

ديناميات عمالة الشباب في مصر التحديات والفرص

E/ESCWA/GL2.GPID/2024/Policy brief.1



©Adobe stock



2015

معدلات بطالة الشباب

20% ↓ 22%



2021

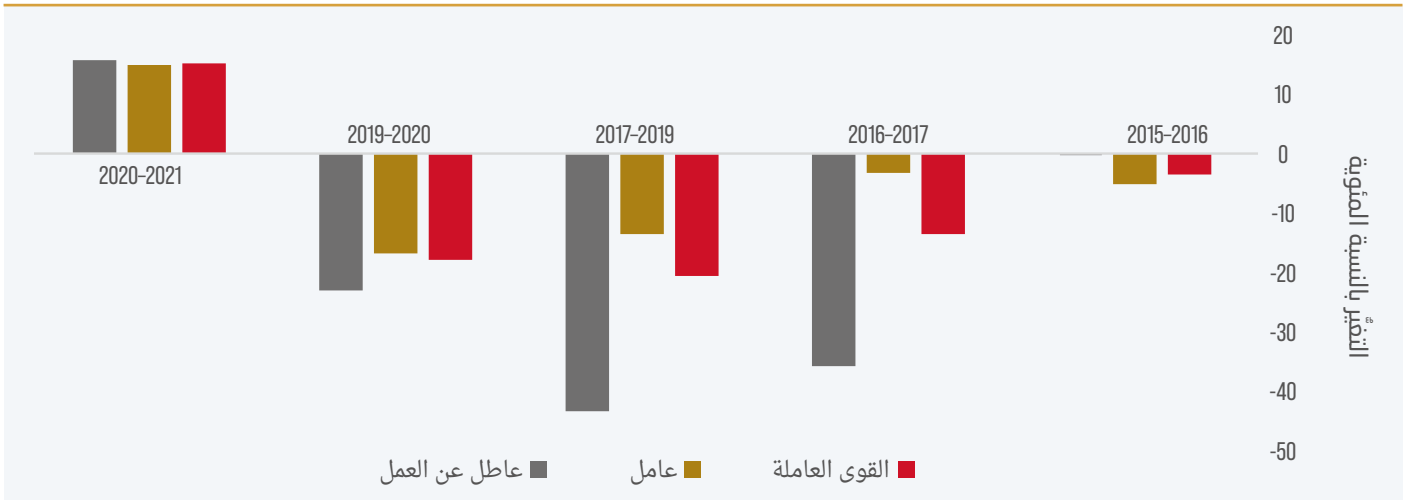
مشاركة الشباب
في القوى العاملة

23% ↓ 32%

ديناميات عمالة الشباب في مصر

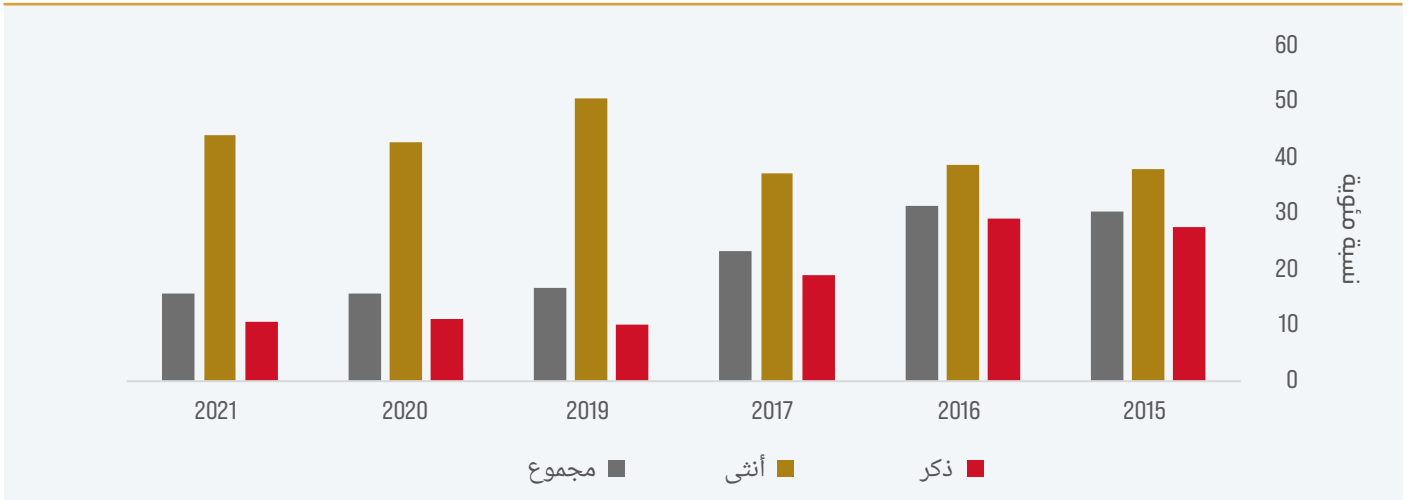
يرسم انخفاض بطالة الشباب¹ في مصر صورة إيجابية مصطنعة عن ديناميات سوق عمل الشباب. فقد تراجعت معدلات بطالة الشباب، بين عامي 2015 و2021، من 30 إلى 18 في المائة²، غير أن هذا الواقع لا يعزى إلى زيادة عمالة الشباب (حيث انخفضت معدلات العمالة أيضا من 22 إلى 20 في المائة خلال الفترة نفسها)، بل إلى تزايد في أعداد الشباب الذين يتרכون القوى العاملة، إذ تراجعت مشاركة الشباب في القوى العاملة، بين عامي 2015 و2021، من 32 إلى 23 في المائة³. وهذا يعني أن أقل من ربع الشباب المصري يبحث بنشاط عن عمل، بينما قلة قليلة تدرج ضمن القوى العاملة.

الشكل 1. التغير السنوي في القوى العاملة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) استناداً إلى مسح القوى العاملة في مصر عن الفترة 2015-2021، التي جمعها منتدى البحوث الاقتصادية.

الشكل 2. بطالة الشباب عن الفترة 2015-2021، حسب الجنس



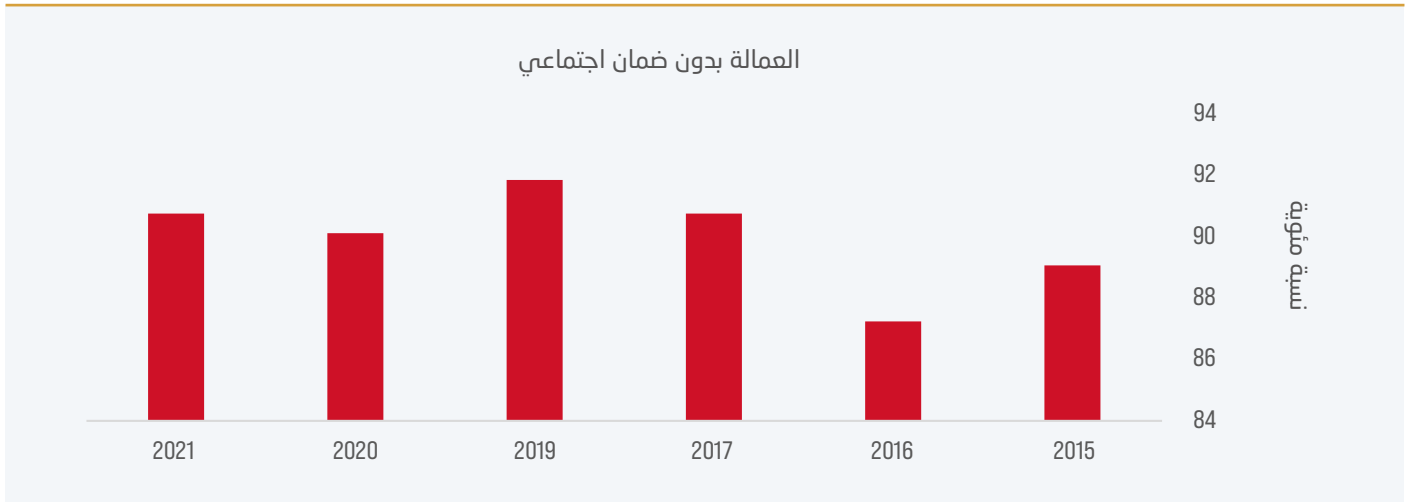
المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى مسح القوى العاملة في مصر التي جمعها منتدى البحوث الاقتصادية.

الناقصة⁵، وتزايد العمالة غير المنتظمة. فالعديد من العمال الشباب في مصر يجدون أنفسهم في أوضاع محفوفة بالمخاطر تفتقر إلى الأمن والاستقرار، وهذه الظروف تؤدي بهم إلى مزيد من الضعف وتدن وتفاوت في المستويات المعيشية. فبحلول عام 2021، كان 89 في المائة من الشباب المصريين العاملين يشتغلون بدون عقد، و91 في المائة من الشباب المصريين العاملين لا يحظون بتغطية الضمان الاجتماعي. وكان أكثر من ثلث القوى العاملة الشابة يشغلون وظائف لا يمكن التكهن بأحكامها، إن من حيث عدد الساعات أم من حيث طبيعة العقود، وهذا يؤكد على استمرار انعدام الاستقرار في ظروف العمالة. واشتدت حدة البطالة الناقصة بين الشباب المصري، فارتفعت من 8 في المائة في عام 2015 إلى 26 في المائة في عام 2020 في ظل التداعيات الاقتصادية التي رافقت جائحة كوفيد-19. ويشير الانخفاض الطفيف إلى 22 في المائة في عام 2021 إلى حصول بعض الانتعاش، غير أن المعدلات لا تزال مرتفعة مقارنة

تواجه الشباب باستمرار معدلات بطالة أعلى مقارنة بنظرائهم من الذكور. ففي عام 2015، بلغ معدل البطالة بين الإناث 38 في المائة وتخطى بأشواط معدل البطالة بين الذكور البالغ 28 في المائة. واتسعت هذه الفجوة في عام 2019، عندما بلغت معدلات بطالة الشباب ذروتها وتخطت الخمسين في المائة، بينما تدنت بطالة الشباب الذكور إلى 10 في المائة فقط. وبحلول عام 2021، بقيت بطالة الشباب مرتفعة عند معدل 44 في المائة. كذلك، كانت مشاركة الشباب في القوى العاملة متدنية، وتراجعت من 21 في المائة في عام 2015 إلى 8 في المائة فقط بحلول عام 2021⁴. إن الجمع بين التمدد في مشاركة الشباب في القوى العاملة وندرة فرص العمل، وارتفاع بطالة الشباب في القوى العاملة يلقي الضوء على الإقصاءات الشديدة التي يواجهونها في سعيهم للحصول على عمل في مصر.

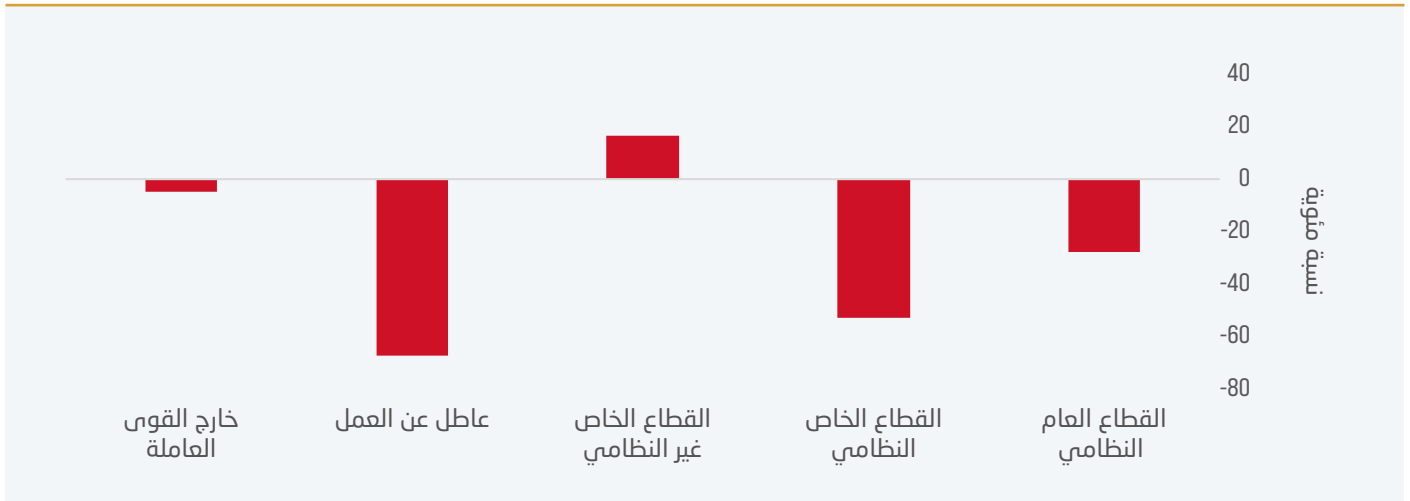
تدهورت نوعية عمالة الشباب، ويظهر ذلك من خلال زيادة استبعادهم من الضمان الاجتماعي، وارتفاع معدل العمالة

الشكل 3. جودة عمالة الشباب، عن الفترة 2015-2021



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى مسح القوى العاملة في مصر التي جمعها منتدى البحوث الاقتصادية.

الشكل 4. تغيّر الواقع الوظيفي في عام 2021 مقارنة بعام 2015



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى مسح القوى العاملة في مصر التي جمعها منتدى البحوث الاقتصادية.

انتقلت العمالة من الزراعة والفنادق والمطاعم إلى النقل والبناء. فشهد القطاع الزراعي، الذي كان في يوم من الأيام دعامة أساسية لفرص العمل، تراجعاً ملحوظاً. ففي عام 2015، كان 24 في المائة من الشباب المصري العامل يشتغل في الزراعة، وبحلول عام 2021 كانت هذه النسبة قد تراجعت إلى 12 في المائة. في المقابل، أصبح قطاع النقل أكبر وجهة عمل للشباب المصري في عام 2021، حيث استقطب 20 في المائة من مجموع الشباب العاملين، تلاه قطاع البناء الذي عمل فيه 18 في المائة من مجموع الشباب العاملين في العام نفسه.

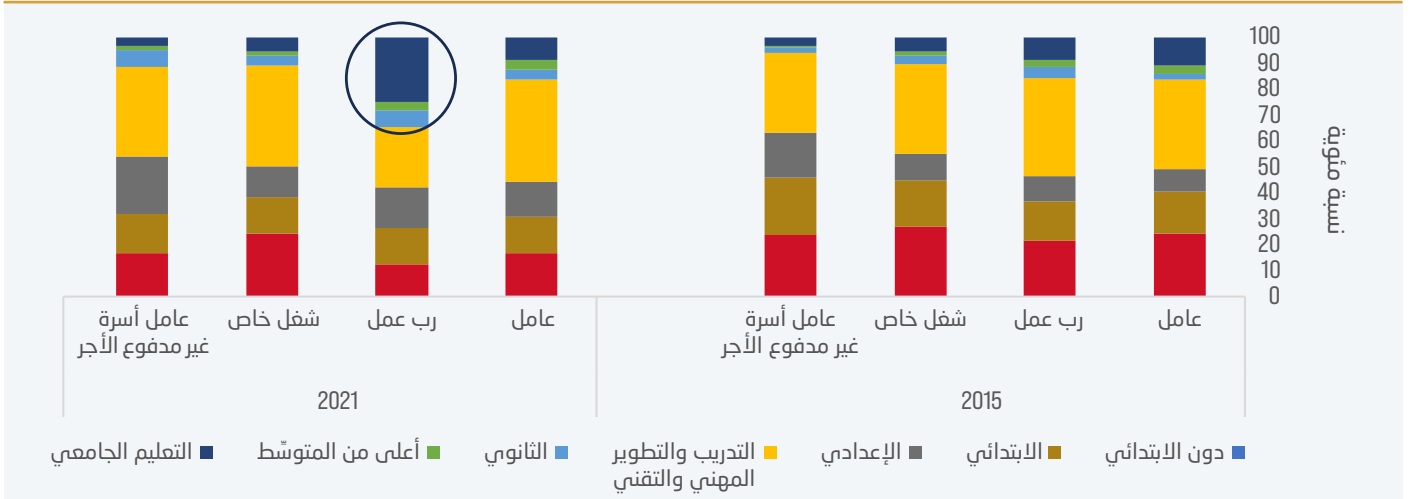
المهارات الشخصية مطلوبة أكثر من المهارات الصعبة في سوق العمل المصري. ويشدّد مرصد المهارات في الإسكوا على أن المهارات الشخصية الأكثر طلباً هي الاتصالات والمبيعات والإدارة، بينما المهارات الصعبة الأكثر طلباً هي التسويق والمحاسبة وعلوم الحاسوب.

بالمستويات التي كانت سائدة قبل الجائحة، وفي هذا إشارة إلى الصعوبات المستمرة في تأمين فرص عمل بدوام كامل.

تراجعت فرص العمل في القطاع النظامي. وانكمشت العمالة في القطاع العام النظامي بنسبة 28 في المائة بين عامي 2015 و2021، بينما تراجعت في القطاع الخاص النظامي بنسبة 53 في المائة. لذلك تعمل في القطاع غير النظامي نسبة إضافية من الشباب وتبلغ 17 في المائة، تقابلها نسبة 77 في المائة من الشباب الذين يعملون خارج القوى العاملة. هذا المعدل المرتفع لانفصال الشباب عن سوق العمل يمثل فرصة ضائعة أمام مصر لتسخير طاقاتها الديمغرافية الشابة بشكل كامل.

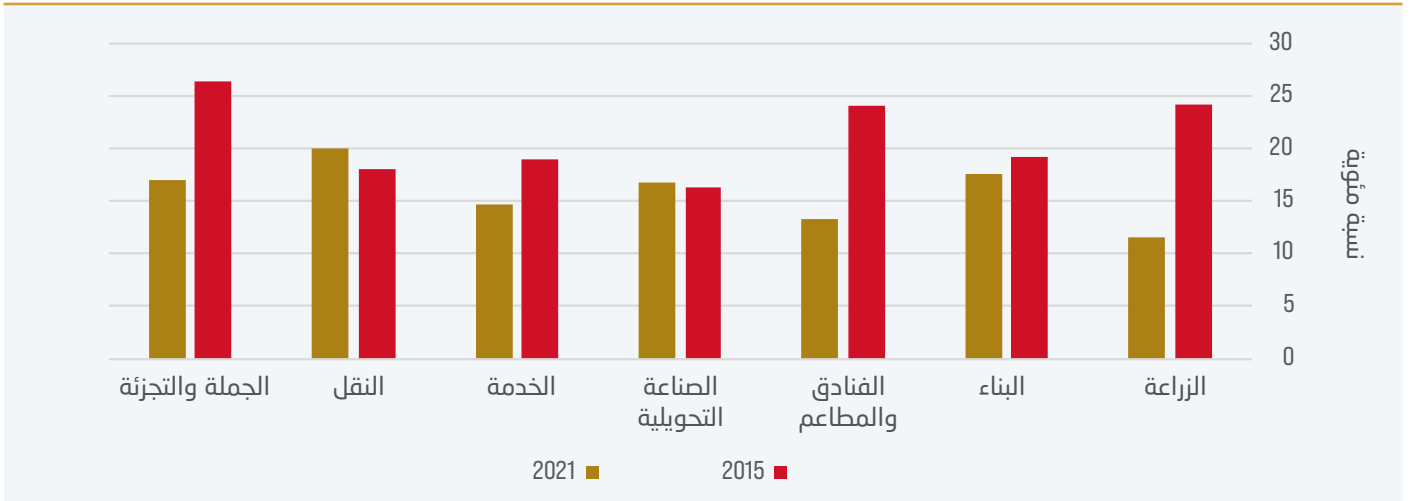
يتعرّض الأفراد الذين تابعوا مراحل التعليم العالي لأعلى معدلات البطالة. في المقابل، يتزايد عدد رواد الأعمال من الشباب الذين تابعوا مراحل التعليم العالي والذين يمكنهم توظيف الآخرين (محاط بدائرة في الشكل 5). أما أولئك الذين لم يكملوا التعليم الابتدائي والمنحرفون في التعليم التقني، فيشتغلون عادة في العمل الأسري غير المدفوع الأجر أو في أعمال حرّة.

الشكل 5. واقع عمالة الشباب، حسب المستوى التعليمي



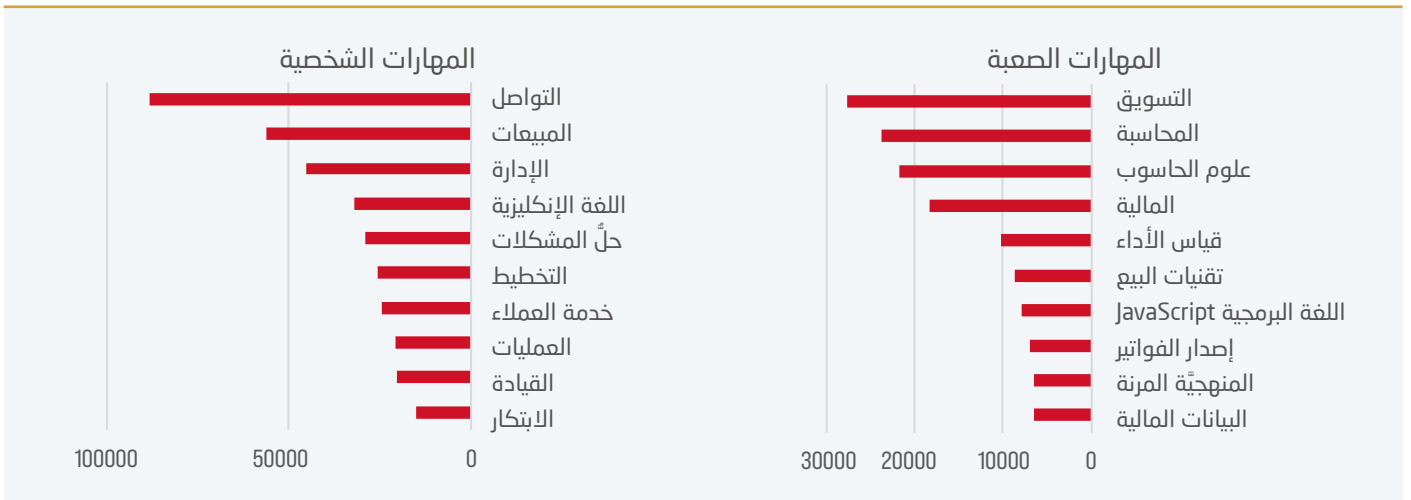
المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى مسح القوى العاملة في مصر التي جمعها منتدى البحوث الاقتصادية.

الشكل 6. توزيع عمالة الشباب عبر القطاعات الصناعية، عن الفترة 2015-2021



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى مسح القوى العاملة في مصر التي جمعها منتدى البحوث الاقتصادية.

الشكل 7. المهارات العشر الأكثر طلباً في مصر⁶



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات مرصد مهارات الإسكوا، عن الفترة 2020-2023.

توصيات في مجال السياسات العامة



توسيع نطاق حماية العمال، لا سيّما العاملون في القطاع غير النظامي، عن طريق تعزيز خطط التأمين المتناهية الصغر. وهذه الحلول ممكنة عن طريق التعاونيات والنقابات والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص التي تشكل مجتمعةً شبكةً أمان ضد حالات الطوارئ الصحيّة وغيرها من المخاطر.



تنفيذ مبادرات متخصصة من أجل عمل الشباب هدفها معالجة ارتفاع معدّل الانفصال عن سوق العمل. تقديم خدمات التدريب الداخلي، والتدريب المهني، والتوظيف، المصمّمة خصيصاً من أجل تلبية احتياجات الباحثين عن عمل من الشباب الفريدة بطبيعتها، وتزويدهم بالأدوات والخبرة اللازمة لكي ينجحوا في سوق العمل.



زيادة الاستثمار في برامج التعليم، والتدريب التقني والمهني، وضمان مواءمتها مع متطلبات السوق الحالية. التركيز على نقل مهارات ريادة المشاريع من أجل تعزيز العمل الحر والابتكار بين الشباب. التعاون مع القطاعات من أجل تصميم دورات تدريبية تتماشى مع متطلبات السوق، وتزويد الأفراد بالمهارات العملية.



منح إعانات لزيادة عمل الشباب. تقديم إعانات أو حوافز ضريبية إلى أرباب العمل الذين يوظفون الشباب أو الأفراد من الفئات المعرضة للمخاطر. فهذه الحوافز يمكن أن تساعد في خفض التكاليف المرتبطة بتوظيف الأفراد الذين لا خبرة لهم أو المهمّشين، وفي تشجيع الشركات على منحهم مزيداً من فرص العمل.



زيادة فرص العمل في القطاع النظامي. يمكن للنمو الاقتصادي أن يؤدي دوراً حاسماً في توسيع نطاق فرص العمالة النظامية، طالما أنّ هذا النمو شامل ويركز على الوظائف. ويمكن لصانعي السياسات التركيز على سياسات التنمية والقطاعات التي توفر فرص عمل مستقرة وجيدة، مثل النقل والفنادق والمطاعم وتجارة الجملة والتجزئة، من أجل دعم استحداث فرص عمل للشباب.



تشجيع الانتقال نحو قطاعات عالية الانتاجية وذات قيمة مضافة عالية، مثل الصناعة التحويلية من أجل تعزيز العمالة المستدامة. منح القطاعات التي تؤمن فرص عمل نظامية مهمة في القطاع الخاص الأولوية، وتزويد القوى العاملة بالمهارات اللازمة لكي تتألق داخل مشهداً اقتصادياً لا يعرف حدوداً للتنافس والتطور.



معالجة أوجه التفاوت الكبيرة بين الجنسين في معدلات البطالة، لا سيّما لدى الشباب، من خلال إطلاق مبادرات مستهدفة. وينبغي أن تتضمن هذه المبادرات حوافز تدعم الشركات التي توظف نساءً وتبقيهنّ، وأخرى تدعم ريادة المرأة للأعمال، وبرامج تيسير عودة المرأة إلى القوى العاملة بعد إجازة الأمومة.



تعزيز خدمات التوظيف عن طريق إنشاء مراكز الإرشاد المهني ومنصّات عبر الإنترنت (مثل جسور) تربط الباحثين عن عمل بأصحاب العمل المحتملين؛ تقديم توجيهات بشأن طلبات العمل، وكيفية كتابة السير الذاتية ومهارات التدرّب على المقابلات من أجل مساعدة الشباب والفئات المعرضة للمخاطر على الانتقال بفعالية داخل سوق العمل.

الحواشي

1. يشير مصطلح "الشباب" إلى الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً.
2. استناداً إلى قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.
3. المرجع نفسه.
4. المرجع نفسه.
5. تشير العمالة الناقصة إلى موظفين في وظيفة بدوام جزئي يعملون لمدة تقل عن 35 ساعة في الأسبوع وفقاً لمسوح القوى العاملة في مصر.
6. تشير المهارات الصعبة، حسب مرصد المهارات في الإسكوا، إلى المعارف والقدرات المحددة المطلوبة من أجل أداء وظيفة، مثل الكفاءات التقنية في مجال التسويق أو علوم الحاسوب. تشمل المهارات الشخصية سمات التفاعل مع الأفراد والسمات الشخصية، مثل القدرات على التواصل والإدارة التي تعتبر أساسية بهدف أداء وتعاون فعال في مكان العمل.



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



رؤيتنا: طاقات وابتكار، ومنطقتنا استقرار وعدل وازدهار.

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

يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكل إنسان.

www.unescwa.org

