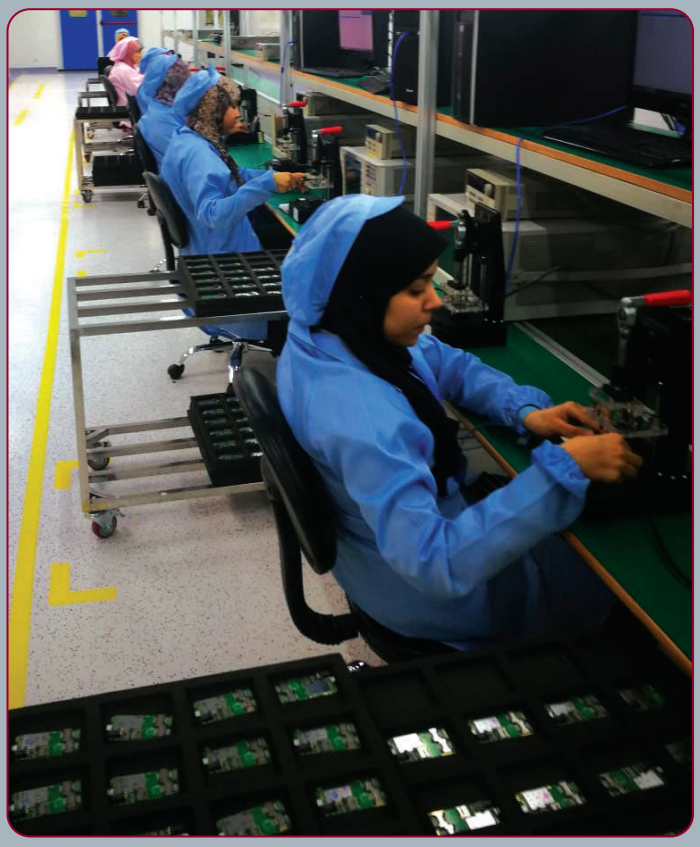
سلسلة تقارير غير دورية

ورقة موقف رقم ٢ / ٢٠١٩

تشجيع اندماج الإناث في سوق العمل



المجلس الوطني المصري للتنافسية
Egyptian National Competitiveness Council
ENCC
مصرى أفضل من أجل مصر أفضل

المجلس الوطني المصري للتنافسية
Egyptian National Competitiveness Council
مصرى أفضل من أجل مصر أفضل
ENCC

سلسلة تقارير غير دورية

ورقة موقف رقم ٢ / ٢٠١٩

تشجيع اندماج الإناث في سوق العمل

أ.د عالية المهدي*

أ.د. مني الجرف**

أ.د. شيرين الشواربي***

أ.د. أنور النقيب****

* أستاذ الإقتصاد والعميد الأسبق لكلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
** أستاذ اقتصاد، جامعة القاهرة.
*** أستاذ اقتصاد، جامعة القاهرة.
**** أستاذ اقتصاد، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

USAID
من الشعب الأمريكي

الدعم التقني والرعاية

تم تقديم الدعم التقني والرعاية من قبل راعي التقرير «مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز ورفع مستوى المهارات» (WISE)، وهو أحد مشروعات الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية تحت شروط العقد رقم WISE-18-03-C-171. هذا التقرير لا يعكس بالضرورة وجهة نظر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو وجهة نظر حكومة الولايات المتحدة الأمريكية.

للاتصال بنا:

المجلس الوطني المصري للتنافسية

٧٧ شارع سوريا، مكتب رقم ٧٠١، الدور ٧، المهندسين، الجيزة، مصر

تليفاكس: ٥٦١٠ – ٣٣٤٥ – ٠٢ – ٢+

٥٦٢٠ – ٣٣٤٥ – ٠٢ – ٢+

محمول: ٠١٧٧ – ٢٦٨٠ – ٠١٢ – ٢+

هشام عبدالتواب: heltawab@encc.org.eg

info@encc.org.eg

الموقع الإلكتروني: **www.encc.org.eg**

: **http://www.facebook.com/ENCCNGO**

: **https://twitter.com/ENCCEgypt**

: **http://www.youtube.com/user/enccegypt?feature=results_main**

حقوق الطبع محفوظة للمجلس الوطني المصري للتنافسية

لا يجوز طبع أو نشر أو ترجمة اي جزء من أجزاء هذا الاصدار بأي شكل من الأشكال لأغراض تجارية او غير تجارية دون ترخيص من المجلس الوطني المصري للتنافسية

طبع بجمهورية مصر العربية، الطبعة الاولي ٢٠١٩

الفهرس

أعضاء المجلس الوطني المصري للتنافسية ٥

أولاً: أعضاء الجمعية العمومية ٥
١- مجلس الإدارة (٢٠٠٩-٢٠١٥)
٢- الأعضاء العاملون

ثانياً: الاعضاء المنتسبون ٦
١- العضو الفخري
٢- المجالس الفرعية المتخصصة

فريق عمل المجلس الوطني المصري للتنافسية ٨

شكر وتقدير ٩

كلمات تقديمية ١٠

ملخص ١٧

مقدمة ١٨

الجزء الأول: أهم ملامح مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٦ : حقائق وأرقام ١٨

الجزء الثاني: الدروس المستفادة من أفضل الممارسات الدولية لزيادة دمج الإناث في سوق العمل (٣+٤+٥) ٢٤

الجزء الثالث: خريطة الطريق لإدماج المرأة في سوق العمل ٣٢

الجزء الرابع والأخير: بعض المقترحات لزيادة إدماج المرأة المصرية في سوق العمل ٣٩

المراجع ٤٥

أعضاء المجلس الوطني المصري للتنافسية

أولاً: أعضاء الجمعية العمومية

يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء العاملين وفق قانون رقم ٢٠٠٢/٨٤، ويسدد الأعضاء العاملون الاشتراكات السنوية والتبرعات التي تدعم كافة أنشطة الجمعية وفق القانون. للحصول علي عضوية عاملة يتعين التقدم بطلب إلي لجنة العضوية، والحصول علي تزكية من اثنين من الأعضاء العاملين. لمزيد من التفاصيل برجاء مراجعة موقع المجلس www.encc.org.eg

١- مجلس الإدارة (٢٠١٥-٢٠٢١)

أ. سيف الله فهمي	رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي لمجموعة المني؛ وشركة ويرلس دينامكس؛ وشركة أتوميشنولجي	رئيس مجلس الإدارة، والعضو المؤسس
أ. د. حسام بدراوي	مؤسس ورئيس مجلس الإدارة، مؤسسة النيل بدراوي للتعليم والتنمية	الرئيس الفخري، والعضو المؤسس
أ.د. أحمد درويش	رئيس الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية لقناة السويس المصرية، ووزير التنمية الادارية الأسبق	السكرتير العام
م. طارق توفيق	العضو المنتدب لمجموعة القاهرة للدواجن؛ ووكيل اتحاد الصناعات المصرية	أمين الصندوق
أ. علاء هاشم	مستشار في مجال إعادة هيكلة المؤسسات	عضو مؤسس
أ.د. هاني سري الدين	المؤسس والشريك المدير، سري الدين وشركاه	
أ. طارق فريد صبري منصور	شريك رئيسي، برايس ووتر هاوس كوبرز	

٢- الأعضاء العاملون

أ. حلمي أبو العيش	نائب رئيس مجلس الإدارة، والعضو المنتدب، مجموعة شركات سيكم	عضو مؤسس
م. نهاد رجب	رئيس مجلس الإدارة، مجموعة سياك	عضو مؤسس
أ. خالد جمال الدين محمود	رئيس مجلس الإدارة، أم أم جروب للصناعة والتجارة العالمية	
أ. أحمد حسين صبور	المدير التنفيذي، شركة الأهلي للتنمية العقارية	
أ. حسن عبد الله	رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، البنك العربي الأفريقي الدولي	
م. حسن الخطيب	المدير الإقليمي، البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير	
أ. أمينة غانم	مساعد وزير المالية الأسبق للعلاقات الخارجية	المدير التنفيذي
أ. د. تامر عبد الحميد ابو بكر	رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة مشرق للبترول	
أ. مروان محمود أحمد السماك	رئيس مجلس الإدارة، الهندسية للحاويات	
د. م. أحمد فكري عبد الوهاب	رئيس مجلس الإدارة، مجموعة فاو الصناعية	

ثانياً: الاعضاء المنتسبون

يدعم الأعضاء المنتسبون أنشطة مختلفة تهدف إلي تعزيز تنافسية قطاعات مختارة. للتعرف علي كيفية وشروط الحصول علي عضوية منتسبة أو عاملة برجاء مراجعة موقع المجلس www.encc.org.eg

العضو الفخري

أ. د. سمير رضوان — وزير المالية الأسبق؛ والمستشار السابق للمدير العام لمنظمة العمل الدولية للسياسات التنموية والمنطقة العربية، منظمة العمل الدولية

المجالس الفرعية المتخصصة

١- المجلس الفرعي لتنافسية السفر والسياحة

الرئيس

أ. مصطفي سلطان — مدير عام، شركة ترافل نايل

نائب الرئيس

أ. أشرف إبراهيم — رئيس، شركة كليفر ترافل للسياحة

٢- المجلس الفرعي لأمن وسلامة الغذاء

الرئيس

م. طارق توفيق — العضو المنتدب، مجموعة القاهرة للدواجن؛ ووكيل اتحاد الصناعات المصرية

نائب الرئيس

م. أيمن محمد قرة — رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة كونسوقرة

٣- المنتدي المصري لدعم تشغيل الشباب

الرئيس

أ.د. حسام بدراوي — العضو المؤسس، والرئيس الفخري للمجلس الوطني المصري للتنافسية

رئيس مشارك

أ. أحمد العشماوي — عضو اللجنة الإستشارية لتطوير التعليم الفني، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

د. ندي مسعود — المستشار الاقتصادي للوزير ورئيس وحدة الاقتصاد الكلي، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري

لجنة تنمية الموارد البشرية

الرئيس الفخري

أ. منال ماهر الجميل — عضو مجلس النواب، وأمين عام مجلس الأمناء بمؤسسة آل قرة للتنمية المستدامة

رئيس مشارك

أ. أحمد العشماوي — عضو اللجنة الإستشارية لتطوير التعليم الفني، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

م. محمود كمال — المدير التنفيذي لوحدة دعم وتقديم التدريب الفني والمهني والمقرر والسكرتير العام للجنة مهارات مصر

لجنة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وريادة الأعمال، والابتكار

الرئيس الفخري

أ. سيف الله فهمي — العضو المؤسس ورئيس مجلس إدارة المجلس الوطني للتنافسية

رئيس مشارك

د. رأفت عباس — مدير الخدمات غير المالية، جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر

م. احمد عثمان — الرئيس المنتخب للمجلس الدولي للمشروعات الصغيرة

٤- المجلس الفرعي لتنافسية الطاقة

الرئيس

د. تامر عبد الحميد أبوبكر — رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة مشرق للبترول، وعضو مجلس إدارة المجلس الوطني المصري للتنافسية

الرئيس الفخري

أ. د. م. حافظ عبد العال السلماوي — رئيس تجمع منظمي الطاقة في دول البحر المتوسط، والرئيس السابق لجهاز تنظيم مرفق الكهرباء

نائب الرئيس

م. عماد حسن — مستشار وزير السياحة للطاقة

فريق عمل المجلس الوطني المصري للتنافسية

الفريق الفني

أمينة غانم	عضو المجلس الوطني المصري للتنافسية، والمدير التنفيذي
د. هبة زايد	خبير إقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية
عزة محمد رضا	مدير وحدة دعم بيئة الأعمال،المجلس الوطني المصري للتنافسية
د. دينا كفافي	المستشار الاقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية
مها إبراهيم	باحث إقتصادي، المجلس الوطني المصري للتنافسية

الفريق الإداري

أمينة غانم	عضو المجلس الوطني المصري للتنافسية، والمدير التنفيذي
د. هبة زايد	خبير إقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية
ماجد فاروق	المدير المالي
أحمد شوقي	مدير حسابات
محمد البنا	محاسب أول
محمد سيد	مسئول نظم معلومات
هشام عبد التواب	مساعد تكنولوجيا المعلومات ومسئول المؤتمرات وورش العمل

شكر وتقدير

بداية أود أن اتقدم بخالص الشكر والامتنان والتقدير للسادة الأساتذة الأفاضل الذين قاموا بإعداد ورقة موقف تشجيع اندماج الإناث في سوق العمل على جهودهم المبذولة في إخراجها بهذا المستوى الراقي والمتميز، وعلى رأسهم أ.د. عالية المهدي استاذ الاقتصاد والعميد الأسبق لكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، أ.د مني الجرف، أستاذ الاقتصاد، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، وأ.د. شرين الشواربى أستاذ الاقتصاد والعميد الأسبق لكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، أ.د. أنور النقيب، أستاذ الاقتصاد، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

كما أتقدم بالشكر للسيد جوزيف غانم، مدير مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات WISE التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية على تعاونه المستمر لإصدار هذه الورقة وإنجاز كافة الأنشطة المتعلقة بالمشروع الخاص برفع كفاءة سوق العمل الموقع مع المجلس الوطنى المصرى للتنافسية على الوجه الأكمل.

وأخص بالشكر د. رشا عبد الحكيم، مستشار اقتصادي أول بالوكالة الأمريكية للتنمية الدولية على مساهمتها الفعالة، ومشاركتها في كافة الجلسات التشاورية والأنشطة المنعقدة في إطار هذا المشروع، ودعمها المستمر وتشجيعها للمجلس.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى د. خالد عبد العظيم، المدير التنفيذي باتحاد الصناعات المصرية، ورئيس اللجنة الإستشارية للبيئة التمكينية للأعمال بالمجلس على تعاونه المستمر، وآرائه البناءة والمثمرة وحرصه المستمر على المشاركة في كافة الجلسات التشاورية الخاصة بالورقة. وأود أيضاً أن أعبر عن شكري وامتناني إلى د. السيد التركي مستشار أول مشروع WISE لمكون البيئة التمكينية للأعمال على اشرافه الفنى على كافة الأنشطة الخاصة بالمشروع.

كما أتقدم بخالص الشكر لفريق عمل المجلس الوطني للتنافسية على جهودهم في المشاركة في كافة مراحل إعداد الورقة والأوراق الأخرى التى تم إعدادها فى إطارالمشروع وعلى رأسهم أ.عزة محمد رضا مدير وحدة دعم بيئة الأعمال وأ.مها محمود محمد الباحث الاقتصادي بوحدة دعم بيئة الأعمال.

كما أود أن أعبر عن خالص شكري وامتناني إلى الدكتور حسام بدراوي، الرئيس الفخري، للمجلس الوطنى المصرى للتنافسية، والرئيس الفخري للجنة الإستشارية للبيئة التمكينية للأعمال بالمجلس على ترأسه الجلسات التشاورية وآرائه البناءة وعدم توانيه عن تقديم يد المساعده والعون لإخراج هذه الأوراق بصورتها النهائية.

كما أود أن أشكر الأستاذ/ سيف الله فهمي، رئيس مجلس إدارة المجلس الوطني للتنافسية على جهوده المبذولة في إنجاح الجلسات التشاورية التي تم انعقادها لمناقشة كافة الأوراق التى صدرت فى إطار المشروع، وتذليل أي عقبات لتنفيذ الأنشطة الأخرى للمشروع في أفضل صورة ممكنة.

كما أقدم شكري للدكتورة دينا كفافي، المستشار الإقتصادي بالمجلس الوطني للتنافسية لمتابعتها المستمرة وحرصها الشديد على إخراج الأوراق المقدمة بجودة عالية.

وختاماً، أتقدم بخالص شكري وتقديري إلى الدكتورة هبة زايد الخبير الاقتصادي في المجلس الوطني المصري للتنافسية حيث كانت قدوة ومثالاً يحتذي به في الإخلاص والتفاني في العمل، مما ساهم في إخراج العمل المقدم في صورته النهائية بدقة عالية في وقت قياسي.

أمينة غانم
عضو المجلس الوطني المصري للتنافسية
والمدير التنفيذي

كلمة تقديمية بقلم

أ.د. حسام بدراوي

الرئيس الفخري للمجلس الوطني المصري للتنافسية،

والرئيس الفخري للجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال

في حقيقة الأمر إن رؤى المستقبل كلها متشابكة ومتداخلة، ولا يمكن النظر إلى مستقبل مصر جزئياً، بل لابد من أن تحوط رؤيتنا للإصلاح كافة جوانبه في وقت واحد، سواء كانت تلك الجوانب سياسية، أو اجتماعية، أو اقتصادية أو ثقافية. إن البنية الأساسية لعملية الإصلاح تبدأ وتستمر وتتواصل بالتنمية الإنسانية، كما أن تماسك الإصلاح واستدامته يرتبط بالتنمية في جميع مجالاتها.

هذا وقد حققت مصر خلال السنوات الأخيرة إنجازات عديدة في إطار تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، يتمثل أبرزها في صدور الدستور المصري الذي يكفل للمرأة الفرص المتكافئة ويمنع التمييز ضدها ويكفل لها الحماية، مما نتج عنه حصول المرأة المصرية على نسبة تمثيل في مجلس النواب هي الأعلى منذ انشاء البرلمان المصري، وكفل لها ربع مقاعد المجالس المحلية، كما شغلت المرأة المصرية لأول مرة منصب المحافظ. كما تضاءلت الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالمدارس، كما تم إدخال عدد من التعديلات على قوانين الأحوال الشخصية. ولكن على الرغم من هذه الإنجازات لايزال أمام المجتمع المصري تحديات كبير لتمكين الإناث في مصر، وهو ما ينبغي أن تتكاتف كافة المؤسسات والجهات المختلفة لتحقيقه، لكي تصبح المرأة المصرية فاعلة رئيسية في تحقيق التنمية المستدامة في وطن يضمن لها كافة حقوقها التي يكفلها الدستور، بما يحقق لها الحماية، ويضمن لها الفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية دون أي تمييز بالشكل الذي يمكنها من الارتقاء بقدراتها وتحقيق ذاتها، والقيام بدورها على الوجه الأكمل، وهذا ماتم تضمينه في استراتيجية تمكين المرأة ٢٠٣٠.

وفي إطار سعي المجلس الوطني المصري للتنافسية لترسيخ مفهوم التنافسية ودعم السياسات التي من شأنها النهوض بالوضع التنافسي ليس فقط في مصر ولكن في المنطقة ككل، تقدم اللجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال (EEAG) أبرز أنشطتها متمثلة في ورقة الموقف المقدمة ضمن ثلاث أوراق موقف تناولت عدد من أهم التحديات التي تواجه سوق العمل المصرية، وقد جاء اختيار موضوع هذه الورقة نظراً لما تواجهه المرأة العاملة من التحديات التي تعيق تمكينها اقتصادياً مما يحد من قدرتها علي أداء دورها بصورة فعالة في المجتمع. كما أنه دون تمكين حقيقي يتيح للمرأة فرصة تحقيق ذاتها، وويدعم مشاركتها بصورة فعالة، لن تكتمل محاولات التنمية. لذا فإن تمكين المرأة لا يشكل مطلباً خاصاً بالنساء، ولكنه يعد دعامة أساسية لإرساء دعائم الوطن، وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. لذلك فقد احتل تمكين المرأة وتشجيع اندماجها في سوق العمل مركزاً متقدماً في أولويات المجلس المصري للتنافسية.

حسام بدراوي

كلمة تقديمية بقلم

الأستاذ/ سيف الله فهمي

رئيس مجلس إدارة المجلس الوطني المصري للتنافسية

ترتبط التنافسية بالعديد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية، لذا فتحقيق التنافسية ليس أمراً سهلاً حيث لن توجد سياسة بعينها أو عملية إصلاحية واحدة يمكن تطبيقها لتحقيقها، ولكن المطلوب لتحقيق تنافسية الدول هو إحداث عدداً كبيراً من الإصلاحات ذات المدى الطويل كجزء من استراتيجية تنافسية أوسع على المستوى القومي، وذلك بشكل شامل ومتكامل.

وعلى الرغم من كون مصر تتمتع بالعديد من المقومات والمزايا التي تؤهلها لتحتل مكانة عالية على ساحة تنافسية الاقتصاد العالمي، وعلى الرغم من توافر الكثير من الموارد الغنية والمتنوعة لتحقيق ذلك، إلا أنها لا زالت بعيدة عن المكانة التي تستحقها. ولكي تتمكن مصر من الوصول للوضع التنافسي المأمول فيجب العمل علي بناء اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، وقائماً على العدالة والشمول الاجتماعي، ومحققاً للاستدامة الاقتصادية والاجتماعية للإرتقاء بجودة حياة المصريين، وذلك مما تم تضمينه في استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠.

وقد اضطلع المجلس الوطني المصري للتنافسية منذ انشاؤه بمسئولية كبيرة في دعم تنافسية الاقتصاد المصري، حيث يعد المجلس أحد المؤسسات الرئيسة التي طالما دعت لتطبيق السياسات الاقتصادية الداعمة لتحسين القدرة التنافسية لمصر على النحو الذي ينعكس على تحقيق النمو الشامل والمتوازن والمستدام، وتعد مهمة المجلس الأساسية أن يكون منصة تقوم بجمع كافة أطراف المجتمع من صانعي السياسات من مختلف القوي السياسية، والمجتمع المدني، وقطاع الأعمال من أجل زيادة الوعي بأهمية تطوير القدرة التنافسية لمصر، واقتراح السياسات اللازمة المستندة على الحجج والبراهين، والعمل مع كل الأطراف سعياً لتطبيقها.

وتعد نتائج المؤشرات الإقتصادية المختلفة، وبصفة خاصة تكون نتائج مؤشر التنافسية العالمية الذى يصدر عن المنتدى الإقتصادى العالمى سنوياً، هى الأساس الذى يرتكز عليه المجلس فى الحوار حول الوضع الحالى للتنافسية المصرية، وبناء عليه يتم وضع التوصيات ويتم اقتراح السياسات والخطط للنهوض بتنافسية القطاعات المختلفه للإقتصاد المصرى. و يعد مؤشر التنافسية العالمية من أهم المؤشرات التى يعتمدعليها الخبراء وصناع القرار علي مستوي العالم، حيث يتم تقييم قدرة الدول على الاستفادة من مصادرها المتاحة في تحقيق التنافسية الاقتصادية مما يمكنها من توفير فرص معيشة أفضل لمواطنيها. وفي سبيل هذا يقيس مؤشر التنافسية الدولي مجموعة المؤسسات والسياسات والعوامل التي تحدد درجة الكفاءة الاقتصادية في الوقت الحالي، وعلى المدى القريب.

وقد حصلت مصر على المركز ٩٤ عالمياً فى مؤشر التنافسية العالمية لعام ٢٠١٨ من بين ١٤٠ دولة وذلك وفقًا لتقرير التنافسيَّة العالَمى الذى أصدره المنتدى الاقتصادي العالمى لعام ٢٠١٨. وتظل الركيزة المتعلقة بسوق العمل من أسوأ الركائز كفاءة، وسبباً رئيسياً في تدني ترتيب مصر طبقاً للمؤشر العام، إذ جاءت في المرتبة ١٣٠ (وكانت في المرتبة ١٣٤ العام الماضي)، وتعد أسواء المؤشرات المكونة لهذه الركيزة المؤشر المرتبط بمشاركة المرأة في سوق العمل (١٣٠)، وذلك المتعلق بتكاليف الفصل من العمل (١٢٩) ومعدل ضريبة كسب العمل (١١٨). كما تشير النتيجة المرتبطة بركيزة المهارات إلى أن مخرجات المنظومة التعليمية والتدريبية في مصر لا زالت من أسباب تدهور التنافسية المصرية، فقد جاء ترتيب مصر في المركز ٩٩ طبقاً لهذه الركيزة، كما أنها تضم في مكوناتها اثنين من أكثر المؤشرات الفرعية تدهوراً في الأداء، وهما جودة التدريب المهني، ومهارات الخريجين، حيث أتي كلا منهما في المرتبة (١٣٦). وتشير النتائج أيضاً الي ضعف التفكير النقدي في التدريس والذي جاء المؤشر المستحدث المعبر عنه في المرتبة ١٢٣.

ومن الضروري أن نسعى لتحسين تلك المؤشرات المتدنية، حيث أن هذه الأوضاع تنعكس سلبياً علي العديد من جوانب الاقتصاد المصري، مما يؤثر علي الوضع التنافسي لمصر علي المستوي الوطني. وبصفة خاصة تشير العديد من التجارب الدولية إلى وجود صلة وثيقة بين تحسن تنافسية الدول النامية وتطور المجالات المرتبطة بالتعليم، والابتكار، وريادة الأعمال، وسوق العمل، وزيادة مشاركة المرأة في قوة العمل الوطنية، مما يستدعي الاهتمام بالتعليم والبحث العلمي، والربط بين المنظومة التعليمية والتدريبية وبين القطاعات الانتاجية، والعمل على رفع إنتاجية المشروعات التي تمكن مصر من توفير فرص عمل ذات جودة عالية. وإذا ما تم التعامل مع هذه المجالات بأسلوب منهجي وفعال فسوف تعود بمردود إيجابي علي الدولة والمواطن، حيث أن النهوض بالتنافسية علي المستوي الوطني يساهم في تحسين مستوي المعيشة للمواطنين، كما يساهم في دعم قدرة المؤسسات الاقتصادية علي النمو والازدهار.

وفي إطار جهود المجلس الوطني المصري للتنافسية لمواجهة التحديات السابقة التي أبرزتها نتائج تقرير التنافسية العالمى لعام ٢٠١٨، يقدم المجلس الوطني للتنافسية ثلاثة أوراق موقف متتالية، من بينها هذا الإصدار لدعم قضايا هامة تتعلق بوضع المرأة في سوق العمل، والعمالة غير الرسمية، وتطوير نظام التعليم الفني المزدوج في مصر.

سيف الله فهمي

كلمة تقديمية بقلم

د. خالد عبد العظيم

المدير التنفيذي لاتحاد الصناعات المصرية،

ورئيس اللجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال

لقد تم إنشاء المجموعة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال (EEAG) تحت مظلة المجلس الوطني المصرى للتنافسية بهدف تبادل الخبرات المختلفة مع كافة الأطراف المعنية وتحديد الأولويات اللازمة للمضي قدماً في طريق الإصلاحات المطلوبة، من أجل توفير بيئة تمكينية لرفع كفاءة سوق العمل. هذا وتعد المجموعة الاستشارية بمثابة فريق عمل أقره المجلس الاستشاري للأعمال، وهو مجلس فرعي من مجلس التنافسية يتكون من تحالف من جمعيات رجال الأعمال والمجالس المصرية الكبرى التي تشارك في حوار مع كافة الأطراف المعنية بشأن إصلاح السياسيات والإصلاحات التنظيمية ذات الصلة بقدرة مصر التنافسية والنمو الشامل.

وتضم المجموعة الاستشارية ممثلين، وخبراء من كافة الأطراف المعنيين من الحكومة، والقطاع الخاص، ومراكز التدريب العامة والخاصة، ومنظمات المجتمع المدني، وقادة الرأي، والبرلمانيين، ووسائل الإعلام، وشركاء التنمية. هذا وقد جاء اختيار أعضاء هذه اللجنة بناءًا على ما جاء فى دراسة بعنوان "مهارات العمل، والإنتاجية، وإدارة الموارد البشرية"، أعدها المجلس الوطني للتنافسية، بالتعاون مع مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE)، الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، والتي قامت بتحليل درجة تأثير ومدى اهتمام الأطراف المعنية Stakeholders Mapping Analysis بسوق العمل بالإصلاحات والتغييرات المطلوبة لزيادة كفاءة سوق العمل ضمن خارطة تجمع مختلف الجهات المعنية على المستويين القومي/المحلى، حتي يمكن وضع خطة إصلاح لإجراءات سوق العمل يتحدد فيها دور كل جهة من الجهات ذات الصلة. وعقب رسم خارطة الشركاء، تم حصر التغييرات والإصلاحات المقترحة التي تحتاج لتدخلات من شأنها تحسين وضع سوق العمل وتصنيفها حسب الأنشطة التنفيذية والجهات المعنية بالإصلاح، حيث تم تحديد هذة الجهات بهدف إشراكهم في في دعم الإصلاحات التي حددتها الدراسة سواء علي مستوي القطاعات أوالمحافظات التي يعني المشروع بتنفيذ أنشطته فيها، وبما يعظم من نجاح المشروع.

وفي هذا الإطار تتمثل أبرز الأهداف التي انشئت اللجنة من أجل تحقيقها في تحديد أهم القضايا التي سيتم اعتمادها للتشاور مع الأطراف المعنية، واقتراح البحوث التي تعزز كفاءة ومرونة سوق العمل، وكذلك تحسين الروابط مع كافة الأطراف، وتحديد الجهات ذات الصلة بهدف إشراكهم في دعم الإصلاحات التي تسهم في رفع القدرة التنافسية للعمالة بمصر، ورفع مستويات معيشة جميع المصريين، والدعوة للإصلاح والتغيير بتبنى سياسات محددة، والسبق في طرح المبادرات الفعلية.

ومن أجل تحقيق الأهداف التي تم ذكرها، فقد انتهجت المجموعة الاستشارية فى ذلك المنهج الذى يتبعه المجلس الوطنى المصرى للتنافسية فى دعم وتأييد سياسات الإصلاح التي تدعم النمو الشامل والمستدام في مصر، وذلك بالاستناد إلى وضع التوصيات المبنية على الأدلة والبراهين، ومن خلال الحوار المشترك وعقد الجلسات التشاورية وورش العمل بمشاركة كافة الأطراف المعنية بقضايا سوق العمل.

هذا وتأتي ورقة الموقف المقدمة إلى جانب ورقتي موقف آخريين كأولى أعمال المجموعة الإستشارية EEAG حيث كان اهتمامنا الأساسي يتمثل في تناول العديد من القضايا الهامة التي وجدنا، بناء على الأبحاث والدراسات السابقة، أن لها أولوية هامة، وقمنا بتقديمها برؤية مختلفة، حيث كان الهدف الأساسي تقييم الأوضاع الحالية، وتقديم خارطة طريق تتضمن الحلول والمقترحات المناسبة، والجهات المسئولة عن التنفيذ، بحيث يتولى المجلس الوطنى المصرى للتنافسية الدعوة إلى الإصلاحات الواردة في خارطة الطريق

ودعمها مع الجهات المعنية، كما تم الإستماع لكافة الآراء والمقترحات المختلفة من كافة الجهات المعنية بهدف إعداد عمل شامل قائم على دمج الآراء المختلفة والوقوف على ما توصل إليه الآخرون والبناء عليه، وتقديم خارطة طريق قابلة للتنفيذ، هذا ونأمل أن نكون قد وفقنا في تقديم عمل نافع مميز يساهم في تحقيق التقدم والرخاء لبلادنا.

خالد عبد العظيم

كلمة تقديمية بقلم

د. هبة زايد

خبير إقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية

لقد سبق إصدار هذا العمل خطوات هامة، حيث تمثلت خطوة البداية في قيام المجلس الوطني المصري للتنافسية بإصدار دراسة بعنوان "مهارات العمل، والإنتاجية، وإدارة الموارد البشرية"، بالتعاون مع مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE)، الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. وقد استهدفت الدراسة تقييم كفاءة سوق العمل المصري ومرونته وقدرة مؤسساته علي وضع وتطبيق سياسات تحقق أهداف النمو الاقتصادي والتنافسية وخطط التنمية بشكل متكافئ، وذلك من خلال موائمة احتياجات سوق العمل مع المهارات الفنية للعمالة المصرية فى القطاعات القادرة على دعم الاقتصاد المصري في عدد من المحافظات.

وقد خرجت الدراسة بمجموعة ثرية من النتائج والتوصيات عن متطلبات تطوير مهارات العامل المصري وتمكينه، مما يتعلق بالقضايا الخاصة بالمهارات في سوق العمل المصرية، وما يرتبط بها من السمات والخصائص الرئيسية للقوي العاملة الوطنية، والتي تعد الهدف الرئيسي للدراسة. وبالإضافة لذلك فقد أظهرت نتائجها مؤشرات قوية علي أهمية العوامل المرتبطة بمناخ الأعمال في مجال رفع كفاءة سوق العمل المصرية، والتي لا ترتبط مباشرة بالقضية الأساسية محل الدراسة، يأتي علي رأسها تلك الخاصة بالسياسات والجوانب المؤسسية، وخدمات التوظيف، وتطوير سلاسل القيمة.

ولضمان استدامة العمل على تحقيق ما خلصت إليه الدراسة من توصيات فقد تم إنشاء المجموعة الاستشارية لتحسين البيئة التمكينية للأعمال بالمجلس الوطنى المصرى للتنافسية، (EEAG)، والتي تهدف إلى تبادل الخبرات المختلفة مع كافة الأطراف المعنية وتحديد الأولويات اللازمة للمضي قدماً في طريق الإصلاحات المطلوبة، من أجل توفير بيئة تمكينية لرفع كفاءة سوق العمل. وتقوم المجموعة بتنظيم ورش العمل التشاورية وإعداد الأوراق البحثية، وتكوين قاعدة بيانات تحتوي على أسماء الهيئات الفاعلة في سوق العمل، وروابط أبحاث تطوير سوق العمل بمصر. ويدعم كافة هذه الأنشطة مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE) الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.

وتعد ورقة الموقف المقدمة هي باكورة أعمال الـ (EEAG) إلى جانب ورقتي موقف آخريين بشأن قضايا هامة تتعلق بسوق العمل المصري. وكان السبب الرئيسي لإختيار تقديم أوراق الموقف أننا لا نهدف لتقديم مجرد عرض للقضية وجوانبها، فهناك العديد من الدراسات المقدمة في تلك الموضوعات، ولكننا نرغب بصورة أساسية في وضع خطوات فعلية تجاه حلها، لذا فمن خلال أوراق الموقف المقدمة فى إطار المشروع الخاص بكفاءة سوق العمل الموقع مع مشروع (WISE) نقدم رؤية منهجية قائمة على الوقوف على الأسباب التي تسببت في الوضع الحالي، ومن ثم تقديم خارطة طريق تتضمن الحلول والمقترحات المناسبة، كما تم تحديد الجهات التي تتولى تنفيذ تلك المقترحات. وقد حرصنا أن تكون المقترحات المقدمة بناءه وغير متكررة، وذلك في إطار جلسات عمل تشاورية مع مختلف الجهات المعنية لسماع الآراء والمقترحات المختلفة وإدراجها في إطار أوراق الموقف المقدمة.

وقد خرجت ورقة الموقف المقدمة بعدد من التوصيات والمقترحات الهامة يتمثل أبرزها فى أنه يجب أن يحتل هدف زيادة التشغيل عامة وتشغيل الإناث خاصة، مكان الصدارة في استراتيجية التنمية بالدولة، متمثلاً في استراتيجية وطنية للتشغيل، ووضع آليات بهدف تحقيق زيادة توظيف الإناث في سوق العمل من خلال العمل على كافة المستويات الكلية والقطاعية، مع توافر الأطر التشريعية والقانونية والمؤسسية الملزمة والضامنة لتحقيق ذلك، مع أهمية صياغة برامج ومبادرات، محددة موجهة للمرأة بالدرجة الأولى؛ للتعامل مع

التحديات التي تواجهها في سوق العمل. والتي قد تختلف من نشاط لأخر بل ومن منطقة جغرافية لأخرى، مع عدم إغفال المزايا النسبية الطبيعية التي يمكن لكلا الجنسين التمتع بها، وبما لا يتعارض مع كفاءة أستخدام الموارد البشرية المتاحة.

ونأمل أن تكون المقترحات المقدمة في إطار ورقة الموقف أحد الخطوات الفعالة الي تساهم في إحداث التغيير الذي ننشده جميعاً لرفع كفاءة سوق العمل المصرى ورفع ترتيب مصر التنافسى.

هبة زايد

ملخص

تأتي ورقة الموقف "تشجيع إندماج الإناث في سوق العمل المصري" لتعالج إحدى أبرز المشكلات التي يعاني منها سوق العمل في مصر ألا وهي مشكلة انخفاض معدلات الإناث المشاركات في سوق العمل. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مفادها أنه يجب ان يحتل هدف زيادة التشغيل عامة وتشغيل الإناث خاصة، مكان الصدارة في استراتيجية التنمية بالدولة، ممثلا في استراتيجية وطنية للتشغيل، وتحديد نسب مشاركة الإناث بالتشغيل، وآليات تحقيق زيادة توظيف الإناث في سوق العمل يتطلب العمل المستمر على كافة المستويات الكلية والقطاعية، ويتطلب توافر الأطر التشريعية والقانونية والمؤسسية الملزمة والضامنة لتحقيق ذلك.

حيث أكدت كافة التجارب التي تم الرجوع إليها أن تشجيع توظيف المرأة ليس رهنًا فقط بوضع قوانين لحماية حقوق الإناث وكفاءة تنفيذها، وإنما أيضا تقديم الحوافز والتيسيرات المختلفة للقطاع الخاص؛ من أجل تشجيعه على مزيد من إتاحة الفرص لمشاركة الإناث في فرص العمل، والتدريب والترقية، وتوفير بيئة العمل الملائمة للمرأة والمساندة لها في توفيق وقتها بين العمل مدفوع الأجر و رعاية الأسرة.

Abstract

"Encouraging the Integration of Females in the Egyptian Labor Market" position paper addresses the problem of the low participation rate of female in the Egyptian labor market. The study emphasizes that the goal of increasing employment in general and female employment in particular should be at the forefront of the country's development strategy, represented in a national employment strategy, determining female participation rates in employment, and mechanisms to achieve increased female employment in the labor market. This goal can only be achieved by acting on the macro and sectoral levels, and requires legislative, legal and institutional reforms.

Reviewed country experiences confirmed that encouraging the employment of women is not only subject to development of laws to protect the rights of women and the efficiency of implementation of these laws, but also subject to the provision of various incentives and support to the private sector; to encourage it to provide opportunities for female employment, and to provide an appropriate working environment for women.

مقدمة

تكاد أغلب الدول النامية والمتقدمة تعاني من تواضع نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بالمقارنة بنظيرتها للرجال، وإن كان ذلك بنسب متفاوتة، وتكاد تتركز عمالة الإناث في أسفل السلم الاقتصادي للوظائف، ذات الأجور المنخفضة نسبيا، فضلًا عن ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في الاقتصاد غير الرسمي؛ بما يعني حرمانها من العديد من المزايا الاجتماعية والمادية التي كان يمكن لها أن تتمتع بها عند العمل في الاقتصاد الرسمي، وأخيرًا تعرض الإناث لمعدلات مرتفعة من العنف والإيذاء، والتحرش في مجال العمل.

و لذا جاءت العقود الأخيرة لتشهد اهتمامًا واضحًا من جميع الدول بالعمل على تمكين المرأة من أجل زيادة مساهمتها في سوق العمل، وإن جاء هذا الاهتمام لدوافع متفاوتة ؛ كتواضع الموارد البشرية المتاحة في بعض الدول، على أثر انخفاض نسبة السكان التي تقع في شريحة القوى العاملة، ومن ثم رغبة في تعويض العجز في اليد العاملة، وقد يكون الدافع لمزيد من تمكين الإناث في البعض الآخر من الدول ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث، وتواضع معدلات النمو الاقتصادي؛ الأمر الذي يتطلب العمل على رفع نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل، ليس فقط بهدف العدالة الاجتماعية–على الرغم من أهميته– وإنما أيضًا بهدف تحسين كفاءة استغلال الموارد الاقتصادية المتاحة، وضمان الزيادة المطردة في النمو الاقتصادي. وعليه جاء هدف تمكين المرأة اقتصادياً، وتحقيق التوازن بين الجنسين –نظرا لأهميته– ليمثل بدوره أحد أهداف برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

ويعكس الكثير من الدراسات، والتجارب الدولية الارتباط الواضح بين ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل والنمو الاحتوائي، الذي يضمن استفادة جميع فئات المجتمع وشرائحه ومناطقه الجغرافية المختلفة من هذا النمو (ILO &Asian Development Bank, 2013)، الذي بات يمثل الهدف الرئيسي لاستراتيجيات التنمية على مدى العقدين الأخيرين، ويشير العديد من هذه التجارب والدراسات إلى العلاقة التبادلية بين مشاركة الإناث في سوق العمل، ورفع معدلات النمو؛ فكما يساهم زيادة إدماج المرأة في سوق العمل في رفع معدلات النمو، يمكن للنمو الاقتصادي أن يساهم في مزيد من دمج الإناث في سوق العمل، وإن كان ذلك يظل رهنًا بطبيعة نمط التنمية الاقتصادية، وسياسات النمو الاقتصادية الكلية المطبقة، ومدى تركيزها على دمج الإناث في سوق العمل، بل وصياغتها على النحو الذي يساعد على تحقيق هذا الهدف، وتبدو أهمية العمل على تشجيع القطاع الخاص لاستيعاب العمالة من الإناث في الاقتصاديات التي تعد بالمرحلة الانتقالية لاقتصاديات السوق، ويمثل الاقتصاد المصري أحد هذه الاقتصاديات، مع تراجع دور الدولة في النشاط الإنتاجي، وتقلص التوظيف الحكومي .

وتأتي هذه الورقة في أربعة أجزاء على النحو التالي: **الجزء الأول**: ويتناول أهم ملامح مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل، ومؤشراتها، ويوضح **الجزء الثاني** الدروس المستفادة من التجارب الدولية المختلفة، بكل من الدول المتقدمة والنامية، عن أهم السياسات والإجراءات المتبعة لتشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل، ويستعرض **الجزء الثالث**: بعض المقترحات من أجل مزيد من دمج الإناث في سوق العمل المصرية، وفي ضوء ما قدمه المعنيون بعمل المرأة في الحالة المصرية من مقترحات، وما أسفرت عنه التجارب الدولية التي تم الرجوع إليها، وأخيرًا، يأتي **الجزء الرابع** والأخير ليعكس خطة العمل لهذه المقترحات، على أن تتضمن أولويات العمل لهذه المقترحات، والإطار الزمني للتطبيق، والجهات المعنية بالتنفيذ، والتمويل المطلوب ومصادره، فضلًا عن آلية المتابعة ومؤشرات الأداء؛ حتى يتسنى للجهات المعنية تحقيق الأهداف المطلوبة.

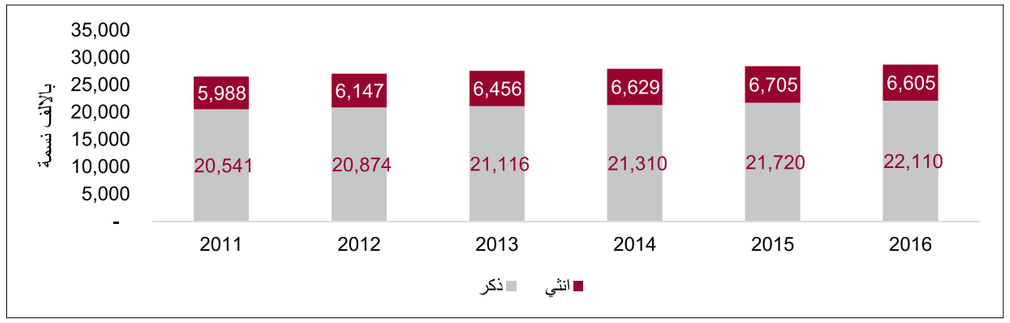
الجزء الأول: أهم ملامح مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل خلال الفترة ٢٠١١–٢٠١٦ : حقائق وأرقام

تعكس الأرقام ثمانية ملامح رئيسية لمشاركة الإناث في سوق العمل المصرية خلال الفترة محل الدراسة هي على النحو التالي:

- زيادة القوة العاملة من الإناث بنحو ١٠٪ خلال فترة الدراسة، نحو ٦,٦ مليون سيدة تبحث عن فرصة عمل بأجر

اللافت للنظر كما يعكس الشكل رقم (١) زيادة القوة العاملة من الإناث خلال فترة الدراسة بنحو ١٠٪ مقابل ٨٪ هي نسبة الزيادة في القوة العاملة من الذكور.

شكل رقم (١): تطور القوة العاملة



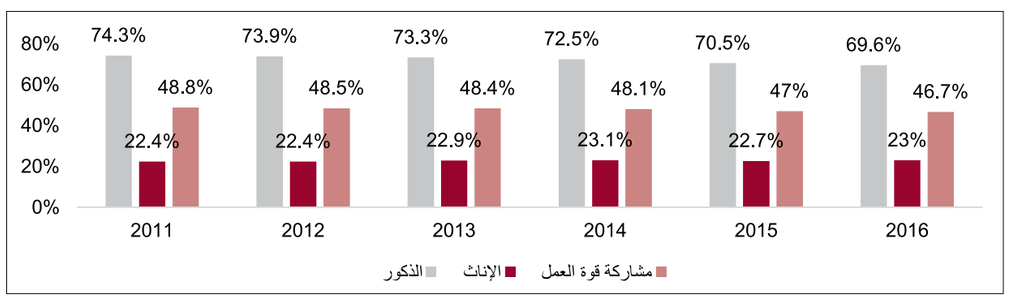
المصدر: النشرة السنوية المجمعة لبحث القوى العاملة عام ٢٠١١–٢٠١٦، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

فوفقًا للبيانات المتاحة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لأعداد القوي العاملة المصرية نلاحظ أنه في عام ٢٠١٦ بلغ إجمالي القوى العاملة المصرية نحو ٢٨,٧١٥ مليون نسمة، وقد شكلت أعداد القوى العاملة من الإناث نحو ٦,٦٠٥ مليون امرأة عاملة، مقابل ٥,٩٨٨ مليون امرأة عام ٢٠١١، الأمر الذي يتطلب العمل على مساعدتهم في إيجاد فرص التشغيل اللائقة وضمان تكافؤ الفرص بينهن وبين الذكور؛ حتى لا يمثل ذلك إهدارًا للموارد الاقتصادية للدولة، وبما يسمح بتحقيق أهداف الدولة الإنمائية المرتقبة.

- نصيب الإناث لا يتجاوز ٢٣٪ من إجمالي القوى العاملة مقابل ٧٢٪ نصيب الذكور

رغم ارتفاع معدل زيادة القوى العاملة من الإناث خلال فترة الدراسة، فإن نصيب الإناث لم يتجاوز ٢٣٪ من إجمالي القوى العاملة عام ٢٠١٦، مقابل ٧٢٪ نصيب الذكور، على نحو ما يتضح في الشكل رقم (٢) بما يؤكد الحاجة الملحة إلى استمرار العمل على تشجيع الإناث، ومساعدتهن ليتزايد إقبالهن على الخروج إلى العمل وتوفير بيئة العمل الداعمة لهن، كما قد يتطلب الأمر إعداد الدراسات والأبحاث عن الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي مازالت تحد من مشاركة الإناث في قوة العمل.

شكل رقم (٢): معدل مشاركة الإناث في القوي العاملة

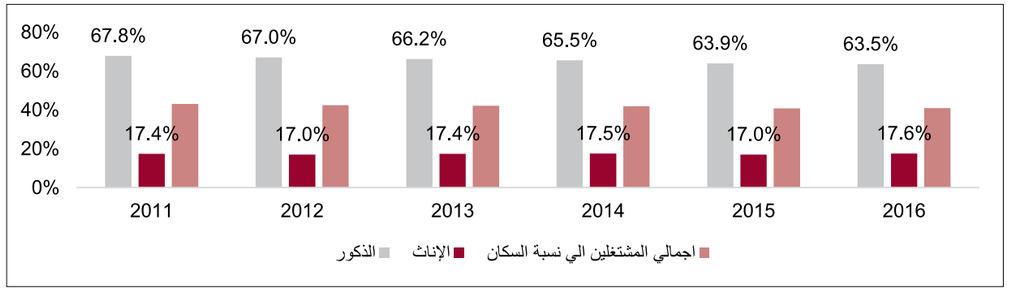


المصدر: http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page21.jspx?_afrLoop=1103269930396432&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=null#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dnull%26_afrLoop%3D1103269930396432%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlu7jtcob_22

- ثبات نسبة مشاركة الإناث المشتغلات من إجمالي السكان عند ١٧٪، وتواضعها بالمقارنة بنظيرتها للذكور

يعكس الشكل التالي نسب مشاركة الإناث المشتغلات من إجمالي السكان خلال فترة البحث، والتي تكاد تسجل ثباتًا عند ١٧٪، بمتوسط بلغ ١٧,٣ ٪ عن فترة البحث ٢٠١١–٢٠١٦، بالمقارنة بمتوسط بلغ ٦٥,٦٪ هي نسبة المشتغلين من الذكور من إجمالي السكان.

شكل رقم (٣): نسبة المشتغلات من الإناث إلى إجمالي السكان



المصدر: البنك الدولي

https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.NE.ZS?locations=EG

https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.NE.ZS?locations=EG

https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.FE.NE.ZS?locations=EG

وتؤكد هذه الأرقام –مرة أخرى– تواضع الجهود التي تبذل لمزيد من دمج المرأة المصرية لسوق العمل، وأهمية إعادة النظر في أولوياتها ونطاقها، والعمل على جذب المرأة للعمل مدفوع الأجر؛ بما يساهم في رفع مستوى معيشتها هي وأسرتها، ويساهم في تحقيق أهداف النمو الاقتصادي.

- ارتفاع مشاركة الإناث بالقوى العاملة مع ارتفاع مستوى التعليم

يوضح الشكل رقم (٤) العلاقة الطردية بين ارتفاع مستوى التعليم والمشاركة في القوى العاملة بصفة خاصة من جانب الإناث، فالقراءة المتأنية للجدول توضح زيادة المشاركة من جانب كل من الإناث والذكور في القوى العاملة مع توافر مؤهل جامعي أو فوق الجامعي، وهو الأمر الذي يبدو منطقيًا ومبررًا لارتفاع مستوى الوعي والإدراك مع ارتفاع مستوى التعليم، ومن ثم الرغبة في المساهمة في سوق العمل لتحقيق دخل، واستعاضة ما تم تحمله من تكلفة التعليم.

وجاء انخفاض مستويات التعليم ليحول دون مزيد من مشاركة الإناث في القوة العاملة بشكل واضح، فمساهمة الإناث من ذوي التعليم الأساسي لم يتجاوز ٥٪ عام ٢٠١٦ من القوة العاملة، مقابل ٦,٤٤٪ نسبة مشاركة الذكور، كما بلغت هذه النسبة ١٨,٢٪ من الإناث ذوي التعليم الأقل من الأساسي، مقابل ٩٠٪ هي نسبة مشاركة الذكور ذوي تعليم أقل من الأساسي في القوى العاملة.

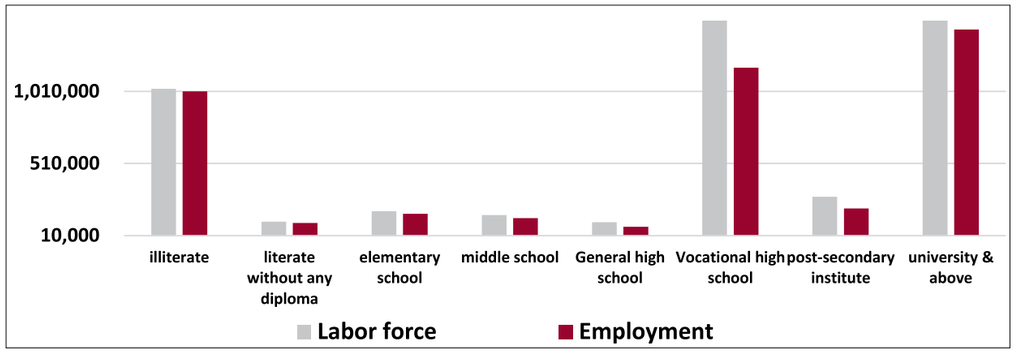
وتعكس هذه الأرقام ثلاث نتائج.. **أولاً** انخفاض نسب مشاركة الإناث في قوى العمل عن نظيرتها للذكور لمستويات التعليم كافة، بما يتفق مع ما سبق ذكره؛ وهذا قد يرجع في جانب منه لعدم توافر بيئة العمل الملائمة لجذب الإناث وتشجيعها للمشاركة في العمل بأجر، خاصة عند مستويات التعليم المنخفضة، وفي جانب آخر قد يرجع للنظرة المجتمعية لدور الرجل ودور المرأة بالمجتمع؛ حيث إن الرجل هو الباحث الأول عن الدخل والرزق. **ثانيًا**: العلاقة الطردية والواضحة بين مستويات التعليم العليا وزيادة نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة، وإن انطبق ذلك على الذكور أيضًا، وهو ما يفسر بجانب منه بالتغيير الثقافي والانفتاح الفكري على التطورات والمستجدات العالمية، مع ارتفاع مستوى التعليم، ومن ثم الرغبة في المشاركة في العمل وتحقيق دخل خاص. **ثالثاً**: ارتفاع نسبة مشاركة الإناث ذوات التعليم الأدنى من الأساسي في سوق العمل عن نظيراتهن من ذوات التعليم الأساسي، وهذا يعكس تركز نسبة مرتفعة من الإناث في أدنى مستويات السلم الوظيفي.

وتؤكد هذه الأرقام أن التعليم الأساسي – فقط – للإناث لن ينجح في تمكينهن اقتصاديًا، ولم ولن يؤهلهن للخروج والاندماج في سوق العمل، وعليه على الدولة بذل الجهد والوقت للحد من ظاهرة التسرب من التعليم بين الإناث، وتشجيعهن لاستكمال مراحل التعليم المتوسط أو العالي، بما يتيح لهن فرصة الالتحاق بسوق العمل، حيث ترتفع نسبة مشاركة الإناث ذوات التعليم المتوسط إلى ٢٨٪.

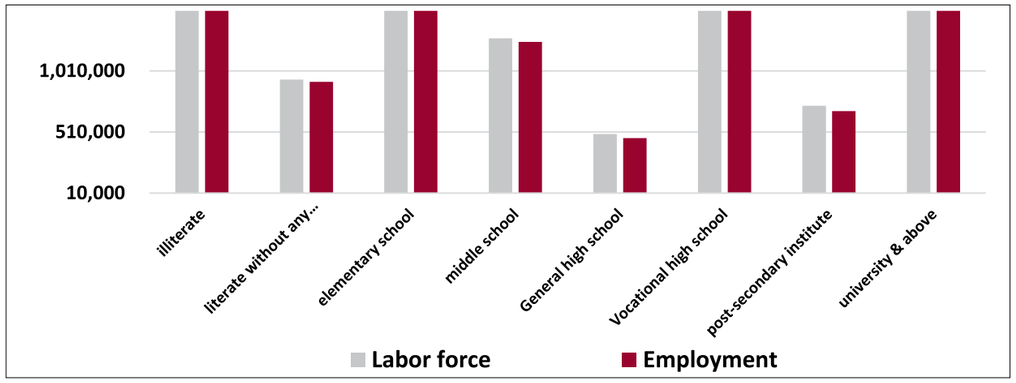
- تراجع مشاركة الإناث من خريجي المدارس الفنية في القوى العاملة، وارتفاع الفجوة النوعية للبطالة بين خريجي هذه المدارس لتصل إلى ٣٥٪ بين الإناث مقابل ١١٪ بين الذكور.

وقد جاءت الأرقام التفصيلية الخاصة بتوزيعات القوى العاملة وفقًا لمستوى التعليم، لتعكس التراجع الواضح في نصيب خريجي مدارس التعليم الفني من الإناث في القوى العاملة من ٥٤٪ من إجمالي الخريجين عام ١٩٩٨، التي كانت تقبل على العمل وتشارك في البحث عن فرصة عمل بأجر، لتنخفض إلى ٢٨٪ فقط عام ٢٠١٦، مقابل ٨٢٪ من إجمالي الذكور خريجي التعليم الفني الذين ساهموا في القوى العاملة بذات العام، ومن ثم ارتفعت الفجوة النوعية للبطالة بين خريجي المدارس الفنية، لتصل ٣٥٪ بين الإناث مقابل ١١٪ بين الذكور من خريجي هذه المدارس عام ٢٠١٤، في الوقت الذي سجلت فيه البطالة عامة بين الإناث ٢٤٪، مقابل ٩,٦٪ البطالة بين الذكور في ذات العام، (USAID&ENCC, October, 2017).

شكل رقم (٤-أ) مساهمة الإناث في القوي العاملة والتشغيل وفقا لمستوي التعليم ٢٠١٢



شكل رقم (٤-ب) مساهمة الذكور في القوي العاملة والتشغيل وفقا لمستوي التعليم ٢٠١٢



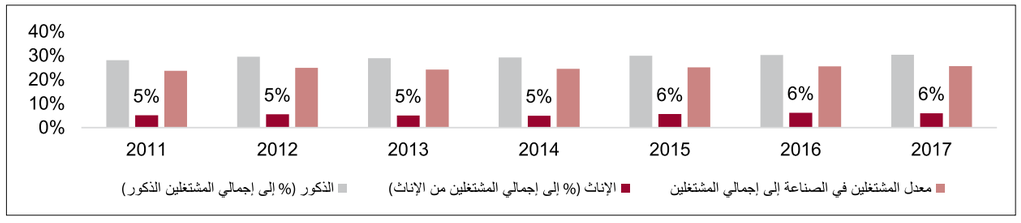
المصدر: CAPMAS and ERF, Special Rounds of LFSS, ELMPS 2012

وكما يتضح من الشكلين السابقين الفجوة الواضحة بين أعداد الإناث المشاركة في القوى العاملة من خريجي المدارس الفنية، وبين المشاركين في سوق العمل، على العكس بالنسبة للذكور، ورغم ذلك تمثل فرص التشغيل لخريجات مدارس التعليم الفني نحو ٢٧٪ من إجمالي فرص التشغيل المتاحة للإناث عام ٢٠١٢، لتأتي في المرتبة الثانية بعد فرص التشغيل المتاحة لخريجي الجامعات التي تمثل ٣٣٪ من إجمالي فرص تشغيل الإناث في ذات العام، كما تأتي السيدات اللاتي لم يحصلن على أي تعليم ليستحوذن على ٢٤٪ تقريبًا من فرص التشغيل المتاحة للإناث.

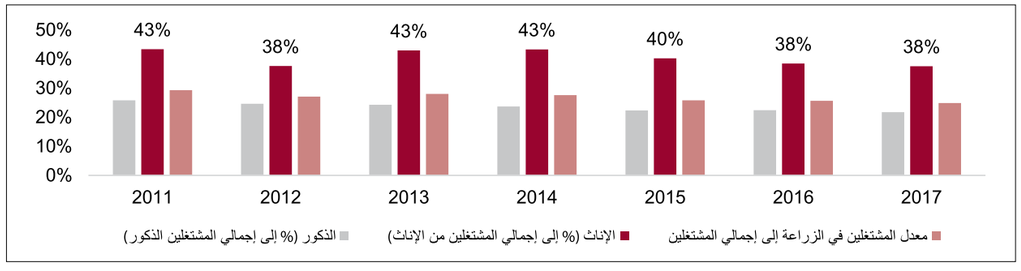
هذا ما يفرض ضرورة العمل على النهوض بالتعليم الفني بصفة عامة، والتركيز على مزيد من إتاحة الفرص للإناث للعمل والتدريب وصقل المهارات بصفة خاصة، فلا يغفل ما تعانيه مدارس التعليم الفني من مشاكل متعددة –لامجال لذكرها هنا– ترتب عليها ضعف في المستوى التعليمي، وقصور في نوعية التدريب والمهارات المقدمة والتي باتت لا تشبع احتياجات مجتمع الأعمال.

- تركز نحو ٥٧٪ من عمل الإناث بالنشاط الخدمي مقابل ٦٪ فقط بالنشاط الصناعي

شكل رقم (٥-أ) معدل التشغيل في مجال الصناعة



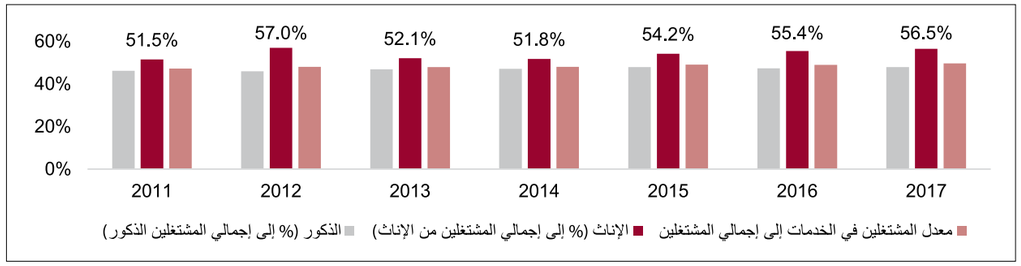
شكل رقم (٥-ب) معدل التشغيل في مجال الزراعة



وفقا لبيانات البنك الدولي عام ٢٠١٧، شهد قطاع الخدمات أعلى نسبة لمشاركة الإناث، حيث إن ٥٦,٥ ٪ من النساء العاملات يشتغلن في هذا القطاع.

هذا وقد شهد القطاع الصناعي أدنى معدل لمشاركة النساء في العمالة بنسبة ٥,٩٥٪ فقط من النساء العاملات يعملن في هذا المجال، ليأتي القطاع الزراعي في المرتبة الثانية بعد الخدمات بنسبة ٣٧,٥٣ ٪ من النساء العاملات في ذات العام.

شكل رقم(٥-ج) معدل التشغيل في مجال الخدمات



المصدر: البنك الدولي

https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS?locations=EG&view=chart

https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?locations=EG&view=chart

https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.MA.ZS?locations=EG&view=chart

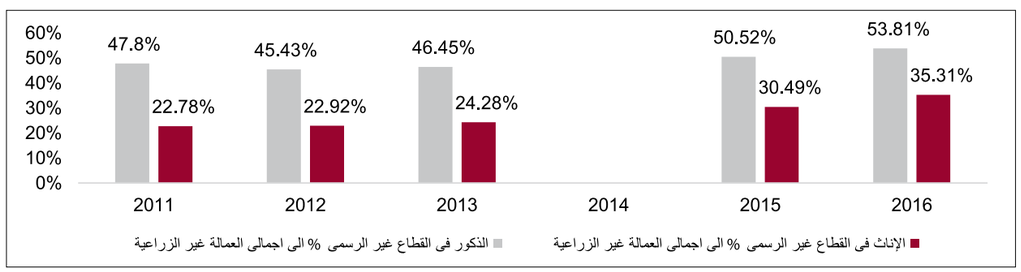
واللافت للنظر انخفاض نسبة مشاركة كل من الذكور والإناث في قطاع الصناعة، وإن كان هذا الانخفاض بنسبة أكبر للإناث، فلم يعد قطاع الصناعة من القطاعات الجاذبة للعمالة في مصر، على نحو ما أكده بعض ممثلي اتحاد الصناعات، وبصفة خاصة للشباب والإناث، ومن بين الأسباب التي تفسر تراجع الإقبال على العمل بقطاع الصناعة، اتساع نطاق العمل العشوائي غير النظامي، بل وتشجيعه في بعض الأحيان (كسائقي التوك توك، أو الباعة الجائلين...)، رغبة من العامل بأن يشعر أنه حر ذاته، دونما التقييد بمواعيد عمل، أو انتقالات لخارج المدن، أو استقطاع جزء من

أجره كدفعات يحصل عليها لاحقًا في إطار التأمينات الاجتماعية، والتي يرى أغلب العمال أنها لا تشبع احتياجاتهم المستقبلية من الخدمات الضرورية، وهو ما يلقى العبء على أهمية إعادة النظر إلى السياسات العامة للدولة، فضلًا عن سياسات سوق العمل التي أضحت غير ملائمة لجذب القوى العاملة ذكورًا وإناثًا، إلى قطاع الصناعة.

- ارتفاع نسبة الإناث في القطاع غير الرسمي إلى إجمالي العمالة غير الزراعية

سجلت فترة الدراسة زيادة في نسبة الإناث في القطاع غير الرسمي إلى إجمالي العمالة بعد استبعاد نشاط الزراعة، لترتفع من ٢٢,٨٪ عام ٢٠١١ إلى ٣٥,٣١٪ عام ٢٠١٦ وان كانت هذه النسبة مازالت اقل من نسبة الذكور.

شكل رقم (٦) نسبة الاناث في القطاع غير الرسمي الي اجمالي العمالة غير الزراعية



المصدر: البنك الدولي

https://data.worldbank.org/indicator/SL.ISV.IFRM.MA.ZS?locations=EG&view=chart

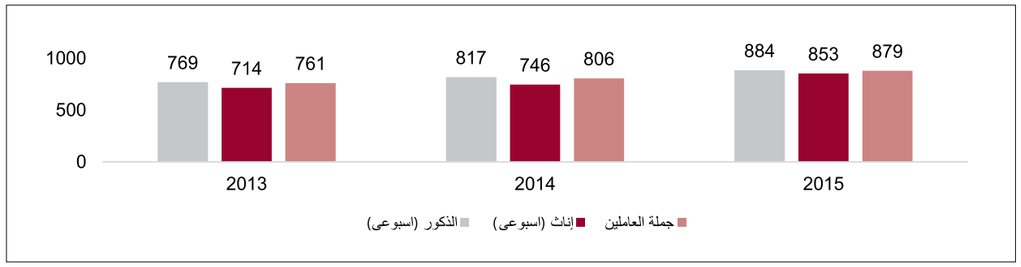
https://data.worldbank.org/indicator/SL.ISV.IFRM.FE.ZS?locations=EG&view=chart

وتعكس الأرقام السابقة بالشكل رقم (٦) ارتفاع هذه النسبة أيضا للذكور، وهذا ما يرجع إلى عدم قدرة القطاع الرسمي على توليد فرص التوظف بصفة عامة، وعدم نجاح السياسات المتبعة في تشجيع العمل الرسمي، ومن ثم استمرار ذات المشاكل والتحديات التي تدفع لنمو القطاع غير الرسمي بالدولة، ولا يمكن إغفال أن مزيدًا من نمو القطاع غير الرسمي يترجم بالعديد من الخسائر على عدة مستويات حيث؛ حرمان الدولة من الموارد الضريبية التي كان يمكن الحصول عليها، وحرمان العامل- إناثًا وذكورًا- من فرصة العمل اللائقة والمؤمن عليها، وحرمان المواطن من الحصول على السلعة أو الخدمة بالسعر الملائم والجودة المطلوبة، ناهيك عن المنافسة غير العادلة التي تواجه المشروعات الإنتاجية الرسمية، وتحد من قدرتها على البقاء في السوق أو التوسع.

- استمرار فجوة الأجور بين الجنسين مع استمرارها لصالح الذكور

يوضح الشكل رقم (٧) تراجع فجوة الأجور بين الجنسين عام ٢٠١٥؛ حيث بلغ متوسط الأجور الأسبوعية ارتفاعًا بنسبة ٣٪ لصالح الذكور، فقد بلغ متوسط الأجر بالنسبة للإناث ٨٥٣ جنيهًا في الأسبوع، وبلغ بالنسبة للذكور ٨٨٤ جنيهًا في الأسبوع، ويعد ذلك تحسنًا عما كان الوضع عليه في عامي ٢٠١٣ و٢٠١٤، حيث كانت الفجوة ٧,٧ ٪ و٩,٥٢٪ على التوالي.

شكل رقم (٧) فجوة الأجور بين الجنسين



المصدر: نشرة توظف وأجور عام ٢٠١٥ – الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

http://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=22988

فبالرغم مما تضمنه قانون العمل المصري من ضرورة المساواة بين الجنسين في الأجر، وما لحقه من إنشاء العديد من وحدات تكافؤ الفرص بالعديد من الوزارات والجهات الحكومية، فمازالت الفجوة النوعية موجودة بالأجور، الأمر الذي يعكس القصور في متابعة وتنفيذ القانون من جانب، وضيق فرص التشغيل المتاحة، من جانب آخر؛ بما يدفع الإناث إلى قبول العمل بأجر يقل عن نظيره للذكور، هذا بالإضافة إلى ما يتضمنه قانونيًا العمل والتأمينات– بل فكر الدولة عامةً– من فرض قيود على صاحب العمل وتكاليف عليه أن يتحملها عند تشغيل الإناث، وتوفير البيئة اللائقة لهن، ما يدفع الكثيرين من رجال الأعمال إلى الإحجام عن تشغيل الإناث، أو عرض أجور أدنى عن نظيرتها المقدمة للذكور.

الجزء الثاني: الدروس المستفادة من أفضل الممارسات الدولية لزيادة دمج الإناث في سوق العمل (٣+٤+٥)

واللافت للنظر تشابه السياسات والإجراءات بل والبرامج والمبادرات التي انتهجها العديد من الدول لدعم مشاركة الإناث بسوق العمل، على نحو ما أوضح العديد من تجارب الدول التي تم الرجوع إليها، والتي شملت عددًا من الدول الآسيوية، ودول أمريكا اللاتينية، والدول العربية، وتركيا، فضلًا عن بعض النماذج للدول المتقدمة، من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والدول الإسكندنافية، فضلًا عن اليابان.

وجاءت جميع هذه التجارب لتؤكد أن دمج الإناث في سوق العمل هي عملية لها ثلاث خصائص: (١) شاملة ومتكاملة و(٢) تراكمية، ديناميكية طويلة المدى، و(٣) تشاركية. فهي عملية شاملة ومتكاملة، تتضمن العمل على المستويات كافة، لتشمل السياسات الاقتصادية الكلية، بما فيها سياسات سوق العمل وخطط العمل القطاعية والتي يجب صياغتها على النحو الذي يأخذ النوع في الاعتبار، ويضمن تحقيق زيادة مشاركة الإناث في سوق العمل، فضلًا عن التشريعات والإجراءات التي تصب في ذات الاتجاه، وأخيرًا، صياغة برامج ومبادرات دقيقة تستهدف –بالدرجة الأولى– دعم مشاركة المرأة في الاقتصاد، من خلال التصدي للتحديات التي تواجهها عمالة الإناث، والتي يتم حصرها في الأنشطة والأقاليم المختلفة. ثانيا هي عملية تراكمية مستمرة على مدى الزمن؛ حيث تتضمن تغيير الكثير من القيم الاجتماعية السائدة والمفاهيم والأعراف الموروثة، ويجب أن تقوم على المتابعة المستمرة للخطط، وتقييمها؛ لتحقيق النتائج المرجوة منها. وأخيرا، تشاركية؛ حيث تشارك فيها أطراف المجتمع كافة، من حكومة بمؤسساتها المختلفة، والقطاع الإنتاجي بأكمله، ليشمل كلًا من، القطاع العام والقطاع الخاص بل والقطاع التعاوني والمجتمع المدني، وجميع المنظمات الدولية والإقليمية ذات الصلة.

ويظل نجاح هذه العملية– على نحو ما أوضحت أغلب التجارب التي تمت دراستها– يتوقف على توافر أربعة شروط ضرورية على النحو التالي:

أولا: يجب أن يحتل هدف زيادة التشغيل عامة، وتشغيل الإناث خاصة، مكان الصدارة في استراتيجية التنمية بالدولة، ممثلًا في استراتيجية وطنية للتشغيل، وتحديد نسب مشاركة الإناث بالتشغيل، وآليات تحقيق ذلك، فعلى سبيل المثال جاءت استراتيجية التشغيل التركية ٢٠١٤–٢٠٢٣، لتنص على الوصول بنسب تشغيل الإناث إلى ٤١٪ عام ٢٠١٣، فضلًا عن تبنى سياسات عمل فعالة تضمن كفاءة استخدام الموارد البشرية بالدولة. النسبة في ٢٠١٣ وصلت إلى ٣١,٢٪، وفي ٢٠١٧ إلى ٣٢٪ حسب بيانات البنك الدولي.

(https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=TR)

وقد نجحت تركيا بالفعل في زيادة معدل تشغيل الإناث من ٢٠,٧٪ عام ٢٠٠٥ الى ٢٧,٥٪ عام ٢٠١٥، كما ارتفع معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة بمعدل ٨,٢٪ عن ذات الفترة ليبلغ ٣١,٥٪.

Fund (http://www.kgf.com.tr/). From "Ministry of Family and Social Policies (n.d), Women Participation in the Labor Force and Employment in Turkey,

وقد انتهجت تركيا في سبيل تحقيق ذلك العديد من الآليات التي يمكن الرجوع إليها، وهو ما سيتم تناوله لاحقًا عن عرض الدروس المستفادة من التجارب الدولية.

ثانيا: العمل على ضمان التوازن بين الجنسين، وما قد يتطلبه ذلك من انتهاج سياسات وصياغة تشريعات تقوم على التوازن بين الجنسين وضمان الحياد للنوع، Gender-mainstreaming policy, Gender-neutral policy، ومن ثم منع التمييز السلبى للإناث، أو الأخذ بسياسات وقوانين وإجراءات موجهة لدعم الإناث "policy Gender- specific "، بما يضمن التمييز الإيجابي للإناث، على النحو الذي لا ينعكس سلبًا على كفاءة استخدام الموارد البشرية، وتوظيف كل فرد حسب قدرته ومهاراته.

ثالثا: زيادة الوعي المجتمعي بأهمية دمج المرأة في سوق العمل وانعكاس ذلك اقتصاديًا واجتماعيًا وسياسيًا، فضلا عن تغيير نظرة المجتمع لدور كل من المرأة والرجل في المجتمع والأسرة، والمشاركة في العمل غير مدفوع الأجر من أجل المساهمة في رفع مستوى معيشة المرأة وأسرتها، وتحقيق النمو الاحتوائي المرتقب.

رابعا: توافر البيانات التفصيلية مع أخذ النوع في الاعتبار– على مستوى الأقاليم الجغرافية والأنشطة الاقتصادية أو سلاسل القيمة؛ بما يساعد صانع القرار على التعرف على التحديات التي تواجه الإناث للالتحاق بالعمل مدفوع الأجر؛ ومن ثم الصياغة الدقيقة للبرامج والمبادرات التي تستهدف الإناث، وتعمل على التعامل مع هذه التحديات والمشاكل؛ من أجل زيادة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي، فضلا عن إمكانية متابعة وتقييم نتائج هذه البرامج على توظيف المرأة.

وتتمثل أهم محاور العمل على تشجيع دمج الإناث في سوق العمل من واقع مختلف التجارب الدولية التي تم الرجوع إليها في خمسة محاور على النحو التالي:

المحور الأول: السياسات الاقتصادية الكلية القائمة على دمج النوع، جدية الدولة في تبنى هذا التوجه

أوضح عدد من التجارب تبنى هدف تشجيع انضمام الإناث في سوق العمل كأحد أولويات الدولة، على نحو ما جاء– على سبيل المثال– في استراتيجية التنمية الوطنية للفلبين المستجيبة للنوع ١٩٩٥–٢٠٢٥؛ ومن ثم انعكاس ذلك في جميع السياسات الاقتصادية الكلية التي يجب ان تراعي بُعد النوع Gender -sensitive policies من السياسة المالية، والنقدية، وسياساتي الصناعة والتجارة.

فعلى سبيل المثال عند **صياغة السياسة المالية**، فقد أخذ عدد من الدول بموازنة النوع، Gender Budgeting بهدف مساندة إدماج الإناث في سوق العمل؛ فقد كانت الفلبين من أوائل الدول التي أخذت بموازنة النمو والنوع منذ عام١٩٩٥، حيث قامت على تخصيص نحو ٥٪ من الموازنة العامة لمبادرات النوع، وتمكين المرأة، وقد استخدمت هذه الميزانية لتقديم الدعم المباشر لمشروعات مساندة للمرأة، كتوفير التمويل للمشروعات متناهية الصغر التي تديرها الإناث، أو الإنفاق على تحسين بيئة العمل الداعمة لعمل المرأة، ويكاد لا يختلف الأمر في عدد من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حيث تم رصد نحو ٢,٥٪ من الناتج المحلى الإجمالي لمساندة كل من الأسر والقطاع الخاص، في توفير بيئة الأعمال الداعمة للمرأة، ولتقديم برامج متكاملة لدعم الأسر، بما يؤهل الإناث للخروج والمشاركة في سوق العمل وضمان القيام بدورها في الرعاية الأسرية، (OECD, 2107) وترتفع هذه النسبة إلى ٣,٥٪ في الدول الإسكندنافية، من أجل تحقيق ذات الغرض، وتضمن ذلك تقديم الدولة لبعض الأنشطة المدعومة والخاصة برعاية الأطفال في سنوات التعليم الأولى، أو برامج للرعاية خارج ساعات الدراسة، وقد أثبتت التجربة الإسكندنافية نجاح مثل هذه الأنشطة في زيادة نسب مشاركة المرأة في سوق العمل في العقود الأخيرة.

كما يمكن **للسياسة المالية** المساهمة في تخفيف العبء عن القطاع الخاص ومساندته في مزيد من توظيف النساء؛ من خلال تحمل جانب من التكاليف الخاصة بمساندة المرأة في العمل أو اللازمة لتوفير بيئة عمل مساندة لها، كتحمل جانب من أجور الإناث خلال فترات إجازات الوضع ورعاية الطفل، بل وتوفير الحضانات ودور الرعاية، (مؤتمر العمل الدولي، "Ragui Assaad", 2017 & 2018). وتقوم تركيا في هذا المجال بتغطية أقساط التأمين من أسهم أصحاب العمل في صندوق التأمين ضد البطالة، لمدة تتراوح بين ١٢ شهرًا إلى ٥٤ شهرًا، حسب الظروف عند توظيف النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن ١٨ عامًا، أو المشاركة في توفير الخدمات الضرورية لتيسير خروج الإناث إلى سوق العمل، كدور الحضانات أو مراكز الرعاية، كما تقدم بعض الدول الأخرى كفنلندا والنرويج مساهمات نقدية للأسر التي تقوم على استخدام خدمات التعليم العام؛ لتتمكن الإناث من التوفيق بين عملها ورعاية أطفالها في مراحل التعليم.

وقد أوضحت تجربة الفلبين أن نمط إنفاق الدولة يمكن أن ينعكس على مدى مشاركة الإناث في سوق العمل، حيث إعطاء أولوية لإنفاق الحكومة على البنية الأساسية كان من شأنه مزيد من توظيف الرجال على حساب الإناث، بينما يرتبط إنفاق الدولة على الخدمات التعليمية والصحية بارتفاع نسب تشغيل الإناث، كما جاء إعطاء الأولوية في الإنفاق الحكومي لخدمات الرعاية المجتمعية من صحة وتعليم وطرق ووسائل نقل، وتوفير المياه وخدمات الصرف الصحي ليساند المرأة في تحقيق التوازن المطلوب بين خروجها للعمل مدفوع الأجر، ورعاية أسرتها (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٨).

وفي هذا السياق، لجأ عدد من الدول من خلال سياستها المالية بمنح حوافز ضريبية لعمل الإناث، حيث قامت بعض الدول الإسكندنافية بخفض معدل الضريبة على ثاني ملتحق بسوق العمل في الأسرة، وكانت الإناث المستفيد الأكبر منه، كما قامت تركيا منذ ٢٠٠٧ بإعفاء الدخل الناتج عن بيع المنتجات التي تنتجها الأسر بواسطة المرأة من الضريبة على الدخل، فضلًا عن إعفاء رياض الأطفال الخاصة ومراكز الرعاية النهارية من ضرائب الشركات لمدة خمس فترات ضريبية من تاريخ التأسيس.

وينطبق ذات الأمر عند **صياغة السياسة النقدية**، فإلى جانب استهداف السياسة النقدية بالفلبين للتضخم جاء التركيز على التشغيل عامة، ومراعاة النوع خاصة؛ حيث إن تشغيل الإناث يكون أكثر تضررًا بفترات انخفاض معدلات التضخم المصحوبة بتباطؤ النمو الاقتصادي، ومن ثم مراعاة هدف تشغيل الإناث عند صياغة السياسة النقدية يمكن له أن يحد من هذه الآثار السلبية، فضلًا عن أهمية صياغة برامج لتوفير التمويل والخدمات المالية مستهدفة الإناث بالدرجة الأولى، فقد لجأت تركيا رغبة في زيادة نسب تشغيل الإناث، ومن أجل مساعدتها على القيام بمشروعاتها الخاصة برفع نسب ضمان القروض المقدمة للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها الإناث إلى ٨٥٪ بدلاً من ٥٧٪، على ألا يكون مر على إنشائها سنتان وتديره امرأة عمرها أقل من ٥٥ سنة، وحاصلة على التعليم الأساسي، بحد أقصى للمستفيدة يصل إلى ٨٥٠٠٠ ليرة تركية.

وجاءت **السياسة التجارية** في الفلبين بدورها لتؤكد أولوية هدف التشغيل وتوليد المزيد من فرص العمل، مع التركيز على حساسية هذه السياسة إلى النوع عند تحديد قطاعات التصدير التنافسية، أو عند صياغة هيكل التعريفة الجمركية؛ بغرض حماية وتنمية الأنشطة المحلية لتحل محل الواردات؛ حيث تم التركيز على تلك القطاعات والمجالات التي تشارك فيها الإناث في سلاسل القيمة، بما يضمن أن تساهم السياسة التجارية في مزيد من تشغيل المرأة.

ولا يختلف الأمر عند صياغة **سياسة التشغيل** التي يجب عليها أولًا أن تعمل على كفاءة توظيف العنصر البشرى المتاح، فضلًا عن مراعاة النوع والتوازن بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل، وتبدو أهمية التعليم والتدريب لتمكين المرأة من الحصول على فرص العمل؛ حيث أوضحت الدراسات العلاقة الإيجابية بين التعليم والتدريب وزيادة مشاركة الإناث في التوظيف، بل وتأثير ذلك إيجابيًا على الصحة العامة وعلى نصيب المرأة من الفرص الاقتصادية عامة، وقد تتطلب المرأة برامج محددة ومناهج تدريبية مخصصة؛ لمساندتها خلال انتقالها من المدرسة إلى سوق العمل، ولتضمن لها التنافس على ذات فرص العمل مع الذكور، على نحو ما قامت به الفلبين، على نحو ما سيرد لاحقًا (Asian Development Bank, 2013).

ويمتد إدماج بُعد النوع ليشمل خطط وسياسات تطوير القطاعات الإنتاجية المختلفة، وضرورة توافر البيانات التفصيلية عن نسب الإناث في القطاعات الإنتاجية والأنشطة المختلفة وعبر سلاسل القيمة، والتعرف على المعوقات والمشاكل التي تعيق مشاركة الإناث في بعض الأنشطة الإنتاجية، الأمر الذي يساهم في صياغة مبادرات وبرامج موجهة للمرأة في قطاعات وأنشطة محددة، بل وفي أقاليم جغرافية بعينها، ووضع أهداف رقمية محددة، ومتابعة تحقيقها وتقييم هذه البرامج بصفة دورية.

فقد جاءت خطة تنمية وتطوير قطاع الزراعة في الفلبين – والذي يعتبر قطاعًا رئيسيًا للتشغيل، وخاصة الإناث، فضلًا عن دوره في النمو والتصدير وتحقيق الأمن الغذائي وتخفيض معدلات الفقر، (Asian Development Bank,2013) –لتتضمن اعتبارات النوع، وبحث كل المشاكل التي تحد من زيادة مشاركة الإناث به، والتصدي لها؛ حيث تم حصر تلك المجالات التي تزيد مشاركة الإناث بها في سلاسل القيمة؛ للتوسع فيها، وتحديد المشاكل التي تواجه المرأة في حق ملكية الأراضي أو الحصول على القروض، والعمل على مواجهتها، ولا يجب أن يختلف الأمر عند بحث وصياغة خطط التنمية لكل القطاعات الإنتاجية الأخرى من صناعة، وسياحة، وخدمات، فلابد من التركيز على النوع، وبحث المشاكل التي تواجهها الإناث في كل نشاط؛ ومن ثم صياغة السياسات، والتشريعات والبرامج والمبادرات الكفيلة بتخفيف حدة هذه التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة، وتوفير بيئة العمل الداعمة لها.

المحور الثاني: الإطار التشريعي

ضرورة توافر الإطار التشريعي المتكامل لضمان المساواة بين الجنسين الذي مازالت تفتقر له التجربة المصرية، وتمكين المرأة لما له من أثر على دعم ومساندة مشاركة المرأة في سوق العمل، ويتسع هذا الإطار ليشمل كلًا من الدستور، وقانون العمل، بل وغيرها من القوانين والتشريعات التي يمكن أن تحد من التمييز السلبى للإناث، بل قد تؤكد التمييز الإيجابي في بعض الحالات؛ بما يساهم في ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل، فضلًا عن الانضمام للمواثيق والاتفاقيات والمعاهدات الدولية المنظمة لسوق العمل، والمراعية للنوع والتساوي بينهما، والالتزام بها وتفعيلها محليًا، وأخيرًا الإطار التشريعي والقانوني الذي يضمن حماية الإناث ويحفظ لهن حقوقهن في محيط العمل، وتوفير بيئة العمل الداعمة للإناث.

أوضحت تجارب أغلب الدول، توافر هذا الإطار التشريعي على المستويات كافة، بدءًا من المستويات العليا؛ حيث تضمَّن الدستور الفلبيني تشجيع ودعم عمل المرأة وضرورة توفير الإطار القانوني لضمان المساواة مع الذكور وعدم التمييز (ILO&Asian Development Bank,2013,Asian Development bank, 2013). وجاء تصديق الكثير من الدول على العديد من المواثيق والمعاهدات الدولية التي تقوم على تمكين وتشجيع اندماج الإناث في سوق العمل، ليفرض إطارًا تشريعيًا من الالتزامات الدولية كمحور ارتكازي للإصلاح في هذا المجال؛ حيث صدقت الفلبين على ٣٤ وثيقة لمنظمة العمل الدولية، كما انضمت لمعاهدات الأمم المتحدة الرئيسية لحقوق الإنسان، ولتنعكس الالتزامات الدولية –المصدق عليها– في قوانين العمل الوطنية التي جاءت لتؤكد المساواة في الأجور بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية، والتكافؤ بين الإناث والذكور في فرص التقدم للوظيفة، طالما توافرت المؤهلات والمهارات المطلوبة.

وكانت السويد أول دولة أوروبية تصدر تشريعًا ينص على حظر الفصل من العمل بسبب الزواج، أو الحصول على إجازة لرعاية الطفل، ووضع حدًا أدنى للأجور وفقاً لمعايير واضحة وشفافة؛ بهدف تضييق الفجوة في الأجور وفقا للنوع.[١]

وفي هذا السياق أصدرت "مفوضية المرأة" بالفلبين وثيقة عرفت بـ"Magna Carta"، والتي تهدف إلى توحيد أو تسوية بيئة العمل للجنسين من خلال توفير الموارد الإنتاجية والفرص الاقتصادية بالتساوي لكل من الرجال والإناث، ومن أجل تيسير تطبيق ما جاء بهذه الوثيقة أصدرت مفوضية المرأة قواعد استرشادية يمكن الاستناد إليها عند تطبيق هذه المفاهيم بمجالات العمل المختلفة، من بينها إصدار قوائم تدرج بها الشروط الواجب توافرها حتى تتوافر البيئة الداعمة لعمل الإناث، والتي يجب العمل على توفيرها، على أن تقوم الجهات المعنية بالتفتيش لضمان تحقق هذه الشروط.

ويشمل الإطار التشريعي أيضًا توافر النصوص القانونية التي تحول دون التمييز السلبى ضد المرأة في جميع مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، بل قد يتطلب الأمر وجود الإطار التشريعي المحفز للتمييز الإيجابي في بعض الحالات، للتخفيف من الفجوة القائمة بين الإناث والذكور في بعض المجالات، والمتراكمة عبر الزمن.

وأخيرًا يتضمن الإطار التشريعي توافر النصوص القانونية اللازمة لتوفير البيئة الداعمة لعمل المرأة، ومن بينها حماية المرأة من التعرض لأى عنف أو إيذاء أو تحرش في إطار بيئة العمل، مع أهمية تحديد آلية واضحة لتمكين المرأة من التقدم بالشكوى عند تعرضها لأى إيذاء في العمل، ويمكنها من متابعة حقها بسرية تامة، ودونما التعرض لأى ضرر في محيط عملها (مؤتمر العمل الدولى،٢٠١٨).

١. Is the Last mile the Longest? Economics gain from gender equality in Nordic countries-OECD
http://www.oecd.org/publications/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gnder-equality-in-nordic-countries-9789264300040-en.htm

المحور الثالث: الإطار المؤسسي

أهمية توافر الإطار المؤسسي المعني بالمرأة وإدماجها في سوق العمل، على المستويات كافة، بدءًا من المستوى الأعلى ممثلًا في وزارة أو مفوضية أو مجلس يُعنى بشئون المرأة، ومن بينها دمجها في سوق العمل، على أن يتمتع بالسلطات والقدرات التي تؤهله للقيام بهذا الدور، وبالرغم من وجود المجلس القومي في مصر والذي يقع على عاتقه النهوض بشئون المرأة، إلا أنه يفتقر إلى الكثير من السلطات والآليات التي تؤهله لذلك، بالإضافة إلى وجود وحدات أو أقسام أو إدارات، على مستوى الوزارات المختلفة والجهات الحكومية وقطاعات الإنتاج، بل والمحافظات والمناطق الجغرافية المختلفة؛ بما يضمن متابعة ومراقبة تنفيذ الأهداف التي يتم اعتمادها على المستوى الأعلى.

كمفوضية المرأة بالفلبين التي تتبع مكتب الرئيس مباشرة، لديها مسئوليات ومهام عدة تقع في مقدمتها ضمان التوازن بين الجنسين في سوق العمل من حيث الالتحاق بفرص العمل، وحق الترقية والتدريب، فضلا عن الحصول على ذات الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية، كما أن مفوضية المرأة بالفلبين هي الجهة المعنية بإدماج بُعد النوع في خطط النمو القطاعية كافة، وفي استراتيجية التنمية المحلية، على أن تتواجد نقاط أو وحدات معنية بالنوع والنمو في الجهات الحكومية كافة، للمساعدة في تحقيق هذا الغرض وزيادة مشاركة المرأة خارج نطاق الحكومة، ويتم ذلك في إطار الخطة الوطنية للتنمية المستجيبة للنوع، ويقع على عاتق هذه المفوضية وضع الخطط لتمكين المرأة وتحقيق التوازن النوعي، ولها في ذلك القيام بالمبادرات والمشاريع لدعم المرأة ومساندتها.

وأخيرًا، توفير إدارات خاصة في وزارة القوى العاملة وتوافر المفتشين الذين تتوافر بهم الكفاءة، وذلك على أن يتم تدريبهم بصورة مستمرة، ليقع على عاتقهم مراقبة ومتابعة الالتزام بالإطار التشريعي المنظم لدمج المرأة في سوق العمل، والالتزامات الدولية التي قطعتها الدولة على ذاتها في هذا السياق.

المحور الرابع: توفير بيئة عمل داعمة للمرأة وصديقة للأسرة

تمتد بيئة العمل الداعمة للمرأة لتشمل العمل على عدة مستويات وباستخدام مختلف الأدوات والآليات، يأتي في مقدمتها:

- عدم قصر إجازات رعاية الأسرة على المرأة، الأمر الذي قد يكون من شأنه أن يحد من إقبال القطاع الخاص على تشغيل الإناث؛ حيث يقوم عدد من الدول بمنح حق الاستفادة من هذه الإجازة لأى من الرجل أو المرأة.
- منح الحق لأى موظف أو موظفة بالخدمة المدنية في الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر، بعد انتهاء إجازة الأمومة قد تمتد لعامين، دون اقتصار ذلك على المرأة فقط، على أن تحسب هذه الفترة كوقت خبرة عند الترقية، الأمر الذي يمكن أن يحد من تفضيل تشغيل الذكور عن الإناث، ويساوى بينهما.
- منح الفرصة للاستفادة من ساعات العمل المرنة، كانت من أهم آليات تشجيع خروج المرأة إلى سوق العمل في جميع الدول التي تم الرجوع إليها – مع اختلاف مستويات النمو بها– بما يضمن للمرأة القدرة على تحقيق التوازن بين العمل الرسمي والتزاماتها الأسرية.
- إتاحة الفرصة لتخفيض ساعات العمل (عمل جزئي) لرعاية الأطفال؛ حيث تسمح السويد بتخفيض ساعات العمل بنسبة ٢٥٪ للرجل أو المرأة عند وجود طفل عمره أقل من ثماني سنوات، وينطبق ذات الأمر في تركيا، حيث يمكن للمرأة أن تعمل بدوام جزئي مدفوع الأجر، لمدة تصل إلى شهرين بالنسبة للطفل الأول وتمتد إلى أربعة أشهر للطفل الثاني وستة شهور للطفل الثالث، وتمتد هذه الفترة إلى سنة كاملة إذا لم يكن الطفل سليمًا صحيًا، كما يمنح موظفو الخدمة المدنية والعاملين بالقطاعين العام والخاص بتركيا الحق في العمل لبعض الوقت لكل مولود حتى يبلغ سن التعليم الابتدائي الإلزامي، ويستفيد أي من الوالدين من هذا الحق مرة واحدة لكل طفل.
- العمل عن بعد، والعمل التشاركي (Raugi Assaad , 2017) في ظل ما يشهده العالم من تطور تكنولوجي، والاستخدام المتنامي للمنصات التكنولوجية في تقديم الأنشطة الإنتاجية، يمكن أن يتم العمل في أي مكان وأي زمان، ومن ثم يمكن التوسع في دمج الإناث في تلك الأنشطة؛ الأمر الذي ييسر لها التوفيق بين التزامات العمل والأسرة.

- توفير آلية لمكافحة العنف والتحرش على أن تتسم بالوضوح، والبساطة، وانخفاض تكلفتها وكفاءتها؛ لتتمكن المرأة من تقديم شكواها ومتابعتها بسرية تامة، ودون تعرضها لأى إيذاء في محيط عملها– كما سبق الإشارة إليه، فضلًا عن ضرورة توافر المفتشين من وزارة العمل، وتدريبهم ورفع كفاءتهم بصورة مستمرة للتعامل مع كل الأمور المتعلقة بالإناث في محيط العمل؛ حيث يقع عليهم مسئولية المتابعة والمراقبة لتطبيق القانون، وكفاءة التنفيذ، ولا يغفل في هذا السياق أهمية توعية محيط العمل بهذه التشريعات وهذه الآلية، ويشمل محيط العمل هنا العاملين والعاملات الذين يجب أن يكونوا على علم بحقوقهم، (مبادرة العمل الدولية، ٢٠١٧).

  وقد يمتد الأمر لتوفير بيئة العمل الآمنة عند صياغة مبادرات لتشغيل الإناث، على نحو ما تم في فيتنام بضمان توفير الإضاءة الكافية بالشوارع، بما يحد من تعرضها للإيذاء أو التحرش (ILO & Asian Development Bank, 2013)
- توفير وسائل المواصلات الآمنة للإناث، بل وتوفير أماكن للسيدات بالمواصلات العامة، أو دعم القطاع الخاص لتوفير أتوبيسات خاصة لهن (Ragui Assaad, 2015).
- توفير شروط الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالمرأة، فضلاً عن مراعاة توفير مكان العمل الآمن، فعلى سبيل المثال تعفي المرأة العاملة من النوبات الليلية بمجرد حملها، ولمدة سنتين للعاملين في الوظائف المدنية، أو توفير البيئة الأمنة للمرأة، حيث سعت فيتنام لزيادة توظيف الإناث، وكان من بين ما قامت به في هذا السياق توفير الإضاءة الكافية في الشوارع المحيطة بمكان العمل، وتيسير مداخل الطرق ومخارجها، لتيسير إمكانية التحميل والتفريغ وتوفير نظام واضح لحجز تذاكر القطارات وجداول تسييرها.
- التوازن بين الجنسين وتكافؤ الفرص في الالتحاق بالعمل والتدريب والترقية، والحصول على الأجور المتساوية عن العمل ذي القيم المتساوية، خاصة مع التطور التكنولوجي الذي يمكن أن يحل محل القوة البدنية في بعض الوظائف، ومن ثم يساهم في تخفيض الفصل المهني بين الجنسين، ولا يكفي في هذا السياق وجود التشريعات التي تنص على ذلك، وإنما يجب أولاً الاهتمام بالتوعية وتغيير الأفكار النمطية عن طبيعة الوظائف الى تصلح لها المرأة وغيرها التي لا تصلح لها، دونما إغفال الميزة النسبية الطبيعية لكلا الجنسين، ثانيا عدم حرمان المرأة من فرصها في التدريب؛ لتأهيلها للمتاح من الوظائف، شأنها شأن الذكور، وأخيرًا ضرورة أن تتم متابعة تنفيذ هذه التشريعات والممارسات التي تتم في سوق العمل، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تشكيل لجنة خبراء" للمراجعة السنوية للأجور" أسوة بأستراليا (OECD, 2017).
- توفير الحضانات في أماكن العمل، فضلا عن غرف مخصصة للرضاعة الطبيعية؛ حيث ينص التشريع بتركيا على ضرورة توفير هذه الغرف، فضلًا عن خدمات رعاية الأطفال في أماكن العمل التي يتواجد بها أكثر من ١٠٠ سيدة، بغض النظر عن حالتها الاجتماعية، ويمكن كاقتراح تقديم حوافز ضريبية للقطاع الخاص لدعمه على إنشاء هذه الحضانات.
- التوسع في تقديم خدمات التوظيف مع استهداف الإناث؛ من خلال إنشاء مكاتب/ وكالات تقوم بهذا النشاط، ويكون من حقها الاطلاع على استراتيجية التنمية المحلية، والخطط القطاعية، لحصر فرص التشغيل المتوافرة حاليًا ومستقبلًا، وتقوم الحكومة بمتابعة مدى قيام هذه المكاتب بدورها ونجاحها في إدماج الإناث في سوق العمل.
- تشجيع تعليم الإناث؛ حيث أوضحت بعض التجارب التأثير الإيجابي لارتفاع مستوى تعليم الإناث ومشاركتها في سوق العمل.
- توفير وسائل تنظيم الحمل للمرأة، وتوفير الاستشارة الصحية لها؛ لمساعدتها في تجنب الحمل في سن مبكرة ولمساندة المرأة ودعمها في تنظيم وقتها، ونجاحها في التوفيق بين التزامات العمل مدفوع الأجر والتزاماتها الأسرية؛ حيث لا تتعدى مساهمة السيدات المتزوجات ١١,٤٪ في القوى العاملة، بينما ترتفع هذه النسبة إلى ٢٥,٣٪ لغير المتزوجات (USAID & ENCC, 2017).
- توفير آلية قوية وفعالة للحوار المجتمعي والتفاوض الجماعي تشارك بها الإناث، بما يسمح بالتطوير الإيجابي لبيئة عمل المرأة، وقد نجح قطاع التعدين الألماني من خلال التفاوض الجماعي وبمشاركة واضحة من الإناث بتطوير بيئة العمل، وتحقيق التوازن بين احتياجات المنشأة والحياة الأسرية (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٨).

وقد لا يقتصر الأمر على مشاركة الإناث في اتحادات العمال، وإنما يجب أن يمتد لزيادة مساهمة الإناث في منظمات الأعمال المختلفة؛ لمناقشة أثر السياسات والإجراءات التي تتبعها الدولة على قدرتها على المشاركة في النشاط الاقتصادي.

المحور الخامس: برامج ومبادرات تستهدف دعم وتمييز المرأة ومساندتها لإيجاد فرص العمل، أو لبدء مشروعها الخاص

تعددت المشاريع والمبادرات التي صيغت بدقة بهدف زيادة تشغيل الإناث في تجارب الدول المختلفة، فلا تكاد تخلو أي تجربة من التجارب التي تم الرجوع إليها من مثل هذه المبادرات، والمشاريع التي قامت على التصميم الدقيق، واستهداف الإناث بالدرجة الأولى، وإن اختلفت هذه المبادرات والبرامج في آلياتها وأدواتها ونطاق عملها، فإن الكثير منها حقق نتائج إيجابية في الحد من المعوقات التي تحد من إدماج الإناث في سوق العمل، وساعدت على توفير بيئة العمل الملائمة للمرأة، ومن ثم كان لها دور كبير في ارتفاع نسب توظيف الإناث في سوق العمل، ومساندتها في قيام مشاريعها الخاصة.

ومن بين هذ المبادرات جاء مشروع المرأة العظيمة، Great Woman، الذي قامت به مفوضية المرأة الفلبينية بالتعاون مع الجهات الحكومية المختلفة، وبدعم من وكالة التنمية الكندية الدولية، والذي صمم لمساندة ودعم المشروعات الصغيرة للمرأة، لتوليد المزيد من فرص العمل، وقد نجح هذا المشروع في دعم حقوق المرأة الاقتصادية، وكيفية دفاعها ومطالبتها بهذه الحقوق، كما كان له دور كبير في دمج بُعد النوع في خطط وتشريعات الدولة، فضلًا عن توفير البيانات التفصيلية عن فرص التشغيل وفقًا للنوع، وتقوية العلاقات بين الحكومة والمجتمع لتسهيل دمج المرأة في سوق العمل (Asian Development Bank, 2013)، كما نجح عدد من دول أمريكا اللاتينية في القيام بعدد من البرامج بهدف تيسير إنشاء المشروعات متناهية الصغر بواسطة النساء، وقد نجحت بالفعل هذه البرامج في فتح مجالات عمل جديدة للنساء، وإن جاء أغلبها في القطاع غير الرسمي.

وفي ضوء دراسة قطاع الزراعة بالفلبين ووضع خطة التنمية لهذا القطاع أخذًا في الاعتبار بُعد النوع، ورغبة في التصدي للمشاكل التي تحد من تشغيل الإناث في هذا القطاع، الأكثر استيعابًا للعمالة، ورغبة في تشجيع رائدات الأعمال تم إنشاء مؤسسة السيدات للغد The Negros Women for Tomorrow Foundation، عام ١٩٨٤ كمنظمة غير حكومية، بهدف مساندة المرأة في الاعتماد على الذات، خاصة في المجتمعات الريفية الفقيرة، وليتم تطوير هذه المؤسسة لتصبح واحدة من أهم ١٠٠ مؤسسة تمويل للمشروعات الصغيرة على مستوى العالم.

و تمثل الإناث المستفيد الأول من هذه المؤسسة في الفلبين، لتساعد الإناث على المشاركة في العديد من الأنشطة على سبيل المثال: بيع وشراء الأسماك، وتربية الحيوانات، ومزارع كل من جوز الهند، والأرز، وقصب السكر، والفول السوداني، وصناعة الملابس الجاهزة، وتشغيل المطاعم.. إلخ (Asian Development Bank, 2013).

ومن بين المبادرات التي قامت بها الفلبين وكان لها دور قوي في دعم ومساندة المرأة في سوق العمل، برنامج وظيفتي الأولى "My First Job" والذي صمم ليقدم المساعدة للطلبة الباحثين عن التشغيل خلال مرحلة الانتقال من المدارس العليا إلى سوق العمل، وقام هذا البرنامج على إتاحة ٥٠٪ من فرص المساعدة للإناث؛ حيث إنها تواجه القدر الأكبر من الصعوبات للالتحاق بأول فرصة عمل، وشمل هذا البرنامج إتاحة الفرصة للحصول على تدريب فنى لمدة تمتد من ٤-٦ شهور، وتقديم منح أو دعم للأجور تمتد إلى ١٢ شهرًا، وقد تم تنفيذ هذا البرنامج لأول مرة عام ٢٠١٣ في ثلاث مقاطعات بمنحة من وكالة المعونة الكندية، وليتم تكراره لاحقًا في عدد آخر من المقاطعات، وتبدو أهمية مثل هذه المبادرات في مصر، حيث تمثل البطالة بين حديثي الالتحاق بسوق العمل، إناثًا وذكورًا أعلى من نظيرتها لمن سبق له العمل (USAID & ENCC, 2017)، فضلًا عن تصميم برامج لدعم النساء في إيجاد فرص العمل في العديد من دول أمريكا اللاتينية بتصميم برامج لتوفير التدريب لمدة امتدت لأربعة أشهر للإناث، ورفع المهارات الفنية والعملية لهن، بما يساهم في تأهيلهن للالتحاق بسوق العمل.

"برنامج فرص التشغيل الجديدة للإناث في البنية الأساسية، البناء والصيانة"، وقد صمم هذا البرنامج لتمكين وتأهيل المرأة في بنجلاديش وتدريبها للالتحاق بفرص التشغيل المتاحة في هذه المجالات، والتي ساد العرف بقصرها على الذكور، وسيادة الاعتقاد بعدم توافر المهارات لدى الإناث للقيام بها (ILO & Asia development Bank, 2013).

"برنامج المساواة في العمل"، والذي أقيم في تركيا بهدف تقليل اختلال التوازن بين الجنسين في الأنشطة الاقتصادية، بنسبة ١٠٪ خلال ثلاث سنوات في الأنشطة المختلفة، كشرط ضروري لزيادة مساهمة الإناث في سوق العمل، فضلا عن" مشروع أمي هي مستقبلي" والذي استهدف المساندة في توفير بيئة الأعمال الداعمة لعمل المرأة، حيث قام على إنشاء حضانات للأطفال في المناطق الصناعية المختلفة في نحو عشر مقاطعات.

وقد صممت بعض البرامج بهدف مساندة الإناث في تخصصات محددة؛ حتى يتوافر لهن القدرات العلمية والعملية على الالتحاق بالوظائف في هذه التخصصات، كبرنامج المهندسات، ومشروع الحرفيات أو النقاشات في التجربة التركية، فلم يقتصر الأمر على المبادرات التي تدعم عمل المرأة في تلك المجالات التقليدية التي قصرها الوعي المجتمعي على المرأة، وإنما سعى العديد من هذه المبادرات لتغيير ثقافة المجتمعات، وفتح فرص التدريب والعمل للإناث في المجالات التي ظلت مقصورة على الرجال لفترات طويلة، قام برنامج المهندسات على دعم الطالبات بالمدارس الثانوية أو بالجامعات واللاتي يرغبن بالالتحاق بسوق العمل كمهندسات، بينما قام مشروع النقاشات على استهداف ٥٠٠ سيدة في ٢٦ مقاطعة على مدى سنتين، لتدريبهن على النقاشة ومنحهن شهادات كفاءة، بما يؤهلهن للالتحاق بسوق العمل في هذه المجالات، والخروج عن النمط التقليدى للتوظيف، والأفكار السائدة بالمجتمع، من حصر هذه الحرف على الرجال.

وفي ذات السياق قام عدد من المؤسسات والبرامج بتقديم خدمات التدريب الفني المخصصة للإناث، كإنشاء مركز إقليمي لتدريب وتمكين النساء في منطقة آسيا-الباسيفيك، والذي اتسع دوره ليقدم التدريب الفني والمهني للإناث، في مجالات إصلاح السيارات واللحام، وهى المجالات التي كانت مقصورة على الرجال، وقد ساهمت هذه النوعية من البرامج في تغيير الاعتقادات العامة السائدة عن دور المرأة في المجتمع وفرص العمل المؤهلة لها.

مبادرة مؤسسة روكفلر ٢٠٢٥/١٠٠ في عالم الشركات، والتي تهدف إلى مساندة تعيين ١٠٠ مديرة تنفيذية في الشركات المدرجة في مجلة فورتشن البالغ عددها ٥٠٠ شركة، وذلك بحلول عام ٢٠٢٥، لدعم المرأة في المراكز العليا، وقد لجأت إسبانيا إلى إلزام شركات القطاع الخاص والجهات الحكومية، بتعيين حصص للمرأة في مجالس الإدارة، بينما تركت ألمانيا والنرويج هذا الأمر ليكون اختياريًا لكل شركة، مع تشجيعه (مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولى،٢٠١٨).

والأمثلة عديدة لهذه المبادرات والبرامج الموجهة للإناث، فلا تكاد تخلو دولة، ومن بينها جمهورية مصر العربية، من مثل هذه البرامج (UN Women n.d.) — والمصممة بعناية بهدف تمكينها للالتحاق بسوق العمل، أو بهدف تحقيق التوازن بين الجنسين من حيث اللحاق بالفرص التوظيفية المتاحة، أو فرص التدريب والترقي في أعلى السلم الوظيفي، أو دمجها في سلاسل القيمة لبعض الصناعات أو الأنشطة الإنتاجية؛ بما يضمن استدامة هذه الفرص لتوظيف الإناث بعد انتهاء هذه المبادرات والبرامج، ومن أهمها مشروع "قرية واحدة ومنتج واحد" والذي استهدف دمج المرأة في سلسلة إنتاج المنتجات من الألبان في احدى قرى محافظة بنى سويف، أو مشروع إدماج الإناث في صناعة السجاد بإحدى قرى المنوفية.. وغيرها.

فضلا عن إنشاء شبكات ومؤسسات مالية تقوم على الادخار الجماعي للسيدات؛ ومن ثم توفير التمويل الملائم لهن للقيام بالمشروعات الخاصة بهن، في ظل الصعوبات التي تواجهها الإناث للحصول على القروض، وقد تضمن هذا المشروع قيام المجلس القومي للمرأة بتدريب رائدات ريفيات، يقمن على نشر فكر الادخار ودواعي الاقتراض، وكيفية تشكيل مجموعات ادخارية لحماية إناث القرية من الجماعات الربوية، وبدأت هذه المبادرة من المجلس القومي بـ ٢٠ ألف سيدة لتضم في يونيو عام ٢٠١٨، خمسة ملايين سيدة.

الخلاصة: زيادة توظيف الإناث في سوق العمل يتطلب العمل المستمر على جميع المستويات الكلية والقطاعية، ويتطلب توافر الأطر التشريعية والقانونية والمؤسسية الملزمة والضامنة لتحقيق ذلك، وقد أكدت كل التجارب التي تم الرجوع إليها أن تشجيع توظيف المرأة ليس رهنًا فقط بوضع قوانين لحماية حقوق الإناث وكفاءة تنفيذها، وإنما

أيضًا تقديم الحوافز والتيسيرات المختلفة للقطاع الخاص؛ من أجل تشجيعه على مزيد من إتاحة الفرص لمشاركة الإناث في فرص العمل، والتدريب والترقية، وتوفير بيئة العمل الملائمة للمرأة والمساندة لها في توفيق وقتها بين العمل مدفوع الأجر ورعاية الأسرة، وقد يتم تشجيع القطاع الخاص من خلال تحمل جانب من تكاليف توفير البيئة الملائمة لعمل المرأة، أو تقديم الحوافز الضريبية والتيسيرات المالية؛ لحثه وتشجيعه على مزيد من توظيف الإناث، وأخيرًا أهمية صياغة برامج ومبادرات، محددة موجهة للمرأة – بالدرجة الأولى ومخططة بعناية– للتعامل مع التحديات التي تواجهها في سوق العمل والتي قد تختلف من نشاط لآخر، بل ومن منطقة جغرافية لأخرى، مع عدم إغفال المزايا النسبية الطبيعية التي يمكن لكلا الجنسين التمتع بها، وبما لا يتعارض مع كفاءة استخدام الموارد البشرية المتاحة.

الجزء الثالث: خريطة الطريق لإدماج المرأة في سوق العمل

لوضع خريطة الطريق توجد ضرورة لتحديد مستهدفات كمية كلية لتحسين الوضع الحالي لنصيب الإناث من قوة العمل والمشتغلين، يجب أن يتم تحقيقها من خلال آليات محددة، حيث يبلغ حاليًا نصيب الإناث من قوة العمل والمشتغلين نحو ٢٣٪، و١٩,٦٪ علي التوالي لكل منهم، ومن ثم تم استهداف رفع نصيب الإناث إلى قوة العمل إلى ٢٥٪ ورفع نصيب الإناث إلى المشتغلين إلى ٢١٪ بنهاية عام ٢٠١٩. وستتم زيادة نصيب الإناث كل عام، حتى تصل إلى ٣٠٪ و٢٥٪ لكل منهما حتي النصف الأول من عام ٢٠٢٣، وسيتم التركيز على أكثر الفئات تضررًا من عدم تناسب مهاراتهم مع احتياجات سوق العمل، وخاصة الإناث من خريجات التعليم الفني، وبدرجة أكبر التعليم الفني التجاري، وفي هذا الإطار لابد أن يكون توجه الدولة في مسارين:

المسار الأول: هو تطوير التخصصات والمناهج وطرق التعليم في التعليم الفني بوجه عام والتجاري بوجه خاص.

المسار الثاني: إعادة تأهيل وتدريب خريجات التعليم الفني التجاري بما يتوافق مع التغيرات السريعة التي تنشأ في نوعية الطلب لسوق العمل.

وسيتم تحقيق المستهدفات السابقة من خلال خطوتين أساسيتين، الخطوة الأولى هي بناء الإطار المؤسسي، ووضع السياسات والتشريعات اللازمة، وتهدف الخطوة الأولى إلي بناء إطار مؤسسي داعم لزيادة عمل المرأة ووضع السياسات والتشريعات اللازمة لذلك، ومن ثم يهدف المحور المؤسسي إلى إنشاء المجلس القومي للتشغيل لوضع استراتيجية وسياسات التشغيل (بما في ذلك الإناث، وإنشاء وتفعيل الإدارات والوحدات الخاصة بتكافؤ الفرص بالحكومة والوحدات الخاصة لضمان التكافؤ في فرص العمل بين الجنسين، كذلك إنشاء مرصد لأحوال المرأة في سوق العمل لمتابعة التطورات بالسوق، بالإضافة إلى زيادة نسبة الإناث في تجمعات العمال وتجمعات سيدات الأعمال لضمان قرارات وسياسات متوازنة وغير متحيزة للذكور.

وفي محور السياسات فتضمن اقتراح إدماج النوع في السياسات الكلية والمحلية لتحقيق التوازن وعدم إهمال السيدات، ودمج النوع في سياسات العمل لزيادة اندماج المرأة في سوق العمل، وربط مخرجات تعليم الإناث مع متطلبات سوق العمل لرفع مستوى مهارات ومعارف الإناث لتتناسب مع سوق العمل.

أما محور التشريعات فقد اهتم بشكل رئيسي بإلغاء التحيز السلبي ضد السيدات أو التحيز الإيجابي في القوانين ذات الصلة بعمل الإناث من خلال مراجعة جميع التشريعات المتعلقة بتشغيل المرأة في القطاع الخاص، ومكافحة ومنع التحرش في العمل لتحسين وتطوير بيئة العمل بصفة أكبر، لتكون أكثر ملاءمةً وأمانًا للإناث.

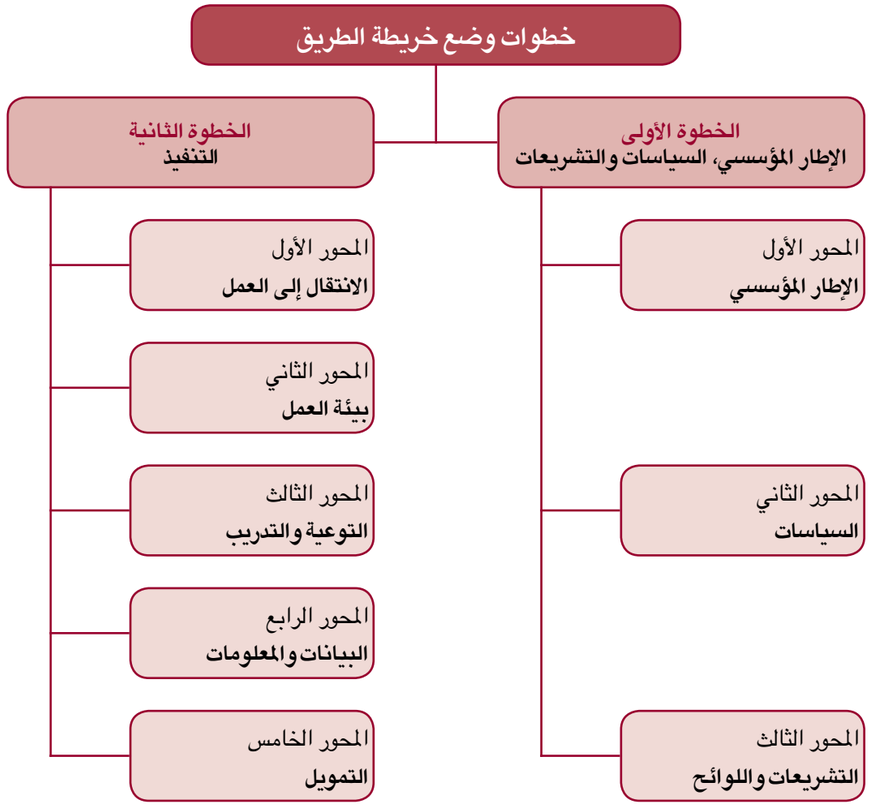
أما الخطوة الثانية فهي التنفيذ، وتم وضع كيفية تنفيذ الأعمال الداعمة لعمل المرأة، حيث يتضمن التنفيذ عدة مراحل تتدرج بشكل منطقي، تبدأ بالانتقال إلى العمل، ثم بيئة العمل والتوعية والتدريب والبيانات والمعلومات، وفي النهاية يتم التركيز على مصادر وكيفية تمويل ما سبق، وقد تم التركيز في محور الانتقال إلى العمل على تحقيق الانتقال الآمن للسيدات العاملات إلى العمل من خلال تأمين مسارات وطرق ذهاب وإياب السيدات للعمل، والإنارة الجيدة للطرق المؤدية للعمل، وتمهيد الطرق المؤدية الي العمل، ولمنح المرأة مرونة في العمل يجب تطبيق

عمل السيدات لبعض الوقت أو العمل من المنزل، وفي بيئة العمل تم العمل على خلق بيئة عمل صديقة لعمل المرأة من خلال تحديد تشجيع وتحفيز مالي وعيني من القطاع الخاص المشغل لحد أدنى من الإناث، وضمان وجود حضانات للأطفال جوار المنشأة في حالة عدم توافر حد أدنى من العاملين، وإنشاء الحضانات للأطفال عند توافر عدد معين من العاملين بالمنشأة لتشجيع السيدات على العمل.

ولتنفيذ محور التدريب كان التركيز على الحد من تسرب الإناث من التعليم من خلال رفع الوعي بأهمية تعليم المرأة، وخاصة التعليم وربط مخرجات تعليم الإناث مع متطلبات سوق العمل وتعظيم الاستفادة من مراكز إعادة تأهيل وتدريب خريجات التعليم الفني، وخاصة التجاري، وتكون بين القطاع الخاص والأهلي والحكومي، وتعديل وتطوير مناهج التعليم الفني، خاصة التجاري، وتوعية أصحاب الأعمال العمال والعاملات بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة، وتدريب القائمين على تنفيذ القوانين، وتوعية المرأة بحقوقها وواجباتها في العمل، وضمان استشارات قانونية للسيدات، بالإضافة إلي ضمان تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠١٥–٢٠٢٠ لتحسين وتطوير بيئة العمل لتكون أكثر ملاءمةً وأمانًا للإناث. ولأهمية وجود البيانات لكل المستويات، فقد تم التركيز في هذا المحور على ضرورة جمع وتحليل البيانات ذات العلاقة بالتشغيل، وفقا للنوع وعلى مستوى الأقاليم والأنشطة وسلاسل القيمة on timely basis لرسم السياسات وصياغة البرامج والمبادرات لتحقيق التوازن ودمج الإناث في سوق العمل، وإعداد مؤشرات للمساواة بين الجنسين، ولاندماج الإناث في سوق العمل لاستكشاف المصادر الجديدة لطلب نوعية معينة من الخدمات.

ولن يتم تنفيذ ما سبق إلا بتوفير التمويل، حيث ستتم زيادة إدماج المرأة في سوق العمل من خلال إتاحة التمويل للنشاط الاقتصادي، وزيادة نسبة القروض المقدمة للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تديرها أو تمتلكها الإناث من خلال الشمول المالي.

خريطة الطريق لإدماج المرأة في سوق العمل



الخطوة الاولي: الإطار المؤسسي، السياسات والتشريعات

المحور الأول: الإطار المؤسسي

إنشاء المجلس القومي للتشغيل	لجنة من الخبراء المستقلين بتكليف من رئيس الوزراء – قرار من رئيس الوزراء
إنشاء وتفعيل الإدارات والوحدات الخاصة بتكافؤ الفرص بالحكومة والوحدات الخاصة الكبيرة	المجلس القومي للمرأة للهيئات الحكومية– المصانع التي يعمل بها اكثر من ٢٠٠ عامل
إنشاء مرصد لأحوال المرأة في سوق العمل	المجلس القومي للتشغيل– وزارة القوي العاملة/ التخطيط / مرصد المرأة المصرية
رفع نسبة المرأة في تجمعات الأعمال بما يتناسب مع أعداد الإناث	المجلس القومي للمرأة– اتحاد الصناعات– اتحاد الغرف التجارية
رفع نسبة الإناث في تجمعات العمال بما يتناسب مع أعداد الإناث	النقابات والتجمعات العمالية

المحور الثاني: السياسات

إدماج النوع في السياسات الكلية	مجموعة خبراء بتكليف من وزارة المالية– تشكيل لجنة بمجلس الوزراء للمتابعة
إدماج النوع في السياسات المحلية	مجموعة خبراء بتكليف من وزارة التنمية المحلية
دمج النوع في سياسات العمل	المجلس القومي للتشغيل / المجلس القومي للمرأة/ وزارة القوة العاملة
ربط مخرجات تعليم الإناث مع متطلبات سوق العمل، وتعديل وتطوير مناهج التعليم الفني، خاصة التجاري	وزارة التعليم– وزارة التعليم العالي– وزارة المالية– المجلس القومي للتشغيل

المحور الثالث: التشريعات واللوائح

مكافحة ومنع التحرش في العمل	وزارة القوي العاملة من خلال منشور تنفيذي دوري على شركات القطاع العام والخاص والهيئات والوزارات
إلغاء التحيز ضد السيدات أو التحيز الإيجابي للسيدات في القوانين المتعلقة بعمل المرأة	اتحاد الصناعات– الاتحادات العمالية – أعضاء لجنة القوى العاملة في مجس النواب– مجلس النواب

الخطوة الثانية: التنفيذ

المحور الأول: الانتقال إلى العمل

تطبيق عمل السيدات لبعض الوقت أو العمل من المنزل	وزارة التضامن الاجتماعي
الانتقال الآمن للسيدات إلى العمل	وزارة المالية – هيئة النقل العام– مجالس المدن الصناعية
تمهيد الطرق المؤدية إلى العمل	وزارة التنمية المحلية– مجالس المدن– وزارة النقل
الإنارة الجيدة للطرق المؤدية للعمل	وزارة التنمية المحلية– مجالس المدن – وزارة الكهرباء
تأمين مسارات وطرق ذهاب وإياب السيدات للعمل	وزارة الداخلية

المحور الثاني: بيئة العمل

إنشاء الحضانات للأطفال عند توفر عدد معين من العاملين بالمنشأة، مع اقتراح تغيير مسمى الحضانة إلى دار استضافة لتفادي التعقيدات القانونية لإنشاء الحضانات، وتسهيل الإجراءات	وزارة المالية – المصانع – جمعيات المستثمرين – مجموعة مصانع– وزارة الاسكان
ضمان وجود حضانات للأطفال جوار المنشأة في حالة عدم توفر حد أدني من العاملين	وزارة المالية – المصانع – جمعيات المستثمرين – مجموعة مصانع– وزارة الاسكان
تشجيع وتحفيز مالي وعيني للقطاع الخاص المشغل لحد أدنى من الإناث	وزارة التضامن الاجتماعي بالتعاون مع المصانع

المحور الثالث: التوعية والتدريب

- تعظيم الاستفادة من مراكز التدريب والتدريب التحويلي لإعادة تأهيل وتدريب خريجات التعليم الفني، وتكون بين القطاع الخاص والأهلي والحكومي
- ضمان استشارات قانونية للسيدات
- توعية المرأة بحقوقها وواجباتها في العمل
- تدريب القائمين على تنفيذ القوانين
- توعية أصحاب الأعمال بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة
- توعية العمال والعاملات بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة
- الحد من تسرب الإناث من التعليم

المجلس القومي للتشغيل– الوزارات التي لديها مراكز تدريب–القطاع الخاص الاستثماري– القطاع الخاص والأهلي المقدم للتدريب

المجلس القومي للتشغيل – المجلس القومي للمرأة – المجلس للطفولة والأمومة – متخصصون

وزارة التموين
وزارة الشئون الاجتماعية

المحور الرابع: البيانات والمعلومات

- جمع وتحليل البيانات ذات العلاقة بالتشغيل وفقًا للنوع وعلي مستوى الأقاليم والأنشطة وسلاسل القيمة بصورة دورية
- إعداد مؤشرات للمساواة بين الجنسين، ولاندماج الإناث فى سوق العمل

المرصد– المجلس القومي للتشغيل– المجلس القومي للمرأة

المحور الخامس: التمويل

- زيادة إدماج المرأة في سوق العمل من خلال إتاحة التمويل للنشاط الاقتصادي (الشمول المالي)

هيئة المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة– البنوك التي تنفذ المبادرات القومية– البنوك

خارطة الطريق وخطة العمل

الهدف	العمل	الآلية	القائم بالعمل
مؤشرات الإنجاز KPIs الوضع الحالي: (نصيب الإناث من قوة العمل: ٢٣٪ .. من المشتغلين: ١٩,٦٪)			
الخطوة الأولي: الإطار المؤسسي، السياسات والتشريعات			
المحور الأول: الإطار المؤسسي			
وضع استراتيجية وسياسات التشغيل (بما في ذلك الإناث)	إنشاء المجلس القومي للتشغيل (لا يوجد هيئة حكومية تختص بسياسات التشغيل). والنظر في اختصاصات المجلس الأعلى للموارد البشرية وإمكانية دمجه مع المجلس القومي للتشغيل	مراجعة لجنة خبراء للتجارب الدولية، وتطويعها للحالة المصرية. وضع المستهدفات والمهام والإطار التنظيمي.. إلخ للجهاز. صدور قرار إنشاء وتشغيل الجهاز.	لجنة من الخبراء المستقلين بتكليف من رئيس الوزراء (أ، ب). قرار من رئيس الوزراء.
ضمان التكافؤ في فرص العمل، بين الجنسين في الوزارات والهيئات والوحدات الخاصة	تفعيل الإدارات والوحدات الخاصة بتكافؤ الفرص بالوحدات الحكومية وإنشاء وحدات تكافؤ الفرص في القطاع الخاص	تحديد الوزارات والهيئات العامة التي لم تقم بإنشاء هذه الوحدات وتكليفها بالإنشاء. تشجيع المصانع الكبيرة لإنشاء الوحدات. تفعيل الوحدات المنشأة.	المجلس القومي للمرأة للهيئات الحكومية. المصانع التي يعمل بها أكثر من ٢٠٠ عامل.
متابعة أحوال المرأة في العمل	إنشاء مرصد لأحوال المرأة في سوق العمل	مراجعة أفضل الممارسات الدولية الخاصة بالمراصد بواسطة لجنة خبراء. إنشاء المرصد.	المجلس القومي للتشغيل وزارة القوي العاملة/التخطيط.
ضمان قرارات وسياسات متوازنة وغير متحيزة للذكور	رفع نسبة المرأة في تجمعات لسيدات الأعمال	تحديد نسبة معينة لتمثيل السيدات، بما يتناسب مع نسبة مساهماتهن في العمل، على أن ينص ذلك في اللوائح المنشأة لتجمعات الأعمال.	المجلس القومي للمرأة. اتحاد الصناعات. اتحاد الغرف التجارية.
ضمان قرارات وسياسات متوازنة وغير متحيزة للذكور.	رفع نسبة الإناث في تجمعات العمال.	تحديد نسبة معينة للسيدات في تجمعات ونقابات العمال، على أن يكون ذلك بما يتناسب مع العدد الفعلي للسيدات، على أن ينص ذلك في اللوائح المنشأة لتجمعات الأعمال.	النقابات والتجمعات العمالية.
المحور الثاني: السياسات			
تحقيق التوازن وعدم إهمال السيدات في السياسات الكلية.	إدماج النوع في السياسات الكلية.	مراجعة السياسات الاقتصادية الكلية في بعض دول العالم بواسطة مجموعة خبراء. مراجعة السياسات القومية وتأكيد تضمينها للنوع في ضوء الخبرات الدولية. تخصيص نسبة محددة من الموازنة لمبادرات النوع وتمكين المرأة.	مجموعة خبراء بتكليف من وزارة المالية. تشكيل لجنة بمجلس الوزراء للمتابعة. وزارة المالية.
تحقيق التوازن وعدم إهمال السيدات في السياسات المحلية.	إدماج النوع في السياسات المحلية.	مراجعة السياسات القطاعية والمحلية بواسطة مجموعة خبراء. مراجعة وتأكيد تضمينها للنوع في ضوء الخبرات الدولية.	وزارة التنمية المحلية.
زيادة اندماج المرأة في سوق العمل.	دمج النوع في سياسات العمل.	مراجعة جميع سياسات وقوانين العمل ودمج النوع. ضمان تمثيل مناسب –يتناسب مع نسبة مشاركة المرأة في العمل– للمرأة عند وضع سياسات التشغيل.	المجلس القومي للمرأة/ وزارة القوى العاملة. المجلس القومي للتشغيل.
رفع مستوي مهارات ومعارف الإناث لتتناسب مع سوق العمل.	سياسات لربط مخرجات تعليم الإناث مع متطلبات سوق العمل.	تعديل المناهج الدراسية. تطوير المعامل. ربط المدارس الفنية بالتدريب في القطاع الخاص. وضع حوافز ضريبية للقطاع الخاص المصري والأجنبي لإنشاء المدارس الفنية.	وزارة التعليم. وزارة التعليم العالي. وزارة المالية. المجلس القومي للتشغيل.

المحور الثالث : التشريعات واللوائح			
مراجعة جميع التشريعات المتعلقة بتشغيل المرأة في القطاع الخاص.	إلغاء التحيز السلبي ضد المرأة، أو ألتحيز الإيجابي للمرأة في القوانين المتعلقة بعمل المرأة.	▪ قيام لجنة من الخبراء بمراجعة جميع التشريعات. ▪ تحديد التزامات مصر في هذه الاتفاقيات وتحديد ما تم تنفيذه. ▪ تحديد الفجوة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون. ▪ اقتراح التعديلات المطلوبة. ▪ تنفيذ التعديلات المطلوبة.	مجموعة خبراء. اتحاد الصناعات. الاتحادات العمالية. أعضاء لجنة القوى العاملة في مجلس النواب. مجلس النواب.
تحسين وتطوير بيئة العمل بصفة أكبر لتكون أكثر ملاءمة وأمانًا للإناث.	مكافحة ومنع التحرش في العمل.	▪ تحديد الأفعال المؤثمة –الخاصة بالتعامل مع السيدات– في لوائح الشركة. ▪ تحديد الجزاءات حصرًا لكل فعل مؤثم الجزاءات اقتراح القانون.	وزارة القوى العاملة من خلال منشور تنفيذي دوري على شركات القطاع العام والخاص والهيئات والوزارات.
الخطوة الثانية: التنفيذ			
المحور الأول: الانتقال إلى العمل			
منح المرأة مرونة في العمل.	تطبيق عمل السيدات لبعض الوقت أو العمل من المنزل.	تخفيض حصة صاحب العمل في حالة تشغيله لبعض العاملين بعض الوقت.	وزارة الشئون الاجتماعية.
الانتقال الآمن للسيدات إلى العمل.	الانتقال الآمن للسيدات إلى العمل. الطرق المؤدية إلى العمل ممهدة. الإنارة الجيدة للطرق المؤدية للعمل. تأمين مسارات وطرق ذهاب وإياب السيدات للعمل.	▪ قيام المصانع بتوفير وسائل النقل. ▪ تخفيض الضرائب. ▪ توفير وسائل انتقال عامة آدمية، ذات تكلفة منخفضة. ▪ رصف/ إعادة رصف الطرق –لمناطق العمل– غير المرصوفة. ▪ إنارة الطرق –لمناطق العمل– غير المضيئة. ▪ تسيير دوريات شرطة في مناطق العمل وعلى مسارات الطرق للعمل.	المصانع. وزارة المالية. هيئة النقل العام. مجالس المدن الصناعية. وزارة التنمية المحلية– مجالس المدن– وزارة النقل. وزارة التنمية المحلية – مجالس المدن– وزارة الكهرباء. وزارة الداخلية.
المحور الثاني: بيئة العمل			
تشجيع السيدات علي العمل، من خلال بيئة صديقة لعمل الإناث	إنشاء الحضانات للأطفال عند توافر عدد معين من العاملين، مع اقتراح تغيير أسم الحضانة إلى دار استضافة لتسهيل الإجراءات. إنشاء الحضانات للأطفال في حالة عدم توافر عدد معين من العاملين.	تخفيض من الضرائب بما يتم إنفاقه على إنشاء دور الحضانة. ضمان وجود تعاقدات مع حضانات في المنطقة. قيام أكثر من مصنع، من خلال اتحاد يضم اكثر من مصنع في مكان واحد. التأكد من إنشاء حضانات في التجمعات الصناعية الجديدة.	وزارة المالية. المصانع. جمعيات المستثمرين. مجموعة مصانع. وزارة الاسكان.
تشجيع وتحفيز القطاع الخاص المشغل للعمالة	تعميم تكلفة إجازة الوضع.	أن يتم دفع مبلغ بسيط في التأمينات الاجتماعية، يدفعه الرجال والسيدات، لتغطية نفقات إجازات الوضع حتى لا يتحملها صاحب العمل.	وزارة الشئون الاجتماعية بالتعاون مع المصانع.
المحور الثالث: التوعية والتدريب			
تأهيل الخريجات لسوق العمل	تعظيم الاستفادة من مراكز التدريب والتدريب التحويلي لإعادة تأهيل وتدريب خريجات التعليم الفني، وتكون بين القطاع الخاص والأهلي والحكومي.	وضع خطة قومية لتعظيم الاستفادة من العدد الكبير لمراكز التدريب في كل الوزارات والمشاركة مع القطاع الخاص الاستثماري للتمويل والدعم والقطاع الخاص والأهلي لتقديم الدعم الفني والتدريب.	المجلس القومي للتشغيل – الوزارات التي لديها مراكز تدريب– القطاع الخاص الاستثماري–القطاع الخاص والأهلي المقدم للتدريب.
ضمان استشارات قانونية للسيدات	تقديم الاستشارات القانونية للسيدات.	تقديم استشارات حسب الطلب، وعند الحاجة.	المجلس القومي للمرأة.

توعية الأسر.	توعية الأسر بدور المرأة في المشاركة الاقتصادية.	عمل برامج توعية في الوسائل الإعلامية، ووسائل التواصل الاجتماعي، وحملات توعية للبيوت المصرية لرفع الوعي.	وزارة الشئون الاجتماعية. المجلس القومي للمرأة.
رفع مستوى معرفة المرأة بحقوقها. رفع مستوى القائمين على تنفيذ القوانين. رفع مستوى معرفة أصحاب الأعمال بحقوق المرأة العاملة. رفع مستوى معرفة العمال بقوانين المرأة "عقوباتها".	توعية المرأة بحقوقها وواجباتها.. إلخ في العمل. تدريب القائمين على تنفيذ القوانين. توعية أصحاب الأعمال بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة. توعية العمال والعاملات بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة.	ورش عمل. حملات توعية. دورات تدريبية.	المجلس القومي للتشغيل. المجلس القومي للمرأة. المجلس القومي للطفولة والأمومة. متخصصون.
تحسين وتطوير بيئة العمل بصفة أكبر لتكون أكثر ملاءمة وأمانًا للإناث.	ضمان تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠١٥–٢٠٢٠.	وضع الإجراءات التنفيذية للاستراتيجية.	المجلس القومي للتشغيل. المجلس القومي للمرأة. المجلس القومي للطفولة والأمومة.
رفع الوعي بأهمية تعليم المرأة، والحد من معدلات تسرب الإناث.	الحد من تسرب الإناث من التعليم.	ربط كل أنواع الدعم المختلفة باستمرار تعليم البنات.	وزارة التموين. وزارة الشئون الاجتماعية.
المحور الرابع: البيانات والمعلومات			
▪ رسم السياسات وصياغة البرامج والمبادرات لتحقيق التوازن ودمج الإناث في سوق العمل. ▪ استكشاف المصادر الجديدة لطلب نوعية معينة من الخدمات (مثل الممرضات).	جمع وتحليل البيانات ذات العلاقة بالتشغيل وفقًا للنوع، وعلى مستوي الأقاليم والأنشطة وسلاسل القيمة on timely basis إعداد مؤشرات للمساواة بين الجنسين، ولاندماج الإناث في سوق العمل.	التقارير الرسمية. الدراسات المتخصصة. الدراسات الميدانية. ودلائل استرشادية لعناصر بيئة الأعمال الداعمة لعمل المرأة؛ لتيسير مهام المتابعة والتفتيش.	المرصد. المجلس القومي للتشغيل. المجلس القومي للمرأة.
المحور الخامس: التمويل			
زيادة إدماج المرأة في سوق العمل من خلال القروض.	زيادة نسبة القروض المقدمة للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تديرها أو تمتلكها الإناث.	تخصيص نسبة معينة من برامج القروض للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تديرها أو تمتلكها الإناث.	الصندوق الاجتماعي للتنمية. البنوك التي تنفذ المبادرات القومية. البنوك.

الجزء الرابع والأخير: بعض المقترحات لزيادة إدماج المرأة المصرية في سوق العمل

في ضوء الدروس المستفادة من تجارب العديد من الدول النامية والمتقدمة لمزيد من زيادة إدماج الإناث في سوق العمل، وعلى إثر العديد من اللقاءات التي تمت مع بعض الجهات المعنية بهذا الشأن، والتي شملت المجلس القومي للمرأة، وبرنامج المرأة بالأمم المتحدة، (الاتحاد العام للغرف التجارية، الاتحاد المصري للصناعات..) يمكن وضع بعض من المقترحات المحددة للعمل عليها، ومتابعة تنفيذها؛ من أجل زيادة نسب مشاركة الإناث في سوق العمل، على أن يراعى أن دمج الإناث عملية متكاملة ومستمرة وتشاركية، يجب أن تلازمها الشروط الضرورية الأربعة –على النحو الذي سبق الإشارة إليه في الجزء الأول من هذه الورقة. فبداية لا يمكن الحديث عن خطة عمل لدمج الإناث في سوق العمل دونما تأكيد أولوية التوظيف والنمو وتوليد فرص العمل، كهدف أولي تسعى الدولة لتحقيقه وتتخذ كل الوسائل والسياسات الملائمة للوصول إليه، حتى لا يصبح الحديث عن تشغيل الإناث مقابلًا لتشغيل الرجال، كلعبة صفرية المجموع، وإنما تشغيل الإناث وتشغيل الرجال لتحقيق الأهداف الإنمائية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.

أولًا: أولوية دمج بُعد النوع في سياسات التنمية التي تأخذ بها الدولة ورصد التمويل لتحقيق ذلك

وهذا ما يتطلب تقييم أثر ما تأخذ به الحكومات من سياسات على كل من وفر فرص التوظيف للإناث من جهة، ورغبة المرأة وقدرتها على المشاركة في فرص العمل المتاحة من جهة أخرى. وبناء عليه، أخذ الإجراءات المكملة للحد من أي أثار سلبية قد تترتب على هذه السياسات على تمكين الإناث ومشاركتها في سوق العمل.

فعلى سبيل المثال، سياسات التخطيط العمراني التي تقوم بها الحكومات المتلاحقة؛ رغبة في إقامة تجمعات صناعية بعيدة عن المناطق كثيفة السكان، تنتهى بالتحيز ضد عمل الإناث، في ظل صعوبة انتقالها إلى هذه المناطق الجديدة، ومن ثم من الضروري أن يصاحب هذا التوجه توفير وسائل المواصلات العامة الآمنة، منخفضة التكلفة، بما ييسر ويشجع إقبال الإناث على العمل، ولا يحمل القطاع الخاص تكاليف إضافية لاستقطاب العمالة من الإناث، وقد لا يكون كافيًا في هذا السياق—بالرغم من أهميته— تكثيف حملات التوعية، واللقاءات الرسمية التي يقوم بها المجلس القومي للمرأة مع الوزارات المختلفة وبصفة خاصة وزارة النقل للتأكيد على أهمية توفير وسائل نقل آمنة وطرق ممهدة وإنارة كافية؛ بهدف حماية المرأة عند خروجها إلى العمل.

كما أن تركيز الحكومات المتلاحقة في السنوات الأخيرة على سياسات استثمارية أكثر تحيزًا للمجالات كثيفة رأس المال، أو الطاقة، دون تشجيع المجالات كثيفة العمالة، فضلا عن التوسع في الإنفاق الاستثماري في مشروعات البنية الأساسية، والمشروعات العملاقة، هو أمر بطبيعته لم يشجع على جذب الإناث إلى سوق العمل، في ظل عدم ملاءمة البيئة لعمل المرأة. حيث يكاد يتركز عمل المرأة المصرية بالحكومة أو في المجالات الإنتاجية للسلع القابلة للتجارة، والتي لم تحقق النمو المطلوب في السنوات الأخيرة لاستقطاب عمالة الإناث، هذا فضلًا عما تؤكده الدولة من أهمية إصلاح الجهاز الإداري، من خلال الحد من التوظيف الحكومي، كأحد المحاور الرئيسية للإصلاح الاقتصادي، ولذا بات تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في المجالات الإنتاجية كثيفة العمل عامة، شرطا ًضرورياً لضمان الاستمرار في توظيف الإناث في سوق العمل، وتقديم الحوافز المختلفة له ومساندته في توفير بيئة الأعمال الملائمة للعمل عامة، ولعمل المرأة خاصة، على نحو ما سيتم تناوله لاحقًا.

وفي ذات السياق يأتي تشجيع ريادة الأعمال والعمل الخاص بقيادة الإناث، وتقديم الخطط لدعم القطاعات الإنتاجية كثيفة العمل التي تشارك بها الإناث في سلاسل القيمة، وصياغة البرامج والمبادرات المصممة بعناية والموجهة للمرأة ضرورة ملحة؛ للتخفيف من الأثر السلبى لسياسات النمو التي أخذت بها الحكومات المتعاقبة في السنوات الأخيرة على توظيف المرأة.

وعليه وحتى يمكن القيام بمساندة القطاع الخاص على توفير بيئة العمل الملائمة للإناث، والقيام بالبرامج والمبادرات الطموحة لتمكين السيدات في سوق العمل، يجب أن يتم رصد نسبة محددة من الموازنة العامة للدولة لتحقيق هذا الغرض، أسوة بغيرها من التجارب.

ثانيًا: تقديم الحوافز والتيسيرات المختلفة للقطاع الخاص لتوظيف المرأة

فقد اتفقت التجارب الناجحة في العمل، على ضرورة قيام الدولة بتقديم الحوافز والدعم للقطاع الخاص لمزيد من توظيف المرأة، وللحد من التكلفة التي قد يتحملها من أجل توفير البيئة الملائمة لعملها. هذا في الوقت الذي تغيب فيه هذه الرؤية عن الدولة المصرية بشكل كبير، حيث يدور الأمر دائمًا حول صياغة التشريعات التي تضمن حقوق الإناث والأم في العمل– وهو الأمر الضروري، ولا جدال في أهميته إلا أنه غير كاف– دونما التفكير في كيفية تشجيع القطاع الخاص على تشغيل الإناث أساسًا، الأمر الذي أصبح من وجهة نظر القطاع الخاص أن تشغيل الإناث يساوى تكلفة إضافية له يمكن تجنبها، وهذا بالفعل ما أكده بعض من رجال الصناعة من عدم انشغال القطاع الخاص الصناعي –بصفة خاصة– بمزيد من دمج الإناث بسوق العمل، فالأمر يتوقف على الميزة التنافسية وتكلفة فرصة العمل بالنسبة له.

ففي كثير من الأحيان لا يقبل القطاع الخاص على تشغيل الإناث في ظل ما يتحمله من تكلفة مالية وفنية لتشغيلهن، والتي قد تكون في صورة إجازات الوضع والأمومة، مدفوعة الأجر، وما يخسره من تدريب للإناث وخبرات متراكمة مكتسبة من العمل عند توقفها عن العمل بعد الوضع، هذا بالإضافة إلى التكاليف التي يتحملها أيضًا صاحب العمل من القطاع الخاص مع التزامه بما تنص عليه القوانين من ضرورة توفير الحضانات ودور رعاية الأطفال، فضلًا عن غيرها من الخدمات والمرافق عند تشغيل الإناث. وفي هذا السياق يمكن تعميم تكلفة إجازة الوضع وعبء إنشاء دور الحضانات على كل العاملين والموظفين، لتصبح جزءًا من التأمين الاجتماعي الذي يحصل عليه العامل أو الموظف، والذي يتحمل بدوره تكلفته من خلال مساهماته، بدلًا من صاحب العمل على نحو ما طبقته الأردن في قانون التأمين الاجتماعي عام ٢٠١٠.

كما يمكن أيضًا اقتراح بعض الحوافز الضريبية عند القيام بتوفير البيئة الداعمة لعمل المرأة، كخصم نسبة من تكلفة إنشاء الحضانات ودور الرعاية من الوعاء الضريبى، أو في حالة توفير وسائل النقل الخاصة الآمنة للإناث، والتي يمكن أن تشمل حوافز جمركية في حالة الاستيراد لوسائل النقل.

وتزداد أهمية هذه الحوافز والإعفاءات في النشاط الصناعي، وهو من أقل القطاعات جذبًا لعمالة الإناث– بصفة عامة– كما أوضحت البيانات السابق الإشارة إليها في الجزء الأول، وما أكده اللقاء مع ممثلي قطاع الصناعة؛ فالبيئة الصناعية غير داعمة بظروفها الحالية لدمج الإناث في سوق العمل، كما لا يفضل صاحب العمل بكثير من الأنشطة الصناعية تشغيل الإناث، لقناعته الذهنية بعدم قدرة السيدة على القيام بهذا النشاط وافتقارها للميزة التنافسية والقدرات التدريبية، فضلًا عن التكلفة الإضافية التي يقع على صاحب العمل عبء القيام بها لتوفير البيئة الملائمة لعمل الإناث، إلا أنه على الجانب الآخر هناك بعض من الأنشطة التي مازال القطاع الخاص يرى تنافسية المرأة بها، والتي ترتبط بالأعمال الحرفية أو التي تتطلب أعمالًا يدوية دقيقة، حيث يفضل قطاع (قطع الغيار ومكونات السيارات) تشغيل الإناث في خطوط إنتاج ضفائر الكهرباء، على سبيل المثال، والغطاءات الجلدية لبعض أجزاء السيارة، وفي هذا السياق من الضروري استكشاف تلك المجالات التي تتمتع المرأة فيها بميزة تنافسية، وتوجيه المرأة إليها والعمل على صقل مهاراتها وتدريبها بها.

ثالثًا: توفير ساعات العمل المرنة، أو العمل لبعض الوقت أو العمل عن بعد

ومن بين مواصفات بيئة العمل الملائمة للمرأة، ساعات العمل، حيث تبلغ ساعات العمل بالقطاع الخاص في المتوسط ٩ ساعات، لتفوق نظيرتها في الوظائف الحكومية والتي قد تصل إلى ٧ ساعات ونصف، هذا ناهيك عن الوقت المستغرق للانتقال لمكان العمل، والذي قد يتطلب أحيانًا الانتقال إلى محافظات أخرى، الأمر الذي قد يشكل عائقًا أمام اندماج المرأة في سوق العمل لصعوبة تنظيم وقتها بين العمل ورعاية الأسرة.

ومن ثم قد يكون من الوسائل الملائمة في هذا المجال لتشجيع عمل الإناث تشجيع القطاع الخاص على تقديم نظام العمل لبعض الوقت، أو العمل الجماعي أو التشاركي، أو العمل عن بعد في ظل التطور التكنولوجي الحالي ووجود العديد من المنصات التكنولوجية التي قد تيسر العمل عن بعد في بعض الأنشطة الإنتاجية، ومرة أخرى قد يتطلب ذلك تشجيع القطاع الخاص للقيام بذلك؛ حيث يتحمل القطاع الخاص تكلفة أعلى في حالة تجزئة فرصة العمل لعدد من الفرص لبعض الوقت، وقد يتم تشجيع القطاع الخاص من خلال قانون تأمين اجتماعى، يسمح بمنح تخفيض لحصة صاحب العمل في حالة تشغيل بعض العاملين لبعض الوقت، والاعتماد على صياغة القوانين على نحو يسمح باحتساب حد أدنى لأجر ساعة العمل بدلًا من الحد الأدنى للأجر الشهري (Ragui Assaad; 2015).

رابعًا: توفير بيئة العمل الآمنة للمرأة والملائمة والمساندة لها

وتأتى هنا أهمية توفير الحماية للمرأة من أي عنف قد يمارس ضدها، دون اقتصار العنف على التحرش الجنسي، وإنما يمتد ليشمل كلًا من العنف الجسدي والنفسي، أو حصر بيئة الأعمال على مكان العمل، وإنما تتسع الأخيرة لتشمل أيضًا الطريق إلى العمل.

وعليه فإن توفير الطرق الممهدة المؤدية لمناطق العمل في المناطق الصناعية الجديدة، ذات الإنارة الجيدة، وانتشار دوريات الشرطة وخاصة النسائية، فضلا عن المواصلات العامة الآدمية، ذات التكلفة المنخفضة، والتي تتوافر بها أماكن مخصصة للإناث، هي عناصر أساسية للحياة الآمنة الكريمة للمواطن قبل أن تكون بدورها شرطًا أساسيًا لدعم عمل المرأة، ويمكن أيضًا توفير البيئة الآمنة لعمل المرأة– خاصة في الحالة المصرية– من خلال توفير أماكن مخصصة للإناث في المواصلات العامة، كما هو سائد في المترو، ليتم في الميكروباص والأتوبيسات الخاصة، كما يمكن التوسع في استخدام مفهوم المرأة فقط (Ragui Assaad, 2015) The Women –Only Concept، في مكان العمل ذاته، أو من خلال تشجيع ريادة الأعمال من جانب الإناث.

ويدعم من توفير البيئة الآمنة للمرأة ليس فقط وجود القوانين لمقاومة العنف ضد المرأة، وإنما أيضًا التطبيق الرادع لهذه القوانين، من خلال توفير الآلية الملائمة للسيدات لتقديم شكواها ومتابعتها بسرية تامة دون تعرضها لأي أذى، وبالرغم من الجهود الحالية المبذولة فمازال الأمر يتطلب المتابعة والتوسع في هذا الاتجاه، وتوعية المرأة

بهذا الحق وكيفية دفاعها عنه، ناهيك عن تدريب القائمين على تنفيذ هذه القوانين، والقيام بالمبادرات وورش العمل لتوعية أصحاب الأعمال وجميع العاملين بهذه القوانين وعقوباتها. وفي هذا السياق من الضروري وضع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠١٥-٢٠٢٠، موضع التفعيل والتقييم، والتي تمثلت رؤيتها في توفير مجتمع خال من العنف، يكفل للمرأة الحماية وتوفير الخدمات المتكاملة، والالتزام بتلبية حقوق المرأة وضمان مشاركتها الفاعلة والعادلة في الحياة الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية والثقافية، وشملت هذه الاستراتيجية أربعة محاور على النحو التالي: الوقاية، والحماية الذي يتضمن تفعيل وتطوير التشريعات والقوانين المناهضة للعنف ضد المرأة، والتوعية بالقوانين وتبسيط الإجراءات وتيسير الوصول إلى الخدمات القانونية وسرعة الإنجاز.

وجاء المحوران الثالث والرابع ليقوما على التدخلات والملاحقة القانونية، من خلال العمل على توفير دوائر خاصة للنظر في قضايا العنف ضد المرأة وسرعة الفصل فيها، ومن الضروري تقييم ما تم تحقيقه من نتائج مستهدفة بعد مرور نحو ثلثي المدى الزمنى لتطبيق الاستراتيجية، ومن بين هذه النتائج على سبيل المثال، مراجعة نسب الإناث اللاتي تعرضن للعنف، أو لعملية الختان، أو نسبة الفتيات المتزوجات دون سن ١٨ سنة، فضلًا عما تم من تعديل في القوانين والتشريعات والسياسات المتعلقة بجرائم العنف ضد المرأة، وما اتخذ من خطوات من أجل إصدار قانون شامل يجرم كل أشكال العنف ضد المرأة.

هذا بالإضافة إلى أهمية توفير الحضانات للأم العاملة بما يسمح لها بالخروج إلى العمل والتركيز فيه، ويجب ألا يقف الأمر على نصوص قانونية تلزم المنشآت بإقامة دور حضانة عند توافر عدد محدد من العاملات، فالأمر يتطلب البحث عن البدائل والأفكار المختلفة لتوفير هذه الخدمة دونما أن تشكل مجرد عبء إضافي على صاحب العمل عند تشغيل الإناث، بما يدفعه للابتعاد عن تشغيلهن من البداية، وهنا يقع عبْء على الدولة ممثل في توفير دعم مالي مباشر لبناء هذه الحضانات، أو غير مباشر في تقديم إعفاء من ضريبة الدخل للأموال التي تنفق على بناء دور الحضانات، أسوة بدور العبادة، أو اشتراط على المطورين العقاريين في المناطق الصناعية والسكنية الجديدة، ضرورة توفير دور حضانة لكل مساحة محددة، أو وفقًا لعدد الأبنية الموجودة، لتقوم على خدمة المنطقة ككل، كجزء من المرافق العامة الخدمية بالمنطقة، ومن المقترح أيضًا أن يتم تغيير مسمى حضانة إلى "دار استضافة" بما يسمح بتسهيل الإجراءات على أصحاب الأعمال.

كما يجب ألا يغفل أن توفير بيئة العمل الملائمة تتطلب توفير السكن الملائم للعاملين ذكورًا وإناثًا، وفي هذا السياق يوجد أكثر من توجه، فالبعض يرى أن وجود التجمع السكنى بجوار العمل يحد من الوقت والجهد والمال المنفق في الانتقال، بما ييسر عمل المرأة، وعلى الجانب الآخر يرى البعض أن بُعد المنطقة السكنية مع توافر الطرق الممهدة ووسائل الانتقال الآمنة للمرأة ومنخفضة التكلفة يمكن أن ييسر لها عملها، ويحد من الروتين والملل ويؤثر إيجابياً على الحالة المزاجية، ومن ثم الإنتاجية، وبناءً عليه يجب أن يترك الأمر المتعلق بتوفير السكن بجوار المناطق والتجمعات الإنتاجية، وفقًا للدراسات الاجتماعية، واحتياجات السيدات في كل منطقة بحسب النشاط الإنتاجي.

هذا بالإضافة إلى أنه ينبغي تأمين عمل المرأة في بعض الأعمال التي تنطوي على مخاطر على حياة المرأة، أو تتسبب في العديد من الأمراض التي تشمل بعض الصناعات، مثل صناعة النسيج، ولذا تنصرف عنها النساء بعد فترة، ولذا فمن الضروري تأمين عمل المرأة في هذه المهن.

خامسًا: الإطار المؤسسى والتشريعي الداعم لتشغيل المرأة والذي يضمن المتابعة لهذا الهدف

التنسيق التام بين المجلس القومي للأمومة والطفولة والمجلس القومي للمرأة، والجهات الأخرى كافة، والإدارات المعنية بهدف دمج المرأة في سوق العمل؛ للوصول إلى الهدف المنشود من رفع مستويات تعليم الإناث، وزيادة مشاركتها في سوق العمل عامة، وفي أعلى وظائف السلم الاجتماعي خاصة، فضلاً عن استكمال إنشاء الإدارات والوحدات الخاصة بالتكافؤ في فرص العمل بين الجنسين، وتفعيل القائم منها، بدءًا من إتاحة الفرصة، ووصولًا للحصول على أجور متساوية عن قيم العمل المتساوية، مرورًا بذات الفرص للتدريب والسفر والترقية، كما يجب على هذه الجهات، كل في اختصاصه، تحمل مسئولية القيام بعدد من المهام على النحو التالى:

- مراجعة جميع التشريعات المتعلقة بتشغيل المرأة في القطاع الخاص، واقتراح التطوير استرشادًا بالمعايير الدولية، خاصة بما يتفق مع المعاهدات الدولية التي وقعت عليها الدولة والتزمت بها، واللافت للنظر أن كثيرًا منها يرتبط بضرورة تحسين وتطوير بيئة العمل بصفة عامة لتكون أكثر جذباً للإناث والذكور.
- التوعية بالحقوق القانونية والاجتماعية (قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة، وآلية تقديم الشكاوى ضد ممارسة العنف) للنساء العاملات.
- مراجعة بنود قانون العمل المصري فيما يخص المرأة، واقتراح التعديلات الملائمة للأوضاع المرغوبة.
- إنشاء المجلس القومي للتشغيل لرسم سياسات العمل بصفة عامة ووضع السياسات المشجعة لعمل الإناث بصفة خاصة.
- النظر في اختصاصات المجلس الأعلى للموارد البشرية والعمل على تعديل ودمج اختصاصات المجلسين لتوحيد الجهود القائمة والعمل في ذات الاتجاه.
- إنشاء مرصد لأحوال المرأة في سوق العمل على أن يتبع مرصد المرأة المصرية، والذي يعكس بدوره أهداف التنمية المستدامة، ورؤية مصر ٢٠٣٠، واستراتيجية المرأة ٢٠٣٠، ويقوم بتحليل البيانات ذات العلاقة بالتشغيل وفقاً للنوع، من أجل رسم السياسات، وصياغة البرامج والمبادرات القادرة على تحقيق التوازن بين الجنسين، وإعداد مؤشرات للمساواة بين الجنسين، ولاندماج الإناث في سوق العمل، ودلائل استرشادية لعناصر بيئة الأعمال الداعمة لعمل المرأة؛ لتيسير مهام المتابعة والتفتيش.
- توعية مجتمع الأعمال بمبادئ تمكين المرأة السبع، الصادرة كمبادرة عن منظمة المرأة للأمم المتحدة، (Women's Empowerment Principles) وبما يتسق مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، واستراتيجية التنمية المصرية.
- تقديم الاستشارات القانونية للنساء فيما يتعلق بمشاكل العمل، فضلاً عن إمداد المرأة بالأفكار الاقتصادية للمشروعات الإنتاجية.
- مساندة وتشجيع قيام تجمعات لسيدات الأعمال، ومشاركة الإناث في تجمعات العمال .
- توفير وسائل تنظيم الأسرة والاستشارات الصحية، بما يساعد في تأجيل سن الزواج ويحد من الولادة المبكرة، ويكفي في هذا السياق الإشارة إلى ما أعلنته وزارة الصحة والسكان في ١١ يوليو ٢٠١٨ من أن نحو مليوني سيدة مصرية لم تتوفر لديهن وسائل تنظيم الأسرة.
- رفع الوعي بأهمية تعليم المرأة، والحد من معدلات تسرب الإناث، فهي من العوامل المشجعة لمزيد من إدماج المرأة بسوق العمل، ويتطلب ذلك عملاً جماعيًا من جميع الأطراف المعنية بهذه القضية، فضلاً عن ربط العديد من الخدمات والسلع المدعمة للأسر بانتظام بناتهم في الصفوف الدراسية، وهو ما يعتمد بدوره على وجود آلية للمراجعة والمتابعة، وتوافر الخدمة التعليمية الأساسية أو الفنية بالمستوى الذي يؤهل الخريج لاحقًا للاندماج في سوق العمل.

سادسًا: تصميم مبادرات قطاعية / جغرافية ناجحة، لدمج الإناث في سوق العمل وتسويقها والترويج لها

يجب أن تقوم على دراسة احتياجات كل منطقة جغرافية، وطبيعة الصناعات والأنشطة الإنتاجية المتوافرة بها، والمزايا التنافسية بها، وذلك في إطار خطط الدولة الإنتاجية والقطاعية، بهدف مزيد من دمج الإناث في سلاسل الإنتاج، بما يضمن تحقيق النفع لصاحب النشاط الإنتاجي، ومنفعة الإناث، ويعود بالنفع على المجتمع ككل، ويضمن الاستدامة لهذا المشروع، وهناك أمثلة عديدة بدأت في هذا الاتجاه قد يكون من المفيد متابعتها، وتقييمها، وتكرار الناجح منها.

ومن ثم قد يكون من الضروري في هذا السياق التركيز في المبادرات المختلفة التي يقوم بها العديد من الجهات المانحة للمعونة ومنظمات المجتمع الأهلي، على بناء حالات ناجحة تقوم على مزيد من تشغيل الإناث في بعض الشركات أو القطاعات أو الأنشطة، وما قد يتحقق من زيادة الإنتاجية والربحية، وتسويق هذه المبادرات والترويج لها.

سابعًا: التدريب للالتحاق بفرص العمل، وللترقية في مسار العمل

ومن ضمن هذه المبادرات التي يجب القيام بها لمساندة دمج المرأة في سوق العمل، تأتى أهمية تصميم بعض المبادرات الموجهة للإناث لمساعدتهن على الالتحاق بسوق العمل، لتشمل تدريبهن على البحث عن العمل عبر الشبكة الإلكترونية، بل والتقديم من خلالها، ناهيك عن البرامج التدريبية الموجهة للإناث والمصممة بعناية لخدمة احتياجات نشاط أو قطاع محدد في إقليم جغرافي أو منطقة بعينها، وفقاً للفئة العمرية للسيدة وحالتها الاجتماعية، ومؤهلها العلمي، فضلًا عما لديها من قدرات ومهارات.

ثامناً: إنشاء منصة إلكترونية للإعلان من خلالها عن الوظائف المتاحة للإناث

حيث إنه في كثير من الأحيان يتوافر العديد من الوظائف المتاحة للمرأة، ولكن للأسف لا يتم الإعلان عنها بشكل يتيح لعدد أكبر من الإناث معرفتها، لذا ينبغي توفير منصة إلكترونية معلنة تجمع بين كل الأطراف، بحيث يقوم أصحاب الأعمال بالإعلان عن الوظائف المتاحة للإناث لديهم من خلالها، وتقوم الباحثات عن العمل باللجوء إليها للبحث عن الوظائف المناسبة لهن.

المراجع

- ASEAN Service Employees Trade Union Council, 2013, Labour Laws and Practices in ASEAN, (Study includes Philippines, Cambodia, Kazakhstan and Singapore) http://asean.org/storage/images/2015/August/ASEAN-Labour-Ministerial-Meeting-document/Comparative%20Labour%20Laws%20and%20Practices%20in%20ASEAN%20Vol%20II.pdf
- Cornell University and Asian Development Bank, Gender Equality in the Labor Market in the Philippines, https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1350&context=intl
- Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries, 2018, Is the Last Mile the Longest?
- https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries_9789264300040-en#page2
- Egypt's Labour Code (No.12 of 2003) http://www.ilo./dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=64693
- http://www.egypt.gov.eg/english/laws/labour/default.aspx
- ILO and Asian Development Bank, 2013, Good Global Economic and Social Practices to Promote Gender equality in the Labor Market, (Study includes Philippines, Cambodia and Kazakhstan)
- https://www.adb.org/sites/default/files/publication/31166/good-global-economic-social-practices-promote-gender-equality-labor-market.pdf
- ILO, 2016,What Works: Active Labour Policies in Latin America and the Caribbean,
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_492373.pdf
- ILO, 2017, The rights-based approach to care policies: Latin American experience.
- https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/issr.12154
- ILO, 2017, Gender Employment Policies and Programmes: What Works for Women?
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ ed_emp/documents/publication/wcms_613536.pdf
- IZA, 2009 (US policies), Public Policies and Women's Employment after Childbearing,
- http://ftp.iza.org/dp3937.pdf
- Meta-Analysis, IZA institute of Labour Economics Evidence, 2017 ,Active Labour Market Programmes in Latin America and the Caribbean
- http://ftp.iza.org/dp11039.pdf
- OECD countries, 2010, the impact of work-family policies on Women's employment
- https://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/LISCenter/14-Page119-138.pdf
- Republic of Turkey Ministry of Family and Social Policies, (undated but after 2015),

- Women's Participation in Labor Force and Employment in Turkey,
- http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/58528516369dc524d057a5fe/In%20Turkey%20Women%27s%20Labor%20Force%20Participation%20And%20Employment%20(İSTİHDAM).pdf
- Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations, (See section 3), 2017
- http://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2017-7-EN.pdf
- United Nations Research Institute for Social Development, 2008,Social Insurance (Pensions and Health), Labour Markets and Coverage in Latin America, https://www.files.ethz.ch/isn/94616/36.pdf
- Viet Nam, Egypt, and Cuba, 1995, Economic Reforms, Women's Employment, and Social Policies: Case Studies of China.
- https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/WDS4.pdf
- World Bank, 2008, PROGRAMS PROMOTING YOUNG WOMEN'S EMPLOYMENT: WHAT WORKS?, http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GenderYouthEmploymentKatz.pdf
- Women Employment Policy in Contemporary Russia, http://demokratizatsiya.pub/archives/03-3_Dakin.PDF
- Young Lives, 2013, Female Labour-Force Participation and Child Education in India: The Effect of the National Rural Employment Guarantee Scheme. https://www.younglives.org.uk/sites/www.younglives.org.uk/files/YL-WP95_Afridi.pdf

المجلس الوطني المصري للتنافسية
Egyptian National Competitiveness Council
مصرى أفضل من أجل مصر أفضل
ENCC

سلسلة تقارير غير دورية

ورقة موقف رقم ٢ / ٢٠١٩

تشجيع اندماج الإناث في سوق العمل

أ.د عالية المهدي*

أ.د. مني الجرف**

أ.د. شيرين الشواربي***

أ.د. أنور النقيب****

* أستاذ الإقتصاد والعميد الأسبق لكلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
** أستاذ اقتصاد، جامعة القاهرة.
*** أستاذ اقتصاد، جامعة القاهرة.
**** أستاذ اقتصاد، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

USAID
من الشعب الأمريكي

الدعم التقني والرعاية

تم تقديم الدعم التقني والرعاية من قبل راعي التقرير «مشروع تطوير القوى العاملة وتعزيز ورفع مستوى المهارات» (WISE)، وهو أحد مشروعات الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية تحت شروط العقد رقم WISE-18-03-C-171. هذا التقرير لا يعكس بالضرورة وجهة نظر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو وجهة نظر حكومة الولايات المتحدة الأمريكية.

للاتصال بنا:

المجلس الوطني المصري للتنافسية

٧٧ شارع سوريا، مكتب رقم ٧٠١، الدور ٧، المهندسين، الجيزة، مصر

تليفاكس: ٥٦١٠ – ٣٣٤٥ – ٠٢ – ٢+

٥٦٢٠ – ٣٣٤٥ – ٠٢ – ٢+

محمول: ٠١٧٧ – ٢٦٨٠ – ٠١٢ – ٢+

هشام عبدالتواب: heltawab@encc.org.eg

info@encc.org.eg

الموقع الإلكتروني: **www.encc.org.eg**

: **http://www.facebook.com/ENCCNGO**

: **https://twitter.com/ENCCEgypt**

: **http://www.youtube.com/user/enccegypt?feature=results_main**

حقوق الطبع محفوظة للمجلس الوطني المصري للتنافسية

لا يجوز طبع أو نشر أو ترجمة اي جزء من أجزاء هذا الاصدار بأي شكل من الأشكال لأغراض تجارية او غير تجارية دون ترخيص من المجلس الوطني المصري للتنافسية

طبع بجمهورية مصر العربية، الطبعة الاولي ٢٠١٩

الفهرس

أعضاء المجلس الوطني المصري للتنافسية ٥

أولاً: أعضاء الجمعية العمومية ٥
١- مجلس الإدارة (٢٠٠٩-٢٠١٥)
٢- الأعضاء العاملون

ثانياً: الاعضاء المنتسبون ٦
١- العضو الفخري
٢- المجالس الفرعية المتخصصة

فريق عمل المجلس الوطني المصري للتنافسية ٨

شكر وتقدير ٩

كلمات تقديمية ١٠

ملخص ١٧

مقدمة ١٨

الجزء الأول: أهم ملامح مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٦ : حقائق وأرقام ١٨

الجزء الثاني: الدروس المستفادة من أفضل الممارسات الدولية لزيادة دمج الإناث في سوق العمل (٣+٤+٥) ٢٤

الجزء الثالث: خريطة الطريق لإدماج المرأة في سوق العمل ٣٢

الجزء الرابع والأخير: بعض المقترحات لزيادة إدماج المرأة المصرية في سوق العمل ٣٩

المراجع ٤٥

أعضاء المجلس الوطني المصري للتنافسية

أولاً: أعضاء الجمعية العمومية

يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء العاملين وفق قانون رقم ٢٠٠٢/٨٤، ويسدد الأعضاء العاملون الاشتراكات السنوية والتبرعات التي تدعم كافة أنشطة الجمعية وفق القانون. للحصول علي عضوية عاملة يتعين التقدم بطلب إلي لجنة العضوية، والحصول علي تزكية من اثنين من الأعضاء العاملين. لمزيد من التفاصيل برجاء مراجعة موقع المجلس www.encc.org.eg

١- مجلس الإدارة (٢٠١٥-٢٠٢١)

أ. سيف الله فهمي	رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي لمجموعة المني؛ وشركة ويرلس دينامكس؛ وشركة أتوميشنولجي	رئيس مجلس الإدارة، والعضو المؤسس
أ. د. حسام بدراوي	مؤسس ورئيس مجلس الإدارة، مؤسسة النيل بدراوي للتعليم والتنمية	الرئيس الفخري، والعضو المؤسس
أ.د. أحمد درويش	رئيس الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية لقناة السويس المصرية، ووزير التنمية الادارية الأسبق	السكرتير العام
م. طارق توفيق	العضو المنتدب لمجموعة القاهرة للدواجن؛ ووكيل اتحاد الصناعات المصرية	أمين الصندوق
أ. علاء هاشم	مستشار في مجال إعادة هيكلة المؤسسات	عضو مؤسس
أ.د. هاني سري الدين	المؤسس والشريك المدير، سري الدين وشركاه	
أ. طارق فريد صبري منصور	شريك رئيسي، برايس ووتر هاوس كوبرز	

٢- الأعضاء العاملون

أ. حلمي أبو العيش	نائب رئيس مجلس الإدارة، والعضو المنتدب، مجموعة شركات سيكم	عضو مؤسس
م. نهاد رجب	رئيس مجلس الإدارة، مجموعة سياك	عضو مؤسس
أ. خالد جمال الدين محمود	رئيس مجلس الإدارة، أم أم جروب للصناعة والتجارة العالمية	
أ. أحمد حسين صبور	المدير التنفيذي، شركة الأهلي للتنمية العقارية	
أ. حسن عبد الله	رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، البنك العربي الأفريقي الدولي	
م. حسن الخطيب	المدير الإقليمي، البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير	
أ. أمينة غانم	مساعد وزير المالية الأسبق للعلاقات الخارجية	المدير التنفيذي
أ. د. تامر عبد الحميد ابو بكر	رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة مشرق للبترول	
أ. مروان محمود أحمد السماك	رئيس مجلس الإدارة، الهندسية للحاويات	
د. م. أحمد فكري عبد الوهاب	رئيس مجلس الإدارة، مجموعة فاو الصناعية	

ثانياً: الاعضاء المنتسبون

يدعم الأعضاء المنتسبون أنشطة مختلفة تهدف إلي تعزيز تنافسية قطاعات مختارة. للتعرف علي كيفية وشروط الحصول علي عضوية منتسبة أو عاملة برجاء مراجعة موقع المجلس www.encc.org.eg

العضو الفخري

أ. د. سمير رضوان — وزير المالية الأسبق؛ والمستشار السابق للمدير العام لمنظمة العمل الدولية للسياسات التنموية والمنطقة العربية، منظمة العمل الدولية

المجالس الفرعية المتخصصة

١- المجلس الفرعي لتنافسية السفر والسياحة

الرئيس

أ. مصطفي سلطان — مدير عام، شركة ترافل نايل

نائب الرئيس

أ. أشرف إبراهيم — رئيس، شركة كليفر ترافل للسياحة

٢- المجلس الفرعي لأمن وسلامة الغذاء

الرئيس

م. طارق توفيق — العضو المنتدب، مجموعة القاهرة للدواجن؛ ووكيل اتحاد الصناعات المصرية

نائب الرئيس

م. أيمن محمد قرة — رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة كونسوقرة

٣- المنتدي المصري لدعم تشغيل الشباب

الرئيس

أ.د. حسام بدراوي — العضو المؤسس، والرئيس الفخري للمجلس الوطني المصري للتنافسية

رئيس مشارك

أ. أحمد العشماوي — عضو اللجنة الإستشارية لتطوير التعليم الفني، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

د. ندي مسعود — المستشار الاقتصادي للوزير ورئيس وحدة الاقتصاد الكلي، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري

لجنة تنمية الموارد البشرية

الرئيس الفخري

أ. منال ماهر الجميل — عضو مجلس النواب، وأمين عام مجلس الأمناء بمؤسسة آل قرة للتنمية المستدامة

رئيس مشارك

أ. أحمد العشماوي — عضو اللجنة الإستشارية لتطوير التعليم الفني، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

م. محمود كمال — المدير التنفيذي لوحدة دعم وتقديم التدريب الفني والمهني والمقرر والسكرتير العام للجنة مهارات مصر

لجنة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وريادة الأعمال، والابتكار

الرئيس الفخري

أ. سيف الله فهمي — العضو المؤسس ورئيس مجلس إدارة المجلس الوطني للتنافسية

رئيس مشارك

د. رأفت عباس — مدير الخدمات غير المالية، جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر

م. احمد عثمان — الرئيس المنتخب للمجلس الدولي للمشروعات الصغيرة

٤- المجلس الفرعي لتنافسية الطاقة

الرئيس

د. تامر عبد الحميد أبوبكر — رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة مشرق للبترول، وعضو مجلس إدارة المجلس الوطني المصري للتنافسية

الرئيس الفخري

أ. د. م. حافظ عبد العال السلماوي — رئيس تجمع منظمي الطاقة في دول البحر المتوسط، والرئيس السابق لجهاز تنظيم مرفق الكهرباء

نائب الرئيس

م. عماد حسن — مستشار وزير السياحة للطاقة

فريق عمل المجلس الوطني المصري للتنافسية

الفريق الفني

أمينة غانم	عضو المجلس الوطني المصري للتنافسية، والمدير التنفيذي
د. هبة زايد	خبير إقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية
عزة محمد رضا	مدير وحدة دعم بيئة الأعمال،المجلس الوطني المصري للتنافسية
د. دينا كفافي	المستشار الاقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية
مها إبراهيم	باحث إقتصادي، المجلس الوطني المصري للتنافسية

الفريق الإداري

أمينة غانم	عضو المجلس الوطني المصري للتنافسية، والمدير التنفيذي
د. هبة زايد	خبير إقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية
ماجد فاروق	المدير المالي
أحمد شوقي	مدير حسابات
محمد البنا	محاسب أول
محمد سيد	مسئول نظم معلومات
هشام عبد التواب	مساعد تكنولوجيا المعلومات ومسئول المؤتمرات وورش العمل

شكر وتقدير

بداية أود أن اتقدم بخالص الشكر والامتنان والتقدير للسادة الأساتذة الأفاضل الذين قاموا بإعداد ورقة موقف تشجيع اندماج الإناث في سوق العمل على جهودهم المبذولة في إخراجها بهذا المستوى الراقي والمتميز، وعلى رأسهم أ.د. عالية المهدي استاذ الاقتصاد والعميد الأسبق لكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، أ.د مني الجرف، أستاذ الاقتصاد، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، وأ.د. شرين الشواربى أستاذ الاقتصاد والعميد الأسبق لكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، أ.د. أنور النقيب، أستاذ الاقتصاد، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

كما أتقدم بالشكر للسيد جوزيف غانم، مدير مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات WISE التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية على تعاونه المستمر لإصدار هذه الورقة وإنجاز كافة الأنشطة المتعلقة بالمشروع الخاص برفع كفاءة سوق العمل الموقع مع المجلس الوطنى المصرى للتنافسية على الوجه الأكمل.

وأخص بالشكر د. رشا عبد الحكيم، مستشار اقتصادي أول بالوكالة الأمريكية للتنمية الدولية على مساهمتها الفعالة، ومشاركتها في كافة الجلسات التشاورية والأنشطة المنعقدة في إطار هذا المشروع، ودعمها المستمر وتشجيعها للمجلس.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى د. خالد عبد العظيم، المدير التنفيذي باتحاد الصناعات المصرية، ورئيس اللجنة الإستشارية للبيئة التمكينية للأعمال بالمجلس على تعاونه المستمر، وآرائه البناءة والمثمرة وحرصه المستمر على المشاركة في كافة الجلسات التشاورية الخاصة بالورقة. وأود أيضاً أن أعبر عن شكري وامتناني إلى د. السيد التركي مستشار أول مشروع WISE لمكون البيئة التمكينية للأعمال على اشرافه الفنى على كافة الأنشطة الخاصة بالمشروع.

كما أتقدم بخالص الشكر لفريق عمل المجلس الوطني للتنافسية على جهودهم في المشاركة في كافة مراحل إعداد الورقة والأوراق الأخرى التى تم إعدادها فى إطارالمشروع وعلى رأسهم أ.عزة محمد رضا مدير وحدة دعم بيئة الأعمال وأ.مها محمود محمد الباحث الاقتصادي بوحدة دعم بيئة الأعمال.

كما أود أن أعبر عن خالص شكري وامتناني إلى الدكتور حسام بدراوي، الرئيس الفخري، للمجلس الوطنى المصرى للتنافسية، والرئيس الفخري للجنة الإستشارية للبيئة التمكينية للأعمال بالمجلس على ترأسه الجلسات التشاورية وآرائه البناءة وعدم توانيه عن تقديم يد المساعده والعون لإخراج هذه الأوراق بصورتها النهائية.

كما أود أن أشكر الأستاذ/ سيف الله فهمي، رئيس مجلس إدارة المجلس الوطني للتنافسية على جهوده المبذولة في إنجاح الجلسات التشاورية التي تم انعقادها لمناقشة كافة الأوراق التى صدرت فى إطار المشروع، وتذليل أي عقبات لتنفيذ الأنشطة الأخرى للمشروع في أفضل صورة ممكنة.

كما أقدم شكري للدكتورة دينا كفافي، المستشار الإقتصادي بالمجلس الوطني للتنافسية لمتابعتها المستمرة وحرصها الشديد على إخراج الأوراق المقدمة بجودة عالية.

وختاماً، أتقدم بخالص شكري وتقديري إلى الدكتورة هبة زايد الخبير الاقتصادي في المجلس الوطني المصري للتنافسية حيث كانت قدوة ومثالاً يحتذي به في الإخلاص والتفاني في العمل، مما ساهم في إخراج العمل المقدم في صورته النهائية بدقة عالية في وقت قياسي.

أمينة غانم
عضو المجلس الوطني المصري للتنافسية
والمدير التنفيذي

كلمة تقديمية بقلم

أ.د. حسام بدراوي

الرئيس الفخري للمجلس الوطني المصري للتنافسية،

والرئيس الفخري للجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال

في حقيقة الأمر إن رؤى المستقبل كلها متشابكة ومتداخلة، ولا يمكن النظر إلى مستقبل مصر جزئياً، بل لابد من أن تحوط رؤيتنا للإصلاح كافة جوانبه في وقت واحد، سواء كانت تلك الجوانب سياسية، أو اجتماعية، أو اقتصادية أو ثقافية. إن البنية الأساسية لعملية الإصلاح تبدأ وتستمر وتتواصل بالتنمية الإنسانية، كما أن تماسك الإصلاح واستدامته يرتبط بالتنمية في جميع مجالاتها.

هذا وقد حققت مصر خلال السنوات الأخيرة إنجازات عديدة في إطار تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، يتمثل أبرزها في صدور الدستور المصري الذي يكفل للمرأة الفرص المتكافئة ويمنع التمييز ضدها ويكفل لها الحماية، مما نتج عنه حصول المرأة المصرية على نسبة تمثيل في مجلس النواب هي الأعلى منذ انشاء البرلمان المصري، وكفل لها ربع مقاعد المجالس المحلية، كما شغلت المرأة المصرية لأول مرة منصب المحافظ. كما تضاءلت الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالمدارس، كما تم إدخال عدد من التعديلات على قوانين الأحوال الشخصية. ولكن على الرغم من هذه الإنجازات لايزال أمام المجتمع المصري تحديات كبير لتمكين الإناث في مصر، وهو ما ينبغي أن تتكاتف كافة المؤسسات والجهات المختلفة لتحقيقه، لكي تصبح المرأة المصرية فاعلة رئيسية في تحقيق التنمية المستدامة في وطن يضمن لها كافة حقوقها التي يكفلها الدستور، بما يحقق لها الحماية، ويضمن لها الفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية دون أي تمييز بالشكل الذي يمكنها من الارتقاء بقدراتها وتحقيق ذاتها، والقيام بدورها على الوجه الأكمل، وهذا ماتم تضمينه في استراتيجية تمكين المرأة ٢٠٣٠.

وفي إطار سعي المجلس الوطني المصري للتنافسية لترسيخ مفهوم التنافسية ودعم السياسات التي من شأنها النهوض بالوضع التنافسي ليس فقط في مصر ولكن في المنطقة ككل، تقدم اللجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال (EEAG) أبرز أنشطتها متمثلة في ورقة الموقف المقدمة ضمن ثلاث أوراق موقف تناولت عدد من أهم التحديات التي تواجه سوق العمل المصرية، وقد جاء اختيار موضوع هذه الورقة نظراً لما تواجهه المرأة العاملة من التحديات التي تعيق تمكينها اقتصادياً مما يحد من قدرتها علي أداء دورها بصورة فعالة في المجتمع. كما أنه دون تمكين حقيقي يتيح للمرأة فرصة تحقيق ذاتها، وويدعم مشاركتها بصورة فعالة، لن تكتمل محاولات التنمية. لذا فإن تمكين المرأة لا يشكل مطلباً خاصاً بالنساء، ولكنه يعد دعامة أساسية لإرساء دعائم الوطن، وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. لذلك فقد احتل تمكين المرأة وتشجيع اندماجها في سوق العمل مركزاً متقدماً في أولويات المجلس المصري للتنافسية.

حسام بدراوي

كلمة تقديمية بقلم

الأستاذ/ سيف الله فهمي

رئيس مجلس إدارة المجلس الوطني المصري للتنافسية

ترتبط التنافسية بالعديد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية، لذا فتحقيق التنافسية ليس أمراً سهلاً حيث لن توجد سياسة بعينها أو عملية إصلاحية واحدة يمكن تطبيقها لتحقيقها، ولكن المطلوب لتحقيق تنافسية الدول هو إحداث عدداً كبيراً من الإصلاحات ذات المدى الطويل كجزء من استراتيجية تنافسية أوسع على المستوى القومي، وذلك بشكل شامل ومتكامل.

وعلى الرغم من كون مصر تتمتع بالعديد من المقومات والمزايا التي تؤهلها لتحتل مكانة عالية على ساحة تنافسية الاقتصاد العالمي، وعلى الرغم من توافر الكثير من الموارد الغنية والمتنوعة لتحقيق ذلك، إلا أنها لا زالت بعيدة عن المكانة التي تستحقها. ولكي تتمكن مصر من الوصول للوضع التنافسي المأمول فيجب العمل علي بناء اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، وقائماً على العدالة والشمول الاجتماعي، ومحققاً للاستدامة الاقتصادية والاجتماعية للإرتقاء بجودة حياة المصريين، وذلك مما تم تضمينه في استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠.

وقد اضطلع المجلس الوطني المصري للتنافسية منذ انشاؤه بمسئولية كبيرة في دعم تنافسية الاقتصاد المصري، حيث يعد المجلس أحد المؤسسات الرئيسة التي طالما دعت لتطبيق السياسات الاقتصادية الداعمة لتحسين القدرة التنافسية لمصر على النحو الذي ينعكس على تحقيق النمو الشامل والمتوازن والمستدام، وتعد مهمة المجلس الأساسية أن يكون منصة تقوم بجمع كافة أطراف المجتمع من صانعي السياسات من مختلف القوي السياسية، والمجتمع المدني، وقطاع الأعمال من أجل زيادة الوعي بأهمية تطوير القدرة التنافسية لمصر، واقتراح السياسات اللازمة المستندة على الحجج والبراهين، والعمل مع كل الأطراف سعياً لتطبيقها.

وتعد نتائج المؤشرات الإقتصادية المختلفة، وبصفة خاصة تكون نتائج مؤشر التنافسية العالمية الذى يصدر عن المنتدى الإقتصادى العالمى سنوياً، هى الأساس الذى يرتكز عليه المجلس فى الحوار حول الوضع الحالى للتنافسية المصرية، وبناء عليه يتم وضع التوصيات ويتم اقتراح السياسات والخطط للنهوض بتنافسية القطاعات المختلفه للإقتصاد المصرى. و يعد مؤشر التنافسية العالمية من أهم المؤشرات التى يعتمدعليها الخبراء وصناع القرار علي مستوي العالم، حيث يتم تقييم قدرة الدول على الاستفادة من مصادرها المتاحة في تحقيق التنافسية الاقتصادية مما يمكنها من توفير فرص معيشة أفضل لمواطنيها. وفي سبيل هذا يقيس مؤشر التنافسية الدولي مجموعة المؤسسات والسياسات والعوامل التي تحدد درجة الكفاءة الاقتصادية في الوقت الحالي، وعلى المدى القريب.

وقد حصلت مصر على المركز ٩٤ عالمياً فى مؤشر التنافسية العالمية لعام ٢٠١٨ من بين ١٤٠ دولة وذلك وفقًا لتقرير التنافسيَّة العالَمى الذى أصدره المنتدى الاقتصادي العالمى لعام ٢٠١٨. وتظل الركيزة المتعلقة بسوق العمل من أسوأ الركائز كفاءة، وسبباً رئيسياً في تدني ترتيب مصر طبقاً للمؤشر العام، إذ جاءت في المرتبة ١٣٠ (وكانت في المرتبة ١٣٤ العام الماضي)، وتعد أسواء المؤشرات المكونة لهذه الركيزة المؤشر المرتبط بمشاركة المرأة في سوق العمل (١٣٠)، وذلك المتعلق بتكاليف الفصل من العمل (١٢٩) ومعدل ضريبة كسب العمل (١١٨). كما تشير النتيجة المرتبطة بركيزة المهارات إلى أن مخرجات المنظومة التعليمية والتدريبية في مصر لا زالت من أسباب تدهور التنافسية المصرية، فقد جاء ترتيب مصر في المركز ٩٩ طبقاً لهذه الركيزة، كما أنها تضم في مكوناتها اثنين من أكثر المؤشرات الفرعية تدهوراً في الأداء، وهما جودة التدريب المهني، ومهارات الخريجين، حيث أتي كلا منهما في المرتبة (١٣٦). وتشير النتائج أيضاً الي ضعف التفكير النقدي في التدريس والذي جاء المؤشر المستحدث المعبر عنه في المرتبة ١٢٣.

ومن الضروري أن نسعى لتحسين تلك المؤشرات المتدنية، حيث أن هذه الأوضاع تنعكس سلبياً علي العديد من جوانب الاقتصاد المصري، مما يؤثر علي الوضع التنافسي لمصر علي المستوي الوطني. وبصفة خاصة تشير العديد من التجارب الدولية إلى وجود صلة وثيقة بين تحسن تنافسية الدول النامية وتطور المجالات المرتبطة بالتعليم، والابتكار، وريادة الأعمال، وسوق العمل، وزيادة مشاركة المرأة في قوة العمل الوطنية، مما يستدعي الاهتمام بالتعليم والبحث العلمي، والربط بين المنظومة التعليمية والتدريبية وبين القطاعات الانتاجية، والعمل على رفع إنتاجية المشروعات التي تمكن مصر من توفير فرص عمل ذات جودة عالية. وإذا ما تم التعامل مع هذه المجالات بأسلوب منهجي وفعال فسوف تعود بمردود إيجابي علي الدولة والمواطن، حيث أن النهوض بالتنافسية علي المستوي الوطني يساهم في تحسين مستوي المعيشة للمواطنين، كما يساهم في دعم قدرة المؤسسات الاقتصادية علي النمو والازدهار.

وفي إطار جهود المجلس الوطني المصري للتنافسية لمواجهة التحديات السابقة التي أبرزتها نتائج تقرير التنافسية العالمى لعام ٢٠١٨، يقدم المجلس الوطني للتنافسية ثلاثة أوراق موقف متتالية، من بينها هذا الإصدار لدعم قضايا هامة تتعلق بوضع المرأة في سوق العمل، والعمالة غير الرسمية، وتطوير نظام التعليم الفني المزدوج في مصر.

سيف الله فهمي

كلمة تقديمية بقلم

د. خالد عبد العظيم

المدير التنفيذي لاتحاد الصناعات المصرية،

ورئيس اللجنة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال

لقد تم إنشاء المجموعة الاستشارية للبيئة التمكينية للأعمال (EEAG) تحت مظلة المجلس الوطني المصرى للتنافسية بهدف تبادل الخبرات المختلفة مع كافة الأطراف المعنية وتحديد الأولويات اللازمة للمضي قدماً في طريق الإصلاحات المطلوبة، من أجل توفير بيئة تمكينية لرفع كفاءة سوق العمل. هذا وتعد المجموعة الاستشارية بمثابة فريق عمل أقره المجلس الاستشاري للأعمال، وهو مجلس فرعي من مجلس التنافسية يتكون من تحالف من جمعيات رجال الأعمال والمجالس المصرية الكبرى التي تشارك في حوار مع كافة الأطراف المعنية بشأن إصلاح السياسيات والإصلاحات التنظيمية ذات الصلة بقدرة مصر التنافسية والنمو الشامل.

وتضم المجموعة الاستشارية ممثلين، وخبراء من كافة الأطراف المعنيين من الحكومة، والقطاع الخاص، ومراكز التدريب العامة والخاصة، ومنظمات المجتمع المدني، وقادة الرأي، والبرلمانيين، ووسائل الإعلام، وشركاء التنمية. هذا وقد جاء اختيار أعضاء هذه اللجنة بناءًا على ما جاء فى دراسة بعنوان "مهارات العمل، والإنتاجية، وإدارة الموارد البشرية"، أعدها المجلس الوطني للتنافسية، بالتعاون مع مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE)، الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، والتي قامت بتحليل درجة تأثير ومدى اهتمام الأطراف المعنية Stakeholders Mapping Analysis بسوق العمل بالإصلاحات والتغييرات المطلوبة لزيادة كفاءة سوق العمل ضمن خارطة تجمع مختلف الجهات المعنية على المستويين القومي/المحلى، حتي يمكن وضع خطة إصلاح لإجراءات سوق العمل يتحدد فيها دور كل جهة من الجهات ذات الصلة. وعقب رسم خارطة الشركاء، تم حصر التغييرات والإصلاحات المقترحة التي تحتاج لتدخلات من شأنها تحسين وضع سوق العمل وتصنيفها حسب الأنشطة التنفيذية والجهات المعنية بالإصلاح، حيث تم تحديد هذة الجهات بهدف إشراكهم في في دعم الإصلاحات التي حددتها الدراسة سواء علي مستوي القطاعات أوالمحافظات التي يعني المشروع بتنفيذ أنشطته فيها، وبما يعظم من نجاح المشروع.

وفي هذا الإطار تتمثل أبرز الأهداف التي انشئت اللجنة من أجل تحقيقها في تحديد أهم القضايا التي سيتم اعتمادها للتشاور مع الأطراف المعنية، واقتراح البحوث التي تعزز كفاءة ومرونة سوق العمل، وكذلك تحسين الروابط مع كافة الأطراف، وتحديد الجهات ذات الصلة بهدف إشراكهم في دعم الإصلاحات التي تسهم في رفع القدرة التنافسية للعمالة بمصر، ورفع مستويات معيشة جميع المصريين، والدعوة للإصلاح والتغيير بتبنى سياسات محددة، والسبق في طرح المبادرات الفعلية.

ومن أجل تحقيق الأهداف التي تم ذكرها، فقد انتهجت المجموعة الاستشارية فى ذلك المنهج الذى يتبعه المجلس الوطنى المصرى للتنافسية فى دعم وتأييد سياسات الإصلاح التي تدعم النمو الشامل والمستدام في مصر، وذلك بالاستناد إلى وضع التوصيات المبنية على الأدلة والبراهين، ومن خلال الحوار المشترك وعقد الجلسات التشاورية وورش العمل بمشاركة كافة الأطراف المعنية بقضايا سوق العمل.

هذا وتأتي ورقة الموقف المقدمة إلى جانب ورقتي موقف آخريين كأولى أعمال المجموعة الإستشارية EEAG حيث كان اهتمامنا الأساسي يتمثل في تناول العديد من القضايا الهامة التي وجدنا، بناء على الأبحاث والدراسات السابقة، أن لها أولوية هامة، وقمنا بتقديمها برؤية مختلفة، حيث كان الهدف الأساسي تقييم الأوضاع الحالية، وتقديم خارطة طريق تتضمن الحلول والمقترحات المناسبة، والجهات المسئولة عن التنفيذ، بحيث يتولى المجلس الوطنى المصرى للتنافسية الدعوة إلى الإصلاحات الواردة في خارطة الطريق

ودعمها مع الجهات المعنية، كما تم الإستماع لكافة الآراء والمقترحات المختلفة من كافة الجهات المعنية بهدف إعداد عمل شامل قائم على دمج الآراء المختلفة والوقوف على ما توصل إليه الآخرون والبناء عليه، وتقديم خارطة طريق قابلة للتنفيذ، هذا ونأمل أن نكون قد وفقنا في تقديم عمل نافع مميز يساهم في تحقيق التقدم والرخاء لبلادنا.

خالد عبد العظيم

كلمة تقديمية بقلم

د. هبة زايد

خبير إقتصادي أول، المجلس الوطني المصري للتنافسية

لقد سبق إصدار هذا العمل خطوات هامة، حيث تمثلت خطوة البداية في قيام المجلس الوطني المصري للتنافسية بإصدار دراسة بعنوان "مهارات العمل، والإنتاجية، وإدارة الموارد البشرية"، بالتعاون مع مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE)، الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. وقد استهدفت الدراسة تقييم كفاءة سوق العمل المصري ومرونته وقدرة مؤسساته علي وضع وتطبيق سياسات تحقق أهداف النمو الاقتصادي والتنافسية وخطط التنمية بشكل متكافئ، وذلك من خلال موائمة احتياجات سوق العمل مع المهارات الفنية للعمالة المصرية فى القطاعات القادرة على دعم الاقتصاد المصري في عدد من المحافظات.

وقد خرجت الدراسة بمجموعة ثرية من النتائج والتوصيات عن متطلبات تطوير مهارات العامل المصري وتمكينه، مما يتعلق بالقضايا الخاصة بالمهارات في سوق العمل المصرية، وما يرتبط بها من السمات والخصائص الرئيسية للقوي العاملة الوطنية، والتي تعد الهدف الرئيسي للدراسة. وبالإضافة لذلك فقد أظهرت نتائجها مؤشرات قوية علي أهمية العوامل المرتبطة بمناخ الأعمال في مجال رفع كفاءة سوق العمل المصرية، والتي لا ترتبط مباشرة بالقضية الأساسية محل الدراسة، يأتي علي رأسها تلك الخاصة بالسياسات والجوانب المؤسسية، وخدمات التوظيف، وتطوير سلاسل القيمة.

ولضمان استدامة العمل على تحقيق ما خلصت إليه الدراسة من توصيات فقد تم إنشاء المجموعة الاستشارية لتحسين البيئة التمكينية للأعمال بالمجلس الوطنى المصرى للتنافسية، (EEAG)، والتي تهدف إلى تبادل الخبرات المختلفة مع كافة الأطراف المعنية وتحديد الأولويات اللازمة للمضي قدماً في طريق الإصلاحات المطلوبة، من أجل توفير بيئة تمكينية لرفع كفاءة سوق العمل. وتقوم المجموعة بتنظيم ورش العمل التشاورية وإعداد الأوراق البحثية، وتكوين قاعدة بيانات تحتوي على أسماء الهيئات الفاعلة في سوق العمل، وروابط أبحاث تطوير سوق العمل بمصر. ويدعم كافة هذه الأنشطة مشروع تحسين القوى العاملة وتعزيز المهارات (WISE) الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.

وتعد ورقة الموقف المقدمة هي باكورة أعمال الـ (EEAG) إلى جانب ورقتي موقف آخريين بشأن قضايا هامة تتعلق بسوق العمل المصري. وكان السبب الرئيسي لإختيار تقديم أوراق الموقف أننا لا نهدف لتقديم مجرد عرض للقضية وجوانبها، فهناك العديد من الدراسات المقدمة في تلك الموضوعات، ولكننا نرغب بصورة أساسية في وضع خطوات فعلية تجاه حلها، لذا فمن خلال أوراق الموقف المقدمة فى إطار المشروع الخاص بكفاءة سوق العمل الموقع مع مشروع (WISE) نقدم رؤية منهجية قائمة على الوقوف على الأسباب التي تسببت في الوضع الحالي، ومن ثم تقديم خارطة طريق تتضمن الحلول والمقترحات المناسبة، كما تم تحديد الجهات التي تتولى تنفيذ تلك المقترحات. وقد حرصنا أن تكون المقترحات المقدمة بناءه وغير متكررة، وذلك في إطار جلسات عمل تشاورية مع مختلف الجهات المعنية لسماع الآراء والمقترحات المختلفة وإدراجها في إطار أوراق الموقف المقدمة.

وقد خرجت ورقة الموقف المقدمة بعدد من التوصيات والمقترحات الهامة يتمثل أبرزها فى أنه يجب أن يحتل هدف زيادة التشغيل عامة وتشغيل الإناث خاصة، مكان الصدارة في استراتيجية التنمية بالدولة، متمثلاً في استراتيجية وطنية للتشغيل، ووضع آليات بهدف تحقيق زيادة توظيف الإناث في سوق العمل من خلال العمل على كافة المستويات الكلية والقطاعية، مع توافر الأطر التشريعية والقانونية والمؤسسية الملزمة والضامنة لتحقيق ذلك، مع أهمية صياغة برامج ومبادرات، محددة موجهة للمرأة بالدرجة الأولى؛ للتعامل مع

التحديات التي تواجهها في سوق العمل. والتي قد تختلف من نشاط لأخر بل ومن منطقة جغرافية لأخرى، مع عدم إغفال المزايا النسبية الطبيعية التي يمكن لكلا الجنسين التمتع بها، وبما لا يتعارض مع كفاءة أستخدام الموارد البشرية المتاحة.

ونأمل أن تكون المقترحات المقدمة في إطار ورقة الموقف أحد الخطوات الفعالة الي تساهم في إحداث التغيير الذي ننشده جميعاً لرفع كفاءة سوق العمل المصرى ورفع ترتيب مصر التنافسى.

هبة زايد

ملخص

تأتي ورقة الموقف "تشجيع إندماج الإناث في سوق العمل المصري" لتعالج إحدى أبرز المشكلات التي يعاني منها سوق العمل في مصر ألا وهي مشكلة انخفاض معدلات الإناث المشاركات في سوق العمل. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مفادها أنه يجب ان يحتل هدف زيادة التشغيل عامة وتشغيل الإناث خاصة، مكان الصدارة في استراتيجية التنمية بالدولة، ممثلا في استراتيجية وطنية للتشغيل، وتحديد نسب مشاركة الإناث بالتشغيل، وآليات تحقيق زيادة توظيف الإناث في سوق العمل يتطلب العمل المستمر على كافة المستويات الكلية والقطاعية، ويتطلب توافر الأطر التشريعية والقانونية والمؤسسية الملزمة والضامنة لتحقيق ذلك.

حيث أكدت كافة التجارب التي تم الرجوع إليها أن تشجيع توظيف المرأة ليس رهنًا فقط بوضع قوانين لحماية حقوق الإناث وكفاءة تنفيذها، وإنما أيضا تقديم الحوافز والتيسيرات المختلفة للقطاع الخاص؛ من أجل تشجيعه على مزيد من إتاحة الفرص لمشاركة الإناث في فرص العمل، والتدريب والترقية، وتوفير بيئة العمل الملائمة للمرأة والمساندة لها في توفيق وقتها بين العمل مدفوع الأجر و رعاية الأسرة.

Abstract

"Encouraging the Integration of Females in the Egyptian Labor Market" position paper addresses the problem of the low participation rate of female in the Egyptian labor market. The study emphasizes that the goal of increasing employment in general and female employment in particular should be at the forefront of the country's development strategy, represented in a national employment strategy, determining female participation rates in employment, and mechanisms to achieve increased female employment in the labor market. This goal can only be achieved by acting on the macro and sectoral levels, and requires legislative, legal and institutional reforms.

Reviewed country experiences confirmed that encouraging the employment of women is not only subject to development of laws to protect the rights of women and the efficiency of implementation of these laws, but also subject to the provision of various incentives and support to the private sector; to encourage it to provide opportunities for female employment, and to provide an appropriate working environment for women.

مقدمة

تكاد أغلب الدول النامية والمتقدمة تعاني من تواضع نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بالمقارنة بنظيرتها للرجال، وإن كان ذلك بنسب متفاوتة، وتكاد تتركز عمالة الإناث في أسفل السلم الاقتصادي للوظائف، ذات الأجور المنخفضة نسبيا، فضلًا عن ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في الاقتصاد غير الرسمي؛ بما يعني حرمانها من العديد من المزايا الاجتماعية والمادية التي كان يمكن لها أن تتمتع بها عند العمل في الاقتصاد الرسمي، وأخيرًا تعرض الإناث لمعدلات مرتفعة من العنف والإيذاء، والتحرش في مجال العمل.

و لذا جاءت العقود الأخيرة لتشهد اهتمامًا واضحًا من جميع الدول بالعمل على تمكين المرأة من أجل زيادة مساهمتها في سوق العمل، وإن جاء هذا الاهتمام لدوافع متفاوتة ؛ كتواضع الموارد البشرية المتاحة في بعض الدول، على أثر انخفاض نسبة السكان التي تقع في شريحة القوى العاملة، ومن ثم رغبة في تعويض العجز في اليد العاملة، وقد يكون الدافع لمزيد من تمكين الإناث في البعض الآخر من الدول ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث، وتواضع معدلات النمو الاقتصادي؛ الأمر الذي يتطلب العمل على رفع نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل، ليس فقط بهدف العدالة الاجتماعية–على الرغم من أهميته– وإنما أيضًا بهدف تحسين كفاءة استغلال الموارد الاقتصادية المتاحة، وضمان الزيادة المطردة في النمو الاقتصادي. وعليه جاء هدف تمكين المرأة اقتصادياً، وتحقيق التوازن بين الجنسين –نظرا لأهميته– ليمثل بدوره أحد أهداف برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

ويعكس الكثير من الدراسات، والتجارب الدولية الارتباط الواضح بين ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل والنمو الاحتوائي، الذي يضمن استفادة جميع فئات المجتمع وشرائحه ومناطقه الجغرافية المختلفة من هذا النمو (ILO &Asian Development Bank, 2013)، الذي بات يمثل الهدف الرئيسي لاستراتيجيات التنمية على مدى العقدين الأخيرين، ويشير العديد من هذه التجارب والدراسات إلى العلاقة التبادلية بين مشاركة الإناث في سوق العمل، ورفع معدلات النمو؛ فكما يساهم زيادة إدماج المرأة في سوق العمل في رفع معدلات النمو، يمكن للنمو الاقتصادي أن يساهم في مزيد من دمج الإناث في سوق العمل، وإن كان ذلك يظل رهنًا بطبيعة نمط التنمية الاقتصادية، وسياسات النمو الاقتصادية الكلية المطبقة، ومدى تركيزها على دمج الإناث في سوق العمل، بل وصياغتها على النحو الذي يساعد على تحقيق هذا الهدف، وتبدو أهمية العمل على تشجيع القطاع الخاص لاستيعاب العمالة من الإناث في الاقتصاديات التي تعد بالمرحلة الانتقالية لاقتصاديات السوق، ويمثل الاقتصاد المصري أحد هذه الاقتصاديات، مع تراجع دور الدولة في النشاط الإنتاجي، وتقلص التوظيف الحكومي .

وتأتي هذه الورقة في أربعة أجزاء على النحو التالي: **الجزء الأول**: ويتناول أهم ملامح مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل، ومؤشراتها، ويوضح **الجزء الثاني** الدروس المستفادة من التجارب الدولية المختلفة، بكل من الدول المتقدمة والنامية، عن أهم السياسات والإجراءات المتبعة لتشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل، ويستعرض **الجزء الثالث**: بعض المقترحات من أجل مزيد من دمج الإناث في سوق العمل المصرية، وفي ضوء ما قدمه المعنيون بعمل المرأة في الحالة المصرية من مقترحات، وما أسفرت عنه التجارب الدولية التي تم الرجوع إليها، وأخيرًا، يأتي **الجزء الرابع** والأخير ليعكس خطة العمل لهذه المقترحات، على أن تتضمن أولويات العمل لهذه المقترحات، والإطار الزمني للتطبيق، والجهات المعنية بالتنفيذ، والتمويل المطلوب ومصادره، فضلًا عن آلية المتابعة ومؤشرات الأداء؛ حتى يتسنى للجهات المعنية تحقيق الأهداف المطلوبة.

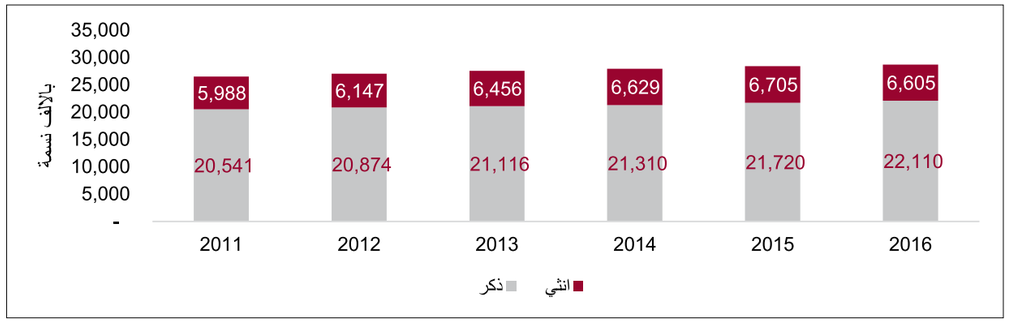
الجزء الأول: أهم ملامح مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل خلال الفترة ٢٠١١–٢٠١٦ : حقائق وأرقام

تعكس الأرقام ثمانية ملامح رئيسية لمشاركة الإناث في سوق العمل المصرية خلال الفترة محل الدراسة هي على النحو التالي:

- زيادة القوة العاملة من الإناث بنحو ١٠٪ خلال فترة الدراسة، نحو ٦,٦ مليون سيدة تبحث عن فرصة عمل بأجر

اللافت للنظر كما يعكس الشكل رقم (١) زيادة القوة العاملة من الإناث خلال فترة الدراسة بنحو ١٠٪ مقابل ٨٪ هي نسبة الزيادة في القوة العاملة من الذكور.

شكل رقم (١): تطور القوة العاملة



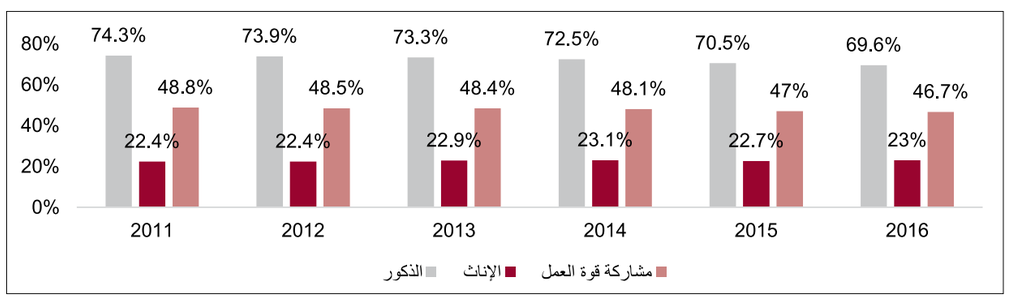
المصدر: النشرة السنوية المجمعة لبحث القوى العاملة عام ٢٠١١–٢٠١٦، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

فوفقًا للبيانات المتاحة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لأعداد القوي العاملة المصرية نلاحظ أنه في عام ٢٠١٦ بلغ إجمالي القوى العاملة المصرية نحو ٢٨,٧١٥ مليون نسمة، وقد شكلت أعداد القوى العاملة من الإناث نحو ٦,٦٠٥ مليون امرأة عاملة، مقابل ٥,٩٨٨ مليون امرأة عام ٢٠١١، الأمر الذي يتطلب العمل على مساعدتهم في إيجاد فرص التشغيل اللائقة وضمان تكافؤ الفرص بينهن وبين الذكور؛ حتى لا يمثل ذلك إهدارًا للموارد الاقتصادية للدولة، وبما يسمح بتحقيق أهداف الدولة الإنمائية المرتقبة.

- نصيب الإناث لا يتجاوز ٢٣٪ من إجمالي القوى العاملة مقابل ٧٢٪ نصيب الذكور

رغم ارتفاع معدل زيادة القوى العاملة من الإناث خلال فترة الدراسة، فإن نصيب الإناث لم يتجاوز ٢٣٪ من إجمالي القوى العاملة عام ٢٠١٦، مقابل ٧٢٪ نصيب الذكور، على نحو ما يتضح في الشكل رقم (٢) بما يؤكد الحاجة الملحة إلى استمرار العمل على تشجيع الإناث، ومساعدتهن ليتزايد إقبالهن على الخروج إلى العمل وتوفير بيئة العمل الداعمة لهن، كما قد يتطلب الأمر إعداد الدراسات والأبحاث عن الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي مازالت تحد من مشاركة الإناث في قوة العمل.

شكل رقم (٢): معدل مشاركة الإناث في القوي العاملة

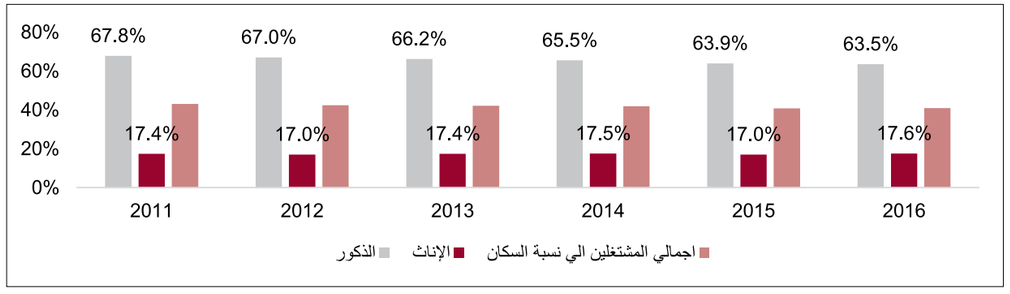


المصدر: http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page21.jspx?_afrLoop=1103269930396432&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=null#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dnull%26_afrLoop%3D1103269930396432%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlu7jtcob_22

- ثبات نسبة مشاركة الإناث المشتغلات من إجمالي السكان عند ١٧٪، وتواضعها بالمقارنة بنظيرتها للذكور

يعكس الشكل التالي نسب مشاركة الإناث المشتغلات من إجمالي السكان خلال فترة البحث، والتي تكاد تسجل ثباتًا عند ١٧٪، بمتوسط بلغ ١٧,٣ ٪ عن فترة البحث ٢٠١١–٢٠١٦، بالمقارنة بمتوسط بلغ ٦٥,٦٪ هي نسبة المشتغلين من الذكور من إجمالي السكان.

شكل رقم (٣): نسبة المشتغلات من الإناث إلى إجمالي السكان



المصدر: البنك الدولي

https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.NE.ZS?locations=EG

https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.NE.ZS?locations=EG

https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.FE.NE.ZS?locations=EG

وتؤكد هذه الأرقام –مرة أخرى– تواضع الجهود التي تبذل لمزيد من دمج المرأة المصرية لسوق العمل، وأهمية إعادة النظر في أولوياتها ونطاقها، والعمل على جذب المرأة للعمل مدفوع الأجر؛ بما يساهم في رفع مستوى معيشتها هي وأسرتها، ويساهم في تحقيق أهداف النمو الاقتصادي.

- ارتفاع مشاركة الإناث بالقوى العاملة مع ارتفاع مستوى التعليم

يوضح الشكل رقم (٤) العلاقة الطردية بين ارتفاع مستوى التعليم والمشاركة في القوى العاملة بصفة خاصة من جانب الإناث، فالقراءة المتأنية للجدول توضح زيادة المشاركة من جانب كل من الإناث والذكور في القوى العاملة مع توافر مؤهل جامعي أو فوق الجامعي، وهو الأمر الذي يبدو منطقيًا ومبررًا لارتفاع مستوى الوعي والإدراك مع ارتفاع مستوى التعليم، ومن ثم الرغبة في المساهمة في سوق العمل لتحقيق دخل، واستعاضة ما تم تحمله من تكلفة التعليم.

وجاء انخفاض مستويات التعليم ليحول دون مزيد من مشاركة الإناث في القوة العاملة بشكل واضح، فمساهمة الإناث من ذوي التعليم الأساسي لم يتجاوز ٥٪ عام ٢٠١٦ من القوة العاملة، مقابل ٦,٤٤٪ نسبة مشاركة الذكور، كما بلغت هذه النسبة ١٨,٢٪ من الإناث ذوي التعليم الأقل من الأساسي، مقابل ٩٠٪ هي نسبة مشاركة الذكور ذوي تعليم أقل من الأساسي في القوى العاملة.

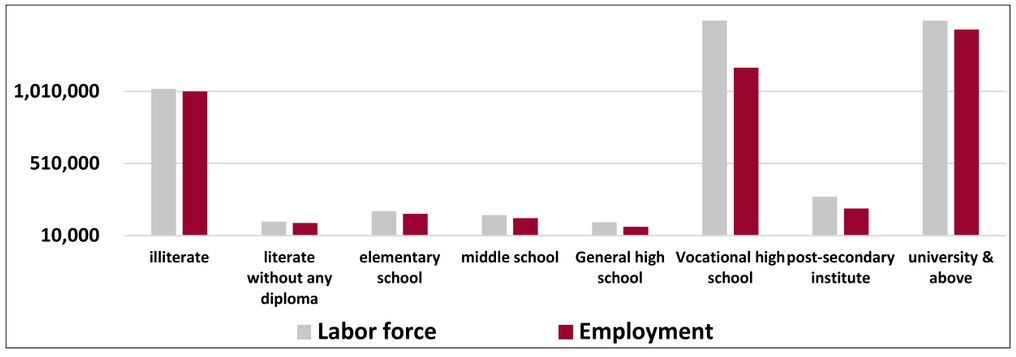
وتعكس هذه الأرقام ثلاث نتائج.. **أولاً** انخفاض نسب مشاركة الإناث في قوى العمل عن نظيرتها للذكور لمستويات التعليم كافة، بما يتفق مع ما سبق ذكره؛ وهذا قد يرجع في جانب منه لعدم توافر بيئة العمل الملائمة لجذب الإناث وتشجيعها للمشاركة في العمل بأجر، خاصة عند مستويات التعليم المنخفضة، وفي جانب آخر قد يرجع للنظرة المجتمعية لدور الرجل ودور المرأة بالمجتمع؛ حيث إن الرجل هو الباحث الأول عن الدخل والرزق. **ثانيًا**: العلاقة الطردية والواضحة بين مستويات التعليم العليا وزيادة نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة، وإن انطبق ذلك على الذكور أيضًا، وهو ما يفسر بجانب منه بالتغيير الثقافي والانفتاح الفكري على التطورات والمستجدات العالمية، مع ارتفاع مستوى التعليم، ومن ثم الرغبة في المشاركة في العمل وتحقيق دخل خاص. **ثالثاً**: ارتفاع نسبة مشاركة الإناث ذوات التعليم الأدنى من الأساسي في سوق العمل عن نظيراتهن من ذوات التعليم الأساسي، وهذا يعكس تركز نسبة مرتفعة من الإناث في أدنى مستويات السلم الوظيفي.

وتؤكد هذه الأرقام أن التعليم الأساسي – فقط – للإناث لن ينجح في تمكينهن اقتصاديًا، ولم ولن يؤهلهن للخروج والاندماج في سوق العمل، وعليه على الدولة بذل الجهد والوقت للحد من ظاهرة التسرب من التعليم بين الإناث، وتشجيعهن لاستكمال مراحل التعليم المتوسط أو العالي، بما يتيح لهن فرصة الالتحاق بسوق العمل، حيث ترتفع نسبة مشاركة الإناث ذوات التعليم المتوسط إلى ٢٨٪.

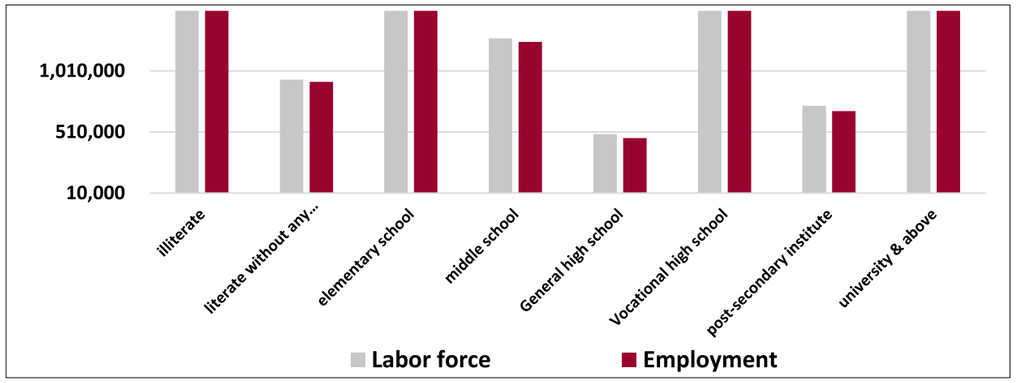
- تراجع مشاركة الإناث من خريجي المدارس الفنية في القوى العاملة، وارتفاع الفجوة النوعية للبطالة بين خريجي هذه المدارس لتصل إلى ٣٥٪ بين الإناث مقابل ١١٪ بين الذكور.

وقد جاءت الأرقام التفصيلية الخاصة بتوزيعات القوى العاملة وفقًا لمستوى التعليم، لتعكس التراجع الواضح في نصيب خريجي مدارس التعليم الفني من الإناث في القوى العاملة من ٥٤٪ من إجمالي الخريجين عام ١٩٩٨، التي كانت تقبل على العمل وتشارك في البحث عن فرصة عمل بأجر، لتنخفض إلى ٢٨٪ فقط عام ٢٠١٦، مقابل ٨٢٪ من إجمالي الذكور خريجي التعليم الفني الذين ساهموا في القوى العاملة بذات العام، ومن ثم ارتفعت الفجوة النوعية للبطالة بين خريجي المدارس الفنية، لتصل ٣٥٪ بين الإناث مقابل ١١٪ بين الذكور من خريجي هذه المدارس عام ٢٠١٤، في الوقت الذي سجلت فيه البطالة عامة بين الإناث ٢٤٪، مقابل ٩,٦٪ البطالة بين الذكور في ذات العام، (USAID&ENCC, October, 2017).

شكل رقم (٤-أ) مساهمة الإناث في القوي العاملة والتشغيل وفقا لمستوي التعليم ٢٠١٢



شكل رقم (٤-ب) مساهمة الذكور في القوي العاملة والتشغيل وفقا لمستوي التعليم ٢٠١٢



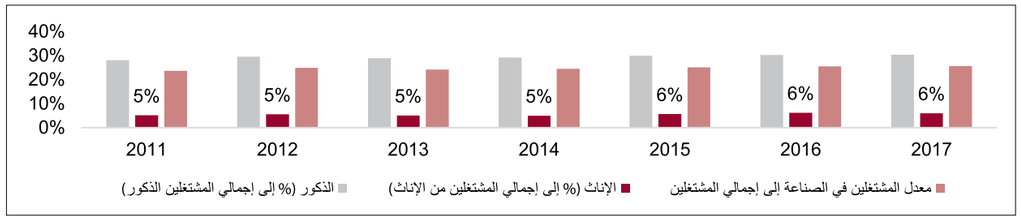
المصدر: CAPMAS and ERF, Special Rounds of LFSS, ELMPS 2012

وكما يتضح من الشكلين السابقين الفجوة الواضحة بين أعداد الإناث المشاركة في القوى العاملة من خريجي المدارس الفنية، وبين المشاركين في سوق العمل، على العكس بالنسبة للذكور، ورغم ذلك تمثل فرص التشغيل لخريجات مدارس التعليم الفني نحو ٢٧٪ من إجمالي فرص التشغيل المتاحة للإناث عام ٢٠١٢، لتأتي في المرتبة الثانية بعد فرص التشغيل المتاحة لخريجي الجامعات التي تمثل ٣٣٪ من إجمالي فرص تشغيل الإناث في ذات العام، كما تأتي السيدات اللاتي لم يحصلن على أي تعليم ليستحوذن على ٢٤٪ تقريبًا من فرص التشغيل المتاحة للإناث.

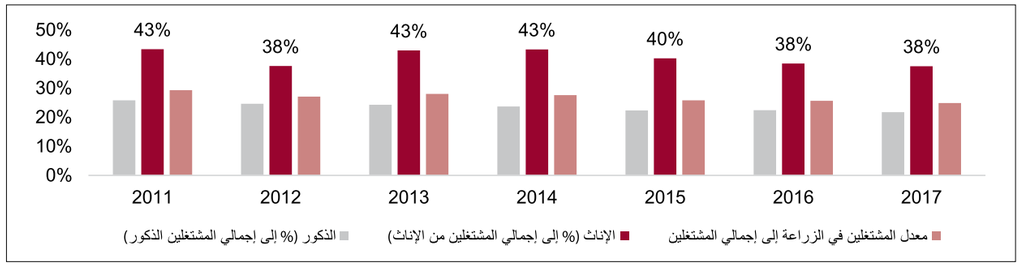
هذا ما يفرض ضرورة العمل على النهوض بالتعليم الفني بصفة عامة، والتركيز على مزيد من إتاحة الفرص للإناث للعمل والتدريب وصقل المهارات بصفة خاصة، فلا يغفل ما تعانيه مدارس التعليم الفني من مشاكل متعددة –لامجال لذكرها هنا– ترتب عليها ضعف في المستوى التعليمي، وقصور في نوعية التدريب والمهارات المقدمة والتي باتت لا تشبع احتياجات مجتمع الأعمال.

- تركز نحو ٥٧٪ من عمل الإناث بالنشاط الخدمي مقابل ٦٪ فقط بالنشاط الصناعي

شكل رقم (٥-أ) معدل التشغيل في مجال الصناعة



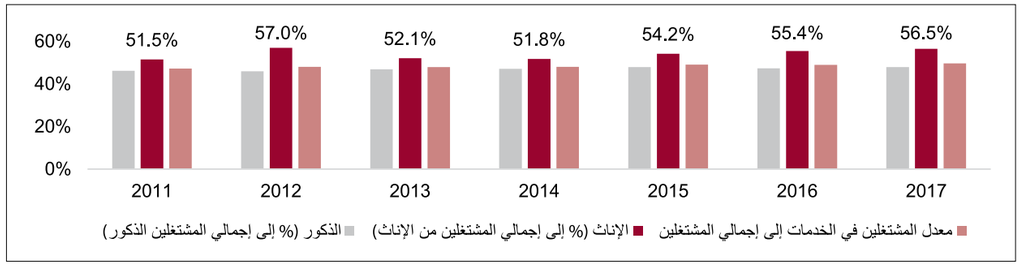
شكل رقم (٥-ب) معدل التشغيل في مجال الزراعة



وفقا لبيانات البنك الدولي عام ٢٠١٧، شهد قطاع الخدمات أعلى نسبة لمشاركة الإناث، حيث إن ٥٦,٥ ٪ من النساء العاملات يشتغلن في هذا القطاع.

هذا وقد شهد القطاع الصناعي أدنى معدل لمشاركة النساء في العمالة بنسبة ٥,٩٥٪ فقط من النساء العاملات يعملن في هذا المجال، ليأتي القطاع الزراعي في المرتبة الثانية بعد الخدمات بنسبة ٣٧,٥٣ ٪ من النساء العاملات في ذات العام.

شكل رقم(٥-ج) معدل التشغيل في مجال الخدمات



المصدر: البنك الدولي

https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS?locations=EG&view=chart

https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?locations=EG&view=chart

https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.MA.ZS?locations=EG&view=chart

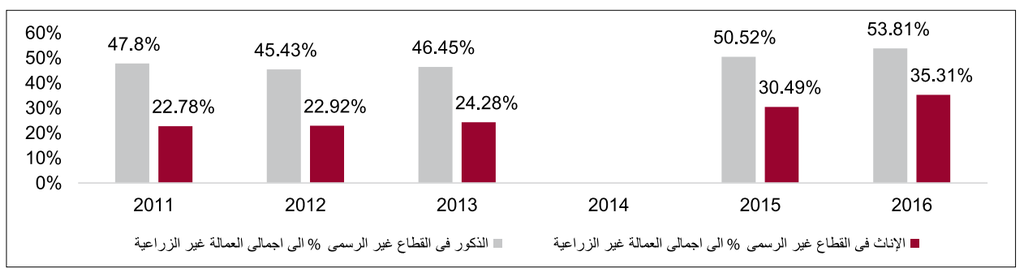
واللافت للنظر انخفاض نسبة مشاركة كل من الذكور والإناث في قطاع الصناعة، وإن كان هذا الانخفاض بنسبة أكبر للإناث، فلم يعد قطاع الصناعة من القطاعات الجاذبة للعمالة في مصر، على نحو ما أكده بعض ممثلي اتحاد الصناعات، وبصفة خاصة للشباب والإناث، ومن بين الأسباب التي تفسر تراجع الإقبال على العمل بقطاع الصناعة، اتساع نطاق العمل العشوائي غير النظامي، بل وتشجيعه في بعض الأحيان (كسائقي التوك توك، أو الباعة الجائلين...)، رغبة من العامل بأن يشعر أنه حر ذاته، دونما التقييد بمواعيد عمل، أو انتقالات لخارج المدن، أو استقطاع جزء من

أجره كدفعات يحصل عليها لاحقًا في إطار التأمينات الاجتماعية، والتي يرى أغلب العمال أنها لا تشبع احتياجاتهم المستقبلية من الخدمات الضرورية، وهو ما يلقى العبء على أهمية إعادة النظر إلى السياسات العامة للدولة، فضلًا عن سياسات سوق العمل التي أضحت غير ملائمة لجذب القوى العاملة ذكورًا وإناثًا، إلى قطاع الصناعة.

- ارتفاع نسبة الإناث في القطاع غير الرسمي إلى إجمالي العمالة غير الزراعية

سجلت فترة الدراسة زيادة في نسبة الإناث في القطاع غير الرسمي إلى إجمالي العمالة بعد استبعاد نشاط الزراعة، لترتفع من ٢٢,٨٪ عام ٢٠١١ إلى ٣٥,٣١٪ عام ٢٠١٦ وان كانت هذه النسبة مازالت اقل من نسبة الذكور.

شكل رقم (٦) نسبة الاناث في القطاع غير الرسمي الي اجمالي العمالة غير الزراعية



المصدر: البنك الدولي

https://data.worldbank.org/indicator/SL.ISV.IFRM.MA.ZS?locations=EG&view=chart

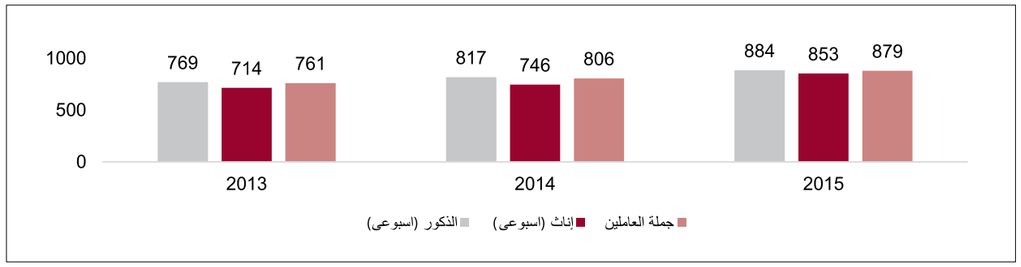
https://data.worldbank.org/indicator/SL.ISV.IFRM.FE.ZS?locations=EG&view=chart

وتعكس الأرقام السابقة بالشكل رقم (٦) ارتفاع هذه النسبة أيضا للذكور، وهذا ما يرجع إلى عدم قدرة القطاع الرسمي على توليد فرص التوظف بصفة عامة، وعدم نجاح السياسات المتبعة في تشجيع العمل الرسمي، ومن ثم استمرار ذات المشاكل والتحديات التي تدفع لنمو القطاع غير الرسمي بالدولة، ولا يمكن إغفال أن مزيدًا من نمو القطاع غير الرسمي يترجم بالعديد من الخسائر على عدة مستويات حيث؛ حرمان الدولة من الموارد الضريبية التي كان يمكن الحصول عليها، وحرمان العامل- إناثًا وذكورًا- من فرصة العمل اللائقة والمؤمن عليها، وحرمان المواطن من الحصول على السلعة أو الخدمة بالسعر الملائم والجودة المطلوبة، ناهيك عن المنافسة غير العادلة التي تواجه المشروعات الإنتاجية الرسمية، وتحد من قدرتها على البقاء في السوق أو التوسع.

- استمرار فجوة الأجور بين الجنسين مع استمرارها لصالح الذكور

يوضح الشكل رقم (٧) تراجع فجوة الأجور بين الجنسين عام ٢٠١٥؛ حيث بلغ متوسط الأجور الأسبوعية ارتفاعًا بنسبة ٣٪ لصالح الذكور، فقد بلغ متوسط الأجر بالنسبة للإناث ٨٥٣ جنيهًا في الأسبوع، وبلغ بالنسبة للذكور ٨٨٤ جنيهًا في الأسبوع، ويعد ذلك تحسنًا عما كان الوضع عليه في عامي ٢٠١٣ و٢٠١٤، حيث كانت الفجوة ٧,٧ ٪ و٩,٥٢٪ على التوالي.

شكل رقم (٧) فجوة الأجور بين الجنسين



المصدر: نشرة توظف وأجور عام ٢٠١٥ – الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

http://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=22988

فبالرغم مما تضمنه قانون العمل المصري من ضرورة المساواة بين الجنسين في الأجر، وما لحقه من إنشاء العديد من وحدات تكافؤ الفرص بالعديد من الوزارات والجهات الحكومية، فمازالت الفجوة النوعية موجودة بالأجور، الأمر الذي يعكس القصور في متابعة وتنفيذ القانون من جانب، وضيق فرص التشغيل المتاحة، من جانب آخر؛ بما يدفع الإناث إلى قبول العمل بأجر يقل عن نظيره للذكور، هذا بالإضافة إلى ما يتضمنه قانونيًا العمل والتأمينات– بل فكر الدولة عامةً– من فرض قيود على صاحب العمل وتكاليف عليه أن يتحملها عند تشغيل الإناث، وتوفير البيئة اللائقة لهن، ما يدفع الكثيرين من رجال الأعمال إلى الإحجام عن تشغيل الإناث، أو عرض أجور أدنى عن نظيرتها المقدمة للذكور.

الجزء الثاني: الدروس المستفادة من أفضل الممارسات الدولية لزيادة دمج الإناث في سوق العمل (٣+٤+٥)

واللافت للنظر تشابه السياسات والإجراءات بل والبرامج والمبادرات التي انتهجها العديد من الدول لدعم مشاركة الإناث بسوق العمل، على نحو ما أوضح العديد من تجارب الدول التي تم الرجوع إليها، والتي شملت عددًا من الدول الآسيوية، ودول أمريكا اللاتينية، والدول العربية، وتركيا، فضلًا عن بعض النماذج للدول المتقدمة، من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والدول الإسكندنافية، فضلًا عن اليابان.

وجاءت جميع هذه التجارب لتؤكد أن دمج الإناث في سوق العمل هي عملية لها ثلاث خصائص: (١) شاملة ومتكاملة و(٢) تراكمية، ديناميكية طويلة المدى، و(٣) تشاركية. فهي عملية شاملة ومتكاملة، تتضمن العمل على المستويات كافة، لتشمل السياسات الاقتصادية الكلية، بما فيها سياسات سوق العمل وخطط العمل القطاعية والتي يجب صياغتها على النحو الذي يأخذ النوع في الاعتبار، ويضمن تحقيق زيادة مشاركة الإناث في سوق العمل، فضلًا عن التشريعات والإجراءات التي تصب في ذات الاتجاه، وأخيرًا، صياغة برامج ومبادرات دقيقة تستهدف –بالدرجة الأولى– دعم مشاركة المرأة في الاقتصاد، من خلال التصدي للتحديات التي تواجهها عمالة الإناث، والتي يتم حصرها في الأنشطة والأقاليم المختلفة. ثانيا هي عملية تراكمية مستمرة على مدى الزمن؛ حيث تتضمن تغيير الكثير من القيم الاجتماعية السائدة والمفاهيم والأعراف الموروثة، ويجب أن تقوم على المتابعة المستمرة للخطط، وتقييمها؛ لتحقيق النتائج المرجوة منها. وأخيرا، تشاركية؛ حيث تشارك فيها أطراف المجتمع كافة، من حكومة بمؤسساتها المختلفة، والقطاع الإنتاجي بأكمله، ليشمل كلًا من، القطاع العام والقطاع الخاص بل والقطاع التعاوني والمجتمع المدني، وجميع المنظمات الدولية والإقليمية ذات الصلة.

ويظل نجاح هذه العملية– على نحو ما أوضحت أغلب التجارب التي تمت دراستها– يتوقف على توافر أربعة شروط ضرورية على النحو التالي:

أولا: يجب أن يحتل هدف زيادة التشغيل عامة، وتشغيل الإناث خاصة، مكان الصدارة في استراتيجية التنمية بالدولة، ممثلًا في استراتيجية وطنية للتشغيل، وتحديد نسب مشاركة الإناث بالتشغيل، وآليات تحقيق ذلك، فعلى سبيل المثال جاءت استراتيجية التشغيل التركية ٢٠١٤–٢٠٢٣، لتنص على الوصول بنسب تشغيل الإناث إلى ٤١٪ عام ٢٠١٣، فضلًا عن تبنى سياسات عمل فعالة تضمن كفاءة استخدام الموارد البشرية بالدولة. النسبة في ٢٠١٣ وصلت إلى ٣١,٢٪، وفي ٢٠١٧ إلى ٣٢٪ حسب بيانات البنك الدولي.

(https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=TR)

وقد نجحت تركيا بالفعل في زيادة معدل تشغيل الإناث من ٢٠,٧٪ عام ٢٠٠٥ الى ٢٧,٥٪ عام ٢٠١٥، كما ارتفع معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة بمعدل ٨,٢٪ عن ذات الفترة ليبلغ ٣١,٥٪.

Fund (http://www.kgf.com.tr/). From "Ministry of Family and Social Policies (n.d), Women Participation in the Labor Force and Employment in Turkey,

وقد انتهجت تركيا في سبيل تحقيق ذلك العديد من الآليات التي يمكن الرجوع إليها، وهو ما سيتم تناوله لاحقًا عن عرض الدروس المستفادة من التجارب الدولية.

ثانيا: العمل على ضمان التوازن بين الجنسين، وما قد يتطلبه ذلك من انتهاج سياسات وصياغة تشريعات تقوم على التوازن بين الجنسين وضمان الحياد للنوع، Gender-mainstreaming policy, Gender-neutral policy، ومن ثم منع التمييز السلبى للإناث، أو الأخذ بسياسات وقوانين وإجراءات موجهة لدعم الإناث "policy Gender- specific "، بما يضمن التمييز الإيجابي للإناث، على النحو الذي لا ينعكس سلبًا على كفاءة استخدام الموارد البشرية، وتوظيف كل فرد حسب قدرته ومهاراته.

ثالثا: زيادة الوعي المجتمعي بأهمية دمج المرأة في سوق العمل وانعكاس ذلك اقتصاديًا واجتماعيًا وسياسيًا، فضلا عن تغيير نظرة المجتمع لدور كل من المرأة والرجل في المجتمع والأسرة، والمشاركة في العمل غير مدفوع الأجر من أجل المساهمة في رفع مستوى معيشة المرأة وأسرتها، وتحقيق النمو الاحتوائي المرتقب.

رابعا: توافر البيانات التفصيلية مع أخذ النوع في الاعتبار– على مستوى الأقاليم الجغرافية والأنشطة الاقتصادية أو سلاسل القيمة؛ بما يساعد صانع القرار على التعرف على التحديات التي تواجه الإناث للالتحاق بالعمل مدفوع الأجر؛ ومن ثم الصياغة الدقيقة للبرامج والمبادرات التي تستهدف الإناث، وتعمل على التعامل مع هذه التحديات والمشاكل؛ من أجل زيادة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي، فضلا عن إمكانية متابعة وتقييم نتائج هذه البرامج على توظيف المرأة.

وتتمثل أهم محاور العمل على تشجيع دمج الإناث في سوق العمل من واقع مختلف التجارب الدولية التي تم الرجوع إليها في خمسة محاور على النحو التالي:

المحور الأول: السياسات الاقتصادية الكلية القائمة على دمج النوع، جدية الدولة في تبنى هذا التوجه

أوضح عدد من التجارب تبنى هدف تشجيع انضمام الإناث في سوق العمل كأحد أولويات الدولة، على نحو ما جاء– على سبيل المثال– في استراتيجية التنمية الوطنية للفلبين المستجيبة للنوع ١٩٩٥–٢٠٢٥؛ ومن ثم انعكاس ذلك في جميع السياسات الاقتصادية الكلية التي يجب ان تراعي بُعد النوع Gender -sensitive policies من السياسة المالية، والنقدية، وسياساتي الصناعة والتجارة.

فعلى سبيل المثال عند **صياغة السياسة المالية**، فقد أخذ عدد من الدول بموازنة النوع، Gender Budgeting بهدف مساندة إدماج الإناث في سوق العمل؛ فقد كانت الفلبين من أوائل الدول التي أخذت بموازنة النمو والنوع منذ عام١٩٩٥، حيث قامت على تخصيص نحو ٥٪ من الموازنة العامة لمبادرات النوع، وتمكين المرأة، وقد استخدمت هذه الميزانية لتقديم الدعم المباشر لمشروعات مساندة للمرأة، كتوفير التمويل للمشروعات متناهية الصغر التي تديرها الإناث، أو الإنفاق على تحسين بيئة العمل الداعمة لعمل المرأة، ويكاد لا يختلف الأمر في عدد من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حيث تم رصد نحو ٢,٥٪ من الناتج المحلى الإجمالي لمساندة كل من الأسر والقطاع الخاص، في توفير بيئة الأعمال الداعمة للمرأة، ولتقديم برامج متكاملة لدعم الأسر، بما يؤهل الإناث للخروج والمشاركة في سوق العمل وضمان القيام بدورها في الرعاية الأسرية، (OECD, 2107) وترتفع هذه النسبة إلى ٣,٥٪ في الدول الإسكندنافية، من أجل تحقيق ذات الغرض، وتضمن ذلك تقديم الدولة لبعض الأنشطة المدعومة والخاصة برعاية الأطفال في سنوات التعليم الأولى، أو برامج للرعاية خارج ساعات الدراسة، وقد أثبتت التجربة الإسكندنافية نجاح مثل هذه الأنشطة في زيادة نسب مشاركة المرأة في سوق العمل في العقود الأخيرة.

كما يمكن **للسياسة المالية** المساهمة في تخفيف العبء عن القطاع الخاص ومساندته في مزيد من توظيف النساء؛ من خلال تحمل جانب من التكاليف الخاصة بمساندة المرأة في العمل أو اللازمة لتوفير بيئة عمل مساندة لها، كتحمل جانب من أجور الإناث خلال فترات إجازات الوضع ورعاية الطفل، بل وتوفير الحضانات ودور الرعاية، (مؤتمر العمل الدولي، "Ragui Assaad", 2017 & 2018). وتقوم تركيا في هذا المجال بتغطية أقساط التأمين من أسهم أصحاب العمل في صندوق التأمين ضد البطالة، لمدة تتراوح بين ١٢ شهرًا إلى ٥٤ شهرًا، حسب الظروف عند توظيف النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن ١٨ عامًا، أو المشاركة في توفير الخدمات الضرورية لتيسير خروج الإناث إلى سوق العمل، كدور الحضانات أو مراكز الرعاية، كما تقدم بعض الدول الأخرى كفنلندا والنرويج مساهمات نقدية للأسر التي تقوم على استخدام خدمات التعليم العام؛ لتتمكن الإناث من التوفيق بين عملها ورعاية أطفالها في مراحل التعليم.

وقد أوضحت تجربة الفلبين أن نمط إنفاق الدولة يمكن أن ينعكس على مدى مشاركة الإناث في سوق العمل، حيث إعطاء أولوية لإنفاق الحكومة على البنية الأساسية كان من شأنه مزيد من توظيف الرجال على حساب الإناث، بينما يرتبط إنفاق الدولة على الخدمات التعليمية والصحية بارتفاع نسب تشغيل الإناث، كما جاء إعطاء الأولوية في الإنفاق الحكومي لخدمات الرعاية المجتمعية من صحة وتعليم وطرق ووسائل نقل، وتوفير المياه وخدمات الصرف الصحي ليساند المرأة في تحقيق التوازن المطلوب بين خروجها للعمل مدفوع الأجر، ورعاية أسرتها (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٨).

وفي هذا السياق، لجأ عدد من الدول من خلال سياستها المالية بمنح حوافز ضريبية لعمل الإناث، حيث قامت بعض الدول الإسكندنافية بخفض معدل الضريبة على ثاني ملتحق بسوق العمل في الأسرة، وكانت الإناث المستفيد الأكبر منه، كما قامت تركيا منذ ٢٠٠٧ بإعفاء الدخل الناتج عن بيع المنتجات التي تنتجها الأسر بواسطة المرأة من الضريبة على الدخل، فضلًا عن إعفاء رياض الأطفال الخاصة ومراكز الرعاية النهارية من ضرائب الشركات لمدة خمس فترات ضريبية من تاريخ التأسيس.

وينطبق ذات الأمر عند **صياغة السياسة النقدية**، فإلى جانب استهداف السياسة النقدية بالفلبين للتضخم جاء التركيز على التشغيل عامة، ومراعاة النوع خاصة؛ حيث إن تشغيل الإناث يكون أكثر تضررًا بفترات انخفاض معدلات التضخم المصحوبة بتباطؤ النمو الاقتصادي، ومن ثم مراعاة هدف تشغيل الإناث عند صياغة السياسة النقدية يمكن له أن يحد من هذه الآثار السلبية، فضلًا عن أهمية صياغة برامج لتوفير التمويل والخدمات المالية مستهدفة الإناث بالدرجة الأولى، فقد لجأت تركيا رغبة في زيادة نسب تشغيل الإناث، ومن أجل مساعدتها على القيام بمشروعاتها الخاصة برفع نسب ضمان القروض المقدمة للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها الإناث إلى ٨٥٪ بدلاً من ٥٧٪، على ألا يكون مر على إنشائها سنتان وتديره امرأة عمرها أقل من ٥٥ سنة، وحاصلة على التعليم الأساسي، بحد أقصى للمستفيدة يصل إلى ٨٥٠٠٠ ليرة تركية.

وجاءت **السياسة التجارية** في الفلبين بدورها لتؤكد أولوية هدف التشغيل وتوليد المزيد من فرص العمل، مع التركيز على حساسية هذه السياسة إلى النوع عند تحديد قطاعات التصدير التنافسية، أو عند صياغة هيكل التعريفة الجمركية؛ بغرض حماية وتنمية الأنشطة المحلية لتحل محل الواردات؛ حيث تم التركيز على تلك القطاعات والمجالات التي تشارك فيها الإناث في سلاسل القيمة، بما يضمن أن تساهم السياسة التجارية في مزيد من تشغيل المرأة.

ولا يختلف الأمر عند صياغة **سياسة التشغيل** التي يجب عليها أولًا أن تعمل على كفاءة توظيف العنصر البشرى المتاح، فضلًا عن مراعاة النوع والتوازن بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل، وتبدو أهمية التعليم والتدريب لتمكين المرأة من الحصول على فرص العمل؛ حيث أوضحت الدراسات العلاقة الإيجابية بين التعليم والتدريب وزيادة مشاركة الإناث في التوظيف، بل وتأثير ذلك إيجابيًا على الصحة العامة وعلى نصيب المرأة من الفرص الاقتصادية عامة، وقد تتطلب المرأة برامج محددة ومناهج تدريبية مخصصة؛ لمساندتها خلال انتقالها من المدرسة إلى سوق العمل، ولتضمن لها التنافس على ذات فرص العمل مع الذكور، على نحو ما قامت به الفلبين، على نحو ما سيرد لاحقًا (Asian Development Bank, 2013).

ويمتد إدماج بُعد النوع ليشمل خطط وسياسات تطوير القطاعات الإنتاجية المختلفة، وضرورة توافر البيانات التفصيلية عن نسب الإناث في القطاعات الإنتاجية والأنشطة المختلفة وعبر سلاسل القيمة، والتعرف على المعوقات والمشاكل التي تعيق مشاركة الإناث في بعض الأنشطة الإنتاجية، الأمر الذي يساهم في صياغة مبادرات وبرامج موجهة للمرأة في قطاعات وأنشطة محددة، بل وفي أقاليم جغرافية بعينها، ووضع أهداف رقمية محددة، ومتابعة تحقيقها وتقييم هذه البرامج بصفة دورية.

فقد جاءت خطة تنمية وتطوير قطاع الزراعة في الفلبين – والذي يعتبر قطاعًا رئيسيًا للتشغيل، وخاصة الإناث، فضلًا عن دوره في النمو والتصدير وتحقيق الأمن الغذائي وتخفيض معدلات الفقر، (Asian Development Bank,2013) –لتتضمن اعتبارات النوع، وبحث كل المشاكل التي تحد من زيادة مشاركة الإناث به، والتصدي لها؛ حيث تم حصر تلك المجالات التي تزيد مشاركة الإناث بها في سلاسل القيمة؛ للتوسع فيها، وتحديد المشاكل التي تواجه المرأة في حق ملكية الأراضي أو الحصول على القروض، والعمل على مواجهتها، ولا يجب أن يختلف الأمر عند بحث وصياغة خطط التنمية لكل القطاعات الإنتاجية الأخرى من صناعة، وسياحة، وخدمات، فلابد من التركيز على النوع، وبحث المشاكل التي تواجهها الإناث في كل نشاط؛ ومن ثم صياغة السياسات، والتشريعات والبرامج والمبادرات الكفيلة بتخفيف حدة هذه التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة، وتوفير بيئة العمل الداعمة لها.

المحور الثاني: الإطار التشريعي

ضرورة توافر الإطار التشريعي المتكامل لضمان المساواة بين الجنسين الذي مازالت تفتقر له التجربة المصرية، وتمكين المرأة لما له من أثر على دعم ومساندة مشاركة المرأة في سوق العمل، ويتسع هذا الإطار ليشمل كلًا من الدستور، وقانون العمل، بل وغيرها من القوانين والتشريعات التي يمكن أن تحد من التمييز السلبى للإناث، بل قد تؤكد التمييز الإيجابي في بعض الحالات؛ بما يساهم في ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل، فضلًا عن الانضمام للمواثيق والاتفاقيات والمعاهدات الدولية المنظمة لسوق العمل، والمراعية للنوع والتساوي بينهما، والالتزام بها وتفعيلها محليًا، وأخيرًا الإطار التشريعي والقانوني الذي يضمن حماية الإناث ويحفظ لهن حقوقهن في محيط العمل، وتوفير بيئة العمل الداعمة للإناث.

أوضحت تجارب أغلب الدول، توافر هذا الإطار التشريعي على المستويات كافة، بدءًا من المستويات العليا؛ حيث تضمَّن الدستور الفلبيني تشجيع ودعم عمل المرأة وضرورة توفير الإطار القانوني لضمان المساواة مع الذكور وعدم التمييز (ILO&Asian Development Bank,2013,Asian Development bank, 2013). وجاء تصديق الكثير من الدول على العديد من المواثيق والمعاهدات الدولية التي تقوم على تمكين وتشجيع اندماج الإناث في سوق العمل، ليفرض إطارًا تشريعيًا من الالتزامات الدولية كمحور ارتكازي للإصلاح في هذا المجال؛ حيث صدقت الفلبين على ٣٤ وثيقة لمنظمة العمل الدولية، كما انضمت لمعاهدات الأمم المتحدة الرئيسية لحقوق الإنسان، ولتنعكس الالتزامات الدولية –المصدق عليها– في قوانين العمل الوطنية التي جاءت لتؤكد المساواة في الأجور بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية، والتكافؤ بين الإناث والذكور في فرص التقدم للوظيفة، طالما توافرت المؤهلات والمهارات المطلوبة.

وكانت السويد أول دولة أوروبية تصدر تشريعًا ينص على حظر الفصل من العمل بسبب الزواج، أو الحصول على إجازة لرعاية الطفل، ووضع حدًا أدنى للأجور وفقاً لمعايير واضحة وشفافة؛ بهدف تضييق الفجوة في الأجور وفقا للنوع.[١]

وفي هذا السياق أصدرت "مفوضية المرأة" بالفلبين وثيقة عرفت بـ"Magna Carta"، والتي تهدف إلى توحيد أو تسوية بيئة العمل للجنسين من خلال توفير الموارد الإنتاجية والفرص الاقتصادية بالتساوي لكل من الرجال والإناث، ومن أجل تيسير تطبيق ما جاء بهذه الوثيقة أصدرت مفوضية المرأة قواعد استرشادية يمكن الاستناد إليها عند تطبيق هذه المفاهيم بمجالات العمل المختلفة، من بينها إصدار قوائم تدرج بها الشروط الواجب توافرها حتى تتوافر البيئة الداعمة لعمل الإناث، والتي يجب العمل على توفيرها، على أن تقوم الجهات المعنية بالتفتيش لضمان تحقق هذه الشروط.

ويشمل الإطار التشريعي أيضًا توافر النصوص القانونية التي تحول دون التمييز السلبى ضد المرأة في جميع مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، بل قد يتطلب الأمر وجود الإطار التشريعي المحفز للتمييز الإيجابي في بعض الحالات، للتخفيف من الفجوة القائمة بين الإناث والذكور في بعض المجالات، والمتراكمة عبر الزمن.

وأخيرًا يتضمن الإطار التشريعي توافر النصوص القانونية اللازمة لتوفير البيئة الداعمة لعمل المرأة، ومن بينها حماية المرأة من التعرض لأى عنف أو إيذاء أو تحرش في إطار بيئة العمل، مع أهمية تحديد آلية واضحة لتمكين المرأة من التقدم بالشكوى عند تعرضها لأى إيذاء في العمل، ويمكنها من متابعة حقها بسرية تامة، ودونما التعرض لأى ضرر في محيط عملها (مؤتمر العمل الدولى،٢٠١٨).

١. Is the Last mile the Longest? Economics gain from gender equality in Nordic countries-OECD
http://www.oecd.org/publications/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gnder-equality-in-nordic-countries-9789264300040-en.htm

المحور الثالث: الإطار المؤسسي

أهمية توافر الإطار المؤسسي المعني بالمرأة وإدماجها في سوق العمل، على المستويات كافة، بدءًا من المستوى الأعلى ممثلًا في وزارة أو مفوضية أو مجلس يُعنى بشئون المرأة، ومن بينها دمجها في سوق العمل، على أن يتمتع بالسلطات والقدرات التي تؤهله للقيام بهذا الدور، وبالرغم من وجود المجلس القومي في مصر والذي يقع على عاتقه النهوض بشئون المرأة، إلا أنه يفتقر إلى الكثير من السلطات والآليات التي تؤهله لذلك، بالإضافة إلى وجود وحدات أو أقسام أو إدارات، على مستوى الوزارات المختلفة والجهات الحكومية وقطاعات الإنتاج، بل والمحافظات والمناطق الجغرافية المختلفة؛ بما يضمن متابعة ومراقبة تنفيذ الأهداف التي يتم اعتمادها على المستوى الأعلى.

كمفوضية المرأة بالفلبين التي تتبع مكتب الرئيس مباشرة، لديها مسئوليات ومهام عدة تقع في مقدمتها ضمان التوازن بين الجنسين في سوق العمل من حيث الالتحاق بفرص العمل، وحق الترقية والتدريب، فضلا عن الحصول على ذات الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية، كما أن مفوضية المرأة بالفلبين هي الجهة المعنية بإدماج بُعد النوع في خطط النمو القطاعية كافة، وفي استراتيجية التنمية المحلية، على أن تتواجد نقاط أو وحدات معنية بالنوع والنمو في الجهات الحكومية كافة، للمساعدة في تحقيق هذا الغرض وزيادة مشاركة المرأة خارج نطاق الحكومة، ويتم ذلك في إطار الخطة الوطنية للتنمية المستجيبة للنوع، ويقع على عاتق هذه المفوضية وضع الخطط لتمكين المرأة وتحقيق التوازن النوعي، ولها في ذلك القيام بالمبادرات والمشاريع لدعم المرأة ومساندتها.

وأخيرًا، توفير إدارات خاصة في وزارة القوى العاملة وتوافر المفتشين الذين تتوافر بهم الكفاءة، وذلك على أن يتم تدريبهم بصورة مستمرة، ليقع على عاتقهم مراقبة ومتابعة الالتزام بالإطار التشريعي المنظم لدمج المرأة في سوق العمل، والالتزامات الدولية التي قطعتها الدولة على ذاتها في هذا السياق.

المحور الرابع: توفير بيئة عمل داعمة للمرأة وصديقة للأسرة

تمتد بيئة العمل الداعمة للمرأة لتشمل العمل على عدة مستويات وباستخدام مختلف الأدوات والآليات، يأتي في مقدمتها:

- عدم قصر إجازات رعاية الأسرة على المرأة، الأمر الذي قد يكون من شأنه أن يحد من إقبال القطاع الخاص على تشغيل الإناث؛ حيث يقوم عدد من الدول بمنح حق الاستفادة من هذه الإجازة لأى من الرجل أو المرأة.
- منح الحق لأى موظف أو موظفة بالخدمة المدنية في الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر، بعد انتهاء إجازة الأمومة قد تمتد لعامين، دون اقتصار ذلك على المرأة فقط، على أن تحسب هذه الفترة كوقت خبرة عند الترقية، الأمر الذي يمكن أن يحد من تفضيل تشغيل الذكور عن الإناث، ويساوى بينهما.
- منح الفرصة للاستفادة من ساعات العمل المرنة، كانت من أهم آليات تشجيع خروج المرأة إلى سوق العمل في جميع الدول التي تم الرجوع إليها – مع اختلاف مستويات النمو بها– بما يضمن للمرأة القدرة على تحقيق التوازن بين العمل الرسمي والتزاماتها الأسرية.
- إتاحة الفرصة لتخفيض ساعات العمل (عمل جزئي) لرعاية الأطفال؛ حيث تسمح السويد بتخفيض ساعات العمل بنسبة ٢٥٪ للرجل أو المرأة عند وجود طفل عمره أقل من ثماني سنوات، وينطبق ذات الأمر في تركيا، حيث يمكن للمرأة أن تعمل بدوام جزئي مدفوع الأجر، لمدة تصل إلى شهرين بالنسبة للطفل الأول وتمتد إلى أربعة أشهر للطفل الثاني وستة شهور للطفل الثالث، وتمتد هذه الفترة إلى سنة كاملة إذا لم يكن الطفل سليمًا صحيًا، كما يمنح موظفو الخدمة المدنية والعاملين بالقطاعين العام والخاص بتركيا الحق في العمل لبعض الوقت لكل مولود حتى يبلغ سن التعليم الابتدائي الإلزامي، ويستفيد أي من الوالدين من هذا الحق مرة واحدة لكل طفل.
- العمل عن بعد، والعمل التشاركي (Raugi Assaad , 2017) في ظل ما يشهده العالم من تطور تكنولوجي، والاستخدام المتنامي للمنصات التكنولوجية في تقديم الأنشطة الإنتاجية، يمكن أن يتم العمل في أي مكان وأي زمان، ومن ثم يمكن التوسع في دمج الإناث في تلك الأنشطة؛ الأمر الذي ييسر لها التوفيق بين التزامات العمل والأسرة.

- توفير آلية لمكافحة العنف والتحرش على أن تتسم بالوضوح، والبساطة، وانخفاض تكلفتها وكفاءتها؛ لتتمكن المرأة من تقديم شكواها ومتابعتها بسرية تامة، ودون تعرضها لأى إيذاء في محيط عملها– كما سبق الإشارة إليه، فضلًا عن ضرورة توافر المفتشين من وزارة العمل، وتدريبهم ورفع كفاءتهم بصورة مستمرة للتعامل مع كل الأمور المتعلقة بالإناث في محيط العمل؛ حيث يقع عليهم مسئولية المتابعة والمراقبة لتطبيق القانون، وكفاءة التنفيذ، ولا يغفل في هذا السياق أهمية توعية محيط العمل بهذه التشريعات وهذه الآلية، ويشمل محيط العمل هنا العاملين والعاملات الذين يجب أن يكونوا على علم بحقوقهم، (مبادرة العمل الدولية، ٢٠١٧).

  وقد يمتد الأمر لتوفير بيئة العمل الآمنة عند صياغة مبادرات لتشغيل الإناث، على نحو ما تم في فيتنام بضمان توفير الإضاءة الكافية بالشوارع، بما يحد من تعرضها للإيذاء أو التحرش (ILO & Asian Development Bank, 2013)
- توفير وسائل المواصلات الآمنة للإناث، بل وتوفير أماكن للسيدات بالمواصلات العامة، أو دعم القطاع الخاص لتوفير أتوبيسات خاصة لهن (Ragui Assaad, 2015).
- توفير شروط الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالمرأة، فضلاً عن مراعاة توفير مكان العمل الآمن، فعلى سبيل المثال تعفي المرأة العاملة من النوبات الليلية بمجرد حملها، ولمدة سنتين للعاملين في الوظائف المدنية، أو توفير البيئة الأمنة للمرأة، حيث سعت فيتنام لزيادة توظيف الإناث، وكان من بين ما قامت به في هذا السياق توفير الإضاءة الكافية في الشوارع المحيطة بمكان العمل، وتيسير مداخل الطرق ومخارجها، لتيسير إمكانية التحميل والتفريغ وتوفير نظام واضح لحجز تذاكر القطارات وجداول تسييرها.
- التوازن بين الجنسين وتكافؤ الفرص في الالتحاق بالعمل والتدريب والترقية، والحصول على الأجور المتساوية عن العمل ذي القيم المتساوية، خاصة مع التطور التكنولوجي الذي يمكن أن يحل محل القوة البدنية في بعض الوظائف، ومن ثم يساهم في تخفيض الفصل المهني بين الجنسين، ولا يكفي في هذا السياق وجود التشريعات التي تنص على ذلك، وإنما يجب أولاً الاهتمام بالتوعية وتغيير الأفكار النمطية عن طبيعة الوظائف الى تصلح لها المرأة وغيرها التي لا تصلح لها، دونما إغفال الميزة النسبية الطبيعية لكلا الجنسين، ثانيا عدم حرمان المرأة من فرصها في التدريب؛ لتأهيلها للمتاح من الوظائف، شأنها شأن الذكور، وأخيرًا ضرورة أن تتم متابعة تنفيذ هذه التشريعات والممارسات التي تتم في سوق العمل، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تشكيل لجنة خبراء" للمراجعة السنوية للأجور" أسوة بأستراليا (OECD, 2017).
- توفير الحضانات في أماكن العمل، فضلا عن غرف مخصصة للرضاعة الطبيعية؛ حيث ينص التشريع بتركيا على ضرورة توفير هذه الغرف، فضلًا عن خدمات رعاية الأطفال في أماكن العمل التي يتواجد بها أكثر من ١٠٠ سيدة، بغض النظر عن حالتها الاجتماعية، ويمكن كاقتراح تقديم حوافز ضريبية للقطاع الخاص لدعمه على إنشاء هذه الحضانات.
- التوسع في تقديم خدمات التوظيف مع استهداف الإناث؛ من خلال إنشاء مكاتب/ وكالات تقوم بهذا النشاط، ويكون من حقها الاطلاع على استراتيجية التنمية المحلية، والخطط القطاعية، لحصر فرص التشغيل المتوافرة حاليًا ومستقبلًا، وتقوم الحكومة بمتابعة مدى قيام هذه المكاتب بدورها ونجاحها في إدماج الإناث في سوق العمل.
- تشجيع تعليم الإناث؛ حيث أوضحت بعض التجارب التأثير الإيجابي لارتفاع مستوى تعليم الإناث ومشاركتها في سوق العمل.
- توفير وسائل تنظيم الحمل للمرأة، وتوفير الاستشارة الصحية لها؛ لمساعدتها في تجنب الحمل في سن مبكرة ولمساندة المرأة ودعمها في تنظيم وقتها، ونجاحها في التوفيق بين التزامات العمل مدفوع الأجر والتزاماتها الأسرية؛ حيث لا تتعدى مساهمة السيدات المتزوجات ١١,٤٪ في القوى العاملة، بينما ترتفع هذه النسبة إلى ٢٥,٣٪ لغير المتزوجات (USAID & ENCC, 2017).
- توفير آلية قوية وفعالة للحوار المجتمعي والتفاوض الجماعي تشارك بها الإناث، بما يسمح بالتطوير الإيجابي لبيئة عمل المرأة، وقد نجح قطاع التعدين الألماني من خلال التفاوض الجماعي وبمشاركة واضحة من الإناث بتطوير بيئة العمل، وتحقيق التوازن بين احتياجات المنشأة والحياة الأسرية (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٨).

وقد لا يقتصر الأمر على مشاركة الإناث في اتحادات العمال، وإنما يجب أن يمتد لزيادة مساهمة الإناث في منظمات الأعمال المختلفة؛ لمناقشة أثر السياسات والإجراءات التي تتبعها الدولة على قدرتها على المشاركة في النشاط الاقتصادي.

المحور الخامس: برامج ومبادرات تستهدف دعم وتمييز المرأة ومساندتها لإيجاد فرص العمل، أو لبدء مشروعها الخاص

تعددت المشاريع والمبادرات التي صيغت بدقة بهدف زيادة تشغيل الإناث في تجارب الدول المختلفة، فلا تكاد تخلو أي تجربة من التجارب التي تم الرجوع إليها من مثل هذه المبادرات، والمشاريع التي قامت على التصميم الدقيق، واستهداف الإناث بالدرجة الأولى، وإن اختلفت هذه المبادرات والبرامج في آلياتها وأدواتها ونطاق عملها، فإن الكثير منها حقق نتائج إيجابية في الحد من المعوقات التي تحد من إدماج الإناث في سوق العمل، وساعدت على توفير بيئة العمل الملائمة للمرأة، ومن ثم كان لها دور كبير في ارتفاع نسب توظيف الإناث في سوق العمل، ومساندتها في قيام مشاريعها الخاصة.

ومن بين هذ المبادرات جاء مشروع المرأة العظيمة، Great Woman، الذي قامت به مفوضية المرأة الفلبينية بالتعاون مع الجهات الحكومية المختلفة، وبدعم من وكالة التنمية الكندية الدولية، والذي صمم لمساندة ودعم المشروعات الصغيرة للمرأة، لتوليد المزيد من فرص العمل، وقد نجح هذا المشروع في دعم حقوق المرأة الاقتصادية، وكيفية دفاعها ومطالبتها بهذه الحقوق، كما كان له دور كبير في دمج بُعد النوع في خطط وتشريعات الدولة، فضلًا عن توفير البيانات التفصيلية عن فرص التشغيل وفقًا للنوع، وتقوية العلاقات بين الحكومة والمجتمع لتسهيل دمج المرأة في سوق العمل (Asian Development Bank, 2013)، كما نجح عدد من دول أمريكا اللاتينية في القيام بعدد من البرامج بهدف تيسير إنشاء المشروعات متناهية الصغر بواسطة النساء، وقد نجحت بالفعل هذه البرامج في فتح مجالات عمل جديدة للنساء، وإن جاء أغلبها في القطاع غير الرسمي.

وفي ضوء دراسة قطاع الزراعة بالفلبين ووضع خطة التنمية لهذا القطاع أخذًا في الاعتبار بُعد النوع، ورغبة في التصدي للمشاكل التي تحد من تشغيل الإناث في هذا القطاع، الأكثر استيعابًا للعمالة، ورغبة في تشجيع رائدات الأعمال تم إنشاء مؤسسة السيدات للغد The Negros Women for Tomorrow Foundation، عام ١٩٨٤ كمنظمة غير حكومية، بهدف مساندة المرأة في الاعتماد على الذات، خاصة في المجتمعات الريفية الفقيرة، وليتم تطوير هذه المؤسسة لتصبح واحدة من أهم ١٠٠ مؤسسة تمويل للمشروعات الصغيرة على مستوى العالم.

و تمثل الإناث المستفيد الأول من هذه المؤسسة في الفلبين، لتساعد الإناث على المشاركة في العديد من الأنشطة على سبيل المثال: بيع وشراء الأسماك، وتربية الحيوانات، ومزارع كل من جوز الهند، والأرز، وقصب السكر، والفول السوداني، وصناعة الملابس الجاهزة، وتشغيل المطاعم.. إلخ (Asian Development Bank, 2013).

ومن بين المبادرات التي قامت بها الفلبين وكان لها دور قوي في دعم ومساندة المرأة في سوق العمل، برنامج وظيفتي الأولى "My First Job" والذي صمم ليقدم المساعدة للطلبة الباحثين عن التشغيل خلال مرحلة الانتقال من المدارس العليا إلى سوق العمل، وقام هذا البرنامج على إتاحة ٥٠٪ من فرص المساعدة للإناث؛ حيث إنها تواجه القدر الأكبر من الصعوبات للالتحاق بأول فرصة عمل، وشمل هذا البرنامج إتاحة الفرصة للحصول على تدريب فنى لمدة تمتد من ٤-٦ شهور، وتقديم منح أو دعم للأجور تمتد إلى ١٢ شهرًا، وقد تم تنفيذ هذا البرنامج لأول مرة عام ٢٠١٣ في ثلاث مقاطعات بمنحة من وكالة المعونة الكندية، وليتم تكراره لاحقًا في عدد آخر من المقاطعات، وتبدو أهمية مثل هذه المبادرات في مصر، حيث تمثل البطالة بين حديثي الالتحاق بسوق العمل، إناثًا وذكورًا أعلى من نظيرتها لمن سبق له العمل (USAID & ENCC, 2017)، فضلًا عن تصميم برامج لدعم النساء في إيجاد فرص العمل في العديد من دول أمريكا اللاتينية بتصميم برامج لتوفير التدريب لمدة امتدت لأربعة أشهر للإناث، ورفع المهارات الفنية والعملية لهن، بما يساهم في تأهيلهن للالتحاق بسوق العمل.

"برنامج فرص التشغيل الجديدة للإناث في البنية الأساسية، البناء والصيانة"، وقد صمم هذا البرنامج لتمكين وتأهيل المرأة في بنجلاديش وتدريبها للالتحاق بفرص التشغيل المتاحة في هذه المجالات، والتي ساد العرف بقصرها على الذكور، وسيادة الاعتقاد بعدم توافر المهارات لدى الإناث للقيام بها (ILO & Asia development Bank, 2013).

"برنامج المساواة في العمل"، والذي أقيم في تركيا بهدف تقليل اختلال التوازن بين الجنسين في الأنشطة الاقتصادية، بنسبة ١٠٪ خلال ثلاث سنوات في الأنشطة المختلفة، كشرط ضروري لزيادة مساهمة الإناث في سوق العمل، فضلا عن" مشروع أمي هي مستقبلي" والذي استهدف المساندة في توفير بيئة الأعمال الداعمة لعمل المرأة، حيث قام على إنشاء حضانات للأطفال في المناطق الصناعية المختلفة في نحو عشر مقاطعات.

وقد صممت بعض البرامج بهدف مساندة الإناث في تخصصات محددة؛ حتى يتوافر لهن القدرات العلمية والعملية على الالتحاق بالوظائف في هذه التخصصات، كبرنامج المهندسات، ومشروع الحرفيات أو النقاشات في التجربة التركية، فلم يقتصر الأمر على المبادرات التي تدعم عمل المرأة في تلك المجالات التقليدية التي قصرها الوعي المجتمعي على المرأة، وإنما سعى العديد من هذه المبادرات لتغيير ثقافة المجتمعات، وفتح فرص التدريب والعمل للإناث في المجالات التي ظلت مقصورة على الرجال لفترات طويلة، قام برنامج المهندسات على دعم الطالبات بالمدارس الثانوية أو بالجامعات واللاتي يرغبن بالالتحاق بسوق العمل كمهندسات، بينما قام مشروع النقاشات على استهداف ٥٠٠ سيدة في ٢٦ مقاطعة على مدى سنتين، لتدريبهن على النقاشة ومنحهن شهادات كفاءة، بما يؤهلهن للالتحاق بسوق العمل في هذه المجالات، والخروج عن النمط التقليدى للتوظيف، والأفكار السائدة بالمجتمع، من حصر هذه الحرف على الرجال.

وفي ذات السياق قام عدد من المؤسسات والبرامج بتقديم خدمات التدريب الفني المخصصة للإناث، كإنشاء مركز إقليمي لتدريب وتمكين النساء في منطقة آسيا-الباسيفيك، والذي اتسع دوره ليقدم التدريب الفني والمهني للإناث، في مجالات إصلاح السيارات واللحام، وهى المجالات التي كانت مقصورة على الرجال، وقد ساهمت هذه النوعية من البرامج في تغيير الاعتقادات العامة السائدة عن دور المرأة في المجتمع وفرص العمل المؤهلة لها.

مبادرة مؤسسة روكفلر ٢٠٢٥/١٠٠ في عالم الشركات، والتي تهدف إلى مساندة تعيين ١٠٠ مديرة تنفيذية في الشركات المدرجة في مجلة فورتشن البالغ عددها ٥٠٠ شركة، وذلك بحلول عام ٢٠٢٥، لدعم المرأة في المراكز العليا، وقد لجأت إسبانيا إلى إلزام شركات القطاع الخاص والجهات الحكومية، بتعيين حصص للمرأة في مجالس الإدارة، بينما تركت ألمانيا والنرويج هذا الأمر ليكون اختياريًا لكل شركة، مع تشجيعه (مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولى،٢٠١٨).

والأمثلة عديدة لهذه المبادرات والبرامج الموجهة للإناث، فلا تكاد تخلو دولة، ومن بينها جمهورية مصر العربية، من مثل هذه البرامج (UN Women n.d.) — والمصممة بعناية بهدف تمكينها للالتحاق بسوق العمل، أو بهدف تحقيق التوازن بين الجنسين من حيث اللحاق بالفرص التوظيفية المتاحة، أو فرص التدريب والترقي في أعلى السلم الوظيفي، أو دمجها في سلاسل القيمة لبعض الصناعات أو الأنشطة الإنتاجية؛ بما يضمن استدامة هذه الفرص لتوظيف الإناث بعد انتهاء هذه المبادرات والبرامج، ومن أهمها مشروع "قرية واحدة ومنتج واحد" والذي استهدف دمج المرأة في سلسلة إنتاج المنتجات من الألبان في احدى قرى محافظة بنى سويف، أو مشروع إدماج الإناث في صناعة السجاد بإحدى قرى المنوفية.. وغيرها.

فضلا عن إنشاء شبكات ومؤسسات مالية تقوم على الادخار الجماعي للسيدات؛ ومن ثم توفير التمويل الملائم لهن للقيام بالمشروعات الخاصة بهن، في ظل الصعوبات التي تواجهها الإناث للحصول على القروض، وقد تضمن هذا المشروع قيام المجلس القومي للمرأة بتدريب رائدات ريفيات، يقمن على نشر فكر الادخار ودواعي الاقتراض، وكيفية تشكيل مجموعات ادخارية لحماية إناث القرية من الجماعات الربوية، وبدأت هذه المبادرة من المجلس القومي بـ ٢٠ ألف سيدة لتضم في يونيو عام ٢٠١٨، خمسة ملايين سيدة.

الخلاصة: زيادة توظيف الإناث في سوق العمل يتطلب العمل المستمر على جميع المستويات الكلية والقطاعية، ويتطلب توافر الأطر التشريعية والقانونية والمؤسسية الملزمة والضامنة لتحقيق ذلك، وقد أكدت كل التجارب التي تم الرجوع إليها أن تشجيع توظيف المرأة ليس رهنًا فقط بوضع قوانين لحماية حقوق الإناث وكفاءة تنفيذها، وإنما

أيضًا تقديم الحوافز والتيسيرات المختلفة للقطاع الخاص؛ من أجل تشجيعه على مزيد من إتاحة الفرص لمشاركة الإناث في فرص العمل، والتدريب والترقية، وتوفير بيئة العمل الملائمة للمرأة والمساندة لها في توفيق وقتها بين العمل مدفوع الأجر ورعاية الأسرة، وقد يتم تشجيع القطاع الخاص من خلال تحمل جانب من تكاليف توفير البيئة الملائمة لعمل المرأة، أو تقديم الحوافز الضريبية والتيسيرات المالية؛ لحثه وتشجيعه على مزيد من توظيف الإناث، وأخيرًا أهمية صياغة برامج ومبادرات، محددة موجهة للمرأة – بالدرجة الأولى ومخططة بعناية– للتعامل مع التحديات التي تواجهها في سوق العمل والتي قد تختلف من نشاط لآخر، بل ومن منطقة جغرافية لأخرى، مع عدم إغفال المزايا النسبية الطبيعية التي يمكن لكلا الجنسين التمتع بها، وبما لا يتعارض مع كفاءة استخدام الموارد البشرية المتاحة.

الجزء الثالث: خريطة الطريق لإدماج المرأة في سوق العمل

لوضع خريطة الطريق توجد ضرورة لتحديد مستهدفات كمية كلية لتحسين الوضع الحالي لنصيب الإناث من قوة العمل والمشتغلين، يجب أن يتم تحقيقها من خلال آليات محددة، حيث يبلغ حاليًا نصيب الإناث من قوة العمل والمشتغلين نحو ٢٣٪، و١٩,٦٪ علي التوالي لكل منهم، ومن ثم تم استهداف رفع نصيب الإناث إلى قوة العمل إلى ٢٥٪ ورفع نصيب الإناث إلى المشتغلين إلى ٢١٪ بنهاية عام ٢٠١٩. وستتم زيادة نصيب الإناث كل عام، حتى تصل إلى ٣٠٪ و٢٥٪ لكل منهما حتي النصف الأول من عام ٢٠٢٣، وسيتم التركيز على أكثر الفئات تضررًا من عدم تناسب مهاراتهم مع احتياجات سوق العمل، وخاصة الإناث من خريجات التعليم الفني، وبدرجة أكبر التعليم الفني التجاري، وفي هذا الإطار لابد أن يكون توجه الدولة في مسارين:

المسار الأول: هو تطوير التخصصات والمناهج وطرق التعليم في التعليم الفني بوجه عام والتجاري بوجه خاص.

المسار الثاني: إعادة تأهيل وتدريب خريجات التعليم الفني التجاري بما يتوافق مع التغيرات السريعة التي تنشأ في نوعية الطلب لسوق العمل.

وسيتم تحقيق المستهدفات السابقة من خلال خطوتين أساسيتين، الخطوة الأولى هي بناء الإطار المؤسسي، ووضع السياسات والتشريعات اللازمة، وتهدف الخطوة الأولى إلي بناء إطار مؤسسي داعم لزيادة عمل المرأة ووضع السياسات والتشريعات اللازمة لذلك، ومن ثم يهدف المحور المؤسسي إلى إنشاء المجلس القومي للتشغيل لوضع استراتيجية وسياسات التشغيل (بما في ذلك الإناث، وإنشاء وتفعيل الإدارات والوحدات الخاصة بتكافؤ الفرص بالحكومة والوحدات الخاصة لضمان التكافؤ في فرص العمل بين الجنسين، كذلك إنشاء مرصد لأحوال المرأة في سوق العمل لمتابعة التطورات بالسوق، بالإضافة إلى زيادة نسبة الإناث في تجمعات العمال وتجمعات سيدات الأعمال لضمان قرارات وسياسات متوازنة وغير متحيزة للذكور.

وفي محور السياسات فتضمن اقتراح إدماج النوع في السياسات الكلية والمحلية لتحقيق التوازن وعدم إهمال السيدات، ودمج النوع في سياسات العمل لزيادة اندماج المرأة في سوق العمل، وربط مخرجات تعليم الإناث مع متطلبات سوق العمل لرفع مستوى مهارات ومعارف الإناث لتتناسب مع سوق العمل.

أما محور التشريعات فقد اهتم بشكل رئيسي بإلغاء التحيز السلبي ضد السيدات أو التحيز الإيجابي في القوانين ذات الصلة بعمل الإناث من خلال مراجعة جميع التشريعات المتعلقة بتشغيل المرأة في القطاع الخاص، ومكافحة ومنع التحرش في العمل لتحسين وتطوير بيئة العمل بصفة أكبر، لتكون أكثر ملاءمةً وأمانًا للإناث.

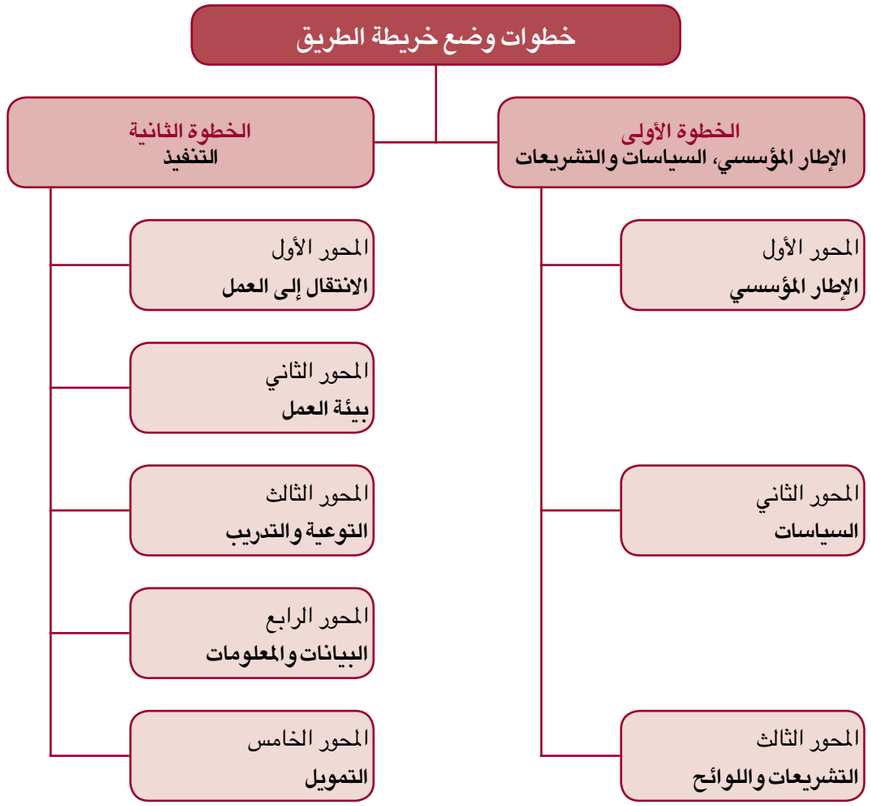
أما الخطوة الثانية فهي التنفيذ، وتم وضع كيفية تنفيذ الأعمال الداعمة لعمل المرأة، حيث يتضمن التنفيذ عدة مراحل تتدرج بشكل منطقي، تبدأ بالانتقال إلى العمل، ثم بيئة العمل والتوعية والتدريب والبيانات والمعلومات، وفي النهاية يتم التركيز على مصادر وكيفية تمويل ما سبق، وقد تم التركيز في محور الانتقال إلى العمل على تحقيق الانتقال الآمن للسيدات العاملات إلى العمل من خلال تأمين مسارات وطرق ذهاب وإياب السيدات للعمل، والإنارة الجيدة للطرق المؤدية للعمل، وتمهيد الطرق المؤدية الي العمل، ولمنح المرأة مرونة في العمل يجب تطبيق

عمل السيدات لبعض الوقت أو العمل من المنزل، وفي بيئة العمل تم العمل على خلق بيئة عمل صديقة لعمل المرأة من خلال تحديد تشجيع وتحفيز مالي وعيني من القطاع الخاص المشغل لحد أدنى من الإناث، وضمان وجود حضانات للأطفال جوار المنشأة في حالة عدم توافر حد أدنى من العاملين، وإنشاء الحضانات للأطفال عند توافر عدد معين من العاملين بالمنشأة لتشجيع السيدات على العمل.

ولتنفيذ محور التدريب كان التركيز على الحد من تسرب الإناث من التعليم من خلال رفع الوعي بأهمية تعليم المرأة، وخاصة التعليم وربط مخرجات تعليم الإناث مع متطلبات سوق العمل وتعظيم الاستفادة من مراكز إعادة تأهيل وتدريب خريجات التعليم الفني، وخاصة التجاري، وتكون بين القطاع الخاص والأهلي والحكومي، وتعديل وتطوير مناهج التعليم الفني، خاصة التجاري، وتوعية أصحاب الأعمال العمال والعاملات بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة، وتدريب القائمين على تنفيذ القوانين، وتوعية المرأة بحقوقها وواجباتها في العمل، وضمان استشارات قانونية للسيدات، بالإضافة إلي ضمان تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠١٥–٢٠٢٠ لتحسين وتطوير بيئة العمل لتكون أكثر ملاءمةً وأمانًا للإناث. ولأهمية وجود البيانات لكل المستويات، فقد تم التركيز في هذا المحور على ضرورة جمع وتحليل البيانات ذات العلاقة بالتشغيل، وفقا للنوع وعلى مستوى الأقاليم والأنشطة وسلاسل القيمة on timely basis لرسم السياسات وصياغة البرامج والمبادرات لتحقيق التوازن ودمج الإناث في سوق العمل، وإعداد مؤشرات للمساواة بين الجنسين، ولاندماج الإناث في سوق العمل لاستكشاف المصادر الجديدة لطلب نوعية معينة من الخدمات.

ولن يتم تنفيذ ما سبق إلا بتوفير التمويل، حيث ستتم زيادة إدماج المرأة في سوق العمل من خلال إتاحة التمويل للنشاط الاقتصادي، وزيادة نسبة القروض المقدمة للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تديرها أو تمتلكها الإناث من خلال الشمول المالي.

خريطة الطريق لإدماج المرأة في سوق العمل



الخطوة الاولي: الإطار المؤسسي، السياسات والتشريعات

المحور الأول: الإطار المؤسسي

إنشاء المجلس القومي للتشغيل	لجنة من الخبراء المستقلين بتكليف من رئيس الوزراء – قرار من رئيس الوزراء
إنشاء وتفعيل الإدارات والوحدات الخاصة بتكافؤ الفرص بالحكومة والوحدات الخاصة الكبيرة	المجلس القومي للمرأة للهيئات الحكومية– المصانع التي يعمل بها اكثر من ٢٠٠ عامل
إنشاء مرصد لأحوال المرأة في سوق العمل	المجلس القومي للتشغيل– وزارة القوي العاملة/ التخطيط / مرصد المرأة المصرية
رفع نسبة المرأة في تجمعات الأعمال بما يتناسب مع أعداد الإناث	المجلس القومي للمرأة– اتحاد الصناعات– اتحاد الغرف التجارية
رفع نسبة الإناث في تجمعات العمال بما يتناسب مع أعداد الإناث	النقابات والتجمعات العمالية

المحور الثاني: السياسات

إدماج النوع في السياسات الكلية	مجموعة خبراء بتكليف من وزارة المالية– تشكيل لجنة بمجلس الوزراء للمتابعة
إدماج النوع في السياسات المحلية	مجموعة خبراء بتكليف من وزارة التنمية المحلية
دمج النوع في سياسات العمل	المجلس القومي للتشغيل / المجلس القومي للمرأة/ وزارة القوة العاملة
ربط مخرجات تعليم الإناث مع متطلبات سوق العمل، وتعديل وتطوير مناهج التعليم الفني، خاصة التجاري	وزارة التعليم– وزارة التعليم العالي– وزارة المالية– المجلس القومي للتشغيل

المحور الثالث: التشريعات واللوائح

مكافحة ومنع التحرش في العمل	وزارة القوي العاملة من خلال منشور تنفيذي دوري على شركات القطاع العام والخاص والهيئات والوزارات
إلغاء التحيز ضد السيدات أو التحيز الإيجابي للسيدات في القوانين المتعلقة بعمل المرأة	اتحاد الصناعات– الاتحادات العمالية – أعضاء لجنة القوى العاملة في مجس النواب– مجلس النواب

الخطوة الثانية: التنفيذ

المحور الأول: الانتقال إلى العمل

تطبيق عمل السيدات لبعض الوقت أو العمل من المنزل	وزارة التضامن الاجتماعي
الانتقال الآمن للسيدات إلى العمل	وزارة المالية – هيئة النقل العام– مجالس المدن الصناعية
تمهيد الطرق المؤدية إلى العمل	وزارة التنمية المحلية– مجالس المدن– وزارة النقل
الإنارة الجيدة للطرق المؤدية للعمل	وزارة التنمية المحلية– مجالس المدن – وزارة الكهرباء
تأمين مسارات وطرق ذهاب وإياب السيدات للعمل	وزارة الداخلية

المحور الثاني: بيئة العمل

إنشاء الحضانات للأطفال عند توفر عدد معين من العاملين بالمنشأة، مع اقتراح تغيير مسمى الحضانة إلى دار استضافة لتفادي التعقيدات القانونية لإنشاء الحضانات، وتسهيل الإجراءات	وزارة المالية – المصانع – جمعيات المستثمرين – مجموعة مصانع– وزارة الاسكان
ضمان وجود حضانات للأطفال جوار المنشأة في حالة عدم توفر حد أدني من العاملين	وزارة المالية – المصانع – جمعيات المستثمرين – مجموعة مصانع– وزارة الاسكان
تشجيع وتحفيز مالي وعيني للقطاع الخاص المشغل لحد أدنى من الإناث	وزارة التضامن الاجتماعي بالتعاون مع المصانع

المحور الثالث: التوعية والتدريب

- تعظيم الاستفادة من مراكز التدريب والتدريب التحويلي لإعادة تأهيل وتدريب خريجات التعليم الفني، وتكون بين القطاع الخاص والأهلي والحكومي
- ضمان استشارات قانونية للسيدات
- توعية المرأة بحقوقها وواجباتها في العمل
- تدريب القائمين على تنفيذ القوانين
- توعية أصحاب الأعمال بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة
- توعية العمال والعاملات بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة
- الحد من تسرب الإناث من التعليم

المجلس القومي للتشغيل– الوزارات التي لديها مراكز تدريب–القطاع الخاص الاستثماري– القطاع الخاص والأهلي المقدم للتدريب

المجلس القومي للتشغيل – المجلس القومي للمرأة – المجلس للطفولة والأمومة – متخصصون

وزارة التموين
وزارة الشئون الاجتماعية

المحور الرابع: البيانات والمعلومات

- جمع وتحليل البيانات ذات العلاقة بالتشغيل وفقًا للنوع وعلي مستوى الأقاليم والأنشطة وسلاسل القيمة بصورة دورية
- إعداد مؤشرات للمساواة بين الجنسين، ولاندماج الإناث فى سوق العمل

المرصد– المجلس القومي للتشغيل– المجلس القومي للمرأة

المحور الخامس: التمويل

- زيادة إدماج المرأة في سوق العمل من خلال إتاحة التمويل للنشاط الاقتصادي (الشمول المالي)

هيئة المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة– البنوك التي تنفذ المبادرات القومية– البنوك

خارطة الطريق وخطة العمل

الهدف	العمل	الآلية	القائم بالعمل
مؤشرات الإنجاز KPIs الوضع الحالي: (نصيب الإناث من قوة العمل: ٢٣٪ .. من المشتغلين: ١٩,٦٪)			
الخطوة الأولي: الإطار المؤسسي، السياسات والتشريعات			
المحور الأول: الإطار المؤسسي			
وضع استراتيجية وسياسات التشغيل (بما في ذلك الإناث)	إنشاء المجلس القومي للتشغيل (لا يوجد هيئة حكومية تختص بسياسات التشغيل). والنظر في اختصاصات المجلس الأعلى للموارد البشرية وإمكانية دمجه مع المجلس القومي للتشغيل	مراجعة لجنة خبراء للتجارب الدولية، وتطويعها للحالة المصرية. وضع المستهدفات والمهام والإطار التنظيمي.. إلخ للجهاز. صدور قرار إنشاء وتشغيل الجهاز.	لجنة من الخبراء المستقلين بتكليف من رئيس الوزراء (أ، ب). قرار من رئيس الوزراء.
ضمان التكافؤ في فرص العمل، بين الجنسين في الوزارات والهيئات والوحدات الخاصة	تفعيل الإدارات والوحدات الخاصة بتكافؤ الفرص بالوحدات الحكومية وإنشاء وحدات تكافؤ الفرص في القطاع الخاص	تحديد الوزارات والهيئات العامة التي لم تقم بإنشاء هذه الوحدات وتكليفها بالإنشاء. تشجيع المصانع الكبيرة لإنشاء الوحدات. تفعيل الوحدات المنشأة.	المجلس القومي للمرأة للهيئات الحكومية. المصانع التي يعمل بها أكثر من ٢٠٠ عامل.
متابعة أحوال المرأة في العمل	إنشاء مرصد لأحوال المرأة في سوق العمل	مراجعة أفضل الممارسات الدولية الخاصة بالمراصد بواسطة لجنة خبراء. إنشاء المرصد.	المجلس القومي للتشغيل وزارة القوي العاملة/التخطيط.
ضمان قرارات وسياسات متوازنة وغير متحيزة للذكور	رفع نسبة المرأة في تجمعات لسيدات الأعمال	تحديد نسبة معينة لتمثيل السيدات، بما يتناسب مع نسبة مساهماتهن في العمل، على أن ينص ذلك في اللوائح المنشأة لتجمعات الأعمال.	المجلس القومي للمرأة. اتحاد الصناعات. اتحاد الغرف التجارية.
ضمان قرارات وسياسات متوازنة وغير متحيزة للذكور.	رفع نسبة الإناث في تجمعات العمال.	تحديد نسبة معينة للسيدات في تجمعات ونقابات العمال، على أن يكون ذلك بما يتناسب مع العدد الفعلي للسيدات، على أن ينص ذلك في اللوائح المنشأة لتجمعات الأعمال.	النقابات والتجمعات العمالية.
المحور الثاني: السياسات			
تحقيق التوازن وعدم إهمال السيدات في السياسات الكلية.	إدماج النوع في السياسات الكلية.	مراجعة السياسات الاقتصادية الكلية في بعض دول العالم بواسطة مجموعة خبراء. مراجعة السياسات القومية وتأكيد تضمينها للنوع في ضوء الخبرات الدولية. تخصيص نسبة محددة من الموازنة لمبادرات النوع وتمكين المرأة.	مجموعة خبراء بتكليف من وزارة المالية. تشكيل لجنة بمجلس الوزراء للمتابعة. وزارة المالية.
تحقيق التوازن وعدم إهمال السيدات في السياسات المحلية.	إدماج النوع في السياسات المحلية.	مراجعة السياسات القطاعية والمحلية بواسطة مجموعة خبراء. مراجعة وتأكيد تضمينها للنوع في ضوء الخبرات الدولية.	وزارة التنمية المحلية.
زيادة اندماج المرأة في سوق العمل.	دمج النوع في سياسات العمل.	مراجعة جميع سياسات وقوانين العمل ودمج النوع. ضمان تمثيل مناسب –يتناسب مع نسبة مشاركة المرأة في العمل– للمرأة عند وضع سياسات التشغيل.	المجلس القومي للمرأة/ وزارة القوى العاملة. المجلس القومي للتشغيل.
رفع مستوي مهارات ومعارف الإناث لتتناسب مع سوق العمل.	سياسات لربط مخرجات تعليم الإناث مع متطلبات سوق العمل.	تعديل المناهج الدراسية. تطوير المعامل. ربط المدارس الفنية بالتدريب في القطاع الخاص. وضع حوافز ضريبية للقطاع الخاص المصري والأجنبي لإنشاء المدارس الفنية.	وزارة التعليم. وزارة التعليم العالي. وزارة المالية. المجلس القومي للتشغيل.

المحور الثالث : التشريعات واللوائح			
مراجعة جميع التشريعات المتعلقة بتشغيل المرأة في القطاع الخاص.	إلغاء التحيز السلبي ضد المرأة، أو ألتحيز الإيجابي للمرأة في القوانين المتعلقة بعمل المرأة.	▪ قيام لجنة من الخبراء بمراجعة جميع التشريعات. ▪ تحديد التزامات مصر في هذه الاتفاقيات وتحديد ما تم تنفيذه. ▪ تحديد الفجوة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون. ▪ اقتراح التعديلات المطلوبة. ▪ تنفيذ التعديلات المطلوبة.	مجموعة خبراء. اتحاد الصناعات. الاتحادات العمالية. أعضاء لجنة القوى العاملة في مجلس النواب. مجلس النواب.
تحسين وتطوير بيئة العمل بصفة أكبر لتكون أكثر ملاءمة وأمانًا للإناث.	مكافحة ومنع التحرش في العمل.	▪ تحديد الأفعال المؤثمة –الخاصة بالتعامل مع السيدات– في لوائح الشركة. ▪ تحديد الجزاءات حصرًا لكل فعل مؤثم الجزاءات اقتراح القانون.	وزارة القوى العاملة من خلال منشور تنفيذي دوري على شركات القطاع العام والخاص والهيئات والوزارات.
الخطوة الثانية: التنفيذ			
المحور الأول: الانتقال إلى العمل			
منح المرأة مرونة في العمل.	تطبيق عمل السيدات لبعض الوقت أو العمل من المنزل.	تخفيض حصة صاحب العمل في حالة تشغيله لبعض العاملين بعض الوقت.	وزارة الشئون الاجتماعية.
الانتقال الآمن للسيدات إلى العمل.	الانتقال الآمن للسيدات إلى العمل. الطرق المؤدية إلى العمل ممهدة. الإنارة الجيدة للطرق المؤدية للعمل. تأمين مسارات وطرق ذهاب وإياب السيدات للعمل.	▪ قيام المصانع بتوفير وسائل النقل. ▪ تخفيض الضرائب. ▪ توفير وسائل انتقال عامة آدمية، ذات تكلفة منخفضة. ▪ رصف/ إعادة رصف الطرق –لمناطق العمل– غير المرصوفة. ▪ إنارة الطرق –لمناطق العمل– غير المضيئة. ▪ تسيير دوريات شرطة في مناطق العمل وعلى مسارات الطرق للعمل.	المصانع. وزارة المالية. هيئة النقل العام. مجالس المدن الصناعية. وزارة التنمية المحلية– مجالس المدن– وزارة النقل. وزارة التنمية المحلية – مجالس المدن– وزارة الكهرباء. وزارة الداخلية.
المحور الثاني: بيئة العمل			
تشجيع السيدات علي العمل، من خلال بيئة صديقة لعمل الإناث	إنشاء الحضانات للأطفال عند توافر عدد معين من العاملين، مع اقتراح تغيير أسم الحضانة إلى دار استضافة لتسهيل الإجراءات. إنشاء الحضانات للأطفال في حالة عدم توافر عدد معين من العاملين.	تخفيض من الضرائب بما يتم إنفاقه على إنشاء دور الحضانة. ضمان وجود تعاقدات مع حضانات في المنطقة. قيام أكثر من مصنع، من خلال اتحاد يضم اكثر من مصنع في مكان واحد. التأكد من إنشاء حضانات في التجمعات الصناعية الجديدة.	وزارة المالية. المصانع. جمعيات المستثمرين. مجموعة مصانع. وزارة الاسكان.
تشجيع وتحفيز القطاع الخاص المشغل للعمالة	تعميم تكلفة إجازة الوضع.	أن يتم دفع مبلغ بسيط في التأمينات الاجتماعية، يدفعه الرجال والسيدات، لتغطية نفقات إجازات الوضع حتى لا يتحملها صاحب العمل.	وزارة الشئون الاجتماعية بالتعاون مع المصانع.
المحور الثالث: التوعية والتدريب			
تأهيل الخريجات لسوق العمل	تعظيم الاستفادة من مراكز التدريب والتدريب التحويلي لإعادة تأهيل وتدريب خريجات التعليم الفني، وتكون بين القطاع الخاص والأهلي والحكومي.	وضع خطة قومية لتعظيم الاستفادة من العدد الكبير لمراكز التدريب في كل الوزارات والمشاركة مع القطاع الخاص الاستثماري للتمويل والدعم والقطاع الخاص والأهلي لتقديم الدعم الفني والتدريب.	المجلس القومي للتشغيل – الوزارات التي لديها مراكز تدريب– القطاع الخاص الاستثماري–القطاع الخاص والأهلي المقدم للتدريب.
ضمان استشارات قانونية للسيدات	تقديم الاستشارات القانونية للسيدات.	تقديم استشارات حسب الطلب، وعند الحاجة.	المجلس القومي للمرأة.

توعية الأسر.	توعية الأسر بدور المرأة في المشاركة الاقتصادية.	عمل برامج توعية في الوسائل الإعلامية، ووسائل التواصل الاجتماعي، وحملات توعية للبيوت المصرية لرفع الوعي.	وزارة الشئون الاجتماعية. المجلس القومي للمرأة.
رفع مستوى معرفة المرأة بحقوقها. رفع مستوى القائمين على تنفيذ القوانين. رفع مستوى معرفة أصحاب الأعمال بحقوق المرأة العاملة. رفع مستوى معرفة العمال بقوانين المرأة "عقوباتها".	توعية المرأة بحقوقها وواجباتها.. إلخ في العمل. تدريب القائمين على تنفيذ القوانين. توعية أصحاب الأعمال بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة. توعية العمال والعاملات بالمواد القانونية الخاصة بعمل المرأة.	ورش عمل. حملات توعية. دورات تدريبية.	المجلس القومي للتشغيل. المجلس القومي للمرأة. المجلس القومي للطفولة والأمومة. متخصصون.
تحسين وتطوير بيئة العمل بصفة أكبر لتكون أكثر ملاءمة وأمانًا للإناث.	ضمان تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠١٥–٢٠٢٠.	وضع الإجراءات التنفيذية للاستراتيجية.	المجلس القومي للتشغيل. المجلس القومي للمرأة. المجلس القومي للطفولة والأمومة.
رفع الوعي بأهمية تعليم المرأة، والحد من معدلات تسرب الإناث.	الحد من تسرب الإناث من التعليم.	ربط كل أنواع الدعم المختلفة باستمرار تعليم البنات.	وزارة التموين. وزارة الشئون الاجتماعية.
المحور الرابع: البيانات والمعلومات			
▪ رسم السياسات وصياغة البرامج والمبادرات لتحقيق التوازن ودمج الإناث في سوق العمل. ▪ استكشاف المصادر الجديدة لطلب نوعية معينة من الخدمات (مثل الممرضات).	جمع وتحليل البيانات ذات العلاقة بالتشغيل وفقًا للنوع، وعلى مستوي الأقاليم والأنشطة وسلاسل القيمة on timely basis إعداد مؤشرات للمساواة بين الجنسين، ولاندماج الإناث في سوق العمل.	التقارير الرسمية. الدراسات المتخصصة. الدراسات الميدانية. ودلائل استرشادية لعناصر بيئة الأعمال الداعمة لعمل المرأة؛ لتيسير مهام المتابعة والتفتيش.	المرصد. المجلس القومي للتشغيل. المجلس القومي للمرأة.
المحور الخامس: التمويل			
زيادة إدماج المرأة في سوق العمل من خلال القروض.	زيادة نسبة القروض المقدمة للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تديرها أو تمتلكها الإناث.	تخصيص نسبة معينة من برامج القروض للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تديرها أو تمتلكها الإناث.	الصندوق الاجتماعي للتنمية. البنوك التي تنفذ المبادرات القومية. البنوك.

الجزء الرابع والأخير: بعض المقترحات لزيادة إدماج المرأة المصرية في سوق العمل

في ضوء الدروس المستفادة من تجارب العديد من الدول النامية والمتقدمة لمزيد من زيادة إدماج الإناث في سوق العمل، وعلى إثر العديد من اللقاءات التي تمت مع بعض الجهات المعنية بهذا الشأن، والتي شملت المجلس القومي للمرأة، وبرنامج المرأة بالأمم المتحدة، (الاتحاد العام للغرف التجارية، الاتحاد المصري للصناعات..) يمكن وضع بعض من المقترحات المحددة للعمل عليها، ومتابعة تنفيذها؛ من أجل زيادة نسب مشاركة الإناث في سوق العمل، على أن يراعى أن دمج الإناث عملية متكاملة ومستمرة وتشاركية، يجب أن تلازمها الشروط الضرورية الأربعة –على النحو الذي سبق الإشارة إليه في الجزء الأول من هذه الورقة. فبداية لا يمكن الحديث عن خطة عمل لدمج الإناث في سوق العمل دونما تأكيد أولوية التوظيف والنمو وتوليد فرص العمل، كهدف أولي تسعى الدولة لتحقيقه وتتخذ كل الوسائل والسياسات الملائمة للوصول إليه، حتى لا يصبح الحديث عن تشغيل الإناث مقابلًا لتشغيل الرجال، كلعبة صفرية المجموع، وإنما تشغيل الإناث وتشغيل الرجال لتحقيق الأهداف الإنمائية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.

أولًا: أولوية دمج بُعد النوع في سياسات التنمية التي تأخذ بها الدولة ورصد التمويل لتحقيق ذلك

وهذا ما يتطلب تقييم أثر ما تأخذ به الحكومات من سياسات على كل من وفر فرص التوظيف للإناث من جهة، ورغبة المرأة وقدرتها على المشاركة في فرص العمل المتاحة من جهة أخرى. وبناء عليه، أخذ الإجراءات المكملة للحد من أي أثار سلبية قد تترتب على هذه السياسات على تمكين الإناث ومشاركتها في سوق العمل.

فعلى سبيل المثال، سياسات التخطيط العمراني التي تقوم بها الحكومات المتلاحقة؛ رغبة في إقامة تجمعات صناعية بعيدة عن المناطق كثيفة السكان، تنتهى بالتحيز ضد عمل الإناث، في ظل صعوبة انتقالها إلى هذه المناطق الجديدة، ومن ثم من الضروري أن يصاحب هذا التوجه توفير وسائل المواصلات العامة الآمنة، منخفضة التكلفة، بما ييسر ويشجع إقبال الإناث على العمل، ولا يحمل القطاع الخاص تكاليف إضافية لاستقطاب العمالة من الإناث، وقد لا يكون كافيًا في هذا السياق—بالرغم من أهميته— تكثيف حملات التوعية، واللقاءات الرسمية التي يقوم بها المجلس القومي للمرأة مع الوزارات المختلفة وبصفة خاصة وزارة النقل للتأكيد على أهمية توفير وسائل نقل آمنة وطرق ممهدة وإنارة كافية؛ بهدف حماية المرأة عند خروجها إلى العمل.

كما أن تركيز الحكومات المتلاحقة في السنوات الأخيرة على سياسات استثمارية أكثر تحيزًا للمجالات كثيفة رأس المال، أو الطاقة، دون تشجيع المجالات كثيفة العمالة، فضلا عن التوسع في الإنفاق الاستثماري في مشروعات البنية الأساسية، والمشروعات العملاقة، هو أمر بطبيعته لم يشجع على جذب الإناث إلى سوق العمل، في ظل عدم ملاءمة البيئة لعمل المرأة. حيث يكاد يتركز عمل المرأة المصرية بالحكومة أو في المجالات الإنتاجية للسلع القابلة للتجارة، والتي لم تحقق النمو المطلوب في السنوات الأخيرة لاستقطاب عمالة الإناث، هذا فضلًا عما تؤكده الدولة من أهمية إصلاح الجهاز الإداري، من خلال الحد من التوظيف الحكومي، كأحد المحاور الرئيسية للإصلاح الاقتصادي، ولذا بات تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في المجالات الإنتاجية كثيفة العمل عامة، شرطا ًضرورياً لضمان الاستمرار في توظيف الإناث في سوق العمل، وتقديم الحوافز المختلفة له ومساندته في توفير بيئة الأعمال الملائمة للعمل عامة، ولعمل المرأة خاصة، على نحو ما سيتم تناوله لاحقًا.

وفي ذات السياق يأتي تشجيع ريادة الأعمال والعمل الخاص بقيادة الإناث، وتقديم الخطط لدعم القطاعات الإنتاجية كثيفة العمل التي تشارك بها الإناث في سلاسل القيمة، وصياغة البرامج والمبادرات المصممة بعناية والموجهة للمرأة ضرورة ملحة؛ للتخفيف من الأثر السلبى لسياسات النمو التي أخذت بها الحكومات المتعاقبة في السنوات الأخيرة على توظيف المرأة.

وعليه وحتى يمكن القيام بمساندة القطاع الخاص على توفير بيئة العمل الملائمة للإناث، والقيام بالبرامج والمبادرات الطموحة لتمكين السيدات في سوق العمل، يجب أن يتم رصد نسبة محددة من الموازنة العامة للدولة لتحقيق هذا الغرض، أسوة بغيرها من التجارب.

ثانيًا: تقديم الحوافز والتيسيرات المختلفة للقطاع الخاص لتوظيف المرأة

فقد اتفقت التجارب الناجحة في العمل، على ضرورة قيام الدولة بتقديم الحوافز والدعم للقطاع الخاص لمزيد من توظيف المرأة، وللحد من التكلفة التي قد يتحملها من أجل توفير البيئة الملائمة لعملها. هذا في الوقت الذي تغيب فيه هذه الرؤية عن الدولة المصرية بشكل كبير، حيث يدور الأمر دائمًا حول صياغة التشريعات التي تضمن حقوق الإناث والأم في العمل– وهو الأمر الضروري، ولا جدال في أهميته إلا أنه غير كاف– دونما التفكير في كيفية تشجيع القطاع الخاص على تشغيل الإناث أساسًا، الأمر الذي أصبح من وجهة نظر القطاع الخاص أن تشغيل الإناث يساوى تكلفة إضافية له يمكن تجنبها، وهذا بالفعل ما أكده بعض من رجال الصناعة من عدم انشغال القطاع الخاص الصناعي –بصفة خاصة– بمزيد من دمج الإناث بسوق العمل، فالأمر يتوقف على الميزة التنافسية وتكلفة فرصة العمل بالنسبة له.

ففي كثير من الأحيان لا يقبل القطاع الخاص على تشغيل الإناث في ظل ما يتحمله من تكلفة مالية وفنية لتشغيلهن، والتي قد تكون في صورة إجازات الوضع والأمومة، مدفوعة الأجر، وما يخسره من تدريب للإناث وخبرات متراكمة مكتسبة من العمل عند توقفها عن العمل بعد الوضع، هذا بالإضافة إلى التكاليف التي يتحملها أيضًا صاحب العمل من القطاع الخاص مع التزامه بما تنص عليه القوانين من ضرورة توفير الحضانات ودور رعاية الأطفال، فضلًا عن غيرها من الخدمات والمرافق عند تشغيل الإناث. وفي هذا السياق يمكن تعميم تكلفة إجازة الوضع وعبء إنشاء دور الحضانات على كل العاملين والموظفين، لتصبح جزءًا من التأمين الاجتماعي الذي يحصل عليه العامل أو الموظف، والذي يتحمل بدوره تكلفته من خلال مساهماته، بدلًا من صاحب العمل على نحو ما طبقته الأردن في قانون التأمين الاجتماعي عام ٢٠١٠.

كما يمكن أيضًا اقتراح بعض الحوافز الضريبية عند القيام بتوفير البيئة الداعمة لعمل المرأة، كخصم نسبة من تكلفة إنشاء الحضانات ودور الرعاية من الوعاء الضريبى، أو في حالة توفير وسائل النقل الخاصة الآمنة للإناث، والتي يمكن أن تشمل حوافز جمركية في حالة الاستيراد لوسائل النقل.

وتزداد أهمية هذه الحوافز والإعفاءات في النشاط الصناعي، وهو من أقل القطاعات جذبًا لعمالة الإناث– بصفة عامة– كما أوضحت البيانات السابق الإشارة إليها في الجزء الأول، وما أكده اللقاء مع ممثلي قطاع الصناعة؛ فالبيئة الصناعية غير داعمة بظروفها الحالية لدمج الإناث في سوق العمل، كما لا يفضل صاحب العمل بكثير من الأنشطة الصناعية تشغيل الإناث، لقناعته الذهنية بعدم قدرة السيدة على القيام بهذا النشاط وافتقارها للميزة التنافسية والقدرات التدريبية، فضلًا عن التكلفة الإضافية التي يقع على صاحب العمل عبء القيام بها لتوفير البيئة الملائمة لعمل الإناث، إلا أنه على الجانب الآخر هناك بعض من الأنشطة التي مازال القطاع الخاص يرى تنافسية المرأة بها، والتي ترتبط بالأعمال الحرفية أو التي تتطلب أعمالًا يدوية دقيقة، حيث يفضل قطاع (قطع الغيار ومكونات السيارات) تشغيل الإناث في خطوط إنتاج ضفائر الكهرباء، على سبيل المثال، والغطاءات الجلدية لبعض أجزاء السيارة، وفي هذا السياق من الضروري استكشاف تلك المجالات التي تتمتع المرأة فيها بميزة تنافسية، وتوجيه المرأة إليها والعمل على صقل مهاراتها وتدريبها بها.

ثالثًا: توفير ساعات العمل المرنة، أو العمل لبعض الوقت أو العمل عن بعد

ومن بين مواصفات بيئة العمل الملائمة للمرأة، ساعات العمل، حيث تبلغ ساعات العمل بالقطاع الخاص في المتوسط ٩ ساعات، لتفوق نظيرتها في الوظائف الحكومية والتي قد تصل إلى ٧ ساعات ونصف، هذا ناهيك عن الوقت المستغرق للانتقال لمكان العمل، والذي قد يتطلب أحيانًا الانتقال إلى محافظات أخرى، الأمر الذي قد يشكل عائقًا أمام اندماج المرأة في سوق العمل لصعوبة تنظيم وقتها بين العمل ورعاية الأسرة.

ومن ثم قد يكون من الوسائل الملائمة في هذا المجال لتشجيع عمل الإناث تشجيع القطاع الخاص على تقديم نظام العمل لبعض الوقت، أو العمل الجماعي أو التشاركي، أو العمل عن بعد في ظل التطور التكنولوجي الحالي ووجود العديد من المنصات التكنولوجية التي قد تيسر العمل عن بعد في بعض الأنشطة الإنتاجية، ومرة أخرى قد يتطلب ذلك تشجيع القطاع الخاص للقيام بذلك؛ حيث يتحمل القطاع الخاص تكلفة أعلى في حالة تجزئة فرصة العمل لعدد من الفرص لبعض الوقت، وقد يتم تشجيع القطاع الخاص من خلال قانون تأمين اجتماعى، يسمح بمنح تخفيض لحصة صاحب العمل في حالة تشغيل بعض العاملين لبعض الوقت، والاعتماد على صياغة القوانين على نحو يسمح باحتساب حد أدنى لأجر ساعة العمل بدلًا من الحد الأدنى للأجر الشهري (Ragui Assaad; 2015).

رابعًا: توفير بيئة العمل الآمنة للمرأة والملائمة والمساندة لها

وتأتى هنا أهمية توفير الحماية للمرأة من أي عنف قد يمارس ضدها، دون اقتصار العنف على التحرش الجنسي، وإنما يمتد ليشمل كلًا من العنف الجسدي والنفسي، أو حصر بيئة الأعمال على مكان العمل، وإنما تتسع الأخيرة لتشمل أيضًا الطريق إلى العمل.

وعليه فإن توفير الطرق الممهدة المؤدية لمناطق العمل في المناطق الصناعية الجديدة، ذات الإنارة الجيدة، وانتشار دوريات الشرطة وخاصة النسائية، فضلا عن المواصلات العامة الآدمية، ذات التكلفة المنخفضة، والتي تتوافر بها أماكن مخصصة للإناث، هي عناصر أساسية للحياة الآمنة الكريمة للمواطن قبل أن تكون بدورها شرطًا أساسيًا لدعم عمل المرأة، ويمكن أيضًا توفير البيئة الآمنة لعمل المرأة– خاصة في الحالة المصرية– من خلال توفير أماكن مخصصة للإناث في المواصلات العامة، كما هو سائد في المترو، ليتم في الميكروباص والأتوبيسات الخاصة، كما يمكن التوسع في استخدام مفهوم المرأة فقط (Ragui Assaad, 2015) The Women –Only Concept، في مكان العمل ذاته، أو من خلال تشجيع ريادة الأعمال من جانب الإناث.

ويدعم من توفير البيئة الآمنة للمرأة ليس فقط وجود القوانين لمقاومة العنف ضد المرأة، وإنما أيضًا التطبيق الرادع لهذه القوانين، من خلال توفير الآلية الملائمة للسيدات لتقديم شكواها ومتابعتها بسرية تامة دون تعرضها لأي أذى، وبالرغم من الجهود الحالية المبذولة فمازال الأمر يتطلب المتابعة والتوسع في هذا الاتجاه، وتوعية المرأة

بهذا الحق وكيفية دفاعها عنه، ناهيك عن تدريب القائمين على تنفيذ هذه القوانين، والقيام بالمبادرات وورش العمل لتوعية أصحاب الأعمال وجميع العاملين بهذه القوانين وعقوباتها. وفي هذا السياق من الضروري وضع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠١٥-٢٠٢٠، موضع التفعيل والتقييم، والتي تمثلت رؤيتها في توفير مجتمع خال من العنف، يكفل للمرأة الحماية وتوفير الخدمات المتكاملة، والالتزام بتلبية حقوق المرأة وضمان مشاركتها الفاعلة والعادلة في الحياة الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية والثقافية، وشملت هذه الاستراتيجية أربعة محاور على النحو التالي: الوقاية، والحماية الذي يتضمن تفعيل وتطوير التشريعات والقوانين المناهضة للعنف ضد المرأة، والتوعية بالقوانين وتبسيط الإجراءات وتيسير الوصول إلى الخدمات القانونية وسرعة الإنجاز.

وجاء المحوران الثالث والرابع ليقوما على التدخلات والملاحقة القانونية، من خلال العمل على توفير دوائر خاصة للنظر في قضايا العنف ضد المرأة وسرعة الفصل فيها، ومن الضروري تقييم ما تم تحقيقه من نتائج مستهدفة بعد مرور نحو ثلثي المدى الزمنى لتطبيق الاستراتيجية، ومن بين هذه النتائج على سبيل المثال، مراجعة نسب الإناث اللاتي تعرضن للعنف، أو لعملية الختان، أو نسبة الفتيات المتزوجات دون سن ١٨ سنة، فضلًا عما تم من تعديل في القوانين والتشريعات والسياسات المتعلقة بجرائم العنف ضد المرأة، وما اتخذ من خطوات من أجل إصدار قانون شامل يجرم كل أشكال العنف ضد المرأة.

هذا بالإضافة إلى أهمية توفير الحضانات للأم العاملة بما يسمح لها بالخروج إلى العمل والتركيز فيه، ويجب ألا يقف الأمر على نصوص قانونية تلزم المنشآت بإقامة دور حضانة عند توافر عدد محدد من العاملات، فالأمر يتطلب البحث عن البدائل والأفكار المختلفة لتوفير هذه الخدمة دونما أن تشكل مجرد عبء إضافي على صاحب العمل عند تشغيل الإناث، بما يدفعه للابتعاد عن تشغيلهن من البداية، وهنا يقع عبْء على الدولة ممثل في توفير دعم مالي مباشر لبناء هذه الحضانات، أو غير مباشر في تقديم إعفاء من ضريبة الدخل للأموال التي تنفق على بناء دور الحضانات، أسوة بدور العبادة، أو اشتراط على المطورين العقاريين في المناطق الصناعية والسكنية الجديدة، ضرورة توفير دور حضانة لكل مساحة محددة، أو وفقًا لعدد الأبنية الموجودة، لتقوم على خدمة المنطقة ككل، كجزء من المرافق العامة الخدمية بالمنطقة، ومن المقترح أيضًا أن يتم تغيير مسمى حضانة إلى "دار استضافة" بما يسمح بتسهيل الإجراءات على أصحاب الأعمال.

كما يجب ألا يغفل أن توفير بيئة العمل الملائمة تتطلب توفير السكن الملائم للعاملين ذكورًا وإناثًا، وفي هذا السياق يوجد أكثر من توجه، فالبعض يرى أن وجود التجمع السكنى بجوار العمل يحد من الوقت والجهد والمال المنفق في الانتقال، بما ييسر عمل المرأة، وعلى الجانب الآخر يرى البعض أن بُعد المنطقة السكنية مع توافر الطرق الممهدة ووسائل الانتقال الآمنة للمرأة ومنخفضة التكلفة يمكن أن ييسر لها عملها، ويحد من الروتين والملل ويؤثر إيجابياً على الحالة المزاجية، ومن ثم الإنتاجية، وبناءً عليه يجب أن يترك الأمر المتعلق بتوفير السكن بجوار المناطق والتجمعات الإنتاجية، وفقًا للدراسات الاجتماعية، واحتياجات السيدات في كل منطقة بحسب النشاط الإنتاجي.

هذا بالإضافة إلى أنه ينبغي تأمين عمل المرأة في بعض الأعمال التي تنطوي على مخاطر على حياة المرأة، أو تتسبب في العديد من الأمراض التي تشمل بعض الصناعات، مثل صناعة النسيج، ولذا تنصرف عنها النساء بعد فترة، ولذا فمن الضروري تأمين عمل المرأة في هذه المهن.

خامسًا: الإطار المؤسسى والتشريعي الداعم لتشغيل المرأة والذي يضمن المتابعة لهذا الهدف

التنسيق التام بين المجلس القومي للأمومة والطفولة والمجلس القومي للمرأة، والجهات الأخرى كافة، والإدارات المعنية بهدف دمج المرأة في سوق العمل؛ للوصول إلى الهدف المنشود من رفع مستويات تعليم الإناث، وزيادة مشاركتها في سوق العمل عامة، وفي أعلى وظائف السلم الاجتماعي خاصة، فضلاً عن استكمال إنشاء الإدارات والوحدات الخاصة بالتكافؤ في فرص العمل بين الجنسين، وتفعيل القائم منها، بدءًا من إتاحة الفرصة، ووصولًا للحصول على أجور متساوية عن قيم العمل المتساوية، مرورًا بذات الفرص للتدريب والسفر والترقية، كما يجب على هذه الجهات، كل في اختصاصه، تحمل مسئولية القيام بعدد من المهام على النحو التالى:

- مراجعة جميع التشريعات المتعلقة بتشغيل المرأة في القطاع الخاص، واقتراح التطوير استرشادًا بالمعايير الدولية، خاصة بما يتفق مع المعاهدات الدولية التي وقعت عليها الدولة والتزمت بها، واللافت للنظر أن كثيرًا منها يرتبط بضرورة تحسين وتطوير بيئة العمل بصفة عامة لتكون أكثر جذباً للإناث والذكور.
- التوعية بالحقوق القانونية والاجتماعية (قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة، وآلية تقديم الشكاوى ضد ممارسة العنف) للنساء العاملات.
- مراجعة بنود قانون العمل المصري فيما يخص المرأة، واقتراح التعديلات الملائمة للأوضاع المرغوبة.
- إنشاء المجلس القومي للتشغيل لرسم سياسات العمل بصفة عامة ووضع السياسات المشجعة لعمل الإناث بصفة خاصة.
- النظر في اختصاصات المجلس الأعلى للموارد البشرية والعمل على تعديل ودمج اختصاصات المجلسين لتوحيد الجهود القائمة والعمل في ذات الاتجاه.
- إنشاء مرصد لأحوال المرأة في سوق العمل على أن يتبع مرصد المرأة المصرية، والذي يعكس بدوره أهداف التنمية المستدامة، ورؤية مصر ٢٠٣٠، واستراتيجية المرأة ٢٠٣٠، ويقوم بتحليل البيانات ذات العلاقة بالتشغيل وفقاً للنوع، من أجل رسم السياسات، وصياغة البرامج والمبادرات القادرة على تحقيق التوازن بين الجنسين، وإعداد مؤشرات للمساواة بين الجنسين، ولاندماج الإناث في سوق العمل، ودلائل استرشادية لعناصر بيئة الأعمال الداعمة لعمل المرأة؛ لتيسير مهام المتابعة والتفتيش.
- توعية مجتمع الأعمال بمبادئ تمكين المرأة السبع، الصادرة كمبادرة عن منظمة المرأة للأمم المتحدة، (Women's Empowerment Principles) وبما يتسق مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، واستراتيجية التنمية المصرية.
- تقديم الاستشارات القانونية للنساء فيما يتعلق بمشاكل العمل، فضلاً عن إمداد المرأة بالأفكار الاقتصادية للمشروعات الإنتاجية.
- مساندة وتشجيع قيام تجمعات لسيدات الأعمال، ومشاركة الإناث في تجمعات العمال .
- توفير وسائل تنظيم الأسرة والاستشارات الصحية، بما يساعد في تأجيل سن الزواج ويحد من الولادة المبكرة، ويكفي في هذا السياق الإشارة إلى ما أعلنته وزارة الصحة والسكان في ١١ يوليو ٢٠١٨ من أن نحو مليوني سيدة مصرية لم تتوفر لديهن وسائل تنظيم الأسرة.
- رفع الوعي بأهمية تعليم المرأة، والحد من معدلات تسرب الإناث، فهي من العوامل المشجعة لمزيد من إدماج المرأة بسوق العمل، ويتطلب ذلك عملاً جماعيًا من جميع الأطراف المعنية بهذه القضية، فضلاً عن ربط العديد من الخدمات والسلع المدعمة للأسر بانتظام بناتهم في الصفوف الدراسية، وهو ما يعتمد بدوره على وجود آلية للمراجعة والمتابعة، وتوافر الخدمة التعليمية الأساسية أو الفنية بالمستوى الذي يؤهل الخريج لاحقًا للاندماج في سوق العمل.

سادسًا: تصميم مبادرات قطاعية / جغرافية ناجحة، لدمج الإناث في سوق العمل وتسويقها والترويج لها

يجب أن تقوم على دراسة احتياجات كل منطقة جغرافية، وطبيعة الصناعات والأنشطة الإنتاجية المتوافرة بها، والمزايا التنافسية بها، وذلك في إطار خطط الدولة الإنتاجية والقطاعية، بهدف مزيد من دمج الإناث في سلاسل الإنتاج، بما يضمن تحقيق النفع لصاحب النشاط الإنتاجي، ومنفعة الإناث، ويعود بالنفع على المجتمع ككل، ويضمن الاستدامة لهذا المشروع، وهناك أمثلة عديدة بدأت في هذا الاتجاه قد يكون من المفيد متابعتها، وتقييمها، وتكرار الناجح منها.

ومن ثم قد يكون من الضروري في هذا السياق التركيز في المبادرات المختلفة التي يقوم بها العديد من الجهات المانحة للمعونة ومنظمات المجتمع الأهلي، على بناء حالات ناجحة تقوم على مزيد من تشغيل الإناث في بعض الشركات أو القطاعات أو الأنشطة، وما قد يتحقق من زيادة الإنتاجية والربحية، وتسويق هذه المبادرات والترويج لها.

سابعًا: التدريب للالتحاق بفرص العمل، وللترقية في مسار العمل

ومن ضمن هذه المبادرات التي يجب القيام بها لمساندة دمج المرأة في سوق العمل، تأتى أهمية تصميم بعض المبادرات الموجهة للإناث لمساعدتهن على الالتحاق بسوق العمل، لتشمل تدريبهن على البحث عن العمل عبر الشبكة الإلكترونية، بل والتقديم من خلالها، ناهيك عن البرامج التدريبية الموجهة للإناث والمصممة بعناية لخدمة احتياجات نشاط أو قطاع محدد في إقليم جغرافي أو منطقة بعينها، وفقاً للفئة العمرية للسيدة وحالتها الاجتماعية، ومؤهلها العلمي، فضلًا عما لديها من قدرات ومهارات.

ثامناً: إنشاء منصة إلكترونية للإعلان من خلالها عن الوظائف المتاحة للإناث

حيث إنه في كثير من الأحيان يتوافر العديد من الوظائف المتاحة للمرأة، ولكن للأسف لا يتم الإعلان عنها بشكل يتيح لعدد أكبر من الإناث معرفتها، لذا ينبغي توفير منصة إلكترونية معلنة تجمع بين كل الأطراف، بحيث يقوم أصحاب الأعمال بالإعلان عن الوظائف المتاحة للإناث لديهم من خلالها، وتقوم الباحثات عن العمل باللجوء إليها للبحث عن الوظائف المناسبة لهن.

المراجع

- ASEAN Service Employees Trade Union Council, 2013, Labour Laws and Practices in ASEAN, (Study includes Philippines, Cambodia, Kazakhstan and Singapore) http://asean.org/storage/images/2015/August/ASEAN-Labour-Ministerial-Meeting-document/Comparative%20Labour%20Laws%20and%20Practices%20in%20ASEAN%20Vol%20II.pdf
- Cornell University and Asian Development Bank, Gender Equality in the Labor Market in the Philippines, https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1350&context=intl
- Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries, 2018, Is the Last Mile the Longest?
- https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries_9789264300040-en#page2
- Egypt's Labour Code (No.12 of 2003) http://www.ilo./dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=64693
- http://www.egypt.gov.eg/english/laws/labour/default.aspx
- ILO and Asian Development Bank, 2013, Good Global Economic and Social Practices to Promote Gender equality in the Labor Market, (Study includes Philippines, Cambodia and Kazakhstan)
- https://www.adb.org/sites/default/files/publication/31166/good-global-economic-social-practices-promote-gender-equality-labor-market.pdf
- ILO, 2016,What Works: Active Labour Policies in Latin America and the Caribbean,
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_492373.pdf
- ILO, 2017, The rights-based approach to care policies: Latin American experience.
- https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/issr.12154
- ILO, 2017, Gender Employment Policies and Programmes: What Works for Women?
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ ed_emp/documents/publication/wcms_613536.pdf
- IZA, 2009 (US policies), Public Policies and Women's Employment after Childbearing,
- http://ftp.iza.org/dp3937.pdf
- Meta-Analysis, IZA institute of Labour Economics Evidence, 2017 ,Active Labour Market Programmes in Latin America and the Caribbean
- http://ftp.iza.org/dp11039.pdf
- OECD countries, 2010, the impact of work-family policies on Women's employment
- https://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/LISCenter/14-Page119-138.pdf
- Republic of Turkey Ministry of Family and Social Policies, (undated but after 2015),

- Women's Participation in Labor Force and Employment in Turkey,
- http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/58528516369dc524d057a5fe/In%20Turkey%20Women%27s%20Labor%20Force%20Participation%20And%20Employment%20(İSTİHDAM).pdf
- Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations, (See section 3), 2017
- http://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2017-7-EN.pdf
- United Nations Research Institute for Social Development, 2008,Social Insurance (Pensions and Health), Labour Markets and Coverage in Latin America, https://www.files.ethz.ch/isn/94616/36.pdf
- Viet Nam, Egypt, and Cuba, 1995, Economic Reforms, Women's Employment, and Social Policies: Case Studies of China.
- https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/WDS4.pdf
- World Bank, 2008, PROGRAMS PROMOTING YOUNG WOMEN'S EMPLOYMENT: WHAT WORKS?, http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GenderYouthEmploymentKatz.pdf
- Women Employment Policy in Contemporary Russia, http://demokratizatsiya.pub/archives/03-3_Dakin.PDF
- Young Lives, 2013, Female Labour-Force Participation and Child Education in India: The Effect of the National Rural Employment Guarantee Scheme. https://www.younglives.org.uk/sites/www.younglives.org.uk/files/YL-WP95_Afridi.pdf

نبذة عن المجلس الوطني المصري للتنافسية

تم إنشاء المجلس الوطني المصري للتنافسية كمؤسسة مستقلة من خلال جهود قطاع الأعمال والأكاديميين المصريين. يسعي المجلس لدعم تنافسية الاقتصاد المصري، ويعد أول منظمات المجتمع المدني المصرية التي تعني بشكل أساسي بالتركيز علي القضايا المتعلقة بالتنافسية الإقتصادية في مصر والشرق الأوسط.

على مدار السنوات السابقة أثبت المجلس الوطني المصري فاعلية في مجال دعم ومساندة الاصلاحات الاقتصادية المعنية بسياسات النمو الشامل والمستدام وتوفير بيئة داعمة للاعمال. ويعمل المجلس على تحقيق أهدافه من خلال تنسيق الجهود المشتركة لكافة الأطراف ذات الصلة من ممثلي قطاع الأعمال والأكاديميين، والمجتمع المدني، والمسئولين الحكوميين.

وقد صدر عن المجلس أول تقرير عن القدرة التنافسية لمصر في صيف ٢٠٠٤. وتم تسجيل المجلس كمنظمة غير حكومية برقم ٥٩٠٧ في ٩ يناير ٢٠٠٥ بموجب القانون رقم ٢٠٠٢/٨٤.

الرؤية

هي أن يصبح المجلس أحد الآليات الرئيسية التي تدعم الإستراتيجيات والسياسات العامة المعنية بتحسين القدرة التنافسية لمصر؛ وذلك على النحو الذى يؤدي إلي تحقيق النمو الشامل والمتوازن والتنمية المستدامه مما ينعكس على رفع مستوي معيشة جميع المصريين.

المهمة

أن يكون المجلس منبراً فعالاً وكفئاً يجمع كافة الأطراف من المجتمع المدني، وصانعي القرار، وممثلي القوي السياسية، وقطاع الأعمال، والأكاديميين، بهدف زيادة الوعي بأهمية تطوير القدرة التنافسية لمصر، واقتراح السياسات اللازمة للنهوض بها، والتنسيق بين الأطراف المختلفة لدعم تطبيق هذه السياسات، مما يسهم في تحقيق رؤية المجلس الوطني المصري للتنافسية.