

**Towards a proposal to address labor market imbalances
during periods of economic transformation in Egypt
(In light of some international experiences)**

Hazem Hassanein Mohammed Hassanein

Master of Economics

Abstract

The study aimed at trying to identify the real situation of the Egyptian labor market and to monitor its imbalances in recent decades. The hypothesis is that "the Egyptian labor market suffers from chronic structural imbalances and internal and external crises that have negatively impacted its performance." The study presented the most important Egyptian labor, especially the imbalance between supply and demand in terms of numbers and skills, resulting in a rate of unemployment coincided with a deficit in many disciplines. The study also showed other images of the labor market imbalance (the acute duality between the formal and informal types of employment, the wage imbalance and labor productivity, and the last malfunction of males and females). The imbalances in the labor market in Egypt are due to several reasons, the most important of which are the lack of coordination between macroeconomic policies and labor market conditions, the chronic imbalance in both the output structure and income distribution structure, weak information efficiency in the labor market, weak institutional framework and ineffective labor market legislation, The rise in corruption and the rise and spread of monopolies.

The study also presented a number of international experiences (Malaysia - China - Hungary) and the most important lessons learned from them. The study concluded by trying to put forward a number of necessary foundations in order to deal with the Egyptian labor market, which is characterized by acute and chronic problems. The most important of these are education as an industry for the human resource, raising the efficiency of information, linking the overall performance to the labor market movement, Informal sector in the formal economy, addressing duplication of the labor market).

Keywords:

Labor market, structural imbalances, economic transformation, Egypt, Malaysia, China, Hungary.

مقدمة :

يرتبط أداء سوق العمل بالأداء الكلي لأي إقتصاد ما. وتعنى اقتصاديات العمل بدراسة طريقة أداء سوق العمل وتنميتها وسلوك أصحاب العمل والعمال في إستجاباتهم للحوافز العامة للأجور والأسعار والأرباح. وتشير النظرية الإقتصادية من جانب، والدراسات التطبيقية من جانب آخر، إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في سوق العمل، وترتبط أداء سوق العمل بالأداء الكلي للإقتصاد، وتمثل أهم أوجه هذا الربط في تلك العلاقة بين معدل النمو الإقتصادي ومستوى التشغيل والبطالة " قانون أوكن " والذي يقر بوجود علاقة طردية بين النمو في الناتج المحلي الإجمالي ومعدلات التشغيل. وكذلك حجم التكوين الرأسمالي، حيث أن زيادة حجم التكوين الرأسمالي من شأنه أن يلعب دوراً رئيسياً في خلق مزيد من فرص العمل خاصة إذا ما كان هذا التكوين موجه لقطاعات كثيفة العمل. كما أن الاجور والمستوى العام للأجور، وهما من أهم العوامل المؤثرة في سوق العمل والتي أفردت لها النظريات النيوكلاسيكية والكينزية مساحة واسعة النطاق من التحليل لإبراز الدور الذي يمكن أن تلعبه الاجور في سوق العمل وفي الإقتصاد الكلي بشكل عام. وأخيراً التضخم، ويرجع هذا العامل إلى " علاقة فيليبس " التي تقضي بوجود علاقة عكسية بين معدلات البطالة والتغير في الاجور النقدية¹.

¹ عماد الدين أحمد الموسى والمرعي ، محمد عبد الكريم المرعي، العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة في بعض الدول العربية ، جامعة القصيم، ديسمبر 2014، متاح على <https://www.researchgate.net/publication/270157139>

مشكلة الدراسة : يعاني سوق العمل المصري من العديد من الاختلالات الأساسية التي تعوق حركة الاقتصاد ككل، وتظل البطالة هي المشكلة الأساسية في المجتمع وهي نتاج الإختلال الأعظم في العلاقة بين عرض وطلب العمل إلى جانب وجود صور أخرى نتجت عن هذا من بينها إختلال العلاقة بين الاجور وإنتاجية العمل وإختلال نوعي التشغيل الرسمي وغير الرسمي وإختلال التشغيل بين الذكور والإناث. ومع مرور الاقتصاد المصري بتحويلات اقتصادية كان في مقدمتها التخلي عن النظام المركزي المخطط وإتباع آلية السوق في منتصف سبببعينات القرن الماضي، أعقبها في إتباع برنامج التثبيت الاقتصادي والتكيف الهيكلي، الذي لم يراعي مؤشرات سوق العمل في الإعتبار- وأهمها معدل البطالة ومعدل المشاركة في قوة العمل-. ومع إتباع نهج الخصخصة في جانب وعدم وجود حماية كافية للعاملين خاصة في القطاع الخاص الرسمي وإتساع نطاق القطاع غير الرسمي، تنامت إختلالات سوق العمل وزاد تشعبها وتنوعها، وهو ما إنعكس على الوضع الاقتصادي والإجتماعي وأبرز عدداً من التحديات، التي عرقلت من كفاءة أداء سوق العمل وأثرت بالسلب على الأداء الاقتصادي الكلي.

أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي :

- الوقوف على أوضاع سوق العمل المصري، بغية أن يتم معالجة مع إعتوره من إختلالات وتشوهات.
- رصد عملية التحول الاقتصادي وسلوك عدد من متغيرات سوق العمل خلالها.

فرضيات الدراسة : وهي :

- يعاني سوق العمل المصري من إختلالات هيكلية مزمنة وأزمات داخلية وخارجية أثرت بالسلب على أداءه في الوقت الذي عمقت إدارة التحول الاقتصادي من تدهور مؤشرات سوق العمل المصري.
- ثمة تجارب دولية رائدة في معالجة إختلالات سوق العمل يمكن للإقتصاد المصري الإستفادة منها.

حدود الدراسة : الحدود الزمنية (1990-2017).

منهج الدراسة : المنهج التحليلي المقارن.

خطة الدراسة (أقسامها).

القسم الأول : سوق العمل في النظرية الاقتصادية.

القسم الثاني : سوق العمل المصري والتحول الاقتصادي..

القسم الثالث : نماذج دولية رائدة (ماليزيا - الصين - الدنمارك).

القسم الرابع: آليات معالجة إختلالات سوق العمل في مصر.

خامساً : النتائج.

القسم الأول: سوق العمل والتحول الاقتصادي في النظرية الاقتصادية والدراسات التطبيقية.

1/1 سوق العمل في النظرية الاقتصادية : مفاهيم ونظريات.

يمثل سوق العمل من الناحية الاقتصادية الآلية التي تتفاعل من خلالها قوى العرض والطلب على خدمات العمل والتي تتحدد من خلالها مستويات الاجور والتوظيف. وأهم ما يميز هذا السوق عن غيره من الأسواق، ما يلي² :

- غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل وهذا يعني عدم وجود أجر موحد يشمل كافة المتعاملين في هذ السوق حتى لذوي الأعمال المتشابهة. ويعزي البعض هذ الغياب إلى نقص المعلومات عن فرص التوظيف ومستوى الاجور،
- العمل متجسد في العامل لا ينفصل عنه،
- العمل سلعة سريعة الفناء وغير قابلة للتخزين،
- قوة التفاوض بين العمال وأرباب الأعمال غير متكافئة ويعوضها جزئيا (الإتحدات وتدخل الدولة).
- تؤثر الخصائص السلوكية على عرض العمل ونوعه وتعويضه، والذي يرتبط بسلوك العمال وتفضيلاتهم لكميات وقت الفراغ ولمستويات مختلفة من الدخول، أو لتأثرهم بظروف العمل ونوعيات العلاقات الإنسانية فيما بينهم.
- الطلب على العمل من جانب رب العمل من أجل إنتاجيته ، وهو طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات³.
- تأثر سوق العمل وإرتباطه بالتقدم التكنولوجي والتغير التقني وإنعكاس ذلك على جل أطرافه.

² نعمة الله نجيب إبراهيم، اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص15.
³ محمد وديع عدنان ، المفاهيم الأساسية في إقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، بدون سنة نشر ، ص12.

1/2 التحول الاقتصادي: مفاهيم وأشكال.

يقصد بالتحول الاقتصادي الانتقال من حالة التخطيط المركزي إلى اقتصاد السوق الحر. ويقصد به في معنى آخر ذلك التغيير في هيكل اقتصاد ما خلال فترة زمنية ليتحول خلالها الاقتصاد من اقتصاد بسيط إلى اقتصاد حديث، متقدم وصناعي، مبتكر ومنتج على نحو يضمن تحسين معيشة الأفراد. ويستند إلى خمسة محاور هي: عدد متزايد من الشركات القادرة على المنافسة عالمياً، بنية تحتية عالمية المستوى، بيئة عامة داعمة للإبتكار والإنتاج، ومن ثم اقتصاد قادر على المنافسة دولياً، والإستدامة البيئية المواتية لذلك⁴.

ويقصر مفهوم التحول الاقتصادي لدى البعض على أنه عملية تحول الأنظمة الاقتصادية من النظام المركزي المخطط أو الإشتراكي إلى نظام إقتصادي السوق (النظام الرأسمالي) أو النظام المختلط، وذلك كما حدث في دول أوروبا الشرقية في نهاية القرن العشرين، إلا أن أشكال التحول الإقتصادي يمكنها أن تشير إلى أشكال عدة إلى جانب الشكل السابق، وأهمها ما يلي :

- على مستوى الهيكل الإقتصادي (زراعي – صناعي – خدمي).
- على المستوى التكنولوجي (متقدم أو متخلف تكنولوجياً).
- على مستوى السياسات الداخلية (منفتح أم مغلق)
- على مستوى أوضاع الفقراء وغير الفقراء.

وتركز استراتيجيات التحول الاقتصادي على استقرار الاقتصاد الكلي وإعادة هيكلة الاقتصاد، إلى جانب الإصلاحات المؤسسية والسياسية. وتتفاوت تنفيذ هذه الاستراتيجيات عبر البلدان⁵. وينطوي التحول الاقتصادي على تحديث اقتصاد البلد والمجتمع والمؤسسات. حيث يشمل التحول الاقتصادي العديد من التغييرات الهيكلية في الاقتصاد والمجتمع، بما يعكس على مستويات المعيشة على نحو يهدف إلى تحول الاقتصاد من اقتصاد بسيط وتقليدي إلى اقتصاد حديث ومتطور⁶.

وعلى ضوء ما تقدم، يمكن القول أن التحول الاقتصادي عملية ديناميكية مستمرة تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في الاقتصاد على مستوى النظام والهيكل وكذلك السياسات الداخلية، بما يساعد في إحداث الاستقرار الاقتصادي. وقد يكون التحول الاقتصادي إما مدفوعاً بعوامل داخلية (أزمات داخلية أو اضطرابات) أو مدفوعاً بعوامل خارجية مثل الأزمات الدولية أو تبني رؤى المؤسسات الدولية أو نمط المحاكاة للتجارب الرائدة.

⁴ ولاء وجيه محمد دياب، فاعلية الإنفاق العام في فترات التحول الإقتصادي في مصر (1991-2011)، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، جامعة بنها، مصر، 2013، ص25.

⁵ Jan Svejnar, Transition Economies: Performance and Challenges, Journal of Economic Perspectives—Volume 16, Number 1—winter, 2002, P3.

⁶ ولاء وجيه دياب، مرجع سابق، ص26.

1/3 سوق العمل والتحول الإقتصادي في الدراسات التطبيقية.

يشكل نظام السوق أحد المحددات الرئيسية والتي تلعب دورا حاسما في توزيع الموارد البشرية في سوق العمل خاصة في فترات التحول الاقتصادي، حيث تعطي أولوية لقضايا سوق العمل. وذهبت دراسة (Haizheng Li,2011)⁷ لتحليل خصائص واتجاهات سوق العمل في الصين في فترات التحول الاقتصادي. وذلك باستخدام التحليل الوصفي. وتوصلت نتائج الدراسة أن نظام السوق قد لعب دورا متزايدا في سوق العمل، ولكن القطاع المملوك للدولة هو أقل الأسواق في الطلب والطلب على العمل.

وتؤثر فترات التحول الاقتصادي على سوق العمل من خلال تأثيرها على معدلات المشاركة في سوق العمل ومعدلات البطالة ومستويات الأجور. وكذل تنامي القطاع غير الرسمي.⁸ وفي البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية تختلف تأثيرات التحول الاقتصادي بحسب حالة البلد ذاته. ومن الملاحظ عبر التاريخ أن الإصلاحات الاقتصادية والتحول الاقتصادي يرتبط بتحويلات سياسية في مقدمتها تغيير النظام أو أزمات اقتصادية كبرى، ولعل هذا ما تؤكدته تجربتا أوروبا الشرقية وأمريكا الجنوبية.⁹

وقد ذهبت دراسات عدة للربط بين سوق العمل والتحول الاقتصادي، ومن بينها دراسة (Athukorala and Wei,2015)¹⁰، التي حللت كيف يتفاعل الاقتصاد في فترات التحول مع قوى السوق؟ وتعرضت لبلدان ذات درجة عالية من التقلبات الاقتصادية خاصة فيما يتعلق بالدخل والاستثمارات ومستويات العمالة، وما إلى ذلك، وتشكيل التعديلات على قوى السوق - وهو التغيير الهيكلي الرئيسي في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية - من اقتصاد مركزي مخطط إلى اقتصاد سوقي. وكشفت تجارب البلدان التي مرت بمرحلة إنتقالية عن نتائج مختلفة فيما يتعلق بسوق العمل مثل دراسة وهو ما أوضحته أيضاً نتائج دراسة،¹¹ (Lehmann and Muravye), 2010.

⁷ Haizheng Li and Jeffrey Zax, Economic Transition and the Labor Market in China, ResearchGate, October, 2011, https://www.researchgate.net/publication/228851369_Economic_Transition_and_the_Labor_Market_in_China

⁸ Jan Rutkowski, LABOR MARKET DEVELOPMENTS DURING ECONOMIC TRANSITION, World Bank Policy Research Working Paper 3894, April, 2006, p6.

⁹ الأمم المتحدة، البلدان العربية في المراحل الإنتقالية التحديات الاقتصادية القصيرة والمتوسطة الأجل، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، بيروت ، لبنان، 2013، ص 104.

¹⁰ Prema-chandra Athukorala* and Zheng We, ECONOMIC TRANSITION AND LABOUR MARKET DYNAMICS IN CHINA: AN INTERPRETATIVE SURVEY OF THE ‘TURNING POINT’ DEBATE, *Journal of Economic Survey*, Vol. 00, No. 0,2015.

¹¹ Hartmut Lehmann and Alexander Muravyev, Labour market institutions and labour market performance What can we learn from transition countries?, The European Bank for Reconstruction and Development, USA,2012.

وتصدت دراسة (Lehmann and Kluge, 2008)¹² لتقييم سياسات سوق العمل النشطة في الاقتصادات التي تمر بمرحلة إنتقالية. وذهبت (Beqiri, 2016)¹³ ، لرصد اتجاهات سوق العمل فيما يتعلق بعدم المساواة بين الجنسين في البلدان التي لا تزال في مرحلة الانتقال إلى الاقتصاد الموجه نحو السوق (مثل ألبانيا، مقدونيا وكوسوفو) . وقد أدى الانتقال إلى المنافسة إلى زيادة مستوى البطالة إلى السكان النشطين اقتصادياً، وكانت النتيجة أعلى بالنسبة للإناث منها بالنسبة للذكور، التي تركت منها بعض الإناث سوق العمل وأصبحت غير نشطة في البحث عن عمل. وقامت الدراسة أيضا بتحليل ومقارنة الفجوات بين الجنسين من خلال المكونات الرئيسية لاتجاهات سوق العمل ومستوى التعليم والمشاركة النشطة في سوق العمل والفصل المهني والعمالة والبطالة لكلا الجنسين من البلدان التي لا تزال في مرحلة انتقالية بالمقارنة مع دول الاتحاد الأوروبي. وبينت نتائج الدراسة أنه استنادا إلى المراحل الانتقالية، فإن مكونات سوق العمل المتعلقة بنوع الجنس أكثر قابلية للمقارنة وأقرب إلى أهداف بلدان الاتحاد الأوروبي، وأن الفصل المهني أعلى في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية حيث يكون مستوى البطالة من الإناث في نطاق أعلى.

ويأتي التحول الاقتصادي عادة في أعقاب التحول السياسي، فثمة قاسماً مشتركاً بين كلاهما إذ أصبح النظر بنأى إلى اعتبارات الاقتصاد السياسي مطلباً ضرورياً. فالعمليات السياسية المعقدة والحكومات الانتقالية ذات الأفق الزمني القصير، وظهور أطراف معنية جديدة، وتزايد أهمية الوسائط الاجتماعية في العملية السياسية، وتصادم الاستقطاب في المجتمع، وصعوبة البيئة الأمنية، كلها يمهّد لارتداد مجالات غير مطروقة وملينة بالتحديات. وللشروع في حلقة إيجابية يتعاقب فيها التحول السياسي والاقتصادي تعاقباً يتسم بالدعم المتبادل بما يحقق مزيداً من الثقة ومعدلات أعلى من النمو، ينبغي أن يعتمد صنّاع السياسات منهجاً تشاركياً يتسم بالتعاون مع مختلف شرائح المجتمع وإضفاء أهمية ملحة على الإصلاح. وقد أدى التحول السياسي في بلدان العالم العربي إلى إتاحة الفرصة للتحول الاقتصادي أيضاً. وثمة تغيير في المشهد السياسي حالياً، كما أن أطرافاً معنية جديدة بدأت تنشط في الوقت الذي تراجعت فيه قوة أصحاب المصالح المكتسبة القديمة الذين أعاقوا الإصلاح. ويمثل هذا السياق فرصة تاريخية لإعادة النظر في جدول أعمال الإصلاح الاقتصادي ومعالجة المشكلات الاقتصادية المزمنة التي كان التعامل معها صعباً في السابق¹⁴.

¹² Hartmut Lehmann and Jochen Kluge, Assessing Active Labor Market Policies in Transition Economies, Conference of the Italian Association of Labor Economists, October, 2008.

¹³ Theranda Beqiri, Labour Market Trends in Transition Economies with Emphasis on Gender Inequalities, Acta Universitatis Danubius. (Economica, Vol 12, No 4, 2016. <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/oeconomica/article/view/3323/3509>

¹⁴ صندوق النقد الدولي، نحو آفاق جديدة التحول الاقتصادي العربي في غمار التحول السياسي، إدارة الشرق الأوسط وآسيا الوسطى، الطبعة العربية، 2014، ص6.

القسم الثاني : إختلالات سوق العمل في مصر .

يواجه سوق العمل المصري العديد من المشكلات وفي مقدمتها ندرة وعدم دقة البيانات الرسمية وإختلافها في كثير من الأحيان مع ما تنشره المؤسسات الدولية، فضلاً عما يعانيه سوق العمل من الجمود وعدم المرونة. وليست هذه الإختلالات وليدة الحظة وإنما هي نتائج لسياسات غير صحيحة وطويلة الأجل، أدخلت الاقتصاد المصري بصفة عامة وسوق العمل بشكل خاص في حالة من الضعف والتفكك. فضلاً عن وجود العديد من الإختلالات¹⁵، والتي يتمثل أهم صورها فيما يلي¹⁶:

1-2 الإختلال الأول، ويتمثل في عدم التوافق بين العرض والطلب من حيث الأعداد والمهارات، مما أفرز معدلاً للبطالة تزامن مع عجز في كثير من التخصصات. ويعاني سوق العمل المصري من وجود العديد من التشوهات والإختلالات إلى الحد الذي ينفصم فيه عرض العمل عن الطلب على العمل.

2-2 الإختلال الثاني، ويتمثل في الإزدواجية الحادة بين نوعي التشغيل الرسمي وغير الرسمي، وتزايد دور الأخير خاصة في السنوات التالية لعام 2011. ويرجع هذا النوع من الإختلال بالمقام الأول إلى إنقسامه إلى سوقين رئيسيين، يندرج تحتهم أسواق فرعية وهما¹⁷:

أولاً – سوق العمل المنظم¹⁸، وتخضع لتشريعات وقوانين ولوائح بعينها لا بد من الإلتزام بها. ويتضمن هذا السوق عدة أسواق فرعية، يخضع كل منها لتشريعات ولوائح خاصة به، وتشمل:

- سوق العمل في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام، ويخضع هذا السوق لتنظيمات ولوائح لا ترتبط بمستويات الاجور ومعدلات الإنتاجية والأداء، بقدر ما ترتبط بالمؤهل الدراسي والدرجة الوظيفية المرشح لها صاحب المؤهل. ويعاني العاملون بهذا القطاع من انخفاض مستويات أجورهم الحكومية مع إرتفاع معدلات التضخم، وتعاني نسبة كبيرة منها من سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي ، الذي طبقتته مصر مطلع التسعينيات من القرن الماضي. فضلاً عما يعانيه من البطالة المقنعة والعمالة غير الماهرة.

¹⁵ توجد أنواع أخرى للإختلالات في سوق العمل لم تتطرق لها الدراسة ومن بينها (الإختلال بين أوضاع تشغيل الفقراء وغير الفقراء، وسوء أحوال الفئة الأولى خاصة في القطاع غير الرسمي. والإختلال بين قطاعات التشغيل السلعية والخدمية لصالح الأخيرة وخاصة الحكومية منها.

¹⁶ نجلاء الأهواني، التشغيل في مصر بين آثار الأزمة العالمية والإختلالات الهيكلية، آراء في السياسة الاقتصادية، العدد 23، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة، أغسطس، 2009، ص3.

¹⁷ Heba Nassar, Growth, employment policies and economic linkages: Egypt. International Labour Office, Employment Sector, Employment Policy Department, working paper, No 85, ILO - Geneva: 2011, p 9.

¹⁸ معهد التخطيط القومي، قضية التشغيل والبطالة على المستوى العالمي والقومي والمحلي، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، العدد 173، القاهرة، يونيو، 2003، ص19.

● **سوق العمل في القطاع الخاص**، وفيه يتم التمييز بين نوعين من العاملين، حيث يوجد عاملين في القطاع الخاص التقليدي والذي يعمل وفق قانون الشركات (ويستخدم تقنيات أقل تقدماً ويعطي أجوراً أقل من مثيلاتها في القطاع الإستثماري، والعاملون به ذات مستويات تعليمية متوسطة في الغالب). والقطاع الخاص الإستثماري والمشارك، والمنشأ وفق قانون الإستثمار رقم 43 لعام 1974 .

ثانياً : سوق العمل غير المنظم¹⁹، ويعاني هذا السوق من انخفاض مستويات التعليم به وإرتفاع نسبة الأمية بينهم، ناهيك عن حصول العاملون به على أجور منخفضة وغير مستقرة، مما يساعد على انخفاض معدلات البطالة بين الأميين. ويستخدم هذا السوق أدوات إنتاجية بسيطة لا تطلب رأس مال كبير أو تكنولوجيا مكلفة، ويعتمد على مصادر تمويل محلية. وتنخفض به تكلفة فرصة العمل (ويتصف العاملون بهذا السوق بعدم إستقرار أجورهم وسهولة دخول وخروج العمالة منه وإليه لأنه لا يخضع لقانون العمل والتأمينات الإجتماعية وخلافه، وهو سوق كبير يزايد ويتسع حجمه مع تزايد معدلات البطالة وتنامي التجزؤ في سوق العمل.

2-3 الإختلال الثالث، ويأتي ليعبر عن الإختلال بين الاجور وإنتاجية العمل، حيث إتسمت العلاقة بين الاجور وإنتاجية العمل في مصر بإنفصال نمو الاجور عن نمو إنتاجية العمل. وتتسم كل من الاجور الأساسية وإنتاجية العمل في مصر بالإنخفاض. ولا شك أن ذلك الأمر قد أثر سلباً على القدرة التنافسية للإقتصاد المصري²⁰. وترتب على ذلك إرتفاع حدة عدم المساواة بين الاجور والإنفصال المتزايد بين الاجور والإنتاجية (التقرير العالمي للاجور، 2011). ولعل ما يؤكد وجود إختلال في العلاقة بين الاجور وإنتاجية العمل دراسة (قموح ، 2015)²¹، إلى أنه لا توجد علاقة بين الاجور وإنتاجية العمل في مصر، وأن أجر العامل يرتبط بأجره في السنة السابقة، ما يعني أن سياسة تحديد الاجر تعتمد على الأقدمية وليس الإنتاجية. ودراسة (إسماعيل، 2017)²²، التي بحثت في أسباب هذا الإختلال. وخلصت إلى أن العلاقة بين الاجور وإنتاجية العمل والتوظيف، ليست مجرد فجوة، وإنما هي علاقة إختلال، والذي يعزى بالأحرى إلى الإختلال في كل من هيكل الناتج وهيكل توزيع الدخل. كما توصلت الدراسة من خلال إختبارات التكامل المشترك بإستخدام منهج الحدود ARDL، إلى أنه لا توجد علاقة توازنية طويلة الأجل بين نمو الاجور ونمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة، ما يعني أن التغيرات في الاجور مستقلة عن التغيرات في إنتاجية العمل. كما أن البطالة ليس لها تأثير على كل من الاجور وإنتاجية العمل. كما أن معدل البطالة لا يؤثر على كل من معدل نمو الأجر الحقيقي ومعدل نمو إنتاجية العمل.

¹⁹ معهد التخطيط القومي، مرجع سابق، ص26.

²⁰ سمير رضوان وآخرون، سياسات الاجور والإصلاح الاقتصادي في مصر، مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، القاهرة، مارس، 2010، ص8.

²¹ مروة منصور محمد قموح، أثر إختلالات الاجور على الإنتاجية مع التركيز على مصر : دراسة قياسية، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، العدد 4، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، 2015، ص31.

²² حازم حسانين محمد حسانين إسماعيل، العلاقة بين الاجور وإنتاجية العمل والبطالة في مصر، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، جامعة بنها، نوفمبر، 2017، ص146.

4-2 الإختلال الرابع، ويعبر عن إختلال التشغيل بين الذكور والإناث وما يستتبعها من فجوة في الاجور بين الجنسين²³، والتي تعد من بين أهم التحديات التي تواجه سوق العمل في مصر، وتختلف هذه الفجوة بين قطاع وآخر وبين مؤسسة وأخرى وداخل المؤسسة الواحدة²⁴. ولا تقتصر هذه الفجوة على مستوى التشغيل فقط، بل تظهر أيضا على مستوى الاجر. فوفق ما أظهرته دراسة (ElHaddad,2009)²⁵ عن مصر، أن النساء يحصلن على اجور أقل من الرجال، ليس لأن الرجال يتمتعون بمهارات أفضل أو مستويات تعليمية أعلى، ولكن بسبب التمييز على أساس النوع. وبالرغم من غياب الإحصاءات الدقيقة عن آلية عمل المرأة خاصة في القطاع غير الرسمي وتضاؤل فرص الحصول على بيانات دقيقة عن العمل الرسمي، فقد خلصت دراسة (Biltagy,2014)²⁶، إلى تقدير فجوة الاجور بين الجنسين في مصر بـ 25 %، وأن هذه الفجوة تعود بالمقام الأول إلى التمييز ضد المرأة.

وتعاني مصر شأنها شأن غالبية الدول النامية من مشكلات عدة على صعيد الإقتصاد الكلي مثل (إرتفاع معدلات التضخم، ومعدلات النمو غير المستقرة وغير المستدامة، وهشاشة النظام المصرفي، وإنخفاض إنتاجية العمل وتدهور الاجور الحقيقية، ناهيك عن تقلص فرص العمل مع تنامي حدة عدم المساواة في الدخل، فضلاً عن تضخم العمالة بالقطاع الحكومي ... إلخ)²⁷. وعليه، يمكن أن تعزى إختلالات سوق العمل في مصر إلى ما يلي :

- غياب التنسيق بين سياسات الإقتصاد الكلي وأوضاع سوق العمل.
- الإختلال المزمن في كل من هيكل تكوين الناتج وهيكل توزيع الدخل.
- ضعف كفاءة المعلومات في سوق العمل.
- ضعف الإطار المؤسسي وعدم تفعيل التشريعات الضابطة لحركة سوق العمل.
- تنامي حدة الفساد وتعاقد الإحتكارات وإتساعها.
- التمييز سواء على أساس النوع الإجتماعي أو الجنس.

²³ والتي تعرفها منظمة العمل الدولية على أنها " التباين النسبي بين متوسط الاجر الذي يحصل عليه الرجال في مقابل متوسط الاجر الذي تحصل عليه النساء " وهو ما يعني أن اجور الرجال أعلى من اجور النساء حتى وإن قاموا بنفس العمل.

²⁴ Amal Khairy Amin Mohamed , An Analysis of the Gender Pay Gap in the Egyptian Labour Market, Paper prepared for the IARIE. CAPMAS SPECIAL CONFERENCE “ Exper iences and Challenges in Measuring Income ,Wealth Poverty and Inequality in the Middle East and North Africa , Cairo,November , 2015, P5.

²⁵ Amirah El-Haddad ,Labor Market Gender Discrimination under Structural Adjustment: The Case of Egypt ,Social Research Center, American University in Cairo , Working Paper Series #003 ,November, 2009, p23.

²⁶ Marwa Biltagy,Estimation Of Gender Wage Differentials In Egypt Using Oaxaca Decomposition Technique,Topics in Middle East and African Economies, Vol 16, No 1, May, 2014,p22.

²⁷ حازم حسنين محمد حسنين إسماعيل، العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة في مصر، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة جامعة بنها، مصر، ص 94.

ثالثاً : سلوك متغيرات سوق العمل المصري خلال فترات التحول الاقتصادي.

لقد شهد الاقتصاد المصري تحولا اقتصاديا من الشرق إلى الغرب، إذ تم التخلي عن النظام الإشتراكي وإتباع النظام الرأسمالي . ومثل العام 1991 خطوة فارقة في تاريخ مصر حيث بدأت تنفيذ برنامج التثبيت الاقتصادي والتكيف الهيكلي بالتعاون مع صندوق النقد الدولي إلا أن غخفاقته على المستوى الكلي لم يسعفا ما حققه على المستوى الجزئي. وظل الاقتصاد المصري يعاني من تراجع مؤشراتته وتدهور قيم متغيراته. بما يمكن القول معه أن التحول الاقتصادي في مصر مثل عنق زجاجة لم يخرج منه الاقتصاد المصري حتى الآن ولا يزال يعاني من إرهاباته. وعليه، ففي هذا البند يتم رصد سلوك بعض مؤشرات سوق العمل خلال الفترة (1990-2017)، وفق ما يلي :

1/1 نسبة التشغيل إلى عدد السكان، فوفق بيانات البنك الدولي سجلت كمتوسط (42.56%) خلال فترة الدراسة، بدءاً من عام 1990 (43.2%)، وتراجعت لتسجل (41.2%) عام 1995. قب أن تتزايد بشك طفيف لتصل إلى (41.9%) عام 2000. وإستمرت هذه الزيادة الطفيفية عام 2005 (42.6%). وإستمر هذا التزايد ليسجل (44.8%) عام 2010 . قبل أن تتراجع إلى (44%) عام 2017، وذلك بحسب بيانات البنك الدولي التي يظهرها الجدول رقم (1)

1/2 معدل المشاركة في القوة العاملة، والتي بلغ متوسطها (47.13%)، وسجل حدها الأدنى 44.84 عام 1998. بينما جاء حدها الأقصى في عام 49.37 عام 2013. وذلك بحسب بيانات البنك الدولي التي يظهرها الجدول رقم (1)

1/3 معدل البطالة، فبإستعراض تطوره يلاحظ وصوله من 9.2 % عام 1990 إلى 11.3 % عام 1995، ثم تراجع مسجلاً 9 % عام 2000، قبل أن يصل إلى 11.2 % عام 2005، حتى تراجع عام 2010 مسجلاً 8.98 % . وصولاً إلى 12.8 عام 2015 و 11.6 % عام 2017.

وتعزي البطالة إلى أسباب عدة من بينها تخلف معدل نمو التشغيل عن معدل نمو قوة العمل، والذي لا يعني سوى وجود البطالة وإتجاهها إلى التزايد سواء بالأرقام المطلقة أو كنسبة من قوة العمل. ويرجع هذا إلى سببين رئيسيين: **أولهما: هشاشة النمو الاقتصادي** وضعف تأثيره على مستوى العمالة، وهو ما أكدته دراسة (الشوربجي، 2009)²⁸، التي إنتهت إلى وجود أثر معنوي ضئيل للنمو الاقتصادي على العمالة. ولم يتوقف ذلك على الفترة التي تبينتها الدراسة أعلاه، بل إنه إستمر تاره مع معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي كعامي 2007 و2008، وأخرى مع معدلات منخفضة خاصة في أعقاب 2011 حتى 2016.

²⁸ مجدي الشوربجي، أثر النمو الاقتصادي على العمالة في الإقتصاد المصري، مجلة إقتصاديات شمال أفريقيا، العدد السادس، جامعة الشلف، الجزائر، 2009، ص26.

ثانيهما: ضعف قدرة أساليب الإنتاج المستخدمة على إستيعاب أعداد كبيرة من العمال، ويرجع هذا السبب بالأحرى إلى ما يطلق عليه " مؤشر الكثافة التشغيلية للنمو الإقتصادي " ومؤشر " مرونة التشغيل بالنسبة للنواتج المحلي الإجمالي".²⁹

1/3 معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة، والتي تطورت خلال الفترة (1990-2017) طبقاً لبيانات البنك الدولي، حيث سجل متوسطها (22.54). وتراوحت ما بين الإرتفاع والإخفاض فسجل حدها الأدنى 21.13 عام 1998، فيما ول حدها الأقصى إلى 23.64 عام 1994. وتعتور مشاركة النساء في سوق العمل المصري تحديات جمة في مقدمتها فجوة الأجور بين الذكور والإناث³⁰. كما يتضح أن تراجع بعض القطاعات الاقتصادية في القطاع الخاص على تشغيل النساء خشية إرتفاع نسبة الغياب للمرأة العاملة نتيجة لواجباتهن الاجتماعية³¹.

1/4 متوسط الأجر النقدي، والذي تطور خلال الفترة (1990-2017) كما شوضحه الشكل رقم () وتواجه سياسات الاجور بشكل عام تحديات جمة من بينها (ضعف الإطار المؤسسي و ضعف البنية المعلوماتية الخاصة بالأجور – تضارب القوانين وعدم فعاليتها وتشوه الإطار التنظيمي – التشتت الكبير في الأجور على كافة المستويات – فجوة الأجور بين الجنسين – ومحدودية دور النقابات)³².

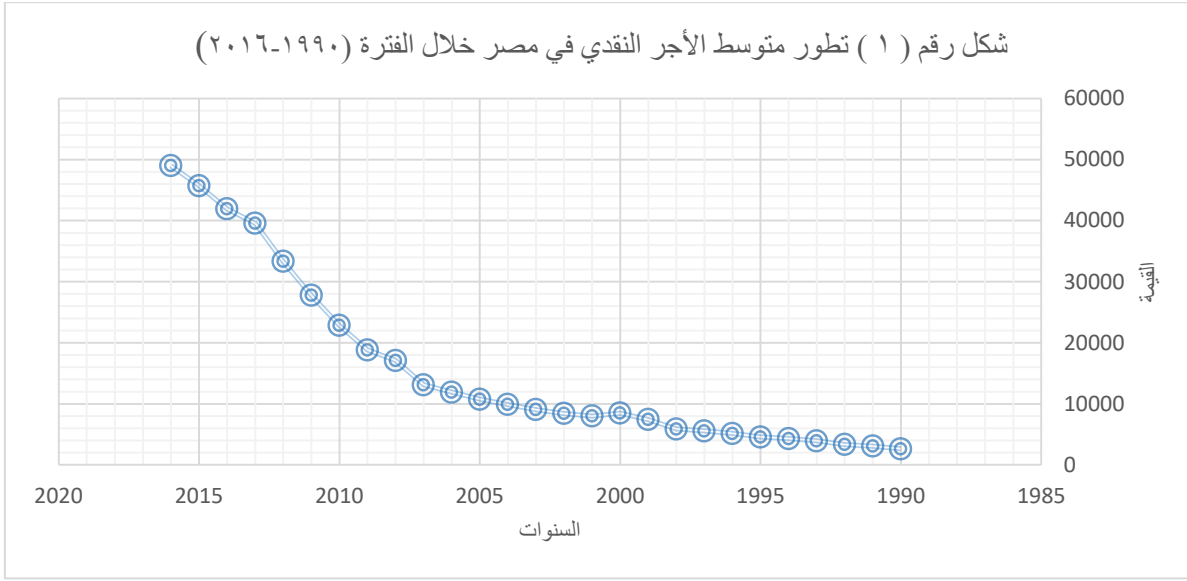
وعلى ضوء ما تقدم، يرى الباحث أنه ثمة إتصال وترايط قوي بين إدارة التحول الاقتصادي وتراجع مؤشرات سوق العمل، بل وتعميق حدة الإختلالات في سوق العمل. وتكمن المشكلة الرئيسية بحب الباحث في إدارة التحول الاقتصادي، الذي لم يكن بالشكل الذي يناسب حالة الاقتصاد المصري. فمع عدم توازن المصادر التقليدية للنمو من ناحية، وعدم إنعكاس النمو في شكل تزايد فرص العمل، أضحت الاقتصاد المصري في حلقة مفرغة من الإختلالات أعقبها معالجات غير مجدية ولا تتلائم من حيث الكيفية أو الوقت مع ما يمر به الاقتصاد المصري من تغيرات وتطورات.

²⁹ وذلك إضافة إلى أسباب أخرى من بينها (النمو السكاني المرتفع، وتراجع دور القطاع العام وعدم قيام القطاع الخاص بالدور المنوط به في خلق فرص العمل، تزايد أعداد الخريجين الداخلين إلى سوق العمل سنوياً، حيث قدرت أعداد الداخلين إلى سوق العمل خلال العقد الأخير بما يتراوح بين 600 : 800 ألف خريج سنوياً، ضعف نظم التعليم والتدريب عن مسايرة أو ملاحقة التغير في سوق العمل، نقص المعلومات عن سوق العمل وفرص العمل على وجه التحديد..... وغيرها)لمزيد من التفاصيل عن أسباب البطالة يمكن الرجوع إلى، حازم حسانين محمد حسانين إسماعيل، العلاقة بين الأجور وانتاجية العمل والبطالة في مصر، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة جامعة بنها، مصر، 2017، ص80-84.

³⁰ والتي تعرفها منظمة العمل الدولية على أنها " التباين النسبي بين متوسط الأجر الذي يحصل عليه الرجال في مقابل متوسط الأجر الذي تحصل عليه النساء " وهو ما يعني أن أجور الرجال أعلى من أجور النساء حتى وإن قاموا بنفس العمل.

³¹ دار الخدمات النقابية والعمالية، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في مصر، القاهرة، 2013، ص 3.

³² للمزيد من التفاصيل حول تحديات سياسة الأجور في مصر، يمكن الرجوع إلى حازم حسانين محمد حسانين إسماعيل، مرجع سابق، ص67-70.



المصدر: إعداد الباحث اعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، حيث تم ضرب متوسط الأجر الإيسوعي * عدد أسابيع العام (52).

رابعاً: قراءة في بعض التجارب الدولية.

وفي هذا البند يتم عرض عدد من التجارب الدولية الرائدة في معالجة إختلالات سوق العمل، وذلك على النحو التالي :

1/4 سوق العمل والتحول الاقتصادي في ماليزيا.

تعتبر ماليزيا أحد أهم الدول الصاعدة التي حققت طفرة إقتصادية في الأونة الأخيرة، حيث قامت حكومة ماليزيا بصياغة السياسة الاقتصادية الجديدة التي أعطتها سلطة إعادة تشكيل الاقتصاد لتوزيع الثروة والفرص الإقتصادية بما هو أقرب للتساوي. وان وجدت تفرقة فهي تكون تفرقة ايجابية لصالح المجموعات الأضعف اقتصاديا في الغالب في الملايو ولصالح أعراق السكان الأصليين الأخرى. وقد مر التحول الإقتصادي في ماليزيا بثلاث مراحل من النمو الاقتصادي. وقد إتمدت المرحلة الأولى (١٩٥٧-1969) على السلع الأولية البدائية، حيث ظلت ماليزيا ولمدة طويلة تعتبر أكبر بلد منتج ومصدر في العالم للمطاط وزيت النخيل والقصدير والأخشاب الإستوائية غير الصنوبرية، أما المرحلة الثانية الممتدة (1970-1990)، حيث بدأ التصنيع وبدأت بالتالي السلع المصنعة تتفوق على جميع السلع في صادرات ماليزيا. وجاءت المرحلة الثالثة للنمو في بدايات التسعينات إلى الآن، وهي الحقبة من الزمن لرؤية الماليزيين حتى ٢٠٢٠، والتي تهدف إلى تحويل ماليزيا إلى دولة متقدمة تماماً في ٢٠٢٠ وستستمر هذه المرحلة من ويعتمد خلالها النمو على التصنيع³³.

³³ فيصل المناور وعبد الحليم شاهين، تجارب تنموية رائدة،- ماليزيا نموًا، سلسلة دراسات تنموية، العدد 54 المعهد العربي للتخطيط، الكويت، نوفمبر، 2017، ص 13.

والتي وصلت قيمته المضافة إلى الناتج بحسب بيانات البنك الدولي إلى 22.7 % عام 2016. وعلى ضوء ما تقدم، يمكن التطرق لبعض مؤشرات سوق العمل في ماليزيا خلال الفترة (1990-2017).

1- معدل البطالة : حيث يعد الوصول إلى مرحلة التوظيف الكامل أحد أهم العلامات المميزة للإقتصاد الماليزي الذي لم يتجاوز فيه متوسط معدل البطالة حاجز ال 3.3 % خلال العقدين ونصف الأخيرين كما يوضح الشكل رقم (3). ويعزى هذا النجاح الكبير إلى التآليف بين سياسات الإقتصاد الكلي وسياسات سوق العمل، حيث عمدت ماليزيا إلى إتباع إستراتيجية متكامل خلالها كل من السياستين ، حتى وصلت لتصبح إقتصاداً للنمو الإحتوائي، وهو ما يعني إنعكاس معدل النمو الإقتصادي في شكل فرص عمل.

2- نسبة التشغيل إلى عدد السكان، والتي وصلت كمتوسط إلى (59.69%) خلال فترة الدراسة (1991-2017). وهي نسبة مرتفعة وتعني أن ما يقارب 60% من السكان يعملون وينتجون. ويظهر الجدول رقم (1) تطور نسبة المشاركة في سوق العمل، والتي تميزت بالثبات النسبي، وسجلت أدنى قيمة لها أعوام 2008 و2009 و2010 (57.60%) متأثرة بالأزمة المالية العالمية . وكحد أقصى (61.90%) عام 2016.

3- نسبة مشاركة مشاركة الإناث في القوى العاملة، والتي وصلت كمتوسط إلى 35.9% خلال فترة الدراسة، حيث كان حدها الأدنى 34.7 % عام 2009 فيما سجل حدها الأقصى 38.07% عام 2017. وتعد هذه النسب مرتفعة وتعني أن ما يزيد عن ثلث قوة العمل من النساء . أيث من كل ثلاث عمال امرأة.

4- معدل المشاركة في القوة العاملة، والتي بلغ متوسطها 62 % خلال فترة الدراسة . وسجل حدها الأدنى 60.13 عام 2008، فيما بلغ حدها الأقصى 64.48% عام 2017. وهي نسبة مشاركة تعد مرتفعة.

عوامل نجاح ماليزيا في تحقيق التوازن في سوق العمل وتحقيق التوظيف الكامل.

إهتم صانعي السياسة الإقتصادية في ماليزيا منذ تسعينيات القرن الماضي ببرامج سياسات سوق العمل النشطة، والتي يأتي في مقدمتها برنامج التدريب وتطوير المهارات. ولعبت الموارد البشرية دوراً حيوياً في سياسة التصنيع للتصدير التي يقوم عليها الإقتصاد الماليزي، إذ إنخفضت تكاليف العمالة وارتفعت مهاراتهم وقدراتهم. فضلاً عما شكلته كعامل جذب للشركات الأجنبية في البلاد منذ بدايات التسعينيات، وأدى التحول الهيكلي السريع في الإقتصاد الماليزي من إقتصاد يعتمد على السلع الأساسية إلى إقتصاد قائم على التصدير، تأثراً إيجابياً على مؤشرات سوق العمل كمعدل المساهمة في النشاط الإقتصادي ومعدلات نمو التشغيل، بحيث تنعكس السياسات الكلية إيجاباً على سوق العمل حتى حافظت ماليزيا على معدلات التوظيف الكامل طوال ربع قرن.

وجاء تنبي سياسات المهارات بأثر إيجابي على سوق العمل وبذلك إستطاعت ماليزيا خلال فترة قصيرة من الزمن أن تصنع لنفسها نموذجا رائداً في مواجهة البطالة والقضاء على آثارها السلبية، وهذا النجاح قد إرتكز على عدة محاور يمكن تلخيصها كما يلي:

5- **جودة التعليم في ماليزيا**، والتي ركزت سياسة التعليم في ماليزيا منذ فترة طويلة على الشمولية، بحيث يضمن حد أدنى من التعليم لكل أفراد الشعب. وفي منتصف الألفية الثانية، وصلت إلى مستويات شبه عالمية خاصة على مستوى التعليم الابتدائي بمعدل إلتحاق حوالي 98 في المائة في عام 2015، والإلتحاق بالتعليم قبل المدرسي والثانوي حوالي 95% و89% على التوالي، مع مشاركة الإناث في التعليم، وتقليل عوائق الفروق بين الجنسين في الحصول على التعليم الجيد. وتبقى النقطة الرئيسية في سياسات التعليم وهي زيادة جودة التعليم أمر بالغ الأهمية لتعزيز تنمية رأس المال البشري وإنتاجية القوى العاملة في ماليزيا، وزيادة توافر العمال المهرة و وتحسين جاذبية ماليزيا للاستثمار في الأنشطة ذات القيمة المضافة الأعلى. وقد ساعد الإنفاق الحكومي على التعليم في زيادة أعداد الخريجين من حيث الكم وتحسين نوعيتهم بإستمرار.

6- **تحسين الإنتاجية**، حيث إنتهجت ماليزيا خلال العقود الثلاثة الاخيرة عدد من البرامج التي تعمل على تعزيز إنتاجية العمل. بتحسين مستوى الإنتاجية للعمالة بما يسمح برفع معدلات نمو الناتج القومي، وذلك من خلال زيادة الإنتاجية والاهتمام بتحسين النظام التعليمي مما يوفر العمالة الماهرة المدربة، والاهتمام بالعمالة في ماليزيا لم يكن كميًا بقدر الاهتمام به كميًا بما يساعد العاملين على زيادة القدرة والمهارات التي تتكيف مع متطلبات المرحلة الجديدة) و بلغ متوسط نمو الإنتاجية في ماليزيا 2.3 في المائة سنوياً منذ النصف الأول من الألفية الثانية، مما يساعد على رفع دخل الفرد إلى مستويات أعلى من البلدان متوسطة الدخل.

7- **إتباع إستراتيجية تطوير المهارات**، والتي مثلت عامل حاسم ومساهم رئيسي في توفير عمالة منتجة ومستدامة. ومع مزيد من العناية بالمهارات وربطها ببذل الجهد، تمكنت ماليزيا من زيادة الإنتاجية وزيادة التنظيم وزيادة فرص العمل³⁴.

8- **تعزيز الابتكار**، ففي ظل سعي ماليزيا لأن تصبح بلدا ذات دخل مرتفع في السنوات القادمة، قامت بتوجيه طاقتها وبصورة متزايدة على مكاسب الإنتاجية المدفوعة بالابتكار. ومثل الابتكار عنصراً أساسياً في زيادة القدرة التنافسية للاقتصاد الماليزي، والمشاركة في سلاسل القيمة العالمية، والتحسينات في نوعية والمنتجات والعمليات، والتحسينات التي تعتمد على التكنولوجيا في مستويات المعيشة.

9- **النمو الإحتوائي**، والذي شكل مساراً إنمائياً تبنته مما أدى إلى القضاء على الفقر إلى حد كبير وتقلصت إلى حد كبير حالة عدم المساواة، وتراجع التفاوت في الدخل والثروة تدريجياً منذ منتصف السبعينيات. وإرتكزت ماليزيا على النمو الإحتوائي بهدف تحقيق التنمية المستدامة خاصة فيما يتعلق بإستدامة التوظيف الكامل والنمو المرتفع وتقليل الفقر³⁵

³⁴ مكتب العمل الدولي، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف، 2008، ص37.

³⁵ Stewart Nixon, Hidekatsu Asada and Vincent Koen , FOSTERING INCLUSIVE GROWTH IN MALAYSIA , ECONOMICS DEPARTMENT WORKING PAPERS No. 1371 , OECD , Jan-2017.

10- سياسة متسقة للأجور : ترتبط خلالها تغيرات الأجور بالتغيرات في إنتاجية العمل، وتقوم كل الزيادة في الأجور على الزيادة في الإنتاجية. وهو ما يعني عدم وجود ضغوط تضخمية.

11- مرونة سوق العمل في مواجهة الأزمات الإقليمية والعالمية. وقد كانت ماليزيا من أقل الدول تأثراً بالأزمة الآسيوية عام 1997، وذلك على ضوء رفضها إتباع توصيات صندوق النقد الدولي بشأن إدارة الأزمة، وتبنت سياسات مالية ونقدية توسعية إلي جانب فرضها قيود على تحركات رؤوس الأموال بعد أن كان حسابها الرأسمالي محرراً. كما يرجع إنخفاض حدة أزمة البطالة إلي مرونة أسواق العمل في ماليزيا من جهة، ومغادرة العمال الأجانب الذين كانوا يعملون في أكثر القطاعات تأثراً فور وقوع الأزمة من جهة أخرى، مما يعني أن ماليزيا قامت بتصدير جزء كبير من البطالة لديها إلى العالم الخارجي. وفيما يتعلق بالأزمة المالية عام 2008، فقد تأثر النمو الإقتصادي الماليزي الذي يعد التصدير أولى قطاعاته، فأصبحت ماليزيا تعتمد بشكل متزايد على قطاعها المحلي في ظل ضعف الطلب العالمي، فساهمت مستويات الاستثمار والاستهلاك المحلي المرتفعة في إبقاء النمو قوياً خلال سنوات ما بعد الأزمة والذي عاد ليسجل متوسط 5.4% خلال الفترة (2010-2016).

2/4 سوق العمل والتحول الاقتصادي في الصين " الإشتراكية ذات اللون الصيني".

بدأت ملامح الصين تتغير حتى أضحت في العقد الأخيرين، قوة كبرى تركز على الهوية الإشتراكية ذات الخصائص الصينية إن الإصلاحات الجذرية والعميقة في الاقتصاد الصيني منذ قرار تحرير الاقتصاد وجعله مفتوحاً على السوق بحيث أصبح أسرع الاقتصادات نمواً في العالم. ويحتل الاقتصاد الصيني حالياً المرتبة الثانية عالمياً من حيث الناتج المحلي الجمالي، كما أن هذه الإصلاحات المستمرة التي لم تتوقف جعلت الصين ثاني قوة تجارية في العالم خلف الولايات المتحدة، كما أنها تحتل المرتبة الأولى عالمياً في مجال إحتياطي النقد الأجنبي، كما تعتبر جمهورية الصين الشعبية . وتبلغ القيمة المضافة للصناعة من الناتج وفق بيانات البنك الدولي لعام 2016 ما يقارب 39.81%. وقد تبلورت عملية التحول الاقتصادي في الصين على ضوء تحرير تجارتها وإتباع نمط تنموي يحمل بين طابع الإشتراكية ونهج الرأسمالية حتى دعى البعض تسميتها " الإشتراكية ذات اللون الصيني"³⁶. وقد أوضحت مؤشرات سوق العمل في الصين والمستقاة من بيانات البنك الدولي، ما يلي :

- معدل البطالة، فقد بلغ متوسط معدل البطالة في الصين متوسط 4.4% خلال فترة الدراسة وهو معدل أمثل يعني تحقيق التوظيف الكامل. ولم يتجاوز الحد الأقصى لهذا المعدل 4.9% عام 1991، بينما وصل إلى أدنى مستوى له عند 3.80% عام 2007.
- نسبة التشغيل إلى عدد السكان، والتي وصل متوسطها إلي (71.25%) خلال فترة الدراسة بحد أدنى 67.1% عام 2017. وحد أقصى 75.5 عام 1992 و 1993. وهي من بين أعلى معدلات التشغيل في العالم.

³⁶ حازم حسنين، إشكالية الهوية الاقتصادية للدول المصرية - في ضوء بعض النماذج الدولية، دراسات بحثية، مركز البديل للتخطيط والدراسات الإستراتيجية، القاهرة، يناير، 2017، ص6.

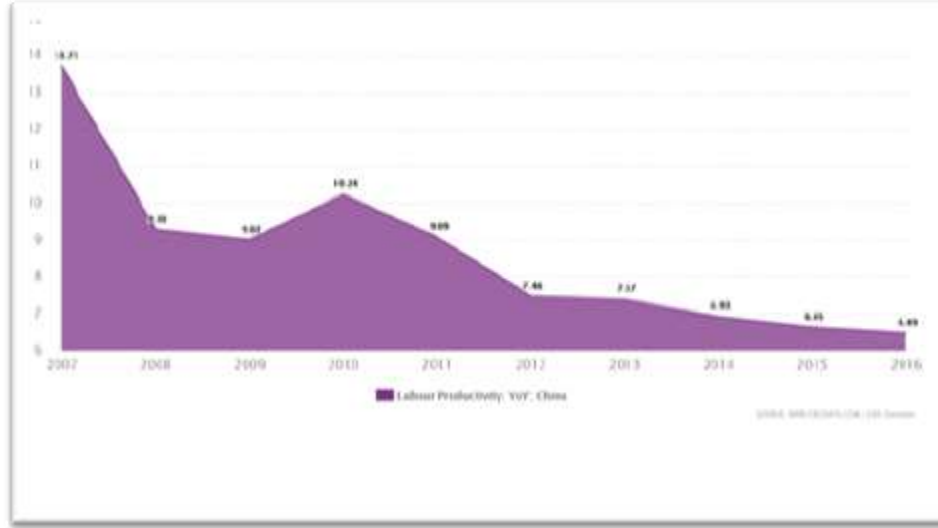
- **معدل المشاركة في القوى العاملة**، حيث وصل متوسط هذه النسبة إلى 74.25% خلال فترة الدراسة. وسجل حدها الأدنى 69.37% عام 2016، بينما بلغت الحد الأقصى في عام 1990 بنسبة 79.13%. وهو أحد أعلى معدلات المشاركة في قوة العمل على مستوى العالم.
 - **معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة**، والتي سجلت كمتوسط 44.58 وهي نسبة مرتفعة للغاية وتقترب من النصف. أي أن ما يقارب نصف القوة العاملة من النساء. وقد سجل حدها الأدنى 43.65 عام 2017، فيما وصلت لحدها الأقصى عام 45.41% عام 1990، وذلك كما يوضح الجدول رقم (2).
- ومن ثم فإن التجربة الصينية في التحول الاقتصادي تعد نموذجا فريدا ومثالا رائدا في التأثير الإيجابي على مؤشرات سوق العمل، وقد إرتكزت هذه التجربة على عوامل عدة نوجز بعضها فيما يلي:

- 1- **العناية بالتعليم من منظوري الكفاءة والكفاية**، فقد أصبح التعليم في الصين من أهم صناعات المورد البشري كقوة فعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال الارتقاء بمستوى المعرفة لدى العنصر البشري الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. وطبقا لإحصائيات وزارة التعليم فإن الصين أنفقت نحو 3.9 تريليون يوان (نحو 565.6 مليار دولار أمريكي) على التعليم في العام 2016. وهو ما يعبر إلى الإهتمام بالتعليم سواء على مستوى الكفاءة أو الكفاية. وكجزء من نجاح الصين في الاستفادة من المعرفة العالمية هو استثماراتها الضخمة في تراكم رأس المال البشري التقني. وهذا يعني تحسين تنقل العمال وتقليل عدم تطابق المهارات في القوى العاملة. وتتمثلت الخطوة الأولى لتعزيز الإنتاجية في إصلاح نظام سجل الأسر في البلد، المعروف باسم هوكو، مع إتاحة التعليم للجميع.
- 2- **النمو المرتفع لإنتاجية العمل**، إذ تمثل معدلات نمو إنتاجية العمل في الصين واحدة من أعلى معدلات نمو إنتاجية العمل في العالم، والذي وصل إلى 13.7% عام 2007 قبل أن ينخفض إلى 6.49% عام 2016 كما يوضحه الشكل رقم (1). ويعزى ذلك النمو إلى تزايد الابتكار، وهي واحدة من الدوافع الرئيسية للإنتاجية، فقد اكتسبت الصين بالفعل موقعا مميزاً بالمقارنة مع العديد من البلدان الأخرى. والواقع أن نصيبها من الناتج المحلي الإجمالي المتزايد من واردات التكنولوجيات الأجنبية من خلال السلع الرأسمالية والاستثمار الأجنبي المباشر الوافد قد سمح بتنمية القدرات المحلية وأدى إلى تحسينات في الإنتاجية. وكانت الصين أهم السلع الرأسمالية المستوردة خلال العقد الماضي³⁷.
- 3- **سياسة الأجور**: فقد لعبت سياسة الأجور في الصين دور مؤثر ليس على مستواها الداخلي فحسب، بل على المستوى العالمي نظرا لحجمها وأدائها الاقتصادي القوي. وقد تضاعفت الأجور ثلاث مرات خلال العقد الماضي، في الوقت الذي شهد فيه الناتج المحلي الإجمالي ارتفاعا بمعدل أسرع من إجمالي فاتورة الأجور—ومن ثم تراجع نصيب العمالة.

³⁷ Edoardo Maria Nofri, Laour & Total factor Productivity Growth in China, July 2015, available at <http://www.albertoforchielli.com/2015/07/13/labor-total-factor-productivity-growth-in-china/>

4- ويتضح من واقع الأرقام الرسمية التي تشير إلى معدل نمو سنوي 12% إرتفاع متوسط الأجور الحقيقية بما يزيد عن ثلاثة أضعاف خلال العقد الأول من الألفية³⁸.

شكل رقم (2) تطور معدلات نمو انتاجية العمل في الصين خلال الفترة (2007-2016)



المصدر : متاح على الرابط التالي
<https://www.ceicdata.com/en/indicator/china/labour-productivity-growth>

3/4 سوق العمل في المجر (التحول من النظام المركزي المخطط إلى إقتصاد السوق) :

يشكل الإقتصاد المجري مثلاً مثيراً للإهتمام فيما يتعلق بمؤشرات سوق العمل، إذ نتج عن التحول الهيكلي للإقتصاد المجري من النظام المخطط مركزياً إلى إقتصاد السوق مزيد من الإهتمام بهذه المؤشرات . فالإقتصاد المجري إبان النظام المركزي ، كان مشبعاً بالبطالة المقنعة ومع التحول إلى إقتصاد السوق خلال الفترة الإنتقالية (1997-1992) ، فقد ما يقارب مليوني فرد وظيفته، ولم يكن الإنتاج المنخفض إنذاك متناسباً مع إنخفاض معدلات العمالة مما أدى إلى زيادة إنتاجية العمل إلى حد كبير. وقد أدى زيادة معدل النمو الإقتصادي بعد عام 1997 إلى فترة خلق فرص العمل مصحوبة بنمو مستمر للإنتاجية³⁹. ويمكن عرض أهم مؤشرات سوق العمل المجري كما يلي :

- نسبة التشغيل إلى عدد السكان، وقد بلغ متوسطها 46.59% خلال فترة الدراسة، بحد أدنى 43.6 عامي 1997 و 1998 ، وحد أقصى 51.4 عام 2017.
- معدل البطالة : وسجل متوسطه (8.31%) خلال فترة الدراسة، بحد أدنى 4.20% عام 2017، بنما وصل الحد الأقصى إلى 12.1 عام 1993.

³⁸ منظمة العمل الدولية، التقرير العالمي للأجور 2013 " الأجور والنمو العادل"، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2013، ص 18.
³⁹ مكتب العمل الدولي ، إستعراض تقرير العمالة العالمي 2004-2005 ، الوثيقة GB.292.ESP.1 ، الدورة 292، جنيف ، مارس 2005، ص 6.

- معدل المشاركة في القوة العاملة، وبلغ متوسطها (51.03%) خلال فترة الدراسة. ووصل أداها عام 1997 بنسبة (47.23%)، فيما سجلت أقصاها عام 2016 وبنسبة (55.75%).
- معدل مشاركة الإناث في قوة العمل، والتي بلغ متوسطها 43.45% خلال فترة الدراسة. وبلغ حدها الأدنى 38.67% عام 1996، بينما سجل الحد الأقصى 47.99% عام 2016.

ويمكن تقسيم التجربة المجرية في التحول نحو نمو العمالة المصحوب بنمو الإنتاجية إلى مرحلتين كانت الأولى في الفترة (1992 – 1997)، والتي إتسمت بإنخفاض العمالة وإرتفاع الإنتاجية، الذي يعود بالأساس إلى آثار تقليص حجم العمالة الحكومية وجعلها أكثر كفاءة وفعالية. فيما شهدت المرحلة الثانية (1998- 2000)، إصلاحات جذرية فيما يتعلق بالإستثمار الأجنبي المباشر وتنشيط الصادرات. وهو ما جعل الإقتصاد المجرى ينجح في الوصول إلى معدلات نمو مرتفعة منذ منتصف التسعينات، ومع دخولها في شبكة الإنتاج الأوروبي، ترجم هذا النمو في شكل زيادة في فرص العمل متزامنة مع نمو الإنتاجية. وعليه، تعد تجربة المجر مثلاً بارزاً فيما يتعلق بالعلاقة الإيجابية بين العمالة والإنتاجية والتي قد تبدو أنها علاقة عكسية في بدايات عملية التنمية الإقتصادية. وقد أدمجت تجربة المجر بين إرتفاع مستوى التعليم وزيادة المهارات كمرتكز لزيادة قوة العمال وجعلها أكثر إنتاجية. فضلاً عن إتاحة الفرصة للجميع دون أي تمييز.

خامساً: نحو معالجة إختلالات سوق العمل في ضوء الدروس المستفادة من التجارب الدولية.

ركائز المعالجة :

- 1- **التعليم كصناعة للمورد البشري**، حيث أصبح التعليم من أكبر الصناعات في جميع الاقتصادات من ناحية القيمة المضافة والعمالة، والتعليم قوة فعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال الارتقاء بمستوى المعرفة لدى العنصر البشري الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كما توجد علاقة إيجابية بين الإنفاق على التعليم ومستوى الدخل الفردي والدخل القومي، وبذلك أصبح التعليم صناعة كبرى في جميع أنحاء العالم، وتوجد علاقة إيجابية بين التعليم والإنتاجية، فالعمال ذو الشهادات الجامعية أعلى إنتاجية من العمال الحاصلين على مؤهلات أقل. ومن هنا فإن الإتجاه نحو غتاحة التعليم للجميع بجودة وكفاءة عالية يمكن ان يمثل ركيزة أساسية تقوم عليها عملية تطوير قدرات رأس المال البشري. ومن بين العوامل التي يمكن أن يقف عليها هذا التطوير هو ضمان حصول الجميع على الحد الأدنى من سنوات الدراسة كما وكيفا، والعمل على إدخال التكنولوجيا في أنظمة التعليم الحالية لتقلل المهارت. وكذلك تهيئة بيئة تمكينية من التعلم المستمر والمتواصل مع مرور الوقت.
- 2- **تطوير المهارات**، حيث يمثل تطوير المهارات ركيزة أساسية في ظل اشتداد التنافسية حول البحث عن العمالة الماهرة. ويبقى تعزيز المهارات أمر لا يخص العامل أو الباحث عن عمل فقط، بل هو إطار مؤسسي لا بد وأن يتم كعملية ديناميكية مستمرة لا تتوقف عند مرحلة عمرية أو عند القيام بعمل ما.

3- **تحسين الإنتاجية**، تمثل الإنتاجية كهدف وكوسية لزيادة الإنتاج عبر مدخلات معينة أو عبر مخرجات ذات معدلات أعلى من مدخلاتها، إحدى الطرق للإرتقاء بالإقتصاد ككل. ويتم تحسين الإنتاجية في الأجل الطويل عبر التطوير التكنولوجي، وعبر الأجل القصير من خلال تنمية الدرات الذاتية والاجتماعية للأفراد. ويزيد التعليم والتدريب رأس المال البشري وإنتاجية العمّال. ويحقق التعلم بالممارسة داخل المنشآت وفورات في الحجم إذ تنخفض تكاليف الإنتاج لكل وحدة مع زيادة الإنتاجية⁴⁰. وثمة ما يشبه الإجماع، على أن التقدم العلمي والتقني مجسداً في التكنولوجيا بشقيها المادي والمعرفي أكثر العوامل المؤثرة على إنتاجية العمل، وذلك في ضوء عدد من العوامل الحاكمة لذلك التأثير منها (الإستثمار المادي الجديد والبحث والتطوير ومعدل تطبيق المعارف المكتسبة وإنتشارها). ومن شأن الإستثمار في تحسين الإنتاجية أن يمكن العمال، من الحصول على دخل وبيّح لهم أن ينتشلوا أنفسهم من براثن الفقر، والذي ينعكس نهايةً في شكل الحصول على وظائف لائقة ومنتجة تعود بالنفع على الإقتصاد ككل.

4- **رفع كفاءة المعلومات**، تمثل حالة المعلومات إحدى النقاط الرئيسية ذات الدلالة البالغة على الوضع الحقيقي لمؤشرات سوق العمل، وكلما كانت دقيقة وذات كفاءة عالية، كلما زادت إحتماوية إتخاذ القارا السليم في سوق العمل.

5- **ربط الأداء الكلي بحركة سوق العمل**، من قبيل سياسة الإقتصاد الكلي المؤيدة للعمالة والتجارة والإستثمار، والتغير التكنولوجي. وهذه السياسات تتعلق أيضاً بصورة وثيقة بالعناصر الأخرى ذات الصلة بسوق العمل من قبيل تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم المشاريع والمهارات والمعارف فضلاً عن إيلاء الحماية الإجتماعية إهتماماً كبيراً.

6- **تفعيل دور مؤسسات سوق العمل**، خاصة فيما يتعلق بإدارة سوق العمل. ورفع الحراك النقابي لممارسة الحرية النقابية خاصة في مسألتى التشغيل والاجور، وهو ما يساعد على إنضباط سوق العمل⁴¹.

7- **إدماج القطاع غير الرسمي في الإقتصاد الرسمي**، وذلك من خلال آليات عدة في مقدمتها التحفيز والذي يمثل أولى الخطوات نحو هذا الدمج يتبعه في ذلك فتح مجالات التمويل أمام الشركات والمؤسسات التي تعمل في سوق العمل، وضمان حقوق العاملين وتهيئة قواعد الحماية الإجتماعية سواء على مستوى التأمين الصحي أو الاجتماعي. ناهي عن إعادة بث الثقة بين مؤسسات الدولة وأرباب القطاع غير الرسمي.

⁴⁰ مكتب العمل الدولي، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٢٠٠٨، ٩٧، جنيف، ص 97.

⁴¹ مكتب العمل الدولي، المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، قطر 15-16 نوفمبر، 2008، ص 12.

8- التصدي لإزدواجية سوق العمل، حيث أن حشد سياسات نشطة لسوق العمل تعمل على معالجة الإختلالات التي تعتوره وتعالج الإزدواج المستشري بداخله ، واحدة من أهم الأمور التي ينبغي النظر إليها بعين الإعتبار، لأن عدم مرونة سوق العمل من شأنها أن تفاقم معدلات البطالة وتؤثر سلباً على حركة النشاط الإقتصادي ككل. ويأتي التصدي لإزدواجية سوق العمل – والتي تعني وجود أكثر من سوق عمل يشمل شروط مختلفة وينقسم بالأساس إلى سوق رسمي وغير رسمي – كأحد أهم الدعائم لتوحيد التعامل مع الأجر والإنتاجية. ما يعني توحيد العقود وضمانها في الإقتصاد بشكل عام ما من شأنه أن يحدث إستقرار لدى العامل ويحفز إنتاجيته إلى جانب أن إصلاحات سوق العمل ستساعد على خفض البطالة وتهيئة بيئة عمل مستقرة .

نتائج الدراسة .

هدفت الدراسة الحالية إلى الوقوف على أهم الإختلالات التي تعتور سوق العمل المصري، وفي مقدمتها الإختلال عدم التوافق بين العرض والطلب من حيث الأعداد والمهارات، مما أفرز معدلاً للبطالة تزامن مع عجز في كثير من التخصصات. وأوضحت الدراسة أيضاً صوراً أخرى من أختلال سوق العمل وهي (الإزدواجية الحادة بين نوعي التشغيل الرسمي وغير الرسمي، الإختلال بين الأجور وإنتاجية العمل، وفي الأخير إختلال التشغيل بين الذكور والإناث). وتعزى إختلالات سوق العمل في مصر إلى أسباب عدة أهمها (غياب التنسيق بين سياسات الإقتصاد الكلي وأوضاع سوق العمل، الإختلال المزمّن في كل من هيكل تكوين الناتج وهيكل توزيع الدخل، ضعف كفاءة المعلومات في سوق العمل، ضعف الإطار المؤسسي وعدم تفعيل التشريعات الضابطة لحركة سوق العمل، تنامي حدة الفساد وتضاعف الإحتكارات وإتساعها.

وبالنظر إلى مؤشرات سوق العمل المصري، فوصل معدل البطالة إلى (10.32%) خلال الفترة الممتدة (1990-2017). وكشفت الدراسة عن أن نسبة التشغيل إلى عدد السكان يظل منخفضاً بمتوسط (42.56%)، في الوقت الذي سجل معدل المشاركة في القوة العاملة (47.13). وأظهرت الدراسة أيضاً عن وجود معدلات معدلات متدنية لمشاركة المرأة في القوة العاملة على مدار فترة الدراسة (1990-2017) بنسبة (22.54%).

وعلى مستوى التجارب الدولية، كشفت الدراسة ان تجربتنا ماليزيا والصين مثلت تجارب رائدة في مؤشرات سوق العمل خاصة على مستوى الوصول إلى معدلات التوظيف الكامل (3.3%) و(4.4%) على الترتيب. ويعزى ذلك بالأحرى إلى سياساتنا التعليم والتدريب من حيث الكفاية والكفاءة. وكذلك العناية بتطوير المهارات وتحسين الإنتاجية. فضلاً عن مرونة سوق العمل تجاه الصدمات الداخلية أو الخارجية. وجاءت تجربة المجر كإحدى الدول المتحولة من الإقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، فبعد أن كان مشعباً بالبطالة المقنعة فإنه خلال الفترة الإنتقالية (1992-1997) ، فقد ما يقارب مليوني فرد وظيفته، ولم يكن الإنتاج المنخفض إنذاك متناسباً مع إنخفاض معدلات العمالة مما أدى إلى زيادة إنتاجية العمل إلى حد كبير.

وإختتمت الدراسة، بمحاولة طرح عدد من المرتكزات اللازمة من أجل معالجة إختلالات سوق العمل المصري - والتي تتسم بكونها حادة ومزمنة- والتي من أهمها (التعليم كصناعة للمورد البشري، رفع كفاءة المعلومات، ربط الأداء الكلي بحركة سوق العمل، تفعيل دور مؤسسات سوق العمل، إدماج القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي، التصدي لإزدواجية سوق العمل).

المراجع.

أولا : المراجع باللغة العربية.

1. الأمم المتحدة، البلدان العربية في المراحل الإنتقالية التحديات الاقتصادية القصية والمتوسطة الأجل، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، بيروت ، لبنان، 2013، ص 104.
2. نجلاء الأهواني، التشغيل في مصر بين آثار الأزمة العالمية والإختلالات الهيكلية، آراء في السياسة الاقتصادية، العدد 23، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة، أغسطس، 2009، ص3.
3. مجدي الشوربجي، أثر النمو الإقتصادي على العمالة في الإقتصاد المصري، مجلة إقتصاديات شمال أفريقيا ، العدد السادس، جامعة الشلف ، الجزائر، 2009، ص26.
4. محمد وديع عدنان، المفاهيم الأساسية في إقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، بدون سنة نشر، ص1.
5. عماد الدين أحمد الموسى والمرعي ، محمد عبد الكريم المرعي، العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة في بعض الدول العربية، جامعة القصيم، ديسمبر 2014، متاح على <https://www.researchgate.net/publication/270157139>.
6. مروة منصور محمد قموح، أثر إختلالات الأجور على الإنتاجية مع التركيز على مصر : دراسة قياسية، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، العدد 4، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، 2015، ص31.
7. عبد الفتاح الجبالي، سوق العمل المصري.. مؤشرات ودلالات، جريدة الأهرام، مايو ، 2015.
8. صندوق النقد الدولي، نحو آفاق جديدة التحول الاقتصادي العربي في غمار التحول السياسي، إدارة الشرق الأوسط وآسيا الوسطى، الطبعة العربية، 2014، ص6.
9. نعمة الله نجيب إبراهيم، إقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2002، ص15.
10. محمد وديع عدنان ، المفاهيم الأساسية في إقتصاد العمل ، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، بدون سنة نشر ، ص12.
11. مكتب العمل الدولي، إستعراض تقرير العمالة العالمي 2004-2005 ، الوثيقة GB.292.ESP.1، الدورة 292، جنيف ، مارس، 2005، ص 6.
12. مكتب العمل الدولي، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية ، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف ، 2008، ص37.

13. حازم حسنين محمد، إشكالية الهوية الاقتصادية للدول المصرية - في ضوء بعض النماذج الدولية، دراسات بحثية، مركز البديل للتخطيط والدراسات الإستراتيجية، القاهرة، يناير، 2017، ص6.
14. حازم حسنين محمد حسنين إسماعيل، العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة في مصر، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، جامعة بنها، نوفمبر، 2017، ص 15.
15. منظمة العمل الدولية، التقرير العالمي للأجور 2013 " الأجور والنمو العادل"، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2013، ص18.
16. وفاء لطفي، السياسات التنموية في ماليزيا،
17. ولاء وجيه محمد دياب، فاعلية الإنفاق العام في فترات التحول الإقتصادي في مصر (1991-2011)، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، جامعة بنها، مصر، 2013، ص25.

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية.

- Theranda Beqiri, Labour Market Trends in Transition Economies with Emphasis on Gender Inequalities, Acta Universitatis Danubius. (Economica, Vol 12, No 4, 2016. <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/oeconomica/article/view/3323/3509>
- Marwa Biltagy, Estimation Of Gender Wage Differentials In Egypt Using Oaxaca Decomposition Technique, Topics in Middle East and African Economies, Vol 16, No 1, May, 2014, p22.
- Amirah El-Haddad ,Labor Market Gender Discrimination under Structural Adjustment: The Case of Egypt ,Social Research Center, American University in Cairo , Working Paper Series #003 ,November, 2009, p23
- Amal Khairy Amin Mohamed , An Analysis of the Gender Pay Gap in the Egyptian Labour Market, Paper prepared for the IARIE. CAPMAS SPECIAL CONFERENCE “ Experiences and Challenges in Measuring Income ,Wealth Poverty and Inequality in the Middle East and North Africa , Cairo, November , 2015, P5
- Jan Svejnar, Transition Economies: Performance and Challenges, Journal of Economic Perspectives—Volume 16, Number 1— winter 2002. P3.

- Jan Rutkowski, LABOR MARKET DEVELOPMENTS DURING ECONOMIC TRANSITION, World Bank Policy Research Working Paper 3894, April, 2006, p6.
- Prema-chandra Athukorala* and Zheng We, ECONOMIC TRANSITION AND LABOUR MARKET DYNAMICS IN CHINA: AN INTERPRETATIVE SURVEY OF THE 'TURNING POINT' DEBATE, *Journal of Economic Survey*, Vol. 00, No. 0.
-
- Hartmut Lehmann and Alexander Muravyev, Labour market institutions and labour market performance What can we learn from transition countries?, The European Bank for Reconstruction and Development, USA,2012\
- Haizheng Li and Jeffrey Zax, Economic Transition and the Labor Market in China, ResearchGate , October, 2011, [https://www.researchgate.net/publication/228851369 Economic Transition and the Labor Market in China](https://www.researchgate.net/publication/228851369_Economic_Transition_and_the_Labor_Market_in_China)
- Hartmut Lehmann and Alexander Muravyev, Labour market institutions and labour market performance What can we learn from transition countries?, The European Bank for Reconstruction and Development, USA,2012
- Hartmut Lehmann and Jochen Kluge, Assessing Active Labor Market Policies in Transition Economies, Conference of the Italian Association of Labor Economists, October, 2008.
- Heba Nassar, Growth, employment policies and economic linkages: Egypt. International Labour Office, Employment Sector, Employment Policy Department, working paper, No 85, ILO - Geneva: 2011,p 9.
- Stewart Nixon, Hidekatsu Asada and Vincent Koen , FOSTERING INCLUSIVE GROWTH IN MALAYSIA , ECONOMICS DEPARTMENT WORKING PAPERS No. 1371 , OECD , Jan-2017.
- Edoardo Maria Nofri, Laour & Total factor Productivity Growth in China, july.2015, available at <http://www.albertoforchielli.com/2015/07/13/labor-total-factor-productivity-growth-in-china/>

ملحق الدراسة

(%) جدول رقم (1) إجمالي نسبة التشغيل إلى عدد السكان، 15 عاماً فأكثر

السنوات	الصين	ماليزيا	مصر	المجر
1990	-	-	-	-
1991	75.2	59.7	43.2	48.7
1992	75.5	59.5	42	49
1993	75.5	59.3	41.5	45.8
1994	75.4	59.6	42.3	44.8
1995	75.1	60	41.2	44.3
1996	74.9	60.4	41.8	43.8
1997	74.6	60.4	41.6	43.6
1998	74.3	60	41.2	43.6
1999	74	59.8	42.6	45.5
2000	73.7	61.1	41.9	46
2001	73	60.4	41.4	46.1
2002	72.3	60	40.6	46.2
2003	71.6	59.5	41	46.8
2004	70.9	59.2	42.2	46.6
2005	70.3	58.9	42.6	46.8
2006	69.9	58.6	42.1	46.8
2007	69.6	58.3	43.9	46.8
2008	68.7	57.6	44.2	46.2
2009	68.4	57.6	44.2	45.1
2010	68	57.6	44.8	45.1
2011	67.9	58.7	43	45.3
2012	67.8	59.6	42.8	46.1
2013	67.7	60.8	42.8	46.9
2014	67.6	61	42.8	49.6
2015	67.5	61	43.2	50.1
2016	67.3	61.9	43.7	50.9
2017	67.1	61.1	44	51.4
المتوسط	71.25	59.69	42.54	46.59

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على بيانات البنك الدولي.

<https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.ZS>

جدول رقم (2) معدل المشاركة في القوى العاملة، إجمالي (% من إجمالي عدد السكان في سن 15 عاماً وما فوقها)

السنوات	الصين	ماليزيا	مصر	المجر
1990	79.13	62.43	46.61	54.54
1991	79.05	62.3	46.69	54.51
1992	78.98	62.2	46.62	54.39
1993	78.92	62.07	46.64	52.3
1994	78.83	61.96	47.6	50.48
1995	78.69	61.81	46.43	49.44
1996	78.5	61.66	45.92	48.1
1997	78.26	61.58	45.38	47.23
1998	77.96	61.89	44.84	47.87
1999	77.62	61.83	46.34	48.75
2000	77.22	61.71	46.11	48.99
2001	76.49	61.63	45.61	48.75
2002	75.69	61.46	45.1	48.77
2003	74.85	61.31	45.58	49.62
2004	74.07	61.81	46.07	49.36
2005	73.38	61.13	46.56	50.15
2006	72.79	60.94	47	50.56
2007	72.3	60.7	48.1	50.36
2008	71.88	60.13	48.46	50.01
2009	71.45	60.38	48.82	49.98
2010	70.97	60.29	49.31	50.5
2011	70.74	61.36	48.86	50.75
2012	70.53	62.32	49.03	51.57
2013	70.3	63.76	49.37	52.06
2014	70.04	64.04	48.72	53.64
2015	69.74	64.29	47.97	54.81
2016	69.37	64.29	47.85	55.75
2017	68.93	64.48	47.99	55.56
المتوسط	74.52	62	47.13	51.03

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على بيانات البنك الدولي.

<https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS>

جدول رقم (3)
تطور معدل البطالة في مجموعة الدول محل الدراسة

السنوات	الصين	ماليزيا	مصر	المجر
1990	-	-	-	-
1991	4.9	3.3	9.6	10.1
1992	4.4	3.7	9	9.9
1993	4.3	4.1	10.9	12.1
1994	4.3	3.8	11	10.8
1995	4.6	3.1	11.3	10.2
1996	4.6	2.5	9	10
1997	4.6	2.4	8.4	9
1998	4.7	3.2	8.03	8.9
1999	4.7	3.4	7.95	6.9
2000	4.5	3	9	6.6
2001	4.5	3.5	9.26	5.7
2002	4.4	3.5	10.1	5.6
2003	4.3	3.6	11	5.8
2004	4.3	3.5	10.3	5.8
2005	4.1	3.5	11.2	7.2
2006	4	3.3	10.49	7.5
2007	3.8	3.2	8.8	7.4
2008	4.4	3.3	8.7	7.8
2009	4.3	3.7	9.38	10
2010	4.2	3.4	8.98	11.2
2011	4.3	3.1	12	11
2012	4.5	3	12.67	11
2013	4.5	3.1	13.21	10.2
2014	4.6	2.9	13.17	7.7
2015	4.5	3.1	12.84	6.8
2016	4.6	3.5	12.01	5.1
2017	4.6	3.4	11.6	4.2
المتوسط	4.4	3.3	10.32	8.31

المصدر: إعداد الباحث إعتماًداً على بيانات البنك الدولي

<https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=MY>

**INTERNATIONAL JOURNAL OF
MULTIDISCIPLINARY STUDIES ON MANAGEMENT, BUSINESS, AND ECONOMY
VOLUME 5, ISSUE 1, 2022, 102 – 129.**

جدول رقم (4) معدل المشاركة في القوى العاملة، إناث (% من عدد السكان من الإناث فوق سن 15 عاماً)

السنوات	الصين	ماليزيا	مصر	المجر
1990	45.41	36	23.17	47.02
1991	45.14	35.93	23.12	46.88
1992	45.12	35.89	23.19	46.77
1993	45.1	35.86	23.27	44.75
1994	45.08	35.84	23.64	42.78
1995	45.06	35.82	22.77	40.61
1996	45.06	35.8	22.2	39.65
1997	45.05	35.78	21.66	38.67
1998	45.04	35.72	21.13	39.97
1999	45.04	35.68	21.54	40.87
2000	45.05	35.64	21.71	41.11
2001	44.96	35.54	22.12	40.86
2002	44.88	35.44	20.97	41.13
2003	44.79	35.33	21.19	42.12
2004	44.7	35.23	21.45	41.99
2005	44.59	35.13	21.76	42.92
2006	44.48	35.05	22.14	43.2
2007	44.37	35	23.66	42.88
2008	44.25	34.75	23.52	42.68
2009	44.13	35.02	23.41	42.79
2010	44.01	34.9	23.08	43.78
2011	43.98	35.5	22.41	43.9
2012	43.94	35.94	22.53	44.8
2013	43.91	37.1	23.1	44.91
2014	43.87	37.93	23.09	46.28
2015	43.82	37.76	23.12	47.25
2016	43.76	37.99	23	47.99
2017	43.65	38.07	23.07	47.91
المتوسط	44.58	35.9	22.54	43.45

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على بيانات البنك الدولي.

<https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>