منظمة العمل الدولية
ADWA' التهوض ببرنامج العمل اللائق في شمال أفريقيا
منتدى البحوث الاقتصادية ECONOMIC RESEARCH FORUM

درجة تأثر سوق العمل بالتغيرات وأنماط النمو الاقتصادي: حالة مصر

منى عامر: باحثة، محاضرة، جامعة القاهر ة
إيريني سلوانس: مدرس في قسم الاقتصاد، جامعة القاهرة.
شهير زكي: أستاذ مساعد في قسم الاقتصاد، جامعة القاهرة.

قائمة المحتويات

النقاط الرئيسية	٧
١- المقدمة	٨
٢- وتيرة النمو ونمطه	١٠
١-٢ نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ونسبة العمالة إلى عدد السكان	١٠
٢-٢ تحليل الناتج المحلي الإجمالي	١١
٣-٢ توزيع القيمة المضافة والتشغيل	١٤
٤-٢ نمط الاستثمار العام والخاص	١٦
٥-٢ الائتمان المحلي والاستثمار الأجنبي المباشر في الناتج المحلي الإجمالي	١٧
٣- اتجاهات نتائج سوق العمل	٢١
١-٣ المشاركة في القوى العاملة والتشغيل والبطالة	٢١
١-١-٣ المشاركة في القوى العاملة	٢١
٢-١-٣ معدل التشغيل	٢٣
٣-١-٣ معدل البطالة	٢٥
٢-٣ نقص استخدام العمالة	٢٧
١-٢-٣ الباحثون عن عمل المحبطون	٢٧
٢-٢-٣ الشباب من غير المشتغلين أو الملتحقين بالتعليم أو التدريب	٢٩
٣-٢-٣ النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت	٣١
٤-٢-٣ النقص في استخدام العمالة المرتبط بالمهارات	٣٣
٣-٣ نوع التشغيل	٣٥
٤-٣ الفقر في أوساط العاملين	٤٠
٥-٣ ساعات العمل	٤٢

٣-٦ أجور حقيقية	٤٤
٣-٧ التشغيل منخفض الأجر	٤٧
٣-٨ الحصول على التأمين الصحي	٥٢
٣-٩ الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر وإجازة مرضية	٥٥
٤. الخلاصة	٥٨
المراجع	٦٠

جدول الاشكال

الشكل (١): الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي	١٠
الشكل (٢): نسبة التشغيل إلى السكان حسب الجنس	١١
الشكل (٣): تحليل الناتج المحلي الإجمالي حسب مكونات الإنفاق	١٢
الشكل (٤): تحليل الناتج المحلي الإجمالي حسب عوامل الإنتاج	١٣
الشكل (٥): تحليل الناتج المحلي الإجمالي من حيث نصيب القطاعين العام والخاص	١٣
الشكل (٦): توزيع القيمة المضافة حسب النشاط الاقتصادي	١٤
الشكل (٧): توزيع التشغيل حسب النشاط الاقتصادي	١٥
الشكل (٨): القيمة المضافة لكل عامل (إنتاجية العمل)	١٥
الشكل (٩): الاستثمار العام والخاص	١٦
الشكل (١٠): أ. الاستثمار القطاعي، القطاع الخاص	١٧
الشكل (١٠): ب. الاستثمار القطاعي، القطاع العام	١٧
الشكل (١١): الائتمان المحلي (حصة من الناتج المحلي الإجمالي)	١٨
الشكل (١٢): الاستثمار الأجنبي المباشر، صافي التدفقات الوافدة (النسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي).	١٨
الشكل (١٣): التوزيع القطاعي للاستثمار الأجنبي المباشر	٢٠
الشكل (١٤): معدلات المشاركة في القوى العاملة، حسب الفئة العمرية والجنس، في الأعمار ١٥-٦٤، في الأعوام ٢٠٠٠-١٧.	٢٢
الشكل (١٥): معدلات المشاركة في القوى العاملة، حسب مستوى التعليم والجنس، في الفئة العمرية ١٥-٦٤ عامًا، ٢٠٠٨-١٧ (باستثناء الملتحقين بالمدارس)	٢٣
الشكل (١٦): معدل التشغيل حسب الفئة العمرية والجنس، ٢٠٠٠-١٧	٢٤
الشكل (١٧): معدل التشغيل، حسب المستوى التعليمي والجنس ، ٢٠٠٨-٢٠١٧، باستثناء الملتحقين بالمدارس	٢٥
الشكل (١٨): معدل النمو المعياري للبطالة حسب الفئة العمرية والجنس، ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥و ٦٤ عامًا، ٢٠٠٠-١٧	٢٦
الشكل (١٩): معدل النمو المعياري للبطالة، حسب المستوى التعليمي والجنس، ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥و ٦٤ عامًا، ٢٠٠٠-١٧	٢٧

الشكل (٢٠): النسبة المئوية للباحثين عن عمل المحبطين، حسب الفئة العمرية والجنس، ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥و ٦٤ عامًا، ٢٠٠٨-٢٠١٥	٢٨
الشكل (٢١): النسبة المئوية للباحثين عن عمل المحبطين، حسب التعليم والجنس، ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ٢٠٠٨-١٥	٢٩
الشكل (٢٢): نسبة الشباب غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET) حسب الجنس، بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤، في الفترة بين ٢٠٠٨-١٧	٣٠
الشكل (٢٣): توزيع هؤلاء غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET)، حسب وضع سوق العمل والجنس، بالنسبة لهؤلاء الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤ عامًا، في الفترة ٢٠٠٨-١٧.	٣١
الشكل (٢٤): النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت، حسب الفئة العمرية والجنس، بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، ٢٠١٢-١٧.	٣٢
الشكل (٢٥): النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت، حسب المستوى التعليمي والجنس، بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، ٢٠١٢-١٧.	٣٢
الشكل (٢٦): النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت، حسب النشاط الاقتصادي والجنس، بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، في الفترة بين ٢٠١٢-١٧.	٣٣
الشكل (٢٧): النسبة المئوية للنقص في استخدام العمالة المرتبط بالمهارات، حسب النشاط الاقتصادي والجنس، للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، في الفترة بين ٢٠٠٩-١٧.	٣٤
الشكل (٢٨): نوع التشغيل، حسب الفئة العمرية والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة، ٢٠٠٨-١٧	٣٧
الشكل (٢٩): نوع التشغيل، حسب المستوى التعليمي والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة، في الفترة ما بين ٢٠٠٨-١٧	٣٨
الشكل (٣٠): نوع التشغيل، حسب قطاع الصناعة والجنس، للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة، في الفترة بين ٢٠٠٨-١٧	٣٩
الشكل (٣١): النسبة المئوية للفقر في أوساط العاملين، حسب الحالة من حيث التشغيل والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمرهم بين ١٥-٦٤ عامًا، مصر، في الفترة بين ٢٠٠٤-١٧.	٤٠
الشكل (٣٢): الفقر في أوساط العاملين (بالنسبة المئوية)، حسب وضع التشغيل، وشكل العمل بأجر، والجنس، للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، مصر، مسح الدخل والإنفاق والاستهلاك للأسرة - (HIECS)٢٠١٧.	٤٢
الشكل (٣٣): توزيع فئات ساعات العمل في الأسبوع، حسب الجنس في الفترة بين ٢٠٠٠ و٢٠١٧.	٤٣
الشكل (٣٤): تطور متوسط الأجر الحقيقي بالساعة، بأسعار ٢٠١٨، حسب نوع التشغيل بأجر والجنس، بالنسبة للعاملين بأجر الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.	٤٤
الشكل (٣٥): تطور متوسط الأجور الشهرية الحقيقية (أسعار ٢٠١٨)، حسب وضع التشغيل والجنس، بالنسبة للعاملين بأجر الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.	٤٥
الشكل (٣٦): متوسط الأجر الحقيقي بالساعة (أسعار ٢٠١٨)، حسب قطاع الصناعة والجنس، بالنسبة للعاملين بأجر الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.	٤٥
الشكل (٣٧): متوسط الأجور الشهرية الحقيقية (أسعار ٢٠١٨)، حسب قطاع الصناعة والجنس، بالنسبة للعاملين بأجر الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.	٤٦
الشكل (٣٨): نسبة العاملين بأجر في الوظائف منخفضة الأجر (أقل من ثلثي متوسط الأجر الشهري على المستوى الإقليمي)، حسب وضع التشغيل والجنس بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.	٤٨
الشكل (٣٩): نسبة العاملين بأجر في الوظائف منخفضة الأجر (أقل من ثلثي متوسط الأجر الشهري على المستوى الإقليمي)، حسب قطاع الصناعة والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، في الفترة بين ١٩٩٨-٢٠١٨	٥٠
الشكل (٤٠): نسبة الوصول إلى التأمين الصحي (كنسبة مئوية)، حسب وضع التشغيل والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، ٢٠١٠-١٧.	٥٣

الشكل (٤١): معدل الوصول إلى التأمين الصحي، حسب الجنس والفئة العمرية والتعليم وقطاع الصناعة، والأفراد العاملين، الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ٢٠١٠-١٧	٥٤
الشكل (٤٢): نسبة الحصول على إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مرضية، حسب قطاعات الصناعة والجنس، والعمل الأساسي بأجر، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة، ١٩٩٨-٢٠١٨	٥٥
الشكل (٤٣): نسبة الحصول على إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مرضية، حسب نوع التشغيل والجنس، والتشغيل الأساسي بأجر، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة ، ١٩٩٨-٢٠١٨	٥٦

النقاط البارزة

◄ أدت الإصلاحات التثبيتية التي نُفذت، بما في ذلك التخفيضات في دعم الطاقة وتجميد التعيينات في القطاع العام، إلي تحسن ملحوظ على مستوى الاقتصاد الكلي.

◄ حققت مصر نموًا مرتفعًا نسبيًا في الناتج المحلي الإجمالي، وانخفاضًا في معدلات التضخم والعجز المالي ومعدلات البطالة.

◄ واصل معدل البطالة مساره الهبوطي، إلا أن أنماط النمو القطاعية خلال العامين الماضيين لم تكن بالضرورة مرتبطة بتحسن مؤشرات أخرى لسوق العمل المصري.

◄ شكلت جودة الوظائف، مع ظهور العمل بأجر خارج المنشأت ، والتغير في الأجور الحقيقية تحديات إضافية ، إلى إمكانية الحصول على التأمين الصحي و إجازات مدفوعة الأجر - مما يتماشي مع انخفاض التغطية التأمينية / العمل الرسمي.

◄ ازداد التشغيل غير الرسمي بشكل بين النساء وبين خريجي ما بعد المرحلة الثانوية وخريجي الجامعات - الذين كانوا أقل تأثرًا بهذا النوع من العمل، وبالتالي سد الفجوة بين الجنسين والمستوى التعليمي.

◄ في حين يعتمد الاقتصاد المصري بشكل كبير على الخدمات، يهيمن على القطاع الصناعي بشكل رئيسي أنشطة البناء والنفط والصناعات التحويلية كثيفة الاستخدام لرأس المال، مثل صناعات الكيماويات وتجهيز الأغذية، مما يساعد في تفسير سبب وجود «النمو غير الكثيف في فرص العمل» في مصر، مع انخفاض حصة التشغيل في إجمالي القيمة المضافة.

◄ مع الارتفاع في الاقتراض الحكومي، أخذ الائتمان الممنوح للقطاع الخاص في التراجع، مما أدى إلى انخفاض الاستثمار الخاص وزيادة الاستثمار العام (خاصة في المرافق العامة والبنية التحتية).

١. المقدمة

في أوائل التسعينيات، استحدث الاقتصادي الأمريكي نيك بيرنا مفهوم النمو غير كثيف في فرص العمل (Caballero and Hammour 1998). ووفقًا لهذا المفهوم، قد ينمو الاقتصاد بفضل سياسات التثبيت، ولكن نتائج التشغيل قد لا تواكب بالضرورة هذا النمو. وينطبق هذا المفهوم على الاقتصاد المصري، الذي وصل إلى معدلات نمو اقتصادي عالية نسبيًا مع تحسن محدود بل و أحيانا تدهور في بعض أوجه سوق العمل. وبالرغم من تركيز إدارة الاقتصاد الكلي منذ عقود على استقرار الأسعار والسيطرة على العجز المالي وتقليص دور الدولة وتحقيق نمو اقتصادي مرتفع، هناك الآن اعتراف واسع النطاق بالحاجة إلى دمج السياسات الكلية مع أهداف التشغيل.

تستحق حالة مصر الدراسة، ولا سيما بالنظر إلى أزمة COVID-19 الحالية. ففي نوفمبر ٢٠١٦، أبرمت الحكومة المصرية اتفاقية مع صندوق النقد الدولي (IMF) ونفذت برنامج إصلاح. أدت الإصلاحات الهامة التي نُفذت، بما في ذلك التخفيضات الشديدة في دعم الطاقة وتجميد التعيينات في القطاع العام، إلى تحسن الاقتصاد على المستوى الكلي بشكل ملحوظ ولكنها لم تؤد إلى تحسن الدخل وآفاق التشغيل لغالبية السكان (Heintz 2018). ففي عام ٢٠١٩ بلغ نمو الناتج المحلي الإجمالي ٥,٦ في المائة، وانخفض معدل التضخم ليصل إلى ٩,٤ في المائة، وانخفض معدل البطالة ليصل إلى ٧,٩ في المائة، وانخفض العجز المالي الكلي ليصل إلى ٨,٠ في المائة - بعد أن بلغ ذروته في عام ٢٠١٤ عندما وصل إلى ١٦,٥ في المائة (البنك الدولي ٢٠١٧) - وارتفعت الاحتياطيات الدولية لتصل إلى ٤٤ مليار دولار أمريكي بعد انخفاضها إلى ١٤,٩ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٣. ومع ذلك، ارتفع معدل الفقر من ٢٧,٨ في المائة في عام ٢٠١٥ ليصل إلى ٣٢,٥ في المائة في عام ٢٠١٨، فقط لينخفض إلى ٢٩,٧ في المائة في عام ٢٠١٩. هذا لم يساعد كثيراً الحد من عدم المساواة ، و تخفيف تأثير التضخم على المستوى المعيشي للطبقة الوسطى.

مع صدمة COVID-19 في أوائل عام ٢٠٢٠، تبنت الحكومة المصرية اجراءات صحية عامة جيدة من خلال فرض قواعد التباعد الاجتماعي والقيود على التنقل، كما اتخذت تدابير حماية اجتماعية طارئة مثل زيادة بنسبة ١٤٪ في معاشات التقاعد، وتسجيل ١٦٠ ألف أسرة إضافية في برنامج تكافل وكرامة، وصرف منح شهرية بقيمة ٥٠٠ جنيه مصري لـ ١,٦ مليون عامل غير منتظم (Krafft, Assaad and Marouani 2021). لا يزال هناك المزيد الذي يتعين القيام به لضمان تحسين الاستهداف لتعويض عواقب التباطؤ الاقتصادي وفقدان سبل العيش بعد الجائحة.

في ضوء هذه الخلفية، يكمن الغرض من هذا الفصل في تقديم منظور واسع لظروف سوق العمل على مدى العقدين الماضيين باستخدام مجموعة واسعة من المؤشرات والبيانات الرسمية في الفترة بين ٢٠٠٠ و٢٠١٨. وبالتالي، هناك عدة أسئلة تستحق البحث. أولاً، ما هي الخصائص الرئيسية لسوق العمل المصري وكيف تطورت بمرور الوقت؟ ثانيًا، لماذا لم يُترجَم الانتعاش في النمو الاقتصادي إلى النتائج المرجوة في سوق العمل؟ وأخيرًا وليس آخراً، ما هي السياسات المطلوبة لخلق المزيد من الوظائف الأفضل وجعل الاقتصاد المصري أكثر شمولاً؟

سوف يوضح هذا الفصل كيف أن أنماط النمو القطاعية ربما لم تؤد إلى تحسن المؤشرات الرئيسية الأخرى لسوق العمل المصري على مدى العقدين الماضيين. فبينما انخفضت معدلات البطالة، لم تتحسن بعض المتغيرات الأخرى، التي لا تقل الأهمية. فقد تراجعت معدلات التشغيل، وارتفعت نسبة الباحثين عن العمل المحبطين، وشكلت جودة الوظائف، و عدم الاتساق بين المهن و المهارات تحديات إضافية. كما زادت أنواع التشغيل غير المستقر وغير الرسمي، لا سيما بين الخريجين الأكثر تعليما، مما يعكس جزئيا النمو غير المتناسب لقطاعي البناء والتشييد والتجارة، وتقلص دور القطاع العام، كما زاد معدل الفقر بين المشتغلين ولوحظ انخفاضًا في الأجور الحقيقية (بالساعة والشهر).

وعلى مستوى الاقتصاد الكلي، زاد الاقتصاد المصري من اعتماده على الخدمات. ويهيمن قطاع البناء والتشييد والصناعات النفطية على القطاع الصناعي، بينما تقلصت حصة التصنيع في التشغيل وفي الناتج المحلي الإجمالي. ويتركز قطاع الصناعات التحويلية على الأنشطة المرتبطة بالمواد الكيميائية وصناعة الأغذية وصناعة المنسوجات، وهي كلها أنشطة كثيفة الاستخدام لرأس المال إلى حد ما. ويفسر هذا الأمر سبب وجود النمو العاجز عن توفير فرص العمل، مع انخفاض حصة التشغيل في إجمالي

القيمة المضافة. علاوة على ذلك، يمكن أن يُعزى سبب وجود النمو غير كثيف في فرص العمل إلى تراجع الائتمان الممنوح للقطاع الخاص؛ وعدم التوافق بين سوق العمل والتعليم والمهارات؛ وعدم تحسن بيئة الاستثمار في فترة الدراسة. علاوة على ذلك، تسبب الارتفاع المفاجئ في الاقتراض الحكومي، في تراجع الائتمان الممنوح للقطاع الخاص، مما أدى إلى انخفاض الاستثمار الخاص وزيادة الاستثمار العام (خاصة في المرافق العامة والبنية التحتية). وتوضح هذه الاتجاهات مجتمعة سبب تقلب النمو في مصر وظهور النمو غير كثيف في فرص العمل المدفوع بالاستثمارات العامة.

يعتمد هذا الفصل على مصادر البيانات الرسمية، وقد استندت نتائج سوق العمل بشكل أساسي إلى بحث القوى العاملة (LFS) من ٢٠٠٠ إلى٢٠١٧[1] وعلى المسح التتبعي لسوق العمل المصرية للأعوام ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ و ٢٠١٢ و ٢٠١٨ لبعض المؤشرات بالإضافة إلى بيانات الحسابات القومية.

وقد أعد هيكل هذا التقرير ليكون على النحو التالي: يقدم القسم ٢ تحليلًا للاقتصاد الكلي للنمو في مصر واستثماراتها من أجل فهم سبب وجود النمو غير كثيف في فرص العمل والذي أدى إلى تدهور جودة الوظائف؛ ويقدم القسم ٣ الخصائص الرئيسية لسوق العمل المصري؛ ويختتم القسم ٤ بتقديم بعض الآثار المترتبة على السياسة المتبعة.

[1] تم استبعاد بيانات بحث القوى العاملة لعام ٢٠٠٥ (و بحث القوى العاملة ٢٠١٦ و ٢٠١٧ لبعض المؤشرات) من التحليل لأن النتائج بدت غير متسقة.

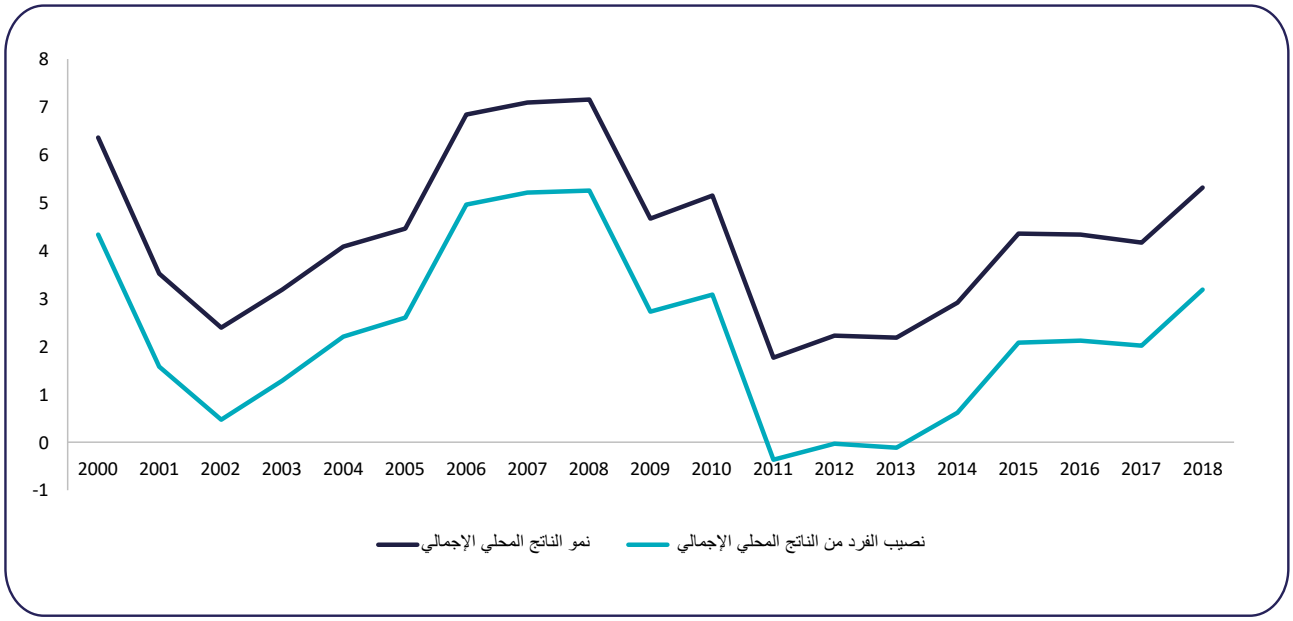
٢. وتيرة النمو ونمطه

يناقش هذا القسم الاتجاهات المجمعة للنمو الاقتصادي في مصر منذ عام ٢٠٠٠ ونمطه الهيكلي. كما يستكشف العلاقة بين النمو وخلق فرص العمل، على مستوى كل من القطاع والنشاط الاقتصادي.

٢,١ نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ونسبة العمالة إلى عدد السكان

منذ عام ٢٠٠٠، اتسم النمو في مصر بالتقلب وخضع لعدة صدمات (Zaki 2017). يوضح شكل ١ نمط انخفاض معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي في أوائل العقد الأول من القرن الحالي (القرن الواحد والعشرين) بسبب فقاعة الإنترنت (الدوت كوم) التي حدثت في البلدان المتقدمة وأثرت على الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة. وقد تأثر النمو في مصر، خلال معظم هذه الصدمات، بانخفاض حاد في الاستثمار الأجنبي المباشر والصادرات إلى هذه الوجهات. ومع ذلك، شرعت الحكومة المصرية في سلسلة من الإصلاحات في عام ٢٠٠٤ لتحسين مناخ الأعمال وحل اختلالات الاقتصاد الكلي. وأدت هذه الإصلاحات إلى ارتفاع معدل النمو من ٤,١ إلى ٧,٢ في المائة في عام ٢٠٠٨. ولكنه انخفض مرة أخرى مع الأزمة المالية في ٢٠٠٨/٢٠٠٧، ليصل إلى ٤,٧ في المائة في عام ٢٠٠٩ و١,٨ في المائة في عام ٢٠١١ في ظل الانتفاضة السياسية. وفي عام ٢٠١٦، وقعت الحكومة المصرية اتفاقية مع صندوق النقد الدولي لتنفيذ برنامج إصلاح (والتي تضمنت إلغاء الدعم وفرض الضرائب الجديدة وتخفيض قيمة العملة). قام هذا البرنامج بتصحيح العديد من اختلالات الاقتصاد الكلي، مما أدى إلى ارتفاع معدل النمو نسبيًا، ليصل إلى ٥,٢ في المائة، في عام ٢٠١٨.

◄ **شكل رقم ١:** الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

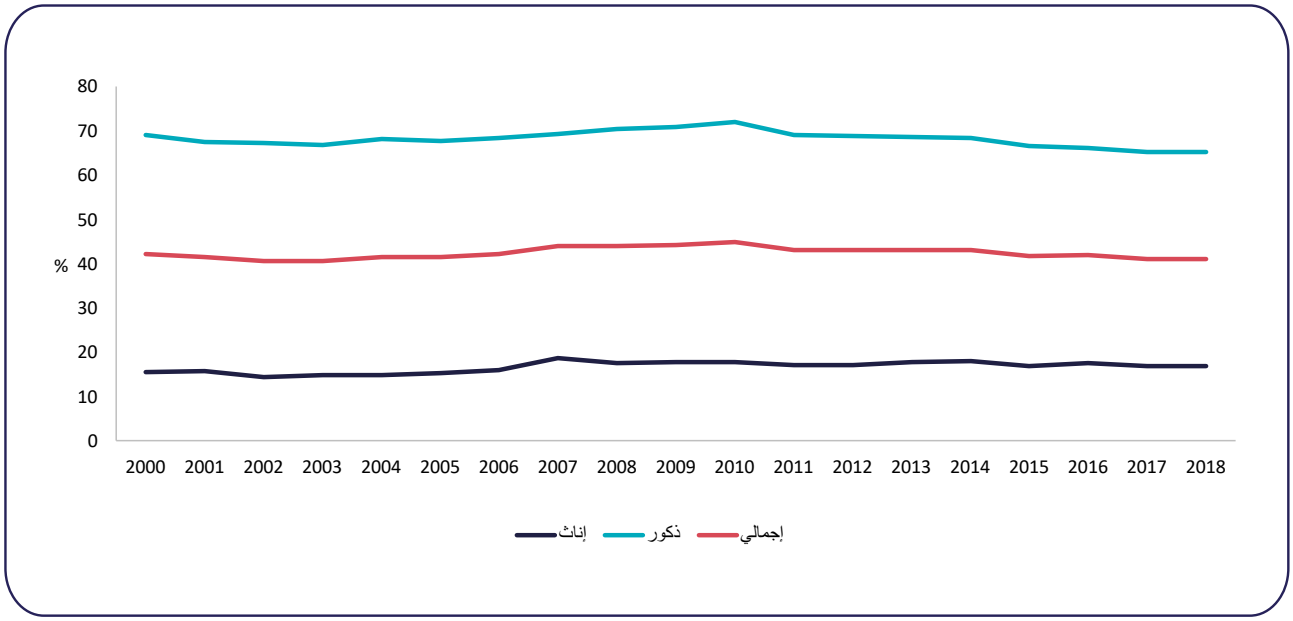


المصدر: البيانات الخاصة بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المتاحة على الإنترنت. ٢٠٠٠-١٨.

فيما يتعلق بسوق العمل، يشير شكل ٢ إلى انخفاض نسبة التشغيل إلى السكان من ٤٥ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٤١ في المائة في عام ٢٠١٨. وعلى الرغم من الإصلاحات التي حدثت على مستوى الاقتصاد الكلي، فشل النمو في الواقع في خلق فرص عمل وزيادة نسبة التشغيل.

وكان هذا الانخفاض أكثر وضوحا بالنسبة للرجال (الذين انخفضت حصتهم من التشغيل إلى السكان من ٧٢ إلى ٦٥ في المائة) مقارنة بالنساء (اللائي انخفضت حصتهن من ١٧,٥ إلى ١٦,٧ في المائة) خلال نفس الفترة.

◄ **شكل رقم ٢:** نسبة التشغيل إلى السكان حسب الجنس.

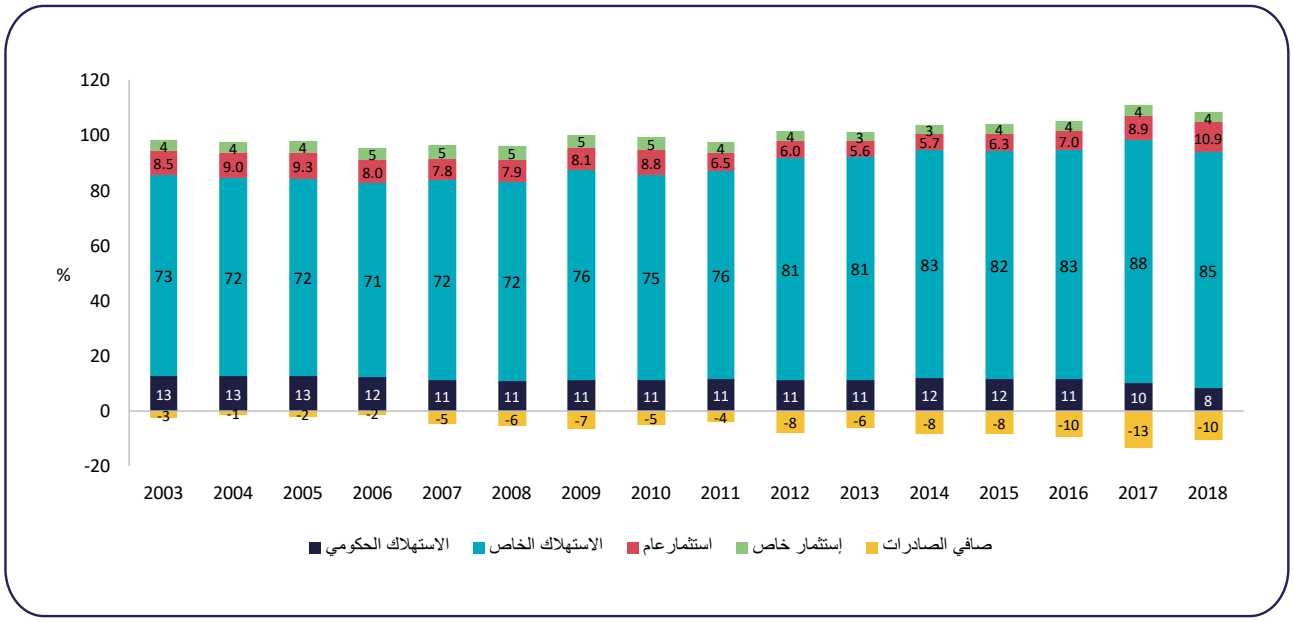


المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسوح مختلفة للقوى العاملة (٢٠٠٠-١٨).

٢,٢ تحليل الناتج المحلي الإجمالي

من أجل فهم الأسباب الكامنة وراء النمو الاقتصادي العاجز عن توفير فرص العمل الذي شهدته مصر، من المهم تحليل مكونات الناتج المحلي الإجمالي حسب الإنفاق والدخل والقطاع. أولاً، على مستوى الإنفاق، يحظى الاستهلاك الخاص بأعلى حصة (٧٠ في المائة)، يليه الاستثمار (لا سيما الاستثمار العام) والصادرات (شكل ٣). وزادت مساهمة الاستثمار العام في النمو من ٠,٢١ في المائة في عام ٢٠١٤ إلى ٢,٥١ في المائة في عام ٢٠١٨ بينما ارتفعت مساهمة الاستثمار الخاص من ٠,١ إلى ٠,٢٧ في المائة خلال نفس الفترة. ومن المهم ملاحظة أن مساهمة الاستثمار الخاص في النمو كانت أعلى بثلاث مرات في الفترة بين ٢٠٠٤-٢٠٠٨ (Herrera et al. 2010). فمنذ بداية عام ٢٠٠٤، تجري مصر في الواقع، عدة إصلاحات لتحسين مناخ الاستثمار. وبحلول عام ٢٠٠٨، احتلت مصر المرتبة الأولى في العالم من حيث الإصلاح في مؤشر «سهولة ممارسة الأعمال التجارية» الصادر عن البنك الدولي (Haq and Zaki 2015).

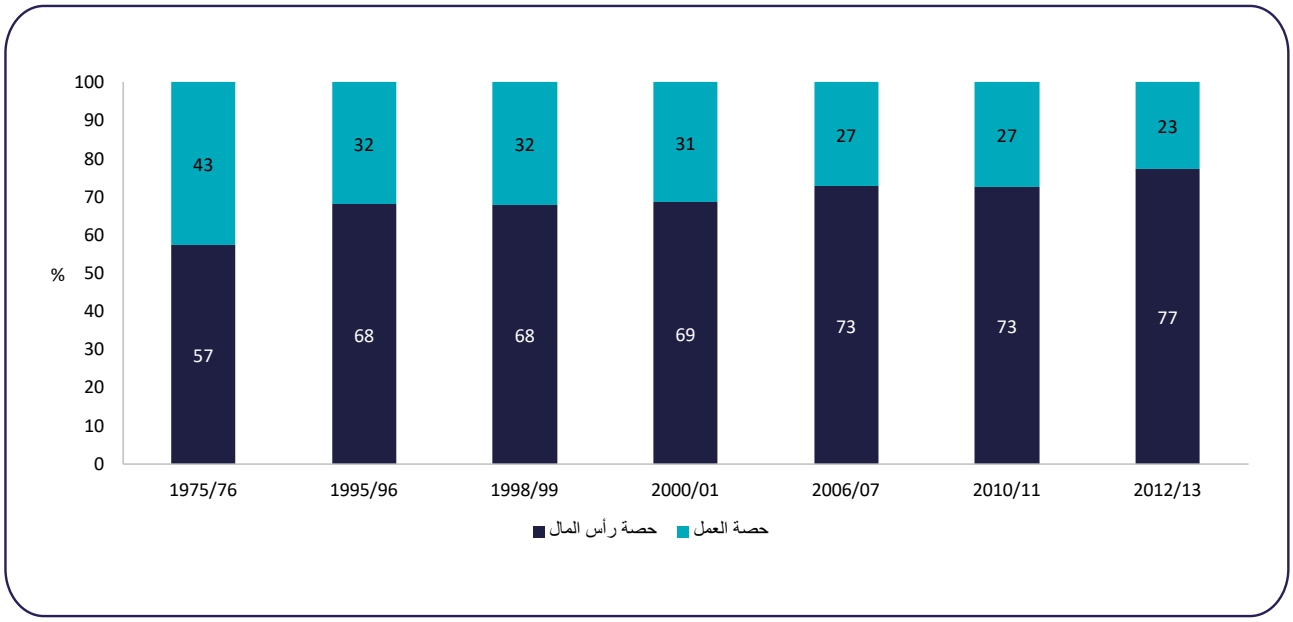
◄ **شكل رقم ٣:** تحليل الناتج المحلي الإجمالي حسب مكونات الإنفاق.



المصدر: البيانات الخاصة بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المتاحة على الإنترنت. ٢٠٠٣-١٨.

على المستوى القطاعي، يعتمد الاقتصاد المصري بشكل كبير على الخدمات، والتي زادت حصتها من الناتج المحلي الإجمالي لتصل إلى ٥٥,٧ في المائة في عام ٢٠١٦، لكنها انخفضت بشكل طفيف لتصل إلى ٥٣,٧ في المائة في عام ٢٠١٨. وعلى النقيض، انخفضت حصة قطاع الزراعة، وهي القطاعات الكبرى التي تشغل عاملين الكبار في مصر، من ١٣,٣ في المائة في عام ٢٠١٠ لتصل إلى ١١,٢ في المائة في عام ٢٠١٨. وأخيرًا، سيطر القطاع الصناعي بشكل رئيسي على الصناعات كثيفة الاستخدام لرأس المال (مثل النفط والمواد الكيميائية) التي تمثل في المتوسط ٣٦ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وهذا ما يؤكده شكل ٤، الذي يعتمد على مصفوفات محاسبة اجتماعية مختلفة من أجل حساب حصة رأس المال والتشغيل في إجمالي القيمة المضافة. كما انخفضت حصة التشغيل في الناتج المحلي الإجمالي من ٤٢,٨ في المائة في عام ١٩٧٧ لتصل إلى ٢٢,٨ في المائة في عام ٢٠١٣. ويتماشى هذا مع النتائج التي توصل إليها (Kheir-El-Din and Moursi (2007) (Haq and Zaki 2015) اللذين يجادلان بأن تراكم رأس المال كان القوة الدافعة الرئيسية وراء النمو الاقتصادي بين عامي ١٩٦٠ و ١٩٩٨. ويمكن تفسير ذلك من خلال زيادة العرض للعاملين غير المؤهلين وقوانين التشغيل السائدة التي تعزز من تبني تقنيات الإنتاج كثيفة رأس المال. علاوة على ذلك، أكد (Herrera et al. (2010) على أنه مع دعم الموارد النفطية، سيطرت القطاعات كثيفة الاستهلاك للطاقة (التي هي أيضًا كثيفة الاستخدام لرأس المال) على الاقتصاد (مثل صناعة الأسمنت والحديد والصلب).

◄ **شكل رقم ٤:** تحليل الناتج المحلي الإجمالي حسب عوامل الإنتاج.

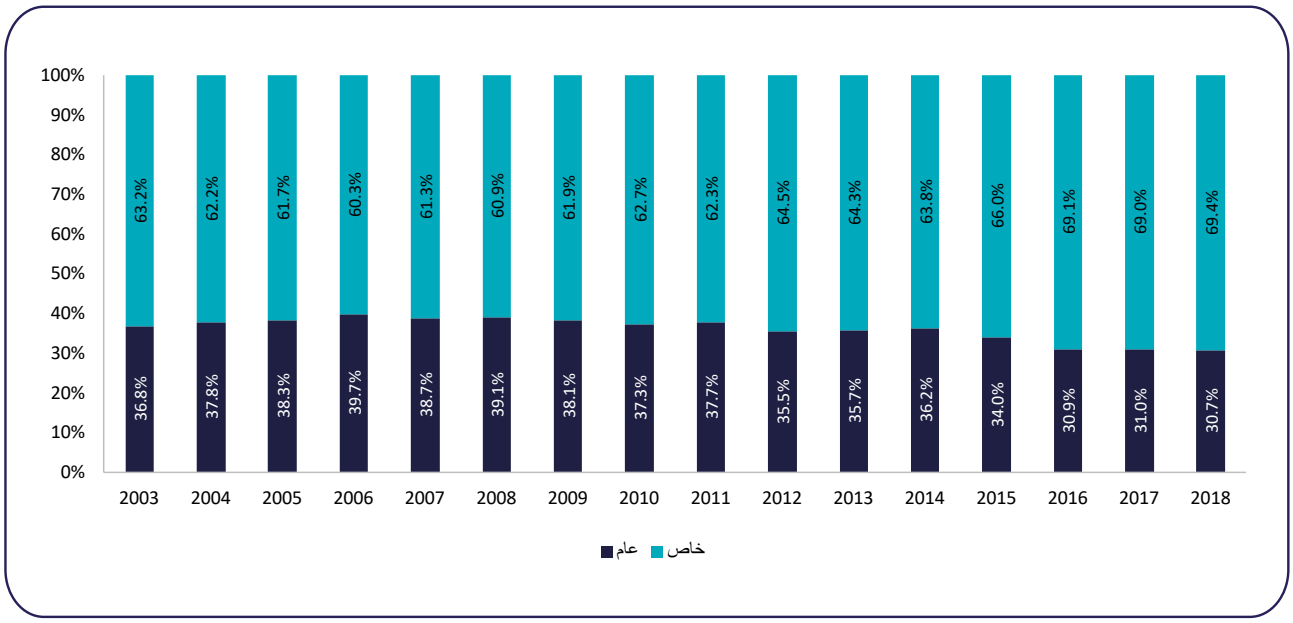


ملاحظة: تم إعداد مصفوفات المحاسبة الاجتماعية من قبل معهد التخطيط القومي والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

المصدر: شرح المؤلفين باستخدام مصفوفات المحاسبة الاجتماعية للسنوات المقابلة.

علاوة على ذلك، يوضح شكل ٥ ارتفاع حصة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي من ٦٢,٧ في المائة لتصل إلى ٦٩,٤ في المائة في عام ٢٠١٨ . وقد كانت هذه الزيادة مدفوعة بشكل رئيسي بالزيادة في قطاع البناء والتشييد الخاص. وكانت هذه الزيادة مدفوعة بشكل رئيسي بزيادة نصيب قطاع البناء والتشييد الخاص (الذي ا زدت حصته من ٤ إلى ٥,٣ في المائة بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٨ (وقطاع «تجارة الجملة والتجزئة»)من ١٧,٨ في المائة إلى ١٩,٣ في المائة خلال نفس الفترة).

◄ **شكل رقم ٥:** تحليل الناتج المحلي الإجمالي من حيث نصيب القطاعين العام والخاص.



المصدر: البيانات الخاصة بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المتاحة على الإنترنت. ٢٠٠٣-١٨.

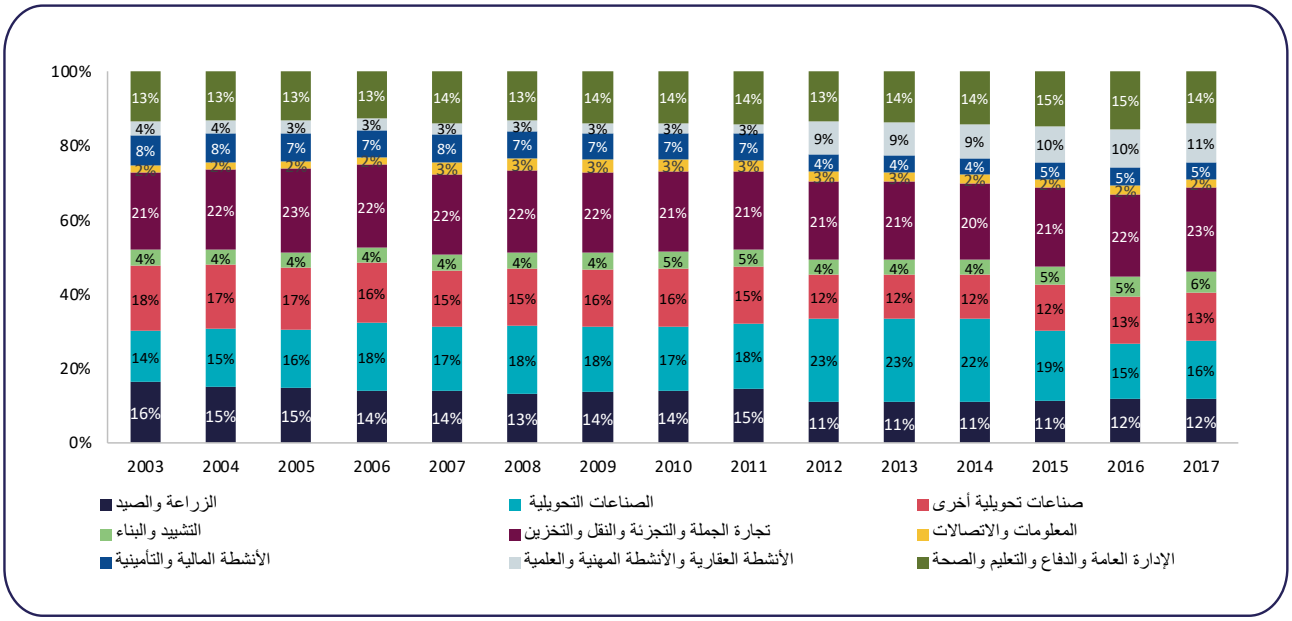
باختصار، كان النمو غير كثيف في فرص العمل في مصر متقلبًا بسبب العديد من الصدمات الخارجية والداخلية. فعلى المستوى القطاعي، قاد هذا النمو قطاع الخدمات كثيف العمالة وقطاع الصناعات التحويلية المستخدم الكثيف لرأس المال. ومن حيث مكونات الناتج المحلي الإجمالي، كان الاستهلاك والاستثمار العام المحركين

الرئيسيين للنمو. علاوة على ذلك، ازداد دور القطاع الخاص في بعض القطاعات لكنه فشل في خلق فرص عمل. تفسر كل هذه الاتجاهات سبب انخفاض نسبة التشغيل إلى السكان على الرغم من وجود عدة موجات من الإصلاحات.

٢,٣ توزيع القيمة المضافة والتشغيل

وإذا نظرنا نظرة أكثر تفصيلاً للأنشطة الاقتصادية المختلفة (انظر الشكل ٦) فسيتأكد لنا النسبة الكبيرة التي تساهم بها الخدمات في القيمة المضافة في مصر، ولا سيما تجارة الجملة والتجزئة (٢٣ في المائة) والإدارة العامة والخدمات الاجتماعية الأخرى (١٤ في المائة) ، والأنشطة العقارية (١١ في المائة) والأنشطة المالية والتأمينية (٥ في المائة). وعلى الرغم من انخفاض حصته في الناتج المحلي الإجمالي (٢ في المائة)، فقد زادت حصة قطاع المعلومات والاتصالات بنسبة ٧ في المائة في المتوسط بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠١٧. وكان النمو الأبرز في الأنشطة العقارية، التي زادت بنسبة ٢٢ في المائة في المتوسط في نفس الفترة. وبينما كان التعدين، في القطاع الصناعي، يمثل ١٦ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠١٧، ومثلت الصناعات التحويلية الأخرى ١٣ في المائة، نما الأول بمتوسط ٧ في المائة والأخير بنسبة ٣ في المائة بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠١٧. وظلت حصة القطاع الزراعي مستقرة تقريبًا، عند حوالي ١١ في المائة، دون تغيير كبير.

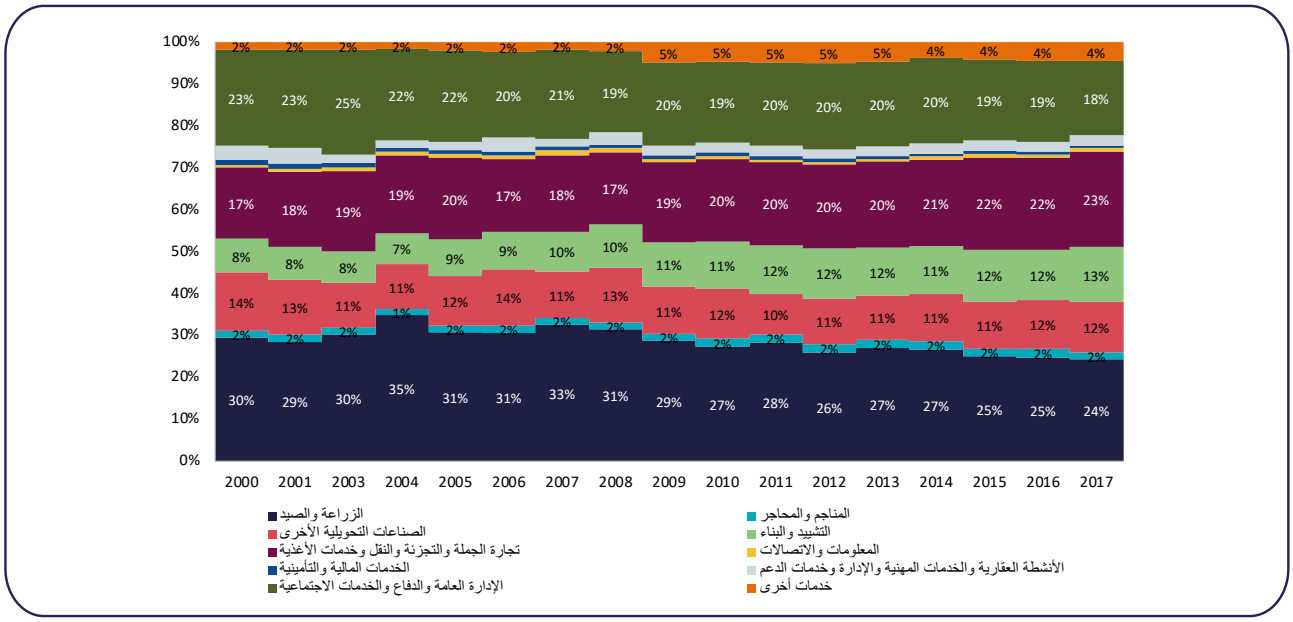
شكل رقم ٦: توزيع القيمة المضافة حسب النشاط الاقتصادي.



المصدر: البيانات الخاصة بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المتاحة على الإنترنت. ٢٠٠٣-١٨.

وعندما يتعلق الأمر بالتشغيل، يختلف التوزيع اختلافًا كبيرًا. ويوضح الشكل ٧ أن أكبر جهة توظيف في مصر هي قطاع الزراعة (٢٩٪ في المتوسط من إجمالي العمالة). ولكن بسبب الحصة الصغيرة التي يشارك بها هذا القطاع من إجمالي القيمة المضافة، يتضح أن إنتاجية هذا القطاع هي من بين الأدنى، حتى عند مقارنتها ببلدان أخرى في آسيا وأمريكا اللاتينية وأفريقيا. وتحتل الإدارة العامة المرتبة الثانية في حين تحتل تجارة الجملة والتجزئة المرتبة الثالثة، بحصة تبلغ ٢٣ و٢٠ في المائة من إجمالي التشغيل على التوالي. ويوظف قطاع المناجم، من خلال حصته التي تبلغ ١٦ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، ٢ في المائة فقط من العاملين. وتؤكد هذه النسب النتيجة السابقة بشأن سيادة رأس المال في عدة قطاعات. تتمتع قطاعات «الصناعات التحويلية الأخرى»، التي من المرجح أن تكون أكثر كثافة من حيث العاملين، بإنتاجية أعلى نسبيًا نظرًا لحصة هذا القطاعات من الناتج المحلي الإجمالي التي تبلغ ١٣ في المائة ويعمل بها ١١ في المائة من السكان. ويلخص الشكل ٧ هذه النتائج من خلال حساب القيمة المضافة لكل عامل كمقياس للإنتاجية. ومن منظور السياسة، من المهم تشجيع قطاع الصناعات التحويلية على خلق المزيد من فرص العمل، لا سيما في القطاعات غير التقليدية مثل المنتجات التي تستخدم التكنولوجيا العالية والآلات والإلكترونيات والمعدات الكهربائية بشكل مكثف.

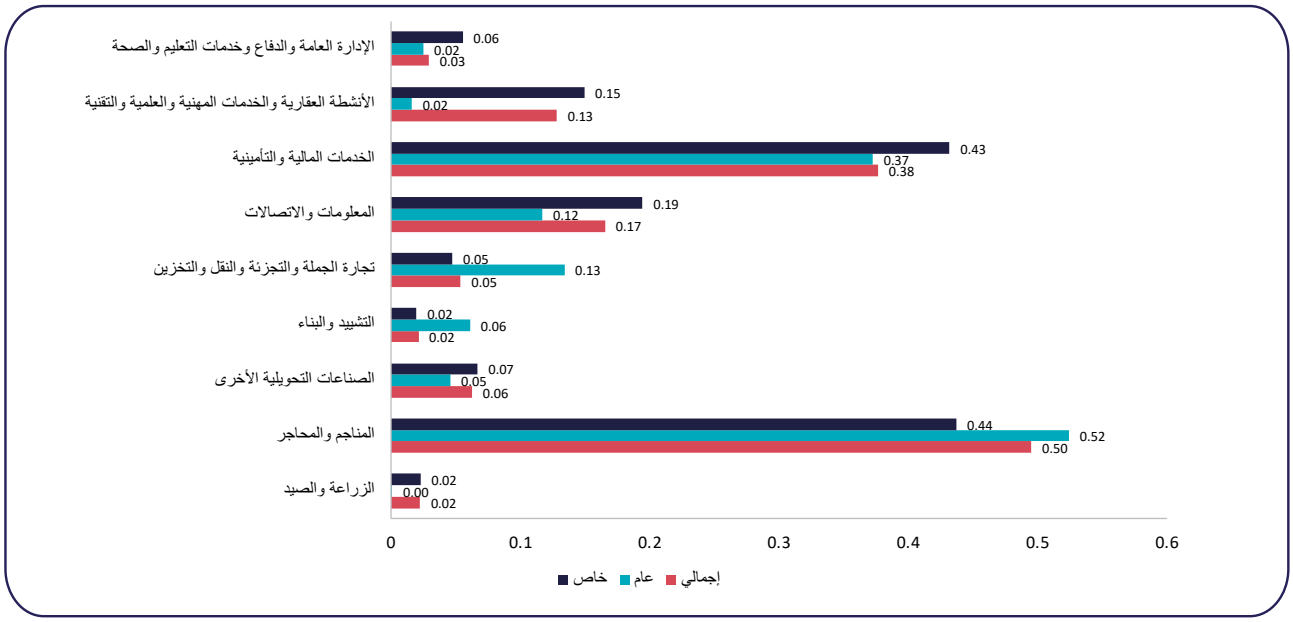
◄ **شكل رقم ٧:** توزيع التشغيل حسب النشاط الاقتصادي.



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا المسوح المختلفة للقوى العاملة الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (LFS) من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٧.

وتجدر الإشارة إلى أن القطاع العام هو أكثر إنتاجية عندما يتعلق الأمر بالأنشطة الصناعية مثل «المناجم والمحاجر» و «تجارة الجملة والتجزئة والنقل والتخزين وخدمات الإقامة الأغذية» و«البناء والتشييد». وتتميز هذه القطاعات بشركات أكبر بشكل عام وأكثر ارتباطًا بالسياسة (Eibl and Malik 2016). وعلى النقيض من ذلك، ترتفع إنتاجية قطاعات «العقارات» و «الأنشطة المالية والتأمينية» و«المعلومات والاتصالات» في القطاع الخاص. ويمكن أن يُعزى أحد أسباب هذه النتيجة إلى تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر في هذه القطاعات. وتتماشى نتائج هذا التحليل مع نتائج البنك الدولي (٢٠٢٠)، والتي تظهر أن أعلى مكاسب في الإنتاجية تأتي من قطاع التعدين الذي يهيمن عليه القطاع العام والذي استمر في تقديم قيمة مضافة عالية وحصة متناقصة من التشغيل. بالإضافة إلى ذلك، زادت حصص التشغيل بالنسبة للقطاع الخاص، ولكن انخفضت الإنتاجية، خاصة بالنسبة للتصنيع، والخدمات الاجتماعية، والنقل، والمرافق، والتمويل، والإقامة، والخدمات الغذائية.

◄ **شكل رقم ٨:** القيمة المضافة لكل عامل (إنتاجية العمل)

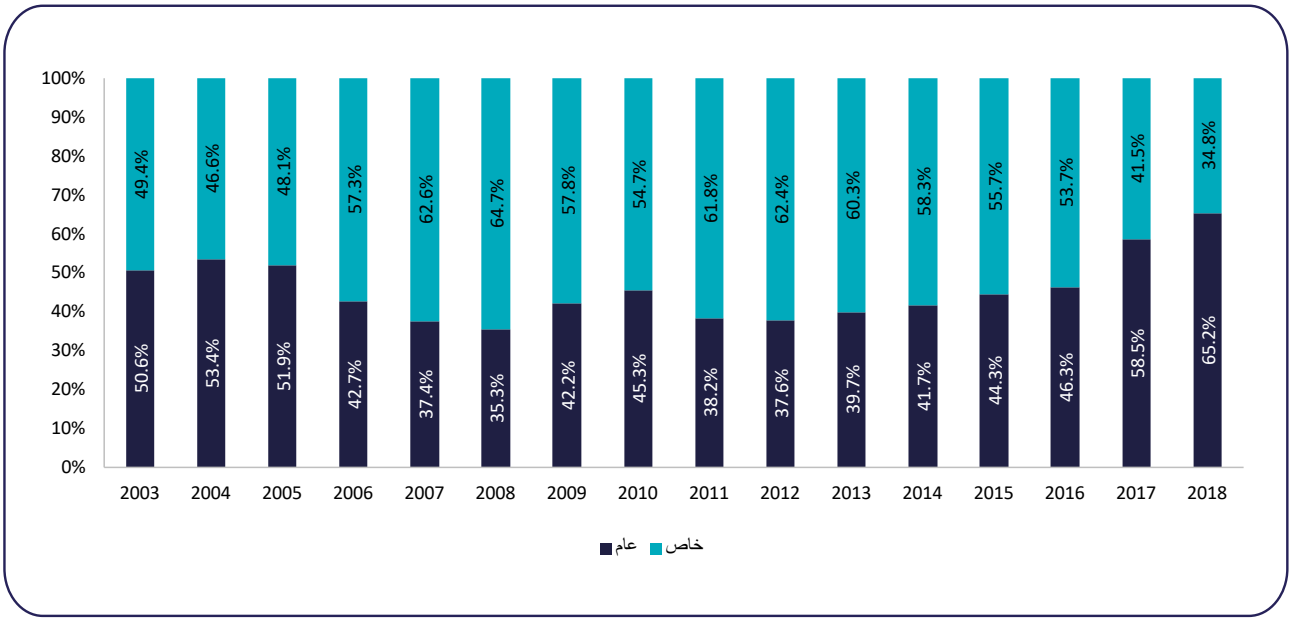


المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسوح القوى العاملة الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

٢,٤ نمط الاستثمار العام والخاص

لقد تغير الاتجاه في كل من الاستثمار العام والخاص بمرور الوقت. وبينما كانت حصة الأخير تزداد حتى حلول عام ٢٠٠٨ (بلغت ٦٤,٧ في المائة من إجمالي الاستثمار)، ارتفعت حصة الأول بنسبة ٨٤ في المائة من ٣٥,٣ في المائة في عام ٢٠٠٨ لتصل إلى ٦٥,٢ في المائة في عام ٢٠١٨ (الشكل ٩).

شكل رقم ٩: الاستثمار العام والخاص.

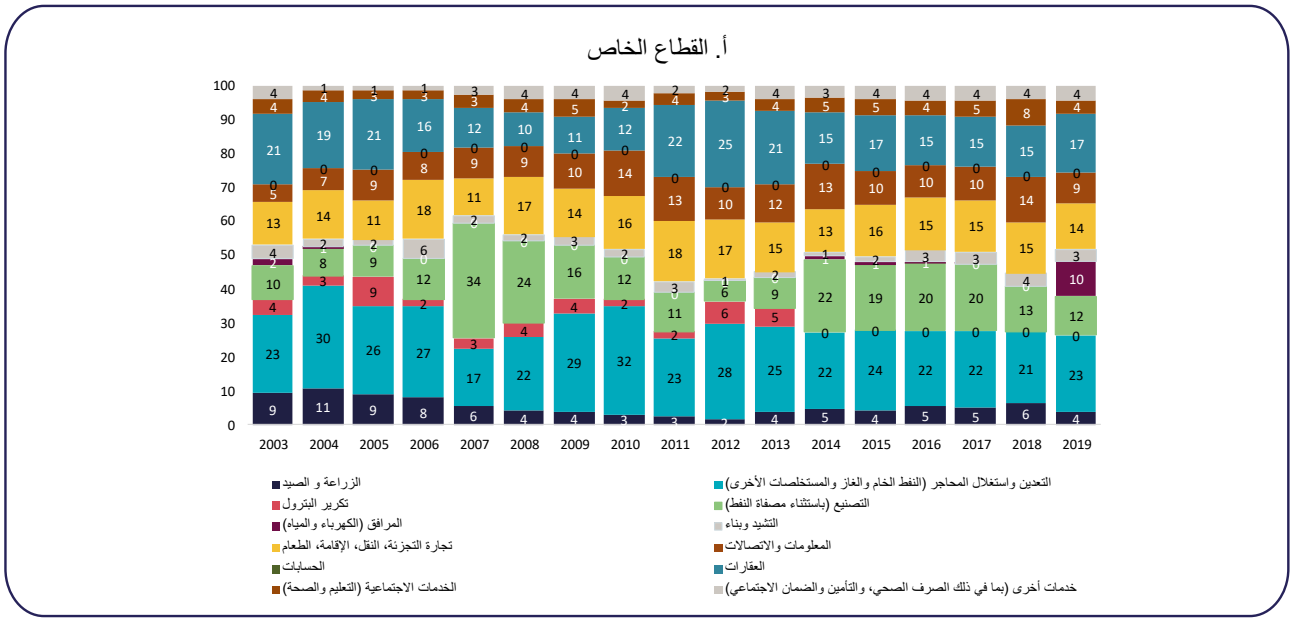


المصدر: البيانات الخاصة بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المتاحة على الإنترنت. ٢٠٠٣-١٨.

تم تنفيذ هذه الاستثمارات بشكل رئيسي في الصناعات الاستخراجية والبناء والتشييد والخدمات الأخرى. ومع ذلك، من المهم تسليط الضوء على الانخفاض في استثمارات القطاع الخاص في قطاع الصناعات التحويلية، والذي وصل إلى ١٢ في المائة في عام ٢٠١٩ منخفضًا من ٢٢ في المائة في عام ٢٠١٤. وفي الواقع، هذا هو أحد الأسباب المهمة لفشل الاستثمارات في خلق المزيد من فرص العمل (راجع الشكل ١٠ أ). وفي الوقت نفسه، ظل الاستثمار في المناجم والمحاجر ثابتًا خلال نفس الفترة.

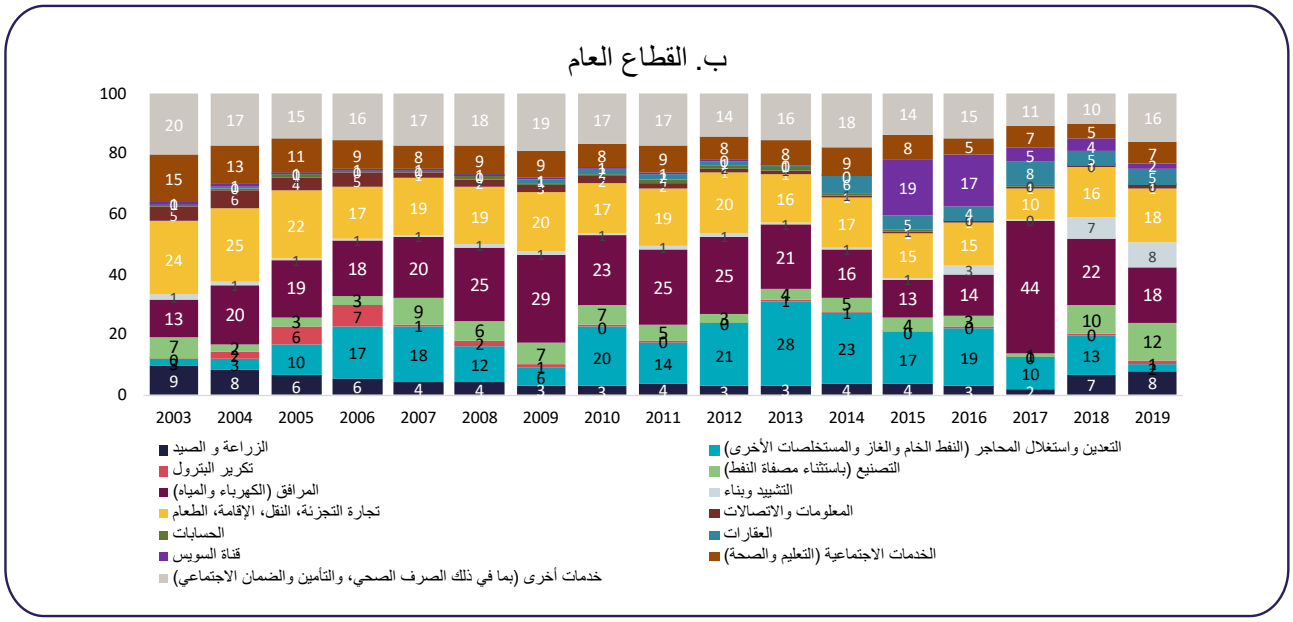
أما في القطاع العام، فقد لوحظت اتجاهات مختلفة مع انخفاض الاستثمار في المناجم وزيادة التصنيع في عامي ٢٠١٨ و٢٠١٩، لتصل إلى ١٢ في المائة من إجمالي الاستثمارات العامة. ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى جهود الحكومة للاستثمار في بعض القطاعات، مثل الصلب والمنتجات الكيماوية. ومن الواضح أن هذه القطاعات كثيفة الاستخدام لرأس المال إلى حد ما، وهو ما يفسر سبب فشلها في خلق فرص عمل كافية بشكل كبير.

◄ **شكل رقم ١٠ أ:** الاستثمار القطاعي، القطاع الخاص.



المصدر: البيانات الخاصة بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المتاحة على الإنترنت. ٢٠٠٣-١٩.

◄ **شكل رقم ١٠ ب:** الاستثمار القطاعي، القطاع العام.

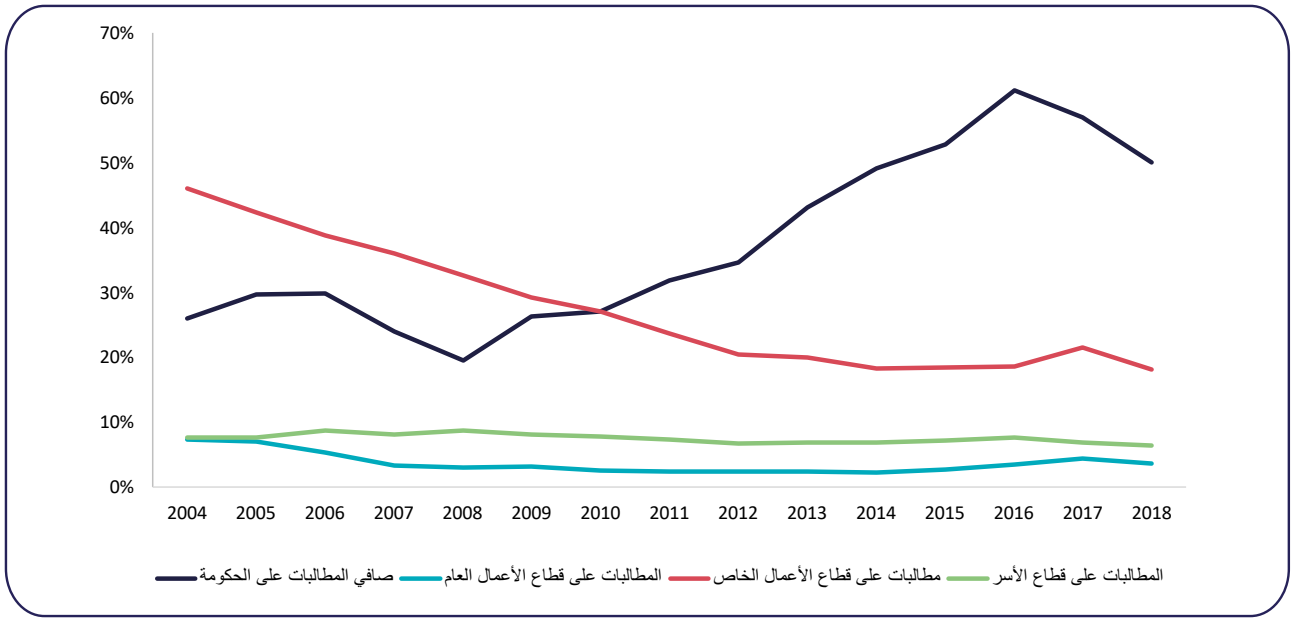


المصدر: البيانات الخاصة بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المتاحة على الإنترنت. ٢٠٠٣-١٩.

٢,٥ الائتمان المحلي والاستثمار الأجنبي المباشر في الناتج المحلي الإجمالي

يعكس الشكل ١١ تطور الائتمان المقدم إلى كل من القطاع الخاص والحكومة المصرية، كحصة من الناتج المحلي الإجمالي. فبينما كان الاقتراض الحكومي في زيادة في الفترة بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٦، حتى وصل إلى ٦١ في المائة في عام ٢٠١٦، انخفض في الواقع بشكل طفيف حتى وصلت نسبته إلى ٥٠ في المائة في عام ٢٠١٨. وخلال نفس الفترة الزمنية، انخفض الائتمان المحلي للقطاع الخاص من ٢٧ إلى ١٩ في المائة في عام ٢٠١٦. وكان لهذه الاتجاهات تأثيران محتملان. فمن ناحية، يعكس الانخفاض في الاقتراض من قبل الحكومة المركزية بين عامي ٢٠١٦ و٢٠١٨، الانخفاض في مدفوعات الفائدة المستقبلية وبالتالي يقل الضغط على ميزانية الحكومة. وعلى النقيض من ذلك، يُظهر الانخفاض في الائتمان الممنوح للقطاع الخاص أن قلة الائتمان تؤدي إلى استثمارات أقل، وبالتالي انخفاض في مستويات خلق فرص العمل والنمو الاقتصادي. ومن المهم ملاحظة أن الاقتراض من قبل الأسر ظل مستقرًا نسبيًا بمرور الوقت.

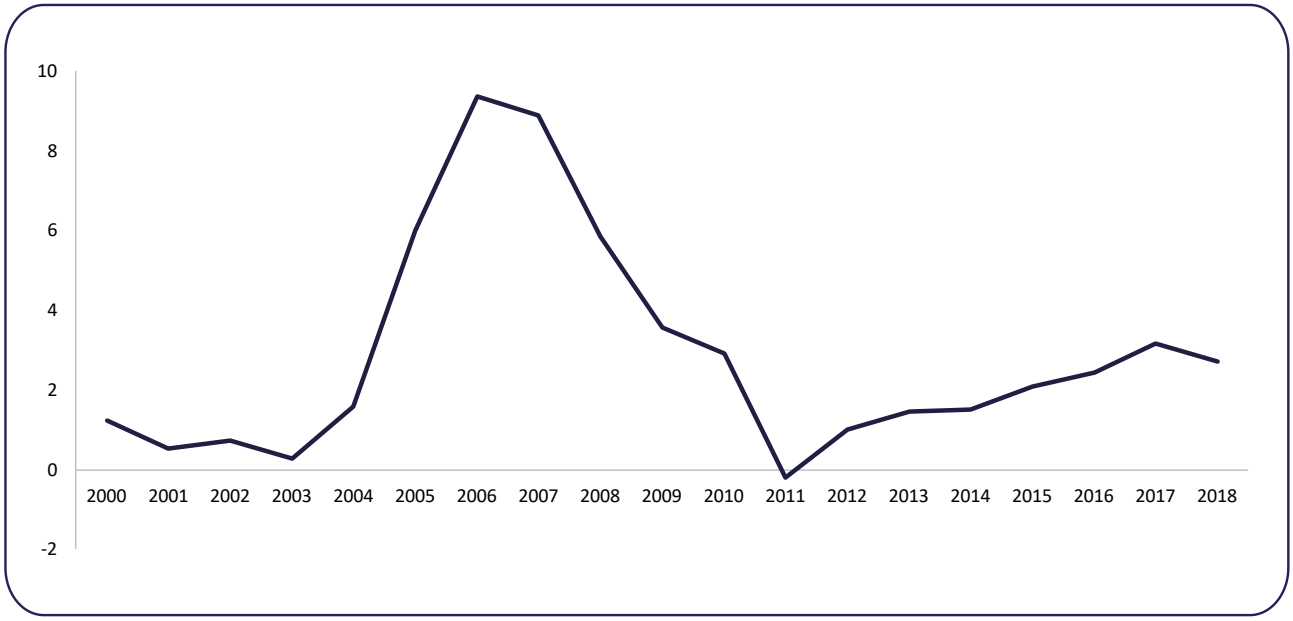
◄ **شكل رقم ١١:** الائتمان المحلي (حصتة من الناتج المحلي الإجمالي).



المصدر: البيانات الخاصة بالدين المحلي الصادرة عن البنك المركزي المصري ومتاحة على الإنترنت حسب التسلسل الزمني ٢٠٠٤-١٨.

وعلى الصعيد الخارجي، انخفض صافي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الوافدة بشكل كبير بوصفها حصة من الناتج المحلي الإجمالي، من ٩ في المائة في عام ٢٠٠٧ لتصل إلى -٠,٢ في المائة في عام ٢٠١١، في ظل عدم الاستقرار السياسي الذي أحدثته الانتفاضة السياسية في عام ٢٠١١ (الشكل ١١).

◄ **شكل رقم ١٢:** الاستثمار الأجنبي المباشر، صافي التدفقات الوافدة (النسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي).



المصدر: البيانات الخاصة بصافي الاستثمار الأجنبي المباشر الصادرة عن البنك المركزي المصري ومتاحة على الإنترنت حسب التسلسل الزمني. ٢٠٠٠-١٨.

ومنذ ذلك الحين، كان تعافي الاستثمار الأجنبي المباشر بطيئًا، وذلك لسببين رئيسيين. أولاً، على الرغم من العديد من الإصلاحات التي أجريت، فقد تدهور مناخ الأعمال. ويوضح الجدول ١، استنادًا إلى دراسات البنك الدولي الاستقصائية للمنشآت، أن عددًا أكبر من الشركات قد أفادت بازدياد صعوبة الحصول على تراخيص الأعمال والقيام بالإجراءات التجارية وارتفاع أسعار الضرائب كما أصبحت إدارة الضرائب أكثر صعوبة وتمثل عقبة كبيرة لشركاتهم.

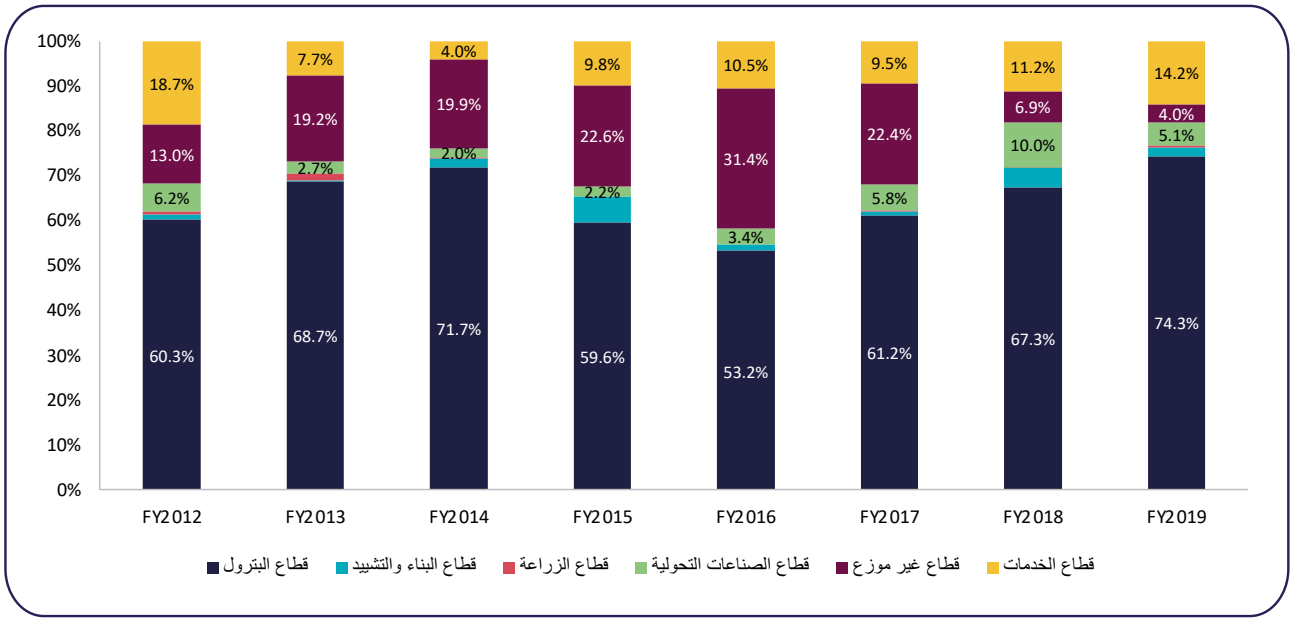
البند		٢٠٢٠	٢٠١٦	٢٠١٣
التحسن	إمكانية الوصول للتمويل	٨,٤	١٣,٢	١٠,٤
	إمكانية الحصول على الأراضي	٠,٢	١,١	٠,٦
	الجريمة والسرقة والفوضى	٠,٥	٢,٩	٤,٤
	الكهرباء	٣,١	٥,٩	٩,٢
	لوائح العمل	٢,١	٤,١	٢,٤
	عدم الاستقرار السياسى	١٧,٤	٣٣,٨	٤٨,٨
الاستقرار	المحاكم	٠,٢	٠,٢	٠,٢
التدهور	التراخيص والتصاريح التجارية	٥,٨	٨,٢	٥,١
	الفساد	١٤,٦	٦,٦	٥,٥
	اللوائح الجمركية والتجارية	٤,٧	٤,٦	٠,٧
	قوة عاملة غير متعلمة بشكل كاف	٢,٢	٤,٤	١,٨
	ممارسات القطاع غير الرسمي	٨,٧	٣,١	٤,٤
	الإدارة الجمركية	٦,٣	١,٩	١,٢
	معدلات الضرائب	٢٤,٤	٨,٧	٣,٩
	النقل	١,٥	١,٣	١,٣

ملاحظة: يتضمن الجدول النسبة المئوية للشركات التي حددت كل متغير على أنه أكبر قيد.

المصدر: تفسير المؤلفين، باستخدام دراسات البنك الدولي الاستقصائية للمنشآت للأعوام ٢٠١٣ و٢٠١٦ و٢٠٢٠.

ثانيًا، كما هو الحال مع تخصيص الاستثمار الأجنبي المباشر، يحتل قطاع البترول المرتبة الأولى، يليه قطاع الخدمات (الشكل ١٣)، مما يساعد في تفسير سبب عدم قيام معظم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الوافدة في مصر بتوليد فرص عمل كافية. ففي الحقيقة، تتميز الصناعات الاستخراجية كثيفة الاستخدام لرأس المال في المقام الأول بأنها منخفضة القيمة المضافة (Alcidi et al. 2017). وبالرغم من تميز قطاع الصناعات التحويلية بالاستخدام الكثيف للعمالة وبالتالي يعتبر أكثر ملاءمة لتوليد فرص العمل، كانت حصته من الاستثمار الأجنبي المباشر منخفضة بشكل عام (حوالي ٥ في المائة) ، باستثناء عام ٢٠١٨ حيث ارتفعت حصته لتصل إلى ١٠ في المائة.

◄ **شكل رقم ١٣:** التوزيع القطاعي للاستثمار الأجنبي المباشر



المصدر: استنادًا إلى مجموعة البيانات الخاصة بصافي الاستثمار الأجنبي المباشر الصادرة عن البنك المركزي المصري ومتاحة على الإنترنت حسب التسلسل الزمني للسنوات المالية ٢٠١٢-١٩.

٣. اتجاهات نتائج سوق العمل

يهدف هذا القسم إلى هدفين: أولاً، عرض الخصائص الرئيسية لسوق العمل المصري من حيث المشاركة في القوى العاملة، ومعدلات التشغيل، ومعدلات البطالة ومعدلات نقص استخدام العمالة. ثانيًا، تغطية موضوعات مثل التعليم الزائد عن الحاجة، والفقر في أوساط العاملين، وساعات العمل، ونوع التشغيل، والأجور الفعلية الشهرية وتلك التي بالساعة، ونسبة أصحاب الأجور المنخفضة، ومزايا العمل مثل التأمين الصحي والإجازات المدفوعة / الإجازات المرضية.

٣,١ المشاركة في القوى العاملة والتشغيل والبطالة

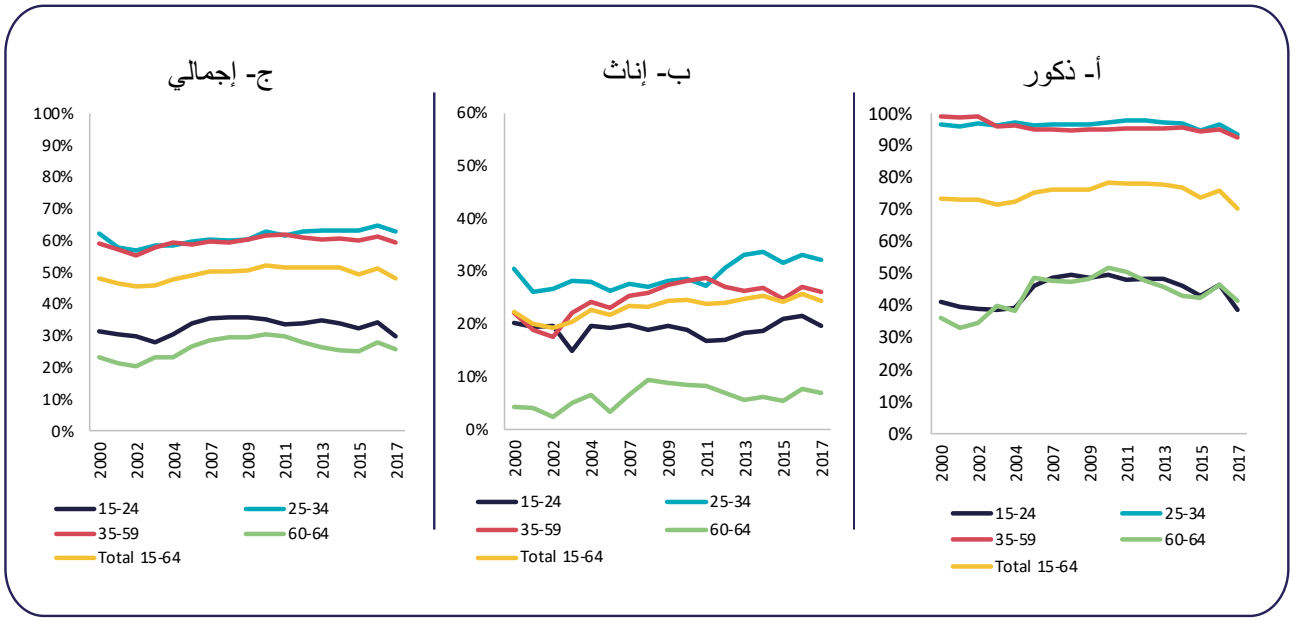
يعرض هذا القسم تطور المؤشرات الكمية الرئيسية الثلاثة لسوق العمل - المشاركة في القوى العاملة، ومعدل التشغيل، ومعدل البطالة - حسب الجنس والفئات العمرية والمستوى التعليمي على مدى العقدين الماضيين.

٣,١,١ المشاركة في القوى العاملة

يوضح الشكل ١٤ اتجاهات معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية في الفترة ما بين عام ٢٠٠٠ و٢٠١٧، ويكشف اختلاف هذا المعدل بشدة حسب الجنس. ففي عام ٢٠١٧، بلغت نسبة مشاركة الذكور ٧٠,٣ في المائة، بينما بلغت نسبة الإناث ٢٤,٤ في المائة فقط. وعلى الرغم من ثبوت معدل المشاركة الإجمالي بين الأفراد في سن العمل (١٥-٦٤) عند حوالي ٤٨ في المائة خلال الفترة ٢٠٠٠-١٧، إلا أن تطوره لم يكن مستقرًا. وبعد ارتفاع معدل المشاركة بنسبة ٨ في المائة بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٠، ليصل إلى ٥٢ في المائة، انخفض لاحقًا بنفس المقدار النسبي بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٧، وعاد إلى مستواه الذي كان عليه في عام ٢٠٠٠. وتم تأكيد هذا الانخفاض في فترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٢٠)[٢] . ويعكس هذا الانخفاض بشكل أساسي انخفاض مشاركة الذكور على مدى العقدين الماضيين - وهو انخفاض أصبح أكثر وضوحًا منذ عام ٢٠١٣. وفي الوقت نفسه، ارتفع معدل مشاركة الإناث بشكل طفيف بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٧، من ٢٢,٤ إلى ٢٤,٤ في المائة.

[٢] انخفضت معدلات المشاركة في القوى العاملة للسكان الذين تزيد أعمارهم عن ١٥ عامًا من ٤٣,١٪ في عام ٢٠١٨ إلى ٤٢,٢٪ في عام ٢٠١٩ (نشرة القوى العاملة السنوية للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠١٨ و٢٠١٩).

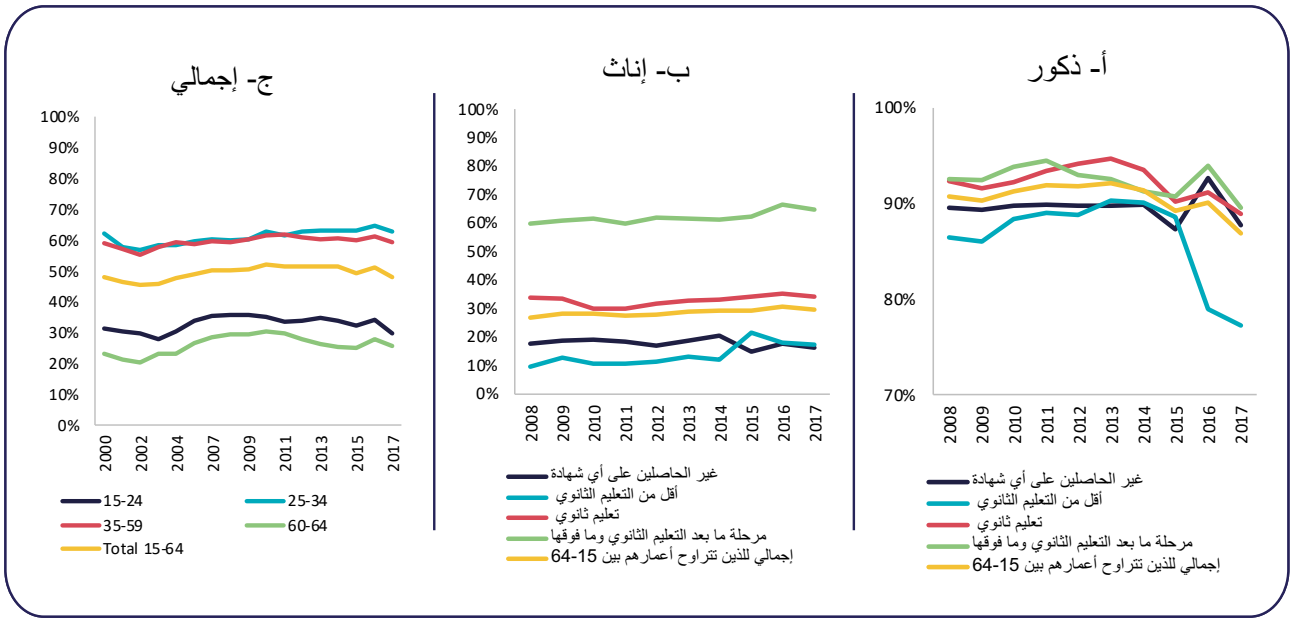
◄ **شكل رقم ١٤:** معدلات المشاركة في القوى العاملة، حسب الفئة العمرية والجنس، في الأعمار ١٥-٦٤، في الأعوام ٢٠٠٠-١٧.



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسوح القوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٠٠-٢٠٠٤ و٢٠٠٦-١٧.

يكاد يمثل معدل مشاركة الذكور عالميًا (أكثر من ٩٠ في المائة) بين أولئك الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٥ و٥٩ عامًا. ويمكن تفسير معدلات المشاركة المنخفضة بين الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عامًا) والأكبر سنًا بسبب الانخراط في التعليم بالنسبة للفئة الأولى والوصول إلى سن التقاعد بالنسبة للفئة الثانية. ويمكن ملاحظة نفس الشيء مع معدل مشاركة الإناث في الأطراف القصوى من الطيف العمري. ومع ذلك، فإن أوجه التشابه تنتهي عند هذا الحد، حيث انخفضت مشاركة الإناث في عام ٢٠١٧ بالنسبة لأولئك اللائي لديهن أعلى حصة من العمل (الذين تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و٣٤ عامًا) لتصل إلى ٣٢,١ في المائة (على الرغم من أنها زادت مؤخرًا) و٢٤,٤ في المائة بالنسبة لمن هم تتراوح أعمارهن بين ٣٥-٥٩، وهي نسبة أقل بشكل ملحوظ من معدل ٩٠ في المائة للرجال في كلتا الفئتين العمريتين. وقد حدث انخفاض عام في مشاركة الذكور بشكل رئيسي بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٧ وكان ملحوظًا بشكل خاص عند طرفي الطيف العمري. وفي الوقت نفسه، كانت الزيادة الإجمالية في معدل مشاركة الإناث خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٧ مدفوعة بشكل رئيسي بالارتفاع الملحوظ بين النساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و٣٤ عامًا، خاصة بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٦. ولا ترتبط مشاركة الذكور، كما هو مبين في الشكل ١٥، ارتباطًا وثيقًا بالتعليم، حيث تختلف فقط بين الذكور الحاصلين على تعليم أقل من التعليم الثانوي (٧٧ في المائة) وبين خريجي ما بعد الثانوي والجامعي (٩٠ في المائة) في عام ٢٠١٧. وعلى العكس من ذلك، ترتبط مشاركة الإناث ارتباطًا وثيقًا بالتعليم؛ حيث ارتفعت هذه المشاركة بشكل حاد للغاية بارتفاع مستوى التعليم في عام ٢٠١٧، لتتراوح ما بين ١٦ إلى ١٧ في المائة بين النساء بدون شهادة أو أقل من التعليم الثانوي، ووصلت إلى ٣٤ في المائة بين خريجي المدارس الثانوية ثم تضاعف هذه النسبة بالنسبة لخريجي مرحلة ما بعد التعليم الثانوي والجامعي (لتصل إلى ٦٥ في المائة). وانخفضت مشاركة الذكور في القوى العاملة بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٧، على جميع المستويات التعليمية بينما زادت مشاركة الإناث في القوى العاملة على جميع المستويات التعليمية (باستثناء النساء اللائي ليس لديهن شهادة). وكانت هذه الزيادة ملحوظة بشكل خاص بين النساء الحاصلات على أقل من التعليم الثانوي.

◄ **شكل رقم ١٥:** معدلات المشاركة في القوى العاملة، حسب مستوى التعليم والجنس، في الفئة العمرية ١٥-٦٤ عامًا، ٢٠٠٨-١٧ (باستثناء الملتحقين بالمدارس)



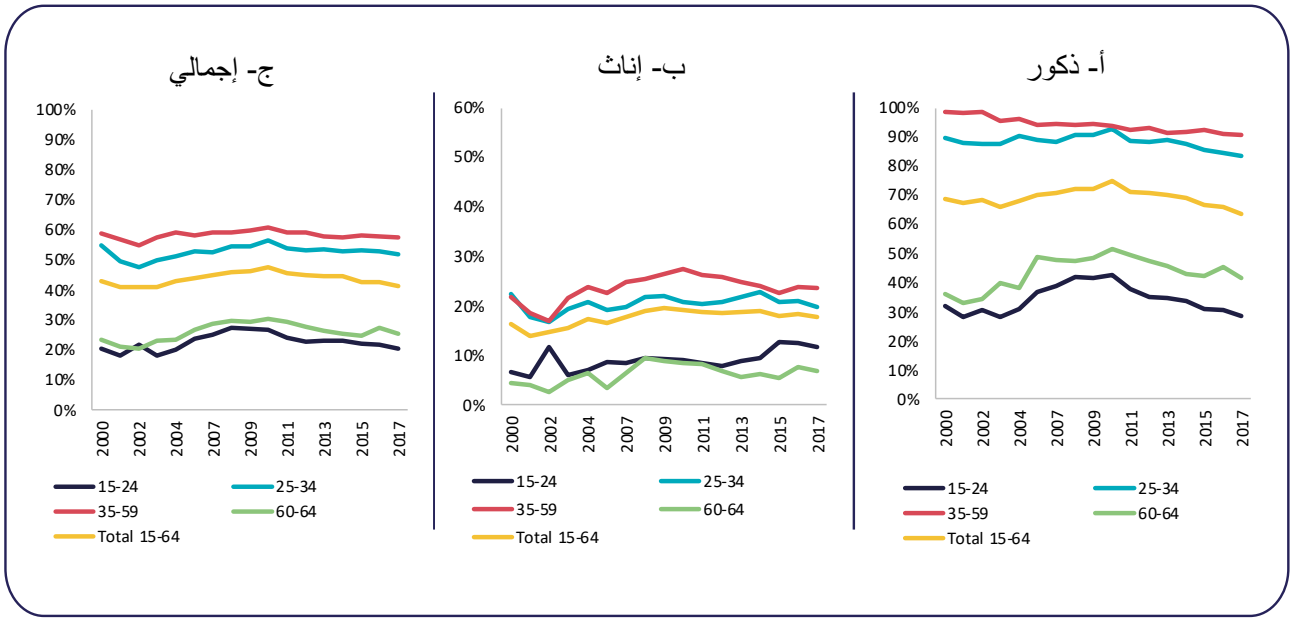
ملاحظة: تقتصر هذه التقديرات على موجات مسح القوى العاملة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٧، حيث إن الموجات المتسقة المتاحة لمسح القوى العاملة للفترة ما بين ٢٠٠٠-٠٧ لا تميز غير الملتحقين بالمدارس.

المصدر: تقديرات المؤلفين استنادًا إلى مسح القوى العاملة الذي أجراه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٠٨-١٧.

٣,١,٢ معدل التشغيل

تعكس معدلات التشغيل (الشكلان ١٦ و١٧) نفس التفاوتات بين الجنسين التي لوحظت في معدلات المشاركة في القوى العاملة. كان معدل تشغيل الذكور في عام ٢٠١٧ أعلى بكثير (٦٣,٧٪) من معدل الإناث (١٧,٧٪). وكما هو متوقع، كانت معدلات التشغيل أعلى بين أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥-٥٩ (بين الرجال والنساء) وأقل بين أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عامًا، والذين غالبًا ما يكافحون للانتقال من المدرسة إلى العمل، وكذلك بين أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٠ و ٦٤ عامًا، الذين بصدد الانسحاب من سوق العمل بسبب التقاعد. وقد بلغ معدل التشغيل الإجمالي ٤١,٣ في المائة في عام ٢٠١٧، منخفضًا من ٤٢,٩ في المائة في عام ٢٠٠٠ (-٤ في المائة). وبعد الارتفاع بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٠، انخفض معدل التشغيل بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٧ في أعقاب انتفاضة ٢٠١١ وما تبعها من ركود اقتصادي. ومع ذلك، على الرغم من تسارع نمو الناتج المحلي الإجمالي منذ عام ٢٠١٤، استمر معدل التشغيل بشكل عام في الانخفاض. كان انخفاض معدل تشغيل الذكور أكثر حدة بين الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عامًا) وأولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٠ و ٦٤ عامًا، والذين يبدو أنهم أكثر عرضة لخطر عدم الاستقرار الاقتصادي. كما ارتفع معدل تشغيل الإناث خلال الفترة ٢٠٠٠-١٧ (+٨٪) على الرغم من الانخفاض منذ عام ٢٠١٠ بين جميع الفئات العمرية باستثناء الشباب. ومع ذلك، فإن ارتفاع معدل تشغيل الشابات الذين تتراوح أعمارهن بين ١٥-٢٤ عامًا رافقه زيادة في التشغيل غير المستقر (يُعرض بالتفصيل في القسم ٤).

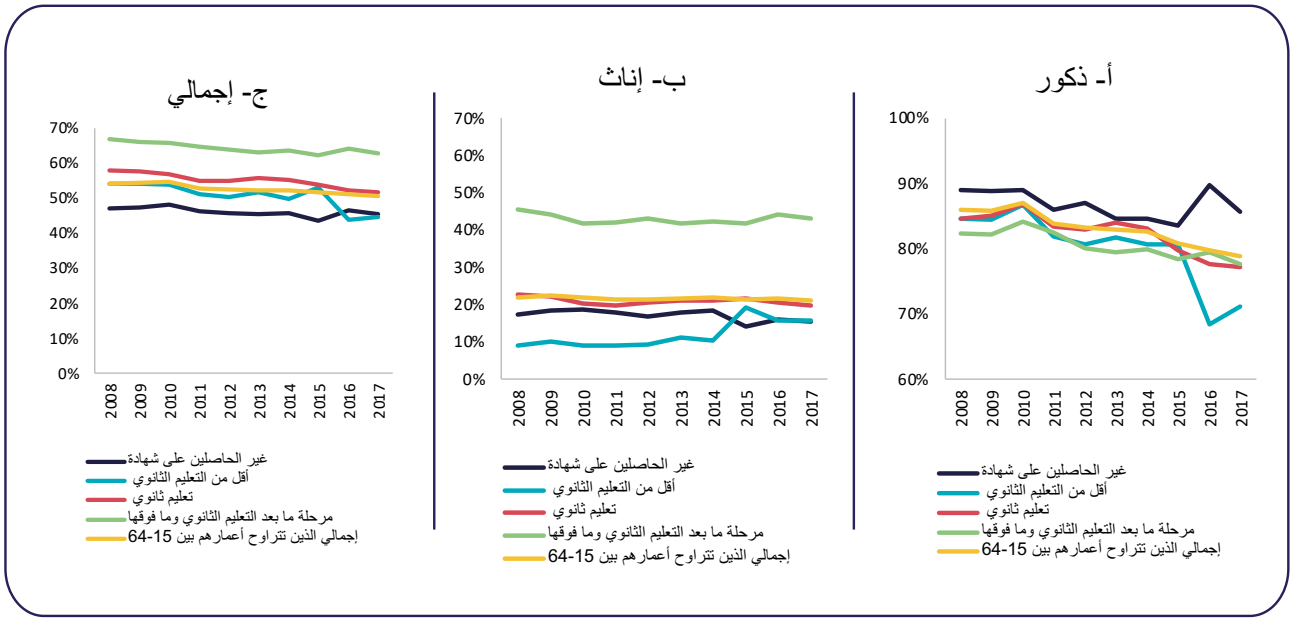
◄ **شكل رقم ١٦:** معدل التشغيل حسب الفئة العمرية والجنس، ٢٠٠٠-١٧



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسوح القوى العاملة ٢٠٠٠-٢٠٠٤ و٢٠٠٦-١٧.

يعرض الشكل ١٧ معدلات التشغيل حسب المستوى التعليمي والجنس بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٧، باستثناء الملتحقين بالمدرسة أو الجامعة من أجل الحصول على مجموعة أكثر تجانساً. كما هو الحال مع معدلات المشاركة في القوى العاملة، كانت معدلات تشغيل الذكور لا تعكس إلى حد ما المستوى التعليمي، حيث تراوحت بين ٧١ في المائة (في المستوى أقل من التعليم الثانوي) و٨٦ في المائة (بالنسبة لغير الحاصلين على أي شهادة) في عام ٢٠١٧. وكانت معدلات تشغيل الإناث، على العكس من ذلك، شديدة الارتباط بالمستوى التعليمي. وغالبا ما تحدث هوة في مستوى التعليم الثانوي. ففي عام ٢٠١٧، كان معدل تشغيل الإناث من خريجات ما بعد المرحلة الثانوية وما فوقها أعلى بمرتين (٤٣ في المائة) من معدل تشغيل خريجات المرحلة الثانوية (٢٠ في المائة). وكانت معدلات التشغيل بين النساء اللواتي لم يحصلن على تعليم ثانوي أو غير الحاصلات على دبلوم، أقل، حيث بلغت ١٥ و١٦ في المائة، على التوالي، في عام ٢٠١٧. كما تراجعت معدلات التشغيل في جميع المستويات التعليمية بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٧، باستثناء النساء اللائي حصلن على أقل من التعليم الثانوي، اللواتي زاد بالنسبة لهن بشكل حاد. هذا الاتجاه مقلق بشكل خاص للنساء المتعلمات. حيث يتم تفسير هذا التراجع (**Assaad et al. 2020**) على إنه يرجع إلى الانخفاض في التشغيل في القطاع العام، الذي كان مسبقاً المشغل الرئيسي للنساء المتعلمات.

◄ **شكل رقم ١٧:** معدل التشغيل، حسب المستوى التعليمي والجنس، ٢٠٠٨-٢٠١٧، باستثناء الملتحقين بالمدارس



ملاحظة: تقتصر التقديرات على مسح القوى العاملة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٧، حيث لا تميز الموجات المنسقة المتاحة لمسح القوى العاملة ٢٠٠٠-٠٧ بين أولئك الذين لم يلتحقوا بالمدرسة.

المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسوح القوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٠٨-١٧.

٣,١,٣ معدل البطالة

يوضح الشكلان ١٨ و١٩ معدلات البطالة حسب العمر والتعليم، على التوالي، مما يثبت- كما وثقها **Krafft et al. (2019- Amer and Atallah (2019** - ارتفاع البطالة بين الشباب والنساء والأكثر تعليما (خريجي الثانوي وما فوق)، مما يعكس صعوبة الانتقال من المدرسة إلى العمل. وفي الواقع، بينما بلغ معدل البطالة الإجمالي ١١,٩ في المائة في عام ٢٠١٧، كان معدل بطالة الإناث أعلى بثلاث مرات (٢٣,٢ في المائة) من معدل الذكور (٨,٤ في المائة). وبشكل عام، كان معدل بطالة خريجي ما بعد المرحلة الثانوية في عام ٢٠١٧ أعلى بسبع مرات من أولئك غير الحاصلين على شهادة. كما كان معدل البطالة بين الشباب مرتفعا بشكل خاص حيث بلغ ٢٩,٦ في المائة.

على الرغم من ارتفاع معدل البطالة بشكل طفيف بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٧، من ١١,١ إلى ١١,٩ في المائة، يبدو أن تقلبات الظروف الاقتصادية قد انعكست في تطوره. فبين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٠، عندما كان معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي يتراوح بين ٢,٥ و٧ في المائة، انخفض معدل البطالة بنسبة ٢١ في المائة، ووصل إلى ٨,٨ في المائة في عام ٢٠١٠. وعلى العكس من ذلك، عندما تباطأ النمو الاقتصادي بشكل حاد ووصل إلى حوالي ١,٨ - ٢,٠ في المائة بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٣، ارتفع معدل البطالة بشكل كبير، بنسبة تبلغ ٤٩ في المائة، ليصل إلى ١٣,١ في المائة في عام ٢٠١٣. وأخيرًا، انخفض معدل البطالة مرة أخرى في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، بينما انتعش نمو الناتج المحلي الإجمالي إلى ٤-٥ في المائة سنويًا. وقد رافق التباطؤ الاقتصادي الأخير الناجم عن جائحة COVID-19 ارتفاع آخر في معدل البطالة[٣] .

ويشير الانخفاض المستمر في إجمالي معدل التشغيل منذ عام ٢٠١١، على الرغم من التحسن في معدلات النمو منذ عام ٢٠١٣، إلى أن العلاقة بين النمو والبطالة، من ناحية، وبين النمو والتشغيل، من ناحية أخرى، ليست مباشرة. فتغيير الهيكل العمري للسكان مع مرور الوقت لعب دورًا مهمًا (**Assaad (2020)**). وفي الواقع، تُرجم التضخم في عدد الشباب الذي بلغ ذروته في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين إلى صعوبة في الانتقال من المدرسة إلى العمل، مما أدى إلى ارتفاع معدلات بطالة الشباب. كما أدى انخفاض معدل نمو السكان في سن العمل منذ عام ٢٠٠٠ إلى انخفاض ضغط عرض العمل وساهم في انخفاض معدلات البطالة والتشغيل. ومع ذلك، فإن تخفيف الضغط الديموغرافي مؤقت فقط، حيث من المتوقع وصول مجموعة كبيرة جديدة من الشباب **(the echo generation)** للأعوام ٢٠٢٥-٢٠٣٠.

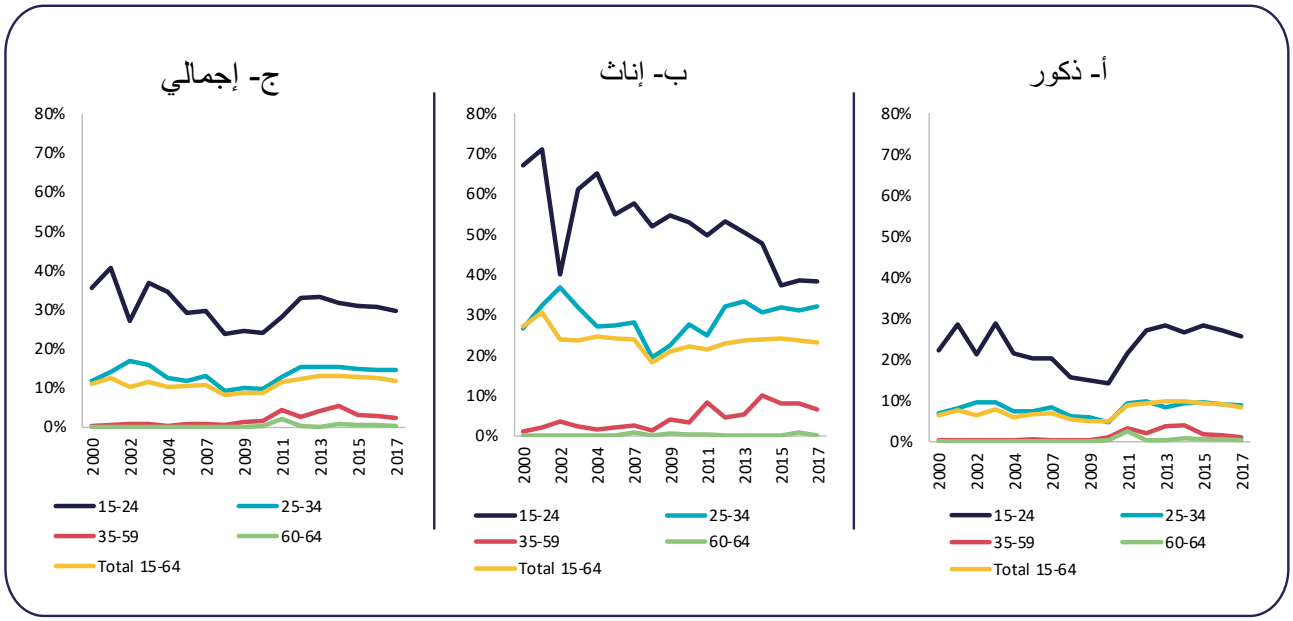
وتعرض معدل البطالة للمزيد من التقلب بين الرجال عنه بين النساء في الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٧. فعلى سبيل المثال، تضاعف معدل البطالة بين الرجال (من ٤,٨ إلى ٩,٩ في المائة) بينما لم يرتفع معدل البطالة بين النساء إلا بنسبة

[٣] وفقًا للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بلغ معدل البطالة (بالنسبة للأفراد ١٥ عامًا فأكثر) ٩,٧٪ في أبريل ٢٠٢٠، مرتفعًا من ٧,٩٪ في عام ٢٠١٩.

٧ في المائة، بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٣. بشكل عام، لم تتطور معدلات البطالة بين الذكور والإناث في نفس الاتجاه. كما ارتفع معدل البطالة بين الرجال في الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٧، بنسبة ٣٣ في المائة، في الوقت الذي انخفض معدل البطالة بين النساء بنسبة ١٤ في المائة.

يختلف اتجاه البطالة حسب الفئة العمرية والجنس. ويتعلق الاختلاف الرئيسي في الاستجابة للاقتصاد والظروف الديموغرافية بالفئة العمرية ١٥-٢٤، عبر الحدود بين الجنسين. وارتفع معدل البطالة بين الشباب بشكل حاد بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٣، لكنه بدأ في الانخفاض بشكل طفيف منذ ذلك الحين. على العكس من ذلك، استمر معدل بطالة الفتيات في الانخفاض منذ عام ٢٠٠٠ (خاصة منذ عام ٢٠٠٣). وارتفع معدل البطالة للنساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و٣٤ عامًا بشكل حاد من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٣ (وبدأ في الانخفاض قليلاً منذ ذلك الحين) بحيث كانت معدلات بطالة هاتين المجموعتين متقاربة. وتجدر الإشارة أيضًا إلى أن معدل البطالة في الفئة العمرية ٣٥-٥٩ قد ارتفع بشكل حاد للغاية بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٧، على الرغم من أنه بدأ من معدلات منخفضة للغاية.

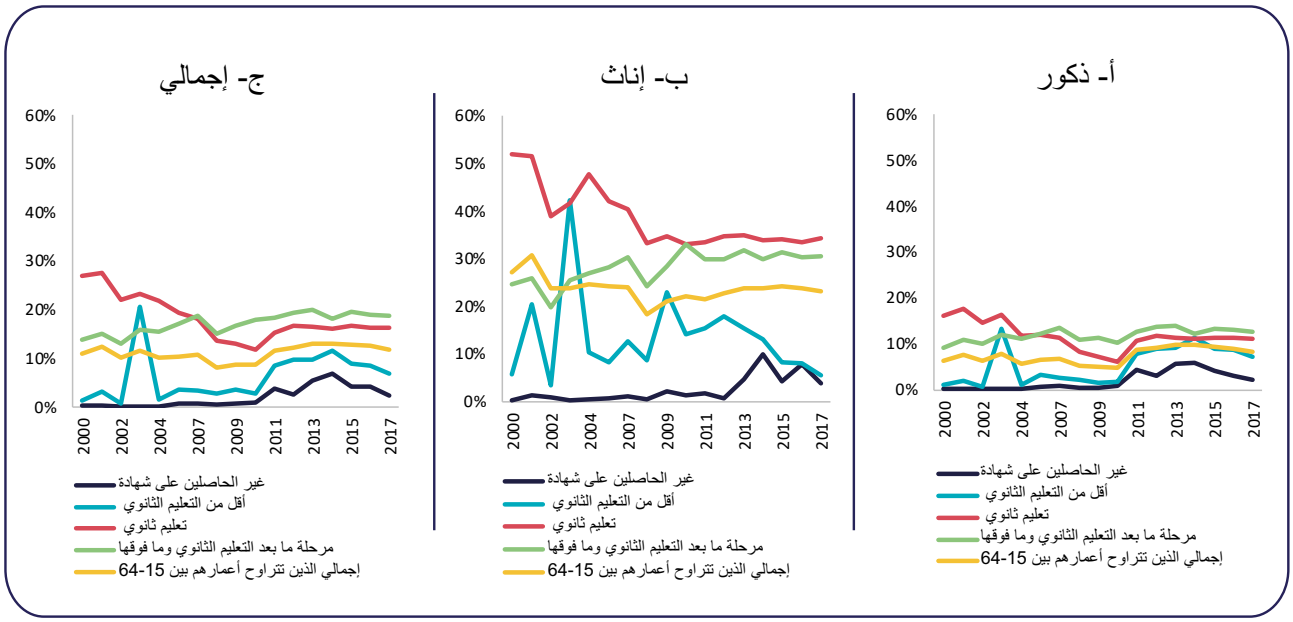
شكل رقم ١٨: معدل النمو المعياري للبطالة حسب الفئة العمرية والجنس، ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥و ٦٤ عامًا، ٢٠٠٠-١٧



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة ٢٠٠٠-٠٤ و٢٠٠٦-١٧.

يعرض الشكل ١٩ اتجاه البطالة حسب المستوى التعليمي. ففي عام ٢٠١٧، كانت معدلات البطالة مرتفعة للغاية بين خريجي ما بعد المرحلة الثانوي (١٨,٩ في المائة) وخريجي الثانوي (١٦,٣ في المائة) ومنخفضة للغاية بين الأقل تعليما (٦,٩ في المائة بين الأشخاص الحاصلين على أقل من التعليم الثانوي و٢,٥ في المائة بين الأشخاص غير الحاصلين على شهادة). وينطبق هذا التمييز إلى حد ما على الرجال والنساء، إلا أن معدلات البطالة بين النساء كانت أعلى بكثير، وقد تذبذب المعدل أكثر اعتمادًا على المستوى التعليمي. فخلال الفترة ٢٠٠٠-١٧، زاد بشكل حاد بالنسبة للأشخاص الذين كانت النسبة منخفضة للغاية بالنسبة لهم في البداية، أي الأشخاص الحاصلين على دبلوم (٥٢٥ في المائة) أو الحاصلين على تعليم أقل من الثانوي (بالنسبة للرجال فقط) وبدرجة أقل بالنسبة لهؤلاء خريجي المراحل ما بعد الثانوية (٣٦ في المائة). وعلى العكس من ذلك، فقد انخفض المعدل بين من حصلوا على تعليم ثانوي بنسبة ٤٠ في المائة. ونتيجة لذلك، تقاربت معدلات البطالة عبر المستويات التعليمية، بين الرجال أكثر من النساء.

◄ **شكل رقم ١٩:** معدل النمو المعياري للبطالة، حسب المستوى التعليمي والجنس، ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥و ٦٤ عامًا، ٢٠٠٠-١٧



المصدر: تقديرات المؤلفين، بناءً على مسوح القوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٠٠-٠٤ و ٢٠٠٦-١٧.

٣,٢ نقص استخدام العمالة

المؤشرات الرئيسية لمشاركة القوى العاملة ومعدل التشغيل ومعدل البطالة غير كافية لفهم مدى تعقيد سوق العمل المصري. والواقع أن الانخفاض المصاحب للنشاط والبطالة والتشغيل قد صاحبه زيادة في البطالة المحبطة والنقص في استخدام العمالة المرتبط بالمهارات والتدهور في نوعية الوظائف. من أجل استكمال هذا التحليل، يستكشف هذا القسم الاتجاهات في نقص استخدام العمالة التي يتم قياسه بالمؤشرات التالية: الباحثون عن عمل المحبطون؛ والشباب غير الملتحقين بأي نوع من التعليم أو التشغيل أو التدريب؛ النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت؛ والنقص في استخدام العمالة المرتبط بالمهارات.

٣,٢,١ الباحثون عن عمل المحبطون

الباحثون عن عمل المحبطون هم الأفراد الذين لا يعملون، ويريدون العمل ولكنهم لا يبحثون عن وظيفة لأنهم لا يعتقدون أنهم يستطيعون العثور على واحدة. يوضح الشكلان ٢٠ و٢١ اتجاه الباحثين عن عمل المحبطين من بين العاطلين عن العمل بالمعنى الواسع (أي بما في ذلك أولئك الذين لا يبحثون عن عمل) بالنسبة المئوية حسب الفئة العمرية والتعليم والجنس[٤]. وتزيد نسبة الباحثين عن عمل المحبطين بكثير بين النساء منها بين الرجال. فعلى سبيل المثال، في عام ٢٠١٥، مثلت هذه المجموعة ٨,٩ في المائة من النساء العاطلات مقابل ١,٤ في المائة فقط من الرجال.

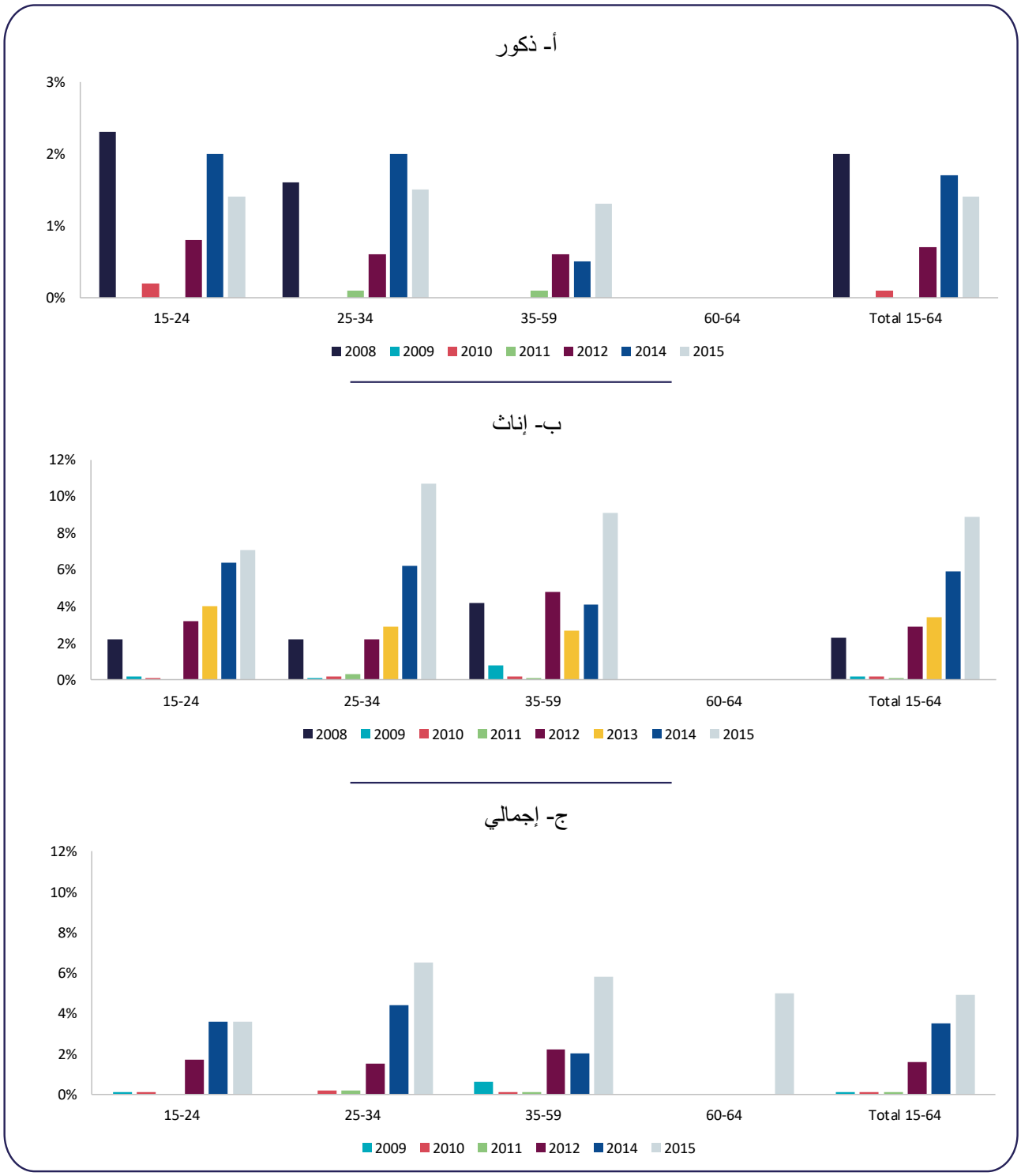
[٤] يقتصر تحليل الباحثين عن العمل المحبطين على الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٥، حيث لم يكن من الممكن قبل عام ٢٠٠٨ التمييز بين معدل النمو المعياري للبطالة و» معدل البطالة بالمعنى الواسع. تم استبعاد عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧ بسبب التقديرات غير المتسقة.

◄ **شكل رقم ٢٠:** النسبة المئوية للباحثين عن عمل المحبطين، حسب الفئة العمرية والجنس، ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥و ٦٤ عامًا، ٢٠٠٨-٢٠١٥

المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسوح القوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٠٨-١٥.

كما وجدت فئة الباحثين عن عمل المحبطين بشكل رئيسي بين خريجات المرحلة الثانوية وما يليها (الشكل ٢١). وفي الفترة بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٥، ارتفعت النسبة المئوية للباحثين عن عمل المحبطين بشكل عام، ولا سيما بين النساء الحاصلات على تعليم ثانوي وما فوق.

◄ **شكل رقم ٢١:** النسبة المئوية للباحثين عن عمل المحبطين، حسب التعليم والجنس، ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ٢٠٠٨-١٥



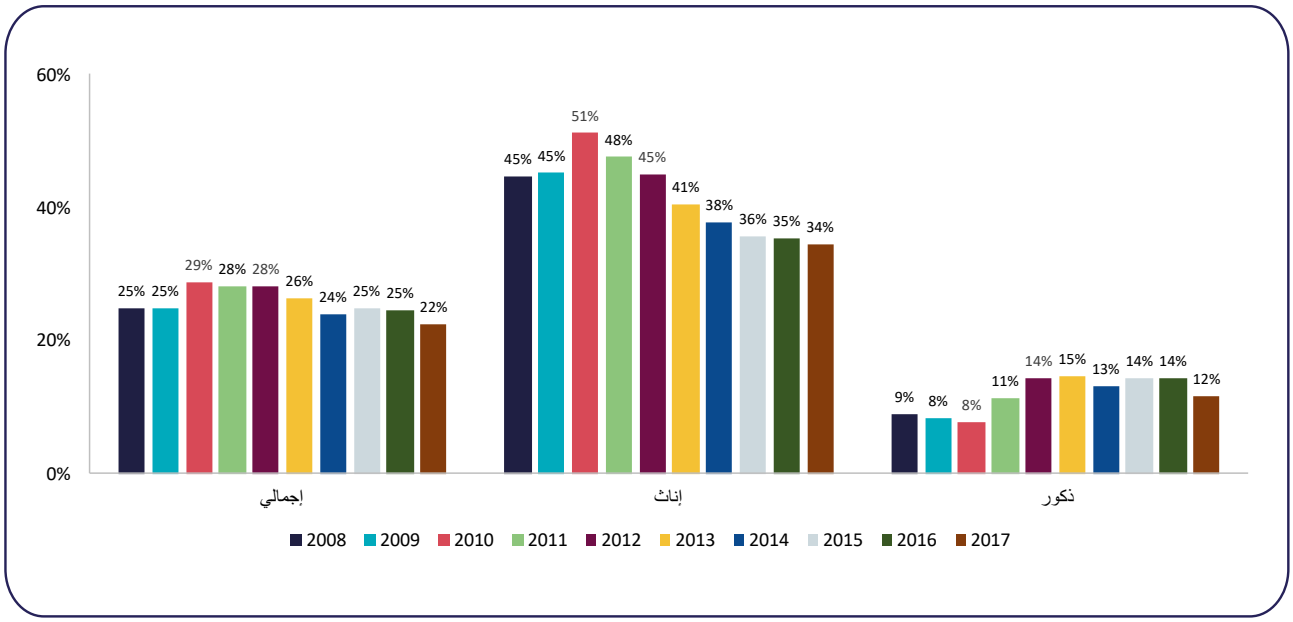
المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادرعن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء -٢٠٠٨-١٥.

٣,٢,٢ الشباب من غير المشتغلين أو الملتحقين بالتعليم أو التدريب

يبين الشكل ٢٢، أن نسبة كبيرة من الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤ عامًا) غير مُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET) . وقد بلغت النسبة الإجمالية للشباب غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب ٢٢,٤ في المائة في عام ٢٠١٧ وكانت أعلى بثلاثة أضعاف بين النساء (٣٤,٤ في المائة) مقارنة بالرجال (١١,٦ في المائة). فبين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٧، انخفضت نسبة الشباب غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET) بنسبة ١٠ في المائة – لتنخفض من ٢٤,٨ إلى ٢٢,٤ في المائة. وتغيرت نسب الرجال والنساء غير المشتغلين أو غير

الملتحقين بالتعليم، وتحركت في اتجاهين متعاكسين في الفترة بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٧. كما زادت نسبة الشباب غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب من ٨,٩ إلى ١١,٦ في المائة، ولا سيما بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٣، وبدأت في الانخفاض منذ عام ٢٠١٣. كما انخفضت نسبة الشابات غير المُدرجات بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET)[٥] من ٤٤,٥ لتصل إلى ٣٤,٤ في المائة، وانخفضت بشكل مطرد بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٥ وبدأت في الاستقرار بعد عام ٢٠١٥.

◄ **شكل رقم ٢٢:** نسبة الشباب غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET) حسب الجنس، بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤، في الفترة بين ٢٠٠٨-١٧

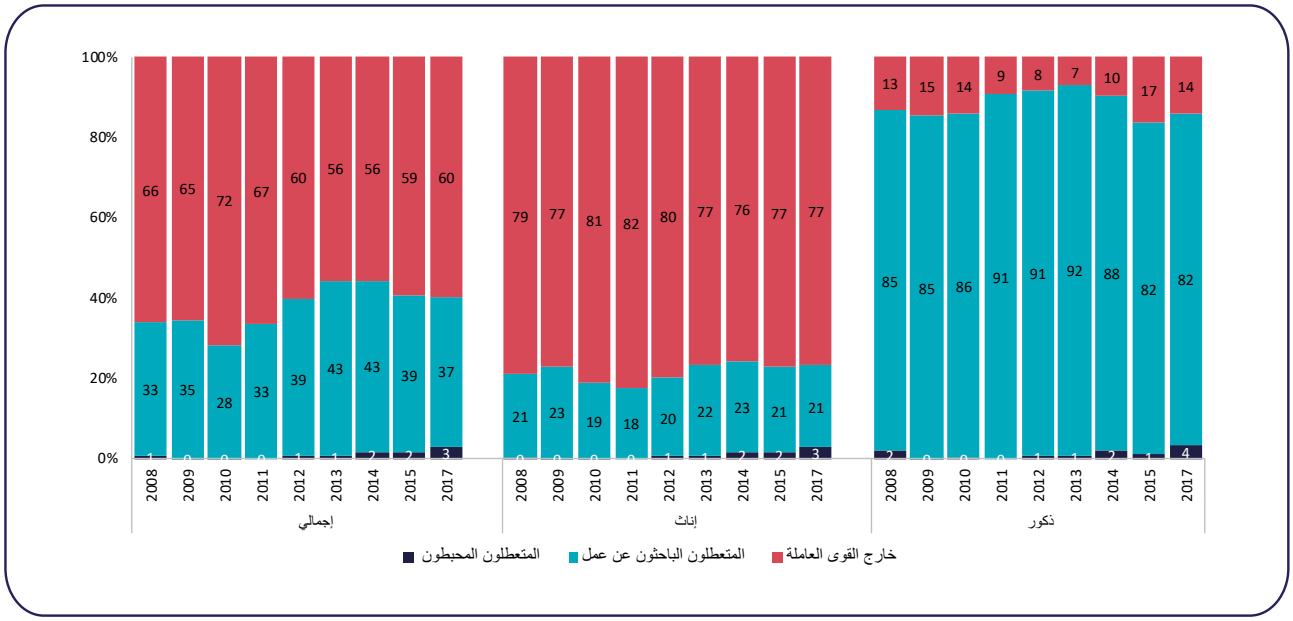


المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٠٨-١٧.

يمكن أن تضم نسبة الشباب غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET) إما العاطلين عن العمل بالمعنى الواسع (أي بما في ذلك الباحثين عن عمل المحبطين) أو غير النشطين. فكما هو مبين في الشكل ٢٣، كانت الغالبية العظمى من الرجال (٨٢ في المائة) في عام ٢٠١٧، عاطلين عن العمل ويبحثون عن وظيفة، بينما كانت الغالبية العظمى من النساء غير نشيطات (٧٧ في المائة). وكانت البطالة بين الباحثين عن العمل المحبطين ضئيلة بالنسبة لكل من الرجال والنساء. وانخفضت نسبة الرجال غير النشطين من ١٣ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٧ في المائة في عام ٢٠١٣ ثم ارتفعت مرة أخرى إلى ١٤ في المائة في عام ٢٠١٧. وبين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٤، كان أكثر من ثلثي الرجال غير النشطين معاقين وأعلن أكثر من ربعهم أنهم لا يريدون العمل. ومع ذلك، تذبذبت نسبة الرجال المعاقين غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET) بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٧، ويمكن ربط هذه النسبة بمشكلة في الإبلاغ عن هذه المعلومات. لذلك من الصعب تفسير سبب زيادة نسبة الرجال غير النشطين مؤخرًا. وفي الوقت نفسه، زادت نسبة النساء غير النشطات (٩٠ في المائة منهن ربات بيوت) بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٢ قبل أن تنخفض وتبقى عند ٧٦-٧٧ في المائة منذ عام ٢٠١٣.

[٥] تم استبعاد الرجال المجندين لتأدية الخدمة العسكرية.

◄ **شكل رقم ٢٣:** توزيع هؤلاء غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET)، حسب وضع سوق العمل والجنس، بالنسبة لهؤلاء الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤ عامًا، في الفترة ٢٠٠٨-١٧.



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٠٨-١٧.

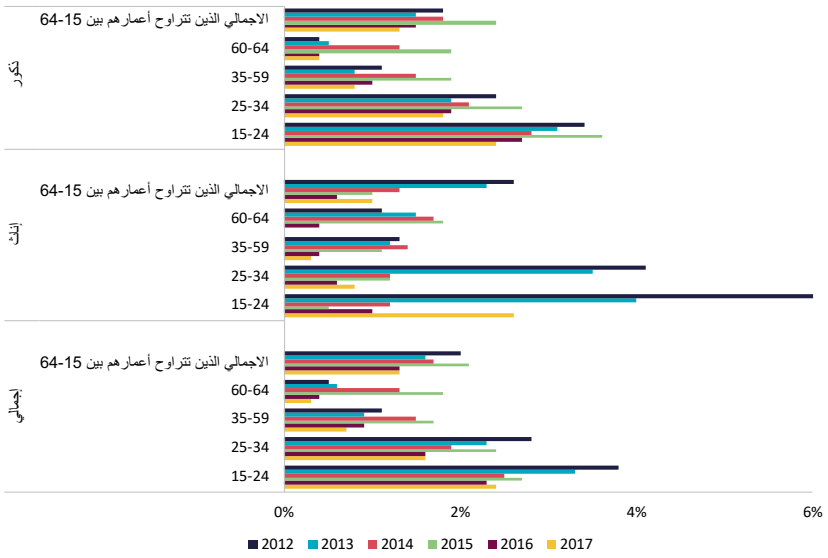
٣,٢,٣ النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت

يعتبر النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت[٦] في مصر ظاهرة هامشية للغاية، بغض النظر عن الجنس أو الفئة العمرية أو المستوى التعليمي أو قطاع النشاط (انظر الأشكال ٢٤ و٢٥ و٢٦). حيث لا تمثل هذه الفئة إلا ١,٣ في المائة فقط من جميع الوظائف في عام ٢٠١٧. وتفاوتت هذه النسبة بين ٠,٣ في المائة بالنسبة لهؤلاء الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٠-٦٤ عامًا و٢,٤ في المائة بين الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عامًا).

وعندما يتعلق الأمر بالمستوى التعليمي، تراوح التفاوت بين ٠,٨ و١,٨ في المائة. وعلى الرغم من ظهور النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت بشكل أكبر في قطاع التشييد والبناء، إلا أنها ظلت عند مستوى منخفض للغاية (٣,٠ في المائة في عام ٢٠١٧). وبين عامي ٢٠١٢ و٢٠١٧، انخفضت النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت بالنسبة لجميع الفئات العمرية، للرجال والنساء، وعبر جميع المستويات التعليمية وفي معظم الصناعات.

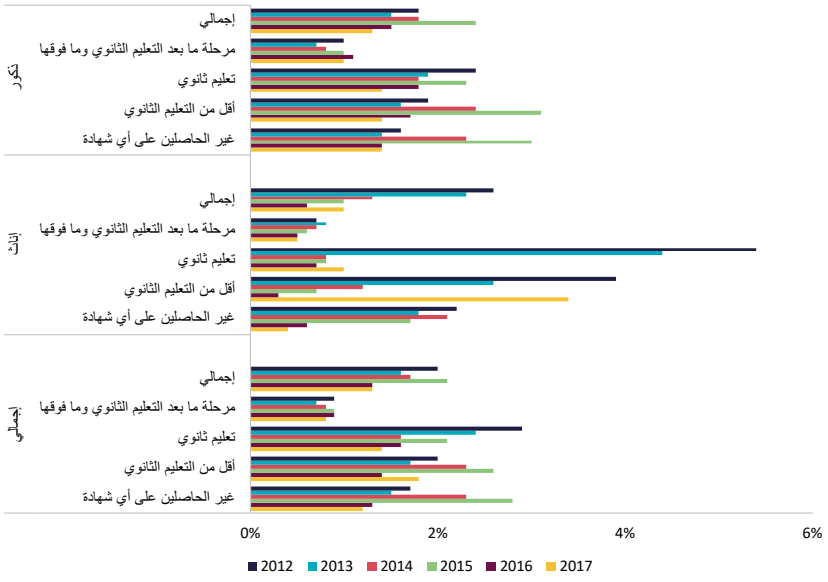
[٦] يتعلق النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت بالأفراد الذين يعملون أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع، ويريدون تغيير العمل و أو يريدون عملًا إضافيًا.

◄ **شكل رقم ٢٤ :** النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت، حسب الفئة العمرية والجنس، بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، ٢٠١٢-١٧.



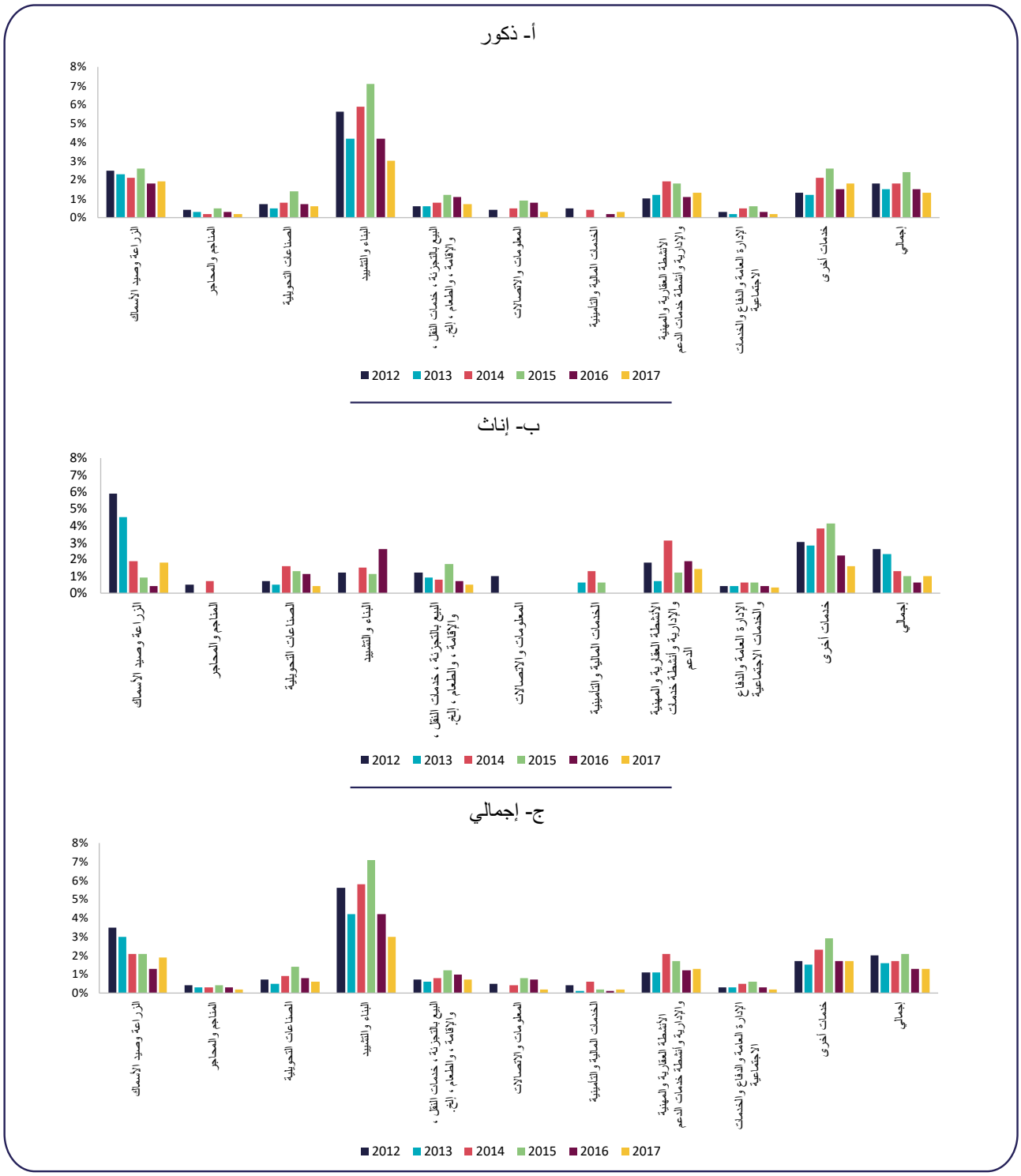
المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادرعن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، في الفترة ٢٠١٢-١٧.

◄ **شكل رقم ٢٥ :** النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت، حسب المستوى التعليمي والجنس، بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، ٢٠١٢-١٧.



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، في الفترة ٢٠١٢-١٧.

◄ **شكل رقم ٢٦:** النقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت، حسب النشاط الاقتصادي والجنس، بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، في الفترة بين ٢٠١٢-١٧.



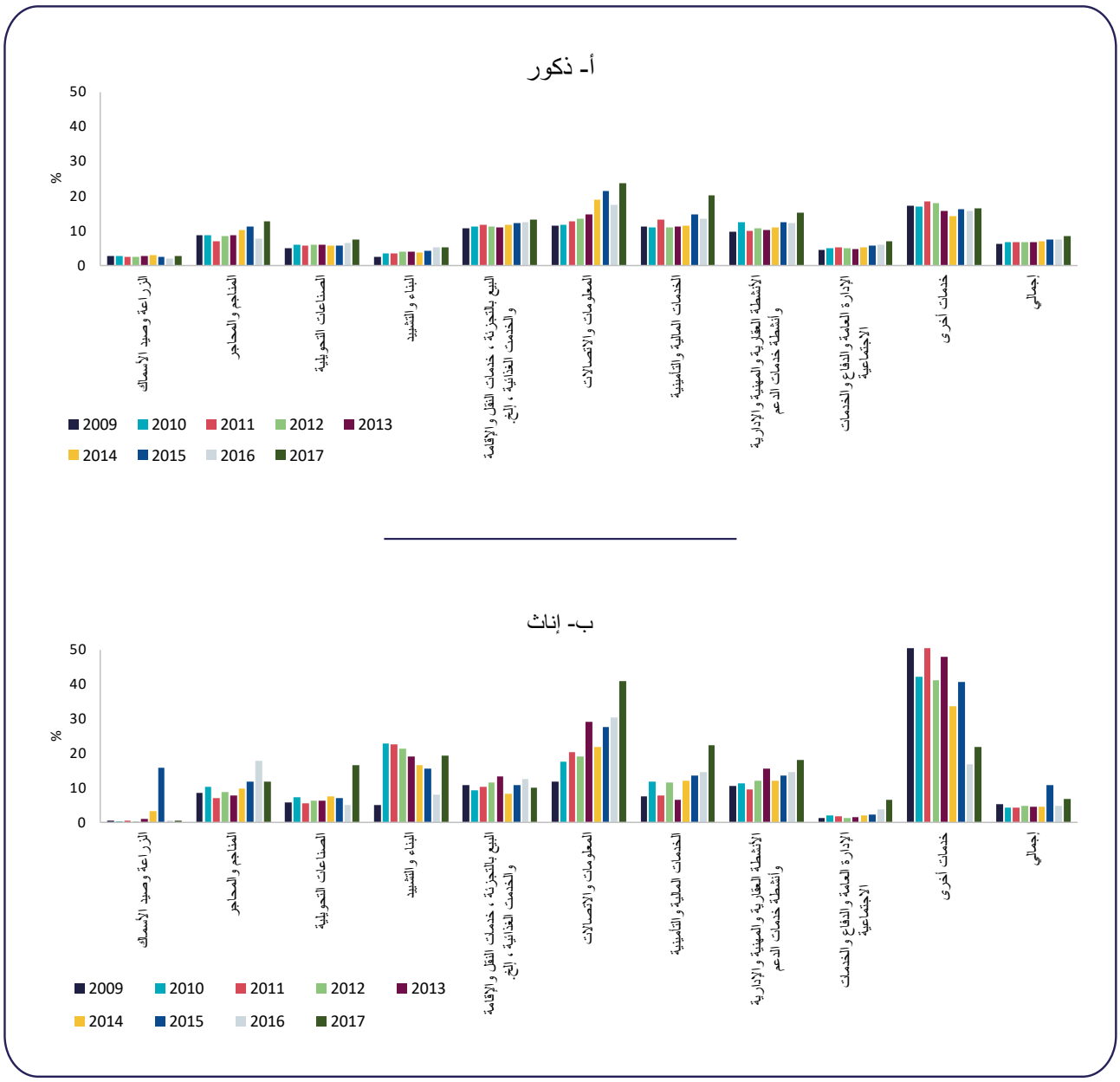
المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، في الفترة ٢٠١٢-١٧.

٣,٢,٤ النقص في استخدام العمالة المرتبط بالمهارات

النقص في استخدام العمالة المرتبط بالمهارات هو مؤشر لعدم التطابق لسوق العمل حيث يقيس النسبة المئوية للأفراد العاملين الذين يزيد مستواهم التعليمي عن المطلوب لوظيفتهم[٧]. كما هو مبين في الشكل ٢٧ ظهرت أهمية النقص في استخدام العمالة المرتبط بالمهارات في عام ٢٠١٧ في قطاعات معينة: المعلومات والاتصالات؛ والخدمات المالية والتأمينية؛ وأنشطة خدمية أخرى؛ وفي الأنشطة العقارية والمهنية والعلمية

والتقنية والإدارية وأنشطة خدمات الدعم. وقد تشابه إلى حد ما حجم العمالة الناقصة المرتبطة بالمهارات عبر قطاعات الصناعة بالنسبة للرجال والنساء، على الرغم من ارتفاع معدلها بالنسبة للرجال. كما تزايد معدل عدم التوافق في المهارات خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧، لكل من الرجال والنساء ولجميع الأنشطة الاقتصادية تقريبًا. وقد كان الارتفاع، بالنسبة لكل من الرجال والنساء، أكثر وضوحا في قطاعات التشييد والبناء، والخدمات المالية والتأمينية، والمعلومات والاتصالات، بالإضافة إلى الصناعات التحويلية للنساء. ويمكن تفسير ذلك من خلال حقيقة أنه خلال هذه الفترة، كانت المهن الأسرع نموًا بين العاملين الحاصلين على التعليم العالي هي: الكتبة وموظفي المبيعات والعارضون ومشغلو الآلات / المصانع (تنمو كل من هذه المهن بمعدل ١٠ في المائة في السنة) (Selwaness and Fedi 2019). وتتطلب هذه الأنواع من المهن مستوى من المهارة يتم اكتسابه عادةً بأقل من التعليم الجامعي. وبالتالي، من الممكن أن تكون القطاعات التي تشهد ارتفاعًا في عدم التوافق في المهارات المطلوبة بها، كانت قد شهدت نموًا غير متناسب في هذه المهن.

شكل رقم ٢٧ : النسبة المئوية للنقص في استخدام العمالة المرتبط بالمهارات، حسب النشاط الاقتصادي والجنس، للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، في الفترة بين ٢٠٠٩-١٧.



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في الفترة بين ٢٠٠٩-١٧.

[٧] راجع المسرد لتحديد مستوى المهارة المطلوب لكل مهنة (رقم ١) إلى الحد الأدنى للمستوى التعليمي المقابل (الجدول ١) ، وكيفية هيكلة عدم التوافق بين المستوى التعليمي المطلوب والمستوى التعليمي الفعلي الذي حققته العامل (الجدول ٢).

٣,٣ نوع التشغيل

يركز هذا القسم على الاتجاه في أنواع التشغيل. يتم تمييز بين سبعة أوضاع للتشغيل كما يلي: التشغيل في القطاع العام، التشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص، التشغيل غير الرسمي بأجر داخل المؤسسات في القطاع الخاص، التشغيل غير الرسمي في القطاع الخاص خارج المؤسسات، أرباب العمل والعاملون لحسابهم الخاص، والعاملون لحساب الأسرة[٨]. يرتبط نوع التشغيل ارتباطًا وثيقًا بالجنس والعمر والمستوى التعليمي والنشاط الاقتصادي. وتتمتع النساء، وهؤلاء الأكثر تعليما والأشخاص العاملون في قطاعات معينة (الإدارة العامة، والمناجم والمحاجر، والمعلومات والاتصالات، والأنشطة العقارية والخدمات المهنية والإدارية) بفرص أكبر للحصول على الوظائف التي تحظى بحماية.

ومن الواضح أن توزيع أنواع التشغيل حسب الجنس مجزأ (الشكل ٢٨). ففي عام ٢٠١٧، أصبح التشغيل غير الرسمي هو النوع الرئيسي المتبع في تشغيل الذكور (٢٤ في المائة كانت خارج المؤسسات و١٥ في المائة داخل المؤسسات). ولم يأت التشغيل الرسمي (١٩ في المائة في القطاع العام و١٣ في المائة في القطاع الخاص) إلا في المرتبة الثانية فقط. ويمثل التشغيل بدون أجر جزءًا كبيرًا من إجمالي العاملين من الذكور (١٢ في المائة يعملون كأرباب عمل و١٤ في المائة يعملون لحسابهم الخاص) ولم تظهر مساهمة العاملون لحساب الأسرة بنسبة تُذكر (٤ في المائة). وبالمقارنة، يمثل إجمالي العاملين الذين يتمتعون بالحماية، ولا سيما في القطاع العام (٣٣ في المائة) وبدرجة أقل في القطاع الخاص (٨ في المائة) حصة مهمة من إجمالي تشغيل الإناث. وكانت حصة التشغيل غير الرسمي للإناث أقل من حصة الذكور وكان التشغيل غير الرسمي عمومًا أكثر انتشارًا داخل المؤسسات (١٨ في المائة) منه خارج المؤسسات (٦ في المائة). وكانت النسبة الكبيرة من العاملات المساهمات في الأسرة (٢٥ في المائة) من الاختلافات الأخرى الملحوظة بين الجنسين.

يرتبط توزيع نوع الوظيفة ارتباطًا وثيقًا بالعمر (الشكل ٢٨). فكلما كان العاملون أصغر سنًا، زادت حصة التشغيل غير الرسمي (سواء داخل المؤسسة أو خارجها). على سبيل المثال، يمثل التشغيل غير الرسمي ما يقرب من ثلثي تشغيل الشباب، وأقل من ربع التشغيل لمن تتراوح أعمارهم بين ٣٥ و٥٩ عامًا. علاوة على ذلك، تزداد أشكال الحماية للتشغيل (في القطاعين العام أو الخاص) مع تقدم العمر بالنسبة للعاملين. ولم يشكل التشغيل في القطاع العام إلا ٥ في المائة فقط من تشغيل الشباب، و١٤ في المائة للذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و٣٤ عامًا، وثلث العاملين للذين تتراوح أعمارهم بين ٣٥-٥٩. وبالمثل، كان التشغيل الرسمي في القطاع الخاص أكثر حضورا بين الفئة العمرية ٢٥-٣٤ (١٥ في المائة) منه بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاما (٨ في المائة)، ولكن تنخفض هذه الحصة بين الذين تتراوح أعمارهم بين ٣٥-٥٩، حيث وصلت إلى ١١ في المائة فقط في عام ٢٠١٧. كما ارتفع التشغيل بدون أجر، والذي لا يشكل إلا نسبة صغيرة جدًا بين الشباب (١٢ في المائة يعملون لحسابهم الخاص و ٥ في المائة من أرباب العمل)، بشكل حاد للغاية مع تقدم العمر. حيث هيمن إلى حد كبير على تشغيل الفئة العمرية ٦٠-٦٤ (٦٣ في المائة). وأخيرًا، في حين تناقص عدد العاملون لحساب الأسرة مع تقدم العمر بين الذكور، إلا أنه ازداد مع تقدم العمر بين الإناث.

وكان التغيير الأبرز بمرور الوقت هو الزيادة الكبيرة في نسبة التشغيل غير الرسمي بأجر (داخل المؤسسات وخارجها على حد سواء)، وبدرجة أقل الزيادة في عدد العاملين لحسابهم الخاص (خاصة بين العاملين من الذكور) والتشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص. وقد حدث هذا في الوقت الذي انخفضت فيه حصة التشغيل في القطاع العام، وكان ذلك على حساب جميع أشكال التشغيل الأخرى، وهو ما ينعكس من خلال انخفاض حصص العاملين لحساب الأسرة وأرباب العمل المساهمين (بشكل رئيسي بين العاملين من الذكور). وينطبق هذا الاتجاه العام على كل من الذكور والإناث وعلى جميع الفئات العمرية من العاملين بشكل غير رسمي داخل المؤسسات، حيث زادت نسبتهم بشكل أسرع من هؤلاء العاملين بشكل غير رسمي خارج المؤسسات. وكانت الزيادة في التشغيل غير الرسمي أكبر بالنسبة للنساء منها للرجال بغض النظر عن العمر أو التعليم. وقد شهدت حصة الفئتان العمريتان (٣٥-٦٤ و٦٠-٦٤) النصيب الأكبر في معدل النمو في التشغيل غير الرسمي بأجر، ولكن بما أن هذا النوع من التشغيل قد بدأ من مستويات منخفضة في عام ٢٠٠٨، ظل ضئيلًا نسبيًا في عام ٢٠١٧. غير أن الزيادة في التشغيل غير الرسمي بين الشباب (٧٨ في المائة من التشغيل غير الرسمي داخل المؤسسات و٢٧ في المائة من التشغيل غير الرسمي خارج المؤسسات) قد أصبحت مقلقة لأنها بدأت من مستويات عالية بالفعل في عام ٢٠٠٨. مما يعكس تدهور فرص التشغيل في سوق العمل عند التخرج من المدرسة أو الجامعة. وفي حين زادت حصة التشغيل الرسمي في القطاع الخاص بشكل عام في الفترة بين بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٧، لم يكن هذا هو الحال بالنسبة للشباب الذكور. فبالنسبة لهؤلاء الذكور، أصبح التشغيل غير الرسمي- وهو النوع الأكثر ضعفًا من التشغيل غير المستقر (أي التشغيل غير الرسمي خارج المؤسسات) - سائد أكثر فأكثر.

اختلف توزيع نوع التشغيل حسب المستوى التعليمي (شكل ٢٩). ففي عام ٢٠١٧، ارتفعت نسبة التشغيل الذي يتمتع بالحماية، ولا سيما التشغيل في القطاع العام، ارتفاعًا شديدًا مع زيادة مستوى التعليم، فقد زادت هذه النسبة من ٧ في المائة بين الأشخاص غير الحاصلين على شهادة إلى ٤٨ في المائة بين خريجي مرحلة ما بعد الثانوي والجامعات. وبينما انخفضت نسبة التشغيل غير الرسمي خارج المؤسسات بشكل ملحوظ مع ارتفاع

[٨] يشير التشغيل الرسمي إلى العمل في ظل وجود ضمان اجتماعي مقارنة بالتشغيل غير الرسمي، الذي لا يوفر الضمان الاجتماعي.

مستوى التعليم، ازدادت نسبة التشغيل غير الرسمي داخل المؤسسات مع ارتفاع مستوى التعليم، من ١٢ في المائة بين أولئك غير الحاصلين على أي شهادة، إلى ١٧-١٨ في المائة بين الحاصلين على تعليم عالي. كما انخفض التشغيل بدون أجر (صاحب العمل، العاملين لحسابهم الخاص) والتشغيل غير مدفوع الأجر مع زيادة مستوى التعليم.

ويكشف الاتجاه حسب المستوى التعليمي وجود زيادة في التشغيل غير الرسمي على جميع المستويات التعليمية لكنها كانت حادة بشكل خاص بين الذكور والإناث الأقل تعليما (غير الحاصلين على شهادة) وبين الأكثر تعليما (خريجي ما بعد المرحلة الثانوية وما فوقها). فعلى سبيل المثال، على الرغم من أن حصة التشغيل غير الرسمي داخل المؤسسات قد بدأت من مستويات منخفضة، فقد زادت بنسبة ١١٦ في المائة و٢٢٢ في المائة على التوالي، بين خريجي المرحلة الثانوية وما فوقها من الذكور والإناث، مقارنة بزيادات قدرها ٢٢ و١٣٤ في المائة للذكور والإناث على التوالي في المستويات التعليمية الأقل من المرحلة الثانوية. وأدت هذه الزيادة المستمرة في حصة التشغيل غير الرسمي خارج المؤسسات إلى هيمنة هذا الشكل من التشغيل الهش بين الذكور بغض النظر عن مستواهم التعليمي، باستثناء هؤلاء الذكور الحاصلين على تعليم ما بعد الثانوي. وأصبحت حصة التشغيل غير الرسمي داخل المؤسسات ذات أهمية متزايدة بالنسبة للنساء اللائي حصلن على التعليم الثانوي أو مستوى تعليمي أقل من التعليم الثانوي.

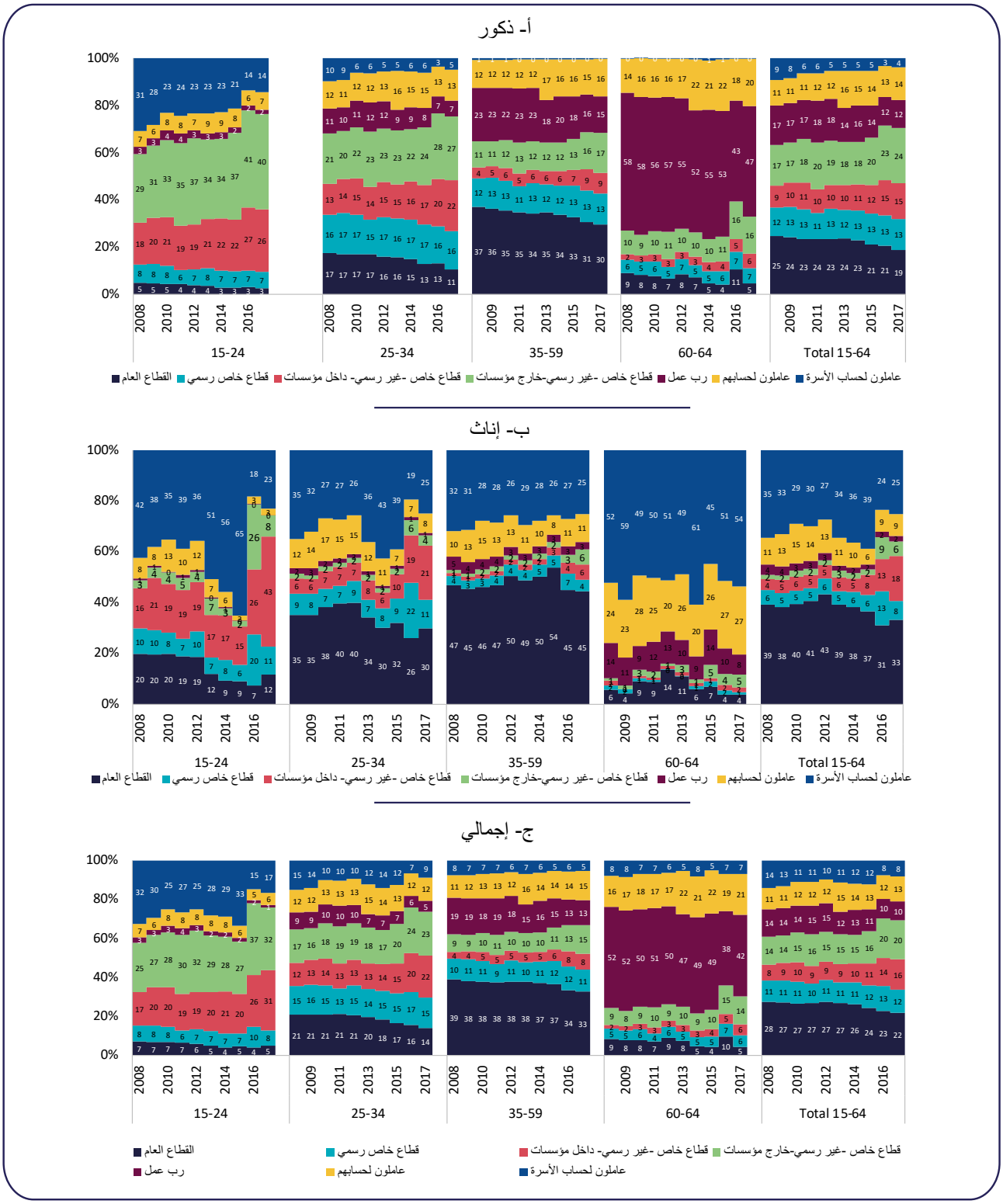
يختلف نوع التشغيل أيضًا اختلافًا كبيرًا حسب الصناعة (الشكل ٣٠). فقد كانت، بالنسبة للرجال، المعلومات والاتصالات والصناعات التحويلية، تليها أنشطة الخدمات العقارية والمهنية، والخدمات المالية والتأمينية، هي القطاعات الصناعية الأربعة التي كان لها، في المتوسط، أكبر نصيب من التشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧. وعلى النقيض من ذلك، فقد ساد في قطاع البناء والتشييد، أكثر أنواع الوظائف ضعفًا، أي التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات (٦٥ في المائة)، والعاملين لحسابهم الخاص خارج المؤسسات (١٦ في المائة). كما ينخرط أكثر بقليل من نصف العاملين في قطاع الزراعة وصيد الأسماك (٥٥ في المائة)، وأقل بقليل في قطاع التجارة والنقل والإقامة والخدمات الغذائية (٤٥ في المائة) في أنواع من الوظائف الأكثر ضعفًا، والتي يختلف ضعفها باختلاف القطاع. علاوة على ذلك فإن التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات والعمل لحساب الأسرة خارج المؤسسات غير المدفوع هما النوعان الأكثر شيوعًا للوظائف الأكثر ضعفًا التي تظهر في قطاع الزراعة وصيد الأسماك، في حين أن التشغيل غير الرسمي بأجر داخل المؤسسات والعاملون لحسابهم الخاص خارج المؤسسات هم النماذج الأكثر احتمالًا في قطاع «تجارة الجملة والتجزئة والنقل والإقامة والخدمات الغذائية». وبالنسبة للنساء، يعكس تكوين الوظائف حسب الصناعة تفضيلهن للوظائف الرسمية أو الوظائف داخل المؤسسات إذا لم يكن بإمكانهن الحصول على وظيفة رسمية.

ومن اللافت للنظر أن نوعية الوظائف قد تدهورت بشكل كبير في القطاعات، التي كان بها أعلى حصة لإجمالي التشغيل - وهي الزراعة وصيد الأسماك؛ والإدارة العامة والدفاع والخدمات الاجتماعية؛ وتجارة الجملة والتجزئة والنقل والتخزين والإقامة والخدمات الغذائية؛ وأعمال البناء والتشييد؛ والصناعات التحويلية (راجع الشكل ٧). فعلى سبيل المثال، ساهم قطاع البناء والتشييد، الذي تضاعفت حصته من العاملين تقريبًا بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠١٧، أكثر وأكثر في أنواع الوظائف الأكثر ضعفًا. علاوة على ذلك، ازدادت حصة التشغيل غير الرسمي بأجر خارج المؤسسات بنسبة ١٥ في المائة، حيث ارتفعت من ٦٠ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٦٩ في المائة في عام ٢٠١٧، في حين انخفضت حصة أرباب العمل والتشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص بنسبة ٧٦ في المائة و٢٨ في المائة، على التوالي. وشهد قطاع «تجارة الجملة والتجزئة والنقل والتخزين والإقامة والخدمات الغذائية " - الذي ارتفعت حصته في إجمالي التشغيل من ١٩ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى ٢٣ في المائة في عام ٢٠١٧ - زيادة في التشغيل غير الرسمي في القطاع الخاص داخل المؤسسات (٥١ في المائة) وبين العاملين لحسابهم الخاص (١٢ في المائة). وفي الوقت نفسه، شهد هذا القطاع انخفاضًا في الأشكال الأكثر ملاءمة للتشغيل (حيث انخفضت بنسبة ٤٠ في المائة في حصة أرباب العمل و٧ في المائة في التشغيل غير الرسمي في القطاع الخاص). أيضًا، بينما ظلت حصة التشغيل في قطاع الصناعات التحويلية من إجمالي العاملين مستقرة، عند ١١-١٢ في المائة بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠١٧، وانخفضت حصة الوظائف الأكثر ملاءمة في هذا القطاع انخفاضًا حادًا (بنسبة ٣١ في المائة من التشغيل في القطاع العام و٣٧ في المائة من نصيب أرباب العمل). وشهدت نسبة الوظائف غير الرسمية داخل المؤسسات في قطاع الصناعات التحويلية زيادة حادة (٤٤ في المائة) وركدت نسبة التشغيل الرسمي في القطاع الخاص والعاملون لحسابهم الخاص. ولقد تغير نوع التشغيل في «الإدارة العامة والدفاع والخدمات الاجتماعية» بشكل طفيف للغاية وظل محميًا نسبيًا، وكان يتألف بشكل أساسي من التشغيل في القطاع العام أو التشغيل الرسمي في القطاع الخاص. وأخيرًا، على الرغم من انخفاض وزن القطاع الزراعي في إجمالي التشغيل، إلا أن حصة الوظائف غير الرسمية خارج المؤسسات قد زادت بشكل حاد (٧٣ في المائة)، حيث ارتفعت من ١٩ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٣٢ في المائة في عام ٢٠١٧. وتجدر الإشارة إلى أن التشغيل غير الرسمي في القطاع الخاص بأجر داخل المؤسسات كان أكثر تركيزاً من المتوسط في قطاع الصناعات التحويلية (٢٨ في المائة من القوى العاملة في هذا القطاع مقابل ١٢ في المائة من إجمالي القوى العاملة على المستوى الوطني)، يليه «تجارة الجملة والتجزئة والنقل والإقامة والخدمات الغذائية» (١٧ في المائة).

على الرغم من أن توزيع أنواع الوظائف يختلف اختلافًا كبيرًا حسب الجنس والفئات العمرية والمستويات التعليمية والأنشطة الاقتصادية، إلا أن التطور الذي طرأ كان هو نفسه الذي أثر على جميع هذه الفئات على مدار العقد الماضي. فقد كان هناك تدهور واضح في نوعية الوظائف. حيث انخفض معدل التشغيل الذي يتمتع بالحماية في

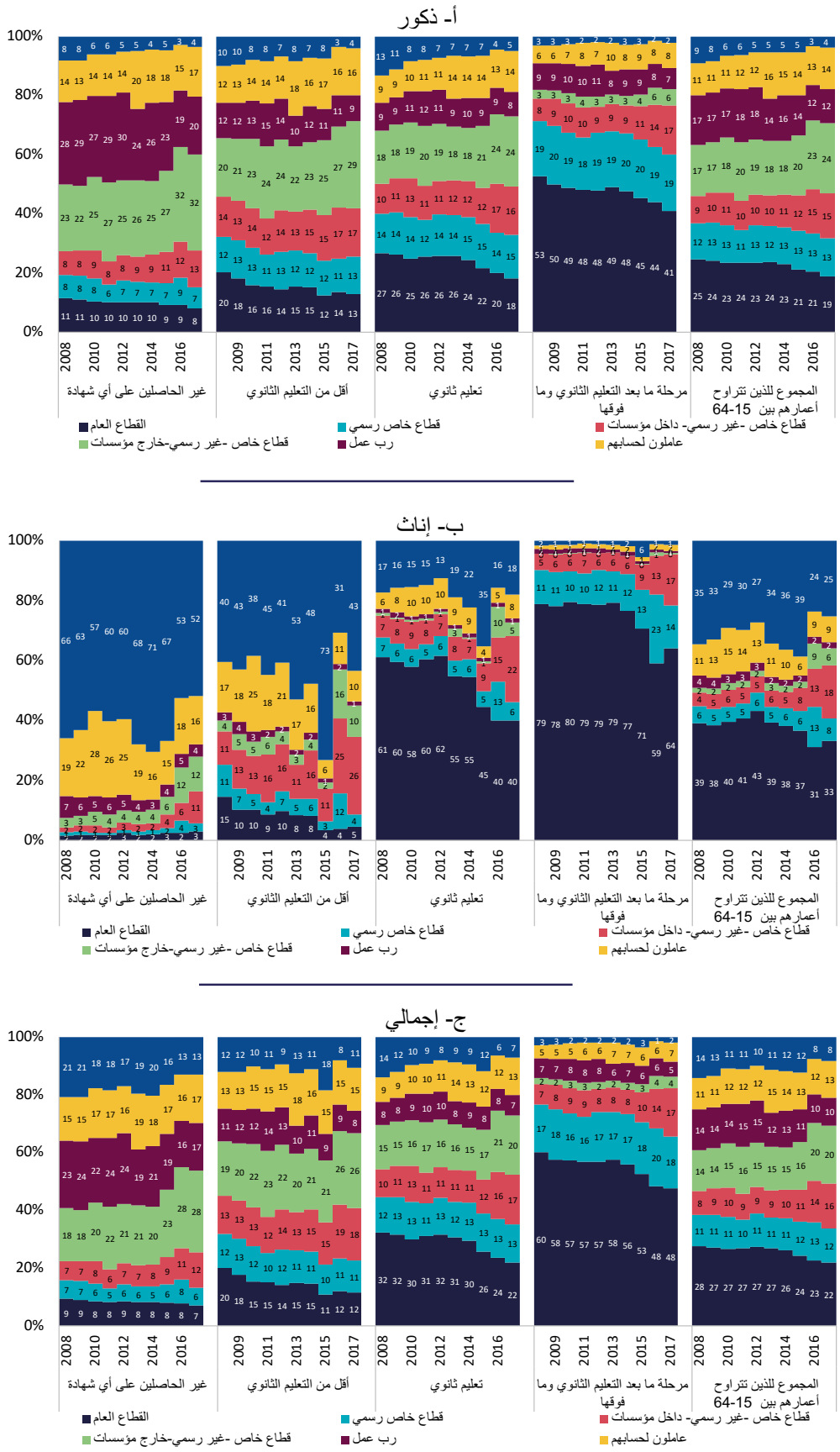
القطاع العام انخفاضًا حادًا ولم يحل محله التشغيل الرسمي في القطاع الخاص ولكن حل محله الزيادة في التشغيل غير الرسمي داخل المؤسسات وخارجها، علاوة على التراجع في حصص أرباب العمل والعاملين لحساب الأسر - كما تم توضيحه أيضًا في دراسات حديثة (Amer and Atallah 2019; Assaad et al. 2019). واختلف حجم هذا الانتقال عبر فئات مختلفة. حيث ازداد معدل التشغيل غير الرسمي (داخل المؤسسات وخارجها) بشكل أكثر حدة بين النساء وبين خريجي ما بعد الثانوية وخريجي الجامعات - الذين كانوا أقل تأثراً بهذا النوع من العمل، وبالتالي سد الفجوة بين الجنسين والمستوى التعليمي.

شكل رقم ٢٨: نوع التشغيل، حسب الفئة العمرية والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة، ٢٠٠٨-١٧



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في الفترة بين ٢٠٠٩-١٧.

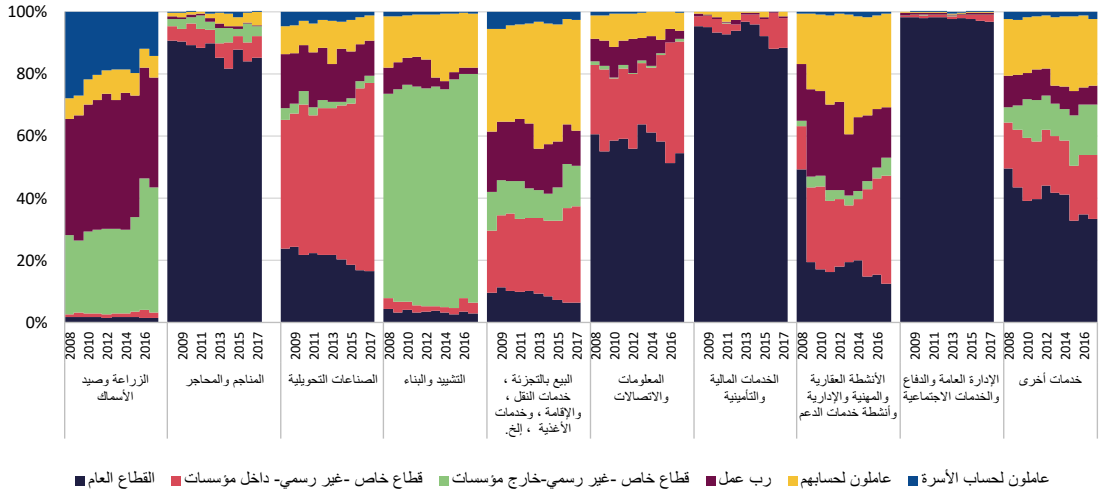
◄ **شكل رقم ٢٩:** نوع التشغيل، حسب المستوى التعليمي والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة، في الفترة ما بين ٢٠٠٨-١٧



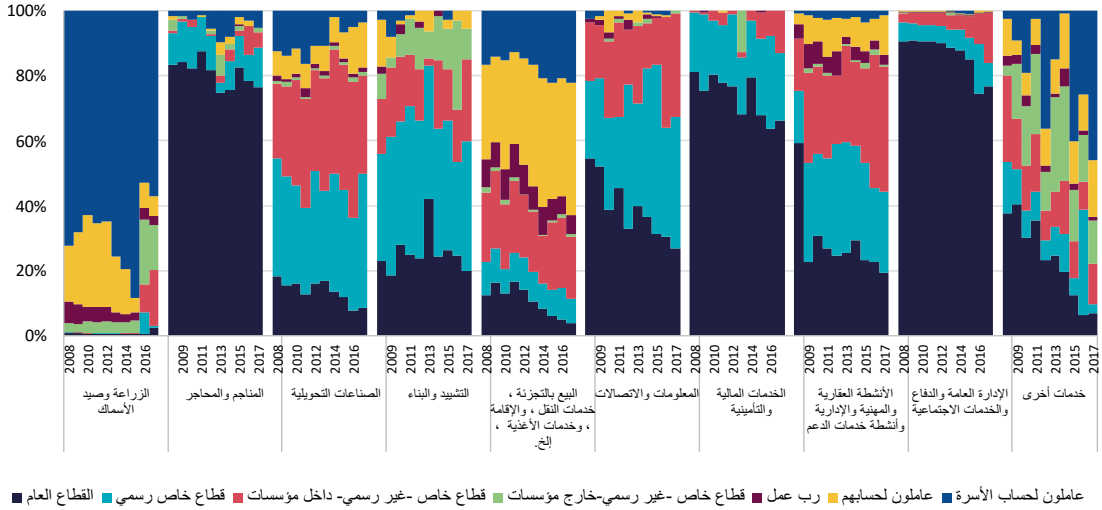
المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في الفترة بين ٢٠٠٩-١٧.

◄ **شكل رقم ٣٠:** نوع التشغيل، حسب قطاع الصناعة والجنس، للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة، في الفترة بين ٢٠٠٨-١٧

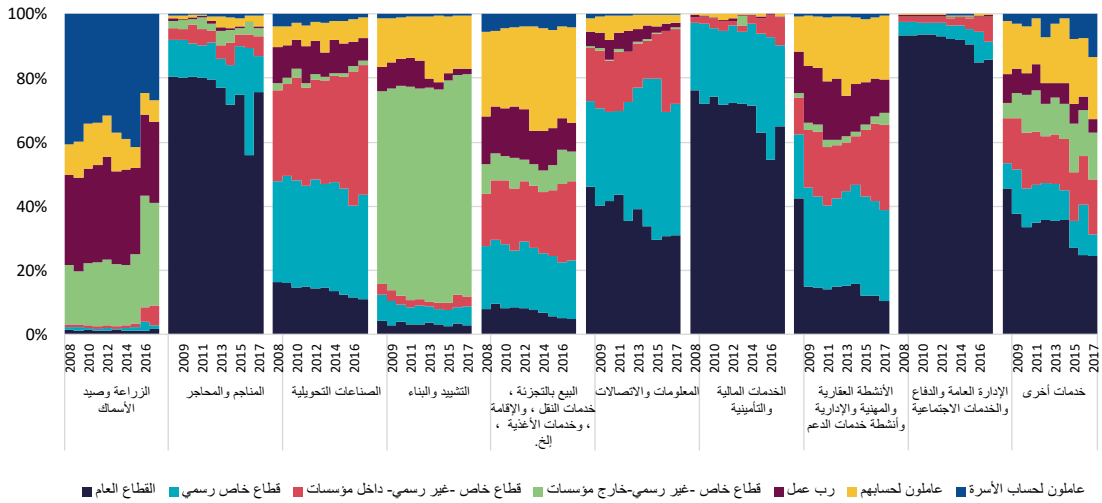
أ- ذكور



ب- إناث



ج- إجمالي

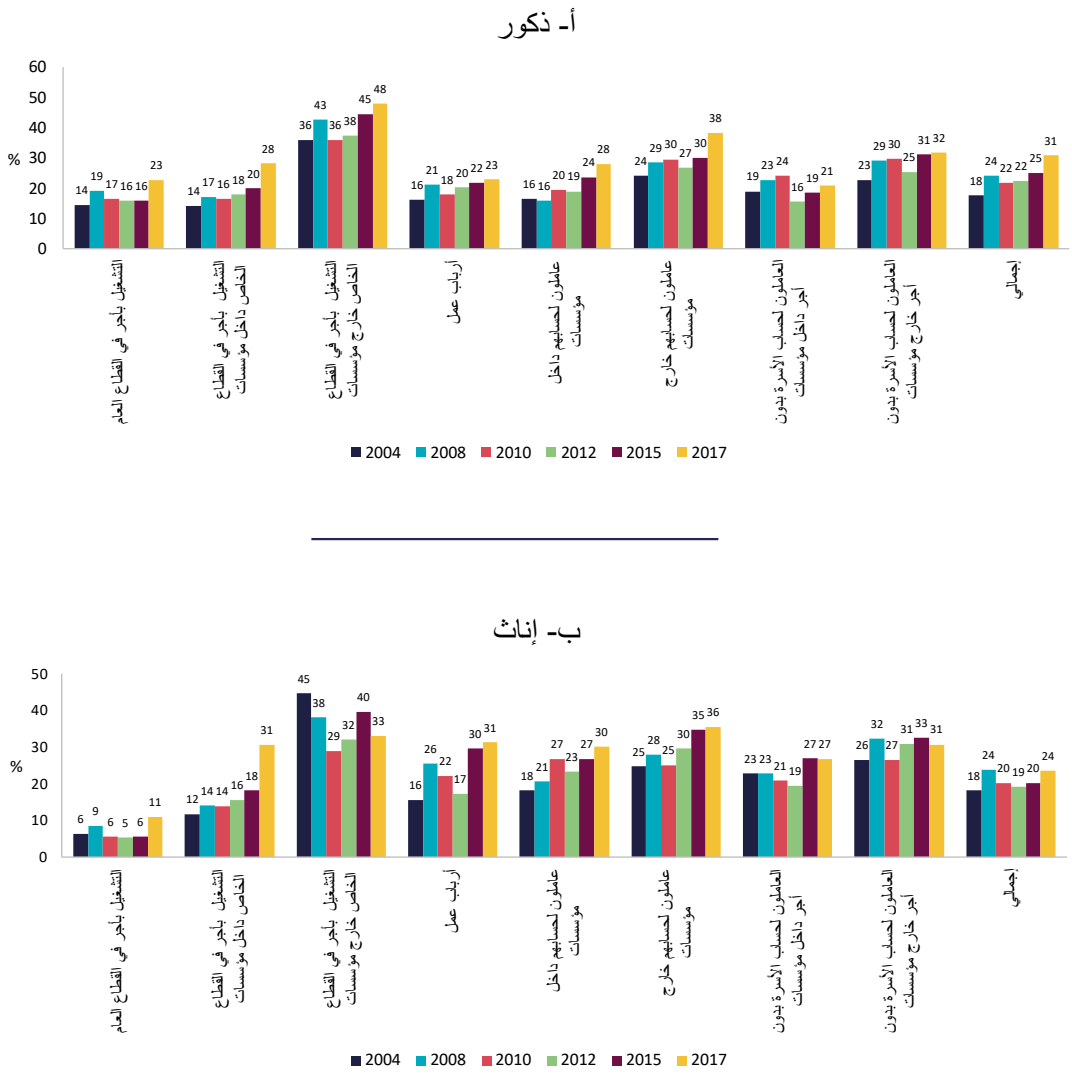


المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في الفترة بين ٢٠٠٩-١٧.

٣,٤ الفقر في أوساط العاملين

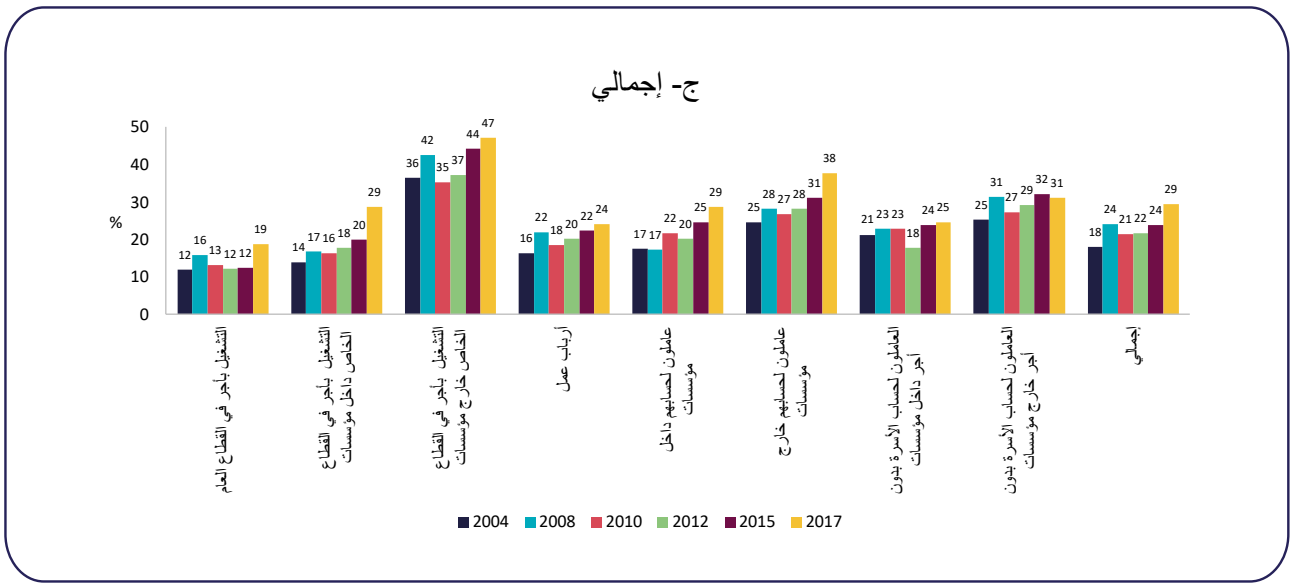
يتم تعريف «الفقر في أوساط العاملين» على أنه الأفراد العاملون في الأسر التي يقل دخلها القابل للتصرف عن خط الفقر الإقليمي[٩،١٠]. كانت هناك زيادة كبيرة في نسبة الفقراء العاملين، من ١٨ إلى ٢٩ في المائة بين عامي ٢٠٠٤ و٢٠١٧ (الشكل ٣١، اللوحة ج). خلال هذه الفترة، كانت الزيادة أكثر وضوحا في المتوسط للرجال العاملين (من ١٨ إلى ٣١ في المائة) مقارنة بالنساء العاملات (من ١٨ إلى ٢٤ في المائة).

شكل رقم ٣١ : النسبة المئوية للفقر في أوساط العاملين، حسب الحالة من حيث التشغيل والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، مصر، في الفترة بين ٢٠٠٤-١٧.



[٩] استند هذا المؤشر إلى الموجات المنسقة لمسح الدخل والإنفاق والاستهلاك للأسر (HIECS) من عام ٢٠٠٤ إلى عام ٢٠١٥، والذي تم الحصول عليها من بوابة بيانات منتدى البحوث الاقتصادية (ERF). نظرًا لعدم توفر معلومات عن الوضع الرسمي للأفراد العاملين في الموجات المنسقة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠١٥، لم يكن من الممكن التمييز بين أنواع التشغيل الرسمي وغير الرسمي في هذه السنوات. أما بالنسبة لموجة HIECS ٢٠١٧، فقد تم الحصول البيانات الأولية من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء والتي تضمنت معلومات عن تغطية الضمان الاجتماعي للأفراد العاملين، مما يجعل من الممكن التحقق من نسبة الفقر في أوساط العاملين حسب التشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص والتشغيل غير الرسمي بأجر، داخل أو خارج المؤسسات في عام ٢٠١٧ فقط.

[١٠] بالنسبة للأعوام من ٢٠٠٤ إلى ٢٠١٥، لم يتم تضمين خط الفقر على مستوى الأسرة في مجموعات البيانات. لذلك، لتحديد ما إذا كانت الأسرة فقيرة أم لا، تم استخدام خطوط الفقر الإقليمية التي نشرها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. وبالنسبة لمسح الدخل والإنفاق والاستهلاك للأسرة (HIECS) لعام ٢٠١٧، وعلى الرغم من توفر خط الفقر، اعتمد واضعو التقرير على خطوط الفقر الإقليمية المنشورة لضمان إمكانية المقارنة عبر الموجات، ولتجنب أي تحيز في القياس. أدت خطوط الفقر الإقليمية إلى المبالغة في تقدير معدلات الفقر بنسبة ١ إلى ٢ نقطة مئوية.



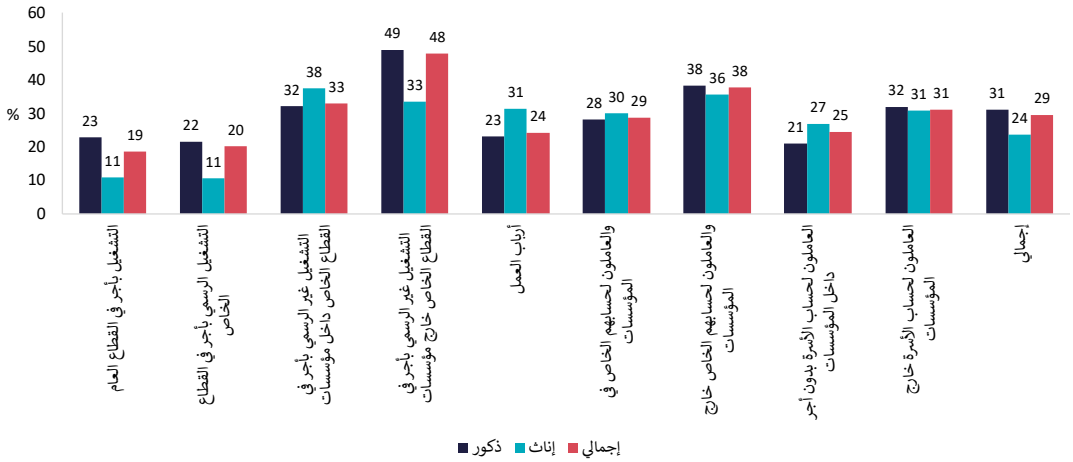
المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح الدخل والإنفاق والاستهلاك للأسرة للأعوام ٢٠٠٤ و٢٠٠٨ و٢٠١٠ و٢٠١٢ و٢٠١٥ و٢٠١٧.

يُظهر التصنيف حسب وضع التشغيل أنه بالنسبة للرجال، يزيد احتمال فقر العاملون في القطاع الخاص بأجر خارج المؤسسات، خلال الفترة من ٢٠٠٤-١٧ تقريبا، فهم على الأرجح يصبحون فقراء و/أو يعيشون في أسر معيشية فقيرة. وقد تم تصنيف ما يقرب من نصف هؤلاء العاملين في عام ٢٠١٧ (٤٨ في المائة) على أنهم ضمن فئة الفقراء في أوساط العاملين. ويمثل العاملون لحسابهم الخاص خارج المؤسسات ثاني أكثر الفئات ضعفًا من حيث ميلهم لكي يكونوا ضمن الفقراء في أوساط العاملين، ٣٨ في المائة منهم فقراء أو يعيشون في أسر معيشية فقيرة او تنطبق عليهم الحالتين. وقد تم توليد هذه الأنواع من الوظائف وتتركز بشكل أكبر في أنشطة البناء والتشييد، وقطاعات «البيع بالجملة والتجزئة، والنقل والتخزين، والإقامة وخدمات الأغذية»، والتي شهدت نموًا غير متناسب على مدار العقد الماضي.

لقد أصابت الزيادة الحادة في انتشار الفقر بمرور الوقت جميع أنواع التشغيل، ولكن بدرجات متفاوتة. وكانت أكبر زيادة ملحوظة بين العاملين بأجر في القطاع الخاص داخل المؤسسات، حيث تضاعف معدل الفقر في عام ٢٠١٤ بالنسبة للذكور (ليصل إلى ٢٨ في المائة) وزاد عن الضعف (ليصل إلى ٣١ في المائة) بالنسبة للإناث في عام ٢٠١٧. وكان الدافع وراء ذلك إضفاء الطابع غير الرسمي على هذا النوع من التشغيل بمرور الوقت لكل من الذكور والإناث، حيث ارتفعت نسبة العاملين الذين تم الكشف عنهم اجتماعياً في التشغيل بأجر في القطاع الخاص لتصل إلى ٧١ في المائة بحلول عام ٢٠١٨ (Selwaness and Ehab 2019).

كما هو مبين في الشكل ٣٢، فإن تزيد احتمالية حدوث الفقر في أوساط العاملين في التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص داخل المؤسسات (٣٣ في المائة إجمالاً، و٣٢ في المائة للذكور، و٣٨ في المائة للإناث) أكثر من التشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص (٢٠ في المائة إجمالاً، ٢٢ في المائة للذكور و ١١ في المائة للإناث). ولوحظ ارتفاع مماثل في الفقر في أوساط العاملين بين الذكور العاملين بأجر في القطاع العام. وقد كان هؤلاء أقل احتمالا لأن يكونوا فقراء في عام ٢٠٠٤ (١٤ في المائة). ولكن بحلول عام ٢٠١٧، بلغت نسبة الفقر في أوساط العاملين في القطاع العام ٢٣٪. وقد ارتبط هذا أيضًا بارتفاع نسبة العاملين غير المهيكلين (أي بدون تأمين اجتماعي) بين العاملين في القطاع العام. وبالنسبة للنساء العاملات، ازداد أيضًا ظهور الفقر في أوساط العاملين بشكل حاد بين أرباب العمل (من ١٦ إلى ٣١ في المائة خلال نفس الفترة). كما تضاعف تقريبًا معدل الفقر في أوساط العاملين بالنسبة للعاملات في القطاع العام، على الرغم من أنهن أقل عرضة للفقر، حيث ارتفع من ٦ إلى ١١ في المائة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٧.

◄ **شكل رقم ٣٢:** الفقر في أوساط العاملين (بالنسبة المئوية)، حسب وضع التشغيل، وشكل العمل بأجر، والجنس، للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، مصر، مسح الدخل والإنفاق والاستهلاك للأسرة - (HIECS)٢٠١٧.



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح الدخل والإنفاق والاستهلاك للأسرة (HIECS) ٢٠١٧.

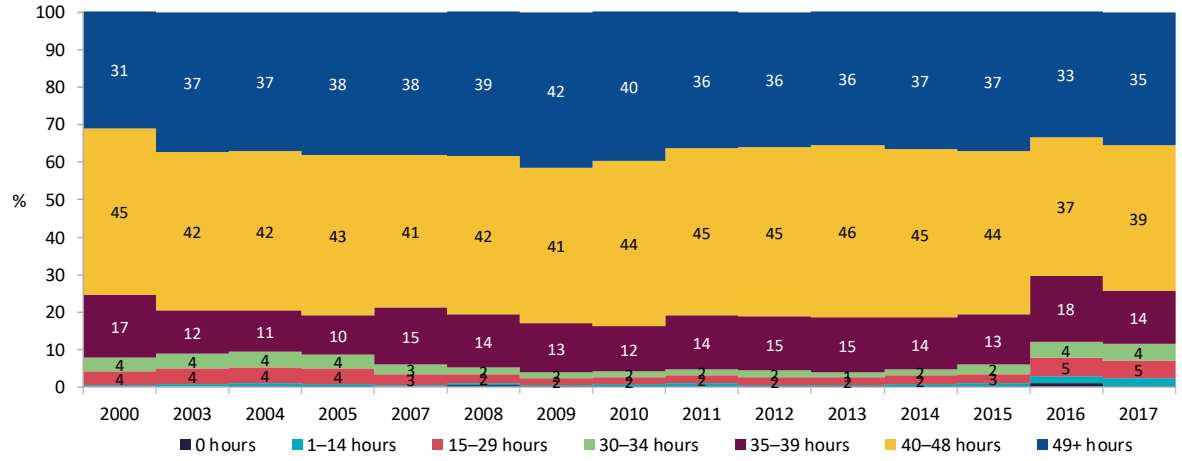
هناك عدد من العوامل التي يمكن أن تفسر هذه الزيادة في معدل الفقر في أوساط العاملين. فقد ارتفعت الأسعار في الفترة من عام ٢٠١٥ إلى عام ٢٠١٨، بشكل أسرع من الزيادة في الدخل، مما أدى إلى انخفاض كبير في الدخل الحقيقي والأجور الحقيقية (Armanious, 2020). علاوة على ذلك، ارتفع معدل الفقر في أوساط العاملين بسبب زيادة حصة التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص داخل المؤسسات، في المزيج العام للتشغيل - وهو نوع من الوظائف انخفضت أجورها الحقيقية لتصل إلى أدنى مستوياتها بمرور الوقت، كما هو موضح في القسم ٣,٦. أما ما إذا كان التوسع في التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات يساهم في زيادة الفقر في أوساط العاملين أم لا، فهو أمر قابل للنقاش. فعلى الرغم من أن معدل انتشار الفقر في أوساط العاملين هو الأعلى والمتزايد بين التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات، إلا أن الأجور الحقيقية قد زادت لهذه الشريحة من العاملين وانخفضت معدلات الأجور المنخفضة، على الرغم من أنها كانت الأعلى، كما نوقش في القسم ٣,٦. ويشير هذا إلى وجود علاقة ثنائية الاتجاه بين الفقر في أوساط العاملين وهذا النوع من التشغيل. حيث تزيد احتمالية عمل الأفراد في هذه الأنواع من الوظائف، وبالتالي يصبح معدل الفقر في أوساط العاملين الأعلى بينهم. كذلك، لا تمثل المجموعة المنخرطة في « التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات» مجموعة متجانسة، مما يخفي اختلافات مهمة عبر القطاعات. وهناك آليتان أخريان يمكن أن يزداد من خلالهما الفقر في أوساط العاملين: المشاركة المنخفضة في القوى العاملة (التي تم تحديدها من خلال الحصة المنخفضة للعاملين بدوام كامل مقارنة بعدد البالغين في الأسرة)، وارتفاع معدلات الإعالة (أي عدد الأطفال وكبار السن مقارنة إلى السكان في سن العمل). وبالتالي، يعتبر انخفاض مشاركة القوى العاملة في السنوات الأخيرة بينما تستمر معدلات الإعالة في ارتفاع، إنذار بالخطر. لذلك يجب تغيير هذه الاتجاهات من أجل وقف الزيادة في معدل الفقر في أوساط العاملين.

٣,٥ ساعات العمل

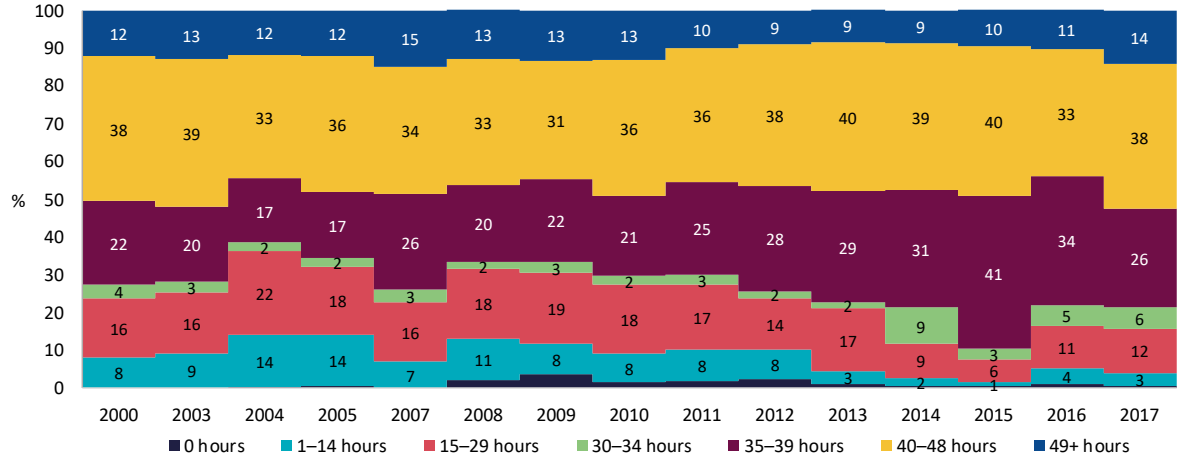
تختلف عدد ساعات العمل بأجر اختلافًا كبيرًا بين الرجال والنساء العاملين، حيث يقضي الرجال ساعات عمل مدفوعة الأجر أطول من النساء (الشكل ٣٣). وفي المتوسط ، كان الرجال يعملون حوالي ٤٦-٤٨ ساعة مدفوعة الأجر في الأسبوع بينما كانت النساء تعمل حوالي ٣٧-٣٩ ساعة مدفوعة الأجر خلال الفترة ٢٠٠٠-١٧. وفيما يتعلق بتوزيع ساعات العمل حسب الفئات، عملت الغالبية العظمى من الرجال أكثر من ٤٠ ساعة في الأسبوع (٧٥-٨٠ في المائة)، في حين أن ما يقرب من نصف النساء العاملات يقضين أقل من ٣٩ ساعة في الأسبوع في العمل، وعمل أكثر بقليل من ثلثهم ٤٠-٤٨ ساعة في الأسبوع (الشكل ٣٣). وكان احتمال انخراط الرجال في وظائف تستهلك أكثر من ٤٨ ساعة عمل في الأسبوع أكثر من النساء بثلاث مرات تقريبًا. حيث تلبي ساعات العمل الطويلة التي يحققها الرجال توقعات أصحاب العمل التي تتطلب العمل لأكثر من ٤٠ ساعة في الأسبوع. ومن المرجح أن يؤثر هذا التوقع على المشاركة الاقتصادية للمرأة وانخراطها في سوق العمل، وذلك بسبب الأعراف السائدة بين الجنسين والتوقعات الاجتماعية التي تواجهها المرأة فيما يتعلق بالوفاء بمسؤوليات الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر. ويمثل هذا الأخير قيدًا ملزمًا، حيث إن حجم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في المنزل لا يتغير سواء كانت النساء يعملن أم لا (Assaad et al. 2017).

شكل رقم ٣٣: توزيع فئات ساعات العمل في الأسبوع، حسب الجنس في الفترة بين ٢٠٠٠ و٢٠١٧.

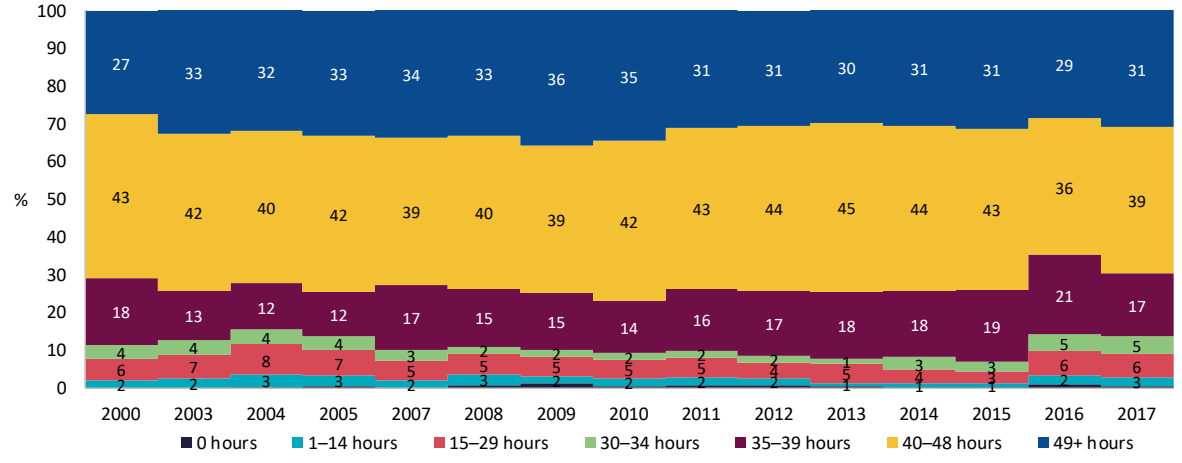
أ- ذكور



ب- إناث



ج- إجمالي



ملاحظة: قام واضعو التقرير بحساب متوسط ساعات العمل في الأسبوع كمتوسط متحرك لثلاث فترات لتسهيل التقلبات التي تحدث سنويًا. تم استبعاد جولات ٢٠٠١ و٢٠٠٢ و٢٠٠٦ لعدم توفر بيانات عن ساعات العمل.

المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في الفترة بين ٢٠٠٠-١٧.

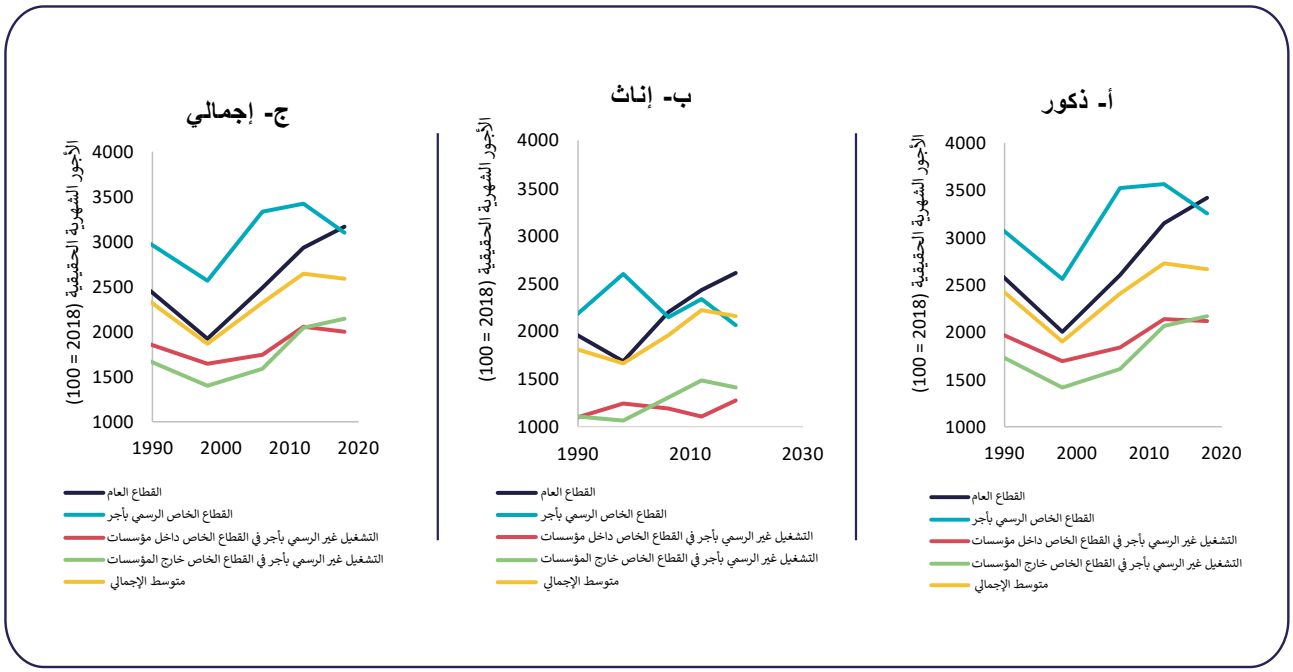
٣,٦ أجور حقيقية

كان هناك ظهر لانخفاض كبير في الأجر الحقيقي للساعة بشكل عام في عام ٢٠١٨، مدفوعًا بشكل أساسي بانخفاض الأجور الحقيقية بالساعة في وظائف القطاع الخاص الرسمي ووظائف القطاع الخاص غير الرسمي داخل المؤسسات (الشكل ٣٤). وقد أدى ذلك إلى انخفاض الأجور الشهرية الحقيقية أيضًا، لا سيما في سياق كانت فيه ساعات العمل شبه راكدة (الشكل ٣٥). في المقابل، زادت الأجور الحقيقية في وظائف القطاع الخاص غير الرسمي خارج المؤسسات بشكل مطرد منذ عام ٢٠٠٦. كما استمرت الأجور الحقيقية للساعة في وظائف القطاع العام في العموم في الارتفاع منذ عام ١٩٩٨، مما أدى أيضًا إلى زيادة الأجور الشهرية الحقيقية للعاملين في هذه الوظائف.

◄ **شكل رقم ٣٤ :** تطور متوسط الأجر الحقيقي بالساعة، بأسعار ٢٠١٨، حسب نوع التشغيل بأجر والجنس، بالنسبة للعاملين بأجر الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.

المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري (ELMPS) في الأعوام ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ و ٢٠١٢ و ٢٠١٨.

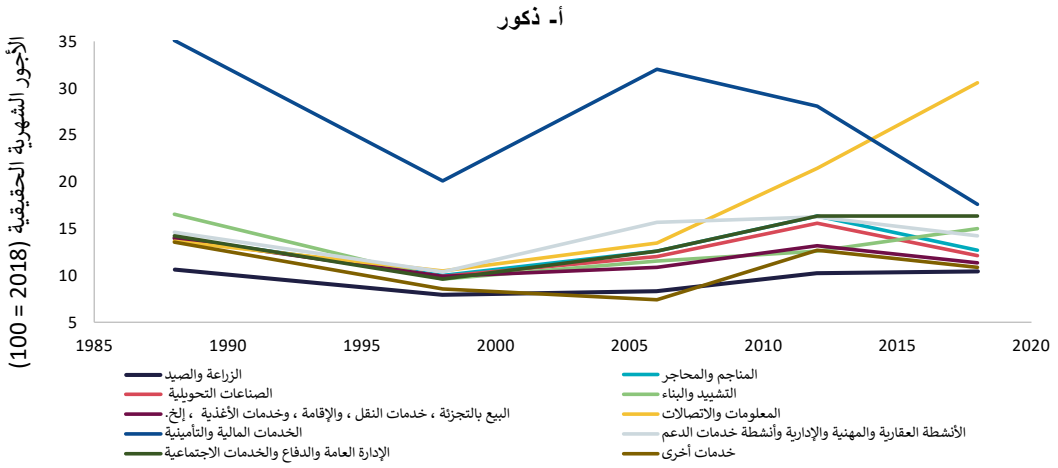
◄ **شكل رقم ٣٥ :** تطور متوسط الأجور الشهرية الحقيقية (أسعار ٢٠١٨)، حسب وضع التشغيل والجنس، بالنسبة للعاملين بأجر الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.

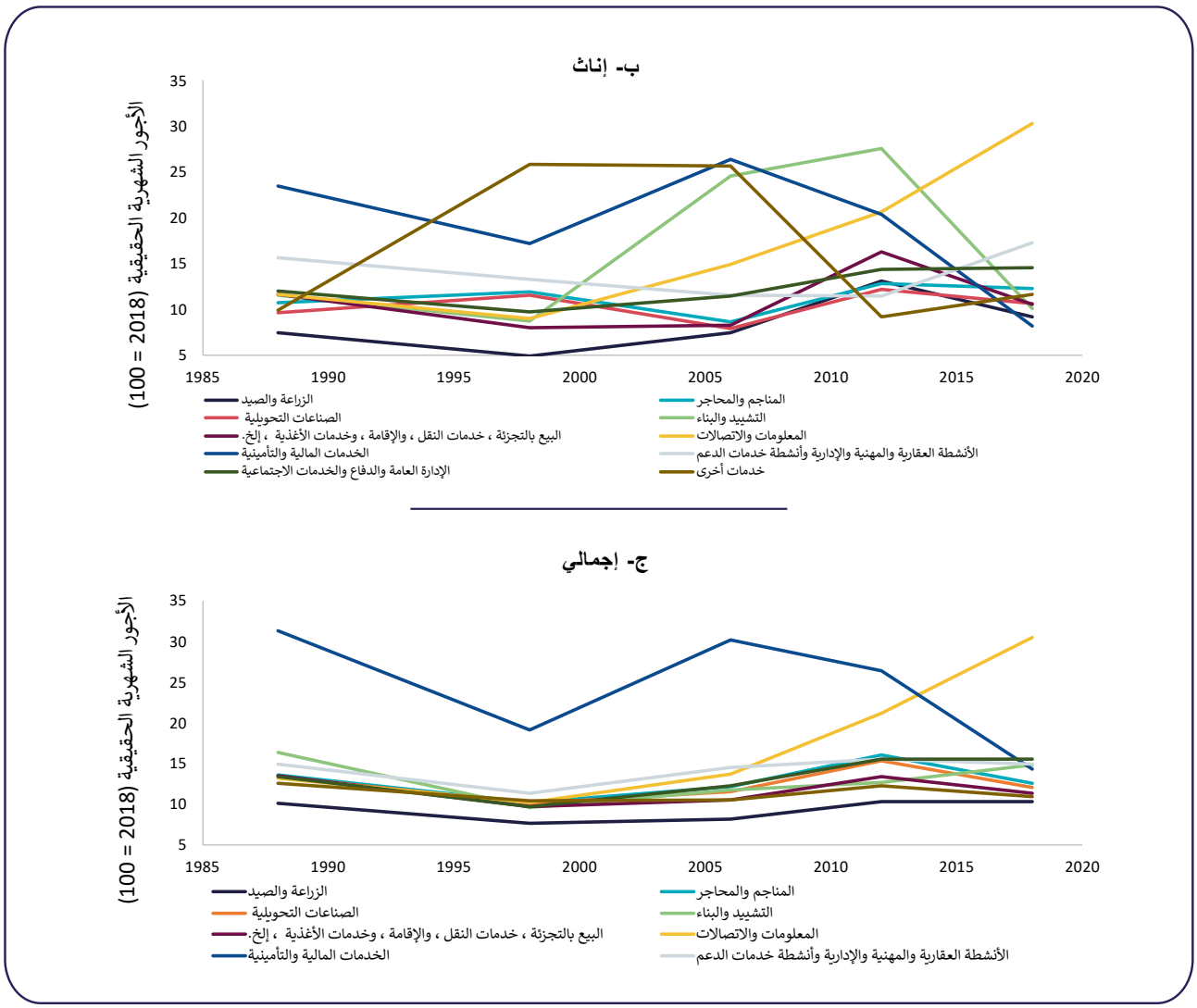


المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري (ELMPS) في الأعوام ١٩٩٨ و٢٠٠٦ و٢٠١٢ و٢٠١٨.

عند دراسة الاختلافات حسب القطاع، يمكن ملاحظة انخفاض الأجور الحقيقية في قطاع «الصناعات التحويلية» و «تجارة الجملة والتجزئة والنقل والتخزين والإقامة وخدمات الأغذية» وفي «الخدمات الأخرى» بالنسبة للرجال (الأشكال ٣٦ و ٣٧). وهذه القطاعات هي الأكبر في مصر من حيث معدل التشغيل. وعلى عكس الاتجاه العام لانخفاض الأجور، شهد الرجال العاملون في قطاع «المعلومات والاتصالات» زيادة سريعة في أجورهم الحقيقية بالساعة (والشهرية)، يليهم العاملون في قطاع «البناء والتشييد» وبدرجة أقل هؤلاء الذين يعملون في الإدارة العامة والخدمات الاجتماعية ويوجد نمط مماثل للنساء.

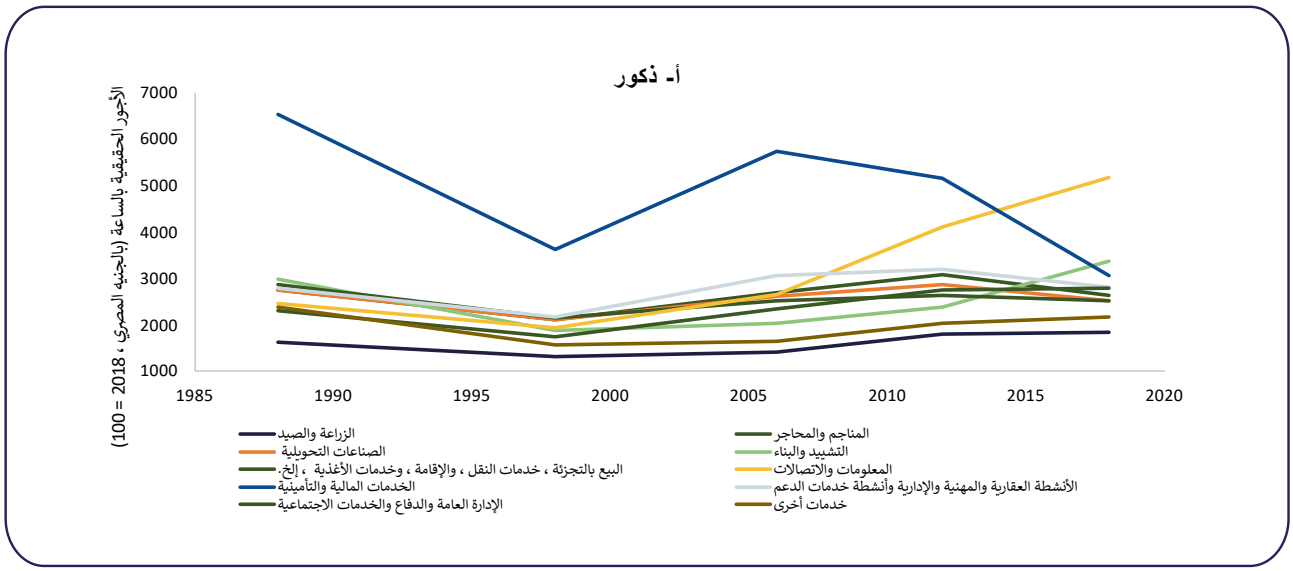
◄ **شكل رقم ٣٦ :** متوسط الأجر الحقيقي بالساعة (أسعار ٢٠١٨)، حسب قطاع الصناعة والجنس، بالنسبة للعاملين بأجر الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.

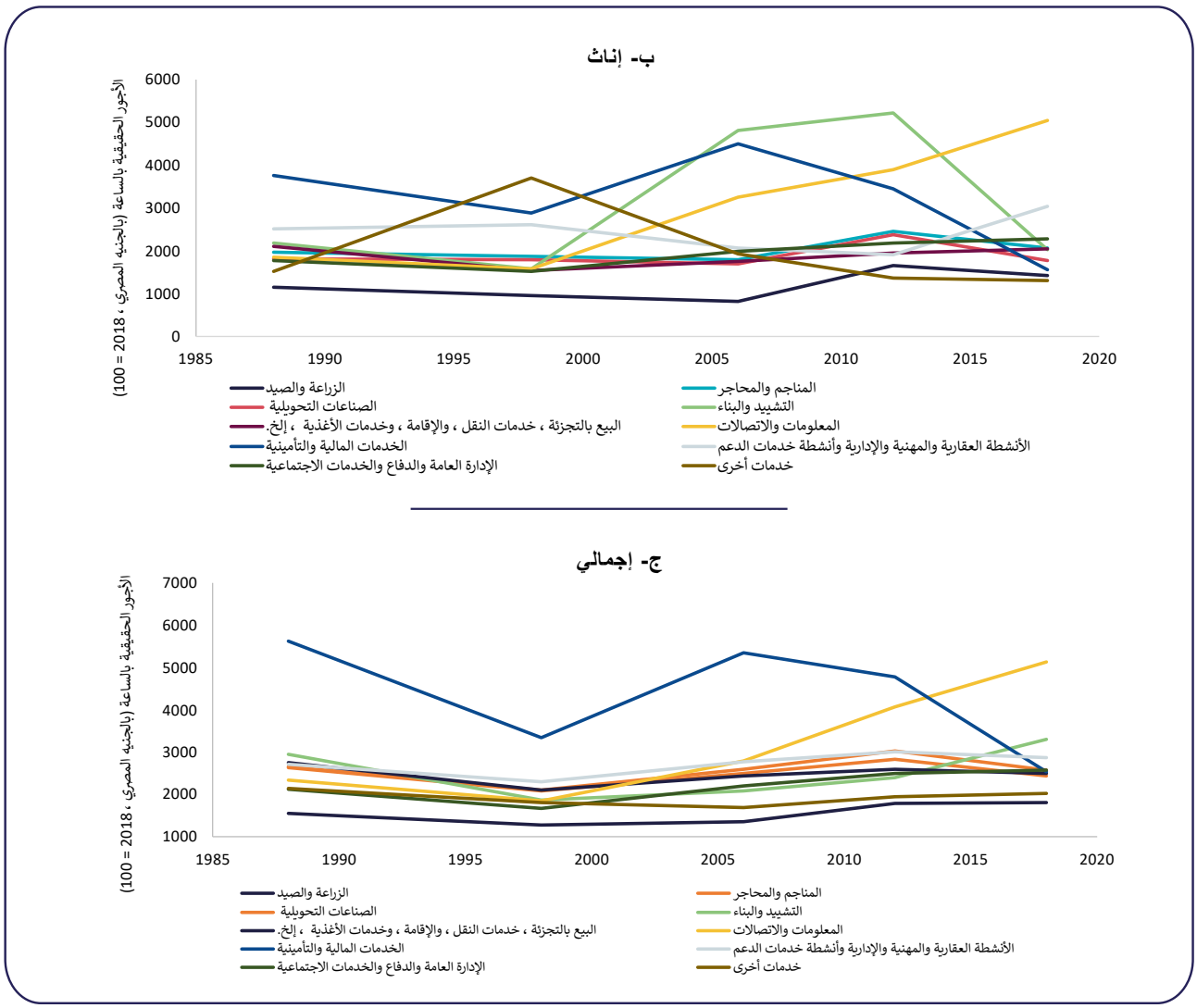




المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري (ELMPS) في الأعوام ١٩٩٨ و٢٠٠٦ و٢٠١٢ و٢٠١٨.

◄ **شكل رقم ٣٧ :** متوسط الأجور الشهرية الحقيقية (أسعار ٢٠١٨)، حسب قطاع الصناعة والجنس، بالنسبة للعاملين بأجر الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.





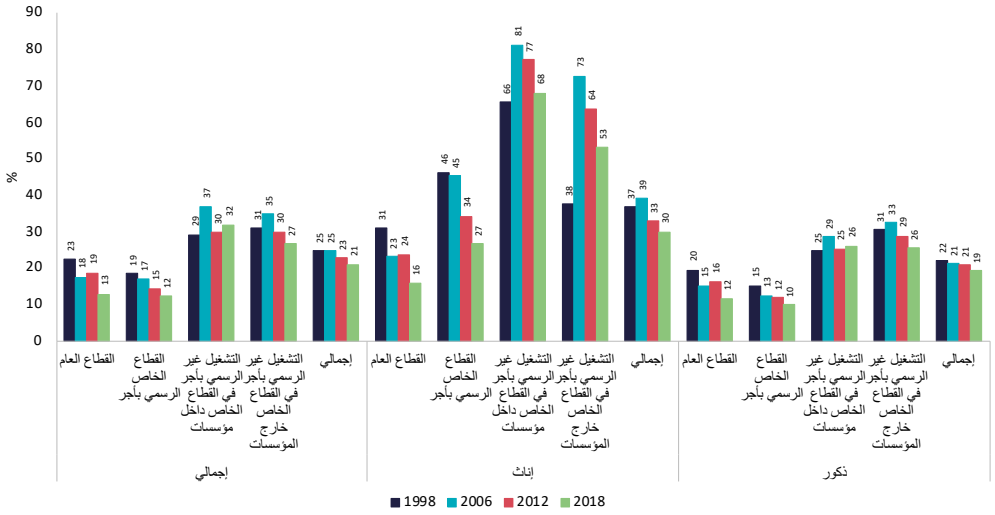
المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري (ELMPS) في الأعوام ١٩٩٨ و٢٠٠٦ و٢٠١٢ و٢٠١٨.

من المتوقع أن تؤدي أنماط انخفاض الأجور الحقيقية في وظائف الصناعات التحويلية (التي من المرجح أن توفر شكلًا رسميًا ومكاسب طويلة الأجل من حيث التقدم الوظيفي) على عكس ارتفاع الأجور في وظائف البناء والتشييد (الأكثر تقلباً وغير الرسمية) إلى تغيير تفضيلات الباحثين عن عمل والميل إلى مكاسب مالية قصيرة الأجل في الوظائف غير الرسمية والابتعاد عن المكاسب طويلة الأجل في القطاع الرسمي. كما أن اتجاهات الأجور في القطاع العام ستزيد من تعميق التفضيل المستمر لهذه الوظائف.

٣,٧ التشغيل منخفض الأجر

يوضح الشكل ٣٨ نسبة ذوي الأجور المنخفضة حسب نوع التشغيل، كما يوضح مدى أهمية الجمع بين القطاع المؤسسي للتشغيل، والسمة غير الرسمية، وما إذا كانت الوظيفة داخل أو خارج المؤسسات. فقد انخفضت نسبة ذوي الأجور المنخفضة بين الرجال من ٢٢ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ١٩ في المائة في عام ٢٠١٨. ويُعزى ذلك بشكل رئيسي إلى انخفاض نسبة ذوي الأجور المنخفضة بين العاملين غير الرسميين بأجر خارج المؤسسات، وهي مجموعة تمثل حصة متزايدة من مزيج التشغيل بأجر في مصر. وتركزت الوظائف منخفضة الأجر بشكل كبير في التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات، وبلغ متوسط هذه الوظائف ٣١-٣٣ في المائة في ١٩٩٨-٢٠٠٦، لكنها انخفضت بعد ذلك لتصل إلى ٢٦ في المائة في عام ٢٠١٨. وسجل العاملون غير الرسميين خارج المؤسسات أعلى نسبة من الأجور المنخفضة، ربما لأنهم عملوا، في المتوسط، ساعات أقل في الأسبوع من الأنواع الأخرى من العمل بأجر، وكانت جميع العوامل الأخرى ثابتة.

◄ **شكل رقم ٣٨:** نسبة العاملين بأجر في الوظائف منخفضة الأجر (أقل من ثلثي متوسط الأجر الشهري على المستوى الإقليمي)، حسب وضع التشغيل والجنس بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، ١٩٩٨-٢٠١٨.



ملاحظة: تقتصر التقديرات على العاملين بأجور موجبة

المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري (ELMPS) في الأعوام ١٩٩٨ و٢٠٠٦ و٢٠١٢ و٢٠١٨.

يوضح الجدول ٢ أنه، كان العاملين من الرجال يعملون بأجر في القطاع غير الرسمي خارج المؤسسات بمتوسط ٨,٤-٨,٨ ساعة في اليوم و٤,٨-٥,٤ يوم في الأسبوع خلال الفترة ١٩٩٨-٢٠١٨. وبالمقارنة، يعمل كلاً من العاملين بأجر في القطاع الرسمي والعاملين بأجر في القطاع غير الرسمي داخل المؤسسات، في المتوسط أكثر من ٩ ساعات في اليوم وأكثر من ٥,٨ يوم في الأسبوع. ومع ذلك، يُعزى الانخفاض في نسبة ذوي الأجور المنخفضة بين العاملين بأجر خارج المؤسسات المنتمين للقطاع غير الرسمي بمرور الوقت إلى الزيادة السريعة في أجورهم الحقيقية بالساعة (الشكل ٣٤). كما أظهرت نسبة الوظائف منخفضة الأجر في القطاع العام والعمل الرسمي بأجر في القطاع الخاص، في حين أنها الأدنى بين جميع الفئات، انخفاضًا ملحوظًا في عام ٢٠١٨ لتصل إلى ١٢ في المائة و ١٠ في المائة على التوالي. ويعزى ذلك بشكل رئيسي إلى الارتفاع في الأجور الحقيقية بالساعة بين العاملين في القطاع العام والزيادة الطفيفة في عدد ساعات العمل بين العاملين بأجر في القطاع الخاص الرسمي. وظلت نسبة الوظائف منخفضة الأجر في العمل بأجر في القطاع الخاص غير الرسمي داخل المؤسسات راكدة عند ٢٥-٢٦ في المائة - وهو مستوى مماثل لما لوحظ بين العاملين بأجر المنتميين للقطاع غير الرسمي خارج المؤسسات في عام ٢٠١٨. وبالتالي، فإن الانخفاض العام في معدل الوظائف منخفضة الأجر بين الرجال يُعزى بشكل رئيسي إلى انخفاض نسبة العاملين من ذوي الأجور المنخفضة غير المنتميين للقطاع الرسمي خارج المؤسسات، الذين يمثلون حصة متزايدة من تشغيل الرجال بأجر، يليه - بنسبة أقل إلى حد ما - النسبة المخفضة للوظائف منخفضة الأجر في التشغيل في القطاع العام والعمل الرسمي بأجر في القطاع الخاص.

◄ **الجدول رقم ٢:** متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع ومتوسط عدد الأيام في الأسبوع، والنسبة المئوية للعمل غير المنتظم، حسب وضع التشغيل بأجر والجنس، بالنسبة للفئة العمرية بين ١٥-٦٤ سنة ، ١٩٩٨-٢٠١٨.

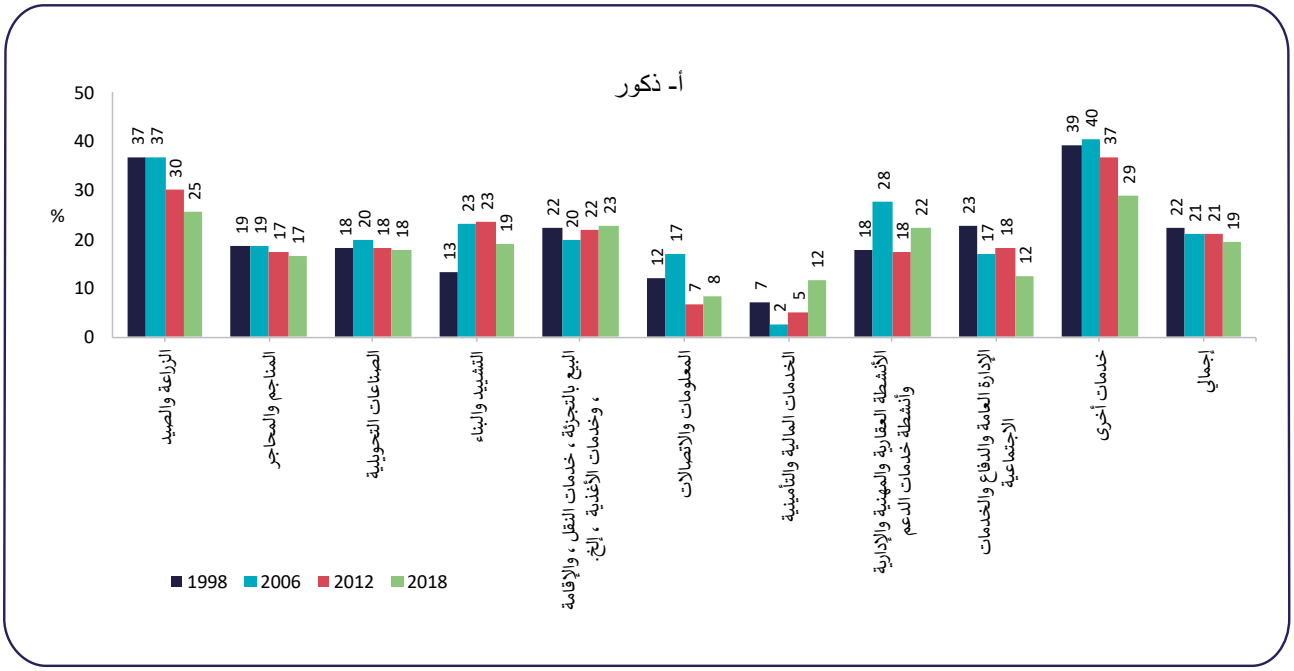
	١٩٩٨	٢٠٠٦	٢٠١٢	٢٠١٨
ذكور				
القطاع العام				
متوسط الساعات / اليوم	٧,٦	٧,٩	٨,١	٨,٢
متوسط الأيام/ الأسبوع	٦,٠	٥,٨	٥,٦	٥,٦
٪ غير منتظم	٠,٤	٠,١	٠,٥	٠,٤
التشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص				
متوسط الساعات / اليوم	٩,٣	٩,١	٩,١	٩,٣
متوسط الأيام/ الأسبوع	٥,٨	٦,٠	٥,٨	٥,٨
٪ غير منتظم	٣,٧	٢,٩	٥,٥	٣,٦
التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص داخل مؤسسات				
متوسط الساعات / اليوم	٩,٧	٩,٥	٩,٤	٩,٤
متوسط الأيام/ الأسبوع	٥,٩	٦,٠	٥,٨	٦,٠
٪ غير منتظم	١٦,٣	٦,٣	١٧,٨	١٤,٠
التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات				
متوسط الساعات / اليوم	٨,٤	٨,٦	٨,٨	٨,٥
متوسط الأيام/ الأسبوع	٤,٨	٥,٤	٥,٢	٥,١
٪ غير منتظم	٧٥,٨	٥٦,٢	٧٧,٥	٥٦,٤
إناث				
القطاع العام				
متوسط الساعات / اليوم	٦,٧	٧,٢	٧,٠	٧,١
متوسط الأيام/ الأسبوع	٥,٩	٥,٧	٥,٤	٥,٥
٪ غير منتظم	٠,٣	٠,١	٠,١	٠,١
التشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص				
متوسط الساعات / اليوم	٧,٧	٨,٥	٨,٠	٨,٢
متوسط الأيام/ الأسبوع	٥,٨	٥,٨	٥,٧	٥,٨
٪ غير منتظم	٠,٠	٠,٨	٠,٠	٠,١
التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص داخل مؤسسات				
متوسط الساعات / اليوم	٨,٩	٩,١	٨,٢	٧,٥
متوسط الأيام/ الأسبوع	٦,٠	٦,٠	٥,٨	٥,٨
٪ غير منتظم	٩,١	٢,٨	٥,٩	١٧,٩

التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات				
متوسط الساعات / اليوم	٨,٦	٧,٦	٨,٠	٧,١
متوسط الأيام/ الأسبوع	٥,٨	٤,٦	٥,٠	٤,٨
٪ غير منتظم	٧٦,٩	٧٥,٧	٧١,٣	٥٦,٧

المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري (ELMPS) في الأعوام ١٩٩٨ و٢٠٠٦ و٢٠١٢ و٢٠١٨.

بالمثل، تكشف أنماط التشغيل منخفضة الأجر حسب الصناعة عن ظهور انخفاض أيضًا في نسبة ذوي الأجور المنخفضة بالنسبة للرجال في قطاع «البناء والتشييد»، التي يهيمن عليها التشغيل غير الرسمي بأجر خارج المؤسسات، - حيث انخفضت من ٢٣ في المائة في الفترة بين ٢٠٠٦-١٢ إلى ١٩ في المائة في ٢٠١٨، وهو مستوى مماثل لمتوسط الإجمالي للوظائف منخفضة الأجر. ويتماشى هذا، مرة أخرى، مع اتجاه ارتفاع الأجور في قطاع البناء والتشييد. كما قلت احتمالية العمل بأجر للذكور في قطاعي «المعلومات والاتصالات» و«الإدارة العامة والدفاع والخدمات الاجتماعية» عن المتوسط، في الوظائف منخفضة الأجر في عام ٢٠١٨. وكان هذا هو الحال أيضًا بالنسبة للعاملين في أنشطة «الخدمات المالية والتأمينية»، الذين كانوا أقل احتمالا من المتوسط (١٢ في المائة) للعمل في وظيفة منخفضة الأجر؛ ومع ذلك، شهدت هذه المجموعة زيادات سريعة بمرور الوقت، حيث ارتفع المعدل من ٢ في المائة من الوظائف منخفضة الأجر في عام ٢٠٠٦. وزاد متوسط احتمالية وجود العاملين من الذكور، في قطاعات «الزراعة والغابات وصيد الأسماك» و«الخدمات الأخرى» عن غيرها، في وظائف منخفضة الأجر (الشكل ٣٩).

◄ **شكل رقم ٣٩ :** نسبة العاملين بأجر في الوظائف منخفضة الأجر (أقل من ثلثي متوسط الأجر الشهري على المستوى الإقليمي) ، حسب قطاع الصناعة والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، في الفترة بين ١٩٩٨-٢٠١٨



ملاحظة: تقتصر التقديرات على العاملين بأجور موجبة

المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري (ELMPS) في الأعوام ١٩٩٨ و٢٠٠٦ و٢٠١٢ و٢٠١٨.

كانت النساء أكثر احتمالا بمقدار مرة ونصف للحصول على أجر منخفض من الرجال (٣٠ في المائة في عام ٢٠١٨)، على الرغم من أنهن - على غرار الرجال - تعرضن لانخفاض في نسبتهن بوصفهن من أصحاب الأجور المنخفضة، من ٣٧ إلى ٣٩ في المائة في ١٩٩٨-٢٠٠٦. ولكن تختلف الأسباب الكامنة وراء انخفاض معدل حصولهن على الوظائف منخفضة الأجر عن تلك الخاصة بالرجال. ويرجع انخفاض معدل حصول النساء على الوظائف منخفضة الأجر، أساسًا إلى انخفاض نسبة الوظائف ذات الأجر المنخفض في القطاع العام والتشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص إلى النصف تقريبًا (من ٣١ إلى ١٦ في المائة بين العاملين في القطاع العام ومن ٤٦ إلى ٢٧ في المائة بين العاملين بأجر في القطاع الخاص الرسمي). وتمثل هاتان الفئتان غالبية نسبة تشغيل النساء بأجر. أما بالنسبة للنساء االلائي ينخرطن في التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص داخل المؤسسات، فإن الغالبية العظمى منهن كانت منخفضة الأجر، وبلغت ذروتها عند ٨١ في المائة في عام ٢٠٠٦، ثم تراجعت هذه النسبة بعد ذلك لتصل إلى ٦٨ في المائة في عام ٢٠١٨. ولا يزال هذا معدل مرتفع بشكل لافت للنظر للأجور المنخفضة، حيث تمثل أكثر من ضعفين ونصف نسبة أقرانهم من الذكور. وتعكس الحصة المتزايدة من هذا النوع من الشغيل بين النساء قسوة الظروف غير المواتية التي تواجهها المرأة في سوق العمل، والتي تؤثر سلبًا

على مشاركتها في القوى العاملة. علاوة على ذلك، فإن حقيقة أن نسبة وجود الوظائف منخفضة الأجر في القطاع العام هي الأدنى، ولكن إلى جانب جميع المزايا الأخرى - مثل شروط الرعاية، والضمان الاجتماعي، وساعات العمل الأقصر، والمزيد من أماكن العمل المقبولة اجتماعياً / الأكثر أماناً - ستزيد من تفضيل المرأة الراسخ لوظائف القطاع العام.

الإطار ١: استخدام الأجر بالساعة مقابل الأجر الشهري عند حساب نسبة الأجور المنخفضة

وباستخدام الأجر بالساعة، تبقى نسبة ذوي الأجور المنخفضة بين الرجال ثابتة بمرور الوقت، حيث تتراوح بين ٢٣ و٢٤ في المائة من التشغيل بأجر، وتنخفض قليلاً عندما يتم تكوين نسبة ذوي الأجور المنخفضة على أساس الأجر الشهري. ويرجع هذا بشكل رئيسي إلى انخفاض نسبة أصحاب الأجور المنخفضة بين العاملين بالقطاع غير الرسمي بأجر خارج المؤسسات، وهي مجموعة تمثل حصة متزايدة من مزيج التشغيل بأجر في مصر. ويتماشى هذا أيضًا مع زيادة الأجور الحقيقية بالساعة، كما هو موضح في الشكل ٣٤.

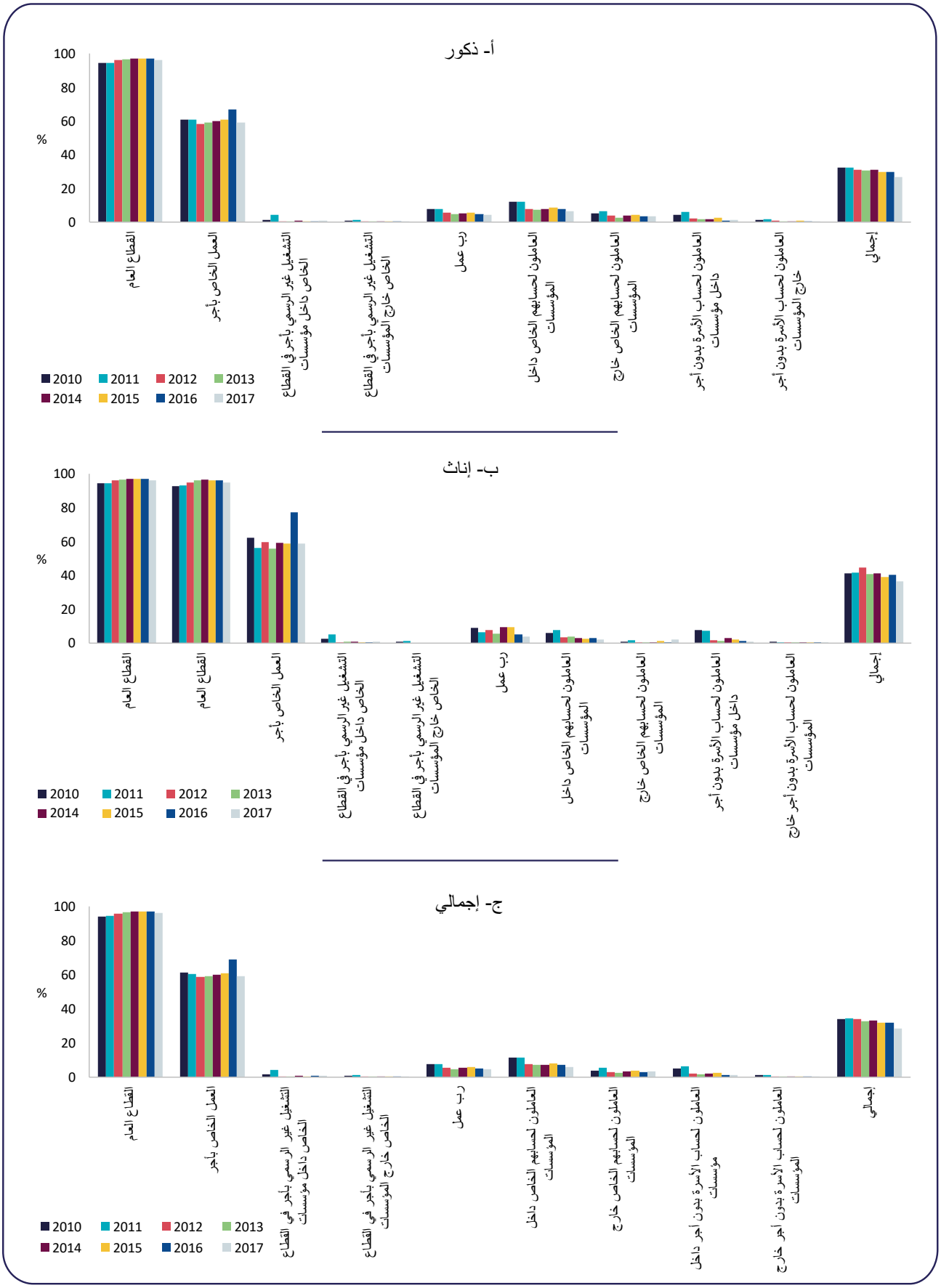
علاوة على ذلك، عند استخدام الأجر بالساعة، تبدو الوظائف منخفضة الأجر متركزة بشكل كبير في التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص داخل المؤسسات، حيث تصل إلى ٣٨-٤١ في المائة في المتوسط. ويمكن تفسير ذلك من خلال حقيقة أن هذه المجموعة من العاملين تحصل على أدنى متوسط للأجر في الساعة - وهو متوسط في تناقص أيضًا (الشكل ٣٤). وعند استخدام الأجر الشهري، تبدو الوظائف منخفضة الأجر في أعلى نسبة لها بين العاملين بأجر في القطاع الخاص بشكل غير الرسمي خارج المؤسسات. ويرجع ذلك لقلة متوسط عدد الساعات التي تعملها هذه المجموعة في الأسبوع ، وينعكس ذلك في ساعات أقل يوميًا وأيامًا أقل في الأسبوع (الجدول ٢).

ويعكس الاختلاف في وجود الوظائف منخفضة الأجر عبر الصناعات بناءً على الأجر بالساعة والذي يعتمد على الأجر الشهري أيضًا، نمط ساعات العمل وعدم انتظامها. فعلى الرغم من أن العاملين في الزراعة والغابات وصيد الأسماك كانوا في المتوسط على الأرجح يعملون في وظائف منخفضة الأجر على أساس الأجر بالساعة، إلا أنهم أصبحوا أكثر احتمالا من المتوسط أن يكونوا منخفضي الأجر على أساس الأجر الشهري. كما هو متوقع، من المرجح أن يكون هؤلاء العاملين بأجر غير منتظمين وقد يعملون لعدد ساعات أقل في الأسبوع. وعلى العكس من ذلك، في حين من المرجح أن يحصل العاملين في «تجارة التجزئة، والنقل والتخزين، والإقامة وخدمات الأغذية " على أجور منخفضة في الساعة، يعمل هؤلاء ساعات أطول في الأسبوع، مما يجعل نسبتهم من الوظائف منخفضة الأجر بناءً على الأجور الشهرية أقل بكثير من ذلك على أساس أجرهم في الساعة.

٣,٨ الحصول على التأمين الصحي

انخفض معدل الوصول إلى التأمين الصحي بين الأفراد العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٤ عامًا بشكل كبير من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٧، حيث انخفض من ٣٤ إلى ٢٩ في المائة بشكل عام، ومن ٣٢ إلى ٢٧ في المائة بين الرجال العاملين، ومن ٤١ إلى ٣٦ في المائة بين النساء العاملات (الشكل ٤٠). ويعزى هذا الانخفاض في الغالب إلى انخفاض نسبة الوصول إلى التأمين الصحي بين أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص وبدرجة أقل بين العاملين لحساب الأسرة. والعاملين بالقطاع العام هم الأكثر احتمالا للحصول على تغطية التأمين الصحي (حوالي ٩٤-٩٧ في المائة من إجمالي العاملين)، يليهم العاملون بأجر في القطاع الخاص (حوالي ٥٩-٦٠ في المائة). وبخلاف هاتين الحالتين، تتضاءل تغطية التأمين الصحي أو تصبح شبه معدومة. على سبيل المثال، يُحرم العاملين بأجر في القطاع الخاص غير الرسميين داخل وخارج المؤسسات تمامًا من تغطية التأمين الصحي، حيث تتراوح معدلاتهم بين ٠ وا في المائة بمرور الوقت. هذا بالإضافة إلى من يعملون لحساب الأسرة خارج المؤسسات.

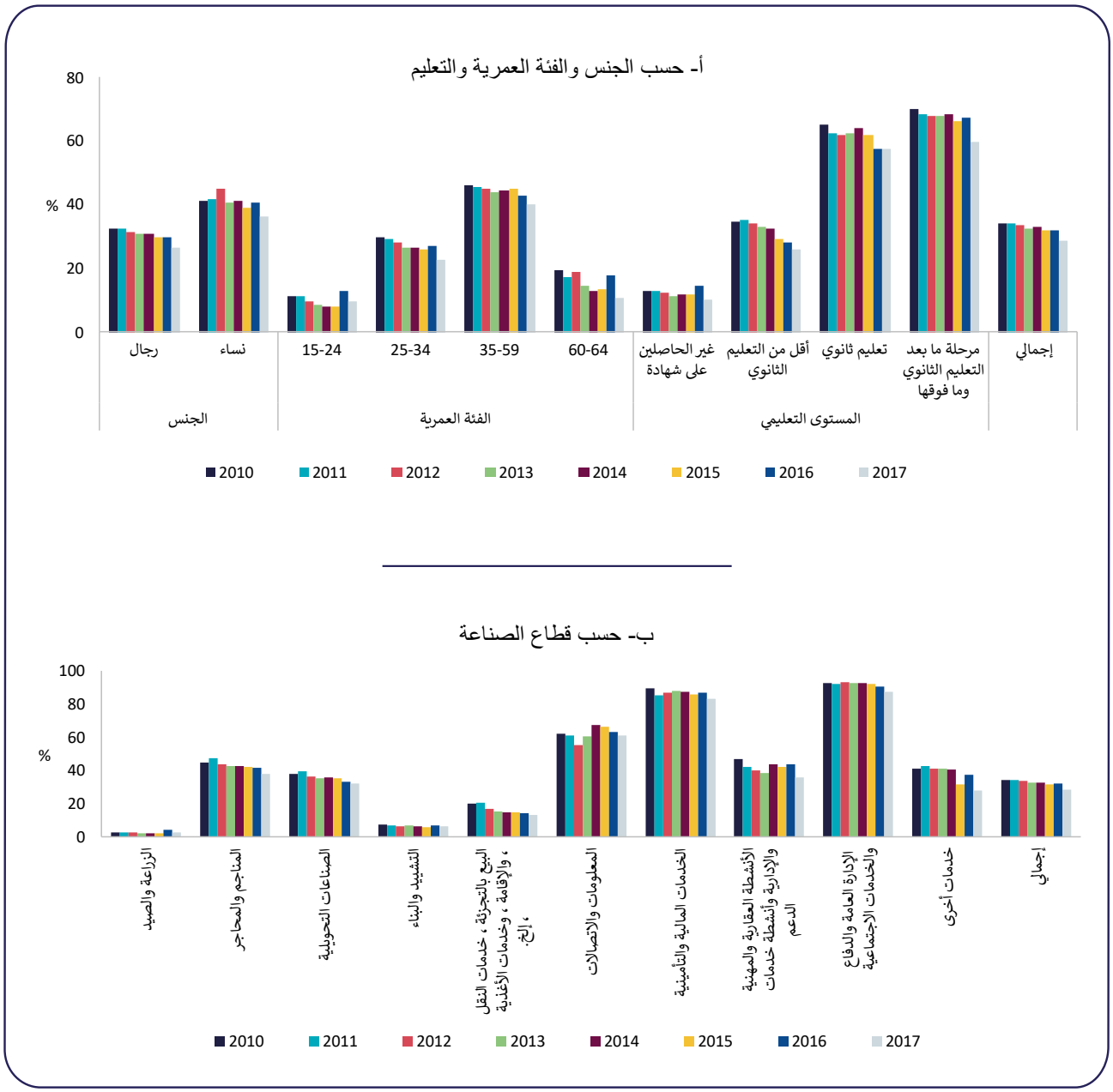
◄ **شكل رقم ٤٠ :** نسبة الوصول إلى التأمين الصحي (كنسبة مئوية)، حسب وضع التشغيل والجنس، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عامًا، ٢٠١٠-١٧.



المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في الفترة بين ٢٠١٠-١٧.

كما هو متوقع، فإن أكثر العاملين حرمانًا من حيث تغطية التأمين الصحي هم الشباب (١٥-٢٤) لأنهم هم الأكثر عرضة للعمل في وظائف خطرة، مثل العمل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص أو العمل بدون أجر، وكلاهما مرتبطان بأدنى معدلات للوصول للتأمين الصحي (الشكل ٤١، جدول أ). وكما هو مبين في الشكل ٤١ (جدول ب)، تعكس الأنماط القطاعية لتغطية التأمين الصحي توزيع أنواع التشغيل حسب الصناعة. فمن المرجح أن توفر الصناعات ذات الحصة العالية من القطاع العام و/ أو التشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص تغطية التأمين الصحي، في حين لا تتمتع الصناعات التي يهيمن عليها التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات (مثل البناء والتشييد) إلا بأدنى معدلات تغطية التأمين الصحي. وتجدر الإشارة إلى أن الصناعات ذات الحصص المتزايدة من التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص داخل المؤسسات، مثل الصناعات التحويلية، شهدت انخفاضًا مهمًا في معدلات التأمين الصحي الإجمالية.

◄ **شكل رقم ٤١ :** معدل الوصول إلى التأمين الصحي، حسب الجنس والفئة العمرية والتعليم وقطاع الصناعة، والأفراد العاملين، الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا، ٢٠١٠-١٧

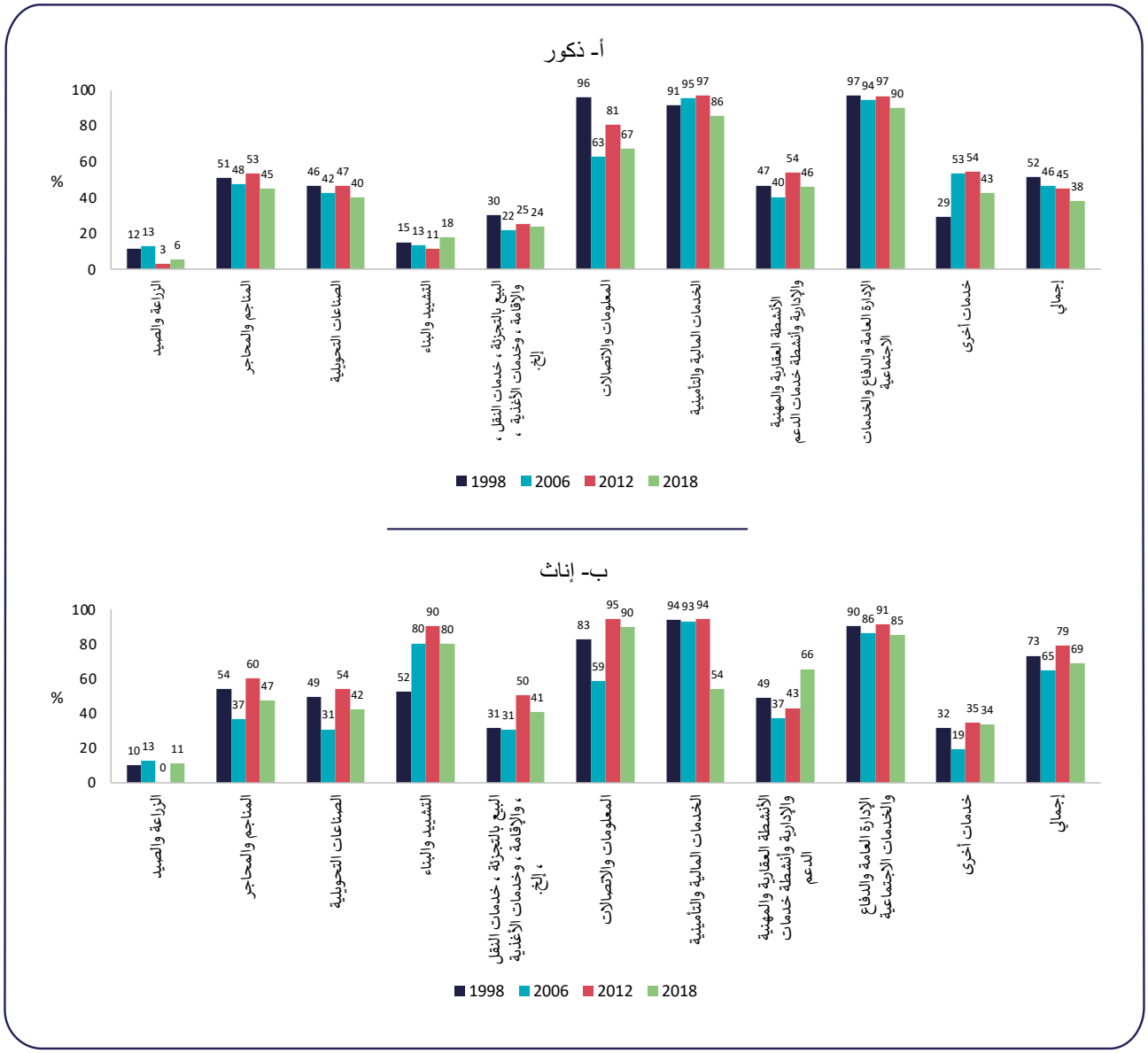


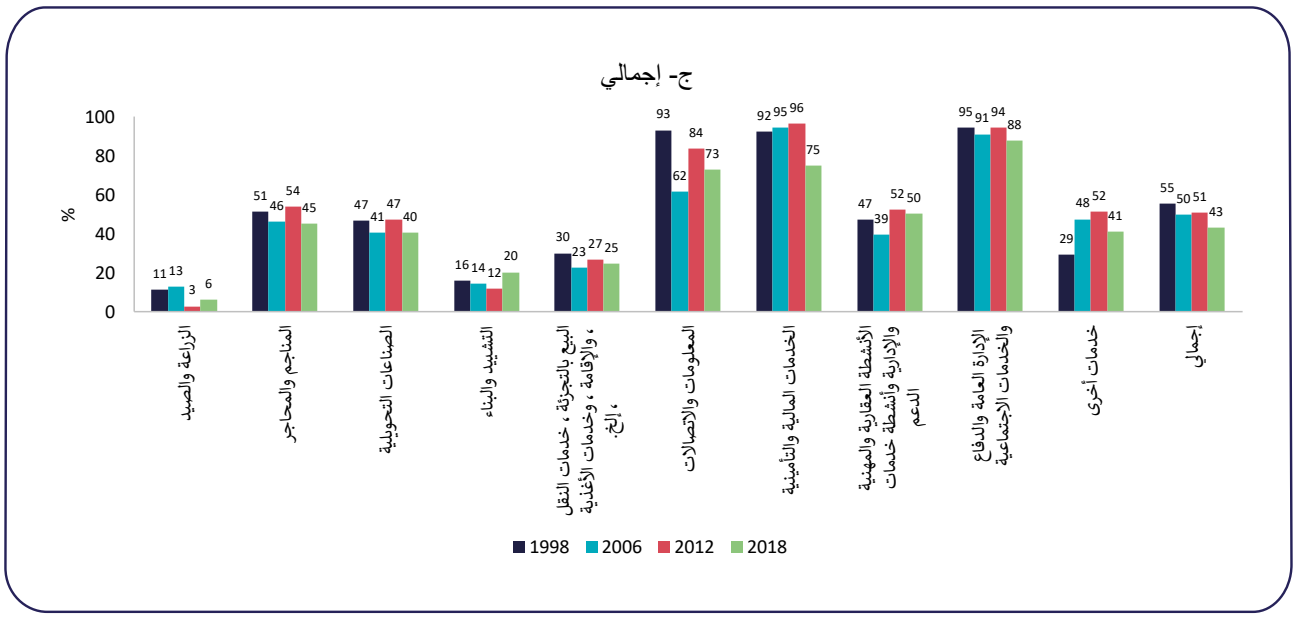
المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في الفترة بين ٢٠١٠-١٧.

٣,٩ الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر وإجازة مرضية

كما هو موضح في الشكل ٤٢، تتمتع النساء بمعدلات أعلى بكثير في الحصول على إجازات مدفوعة الأجر أو مرضية مقارنة بالرجال، حيث وصل معدلها إلى ٦٩ في المائة في المتوسط في عام ٢٠١٨، مقابل ٣٨ في المائة للرجال. ويشير هذا إلى زيادة «الحد الادني المقبول لظروف العمل» (Dougherty 2014) لدى النساء مقارنة بالرجال علاوة على ذلك تختلف الوظائف التي تختارها النساء بنفسها والتي من المحتمل أن توفر مختلف المزايا / الأحكام المتعلقة بالرعاية، وبالتالي تصبح مقبولة اجتماعياً وقابلة للتوفيق مع مسؤوليات الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوع الأجر.

شكل رقم ٤٢ : نسبة الحصول على إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مرضية، حسب قطاعات الصناعة والجنس، والعمل الأساسي بأجر، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة، ١٩٩٨-٢٠١٨



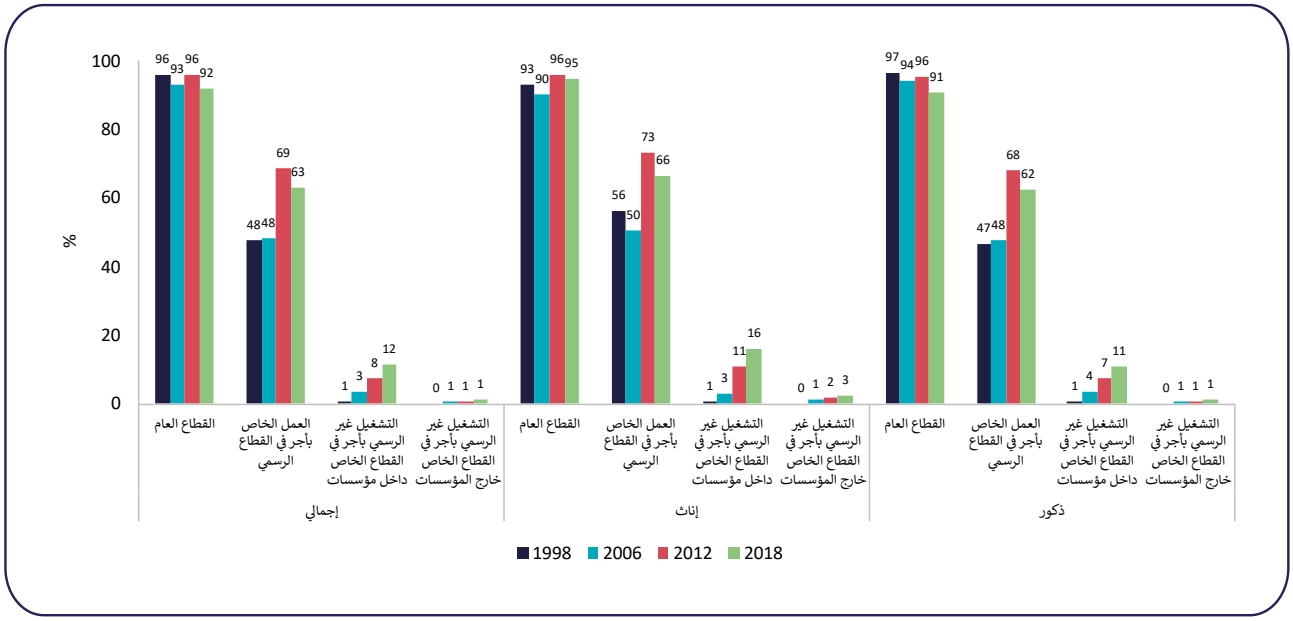


ملاحظة: تُتاح المعلومات المتعلقة بالحصول على الإجازات المدفوعة أو المرضية فقط للعاملين بأجر.

المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري (ELMPS) في الأعوام ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ و ٢٠١٢ و ٢٠١٨.

تماشياً مع زيادة الطابع غير الرسمي وتناقص تغطية التأمين الصحي، شهد العاملون من الرجال تدهوراً في الحصول على الإجازات مدفوعة الأجر أو المرضية، حيث انخفضت من ٥٢ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ٣٨ في المائة في عام ٢٠١٨ (الشكل ٤٢). ويرجع ذلك أساسًا إلى الارتفاع الشديد في التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات، والذي يرتبط بالحد الأدنى من الفرص (١٠ في المائة) للحصول على إجازات مدفوعة الأجر أو مرضية (الشكل ٤٣). وتتضمن التطورات الإيجابية أيضا ارتفاع معدلات الحصول على استحقاقات الإجازة بين المجموعة الثانية الأكثر حرمانًا من العاملين بأجر (أي عمال القطاع الخاص غير الرسمي داخل المؤسسات) من ١ إلى ١١ في المائة في الفترة بين ١٩٩٨-٢٠١٨ (الشكل ٤٣). على غرار الأنماط القطاعية لتغطية التأمين الصحي، فإن القطاعات الصناعية الثلاثة التي يرجح أن تقدم وظائف بإجازات مدفوعة وإجازات مرضية للعاملين بها، هي المعلومات والاتصالات، والأنشطة المالية والتأمينية، والإدارة العامة، والدفاع والخدمات الاجتماعية (الشكل ٤٢). ويرجع ذلك، مرة أخرى، إلى وجود أعلى تغطية/نسبة رسمية في هذه القطاعات.

◄ **شكل رقم ٤٣:** نسبة الحصول على إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مرضية، حسب نوع التشغيل والجنس، والتشغيل الأساسي بأجر، بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ سنة ، ١٩٩٨-٢٠١٨



ملاحظة: تُتاح المعلومات المتعلقة بالحصول على الإجازات المدفوعة أو المرضية فقط للعاملين بأجر.

المصدر: تقديرات المؤلفين، استنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري (ELMPS) في الأعوام ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ و ٢٠١٢ و ٢٠١٨.

باختصار، يوضح هذا القسم فشل مؤشرات سوق العمل الأوسع، مثل معدلات البطالة والتشغيل، أحيانًا في تفسير التحولات الحقيقية التي يظهرها سوق العمل نتيجة للتغيرات القطاعية وأنماط النمو. بدلاً من ذلك، يمثل الاحتياج إلى النظر إلى ما وراء تلك المؤشرات كي نصل إلى مؤشرات أكثر دقة، أمرًا بالغ الأهمية. حيث تعكس حقائق مثل الباحثون عن العمل المحبطون، و العمل غير الرسمي، وتغير المزيج العام لأنواع التشغيل، ومعدل الفقر بين المشتغلين، والاتجاهات في توزيع ساعات العمل، والأجور الحقيقية، وإمكانية الحصول على المزايا، أن ظروف العمل في السوق المصري لم تواكب بالضرورة نمط نمو الاقتصاد الكلي. فقد انتقل العاملين في مصر إلى قطاعات تظهر انخفاضًا في نمو الإنتاجية، مما يعكس تغيرًا هيكليًا سلبيًا (راجع Overview chapter; Hanan and Levy 2020; World Bank 2020). وقد تغيرت مجالات عمل العاملين وتحولت لقطاعات مثل «البناء والتشييد» و«البيع بالجملة والتجزئة» و«النقل» التي شهدت نموا في الإنتاجية أقل من المتوسط، وابتعدت عن القطاعات ذات الإنتاجية الأعلى، مثل «الصناعات التحويلية» والخدمات القابلة للتداول. قد لا يؤدي هذا النمط من التغيير الهيكلي بين القطاعات إلى تحسن في مستويات المعيشة ، والأجور الحقيقية، و جودة فرص العمل في تلك القطاعات الأقل إنتاجية، والتي تنعكس في وظائف غير رسمية أو خارج المنشأت.

٤. الخلاصة

يجمع هذا الفصل بين عوامل الاقتصاد الكلي والاقتصاد الجزئي من أجل شرح العلاقة بين النمو وخلق فرص العمل.

على مستوى الاقتصاد الكلي، أظهر الجزء الأول من هذا الفصل بالفعل أن القطاعات كثيفة الاستخدام لرأس المال (مثل الصناعات الاستخراجية وقطاعات المواد الكيميائية) قد شهدت زيادة في حصتها في الناتج المحلي الإجمالي على حساب قطاع الزراعة والقطاعات الأكثر كثافة من حيث العمالة (على وجه الخصوص، الصناعات التحويلية). وكانت النتيجة حدوث انخفاض في نصيب العاملين في الناتج المحلي الإجمالي. وبالتالي، حدث انفصال بين القطاعات التي تساهم بأكبر قيمة مضافة والقطاعات التي تساهم بشكل أكبر في التشغيل. على سبيل المثال، يساهم قطاع الصناعات البترولية بنسبة ١٦ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي بينما يوفر ٢ في المائة فقط من الوظائف. وقد زادت حصة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي، لكنها كانت موجهة إلى حد كبير نحو قطاع البناء والتشييد، حيث تتسم الوظائف بعدم الاستقرار. من الملاحظ أيضًا انخفاض حصة قطاع الصناعات التحويلية في القيمة المضافة والتشغيل. علاوة على ذلك، تنخفض إنتاجية العمل في قطاع الصناعات التحويلية نسبيًا، لا سيما بالمقارنة مع قطاع الصناعات الاستخراجية. أخيرًا، انخفض الاستثمار الخاص في قطاع الصناعات التحويلية بشكل حاد منذ عام ٢٠١٤.

على المستوى الجزئي، ومع هذه التغيرات القطاعية في الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٨، شهد سوق العمل المصري تحولات عميقة. لا يمكن أن يقتصر فهم هذه التغييرات على تحليل التغيرات في مشاركة القوى العاملة ومعدلات البطالة. حيث يجب استكمالها بمجموعات أخرى مثل معدل التشغيل، والباحثين عن عمل المحبطين، والنقص في استخدام العمالة المرتبط بالوقت، والنقص في استخدام العمالة المرتبط بالمهارات، ونوعية الوظيفة، والفقر في أوساط العاملين، والاتجاهات في الأجور الحقيقية. وعلى الرغم من انخفاض معدل البطالة في النصف الثاني من عام ٢٠١٠، لا يمكن أن يُعزى هذا الانخفاض إلى الانتعاش الاقتصادي وحده، حيث انخفض معدل التشغيل أيضًا. وبالتالي، هناك خمس نتائج رئيسية جديرة بالملاحظة.

أولاً، إن التباطؤ في نمو السكان في سن العمل (بسبب شيخوخة التضخم الشبابي أي كبر سن الشباب) قد يفسر جزئيًا عملية تخفيف الضغط الديموغرافي على سوق العمل، والتي أدت إلى انخفاض معدل البطالة بين الشباب. ومع ذلك، فإن هذا التباطؤ في الضغط الديموغرافي هو تباطؤ مؤقت، وسيتعين على سوق العمل التعامل مع مجموعات كبيرة من الوافدين الجدد في المستقبل القريب. وقد تتضمن التفسيرات الأخرى لانخفاض معدلات التشغيل، تجميد التشغيل في القطاع العام في عام ٢٠١٦ وتدهور جودة الوظائف في القطاع الخاص.

ثانيًا، ارتبط التحول في مزيج التشغيل في سوق العمل المصري، مع ظهور التشغيل بأجر خارج المؤسسات وتزايد السمة غير الرسمية، حتى داخل الوظائف المتوفرة «داخل المؤسسة»، بإحساس متزايد بالضعف بين العاملين. وكانت هناك زيادة سريعة في معدل الفقر في أوساط العاملين، لا سيما في أنواع معينة من التشغيل، مثل التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص، داخل وخارج المؤسسات. كما انخفضت أيضًا الأجور الحقيقية بالساعة في عام ٢٠١٨، ويرجع ذلك أساسًا إلى انخفاض الأجور الحقيقية بالساعة في وظائف القطاع الخاص الرسمي ووظائف القطاع الخاص غير الرسمي داخل المؤسسات. في المقابل، زادت الأجور الحقيقية في وظائف القطاع الخاص غير الرسمي خارج المؤسسات بشكل مطرد. وتركزت الوظائف منخفضة الأجر في الغالب في التشغيل غير الرسمي بأجر في القطاع الخاص خارج المؤسسات بين الرجال وفي التشغيل داخل المؤسسات بين النساء. ومع ذلك، قلت احتمالية تواجد العاملين بأجر في قطاع البناء والتشييد للعمل في وظائف منخفضة الأجر وشهدوا أيضًا زيادة في أجورهم الحقيقية بمرور الوقت.

ثالثًا، تعكس الأنماط القطاعية لتغطية التأمين الصحي واستحقاقات الإجازات المدفوعة أو المرضية توزيع أنواع التشغيل حسب الصناعة. فمن المرجح أن توفر الصناعات ذات الحصص العالية من القطاع العام و / أو التشغيل الرسمي بأجر في القطاع الخاص مزايا تتعلق بالوظيفة، في حين لا تقدم الصناعات التي يهيمن عليها العمل الخاص غير الرسمي بأجر خارج المؤسسات (مثل «البناء والتشييد») المزايا الكافية.

رابعًا، أصبحت بعض المجموعات أكثر ضعفًا. وعلى وجه الخصوص، تمثل النساء والشباب ومن هم أقل تعليما الفئات الأكثر ضعفا من حيث الوصول إلى سوق العمل وجودة الوظائف.

من منظور النوع الاجتماعي، لا تشارك المرأة إلا قليلاً في سوق العمل. ولا يزال معدل تشغيل الإناث من بين أدنى المعدلات في العالم، وعلى الرغم من ارتفاعه خلال الفترة المشمولة بالدراسة، إلا أنه انخفض مؤخرًا. بالإضافة الى ذلك، على الرغم من انخفاض معدل البطالة بين الإناث، إلا أنه لا يزال أعلى بثلاث مرات من معدل البطالة بين الذكور، ولا ترتفع نسبة النساء الباحثات عن عمل المحبطات لتصبح أعلى بكثير من نسبة الرجال فحسب، بل إنها زادت بشكل ملحوظ خلال الفترة محل البحث ٢٠٠٠-٢٠١٨. وللنساء تحفظات كبيرة بشأن ظروف العمل، خاصة فيما يتعلق بساعات العمل، من أجل التعامل مع المسؤوليات المنزلية - وهي شروط نادرًا ما يستطيع القطاع الخاص توفيرها. وبالتالي، لا تزال حصة النساء في التشغيل غير الرسمي أقل من نصيب الرجال، ولكن تزيد حالات الميل إلى عدم الاستقرار الوظيفي (الوظائف غير الرسمية) والفقر في أوساط العاملين بالنسبة للنساء منها للرجال. علاوة على ذلك، تزيد نسبة النساء العاملات من ذوات الأجور المنخفضة أيضًا عن نسبة الرجال.

ولا يزال الشباب يواجهون صعوبة في الاندماج في سوق العمل. حيث يستمر معدل البطالة بين الشباب عند مستويات عالية للغاية وتتخلى نسبة عالية عن البحث عن وظيفة بشكل متزايد بسبب تدهور جودة بعض الوظائف. وقد ازدادت حصة الوظائف غير الرسمية للشباب ازديادًا ملحوظ أكثر من تلك الخاصة بالفئة الأكبر سنًا، وأصبحت هي القاعدة (ثلثا جميع الوظائف التي يشغلها الشباب). ونتيجة لذلك، انخفض معدل تشغيل الشباب.

وأخيرًا، على الرغم من زيادة شغل الأشخاص الأكثر تعليماً (ما بعد المرحلة الثانوية وما فوقها) للوظائف الرسمية (في القطاعين العام والخاص) عن الأشخاص الأقل تعليماً، إلا أنه زادت بالفعل نسبة الوظائف غير الرسمية المتاحة بين الأكثر تعليما زيادة سريعة مقارنة بالمجموعات الأخرى حسب المستوى التعليمي.

خامساً، من المتوقع أن تؤدي أنماط انخفاض الأجور الحقيقية في الوظائف ذات الجودة الأفضل، إلى جانب ارتفاع الأجور في الوظائف الأكثر تقلبًا وغير الرسمية، إلى تحويل تفضيلات الباحثين عن عمل نحو المكاسب المالية قصيرة الأجل في الوظائف غير الرسمية والابتعاد عن المكاسب طويلة الأجل في القطاع الرسمي، وخاصة القطاعات التي تساهم في القيمة المضافة وزيادة الصادرات، مثل «الصناعات التحويلية.»

ففي النهاية، وطبقًا لما سبق توضيحه، سجلت مصر معدلات نمو مرتفعة بالإضافة إلى تحسن بعض مؤشرات سوق العمل، إلا أن محركات النمو والاتجاهات في هيكل الاستثمارات لم يولد فرص عمل كافية خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٨. باللإضافة إلى ذلك، لم تتحسن جودة الوظائف خلال نفس الفترة. لذا، على هناك ثلاث توصيات أساسية. أولاً، على مستوى الاقتصاد الكلي، يجب أن تركز الإصلاحات على القطاعات عالية الإنتاجية التي تولد وظائف جيدة، مثل قطاع الصناعات التحويلية والخدمات القابلة للتداول. فيمكن للاستثمار في هذه القطاعات أن يحد من الاتجاه نحو التراجع في التصنيع ومن تدهور ظروف العمل. ثانيًا، من أجل زيادة الاستثمارات المحلية والأجنبية، يجب تحسين مناخ الأعمال، جنبًا إلى جنب مع تسهيل الوصول إلى التمويل، والأراضي والطاقة، وخاصة للشركات الصغيرة والمتوسطة. ثالثًا، يعد تحسين جودة التعليم أمرًا أساسيًا لتسهيل وصول العمالة الماهرة لهذه القطاعات.

المراجع

Alcidi, Cinzia, Matthias Busse, Chahir Zaki, Nora AbouShady, Nooh Alshyab, Abdelkader Ait El Mekki, Abdessalem Abbassi, Raoudha Hadhri, and Hela Ayari. 2017. “Trade and Investment in the Mediterranean: Country and Regional Perspectives”, EMNES Studies, No. 2.

Amer, Mona and Marian Atallah. 2019. “The School-to-Work Transition and Youth Economic Vulnerability in Egypt”, Economic Research Forum (ERF) Working Paper No. 1353.

Armanious, Dina. 2020. “Accelerating Global Actions for a World Without Poverty: Egypt Experiences”. Inter-agency Expert Group Meeting on Implementation of the Third United Nations Decade for the Eradication of Poverty (2018–2027).

Assaad, Ragui. 2020. “Prospects for Egypt’s Population and Labor Force: 2000 to 2050”, ERF Working Paper No. 1398.

Assaad, R., Caroline Krafft, and Irene Selwaness. 2017. “The Impact of Early Marriage on Women’s Employment in The Middle East and North Africa”, ERF Working Paper No. 1086.

Assaad, R., Abdelaziz AlSharawy, and Colette Salemi. 2019. “Is the Egyptian Economy Creating Good Jobs? Job Creation and Economic Vulnerability from 1998 to 2018”, ERF Working Paper No. 1354.

Assaad, R., Rana Hendy, Moundir Lassassi, and Shaimaa Yassin. 2020. “Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment Yet Stagnant Female Labor Force Participation”. Demographic Research 43: 817–850.

Caballero, Ricardo J., and Mohamad L. Hammour. 1998. “Jobless Growth: Appropriability, Factor Substitution, and Unemployment”. Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, 48.

CAPMAS (Central Agency for Public Mobilization and Statistics). 2020. Annual Bulletin Labour Force Survey 2019.

CAPMAS (Central Agency for Public Mobilization and Statistics). 2019. Annual Bulletin Labour Force Survey 2018.

———. n.d. Labour Force Surveys. [Various years].

CAPMAS and the Institute of National Planning. n.d. Social Accounting Matrices.

Central Bank of Egypt. n.d. Time Series data on Domestic Debt; Net Forgein Direct Investment available at https://www.cbe.org.eg/en/EconomicResearch/Statistics/Pages/TimeSeries.aspx. Last accessed March 10th 2021.

Dougherty, C. 2014. “The labour market for youth in Egypt: Evidence from the 2012 school to work transition survey,” Silatech Working Paper No. 14–2. Doha: Silatech

Eibl, Ferdinand, and Adeel Malik. 2016. «The Politics of Partial Liberalization: Cronyism and Non-Tariff Protection in Mubarak›s Egypt», CSAE Working Paper Series 2016-27, Centre for the Study of African Economies, University of Oxford.

Haq, Tariq, and Chahir Zaki. 2015. “Macroeconomic Policy for Employment Creation in Egypt: Past Experience and Future Prospects”, Employment and Labour Market Policies Branch Employment Working Paper No. 196.

Heintz, James. 2018. “Stalled Progress: Recent Research on Why Labor Markets are Failing Women”, International Development Research Centre.

Herrera, Santiago, Hoda Selim, H. Youssef, and C. Zaki. 2010. “Egypt Beyond the Crisis - Medium Term Challenges for Sustained Growth”, The World Bank Policy Research Working Paper No. 5451.

Krafft, Caroline Gould, Ragui Assaad, and Caitlyn Keo. 2019. “The Evolution of Labor Supply in Egypt from 1998-2018: A Gendered Analysis”, ERF Working Paper No. 1358.

Krafft, Caroline Gould, Ragui Assaad, and Mohamed Ali Marouani. 2021. “The Impact of COVID-19 on Middle Eastern and North African Labor Markets: Glimmers of Progress but Persistent Problems for Vulnerable Workers a Year into the Pandemics”, ERF Policy Brief No. 57.

Kheir-el-Din, Hanaa, and Tareq Moursi. 2007. “Sources of Economic Growth and Technical Progress in Egypt: An Aggregate Perspective”. In Explaining Growth in the Middle East, Contributions to Economic Analysis, edited by Jeffrey Nugent and Hashem Pesaran. The Netherlands: Elsevier.

Alcidi, Cinzia, Matthias Busse, Chahir Zaki, Nora AbouShady, Nooh Alshyab, Abdelkader Ait El Mekki,

Abdessalem Abbassi, Raoudha Hadhri, and Hela Ayari. 2017. “Trade and Investment in the Mediterranean: Country and Regional Perspectives”, EMNES Studies, No. 2.

Amer, Mona and Marian Atallah. 2019. “The School-to-Work Transition and Youth Economic Vulnerability in Egypt”, Economic Research Forum (ERF) Working Paper No. 1353.

Armanious, Dina. 2020. “Accelerating Global Actions for a World Without Poverty: Egypt Experiences”. Inter-agency Expert Group Meeting on Implementation of the Third United Nations Decade for the Eradication of Poverty (2018–2027).

Assaad, Ragui. 2020. “Prospects for Egypt’s Population and Labor Force: 2000 to 2050”, ERF Working Paper No. 1398.

Assaad, R., Caroline Krafft, and Irene Selwaness. 2017. “The Impact of Early Marriage on Women’s Employment in The Middle East and North Africa”, ERF Working Paper No. 1086.

Assaad, R., Abdelaziz AlSharawy, and Colette Salemi. 2019. “Is the Egyptian Economy Creating Good Jobs? Job Creation and Economic Vulnerability from 1998 to 2018”, ERF Working Paper No. 1354.

Assaad, R., Rana Hendy, Moundir Lassassi, and Shaimaa Yassin. 2020. “Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment Yet Stagnant Female Labor Force Participation”. Demographic Research 43: 817–850.

Caballero, Ricardo J., and Mohamad L. Hammour. 1998. “Jobless Growth: Appropriability, Factor Substitution, and Unemployment”. Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, 48.

CAPMAS (Central Agency for Public Mobilization and Statistics). 2020. Annual Bulletin Labour Force Survey 2019.

CAPMAS (Central Agency for Public Mobilization and Statistics). 2019. Annual Bulletin Labour Force Survey 2018.

———. n.d. Labour Force Surveys. [Various years].

CAPMAS and the Institute of National Planning. n.d. Social Accounting Matrices.

Central Bank of Egypt. n.d. Time Series data on Domestic Debt; Net Forgein Direct Investment available at https://www.cbe.org.eg/en/EconomicResearch/Statistics/Pages/TimeSeries.aspx. Last accessed March 10th 2021.

Dougherty, C. 2014. “The labour market for youth in Egypt: Evidence from the 2012 school to work transition survey,” Silatech Working Paper No. 14–2. Doha: Silatech

Eibl, Ferdinand, and Adeel Malik. 2016. «The Politics of Partial Liberalization: Cronyism and Non-Tariff Protection in Mubarak›s Egypt», CSAE Working Paper Series 2016-27, Centre for the Study of African Economies, University of Oxford.

Haq, Tariq, and Chahir Zaki. 2015. “Macroeconomic Policy for Employment Creation in Egypt: Past Experience and Future Prospects”, Employment and Labour Market Policies Branch Employment Working Paper No. 196.

Heintz, James. 2018. “Stalled Progress: Recent Research on Why Labor Markets are Failing Women”, International Development Research Centre.

Herrera, Santiago, Hoda Selim, H. Youssef, and C. Zaki. 2010. “Egypt Beyond the Crisis - Medium Term Challenges for Sustained Growth”, The World Bank Policy Research Working Paper No. 5451.

Krafft, Caroline Gould, Ragui Assaad, and Caitlyn Keo. 2019. “The Evolution of Labor Supply in Egypt from 1998-2018: A Gendered Analysis”, ERF Working Paper No. 1358.

Krafft, Caroline Gould, Ragui Assaad, and Mohamed Ali Marouani. 2021. “The Impact of COVID-19 on Middle Eastern and North African Labor Markets: Glimmers of Progress but Persistent Problems for Vulnerable Workers a Year into the Pandemics”, ERF Policy Brief No. 57.

Kheir-el-Din, Hanaa, and Tareq Moursi. 2007. “Sources of Economic Growth and Technical Progress in Egypt: An Aggregate Perspective”. In Explaining Growth in the Middle East, Contributions to Economic Analysis, edited by Jeffrey Nugent and Hashem Pesaran. The Netherlands: Elsevier.

Ministry of Planning and Economic Development, Egypt. n.d. “National Accounts data” online database. Available at https://mped.gov.eg/nationalaccounts. Last accessed March 10th 2021.

Morsy, Hanan and Antoine Levy. 2020. “A Growing without Changing: A Tale of Egypt›s Weak Productivity Growth”, Africa Development Review 32: 271–287. https://doi.org/10.1111/1467-8268.12438

OAMDI (Open Access Micro Data Initiative). 2014. Harmonized Household Income and Expenditure Surveys (HHIES), http://erf.org.eg/data-portal/. Version 2.0 of Licensed Data Files; HIECS 2004/05; 2008/09; 2010/11; 2012/13 – Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS). Egypt: Economic Research Forum (ERF).

OAMDI, 2016. Harmonized Labor Force Surveys (HLFS), http://erf.org.eg/data-portal/. Version 1.0 of Licensed Data Files; LFS 2011 ; 2012 ; 2013- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS). Egypt: Economic Research Forum (ERF).

OAMDI. 2017a. Harmonized Household Income and Expenditure Surveys (HHIES), http://erf.org.eg/data-portal/. Version 2.0 of Licensed Data Files; HIECS 2015 – Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS). Egypt: Economic Research Forum (ERF)..

OAMDI. 2017b. Harmonized Labor Force Surveys (HLFS), http://erf.org.eg/data-portal/. Version 1.0 of Licensed Data Files; LFS 2014- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS). Egypt: Economic Research Forum (ERF).

OAMDI. 2018. Harmonized Labor Force Surveys (HLFS), http://erf.org.eg/data-portal/. Version 1.0 of Licensed Data Files; LFS 2009; 2010; 2015; 2016; - Central Agency

for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS). Egypt: Economic Research Forum (ERF).

OAMDI. 2019. Harmonized Labor Force Surveys (HLFS), http://erf.org.eg/data-portal/. Version 1.0 of Licensed Data Files; LFS 2017- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS). Egypt: Economic Research Forum (ERF).

OAMDI, 2019. Labor Market Panel Surveys (LMPS), http://erf.org.eg/data-portal/. Version 2.0 of Licensed Data Files; ELMPS 2018. Egypt: Economic Research Forum (ERF).

Selwaness, Irene and M. Ehab. 2019. "Social Protection and Vulnerability in Egypt: A Gendered Analysis". ERF Working Paper No. 1363.

Selwaness, Irene and Luca Fedi. 2019. "Labor Market Information for Career Guidance", ILO report prepared for the UCCD project.

World Bank. 2017. Third Fiscal Consolidation, Sustainable Energy, and Competitiveness Programmatic: Development Policy Financing. Program Document for a Proposed Loan. 119846-EG.

———. World Bank. 2020. Egypt Economic Monitor. From Crisis to Economic Transformation: Unlocking Egypt's Productivity and Job-Creation Potential.

———. n.d. World Bank Enterprise Surveys. available at https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys

Zaki, C. 2017. "An Overview of Structural Imbalances in Egypt". Egypte Monde Arabe, L'État égyptien en quête de stabilité. 16 (3): 99–124.