

نعو فلقا بيئة عمل رائقة دافل المنشآت الاقتصادية في مصر

بيانات التعداد الاقتصادي 2018/2017



نوفمبر 2021

مول من:

الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)

تحت:

مشروع إصلاح واستقرار الاقتصاد الكلي (MESR)

الجهة المنفذة:

DAI Global, LLC

الباحثون:

رانيه رشدي، أستاذ مساعد بقسم الاقتصاد، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، مصر.

بريد إلكتروني: rania.roushdy@aucegypt.edu

العنود إيهاب محمد، طالبة ماجستير، قسم الاقتصاد، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، مصر.

بريد إلكتروني: alanoud.mohamed@aucegypt.edu

بيان إخلاء المسؤولية

قام المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة) بإعداد هذا التقرير بدعم من مشروع إصلاح واستقرار الاقتصاد الكلي الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية وتنفيذها بواسطة DAI, Inc. الآراء الواردة في هذا المنشور لا تعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو الحكومة الأمريكية

الفهرس

| | |
|----|--|
| ٤ | الملخص التنفيذي |
| ٥ | ١. السؤال البحثي |
| ٥ | ٢. المقدمة |
| ٦ | ٣. مصدر البيانات وتحديات القياس |
| ٧ | ٤. قياس جودة العمل |
| ٨ | ٥. خصائص المنشآت |
| ٩ | ٦. أبعاد جودة الوظائف |
| ١٥ | ٧. الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالسياسات |
| ٢٣ | ٨. ملخص السياسات والآليات المقترحة لتطوير الأداء |
| ٢٥ | ٩. المراجع |

الملخص التنفيذي

يهدف هذا الموجز بشكل أساسي إلى تقديم تقييم محدث لجودة الوظائف داخل المؤسسات الاقتصادية العاملة في مصر، اعتماداً على بيانات التعداد الاقتصادي لعام ٢٠١٨ مع استكمالها ببيانات من المسح التبعي لسوق العمل المصري لعام ٢٠١٨. الهدف الحيوي الآخر لهذا الموجز هو تسليط الضوء على الفجوات الحالية في البيانات اللازمة لتحفيز ادراجها في دورات التعداد الاقتصادي القادمة لتمكين الباحثين من قياس جودة الوظائف على نحو أفضل في المستقبل.

بعد مراجعة دقيقة للأدبيات الخاصة بجودة الوظائف، وبالنظر إلى البيانات المتاحة، قررنا التركيز على الأبعاد الرئيسية الأربع لجودة الوظائف: أمن الدخل، والأمن الوظيفي، والأمن الخاص بتنمية المهارات، وطبيعة العمل وظروفه.

تظهر نتائج هذا الموجز عدم انتشار الوظائف الجيدة على نطاق واسع داخل المؤسسات الاقتصادية في مصر، حيث يعمل نسبة كبيرة من العمال بشكل غير رسمي بدون توقيع عقد قانوني، وبدون الحق في الحصول على تأمينات اجتماعية وإجازات مدفوعة الأجر. تكاد فرص التدريب وتطوير المهارات أن تكون منعدمة، كما تتعرض نسبة كبيرة من العمال للعمل تحت ظروف عمل خطيرة. وعلى الرغم من ميل غالبية الشركات إلى الالتزام بمستوى الحد الأدنى للأجور الذي تحدده الحكومة، إلا أن متوسط الأجور (بشكل عام وطبقاً لطبيعة العمل) لا يزال تحت مستويات الدخل المنخفضة أو بالقرب منها. ومن ثم، فإن الحصول على أجر شهري أعلى من الحد الأدنى للأجور، قد لا يضمن تلبية الاحتياجات الأساسية لأسرة العامل ولا يأمنهم، من ناحية أخرى، من الوقوع في براثن الفقر.

بناءً على نتائج هذا الموجز، تم اقتراح عدد قليل من التدابير على مستوى السياسات والبرامج، ومن بين هذه السياسات المقترحة إعادة النظر بشكل دوري في مستوى الحد الأدنى للأجور للتأكد من كفايته لإخراج العامل من تحت مستويات الفقر، وكذلك مراجعة قيمة الاشتراكات ومستويات الحد الأقصى للأجور المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية، ويأتي هذا على التوازي مع الحرص على اتباع آليات التنفيذ لكل من قانون الحد الأدنى للأجور والتأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى تدشين حملات توعوية أو حملات إعلامية لتثقيف العمال وتمكينهم من المطالبة بحقوقهم. لقد حان الوقت أيضاً لزيادة رقمته جميع الإجراءات الحكومية والحصول الموافقات المطلوبة من خلال إنشاء منصة حصرية عبر الإنترنت للشركات الصغيرة ومتناهية الصغر. من المتوقع أن تعمل هذه المنصة على تسهيل إجراءات الترخيص والتسجيل من خلال خفض التكاليف الزائدة وجنب إهدار الوقت لجميع الأطراف المشاركة في العملية وكذلك ضمان التناسق في المعلومات المتاحة والمقدمة للجمهور مما سيؤدي إلى زيادة الوعي بجميع متطلبات بدء منشأة رسمية وتشغيلها والمصروفات اللازمة لذلك والفوائد المترتبة عليها. علاوة على ذلك، تعكس النتائج الحاجة إلى برامج للتدريب وتنمية المهارات كي تصبح جزءاً لا يتجزأ من ثقافة التوظيف على المستوى الوطني، من خلال الشراكة مع العديد من مؤسسات التنمية المحلية والدولية، ورجال الأعمال وأصحاب المصانع الكبيرة لتزويد الشركات بدورات تدريبية مختلفة أو إتاحة فرصة التدريب أثناء العمل بأسعار مخفضة. يجب دعم هذه الثقافة من خلال صياغة نظام حوافز مناسب للشركات التي تتبنى مبادرات جيدة تجاه تنمية مهارات موظفيها أو موظفي الشركات الأخرى، ومن الضروري أيضاً تطوير وتنفيذ استراتيجية شاملة تنص على اتباع ثقافة السلامة والصحة الوقائية داخل جميع المؤسسات الاقتصادية. يمكن تحقيق ذلك من خلال القيام بمسح دوري قصير موحد لظروف العمل على عينة من العمال داخل المؤسسات الاقتصادية القائمة في مصر بغرض توفير معلومات محدثة عن تفاصيل بيئة العمل في الدولة مما سيتيح الفرصة لفهم أفضل للقضايا التي تؤثر على جودة وإنتاجية الأعمال وإعادة تقييمها.

١. السؤال البحثي

يتمحور الهدف الرئيسي لموجز السياسات في الإجابة على السؤالين التاليين:

١. كيف يمكننا خلق بيئة عمل لائقة داخل المنشآت الاقتصادية القائمة في مصر؟
٢. ما هي أوجه القصور في بيانات التعداد الاقتصادي الحالي؟ وما هي المعلومات الإضافية المطلوبة والتي يمكن أن تؤدي إلى إجراء قياسات أفضل لجودة الوظائف باستخدام بيانات التعداد الاقتصادي في المستقبل؟

٢. المقدمة

اتسع على مدى العقود القليلة الماضية الإطار الخاص بشؤون التوظيف ليشمل العديد من الجوانب الجديدة التي أثارت المزيد من النقاشات بين العلماء وصانعي السياسات، حيث ركزت تلك الجوانب على فكرة "جودة الوظيفة" التي تتجاوز في مضمونها مفهوم عدد الوظائف المتاحة إلى تقييم السمات المميزة للعمل والتوظيف، وذلك على عكس ما تؤدي إليه النقاشات المثيرة للجدل حول الأمور ذات الصلة بالبطالة وخلق فرص العمل^(١).

تعتبر جودة الوظيفة عن مفهوم متعدد الأبعاد ذو مستويات متعددة، تخضع لتفسيرات متباينة من وجهات نظر مختلفة. فضلاً عن الطبيعة المعقدة لمفهوم جودة الوظيفة، يصعب قياسها بسبب نقص البيانات النهائية التي يمكن الاعتماد عليها، حيث لا يوجد مصدر محدد واحد لجمع البيانات ونادراً ما تتوفر دراسات استقصائية متخصصة "متناغمة" تسمح للباحثين بتطوير مؤشرات يمكن المقارنة بينها على مدى فترات زمنية طويلة. يعتمد العلماء عادةً على بيانات لا يمكن مقارنتها عبر البلدان وأو المناطق، والأدبيات مليئة بمجموعات مختلفة من المؤشرات المستخدمة لقياس جودة الوظائف. حتى الآن، ومنذ ظهور مفهوم "العمل اللائق" في أدبيات منظمة العمل الدولية (ILO) أواخر القرن العشرين، بات جلياً أنه لم يتم التوافق إلا على قدر قليل من المفاهيم الخاصة بجودة الوظائف (من حيث تعريف جودة العمل وقياسها). وفقاً لمنظمة العمل الدولية، يغطي مفهوم العمل اللائق عدة أبعاد منها أمن الدخل، والأمن الوظيفي، والسلامة المهنية، واللوائح الخاصة بالتوظيف، وفرص اكتساب المهارات، وتمثيل أصحاب الوظائف وسماع صوتهم (أسعد وآخرون، ٢٠٠٩). وفيما بعد، وحتّى كل بعد من تلك الأبعاد، استخدمت ضمن أدبيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالتوظيف مجموعة كبيرة من المؤشرات (أنظر أنكر ٢٠٠٢؛ بونيت وآخرون ٢٠٠٣؛ أنكر وآخرون ٢٠٠٣؛ براون وبينتالدي ٢٠٠٥؛ ميهرا ٢٠٠٥؛ أسعد وآخرون ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)

يجب على صانعي السياسات وأرباب العمل الانتباه إلى أن مسألة جودة الوظيفة لا تؤثر فقط على رضا العمال وإنتاجيتهم ورفاههم، ولكنها تمتد أيضاً إلى أبعد من ذلك، لتؤثر على المشاركة في القوى العاملة، وناجج الشركات، والأداء الاقتصادي العام (أنظر Clark: Hunter 2000 : ٢٠٠٥ ؛ جرين ٢٠٠٦). طبقاً للمعلومات التي توافرت لنا، فقد تناول عدد قليل من الأبحاث على مستوى المؤسسات الاقتصادية في مصر مسألة تقييم جودة الوظائف، ويعزى ذلك بصورة أساسية إلى نقص البيانات، ولذا يهدف هذا الملخص إلى المساهمة في سد هذه الفجوة البيانية في الأدبيات الحالية باستخدام التحليل ثنائي المتغير اعتماداً على بيانات خاصة بالمؤسسات الاقتصادية في مصر والتي تم توفيرها مؤخراً من واقع التعداد الاقتصادي لعام ٢٠١٨، مع استكمالها ببيانات فردية عن العمال من واقع المسح التتبعي لسوق العمل المصري لعام 2018

(١) في هذا الموجز نستخدم مصطلح "جودة الوظيفة" عند الإشارة إلى مستوى جودة الوظائف المراد قياسها أو تقييمها. بينما يُستخدم مصطلح "الوظيفة اللائقة" أو "الوظيفة الجيدة" عند الإشارة إلى الهدف المستهدف من الجودة.

(ELMPS) وذلك بغرض عرض تقييم محدث حول جودة الوظائف داخل المؤسسات الاقتصادية القائمة في مصر، كما يهدف هذا الملخص بالإضافة لما سبق إلى تسليط الضوء على فجوات البيانات التي ظهرت بناءً على هذه الدراسة وذلك لتحفيز على جمع بيانات أكثر شمولاً مستقبلياً في إطار الجولات القادمة من التعداد الاقتصادي، حيث أن توفر مثل هذه البيانات سيمهد في المستقبل لقياس أفضل لجودة الوظائف، مما سيؤدي إلى جذب الانتباه لإجراء المزيد من الأبحاث المماثلة المطلوبة في هذا المجال الحيوي.

٣. مصدر البيانات وتحديات القياس

تستند عملية التحليل في هذا الموجز بشكل أساسي إلى بيانات على مستوى الشركات من واقع التعداد الاقتصادي المصري لعام ٢٠١٨ الذي يتم بشكل دوري بواسطة الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء لجمع بيانات قيمة عن النشاط الاقتصادي في مصر، حيث كانت جولة ٢٠١٨ هي الخامسة من جولات هذا التعداد.

بالإضافة إلى المعلومات التفصيلية حول أنشطة الشركات وأصولها واستثماراتها ونفقاتها وإيراداتها، يقدم التعداد الاقتصادي المصري معلومات موجزة عن إجمالي الأجور والاستحقاقات وتوزيعات الموظفين حسب النوع الاجتماعي ومستوى التعليم والمهنة ونوع الوظيفة. وعلى الرغم من ثراء بيانات التعداد، إلا أنه لم يكن مصمم بشكل أساسي لتقييم جودة الوظائف داخل المؤسسات الاقتصادية المصرية، وبالتالي، يفتقر إلى الكثير من المعلومات حول بعض الجوانب الهامة الخاصة بجودة الوظيفة، بما في ذلك ظروف العمل، والوضع الرسمي، والحصول على إجازات مدفوعة الأجر، والتدريب وأنشطة التطوير المهني. لذلك، يستكمل هذا الموجز بيانات التعداد الاقتصادي المصري عن طريق تقديم بيانات فردية عن العمال من واقع المسح التتبعي لسوق العمل المصري لعام ٢٠١٨ (ELMPS) بهدف عرض تقييم أكثر شمولاً لجودة الوظائف في مصر.

يعتبر المسح التتبعي لسوق العمل المصري لعام ٢٠١٨ هو الجولة الرابعة من هذا المسح الطولي (OAMDI، 2018)^(١)، والذي قام به الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء بالتعاون مع منتدى البحوث الاقتصادية (ERF). أجرت جولة ٢٠١٨ من المسح التتبعي لسوق العمل المصري مقابلات مع حوالي ٦١,٢٣١ فرداً من إجمالي ١٥,٧٤٦ أسرة حيث تمكن المسح من جمع معلومات عن طائفة متباينة من الخصائص الفردية والأسرية. يوفر المسح بشكل خاص بيانات تفصيلية حول مستوى تعليم الأفراد وأوضاع التوظيف وخصائص الوظيفة وبيئة العمل (كرافت، أسعد ورحمن، ٢٠١٩). سيتم استخدام بيانات المسح في تحليلنا الذي يهدف لإتاحة الفرصة لوضع تصور أكثر شمولاً للعديد من الأبعاد المرجحة لجودة الوظيفة.

نركز في هذا الموجز، على العاملين بأجر في شركات قائمة. لقد قمنا بتقسيم الشركات بناءً على تعريف منظمة العمل الدولية لحجم الشركة، إلى الفئات الثلاث التالية: مشروعات متناهية الصغر يعمل بها من ٢ إلى ٩ موظفين، وشركات صغيرة يعمل بها من ١٠ إلى ٤٩ موظفًا، والمشروعات المتوسطة والكبيرة التي توظف أكثر من ٥٠ موظفًا^(٢).

(٢) مبادرة الوصول المفتوح للبيانات الدقيقة <http://www.erfdatabportal.com/index.php/catalog> (OAMDI).

(٣) جدير بالملاحظة أن تصنيفنا للمشروعات الصغيرة يشمل أيضاً المشروعات التي يعمل بها موظف واحد فقط ولكنها لم ترد في التقرير بوصفها مشروع فردي. جميع النسب المئوية بالتقرير مرجحة.

٤. قياس جودة العمل

بعد المراجعة الدقيقة للأدبيات المتعلقة بجودة الوظائف ونظراً لمحدودية بيانات التعداد الاقتصادي المصري وبيانات المسح التتبعي لسوق العمل المصري، قررنا اتباع مذهب أنكر وآخرون (٢٠٠٣) وأسعد وآخرون (٢٠٠٨؛ ٢٠٠٩) والتركيز على أربعة أبعاد واسعة لجودة الوظائف. يتم سرد الأبعاد المختارة والمؤشرات المستخدمة لكل منها فيما يلي:

أمن الدخل: يُعرف أمن الدخل بوجود دخل كافٍ يسمح للأفراد بتلبية احتياجاتهم الأساسية (أنكر ٢٠٠٢؛ أنكر وآخرون ٢٠٠٣؛ مهران ٢٠٠٥). تبرز أهمية هذا البعد من مساهمته المباشرة في رفاهية العامل وشعوره بالرضا بمعيشته. وفيما يلي، سيقاس أمن الدخل من حيث حصول العامل على دخل كافٍ (أعلى من خط الدخل المنخفض)، وتمتعه بغطاء الضمان الاجتماعي والرعاية الطبية. يتم توفير البيانات الخاصة بالأجور والاستحقاقات وقيمة الاشتراك في التأمينات الاجتماعية من خلال التعداد الاقتصادي لعام ٢٠١٨.

الأمن الوظيفي: يتعلق هذا البعد بخطر التحول إلى البطالة أو فقدان العمل الحالي. يوفر الأمن الوظيفي للعمال شعوراً بالاستقرار مما ينعكس بدوره على مستوى إنتاجيتهم ورفاههم (كازيس وآخرون، ٢٠١٦).^(٤) لتقييم الأمن الوظيفي أو القدرة على الاحتفاظ بالوظيفة الرئيسية للفرد، سيتم تعريف هذا البعد من حيث انتظام العمل (أو الحصول على وظيفة دائمة)، وإتاحة الحصول على إجازة مرضية وإجازة سنوية مدفوعتا الأجر. يتم احتساب حصة العمالة الدائمة والمؤقتة حسب النوع الاجتماعي باستخدام التعداد الاقتصادي، بينما يتم قياس البيانات الخاصة بالحصول على الإجازات المدفوعة الأجر باستخدام بيانات المسح التتبعي لسوق العمل المصري.

ضمان إعادة إنتاج المهارات: يُعرّف ضمان إعادة إنتاج المهارات من حيث تلقي تدريب رسمي أو غير رسمي، وتبرز أهمية هذا البعد إلى مساحة النمو والتطوير الوظيفي التي يمكن أن تؤثر على إحساس العامل بالإجازة. من الثابت جيداً أن الموظفين الذين يعانون من تدني احترام الذات وعدم الثقة بالنفس يميلون إلى الشعور بالإحباط، مما ينعكس في مستويات منخفضة من الرضا والإنتاجية (كازيس وآخرون، ٢٠١٦؛ براون وبينتالدي، ٢٠٠٥). نظراً لنقص البيانات حول عدم تطابق المؤهلات العلمية، سيتم قياس هذا البعد عن طريق ما إذا كان العمال يتلقون تدريباً رسمياً أو غير رسمي باستخدام بيانات من المسح التتبعي لسوق العمل المصري.

طبيعة وشروط العمل: تمثل السلامة المهنية وبيئة العمل بعداً مهماً آخر لجودة الوظيفة حيث تتناول الجوانب غير الاقتصادية لجودة الوظيفة، ومع ذلك نادراً ما يتم مناقشة أهميتها. تعد ساعات العمل الطويلة، والتحرش الجنسي، والتمييز، وظروف العمل الخطرة، وإمكانية رعاية الأطفال، والتعويض عن إصابات العمل من العناصر الرئيسية التي يمكن أن تؤثر على صحة العامل وتوازن حياته. بالنظر إلى البيانات المتاحة، سنركز عند قياس هذا البعد، على مدى كفاية ساعات العمل، طبيعة مكان العمل وظروف العمل باستخدام بيانات المسح التتبعي لسوق العمل المصري.

(٤) يسלט جرين (٢٠٠٩) الضوء على أنه، فيما يتعلق بالأبعاد الأخرى لجودة الوظيفة، أظهر موظفون من مختلف البلدان عن حرصهم على اختيار الأمن الوظيفي باعتباره الجانب الأكثر أهمية لعملهم وتوظيفهم.

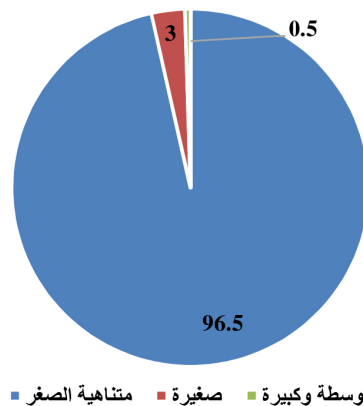
٥. خصائص المنشآت

الشركات متناهية الصغر العاملة في تجارة التجزئة منتشرة بنسبة كبيرة في الاقتصاد المصري. تعمل نصف المشاريع متناهية الصغر بصورة غير رسمية.

تشير بيانات التعداد الاقتصادي لعام ٢٠١٨ إلى هيمنة الشركات متناهية الصغر على الاقتصاد المصري. وتشير الإحصائيات إلى أن ٩٥,٦٪ من الشركات المصرية عبارة عن شركات متناهية الصغر يعمل بها ما يقرب من ٢ إلى ٩ عمال. بينما ٠,٥٪ فقط هي مشروعات متوسطة وكبيرة تضم أكثر من خمسين موظفًا (الشكل ١)^(٥). وكما هو متوقع، يهيمن العمال الذكور على سوق العمل. بينما نجد أن الإناث أكثر انتشارًا داخل المشروعات الصغيرة.

أظهر تحليل الملف التعريفي للشركة أيضًا أن تجارة التجزئة (باستثناء المركبات ذات المحركات والدراجات النارية) تُعد النشاط الاقتصادي الرائد في مصر^(٦). وعلى وجه التحديد، تهيمن المشروعات متناهية الصغر على تجارة التجزئة^(٧). بينما تركز باقي المشروعات من الصغيرة إلى كبيرة الحجم على الصناعات التحويلية، والتي تعد ثاني أكبر قطاعات الاقتصاد المصري. ومن ناحية أخرى، توضح البيانات الخاصة المستمدة من التعداد الاقتصادي حول وضع تسجيل الشركات أن ما يقرب من نصف الشركات متناهية الصغر في مصر (٤٧,١٪) تعمل بشكل غير رسمي، بينما تعمل جميع المشروعات بدء من الصغيرة إلى الكبيرة بصورة رسمية.

الشكل (١): توزيع المنشآت الاقتصادية حسب الحجم



المصدر: إعداد المؤلفون باستخدام بيانات التعداد الاقتصادي المصري لعام ٢٠١٨.

جدول (١): توزيع الموظفين حسب النوع الاجتماعي وحجم الشركة (%)

| النوع الاجتماعي | مشروعات متناهية الصغر | مشروعات صغيرة | متوسطة وكبيرة | عينة كاملة |
|--------------------|-----------------------|---------------|---------------|------------|
| ذكور | ٨٥,١ | ٧٩,٨ | ٨٢,٧ | ٨٣,٨ |
| إناث | ١٤,٩ | ٢٠,٢ | ١٧,٣ | ١٦,٢ |
| عدد الشركات | ١١٦,٩٢٤ | ١٨,٧٦٢ | ٤,٨٠١ | ١٤٠,٤٨٧ |
| عدد الشركات المرجح | ٢,٥٣٨,٤١٩ | ٧٧,٩٦٥ | ١٢,٤٦٣ | ٢,٦٢٨,٨٤٨ |

المصدر: إعداد المؤلفون باستخدام بيانات التعداد الاقتصادي المصري لعام ٢٠١٨.

(٥) يستبعد هذا التوزيع العاملين لحسابهم الخاص.

(٦) تعمل حوالي ٥٤,٤١٪ من إجمالي الشركات في مصر في تجارة الجملة والتجزئة. وتمثل تجارة التجزئة وحدها (باستثناء السيارات والدراجات النارية) نسبة ٤٥,٦٥٪ من مجموع الشركات. في حين تعمل ٢,٢٪ فقط في تجارة الجملة (باستثناء السيارات والدراجات النارية). وحوالي ٦,٥٧٪ من الشركات تعمل في تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات والدراجات النارية.

(٧) المشروعات المدارة عن طريق أصحابها هي الأكثر انتشارًا داخل النشاط الاقتصادي لتجارة التجزئة.

٦. أبعاد جودة الوظائف

أمن الدخل

تدفع معظم الشركات متوسط أجرًا شهريًا أعلى من الحد الأدنى للأجور، ومع ذلك قد لا يكون هذا الأجر كافيًا لتلبية الاحتياجات الأساسية

كما هو متوقع، يوضح الجدول رقم ٢ علاقة طردية بين الأجور وحجم كل شركة ومستوى التشغيل. يصل متوسط الراتب الشهري بين المستويات الإدارية في المؤسسات المتوسطة والكبيرة الحجم إلى أعلى مستوياته، حيث يتقاضى المديرون في تلك المؤسسات راتبًا يقارب ضعف الراتب الذي يتقاضاه نظرائهم من المديرين العاملين في المشروعات صغيرة الحجم، وأكثر من ثلاثة أضعاف الراتب الذي يتقاضاه العاملون المهنيون داخل نفس الشركات متوسطة وكبيرة الحجم. علاوة على ذلك، وعلى عكس المتوقع، فإن متوسط الأجر الشهري بين الشركات متناهية الصغر لا يتباين بنسبة كبيرة حسب الوضع الرسمي للشركة، باستثناء المهن العليا.

الجدير بالملاحظة هنا أيضًا أن ما يقرب من ٧٥٪ من المشروعات، بغض النظر عن حجمها ووضعها الرسمي، تدفع رواتب في المتوسط أعلى من الحد الأدنى للأجور البالغ ١٢٠٠ جنيه مصري لعام ٢٠١٨، وأكثر من ٤٠٪ تدفع رواتب في المتوسط أعلى من الحد الأدنى للأجور المعد حديثًا والذي يُقدَّر بـ ٢٠٠٠ جنيهًا مصريًا وذلك اعتبارًا من شهر يوليو ٢٠١٨ (الجدول ٣)^(٨). والمثير للدهشة أن المشروعات متناهية الصغر غير المسجلة هي الأقل احتمالًا أن تدفع متوسط رواتب أقل من الحد الأدنى للأجور وهي بذلك أقل احتمالية حتى من الشركات المتوسطة والكبيرة. قد يعزى هذا إلى حقيقة مفادها أن الشركات غير الرسمية لا يمكنها توفير مظلة التأمين الاجتماعي والرعاية الطبية أو أي استحقاقات أخرى غير نقدية لموظفيها؛ ومن ثم تقوم تلك الشركات بتعويض موظفيها عن ذلك براتب إجمالي يشمل جميع النفقات والاستحقاقات الأخرى ذات الصلة (وهذا يتفق مع الأرقام الموضحة في الجدول ٤ و ٥ أدناه).

من ناحية أخرى، ومن منظور خط الفقر، لا يزال متوسط الأجور (بشكل عام وحسب التخصص) أقل من خط الدخل المنخفض أو قريبًا منه (أنظر سعيد وجلال وسامي ٢٠١٩). وبالتالي، يجب أن يدرك صانعو السياسات أن تجاوز الراتب الشهري للحد الأدنى للأجور قد لا يضمن للعامل تلبية الاحتياجات الأساسية له ولأسرته أو عدم الوقوع داخل دائرة الفقر^(٩).

(٨) تم رفع الحد الأدنى للأجور بنحو ١٦,٦٪ من ١٢٠٠ جنيه شهريًا في ٢٠١٨ إلى ٢٠٠٠ جنيه منذ يوليو ٢٠١٨ لأولئك الذين لم يسري عليهم قانون الخدمة المدنية. كما تم رفع الحد الأدنى للأجور لـ مختلف المستويات الوظيفية اعتبارًا من يوليو ٢٠١٨ إلى ٢١٥٠ جنيهًا مصريًا بدلًا من ١٨٥٠ جنيهًا مصريًا للدرجة الوظيفية السادسة. ٢٢٠٠ جنيهًا مصريًا بدلًا من ١٨٧٠ جنيهًا مصريًا للدرجة الوظيفية الخامسة. ٢٤٠٠ جنيهًا مصريًا بدلًا من ١٨٩٠ جنيهًا مصريًا للدرجة الرابعة. ٢٦٠٠ جنيهًا مصريًا بدلًا من ٢٠٤٠ جنيه مصري للدرجة الثالثة. ٣٠٠٠ جنيه مصري بدلًا من ٢٦٠٠ جنيه مصري للدرجة الثانية وأخيرًا ٣٥٠٠ جنيه مصري بدلًا من ٢٨٥٠ جنيه مصري للدرجة الأولى. بالنسبة للمدراء العاملين. تم رفع المستوى من ٣٠٠٠ جنيه مصري إلى ٤٠٠٠ جنيه مصري. من ٣٢٠٠ جنيه مصري إلى ٥٠٠٠ جنيه مصري للمستوى العالي من الوظائف و ٧٠٠٠ جنيه بدل ٤٦٠٠ جنيه للمستوى الممتاز (سعيد وسراج، ٢٠٢٠).

(٩) يُقدَّر خط الدخل المنخفض بنحو ٢١٥٠ جنيهًا مصريًا في عام ٢٠١٨ (أنظر سعيد وآخرون ٢٠١٩) للإطلاع على مناقشة تفصيلية حول رسم خط الدخل المنخفض).

جدول (٢): متوسط الأجور الشهرية، حسب حجم الشركة، والوضع القانوني، والتشغيل

| الوظيفة | مشروعات متناهية الصغر | | مشروعات صغيرة | مشروعات متوسطة وكبيرة |
|-------------------------|-----------------------|-----------|---------------|-----------------------|
| | مسجلة | غير مسجلة | مسجلة | مسجلة |
| مديرون | ٢٨٨١ | ٢١٢١ | ٤٢٢٨ | ٨١٠١ |
| متخصصون وفنيون | ٢١٥٨ | ١٥٦٥ | ٣٠٨٦ | ٤٥٨٤ |
| مشرفون ومراقبو عمال | ١٨٦٩ | ١٤٧١ | ٢٥٢٥ | ٣٥٣٣ |
| إداريون وكتابة حسابات | ١٥٧٥ | ١٦٣٠ | ٢٣١٠ | ٣٣٦٥ |
| عمال تشغيل وخدمات فنية | ١٨٧٩ | ١٨٤٠ | ٢٠٩٣ | ٣٦٠٠ |
| موظفو مبيعات | ١٦١٩ | ١٥٩٩ | ٢٣٠٠ | ٢٩٩٦ |
| موظفون آخرون | ١٣٥٨ | ١٣٨٩ | ٢٠٤٧ | ٢١٩٦ |
| متوسط على جميع الموظفين | ١٦٧٥ | ١٦٦٩ | ٢٢٤٥ | ٣٣٩٢ |
| عدد الشركات | ٧٣,٤٨٣ | ٤٣,٤٤١ | ١٨,٧٦٢ | ٤,٨٠١ |

المصدر: إعداد المؤلفون باستخدام بيانات التعداد الاقتصادي المصري لعام ٢٠١٨.

جدول (٣): متوسط مستوى الأجر الشهري حسب حجم الشركة والوضع القانوني

| متوسط مستوى الأجر الشهري | مشروعات متناهية الصغر | | مشروعات صغيرة | مشروعات متوسطة وكبير الحجم |
|--------------------------|-----------------------|-----------|---------------|----------------------------|
| | مسجلة | غير مسجلة | مسجلين جميعاً | مسجلين جميعاً |
| > ١٢٠٠ | ٢١,٨٧ | ١٦,٩٩ | ٢٠,٦٧ | ١٩,١٦ |
| ١٢٠٠ - ٢٠٠٠ | ٣٤,٥٥ | ٢٧,٥ | ٣٢,٨٩ | ٢٦,٥٢ |
| < ٢٠٠٠ | ٤٣,٥٩ | ٥٥,٥١ | ٤٦,٤٤ | ٥٤,٣٢ |
| عدد الشركات | ٧٣,٤٨٣ | ٤٣,٤٤١ | ١٨,٧٦٢ | ٤,٨٠١ |

المصدر: إعداد المؤلفون باستخدام بيانات التعداد الاقتصادي المصري لعام ٢٠١٨.

الكثير من الشركات لا تدفع مزايا نقدية سنوية ولا اشتراكات تأمينات اجتماعية.

تعتبر المزايا المالية مصدر آخر من مصادر الدخل للعديد من العمال، ويوضح الجدول رقم ٤ أنه بخلاف الشركات المتوسطة والكبيرة، يدفع عدد قليل جداً من الشركات مزايا سنوية تتجاوز مبلغ الـ ٣٠٠٠ جنيه مصري، وتأكيداً للاستنتاج السابق، نجد أن أكثر من ٧٨,٣٪ من الشركات متناهية الصغر لا تدفع لموظفيها أي مزايا سنوية. ومن بين المؤسسات التي تدفع مزايا مالية لموظفيها، نجد أن المشروعات متناهية الصغر تدفع في المتوسط ١٢٣ جنيهًا مصريًا، بينما يصل ما تدفعه المشروعات الصغيرة في المتوسط إلى ٤٩١ جنيهًا مصريًا، بينما تدفع الشركات المتوسطة والكبيرة في المتوسط ٢٢٢٢ جنيهًا مصريًا سنويًا.

جدول (٤): متوسط قيمة المزايا النقدية السنوية المدفوعة حسب حجم الشركة (%)

| مستوى المزايا النقدية السنوية التي تدفعها الشركات (جنيهاً مصرياً) | مشروعات متناهية الصغر | مشروعات صغيرة | مشروعات متوسطة وكبير الحجم |
|---|-----------------------|---------------|----------------------------|
| ٠ جنيه مصري | ٧٨,٣٢ | ٦٣,٣٧ | ٥٠,٤٩ |
| ١ - ٥٠٠ جنيه مصري | ١٤,٠٣ | ٢٢,٢٢ | ٢٠,٦٨ |
| ٥٠٠ - ١,٠٠٠ جنيه مصري | ٤,٧٨ | ٧,١٠ | ٥,٤٠ |
| ١,٠٠٠ - ٣,٠٠٠ جنيه مصري | ٢,٤٤ | ٤,٦٠ | ٩,١٥ |
| ٣,٠٠٠ - ٦,٠٠٠ جنيه مصري | ٠,٢٩ | ١,٤٧ | ٤,٧١ |
| ٦,٠٠٠ - ١٠,٠٠٠ جنيه مصري | ٠,٠٩ | ٠,٤٤ | ٢,٩٣ |
| < ١٠,٠٠٠ جنيه مصري | ٠,٠٦ | ٠,٨٠ | ٦,٦٤ |
| متوسط المزايا النقدية السنوية | ١٢٣ | ٤٩١ | ٢٢٢٢ |
| عدد الشركات | ١١٦,٩٢٤ | ١٨,٧٦٢ | ٤,٨٠١ |

المصدر: إعداد المؤلفون باستخدام بيانات التعداد الاقتصادي المصري لعام ٢٠١٨.

جدول (٥): قيمة ما تتحمله الشركة من اشتراكات التأمينات الاجتماعية، حسب حجم الشركة (%)

| ما تتحمله الشركات من اشتراكات التأمينات الاجتماعية للموظفين | مشروعات متناهية الصغر | مشروعات صغيرة | مشروعات متوسطة وكبير الحجم |
|---|-----------------------|---------------|----------------------------|
| صفر | ٧٢,٦ | ٣٣,٢ | ٩,٠ |
| أقل من ١٥٪ | ١٩,٦ | ٥٩,٦ | ٧٢,١ |
| حتى ٢٦٪ | ١,٨ | ٥,١ | ١٢,٥ |
| أكثر من ٢٦٪ | ٦,٠ | ٢,١ | ٦,٤ |
| عدد الشركات | ١١٦,٩٢٤ | ١٨,٧٦٢ | ٤,٨٠١ |

المصدر: إعداد المؤلفون باستخدام بيانات التعداد الاقتصادي المصري لعام ٢٠١٨.

من أهم الجوانب الحيوية للبعد المتعلق بأمن الدخل هو ما إذا كان العامل يستطع التمتع بمظلة التأمينات الاجتماعية أو نظام المعاشات التقاعدية من خلال صاحب العمل. نظم القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الهيكل العام لنظام التأمينات الاجتماعية في مصر^(١٠)، ووفقاً لهذا القانون يجب على الشركات توفير الغطاء التأميني لجميع موظفيها من خلال سداد اشتراكات شهرية بالنيابة عنهم كجزء من أجر العامل الأساسي والمتغير والذي يتم إعلام هيئة التأمينات الاجتماعية بمقداره حتى تصل إلى عتبة الحد الأقصى للاشتراك المحدد لكل عامل^(١١) وتصل الاشتراكات إلى ٤١٪ من قيمة الأجر الأساسي و٢٥٪ من قيمة الأجر المتغير يسدها المشتركون وأصحاب العمل والحكومة معاً، حيث يدفع الموظفون ما يساوي ١٤٪ و ١٠٪ من رواتبهم الأساسية والمتغيرة على التوالي، بينما يساهم أرباب العمل بنسبة ٢٦٪ و ١٥٪ من الراتب الأساسي والمتغير

(١٠) صدر في مصر قانون جديد للتأمينات الاجتماعية في أغسطس ٢٠١٩ تحت اسم قانون التأمين الاجتماعي الشامل رقم ٢٠١٩/١٤٨ ("القانون الجديد") ويبدئ سريان القانون في يناير ٢٠٢٠. وقد ألغى واستبدل القانون الجديد القانون السابق رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٥ والذي كان لا يزال سارياً أثناء عملية جمع بيانات التعداد الاقتصادي المصري ٢٠١٨ والسح التنبهي لسوق العمل ELMPS المنشار إليهما في هذا الموجز (أنظر قانون التأمين الاجتماعي (٢٠١٩) للحصول على جميع التفاصيل الخاصة بهذا القانون الجديد). (١١) تعرف دخول الأجر المتغيرة بأنها دخول تضاف على الأجر الأساسي وتشمل الحوافز والمكافآت وما إلى ذلك. وقد تم رفع الحد الأقصى لمستويات الأجر الأساسية والمتغيرة على مدار السنوات الأخيرة، حيث بلغ إجمالي الأجر الشهري الداخل في حساب المعاش ٣٨٠٠ جنيه مصري اعتباراً من July 2017 EGP (وليزيد من التفاصيل حول القوانين المنظمة لهيكل التأمينات الاجتماعي في مصر أنظر ISSA (٢٠١٧)، Helmy (٢٠٠٨) و Sieverding and Selwaness (٢٠١٢)).

على التوالي، بينما تساهم الحكومة بنسبة ١٪ من الراتب الأساسي (حلمي، 2004، 2008، 2017، ISSA، رشدي وسلوانس، 2019). ومن ثم، يتم تمويل هذه الاستحقاقات بشكل رئيسي عن طريق الاشتراكات التي يسدها أرباب العمل والموظفين.

تكشف بيانات التعداد الاقتصادي لعام ٢٠١٨ أن حوالي ٧٢,٦٪ من المشروعات متناهية الصغر و٣٣,٢٪ من المشروعات الصغيرة، وما يقرب من ٩٪ من المشروعات المتوسطة والكبيرة لا تسدد اشتراكات للتأمينات الاجتماعية نيابة عن موظفيها (جدول ٥). علاوة على ذلك، فإن ما يقرب من ٦٠٪ من المشروعات الصغيرة و٧٢٪ من المشروعات المتوسطة والكبيرة تسدد نسبة ١٥٪ أقل من إجمالي الأجور الشهرية المقيدة لموظفيها لدى التأمينات. تسدد ١٢,٥٪ فقط من الشركات المتوسطة والكبيرة، و٥,١٪ من الشركات الصغيرة، وأقل من ٢٪ من الشركات متناهية الصغر اشتراكات تصل إلى ٢٦٪ من إجمالي الأجور الشهرية المسجلة عن طريقهم. ولذلك نجد أن اشتراكات التأمينات عن المرتبات المقيدة بواسطة الشركات بعيدة عن نسبة الاشتراكات التي حددها القانون الواجب سدادها للتأمينات عن طريق صاحب العمل والتي تبلغ ٤٠٪، ما يعد دليلاً على وجود بعض القصور في تطبيق قانون التأمين الاجتماعي^(١٢).

الأمن الوظيفي

يعمل معظم العمال في مصر في وظائف دائمة، ولكن بشكل غير رسمي دون توقيع عقد عمل قانوني ودون الحق في الحصول على إجازات مدفوعة الأجر.

أظهر التعداد الاقتصادي المصري أن التوظيف الدائم هو النظام السائد في جميع الشركات بمصر، لكن من المهم ملاحظة أن انتشار الوظائف المؤقتة يزداد كلما كبر حجم الشركة (الجدول ٦)، فمن المثير للدهشة أن حصة الوظائف المؤقتة تبلغ حوالي ١٢,٩٪ في المشروعات المتوسطة والكبيرة بالمقارنة بـ ٩,٢٪ في المشروعات الصغيرة و٢,١٪ فقط في المشاريع متناهية الصغر مما قد يصبح مؤشراً على أنه كلما كبر حجم المؤسسة، أصبح من المرجح أن تستثمر أكثر في مشاريع قصيرة الأجل والتي تتطلب توظيف بعضاً من العمالة المؤقتة للعمل بها. وتجدر الإشارة إلى أن انتشار الوظائف المؤقتة لا يختلف اختلافاً جوهرياً حسب النوع الاجتماعي، بإستثناء ما يحدث في الشركات المتوسطة والكبيرة حيث تنخفض نسبة الموظفين الذكور الدائمين (٨٦,٣٪) بنحو ٥ نقاط مئوية عن نسبة الإناث (٩١,٢٪)^(١٣).

(١٢) قد لوحظت نتائج مماثلة ببيانات حول مستوى العمال من واقع المسح التبعي لسوق العمل المصري 2018 ELMPS، حيث أفاد حوالي ١٠,٣٥٪ من الموظفين بأجر أنهم لا يتمتعون بمظلة التأمينات الاجتماعية.

(١٣) يبدو أن معدلات العمالة المؤقتة التي أبلغ عنها الأفراد العاملون بأجر في المسح التبعي لسوق العمل في مصر لعام ٢٠١٨ (ELMPS) أعلى بكثير من معدلات التعداد الاقتصادي المصري. حيث أفاد حوالي ١٥,٢٪ من إجمالي العاملين بأجر بالتعاقد معهم مؤقتاً خلال الأسبوع السابق لمقابلة المسح، وهو ما يمثل قرابة ثلاثة أضعاف الأرقام المبينة في تعداد الاقتصادي المصري (٥,٦٪) لعام ٢٠١٨. وعلى عكس بيانات التعداد الاقتصادي، يكشف المسح التبعي لسوق العمل المصري ELMPS انتشار الوظائف المؤقتة بصورة أكبر في المشروعات متناهية الصغر بنسبة (١٨,٧٪ في المائة) وفي المشروعات الصغيرة بنسبة (١٥,٣٪ في المائة). ثم في المشروعات المتوسطة والكبيرة (١٠,٦٪ في المائة) بالإضافة إلى حوالي ٢,١٪ من العمال ذوي الأجور الذين أبلغوا عن توظيفهم بصورة مؤقتة، وأبلغ ١٧,٩٪ من العاملين عن توظيفهم موسميًا استناداً إلى المسح التبعي لسوق العمل المصري ELMPS لعام ٢٠١٨. تستحق هذه التفاوتات والتناقضات المزيد من الدراسات والتي تعد خارج نطاق هذا الموجز للسياسات العامة.

جدول (٦): توزيع الموظفين حسب حجم الشركة والنوع الاجتماعي وانتظام عملية التوظيف، التعداد الاقتصادي المصري ٢٠١٨ (%)

| مشروعات متناهية الصغر | مشروعات صغيرة | | | مشروعات متوسطة وكبيرة | | | الإجمالي | إناث | ذكور |
|-----------------------|---------------|------|--------|-----------------------|------|-------|----------|------|------|
| | الإجمالي | إناث | ذكور | الإجمالي | إناث | ذكور | | | |
| ٩٧,٩ | ٩٧,٧ | ٩٧,٩ | ٩٠,٨ | ٩٠,٧ | ٩٠,٩ | ٨٧,١ | ٩١,٢ | ٨٦,٣ | |
| ٢,١ | ٢,٣ | ٢,١ | ٩,٢ | ٩,٣ | ٩,١ | ١٢,٩ | ٨,٨ | ١٣,٧ | |
| ١١٦,٩٢٤ | | | ١٨,٧٦٢ | | | ٤,٨٠١ | | | |

المصدر: إعداد المؤلفون باستخدام بيانات التعداد الاقتصادي المصري لعام ٢٠١٨.

ومن الجوانب الحاسمة الأخرى للبعد الخاص بالأمن الوظيفي هي وجود عقد عمل قانوني، وإمكانية الحصول على إجازة سنوية وإجازة مرضية مدفوعتا الأجر. إستنادًا إلى المسح التتبعي لسوق العمل المصري ELMPS، لوحظ شيوع توظيف العمال بدون عقد قانوني إلى حد كبير في سوق العمل المصري داخل كل من المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في عام ٢٠١٨، كما تم تعيين حوالي ٤٦,١٪ من إجمالي العاملين بأجر داخل المؤسسات^(٤) دون توقيع عقد قانوني، وبالتالي، أصبحت هذه النسبة الكبيرة معرضة لخطر التسريح من العمل في أي وقت، ومن ناحية أخرى، أفاد ٥٢,٩٪ فقط من العاملين بأجر بأنهم حصلوا على إجازة مدفوعة الأجر، وأفاد ٥٠,٦٪ أنهم حصلوا على إجازة مرضية خلال الأشهر الثلاثة التي سبقت المقابلة التي أجريت معهم بغرض المسح.

ضمان تطوير المهارات

ضعف فرص تنمية المهارات وتدريب العمال أثناء العمل

لا يقدم التعداد الاقتصادي المصري أي معلومات بشأن توفير المؤسسة أي فرص تدريب لموظفيها أو نفقات مخصصة لتدريب الموظفين أو تنمية مهاراتهم، ومع ذلك، هناك سؤال واحد يجمع معلومات حول "نفقات الخدمات الأخرى"، والتي تم تعريفها على أنها تشمل إجمالي التكاليف التي تتكبدها الشركة والمتعلقة بالأمور المحاسبية والرسوم القانونية، ونظام الأمن والإنذار من الحريق، ونفقات التأمين ضد السرقة ومكافحة الحرائق، ونفقات التدريب والمكافآت المدفوعة لغير العاملين بالمؤسسة مقابل خدمات مقدمة للمنشأة والعمولات والمصرفيات البنكية. يوضح الجدول ٧ توزيع إجمالي نفقات الخدمات الأخرى. لا يبدو أن غالبية (٦١٪) المؤسسات الاقتصادية في مصر تتكبد أي تكاليف مشابهة للمذكورة أعلاه، والتي تشمل بالطبع نفقات التدريب. حيث أبلغت أكثر من ٢١,٤٪ من المشروعات المتوسطة والكبيرة، و٣٦,٣٪ من الشركات الصغيرة، وما يقرب من ٦٢٪ من المشروعات متناهية الصغر عن قيمه صفر تحت بند "نفقات الخدمات الأخرى". علاوة على ذلك، لا يمكننا تحديد النسبة المئوية لإجمالي التكاليف المخصصة لتدريب الموظفين. ومن ثم، لربما نستنتج هنا أن نسبة كبيرة من المؤسسات الاقتصادية، ولا سيما الصغيرة منها والمتناهية الصغر، لا توفر لموظفيها أي تدريب أو تدريب كافٍ.

(٤) يتم توضيح طبيعة مكان العمل ضمن فئات مفصلة تمامًا في المسح التتبعي لسوق العمل المصري ELMPS ٢٠١٨. باتباع الأدبيات (أنظر Assaad et al. 2008 و2009; Anker et al. 2003)، يُعرّف العمل داخل مؤسسة في هذا الموجز على أنه أولئك الذين أفادوا بأنهم يعملون في مكتب أو شقة أو مبنى أو مصنع أو متجر أو كشك أو غرفة، أو داخل عدد من الغرف، أو حقل / مزرعة، أو في منزلهم أو في منزل آخر.

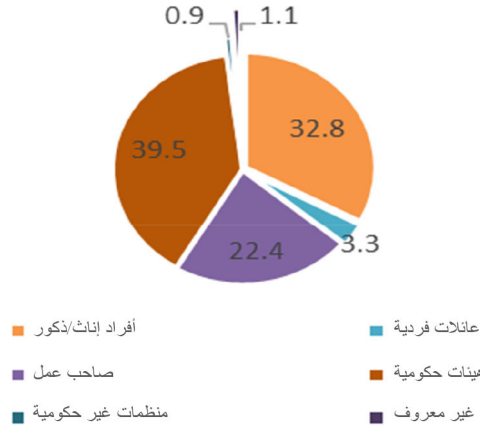
جدول (٧): نفقات خدمات أخرى تتكبدها الشركة، التعداد الاقتصادي المصري ٢٠١٨ (%)

| العينة كاملة | مشروعات متوسطة وكبيرة الحجم | مشروعات صغيرة | مشروعات متناهية الصغر | نفقات خدمات أخرى (شامل نفقات التدريب) |
|--------------|-----------------------------|---------------|-----------------------|---------------------------------------|
| ٦١,٠ | ٢١,٤ | ٣٦,٣ | ٦٢,٠ | صفر |
| ٣٦,٢ | ١٤,٢ | ٣٧,٣ | ٣٦,٣ | > ٥٠٠٠ |
| ٢,٧ | ٦٤,٤ | ٢٦,٧ | ١,٧ | < ٥٠٠٠ |
| ٣٦٠,٩٣٦ | ٩,٧٦٦,٥١٥ | ١٧٢,٣٩٦ | ٤,٩٨٨ | متوسط النفقات (بالجنية المصري) |
| ١٤٠,٤٨٧ | ٤,٨٠١ | ١٨,٧٦٢ | ١١٦,٩٢٤ | عدد الشركات |

المصدر: إعداد المؤلفون باستخدام بيانات التعداد الاقتصادي المصري لعام ٢٠١٨.

تؤكد بيانات المسح التبعي لسوق العمل المصري ELMPS النتائج المذكورة أعلاه، حيث أبلغ ٦,٨٪ فقط من العاملين بأجر داخل مؤسسة أنهم شاركوا قبل ذلك في برنامج تدريبي، كما أفاد ٢٢,٤٪ فقط من هذه المجموعة الصغيرة أن أرباب العمل هم من قاموا بتغطية تكاليف هذه البرامج التدريبية. ومن ثم، تكشف هذه النتائج الأهمال الجسيم من ناحية أرباب العمل والحكومة لمسألة التدريب وتطوير مهارات الموظفين.

شكل (٢): المصدر المالي الممول للتدريب المُبلغ عنه بواسطة المتدربين. المسح التبعي لسوق العمل المصري ٢٠١٨ (%)



المصدر: إعداد المؤلفون باستخدام بيانات المسح التبعي لسوق العمل المصري لعام ٢٠١٨.

بيئة وظروف العمل

تعمل نسبة كبيرة من العمالة مدفوعة الأجر في مؤسسات تنخفض فيها احتمالات الإصابة أثناء العمل، إلا أن أكثر من نصفهم أبلغوا عن تعرضهم لظروف عمل قاسية

تشير بيانات مسح سوق العمل المصري عن نسبة منخفضة جداً من الإصابات المبلغ عنها بين العاملين بأجر داخل المؤسسات والتي تصل إلى (٣,٢٪)، بالرغم من إبلاغ نسبة لا بأس بها من العاملين بأجر عن الانحناء أثناء العمل لفترة طويلة (٢٨,٥٪)، وحمل أشياء ثقيلة (٢٣,٠٪)، وتشغيل معدات ثقيلة (١٦,٣٪)، وكذلك العمل تحت درجات حرارة منخفضة/

أو مرتفعة للغاية (٢٨,٢٪)، العمل داخل بيئة من الغبار واللهب (٢٣,٥٪)، أو في ظل الضوضاء والاهتزازات الصاخبة (٢٤,٨٪)، كما أبلغ ١٪ فقط أو أقل من العاملين بأجر عن عملهم في أجواء معتممة أو استخدام مواد متفجرة أو العمل تحت الأرض. بشكل عام، لم يبلغ ٤٨,٤٪ فقط من العمال عن أي ظروف عمل سيئة، بينما أبلغ أكثر من الثلث عن ثلاث ظروف عمل سيئة على الأقل.

أما بشأن عدد ساعات العمل، كما ذكرنا آنفًا، يُعد عدد ساعات العمل المناسبة جزءًا أساسيًا من أبعاد جودة الوظيفة. ومع ذلك، لم يتم الاتفاق دوليًا على عدد ساعات العمل المناسبة أو حتى تعريف العمل بدوام كامل. فلا يوجد تعريف رسمي للدوام الكامل من قبل منظمة العمل الدولية، حيث اختلف تعريفه من بلد إلى آخر وفي بعض البلدان تم تركه بدون أي تعريف (أسعد وآخرون، ٢٠٠٩). نظرًا لأن العثور على وظيفة بدوام كامل، حال توفرت الرغبة في ذلك، هو أحد العناصر الحيوية لقياس جودة الوظيفة، فعندما يتعلق الأمر بساعات العمل وجودة الوظيفة، فعلى التدقيق في مقياسين مهمين: (١) درجة البطالة الجزئية غير الطوعية في سوق العمل و(٢) درجة العمالة الزائدة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣) واتباعاً لمعظم الأدبيات ذات الصلة من بمصر، سيتم اعتبار العمل بدوام كامل على أنه العمل لمدة تساوي ٤٠ ساعة عمل خلال الأسبوع. ومن ثم، سيتم قياس درجة البطالة الجزئية غير الطوعية بعدد ساعات العمل التي تقل عن ٤٠ ساعة إذا كان الفرد مجبراً على العمل أقل من ٤٠ ساعة، في حين سيتم قياس درجة العمالة المفرطة بعدد ساعات العمل التي تزيد عن ٤٠ ساعة. (أسعد وآخرون، ٢٠٠٩؛ كرافت وأسعد، ٢٠١٨؛ رشدي وآخرون، ٢٠١٥)

تشير البيانات من واقع المسح التبعي لسوق العمل المصري إلى أنه في المتوسط، تعمل العمالة مدفوعة الأجر حوالي ٨,٣ ساعة يوميًا على مدار ٥,٥ يوم أسبوعيًا، ما يعادل تقريبًا عدد ٤٦ ساعة عمل أسبوعيًا وذلك من واقع البيانات التي تم رصدها الأسبوع السابق للمقابلة التي أجراها المسح. وعلى الصعيد الآخر، أبلغ فقط ٢,٨٪ من إجمالي العمالة مدفوعة الأجر داخل المؤسسات "عدم اتاحة وظائف" كنتيجة لعملهم أقل من ٤٠ ساعة. ومع ذلك، لوحظ شيوع العمالة المفرطة بنسبة أعلى بكثير حيث أبلغ ما يقرب من ٥٩,٤٪ من العمالة مدفوعة الأجر عن ساعات عمل تتجاوز الـ ٤٠ ساعة أسبوعيًا.

٧. الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالسياسات

تسلط نتائج هذا الموجز الضوء على عدم انتشار الوظائف الجيدة على نطاق واسع داخل المشروعات الاقتصادية في مصر، حيث يعمل نسبة كبيرة من العمال بشكل غير رسمي بدون توقيع عقد قانوني، وبدون التمتع بمظلة التأمين الاجتماعي، وبدون إمكانية الحصول على الإجازات مدفوعة الأجر. باتت فرص التدريب وتطوير المهارات محدودة، كما تعاني نسبة كبيرة من العمال من ظروف عمل خطيرة. نظرًا للتحديات طويلة الأمد التي عانى منها سوق العمل المصري والتي كانت أحد المعوقات أمام توفير أجور ملائمة، بالإضافة إلى الفترة الانتقالية التي أعقبت الثورة المصرية ومن بعدها انتشار جائحة Covid-19 وتأثيراتهم على استقرار سوق العمل، بدت الحاجة ملحة لصياغة سياسات وبرامج فعالة من شأنها تعزيز ثقافة بيئة العمل الجيدة بأسواق العمل. وانطلاقاً من نتائج هذا الموجز، تم اقتراح حزمة من هذه السياسات كما سيرد أدناه.

١- التوصيات المتعلقة بأمن الدخل والتوظيف

تناول مشكلة النسبة الكبيرة من العاملين ذوي الأجور المنخفضة

من أجل معالجة الانتشار الواسع للعمالة منخفضة الأجر أو العمال الفقراء، يتعين وضع مسألة رفع الحد الأدنى للأجور في مقدمة جدول أعمال صانعي السياسات حيث أثبتت جميع التجارب الدولية الأثر الإيجابي لزيادة الحد الأدنى للأجور على مستوى دخول العمالة منخفضة الأجر في العديد من البلدان المتقدمة (دليل سياسة الحد الأدنى للأجور، ٢٠١٦). على الرغم من أن رفع الحد الأدنى للأجور قد يساعد في تحسين ظروف الدخل للعمال الفقراء، لكنه لم يُثبت بالضرورة فاعليته في خفض حصة العمالة منخفضة الأجر في العديد من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD): لاسيما عندما يتم تحديد الحد الأدنى للأجور عند مستويات ليست عالية بما يكفي لتجاوز خط الدخل المنخفض (مكنيجيت وآخرون، ٢٠١٦). من ناحية أخرى، يجب أن يتم تنفيذ رفع الحد الأدنى للأجور بحذر حيث أنه قد يؤدي إلى تقليص فرص العمل أمام للفقراء، ودون أدنى مجال للشك أن الارتفاع المضطرد للحد الأدنى للأجور من شأنه تقويض فرص الاستثمار الخاص كما سيؤدي إلى خفض الطلب على العمالة منخفضة الأجر؛ مما سيتسبب في ارتفاع معدلات البطالة بينهم (مارشال ومحمتاج ٢٠١٤).

وبالتالي، فإن ما سبق يستلزم إجراء تحليل دوري شامل لتقييم مدى اقتراب الحد الأدنى للأجور لمستوى خط الدخل المنخفض. لا يزال الحد الأدنى الحالي للأجور (٢٠٠٠ جنيه مصري شهرياً) أقل من خط الدخل المنخفض المحسوب بـ (٢١٥٠ جنيهًا مصرياً)، مما يعني ضرورة ضبط الحد الأدنى للأجور عند مستوى أعلى لضمان فعاليته في المساهمة في انخفاض نسبة أصحاب الأجور المنخفضة (سعيد وآخرون ٢٠١٩).

علاوة على ذلك، تبرز الحاجة إلى اتخاذ العديد من التدابير لتعزيز إنفاذ الحد الأدنى للأجور، على سبيل المثال، من خلال تقديم حوافز لأصحاب العمل والشركات التي تظهر مستويات عالية من الامتثال، كما أوصت منظمة العمل الدولية باتباع عدد من آليات التنفيذ بما في ذلك تفعيل إجراءات صارمة لمراقبة سوق العمل والتي من شأنها فرض عقوبات على الجهات التي لا تلتزم بالحد الأدنى للأجور، وتمكين العمال من المطالبة بحقوقهم، بالإضافة إلى زيادة الوعي بقوانين وإجراءات تطبيق الحد الأدنى للأجور. (سعيد وآخرون ٢٠١٩؛ دليل سياسة الحد الأدنى للأجور، ٢٠١٦).

إذا كنا نهدف إلى خلق بيئة عمل عالية الجودة داخل سوق العمل المصري، يجب أن تكون مساعدة الشركات غير الرسمية على تقنين أوضاعها من بين أولويات صانعي السياسات.

أظهر التحليل في هذا الموجز أنه باستثناء المشروعات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة المسجلة بالكامل، فإن ما يقرب من نصف المشروعات متناهية الصغر تعمل بشكل غير رسمي في مصر، حيث تساهم تلك الشركات العاملة بدون ترخيص أو تسجيل رسمي في تدهور جودة الوظائف وتوسيع الفجوة بين المرتبات. عادة ما يتمتع العاملون بمثل هذه الشركات بحقوق دنيا وأقل مستوى من مستويات الأمن الوظيفي على الرغم من تحملهم لظروف عمل صارمة دون الاستفادة من أي استحقاقات غير متعلقة بالأجور (مثل الإجازات المدفوعة والتأمين الطبي والتأمين الاجتماعي). علاوة على ذلك، تُظهر الأدلة التجريبية من مصر وغيرها من البلدان النامية أن الوظائف غير الرسمية منخفضة الجودة قد لا تكون في كثير من الأحيان وظائف مؤقتة أو مرحلة انتقالية يقفز منها إلى وظيفة ذات جودة أفضل ولكنها قد تجعل العامل يقع في مأزق العمل بصورة غير رسمية لفترة طويلة (أنظر سيزرمان وأولسيا، ٢٠٠٧؛ رشدي وسلوانس ٢٠١٥).

وبناءً على ذلك، بدت الحاجة ملحة لتنسيق الجهود من جهة الحكومة مع شركاء التنمية بهدف إضفاء الطابع الرسمي على المنشآت الاقتصادية، وقد تكون الإعفاءات الضريبية قصيرة الأجل أحد أهم الوسائل لذلك، وبالرغم من اقتراح مسألة منح الإعفاءات الضريبية كحافز للشركات الصغيرة غير الرسمية عبر العديد من المنصات لإضفاء الطابع القانوني عليها، إلا أن هذا الأمر يجب أن يدار بقدر من الحذر. فيمكن للإعفاءات الضريبية، حسب حجم الشركة، أن تقوض من رغبة الشركات في النمو، مما يؤدي إلى عرقلة خلق فرص العمل، وعضاً عن ذلك، يمكن إدارة مسألة الإعفاءات الضريبية بشكل أفضل استناداً إلى الإنتاجية العالية والالتزام باللوائح الحكومية بدلاً من الاستناد إلى حجم الشركة (فاجنر ١٩٩٧).

ومن أهم التوصيات المقترحة هي زيادة وعي العمال والباحثين عن فرص عمل بأهمية استحقاقهم لنظام التأمين الاجتماعي. وكان أحد الاقتراحات في هذا الصدد أن تطلق الحكومة حملة إعلامية ضخمة شبيهة بحملة التوعية الضريبية، أو حملة "١٠٠ مليون صحة"، أو "حياة كريمة"، أو حملات التوعية لتلقي لقاح كوفيد-١٩. أظهرت Sieverding (٢٠١٦) أن العاملين في المناطق الريفية غالباً لا يدركون أن مظلة التأمين الاجتماعي تمتد خارج نطاق العاملين بالقطاع العام، كما أن تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية الجديد لم يتم تعزيزه بواسطة حملات توعية أو حملات إعلامية لإحاطة المواطنين بالتغييرات الرئيسية التي استجرت على القانون وكيف ستؤثر على حساب المعاشات الخاصة بهم. من المهم أيضاً تثقيف العاملين حول كيفية التأكد من التزام أرباب العمل بسداد اشتراكات التأمين الاجتماعي الخاصة بهم في مواعيدها، وعدد سنوات الاشتراكات المتراكمة عليهم، والخيارات المتاحة أمامهم للحصول على معاشات تقاعدية أعلى في المستقبل،..... إلخ.

قد حان الوقت أيضاً لزيادة رقمته جميع السجلات والموافقات الحكومية، من خلال إنشاء منصة حصرية مخصصة لذلك عبر الإنترنت للشركات الصغيرة ومتناهية الصغر والتي قد تسمح بإجراء ما يلي:

١- تسهيل إجراءات الترخيص والتسجيل من خلال خفض التكاليف المفترطة وتوفير الوقت المهدر لجميع الأطراف المشاركة في العملية.

٢- ضمان اتساق المعلومات المتاحة للجمهور وبالتالي زيادة الوعي بجميع المتطلبات والنفقات والمزايا المترتبة على تأسيس وتشغيل شركة بصورة قانونية.

٣- السماح للشركات الصغيرة ومتناهية الصغر بالتقدم بطلبات للحصول على عقود ومنح وتسهيلات حكومية مختلفة عبر بوابة الإلكترونيات مخصصة لذلك.

٤- تقوم هذه البوابة بوظيفة قاعدة بيانات تستفيد منها الحكومة لجمع المعلومات الأساسية حول احتياجات الشركات وحالتها وأنشطتها وتوقعاتها، ويمكن جمع هذه البيانات عند التسجيل وبصورة دورية. وبذلك سيتعين على

الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر المسجلة بالفعل في السجلات الرسمية إنشاء حساب على هذه المنصة.

٥- وعند اكتمال بنية البوابة الإلكترونيات، ستسمح أيضاً للشركات الصغيرة والمتناهية الصغر بإمكانية التسجيل في مجموعات مختلفة من الدورات التدريبية وورش العمل التي تنظمها الحكومة بالشراكة مع مختلف الهيئات والمنظمات الوطنية منها والدولية.

٦- يمكن لهذه البوابة أيضاً أن تحتوي على منصة منفصلة للموظفين للإبلاغ عن أي شكاوى دون الكشف عن هويتهم؛ مما يعد أحد الوظائف الحيوية التي يستفيد منها بشكل خاص العمالة غير الرسمية التي تعاني من تهميش الحقوق، أو الحرمان من الاستحقاقات المالية، أو غياب التمثيل الرسمي داخل مكان العمل. من خلال

تمكين العمال وإنشاء قناة لهم للإبلاغ عن أي سوء سلوك (مثل عدم وجود عقد عمل، وعدم التسجيل بنظام التأمينات الاجتماعية، والتمييز، وتأخر سداد الأجور، وما إلى ذلك)، ستحجم الشركات عن اللجوء إلى السمة غير الرسمية لتجنب أي عقوبات أو قيود.

7- يمكن أن تصبح هذه البوابة الإلكترونية أيضًا مصدر معلومات للموظفين الرسميين حول اشتراكات التأمينات الاجتماعية الخاصة بهم ومزاياها الموضحة أعلاه مما سيؤدي بالتأكيد إلى زيادة شفافية المعلومات، وبالتالي زيادة الاهتمام بالتسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية والحرص عليه من جانب الموظفين الجدد.

إعادة تقييم قانون التأمينات الاجتماعية مع توجيه اهتمام خاص إلى قيم الاشتراكات ومستويات الحد الأقصى.

هناك أيضًا حاجة ملحة لضمان إنفاذ القانون جنبًا إلى جنب مع الاستمرار في إعادة تقييم قيم اشتراكات التأمينات الاجتماعية لتحجيم معدلات الانتشار المرتفعة للعمال غير الرسمية داخل المشروعات التي تعمل بصورة رسمية. وكما تم تسليط الضوء على ارتفاع الاشتراكات السنوية منذ فترة طويلة في الأدبيات المختلفة، فإن نسب الاشتراكات المرتفعة المطلوبة من صاحب العمل والموظف تحت بند التأمينات الاجتماعية تثبط من الرغبة في تقنين أوضاع العمال غير الرسمية (سيفردنج وسلوانس، ٢٠١٢؛ رشدي وسلوانس، ٢٠١٩؛ سيفيردينج، ٢٠١٦).

قد اعتمد البرلمان المصري، كما ذكرنا سابقًا، قانونًا جديدًا لمنظومة التأمينات الاجتماعية (القانون رقم ٤٨/٢٠١٩) لعام ٢٠١٩، والذي يجب أن يكون قد دخل حيز التنفيذ منذ أوائل عام ٢٠٢٠ أخذًا هذه التوصية بعين الاعتبار. وبناءً على هذا القانون الجديد، تم تخفيض الاشتراكات إلى النصف تقريبًا لجميع العمال، مع زيادة مخطط لها بنسبة ١٪ كل سبع سنوات. من المتوقع أن يقوم أرباب العمل الآن بسداد نسبة ١٢٪ بينما يتحمل الموظفون ٩٪ وذلك انخفاضًا من النسب السابقة التي كانت ٢٦٪ و ١٤٪ على التوالي. اختفى التمييز بين الراتب الأساسي والمتغير في القانون الجديد، وبدلاً من ذلك تم جمع كلاهما معًا ليكونا راتب واحد تحت مسمى "الراتب التأميني الشامل" (قانون التأمين الاجتماعي ٢٠١٩). من المبكر جدًا تقييم آثار هذه التخفيضات التأمينية على معدلات تغطية الموظفين بنظام التأمينات الاجتماعية، ومع ذلك يجب مراقبة تطور مستويات التغطية التأمينية بعناية وإجراء إعادة تقييم مستمرة لنسب الاشتراكات.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن نسب الاشتراكات المحدثة لا تزال أعلى من النسب المماثلة في بلدان أخرى تقع في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. على سبيل المثال، في بلدان المغرب العربي والأردن، تتراوح نسب الاشتراكات التأمينية لأرباب العمل والموظفين مجتمعين من ٨٪ إلى ١٤٪ فقط (حلمي، ٢٠٠٨؛ رشدي وسلوانس، ٢٠١٩). من المتوقع أن يؤدي الانخفاض الكبير في نسب الاشتراكات التأمينية إلى تشجيع المزيد من المؤسسات الرسمية على تسجيل موظفيها في منظومة التأمينات الاجتماعية، وبالتالي إضفاء الطابع الرسمي على وضعها الوظيفي. قد يكون من الصعب تطبيق المزيد من التخفيضات على الاشتراكات من أجل الحفاظ على الاستدامة المالية للنظام، ولكن قد يتم دمجها داخل إصلاحات أخرى للقانون من شأنها تخفيف العبء المالي على النظام، وذلك إلى جانب الزيادة التدريجية لسن التقاعد التي تم النظر فيها أيضًا في القانون الجديد (للاوصول إلى سن ٦٥ عامًا في عام ٢٠٤٠)، كما ينبغي النظر بصورة ملحة إلى الزيادة الدورية للحد الأقصى للأجر الذي يحسب على أساسه المعاش التقاعدي. حدد القانون الجديد حد أدنى وحد أقصى جديدين لراتب التأمين الشامل الذي يحسب بناءً عليه الاشتراكات التأمينية. الحد الأدنى لراتب التأمين ١٠٠٠ جنيه مصريًا/ شهريًا والحد الأقصى ٧٠٠٠ جنيه مصريًا/ شهريًا؛ خاضع للزيادة بنسبة ١٥٪ كل عام.

في حين أن وجود حد أقصى يعتبر عنصراً مهماً في تصميم معظم أنظمة المعاشات التقاعدية لضمان الاستدامة المالية للنظام، إلا أنه يجب ربطه بتوزيع مستوى الدخل في الاقتصاد (وايتهاوس، ٢٠٠٧؛ رشدي وسلوانس ٢٠١٩). يجب أن يؤخذ في الاعتبار التفاوت الكبير في مستويات الدخل في مصر (أنظر سعيد وجلال وسامي ٢٠١٩) وذلك عند اتخاذ قرار بشأن وضع الحد الأقصى للراتب الداخل في حساب المعاش التقاعدي، حيث من المؤكد أن ارتفاع الحد الأقصى له سيشيح لأصحاب الدخل المرتفعة فرصة دفع اشتراكات تأمينية أعلى، إذا فضلوا ذلك، لتلقي معاشات تقاعدية أعلى بدلاً من توجيه تلك الاشتراكات بصورة فردية خارج المنظومة المالية للتأمينات.

٢- التوصيات الخاصة بتطوير التدريب وتعزيز المهارات

هناك حاجة لإتاحة الفرص والبرامج الخاصة بتطوير التدريب وتعزيز المهارات لتصبح جزءاً لا يتجزأ من ثقافة التوظيف على الصعيد الوطني.

حقيقة أن ٦٪ فقط من الموظفين بأجر قد شاركوا ولو لمرة واحدة في برنامج تدريبي هو رقم محبط لأنه يعكس مساراً من التقصير والممارسات القديمة الذي يؤثر على الإنتاجية والأداء بشكل عام. لا تهدف برامج التدريب الموظفين إلى تزويد العاملين بمجموعة جديدة من المهارات فحسب، بل توفر لهم أيضاً مسارات للنمو والتطوير الوظيفي وهو أمر بالغ الأهمية من حيث تقدم وإنتاجية أي موظف وشعوره بالرضا، وقد ينذر تجاهل هذا الجانب الأساسي من العمل بالخطر كما ينبغي أن تعالج مسألة التدريب بشكل ملح قبل صانعي السياسات.

تحتاج الحكومة إلى إقامة شراكات مع العديد من مؤسسات التنمية المحلية والدولية ورجال الأعمال وأصحاب المصانع الكبيرة لتزويد الشركات بدورات تدريبية مختلفة أو دورات تدريبية أثناء العمل بأسعار مخفضة. وقد تكون فكرة جيدة أيضاً إذا قامت الحكومة بنشر ثقافة يمكن فيها مكافئة الشركات، التي تثبت أنها تتخذ مبادرات جيدة نحو تنمية مهارات موظفيها أو تساعد في النهوض بهذه المبادرة من خلال نشر الخبرات السابقة أو بالتمويل أو إتاحة الفرص، وذلك عن طريق منح تلك الشركات الإعفاءات الضريبية أو تسهيل حصولها على بعض الامتيازات الحكومية المختلفة. يجب أن تسهل البوابة الإلكترونية الحكومية المقترحة أعلاه الربط بين جانبي العرض والطلب على التدريب.

٣- التوصيات الخاصة بظروف العمل

صياغة وتنفيذ استراتيجية شاملة تنص على ثقافة السلامة والصحة الوقائية داخل جميع المؤسسات الاقتصادية أظهرت نتائج هذا الموجز أنه لا يمكن تحسين جودة العمل دون تخفيف عبء العمل المفرط على العمال وكذلك الحد من تعرضهم للمخاطر وظروف العمل القاسية. وهذا يحث على الحاجة إلى تطوير استراتيجية شاملة تضمن مستوى عالٍ من الالتزام بقواعد ولوائح مراعاة الصحة والسلامة واجبة التطبيق داخل جميع المؤسسات الاقتصادية في مصر.

تطالب منظمة العمل الدولية البلدان في جميع أنحاء العالم بإعداد مسوحات موحدة لظروف العمل ولدعم صنع السياسات في هذا الصدد، على أن تشمل على بيانات قابلة للمقارنة حول جودة الوظائف (منظمة العمل الدولية ٢٠١٩). كما نقترح أيضاً تطوير نموذج قصير من هذا المسح على عينة من العاملين داخل المؤسسات الاقتصادية القائمة في مصر

وإجراءاته بشكل دوري. ومن المؤكد أن هذا النوع من المسوح سيزود صانعي السياسات بمعلومات محدثة عن تفاصيل بيئة العمل في الدولة؛ وهذا بدوره سيمكن من فهم أفضل للقضايا وإعادة تقييم آثارها على رفاهية وإنتاجية النساء والرجال العاملين في سوق العمل المصري، ومن المتوقع أيضاً أن يساعد تحليل البيانات المستخلصة من المسوح الخاصة بظروف العمل في تحديد كيف يمكن لظروف العمل المختلفة أن تؤثر بشكل واضح على بعض مجموعات العمال أكثر من غيرها مما يُعد أمراً حيوياً لاسيما نظراً لمعطيات العصر الجديد الذي نعيشه، حيث تعمل التقنيات والأنظمة الجديدة المتبعة لتنظيم العمل على إعادة تشكيل عالم الأعمال من جديد (منظمة العمل الدولية ٢٠١٩).

ومن ثم، ينبغي أن تتضمن توصيات الاستراتيجية الخاصة بظروف العمل المقترحة أعلاه ما يلي:

- ١- وجوب إجراء مسح دوري لظروف العمل داخل الشركات المختارة.
- ٢- وضع دليل فني حول كيفية مراقبة ورصد تطبيق جميع لوائح السلامة والصحة المهنية بكفاءة خلال إجراءات تسجيل جميع الشركات؛ ولاسيما داخل القطاعات التي تتطلب اتباع تدابير سلامة عالية لضمان حماية العمال.
- ٣- ضمان الإفصاح الدوري عن أي تغييرات تطرأ على الحد الأدنى من معايير السلامة والصحة الواجب على جميع الشركات اتباعها وتنفيذها بناءً على المعلومات الدورية الواردة من مسح ظروف العمل.
- ٤- وضع دليل فني لإجراء نوبات تفتيش منتظمة وعشوائية لتجنب وقوع أي سوء سلوك.
- ٥- خطط لتنظيم حملات توعية مستمرة بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية المحلية والمنظمات التنموية ووسائل الإعلام بهدف رفع وعي الموظفين بحقوقهم والحد الأدنى من المعايير التي لا ينبغي التنازل عنها بمكان العمل، كما ينبغي أيضاً، خلال هذه الحملات، تشجيع العمال على الإبلاغ عن أي انتهاكات من خلال البوابة الإلكترونية المقترحة أعلاه.
- ٦- إنفاذ ورصد توفير التدريبات المنتظمة للعمال على التعامل مع مختلف المواقف الحرجة مثل حالات الحرائق أو الطوارئ الطبية أو الكوارث الطبيعية.

يمكن تحسين جودة الوظائف عن طريق الحد من الطلب المفرط على العمال والحد من تعرضهم للمخاطر - وكذلك عن طريق زيادة فرص حصولهم على موارد العمل مما سيسهم في تحقيق أهداف العمل أو التخفيف من تأثيرات الطلب المفرط على العمال. كما يمكن أيضاً تحسين كل بعد من أبعاد جودة الوظائف من خلال النظر إلى ممارسات مكان العمل والسياسات المتبعة داخله، حيث أن لكل من العمال وأرباب العمل ومنظماتهم دور يقوم به لتحسين جودة العمل؛ كما يحتل الحوار المجتمعي أهمية بالغة عند صياغة السياسات الخاصة بمكان العمل وخارجه. ولذا، ينبغي على السلطات العامة، حال صياغتها للوائح والقوانين، مراعاة الهدف المشترك المتمثل في تحسين جودة العمل.

التدابير الأولية المقترحة في مجال السياسات على المستويين التشريعي والبرامجي:**التغييرات التشريعية المقترحة على مستوى القوانين أو السياسات**

- ١- تقييم دوري لمدى تماثل مستوى الحد الأدنى للأجور مع خط الدخل المنخفض.
- ٢- تقييم دوري لقانون التأمينات الاجتماعية مع إيلاء اهتمام خاص لقيم الاشتراكات ومستويات الحد الأقصى لها.
- ٣- تعزيز آليات إنفاذ القانون لضمان الامتثال لمستوى الحد الأدنى للأجور وقانون التأمينات الاجتماعية.

البرامج/التدخلات المقترحة

- ١- قيام الحكومة بتنظيم حملات للتوعية بصورة مستمرة، بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية المحلية والمنظمات التنموية ووسائل الإعلام، لتثقيف وزيادة وعي العاملين بحقوقهم والمعايير الدنيا التي ينبغي قبولها في مكان العمل.
- ٢- إرساء ثقافة التدريب وتنمية المهارات على المستوى الوطني، من خلال الشراكات الحكومية مع مختلف المؤسسات الإنمائية المحلية والدولية ورجال الأعمال وأصحاب المصانع الكبيرة لتزويد الشركات بدورات تدريبية متنوعة أو تسهيل الدورات التدريبية أثناء العمل بأسعار مخفضة.
- ٣- تعزيز رقمته الإجراءات والموافقات الحكومية اللازمة، من خلال إنشاء منصة حصرية على الإنترنت للشركات الصغيرة ومتناهية الصغر تسهل عليهم الوصول إلى جميع معلومات وإجراءات الترخيص والتسجيل.
- ٤- وضع وتنفيذ استراتيجية شاملة تفرض الالتزام بمعايير السلامة الوقائية واتباع الثقافات الصحية داخل جميع المؤسسات الاقتصادية.
- ٥- إعداد وتنفيذ استقصاء دوري موحد حول جودة العمل على عينة من العمال داخل المؤسسات الاقتصادية القائمة، من أجل التزويد بمعلومات محدثة عن تفاصيل بيئة العمل في مصر والتمكين من فهم أفضل للمسائل التي تؤثر على رفاه وانتاجية العمال وتقييمها بصورة مستمرة.

٤- التوصيات المتعلقة بالجولات القادمة من جمع بيانات التعداد الاقتصادي المصري

تحتل البيانات ذات الصلة بجودة الوظائف أهمية بالغة لدعم تحسين جودة الوظائف في المؤسسات الاقتصادية المصرية. وكما ذكر أعلاه، لم يكمن الهدف الرئيسي لإجراء التعداد الاقتصادي هو قياس جودة الوظائف، وبالتالي افتقد العديد من النقاط الحيوية اللازمة لإنجاز هذه المهمة على النحو الكامل. ونظراً لأهمية هذا الموضوع، والحاجة الملحة إلى إنفاذ بيئة عمل جيدة في مصر واستدامتها، سنقدم فيما يلي بضعة قليلة من التوصيات المقترحة اتباعها خلال الجولات القادمة من التعداد الاقتصادي للمساعدة في وضع مقاييس أفضل لجودة الوظائف. وما لا يدعى مجال للشك، أن مثل هذه المعلومات الإضافية ستسمح بالتعرف على النقاط الحرجة المثيرة للقلق، كما ستعمل على توفير أدلة لاتخاذ الإجراءات اللازمة ذات صلة بالسياسات العامة.

- ١- بالإضافة إلى البيانات المتاحة عن قيمة اشتراكات التأمينات الاجتماعية للشركات، سيكون من المفيد الحصول على معلومات عن نسبة الموظفين المشتركين بالتأمينات الاجتماعي على مستوى المؤسسة كلما أمكن ذلك.
- ٢- كما يلزم أيضاً الحصول على بيانات خاصة باشتراكات الشركة في التأمين الطبي ونسبة الموظفين المتمتعين بالتأمين الصحي.
- ٣- وإلى جانب المعلومات المتاحة عن حصة العمالة الدائمة والمؤقتة، فإن البيانات المتعلقة بالإجراءات الرسمية المتبعة للتوظيف، والتي يتم بناء عليها توقيع عقد العمل، تعتبر أمر حاسم عند تحليل البعد المتعلق بالأمن الوظيفي.
- ٤- هناك حاجة إلى بيانات حول أوضاع الإجازات السنوية المدفوعة الأجر، والإجازات المرضية، وإجازة رعاية الرضع، وأي استحقاقات أخرى (مثل بدل السكن، والانتقال، وما إلى ذلك) بوصفها معلومات حاسمة لتقييم جودة الوظائف.
- ٥- ينبغي فصل البيانات ذات الصلة بنفقات التدريب عن "نفقات الخدمات الأخرى". ويحتل هذا البعد أهمية بالغة حيث يعكس إسهام الشركة في مهمة تطوير موظفيها. غير أن البيانات المتعلقة بنفقات التدريب وحدها ليست كافية، فضلاً عن الحاجة الماسة لمعلومات حول نسبة للموظفين المشاركين في أي برامج تدريبية وأنواعها.
- ٦- يجب إدراج مجموعة مفصلة من البيانات في التعداد الاقتصادي المصري حول عنوان المؤسسة (المنطقة والمحافظة والمنطقة الحضرية/الريفية، إلخ)، ومكان وظروف العمل وذلك على غرار البيانات المدرجة في المسح التبعي لسوق العمل المصري ٢٠١٨، على سبيل المثال، الحصول على معلومات حول ما إذا كان أي أو جميع موظفي الشركة يعملون تحت وطئه ظروف صعبة (على سبيل المثال لا الحصر التعرض للنار والغبار والمواد الكيميائية والآلات الخطرة) وما إذا كان أي منهم قد تكبد أي إصابات أو أمراض خلال فترة ممارسة أعمالهم خلال الفترة المرجعية (على سبيل المثال العام الماضي) ستمثل بيانات قيمه جداً للتحليل.
- ٧- تشغل أيضاً البيانات المتعلقة بتوافر معدات الحماية الشخصية أهمية بالغة حال قياس معدلات السلامة في مكان العمل، ولا سيما بالنسبة للوظائف التي تستلزم مستويات عالية من الحماية للعمال. وتشمل معدات الحماية: القبعات الصلبة، سدادات الأذن، أجهزة التنفس، بدل الورشة "الأفرولات"، السترات الواقية، القفازات الحرارية، نظارات السلامة، وأحذية السلامة. كما ينبغي إدراج مدى توافر أجهزة إنذار الحرائق، ومجموعة الإسعافات الأولية، وإنارة الطوارئ، وطفائيات الحريق، في البيانات الخاصة بجميع أنواع المؤسسات الاقتصادية.
- ٨- ومن المعلومات القيمة أيضاً الواجب توافرها تلك ذات الصلة بسلامة العاملات الإناث في مكان العمل، كما يوصى بشدة تقديم معلومات عن حالات التحرش الجنسي بين الموظفين، والشكوى من المعاملة غير المنصفة والتمييز، فضلاً عن مدى توافر المرافق الملائمة لرعاية الأطفال.
- ٩- بجانب المسائل الحالية المتعلقة بعدد أيام العمل خلال الأسبوع، وعدد ساعات العمل في اليوم (وهي بيانات غير متوفرة)، نحن بحاجة إلى بعض المعلومات حول العمالة المفرطة. على سبيل المثال، ما إذا كانت المؤسسة تفرض ساعات عمل إضافية على العاملين أو أنهم يقومون به تطوعاً، وما إذا كانوا يتقاضون أجرًا مقابل ساعات العمل الإضافية.

٨. ملخص السياسات والآليات المقترحة لتطوير الأداء

| الهدف | الهدف الفرعي | الإجراء المقترح | الجهة المسؤولة |
|---------------------|---|--|--|
| تحقيق أمن الدخل | معالجة الانتشار الواسع للعمالة منخفضة الأجر أو العمال الفقراء | ضبط الحد الأدنى للأجور عند مستوى أعلى لضمان فعاليته في المساهمة في انخفاض نسبة أصحاب الأجور المنخفضة. مع القيام بتقييم دوري لمدى تماثل مستوى الحد الأدنى للأجور مع خط الدخل المنخفض | المشرع + وزارة المالية |
| | | تفعيل إجراءات صارمة لمراقبة سوق العمل وفرض عقوبات على الجهات التي لا تلتزم بالحد الأدنى للأجور | |
| | | تقديم حوافز لأصحاب العمل والشركات التي تظهر مستويات عالية من الامتثال بالحد الأدنى للأجور | |
| | | زيادة وعي العاملين بقوانين وإجراءات تطبيق الحد الأدنى للأجور، وتمكين العمال من المطالبة بحقوقهم. | |
| تحقيق الأمن الوظيفي | مساعدة الشركات غير الرسمية بتقنين أوضاعها خاصة الصغيرة ومتناهية الصغر. مع تعزيز رقمته الإجراءات والموافقات الحكومية اللازمة | منح إعفاءات ضريبية قصيرة الأجل استناداً إلى الإنتاجية العالية والالتزام باللوائح الحكومية بدلاً من الاستناد إلى حجم الشركة حتى لا تخفض من رغبة الشركات في النمو | وزارة التضامن الإجتماعي+ مصلحة الضرائب+ الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي والمعاشات |
| | | إنشاء منصة رقمية مخصصة للشركات الصغيرة ومتناهية الصغر والتي قد تسمح بتسهيل إجراءات الترخيص والتسجيل وضمان اتساق المعلومات والوعي بها. وتسهيل أيضاً الحصول على عقود ومنح والتسهيلات حكومية. كما يتحقق من خلالها قاعدة بيانات تستفيد منها الحكومة لجمع المعلومات اللازمة عند التسجيل وبصورة دورية. عند اكتمال بنية البوابة الإلكترونية. ستسمح للشركات التسجيل في الدورات التدريبية التي تنظمها الحكومة. أخيراً، يمكن أن تحتوي على منصة منفصلة للموظفين للإبلاغ عن أي شكاوى دون الكشف عن هويتهم | وزارة التجارة والصناعة |
| تحقيق الأمن الوظيفي | ضمان تسجيل كل العاملين بأجر في نظام التأمينات الاجتماعية | زيادة وعي العمال عن أهمية استحقاقهم لنظام التأمين الاجتماعي بعمل حملة إعلامية | وزارة التضامن الإجتماعي+ الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات+ المجتمع المدني |
| | | إعادة تقييم قانون التأمينات الاجتماعية لتحفيز الشركات على سداد اشتراكات كل العاملين. | المشرع+ وزارة التضامن الإجتماعي+ الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات |
| | | عن طريق تخفيض حصص الشركات في التأمينات الاجتماعية ورفع قيمة الغرامة في حالة عدم الالتزام | |
| | | رفع سن المعاش تدريجياً إلى ٦٥ عاماً | |
| | | الزيادة الدورية للحد الأقصى للأجر الذي يحسب على أساسه المعاش التقاعدي. | |

| الهدف | الهدف الفرعي | الإجراء المقترح | الجهة المسؤولة |
|---|---|--|--|
| تعزيز مهارات العاملين | إرساء ثقافة التدريب وتنمية المهارات المستمر على المستوى الوطني | إنشاء شركات حكومية مع مختلف المؤسسات الإيمانية المحلية والدولية ورجال الأعمال وأصحاب المصانع الكبيرة لتزويد الشركات بدورات تدريبية متنوعة أو تسهيل الدورات التدريبية أثناء العمل بأسعار مخفضة. | وزارة القوى العاملة+ المجتمع المدني+ رجال الأعمال |
| | | مكافئة الشركات التي تثبت أنها تتخذ مبادرات جيدة نحو تنمية مهارات موظفيها أو تساعد في النهوض بهذه المبادرة من خلال نشر الخبرات السابقة أو بالتمويل أو إتاحة الفرص وذلك عن طريق منح تلك الشركات الإعفاءات الضريبية أو تسهيل حصولها على بعض الامتيازات الحكومية المختلفة. | |
| تحسين ظروف العمل | تخفيف عبء العمل المفرط على العمال وضمان السلامة والصحة الوقائية داخل جميع المؤسسات الاقتصادية | الاستفادة من البوابة الإلكترونية (المقترحة أعلاه) للتنسيق بين جانبي العرض والطلب على التدريب. | وزارة التجارة و الصناعة+ المجتمع المدني+ وسائل الإعلام |
| | | وجوب إجراء مسح دوري منتظم و عشوائي داخل الشركات المختارة لتجنب وقوع أي سوء سلوك. | |
| | | وضع دليل فني حول كيفية مراقبة ورصد جميع لوائح السلامة والصحة المهنية بكفاءة | |
| | | تشجيع الشركات الإفصاح عن أي تغير في الحد الأدنى لمعايير السلامة والصحة الواجبة وبشكل دوري. | |
| | | عمل حملات توعية بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام وغيرها بهدف رفع وعي الموظفين بحقوقهم والحد الأدنى من المعايير التي لا ينبغي التنازل عنها بمكان العمل | |
| | | تشجيع العمال على الإبلاغ عن أي انتهاكات من خلال البوابة الإلكترونية المقترحة أعلاه. | |
| توفير التدريبات المنتظمة للعمال على التعامل مع مختلف المواقف الحرجة مثل حالات الحرائق أو الطوارئ الطبية أو الكوارث الطبيعية | | | |

٩. المراجع

- Assaad, R., Roushdy, R., & Rashed, A. (2009). Measuring and operationalizing job quality in Egypt. Gender and work in the MENA region working paper series: job quality and labor market dynamics; no.1.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. Cambridge journal of economics, 38(2), 459- 477.
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). Measuring and assessing job quality: the OECD Job Quality Framework, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.17875/jrp02kjwt1mr-en>.
- Eurofound and International Labour Organization (2019), Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva.
- International Labour Organization. 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
- Marchal, P. L., & Mehmetaj, E. (2014). Advantages and Disadvantages of the Minimum Wages. Comparing the Neoclassical and Post-Keynesian Perspectives. https://www.academia.edu/8596125/Advantages_and_Disadvantages_of_the_Minimum_Wages_Comparing_the_Neoclassical_and_Post-Keynesian_Perspectives
- OAMDI, 2016, "Labor Market Panel Surveys (LMPS). Version 4.2 of Licensed Data Files; ELMPS 2006. Egypt: Economic Research Forum (ERF)." <http://erf.org.eg/data-portal/>.
- 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.
- Sieverding, M. (2016), "Youth Perspectives on Social Insurance in Egypt: Qualitative Insights on the Gap between Legal and Effective Coverage", Development Policy Review, Vol. 34 No. 6, pp. 851- 867.
- Sieverding M, Selwaness I. 2012. "Social protection in Egypt: a policy overview", Gender and Work in the Mena Region Working Paper Series, No. 23. Population Council: Cairo.
- Social Insurance and Pensions Law. , Pub. L. No. 148 (2019).