

رأي في أزمة المرأة المصرية



مقدمة عامة

بينما يشترك العالم أجمع في الخطوط العريضة للتداعيات الاقتصادية والاجتماعية لفيروس كورونا (COVID-19) غير المسبوقة في تاريخه الحديث، تبقى خصوصية تأثير كل دولة مرتبطة بطبيعة المنظومة الاقتصادية بها، ومدى قدرتها على تحمل هذه التداعيات وسرعة التعافي منها.

في ضوء هذه الخصوصية في التأثير وضرورة دراسته قطاعيا لمواجهة بشكل صحيح على مستوى الدول، يقوم المركز المصري للدراسات الاقتصادية (ECES)، في مبادرة منه، بإصدار مجموعة تقارير "رأي في أزمة"، والتي تهدف إلى تحليل تداعيات الأزمة على مصر بالنسبة لعدد من القطاعات الإنتاجية والخدمية الحيوية وعلى أهم المتغيرات الاقتصادية الكلية. وتأتي هذه المبادرة من منطلق الإيمان بأن المرحلة الحرجة الحالية تتطلب توجيه جهود الدولة لتحقيق هدفين رئيسيين وهما: توفير الحياة الكريمة للمواطن

المصري خلال الأزمة وفي مرحلة التعافي، والحفاظ على الاستثمارات القائمة بالفعل خاصة المحلية ومساعدتها على تجاوز الأزمة والاستعداد للانطلاق السريع مع التراجع التدريجي لحدة الأزمة وتعافي الاقتصاد العالمي تدريجياً.

وتقوم منهجية التقارير على تحليل صدمات العرض والطلب المرتبطة بدورة الأزمة (crisis cycle) في مراحلها المختلفة. ونظراً لعدم وجود بيانات تفصيلية عن درجة تأثير كل قطاع، يقوم التحليل القطاعي للمركز على افتراضات منطقية ترتبط بطبيعة القطاع ودرجة تأثيره بأزمات عنيفة سابقة - أقل حدة من الأزمة الحالية بالتأكيد، ومختلفة في طبيعتها - ولكنها تمثل نقطة بداية للاجتهاد العلمي المطلوب في هذه المرحلة وعلى وجه السرعة.

وتجتهد التقارير للتوصل إلى تصور تفصيلي عن حجم وتوجه التأثير في كل قطاع حالياً وحتى انتهاء الأزمة، بحيث يتم بقدر الإمكان اقتراح حلول سريعة مطلوبة لتقليل الآثار السلبية بشكل متوازن ومتكامل الأبعاد تستكمل الجهود الجادة التي تبذلها الدولة في هذا الشأن، فضلاً عن طرح حلول أخرى على المدى الأطول تخص أوجه الضعف المؤسسي الموجود بالفعل والذي كشفته الأزمة بوضوح وحث الوقت لإصلاحه جذرياً بما يحسن من الجهود التنموية في مرحلة ما بعد الأزمة.

“Previous crises have shown that when women lose their jobs, their engagement in unpaid care work increases, and that when jobs are scarce, women are often denied job opportunities available to men.”

**The International
Labour Organization
(ILO)**

“لقد أظهرت الأزمات السابقة أنه عندما تفقد النساء وظائفهن، يرتفع معدل مشاركتهن في أعمال الرعاية بدون أجر؛ وعندما تكون فرص العمل محدودة، تحرم النساء غالباً من فرص العمل المتاحة للرجال.”

منظمة العمل الدولية

عرضة للفقر في سياق جائحة كورونا. وتعاني النساء والفتيات بوجه خاص من آثار سلبية مضاعفة على الصعيد الاقتصادي نظرا لضعف دخولهن مقارنة بالذكور، ولاشغالهن بوظائف غير آمنة، بالإضافة إلى ازدياد عبء عمل الرعاية غير المدفوعة الأجر نتيجة لبقاء الأطفال خارج المدارس في ظل الجائحة، وزيادة حاجة كبار السن إلى الرعاية، وكون الجهات المعنية بتقديم الخدمات الصحية منهكة بحمل يفوق طاقتها.

ومع تزايد الضغط الاقتصادي والاجتماعي المقترن بتقييد التجول وفرض تدابير العزلة الاجتماعية بسبب جائحة كوفيد-19، أصبح من الضروري النظر إلى المرأة كمورد أساسي للتخفيف من الآثار الاقتصادية لهذه الجائحة على أوضاع المرأة في مصر خصوصا وعلى الاقتصاد المصري عموما. في هذا الإطار يأتي هذا التقرير والذي يبدأ بتناول ديناميكية سوق العمل للإناث في مصر تاريخيا، ثم إلقاء الضوء على أهم خصائص مشاركة المرأة في سوق العمل والأسباب التي تحول دون الاستفادة المثلى منها، ومن ثم تحليل لأثر أزمة كوفيد-19 على عمل الإناث، وأخيرا يطرح عددا من الحلول العاجلة والاقتراحات المؤسسية للتغلب على الصعوبات التي تعاني منها الإناث في سوق العمل بشكل عام منذ عقود عديدة وبشكل خاص نتيجة للأزمة الحالية، وتحدد بالتالي من تحقيق النمو المرجو للاقتصاد المصري.

ثانيا: خلفية تاريخية مختصرة بشأن ديناميكية سوق عمل الإناث

شهد دور المرأة في الاقتصاد المصري تطورا كبيرا عبر الزمن استجابة للتحويلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الجارية في البلاد على مدى العقود القليلة الماضية، وخاصة منذ بداية الخمسينيات من القرن الماضي حتى يومنا هذا.

مع تغير نظام الحكم في أوائل الخمسينيات، تم تبني العديد من الإجراءات لتعزيز المشاركة الاقتصادية للإناث والتي كانت غير شائعة قبل هذه الفترة. وأصبح النظام الذي يضمن وظيفة في القطاع العام لكل شخص يحصل على البكالوريا مسؤولاً عن حدوث زيادة كبيرة في عدد ونسبة النساء في وظائف الإدارة العامة. فضلا عن ذلك، ازداد عدد النساء العاملات في الصناعة خلال تلك السنوات، وارتفع متوسط عمر النساء العاملات بشكل ملحوظ حيث احتفظت النساء بوظائفهن بعد الزواج، وانتشرت ثقافة تشجيع المرأة على العمل. لكن واجهت النساء غير المتعلقات من الطبقات الأكثر فقراً صعوبة أكبر في إيجاد عمل من خلال القنوات الرسمية العادية.

كما شهدت سنوات عصر الانفتاح الاقتصادي الذي بدأ في السبعينيات صعوبة متزايدة في إيجاد عمل مربح للنساء من الطبقات الفقيرة بسبب المنافسة المتزايدة والمعايير العالية للوظائف القائمة

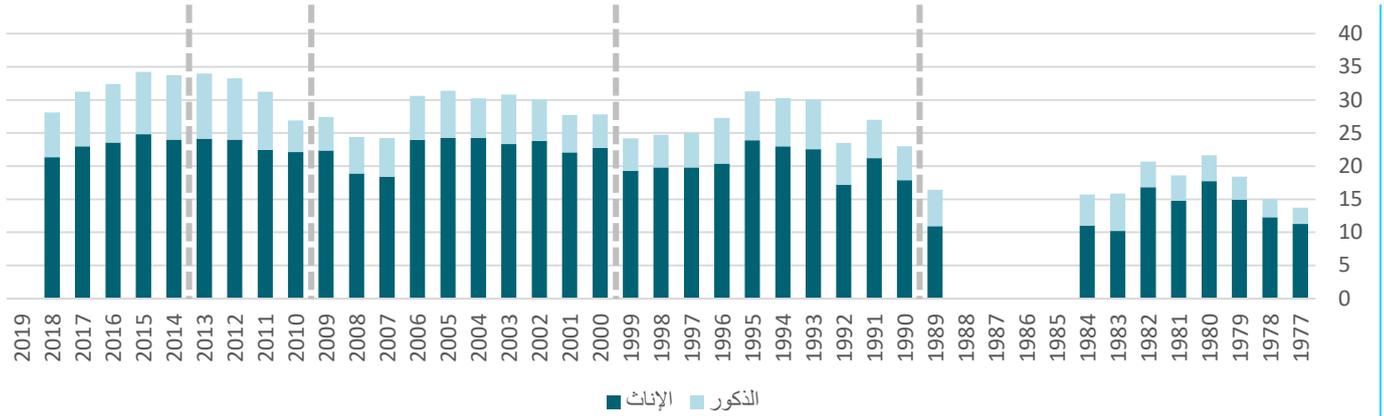
أنداك، وتراجعت فرص العمل كمساعدات في المنازل بسبب زيادة الضغط الاقتصادي على بعض فئات الشعب، وزيادة الميكنة واستبدال العاملات بالآلات.

تبع ذلك انتهاج الحكومة المصرية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي، وما تبعه من سياسات وإجراءات ذات الصلة، وصولاً إلى قرار تعويم الجنيه المصري عام ٢٠١٦، وما أسفر عن هذه الإجراءات المتعاقبة من خفض دعم الحكومة للخدمات الاجتماعية وبالتالي خفض الإنفاق العام على التعليم وتحمل أولياء الأمور لنفقات تعليم أبنائهم وبناتهم مما يؤدي إلى عجز كثير من الأسر على إرسال بناتهم للتعليم وبالتالي زيادة معدل الأمية بين الإناث؛ والاتجاه نحو سياسات الخصخصة وما ترتب عليها من التخلص من العمالة الزائدة في مشروعات قطاع الأعمال العام بعد الخصخصة، وتسريح العديد من العاملات من الإناث، وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة بينهن بسبب ضعف القدرة التنافسية لقوة العمل من الإناث في مواجهة قوة العمل من الذكور بسبب حرمان الإناث من فرص ملائمة للتعليم والتدريب، ومن ثم تدني مستوياتهن المهنية، بالإضافة إلى انخفاض مستويات أجور الإناث عن الذكور. وكان لذلك أثره على ارتفاع أعداد النساء العاملات في الوظائف غير الرسمية خصوصاً في ظل ما يسود القطاع الخاص من مناخ تنافسي قد لا يتناسب مع الظروف الأسرية للعديد من النساء. وأصبح القطاع غير الرسمي المصدر الرئيسي لتوظيف الإناث، ونتج عن ذلك حرمانهن من العديد من الحقوق والمزايا في العمل.

وانعكست هذه الظروف الاقتصادية والاجتماعية على معالم سوق العمل للإناث في مصر ومدى قوة وضعها، حيث يلاحظ من الشكل (١)، ارتفاع معدل البطالة بين الإناث مقارنة بالذكور بنحو ثلاث إلى أربع أضعاف عبر الفترات الزمنية المختلفة سالف الذكر. ففي الفترة (١٩٧٧-١٩٨٩)، كان معدل البطالة للإناث في تصاعد مستمر حتى بلغ أقصاه عام ١٩٨٠ وحتى ١٩٨٣ ثم بدأ في الانخفاض من ١٩٨٣ حتى ١٩٨٩. وهكذا استمر في التذبذب بين الارتفاع والانخفاض، إلا أن الفترات (١٩٩٣-١٩٩٥)، و(٢٠٠٥-٢٠٠٧)، و(٢٠١٢-٢٠١٥) هي التي شهدت المعدلات الأكثر ارتفاعاً للبطالة بين الإناث، والتي عاودت الانخفاض منذ عام ٢٠١٦ وحتى عام ٢٠١٨.

^٢ إبراهيم، أحمد حسن. (١٩٩٤). "بعض آثار الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي على المرأة العربية مع التركيز على حالة مصر".

الشكل (١): تطور معدل البطالة وفقا للنوع خلال الفترة (١٩٧٧-٢٠١٨)

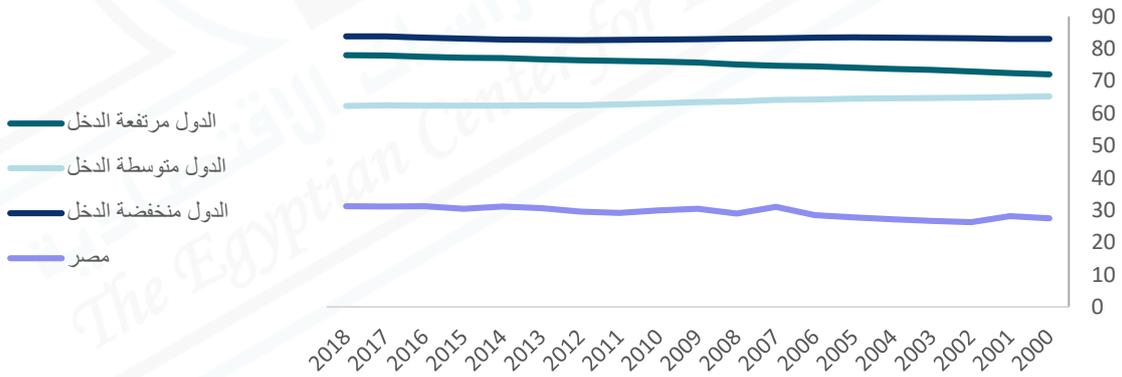


المصدر: World Bank, World Development Indicators

* غير متاح بيانات للفترة قبل عام ١٩٧٧ وأحدث بيان متاح عام ٢٠١٨.

بالإضافة إلى ما سبق، تعتبر نسبة مشاركة الإناث إلى الذكور في القوى العاملة^٣ في مصر ضعيفة مقارنة بالدول الأخرى ذوات المستويات المختلفة من الدخل، كما يتضح من الشكل (٢)؛ حيث ارتفعت هذه النسبة في مصر فيما يقرب من عشرين عاما بما يقارب ٤% فقط، من ٢٧,٤% عام ٢٠٠٠ إلى ٣١,٢% فقط عام ٢٠١٨.

الشكل رقم (٢): نسبة مشاركة الإناث إلى الذكور في القوى العاملة (%)



المصدر: The World Bank, Gender Data Portal

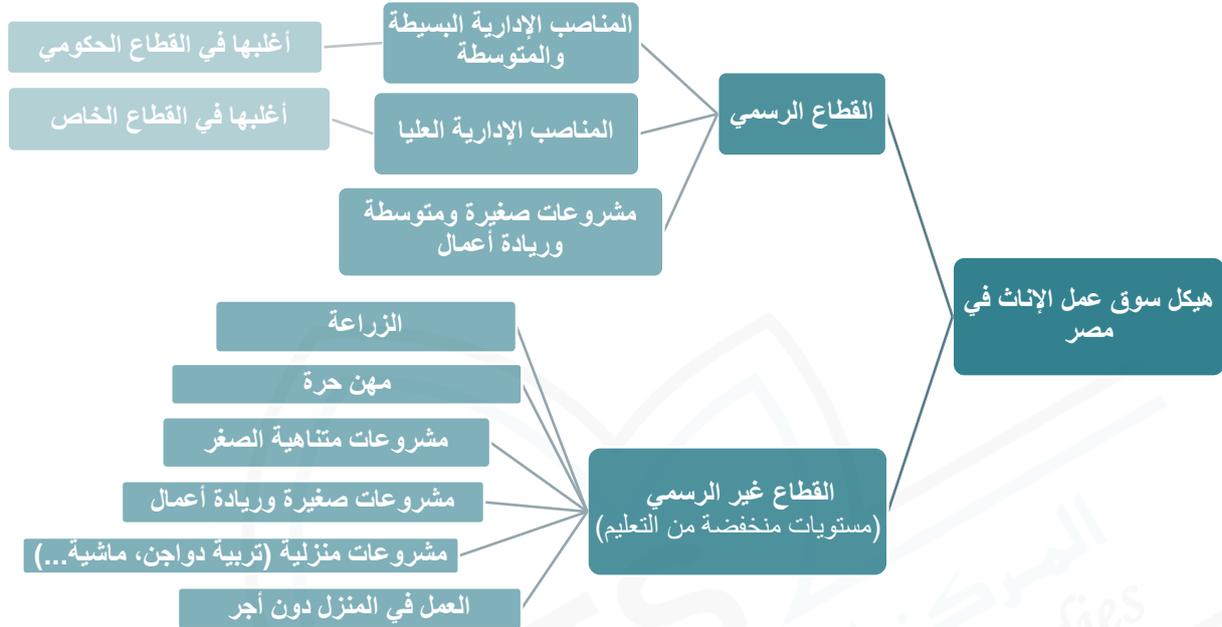
ثالثا: خصائص مشاركة المرأة في سوق العمل في مصر

- تؤكد معظم المؤشرات التي تقيس عدم المساواة بين الجنسين تراجع ترتيب مصر فيما يتعلق بالمشاركة الاقتصادية للمرأة وفرصها. ويرجع السبب في ذلك إلى هيكل سوق العمل

^٣ يتم حساب نسبة مشاركة الإناث إلى الذكور في القوى العاملة بقسمة معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة على معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة وضربها في ١٠٠.

وخصائصه الأساسية التي يتسم بها في مصر، حيث يفتقر إلى التجانس، بل هو أكثر تعقدا عما يبدو، وذلك كما يتضح من الشكل (٣).

الشكل (٣): هيكل سوق العمل للإناث في مصر



المصدر: إعداد المركز المصري للدراسات الاقتصادية.

• تتلخص أهم خصائص سوق العمل للإناث في مصر فيما يلي:

١. ضعف مشاركة الإناث في سوق العمل مقارنة بالذكور
٢. تفضيل الإناث للعمل الحكومي في مقابل القطاع الخاص
٣. قطاعات التعليم، والملابس الجاهزة والصحة وأنشطة العمل الاجتماعي والاتصالات والمعلومات والزراعة والتجزئة والغذاء والإقامة هي الأكثر توظيفا للإناث وجذبا لها
٤. نصف قوة العمل من الإناث تعمل في وظائف مدفوعة الأجر
٥. فارق في الأجور بين الجنسين في عدد من الأنشطة الاقتصادية والمهن
٦. النسبة الأكبر من المتعطلات بين الحاصلات على تعليم متوسط فني وجامعي وفوق الجامعي
٧. أكثر من نصف المشتغلات يعملن في القطاع غير الرسمي
٨. "الحاجة" هي أكثر الدوافع للجوء للإناث لخيار العمل الحر
٩. محدودية دور المرأة في صنع القرار
 - (أ) تمثيل ضعيف للمرأة في مجالس الإدارات
 - (ب) ضعف التمكين السياسي للمرأة بالرغم من تحسنه في السنوات الأخيرة
١٠. فجوة كبيرة بين الجنسين تؤكدتها التقارير الدولية، وفيما يلي شرح تفصيلي لكافة الخصائص سالفة الذكر.

١. ضعف مشاركة الإناث في سوق العمل مقارنة بالذكور

- كما هو موضح بالشكل التالي (٤)، يُلاحظ اتجاه معدل التشغيل^٤ نحو الانخفاض سواء للذكور أو للإناث خلال الفترة (٢٠١٣-٢٠١٧)، ثم ارتفاعه للذكور ليبلغ ٦٤,١% عام ٢٠١٩، بينما استمر في الانخفاض بين الإناث ليصل إلى ١٢,٢% عام ٢٠١٩، وهو ما نستدل منه على تعاضم الفجوة بين الجنسين في معدل التشغيل لتبلغ ما يقارب ٥٢%.

الشكل (٤): تطور معدل التشغيل للأفراد (١٥ سنة فأكثر) وفقاً للنوع للأعوام (٢٠١٣-٢٠١٨)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمعّة لنتائج بحث القوى العاملة ٢٠١٩، نشرة القوى العاملة (أكتوبر-ديسمبر ٢٠١٩) (٢٠٢٠).

وهو ما يتأكد أيضاً من الجدول أدناه رقم (١) حيث نلاحظ تدني مشاركة الإناث في سوق العمل مقارنة بالذكور بشكل عام، وذلك على النحو التالي:

○ انخفاض معدل المساهمة في قوة العمل^٦ بين الإناث مقابل الذكور بنحو أربعة أضعاف^٧.

○ استحوذت الإناث على نحو الخمس فقط من قوة العمل (١٨% عام ٢٠١٩ مقابل ٢٠,٩% عام ٢٠١٨)، مقارنة بالذكور (٨٢% عام ٢٠١٩ مقابل ٧٩,١% عام ٢٠١٨).

^٤ معدل التشغيل = عدد المشتغلين / السكان * ١٠٠

^٥ أحدث عام صادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لمؤشر معدل التشغيل.

^٦ معدل المساهمة = قوة العمل / السكان * ١٠٠

^٧ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، البيان الصحفي للنشرة السنوية المجمعّة لنتائج بحث القوى العاملة عام ٢٠١٩، إصدار ٢٠٢٠.

^٨ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر في أرقام، إصدار ٢٠٢٠.

- انخفاض نصيب الإناث ليكون أقل من الخمس من إجمالي المشتغلين (١٥,٣% عام ٢٠١٩ و ١٨,٢% عام ٢٠١٨).
- ارتفاع معدل البطالة بين الإناث ليلعب ما يتراوح بين ثلاث إلى أربع مرات أكبر من مثيله لدى الذكور.
- وبمقارنة عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، يتبين حدوث تأخر في وضع الإناث في سوق العمل بالنظر إلى نفس المؤشرات سابقة الذكر:
 - انخفاض مساهمة الإناث في قوة العمل بين العامين بنحو ٣%.
 - انخفاض نصيب الإناث من قوة العمل بنحو ٢,٩%.
 - انخفاض نصيب الإناث من إجمالي المشتغلين بنحو ٢,٩%.
 - ارتفاع نصيب الإناث من إجمالي المتعطلين ٤,٣%.
 - ارتفاع معدل البطالة للإناث بنحو ٠,٣%.

الجدول (١): تقدير قوة العمل والمشتغلين والمتعطلين ومعدل البطالة (١٥ سنة فأكثر) وفقا للنوع عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩

٢٠١٩		٢٠١٨		الفترة الزمنية		النوع
نصيب الإناث من الإجمالي (%)	إناث	ذكور	نصيب الإناث من الإجمالي (%)	إناث	ذكور	
١٥,٦	١٥,٦	٦٧,٣	١٨,٣	١٨,٣	٦٧,٦	المساهمة في قوة العمل (%)
١٨	٥٠٩٣	٢٣٢٥٥	٢٠,٩	٦٠٢٢	٢٢٨٤٢	قوة العمل (الوحدة بالآلاف)
١٥,٣	٣٩٩٠	٢٢١٣٣	١٨,٢	٤٧٣١	٢١٢٩٠	المشتغلين (الوحدة بالآلاف)
٤٩,٦	١١٠٣	١١٢٢	٤٥,٣	١٢٩١	١٥٥٣	المتعطلين (الوحدة بالآلاف)
٢١,٧	٢١,٧	٤,٨	٢١,٤	٢١,٤	٦,٨	معدل البطالة (%)

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة ٢٠٢٠؛ والنشرة السنوية المجمع لنتائج بحث القوى العاملة ٢٠١٩، ومصر في أرقام ٢٠٢٠.

- أما على مستوى الحضر والريف، فبمقارنة وضع الإناث بعضهم البعض جغرافياً، نجد أن الإناث أكثر مشاركة في سوق العمل في الريف مقارنة بالحضر عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ بالنظر إلى نصيبها في قوة العمل من الإناث وفي كل من عدد المشتغلين والمتعطلات (الجدول (٢)). كما بلغ معدل البطالة بين إناث الحضر ٢٤,٩% مقابل ١٨,٧% بين

إناث الريف نتيجة مشاركة الإناث في الأنشطة الزراعية في الريف؛ وإن كان يُلاحظ تحسن مؤشرات الحضر مقارنة بالريف عام ٢٠١٩ مقارنة بعام ٢٠١٨.

الجدول (٢): التوزيع النسبي لقوة العمل والمشتغلات والمتعطلات من الإناث بين الحضر والريف عامي ٢٠١٨ و٢٠١٩

٢٠١٩		٢٠١٨		نصيب الإناث (%) من
الريف	الحضر	الريف	الحضر	
٥٢,٢	٤٧,٧	٥٥	٤٥	قوة العمل
٥٤,٢	٤٥,٨	٥٧,٤	٤٢,٦	المشتغلات
٤٥,٢	٥٤,٨	٤٦,٢	٥٣,٨	المتعطلات

المصدر: تم الحساب وفقا لبيانات الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، النشرات السنوية الممجة لنتائج بحث القوى العاملة ٢٠١٩ و٢٠٢٠.

٢. تفضيل الإناث للعمل الحكومي في مقابل القطاع الخاص حيث يستطعن التوفيق بين العمل

ورعاية الأسرة، وتمثل الإناث ١٤,٩% من إجمالي المشتغلين (ذكور وإناث) بالقطاع الحكومي مقابل ١٥,٩% في القطاع الخاص.^{١١}

• كانت الفترة حتى أواخر الثمانينيات تتكفل بها الحكومة بتعيين المؤهلات العليا تلقائيا من خلال القوى العاملة. وحتى مع تأخير التعيين، لجأت معظم السيدات (خاصة في المحافظات) إلى الانتظار مع عدم وجود بدائل أخرى.

• مع إجراءات الإصلاح الاقتصادي وتوقف التعيينات الحكومية، اتجهت الإناث إلى القطاع الخاص حيث يعمل به ٥٧,٧% من إجمالي المشتغلات، مقابل ٤٢,٣% في القطاع الحكومي.^{١٢}

• يشير الجدول (٣) إلى أنه من حيث متوسط الأجر وساعات العمل:
 ○ يرتفع إجمالي متوسط الأجر الأسبوعي بوجه عام للذكور والإناث في القطاع العام والأعمال العام عن القطاع الخاص بنحو مرة ونصف، بالرغم من ارتفاع عدد ساعات العمل في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام للجنسين.

○ تتمتع الإناث بمزايا في القطاع العام عن القطاع الخاص، حيث يلتزم القطاع العام بإعطاء أجور تكاد تكون متساوية للجنسين مقابل أداء نفس العمل، بل وقد يرتفع قليلا

^٩ الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، البيان الصحفي للنشرة السنوية الممجة لنتائج بحث القوى العاملة عام ٢٠١٩، ٢٧ إبريل ٢٠٢٠.

^{١٠} الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، نتائج التعداد الاقتصادي ٢٠١٨، الصادر عام ٢٠٢٠.

^{١١} وفقا للجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، يشمل القطاع الخاص كلا من القطاعين الرسمي وغير الرسمي (داخل المنشآت).

^{١٢} الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، إحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، ٢٠٢٠.

متوسط أجور الإناث عن مثيله للذكور، هذا بالإضافة إلى المزايا الأخرى من حيث مواعيد الانصراف وإجازات رعاية الأطفال.

○ وهو ما لا ينطبق على القطاع الخاص حيث ينخفض متوسط الأجر للإناث عن مثيله للذكور بنحو ١٦% عام ٢٠١٩، مما يعني تحسنا مقارنة بعام ٢٠١٨ والذي بلغ فيه الفارق ٢١%.

الجدول (٣): متوسط الأجور النقدية الأسبوعية بالجنيه ومتوسط ساعات العمل وفقا للنوع وطبيعة المنشآت (قطاع عام/ أعمال عام والقطاع الخاص) عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩

		٢٠١٨				٢٠١٩				
		ذكور		إناث		ذكور		إناث		طبيعة المنشأة
متوسط ساعات العمل	متوسط الأجر									
٥٠	١٦٤٩	٤٩	١٤٥٥	٤٩	١٣٩٢	٥٠	١٢٦٢	٥٠	١٦٤٩	عام
٥٦	٩٠٦	٥٧	١٠٥٢	٥٥	٧٥٤	٥٥	٩١١	٥٦	٩٠٦	خاص

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، ٢٠١٩ و ٢٠٢٠.

- تبلغ مشاركة المرأة في العمل في القطاع الخاص ذروتها قبل عامين من الزواج، وتنخفض قليلاً قبل عام من الزواج، ثم تنخفض إلى النصف من ٤٪ إلى ٢٪ في سنة الزواج. وعلى النقيض من ذلك، يستمر التوظيف في القطاع العام في الارتفاع مع مرور الوقت ولا يتأثر بتوقيت الزواج. كما يرتفع العمل بدون أجر للنساء، أكثر من ذلك في الزواج وبعده، حيث قد تُفتح فرص جديدة وكذلك العمل بدون أجر، والذي غالباً ما يكون في المنزل، ويسهل معه التوفيق مع مسؤوليات الزواج. تؤكد هذه الاتجاهات بشدة على عدم التوافق بين العمل بأجر في القطاع الخاص ومسؤوليات المرأة الزوجية^{١٣}.

Krafft, Caroline, Ragui Assaad, and Caitlyn Keo. 2019. "The Evolution of Labor Supply in Egypt from 1988-2018: A Gendered Analysis." Economic Research Forum. Working Paper no. 1358.

٣. قطاعات التعليم، والملابس الجاهزة والصحة وأنشطة العمل الاجتماعي والاتصالات والمعلومات والزراعة والتجزئة، والغذاء والإقامة هي الأكثر توظيفاً للإناث وجذباً لها

- يتضح من الجدول (٤) أن هناك عدد من القطاعات هي الأكثر توظيفاً للإناث وهي التعليم والملابس الجاهزة والصحة وأنشطة العمل الاجتماعي، والاتصالات والمعلومات، والزراعة، والتجزئة، والغذاء والإقامة.
- بمقارنة عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، يلاحظ ارتفاع نصيب الإناث في القطاعات الأكثر توظيفاً لها كما هو مبين بالجدول (٤)، خاصة قطاعي الاتصالات والمعلومات (٣٢,٧% عام ٢٠١٩ مقارنة بـ ١٢,٥% عام ٢٠١٨)، وخدمات الغذاء والإقامة (١٣,٥% عام ٢٠١٩ مقارنة بـ ٧,٨% عام ٢٠١٨)، حيث شهد نصيب الإناث ارتفاعاً بنحو الضعف أو أكثر. أما قطاعا الملابس الجاهزة والزراعة فشهدا انخفاضاً في نصيب الإناث.

الجدول (٤): أهم القطاعات التي تستحوذ على وظائف الإناث في القطاع العام/ الأعمال العام والقطاع الخاص عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩

القطاع/ النشاط	نصيب الإناث من جملة العاملين في القطاع العام/ الأعمال العام والقطاع الخاص (%)	
	٢٠١٩	٢٠١٨
التعليم	٦٨	٦٧
الملابس الجاهزة	٤٩,٤	٥٢
الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي	٤٩,٣	٤٩
الاتصالات والمعلومات	٣٢,٧	١٢,٥
الزراعة	٢٠	٢١
تجارة التجزئة	١٨,٥	١٧,٨
خدمات الغذاء والإقامة	١٣,٥	٧,٨

المصدر: تم الحساب وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، إصدارات ٢٠١٩ و ٢٠٢٠.

- بالنسبة للهيكل القطاعي لتشغيل الإناث في القطاع الحكومي، يتركز عمل الإناث في قطاعي التعليم والصحة، حيث يعتمد الأول على الإناث واللاتي تمثلن نحو ربع العاملين به كما أنه يستحوذ على نصف العاملات في القطاع الحكومي ككل، أما الثاني فما يقارب

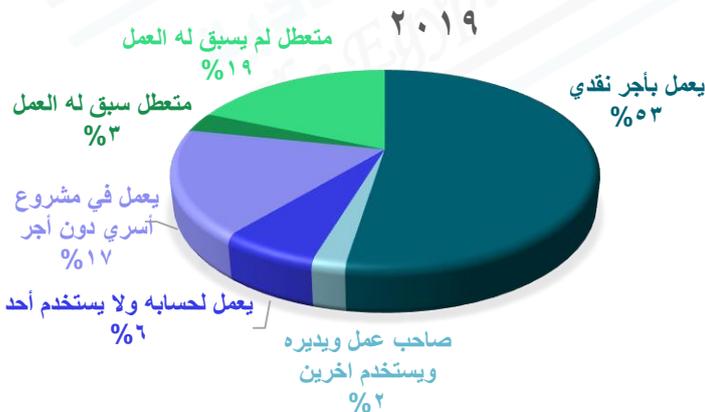
النصف من العاملين به من الإناث، كما يعمل به ٢٦% من الإناث العاملات في القطاع الحكومي بكافة قطاعاته.

- تشكل النساء حوالي ٤٢,٤% من الأطباء البشريين و ٩١,٩% من طاقم التمريض الذين يعملون بالفعل في وزارة الصحة، بالإضافة الى أنها تشكل ٧٣,١% من طاقم التمريض في المستشفيات والمرافق العلاجية في القطاع الخاص^{١٥}.

٤. نصف قوة العمل من الإناث تعمل في وظائف مدفوعة الأجر

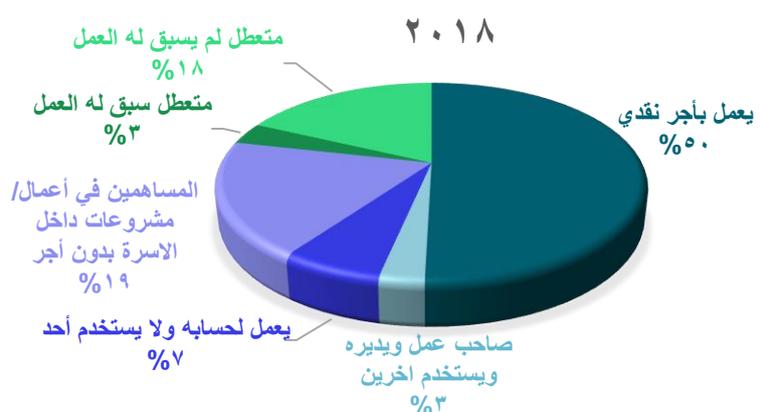
- لا يوجد اختلاف ملحوظ بين تصنيفات قوة عمل الإناث بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، فيما عدا التغير بين الترتيبين الثاني والثالث بين فئتي "المتعطلات اللاتي لم يسبق لهن العمل" و "المساهمات في مشروعات داخل الأسرة دون أجر".
- وفي عام ٢٠١٩، مازالت ترتفع نسبة الإناث التي تعمل بأجر نقدي لتصل إلى نحو نصف إجمالي قوة العمل منهن عام ٢٠١٩، ويليهما مباشرة ولكن بفارق كبير المتعطلات اللاتي لم يسبق لهن العمل (١٩%)، ثم المساهمات في مشروعات داخل الأسرة دون أجر (١٧%). أما نسبة صاحبات الأعمال فتتخفص حيث تبلغ نحو ٨% فقط عام ٢٠١٩ كما يتضح من الشكلين (٥) و(٦).
- كما يلاحظ من الأشكال التالية أنه بالرغم من ارتفاع نسبة الإناث العاملات بأجر نقدي بنحو ٣%، إلا أن نصيب المتعطلات قد ارتفع أيضا بـ ١%، كما انخفض نصيب صاحبات الأعمال بنحو ٢%.

الشكل (٦): تصنيف قوة عمل الإناث وفقا للحالة المهنية عام ٢٠١٩



المصدر: تم الحساب وفقا لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، ٢٠٢٠.

الشكل (٥): تصنيف قوة عمل الإناث وفقا للحالة المهنية عام ٢٠١٨



المصدر: تم الحساب وفقا لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، ٢٠١٩.

^{١٥} اليوم السابع- <https://www.youm7.com/story/2020/4/19/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%D9%8A%D9%83%D8%B4%D9%81-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%A7%D8%A1-%D8%AA%D8%B4%D9%83%D9%84-42-4-%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B7%D8%A8%D8%A7%D8%A1-%D9%8891-9/4731865>

- يوجد توزيع غير متكافئ لأعمال رعاية الأسرة بين الرجال والنساء. ففي الأوقات المعتادة، تتحمل النساء والفتيات مسؤولية متابعة المشروعات المنزلية الإنتاجية كتربية المواشي والدواجن بالإضافة إلى رعاية الأسرة بسبب الأعراف الاجتماعية. وتقضي حوالي ٩١٪ من النساء الوقت في الأنشطة المنزلية غير المدفوعة مقابل ٢٦٪ للرجال فقط^{١٦}.
- يظهر بوضوح ما سبق في الريف أكثر منه في الحضر، كما هو موضح بالشكلين (٧) و(٨)، حيث تعمل ٤٪ من قوة عمل الإناث في مشروعات أسرية دون أجر في الحضر، بينما ترتفع هذه النسبة في الريف لتبلغ ٣٠٪ لأن المشروعات الأسرية كتربية الدواجن والمواشي تغلب على أنشطة الإناث في الريف أكثر منها في الحضر، كما تزيد نسبة اللاتي تعملن بأجر نقدي في الحضر (٦٦٪) عن مثيلتهن في الريف (٤٠٪) عام ٢٠١٩.

الشكل (٧): تصنيف قوة عمل الإناث في الحضر وفقاً للحالة العملية عام ٢٠١٩ (%)



المصدر: تم الحساب وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى

الشكل (٨): تصنيف قوة عمل الإناث في الريف وفقاً للحالة العملية عام ٢٠١٩ (%)



المصدر: تم الحساب وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى

٥. فارق في الأجور بين الجنسين في عدد من الأنشطة الاقتصادية والمهن

- بالرغم من تساوي متوسط ساعات العمل بين الجنسين في العديد من الأنشطة الاقتصادية-على سبيل المثال-في أنشطة الصناعات التحويلية، شاملة المشروبات، بالإضافة إلى خدمات الغذاء والإقامة والتعليم، بل وارتفاعها عند الإناث في عدد من القطاعات الأخرى خصوصاً الملابس الجاهزة والجلود بما يتراوح بين ٢ إلى ٣١٪، إلا أن متوسط أجور الإناث ينخفض في هذه الأنشطة عن مثيلها للذكور بنحو ١ إلى ٤٨٪، كما هو مبين بالجدول (٥).

الجدول (٥): متوسط الأجور* النقدية الأسبوعية بالجنيه ومتوسط ساعات العمل وفقا للنوع
ولعدد من الأنشطة الاقتصادية عام ٢٠١٩

النشاط الاقتصادي	ذكور		إناث		نسبة متوسط ساعات العمل للإناث إلى الذكور (%)	نسبة أجر الإناث إلى الذكور (%)
	متوسط ساعات العمل	متوسط الأجر	متوسط ساعات العمل	متوسط الأجر		
الصناعات التحويلية	٩٠٢	٥٦	٧٩٧	٥٦	١٠٠	٨٨,٣
• صناعة المنتجات الغذائية	٨٩٨	٥٥	٧٤٤	٥٦	١٠١,٨	٨٢,٨
• صناعة المشروبات	٨٦٠	٥٩	٨٣٦	٥٩	١٠٠	٩٧,٢
• صناعة الملابس الجاهزة	٨٥٠	٥٨	٤٣٩	٦٤	١١٠,٣	٥١,٦
• صناعة الجلود ومنتجاته	٨٧١	٥١	٧٣٥	٦٧	١٣١,٤	٨٤,٤
• صناعة الأثاث والمنتجات الخشبية	٨٥١	٥٣	٦٢٠	٥٦	١٠٥,٧	٧٢,٨
خدمات الغذاء والإقامة	٧٣٦	٥٧	٧٢٩	٥٧	١٠٠	٩٩
التعليم	٦١٤	٥٥	٥٨٣	٥٥	١٠٠	٩٥
الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي	١٠٤٢	٥٧	٨١٥	٥٣	٩٣	٧٨,٢
أنشطة الفنون والإبداع والتسلية	٨٧٢	٥٢	٧٠٦	٥٥	١٠٥,٨	٨١

المصدر: الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، إحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، ٢٠٢٠.

*المتاح من البيانات هو إجمالي متوسطات الأجور لكافة الوظائف والدرجات الوظيفية تحت نفس النشاط الاقتصادي دون تفرقة بين الدرجات الوظيفية المختلفة.

- ينطبق ما سبق أيضا على عدد من المهن، حيث ترتفع ساعات عمل الإناث مقارنة بالذكور، ومع ذلك تنخفض فيها أجور الإناث عن مثيلها للذكور من حوالي ١٧ إلى ٥٣%، منها على سبيل المثال، عمال المهن العادية، وعمال تشغيل المصانع، والحرفيين، والعاملون في الخدمات ومحلات وأسواق البيع كما نستدل من الجدول (٦).

الجدول (٦): متوسط الأجور النقدية الأسبوعية بالجنية ومتوسط ساعات العمل وفقا للنوع
والمهنة عام ٢٠١٩

الوظيفة	ذكور		إناث		نسبة متوسط ساعات العمل للإناث إلى الذكور (%)	نسبة أجر الإناث إلى الذكور (%)
	متوسط ساعات العمل	متوسط الأجر	متوسط ساعات العمل	متوسط الأجر		
الاحصائيون-أصحاب المهن العلمية	١٥٦٠	٥١	١١٥٨	٥٢	١٠٢	٧٤,٢

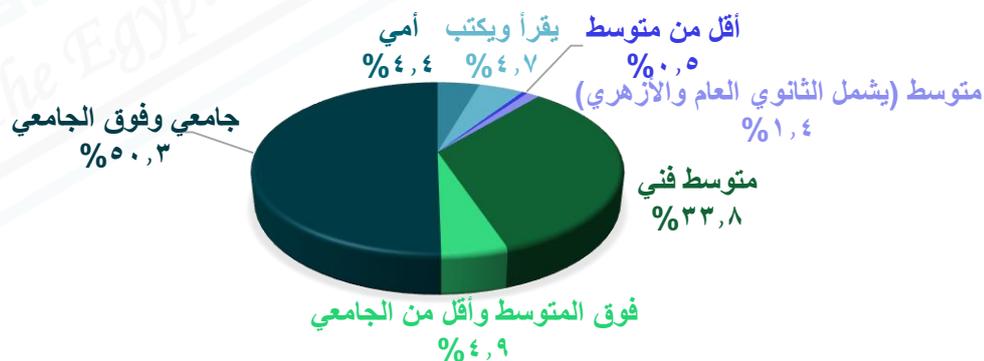
٧٥,٦	١٠,٢	٥٣	٩٤٦	٥٢	١٢٥١	الفتيون ومساعدو الاخصائيين
١٠٠,٣	١٠,٤	٥٣	١٤٣٦	٥١	١٤٣٢	الكتابة
٦٩	١٠,٣,٨	٥٥	٨٤٠	٥٣	١٢١٧	العاملون في الخدمات ومحلات وأسواق البيع
٨٢,٥	١٠,٨	٥٤	٩١١	٥٠	١١٠٤	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٦٠,٥	١٠,٢	٥٣	٧١٢	٥٢	١١٧٧	الحرفيون ومن إليهم
٥٤,٢	١٠,٩	٦٠	٥٥٥	٥٥	١٠٢٤	عمال تشغيل المصانع ومشغلو الماكينات وعمال تجميع مكونات الإنتاج
٤٦,٥	١٠,٧,٧	٥٦	٤٩٧	٥٢	١٠٦٨	عمال المهن العادية

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، ٢٠٢٠.

٦. النصيب الأكبر من المتعطلات من الحاصلات على تعليم متوسط فني وجامعي وفوق الجامعي

يوضح الشكل (٩) أن الحاصلات على التعليم العالي الجامعي وفوق الجامعي تمثلن النسبة الأكبر من المتعطلات وهي تقريبا النصف، ومن ثم تأتي الفئة الثانية من الأكثر تعطلا وهي فئة الحاصلات على متوسط فني (٣٤%)، بينما تقل كثيرا النسبة بين ذوات التعليم الأقل من الجامعي، حيث تبلغ أقل قيمة لها للتعليم أقل من المتوسط عام ٢٠١٩.

الشكل (٩): توزيع المتعطلات وفقا للحالة التعليمية من إجمالي عدد المتعطلات في مصر عام ٢٠١٩ (%)



المصدر: تم حساب النسب وفقا لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع للقياسات، ٢٠٢٠.

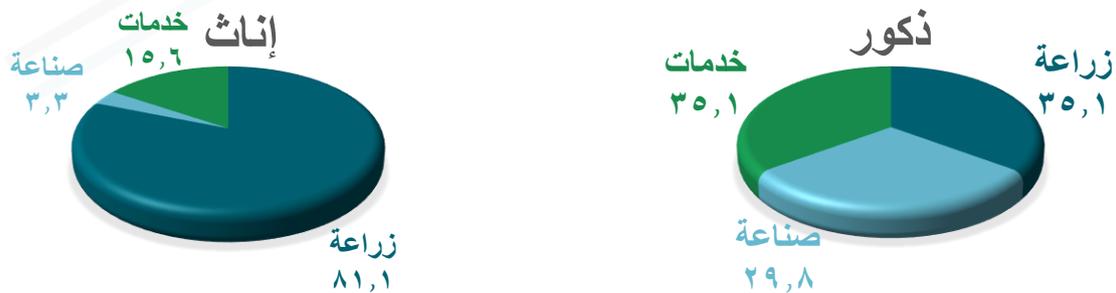
مع زيادة التحصيل العلمي، كان من المتوقع مشاركة إجمالية أعلى من الإناث بمرور الوقت في سوق العمل. ولكن هذا لا يحدث، حيث معدلات المشاركة بين النساء المتعلمات تتناقص بشكل كبير بمرور الوقت. على سبيل المثال، انخفضت المشاركة على المستوى المتوسط

(أكثر التحصيل العلمي شيوعاً في مصر) من ٤٢٪ في عام ١٩٩٨ إلى ٢٠٪ في عام ٢٠١٨. وبالمثل، انخفضت المشاركة بين النساء الحاصلات على مؤهل جامعي من ٧٣٪ في عام ١٩٩٨ إلى ٥١٪ في عام ٢٠١٨. وبينما انخفضت مشاركة الرجال عبر السنوات المتعاقبة في جميع مستويات التعليم، انخفضت بالنسبة للنساء الأعلى تعليماً بشكل أكبر. ويُعزى انخفاض المشاركة بين المتعلّقات إلى عدة أسباب، منها انخفاض فرص العمل في القطاع العام، وترك العديد من الإناث للعمل في القطاع الخاص عند الزواج، مما يساهم في انخفاض معدلات العمالة بين المتزوجات^{١٨} بالإضافة إلى وجود ما يسمى بالسقف الزجاجي (Glass Ceiling)، الذي يحرم الإناث المتعلّقات من الالتحاق ببعض الوظائف وبعدد من المناصب القيادية، وهو ما سيتضح عند تناول القسم الخاص بمحدودية دور المرأة في صنع القرار.

٧. أكثر من نصف المشتغلات يعملن في القطاع غير الرسمي^{١٨}

- يعمل بالقطاع غير الرسمي ٦٣٪ من إجمالي العمالة في جميع القطاعات وبين ٣٠-٤٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي. كما تمثل الشركات غير الرسمية حوالي ٩٠٪ من جميع المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في مصر^{١٩}.
- ٥٣,٢٪ من إجمالي المشتغلات يعملن في القطاع غير الرسمي، حيث تتركز وظائف المرأة بشكل رئيسي في الوظائف غير الرسمية وغير الآمنة ومتدنية الأجر وقليلة المهارات أو في المجالات التي لا تتوفر فيها الحماية الاجتماعية وفرص التقدم الوظيفي.
- كما يتضح من الشكل (١٠)، فإن النصيب الأكبر من العمالة غير الرسمية من الإناث تعملن في الزراعة وهو ما يقدر بنحو ٨١٪، يليها بفارق كبير الخدمات بنصيب يقارب ١٦٪. وهو ما يخالف توزيع العمالة غير الرسمية للذكور التي تتسم بتوزيع متكافئ بدرجة كبيرة بين الثلاثة قطاعات مقارنة بالإناث.

الشكل (١٠): توزيع العمالة غير الرسمية وفقاً للنوع والقطاع



Krafft, Caroline, Ragui Assaad, and Caitlyn Keo. 2019. "The Evolution of Labor Supply in Egypt from 1988-2018: A Gendered Analysis." Economic Research Forum. Working Paper no. 1358.

^{١٨} تم إفراد تقرير منفصل من سلسلة "رأي في أزمة" لتحليل أوضاع القطاع غير الرسمي بالتفصيل <http://www.eces.org.eg/PublicationsDetails>

^{١٩} Source: OECD. The Covid-19 Crisis in Egypt. 20 April 2020.

^{٢٠} International Labor Office. 2018. Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition).

- ٩٩,٣% من الإناث اللاتي تعملن بالزراعة تعملن بصورة غير رسمية؛^٢ حيث عادة ما يكنّ عاملات موسميات تعملن بشكل غير رسمي بعائد غير مستقر، وبالتالي لا تشملهن خطط الحماية الاجتماعية مثل التأمين ضد البطالة.
- كما هو مبين بالشكل (١١)، ٦٨,٨% من العمالة غير الرسمية من الإناث تعملن في أعمال وأنشطة أسرية لصالح الغير وغالبا ما تكون دون أجر، بينما تنخفض هذه النسبة كثيرا لدى الذكور وتقدر بنحو ٨,٥% فقط ويستحوذ العاملین لدى الغير على النسبة الأكبر (٤٧%).

الشكل (١١): توزيع العمالة غير الرسمية وفقا للنوع والحالة العملية



٨. "الحاجة" هي أكثر الدوافع للجوء الإناث لخيار العمل الحر

- في إطار مشاركة المركز المصري للدراسات الاقتصادية مع المجلس القومي للمرأة في إعداد استراتيجية التمكين الاقتصادي للمرأة عام ٢٠١٦، قام المركز بإجراء بحث ميداني تضمن أربع عشرة مجموعة نقاش متعمقة شملت نحو ١٦٤ فتاة وسيدة في ١٣ محافظة. واستهدفت الجلسات التعرف على معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، وأبرز العوامل المتسببة في إعاقة التمكين، والتعرف على مدى اختلاف هذه المعوقات للفئات المختلفة من النساء ومدى ارتباطها بمحل الإقامة والعمر والمستوى الاجتماعي، بالإضافة إلى تحديد محركات التغيير التي يمكن أن تحدث تأثيرا جذريا في واقع النساء، وتوصل البحث إلى النتائج التالية بشأن أهم ملامح لجوء الإناث إلى العمل الحر:
 - تعتبر "الحاجة" هي أكثر الدوافع للجوء السيدات لخيار ريادة الأعمال، حيث سادت نماذج رائدات أعمال الحاجة (Necessity Entrepreneurs) بين أغلب النساء،

خاصة ممن تعدت منهن سن الأربعين، وفي المحافظات محدودة الفرص الاقتصادية. وقد يجمع بعض النماذج بين وجود مشروع أو نشاط وبين وظيفة أخرى لزيادة الدخل. ○ أكثر الفئات الملتحقة بسوق العمل بدافع الحاجة هن الحاصلات على تعليم متوسط أو ما دونه ويبلغن ٤٥ سنة أو أكثر خاصة وإن تصادف وجودهن في المجتمعات المغلقة وغير المحفزة لعمل المرأة مثل الصعيد أو المناطق الريفية، واختلفت الظروف بين ترميل أو طلاق أو عدم إعالة الزوج أو ضيق الموارد. بينما دافع إثبات الذات واستكمال مسيرة ما بعد التعليم أكثر ظهوراً مع أصحاب المؤهلات العليا والمشاركات الأصغر عمراً، حتى وإن كن في الريف أو الصعيد أو المجتمعات البدوية. وهذا بالطبع لا ينفي وجود نماذج تقع في مناطق وسطى بين المجموعتين.

○ مع ارتفاع مستوى تعليم النساء وقلة تواجد القطاع الخاص في بعض المحافظات وتوقف الحكومة عن التشغيل، مثلت الجمعيات الأهلية مجال الخبرة العملية للنساء الراغبات بالعمل في كثير من المحافظات محدودة الفرص، وعلى رأسها الصعيد وجنوب سيناء.

○ يمثل العمل الأهلي نقطة تحول مهني لدى الكثير من النساء لخوض تجربة تأسيس مشروعات خاصة بما قدمه من معرفة بالفرص والعلاقات وذلك في المحافظات المتطورة اقتصادياً (القاهرة، الإسكندرية وبورسعيد).

○ بالنسبة للمرأة ذات الدخل المحدود أو التي ليس لها دخل، غالباً ما يكون التمويل الأصغر الخيار الوحيد للحصول على أموال لبدء عمل تجاري يمكن أن يساعد في دعم الأسر وتجنب صعوبات اجتماعية معينة مرتبطة بالوظائف التقليدية، كما تعتمد معظم السيدات في بداية مشروعاتهن على المدخرات أو الاستدانة من أفراد.

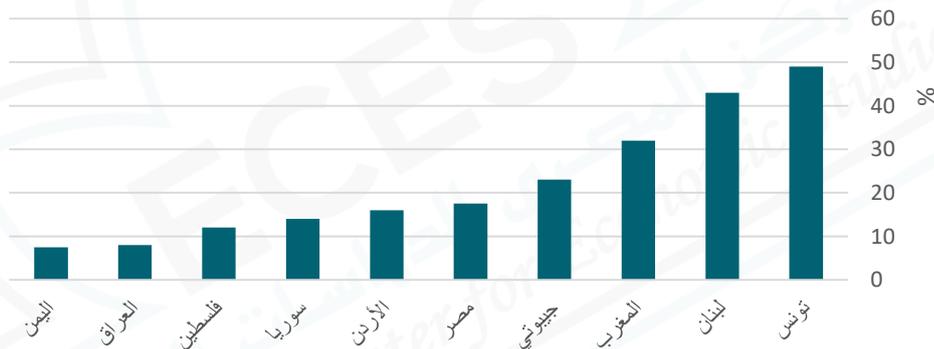
○ لجوء المرأة للعمل الحر خاصة في المحافظات غير الحضرية عادة ما يكون بدافع الحاجة. ولكن مع تطور البنية الاقتصادية للمحافظات، وارتفاع المستوى التعليمي للنساء وقدرتهن على إدراك الفرص الاقتصادية ظهرت أنماط من "ريادة أعمال الفرص". ولكن يظل هناك عدد من العوامل الهيكلية التي تعيق النساء عن العمل الحر (سيتم التطرق إليها تفصيلاً في القسم المقبل من التقرير).

○ ظهرت نماذج حديثة لرائدات أعمال الفرص في بعض محافظات الصعيد وبالذات الأقصر ولكن غالباً ما كن مهاجرات من محافظات أخرى.

● تميل الشركات المملوكة للنساء إلى أن تكون غير رسمية، ومقرها في المنزل، وتتركز في مجالات المشروعات متناهية الصغر والقطاعات التقليدية، والتي تشمل في المقام الأول البيع بالتجزئة والخدمات.^{٢٢}

- نحو واحد من كل ٣,٥ من رواد الأعمال هي امرأة (٧,٥ ٪ من النساء مقابل ١٨,٨ ٪ من الرجال).^{٢٣}
- الأعمال التي تقودها النساء لديها احتمال أقل في الاستمرار مقارنة بالأعمال التي يقودها الرجال.^{٢٤}
- الشركات التي تشارك الإناث في ملكيتها في مصر (نحو ١٨ ٪) منخفضة بالنسبة لدول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (نحو ٢٣ ٪).^{٢٥}
- بالنسبة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تكون حصة الشركات التي تشارك فيها المرأة في أدنى مستوياتها، خاصة في دول مثل اليمن والعراق وفلسطين. بالرغم من ذلك، فهناك استثناءات ملحوظة، مثل تونس ولبنان، حيث تزيد معدلات الملكية عن ٤٠ ٪، أما مصر فهي لا تتعدى ١٧-١٨ ٪ (الشكل ١٢).

الشكل (١٢): نسبة الشركات التي تمتلكها الإناث في مصر مقارنة ببعض دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



المصدر: ILO, Constraints and good practice in women's entrepreneurship in MENA. Case study: New evidence on gender attitudes towards women in business. 2018

٩. محدودية دور المرأة في صنع القرار

(أ) ضعف التمكين السياسي للمرأة بالرغم من تحسنها في السنوات الأخيرة:

- أوجدت ثورة يناير ٢٠١١ مساحة كبيرة للحراك السياسي للمرأة، وإن كانت نسبة تمثيل المرأة في مجلس الشعب (حاليا مجلس النواب) بعد الثورة مباشرة لم تختلف كثيرا عنها قبل الثورة حيث جاءت النسبة متقاربة مع مجلس ٢٠٠٥ (حوالي ٢ ٪).

^{٢٣} مرجع سابق

^{٢٤} مرجع سابق

^{٢٥} The World Bank, Enterprise Surveys, Egypt 2016

^{٢٦} International Labour Organization, Constraints and good practice in women's entrepreneurship in MENA. Case study: New evidence on gender attitudes towards women in business. Geneva: International Labour Office, Impact Report Series, Issue 10. 2018.

- جاء الدستور المصري الصادر عام ٢٠١٤ ليحدث طفرة في تمثيل المرأة في البرلمان، حيث ينص في مادته الحادية عشرة على أن:
 - تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا لأحكام الدستور.
 - تعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون.
 - كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.
 - كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً.
- بعد أن كانت نسبة النساء في البرلمان المصري ٢% عام ٢٠١٣، وصلت إلى ١٥% في عام ٢٠١٨، والتي تمثل أعلى تمثيل للمرأة على الإطلاق في البرلمان المصري منذ إعطاء المرأة حق الترشح لأول مرة بالانتخابات ١٩٥٧، وتشغل النساء في مجلس النواب الحالي ٩٠ مقعداً^{٢٧} كما حصلت المرأة المصرية على نسبة ٢٥% من البرلمان في التعديلات الدستورية الجديدة عام ٢٠١٩^{٢٨}.
- كما خصص الدستور ربع عدد المقاعد للمرأة في المجالس المحلية وذلك طبقاً للمادة ١٨٠ من نصوصه، وتعد هذه الخطوة إيجابية في طريق تحقيق تمثيل للمرأة في البرلمان، حيث إن المجالس المحلية توفر قاعدة جماهيرية تتيح للمرأة فيما بعد زيادة فرص نجاحها في انتخابات مجلس النواب (لم يتم تشكيل المجالس المحلية لعدم صدور تفعيل قانون الإدارة المحلية).
- ولكن مازال نصيب الإناث من المناصب الوزارية محدوداً لا يتعدى الربع، فهو يقدر بنحو ٢٤,٨% عام ٢٠١٩، إلا أنه لا يجب إغفال ارتفاعه بنحو الضعف مقارنة بنحو ١١,٨% عام ٢٠١٧.

^{٢٧} جريدة المصري اليوم <https://www.almasryalyoum.com/news/details/1453818>

^{٢٨} الهيئة المصرية العامة للاستعلامات - <https://www.sis.gov.eg/Story/116462/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%B7%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%B9%D9%8A%D8%A9?lang=ar>

ب) تمثيل ضعيف للمرأة في مجالس الإدارات (نتائج التقرير السنوي لمرصد المرأة بمجالس الإدارة^{٢٩} لعام ٢٠١٨):

- يعد تواجد النساء بين أصحاب الشركات وكبار المديرين محدود للغاية (٢,٤% و ٤,٩% من الشركات على التوالي)^٣، وتتصدر البنوك نسبة تمثيل المرأة في مجالس الإدارة، تليها الشركات المدرجة في البورصة، ثم شركات قطاع الأعمال العام، وهو ما يتضح في الجدول التالي (٧):

الجدول (٧): نسب تمثيل المرأة في مجالس إدارات البنوك والشركات المدرجة في البورصة وشركات قطاع الأعمال العام (%)

تمثيل المرأة في مجالس الإدارات	البنوك	الشركات المدرجة في البورصة	شركات قطاع الأعمال العام
عدم تمثيل المرأة في مجالس الإدارة	٤١	٥٤	٦٩
نسبة تمثيل المرأة في مجالس الإدارات ذات تمثيل للمرأة	١١,٤	١٠,٢	٨,٣
نماذج إيجابية لتمثيل المرأة	واحد فقط يضم أكثر من ٣٠% من النساء ضمن مجلس الإدارة	٢١ شركة لديها تمثيل نسائي (٣٣%-) (٦٧%)	١٣ شركة من شركات قطاع الأعمال العام لديها تمثيل نسائي أكثر من ٣٠% بنسبة تتراوح ما بين ٣٣% و ١٠٠%
		أعلى تمثيل للمرأة في شركات صناعة الأدوية بنسبة ٢٢%	
		أقل نسبة تمثيل للمرأة في شركات البناء والتطوير بنسبة تقدر بنحو ٢,٥%	

المصدر: تم الإعداد بواسطة الباحثة وفقا لبيانات الهيئة العامة للاستعلامات، "وزارة التخطيط تعلن عن نتائج التقرير السنوي لمرصد المرأة بمجالس الإدارة لعام ٢٠١٨"، أغسطس ٢٠١٩ (هذا هو المصدر المتاح ولا يتوفر التقرير كاملا على موقع الوزارة).

١٠. فجوة كبيرة بين الجنسين تؤكد التقارير الدولية

- فعلى سبيل المثال لا الحصر، تشغل مصر المركز ١٣٤ من ١٥٣ دولة وفقا لتقرير مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي ٢٠٢٠ بتحسن مركز واحد مقارنة بتقرير عام ٢٠١٨، كما أنها تشغل المركز السادس عربيا بعد كل من

^{٢٩} مرصد المرأة في مجالس الإدارة هو مرصد نوعي متخصص ضمن مرصد المرأة التابع للمجلس القومي للمرأة، ويضم في تشكيله كل من وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ووزارة قطاع الأعمال العام، البنك المركزي المصري، البورصة المصرية، الهيئة العامة للرقابة المالية، المجلس القومي للمرأة، كلية إدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مؤسسة التمويل الدولية، البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، الغرفة التجارية الأمريكية ومنتدى النساء والذاكرة.

^{٣٠} المنتدى الاقتصادي العالمي، تقرير الفجوة بين الجنسين العالمية ٢٠٢٠ The Global Gender Gap Report .

الإمارات، الكويت، تونس، الجزائر، البحرين. يرجع تأخر مصر في الترتيب عالمياً - وفقاً للتقرير- إلى العديد من الأسباب، من أهمها:

- ارتفاع معدل الأمية بين الإناث مقارنة بالذكور، حيث يبلغ معدل الأمية للذكور ٢١,١% مقابل ٣٠,٨% للإناث عام ٢٠١٧.

- ضعف مشاركة الإناث في الحياة الاقتصادية، وما تواجهه من عوائق في الحصول على الأصول والتمويل، نتيجة لذلك، فإن الاختلافات في الدخل (التي تشمل الإيرادات من الأجور وغير الأجور) بين الرجال والنساء كبيرة. وتشير التقديرات إلى أن دخل الرجل يبلغ حوالي ٣,٨ أضعاف دخل المرأة في المتوسط.^{٣٢}

- ضعف التمكين السياسي للمرأة.

● وفقاً لتقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ٢٠٢٠ (Women, Business and the Law 2020) الصادر عن البنك الدولي، بلغ متوسط قيمة المؤشر لمصر ٤٥ وفقاً لمتوسط قيم ثماني مؤشرات يقوم عليها الحساب كما يتبين من الجدول (٨)، وهو أقل كثيراً من المتوسط العالمي لذات المؤشر ٧٥,٢، بينما نجح عدد من الدول في الوصول للدرجات الكاملة من ذلك المؤشر، وهي بلدان " بلجيكا، وكندا، والدنمارك، وفرنسا، وأيسلندا، ولاتفيا، ولوكسمبورج، والسويد".

الجدول (٨): وضع مصر وفقاً لمؤشرات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ٢٠٢٠*

المؤشر	المؤشر الإجمالي	المعاش التقاعدي	التصرف في الممتلكات	ريادة الأعمال (حرية إدارة عمل خاص)	حرية اختيار توقيت الإنجاب	حرية اختيار توقيت الزواج	الأجر	الحقوق في مكان العمل	حرية التنقل	المؤشر
القيمة	45	١٠٠	٤٠	٧٥	٢٠	صفر**	صفر**	٧٥	٥٠	

المصدر: البنك الدولي، تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ٢٠٢٠.

*يدرس تقرير "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" كيف تؤثر القوانين على النساء في مراحل مختلفة من حياتهن العملية، ويركز على تلك القوانين المعمول بها في المدن التجارية الرئيسية في ١٩٠ دولة. يقوم التقرير على حساب متوسط غير مرجح لدرجات ثمانية مؤشرات بمقياس من ٠-١٠٠، حيث تمثل ١٠٠ أفضل نتيجة إجمالية.

**بالرغم من أهمية المؤشر ونتائجه، إلا أنه من الضروري النظر إلى نتائج التقرير بحذر حيث إن التقديرات "صفر" لمؤشري الأجر وحرية اختيار توقيت الزواج يناهض بشكل كبير الحقيقة في الواقع المصري الاقتصادي والاجتماعي.

● وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية، فإن نسبة مشاركة النساء في مصر أقل بكثير من الرجال حيث بلغت معدلات مشاركة الإناث للفئة العمرية ١٥-٦٤ في مصر

^{٣١} الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، البيان الصحفي الصادر بمناسبة اليوم العالمي لمحو الأمية، سبتمبر ٢٠١٩.
^{٣٢} المنتدى الاقتصادي العالمي، تقرير الفجوة بين الجنسين العالمية ٢٠٢٠ The Global Gender Gap Report

٢٥٪ (مقارنة بالرجال ٧٦٪) عام ٢٠١٨، وهي في المركز الحادي عشر من بين أقل الدول في معدلات المشاركة من بين ١٨٩ دولة تصدر منظمة العمل الدولية تقديرات لها.^{٣٣}

رابعاً: الأسباب وراء عدم الاستغلال الأمثل للمرأة في سوق العمل

● أفادت البحوث الميدانية التي أجراها المركز المصري للدراسات الاقتصادية (سابق الإشارة إليها) وما أتت به من نتائج عن وجود أربعة عوامل أساسية تؤثر على التمكين الاقتصادي للمرأة، وهي:

- الانفتاح على التجارب والثقافات الأخرى
- توفر المعلومات والقدرة على التعامل معها
- إتاحة تكنولوجيا التواصل
- البيئة المحيطة الداعمة المتمثلة في الثقافة والخدمات والبنية التحتية

في ضوء هذه العوامل الأربعة، نطرح فيما يلي أهم المعوقات التي تؤثر على مدى مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام، ومن ثم نبرز الظروف التي تحيط بها عند دخولها مجال العمل الحر.

● معوقات عامة:

- الموروثات الاجتماعية والثقافية عن كون المرأة أقل قدرة وإنتاجية من الرجل وأن مشاركتها في سوق العمل تعد من قبيل المزاحمة للرجل والحد من فرصه الاقتصادية، وانتشار العرف عن مسئوليتها الكاملة عن أمور المنزل ورعاية الأطفال وكبار السن، والمشكلات الأسرية التي قد تتعرض لها نتيجة تقصيرها في هذه المسئوليات.
- عدم توافر حضانات مؤهلة داخل بيئة العمل لرعاية أطفال العاملات في المؤسسة، فكثير من النساء المتزوجات يتركن العمل لحاجتهن لرعاية أطفالهن.
- تدني الظروف المادية للأسر وبالتالي تفضيل تعليم الذكور عن الإناث.
- ارتفاع معدلات الإنجاب خاصة في المناطق الريفية، والتقسيم غير المتكافئ بين الجنسين للعمل المنزلي بدون أجر.
- ضعف شبكة النقل العام وسوء الخدمة المقدمة، والتي تشغل أوقات طويلة من أوقات العاملين أثناء ذهابهم وعودتهم من العمل، بالإضافة إلى أن الإنفاق على وسائل المواصلات يؤثر على إجمالي دخلها.

^{٣٣} : Krafft, Caroline, Ragui Assaad, and Caitlyn Keo. 2019. "The Evolution of Labor Supply in Egypt from 1988-2018: A Gendered Analysis." Economic Research Forum. Working Paper no. 1358.

- المضايقات وعدم الراحة التي قد تتعرض لها المرأة.
- قوانين العمل لا تلزم صاحب العمل بشكل مباشر عدم التمييز بين الجنسين، والمساواة في فرص الترقى والتدرج في المناصب للجنسين، بالإضافة إلى عدم كفاية إجازة الأمومة بالقدر اللازم للمرأة بعد الوضع.
- تراجع ظروف العمل بالنسبة للمرأة في سوق العمل بالأخص في القطاع الخاص غير الرسمي والذي تُحرم فيه المرأة من الحماية التعاقدية وحقوق العمل والمزايا الخاصة^{٣٤}.
- ضعف تأهيل المرأة وتمكينها بالشكل الصحيح لتقدم مشاركة لائقة في سوق العمل نتيجة نقص برامج التدريب وعدم توفر المعلومات عنها.

● معوقات خلال ممارسة المرأة للعمل الحر خلال مراحل إقامة المشروع:

هي لا تختلف كثيرا عما تواجهه المرأة بشكل عام في سوق العمل من معوقات إضافية مقارنة بالرجل، وإن كانت تجدر الإشارة إلى هذه الصعوبات في ضوء اختلاف بعض الظروف، كما يلي:

- تأتي المعوقات الإضافية التي تواجهها النساء خلال المرحلة الأولى من بدايات المشروع (الفكرة) نتيجة ضعف الخبرة وزيادة عبء الرعاية الأسرية خلال المرحلة العمرية (١٨-٤٥) عاما.
- تواجه النساء بعيدا عن محافظات القاهرة، الإسكندرية وبورسعيد تحديات خاصة باختيار قطاع العمل والذي غالبا ما يكون لخدمة الطلب المحلي المحدود وفي أنشطة نسائية.
- أما التحديات النوعية بسبب الشريحة الاجتماعية فترتبط بالثقافة المحيطة وتقبل تعامل المرأة مع الرجال سوء تجار أو مستهلكين. وبالطبع يوجد طابع ثقافي للمعوقات النوعية بناء على الموقع الجغرافي وكون محل الإقامة ريف أو حضر. وتستمر هذه المعوقات عبر المراحل التالية حتى تخطي مرحلة الاستقرار.
- الحواجز التي تحول دون الحصول على التمويل والدراسة اللازمة بالأسواق، حيث إن في مصر، ٧٣٪ من الإناث البالغات -ما يقرب من ٢٤ مليون فرد - لا يستفيدون من الخدمات المصرفية الرسمية؛ بفجوة تقدر بنحو ١٢٪ مقابل الرجال. ويرجع هذا على الأرجح إلى ارتفاع مستويات الطابع غير الرسمي في القطاع الخاص؛ حيث ارتفع من ٣٠٪ عام ١٩٩٨ إلى أكثر من ٤٠٪ عام ٢٠١٢، بما في ذلك العديد من الشركات الصغيرة غير المسجلة التي أنشأتها الإناث^{٣٥}. أما عن دوائر التسويق لرائدات أعمال

^{٣٤} الجامعة الأمريكية بالقاهرة، مركز البحوث الاجتماعية، البرنامج البحثي حول "المرأة والعمل"، نوفمبر ٢٠٠٩.

^{٣٥} McKinsey & Company. 2020. Women at Work: Job opportunities in the Middle East set to double with the Fourth Industrial Revolution

الحاجة، فتركز في المعارف والإطار المحيط حيث يفتقرن إلى التعرف على ديناميكيات الطلب ومجالات التسويق.

- مع وصول المشروع إلى مرحلة التوسع والنمو، تتساوى المعوقات بين النساء والرجال في كافة الفئات. فطالما استطاعت المرأة اجتياز المراحل السابقة فهذا يعني تغلبها على معوقات النوع الاجتماعي والوصول للمعوقات الاقتصادية الكلية أو القطاعية.

- تعتبر المحافظات الحضرية الأوفر حظا في توفر العوامل الأربعة، تليها محافظات الوجه البحري، وتعد محافظات الصعيد والحدودية الأقل حظا.
- تعاني المحافظات الحدودية والوجه القبلي من بعد المسافات وصعوبة التنقل داخليا وبين المحافظات مما يؤثر على مجالات التعرض (Exposure) لدى النساء، بالإضافة إلى عدم شيوع الأجهزة الإلكترونية وبالتالي تكنولوجيا التواصل.

على الرغم من تعدد الصعوبات التي تواجه المرأة في سوق العمل، إلا أنه لا تزال العوامل الاجتماعية والثقافية مسؤولة إلى حد كبير عن ضعف مشاركة المرأة في القوى العاملة وارتفاع معدل البطالة بين الإناث، كما لا تزال وسائل مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية تخضع لقيود اجتماعية صارمة، وهو ما أسفر عن وجود خلل في وضع الإناث في سوق العمل في مصر.

خامسا: صدمات الطلب والعرض في إطار دورة الأزمة

في البداية، تجدر الإشارة إلى تناول بعض الأعداد السابقة لرأي في أزمة لأثر انتشار جائحة كورونا على الإناث من خلال تناول ما أصابها من آثار سلبية في الأنشطة الاقتصادية في إطار دراسة موضوعات أخرى. لذلك لن يتناول هذا القسم تحليل الأثر على الإناث في سوق العمل قطاعيا بشكل تفصيلي، ولكن من خلال إلقاء الضوء على التطورات العالمية ووضع مصر منها في هذا الصدد.

١. هناك عدد من الحقائق التي تثبت عالميا، كما أنها تنطبق على الحالة المصرية، تجدر الإشارة إليها:

- في فترات الأزمات الاقتصادية الأخيرة مثل تلك التي حدثت عام ٢٠٠٨، كانت خسائر الوظائف بين الرجال أعلى كثيرا من النساء. أحد الأسباب هو أن عددًا أكبر نسبيًا من الرجال يعملون في الصناعات التي تتأثر بشدة بالتباطؤ "القياسي" (مثل التصنيع والبناء)،

بينما يتركز عمل المرأة في قطاعات أقل تأثراً بالدورات الاقتصادية مثل الرعاية الصحية والتعليم.

● على النقيض من معظم الأزمات الاقتصادية السابقة، كوفيد-19 هي أزمة صحية ذات أبعاد اجتماعية عديدة؛ فهذه الأزمة تسببت ومستمرة في إلحاق ضرر غير متناسب على وظائف الإناث ودخولها مقارنة بالذكور عالمياً، على النحو التالي:

- الأزمة الحالية لها تأثير كبير على المهن الخدمية التي تتسم بارتفاع نسبة توظيف الإناث بها، مثل قطاع السياحة والضيافة وما يشتمله من خدمات المطاعم والسفر، بالإضافة إلى قطاع تجارة التجزئة، وصناعة الملابس الجاهزة. ومن المرجح أن تعمل النساء بنسبة الثلث أكثر من الرجال في قطاع تأثر بشدة أو تم إغلاقه تماماً بسبب الوباء، مثل صناعات التجزئة والضيافة.

- حددت منظمة العمل الدولية أماكن الإقامة (الفنادق، المنتجعات السياحية) والخدمات الغذائية كقطاعات متوقع لها - وهو ما شهدته بالفعل - انخفاضاً حاداً في ناتجها بفعل الأزمة الحالية، فهي قطاعات كثيفة العمالة وتوظف الملايين من العمال ذوي الأجور المنخفضة وذوي المهارات المتواضعة. في العديد من الدول، كانت الجولة الأولى من عمليات التسريح من العمل حادة بشكل خاص في قطاع الخدمات، بما في ذلك البيع بالتجزئة والضيافة، حيث تمثل النساء تمثيلاً زائداً، وبالتالي معظم من يتم تسريحهم هم من النساء حيث يواجهن تخفيضات كبيرة في الأجور وخسارة قائمة أو محتملة في عملهم.

- لطبيعة هذه الأزمة، هناك طلب كبير على التواجد المادي للعاملات في قطاع الصحة للاستشفاء من المرض، وطلب أقل على التواجد المادي للعاملات في قطاع التعليم بسبب التعليم عن بعد.

- النساء أكثر عرضة لخطر الإصابة بالعدوى، حيث تشكل ما يقرب من 70% من القوة العاملة في مجال الرعاية الصحية عالمياً.

- يعمل عدد أكبر من الرجال بوظائف قابلة للعمل عن بعد أكثر من النساء - بنسبة 28% للرجال مقابل 22% للنساء عالمياً^{٣٧}.

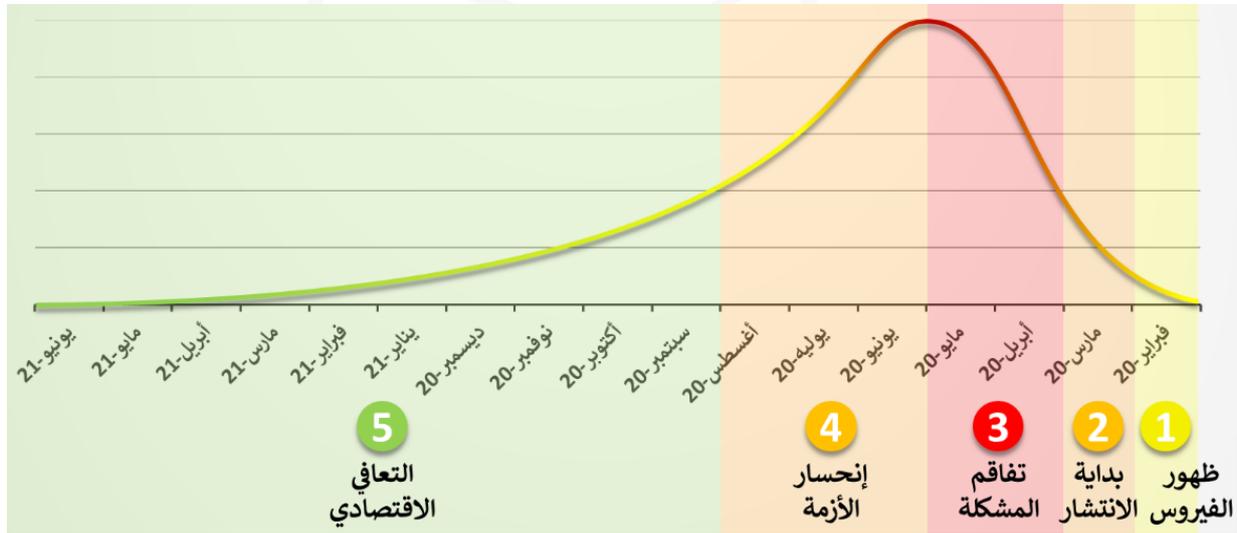
- الوضع أسوأ في الاقتصادات النامية عن الاقتصادات المتقدمة حيث تعيش الغالبية العظمى من النساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي مع القليل من الحماية ضد الفصل أو الإجازة المرضية مدفوعة الأجر والوصول المحدود إلى الحماية الاجتماعية.

^{٣٧} المصدر: <https://www.bbc.com/future/article/19-why-covid-2020-04> ILO, ILO Sectoral Brief, COVID-19 and the tourism sector, 9 April 2020

- حتى إن كانت الإناث تعمل في وظائف وأنشطة مازالت مستقرة، لا يزال العديد من النساء يكافحن لتحقيق التوازن بين العمل ومسؤوليات الرعاية الإضافية الناجمة عن إغلاق المدارس وحضانات رعاية الأطفال، حيث إن أكثر من ١,٥ مليار طالب مدرسي وجامعي في العالم في غياب عن التواجد في المدارس والجامعات وفقا لتقديرات اليونسكو^{١٩} (حتى تاريخ ٢٥ مارس ٢٠٢٠).

٢. وفقا لما تم طرحه أعلاه، يتم في الجزء التالي إجراء تحليل لأثر أزمة كوفيد-١٩ على سوق عمل الإناث في مصر وفقا لصدمات الطلب والعرض خلال مراحل دورة الأزمة، ويلخص الشكل التالي (الشكل ١٣) هذه المراحل وذلك على النحو الآتي:

الشكل (١٣): مراحل دورة الأزمة



المصدر: إعداد المركز المصري للدراسات الاقتصادية.

فيما يلي توصيف موجز لكل مرحلة:

المرحلة الأولى: ظهور الفيروس

شهدت بداية الأزمة وتفاقمها في الصين فقط، ولم يتأثر باقي العالم ومنه الدول الأوروبية والدول العربية بالأزمة بعد.

المرحلة الثانية: بداية الانتشار

انتشار واسع للفيروس عالميا، وتأثرت الدول الأوروبية بشدة به وبدأت الدول العربية في التأثر مع نهاية شهر فبراير وبادرت باتخاذ تدابير احترازية منعا لانتشار الفيروس.

المرحلة الثالثة: تفاقم المشكلة

تفاقم الوضع في العالم وإجراءات مشددة في الدول الأوروبية والعربية وخاصة السعودية وتفاقم كبير للأزمة في إيطاليا وبدايات انحسار الفيروس في الصين وبداية انتشار الفيروس في الولايات المتحدة الأمريكية.

المرحلة الرابعة: انحسار الأزمة

بداية التعافي من الفيروس عالميا بدءا من الصين ويتوقع أن تليها الدول الأوروبية، وأخيرا، الدول العربية والولايات المتحدة.

المرحلة الخامسة: التعافي

التعافي الكامل بشكل تدريجي لجميع الدول ومنها الدول العربية وإن كان يتوقع تأخر تعافي الأخيرة بحكم قوة تأثيرها بالاقتصاد العالمي وضعف تأثيرها فيه.

٣. يقوم التحليل على مجموعة من المفاهيم والافتراضات عند تناول أثر كوفيد- ١٩ على عمل الإناث:

(أ) المفاهيم:

صدمة الطلب: تغير مفاجئ في الطلب على الإناث من حيث الوظائف القائمة بالفعل والمحتلمة المستقبلية.

صدمة العرض: التغير في قدرة الإناث على الاستجابة للتغير في الطلب على ما يقدموه من خدمات مهنية ومنزلية.

(ب) الافتراضات

- العاملات في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام أكثر استقرارا في وظائفهن-على الأقل في الأجل القصير والمتوسط-نظرا لطبيعة العمل الحكومي.
- وضع الإناث في القطاع الخاص ليس الأفضل عموما وقد يزداد تهديدا في ظل الأزمة الحالية، خصوصا في ضوء عمل العديد من النساء في وظائف غير رسمية خصوصا في الريف.
- كشفت الأزمة العالمية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ عن كون أكثر الفئات عرضة للتعثّر في ظل الأزمات هم العاملون لحسابهم الخاص والعاملين بدون أجر، وهو ما ينطبق على الحالة المصرية.
- تتحمل المرأة المصرية العبء الإضافي للتعليم المنزلي، مما قد يزيد من تعميق الفجوة بين الجنسين في العمل المنزلي بدون أجر.

- يعتمد دخول أو ترك المرأة لسوق العمل على مدى بعد المسافة عن مسكنها ومدى توفر الإمكانات لرعاية أطفالها.
- "المرأة عاملة باهظة الثمن لأرباب العمل" "Women are expensive workers for employers"، ويعود ذلك إلى الإطار التشريعي الذي ينص على إجازات الأمومة ورعاية الطفل ووجود حضانات للأطفال في الحكومة والقطاع العام.
- استمرار المعوقات العامة التي تواجه عمل المرأة في مصر عبر الفترات الزمنية المختلفة.
- استمرار الفجوة بين الجنسين في العمل دون أجر.
- تختلف صدمة الطلب وفقا للقطاع الذي تعمل به الإناث ومدى تأثره بالأزمة الحالية، فبينما-على سبيل المثال-زاد الطلب بشدة على عمل الإناث في قطاع الصحة كتواجد فعلي في مكان العمل، انخفض على القطاعات الخدمية كما أشرنا أعلاه.
- ترتبط السيناريوهات المستقبلية بعنصرين رئيسيين: (١) تطور الفيروس، وتداعيات ذلك على مدى عودة المدارس والحضانات لاستئناف أنشطتها كعنصر محدد لعودة الإناث لسوق العمل (٢) طبيعة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

٤. يعرض الجدول (٩) أدناه تحليلا لأثر الأزمة على الإناث في سوق العمل في مصر عبر مراحل دورة الأزمة منذ بدايتها في ديسمبر ٢٠١٩ وخلال الوضع الحالي وصولا إلى توقعات الفترة القادمة حتى يونيو ٢٠٢١.

الجدول (٩): تحليل مراحل دورة الأزمة وآثارها على الإناث في سوق العمل

المرحلة	صدمة الطلب و/أو صدمة العرض	التحليل	الأثر على الإناث في سوق العمل
المرحلة الأولى: ظهور الفيروس (ديسمبر ٢٠١٩ - يناير ٢٠٢٠)	لا يوجد صدمات في جانب العرض صدمة طفيفة غير ملحوظة	<ul style="list-style-type: none"> • الأزمة منحصرة في الصين فقط، لم ينتشر الفيروس بعد في العديد من دول العالم. • تأثر طفيف في المصانع والأنشطة التجارية المعتمدة على الاستيراد من الصين. 	<ul style="list-style-type: none"> • حالات فردية لحالات استغناء عن العمالة بواسطة المصانع المعتمدة على الصين^{٤١}

Source: The American University in Cairo, Social Research Center, The Impact of Economic Crisis on Women in Egypt, Based on ^{٤٠} Nassar, Heba (2009) "Impact of Economic Crisis on Women and Youth".

^{٤١} المركز المصري للدراسات الاقتصادية، رأي في أزمة، سوق العمل المصري، العدد ١٣- 30- [http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020_6_30-%D8%A3%D8%B2%D9%85%D8%A9%D8%B3%D9%88%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20\(final\).pdf](http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020_6_30-%D8%A3%D8%B2%D9%85%D8%A9%D8%B3%D9%88%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20(final).pdf)

	<ul style="list-style-type: none"> ● بالتالي لم تتأثر بوضوح الوظائف أو الأعمال الخاصة بالنساء في مصر، حيث كانت الأزمة مازالت في بدايتها. 	<p>في جانب الطلب</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● زيادة محدودة في الطلب على عمل الإناث في قطاع الصحة في مصر، ولم تتأثر القطاعات الأخرى بشكل ملحوظ. ● أثر سلبي على الطلب على عمل الإناث في قطاع خدمات الغذاء والإقامة^{٤٣} حيث انخفض العائد السياحي لشهر مارس بنحو ٧٥% مقارنة بالرقم المتوقع له. وبالتالي تأثر دخول العاملين بقطاع السياحة ومنهم الإناث بالسلب^{٤٤} ● لا يوجد أثر ملحوظ على الوظائف القائمة والمتاحة للإناث في القطاعات الأخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> ● وصول الأزمة للدول الأوروبية والعربية، مما تسبب في فقدان أكثر من ٧٠٠ ألف وظيفة في العالم خلال شهري فبراير ومارس، تستحوذ النساء على ٦٠% من هذه الخسارة في الوظائف. ● بدء ظهور الفيروس في مصر في الأسبوع الثاني من مارس، تم الإعلان عن إلغاء ٧٠-٨٠% من الحجوزات المستقبلية وإغلاق العديد من القرى السياحية لعدم وجود إشغالات بها^{٤٥} ● عدم دخول العاملين بقطاع السياحة من جديد إلى سوق العمل وانتظارهم عودة الرواج إلى قطاع السياحة ● مازالت لم تتأثر مصر بعد بوضوح بالأزمة. 	<p>لا يوجد صدمات في جانب العرض صدمة طفيفة في جانب الطلب</p>	<p>المرحلة الثانية: بداية انتشار الفيروس (فبراير-منتصف مارس ٢٠٢٠)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● أصبحت النساء يتحملن على الأرجح الزيادة في مسؤوليات أعمال الرعاية الناجمة عن إغلاق المدارس، وعزل كبار السن، ورعاية الأعداد المتزايدة لأفراد الأسرة المرضى. وبالتالي انخفضت قدرة بعض الإناث على تقديم خدماتهن المهنية. ● ارتفاع الطلب على العاملات في القطاع الصحي من طبيبات وممرضات لاستيعاب الزيادة في الإصابات، مع تعرضهن لأخطار الإصابة والوفاة. ● عدم تأثر الإناث في القطاع الحكومي (من حيث الاحتفاظ بوظائفهن وحجم الطلب عليهن) فيما عدا العاملات بقطاع الصحة) وأجورهن عند المستويات المعتادة). ● حدث انخفاض جزئي في بعض الوظائف في القطاع الخاص في عدد من القطاعات كخدمات الغذاء والإقامة، وتجارة التجزئة، خاصة في القطاع غير الرسمي، والملابس الجاهزة. ● على سبيل المثال بقطاع المفروشات والملابس الجاهزة^{٤٦} توقف ما لا يقل عن ٣٧٦ ألف عاملة 	<ul style="list-style-type: none"> ● تم إصدار عدد من الإجراءات الاحترازية، ومن أهمها قرار تعليق الدراسة، وغلق الحضانات. ● اتجاه العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة للسماح لموظفيهم وخصوصا السيدات منهم بالحصول على إجازات استثنائية أو أداء مهامهن من المنزل عبر الانترنت للتمكن من رعاية أطفالهن. ● غياب أي حجوزات سياحية جديدة. ● تزايد تدريجي ملحوظ في أعداد الإصابات ومحاولة السيطرة على تفشي المرض بشكل أكبر. ● عجز النظام الصحي عن استيعاب المزيد من الحالات واضطرار العديد إلى التزام المنازل كحجر صحي ذاتي. 	<p>صددمات عنيفة في جانبي الطلب والعرض</p>	<p>المرحلة الثالثة: تفاقم المشكلة (منتصف مارس-منتصف مايو ٢٠٢٠)</p>

^{٤٢} المركز المصري للدراسات الاقتصادية، رأي في أزمة، قطاع السياحة، العدد ٣ <http://www.eces.org.eg/PublicationsDetails>

^{٤٣} المركز المصري للدراسات الاقتصادية، رأي في أزمة، المطاعم والكافيهات، العدد ١٦ - 21-7-2020 http://www.eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020_7_21-16
<http://www.eces.org.eg/PublicationsDetails> 11 42 27%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B7%D8%A7%D8%B9%D9%85%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%A7%D9%81%D9%8A%D9%87%D8%A7%D8%AA.pdf

^{٤٤} المركز المصري للدراسات الاقتصادية، رأي في أزمة، قطاع السياحة، العدد ٣ <http://www.eces.org.eg/PublicationsDetails>

^{٤٦} المركز المصري للدراسات الاقتصادية، رأي في أزمة، صناعات تكافح للبقاء: الملابس الجاهزة والمفروشات المنزلية، العدد ١١

<p>(نظرًا لأن العمالة من النساء تمثل ما يقرب من ٤٧٪ من إجمالي المشتغلين في صناعة الملابس الجاهزة)، ولا يرتبط ذلك بتوقف المصانع عن الإنتاج فحسب، إنما أيضا بتوقف النساء عن العمل مع تعليق المدارس.</p> <ul style="list-style-type: none"> استمرار بعض الوظائف من المنزل مثل الخدمات التعليمية. توقف العديد من المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر التي تستحوذ النساء على النصيب الأكبر منها. 	<ul style="list-style-type: none"> تعثرت بعض الصناعات التحويلية، وبالتالي على سبيل المثال، توقف ٥٠٪ من مصانع الملابس الجاهزة عن العمل توقفا تاما^{٤٥}. 		
<ul style="list-style-type: none"> استمرار حدة الأزمة مع اتجاهها نحو التباطؤ على القطاعات المختلفة. طلب شديد على العاملات في قطاع الصحة في بداية الفترة واتجاهه نحو الانخفاض بنهاية الفترة. بانتهاؤ عيد الفطر في الأيام الأخيرة من مايو، عادت العديد من السيدات إلى أعمالها خصوصا في القطاع الخاص مع استمرار القطاع الحكومي في إجراءات تخفيف ساعات العمل والإجازات مدفوعة الأجر. عودة العديد من العاملين من الخليج بعد تسريحهم، ومن ثم زيادة العرض والتأثير سلبا على وظائف الإناث. استمرار تداعيات الفترة السابقة مع ظهور بوادر لتعافي القطاعات المختلفة من صدمات العرض والطلب. 	<ul style="list-style-type: none"> التخفيف التدريجي لإجراءات الحظر مع التقدم في الفترة وتراجع عدد الإصابات. استمرار بعض الإجراءات الاحترازية من اغلاق للمدارس حتى انتهاء العام الدراسي مع استقبال الأطفال في الحضانات ولكن مع تقليل العدد. التحسن التدريجي في قدرة المؤسسات الصحية على التعامل مع الإصابات. كلما تقدمت الفترة، اتجهت الأنشطة الصناعية والتجارية نحو معدلاتها الطبيعية في العمل. 	<p>استمرار الصدمات في جانبي الطلب والعرض وإن كانت تقل حدتها بالتقدم في الفترة الزمنية^{٤٧}</p>	<p>المرحلة الرابعة: انحسار الأزمة (منتصف مايو - أغسطس ٢٠٢٠)</p>
<p>خمسة سيناريوهات محتملة وفقا لعنصرين: ١) تطور الفيروس وتداعيات ذلك على مدى عودة المدارس والحضانات لاستئناف أنشطتها ٢) طبيعة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي</p>			<p>المرحلة الخامسة: التعافي (بداية من سبتمبر ٢٠٢٠ - يونيو ٢٠٢١)</p>
<ul style="list-style-type: none"> بالرغم مما تمثله الأزمة الحالية من تهديد للعمالة بوجه عام وخصوصا الإناث منها، إلا أنها يمكن أن تحدث بعض التحولات المحمودة التي يمكن أن تقلل من عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل على المدى الطويل على جانبيين أساسيين: ✓ <u>الأول</u>، تقسيم العمل بشكل متساو داخل المنزل حيث يرتبط جزء كبير من عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل بتقسيم غير متكافئ لأعمال المنزل (الطبخ، التنظيف...إلخ). من المرجح أن ينبع التقدم على المدى الطويل نحو المزيد من المساواة بين الجنسين. ✓ <u>الثاني</u>، إتاحة خدمة العمل عن بعد للموظفين والمرونة في أوقات العمل حيث أصبحت العديد من الشركات الآن أكثر إدراكًا لاحتياجات رعاية الأطفال لموظفيها، وهو ما سيصب في مصلحة 	<p>متفائل: اختفاء الفيروس أو ظهور مصل لعلاج واستئناف الدراسة في المدارس والحضانات بكامل طاقتها</p> <p>متفائل: عودة الإناث إلى سوق العمل بمعدلات مشاركة أكبر</p>	<p>١. سيناريو متفائل- متفائل</p>	

^{٤٥} المركز المصري للدراسات الاقتصادية، رأي في أزمة، صناعات تكافح للبقاء: الملابس الجاهزة والمفروشات المنزلية، العدد ١١.

^{٤٧} هذا الوضع قائم حتى تاريخ صدور التقرير في ٢٠٢٠/٨/١٢، وإن كان هناك مؤشرات لعودة الارتفاع في عدد الإصابات خلال الفترة ما بعد هذا التاريخ، وإن كانت مازالت مدى حدة ارتفاع الإصابات غير معلومة.

عمل الإناث حيث سيتيح لهن تحقيق مستقبلهن الوظيفي مع عدم الإخلال بمسئوليات الأسرة.			
• عودة عمل الإناث للمعدلات السابقة للأزمة من خلال اتخاذ الدولة لبعض الإجراءات البسيطة العاجلة (سيتم عرضها في القسم التالي من التقرير) لحفظ مكانة الإناث في سوق العمل وضمان احتفاظهن بوظائفهن	متفائل: اختفاء الفيروس أو ظهور مصل لعلاج واستئناف الدراسة في المدارس والحضانات بكامل طاقتها متوسط: عودة الإناث لأعمالهن كما قبل الأزمة	٢. سيناريو متفائل- متوسط	
• عدم عودة الإناث بنفس المعدلات السابقة نظرا لعدد من المستجدات على سوق العمل كشفتها الأزمة: ✓ الوعي بتضخم العمالة في بعض القطاعات وبالتالي تسريح العمالة الزائدة والتي تكون غالبا من النساء. ✓ زيادة العرض من العمالة خصوصا بعد عودة عدد من العاملين من الخليج بعد تسريحهم.	متفائل: اختفاء الفيروس أو ظهور مصل لعلاج واستئناف الدراسة في المدارس والحضانات بكامل طاقتها، متشائم: عدم عودة الإناث إلى سوق العمل في صورتها السابقة للأزمة	٣. سيناريو متفائل- متشائم	
• بقاء الحال على ما هو عليه من حيث بقاء النسبة الأكبر من السيدات في المنازل لرعاية أسرهن مع الاستمرار في العمل عبر الانترنت أو النزول إلى أماكن العمل لأيام معينة فقط.	متشائم: ظهور موجة ثانية من الفيروس مع عدم التوصل إلى مصل لعلاجه وتوقف الدراسة في المدارس والحضانات متوسط: استمرار مشاركة الإناث بمعدلاتها في وقت الأزمة	٤. سيناريو متشائم- متوسط	
• مخاطر كبيرة تتمثل في دفع هذه الظروف العديد من النساء إلى ترك وظائفهن، وخاصة تلك التي لا يمكن القيام بها عن بعد، مع آثار سلبية محتملة طويلة الأمد على حجم مشاركة الإناث في القوى العاملة، وبالتالي لجوء قطاع كبير من الإناث إلى العمل في وظائف أكثر استغلالا وأقل استقرارا لكسب قوت عيشهن.	متشائم: ظهور موجة ثانية من الفيروس مع عدم التوصل إلى مصل لعلاجه وتوقف الدراسة في المدارس والحضانات متشائم: انخفاض شديد غير مسبوق في مشاركة الإناث في سوق العمل	٥. سيناريو متشائم- متشائم	

المصدر: إعداد المركز المصري للدراسات الاقتصادية.

نخلص من الجدول السابق إلى عدد من الاستنتاجات للمرحلة المقبلة التي تبدأ في سبتمبر القادم:

١. تتسم مرحلة التعافي بدرجة كبيرة من عدم اليقين بشأن تطور الفيروس مما يجعلها تعتمد في مدى تحقق تعافي الاقتصاد المصري على ثلاثة معايير:
 - ما يطرأ على الفيروس من تطورات
 - ما يتم اتخاذه من سياسات وإجراءات اقتصادية عاجلة مؤثرة على قدرة الاقتصاد على التعافي والزيادة في تشغيل الإناث
 - ما تتخذه الدولة من إصلاحات مؤسسية تؤثر على عمل المرأة

٢. وفقا للمعايير السابقة، سيتحدد مستقبل عمل الإناث في مصر من حيث ثلاث نتائج محتملة مطروحة:

١,٢ العودة إلى المستويات الطبيعية لعمل الإناث قبل اندلاع الأزمة (بطبيعة الحال أقل من المعدلات المرجوة) حال اتخاذ التدخلات العاجلة المناسبة (سيتم الإشارة إليها في القسم التالي).

٢,٢ تدهور أوضاع الإناث لتصبح مشاركتهم بمعدلات أقل في سوق العمل من المحققة قبل حدوث الأزمة بسبب ما طرأ من تغيرات على سوق العمل نتيجة التداعيات السلبية للأزمة الحالية ومنها على سبيل المثال، تفضيل العديد من الإناث عدم الالتحاق بالمجال الطبي مع تعدد الإصابات والوفيات بين الطاقم الطبي منهن، وتسريح العمالة في عدد من القطاعات التي تكون غالبا من النساء، وزيادة العرض من العمالة خصوصا بعد عودة عدد من العاملين من الخليج بعد تسريحهم، مما قد يهدد فرص العمل للإناث كل هذا بجانب عدم اتخاذ السياسات والإجراءات المناسبة للحد منها.

٣,٢ حدوث تحسن في أوضاع المرأة الاقتصادية والاجتماعية في الأجلين المتوسط والطويل حال إجراء التطوير المؤسسي اللازم والذي شرعت الدولة في بعض عناصره بالفعل منذ سنوات عديدة وإن كان في حاجة إلى المزيد من الجهود ذات الأثر الأكبر والأسرع على مكانة المرأة في سوق العمل (سيتم الإشارة إلى أهم عناصره في القسم التالي).

سادسا: التدخلات المطلوبة لتخفيف آثار الأزمة

نتيجة أن المرأة هي الأكثر تضررا من هذه الجائحة، فإنها ستكون أيضا العمود الفقري للتعافي، وكل إجراء متخذ يعترف بهذا الأمر سيكون أكثر تأثيرا. لذلك يتعين وضع إجراءات تطبق بشكل فوري للمساعدة في التجاوز السريع للآثار الاقتصادية السلبية لانتشار هذا الوباء.

أعلنت الحكومة عددا من القرارات والإجراءات الصحيحة^{٤٨} والتي تصب في مصلحة المرأة المصرية وتقديم الدعم اللازم لها، وإن كانت تفاصيل وآليات تطبيق بعض هذه القرارات غير واضحة بالقدر الكافي، ونقترح اتخاذ الإجراءات التالية بصورة عاجلة:

- تقييم كافة الإجراءات ذات العلاقة المتخذة من الدولة للتعرف على مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها واستكمال ما يعثر عليها من نقص وتعظيم الاستفادة من نتائجها لتساعد فيما بعد في إبلاغ خطط الاستجابة للأزمات حال تكرار الأزمة أو حدوث أزمات أخرى شبيهة.

^{٤٨} مرفق قائمة بهذه الإجراءات في نهاية هذا التقرير.

- جمع كافة الإحصائيات والبيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتحليلها لدراسة كيفية تأثر النساء في كافة الأنشطة جراء أزمة كوفيد-١٩ مع الإعلان عنها أسبوعيا وبشفافية، للتمكن من وضع وتنفيذ تدابير سياسية فعالة أخرى حيث إن السياسات الصحيحة تقوم على معلومات.
- رصد ومتابعة جميع السياسات والإجراءات والخطط الاقتصادية والاجتماعية الصادرة ذات العلاقة والأثر على المرأة المصرية في ضوء الجهود المبذولة للحد من انتشار فيروس الكورونا المستجد.
- دعم النساء عبر سلسلة القيمة من خلال ضمان حصول الموردين الذين يعتمدون بشكل كبير على عمل الإناث على مدفوعات للطلبات الحالية، وتقديم دعم إضافي لهم للحصول على الائتمان والقروض والمنح حتى يتمكنوا من الإبقاء على أنشطتهم وبالتالي الإبقاء على العاملات في وظائفهن.
- توفير ظروف مرنة للعمل خاصة في القطاع الخاص تأخذ في الاعتبار المسؤوليات الأسرية للعاملات من خلال - على سبيل المثال لا الحصر - العمل الجزئي أو العمل عن بعد من المنزل وبساعات مرنة لإعطاء المرأة خيار الجمع مع الموازنة بين عملها ودورها الأسري.
- تقديم إعانات مالية للمؤسسات التي بها تمثيل كبير من العمالة من الإناث أو تملكها إناث والتي تمنح العاملات إجازة مدفوعة الأجر (في اليابان، أعلنت وزارة الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية عن دعم للشركات التي تضع أنظمة إجازة مدفوعة الأجر للعاملين المتضررين من إغلاق المدارس نظير استمرار دفع الرواتب للعاملين في إجازة).
- مراجعة ومتابعة مدى استفادة الإناث من القرارات الأخيرة للبنك المركزي في إطار إجراءات استثنائية متخذة للحد من التداعيات السلبية لفيروس كورونا المستجد، ومدى وجود اختلافات في الاستفادة من القرارات وفقا للنوع.
- استخدام فروع كل من المجلس القومي للمرأة ووزارة التضامن الاجتماعي والبنك الأهلي ومكاتب البريد في التعرف على ما تواجهه الإناث من صعوبات عند إقامة وتشغيل مشروعاتهن خاصة في وقت الجائحة واتخاذ السياسات المناسبة واللازمة لمعالجة أوجه القصور.

سابعاً: أوجه الضعف المؤسسي التي كشفتها الأزمة ومقترحات للتغلب عليها

كشفت الأزمة عن وجود عدد من الاختلالات المؤسسية القائمة منذ عقود عديدة فيما يخص الوضع الاقتصادي والاجتماعي للإناث في مصر، والتي تستلزم معالجتها مما سيكون له عظيم

الأثر على الارتقاء بدور المرأة في مصر بوجه عام وليس وقت الأزمة الحالية فقط، حيث تصبح محرك رئيسي لتعافي الاقتصاد ونموه. ومن هنا نطرح في الجدول التالي (١٠) عدد من المقترحات للقضاء على أوجه الضعف المؤسسي القائم.

الجدول (١٠): أوجه الضعف المؤسسي التي كشفتها الأزمة ومقترحات للتغلب عليها

أوجه الضعف	المقترحات
عدم وجود قاعدة بيانات ومعلومات عن حجم ونوع الطلب على عمل الإناث	<ul style="list-style-type: none"> • وضع خرائط استثمارية مفصلة تنبثق منها فرص استثمارية ومنها فرص العمل المتاحة ومتطلباتها والمناسب منها للإناث.
تعدد العوائق الاجتماعية والثقافية ونقص التوعية بالحقوق القانونية وانحياز بعضها في غير صالح عمل الإناث	<ul style="list-style-type: none"> • نشر حملات للتوعية، تستهدف بالأخص المناطق الريفية والحدودية^{٤٩} • معالجة الحواجز والمواقف الاجتماعية والثقافية التي تقيد إمكانات المرأة في ريادة الأعمال، والتي تحتاج إلى معالجة الصور النمطية على العديد من المستويات: داخل العائلات والمجتمعات المحلية ونظام التعليم وبيئة الأعمال. • زيادة وعي القطاع العام والخاص بمسئوليتهم الاجتماعية، ومن آلياتها توفير الخدمات الاجتماعية المساندة لعمل المرأة بتكلفة مقبولة وجودة مرتفعة، مثل دور الحضانة للأطفال، ومراعاة التوزيع الجغرافي والقدرة المادية. • العمل على تصحيح المفاهيم الخاصة بحقوق المرأة القانونية والتعريف بأساليب المطالبة بالحقوق، وتوفير خدمات استشارة قانونية على نطاق جغرافي متزن وبمقابل مادي مناسب.
الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل	<ul style="list-style-type: none"> • تصحيح منظومة التعليم بوجه عام لتصبح مخرجاتها من المتعلمين والمتعلمات تلبي احتياجات سوق العمل، وهو ما سيسمح بالاستفادة المرجوة من الإمكانيات الحقيقية للجنسين، بل وسينعكس بصورة أكثر إيجابية على تشغيل الإناث، ويحقق الاستغلال الأمثل للعديد من الطاقات النسائية المعطلة. • تطوير التعليم الثانوي الفني بمختلف تخصصاته خاصة الأكثر التحاقا من الإناث- على سبيل المثال-الثانوي التمريض والثانوي التجاري. • توفير البرامج التدريبية المناسبة للإناث في كافة مناطق الجمهورية كحل سريع للمشكلة لحين تطوير منظومة التعليم.
التنفيذ غير المكتمل للبرامج والمبادرات	<ul style="list-style-type: none"> • التنسيق وإعادة النظر في هذه البرامج لضمان المتابعة مع السيدات المستفيدات، ومراعاة كل من التوزيع الجغرافي ومحتوى المبادرات الأخرى.

^{٤٩} سمية أحمد علي عبد المولى، تدعيم التعليم كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة، ورقة سياسات (٢)، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة.

	المقدمة من الجهات المانحة لتمكين المرأة
<ul style="list-style-type: none"> ● إعادة هيكلة طبيعة سوق العمل ليتمكن من مراعاة الظروف المختلفة للإناث بما تحملها من تفاوت لطبيعة المسؤوليات والاحتياجات، بحيث لا يتم الانحياز لفئة معينة من السيدات دون الأخرى. ● زيادة تمكين كافة المؤسسات ذات الصلة بالمرأة وخاصة وزارة التضامن الاجتماعي والمجلس القومي للمرأة. 	<p>ضعف عدد من الأبعاد الأساسية للتمكين وعلى رأسها العدالة الجغرافية، والمراحل العمرية، والظروف الأسرية المختلفة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● الاهتمام بالتمكين الاقتصادي للمرأة من خلال قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والذي يعد أحد القطاعات الرئيسية التي تستوعب فرص العمل اللائق والمنتج للسيدات في مختلف الأقاليم والمحافظات المصرية. ● إجراء بحوث ميدانية بهدف تحديد كافة المشكلات التي تعوق دون التمكين الاقتصادي للمرأة. ● التركيز على تأهيل أفضل للإناث لسوق العمل من خلال برامج يتم إعدادها بواسطة وزارة التضامن الاجتماعي، وتنفيذها من المجلس القومي للمرأة والقطاع الخاص. ● تعميم استخدام "دليل المرأة المصرية لريادة الأعمال" والذي أعده المركز المصري للدراسات الاقتصادية بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة عام ٢٠١٨، ويعد مرجع كامل لأي سيدة ترغب في بدء مشروع خاص أو التوسع في مشروع قائم. 	<p>عدم التفرقة بين المشكلات التي تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر غير المرتبطة بالنوع، والمشكلات التي تعاني منها الإناث تحديداً ومن أهمها عدم توفر المعلومات</p>

٥٠ يمكن الاطلاع على الدليل من خلال موقع المركز على الرابط التالي:

<http://www.eces.org.eg/PublicationsDetails?Lang=AR&C=13&T=1&ID=787&%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84>

<ul style="list-style-type: none"> ● إنشاء نقاط اتصال للنوع في جمعيات رجال الأعمال والمنظمات المماثلة بهدف تطوير منصة مفتوحة لمنظمات أعمال التمويل الأصغر لتعزيز الإدماج المالي وبرامج الائتمان المصممة إلى جانب خدمات تطوير الأعمال للنساء صاحبات المشروعات. ● التأكد من أن دعم المشروعات يستهدف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر المملوكة للنساء. ● معالجة منهجية للقيود الائتمانية التي تعوق المرأة في محاولاتها لبدء وتنمية الأعمال التجارية. وتتنوع هذه القيود من محو الأمية المالية المحدودة والمعايير السائدة بين الجنسين والتي تمنح الأزواج السيطرة على الموارد المالية والأصول إلى نقص الموارد المالية التي تلبى احتياجات المرأة. ● توفير البرامج والدورات التدريبية للإناث في المجالات المهنية المختلفة وفي كافة أنحاء الجمهورية لتكتسب صاحبات المشروعات القدرة على التخطيط المالي الجيد ومن ثم التمكن من إقامة والتوسع في المشروع. 	<p>ضعف الحوافز المقدمة للعمل الحر للإناث</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● تفعيل مواد الدستور والمواد القانونية التي تنص على المساواة بين الذكور والإناث وتساوي في الحقوق بينهم. ● تعديل القوانين بحيث تسمح بالرعاية الأسرية لكل من الأم والأب وليس الأم فقط. 	<p>التشوهات في سوق العمل ومنها الأجور بين الجنسين</p>

مرفق (١)

أهم القرارات الرسمية الصادرة للحد من التداعيات السلبية لتفشي فيروس كورونا ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في مصر

محتوى القرار	القرار
أصدر رئيس الجمهورية قراراً بتعليق الدراسة في الجامعات والمدارس لمدة أسبوعين في ١٤ مارس من العام الجاري وتم مد التعليق بعد ذلك لفترات أخرى	تعليق الدراسة في الجامعات والمدارس
أصدرت وزارة التضامن الاجتماعي قراراً بتعليق العمل بالحضانات خلال فترة ذروة تفشي المرض، وذلك حماية للأطفال مما يجعل الأمهات مطمئنة على سلامة أطفالهن	تعليق العمل بالحضانات
تخفيض عدد العاملين والعاملات في المصالح والأجهزة الحكومية ضمن حزمة الإجراءات الاحترازية التي تتخذها الدولة لمنع انتشار الفيروس.	
منح الموظفة الحامل أو التي ترعى طفلاً أو أكثر يقل عمره عن اثني عشرة سنة ميلادية إجازة استثنائية طوال مدة سريان هذا القرار	تخفيض حضور العمالة في الجهات الحكومية
منح إجازة للعاملات التي ترعى أحد أبنائها من ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك بموجب كتاب دوري	

أعلنت وزارة الصحة والسكان عن اتخاذ إجراءات بخصوص صرف أدوية للأمراض المزمنة وألبان الأطفال ووسائل تنظيم الأسرة لمدة ٣ أشهر "لسهولة الوصول إلى الخدمات الصحية الإنجابية اللازمة للنساء"	صرف أدوية للأمراض المزمنة وألبان الأطفال ووسائل تنظيم الأسرة
أعلنت وزارة التضامن الاجتماعي في يوم ١٩ مارس، عن تكثيف الإجراءات الاحترازية لأبناء دور الرعاية وتوفير كافة الاحتياطات الصحية ومنشورات التوعية وتشمل دور التربية والمؤسسات العقابية ودور الأيتام والمسنين ومؤسسات الدفاع الاجتماعي وذوي الإعاقة ومراكز استضافة المرأة. وذلك من أجل حماية المسنات وذوات الإعاقة الذين يعيشون في دور رعاية والتأهب والاستعداد لأية حالة محتملة للعنف ضد المرأة من خلال مراكز الاستضافة	حماية المسنات وذوات الإعاقة اللاتي يعشن في دور رعاية
أعلنت وزارة التضامن الاجتماعي زيادة الأعداد المستفيدة من الدعم النقدي المشروط لبرنامج تكافل وكرامة ل ١٠٠,٠٠٠ أسرة	الحماية الاجتماعية وخاصة للمرأة المعيلة
أعلنت وزارة التضامن الاجتماعي زيادة العائد الشهري للرائدات الريفيات من ٣٥٠ جم الي ٩٠٠ جم شهريا.	زيادة العائد الشهري للرائدات الريفيات
أعلنت وزارة التضامن الاجتماعي تضمين السيدات اللاتي تبلغ أعمارهن ٦٥ سنة فأكثر من فاقدي الرعاية في دور مسنين تحت مظلة الحماية الاجتماعية.	حماية المرأة المسنة
أعلنت وزارة التضامن الاجتماعي زيادة أعداد المستفيدين من القروض الميسرة وذات الفائدة البسيطة لعمل مشروعات متناهية الصغر لتحسين مستوى معيشة الأسرة، مما يتيح فرص اقتصادية لتشمل النساء اللاتي في حاجة إلى القروض متناهية الصغر	فرص اقتصادية لقروض النساء
أعلنت وزارة القوي العاملة عن خطوات تسجيل العمالة غير المنتظمة على الموقع الإلكتروني للوزارة للحصول على منحة استثنائية قدرها ٥٠٠ جنيه، في إطار خطة الدولة لحماية هذه الفئة المتضررة من فيروس كورونا المستجد، مما يتيح تقديم الدعم الاقتصادي ليشمل السيدات في العمالة غير المنتظمة	الدعم الاقتصادي للسيدات بالعمالة غير المنتظمة
في ٢٦ مارس، أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ٧٧٦ لسنة ٢٠٢٠ بإنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمالة المتضررة الاقتصادية لفيروس كورونا المستجد والتي تضم في تشكيلها المجلس القومي للمرأة	صندوق إعانات الطوارئ للعمالة المتضررة
أصدرت هيئة الرقابة المالية حزمة من القرارات بشأن نشاط التمويل متناهي الصغر والمرتبط بمصالح ٣,١ مليون مواطن ومواطنة، ومن أهمها: تخفيض أو ترحيل قيمة الأقساط المستحقة على العملاء بما يعادل ٥٠% من قيمة كل قسط لعملاء التمويل متناهي الصغر إعفاء عملاء التمويل متناهي الصغر المنتظمين من عمولة السداد المُعجل للمديونيات القائمة لعملاء أو تخفيض المصاريف الإدارية لتجديد التمويلات القائمة.	فرص اقتصادية للسيدات في الاقتراض متناهي الصغر
في ٦ إبريل الماضي، وجه السيد الرئيس بتخصيص منحة للعمالة غير المنتظمة المتضررة من تداعيات أزمة كورونا مقدارها ٥٠٠ جنيه شهرياً لمدة ٣ أشهر	٥٠٠ جنيه شهرياً للعمالة غير المنتظمة
أصدر السيد وزير العدل قرارا باستمرار تأجيل نظر كافة الدعاوي المنظورة أمام المحاكم الابتدائية، ويستثنى من ذلك نظر الدعاوي المتعلقة بتقرير نفقة مؤقتة للزوجة	قرار وزير العدل باستثناء بعض الدعاوي

والصغير وتنفيذها، ونظر الدعاوي المتعلقة بالولاية على المال، وتنفيذ قرارات النيابة العامة والأحكام الصادرة بتسليم الصغير، وقرارات النيابة العامة والأحكام الصادرة بشأن تمكين الحاضنة من مسكن الحضانة، اعتباراً من ٣ مايو.

الخاصة بالأسرة من
قرار التعليق

تنبيه هام:

أعد هذا التقرير لأغراض التوزيع للمركز المصري للدراسات الاقتصادية ولا يجوز نشره أو توزيعه دون موافقة كتابية من إدارة المركز، ولا تعد أي من البيانات أو التحليلات أو المعلومات الواردة بهذا التقرير توصية، كما أن ما ورد بالتقرير ليس اعتماداً للجدوى التجارية للنشاط موضوع التقرير ولا لقدرته على تحقيق نتائج معينة، وقد تم إعداد هذه البيانات والتحليلات بناء على وجهة نظر المركز والتي اعتمدت على معلومات وبيانات تم الحصول عليها من مصادر نعتقد بصحتها وأمانتها وفي اعتقادنا فإن المعلومات والنتائج الواردة تعتبر صحيحة وعادلة في وقت إعدادها، كما أن هذه البيانات لا يعتد بها كأساس لاتخاذ أي قرار استثماري والمركز غير مسئول عن أي تبعات قانونية أو استثمارية نتيجة استخدام المعلومات الواردة، ونؤكد أن أي أخطاء قد تكون وردت عند إعداد هذه البيانات هي من قبيل المصادفة وغير مقصودة.

المركز المصري للدراسات الاقتصادية ECES 2020 (c)
جميع الحقوق محفوظة

ECES
المركز المصري للدراسات الاقتصادية
The Egyptian Center for Economic Studies