



استقطاب المهارات وعدم عدالة الدخل: دراسة حالة لسوق العمل في مصر

إعداد

د. فوزية أحمد عبد الحميد

مدرس الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة

fawzia.ahmed@feps.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة - جامعة دمياط

المجلد الرابع - العدد الأول - الجزء الرابع - يناير ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

عبد الحميد، فوزية أحمد (٢٠٢٣). استقطاب المهارات وعدم عدالة الدخل: دراسة حالة لسوق العمل في مصر. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(١)، ١١٥-١٥٣.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

استقطاب المهارات وعدم عدالة الدخل: دراسة حالة لسوق العمل في مصر

د. فوزية أحمد عبد الحميد

المستخلص:

توصلت هذه الدراسة إلى وجود استقطاب أحادي القطب في سوق العمل في مصر لصالح أصحاب المهارات المنخفضة على حساب أصحاب المهارات المرتفعة ومتوسطة المهارة وذلك باستخدام (٩) مستويات مهارية في (١٨) نشاط اقتصادي خلال الفترة (٢٠١٠-٢٠٢٠)، حيث شهدت هذه الفترة العديد من التغيرات السياسية والاقتصادية على الساحة المحلية والدولية، أعقبها أزمة كوفيد-١٩ والذي صاحبها حدوث إغلاق كلي وجزئي للنشاط الاقتصادي. وتوضح نتائج الدراسة حدوث زيادة في الطلب على العمالة المنخفضة في عام ٢٠٢٠ بشكل أكبر بالمقارنة بعام ٢٠١٠ مع حدوث ارتفاع نسبي في أجور هذه الفئة مدعوماً بحدوث زيادة في الاستثمار في القطاعات التي تمثل العمالة منخفضة المهارة النسبة الكبرى فيها، مثل قطاع التشييد والبناء وقطاع العقارات وقطاع النقل والتخزين. مع حدوث تراجع في نصيب أصحاب المهارة المرتفعة بشكل كبير يليها أصحاب المهارات المتوسطة. ومن ناحية أخرى توصلت الدراسة إلى عدم معنوية مساهمة القطاع الخاص في التوظيف في نتائج الانحدارات للفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠ وكذلك نماذج انحدار عامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٠ على حده. وعلى العكس من ذلك كان متغير القطاع الحكومي معنوي في نماذج الانحدار الثلاثة وفقاً للمستوى المهاري وخلال الفترة الزمنية محل الدراسة. مما يوضح وجود نوع من المزاحمة بين القطاعين. وتقدم الدراسة مجموعة من التوصيات منها: الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري حتى يحدث التوافق بين مخرجات العملية التعليمية ومتطلبات سوق العمل. كذلك محاولة تشجيع القطاع الخاص وتوفير المزيد من الدعم مما يساعده على تخطي تداعيات أزمة كوفيد مع تقليل دور القطاع العام ودفعه للاستثمار في المجالات التي تتطلب عمالة متوسطة ومرتفعة المهارة.

الكلمات المفتاحية:

الأجور، عدم عدالة الدخل، استقطاب المهارات، المزاحمة، التغير التكنولوجي.

المقدمة

تشهد أغلب دول العالم كالولايات المتحدة وإنجلترا ودول منظمة التعاون والتنمية، والعديد من الدول الآسيوية مثل كوريا الجنوبية وسنغافورة واليابان وجود ظاهرة استقطاب المهارات. ويشير مفهوم استقطاب المهارات إلى تزايد فرص العمالة مرتفعة ومنخفضة المهارة على حساب فرص التوظيف للعمالة متوسطة المهارة، بالإضافة إلى انخفاض متوسطات الأجور لهذه الفئة. أي أن هناك تراجع نسبي في نصيب المهارة المتوسطة في التوظيف والأجور لصالح المستويات المهارية الأقل والأعلى أي معدل التغير في التوظيف والأجور الحقيقية يأخذ شكل منحني حرف U. وترجع ظاهرة الاستقطاب إلى نوعين من العوامل: الأول هو الميكنة: أي تزايد استخدام الآلات والمعدات والفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وهو ما أدى إلى إحلال العمالة في الأعمال التقليدية مثل خطوط التجميع أو الأعمال الكتابية باستخدام أجهزة الحاسب.

بالإضافة إلى العامل الثاني والمتمثل في دور التجارة الدولية في تعزيز قيام بعض الدول بنقل الأنشطة الروتينية التقليدية إلى الدول الأخرى ذات الأجور المنخفضة للاستفادة من العمالة الرخيصة في تلك الدول. وقد تسبب هذين العاملين في انخفاض فرص العمل لأصحاب المهارات المتوسطة نظراً لإعتمادهم على أعمال روتينية بشكل كبير بالمقارنة بالأعمال مرتفعة ومنخفضة المهارة. (Foote & Ryan, 2015; Berman et al., 1998)

أهمية الدراسة:

توجد العديد من الدراسات التي تناولت ظاهرة استقطاب المهارات في سوق العمل بالدراسة والتحليل في أغلب دول العالم، لكن نجد أن هناك قلة شديدة في الدراسات التي تناولت الحالة المصرية وتوضيح مدى وجود هذه الظاهرة من عدمه وأثارها المتوقعة على التوظيف والإنتاجية، فباستثناء دراسة (Helmy, 2015) والتي تناولت ظاهرة استقطاب المهارة في سوق العمل المصري خلال الفترة (٢٠١٠-٢٠٠٠) لا توجد دراسات أخرى تناولت هذه الظاهرة في مصر، كما لا توجد دراسات أخرى قامت بالتركيز على الفترة الزمنية (٢٠١٠-٢٠٢٠) والتي شهدت العديد من التقلبات السياسية والاقتصادية على المستوى الداخلي والخارجي، وهو الأمر الذي دفع هذه الدراسة إلى تناول هذه الظاهرة والتركيز على أسبابها وطرق علاجها بشكل عام وعلى سوق العمل المصري بشكل خاص في الفترة الزمنية محل الدراسة. وسوف تنقسم هذه الدراسة إلى خمسة أجزاء: فبخلاف المقدمة يوضح الجزء الأول مفهوم وأسباب استقطاب المهارة، ويتناول الجزء الثاني الإطار النظري لهذه الظاهرة، بينما يتناول الجزء الثالث الوضع في سوق العمل المصري، ثم يشمل الجزء الرابع النموذج المستخدم والنتائج التي تم التوصل إليها، وتنتهي هذه الدراسة بالخاتمة وأهم التوصيات.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم استقطاب المهارات وتوضيح أسبابه والنتائج المترتبة عليه، مع عرض أهم النظريات التي تناولت هذه الظاهرة، بالإضافة إلى محاولة قياس مدى وجود هذه الظاهرة من عدمها في سوق العمل في مصر والوقوف على أهم أسبابها والنتائج المترتبة عليها، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الحلول بحيث تتناسب مع طبيعة سوق العمل المصري الذي يتسم بوجود عدد كبير من العمالة منخفضة المهارة ومستوى التعليم.

منهجية الدراسة:

شهد سوق العمل المصري منذ بداية الألفية الثالثة حالة من الاستقطاب في توزيع الأجور وفي فرص التوظيف ما بين العمالة الماهرة ذات مستوى التعليم المرتفع (في الوظائف المتخصصة والإدارية)، وبين العمالة ذات المهارة المنخفضة في الأعمال البدائية (مثل الخدمات الشخصية). وتعتمد الدراسة على استخدام المنهج الوصفي والتحليلي حيث يتم توضيح مفهوم وأسباب ظاهرة الاستقطاب مع توضيح الإطار النظري لهذه الظاهرة، بالإضافة إلى تناول سوق العمل في مصر بالدراسة والتحليل وفقاً للمستويات المهارية والتعليمية في الأنشطة الاقتصادية المختلفة. كما سوف يتم استخدام المنهج الكمي، حيث سوف يتم تجزئة التغيرات في مشاركة المهارات إلى ثلاث مكونات: الأول يعكس التغير في الطلب على العمالة عبر الأنشطة، الثاني يوضح التغير في الطلب على العمالة داخل كل نشاط، أما الثالث فيمثل نصيب القطاع الخاص في التشغيل، والذي يعكس دور القطاع الخاص في التشغيل والأجور التنافسية وفي استقطاب المهارات. ويساعد هذا التصنيف في تحديد مصدر استقطاب المهارات في سوق العمل، حيث يمثل معامل كل متغير من المتغيرات المستقلة التالية مصدر الاستقطاب والذي يعتمد على حجم واتجاه ومعنوية هذا المعامل، مما يساعد على اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لذلك.

وتعتمد الدراسة على البيانات الخاصة بالأجور والتوظيف خلال الفترة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠٢٠، بالاعتماد على البيانات المنشورة في النشرة السنوية للتوظيف والأجور وساعات العمل، والتقارير السنوية المجمع لبحث القوى العاملة الصادران عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء خلال فترة الدراسة. وسوف تتم الدراسة على مستوى جميع الأنشطة الاقتصادية (١٨ نشاط)، وعلى مستوى المهارات المختلفة والمتمثلة في (٩ مهارات) تندرج تحت الثلاث مستويات الأساسية من عمالة مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة المهارة. وتشمل الدراسة المنشآت التي يتم فيها مزاوله أى نوع من أنواع النشاط الاقتصادي وتغطي جميع منشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام مهما كان عدد المشتغلين بها، ومنشآت القطاع الخاص التي يعمل بها (١٠ عاملين فأكثر) والتي بها مراكز رئيسية فقط، أما في حالة الفروع فيشترط أن يكون عدد العاملين بتلك المنشآت بالإضافة إلى مركزها الرئيسي (١٠ عاملين فأكثر).

وسوف يتم عمل ثلاث انحدارات مقطعية باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية وباستخدام الحزمة الإحصائية STATA، الانحدار الأول: للبيانات الخاصة بالفترة من عام ٢٠١٠ إلى ٢٠٢٠، والانحدار الثاني يعتمد على بيانات عام ٢٠١٠ فقط، بينما الانحدار الثالث يعتمد على بيانات عام ٢٠٢٠ فقط. وفي داخل كل نموذج انحدار سوف يتم حساب ثلاثة نماذج وذلك لتحديد سبب ظاهرة الاستقطاب داخل سوق العمل، ويشمل النموذج الأول: المستويات المهارية التسعة، ويشمل النموذج الثاني: العمال منخفضي المهارة فقط، بينما يشمل النموذج الثالث العمال متوسطي ومرتفعي المهارة، والهدف من ذلك هو تحديد ما إذا كان هناك استقطاب أم لا، مع توضيح مصدره في حالة وجوده هل يرجع لتغيرات في جانب العرض أم في جانب الطلب، ونوعه هل هو أحادي القطب أم ثنائي القطبية.

١ - تعريف وأسباب ظاهرة استقطاب المهارات

يشير مفهوم استقطاب المهارات إلى تزايد فرص العمالة مرتفعة ومنخفضة المهارة على حساب فرص التوظيف للعمالة متوسطة المهارة. بالإضافة إلى انخفاض متوسطات الأجور لهذه الفئة. وترجع ظاهرة الاستقطاب إلى نوعين من العوامل: الميكنة: أي تزايد استخدام الآلات والمعدات والفنون الانتاجية كثيفة رأس المال وهو ما أدى إلى إحلال العمالة في الاعمال التقليدية مثل خطوط التجميع أو الأعمال الكتابية بالآلات وأجهزة الحاسب.

بالإضافة إلى دور التجارة الدولية في تعزيز قيام بعض الدول بنقل الأنشطة الروتينية التقليدية إلى الدول الأخرى ذات الأجور المنخفضة للاستفادة من العمالة الرخيصة في تلك الدول. وقد تسبب هذين العاملين في انخفاض فرص العمل لأصحاب المهارات المتوسطة نظراً لاعتمادهم على أعمال روتينية بشكل كبير بالمقارنة بالأعمال مرتفعة ومنخفضة المهارة.

(Foote & Ryan, 2015: Berman et al., 1998)

وتشير دراسة (Dwyer, 2013) إلى أن ضعف مؤسسات سوق العمل قد ساهم في استقطاب المهارات، وكذلك التمييز في فرص العمل وفقاً للنوع والعرق والدين. وهذه الظاهرة قد حدثت في الولايات المتحدة والعديد من دول أوروبا كإنجلترا وألمانيا منذ الخمسينيات من القرن الماضي، واستمرت في الانتشار بعد ذلك في العديد من دول العالم.

٢ - الإطار النظري لظاهرة استقطاب المهارات

تشير بعض الدراسات في أوروبا وأمريكا الشمالية أن انخفاض عدد العمالة متوسطة المهارة مثلت ظاهرة ملحوظة منذ الفترة اللاحقة للحرب العالمية الثانية وأن هذه الفئة المهارية كانت هي الأكثر تأثراً بالتقلبات الاقتصادية التي شهدتها هذه الدول وخاصة عمال التشييد والتصنيع. (Foote & Ryan, 2015)

وفي الولايات المتحدة أصبح سوق العمل منقسماً بين العمال الأعلى والأقل مهارة مع تناقص دور العمال متوسطي المهارة منذ فترة التسعينيات وما بعدها. (Autor et al., 2006) (Dwyer, 2013) وتدور أغلب النظريات التقليدية حول أثر التطور التكنولوجي، حدوث نمطية في الأعمال، والتغيرات في مؤسسات سوق العمل على استقطاب المهارات، على النحو التالي:

نظرية التغير التكنولوجي المتحيز لمهارات معينة: *skill biased technological change*

أدى التحول التكنولوجي والأتمتة إلى تعزيز إنتاجية العمال مرتفعي المهارة، وبالتالي زيادة الطلب على العمال أصحاب التعليم المرتفع وهو ما أدى إلى زيادة الحافز مقابل التعليم. وسادت هذه الفكرة في الولايات المتحدة في الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي، ولكنها لم تقدم تفسيراً واضحاً حول زيادة الطلب على العمالة منخفضة المهارة وتراجع الطلب على العمالة متوسطة المهارة. كما تنبأت هذه النظرية بحدوث انتقال في التشغيل تجاه العمال الأكثر تعليماً وكذلك انتشار تكنولوجيا المعلومات واستخدام الحوسبة في الانتاج لزيادة إنتاجية العمال المهرة في مقابل العمالة غير الماهرة.

لكن في بداية الألفية الثالثة قدمت العديد من الدراسات تفسيراً حول هذه الظاهرة بشكل أكثر تكاملاً، مثل دراسة (Autor et al., 2006) ودراسة (Autor, Levy and Muranane, 2003) ودراسة (Goos, Manning And Salomons, 2009) ودراسة (Goos, Manning, 2007) حيث أوضحت هذه الدراسات أن التطور التكنولوجي له تأثيران: الأول: روتيني/ غير روتيني، والثاني: يدوي/ معرفي. فالأعمال اليدوية يمكن استبدالها باستخدام تكنولوجيا المعلومات، أما الأعمال المعرفية الإدراكية فيتم دعمها باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة، لكن الأعمال الروتينية لا يمكن ذلك. وهذا ينتج عنه ٤ تصنيفات للوظائف:

- الأعمال غير الروتينية المعرفية: مثل الأخصائيين والتي تزداد إنتاجيتهم نتيجة للتطور التكنولوجي، وبالتالي يزداد الطلب على هذه الفئة من المهارة.
- الأعمال الروتينية المعرفية: مثل الكتبة وكذلك الأعمال اليدوية التقليدية مثل عمال التصنيع وهؤلاء تنخفض مهارتهم أو يتم استبدالهم بالكمبيوتر، وهو ما يفسر انخفاض فرص التوظيف لأصحاب المهارات المتوسطة.
- الأعمال غير اليدوية غير التقليدية، مثل عمال الخدمات منخفضة المهارة، وهؤلاء لا يمكن استبدالهم ولا يمكنهم الاستفادة من التطور التكنولوجي في أعمالهم. وهم من أصحاب الأجور المنخفضة ولذلك لا يتم استبدالهم، ولا يمكنهم الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في الأعمال التي يقوموا بها ولذلك لا يتم زيادة أجورهم.

- فالتغيرات التكنولوجية تتجه نحو استخدام فنون إنتاج بديلة للأعمال غير التقليدية المرتفعة والمنخفضة المهارة.

(Goos, Manning and Salomns, 2009; Autor, Levy, and Murnane 2003; Autor, Katz, and Kearney 2006; Autor and Dorn 2013; Feng and Graetz 2015; Goos, Manning, and Salomons 2014; Michaels, Natraj, and Van Reenen 2014).

وتوضح دراسة (Goos, Manning and Salomns, 2009) أنه خلال الفترة من (١٩٥٠-٢٠٠٧) في الولايات المتحدة قد حدث انكماش في الوظائف الخاصة بعمال التصنيع متوسطي المهارة، مما تسبب في وجود فجوة كبيرة في الأجور والتوظيف لهذه المهارة بالمقارنة بمرتفعي ومنخفضي المهارة.

نظرية التغير الهيكلي:

يرى بعض الاقتصاديون أن النظرية السابقة تركز بشكل كبير على جانب واحد وأنها غير كافية وحدها، حيث أن هناك العديد من العوامل المؤثرة على سوق العمل مثل العوامل السياسية والمؤسسية والتنظيمية التي تؤثر على سوق العمل، فالتغير التكنولوجي يحدث في المؤسسات التي لها تاريخ وهيكل يؤثر على قوة المديرين والعمال للتفاوض على هذه التغيرات. وتركز النظرية على دور التوجه للتصنيع industrialization على استقطاب المهارات وعلى دور التطور التكنولوجي والتغيرات السياسية التي تعمل لغير صالح الاتحادات العمالية وتحول ميزان القوى بين رأس المال والعمال.

كما توضح النظرية أنه مع زيادة مستوى الدخل ينخفض التوظيف في القطاع التصنيعي والزراعي ويزداد في قطاع الخدمات، كما يتجه الاستهلاك إلى اتباع نفس النمط، وبالتالي يزداد الطلب على العمال في هذه القطاعات فترتفع أجور هؤلاء العمال، مما قد يترتب عليه زيادة معدلات التراكم الرأسمالي والاستثمارات في هذه القطاعات. (barany, seigel, 2018)

وتوضح دراسة (yun, 2009) أن الاقتصاد الكوري قد عانى من ظاهرة الاستقطاب نتيجة للعديد من التغيرات الهيكلية في بيئة العمل مثل: إعادة هيكلة الصناعة بعد الأزمة المالية العالمية، الاندماج التكنولوجي مع العالم الخارجي، والمنافسة التجارية مع الصين، والخوف من حدوث نمو غير متوازن، وقد تترتب على الإستراتيجيات السابقة حدوث اختلاف في حجم المنشآت وفي طاقتها الاستيعابية حيث انقسم السوق إلى شركات كبيرة ذات طاقات استيعابية كبيرة، وشركات صغيرة الحجم ذات طاقات استيعابية منخفضة وهو ما ساهم في وجود عدم عدالة في الأجور في سوق العمل.

بالإضافة إلى السياسات الحكومية التي لم تساعد على حل مشكلة الاستقطاب من جذورها. وهي سوء التخصيص، سوء التنظيم و سوء التنفيذ، التأخر في توفير مساعدات مالية وإعادة هيكلة المشروعات الصغيرة، عدم نجاح الحكومة في استيعاب العمالة الهامشية في السياسات الاقتصادية الجديدة، (yun, 2009

وعلى سبيل المثال في دول OECD أدت زيادة الطلب على العمال مرتفعي المهارة إلى زيادة الطلب على التعليم الجامعي ويرجع ذلك إلى ارتفاع المستوى التكنولوجي المستخدم في الصناعة، وتوضح بيانات الولايات المتحدة أن هناك ارتفاع في الجزء الأعلى من توزيع الأجور (Gay, 2014). ونفس النتائج توصلت إليها دراسة (Goos & Manning, 2007) في إنجلترا حيث حدث انخفاض في الوظائف متوسطة المهارة على حساب مرتفعي ومنخفضي المهارة. ونفس النتيجة أوضحتها دراسة (Spitz & oener, 2006) في ألمانيا، حيث أوضحت أنه نتيجة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تعمل على استبدال العمالة المتوسطة وفي نفس الوقت تعزز وتدعم العمالة الماهرة، وتساعد كذلك في الكثير من الأعمال الروتينية التي يقوم بها العمال الأقل تعليماً مثل: خطوط تجميع السيارات، وكذلك الأعمال التقليدية التي يقوم بها الأقل تعليماً مثل الاستشاريين ومديري الدعاية والفيزيائيين. أدى كل ذلك إلى انخفاض الطلب على العمالة متوسطة المهارة نتيجة استخدام أجهزة الحاسب في وظائف كثيرة مثل موظفي البنوك نتيجة انخفاض الطلب على هذه الخدمات لكن الوظائف منخفضة المهارة مثل عمال النظافة وسائقي سيارات الأجرة والكوافير وعمال النظافة لم يتأثروا بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيث لا يمكن استبدالهم وبالتالي كانوا من الفئات الأقل تأثراً. (Autor et al., 2003 ; Autor & Dorn, 2009).

نخلص مما سبق أن التطور التكنولوجي يمثل عامل مساعد يعزز من انتاجية العمالة الماهرة وكذلك العمالة غير الماهرة في الاعمال الشخصية، لكنها تمثل بديل عن العمالة متوسطة المهارة فالآلات لا تقدم بديل عن الوظائف التي تحتاج الى مهارات وقدرات خلاقة وإبداعية كأعمال المحاماة والهندسة، وكذلك الاعمال اليدوية التي تتطلب تفاعل ومرونة مثل عمال النظافة والكتابة وعمال البناء. وتنبأ هذه النظرية بتناقص العمالة المتوسطة و حدوث فجوة في التشغيل والأجور. كما يلعب القطاع الخاص دوراً متزايداً في الطلب على التشغيل الأمر الذي قد يساهم في انخفاض هذه الفجوة. وعلى عكس القطاع الخاص يمثل العمل في الحكومة وظيفة أكثر أماناً وبمرتبات أعلى وحوافز أكبر وبمهارات أقل.

ويمثل الانفتاح في التجارة الخارجية مصدراً هاماً للتغيرات الحادثة في العمالة والمهارات وهيكل الأجور، فمع زيادة التنافسية من الواردات في منتجات كثيفة الاستخدام للعمالة متوسطة المهارة، سوف يحدث تقليل في الطلب على العمالة المحلية متوسطة المهارة، أي أن له أثراً عكسياً.

نظرية التتميط: *routinization hypothesis*

تأثير التطور التكنولوجي يتمثل في إحلال العمال في الأعمال الروتينية مثل الكتبية والحرفيين في منتصف توزيع الدخل. كما أن العولمة والتجارة الدولية يلعبان دوراً هاماً في هيكل الوظائف، كما أن هناك علاقة بين استقطاب المهارات وعدم العدالة في الأجور. ففي الدول الغنية كالولايات المتحدة وإنجلترا نتيجة زيادة الثراء حدثت زيادة في الطلب على العمال منخفضي المهارة لتقديم الخدمات لهؤلاء الأثرياء. (Goos, et al., 2009)

ويقدم (Goos et al., 2014) تفسيراً أفضل من نظرية التحيز المهاري وهو RBTC routine biased technological change حيث يرجع الاستقطاب إلى عوامل داخل الصناعة وبين الصناعات، فداخل كل صناعة هناك انتقال يحدث بعيداً عن الوظائف التقليدية، مما يؤدي إلى استقطاب داخل نفس الصناعة. حيث ينخفض عدد العمال لإنتاج مستوى معين من الناتج. والصناعات التي تتسم بالأعمال الروتينية يحدث فيها انخفاض في التكاليف والأسعار للمخرجات مما يؤدي إلى انخفاض الطلب عليها ويتم قياس درجة نمطية الإنتاج باستخدام مؤشر نمطية المهمة الإنتاجية RTI.

وتشمل الوظائف الخدمية المساعدات وخدمات الرعاية والغذاء والحراسة والنظافة والمغاسل والحدايق والمساعدات الطبية المنزلية ورعاية الأطفال وعمال المناجم والميكانيكيين والمزارعين وكلها من الفئات الأقل تعليماً والأقل أجراً وقد حدث نمو في هذه الفئة بنحو ٣٠٪ خلال الفترة ١٩٨٠-٢٠٠٥. (Autor et al., 2006) (Autor & Dorn, 2013)

وتوضح دراسة (Nellas & Olivieri, 2011) أن التغيرات التكنولوجية المصحوبة بنمطية الأعمال تسببت في وجود استقطاب للمهارات في الدول المتقدمة مثل إنجلترا، ألمانيا، أسبانيا، وفرنسا وغيرها من دول أوروبا، وقامت الدراسة بتحليل تأثير الصدمات التكنولوجية والتغيرات المؤسساتية على سوق العمل. وأوضحت الدراسة أن هذه التغيرات قد تسببت في استقطاب للمهارات، فمن جانب الطلب أدى التطور التكنولوجي إلى نقل المهارات التي تتطلب مهارات متوسطة إلى الخارج والتي كانت تؤدي سابقاً عن طريق العمالة المحلية متوسطة المهارة. ومن ناحية جانب العرض نتج الاستقطاب من حدوث تغير في المهارات المتاحة في سوق العمل حيث انخفض الطلب والأجور للعمال في الوظائف التقليدية نتيجة استبدالهم بأساليب كثيفة التكنولوجية ورأس المال.

كما أوضحت بعض الدراسات أن وجود اتحادات عمالية قوية من شأنه التقليل من أثر الاستقطاب في سوق العمل. وكلما زادت روتينية الأعمال، كلما زاد الاستقطاب. كما يؤدي التطور التكنولوجي إلى زيادة الطلب على العمالة الماهرة والأعمال غير النمطية وبالتالي يحدث الاستقطاب مما يترتب عليه توجه العمالة المتوسطة للخارج وحدثت اختلالات في هيكل الأجور بين الوظائف العليا والدنيا. (Terzidis and Van-Maarseveen, 2011). وأوضحت دراسة (Dauth, 2018) أن القطبية تزداد جغرافياً في المناطق التي تتحقق فيها فرضية نمطية العمال وفي الصناعات الموجهة للتصدير وذلك في دراسة على الاقتصاد الألماني.

٣- استقطاب المهارات في سوق العمل في مصر

شهد سوق العمل المصري منذ بداية الألفية الثالثة حالة من الاستقطاب في توزيع الأجور وفي فرص التوظيف ما بين العمالة الماهرة ذات مستوى التعليم المرتفع (في الوظائف المتخصصة والإدارية)، وبين العمالة ذات المهارة المنخفضة في الأعمال البدائية (مثل الخدمات الشخصية). وعلى مستوى فرص التوظيف نجد أن هناك تركيز في الطلب حول العمالة مرتفعة المهارة والعمالة منخفضة المهارة على حساب متوسطة المهارة، الأمر الذي أدى إلى المزيد من عدم العدالة في توزيع الأجور وزيادة الفجوة بين المستويات المهنية. (Helmy, 2015)

وسوف تتم الدراسة على مستوى جميع الأنشطة الاقتصادية (١٨ نشاط)، وعلى مستوى المهارات والمتمثلة في تسع مهن تدرج تحت الثلاث مستويات الأساسية من عمالة مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة المهارة. ويتم تصنيف الوظائف وفقاً للدليل المصري للتصنيف، وتم استخدام دليل النشاط الاقتصادي لعام ٢٠١٧ (المراجعة الرابعة) والذي يتفق مع التصنيف الدولي للنشاط الاقتصادي (ISIC)، كما تم استخدام دليل المهن لعام ٢٠١٧ والذي يتفق مع التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام ١٩٨٨ في ترميز المهن (ISCO). ويوضح جدول رقم (١) تصنيف الوظائف وفقاً للمستويات المهنية الثلاثة، عالي ومتوسط ومنخفض المهارة. وتشمل المهن التي تتطلب مستوى مهاري مرتفع المهن ذات الاستخدام المكثف لرأس المال البشري، بينما متوسطة المهارة تشمل أصحاب التعليم المتوسط وبعض التعليم الجامعي وغير الحاصلين على درجات علمية.

(ILO, 2011:UN, 2011)

جدول رقم (١): تصنيف الوظائف وفقاً لمستوى المهارات

مستوى المهارة	تصنيف الوظائف
مرتفع المهارة	<ul style="list-style-type: none"> رجال التشريع وكبار المسؤولين والمديرين الأخصائيون- أصحاب المهن العلمية
متوسط المهارة	<ul style="list-style-type: none"> الفنيون ومساعدو الأخصائيين القائمون بالأعمال الكتابية ومن إليهم العاملون في الخدمات ومحلات البيع المزارعون وعمال الزراعة والعاملين بالصيد المتخصصين الحرفيون ومن إليهم
منخفض المهارة	<ul style="list-style-type: none"> عمال تشغيل المصانع ومشغلو المكينات عمال المهن العادية

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، ٢٠٢٠. ويتم تصنيف الأنشطة الاقتصادية في الاقتصاد المصري إلى ١٨ نشاط اقتصادي موزعة على النحو الموضح في جدول رقم (٢).

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ١ع، ٤، ج، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

جدول رقم (٢): دليل الأنشطة الاقتصادية في مصر

الفئة الجدولية	النشاط الاقتصادي
أ	الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك
ب	التعدين واستغلال المحاجر
ج	الصناعات التحويلية
د	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وإمدادات تكييف الهواء
هـ	الإمداد المائي وشبكات الصرف الصحي وإدارة ومعالجة النفايات
و	التشييد والبناء
ز	تجارة الجملة والتجزئة والإصلاح للمركبات ذات المحركات والدراجات النارية
ح	النقل والتخزين
ط	خدمات الغذاء والإقامة
ي	المعلومات والاتصالات
ك	الوساطة المالية والتأمين
ل	العقارات والتأجير
م	الأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة
ن	الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم
ع	التعليم
ف	الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي
ص	أنشطة الفنون والإبداع والتسلية
ق	أنشطة الخدمات الأخرى

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات

العمل، ٢٠٢٠

ويوضح الجدول رقم (٣) الأنشطة الاقتصادية الأعلى والأقل في متوسطات الأجور ومتوسط عدد ساعات العمل في كل نشاط في عام ٢٠٢٠، ويتضح من الجدول أن من أعلى الأنشطة في متوسط الأجر هو نشاط الوساطة المالية والتأمين، يليها التعدين والمحاجر، ومن الأنشطة ذات معدلات الأجور المنخفضة نجد التعليم وخدمات الغذاء والإقامة.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ١ع، ٤، ج، ٤، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

جدول رقم (٣): الأنشطة الاقتصادية الأعلى والأقل في متوسطات الأجور ومتوسط ساعات العمل في منشآت القطاع العام والأعمال والخاص في عام ٢٠٢٠

متوسط ساعات العمل	متوسط الأجر	النشاط الاقتصادي	الأنشطة الاقتصادية الأعلى في متوسط الأجر
٤٩	٣٤٤٨	الوساطة المالية والتأمين	الأنشطة الاقتصادية الأعلى في متوسط الأجر
٥٦	٢٠٠٣	التعدين والمحاجر	
٥٤	١٧١٦	النقل والتخزين	
٤٧	١٥١٦	إمدادات الطاقة	
٥٢	٨٣٣	أنشطة الفنون والإبداع	الأنشطة الاقتصادية الأقل في متوسط الأجر
٥٧	٧٣٥	خدمات الغذاء والإقامة	
٥٥	٥٩٣	التعليم	

المصدر: الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، ٢٠٢٠

ويتضح من الجدول رقم (٤) تطور الأجور في الفترة ٢٠١٧ وحتى ٢٠١٩ في القطاعات (العام، الأعمال، والخاص)، ويلاحظ أن متوسطات الأجور في القطاع العام والأعمال أعلى من نظيرتها في القطاع الخاص خلال الفترة ٢٠١٧ إلى ٢٠١٩، مع وجود زيادة في مساهمة القطاع الخاص في إجمالي الأجور من ٣٨٪ في عام ٢٠١٧ إلى ٤١٪ في عام ٢٠١٩.

جدول رقم (٤): تطور الأجر النقدي الأسبوعي بالجنيه في القطاع العام والأعمال والخاص خلال الفترة ٢٠١٧ إلى ٢٠١٩.

السنوات	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	القطاع
متوسط الأجر النقدي	١٢٤٧	١٢٦٧	١٤٧٩	متوسط الأجر النقدي
	عام/أعمال	عام/أعمال	عام/أعمال	القطاع
	خاص	خاص	خاص	القطاع
	٧٧٩	٨٧٧	١٠١٩	القطاع

المصدر: الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، أعداد متفرقة

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤٤، ١٤، ج، ٤٤، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

جدول رقم (٥): الأجر النقدي الأسبوعي بالجنيه في المستويات المهنية المختلفة بين عامي ٢٠١٠ و٢٠٢٠.

مستوى المهارة	تصنيف الوظائف	متوسط الأجر في عام ٢٠٢٠	متوسط الأجر في عام ٢٠١٠
مرتفع المهارة	• رجال التشريع وكبار المسؤولين والمديرين	١٨٥١	١٨٢٢
	• الأخصائيين- أصحاب المهن العلمية	١٤١٦	٩٢٦
متوسط المهارة	• الفنيون ومساعدو الأخصائيين	١٢٢٦	٧٩٩
	• القائمون بالأعمال الكتابية ومن إليهم	١٤٣٣	٨١٧
	• العاملون في الخدمات ومحلات البيع	١١٧٤	٤٩١
	• المزارعون وعمال الزراعة والعاملين بالصيد المتخصصين	١٠٩٢	٤٤٣
منخفض المهارة	• الحرفيون ومن إليهم	١١٥٨	٥٢٧
	• عمال تشغيل المصانع ومشغلو الماكينات	٩٥٧	٤٣٨
	• عمال المهن العادية	٩٥٦	٥٢٩

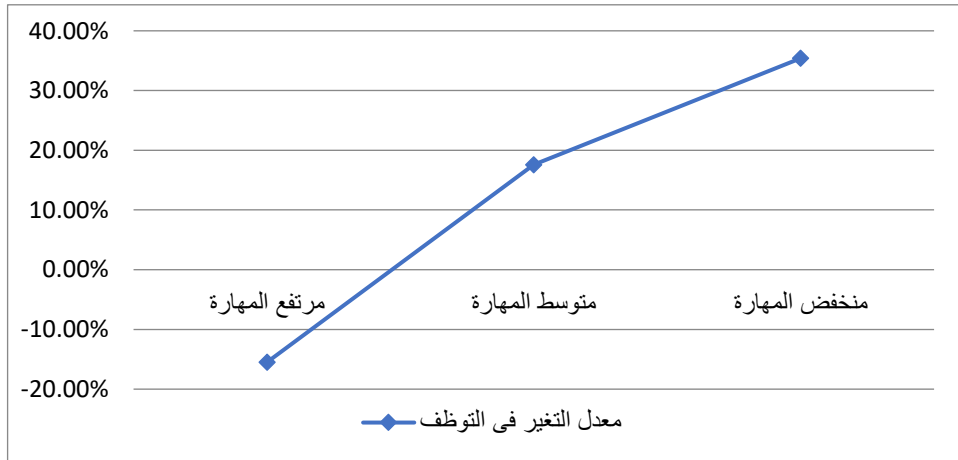
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، ٢٠٢٠ و ٢٠١٠.

وخلال الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠ حدث تركيز في الطلب على العمالة منخفضة المهارة يليها متوسطة المهارة، بينما حدث تراجع في الطلب على العمالة مرتفعة المهارة بشكل كبير، ومن الملاحظ أن نصيب العمالة منخفضة ومتوسطة المهارة في إجمالي التوظيف قد ارتفع بنسبة ٣٥,٤٪ و ١٧,٦٪ على الترتيب، بينما انخفض نصيب العمالة مرتفعة المهارة في إجمالي التوظيف بنسبة ١٥,٥٪. وبالنسبة لنصيب المهارات في إجمالي الأجور نجد مرتفع المهارة قد انخفض نصيبه في الأجور بنسبة ١٦٪، وزاد نصيب متوسط ومنخفض المهارة بنسبة ١٧,٨٪ و ١٣,٦٪ على الترتيب. وهذا يوضح استمرار ظاهرة الاستقطاب في سوق العمل في مصر ولكن بنمط مختلف حيث أصبح استقطاب أحادي

القطب لصالح العمالة منخفضة المهارة على حساب العمالة متوسطة ومرتفعة المهارة بالمقارنة بالفترة السابقة حيث كان هناك استقطاب ثنائي القطبين لصالح العمالة مرتفعة ومنخفضة المهارة على حساب العمالة متوسطة المهارة. ويرجع ذلك إلى أن القطاعات الاقتصادية الأكثر نمواً خلال الفترة الماضية هو قطاع التشييد وقطاع العقارات وهي قطاعات تستقطب بدورها العمالة غير الماهرة بالأساس. بالإضافة إلى ارتفاع معدلات البطالة لأصحاب الشهادات العليا من حملة الماجستير والدكتوراة، كما هو موضح في الشكل رقم (١) و(٢).

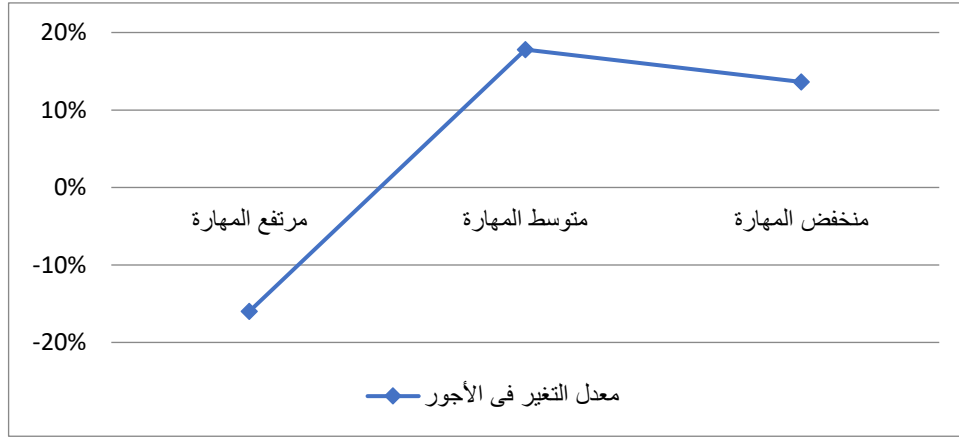
شكل رقم (١): معدل التغير في التوظيف للعمالة مرتفعة ومنخفضة ومتوسطة المهارة خلال الفترة

٢٠٢٠-٢٠١٠



المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، وبحث القوى العاملة السنوي، أعداد متفرقة.

شكل رقم (٢): معدل التغير في الأجور للعمال مرتفعة ومنخفضة ومتوسطة المهارة خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠.



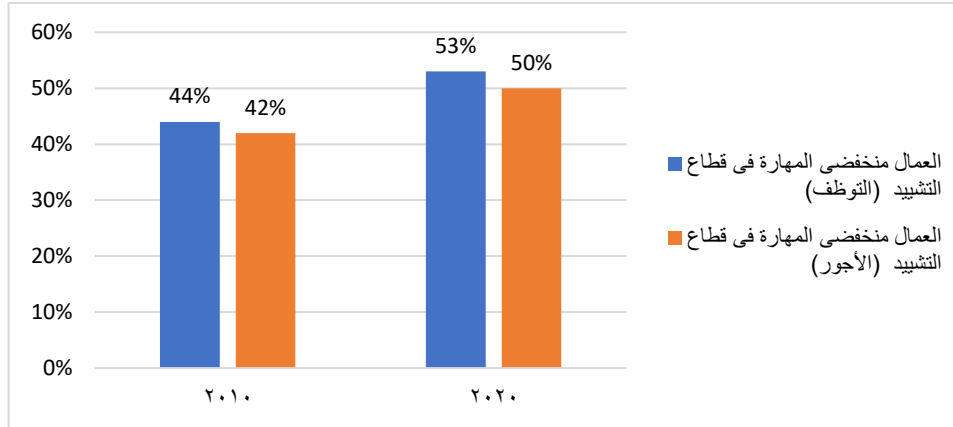
المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، وبحث القوى العاملة السنوي، أعداد متفرقة.

وتوضح دراسة (Helmey, 2015) أنه في ظل ثبات المتغيرات الأخرى في سوق العمل، تؤدي زيادة أعداد العمال منخفضي ومرتفعي المهارة على حساب متوسطي المهارة إلى حدوث انخفاض في الأجور إلا إذا حدث زيادة في الطلب على هذا النوع من المهارات بشكل يعوض من الارتفاع الحادث في أعداد هؤلاء العمال. وعلى المستوى القطاعي، نجد أن هناك بعض القطاعات التي شهدت أكبر ارتفاع في نسب التشغيل مثل قطاع التشييد وقطاع العقارات والصناعات الغذائية والأنشطة الإدارية وهي من القطاعات التي تعتمد على العمالة الغير ماهرة بالأساس يليها القطاعات التي بها وزن أكبر للعمالة متوسطة المهارة مثل قطاع الزراعة، التعدين، تجارة الجملة والنقل والتخزين، وهذا يفسر ارتفاع التوظيف للعمالة منخفضة المهارة بشكل كبير يليها العمالة متوسطة المهارة. بينما القطاعات التي لم تشهد ارتفاعاً بشكل كبيراً أو شهدت انخفاضاً في التشغيل مثل قطاع الكهرباء والمعلومات والوساطة المالية والأنشطة العلمية والتعليم وهذا يفسر انخفاض الطلب على العمالة الماهرة والتي ترتفع نسبتها في هذه القطاعات، كما هو موضح في الشكل رقم (٣) و(٤) و(٥).

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ١ع، ٤، ج، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

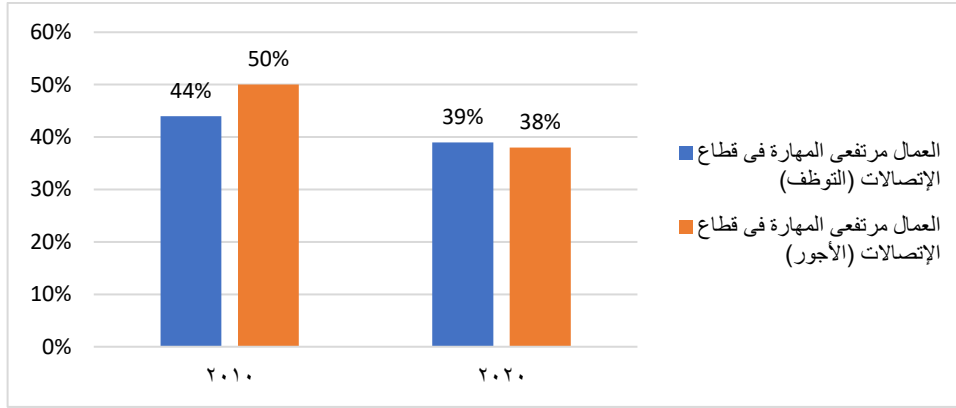
شكل رقم (٣): معدل التغير في الأجور والتوظيف للعمالة منخفضة المهارة في قطاع التشييد والبناء في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠١٠



المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، وبحث القوى العاملة السنوي، أعداد متفرقة.

ويتضح من الشكل رقم (٣) أن هناك ارتفاع في معدلات التشغيل للعمالة منخفضة المهارة في عام ٢٠٢٠ في قطاع التشييد والبناء والذي يعد من القطاعات الهامة في استيعاب العمالة منخفضة المهارة، بالمقارنة بعام ٢٠١٠، ونفس الشيء قد حدث بالنسبة لمعدلات الأجور التي تحصل عليها هذه الفئة المهنية.

شكل رقم (٤): معدل التغيير في الأجور والتوظيف للعمالة مرتفعة المهارة في قطاع الاتصالات في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠١٠



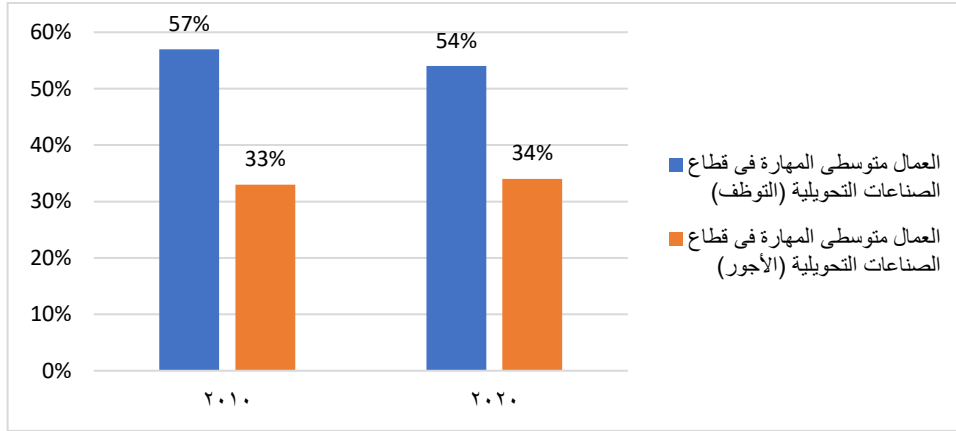
المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، وبحث القوى العاملة السنوي، أعداد متفرقة.

ويتضح من الشكلين (٤) و(٥) أن هناك انخفاض في معدلات التشغيل للعمالة مرتفعة المهارة في قطاع الاتصالات، والعمالة متوسطة المهارة في قطاع الصناعات التحويلية في عام ٢٠٢٠ بالمقارنة بعام ٢٠١٠، وهما من أكبر القطاعات التي تستوعب العمالة مرتفعة ومنخفضة المهارة على الترتيب، ونفس الشيء قد حدث بالنسبة لمعدلات الأجور التي تحصل عليها هذه الفئات المهنية ولكن بنسب انخفاض بسيطة من التي حدثت في التشغيل.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ج، ٤، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

شكل رقم (٥): معدل التغيير في الأجور والتوظيف للعمالة متوسطة المهارة في قطاع الصناعات التحويلية في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠١٠



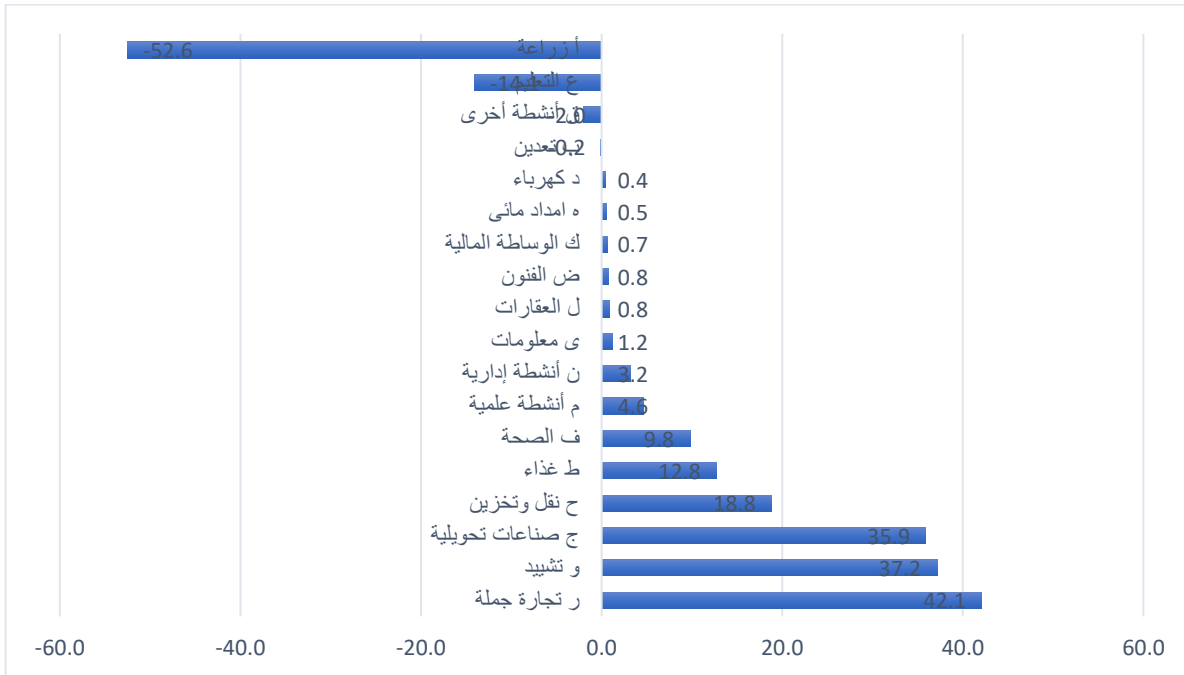
المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، وبحث القوى العاملة السنوي، أعداد متفرقة.

وتتعدد أسباب الاستقطاب والتي قد ترجع إما إلى زيادة في الطلب أو إلى انخفاض في العرض، وفي سوق العمل في مصر يلعب الطلب على العمل دوراً هاماً في تحديد نمط التوظيف والأجور أكثر من عرض العمل نفسه، فزيادة الطلب على العمالة منخفضة المهارة في ظل زيادة أعداد هؤلاء العمال إنما يعكس انتقال منحني الطلب عليهم لأعلى. في مقابل انخفاض الطلب على العمالة الماهرة لصالح العمالة المتوسطة أي أن هناك تراجع في التشغيل في داخل المستوى المهارى لصالح المستوى الأقل منه. وفي نفس الوقت حدث زيادة في نصيب العمالة منخفضة المهارة في إجمالي الأجور مما يوضح أن ارتفاع نسب تشغيل هذه الفئة كان مصحوباً بارتفاع في نصيبهم من الأجور مصحوباً بالنمو الحادث في بعض القطاعات التي تعتمد على العمالة منخفضة المهارة مثل قطاع التشييد وقطاع العقارات والصناعات الغذائية والأنشطة الإدارية. وعلى الرغم من الدور الهام الذى لعبه قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات خلال فترة جائحة كورونا وحدث نمو مرتفع في هذا القطاع مما شجع الطلب على العمالة الماهرة إلا أن الطلب على العمالة مرتفعة المهارة لم يرتفع بشكل عام خلال فترة الدراسة، مما يؤكد على وجود ظاهرة الاستقطاب أحادية الجانب لصالح المهارات المنخفضة كما يتضح من الشكلين رقم (٦) و(٧).

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ١٤، ج، ٤، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

شكل رقم (٦): معدل التغير في مساهمة القطاعات الاقتصادية في التشغيل خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠.

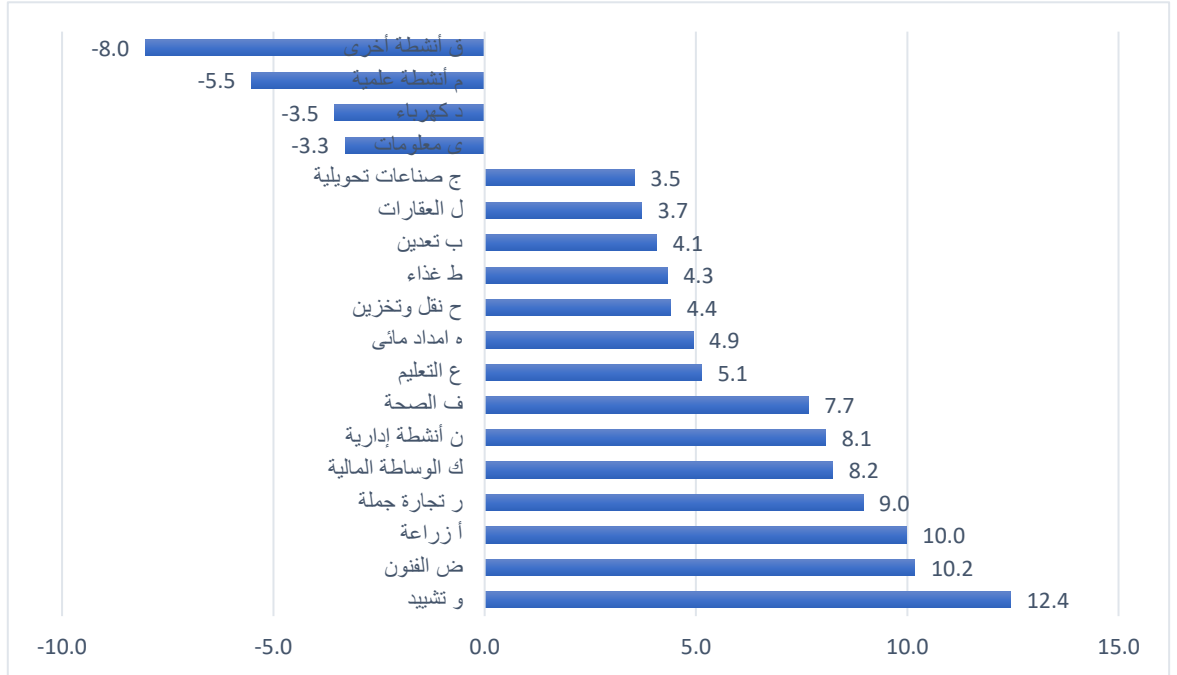


المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، وبحث القوى العاملة السنوي، أعداد متفرقة.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ١ع، ٤، ج، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

شكل رقم (٧): معدل التغير في مساهمة القطاعات الاقتصادية في إجمالي فاتورة الأجور خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠



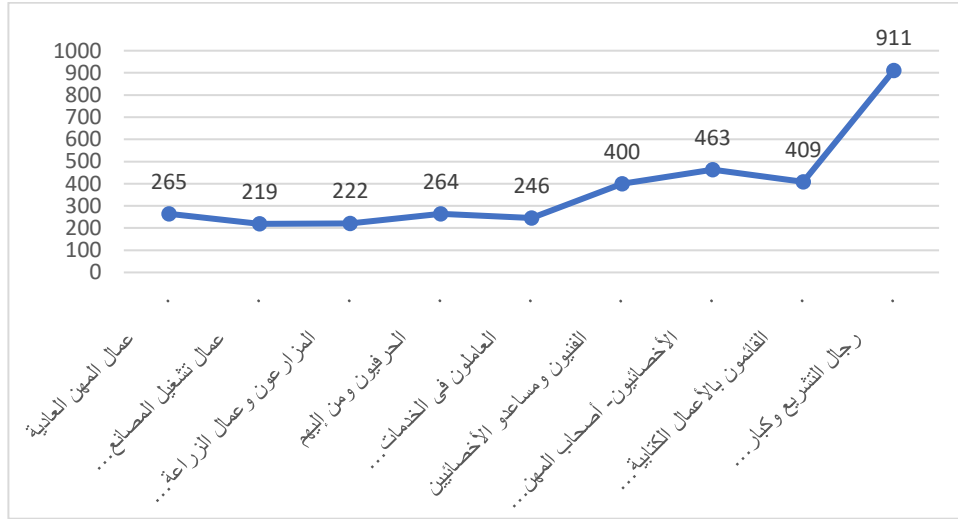
المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، أعداد متفرقة.

وفي أغلب الحالات يكون هناك ارتباط بين وجود استقطاب للمهارات وبين عدم وجود عدالة في الأجور، ويمكن قياس ذلك باستخدام العديد من المؤشرات مثل: معامل جني، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري. وبالرجوع إلى جدول رقم (٥) والذي يوضح متوسطات الأجور موزعة وفقاً للمستويات المهنية المختلفة، نجد أن هناك أربع مستويات مهنية تتجاوز المتوسط العام للأجور، بينما هناك خمسة مستويات مهنية تقل عن هذا المتوسط بشكل واضح خلال عامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٠. وباستخدام الاختلافات في الأجور بين المهارات كمؤشر للعائد على المهارة وأن متوسط الأجر للعمالة منخفضة المهارة يقل عن مرتفع المهارة بنسبة ٢٤,٦٪ في عام ٢٠٢٠، بالمقارنة ب ٣٩,٤٪ في عام ٢٠١٠ وهو ما يعكس انخفاض العائد على المهارة، وهو الأمر الذي له أثراً سلبياً على الاستثمار في

رأس المال البشري، مما يستوجب تعديل نظام الأجور والحوافز بشكل طردي مع المهارات ومستوى التعليم.

وبالإضافة إلى وجود اختلافات في الأجور بين أصحاب المهارات المختلفة داخل نفس النشاط الاقتصادي، فإن هناك اختلاف في الأجور بين أصحاب نفس المهارة داخل القطاعات الاقتصادية المختلفة كما يوضحه مؤشر الانحراف المعياري. فقد حدث ارتفاع في الأجور الحقيقية في بعض القطاعات مثل قطاع الزراعة، التعدين، تجارة الجملة، التشييد، العقارات، كما هو موضح في الشكل رقم (٨) و(٩).

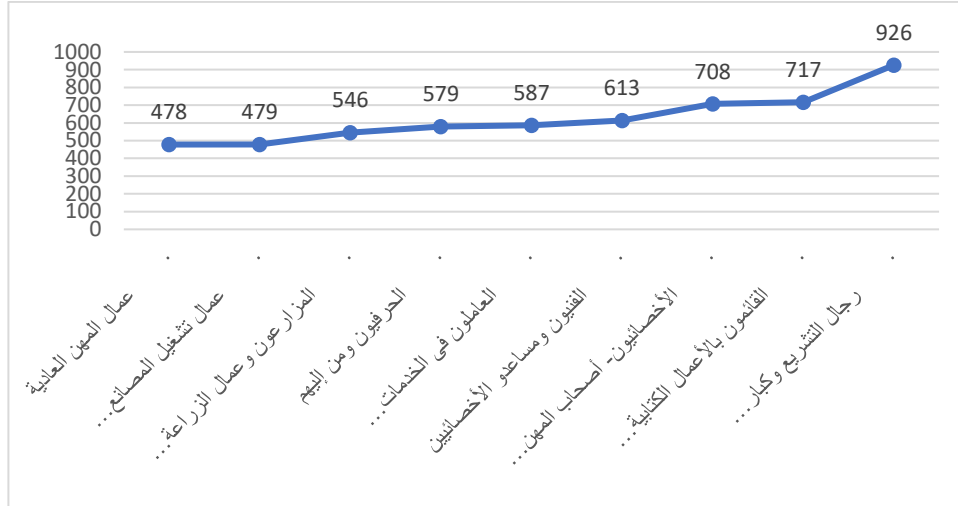
شكل رقم (٨): متوسط الأجور الحقيقية للمهارات المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة في عام ٢٠١٠



المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، والنشرة السنوية لبحث القوى العاملة، ٢٠١٠.

شكل رقم (٩): متوسط الأجور الحقيقية للمهارات المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة في عام

٢٠٢٠



المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، والنشرة السنوية لبحث القوى العاملة، ٢٠١٠.

وبالتالي زادت فجوة الأجور بين الأنشطة الأعلى في الأجر وبين متوسط الأجور من خلال الفرق بين الانحراف المعياري ومتوسط الأجور خلال عامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٠، بالإضافة إلى أن الفرق بين الحد الأقصى والأدنى قد تزايد نتيجة ارتفاع القيمة القصوى وانخفاض القيمة الدنيا للأجور في عام ٢٠٢٠ بالمقارنة بعام ٢٠١٠ (انظر جدول ٣)

وفي خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠ حدث زيادة في فجوة الأجور داخل العديد من الأنشطة الاقتصادية مما يعكس زيادة عدم عدالة الأجور داخل هذه القطاعات. كما يجب ملاحظة أن زيادة تنافسية الواردات في الأنشطة كثيفة الاستخدام للعمالة متوسطة المهارة مثل التصنيع هو أحد المصادر الهامة للتغيرات التي حدثت في الطلب على العمالة في مصر ففي عام ٢٠١٠ تمثل الواردات المصنعة ١٦٪ من إجمالي الواردات، وبلغت هذه النسبة ٣٠٪ في عام ٢٠٢٠ مما تسبب في انخفاض الطلب جزئياً على العمالة متوسطة المهارة في الاقتصاد المحلي. والذي أصبح يستوعب حوالي ٥٢٪ من العمالة متوسطة المهارة.

٤- النموذج المستخدم والنتائج

اتضح لنا في الجزء السابق التطور الحادث في المهارات من حيث التوظيف والأجور، وكيف تغير الطلب على العمالة في مصر خلال فترة الدراسة. وسوف تقوم الدراسة بإتباع منهجية تحليل تغير مشاركة المهارات مثل دراسة (حلمى، ٢٠١٥) حيث سوف يتم تجزئة التغيرات في مشاركة المهارات إلى ثلاث مكونات: الأول يعكس التغير في الطلب على العمالة عبر الأنشطة، الثاني التغير في الطلب على العمالة داخل كل نشاط، أما الثالث فيمثل نصيب القطاع الخاص في التشغيل، والذي يعكس دور القطاع الخاص في التشغيل والأجور التنافسية وفي استقطاب المهارات. ويساعد هذا التصنيف في تحديد مصدر استقطاب المهارات في سوق العمل، حيث يمثل معامل كل متغير من المتغيرات المستقلة التالية مصدر الاستقطاب والذي يعتمد على حجم واتجاه ومعنوية هذا المعامل، مما يساعد على اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لذلك.

وسوف يتم الاعتماد على أربع متغيرات هي:

Y : ويمثل المتغير التابع وهو عبارة عن نصيب كل مهارة في إجمالي فاتورة الأجور في الاقتصاد.

X_1 : المتغير المفسر الأول ويمثل نصيب كل مهارة في نشاط معين في إجمالي فاتورة الأجور.

X_2 : المتغير المفسر الثاني ويمثل نصيب كل مهارة في إجمالي فاتورة الأجور لهذه المهارة في مختلف الأنشطة الاقتصادية.

X_3 : مساهمة القطاع الخاص في التشغيل للمهارات المختلفة داخل القطاعات الاقتصادية.

وتعتمد الدراسة على البيانات الخاصة بالأجور والتوظيف خلال الفترة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠٢٠، بالاعتماد على البيانات المنشورة في النشرة السنوية للتوظيف والأجور وساعات العمل، والتقارير السنوي المجمع لبحث القوى العاملة الصادران عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء خلال فترة الدراسة. وسوف تتم الدراسة على مستوى جميع الأنشطة الاقتصادية (١٨ نشاط)، وعلى مستوى المهارات والمتمثلة في (٩ مهارات) تدرج تحت الثلاث مستويات الأساسية من عمالة مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة المهارة. وتشمل الدراسة المنشآت التي يتم فيها مزاوله أي نوع من أنواع النشاط الاقتصادي وتغطي جميع منشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام مهما كان عدد المشتغلين بها، ومنشآت القطاع الخاص التي يعمل بها (١٠ عاملين فأكثر) والتي بها مراكز رئيسية فقط، أما في حالة الفروع فيشترط أن يكون عدد العاملين بتلك المنشآت بالإضافة إلى مركزها الرئيسي (١٠ عاملين فأكثر).

وسوف يتم عمل ثلاث انحدارات مقطعية باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية وباستخدام الحزمة الإحصائية STATA، الانحدار الأول: للبيانات الخاصة بالفترة من عام ٢٠١٠ إلى ٢٠٢٠، والانحدار الثاني يعتمد على بيانات عام ٢٠١٠ فقط، بينما الانحدار الثالث يعتمد على بيانات عام ٢٠٢٠. وفي داخل كل نموذج انحدار سوف يتم حساب ثلاثة نماذج وذلك لتحديد سبب ظاهرة الاستقطاب داخل سوق العمل، ويشمل النموذج الأول: المستويات المهنية التسعة، ويشمل النموذج الثاني: العمال منخفضي المهارة فقط، بينما يشمل النموذج الثالث العمال متوسطي ومرتفعي المهارة، والهدف من ذلك هو تحديد ما إذا كان هناك استقطاب أم لا، مع توضيح مصدره في حاله وجوده هل يرجع لتغيرات في جانب العرض أم في جانب الطلب، ونوعه هل هو أحادي القطب أم ثنائي القطبية. والمعادلة المستخدمة في الانحدار المتعدد على النحو التالي:

$$Y_{ij} = \alpha + \beta_1 X_{1ij} + \beta_2 X_{2ij} + \beta_3 X_{3ij} + U_{ij}$$

حيث:

Y_{ij} : نصيب المهارة في إجمالي أجور كل مهارة في كل نشاط اقتصادي y_{ij}

X_{1ij} : نصيب كل مهارة في نشاط معين إلى إجمالي فاتورة الأجور في هذا النشاط.

X_{2ij} : نصيب كل مهارة في إجمالي فاتورة الأجور لهذه المهارة.

X_{3ij} : نصيب التوظيف في القطاع الخاص لكل مهارة إلى إجمالي التوظيف في الاقتصاد.

U_{ij} : حد الخطأ العشوائي

i : مستويات المهارات (٩ مستويات)

j : الأنشطة الاقتصادية (١٨ نشاط)

$\alpha, \beta_1, \beta_2, \beta_3$: معاملات الانحدار، حيث تمثل α المقطع الثابت، بينما توضح $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ معاملات الانحدار الجزئية.

جدول رقم (٦): الاحصاءات الوصفية لمتغيرات النموذج

variable	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Y_{ij}	.0186241	.0123062	.0039133	.0869368
X_{1ij}	.3333333	.0977138	.2165227	.49946
X_{2ij}	.0555556	.0315206	.018042	.1741017
X_{3ij}	2048.193	4758.463	0	31924

المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، والنشرة السنوية لبحث القوى العاملة، أعداد مختلفة.

ويوضح الجدول السابق وجود اتساق في نتائج المتغيرات المستخدمة في النموذج، كما يتضح انخفاض قيمة الانحراف المعياري باستثناء متغير X_3 والذي يوضح مساهمة القطاع الخاص في التوظيف، كما أن هناك تفاوت في القيمة الصغرى والكبرى نظرا لانخفاض مساهمة القطاع الخاص في بعض الأنشطة الاقتصادية وعدم مشاركته في أنشطة أخرى مثل: شبكات الصرف الصحي، أنشطة خدمات المعلومات، وصيد الأسماك. بينما كان هناك أنشطة سيطر عليها القطاع الخاص فقط بشكل كامل دون وجود أى مشاركة من القطاع العام مثل: أنشطة الخدمات المتصلة بالتعدين، صناعة الملابس الجاهزة، وصناعة الورق ومنتجاته.

ويشمل جدول رقم (٧) نتائج انحدار الفترة الزمنية ٢٠١٠-٢٠٢٠، بينما يشمل الجدول رقم (٨) نتائج انحدار عام ٢٠١٠، و عام ٢٠٢٠، ويتضح من الجدول رقم (٧) أن في جميع نتائج الانحدارات الثلاثة كان معامل متغير التوظيف في القطاع الخاص غير معنوي، وهو ما يتسق مع الوضع الحالي من وجود تراجع في حجم الاستثمار الخاص في بعض القطاعات لصالح الاستثمارات الحكومية مثل: خاصة قطاعي التشييد والعقارات.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ج، ٤، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

جدول رقم (٧): محددات استقطاب المهارات في سوق العمل في مصر، نتائج انحدار الفترة الزمنية ٢٠٢٠-٢٠١٠.

المتغيرات المستقلة	النموذج الأول لكل المهارات	النموذج الثاني لمنخفض المهارة	النموذج الثالث لمتوسط ومرتفع المهارة	المتغير التابع (التغير في نصيب كل مهارة إلى إجمالي الأجر) المساهمة في إجمالي الأجر خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠١٠
C	0.0125**(0.11)	-0.104**(0.02)	-0.0216*(0.2)	
X _{1ij}	0.0417**(0.01)	0.0455**(0.11)	0.0477**(0.04)	
X _{2ij}	0.301*(0.05)	0.230*(0.08)	0.465***(0.1)	
X _{3ij}	-0.000674 (0.01)	-0.00076(0.05)	-0.000223(0.1)	
Adjusted R ²	0.993	0.9901	0.972	
F-statistic	1642.75	107.9	397.3	
prob	0.000	0.000	0.000	

المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة.

الأرقام بين القوسين هي قيم الاخطاء المعيارية المصححة باستخدام طريقة وايت. ***مستوى معنوية ١٪، **مستوى معنوية ٥٪، *مستوى معنوية ١٠٪

جدول رقم (٨): محددات استقطاب المهارات في سوق العمل في مصر لعامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٠

المتغيرات المستقلة	النموذج الأول لكل المهارات	النموذج الثاني لمنخفض المهارة	النموذج الثالث لمتوسط ومرتفع المهارة	المساهمة في إجمالي الأجر في عام ٢٠١٠	المساهمة في إجمالي الأجر في عام ٢٠٢٠	المتغير التابع (التغير في نصيب كل مهارة إلى إجمالي الأجر)
C	0.0183**(0.11)	-0.104**(0.02)	-0.0216*(0.2)	-0.191**(0.03)	-0.0105*(0.1)	-0.012*(0.24)
X _{1ij}	0.0558**(0.01)	0.0455**(0.11)	0.0477**(0.04)	0.594**(0.08)	0.0455*(0.2)	0.328*(0.07)
X _{2ij}	0.330**(0.05)	0.230*(0.08)	0.465***(0.1)	0.327**(0.01)	0.231***(0.07)	0.396*(0.3)
X _{3ij}	-0.00072(0.01)	-0.00076(0.05)	-0.000223(0.1)	-0.00496(0.2)	-0.0079(0.11)	-0.000311(0.9)
Adjusted R ²	0.905	0.9901	0.972	0.947	0.989	0.937
F-statistic	170.62	107.9	397.3	320.11	456.91	85.07
prob	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة.

الأرقام بين القوسين هي قيم الاخطاء المعيارية المصححة باستخدام طريقة وايت. ***مستوى معنوية ١٪، **مستوى معنوية ٥٪، *مستوى معنوية ١٠٪

وتوضح نتائج النموذج الثاني لعام ٢٠١٠ أن هناك تزايد في الطلب على العمالة غير الماهرة عبر القطاعات وداخل كل قطاع، ومعاملات المتغير الخاص بالمتغيرين معنوية عند درجة ثقة ٥٪ و ١٠٪ على الترتيب. وبالرغم من قيمة المعاملين موجبة مما يوضح الأثر الطردي، إلا أن معامل المتغير الثاني أكبر في القيمة وفي التأثير على المتغير التابع.

وتوضح نتائج النموذج الثالث أن التغير في الطلب عبر الأنشطة كان له دور أكبر من التغيرات الحادثة داخل نفس النشاط وكان لها تأثير أكبر في الواقع العملي من نظرية التطور التكنولوجي كمصدر للاستقطاب في مصر. ومعامل المتغير الثاني للعمالة منخفضة المهارة في النموذج الثاني معنوي وأكبر في الحجم من قيمة المعامل في النموذج الثالث، وهذا الانخفاض معناه وجود إحلال للعمالة الغير ماهرة على حساب العمالة متوسطة ومرتفعة المهارة، مما يدعم من نظرية التنميط أكثر من نظرية التغير التكنولوجي.

وفي خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠، انخفض نصيب أصحاب المهارات المرتفعة لصالح المهارات المنخفضة، كما حدث تراجع نسبي في نصيب المهارات المتوسطة لصالح المهارات المنخفضة أيضاً. وأغلب هذا الانخفاض ناتج من تغيرات الطلب عبر الأنشطة أكثر من التغير داخل النشاط. كما يتضح من النتائج انخفاض الأجور لأصحاب المهارات المرتفعة مما يوضح انخفاض العائد على المهارة وعلى التعليم خاصة في أغلب الأنشطة الاقتصادية. فعلى سبيل المثال حوالي ٩٠٪ من فاتورة الأجور في قطاع الاتصالات والمعلومات كان من نصيب أصحاب العمالة الماهرة، بينما مثلت فاتورة الأجور لأصحاب المهارات المنخفضة حوالي ٨٥٪ في قطاعات التشييد، العقارات، النقل والتخزين، الأمر الذي ترتب عليه ارتفاع نصيب هذه المهارة في إجمالي الأجور خلال عام ٢٠٢٠ بالمقارنة بعام ٢٠١٠.

كما توصلت الدراسة إلى أن نصيب العمالة في فاتورة الأجور في عام ٢٠١٠ كان يتوقف على الطلب على هذه المهارة بعينها (معامل المتغير الأول معنوي عند درجة ثقة ٥٪ في النموذج الأول، و ١٠٪ في النموذجين التاليين)، بينما أصبح الطلب على العمالة في عام ٢٠٢٠ متأثراً بالطلب على المنتجات في الأنشطة التي يوجدوا بها (معامل المتغير الثاني معنوي عند درجة ثقة ٥٪ في النموذج الأول، و ١٠٪ في النموذجين التاليين). أي أن العمالة كان يتم مكافأتها بشكل أكبر على مهارتها في عام ٢٠١٠ بينما أصبح يتم مكافأتها بشكل أكبر في عام ٢٠٢٠ على مشاركتها في قطاعات بها طلب مرتفع على منتجاتها وفي حالة من النمو والرواج الاقتصادي. مما يعنى أن نظام الحوافز يعمل لغير صالح أصحاب المهارات المرتفعة، وهو الأمر الذي يستدعى حدوث تعديل في نظام التعليم بشكل يجعله متواكب مع سوق العمل.

وعلى عكس نتائج دراسة (حلمى، ٢٠١٥) خلال الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٠ ظل المتغير الخاص بالتوظيف في القطاع الخاص غير معنوي في جميع نماذج الانحدار، مما يعكس حدوث تراجع كبير في دور هذا القطاع من حيث حجم التوظيف والأجور متأثراً بالانخفاض الحادث في حجم الاستثمارات خلال جائحة كورونا ومصحوباً بتزايد دور القطاع العام خلال تلك الفترة، وبناء على ذلك سوف يتم إعادة إدخال متغير القطاع العام (X_4) بدلاً من القطاع الخاص في نماذج الاختبار، يتضح لنا معنوية هذا المتغير، وذلك نتيجة لتزايد دور هذا القطاع في الاستثمارات والتشغيل خاصة في قطاعات التشييد والعقارات.

جدول رقم (٩): محددات استقطاب المهارات في سوق العمل في مصر بإضافة متغير القطاع العام، نتائج انحدار الفترة الزمنية ٢٠١٠-٢٠٢٠.

المتغير التابع (التغير في نصيب كل مهارة إلى إجمالي الأجور)	المساهمة في إجمالي الأجور خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠	النموذج الأول لكل المهارات	النموذج الثاني لمنخفض المهارة	النموذج الثالث لمتوسط ومرتفع المهارة
C	0.0165** (0.11)	-0.43** (0.02)	-0.678** (0.2)	
X_{1ij}	0.037** (0.01)	0.07** (0.11)	0.006** (0.04)	
X_{2ij}	0.304* (0.05)	0.21* (0.08)	0.461*** (0.1)	
X_{4ij}	-0.000108* (0.01)	-0.00055* (0.05)	-0.00079* (0.1)	
Adjusted R ²	0.994	0.93	0.975	
F-statistic	1647.06	125.3	296.3	
prob	0.000	0.000	0.000	

المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة.

الأرقام بين القوسين هي قيم الاخطاء المعيارية المصححة باستخدام طريقة وايت. *** مستوى معنوية ١٪، ** مستوى معنوية ٥٪، * مستوى معنوية ١٠٪.

ولذلك كان معامل هذا المتغير معنوي في أغلب الانحدارات (باستثناء انحدار النموذج الثالث لعام ٢٠١٠) عند اضافته للنماذج الثلاثة كبديل لمتغير مساهمة القطاع الخاص في التوظيف، مما يؤكد على وجود نوع من المزامنة بين القطاعين، وهذه النتائج موضحة في الجدول رقم (٩) و(١٠).

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ع، ج، ٤، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

جدول رقم (١٠): محددات استقطاب المهارات في سوق العمل في مصر بعد إضافة متغير القطاع العام

لعامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٠

المتغير التابع (التغير في نصيب كل مهارة إلى إجمالي الأجر)	المساهمة في إجمالي الأجر في عام ٢٠١٠	المساهمة في إجمالي الأجر في عام ٢٠٢٠	النموذج الثاني لمنخفض المهارة	النموذج الثالث لمتوسط ومرتفع المهارة	النموذج الأول لكل المهارات	النموذج الثاني لمنخفض المهارة	النموذج الثالث لمتوسط ومرتفع المهارة	المتغيرات المستقلة
C	0.056**(0.11)	-0.437**(0.02)	0.678*(0.2)	-0.437**(0.03)	-0.0105*(0.1)	-0.021*(0.24)		
X _{1ij}	0.331**(0.01)	0.0078**(0.11)	0.0059**(0.04)	0.0007**(0.08)	0.0455*(0.2)	0.047*(0.07)		
X _{2ij}	0.330**(0.05)	0.231*(0.08)	0.461****(0.1)	0.213**(0.01)	0.231****(0.07)	0.457*(0.3)		
X _{4ij}	-0.00048*(0.01)	-0.00054*(0.05)	-0.00079 (0.1)	-0.0002*(0.2)	-0.0079*(0.11)	-0.0012*(0.9)		
Adjusted R ²	0.92	0.99	0.972	0.93	0.989	0.975		
F-statistic	310.64	107.9	1268.8	296.3	456.91	410.9		
prob	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		

المصدر: تم حسابه بواسطة الباحثة.

الأرقام بين القوسين هي قيم الأخطاء المعيارية المصححة باستخدام طريقة وايت. ***مستوى معنوية ١٪، **مستوى معنوية ٥٪، *مستوى معنوية ١٠٪.

ويتضح مما سبق أن الطلب على العمالة تطور حيث زاد نصيب العمالة غير الماهرة بشكل ملحوظ يليها زيادة محدودة للعمالة متوسطة المهارة بينما حدث انخفاض في العمالة مرتفعة المهارة، وهذه النتائج تتسق مع الخريطة الاستثمارية في الفترة السابقة حيث تزايد الاستثمار الموجة لقطاع التشييد والبناء وقطاع العقارات والنقل وهما من القطاعات التي يرتفع فيهما نسبة العمالة غير الماهرة. وتتسق هذه النتائج أيضاً مع نتائج تقرير ريادة الأعمال لعام ٢٠٢١/٢٠٢٠، حيث يهتم تقرير مراقب ريادة الأعمال العالمي (GEM) بكافة الأبعاد المتعلقة بريادة الأعمال والتصور العام عن إتاحة فرص جيدة، والكفاءة الذاتية للمشاريع، وأوضح التقرير وجود اعتماد شديد على العمالة غير الماهرة والموارد الطبيعية في أغلب الدول التي تحتل مركزاً متقدماً في مؤشر روح المبادرة مثل أندونيسيا، الهند، تاوان، قطر، السعودية. (GEM, 2021)

وبالنظر لمعدلات البطالة وفقا للحالة التعليمية يوضح جدول رقم (١١) أن أعلى معدل بطالة لأصحاب المؤهل الجامعي وفوق الجامعي من حملة شهادات الماجستير والدكتوراة، حيث بلغت ١٧,٥ في عام ٢٠٢٠، بينما انخفضت معدلات البطالة للأُميين وأصحاب شهادات محو الأمية، مما يعكس ارتفاع معدلات التوظيف لأصحاب المهارات المنخفضة (أمي، يقرأ ويكتب، مؤهل أقل من المتوسط) بالمقارنة بأصحاب المهارات المرتفعة (مؤهل جامعي وفوق الجامعي). ويدل ذلك على الانفصال بين التعليم في مصر ومتطلبات سوق العمل بالنسبة للتعليم المتوسط والعالي، وأن الجامعات تفرز المزيد من الخريجين سنويا بدون توافر فرص العمل فيتحولون إلى المزيد من المتعطلين.

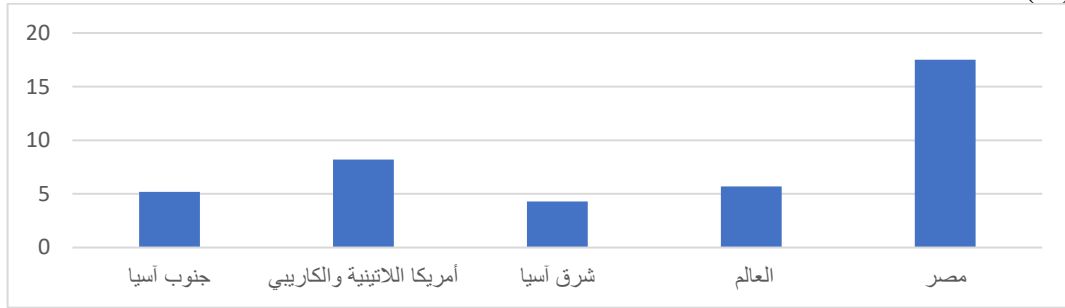
جدول رقم (١١): معدل البطالة وفقاً للمستوى التعليمي في عام ٢٠٢٠ (%)

المستوى التعليمي	معدل البطالة
أمي	٢,٧
يقرأ ويكتب وشهادة محو الأمية	٤,٣
مؤهل أقل من المتوسط	٥,٧
ثانوية عامة و ثانوية أهلية	٨,٩
مؤهل متوسط فني	٨,١
مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي	١٠,٢
مؤهل جامعي وفوق الجامعي	١٧,٥

المصدر: النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، ٢٠٢٠.

وبرغم هذا التحسن الطفيف في مؤشر إجمالي البطالة كنسبة من إجمالي القوة العاملة في مصر (١٧٪) نجد أن هذه النسبة مرتفعة جدا مقارنة ببعض مناطق العالم مثل جنوب آسيا (٥,٢ ٪)، شرق آسيا (٤,٣ ٪)، أمريكا اللاتينية والكاريبي (٨,٢ ٪)، وأخيرا متوسط العالم (5.7%).

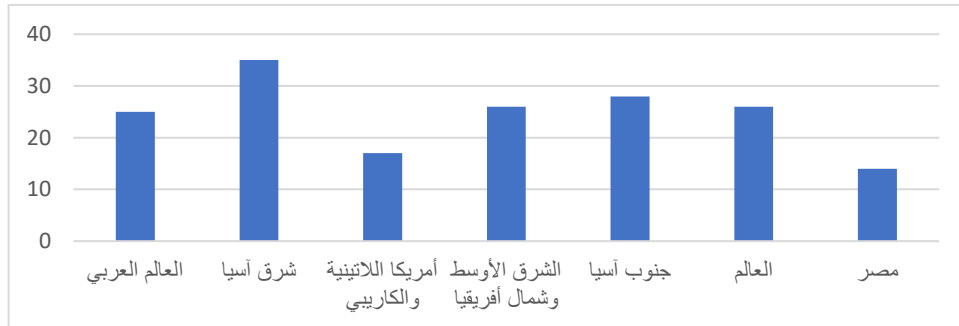
شكل رقم (١٠): إجمالي البطالة كنسبة من إجمالي القوة العاملة في بعض مناطق العالم عام ٢٠٢٠ (%)



المصدر: (World bank, World Development indicators, 2020)

ومن الأسباب التي يمكن من خلالها تفسير ارتفاع نسب البطالة في مصر بشكل عام وفي أصحاب المهارات المرتفعة بشكل خاص انخفاض نسبة التكوين الرأسمالي إلى إجمالي الناتج المحلي منذ عام ٢٠١١ حيث بلغ متوسط النسبة (١٤٪) نتيجة الاضطرابات السياسية، واستمر التذبذب في معدل نمو إجمالي التكوين الرأسمالي ما بين معدلات موجبة منخفضة مثل ومعدلات سالبة، ثم ارتفعت نسبة التكوين الرأسمالي إلى إجمالي الناتج المحلي في الفترة بين عامي (٢٠١٥-٢٠١٧) التي بدأ فيها الاستقرار والاتجاه نحو الإصلاح حيث بلغ متوسط النسبة (١٥٪) وبدأ الاستثمار في النمو بمعدلات سريعة نسبياً مقارنة بفترة الأزمات السابقة بلغت (١١٪)، ثم في الفترة التالية (٢٠١٨-٢٠١٩) التي بدأ فيها جني ثمار الإصلاح ارتفعت نسبة التكوين الرأسمالي إلى إجمالي الناتج المحلي إلى (١٧٪)، ولكن انخفضت النسبة في ٢٠٢٠ إلى (١٣.٨٪) بسبب جائحة كوفيد ١٩ وعمليات الإغلاق العالمي وتعطل سلاسل الإمداد. ورغم بلوغ نسبة التكوين الرأسمالي إلى إجمالي الناتج المحلي في مصر عام 2020 (١٣.٨٪) إلا أن هذه النسبة مازالت منخفضة مقارنة بمتوسط بعض مناطق العالم مثل شرق آسيا (٣٥٪)، الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٢٦٪)، جنوب آسيا (٢٨٪)، دول أمريكا اللاتينية والكاريبي (١٧٪)، ومتوسط العالم (٢٦٪).

شكل رقم (١١): متوسط نسبة التكوين الرأسمالي إلى إجمالي الناتج المحلي في بعض مناطق العالم عام ٢٠٢٠

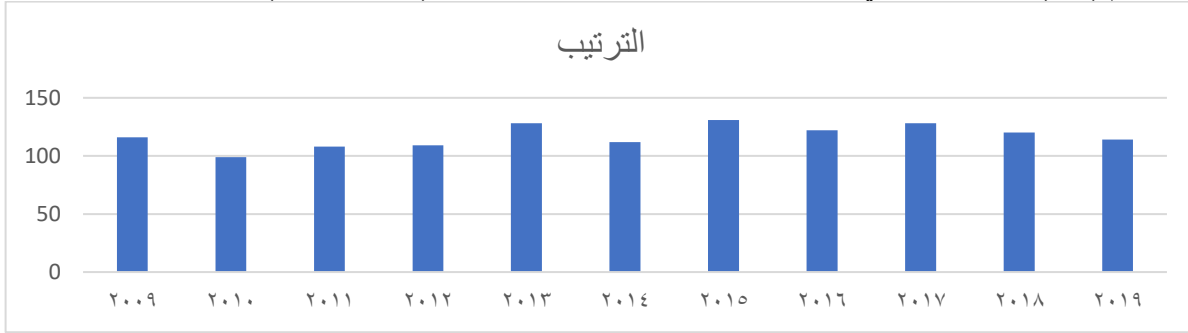


المصدر: (World bank, World Development Indicators 20٢٠)

ويعتبر تقرير بيئة الاستثمار والأعمال (Doing Business) الصادر عن البنك الدولي من أهم التقارير الدولية التي تقيس بيئة الاستثمار والأعمال علي مستوى العالم، وهو عبارة عن مؤشر رئيسي يسمي مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال (Ease of doing business index)، والشكل التالي يوضح ترتيب مصر في مؤشر ممارسة الأعمال حيث حققت مصر أفضل ترتيب لها في هذا المؤشر عام ٢٠١٠ بعد قيامها بمجموعة من الإصلاحات التي أدت إلى تحسن مؤشرات التمويل، وتصاريح البناء،

وإنفاذ التعاقدات خاصة بعد تنفيذ مرحلتين لخطة إصلاح الجهاز المصرفي حيث تتمثل المرحلة الأولى في الإندماجات والخصخصة وإعادة هيكلة البنوك العامة وحل مشكلة الديون المتعثرة وتطوير قطاع الرقابة والإشراف بالبنك المركزي، والمرحلة الثانية التي ركزت علي تطبيق مقررات بازل ٢ بالقطاع المصرفي، ثم بدأ التدهور في الترتيب في الفترة التالية عندما حدثت الاضطرابات السياسية فحصلت علي الترتيب (١٢٨) عام ٢٠١٣، ثم وصل الترتيب إلي (١٣١) عام ٢٠١٥، ثم استطاعت مصر خلال الثلاثة سنوات الأخيرة أن تحقق انجازاً في ترتيبها علي مستوي العالم في هذا المؤشر حيث تقدمت ٩ مراكز لتحتل الترتيب (١٢٢) عام ٢٠١٦، إلا أن مصر عادت لتتراجع عام ٢٠١٧ لتحتل المركز (١٢٨) من إجمالي ١٩٠ دولة، ولكنها عادت لتتقدم إلي الترتيب (١٢٠) عام ٢٠١٨ ثم تقدمت إلي الترتيب (١١٤) في عام ٢٠١٩ كانعكاس لإجراءات الإصلاح التي قامت بها مصر في العامين السابقين.

شكل رقم (١٢): ترتيب مصر في مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال خلال الفترة (٢٠١٩-٢٠٠٩)

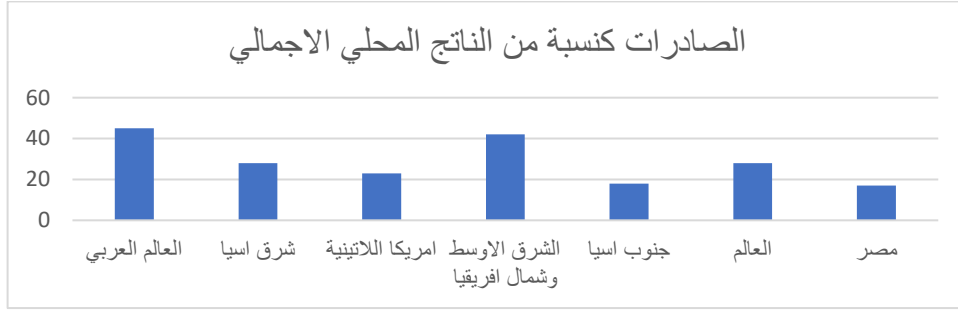


المصدر: البنك الدولي، تقرير بيئة الاستثمار والأعمال، أعداد متفرقة

ويرجع التحسن النسبي الذي حدث عام ٢٠١٩ في ترتيب مصر في مؤشر ممارسة الأعمال إلى التحسن في مؤشر بدء الأعمال، ومؤشر الحصول على الكهرباء، ومؤشر حماية صغار المستثمرين، ومؤشر دفع الضرائب. وعند مقارنة وضع مصر مع دول أخرى في العالم نجد أن هناك دولاً نجحت في تحقيق إصلاحات هيكلية مكنتها من الوصول إلى معدلات مرتفعة من الاستثمار والنمو وسبقت مصر في الترتيب في مؤشر ممارسة الأعمال مثل سنغافورة (٢)، كوريا (٥)، هونج كونج (٣)، المكسيك (٦٠)، كولومبيا (٦٧)، إندونيسيا (٧٣)، الصين (٣١)، وكذلك هناك دولاً عربية سبقت مصر في الترتيب مثل الإمارات العربية المتحدة (١٦)، البحرين (٤٣)، المغرب (٥٣)، عمان (٦٨)، تونس (٧٨). ولذلك يجب في الفترة القادمة الاهتمام برفع معدل الاستثمار وتحقيق تقدم في مؤشر ممارسة الأعمال ومؤشراته الفرعية الأمر الذي يسهم في استيعاب العمالة خاصةً متوسطة ومرتفعة المهارة.

و على الجانب الآخر يجب الاهتمام بزيادة الصادرات خاصة صادرات السلع كثيفة الاستخدام للعمالة الماهرة ومتوسطة المهارة مما يساعد على خفض نسب البطالة في هذه الفئات من ناحية، ويقلل من ظاهرة الاستقطاب تجاه العمالة غير الماهرة من ناحية أخرى. وكما يتضح من تطور نسب الصادرات كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في مصر أنها دائما متدنية عند مقارنتها بمتوسطات هذه النسبة في مناطق مختلفة من العالم مثل شرق آسيا (٢٨٪)، الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٤٢٪)، العالم العربي (٤٥٪) مع الأخذ في الاعتبار ضخامة وزن الصادرات النفطية للدول العربية المصدرة للبترو، العالم (٢٨٪).

شكل رقم (١٣): الصادرات كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في بعض مناطق العالم عام ٢٠٢٠



المصدر: (World bank, World Development Indicators, ٢٠٢٠)

ونخلص مما سبق، أن التغيير في الطلب على المهارات لصالح العمالة غير الماهرة يتسق أكثر مع نظرية التتميط حيث يزيد الطلب على العمالة غير الماهرة في الأعمال الروتينية أو الأعمال الغير مرنة للتغير التكنولوجي مثل التنظيف والتشييد والبناء. مع حدوث زيادة محدودة نسبيا في الطلب على العمالة متوسطة المهارة نتيجة لانخفاض الطلب على العمالة الماهرة ويمكن تفسير ذلك بمجموعة من العوامل منها: رغبة بعض القطاعات في تخفيض فاتورة الأجور في ظل تزايد التكاليف وسيطرة حالة من الركود الاقتصادي خلال فترة جائحة كوفيد وما صاحبها من حدوث إغلاق كلي يليه إغلاق جزئي للنشاط الاقتصادي، بالإضافة إلى تراجع معدلات التكوين الرأسمالي وتراجع مركز مصر في مؤشر ريادة الأعمال والتنافسية، وكذلك انخفاض نسب الصادرات إلى الناتج المحلي الإجمالي واعتمادها بشكل أساسي على الصادرات من المواد الأولية والزراعية والتي تتطلب عمالة منخفضة المهارة، وفي نسب الوقت صاحب ذلك ارتفاع معدل الواردات من السلع كثيفة الاستخدام للعمالة الماهرة ومتوسطة المهارة الأمر الذي عمل كنوع من الإحلال وانخفاض الطلب على المنتج المحلي الذي يستخدم هذا النوع من العمالة.

٥- الخاتمة والتوصيات

من خلال متابعة التطور في المهارات المختلفة في ١٨ نشاط اقتصادي خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠٢٠، وجدت الدراسة وجود نوع من الاستقطاب أحادي الجانب لصالح العمالة غير الماهرة على حساب المستويات المهارية الأخرى، حيث شهد سوق العمل في مصر حدوث فجوة في التشغيل والأجور بين العمالة غير الماهرة من جهة والعمالة مرتفعة ومتوسطة المهارة في الجهة الأخرى. وهذا الاستقطاب قد نتج من حدوث تغيير في الطلب على المنتجات في بعض الأنشطة الاقتصادية أكثر من كونه ناتج من التغيير في الطلب على المهارة أو من كونه مشكلة في جانب عرض العمل، مما يدعم من نظرية النمطية أكثر من نظرية التطور التكنولوجي والتحيز المهاري. كما توصلت الدراسة وجود زيادة محدودة نسبياً في الطلب على العمالة متوسطة المهارة بالمقارنة بالعمالة الماهرة والذي يمكن ارجاعه إلى مجموعه من الأسباب منها: رغبة بعض القطاعات في تخفيض فاتورة الأجور في ظل تزايد التكاليف وسيطرة حالة من الركود الاقتصادي خلال فترة جائحة كوفيد، بالإضافة إلى تراجع معدلات التكوين الرأسمالي، وكذلك انخفاض نسب الصادرات إلى الناتج المحلي الإجمالي خلال فترة الدراسة.

وهناك مجموعة من التوصيات التي تقترحها الدراسة، ومنها:

- اصلاح نظام الاستثمار في راس المال البشرى سوف يساعد على اكتساب المهارات اللازمة للمواكبة مع سوق العمل
- عدم مزاحمة القطاع العام للقطاع الخاص، وتحقيق صورة أكثر توازناً في استثمارات قطاعات الاقتصاد في الأنشطة المختلفة وخاصة القطاعات التي تستوعب العمالة متوسطة ومرتفعة المهارة وكذلك القطاعات الفائزة للنمو لمواجهة حالة الركود في الفترة التي اعقبت أزمة كوفيد وتداعيات الحرب بين روسيا وأوكرانيا.
- تحسين جودة المنتجات في الأنشطة الاقتصادية كثيفة استخدام العمالة الماهرة ومتوسطة المهارة. مما يساعد على خفض فجوة التوظيف والأجور في سوق العمل المصري.
- تحسين نظام الأجور والحوافز بحيث يتناسب طردياً مع مستويات التعليم والمهارة والخبرة في سوق العمل
- تقليل الواردات التي تعمل على إحلال العمالة متوسطة المهارة المحلية.
- الاهتمام بزيادة الصادرات خاصة صادرات السلع كثيفة الاستخدام للعمالة الماهرة ومتوسطة المهارة مما يساعد على خفض نسب البطالة في هذه الفئات من ناحية، ويقلل من ظاهرة الاستقطاب تجاه العمالة غير الماهرة من ناحية أخرى.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ١ع، ٤، ج، ٤، يناير ٢٠٢٣)

د. فوزية أحمد عبد الحميد

قائمة المراجع

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠١٠)، النشرة السنوية للتوظيف والأجور وساعات العمل.
- ----- (٢٠١٠)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة.
- ----- (٢٠٢٠)، النشرة السنوية للتوظيف والأجور وساعات العمل.
- ----- (٢٠٢٠)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة.

ثانياً: قائمة المراجع باللغة الانجليزية

- Autor, D. (2010). The polarization of job opportunities in the U.S. labor market: Implications for employment and earnings. Washington, DC: Center for American Progress and the Hamilton Project.
- Goos, M., & Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. Review of Economics and Statistics, 89, 118–133.
- World Bank.(2020). Doing Business.
- World Economic Fourm. (2020), Competitiveness report, World Economic Fourm.
- Yun, Ji-When. (2009). Labor Market Polarization in South Korea: The Role of policy Failure in Growing Inequality. Asian Survey. University of California Press. Vol.49. No. 2. March/April. pp. 268-290.
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney M. S. (2008). Trends in U.S. wage inequality: Revising the revisionists. The Review of Economics and Statistics, 90, 300–323.
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2006). The polarization of the U.S. labor market. American Economic Review Papers and Proceedings, 96, 189–194.

-
-
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 1279–1333.
- Autor, D.,H. and Dorn, David.(2013). The Growth of Law-Skill Service Jobs of The U.S. Labor Market. *The American Economic Review*, Vol.103, No. 5, August, pp. 1553-1597.
- Barany, Zsofia and Seigel, Christian.(2018). Job Polarization and Structural Change. *American Economic Association Journal: Macroeconomics*, Vol.10, No.1, Jan, pp.57-89.
- Berman, E., Bound, J., & Machin, S. (1998). Implications of skill-biased technological change: International evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 113, 1245–1279.
- Bruni, Michele. (2017). *Egypt Labor Market Report: Demographic Trends, Labor Market Evolution and Scenarios for The Period(2015-2030)*. CAPMAS.
- Dauth, Wolfgang. (2014). *Job Polarization on Local Labor Markets*. IAP Discussion Paper, wp. 18.
- Dwyer, Rachel E.(2013). The Care Economy? Gender, Economic Restructuring and Job Polarization in the U.S. Labor Market. *American Sociological Association*, Vol.78, No.3, June.
- Foote, Christopher L. and Ryan, W.(2015).*Labor Market Polarization over The Business Cycle*. NBER, *Maceoeconomics Annual*. Vol.29, No.1, Jan.
- Goos, M., Manning A., & Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. *American Economic Review*, 99, 58–63. *Middle East Development Journal*, VOL, 47.
- Goos, M., Manning A., & Salomons, A. (2011). Explaining job polarization: The roles of technology, offshoring and institutions, *Center for Economic Studies Discussion Paper Series (DPS) 11.34*. Belgium: Katholieke Universiteit Leuven.

-
-
- Goos, M., Manning A., and Salomons, A. (2014). The American Economic Review, Vol. 104, No. 8, August. Pp. 25099-2526.
- International Labour Organization. (2011). LABORSTA Internet. Retrieved from <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/isco88e.html>
- Jung, J., & Mercenier, J. (2010). Routinization-biased technical change, globalization and labor market polarization: Does theory fit the facts (Working Paper No. 13). Italy: University of Verona.
- Manning, A. 2004. We can work it out: The impact of technological change on the demand for lowskill workers. Scottish Journal of Political Economy, 51, 581–608.
- Michaels, G., Natraj, A., & Reenen, J. V. (2014). Has ICT polarized skill demand? Evidence from eleven countries over 25 years. The Review of Economics and Statistics. MIT Press. Vol. 96, No.1, March. pp.60-77
- Nellas, Viki and Olivieri, Elisabetta.(2011). Job Polarization and Labor Market Institutions. ISA conference. https://conference.iza.org/conference_files/ESSLE2011/nellas_v5045.
- Oesch, D., & Rodriguez, J. (2010). Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990–2008. Munich Personal Repec Archive (MPRA) Paper21040 (March).
- Omneia, Helmy. (2015). Skill Demand Polarization in Egypt. Middle East Journal. Vol.7, No.1, June.
- Terzidis, Nikolas and Van Maarseveen, Raquel. (2018). Employment Polarization in Local Labor Market: The Dutch Case. CPB Discussion Paper, No. 1358.
- United Nations. (2011). United Nations statistics division – classification registry.
- World Bank.2020.World Development indicators,2020.

Skill Polarization and Wages Inequality: A Case Study on The Egyptian Labor Market

Dr/ Fawzeya Ahmed Abdelhameed

Assistant Professor- Faculty of Economics and Political Sciences- Cairo
University.

Abstract:

This study reaches the conclusion that there is a kind of skill polarization in the Egyptian labor market, this polarization is towards the low skilled labor and against mainly the high and –but with lower level- middle skilled labor during the period (2010-2020). This period was selected because the Egyptian labor market faced enormous changes on different political, economic and social aspects both internally and externally.

The study by using different cross sectional multiple regression models for the year 2010 and the year 2020 and for the whole period (2010-2020) and based upon the data of (9) different professions and skill levels over (18) economic activity reached the conclusion that the demand for low skilled labor increased in the year 2020 compared with the year 2010, while there was a slight increase in their wages. while the demand and the wage payments for the high and middle skilled labor decreased. These results can be explained by the increase in the investments in the sectors dominated by low skilled labor as the construction and building, transportation and storage and real estate leasing sectors during the period of the study. In addition, the

private sector employment variable was insignificant in all the three-regression conducted during the period of the study, which implies that there was a crowding out effect between the public and the private sector.

The study suggested that the government should increase human capital investment , having more compatibility between the educational system output and the labor market requirements, also encouraging the private investments especially in the sectors that is highly dominated by the high and middle skilled labor as the information and communications, financial intermediaries and insurance and transformative industries, and finally correcting the wage differentials by rewarding the improvements in the skills and educational levels in order to mitigate the rate of polarization over time and to face the implications of covid-19 pandemic on the Egyptian labor market.

Keywords:

Wages- inequality- skill polarization- crowding out- technological changes.