

2009

## The impact of labor market reforms on informality in Egypt [Arabic]

Jackline Wahba

Follow this and additional works at: [https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments\\_sbsr-pgy](https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments_sbsr-pgy)



Part of the [Demography, Population, and Ecology Commons](#), [Family, Life Course, and Society Commons](#), [International Public Health Commons](#), and the [Medicine and Health Commons](#)

---

### Recommended Citation

Wahba, Jackline. 2009. "The impact of labor market reforms on informality in Egypt [Arabic]," Gender and Work in the MENA Region Working Paper no. 3. Cairo: Population Council.

This Working Paper is brought to you for free and open access by the Population Council.

إصدار رقم ٩  
أغسطس ٢٠٠٩

النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا  
سلسلة أوراق بحثية

---

الفقر ونوعية العمل وديناميكيات سوق العمل

تأثير إصلاحات قانون العمل  
على القطاع الغير منظم في مصر

جاكلين وهبة



## تأثير إصلاحات قانون العمل على القطاع الغير منظم فى مصر جاكلين وهبة<sup>١</sup>

تهدف هذه الوثيقة إلى فحص تأثير قانون العمل الجديد لعام ٢٠٠٣، والذي يوفر المرونة في إجراءات التعيين والفصل، حيث اعتبرت عدم المرونة في سوق العمل أحد العوائق أمام الحصول على وظيفة في مصر، ويركز التحليل هنا على تأثير القانون الجديد على التوظيف الرسمي (التوظيف بالتعاقدات) في القطاع الخاص غير الزراعي المنتظم الأجر، وتقرح النتائج أن القانون الجديد كان له أثر إيجابي على الذين تم توظيفهم في عام ١٩٩٨ في القطاع غير الزراعي الخاص، وفي القطاع غير الزراعي الخاص بالأجر، بالرغم من أن التأثير لم يكن كبيراً على الموظفين الجدد في سوق العمل الذين يبحثون عن الوظائف المتميزة.

### ١- مقدمة

مرّت مصر بعدد من معايير الإصلاح الاقتصادية منذ أوائل التسعينيات، والتي هدفت إلى تحرير الاقتصاد والتحرك نحو اقتصاد السوق، وكنتيجة لذلك، وبين المعايير الأخرى، قامت الحكومة المصرية بإدخال قانون العمل الجديد رقم (١٢)، والذي يهدف إلى زيادة المرونة في سوق العمل. ويقدم القانون (١٢) - والذي بدأ تنفيذه منذ يوليو ٢٠٠٣ - الإرشادات الشاملة للتوظيف والتأجير والتعويض والإنهاء الخاص بالموظفين، ويقدم - أيضاً وبشكل خاص - مرونةً متزايدةً للشركات فيما يتعلق بعملية التوظيف/الفصل، والتي اعتُبرت عائقاً رئيسياً في الحصول على وظيفة في سوق العمل المصرية.

إن التقدم بقانون العمل الجديد في مصر يتيح لنا الفرصة لدراسة تأثير قوانين العمل التي تهدف إلى توفير المزيد من المرونة في سوق العمل، حيث إن هناك بالفعل اختلافات كبيرة بين الاقتصاديين حول منافع قوانين سوق العمل، وبين تأثير مرونة سوق العمل على التوظيف بشكل خاص. فهناك بعض الاقتصاديين الذين يعتقدون أن أسواق العمل غير المحكومة بالقوانين تعتبر أكثر أهمية من أسواق العمل المحكومة بالقوانين، ويعتقد بعض الاقتصاديين على الجانب الآخر أن قوانين العمل تكون متطلباً من أجل حماية العمال الفقراء المستضعفين<sup>٢</sup>. وبالنظر إلى التغيير الذي تمّ لهذا القانون تقوم تلك الوثيقة بفحص تأثير التقدم بتشريع الحماية المرنة للتوظيف في مصر.

تحاول هذه الوثيقة الإجابة عن القضايا التالية: ما تأثير قانون العمل الجديد على عدم الرسمية؟ هل من الممكن أن تؤدي عملية التقدم بقوانين عمل أكثر مرونة - والتي تسهل عملية

<sup>١</sup> قسم الاقتصاد - كلية العلوم الاجتماعية - جامعة ساوث هامبتون - المملكة المتحدة - أس أوه ١١٧ بي جي  
بريد إلكتروني: j.wahba@soton.ac.uk

<sup>٢</sup> أنظر فريمان ١٩٩٣ للتعرف على ملخص هذا الخلاف

التوظيف أو الفصل - إلى زيادة التوظيف الرسمي؟ حيث تعتبر هذه من القضايا المهمة لتطوير دولة مثل مصر، يزايد فيها القطاع غير الرسمي بشكل كبير في الفترة الأخيرة، لدرجة أنه أصبح المتحكم الرئيسي في الاقتصاد، لكن التوظيف في القطاع غير الرسمي حتى الآن يعتبر ذا جودة منخفضة حيث لا يوجد تأمين للوظيفة أو تأمين اجتماعي. ومن المنظر السياسي، فمن المهم أن نفحص ما إذا كان سوق العمل الأكثر مرونة سوف يشجع نمو القطاع الخاص الرسمي والذي يقدم حماية أكثر للوظائف.

وسوف يكون تركيب الوثيقة كما يلي: القسم ٢ سوف يراجع الدراسة السابقة التي تتعامل مع قوانين سوق العمل، وسوف يركز على تأثير قوانين حماية التوظيف، والقسم ٣ سوف يناقش قانون العمل المصري رقم ١٢ وأهدافه، والقسم ٤ سوف يفحص ما حدث لعدم الرسمية في مصر بشكل عام، وأيضاً ما إذا كان قانون العمل الجديد له أي تأثير على التوظيف الرسمي، والقسم ٥ سيقوم بالتحليل الوصفي لاختبار مدى تأثير قانون العمل الجديد على المجموعات المختلفة من العمال، ويشتمل القسم ٦ على الخاتمة.

## ٢- مراجعة الدراسة

إن توظيف أسواق العمل يعتمد على المؤسسات وعلى قوانين العمل، فعلى سبيل المثال، من الممكن أن تؤثر قوانين سوق العمل على معدل زيادة عدد الوظائف أو نقصها، ومستويات التوظيف والبطالة في الاقتصاد، ودرجة الحماية الاجتماعية المقدمة للعمال. بالرغم من أن هناك خلافاً كبيراً بين الاقتصاديين حول منافع قوانين سوق العمل؛ حيث يعتقد بعض الاقتصاديين أن أسواق العمل غير المحكومة بالقوانين تعتبر أكثر أهمية من المحكومة بالقوانين، حيث تكون - على سبيل المثال - أكثر كفاءة، ويذكر هؤلاء الاقتصاديون أن قوانين سوق العمل تقدم تحريفات تؤدي إلى التوزيع الخاطئ للعمل، وتضييع الموارد من خلال السعي وراء التأجير، وعرقلة تسويات الأزمات الاقتصادية، وأنها لا تشجع الاستئجار وتؤدي «الداخيلين» (مثل العمال المنتظمين، أو الذكور)، وبذلك تحد من النمو. ويشير فريمان (١٩٩٣) إلى هؤلاء الاقتصاديين بأنهم «المحرِّفون»، ويعتقد بعض الاقتصاديين - على الجانب الآخر - أن فشل سوق المال والظلم الواقع وعدم المساواة، كل ذلك أدى إلى حتمية وجود قوانين عمل من أجل حماية العمال الفقراء والمستضعفين، ويُشار إلى تلك الرؤية باسم «المؤسسين»<sup>٣</sup>.

هناك العديد من الأشكال لقوانين العمل، حيث يتم تقديم قوانين رأس المال - عامة - بهدف حماية العمال من مخاطرة سوق المال غير المؤمنة، مثل مخاطر التوظيف، أو من مخاطر الدخول. ومن أجل تحسين دخل معظم الفئات المتضررة من العمال، تقوم الحكومات بوضع

<sup>٣</sup> أنظر فريمان ١٩٩٣ للتعرف على ملخص هذا الخلاف

الحد الأدنى من المرتبات، بل إنها من الممكن أن تُصدرَ تشريعاً يأمر أصحاب العمل ألا يمنحوا العمال أية مكاسب بجانب مرتباتهم، مثل الرعاية الصحية، والإجازات المدفوعة الأجر، وإجازات فترة الحضانة... الخ. ومن أجل حماية العمال من خطر التوظيف، قررت الحكومات أن تقوم بحماية الوظائف الموجودة عن طريق فرض قيود على سلطة الشركات في الاستغناء عن موظفيها و/أو أن تقوم بتقديم تأمين بطالة للعمال الذين فقدوا وظائفهم (بويري إيت أل ٢٠٠٨).

وفي هذه الوثيقة نركّز على مجموعة خاصة من قوانين سوق العمل، والتي يُطلق عليها حماية الوظيفة أو تأمين الوظيفة، وهي مجموعة من القوانين تشير إلى ترتيبات التعيين والطرْد. وتتعامل تلك القوانين مع أنواع العقود المتاحة، والشروط التي يمكن الاستغناء عن العمال طبقاً لها، ومتطلبات الترقية والفصل، وإجراءات الزيادة، والقواعد الخاصة بالتسريحات الكبيرة للعمال.

ومن الممكن أن تؤثر درجة مرونة أو صرامة قوانين حماية الوظيفة على نتائج سوق العمل بما فيها مستويات الوظيفة، وديناميكيات العمل (مثل تقلبات الوظيفة)، وتركيب الوظيفة. ومن المتوقع أن تطيل القوانين الثابتة للوظيفة من فترة شغل الوظيفة، وأن تقلل من تقلب العمل، وأن تحمي مواقع الموظفين الشاغلين لوظائفهم، وأن تحد من فرص التوظيف. وفي نفس الوقت، تؤثر القواعد الصارمة الثابتة لتأمين الوظيفة على تركيب الوظيفة عن طريق الانتقال من العمل إلى القطاعات (غير الرسمية) غير المشتملة أو نماذج الوظيفة، ومن الواضح أن فاعلية قانون العمل سوف تعتمد على مدى تدعيم قوانين العمل.

ويلخص بيتشيرمان إيت أل (٢٠٠١) التأثير النظري لقواعد الإنهاء الصارمة كما يلي: معدلات أقل من تقلب العمل (التوظيف والفصل)، مستويات أقل من التوظيف الكلي، أعداد كبيرة من الوظائف الطويلة المدى، معدلات أقل من مشاركة قوة العمل، عدم وجود تأثير واضح على مستويات البطالة، مع وجود متوسط أكبر من فترات البطالة على المستوى الأكبر، الإفاقة البطيئة من الأزمات الاقتصادية، زيادة التوظيف الذاتي كجزء من التوظيف الكلي، زيادة التوظيف غير المعياري (على سبيل المثال: الجزئي أو المؤقت)، تأثيرات وظيفية إيجابية الذكور مع وجود توظيف أقل للنساء والشباب والعمال الأقل مهارة. وأضافوا أيضاً أن النتائج التجريبية تكون أقوى للتأثيرات الديناميكية على الانقلاب ومدة شغل الوظيفة والتدفقات بين الوظيفة والبطالة من حيث الاستفادة من قوانين حماية الوظيفة ومن غير الاستفادة. على سبيل المثال، هناك في أمريكا اللاتينية دليل على التأثيرات السلبية لقوانين تأمين الوظيفة.

في العقدين الأخيرين ، كان هناك تحركٌ نحو المرونة في سوق العمل ، وقامت العديد من الدول بإدخال إصلاحات إلى سوق العمل من أجل تعزيز الإنتاجية والمنافسة ، ومن أجل تسريع إيجاد الوظيفة وتحسين الأداء الاقتصادي . وما زال الدليل التجريبي على تأثيرات مرونة سوق العمل غير مؤكدٍ .

وقد ركّز الدليل التجريبي الرئيسي لتأثير مرونة سوق المال على الدول المتقدمة ، لكنه اشتمل في الفترة الأخيرة على دراسات تتعلق بالدول الأقل تقدماً (LDCs) . وقد ركّزت الدراسات على (نظام التحكم الموزع) DCs ، وعلى ما إذا كان القانون الصارم لحماية الوظيفة مساهماً مهماً في المعدل العالي للبطالة في العديد من الدول التي تعتبر جزءاً من منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OECD) . وبالرغم من ذلك لم يقدّم البحث التجريبي إجابةً وافيةً . وبعد ذلك ، وجد ليزير (١٩٩٠) عن طريق استخدام بيانات الدفع الانقطاع وفترات الإخطار المطلوبة قبل إنهاء الوظيفة لـ ٢٢ دولة متقدمة للفترة الزمنية (١٩٥٦-١٩٨٤) - بعض الأدلة على أن هناك علاقة سلبية بين تلك البيانات وبين معدل التوظيف ، وعلاقة إيجابية بينها وبين معدل التوظيف .

وقد أدرك دي تيلا وماكلوف الدليل على أن زيادة مرونة سوق العمل سوف تزيد كلاً من معدل التوظيف ومعدل المشاركة في قوة العمل ، وذلك عن طريق استخدام مجموعة جديدة من البيانات على قيود التعيين والطرْد لـ ٢١ دولة من دول منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي للفترة الزمنية ١٩٨٤-١٩٩٠ ، والتي تم تجميعها بناءً على استقصاءات أصحاب الأعمال في الدول التي شملها الاستقصاء ، والتي تتحكم في التأثيرات الثابتة للدولة والوقت ، وتتبنى التقنيات الديناميكية لقائمة البيانات ، وهناك أيضاً دليلٌ على أن المرونة الزائدة تؤدي إلى معدلات بطالة أقل وإلى معدلات أقل من البطالة الطويلة الأمد ، ووجدوا أيضاً دليلاً يتوافق مع الافتراضات التي تشير إلى أن أسواق العمل المرنة تقدّم «الخروج من أزمة البطالة» ، وتؤدي إلى الاستمرار الأطول في البطالة .

ويرى بويري إيت أل (٢٠٠٨) أن الدول النامية غالباً ما تكون مختلفة جوهرياً عن الدول المتقدمة . حيث إن الدول الفقيرة تميل إلى فرض قوانين عمل صارمة وثابتة وغير مرنة بالمقارنة بالدول الغنية ، بالرغم من أن تلك القوانين تقدم حماية اجتماعية أقل . وفي نفس الوقت ، يرتبط قانون العمل الصارم والثابت بالقطاع غير الرسمي الذي تكون فيه ظروف العمل سيئةً إلى جانب «جودة» أقل للعمل (بويري إيت أل ٢٠٠٨) . وغالباً ما تتميز الدول النامية بتقديم دعمٍ ضعيفٍ لقانون العمل ، والقطاع غير الرسمي ، وأسواق رأس المال ناقصة

النمو، والائتمان غير الرسمي وشبكات التأمين. وسوف يكون من الصعب تجاهل تلك الملامح عند دراسة الدول النامية.

وطبقاً للبنك الدولي لتنفيذ الأعمال ٢٠٠٩، تميل الدول النامية بشكل خاطئ إلى فرض أقصى حد من قوانين العمل الصارمة غير المرنة، ودفع الموظفين والعمال إلى القطاع غير الرسمي. ومن الممكن أن تكون للفرض المفرط للقوانين الصارمة آثاراً غير مرغوبة مثل انخفاض مستوى الوظائف المتاحة، والحجم الأصغر للشركات، والاستثمار الأقل في البحث والتنمية، وفترات أطول من البطالة وبالتالي إهمال المهارات، ومن الممكن أن تقلل كل تلك الآثار من نمو الإنتاجية. ومن ثم فإن الصرامة المفرطة للقوانين من الممكن أن تؤدي إلى الإضرار بالأعمال وبالعمال في نفس الوقت.

وقد قامت الدراسات الحديثة بفحص تأثير قوانين سوق العمل ومرونة سوق العمل في الدول النامية. على سبيل المثال، يناقش كينج دون إيت أل (٢٠٠٦) أن فشل أسواق العمل الإفريقية في إيجاد وظائف ذات رواتب جيدة كان نتيجة نقص «مرونة» أسواق العمل، وتحديد مرتبات القطاع الرسمي فوق المستوى المتوازن وتقييد عدد الوظائف المتاحة. وقد أدى ذلك إلى وجود عدد احتياطي كبير للعمل إما في شكل بطالة مفتوحة أو قطاع متنام إلى التوظيف الذاتي.

ويفحص ببسلي وبيرجيس (٢٠٠٤) الربط بين قانون العمل والتنمية طويلة الأمد في الهند بالبحث في التعديلات التي قامت بها الدولة في قانون المنازعات الصناعية لعام ١٩٤٧. ويقترح الدليل التجريبي لهم على أن يعتبر قانون العمل عاملاً هاماً في عملية التنمية الصناعية في الهند. حيث إن قوانين العمل المدعمة لموقف العامل ترتبط بمستويات أقل من الاستثمار والتوظيف والإنتاجية والدخل في التصنيع المسجل من قبل. وفي نفس الوقت تزيد من نشاط القطاع غير الرسمي.

وتفحص كوجلر (٢٠٠٤) تأثير إصلاح سوق العمل في كولومبيا لعام ١٩٩٠ والذي أدى بشكل واضح إلى تقليل تكاليف طرد العمال من خلال تقليل المدفوعات على البطالة. وقد وجدت من خلال استخدام بيانات محدودة المستوى من كولومبيا، أن تلك الإصلاحات ساهمت بنسبة ١٠٪ في تقليل نسبة البطالة أثناء فترة الدراسة.

وفي القسم الثاني، سوف يتم أولاً وصف التغيرات في قوانين العمل في مصر قبل فحص تأثير إصلاحات حماية الوظيفة على التوظيف الرسمية/غير الرسمية.



### ٣- قانون العمل الجديد

قدمت الحكومة المصرية قانون عمل جديد (رقم ١٢) في عام ٢٠٠٣. ويقدم القانون الجديد إرشادات شاملة لعملية التعيين والتوظيف والتعويض وإنهاء مدة عمل الموظفين. ويتكون القانون من ٢٥٧ مادة تناقش كل الجوانب القانونية التي تحكم سوق العمل المصري. ويهدف القانون إلى زيادة فاعلية القطاع الخاص وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين الموظفين وأصحاب العمل.

ومن بين أهم القضايا التي يناقشها القانون قضية حق صاحب العمل في طرد موظف وشروط القيام بذلك، وأيضاً يمنح الموظفين الحق في القيام بالإضراب السلمي طبقاً للأحكام والإجراءات المذكورة في القانون الجديد. ويقدم القانون الجديد بشكل خاص مرونة كبيرة للشركات في عملية التعيين/الطرد والتي اعتبرت مشكلة رئيسية في عملية الحصول على وظيفة في سوق العمل المصري.

ويتيح قانون العمل الجديد لموظفي القطاع الخاص تجديد العقد المؤقت دون تحويله تلقائياً إلى حالة الوظيفة الدائمة كما كان موجوداً في القانون السابق. وطبقاً للقانون الجديد أيضاً يمكن لأصحاب العمل أن يقوموا بإنهاء العقد بشكل أكثر سهولة ويمكن أن يقوموا بعمليات التسريح المؤقت للعمال بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة. وفي المقابل، يمتلك العمال الذين تم طردهم حق الاستئناف. وبالرغم من ذلك فإن هذا القانون لا يطبق على موظفي الوكالات العامة في الدولة، بما فيهم الوحدات المحلية الحكومية والهيئات العامة، أو على العمال المستقلين.

وحتى يوليو ٢٠٠٣ عندما تم فرض قانون العمل الجديد، كان القانون الموجود قاسياً على كل من العمال وأصحاب العمل. حيث إنه منع أصحاب العمل إنهاء عقد العمل بعد فترة الاختبار. بالإضافة إلى أن أصحاب العمل لم يسمح لهم بتعيين العمال بشكل مباشر ولكن من خلال مكاتب التوظيف المحلي.

لذلك وبالنظر إلى لوائح قانون العمل الجديد، يبدو من المهم أن نفحص تأثير قانون العمل الجديد على التوظيف، وخاصة على التوظيف غير الرسمي. وسوف يتوقع الفرد نظرياً أن القانون الجديد سوف يمكن أصحاب العمل من توظيف أو طرد العمال بشكل أكثر سهولة ومن ثم يمكنهم من تعيين عمال أكثر بشكل رسمي. وفي القسم التالي سوف نقوم باختبار الافتراضات التي تشير إلى أن التقدم بقانون العمل الجديد قد أدى إلى توظيف رسمي أكبر في القطاع الخاص.

## ٤- ماذا حدث لعدم الرسمية ؟

## ٤-١ البيانات

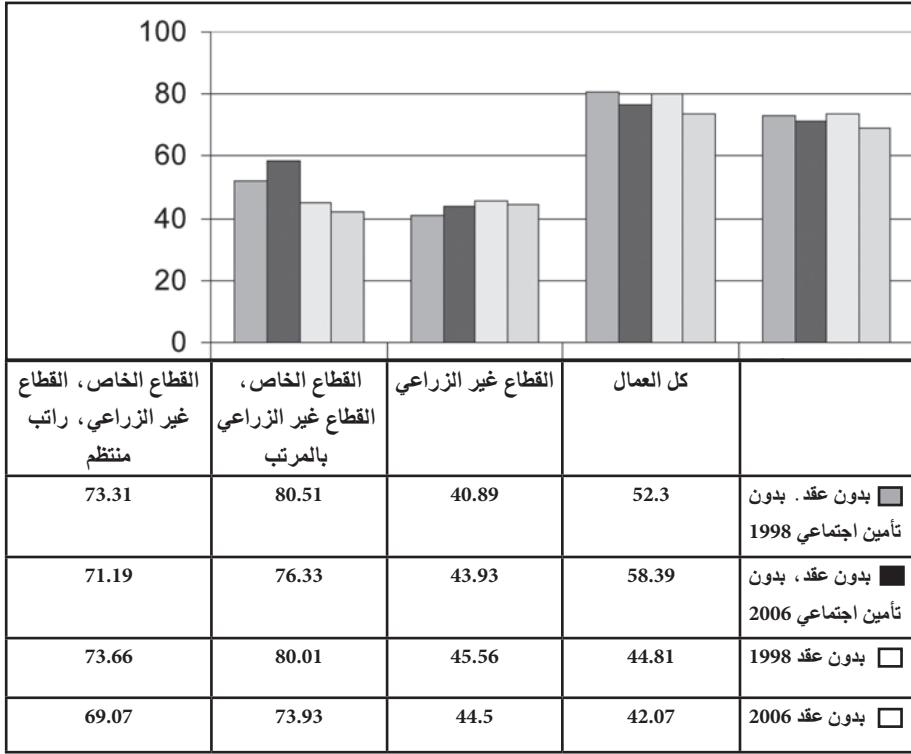
سوف يتم التحليل في تلك الوثيقة بناءً على الاستقصاء الذي تم على قانون سوق العمل في مصر ٢٠٠٦ (ELMPS٠٦) والذي تبع الاستقصاء الذي تم لسوق العمل المصري في عام ١٩٩٨ (ELMS٩٨). وقد نفذ الاستقصاء عن طريق منتدى البحث الاقتصادي (ERF) بالتعاون مع الوكالة المركزية المصرية للتعبئة العامة والإحصاءات (CAPMAS) - وهي الوكالة الإحصائية الرئيسية للحكومة المصرية. والـ ELMPS٠٦ هي الجولة الثانية لما يطلق عليه الاستقصاء الطولي الدوري الذي يتتبع سوق العمل والخصائص الديموغرافية للمؤسسات الداخلية والأفراد الذين تمت مقابلتهم في ١٩٩٨، وأي مؤسسات داخلية جديدة من الممكن أن تكون قد تشكلت نتيجة للانفصال عن المؤسسات الرئيسية، وأيضاً عينة منعشة من المؤسسات للتأكيد على الشرعية الدولية للبيانات.

وقد تم تنفيذ العمل الميداني لـ ELMPS٠٦ من يناير إلى مارس ٢٠٠٦. وكانت العينة النهائية هي ٨,٣٤٩ مؤسسة تتكون من ٣,٦٨٤ مؤسسة من الاستقصاء الأصلي ELMS٩٨، ٢,١٦٧ مؤسسات جديدة ظهرت كنتيجة للانفصالات والانشقاقات عن المؤسسات الرئيسية، وعينة منعشة من ٢,٤٩٨ مؤسسة. ومن بين ٢٣,٩٩٧ فرداً الذين تمت مقابلتهم في عام ١٩٩٨، كان هناك ١٧,٣٥٧ (٧٢٪) تمت مقابلتهم بنجاح في ٢٠٠٦ لتكوين قائمة قمتنا باستخدامها في التحليل. وكان النقص الذي حدث في العينة الأصلية لعام ١٩٩٨ عشوائياً في طبيعته، حيث إنه نتج بسبب فقد السجلات التي تحتوي على بيانات التعرف على المؤسسات الموجودة في استقصاء عام ١٩٩٨ في CAPMAS. ومن بين ١,١١٥ مؤسسة التي لم يتيسر مقابلتها، كان هناك ٦١٥ مؤسسة بسبب فقد السجلات، وتتكون المذكرة من الخسائر المتوقعة بسبب التغيير الكلي لموقع المؤسسة ووفاة كل أعضاء المؤسسة أو رفض المشاركة في الاستقصاء<sup>٤</sup>. وقد تم استقصاء ELMPS٠٦ بناءً على البيانات التي استخدمت في استقصاء ELMS٩٨ للتأكيد على مدى ملائمة البيانات بمرور الوقت.

وتمثل الاستقصاءات مصدراً ثرياً للمعلومات التي تتعلق بظروف الأفراد في سوق العمل، وتقوم بتجميع البيانات التي تتعلق بخصائص الوظائف ووجود التعاقد القانوني للوظيفة والتأمين الاجتماعي. وسوف تقوم الوثيقة باستخدام طبعة قائمة ELMPS٠٦ وبيانات خصائص الوظائف الممتازة، وأيضاً المعلومات القيمة على الخصائص السابقة للتوظيف.

<sup>٤</sup> لمزيد من التفاصيل. أنظر بارسوم ٢٠٠٦

## الرسم التوضيحي رقم ١ : نسبة التوظيف غير الرسمي .

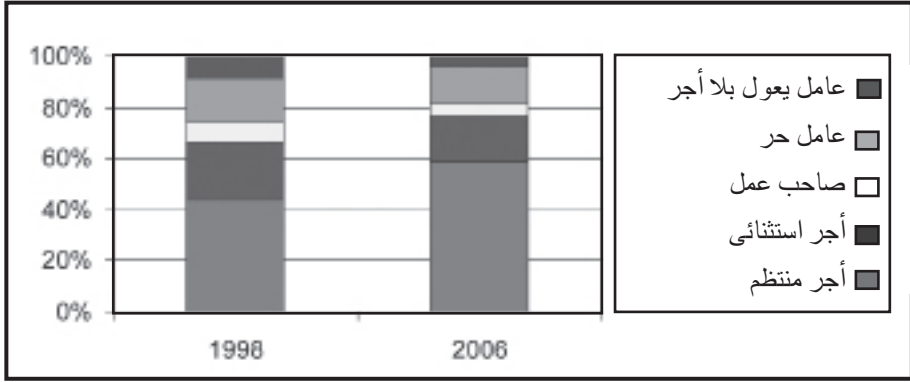


## ٢-٤ اتجاهات ونماذج عدم الرسمية

أولاً، تقدم عملية فحص اتجاهات عدم الرسمية بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ صورة مثيرة (الرسم التوضيحي ١). بالنظر إلى عدم الرسمية المحددة في نقص التعاقد الوظيفي ونقص التأمين الاجتماعي يقترح أنها قد تزايدت بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ كجزء من التوظيف الكلي وكجزء من التوظيف غير الزراعي. بالرغم من أن تحديد النطاق على التوظيف الخاص غير الزراعي الذي يكون بالمرتب سنجد أن عدم الرسمية قد انخفضت في تلك الفترة .

إن قياس عدم الرسمية على أنها غياب التعاقد الرسمي فقط يقدم أيضاً نموذجاً متشابهاً، ففي عام ٢٠٠٦ لم يمتلك ما يقرب من ٦٩٪ من العاملين بالمرتب في القطاع الخاص المنتظم غير الزراعي عقوداً وظيفية، وهي النسبة التي انخفضت من ٧٤٪ في عام ١٩٩٨، وبذلك تقترح تلك النسبة أن الانخفاض في عدم الرسمية بين وظائف القطاع الخاص غير الزراعي يرجع إلى وجود المزيد من العاملين الذين يعملون طبقاً لعقود وظيفية دون الحصول على تأمين اجتماعي، وهو ما نتوقع أن يحدث إذا تم تنفيذ قانون العمل الجديد.

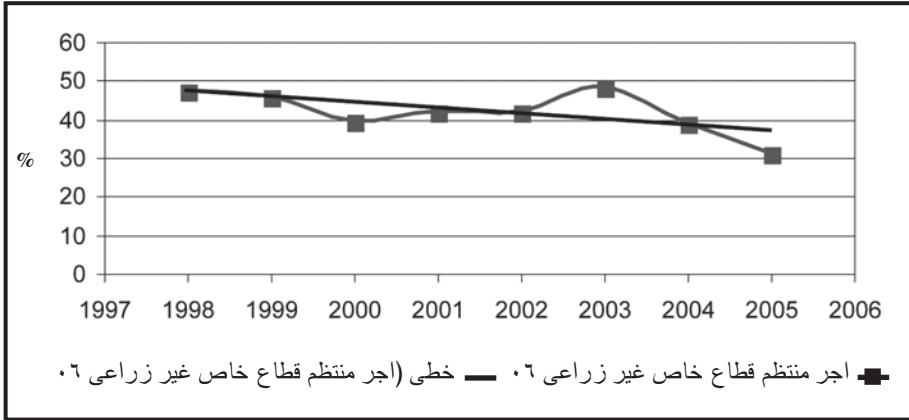
الرسم التوضيحي رقم ٢: تكوين الشكل غير الرسمي (بدون عقد وبدون تأمين اجتماعي):  
التوظيف غير الزراعي من خلال وضع العمل (%).



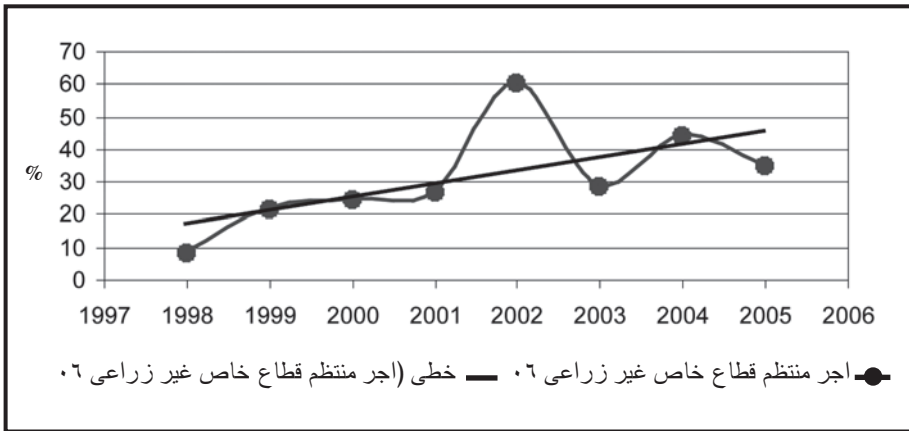
يميل موظفو القطاع العام إلى الحماية، حيث نلاحظ أنهم يحصلون على عقود وظيفية وتأمين اجتماعي بالإضافة إلى منافع أخرى. ويجب استثناء القطاع الزراعي من القطاع غير الرسمي حيث إن له ملامحه الخاصة: البقاء، العمل الأسري، الخ. لذلك فإن القطاع الذي يحوز على اهتمامنا هو القطاع الخاص غير الزراعي. وعن طريق فحص تركيب التوظيف في القطاع غير الرسمي غير الزراعي، يقترح الدليل أن هناك تغييراً بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦. وكما سيوضح الرسم التوضيحي رقم ٢، تزايدت نسبة العاملين بالراتب المنتظم بنسبة ما يقرب من ١٥٪ حيث وصلت لما يقرب من ٦٠٪ في عام ٢٠٠٦. وفي نفس الوقت، انخفضت نسبة العمال الذين يعملون برواتب عرضية. وفي غضون ذلك انخفضت نسبة عمال الأسرة غير مدفوعي الأجر في نفس تلك الفترة. ويؤكد ذلك على أن التوظيف غير الرسمي يتم التحكم فيه عن طريق العمل المنتظم الأجر وليس عن طريق أصحاب العمل أو أصحاب العمل المستقلين.

نظراً لأن التغيير في قانون العمل ينطبق فقط على القطاع الخاص (غير الزراعي) وأن العمال الذين يعملون بالراتب هم فقط الذين يعملون بعقود (على سبيل المثال لا يعمل العمال المستقلون وأصحاب العمل بعقود وظيفية)، وسوف تركز تلك الوثيقة على العمل في القطاع الخاص غير الزراعي بالراتب المنتظم. ويشتمل العمل المنتظم على كل من العمل الدائم والمؤقت، ولكنه لا يشتمل على العمل الموسمي والمتقطع. وتهدف تلك الوثيقة إلى اختبار تأثير قانون العمل الجديد على نسبة حاملي العقود الوظيفية بين عاملي القطاع الخاص غير الزراعي بالمرتب المنتظم (وظائف القطاع الخاص غير الزراعية) في ٢٠٠٦. وفي باقي الوثيقة، تشير عدم الرسمية إلى غياب العقد الوظيفي بينما تشير الرسمية إلى الحصول على عقد وظيفية.

الرسم التوضيحي رقم ٣ : نسبة الوظائف بالعقد سنويا من بداية الوظيفة .



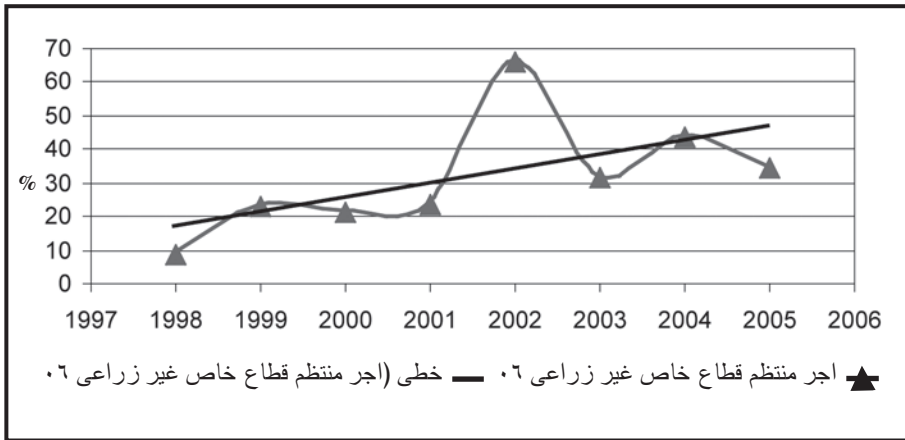
الرسم التوضيحي رقم ٤ : نسبة الوظائف بالعقد سنويا من بداية الوظيفة .



وهناك قضية أخرى ذات أهمية وهي ما إذا كانت الزيادة في حاملي عقود وظيفية قد حدثت نتيجة للقانون الجديد. ويوضح الرسم التوضيحي رقم ٣ نسبة وظائف العقود التي بدأت بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦. وليس هناك دليل واضح على أن قانون العمل الجديد كان له تأثير على نسبة وظائف العقود في وظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر.

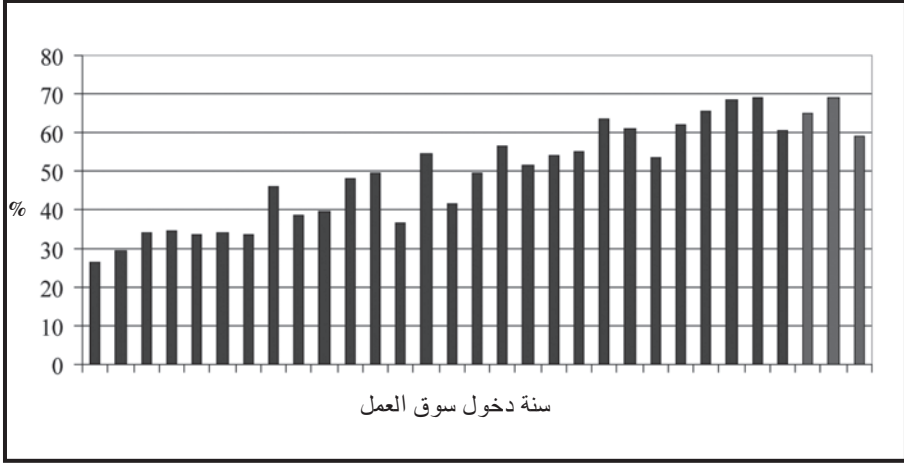
وبالرغم من حصر التحليل على عمال القطاع الخاص غير الزراعي بالمرتب المنتظم في عام ١٩٩٨ (وظائف القطاع الخاص غير الزراعية ٩٨ : الرسم التوضيحي ٤)، فإن هناك توجهاً إيجابياً يشير إلى أن هناك زيادةً في نسبة الرسمية (نسبة وظائف العقود) بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ بين عاملي وظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر. وسوف يظهر هناك نموذج جديد إذا تم حصر التحليل بمن يشغلون وظائف في القطاع الخاص غير الزراعي (براتب أو بغير راتب) في عام ١٩٩٨ - الرسم التوضيحي ٤. ويشير ذلك إلى أنه بين هؤلاء المعينين بالفعل في القطاع الخاص غير الزراعي يوجد دليل على أن قانون العمل له تأثير إيجابي على احتمالية الحصول على عقود وظيفية في عام ٢٠٠٦، ويشير في نفس الوقت إلى أنه ربما يكون الموظفون الجدد هم الذين لم يتأثروا بقانون العمل الجديد، وهي القضية التي سوف نقوم بفحصها فيما بعد.

الرسم التوضيحي رقم ٤ب : نسبة الوظائف بالعقد سنوياً من بداية الوظيفة.



طوال الثلاثة عقود الماضية، تزايدت احتمالية أن يبدأ الداخلون الجدد إلى سوق العمل في وظائفهم في القطاع غير الرسمي. وقد وجد مختار ووهبة (٢٠٠٠) أنه في أوائل السبعينيات اعتاد ٢٠٪ من العمال أن يبدأوا حياتهم العملية في الوظائف غير الرسمية، ولكن في بداية عام ١٩٩٨ بدأ ما يقرب من ٦٩٪ من العمال الجدد في الوظيفة غير الرسمية. ويوضح الرسم التوضيحي رقم ٥ نسبة الوظائف الأولى التي تبدأ دون عقود بين عامي ١٩٧٥ و ٢٠٠٥. وهناك زيادة في التوجه نحو الوظائف الأولى للأعمار السنوية بين ١٨-٤٥ سنة حيث تتم دون عقود على الفترة كلها. وربما يوضح (في الرسم التوضيحي ٣) السبب في أننا عندما نفحص كل الوظائف التي بدأت بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦، لا نجد توجهاً إيجابياً، حيث إن الداخلين الجدد (الوظائف الأولى) يتم اشتغالهم في تلك الوظائف.

الرسم التوضيحي رقم ٥ : نسبة الوظائف الأولية بدون عقد .



### ٣-٤ الانتقال إلى وظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر بالعقود

فيما يلي سوف نحص معدل الانتقال إلى النماذج المختلفة من العمال بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ وسوف نحدد تحليلنا على الأعمار السنوية بين ٢٠-٥٠ سنة في عام ١٩٩٨ . وكما نرى في الجدول ١ ما يقرب من ٨٪ من العمال الذين دخلوا إلى وظائف القطاع غير الرسمي غير الزراعي (وظائف القطاع الخاص غير الزراعية) قد أصبحوا عمالاً في القطاع الخاص الرسمي غير الزراعي المنتظم الأجر (وظائف القطاع الخاص غير الزراعية) في عام ٢٠٠٦ . وأصبح أيضاً ٧٪ من العمال غير الرسميين في وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في عام ١٩٩٨ عمالاً رسميين في عام ٢٠٠٦ . وتلك المجموعة الأخيرة (لا تشمل على عمال وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر) تشمل على العمال الذين لا يعملون في عام ١٩٩٨ ، مثل الطلبة وريبات المنازل والعمال الذين لا يحصلون على رواتب والعمال الزراعيين وعمال القطاع العام في عام ١٩٩٨ ، ولكن الذين كانوا يعملون في عام ٢٠٠٦ .

يوضح الجدول ١١ معدل التحول إلى وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر المنتظم الرسمية قبل وبعد عام ٢٠٠٣ وهي السنة التي تم فيها فرض قانون العمل . حيث كان ما يقرب من ٣٤٪ من المتنقلين بين وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر ٩٨ غير الرسمية ووظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر الرسمية في ٢٠٠٦ قد انتقلوا بين عامي ٢٠٠٣-٢٠٠٥ .

جدول ١ : مصفوفات الانتقال .

عمل باجر منتظم خاص غير زراعي (الأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي) في عام 2006			
الإجمالي	بدون عقد وظيفة 2006	عقد وظيفة	
توظيف القطاع الخاص غير الزراعي (وظائف القطاع الخاص غير الزراعية ) في عام 1998			
100 (33.21)	6.01	93.99	عقد وظيفة 1998
100 (66.79)	91.86	8.14	بدون عقد وظيفة
العمل في القطاع الخاص غير الزراعي المنتظم الأجر (الأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي) في عام 2006			
الإجمالي	بدون عقد وظيفة 2006	عقد وظيفة 2006	
العمل في القطاع الخاص غير الزراعي بالراتب في عام 1998			
100 (34.43)	6.01	93.99	عقد وظيفة 1998
100 (65.57)	92.65	7.35	بدون عقد وظيفة 1998
العمل في القطاع الخاص غير الزراعي المنتظم الأجر (الأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي) في عام 2006			
الإجمالي	بدون عقد وظيفة 2006	عقد وظيفة 2006	
العمل في القطاع الخاص غير الزراعي براتب (لا يشتمل على موظفي القطاع الخاص غير الزراعي بالأجر) في 1998			
100 (53.02)	2.12	96.88	عقد وظيفة 1998
100 (46.98)	95.78	4.22	بدون عقد وظيفة 1998
100 (100)	46.12	53.88	الإجمالي

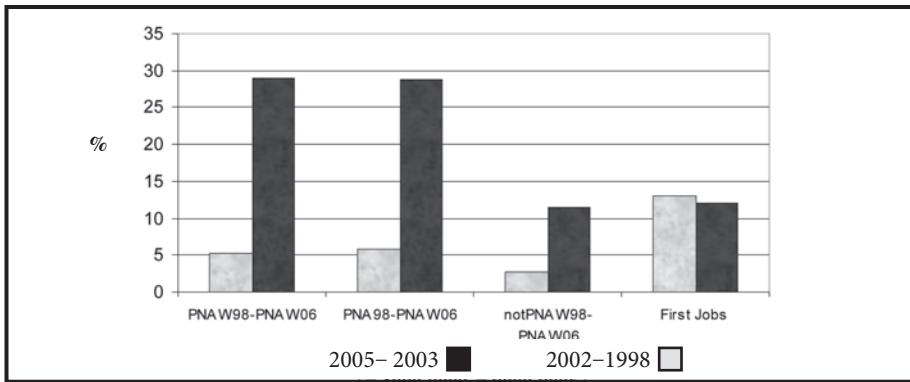
ملاحظات: الجداول بين الأقواس هي مجموعة الأعمدة بالنسبة المئوية

وبالرغم من أن ٥٪ من التنقلات بين عامي ١٩٩٨-٢٠٠٢ كانت تنقلات من وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في ١٩٩٨ إلى وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في ٢٠٠٦ بالمقارنة بـ ٢٩٪ بين عامي ٢٠٠٣ - ٢٠٠٥، كما هو موضح في الرسم التوضيحي ٦ .



وهناك نماذج متشابهة يمكن ملاحظتها من التنقلات بين وظائف القطاع الخاص غير الزراعية في ١٩٩٨- وظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦ وليس وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر ١٩٩٨- وظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر ٢٠٠٦. والذي يشير إلى أن نسبة التنقلات إلى وظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر كانت أعلى بين عامي ٢٠٠٣ - ٢٠٠٥ منها في عامي ١٩٩٨- ٢٠٠٢، مما يدعم الافتراض الذي يشير إلى أن قانون العمل الجديد كان له تأثير إيجابي على الوظيفة الرسمية بين العمال الموظفين. بالرغم من أنه لا يوجد هناك تأثير للوظائف الأولى.

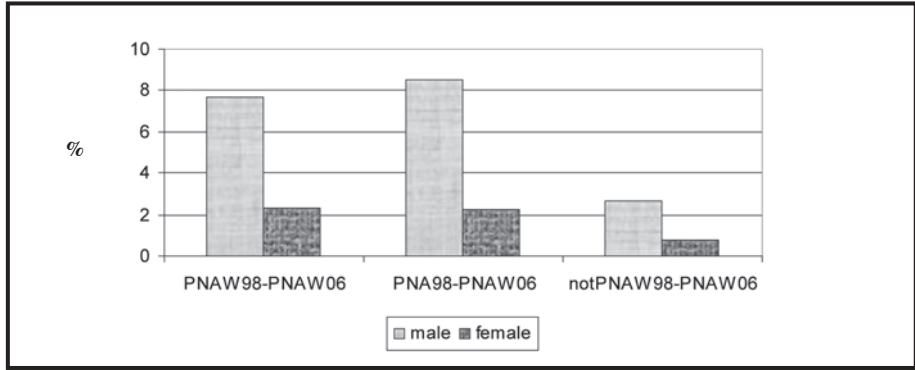
الرسم التوضيحي رقم ٦ : نسبة حركات الوظائف قبل وبعد ٢٠٠٣: على مدار فترة زمنية.



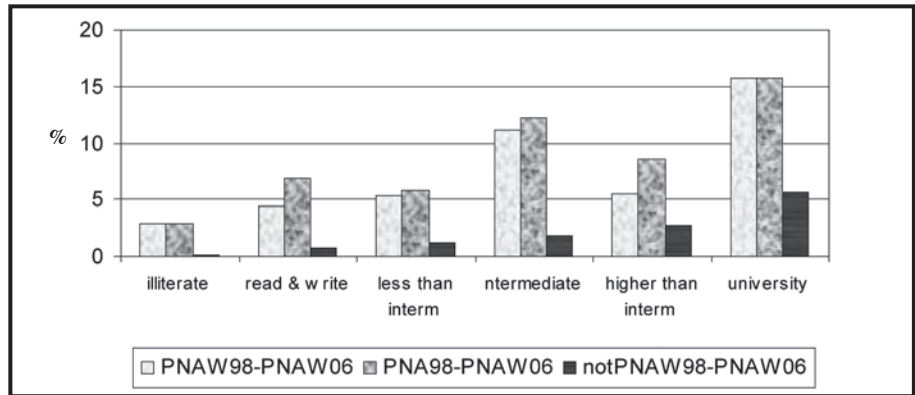
والجانب المدهش وليس المفاجئ لخصائص العمال غير الرسميين في عام ١٩٩٨ والذين تحولوا إلى عمال رسميين في عام ٢٠٠٦ من يطلق عليهم «المتنقلون»، هو أن أغلب هؤلاء العمال من الذكور. حيث كانت معدلات تحول العاملات إلى وظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦ منخفضة حيث وصلت إلى ٢٪ إذا كان قد تم توظيفهم في ٢٠٠٦ وأقل من ١٪ لهؤلاء الذين لا ينتمون إلى عمال وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في عام ١٩٩٨ (الرسم التوضيحي رقم ٧). والمشكلة الرئيسية هي أن عدداً قليلاً جداً من النساء تم توظيفهم، بالمقارنة بنسبة النساء العاملات في القطاع الخاص غير الزراعي براتب، وقد تم توضيح ذلك في دراسات سابقة، انظر على سبيل المثال إلى وهبة (٢٠٠٩) وأسعد (٢٠٠٧).

وهناك بعدّ آخر هامّ فيما يتعلق بالتحول إلى وظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر الرسمية في ٢٠٠٦ وهو التعليم. حيث إن هؤلاء الحاصلين على مؤهلات جامعية والذين تم توظيفهم في عام ١٩٩٨ بدون عقود وظيفية لديهم احتمالية الحصول على عقد في ٢٠٠٦ بالمقارنة بما يقرب من ٣٪ بين الأميين (الرسم التوضيحي ٨). وهناك دليل واضح على أن التعليم يؤثر على معدلات التحول من الوظائف غير الرسمية إلى الوظائف الرسمية. ويتوافق ذلك مع وهبة (٢٠٠٩) التي وجدت، باستخدام دليل من الـ ELMPS ٠٦، وباختيار العمال للوظائف غير رسمية، أن الانتقال من الوظيفة غير الرسمية إلى الوظيفة شبه الرسمية/ الرسمية ينقسم طبقاً للتعليم والجنس. وتختتم بأن الوظيفة غير الرسمية هي وسيلة للعمال الذكور الحاصلين على شهادة عليا فقط، ولكنها مستحيلة للأميين والعاملات الإناث.

الرسم التوضيحي رقم ٧: المعدلات الانتقالية بناء على النوع.



الرسم التوضيحي رقم ٨: معدلات الانتقال بناء على المستوى التعليمي.



جدول ٢ : المنتقلين إلى الأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي الرسمية:  
١٩٩٨-٢٠٠٦ .

المنتقلين إلى وظائف القطاع الخاص غير الزراعي بالأجر 98 والأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي 06		المنتقلين إلى وظائف القطاع الخاص غير الزراعي بالأجر 98 والأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي 06		المنتقلين إلى وظائف القطاع الخاص غير الزراعي بالأجر 98 والأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي 06		
المنتقلين	الكل	المنتقلين	الكل	المنتقلين	الكل	المنتغير
الصفات الفردية						
57.48	80.49	94.62	98.28	94.46	98.04	الذكور (%)
						العمر (في 1998)
33.6	24.8	29.0	27.3	28.9	26.8	العمر بالسنوات
36.92	86.18	61.91	75.86	61.93	78.43	سن 20-29 %
34.04	8.13	26.11	18.97	26.14	19.61	سن 30-39 %
27.23	5.69	10.77	5.17	10.65	1.96	سن 40-49
						التعليم %
31.65	1.63	22.48	6.90	22.73	7.84	لا يوجد
6.37	2.44	11.84	8.62	11.93	7.84	يقرأ ويكتب
11.14	7.32	26.24	17.24	26.56	17.65	مؤهل أقل من المتوسط
26.01	22.76	30.01	50.00	29.12	49.02	مؤهل متوسط
4.83	8.13	3.90	5.17	3.84	3.92	مؤهل فوق متوسط
20.01	57.72	5.52	12.07	5.82	13.73	مؤهل جامعي
خصائص الوظيفة في 1998						
						منطقة الوظيفة في 1998
9.41	2.44	18.03	18.97	18.32	19.61	القاهرة الكبرى
6.90	8.13	11.98	20.69	12.36	23.53	مدن الإسكندرية والقناة
11.74	3.25	16.69	10.34	17.19	11.76	حضر وجه بحري
13.87	5.69	11.57	13.79	11.22	15.69	حضر وجه قبلي
13.54	7.32	12.65	12.07	11.79	5.88	ريف وجه البحري
13.03	2.44	5.25	3.45	4.97	3.92	ريف وجه القبلي

تابع جدول (٢)

15.15	4.33	13.34	8.91	13.31	8.25	فترة العمل قبل 98 (السنوات)
						الوظيفة في 1998 (%)
7.69	1.63	2.02	5.17	0.99	3.92	المشروعون ، كبار الموظفين والمديرون
15.54	4.07	2.69	10.34	2.84	11.76	الخبراء
9.90	2.44	2.56	1.72	2.27	1.96	الفنيون ومساعدى الخبراء
4.80	1.63	1.62	0.00	1.70	0.00	الموظفون
7.46	2.44	19.38	24.14	20.03	25.49	الخدمة وعمال المبيعات
16.47	8.13	2.56	6.90	1.70	5.88	المزارعين والصيادين المهرة
6.68	4.88	42.80	29.31	43.47	29.41	الحرفيين والأعمال التجارية ذات العلاقة
2.85	4.88	19.25	17.24	19.89	15.69	عمال التركيب والتصلح
1.49	1.63	7.00	5.17	6.96	5.88	المهن البدائية
						صفات الأب %
54.16	23.58	59.08	32.76	59.09	33.33	أمية
25.21	47.97	19.52	32.76	19.18	31.37	وظائف إدارية

## خصائص المنتقلين:

يقدم الجدول رقم ٢ خصائص المنتقلين ، والذين يتميزون بالوظيفة الأصلية في ١٩٩٨ . حيث سندرس ثلاثة نماذج من العمال الذين قاموا بإنهاء وظائفهم الرسمية في وظائف القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦ . أولاً ، يلعب النوع دوراً هاماً مع الأغلبية العظمى من المنتقلين حيث إن معظمهم من الذكور . ويكون سن الذين يقومون بتغيير وظائفهم أقل بسنتين من متوسط سن الذين لا يقومون بالتغيير ، بالرغم من أن المنتقلين من وظائف القطاع غير الخاص غير الزراعية بالأجر يكونون أصغر من غير المنتقلين . وبالنظر إلى التوزيع التعليمي للمنتقلين وغير المنتقلين ، سوف يتضح لنا أن المنتقلين يكونون أكثر تعليماً من غير المنتقلين . حيث إن ٥٨ ٪ تقريباً من المنتقلين من وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر ٩٨ أو وظائف القطاع الخاص غير الزراعية ٩٨ يكونون من الحاصلين على الأقل على مؤهلات متوسطة . ويتم التأكيد على ذلك بشكل أكبر بين المنتقلين من وظائف القطاع غير الخاص غير الزراعية بالأجر ٩٨ حيث بلغت نسبة الحاصلين على المؤهلات الجامعية ٥٧ ٪ بينهم . وهناك أيضاً إشارة إلى أن توزيع المنتقلين لا يكون عن طريق المناطق .

فإذا نظرنا إلى منطقة الوظيفة في ١٩٩٨ ، سنجد أن المزيد من العاملين ينتقلوا في الإسكندرية ومدن القناة وأن عدداً أقل من المنتقلين في المدن الريفية والأقل مدنية. ويكون المنتقلين أيضاً قد قضاوا فترات وظيفية أقل به سنوات من غير المنتقلين. ويوضح طريق فحص الوظائف في عام ١٩٩٨ أن المحترفين هم الأكثر احتمالاً في التنقل، الأمر الذي لا يعتبر مدهشاً بالنظر إلى أن المحترفين يميلون إلى تحسين متوسط المستوى التعليمي لهم دائماً. بالرغم من أن ذلك لا ينطبق على هؤلاء الذين كانوا في وظائف القطاع غير الخاص غير الزراعية بالأجر ٩٨. ويجب أن يكون الفرد حريصاً في تفسير ذلك، حيث إن تلك الفئة تشتمل على هؤلاء الذين لا يعملون وبالتالي لن تكون لديهم مهنة في ١٩٩٨.

### جدول ٣ : الوظائف الأولى الرسمية في الأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي في ٢٠٠٦.

وظائف القطاع الخاص غير الزراعية الرسمية في 2006	الوظائف الأولى في وظائف القطاع الخاص غير الزراعية	كل الوظائف الأولى	
36.80	37.35	38.49	نسبة الوظائف التي بدأت في 2003-2005 %
الصفات الفردية			
77.19	76.50	70.95	ذكر %
23.23	21.94	22.15	العمر (بالسنوات في فترة دخول LM)
المستويات التعليمية %			
0.35	1.72	8.08	لا يوجد
0.33	0.88	1.16	يقرأ ويكتب
4.16	4.61	5.48	أقل من المتوسط
23.56	48.62	52.67	متوسط
			أعلى من المتوسط
64.39	37.87	27.12	جامعي
مناطق الوظيفة في عام 1998 %			
37.14	30.63	18.86	القاهرة الكبرى
16.65	13.19	9.92	الإسكندرية ومدن القناة
11.81	17.00	13.91	حضر وجه بحري
25.02	17.76	13.53	حضر وجه قبلي
1.12	9.13	17.03	ريف وجه بحري
1.55	3.17	15.97	ريف وجه قبلي
صفات الأب %			
49.12	30.94	26.04	وظائف إدارية
19.24	34.22	41.25	أمي

وأخيراً فإن الخلفية الأسرية لا تهم كثيراً، حيث يكون آباء المنتقلين متعلمين بشكل أفضل من غير المنتقلين، وذلك بسبب العدد القليل من المنتقلين الذين يكون آباؤهم أميين. بالإضافة إلى أن الكثير من المتحولين يكون آباؤهم قد عملوا في وظائف جيدة بشكل أكبر من غير المنتقلين.

وبالنظر إلى الطبيعة المختلفة والنماذج المختلفة للوظائف الأولى، يوضح الجدول ٣ هذه المجموعة بشكل منفصل. وتعتبر تلك هي خصائص المرحلة العمرية التي تتراوح بين ١٨-٤٥ سنة<sup>٥</sup>. والتي بدأت أول وظيفة لهم بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦. وسوف نقوم أيضاً بالتمييز بين كل الوظائف الأولى وبين الوظائف الأولى لوظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر، ومن الملاحظ أن هناك نماذج متشابهة في الجدول ٢. إلا أن هناك عدداً من الاختلافات الواضحة: أولاً، يكون الذين تمكنوا من الحصول على وظائف أولية رسمية في الأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي بمتوسط سنوي أكبر قليلاً من الذين لم يتمكنوا من ذلك، ويقطن ٣٧٪ منهم في القاهرة الكبرى.

وعموماً، تقترح الإحصاءات الوصفية أن قانون العمل الجديد كان له تأثير على التوظيف غير الرسمي بين هؤلاء الذين تم توظيفهم بالفعل ولكن ليس بين الدخلاء الجدد في سوق العمل.

وهناك احتمال أن لا يجعل أصحاب العمل الوظيفة رسمية للعمال الجدد الذين بدؤوا مهنتهم العملية بالفعل. وفي الأقسام التالية، سوف نستكشف المدى الذي يمكن أن نربط فيه النتائج بقانون العمل الجديد حيث إن خصائص الأفراد والوظائف والمناطق من الممكن أن تتحكم في تلك النتائج.

## ٥- التحليل التجريبي: تأثير قانون العمل

### ٥-١ احتمالية الوظائف الرسمية وقانون العمل

أولاً، من أجل دراسة تأثير قانون العمل الجديد على الحصول على عقد وظيفة، يتم تقييم احتمالية انتقال العمال إلى وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية الرسمية (أي التي تكون طبقاً لعقد وظيفة) بالتمييز بين الظروف قبل وبعد فرض قانون العمل الجديد.

أولاً، سوف نصوغ احتمالية العامل الذي يملك وظيفة رسمية في وظائف القطاع الخاص غير الزراعية في ٢٠٠٦ وبين العامل الذي لا يملك وظيفة رسمية في ١٩٩٨. ضع المتغير المستتر\*  $\gamma$  يمثل قرار امتلاك وظيفة من وظائف القطاع الخاص غير الزراعية رسمية. لن نستطيع ملاحظة القرار، في حالة اتخاذه أو عدم اتخاذه.

<sup>٥</sup> قوس العمر تبدو منطقية حتى تؤخذ في الاعتبار للوظائف الأولى بما في ذلك التي تشمل من ١٥-١٨ سنة والتي تشبه النتائج حيث تبدو الأقل في الحصول على وظيفة رسمية. توجد العديد من تحاليل الحساسية التي يتم إجرائها باستخدام ٢٠-٤٥ و ١٨-٤٠ أقواس العمر وكانت النتائج نشطة.

$$y_{is}^* = X\beta + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

لذلك، فإننا نعرف  $y = 1$ ، إذا تحول العامل إلى وظيفة الوظائف القطاع الخاص غير الزراعية الرسمية.

$$y_{is} = 1 \text{ if } y^* > 0,$$

$$y_{is} = 0 \text{ if } y^* \leq 0,$$

نفترض أن الاضطرابات تتوزع بشكل طبيعي مع المتوسط زيرو وتغير الوحدة ونقدر المعادلة باستخدام وظيفة وحدة القياس، حيث  $X$  تعبر عن مجموعة من المتغيرات التفسيرية. وال  $\beta$  تعبر عن مجموعة من المعاملات المتوافقة و  $\Phi (\cdot)$  تعبر عن التوزيع التراكمي المحدد.

$$P(y_{is} = 1 | X\beta) = \Phi(X\beta)$$

إن احتمالية العامل  $I$  الذي يكون أصلاً في حالة  $S$  وينتقل إلى وظيفة من وظائف القطاع الخاص غير الزراعية الرسمية في ٢٠٠٦ يتم تقديرها حيث تكون  $S = 1, 2, 3$ ;  $I =$  وظيفة من وظائف القطاع الخاص غير الزراعية غير رسمية في عام ١٩٩٨;  $2 =$  وظيفة من وظائف القطاع الخاص غير الزراعية غير الرسمية في ١٩٩٨;  $3 =$  not وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في عام ١٩٩٨ (لا توجد قيود مفروضة على العقد في ١٩٩٨). وهذه المجموعة،  $S = 3$  تشتمل على هؤلاء الذين لم يعملوا في ١٩٩٨، مثل الطلاب وربات المنازل والعاطلين ولكنها لا تشتمل على المتقاعدين أو الأشخاص المعاقين والعاملين والزراعيين والعاملين الذين لا يحصلون على راتب (أصحاب العمل وأصحاب العمل الحر) وعمال القطاع العام والأفراد الذين كانوا يعملون في ٢٠٠٦ ولكنهم لم يكونوا أصلاً في عمال ووظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في ١٩٩٨.

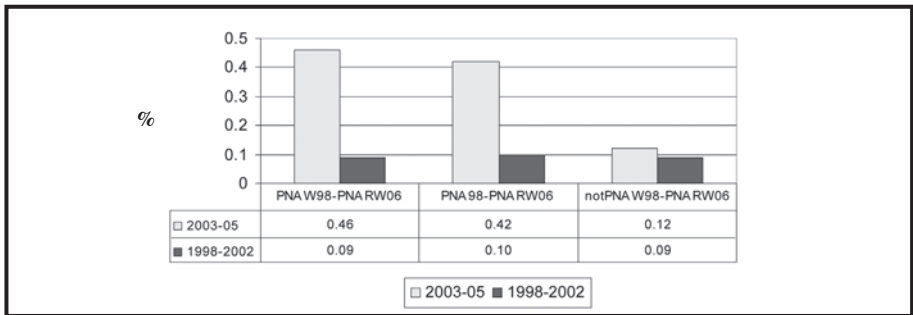
ومن أجل فحص تأثير قانون العمل الجديد تم استخدام نموذج لعام ٢٠٠٣-٢٠٠٥، حيث إن القانون قد تم تقديمه في يوليو ٢٠٠٣. وقد لعب القطاع العام دوراً رئيسياً في سوق العمل المصري منذ الخمسينيات مع وظيفة الخدمة المدنية المضمونة لخريجي المؤسسات التعليمية الثانوية والعليا. ومنذ عام ١٩٩١ قامت الحكومة المصرية بالعديد من الإصلاحات الاقتصادية من بينها تقليل حجم القطاع العام.

<sup>٦</sup> الوظائف التي بدأت في ٢٠٠٦ هي التي تم استثنائها حيث توجد القليل من الملاحظات إلى ٢٠٠٦، وسنة الاستقصاء. وعلى الرغم من ذلك، فإن الفحوصات النشطة تم تبنيها بما في ذلك عام ٢٠٠٦ ولم يتم تعديل النتائج.

طبقاً لما قاله أسعد (٢٠٠٧) بأن المشروعات التي هي ملك للدولة بدأت في الانحدار في العقد من ١٩٨٨ إلى ١٩٩٨ ، ولكن العمالة بالحكومة كانت لا تزال تنمو بشكل سريع في خلال الفترة التي كان بها حوالي ضعفي معدل إجمالي نمو العمالة. ولقد تغير هذا الوضع في الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٦ عندما انخفض نمو العمالة بالخدمة المدنية بشكل فجأة. وكان القطاع العام هو القطاع المفضل للعمالة بالنسبة للكثير من الداخلين الجدد في سوق العمالة وخاصة بالنسبة للمرأة. وعلى الرغم من أن الحكومة قد خفضت من عمالتها فلا تزال الحالة كما هي عليه وهي أن القطاع العام يلعب دوراً رئيسياً في اختيارات كل فرد. ولكي نسيطر على هذا الحدث نقوم باستخدام نمو العمالة بالقطاع العام كجزء من إجمالي العمالة، بواسطة المحافظة ما بين عام ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٦. وبالنسبة للأشخاص الذين كانوا يعملون في عام ١٩٩٨ (S=١، ٢) وكان هذا مبنياً على المحافظة التي يقع بها العمل في عام ١٩٩٨. وبالنسبة لـ S=٣ كان هذا مبنياً على حجم المنطقة الآهلة بالسكان من المحافظة في عام ١٩٩٨ عن أن يكون مبنياً على العمل، حيث إن هذه المجموعة تضم الأفراد الذين لم يكونوا يعملون في عام ١٩٩٨.

ونحن أيضاً نقوم بالسيطرة على مواصفات الوظيفة من خلال حساب سنوات شغل الوظيفة قبل عام ١٩٩٨ حتى نسيطر على مدى ما لديهم من خبرة في العمل. ولقد شمل هذا أيضاً شغل الوظيفة في عام ١٩٩٨ خاصة ما إذا كانت وظيفة العامل عمل مهني في عام ١٩٩٨. وبوجود هذا التفاوت بين منطقة وأخرى تضمنت الدراسة النماذج الوهمية التي شملتها ستة مناطق بمصر. وبالنسبة لـ S=٣ قد قمنا بالسيطرة على أوضاع العمل المتنوعة في عام ١٩٩٨ من خلال تضمينها للعمالة الذاتية والعمل الأسري غير مدفوع الأجر وربات البيوت وفق ما يحدث من تغيرات.

الرسم التوضيحي رقم ٩ : التنبؤ باحتمالية الوظائف الرسمية لعمال القطاع الخاص غير الزراعي بأجر منتظم.



٧ المصدر: تقرير التنمية البشرية المصري، موضوعات مختلفة.



ولقد سيطرنا على السمات الفردية أيضاً باستخدام نموذج الذكر الوهمي بالمجموعات المقسمة إلى ثلاث فئات عمرية وهي من ٢٠-٢٩، ٣٠-٣٩، ومن ٤٠-٤٩ سنة. ولقد كان تحليلنا قاصراً على هؤلاء الذين يتراوح عمرهم من ٢٠-٥٠ سنة في عام ١٩٩٨. وكان المستوى التعليمي أيضاً محكوماً باستخدام ستة نماذج. وأخيراً نقوم بالتحكم في الخلفية الأسرية ونستخدم ما ينسجم به لأب، كمثل ما إذا كان الأب أمياً وكان عاملاً بالقطب الأبيض عندما كان في سن ١٥ سنة.

وتوضح الجداول من أ٢ إلى أ٥ التأثيرات المهمشة. أولاً، تأثير قانون العمالة على احتمالية الانتقال إلى إجمالي الوظائف الرسمية للعاملين بالقطاع الخاص غير الزراعي بأجر منتظم - هو أن قانون العمالة الجديد له تأثير إيجابي على العمالة الرسمية. ولقد ازداد التنبؤ باحتمال انتقال العمالة غير الرسمية بالقطاع الخاص غير الزراعي بأجر منتظم إلى عمالة رسمية في العام من ٢٠٠٣ إلى المرتبطة بالفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٢ كما يوضح الشكل رقم (٩). ولقد ازداد احتمال التنبؤ بانتقال العامل غير الرسمي من العمل بالقطاع الخاص غير الزراعي إلى العمالة الرسمية بنسبة من ٩٪ إلى ٤٦٪ بعد قانون العامل المرجعي<sup>٨</sup>. ولقد ازدادت احتمالية انتقال العامل غير المحمي حقوقه من العمالة عن طريق الدخول على شبكة الإنترنت القابلة للبرمجة إلى وظيفة استعراض الاعتراضات بالبرلمان من ١٠٪ إلى ٤٢٪ بعد قانون العامل المرجعي. وأخيراً قد زاد التنبؤ باحتمالية انتقال العاملين بالقطاع الخاص غير الزراعي في عام ١٩٩٨ بالانتقال إلى وظيفة رسمية في القطاع الخاص غير الزراعي بأجر منتظم من ٩٪ إلى ١٢٪ في الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥.

وبالانتقال إلى الأشياء الأخرى المستخدمة في تحديد الانتقال بالنسبة للعمالة التي تم العمل على حمايتها هناك عدد من العوامل تلعب دوراً هاماً. أولاً وأخيراً نمو عمالة القطاع العام له تأثير سلبي على الانتقال إلى الوظائف الرسمية بالقطاع الخاص غير الزراعي بأجر منتظم، الذي يقول بأن الأعمال لا تزال تضع القطاع العام بمثابة العمل المفضل بالنسبة لهم، وفي المحافظات التي نما بها القطاع العام كان بالمثل عدد العمال الذين ينتقلون إلى القطاع الخاص الرسمي أقل.

<sup>٨</sup> شخص المرجع بالنسبة PNAW98-PNARW06 AND PNAW98-PNARW06: الذكور ٢٠-٢٩ سنة من العمر يعملون في القاهرة الكبرى في ١٩٩٨: الأب غير متعلم ومن عمال الياقات البيضاء.

<sup>٩</sup> شخص المرجع بالنسبة non-PNAW98-PNARW06: الذكور ٢٠-٢٩ سنة الذين يعيشون في مناطق حضرية ومن غير العاملين الأحرار وليسوا ربات بيوت وعامل يعول مدفوع في عام ١٩٩٨ الأب غير متعلم ومن عمال الياقات البيضاء.

وبالنسبة للسمات التي يتميز بها الفرد كان الذكور أكثر احتمالية في الانتقال إلى الوظيفة الرسمية. وعلى الرغم من أنه كانت هناك علاقة سلبية بين السن والانتقال إلى الوظائف الرسمية فقد كانت هذه العلاقة مهمة فقط بالنسبة لمن لم يكونوا من بين العاملين بقطاع العاملين غير الخاص وغير الزراعي. وكان تأثير التعليم قويًا للغاية بعد التحكم في القطاع العام. وكان هناك احتمال أكبر بالنسبة للعمال المهنيين في الانتقال إلى الوظائف المحمية المرتبطة باهتمامات أخرى. وكانت مدة شغل الوظيفة قبل عام ١٩٩٨ تقل من احتمالية الانتقال على الرغم من أنها لم تكن تشكل أهمية على الدوام. وبالنسبة لهؤلاء الذين لم يكونوا ضمن من يعملون بالقطاع غير الخاص وغير الزراعي وربات البيوت والذين يعملون لحساب بعض العائلات ولم يتقاضوا أجورهم والعمال الذين يعملون لصالح أنفسهم بيدوا أنهم أقل احتمالية من العمال الذين يعملون بأجر في الانتقال إلى وظيفة رسمية. والمسائل المتعلقة بالخلفية الأسرية: الأب الأمي أو عامل من القطب غير الأبيض يقلل من احتمالية الانتقال إلى الوظائف المحمية<sup>١٠</sup>.

### احتمالية الوظائف الأولى الرسمية للعاملين بالقطاع الخاص غير الزراعي بأجر منتظم

وبما أننا نهتم بما لقانون العمالة من أثر على التداخلات الجديدة بسوق العمالة فلقد قمنا بتبيين ذلك من خلال تقييم نموذج احتمال ثنائي عن احتمال حدوث تداخل جديد بين عام ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ يكون له وظيفة أولى رسمية (بعقد) بقطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم.

ونحن نستخدم نفس الأشياء التي نستخدمها في سيطرتنا التي ذكرناها قبل سابق إلى جانب جميع الاستثناءات التي تتعلق بخصائص شغل الوظيفة. والتي لم يتم تطبيقها منذ أن كان هؤلاء الأفراد لا يعملون في عام ١٩٩٨. ولكي نتبين مدى تأثير قانون العمالة الجديد قمنا باستخدام نموذج وهمي لعام ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥ ولكننا استخدمنا أيضًا النماذج الوهمية السنوية ولكنها لم تكن تشكل أهمية ولهذا لم يتم ذكرها. ولكي نرصد أثر العمالة بالقطاع العام تم استخدام المحافظة الآهلة بالسكان في عام ١٩٩٨. ونحن نقصر تحليلاتنا على من يكون عمرهم من ١٨ إلى ٤٥ سنة في أول وظيفة التحقوا بها ونحسب العمر بالسنوات عند أول دخول لسوق العمل.

<sup>١٠</sup> تعليم الأب والوظيفة يميل إلى أن يكون مرتبط. بالإضافة إلى ذلك، تعليم الأب يكون أحيانًا مرتبط بمستوى تعليم العامل. والجداول يوضح العديد من الخبرات المتنوعة التي تعرض للتأثير المحتمل.

وكما يوضح جدول ٦ لم يكن لقانون العمالة من تأثير مهم على نجاح الوظائف الأولى المحمية .

وفي الحقيقة كان التنبؤ باحتمالية الوظيفة الأولى بالقطاع الخاص الرسمي غير الزراعي بأجر منتظم وصلت حوالي ٣٠٪ قبل عام ٢٠٠٣ وبعده. وهناك أيضاً دليل على أهمية نمو عمالة القطاع العام التي لها تأثير سلبي على العمال الذين في طريقهم للحصول على أول وظيفة لهم بقطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم كما أوضحنا سابقاً. وبالنسبة لمواصفات الفرد فهناك علاقة سلبية بين السن والحصول على وظيفة أولى رسمية في قطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم. ونجد هنا أن التعليم يشكل تأثيراً أقوى، حيث إن الفرد المتعلم تزيد لديه احتمالية الحصول على وظيفة أولى محمية مرتبطة مقارنة بالشخص غير المتعلم.

وهذا مطابق لما ورد بالقسم الرابع، حيث كشفت المعايير الوصفية أن قانون العمالة لم يؤثر حقيقة على توظيف الدخلاء الجدد إلى سوق العمل. ولكي نقوم بتحليل تأثير قانون العمل بشكل أوضح سنتناول دراسات القسم الفرعي التالي «المعدلات الجزافية بالوظائف الرسمية قبل وبعد تفعيل القانون».

## ٢-٥ المعدلات الجزافية بقطاع العاملين الخاص غير الزراعي

يقوم هذا القسم الفرعي بتبيين مدى تأثير قانون العمالة الجديد على المعدلات الجزافية بالنسبة للخروج إلى العمل الرسمي بقطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم. ونجد أن الوظيفة التي تلعبها المعدلات الجزافية وليدة احتمالين: احتمالية استقبال عرض وظيفة واحتمالية قبول عرض الوظيفة. ونحن نقوم بتقييم نموذج ذي شكل منخفض، حيث يتم تقييم جميع تأثيرات الفروق على الدخول إلى العمل بقطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم الذي يحفظ للعامل كافة حقوقه دون أن نقوم بتقييم التأثيرات على هذين الاحتمالين بشكل منفصل<sup>١١</sup>.

وبعد أن اطلعنا على حقيقة الأمر، يتم تجميع الفترات الزمنية في شكل فواصل زمنية متقطعة (سنوات). ونحسب المدة الزمنية بداية من عام ١٩٩٨ إلى وقت الدخول أو حتى عام ٢٠٠٦ وهو وقت المسح الإحصائي (الذي تم رسده بشكل صحيح). لذا فنحن نقوم بتقييم احتمالية الدخول إلى العمل بقطاع العمال الخاص غير الزراعي بشكل منتظم في إطار عمل زمني متقطع. إضافة إلى أننا نأخذ في اعتبارنا التغيرات غير الملحوظة. ووفقاً لما سار عليه

<sup>١١</sup> جنكيز (٢٠٠٤)

جينكينس (٢٠٠٤) نقوم بتقييم أعلى قدر من احتمال فترة زمنية متقطعة (البيانات التي تم تجميعها عبر الفترة الزمنية) نموذج انحسار المخاطر النسبي: (١) نموذج برينتنيس جلوكلر (١٩٧٨) و (٢) نموذج برينتنيس جلوكلر (١٩٧٨) وبه وصف لخليط الغاما يلخص التغيرات الفردية غير الملحوظة الشبيهة بما اقترحه ميار (١٩٩٠). وقمنا باختيار مواصفات بها مجموعة من التباينات لرصد تأثير قانون العمل. وقمنا أيضاً بتجريب المواصفات غير المتغيرة باستخدام النماذج الوهمية على مدار كل سنة. ولزيد من التفاصيل عن نماذج تباير برينتنيس جلوكلر انظر جينكينس (٢٠٠٤).

وفي النموذج رقم (١) معدل الخطورة في الزمن المتقطع بالنسبة للفرد المدعو بحرف (i) في الفترة الفاصلة (j) للخروج إلى العمل بشكل رسمي بقطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم من الممكن كتابتها على النحو التالي:

$$h_j(X_{ij}) = 1 - \exp\{-\exp[X_{ij}'\beta + \theta(t)]\} \dots\dots\dots ٢ \text{ معادلة}$$

وحيث إن  $(X_{ij})_j$  هي مجموعة من التبايرات فإن  $\beta$  هي المعادلات التي يتم تقييمها، و  $\theta(t)_j +$  هو الشكل الوظيفي لكيفية تأثير الفترة الزمنية للنوبة على المعدل الجزافي .

والنموذج الثاني يتضمن الغاما التي تصف تغييراً عشوائياً لتصف التبايرية غير الملحوظة (أو التي تم حذفها) بين الأفراد. ووظيفة الزمن المتقطع هي:

$$h_j(X_{ij}) = 1 - \exp\{-\exp[X_{ij}'\beta + \gamma_j + \theta(t)]\} \dots\dots\dots ٣ \text{ معادلة}$$

وحيث إن  $\epsilon$  هي غاما تصف تغييراً عشوائياً بوحدة وسطية ومتغايرة . . . .

وتتضمن نفس المتبايرات التي استخدمت من قبل. ولكي نرصد تأثير قانون العمالة الجديد نستخدم نموذجاً وهمياً لعام ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥. وبناءً على هذا نجد أن المواصفات الجرافية لخط الارتكاز الثابت المتباير تعد بمثابة المواصفات المتغايرة المفضلة بالنسبة لخط الارتكاز الذي تم تقييمه في هذه الدراسة. وكما ذكرنا سابقاً، فإننا نقوم بتقييم الخروج من خلال ثلاث حالات متباينة:

١- المعدل الجزافي للخروج من قطاع العمال غير الرسمي الخاص غير الزراعي بأجر منتظم إلى قطاع العمال الخاص الرسمي غير الزراعي بأجر منتظم،

٢- المعدل الجزافي للخروج من القطاع الخاص غير الرسمي وغير الزراعي إلى قطاع العمال الخاص الرسمي غير الزراعي بأجر منتظم، ٣- المعدل الجزافي للخروج من قطاع العمال الخاص غير الزراعي إلى قطاع العمال الخاص الرسمي غير الزراعي بأجر منتظم.

والنموذج الثاني بما فيه من التغيرات الفردية غير الملحوظة (طفيف) لم يكن أبداً ليشكل أهمية ومن ثم تكون النتائج النابعة من النموذج رقم ١ هي فقط المدرجة في الجداول ٦١ إلى ٨١ بالأسفل. والأرقام المبينة هي المعاملات التي تم تقييمها<sup>١٢</sup>. أولاً: فحص تأثير قانون العمالة الجديد على الخروج إلى العمل بقطاع العمال الرسمي الخاص غير الزراعي بشكل منتظم ويقترح الدليل تأثيراً مهماً للخروج من قطاع العمال غير الزراعي الخاص والقطاع الخاص غير الزراعي وقطاع العمال غير الزراعي غير الخاص. وعلى الرغم من الخروج من قطاع العمال غير الخاص وغير الزراعي نجد أن التأثير أضعف حين يتم استخدام طاقم تحكيمات كامل. وكما يوضح الجدول رقم ٤ المعدل الجزافي الزائد حوالي ٣٪ إلى ٤٪ لأجل قطاع العمال الخاص غير الزراعي المنتظم لعام ٩٨ إلى عام ٢٠٠٦. وعلى الرغم من أن الزيادة كانت صغيرة باستثناء قطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم لعام ٩٨ إلى ٢٠٠٦: من ٧، ١٪ فقط إلى ٣٪ على الرغم من أن الدليل يقترح أن قانون العمالة الجديدة له تأثير إيجابي مهم على المعدل الجزافي للخروج إلى وظائف القطاع الخاص الرسمي غير الزراعي بأجر منتظم.

بالإضافة إلى أن القطاع العام يلعب دوراً مهماً في الخروج إلى وظائف بقطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم والذي يقترح أن عمالة القطاع العام إلى حد كبير تهيمن على القطاعات الخاصة.

جدول ٤: المعدلات الجزافية للخروج إلى الوظائف الرسمية لقطاع العمال الرسمي الخاص غير الزراعي بأجر منتظم (%).

وظيفة أولى: قطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم لعام 2006	قطاع العمال غير الخاص وغير الزراعي لعام 98 إلى عام 2006	قطاع العمال الخاص غير الزراعي لعام 98 إلى عام 2006	قطاع العمال الخاص غير الزراعي بأجر منتظم لعام 98 إلى عام 2006	
5.77*	3.27	13.97	14.04	2005-2003
6.16*	1.68	3.64	3.19	2002-1998

\*ملحوظة: ليست مهمة بالنسبة من الناحية الإحصائية للفرد القائم على فحص المراجع.

<sup>١٢</sup> لاحظ أن التأثير النسبي لكل متغير لمعدل مخاطر الحالة المحددة التي من الممكن أن يتم حسابها من خلال أخذ أس العامل.

وأخيراً بالنسبة للدخلاء الجدد نقوم بتقييم المعدل الجزافي لداخل جديد إلى سوق العمل خارجاً إلى وظيفة بقطاع العمال الخاص الرسمي غير الزراعي بأجر منتظم تتضمن له الاحتفاظ بكافة حقوقه. ولكي نرصد تأثير قانون العمالة الجديد نستخدم نموذجاً وهمياً لعام ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥ ومن ثم نتبنى فكرة المواصفات الجزافية لخط الارتكاز الثابت المتغير. وقد تم استخدام عدد من التحكيمات الإقليمية والأسرية والفردية على النحو السابق.

وكما يوضح الجدول ٩ لم يكن لقانون العمالة الجديد تأثير ملحوظ على الوظائف الأولى لقطاع العمال الخاص الرسمي غير الزراعي بأجر منتظم. وكان المعدل الجزافي هو ٦،٢٪ قبل وضع القانون ووصل إلى ٨،٥٪ بعده، بيد أن هذا الفرق لم يشكل أهمية، على الرغم من أن القطاع العام، كما ذكرنا من قبل، يلعب دوراً مهماً في التأثير على المعدل الجزافي للخروج إلى الوظائف الأولى بقطاع العمال الرسمي الخاص غير الزراعي المنتظم.

## ٦- الخاتمة:

تقديم قانون عمالة جديد في عام ٢٠٠٣ يمدنا بفرصة عظيمة لدراسة تأثير قوانين حماية العمل تتمتع بقدر أكبر من المرونة بالعمل. ونجد من الناحية الخاصة أن هذه المقالة تقوم على فحص تأثير قانون العمالة الجديد على الوظائف الرسمية (أي القائمة على عقود) في القطاع الخاص غير الزراعي بأجر منتظم. وتبين لنا الاكتشافات أن قانون العمالة الجديد كان له أثرٌ إيجابيٌّ على العمال الذين تم تعيينهم في عام ١٩٩٨ في القطاع الخاص غير الزراعي بأجر منتظم. وعلى الرغم من ذلك لم يكن للقانون من تأثير مهم على الدخلاء الجدد لسوق العمل. ومن الممكن أن نفسر ذلك بأن الموظفين لا يشكلون أوضاع العمالة للدخلاء الجدد لسوق العمل. وهناك شيء آخر مهمٌ وهو أن هذا النمو في عمالة القطاع العام يعد مؤشراً مهماً على الحركة داخل العمل الرسمي الخاص غير الزراعي بأجر منتظم. ويقل احتمالية انتقال العمال بالمحافظات التي بها ارتفاع في معدل نمو عمالة القطاع العام إلى العمالة الخاصة غير الزراعية بأجر.

وتعد الاكتشافات التي توصلنا إليها مشجعة: حيث تعمل مرونة العمالة على ازدياد العمالة الرسمية. ويجب أن يكون هذا حافزاً على المضي قدماً في الإصلاحات فيما يتعلق بسوق العمل لزيادة المرونة بسوق العمل والتي بدورها تقلل إسهام الأم الاجتماعي من قبل الموظفين والعمال لكي تقلل من العمالة غير الرسمية وتحقق عمالة متزنة. وعلى الرغم من أنه يجب على القائمين على وضع السياسات أن يتعرفوا على أن قوانين العمل ما هي إلا جزءٌ واحدٌ من إطار عمل يختص بسياسة اقتصادية على نطاق أوسع. وما يحدد إجمالي أداء سوق العمل هو التفاعل مع قانون أسواق الإنتاج والسياسة القائمة على دراسة الأحوال الاقتصادية ومناخ الاستثمار في العمل التجاري.

## المراجع

- راجى أسعد ٢٠٠٧ «توفر العمل والوظيفة والبطالة في الاقتصاد المصري ١٩٨٨-٢٠٠٦»  
بحث عمل منتدى البحث الاقتصادي ٠٧٠١
- غادة برسوم ٢٠٠٦ «استقصاء لوحة سوق العمل المصري ٢٠٠٦، التقرير النهائي - القاهرة  
- مجلس السكان
- تيموثى باسيلى وروبين بورجيس ٢٠٠٤ «هل تستطيع قواعد العمل أن تمنع من الأداء  
الاقتصادي؟ الدليل من الهند - الجريدة الدورية للاقتصاد سي أكس أي أكس (١): ٩١ - ١٣٤  
جوردن باتشيرمان و أمي لونسترا و ماكوتو أوجاوا ٢٠٠١ «قواعد سوق العمل: الخبرة  
الدولية في الترويج للتوظيف والحماية الاجتماعية». النكل الدولي و سلسلة أبحاث مناقشة  
الحماية الاجتماعية رقم ١٢٨
- روبرت دي تيلا و رافنيل ماكلوتش ٢٠٠٥: «نتائج مرونة سوق العمل - دليل اللوحة القائم  
على بيانات الاستقصاء» المراجعة الاقتصادية الأوروبية ٤٩ (٥) ك ١٢٢٥ - ٥٩  
ريتشارد فري مان ١٩٩٣: «مؤسسات وسياسات سوق العمل: المساعدة و الإعاقة الخاصة  
بالتطور الاقتصادي؟» إجراءات المؤتمر السنوي للبنك الدولي على اقتصاديات التطوير  
١٩٩٢
- بول جريج و آلان ماننج ١٩٩٧ «قواعد سوق العمل والبطالة» سياسة البطالة التي تم تحريرها  
بواسطة دي سونير وجي دي لا ديهسا كامبيردج - مطبعة جامعة كامبيردج - ص  
٤٢٣ - ٣٩٥
- جيتا كينج و جوستين سانديفور و فرانسيس تيال ٢٠٠٦ «مرونة سوق العمل والأجور  
والدخول في شبه الصحراء الأفريقية في ١٩٩٠» مراجعة التطوير الأفريقي ١٨ (٣):  
٤٢٧ - ٣٩٢
- أدريانا كوجلار ٢٠٠٤: «تأثير قواعد التأمين الوظيفي على مرونة سوق العمل: دليل من  
إصلاح سوق العمل الكولومبى: بحث العمل NBER رقم ١٠٢١٥
- إدوارد ليزار ١٩٩٠: «قواعد التأمين الوظيفي والبطالة» - الجريدة الدورية للاقتصاديات  
١٠٥ (٣): ٦٩٩ - ٧٢٦
- مي مختار و جاكلين وهبة ٢٠٠٠: «عدم الرسمية في العمل في مصر». - في سوق العمل  
الخاص للإصلاح الاقتصادي عام ١٩٩٠ تحرر بواسطة أر سعد القاهرة ونيويورك:  
الجامعة الأمريكية بالقاهرة في مطبعة القاهرة ٢٠٠٢ ص ١٣١ - ١٥٧
- جاكلين وهبة ٢٠٠٩: «عدم الرسمية في مصر: أساس نحو التقدم أم نهاية ميتة؟» منتدى البحث  
الاقتصادى ورقة عمل ، ٤٥٦ - يناير.

## ملحق

جدول أ١ : الانتقالات قبل وبعد ٢٠٠٣

من وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في 1998 إلى وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر في 2006			
الإجمالي	نعم	لا	السنة (%)
100	5.33	94.67	2002-1998
91.47	66.29	93.46	
100	29.04	70.96	2005-2003
8.53	33.71	6.54	
100	7.35	92.65	الإجمالي
100	100	100	
من وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية في 1998 إلى وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر في 2006			
الإجمالي	نعم	لا	السنة (%)
100	5.87	94.14	2002-1998
90.07	64.78	92.31	
100	28.87	71.13	2005-2003
9.93	35.22	7.69	
100	8.14	91.86	الإجمالي
100	100	100	
من وظيفة القطاع غير الخاص غير الزراعية بالأجر في 1998 إلى وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر في 2006			
الإجمالي	نعم	لا	السنة (%)
100	2.68	97.32	2002-1998
89.77	67.38	90.6	
100	11.38	88.62	2005-2003
10.23	32.62	9.4	
100	3.57	96.43	الإجمالي
100	100	100	

ملاحظات: في كل مدخل، يكون الرقم الأول هو % من الصف، ويكون الرقم الثاني المائل هو % في العمود الموضح وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر ٩٨ : وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في ١٩٩٨، وظائف القطاع الخاص غير الزراعية ٩٨: وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية في ١٩٩٨، وظائف القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر ٩٨: وظيفة القطاع غير خاص غير الزراعية بالأجر في ١٩٩٨، الأجور المنتظمة لوظائف القطاع الخاص غير الزراعي ٠٦: وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦



جدول ٢ أ : احتمالية الحصول على وظيفة بعقد في ٢٠٠٦: الآثار الهامشية  
وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية في ١٩٩٨ ووظيفة القطاع الخاص غير الزراعية  
المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦.

الذكور (6)	الذكور (5)	الذكور (4)	الكل (3)	الكل (2)	الكل (1)	
0.267	0.281	0.268	0.236	0.242	0.237	نموذج 2003 - 2005
(5.67)**	(5.77)**	(5.65)**	(5.56)**	(5.60)**	(5.53)**	
-0.008	-0.008	-0.008	-0.007	-0.007	-0.008	الوظائف العامة
(2.18)*	(2.29)*	(2.32)*	(2.31)*	(2.38)*	(2.47)*	
الصفات الفردية						
			0.039	0.045	0.040	ذكر
			(1.60)	(2.38)*	(1.53)	
العمر (من 20-29 سنة)						
-0.002	-0.018	0.002	-0.004	-0.010	-0.001	30 - 39 سنة
(0.07)	(0.95)	(0.08)	(0.19)	(0.46)	(0.06)	
-0.018	-0.036	-0.016	-0.022	-0.026	-0.022	40 - 49 سنة
(0.39)	(1.20)	(0.33)	(0.57)	(0.68)	(0.52)	
المستويات التعليمية (لا يوجد)						
-0.011	-0.005	-0.006	-0.010	-0.005	-0.006	يقرأ ويكتب
(0.36)	(0.16)	(0.19)	(0.37)	(0.19)	(0.20)	
-0.021	-0.007	-0.014	-0.020	-0.011	-0.013	أقل من المتوسط
(0.85)	(0.26)	(0.53)	(0.86)	(0.45)	(0.52)	
-0.006	0.017	0.002	-0.002	0.007	0.007	متوسط
(0.23)	(0.61)	(0.07)	(0.07)	(0.28)	(0.26)	
-0.020	0.002	-0.013	-0.018	-0.011	-0.010	أعلى من المتوسط
(0.50)	(0.05)	(0.30)	(0.48)	(0.27)	(0.25)	
0.009	0.003	0.026	0.001	-0.024	0.017	جامعي
(0.25)	(0.09)	(0.60)	(0.03)	(0.73)	(0.45)	
خصائص الوظيفة في 1998						
-0.002	-0.002	-0.002	-0.001	-0.001	-0.002	شغل الوظيفة قبل عام 1998

تابع جدول (أ٢)

	(1.97)*			(2.30)*		
منطقة الوظيفة في 1998 (القاهرة الكبرى)						
الإسكندرية ومدن القناة	0.045	0.052	0.046	0.035	0.044	0.035
	(1.54)	(1.65)	(1.51)	(1.38)	(1.58)	(1.31)
حضر وجه بحرى	0.018	0.023	0.017	0.013	0.020	0.012
	(0.49)	(0.59)	(0.47)	(0.40)	(0.58)	(0.36)
حضر وجه قبلى	0.037	0.036	0.031	0.033	0.034	0.027
	(1.14)	(1.06)	(0.96)	(1.14)	(1.14)	(0.93)
ريف وجه بحرى	0.007	0.005	0.001	0.007	0.008	0.001
	(0.16)	(0.12)	(0.03)	(0.18)	(0.21)	(0.03)
ريف وجه قبلى	0.066	0.058	0.054	0.060	0.056	0.048
	(1.12)	(0.97)	(0.93)	(1.09)	(1.02)	(0.90)
صفات الأب						
الوظائف الإدارية	0.025	0.041	0.043	0.033	0.045	0.052
	(1.20)	(1.83)	(1.97)*	(1.67)	(2.22)*	(2.44)*
أمي	-0.044			-0.041		
	(2.14)*			(2.23)*		
إجمالي	533	533	533	570	570	570

ملاحظات: الإحصائيات في الأقواس \* دال إحصائيا عند مستوى ٥٪ و \*\* دال إحصائيا عند مستوى ١٪

جدول ٣١ : احتمالية الحصول على عقد وظيفة في ٢٠٠٦: الآثار الهامشية  
وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية في ١٩٩٨ ووظيفة القطاع الخاص غير الزراعية  
المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦ .

الذكور	الذكور	الذكور	الكل	الكل	الكل	
(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
0.235	0.249	0.239	0.208	0.215	0.212	نموذج 2003 - 2005
(5.55)**	(5.65)**	(5.54)**	(5.39)**	(5.47)**	(5.39)**	
-0.008	-0.009	-0.008	-0.008	-0.008	-0.008	الوظائف العامة
(2.41)*	(2.47)*	(2.48)*	(2.53)*	(2.53)*	(2.61)**	
الصفات الفردية						
			0.045	0.051	0.047	ذكر
			(1.76)	(2.53)*	(1.69)	
العمر (من 20-29 سنة)						
0.006	-0.016	0.010	0.002	-0.005	0.005	سنة 30-39
(0.21)	(0.83)	(0.36)	(0.07)	(0.20)	(0.20)	
0.004	-0.026	0.012	-0.005	-0.007	0.000	سنة 40-49
(0.07)	(0.82)	(0.21)	(0.12)	(0.16)	(0.00)	
المستويات التعليمية (لا يوجد)						
0.004	0.011	0.011	0.004	0.010	0.010	يقرأ ويكتب
(0.12)	(0.31)	(0.30)	(0.12)	(0.31)	(0.32)	
-0.019	-0.001	-0.010	-0.017	-0.007	-0.009	أقل من المتوسط
(0.68)	(0.04)	(0.33)	(0.66)	(0.25)	(0.30)	
0.006	0.039	0.018	0.010	0.022	0.022	متوسط
(0.20)	(1.21)	(0.54)	(0.36)	(0.74)	(0.73)	
0.008	0.061	0.024	0.008	0.025	0.025	أعلى من المتوسط
(0.16)	(0.98)	(0.43)	(0.18)	(0.48)	(0.48)	
0.021	0.022	0.042	0.011	-0.018	0.032	جامعي
(0.48)	(0.46)	(0.85)	(0.30)	(0.48)	(0.73)	

تابع جدول (أ٣)

صفات الوظيفة في 1998						
-0.002		-0.003	-0.002	-0.001	-0.002	شغل الوظيفة قبل عام 1998
(1.02)		(1.19)	(0.91)	(0.80)	(1.07)	
		0.159			0.213	محترف في 1998
		(1.91)			(2.22)*	
مناطق الوظيفة في 1998 (القاهرة الكبرى)						
0.035	0.042	0.037	0.028	0.036	0.028	الإسكندرية ومدن القناة
(1.18)	(1.29)	(1.17)	(1.04)	(1.26)	(1.01)	
0.014	0.017	0.013	0.009	0.015	0.008	حضر وجه بحرى
(0.38)	(0.45)	(0.35)	(0.28)	(0.43)	(0.24)	
0.023	0.020	0.016	0.020	0.019	0.013	حضر وجه قبلى
(0.71)	(0.59)	(0.51)	(0.68)	(0.64)	(0.45)	
0.057	0.055	0.050	0.050	0.051	0.044	ريف وجه بحرى
(1.34)	(1.30)	(1.22)	(1.31)	(1.36)	(1.18)	
0.044	0.032	0.034	0.039	0.034	0.030	ريف وجه قبلى
(0.75)	(0.56)	(0.59)	(0.72)	(0.64)	(0.56)	
صفات الأب						
0.032	0.050	0.051	0.040	0.053	0.059	الوظائف الإدارية
(1.47)	(2.12)*	(2.23)*	(1.90)	(2.47)*	(2.66)**	
-0.045			-0.042			أمي
(2.21)*			(2.27)*			
565	565	565	603	603	603	إجمالي

ملاحظات: الإحصائيات في الأقواس \* دال إحصائيا عند مستوى ٥٪ و \*\* دال إحصائيا عند مستوى ١٪

جدول أء : احتمالية الحصول على عقد وظيفة في ٢٠٠٦: الآثار الهامشية  
وظيفة القطاع غير الخاص غير الزراعية بالأجر ووظيفة القطاع الخاص غير الزراعية  
المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦.

الكل	الكل	الكل	الكل	
(4)	(3)	(2)	(1)	
0.004	0.004	0.008	0.009	نموذج 2003 - 2005
(1.45)	(1.40)	(2.43)*	(2.50)*	
-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	وظائف عامة
(3.23)**	(4.41)**	(4.89)**	(5.00)**	
الصفات الفردية				
0.004	0.004	0.004	0.004	ذكر
(1.94)*	(1.88)	(1.99)*	(1.96)*	
السن (من 20-29 سنة)				
-0.011	-0.011	-0.017	-0.018	سنة 30-39
(4.04)**	(4.07)**	(6.08)**	(6.06)**	
-0.004	-0.005	-0.012	-0.012	سنة 40 - 49
(1.33)	(1.84)	(5.23)**	(5.21)**	
المستويات التعليمية (لا يوجد)				
	0.005	0.005	0.005	يقراً ويكتب
	(0.50)	(0.43)	(0.45)	
	0.010	0.011	0.013	أقل من المتوسط
	(1.20)	(1.20)	(1.36)	
	0.008	0.009	0.012	متوسط
	(1.31)	(1.31)	(1.62)	
0.003	0.018	0.018	0.023	أعلى من المتوسط
(0.71)	(1.84)	(1.63)	(1.91)	
0.004	0.029	0.023	0.029	جامعي
(1.97)*	(3.35)**	(2.57)*	(3.03)**	

تابع جدول (أ٤)

خصائص الوظيفة في 1998				
-0.0004	-0.0004			شغل الوظيفة قبل عام 1998
(3.01)**	(2.66)**			
	-0.010			محترف في 1998
	(5.21)**			
-0.005				موظف حر في 1998
(1.55)				
0.005				عامل غير مدفوع الأجر في 1998
(1.05)				
-0.006				ربة منزل في 1998
(1.63)				
-0.004	-0.004	-0.006	-0.006	مدني
(1.70)	(1.72)	(2.14)*	(2.23)*	
صفات الأب				
0.005	0.003	0.002	0.004	وظائف إدارية
(2.29)*	(1.72)	(1.18)	(1.81)	
		-0.004		أمي
		(1.73)		
3880	3880	3880	3880	إجمالي

ملاحظات: الإحصائيات في الأقواس \* دال إحصائيا عند مستوى ٥٪ و \*\* دال إحصائيا عند مستوى ١٪.

جدول أ ه : احتمالية الحصول على عقد وظيفة في ٢٠٠٦: الآثار الهامشية  
وظيفة القطاع غير الخاص غير الزراعية بالأجر في ١٩٩٨ ووظيفة القطاع الخاص غير  
الزراعي المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦: ذكور .

ذكور	ذكور	ذكور	ذكور	
(4)	(3)	(2)	(1)	
0.010	0.010	0.009	0.012	2003-2005مذكرة
(1.54)	(2.11)*	(1.77)	(2.20)*	
-0.001	-0.001	-0.001	-0.002	وظائف عامة
(3.44)**	(3.96)**	(3.71)**	(4.05)**	
الصفات الفردية				
السن				
-0.012	-0.014	-0.013	-0.014	30 - 39 سنة
(3.13)**	(3.39)**	(3.11)**	(3.36)**	
-0.003	-0.002	-0.003	-0.001	40 - 49 سنة
(0.66)	(0.36)	(0.53)	(0.24)	
المستويات التعليمية (لا يوجد)				
	0.013			يقرأ ويكتب
	(0.67)			
	0.011	0.008	0.007	أقل من المتوسط
	(0.81)	(0.80)	(0.67)	
	0.007	0.008	0.005	متوسط
	(0.64)	(0.98)	(0.57)	
0.004	0.011	0.017	0.008	أعلى من المتوسط
(0.78)	(0.79)	(1.34)	(0.74)	
0.013	0.016	0.032	0.015	جامعي
(3.49)**	(1.31)	(2.79)**	(1.53)	
خصائص الوظيفة في 1998				
-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	شغل الوظيفة قبل 1998

تابع جدول (أ٥)

(2.46)**	(2.87)**	(2.55)*	(2.95)**	
-0.011		-0.013		محترف في 1998
(4.18)**		(4.36)**		
-0.007				موظف حر في 1998
(1.73)				
0.0001				عامل غير مدفوع الأجر في 1998
(0.04)				
-0.004	-0.005	-0.005	-0.006	مدني
(1.30)	(1.44)	(1.31)	(1.59)	
صفات الأب				
0.004	0.004	0.006	0.007	وظائف إدارية
(1.43)	(1.34)	(1.89)	(1.98)×	
-0.007	-0.007			أمي
(2.09)*	(1.99)*			
2709	2709	2709	2709	إجمالي

ملاحظات: الإحصائيات في الأقواس \* دال إحصائياً عند مستوى ٥٪ و \*\* دال إحصائياً عند مستوى ١٪



جدول ٦١ : احتمالية الحصول على وظيفة أولى بعقد في ٢٠٠٦: الآثار الهامشية  
(وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦)

الذكور	الذكور	الكل	الكل	
(4)	(3)	(2)	(1)	
-0.017	-0.017	-0.011	-0.011	نموذج 2003 - 2005
(1.17)	(1.16)	(0.98)	(0.96)	
-0.007	-0.007	-0.008	-0.008	وظائف عامة
(3.02)**	(3.03)**	(3.92)**	(3.95)**	
الصفات الفردية				
		0.006	0.004	ذكر
		(0.48)	(0.31)	
0.012	0.013	0.003	0.003	السن
(4.66)**	(4.70)**	(2.08)*	(2.25)*	
المستويات التعليمية				
		0.140	0.158	يقراً ويكتب
		(1.03)	(1.09)	
0.074	0.079	0.245	0.272	أقل من المتوسط
(0.71)	(0.75)	(2.17)*	(2.32)*	
0.022	0.023	0.105	0.118	متوسط
(0.30)	(0.33)	(1.71)	(1.89)	
0.093	0.098	0.294	0.348	أعلى من المتوسط
(0.90)	(0.94)	(2.43)×	(2.73)**	
0.108	0.113	0.307	0.357	جامعي
(1.22)	(1.28)	(3.21)**	(3.60)**	
منطقة الوظيفة (القاهرة الكبرى)				
0.016	0.016	0.009	0.008	الإسكندرية ومدن القناة
(0.72)	(0.74)	(0.55)	(0.51)	
0.000	0.000	-0.004	-0.004	حضر وجه بحرى

تابع جدول (٦١)

(0.00)	(0.01)	(0.18)	(0.22)	
0.045	0.045	0.021	0.021	حضر وجه قبلى
(2.02)×	(2.02)*	(1.20)	(1.19)	
-0.091	-0.091	-0.073	-0.076	ريف وجه بحرى
(2.81)××	(2.82)**	(3.63)**	(3.73)**	
-0.068	-0.068	-0.073	-0.076	ريف وجه قبلى
(2.92)**	(2.97)**	(3.67)**	(3.82)**	
صفات الأب				
0.009	0.012	0.018		وظائف إدارية
(0.58)	(0.78)	(1.43)		
-0.010		-0.023		أمي
(0.56)		(1.70)		
1145	1145	1666	1666	إجمالي

ملاحظات: الإحصائيات في الأقواس \* دال إحصائية عند مستوى ٥٪ و \*\* دال إحصائية عند مستوى ١٪.

جدول VII : المعدل الجزافي للحصول على عقد وظيفة في ٢٠٠٦: الذكور

وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في 1998 - وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية في 2006				وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية بالأجر في 1998 - وظيفة القطاع الخاص غير الزراعية في 2006				
الإحصائية	المعامل	الإحصائية	المعامل	الإحصائية	المعامل	الإحصائية	المعامل	
5.36	1.715	5.4	1.715	5.5	1.859	5.49	1.839	نموذج 2003 - 2005
-2.16	-0.148	-2.19	-0.146	-2.16	-0.174	-2.14	-0.169	وظائف عامة
الخصائص الفردية								
السن (من 20-29 سنة)								
0.19	0.099	0.41	0.211	-0.08	-0.043	0.2	0.111	30 - 39 سنة
-0.72	-0.914	-0.52	-0.658	-0.01	-15.984	-0.01	-15.813	40 - 49 سنة
المستويات التعليمية (لا يوجد)								
0.55	0.429	0.81	0.621	-0.03	-0.025	0.23	0.191	يقرأ ويكتب
-0.12	-0.086	0.18	0.129	-0.42	-0.312	-0.2	-0.143	أقل من المتوسط
0.51	0.364	0.8	0.559	0.01	0.009	0.23	0.165	متوسط
0.33	0.317	0.6	0.562	-0.35	-0.372	-0.17	-0.182	أعلى من المتوسط
0.61	0.522	0.87	0.733	0.25	0.222	0.47	0.407	جامعي
منطقة الوظيفة في 1998 (القاهرة الكبرى)								
1.73	0.745	1.55	0.663	2.02	0.902	1.78	0.788	الإسكندرية ومدن القناة
0.47	0.297	0.32	0.199	0.81	0.557	0.62	0.411	حضر وجه بحري
0.91	0.451	0.61	0.297	1.46	0.772	1.18	0.607	حضر وجه قبلي
1.53	0.921	1.35	0.805	0.63	0.519	0.39	0.321	ريف وجه بحري
-0.23	-0.249	-0.46	-0.495	0.03	0.030	-0.3	-0.323	ريف وجه قبلي

تابع جدول (أ٧)

خصائص الوظيفة في 1998								
-0.91	-0.037	-1.13	-0.046	-0.72	-0.030	-1.00	-0.042	شغل الوظيفة قبل عام 1998
صفات الأب								
1.28	0.460	2.04	0.700	1.16	0.461	1.83	0.693	الوظائف الإدارية
-2.17	-0.755			-2.20	-0.816			أمي
-4.78	-7.492	-5.14	-7.912	-4.29	-7.827	-4.54	-8.109	ثابت
4326		4326		4091		4091		احتمالية دخول
-217.87		-220.30		-192.17		-194.69		سنوات الشخص

جدول ٨: المعدل الجزافي للحصول على عقد وظيفة في ٢٠٠٦  
وظيفة القطاع غير الزراعي في ١٩٩٨ ووظيفة القطاع الخاص غير الزراعي  
المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦.

الإحصائية	المعامل	الإحصائية	المعامل	الإحصائية	المعامل	الإحصائية	المعامل	
1.00	0.270	1.71	0.459	0.78	0.191	1.68	0.410	نموذج 2003 - 2005
-3.58	-0.122	-3.83	-0.127	-3.98	-0.122	-4.35	-0.129	وظائف عامة
الخصائص الفردية								
				1.46	0.401	2.18	0.587	ذكر
								السن
-2.24	-1.499	-2.33	-1.530	-3.07	-1.771	-3.32	-1.859	30 - 39 سنة
0.01	0.006	0.5	0.408	-0.93	-0.658	-0.64	-0.423	40 - 49 سنة
المستويات التعليمية								
				0.54	0.770	0.75	1.058	يقرأ ويكتب
				0.88	0.985	1.13	1.252	أقل من المتوسط
				1.01	1.070	1.21	1.258	متوسط
1.02	0.458	0.72	0.321	1.34	1.481	1.41	1.520	أعلى من المتوسط
2.6	0.816	1.86	0.547	1.73	1.861	1.74	1.790	جامعي
-1.82	-0.618	-2.11	-0.711	-2.11	-0.685	-2.47	-0.791	مدني
خصائص الوظيفة في 1998								
-2.8	-0.096	-3.59	-0.128	-2.64	-0.078	-3.61	-0.104	شغل الوظيفة قبل 1998
3.54-	-1.861			-4.26	-2.225			محترف في 1998
-1.3	-0.787			-1.49	-0.896			موظف حر في 1998
-0.16	-0.077			-0.11	-0.049			عامل غير مدفوع الأجر في 1998

تابع جدول (٨)

				-1.12	-1.180			ربة منزل في 1998
صفات الأب								
1.31	0.329	1.94	0.469	1.28	0.293	1.84	0.403	وظائف إدارية
-1.57	-0.527			-1.33	-0.396			أمي
-7.11	-5.982	-7.53	-6.215	-5.68	-7.318	-6.45	-7.953	ثابت
21272		21272		30547		30547		احتمالية دخول
-406.262		-418.674		-504.583		-524.12		سنوات الشخص

جدول ٩ : المعدل الجزافي للوظيفة الأولى بعقد في ٢٠٠٦  
وظيفة القطاع الخاص غير الزراعي المنتظمة الأجر في ٢٠٠٦

الذكور				الكل				
(4)		(3)		(2)		(1)		
الإحصائية	المعامل	الإحصائية	المعامل	الإحصائية	المعامل	الإحصائية	المعامل	
-0.94	-0.161	-0.96	-0.164	-0.99	-0.142	-1.04	-0.150	نموذج 2003 - 2005
-2.05	-0.069	-2.05	-0.069	-2.64	-0.080	-2.65	-0.081	الوظائف العامة
الخصائص الفردية								
				-0.07	-0.011	-0.05	-0.008	ذكر
-2.44	-0.078	-2.45	-0.078	-5.9	-0.137	-5.96	-0.139	السن
								التعليم
				2.12	1.646	1.97	1.538	أقل من المتوسط
				1.52	1.127	1.37	1.018	متوسط
1.40	0.458	1.37	0.450	2.17	1.665	2.00	1.539	أعلى من المتوسط
2.75	0.570	2.66	0.556	2.58	1.881	2.36	1.735	جامعي
منطقة الوظيفة في 1998 (القاهرة الكبرى)								
0.39	0.087	0.37	0.083	0.18	0.034	0.13	0.025	الإسكندرية ومدن القناة
-0.5	-0.159	-0.51	-0.161	-0.57	-0.155	-0.57	-0.153	حضر وجه بحري
1.44	0.322	1.44	0.322	0.77	0.153	0.8	0.160	حضر وجه قبلي
-2.73	-2.788	-2.71	-2.775	-3.32	-2.014	-3.25	-1.970	ريف وجه بحري
-2.26	-1.384	-2.24	-1.371	-3.07	-1.859	-2.98	-1.809	ريف وجه قبلي
صفات الأب								
0.77	0.132	0.62	0.110	1.6	0.235	1.12	0.171	وظائف إدارية
		-0.43	-0.094			-1.48	-0.291	أمي

تابع جدول (٩)

-2.93	-2.876	-2.84	-2.820	-2.61	-2.945	-2.35	-2.694	ثابت
3811		3811		7102		7102		احتمالية دخول
-597.859		-597.764		-822.594		-821.448		سنوات الشخص



