

## البحث الثاني

# العمل اللائق في سوق العمل المصري وتحقيق التنمية المستدامة في ضوء بعض التجارب الدولية

## Decent Work In The Egyptian Labor Market and Sustainable Development Preparation

إعداد

أ.م.د. عبير محمود مجاهد

أستاذ الإقتصاد المساعد- كلية التجارة

جامعة الأزهر- فرع البنات

abeer\_megahed2001@yahoo.com

### الملخص

شهدت الساحة الدولية مؤخرًا اهتمامًا ملحوظًا بمفهوم العمل اللائق، بغرض توفير ظروف العمل الجيدة التي تعزز تحقيق التنمية المستدامة. ويعاني سوق العمل المصري من مشكلات عديدة تعوق تحقيق معايير العمل اللائق به، منها ضعف مرونته وجموده في مواجهة الأزمات سواء الخارجية أو الداخلية، وعدم اتساق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، والاختلالات القطاعية في معدلات الأجور، وعدم اتساق الإطار التشريعي والمؤسسي لسوق العمل وتحيزه نحو القطاع الحكومي. وأوضحت المؤشرات الرسمية للعمل اللائق في مصر الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء أن مؤشرات العمل اللائق تتحقق إلى حد ما في القطاع العام والحكومي مقارنة بالقطاع الخاص.

وأشارت تجربتي نيبال والهند في العمل اللائق إلى أهمية توفير الضمان الاجتماعي لجميع العمال، وإدماج القطاع غير الرسمي الأوسع نطاقًا في إطار الحوار الاجتماعي، توفير قاعدة بيانات كافية للمنظمات غير الرسمية، التوافق بين سياسات الحكومة وأجندة العمل اللائق، مراجعة العديد من القوانين والتشريعات المرتبطة بالعمل اللائق.

الكلمات الدالة : التنمية المستدامة، العمل اللائق، سوق العمل المصري، نيبال، الهند.

## Abstract

The international arena has recently witnessed a remarkable interest in the concept of decent work, for providing good working conditions that promote sustainable development. The Egyptian labor market suffers from many problems that hinder the achievement of decent work standards, including its weak flexibility and rigidity in the face of crises; whether external or internal, inconsistency of education outputs with requirements of the labor market, sectoral imbalances in wage rates, and inconsistency of the legislative and institutional framework for labor market and its bias towards government sector. The official indicators of decent work in Egypt issued by (CAPMAS) indicated that decent work indicators are achieved to some extent in public and government sectors compared to private sector.

The experiences of Nepal and India in decent work indicated the importance of providing social security for all workers, integrating the broader informal sector into the framework of social dialogue, providing an adequate database for informal organizations, aligning government policies with the decent work agenda, reviewing many laws and legislation related to decent work.

**Keywords:** sustainable development, decent work, Egyptian labor market, Nepal, India.

## مقدمة

شهدت السنوات الماضية اهتماماً دولياً ملحوظاً بقضية التنمية المستدامة، وساد كذلك الاهتمام بمفهوم العمل اللائق بغرض توفير ظروف العمل الجيدة التي تعزز تحقيق التنمية المستدامة. ويرجع ذلك إلى أن التنمية المستدامة والعمل اللائق مفهومان مترابطان على نحو وثيق، حيث أشار إعلان ريو دي جانيرو عام ١٩٩٢ والذي تم إعماده خلال مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية - ضمناً على العلاقة بين المفهومين، وأعقب ذلك صدور إعلان منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٩ المتعلق « بالعمل اللائق » وإعلان جوهانسبورج للبيئة والتنمية عام ٢٠٠٢، والتي أكدت أن المفهومين يعملان على تحقيق غايات مشتركة بتوفير عمل لائق للرجال والنساء دون تمييز،

مع توفير بيئة صحية ملائمة وحماية اجتماعية، وجعل العمل الوسيلة المثلى لتحقيق التنمية المستدامة. وكذلك أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الـ ٧٠ في عام ٢٠١٥ اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، والتي تتضمن في هدفها الثامن ضمان العمل اللائق للجميع.

### مشكلة الدراسة

لفتت الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية العالمية في السنوات الأخيرة الأنظار إلى أهمية تحقيق التنمية المستدامة باعتبارها السبيل لعلاج تلك الأزمات. وناقش مؤتمر الأمم المتحدة حول التنمية المستدامة UNCSO- الذي عُقد في ريو دي جانيرو (ريو+٢٠) عام ٢٠١٢- أهمية التنمية المستدامة والدور الأساسي للعمل اللائق في تحقيقها. ولقد صادقت مصر على ٦٤ اتفاقية لمنظمة العمل الدولية، كما أنها أطلقت في فبراير عام ٢٠١٦ «رؤية مصر ٢٠٣٠»، والتي تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات. وفي هذا الإطار تسعى الدراسة الحالية للإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- ما هو المقصود بمفهوم العمل اللائق؟ وما هو دوره ومساهمته في تحقيق التنمية المستدامة؟
- ٢- إلى أي مدى تتحقق معايير العمل اللائق في سوق العمل المصري؟ وأهم المشكلات التي تعوق تحقيق ذلك وسبل علاجها؟

### أهمية الدراسة

تأتي أهمية الورقة البحثية من محاولة الوقوف على واقع العمل اللائق في مصر، وتحديد أهم المشكلات التي تعوق تحقيقه، ووضع الحلول لعلاجها للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة بصفة عامة، والهدف الثامن بصفة خاصة، والذي يتعلق بضرورة توفير فرص العمل للجميع، وفي إطار بيئة عمل تحقق مفهوم ومؤشرات العمل اللائق. وتساهم الدراسة الحالية في مجال دراسات سوق العمل المصري، وذلك من خلال تقييم وضع العمل اللائق وتطبيق مؤشرات، ووضع التوصيات والاستنتاجات في هذا الخصوص لصانعي السياسات بهدف تحقيق التنمية المستدامة وأهدافها.

### هدف الدراسة

تهدف الدراسة تقديم صورة عامة عن سوق العمل المصري، وتطبيق مؤشرات العمل اللائق على أوضاع وظروف العمالة بالقطاعات المختلفة به. فضلاً عن تحديد أهم المشكلات التي تعاني منها العمالة المصرية، واقتراح أهم الإجراءات والآليات لعلاج تلك المشكلات، بهدف تحقيق العمل اللائق وتعزيز ودعم التنمية المستدامة في مصر.

## فرضية الدراسة

يساعد صدور وتطبيق العديد من التشريعات الخاصة بالعمالة مؤخرًا وكذلك مستقبلًا علي معالجة المشكلات العديدة التي تعوق تحقيق معايير العمل اللائق في سوق العمل المصري، والمساهمة الفعالة في تحقيق التنمية المستدامة المنشودة.

## منهجية الدراسة

يمكن تحقيق أهداف الدراسة وفروضها من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بعرض العلاقة بين العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة، وتناول واقع العمل اللائق في مصر والمعوقات التي تواجه تحقيقه، وأهم الدروس المستفادة من تجربة دولتي نيبال والهند لعلاج تلك المعوقات.

وتتكون الدراسة من الأقسام التالية بخلاف المقدمة والخاتمة :

١. العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة.
٢. واقع العمل اللائق في سوق العمل المصري.
٣. تجارب الدول، نيبال والهند.
٤. الدروس المستفادة من تجارب الدول.

## ١ - العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة

كشفت لنا المنظمات الدولية والإعلانات الصادرة عنها المتعلقة بالعمل اللائق والتنمية المستدامة أن المفهومين يكملان بعضهما البعض. ويستعرض هذا الجزء العلاقة بين العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة من خلال:

### ١-١- مفهوم التنمية المستدامة

يتضمن المفهوم تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون المخاطرة والإضرار بالقدرة على تلبية احتياجات الأجيال القادمة. وتتحقق تلك المعادلة بتحقيق التوازن بين ثلاث جوانب: الاقتصادي، والبيئي، والاجتماعي<sup>(1)</sup>.

وتستند خطة التنمية المستدامة الجديدة إلى نتائج عدة مؤتمرات عالمية، من أبرزها مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة لعام ٢٠٠٢، ومؤتمر القمة بشأن الأهداف الانمائية للألفية لعام ٢٠١٠، و مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة عام ٢٠١٢ (ريو+٢٠). وقد اتفقت الدول الأعضاء في

(1) World Bank, «What is Sustainable Development?», <http://www.worldbank.org/>.

الأمم المتحدة على تكوين فريق لوضع مجموعة الأهداف تمثل جوهر خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ووُضعت صيغتها النهائية في يوليو ٢٠١٤ وهي<sup>(٢)</sup>:

- ١- القضاء على الفقر بكل أشكاله في كل مكان.
- ٢- القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي وتحسين التغذية وتعزيز الزراعة المستدامة.
- ٣- ضمان تمتع الجميع بأنماط حياة صحية وتعزيز الرفاهية من جميع الأعمار.
- ٤- ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.
- ٥- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.
- ٦- ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة.
- ٧- ضمان حصول الجميع على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة بأسعار معقولة.
- ٨- تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام للجميع والتوظيف الكامل والمنتج بالإضافة إلى توفير عمل لائق للجميع.
- ٩- إقامة بنية تحتية مرنة قادرة على الصمود وتعزيز التصنيع الشامل والمستدام للجميع وتشجيع الابتكار.
- ١٠- تقليل عدم المساواة داخل الدول وما بين الدول وبعضها البعض.
- ١١- جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة ومرنة ومستدامة.
- ١٢- ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة.
- ١٣- اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره.
- ١٤- المحافظة على المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة.
- ١٥- حماية النظم الأيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، وإدارة الغابات بشكل مستدام، مكافحة التصحر، وقف تدهور الأراضي واستعادتها، ووقف فقدان التنوع البيولوجي.
- ١٦- تشجيع إقامة مجتمعات مُسالمة لا يُهمَّش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة الحصول على العدالة للجميع، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمحاسبة وشاملة للجميع على كافة المستويات.

(2) United Nations, «sustainable development goals..17 Goals to transform our world», retrieved from: <http://www.un.org/sustainabledevelopment>

١٧- تعزيز وسائل تنفيذ وإعادة تنشيط المشاركة العالمية لتحقيق التنمية المستدامة.

### ٢-١- مفهوم العمل اللائق، تتعدد التعريفات ومنها :

١-٢-١- تعريف المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة United Nations (ECOSOC) (Economics and Social Council) <sup>(٣)</sup> : العمل اللائق هو الذى يحترم الحقوق الأساسية للعامل في إطار مجموعة من قواعد الأمان ومعايير لتحديد أجور مُجزية تتناسب مع معدل مستوى الوضع المعيشى، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال وأسرهـم. وأوضح (ECOSOC) محددات العمل اللائق وهي أن يكون العمل منتجاً؛ يؤمن دخلاً كافياً ووافياً لمعيشة العامل وأسرتـه؛ يوفر للعامل حماية اجتماعية وأمنًا وظيفياً؛ عدم التمييز بين الذكور والإناث؛ يعطى للعمال الحرية في التعبير عن همومهم؛ مشاركة العمال في اتخاذ القرارات.

١-٢-٢-١- تعريف منظمة العمل الدولية ILO <sup>(٤)</sup> : العمل اللائق هو توفير فرص عمل للرجال والنساء تتمتع بالحرية والمساواة والكرامة الإنسانية، مع ضمان توفير الأمان للعاملين في مكان العمل، وكذلك الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهـم، وتوفير التنمية الشخصية والمهنية، وتكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع. والأهداف الاستراتيجية للعمل اللائق هي: تعزيز الاستقرار والسلم الاجتماعى فى المجتمعات؛ مراعاة خصوصية الواقع الاجتماعى؛ ترويج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية؛ تعزيز الحوار الاجتماعى؛ خلق المزيد من فرص العمل والدخل.

لذا، يمكننا القول أن العمل اللائق هو ذلك العمل الذى يوفر للعامل بيئة عمل تحفزه على زيادة الانتاجية، وتحقق له الحرية والمساواة والأمان.

وبذلك يتضح أن العمل اللائق بكل أبعاده المختلفة يعكس مدى اهتمام الحكومات وأصحاب العمل وممثلي العمال الذين يشكلون التركيبة الثلاثية في العملية الإنتاجية فى الاقتصاد الوطنى.

### ١-٣-١- التشريعات الدولية والعربية التي تُعزز العمل اللائق :

١-٣-١-١- إعلان فيلادلفيا ١٩٤٤ <sup>(٥)</sup>؛ وركز على حق كل إنسان- بغض النظر عن عنصره أو ديانتـه أو جنسـه- للسعى لتحقيق الرفاهية المادية والنمو الروحى في ظروف الحرية والكرامة والأمن، وفي

(3) United Nations, (2006), « Full and Productive Employment and Decent Work, « Department of Economic and Social Affairs, Office for ECOSOC Support and Coordination, N. Y.: pp,31: 33.

(4) ILO, 2012a. « Decent Work Indicators: Concepts and Definitions. » 1st edition. Geneva

(5) ILO, « ILO Declaration Of Philadelphia - Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation, » retrieved from: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide>.

إطار مجموعة المبادئ التالية: العمل ليس سلعة؛ حرية الرأى وحرية التجمع/الحرية النقابية؛ يُشكل الفقر خطراً على الرفاه فى كل مكان.

١-٣-٢- الإعلان العالمى لحقوق الانسان ١٩٤٨<sup>(٦)</sup>؛ والذي أكد على حق الإنسان في العمل اللائق، وتضمن المواد التالية:

أ-المادة ٢٣، والتي تنص على أن لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار العمل الذي يوفر بيئة عمل عادلة ومُرضية؛ لجميع الأفراد الحق في أجر متساو على العمل المتساوي دون تمييز؛ لكل عامل الحق فى مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشةً لائقةً بالكرامة البشرية، وكذلك توفير مظلة للحماية الاجتماعية؛ وللعمال حق إنشاء النقابات لحماية مصالحهم.

ب-المادة ٢٤، وتنص على أن لكل عامل الحق فى الراحة وأوقات الفراغ، وفي تحديد ساعات عمل محددة وإجازات دورية مدفوعة الأجر.

ج-المادة ٢٥، وتنص على أن لكل فرد الحق في مستوى معيشة يضمن الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصةً فيما يتعلق بالمأكل والملبس والسكن والرعاية الطبية، وكذلك الخدمات الاجتماعية الضرورية. وكذلك الحق في التعويضات المناسبة في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمل أو الشيخوخة؛ رعاية حقوق الأمومة والطفولة.

١-٣-٣- اعلان المبادئ والحقوق الاساسية في العمل ILO<sup>(٧)</sup> وأهمها:

أ- حرية التجمع؛ ومن أهم اتفاقياتها اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧-١٩٤٨؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨-١٩٤٩؛ اتفاقية إلغاء العمل الجبرى رقم ١٠٥-١٩٥٧.

ب- القضاء على التمييز؛ ومن أهم اتفاقياتها اتفاقية مساواة الاجر رقم ١٠٠-١٩٥١؛ اتفاقية التمييز فى الاستخدام والمهن رقم ١١١-١٩٥٨.

ج- القضاء على عمل الاطفال؛ وتتمثل أهم اتفاقياتها فى اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل رقم ١٣٨-١٩٧٣؛ اتفاقية عمالة الاطفال رقم ١٨٢-١٩٩٩.

(6) United Nations,» The Universal Declaration of Human Rights,» retrieved from: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

(7) ILO,» LO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work,» retrieved from: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.html>

### ١-٣-٤- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>(٨)</sup> :

وتناول العمل اللائق في المادة رقم ٦،٧،٨. حيث تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادل ومرضية منها: مكافأة توفر لجميع العمال أجرًا مُنصفًا، مكافأة متساوية عند تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، ويضمن للمرأة خصوصًا تمتعها بشروط عمل مساوية للرجل، وتقاضيتها أجرًا يساوى أجر الرجل عند تساوى العمل؛ عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم؛ ظروف عمل تكفل السلامة والصحة؛ تساوى الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة وفقًا لاعتبارات الأقدمية والكفاءة؛ تحديد ساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر وكذلك المكافأة عن أيام العطلات الرسمية.

### ١-٣-٥- اتفاقيات منظمة العمل العربية<sup>(٩)</sup> :

تناولت منظمة العمل العربية العمل اللائق في العديد من الاتفاقيات منها: الاتفاقية رقم ١ لعام ١٩٦٦ (مستويات العمل)؛ الاتفاقية رقم ٣ لعام ١٩٧١ (المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية)؛ الاتفاقية رقم ٥ لعام ١٩٧٦ (المرأة العاملة)؛ الاتفاقية رقم ٦ لعام ١٩٧٦ (مستويات العمل)؛ الاتفاقية رقم ٧ لعام ١٩٧٧ (الصحة والسلامة المهنية)؛ الاتفاقية رقم ٨ لعام ١٩٧٧ (الحريات والحقوق النقابية)؛ الاتفاقية رقم ١١ لعام ١٩٧٩ (المفاوضة الجماعية)؛ الاتفاقية رقم ٣ لعام ١٩٨١ (بيئة العمل)؛ الاتفاقية رقم ١٥ لعام ١٩٨٣ (تحديد وحماية الأجور)؛ الاتفاقية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣ (تأهيل وتشغيل المعوقين).

وأكدت الاتفاقيات على: الحق في العمل بالإجر المناسب؛ وقف كل أشكال التمييز القائم على الجنس أو الدين أو العرق؛ الحق بالضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية؛ توفير البيئة المناسبة في العمل وسبل السلامة والصحة المهنية؛ حرية العمل النقابي والحق بالممارسة النقابية في بيئة العمل؛ تشغيل النساء وحماية حقوقهن وتكافؤ الفرص بالعمل؛ تشغيل المعاقين وحماية حقوقهم؛ حماية الأحداث في بيئة العمل؛ تنظيم علاقات العمل وتحسين ظروف وشروط العمل؛ حماية الانسان العامل وصون كرامته في بيئة العمل.

### ١-٤- مؤشرات العمل اللائق<sup>(١٠)</sup>

تقدم ILO المؤشرات التي يجب أخذها في الاعتبار عند قياس العمل اللائق وهي:

• فرص العمل: وهي ظروف سوق العمل، مثل معدل البطالة وصعوبات حصول العامل على الوظيفة.

(8) United Nations, Human Rights, Office Of The High Commissioner, "International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights," retrieved from: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

(٩) منظمة العمل العربية، « اتفاقيات وتوصيات العمل العربية »، على الرابط: <https://alolabor.org/>

(10) ILO, 2013b. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. 2nd version. Geneva.



- السياق الاقتصادي والاجتماعي للعمل اللائق: وهي الناتج المحلى الإجمالى للدولة، وحصه العمالة فيه، ومعدل التضخم .
  - الدخل الكافى والعمل المنتج: أى المكاسب التي يمكن أن يجنيها الشخص من العمل المنتج.
  - ساعات العمل: حيث تؤثر على الطاقة البدنية للعمال وعلى قدرتهم العقلية والإنتاجية.
  - الجمع بين العمل والأسرة والحياة الشخصية: ويشير إلى التوازن بين العمل والحياة، مثل حقوق الأمومة والطفولة ووسيلة الانتقال للعمل.
  - الاستقرار والأمان في العمل: أى الوظيفة دائمة أم مؤقتة، وعقد العمل رسمياً أم لا.
  - تكافؤ الفرص ومعاملة صاحب العمل: تتنوع أشكال عدم المساواة المحتملة فى سوق العمل، وتشمل التمييز بين الجنسين والتمييز العنصري والتمييز ضد الرعايا الأجانب، وفجوة الأجور بين الجنسين، وحصه الإناث من العمل فى الإدارة العليا والمتوسطة.
  - بيئة عمل آمنة: أى دون التعرض لأذى جسدى.
  - الضمان الاجتماعى: وهى الحماية فى حالة فقدان الدخل والرعاية الصحية الكافية، ودعم المعالين والاستبعاد بسبب الفقر وإجازتهم السنوية مدفوعة الأجر والمكافآت .
  - الحوار الاجتماعى وتمثيل العمال وأصحاب العمل: ويشير لجميع أنواع التفاوض والتشاور وتبادل المعلومات بين ممثلى الحكومات وأصحاب العمل والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك.
- ١-٥- دور العمل اللائق فى تحقيق أهداف التنمية المستدامة<sup>(11)</sup>

يشمل العمل اللائق- وفقاً لتعريف ILO- فرصاً للعمل المنتج الذى يوفر دخلاً عادلاً، والأمن فى مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر وتحقيق التنمية الشخصية، والاندماج الاجتماعى وحرية التعبير عن المخاوف، والتنظيم والمشاركة فى القرارات وتكافؤ الفرص والمعاملة لجميع النساء والرجال. وبذلك فإن تحقيق العمل اللائق يضمن تحقيق عدداً من أهداف التنمية المستدامة مثل: الحد من الفقر؛ التصدى لانعدام المساواة؛ تحسين التغذية؛ المكتسبات الصحية؛ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ تعزيز النمو الاقتصادى الشامل والمستدام للجميع، والتوظيف الكامل والمنتج بالإضافة إلى توفير عمل لائق للجميع.

(11) ILO.(2007).» Decent work for sustainable development», Director-General's introduction to the International Labour Conference: pp.6: 11. Retrieved from: <https://www.ilo.org/public/english/standards>

## ٢- واقع العمل اللائق في سوق العمل المصري

يسعى هذا الجزء للتعرف على سوق العمل المصري وإلى مدى تتحقق به مؤشرات العمل اللائق.

### ١-٢- صورة عامة عن سوق العمل المصري، وذلك من خلال تحليل معدلات البطالة

والتشغيل وأوجه الخلل الهيكلي به، وكذلك أهم أنماط التشغيل السائدة في هذا السوق.

#### ١-١-٢- معدلات البطالة والتشغيل

بلغت قوة العمل المصرية ٢٨،١٧١ مليون في عام ٢٠٢٠، منها ٢٦،١١١ مليون مشغول و٢،٠٦١ مليون

متعطل. وبلغ معدل البطالة ٧،٣٪ في الربع الثالث من عام ٢٠٢٠، ويعادل ٢،٠٦١ مليون متعطل.

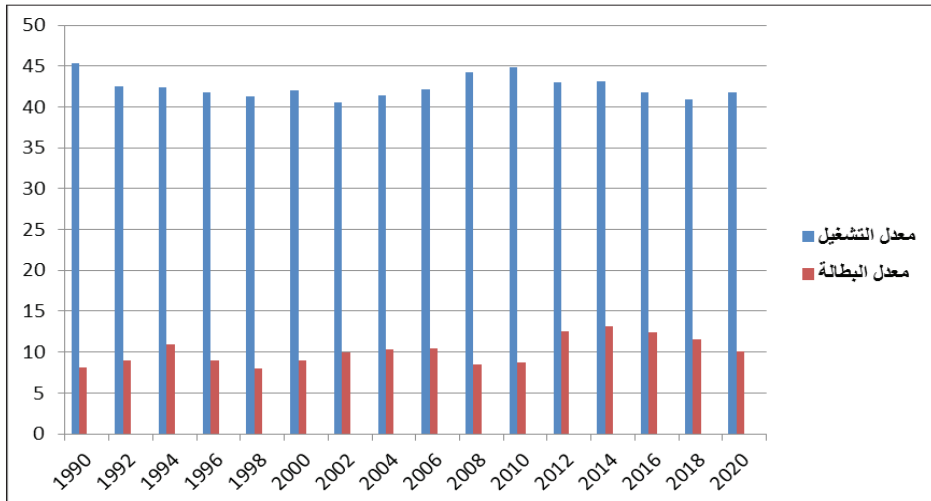
وسجل معدل البطالة للذكور ٥،٨٪ من إجمالي الذكور العاملين مقارنةً بـ ١٥،٢٪ للإناث من

إجمالي الإناث العاملات<sup>(١٢)</sup>. وشهدت معدلات البطالة والتشغيل<sup>(١٣)</sup> أربع فترات تحول واضحة مع

تغير العرض والطلب على العمالة المصرية خلال العقود الثلاثة الماضية (كما سيتضح لاحقاً)، كما

يوضح الشكل التالي:

شكل رقم (١): تطور معدلات البطالة والتشغيل في مصر في الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)



Source: World Bank, World Development Indicators(WDI), retrieved from: <https://data.albankaldawli.org/indicator>

وتوضح بيانات الشكل السابق ما يلي:

أ- الفترة الأولى (١٩٩٠ - ٢٠٠٠) : سجلت ارتفاع في معدلات البطالة بشكل ملحوظ ارتبط

بتطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي وتنفيذ برامج الخصخصة. وتمثل هذه الفترة بداية التحول

(١٢) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠). النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة.

(١٣) معدل البطالة: تمثل عدد المتعطلين إلى إجمالي القوى العاملة، معدل التشغيل: تمثل إجمالي نسبة التشغيل إلى عدد السكان ١٥ عاماً فأكثر.

الديناميكي لسوق العمل وانقلاب موازين العرض والطلب على العمالة < ووفقاً للشكل (١)، شهدت منتصف التسعينيات أكبر تغير نسبي في معدل البطالة بلغ ٤٤٪. ويمكن تفسير هذا التراجع خلال مرحلتين<sup>(١٤)</sup> :

- الأولى: مع تدهور الأوضاع الاقتصادية أوائل التسعينيات نتيجة لبرنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي، تراجعت قدرة الاستثمارات الخاصة المطلوبة لتعويض النقص في الاستثمارات العامة أو لتوفير فرص عمل جديدة. فضلاً عن تطبيق برامج الخصخصة للمشروعات الحكومية، والذي أدى إلى تزايد الطلب على عنصر العمل ولكن في القطاع الخاص فقط، بينما استمر جانب العرض في ضخ مزيد من الشباب، مما أدى لارتفاع نسب البطالة.

- والثانية: حين بدأت الآثار السلبية لسياسة ضمان التشغيل في الأجهزة الحكومية والقطاع العام في الظهور بشكل واضح، والتي اتبعتها الحكومة منذ ستينيات القرن الماضي مع تضخم الجهاز الإداري للدولة وارتفاع معدلات البطالة المقنعة. مما دفع بالحكومة للتراجع عن الالتزام بتوظيف الخريجين، الأمر الذي أثر بالسلب على جانب الطلب من القطاع الحكومي. ومع ارتفاع سقف المهارات المطلوبة من قبل القطاع الخاص، لم يستطع هو الآخر- في ظل استمرار فجوة المهارات وانخفاض جودة التعليم (جانب العرض)- تعويض نقص هذه الوظائف، خاصة مع تسارع وتيرة الانفتاح التجاري والعولمة بالنسبة لمعظم القطاعات والأنشطة الاقتصادية. الأمر الذي أسفر عن تنامي ظاهرة استقطاب العمالة الماهرة وتزايد معدلات البطالة الهيكلية.

وكشفت هذه الفترة عن خللين بنيويين في ديناميكية سوق العمل استمررا في التفاقم عبر الزمن، أولهما عدم اتساق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل وخاصة في القطاع الخاص. وثانيهما طبيعة المنظومة التعليمية عالية الكثافة الطلابية وبالتالي كثافة الخريجين، والتي تؤثر على سوق العمل بشكل مباشر من خلال تحميله طاقات عاملة سنوياً بما يفوق طاقته الاستيعابية كما سيتبين لاحقاً.

ب- الفترة الثانية (٢٠٠١-٢٠١٠) : شهدت السنوات الأولى للألفية الجديدة وفقاً للشكل (١) تزايد البطالة مرة أخرى بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٥ بسبب تنفيذ سياسة تعويم الجنيه المصري عام ٢٠٠٣ وحتى عام ٢٠٠٥، وارتفاع طلب القطاع الخاص على العمالة بينما لم يشهد جانب العرض أي تطور ملحوظ. ويوضح الشكل (١) انعكاس اتجاهات تغير البطالة والتشغيل بدءاً من عام ٢٠٠٥ وحتى عام ٢٠٠٨.

ج- الفترة الثالثة (٢٠١١-٢٠١٥) : تزايدت معدلات البطالة مرة أخرى مع تداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية، ثم عقب ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١، لتمثل نقطة التحول الثالثة، حيث بلغت

(14) The Egyptian Center For Economic Studies – ECES,(2020).» Views on the Crisis Egypt's Labor Market,” Iss. 13: pp. 4:6.

معدلات البطالة ذروتها لتسجل ٣٥٪، كما يلاحظ عدم تعافى معدلات التشغيل منذ بدأت في الانخفاض عام ٢٠١١، مما دفع القطاع الخاص إلى التكيف مع أوضاع المعروض المتزايد من العمالة وتنفيذ برامج تدريب وتأهيل لهم. وبالتالي استمر الطلب على العمالة من القطاع الخاص دون الحكومي، ومواصلة تزايد العرض مع تدهور جودة التعليم.

د- الفترة الرابعة (٢٠١٦-٢٠٢٠)؛ والتي شهدت تغير خصائص سوق العمل بشكل كبير، نتيجة لاعتماد الاقتصاد المصري على قطاع التشييد والبناء كقطاع رائد، مما أدى لارتفاع الطلب على المهارات الخاصة بهذا القطاع فقط دون باقي القطاعات، وانتهت هذه الفترة بمزيد من التشوهات في سوق العمل، نظراً لارتباط هذا النمط من التشغيل بفئات عمرية ومراحل تعليمية معينة. وبذلك نلاحظ ما يلي :

- ضعف مرونة سوق العمل وجموده في مواجهة الأزمات سواء الخارجية أو الداخلية .

- يعكس انخفاض معدلات البطالة صورة غير حقيقية عن صحة سوق العمل، إضافة إلى إغفال منهجية حساب هذه المعدلات لفئات تقع تحت مسميات نقص التشغيل، العمالة المحبطة أو البطالة الخفية، وغيرها من التعريفات التي قد تؤثر في دلالة المؤشر، فضلاً عن أشكال البطالة الأخرى التي تغيب عن الإحصاءات الرسمية.

٢-١-٢- الخلل الهيكلي في سوق العمل المصري؛ ويتمثل في<sup>(١٥)</sup> :

أ- هرم البطالة المقلوب؛ بعكس الأوضاع الطبيعية التي يحصل فيها المتعلمون من الشباب على فرص عمل أفضل في الحضر مقارنة بالريف، يتصف سوق العمل المصري بارتفاع معدلات البطالة بين كل من المتعلمين الشباب والإناث بالمناطق الحضرية مع ارتفاع فجوة النوع، كما هو موضح في الشكل رقم (٢) وأسباب ذلك:

- عدم اتساق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل كما وكيفا :

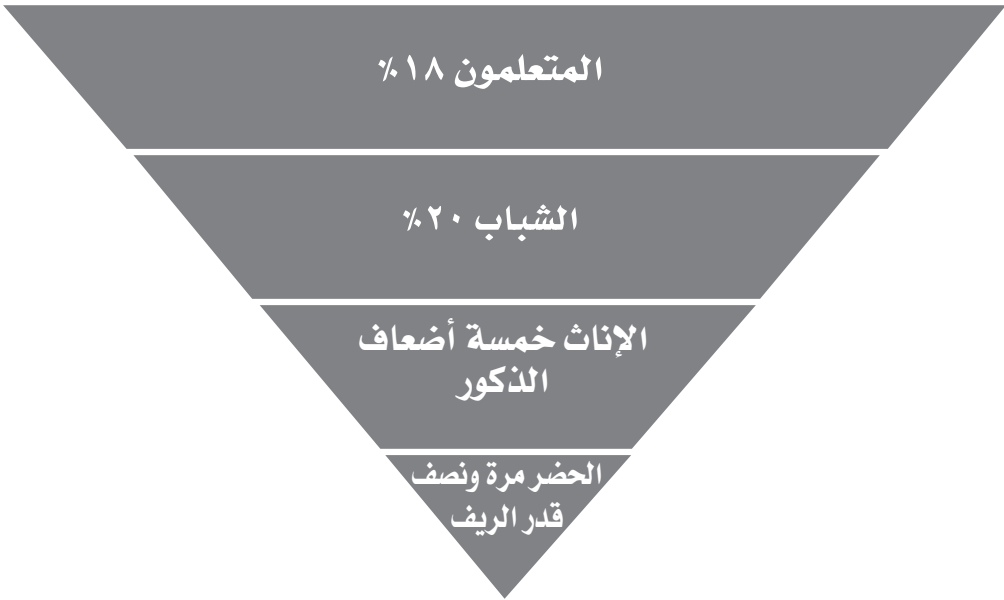
المنظور الكمي؛ تكبل طبيعة النظام التعليمي وزيادة أعداد خريجه سوق العمل بقوى عاملة ضخمة سنوياً، بما يفوق قدرته على توليد فرص عمل جديدة لامتناسها، حيث يمثل الشباب في الفئة العمرية (٢٠-٢٤) ١١٪ فقط من إجمالي المشتغلين بسوق العمل، مقارنةً بأكثر من ضعف هذه النسبة نحو ٢٥,٥ ٪ للفئة العمرية (٣٠-٣٩).

المنظور الكيفي؛ حيث معدلات البطالة المتزايدة بين المتعلمين عن عدم تلبية منظومة التعليم لاحتياجات سوق العمل من المؤهلات والمهارات المطلوبة بشكل واضح لاسيما في القطاع الخاص.

(15) The Egypt Center For Economic Studies – ECES,(2020),” Views on the Crisis Egypt’s.... op.cit: pp8: 10.

وكما يوضح الشكل رقم (٣)، يمثل الحاصلون على مؤهل جامعي حوالى ٥٠% من المتعطلين، كما تمثل معدلات البطالة بين الجامعيين الضعف مقارنةً بالحاصلين على ثانوى عام وأزهري، وأكثر من الضعف مقارنة بأصحاب المؤهل المتوسط الفنى. بينما تقل كثيراً بين الأميين ودون المستوى التعليمى الثانوى. كما يتراجع نصيب خريجي الجامعات كثيراً من التشغيل، بل أنه يتقارب مع نصيب الأميين وفئة من يقرأ ويكتب، فى حين تسجل معدلات تشغيل الحاصلين على مؤهل متوسط فنى ضعف نظرائهم من خريجي الجامعات وثمانية أضعاف نظرائهم من حملة المؤهل فوق المتوسط وقبل الجامعى، خاصة نتيجة ميل سوق العمل بشدة نحو قطاعات معينة مثل التشييد والبناء والتي تستهدف تشغيل هذه الفئات بكثرة. ويمكن تفسير انخفاض جودة التعليم المؤدية لعدم الترابط بين البرامج الدراسية المتاحة ومواصفات ومهارات الخريجين من ناحية ومتطلبات الوظائف المتاحة في سوق العمل من ناحية أخرى، والذي ساهم في تضخم حجم القطاع غير الرسمي<sup>(١٦)</sup>.

شكل رقم (٢) : هرم البطالة المقلوب في مصر



**Source:** The Egyptian Center For Economic Studies – ECES,(2020), "Views on the Crisis Egypt's Labor Market," Iss.13: p. 8.

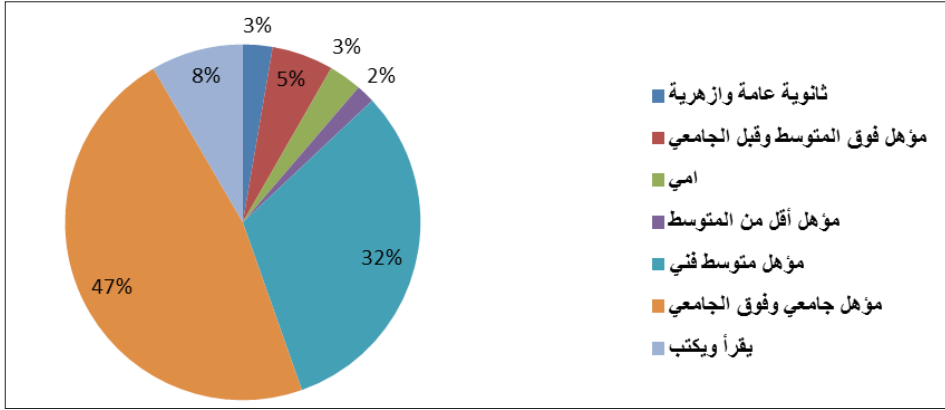
ويعبر الشكل التالى، عن التوزيع النسبى للمشتغلين والمتعطلين بحسب الحالة التعليمية فى مصر

(١٦) المركز المصرى للدراسات الاقتصادية: (٢٠٢٠)، "منظومة التعليم قبل الجامعى،" سلسلة رأى فى أزمة، مارس ٢٠٢٠: ص.١٧-١٩.

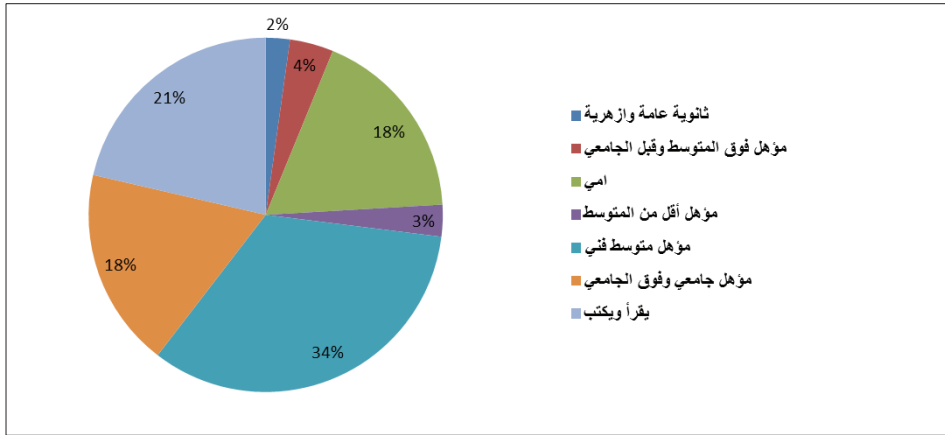
في قسميه (أ و ب).

شكل رقم (٣): التوزيع النسبي للمشتغلين والمتعطلين بحسب الحالة التعليمية في مصر

شكل (٣ - أ): المتعطلون



شكل (٣ - ب): المشتغلون



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة ٢٠٢٠.

- تطور التركيبة الديموغرافية للسكان: تزايدت نسبة السكان في سن العمل، ويمثل ذلك ضغطاً إضافياً على فرص العمل المتاحة. ويوضح الجدول رقم (١) تراجع مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي مقارنةً بالذكور، خاصةً في المراحل العمرية المبكرة، حيث تفوق مساهمة الذكور الإناث

بنحو ٣ : ٤ أضعاف، فيما ترتفع هذه الفوارق في المراحل الأخرى كما ترتفع معدلات البطالة بين الإناث لخمس أضعافها بين الذكور، وتصل إلى حوالى ٥٠% فى الفئة العمرية (٢٠ : ٢٤).

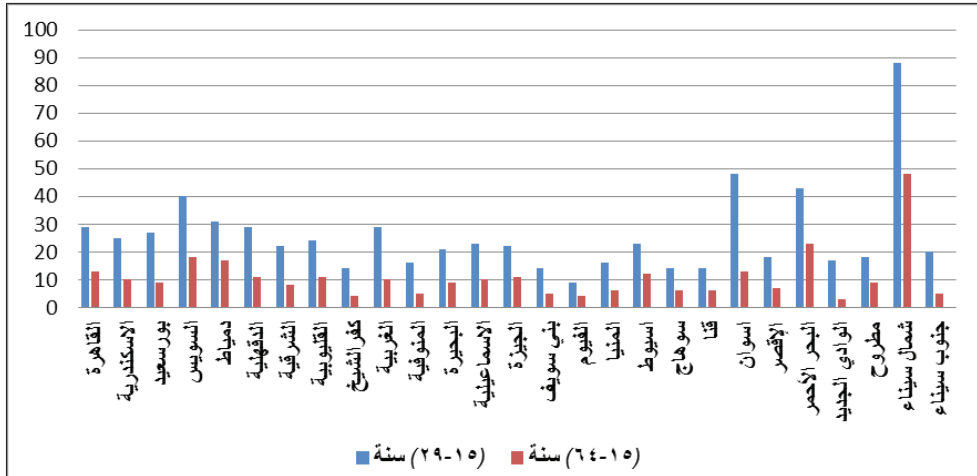
جدول رقم (١): التوزيع النسبى لقوة العمل المصرية ومعدلات المساهمة فى النشاط الاقتصادى بين الفئات العمرية (الربع الثالث ٢٠٢٠)

معدلات المساهمة فى النشاط الاقتصادى (%)			قوة العمل (%)	الفئات العمرية
جملة	إناث	ذكور	قوة العمل (%)	
١٣	٣,٥	٢١,٧	٥,٢	١٩ - ١٥
٣٤,٩	١٦,١	٥٢,٣	١٢,٨	٢٤ - ٢٠
٥٧,١	٢٢,٩	٩١,١	١٧	٢٩ - ٢٥
٦٠,٣	٢٢,٨	٩٦,٥	٢٥,٢	٣٩ - ٣٠
٦٠,٣	٢٢,٦	٩٥,٩	١٩,٧	٤٩ - ٤٠
٥٧,٦	٢١,٥	٨٩,١	١٥,٨	٥٩ - ٥٠
٢٦,٧	٥,٩	٤٤,٧	٢,٨	٦٤ - ٦٠
١١,٨	٢,٥	٢٠,٣	١,٥	٦٥ فأكثر
٤٣,١	١٦,٤	٦٨,١	١٠٠	الإجمالى

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث القوى العاملة ٢٠٢٠

ب- تفاوت التوزيع الجغرافى للبطالة: تُسجل محافظات الوجه البحرى فى مصر المعدلات الأعلى للبطالة مقارنةً بمحافظات الصعيد. وإن سجلت عدة محافظات بإقليم الصعيد بعض الاستثناءات، مثل أسوان والبحر الأحمر وشمال سيناء والتي بلغ معدل البطالة بها ٢٤% و ٢٣% و ٤٨% على الترتيب، نتيجة تراجع نشاط السياحة وانخفاض القوة العاملة لهذه المحافظات. كما يعكس التوزيع الجغرافى لمعدلات البطالة تفاوتات كبيرة بين الحضر والريف على مستوى محافظات الجمهورية، حيث تستحوذ المناطق الحضرية على النصيب الأكبر من البطالة مقارنة بالريف بشكل عام، نظرا لتركز الأنشطة الصناعية بالحضر كما يتضح من الشكل (٤).

شكل (٤): معدل البطالة طبقاً للمحافظة (مصر عام ٢٠٢٠)



المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث القوى العاملة ٢٠٢٠

ج- اختلافات قطاعية فى معدلات الأجور: يوضح المسح التتبعية لسوق العمل المصرى بين عامى ٢٠١٢ و٢٠١٨ أن الأجور لم تواكب ارتفاع معدلات التضخم. فقد أدى ارتفاع التضخم عقب تعويم الجنيه المصرى إلى تآكل كبير في الأجور الحقيقية، وانخفاض متوسط الأجر الشهري الحقيقي بنسبة ٩٪ خلال نفس الفترة. وبالمثل انخفض متوسط الأجر بالساعة بنسبة ١١٪. وسجلت انخفاضات الأجور الحقيقية معدل أكبر بين النساء المشتغلات بالمناطق الحضرية، ذوات المهارات المتوسطة والعالية، والمشتغلات بالقطاع الخاص (الرسمى وغير الرسمى) مقارنة بالقطاع العام، كما تزايدت حدة عدم المساواة فى الأجور بشكل كبير<sup>(١٧)</sup>. وسادت كذلك أنماط التفاوت فى الأجور بين القطاعات الاقتصادية لصالح قطاعات بعينها، بالرغم من تقارب متوسط ساعات العمل الأسبوعية فى القطاعات بين ٥٠-٥٥ ساعة. ويعبر الشكل رقم (٥) عما يلي:

- تتسم قطاعات الخدمات الأساسية مثل الصحة والتعليم والبحث العلمى، بأقل عوائد مادية فى سوق العمل. حيث سجلت أدنى متوسطات للأجور الأسبوعية مقارنة بقطاعات خدمية أخرى مثل الاتصالات والمعلومات، والذى تعادل أجوره حوالى ١,٥ و ٢,٣ و ١,٤ أجور القطاعات السابقة على الترتيب.

- يتفاوت متوسط الأجور النقدية بشكل كبير لصالح قطاعات الأنشطة غير الإنتاجية مثل النقل والتخزين، التشييد والبناء والوساطة المالية والتأمين، حيث يسجل الأخير أعلى متوسط للأجر

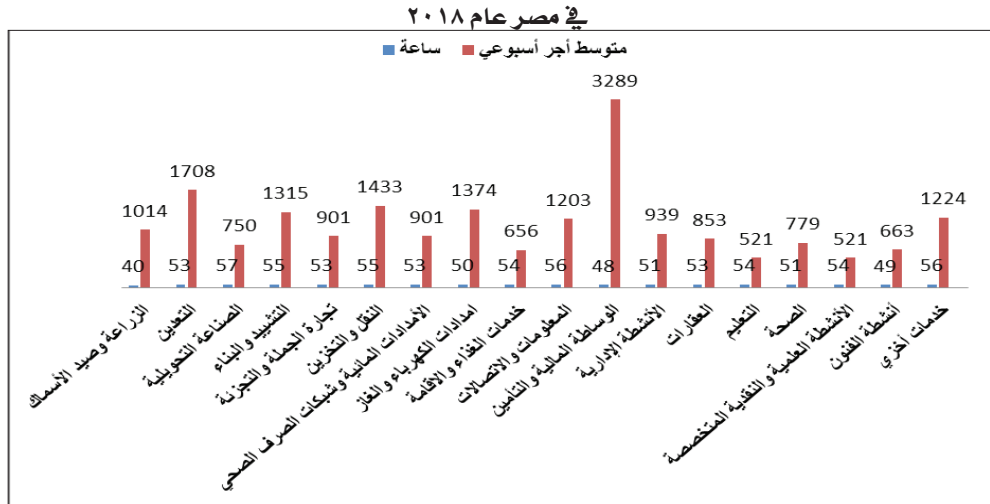
(17) Assaad, R., AlSharawy, A., Salemi, C., (2019)., " Is The Egyptian Economy Creating Good Jobs? Job Creation and Economic Vulnerability From 1998 to 2018," Economic Research Forum, Working Paper No. 1354.



الأسبوعي، ليقف بذلك قطاعات إنتاجية ذات قيمة مضافة مثل الزراعة والصناعات التحويلية بأكثر من ٣ و٤ أضعاف على الترتيب. فيما تعادل متوسطات الأجور بقطاعي النقل والتخزين والتشييد والبناء ما يقرب من ضعف أجور الصناعات التحويلية.

تقل متوسطات الأجور أيضاً في القطاعات الأكثر عرضة للأزمات مثل السياحة وتجارة الجملة والتجزئة، حيث تنخفض عوائدها عن المتوسط العام بنحو ٤٠٪ و ١٨٪ على الترتيب.

شكل ٥: متوسط ساعات العمل ومتوسطات الأجور النقدية الأسبوعية بالقطاعات الاقتصادية



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية للتوظيف والأجور وساعات العمل ٢٠١٩

د- عدم اتساق الإطار التشريعي والمؤسسي لسوق العمل وتحيزه نحو القطاع الحكومي؛  
يوضح قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام ٢٠٠٣ ما يلي:

- يتيح قانون العمل العديد من المزايا العينية والنقدية لموظفي الخدمة المدنية دون القطاع الخاص، فضلاً عن التأمينات الاجتماعية والصحية المقدمة إضافة إلى تحيزه أحياناً تجاه بعض الفئات داخل القطاع الحكومي. وفيما يلي أهم أوجه التحيز التي يتضمنها قانون العمل في مصر:

- الإجازات الرسمية وعدد ساعات العمل والزيادات السنوية للأجور.

• تأمين صحي واجتماعي إجباري.

• صعوبة إنهاء التعاقد بين المنشأة الحكومية والعامل على عكس القطاع الخاص.

• قانون الحد الأدنى الموحد للأجور بكافة القطاعات، والذي يطبق نظرياً على جميع العاملين بالقطاعات الحكومية والخاص إلا أن هناك تمييزاً في القطاع الحكومي فضلاً عن عدم التزام كافة

منشآت القطاع الخاص بتطبيقه. الأمر الذي يتسبب بشكل أساسي في رفع معدلات البطالة حيث لا يزال يصطف شباب الخريجين انتظاراً للوظيفة الحكومية.

• لا يتمتع العاملون بالأجهزة شبه الحكومية مثل الهيئات العامة والإدارات المحلية بنفس امتيازات القطاع الحكومي.

• المزايا المتاحة للحاصلين على التعليم العام دون التعليم الفني؛ من حيث الدرجات الوظيفية وسلم الترقى الوظيفي.

-تعارض القوانين المنظمة للعمل فيما بينها مما يؤدي لاضطراب أوضاع سوق العمل. فمثلاً هناك تضارب بين قانون التأمينات الاجتماعية الجديد رقم (١٤٨) الصادر عام ٢٠١٩ وقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) الصادر عام ٢٠١٦، ويعبر عن ذلك الجدول رقم (٢).

جدول رقم (2)؛ مميزات وعيوب قانوني الخدمة المدنية (٨١ لعام ٢٠١٦) والتأمينات الاجتماعية الجديد (١٤٨ لعام ٢٠١٩).

قانون التأمينات الاجتماعية الجديد (١٤٨-٢٠١٩)	قانون الخدمة المدنية (٨١-٢٠١٦)	المزايا
١- الربط بين الحد الأدنى للمعاش والحد الأدنى للأجر، لضمان حصول صاحب المعاش على مبلغ يناسب مستوى المعيشة، ووضع آلية لزيادة المعاشات بنسبة من معدل التضخم.	١- معالجة تشوهات هيكل الأجور فيما يتعلق بنسب الأجر الثابت للمتغير.	
٢- وضع قاعدة واحدة لحساب المعاش لجميع فئات القوى العاملة بالدولة لتحقيق المساواة.	٢- تصحيح مفهوم المكافآت والعلاوات، بحيث يتم منحها وفقاً للزيادة في الإنتاجية وبشكل متغير.	
٣- احتساب تأمين البطالة، والذي تقدمه الدولة لدعم العاطلين عن العمل.	٣- إلغاء بند تعيين أبناء العاملين الذي طالما تم بغض النظر عن المؤهلات والمهارات المطلوبة.	
٤- التشابكات المالية بين الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية والخزانة العامة للدولة وبنك الاستثمار القومي، من خلال ضم صندوقي التأمينات والمعاشات في صندوق موحد، على أن تتولى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إدارته، ويكون للهيئة الشخصية الاعتبارية والاستقلال الفني والمالي والإداري وتتبع وزير التضامن الاجتماعي. كما أتاح للصندوق الاستثمار في مختلف الأنشطة.	٤- وضع معايير للتعيين على أساس الجدارة والكفاءة، ووفقاً لموارد الدولة المتاحة.	
٥- تغليظ العقوبات والغرامات لمنع التهرب من دفع اشتراكات التأمينات، والمحافظة على حقوق المؤمن عليهم.	٥- تمثيل النقابات العمالية في مجلس الخدمة المدنية لتطوير الخدمة المدنية.	
٦- تطبيقه على العمالة غير المنتظمة، ومن بينها الباعة الجائلين، منادوا السيارات وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين.		

<p>١-مد سن المعاش إلى ٥٦ عاماً مما يسمح بمزيد من تقادم خبرات الجهاز الإداري للدولة، وعدم الاستفادة من الكفاءات الشابة والحديثة. علاوة على تعارض ذلك مع قانوني العمل والخدمة المدنية فيما يتعلق بتحديد سن المعاش عند ٠٦ عاماً.</p> <p>٢-إتاحة التصرف والاستثمار من قبل الهيئة القومية للتأمين وبالتالي اعتبارها أموال حكومية وليست ملك أصحاب المعاشات كما ينص الدستور.</p> <p>٣-المبالغة في وضع امتيازات الحد الأدنى للمعاشات، مما أدى إلى عزوف العديد من الشركات عن التأمين على ذويهم.</p> <p>٤-خروج فئات من استحقاق بعض المعاشات (مثل المطلقات اللاتي يحصلن على معاش أبائهن المتوفيين).</p>	<p>١-لازال هناك تحيزاً من حيث المزايا العينية والنقدية مقارنة بالقطاع الخاص.</p> <p>٢- استمرار العمل بقانون الحد الأدنى الموحد للأجور على مستوى القطاعات والذي أضر بقطاعات بعينها مثل بعض فروع الصناعات التحويلية<sup>(١٨)</sup>.</p> <p>٣-لم يعالج تفاوتات الأجور بين القطاعات لصالح قطاعات معينة دون غيرها.</p> <p>٤-لم يتضمن آلية للرقابة على القطاع الخاص وغيره من الأشكال غير الرسمية للعمل.</p> <p>٥-مازال يضمن نطاق واسع من الإجازات الرسمية تسمح بفرغ وظيفي بأجهزة الدولة.</p>	<b>العيوب</b>
--	--	---------------

**Source:** The Egyptian Center For Economic Studies (ECES),(2020).” Views on the Crisis Egypt’s Labor Market, “Iss.13: p. 36 .

### ٢-١-٣- أنماط التشغيل بسوق العمل المصري: تتسم تلك الأنماط بما يلي:

- أ-تستحوذ قطاعات الزراعة، الصناعات التحويلية، التشييد والبناء وتجارة الجملة والتجزئة على النصيب الأكبر من المشتغلين، يليها قطاعات النقل والتخزين وخدمات الغذاء خلال عام ٢٠٢٠<sup>(١٩)</sup>.
- ب- شهدت الوظائف العليا انكماشاً ملحوظاً في سوق العمل؛ إضافة إلى انخفاض حصة الوظائف المهنية والفنية<sup>(٢٠)</sup>، ويُشير كذلك الجدول (٣) إلى:
- النسبة الأكبر من المشتغلين هم أصحاب الياقات الزرقاء حيث تستحوذ على أكثر من نصف المشتغلين. يليهم الأخصائيون والمديرون ثم أصحاب الياقات البيضاء.
  - يعمل نصف أصحاب الياقات البيضاء في قطاع الخدمات.
  - تتساوي نسب الأخصائيين وأصحاب المهن العلمية مع رجال التشريع وكبار المسؤولين بالدولة، مما يعكس شيء من الاختلال، فالطبيعي أن يكون لأصحاب المهن العلمية تمثيل أكبر في المنظومة الاقتصادية ومنظومة التشغيل لأي دولة.

(١٨) بالرغم من الأثر الإيجابي لهذا القرار على المستوى المعيشي للمواطن المصري، إلا أنه يجب الانتباه لما له من آثار سلبية على الصناعات المختلفة، ومن أهمها صناعة الملابس الجاهزة والمفروشات، حيث ستؤدي الزيادات الأخيرة إلى ارتفاع كبير في تكلفة منتجات هذه الصناعة، خصوصاً وأن الزيادة المقترحة للحد الأدنى حالياً تتراوح بين ٧٪ و٨٪، وهو ما يفوق كثيراً المتوسط العالمي مما تجلبه من عملة أجنبية.

(١٩) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة، ٢٠٢٠.

(٢٠) المرجع السابق.

## جدول رقم (٣) : التوزيع النسبي للمشتغلين بالمهن الرئيسية في مصر عام ٢٠١٨

المهن الرئيسية	نصيب المهنة من اجمالي الفئة المهنية	نصيب المهنة من اجمالي المهن
رجال التشريع وكبار المسئولين والمديرين	٥٠,٢	١٢
الأخصائيون وأصحاب المهن العلمية	٤٩,٨	١١,٩
جملة الأخصائيين والمديرين	١٠٠	٢٣,٩
الفتيون ومساعدا الأخصائيين	٣٥,٢	٨,١
القائمون بالأعمال الكتابية ومن إليهم	١٣,٧	٣,١
العاملون في الخدمات ومحلات البيع	٥١,١	١١,٧
جملة الياقات البيضاء white collar	١٠٠	٢٢,٩
المزارعون وعمال الزراعة والعاملون بالصيد المتخصصون	٢٨,٧	١٥,٣
الحرفيون ومن إليهم	٣٣,٤	١٧,٧
عمال تشغيل المصانع ومشغلو المكينات وعمال تجميع مكونات الإنتاج	٢١,٧	١١,٥
عمال المهن العادية جم	١٦,٣	٨,٧
جملة الياقات الزرقاء blue collar	١٠٠	٥٣,٢

المصدر: حسابات المركز المصري للدراسات الاقتصادية بناء على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث القوى العاملة، ٢٠١٨.

وبعد استعراض الصورة العامة لسوق العمل المصري، نتوصل إلى<sup>(٢١)</sup> :

• يعكس وجود فائض في العرض والطلب في نفس الوقت الضعف الهيكلي الشديد لآلية سوق العمل، وعدم مواكبة مخرجات سوق العمل لمتطلباته.

(21) The Egyptian Center For Economic Studies ( ECES), (2020).” Views on the .....op.cit: p.15.

• لم تستجب السياسات الاقتصادية عمومًا وسياسات التشغيل خصوصًا للتحديات الهيكلية لسوق العمل المصرى الناتجة عن تغير الظروف الاقتصادية المحلية، الإقليمية والدولية وكذلك التقدم العلمى، مما أدى إلى ضعف جاهزية هذا السوق فى الاستجابة للأزمات داخلية أو خارجية.

## ٢-٢- مؤشرات العمل اللائق فى سوق العمل المصرى:

يهدف هذا الجزء إلى التعرف على مدى انطباق مؤشرات العمل اللائق - كما وضعتها ILO - على ظروف العمل فى مصر. ومن الجدير بالذكر هنا أن مصر صادقت على ٦٤ اتفاقية لـ ILO تتعلق بالعمل اللائق، منها ٦٢ سارية المفعول<sup>(٢٢)</sup>. ويتم الاعتماد على المؤشرات الرسمية للعمل اللائق فى مصر الصادرة عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء.

### ٢-٢-١- الذكور العاملين بأجر مقارنة بالإناث العاملات بأجر:

ويعبر الجدول رقم (٤) عن أهم النتائج التى يمكن الخروج بها باستخدام مؤشرات العمل اللائق، بالتطبيق على فئة العاملين بأجر من الذكور وفئة العاملين بأجر من الإناث<sup>(٢٣)</sup>، ومنها:

- تتمتع العاملين بأجر فى سوق العمل المصرى بالعمل اللائق، وسجلت أعلى معدلات فى مؤشرات العمل الدائم ومتوسط ساعات العمل أعلى معدلات وهى ٦٦,٢% و ٤٦,٣% على الترتيب، فى حين سجل مؤشر التأمين الصحى أقل معدل بما يعادل ٣٩,٣%.

- وجود تفاوت ملحوظ لصالح مجموعة الإناث العاملات بأجر، حيث سجلت المؤشرات الخاصة بتلك المجموعة قيمًا أعلى مقارنة بنظيرتها لمجموعة الذكور العاملين بأجر، فحوالى ٨٧,٧% منهم يحصلون على عمل دائم يوفر لهم التأمينات الإجتماعية والتأمين الصحى بمعدلات ٧١,٢% و ٦٨,٥% على الترتيب. فى حين أن ٦٢,٦% فقط من الذكور العاملين بأجر حصلوا على عمل دائم يوفر لهم التأمينات الإجتماعية والتأمين الصحى بمعدلات ٤٠,٨% و ٣٤,٤% على الترتيب.

- تصل الفجوة النسبية بين مجموعتى الذكور والإناث أقصى حد لها فى مؤشر متوسط ساعات العمل أسبوعيًا حيث تصل إلى ١١١% - حيث تفوق عدد ساعات العمل للذكور نظيرتها للإناث - وتسجل أقل معدل لها فى مؤشر عقد عمل قانونى مكتوب بفجوة نسبية قدرها ٤٩,٤%.

(22) ILO, « NORMLEX Information System on International Labour Standards, NORMLEX, Country Profiles, Egypt, retrieved from: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0:NO:11110:P11110\\_COUNTRY](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0:NO:11110:P11110_COUNTRY)

(23) Labour Market Distortions And.....op. cit: pp. 8:11.

## جدول ٤: مؤشرات العمل اللائق في سوق العمل المصري للذكور العاملين بأجر مقارنة بالإناث العاملات بأجر

المؤشرات	١ إجمالي العاملين بأجر	٢ الذكور العاملين بأجر	٣ الإناث العاملات بأجر	٤ الفجوة النسبية بين الذكور والإناث ٣ / ٢
ديمومة العمل (العمل الدائم) (%)	٦٦,٢	٦٢,٦	٨٧,٧	٧١,٣
متوسط ساعات العمل أسبوعياً	٤٦,٣	٤٧	٤٢,٣	١١١
التأمينات الإجتماعية (%)	٤٥,٢	٤٠,٨	٧١,٢	٥٧,٣
التأمين الصحي (%)	٣٩,٣	٣٤,٤	٦٨,٥	٥٠,٢
عقد عمل قانوني مكتوب (%)	٤١,٢	٣٥,٩	٧٢,٦	٤٩,٤

المصدر: الأعمدة ١، ٢، ٣ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، بيان بمناسبة اليوم العالى للعمل اللائق، ٦ أكتوبر ٢٠٢٠ - العمود ٤ تم احتسابه بواسطة الباحث.

٢-٢-٢- العاملون بالقطاع الخاص مقارنة بالعاملين بالقطاع العام والأعمال العام والقطاع الحكومي: ويعبر الجدول (٥) عن تفاوت مؤشرات العمل اللائق في سوق العمل المصري بين القطاعات المختلفة (خاص-عام وقطاع أعمال عام-حكومي)، حيث يوضح:

- تتمتع العاملين في القطاع الحكومي بمعدلات مرتفعة لجميع مؤشرات العمل اللائق مقارنة بالعاملين في قطاع العام والأعمال العام والقطاع الخاص. حيث سجل مؤشر عقد عمل قانوني مكتوب ٩٩%، وهي القيمة الأعلى في مؤشرات العمل اللائق. كما يُسجل مؤشر متوسط ساعات العمل أسبوعياً ٤١,٧، وهو بذلك أقل ساعات العمل بالمقارنة بالقطاعات الأخرى.

- سجل القطاع الخاص أقل معدلات في مؤشرات العمل اللائق مقارنة بالقطاعات الأخرى، حيث بلغت أدنى قيمة لها في مؤشر التأمينات الإجتماعية وديمومة العمل (العمل الدائم) وهي ٩,٨% و٢٣,٩% على الترتيب. وسجل مؤشر متوسط ساعات العمل أسبوعياً ٥٠,٦، وهو بذلك أعلى ساعات العمل بالمقارنة بالقطاعات الأخرى.

- يحظى العاملون في القطاع العام والأعمال العام بمؤشرات جيدة للعمل اللائق حيث سجلت أعلى قيم لها في مؤشر عقد عمل قانوني مكتوب وديمومة العمل (العمل الدائم) وهي ٩٦,٣% و٩٥% على الترتيب. كما سجلت القيمة ٤٥ لمؤشر متوسط ساعات العمل أسبوعياً. ويلاحظ ان

تلك المؤشرات أقل من نظيرتها في القطاع الحكومي، في حين أنها أعلى منها في القطاع الخاص. - يوضح العمودان ٤؛ وه ارتفاع الفجوة النسبية لجميع مؤشرات العمل اللائق بين العاملين في سوق العمل المصري لصالح العاملين في القطاعات العام والأعمال العام والحكومي، وعلى حساب العاملين في القطاع الخاص. بما يعكس تردى أوضاع العاملين في القطاع الخاص.

جدول (٥)؛ مؤشرات العمل اللائق في سوق العمل المصري العاملين بالقطاع الخاص مقارنة بالعاملين بالقطاع العام والأعمال العام والقطاع الحكومي

٥	٤	٣	٢	١	المؤشرات
الفجوة النسبية بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي ٣ / ١	الفجوة النسبية بين القطاع الخاص والقطاع العام والأعمال العام ٢ / ١	القطاع الحكومي	القطاع العام والأعمال العام	القطاع الخاص	
٢٤,٣	٢٥,١	٩٨,٣	٩٥	٢٣,٩	ديومة العمل (العمل الدائم) (%)
١٠٧,٩	١٢١,٣	٤١,٧	٤٥	٥٠,٦	متوسط ساعات العمل أسبوعياً
١٠١	١٠٦,٨	٩٧	٩١,٧	٩,٨	التأمينات الإجتماعية (%)
٢٦٦	٢٨٣,٩	٩٦,٦	٩٠,٥	٢٥,٧	التأمين الصحي (%)
٢٩٥,٩	٣٠,٤	٩٩	٩٦,٣	٢٩,٣	عقد عمل قانوني مكتوب (%)

المصدر: الأعمدة ١، ٣، ٢، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، بيان بمناسبة اليوم العالمى للعمل اللائق، ٦ أكتوبر ٢٠٢٠ - العمودان 4، 5 تم احتسابهما بواسطة الباحث.

وعليه، باستعراض مؤشرات العمل اللائق في سوق العمل المصري في القطاعات المختلفة، يتضح أن مؤشرات العمل اللائق تتحقق إلى حد ما في القطاع العام والحكومي مقارنة بالقطاع الخاص. وقد تناولت العديد من الدراسات العمل اللائق وعلاقته بتحقيق التنمية المستدامة وأهدافها، ويمكننا عرض أمثلة لتلك الدراسات بشكل سريع يليها، عرض تجربة دولتي نيبال والهند في تحقيق العمل اللائق، وأهم الإجراءات في هذا الخصوص بهدف الخروج بالدروس للاستفادة منها في الحالة المصرية.

- دراسة (United Nations, 2019) <sup>(24)</sup> والتي تناولت المتغيرات الاقتصادية المختلفة ذات التأثير الإيجابي على تحقيق ودعم البيئة المواتية للتنمية المستدامة، ومنها الوظائف الجيدة الكافية والتي تضمن العمل اللائق للجميع، وأكدت الدراسة على أهمية العمل اللائق في تحقيق أهداف خطة التنمية ٢٠٣٠ في كل من الدول النامية والمتقدمة. وتوصلت إلى النتائج التالية:
  - يساهم العمل اللائق في تحقيق وتعزيز التنمية المستدامة من خلال زيادة مستوى الأجور وتقليل حدة التفاوت وعدم المساواة وتخفيف حدة الفقر، علاوةً على تعزيز الطلب الكلي وتقليل حدة الإنكماش الاقتصادي. وينعكس ذلك إيجابياً على النواحي الاجتماعية، بما يحقق ويعزز التنمية المستدامة.
  - يؤدي تحقيق العمل اللائق إلى تعزيز الطلب الكلي العالمي وتنشيط حركة التجارة العالمية ودعم التنمية المستدامة وأهدافها.
  - يجب أن يصاحب العمل اللائق مستوى مرتفع من الاستثمار الخاص ومؤسسات حكومية ذات كفاءة.
- دراسة (ILO, 2015) <sup>(25)</sup> والتي هدفت إلى تحليل الروابط والعلاقات بين الأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية للتنمية المستدامة. وأهم نتائجها:
  - وجود علاقة تبادلية بين تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة وأهدافها المتعددة.
  - يمكن أن يؤدي التحول إلى اقتصاد أكثر استدامة بيئياً إلى مكاسب صافية في التوظيف، وتحسينات كبيرة في جودة الوظائف والدخل.
- دراسة (Fernando, A., et al, 2019) <sup>(26)</sup> وهدفت إلى تحليل تأثير الثورة الصناعية الرابعة على العمالة وظروف وبيئة العمل في قطاع الملابس في سيريلانكا، وتأثير ذلك على تحقيق التنمية المستدامة. وتوصلت الدراسة إلى:
  - التأثير الإيجابي للثورة الصناعية الرابعة على النمو الاقتصادي والعمل اللائق وتعزيز التنمية المستدامة وأهدافها.
  - بذلت الحكومة وقطاع الصناعة في سيريلانكا الجهود للاستفادة من الفرص الناتجة عن

(24) United Nations,(2019).» How labour and Macroeconomic Policies Can Contribute Towards The Achievement of The Sustainable Development Goals», United Nations Conference on Trade and Development, Geneva.

(25) ILO. 25- ILO,(2015),” Decent Work, Green Jobs and The Sustainable Economy”,

(26) Fernando .K., et al, (2019),” The Opportunities and Risks for Achieving Sustainable Labour in A Global Value Chain: A Case Study From Sri Lanka’s Apparel Sector,” Southern Voice.



تحرير التجارة لدعم النمو، وذلك من خلال توفير البنية التحتية المواتية، والتنسيق بين السياسات التجارية والسياسات الاقتصادية وسياسات التعليم .

- تحقيق سيريلانكا القدرة التنافسية واختراق الأسواق نتيجة للمؤشرات الجيدة للعمل اللائق، مثل حقوق العمالة والحد من عمالة الأطفال وظروف العمل الجيد.

- حصول الشركات كبيرة الحجم على المزايا الناتجة عن تحرير التجارة مقارنةً بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة لقدرتها على توفير العمل اللائق للعاملين بها وإقامة شراكات استراتيجية، والاستفادة من الاستثمار الأجنبي المباشر، واستثمار رأس المال في التكنولوجيا والعمال الماهرة.

• دراسة (Oliveira,T.,2017) <sup>(٢٧)</sup> والتي تعرضت إلى مساهمة القطاع الخاص في تحقيق العمل اللائق ودعم التنمية المستدامة في كمبوديا، وقدمت دراسة حالة الشركة السويدية متعددة الجنسيات لبيع الملابس بالتجزئة Hennes & Mauritz (H&M)، حيث واجهت الشركة أزمة هائلة عندما تم بث فيلم وثائقي في التلفزيون يكشف عن ظروف العمل السيئة التي يواجهها العمال بها. لذلك أعلنت الشركة أنها بصدد تنفيذ مشروعاً يعزز العمل اللائق في كمبوديا، يُطلق عليه ”تحسين العلاقات الصناعية في صناعة الملابس في كمبوديا“، وهو عبارة عن شراكة بين القطاعين العام والخاص تنفذها H&M والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (Sida) ومنظمة العمل الدولية (ILO). وتم تنفيذ هذا الإجراء من عام ٢٠١٤ حتى عام ٢٠١٧، وكان يهدف إلى تعزيز العلاقات الصناعية بهدف تحسين ظروف العمل لعمال النسيج والملابس في إطار أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs). وتضمن المشروع تحسين الأجور وظروف العمل؛ تعزيز حرية تكوين الجمعيات والتمثيل الفعال للعمال؛ تحسين المفاوضة الجماعية؛ تعزيز تسوية المنازعات داخل المصانع، بالإضافة إلى بعض إجراءات المشروع مثل دعم الإصلاح التنظيمي. وأظهرت نتائج الدراسة فشل المبادرة في تحسين إجراءات العمل في كمبوديا بسبب ممارسات العمل غير العادلة، الافتقار إلى التفاعلات الجيدة بين النقابات والإدارة؛ نقص المعلومات بخصوص قوانين العمل والافتقار إلى الشفافية.

• دراسة (ILC, 2007) <sup>(٢٨)</sup> حيث تعرضت إلى مفهوم العمل اللائق والمؤشرات المختلفة للقياس، وعلاقته بتحقيق التنمية المستدامة وأهدافها. وكذلك جهود منظمة العمل الدولية وبرامجها المختلفة لمساعدة الدول على تحقيق العمل اللائق.

(27) Oliveira,T.,(2017),» Businesses, the UN and decent work promotion: a case study of H&M, ILO and Sida's engagement in Cambodia», Uppsala University

(28) -ILC,(2007),»Decent work For Sustainable Development» Director-General's introduction to the International Labour Conference, ILC.

٣- تجارب الدول - نيبال والهند: تم اختيار دولة نيبال كدراسة حالة بهدف تقييم تنفيذ السياسات الاجتماعية ذات الأولوية والاهتمام العالمي في دولة تعاني من الأزمات (النزاع المسلح الذي دام عقداً وانتهى في عام ٢٠٠٦ وكذلك زلزال ٢٠١٥) وأنظمة الحكم الضعيفة، مثلها في ذلك مثل غالبية الدول النامية. كما تم اختيار تجربة الهند أحد الأعضاء المؤسسين لمنظمة العمل الدولية، ورغم ذلك يعاني قطاعاً عريضاً من العمالة فيها من الظروف السيئة للعمل.

### ٣-١- نيبال

دولة آسيوية تُعرف رسمياً باسم جمهورية نيبال الديمقراطية الاتحادية، وتقع في جبال الهيمالايا بين دولتي الصين والهند وتبلغ مساحتها ١٤٧,١٨١ كم<sup>٢</sup>.

شهدت نيبال نزاعاً استمر عقداً من الزمن وانتهى عام ٢٠٠٦ علاوة على زلزال مدمر عام ٢٠١٥. وهي واحدة من أقل الاقتصادات نمواً في العالم وتحتل المرتبة ١٤٩ بين ١٨٩ دولة في مؤشر التنمية البشرية للأمم المتحدة<sup>(٢٩)</sup>. وتعاني نيبال من عدم المساواة بين الجنسين، حيث تحتل المرتبة رقم ١١٨ عالمياً في ذلك<sup>(٣٠)</sup>. تعتمد نيبال على المساعدات الدولية بشكل أساسي خلال العقود الأخيرة، حيث بلغ إجمالي ما حصلت عليه أعقاب زلزال عام ٢٠١٥ حوالي ٧٦٧ مليون دولار أمريكي<sup>(٣١)</sup>. ويسعى حوالي ٤٠٠ ألف مواطن للعمل في الخارج سنوياً، وزاد عدد تصاريح العمل الصادرة بشكل كبير في نيبال بعد الأزمة<sup>(٣٢)</sup>.

### ٣-١-١- جهود حكومة نيبال بالتعاون مع المؤسسات الدولية لتحقيق العمل اللائق:

افتتح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مكتبه في العاصمة كاتماندو عام ١٩٦٣، وأنشأت ILO مكتبها القطري في نيبال عام ١٩٩٤. وأهم خطوات تحقيق العمل اللائق هي:

أ- وضعت ILO البرنامج الرائد بعنوان "عقد العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ ٢٠٠٦-٢٠١٥" بهدف بناء القدرات حول الإنتاجية والوظائف وتوظيف الشباب وإدارة هجرة اليد العاملة

(29) United Nations Development Programme (2018), « Human Development Indices and Indicators:: 2018 Statistical Update», United Nations Development Programme (UNDP), Kathmandu, retrieved from: <http://hdr.undp.org/sites>

(30) Transparency International (2018). Corruption Perception Index. Retrieved from <http://www.transparency.org>

(31) World Bank (2016). Net Official Development Assistance and Official Aid Received, « retrieved from: <http://data.worldbank.org/indicator/DT>

(32) Dhakal, S. P. (2018). The State of Higher Education and Vocational Education and Training Sectors in Nepal: Implications for Graduate Work-Readiness and Sustainable Development. In R. Cameron, S. Dhakal, & J. Burgess (Eds.), Transitions from education to work: Workforce ready challenges in the Asia Pacific. London, England: Routledge, pp. 189–204.

والتنمية المحلية والحد من الفقر. وفي إطار ذلك، وضعت نيبال بالتعاون مع المنظمة برنامجها بعنوان البرنامج القطري للعمل اللائق DWCP<sup>(33)</sup>.

ب- تم تنفيذ المرحلة الأولى للبرنامج خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢، والتي ركزت على توليد عمالة منتجة للشباب لبناء السلام المستدام<sup>(34)</sup>. ثم المرحلة الثانية من ٢٠١٣-٢٠١٧، وهدفت إلى تعزيز النمو المرتبط بالعمالة وتحسين إدارة سوق العمل، وتعزيز العلاقات الصناعية الأساسية، وكذلك المبادئ والحقوق في العمل<sup>(35)</sup>. في حين تركز المرحلة الثالثة على أولويتين رئيسيتين هما تمكين العمل اللائق للجميع من خلال النمو الاقتصادي المستدام والشامل، تعزيز القدرات المؤسسية من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي<sup>(36)</sup>.

ت- حظى جانب القدرات في إصلاحات السياسة الاجتماعية باهتمام محوري في إطار برنامج العمل اللائق في نيبال حيث<sup>(37)</sup>:

-تم الاستثمار في عدة مبادرات لتحسين نظم جمع البيانات والرصد من أجل تقييم فعالية إصلاحات السياسات على مختلف المستويات.

-تعمل هذه المبادرات محلياً من خلال اللجان البلدية والمؤسسات المنشأة على مستوى المناطق لرصد البرامج وإدراج عناصر من أجندة العمل اللائق في المشاريع المحلية.

- تم إنشاء نظام تحليل معلومات سوق العمل لرصد فعالية البرنامج على مستوى الحكومة المركزية.

-الاعتراف بدور أصحاب المصلحة مثل الرابطة النيبالية لوكالات التوظيف في دعم العمل اللائق لعدد كبير من المواطنين الذين يتم تعيينهم<sup>(38)</sup>.

ث- صاغت الدولة سياستين اجتماعيتين رئيسيتين: السياسة الوطنية للشباب لعام 2010 (NYP)، وسياسة التوظيف الوطنية لعام ٢٠١٥ (NEP)، بهدف تعزيز نمو الوظائف خاصة في القطاع

(33) ILO (2007). Labour and Social Trends in ASEAN 2007 Integration, Challenges and Opportunities ILO, Bangkok.

(34) ILO (2008). Decent Work Country Programme for Nepal 2008-2012.: Kathmandu.

(35) ILO (2013). Decent Work Country Programme for Nepal 2013-2017., Kathmandu.

(36) International Labour Organization (2018). Decent Work Country Programme for Nepal 2018-2022., Kathmandu.

(37) ILO (2018). Decent Work Country Programme for Nepal 2018-2022., Kathmandu.

(38) ILO , (2013). Decent Work Country Programme for Nepal 2013-2017., Kathmandu.

## الرسمي حيث:

- يبلغ حجم القوى العاملة حوالي ٢١ مليون عامل، ويسجل معدل البطالة الإجمالي ١١,٤٪<sup>(٣٩)</sup>.
- يستوعب القطاع الغير رسمى فى نيبال حوالي ٦٢,٢٪ من اجمالي قوة العمل، حيث يعمل معظم الموظفين فى أعمال محفوفة بالمخاطر بما فى ذلك العمل الحر القسرى أو فى الأعمال التجارية الصغيرة أو العمل العائلى غير المأجور، وبدون شبكة أمان اجتماعى مناسبة<sup>(٤٠)</sup>.
- تعاني نيبال من ضعف القدرة المؤسسية وما يترتب عليه من عدم تنفيذ أصحاب الأعمال لبنود قانون العمل ١٩٩٢<sup>(٤١)</sup>.
- ج-يهدف برنامج (NYP) إلى تطوير برامج التعليم والتدريب المهنى المدفوعة بالسوق لمساعدة الشباب فى الحصول على عمل لائق وتوفير التوجيه المهني للشباب<sup>(٤٢)</sup>. وعلى الرغم من إعطاء برنامج (NYP) الأولوية للعمل اللائق للعمال الشباب فى أسواق العمل المحلية والأجنبية، فإن الإطار المؤسسى لتجسيد هذه الأولويات لم يتم توضيحه أو تطويره من قبل الحكومة<sup>(٤٣)</sup>.
- ح-يهدف برنامج (NEP) إلى وضع أولويات وخطط التوظيف لتحقيق احتياجات ما بعد الصراع والكوارث. إلا أن الافتقار إلى الالتزام السياسى ببرنامج العمل اللائق يعنى أن السياسة الاقتصادية الجديدة لم تتم الموافقة عليها رسمياً من قبل البرلمان. بالإضافة إلى غياب آليات التنسيق بين الإدارات لتعزيز فرص عمل المتدربين -من خلال ربط الموظفين المحتملين وأرباب العمل- بسبب التدخل السياسى المستمر والتغييرات المتكررة فى الحكومة<sup>(٤٤)</sup>.

(39) Ministry of Labour and Employment (2018a). Report on the Nepal Labour Force Survey 2017/18. (MoLE), Kathmandu E

(40) Mannila, S. (2015). Informal employment and vulnerability in less developed markets. In J. Vuori, R. Blonk, & R. H. Price (Eds.), Sustainable working lives, aligning perspectives on health, safety and well-being (pp. 17-33). The Netherlands: Springer.

(41) International Trade Union Confederation (2014). A 10 country study by the International Trade Union Confederation (ITUC) and ITUC Asia-Pacific 2014. Brussels, ITUC. Retrieved from [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/report\\_2014\\_\\_precarious\\_work\\_lr.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/report_2014__precarious_work_lr.pdf)

(42) Government of Nepal (2010). National Youth Policy, 2010. Government of Nepal, Kathmandu.

(43) ILO (2014). Social security protection in Nepal: institutional and capacity development Final Report. Retrieved from: <http://www.ilo.org/wcmsp5/>

(44) Bhattarai, K. D. (2016). Nepal's Unending Political Instability Nepal's power tussle is overshadowing pressing national issues. The Diplomat July 26th 2016. Retrieved from: <https://thediplomat.com/2016/07/nepals-unending-political-instability>

خ - ولذلك ولتحقيق فعالية وكفاءة برامج وخطط العمل اللائق تحتاج نيبال إلى ثلاث أولويات رئيسية تتعلق ببناء القدرات هي:

- تعزيز القدرة المؤسسية المحلية لإدماج القطاع غير الرسمي الأوسع نطاقاً في إطار الحوار الاجتماعي.

- تعزيز القدرة الدولية للتغلب على العجز في العمل اللائق للعمال المهاجرين المتجهين إلى الخارج.

- توفير قاعدة بيانات للمنظمات غير الرسمية نظراً للدور المركزي للقطاع غير الرسمي في الاقتصاد الكلي، ليس فقط لتقييم حالة العمل اللائق في القطاع غير الرسمي ولكن أيضاً لمزيد من النظريات وفهم مستوى السياسة للقطاع. إذا كانت إصلاحات السياسة الاجتماعية المدفوعة بالأولويات العالمية فعالة.

### ٣-٢- الهند

تقع الهند جنوب قارة آسيا، وتتكوّن من ٢٨ ولاية و٧ أقاليم اتحادية، تبلغ مساحتها ٣,٢ مليون كم<sup>٢</sup> وعدد سكانها ١,٣٩٣ مليار نسمة في عام ٢٠٢١<sup>(٤٥)</sup>. وتعانى الهند من عدّة مشكلات، أبرزها الفقر والأمية وسوء التغذية. يعتمد اقتصاد الهند على قطاعات تكنولوجيا المعلومات والزراعة والتعدين والنفط والأفلام وصناعات النسيج المختلفة<sup>(٤٦)</sup>.

٣-٢-١ - جهود الحكومة الهندية بالتعاون مع المؤسسات الدولية لتحقيق العمل اللائق:

تعتبر الهند أحد الأعضاء المؤسسين لـ ILO، وتمثل جهود الحكومة الهندية لتحقيق العمل اللائق فيما يلي:

أ- في عام ٢٠١٠، وقعت الهند على أجندة العمل اللائق من خلال الاتفاق على "برنامج قطري للعمل اللائق" مدته خمس سنوات مع ILO، بهدف تحسين ظروف العمال الفقراء وأولئك الذين يعملون في وظائف ضعيفة (العمالة غير الرسمية والعمال الفقراء والعمالة الهشة)، وعلى نطاق أوسع من أجل "عولمة أكثر إنصافاً"<sup>(٤٧)</sup>. ويستهدف البرنامج تحسين أوضاع تلك

(45) India Population, retrieved from: <https://www.worldometers.info/world-population/india->

(46) An Overview Of Indian Economy, Module – 7, Indian Economy: pp. 1 - 14, retrieved from: <https://nios.ac.in/media/documents/SecEcoCour/Englis>

(47) Lerche, J., (2012), « Labour Regulations and Labour Standards in India: Decent Work? » Global Labour Journal, Vol. 3, Iss. 1: p. 16-39. retrieved from: <http://digitalcommons.mcmaster.ca/globallabour/vol3/iss1/2>

المجموعات والتي تمثل حوالى ٥٠٪ من إجمالي العمالة الهندية عام ٢٠٠٩، حيث تعمل فى قطاعات غير رسمية، وتتقاضى أجوراً غير كافية وإنتاجية منخفضة وظروف عمل صعبة<sup>(٤٨)</sup>.

ب- فى عام ٢٠٠٨، تم تمرير مشروع قانون الضمان الاجتماعى وعُرف بالمبادرة الرئيسية الثانية لتوفير الضمان الاجتماعى لجميع العمال. ولكن لا يوجد جدول زمنى لتنفيذه ولا يتم تخصيص أموال حكومية مخصصة له<sup>(٤٩)</sup>. إلا أنه من المعروف أن الولايات والمناطق والمحليات الهندية تختلف اختلافاً كبيراً فى السياسات الاجتماعية والقدرة والاستعداد لتنفيذها، حيث تتقدم الولايات الجنوبية مثل ولاية كيرالا وتاميل نادو على معظم الولايات الأخرى<sup>(٥٠)</sup>.

ت- وواقعياً، تستهدف تلك البرامج وقوانين العمل (مثل قانون المصانع وقانون التوظيف الصناعى وقانون المنازعات الصناعية)<sup>(٥١)</sup> العمال فى القطاع الرسمى الهندى فقط، وبذلك لا يستفيد منها عمالة القطاع غير الرسمى، والتي تُشكل حوالى ٩٣٪ من إجمالي العمالة الهندية. كما لا يستفيد منها أيضاً عمال المؤسسات التى توظف أقل من عدد معين من العمال. كما أن بعض قوانين العمل مثل الحد الأدنى للأجور أحياناً ما يتم عدم الإلتزام بها فى مؤسسات القطاع الرسمى<sup>(٥٢)</sup>.

ث- وأثبتت الدراسات أن سياسات حكومة الهند لا تتوافق مع أجندة العمل اللائق، حتى أن الصفحات الحكومية الرسمية تنتقد دائماً أجندة ILO. حيث تنص وزارة العمل والتوظيف الهندية بشكل قاطع على أن الهدف الأول للوزارة هو توفير فرص عمل "لأى عامل محتمل" دون النظر فى جودة العمل<sup>(٥٣)</sup>.

(48) ILO (2010a) Global Employment Trends. Geneva., January. retrieved from: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>

(49) Harriss, J. (2011) 'How Far Have India's Economic Reforms Been "Guided by Compassion and Justice?" Social Policy in the Neo-liberal Era', in S. Ruparelia, S. Reddy, J. Harriss and S. Corbridge (eds) Understanding India's New Political Economy. A Great Transformation? London and New York:

Routledge, pp. 127-140.

(50) Srivastava, R. (2008) 'Towards Universal Social Protection in India in a Rights-based Paradigm,' Indian Journal of Human Development 2(1): pp. 111-32.

(51) Deshingkar, P. (2009) 'Extending Labour Inspections to the Informal Sector and Agriculture.'» Chronic Poverty Research Center Working Paper 154. London: Overseas Development Institution.

(52) Sankaran, K. (2011b) 'NREGA Wages: Ensuring Decent Work,' Economic and Political Weekly 46(7): pp. 23-25.

(53) IMF (2010) Oslo Conference Calls for Commitment to Recovery Focused on Jobs, Press Release No. 10/339, Sep. 13: pp. 127-140. Retrieved from: <http://www.imf.org/external/np/sec/pr/2010/pr10339.htm>

ج- وقعت الحكومة الهندية فقط على أربع من الاتفاقيات الأساسية الثماني التي يتطلبها برنامج العمل اللائق. وتم التوقيع على اتفاقيات العمل الجبرى ومكافحة التمييز، لكن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بعمالة الأطفال والحوار الاجتماعى (الحق فى التنظيم وحرية تكوين الجمعيات) لم يتم توقيعها. وبذلك لا تتوافق التشريعات الوطنية فى هذه المجالات تماماً مع اتفاقيات ILO، وقد اختارت الحكومة ببساطة عدم التوقيع على تلك الاتفاقيات بدلاً من تعديل التشريعات الهندية<sup>(54)</sup>.

ج- تدعم ILO النشطاء الهنود المهتمين بقضية العمل اللائق، حيث منحت الأكاديمي الهندي اليسارى الرائد جياتى غوش جائزة منظمة العمل الدولية لأبحاث العمل اللائق عام 2011، كما تهدف المنظمة بشكل روتيني لتكليف الأكاديميين الهنود بأوراق معلومات أساسية وتحليلات للسياسات، لتوضيح سياسات ILO فى السياق الهندى. يتضمن ذلك أوراقاً عن العمل اللائق واستراتيجيات خلق فرص العمل فى الهند، والعلاقات الصناعية ودور النقابات والحركات فى تحقيق العمل اللائق<sup>(55)</sup>.

لذلك تحتاج الهند إلى مراجعة العديد من القوانين والتشريعات المرتبطة بالعمل اللائق، وكذلك تفعيل للعديد من القوانين المرتبطة بالعمل والعمالة لتحقيق العمل اللائق للجميع.

#### ٤- الدروس المستفادة من تجارب الدول

بعد استعراض تجربتي نيبال والهند فى العمل اللائق، يهدف هذا الجزء إلى الخروج بأهم الدروس للاستفادة منها فى الحالة المصرية وهى:

- توفير الضمان الاجتماعى لجميع العمال وفقاً لجدول زمنى محدد، ومتابعة دقيقة للتنفيذ.
- إدماج القطاع غير الرسمى فى إطار الحوار الاجتماعى.
- توفير قاعدة بيانات كافية للمنظمات غير الرسمية لتقييم حالة العمل اللائق فى القطاع غير الرسمى بهدف فهم مستوى السياسة للقطاع، ولتحديد مدى فاعلية إصلاحات السياسة الاجتماعية.

(54) International Trade Union Confederation (ITUC) (2011) Internationally Recognised Core Labour Standards In India. Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of India. Geneva, retrieved from: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/final\\_India\\_TPR\\_Report\\_3.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/final_India_TPR_Report_3.pdf)

(55) ILO (n.d.b) SRO New Delhi, retrieved from: <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/newdelhi>

- التوافق بين سياسات الحكومة وأجندة العمل اللائق، والعمل معاً على أرض الواقع.
- مراجعة العديد من القوانين والتشريعات المرتبطة بالعمل اللائق، وكذلك تفعيل للعديد من القوانين المرتبطة بالعمل والعمالة لتحقيق العمل اللائق للجميع.
- تكليف الأكاديميين والباحثين بالتعاون مع ILO بإجراء الدراسات والتحليلات للسياسات لتحقيق العمل اللائق المنشود.
- دعم النشطاء ومنظمات المجتمع المدني المهتمين بقضية العمل اللائق.

### خاتمة

شهدت الساحة الدولية مؤخراً اهتماماً ملحوظاً بمفهوم العمل اللائق بغرض توفير ظروف العمل الجيدة التي تعزز تحقيق التنمية المستدامة. ويعاني سوق العمل المصري من مشكلات عديدة تعوق تحقيق معايير العمل اللائق به، وبالتالي تحقيق ودعم التنمية المستدامة. لذلك هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تحقق معايير العمل اللائق في سوق العمل المصري، وأهم المشكلات التي تعوق ذلك، وسُبل علاجها في ضوء دراسة وتحليل تجربتي نيبال والهند، باعتبارهما دولتين تعانيان من مشكلات تتعلق بالعمل اللائق - مثل غالبية الدول النامية، ومنها مصر- وتسعيان لمعالجة تلك المعوقات. وبدراسة الجوانب المختلفة لسوق العمل المصري ومؤشرات العمل اللائق به، وكذلك تجربتي نيبال والهند، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- العمل اللائق هو ذلك العمل الذي يوفر للعامل بيئة عمل تحفزه على زيادة الانتاجية، وتحقق له الحرية والمساواة والأمان.
- إن تحقيق العمل اللائق يضمن تحقيق عدداً من أهداف التنمية المستدامة مثل: الحد من الفقر؛ التصدي لانعدام المساواة؛ تحسين التغذية؛ المكتسبات الصحية؛ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام للجميع والتوظيف الكامل والمنتج.
- يعاني سوق العمل المصري من الضعف الهيكلي الشديد لآلية سوق العمل، وعدم مواكبة مخرجاته لمتطلباته.
- لم تستجب السياسات الاقتصادية عموماً وسياسات التشغيل خصوصاً للتحديات الهيكلية لسوق العمل المصري الناتجة عن تغير الظروف الاقتصادية المحلية، الإقليمية والدولية وكذلك التقدم العلمي، مما أدى إلى ضعف جاهزية هذا السوق في الاستجابة للأزمات داخلية أو خارجية.



• تتحقق مؤشرات العمل اللائق فى سوق العمل المصرى إلى حد ما فى القطاع العام والحكومى مقارنةً بالقطاع الخاص.

• اتخذت نيبال بالتعاون مع المؤسسات الدولية العديد من الإجراءات لتحقيق العمل اللائق، مثل وضع البرنامج القطرى للعمل اللائق (DWCP) بالتعاون مع ILO، إنشاء نظام تحليل معلومات سوق العمل لرصد فعالية البرامج المختلفة، وضع سياستين اجتماعيتين رئيسيتين، هما السياسة الوطنية للشباب لعام (NYP 2010)، وسياسة التوظيف الوطنية لعام 2010 (NEP) لتعزيز نمو الوظائف.

• وقعت الهند فعلياً على أجندة العمل اللائق واتخذت العديد من الإجراءات لتحقيق العمل اللائق بالتعاون مع ILO. كما أصدرت العديد من البرامج وقوانين العمل، مثل قانون المصانع وقانون التوظيف الصناعى وقانون المنازعات الصناعية، إلا أنه لا يستفيد منها سوى عمال القطاع الرسمى الهندى فقط، لذلك تحتاج الهند إلى مراجعة العديد من القوانين والتشريعات المرتبطة بالعمل اللائق.

وتوصلت الدراسة لبعض المقترحات لتحقيق العمل اللائق فى سوق العمل المصرى ومعالجة مشكلاته، وهي:

• أهمية توفير الضمان الاجتماعى لجميع العمال وفقاً لجدول زمنى محدد ومتابعة دقيقة للتنفيذ، وإدماج القطاع غير الرسمى فى إطار الحوار الاجتماعى.

• توفير قاعدة بيانات كافية للمنظمات غير الرسمية لتقييم حالة العمل اللائق فى القطاع غير الرسمى، بهدف فهم مستوى السياسة للقطاع، وتحديد مدى فاعلية إصلاحات السياسة الاجتماعية.

• مراجعة العديد من القوانين والتشريعات المرتبطة بالعمل اللائق، وكذلك تفعيل للعديد من القوانين المرتبطة بالعمل والعمالة. بالإضافة إلى أهمية التنسيق بين سياسات الحكومة وأجندة العمل اللائق والعمل معاً.

• تحفيز الأكاديميين والباحثين بالتعاون مع (ILO) بإجراء الدراسات والتحليلات للسياسات، لتحقيق العمل اللائق المنشود.

• دعم النشطاء ومنظمات المجتمع المدنى المهتمين بقضية العمل اللائق.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة ٢٠٢٠.
- المركز المصري للدراسات الاقتصادية؛ (٢٠٢٠)، "منظومة التعليم قبل الجامعي"، سلسلة رأي في أزمة، مارس.
- منظمة العمل العربية، "اتفاقات وتوصيات العمل العربية"، <https://alolabor.org>

### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Assaad, R., (2019), « Is The Egyptian Economy Creating Good Jobs? A review of the evolution of the quantity and of employment in Egypt from 1998 to 2018» . Economic Research Forum Policy Brief Series (ERF),(No.45)..
- Bhattarai, K. D. (2016). Nepal's Unending Political Instability Nepal's power tussle is overshadowing pressing national issues.The Diplomat
- Deshingkar, P. (2009) 'Extending Labour Inspections to the Informal Sector and Agriculture"', *Chronic Poverty Research Center Working Paper* 154. London.
- Dhakal, S. P. (2018). The state of higher education and vocational education and training sectors in Nepal: Implications for graduate work-readiness and sustainable development. In R. Cameron, S. Dhakal, & J. Burgess (Eds.), *Transitions from education to work: Workforce ready challenges in the Asia Pacific*
- Government of Nepal (2010) National Youth Policy, . Government of Nepal, Kathmandu.
- Harriss, J. (2011) 'How Far Have India's Economic Reforms Been

- “Guided by Compassion and Justice?” Social Policy in the Neo-liberal Era’, in S. Ruparelia, S. Reddy, J. Harriss and S. Corbridge (eds) *Understanding India’s New Political Economy. A Great Transformation?* London and New York.
- ILO,(2007),” Decent work for sustainable development”, Director-General’s introduction to the International Labour Conference.
  - ILO (2007). Labour and Social Trends in ASEAN 2007 Integration, Challenges and Opportunities, Bangkok.
  - ILO (2008). Decent Work Country Programme for Nepal 2008–2012, Kathmandu.
  - ILO (2013). Decent Work Country Programme for Nepal 2013–2017, Kathmandu.
  - ILO (2018). Decent Work Country Programme for Nepal 2018–2022, Kathmandu.
  - ILO, (2012)a. Decent Work Indicators: Concepts and Definitions. 1st edition. Geneva.
  - ILO “ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”, <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
  - ILO, (2013)b. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. Second version. Geneva.
  - ILO, NORMLEX Information System on International Labour Standards, NORMLEX, Country Profiles, Egypt, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_)

## COUNTRY

- Transparency International (2018). Corruption Perception Index. Retrieved from: <http://www.transparency.org>

- International Trade Union Confederation (ITUC) (2011) Internationally Recognised Core

Labour Standards In India. Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of India. Geneva.

- IMF (2010) Oslo Conference Calls for Commitment to Recovery Focused on Jobs, Press Release No. 10/339, September 13.

- International Trade Union Confederation (2014). A 10 country study by the International Trade Union Confederation (ITUC) and ITUC Asia-Pacific 2014. Brussels, ITUC.

- International Labour Organization (2014). Social security protection in Nepal: institutional and capacity development Final Report.

- Lerche, J., (2012). Labour Regulations and Labour Standards in India: Decent Work? Global Labour Journal, V. 3, Iss. 1.

- Mannila, S. (2015). Informal employment and vulnerability in less developed markets. In J. Vuori, R. Blonk, & R. H. Price (Eds.), Sustainable working lives, aligning perspectives on health.

- Ministry of Labour and Employment (2018a). Report on the Nepal Labour Force Survey 2017/18. Ministry of Labour and Employment (MoLE), Kathmandu E.

- Sankaran, K. (2011b) 'NREGA Wages: Ensuring Decent Work', Economic and Political Weekly 46(7).
- Srivastava, R. (2008) 'Towards Universal Social Protection in India in a Rights-based Paradigm', Indian Journal of Human Development 2(1).
- The Egyptian Center For Economic Studies – ECES,(2020),” Views on the Crisis Egypt’s Labor Market,” Iss.13: pp . 4-6.
- United Nations,” sustainable development goals..17 Goals to transform our world,” <http://www.un.org/sustainabledevelopment>
- United Nations ,(2006),” Full and Productive Employment and Decent Work “, Department of Economic and Social Affairs, Office for ECOSOC Support and Coordination, New York
- United Nations,” The Universal Declaration of Human Rights”, <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights>
- United Nations,Human Rights,Office Of The High Commissioner,” International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- World Bank,” What is Sustainable Development?”, <http://www.worldbank.org/>.
- United Nations Development Programme (2018). Human Development Indices and Indicators:: 2018 Statistical Update. United Nations Development Programme (UNDP), Kathmandu.

Retrieved from <http://hdr.undp.org/sites>

- World Bank (2016). Net official development assistance and official aid received (current US\$). Available at: [http://data.worldbank.org/indicator/DT.ODA.ALLD.CD?locations=NP&name\\_desc=true](http://data.worldbank.org/indicator/DT.ODA.ALLD.CD?locations=NP&name_desc=true)

(Footnotes)

١٨ - بالرغم من الأثر الإيجابي لهذا القرار على المستوى المعيشى للمواطن المصرى، إلا أنه يجب الانتباه لما له من آثار سلبية على الصناعات المختلفة، ومن أهمها صناعة الملابس الجاهزة والمفروشات، حيث ستؤدى الزيادات الأخيرة إلى ارتفاع كبير فى تكلفة منتجات هذه الصناعة، خصوصاً وأن الزيادة المقترحة للحد الأدنى حالياً تتراوح بين ٧ % و ٨ % ، وهو ما يفوق كثيراً المتوسط العالمى مما تجلبه من عملة أجنبية.