

موجز سياسات

مارس ٢٠٢٠

مسارات التشغيل: ما ينجح، وما لا ينجح، وكيف لنا أن نبتكر؟

الملخص التنفيذي

التي تشاركها الأطراف المشتركة؛ بدءاً بإبراز مهمة منظمة العمل الدولية ودورها في توفير فرص عمل حقيقية ولأثقة للشباب المصري، وكذا أهداف ورشة العمل. ومن ثم سينتقل إلى تقديم استعراضاً لوضع التشغيل في مصر على النحو الذي قدم من منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الرئيسيين. فضلاً عن ذلك، سوف يبرز الملخص المشكلات على مستوى السياسات التي تواجه التشغيل في مصر بجانب نتائج مجموعات العمل الثلاث المنعقدة خلال ورشة العمل والتي تناولت خطط قابلية التشغيل الرئيسية ومنها «التدريب من أجل التشغيل» و«دعم الأجور والتدريب المهني». وأخيراً، سوف يقدم الملخص توصيات بشأن السياسات وتوصيات متعلقة بالبرامج بغية المساعدة في تعزيز التشغيل المستدام في مصر وتحقيقه.

عقد مشروع منظمة العمل الدولية "تشغيل الشباب في مصر"، الممول من الحكومة النرويجية، ورشة عمل بعنوان مسارات التشغيل: "ما ينجح، ما لا ينجح، وكيف لنا أن نبتكر؟" بتاريخ ٢ مارس ٢٠٢٠ وبمشاركة أطراف وطنية من أصحاب المصلحة والشركاء ممن يعملون على برامج لتوظيف الشباب في مصر. وقد استهدفت ورشة العمل زيادة وعي أصحاب المصلحة، وضمان فاعلية برامج التشغيل، والتدخلات وكفاءتها من خلال مشاركة الخبرات والممارسات الفضلى. فضلاً عن مواجهة التحديات التي تقف بوجه النظام الإيكولوجي. علاوةً على ذلك، تناولت ورشة العمل سد بعض من الفجوات الموجودة بين سياسات سوق العمل التي تخاطب سياسات الاقتصاد الكلي والنمو القطاعي، لكنها لا تعالج النقص في فرص العمل اللائقة والمستدامة، بالإضافة إلى ارتفاع نسب البطالة بين الشباب المصري. هذا، وسوف يسلط الملخص الضوء على التحديات التي تعوق فاعلية عدد من برامج التشغيل وآثارها فيما يتعلق بعدم وجود سياسات مترابطة وأطر استراتيجية وأوجه تضافر وخطط تنسيقية. من ناحية أخرى، سوف يقدم ملخص السياسات استعراضاً لأنشطة ورشة العمل بالإضافة إلى ملخص موجز للتوصيات المُقدّمة وخطط العمل

مقدمة

الشباب على الانتقال إلى فرص عمل لائقة. حيث تستهدف هذه البرامج عناصر العرض والطلب الوظيفي والتي تتمثل في خلق فرص العمل، والنهوض بالعمل اللائق، وتنمية مهارات الشباب الذين يبحثون عن عمل. هذا وتتمثل أحد هذه البرامج في مشروع منظمة العمل الدولية «تشغيل الشباب في مصر» والذي يهدف إلى تحقيق العمل اللائق من خلال خلق فرص عمل أكثر وأفضل من شأنها أن تدعم النمو الشامل، وتحسين توقعات التوظيف للشباب. فضلاً عن ذلك، ومن خلال سبل مقارنة متعددة الجوانب ومتعددة الأبعاد، شرع مشروع تشغيل الشباب في مصر، الممول من وزارة الخارجية النرويجية، في تفعيل خطط مختلفة تضمنت عناصر تنمية المهارات، وخدمات مطابقة الوظائف، ومهارات البحث عن الوظائف من خلال برنامج التدريب من أجل التشغيل وإنشاء أندية للبحث

إن حرص الحكومة المصرية وشركاء التنمية على زيادة فرص العمل وتحسين ظروف الوظائف الحالية بما يتناسب مع هدف العمل اللائق لهو عامل بالغ الأهمية في تحقيق أجندة أهداف التنمية المستدامة. ولهذا الغرض، هنالك حاجة لتوفير برامج توظيف متكاملة ومستدامة وتعاونية من خلال باقة من الخدمات الاستشارية وسياسات سوق العمل النشطة وتدخلات موجهة. علماً بأنه يتوفر في مصر برامج ومبادرات عديدة تتمحور حول النمو وخلق فرص العمل لمساعدة الشباب على تذليل العقبات التي تعوقهم عن دخول سوق العمل والبقاء داخله. من ناحية أخرى، فإن تحقيق عمل لائق لهو أحد الخطوات الهامة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولهذا، فإن منظمة العمل الدولية كانت قد فَعَلَت العديد من البرامج بغية تحقيق نمو في فرص العمل وخلق بيئات عمل لائقة لمساعدة

عرض تقديمي تناول ممارسات تنمية المهارات والبرامج التي من شأنها أن تساعد في نقل الشباب إلى سوق العمل التي تنفذها منظمة العمل الدولية وشركائها في مصر. علاوة على ذلك، سلط هذا العرض التقديمي الضوء على أحد أهم التحديات التي تواجه تنمية المهارات، ألا وهو غياب التناسق بين المطالب سريعة التطور الخاصة بسوق العمل ومهارات القوة العاملة. حيث تعاني مصر من عدم تناسق بالغ يؤدي بدوره إلى انخفاض الإنتاج، وارتفاع معدلات دوران العمالة، وإعاقة النمو في فرص العمل واستدامتها. فضلاً عن ذلك، سلط العرض التقديمي الضوء على دور منظمة العمل الدولية في معالجة عدم تناسق المهارات بمسارات مختلفة شملت تنمية المهارات من خلال التدريب من أجل التشغيل، وأندية البحث عن وظيفة، وهي إحدى الأدوات التي طورتها منظمة العمل الدولية لتحسين مهارات الشباب في البحث عن وظيفة بطريقة تشاركية. حيث تهدف هذه التدخلات إلى تحسين جودة التعليم التقني والتدريبات، علاوة على زيادة الوصول إلى التوجيه المهني والخدمات الوظيفية، التي من شأنها أن تحسّن من دقة مطابقة الوظائف بجانب تعزيز دمج القطاع الخاص في عملية تنمية المهارات.

بالإضافة لذلك، تضمنت ورشة العمل هذه حلقة نقاش حضرها الشركاء الرئيسيون الممثلون للمؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص العاملة على برامج التشغيل. حيث ناقش أعضاء الحلقة برامج وتدخلات مختلفة، فضلاً عن التحديات التي تواجههم، وأوجه الدعم التي يمكن للهيئات الدولية والشركاء تقديمها. واستهدفت بعض التدخلات الشباب الباحثين عن العمل، وأصحاب الأعمال الباحثين عن مواهب مُعينة لدى طلاب التعليم والتدريب التقني والمهني والفئات المستفيدة الأخرى. كذلك تضمنت خدمات التشغيل المُقدّمة برامج تنمية المهارات وخدمات مطابقة الوظائف والمنصات الإلكترونية والتدريب المهني بغية تحسين فرص قابلية توظيف الشباب. ويعرض الجدول أدناه ملخصاً للبرامج التي تنفذها عدد من الأطراف المعنية.

عن الوظائف، وهي إحدى الأدوات التابعة لمنظمة العمل الدولية والمُصممة للارتقاء بمهارات البحث عن وظيفة لدى الشباب. علاوة على ذلك، امتدت ورشة العمل لتتجاوز نطاق مشروع تشغيل الشباب في مصر وذلك لتناقش سبل أخرى للعمل بأجر مثل منصات التشغيل الرقمية، وفرص التدريب المهني التي تعزز الابتكار. فضلاً عن إعادة تأهيل الباحثين عن وظائف من أجل إدماجهم في سوق العمل ودعم الأجور من ناحية أخرى، فإن مشروع تشغيل الشباب في مصر، الذي يعزز ريادة الأعمال المستدامة ويخلق تطلعات عمل لتحقيق النمو الشامل والعمل اللائق، يستند على أصعدة السياسات، والشراكة، والعمل الميداني.

وفي سياق دور منظمة العمل الدولية للنهوض بالعمل اللائق للشباب في مصر، قُدم عدد من الخدمات الاستشارية والمساعدات التقنية لأصحاب المصلحة بهدف تسهيل وصول الشباب إلى فرص العمل التي تكفل لهم أجوراً كريمة، فضلاً عن تحقيق الأمن الوظيفي وكفالة ظروف عمل مناسبة. وقد اقترن هذا الحرص مع إقرار المنظمة لأهمية دور الحوار المفتوح، ومشاركة الخبرات، والممارسة القائمة على الأدلة بين الشركاء والأطراف الرئيسية. فنظمت منظمة العمل الدولية ورشة عمل مدتها يوم واحد بعنوان مسارات التشغيل: «ما ينجح، ما لا ينجح، وكيف لنا أن نبتكر؟» علماً بأن هذا الحدث جاء ضمن نطاق برنامج «تشغيل الشباب في مصر». وقد سعت ورشة العمل هذه إلى تعزيز التعاون في بحث حاجة الخدمات الاستشارية إلى استحداث برامج توظيف منسقة. كذلك سعت ورشة العمل إلى تعزيز المناقشات البناءة ومشاركة المعارف والدروس المستفادة، علاوة على دورها في المساعدة في تحقيق التضافر بين برامج التشغيل المختلفة والأطراف المعنية من أجل مجابهة التحديات المتشعبة، وتقييم السبل والخطط الحالية، والوصول إلى إجماع على الممارسات الفضلى، وتوفير الفرص لتحقيق التواصل وتضافر الجهود.

خلفية عامة

أجرى فريق منظمة العمل الدولية استعراضاً لحالة توجهات سوق العمل في مصر. وقد تضمن هذا الاستعراض التحديات، وبرامج الدعم، والنتائج الرئيسية المتعلقة ببرامج التشغيل، وسياسات سوق العمل النشطة. فكشف ذلك عن حدوث تحسن بالغ في مؤشرات التشغيل في مصر، حيث انخفضت معدلات البطالة في عام ٢٠١٩ إلى نسبة ٨٪ مقارنةً بنسبة ١٣٪ في عام ٢٠١٥. إلا أن هذا التحسن في معدلات التشغيل لا يعكس جودة فرص العمل فيما يتعلق بالإنتاجية، وتحسن ظروف العمل، وحماية القوة العاملة، ودمج الفئات المهمشة. فضلاً عن ذلك، فقد شهدت الوظائف غير المستقرة زيادة بالغة، تبعثها زيادة في الطبقة الفقيرة العاملة، وكذلك زيادة أعداد العاملين بدون عقود أو حماية اجتماعية. ولهذا أكد العرض التقديمي على أهمية توسيع حدود سياسات التشغيل خارج نطاق أهداف الاقتصاد الكلي والأهداف القطاعية لتشمل بذلك سياسات عامة قوية تستهدف تحسين قابلية توظيف الفئات المهمشة وذلك من خلال سياسات سوق العمل النشطة. والتي من شأنها أن تسهم في تحسين إنتاجية عمل الشباب وتعزيز النمو الاقتصادي من خلال مواجهة مشكلات العمالة غير المنتظمة والوظائف ذات الإنتاجية المنخفضة. وقد تبع هذا الاستعراض

◀ الجدول رقم ١

ملخص برامج التشغيل التي نفذها أعضاء حلقة النقاش

الجهة	البرنامج	نوع التدخل	البيان	الفئة المستهدفة
وزارة القوى العاملة	البورصة الإلكترونية نشرة التشغيل الإلكترونية القومية الخط الساخن للشكاوى والتظلمات	مطابقة الوظائف: المنصات الإلكترونية نشر المعلومات عبر المنصات الإلكترونية الدعم القانوني	منصة تبين المؤشرات المُحدثة لسوق العمل. ربط مهارات الباحثين عن العمل مع أصحاب العمل.	لشباب الباحثون عن العمل أصحاب العمل ذوي التوصيف المُفصل للوظائف
وزارة الشباب والرياضة	مراكز تقديم المشورة المهنية التدريبات بنوك التشغيل الإلكترونية	مطابقة الوظائف: أندية البحث عن وظيفة (وزارة الشباب والرياضة هي الشريك الرئيسي المنفذ والمؤسسي لأندية البحث عن وظيفة مع منظمة العمل الدولية)، ملتقيات التوظيف والمنصات الإلكترونية تنمية المهارات	دعم الشباب في بحثهم عن العمل من خلال التدريبات المختلفة وملتقيات التوظيف. من خلال شركاء التنمية المتعددين، توفر وزارة الشباب والرياضة مهارات قابلة التشغيل الأساسية للشباب.	الشباب الباحثون عن العمل
وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني	وحدات التوجيه المهني التي توفر التدريبات وفرص البحث عن وظيفة	تنمية المهارات	تبني أحد عوامل بناء القدرات التي تركز على المهارات العملية وتغيير السلوك.	طلاب التعليم والتدريب التقني والمهني
وزارة التضامن الاجتماعي	فرصة	تنمية المهارات	برامج ريادة الأعمال والتشغيل.	الفئات المهمشة المستفيدة من برنامج تكافل وكرامة
الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين	برنامج التعليم المزدوج	التدريب المهني	تدريبات عملية أثناء العمل. إنشاء مدارس داخل المصانع للتعليم التقني.	طلاب المدارس الإعدادية
اتحاد الصناعات المصرية	البرنامج الوطني للتدريب المهني - معايير المهارات	تنمية المهارات من خلال استراتيجياتهم للتعيين وإعادة التدريب والاحتفاظ مطابقة الوظائف	تصميم التوصيف الوظيفي لكل وظيفة متاحة لتوضيح جميع المهارات ذات الصلة والصفات الشخصية المطلوبة لكل وظيفة.	الباحثون المحتملون عن العمل

◀ بيان المشكلة

على الرغم من تمحور سياسات سوق العمل المتعلقة على صعيد التشغيل في مصر حول أهداف الاقتصاد الكلي والنمو الاقتصادي القطاعي، فهي لا تساهم بشكل فعال في حل مشكلة عدم توفر فرص عمل لائقة ومستدامة، فضلاً عن عدم حل مشكلة ارتفاع نسب البطالة بين الشباب المصري. وعلى الرغم من وجود عدد كبير من برامج التشغيل التي نفذها أصحاب المصلحة المختلفين، فإن غياب السياسات المترابطة والأطر الاستراتيجية وسبل التضافر والخطط التنسيقية يعيق فاعلية هذه البرامج وتجلي آثارها.

◀ نتائج مجموعات العمل: مناقشة

انقسم أصحاب المصلحة والمشاركون في ورشة العمل إلى ثلاث مجموعات عمل تصب تركيزها على «التدريب من أجل التشغيل ومهارات قابلية التشغيل» «ومطابقة الوظائف من خلال أندية البحث عن وظيفة وملتقيات التوظيف والمنصات الإلكترونية» و «التدريب المهني ودعم الأجور». وشاركت مجموعات العمل بعضاً من التحديات التي تواجه برامج التشغيل، فضلاً عن مشاركة التوصيات والممارسات الفضلى بغية مجابهة التحديات وتحقيق أقصى استفادة من هذه البرامج من أجل تحسين تدخلات قابلية التشغيل للشباب.

١. التدريب من أجل التشغيل

١.١ نظرة عامة

بالوظيفة، بالإضافة إلى الوقت المخصص لمراقبة كم فرص العمل المقدمة وكيفها، واستدامة التدخلات، مع ملاحظة أن تكلفة التدريب تختلف باختلاف نوع التدريبات المقدمة، سواء كانت المهارات الأساسية لقابلية التوظيف أو المهارات التقنية. حيث تقدر بعض الهيئات المشاركة والتي تقدم خطط للتدريب من أجل التشغيل تكلفة التدريب والالتحاق بالعمل فيما يتراوح بين ٣٠٠٠ جنيه مصري و١٠٠٠٠ جنيه مصري، بناءً على نوع التدريب ومدته. فضلاً عن ذلك، فإن الوصول إلى الشباب لهو أمر مكلف؛ حيث أكد أحد المشاركين أن تعيين ١٠ مرشح يتطلب الوصول إلى حوالي ١٠٠٠ باحث عن وظيفة محتمل. وقد يبدو هذا المعدل مُبالغاً فيه قليلاً لكن مشاركين آخرين عدة صرحوا بالحاجة إلى معدل ١:٤ من الباحثين عن وظائف مقابل الشواغر على الأقل. أما بالنسبة للوصول إلى أصحاب الأعمال، فيحجم بعض أصحاب الأعمال عن التعاون أو تقديم حزمة مزايا وأجور جذابة للموظفين المحتملين.

أما من حيث فاعلية برامج التدريب من أجل التشغيل، فقد تناولت بعض التحديات التي نُوقِشت وجود اختلافات بين المواد التدريبية والحاجات الفعلية لأصحاب العمل، وهو ما يؤدي إلى عدم التناسب بين المهارات المكتسبة لدى الباحثين عن العمل ومتطلبات الوظائف. فضلاً عن ذلك، فإن عدم توفر توجيه لسوق العمل واعتماد معترف به لبعض تدريبات المهارات المقدمة يعكس ضعف جودة المهارات التي يتعلمها الباحثون عن العمل ويكتسبونها، مما يؤدي إلى عدم استيفاء متطلبات الوظيفة. أما من ناحية مصداقية أصحاب العمل، فإن غياب توصيفات واضحة للوظائف يعوق مُقدمي التدريبات من أجل التشغيل عن تصميم برامج تنمية المهارات التي تتناسب مع متطلبات أصحاب العمل. وهذه العناصر تؤثر بدورها على استدامة خطط التدريب من أجل التشغيل من ناحية كفاءة التكلفة، والتخطيط المناسب للقدرات الوظيفية التي تلبى احتياجات سوق العمل، والاستهداف الدقيق

التدريب من أجل التشغيل هو عبارة عن نهج متكامل يهدف إلى توفير فرص عمل لائقة وعالية الجودة، فضلاً عن ضمان فرص عمل مستدامة في القطاع الخاص للشباب العاطلين عن العمل. وذلك من خلال تنمية المهارات وعمليات المطابقة الدقيقة للوظائف. ولعل أكثر أدوار خطط التدريب من أجل التشغيل شيوعاً هي تناول الركائز الأربعة التي تستهدف المجموعات المختلفة للمستفيدين من خلال التركيز على قطاعات محددة، وأنشطة الاتصال والوصول إلى الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال، وبناء القدرات، ومكونات ربط المهارات. علماً بأن أنشطة الاتصال تتضمن اتصال صاحب العمل لخصر الوظائف الشاغرة وتقييم فرص العمل المتاحة وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية للعمل اللائق، والاتصال بالمستفيدين للتعرف على الفئات المستهدفة. فضلاً عن ذلك، تناول مكون بناء القدرات كلاً من أصحاب العمل والباحثين عن العمل. حيث تلقى الباحثون عن العمل الذي عُيّنوا تدريباً للمهارات مدته ٥ أيام لمساعدتهم على الانخراط في سوق العمل، وضمان حصولهم على وظائف عالية الجودة في محافظاتهم والاحتفاظ بها. أما على صعيد أصحاب الأعمال، فقد اشترك المشرفون في تدريب للمهارات من أجل تحسين جودة الوظائف من خلال تناول جانب معاملة العمال في مكان العمل بغية رفع معدلات الاستبقاء. أما الركيزة الرابعة، فتتمثل في تحقيق مطابقة دقيقة للوظائف والالتحاق بالعمل من أجل ربط الباحثين عن العمل بالوظائف الشاغرة المتاحة. وفي ورش العمل، كانت البرامج التي يتمثل مكوّناتها الرئيسي في التدريب التقني أو المهني، مستبعدة من التعريف.

٢.١ الوضع الحالي

تُقاس كفاءة تكلفة برامج التدريب من أجل التشغيل بناءً على تكلفة الوصول إلى الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال والتشغيل مع احتساب الخدمات الإدارية وتكلفة التدريب والإطار الزمني للالتحاق

من ناحية أخرى، تتمثل إحدى الانتكاسات التي واجهت خطط التدريب من أجل التشغيل في عدم كفاءة أنظمة المراقبة والتقييم المستخدمة. بجانب غياب تقييمات الأثر، وبالتالي، فإن غياب التخطيط المسترشد بالأدلة، وعمليات اتخاذ القرارات والتقييم أدى بدوره إعاقة فعالية خطط التدريب من أجل التشغيل في تحقيق أهداف العمل اللائق واستدامة تدخلاتها.

للغئات المستفيدة، ومواصلة برامج التدريب والدعم وتوسيع نطاقها. علاوةً على ذلك، فإن استدامة فرص العمل المُقدّمة يتأثر كذلك بعامل توفير ظروف عمل ملائمة والمحافظة على معدلات استبقاء عالية وتحديد المهارات اللازمة، وهو ما يؤدي بدوره إلى ارتفاع نسب دوران العمالة وإهدار الموارد الموجهة نحو تنمية المهارات والالتحاق بالعمل.

٢. ملتقيات التوظيف وأندية البحث عن وظيفة والمنصات الإلكترونية

١.٢ نظرة عامة

هذه المنهجية بكفاءة تكلفتها؛ حيث بلغت نسب التشغيل خططها وموازنتها السنوية. لتصبح هذه الأندية في عام ٢٠١٨ منتجاً عالمياً لمنظمة العمل الدولية منتشر في دولتي الجزائر وتونس، فضلاً عن تعديله ليشمل المهاجرين في مصر. وتتسم من خلال أندية البحث عن وظيفة إلى ٣٠٪، بينما قد تصل تكلفة فرصة العمل إلى ٨٠٠ جنيه مصري للشخص الواحد. أما بالنسبة للمنصات الإلكترونية، فتفعل الكثير من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية هذه الاستراتيجيات من أجل المساعدة في عملية مطابقة الوظائف بطريقة أعلى من حيث كفاءة التكلفة. وهناك أمثلة على هذه المنصات مثل بورصة التشغيل التابعة لوزارة القوى العاملة، وشغلني ولينكد إن (LinkedIn) وچوبزبلا (Jobzella) وووظف (Wuzzuf). بينما تهدف ملتقيات التوظيف إلى استهداف فرص العمل عالية الجودة. حيث سجلت نسب التشغيل ٣٦٪، بينما تراوحت تكلفة فرصة العمل بين ٤٠٠ - ٥٠٠ جنيه مصري.

من ناحية أخرى، يتمثل أحد التحديات التي تواجه هذه السبل في المطابقة بين الوظائف الشاغرة ومهارات الباحثين عن العمل، وهو الأمر الذي يتأثر بجودة البيانات المتاحة بخصوص الوظائف الشاغرة. علاوةً على محدودية تقييمات الأثر المتاحة بشأن مهارات البحث عن العمل والمهارات الأساسية وآثارها على التشغيل. ولذلك، هنالك حاجة للتعاون مع أصحاب الأعمال لضمان توصيف الوظائف الشاغرة بأدق ما يمكن، وتحسين برمجيات مطابقة الوظائف من أجل تحسين تحديد التنافسية في المهارات الأساسية وكذلك التقنية والمهنية.

ملتقيات التوظيف هي عبارة عن فعاليات مدتها يوم واحد تُقام من أجل النهوض بظروف العمل اللائق، ويتسنى للباحثين عن العمل من خلالها مقابلة أصحاب العمل الذي يعرضون فرص عمل والاتصال بهم. كذلك، تقدم هذه الملتقيات خدمات مثل إنشاء قواعد البيانات وتقديم المشورة المهنية والخاصة بالموارد البشرية ونشر المعلومات المتعلقة بالفرص التدريبية. وتتسم هذه المنهجية بكفاءة التكلفة والفاعلية من حيث تسهيل فرص مطابقة الوظائف وتبادل المعلومات من خلال منصة اتصال شبكية.

من ناحية أخرى، تهدف منهجية أندية البحث عن وظيفة إلى تغيير سلوكيات الشباب تجاه العمل وتزويدهم بالمهارات اللازمة للبحث عن العمل باستخدام المناهج المبتكرة وغير الاعتيادية. علاوةً على ذلك، فإن هذه الأندية توفر للشباب مكاناً للاجتماع ومشاركة الموارد وتقديم الدعم لنظرائهم، مما يساعدهم في البحث عن وظيفة تحت إشراف ميسرين.

في حين تعمل المنصات الإلكترونية كمحركات بحث عن العمل؛ فهي تساعد في عملية مطابقة الوظائف من خلال تقديم معلومات عن الوظائف المتاحة في المواقع الجغرافية القريبة فضلاً عن توضيح أنواع المهارات التي يحتاجها أصحاب العمل وتحديد المواهب اللازمة.

٢.٢ الوضع الحالي

في عام ٢٠١٦، عملت وزارة الشباب والرياضة على إضفاء الطابع المؤسسي على أندية البحث عن وظيفة كنشاط منتظم مندرج في

٣. التدريب المهني ودعم الأجور

١.٣ نظرة عامة

الخاصة بهذه السبل حوالات مباشرة إلى الشركات (دعم التعيين)، أو (ملحقات الأجور)، أو الاستقطاعات العامة من ضرائب الرواتب أو مساهمات التأمين الاجتماعي، فضلاً عن برامج التدريب العملي أثناء الخدمة التي تحتوي على أحد مكونات التشغيل المدعومة. على الجانب الأخرى، استُبعدت البرامج التي يمثل التدريب مكونها الأساسي من التعريف.

التدريب المهني هو عبارة عن أداة لتنمية المهارات تتميز بكفاءتها من حيث التكلفة، ومساعدتها في نقل الشباب إلى سوق العمل من خلال تزويدهم بتدريبات عملية عالية الجودة، بالتعاون مع القطاع الخاص وأصحاب الأعمال المُحددين. فضلاً عن ذلك، فهي تساعد كل من الشباب وأصحاب الأعمال من خلال تسليح القوة العاملة بالمهارات التقنية اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل الخاصة بأصحاب الأعمال. في حين يُعرّف دعم الأجور بحوالات مُوجهة نحو الشباب من أجل تقديم حوافز لأصحاب الأعمال تحثهم على تعيين أشخاص من فئة معينة. حيث تتضمن بعض التدابير

٢.٣ الوضع الحالي

برامج قابلية التشغيل بوجه عام، وبرامج التدريب المهني بوجه خاص، في منافسة قطاع الأعمال غير المنتظمة في اجتذاب الشباب الذين يفضل الكثير منهم العمل في وظائف توفر مكاسب سريعة، بدلاً من تعلم حرفة أو مهارة تحتاج إلى الوقت والجهد لصقلها. الأمر الذي يؤدي إلى تهديد الحرف المحلية ونقص العمالة الماهرة اللازمة في قطاع الأعمال المنتظمة. فمن خلال برامج التدريب المهني، سوف يستفيد الشباب من الحصول على مهارات من شأنها أن تعدّهم للنمو الوظيفي المستقبلي والحصول على أجر معقول. بينما سوف يستفيد أصحاب الأعمال من العمالة المؤقتة في زيادة الإنتاج وخفض التكاليف. وتوجد محاولات لإنشاء إطار قانوني يحكم عملية التنسيق والتدخلات، فضلاً عن مكافحة الوصمة المحيطة بالتعليم التقني.

علاوةً على ذلك، تواجه مجموعات العمل الثلاث تحديًا متشعبًا يتمثل في عدم توفر خطط لتقييم برامجها تسمح بقياس مدى فاعلية تدخلاتها وتجلي آثارها. كذلك، فإن غياب البرامج المستندة على الأدلة والسياسات يؤدي إلى ازدواجية الجهود ورفع تكاليف التدخلات وعدم استدامة برامج التشغيل.

نظام التعليم المزدوج هو حل طويل الأجل لمشكلة النقص في العمالة الماهرة، يُجري من خلاله تقديم البرامج التعليمية والتدريبية في المدارس والمصانع لمدة ثلاثة أعوام. علاوةً على كونه حافزًا للشباب يدفعهم للدخول في تجارب من شأنها أن تنمي مهاراتهم وتساهم في تحسين تطلعاتهم المهنية. بدلاً من السعي وراء الأعمال التي تعرض عليهم مكاسب مالية أكثر على المدى القصير، لكنها تبقّيهم مُقيدين داخل فخاخ منخفضة الإنتاجية. فبالنسبة لأصحاب الأعمال، يحتاج استجلاب المتدربين المهنيين إلى تكلفة ويمثل رهانًا على المستقبل بأن الدعم العام يمكنه تعويضه عنه. أما بالنسبة للدولة، فالإنفاق على برامج التدريب المهني والدورات التدريبية يستهلك موارد مالية ويخفف من الإنفاق الاجتماعي في المستقبل. وهو ما يحدث بالفعل، وبخاصة في الدول ذات الفرص المحدودة في الأنظمة التدريبية عالية الجودة والمهنية والتقنية المزدوجة.

فضلاً عن ذلك، تحتاج برامج دعم التدريب المهني - لتفعيلها - إلى إدماج ضمانات داخلها؛ تضمن وصول الدعم إلى هدفه المرجو، والمتمثل في تعليم المتدربين المهنيين وحصولهم على التمويل. من ناحية أخرى، يتمثل أحد التحديات الرئيسية التي تقف بوجه

توصيات مجموعات العمل

١. توصيات على مستوى السياسات: تقوية النظام الإيكولوجي لسياسات سوق العمل النشطة

٢.١ وضع إطار حوكمة فعال لإدارة برامج التشغيل

لتقوية عضد النظام الإيكولوجي، لابد من وضع إطار حوكمة فعال. فهذا من شأنه أن يساعد في إدارة آليات التنسيق بين أصحاب المصلحة فيما يتعلق بتنظيم برامج الدعم، علاوةً على إنشاء التكامل بين البرامج ونشر المعلومات. بالإضافة لذلك، دعا الكثير من المشاركين في ورشة العمل إلى إنشاء منصة تجمع بين أصحاب المصلحة في برامج التشغيل من أجل تعزيز سبل التعاون وتنسيق الجهود. وسوف تساعد هذه المنصة في التضافر، والتوفيق بين أهداف سياسات سوق العمل النشطة، وحل مشكلة ازدواجية الجهود، ومشاركة الممارسات الفضلى، ووضع إطار تنسيقي يضمن استدامة برامج التشغيل وفعاليتها.

١.١ تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص ومنها المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص والمنظمات الدولية

يمكن التغلب على مشكلة التكلفة المرتفعة لبرامج التشغيل المتعلقة بتكلفة الاتصال والوصول إلى الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال وتنمية المهارات والالتحاق بالعمل من خلال تدابير مختلفة تُتخذ على صعيد السياسة والبرامج. حيث إن مواءمة التدريب في خطط التشغيل وأهدافها من خلال نشر المعلومات ومشاركة الموارد يحتاج إلى تنسيق وتضافر أكثر من جانب الحكومة وبمشاركة جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة. كذلك، فإن الشراكات بين القطاعين العام والخاص لها أهمية بالغة في ضمان استدامة التدخلات. مثال ذلك الشراكة المبرمة بين مشروع التعليم من أجل التشغيل، ووزارة القوى العاملة، وشركة النقط الأمريكية «شلمبرجيه» في تقديم برنامج مدته ثلاثة أعوام لتدريب ٩٠٠ عامل على المهارات الشخصية. يتعقبه تدريب تقني يقدمه شركاء القطاع الخاص. حيث إن مشاركة القطاع الخاص في تنمية المهارات من حيث تحديد التكلفة والمهارات سوف يساعد في نجاح تصميم البرامج التدريبية التي تلبّي حاجات القطاع الخاص واستدامة التدخلات من خلال تخفيف التكاليف المالية. علاوةً على ذلك، تساهم مشاركة أصحاب المصلحة المتعددين في خفض التكاليف من خلال تنويع حزم الدعم المُقدمة من كل صاحب مصلحة.

٢. التوصيات المتعلقة بالبرامج

١.٢ التوصية رقم ١:

ضمان استدامة برامج التشغيل وفعاليتها من خلال:

١.١.٢ تحسين برامج تنمية المهارات من أجل نتائج مطابقة أفضل للوظائف

• تحديد الفئات المستهدفة

اتفق المشاركون على أن تحديد الفئات المستهدفة يمثل خطوة بالغة الأهمية في تخصيص الموارد والتخطيط الاستراتيجي للتدخلات. حيث أشارت أحد المعايير المتفق عليها للفئات المستهدفة أن خريجي برامج التعليم والتدريب التقني والمهني ينبغي أن تكون لهم الأولوية في تدخلات التشغيل. علمًا بأن الأساس المنطقي الذي بُني عليه هذا المعيار هو عدم توفر فرص تدريبية عالية الجودة لخريجي برامج التعليم والتدريب التقني والمهني. علاوة على ارتفاع الحاجة لمهاراتهم التقنية في المصانع، وارتفاع معدلات البطالة بين المنتمين لهذه الفئة. فضلًا عن ذلك، أيد المشاركون إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال معالجة الأفكار المغلوطة ومواطن القلق المرتبطة حول تعيين المنتمين لهذه الفئة فيما يتعلق بقلة الإنتاج. بينما يشمل معيار آخر تركيزًا جغرافيًا من ناحية الفئات المستهدفة قاطنة المناطق النائية، التي ترتفع بها معدلات الفقر والبطالة. وقُدمت توصية بأن يتراوح عمر الفئة المستهدفة بين ١٨ - ٣٥ عامًا؛ حيث قيل إن الأشخاص الأكبر سنًا لديهم معدل استبقاء أعلى نظرًا لأنهم ينشدون الشعور بالأمان. بينما يرغب الشباب في تجربة وظائف مختلفة. أما بالنسبة لدمج النساء كفئة مستهدفة، فقد اتفق المشاركون على أن النساء ترتفع لديهم معدلات الالتزام في حضور التدريبات ومعدلات الاستبقاء، لكنهن يحتجن بعض الخدمات لتحفيزهن مثل توفير وسائل النقل. في حين شملت المعايير الأخرى جانب الإلمام الأدنى بمتطلبات الوظيفة ودمج الفئات المستضعفة.

• ربط مناهج التدريب بمطالب السوق

من أجل تحسين عمليات المطابقة، يلزم الربط بين أهداف التدخلات الوظيفية المتنوعة ومنها برنامج التدريب من أجل التشغيل بمطالب سوق العمل. حيث إن تحديد المهارات اللازمة لقابلية التشغيل سواء كانت مهارات أساسية أو تقنية والمواظبة على تحديث البرامج التدريبية ومناهجها بانتظام لهو عامل أساسي في مواكبة التطورات السريعة للأنظمة الاقتصادية، ومن ثم مواكبة معاييرها ومطالبها. ولتحقيق ذلك، فلا بد من إدماج القطاع الخاص مبكرًا في عملية تصميم تدخلات المهارات. ويمكن أن يتم ذلك من خلال العمل مع المؤسسات القطاعية أو المحلية أو المجموعات الصناعية. والخطوة المثلى هي ضرورة إنشاء حوار مجتمعي بشأن تحديد المهارات. فضلًا عن ذلك، فإن فهم الموصفات الوظيفية لأصحاب الأعمال المستهدفين قبل الشروع في تدريبات تنمية المهارات يساعد في تقديم نوع التدريب المناسب للشباب الباحثين عن العمل واختيار الكوادر الصحيحة التي يحتاجها أصحاب الأعمال. بالإضافة لذلك، قُدمت توصية بإشراك أصحاب الأعمال في تقديم التدريب التقني بهدف تقديم يد المساعدة في تصميم المسارات التدريبية التي تلي حاجات أصحاب الأعمال للمهارات المعينة واستيفاء متطلباتهم.

من ناحية أخرى، أوصى بعض المشاركين باستحداث نموذج تدخل يهدف إلى تغيير السلوك من خلال زيادة قابلية الحصول على الوظائف عن طريق عقد جلسات مشورة للشباب. حتى يتمكنوا من التعرف على مهاراتهم ومساراتهم الوظيفية وتطلعاتهم قبل حضور تدريبات تنمية المهارات. وهذا سوف يساعد على تحسين نتائج المطابقة؛ حيث سيتمكن الشباب من التعرف على الوظائف المناسبة لهم، وبالتالي توفر معلومات دقيقة عن نوع التدريبات التي يحتاجها هؤلاء الشباب. فضلًا عن ذلك، فإن دمج أخلاقيات العمل في مكونات التدريب يمثل جانبًا بالغ الأهمية في ضمان استدامة العمل؛ فقد واجه العديد من أصحاب الأعمال تحديات عند تعيين خريجين صغار السن مثل انخفاض مستويات الالتزام، وغياب الاستعداد للانضمام إلى القوة العاملة، وارتفاع معدلات دوران العمالة وغياب الوعي بمبادئ العمل.

٢.١.٢ استحداث تدخلات قائمة على الأدلة

هنالك حاجة لتصميم برامج قائمة على الأدلة تضطلع بتقييم التدخلات الوظيفية وتستحدث أدوات لقياس مدى التأثير. كذلك يجب أن تكون البرامج قائمة على الأدلة ومزودة بأنظمة فعالة للمراقبة والتقييم. علاوة على ذلك، فإن لتقييمات الأثر دورًا ضروريًا في تقييم التدخلات واستدامتها مع مراعاة أجندة العمل اللاحق فيما يتعلق بالوظائف عالية الجودة، واستحقاقات التأمين، وبيئة العمل الإيجابية، ومعدلات الاستبقاء. ولعل أحد أمثلة تأثير برامج التقييم هو إجراء مشروع التعليم من أجل التشغيل لتقييمات دورية لاستدامة تدخلاته، والذي تجلّى أثره في معدلات التشغيل التي بلغت ٨١٪ من بينها ٧٨٪ نسبة استبقاء و٥٢٪ نسبة مشاركة النساء.

٣.١.٢ رقمنة الالتحاق بالعمل وبرامج تنمية المهارات

إن استخدام المنصات التكنولوجية والبرمجيات لغرض وضع مسارات لتدريبات تنمية المهارات بما في ذلك تنمية المهارات الشخصية والتقنية، لمن شأنه أن يساعد في زيادة إمكانية الوصول إليها وتخفيض التكاليف المرتبطة بالتدريبات، والتي تتعلق بانتقال الفئات المستهدفة واحتياجات الإقامة. وعلى الرغم من توفر فرص التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني، فهي مقتصرة على الشباب المنتمين للفئات الغنية. ولهذا لا بد من جعلها أقل تكلفة وأكثر إتاحة للفئات المستهدفة المختلفة. ومن خلال الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وتعليم المهارات الحاسوبية، يمكن للقطاع الخاص أن يسرّع من وتيرة المنصات الإلكترونية وتوسيع قاعدتها. وبالتالي، زيادة الاتصال بها ورفع مدى تأثيرها. ولعل أحد أمثلة التدريب الإلكتروني هو شركة تدعى «تطوير»، والتي تقدم تدريبات للمهارات الشخصية معتمدة دوليًا. وذلك من خلال منصات إلكترونية، بجانب توزيع المواد التدريبية على وحدات تخزين متنقلة بتكلفة ٨٠٠ جنيه مصري للشخص الواحد. علاوة على ذلك، هنالك حاجة للاستفادة من بوابات التشغيل الإلكترونية الحكومية مثل بورصة، وذلك من خلال إضافة مكونات تدريبية من شأنها أن تساعد في زيادة درجة الوصول إلى برامج تنمية المهارات، فضلًا عن تحسين نتائج مطابقة الوظائف.

٢.٢ التوصية رقم ٢:

تحقيق التكامل بين برامج التشغيل المختلفة والأدوات

الحكومية سوف تساعد في تحقيق الكفاءة من حيث التكلفة للبرامج. ومن ثم إنشاء شبكات مستدامة وتنسيق الجهود بين أصحاب المصلحة. أما بالنسبة للتدريب من أجل التشغيل، فقدّمت توصية بإدماجه في برامج التدريب المهني وأندية البحث عن وظيفة؛ لتسليح المستفيدين بالمهارات المطلوبة من أجل تحديد أماكن توفر فرص العمل المناسبة واللائقة. بالإضافة لذلك، فإن الجمع بين التدريب من أجل التشغيل ودعم الأجور لمن شأنه أن يساعد في بناء الثقة والمصداقية لدى أصحاب الأعمال فيما يتعلق بالكوادر المُقدمة.

لتحقيق أكبر استفادة من برامج التشغيل الحالية، يُوصى بتحقيق التكامل بين سبل التشغيل والأدوات، فضلاً عن تبادل الخبرات. كذلك، قدمت توصية بأن توفر أندية البحث عن وظيفة نقاط وصول إلى ملتقيات التوظيف والمنصات الإلكترونية لمساعدة الطلاب على اكتشاف مهاراتهم، وتطلعاتهم المستقبلية، ومن ثم العثور على فرص عمل أفضل. بالإضافة إلى ذلك، فإن رفع الوعي بتوصيف الوظائف ومهارات التفاوض سوف يوفر للشباب فرص عمل ملائمة. بجانب نفعه في تقديم خدمات لهم ذات تواجد جغرافي ثابت. علاوة على ذلك، فإن استفادة أصحاب المصلحة من المنصات الحالية والمحاور التدريبية التي توفرها المؤسسات