



المجلس القومي للسكان
National Population Council
الإدارة العامة للبحوث

تعزيز المساواة في سوق العمل



الإشراف العام

أ.د. طارق توفيق أمين

نائب وزير الصحة والسكان لشئون السكان

<https://orcid.org/0000-0003-2502-110X>

<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=23007746000>

إبريل - ٢٠٢٢

الفهرس

3	مقدمة
4	السياق
5	المشكلة
7	الفجوة في الأجر بين الجنسين
11	موقف مصر في المؤشرات الدولية المرتبطة بسوق العمل
12	تجارب دولية لتمكين الإقتصادي للمرأة
14	السياسات الحالية لتمكين المرأة
15	السياسات البديلة
16	التوصيات
17	المراجع

مقدمة

لا تزال المشكلة السكانية تحظى باهتمام القيادات السياسية بالدولة وعلى رأسها فخامة رئيس الجمهورية الذي دائماً يوجه بضرورة التصدي لتلك القضية من خلال تكاتف جميع وزارات الدولة، ويعتبر المجلس القومي للسكان الجهة المنوط بها مسؤولية إدارة البرنامج السكاني ومواجهة القضية السكانية مع جميع الأجهزة الحكومية والأهلية التي تتعاون لتحمل هذه المسؤولية للحد من ظاهرة النمو السكاني المتزايد.

ويعتبر من إحدى مهام المجلس الرئيسية اقتراح السياسة العامة للدولة في مجال السكان والتنمية ووضع الخطط والسياسات التي تمكنه من أداء دوره السياسي في التعرف على أهم مشاكل المجتمع الديموجرافية والصحية والاجتماعية والاقتصادية التي تساهم في الإرتقاء بالخصائص السكانية، وتقليل التباينات الديموجرافية والاقتصادية والاجتماعية، وخفض معدل النمو السكاني، وإعادة التوزيع الجغرافي للسكان.

ويعد الهدف الرئيسي من كتابة هذه الأوراق هو تقديم المعلومات اللازمة والموثقة المتعلقة بالأوضاع السكانية، والاجتماعية للمهتمين، ولمتخذي القرار من أجل الإسهام في التعرف على الوضع الحالي والرؤية المستقبلية للسكان في مصر للمساهمة في إعداد الخطط والبرامج التنموية التي يشكل البعد السكاني المحور الرئيسي فيها آمليين أن تساهم هذه الأوراق في رسم السياسات التنموية على المستوى القومي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

والله الموفق،،

أ.د. طارق توفيق

نائب وزير الصحة والسكان لشئون السكان

السياق

تعكس المساهمة في قوة العمل والهيكل الوظيفي للعمالة مكانة الفرد في المجتمع، ويعد التمكين الاقتصادي للمرأة وسيلة فعالة للنهوض بالمستوى الاقتصادي للأسرة والمجتمع، وتعمل الدولة علي رفع القدرة التنافسية للمرأة في سوق العمل ومساندة المرأة الفقيرة في القطاع غير الرسمي والمرأة الريفية وخاصة المرأة المعيلة وذلك عن طريق إتاحة المشروعات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، ولكن هناك مظاهر كثيرة للتمييز ضد المرأة في مجال العمل، منها ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث عن الذكور نتيجة للتمييز بين الجنسين في إتاحة الوظائف الجديدة للذكور دون الإناث، وأيضا تركز عمالة الإناث في القطاعات التقليدية ومنها الزراعة والخدمات، في حين يتركز عمل الذكور في قطاعات الإنتاج والتشييد والبناء والبنوك وسوق المال، ومن مظاهر التمييز أيضا ارتفاع نسبة عمالة المرأة لدى الأسرة بدون أجر في حين تنخفض هذه النسبة بين الذكور إلى أقل ما يمكن.

إن تمكين المرأة في جميع المجالات هو طريق مهم للتنمية، وأحد أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهناك علاقة وثيقة بين زيادة مشاركتها في مختلف المجالات وتحقيق المساواة بين الجنسين. يأتي تمكين المرأة من خلال تعزيز دورها الاقتصادي وتمكينها من دخول سوق العمل وإيجاد الإطار التشريعي والاقتصادي لعملها وبالتالي المساواة في فرص العمل والأجور والتدريب. لذلك لابد من الإهتمام بتمكين المرأة المصرية وتعزيز مشاركتها في مختلف مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية لتسير الدولة نحو تقدم متوازن يؤدي إلى الاستمرار في دفع عجلة التنمية وتوفير حياة كريمة للمرأة.

على سبيل المثال فان متوسط مشاركة المرأة في القوى العاملة بالدول العربية قد ارتفع بنسبة 2.76 % سنويا خلال الفترة 2000 - 2020 هذا الارتفاع يتزامن مع ارتفاع في معدل البطالة بين الإناث، بمعدل 3.4 % أن المنطقة العربية لا توفر ما يكفي من فرص العمل لاستيعاب النمو في القوى العاملة النسائية، وتتركز المشاركة الاقتصادية للمرأة في الشركات العامة أو شبه العامة وفي القطاعات التي تعتبر صديقة للإناث¹.

1 - تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات (https://www.un.org/ar/chronicle/article/20264)

المشكلة

تظل مشكلة عدم المساواة بين الجنسين قائمة في أسواق العمل فيما يتعلق بالفرص المتاحة فإمكانية مشاركة المرأة في سوق العمل ضئيلة بالمقارنة مع الرجل وقد يرجع ذلك لقلّة الفرص المتاحة علاوة على ذلك فعندما تشارك المرأة في سوق العمل غالباً يتم قبولها بوظائف ذات جودة أقل وذلك على الرغم من أن المرأة تعتبر ثروة قومية وقوة هائلة، كما تعد إحدى أهم الاطراف المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة 2030 حيث ركز الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل من النساء والفتيات.²

فقد بلغ عدد الإناث في المجتمع المصري 49.230 مليون نسمة بنسبة 48.5 ٪ من إجمالي السكان البالغ عددهم 101.450 مليون نسمة وفقاً لتقديرات السكان عام 2021³. أما بالنسبة للتوزيع النسبي لقوة العمل للإناث (15 سنة فأكثر) وفقاً للحالة العملية ومحل الإقامة عامي 2017-2020 كانت أعلى نسبة للعاملات بأجر نقدي حيث بلغت 57.4 ٪ عام 2020 مقابل 48.5 ٪ عام 2017 بينما انخفضت نسبة الإناث العاملات في مشروع بدون أجر إلى 15.6 ٪ عام 2020 مقابل 20.3 ٪ عام 2017، كما تلاحظ انخفاض نسبة الإناث المتعطلات اللاتي لم يسبق لهن عمل حيث بلغت 12 ٪ عام 2020 مقابل 20.7 ٪ عام 2017 وذلك على مستوى إجمالي. وعلى مستوى محل الإقامة ارتفعت نسبة الإناث اللاتي يعملن بأجر نقدي بالحضر حيث بلغت 67.4 ٪ عام 2020 مقابل 63.2 ٪ عام 2017، أما في الريف فقد بلغت 47.1 ٪ عام 2020 مقابل 37.3 ٪ عام 2017 أما بالنسبة للمتعثلات اللاتي سبق لهن العمل إرتفعت نسبتهن إلى أكثر من الضعف في كلاً من الحضر والريف بين عامي 2017-2020 في حين تلاحظ انخفاض نسبة الإناث المتعثلات اللاتي لم يسبق لهن العمل بالحضر حيث بلغت 14.3 ٪ عام 2020 مقابل 24.6 ٪ عام 2017 أما في الريف فقد بلغت 9.7 ٪ في عام 2020 مقابل 17.7 ٪ عام 2017.

2- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات (https://www.un.org/ar/chronicle/article/20264)
3- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء يوليو 2021

و المرأة لا تحظى بتمثيل كافٍ في المهن والأعمال التجارية وعادة تتجه الي المشاريع متناهية الصغر أو الصغيرة أو المتوسطة، وتخضع لقيود أكبر في الحصول على الائتمانات والقروض وذلك يؤدي الي العزوف عن هذه المشاريع وكانت نتائج بحث القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء في عام 2020⁴ ما يلي :-

- بلغ معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي (قوة العمل منسوبة إلى عدد السكان 15 سنة فأكثر) 41.5 % على مستوى إجمالي الجمهورية عام 2020.
- التفاوت الملموس بين كل من الذكور والإناث في معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي، حيث ارتفعت معدلات المساهمة بين الذكور الي أكثر من أربعة أضعاف مثيلاتها بين الإناث فبلغت 67.4 % مقابل 14.3 % للإناث عام 2020، وتشير البيانات أن هذا التفاوت هو النمط السائد في سوق العمل المصري.
- سجل معدل التشغيل (عدد المشتغلين منسوباً إلى عدد السكان 15 سنة فأكثر) للذكور 63.4 % مقابل 11.8 % للإناث.

ويشير مفهوم العمل اللائق إلى تعزيز الفرص للجميع للحصول على فرص عمل منتجة في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة، وطبقاً لمنظمة العمل الدولية يتضمن العمل اللائق فرص عمل مناسبة، توافر أجور عادلة، ضمان اجتماعي للأسر، إتاحة إمكانيات أفضل لتطوير الفرد وتحقيق الإدماج الاجتماعي وإتاحة مساحة من الحرية للأفراد للتعبير عما يشغلهم والمساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم وتحقيق التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء.

4- بحث القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء في عام 2020

ويأتي الاحتفال باليوم العالمي للعمل اللائق 2021، وتتضمن فكرة العمل اللائق عددا من العناصر مثل ديمومة العمل (العمل الدائم) حيث سجلت نسبة العاملين في عمل دائم 68.3٪ من إجمالي العاملين بأجر وترتفع هذه النسبة إلى 88.0٪ بين الإناث مقابل 65.0٪ للذكور و سجلت نسبة العاملين في عمل دائم بالقطاع الحكومي أعلى نسبة حيث بلغت 98.6٪ يليها العاملون في القطاع العام والأعمال العام بنسبة 95.6٪، وسجلت أقل نسبة للعاملين بعمل دائم في القطاع الخاص (خارج المنشآت) بنسبة 27.3٪.

الفجوة في الأجور بين الجنسين

تعد الفجوة في الأجور بين الجنسين من المؤشرات الهامة علي عدم المساواة إقتصادياً في المجتمع إلا أن التقدم في الانتهاء من هذه الفجوة يسير ببطء شديد والشكل التالي يوضح متوسط الأجر الاسبوعي بالجنه للمشتغلين بأجر 15 سنة فاكثر ومعدل التغير وفقا للمهن والجنس لعامي 2015-2019⁵.

المهن	السنوات						معدل التغير خلال الفترة (2015-2019) %		
	2015			2019			ذكور	اناث	جملة
رجال التشريع وكبار المسئولين	جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	٠,٥	٥٤,١	٩,٥
الاخصائيون- اصحاب المهن العلمية	١٦٦٠	١٨٨٤	١٦٥٩	١٦٩٠	٢٩٠٤	١٦٥١	٣٦,٧	٢٣,١	٣١,٤
الفنيون ومساعدو الاخصائيين	٨٩١	٧٢٥	٩٠٦	١٢٥١	٩٤٦	١٢٢٦	٣٨,١	٣٠,٥	٣٧,٦
القائمون بالاعمال الكتابية	٩٧٨	١٠٠٨	٩٦٧	١٤٣٢	١٤٣٦	١٤٣٣	٤٨,١	٤٢,٥	٤٦,٥
العاملون في الخدمات	٥٦٩	٥١٣	٥٧٦	١٢١٧	٨٤٠	١١٧٤	١١١,٣	٦٣,٧	١٠٦,٣
المزارعون	٥١٢	٤٦٨	٥١٦	١١٠٤	٩١١	١٠٩٢	١١٤,٠	٩٤,٧	١٢٣,٣
الحرفيون	٦٣٤	٢٩٧	٦٤٦	١١٧٧	٧١٢	١١٥٨	٨٢,٢	١٣٩,٧	٨٢,٦
عمال تشغيل المصانع	٥٢٨	٢٩٤	٥٦٢	١٠٢٤	٥٥٥	٩٥٧	٨٢,٢	٨٨,٨	٨١,٣
عمال المهن العادية	٧١٣	٣٥٤	٧٥٤	١٠٦٨	٤٩٧	٩٥٦	٤١,٦	٤٠,٤	٣٤,١
الاجمالي	٨٧٩	٨٥٣	٨٨٤	١٢٩٥	١٢٢٠	١٢٨٣	٤٦,٥	٤٣,٠	٤٦,٠

وعلى الرغم من كون المرأة تمثل نصف المجتمع من حيث التركيبة الديموغرافية إلا أن مشاركتها في سوق العمل لا تتعدى 14.3٪ وفقاً لبحث القوي العاملة عام 2020 وهذا يقلل من إمكانية مساهمتها الحقيقية في تحقيق النمو المرجو للاقتصاد المصري⁶.

شهد عام 2020 انتشار فيروس كورونا المستجد في مصر والعالم أجمع، ومما لا شك فيه أن الاقتصاد المصري أيضاً قد تأثر بهذه الجائحة فالتغيرات التي حدثت في عمالة المرأة المصرية ومحدداتها في ظل أزمة كورونا وذلك بمقارنة بين عامي 2020 و 2017 فكانت كما يلي :

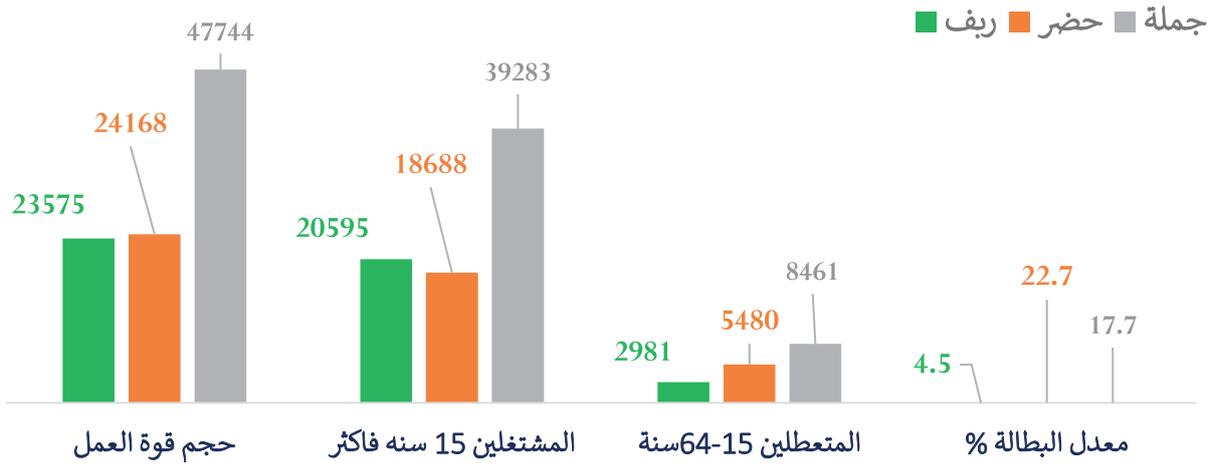
- أعلى نسبة للمتعضلات من الإناث لفترة أقل من عام للإناث الحاصلات على مؤهل أقل من المتوسط، حيث بلغت حوالي 69٪ في عام 2020 مقابل 21.7٪ في عام 2017.

- إرتفاع نسبة المتعضلات من الإناث لفترة سنة وأقل من سنتين في عام 2020 للحاصلات على ثانوية عامة وثانوية الأزهرية وثنوي دولي 47.6٪ مقابل 8.6٪ في عام 2017.

- وكانت أعلى نسبة للمتعضلات من الإناث لفترة ثلاث سنوات فأكثر بين اللاتي يقرأن ويكتبن والحاصلات على شهادة محو الأمية 11.9٪ في عام 2020، على الرغم من انخفاض النسبة عن عام 2017، حيث بلغت 26٪ وهذا دليل على اهتمام الدولة بالمرأة.

6- عمالة المرأة ومحدداتها في ظل فيروس كورونا - الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - 2021

حجم قوة العمل (الف) ومعدلات البطالة (%) للاناث وفقا لمحل الإقامة مصر عام 2020



حجم قوة العمل والبطالة للاناث (من 15 الى 64 سنة) وفقا لمحل الإقامة 2020.⁷

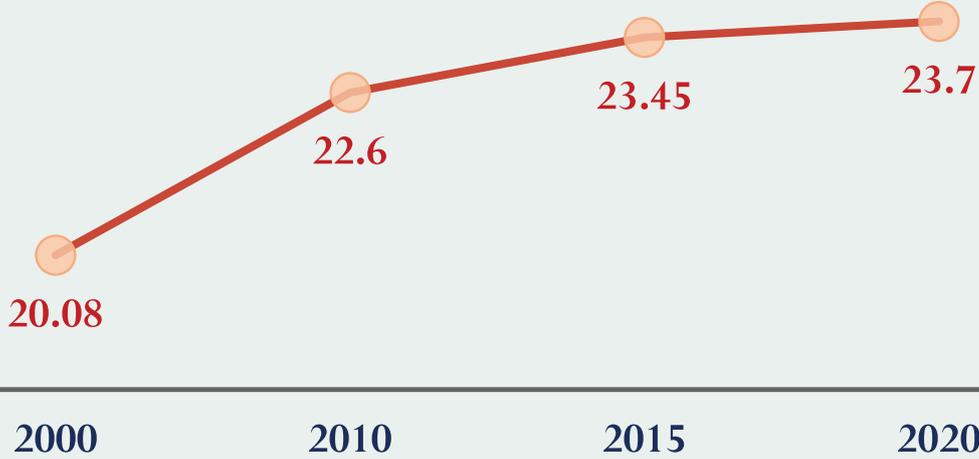
ومع ركود في مشاركة القوى العاملة لتوفير فرص عمل، ومحدودية فرص العمل في القطاع الخاص والعام، ولا سيما بين النساء والشباب فيعمل معظمهم في القطاع غيرالحكومي ومع انتشار جائحة كورونا، تفاقمت محدودية فرص العمل. ووفقا لآخر إصدار للمؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين الذي اصدره المنتدى الاقتصادي العالمي، ويقيس تطور الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي بين أربعة أبعاد رئيسية هي: المشاركة الاقتصادية والفرص، والتعليم التعليمي، والصحة والبقاء، والتمكين السياسي، وتتبع التقدم نحو سد هذه الفجوات بمرور الوقت، كانت منطقة أوروبا الغربية هي المنطقة التي بها أضيق فجوة بين الجنسين 6.77%. بينما احتلت أمريكا الشمالية بنسبة 4.76% المرتبة الثانية، تليها أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بنسبة 1.72% وأوروبا الشرقية ومنطقة آسيا الوسطى بنسبة 2.71%. أما شرق آسيا والمحيط الهادئ فقد سجلت 9.68% متقدمة بنقطة كاملة على إفريقيا جنوب الصحراء بنسبة 2.67% تليها جنوب آسيا بنسبة 3.62% والشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهي المنطقة التي بها أكبر فجوة بنسبة 9.60%⁸.

7- بحث القوى العاملة - الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2020

8- آفاق اقتصادية معاصرة - سوق العمل - صادر عن مجلس الوزراء - مركز دعم اتخاذ القرار - العدد 5 ابريل 2021

• نسبة مشاركة المرأة المصرية في القوى العاملة قليلة وفي حالة ركود منذ أوائل الالفينات، ومؤشر الفجوة بين الجنسين الذي أصدره المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2017 يبين أن مصر تحتل المركز 135 من 141 دولة من حيث المشاركة الاقتصادية وإتاحة فرص العمل، وبالرغم من أن البطالة تؤثر على الجميع في مصر إلا أن المرأة المصرية أكثر عرضة للبطالة عن الرجال فمعدل بطالة المرأة من 15 إلى 29 سنة (49.3%) أكثر من أربع أضعاف معدل بطالة الرجال (12.2%) والشكل التالي يوضح ركود نسبة مشاركة المرأة المصرية في القوى العاملة⁹.

نسبة (%) مشاركة المرأة المصرية في القوى العاملة- مصر

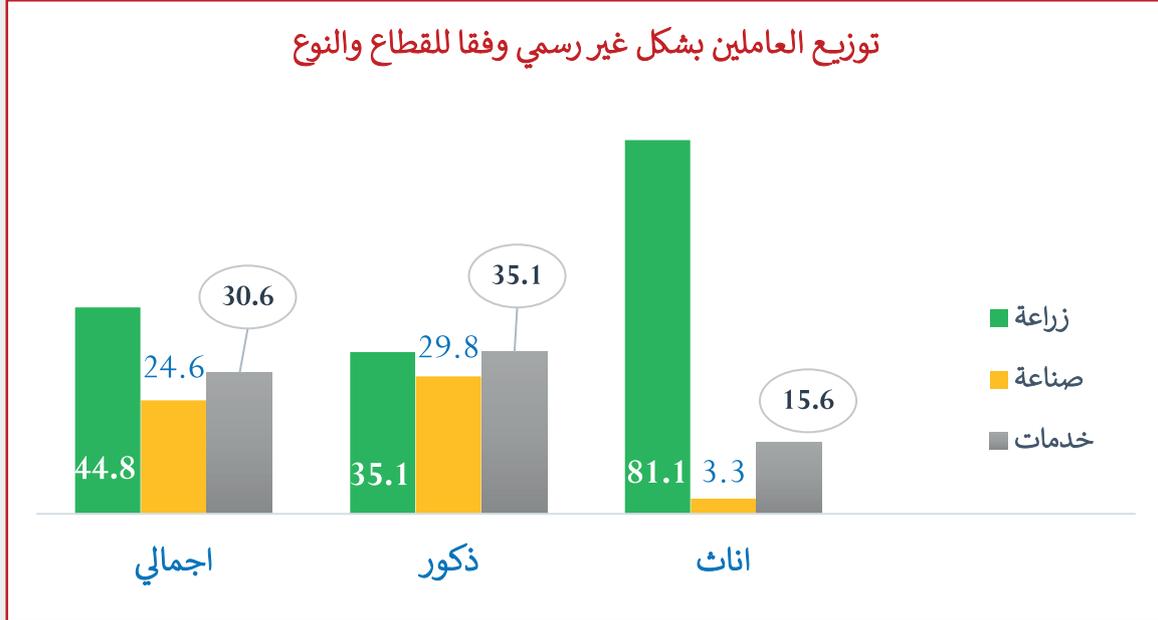


والشكل التالي يوضح أن ما يقرب من 45% من المشتغلين غير الرسميين يعملون في قطاع الزراعة ويليه الصناعة 25% ثم الخدمات 31% وبالنسبة للتوزيع النوعي للعمالة غير الرسمية في القطاعات المختلفة، فإن الذكور يعملون بشكل غير رسمي في قطاعي الزراعة والخدمات 35% تليهما الصناعة 30% وعلى جانب آخر، تعمل النساء بشكل أساسي في القطاع الزراعي 80% يوضح الشكل التالي توزيع العاملين بشكل غير رسمي وفقاً للقطاع والنوع¹⁰.

9- <https://aps.aucegypt.edu/ar/articles> المرأة وسوق العمل

10- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار مجلس الوزراء

توزيع العاملين بشكل غير رسمي وفقا للقطاع والنوع



موقف مصر في المؤشرات الدولية المرتبطة بسوق العمل

- مؤشر مرونة العمل العالمي 2020

يعرف سوق العمل المرن بأنه سوق يولد طلباً مستداماً على مجموعة واسعة من المهن لغالبية القوى العاملة ويزود العمال بوظائف جيدة، وأسواق العمل المرنة شاملة ومستدامة وقادرة على تحمل الصدمات بسبب مرونتها وقدرتها على التكيف، ومؤشر مرونة العمل العالمي يصدر عن شركة وايت شيلد بارتنر، وهو مؤشر سنوي يصنف الدول حسب مرونة سوق العمل، ويرتكز المؤشر على مجموعة كبيرة من المؤشرات التي تساعد في تقييم مدى استعداد سوق العمل، في مواجهة التكنولوجيا غير المتوقعة والصدمات الاخرى بما في ذلك الصدمات التي يمكن تسميتها جيوسياسية، مثل خروج بريطانيا من الاتحاد الاوروبي ويأخذ في الاعتبار السمات الهيكلية للاقتصاد والمستويات التعليمية والمهارية للقوى العاملة، وتوافر فرص التعلم مدى الحياة ومجموعة من الميزات الاخرى لسوق العمل للوصول إلى درجة واحدة لعدد كبير من الدول. قفزت مصر في مؤشر مرونة العمل العالمي في عام 2020 متقدمة 15 مركز حيث حصلت على المرتبة 67 من بين 145 دولة مقارنة بالمرتبة 82 من بين 122 دولة عام 2019 حيث حققت مصر تقدم ملحوظا في المؤشرات الخاصة بالتنويع الاقتصادي، والتعليم والمهارات، والابتكار، وريادة الأعمال.

- مؤشر سوق العمل

مؤشر سوق العمل هو أحد الركائز الرئيسية التي يعتمد عليها مؤشر التنافسية العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، ويهتم مؤشر سوق العمل بقياس مدى تمكين القوى العاملة، وإلى أي مدى تحمي السوق العمال وليس الوظائف، ويتضمن المؤشر مفهوم الأمن المرن لضمان أن الدولة ستدعم المشتغلين إذا أصبحوا عاطلين عن العمل والذي يعترف به على نطاق واسع باعتباره أفضل طريقة للتوفيق بين حاجة أصحاب العمل لقوى عاملة مرنة وحاجة العمال للأمان والمكونات الرئيسية التي يقوم عليها الأمن المرن هي: الترتيبات التعاقدية المرنة، والتعلم مدى الحياة، وسياسات سوق العمل النشطة، وحماية حقوق العمال وفي أحدث إصدار لمؤشر التنافسية العالمي عام 2019 تقدمت مصر 4 مراكز في مؤشر سوق العمل حيث حصلت على المركز 126 من بين 141 دولة مقارنة بالمركز 130 من بين 140 دولة عام 2018¹¹.

تجارب دولية للتمكين الاقتصادي للمرأة

- حققت أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في عام 2010 تقدماً ملحوظاً في بناء رأس المال البشري للمرأة وتوسيع ثروتها من خلال التعليم والصحة والخدمات الأخرى وحققت معظم الدول معدل تسجيل شبه شامل للفتيات في المرحلة الابتدائية، واختفت الفجوة بين الجنسين وأصبحت الفتيات تتفوقن على الفتيان في الالتحاق بالتعليم وإكمال المدارس الثانوية والعالية في العديد من الدول.

- تسعى منظمة العمل الدولية إلى تخطي القيود من خلال إدراج البعد الجنسي في البرامج والسياسات ومن خلال التداخلات الخاصة بالنساء بغية التصدي لأوجه انعدام المساواة. في صميم العمل اللائق الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين في حزيران / يونيو 2009 وينبغي ترويج المساواة بين الجنسين في جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، ألا وهي: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ العمالة؛ الحماية الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

العوائق المطروحة أمام تمكين المرأة اقتصادياً

بالرغم من إحراز بعض التقدم الملحوظ، فإن النساء يواجهن عوائق قائمة على نوع الجنس تعرقل مشاركتهن الناجحة في مكان العمل مثل:-

• تقاسم غير متساو بين المسؤوليات العائلية والأسرية:

يتوقع من النساء أن يأخذن على عاتقهن القسم الأكبر من رعاية الأطفال والمسؤوليات الأسرية بشكل دائم ويقمن في المتوسط بثلاثة أرباع المهام الأسرية.

• تعاني النساء من انحصارهن في أشكال العمل زهيد الأجر ومدني المستوى في حين يوجد العديد من صاحبات المشاريع اللواتي يشغلن منشآت بالغة الصغر لاسيما في الاقتصاد غير المنظم إلا أنهن غير ممثلات بشكل جيد في المشاريع المتوسطة والكبيرة وكلما ازداد حجم المنشأة قل احتمال أن تكون المرأة على رأسها.

• النظام الانتخابي وتأثيره على المشاركة الانتخابية والثقافية السائدة والنظرة السلبية للعمل بالسياسة لدى المرأة بالإضافة الي التحديات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تواجهها وايضا الربط الدائم بين خروج المرأة للعمل وفشل حياتها الاسرية.

• العادات والتقاليد حيث تظهر قوة سلطة الذكور عن النساء وخضوع المرأة لأوامر الرجال مهما كانت صلته بها¹².

السياسات الحالية لتمكين المرأة

- الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والتي تعد أول استراتيجية في العالم لتمكين المرأة وتعتبر دليل مباشر على التزام مصر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 من تمكين المرأة.
- إنشاء المجلس القومي للمرأة والذي بدوره أنشأ مرصد المرأة المصرية لمتابعة تنفيذ الإستراتيجية من قبل الوزارات والهيئات، ويعتمد على حصر الإنجازات الداعمة لتمكين المرأة في المجالات المختلفة.
- المادة 9 من القانون تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع القوانين دون تمييز والمادة 11 تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية.
- وزارة القوى العاملة المصرية، قد أصدر القرار رقم 43 لعام 2021، بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، ونص على عدم الإخلال بحق المرأة بأي وظيفة أو مهنة دون النظر إلى نوعها الاجتماعي، ومراعاة مبادئ تكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين، وعدم التمييز في العمل، وأنه لا يجوز تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر أيا كان نوعها، وكل الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن من باطن الأرض.
- تخصيص عام 2017 عام للمرأة المصرية وقيام الحكومة بتعيين عدد 8 وزيرات بالحكومة المصرية لأول مرة منذ عام 1962
- قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والذي يعد أحد القطاعات الرئيسية التي تستوعب فرص العمل اللائق والمنتج للسيدات في مختلف الأقاليم والمحافظات المصرية، والأولوية التي يحظى بها قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة من الحكومة المصرية لتمييزه بتحقيق قيمة مضافة عالية وتحقيق التنمية المكانية والمساهمة في التوازن الإقليمي للتنمية.

السياسات البديلة / تعزير السياسات الحالية

محدودية المشاركة الاقتصادية للمرأة هي محصلة العديد من العوامل المتفاعلة والمتداخلة على الصعيد المجتمعي العام فمنها ما يرجع إلى أسباب إجتماعية وثقافية وسياسية وقانونية وبالتالي فإن المبادرات والمجهودات التي تبذل في هذا الشأن يجب أن تشمل حزمة برامج لمعالجة كافة الجوانب والأبعاد المختلفة التي تحول دون المشاركة الفعالة للمرأة في الحياة العامة.

تقدم ورقة السياسات عدة بدائل منها :-

1- تضافر الجهود وتحديد مسؤوليات مختلف الوزارات

- توسيع رقعة المشاركة الاقتصادية للمرأة من قبل المؤسسات المختلفة للدولة.
- الإستجابة لإحتياجات المرأة المصرية حسب محل الإقامة وحسب المستوى الإقتصادي والإجتماعي وحسب العمر.
- إتاحة الفرص الإقتصادية والإجتماعية التي تمكنها من الإرتقاء بقدراتها وتحقيق ذاتها.
- لابد من ضرورة تبني سياسات متكاملة، تركز على دعم الشركات التي تجذب عمالة أكبر للسيدات.
- إعتداد سياسات وبرامج ومشاريع ذات ميزانيات مخصصة لتنفيذ الإصلاحات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة وخصوصاً المرأة الريفية.
- تنمية القدرات الفنية لخريجي المدارس الفنية في مجالات الصناعة والزراعة والتجارة عن طريق تزويدهم بالأدوات التكنولوجية الحديثة وذلك بغية تدعيم دورهم في تنفيذ برامج التنمية الشاملة في مصر.

2- رفع الوعي للمشاركة في المشروعات

- زيادة التوعية السياسية والمدنية والتوعية بالقوانين التي تمس حياة المرأة مع تسليط الضوء على المشروعات التي تقوم بها الدولة لدعم المرأة إقتصادياً مثل جهاز المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر عن طريق الندوات.
- تسليط الضوء إعلامياً على النماذج النسائية الناجحة للتحفيز على المشاركة المجتمعية.

3- تشريع قانون لحماية المرأة

- ضرورة تحديث قوانين الأسرة والتشريعات التي تتعلق بحقوق المرأة مع ضرورة صياغة قانون خاص بالمساواة بين الجنسين وتطبيق هذه القوانين بفاعلية.

4- دعم المرأة لمواجهة الازمات التي تواجهها

- تعزيز القدرات التنافسية لمشروعات المرأة من خلال تقديم الدعم الفني للسيدات لمواجهة الازمات.
- دعم تنفيذ منتجات تتناسب مع متطلبات وطبيعة عمل المرأة مثل الاقتراض الجماعي للسيدات.
- ورفع القدرة التنافسية للمرأة في سوق العمل ومساندة المرأة الفقيرة في القطاع غير الرسمي والمرأة الريفية وخاصة المرأة المعيلة.

التوصيات

- زيادة حملات التوعية بالخدمات البنكية للمرأة لاقامة مشروعات تنموية ومشروعات صغيرة في الريف.
- تعميم منظور المساواة بين الجنسين وإنهاء جميع اشكال التمييز ضد المرأة.
- لابد من ضرورة العمل على تطوير المناهج بحسب حاجة سوق العمل، وزيادة توجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية المطلوبة بشكل أكبر في سوق العمل مثل التعليم الفني.
- رفع كفاءة النساء من خلال التعليم واكتساب المهارات مثل مهارة ادارة الوقت.
- رفع الوعي بقضايا النوع الاجتماعي في سياق اهداف التنمية المستدامة من خلال عمل انفوجرافات توضيحية او القاء ندوات تعريفية بالجامعات المصرية.
- إعداد دليل لكل محافظة به أحدث المشاريع بصورة مبسطة ومصورة ليقبل الجميع علي المشاريع التي تقدمها الدولة للسيدات الريفيات.
- تهيئة الفرص لمشاركة اكبر للمرأة في سوق العمل.
- تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها.
- تحقيق تكافؤ الفرص لتوظيف النساء في كافة القطاعات.
- تنمية المهارات في ظل إدراج مراعاة النوع الاجتماعي في جميع البرامج المتعلقة بتنمية المهارات وتعزيز فرص العمل لتعزيز التوفير الرسمي وغير الرسمي للتعليم والتدريب الفني والمهني.
- تصميم سياسات وممارسات لتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

المراجع

- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات (<https://www.un.org/ar/chronicle/article/20264>)
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء يوليو 2021
- بحث القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء في عام 2020
- السكان بحوث ودراسات 2021 الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء 2021
- عمالة المرأة ومحدداتها في ظل فيروس كورونا - الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء - 2021
- آفاق اقتصادية معاصرة - سوق العمل - صادر عن مجلس الوزراء - مركز دعم اتخاذ القرار - العدد 5 ابريل 2021
- <https://aps.aucegypt.edu/ar/articles> المرأة وسوق العمل
- مركز معلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء 2021

فريق العمل

د / وجدي أمين مدير عام الإدارة العامة للبحوث

حنان صالح بدر حنان حنفي إيناس حسين

الإشراف العام

أ.د. طارق توفيق أمين

نائب وزير الصحة والسكان لشئون السكان

<https://orcid.org/0000-0003-2502-110X>

<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=23007746000>