

الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل المصري

إعداد

آمال محمد على الشيت

تمهيد:

تتقدم مصر بخطى واثقة نحو بناء مستقبل جديد لكافة بناتها وأبنائها على أسس جديدة فرضتها التحولات الجذرية التي عايشها المجتمع المصري منذ عام ٢٠١١ ويمكن للعمل الجاد على تمكين المرأة المصرية بشكل حقيقي الذي يشمل القاعدة العريضة من النساء، ويضمن مشاركتهن الكاملة ويحرر طاقتهن الكامنة، أن يسهم في بناء مصر الحديثة، وفي تحقيق تنمية مستدامة في كل ربوعها. فالتنمية المستدامة تشمل عملية تغير مجتمعي يتيح فرصاً حقيقية وغير منقوصة لجميع النساء لإكتساب القدرات البشرية التي تمكنهن من توسيع خياراتهن لتحقيق الذات ولخدمة الوطن وقد حققت مصر خلال السنوات الأخيرة إنجازات هامة في مجال تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، تمثل أهمها في صدور الدستور المصري الذي يتضمن نصوصاً عديدة تكفل لها الفرص المتكافئة ويمنع التمييز الذي يمكن أن يمارس ضدها ويضمن لها الحماية، وتأتي هذه النصوص المنصفة انتصاراً للدور التويري الذي حملت شعلته مصر على مر العصور. وقد نتج عن تفعيل الدستور حصول المرأة المصرية على نسبة تمثيل في مجلس النواب هي الأعلى منذ إنشاء البرلمان المصري، وكفل لها ربع مقاعد المجالس المحلية، كما شغلت المرأة المصرية لأول مرة منصب المحافظ. وعلى الصعيد الاجتماعي فقد تضاعفت الفجوة بين الجنسين في الإلتحاق المدرسي وتراجعت مستويات وفيات الأمومة، كما تم إدخال عدد من التعديلات على قوانين الأحوال الشخصية وتغليظ العقوبات القانونية في جرائم الختان والتحرش. ولكن على الرغم من هذه الإنجازات لازال أمام المجتمع المصري تحد كبير لتمكين القاعدة العريضة من نساء مصر. خاصة في ظل التغيرات المعاصرة التي طرأت على سوق العمل والتي أفرزت آثار متفاوتة على كل من الذكور والإناث، وبناءً عليه تصبح دراسة وضع المرأة في سوق العمل من المتطلبات الأساسية؛ نظراً لأنها تمثل نصف القوة البشرية، وأيضاً لخصوصية وضعها في المجتمع المصري؛ لذلك جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتقديم تحليل سوسيولوجي للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وانعكاساتها على المرأة العاملة.

وبناء على ما تقدم ، فإن أهداف الدراسة هي:

٣- رصد العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل.

٤- الكشف عن مشاركة المرأة في سوق العمل.

ولتحقيق تلك الأهداف نسعى إلى الإجابة على التساؤلات الآتية:

١- ما العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل،

٢- ما مدى مشاركة المرأة في سوق العمل؟

منهجية الدراسة:

إعتمدت الدراسة على منهجية الرصد والتحليل السوسولوجي القائم على مراجعة الأدبيات والإحصائيات التي تحدد أوضاع المرأة داخل المجتمع المصرى والتحديات التي تواجهها عند التحاقها بسوق العمل حيث إعتمدت على البيانات الجاهزة كأحدى طرق جمع البيانات عن الظاهرة موضوع البحث، كمراجعة التقارير الصادرة عن كل من المجلس القومى للمرأة والمراكز البحثية كالجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، المسح التتبعى لسوق العمل المصرى، ومنها مسح القوى العاملة السنوى، والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، والمؤسسات الدولية، والبنك الدولى وصندوق النقد الدولى، والمنتدى الإقتصادى العالمى وغيرها من الأدبيات المعنية بالقضية محل الدراسة.

أولاً- العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل:

يشير الواقع إلى وجود العديد من العوامل التي تؤثر على وصول المرأة لفرص العمل فمنها ما له علاقة بالسوق ومنها ما له علاقة بالمنظومة الاجتماعية.

١- العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل ذات الصلة بسوق العمل:

برغم ظروف خصوصية عمل المرأة، إلا أنه لا يمكن الفصل بين أوضاع تشغيل المرأة والأوضاع العامة فى سوق العمل المصرى، فالمشكلة الأساسية فى العالم؛ بصفة عامة، وفى الدول النامية، ودول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ومن بينهما مصر بصفة خاصة، تتمثل فى تحديات التوظيف وإرتفاع مستويات البطالة ... فمنذ بداية التسعينيات، أصبحت البطالة فى كل مكان فى المعمورة لتبلغ أعلى معدلات لها فى الوقت الحاضر، مقارنة بنمو قوة العمل ونمو الوظائف. وعلى الرغم من أن الإعاقة الناشئة عن تخلف العمال عن قوة العمل، لا تعد تفسيراً لظاهرة نمو الوظائف، أو مؤشراً على إنخفاض البطالة، إلا أنه عندما يتجاوز نمو القوى العاملة نمو التوظيف، يكون ذلك دالاً على أن البطالة أصبحت أسوأ.

وعلى الرغم أيضاً من أن ظاهرة البطالة ليست قاصرة على الدول النامية فقط، بل أنها ظاهرة عالمية تواجهها معظم الدول المتقدمة إلا أن البطالة فى الدول المتقدمة تعد من النوع المؤقت الذى يرجع إلى تعطل نسبة من طاقات الإنتاج القائمة، نتيجة تراجع أو إنكماش الطلب، بسبب ظروف الركود الاقتصادى، أو لعوامل عارضة، فإذا ما زاد الطلب مرة أخرى، تراجعت نسبة البطالة ولا يحتاج الأمر فى هذه الظروف سوى درجة محددة من التكيف فى سوق العمل الذى يتصف بمستوى عالٍ من المرونة، أما فى البلدان النامية فإن البطالة والعمالة غير الكاملة **underemployment** يعتبران إهداراً خطيراً للموارد البشرية، وسبباً للإضطرابات الاجتماعية

والسياسية، هذا إلى جانب آثارها الخطيرة على إنتشار الفقر. كما أن البطالة تعد من النوع المزمن الذى يرجع إلى قصور وعجز فى الطاقات الإنتاجية القائمة.

وبالنسبة لمصر تمثلت المشكلة الأساسية اليوم فى ضعف قدرة سوق العمل على امتصاص الخريجين، وتشغيل كل الموارد البشرية فأصبح غير مؤاتٍ إجمالاً للباحثين عن عمل فلم يكن النمو الاقتصادي من القوة بحيث يكفى لإيجاد فرص عمل أمام العاطلين لإستيعاب الإعداد المتزايدة من الوافدين إلى سوق العمل فى الوقت الذى إستمر فيه إرتفاع معدل مشاركة المرأة فى القوى العاملة، فقد بقيت نسبة النساء الملتحقات أو المشاركات فى القوى العاملة منخفضة نسبيًا. هذا بالإضافة إلى مشكلات أخرى؛ مثل تدهور الدخل الحقيقي، وتدنى الإنتاجية.

ومع تفاقم مشاكل الاقتصاد المصرى، وإتمام عملية الخصخصة، فأصبح الإستغناء عن العمالة الزائدة يترتب عليه دون شك عواقب اجتماعية خطيرة نتيجة لتضخم عدد العمال والذى كان الحاقهم بمراكز الإنتاج يقوم على إعتبارات سياسية للدولة وليست اقتصادية والذى نتج عنها ما يسمى (العمالة الفائضة) وعليه نتج التصادم بمشكلة العمالة ونظرًا لتركز المرأة داخل القطاع العام فهى بذلك تعد الضحية الأولى لتطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي وسياسات الخصخصة، حيث يكون التأثير عليها أعمق وأخطر، هذا إلى جانب تحيز القطاع الخاص ضد توظيف المرأة؛ مما ترتب عليه أيضًا، تخفيض الإنفاق العام، والبرامج الاجتماعية ومن ثم، تتحمل العائلة معظم التكاليف، وتكون المرأة فى الغالب هى التى تتحمل العبء الإضافي.

هذا بالإضافة إلى التغيرات العديدة التى طرأت على أسواق العمل فى الآونة الأخيرة، سواء ما إتصل منها بطبيعة النشاطات والأعمال، وكذلك المهارات التى تتطلبها أسواق العمل وما يرتبط منها بطبيعة وخصائص المرحلة التى نعيشها فى العصر الراهن. فظهر إتجاه عام فى أسواق العمل فى ظل تقدم الاقتصاديات وهو إستمرار التغير فى طرق الطلب على العمل من الأقل مهارة إلى الأكثر مهارة، مما أبرز ظاهرة التفاوت فى الأجور والدخل بين الأكثر مهارة والأقل مهارة، وإرتفاع معدلات البطالة بين العمال الأقل مهارة، وبالتالي ظهور فائزين وخاسرين، عمالاً مهرة يكونون هم الفائزين وعمالاً غير مهرة هم الخاسرين، وبالتالي تصنف العمالة إلى ثلاث مستويات: **المستوى الأول** عمالة تتمتع بمستويات عالية من المهارة يجدون سهولة فى الحصول على فرص عمل، **المستوى الثانى** عمال مؤقتين ويتسم عملهم بمستوى أقل ويتوقف عملهم طبقاً للتغيرات فى متطلبات سوق العمل، **المستوى الثالث** وهم العمال المهمشين اللذين قلما يجدون فرص عمل وإن توفرت داخل الاقتصاد الرأسمالى الرسمى فى الوقت الراهن ومن ثم نجدهم يتركزون داخل الاقتصادى غير الرسمى.

كما نجد أن التحدى الأعظم الذى تواجهه الأيدي العاملة بصفة عامة و النساء بصفه

خاصة اليوم يتمثل في تحديات التوظيف بالنسبة للعمالة غير الماهرة وصعوبة خلق وظائف جديدة، فعلى الرغم من دمج المرأة داخل الوظيفة المأجورة إلا أنها تفتقر إلى الأمان الوظيفي، مما يضطرها إلى البحث عن فرص عمل داخل القطاع غير الرسمي بإعتباره المنفذ المتاح أمامها. وذلك بسبب مستويات المهارة المتدنية نسبياً، والتي تعنى فرص عمل محدودة لها داخل سوق العمل الذى يتطلب مهارة أكثر تنوعاً.

كما جاء تحرير التجارة ليقصص من فرص العمل، مما يؤدي بالعمال إلى اللجوء إلى النشاطات غير الرسمية، حيث سعت الدول الصناعية المتقدمة إلى نهج أسلوبين بشأن عمالة الدول النامية، الأول: يتعلق بالعمالة الماهرة حيث تعمل على إستنزاف الأدمغة والعمالة الماهرة، من الدول النامية (هجرة العقول والكفاءات) لتخسر الدول الأخيرة بذلك رأس المال البشري، والثانى: يتعلق بالعمالة غير الماهرة حيث تضع الدول المتقدمة عقبات وتفرض قيوداً صارمة على هجرة العمالة غير الماهرة.

وبالنظر لتأثير الشركات متعددة الجنسيات على عمل المرأة نجد أنه بالرغم من أن هذه الشركات تنظر إلى المرأة على أنها أفضل من الرجال - إلى حد ما فى بعض النشاطات؛ إلا أن تسريح الكثير من العاملات للحد من التكلفة يعد من أوضاع الآثار السلبية لهذه الشركات على عمل المرأة. علاوة على ما تتطلبه الوظائف فى تلك الشركات من مهارات عالية قد لا تتوافر لدى كل النساء المصريات؛ مما يؤثر على فرص النساء من الإستفادة من هذه الشركات.

ومما سبق نجد، أن المرأة المصرية قد تأثرت بما يحيط بها من تغيرات عالمية، ولذلك تعد من ضحايا الثورة المعلوماتية رغم ما حققته من تقدم، ورغم الاهتمام العالمي بقضاياها.

٢ - العوامل الاجتماعية المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل:

تتعدد العوامل الاجتماعية التى تؤثر على دخول المرأة المصريه لسوق العمل ومن ثم سوف تحاول الباحثة إلقاء الضوء على أهم المؤشرات التى من خلالها نستطيع إلقاء الضوء على العوامل الاجتماعية ومنها:

(أ) التعليم:

يعد التعليم من أهم سبل تمكين المرأة حيث يكسبها المعرفة والمهارات اللازمة ويؤهلها للمشاركة فى عملية التنمية ويساهم فى دخولها سوق العمل وبالتالي زيادة دخل الأسرة. وقد إتخذت الدولة العديد من الخطوات لخفض معدلات الأمية بين النساء وذلك من خلال آليات لتعليم الإناث ومنها على سبيل المثال مدارس الفصل الواحد ومدارس التعليم المجتمعى، وقد شهدت السنوات الماضية إنخفاضاً ملحوظاً فى حجم الفجوة النوعية فى التعليم بين الذكور والإناث وزيادة إقبال الإناث على التعليم الجامعى. فتشير البيانات إلى إنخفاض نسبة الأميات

من ٣٧,٣% عام ٢٠٠٦ إلى ٣٠,٨% مقابل ١٨,٥% من الذكور عام ٢٠١٧ فإن هذا يرجع في معظمه إلى تأثير خصائص الفئة وليس إلى برامج محو الأمية.

وتنخفض معدلات الأمية بين الإناث حسب الفئة العمرية، وترتفع هذه المعدلات بين الفئات الأكبر سناً. وتذهب التقديرات إلى أن نسبة الأمية في الفئة العمرية من ١٥ إلى ٢٩ عاماً تبلغ ١٦% مقابل ٣٣% في الفئة العمرية ٣٠ إلى ٤٤ عاماً، ٥٦% في الفئة العمرية ٤٥ إلى ٥٩ عاماً. وعلى الرغم من الأثر الإيجابي لخصائص الفئة، مازال معدل الأمية مرتفعاً بين الفئة الأصغر سناً، لاسيما في الريف، حيث تعاني واحدة من كل خمس إناث في الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٩ عاماً من الأمية. ووفقاً لما أظهره التعداد السكاني لعام ٢٠١٧، بلغ مجموع الإناث الأميات في الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٩ عاماً مليونين، ٧٥% منهن في الريف.

وعلى الرغم من إرتفاع نسبة الأمية بين الإناث، فقد حققت مصر نجاحاً ملحوظاً في تضيق الفجوة التعليمية، وتظهر معظم الإحصاءات التعليمية تفوق الإناث. وإنخفض حجم الفجوة النوعية بين الجنسين من ٤,٩ عام ٢٠٠٦ إلى ٤,٨ عام ٢٠١٧ مما يعكس التحسن النسبي في الوضع التعليمي للإناث في مرحلة التعليم المتوسط.

وبالنسبة للتعليم العالي؛ فاق عدد الطالبات في الجامعات (الحكومية والخاصة) عدد الطلاب الذكور، وبلغت نسبة الإناث ٥١% من مجموع طلاب لجامعات في ٢٠١٤/٢٠١٥ وإذا إستبعدنا جامعة الأزهر التي يغلب الذكور على طلبها (٣٤% فحسب من الإناث)، فإن الإناث يؤلفن نسبة ٥٤% من مجموع طلاب الجامعات. وتشير البيانات المصنفة حسب نوع الجنس عن طلبه الخريجين إلى إنجازات ملحوظة للمرأة. ففي عام ٢٠١٥ بلغ عدد خريجي الجامعات الحكومية ٢٦٢ ألفاً، ٥٦% منهم من الإناث. وبلغت نسبة الخريجات في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة ٤٨%. وفي عام ٢٠١٤ شكلت الإناث ٤٨% من الخريجين الحاصلين على درجة الماجستير و ٣٩% من الذين نالوا درجة الدكتوراه ٣٢% وعلى الرغم من إرتفاع نسبة الخريجات في مجالات التكنولوجيا المعلوماتية والعلوم والرياضيات والهندسة، فإن تمثيلهن في وظائف هذه التخصصات مازال منخفضاً، وذلك في الغالب بسبب الأعراف الاجتماعية، وأيضاً نتيجة لأشكال التحيز ضدهن فقد كشف تقرير اقتصادي متخصص صادر عن إحدى أبرز الشركات الإقليمية المتخصصة في توفير خدمات التوظيف في المنطقة العربية، عن أن إرتفاع مستويات التعليم بين النساء في الدول العربية لم يعكس زيادة في فرص التوظيف والاندماج الكلي في أسواق العمل، على الرغم من تفعيل الجهود الرامية إلى تمكين النساء اقتصادياً وهذا ما أكده تقرير التنمية البشرية ٢٠١٠ بأن الحصول على التعليم ليس ضماناً للحصول على العمل.

وعن استخدام الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات والتي تعد من قدرات رأس المال البشري في القرن الحادي والعشرين. كشف مسح وطني أجري في ٢٠١١/٢٠١٢ وفي ٢٠١٦/٢٠١٥ أن استخدام الكمبيوتر أخذ في إزدياد، وأن الفجوة الرقمية أخذت في الإنحسار بالنسبة للجنسين، في المناطق الحضرية والريفية على السواء. وتعد مستويات الإلمام بالتكنولوجيات الرقمية أعلى بين الذكور في الحضر والريف، لكن إنحسار الفجوة أسرع في الحضر. وبلغت الفجوة في استخدام الكمبيوتر في الحضر ١١ نقطة مئوية في ٢٠١٢/٢٠١١ (٣٤%) بين الإناث مقابل ٤٥% (بين الذكور)، وانخفضت إلى ٦ نقاط في ٢٠١٥/٢٠١٦ وكانت الوتيرة أبطأ في الريف، إذ إنخفضت من ٩ نقاط مئوية في ٢٠١١/٢٠١٢ (٢٣% بين الإناث مقابل ٣٢% بين الذكور) إلى ٨ نقاط مئوية في ٢٠١٥/٢٠١٦ (٣٧% بين الإناث مقابل ٤٥% بين الذكور) ويعكس ذلك عدم وجود فجوة في الإلمام بالمعارف الرقمية بين الشباب الأقل من ٢٥ عامًا من العمر، وييشير بمزيد من الإستثمارات في مساندة ريادة أعمال المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

(ب) المعوقات الاجتماعية والثقافية:

شارك الرجال والنساء عبر التاريخ في إنتاج العالم الاجتماعي وإعادة إنتاجه. غير أن طبيعة هذه المشاركة وتوزيع المسؤوليات فيها وتنوع الميادين قد اتخذت أشكالاً شتى سواء في داخل التاريخ الاجتماعي أو في داخل المجتمعات البشرية المفردة، حيث تتوقف أشكال تلك المسؤوليات على مجموعة الأعراف والأنماط الاجتماعية والثقافية المنوط بها تحديد مهام وأدوار الجنسين التي تربط النساء بخصائص وقدرات مقيدة في سوق العمل. وتقوي هذه الأعراف أشكال عدم المساواة القائمة بتبريرها التمييز في سوق العمل على الرغم من التحسينات في مستويات التعليم والمهارات، وتؤثر حتمًا في مشاركة النساء وتفضيلهن في سوق العمل. وتؤثر هذه الأنماط الجامدة لأدوار الجنسين على أنواع العمل الذي تؤديه النساء والرجال، وعلى حجم العمل الذي يقومون به، عند الأخذ في الاعتبار أن النساء يتحملن عبئًا أكبر للرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر.

فمن الجدير بالذكر أن المرأة تمثل مصدرًا أساسيًا للعمالة الماهرة، كما تمتلك العديد من المهارات التي يجب أن تستثمر ويستفاد منها، وعلى الرغم من ذلك نجد عدم التكافؤ بين الذكور والإناث فيما يختص بفرص العمل، كما أن كثيرًا من المال ينفق على تعليم الفتيان من دون الفتيات حيث تعمل الثقافة السائدة على تحديد دور المرأة والذي يقتصر على العمل الخاص المتعلق بأمر المنزل والاولاد حيث تركز الأسر على تعلم الفتاة مهارات الأعمال المنزلية بدلا من مهارات سوق العمل، بغض النظر عن مستوى تعليمها أو مهاراتها أو قدراتها، والتي قد تتفوق في بعض الأحيان على العديد من الرجال المشاركين في سوق العمل، وحتى إذا استلزم

الوضع الاقتصادي للأسرة مشاركة المرأة للرجل في سوق العمل، تظل مسؤولية المنزل في أنظار بقية أفراد الأسرة والمجتمع، في معظم الأحيان، واقعة علي عاتق المرأة وحدها. ومن ثم، فتقافة المجتمع هي التي تحدد منزلة ومكانة المرأة الاجتماعية وبالتالي الدور الذي تؤديه، وباعتبار القيم جزء من ثقافة المجتمع فنجد أنها تلعب دوراً هاماً في حياتنا. فهي التي تحدد نظرة المرأة لنفسها تبعاً لما تلقته منذ صغرها من أنماط حياتيه خاصة بها وذلك من خلال التنشئة الاجتماعية لها. فضلاً على، وجود عوائق أخرى سواء قانونية أو عرفية تتمثل بعضها في رأس المال، والتكنولوجيا، والمعاني الأخرى للإنتاج مما تعوق من قدرة المرأة على الإنجاز والإستقلال الاقتصادي الذي يضمن لها تدعيم سبل العيش وإعالتها لنفسها، ومن ثم، تحجم عن التقدم في العمليات الاقتصادية.

ثانياً - مشاركة المرأة في سوق العمل:

يناقش هذا المبحث أحدث البيانات الخاصة بمؤشرات سوق العمل بهدف فهم التغيرات في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وذلك على النحو التالي:

١- مشاركة المرأة في قوة العمل:

ويعتبر التعليم عاملاً محددًا رئيسيًا للمشاركة الاقتصادية للمرأة، فمنذ عام ٢٠١٠، تم سد الفجوة بين الجنسين في الإلتحاق بالتعليم في جميع المستويات تقريبا، وعلى الرغم من ذلك، فقد لوحظ أن ما حققته المرأة في التعليم لم يترجم إلى مشاركة أعلى لها في قوة العمل وتعد مشاركة المرأة في قوة العمل في مصر من أدنى المعدلات على مستوى العالم، فلا تزال مشاركة المرأة في القوة العاملة هي ثلث مشاركة الرجال في قوة العمل حيث سجلت أكبر نسبة لقوة العمل من الإناث في عام ٢٠١٧، بـ ٢٤،٢%، مقابل ٧٥،٨% للذكور، بينما كانت أقل نسبة في عام ٢٠١٥ بـ ٢٣% للإناث، مقابل ٧٧% للذكور.

وتوضح البيانات أن الإناث في قوة العمل أصغر سنًا من الذكور، حيث نقل أعمار ٣٦% من الذكور في قوة العمل عن ٣٠ عامًا مقابل ٤٨% من الإناث ويعوض عن هذه الفجوة بين الجنسين إرتفاع نسبة الذكور في قوة العمل في الفئة العمرية من ٣٠ إلى أقل من ٥٠ عاما (٤٣% للذكور مقابل ٣٧% للإناث)، وبين الفئة العمرية ٥٠ عامًا فأكثر التي تشمل ٢١% من الذكور مقابل ١٥% للإناث في قوة العمل. ويشكل حجم القوة العاملة من النساء الشبابات مؤشراً على الإستبعاد من السوق بسبب الزواج أو الحمل و/أو عزوف النساء عن العمل وتخليهن عن البحث عن وظيفة، ومن ثم، إنسحابهن من قوة العمل.

وتظهر المقارنة بين الذكور والإناث في قوة العمل أن المستوى التعليمي للإناث أعلى من المستوى التعليمي للذكور في قوة العمل، إذ أن ٢٨% من الإناث في قوة العمل حصلن على

درجة جامعية مقابل ١٦% فحسب من الذكور ويظهر التوزيع من حيث السن والمستوى التعليمي، زيادة احتمال أن تكون النساء في قوة العمل في المتوسط أصغر سناً وحاصلات على مستوى تعليمي أفضل.

وبين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٦ زاد حجم قوة العمل في مصر من ٢٦،٢ مليون إلى ٢٨،٤ مليون، وتعني هذه الزيادة أن متوسط النمو السنوي بلغ ١،٦٨% وكان متوسط النمو السنوي بين الإناث أكبر (٢،٤٩% للإناث مقابل ١،٤٣% للذكور)، وهو ما أدى إلى زيادة قدرها نحو مليون في حجم قوة العمل من الإناث خلال فترة الست سنوات.

٢- تشغيل النساء:

من الواضح أن أزمة العمل في مصر سابقة على الأزمة التي شهدتها في السنوات الأخيرة. وأبرزت العديد من الدراسات العلاقة الهشة الممتدة بين النمو الاقتصادي (حسب قياسه وفقا لنمو الناتج المحلي الإجمالي) وتوفير فرص العمل في مصر. وأوضح التحليل الذي أجرته منظمة العمل في عام 2015 (Haq and Zaki, 2015) أن سياسات الاقتصاد الكلي التي نفذتها مصر منذ ثمانينيات القرن الماضي لم تتناول مباشرة ما يتعلق بالتوظيف.

فلقد زاد عدد الموظفين من نحو ٢٣،٨ مليون إلى ٢٥،٤ مليون بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٦ ويشير هذا إلى أن متوسط معدل النمو السنوي بلغ ١% وكان معدل النمو أعلى بمقدار ثلاثة أمثال بين الإناث عنه بين الذكور (٢،٢٦% و ٠،٧٣% على الترتيب). وساعدت هذه الزيادة على تحسين الفجوة بين الذكور والإناث، إذ زادت نسبة الموظفات من ١٩،٦% في ٢٠١٠ إلى ٢١،١% في ٢٠١٦.

وتعتبر الحكومة هي القطاع الأكبر توظيفاً للمرأة في مصر، فبينما يمثل العمل الحكومي نسبة ١٣،٧% من إجمالي فرص العمل لكافة المشتغلين، يوظف هذا القطاع أكثر من ثلث عدد العاملات بنسبة ٣٩،٨% وقد يكون التشغيل في القطاع العام في أجهزة الحكومة أو في قطاع الأعمال العام. وبلغ العدد الإجمالي للموظفين في القطاع العام ٦،٦ مليون في عام ٢٠١٦، يعمل ٨٧% منهم في أجهزة الحكومة (٥،٨ مليون)، والبقية (٨٤١ ألفاً) في قطاع الأعمال المملوك للدولة.

كما أظهرت إحصاءات لعام ٢٠١٤ عن هيكل التشغيل بين الشباب (الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٩ عاماً) أن ٧٨% من الشابات العاملات و ٧٣% من الشبان الذكور العاملين كانوا يعملون في وظائف مقابل أجر في ٢٠١٤ وأن باقي الشباب العاملين كانوا عاملين بدون أجر (٢٢% من الشبان الذكور العاملين و ٢٧% من الشابات العاملات). ويختلف هيكل العاملين مقابل أجر حسب نوع الجنس، إذ إن ٣٠% من الشابات العاملات كن يعملن في القطاع العام مقابل ١١%

من نظرائهن من الذكور. ومن ناحية أخرى، تمثل نسبة الإناث اللاتي يعملن مقابل أجور غير منتظمة ٧% من الشابات العاملات مقابل ٢٩% من نظرائهن من الذكور. وأظهر الاتجاه السائد بين عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٤ إنخفاضاً نسبته ٨% في تشغيل الإناث في القطاع العام (٣٨% في ٢٠٠٩ مقابل ٣٠% في ٢٠١٤) وعوضت عن هذا التحول زيادة مماثلة تقريباً في نسبة النساء اللاتي يعملن لقاء أجور منتظمة في القطاع غير الرسمي (٣٣% في ٢٠٠٩ مقابل ٢٦% في ٢٠١٤) هو ما يرجع إلى الدور المتزايد للقطاع غير الرسمي في تشغيل النساء.

٣- الأجور:

يقدم كل من القطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام نظاماً موحداً للأجور لكل من الرجل والمرأة، إتباعاً لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. ويحذر قانون العمل المصري أى تفرقة في الأجور بين الذكور والإناث.

وتتمثل إحدى النتائج المهمة للمسوح السنوية للقوى العاملة في تقدير متوسط الأجر الأسبوعي في القطاعين العام والخاص. وأظهرت نتائج المسوح في فترة السنوات ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥ أن متوسط الأجر الأسبوعي كان أعلى باستمرار في القطاع العام. وعند تصنيف البيانات حسب نوع الجنس، تشير النتائج إلى أنه في القطاع الخاص يزيد متوسط الأجر بين الذكور. ومن ناحية أخرى، فإن متوسط الأجر في القطاع العام أكبر بين الإناث. وتظهر بيانات مسح القوى العاملة لعام ٢٠١٥ أن الذكور في القطاع العام يتلقون في المتوسط أجوراً تقل ١٥% عن الإناث (١٧٨ جنيتهاً) وفي القطاع الخاص، يحصل الذكور على أجور تزيد في المتوسط ٢١% عن الإناث (١٠٥ جنيتهاً) وكانت الفجوة النسبية في الأجور بالقطاع العام مستقرة بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٥ لكن في القطاع الخاص ضاقت الفجوة من ٣٠% في ٢٠١٠ إلى ٢١% في ٢٠١٥.

٤- البطالة بين الإناث:

عندما تشارك المرأة المصرية في قوة العمل، فإنها تعاني من معدل مرتفع من البطالة، ولا سيما بين الشباب، ففي عام ٢٠١٧، بلغ معدل البطالة بين الإناث ٢٤,٧% مقابل ٨,٣% بين الذكور، وقد انخفض معدل البطالة بين الشابات من ٥٠,٧% في عام ٢٠١٠ إلى ٤٥% في عام ٢٠١٧، وعلى الرغم من ذلك، فإن النسبة تقل بمقدار ١,٥ مرة تقريباً عن معدل البطالة بين الذكور.

قد زاد إجمالي عدد العاطلات من ٢,٣٥ مليون في ٢٠١٠ إلى ٣,٦ مليون في ٢٠١٠ ووصل متوسط النمو السنوي في عدد العاطلات في هذه الفترة إلى ٧,٤%. وزادت البطالة في صفوف الذكور والإناث، ولكن كان المعدل أقل بين الإناث (٣,٣% و ١٢% على الترتيب)، وأدى ذلك إلى تناقص النسبة المئوية للإناث بين العاطلين من ٥٨% في ٢٠١٠ إلى ٤٦% في

٢٠١٦.

وتظهر البيانات المتاحة عن البطالة أن المعدل زاد من ٩% في ٢٠١٠ إلى ١٢,٥% في ٢٠١٦ وكانت الزيادة أكبر بين الذكور (٥% إلى ٩%)، ولكن الزيادة في صفوف الإناث بلغت نقطة مئوية واحدة (٢٣% إلى ٢٤%) غير أن معدل البطالة في صفوف الإناث مازال مرتفعاً، إذ إن هناك واحدة من كل أربع إناث عاطلة عن العمل. ولوحظ أن هناك تفاوتاً كبيراً في معدل البطالة في صفوف الإناث فيما بين المحافظات ويتراوح معدل البطالة بين الإناث من أقل من ٩,٤% في محافظة المنوفية إلى ٥٤,٣% في محافظة الأقصر، ولا يبدو أنه مرتبط بمستوى الفقر في المحافظة.

بالإضافة لما سبق نجد فجوة أخرى عند تصنيف البيانات حسب النوع؛ حيث تبقى الإناث في حالة بطالة مدة أطول من الذكور. فواحدة تقريبا من كل إثنين من الإناث تنتظر أكثر من عامين، وفي المقابل فإن واحد من كل أربعة ذكور ينتظر أكثر من عامين. وتبلغ النسبة المئوية لمن ينتظرون ثلاثة أعوام على الأقل للحصول على وظيفة ٣٨% بين الإناث العاطلات، وهي تزيد على مثلى النسبة المئوية بين الذكور (١٨%).

٥- النساء في المناصب القيادية:

عرفت مصر القديمة المرأة في مواقع القيادة في جميع مجالاتها الاقتصادية والسياسية والدينية. إبان تلك الحضارة الزراعية النهرية العريقة التي كانت المرأة فيها شريكة أساسية في زراعة الأرض، مصدر الحياة الأساسية للمصريين، كما كانت شريكة في حركة التجارة. فقد شهدت المرأة في إطار ازدهار الدولة المصرية القديمة وحضارتها مساواة حقيقية بينها وبين الرجال على كل المستويات، بدءاً من القاعدة إلى سدة الحكم، ثم بدأ التراجع مع تعرض مصر إلى كل تلك الغزوات الخارجية وما نتج عنها من نظم حملت معها ثقافات الذكورية. وتلك الغزوات لم تتل من إستقلال مصر فحسب وإنما نالت من حقوق كل المصريين ومع حلول نهايات القرن التاسع عشر. كانت حركة التحديث المصرية العامة قد سارت شوطاً ومعها بدايات النداءات التحريرية للمرأة المصرية، وتوالى الحركات النسائية التحريرية بالتناغم مع حركة المجتمع المصري حيث سجلت تلك الحركات النسائية عبر تاريخها الطويل مساهمات مشرفة ونبيلة في سياق تيارات الحركة الوطنية. وما زال السعي لكسر كل القيود التي تعوق تطور المرأة إلى أن أصبحت مشاركتها في الوظائف العامة وقدرتها على النفاذ إلى المناصب القيادية في مواقع الإدارة العليا تحوُّلاً واضحاً بالنسبة لمكانتها ودورها في المجتمع. ومن ثم تمثل حصة الإناث من العمل في المناصب الإدارية مؤشراً جيداً لقياس التمكين الاقتصادي للمرأة. ففي عام ٢٠١٦ كان عدد النساء في المناصب الإدارية كنسبة من الوظائف في مصر ٧,١% ويقل هذا الرقم عن

مثيله في كثير من البلدان النامية، مثل الفلبين (٤٩%)، والبرازيل (٤٠%)، وجنوب أفريقيا (٣٢%)، وماليزيا (٢٠%).

ويعتبر القطاع العام خاليًا من التمييز بين الجنسين. ولكن البيانات عن العاملين في القطاع الحكومي تظهر ضعف مستوى تمثيل الإناث في أعلى القطاعات الإدارية وأدناها. ففي أعلى القطاعات الإدارية، تبلغ نسبة الإناث ١١,٧% ترتفع إلى ١٦,٥% في ثاني أعلى القطاعات الإدارية، و ٢٥,٧% في المستوى الثالث، و ٣٣,٢% في المستوى الرابع. ويبدأ مستوى تمثيل الإناث في التناقص من القطاع الخامس ٢٤,٢% ويستمر في هذا الاتجاه بين العاملات في أدنى القطاعات ٢,٨% ومن جهة أخرى، يشغل قطاع الأعمال العام المملوك للدولة نسبة مئوية أصغر من الإناث ١٢,٥% لكن مستوى تمثيل الإناث مرتفع في أعلى خمس قطاعات إدارية حيث يبلغ ١٧,٠%، و ٢٢,٠%، و ١٥,٠%، و ١٤,٠%، و ١٣,٠% على الترتيب.

وتشير إحصاءات حديثة من الربع الثالث لعام ٢٠١٧ عن النساء في مجالس إدارة الشركات إلى زيادة النسبة المئوية للنساء العضوات في مجالس الإدارة إلى ٩,٧% مقابل ٨,٧% في عام ٢٠١٤ ومع أن هذا تحسن طفيف في المتوسط، تجدر ملاحظة أن أكثر من نصف الشركات ٥٣,٦% ليس لديها أي امرأة في مجالس إدارتها مقابل ٤٨,٤% في عام ٢٠١٤ وعلى هذا النحو نلاحظ تطورًا كبيرًا لوضع المرأة المصرية في مواقع السلطة فبعد أن كان تمثيلها في المواقع العليا للسلطة كان يقتصر على وجود رمزي لا يتجاوز وزيرتين والقاعدة أن تكون وزيرة واحدة. بينما في الوقت الراهن وخلال الأربعة سنوات الماضية (٢٠١٤_٢٠١٧) وصلت المرأة لمناصب لم تصل لها من قبل بتولي السفيرة "فايزة أبو النجا" أول سيدة في منصب مستشارة الرئيس لشئون الأمن القومي، وتعيين أول سيدة في منصب محافظ وهي المهندسة "نادية عبده" محافظ البحيرة، تولت الدكتورة "منال عوض ميخائيل" محافظًا لدمياط، في حركة المحافظين الأخيرة، وأول سيدة تشغل منصب نائب محافظ البنك المركزي المصري وهي "البنى هلال"، و "داليا الباز" أول سيدة تتولى منصب نائب رئيس البنك الأهلي. إضافة إلى تعيين وكيلة لمحافظ البنك المركزي للرقابة والإشراف علي البنوك وقطاع مكتب المحافظ، بالإضافة إلى تعيين وزيرات لحقائب التخطيط، التضامن، الثقافة، الإستثمار، والتعاون الدولي، السياحة، و الهجرة، بما يحقق ٢٠% من إجمالي الوزراء وهي النسبة الأعلى في تاريخ تعيين الوزراء، كذلك تولت ثلاث سيدات كنائبات لوزراء السياحة، الزراعة، الصحة والسكان، بالإضافة إلى تعيين أربع نائبات للمحافظين، كما ارتفعت نسبة السيدات اللاتي شغلن عددًا من المناصب القيادية لأول مرة منها: رئاسة تحرير جريدة قومية، ورئاسة مجلس إدارة إحدى الشركات التابعة للهيئة العربية للتصنيع، وتولت المستشارة رشيدة فتح الله رئاسة هيئة النيابة الإدارية، تلتها المستشارة فريال قطب حيث تعد رابع سيدة تتولي المنصب.

وارتفع عدد القاضيات في مصر ليصل إلى ٦٦ قاضية، وتم تعيين ست سيدات كنائبات لرئيس هيئة قضايا الدولة لأول مرة في مصر، بالإضافة إلى تعيين ست مآذونات شرعيات بمحافظات أسوان، الشرقية، الإسماعيلية، المنيا، وبورسعيد.

وعلى الصعيد السياسي نجحت المرأة في الوصول إلى ٩٠ مقعد بالبرلمان عام ٢٠١٦ حيث زادت نسبة النساء لتصل إلى ١٥%، وقد وصلت عشر سيدات خلال دور الإنعقاد الثالث إلى مناصب قيادية بالبرلمان المصري بلجان السياحة والعلاقات الخارجية والتضامن الاجتماعي وحقوق الإنسان والتعليم والمشروعات الصغيرة والشئون الأفريقية.

٦- العمل اللائق:

وفى ظل الظروف الصعبة التي تعيشها مصر الآن مع ارتفاع نسب البطالة يوماً بعد يوم يصبح من الضروري الحديث عن العمل أو الوظيفة والتي تعتبر حلم كل إنسان والذي يتمنى أن تتوفر في مجال تخصصه وأن يكون مناسب لها (القدرات والخبرات) وأن تكون بأجر يكفل له أن يعيش عيشه كريماً أي الحصول على عمل لائق.

تشكل الوظائف والعمل اللائق المطلب الاجتماعي الرئيسي في العالم والعنصر الأساسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتكمن ميزة العمل اللائق في قدرته على المساهمة بوجه عام للحد من الفقر. ولكنه أيضاً وسيلة لنشر فوائد التقدم على نطاق واسع، بإتاحة إطار لنمو وتنمية متوازن وشامل. حيث يجسد تطلعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم المتعلقة على الفرص والدخل والحقوق والاستقرار العائلي والتطور الشخصي والعدالة والمساواة بين الجنسين. ويعرف العمل اللائق بأنه:

• العمل الذي يحترم الحقوق الأساسية للفرد كإنسان كما يحترم حقوق العاملين في إطار مجموعة من قواعد الأمان ومعايير لتحديد أجور مجزية، مع مراعاة السلامة الجسدية والعقلية للعامل خلال تأديته لوظيفته.

• هو العمل المنتج الذي تكون فيه الحقوق محمية والذي يوفر دخلاً كافياً للمعيشة مع توفير حماية اجتماعية وأمن وظيفي ويحفظ كرامة الإنسان.

• يشير مفهوم العمل اللائق إلى تعزيز الفرص للجميع للحصول على فرص عمل منتجة في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة بالإضافة إلى عدم التمييز بين الذكور والإناث.

وعلى نفس السياق كان من أولويات الاجتماع الإقليمي الثالث عشر للهيئات الأفريقية الذي عقد في مدينة أديس أبابا في شهر ديسمبر 2015. إتاحة عمل لائق للجميع ولا سيما الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة، وتقوية مؤسسات سوق العمل، وإسراع وتيرة الإنتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي، وتحسين بيئة

المؤسسات المستدامة ولا سيما الأعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وتوفير الحوافز الضرورية لنموه، والتعامل مع أوجه عدم المساواة بين النساء والرجال في عالم العمل.

وبين إستقصاء أجرته مؤسسة بيو (PEW) عام ٢٠٠٧ في ٤٧ بلدًا أن الرضا عن الوظيفة يؤدي دورًا مهمًا في تفسير السعادة عموماً. وعن صفات الوظيفة المستحبة؛ كان الدخل اللائق، وأمن الوظيفة، توافق الوظيفة مع قدرات الفرد واهتماماته وفي المقابل كان زيادة إنعدام المساواة مصدر قلق لا يستهان به عندما يقسم النمو الاقتصادي على نحو غير عادل.

ويعنى بالعمل اللائق للمرأة بذل مجهود مقابل أجر، وأن يكون متضمنًا في الاقتصاد والنواتج القومي ومحققًا لتنمية البلد. مع مراعاة مجموعة من الأبعاد والعناصر كالأجور العادلة وإنظام العمالة، ومدة عقد العمل وشروطه، والحماية الاجتماعية (الصحة - البطالة - التعويض) والتمثيل في النقابات العمالية أو غيرها من أشكال التمثيل، وأوقات العمل، كثافة العمل، المخاطر المهنية، الإشتراك في صنع القرار، إمكانية التقدم المهني أو تطوير المهارات، الوضع الاجتماعي المتصل بوظيفة ما بحيث تكون كل هذه المعايير متضمنة هذا العمل.

وتشير البيانات إلى أن الجوانب الأربعة للعمل اللائق المتمثلة في التأمينات الاجتماعية، والتأمين الصحي، ونسبة الموظفين الذين يعملون بعقد، ونسبة الموظفين المعينين بدوام كامل للذكور والإناث. متاحة للجميع تقريبًا في القطاع العام. وفي القطاع الخاص، يحصل نصف النساء اللاتي يعملن داخل المؤسسات على مزايا التأمينات الاجتماعية والصحية، أو لديهن عقد عمل، أو يعملن على أساس الدوام الكامل. وماعدا التعيين بنظام الدوام الكامل، تتاح للإناث إمكانية أكبر للحصول على التأمينات الاجتماعية ٥٠% بالمقارنة بالذكور ٣٨% وإمكانية أكبر للحصول على التأمين الصحي ٤٣% من الذكور ٢٩% وعدد الإناث اللاتي لديهن عقد عمل ٤٦% أكبر من عدد الذكور ٣٥% ينخفض مستوى الحماية الاجتماعية أو الأمان الوظيفي المتاح لجميع العمال، لكنه أكبر بين الإناث العاملات.

وثمة دلائل على حدوث تحسينات بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٤ في بعض عناصر العمل اللائق بين الشباب العامل. فقد زادت النسبة المئوية للشابات العاملات اللاتي لديهن عقد عمل من ٣٤% إلى ٣٩% وبالمثل، زادت النسبة المئوية للشابات التي تغطيهن مظلة التأمينات الاجتماعية من ٣١% إلى ٣٧%. ولوحظ أيضًا تحسن في الأمان الوظيفي، إذ إن ٦٨% من الإناث العاملات يشغلن وظيفة دائمة، وهي زيادة قدرها ١١% عما كان عليه

الوضع في ٢٠٠٩ ويمكن تفسير هذه الزيادة بالتحول بعد ثورة ٢٥ يناير في القطاع العام من العمل المؤقت إلى الدائم، وهو ما أدى إلى إنخفاض حاد في نسبة الشابات العاملات في وظيفة مؤقتة من ٣٥% في ٢٠٠٩ إلى ٢٠% في ٢٠١٤.

٧- اقتصاد المعرفة والمرأة:

كانت عبارة " الآلات قادمة لأخذ وظائفنا" تمثل مبعث القلق لمئات السنين- على الأقل منذ تصنيع النسيج في أوائل القرن الثامن عشر، والذي رفع الإنتاجية وأيضاً المخاوف من أن يتم طرد آلاف العمال في الشوارع. لقد تسبب الإبتكار والتقدم التكنولوجي في حدوث اضطراب، لكنهما حققا مستويات من الرخاء أكثر مما تسببا فيه من تدمير. لكننا اليوم نشهد موجه جديدة من عدم اليقين، حيث تستمر وتيرة الإبتكار في التسارع وتؤثر التكنولوجيا على كل جزء من حياتنا. وما بين الفوائد والأخطار تبدو الحتمية التكنولوجية لامفر منها، فالتكنولوجية تخلق فرص ووظائف جديدة على المدى البعيد. وبالتالي تبقى المشكلة في طريقة توظيف هذه التكنولوجيا التي باتت مرادفا للرقى الاجتماعى وعامل حاسم فى بناء مجتمعات فعالة تنافسية نتج عنها أو صاحبها ثورة أخرى نفسية قد لا تقل عمقا وتأثيراً، وهى "ثورة التطلعات" فالجميع يتطلع إلى مستويات المعيشة، وظروف الحياة فى الدول الأكثر تقدماً وبأمل فى أن يصل وبأسرع وقت إلى المشاركة فى مثل هذه المستويات المعيشية.

ومما لا شك فيه أن العديد من الوظائف اليوم، والكثير غيرها فى المستقبل القريب سيتطلب مهارات معينة- هى مزيج من المعرفة التقنية، وحل المشكلات، والتفكير النقدي، بالإضافة إلى المهارات الشخصية، فالزمن الذى يبقى المرء فيه فى وظيفة واحدة، أو مع شركة واحدة، لعشرات السنين، فى سبيله للإندثار. وفى اقتصاد الوظائف غير الدائمة، من المرجح أن يشغل العاملون العديد من الوظائف المؤقتة على مدار حياتهم المهنية، مما يعنى أنهم يجب أن يبقوا متعلمين مدى الحياة ومن ثم نؤكد على صدارة رأس المال البشرى فى مواجهة هذا التحدى، فبما أن التكنولوجيا الحديثة تقوم على العلم والمعرفة، والعلم يستند إلى العقل، والعقل هو الإنسان. ومزيد من العلم هو مزيد من كمال وانضباط الإنسان، فبتالى بناء وإستثمار رأس المال البشرى و خاصة فى الدول النامية ومن بينهما مصر أضحي إستثماراً حيويًا من أجل مواجهة وتسخير فوائد التكنولوجيا والحد من مخاطرها.

ومما لا شك فيه أن قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات أصبح أحد القطاعات سريعة النمو فى جميع أنحاء العالم والتي ستوفر فرصا جديدة للمشاركة الاقتصادية للمرأة. حيث أشارت دراسة للبنك الدولى بعنوان "العوائد الرقمية" ضمن تقرير عن التنمية فى

العالم ٢٠١٦ إلى أن التقنيات التكنولوجية الحديثة تسمح للنساء، بالمشاركة في سوق العمل بسهولة أكبر، سواء بوصفهن رائدات أعمال في التجارة الإلكترونية أو في أعمال تعتمد على الإنترنت.

كما يشير التقرير إلى مفارقة تتعلق بموقع الفقراء من هذه التكنولوجيا، حيث يؤكد على إمكانية إستفادتهم من سبل تحسين وسائل الاتصال والحصول على المعلومات، لكنه في نفس الوقت يؤكد على حرمان نحو ٦ مليار شخص من المشاركة الكاملة في الاقتصاد الرقمي، نتيجة ضعف التقنيات الرقمية ومحدودية الإستثمار في البنية التحتية، وأن التفاوت بين دول العالم كبير ومردود الإستفادة من هذه الثورة التكنولوجية متسع، حيث يشير إلى أن الناس حول العالم يقومون بأكثر من ٤ مليارات عملية بحث في جوجل كل يوم، بينما يفتقر ٤ مليارات شخص إلى الإنترنت. لذا يؤكد التقرير على أن سبل الإستفادة من الثورة التكنولوجية متاح شريطة تحسين مناخ الأعمال والإستثمار في تعليم المواطنين وتوفير الرعاية الصحية وتشجيع حوكمة الإدارة.

وقد شهدت الفترة الأخيرة اهتماما متزايداً من قبل القيادات السياسية العربية ومن بينهم مصر في مجال الاتصالات وإتاحة خدمات الإنترنت وإقامة مناطق حرة لتقانات المعلومات والاتصالات مثل القرية الذكية. حتى أصبح قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات هو المحرك الرئيسي للاقتصاد المصري، وقد بنى القطاع خلال العقدين الأخيرين نموذج حوكمة قوي ومؤسسات مستدامة لتعزيز الإبتكار وريادة الأعمال. وقد بلغ أجمالى الناتج المحلى الإجمالى لقطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ٨٠ مليار جنيه مصري في العام المالى ٢٠١٧ - ٢٠١٨ بزيادة قدرها ١٤% عن العام المالى ٢٠١٧ - ٢٠١٨ وتم إنشاء حوالي ألف شركة جديدة في عام ٢٠١٨ برأسمال إجمالى قدره ٩٧٦ مليون جنيه مصري. وبالتوازي مع هذه الجهود، نجحت المؤسسات الأكاديمية العامة والخاصة في بناء رأس المال البشري، ومقارنة بالقطاعات الأخرى، كان قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في المقدمة من خلال تبني سياسات الإدماج التي تراعي النوع الاجتماعى. مما يعنى أن الاقتصاد الرقمية قد يكون فرصة لسد الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة، ويمكن أن يفتح الفرص أمام النساء لتحقيق تطلعاتهن والمساهمة في الناتج المحلى الإجمالى من خلال خلق فرص عمل دائمة ولاتقة. كما يمكن أن يساعد الاقتصاد الرقمية والطبيعة المتغيرة للعمل النساء على تخطي القيود المفروضة على مشاركتهن في سوق العمل الناشئة عن عدم القدرة على الإنتقال والقيم الاجتماعية السائدة خاصة وأنها ليست بحاجة إلا إلى الاتصال بالمنصات الإلكترونية عبر الإنترنت عريض النطاق للإتجار فى السلع والخدمات. هذا "الحجم بدون كتلة" يخلق لها فرصاً اقتصادية حتى لو لا يعيشون فى تلك البلدان. حيث توظف الشركات عمالاً فى موقع ما

لإنتاج الأجزاء وفي موقع آخر للتجميع، وفي موقع ثالث للبيع ومن ثم تقوم بعض شركات المنصات الرقمية بخلق أسواق جديدة لتداول السلع أو الخدمات. بل إن الشركات الصغيرة أصبح لها طابع عالمي (الشركات التي تباع على موقع التسوق الإلكتروني) كما يتيح لها القيام ببيع وتسويق منتجاتها من خلال الإنترنت وهناك العديد من النماذج النسائية التي أصبحت رائدة لمشروعها الخاص بل والانتقال به إلى العالمية. وعلى الرغم من أن هذه الفرص الكثيرة أمام المرأة للمشاركة الاقتصادية لا تتاح إلا لمن تكتسب من المهارات ما يؤهلها للعمل في هذا القطاع إلا أننا لا يمكن تجاهل واقع ملموس بالفعل من خلال زيادة بعض النساء لإدارة مشروعاتها عبر الإنترنت (التجارة الإلكترونية أو التسوق الإلكتروني) من خلال برامج التواصل الاجتماعي تستطيع تسويق مبيعاتها وتحقيق ربح مادي ومعنوي لعملها هذا. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها مصر لتحسين نسب تواجد المرأة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إنخفضت نسبة الإناث بين المهنيين الإداريين العاملين في قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من ٢٨% في ٢٠١١-٢٠١٢ إلى نصف هذه النسبة في ٢٠١٨-٢٠١٩ مما يشر إلى أن هناك حاجة إلى بذل جهود لتوفير المزيد من فرص العمل للمرأة في القطاع.

خاتمة الدراسة:

كشفت الدراسة عن عدد من النتائج تتمثل أهمها فيما يأتي:-

- ١- على الرغم من، خصوصية عمل المرأة إلا أنه لا يمكن الفصل بين أوضاع توظيف المرأة والظروف العامة في سوق العمل المصري، حيث تتمثل المشكلة الأساسية في مصر اليوم في ضعف قدرة سوق العمل على إمتصاص الخريجين وتشغيل كل رأس المال البشري خاصة المشاركين لأول مرة في القوى العاملة سواء من الرجال أو النساء، هذا إلى جانب فائض العمالة وتدهور الدخل الحقيقي وتدنى الإنتاجية.
- ٢- أدى تخلى الحكومة عن سياسة التشغيل الكاملة داخل القطاع العام والحكومي، وإنخفاض معدل النمو الاقتصادي وارتفاع المعدل السنوي لنمو القوى العاملة، هذا إلى جانب تبني الدولة لسياسة الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي، إلى تفاقم مشكلة البطالة وإنخفاض الأجور الحقيقية وعدم قدرة القطاعات الإنتاجية على إستيعاب العمالة وبالتالي إستمرار معدلات البطالة في الإرتفاع خاصة بين النساء باعتبارهن أولى الضحايا لبرامج الإصلاح الاقتصادي وخصخصة القطاع العام والذي كان يعتبر الخيار المفضل لدى المرأة للمشاركة في قوة العمل مما أدى إلى لجوئهن إلى الإشتغال بالقطاع غير الرسمي.
- ٣- تأثرت المرأة المصرية بما يحيط بها من تغيرات عالمية، فكانت من أولى ضحايا الثورة المعلوماتية رغم ما حققته من تقدم، ورغم الإهتمام العالمي بقضاياها.

- ٤- تحدد ثقافة المجتمع منزلة ومكانة المرأة الاجتماعية وبالتالي الدور الذى تؤديه، وباعتبار القيم جزء من ثقافة المجتمع فنجد أنها تلعب دوراً هاماً فى حياتنا. فهى التى تحدد نظرة المرأة لنفسها تبعاً لما تلقته منذ صغرها من أنماط حياتيه خاصة بها وذلك من خلال التنشئة الاجتماعية لها. فضلاً على، وجود عوائق أخرى سواء قانونية أو عرفية تتمثل بعضها فى رأس المال، والتكنولوجيا، والمعانى الأخرى للإنتاج مما تعوق من قدرة المرأة على الإنجاز والإستقلال والتمكين الاقتصادي الذى يضمن لها تدعيم سبل العيش وإعالتها لنفسها، ومن ثم، تحجم عن التقدم فى العمليات الاقتصادية.
- ٥- توجد مجموعة من العوامل الاجتماعية والمتمثلة فى التعليم والمعوقات الاجتماعية والثقافي، والتي تؤثر على وصول المرأة لفرص العمل.
- ٦- المرأة تمثل مصدراً أساسياً للعمالة الماهرة، كما تمتلك العديد من المهارات التى يجب أن تستثمر ويستفاد منها، وعلى الرغم من ذلك نجد عدم التكافؤ بين الذكور والإناث فيما يختص بفرص العمل، كما أن كثيراً من المال ينفق على تعليم الفتيان من دون الفتيات.
- ٧- على الرغم من التحسن الملحوظ فى مشاركة النساء فى سوق العمل وإنتشار التعليم بينهن، وصدور التشريعات والقوانين لتدعيم قدرتهن على العمل إلا أن معدلات البطالة بين النساء ترتفع بصورة سافرة مقارنة بمعدلات بطالة الرجال، هذا إلى جانب التحيز النوعى فى الوظائف، حيث لا تزال السياسات الاجتماعية، والاقتصادية منحازة للذكور فى سوق العمل، كذا عدم الإعتراف بالعمل غير المدفوع للمرأة (أى العمل المنزلى) هذا إلى جانب إنتشار الفقر بين النساء أكثر من الرجال.
- ٨- أيضاً على الرغم مما حققته المرأة المصرية من نجاح ومساهمة فى الأنشطة المختلفة فإنها لا تزال تعاني من سلبيات تعوق تقدمها فى سوق العمل وفى تطبيق مبدأ المساواة بينها وبين الرجل، حيث يتضح وجود فجوات لا تزال مستمرة بينهما فى المهن، وكذلك تتضح الفجوة بين الرجل والمرأة طبقاً للقطاعات الاقتصادية والتي تشمل القطاع العام وأيضاً القطاع الخاص.
- ٩- إلقاء مزيد من الأعباء الجديدة على عاتق المرأة نتيجة للإنجازات التى حققتها فى مجالات المشاركة المختلفة، وبالتالي ظهر صراع الأدوار المتغيرة أمامها، بين واجباتها المنزلية والأسرية، وبين دورها الجديد فى العمل خارج المنزل؛ مما أدى إلى ظهور صراع الأدوار بين الذكور والإناث عند خروجها للعمل وقد زادت التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة والمتمثلة فى العولمة من حده هذا الصراع.
- ١٠- تعاضم دور المعلومات والإتصالات، وزيادة التوجه نحو نظم التحكم الآلى والإنتاج كثيف التكنولوجيا فى كافة المواقع الممكنة، حقق فى الواقع إنتاجية عالية وسرعة ودقة متناهية فى الأداء وخلق فرص عمل جديدة بمهارات جديدة، لكنه من ناحية أخرى إنعكست مخاطره على حياة الأغلبية الفقيرة من البشر بشكل عام والمرأة

بشكل خاص. فقد إنعكست آثارها على فرص العمل المتاحة في سوق العمل هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى أدى إلى إستفحال ظاهرة القطاع غير الرسمي الذى يبقى المصدر الأكثر جذبا للعمالة بصفة عامة وللمرأة بصفة خاصة.
الهوامش:

- ١- نادية حلیم، أوضاع المرأة فى القطاعين الرسمي وغير الرسمي فى محافظة القاهرة، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية - برنامج بحوث المرأة، ٢٠١١.
- ٢- أيهاب عز الدين وآخرون، قضية البطالة فى مصر وكفاءة استخدام الموارد البشرية - رؤية عمالية، المنتدى الاقتصادي، القاهرة، ١٩٩٣.
- ٣- مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، العولمة والنوع الاجتماعي - المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية، ٢٠٠٥.
- ٤- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا، مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية فى منطقة الأسكوا- دراسة حالة عن مصر والمملكة العربية السعودية، الجزء الثانى، نيويورك، الأمم المتحدة، ٢٠٠١.
- ٥- سوزان أحمد ابورية، الخصخصة والبعد الاجتماعي، كتاب الاهرام الاقتصادي، العدد ١٤٢، أول نوفمبر ١٩٩٩،
- ٦- السيد محمد الرامخ، علم الاجتماع الاقتصادي - دراسات نظرية وتطبيقية، مطبعة الوالى، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- ٧- محمد رضا عجاج، أثر اتفاقية الجات على القطاعات الاقتصادية فى مصر - دراسة تحليلية للآثار الاجتماعية وخاصة على العمالة، المؤتمر السنوى الأول ٢٦ - ٢٧ أبريل ١٩٩٧، تحت عنوان متطلبات الاتجاهات المستقبلية للإصلاح الاقتصادي فى مصر رقم ١٨، القاهرة: كلية التجارة
- ٨- يمن محمد الحماقي، العولمة وسبل تطوير مشاركة المرأة فى التنمية الاقتصادية، المنتدى الخامس لقمة المرأة العربية، الكويت ٢٧ - ٢٨ أبريل ٢٠٠٢.
- ٩- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء، مارس ٢٠١٨، التحليل الديموجرافى لبيانات التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت عام ٢٠١٧،
- ١٠- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ٢٠١٦، الكتاب الإحصائى السنوي،
- ١١- منظمة العمل العربية، الندوة القومية حول الأزمات الاقتصادية وأثرها على عمل المرأة، ١٨-٢٠ أكتوبر ٢٠١١

- ١٢- معهد التخطيط القومي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠١٠
- ١٣- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠١٧، المسح السنوي للقوى العاملة، ٢٠١٦،
- ١٤- انتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥.
- ١٥- البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة، ٢٠١٨.
- ١٦- سلوى السيد عبد القادر، تمكين المرأة والتنمية البشرية المستدامة (رؤيه أنثروبولوجية)، دار المعرفة الجامعية، ٢٠١٩.
- ١٧- نبراس المعموري ، المرأة والربيع العربي (الحالة المصرية نموذجاً) : دراسة مقارنة تحليلية لوضع المرأة المصرية قبل وبعد ثورة يناير ٢٠١١، د ن، ٢٠١٤.
- ١٨- رشا رمضان، فهم التناقض في مصر: لماذا تضيق الفجوة بين الجنسين في التعليم دون العمل؟، المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة) ، مجموعة البنك الدولي، مايو ٢٠١٩.
- ١٩- منظمة العمل الدولية، العمل اللائق في مصر، ٢٠١٥.
- ٢٠- مجلس السكان والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مسح النشء والشباب في مصر ٢٠١٥، المسح التتبعي للنشء والشباب في مصر ٢٠١٤.
- ٢١- غادة برسوم وآخرون، النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - سلسلة أوراق بحثية، ٢٠٠٨.
- ٢٢- نسرين البغدادي، الحقوق الاقتصادية للمرأة، الحلقة النقاشية الثالثة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، ٢٠١٤،
- ٢٣- مؤشرات التنمية العالمية، ٢٠١٨.
- ٢٤- المجلس القومي للمرأة، المرأة المصرية في مواقع القيادة، المؤتمر القومي السنوي الثامن ، مارس ٢٣، ٢٠٠٨،
- ٢٥- قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية. (٢٠١٨).
- ٢٦- المرأة المصرية في أربع سنوات، تقرير أعده المجلس القومي للمرأة، الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠١٨.

- ٢٧- سوزان أحمد أبو رية، رؤية الشباب للعمل (دراسة استطلاعية) كتاب الاهرام الاقتصادي ، العدد ٢١٨، أول ديسمبر ٢٠٠٥.
- ٢٨- عالم العمل ، تسريع مكافحة عمل الاطفال، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد ٦٩، يناير ٢٠١١، ص ١٥
- ٢٩- تقرير المدير العام، العمل اللائق - تحديات استراتيجية ماثلة في الافق، مؤتمر العمل الدولي : الدورة السابعة والتسعون، ٢٠٠٨.
- ٣٠- يمن السيد عبد الوهاب، الانسان والقوة الجديدة تحديات الواقع، مجلة أحوال مصرية، العدد ٧١، شتاء ٢٠١٨
- ٣١- سوزان أحمد أبورية، المجتمع الصناعي - رؤية نقدية للصناعة والتكنولوجيا، دار الهداية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، ٢٠١٦.
- ٣٢- ماجد عثمان : المرأة فى مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، مركز بصيرة، مايو ٢٠١٩
- ٣٣- سلامة ابو زعيتير، معايير العمل اللائق والنوع الاجتماعى، www.m.ahewar.org/s.asp?aid=621647&r=0 فى
- ٣٤- العمل اللائق، فى www.lchr-eg.org/archive/99/99-35.htm
- Lechner. J. Frank. and Boli. John, the Globalization Reader, Oxford, Blackwell publishers, 2000.
- 1) Chamlou. Nadereh and Yared. Kattaneh. Reem, Women Entrepreneurs in the Middle East and North Africa – Building on Solid Beginings, Paper prepared for the Annual Joint Seminar – of Arab Fund, on Arab Women and Economic Development, The world Bank, 2003
 - 2) Al- hamady. Abdlatif, Globalization – Challenges and Responses in Arab world, Fourth Annual Global Development, Net work Conference, Cairo, 19– 21 January 2003
 - 3) United Nation, Platform For Action and the Beijing Declaration, New York, Department of Public Information, Fourth World

- Conference on Women Beijing China 4 – 15 September 1996 .
- 4) Rama. Martin, Globalization and the Labor Market. The World Bank Research Observer, vol. 18, Autumn 2003 at <http://proquest.umi.com/>
 - 5) Wahba. Jackline, Women in MENA Labor Markets, New letter, vol 10, No 1, Spring 2003.
 - 6) Hertel., W., Thomas and Others, Developing Countries and New Round of WTO Negaliation. The World Bank Research Observer, vol. 17 , No 1 spring 2002
 - 7) The World Bank, Unlocking the Employment potential in the Middle East and North Africa – Toward anew Social contract, MENA Development Report, Washington, 2004.
 - 8) Thembela Mirand ,Women working in the informal economy “Challenges and Policy Considerations”, (Open Society Initiative for Southern Africa, OSISA), April 18th, 2015.
 - 9) UNIFEM,Progress of Arab women,United Nation,Development Fund for women Arab states Regional office .2004
 - 10) Economic and Social Commission for western Asia, Arab women in the Manufacturing Industries – Studies on Women and Development, N. 19, United Nation, New York, 1995.
 - 11) (1) ESCWA, Sowel Imprel of Restructures with Special Reference to Employmeny, United Nation , New York, 2002.
 - 12) keller. Jennifer and Nabil. Mustapha, the Macroeconomic of Labor Market Outcomes in MENA over the 1990– How Growth Hanfailed to keep pace with a Durgeoning Labor Market, Cairo, the Egyptian Center for Economic Studies, No 71, 2005

