

مستقبل أفضل: المشاريع الصغيرة والمتوسطة من أجل فرص عمل للشباب في مصر



E/ESCWA/CL2.GPID/2024/Policy brief.2



©Adobe stock

البطالة في مصر

2021

7%

السكان في سن
العمل (+15 عاماً)

18%

بين الشباب
(15-29 عاماً)

بطالة
الشباب

43%



مقدمة

في عام 2021، بلغت نسبة البطالة بين الشباب (15-29 عاماً) 18% في المائة في مصر، مقارنة بنسبة 7% في المائة بين مجموع السكان في سن العمل. وكانت بطالة الشباب مرتفعة بشكل خاص، بلغت 43% في المائة¹. وفي استطلاع للرأي أعدته اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، لم يكن من المستغرب أن يشير المجيبون في مصر إلى أن زيادة فرص العمل للشباب هي الحل الرئيسي لتعزيز المساواة (حسب 51% في المائة من المجيبين بشكل عام، وأكثر من 51% في المائة من المجيبين من النساء والأفراد الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً). ومن الحلول التي اقترحت زيادة التمويل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة (حسب 43% في المائة من المجيبين) وتوليد المزيد من فرص العمل في القطاع الخاص (حسب 41% في المائة من المجيبين) وسيلة أساسية لتحسين عمالة الشباب².

تأثير كبير على العمالة المحلية ولديها إمكانات كبيرة لزيادة المشاركة في الصادرات المباشرة. كما تشير الفجوة الملحوظة بين الجنسين في ملكية المشاريع الصغيرة والمتوسطة إلى ضرورة شمول المرأة في مجال ريادة الأعمال. وللابتكارات داخل المشاريع الصغيرة والمتوسطة آثار متنوعة على عدد الوظائف في قطاعات مختلفة، حيث يرتبط الابتكار في العمليات بشكل ملحوظ بانخفاض القوى العاملة. ويشير النمو الكبير في المبيعات الذي لا تقابله زيادة في مستويات العمالة إلى تحوّل نحو الممارسات كثيفة رأس المال، ما قد يؤدي إلى تقليص حجم القوى العاملة، ولا سيّما من العمال ذوي المهارات المتوسطة إلى المنخفضة، بسبب الأتمتة.

والمشاريع الصغيرة والمتوسطة هي مولّد رئيسي لفرص العمل للشباب في مصر، حيث يعمل 89 في المائة من الشباب في القطاع الخاص في مشاريع صغيرة ومتوسطة. وعلى نطاق مجموع السكان العاملين في مصر، فإن 77 في المائة من موظفي القطاع الخاص يعملون في مشاريع صغيرة ومتوسطة³. لذلك، لا بدّ، لتعزيز هذه الفرص، من السعي إلى فهم أفضل للفرص التي توفرها المشاريع الصغيرة والمتوسطة للشباب، وتحديد سُبلٍ لزيادة القدرة على توظيفهم ونموهم. ويؤكد قطاع «الفنادق والمطاعم»، الذي يبلغ متوسط نمو العمالة فيه 5.27 في المائة، على قدرة القطاع الكبيرة على توفير فرص عمل. وللمشاريع الصغيرة والمتوسطة

المشاريع الصغيرة والمتوسطة: هيكلية العمالة في مصر

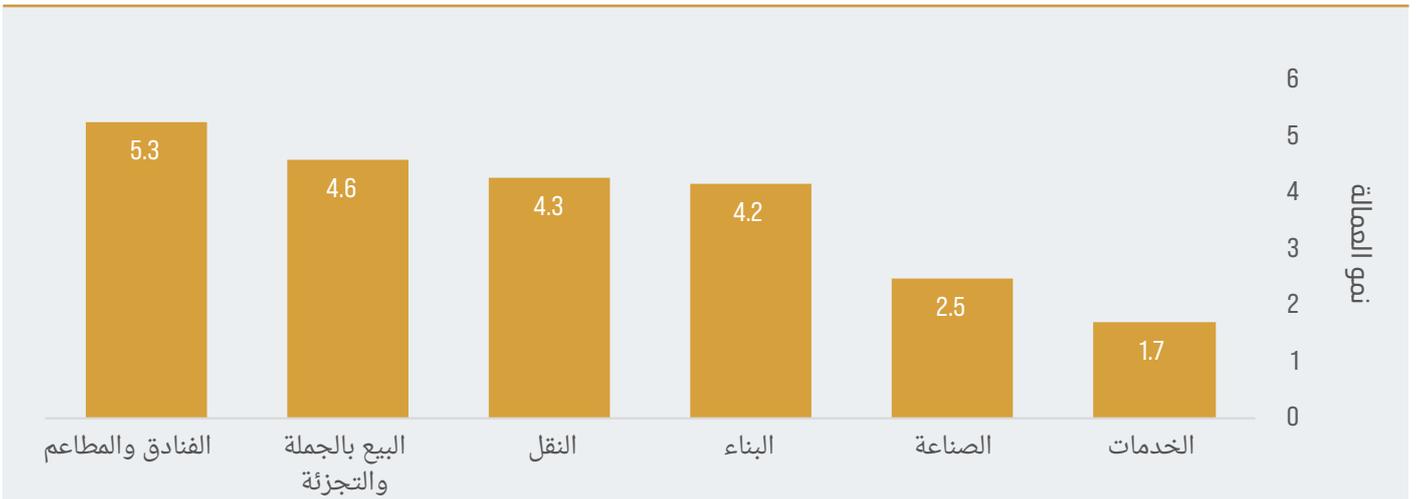
أن يكون مصدراً للقطوع الأجنبي، وعلى تمكين المجتمعات المحلية ودعم الرقمنة⁴.

يوفر قطاع الفنادق والمطاعم العديد من الفرص للشباب، ولا سيّما إمكانية العمل بدوام جزئي، ما يسمح لهم بمتابعة تعليمهم. ويتيح فرص عمل تحمي كلاً من التراث الثقافي والتنوّع البيولوجي في المناطق الريفية، حيث الفرص أقل. كما يوفر فرصاً للابتكار والرقمنة، من خلال تطوير التطبيقات والبوابات السياحية، الأمر الذي يتطلب مهارات أعلى مقارنة بالعمالة التقليدية في السياحة⁵. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن الابتكار والرقمنة عندما يزدهران، يهددان بفقدان الوظائف على المدى المتوسط، ما يعني أن القطاع سيكون مزوداً قصيراً للأجل لوظائف الشباب، وأن على الشباب والحكومات الاستعداد للانتقال إلى قطاعات بديلة على المدى المتوسط.

المشاريع الصغيرة والمتوسطة في مصر من أكبر مؤمني فرص العمل للنساء. من الأرجح أن تحصل النساء على وظائف في المشاريع الصغيرة والمتوسطة. ذلك أن 33 في المائة من النساء العاملات موظفات في مشاريع صغيرة ومتوسطة في مقابل 29 في المائة موظفات في شركات كبيرة.

لقطاع الفنادق والمطاعم دور رئيسي في توليد فرص العمل (الشكل 1). وتظهر تجارة الجملة والتجزئة، والنقل، والبناء أيضاً إمكانات واعدة لإتاحة فرص عمل، كما يتضح من ارتفاع متوسط نمو العمالة فيها. ويتمتع قطاع الفنادق والمطاعم بإمكانات عالية لتوسيع فرص العمل للشباب، كما أنه أحد المجالات الرئيسية التي تركز عليها الحكومة المصرية في رؤية 2030. والقطاع قادر على استيعاب جزء من العمالة غير النظامية الكبيرة (التي تضم أيضاً عدداً كبيراً من الشباب)، وحماية البيئة والموارد الطبيعية، وعلى

الشكل 1. نمو العمالة السنوي في القطاعات في مصر (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا بناءً على الدراسات الاستقصائية للشركات المصرية، 2020.

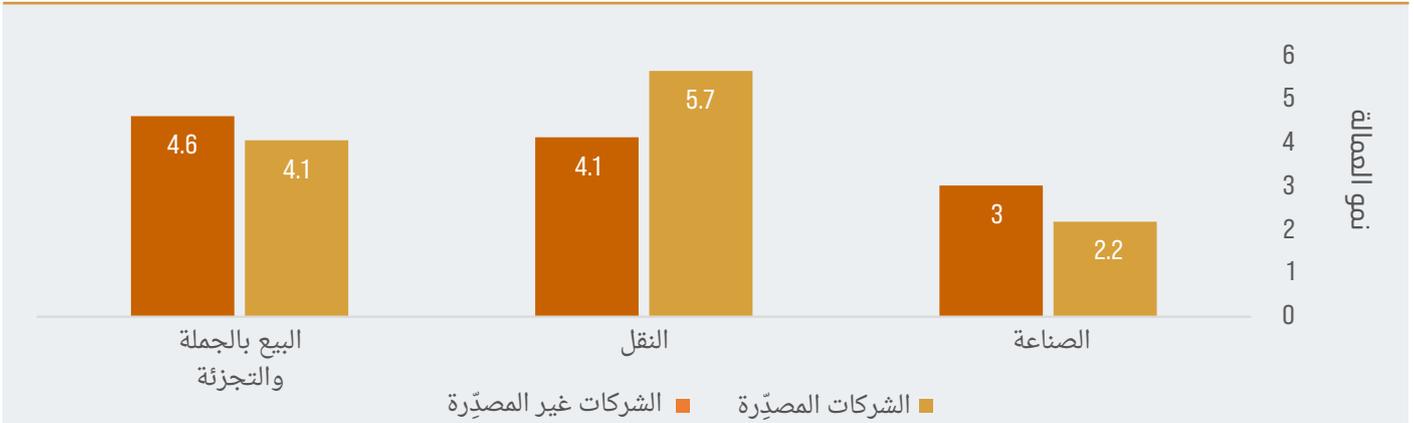
التصدير⁶. وبالنظر إلى مسألة الوظائف منخفضة الجودة التي تؤثر على الشباب المصري، فإن تسهيل دخول العمال الشباب إلى القطاعات التصديرية، وخاصة النقل، لا يتماشى مع الطلب المتزايد على العمالة في هذه القطاعات فحسب، بل يضمن أيضاً حصول الشباب على عمل جيد، فيمهد الطريق أمام نموهم الوظيفي وتطورهم المهني⁷.

عندما تقدّم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في قطاعي التصنيع أو البناء منتجاً أو خدمة جديدة، فإنها تولد المزيد من فرص العمل. الابتكار عامل أساسي لنمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة والاقتصادات بشكل عام، حتى لو كان مرتبطاً أحياناً بفقدان الوظائف بسبب الأتمتة. ويمكن أن يكون الشباب قادة للابتكار بسبب مستوياتهم العالية عموماً في التحول الرقمي، ويمكنهم حماية أنفسهم من فقدان الوظائف في بعض المجالات، بسبب الأتمتة، وذلك من خلال تطوير مهارات جديدة مطلوبة. وقد يؤدي الابتكار إلى فقدان وظائف في قطاعات معينة، مثل تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم، وفي الوقت نفسه إلى إيجاد وظائف في قطاعات أخرى، مثل التصنيع والبناء. وإدراك ذلك يمكن الشباب من الاستعداد مسبقاً للانتقال إلى القطاعات التي من المرجح أن يولد فيها الابتكار فرص عمل.

تجارة الجملة والتجزئة، بما في ذلك المتاجر الصغيرة والكبيرة والكبرى والهايبر ماركت، مسؤولة عن ثاني أكبر نمو في العمالة في مصر. مع توقّع نمو سوق التجزئة في مصر من 200 مليار دولار في عام 2020 إلى 254 مليار دولار في عام 2025، من المرجح أن يظل قطاع الجملة والتجزئة مصدراً مهماً ومنتامياً للتوظيف. وسيواصل ظهور التكنولوجيات الرقمية الجديدة، بما فيها التطبيقات الرقمية الجديدة والتكنولوجيا المالية، وزيادة تغطية الإنترنت، دعم الابتكار وفرص النمو للشباب في قطاع تجارة الجملة والتجزئة. ومع ذلك، تتجه شركات البيع بالجملة والتجزئة إلى خفض التكاليف من خلال البقاء في القطاع غير النظامي، حيث يقل احتمال أن تضمن لموظفيها أجوراً لائقة، وحماية وظائفهم، وتغطية التأمين الاجتماعي.

يؤمن قطاع النقل أيضاً العديد من فرص العمل، لا سيما في شركات النقل الناشطة في مجال التصدير. في مصر، يُعدّ قطاع النقل ثالث أسرع مولد لفرص العمل. ومع ذلك، عند التمييز بين شركات النقل الناشطة في مجال التصدير وتلك غير الناشطة فيه، يتبيّن أن الشركات المصدّرة تولّد فرص عملٍ أسرع حتى من قطاع الفنادق والمطاعم (الشكل 2). وتوفر هذه الشركات عادة فرص عمل نظامية أكثر وظروف عمل أفضل من الشركات غير الناشطة في

الشكل 2. نمو العمالة حسب القطاعات في مصر في الشركات المصدّرة وغير المصدّرة (بالنسبة المئوية)



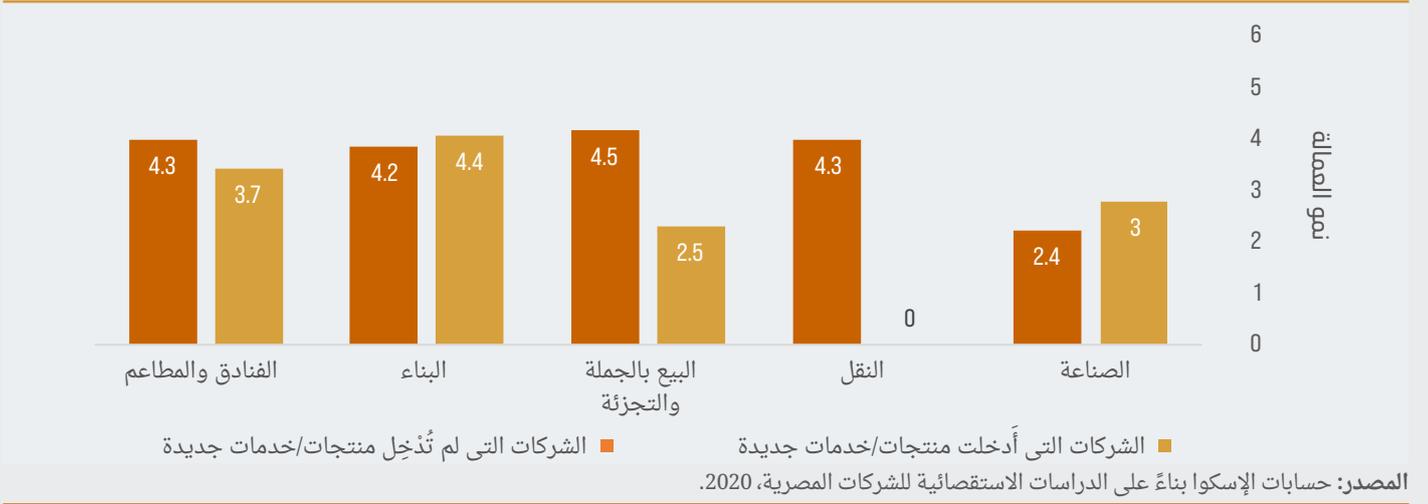
المصدر: حسابات الإسكوا بناءً على الدراسات الاستقصائية للشركات المصرية، 2020.

التحديات التي تُضعف قدرة المشاريع الصغيرة والمتوسطة على توليد فرص عمل

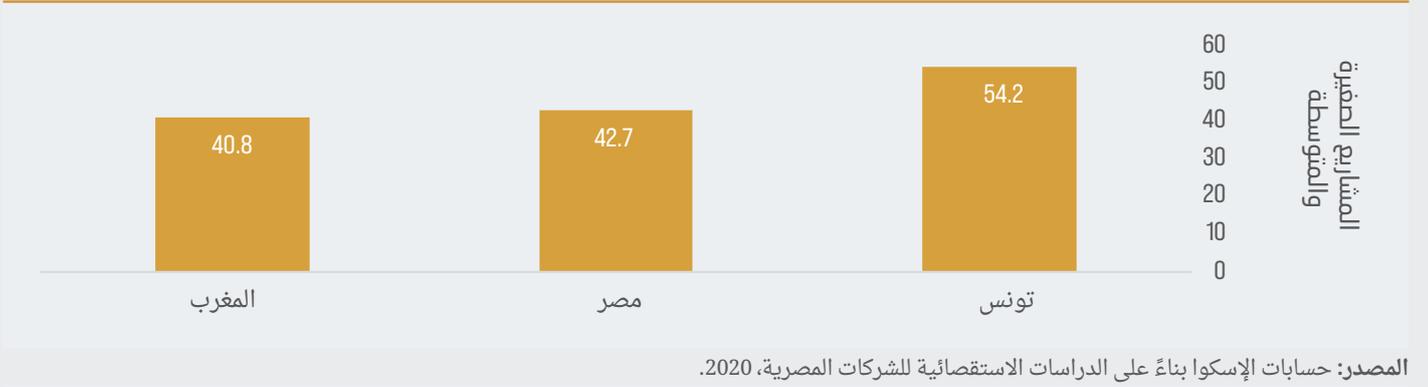
في مصر، لا تساهم المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تنمو مبيعاتها بنسبة تتجاوز 100 في المائة، سوى بنسبة 17 في المائة في نمو العمالة. والمشاريع التي تنمو مبيعاتها بسرعة فائقة، تعتمد في الإنتاج على رأس المال بشكل أساسي وليس على العمالة. وبالنظر إلى أن المشاريع الصغيرة والمتوسطة توظف في الغالب عمالاً ذوي

في حين يرتبط إدخال منتج أو خدمة جديدة بإيجاد فرص عمل، يرتبط ابتكار عملية إنتاج جديدة بانخفاض فرص العمل أو ببقائها على حالها في جميع القطاعات (الشكل 3). وقد شهدت المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي ابتكرت عملية إنتاج جديدة ارتفاعاً في معدلات النمو، لكنها واجهت في الوقت نفسه تراجعاً في معدلات توليد فرص العمل.

الشكل 3. نمو العمالة السنوي حسب قطاعات المشاريع الصغيرة والمتوسطة والابتكار (بالنسبة المئوية)



الشكل 4. المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تتنافس مع مشاريع غير نظامية، حسب البلد (بالنسبة المئوية)



مهارات عالية، غالباً ما تحل الأتمتة محل العمالة ذات المهارات المتوسطة والضعيفة. ويؤكد هذا التحول على أهمية تنفيذ برامج تحسين المهارات وإكساب مهارات جديدة لإعداد العمال الشباب لسوق العمل الآخذ بالتطور، حيث يتزايد الطلب على المهارات التقنية والرقمية العالية المستوى. وعلى الرغم من هذا الاتجاه، لا تزال هناك فرص لتوظيف الشباب الأقل مهارة في قطاعات مثل الضيافة، حيث تتوفر وظائف بدوام جزئي.

ما يقارب نصف المشاريع الصغيرة والمتوسطة في مصر تتنافس مع مشاريع غير نظامية. يشكل التنافس مع الشركات غير النظامية تحدياً مشتركاً تواجهه نسبة عالية من الشركات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة (الشكل 4).

قد تمنح المنافسة مع القطاع غير النظامي ميزة «غير عادلة» للشركات غير النظامية، تؤدي إلى انخفاض الإنتاج والنمو والعمالة في الشركات النظامية. وقد أثبتت الدراسات التجريبية صحة هذا الكلام، مبيّنة أن المنافسة مع القطاع غير النظامي في العديد من البلدان النامية تؤثر سلباً على نمو العمالة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة النظامية⁸. ويسبب هذا الوضع إلى عمالة الشباب بشكل خاص، بالنظر إلى أن أعداداً كبيرة منهم تعمل في المشاريع الصغيرة والمتوسطة.





توصيات في السياسة العامة

تمكين الشباب في القوة العاملة في مصر من خلال تعزيز مشاركتهم وتقديمهم في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة. لمعالجة قضية البطالة بين الشباب في مصر، يمكن اعتماد الاستراتيجيات التالية: أولاً، تنفيذ برامج تدريب ودعم موجهة للشباب في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، مع التركيز على تنمية المهارات وزيادة الأعمال؛ ثانياً، تسهيل الوصول إلى التمويل والإرشاد للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تقودها إناث، لتمكين الشباب من التقدم في حياتهم المهنية وتقليل فجوة التوظيف بين الجنسين.

وضع مبادرة «تحسين مهارات الشباب وقدرتهم على التكيف مع التكنولوجيا» لدعمهم ومساعدتهم على تلبية احتياجات المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تتطور بسرعة. من الضروري التركيز على برامج تحسين مهارات العمال ذوي المهارات المتوسطة والضعيفة وإكسابهم مهارات جديدة، وخاصة الشباب منهم، لإعدادهم لأدوار تتطلب مهارات عالية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة. وينبغي أن يصحب هذا النهج دعمًا لقطاعات مثل الضيافة، حيث لا تزال فرص عمل الشباب، ولا سيما بدوام جزئي، كبيرة. والهدف العام من هذه السياسة هو سد النقص في المهارات الناجم عن الأتمتة، وضمان مرونة القوة العاملة وجهازيتها للمستقبل في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة في مصر.

تحسين استراتيجيات التصدير لإشراك الشباب. لا يؤدي تشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتمكينها من الاستفادة من أسواق التصدير إلى تعزيز النمو فحسب، بل يعرّض الشباب لتجربة عالمية، ما يعزز إمكانية توظيفهم. ومن خلال التركيز على هذه المجالات الاستراتيجية، يمكن أن تحسّن مصر أداء المشاريع الصغيرة والمتوسطة واستدامتها، وأن تنشئ منصة قوية لتوفير فرص العمل وتوظيف الشباب في بيئة تنافسية عالمياً.

لا تشكّل المشاريع الصغيرة والمتوسطة حلاً جذرياً لقضية بطالة الشباب، لكنها بلا شك مساهمٌ أساسي في توفير فرص العمل وتعزيز النمو الاقتصادي.

دعم الابتكارات التي يطلقها الشباب داخل المشاريع الصغيرة والمتوسطة محرّكاً لنمو الأعمال وتوليد فرص العمل. مع أنّ معدلات الابتكار لا ترتبط ارتباطاً مباشراً بنمو المبيعات، فتعزيز ثقافة الابتكار داخل المشاريع الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يفتح أسواقاً وفرصاً جديدة، لا سيما للشباب البارعين في مجال التكنولوجيا. ويحتاج تعزيز هذه الثقافة إلى تضافر جهود الحكومة وقطاع الصناعة والأوساط الأكاديمية من أجل وضع استراتيجيات مصمّمة حسب القطاعات.

تنفيذ إصلاح شامل للسياسات لحماية العمالة من تبعات الابتكار والتكنولوجيات الجديدة. تجمع هذه السياسة بين حوافز الابتكار في القطاعات التي تعود بفوائد على العمالة، مثل التصنيع، وبرامج الدعم وإعادة التدريب للقطاعات التي تقع عليها الآثار السلبية. ومن شأن الدعوة إلى وضع سياسات توازن بين الابتكار والحفاظ على الوظائف، مثل برامج تحسين المهارات، أن تُعدّ العمال للمتغيرات في قطاعاتهم. وتشكل هذه التدابير آلية تكيف للتخفيف من أثر التكنولوجيا على توليد فرص عمل.

التخفيف من تأثير المنافسة غير النظامية على المشاريع الصغيرة والمتوسطة النظامية في مصر. العمالة غير النظامية هي التحدي السائد في سوق العمل، فهي تؤمّن العدد الأكبر من فرص العمل للشباب. لمعالجة هذا التحدي، من الضروري إضفاء الطابع النظامي على الأعمال التجارية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إطالة مدة الإعفاءات الضريبية وتأمين الدعم القانوني، إلى جانب الإنفاذ الصارم للقوانين لضمان تكافؤ الفرص، وتسهيل حصول المشاريع الصغيرة والمتوسطة النظامية على

التمويل. ومن شأن تنفيذ برامج الدعم والتدريب الموجهة إلى توظيف الشباب بالتعاون مع المشاريع الصغيرة والمتوسطة النظامية أن يعالج مباشرة التحديات التي يواجهها الشباب للحصول على وظائف.



الحواشي

- 1 بناءً على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.
- 2 استطلاع للرأي حول عدم المساواة الاجتماعية في المنطقة العربية مولته الإسكوا وأجراه معهد إيسوس.
- 3 حسابات الإسكوا بناءً على الدراسات الإقتصادية للقوى العاملة في مصر، 2020.
- 4 بوابة تخطيط التنمية الوطنية العربية، 2016. استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030.
- 5 United Nations Development Programme, 2022. A Sustainable Tourism Model Transforms Economic Development: The Egypt Case Study.
- 6 International Labour Organization (ILO), 2023. The Potential Role of Exports in Promoting Formalization and Decent Job Creation for Youth in Jordan.
- 7 ILO, 2014. Labour market transitions of young women and men in Egypt.
- 8 World Bank, 2023. Does Competition from Informal Firms Hurt Job Creation by Formal Firms? Evidence Using Firm-Level Survey Data.



رؤيتنا: طاقات وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار.

رسالتنا: بشقّف وعزم وعمل: نبتكر، نتج المعرفة، نقدّم المشورة، نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.

يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

www.unescwa.org

