بصيرة baseera

EUROPEAN UNION
الاتحاد الأوروبي

المجلس القومي للمرأة

العلاقة بين مخرجات التعليم ومشاركة الإناث بسوق العمل

د. سيتي الديب رضوان
باحث اقتصادى أول بمركز بصيرة

26

2030 استراتيجية المرأة
WOMEN'S STRATEGY

baseera بصيرة
EUROPEAN UNION
الاتحاد الأوروبي
المجلس القومي للمرأة

العلاقة بين مخرجات التعليم ومشاركة الإناث بسوق العمل

د. سيتي الديب رضوان
باحث اقتصادى أول بمركز بصيرة

"الآراء الواردة في هذا التقرير لا تعكس بالضرورة وجهة نظر المجلس القومي للمرأة"

جدول المحتويات

١- مقدمة	١
٢- الأدبيات الاقتصادية	٢
٣- المنهجية المتبعة ومصادر البيانات	٣
٤- تطور أهم مؤشرات التعليم قبل الجامعي من منظور نوعي	٣
٥- تطور أهم مؤشرات التعليم الجامعي من منظور نوعي	٤
٦- تطور أهم مؤشرات سوق العمل من منظور نوعي	٥
٧- معوقات تلبية أنماط التعليم العالي للإناث لاحتياجات سوق العمل المصري	١٠
٨- الخلاصة والتوصيات	١٢
٩- المراجع	١٣

١- مقدمة

من المتوقع أن يساعد المستوى التعليمي للإناث في الحصول على فرصة عمل أفضل وخفض احتمالية وقوعهم في الفقر، ولكن تشير البيانات إلى ضعف هذه العلاقة (Alzúa et al, 2015).

حيث تشير أحدث إحصاءات التعليم الجامعي إلى ارتفاع أعداد الإناث المقيدات بالتعليم الجامعي، وسد الفجوة بين الجنسين. وعلى الرغم من ذلك لاتزال معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة في مصر منخفضه. فقد بلغ إجمالي أعداد الطلاب المقيدين بالتعليم العالي عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ نحو ٣,٥ مليون طالب منهم ٤٩٪ من الإناث (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء،2022)، وترتفع هذه النسبة لنحو ٥٤٪ بالجامعات الحكومية والأزهرية. ورغم ضعف مشاركة الإناث بسوق العمل مقارنة بالذكور، فقد تراجعت نسبة مشاركة الإناث بسوق العمل من ٢٤,٩٪ عام ٢٠١٧ إلى ١٧٪ عام ٢٠٢٢ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء،2023، أ). وترى دراسة (Assaad et al., 2020) أن ارتفاع مشاركة المرأة بقوة العمل ببعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لا يعكس زيادة المشتغلات منهن ولكن المتعطلات.

وتعاني نسبة كبيرة من الإناث من فترات طويلة من البطالة التي تنتهي أحيانًا بالخروج من سوق العمل بدلاً من التوظف. فوفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بلغ معدل البطالة بين الإناث في مصر أكثر من ضعف معدل البطالة بين الذكور عام ٢٠٢٢، حيث وصل إلى ١٨,٤٪ مقابل ٧,٣٪.

ويشكل عدم التوافق بين متطلبات سوق العمل والمهارات عقبة رئيسية أمام وصول الشباب عامة والإناث على وجه الخصوص إلى سوق العمل في مصر. الغرض من هذه الورقة هو استكشاف العوامل التي تفسر التوظيف وعدم تطابق المهارات مع متطلبات سوق العمل. وقد أشارت الأدبيات الاقتصادية إلى أن عدم تطابق مهارات الخريجين مع متطلبات سوق العمل يفرض عبء كبير على النمو في جميع أنحاء الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (Fakih and Ghazalian, 2015).

٢- الأدبيات الاقتصادية

أحد الأسئلة البحثية الرئيسية في الأدبيات الاقتصادية هو تفسير غياب المرأة عن العمل مدفوع الأجر، على الرغم من نمو مؤشرات التعليم الجامعي للإناث، وهو ما أُطلق عليه "المفارقة النوعية Gender paradox". ووفقاً للبنك الدولي، تنبع هذه المفارقة من حقيقة أن المستويات المتزايدة لتعليم الإناث في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وليس فقط مصر، لم يقابلها نمو مشاركتهن الاقتصادية بسوق العمل (World Bank, 2013).

في محاولة لتفسير هذه الظاهرة، ركزت الأدبيات على العوامل المتعلقة بجانب العرض، مثل الثقافة المجتمعية المحافظة وأعباء العمل المنزلي الثقيلة التي تقع على كاهل المرأة مقارنة بالرجل، الزواج المبكر ومعدلات الإنجاب المرتفعة، باعتبارها أهم العوامل التي تحد من مشاركة الإناث في مصر. فقد توصلت دراسة (Krafft et al., 2019) إلى أن مشاركة المرأة في العمل في القطاع الخاص تبلغ ذروتها قبل عامين من الزواج وتنخفض إلى النصف بعد الزواج. في المقابل، يستمر التوظيف في القطاع العام في الارتفاع مع مرور الوقت ولا يكاد يتأثر بالزواج.

وترتبط قدرة المرأة على الانضمام إلى سوق العمل بوضعها العائلي وفرص التوفيق بين التزاماتها العائلية والتزاماتها المهنية (Sanchez-Mangas and Sanchez-Marcos, 2008). حيث تؤثر مسئوليات المرأة العائلية على مشاركتها بسوق العمل. فقد توصلت أحد الدراسات إلى أن حصول الأم العاملة على تحويلات نقدية لرعاية الأطفال في إسبانيا كان لها تأثير إيجابي كبير على زيادة مشاركتهن في العمل. وأن أعباء العمل المنزلي على الأنثى تزيد من حوالي ١٣ ساعة أسبوعيًا قبل الزواج إلى حوالي ٣٠ ساعة بعد الزواج (Hendy, 2015).

وقد ظهرت مؤخرا عدة دراسات ارجعت هذه الظاهرة إلى عوامل خاصة بجانب الطلب على عمالة الإناث وليس المعروض. فعلى سبيل المثال، تفسر دراسة (Assaad et al.,2015) هذه الظاهرة بعوامل جانب الطلب أو فرص العمل المتوفرة وليس العرض من الإناث المتعلمات. حيث ترى الدراسة أن فشل معدلات التوظيف في الزيادة بما يتماشى مع الارتفاع السريع في مخرجات التعليم العالي يمكن

أن يعـزى في المقـام الأول إلى عـدم توافـر فـرص العمـل المناسـبة للإنـاث المتعلـمات. في حـين ركـزت بعـض الدراسـات الأخـرى عـلى العلاقـة بـين جـودة الوظيفـة وتزايـد عـدم الاسـتقرار في العمـل دون تحليـل هـذه الظاهـرة مـن منظـور نوعـي (Roushdy & Selwaness, 2015).

٣- المنهجية المتبعة ومصادر البيانات

تسـتعرض هـذه الورقـة تطـور مـؤشرات التعليـم قبـل الجامعـي والجامعـي خـلال العقـد الأخـير مـن منظـور نوعـي. كـما تقـوم الورقـة باسـتعراض أهـم مـؤشرات سـوق العمـل مـن منظـور نوعـي والمعوقـات التـي تحـد مـن مشـاركة المـرأة الاقتصاديـة. وذلـك اعتـماداً عـلى البيانـات التـي يصدرهـا الجهـاز المركـزي للتعبئـة العامـة والإحصـاء. أهـم نتائـج مسـح الصـورة الذهنيـة للمشـاركة الاقتصاديـة للمـرأة الـذي قـام بـه مركـز بصـيرة عـام ٢٠١٨. وكذلـك المسـح الـذى قـام بـه مركـز بصـيرة بالتعـاون مـع منظمـة العمـل الدوليـة عـن التوظيـف لخريجـين الجامعـات المصريـة عـام ٢٠٢١.[١]

٤- تطور أهم مؤشرات التعليم قبل الجامعي من منظور نوعي

يظهـر جـدول رقـم (١) معـدل اكـمال الدراسـة في المراحـل التعليميـة الابتـدائي والإعـدادي والثانـوي مـن منظـور نوعـي. ويظهـر تفـوق معـدلات اكـمال الدراسـة للإنـاث نظرائهـن مـن الإنـاث، بكافـة مراحـل التعليـم قبـل الجامعـي وخاصـةً المرحلـة الابتدائيـة والاعداديـة. ولكـن تشـير بيانـات التقريـر الإحصـائي الوطنـي لمتابعـة مـؤشرات أهـداف التنميـة المسـتدامة إلى وجـود فجـوة كبـيرة بـين الإنـاث والذكـور -لصالـح الذكور-فيـما يخـص الالتحـاق بالمـدارس الثانويـة الصناعيـة، الفندقيـة والزراعيـة، وفقـاً لمـؤشر التكافـؤ بـين الجنسـين وفقـاً لمعـدلات القيـد الإجـمالي لعـام ٢٠٢٢/٢٠٢١. بينـما يشـير التقريـر إلى تفـوق الإنـاث عـلى الذكـور في معـدلات القيـد الاجماليـة بالثانويـة العامـة.

١ تم اجـراء هـذا المسـح مـن خـلال الهاتـف وتم اسـتخدام تقنيـة الاتصـال العشـوائي بالأرقـام وتم تحديـد الشـباب الذيـن تتـراوح أعمارهـم بـين 21 و35 عامًـا. والذيـن تخرجـوا مـن 12 جامعـة مسـتهدفة خـلال الأعـوام 2016 و2017 و2018. لإجـراء مقابـلات لاحقـة. تم إجـراء نحـو 105000 مكالمـة للحصـول عـلى مجموعـة مؤهلـة مكونـة مـن 6761 مـن شـباب الخريجـين.

جدول رقم (١) معدل اكمال الدراسة[٢] من منظور نوعي بالعليم قبل الجامعي

	٢٠١٩/٢٠٢٠			٢٠٢٠/٢٠٢١			٢٠٢١/٢٠٢٢		
	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
معدل إكمال الدراسة بالتعليم الابتدائي	٩٣,٦	٩٦,٩	٩٥,١	٩٤,٢	٩٨,٣	٩٦,١	٩٩,٧	١٠٤,٢	١٠١,٨
معدل إكمال الدراسة بالتعليم الإعدادي	٧٥,١	٧٧,١	٧٦	٧٦,٤	٧٨,٣	٧٧,٣	٨٣,٤	٨٤,١	٨٣,٧
معدل إكمال الدراسة بالتعليم الثانوي	٥٦,٨	٥٧,٦	٥٧,٢	٥٦,٤	٥٧	٥٦,٧	٦١	٦٠,٤	٦٠,٧

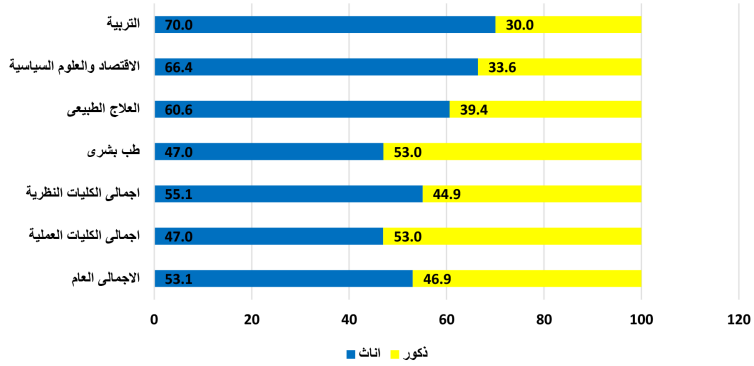
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء *(2023)*، التقرير الإحصائي الوطني لمتابعة مؤشرات أهداف التنمية المستدامة في مصر.

٥- تطور أهم مؤشرات التعليم الجامعي من منظور نوعي

ارتفع إجمالي اعداد الطلاب المقيدين بالتعليم العالي من نحو ٣,١ مليون طالب عام ٢٠١٨/٢٠١٧ إلى نحو ٣,٥ مليون طالب عام ٢٠٢٢/٢٠٢١، ٤٩٪ منهم من الإناث. حيث تشير البيانات إلى اختفاء الفجوة بين الذكور والإناث في التعليم العالي. ولكن يوضح الشكل رقم (١) تركز الإناث بالكليات النظرية (٥٥,١٪) مقارنة بالكليات العملية (٤٧٪). ترتفع نسبة الإناث بكلية التربية (٧٠٪) وتنخفض بكلية الطب البشرى (٤٧٪).

٢ وفقاً للتقرير، تم حساب معدل إكمال الدراسة للتعليم الابتدائي بقسمة أعداد الناجحين في الشهادة الابتدائية على عدد السكان الذين يبلغون من العمر 12 سنة. وتم حساب معدل إكمال الدراسة للتعليم الإعدادي بقسمة أعداد الناجحين في الشهادة الإعدادية على عدد السكان الذين يبلغون من العمر 15 سنة. وتم حساب معدل إكمال الدراسة للتعليم الثانوي بقسمة أعداد الناجحين في الشهادات الثانوية (عام، صناعي، تجاري، فندقي، زراعي، أزهري) على عدد السكان الذين يبلغون من العمر 18 سنة.

شكل رقم (١) التوزيع النسبي لإجمالي أعداد الطلاب المقيدين بالجامعات الحكومية



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء *(2022)*، النشرة السنوية: الطلاب المقيدون وأعضاء هيئة التدريس للتعليم العالي *2021/2022*، نوفمبر.

ووفقاً لمسح المشاركة الاقتصادية للمرأة (بصيرة، ٢٠١٩) يعتقد أكر من ثلث المستجيبين أن التعليم العالي للإناث يجب أن يقتصر على بعض التخصصات، وأن هناك تخصصات قد لا تكون مناسبة للإناث. ربما تكون هذه الثقافة قد ساهمت في بناء ضغط اجتماعي لتشكيل تفضيلات الفتيات لتجنب التحاقهن بالتخصصات التي يهيمن عليها الذكور.

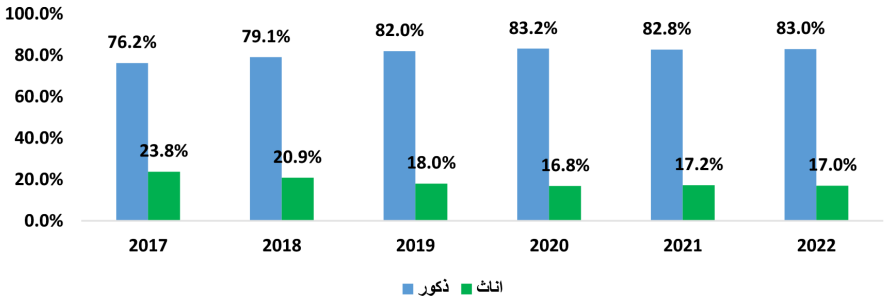
٦- تطور أهم مؤشرات سوق العمل من منظور نوعي

أشارت دراسة (Krafft et al, 2019) إلى ثبات مساهمة المرأة بقوة العمل خلال الثلاثة عقود الماضية عند مستوى ٢١٪[٣]. بينما انخفضت بين الحاصلات على تعليم جامعي بشكل كبير خلال ذات الفترة. وأرجعت الدراسة ذلك إلى انخفاض فرص العمل في القطاع العام.

يظهر شكل رقم (٢) ارتفاع الفجوة بين الإناث والذكور في المساهمة بقوة العمل. فقد تراجعت مساهمة الإناث بقوة العمل من نحو ٢٤٪ عام ٢٠١٧ إلى نحو ١٧٪ عام ٢٠٢٢، في حين ارتفعت مساهمة الرجل من نحو ٧٦٪ إلى ٨٣٪ خلال ذات الفترة. وعلى الرغم من ذلك تراجع معدل بطالة الإناث من ٢٣,١٪ إلى ١٨,٤٪. وهو ما يدل على انسحاب الإناث من سوق العمل.

٣ وفقاً للدراسة، ارتفعت نسبة مساهمة المرأة في القوى العاملة من 21٪ في عام 1998 إلى 27٪ في عام 2006. ثم انخفضت إلى 21٪ في عام 2018.

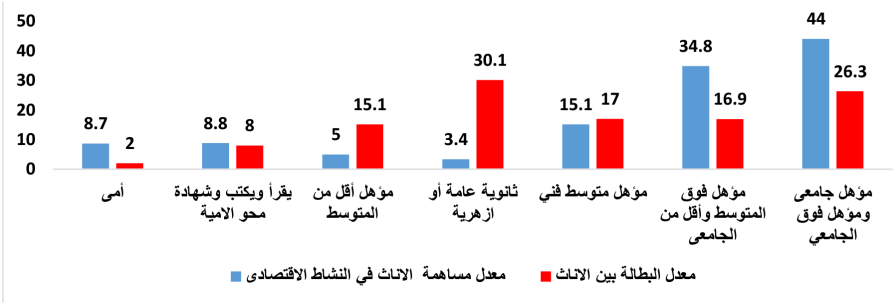
شكل رقم (٢) تطور نسبة مساهمة المرأة بسوق العمل



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء *(2023)*، النشرة السنوية لبحث قوة العمل *2022*، إبريل.

ويبين تحليل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي[٤] وفقاً للمستوى التعليمي أنه على الرغم من أن المشاركة تزداد بقوة مع تعليم المرأة، إلا أن معدلات البطالة بين النساء المتعلمات ترتفع بشكل حاد. وتشير هذه الاتجاهات إلى أن هياكل الفرص المتاحة للإناث المتعلمات قد تدهورت بشكل ملحوظ في العقود الأخيرة؛ وهو الاتجاه الذي يظهر إما في انخفاض المشاركة أو زيادة البطالة.

شكل رقم (٣) معدلات مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي وبطالة الإناث عام ٢٠٢٢، وفقاً للمستوى التعليمي

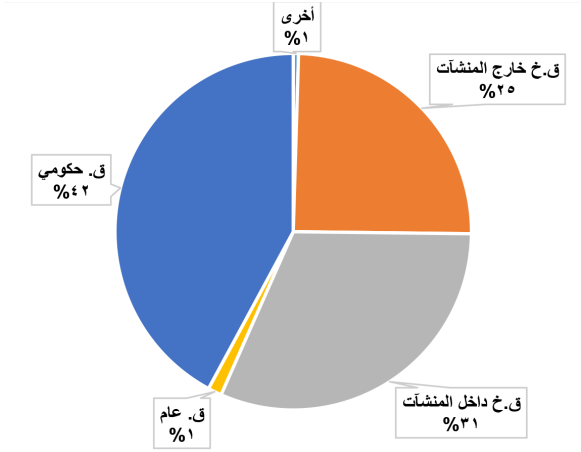


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء *(2023)*، النشرة السنوية لبحث قوة العمل *2022*، إبريل.

٤ وفقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء تُعرف مساهمة المرأة بالنشاط الاقتصادي بنسبة الإناث بقوة العمل / السكان من الإناث في هذه الفئة العمرية ×100.

لقد كان القطاع العام -لفترة طويلة- هو المصدر الأساسي للطلب على خريجي الجامعات، وخاصةً النساء المتعلمات. وأدت سياسات الإصلاح الهيكلي، وخصخصت الشركات المملوكة للدولة وخفضت الإنفاق الحكومي، إلى انخفاض عدد الوظائف في القطاع العام (Assaad et al.,2023b). فشهدت الفترة الأخير تجميد الطلب على التوظيف بالقطاع العام لتقليل عجز الموازنة العامة للدولة في إطار برنامج الإصلاح الاقتصادي الأخير، والذي لم يقابله زيادة متناسبة في فرص العمل في القطاع الخاص الرسمي (Assaad et al.,2023a). بلغ إجمالي تقديرات المشتغلين من الإناث عام ٢٠٢٢ نحو ٤,٢ مليون مشتغل. ويوضح الشكل رقم (٤) أن نحو ٤٢٪ من المشتغلين من الإناث (١٥ عام فأكثر) يعملون بالقطاع الحكومي وأن ٣١٪ يعملون بالقطاع الخاص داخل المنشآت. بينما يعمل نحو ٢٥٪ في القطاع الخاص خارج المنشآت. وترى عدة دراسات أن القطاع الخاص غير الرسمي أو العمل بدون أجر لا يستطيع أن يقدم وظائف مناسب للإناث من خريجي الجامعات (Yassin & Langot, 2018).

شكل رقم (٤) التوزيع النسبي لتقديرات المشتغلين من الإناث عام ٢٠٢٢، وفقاً للقطاع



بلغت نسبة الإناث اللاتي تعملن بعمل دائم ٨٨,٦٪ مقابل ٦٤٪ للذكور، وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. ويوضح جدول رقم (٢) الارتفاع النسبي بمؤشرات جودة العمل الخاصة بالإناث مقارنة بالذكور حيث بلغت نسبة المشتركين في التأمينات الاجتماعية من الإناث ٧٠,٧٪ مقابل ٣٨,٨ ٪ للذكور، وبلغت نسبة المشتركين في التأمين الصحي من الإناث ٦٨,٩٪ مقابل ٣٢,٤ ٪ للذكور، وبلغت نسبة العاملين بعقد قانونياً من الإناث ٧٠,٤٪ مقارنة ب٣٢,٣٪ للذكور. وترتفع مؤشرات جودة العمل بالقطاع الحكومي والقطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص. كما ترتفع بالقطاع الخاص العاملين داخل المنشآت مقارنة بالعاملين خارج المنشآت.

جدول رقم (٢) بعض مؤشرات جودة العمل للمشتغلين باجر (١٥+)

	نسبة المشتركين في التأمينات الاجتماعية		نسبة المشتركين في التأمين الصحي		نسبة العاملين بعقد قانونياً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
ق. حكومي	٩٧,١	٩٦,٩	٩٦,٧	٩٦,٦	٩٥,٤	٩٥,٦
ق. عام	٨٩,٣	٩٢,٣	٨٨,٣	٩١,٦	٨٧,٢	٨٦,٦
ق.خ داخل المنشآت	٣٦,٥	٣٥,٢	٢٨,٣	٣٠,٣	٣١,٤	٣٧,٢
ق.خ خارج المنشآت	١١,٢	٥,٨	٣,٤	٥,٣	٠,٩	٤,٣
الإجمالي	٣٨,٨	٧٠,٧	٣٢,٤	٦٨,٩	٣٢,٣	٧٠,٤

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء *(2023)*، النشرة السنوية لبحث قوة العمل *2022*، إبريل.

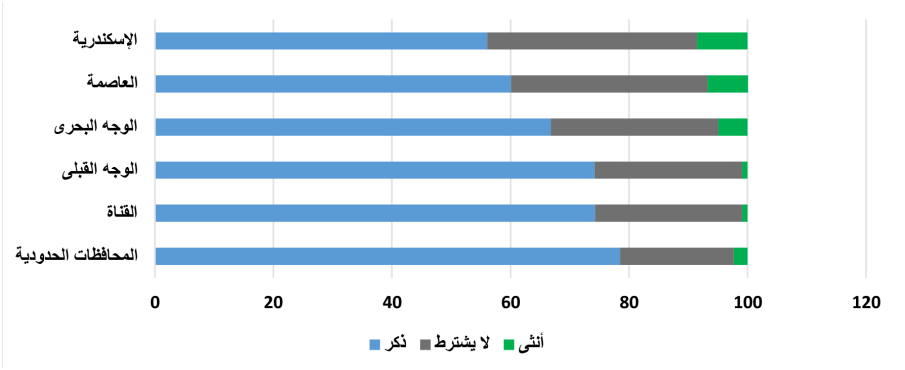
ينقسم سوق العمل إلى ثلاثة اشكال أساسية المشتغلين في القطاع الحكومي والقطاع العام، والمشتغلين بأجر في القطاع الخاص (الرسمي وغير الرسمي[٥])، والعمل بدون الأجر (الذي يشمل العمل الحر والعمل العائلي غير مدفوع الأجر، بالإضافة أصحاب العمل) (Assaad et al.,2023a).

٥ العمل بدون عقد وتأمين اجتماعي.

يوضح شكل رقم (٥) ان حصة القطاع العام في التوظيف مرتفعة حتى عام ٢٠٠٣، ثم انخفضت بعد ذلك بسرعة، ثم عاودت الارتفاع في أعقاب ثورة يناير ٢٠١١. وقد أدى تجميد التعيين في وظائف القطاع الحكومي والعام إلى اضطرار الشباب الذكور إلى القبول بوظائف أقل من المأمول فيها بالقطاع غير الرسمي، أما الفتيات فقد انسحبت من القوى العاملة تماماً (Assaad et al.,2023b).

وفقاً لدراسة المركز المصري للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٣)[٦]، ولدَ الاقتصاد المصري نصف ما كان يولده من وظائف خلال نفس الربع من العام السابق. وتركز ٧٣٪ من الوظائف المولدة لأصحاب الياقات الزرقاء و٨٧٪ من الوظائف المولدة لأصحاب الياقات البيضاء في العاصمة (القاهرة والجيزة) التي يقطنها نحو ١٩٪ من السكان. وقد رصدت الدراسة تراجع توليد الوظائف على أساس سنوي في جميع الأقاليم دون استثناء، وخاصةً في مجالات التسويق والمبيعات، الخدمات، خدمة العملاء، والبرمجيات. وكان التراجع في الطلب أكبر على حديثي التخرج مقارنة بذوي الخبرة. ٦٢٪ من الوظائف المطلوبة من ذوى الياقات الزرقاء اشترطت الذكور بشكل صريح مقابل ٦٪ من الوظائف التي تطلب ذوى الياقات البيضاء. وبشكل عام أظهرت الدراسة تميز ضد عمل المرأة بكافة الأقاليم وكانت الإسكندرية الأقل تميزاً ضد المرأة، كما هو موضح بالشكل رقم (٥).

شكل رقم (٥) التوزيع النوعي للوظائف وفقاً للأقاليم



المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية *(2023)*، تحليل الطلب في سوق العمل المصري، بالتركيز على فجوة التوظيف والأجور بين الذكور والإناث، سبتمبر.

٦ أكد المركز المصري للدراسات الاقتصادية (2023) ان هناك بطالة هيكلية مزمنة بسوق العمل المصري تعود الى عدم توافق العرض والطلب. ونظرا لعدم توافر بيانات عن جانب الطلب. قام المركز بمتابعة إعلانات طلب الشركات على المهارات من خلال إعلانات التوظيف. حيث قام ببناء نظام الى ميكن قادر على تجميع الالاف الإعلانات بشكل كفء وسريع. تم تجميع 470 ألف اعلان على مدار 28 شهر. منهم 270 ألف اعلان لذوي الياقات الزرقاء و200 اعلان لذوى الياقات البيضاء.

وقد توصلت دراسة المركز المصري للدراسات الاقتصادية لنتائج مخالفة لإحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، حيث أكدت الدراسة أن ٨٪ من وظائف الذكور المعلن عنها لا توفر أي تغطية تأمينية، ترتفع هذه النسبة إلى ٣٤٪ بين الإناث. وأن الطلب على الإناث لا يمثل سوى ٦,١٪ من إجمالي الوظائف المعلن عنها. كما تواجه الإناث شروطاً وظيفية أصعب مقارنة بنظرائهم من الذكور، ورغم ذلك تزيد أجور الذكور عن الإناث بنحو ١٦٪ في المتوسط.

وفقاً للثقافة السائدة وللمعايير النوعية في مصر، من المتوقع أن يكون الرجال هم المعيلين، وبالتالي يجب عليهم العثور على عمل، في حين يمكن للمرأة أن تتراجع ليقتصر دورها كربة منزل. إن الثقافة والقيم الذكورية السائدة تنظر إلى المرأة على أنها تابعة للرجل. ونتيجة لذلك، يحظى الرجال بالأولوية في الحصول على العمل والتمتع بعوائده. فوفقاً لمسح المشاركة الاقتصادية للمرأة الذي أجراه المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيره) عام ٢٠١٨، حوالي ٧٧ ٪ من المستجيبين يرون أنه في حالة إذا ما كانت فرص العمل محدودة، يجب أن تعطى هذه الفرص للرجال. ويرى نحو ٥٩ ٪ أن هناك مهن لا تناسب النساء بينما لا يرحب نحو ٤٠٪ من المستجيبين بفكرة عمل المرأة وسط الذكور (بصيرة،٢٠١٩).

٧- معوقات تلبية أنماط التعليم العالي للإناث لاحتياجات سوق العمل المصري

قام المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بإجراء مسح التوظيف لخريجين الجامعات المصرية عام ٢٠٢١[٧]، لدراسة مدى التوافق بين مهارات الخريجين والتشغيل. ويمكن تلخيص أهم ما توصلت اليه هذه الدراسة في الاتي:

- يعتقد أكثر من ثلاثة أرباع خريجي الجامعات أن تعليمهم ساعدهم (بشكل كامل) او (لحد ما) على تلبية متطلبات عملهم. بينما يعتقد ٦,٣٪ ان تعليمهم لم يساعدهم على الاطلاق على تلبية متطلبات وظائفهم.
- عدم التطابق بين مهارات التعليم والمهنة التي يعمل بها الخريج-وفقا للتقييم الذاتي للمستجيبين- كان أكثر انتشارًا بين الذكور (٢٧٪) منه بين الإناث (١٥,٨٪). هذه ليست نتيجة مفاجئة، فمن المعروف أن الإناث في مصر إما ينتظرن وظيفة رسمية جيدة أو يقررن الخروج من قوة العمل؛

٧ تم اجراء هذا المسح من خلال الهاتف وتم استخدام تقنية الاتصال العشوائي بالأرقام وتم تحديد الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 21 و 35 عامًا . والذين تخرجوا من 12 جامعة مستهدفة خلال الأعوام 2016 و 2017 و 2018 . لإجراء مقابلات لاحقة. تم إجراء نحو 105000 مكالمة للحصول على مجموعة مؤهلة مكونة من 6761 من شباب الخريجين.

إلى جانب حقيقة أن الذكور عمومًا أقل احتمالًا من الإناث لتحمل البقاء عاطلين عن العمل لفترة طويلة لأن الذكر من المفترض أن يكون المعيل الرئيسي للأسرة (Roushdy and Selwaness 2019).

- مشكلة التعليم الزائد عن متطلبات الوظيفة الحالية (المهارات المكتسبة تسمح بأداء مهام أكثر تعقيدًا من الوظيفة الحالية) أعلى بشكل لافت بين الخريجين الذكور مقارنة بأقرانهم من الإناث، حيث أفاد ٣٦,٩٪ من الذكور أن وظيفتهم تتطلب مستوى تعليمي أقل من الدرجة الجامعية مقارنة بـ ١٧,٣٪ فقط بين الإناث من الخريجين. في المقابل، اعتقد ١٩,٧٪ فقط من المبحوثين أن مهاراتهم تتوافق جيدًا مع متطلبات عملهم.
- النسبة المئوية لذوي الأجور المنخفضة أعلى بكثير بين خريجي الجامعات من الإناث مقارنة بنظرائهن من الذكور. كما توجد اختلافات كبيرة مهمة في عوائد سوق العمل حسب مجال الدراسة والنوع.

٨- الخلاصة والتوصيات

ويمكن ايجاز أهم النتائج في الاتي:

- على الرغم من زيادة فرص الإناث في الحصول على التعليم، فإن الغياب الواضح للمرأة عن سوق العمل في مصر يعد قضية رئيسية. ويعد فرص العمل المحدودة مع ضعف جودة الوظيفة المتوفرة بالإضافة إلى قضية الفجوة بين أجور الإناث والذكور، والزواج المبكر وعبء العمل الأسري من أهم العوامل المفسرة لضعف مشاركة المرأة المصرية بسوق العمل.
- ويتأثر قرار المرأة بشأن العمل بمدى توافر فرص سوق العمل الجيدة التي توفر لها قدر من التوازن بين العمل وأعباء المنزل.
- خصخصة القطاع العام وخفض الانفاق الحكومي خفض الوظائف المولدة بالقطاع العام وبخاصة للحاصلين على التعليم العالي من الإناث. وفشل القطاع الخاص في توفير وظائف رسمية جيدة لهذه الشريحة سريعة النمو. مع وجود فرص أقل للعمل الجيد، أصبح على الشباب المتعلم سواء إناث او ذكور الاختيار بين قبول وظيفة غير مرغوب فيها أو الخروج من قوة العمل.
- إن السياسات المتعلقة بنظام التعليم العالي وتوزيع التخصصات بين الخريجين، وعدم تطابق المهارات لاحتياجات سوق العمل، مع هيمنة العمالة غير الرسمية ذات المهارات المنخفضة هي أمور أساسية في تفسير الفجوة النوعية في المساهمة بالنشاط الاقتصادي والأجور.

[١] التحديات التي تواجه الإناث الحاصلات على تعليم جامعي في سوق العمل تستدعي وضع برامج خاصة للتمكين الاقتصادي تستهدف الفتيات منذ التعليم الثانوي لتوعيتهم بانتظام باحتياجات سوق العمل.

[٢] تشجيع أرباب العمل على خلق ظروف عمل صديقة للأسرة (توفير حضانة، السماح بساعات عمل مرنة) بما يخفض معدلات ترك المرأة للعمل بعد الزواج.

[٣] قيام الحكومة بتقديم حوافز لتشجيع أرباب العمل على تقديم خدمات الرعاية للأطفال، وبالتالي خفض الوقت الذي تضطر فيه المرأة الخروج خارج قوة العمل.

[٤] قيام الحكومة بتقديم حوافز لتشجيع ارباب العمل على تقديم التدريب الفني للإناث لتطوير مهاراتهن.

٩- المراجع

العربية:

[١] الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء(٢٠٢٣،أ)، النشرة السنوية لبحث قوة العمل ٢٠٢٢، ابريل.

[٢] الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٣،ب)، التقرير الإحصائي الوطني لمتابعة مؤشرات أهداف التنمية المستدامة في مصر.

[٣] الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء(٢٠٢٢)،النشرة السنوية : الطلاب المقيدون وأعضاء هيئة التدريس للتعليم العالي ٢٠٢٢/٢٠٢١، نوفمبر.

[٤] المركز المصرى لبحوث الرأي العام -بصيرة (٢٠١٩). الصورة الذهنية للمصريين عن المشاركة الاقتصادية للمرأة. مايو.

[٥] المركز المصرى للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٣)، تحليل الطلب في سوق العمل المصرى، بالتركيز على فجوة التوظيف والأجور بين الذكور والإناث، سبتمبر.

الإنجليزية:

[1] Alzúa, M. L., Gasparini, L., & Haimovich, F. (2015). Education reform and labor market outcomes: The case of argentina's ley federal de educación. Journal of Applied Economics, 18(1), 21-43.

[2] Assaad, R., Krafft, C., & Salemi, C. (2023a). Socioeconomic status and the changing nature of school-to-work transitions in Egypt, Jordan, and Tunisia. ILR Review, 76(4), 697-723.

[3] Assaad, R., Krafft, C., & Salemi, C. (2023b). Socioeconomic status and the changing nature of school-to-work transitions in Egypt, Jordan, and Tunisia. ILR Review, 76(4), 697-723.

[4] Assaad, R., Hendy, R., Lassassi, M., & Yassin, S. (2020). Explaining the MENA paradox: Rising educational attainment, yet stagnant female labor force participation. Demographic Research, 43, 817.

[5] Dibeh, G., Fakih, A., & Marrouch, W. (2019). Employment and skill mismatch among youth in Lebanon. International Journal of Manpower, 40(8), 1438-1457.

[6] Fakih, A., & Ghazalian, P. L. (2015). What factors influence firm perceptions of labour market constraints to growth in the MENA region?. International Journal of Manpower, 36(8), 1181-1206.

[7] Hendy, R. (2015). Women's participation in the Egyptian labor market: 1998-2012. The Egyptian labor market in an era of revolution, 147-161.

[8] Krafft, C., As'ad, R., & Keo, C. (2019, October). The Evolution of Labor Supply in Egypt from 1988-2018: A Gendered Analysis. Cairo: Economic Research Forum (ERF).

[9] Roushdy, R., & Selwaness, I. (2015). Duration to coverage: dynamics of access to social security in the Egyptian labor market in the 19982012- period. The Egyptian labor market in an era of revolution, 241-258.

[10] Sánchez-Mangas, R., & Sánchez-Marcos, V. (2008). Balancing family and work: The effect of cash benefits for working mothers. Labour Economics, 15(6), 1127-1142.

[11] Yassin, S., & Langot, F. (2018). Informality, public employment and employment protection in developing countries. Journal of Comparative Economics, 46(1), 326-348.

[12] World Bank. (2013). Opening doors: Gender equality and development in the Middle East and North Africa. The World Bank.

العلاقة بين مخرجات التعليم ومشاركة الإناث بسوق العمل