

## خلاصة توصيات فرص العمل (26توصية)



- 1- ضرورة التنسيق بين الأجهزة المعنية في مصر، مثل وزارة التجارة والصناعة ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من أجل وضع استراتيجية عليا تتبناها الجهات السياسية في الدولة، من أجل التعامل مع الثورة الرقمية، والتغير الهيكلي في العمالة حالياً ومستقبلاً.
- 2- بناء مرافق البحث والتطوير لدى كل من الحكومة ومراكز البحوث الرقمية من جهة، ولدى قطاع الأعمال العام والخاص في مجال البحث التطبيقي والتجريبي من جهة أخرى، بهدف تطويع التكنولوجيات الرقمية لرفع الانتاجية في القطاعات المختلفة، وخلق الوظائف وفرص العمل الجديدة.
- 3- ضرورة العمل على وضع دليل مرجعي لتصنيف العمالة المعلوماتية من منظور وظيفي (منتجو المعلومات، موزعو المعلومات، مشغلو المعلومات، العاملون في البنية الأساسية المعلوماتية)، بآء على المفهوم الواسع أو الشامل للمعلومات، وفي ضوء التصنيف المهني المصري.
- 4- يقترح إصدار تشريع ملزم للشركات و المؤسسات و الهيئات الصناعية في سوق العمل على المساهمة في تدريب الطلاب الخريجين كل في تخصصه، أسوة بما حدث في إنجلترا بإصدارها قانون ( Butler عام 1964، و كذلك قانون التدريب المهني في ألمانيا عام 1969 .
- 5- إبرام بروتوكول بين اتحاد نقابات عمال مصر واتحاد الصناعات المصرية، يتم بموجبة الاتفاق على أن يتم تدريب العمال حديثي التخرج، مقابل التزامهم بالعمل لدية لفترة تتراوح من 3 – 4 سنوات، على أن تكون وزارة القوى العاملة هي المشرفة على تنفيذ هذا البروتوكول.
- 6- أن يكون اتحاد الصناعات المصرية هو الجهة الرئيسية التي تعتمد مناهج التعليم والتدريب الفني على مستوى الجمهورية، كما هو الحال في اتحاد الصناعات الإيطالي.
- 7- توحيد جهود جميع الهيئات والمجالس المنشأة بهدف تعزيز التعاون بين الجهات الحكومية المعنية بالصناعة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني و الجامعات و التعليم المهني، خاصة فيما يتعلق

بصياغة استراتيجية تدريب قومية تستجيب للاحتياجات الفعلية لأصحاب الأعمال من حيث: العدد، و التخصص، و مستويات المهارة.

8- إنشاء قاعدة بيانات يتم تحديثها أول بأول، و تتصف بالشفافية لتصبح فى متناول الباحثين و أصحاب القرار، و الراجية فى دخول سوق العمل بالتوازى مع من يمثلون طلبا على العمالة المتاحة، و يتم التطوير المطلوب لإنشاء مثل هذه القاعدة من خلال التكامل و التنسيق بين الجهات المعنية و فى مقدمتها: وزارة القوى العاملة، و الجهاز المركزي للتعبة و الإحصاء، و مركز المعلومات و دعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، و المحليات (المحافظات و المدن الصناعية) .

9- تطوير الهيكل التنظيمي لوزارة القوى العاملة، مع مراعاة أن مسؤوليات الوزارة يجب أن تتضمن ما يلي:

-هيئة لتصنيف العمالة بما يتفق واحتياجات سوق العمل، مع ما قد يستلزمه ذلك من إنشاء "مجلس التدريب المهني " .

- هيئة تتولى حصر احتياجات سوق العمل داخليا وخارجيا، على أن يتم ذلك فى إطار دورات متتالية قد يمتد بعضها لعشر سنوات، وتكون لديها الآليات اللازمة لجمع المعلومات، والتنبؤ بالاحتياجات القريبة والبعيدة الأسواق العمل المتاحة.

10- تدعيم وتطوير وحدة إحصاءات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة، لتكون أداة مستديمة للتعاون مع منظمة العمل العربية، ولخدمة الشبكة العربية المعلومات سوق العمل بالبلدان العربية.

11- تبني وسائل الإعلام سياسة إعادة تقديس واحترام العمل المنتج ليس فقط وفقا للمؤهلات، ولكن أيضا للخبرات، وإعلاء قيم احترام العمل المهني والحرفي، وليس فقط مهن الصفوة مثل الأطباء والمهندسين وغيرها، ذلك أن تغيير المفاهيم يؤثر على العمالة بالنسبة للمتعلمين.

12- دعم المشروعات الصغيرة من خلال الدعم المالي والفني للشباب من جانب الدولة أو الجهات البنكية أو رجال الأعمال والمستثمرين.

13- توفير البيئة التسويقية للمشروعات الصغيرة من خلال تخصيص أماكن لبيع منتجات مشروعات الشباب، مع تنظيم المعارض المحلية والدولية نيابة عن المستثمر الصغير فى ظل وجود قاعدة بيانات عن المشروعات الصغيرة، لتساعد فى عملية التبادل التجاري وتنشيط الصادرات وإقامة المعارض.

14- إتاحة قروض ميسرة للشباب والمتعلمين عن العمل عن طريق الصندوق الاجتماعي للتنمية، والتوسع فيها لتشمل جميع أقاليم مصر.

15- أن تحظى تشريعات التمكين الاقتصادي للشباب بالاهتمام الأكبر في أي برامج شبابية ، إذ يتم التركيز على دعم المشروعات الصغيرة في أكبر عدد من المجالات التي يمكن أن يعمل بها الشباب، وأن تراعى الاحتياجات النوعية للشرائح المختلفة منهم (الأمي – المتعلم) و(الذكور - الإناث) و(شباب الحضر - شباب الريف) ، وأن تعقد برامج تأهيلية وتدريبية للشباب لإكسابه المهارات المختلفة.

16- تشجيع ثقافة العمل الحر للشباب ونشرها بمشاركة كل القوى المعنية والفاعلة في هذا التوجه، سواء على مستوى الجهات الحكومية أو البنوك أو المستثمرين أو منظمات المجتمع المدني.

17- التوسع في إنشاء حاضنات المشروعات الصغيرة، ومن خلال هذه الحاضنات يتم ما يلي:

- إنشاء قاعدة معلومات عن احتياجات أصحاب المشروعات والورش الحرفية من العمالة الدائمة والمؤقتة

- قيام الحاضنة كوكالة أهلية نموذجية للتشغيل بما تملكه من قواعد بيانات عن طريق تسجيل راغبي العمل وتخصصاتهم.

- إقامة صناعات مغذية ومكملة بها لسد احتياجات المشروعات القائمة بالمناطق الصناعية، والاستفادة من بعض الخدمات الوسيطة والمنتجات في بعض المشروعات، وإقامة مجموعة من الصناعات عليها

18- أن تشهد مناهج التعليم على مدى السنوات الست القادمة تغييرا جذريا، مع التركيز على تطوير التعليم الفني، وإحياء نظام التلمذة الصناعية والزراعية في التعليم الفني، مع الاستفادة من بعض التجارب القائمة بالفعل، وفي مقدمتها " مبارك كول" ومعهد التعليم الصناعي بالمطرية، وقد يتطلب ذلك إنشاء وزارة مستقلة للتعليم الفني، علما بأن العمالة الماهرة سيكون لها دور في تسويق العمالة المصرية بالخارج.

19- إعادة تنظيم وهيكله برامج التدريب -وعلى الأخص التدريب المهني والتحويلي -مما يتيح تجاوز الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، مع إمكانية الاستفادة من تجارب القوات المسلحة في مجال التدريب للمجندين، وإنشاء مجلس قومي " للتدريب والتنمية البشرية للتنسيق بين الجهات، بما يمكن من خفض معدل البطالة على المدى القصير.

20- عمل لجان وورش عمل تحت إشراف وزارة التربية والتعليم، بالتعاون مع الوزارات الأخرى ذات الصلة، وذلك بهدف تحديد الكفايات والمهارات التي يجب أن يكتسبها طلاب التعليم الفني، من أجل إعدادهم لتكون كوادر فنية ماهرة قادرة على الاندماج في سوق العمل.

21- التوسع في إعداد مدارس التعليم الفني الصناعي بما يضمن توافر فرص متكافئة لكل من يرغب من خريجي المرحلة الإعدادية في الالتحاق بالتعليم الفني، مع تحويل هذه المدارس إلى تعليم قائم على التعليم والتدريب المزدوج، من خلال إنشاء مركز تدريب في كل مصنع مع إصدار القواعد المنظمة للتعاون بين إدارة المدرسة والمؤسسات الإنتاجية في المجتمع المحلي.

22- اتباع سياسة "من التعليم إلى العمل التي تهدف إلى تسهيل انخراط الشباب في سوق العمل في سن مبكرة، وتنمية التعليم المهني والفني، وتخريج عمالة مدربة وماهرة في مرحلة التعليم قبل الجامعي، وذلك أسوة ببرنامج دولة ماليزيا "التعليم مدى الحياة ٢٠٠٧" والذي يهدف إلى استمرار التعليم جنبا إلى جنب مع العمل ليصبح التعليم أداة للتنمية.

23- تطبيق تجربة بريطانيا في التعليم الثانوي الصناعي ما بين أربع وخمس سنوات على مرحلتين، وهي: امان للدراسة النهارية المنتظمة، و امان للتناوب بين العمل في المؤسسات الصناعية، والدراسة النظرية في الكليات المحلية ليوم واحد في الأسبوع، وهو نظام أقرب إلى نظام "التلمذة الصناعية".

24- تطبيق التجربة الألمانية في التعليم الفني الصناعي، حيث يرتبط نظام التعليم بسوق العمل، ويقضي الطالب معظم وقته في المصنع أو الشركة، وتقوم المؤسسة الفيدرالية للتدريب المهني بوزارة التربية والتعليم الألمانية" بالتعاون مع ممثلين عن الصناعة والتجارة بتحديد الأعداد المطلوبة من العمالة الفنية، وهذه الجهات مسؤولة عن الاختبار النهائي للتلمذة الصناعية بشقيها العلمي والنظري، وفي نهاية التدريب تمنح الغرف الصناعية خريجي هذا النظام المؤهل، وهو معترفا به في أنحاء العالم.

25- تطبيق التجربة اليابانية، حيث تتميز برامج التعليم الفني باختلافها من منطقة لأخرى استجابة الحاجة المجتمع المحلي، ومتطلبات المصانع والشركات من القوى العاملة المؤهلة بالمهارات التكنولوجية الحديثة، وتتميز بالمرونة والتعدد من حيث احتوائه على العديد من التخصصات المختلفة، وتقوم المصانع بتشجيع العاملين بها للالتحاق بهذه البرامج التنموية وتطوير المعارف والمهارات لمواكبة التغيرات التكنولوجية الحديثة.

26- تطبيق سياسات اقتصادية جديدة تسهم في إيجاد فرص عمل جديدة على كل المستويات الحكومية والخاصة، منها على سبيل المثال : وضع برنامج لتشغيل الشباب في عدد من مجالات الخدمات وفي مقدمتها: تدوير القمامة، والخدمات في المناطق الريفية، والتسويق المتنقل للسلع الاستهلاكية اليومية، و التوعية الصحية و غيرها، و التوسع في برنامج الاسر المنتجة بالتوازي مع الصناعات الحرفية و خاصة في المناطق الريفية.