



فجوة الأجور بين الجنسين في مصر





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: منظمة العمل الدولية، فجوة الأجور بين الجنسين في مصر، 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 والتراخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/pubIns

رقم ISBN : 9789220406342 (web PDF)

كما يتوفر أيضاً بالإنجليزية :

عنوان المنشور: The gender wage gap in Egypt

رقم ISBN : 9789220406335 (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.

شكر وتقدير،

أجريت هذه الدراسة بالتعاون بين وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية - عن الحكومة المصرية - (MPED) ومنظمة العمل الدولية - الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا والمكتب القطري لمصر وإريتريا (ILO DWT / CO Cairo) لاستعراض منظور واضح لحجم وتطور ومحددات فجوة الأجور بين الجنسين في مصر، باستخدام بيانات من مسح سوق العمل المصري للأعوام ١٩٩٨، ٢٠٠٦، ٢٠١٢، ٢٠١٨. كما تقدم الدراسة أول دليل متاح على أثر الركود الوبائي على حالة سوق العمل بالنسبة للنساء في مصر بناءً على مسح مخصص أجرته منظمة العمل الدولية ومنتدى البحوث الاقتصادية.

نود أن نعرب عن امتناننا الخاص وتقديرنا للجهود الكبيرة التي بذلها كبير المستشارين ومؤلف الدراسة، أستاذ الاقتصاد فرانشييسكو باستوري الذي وافته المنية في يوليو ٢٠٢٢.

وقد حظي الدكتور فرانشييسكو باستوري بمساعدة من الخبراء في التنسيق والإشراف الفني من فريق العمل اللائق بمكتب القاهرة: السيد لوكا فيدي، أخصائي سياسات التشغيل، والسيد سيفان أنانيان، أخصائي الأبحاث في منظمة العمل الدولية بجنيف، والسيد جويام ديلاوتر، أخصائي الأجور والحوار الاجتماعي والخبراء من وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية: الدكتورة حنان نظير، رئيس وحدة سياسات سوق العمل، ومستشار المجلس القومي للأجور، بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، في مصر. وقد تم تنسيق الدراسة من قبل السيدة إيناس عياري (كبير المستشارين الفنيين، منظمة العمل الدولية) والسيدة شيرين زايد (مسؤولة البرنامج الوطني، منظمة العمل الدولية). وتنفيذاً في إطار "البرنامج المشترك لتعزيز العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين (JP)" الممول من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي. كما نود أن نوجه شكرًا خاصًا للوكالة السويدية للتنمية الدولية على الدعم المقدم من جانبها لإنتاج هذه الدراسة.

أخيرًا، لم تكن هذه الدراسة ممكنة لولا جهود ودعم وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ولا سيما الدكتور أحمد كمالي نائب الوزير الذي نود أن نوجه له شكرًا خاصًا على دعمه واستشاراته الفنية وتعاونيه.

قائمة المحتويات

ملخص تنفيذي.....	6
مقدمة.....	9
١-الدافع.....	10
٢-استعراض الأدبيات: الفجوة بين الجنسين في الدول الإفريقية ومصر.....	13
٣-المنهجية.....	17
٤-تعريف البيانات والمتغيرات.....	20
٥- النتائج.....	22
٥.١ التحليل الوصفي.....	22
٥.١.١ متغيرات النتيجة: الأجور والمشاركة في سوق العمل.....	22
٥.١.٢ خصائص العمالة من الذكور والإناث.....	30
٥.٢ التحليل الاقتصادي القياسي.....	36
٥.٢.١ معادلات مينسر للمداخل.....	36
٥.٢.٢ تحليل أوكساكا - بليندر في للأجور بالساعة والأجور الشهرية لجميع العاملين بأجر.....	54
٥.٢.٣ تحليل أوكساكا - بليندر مع الاختيار.....	61
٥.٢.٥ الفجوة بين الجنسين في توزيع الأجور.....	66
٥.٢.٦ فجوة الأجور بين الجنسين في توزيع الأجور في القطاعين العام والخاص.....	69
٦. ملاحظات موجزة.....	71
٧- المناقشة والآثار السياسية.....	74
المراجع.....	78
الملحق الأول - استعراض الأدبيات: الفجوة بين الجنسين في العالم.....	82
الملحق الثاني: تعريف المتغيرات.....	87
الملحق 3. الإحصاءات الوصفية.....	89

الأشكال:

- الشكل 1. مؤشر التنمية بين الجنسين ومؤشر عدم المساواة بين الجنسين في مصر (1995-2019)
- الشكل 2 - تطور فجوة الأجور غير المشروطة والمشروطة بين الجنسين في الأجور الشهرية (1998، 2006 ، 2012 ، 2018)
- الشكل 3. توزيع العمالة على مر السنين
- الشكل 4: التطور في العمالة مدفوعة الأجر بالنسبة للنساء
- الشكل 5. تحليل ماتشادو وماتا (2005) للفجوة بين الجنسين في توزيع الأجر (مع متغيرات سوق العمل: الأجور بالساعة ؛ 2018)
- الشكل 6: مجال الثقة لتأثير المعامل (التمييز)
- الشكل 7. تحليل ماتشادو وماتا (2005) للفجوة بين الجنسين في توزيع الأجور (مع متغيرات سوق العمل: في الأجور الشهرية؛ 2018)
- الشكل 8. تحليل فجوة الأجور بين الجنسين في توزيع الأجور بالساعة حسب القطاع العام / الخاص
- الشكل 9. تحليل فجوة الأجور بين الجنسين في توزيع الأجور الشهرية حسب القطاع العام / الخاص
- الشكل 10. التغيرات في الدخل حسب الجنس خلال فترة بالوباء

الجدول:

- الجدول 1. فجوة الأجور غير المشروطة بين الجنسين
- الجدول 2 - التحصيل العلمي حسب الجنس (2018)
- الجدول 3. التشغيل حسب نوعية ملكية الشركة والجنس
- الجدول 4. المهن حسب الجنس
- الجدول 5. العمالة مدفوعة الأجر حسب حجم الشركة والجنس
- الجدول 6. حصص العمالة حسب الجنس في القطاعات الصناعية.
- الجدول 7: انحدارات "معادلات مينسر للمداخل" (Mincerian earnings regressions) (الأجور بالساعة)
- الجدول 8- انحدارات "معادلات مينسر للمداخل" (Mincerian earnings regressions) (الأجور الشهرية)
- الجدول 9. معادلات مينسر للمداخل (الأجور الشهرية) - القطاع الخاص مقابل القطاع العام
- الجدول 10. تحليل أوكاساكا مع متغيرات HC فقط (الأجر بالساعة؛ 2018)
- الجدول 11. تحليل أوكاساكا مع خصائص التوظيف (الأجر بالساعة؛ 2018)
- الجدول 12. تحليل أوكاساكا - بلايندر مع متغيرات HC فقط (الأجور الشهرية؛ 2018)
- الجدول 13. تحليل أوكاساكا - بلايندر مع متغيرات سوق العمل (الأجور الشهرية؛ 2018)
- الجدول 14. تحليل أوكاساكا مع تصحيح اختيار العينة (الأجور بالساعة؛ 2018)
- الجدول 15. تحليل أوكاساكا مع تصحيح اختيار العينة (الأجور الشهرية؛ 2018)
- الجدول 16 - الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية في القطاعين العام والخاص
- الجدول 17. تحليل أوكاساكا - بلايندر للفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية في القطاعين العام والخاص
- الجدول 18- محددات احتمال التعرض لتخفيض الأجور ومقدار التخفيض (2021)
- الجدول A.1. تعريف المتغيرات
- الجدول A.2. الإحصاءات الوصفية حسب الجنس

ملخص تنفيذي

يتناول هذا التقرير حجم ومحددات وتطور الفجوة في الأجور بين الجنسين في مصر على مدار العشرين عامًا الماضية، استنادًا إلى مسح سوق العمل في مصر (ELMPS) التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بدعم من منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) في الأعوام 1998، 2006، 2012، 2018. كما نعرض أول دليل متاح على تأثير الركود الناتج عن انتشار الجائحة على حالة سوق العمل بالنسبة للمرأة في مصر بناءً على مسح مخصص أجرته منظمة العمل الدولية ومنتدى البحوث الاقتصادي (ERF).

فقد وجدنا فجوة أكبر بكثير بين الجنسين من حيث الأجور الشهرية (-20٪) مقارنة بالأجور بالساعة (-4.1٪) في عام 2018. وقد يرجع هذا الاختلاف جزئيًا، حسب تفسيرنا، إلى انخفاض عدد ساعات العمل بالنسبة للنساء. كما تختلف هذه الفجوة اختلافًا كبيرًا أيضًا بين القطاعين العام (-0.189) والخاص (-0.377).

غير أن الفجوة الشهرية قد تغيرت بشكل كبير على مر السنين: حتى أنها كانت لصالح النساء في عامي 1998 و 2006، عندما بلغ دخل المرأة في المتوسط حوالي 47.4٪ أعلى من الرجل، لتصبح سلبية في عام 2012 (-11.1٪) وتصل إلى -13.7٪ في عام 2018. ويصعب شرح كيف كان يمكن للمرأة العاملة أن تكسب أكثر من الرجل في الفترة التي سبقت عام 2012. بشكل عام، نظرًا للمجموعة المختلفة تمامًا من المتغيرات التابعة والمستقلة في عمليات المسح النسبية، فإن المقارنات مع مرور الوقت للفجوة ومحدداتها ليست موثوقة تمامًا.

يُظهر التحليل الوصفي أن عدد النساء العاملات في رأس المال البشري أعلى في المتوسط مقارنةً بالرجال العاملين، على الرغم من أن العكس صحيح عند النظر إلى عينة أكبر. كما حصلت حوالي 56٪ من النساء، من إجمالي عدد السكان، على تعليم ابتدائي أو أقل، مقارنة بنسبة 49٪ للرجال. ومع ذلك، فإن 15٪ فقط من النساء العاملات تلقين تعليمًا ابتدائيًا أو أقل وحصلت 41٪ من النساء العاملات على درجة جامعية، بينما تبلغ النسبتان بين الرجال 32٪ و 15٪. على التوالي. وتبلغ نسبة النساء الحاصلات على شهادة جامعية 50٪ في القطاع العام غير أنها لا تزيد عن 6.6٪ في القطاع الخاص. ويتضح من هذه النسب أن التعليم العالي هو مفتاح مرور للنساء (وكذلك الرجال) للوصول إلى عمل مدفوع الأجر، لا سيما في القطاع العام ذي الأجور الأعلى. حيث تميل النساء ذوات التحصيل العلمي المنخفض إلى الوصول بشكل أساسي إلى وظائف منخفضة الأجر في القطاع الخاص.

علاوة على ذلك، لا تحظى المرأة في مصر إلا بخبرة عمل أقل، ولكن تزيد قابليتها على تقلد الوظائف (حياسة الوظيفة)، وهو ما يرجع بوضوح إلى أخذ إجازة الأمومة، غير أن هذا قد يؤدي، مثلما الحال في البلدان الأخرى، إلى تقلص فرص الترقى في العمل نتيجة للتنقل الوظيفي.

يعمل حوالي 64٪ من النساء و 26٪ من الرجال في القطاع العام، بينما يعمل 72.4٪ من الرجال و 35.3٪ من النساء في القطاع الخاص. حيث تفضل النساء إما المؤسسات الحكومية أو الشركات الكبرى كصاحب عمل. وبشكل عام، لا يختلف توزيع الجنسين عبر القطاعات والمهن الصناعية بشكل خاص. وكانت هذه مفاجأة بالفعل، لأنه، بشكل عام، يميل النساء والرجال إلى التركز في قطاعات معينة يهيمن عليها الذكور والإناث، على التوالي. والمثير للدهشة أن النساء في قطاعات معينة يهيمن عليها الذكور والإناث على التوالي. غير أنه من المثير للدهشة أن النساء لا تحظى إلا بحصة منخفضة جدًا من

العمالة في الخدمات التقليدية وكذلك في السياحة، وهي أنشطة تميل إلى أن تغلب فيها النساء في معظم بلدان العالم. هذا يعني أن الفصل ليس أحد المحددات الرئيسية للفجوة.

ورغم ذلك تميل نسبة النساء العاملات إلى الزيادة في الشركات الكبيرة الحجم (26.7% مقارنة بنسبة 18.2% للرجال)، ولكن هذه النسبة، وإن كانت لصالح النساء في الفجوة، تعتبر أقل من أي مكان آخر. وبشكل عام، تزيد حصة كل من الرجال والنساء في الشركات المتوسطة والكبيرة الحجم عنها في البلدان الأخرى، في حين أن أكثر من 90% من العمالة في معظم البلدان تكون في الشركات الصغيرة، أي الشركات التي يقل عدد موظفيها عن عشرة موظفين. كما تقل نسبة النساء في مناصب الإدارة العليا، غير أن عدد النساء في المهن يزيد عن الرجال من الناحية النسبية. ومما يثير الدهشة، أن معدلات الانضمام إلى النقابات أعلى بين النساء (40%) مقارنة بالرجال (15%).

عندما ننظر إلى نتائج "معادلات مينسر للمداخل" المجمعة بالنسبة لمحدد الأجر بالساعة والشهر، نجد في المقام الأول زيادة في الفجوة بين الجنسين من قيمة غير مشروطة تبلغ -4.1% إلى قيمة مشروطة تبلغ -14.4% بالنسبة للأجر بالساعة ومن -13.3% إلى -26.4% بالنسبة للأجر بالشهر.

أما بالنسبة لمحددات الدخل، فإن الحالة الاجتماعية، مع تثبيت عوامل أخرى، تشير إلى زيادة أجر الرجال دون النساء. كما يؤدي التدريب والعضوية النقابية والعمل في القطاع الرسمي إلى علاوة أجر (+12.6%). كما يؤدي العيش في القاهرة إلى جلب علاوة أجر مقارنة بأي محافظة أخرى. حيث يدفع القطاع العام أجوراً أعلى بنسبة 10% مقارنة بالوظائف العامة المماثلة. وتوفر أنواع أخرى من الملكية للمؤسسات مستويات مماثلة من الأجور. ومن المحتمل اكتشاف تأثير هذه المتغيرات أيضاً من خلال المتغيرات الضابطة (التحكم) الأخرى المدرجة في التقديرات.

نقوم بإجراء أنواع مختلفة من تحليلات تحليل بلاينندر وأواكساكا (Oaxaca-Blinder decompositions)، تشمل أولاً تحليلات لرأس المال البشري فقط، وثانياً لمتغيرات أخرى على المستوى الفردي، ثم لمتغيرات سوق العمل وفي النهاية مع ضبط متغيرات اختيار العينة. كما نطبق هذه التقنية على كل من الأجور الشهرية والأجر بالساعة. ودائماً ما يجد تحليل التحلل أن الخصائص الفردية من شأنها أن تقلل الفجوة بين الجنسين، مما يشير إلى أن النساء يتمتعن بخصائص إنتاجية أفضل من الرجال، باستثناء عدد ساعات العمل. والعكس صحيح، فإن المكون غير المبرر للفجوة سيزيدها لصالح الرجال، مما يشير إلى أن الرجال يتقاضون رواتب أكثر من النساء، بغض النظر عن خصائصهم الفعلية. وينطبق هذا على كل من القطاعين العام والخاص وعلى جميع السنوات قيد النظر (سنوات التحليل).

بمجرد ضبط التحيز في اختيار العينة بسبب حذف النساء غير العاملات من معادلات الدخل، ترتفع الفجوة في الأجور بالساعة إلى -32% وفي الأجور الشهرية إلى -0.461، مما يشير إلى أنه إذا تم توظيفهن، فإن النساء العاطلات سوف تحصلن على أجر أقل من المتوسط، مما يزيد الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالأجر المحسوب على أساس النساء والرجال العاملين فقط. بالنسبة للمكونات المفسرة (المبررة) وغير المفسرة، تتشابه الصورة مع الصورة السابقة دون إجراء ضبط للتحيز في الاختيار: ستنخفض خصائص الإنتاجية ويزيد سعر تلك الخصائص من فجوة الأجور.

عند النظر إلى الفجوة مع توزيع الأجور، يختلف الوضع مرة أخرى بالنسبة للأجور بالساعة والأجور الشهرية. من حيث الأجور بالساعة، فلا نجد أي دليل على وجود سقف زجاجي يحول دون الحصول على مراتب

عليها، بل دليل قوي على وجود أرضية لزجة (أو التقيد بوظائف دنيا معينة). بعبارة أخرى، تبلغ الفجوة بين الجنسين في الأجور بالساعة حوالي -20% في أسفل توزيع الأجور وتنخفض تدريجياً حتى تصل إلى +5% في الجزء العلوي من توزيع الأجور. وقد تؤدي التأثيرات الكمية إلى علاوة أجر لصالح النساء، لكن التأثيرات السعرية تسود وتخلق فجوة لصالح الرجال.

إن الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية سلبية باستمرار على امتداد التوزيع بأكمله، بالرغم من تقديم التحليل لدليل على وجود أرضية لزجة في أسفل التوزيع، تصل إلى -35%، وتنخفض أثناء الصعود أعلى سلم التوزيع، وصولاً إلى حوالي -18% بالنسبة لأعلى الفئات العشرية.

تعود معظم الفجوة إلى القطاع الخاص، حيث تزيد الفجوة فيه على طول توزيع الأجور الشهرية بالكامل. وهناك دليل على وجود أرضية لزجة قوية في القطاع الخاص، مع وجود فجوة تواجه النساء ذوات المهارات المنخفضة، تصل إلى -75% وتنخفض على طول توزيع الأجور إلى حوالي -25% في الشرائح العشرية العليا. غير أنه لا يوجد دليل على وجود سقف زجاجة في القطاع العام.

والعكس بالعكس، حيث تكون الفجوة بين الجنسين، في القطاع العام، أعلى بكثير في الفئات العشرية العليا، مما يدل على وجود سقف زجاجة قوي يحول دون الحصول على مراتب عليا مع انتقال الفجوة بين الجنسين من حوالي -10% للفئات العشرية السفلية إلى -25% للفئات العشرية الأعلى. وفي كلا القطاعين، تميل التأثيرات الكمية إلى تقليص الفجوة وتميل تأثيرات الأسعار إلى زيادة الفجوة.

ونقوم في الجزء الأخير من الدراسة، بتوجيه سؤال يتعلق فيما إذا كان الركود بسبب الجائحة في مصر يماثل أي منطقة أخرى من العالم من حيث التأثير على النساء أكثر منه على "الرجال". في الواقع، تشير التوقعات المستندة إلى التحليل السابق إلى أن الركود بسبب الجائحة في مصر، من حيث النوع الاجتماعي، لم يكن مختلفاً عن فترات الركود السابقة وقد أثر بالفعل على الرجال، لأن النساء لا يملن إلى التركيز في قطاع الخدمات في مصر والذي كان الأكثر تضرراً بسبب طبيعة الوباء. كما يُظهر التحليل القائم على المسح الذي يتعلق بجائحة كوفيد-19 والذي تم إجراؤه في مايو ٢٠٢٠ وفي فبراير ٢٠٢١ ارتفاع طفيف في تأثير الركود على الرجال مقارنة بالنساء في مايو ٢٠٢٠ وازدياد هذا الارتفاع بشكل أكبر عنه بالنسبة للنساء في فبراير ٢٠٢١. وقد توصلنا إلى هذا الاستنتاج من خلال مقارنة الإجابات حسب النوع الاجتماعي على السؤال عما إذا كان الوباء قد خفض أو زاد المكاسب من فبراير إلى مايو 2020. كما زادت احتمالية فقد الرجال للدخل، إلى حد أكبر، من النساء، ولكن بنسبة 5% فقط. ففي فبراير 2021، سُئل المشاركون عن حجم انخفاض الدخل مقارنة بشهر فبراير من العام السابق. وأبلغ الرجال عن انخفاض بنحو -50% من دخلهم؛ وكانت النساء أقل من -10%.

مقدمة

في الآونة الأخيرة، تلتزم العديد من البلدان الأفريقية، بما في ذلك مصر، رسميًا بتطبيق تشريعات المساواة بين الجنسين ومبادئ المساواة بين الجنسين في سوق العمل من خلال استخدام عدة طرق. ففي عام 2020، انضمت مصر إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور (EPIC)، وهو تحالف بين أصحاب المصلحة المتعددين، بعد إطلاقه في المنطقة العربية في ديسمبر 2019. ويفسر التحالف تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين بوصفها مؤشراً على التقدم نحو تحقيق هدف التنمية المستدامة 8.5. الذي يستهدف تحقيق "أجر متساو للعمل ذي قيمة متساوية" بحلول عام 2030، ومن أهم مقاييس التقدم نحو تحقيق هذا الهدف قياس "متوسط الأجر في الساعة للموظفات والموظفين" (المؤشر 8.5.1). ويمكن اعتبار هذه الدراسة بمثابة خلفية عمل لتوجيه التدخل السياسي في هذا المجال لسببين رئيسيين: أولاً، أنها تقدم أدلة على حجم وتطور ومحددات الفجوة في الدولة؛ ثانياً، أنها تقدم المشورة بشأن السياسة فيما يتعلق بكيفية تقليص فجوة الأجور بين الجنسين في مختلف فروع الاقتصاد.

وتظهر الدراسة أن حجم الفجوة كبير في القطاع الخاص، بخلاف القطاع العام، على الرغم من استمرار وجود تأثير لسقف زجاجي قوي يحول دون الحصول على مراتب عليا في القطاع يمكن كبحه. ويقودنا هذا إلى توجيهات حول كيفية تصميم السياسات وتنفيذها للوصول إلى الهدف، لذلك ينبغي فهم سبب أهمية جعل التشريع أكثر فاعلية مما كان عليه بالفعل حتى الآن وطريقة القيام بذلك (راجع المساهمة المستنيرة الخاصة ببولاتشيك (Polachek)، 2014 بشأن عدم فعالية تشريع المساواة في الأجور في جميع البلدان بوجه عام).

ما إذا كان من الضروري، بالإضافة إلى استهداف المساواة في الأجور، استهداف مشاركة الإناث في القوى العاملة أيضاً، فهي قضية عامة أخرى يقترحها هذا التقرير، مع الأخذ في الاعتبار أن الفجوة بين الجنسين يتم حسابها باستخدام عامل النساء العاملات فقط، ولكن إذا استخدمنا النساء غير العاملات اللائي يتقاضين أجراً صفرياً هذه الفجوة سوف تكون أكبر. فلا تشارك من النساء المصريات إلا 18.5% فقط في سوق العمل¹. فقد وجدنا أنه إذا عملت النساء غير العاملات بأجر، واستطعن دخول السوق نظراً لخصائصهن، فمن المحتمل أن تزداد فجوة الأجور بين الجنسين بشكل كبير، وهذا يشير أيضاً إلى أن النساء غير العاملات أقل مهارة وموهبة من النساء العاملات.

سوف يتطلب جلب النساء إلى العمل، على المدى القصير، استثماراً حكومياً قوياً في مرافق الحضانات وأيضاً في توفير أحكام لإجازة الأمومة في كل شركة، وكذلك في الشركات الصغيرة في قطاع الخدمات، حيث يسهل للمرأة الحصول السريع على فرص التوظيف. مصر هي واحدة من الدول القليلة التي لا تهيمن فيها الإناث على قطاع الخدمات.

ومع ذلك، لن يكون تقديم خدمات الأمومة كافياً إذا لم تتغير طريقة فهم الرجال والنساء لأدوار الجنسين. على سبيل المثال، يعلن الرجال أنهم يقضون في المتوسط 2.9 ساعة فقط في الأسبوع في الأعمال المنزلية، مقابل 21.9 ساعة بالنسبة للنساء. فالعديد من الأسباب الكامنة وراء عدم المساواة بين الجنسين هي في الأساس ثقافية، بالإضافة إلى نقص الاستثمار والخدمات والموارد. كما هو الحال في بلدان شمال البحر الأبيض المتوسط الأخرى، إذا اتبعت الأسر نموذجاً للأسرة التي تكسب عيشها عن طريق عائل واحد، وبالتالي، الاعتقاد بأن دور المرأة في الأسرة والمجتمع هو رعاية الأطفال، لن

1 البنك الدولي (2021)؛ القوى العاملة، إناث (% من إجمالي القوى العاملة) - جمهورية مصر العربية | البيانات (worldbank.org)

يكون تقديم المزيد من مرافق رياض الأطفال والمرافق الأخرى في حد ذاته، كافي للنساء لاستخدامها بالفعل. لذا ينبغي ان يكون هناك نقاش عام لزيادة الوعي بالمساواة بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل وفوائد نموذج الأسر التي تعتمد على معيلين.

أما على المدى الطويل، فستكون الزيادة في متوسط المستوى التعليمي للمرأة ذات أهمية قصوى، لكنها ستتطلب الكثير من الوقت. حاليًا، تحظى أكثر من 50% من الإناث بالتعليم الابتدائي أو أقل، مما يجعل تغيير النماذج الثقافية على المدى القصير مسألة صعبة جدًا.

من وجهة نظر تحليلية أكثر، نعرض في هذه الدراسة تحليلًا شاملاً ومتعمقًا وحديثًا للفجوة بين الجنسين بين العاملين في الوظائف مدفوعة الأجر. ونقوم بحساب معادلات مينسر (Mincer) لتقييم محددات الأجور في الساعة جنبًا إلى جنب مع الحجم الفعلي للفجوة بين الجنسين. ثم، نستخدم تحليل بلاينتدر وأواكساكا (Oaxaca-Blinder) لتقييم دور تأثيرات السعر والكمية على متوسط توزيع الأجر بالساعة. بعبارة أخرى، يسمح لنا تحليل بلاينتدر وأواكساكا بتقييم حصة فجوة الأجور بين الجنسين على وجه الخصوص والتي يمكن تفسيرها من خلال الاختلافات في خصائص الرجال والنساء ("التأثير الكمي") والاختلافات في الطريقة التي يحصل بها النساء والرجال على الأجر نتيجة لهذه الخصائص. نحن نستخدم تحليل بلاينتدر وأواكساكا لضبط التحيز في اختيار العينة ونعتمد على تقديرات نموذج هيكايت (Heckit model) لتقييم التأثير على الفجوة بين الجنسين بالنسبة للنساء غير العاملات، إذا حصلن على عمل. أخيرًا، قمنا بتنفيذ تحليل ماتشادو وماتا (2005) (Machado-Mata) لتقييم مدى تأثير السعر والكمية على طول توزيع الأجور بالساعة. ونقوم بتحليل الأجور بالساعة والأجور الشهرية في كل من العينة الإجمالية وفي القطاعين العام والخاص. أخيرًا وليس آخرًا، نقدم أول دليل متاح لكيفية تأثير الوباء على الرجال والنساء في الاقتصاد.

وتتمثل الخطوط العريضة للتقرير فيما يلي. في البداية يعرض القسم الأول الدافع من وراء إعداد الورقة من خلال مناقشة سبب تنفيذ هذه الدراسة وما هي التوقعات. ويقدم القسم الثاني مراجعة للأدبيات المتعلقة بالفجوة بين الجنسين في مصر والدول الإفريقية الأخرى. ثم يصف القسم المعني بالمنهجية بلغة غير فنية طرق التقدير المستخدمة وأسبابها المنطقية والنتائج المتوقعة. ويقدم القسم الرابع النتائج في قسمين فرعيين، حيث يحتوي الأول منهما على تحليل وصفي لخصائص الرجال والنساء في سوق العمل، ويعرض القسم الثاني نتائج التحليل الاقتصادي القياسي. وأخيرًا يقدم التقرير ملاحظات موجزة.

١-الدافع

ففي عام 2020، انضمت مصر إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور (EPIC)، وهو تحالف بين أصحاب المصلحة المتعددين، بقيادة منظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. ويتمثل هدف التحالف الدولي للمساواة في الأجور (EPIC)، في تحقيق المساواة في الأجر بين النساء والرجال في كل مكان. وتمثل الخطوة التي اتخذتها الحكومة المصرية إلى الأمام جزءًا من جهودها للحد من عدم المساواة بين الجنسين. كما تركز الحكومة المصرية في هذا الصدد خططها للعمل في الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030²، والتي تتوخى تدخلات تهدف إلى ضمان المساواة في الأجور - لا سيما في القطاع الخاص. ينشأ هذا التقرير، في هذا السياق، من الحاجة إلى قياس الدرجة الفعلية للمساواة بين الجنسين من حيث الأجور في سوق

العمل المصري، باستخدام البيانات التجريبية.

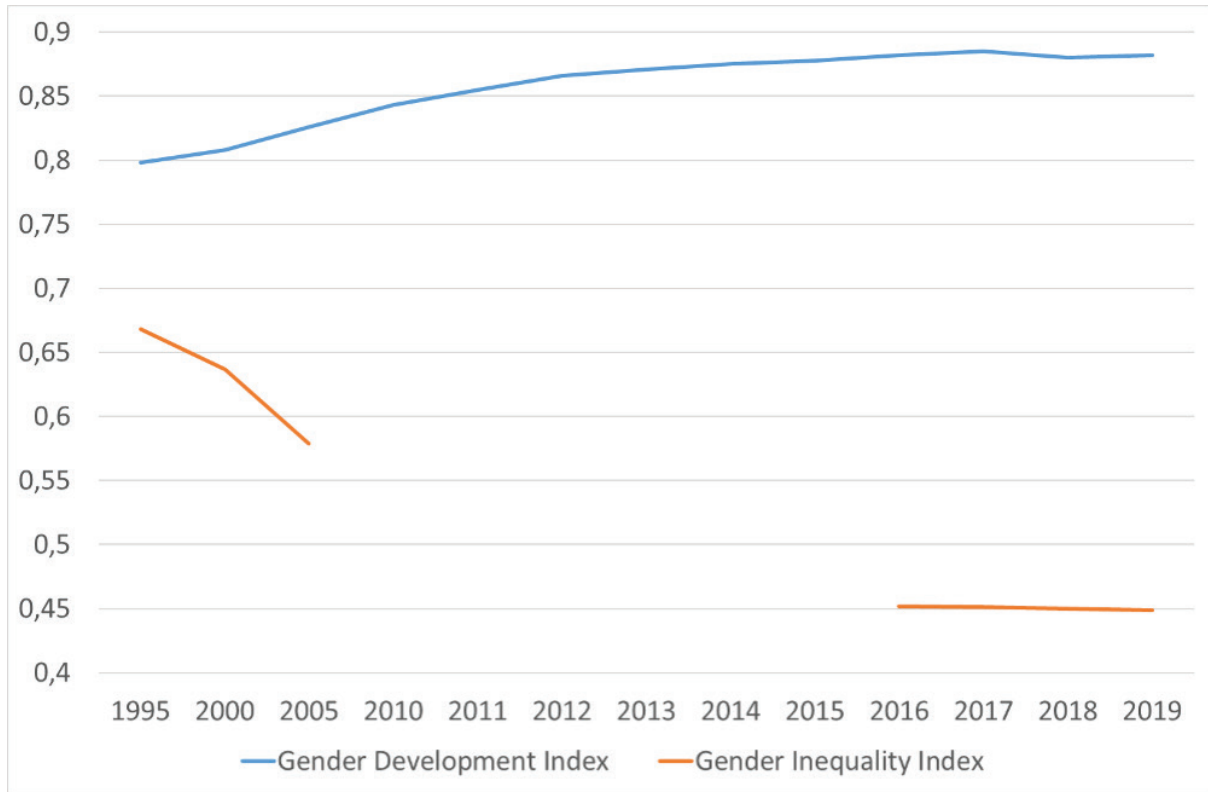
قد نحصل على انطباع عام بأنه لا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به. ومع ذلك، من المهم أن نفهم ما إذا كان قد تم إحراز تقدم وما هي أدوات السياسة الفعلية التي يمكن استخدامها بدلاً من ذلك للوصول إلى الهدف. قد تكون إحدى الفرضيات المهمة أنه بالإضافة إلى المساواة نفسها بين الجنسين، يتمثل الهدف من سياسة المساواة بين الجنسين أيضًا في زيادة فرص العمل للنساء، وإلى حد ما، "إعادتهن إلى العمل"، لأنه، كما سنوضح في التقرير، انخفض معدل توظيف المرأة المصرية بشكل أكبر وفقًا لآخر مسح متاح لعام 2018 مقارنة بالفترة السابقة، رجوعًا إلى عام 1998 حيث تتوفر الجولة الأولى من استطلاعات الرأي لسوق العمل. في الواقع، بالإضافة إلى مشكلة التمييز في الأجور ضد النساء العاملات، اللائي يتقاضين أجرًا أقل مقابل نفس خصائص الإنتاجية، هناك مشكلة أخرى تتعلق بالنساء اللائي لا يكسبن إلا صفرًا لأنهن لا يعملن في سوق العمل، لكنهن يقمن بواجبات أسرية غير مدفوعة الأجر.

تعد المساواة بين الجنسين أحد أهم جوانب أهداف التنمية المستدامة، وقد سجلت مصر المرتبة المائة وستة عشر 116 من أصل 189 دولة في كل من مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GII) ومؤشر التنمية بين الجنسين (GDI) في عام 2020³⁴. كما هو مبين في الشكل 1، الذي يمثل المؤشرين على مدى السنوات في الفترة من 1995 إلى 2019، فبالرغم من أن مؤشر التنمية بين الجنسين (GDI) قد زاد بشكل طفيف وبوتيرة بطيئة للغاية بمرور الوقت، ظل مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GII) مستقرًا، بعد أن شهد انخفاضًا كبيرًا من 1995 إلى 2005.

3 باختصار، يقيس مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GII) عدم المساواة بين الجنسين في ثلاثة جوانب مهمة من التنمية البشرية - الصحة الإنجابية، التي تُقاس بمعدل وفيات الأمهات ومعدلات الولادات لدى المراهقات؛ والتمكين، الذي يُقاس بنسبة المقاعد البرلمانية التي تشغلها الإناث ونسبة الإناث والذكور البالغين من العمر 25 عامًا فما فوق الحاصلين على بعض التعليم الثانوي على الأقل؛ والوضع الاقتصادي، معبرًا عنه بالمشاركة في سوق العمل ويُقاس بمعدل مشاركة الإناث والذكور من السكان الذين تبلغ أعمارهم 15 عامًا فما فوق في القوى العاملة. للحصول على تعريف كامل لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GII)، راجع: مؤشر التنمية بين الجنسين (GDI) | تقارير التنمية البشرية (undp.org).

4 يقيس مؤشر التنمية بين الجنسين (GDI) الفجوات بين الجنسين في إنجازات التنمية البشرية من خلال مراعاة الفوارق بين النساء والرجال في ثلاثة أبعاد أساسية للتنمية البشرية - الصحة والمعرفة ومستويات المعيشة باستخدام نفس مؤشرات المكونات الموجودة في مؤشر التنمية البشرية (HDI). حيث يمثل مؤشر التنمية بين الجنسين (GDI) نسبة مؤشرات التنمية البشرية محسوبة بشكل منفصل للإناث والذكور باستخدام نفس المنهجية كما في مؤشر التنمية البشرية. إنه مقياس مباشر للفجوة بين الجنسين يظهر مؤشر التنمية البشرية للإناث كنسبة مئوية من دليل التنمية البشرية للذكور. للحصول على تعريف كامل لمؤشر التنمية البشرية، راجع: مؤشر التنمية بين الجنسين (GDI) | تقارير التنمية البشرية (undp.org).

الشكل 1. مؤشر التنمية بين الجنسين ومؤشر عدم المساواة بين الجنسين في مصر (1995-2019)



وتصاحب الفروق في الأجور بين الرجال والنساء، التي تمثل أحد الجوانب المقلقة لعدم المساواة بين الجنسين في مصر، الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة. في الواقع، يبدو أن مصر تحقق تقدماً جيداً فيما يتعلق بتقليص فجوة الأجور بين الجنسين، إلا أن هذا التقدم يشير إلى أن النساء الأفضل والأكثر تعليماً فقط هم من يعملن، وبما أنه يتم حساب الفجوة بين الجنسين باستخدام عامل النساء العاملات، اللائي يتقاضين أجراً مرتفعاً نسبياً، وجدنا دليلاً واضحاً على التمييز والاختلاف في الأجور لا يمكن تفسيره من خلال فقط تحديد الفجوة بين الجنسين في المهارات.

ومع ذلك، فإن حوالي 32 % من النساء في السكان النشطين يعملن، وإذا أخذنا في الاعتبار الأجر الفعلي للنساء غير العاملات، والذي يبلغ صفرًا، لأنهن يشاركن بشكل أساسي في واجبات أسرية غير مدفوعة الأجر في القطاع غير السوقي، يمكننا افتراض أن فجوة الأجور بين الجنسين ستكون أعلى بشكل كبير. يشير هذا إلى أنه من وجهة النظر السياسية، فإن توفير المزيد من التدخلات لتسهيل التوفيق بين العمل السوقي وغير السوقي لا يقل أهمية عن إنفاذ تشريعات المساواة في الأجور على النساء العاملات بالفعل. كما ينبغي نشر القيم وزيادة الوعي بين السكان بمزايا مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث تكون المرأة قادرة على تحقيق التوازن بين العمل السوقي وغير السوقي والمساهمة في الشؤون المالية للأسرة ورفاهيتها. فيمكننا القول إن أولياء الأمور أو الأزواج القادرين على عمل توازن، يفترضون وجوب مساهمة الآباء أيضًا في استراتيجية التوازن للأسرة، من خلال المساعدة في تربية الأطفال بأنفسهم.



٢-استعراض الأدبيات: الفجوة بين الجنسين في الدول الإفريقية ومصر

بشكل عام، يبدو أن فجوة الأجور غير المشروطة بين الجنسين في مصر تعكس نمطًا مختلفًا تمامًا عما عن تلك الموضحة في مسح (Blau and Kahn (2017) للولايات المتحدة الأمريكية في العشرين عامًا الماضية. حيث تقلصت الفجوة في الولايات المتحدة بشكل كبير على مدار العشرين عامًا الماضية نتيجة لزيادة رأس المال البشري النسائي واستحداث سياسات من شأنها أن تدعم الرعاية الإيجابية من جانب الوالدين، مما جعل الواجبات الأسرية للمرأة أقل صلة بتوقعاتها وأنماطها المهنية. وقد ساهمت هذه السياسات أيضًا في الحد من حالات الانقطاع لمدة الخبرة المكتسبة في العمل بسبب إجازة الأمومة. وقد أصبح، في الآونة الأخيرة، أهم عنصر في فجوة الأجور بين الجنسين في الولايات المتحدة هو حصر النساء في قطاع الخدمات، غالبًا في القطاعات الفرعية والمهن الأقل إنتاجية. ويفسر هذا الفصل الصناعي للنساء في القطاعات ذات الأجور المنخفضة حوالي نصف الفجوة القائمة بين الجنسين⁵.

غير أن الوضع في البلدان النامية مختلف نوعًا ما، وهذا هو الحال أيضًا في البلدان الإفريقية ومصر. ففي دراسة حديثة شاملة لمنظمة العمل الدولية (2019) حول توزيع الأجور في البلدان الإفريقية بناءً على البيانات الإدارية أو بيانات المسوح، وجد أن متوسط الأجر الحقيقي قد ارتفع بنحو 20٪ على مدى السنوات العشر الماضية (2006-2017). وشهدت بلدان شمال إفريقيا زيادة أعلى (حوالي 22٪) من دول جنوب الصحراء الكبرى (15٪).

غير أنه كان من الممكن أن تكون هذه الزيادة في الأجور الحقيقية أكبر إذا لم يكن هناك انخفاض بنحو 5٪ في السنوات الخمس السابقة (2014-2017)، ولا سيما في مصر ونيجيريا بسبب ارتفاع معدل التضخم الذي أدى أيضًا في مصر إلى انخفاض قيمة العملة.

ولا يمكن في الواقع مقارنة زيادة الأجور بشكل جيد مع متوسط النمو الاقتصادي في القارة، والذي بلغ متوسط معدله السنوي 4.3٪، وهو أعلى من المتوسط العالمي بنحو 1٪. كما تأخر معدل نمو التشغيل مقارنة بالنمو الاقتصادي، بمتوسط زيادة سنوية قدرها 2.7٪. ومن ناحية أخرى، يفسر النمو المنخفض نسبيًا في التشغيل نمط نمو إنتاجية العمل في البلدان الإفريقية، والذي بلغ في المتوسط 1.6٪. وبشكل عام، زادت إنتاجية العمل بين عامي 2006 و2017 بنحو 17 في المائة، في كل من أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وشمال أفريقيا.

حوالي 29 في المائة من جميع العاملين في أفريقيا هم عاملين بأجر، وتزيد هذه الحصة قليلًا في المنطقة الشمالية، وهي نسب تقل كثيرًا عن المتوسط العالمي البالغ 52٪. وعندما نصنف هذه المعلومات حسب الجنس، نرى أن معظم الأعمال مدفوعة الأجر يقوم بها الرجال (حوالي 51.1٪ في عام 2017، التي ارتفعت من 48.7٪ في عام 2006)، مقارنة بالنساء (15.0٪ في عام 2017 من 13.8٪ في عام 2006).

ويعني هذا أن معظم العاملين بأجر يعملون في القطاع غير الرسمي. لذا تمثل العمالة غير الرسمية حوالي 50٪ من إجمالي العمالة في دول شمال إفريقيا و 60٪ في إفريقيا جنوب الصحراء. ومع ذلك، لا يتجاوز عدد العمال غير الرسميين ثلث إجمالي عدد العمال. فنسبة السمة غير الرسمية أعلى بكثير بين العاملين لحسابهم ورواد/رائدات الأعمال.

5 استعراض الأدبيات حول فجوة الأجور بين الجنسين في الاقتصادات المتقدمة، راجع الملحق الأول لهذا التقرير.

فيما يتعلق بمشاركة الإناث في سوق العمل، فإن أداء دول شمال إفريقيا أسوأ من دول جنوب الصحراء الكبرى، حيث تبلغ نسبة النساء في الوظائف مدفوعة الأجر حوالي 20% مقابل 33% على التوالي، مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ حوالي 40%.

علاوة على ذلك، وفقاً لمنظمة العمل الدولية (2019)، هناك فصل قوي للمرأة في قطاعات قليلة، لا سيما القطاع العام، بما فيها قطاع الخدمات الاجتماعية⁶. بينما في بعض البلدان الأفريقية، يبدو أن النساء لم يدخلن سوق العمل إلا مؤخراً، نظراً لأن معظم النساء العاملات تقل أعمارهن عن 30 عاماً، مقارنة بالبلدان الأفريقية الأخرى. ومع ذلك تظل نسبة النساء العاملات دون سن الثلاثين أقل من المتوسط، مما يشير إلى أنه لا يزال هناك العديد من العقبات التي تعيق التوازن الكامل بين العمل السوقي وغير السوقي، ولا سيما داخل الأسرة لأسباب تتعلق بالأُمومة أو لرعاية المسنين. وبالفعل، فإن معظم النساء في القارة يتزوجن وينجبن أطفالاً قبل بلوغ سن الثلاثين. وتنتمي مصر إلى المجموعة الثانية من الدول الأفريقية، حيث يعتبر نصيب الإناث تحت سن الثلاثين من العمل بأجر أقل من المتوسط في القارة.

ويبدو في كثير من الأحيان، أن النساء العاملات بأجر في العديد من البلدان الأفريقية، بما في ذلك مصر، يتمتعن بمستويات أعلى من التحصيل العلمي مقارنة بزملائهن الذكور. ويشير هذا إلى وجود عملية اختيار قوية تُجرى للدخول إلى العمل بأجر حيث يتم اختيار النساء الأكثر مهارة وتحفيزاً، في حين تميل الغالبية العظمى من النساء إلى البقاء محاصرات في العمل بدون أجر وغير السوقي داخل الأسرة.

وقد وزد حسب تقديرات منظمة العمل الدولية (المرجع السابق) أن متوسط الفرق في أجر الساعة بين الموظفين والموظفات في إفريقيا أقل من المتوسط العالمي البالغ 16%، باستثناء جنوب إفريقيا، حيث يصل إلى حوالي 20%. وتكون الفجوة بين الجنسين، في بعض البلدان الإفريقية، لصالح المرأة.

راجع سلمان وآخرون. (2019) حيث يقدر الفجوة بين الجنسين بنسبة 21.5% في مصر في عام 2012.

بالنسبة لحجم الفجوة بين الجنسين على طول توزيع الأجور بالساعة، وجدت الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية (2019) أن النساء يكسبن أقل بكثير من الرجال في أسفل توزيع الأجر بالساعة. وتتفوق هنا الفجوة على المعدل العالمي البالغ 21%. من ناحية أخرى، في نهاية التوزيع، أي في العشر التاسع، في بعض البلدان، بما في ذلك مصر، تكسب النساء أكثر من الرجال. بمعنى آخر، هناك أرضية لزجة قوية، وفي الوقت نفسه هناك نوعاً من تأثير السقف الزجاجي المعكوس. ولا تمثل هذه النتيجة الأخيرة نتيجة نمطية على الإطلاق مقارنة بالأدلة المتعلقة بمعظم البلدان في العالم، حيث يوجد دليل على وجود سقف زجاجي كبير، أي فجوة الأجور بين الجنسين عند أعلى نقاط التجزئ (التكسير) على نقاط توزيع الأجر بالساعة. و يؤكد هذا عملية الاختيار القوية للغاية التي تجرى عند تشغيل النساء الأكثر مهارة وتحفيزاً، وخاصة في القطاع العام، حيث يصلن إلى مكاسب أفضل من الرجال، على الرغم من أن هذا لا يعني أن الأجور هي نفسها أجور الرجال الذين يتمتعون بنفس خصائص الإنتاجية. قد لا تزال هناك اختلافات في عوائد خصائص الإنتاجية حسب الجنس.

6 لاحظ أن هذه التقديرات النمذجة تشمل كل من الملاحظات الواردة في التقارير على الصعيد الوطني والبيانات المُقدرة بالنسبة للبلدان التي تفتقر إلى توفر البيانات (<https://ilostat ilo.org/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates>).

في البلدان الأفريقية الأخرى، بدلاً من ذلك، تتلقى النساء أجرًا أقل من الرجال أيضًا في الشرائح العشرية العليا لتوزيع الأجر بالساعة، كما هو الحال عادةً في معظم البلدان الأخرى في العالم.

وعلى هذا المنوال، يؤكد نازير (2017، الشكل 1) (Nazier) استنادًا مسح سوق العمل في مصر (ELMPS) للسنوات 1998 و 2006 و 2012، أن فجوة الأجور الأولية بين الجنسين كبيرة لصالح الرجال في أسفل توزيع الأجور، حيث تصل إلى حوالي 25% من الشريحة العشرية الأول إلى الشريحة العشرية الثالثة، ولكنها تنخفض بعد ذلك ببطء حتى النقطة التي يقترب فيها توزيع الأجر بالساعة من الشريحة العشرية الثامنة لتصبح إيجابية بعد ذلك لصالح النساء بنحو 5%. في الشريحة العشرية التاسعة، وتميل الفجوة إلى الانخفاض بشكل طفيف لتصل إلى حوالي 2%، على الرغم من بقائها إيجابية. لا يمكن تفسير هذا الانخفاض النهائي على أنه تأثير السقف الزجاجي، حيث إنه ليس بالضبط المقصود بالسقف الزجاجي في الدراسات السابقة؛ فيحدد الأخير فجوة لصالح الرجال على طول التوزيع بأكمله، مع زيادة القيم في كل من النهاية الدنيا والعليا للتوزيع.

وتضع الدكتوراة قنديل (2015) تقديرًا لتأثير السقف الزجاجي عن طريق استخدام إطار نظري، اختبرته المؤلفة باستخدام نموذج محاكاة الاحتمال الأرجح للترقي ومسح سوق العمل المصري في عام 2006. حيث تحاول المؤلفة إيجاد إجابة معقولة للفرق بين فرص التوظيف والترقية ونتائج الرجال والنساء في سوق العمل المصري. ووجدت أن هناك تمييزًا في نتائج التوظيف والترقي في العمل. ففي نموذجها الديناميكي النظري، تدرس استثمار رأس المال البشري ومعدلات ترك العمل. كما كشفت عن وجود مشكلة في التوظيف، لا سيما في القطاع الخاص. غير أن هذه المشكلة تقل في القطاع العام. ومع ذلك، بمجرد الانتهاء من مرحلة التعيين في الوظائف، تواجه المرأة فرصًا غير متكافئة للترقي حتى لو كانت تعمل في القطاع العام.

تشير الأدلة المتناقلة (غير الرسمية) وكذلك الدراسات حول الفجوة في الأجور بين الجنسين إلى أنه قد يكون من الصعب بالنسبة للمرأة أن تصل إلى وظيفة إدارية ذات مهارات عالية، على الرغم من قلة الأدلة التجريبية على ذلك. وباستخدام مسح سوق العمل في مصر (ELMPS)، من خلال شريحة واسعة متكررة من الأفراد تغطي فترة تصل إلى 20 عامًا في مصر، قام كل من Doruk و (2020) Pastore بفحص تطور السقف الزجاجي للنساء من خلال اللجوء إلى نهج المطابقة. بدلاً من النظر إلى احتمالية الوصول إلى أعلى الأجور، يتم تقييم احتمالية الوصول إلى أعلى المستويات في المناصب الإدارية، والوظائف المهنية والفنية. وقد وجدوا أن النساء يواجهن سقفًا زجاجيًا في الوصول إلى المناصب العليا في جميع البلدان محل الدراسة، وعلى النقيض تتمتع النساء في العديد من القطاعات، ولاسيما الأكثر انخراطًا في المنافسة الدولية، وتحديدًا الصناعة والخدمات، بفرص أعلى من الرجال للوصول إلى المراكز العليا، مما كان مثيرًا للدهشة.

ولا ينبغي أن تكون هذه النتائج غير النمطية المتعلقة بمصر مفاجأة، بالنظر إلى عمليات الاختيار القوية للتوظيف بأجر للنساء المشار إليها أعلاه. فلا تتخبط في الوظائف مدفوعة الأجر إلا النساء الأكثر تعليمًا ومهارة وحافزًا، وبما أن الفجوة بين الجنسين تُحسب باستخدام هذه المجموعة، ولا تُحسب باستخدام أولئك الذين خارج هذه المجموعة، فمن الطبيعي تمامًا أن تكون الفجوة منخفضة نسبيًا أو حتى لصالح النساء. في الواقع، إذا أخذنا في الاعتبار حصول النساء العاملات في المتوسط على تعليم عالٍ مقارنة بزملائهن الذكور، إذن يجب أن يحصلن على أجور أعلى، إذا لم يكن هناك أيضًا فصل قطاعي في القطاعات ذات الأجور المنخفضة. يقدم قنديل (2009) والحميدي وسعيد (2008) دليلًا على وجود فصل قوي بين الجنسين في حالة مصر.

ومع ذلك، وجدت منظمة العمل الدولية (المرجع السابق) أن متوسط أجر الرجال والنساء الحاصلين على مستويات تعليمية عالية لا يتماثل: بشكل عام، تحصل النساء على أجر أقل أيضًا في القطاع العام، حيث تؤخذ مستويات التحصيل العلمي عمومًا في الاعتبار أكثر مما هو عليه الحال في القطاع الخاص، عند تحديد دخل الأفراد. تشير "فجوة الأجور المعدلة بين الجنسين"، الواردة في دراسة منظمة العمل الدولية (2019)، والتي تأخذ في الاعتبار أيضًا خصائص الإنتاجية المختلفة للرجال والنساء، ولا سيما الخبرة والمهارات - المحسوبة حسب العمر والمستوى التعليمي - إلى أن معظم الفجوة غير مفسر. بعبارة أخرى، قد يكون ذلك بسبب أن العوائد المختلفة لتلك الخصائص هي لصالح الرجال، وليست عوائد لخصائص إنتاجية أفضل لدى الرجال، وهذا ليس هو الحال بالفعل.

ومع ذلك، فإن دراسة منظمة العمل الدولية (المرجع السابق) تستخدم بيانات مجمعة ولا يمكنها إجراء تقييم كامل لدور الاختلافات في الخصائص ودور الاختلافات في عوائد تلك الخصائص. ويتمثل أحد أهداف هذه الدراسة بعد ذلك في التحقق من مدى التمييز في حالة مصر في الفئات العشرية المختلفة من توزيع الأجور بالساعة، وضبط خصائص الإنتاجية وعوائدها.

أجرى سلمان وآخرون (2019) دراسة في مصر والأردن للفروق بين الجنسين - والتغيرات التي تعرضت لها بمرور الوقت منذ منتصف التسعينيات - في المشاركة في الوظائف والتشغيل والبطالة والأجور، باستخدام مجموعة من المقاييس والتقنيات. ووجدوا أنه إذا احتسبنا فقط النساء العاملات، سوف يصبح عزل النساء في القطاعات ذات الأجور المنخفضة من العوامل الرئيسية في الفجوة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، أكد الباحثون على دور المكون غير المُبرر في فجوة، أيضًا داخل القطاع العام، حيث تحصل النساء على أجر أقل من الرجال ممن لهم نفس مستوى التحصيل التعليمي وخصائص الإنتاجية بشكل عام.

يوكد الدكتور أسعد وآخرون (Assaad et al، 2018)، أنه على غرار العديد من البلدان النامية الأخرى في أفريقيا وآسيا، وكذلك في اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، شهدت مشاركة الإناث في القوى العاملة انخفاضًا أكبر خلال السنوات السابقة، من مستوى منخفض بالفعل. وقد حدث هذا الانخفاض على الرغم من ارتفاع مستوى التحصيل العلمي والتميز للمرأة.

تؤكد العديد من الدراسات السابقة على أن القواعد المجتمعية والثقافة والنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي والفئات العرقية لها تأثير مهم على معدلات مشاركة النساء في العمل (راجع، من بين أبحاث أخرى، H'madoun، 2010؛ Pastore and Liwinski، 2020).

تشير دراسة منظمة العمل الدولية (2019) إلى أنه لم يكن هناك حد أدنى للأجور، في مصر حتى وقت قريب، إلا في القطاع العام، وأن مؤشر كايترز (Kaitz index) المحسوب في القطاع العام يبلغ حوالي 43% من الأجر المتوسط و 50% من الأجر الوسطي، وهو نصيب قابل للمقارنة مع الاقتصادات الصناعية الأخرى. وكان الامتثال جيد جدًا، حيث سجل 6.7% فقط من العمال في الحصول على أقل من الحد الأدنى للأجور و 5% فقط في الحصول على الحد الأدنى للأجور.

وتقترح منظمة العمل الدولية (2019) أن مد الحد الأدنى للأجور ليشمل القطاع الخاص ينبغي أخذه في الاعتبار من بين أدوات السياسة المنفذة لتقليص الفجوة بين الجنسين في أسفل توزيع الأجور، حيث تكون بشكل عام أكبر من المتوسط، في معظم البلدان الأفريقية، بما في ذلك مصر، كما هو مذكور



أعلاه. ومع ذلك، لا ينبغي تحديد الحد الأدنى للأجور على أنه مختلف حسب الجنس. وتتمثل إحدى طرق القيام بذلك في وضع حد أدنى للأجور في القطاعات والمهن التي تهيمن عليها الإناث، على سبيل المثال في قطاع خدمات العناية الشخصية.

يمكن أن تكون المفاوضات الجماعية أيضًا أداة مهمة لتقليل متوسط الفجوة بين الجنسين. إلى جانب ذلك، قد يتم وضع تصور من خلال المفاوضات الجماعية للمستويات الدنيا للأجور حسب قطاع النشاط. وتعتبر الترتيبات القانونية مثل الحد الأدنى للأجور والمفاوضات الجماعية ذات أهمية بالنسبة للبلدان الأفريقية، حيث، كما لوحظ أعلاه، إن معظم الفجوة بين الجنسين غير مبررة من خلال الاختلافات التي يتم ملاحظتها. استنادًا أيضًا إلى تجربة البلدان الأخرى، قد تؤدي زيادة مساهمة المرأة في المفاوضات الجماعية وأيضًا في المنظمات النقابية إلى جعل هذه الأداة مفيدة لتقليص الفجوة بين الجنسين، حيث ستعمل النساء على تعزيز الترتيبات الأفضل لهن.

وفي ملاحظة أكثر إيجابية، تجدر الإشارة إلى أنه وفقًا لدراسة منظمة العمل الدولية (المرجع السابق)، ينتشر الوعي بالحاجة إلى تقليص فجوة الأجور بين الجنسين في جميع أنحاء إفريقيا، كما يتضح من إقرار قانون للمساواة في الأجور في عدد متزايد من البلدان.

ومع ذلك، فإن أحد المصادر المحتملة للفجوة بين الجنسين هو مشكلة انقطاع مدة الخبرة في العمل التي تواجهها النساء بسبب واجبات الأمومة. وقد يقلل هذا الانقطاع من تراكم رأس المال البشري للنساء مقارنة بالرجل، وبالتالي، يُبرّر جزءًا من الفجوة بين الجنسين. وتعتبر الزيادة الكبيرة في مرافق الرعاية ورياض الأطفال وأحكام إجازة الأمومة والإجراءات المماثلة أدوات مهمة للغاية تستخدم في مساعدة النساء على إقامة توازن بين العمل السوقي وغير السوقي. كما تعتبر هذه السياسات مهمة أيضًا لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. كما لوحظ في الاستعراض الأكثر عمومية للأدبيات الواردة في الملحق، فإن مكون الفجوة بين الجنسين بسبب الانقطاع لأسباب تتعلق بمهام الأمومة قد تقلص كثيرًا في السنوات الأخيرة في الاقتصادات المتقدمة بشكل عام وفي الولايات المتحدة الأمريكية على وجه الخصوص، وذلك بفضل تنفيذ السياسات ذات الصلة لمساعدة النساء في تحقيق التوازن بين العمل السوقي وغير السوقي في الأسرة. إلى جانب ذلك، تميل هذه الخدمات إلى توفير عدد كبير من فرص العمل للنساء بشكل رئيسي، وبالتالي فهي تساعد على زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة التي قد تجد عملاً في هذا القطاع.

٣- المنهجية

في هذا التقرير، نستخدم بشكل مكثف "معادلات مينسر للمداخيل" (Mincerian earnings equations)، وهي أداة اقتصادية قياسية معتادة في اقتصاديات العمل. وهي معادلات لمحدد المكاسب/المداخيل أو الأجور بناءً على متغيرات رأس المال البشري، مثل التعليم والخبرة العملية وحياسة الوظيفة، بالإضافة إلى ما يسمى بخصائص الإنتاجية الأخرى، بما في ذلك العوامل الفردية (الحالة الاجتماعية، والنوع الاجتماعي، والمهارات، إلخ.). وخصائص سوق العمل (العضوية النقابية، المهنة، قطاع الصناعة، ملكية الشركة وحجمها، إلخ.). وتسمى هذه المعادلات "معادلات مينسر" من اسم الاقتصادي الأمريكي Jacob Mincer. ويستخدم تعبير "خصائص الإنتاجية" بشكل عام لتمثيل أي عامل من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الأجور. وتحتوي "معادلة مينسر للمداخيل" النموذجية على الشكل المبسط للغاية التالي:

[1]

$$\ln W = \alpha + \beta HC + \gamma G + \delta X + \epsilon$$

حيث $\ln W$ هو اللوغاريتم الطبيعي للأجر بالساعة أو الأجر الشهري وفقاً للتقديرات (راجع أدناه للحصول على الشرح)؛ HC هي خصائص رأس المال البشري؛ G هو متغير وهمي يأخذ القيمة 1 للنساء و 0 بخلاف ذلك؛ بينما X هي جميع الخصائص الأخرى، بما في ذلك الخصائص الفردية وخصائص العمل. وتمثل الأحرف اليونانية (α و β و γ و δ) معاملات الانحدار المراد تقديرها وتمثل ϵ مدى الخطأ. ويؤخذ المعامل γ لتمثيل فجوة الأجور بين الجنسين. فعندما يتم تقديرها في معادلة مثل [1]، فإنها تسمى الفجوة الشرطية بين الجنسين لتعني أنها الفجوة بين الجنسين بعد ضبط جميع خصائص الإنتاجية للأفراد. بمعنى آخر، يتم تقليص فجوة الأجور المشروطة بين الجنسين عن طريق استيعاب أجزاء منها، والتي تعود إلى الاختلافات في خصائص الرجل والمرأة. ويتم حساب فجوة الأجور غير المشروطة بين الجنسين في الانحدار المينسييري الذي لا يوجد فيه سوى نوع اجتماعي وهمي (شكلي) وبالتالي لا يتأثر بخصائص إنتاجية الأفراد. وتتمثل المعادلة التي يجب تقديرها في هذه الحالة ببساطة فيما يلي:

$$\ln W = \alpha + \gamma G + \epsilon$$

حيث يمثل الفرق بين معامل النوع الاجتماعي الوهمي (الشكلي) في الأخيرة وفي المعادلة [1] الجزء المعني بخصائص الإنتاجية في الفجوة.

وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن "معادلات مينسر للمداخل" من النوع [1] يتم تقديرها من خلال العينة المجمعة بما في ذلك الرجال والنساء في شكل لوغاريتم طولي خطي، أي المتغير التابع الذي يتم تحويله إلى لوغاريتم طبيعي، في حين أن المتغيرات الأخرى هي بشكل أساسي متغيرات وهمية وبالتالي لا تتحول إلى لوغاريتم. في هذه الحالة يكون للمعاملات المقدرة، كما ورد في جميع كتيبات الاقتصاد القياسي (راجع، على سبيل المثال، Hill et al., 2018)، تفسير شبه مرن. بمعنى آخر، تقيس المعاملات النسبة المئوية للأجور التي تفسرها المتغيرات الوهمية المعطاة. على سبيل المثال، القيمة المقدرة لـ γ تساوي -0.2، تعني أن النساء يكسبن حوالي 20% أقل من الرجال. ولكن لا يزال التفسير شبه المرن غير دقيق ويمكن جعله أكثر دقة عندما نحوله من خلال استخدام الصيغة (Halvorsen and Palmquist, 1980). ويزداد الفرق بين التقديرات الأصلية والمعاملات المحولة مع زيادة المعامل.

كما ذكرنا من قبل نستخدم في تقديرنا الأجور بالساعة والأجور الشهرية. غير أنه يفضل استخدام الأجر بالساعة على استخدام الأجور الشهرية لأن الفروق في الأجور يجب أن تأخذ في اعتبارها أولاً وقبل كل شيء عدد ساعات العمل. ومن الطبيعي أن العامل الذي يعمل لعدد ساعات أكبر يجب أن يكسب أكثر. لذا نحن مهتمون بمعرفة الأجر المكتسب لنفس الجهد من حيث الساعات. ومع ذلك، في حالة مصر مثل العديد من البلدان النامية الأخرى، فإن الأجور بالساعة أقل إثارة للاهتمام لأنها ليست شائعة جداً. ولهذا هو السبب نقوم أيضاً باستخدام تقديرات يتم فيها قياس الأجور استناداً إلى الأجور الشهرية.

علاوة على ذلك، طبقنا طريقة التحلل الخاصة ببليندر وأوكاسا (Oaxaca, 1973 and Blinder, 1973) لفصل المكونين الرئيسيين في فجوة الأجور بين الجنسين، وهما الفروق في الخصائص بين الرجل والمرأة والاختلافات في الطريقة التي يحصل بها النساء والرجال على الأجر نتيجة لهذه الخصائص في سوق العمل، كما تقاس بمعاملات هذه الخصائص. ضع في اعتبارك لوغاريتم الانحدار (التراجع) المعتاد للأجور في الساعة المقدرة بشكل منفصل للنساء (F) والرجال (M):

$$[2] \quad W_F = \alpha_F + \beta_F HC_F + \delta_F X_F + \epsilon_F$$

$$[3] \quad W_M = \alpha_M + \beta_M HC_M + \delta_M X_M + \epsilon_M$$

حيث يتم حذف عامل النوع الاجتماعي الوهمي لأسباب واضحة ويتم تمييز عوامل التوجيه للمتغيرات X و HC والمعاملات التي سيتم تقديرها برمز منخفض للرجال والنساء. X_F, M ، هو الموجه للخصائص الفردية الملحوظة للنساء والرجال على التوالي و β_F, M يعطي معاملات هذه الخصائص حسب النوع الاجتماعي. سوف نناقش بالتفصيل المتغيرات المستخدمة في التقديرات وتعريفها في القسم التالي.

نقوم أولاً بتحليل فجوة الأجور بين الجنسين الخام (غير المعدلة) كمجموعة من مكونين. يمثل الأول تأثيرات الخصائص (ما تسمى بالاختلافات المبررة/المفسرة) التي تُعزى إلى الاختلافات في متوسط الخصائص بين الذكور والإناث، بما في ذلك متغيرات رأس المال البشري التي، من أجل الاختصار، غير مدرجة هنا. فهي تمثل ما يسمى بتأثير الكمية. والثاني هو تأثير المعامل (أو الاختلاف غير المبرر/المفسر) الذي يُعزى إلى الاختلافات في متوسط المكافآت المرتبطة بالخصائص الفردية، ما يسمى بتأثير السعر، والذي يمكن أن يُعزى إلى التمييز، بمعنى أنه لا يمكن تفسير أو تبرير هذه المكافآت من خلال خصائص الفرد، على الأقل من خلال الملاحظة. من وجهة نظر تحليلية، لدينا ما يلي:

$$[3] \quad \bar{W}_F - \bar{W}_M = \hat{\beta}_F (\bar{X}_F - \bar{X}_M) + (\hat{\alpha}_F - \hat{\alpha}_M) + (\hat{\beta}_F - \hat{\beta}_M) \bar{X}_M$$

ونعتبر خصائص الإنتاجية هنا متساوية بين الأفراد، لكن ليس من الواجب أن تكون متساوية. على سبيل المثال، شخصان حاصلان على شهادة جامعية، لكن أحدهما حاصل على درجة نهائية أعلى بكثير أو درس في كلية تتفوق فيها جودة التدريس. ربما لم يتم ملاحظة ذلك في البيانات، ولكنه في الوقت نفسه قد يفسر سبب حصول فرد ما على عائد مقابل الدرجة الجامعية أعلى من غيره.

فيما يلي، قمنا بتنفيذ تحليل تحليل أوكاساكا وبلايندر لتقييم مساهمة كل عامل في الفجوة الشاملة بين الجنسين في حالة مصر في عام 2018. ويتم تنفيذ تحليل أوكاساكا على غرار بلاو وكاهن (Blau and Kahn (2017) بغرض المقارنة. فنقوم بتقسيم المكونات بالضبط في نفس مجموعات المتغيرات التي استخدمها المؤلفون لتقييم الأهمية النسبية لكل مكون في حالة مصر. وتشمل المكونات الرئيسية التي اقترحها بلاو وكاهن (Blau and Kahn) (المرجع السابق) التعليم والخبرة العملية حيازة الوظيفة والعضوية النقابية والفصل حسب القطاع والوظيفة.

في واقع الأمر، للوصول إلى نتائج غير متحيزة، يجب أن يتعامل تحليلنا التجريبي مع مشكلة منهجية تتعلق باختيار العينة في التوظيف. في الواقع، قد تعاني التقديرات غير المشروطة من مشكلة في اختيار العينة حيث يتم ملاحظة الأجور فقط إذا كان الفرد يعمل بالفعل وبالتالي يقر بأجره. كما هو معروف، فإن تحليل معادلات الأجور مع قصر العينة على العاملين فقط يمكن أن يؤدي إلى نتائج متحيزة (Heckman 1979). ويمكن في الواقع، أن تكون هناك بعض العوامل غير المبررة/المفسرة التي تؤثر على احتمالية أن يكون الفرد في عمل وفي الوقت نفسه مرتبطة بالأجور. ففي دراسة الحالة هذه، من المحتمل جداً أن تكون النساء الأقل احتمالية لدخول العمل الأكثر عرضة لتلقي أجور منخفضة في حال اتخذن قرار بالعمل.

من أجل التحقيق في أهمية العينة وتأثيرات اختيارها من الموظفين عند تحديد فجوة الأجور بين الجنسين، نستخدم التحليل مع معادلات الأجور المصححة الانتقائية التي اقترحها نيومان وأوكاساكا (Neuman and Oaxaca (2004)). من الناحية العملية، فهي تطبق إجراء تصحيح هيكرمان للتعامل

مع التحيز في الاختيار على معادلتى الأجور ويتقوم بتعديل تحليل فجوة الأجور على النحو التالي:

$$\bar{W}_F - \bar{W}_M = \underbrace{\hat{\beta}_F(\bar{X}_F - \bar{X}_M)}_{\text{endowments}} + \underbrace{(\hat{\alpha}_F - \hat{\alpha}_M)}_{\text{coefficients}} + \underbrace{(\hat{\beta}_F - \hat{\beta}_M)\bar{X}_M}_{\text{selectivity}} + \underbrace{(\hat{\phi}_F\hat{\mu}_F - \hat{\phi}_M\hat{\mu}_M)}_{\text{selectivity}}$$

حيث $\hat{\phi}$ هي تقدير $\rho\sigma_\epsilon$ و μ هو تقدير لمتوسط نسبة ميلز (Inverse Mills Ratio).

يعتمد تحديد معادلات الأجور بالساعة للوغاريتم المربعات الصغرى العادية- OLS للرجال والنساء [2] و [3] مع اختيار العينة على اختيار متغير واحد على الأقل مرتبط باحتمالية الحصول على عمل (ما يسمى بشرط الصلة)، ولكن ليس بالأجور (ما يسمى بقييد الاستثناء). نحن نستغل المعلومات المتعلقة بعدد الأطفال في كل أسرة والأفراد الذين يتعين عليهم دفع إيجار للإقامة لتحديد المتغير المختار. ونتوقع أن ترتبط الأعباء المالية في الواقع ارتباطًا وثيقًا (إيجابيًا) باحتمال التوظيف؛ بينما ، بشرط العمل ، لا ينبغي أن يكون لها تأثير مباشر على نتائج سوق العمل بمجرد أن نضبط الخصائص الفردية والخاصة بالوظيفة والمتغيرات المحلية.

أخيرًا، من أجل تقييم مدى التمييز على طول توزيع الأجور بالساعة، نقوم بتقدير وتحليل فجوة الأجور بين الجنسين من خلال الشرائح العشرية لتوزيع دخل العمل بالساعة إلى "تأثيرات الوقف" (endowment effects) (التي نشأت عن الاختلاف في الخصائص الإنتاجية للعمال) ، وتأثيرات العوائد التفاضلية (الناتجة عن الفروق في عوائد الخصائص الإنتاجية) باتباع طريقة التحلل الكمي التي اقترحها ماتشادو وماتا (2005). حيث يوفر هذا ببساطة تقديرًا للفجوة في الأجور بين الجنسين على طول توزيع الأجور. بعبارة أخرى، نحصل على مقياس للفجوة الأولية بين الجنسين في كل شريحة عشرية من توزيع الأجور. علاوة على ذلك، توفر منهجية ((Machado and Mata (2005) أيضًا مقياسًا لأثر الكمية والسعر عند كل شريحة عشرية من توزيع المكاسب.

٤-تعريف البيانات والمتغيرات

تستند هذه الدراسة إلى مسح سوق العمل في مصر (ELMPS) الذي أجراه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) بدعم من منتدى البحوث الاقتصادية (. و يتكون هذا المسح من عدد من العينات المقطعية المستعرضة المنفصلة (بيانات سلسلة مقطعية وهي مجموعة بيانات يتم تكرارها عبر الزمن) التي تغطي فترة حوالي عشرين عامًا: 1998 و 2006 و 2012 و 2018. وتحتوي بعض هذه العينات على بُعد طولي. كما يقوم منتدى البحوث الاقتصادية أيضًا بإصدار بعض بيانات اللوحة ((بيانات سلسلة مقطعية) تضم جميع الأفراد الموجودين في بعض الموجات.

فيما يلي، نستخدم بشكل أساسي الموجات الأكثر تمثيلًا من الناحية الإحصائية بالنسبة إلى السنوات الفردية. تستند التقديرات المقطعية المستعرضة الواردة أدناه بشكل أساسي إلى موجة 2018. وبمجرد تضمين المستجيبين الذين أقرؤا بكسب أجر فقط وهم، بالتالي، معاملون بأجر، ينتهي بنا الأمر بأقل من 9000 ملاحظة⁷، 32٪ منهم نساء. يفسر معدل التوظيف المنخفض في الدولة أيضًا الفقد الهائل للمعلومات من العينة الإجمالية التي تبلغ حوالي 90 ألف شخص. تتوفر تقديرات مماثلة لتلك الواردة في هذا التقرير عند الطلب من مؤلف التقرير للسنوات السابقة للمسح.

7 لسوء الحظ، لا توجد معلومات عن دخل العاملين لحسابهم الخاص، مما يمنعنا من دراسة الفجوة بين الجنسين بالنسبة لهذه الفئة من العاملين، الأمر الذي سيكون مهماً للوصول إلى نتائج دقيقة.

نستخدم في التقديرات اللوغاريتم الطبيعي للأجور بالساعة والأجور الشهرية بوصفه متغير تابع. وتُحسب الأجور بالساعة عن طريق قسمة الأجور الشهرية على ساعات العمل الفعلية، للضبط عدد ساعات العمل الأصغر التي عادة ما تكون الساعات التي عملتها بالفعل النساء. ومع ذلك، يجب مراعاة الحذر عند استخدام هذا المقياس: حيث لا يتم استخدام الأجور بالساعة على نطاق واسع في مصر كمقياس للأجور. وتعتبر الأجور الشهرية هي الأكثر شيوعاً. لذلك، نعرّض في هذا التقرير تقديرات لكلا التعريفين للأجور. وللحصول على تعريف كامل ومفصل لجميع المتغيرات المستخدمة في هذه الدراسة، راجع الجدول A1 في الملحق 2.

نقوم باستخدام سنوات التعليم أو المؤهلات الدراسية، ونستخدم متغيراً وهمياً، عند توفره، يشير إلى ما إذا كان الفرد قد حضر دورة تدريبية معينة، بوصفها متغيرات مستقلة. كما نستخدم أيضاً خبرة العمل الفعلية، وليس المحتملة، حيث يمكن قياس خبرة العمل الفعلية بناءً على سؤال محدد وارد في المسح يتعلق بمدة حيازة الوظيفة، وأيضاً وبناءً على السؤال xx، لقياس مدة الخبرة العملية في الوظيفة الحالية.

علاوة على ذلك، نحن نتحكم في عدد من المهارات العملية التي تم تضمينها في مسح 2018. كما ورد في الملحق 2 بالكامل، تشمل هذه المهارات معرفة اللغات؛ مهارات الكمبيوتر ومهارات الإدارة وما إلى ذلك⁸. كما تم تضمين هذه المتغيرات كمؤشر واحد بمتوسط قيمة الردود لكل سؤال من الأسئلة المتعلقة بالتقييم الذاتي لمهارات المستجيب. وقد تم ترميز جميع الإجابات على مقياس ليكرت (Likert scale) من 1 إلى 10.

بالنسبة لموقع المستجيبين، نستخدم التعريف الأكثر تفصيلاً لاثنتين وعشرين محافظة، والتي هي أكثر قدرة على التعرف على الاختلافات بين المناطق في الأجور على أرض هذا البلد الواسعة والمتعددة الأوجه والمتنوعة.

تتضمن بعض تقديراً "مينسر" أيضاً عدداً من خصائص التوظيف، مثل قطاع الصناعة كما تم قياسه برقمين من تصنيف ISIC، و 9 وظائف، وملكية الشركات العامة / الخاصة، وحجم 6 شركات. غير أن هذه المتغيرات تحتوي في موجات ما قبل 2018، على تفاصيل مختلفة قليلاً وعلى عدد من الإجابات المفقودة. بعد تطبيق عملي واسع الانتشار، حتى لا نفقد الملاحظات، قمنا بإعادة ترميز الملاحظات المفقودة كمتغير وهمي محدد، لاختبار ما إذا كانت الملاحظات المفقودة عشوائية أم لا. وتشير الأهمية الإحصائية لمعظم هذه المتغيرات إلى أن الإجابات المفقودة لم تكن عشوائية في كل الأوقات.

كما قمنا أيضاً بضبط عامل عضوية النقابات، حيث وجدنا أن النساء (40%) تحظى بحصة أكبر بكثير من أعضاء النقابات من الرجال (15%) مما أثار دهشتنا. ويقدر يرجع ذلك إلى الانتشار الأكبر نسبياً لتوظيف الإناث في القطاع العام، حيث تميل القوى العاملة فيها إلى أن تنظمها نقابات. علاوة على ذلك، كما سنرى في التقديرات، فإن العضوية في النقابة تجلب علاوة أجر لكلا الجنسين. بالإضافة إلى ذلك قمنا بضبط الطابع الرسمي / غير الرسمي لعلاقة العمل.

٥- النتائج

٥.١ التحليل الوصفي

٥.١.١ متغيرات النتيجة: الأجور والمشاركة في سوق العمل

تنطوي الفجوة في الأجور بين الجنسين في مصر، على أنواع تقليدية من المحددات، مقارنة بالاتجاهات الحديثة في الاقتصادات المتقدمة التي تم تحديدها في المسح التي أجراه بلاو وكاهن (Blau and Kahn) (2017)، كما تم تلخيصها في الملحق الأول. غير أنه قبل النظر في محددات الفجوة بين الجنسين، في هذا القسم، نعرض أدلة إحصائية وصفية تتعلق بمتغيرات النتائج، وهي معدلات الأجور والمشاركة. سوف نستعرض تعريفات مختلفة للأجور - بالساعة والشهر - وبمرور الوقت. بعبارة أخرى، سنقدم رؤى حول كل من المسح الأحدث لعام 2018 والموجات السابقة لمسوح سوق العمل في (1998، 2006، 2012). والهدف هو تحديد بعض الحقائق المنمطة التي يجب أن يشرحها تحليل الاقتصاد القياسي بشكل واضح.

قبل دراسة المحددات، ينبغي تقييم مدى وحجم الفجوة بين الرجل والمرأة، أولاً وقبل كل شيء من حيث الأجور. ما هو الحجم الفعلي للفجوة غير المشروطة بين الجنسين في مصر؟ هل هو أكبر أم أصغر من المتوسط العالمي؟ يوضح الجدول 1 أدناه الإحصاءات الوصفية الرئيسية المتعلقة بفجوة الأجور بين الجنسين في مصر في 2018. بالإضافة إلى ذلك سيتم الاطلاع على السنوات السابقة أدناه. وتتمثل النتيجة الأولى الواضحة في الاختلاف الكبير في الفجوة غير المشروطة بين الجنسين في الأجور بالساعة والأجور الشهرية من الدخل الرئيسي. حيث تصغر الأولى عن الثانية بكثير: فتبلغ الفجوة في الأجور بالساعة بين الجنسين -4.1% فقط، بينما تصل في الأجور الشهرية إلى حوالي -20%. وتؤكد أرقام مماثلة أن الفجوة بين الجنسين في الأجور تأتي من جميع الوظائف.

التفسير الواضح للاختلاف في الفجوة هو الاختلاف الشديد في عدد ساعات العمل الأسبوعية للرجال والنساء في البلد. حيث تقر النساء أنهن يعملن عدد ساعات أقل بكثير في الأسبوع (36.7 ساعة) مقارنة بالرجال (49.3 ساعة). وهذا يفسر سبب تقلص الفجوة بين الجنسين في الأجور بالساعة مقارنة بالأجور الشهرية. والذي بدوره يشير، كتقدير أولي، إلى أن معظم الفجوة في الأجور الشهرية تفسر بالفجوة في ساعات العمل التي يقضيها الرجال. ومع ذلك، فإن إجراء تقييم أكثر لدراسة مسألة ساعات العمل يتطلب منهجية أكثر دقة ليتم تحديدها بالكامل. سنقدم المزيد من الأدلة فيما يتعلق بهذه النقطة لاحقاً في الدراسة.

من حيث تقييم المدى الفعلي للفجوة بين الجنسين، ينبغي مراعاة عدد ساعات العمل الفعلية التي عملها الأفراد، لأننا نحتاج إلى تقييم مدى حصول الرجال الذين لديهم نفس الخصائص وأيضاً يبذلون نفس جهد في العمل على أجر أكبر من النساء. هذا هو بالفعل الشرط الصحيح للمقارنة للاختلافات بين الجنسين، كما ورد في قانون المساواة في الأجور. ومع ذلك، بما أن الأجر الشهري هو ما يهم من حيث القوة الشرائية للأسر المصرية، فقد نلاحظ أن العمل لعدد ساعات أكبر بالفعل يعد ميزة للرجال الذين، بفضل هذا، قد يكسبون أجراً شهرياً أكبر من ذلك الذي تحصل عليه النساء. ويجدر تقييم مدى هذه الميزة من حيث القوة الشرائية للأجر حسبما يتصورها الأفراد.

يُظهر العمودان التاليان من الجدول إحصائيات للشباب (16-24 سنة) والكبار (25-60 سنة). حيث بشكل عام، تُظهر الأدبيات الحالية التي تم استعراضها في مكان آخر في هذه الدراسة أنه في كل من

الاقتصادات المتقدمة (Manning and Swaffield, 2008; Bertrand et al. 2010; Polachek, 2014) وفي عدد متزايد من الاقتصادات النامية (Pastore, 2010; Pastore et al., 2013; Pastore et al. 2016)، عدم وجود للفجوة بين الجنسين بين الشباب وتزداد مع تقدم العمر، مع وجود زيادة كبيرة في مرحلة إنجاب النساء للأطفال. ونظرًا لأن النساء في كثير من الأحيان، في الوقت الحاضر، ينجبن أطفالاً بعد سن 24، وهو العمر الإحصائي عندما لا يعتبر الأفراد في عدد من البلدان "شباباً" بعده، تضيق الفجوة بين الشباب جدًا أو حتى تصبح لصالح الشابات في عدد من البلدان. فلا تبتد الفجوة في الاتساع إلا عندما تبدأ النساء في إنجاب الأطفال وبناء أسرهن.

في حالة مصر، بدلاً من ذلك، يُظهر الدليل الأول المقدم في الجدول 1 أن الفجوة بين الجنسين أكبر بين الشباب منها بين البالغين. هذا غير عادي بالمعايير الدولية وقد يوحي، أولاً وقبل كل شيء، إلى ميل النساء إلى إنجاب الأطفال بسرعة كبيرة أو في سن مبكر، وثانيًا أن النساء العاملات هن فقط الأكثر تحفيزًا. في الواقع، تُظهر الأدلة الواردة من مسح سوق العمل أن نسبة صغيرة فقط من النساء تتزوج بعد سن 24. وقد تختار العديد من النساء العاملات عدم إنجاب الأطفال مما قد يفسر سبب ضيق الفجوة بين الجنسين: عدم إنجاب الأطفال يعني عدم تعرضهن للانقطاعات في حياتهن المهنية والعمل لعدد أكبر من الساعات. والاحتمال الآخر هو هؤلاء النساء تعملن في القطاع العام أو في شركات خاصة كبيرة الحجم، حيث يسهل احترام حقوق المرأة في العمل. ومع ذلك، سيكون التحليل الأكثر عمقًا لهذه النقطة موضوع البحث المستقبلي.

الجدول 1. فجوة الأجور غير المشروطة بين الجنسين

2018		
All	years old 16-24	25-60
الأجر بالساعة (الوظيفة الرئيسية)	29.3-	3.8-
الأجر الشهري (الوظيفة الرئيسية)	32.1-	21.2-
الأجر بالساعة (جميع الوظائف)	29.0-	4.9-
الأجر الشهري (جميع الوظائف)	31.1-	22.5-
ساعات العمل في الأسبوع		
ذكر	49.3h	49.9h
أنثى	36.7h	37.0h
حصة من إجمالي العمالة		
ذكر		
أنثى		

عدد المشاهدات (الملاحظات) 10,704 1438 9091
ملحوظة: تقاس فجوة الأجور بين الجنسين في الصفوف الأولى من خلال معامل نوع الجنس الوهمي في انحدار الكسب مع عدم وجود متغير ضبط آخر.

المصدر: تفسير شخصي لمسح سوق العمل في مصر، لعام 2018.

في المواضيع التي لا يذكر فيها مصدر المعلومات في الملاحظات على الجدول / الأشكال، فإن مصدر

البيانات لجميع الجداول والأشكال هو مسح سوق العمل في مصر. ويُشار إلى الجولة المستخدمة الخاصة بمسح سوق العمل في عنوان الجدول / الشكل.

ويعتبر حجم الفجوة المختلف في القطاعين العام والخاص من الأبعاد المهمة الأخرى. فالاختلافات ملفقة للنظر: فجوة تساوي -0.189 في الحالة الأولى وتصل إلى -0.377 في الحالة الثانية. سوف نقدم دليلاً مفصلاً على الاختلافات في الفجوة بين القطاعين العام والخاص، أيضاً في مختلف الفئات العشرية لتوزيع الأرباح. وقد وجدنا تأثيراً شديداً للأرضية اللزجة بشكل رئيسي في القطاع الخاص، على عكس القطاع العام، حيث يلعب تنظيم الحد الأدنى للأجور دوراً بالفعل. ومع ذلك، نجد تأثير السقف الزجاجة الملحوظ في القطاع العام، حيث تواجه المرأة مشاكل في الوصول إلى قمة توزيع الأجور، مما قد يشير إلى درجة معينة من التمييز في القرارات المهنية فيما يتعلق بالمرأة.

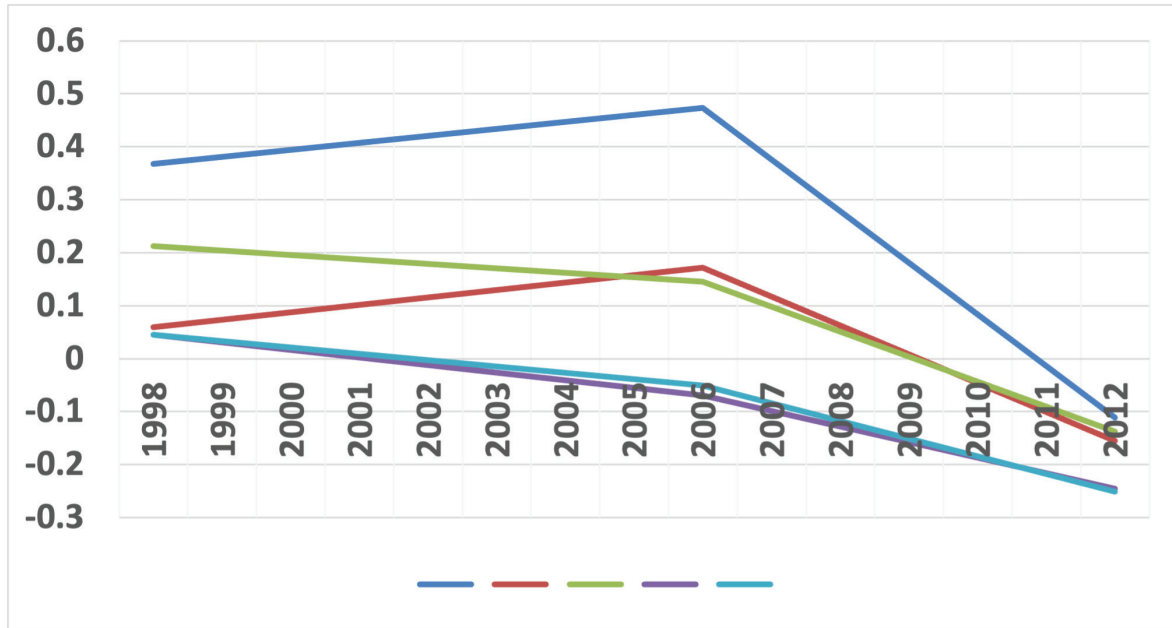
السؤال التالي هو: كيف تطورت الفجوة بين الجنسين على مر السنين؟ ما هو الدليل المتعلق بالموجات السابقة من مسح سوق العمل؟ يعرض الشكل 2 تمثيلاً بيانياً للفجوة غير المشروطة والمشروطة بين الجنسين في الأجور الشهرية في السنوات التي يتوفر فيها المسح (1998 و 2006 و 2102 و 2018). يرد تعريف الفجوة غير المشروطة والمشروطة بين الجنسين في قسم المنهجية. ويتم الحصول على الفجوات الشرطية من خلال ضبط مجموعات مختلفة من الخصائص: مثل متغيرات رأس المال البشري وساعات العمل؛ بالإضافة إلى بعض الخصائص الفردية الأخرى (الحالة الاجتماعية والموقع)؛ وخصائص سوق العمل (مثل عضوية النقابات وحجم الشركة وملكيته والمهنة وقطاع الصناعة وما إلى ذلك)؛ بالإضافة إلى ضبط التحيز في اختيار العينة (ناقص متغيرات سوق العمل). سنناقش هذه التقديرات بالتفصيل في القسم الخاص بتحليل الاقتصاد القياسي. ولكننا نرغب هنا في إعادة بناء تطور الفجوة بمرور الوقت. ومن المثير للاهتمام، أن الفجوة كانت إيجابية لصالح النساء حتى عام 2012، لكنها أصبحت سلبية (-0.111) ووصلت إلى -0.137 في عام 2018. وتتبع الفجوة الشرطية بين الجنسين المستندة إلى ساعات العمل ومتغيرات رأس المال البشري نفس المسار، لتصبح سلبية في 2012 (-0.155) وتصل إلى -0.260 في 2018. وبمجرد ضبط متغيرات سوق العمل، تبد القيمة السلبية للمعامل بالفعل في عام 2006، لتصل إلى -0.34 في عام 2018. وبشكل عام، يشير هذا إلى أن هناك خصائص للمرأة بمجرد ضبطها، تُخلق فجوة سلبية بين الجنسين. فيما يلي سوف نتحرى عن محددات الأجور حسب الجنس.

تشير اللوحة (ب) من الشكل 2 إلى نفس المعلومات للقطاع الخاص فقط، والذي، كما يظهر من التقرير، هو العامل المسؤول الرئيسي عن فجوة الأجور الإجمالية بين الجنسين. وبالفعل، يعمل تطور الفجوة بين الجنسين في القطاع الخاص على توجيه التطور العام للفجوة. علاوة على ذلك، في عامي 2012 و 2018، كانت فجوة الأجور مرتفعة بشكل خاص في القطاع الخاص، حيث وصلت إلى 40% في عام 2018.

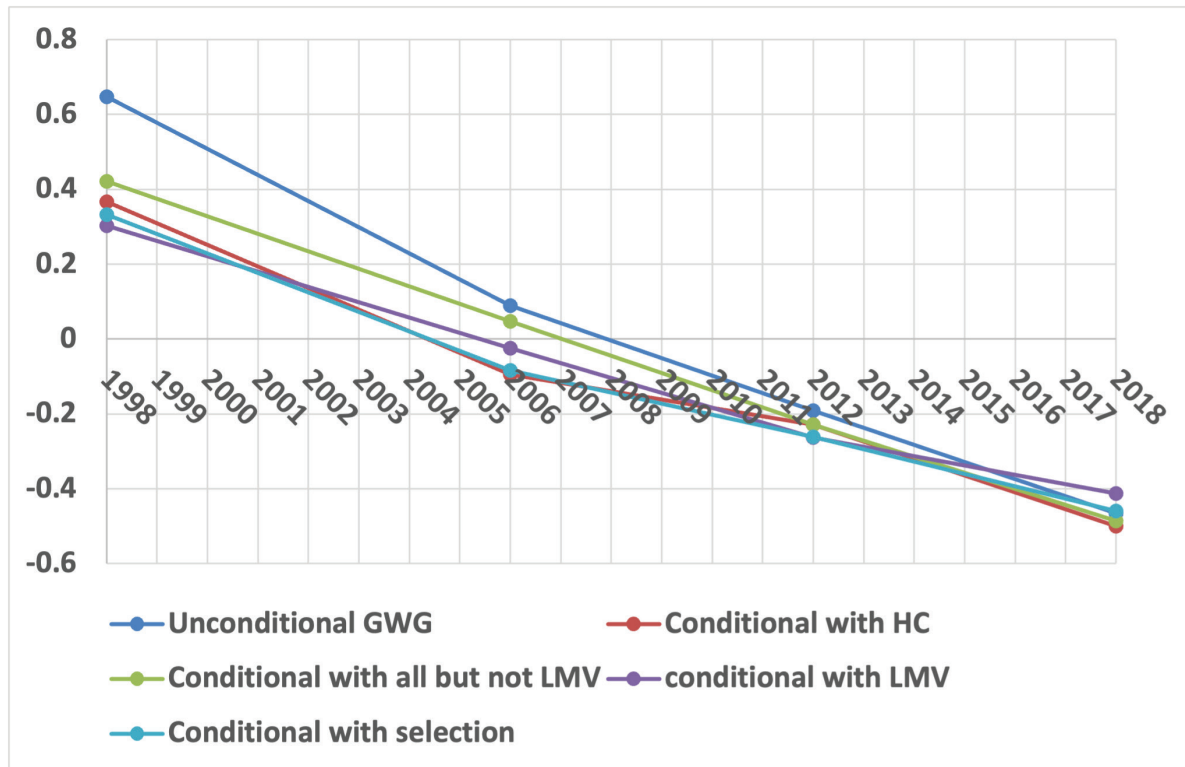


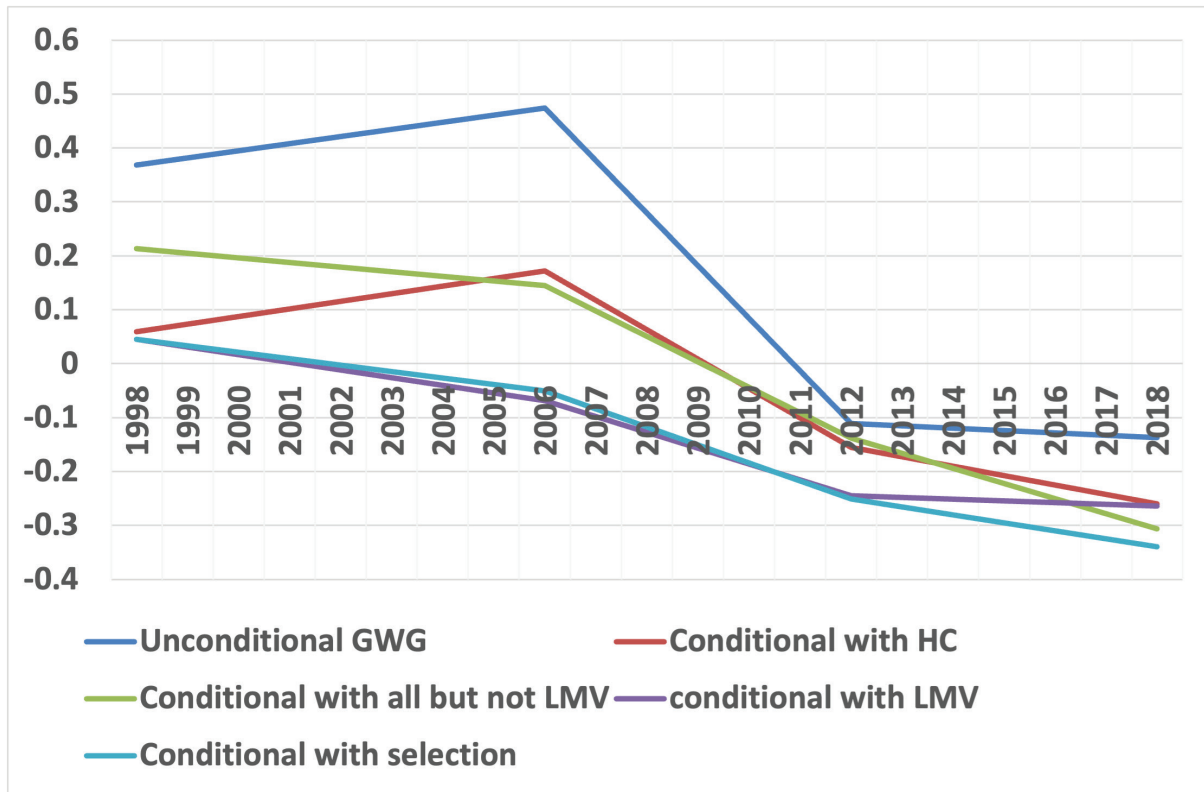
الشكل 2 - تطور فجوة الأجور غير المشروطة والمشروطة بين الجنسين في الأجور الشهرية (1998، 2006، 2012، 2018)

اللوحة (a) جميع الموظفين بأجر



اللوحة (b) الموظفين بأجر في القطاع الخاص

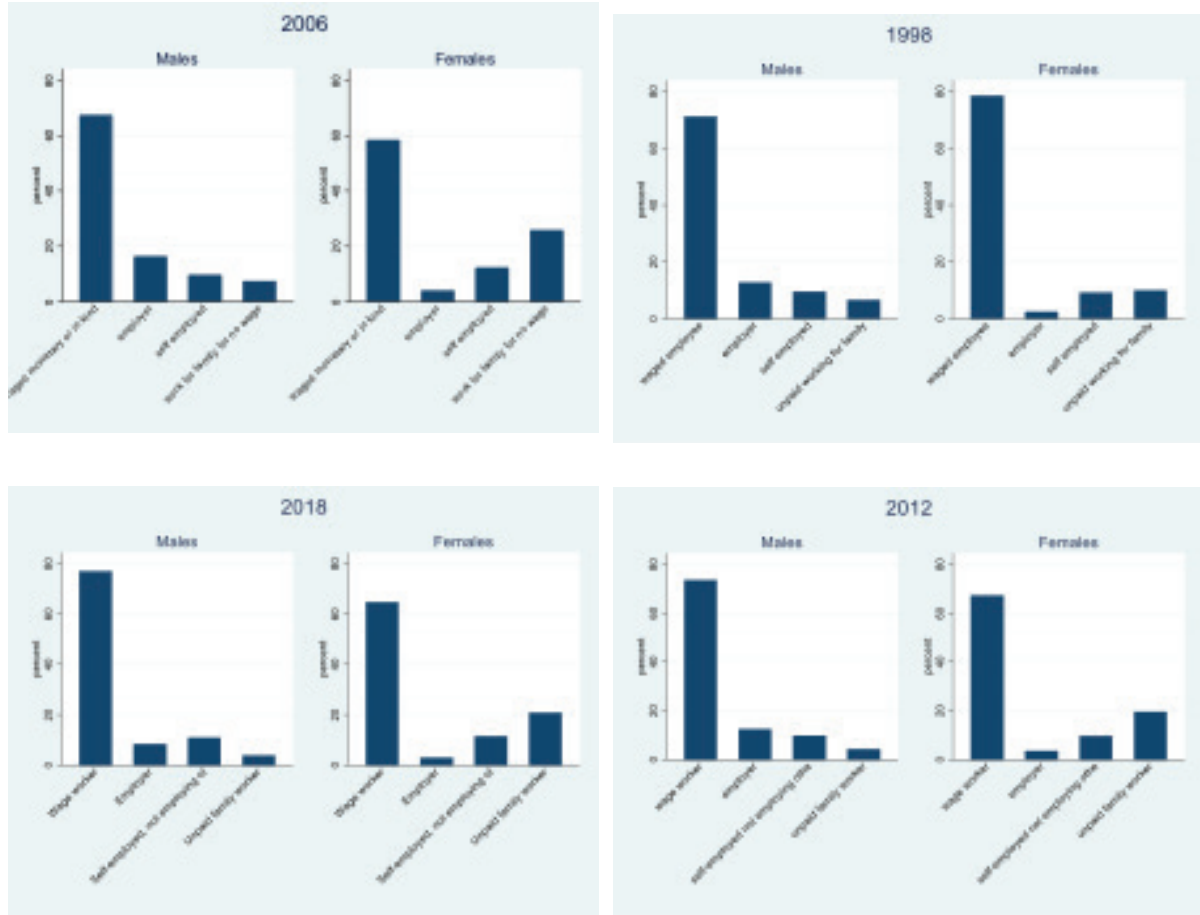




أما الجانب الآخر من العملة للفجوة المنخفضة نسبياً بين الجنسين هو معدل مشاركة المرأة المنخفض للغاية، لا سيما في العمل بأجر. لذا ينظر الشكل 3 في تطور تكوين معدل المشاركة حسب الجنس في أنواع مختلفة من التشغيل، وينظر الشكل 4 في تطور العمل بأجر على وجه الخصوص كنسبة من إجمالي القوى العاملة النسائية. وعند استعراض الشكل 3، نلاحظ أن العمل بأجر هو إلى حد بعيد أهم نوع من العمل لكلا الجنسين في الفترة بأكملها. فهو يتراوح بين حوالي 60% و 80% من الإجمالي. غير أنه يتضح من الشكل أيضاً انخفاضاً في حصة النساء من العمل بأجر مقارنة بإجمالي العمالة، في حين زادت النسبة للرجال خاصة في عامي 2012 و 2018. ويشير هذا إلى أن هناك ميلاً لدى الرجال لتولي وظائف النساء في العمل بأجر في السنوات الأخيرة. وقد يتطلب شرح سبب حدوث ذلك تحليلاً أكثر تعمقاً. ومع ذلك، فمن المحتمل أن جزءاً مهماً من التفسير يتمثل في انخفاض الحصة النسبية لتوظيف الإناث في القطاعين العام والحكومي على مر السنين. ففي عام 1998، كانت 57.7 في المائة من النساء يعملن في القطاع العام و 4.2 في المائة في القطاع الحكومي. أي حصة النساء في العمل بأجر بلغت في هاتين القطاعين حوالي 62%، بما يمثل الغالبية العظمى من تشغيل الإناث، أكبر بثلاث مرات مما كان عليه الحال في عام 2018. وهذا في حد ذاته يفسر سبب وجود الفجوة لصالح النساء.

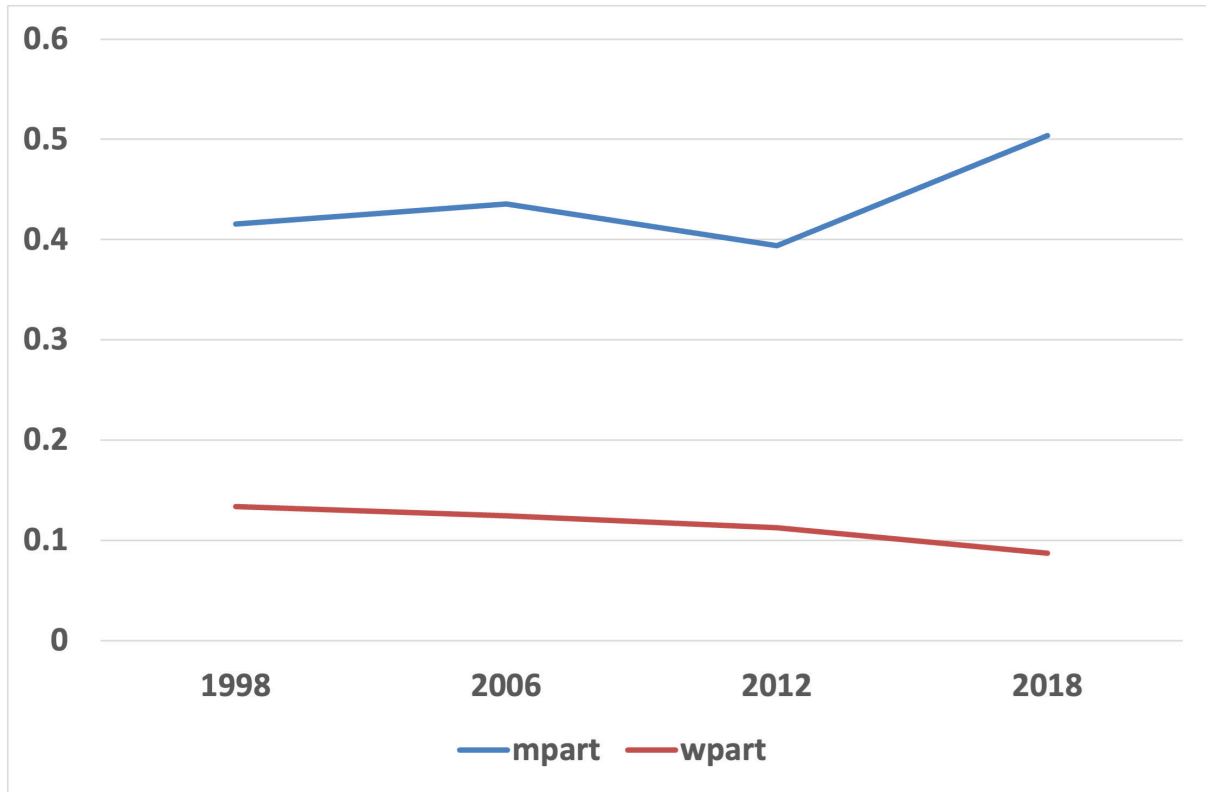
في غضون ذلك، نلاحظ زيادة طفيفة في نسبة النساء العاملات لحسابهن الخاص وزيادة أكبر بكثير في نسبة النساء المشاركات في العمل الأسري غير مدفوع الأجر، لا سيما من عام 1998 إلى عام 2006، ومنذ ذلك الحين ظلت هذه الحصة ثابتة تقريباً. في حالة الرجال، نلاحظ زيادة في العمالة مدفوعة الأجر، وزيادة أيضاً في أصحاب العمل ولاسيما في الفترة الأولى، وكانت هناك نسبة ثابتة تماماً من العاملين لحسابهم الخاص وانخفاض في نسبة العاملين بدون أجر لدى الأسرة.

الشكل 3. توزيع العمالة على مر السنين



وتتأكد الفكرة السابقة من خلال الشكل 4، الذي لا يستعرض إلا حصة العمالة مدفوعة الأجر من إجمالي السكان في سن العمل حسب الجنس خلال السنوات المدروسة. ويمكننا أن نرى أن حصة العمالة مدفوعة الأجر قد شهدت انخفاضاً طفيفاً، ولكن مستمراً في حالة النساء، خاصة من عام 2012 إلى عام 2018. وعلى العكس من ذلك، استمرت حصة العمالة مدفوعة الأجر للرجال في الزيادة، باستثناء عام 2012، بعد حقبة الربيع العربي مباشرة، الأمر الذي ربما قلل من فرص العمل بأجر لكلا الجنسين. وفي الفترة من 2012 إلى 2018، انخفضت حصة العمالة مدفوعة الأجر للنساء من 11.3% إلى 8.7% (-22.4%)، بينما زادت حصة الرجال من 39.4% إلى 50.4% (+27.8%).

الشكل 4: التطور في العمالة مدفوعة الأجر بالنسبة للنساء



المربع: اتجاهات الأجور الموظفين والموظفات بأجر خلال أزمة فيروس كورونا

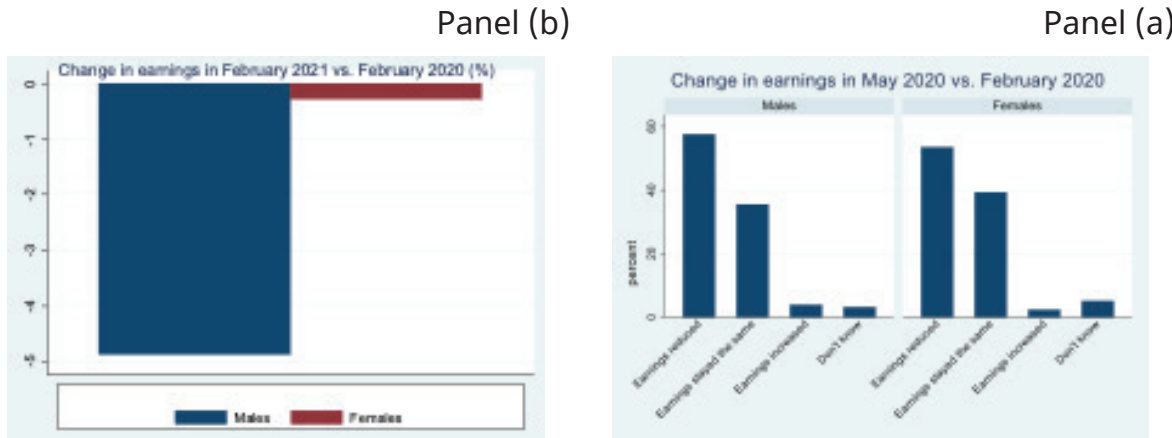
كما لوحظ في التحليل السابق، فإن هيكل العمالة مدفوعة الأجر حسب الجنس في مصر يختلف إلى حد ما عن مثيله في البلدان الأخرى. ففي الاقتصادات الغربية، أطلق بعض الاقتصاديين على الركود بسبب الجائحة "الركود النسائي" (shecession)، مما يعني أنه يختلف عن الركود السابق الذي أثر بالسلب على الرجال بشكل خاص بدلاً من النساء، وبدلاً من ذلك أثر الركود بسبب الجائحة (الركود الوبائي) على النساء بشكل خاص. ويرجع ذلك إلى أنه في فترات الركود السابقة، كان القطاع الأكثر تأثراً هو قطاع التصنيع الذي يهيمن عليه الذكور، في حين انتهى الركود من خلال توسع قطاع الخدمات الذي يهيمن عليه الإناث. غير أنه كان أثر الركود الوبائي (الركود بسبب الجائحة) على القطاعات التي تهيمن عليها النساء عادةً مثل الخدمات التقليدية، والسياحة، والفعاليات الثقافية وما شابه ذلك والتي توظف عمومًا عددًا كبيرًا من النساء. ومع ذلك، لم يكن هذا هو الحال في مصر كما هو موضح في القسم السابق، حيث أن قطاع الخدمات لا يهيمن عليه النساء بشكل خاص في مصر. لذا ينبغي أن نوجه اهتمامنا بشكل خاص إلى معرفة تأثير الوباء على الفجوة بين الجنسين.

يوضح الشكل 10 التالي التغير في الدخل الفردي حسب الجنس خلال فترتي الركود كما تم قياسه في مسحين أجراهما منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) أثناء الجائحة. حيث تعرض لوحة (أ) توزيع الإجابات على السؤال؛ ما إذا كان الأفراد قد شهدوا انخفاضاً أو زيادة في دخلهم خلال فترة الركود من فبراير إلى مايو 2020، عندما بدأ الركود بسبب الجائحة. فلا يوجد إلا عدد قليل ممن أقرروا بحدوث زيادة في دخولهم. حيث أقر معظم المستجيبين بتعرضهم لانخفاض في الدخل. كما هو متوقع، بناءً على التحليل النظري السابق، تعرض الرجال لانخفاض في الدخل بشكل متكرر مقارنة من النساء، على الرغم من أن الفارق لم يكن كبيراً جداً، ولكنه كان حوالي 5%. وقد يرجع ذلك إلى أن الركود بسبب

الجائحة كان لا يزال في بدايته في مصر ودول أفريقية أخرى.

وتعرض لوحة (ب) الفترة التالية، من فبراير 2020 إلى فبراير 2021. وكان السؤال المطروح هذه المرة مختلف نوعًا ما. بافتراض أن كل شخص تقريبًا شهد انخفاضًا في الدخل، كان السؤال حول حصة هذا الانخفاض. في هذه الحالة، كانت النتيجة أكثر وضوحًا وتؤكد توقعاتنا النظرية بأن الوباء في حالة مصر كان "ركود ذكوري" (مؤثرًا على الرجال)، أكثر منه "ركود نسائي" (مؤثرًا على النساء). حيث شهد الرجال في الواقع انخفاضًا بنحو 50٪ من دخلهم في فبراير 2020 في المتوسط، بينما شهدت النساء انخفاضًا أقل من 5٪.

الشكل 10. التغيرات في الدخل حسب الجنس خلال فترة الوباء



غير انه لسوء الحظ، حجم عينة الاستطلاعات الخاصة بكوفيد-19 صغير، مقارنة بالموجات السابقة لمسوح القوى العاملة بشكل عام، فلا يوجد سوى 830 موظفًا بأجر في مسح فبراير 2021 ولم تكن معظم محددات الدخل المستخدمة في التقديرات السابقة متوفرة. لذا منعنا هذا الوضع من تقدير معادلة ربح كاملة. علاوة على ذلك، يجب أخذ بعض التحذيرات عند النظر إلى الفجوة بين الجنسين في فبراير 2021 ومقارنتها مع تلك الموجودة في 2018. فلم يكن واضحًا ما هو التغيير في الواقع الناتج عن جائحة كوفيد-19 وماذا عن التغييرات الأخرى التي حدثت في الاقتصاد في الفترة من 2018 إلى 2021. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون اختلاف درجة تمثيل المسحيين هو الدافع وراء النتائج.

يعرض الجدول التالي رقم 18 تقديرات لاحتمالية التعرض لخفض في الأجور في الفترة من فبراير 2020 إلى فبراير 2021 (حسب الأرجحية اللوغاريتمية) ومقدار هذا الخفض (بواسطة ارتداد المربعات الصغرى العادية - OLS). من أجل الاختصار، نحذف المتغيرات الوهمية المتعلقة بالمحافظات، لأنه لا يوجد أي منها ذو دلالة إحصائية، مما يؤكد الطبيعة النظامية للركود بسبب الوباء. ولا تعتبر أي من المعاملات ذات دلالة إحصائية في بواسطة ارتداد المربعات الصغرى العادية - OLS، ربما بسبب قلة عدد الملاحظات. كما لم يكن المتغير الوهمي للجنس ذات دلالة إحصائية في أي من التقديرات، مما يشير إلى أن التأثير السلبي الذي تعاني منه النساء يمكن تفسيره من خلال خصائص النساء ونوع عملها. ففي الواقع، عندما ننظر إلى تقديرات الأرجحية اللوغاريتمية، نجد أن الحصول على مستوى تعليمي أعلى يقلل من احتمالية التعرض لتخفيض الأجور، على الرغم من أنه من خلال إضافة جميع المتغيرات الأخرى، يصبح التعليم أقل أهمية من الناحية الإحصائية. ويقلل العمر قليلا من احتمال التعرض لتخفيض الأجور. إن أهم المتغيرات، مع ذلك، مما لا يثير الدهشة، هو توافر عقد رسمي. حيث يقلل توافر هذا العقد بمقدار النصف من احتمالية التعرض لتخفيض الأجور بالإضافة إلى العمل

في القطاع الخاص، الذي يزيد بمقدار 4 مرات تقريبًا. تتمتع المرأة بميزة في كلا البعدين.
الجدول 18- محددات احتمال التعرض لتخفيض الأجور ومقدار التخفيض (2021)

المتغير	الأرجحية اللوغاريتمية	المربعات الصغرى العادية (OLS)
أنثى	الدخل المخفض	المقدار
أساسي	1.0353	1.1794-
ثانوي	0.9094	110.98
مرفوع	0.8655	1.9e+0-
عمر	0.7822	1.6e+0-
حجم الأسرة	**0.9806	8.2303
عقد رسمي	1.0155	32.297-
قطاع خاص	***0.4488	73.9201
منطقة حضرية	***3.8985	1.9e+0-
	0.9969	1.3e+0-

ملاحظة: تم تضمين 27 متغير وهمي للمحافظات في التقديرات، لكن لم يتم الإبلاغ عنها من أجل القصر. معاملات انحدار الأرجحية اللوغاريتمية هي نسب الأرجحية. * ف > 05؛ ** ف > 01؛ *** ف > 001.

المصدر: استطلاع Covid-19.

ملاحظة أخيرة للتحذير: يركز التحليل الذي قمنا به بالكامل على الدخل/المكاسب. ومع ذلك، ربما تأثرت العوامل بالتأكيد بالأزمة - حتى وإن لم يكن ذلك بالضرورة من خلال التأثير على التشغيل والأجور - على سبيل المثال من حيث ظروف العمل، في القطاعات (الصحة) الأكثر تعرضًا لـ Covid-19 (مثل الصحة).

١.٢ خصائص العمالة من الذكور والإناث

ينبغي الآن تحديد الاختلافات في خصائص الإنتاجية بين الرجال والنساء، للحصول على نظرة ثاقبة أولية حول مدى إمكانية تفسير هذه الخصائص للفجوة بين الجنسين أو على الأقل جزء منها. إذا كانت النساء العاملات يتمتعن بخصائص إنتاجية أقل من الرجال العاملين، فإن الفجوة بين الجنسين ستكون مجرد نتيجة لهذه الاختلافات وسيتم شرحها بالكامل من وجهة نظر اقتصادية. ومع ذلك، تُعزى الفجوة إلى حد ما إلى "التمييز" بين الجنسين، بمعنى أنها لا تُفسّر من خلال الاختلافات في الخصائص، ولكن في مُقابل (سعر) هذه الخصائص. وبناءً على ذلك، عندما لا يتم تفسير عدم المساواة في الأجور من خلال خصائص الإنتاجية، ينبغي أن يصبح هدفًا ذا أولوية للتدخلات على المستوى السياسي بهدف تعزيز المساواة في الأجور حسب الجنس⁹. حيث يُفترض وجود فجوة هنا بين الجنسين ناتجة عن السلوك التمييزي فقط، إذا كانت بين الأفراد الذين لديهم نفس خصائص الإنتاجية، والتي يتم مقارنتها عمومًا

⁹ كما هو موضح بمزيد من التفصيل في قسم المنهجية، هذا الأمر صحيح من الناحية النظرية، ولكن في الممارسة العملية، قد يكون هناك جزء من الفجوة غير مبرر أيضًا بسبب المتغيرات المحذوفة في التحليل والتي يمكن أن تسهم في تفسير الاختلافات في الإنتاجية بين الرجال والنساء.

بمقارنة الرجال والنساء بنفس المستوى التعليمي وخبرة العمل وما إلى ذلك. ويتمثل أحد التحديات التي تواجه هذا النوع من التحليل في عدم ملاحظة جميع خصائص الإنتاجية: على سبيل المثال، لا يتم تمثيل الدافع والموهبة والمهارات إلا بشكل ضعيف من خلال مستويات التحصيل العلمي.

فيما يلي، نستعرض بشكل خاص خصائص رأس المال البشري، وبعض خصائص سوق العمل المختارة. وتشمل الأخيرة شكل ملكية المنشأة وحجم المنشأة والمهنة وقطاع الصناعة. في نهاية القسم، يتم أيضًا عرض جدول عام به إحصاءات وصفية مفصلة حسب الجنس للموظفين بأجر من كلا الجنسين (الجدول 7).

في حين وصول النساء في معظم دول العالم الآن إلى مستويات تعليم أعلى مقارنة بالرجال، إلا أنه لم يكن هذا هو الحال في مصر. فلا يزال مستوى التحصيل التعليمي للنساء أقل قليلًا من مستوى الرجال في إجمالي السكان. في عام 2018، كان متوسط تعليم النساء 6.7 سنوات والرجال 7.9 سنوات. هذا من شأنه بالفعل أن يفسر جزءًا من الفجوة بين الجنسين إذا انخرط المزيد من النساء في العمل.

بالتفصيل، لا تزال أكثر من 28% من النساء من إجمالي السكان أميات و 18.3% فقط يستطيعون القراءة والكتابة: ربما يكون هذا تراثًا من الماضي، وليس نموذجًا للأجيال الماضية. ولكن بشكل عام، بلغت نسبة النساء الحاصلات على تعليم ابتدائي أو أقل 56% من الإجمالي، مقارنة بحصة تبلغ 49% بين الرجال. وبالتالي، فإن الفئات الأخرى من التعليم العالي تجسد حصصًا أكبر بين الرجال. على سبيل المثال، حوالي 23.7% للرجال و 18.6% للنساء حصلوا على التعليم الثانوي المهني. كما حصل 10.7% من الذكور و 9.3% من الإناث على التعليم الجامعي. وتزيد النسب قليلًا في مراحل التعليم ما بعد الثانوي وما بعد الجامعي، على الرغم من صغر حجم الفارق في هذه الحالة.

ومع ذلك، عندما نستعرض التحصيل التعليمي للعاملين في سوق العمل، نجد دليلًا ظاهريًا على مستوى الاختيار القوي في التوظيف، الذي خصصنا له فرضية في المقدمة والأقسام السابقة الأخرى من التقرير. وتنطبق عملية الاختيار على كلا الجنسين، ولكنها أكبر بشكل خاص بالنسبة للنساء. 15% فقط من النساء العاملات لديهن تعليم ابتدائي أو أقل، مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من النساء الحاصلات على تعليم ابتدائي أو أقل لا يعملن. وعلى العكس من ذلك، فإن 41% من النساء العاملات لديهن شهادة جامعية وحوالي 4% على حاصلات على دراسات عليا من التحصيل العلمي. وهذا دليل واضح على كبر وشدة عملية الاختيار التي تجري عن توظيف أكثر النساء مهارة وموهبة وحماسًا. ومن المحتمل أن تؤثر هذه العملية الشديدة لاختيار أكثر النساء موهبة في العمل على توزيع مكاسب/دخل النساء وحجم الفجوة بين الجنسين في كل من متوسط توزيع الدخل الإجمالي وعلى طوله.

يعد الحصول على شهادة جامعية أمرًا أساسيًا للحصول على فرص عمل في مصر، وذلك بالنسبة للنساء ولاسيما في القطاع العام. تتمتع النساء ذوات التحصيل العلمي المنخفض بفرص عمل، ولاسيما في القطاع الخاص، حيث يتقاضين أجورًا زهيدة. علاوة على ذلك، فإن قانون المساواة في الأجور أقل إلزامًا لأسباب غير واضحة ولم يتم تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور إلا قبل أسابيع قليلة، كما هو موضح في الجدول التالي. في الواقع، عندما نقسم العاملين وفقًا لمستوى تحصيلهم التعليمي بين القطاعين العام والخاص، نجد أن نسبة النساء الحاصلات على شهادات جامعية تتراوح بين حوالي 40 إلى 50% وأكثر من 30% حاصلات على تعليم ثانوي مهني، بإجمالي حصة تصل إلى 80%. أما في القطاع الخاص، 6.6% فقط حاصلات على شهادة جامعية. معظم الموظفات بأجر في القطاع الخاص حصلن على تعليم ابتدائي فما دون، و 41.8% أميات.

الجدول 2 - التحصيل العلمي حسب الجنس (2018)

إجمالي عدد السكان		العاملين		القطاع العام		القطاع الخاص			
ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	ذكور	إناث
16.41	28.08	22.29	16.06	10.71	15.27	4.73	1.64	20.47	41.77
21.49	18.29	19.87	7.21	2.3	6.48	4.54	0.33	8.78	6.99
12.15	10.53	11.33	8.8	2.68	7.9	3.53	0.49	10.72	9.16
8.31	8.52	8.41	7.43	3.3	6.82	4.3	1.07	7.85	8.32
4.76	4.47	4.62	3.1	2.55	3.02	3.06	2.55	3.18	2.55
23.67	18.62	21.12	38.19	28.08	36.69	36.6	30.05	35.58	23.16
1.92	1.71	1.81	2.95	6.23	3.43	5.97	7.8	2.11	1.13
10.71	9.27	9.99	15.35	40.6	19.08	34.04	50.49	11.05	6.57
0.59	0.52	0.55	0.92	3.55	1.31	3.22	5.58	0.26	0.35
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

المصدر: تفسير المؤلف لمسح القوى العاملة ٢٠١٨.

على ما يبدو، تعاني النساء العاملات من مستوى أدنى فيما يتعلق بالمكونات الأخرى لرأس المال البشري، أي خبرة العمل العامة وخصائص الوظيفة المحددة: الرجال العاملون لديهم في المتوسط 16.7 سنة خبرة في العمل، بينما لا تزيد خبرة النساء العاملات عن 14.2 سنة، بفارق 2.5 سنة. وهذا يساهم أيضاً في تفسير الفجوة بين الجنسين. كما يشير إلى أن سياسات تربية الأطفال لا تزال غير كافية لضمان الانقطاعات القصيرة في وظائف النساء بشكل مناسب، مع ما يترتب على ذلك من آثار طويلة المدى على أجورهن.

ومع ذلك، تتمتع النساء العاملات بمستوى أعلى قليلاً من حيازة الوظائف: 11 سنة للنساء مقابل 10.7 سنوات للرجال. حيث يشير هذا إلى أن النساء لديهن درجة أقل عندما يتعلق الأمر بالتنقل الوظيفي، مما قد يعني أيضاً انخفاض احتمالية الترقية وبالتالي انخفاض الأجر لنفس خصائص الإنتاجية، حيث يحدث التنقل الوظيفي غالباً لزيادة الدخل أو إحراز تقدم وظيفي (بالنسبة للحالة الإيطالية، راجع: Del Bono and Vuri, 2011)¹⁰.

يوضح الجدول 3 أن النسبة الأعلى نسبياً من الرجال تتواجد في جميع القطاعات التي يهيمن عليها الذكور. غير أن وجود المرأة مقارنة بالرجل أعلى نسبياً في القطاعين الحكومي والعام وفي أنواع أخرى من الشركات.

تعمل جميع النساء تقريباً بشكل رئيسي في الحكومة والقطاع العام (62.2% زائد 1.8%)، على الرغم من حصة النساء الكبيرة أيضاً في القطاع الخاص (35.3%). غير أن هذه النسبة معكوسة في حالة الرجال، حيث يعمل معظمهم في القطاع الخاص (72.4%)، مع وجود حصة كبيرة أيضاً بشكل عام، في القطاع العام، تبلغ حوالي 26%.

على الأرجح، يرجع تفضيل النساء لوظائف القطاع العام إلى زيادة تطبيق تشريع المساواة في الأجور في هذا النوع من المنظمات وأيضاً إلى زيادة سهولة الحصول على أحكام إجازة الأمومة وترتيبات العمل

10 سيكون التحليل المثير للاهتمام هو دراسة محددات الترقيات حسب الجنس باستخدام البعد الطولي لمسوح سوق العمل لمعرفة ما إذا كان قد تم التحقق من الفرضيات في النص. سيكون هذا هو موضوع العمل البحثي في المستقبل.



بدوام جزئي. إذن بدمج هذه المعلومات مع تلك المتعلقة بحجم الشركات، قد نرى أن النساء يخترن إما المنظمات الحكومية أو الشركات الكبيرة الحجم كصاحب عمل. ربما تكون الأخيرة هي الشركات الخاصة التي تقدم أفضل حماية وحقوق في العمل للمرأة.

الجدول 3. التشغيل حسب نوعية ملكية الشركة والجنس

المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
29.48	62.24	23.33	100	33.37	66.63	قطاع حكومي
2.68	1.77	2.84	100	10.48	89.52	قطاع عام
66.35	35.28	72.18	100	8.40	91.60	قطاع خاص
1.23	0.46	1.37	100	5.88	94.12	قطاع استثماري
0.10	0.05	0.11	100	7.69	92.31	شركات دولية
0.17	0.20	0.16	100	19.05	80.95	أخرى
100	100	100	100	15.81	84.19	المجموع

وفيما يتعلق بالمهنة، فإن عمالة المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً بين العمال الزراعيين المهرة والمهنيين والقائمين على الأعمال الكتابية وفي وظائف الدعم الأخرى. حيث لا تزيد نسبة النساء بين المديرين عن 14.2٪، مما يشير إلى أنه يمكن النظر في تنفيذ إجراءات إيجابية، مثل تطبيق نظام الحصص للنساء، بين مديري الشركات العامة والخاصة.

بالنظر إلى الأعمدة الثلاثة الأخيرة من الجدول، نرى أن النساء يتركزن بشكل أساسي بين العمال الزراعيين المهرة (65.7٪) والمهنيين (12.7٪) والعاملين في مجال تقديم الخدمات والمبيعات (8.1٪).

الجدول 4. المهن حسب الجنس

المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
3.89	1.71	4.94	100	14.23	85.77	مديرون
10.46	12.68	9.39	100	39.33	60.67	مهنيون
3.93	2.77	4.49	100	22.82	77.18	فنيون ومساعدون
5	5.65	4.69	100	36.62	63.38	أعمال الدعم الكتابي
15.64	8.13	19.25	100	16.85	83.15	الخدمات والمبيعات
36.53	65.72	22.52	100	58.35	41.65	الخدمات الزراعية
15.07	1.25	21.71	100	2.69	97.31	الحرف والصناعات اليدوية
6.74	0.96	9.51	100	4.64	95.36	المصانع وتشغيل الآلات
2.72	1.14	3.48	100	13.56	86.44	المهن الأولية
100	100	100	100	32.44	67.56	المجموع

للسبب نفسه، تزداد حصة النساء مع زيادة حجم الشركة وهو ما يفسر تواجد النساء في الوظائف الحكومية، وبشكل أكثر تكراراً في الشركات الكبيرة، مقارنة بالرجال. ومن المرجح أن تطبق الشركات الأكبر التشريعات المعنية بالمساواة في الأجور وأن تقدم الدعم للأمومة، مقارنة بالشركات الصغيرة. غير

أن هذا قد يرجع العوامل المتعلقة بجانب العرض - تفضيل النساء لوظائف أكثر حماية في الشركات الكبيرة - وأيضاً إلى العوامل المتعلقة بجانب الطلب، وهي ميل الشركات الصغيرة بشكل خاص إلى الامتناع عن توظيف النساء وتفضيل توظيف الرجال في الأساس.

توضح الأعمدة الثلاثة الأخيرة من الجدول أن توزيع العمالة مدفوعة الأجر حسب نوعية ملكية الشركة أقل تحيزاً لصالح الشركات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالدول الأخرى، بالإضافة إلى الدول المتقدمة. ويشير إلى أن مهارات تنظيم المشاريع لا تزال غير منتشرة بشكل كبير، مما يعني أن عدد الشركات الصغيرة الحجم أقل مما هو عليه في البلدان الأخرى، وبالتالي، فإن معظم الوظائف مدفوعة الأجر هي في الشركات التي يعمل بها أكثر من 25 موظفاً. وهذا ينطبق على كل من الرجال والنساء، وإن كان بدرجة أكبر على النساء. حيث لا يزال حوالي 51% من الرجال و 23% من النساء يعملون في شركات بها أقل من 10 موظفين. لذلك حصة النساء في الشركات الكبيرة أكبر من الرجال، لا سيما في الشركات التي يعمل فيها أكثر من 100 موظف بأجر: بنسبة 40.8% للنساء مقابل 23.4% للرجال.

الجدول 5. العمالة مدفوعة الأجر حسب حجم الشركة والجنس

	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
1-4	93.54	6.46	100	32.81	12.16	29.57
5-9	91.19	8.81	100	19.26	9.98	17.80
10-24	83.81	16.19	100	12.00	12.44	12.07
25-49	74.00	26.00	100	6.90	13.02	7.86
50-99	71.49	28.51	100	5.44	11.64	6.41
100 +	75.63	24.37	100	23.58	40.77	26.28
المجموع	84.29	15.71	100	100	100	100

يعتبر الفصل حسب الجنس عبر قطاعات الصناعة قوياً في سوق العمل المصري، لكنه ليس من النوع الذي نجده في البلدان الأخرى. يوضح الجدول التالي أن جميع القطاعات تقريباً، وبشكل مفاجئ تماماً، يهيمن عليها الذكور، بمعنى أن حصة الرجال أكبر، وأحياناً أكبر بكثير من حصة النساء، باستثناء ثلاث قطاعات فقط. القطاع الأول هو الزراعة حيث تشكل النساء 57.9% من المشتغلين فيه¹¹. والتعليم هو القطاع الثاني حيث تصل نسبة النساء إلى 51%. وهي نسب عالية نسبياً. أما القطاع الثالث فهو القطاع الصحي والعمل الاجتماعي حيث تمثل النساء في هذا القطاع حوالي 60% من إجمالي العاملين به. ومن المرجح أن يفسر هذان القطاعان الجزء الأكبر من وجود المرأة في الوظائف الحكومية، المشار إليها أعلاه.

بينما يحصل العاملون في قطاع الزراعة على أجر في الساعة أقل من المتوسط السائد في الدولة، فإن القطاعات الأخرى التي تهيمن عليها الإناث تشهد أجوراً أعلى من المتوسط. فإذا استطاعت الممارسة في قطاع الزراعة تفسير جزءاً من تأثير الأرضية اللزجة الذي وجدناه نحن ومراقبون آخرون، فإن القطاعين اللذان تهيمن عليهما النساء يشرحان على الأقل جزءاً من الأجور الأعلى من المتوسط، التي تكسبها النساء في الشرائح العشرية الأعلى من توزيع الأجور، كما سنرى في القسم

11 فيما يلي، سنختبر ما إذا كان معظم تأثير الأرضية اللزجة الموجود، بالنظر إلى النهاية السفلية لتوزيع الأجور يرجع إلى هذا القطاع.



التالي. أما القطاعات الصناعية الأخرى، التي تتمتع فيها المرأة بحصص أعلى من المتوسط، فجزء منها بأجر أعلى من المتوسط وجزء آخر بأجر أقل من المتوسط في الساعة. ويشير هذا إلى أنه لا يوجد اتجاه واحد في العمل ولكن تميل النساء إلى كسب المزيد في بعض القطاعات وأقل في البعض الآخر. تحليل التحلل الكامل القائم على توزيع النساء في جميع قطاعات النشاط هو مجموع جبري للعديد من العوامل المختلفة ويجب حسابه بدقة باستخدام منهجيات التحلل المناسبة. سيتم ذلك في القسم التالي.

جميع القطاعات الأخرى، والغريب أن معظم قطاعات الخدمات أيضا، يهيمن عليها الرجال. وهذا يشير بالفعل إلى حقيقة أنه من أجل زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، يجب أن يكون قطاع الخدمات على وجه الخصوص هو مكان توظيف المزيد من النساء. فمن المعتاد أن تهيمن الإناث على قطاع الخدمات وليس الذكور، وفقاً لمعايير الاقتصادات الأكثر تقدماً. حصة النساء في "القطاع الأول: أنشطة خدمات الإقامة والمواد الغذائية" لا تزيد عن 5.1% من الإجمالي. قد تكون هذه الخصوصية لسوق العمل المصري ناتجة عن عدد من العوامل: أولاً، النفور الثقافي من عمل المرأة في جميع القطاعات وخاصة في القطاعات التي يكون فيها التفاعل مع العملاء أكبر؛ ثانياً، قد يكون القطاع الخاص أقل استعداداً لتوفير أحكام إجازة الأمومة، وترتيبات الدوام الجزئي وأنواع الدعم الأخرى التي تحتاجها النساء أثناء فترة الأمومة وعندما يكون هناك أطفال معالون؛ ثالثاً، هناك بالفعل نسبة كبيرة من القوى العاملة منخفضة المهارات بين الرجال، مع الأخذ في الاعتبار أن حوالي نصف السكان الذكور لا يتمتعون إلا بتعليم ابتدائي فقط أو أقل، وفي عالم يتبع نموذج الأسرة الفائزة ذات العائل الواحد، يميل الناس إلى الاعتقاد بأنه يجب على الرجال شغل جميع الوظائف المتاحة، وكذلك الوظائف ذات المهارات المنخفضة جداً، لأنهم رؤوس أسر.

تظهر الأعمدة الثلاثة الأخيرة من الجدول ميل النساء إلى التجمع في قطاعات قليلة من النشاط: التعليم (39%)، صحة الإنسان ونشاط العمل الاجتماعي (16.9%)، الإدارة العامة والدفاع (11.13%)، التصنيع (7.8%) وتجارة الجملة والتجزئة (5.8%). أما قطاعات الصناعة الأخرى، فتقل أهمية وجود المرأة كثيراً. في حين أن بعض هذه القطاعات عادة ما تكون هدفاً للمرأة كما هو الحال في الاقتصادات الأخرى، فإن البعض الآخر ليس كذلك. ومع ذلك، فمن الغريب أن نشهد ميل النساء إلى عدم العمل في قطاع الخدمات التقليدي، مثل تجارة التجزئة، حيث تمثل النساء في معظم البلدان الغالبية العظمى من الموظفين بأجر. من المحتمل أن يكون لهذا علاقة بقيود وضعت على عمل المرأة في القطاعات التي يتعين عليها فيها التفاعل مع الجمهور.

الجدول 6. حصص العمالة حسب الجنس في القطاعات الصناعية.

المجموع	ذكور	إناث	المجموع	الأجر بالساعة	ذكور	إناث	المجموع
أ: الزراعة؛ الحراثة وصيد الأسماك	42.07	57.93	100	10.93	16.51	6.9	15.06
ب: التعدين واستغلال المحاجر	81.25	18.75	100	32.37	0.23	0.39	0.26
ج: التصنيع	88.73	11.27	100	11.87	13.19	7.81	12.38
د: الكهرباء. الغاز؛ البخار وتكييف الهواء	93.81	6.19	100	16.51	0.77	0.33	0.71

0.9	0.33	1	14.15	100	4.63	95.37	ه: إمدادات المياه؛ المجاري؛ إدارة النفايات
17.69	1.37	20.59	16.46	100	1.22	98.78	و: البناء
10.8	5.79	11.69	10.95	100	17.29	82.71	ز: تجارة الجملة والتجزئة. أعمال الإصلاح
8.41	1.11	9.7	11.95	100	1.79	98.21	ح: النقل والتخزين
2.84	0.85	3.2	10.04	100	5.1	94.9	ط: نشاط خدمات الإقامة والمواد الغذائية
0.73	0.65	0.74	23.72	100	14.43	85.57	ي: المعلومات والاتصال
0.71	1.11	0.64	17.28	100	26	74	ك: الأنشطة المالية والتأمينية
0.06	0.07	0.06	9.23	100	14.29	85.71	ل: الأنشطة العقارية
1.3	1.95	1.19	14.63	100	18.1	81.9	م: الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
0.98	0.78	1.02	10.49	100	12.77	87.23	ن: الخدمة الإدارية والدعم
7.92	11.13	7.36	18.07	100	21.74	78.26	س: الإدارة العامة والدفاع.
11.63	39	6.78	16.45	100	51.42	48.58	ع: التعليم
4.14	16.86	1.88	13.44	100	58.9	41.1	ف: صحة الإنسان ونشاط العمل الاجتماعي
0.26	0.26	0.27	15.02	100	13.33	86.67	ص: الفنون والترفيه والاستجمام
2.42	1.17	2.64	9.88	100	8.88	91.12	ق: أنشطة الخدمات الأخرى
0.79	2.15	0.55	16.74	100	40.59	59.41	ر: أنشطة الأسر كصاحب عمل
100	100	100	13.9	100	32.33	67.67	المجموع

يقدم الجدول ألف 2- (A.2) في الملحق 3 إحصاءات وصفية مفصلة حسب الجنس. وهناك عدة متغيرات مثيرة للاهتمام للنظر فيها. ربما يكون الاختلاف الأهم والأكثر إثارة للدهشة هو نسبة الموظفين بأجر من أعضاء النقابات. حيث تتفوق نسبة النساء (حوالي 40%) من أعضاء النقابات بكثير على الرجال (حوالي 15%).

٥.٢ التحليل الاقتصادي القياسي

٥.٢.١ معادلات مينسر للمداخل

نبدأ التحليل الاقتصادي القياسي لمحددات الأجور من خلال تقديم نتائج تقديرات انحدارات "معادلات مينسر للمداخل" (Mincerian earnings regressions) للوغاريتم الطبيعي للأجور بالساعة والأجور الشهرية. يعرض القسم الخاص بالمنهجية تعريفاً كاملاً ومبسّطاً لانحدارات "معادلات مينسر للمداخل". حيث يتم استخدامها، بشكل أساسي، لشرح محددات مستوى أجور الأفراد من حيث خصائص رأس المال البشري، بالإضافة إلى عدد الخصائص الفردية الأخرى لنوع الوظيفة التي يشغلها العامل، والتي وجد أنها تؤثر عادةً على الأجور في معظم دول العالم.

في هذا القسم، نبدأ في التعليق على معادلات مينسر للمداخل المتعلقة بالأجور بالساعة (الجدول 7) والأجور الشهرية (الجدول 8) للموظفين بأجر، وهو النوع الوحيد من العمال الذي تغطيه معلومات مسح سوق العمل. كما نطبق أيضًا معادلات مينسر للمداخل على الوظائف في القطاعين العام والخاص. كما قام تقرير الجداول بتوسيع معادلات مينسر للمداخل، لتشمل المجموعة الكاملة من الانحدارات التي وجدناها في مسح سوق العمل في مصر. حيث تتكون العينة المطروحة هنا من أفراد من أي عمر. وتشير التقديرات إلى وجود فجوة مشروطة بين الجنسين لصالح الرجال تبلغ 26.4% في الأجور الشهرية و 14.4% في الأجور بالساعة، كما ورد في الشكل 2 أعلاه في شكل تجميعي.

ولا تعتبر هذه فجوة كبيرة بين الجنسين، مقارنة بالعديد من الاقتصادات المتقدمة (Meara et al. 2020). ومع ذلك، لا ينبغي أن نعتبر هذا خبرًا جيدًا، لأن الفجوة المنخفضة بين الجنسين تعني ببساطة تطبيق درجة أعلى في عمليات الاختيار عند توظيف أكثر النساء مهارة ومعدل خمول أعلى من المتوسط لمعظم النساء (الأقل مهارة).

بالنسبة للمتغيرات الأخرى، نلاحظ أن الحصول على شهادة المدرسة الإعدادية لا ينتج عنه تغييرًا كبيرًا في سوق العمل مقارنة بالتعليم الابتدائي، على الأقل بالنسبة للرجال. أما بالنسبة للنساء، فيكون التأثير إيجابيًا وقويًا، ولكن من المحتمل أن يكون بدرجة عالية جدًا من التباين (الخطأ المعياري بين قوسين) ليكون ذا دلالة إحصائية. يوفر التعليم الثانوي العام عائدًا يبلغ حوالي 8% في أجر الساعة، ولكنه ليس ذا دلالة إحصائية. بينما يوفر التعليم المهني عائدًا أعلى قليلًا (11.9%)، ولكنه ذو دلالة إحصائية للنساء فقط. ويجلب التعليم ما بعد الثانوي علاوة أجر قدرها 16% من حيث الأجور بالساعة و 17.8% من حيث الأجور الشهرية. ولذلك تأثير ذو دلالة إحصائية خاصة بالنسبة للرجال. أما الشهادة الجامعية فتوفر علاوة أجر أعلى من حيث الأجور الشهرية والأجور بالساعة: 22 و 18.2% على التوالي. فالتعليم الجامعي، كما هو معتاد في العديد من الاقتصادات المتقدمة، يؤدي ثماره أكثر للنساء مقارنة بالرجال. ويرجع ذلك مرة أخرى لاختيار أكثر النساء موهبة للعمل وربما إلى حقيقة أن النساء الحاصلات على شهادة جامعية قد يجدن عملًا في القطاع العام ذي الأجور المرتفعة. يوفر التعليم بعد التخرج عائدًا أعلى: 44.4% و 43.3% على التوالي. ويزيد العائد بالنسبة للنساء من حيث الأجور الشهرية، ولكنه يقل من حيث الأجور بالساعة.

تُظهر خبرة العمل الشكل المقعر المعتاد، حيث يتم الوصول إلى الحد الأقصى في مقابل 35.29 عامًا من الخبرة في العمل، والتي تعتبر فترة طويلة. وهذا يعني أنه لا يتم الوصول إلى الحد الأقصى للدخل إلا في وقت متأخر جدًا من العمر. فحسب التقديرات الواردة هنا، نحذف خبرة العمل المربعة ونضيف مدة الوظيفة. تعد مدة الوظيفة أكثر دلالة إحصائية من خبرة العمل، خاصة بالنسبة للرجال. غير أن قلة مستوى الحجم بالنسبة للنساء قد يكون بسبب قلة عدد الملاحظات المتاحة بالنسبة للنساء.

يبدو أن الحالة الاجتماعية لها تأثير إيجابي على أجر الرجال، ولكنها لا تؤثر على أجور النساء. وتمثل هذه النتيجة واحدة من النتائج المعيارية في الأدبيات، حيث إن الزواج بالنسبة للمرأة يزيد من أجر التحفظ ويقلل من وقت العمل، بسبب التزاماتها الأخرى تجاه الأسرة.

يبدو أن التدريب يزيد الأجور بنحو 6.4%، خاصة بالنسبة للرجال، حيث تبلغ العلاوة التي يحصلون عليها 12.2% من حيث الأجور الشهرية. ومع ذلك، تزيد هذه العلاوة زيادة طفيفة في حالة الأجور بالساعة.

كما هو الحال في العديد من دول العالم، فإن العضوية النقابية تجلب علاوة على الأجور، والتي تزيد قليلاً بالنسبة للنساء، ربما بسبب زيادة عائدها في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص. وتزيد هذه العلاوة قليلاً من حيث الأجر بالساعة مقارنة بالأجور الشهرية.

العمل في القطاع الرسمي، المعروف هنا بشرط العمل بعقد عمل، يعني ضمناً علاوة أجر كبيرة جداً في كل من الأجور الشهرية (18%) والأجور بالساعة (12.6%). غير أن هذه العلاوة ترتفع بشكل كبير بالنسبة للنساء مقارنة بالرجال: 27.3% مقابل 16.1% عندما يتعلق الأمر بالأجور الشهرية. مرة أخرى، هذه علامة على ميل النساء إلى تفضيل الوظائف التي توفر المزيد من الحقوق في العمل واستقراراً وظيفياً وأماناً أكبر.

تشير آخر مجموعة من المتغيرات إلى الاثنين وعشرين محافظة في مصر، باستثناء القاهرة التي تم حذفها. تُظهر المعاملات تبايناً كبيراً في الأجور عبر المحافظات. فجميع المواقع باستثناء القاهرة إما أن أجورها لا تختلف إحصائياً أو تتمتع بأجور أقل من القاهرة، حيث تصل ما يسمى بعقوبة الأجور إلى 32% (دمياط) (wage penalty). أما بالنسبة للقاهرة، فتقدم معظم المحافظات الأخرى أجوراً أقل للموظفين بأجر، سواء بالساعة أو بالشهر.

أضفنا أيضاً عدداً من المتغيرات المثيرة للاهتمام لقطاع الصناعة، والتي، من أجل الاختصار، لا نشير إليها بالتفصيل هنا. ومع ذلك، يمكن للقارئ أن يعلق بنفسه عليها من خلال النظر إلى الجدول.

تتضمن المجموعة التالية من المتغيرات نوع ملكية الشركة التي يعمل فيها العامل. حيث يتم توظيف الفئة المرجعية في وظيفة حكومية. وهنا يقدم القطاع العام مع ثبات العوامل الأخرى أجوراً أعلى من القطاع الحكومي في المتوسط، بحوالي 10%، بينما يبدو أن الشركات الأخرى ذات الملكية المختلفة (بما في ذلك الشركات الأجنبية) لا تقدم أجوراً مختلفة عن الفئة المرجعية مع افتراض ثبات باقي المتغيرات. وقد يشير هذا إلى أن القطاع العام يقوم بتعيين عمال يتمتعون بخصائص إنتاجية أكبر، حيث تفسر هذه الخصائص سبب وجود الأجور الأعلى في القطاع العام.

ليس من المستغرب أن توفر جميع المهن أجوراً شهرية أقل من المناصب الإدارية. حيث تتراوح العقوبة من 17.6% للفنيين والمهنيين المساعدين إلى 35.3% للمهن الأولية.

وتميل الشركات الكبيرة إلى دفع، أجوراً أعلى (حوالي 8%) من الشركات الأصغر حجماً، مع افتراض ثبات باقي المتغيرات، ولا سيما تلك التي تنتمي إلى أصغر فئة (1-4 موظفين بأجر).

تم اكتشاف تأثير هذه المتغيرات أيضاً، على الأرجح، من خلال عناصر التحكم الأخرى المدرجة في التقديرات، على الرغم من أن اختبار عامل تضخم التباين (VIF) لا يمكنه اكتشاف أي علاقة خطية متداخلة بين المتغيرات.

لم يتوفر لدينا إلا عدداً قليلاً نسبياً من الملاحظات لتستخدم في تقديرات مينسر الخاصة بنا، غير أن هذا لا يمثل مفاجئة بالنسبة لنا بالنظر إلى أن أقل من 10% فقط من النساء وحوالي نصف الرجال في السكان النشطين يعملون بأجر، مما يؤدي إلى تقليل العينة الإجمالية إلى حد كبير. ومن أجل ضبط اختلاف التباين، نطبق التصحيح المتوقع في برنامج "ستاتا" (STATA) مع خيار الأخطاء القياسية الصامدة. ويعتبر معامل التحديد (R^2) مرتفعاً نسبياً لهذه الأنواع من التقديرات، والتي تتميز بدرجة عالية جداً من عدم التجانس: 0.20 للعينة بأكملها؛ 0.183 للرجال و 0.316 للنساء. ومعامل التحديد (R^2) لتقديرات الأجور بالساعة لها نفس الحجم.



في التقديرات المحذوفة، نجد أن الفجوة المشروطة بين الجنسين في الأجور بالساعة تقل قليلاً عندما نركز اهتمامنا على الأفراد في سن العمل: 16-60 سنة. حيث أصبحت الفجوة بين الجنسين 22.6% و 14.4% من حيث الأجور الشهرية والساعة على التوالي.

غير أنه لا تزال الفجوة بين الجنسين بين الشباب (16-24 سنة) أعلى منها بين البالغين (25-60 سنة) أيضاً من حيث الشروط. وتساوي 33.9 و 37% في الحالة الأولى و 21.2 و 11.8% في الحالة الأخيرة من حيث الأجور الشهرية والأجور بالساعة على التوالي. هذا مرة أخرى غير عادي مقارنة بالدول الأخرى الأكثر تقدماً والنامية أيضاً، في حين أن الفجوة في الأجور بين الشباب أقل عمومًا منها بين البالغين.

الجدول 7: انحدارات "معادلات مينسر للمداخل" (Mincerian earnings regressions) (الأجور بالساعة)

المتغير	(الكل) أجور بالساعة	(ذكور) أجور بالساعة	(إناث) أجور بالساعة
إناث	***0.144- (0.022)		
التعليم (مثال: أمي)			
القراءة والكتابة	*0.061 (0.032)	**0.071 (0.033)	0.127- (0.121)
تعليم ابتدائي	0.035 (0.028)	0.023 (0.029)	0.215 (0.188)
تعليم إعدادي	**0.062 (0.029)	0.045 (0.028)	0.184 (0.180)
تعليم ثانوي عام	*0.070 (0.039)	*0.071 (0.040)	0.019- (0.134)
ثانوية فنية	***0.092 (0.020)	***0.078 (0.021)	0.053 (0.097)
معهد ما بعد الثانوي	***0.160 (0.042)	***0.157 (0.045)	0.079 (0.134)
تعليم جامعي	***0.182 (0.030)	***0.154 (0.032)	**0.213 (0.107)
دراسات عليا	***0.433 (0.069)	***0.439 (0.090)	***0.350 (0.135)
مهارات	0.034 (0.037)	*0.071 (0.042)	0.096- (0.082)
متزوج	*0.028 (0.016)	**0.034 (0.017)	0.056 (0.043)

المتغير	(الكل) أجور بالساعة	(ذكور) أجور بالساعة	(إناث) أجور بالساعة
خبرة في العمل	0.001	0.000-	***0.012
	(0.001)	(0.001)	(0.004)
فترة حيازة الوظيفة	***0.007	***0.006	0.004
	(0.001)	(0.001)	(0.004)
تدريب	***0.106	***0.156	0.042-
	(0.033)	(0.041)	(0.063)
العضوية النقابية	***0.162	***0.129	***0.194
	(0.023)	(0.027)	(0.042)
السمة الرسمية	***0.126	***0.117	***0.172
	(0.024)	(0.026)	(0.064)
محافظة (مثال: القاهرة)			
الإسكندرية	***0.188-	***0.175-	***0.277-
	(0.042)	(0.049)	(0.091)
بورسعيد	0.050	0.032	0.237
	(0.085)	(0.098)	(0.178)
السويس	***0.231	**0.237	0.206
	(0.088)	(0.092)	(0.265)
دمياط	***0.223-	***0.218-	***0.294-
	(0.039)	(0.044)	(0.083)
الدقهلية	***0.090-	***0.119-	0.029-
	(0.033)	(0.035)	(0.088)
الشرقية	0.001-	0.001-	0.077-
	(0.032)	(0.034)	(0.087)
القليوبية	***0.121-	***0.134-	0.076-
	(0.037)	(0.040)	(0.097)
كفر الشيخ	***0.155-	***0.178-	0.121-
	(0.036)	(0.040)	(0.085)
الغربية	***0.245-	***0.280-	0.150-
	(0.038)	(0.041)	(0.094)
المنوفية	***0.172-	***0.175-	0.157-
	(0.042)	(0.046)	(0.105)
البحيرة	**0.083-	**0.091-	0.111-



المتغير	(الكل) أجور بالساعة	(ذكور) أجور بالساعة	(إناث) أجور بالساعة
	(0.035)	(0.038)	(0.082)
الإسماعيلية	*0.060	0.055	0.090
	(0.035)	(0.038)	(0.093)
الجيزة	**0.085	**0.093	0.037-
	(0.040)	(0.043)	(0.120)
بني سويف	***0.098-	***0.092-	*0.201-
	(0.033)	(0.035)	(0.108)
الفيوم	***0.118-	***0.119-	0.073-
	(0.033)	(0.035)	(0.131)
المنيا	***0.141-	***0.152-	0.097-
	(0.036)	(0.040)	(0.086)
أسيوط	***0.145-	***0.174-	0.018
	(0.038)	(0.041)	(0.110)
سوهاج	0.013	0.008	0.032-
	(0.033)	(0.037)	(0.073)
قنا	***0.145-	***0.141-	0.198-
	(0.034)	(0.036)	(0.130)
أسوان	0.010-	0.021	***0.239-
	(0.035)	(0.038)	(0.087)
الأقصر	**0.150-	***0.187-	0.023
	(0.073)	(0.072)	(0.244)
قطاع (مثال. الزراعة)			
التعدين واستغلال المحاجر	0.382	0.354	0.288
	(0.238)	(0.264)	(0.491)
التصنيع	0.036-	0.047-	0.105-
	(0.062)	(0.065)	(0.209)
كهرباء؛ غاز	0.103	0.128	0.175-
	(0.091)	(0.095)	(0.243)
إمدادات المياه؛ الصرف الصحي	0.108-	0.103-	0.118-
	(0.090)	(0.094)	(0.237)
التشييد والبناء	***0.163	**0.144	0.106
	(0.060)	(0.063)	(0.248)

المتغير	(الكل) أجور بالساعة	(ذكور) أجور بالساعة	(إناث) أجور بالساعة
تجارة الجملة والتجزئة	-0.073 (0.061)	-0.092 (0.064)	-0.158 (0.220)
النقل والتخزين	-0.067 (0.063)	-0.067 (0.067)	-0.202 (0.243)
الإقامة والمواد الغذائية	-0.034 (0.068)	-0.055 (0.072)	-0.284 (0.239)
المعلومات والاتصال	*0.205 (0.106)	0.159 (0.115)	0.282 (0.279)
الأنشطة المالية والتأمينية	0.074 (0.089)	0.128 (0.101)	-0.191 (0.233)
الأنشطة العقارية	-0.586** (0.290)	-0.627** (0.286)	
المهنية والعلمية والتقنية.	-0.075 (0.084)	-0.140 (0.086)	0.056 (0.246)
الخدمات الإدارية والدعم	-0.097 (0.086)	-0.114 (0.093)	-0.149 (0.231)
الإدارة العامة والدفاع	-0.042 (0.064)	-0.009 (0.069)	-0.250 (0.200)
التعليم	-0.064 (0.063)	-0.031 (0.068)	-0.237 (0.196)
الصحة	-0.155** (0.068)	-0.166** (0.079)	-0.265 (0.196)
فنون وترفيه	0.099 (0.146)	0.175 (0.149)	-0.592 (0.401)
خدمات أخرى	-0.122* (0.069)	-0.113 (0.073)	-0.243 (0.268)
أنشطة الأسر كصاحب عمل	0.028 (0.097)	-0.104 (0.105)	0.207 (0.253)
ملكية الشركة (مثال: الحكومة)			
قطاع عام	*0.083 (0.044)	**0.116 (0.048)	0.055 (0.113)
قطاع خاص	-0.017 (0.017)	0.037 (0.037)	-0.157** (0.157)



المتغير	(الكل) أجور بالساعة	(ذكور) أجور بالساعة	(إناث) أجور بالساعة
	(0.029)	(0.033)	(0.065)
قطاع استثماري	0.052-	0.010-	0.133-
	(0.055)	(0.059)	(0.153)
شركة دولية	0.109-	0.113-	
	(0.127)	(0.125)	
أخرى	0.357-	0.081-	**0.868-
	(0.223)	(0.181)	(0.404)
المهنة (مثال: المديرين)			
المهنيين	***0.197-	**0.124-	***0.292-
	(0.047)	(0.057)	(0.070)
الفنيين والمهنيين المساعدين	***0.196-	***0.186-	*0.175-
	(0.053)	(0.063)	(0.097)
الكتابة	***0.182-	***0.165-	***0.215-
	(0.052)	(0.063)	(0.079)
عمال الخدمة والمبيعات	***0.448-	***0.415-	***0.533-
	(0.052)	(0.061)	(0.121)
المهرة في الزراعة والغابات والأسماك	***0.245-	***0.244-	0.290-
	(0.076)	(0.085)	(0.217)
عمال الحرف والصناعات ذات الصلة	***0.338-	***0.313-	***0.529-
	(0.055)	(0.064)	(0.177)
عمال تشغيل المصانع والآلات والتجميع	***0.291-	***0.281-	0.240-
	(0.055)	(0.063)	(0.151)
المهن الأولية	***0.332-	***0.301-	***0.537-
	(0.061)	(0.070)	(0.151)
حجم الشركة مثال: ما بين (1-4) موظفين			
5-9	0.016-	0.022-	0.068
	(0.018)	(0.018)	(0.099)
10-24	***0.086-	***0.083-	0.099-
	(0.021)	(0.021)	(0.096)
25-49	**0.069-	***0.081-	0.032-
	(0.028)	(0.031)	(0.102)
50-99	**0.082-	**0.078-	0.089-
	(0.033)	(0.037)	(0.101)

المتغير	(الكل) أجور بالساعة	(ذكور) أجور بالساعة	(إناث) أجور بالساعة
+100	**0.049-	*0.043-	0.086-
	(0.025)	(0.026)	(0.096)
ثابت	***2.497	***2.471	***2.484
	(0.088)	(0.099)	(0.241)
ملاحظات	8,912	7,546	1,366
ومعامل التحديد (R ²)	0.186	0.178	0.298

ملاحظة: أخطاء معيارية صامدة بين قوسين

. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

الجدول 8- انحدارات "معادلات مينسر للمداخل" (Mincerian earnings regressions) (الأجور الشهرية)

المتغير	(الكل) الأجور الشهرية	(ذكور) الأجور الشهرية	(إناث) الأجور الشهرية
إناث	***0.264-		
	(0.026)		
ساعات / الأسبوع	***0.007	***0.007	***0.006
	(0.001)	(0.001)	(0.002)
التعليم (مثال: أ.م.ي)			
القراءة والكتابة	***0.106	***0.106	0.084
	(0.040)	(0.041)	(0.144)
تعليم ابتدائي	0.034	0.018	0.244
	(0.037)	(0.037)	(0.211)
تعليم إعدادي	**0.076	0.050	0.283
	(0.037)	(0.035)	(0.242)
تعليم ثانوي عام	0.078	0.057	0.150
	(0.048)	(0.050)	(0.164)
ثانوية فنية	***0.119	***0.093	0.191
	(0.026)	(0.026)	(0.118)
معهد ما بعد الثانوي	***0.178	***0.153	0.219
	(0.046)	(0.049)	(0.153)
تعليم جامعي	***0.220	***0.176	***0.379



المتغير	(الكل)	(ذكور)	(إناث)
الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية
دراسات عليا	***0.444	***0.467	***0.476
مهارات	***0.144	***0.178	0.036-
متزوج	***0.057	***0.080	0.040
خبرة في العمل	0.000	0.001-	***0.012
فترة حياة الوظيفة	***0.009	***0.007	*0.008
تدريب	*0.064	***0.122	0.106-
العضوية النقابية	***0.131	***0.103	***0.163
السمة الرسمية	***0.180	***0.161	***0.273
محافظة (مثال: القاهرة)	(0.027)	(0.028)	(0.079)
الإسكندرية	***0.310-	***0.318-	***0.358-
بورسعيد	0.035	0.012	0.252
السويس	0.131	0.148	0.061
دمياط	***0.318-	***0.336-	***0.289-
الدقهلية	***0.103-	***0.140-	0.068-
الشرقية	0.051	0.062	0.094-
القليوبية	***0.237-	***0.259-	0.158-
	(0.041)	(0.044)	(0.104)

المتغير	(الكل)	(ذكور)	(إناث)
الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية
كفر الشيخ	***0.140-	***0.151-	*0.178-
	(0.040)	(0.044)	(0.095)
الغربية	***0.280-	***0.325-	*0.178-
	(0.047)	(0.051)	(0.104)
المنوفية	***0.279-	***0.283-	*0.265-
	(0.047)	(0.048)	(0.147)
البحيرة	***0.109-	***0.119-	*0.157-
	(0.041)	(0.046)	(0.091)
الإسماعيلية	0.055	0.061	0.003
	(0.039)	(0.043)	(0.101)
الجيزة	0.062	0.060	0.014
	(0.045)	(0.049)	(0.135)
بني سويف	***0.115-	***0.113-	*0.237-
	(0.038)	(0.040)	(0.125)
الفيوم	***0.223-	***0.217-	0.277-
	(0.041)	(0.042)	(0.173)
المنيا	***0.140-	***0.143-	*0.156-
	(0.042)	(0.046)	(0.092)
أسيوط	**0.094-	**0.114-	0.019-
	(0.042)	(0.046)	(0.101)
سوهاج	***0.166-	***0.203-	0.008
	(0.041)	(0.046)	(0.076)
قنا	***0.237-	***0.243-	0.163-
	(0.040)	(0.042)	(0.148)
أسوان	**0.083-	0.058-	**0.277-
	(0.041)	(0.043)	(0.119)
الأقصر	**0.222-	***0.264-	0.022-
	(0.088)	(0.092)	(0.257)
قطاع (مثال. الزراعة)			
التعدين واستغلال المحاجر	**0.564	*0.572	0.282
	(0.264)	(0.306)	(0.480)
التصنيع	0.004	0.010	0.178-



المتغير	(الكل) الأجور الشهرية	(ذكور) الأجور الشهرية	(إناث) الأجور الشهرية
كهرباء؛ غاز	0.115	0.156	0.227-
إمدادات المياه؛ الصرف الصحي	0.106-	0.093-	0.227-
التشييد والبناء	**0.171	*0.160	0.101
تجارة الجملة والتجزئة	0.016-	0.022-	0.243-
النقل والتخزين	0.014	0.029	0.353-
الإقامة والمواد الغذائية	0.079	0.064	0.406-
المعلومات والاتصال	*0.225	0.178	0.285
الأنشطة المالية والتأمينية	0.053	0.088	0.251-
الأنشطة العقارية	0.448-	*0.488-	0.230
التخصصات المهنية والعلمية والتقنية.	0.100-	0.164-	0.057-
الخدمات الإدارية والدعم	0.035-	0.021-	0.329-
الإدارة العامة والدفاع	0.053-	0.004-	**0.464-
التعليم	0.112-	0.110-	**0.402-
الصحة	0.124-	0.112-	*0.360-
فنون وترفيه	0.005	0.157	***1.325-
خدمات أخرى	0.122-	0.082-	*0.588-

المتغير	(الكل)	(ذكور)	(إناث)
الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية
	(0.090)	(0.094)	(0.312)
أنشطة الأسر كصاحب عمل	0.010-	0.002-	0.163-
	(0.121)	(0.140)	(0.255)
ملكية الشركة (مثال: الحكومة)			
قطاع عام	**0.104	***0.142	0.091
	(0.047)	(0.052)	(0.118)
قطاع خاص	0.046	***0.096	0.088-
	(0.032)	(0.036)	(0.076)
قطاع استثماري	0.010	0.051	0.006
	(0.058)	(0.062)	(0.185)
شركة دولية	0.003-	0.002	
	(0.117)	(0.114)	
أخرى	0.541-	0.044-	**1.489-
	(0.345)	(0.157)	(0.728)
المهنة (مثال: المديرين)			
المهنيين	***0.216-	**0.151-	***0.271-
	(0.048)	(0.060)	(0.071)
الفنيين والمهنيين المساعدين	***0.176-	***0.185-	0.082-
	(0.056)	(0.066)	(0.105)
الكتابة	***0.198-	***0.195-	**0.176-
	(0.054)	(0.067)	(0.079)
عمال الخدمة والمبيعات	***0.362-	***0.326-	***0.505-
	(0.056)	(0.065)	(0.152)
المهرة في الزراعة والغابات والأسماك	***0.262-	**0.274-	0.221-
	(0.096)	(0.106)	(0.222)
عمال الحرف والصناعات ذات الصلة	***0.299-	***0.290-	**0.456-
	(0.059)	(0.069)	(0.203)
عمال تشغيل المصانع والآلات والتجميع	***0.253-	***0.261-	0.138-
	(0.059)	(0.068)	(0.168)
المهن الأولية	***0.353-	***0.327-	**0.428-
	(0.068)	(0.078)	(0.167)
حجم الشركة مثال: ما بين (4-1) موظفين			

المتغير	(الكل)	(ذكور)	(إناث)
	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية
5-9	*0.038	0.025	0.169
	(0.023)	(0.023)	(0.115)
10-24	***0.066	***0.076	0.034
	(0.025)	(0.026)	(0.110)
25-49	**0.080	*0.066	0.155
	(0.032)	(0.034)	(0.116)
50-99	0.061	0.063	0.073
	(0.038)	(0.043)	(0.119)
+100	***0.079	**0.074	0.080
	(0.028)	(0.030)	(0.109)
ثابت	***7.091	***7.102	***6.953
	(0.108)	(0.120)	(0.263)
ملاحظات	8,546	7,231	1,315
ومعامل التحديد (R2)	0.195	0.183	0.316

ملاحظة: أخطاء معيارية صامدة بين قوسين

. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

نظرًا للاختلافات القوية بين التوظيف في القطاعين العام والخاص، نقوم بحساب معادلات مينسر للمداخل منفصلة للقطاعين العام والخاص (الجدول 9). النقطة الأولى التي يجب ملاحظتها هي أن فجوة الأجور المشروطة بين الجنسين مختلفة تمامًا في القطاعين: -0.189 في القطاع العام و -0.377 في القطاع الخاص، بمعامل اثنين (النصف). ويشير هذا بوضوح إلى أهمية النظر بشكل خاص إلى القطاع الخاص لتقييم مدى فجوة الأجور بين الجنسين.

يضم التقرير التقديرات الكاملة مع جميع المحددات، والتي من أجل الإيجاز لا نعلق عليها بالتفصيل في هذا القسم. غير أن هناك نقطة عامة يجب ملاحظتها وهي أن المعاملات لا تختلف كثيرًا باختلاف الجنس. وهي نقطة سوف نلاحظها أيضًا عند النظر إلى تحليل الفجوة، حيث سنلاحظ أن معظم المكون غير المفسر / المبرر للفجوة لا يرجع إلى الاختلافات في قيمة/سعر الخصائص المحددة، ولكن في الثابت، والذي يؤكد ميل المعاملات إلى أن تكون متشابهة حسب الجنس.

الجدول 9. معادلات مينسر للمداخل (الأجور الشهرية) - القطاع الخاص مقابل القطاع العام

المتغير	Public			Private		
	(إناث)	(ذكور)	(الكل)	(إناث)	(ذكور)	(الكل)
	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية
إناث			***0.189-			***0.377-
			(0.030)			(0.046)
ساعات / الأسبوع	0.000	***0.003	***0.003	***0.012	***0.007	***0.008
	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.003)	(0.001)	(0.001)
التعليم (مثال: أمي)						
القراءة والكتابة	0.004	***0.289	***0.296	0.012	*0.082	*0.077
	(0.377)	(0.108)	(0.104)	(0.158)	(0.044)	(0.042)
تعليم ابتدائي	0.278	0.113	0.122	0.058	0.008-	0.007-
	(0.623)	(0.093)	(0.092)	(0.245)	(0.040)	(0.040)
تعليم إعدادي	0.203-	**0.241	**0.239	0.280	0.009	0.021
	(0.761)	(0.099)	(0.120)	(0.221)	(0.038)	(0.039)
تعليم ثانوي عام	0.152	**0.331	***0.403	*0.490-	0.013-	0.038-
	(0.304)	(0.134)	(0.110)	(0.289)	(0.054)	(0.054)
ثانوية فنية	0.031	***0.277	***0.311	0.058	*0.054	*0.053
	(0.306)	(0.078)	(0.075)	(0.143)	(0.028)	(0.028)
معهد ما بعد الثانوي	0.081	***0.395	***0.383	0.287	0.092	*0.120
	(0.324)	(0.103)	(0.093)	(0.334)	(0.061)	(0.063)
تعليم جامعي	0.257	***0.454	***0.499	0.216	***0.112	***0.133
	(0.316)	(0.093)	(0.085)	(0.205)	(0.042)	(0.042)
دراسات عليا	0.351	***0.777	***0.735	0.044-	0.064	0.055
	(0.322)	(0.124)	(0.102)	(0.266)	(0.143)	(0.138)
مهارات	0.007-	0.131	0.085	0.129	***0.173	***0.169
	(0.106)	(0.083)	(0.064)	(0.215)	(0.057)	(0.055)
متزوج	0.055	0.059	*0.068	0.014-	***0.101	***0.083
	(0.056)	(0.051)	(0.040)	(0.095)	(0.023)	(0.022)
خبرة في العمل	***0.015	0.001	0.003	0.006	0.002-	0.001-
	(0.004)	(0.002)	(0.002)	(0.009)	(0.001)	(0.001)
فترة حياة الوظيفة	**0.008	***0.012	***0.014	0.004	***0.005	***0.005
	(0.004)	(0.002)	(0.002)	(0.009)	(0.001)	(0.001)
تدريب	**0.188-	*0.082	0.008	0.015	**0.165	*0.130
	(0.079)	(0.049)	(0.040)	(0.179)	(0.080)	(0.074)
العضوية النقابية	**0.102	***0.101	***0.101	0.160	0.076	**0.110



Public			Private			المتغير
(إناث)	(ذكور)	(الكل)	(إناث)	(ذكور)	(الكل)	
الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	
(0.047)	(0.036)	(0.029)	(0.181)	(0.052)	(0.049)	
0.347	**0.159	*0.242	*0.235	***0.198	***0.205	السمة الرسمية
(0.144)	(0.080)	(0.071)	(0.120)	(0.032)	(0.031)	
قطاع (مثال. الزراعة)						
0.484	*0.455	0.557	0.315-	*0.637	0.570	التعدين واستغلال المحاجر
(0.615)	(0.254)	(0.348)	(0.366)	(0.381)	(0.352)	
0.064-	*0.241	**0.227	0.256-	0.027-	0.048-	التصنيع
(0.294)	(0.123)	(0.112)	(0.252)	(0.117)	(0.112)	
0.060	*0.249	**0.267		*0.347	0.312	كهرباء؛ غاز
(0.312)	(0.149)	(0.134)		(0.189)	(0.191)	
0.036-	0.008-	0.021		0.007	0.025-	إمدادات المياه؛ الصرف الصحي
(0.273)	(0.139)	(0.125)		(0.263)	(0.260)	
0.386	*0.248	**0.274	0.091	0.144	0.132	التشييد والبناء
(0.330)	(0.139)	(0.129)	(0.322)	(0.117)	(0.113)	
0.005-	0.001	0.024	0.372-	0.037-	0.068-	تجارة الجملة والتجزئة
(0.288)	(0.128)	(0.114)	(0.289)	(0.115)	(0.111)	
0.055-	0.123	0.119	0.245-	0.008	0.021-	النقل والتخزين
(0.396)	(0.125)	(0.114)	(0.383)	(0.118)	(0.114)	
0.024-	0.115-	0.122-	0.327-	0.049	0.025	الإقامة والمواد الغذائية
(0.343)	(0.152)	(0.187)	(0.361)	(0.121)	(0.117)	
***1.175	*0.331	***0.466	0.127-	0.120	0.122	المعلومات والاتصال
(0.281)	(0.194)	(0.180)	(0.351)	(0.156)	(0.149)	
0.018	0.209	0.204	0.325-	0.016-	0.001-	الأنشطة المالية والتأمينية
(0.314)	(0.145)	(0.127)	(0.391)	(0.217)	(0.180)	
-	-	-		0.368-	0.381-	الأنشطة العقارية
				(0.303)	(0.311)	
0.004-	0.254	*0.243	0.002	0.259-	0.164-	التخصصات المهنية والعلمية والتقنية.
(0.241)	(0.163)	(0.133)	(0.388)	(0.159)	(0.158)	
0.325-	0.089	0.046	0.348-	0.037-	0.081-	الخدمات الإدارية والدعم
(0.289)	(0.205)	(0.159)	(0.320)	(0.137)	(0.131)	
0.203-	0.091	0.078	0.079-	0.194-	0.205-	الإدارة العامة والدفاع
(0.252)	(0.113)	(0.101)	(0.394)	(0.188)	(0.180)	
0.147-	0.118-	0.062-	0.319-	0.055-	0.234-	التعليم

المتغير	Public			Private		
	(إناث) الأجور الشهرية	(ذكور) الأجور الشهرية	(الكل) الأجور الشهرية	(إناث) الأجور الشهرية	(ذكور) الأجور الشهرية	(الكل) الأجور الشهرية
الصحة	(0.247)	(0.111)	(0.100)	(0.319)	(0.173)	(0.144)
	0.056	0.026-	0.090	**0.605-	0.126-	**0.327-
فنون وترفيه	(0.254)	(0.120)	(0.106)	(0.265)	(0.148)	(0.131)
	**1.018-	0.176	0.170-		0.215	0.176
خدمات أخرى	(0.437)	(0.145)	(0.229)	(0.202)	(0.202)	(0.202)
	**1.094-	0.082-	0.151-	0.065-	0.077-	0.098-
أنشطة الأسر كصاحب عمل	(0.535)	(0.121)	(0.118)	(0.328)	(0.132)	(0.125)
	0.203-	0.040	0.017-	0.051-	0.045-	0.059-
المهنة (مثال: المديرين)	(0.409)	(0.142)	(0.219)	(0.317)	(0.166)	(0.148)
المهنيين	**0.195-	**0.152-	***0.189-	**0.928-	0.040	0.074-
	(0.076)	(0.072)	(0.055)	(0.364)	(0.100)	(0.098)
الفنيين والمهنيين المساعدين	0.090-	*0.157-	**0.146-	0.499-	0.005-	0.006-
	(0.115)	(0.084)	(0.068)	(0.349)	(0.096)	(0.095)
الكتابة	*0.154-	**0.208-	***0.205-	*0.634-	0.037	0.024
	(0.086)	(0.084)	(0.063)	(0.368)	(0.109)	(0.104)
عمال الخدمة والمبيعات	**0.825-	***0.238-	***0.277-	**0.805-	0.120-	0.142-
	(0.341)	(0.089)	(0.078)	(0.341)	(0.092)	(0.091)
المهرة في الزراعة والغابات والأسماك	0.290-	*0.384-	**0.377-	0.627-	0.069-	0.080-
	(0.216)	(0.213)	(0.175)	(0.426)	(0.147)	(0.143)
عمال الحرف والصناعات ذات الصلة	***1.037-	***0.368-	***0.395-	**0.811-	0.069-	0.084-
	(0.303)	(0.115)	(0.102)	(0.389)	(0.094)	(0.092)
عمال تشغيل المصانع والآلات والتجميع	0.107	***0.295-	***0.273-	*0.681-	0.054-	0.062-
	(0.298)	(0.101)	(0.087)	(0.383)	(0.094)	(0.093)
المهن الأولية	0.258-	***0.374-	***0.390-	**0.852-	0.100-	0.125-
	(0.538)	(0.121)	(0.107)	(0.367)	(0.104)	(0.101)
حجم الشركة مثال: ما بين (4-1) موظفين	0.007-	0.009-	0.010-	0.198	0.032	**0.048
5-9	(0.280)	(0.072)	(0.078)	(0.129)	(0.024)	(0.024)
10-24	0.022-	0.048	0.032	0.025-	***0.085	***0.079
	(0.261)	(0.064)	(0.069)	(0.141)	(0.028)	(0.028)
25-49	0.069	0.060	0.048	*0.344	**0.095	***0.124



المتغير	Public			Private		
	(ذكور)	(الكل)	(إناث)	(ذكور)	(الكل)	(إناث)
الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية
	(0.063)	(0.068)	(0.203)	(0.043)	(0.042)	(0.256)
50-99	0.038	0.017	0.150	*0.119	*0.129	0.016-
	(0.060)	(0.068)	(0.247)	(0.072)	(0.068)	(0.258)
+100	***0.158	0.101	0.156	0.002-	0.023	0.023-
	(0.052)	(0.062)	(0.144)	(0.038)	(0.037)	(0.253)
محافظة (مثال: القاهرة)						
الإسكندرية	0.118-	*0.150-	**0.380-	***0.387-	***0.384-	*0.273-
	(0.103)	(0.083)	(0.161)	(0.068)	(0.061)	(0.141)
بورسعيد	0.084	0.135	0.131	0.001	0.005-	0.210
	(0.254)	(0.181)	(0.273)	(0.068)	(0.064)	(0.206)
السويس	0.322	0.222	0.618	0.057	0.092	0.059
	(0.210)	(0.164)	(1.069)	(0.134)	(0.139)	(0.202)
دمياط	0.119-	0.118-	**0.482-	***0.404-	***0.415-	0.165-
	(0.129)	(0.085)	(0.228)	(0.058)	(0.056)	(0.115)
الدقهلية	0.063-	0.020-	0.181-	***0.176-	***0.170-	0.077-
	(0.088)	(0.072)	(0.142)	(0.045)	(0.042)	(0.121)
الشرقية	0.008-	0.034-	0.090-	**0.087	**0.079	0.123-
	(0.086)	(0.067)	(0.166)	(0.042)	(0.040)	(0.117)
القليوبية	0.112-	**0.143-	0.060-	***0.309-	***0.291-	*0.235-
	(0.084)	(0.067)	(0.196)	(0.052)	(0.050)	(0.129)
كفر الشيخ	0.076-	*0.116-	0.040	***0.184-	***0.159-	***0.271-
	(0.095)	(0.067)	(0.224)	(0.051)	(0.051)	(0.085)
الغربية	*0.150-	0.102-	0.239-	***0.400-	***0.376-	0.026-
	(0.086)	(0.064)	(0.184)	(0.062)	(0.060)	(0.104)
المنوفية	0.059-	0.108-	*0.292-	***0.362-	***0.368-	0.228-
	(0.092)	(0.086)	(0.159)	(0.058)	(0.054)	(0.200)
البحيرة	0.009	0.041-	0.061-	**0.142-	***0.139-	*0.196-
	(0.083)	(0.063)	(0.181)	(0.057)	(0.053)	(0.104)
الإسماعيلية	0.080	0.022	0.364	0.066	0.084	0.117-
	(0.077)	(0.057)	(0.280)	(0.054)	(0.054)	(0.094)
الجيزة	**0.191	**0.146	*0.383	0.023	0.039	0.120-
	(0.091)	(0.073)	(0.216)	(0.057)	(0.055)	(0.155)
بني سويف	0.141-	***0.226-	0.088-	***0.141-	***0.134-	**0.336-
	(0.115)	(0.087)	(0.235)	(0.043)	(0.042)	(0.133)
الفيوم	**0.182-	***0.252-	0.062-	***0.260-	***0.265-	*0.396-

المتغير	Public			Private		
	(إناث)	(ذكور)	(الكل)	(إناث)	(ذكور)	(الكل)
الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية	الأجور الشهرية
	(0.214)	(0.083)	(0.085)	(0.194)	(0.048)	(0.046)
المنيا	0.096-	0.023	0.019-	*0.374-	***0.218-	***0.232-
	(0.107)	(0.114)	(0.080)	(0.213)	(0.048)	(0.047)
أسيوط	0.131-	0.051-	0.072-	0.273	***0.155-	***0.137-
	(0.128)	(0.114)	(0.084)	(0.184)	(0.050)	(0.048)
سوهاج	0.017-	0.017	0.011	0.232-	***0.304-	***0.292-
	(0.085)	(0.081)	(0.058)	(0.256)	(0.055)	(0.054)
قنا	0.104-	0.051-	0.069-	*0.619-	***0.314-	***0.325-
	(0.156)	(0.087)	(0.069)	(0.369)	(0.049)	(0.048)
أسوان	*0.223-	0.042	0.043-	**0.638-	*0.088-	**0.113-
	(0.124)	(0.090)	(0.071)	(0.314)	(0.050)	(0.049)
الأقصر	0.022-	0.029	0.004	0.125-	***0.382-	***0.384-
	(0.279)	(0.128)	(0.131)	(0.651)	(0.121)	(0.118)
Constant	***6.989	***6.761	***6.677	***7.209	***7.076	***7.084
	(0.515)	(0.202)	(0.175)	(0.430)	(0.155)	(0.149)
ملاحظات	878	1,867	2,745	437	5,364	5,801
ومعامل التحديد (R ²)	0.289	0.218	0.217	0.313	0.166	0.193

ملاحظة: أخطاء معيارية
صامدة بين قوسين
p<0.01, ** p<0.05, *** .
* p<0.10

٥.٢.٢ ه. تحليل أوكساكا - بلايندر في للأجور بالساعة والأجور الشهرية لجميع العاملين بأجر

تسمح لنا معادلات مينسر بتقدير فجوة الأجور المعدلة بين الجنسين، بمجرد أخذ أبعاد أخرى غير الجنس في الاعتبار. ومع ذلك، لا تعطي هذه الوسيلة إشارة إلى مساهمة كل بُعد من الأبعاد في فجوة الأجور الأولية بين الجنسين. كما أنه يفترض صراحةً أن الرجال والنساء يحصلون على نفس المكافآت ويتقاضون أجورًا متساوية مقابل نفس الخصائص. إن تحليل أوكساكا (1973) وبلايندر (1973)، والذي سوف نطلق عليه من الآن فصاعدًا اسم تحليل أوكساكا - بلايندر (Oaxaca-Blinder)، يحدد مكونين للفجوة الخام بين الجنسين عند متوسط المتغيرات المشتركة: المكون الذي يرجع إلى الاختلافات في الخصائص المرصودة، ويسمى التأثير الكمي أو المكون المبرر/المفسر للفجوة، والمكون المعدل بسبب عوائد تلك الخصائص، ويسمى تأثيرات السعر أو المكون غير المبرر للفجوة، كما هو مذكور في



مزيد من التفاصيل في قسم المنهجية¹². يسمح لنا الروتين المتاح في برنامج ستاتا (Stata) بتجميع تأثيرات العديد من المتغيرات في كمية واحدة وتأثير واحد للسعر لهذه المجموعة من الخصائص: على سبيل المثال إذا أشرنا إلى قطاعات الصناعة، فقد نحدد تأثير الكمية والسعر لكل صناعة على حدة، كما يمكن تحديد التأثير الكلي لجميع الصناعات المدرجة في التحليل أيضًا. وينطبق الأمر نفسه على مجموعات متجانسة أخرى من المتغيرات. وقد قمنا بتجميع المتغيرات حسب مستويات التحصيل العلمي، والحالة الاجتماعية، والخبرة العملية، ومدة العمل، والتدريب، والعضوية النقابية، ومكان الإقامة حسب المحافظة في مصر. في تحليل التحلل الأول، نستبعد خصائص الوظيفة.

فيما يلي نستعرض ثلاثة جداول لتحلل أواكساكا - بلايندر (Oaxaca-Blinder)، لكل من لوغاريتم الأجور بالساعة والأجور الشهرية. حيث لا يتضمن الأول إلا متغيرات ما يسمى بمعادلة مينسر للمداخل الموسعة، التي تشمل على فقط متغيرات رأس المال البشري والحالة الاجتماعية والموقع (الجدول 10). ويتضمن الجدول الثاني أيضًا بعض خصائص التوظيف، مثل حجم الشركة ونوعية ملكيتها وقطاع الصناعة (الجدول 11). أما الجدول الثالث، المقدم في القسم الفرعي التالي، فيتضمن أيضًا ضوابط التحيز في اختيار العينة، للتحقق من شكل الفجوة بين الجنسين في متوسط المتغيرات المشتركة إذا أخذنا في الاعتبار النساء اللواتي لا يعملن وقمنا بتقدير ما يمكن أن يكون أجورهم بالأسعار الحالية لخصائصهم الفردية (الجدول 14). ويتيح لنا ذلك بتقديم تقدير لفجوة الأجور بين الجنسين التي كانت ستشهداها النساء إذا قلت العينة المختارة من النساء التي تعمل. ونتوقع أن تزداد الفجوة بين الجنسين بشكل كبير مقارنة بالمستوى الحالي، والذي يتأثر بشدة باختيار النساء الأكثر مهارة وموهبة وحافراً للعمل. لاحظ أنه، لأسباب سنشرحها لاحقًا، نستبعد من هذا التقدير الأخير خصائص الوظيفة غير المحددة للنساء غير العاملات¹³. ولفهم الجداول بشكل أفضل، يُنصح بإلقاء نظرة على الجدول أ 1. (A.1) في الملحق الأول الذي يحتوي على جميع تعريفات المتغيرات.

يقدم الجدول 10 التقديرات الأولى بناءً على معادلات مينسر للمداخل الموسعة للأجور بالساعة للرجال والنساء. لاحظ أن "التنبؤ 1" و "التنبؤ 2" يمثلان متوسط أجر النساء والرجال، على التوالي، والفرق هو مقياس للفجوة الأولية، وفقا للمناقشة التي أجريت في قسم المنهجية. من الواضح أن الأمر نفسه ينطبق على جميع الجداول التالية التي تطبق تحليل التحلل. ويتم الإقرار بالتأثيرات الإجمالية للكمية والسعر في الصف الأخير من هذا الجدول باسم "إجمالي". وتعتبر الفجوة بين الجنسين صغيرة كما ذكر سابقا. فلا تزيد الفجوة بين الجنسين مع افتراض ثبات باقي المتغيرات عن 1%. هذا من حيث فجوة الأجور بالساعة، والتي تشمل عدد ساعات العمل الأكبر بكثير التي يشغلها الرجال. ومع ذلك، هذا هو المجموع الجبري لتأثيرين متعاكسين يكادان يتساويان مع بعضهما البعض. غير أن التأثير الكمي، في الواقع، كان لصالح النساء، مما يشير إلى أن النساء العاملات يقدمن خصائص إنتاجية أفضل من الرجال. بمعنى آخر، إذا حصلت المرأة على نفس العوائد التي يحصل عليها الرجل لكل خاصية، فإنها ستكسب 13.8% أكثر من الرجل. ومع ذلك، يتقاضى الرجال أجرًا أعلى لكل خاصية من خصائص الإنتاجية: إذا كانت لديهم نفس خصائص النساء، فإنهم سيحصلون على أجر أعلى في الساعة بنسبة 14.4%. ويصل المجموع الجبري لهذين التأثيرين إلى فجوة شرطية بين الجنسين في متوسط المتغيرات المشتركة تبلغ حوالي -0.6%.

12 يعتبر التأثير الكمي «مفسرًا» لأنه يعتمد على خاصية معينة، على سبيل المثال، تتمتع النساء بتعليم أعلى من الرجال؛ ويعتبر تأثير السعر «غير مفسر» لأن الرجال والنساء يحصلون على سعر مختلف لنفس الخصائص، لكننا لا نعرف السبب بالضبط.

13 وفقًا لكامبيرون وتريفيدي (2009)، عند تنفيذ إجراء تصحيح اختيار عينة هيكرمان، يجب أن تتضمن المعادلة الرئيسية ومعادلة الاختيار نفس عوامل الانحدار

كما ذكرنا سابقاً، فإن النساء العاملات يتمتعن بمستوى أفضل من التعليم مقارنة بالرجال، مما يؤدي إلى تأثير إيجابي محتمل على الفجوة بين الجنسين يقدر بحوالي 7.4٪، محسوباً بتحليل أوكساكا - بلايندر، كما تزيد نسبة العضوية النقابية بين النساء مقارنة بالرجال مما يؤدي إلى تأثير إيجابي على الأرباح بنحو 6.1٪. أما خصائص الإنتاجية الأخرى فلا يبدو أنها تؤثر كثيراً على الأرباح.

الجزء الأكبر من الأجر الأعلى للرجال هو الثابت (39.7٪)، وهو ما يؤكد النتيجة التي لوحظت بالفعل عند التعليق على معادلات مينسر للمداخل حسب الجنس ويشير إلى أنها لا تتعلق بأي خصائص محددة، ولكن حقيقة وجوده بوصفه رجلاً وخبرة العمل (21.5٪).

بعبارة أخرى، يُظهر التحليل أنه يجب أن تحصل النساء على أجر أعلى من الرجال إذا تم أخذ خصائصهن في الاعتبار بشكل مناسب. ومع ذلك، يتقاضى الرجال أجراً أعلى مقابل نفس الخصائص. لذلك، فإن المحدد الرئيسي لفجوة الأجور في الساعة غير مفسر وبالتالي يمكن أن يُعزى إلى التمييز لصالح الرجال. وهذا يعني: الميل إلى دفع رواتب للرجال أكبر من النساء مقابل أي خصائص إنتاجية معينة.

الجدول 10. تحليل أوكساكا مع متغيرات HC فقط (الأجر بالساعة ؛ 2018)

lh wage	.Coef	.Std. Err	Z	P>z	[Interval 95%] .Conf	
التباين						
التنبؤ_1	2.304	0.035	65.130	0.000	2.235	2.374
التنبؤ_2	2.311	0.020	117.080	0.000	2.272	2.349
الفرق	0.006-	0.041	0.160-	0.874	0.086-	0.073
مفسر						
المستوى التعليمي	0.074	0.007	10.990	0.000	0.061	0.088
متزوج	0.002-	0.001	2.110-	0.035	0.004-	0.000
خبرة العمل	0.005-	0.002	1.940-	0.053	0.009-	0.000
خبرة خاصة	0.001	0.003	0.500	0.618	0.004-	0.006
التدريب	0.009	0.002	3.840	0.000	0.004	0.013
العضوية النقابية	0.061	0.006	10.050	0.000	0.049	0.073
حكومة	0.001-	0.005	0.180-	0.858	0.011-	0.010
المجموع	0.138	0.011	12.850	0.000	0.117	0.159
غير مفسر						
المستوى التعليمي	0.035	0.026	1.370	0.172	0.015-	0.086
متزوج	0.022	0.031	0.710	0.476	0.039-	0.084
خبرة في العمل	0.215	0.060	3.560	0.000	0.097	0.333
خبرة خاصة	0.014-	0.054	0.250-	0.802	0.120-	0.093
التدريب	0.018-	0.006	3.000-	0.003	0.030-	0.006-
العضوية النقابية	0.009	0.016	0.550	0.586	0.022-	0.039
حكومة	0.003	0.033	0.090	0.931	0.061-	0.067

0.276-	0.517-	0.000	6.470-	0.061	0.397-	-ثابت
0.065-	0.223-	0.000	3.570-	0.040	0.144-	المجموع

ملحوظة: "النتيئة 1" و "النتيئة 2" هما متوسط أجر النساء والرجال على التوالي والفرق هو مقياس الفجوة الأولى، كما نوقش في قسم المنهجية. وينطبق الأمر نفسه ي على جميع الجداول التالية.

لا يؤدي التحلل، بما في ذلك خصائص التوظيف للرجال والنساء (الجدول 11)، إلا إلى نتائج تختلف اختلافا قليلا، بالإضافة إلى بعض الأفكار الأخرى القادمة من خصائص التوظيف للوظائف التي يشغلها الرجال والنساء بالفعل. ولا تزال الفجوة بين الجنسين بشكل عام، مع ثبات باقي المتغيرات، منخفضة للغاية عند متوسط التوزيع. فيكون هنا تأثير الكمية والسعر أكبر قليلاً، كنتيجة للعدد الأكبر من العوامل التي تم أخذها في الاعتبار.

تميل التأثيرات الكمية الإجمالية إلى تقليص الفجوة لصالح النساء بنسبة -17.1٪، بينما تميل تأثيرات السعر إلى زيادة الفجوة بنسبة 23.2٪. بعبارة أخرى، إذا كانت المرأة تحصل على أجر مساو لأجر الرجل، فستحصل على علاوة أجر قدرها 17.4٪، مما يشير إلى أن النساء العاملات يتمتعن بخصائص إنتاجية أفضل من الرجال العاملين. ومع ذلك، نظراً لأن الرجال يتقاضون أجوراً أكثر من النساء مقابل نفس الخصائص، فإنهم يحصلون على أجر أعلى وليس أقل من النساء. الفجوة الكلية هي المجموع الجبري لتأثير الكمية والسعر.

من بين التأثيرات الكمية لصالح المرأة يمكن أن نذكر ثلاثة عوامل رئيسية: سنوات التعليم (+ 5.2٪)، والعضوية النقابية (+ 5.3٪)، ونوع المهنة (+ 9.5٪). ويكون قطاع الصناعة لصالح الرجال بنسبة 2.9٪. وبعبارة أخرى، فإن النساء العاملات يتمتعن في المتوسط بتعليم أعلى من الرجال؛ هن في كثير من الأحيان عضوات نقابيات؛ ويعملن في وظائف مردودها أكبر. ومع ذلك، يتم توظيفهن بشكل أكثر تكراراً في القطاعات التي تدفع أقل بقليل (ذات المردود الأقل) من القطاعات التي يعمل فيها الرجال بشكل متكرر، كما وجدت الدراسات السابقة عادةً في معظم دول العالم. وفي الواقع، تميل القطاعات التي يهيمن عليها الذكور إلى دفع أجور للرجال أكثر من النساء. غير أن هذا التأثير كان أقل من المتوقع في مصر.

ومن بين أهم التأثيرات السعرية الثابت (-31.3٪)، وقطاعات الصناعة (-13.1٪) وخبرة العمل (-19.9٪) وهي خبرة العمل في الوظيفة الحالية، مقاسة بالسنوات. بمعنى آخر، يتم توظيف الرجال بشكل أكثر تواتراً في القطاعات التي تدفع لهم أجوراً أعلى ويكافأون أكثر على خبرتهم في العمل. وبشكل عام، تميل القطاعات التي يهيمن عليها الذكور إلى دفع أجور أعلى للرجال من النساء. وهناك عامل آخر، وهو الثابت، حيث يشير إلى أن ميل أرباب العمل لدفع المزيد للرجال هو أيضاً غير محدد ولا يعتمد على خاصية معينة.

الجدول 11. تحليل أوكاسكا مع خصائص التوظيف (الأجر بالساعة؛ 2018)

lh wage	.Coef	.Std. Err	Z	P>z	[Interval .Conf 95%]	
التباين						
التنبؤ_1	2.277	0.133	17.060	0.000	2.015	2.539
التنبؤ_2	2.338	0.025	95.110	0.000	2.290	2.386
الفرق	0.061-	0.136	0.450-	0.652	0.327-	0.205
مفسر						
المستوى التعليمي	0.052	0.007	6.910	0.000	0.037	0.066
متزوج	0.004-	0.002	1.890-	0.058	0.009-	0.000
خبرة العمل	0.001	0.002	0.570	0.572	0.003-	0.006
خبرة خاصة	0.008	0.002	3.360	0.001	0.003	0.013
التدريب	0.053	0.007	7.910	0.000	0.040	0.067
العضوية النقابية	0.003-	0.005	0.670-	0.502	0.013-	0.006
القطاع	0.029-	0.037	0.780-	0.438	0.102-	0.044
المهنة	0.095	0.015	6.490	0.000	0.066	0.124
حجم الشركة	0.001-	0.006	0.220-	0.829	0.013-	0.010
المجموع	0.171	0.034	4.990	0.000	0.104	0.239
غير مفسر						
المستوى التعليمي	0.017	0.032	0.520	0.602	0.046-	0.079
خبرة العمل	0.199	0.063	3.170	0.002	0.076	0.322
خبرة خاصة	0.029-	0.056	0.510-	0.608	0.139-	0.081
التدريب	0.020-	0.007	2.990-	0.003	0.032-	0.007-
العضوية النقابية	0.027	0.017	1.530	0.125	0.007-	0.060
الحكومة	0.018	0.035	0.520	0.605	0.050-	0.086
القطاع	0.131-	0.131	1.000-	0.316	0.388-	0.126
المهنة	0.007	0.027	0.260	0.797	0.046-	0.059
حجم الشركة	0.007-	0.010	0.690-	0.491	0.025-	0.012
_الثابت	0.313-	0.092	3.380-	0.001	0.494-	0.132-
المجموع	0.232-	0.135	1.720-	0.086	0.497-	0.032

تم عرض تحليل أوكاسكا - بلايندر (Oaxaca-Blinder) للأجور الشهرية من حيث فقط رأس المال البشري والمتغيرات الفردية الأخرى في الجدول التالي (الجدول 12). فهذه هي المتغيرات الخارجية الأكثر صرامة كما تمت الإشارة لها في القسم المعني بالمنهجية. فبينما ترتبط خصائص الوظيفة بالأجور، تصل الفجوة بين الجنسين إلى -0.0185. ومن المثير للاهتمام أن خصائص الإنتاجية في صالح المرأة. فإذا تقاضت النساء نفس أجر الرجال عن كل خاصية، تكسب النساء حوالي 11.8% أجور أعلى. ومع ذلك، يتقاضى الرجال أجرًا أعلى لكل خاصية، وإذا كان لديهم نفس خصائص النساء، فستكون



هناك فجوة بين الجنسين بنسبة -30.3%. بعبارة أخرى، تتمتع النساء بمستويات تعليمية أعلى ومهارات أعلى وغالبًا ما يكونن أعضاء في النقابات، لكنهن يعملن لعدد ساعات أقل. ويتم تحديد أهم تأثير للسعر من خلال الثابت، مما يشير إلى أن جميع الخصائص يكون مردودها أكبر في حالة الرجال. بعبارة أخرى، هناك اتجاه عام لزيادة أجر الرجال بسبب جنسهم، بغض النظر عن خصائصهم.

الجدول 12. تحليل أوكاساكا - بلايندر مع متغيرات HC فقط (الأجور الشهرية ! 2018)

Inm wage	Coefficient	.std. err	z	P>z	[95% interval conf]
التيابن					
التيابن_1	7.241	0.040	180.14	0	7.162-7.319
التيابن_2	7.426	0.021	348.82	0	7.384-7.468
الاختلاف	0.185-	0.045	4.08-	0	0.275-0.096-
مفسر					
الساعات/الأسبوع	0.049-	0.004	11.16-	0	0.057-0.040-
المستوى التعليمي	0.062	0.008	8.21	0	0.047-0.077
المهارات	0.043	0.006	6.73	0	0.030-0.056
متزوج	0.004-	0.001	2.79-	0.005	0.007-0.001-
خبرة العمل	0.003-	0.003	1.05-	0.294	0.008-0.002
خبرة خاصة	0.002	0.003	0.82	0.412	0.003-0.008
التدريب	0.006	0.002	2.61	0.009	0.001-0.010
العضوية النقابية	0.046	0.006	7.43	0	0.034-0.058
الحكومة	0.013	0.007	2.04	0.041	0.001-0.026
المجموع	0.118	0.013	9.18	0	0.093-0.143
غير مفسر					
الساعات/الأسبوع	0.008	0.073	0.11	0.912	0.134-0.150
المستوى التعليمي	0.051	0.031	1.64	0.102	0.010-0.113
المهارات	0.056-	0.039	1.44-	0.151	0.132-0.020
متزوج	0.027-	0.038	0.71-	0.478	0.100-0.047
خبرة العمل	0.230	0.066	3.48	0.001	0.100-0.359
خبرة خاصة	0.037	0.059	0.64	0.524	0.078-0.152
التدريب	0.020-	0.007	2.89-	0.004	0.033-0.006-
العضوية النقابية	0.027	0.019	1.44	0.15	0.010-0.063
الحكومة	0.002-	0.037	0.06-	0.949	0.075-0.070
_الثابت	0.552-	0.109	5.08-	0	0.765-0.339-
المجموع	0.303-	0.045	6.68-	0	0.392-0.214-

عندما ندرج في تحليل الأجور الشهرية أيضًا خصائص سوق العمل (الجدول 13)، ترتفع فجوة الأجور بين الجنسين إلى -0.297، لكن قصة التحلل متشابهة جدًا. التأثيرات الكمية هي لصالح النساء، باستثناء ساعات العمل، في حين أن التأثيرات السعرية كانت لصالح الرجال. كما أن نوع المتغيرات التي تعتبر مهمة بشكل خاص هي نفسها كما في التقديرات السابقة. هناك القليل من الأدلة على أن الفصل يعمل على زيادة الفجوة بين الجنسين. حيث تميل النساء إلى العمل في القطاعات ونوع الملكية التي تدفع أقل قليلًا، ولكن، من ناحية أخرى، في المهن، والشركات ذات الحجم الذي يدفع أكثر قليلًا. علاوة على ذلك، تميل النساء في كثير من الأحيان إلى الحصول على عقود منتظمة مرتبطة بأجور أعلى، كما ذكرنا أعلاه.

يعمل الثابت بشكل خاص على زيادة الفجوة بشكل كبير، مما يشير إلى أنه بغض النظر عن الخصائص، يتقاضى الرجال أجورًا أعلى بنسبة 50٪ من النساء. سنرى فيما يلي أن القطاع الخاص يلعب دورًا مهمًا للغاية في هذا الصدد.

الجدول 13. تحليل أوأكساكا - بلايندر مع متغيرات سوق العمل (الأجور الشهرية ؛ 2018)

Inm wage	Coefficient	.std. err	Z	P>z	[95% interval conf]	
التباين						
التنبؤ_1	7.176	0.139	51.63	0	6.904	7.449
التنبؤ_2	7.473	0.030	245.38	0	7.414	7.533
الاختلاف	0.297-	0.142	2.09-	0.037	0.576-	0.018-
مفسر						
الساعات/الأسبوع	0.056-	0.005	11.15-	0	0.066-	0.046-
المستوى التعليمي	0.050	0.008	5.96	0	0.034	0.067
المهارات	0.023	0.007	3.46	0.001	0.010	0.037
متزوج	0.003-	0.001	2.46-	0.014	0.006-	0.001-
خبرة العمل	0.000	0.003	0.18-	0.855	0.006-	0.005
خبرة خاصة	0.003	0.003	0.93	0.351	0.003-	0.008
التدريب	0.004	0.002	1.83	0.067	0.000	0.009
العضوية النقابية	0.036	0.007	5.16	0	0.022	0.049
الحكومة	0.008	0.006	1.36	0.175	0.004-	0.020
الصبغة الرسمية للوظيفة	0.064	0.010	6.6	0	0.045	0.083
القطاع	0.041-	0.049	0.83-	0.407	0.137-	0.056
ملكية الشركة	0.020-	0.013	1.51-	0.131	0.046-	0.006
المهنة	0.049	0.017	2.81	0.005	0.015	0.083
حجم الشركة	0.019	0.007	2.6	0.009	0.005	0.034
المجموع	0.135	0.044	3.1	0.002	0.050	0.221
غير مفسر						
الساعات/الأسبوع	0.041-	0.076	0.53-	0.593	0.189-	0.108

0.099	0.046-	0.475	0.71	0.037	0.026	المستوى التعليمي
0.007-	0.168-	0.032	2.14-	0.041	0.088-	المهارات
0.046	0.105-	0.44	0.77-	0.038	0.030-	متزوج
0.319	0.067	0.003	3	0.064	0.193	خبرة العمل
0.119	0.099-	0.856	0.18	0.056	0.010	خبرة خاصة
0.007-	0.034-	0.004	2.9-	0.007	0.021-	التدريب
0.055	0.019-	0.343	0.95	0.019	0.018	العضوية النقابية
0.074	0.074-	0.994	0.01	0.038	0.000	الحكومة
0.183	0.034-	0.177	1.35	0.055	0.075	الصيغة الرسمية للوظيفة
0.078	0.492-	0.155	1.42-	0.146	0.207-	القطاع
0.450	0.044-	0.107	1.61	0.126	0.203	ملكية الشركة
0.058	0.078-	0.769	0.29-	0.035	0.010-	المهنة
0.011	0.033-	0.322	0.99-	0.011	0.011-	حجم الشركة
0.173-	0.928-	0.004	2.86-	0.193	0.551-	الثابت
0.143-	0.722-	0.003	2.93-	0.148	0.433-	المجموع

٥.٢.٣ تحليل أوكساكا - بليندر مع الاختيار

في هذا القسم، نقترح تحليل أوكساكا - بليندر (Oaxaca-Blinder) مع تصحيح تحيز اختيار العينة، على غرار مساهمة ((Neuman and Oaxaca (2004)). يهدف هذا التحليل إلى فهم الفجوة بين الجنسين، إذا أخذنا في الاعتبار النساء غير العاملات في التحليل. نفترض أن النساء غير العاملات لديهن مهارات وخصائص إنتاجية أقل من النساء العاملات، إذا كان هذا صحيحًا، فيجب أن تزداد فجوة الأجور بين الجنسين بمجرد ضبط الأجور المتوقعة للنساء اللاتي لا يعملن.

تحقيقًا لهذه الغاية، نقوم بتنفيذ التحليل ليس على أساس تقديرات بسيطة بطريقة المربعات الصغرى العادية، ولكن على تقديرات هيكلية للأجور بالساعة، أي تقديرات معادلات الأجور بما في ذلك ضوابط التحيز في اختيار العينة. باتباع طريقة كاميرون وتريفيدي (2009)، نستبعد من المعادلة الرئيسية المتغيرات المتعلقة بخصائص التوظيف، والتي هي غير المحددة للنساء غير العاملات في معادلة الاختيار. في الواقع، يجب أن يكون للمعادلتين نفس الانحدار بالضبط، باستثناء المتغيرات ذات الأثر.

نستخدم عينة وهمية لتمثل النساء اللواتي لديهن أطفال وما إذا كانت الأسرة تدفع إيجارًا لمنزلهم كمتغيرات ذات أثر في معادلة الاختيار. يجب أن يقلل المتغير الأول من احتمالية عمل المرأة، من خلال زيادة أجرها المحجوز، بينما يجب أن يقلل المتغير الأخير من الأجر المحجوز، وهو عامل يحتمل أن يزيد من احتمالية مشاركة المرأة في سوق العمل. لقد وجدنا تأثيرًا ذا دلالة إحصائية لإنجاب الأطفال على احتمالية مشاركة النساء في سوق العمل. بدلاً من ذلك، فإن العينة الوهمية للأسر التي تدفع إيجار منزلها ليست ذات دلالة إحصائية.

بمجرد ضبط اختيار أكثر النساء مهارة في العمل (الجدول 14)، نجد أن الفجوة في الأجور بالساعة تزداد بنحو 32%. بمعنى آخر، إذا تمكنا من تضمين في حساب أجر الساعة، أجور النساء غير العاملات حاليًا، في حالة كونهن موظفات، فتبلغ الفجوة بالنسبة للنساء عمومًا 32%. وهذا يؤكد فرضيتنا السابقة

المتمثلة في الاختيار القوي للنساء الأكثر مهارة وموهبة وحافزاً للعمل، والعكس صحيح، خصائص التوظيف الأسوأ للنساء غير العاملات ، الملحوظة (التحصيل التعليمي المنخفض ، من بين أمور أخرى) وغير الملحوظة (الدافع و الموهبة التي تم اكتشافها من خلال إجراء هيكلية). فيما يتعلق بالتأثيرات الكمية والسعرية الأخرى، فإن الاختلاف الرئيسي عن التحلل الأول هو أن تأثير الثابت قد ازداد بشكل كبير، بما في ذلك تأثير المكون المعدل للفجوة الذي يأخذ في الاعتبار تحيز اختيار العينة.

الجدول 14. تحلل أوكاساكا مع تصحيح اختيار العينة (الأجور بالساعة؛ 2018)

Lhwage	.Coef	.Std. Err	Z	P>z	[Interval .Conf 95%]	
التباين						
التنبؤ_1	2.356	0.041	57.570	0.000	2.276	2.437
التنبؤ_2	2.319	0.021	108.390	0.000	2.277	2.361
الاختلاف	0.037	0.046	0.800	0.424	0.054-	0.127
معدل	0.320-	0.116	2.770-	0.006	0.547-	0.093-
مفسر						
المستوى التعليمي	0.052	0.010	5.050	0.000	0.032	0.072
خبرة العمل	0.004-	0.002	1.590-	0.111	0.009-	0.001
خبرة خاصة	0.002	0.003	0.910	0.362	0.003-	0.007
التدريب	0.008	0.002	3.510	0.000	0.004	0.013
العضوية النقابية	0.057	0.006	9.510	0.000	0.046	0.069
الحكومة	0.001-	0.006	0.170-	0.866	0.012-	0.010
المجموع	0.115	0.013	8.560	0.000	0.088	0.141
غير مفسر						
المستوى التعليمي	0.004	0.030	0.140	0.887	0.055-	0.064
خبرة العمل	0.131	0.067	1.960	0.050	0.000	0.263
خبرة خاصة	0.013-	0.056	0.230-	0.818	0.123-	0.098
التدريب	0.021-	0.006	3.290-	0.001	0.033-	0.008-
العضوية النقابية	0.005	0.016	0.310	0.758	0.027-	0.036
الحكومة	0.019	0.033	0.580	0.565	0.045-	0.083
_الثابت	0.560-	0.084	6.670-	0.000	0.725-	0.396-
المجموع	0.435-	0.114	3.810-	0.000	0.658-	0.211-

عندما ننظر إلى الأجور الشهرية (الجدول 15)، فإن الصورة لا تتغير كثيراً. مع ذلك يزيد حجم الفجوة، ليصل إلى -0.461. ويمكن تفسيرها على أنها الفجوة بين الجنسين التي سنجدها في البيانات إذا تم توظيف جميع النساء بأجرهم في السوق، بناءً على خصائصهن، وليس فقط الأكثر مهارة وتحفيزاً كما



هو الحال حاليًا. أما بالنسبة للمكونات المُفسرة وغير المُفسرة، فإن الصورة مشابهة للصورة السابقة. حيث كان المكون الأول لصالح النساء وسوف يؤدي إلى تقليص الفجوة بنحو 9%، بينما يؤدي المكون الأخير إلى زيادة الفجوة إلى -0.55%. ويتمثل الفرق الجبري بين المكون غير المفسر والمُفسر في الفجوة الفعلية البالغة -46.1% من متوسط الأجر.

الجدول 15. تحليل أوكاساكا مع تصحيح اختيار العينة (الأجور الشهرية ؛ 2018)

lnm wage	Coefficient	.std. err	z	P>z	[interval .conf 95%]	[interval
التباين						
التنبؤ_1	7.280032	0.050225	144.95	0	7.181594	7.37847
التنبؤ_2	7.43329	0.023374	318.01	0	7.387477	7.479102
الاختلاف	-0.15326	0.055397	-2.77	0.006	-0.26183	-0.04468
معدل	-0.46125	0.146937	-3.14	0.002	-0.74924	-0.17325
مُفسر						
الساعات/الأسبوع	-0.0481	0.004348	-11.06	0	-0.05662	-0.03958
المستوى التعليمي	0.035582	0.011692	3.04	0.002	0.012666	0.058498
المهارات	0.042829	0.006382	6.71	0	0.030321	0.055337
متزوج	-0.00301	0.001265	-2.38	0.017	-0.00549	-0.00053
خبرة العمل	-0.00106	0.002674	-0.4	0.692	-0.0063	0.004181
خبرة خاصة	0.003443	0.002846	1.21	0.226	-0.00214	0.009022
التدريب	0.004903	0.002259	2.17	0.03	0.000475	0.009331
العضوية النقابية	0.041799	0.006178	6.77	0	0.02969	0.053909
الحكومة	0.013831	0.006948	1.99	0.047	0.000213	0.027449
المجموع	0.090218	0.015998	5.64	0	0.058863	0.121574
غير مُفسر						
الساعات/الأسبوع	-0.00746	0.069723	-0.11	0.915	-0.14411	0.129199
المستوى التعليمي	0.026641	0.038464	0.69	0.489	-0.04875	0.102029
المهارات	-0.05813	0.038966	-1.49	0.136	-0.1345	0.018243
متزوج	-0.0496	0.042857	-1.16	0.247	-0.1336	0.034397
خبرة العمل	0.140044	0.074372	1.88	0.06	-0.00572	0.285811
خبرة خاصة	0.056264	0.059628	0.94	0.345	-0.0606	0.173132
التدريب	-0.02207	0.007167	-3.08	0.002	-0.03612	0.00802
العضوية النقابية	0.023959	0.018986	1.26	0.207	-0.01325	0.061172
الحكومة	0.008268	0.038376	0.22	0.829	-0.06695	0.083483

0.42469-	0.91408-	0	5.36-	0.124848	0.66938-	الثابت
0.26661-	0.83632-	0	3.79-	0.145338	0.55146-	المجموع

٥.٢.٤. تحليل أوكساكا - بلايندر (Oaxaca-Blinder) في القطاعين العام والخاص

كما لوحظ أعلاه، هناك العديد من الاختلافات الكبيرة بين العمالة مدفوعة الأجر في القطاعين العام والخاص. ويتمثل أحد هذه الاختلافات في التوظيف الأكثر والأفضل تنظيمًا في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص. ويتم ترجمة ذلك إلى فجوة بين الجنسين أكبر بكثير في القطاعين. يقدم الجدول 16 مقاييس مختلفة للفجوة الشهرية بين الجنسين في القطاعين، من غير المشروطة إلى المشروطة على مستوى المتغيرات الفردية وإلى المشروطة على مستوى المجموعة الكاملة للمستوى الفردي وخصائص سوق العمل. وتوقع الفجوة بين الجنسين في القطاع الخاص تلك التي في القطاع العام بكثير. حيث تبلغ الفجوة غير المشروطة في القطاع الخاص -0.465، مما يعني أن المرأة تميل إلى كسب نصف ما يكسبه الرجل في المتوسط في القطاع الخاص. أما الفجوة بين الجنسين في القطاع العام، فهي أقل بكثير عند -0.178.

الجدول 16 - الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية في القطاعين العام والخاص

Private	Public	
0.465-	0.178-	Unconditional GWG
0.5-	0.234-	Conditional with HC
0.377-	0.189-	conditional with LMV

يقدم الجدول 17 تحليل أوكساكا - بلايندر للفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية في القطاعين العام والخاص. تتشابه مكونات الفجوة إلى حد بعيد مع تلك المحددة في العينة الإجمالية. وبمجرد ضبط جميع عوامل الانحدار، ترتفع الفجوة بين الجنسين لتصل إلى -0.254 في القطاع العام وإلى -0.522 في القطاع الخاص. المكون المُفسر للفجوة لا يزال لصالح المرأة في القطاع العام، وإن كان بدرجة أقل من السابق (+0.035)، ولكن لصالح الرجال في القطاع الخاص (-0.068)، مما يشير إلى أنه بالرغم من تمتع النساء في القطاع العام بخصائص إنتاجية أفضل من الرجل، ينطبق العكس في القطاع الخاص. تعمل المرأة أقل من الرجل في كلا القطاعين، رغم أن الفارق أكبر في القطاع الخاص. حيث تتضاءل الميزة التي تتمتع بها المرأة في القطاع العام من حيث المستويات التعليمية بشكل كبير في القطاع الخاص. ففي القطاع الخاص، تكون مستويات التعليم متشابهة إلى حد ما، ويتم وزنها مرة واحدة بسعر كل مؤهل تعليمي. يبدو أن الاختلافات الأخرى في خصائص الإنتاجية ليست ذات دلالة إحصائية مع استثناءات قليلة للعوامل التي تعتبر هامشية فقط.

أما بالنسبة للمكون غير المُفسر لصالح الرجال. فالعامل الوحيد الأكثر أهمية هو الثابت، الذي يشير إلى أن النساء تتقاضى أقل من الرجل بنحو -0.235 في القطاع العام و -0.580 في القطاع الخاص بغض النظر عن خصائصهن الخاصة. وتكاد الفروق في المعاملات الخاصة بالخصائص المحددة أن تكون بدون دلالة إحصائية أبدًا. يشير هذا، من ناحية، إلى أن سوق العمل المصري لا يحدث فروقًا طفيفة بناءً على الخصائص المحددة وأن الاختلاف مرتبط بشكل عام بالنوع نفسه، لا سيما في القطاع الخاص.

الجدول 17. تحليل أوكساكا - بلايندر للفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية في القطاعين



العام والخاص

القطاع الخاص					القطاع العام				
P>z	z	.std. err	Coefficient	Lnmwage	P>z	z	.std. err	مُعامل	Lnmwage
التباين					التباين				
0	63.79	0.107	6.847	التنبؤ_1	0	36.26	0.208	7.547	التنبؤ_1
0	281.39	0.026	7.369	التنبؤ_2	0	89.31	0.087	7.801	التنبؤ_2
0	4.72-	0.110	0.522-	الاختلاف	0.26	1.13-	0.226	0.254-	الاختلاف
مُفسر					مُفسر				
0	6.37-	0.007	0.048-	الساعات/الأسبوع	0.002	3.07-	0.006	0.020-	الساعات/الأسبوع
0.046	2	0.006	0.013	المستوى التعليمي	0	5.07	0.011	0.055	المستوى التعليمي
0.005	2.82	0.006	0.017	المهارات	0.187	1.32	0.004	0.005	المهارات
0.001	3.25-	0.004	0.013-	متزوج	0.091	1.69-	0.005	0.009-	متزوج
0.489	0.69	0.009	0.006	خبرة العمل	0.153	1.43-	0.008	0.012-	خبرة العمل
0.002	3.13-	0.006	0.020-	خبرة خاصة	0.187	1.32-	0.006	0.008-	خبرة خاصة
0.136	1.49	0.002	0.003	التدريب	0.838	0.2	0.001	0.000	التدريب
0.097	1.66	0.002	0.003	العضوية النقابية	0.002	3.05	0.004	0.013	العضوية النقابية
0.142	1.47	0.013	0.020	الحكومة	0.496	0.68-	0.007	0.005-	الحكومة
0	3.65	0.005	0.019	الصبغة الرسمية للوظيفة	0.315	1.01	0.002	0.002	الصبغة الرسمية للوظيفة
0.118	1.56-	0.053	0.083-	القطاع	0.472	0.72-	0.025	0.018-	القطاع
0.639	0.47	0.016	0.008	المهنة	0.021	2.3	0.013	0.031	المهنة
0.083	1.73	0.004	0.007	حجم الشركة	0.96	0.05-	0.003	0.000	حجم الشركة
0.194	1.3-	0.052	0.068-	المجموع	0.226	1.21	0.029	0.035	المجموع
غير مُفسر					غير مُفسر				
0.117	1.57	0.125	0.196	الساعات/الأسبوع	0.326	0.98-	0.098	0.097-	الساعات/الأسبوع
0.462	0.74	0.046	0.034	المستوى التعليمي	0.861	0.18-	0.118	0.021-	المستوى التعليمي
0.83	0.21-	0.064	0.014-	المهارات	0.291	1.06-	0.062	0.065-	المهارات
0.191	1.31-	0.051	0.067-	متزوج	0.978	0.03-	0.063	0.002-	متزوج
0.338	0.96	0.076	0.073	خبرة العمل	0.001	3.25	0.078	0.254	خبرة العمل
0.934	0.08-	0.063	0.005-	خبرة خاصة	0.322	0.99-	0.069	0.068-	خبرة خاصة
0.445	0.76-	0.007	0.005-	التدريب	0.003	2.98-	0.012	0.036-	التدريب
0.682	0.41	0.012	0.005	العضوية النقابية	0.983	0.02	0.032	0.001	العضوية النقابية
0.793	0.26	0.072	0.019	الحكومة	0.187	1.32-	0.059	0.078-	الحكومة
0.757	0.31	0.030	0.009	الصبغة الرسمية للوظيفة	0.238	1.18	0.152	0.179	الصبغة الرسمية للوظيفة
0.901	0.12-	0.135	0.017-	القطاع	0.65	0.45-	0.232	0.105-	القطاع
0.036	2.1-	0.040	0.084-	المهنة	0.664	0.43	0.093	0.041	المهنة
0.613	0.51-	0.037	0.019-	حجم الشركة	0.169	1.37-	0.042	0.057-	حجم الشركة
0.011	2.53-	0.229	0.580-	_الثابت	0.313	1.01-	0.233	0.235-	_الثابت
0	3.71-	0.122	0.454-	المجموع	0.199	1.29-	0.225	0.289-	المجموع

٥.٢.٥. الفجوة بين الجنسين في توزيع الأجور

في هذا القسم، نتحرى عن حجم الفجوة بين الجنسين والأهمية النسبية لآثار الكمية والسعر في توزيع الأجور (بالساعة والشهرية). لتحقيق هذه الغاية، كما لوحظ بالفعل في قسم المنهجية، نلجأ إلى تحليل تحليل ماتشادو ماتا (2005). حيث يقيس هذا تحليل، كما هو موضح في قسم المنهجية، الفجوة بالإضافة إلى المكون المُفسر وغير المُفسر للفجوة عند كل شريحة عشرية من توزيع الأرباح¹⁴.

يركز الشكل 5 على الأجور بالساعة ويعرض النتائج، مع تضمين عوامل الانحدار، جنباً إلى جنب مع متغيرات رأس المال البشري التقليدية، بعد ضبط عامل المحافظة التي يعيش فيها المستجيب، وملكية الشركة التي يعمل فيها، والقطاع الصناعي كمتغيرات تحكم. ويؤكد الرقم معظم نتائج الأوراق البحثية السابقة (راجع، من بين أمور أخرى، Nazier ، 2017). فلقد وجدنا دليلاً واضحاً على وجود تأثير قوي للأرضية اللزجة، أي فجوة كبيرة في الأجور في أسفل توزيع الأجور بالساعة، غير أنه لا يوجد دليل على وجود سقف زجاجي. في الواقع، الفجوة الإجمالية بين الجنسين كبيرة جداً، حيث تصل إلى حوالي -20%، في أسفل التوزيع، لكنها تتناقص باستمرار بعد ذلك، لتصبح إيجابية حتى لصالح النساء بدءاً من الشريحة العشرية الخامس من توزيع الأجور. ولكن في الواقع، أصبحت الفجوة إيجابية بالنسبة للفئات العشرية الأصغر مما كانت عليه في نازير (2017)، حيث تصبح إيجابية في الشريحة العشرية الثامنة. بعد ذلك، تصبح الفجوة بين الجنسين إيجابية بالنسبة للنساء، حيث تصل إلى حوالي +5%، وهي قيمة مماثلة لـ Nazier (المرجع السابق) وتبقى مستقرة تماماً عند أعلى شريحة عشرية. كما نجد أيضاً انخفاضاً طفيفاً في الشرائح العشرية الأخيرة، ولكن ليس بنفس الحجم الذي ورد في Nazier. ويشير هذا إلى غياب السقف الزجاجي، بل علاوة على الأجر لصالح النساء في أعلى الشرائح العشرية لتوزيع الأجر بالساعة، مما يوفر دليلاً آخر على الاختيار القوي والشديد للنساء الأكثر مهارة وحافزاً للتوظيف.

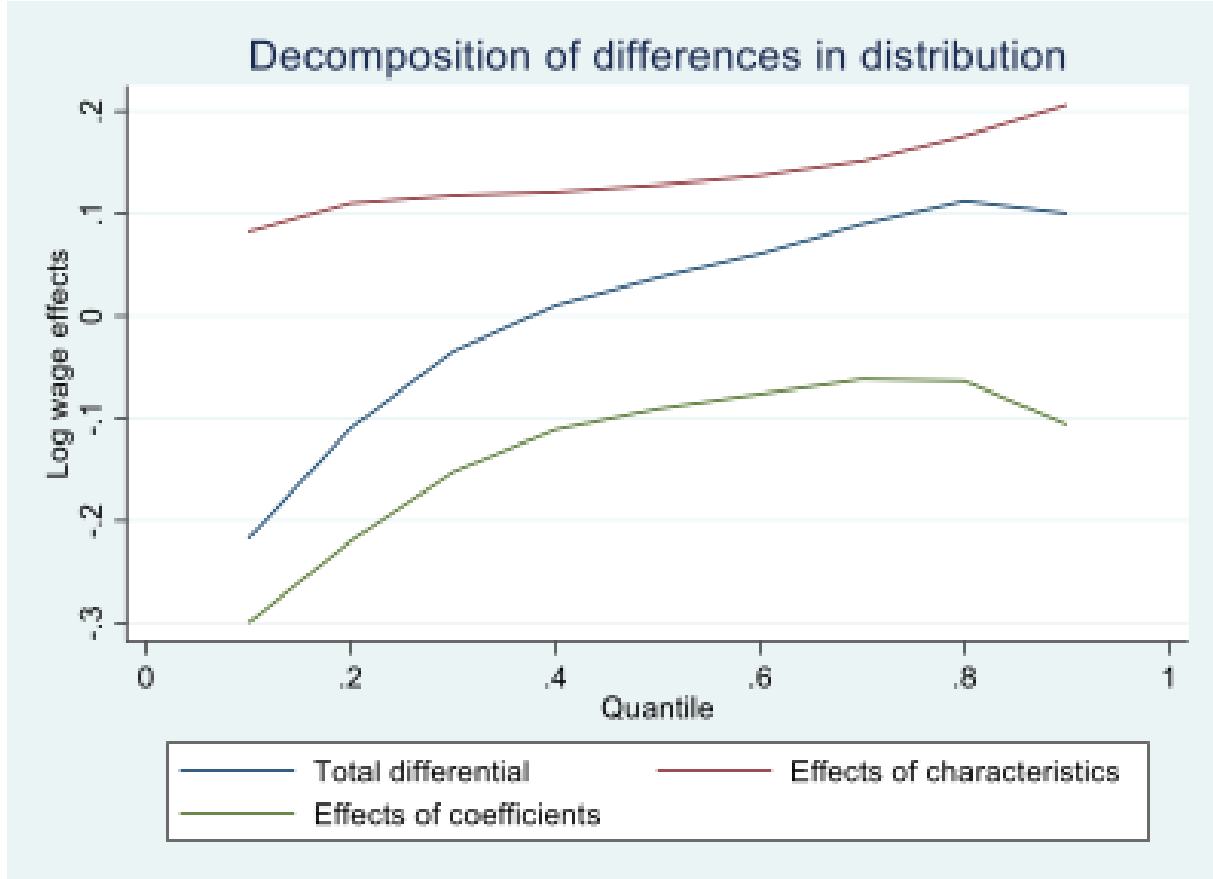
فيما يتعلق بتأثيرات الكمية والسعر، يشير الشكل إلى النتيجة التي أبرزناها في تحليل أوكاساكا الخاص بنا لمتوسط مستوى الأجور، أي ميل التأثير الكمي لتقليص الفجوة بين الجنسين لصالح النساء، وعلى العكس من ذلك، اتجاه تأثير السعر لزيادة الفجوة لصالح الرجال. في الواقع، يقع الخط المتعلق بخصائص الإنتاجية (الخط الأحمر) فوق خط الصفر، مما يشير إلى أن النساء يتمتعن بخصائص إنتاجية أفضل من الرجال. فإذا تقاضت النساء نفس أجر الرجل، فستتلقى من 10 إلى 20% أجوراً أعلى من الرجل على امتداد توزيع الأجور بأكمله.

ومع ذلك، فإن تأثير السعر يسير في الاتجاه المعاكس، مما يشير إلى أن السعر المدفوع للرجال لكل خاصية أعلى من ذلك المدفوع للنساء. هذا هو الحال بالنسبة للقطاعات التي يهيمن عليها الذكور، حيث يحصل الرجال على عوائد أفضل من النساء لكل خاصية. وترتفع تأثيرات السعر بشكل كبير جداً، خاصةً في أسفل وأعلى التوزيع. وتوضح القيمة الموجودة أسفل التوزيع أن الأرضية اللزجة كلها "غير مُفسرة"، بسبب ارتفاع العوائد لكل خاصية مدفوعة للرجال مقارنة بالنساء. هناك أيضاً بعض الأدلة على وجود سقف زجاجي، بمعنى أن العوائد من كل خاصية إنتاجية هي أعلى بالنسبة للرجال، في الشرائح العشرية الأعلى من توزيع الأجور أيضاً. ومع ذلك، في حين أن تأثير الأرضية اللزجة أقوى من تأثير الكمية، فإن تأثير السعر في الجزء العلوي من التوزيع، يكون أقل حجماً من تأثير الكمية ويكون المجموع الجبري الإجمالي للتأثيرين أكبر، مما يؤدي إلى فجوة بين الجنسين لصالح النساء مقارنة

14 باختصار، الشريحة العشرية هي عُشر التوزيع. بمعنى آخر، يتم تقسيم التوزيع الاحتمالي للأرباح إلى عشرة أجزاء متساوية جميعها من حيث التكرارات: أي واحد من تسعة أرقام يقسم توزيع التردد/التكرار إلى عشر فئات بحيث يحتوي كل منها على نفس العدد من الأفراد.

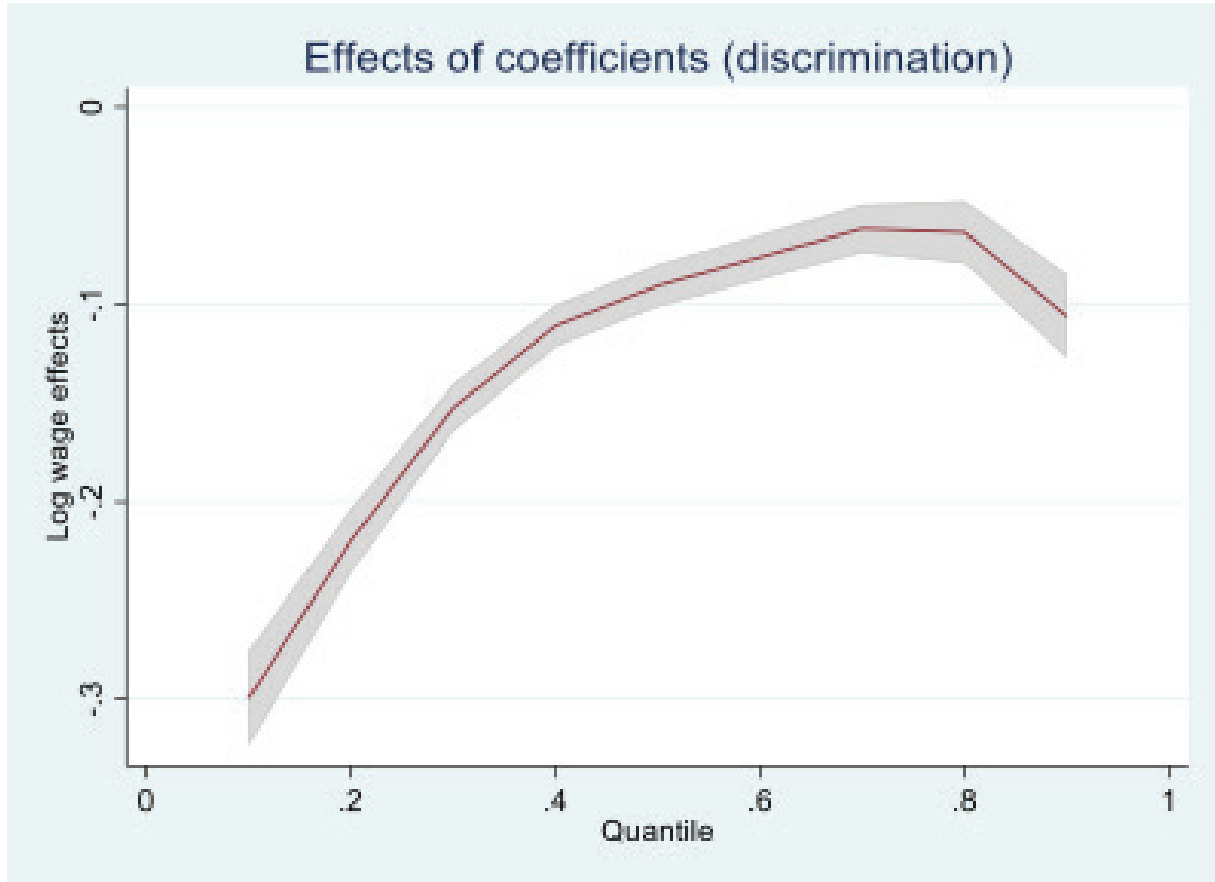
بالرجال. يصل تأثير الكمية في المستوى العلوي من التوزيع إلى حوالي 20٪، بينما يزيد تأثير السعر عن 10٪ بقليل.

الشكل 5. تحليل ماتشادو وماتا (2005) للفجوة بين الجنسين في توزيع الأجر (مع متغيرات سوق العمل: الأجر بالساعة ؛ 2018)



يوضح الشكل 6 مجال الاختلاف في المتغير الرئيسي، أي فجوة الأجور بين الجنسين في توزيع الأجور بالكامل. ويشير مجال الثقة الصغير على طول التوزيع بأكمله إلى أن الفجوة مقدرة جيداً ودائماً ما تكون ذات دلالة إحصائية.

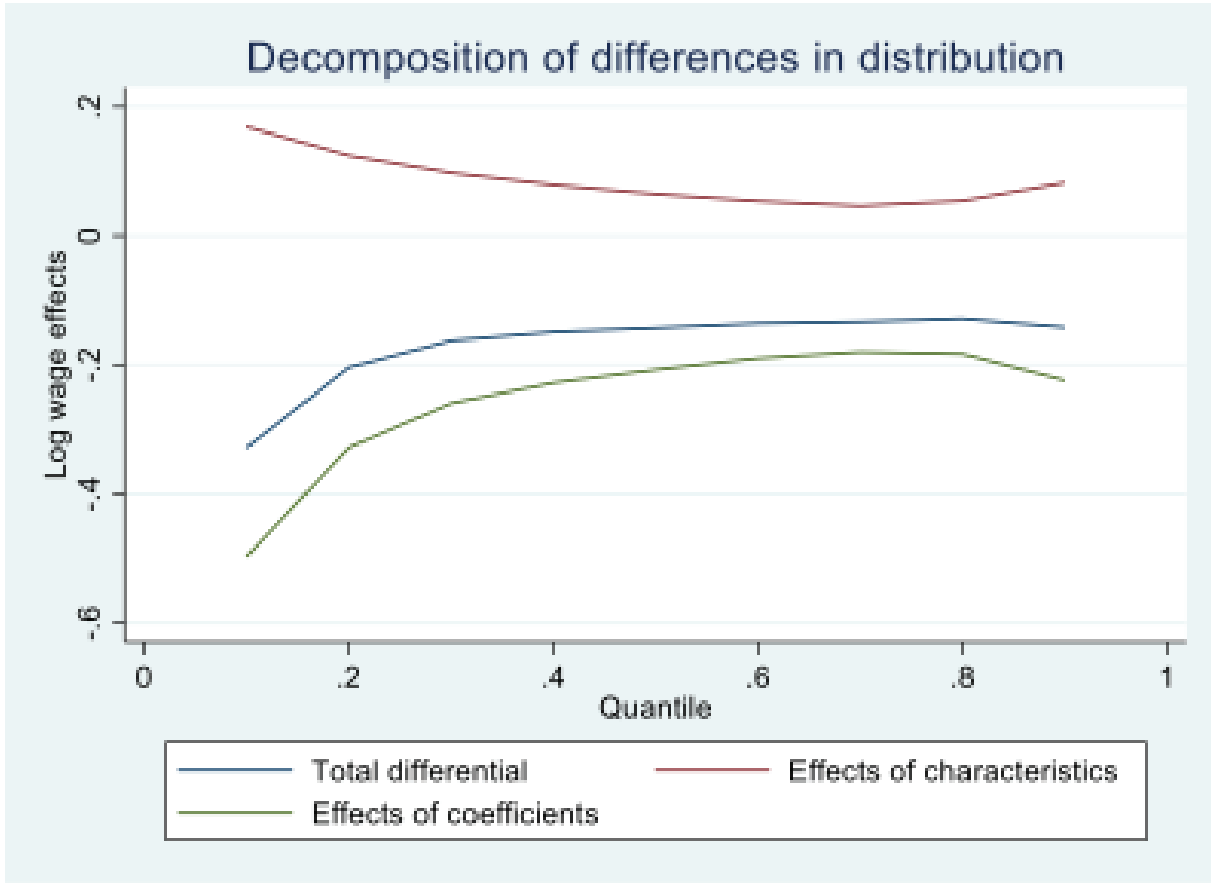
الشكل 6: مجال الثقة لتأثير المعامل (التمييز)



إحدى الفرضيات التي قدمناها في وقت سابق هي أن الأرضية اللزجة ترجع بشكل خاص إلى العوامل في الزراعة، أي أنه في الزراعة بشكل خاص نلاحظ الأرضية اللزجة. لاختبار هذه الفرضية، في التقديرات غير المقر بها، نقوم بنفس تقدير ماتشادو وماتا للفجوة بين الجنسين في توزيع الأجور بالساعة للعاملين في الزراعة. ومع ذلك، فإن بإزالة القطاع الزراعي، لا تغير الخطوط الثلاثة ميلها على طول التوزيع كما كنا نتوقع، مما يشير إلى أن الأرضية اللزجة ليست ظاهرة قطاعية، على الأقل ليست زراعية، ولكنها شائعة في المزيد من قطاعات الأنشطة.

عندما ننظر إلى الأجور الشهرية (الشكل 7)، نجد دليلاً على وجود أرضية لزجة وغياب السقف الزجاجي، على الرغم من أن الفجوة سلبية بالنسبة للنساء على طول التوزيع بأكمله. حيث تصل الفجوة بين الجنسين إلى -35% بالنسبة للشريحة العشرية الأولى، بينما تقلص بالنسبة للفئات العشرية التالية لتصل إلى حوالي -18%. مرة أخرى، ستولد التأثيرات الكمية فجوة إيجابية لصالح النساء على طول التوزيع بأكمله على الرغم من تقلصها أثناء التحرك على طولها إلى أعلى. وهذا يعني أنه إذا كانت النساء تتقاضى نفس أجر الرجل، فبفضل خصائصها الإنتاجية الأفضل، فإنها ستكسب من حوالي 20 إلى 5% أكثر من الرجل وفقاً للشريحة العشرية في توزيع الأجور التي ندرسها. تميل تأثيرات السعر بدلاً من ذلك إلى خفض أجور النساء بشكل كبير، مما يؤدي إلى خلق فجوة بين الجنسين تصل إلى -50% للنساء الأقل مهارة وتنخفض إلى -20% للنساء الأكثر مهارة.

الشكل 7. تحليل ماتشادو وماتا (2005) للفجوة بين الجنسين في توزيع الأجور (مع متغيرات سوق العمل: في الأجور الشهرية؛ 2018)

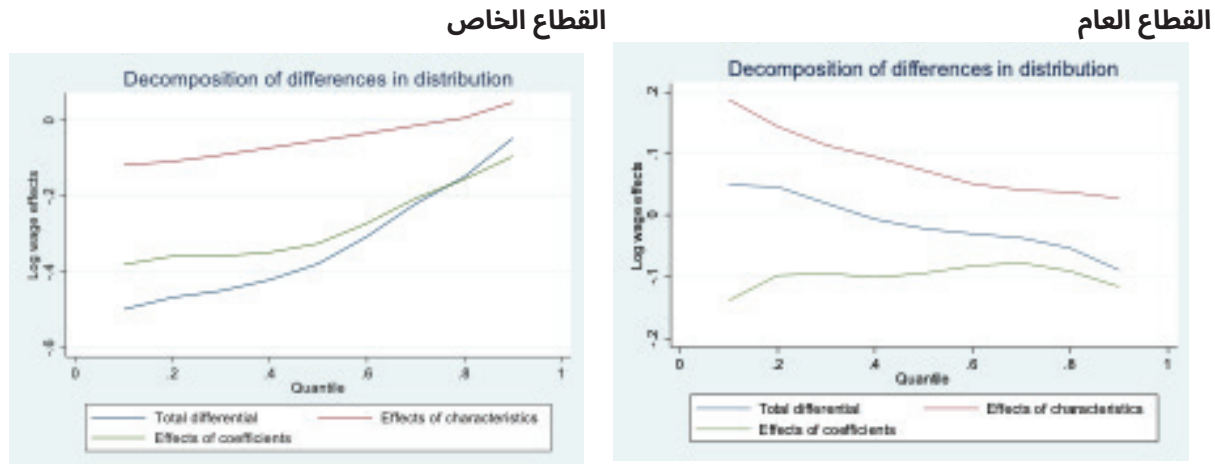


٥.٢.٦. فجوة الأجور بين الجنسين في توزيع الأجور في القطاعين العام والخاص

من خلال النظر في حجم الفجوة وتحللها على طول توزيع الأجور بالساعة في القطاع العام (اللوحة أ) والقطاع الخاص (اللوحة ب؛ الشكل 8). يتضح أنه في حين أن فجوة الأجور بين الجنسين في القطاع العام تتبع عن كثب تلك الموجودة في العينة الإجمالية للموظفين بأجر، فإن القطاع الخاص محدد نوعًا ما. ففي القطاع العام، تكون الفجوة بين الجنسين سلبية فقط بالنسبة للدخول المنخفضة، مما يدل على وجود شيء من السقف الزجاجي، وهو أمر قوي بشكل خاص بالنظر إلى المستوى العالي للتعليم بالنسبة للنساء في القطاع العام. بالإضافة إلى ذلك تعمل خصائص الإنتاجية على تقليل الفجوة، في حين أن سعر تلك الخصائص سيزيدها، كما ورد أيضًا في تمارين التحلل السابقة.

أما الفجوة بين الجنسين، في القطاع الخاص، فهي سلبية على امتداد التوزيع بأكمله، في الشرائح العشرية المنخفضة بشكل خاص. فإذا كان إجراء التحلل للقطاع العام يسلط الضوء على تأثير السقف الزجاجي، يبدو أن القطاع الخاص ينتج عنه تأثير للأرضية اللزجة بشكل خاص. فتزداد الفجوة بين الجنسين بدرجة كبيرة في الجزء السفلي (-50٪) بدلا من الجزء العلوي (-10٪) من توزيع الأجور. وتتشابه مكونات الفجوة مع تلك التي تم العثور عليها سابقًا، مع وجود تأثيرات كمية لصالح النساء وتأثيرات سعرية لصالح الرجال.

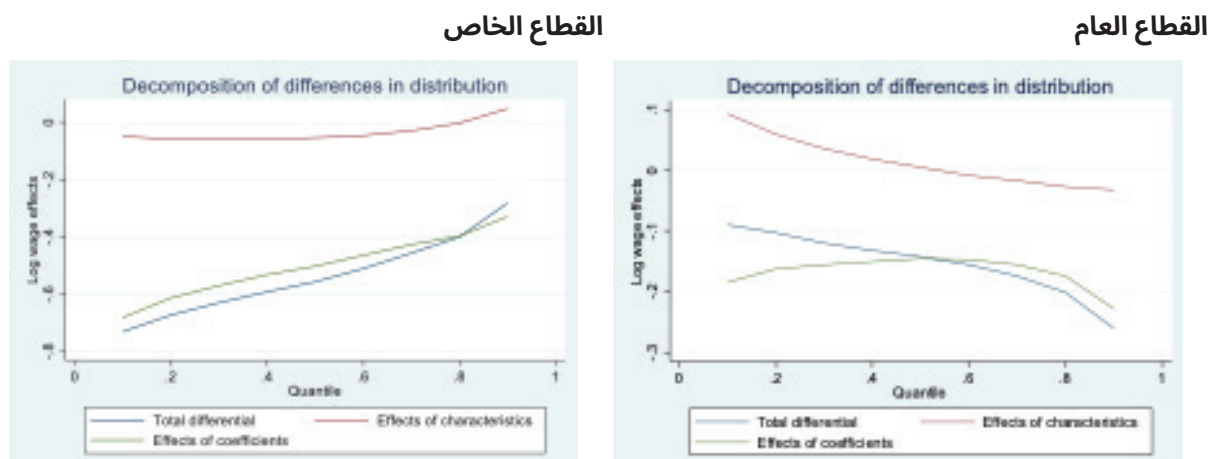
الشكل 8. تحليل فجوة الأجور بين الجنسين في توزيع الأجور بالساعة حسب القطاع العام / الخاص



عند النظر إلى توزيع الأجور الشهرية، تزداد الفروق بين القطاعين العام والخاص (الشكل 9). ففي القطاع العام (اللوحة أ)، هناك دليل واضح على وجود سقف زجاجي، مع انخفاض الفجوة بين الجنسين من حوالي 10% للشرائح العشرية السفلية، إلى 25% لمقياس الموضع الأعلى. وقد يكون تأثير الأرضية اللزجة المنخفض في القطاع العام نتيجة لتشريع الحد الأدنى للأجور الموجود في هذا القطاع والذي تم إدخاله مؤخراً في القطاع الخاص. تتبع تأثيرات الكمية والسعر نفس الاتجاه المذكور أعلاه، والذي بدوره يشير إلى أن تأثير السقف الزجاجي يرجع أساساً إلى تأثير السعر. بعبارة أخرى، لا يعتمد السقف الزجاجي في القطاع العام على خصائص توظيف أفضل للرجال، بل على الميل إلى دفع رواتب أكثر للرجال من النساء، وربما أيضاً عن طريق تفضيل التقدم الوظيفي للأول وليس الأخيرة.

على العكس من ذلك، نجد في القطاع الخاص (اللوحة ب)، دليلاً على تأثير الأرضية اللزجة الشديد، ولكن لا يوجد تأثير للسقف الزجاجي. وتصل الفجوة بين الجنسين إلى 75% في أسفل توزيع الأجور. بعد ذلك، تقل الفجوة بين الجنسين ببطء على طول التوزيع لتصل إلى حوالي 25% للشرائح العشرية العليا. وتتعقب تأثيرات الكمية والسعر نفس الاتجاهات كما في التحليل السابق.

الشكل 9. تحليل فجوة الأجور بين الجنسين في توزيع الأجور الشهرية حسب القطاع العام / الخاص



٦. ملاحظات موجزة

استفسر هذا التقرير عن مدى ومحددات فجوة الأجور بين الجنسين في مصر على مدار العشرين عامًا الماضية بناءً على مسح سوق العمل في مصر (ELMPS) الذي تم إجراؤه في الأعوام 1998 و 2006 و 2012 و 2018. كما نقدم أدلة أولية على تأثير الركود الوبائي على حالة سوق العمل بالنسبة للنساء في مصر بناءً على مسح خاص أجرته منظمة العمل الدولية ومنتدى البحوث الاقتصادي.

وجدنا فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين من حيث الأجور الشهرية (-20٪) مقارنة بالأجور بالساعة (-4.1٪) في عام 2018. ويُفسر هذا الاختلاف جزئيًا من خلال انخفاض عدد ساعات عمل النساء: حيث يعمل الرجال في الواقع، عدد ساعات أكبر وهذا ما يفسر ارتفاع أجرهم الشهري.

عندما نحدد الأدلة على الفروق بين الجنسين من منظور تاريخي، نلاحظ أنه مقارنة بعام 1998، انخفضت مشاركة المرأة في سوق العمل، خاصة بسبب انخفاض العمالة مدفوعة الأجر من حوالي 13 إلى حوالي 9٪. فقد تغيرت فجوة الأجور بين الجنسين بشكل كبير على مر السنين. كان ذلك إيجابيًا لصالح النساء في عامي 1998 و 2006، عندما كانت النساء العاملات تكسب في المتوسط حوالي 47.4٪ أجور أعلى من الرجل، لتتحول إلى سلبية في عام 2012 (-11.1٪) وتصل إلى بنسبة عالية بلغت -13.7٪ في عام 2018. كما ويصعب شرح كيف تمكنت النساء كسب أكثر من الرجل في الفترة التي سبقت عام 2012، ولكن جزءًا مهمًا من التفسير هو أن معظم النساء (حوالي 62 ٪) عملن في القطاع العام والحكومي في عام 1998، مقابل حصة تبلغ حوالي 18 ٪ في عام 2018. ومن الناحية الأخرى عملت 37٪ فقط من الموظفين مدفوعات الأجر في القطاع الخاص في عام 1998، مقابل حوالي 80٪ في عام 2018. وهذا يعني ضمناً ارتفاع مستوى الاختيار للنساء الأكثر موهبة وحافزاً في الوظائف مدفوعة الأجر في ذلك الوقت، مقارنة بالوضع اليوم. نظرًا للمجموعة المختلفة تمامًا من المتغيرات التابعة والمستقلة، فإن المقارنات مع مرور الوقت للفجوة بين الجنسين ومحددات الأجور تكون فاسدة وغير جديرة بالثقة.

يُشير التحليل الإحصائي الوصفي لخصائص إنتاجية المرأة إلى أن رأس المال البشري للنساء العاملات يتفوق بشكل واضح على رأس المال البشري للعاملين من الذكور، على الرغم من أن العكس صحيح في عموم السكان. هناك حوالي 56٪ من النساء، من إجمالي عدد السكان، حصلن على تعليم ابتدائي أو أقل، مقارنة بحصة 49٪ للرجال. ومع ذلك، فإن 15٪ فقط من النساء العاملات تلقين تعليمًا ابتدائيًا أو أقل و 41٪ هن حاصلات على شهادة جامعية. فعندما ننظر إلى الفروق بين القطاعين العام والخاص، نرى أن نسبة النساء الحاصلات على شهادة جامعية في القطاع العام تصل إلى 50٪ لتتخفض إلى 6.6٪ في القطاع الخاص. وهذا دليل واضح على أن التعليم العالي هو نقطة دخول رئيسية للنساء للوصول إلى عمل مدفوع الأجر، لا سيما في القطاع العام ذي الأجور الأعلى. بينما لا تتمتع، بشكل أساسي النساء ذوات التحصيل العلمي المنخفض إلا بفرصة للوصول إلى وظائف منخفضة الأجر في القطاع الخاص.

علاوة على ذلك، تتمتع النساء بخبرة عمل أقل ولكن فترة عمل أكبر، مما قد يشير إلى أن فرصهن أقل في الحصول على ترقية من خلال التنقل بين الوظائف. هذا هو الحال أيضًا في بلدان أخرى في العالم، حيث إنه يرجع إلى حاجة المرأة إلى أن تكون قريبة من منزلها لتولي واجباتها المنزلية.

يعمل في القطاع الحكومي حوالي 18.6% من النساء و 17.3% من الرجال، بينما يعمل 80.6% من النساء و 79.5% من الرجال في القطاع الخاص. بشكل عام، لا يختلف التوزيع حسب الجنس عبر القطاعات والمهن ونوع الشركة بشكل خاص. وهذه مفاجأة بالفعل، لأن النساء والرجال بشكل عام يميلون إلى التجمع في قطاعات معينة يهيمن عليها الذكور أو الإناث. والمثير للدهشة، على سبيل المثال، أن النساء يتمتعن بحصة منخفضة جدًا من العمالة في الخدمات التقليدية وكذلك في السياحة، وهي أنشطة تميل النساء إلى أن تكون فيها أغلبية في معظم بلدان العالم.

تميل النساء إلى أن تكون أكثر تواجدًا في الشركات الكبيرة (26.7% مقابل 18.2% للرجال)، لكن هذه الفجوة لصالح النساء أصغر منها في أي مكان آخر. على الرغم من أن حصة كل من الرجال والنساء بشكل عام أكبر منها في البلدان الأخرى، حيث عادة ما يكون أكثر من 90% من العمالة في الشركات الصغيرة (أقل من 10 موظفين).

وتشكل النساء نسبة أقل بكثير من المديرين، في حين أن النساء المهنيات أكثر من الرجال من الناحية النسبية.

ومما يدعو للدهشة زيادة نسبة النساء (40%) في العضوية النقابية أكثر من الرجال (15%).

عندما ننظر إلى نتائج معادلات مينسر للمداخيل (Mincerian earnings equations) المجمعة لمحدد الأجور بالساعة والشهر، نجد أولاً وقبل كل شيء زيادة في الفجوة بين الجنسين من -4.1% إلى 14.4% بالنسبة للأجور بالساعة ومن -13.3% إلى 26.4% بالنسبة للأجور الشهرية. كما هو معتاد في العديد من البلدان الأخرى في العالم المتقدم والنامي، فإن عائدات التعليم الجامعي أعلى بالنسبة للنساء وليس للرجال.

أما بالنسبة للعوامل التراجعية (الانحدارات)، فإن الحالة الاجتماعية مع افتراض ثبات باقي المتغيرات ترفع أجر الرجال، ولكن ليس أجور النساء. التدريب والعضوية النقابية والعمل في القطاع الرسمي (+ 12.6%) يجلب أيضًا علاوة في الأجور. العيش في القاهرة يجلب لك علاوة أجر مقارنة بأي محافظة أخرى. حيث يدفع القطاع العام أجوراً أعلى بنسبة 10% فيما يتعلق بوظائف المحافظات. ومع ذلك، فإن الأنواع الأخرى من ملكية الشركات تقدم مستويات مماثلة من الأجور. ويحتمل اكتشاف تأثير هذه المتغيرات أيضًا من خلال الضوابط الأخرى المدرجة في التقديرات.

تختلف فجوة الأجور بين الجنسين اختلافًا كبيرًا في القطاعين العام والخاص: -0.189 في الأول و -0.377 في الأخير.

نقوم بتطبيق أنواع مختلفة من تحليل أوأكساكا - بليندر (Oaxaca-Blinder تحليلات)، أولاً باستخدام رأس المال البشري فقط ومتغيرات المستوى الفردي الأخرى، ثم باستخدام متغيرات سوق العمل وفي النهاية من خلال ضبط متغيرات اختيار العينة. ونقوم بذلك لكل من الأجور الشهرية والأجور بالساعة. وقد توصل التحليل في كل الأحوال إلى أن الخصائص الفردية من شأنها أن تقلل الفجوة بين الجنسين، مما يشير إلى أن النساء يتمتعن بخصائص إنتاجية أفضل من الرجال، باستثناء عدد ساعات العمل. والعكس صحيح، فإن المكون غير المفسر للفجوة سيزيدها لصالح الرجال. والعنصر الثابت بشكل خاص هو ما يُفسر الأجر الأعلى للرجال، مما يشير إلى أن الرجال يتقاضون رواتب أكثر من النساء، بغض النظر عن خصائصهم الفعلية. وهذا ينطبق على كل من القطاعين العام والخاص.

بمجرد ضبط التحيز في اختيار العينة بسبب حذف النساء غير العاملات من معادلات الدخل، ترتفع الفجوة بين الجنسين في الأجور بالساعة لتصل إلى -32% وفي الأجور الشهرية إلى -0.461، مما يشير إلى أنه إذا تم توظيفهن، سوف تحصل النساء غير العاملات على أجر أقل من المتوسط، مما يؤدي إلى زيادة الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالأجر المحسوب فقط على النساء والرجال العاملين. بالنسبة للمكونات المُفسرة وغير المُفسرة، فإن الصورة مشابهة للصورة السابقة دون ضبط التحيز في اختيار العينة: قد تنخفض خصائص الإنتاجية ويزيد سعر تلك الخصائص من فجوة الأجور.

عند النظر إلى الفجوة على طول توزيع الأجور، يختلف الوضع مرة أخرى بالنسبة للأجور بالساعة والأجور الشهرية. فمن حيث الأجور بالساعة، لا نجد أي دليل على وجود سقف زجاجي، بل دليل قوي على وجود أرضية لزجة. بعبارة أخرى، كما هو الحال في Nazier، تبلغ الفجوة بين الجنسين في الأجور بالساعة حوالي -20% في أسفل توزيع الأجور وتنخفض تدريجياً حتى تصل إلى +5% في الجزء العلوي من توزيع الأجور. وقد تؤدي التأثيرات الكمية إلى علاوة أجر لصالح النساء، لكن التأثيرات السعرية تسود وتولد فجوة لصالح الرجال.

الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية سلبية باستمرار على طول التوزيع بأكمله، على الرغم من أنها تقدم دليلاً على وجود أرضية لزجة في أسفل التوزيع، تصل إلى -35%، وتتقلص مع ارتفاع التوزيع، لتصل إلى حوالي -18% لأعلى الشرائح العشرية. من شأن التأثير الكمي أن يقلل الفجوة بالنسبة للمرأة ويزيدها تأثير السعر.

يرجع جزء كبير من الفجوة إلى القطاع الخاص، حيث تكون الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية أكبر على طول توزيع الأجور بالكامل. لقد وجدنا دليلاً على وجود أرضية لزجة قوية في القطاع الخاص، مع وجود فجوة بين الجنسين تصل إلى حوالي -75% بالنسبة للنساء ذوات المهارات المنخفضة، والتي تقل على طول توزيع الأجور لتصل إلى حوالي -25% في الشرائح العشرية العليا. ولا يوجد دليل على وجود سقف زجاجي في القطاع العام. والعكس صحيح، ترتفع الفجوة بين الجنسين في القطاع العام، في الشرائح العشرية العليا ارتفاعاً كبيراً، مما يدل على وجود سقف زجاجي قوي مع انتقال الفجوة بين الجنسين من حوالي -10% للشرائح العشرية السفلية إلى -25% للشرائح العشرية الأعلى. في كلا القطاعين، تميل التأثيرات الكمية إلى الانخفاض وتميل تأثيرات الأسعار إلى زيادة الفجوة.

ونقوم في الجزء الأخير من التقرير، بتوجيه سؤال يتعلق فيما إذا كان الركود بسبب الجائحة في مصر يماثل المناطق الأخرى من حيث التأثير على النساء أكثر منه على "الرجال". في الواقع، تشير التوقعات المستندة إلى التحليل السابق إلى أن الركود بسبب الجائحة في مصر، من حيث النوع الاجتماعي، لم يكن مختلفاً عن فترات الركود السابقة وقد أثر بالفعل على الرجال، لأن النساء لا يملن إلى التركيز في قطاع الخدمات في مصر والذي كان الأكثر تضرراً بسبب طبيعة الوباء كما هو الحال في بقية أنحاء العالم. كما يُظهر التحليل القائم على المسح الذي يتعلق بجائحة كوفيد- ١٩ والذي تم إجراؤه في مايو ٢٠٢٠ وفي فبراير ٢٠٢١ ارتفاعاً طفيفاً في تأثير الركود على الرجال مقارنة بالنساء في مايو ٢٠٢٠ وازدياد هذا الارتفاع بشكل أكبر عنه بالنسبة للنساء في فبراير ٢٠٢١. وقد توصلنا إلى هذا الاستنتاج من خلال مقارنة الإجابات حسب النوع الاجتماعي على السؤال عما إذا كان الوباء قد خفض أو زاد المكاسب من فبراير إلى مايو 2020. كما زادت احتمالية فقد الرجال للدخل، إلى حد أكبر، من النساء، ولكن بنسبة 5% فقط. ففي فبراير 2021، سُئل المشاركون عن حجم انخفاض الدخل مقارنة بشهر فبراير من العام السابق. وأبلغ الرجال عن انخفاض بنحو -50% من دخلهم؛ وكانت النساء أقل من -10%.

٧- المناقشة والآثار السياسية

هناك فجوة صغيرة نسبيًا غير مشروطة بين الجنسين في الأجور الشهرية (-0.137)، والتي تصبح أكبر (-0.264) بمجرد ضبط عدد من خصائص الأفراد وسوق العمل في مصر في عام 2018. بشكل عام، فإن الفجوة، مع ذلك ليست بشكل خاص كبيرة إذا ما قورنت ببلدان أخرى أكثر تقدمًا ونامية.

ومع ذلك، فإن فجوة الأجور المنخفضة نسبيًا بين الجنسين ليست خبرًا سارًا بحد ذاتها لسببين رئيسيين على الأقل. الأول يتعلق بالأجور نفسها: فهي تخفي في الواقع حقيقة أن المرأة لا تزال تحصل على أجر أقل من الرجل مقابل كل خاصية لديها. و عند تطبيق تحليل أوكاسكا - بلايندر، نجد أن التأثير الكمي دائمًا لصالح النساء ليس فقط من حيث متوسط توزيع الأجور، ولكن أيضًا على طول توزيع الأجور بالكامل، بينما يكون تأثير السعر دائمًا لصالح الرجال. بمعنى آخر، إذا تقاضت المرأة نفس أجر الرجل عن كل خاصية، فيجب أن تحصل على أجر أعلى بنسبة 17%. ومع ذلك، فإنهن يتقاضين أجور أقل من الرجال لكل خاصية. بل وإذا كان لديهن نفس خصائص الرجال، فسوف يحصلن على أجر أعلى بنسبة 23%.

هذا هو أول دليل على الاختيار القوي للنساء العاملات من حيث الخصائص التي تمت ملاحظتها. حيث يُظهر التحليل الوصفي، في الواقع، أن حوالي 15% من النساء العاملات تلقين تعليمًا ابتدائيًا أو أقل، على الرغم من أن أكثر من 55% من الإناث حصلن على تعليم ابتدائي أو أقل. وعلى العكس من ذلك، فإن حوالي 40% من النساء العاملات حاصلات على شهادة جامعية، بينما أقل من 10% فقط من إجمالي السكان من الإناث حاصلات على تعليم جامعي.

السبب الثاني لكون الفجوة الصغيرة بين الجنسين من حيث الأجور الشهرية في مصر ليست إلا خبر سيئ هو أن الفجوة بين الجنسين يتم حسابها من خلال تضمين النساء العاملات فقط، وفي حالة مصر، كان معدل مشاركة الإناث منخفضًا جدًا في عام 2018، حيث بلغ عند حوالي 9%. بمجرد تنفيذ تحليل نيومان وأوكاسكا لمراعاة دور التحيز في الاختيار نظرًا لحقيقة أن النساء الأكثر موهبة فقط هم من يعملن، نجد أن فجوة الأجور بين الجنسين ستكون حوالي 34%. بعبارة أخرى، بالنظر إلى الأجر الذي كانت ستكسبه النساء غير العاملات، مع مراعاة خصائصهن وسعر السوق لهذه الخصائص، فإن فجوة الأجور بين الجنسين ستكون أكبر بكثير مما هي عليه في الواقع.

علاوة على ذلك، عند النظر إلى حجم الفجوة على طول التوزيع الشهري للأجور، نجد دليلًا على وجود أرضية لزجة كبيرة، ولكن لا دليل على وجود سقف زجاجي. بعبارة أخرى، تبلغ الفجوة بين الجنسين حوالي 20% بالنسبة للشرائح العشرية الأدنى، لكنها تتقلص بعد ذلك لتصبح إيجابية حتى لصالح النساء بدءًا من الشريحة الخامسة، لتصل إلى حوالي 5% وتظل مستقرة تمامًا عند هذه النقطة. مرة أخرى، سيقفل التأثير الكمي الفجوة لصالح النساء و سيزيد تأثير السعر الفجوة لصالح الرجال. إن الأجر الذي ستكسبه المرأة لو تساوى أجرها مع الرجل، نظرًا لخصائصها الحالية، سوف يكون دائمًا فوق خط الصفر، مما يؤكد أن النساء العاملات يتمتعن بخصائص وظيفية أفضل على طول توزيع الأجور. ويزيد تأثير الكمية من أقل من 10% للشرائح العشرية المنخفضة إلى 20% في الشريحة التاسعة. كما أنه لتأثير السعر شكل حرف U معكوس، مما قد يؤدي إلى أرضية لزجة وسقف زجاجي أقل حجمًا إذا لم يكن تأثير الكمية يفوقها. يبدأ تأثير السعر من -30% للشرريحة العشرية الأولى، لينخفض حتى الشريحة العشرية الثامنة، عندما يصل إلى أقل من -10%، ليزداد بنسبة 5% تقريبًا في الشريحة العشرية الأخيرة، حيث ينتهي عند حوالي -15%. وهذا يؤكد مرة أخرى الاختيار القوي لأكثر النساء موهبة في العمل



والسلوك التمييزي لأصحاب العمل الذين يميلون إلى دفع أجور أعلى للرجال لنفس الخصائص التي تمتلكها النساء.

جانب هام من جوانب التحليل هو الفرق بين العام والخاص. يبدو أن فجوة الأجور بين الجنسين تختلف اختلافا كبيرا بين هذين القطاعين. ففي القطاع العام، لا تبلغ الفجوة إلا -0.178 فقط من حيث التقديرات غير المشروطة و -0.189 بمجرد ضبط الخصائص الفردية وسوق العمل. في القطاع الخاص، تبلغ الفجوة -0.465 في التقديرات غير المشروطة و -0.377 باستخدام التقديرات المشروطة. بعبارة أخرى، الفجوة بين الجنسين أكبر بحوالي 3 مرات في القطاع الخاص، وهو ما يفسر أيضًا سبب ميل النساء الحاصلات على تعليم عالٍ إلى التركيز في القطاع العام. عندما ننظر إلى فجوة الأجور على طول توزيع الأجور، نجد أرضية لزجة كبيرة في القطاع الخاص وتأثير للسقف الزجاجي في القطاع العام، مما يشير إلى أن النساء يتلقين رواتب منخفضة للغاية في القطاع الخاص، ولا سيما الأقل مهارة علاوة على ذلك يشير هذا أيضا إلى أن المرأة لا تزال تتعرض للتمييز في القطاع العام على رأس توزيع الدخل.

يشير هذا بشكل عام إلى أنه يمكن القيام بالكثير لجعل الفجوة في الأجور لصالح النساء العاملات. أحد الإجراءات المطلوبة هنا هو الحد من السلوك التمييزي لأصحاب العمل المصريين، وذلك من خلال تنفيذ تشريعات المساواة بين الجنسين بشكل أكثر اتساقًا، والتي تم تبنيها بالفعل في مصر من قبل الحكومة، تقريبًا في القطاع العام بشكل حصري. إن ميل المرأة إلى تفضيل العمل في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة في القطاع الخاص هو تأكيد غير مباشر لحقيقة أن تشريعات المساواة بين الجنسين تحتاج إلى دعم وضوابط مستمرة لضمان تنفيذها الفعلي، لا سيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، حيث قد تقل سهولة التنفيذ. ويتمثل أحد الحلول الممكنة في تقديم بعض الدعم المالي للشركات الصغيرة عند امتثالها لأحكام قانون المساواة في الأجور.

ويعتبر تمديد تشريع الحد الأدنى للأجور ليشمل القطاع الخاص وإنفاذه من الأدوات الأخرى التي يمكن استخدامها. وقد تم رسمياً، تمديد الحد الأدنى للأجور الخاص بالقطاع العام ليشمل القطاع الخاص في عام 2022 ليصبح 2400 جنيه مصري¹⁵. ومع ذلك، قام المجلس القومي للأجور، اعتباراً من يناير 2023 ، برفع الحد الأدنى للأجور إلى 2700 جنيه مصري¹⁶. ويُفترض أن يعمل هذا الإجراء، على الأقل جزئياً، على خفض الأرضية للزجة التي تواجهها النساء الأقل مهارة في القطاع الخاص. كما لوحظ في القسم المعني باستعراض الأدبيات، فإن هذا التشريع الجديد من شأنه أن يساعد بشكل خاص النساء اللواتي يعانين في كثير من الأحيان من أرضية لزجة في القطاع الخاص.

ومع ذلك، ربما يكون أحد الجوانب الأكثر إثارة للقلق في التحليل هو انخفاض معدل مشاركة النساء (وكذلك الرجال). حيث إن الفجوة بين الجنسين صغيرة فقط في المظهر. ففي الواقع، عند أخذ الأجر الصفري للنساء غير العاملات في الاعتبار، تبلغ الفجوة 34٪، بناءً على تقديراتنا. ويشير هذا إلى أن إحدى الخطوات المهمة لتحقيق المساواة بين الجنسين في الوصول إلى الفرص، ستكون إعادة النساء إلى العمل، مقارنةً أيضاً بالفترة السابقة التي تتوفر عنها البيانات. يشير تحليلنا المتعلق بالأعوام 1998 و 2006 و 2012 إلى أنه كان هناك انخفاض كبير في النسبة المنخفضة للغاية بالفعل للموظفات بأجر، لصالح الرجال. بالإضافة إلى ذلك، تميل النساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص إلى أن يكن أقل في العدد، مما يشير إلى أن انخفاض الوظائف المعروضة على النساء في الوظائف مدفوعة الأجر قد قلل

15 لمزيد من التفاصيل يرجى مراجعة الرابط التالي: <https://mped.gov.eg/singlenews?id=554&lang=ar>

16 لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة الرابط التالي: مصر ترفع الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص إلى 2700 جنيه شهرياً - الاقتصاد - الأعمال - الأهرام أون لاين

من مشاركتهن.

ينبغي تشجيع النساء على دخول القطاعات التي تتمتع فيها بميزة تنافسية، أي قطاع الخدمات. يهيمن الذكور في الوقت الحالي، بقوة على قطاع الخدمات في مصر، وربما يرجع ذلك إلى حقيقة أنه في التقاليد الثقافية والدينية الإسلامية، لا ينبغي للمرأة أن تتفاعل مع الجمهور وأن قطاع الخدمات، بطبيعته، قطاع يعتبر فيه التفاعل مع العملاء أمر ضروريًا. لذلك من المهم زيادة الوعي بفوائد عمل المرأة، مما له من مزايا عديدة، حيث يسمح ذلك للأسر بالتمتع بقوة شرائية أعلى بكثير من أرباح عملها.

من ضمن الأدوات السياسية المهمة الأخرى، توفير المزيد من خدمات تربية الأطفال للنساء، لمساعدتهن على التوفيق بشكل أفضل بين العمل السوقي والعمل غير السوقي. حيث تتمثل إحدى الأدوات المفيدة في فرض التزام بإلحاق الأطفال بالمدرسة من سن الثانية، كما هو الحال الآن في معظم الاقتصادات المتقدمة. تظهر العديد من الدراسات وجود آثار إيجابية طويلة المدى على المهارات الاجتماعية وغير المعرفية للأطفال الذين التحقوا بالتعليم قبل المدرسي، ناهيك عن الدخل وفرص العمل.

على المدى الطويل، ستسهم الزيادة العامة والقوية في المستوى التعليمي للسكان، ولاسيما النساء، في نشر نموذج الأسرة ذات العائلين، وفي حل مشكلة انخفاض مشاركة المرأة في العمل السوقي جزئيًا. فكما لوحظ أعلاه، معظم النساء اللواتي لا يشاركن في سوق العمل، في الواقع، لديهن مستويات تعليم أقل بكثير من المتوسط.

إعتبرات عامة:

أظهرت الدراسات المقارنة السابقة أن فجوة الأجور بين الجنسين في العديد من البلدان ذات فئات الدخل المختلفة، بما في ذلك مصر، لا تزال غير مفسرة وذلك في الغالب بسبب الاختلافات بين النساء والرجال في سمات وخصائص سوق العمل. يمكن أن يكون أحد أسباب ذلك أن أجور النساء والرجال في نفس المهنة تختلف نتيجة لمجموعة من العوامل، بما في ذلك التمييز في الأجور في مكان العمل أو "الفصل الأفقي" (بالنسبة لنفس المستوى المهني، حيث يمكن تُسند مهام وظيفية للنساء تختلف عن تلك المُسندة للرجال) (منظمة العمل الدولية 2018).

وجدت الدراسة الحالية فجوة كبيرة في الأجور بين الرجال والنساء في مصر، بما في ذلك عند التحكم في التحصيل العلمي ومدة العمل. كما تزداد هذه الفجوة في الأجور، على الرغم من صغرها، في القطاعين العام والخاص الرسمي؛ وهذا يستدعي زيادة القدرات في مجال إنفاذ تشريعات المساواة في الأجور؛

توصلت الدراسة إلى وجود تفضيل قوي بين النساء لشغل وظائف في القطاع العام والعمل في المؤسسات الكبرى. وبالتالي، فإن انخفاض التشغيل في القطاع العام ونقص التشغيل في القطاع الخاص المنظم يفسر الانخفاض المستمر في مشاركة النساء في القوى العاملة خلال الفترة التي تغطيها الدراسة، بما في ذلك الفترة الأخيرة.

يميل الرجال إلى العمل لساعات أطول بكثير من ساعات العمل الأسبوعية التي تبلغ 40 أو 42 ساعة؛ ولا ترتبط ساعات العمل الطويلة بالضرورة بزيادة الإنتاجية، وقد تمثل عائقًا أمام مشاركة المرأة، نظرًا للمطالب التي تواجهها بشأن الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر والرعاية.



لا يزال التحصيل العلمي مهمًا بشكل خاص للنساء، حيث إنه يشكل شرطًا لحصولهن على عمل لائق، وساعات عمل مستقرة ومنظمة، ومزايا اجتماعية أخرى.

إن توسيع نطاق تشريعات المساواة في الأجور وإنفاذها في القطاع الخاص له أهمية قصوى. فبالإضافة إلى المساواة في الأجور، فإن تطبيق معايير العمل الرئيسية، بما في ذلك ساعات العمل، والحصول على إجازة الأمومة وترتيبات العمل بدوام جزئي وفقًا لقانون العمل في مصر ومعايير واتفاقيات العمل الدولية، يعد أيضًا أمرًا أساسيًا لعكس الاتجاه الهبوطي. اتجاه مشاركة الإناث في سوق العمل.



المراجع

- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186.
- Assaad, R 2014. "Making Sense of Arab Labour Markets: The Enduring Legacy of Dualism." *IZA Journal of Labour & Development* 3 (1): 1-25. doi:10.1186/2193-9020-3-6.
- Assaad, R.; Hendy, R.; and Yassine, C. (2012). Gender and the Jordanian labour market. ERF Working Paper No. 701. Dokki (Giza, Egypt), Economic Research Forum.
- Assaad, R., Hendry, R., Lassassi, M. and Yassin, S. (2018). Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labour Force Participation, IZA Discussion Papers, No. 11385, Institute of Labour Economics (IZA), Bonn.
- Barón, J. D., & Cobb-Clark, D. A. (2010). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis*. *Economic Record*, 86(273), 227-246.
- Becker, Gary S. 1971. *The Economics of Discrimination*, Second edition. Chicago and London: University of Chicago Press, 1957.
- Becker, Gary S. 1985. "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labour." *Journal of Labour Economics* 3 (1 Part 2): S33-58.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American economic journal: applied economics*, 2(3), 228-255.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1997). Swimming upstream: Trends in the gender wage differential in the 1980s. *Journal of labour Economics*, 1-42.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013b). Female Labour Supply: Why Is the United States Falling Behind? *The American Economic Review*, 103(3), 251-256.
- Blau FD, Kahn LM (2017) The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *J Econ Lit* 55(3):789-865
- Blau, F. D., Brummund, P., & Liu, A. Y. H. (2013). Trends in occupational segregation by gender 1970-2009: Adjusting for the impact of changes in the occupational coding system. *Demography*, 50(2), 471- 492.
- Blinder, A. S. (1973). 'Wage discrimination: Reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources*, 8(4), pp. 436-455.
- Cameron, A. C. & Trivedi, P. K. (2009) *Micro econometrics using stata*. College Station TX: Stata Press. Clark, R. (1991). Culture, gender, and labour force participation: A cross-national study. *Gender & Society*, 5(1), 47-66.



- Del Bono, Emilia and Daniela Vuri (2011), "Job mobility and the gender wage gap in Italy", *Labour Economics*, 18 (1): 130-142.
- Duncan, Otis Dudley, and Beverly Duncan. 1955. "A Methodological Analysis of Segregation Indexes." *American Sociological Review* 20 (2): 210-17.
- El-Hamidi, Fatma and Said, Mona. (2008). "Have Economic Reforms Paid-off? Gender Occupational Inequality in The New Millennium in Egypt", *ECES, Egypt*.
- Ermisch, J. F., & Wright, R. E. (1993). Wage offers and full-time and part-time employment by British women. *Journal of Human Resources*, 111-133.
- Gauchat, G., Kelly, M., & Wallace, M. (2012). Occupational gender segregation, globalization, and gender earnings inequality in US metropolitan areas. *Gender & Society*, 26(5), 718-747.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Ghorbani, M. and Tung, R.L. (2007). Behind the veil: an exploratory study of the myths and realities of women in the Iranian workforce, *Human Resource Management Journal*, Vol 17(4) 376-392.
- Groh, M., & Rothschild, C. (2012). Oil, Islam, women, and geography: a comment on Ross (2008). *Quarterly Journal of Political Science*, 7, 69-87.
- Halvorsen, R., Palmquist, R. (1980). The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations. *American economic review*, 70(3):474-475.
- Hill, C., W.E. Griffith and G.C. Lim (2018), *Principles of econometrics*, John Wiley & sons, New York.
- H'madoun M, (2010). "Religion and labour force participation of women", University of Antwerp, Working Papers, no. 7.
- ILO (2018), "Global Wage Report 2018/2019: What lies behind gender pay gaps", Geneva.
- ILO (2019), "Wages in Africa. Recent Trends in Average Wages, Gender Pay Gaps and Wage Disparities", Cairo, Egypt.
- Kandil Lamia, E. (2009). "Gender Wage Discrimination in Egypt: A Quantile Regression Analysis." Paris: Université Paris I Panthéon-Sorbonne.
- Karshenas, M., and Moghadam, V. M. (2001). "Female Labour Force Participation and Economic Adjustment in the MENA Region." In *The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa*, edited by Jennifer Olmsted, 51-74. Emerald Insight.
- Jamali, D., Safieddine, A. and Daouk M. (2006). "The glass ceiling: some positive trends from the Lebanese banking sector." *Women in Management Review*, 21 (8), 625-642.
- Kandil, L. (2015). Glass ceiling and belief flipping: theory and evidence from Egypt, Sciences Po publications 2015-02, Sciences Po.



- Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US census data. *Social Forces*, 88(2), 865–891.
- Livanos, I., & Pouliakas, K. (2012). Educational segregation and the gender wage gap in Greece. *Journal of Economic Studies*, 39(5), 554–575.
- Machado, J. and Mata, J. (2005). 'Counterfactual decompositions of changes in wage distributions using quantile regression', *Journal of Applied Econ*
- Manning, A., & Swaffield, J. (2008). The gender gap in early-career wage growth. *The Economic Journal*, 118(530), 983–1024.
- Meara, K., Pastore, F. & Webster, A. The gender pay gap in the USA: a matching study. *J Popul Econ* 33, 271–305 (2020). <https://doi.org/10.1007/s00148-019-00743-8>.
- Menon, N., & Van der Meulen Rodgers, Y. (2009). International trade and the gender wage gap: New evidence from India's manufacturing sector. *World Development*, 37(5), 965–981.
- Moghadam, V. (2004a). Women's economic participation in the Middle East: What difference has the neoliberal policy turn made? *Journal of Middle East Women's Studies*, 1(1), 110–146.
- Nazier, H. (2017), "The conditional gender age gap in Egypt: premium or penalty?", *Topics in Middle East African Economies*, 19(2): 67–94.
- Neuman, S. and Oaxaca, R. (2004). 'Wage decomposition with selectivity corrected wage equations: A methodological note', *Journal of Economic Inequality*, 2, pp. 3–10.
- Oaxaca, R. L. (1973). 'Male—female wage differentials in urban labour markets', *International Economic Review*, 14(3), pp. 693–709.
- Olsen, W., & Walby, S. (2004). *Modelling gender pay gaps*. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Oostendorp, R. H. (2009). Globalization and the gender wage gap. *The World Bank Economic Review*, 23(1), 141–161.
- Pastore F (2010) "The Gender Gap in Early Career in Mongolia," *International Journal of Manpower* 31(2): 188–207.
- Pastore, F. and J. Liwinski (2020), "Ora et non labora? Religion and the Female Labour Supply of native and migrant women", Unpublished manuscript, University of Campania Luigi Vanvitelli.
- Pastore, F., & Tenaglia, S. (2013), *Ora et non Labora ? A Test of the Impact of Religion on Female Labour Supply*, IZA DP No. 7356.
- Pastore, F., & Verashchagina, A. (2011). When does transition increase the gender wage gap? *Economics of Transition*, 19(2), 333–369.
- Pastore F, Sattar S and Tiongson E (2013) "Gender Differences in Earnings and Labour Supply in Early Career: evidence from Kosovo's School-to-Work



Transition Survey," IZA Journal of Labour & Development 2:5.

- Pastore, F., Sattar, S., Sinha, N., & Tiongson, E.R. (2016), When do gender wage differences emerge? A study of Azerbaijan's labor market. World Bank policy research working paper 7613.
- Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. The review of Economics and Statistics, 60-69.
- Polachek, S. W. (1985). Occupation segregation: A defence of human capital predictions. The Journal of Human Resources, 20(3), 437-440.
- Polachek, S. W. (2014). Equal pay legislation and the gender wage gap. IZA World of Labour.
- Salman, D.M., M. Said and V. Monastriotis (2019), "Feminisation of Occupations and its effect on Gender Wage Gap in South Mediterranean Countries",
- Tomaskovic-Devey, D., & Skaggs, S. (2002). Sex segregation, labour process organisation, and gender earnings inequality. American Journal of Sociology, 108(1), 102-128.
- Walby, S., & Olsen, W. (2002). The impact of women's position in the labour market on pay and implications for UK productivity. London: Women and Equality Unit.
- Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. Journal of Economic Surveys, 19(3), 479-511.
-

الملحق الأول - استعراض الأدبيات: الفجوة بين الجنسين في العالم

في مراجعتهم الرائعة والشاملة للأدبيات المتعلقة بمدى فجوة الأجور بين الجنسين واتجاهاتها وتفسيراتها، يقدم بلاو وكان (Blau and Kahn (2017)) في القسم الأول دليلاً تجريبياً مفصلاً يُظهر أن المشكلة قيد النظر تختلف اختلافاً كبيراً اليوم عن كيف كانت السبعينيات. وردت العديد من الحقائق المنمطة التي أبرزها المؤلفون في مراجعتهم ذات صلة بهذه الورقة، ولكن كانتا اثنتين منهما مهمتين على وجه الخصوص. أولاً، تقلصت فجوة الأجور بين الجنسين بشكل كبير، لكنها، لسوء الحظ، لا تزال كبيرة ومثيرة للقلق لاسيما بسبب انعكاس الفجوة التعليمية لصالح النساء. وانخفضت فجوة الأجور من 36-38% في عام 1970 إلى 18-21% في عام 2010-17. وجد كل من ويتشيلباومر ووينتر إمبير (Weichselbaumer and Winter-Ebmer (2005)) أيضاً في تحليلهم التلوي (الوصفي) لعدد 263 من الأوراق البحثية، دليلاً على تقليص الفجوة عالمياً وربطها بمنح أفضل للنساء سوق العمل.

غير أن الفجوة في الأجور المتبقية لا تزال كبيرة بالنظر إلى التقدم الذي أحرزته النساء من حيث العديد من خصائص الإنتاجية كما سنبين في ثانية، وتترك دون إجابة مسألة السبب في ذلك، ولاسيما، ما هو المدى، إن وجد. وماهي أسباب التمييز. سنعود لمناقشة هذه المسائل لاحقاً في هذا القسم.

بينما كانت فجوة الأجور تتقلص، كانت عوامل رأس المال البشري الأولية المستخدمة تقليدياً لشرح الفجوة، وبالتحديد التعليم والخبرة العملية الفعلية، إما تعود لصالح المرأة أو تتقلص بشدة. أفاد Blau and Kahn أن الفجوة في سنوات التعليم قد انعكست من -0.2 إلى +0.2 من 1981 إلى 2011. وهذا يعني تقليص الفجوة في نسبة النساء الحاصلات على درجة البكالوريوس وزيادة عدد حملة الشهادات العليا + 2.8%. غير أن سنوات الخبرة في العمل قد انخفضت من 7 سنوات في 1981 إلى 1.4 سنة في 2011. ونتيجة لذلك، تقلص دور هذه العوامل التقليدية للفجوة. وكانت العوامل المعنية بالتعليم والخبرة العمل معاً تفسر حوالي 27% من الفجوة في عام 1981 ولكن انخفضت هذه النسبة إلى 8% فقط في عام 2010.

هناك عدد من العوامل الأخرى التي فقدت أهميتها أيضاً، مثل درجة تأثير العضوية النقابية على أجور الذكور، مع الأخذ في الاعتبار أنه في الآونة الأخيرة، اختفت الفروق بين الجنسين في معدلات الانضمام إلى النقابات في الولايات المتحدة وكذلك في معظم البلدان المتقدمة الأخرى،

على العكس من ذلك، أصبح دور العوامل الأخرى أكثر أهمية. من بين هذه العوامل، أصبح الفصل حسب المهنة والصناعة أمراً حاسماً: حيث كانت نسبته تمثل حوالي 27% فقط من الفجوة في عام 1980، لكنها وصلت إلى حوالي 49% في عام 2010.

هذه معلومات مهمة لهذه الورقة، حيث تبين أن استراتيجيتنا في حصر مقارنتنا بين مكاسب الرجال والنساء فقط على مثل هذه المهن والصناعات، حيث تبلغ حصة التوظيف حسب الجنس ما يقرب من النصف، هي استراتيجية مهمة من شأنها أن تكون قادرة على ضبط حوالي نصف الفجوة بالفعل، مما يسمح لنا بمقارنة الأمور المتشابهة والحصول على أفضل مقياس ممكن للتمييز بين الجنسين في الأجور. ومن ثم، على الرغم من أننا نتبع نهجاً مختلفاً عن ذلك المتبع في بلاو وكان (Blau and

(Kahn) وفي التحليلات الاقتصادية المماثلة، فإن نهجهما مكمل لمنهجنا.

في هذه الورقة، نهدف إلى تقييم مدى الفجوة الحقيقية غير المُفسرة بين الجنسين من خلال النظر في المهن والصناعات المحددة التي تتساوى فيها، بشكل حقيقي، نسبة مشاركة النساء مع الرجال، وبالتالي، لا تعاني النساء عوائق نسبية. إذا ظل كما ذكرنا سابقًا، مع حدوث تراجع أو انعكاس في بعض المحددات (مثل التعليم) لفجوات الأجور السابقة في الولايات المتحدة، الفصل حسب المهنة والصناعة سببًا مهمًا للفجوة المتبقية في الأجور بين الجنسين، ينبغي إذن اختبار مدى الفجوة بين الجنسين في القطاعات التي يكون للنساء والرجال فيها نفس الحصة. نعتقد أنه في هذه الحالة، في الواقع، يمكننا تقييم المدى الفعلي للتمييز، بمعنى أنه يجب أن يتمتع الرجال والنساء بنفس خصائص الإنتاجية في تلك القطاعات.

إن الصلة بين الفصل بين الجنسين وفجوة الأجور كانت موجودة منذ وقت طويل منذ أن تأسست. بيني بولاتشيك ((Polachek (1981) نموذجًا تنخفض فيه إمكانات مكاسب الإناث أثناء التخرج المؤقت من القوى العاملة في نفس الوقت الذي يشهد فيه الذكور المتبقون في القوة العاملة ارتفاعًا في أرباحهم نتيجة لتطور المهارات المستمر. وهذا يؤثر على الاستثمار في المهارات وبالتالي على الاختيارات المهنية. في الوقت نفسه تدفع الأمومة النساء إلى عزل أنفسهن في وظائف أقل ابتكارًا وأقل مهارة، وبالتالي يكون مردودها أقل.

قام بولاتشيك (1985) بمد هذه الصلة بين الأجور بين الجنسين ووجهة النظر لدورة الحياة فيما يتعلق بالاختيارات المهنية. فوجد بولاتشيك (2014) أن فجوة الأجور بين الجنسين أصغر بين الرجال والنساء غير المتزوجين وأكبر بين الرجال والنساء المتزوجين. ويُعزى هذا إلى نموذج دورة الحياة الذي وضعها لرأس المال البشري وما ينتج عنها من بنية مهنية مختلفة بين الجنسين.

تم تأكيد دور الأمومة والشيخوخة في دخل المرأة من خلال سلسلة جديدة من الأدبيات التي ركزت على سلوك الشباب في سوق العمل في محاولة للتأكد من ظهور الفجوة في المقام الأول. ولم تجد العديد من الدراسات فجوة في الأجور بين الشباب. غير أنه تظهر فجوة مفاجئة بعد الأمومة ثم تتسع مع تقدم العمر. ربما تكون دراسة مانينج وسوافيلد ((Manning and Swaffield (2008) هي الأولى من نوعها، وهي تشير إلى المملكة المتحدة. كما أشار برتراند وآخرون (2010) ((Bertrand et al (2010) في دراسة ماجستير إدارة الأعمال في الولايات المتحدة إلى أن سبب وجود فجوة متزايدة في الأجور بين الجنسين والتي زادت مع تقدم العمر يرجع إلى الانقطاعات المهنية وكذلك إلى الاختلافات في التدريب وعدد ساعات العمل الأسبوعية. في الآونة الأخيرة، ظهرت نتائج مماثلة في العديد من البلدان النامية (راجع، من بين أمور أخرى، منغوليا، باستور، 2010؛ وأذربيجان، باستوري وآخرون، 2016). يُظهر كاساريكو وستافولاني وفيراشاجينا (Casarico, Staffolani and Verashchagina) أن الانقطاعات المهنية بسبب الأمومة تميل إلى خلق فجوة في أرباح النساء، والتي لا يمكن إعادة استيعابها تمامًا لبقية حياتهن المهنية في إيطاليا.

تهدف بعض الأبحاث إلى تحديد الفجوة على طول توزيع الأرباح لفهم ما إذا كانت معمرة أو ما إذا كانت ناتجة عن مجموعات معينة من الأفراد بمستويات مهارة محددة. وجد بلاو وكان (Blau and Kahn (1997) زيادة في الطلب على العمال ذوي المهارات العالية مما أدى إلى توسيع فجوة الأجور بين الجنسين. في دراستهم التي تغطي 11 دولة، وجد ((Arulampalam et al. (2007) دليلًا ثابتًا على ميل الفجوة إلى التركيز بشكل أساسي بين العمال ذوي المهارات المنخفضة (ما يسمى "تأثير الأرضية

اللزجة") وذوي المهارات العالية (ما يسمى بـ "تأثير السقف الزجاجي"). ويكون هذا التأثير نتيجة لميل النساء إلى قبول تحقيق إنتاجية منخفضة بشكل أسهل، ووظائف منخفضة الأجر، والعزوف عن المشقة التي يواجهنها في الوصول إلى مناصب عليا. إلى جانب ذلك، فإن وجود السقف الزجاجي يُفسّر، على الأقل جزئياً، من خلال المصاعب النسبية التي تواجهها النساء في تراكم الخبرة في العمل وحياسة الوظيفة، وهي عوامل مهمة للوصول إلى المناصب العليا، وغيوبها، بسبب نشاطهن في العمل غير المأجور، من خلال العمل في وظائف تتطلب بطبيعتها عددًا كبيرًا من ساعات العمل ودرجة عالية من المرونة الزمنية حتى تنجز بشكل صحيح. تشمل الأمثلة على هذا الخيار الأخير المناصب الإدارية، لا سيما المناصب العليا، مثل منصب الرئيس التنفيذي، والعديد من المهن الحرة، والتي تعتبر أيضًا الأعلى أجرًا (Goldin ، 2014). كما يلاحظ المؤلف، بالنسبة لهذه الأنواع من الوظائف، أنه لا يتعلق الأمر بالتعليم ورأس المال البشري فحسب، بل يتعلق ببناء الثقة في العلاقة مع العملاء مما يجعل من الصعب استبدال دور بعض الأفراد لذا يتطلب العمل عددًا كبيرًا جدًا من الساعات والمرونة في العمل، وهي ظروف يصعب على النساء في الغالب تلبيةها. تتطلب كل هذه الأنواع من الوظائف الوفاء بالمواعيد النهائية (ضغط الوقت)، والالتزام بالجدول المحددة مسبقًا، ومن المستحيل العمل لبعض الفترات، أو العمل لساعات أقصر أو الخضوع للانقطاعات. كل الظروف التي تتعارض مع دور المرأة في الانجاب.

يرتبط بالأومومة أيضًا ميل النساء إلى العمل بدوام جزئي بشكل متكرر، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الأجر وغالبًا ما يتم تحديد هذا التوجه على أنه عامل مهم يساهم في فجوة الأجر بين الجنسين. وقد وجد بلاو وكان ((Blau and Kahn (2013) أن السياسات الأمريكية قد شجعت النساء على العمل بدوام جزئي في وظائف منخفضة المستوى. وقد عرض إيرميش ورايت (Ermisch and Wright (1993) دليلًا على أن النساء في المملكة المتحدة يحصلن على أجر أقل بالساعة في العمل بدوام جزئي. علاوة على ذلك، كما هو مذكور أعلاه، يؤكد جولدين ((Goldin (2014) على دور أوقات العمل المرنة في الوظائف عالية الأجر والوظائف العليا؛ وهذا بدوره حجة لدعم الرأي القائل بأن تفضيل النساء للعمل بدوام جزئي قد يؤدي إلى إبعاد النساء عن مثل هذه الأنواع من الوظائف.

حاولت عدة من الدراسات تقييم مدى الفصل المهني في الولايات المتحدة وأماكن أخرى عن طريق مؤشر الفصل ((Duncan and Duncan (1955). فقد وجد بلاو وبلوماند وليو (Blau, Blummund and Liu (2013) انخفاضًا في مؤشر الفصل من 64.5 في عام 1970 إلى 51.0 في عام 2009. وكان هذا الانخفاض أسرع نسبيًا في السبعينيات منه في الثمانينيات وحتى أكثر من السنوات التالية. كما لاحظ بلاو وكان ((Blau and Kahn (2017)، أنه حتى القيمة المتناقصة بنسبة 51 % لا تزال تمثل درجة عالية من الفصل المهني. ليس من المستغرب، بالنظر إلى الدور الذي يلعبه الفصل في تفسير فجوة الأجر بين الجنسين، أن القيمة العالية لمؤشر الفصل مقارنة بعام 2009 تؤكد أن الفروق المهنية حسب الجنس لا تزال كبيرة حتى الآن.

وجد هيجوفيتش وآخرون ((Hegewisch et al (2010) دليلًا مشابهًا على انخفاض درجة الفصل في الولايات المتحدة. علاوة على ذلك، فقد ربطوا الفصل بين الجنسين بفجوة الأجر بين الجنسين، ووجدوا علاقة سلبية بين حصة النساء في العمل في أي مهنة وفجوة الأجر بين الجنسين. كما ربط كل من توماسكوفيتش ديفي وسكاجز ((Tomaskovic-Devey and Skaggs (2002) الفصل بين الجنسين بفجوة الأجر بين الجنسين، ووجدوا مزيدًا من الأدلة على دور الصناعات كمصدر لعدم المساواة في الأجر. قام ليفانون وآخرون ((Levanon et al (2009) بأخذ وجهة النظر القائلة بأن

الفصل بين الجنسين وفجوة الأجور بين الجنسين مرتبطان سببياً بعمليتين اجتماعيتين في الاعتبار - تخفيض قيمة العملة والاصطفاف (نظرية الأرتال) - باستخدام بيانات التعداد السكاني في الولايات المتحدة. وجد تحليلهم بعض الأدلة على تخفيض قيمة العملة (تقييم أقل لعمل الإناث) ولكن القليل من الأدلة على الاصطفاف (حيث يفضل أصحاب العمل توظيف الذكور).

وقد أكدت دراسات أخرى هذه النتائج المتعلقة بالولايات المتحدة الأمريكية أيضاً بالنسبة لبلدان أخرى. على سبيل المثال، وجد بارون وكوب كلارك ((Barón and Cobb-Clark (2010 أن الفصل المهني يلعب دوراً مهماً في فجوة الأجور بين الجنسين في أستراليا. كما أثبتا أن فجوة الأجور بين الجنسين يمكن تفسيرها بالكامل من خلال خصائص الإنتاجية ولكن لم يتم تفسيرها بالكامل للعاملين ذوي الأجور المرتفعة. كما وجد أوهلين ووالبي ((Ohlsen and Walby (2004 دليلاً من المملكة المتحدة على أن جمود سوق العمل - بما في ذلك فصل النساء في مهن معينة وفي شركات أصغر غير نقابية - كان مسؤولاً عن حوالي 36٪ من فجوة الأجور بين الجنسين. كما وجد والبي وأوهلن (2002) أيضاً أن الفصل المهني والصناعي كان سائداً في المملكة المتحدة. وجدت ليفانوس وبوليياكاس (Livanos and Pouliakas (2012)، في دراسة عن اليونان، أن الفصل بين الجنسين فيما يتعلق بالموضوع التعليمي يفسر جزءاً من فجوة الأجور بين الجنسين. وقد وجد (Pastore and Verashchagina) أن فجوة الأجور بين الجنسين زادت أكثر من الضعف أثناء الانتقال من النظام المخطط إلى نظام السوق في بيلاروسيا، لا سيما لأن النساء عانين من الفصل المتزايد في الصناعات منخفضة الأجور.

كما لوحظ أعلاه، فإن استمرار وجود فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين، على الرغم من انخفاضها الكبير منذ عام 1970 والتقدم الذي أحرزته النساء من حيث التحصيل العلمي وفعالية استراتيجيات التوفيق بين العمل والمأجور والعمل غير مدفوع الأجر، يستدعي جهداً بحثياً متجدداً: أ) للتوثيق المدى الفعلي للتمييز اليوم، وهو أحد الأهداف الرئيسية لهذه الورقة ؛ وب) إجراء بحث متعمق حول التفسيرات المحتملة للتمييز (الإحصائي) خاصة على حساب الحجة الشهيرة لغاري بيكر (1971) ؛ والتي تنص على أن الشركات التي تمارس التمييز ضد المرأة ينبغي أن تختفي على المدى الطويل. فيتوقع، في الحقيقة أن تتعرض تلك الشركات لخسائر اقتصادية لأنها تقلل من متوسط مستوى إنتاجيتها مقارنة بالشركات الأخرى التي لا تميز ضد المرأة (في هذه النقطة، راجع المناقشة المستنيرة التي أجراها بلاو وكان (Blau and Kahn)، 2017، القسم 3.8). في المقابل، تشير هذه الحجة إلى زيادة تواتر التمييز ضد المرأة في القطاعات الأقل تعرضاً للقوى التنافسية وينبغي أن يتراجع مع تزايد المنافسة بسبب، على سبيل المثال، إلغاء القيود أو الانفتاح على التجارة الدولية والمنافسة¹⁸.

حاولت العديد من الدراسات فهم أصل التمييز ووجدت أدلة على أنه مرتبط باستمرار الآراء التقليدية فيما يتعلق بتقسيم الأدوار بين الجنسين في المجتمع. يجد فورتين ((Fortin (2005 أن التصورات الخاصة بدور المرأة في المنزل وفي المجتمع لها تأثير كبير على فجوة الأجور بين الجنسين، بحيث ترتبط الآراء المناهضة للمساواة بزيادة عدم المساواة في الأجور بين الجنسين وبانخفاض مشاركة الإناث في سوق العمل. كما وجد باستوري وتيناليا ((Pastore and Tenaglia (2013) دليلاً على الدور الذي تلعبه الطوائف الدينية المختلفة في تفضيل / إعاقة توظيف الإناث أيضاً كنتيجة لدرجة مختلفة من العلمنة وبالتالي للآراء المتعلقة بأدوار الجنسين التقليدية ونموذج الأسرة التي يعولها الذكر.

18 من ناحية أخرى، فإن أحد أسباب استمرار التباين بين الجنسين على المدى الطويل هو أن المستهلكين يفضلون تلقي المنتجات التي يعرضها الرجال بدلاً من النساء، وهو الحال الذي قد يكون في البلدان الإسلامية، حيث من غير اللائق أن تتفاعل النساء مباشرة مع العملاء.

يدرس غوتشات وآخرون ((Gauchat et al (2012) الآثار المحتملة الأخيرة على عدم المساواة في الأجور بين الجنسين في الولايات المتحدة، مثل آثار العولمة، ووجدوا أنها تساهم في تقليل الفجوة. كما وجد أوستندورب ((Oostendorp (2009) دليلاً على أن فجوة الأجور المهنية بين الجنسين تميل إلى الانخفاض فيما يتعلق بالتجارة والاستثمار الأجنبي المباشر في البلدان الأكثر ثراءً ولكن هناك القليل من الأدلة على أي تأثير في البلدان الفقيرة. وفي دراسة للأجور في الهند، وجد مينون (Menon (2009) في الواقع، أن فجوة الأجور بين الجنسين تزداد فيما يتعلق بالانفتاح على التجارة الدولية.

واحدة من أحدث السلاسل البحثية الواعدة، والتي مرة أخرى شملها المسح، الذي أجراه بلاو وكان ((Blau and Kahn (2017, Section 4)، والتي لا ترتبط إلا جزئياً بجهودنا تستفسر عن التوضيحات المحتملة لاستمرار مكون غير مفسر للفجوة. هذا الأخير هو عامل متبقي لا يتم تفسيره، على سبيل المثال، بالعوامل الاقتصادية "الملموسة"، مثل تلك القائمة على نموذج رأس المال البشري، أو خصائص الإنتاجية الأخرى، مثل المهنة والقطاع، ولكنه يشير إلى الفروق بين الرجال والنساء من حيث المواقف النفسية أو المهارات غير المعرفية، مثل الرغبة في التنافس مع الآخرين من أجل آفاق وظيفية أفضل، أو مواجهة المخاطر، أو الثقة بالنفس، أو إعطاء قيمة عالية للمال. تعتمد هذه الدراسات الأخيرة على التجارب المعملية أو الميدانية وعلى هذا النحو تراودنا مجموعة من المخاوف. أولاً، ليس من الواضح ما إذا كانت الاختلافات التي تمن ملاحظتها بين الرجال والنساء مرتبطة حقاً بطبيعتهم أم أنها نتيجة للتنشئة، وعلى أي حال، من المحتمل أن يتم تعديل هذه الاختلافات بالتعليم. ثانياً، لا تكون الفروق بين الجنسين في صالح الرجال دائماً؛ في بعض الأحيان، يُفضل البعض النساء. على سبيل المثال. تميل النساء إلى امتلاك مهارات شخصية أفضل. ثالثاً، يصعب تعميم التجارب المعملية ومقارنتها بظروف الحياة الحقيقية. أخيراً، لا يتضح التأثير النسبي لهذه العوامل على الفجوة بين الجنسين.



الملحق الثاني: تعريف المتغيرات

الجدول A.1. تعريف المتغيرات

المتغيرات	التعريف
المتغير التابع	
lnm wage	اللوغاريتم الطبيعي للأجور الشهرية.
lhwage	اللوغاريتم الطبيعي للأجر بالساعة (الأجر الشهري / ساعات العمل الشهرية).
المتغير المستقل	
الساعات/الأسبوع	عدد ساعات العمل في الأسبوع
الإناث	المتغير الوهمي = 1 للإناث ، 0 أو لا.
المستوى التعليمي	مجموعة المتغيرات الوهمية للمستوى التعليمي: أمي (المرجع cat)، يقرأ ويكتب، ابتدائي، إعدادي ، ثانوي عام ، ثانوي فني، معهد ما بعد الثانوي ، شهادة جامعية ، دراسات عليا.
المهارات	تم بناء المؤشر على أنه متوسط قيمة المتغيرات المختلفة التي تقيس مستوى المهارات المختلفة: معرفة القراءة والكتابة الأساسية والرياضيات والإحصاء واللياقة البدنية ومهارات الكمبيوتر ومهارات الإدارة ومهارات خدمة العملاء ومهارات اللغات الأجنبية (فقط مسح 2012 و 2018).
التدريب	المتغير الوهمي = 1 هو أن الفرد قام بدورة تدريبية بخلاف التعليم العام ، 0 بخلاف ذلك. (استطلاع 2018 فقط)
متزوج	المتغير الوهمي = 1 إذا كان الفرد متزوجاً ، 0 أو لا.
خبرة العمل	سنة المسح - سنوات الدخول في سوق العمل.
حيازة الوظيفة	سنة المسح - سنوات الالتحاق بالوظيفة الحالية.
العضوية النقابية	المتغير الوهمي = 1 هل الفرد عضو في النقابة ، 0 أو لا.
الطابع الرسمي	المتغير الوهمي = 1 هو أن الفرد لديه وظيفة رسمية ، أو لا 0.
القطاع	مجموعة المتغيرات الوهمية لقطاع النشاط الاقتصادي: الزراعة؛ الحراثة وصيد الأسماك (المرجع cat)، التعدين واستغلال المحاجر ، التصنيع ، الكهرباء ؛ الغاز وإمدادات المياه. الصرف الصحي، البناء والتشييد، تجارة الجملة والتجزئة ، النقل والتخزين، الإقامة والمواد الغذائية، المعلومات والاتصالات، الأنشطة المالية والتأمينية، الأنشطة العقارية، والمهنية والعلمية والتقنية، الإدارة والدعم ، الإدارة العامة والدفاع ، التعليم ، الصحة ، الفنون، الترفيه، خدمات أخرى، أنشطة الأسر كصاحب عمل.
ملكية الشركة	مجموعة المتغيرات الوهمية لملكية الشركة: حكومية (المرجع cat)، عامة ، خاصة ، استثمارية ، دولية ، أخرى.



المهنة	مجموعة من المتغيرات الوهمية لنوع المهنة: مديرون (المرجع cat)، مهنيون، فنيون المهنيون المساعدون، عمال الدعم الكتابي، موظفو الخدمات والمبيعات، المهرة في الزراعة والغابات والأسماك، عمال الحرف والصناعات ذات الصلة، مشغلو المصانع والآلات، وعمال التجميع والمهن الأولية
حجم الشركة	مجموعة المتغيرات الخاصة بحجم الشركة: 1-4 (المرجع cat)، 5-9، 10-24، 25-49، 50-99، 100+
المحافظة	مجموعة المتغيرات الوهمية لمحافظة الإقامة: القاهرة (المرجع cat)، الإسكندرية، بورسعيد، السويس، دمياط، الدقهلية، الشرقية، القليوبية، كفر الشيخ، الغربية، المنوفية، البحيرة، الإسماعيلية، الجيزة، بني سويف، الفيوم، المنيا، أسيوط، سوهاج، قنا، أسوان، الأقصر.
أدوات للاختيار	
الإيجار	المتغير الوهمي = 1 إذا دفع الفرد إيجارًا للسكن، 0 بخلاف ذلك
عدد الأطفال	عدد الأطفال لكل أسرة.



الملحق 3. الإحصاءات الوصفية

الجدول A.2. الإحصاءات الوصفية حسب الجنس

المتغير	Females					Males				
	Max	Min	Std. .Dev	Mean	Obs	Max	Min	Std. .Dev	Mean	Obs
الأجر بالساعة (LN)	6.42	0.03	0.73	2.34	1,606	9.03	0.02	0.61	2.36	9,270
عدد سنوات الدراسة	23	0	5.52	6.74	25,515	24	0	5.24	7.87	25,112
مستويات التعليم										
أمي	1	0	0.45	0.28	25,500	1	0	0.37	0.16	25,103
يقرأ ويكتب	1	0	0.39	0.18	25,500	1	0	0.41	0.21	25,103
تعليم ابتدائي	1	0	0.31	0.11	25,500	1	0	0.33	0.12	25,103
تعليم إعدادي	1	0	0.28	0.09	25,500	1	0	0.28	0.08	25,103
تعليم ثانوي عام	1	0	0.21	0.04	25,500	1	0	0.21	0.05	25,103
تعليم ثانوي فني	1	0	0.39	0.19	25,500	1	0	0.43	0.24	25,103
معهد ما بعد الثانوي	1	0	0.13	0.02	25,500	1	0	0.14	0.02	25,103
تعليم جامعي	1	0	0.29	0.09	25,500	1	0	0.31	0.11	25,103
دراسات عليا	1	0	0.07	0.01	25,500	1	0	0.08	0.01	25,103
الحالة الاجتماعية وظروف الأسرة										
متزوج \ متزوجة	1	0	0.50	0.44	30,688	1	0	0.49	0.41	30,542
عدد الأطفال في الأسرة	18	0	2.11	3.01	30,688	18	0	2.08	3.05	30,542
الإيجار	1	0	0.31	0.11	30,688	1	0	0.30	0.10	30,542
الخبرة										
الخبرة في العمل	68	0	12.82	14.71	4,070	76	0	13.92	19.55	13,841
حياسة الوظيفة	57	0	11.47	13.03	2,891	75	0	11.64	13.15	12,980
التدريب	1	0	0.25	0.07	3,122	1	0	0.18	0.03	13,926
العضوية النقابية	1	0	0.49	0.40	1,951	1	0	0.36	0.15	10,480
ملكية الشركة										
قطاع حكومي	1	0	0.39	0.19	6,353	1	0	0.38	0.17	13,284
قطاع عام	1	0	0.07	0.01	6,353	1	0	0.14	0.02	13,284
قطاع خاص	1	0	0.40	0.81	6,353	1	0	0.40	0.80	13,284
قطاع استثماري	1	0	0.03	0.00	6,353	1	0	0.10	0.01	13,284
دولية	1	0	0.01	0.00	6,353	1	0	0.03	0.00	13,284
أخرى	1	0	0.03	0.00	6,353	1	0	0.02	0.00	13,284
قطاع النشاط الاقتصادي										
أ: الزراعة؛ الحراثة وصيد الأسماك	1	0	0.47	0.66	6,354	1	0	0.42	0.23	13,297
ب: التعدين واستغلال المحاجر	1	0	0.03	0.00	6,354	1	0	0.04	0.00	13,297



ج: التصنيع	13,297	0.11	0.32	0	1	6,354	0.03	0.17	0	1
د: الكهرباء، الغاز، البخار وتكييف الهواء	13,297	0.01	0.08	0	1	6,354	0.00	0.03	0	1
ه: إمدادات المياه؛ المجاري؛ إدارة النفايات	13,297	0.01	0.09	0	1	6,354	0.00	0.03	0	1
و: البناء	13,297	0.16	0.36	0	1	6,354	0.00	0.06	0	1
ز: تجارة الجملة والتجزئة، أعمال الإصلاح	13,297	0.16	0.36	0	1	6,354	0.07	0.25	0	1
ح: النقل والتخزين	13,297	0.10	0.29	0	1	6,354	0.00	0.06	0	1
ط: نشاط خدمات الإقامة والمواد الغذائية	13,297	0.03	0.17	0	1	6,354	0.00	0.06	0	1
ي: المعلومات والاتصالات	13,297	0.01	0.08	0	1	6,354	0.00	0.05	0	1
ك: الأنشطة المالية والتأمينية	13,297	0.01	0.07	0	1	6,354	0.00	0.06	0	1
ل: الأنشطة العقارية	13,297	0.00	0.03	0	1	6,354	0.00	0.02	0	1
م: الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية	13,297	0.01	0.12	0	1	6,354	0.01	0.08	0	1
ن: الخدمة الإدارية والدعم	13,297	0.01	0.10	0	1	6,354	0.00	0.05	0	1
س: الإدارة العامة والدفاع.	13,297	0.06	0.24	0	1	6,354	0.03	0.18	0	1
ع: التعليم	13,297	0.05	0.23	0	1	6,354	0.12	0.32	0	1
ف: صحة الإنسان ونشاط العمل الاجتماعي	13,297	0.02	0.12	0	1	6,354	0.05	0.21	0	1
ص: الفنون والترفيه والاستجمام	13,297	0.00	0.05	0	1	6,354	0.00	0.03	0	1
ق: أنشطة الخدمات الأخرى	13,297	0.03	0.17	0	1	6,354	0.01	0.08	0	1
ر: أنشطة الأسر كصاحب عمل	13,297	0.00	0.07	0	1	6,354	0.01	0.08	0	1
المهنة										
مديرون	13,172	0.05	0.22	0	1	6,324	0.02	0.13	0	1
مهنيون	13,172	0.09	0.29	0	1	6,324	0.13	0.33	0	1
فنيون ومساعدو مهنيون	13,172	0.04	0.21	0	1	6,324	0.03	0.16	0	1
عمال الدعم الكتابي	13,172	0.05	0.21	0	1	6,324	0.06	0.23	0	1
موظفو الخدمات والمبيعات	13,172	0.19	0.39	0	1	6,324	0.08	0.27	0	1
المهرة في مجال الزراعة والغابات والأسماك	13,172	0.23	0.42	0	1	6,324	0.66	0.47	0	1
عمال الحرف والصناعات ذات الصلة	13,172	0.22	0.41	0	1	6,324	0.01	0.11	0	1
مشغلو المصانع والآلات، وعمال التجميع	13,172	0.10	0.29	0	1	6,324	0.01	0.10	0	1
المهن الأولية	13,172	0.03	0.18	0	1	6,324	0.01	0.11	0	1
حجم الشركة										
4_1	12,542	0.45	0.50	0	1	2,727	0.39	0.49	0	1
9_5	12,542	0.18	0.38	0	1	2,727	0.10	0.30	0	1
24_10	12,542	0.10	0.30	0	1	2,727	0.08	0.28	0	1



1	0	0.28	0.08	2,727	1	0	0.22	0.05	12,542	49_25
1	0	0.26	0.07	2,727	1	0	0.20	0.04	12,542	99_50
1	0	0.44	0.27	2,727	1	0	0.39	0.18	12,542	+100
المحافظة										
1	0	0.23	0.06	30,688	1	0	0.22	0.05	30,542	القاهرة
1	0	0.18	0.03	30,688	1	0	0.18	0.03	30,542	الإسكندرية
1	0	0.06	0.00	30,688	1	0	0.06	0.00	30,542	بورسعيد
1	0	0.09	0.01	30,688	1	0	0.09	0.01	30,542	السويس
1	0	0.16	0.03	30,688	1	0	0.16	0.03	30,542	دمياط
1	0	0.23	0.06	30,688	1	0	0.23	0.06	30,542	الدقهلية
1	0	0.24	0.06	30,688	1	0	0.23	0.06	30,542	الشرقية
1	0	0.20	0.04	30,688	1	0	0.20	0.04	30,542	القليوبية
1	0	0.22	0.05	30,688	1	0	0.22	0.05	30,542	كفر الشيخ
1	0	0.22	0.05	30,688	1	0	0.22	0.05	30,542	الغربية
1	0	0.18	0.03	30,688	1	0	0.18	0.03	30,542	المنوفية
1	0	0.23	0.06	30,688	1	0	0.24	0.06	30,542	البحيرة
1	0	0.18	0.03	30,688	1	0	0.19	0.04	30,542	الإسماعيلية
1	0	0.21	0.05	30,688	1	0	0.21	0.05	30,542	الجيزة
1	0	0.22	0.05	30,688	1	0	0.23	0.05	30,542	بني سويف
1	0	0.21	0.04	30,688	1	0	0.21	0.05	30,542	الفيوم
1	0	0.25	0.07	30,688	1	0	0.25	0.07	30,542	المنيا
1	0	0.27	0.08	30,688	1	0	0.27	0.08	30,542	أسيوط
1	0	0.28	0.09	30,688	1	0	0.28	0.08	30,542	سوهاج
1	0	0.26	0.07	30,688	1	0	0.26	0.07	30,542	قنا
1	0	0.19	0.04	30,688	1	0	0.19	0.04	30,542	أسوان
1	0	0.09	0.01	30,688	1	0	0.09	0.01	30,542	الأقصر

