

مسح خريجي التعليم العالي في مصر ٢٠٢١: نحو تحقيق أقصى استفادة من إمكانيات الخريجين

مسح خريجي التعليم العالي في مصر ٢٠٢١: نحو تحقيق أقصى استفادة من إمكانيات الخريجين

الباحثة
د. رانيا رشدي^(١)

(١) أستاذ مساعد، قسم الاقتصاد، الجامعة الأمريكية بالقاهرة.
تم مراجعة الورقة بواسطة مركز بصيرة ولوكا فادي أخصائي سياسات التشغيل لمكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة.

٤	▪ أهم نتائج مسح خريجي التعليم العالي في مصر ٢٠٢١
٤	١- مقدمة
٥	٢- المنهجية
٦	٣- التخصص العلمي
٧	٤- مؤشرات سوق العمل لخريجي الجامعات
١٠	٥- خصائص العمل
١٤	٦- التوافق بين مهارات الخريجين والتشغيل
١٦	٧- الملاحظات الختامية والتوصيات
٢١	٨- المراجع

• أهم نتائج مسح خريجي التعليم العالي في مصر ٢٠٢١:

- ١- على الرغم من ارتفاع معدل مشاركة خريجي الجامعات بالقوة العاملة إلا أنه تبين انخفاض معدلات التوظيف وارتفاع معدلات البطالة ونقص الاستغلال الكامل للعمالة (Underutilization Rates) وخاصةً بين الإناث.
- ٢- نسبة كبيرة من المشتغلين من حديثي التخرج يعملون في بداية حياتهم العملية في وظائف مرتفعة المخاطر ومنخفضة الأجر.
- ٣- لوحظت فروق مهمة في عوائد سوق العمل حسب مجال الدراسة. تبين هيمنة الذكور على الوظائف في مجالات الهندسة والتصنيع والبناء؛ سجلت الصحة والرفاهية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أعلى معدلات التوظيف، وأدنى معدلات البطالة ومعدلات نقص الاستغلال الكامل للعمالة، فضلاً عن أعلى مستوى للأجور. وتركزت الإناث في مجالات التعليم والآداب والعلوم الإنسانية واللغة، والتي كانت من أقل مجالات التخصص أجراً، ومن بين المجالات التي تشهد أعلى معدلات البطالة ومعدلات نقص استغلال العمالة.
- ٤- توجد فجوة كبيرة في الأجور بين خريجي الجامعات، ولا سيما بين خريجي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والرعاية الاجتماعية. بشكل عام، كانت النسبة المئوية لذوي الدخل المنخفض بين الإناث تقريباً ضعف النسبة بين الذكور.
- ٥- أعرب المبحوثون من خريجي الجامعات عن عدم الرضا عن حالة العمل، وكان غالبية الخريجين يبحثون عن وظيفة أخرى للحصول على أجر أعلى أو الحصول على بيئة عمل أفضل.
- ٦- أظهرت النتائج معدلات كبيرة ومثيرة للقلق من عدم التطابق بين مستوى التعليم والمهارات المطلوبة للعمل بالمهن المختلفة ونقص استغلال المهارات، الأمر الذي ينبغي أن يؤخذ على محمل الجد من قبل صانعي السياسات وأصحاب المصلحة المهتمين بالشباب.

١- مقدمة:

تدرس هذه الورقة عوائد سوق العمل لخريجي الجامعات في مصر وذلك باستخدام بيانات جديدة من مسح التوظيف لخريجين الجامعات المصرية لعام ٢٠٢١ (Employment of Tertiary Education Graduate Survey 2021)، والذي قام به المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بهدف دعم تطوير السياسات والبرامج القائمة على الأدلة لضمان حصول جميع الشباب من خريجي الجامعات على الفرصة لتحقيق إمكاناتهم الكاملة.

تم إجراء هذا المسح من خلال الهاتف على عينة بلغت ٢٣٧٠ من خريجي الجامعات حديثي التخرج (خلال ٢٠١٨-٢٠١٦) من ١٢ جامعة حكومية في أنحاء مصر. وتم اختيار خريجي أعوام ٢٠١٦ إلى ٢٠١٨ للتأكد من أن مجتمع العينة

جدول رقم (١): توزيع الخريجين وفقاً لخصائصهم الأساسية، ٢٠٢١

الخصائص	النسبة المرحجة	حجم العينة غير المرجح
النوع		
ذكر	٥٤,٥	١٤٧١
أنثى	٤٥,٥	٨٩٩
العمر		
٢٤-٢١	١٠,٦	٣٠١
٢٩-٢٥	٨٥,١	١٩٧٢
٣٥-٣٠	٤,٣	٩٧
الحالة الاجتماعية		
لم يتزوج ابدا	٥٦	١٥١٢
متزوج (في أي وقت)	٤٤	٨٥٨
الإقامة بالحضر/الريف		
الحضر	٦٠,٥	١٣٩٨
الريف	٣٩,٥	٩٧٢
المنطقة		
محافظات حضرية	٢٢,٥	٤٤٥
حضر الوجه البحري	٢٦,٩	٥٦٤
ريف الوجه البحري	٢٩,٤	٦٣٦
حضر الوجه القبلي	٩,٩	٣٦٤
ريف الوجه القبلي	١٠,١	٣٣٥
المحافظات الحدودية	١,٢	٢٦
الاجمالي	١٠٠	٢٣٧٠

أنهى دراسته قبل بدء عمل وحدات التطوير المهني في الجامعات وكذلك لضمان أنهم أنهوا الخدمة العسكرية^(١). ومن المتوقع أن يكون وضع سوق العمل للخريجين بعد التخرج بنحو ٢ إلى ٥ سنوات أكثر دلالة على آفاق حياتهم المهنية طويلة الأجل مقارنة بوضعهم خلال العامين الأولين من التخرج.

٢- المنهجية:

تم إجراء المسح^(٢) للوصول للعينة المطلوبة تم توليد أرقام هواتف بصورة عشوائية، وتم الاتصال بهم من خلالا المقابلات الهاتفية، لتحديد الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ٢١ و ٣٥ عامًا، والذين تخرجوا من ١٢ جامعة مستهدفة خلال الأعوام ٢٠١٦ و ٢٠١٧ و ٢٠١٨، لإجراء مقابلات لاحقة^(٣). تم إجراء نحو ١٠٥٠٠٠ مكالمة للحصول على مجموعة مؤهلة مكونة من ٦٧٦١ من شباب الخريجين^(٤). في المرحلة الثانية، تم الاتصال بهذه العينة المحددة لإجراء المسح معهم. كل مفردة تم الاتصال بها حتى ١٥ مرة قبل تسجيل النتيجة النهائية للمكالمة. في النهاية تم إجراء ٢٤٣٠ مقابلة ناجحة، من بينهم ٢٣٧٠ كانوا ضمن الفئة العمرية المستهدفة من ٢١ إلى ٣٥ عامًا^(٥).

بعد مراجعة البيانات والتأكد من اتساقها، تم حساب الأوزان الإحصائية حيث تم الحصول على العدد الإجمالي لخريجي كل جامعة من الـ ١٢ جامعة المختارة خلال الأعوام ٢٠١٦ إلى ٢٠١٨ من النشرات السنوية للتعليم العالي الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وتم استخدامها لحساب أوزان للعينة حتى يعكس توزيع الخريجين الذين

(١) يطلب في الغالب من الذكور قضاء مدة عام في خدمة الجيش بعد التخرج من الجامعة.

(٢) الجزء الخاص بالمنهجية المتبعة وتصميم العينة تم إعداده بواسطة مركز بصيرة.

(٣) الجامعات الـ ١٢ المستهدفة هي: الإسكندرية، المنصورة، السادات، المنوفية، المنيا، بني سويف، سوهاج، أسيوط، الزقازيق وجامعة عين شمس، بنها وطنطا.

(٤) يسمح حجم العينة هذا بحساب التقديرات على المستوى الإجمالي (١٢ جامعة مجتمعة) بمستوى ثقة ٩٥٪ وهامش خطأ أقل من ٢٪، وعلى مستوى الجامعة لبعض الجامعات بهامش خطأ أقل من ٥٪.

(٥) تسمح هذه العينة بحساب التقديرات على المستوى الإجمالي (١٢ جامعة مجتمعة) بمستوى ثقة ٩٥٪ وهامش خطأ أقل من ٢٪.

تمت مقابلتهم نفس توزيع الخريجين الجامعات المختلفة^(١). يوضح الجدول رقم (١) التوزيع المرجح وغير المرجح لعينة الخريجين الذين تمت مقابلتهم حسب خصائصهم الرئيسية.

تم تقسيم العينة حسب النوع والتخصصات، وتم تقسيم التخصصات إلى ١٧ تخصص باستخدام تصنيف ISCED على مستوى مكون من رقمين، ثم تم تجميع البيانات في أكواد ISCED9 المكونة من رقم واحد. أيضًا، في التحليل، يتم قياس التشغيل والبطالة والنشاط بما يتماشى مع التعريفات المعيارية لمنظمة العمل الدولية (ILO). يرتبط النشاط الاقتصادي بالنشاط الاقتصادي لأغراض التبادل السوقي.

العاطلون عن العمل (Unemployed) هم أولئك الذين لم يعملوا أو يلتحقوا بوظيفة خلال الأسبوع السابق لمقابلة المسح وكانوا متاحين للعمل ويريدون ويبحثون بنشاط عن عمل (منظمة العمل الدولية، ١٩٨٢).

ومن المؤشرات المهمة الأخرى لنتائج سوق عمل الشباب هو الاستغلال غير الكامل للعمالة (Labour Underutilization)، لأنه يأخذ في الاعتبار المجموعة المحبطة من الشباب وأولئك الذين يعانون من التشغيل الناقص بشكل غير طوعي (Involuntarily Underemployed). وفقًا لمنظمة العمل الدولية، تتكون العمالة غير المستغلة (Labour Underutilization) من ثلاث فئات رئيسية: (١) الأفراد الذين يعملون بشكل جزئي (يعملون أقل من ٤٠ ساعة في الأسبوع) بينما يرغبون في العمل لساعات أطول؛ (٢) الأفراد العاطلون عن العمل لكنهم يبحثون عن عمل، و (٣) القوى العاملة المحتملة التي تضم أولئك الذين يرغبون في العمل ولكنهم لا يبحثون، وأولئك غير المتاحين للعمل ولكنهم يرغبون في العمل (منظمة العمل الدولية ٢٠١٣).

كما تُعرّف رسمية التوظيف بالحصول على عقد عمل أو تأمين اجتماعي. ومن ثم، فإن الأفراد الذين ليس لديهم أي منهما يعتبر عملاً غير رسمي^(٢). بالإضافة إلى ذلك، يتم تعريف "العاملين بدون أجر" على أنهم أولئك الذين أفادوا بأنهم يعملون لحسابهم بموجب تعريف السوق للقوى العاملة. تشمل هذه المجموعة كلاً من أصحاب العمل (أي أولئك الذين يديرون أعمالهم الخاصة ويوظفون آخرين) والعاملين لحسابهم الخاص (أي يعملون بمفردهم ولا يوظفون أحد).

٣- التخصص العلمي:

يوضح الشكل رقم (١) توزيع الشباب والشابات الذين تمت مقابلتهم وفقاً لمجالات التخصص العلمي، وكان أكبر تخصص هو الإدارة والقانون (٣٦,٠٪)، يليه التعليم (١٧,٩٪) والآداب والعلوم الإنسانية واللغات (١٤,١٪).

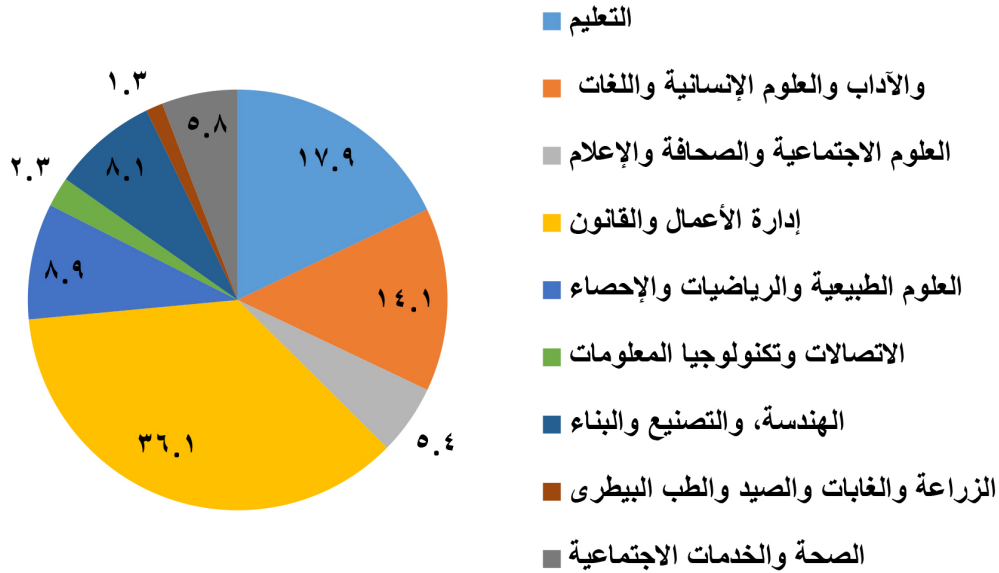
بلغت نسبة الذكور ذوي تخصصات الإدارة والقانون ضعف نسبة الإناث حيث بلغت النسبة بين الذكور (٤٦,٢٪) مقارنة بـ (٢٣,٨٪) بين الإناث، بينما كانت الإناث أكثر حضوراً في مجالات التعليم (٢٥,٩٪) والآداب والعلوم الإنسانية واللغات (٢٠,٤٪). كانت أقل مجالات

يتركز الخريجين
الجامعيين في
مجالات إدارة
الأعمال والقانون

(١) تم اعتبار الوزن الترجيحي للتخصصات غير المذكورة في النشرة السنوية للتعليم العالي رغم وجودها في الجامعات يساوي ٠.١. تم ضم خريجي كلية الطفولة المبكرة إلى كلية التربية.
(٢) من المهم التأكيد على أن ١١ حالة لعمال غير نظاميين لم يبلغوا عن عملهم بشكل غير رسمي؛ ومن ثم، فقد تم إدراجهم ضمن الفئة الرسمية الخاصة، يمكن أن يكونوا عمالاً بدوام جزئي بأجر بدلا من عمال موسميين. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن فئة أصحاب العمل تشمل أيضاً أحد عشر خريجاً ذكراً أنهم مزارعون يعملون في مزارعهم الخاصة.

الدراسة انتشاراً بين كل من الشباب (١,٢٪) والشابات (١,٦٪) هي الزراعة والغابات ومصايد الأسماك والطب البيطري^(٨).

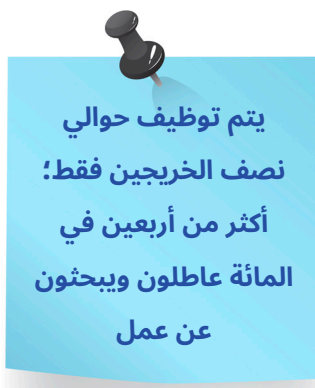
الشكل رقم (١): توزيع الخريجين حسب مجالات الدراسة (%)



٤- مؤشرات سوق العمل لخريجي الجامعات:

كان معدل المشاركة الإجمالية في القوى العاملة من خريجي الجامعات حديثي التخرج مرتفعاً حيث بلغ ٩١,١٪، وترتفع المشاركة في القوى العاملة بين الذكور (٩٧,٦٪) عنها بين الإناث (٨٣,٢٪). كانت هذه الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة سائدة بين خريجي جميع مجالات الدراسة، باستثناء مجال الزراعة والغابات ومصايد الأسماك والطب البيطري^(٩). ولوحظت أعلى فجوة بين الجنسين في معدلات النشاط الاقتصادي بين خريجي مجالات الهندسة والتصنيع والإنشاءات، والتي يهيمن عليها الذكور (٩٩,٨٪) للذكور مقابل ٧٧,٣٪ للإناث.

على الرغم من هذه المعدلات المرتفعة للمشاركة في القوى العاملة -مما يشير إلى أن غالبية هذه المجموعة



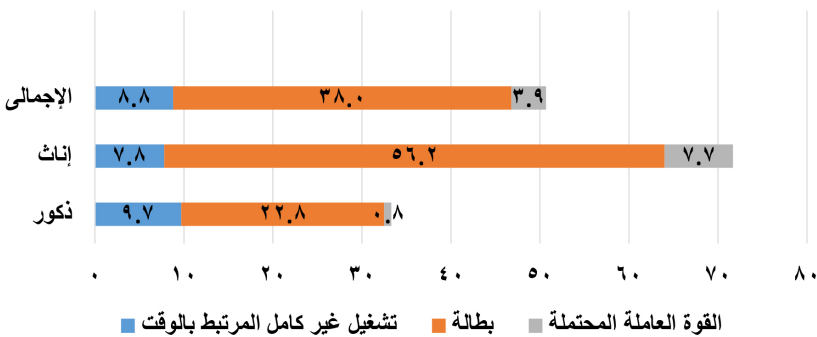
من خريجي الجامعات أرادوا، وكانوا متاحين ويبحثون بنشاط عن عمل- إلا أن نتائج المسح تشير إلى أن ٥٣٪ فقط من خريجي الجامعات كانوا يعملون بالفعل خلال الأسبوع السابق للمسح. وعلى غرار المستويات الوطنية، حتى بين هذه المجموعة من الشباب المتعلمين تعليماً عالياً، لوحظت فجوة كبيرة بين الجنسين في التوظيف (Roushdy and Sieverding 2015; Krafft et al. 2019). فقد بلغت معدلات التوظيف بين الشباب من خريجي الجامعات (٧٤,٨٪)، وهو ما يعادل ثلاثة أضعاف المعدلات التي لوحظت بين نظرائهم من الإناث (٢٧,٠٪).

(٨) تعتبر أعداد الإناث اللواتي تمت مقابلتهن في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والزراعة والطب البيطري منخفضة (١٠ و ٢١ امرأة على التوالي)؛ ومن ثم، ينبغي التعامل مع البيانات المصنفة حسب النوع لهذين المجالين على أنها إرشادية.

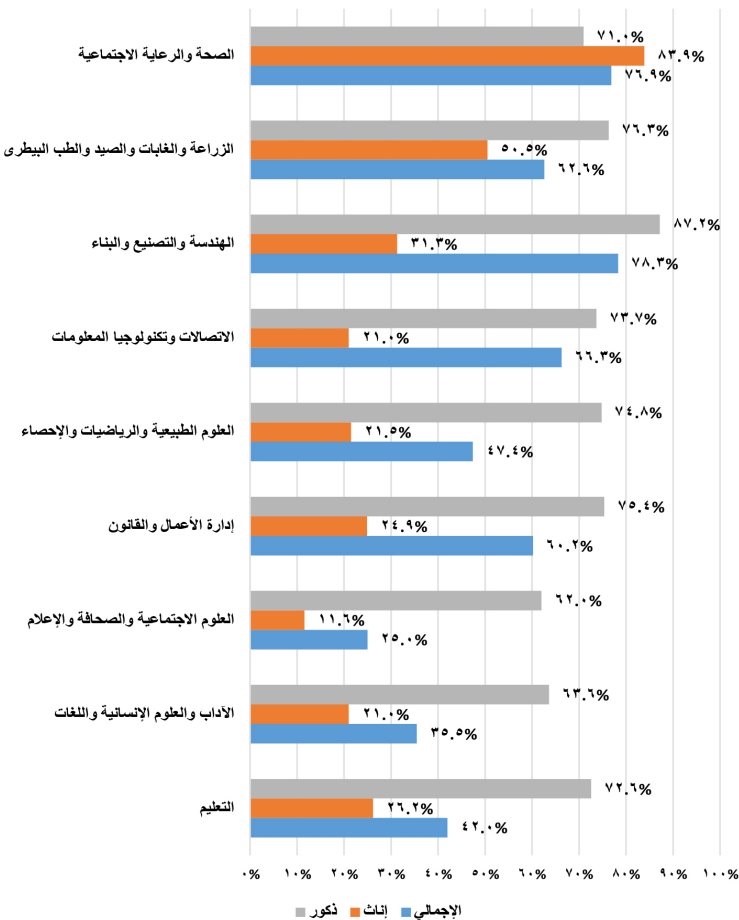
(٩) لوحظت معدلات مشاركة أعلى بين مجموعة صغيرة جداً من الشباب (مقارنة بالذكور) المتخصصات في الزراعة والغابات ومصايد الأسماك والطب البيطري (٩٧,٩٪). ومع ذلك، يجب أخذ هذه الأرقام بحذر نظراً لقلّة عدد المستجيبات في هذين التخصصين على النحو المذكور أعلاه.

وتترجم المعدلات المرتفعة الملحوظة للمشاركة في القوى العاملة، إلى جانب معدلات التوظيف المنخفضة بين المستجيبين وفقاً لنتائج المسح، إلى معدلات بطالة عالية بين خريجي الجامعات. فقد قُدِّر معدل البطالة بنحو ٤١,٨٪ في عام ٢٠٢١. وكانت معدلات بطالة الإناث ثلاثة أضعاف معدل الذكور (٦٧,٦٪ للإناث مقابل ٢٣,٤٪ للذكور). وتعد هذه المعدلات المرتفعة ملفتة للنظر بعض الشيء، لا سيما أنه قد مرت مدة تتجاوز العامين منذ أن أكملت هذه المجموعة من خريجي الجامعات تعليمهما.

شكل رقم (٢): الاستغلال غير الكامل لخريجي الجامعات حسب النوع (%)



شكل رقم (٣): نسبة المشتغلين من الخريجين حسب مجال التخصص والنوع



ومع ذلك، فمن المعروف في الأدبيات أن البطالة في مصر هي في الأساس مشكلة فئة الشباب المتعلمين تعليمًا عاليًا، ولا سيما الإناث (Roushdy and Sieverding 2015; Assaad and Barsoum 2007). علاوة على ذلك، سلطت العديد من الأدبيات الضوء على أن الانتقال من المدرسة إلى الوظيفة الأولى غالبًا ما يستغرق وقتًا طويلاً بين الشباب الحاصلين على التعليم العالي (Amer 2015; Roushdy and Selwaness 2019). وقد أشارت دراسة Amer (2019) أن متوسط مدة البطالة بين الشباب ١٥-٣٥ الحاصلين على تعليم جامعي أو أعلى، بلغ حوالي ٤٩ شهرًا (٥٦,٧ شهرًا للإناث مقابل ٣٢,٦ شهرًا للذكور) في عام ٢٠١٨.

علاوة على ذلك، فإن حوالي ٥٠,٨٪ من الخريجين الذين تمت مقابلتهم يعتبرون عمالة غير مستغلة حسب التعريف الدولي للعمالة غير المستغلة^(١٠)، معبراً عنها كنسبة من إجمالي الخريجين (أنظر شكل رقم ٢). ارتفعت نسبة العمالة غير المستغلة بشكل لافت للنظر بين الإناث حيث بلغت ٧١,٨٪ (مقارنة بـ ٣٣,٣٪ فقط بين الذكور)، والذي يُعزى في المقام الأول إلى معدلات البطالة المرتفعة التي لوحظت بين هذه الفئة من الإناث، ونسبة الذكور أكبر من يعملون عدد ساعات أقل من ٤٠ ساعة في الأسبوع ويرغبون في العمل لساعات أطول حيث بلغت نسبتهم ٩,٧٪، مقارنةً بأقرانهم من الإناث (٧,٨٪).

أظهرت نتائج المسح أن أعلى معدلات تشغيل كانت بين خريجي الهندسة والتصنيع والتشييد والبناء (٧٨,٣٪)، تليها الصحة والرعاية (٧٦,٩٪). في المقابل، سُجلت أدنى معدلات التوظيف من قبل خريجي مجالات العلوم الاجتماعية والصحافة والإعلام (٢٥,٠٪)، تليها الآداب والعلوم الإنسانية واللغات (٣٥,٥٪) والتعليم (٤٢,٠٪). (أنظر الشكل رقم ٣).

ومن الملاحظ وجود فجوة كبيرة بين الجنسين في معدلات التشغيل بكافة مجالات التعليم، باستثناء خريجي الصحة والرفاهية والزراعة والغابات ومصايد الأسماك والطب البيطري. في المقابل، تظهر أوسع فجوة بين الجنسين بين الخريجين من مجالات يهيمن عليها الذكور مثل مجالات الهندسة والتصنيع والتشييد والبناء وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

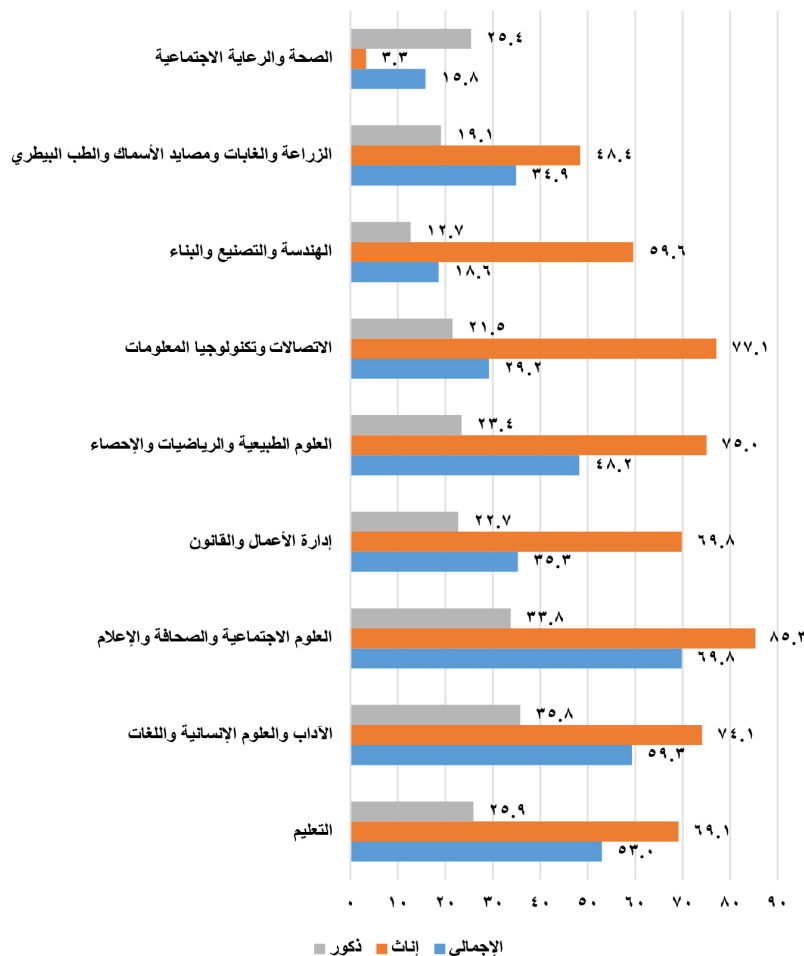
يؤدي ارتفاع معدلات المشاركة في القوى العاملة، إلى جانب تدنى معدلات التشغيل، إلى تحقق أعلى معدلات بطالة بين خريجي مجالات العلوم الاجتماعية والصحافة والإعلام (٦٩,٨٪)، يليهم الآداب والعلوم الإنسانية واللغات (٥٩,٣٪). والتعليم (٥٣,٠٪). (أنظر الشكل رقم ٤). في المقابل، سجلت أدنى معدلات البطالة بين خريجي الصحة والرعاية الاجتماعية (١٥,٨٪) والهندسة والتصنيع والبناء (١٨,٦٪) وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (٢٩,٢٪). وكانت الفجوة بين الجنسين واسعة بشكل ملفت للنظر في معدلات البطالة في جميع مجالات الدراسة، باستثناء خريجي الصحة والرعاية الاجتماعية، حيث كان الذكور أكثر عرضة للبطالة من الإناث. فقد بلغ معدل البطالة ٣,٣٪ فقط بين الإناث مقابل ٢٥,٤٪ بين الذكور. في المقابل، كانت أوسع فجوة بين الجنسين في معدل البطالة بين خريجي الهندسة والتصنيع والبناء ومجالات

(١٠) وهو يعكس عدم قدرة الاقتصاد على توليد فرص العمل للأشخاص الذين يرغبون في العمل ولكنهم لا يعملون، على الرغم من أنهم متاحون للعمل ويبحثون بنشاط عن عمل.

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهذا يفسر أدنى معدلات المشاركة في القوى العاملة التي وجدت بين الإناث في تلك المجالات التي غالبًا ما يتم تعريفها على أنها "مجالات عمل خاصة بالذكور" في مصر (Assaad and Krafft, 2017).

وعلى غرار توزيع البطالة، لوحظ أن أعلى معدل نقص في الاستخدام (Underutilization Rate) بين خريجي مجالات العلوم الاجتماعية والصحافة والإعلام (٧٠,٩٪)، والتعليم (٦٦,٨٪)، والآداب والعلوم الإنسانية واللغات (٦٤,٩٪).

شكل رقم (٤): معدلات البطالة حسب مجال الدراسة (تعريف موحد)



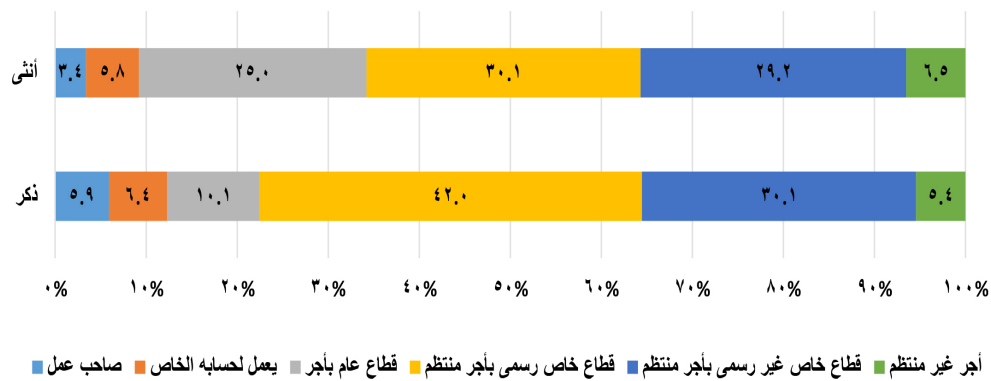
٥- خصائص العمل:

انتهى المطاف بما يقرب من ثلاثة أرباع الخريجات الشابات بالعمل في قطاع الخدمات العامة. في المقابل، كان الرجال أكثر انتشارًا نسبيًا بين مختلف الأنشطة الاقتصادية. ريادة الأعمال ليست منتشرة بشكل كبير بين خريج الجامعات الجدد.

كان التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية أكثر الأنشطة الاقتصادية شيوعًا بين مجموعة خريجي الجامعات المشتغلين. حوالي ٧٣,٨٪ من خريجات الجامعات العاملات عملن في هذه الأنواع من الخدمات العامة، مقابل ٢٥,١٪ فقط بين أقرانهن من الذكور. كانت التجارة والمبيعات ثاني أكثر الأنشطة الاقتصادية التي يعمل بها الذكور (٢٤,٣٪) والإناث (١١,٢٪). ومن الأنشطة الاقتصادية الشائعة الأخرى للذكور الصناعة (١٣,٥٪) والبناء (١١,١٪) والمالية / العقارات / تكنولوجيا المعلومات (١٠,٩٪).

أفاد غالبية الخريجين العاملين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢١ و ٣٥ عامًا بأنهم يعملون مقابل أجر (٨٨,٤٪)، بينما أفاد ١١,٦٪ فقط أنهم يعملون بدون أجر عام ٢٠٢١. وكما هو متوقع، كانت النساء العاملات بأجر أكثر احتمالية للعمل في الحكومة (٢٥,٠٪) من نظرائهم الذكور (١,٠٪)، بسبب ساعات العمل المستقرة نسبيًا والفوائد غير النقدية المعروفة (أنظر الشكل رقم ٥). كان الذكور أكثر عرضة للعمل في وظائف القطاع الخاص الرسمي (٤٢,٠٪ للرجال مقابل ٣٠,١٪ للنساء). ومع ذلك، وجد أن نسبة كبيرة من خريجي التعليم العالي يعملون في أعمال محفوفة بالمخاطر (٣٥٪)، أي يعملون إما في وظيفة (بأجر) غير رسمية أو غير منتظمة. وجد أن كل من الإناث والذكور على الأرجح متساوون تقريبًا في احتمالية العمل بوظيفة غير رسمية أو غير منتظمة.

شكل رقم ٥: الخريجون المشتغلون، وفقاً للنوع ونوع العمل (%)



من ناحية أخرى، كانت ريادة الأعمال (صاحب العمل / يعمل لحساب نفسه بدون أجر) أكثر شيوعًا بين الذكور (١٢,٣٪) منه بين الإناث (٩,٢٪). وتؤكد هذا الاتجاه المنخفض لريادة الأعمال بين خريجي الجامعات من خلال إجاباتهم على السؤالين المتعلقين بما إذا كانوا قد فكروا يومًا في فتح مشروع أعمال خاص بهم وما إذا كانوا قد اتخذوا أي إجراء نحو فتح مثل هذه المشاريع. فعلى الرغم من أن حوالي ٧٢,٩٪ من الخريجين الشباب ذكروا أنهم يفكرون في إنشاء أعمالهم الخاصة، إلا أن أقل من ربع إجمالي الشباب الذين تمت مقابلتهم أفاد بأنهم قد اتخذوا أي خطوة نحو بدء مشروع.

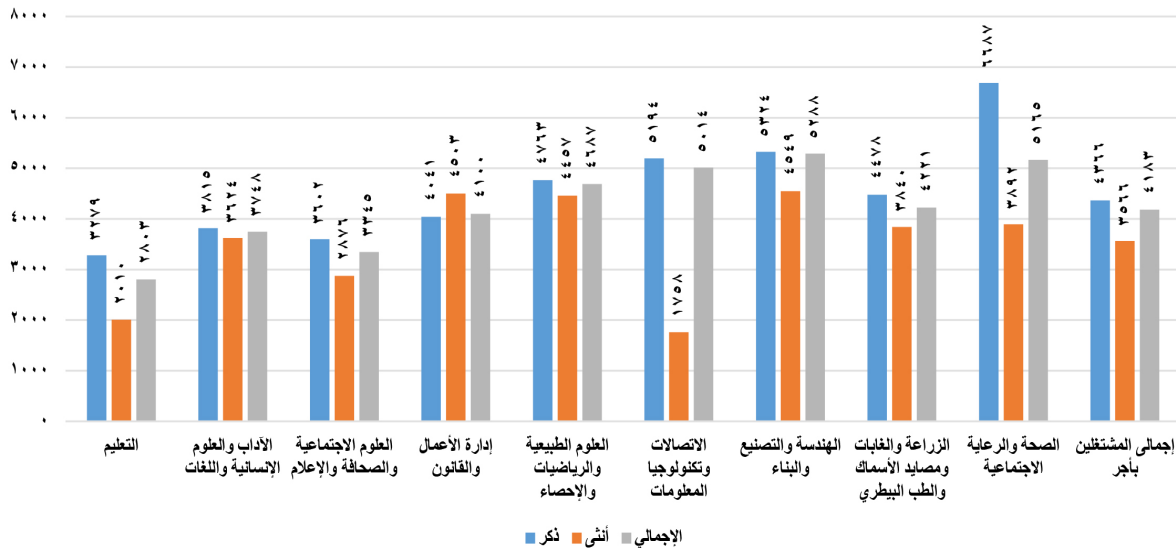
الأجور:

أن كسب دخل كافٍ يسمح للأفراد بتلبية احتياجاتهم الأساسية هو توقع رئيسي من التحصيل العلمي العالي. يوضح الشكل رقم (٦) توزيع الأجور (باستثناء الضرائب) حسب النوع ومجال التعليم كما أفاد المبحوثين. بلغ متوسط الأجر الشهري للمشتغلين من خريجي الجامعات (الذين تتراوح أعمارهم بين ٢١ و ٣٥ عامًا)، حوالي ٤١٨٣ جنيهًا مصريًا في عام ٢٠٢١، وهو أعلى

ظهرت فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين بشكل لافت للنظر بين خريجي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والرعاية الاجتماعية، حيث تكسب الإناث ما بين ثلث إلى نصف مكاسب نظرائهن من الذكور.

بكثير من الحد الأدنى للأجور (المحدد عند ٢٠٠٠ جنيه شهرياً منذ يوليو ٢٠١٨)^(١١) وخطوط الدخل المنخفض (يقدر بـ ٢١٥٠ جنيهًا مصرياً عام ٢٠١٨)^(١٢). ومع ذلك، أفاد أكثر من ربع الخريجين (٢٧,٥٪)، بأنهم يحصلون على ٢٠٠٠ جنيه مصري أو أقل، وهو أقل من خط الدخل المنخفض والحد الأدنى للأجور. هذه النسبة المئوية لذوي الدخل المنخفض أعلى بكثير بين خريجات الجامعات الشابات (٤٤,٢٪) مقارنة بنظرائهن من الذكور (٢٢,٥٪).

شكل رقم (٦): متوسط الأجور بين خريجي الجامعات، وفقاً لمجال التخصص والنوع



ويلاحظ ارتفاع متوسط الأجور الشهرية بين خريجي العلوم والهندسة التكنولوجية والرياضيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والرعاية الاجتماعية (أنظر الشكل رقم ٦)، وتوجد فجوة أجور متوسطة بين الجنسين لصالح الذكور بين خريجي الجامعات في مصر حيث كان متوسط دخل الإناث أقل بنحو ١٨٪ من متوسط دخل الذكور. وكانت فجوة الأجور بين الجنسين عالية بشكل لافت للنظر بين خريجي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والرعاية، حيث حصلت الإناث على ٣٣٪ و ٥٨٪ على التوالي من أجر نظرائهن من الذكور في التخصصين على الترتيب.

ساعات العمل:

تعد ساعات العمل بُعداً مهماً لجودة الوظيفة لأن ساعات العمل الطويلة يمكن أن تؤثر على صحة العامل، والتوازن بين عمله وحياته الخاصة. غالباً ما تُعرّف أبحاث سوق العمل في مصر "العمل بدوام كامل" بأنه العمل ٤٠ ساعة في الأسبوع (Assaad and El-Hamidi 2009; ILO 2013). يوضح جدول رقم (٢) أن العمل الزائد أو ساعات العمل

(١١) في مصر، تم رفع الحد الأدنى للأجور بنحو ٦٦,٦٪ من ١٢٠٠ جنيه شهرياً في ٢٠١٨ إلى ٢٠٠٠ جنيه منذ يوليو ٢٠١٨ لأولئك المخاطبين وغير المخاطبين بقانون الخدمة المدنية. كما تم رفع الحد الأدنى للأجور لمختلف المستويات المهنية اعتباراً من يوليو ٢٠١٨ ليصبح ٢١٥٠ جنيهًا مصرياً للدرجة السادسة، و ٢٢٠٠ جنيهًا مصرياً للدرجة الخامسة، و ٢٤٠٠ جنيهًا مصرياً للدرجة الرابعة، و ٢٦٠٠ جنيهًا مصرياً للدرجة الثالثة، و ٣٠٠٠ جنيه مصري للدرجة الثانية وأخيراً ٣٥٠٠ جنيهًا مصرياً للدرجة الأولى: تم تحديد الحد الأدنى للأجور للمدراء العامين عند ٤٠٠٠ جنيه مصري، و ٥٠٠٠ جنيه مصري للوظائف عالية المستوى و ٧٠٠٠ جنيه مصري للمستوى الممتاز (Said and Serag, 2020).

(١٢) لمناقشة تفصيلية حول إنشاء خط الدخل المنخفض، أنظر (Said et al., 2019).



في المتوسط، أفاد الخريجون من الذكور أنهم يعملون ٥٠ ساعة في الأسبوع مقابل ٤٠ ساعة للإناث. تمثل توقعات صاحب العمل الخاصة بطول ساعات العمل عقبة رئيسية أمام قدرة المرأة على العمل.

الطويلة (أكثر من ٤٠ ساعة في الأسبوع) منتشرة بشكل كبير بين خريجي الجامعات خاصةً بين الذكور، فقد أفاد حوالي ٧٢,٨٪ من المشتغلين الذكور و٤٦,٠٪ من الإناث أنهم يعملون أكثر من ٤٠ ساعة في الأسبوع. بينما أفاد ما يقرب من ١٧,٥٪ أنهم يعملون أقل من ٤٠ ساعة في الأسبوع ويريدون المزيد من العمل، أي أنهم غير مستغلين بشكل غير طوعي. وأظهرت النتائج أن الإناث أكثر عرضة لأن تكون عاطلة بشكل غير طوعي (٣٠,٧٪) مقابل (١٣,٥٪) من نظرائهن من الذكور.

جدول رقم (٢): خصائص عمل الخريجين

عدد ساعات العمل الأسبوعية	ذكور %	إناث %	الإجمالي %
العمل بدوام كامل (٤٠ ساعة)	١١,٨	١٢,٢	١١,٩
يعمل أقل من ٤٠ ساعة ويريد أن يعمل أكثر	١٣,٥	٣٠,٧	١٧,٥
يعمل أقل من ٤٠ ساعة ولكن لا يريد أن يعمل أكثر من ذلك	١,٩	١١,١	٤,٠
يعمل لساعات طويلة (فوق ٤٠ ساعة)	٧٢,٨	٤٦,٠	٦٦,٦
متوسط ساعات العمل في الأسبوع	٥٢ ساعة	٤٠ ساعة	٤٩ ساعة

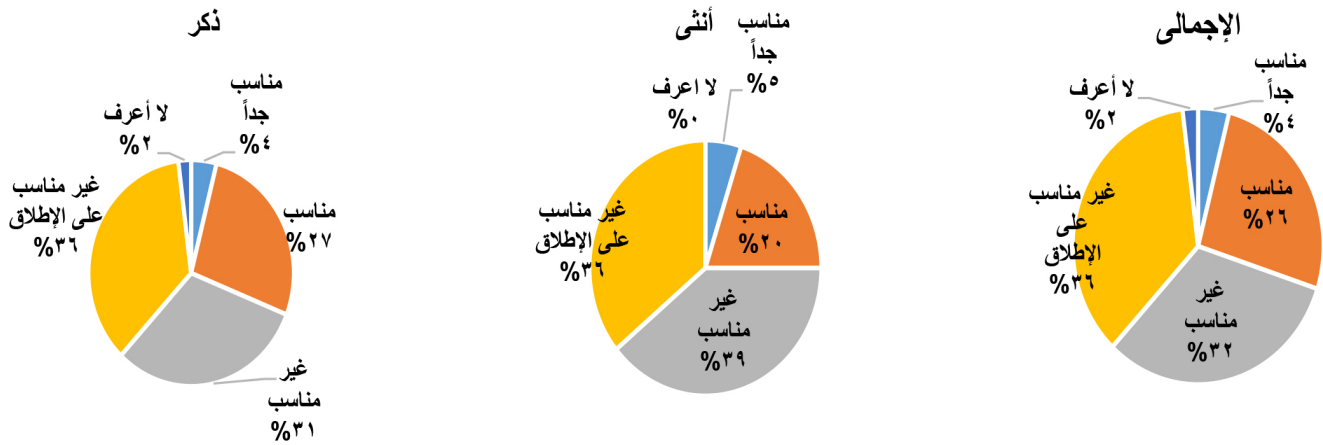
قياس الرضا الوظيفي:

تضمن مسح "التوظيف لخريجين الجامعات المصرية" عدد من الأسئلة لقياس الرضا الوظيفي للخريجين المصريين، وذلك من خلال الحصول على تقييمهم الذاتي لوضعهم الوظيفي. عندما سُئل المشتغلين من الخريجين عما إذا كان رواتبهم تتوافق مع تحصيلهم التعليمي، أفاد نحو ٧٠٪ أن رواتبهم إما غير مناسبة أو غير مناسبة على الإطلاق لمستوى تعليمهم. تأكيداً للفجوة في الأجور بين الجنسين التي لوحظت أعلاه، لوحظ ارتفاع طفيف في معدل عدم الرضا الوظيفي بين الإناث (أنظر الشكل رقم (٧)). كما أن ما يقرب من نصف خريجي الجامعات (٤٨,٦٪) يعتقدون أن دخلهم لا يكفي لتلبية احتياجاتهم الأساسية، وترتفع هذه النسبة بين الذكور (٥٠,٩٪) مقارنةً بالإناث (٤٠,٧٪) (١٣).

وعليه، ذكر غالبية المشتغلين من الخريجين (٦٧,٦٪) أنهم يبحثون عن عمل آخر، وأكثر من نصفهم (٥٦,٥٪) أرجع ذلك إلى "الرغبة في الحصول على أجر أعلى"، وذكر ١٩,٨٪ أن سبب "الحصول على بيئة عمل أفضل" هو السبب الرئيسي للبحث عن وظيفة أخرى. وكان الذكور أكثر ميلاً للبحث عن وظيفة أخرى (٧٢,٨٪) من نظرائهم من الإناث (٥٠,٢٪).

(١٣) من بين المجموعة الصغيرة من الخريجين الذين اعتقدوا أن دخلهم كافٍ لتلبية احتياجاتهم الأساسية، تمكن نصفهم فقط (٥١,٤٪) من تحقيق بعض المدخرات من رواتبهم (غير مبينة في الجدول)...

شكل رقم (٧): رأى الخريجين حول مدى ملائمة راتبهم للمستوى التعليمي الحاصلين عليه، وفقاً للنوع



٦- التوافق بين مهارات الخريجين والتشغيل:

يعتقد أكثر من ثلاثة أرباع خريجي الجامعات أن تعليمهم ساعدهم بشكل كامل، أو إلى حد ما على تلبية متطلبات عملهم.

يعتقد أكثر من ثلاثة أرباع خريجي الجامعات أن تعليمهم ساعدهم بشكل كامل، أو إلى حد ما على تلبية متطلبات عملهم. ومع ذلك، يعتقد حوالي 18,1% من الخريجين أن تعليمهم ساعدهم قليلاً جداً بينما يعتقد 6,3% أن تعليمهم لم يساعدهم على الإطلاق على تلبية متطلبات وظائفهم.

إن عدم التطابق بين التعليم والمهنة -وفقاً للتقييم الذاتي للمستجيبين- كان أكثر انتشاراً بين الذكور (27%) منه بين الإناث (10,8%). هذه ليست نتيجة مفاجئة، فمن المعروف أن الإناث في مصر إما ينتظرن وظيفة رسمية جيدة أو يقررن فقط الخروج من قوة العمل؛ إلى جانب حقيقة أن الذكور عموماً أقل احتمالاً من الإناث لتحمل البقاء عاطلين عن العمل لفترة طويلة لأن الذكر من المفترض أن يكون المعيل الرئيسي للأسرة وأو يتعين عليه الإدخار لتمويل تكلفة زواجه في المستقبل (Assaad and Barsoum 2015; Roushdy and Selwaness 2019).

أكثر من 60% من المشتغلين من الخريجين يرون أنهم مؤهلون أكثر من المطلوب بعملهم

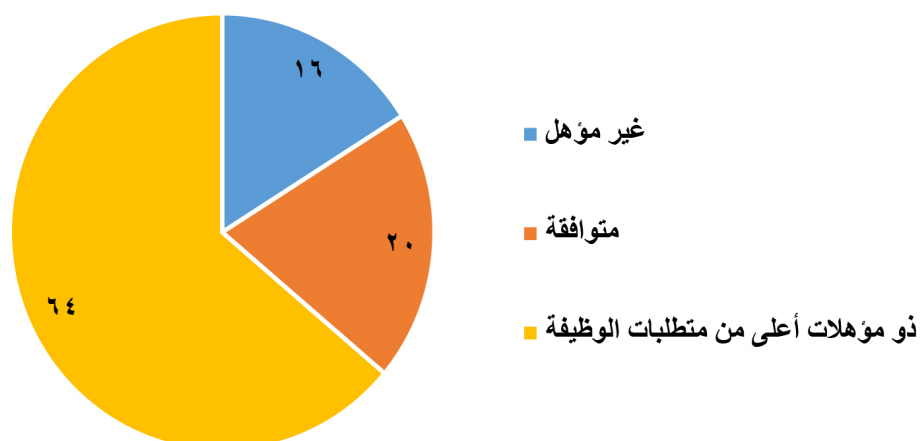
حوالي 32% من جميع الخريجين ذكروا أنهم متعلمون أكثر من المطلوب لوظائفهم، أي أن المهام التي يقومون بها تتطلب مستوى تعليمي أقل من التعليم العالي (أنظر الجدول رقم (3)). وبدراسة توزيع المستجيبين حسب أعلى درجة علمية حصلوا عليها وإجاباتهم على السؤال المتعلق بالمستوى التعليمي المطلوب لأداء الوظيفة التي يعملون بها، نجد أن نسبة المبحوثين الحاصلين على تعليم يفوق المطلوب في الوظيفة الحالية مرتفعة بشكل مثير للقلق بين حاملي درجة الماجستير، حيث ذكر 6,9% فقط منهم أن وظيفتهم تتطلب درجة الماجستير. وكما هو متوقع، كانت مشكلة التعليم الزائد عن متطلبات الوظيفة الحالية أعلى بشكل لافت بين الخريجين الذكور مقارنة بأقرانهم من الإناث، حيث أفاد 36,9% من الذكور أن وظيفتهم تتطلب مستوى تعليمي أقل من الدرجة الجامعية مقارنةً بـ 17,3% فقط بين الإناث من الخريجين.

**جدول رقم (٣): المقارنة بين المستوى التعليمي للخريجين والمستوى التعليمي
اللازم لأداء مهام وظيفتهم**

أعداد الخريجين	أعلى مستوى تعليمي حصل عليه الخريجون						المستوى التعليمي المطلوب للقيام بمهام الوظيفة
	الإجمالي	إناث	ذكور	ماجستير	دبلومة	بكالوريوس	
٤٤٥	٣٢,٠	١٧,٣	٣٦,٤	١٢,١	٢٨,٧	٣٣,٢	أقل من التعليم العالي
٩٠٥	٦٦,٥	٨٠,٤	٦٢,٣	٨١,٠	٦٩,٧	٦٥,٥	بكالوريوس
٢٤	١,٦	٢,٣	١,٣	٦,٩	١,٦	١,٣	ماجستير أو أعلى
١٣٧٤	١٣٧٤	٢٦٠	١,١١٤	٤٥	١٢٦	١٢٠٣	أعداد الخريجين

النتائج المذكورة أعلاه هي مؤشر على عدم استغلال المهارات الموجودة في سوق العمل المصري بين الشباب الجامعيين. تم تأكيد ذلك من خلال ردود الخريجين عندما طُلب منهم إبداء آرائهم بشكل خاص حول مدى توافق مهاراتهم مع متطلبات عملهم. يوضح الشكل رقم (٨)، أن غالبية المستجيبين (٦٤,١٪) أفادوا بأن مهاراتهم تفوق المستوى المطلوب في عملهم، أي أن مهاراتهم ستسمح لهم بأداء مهام أكثر تعقيداً مما يفعلونه حالياً في وظائفهم. في المقابل، اعتقد ١٩,٧٪ فقط من المبحوثين أن مهاراتهم تتوافق جيداً مع متطلبات عملهم، وذكر ١٦,٢٪ أن مهاراتهم بحاجة إلى التطوير لتناسب مع مهام عملهم.

شكل رقم (٨): نسبة المبحوثين الذين أفادوا بعدم توافق المهارات لمتطلبات الوظيفة



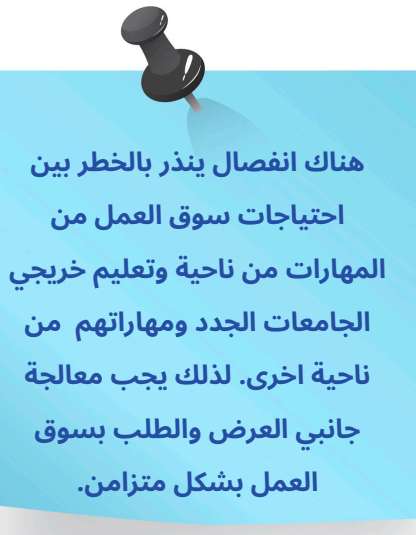
٧- الملاحظات الختامية والتوصيات:

يتناول هذا الموجز نتائج سوق العمل لخريجي الجامعات حديثي التخرج الذين تتراوح أعمارهم بين ٢١ و ٣٥ عامًا، يجري البحث بعد سنتين إلى خمس سنوات من تخرجهم، باستخدام مسح "التوظيف لخريجين الجامعات المصرية ٢٠٢١". وقد كانت نتائج الاستبيان ذات أهمية كبيرة ليس فقط للخيارات التعليمية الفردية، ولكنها تستحق أن تؤخذ في الاعتبار عند وضع السياسة التعليمية.

وقد اتضح انتشار كبير -بشكل مثير للقلق- لعدم التوافق بين التعليم والمهنة بين خريجي الجامعات في بداية حياتهم المهنية في سوق العمل المصري. كان هذا التفاوت واضحًا من المعدلات المرتفعة للمشاركة في القوى العاملة في ظل معدلات منخفضة للتوظيف ومعدلات مرتفعة للبطالة، وضعف استغلال للمهارات (underutilization of skills)، في عام ٢٠٢١. بالإضافة إلى ذلك، ثبت وجود عدم توافق بين التعليم الحاصل عليه المشتغلين من الخريجين الجدد وذلك من خلال ارتفاع نسبة المستجيبين الذين يروا أنهم كانوا يعانون من فرط التعليم (Overeducation) والمهارات (Over skilled)، وعدم الرضا الوظيفي، مما جعلهم يبحثون عن وظيفة أخرى.

أبرزت الدراسات الحديثة أن عدم التوافق في سوق العمل بين التعليم والمهنة بين خريجي الجامعات في مصر، وكذلك في العديد من البلدان الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يرجع إلى اختلال طويل الأمد بين نتائج مؤسسات التعليم العالي الحكومي واحتياجات سوق العمل (Assaad and Krafft 2018; Assaad 2014). وتري دراسة (Assad and Krafft (2018 أن السبب الرئيسي وراء هذا الاختلال هو مشكلة متعلقة بجانب الطلب في سوق العمل. يهيمن التشغيل بالقطاع العام على جانب الطلب في سوق العمل المصري. ويقوم القطاع العام بالاهتمام بطلب الشهادات وليس المهارات، كما أن القطاع الخاص الصغير وغير الرسمي غير قادر على التنافس مع القطاع العام في إرسال إشارات قوية بما فيه الكفاية بخصوص طبيعة طلبه على الإنتاجية والمهارات، وبخاصة على الخريجين الجامعيين (Krafft et al., 2019).^(١٤)

نتيجة لذلك، فإن المؤسسات التعليمية والطلاب وأولياء أمورهم ليسوا على دراية جيدة بقيمة المهارات في القطاع الخاص في سوق العمل. وفي الوقت نفسه، لا يزال لدى الطلاب وأولياء أمورهم تفضيل قوي لوظائف القطاع العام على الرغم من تقلص دور التوظيف الحكومي منذ أوائل التسعينيات، بسبب فشل القطاع الخاص في توفير الوظائف النظامية الرسمية للوافدين الجدد إلى سوق العمل (Roushdy and Seiverding 2015). وبناءً على ذلك، تركز مؤسسات التعليم العالي في المقام الأول على تقديم أوراق الاعتماد، أكثر من المهارات التي يطلبها القطاع العام والطلاب وأولياء أمورهم. يجب معالجة هذا الانفصال بين احتياجات سوق العمل وقدرات الأفراد ومهاراتهم بشكل عاجل على جانبي العرض والطلب في سوق العمل، لأن الإصلاحات المقترحة المعتادة في جانب التعليم العالي فقط من غير المرجح أن تكون فعالة (Assaad and Krafft, 2018).



(١٤) ٦٠٪ من التشغيل بسوق العمل المصري يكون بشركات يعمل بها أقل من ١٠ مشتغلين (Assaad and Krafft, 2013).

أولاً: توصيات خاصة بجانب العرض في سوق العمل:

تختلف نسبة المشتغلين من الخريجين باختلاف التخصص العلمي، وهو ما يعكس عرض أكبر من الطلب في سوق العمل على بعض التخصصات.

١. يجب أخذ التوجيه المهني بجدية أكبر واعتباره مكوناً رئيسياً لنظام التعليم بدءاً من المدرسة الثانوية لضمان الانتقال السلس لخريجي الجامعات المصرية إلى سوق العمل (Froy and Payne, 2011).

٢. يجب أيضاً القيام بحملات وطنية عبر المدارس الثانوية من قبل أصحاب العمل للتوجيه المهني لنشر المعلومات وزيادة الوعي بمجالات التعليم الجامعي المختلفة واحتياجات سوق العمل من المهارات.

٣. علاوة على ذلك، ينبغي على الحكومة زيادة وعى مكاتب التوظيف المتاحة تحت رعاية وزارة القوى العاملة والهجرة باحتياجات سوق العمل، وكذلك تدريبهم بانتظام على طرق الإصلاح والتحديث المستمر للخدمات التي يقدمونها وأدوات البحث عن عمل المساعدة.

٤. يجب تحسين المناهج المدرسية والجامعية لتشمل المهارات العملية المطلوبة في سوق العمل.

٥. ينبغي تنظيم دورات تدريبية مكثفة وورش عمل أو حلقات نقاش جماعية مع أصحاب العمل ورجال الأعمال، الذين يمتلكون / يديرون ليس الشركات الكبيرة فحسب، بل الشركات المتوسطة والصغيرة الموجودة في الأسواق المحلية، بشكل منتظم للمعلمين والاساتذة الجامعيين لإطلاعهم وتزويدهم باستمرار بأحدث التطورات حول احتياجات سوق العمل. هذا من شأنه أن يؤهلهم بشكل أفضل لجلب خريج جيد لا يمتلك الأسس النظرية فحسب، بل يمتلك أيضاً الأدوات التجريبية المناسبة ومهارات التفكير النقدي اللازمة للوصول إلى وظيفة جيدة.

٦. على مستوى الأسرة، يجب إشراك أولياء أمور الطلاب في عملية التعليم من خلال دعوتهم للانضمام إلى الأنشطة المدرسية ومعارض التوظيف للحصول على مزيد من المعلومات حول أحدث احتياجات السوق. من المتوقع أن تؤدي مشاركة الوالدين المستمرة بالتأكيد إلى تغيير عقلية الأسرة بالكامل على المدى الطويل فيما يتعلق بأهمية الشهادات مقابل المهارات.

ثانياً: توصيات خاصة بجانب الطلب في سوق العمل:

فيما يتعلق بجانب الطلب في سوق العمل، تظهر نتائج هذا الموجز أن نسبة كبيرة من خريجي الجامعات في بداية حياتهم المهنية يعملون ليس فقط في وظائف غير رسمية، ولكن أيضاً في وظائف غير منتظمة، ويتقاضون راتباً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجور ٢٠٠٠ جنيه مصري. كما أفادت نسبة كبيرة من خريجي الجامعات بأنهم يعملون لساعات عمل أطول (overemployed). ومن ثم تعتبر معالجة رسمية العمل وانخفاض الأجور في القطاع الخاص من المكونات الحيوية لصانعي السياسات والشركاء المهتمين بقضايا الشباب التي يجب التركيز عليها عند معالجة مظاهر الخلل في جانب الطلب بسوق العمل المصري.

١. إحدى التوصيات ذات الصلة هنا هي العمل معًا للاستفادة من قوة النقابات العمالية لضمان ظروف عمل أفضل بما في ذلك ساعات العمل المناسبة، والأجور المتساوية، والحصول على المعاشات التقاعدية.

٢. للحد من الانتشار المرتفع الحالي للعمالة غير الرسمية داخل المؤسسات الرسمية، هناك أيضاً حاجة ملحة لإعادة تقييم مستمرة لمعدلات اشتراكات التأمين الاجتماعي، مصحوبة بحملات إعلامية وتوعوية من أجل إعلام الجمهور بشكل أفضل بوجود مزايا التأمين الاجتماعي في كل من القطاعين العام والخاص (الرسمي وغير الرسمي) وأهميتها. وكذلك التحديثات الرئيسية التي تطرأ على القانون وكيف ستؤثر على حساب المعاشات^(١٥).

٣. إطلاق حملة إعلامية ضخمة حول مزايا التأمين الاجتماعي، على غرار حملة التوعية الضريبية، وحملات "١٠٠ مليون صحة" و "حياة كريمة" ولقاح "كوفيد-١٩"، بهدف أساسي هو تثقيف خريجي الجامعات الشباب حول كيفية الوصول إلى معلومات إذا ما كان أصحاب العمل الذين يعملون معهم يدفعون اشتراكات التأمين الاجتماعي لهم في الوقت المحدد، وعدد سنوات الاشتراكات المتراكمة عليهم، وأي خيار متاح لهم للحصول على معاشات تقاعدية أعلى في المستقبل، وما إلى ذلك.

٤. ينبغي أن يأتي رفع الحد الأدنى للأجور فوق خط الدخل المنخفض أن يأتي في طليعة جدول أعمال صانعي السياسات، من أجل ضمان فعاليته في المساهمة في انخفاض نسبة ذوي الأجور المنخفضة. ومع ذلك، يجب أن تستند الزيادة في الحد الأدنى للأجور إلى تقييم دوري دقيق لمناخ الأعمال وخط الدخل المنخفضة، لأنه من الثابت جيداً أن الارتفاع المستمر في الحد الأدنى للأجور قد يثبط الاستثمار الخاص ويقلل من الطلب على القوى العاملة ذات الأجر المنخفض (Marchal and Mehmetaj 2014; Said et al. 2019).

٥. هناك عدد من التدابير التي لها ما يبررها لتعزيز إنفاذ الحد الأدنى للأجور. يمكن منح الشركات التي تظهر مستويات عالية من الامتثال للقانون حوافز إيجابية مثل تسهيل الوصول إلى المرافق والتراخيص الحكومية المختلفة، أو دعم أسعار المياه / الكهرباء / الغاز أو بعض الإعفاءات الضريبية.

٦. ينبغي أن تكون جميع التدابير المذكورة أعلاه مصحوبة بآليات إنفاذ صارمة، مثل إجراءات تفتيش العمل الصارمة وفرض عقوبات صارمة على الكيانات التي لا تمتثل للحد الأدنى للأجور، فضلاً عن تمكين العمال من المطالبة بحقوقهم وتوعيتهم بشأن قانون العمل وقانون الحد الأدنى للأجور.

(١٥) أكدت الأدبيات أن معدلات اشتراكات التأمين الاجتماعي المرتفعة المطلوبة من كل من صاحب العمل والموظف تعد حافزاً سلبياً قوياً لإضفاء الطابع الرسمي على التشغيل (Sieverding and Selwaness, 2012; Roushdy and Selwaness, 2019). Also, Sieverding (٢٠١٦). أيضاً، أشار Sieverding (٢٠١٦) أن الشباب والعمال في الريف غالباً ما يجهلون أن مزايا التأمين الاجتماعي موجودة خارج الحكومة والمؤسسات العامة.

ثالثاً: توصيات لتعزيز ريادة الأعمال:

يجب على صانعي السياسات، أصحاب المصلحة المهتمين بقضايا الشباب، وشركاء التنمية تشجيع ريادة الأعمال بين خريجي الجامعات بشكل متزامن. وذلك نظراً للدور الذي لعبه العمل الحر في دفع النمو الاقتصادي على مدار السنوات الأخيرة، لا سيما أولئك الذين يستخدمون التقنيات الرقمية أو العاملين من المنزل أو ما يطلق عليه اقتصاد الوظائف المؤقتة (Gig Economy) خلال جائحة COVID، يجب الدعوة إلى ريادة الأعمال كقرار مدفوع بالفرص وليس مدفوعاً بالحتمية بين خريجي الجامعات (Williams, 2008).

١. تتمثل إحدى الخطوات الحيوية نحو تشجيع الإرث المبكر لثقافة ريادة الأعمال بين الشباب من خريجي الجامعات في دمج المهارات الشخصية ومهارات محو الأمية المالية وتعليم ريادة الأعمال ومهارات التكنولوجيا الرقمية في مناهج نظام التعليم الرسمي، بدءاً من التعليم المتوسط حتى الجامعة. ومن المتوقع أن يساعد هذا الدمج في تطوير مهارات الشباب في مجال ريادة الأعمال ومعرفتهم وإدراكهم لكيفية الحصول على القروض والخدمات المالية الأخرى، وبالتالي تقليل الخوف من بدء عمل تجاري خاص.

٢. هناك آلية دعم حيوية أخرى لتشجيع ريادة الأعمال بين الشباب من خريجي الجامعات تتمثل في تسهيل الوصول إلى بدائل جديدة للدعم المالي، بخلاف القروض الرسمية التي لا تستهدف في كثير من الأحيان الشركات الناشئة (SFD 2016; Sieverding 2012; ILO 2016).^(١١)

رابعاً: التوصيات التي تتعلق بالفجوات الواسعة القائمة بين الجنسين:

تظهر نتائج هذا الموجز العديد من الفجوات الواسعة بين الجنسين من خريجي الجامعات. ولوحظ ارتفاع ملحوظ في معدلات البطالة بين النساء في جميع مجالات التخصص، باستثناء خريجات مجال الصحة والرعاية الاجتماعية. احتمال أن تُجبر الانثى على العمل لساعات قليلة (أي العمل أقل من ٤٠ ساعة وهي ترغب في العمل أكثر من ذلك)، أكثر من ضعف الذكر. تشير هذه المعدلات المرتفعة للبطالة والتشغيل الناقص غير الطوعي (Involuntary Underemployment)، إلى جانب رغبة قوية في العمل بين هذه المجموعة من النساء الحاصلات على تعليم جامعي، إلى تحديات خطيرة تواجه المرأة في الحصول على فرص عمل مناسبة. علاوة على ذلك، كانت النسبة المئوية لذوي الأجور المنخفضة أعلى بكثير بين خريجي الجامعات من الإناث مقارنة بنظرائهن من الذكور. كما توجد اختلافات كبيرة مهمة في عوائد سوق العمل حسب مجال الدراسة والنوع. ارتبط التعليم الجامعي في الهندسة والتصنيع والبناء وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والرعاية الاجتماعية مع عائدات توظيف عالية. على الرغم من ذلك وجد أن عائدات الخريجات من المجالين الأولين كانت أقل بكثير من عوائد نظرائهم من الذكور.

١. هذه التحديات التي تواجه الإناث الحاصلات على تعليم جامعي في سوق العمل تستدعي وضع برامج خاصة للتمكين الاقتصادي تستهدف الفتيات منذ التعليم الثانوي، وكذلك أولياء أمورهن ومجتمعهم بالكامل، وبخاصة في المناطق الريفية، لتغيير الآراء المحافظة فيما يتعلق بعمل المرأة، وتوزيع العمل بين الجنسين داخل الأسرة.

(١١) قدمت التجارب الدولية عدة أدوات جديدة من الدعم المالي والتي تستهدف الشباب مثل المنح النقدية (في أوغندا) والمنح العينية (في تشيلي) وإدارة مسابقات خطة الأعمال (في نيجيريا). وقد ثبت أنها واعدة في تخفيف الحاجز الرئيسي نحو ريادة الأعمال بين الشباب (Blattman et al. 2013; Martinez et al. 2016; McKenzie 2015; Gadallah and Roushdy 2017).

٢. يجب أن تهدف التدخلات في المقام الأول إلى تغيير الآراء المحافظة فيما يتعلق بعمل المرأة وتوزيع العمل بين الجنسين داخل الأسرة، وذلك من خلال زيادة الوعي بأهمية الاستقلال الاقتصادي والمالي للمرأة والحاجة الحيوية لوجود أكثر من شخص واحد في الأسرة، بعد الزواج، يعمل ولديه أجر، ليس فقط من أجل رفاهية المرأة ولكن أيضًا من أجل الأسرة المعيشية بأكملها.

٣. من خلال المناقشات المتعمقة مع أصحاب العمل المحليين المحتملين والإناث الحاصلات على تعليم جامعي، ينبغي لبرامج التوظيف توعية النساء بانتظام باحتياجات سوق العمل، وآراء أصحاب العمل فيما يتعلق بعمل المرأة والفجوات الكبيرة في الأجور بين الجنسين الموجودة في القطاع الخاص، وكيف يتعين عليهم العمل بجد لتغيير هذه الآراء السلبية وخاصة في ظل الانكماش الاقتصادي العالمي على مدى السنوات الأخيرة من أجل الاستقلال الاقتصادي لهن والمستقبلي لبناتهن.

٤. ينبغي لسياسات وبرامج سوق العمل النشطة أن تستهدف أصحاب العمل أيضًا لتوعيتهم بأهمية خلق ظروف عمل صديقة للأسرة داخل مؤسساتهم لزيادة إحساس المرأة بالانتماء، واحترام الذات، والرضا الوظيفي، وهو ما سيؤدي بدوره إلى زيادة إنتاجية المرأة وخفض معدلات تركهم للعمل بعد الزواج.

٥. على الحكومة أن تقدم حوافز لأصحاب العمل (تخفيضات ضريبية مثلًا) الذين يتبنون ظروف عمل صديقة للأسرة مثل خدمات الرعاية النهارية للأطفال لمساعدة النساء العاملات على تقليل الوقت الذي يقضين خارج القوى العاملة لأسباب تتعلق بالأمومة. وكذلك الذين يوفرّون المساعدة والتدريب الفني للنساء لتطوير مهاراتهن (Nazier, 2017).

٦. يجب أن تعمل برامج التشغيل بشكل وثيق مع الحكومة لوضع سياسات تخفف من أي عقبة قد تنشأ أثناء تنفيذ أي من متطلبات ظروف العمل الصديقة للأسرة. على سبيل المثال، تسهيل الحصول على ترخيص لإنشاء حضانة داخل مقر العمل.

٨- المراجع:

- Amer, M. (2015), "Patterns of labour market insertion in Egypt, 1998–2012", in Assaad, R. and Krafft, C. (Eds), *The Egyptian Labour Market in an Era of Revolution*, Oxford University Press, Oxford, pp. 70- 89.
- Amer, M. and Atallah, M. (2019). *The school to work transition and youth economic vulnerability in Egypt*. Economic Research Forum.
- Assaad, R. and C. Krafft. 2017. "Excluded Generation: The Growing Challenges of Labour Market Insertion for Egyptian Youth." IZA Discussion Paper Series No. 10970. Bonn, Germany.
- Assaad, R., C. Krafft and D. Salehi-Isfahani. 2018. Does the type of higher education affect labor market outcomes? Evidence from Egypt and Jordan. *Higher Education*, Vol. 75, No. 6, pp. 945- 995.
- Assaad, R. and F. El-Hamidi. 2009. "Women in the Egyptian Labour Market: An Analysis of Developments 1988- 2006." In *The Egyptian Labour Market Revisited*. R. Assaad (Ed.). Cairo: American University Press.
- Froy, F. and L. Pyne (2011), "Ensuring Labour Market Success for Ethnic Minority and Immigrant Youth". OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Paper, 201109/, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.17875/kg8g2l0547b-en>
- Gadallah, May and Rania Roushdy. 2016. "Youth entrepreneurial activities in Egypt during the 2009- 2014 period: Significant entrepreneurship promotion efforts but limited entrepreneurs." Cairo: Population Council.
- International Labour Organization (ILO). 1982. Resolutions Concerning Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment Adopted by the 13th International Conference of Labour Statisticians, October 1982, para. 10
- International Labour Organization (ILO). 2013. Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2013.

http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-andguidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang-en/index.htm

Krafft, C., R. Assaad, and Keo C. (2019). “The Evolution of Labour Supply in Egypt from 1988-2018: A gendered Analysis”. Working Paper No. 1358, Economic Research Forum.

Nazier, H. (2017). “The conditional gender wage gap in Egypt: premium or penalty?” Proceedings of Middle East Economic Association, No. 19, 67- 95

Roushdy, R and Selwaness, I. 2019. “Who Is Covered and Who Underreports: An Empirical Analysis of Access to Social Insurance in Egypt,” Journal of International Development, No. 31, 720–751.

Roushdy, R. and Sieverding, M. (Eds.). 2015. “Panel Survey of Young People in Egypt 2014: Generating Evidence for Policy, Programs, and Research. Population Council, Egypt.

Said, M. (2015), “Policies and interventions on youth employment in Egypt”. European Training Foundation.

Williams C. 2008. Beyond Necessity-Driven Versus Opportunity-Driven Entrepreneurship: A Study of Informal Entrepreneurs in England, Russia and Ukraine. Entrepreneurship and Innovation, Vol 9, No 3, 2008, pp 157–165. DOI:10.5367000000008785096647/