

جمهورية مصر العربية  
معهد التخطيط القومي



## سلسلة قضايا التخطيط والتنمية

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل  
المرأة المصرية

رقم (329) – يوليو 2022

جمهورية مصر العربية  
معهد التخطيط القومي

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية

رقم (329)



انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

2022

"لم يسبق نشر هذا البحث أو أي أجزاء منه، ويحظر إعادة نشره في أية جهة أخرى قبل أخذ موافقة كتابية من المعهد"  
"الآراء الواردة في هذا البحث تمثل رأي الباحثين فقط ولا تعبر بالضرورة عن رأي المعهد"



طبالة، زينات وأخرون  
انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل  
المرأة المصرية  
سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، القاهرة، معهد  
التخطيط القومي، 2022، 178 ص.  
الكلمات الدالة: جائحة فيروس كورونا – فرص عمل  
المرأة

رقم الإيداع: 2022/14143  
ISBN: 978-977-6641-95-2

رئيس المعهد  
أ.د. علاء زهران  
نائب رئيس المعهد  
لشئون البحوث والدراسات العليا  
أ.د. خالد عطية

الآراء الواردة في هذا البحث لا تعبر بالضرورة عن  
توجه المعهد بل تعبر عن رأي المؤلف وتوجهه في  
المقام الأول

حقوق الطبع والنشر محفوظة لمعهد التخطيط القومي،  
يحظر إعادة النشر أو النسخ أو الاقتباس بأية صورة إلا  
بإذن كتابي من معهد التخطيط القومي أو بالإشارة إلى  
المصدر

الطباعه والتنفيذ: معهد التخطيط القومي الطبعة  
الأولى: 2022

مدينة نصر- طريق صلاح سالم-  
القاهرة- جمهورية مصر العربية



<https://inp.edu.eg>



معهد التخطيط القومي



[res.unit@inp.edu.eg](mailto:res.unit@inp.edu.eg)



الهاتف/22627372-22634040 (+202)  
الفاكس/22634747-226411398 (+202)



## تقديم

تُعَدُّ سلسلة قضايا التخطيط والتنمية أحد القنوات الرئيسة لنشر نتاج معهد التخطيط القومي من دراسات وبحوث جماعية محكمة في مختلف مجالات التخطيط والتنمية. يضم المعهد مجموعة من الباحثين والخبراء متنوعي التخصصات، مما يضيف قيمة وفائدة إلى مثل هذه الدراسات المختلفة التي يتم إجراؤها، بالإضافة إلى شموليتها، والاهتمام بالأبعاد الاقتصادية والاجتماعية، والبيئية، والمؤسسية، والمعلوماتية، وغيرها من القضايا محل البحث.

تضمنت الإصدارات المختلفة لسلسلة قضايا التخطيط والتنمية منذ بدئها في عام 1977 عددًا من الدراسات التي تناولت قضايا مختلفة تفيد الباحثين والدارسين، وكذا صانعي السياسات ومتخذي القرارات في مختلف مجالات التخطيط والتنمية، منها على سبيل المثال لا الحصر: السياسات المالية والنقدية، والإنتاجية والأسعار والأجور، والاستهلاك والتجارة الداخلية، والمالية العامة، والتجارة الخارجية، والتكتلات الدولية، وقضايا التشغيل والبطالة وسوق العمل، والتنمية الإقليمية والنمو الاحتوائي، وآفاق الاستثمار وفرصه، والسياسات الصناعية، والسياسات الزراعية والتنمية الريفية، والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، ومناهج النمذجة التخطيطية وأساليبها، وقضايا البيئة والموارد الطبيعية، والتنمية المجتمعية، وقضايا التعليم والصحة والمرأة والشباب والأطفال وذوي الإعاقة، ...إلخ

تتنوع مصادر النشر وقنواتها لدى المعهد إلى جانب سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، والمتمثلة في التقارير العلمية، والكتب المرجعية، والمجلة المصرية للتنمية والتخطيط، والتي تصدر بصفة دورية نصف سنوية، وكذلك كتاب المؤتمر الدولي السنوي وسلسلة أوراق السياسات في التخطيط والتنمية المستدامة، وكراسات السياسات، إضافة إلى ما يصدره المعهد من نشرات علمية تعكس ما يعقده المعهد من فعاليات علمية متنوعة.

وفق الله الجميع للعمل لما فيه خير البلاد، والله من وراء القصد...

رئيس المعهد

أ.د. علاء زهران

فريق البحث

م	فريق الدراسة	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص
1	الباحث الرئيس	أ.د. زينات محمد طبالة	أستاذ/الباحث الرئيس	إحصاء تطبيقي
2	الباحثون من داخل المعهد	أ.د. إيمان عبد الفتاح منجي	أستاذ	إدارة أعمال
3		د. أحمد سليمان علي	مدرس	إحصاء تطبيقي
4		د. علا عاطف عفيفي	مدرس	اقتصاد
5		د. هبة الله أحمد عز	مدرس	تكنولوجيا التعليم
6		أ. هبة الرفاعي المتولي	معيد	علم اجتماع
7		أ. إسراء هيكل	معيد	إحصاء تطبيقي

## موجز البحث

لقد حققت مصر إنجازات هامة في مجال تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وتضمن دستور 2014 نصوصًا كثيرة تكفل لها الفرص المتكافئة، وتمنع التمييز الذي يمكن أن يمارس ضدها ويضمن لها الحماية بكل أشكالها. ودعمت القيادة السياسية دورها؛ فكان إعلان عام 2017 عامًا للمرأة المصرية، وتم وضع الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 التي رسمت محاورها الأربعة الممثلة في التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي والحماية، طريقًا هاديًا نحو تعزيز مشاركة المرأة في مسيرة البناء والتنمية.

ومع ما يشهده العالم من تغيرات كبيرة في سوق العمل كانت الإشارة دائمًا في كل التقارير إلى أن المرأة ستكون من أكثر الفئات تأثرًا وعرضة لفقد العمل، ثم جاءت جائحة فيروس كورونا فألقت بظلالها على الجميع رجالًا ونساءً؛ مما أثر على الاقتصاد وعلى فرص العمل والتشغيل. وقد ضاعف من التأثير الاقتصادي السلبي على النساء هشاشة أوضاعهن قبل الجائحة. فطبقًا للدراسات المسحية كان هناك تراجع في مشاركة المرأة في التشغيل من 27%-23%-20% في السنوات 2006-2012-2018 على الترتيب، فكيف سيكون الوضع بعد هذه الجائحة؟!

على الرغم من تحديات جائحة كورونا على معظم اقتصادات العالم منذ مطلع 2020 إلا أن الاقتصاد المصري نجح محققًا 3.6% معدل نمو اقتصادي طبقًا لتقديرات صندوق النقد الدولي، فهل سيساهم هذا في الحد من انعكاسات الجائحة على فرص العمل للمرأة المصرية؟ وهل هناك فرص يمكن اغتنامها؟ وما السبيل إلى ذلك؟

وفي ظل هذا الوضع، كيف سيكون حال المرأة من حيث التشغيل؟ وهو ما سنحاول مناقشته من خلال استعراض واقع التشغيل والبطالة في المجتمع المصري، وتحديدًا مؤشرات المرأة والتعرف على تداعيات الجائحة على القطاعات والأنشطة المختلفة التي تعكس هيكل الاقتصاد المصري، وربط توزيع العمالة من حيث النوع على هذه الأنشطة، وذلك للتعرف على مدى ما إذا كان هذا التوزيع يتوافق مع ما وصلت إليه الدراسات من تحديد للأنشطة ذات الفرص الواعدة للعمل في ظل الجائحة، ونصيب المرأة من هذه الفرص، ومتطلبات حصولها عليها.

## الكلمات المفتاحية:

جائحة فيروس كورونا - فرص عمل المرأة

## قائمة المحتويات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع	م
1	<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
1	تمهيد	1.
3	المنهج والأهداف	2.
3	المحتويات	3.
5	الدراسات السابقة	4.
15	<b>الفصل الثاني: رصد الوضع الحالي للمرأة المصرية في سوق العمل و تحليله</b>	
15	الهيكل النوعي للسكان في مصر	1.
16	الحالة التعليمية للمرأة المصرية	2.
18	المرأة في قوة العمل	3.
21	بطالة الإناث في مصر	4.
26	المرأة في سوق العمل في مصر	5.
33	بعض مؤشرات جودة العمل أو العمل اللائق للإناث في مصر	6.
26	المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتمكين المرأة المصرية	7.
39	استخدام المرأة لوسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	8.
44	<b>الفصل الثالث: آليات التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر</b>	
46	التمكين الاقتصادي للمرأة: مدخل مفاهيمي	1.
53	واقع التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية وطبيعة فرص العمل المتاحة أمامها	2.
67	المرأة ومستقبل المهن ما بعد جائحة كورونا	3.
73	مداخل التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة وآلياته	4.
85	<b>الفصل الرابع: أثر التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية ووسائل الاتصال على عمل المرأة</b>	
87	مفهوم التغيرات الاجتماعية ودور المرأة في مواجهة هذه التغيرات في ظل جائحة كورونا.	1.
92	المرأة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات	2.

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

رقم الصفحة	عنوان الموضوع	م
96	تأثير جائحة فيروس كورونا على عمل المرأة	.3
98	تمكين المرأة المصرية اقتصادياً وتكنولوجياً في ظل جائحة فيروس كورونا	.4
103	الفصل الخامس: النتائج، وملاح الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 ودورها في تحقيق النتائج	
116	ملخص الدراسة	
133	المراجع	
133	المراجع العربية	.1
135	المراجع الأجنبية	.2
135	المواقع الإلكترونية	.3
Abstract		

### قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
23	معدل البطالة (15- 64) سنة؛ وفقاً للنوع، والفئات العمرية، والمستوى التعليمي، والأقاليم الجغرافية في عام 2020 (%)	1.
27	التوزيع النسبي للمشتغلات (15 سنة فأكثر) من الإناث؛ وفقاً للنوع، والفئات العمرية، والمستوى التعليمي، ومحل الإقامة في عام 2020	2.
31	التوزيع النسبي للمشتغلات من الإناث؛ وفقاً لأقسام النشاط الاقتصادي، والحضر والريف في عام 2020 (%)	3.
32	التوزيع النسبي للمشتغلات من الإناث؛ وفقاً لأقسام النشاط الاقتصادي في عامي 2019 و2020 (%)	4.
56	تطور الفجوة بين الجنسين (الإناث والذكور) في بُعد المشاركة الاقتصادية والفرص، ومؤشراته الفرعية في مصر خلال الفترة (2006- 2020)	5.
58	التوزيع النسبي للمشتغلات؛ وفقاً للقطاع الاقتصادي في مصر خلال الفترة (2017- 2020)	6.
61	مؤشرات العمل اللائق للمشتغلات حسب القطاع والجنس في مصر	7.
65	نصيب النساء من المناصب الإدارية الرفيعة وملكية الشركات والوظائف بدوام كامل في شركات القطاع الخاص في مصر	8.
66	تمثيل المرأة المصرية في البرلمان والمناصب الوزارية خلال الفترة (2016-2020)	9.
76	أفضل المهارات المتخصصة في المستقبل	10.
77	فجوة المهارات الناتجة عن الانتقال من الوظائف الأصلية إلى المستحدثة	11.

## قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1.	التوزيع النسبي للأسر وفقاً لنوع رب الأسرة في عام 2018/2017	16
2.	معدل الأمية (10 سنوات فأكثر) للذكور والإناث في تعداد 2017 (%)	17
3.	معدل القيد الصافي للذكور والإناث في التعليم قبل الجامعي في عام 2021/2020 (%)	18
4.	تطور قوة العمل وفقاً للنوع خلال الفترة من 2001-2020 (بالمليون)	19
5.	معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي وفقاً للنوع والأقاليم الجغرافية في عام 2020 (%)	20
6.	معدل التشغيل وفقاً للنوع والأقاليم الجغرافية في عام 2020 (%)	21
7.	تطور معدل البطالة وفقاً للنوع خلال الفترة من 2001-2020	22
8.	معدل البطالة للإناث في محافظات مصر في عام 2020	25
9.	تطور عدد الإناث المشتغلات خلال الفترة 2010-2020	26
10.	التوزيع النسبي للإناث المشتغلات وفقاً لقطاع العمل في عام 2020	28
11.	التوزيع النسبي للإناث المشتغلات وفقاً للاستقرار في العمل في عام 2020	29
12.	التوزيع النسبي للمشتغلات من الإناث وفقاً لأقسام المهن الرئيسية في عام 2020	29
13.	التوزيع النسبي للإناث المشتغلات وفقاً للحالة العملية في عام 2020	33
14.	نسبة الإناث المشتغلات المشتركات في التأمينات الاجتماعية وفقاً لقطاع العمل في عام 2020	34
15.	نسبة الإناث المشتغلات بعقد قانوني وفقاً لقطاع العمل في عام 2020	35
16.	نسبة الإناث المشتغلات بعمل دائم وفقاً لقطاع العمل في عام 2020	35
17.	نسبة العمالة غير الرسمية في القطاع غير الزراعي وفقاً للنوع بين عامي 2013 و 2019	36
18.	تطور عدد القروض الصغيرة ومتناهية الصغر الموجهة للمرأة خلال الفترة (2014-2020)	37
19.	توزيع التمويل للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر الموجهة للمرأة وفقاً للأقاليم الجغرافية خلال الفترة (2014-2020)	38
20.	توزيع التمويل للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر الموجهة للمرأة وفقاً للقطاعات الاقتصادية خلال الفترة (2014-2020)	39
21.	استخدام وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات للأفراد (15-75) سنة وفقاً للنوع في عام	40

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
	2020/2019	
41	مجالات استخدام الإنترنت للأفراد وفقًا للنوع في عام 2020/2019	.22
49	الإطار العام لتمكين الاقتصادي للمرأة	.23
55	تطور دليل الفجوة بين الجنسين وأدلته الفرعية في مصر خلال الفترة (2006 - 2020)	.24
57	تطور دليل الفجوة بين الجنسين في بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل وأدلته الفرعية في مصر خلال الفترة (2006 - 2020)	.25
59	التمييز بين الأجور (ذكور وإناث) عن العمل نفسه في مصر عام 2018	.26
59	التوزيع النسبي للمشتغلات وفقًا للنشاط الاقتصادي في مصر	.27
60	التوزيع النسبي للمشتغلات وفقًا للمهن المختلفة في مصر	.28
62	تطور نسب العمالة الضعيفة والعمالة غير الرسمية في مصر	.29
63	تطور نسبة الشباب (ذكور وإناث) غير الملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب في مصر	.30
64	نسبة النساء في المناصب الإدارية في كافة القطاعات	.31
70	تمثيل المرأة في مجالات الوظائف المستقبلية	.32
71	التغير في تركيبة النوع الاجتماعي للوظائف المستقبلية خلال الفترة (فبراير 2018 - فبراير 2021)	.33
74	أهم العوائق أمام اعتماد الشركات للتكنولوجيات الجديدة	.34
75	الأهمية النسبية لمجموعات المهارات المختلفة خلال السنوات الخمس القادمة	.35

## مقدمة البحث:

ركزت هذه الدراسة على انعكاسات جائحة كورونا على فرص العمل للمرأة المصرية، فقد حققت مصر إنجازات مهمة في مجال تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وتضمن دستور 2014 نصوصًا كثيرة تكفل لها الفرص، وتمنع التمييز الذي يمكن أن يمارس ضدها، ويضمن لها الحماية بكل أشكالها، ودعمت القيادة السياسية دورها؛ فكان إعلان عام 2017 عامًا للمرأة المصرية، وتم وضع الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة 2030 التي رسمت بمحاورها الأربعة والممثلة في التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي والحماية، طريقًا هاديًا نحو تعزيز مشاركة المرأة في مسيرة البناء والتنمية.

كل هذه الأطر والقوانين تمثل في حد ذاتها تقدمًا في تعزيز حقوق المرأة إلا أن مدى تفعيل هذه القوانين وتنفيذها بكل حزم يظل هو الأساس في الإفادة منها، خاصة في ظل وجود عادات وتقاليد وموروثات اجتماعية تواجه التغيير.

ومع ما يشهده العالم من تغيرات كبيرة في سوق العمل كانت الإشارة دائمًا في كل التقارير إلى أن المرأة ستكون من أكثر الفئات تأثرًا وعرضة لفقد العمل لهشاشة أوضاعها، ثم جاءت جائحة فيروس كورونا. فكيف سيكون الوضع بعد هذه الجائحة؟!

وفي ظل هذا الوضع كيف سيكون حال المرأة من حيث التشغيل؟ وهو ما تم مناقشته من خلال استعراض واقع التشغيل والبطالة في المجتمع المصري وتحديدًا مؤشرات المرأة والتعرف على تداعيات الجائحة على القطاعات والأنشطة المختلفة التي تعكس هيكل الاقتصاد المصري، وربط توزيع العمالة من حيث النوع على هذه الأنشطة، وذلك للتعرف على مدى ما إذا كان هذا التوزيع يتوافق مع ما وصلت إليه الدراسات من تحديد للأنشطة ذات الفرص الواعدة للعمل في ظل الجائحة، ونصيب المرأة من هذه الفرص، ومتطلبات حصولها عليها.

الباحث الرئيسي

أ.د زينات طبالة

## الفصل الأول الإطار العام للدراسة

### تمهيد:

تمثل المرأة المصرية ما يقرب من 50% من السكان، ويبلغ عدد الأسر التي تعولها امرأة 3.3 مليون أسرة من إجمالي 23.5 مليون أسرة طبقاً لآخر تعداد للسكان والإسكان والمنشآت عام 2017.

وتشير البيانات إلى أن نسبة الأمية بين النساء (10 سنوات فأكثر) لم تقل عن 30% منذ تعداد 2006 (37.3%-36.4%-32.5%-33.1%-30.8% في الأعوام 2006-2009-2012-2014-2017 على الترتيب) ومع التراجع المحدود في النسب إلا أن الأعداد المطلقة في تزايد، وكان لذلك أثر في التشغيل والتمكين الاقتصادي للمرأة. فعلى حين بلغت معدلات التشغيل للأفراد 15 سنة فأكثر 61.3% للذكور كانت للإناث 16.9% طبقاً لبيانات بحث القوى العاملة للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2017.

ومع المؤشرات الكثيرة التي تشير إلى تحديات التشغيل للمرأة كان لجائحة فيروس كورونا إضافة جديدة لهذه التحديات، حيث سيجمل الواقع الجديد تحولات في بيئة العمل تتطلب إتقان مهارات جديدة باستخدام تقنيات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وهو ما يحتاج للتدريب، ففي مسح أثر فيروس كورونا على المرأة المصرية أشارت النتائج إلى أن 59% من السيدات يرين أن فيروس كورونا أثر على حياتهن بشكل كبير، وبالطبع الأثر سيكون عليهن بشكل مباشر، أو كأعضاء في أسر من حيث الأدوار التي تدعم كل من المقوم الاقتصادي، والنفسي، والاجتماعي، والأدوار الجديدة للأسرة.

فقد حققت مصر إنجازات مهمة في مجال تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وتضمن دستور 2014 نصوصاً كثيرة تكفل لها الفرص المتكافئة، وتمنع التمييز الذي يمكن أن يمارس ضدها، ويضمن لها الحماية بكل أشكالها. ودعمت القيادة السياسية دورها؛ فكان إعلان عام 2017 عامًا للمرأة المصرية، وتم وضع الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 التي رسمت محاورها الأربعة الممثلة في التمكين السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، والحماية طريقًا هاديًا نحو تعزيز مشاركة المرأة في مسيرة البناء والتنمية، ولكن الواقع والممارسات الفعلية تعكس بعض التحديات أمام فرص المرأة، ومن ثم يجب الإشارة إلى هذه التحديات، التي ربما أدت إليها الثقافة المجتمعية والعادات السائدة.

ومع ما يشهده العالم من تغيرات كبيرة في سوق العمل كانت الإشارة دائماً في كل التقارير إلى أن المرأة ستكون من أكثر الفئات تأثراً وعرضةً لفقد العمل لهشاشة أوضاعها، ثم جاءت جائحة فيروس كورونا فألقت بظلالها على الجميع رجالاً ونساءً؛ مما أثر على الاقتصاد، وعلى فرص العمل والتشغيل، وطبقاً للدراسات المسحية كان هناك تراجع في مشاركة المرأة في التشغيل من 27% - 23% - 20% في السنوات 2006-2012-2018 على الترتيب وظهرت البطالة حتى بين المتعلمات، فكيف سيكون الوضع بعد هذه الجائحة؟! وما مدى توافر فرص للعمل في ظل هذا الوضع الجديد.

على الرغم من تحديات جائحة كورونا على معظم اقتصادات العالم منذ مطلع 2020 إلا أن الاقتصاد المصري نجح محققاً 3.6% معدل نمو اقتصادي طبقاً لتقديرات صندوق النقد الدولي. فهل سيساهم هذا في الحد من انعكاسات الجائحة على فرص العمل للمرأة المصرية؟

وفي ظل هذا الوضع كيف سيكون حال المرأة من حيث التشغيل؟ وهو ما سنحاول مناقشته من خلال استعراض واقع التشغيل والبطالة في المجتمع المصري، وتحديدًا مؤشرات المرأة، والتعرف على تداعيات الجائحة على القطاعات والأنشطة المختلفة التي تعكس هيكل الاقتصاد المصري، وربط توزيع العمالة من حيث النوع على هذه الأنشطة؛ وذلك للتعرف على مدى ما إذا كان هذا التوزيع يتوافق مع ما وصلت إليه الدراسات من تحديد للأنشطة ذات الفرص الواعدة للعمل في ظل الجائحة، ونصيب المرأة من هذه الفرص، ومتطلبات حصولها عليها.

### وذلك بالرد على التساؤلات التالية:

- 1- ما واقع وضع المرأة في المجتمع، من حيث: (التعليم - التشغيل - البطالة... إلخ)، وهيكل الأنشطة التي تشارك بها في السوق المصري؟
- 2- ما واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، وفرص العمل المتاحة أمامها؟ وما سبل تعزيزه واستدامته في مستقبل ما بعد جائحة كورونا؟
- 3- ما آليات تعزيز استعداد المرأة لفرص العمل ووظائف المستقبل؟ وما المهارات والكفايات المطلوبة للإفادة من هذه الفرص في ضوء تحديد الأدوار الداعمة للمرأة من الجهات الفاعلة المختلفة؟
- 4- ما أثر التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية ووسائل الاتصال على سوق العمل، وعمل المرأة بصفة خاصة؟
- 5- ما ملامح الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 ودورها في دعم التمكين الاقتصادي، وتحديد أهم التحديات؟

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

6- ما القطاعات والمجالات والأنشطة والفرص الواعدة في الاقتصاد بعد جائحة كورونا، وخاصة أمام المرأة المصرية، وما متطلبات تحقيقها؟

### المنهج والأهداف:

وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي تم مراجعة عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جائحة كورونا في المجالات المختلفة، ومحاولة ربط نتائج هذه الدراسات وتحديد الفجوة البحثية للربط بين نتائج هذه الدراسات وفرص العمل للمرأة المصرية في ظل التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية المعاصرة وجائحة كورونا، وتحديد الكفايات المطلوبة للمرأة لزيادة فرصها في العمل، ومناقشة ذلك في ضوء الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 سعيًا إلى تحديد الفرص الواعدة أمام المرأة للعمل، ومتطلبات الحصول على هذه الفرص. وأهم التحديات التي تعرقل حصولها على هذه الفرص.

وسوف يتم الخروج بتصنيفات للأنشطة والقطاعات المختلفة في الاقتصاد المصري من حيث تأثرها بتداعيات الجائحة طبقًا لما وصلت إليه الدراسات في هذا الصدد، وربط ذلك بالتوزيع الهيكلي لهذه الأنشطة والقطاعات من حيث مشاركة المرأة بها بالعمل طبقًا لما خرجت به نتائج التعداد الاقتصادي للمنشآت 2017/ 2018، ومسوح القوى العاملة بالعينة وبعض التقارير الدولية التي تناولت الفجوة بين الجنسين.

### المحتويات

#### الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يهدف هذا الفصل إلى التعرف على الإطار العام للدراسة من حيث كل من:

- 1- أهمية دراسة هذا الموضوع.
- 2- التساؤلات التي تمثل الإجابة عليها عناصر الدراسة ومحاورها.
- 3- المنهج المستخدم والأهداف.
- 4- الدراسات السابقة التي تمثل عنصرًا مهمًا في رسم صورة عمل المرأة والإطار الذي يحيط بها.

#### الفصل الثاني: رصد الوضع الحالي للمرأة المصرية في سوق العمل وتحليله.

يهدف هذا الفصل إلى التعرف على الوضع الحالي للمرأة المصرية في سوق العمل من حيث التشغيل والبطالة وخصائص كل منها، وكذلك التعرف على قطاعات العمل وأنشطته، والمهن الأكثر استيعابًا للمرأة المصرية.

وذلك من خلال رصد مؤشرات التعليم للمرأة وتحليلها، حيث يعد التعليم أحد العوامل المهمة المحددة لسوق العمل وخصائصه، ثم رصد مؤشرات التشغيل وتحليلها، والبطالة وخصائص العمل بالنسبة للمرأة في مصر.

لذا سيتناول هذا الفصل الموضوعات الآتية:

- 1- الهيكل النوعي للسكان في مصر.
- 2- الحالة التعليمية للمرأة المصرية.
- 3- المرأة في قوة العمل.
- 4- بطالة الإناث في مصر.
- 5- الإناث المشتغلات في مصر وخصائصهن الاقتصادية والاجتماعية والديموجرافية.
- 6- الأنشطة والمهن التي تعمل بها المرأة المصرية.
- 7- مؤشرات جودة العمل للإناث في مصر.

الفصل الثالث: آليات التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر

بالتركيز على الكفايات المطلوبة وأدوار الجهات الفاعلة

ويتناول هذا الفصل الموضوعات الآتية:

- 1- مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ومحدداته.
- 2- التمكين الاقتصادي وطبيعة فرص العمل المتاحة أمام المرأة ما قبل جائحة كورونا.
- 3- جائحة كورونا والتغيرات التكنولوجية وتأثيراتها على آليات العمل وخاصة عمل المرأة.
- 4- مستقبل المهن والقطاعات الواعدة أمام المرأة.
- 5- مداخل التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة وآلياته.
- أ- مدخل تدعيم المهارات أو الكفايات المطلوبة لاستعداد المرأة للمستقبل الجديد.
- ب- مدخل تحديد الأدوار الداعمة للمرأة المطلوبة من الجهات الفاعلة المختلفة.

الفصل الرابع: أثر التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية ووسائل الاتصال على عمل المرأة.

ويتناول هذا الفصل الموضوعات الآتية:

- 1- مفهوم التغيرات الاجتماعية ودور المرأة في مواجهة هذه التغيرات في ظل جائحة كورونا.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

- 2- المرأة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات - معوقات التمكين تكنولوجياً.
- 3- شبكات التواصل الاجتماعي وتنمية وعي المرأة بأزمة فيروس كورونا.
- 4- أثر جائحة كورونا على عمل المرأة.
- 5- تمكين المرأة المصرية في ظل جائحة كورونا (الفرص والتحديات).

### الفصل الخامس: النتائج، وملامح الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 ودورها في تحقيق النتائج

ويهدف هذا الفصل إلى مناقشة النتائج التي خرجت بها الفصول السابقة وربطها بما جاء بالإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة لتحديد مدى دعمها لتحقيق هذه النتائج، والتعرف على آليات تعزيزها.

#### الدراسات السابقة:

بمراجعة عدد من الدراسات السابقة التي تركز على ملامح الاقتصادات وآفاقها بعد الجائحة، والتي يجب الاهتمام بها عند مناقشة قضايا المرأة، وتقدير احتياجاتها، وتحديد أهم التحديات أمام تمكينها. وقد تم اختيار أربع دراسات تمثل في مجملها أهمية لدراستنا الحالية.

#### الدراسة الأولى: تقرير التنمية البشرية 2015

انطلق هذا التقرير من حقيقة أن العمل في مقام الثروة في حياة الإنسان، وأن عالم العمل السريع التغير بفعل العولمة وثورة التكنولوجيا تزداد الحاجة إليه لمعالجة كثير من القضايا، ففي العولمة خاسر ورباح، وفي الثورة الرقمية فرص وتحديات كثيرة، من عقود غير منتظمة، وأنماط عمل لفترات قصيرة، تقع أعباؤها على غير تناسب بين المهارات المتخصصة، وغير المتخصصة.

والمرأة وفقاً للتقرير، في موقع الخاسر في عالمي العمل المدفوع وغير مدفوع الأجر. فحصلتها من الأول هي الأقل، مشاركة في القوى العاملة، وأجراً، واستقراراً في العمل، وتمثيلاً في مراكز الإدارة والقرار، وحصلتها من الثاني هي الأكبر في العمل المنزلي والرعائي.

وأكد التقرير أنه يستلزم تعزيز التنمية البشرية، والعمل من خلال سياسات وإستراتيجيات في مجالات ثلاثة هي: خلق فرص العمل، صون رفاه المواطنين، واتخاذ الإجراءات الموجهة.

ولما كان صدور هذا التقرير عقب مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة الذي اعتمدت فيه أهداف التنمية المستدامة، ومنها الهدف رقم 8 الذي يركز على العمل (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع). فإن التقرير أكد على أن العمل، لا الوظيفة فقط، يسهم في تقدم الإنسان ويعزز التنمية البشرية، فالوظائف تؤمن الدخل، وتسهم في صون كرامة الإنسان، وتتيح له المشاركة والأمن الاقتصادي، ولكن إطار الوظيفة يغفل أنواعًا كثيرة من العمل تؤثر على التنمية البشرية، كالعامل في الرعاية والعمل التطوعي، والعمل الإبداعي في الكتابة والرسم، فللعامل قيمة اجتماعية أبعد من مكاسب العاملين الأفراد.

وأشار التقرير إلى أن العولمة وثورة التكنولوجيا، ولاسيما الثورة الرقمية تغير بسرعة طبيعة العمل وطريقته، حيث وثقت الترابط العالمي، وأثرت على أنماط التجارة والاستثمار، والنمو، واستحداث فرص العمل وإزالتها. وأصبحت المعرفة أساسًا في الإنتاج، وحتى في الصناعة التحويلية تستمد السلع التامة الصنع قيمتها أكثر فأكثر من المضمون المعرفي.

ومن ثم فإن عولمة العمل، ستحقق مكاسب لبعض العاملين وخسائر لبعضهم الآخر، فالتغيير الذي تحدثه العولمة وثورة التكنولوجيا يبحاز للمهارات، والحصيلة انخفاض في الطلب على العاملين من فئات المهارات غير المتخصصة وزيادته على العاملين من فئات المهارات المتخصصة. وعلى هذا النحو فإن المرأة ستكون في موقع الخاسر في عالمي العمل (عالم عمل الرعاية غير مدفوع الأجر، وعالم العمل مدفوع الأجر).

وحدد التقرير أربع ركائز لبرنامج توفير العمل اللائق، هي:

- 1- استحداث فرص العمل وتنمية المشروعات، ويتطلب ذلك الاعتراف بأن فرص العمل هي المنفذ الرئيس للخروج من الفقر، وبأن دور الاقتصاد يقضي بتوسيع فرص الاستثمار وريادة المشروعات، واستحداث فرص العمل، وتأمين سبل العيش المستدامة.
- 2- المعايير والحقوق في العمل، يحتاج الأفراد إلى فرص للتمثيل تتيح لهم المشاركة، والتعبير عن رأيهم للحصول على حقوقهم.
- 3- الحماية الاجتماعية، الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية مثل الرعاية الصحية، والتقاعد الآمن وهو أساس للمشاركة المثمرة في المجتمع والاقتصاد.
- 4- الحوكمة والحوار المجتمعي، الحوار الاجتماعي بين الحكومات والعاملين وأصحاب العمل يمكن أن يحل القضايا الاقتصادية والاجتماعية المهمة ويشجع الحوكمة الرشيدة.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

وأكد التقرير أهمية التوازن بين الرجل والمرأة في العمل المدفوع، وغير مدفوع الأجر، وأن ذلك يعود بالفائدة على أجيال الحاضر والمستقبل، وينبغي اتخاذ خطوات على محاور أربعة من السياسات:

1- تخفيف عبء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتقاسمها.

2- توسيع الفرص المتاحة للمرأة في الأعمال مدفوعة الأجر.

3- تحسين فوائد العمل مدفوع الأجر.

4- تغيير التقاليد الاجتماعية.

### الدراسة الثانية: (حنان أبو سكين، 2017)

تشير هذه الدراسة إلى أنه منذ أكثر من ستين عامًا، أقر "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" مجموعة كبيرة من الحقوق الإنسانية التي ينبغي أن يتمتع بها كل إنسان دون تمييز.

وأنه لا توجد دولة في العالم ليست طرفًا في واحد على الأقل من المواثيق الملزمة قانونًا التي تكفل هذه الحقوق، ومن بينها الحق في العمل، والحق في التعليم...إلخ.

وتتحمل الدول، أي الحكومات الوطنية، المسؤولية الأولى عن جعل حقوق الإنسان حقيقة ملموسة، ويجب عليها احترام وحماية تلك الحقوق.

ولعل أكثر المشكلات التي تواجهها المرأة هو وجود فجوة وعدم عدالة نوعية على مستوى الخدمات التي يقدمها المجتمع، ومن منطلق الإحساس بالمسؤولية تجاه الحفاظ على مكانة المرأة ومكتسباتها ودعمها في تفعيل أدوارها المختلفة في المجتمع، هدفت هذه الدراسة إلى رصد الواقع الفعلي للمرأة المصرية، وتحديد أولوياتها واحتياجاتها وطموحاتها، وتحديد المعوقات أمام استفادتها من الخدمات المقدمة، وتقديم حزمة من الرؤى والآليات التي يمكن أن تسهم في رسم السياسات لتحسين أوضاع المرأة وتحقيق احتياجاتها، وذلك باستخدام المسح الاجتماعي بالعينة.

ومن المسح الميداني الذي طبق على عينة حجمها 3000 من السيدات في عمر 18 سنة فأكثر، موزعة على أربعة أقاليم مختلفة (المحافظات الحضرية - الوجه البحري - الوجه القبلي - محافظات الحدود)، رصدت الدراسة النتائج الآتية:

### المحور الأول: المرأة والتعليم

1- لم يلتحق بالتعليم 51.4% من العينة؛ لأسباب مختلفة، منها: رفض الأسرة تعليم الإناث 49.4%، أن التعليم

غير مجد؛ لأن نهاية مسار الفتاة هو الزواج 19.5%، تفضيل تعليم الذكور 13.6%.

- 2- لم يلتحق بفصول محو الأمية 85.8% من الأميات بالعينة؛ بسبب عدم الفائدة من تلك الفصول 35.6%، وعدم تناسب مواعيد انعقاد الفصول مع ظروف المرأة 33.2%، ورفض الأهل 27.3%، أو لعدم وجود فصول خاصة في المناطق الحضرية 24.6%.
- وكانت مقترحاتهم للعلاج، توفير فصول محو الأمية في كل الأماكن 73.1%، التوعية بأهمية محو الأمية 44.2%، إعفاء الأسر الفقيرة من مصاريف تعليم الإناث 27.1%، وإلزام خريجي الجامعات المصرية بالعمل في فصول محو الأمية كمتطوعين أو بأجر كشرط للحصول على شهادة التخرج 21.9%.
- 3- وعن تسرب المرأة من التعليم، بلغت نسبة المتسربات في العينة 21.2%، وأسباب ذلك منها أسباب تتعلق بالمهارات والقدرات الشخصية للمرأة (عدم الرغبة في التعليم 47.6%، الزواج 38.4%، الرسوب المتكرر في التعليم 34.7%، لظروف صحية)، وأسباب تتعلق بالظروف الأسرية المحيطة (رفض الأهل استمرار الفتاة في التعليم 45.6%، مساعدة الأهل في العمل الزراعي 32.9%، المساعدة في تربية الإخوة 31.6%).
- 4- وعن التمييز ضد المرأة في التعليم، أكدت غالبية أفراد العينة 95.2% على وجود مساواة في التعليم بين جميع الطلاب الذكور والإناث وأن فرص التعليم متساوية بينهم.

### المحور الثاني: المرأة والعمل

يعد التعليم والعمل العمود الفقري لإحداث التنمية المستدامة والنهوض بالمجتمع، وأن التمكين الاقتصادي للمرأة من أهم القضايا التي احتلت - ومازالت - مكانة مهمة على قائمة الأولويات للحكومة والجهات المانحة، والمجالس والمنظمات المعنية بالمرأة وحقوقها. وكان إحصاء ذلك على النحو الآتي:

1- أفادت نسبة 55.1% من مفردات العينة أنهم لا يعملون، ونسبة 17.2% تعملون، ونسبة 11.3% باحثات عن عمل.

2- وعن قطاع العمل، أفادت 43.3% من النساء العاملات في العينة بأنهن يعملن في القطاع الحكومي والعام، حيث يحقق هذا القطاع لهن قدرًا أكبر من الاستقرار، ويمنح المرأة مرونة وامتيازات أكبر، خاصة فيما يتعلق بالإجازات، والعمل نصف الوقت، الأمر الذي يمكنها من التوفيق بين متطلبات العمل والأعباء المنزلية، ونسبة 29.8% يعملن في القطاع الخاص، ونسبة 17% يعملن في القطاع غير الرسمي، ونسبة 9.9% صاحبات مشروعات خاصة (عمل حر). وتعاني المرأة من المشكلات باختلاف القطاع، ففي القطاع الحكومي (ضعف الأجور 70.1% - روتين العمل 45.5% - ضعف الخدمات المقدمة للمرأة من جهة عملها، كعدم توفر وسائل نقل 37.9% وعدم توفير حضانات في مكان العمل 19.2% - وعدم الاهتمام بالدورات التدريبية 26.3%).

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

أما في القطاع الخاص، فكانت أهم مشكلة ضعف الأجور كما ترى 66.2% من العينة. أما المشكلات التي تواجه المرأة في العمل الحر فهي ضعف العائد المادي 49%، ويرجع ذلك إلى ارتفاع أسعار المستلزمات والخامات؛ لعدم خضوع أغلبها لرقابة الغرف التجارية، وارتفاع الضرائب 41.1%، وارتفاع أسعار الفائدة 25.5%، وصعوبة التسويق 15.7%.

وتعاني في القطاع غير الرسمي من انخفاض الأجور 80.7%، وعدم استقرار العائد المادي 65.9%، وعن رأي أفراد العينة أنه للقضاء على التمييز ضد المرأة في العمل والقضاء على البطالة أن تراعي الحكومة ضرورة حصول المرأة على فرص عمل مضمونة من حيث الأجر والاستمرارية بنسبة 71.9%، ودعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر 57.9% من خلال تخفيف إجراءات إقامة هذه المشروعات (منح التراخيص - خفض الضرائب - تسهيل عملية التسويق).

### الدراسة الثالثة: محمود محيي الدين (2020)

وكان لهذه الدراسة دورٌ في توضيح أثر الجائحة على اقتصادات العالم وعلى مصر من وجهة نظر اقتصادية، حيث أكدت أن الجائحة أتت بعوامل كاشفة لقدرات المجتمعات ومؤسساتها في التعامل معها والتصدي لتداعياتها. كما جاءت معجلة لتغيرات ظهرت بوادرها قبلها من حيث صعودها وتناميها، مثل: دور أنشطة تكنولوجيا المعلومات أو انحسارها، والمشروعات التي لا قبل لها بالمنافسة في العصر الرقمي.

ومع إشارة الدراسة إلى صعوبة التوقع عند استشراف المستقبل، حيث يبني على افتراضات تصاغ في الزمن الزاهن بمعطياته التي تحتمل التغير، ولكن يمكن الإفادة من التوقعات والمحاولات الاستشرافية في التحسب والتحوط ضد المخاطر المحتملة.

أشارت الدراسة إلى خمسة أبعاد أساسية هي الأكثر تأثيرًا في الاقتصاد:

- 1- هيمنة التعافي الصحي على الأداء الاقتصادي.
- 2- النمو غير المتوازن للاقتصاد العالمي.
- 3- إعادة تشكيل العولمة بمزيد من الاهتمام للدور الإقليمي المتنامي.
- 4- تنامي دور الاستثمارات الذكية المستدامة.
- 5- أسواق مالية صاعدة ومشكلات ديون متصاعدة.

ولهذه الأبعاد الخمسة انعكاسات على الوضع في مصر، تتمثل في:

- 1- إن مصادر النمو في المستقبل ينبغي أن يزداد اعتمادها على رافدي التصدير والاستثمارات المصرية والأجنبية.
- 2- إن مشكلة مصر ليست في زيادة إنفاقها العام منسوبة للناتج المحلي الإجمالي بل في نقص إيراداتها السيادية الضريبية وغير الضريبية.
- 3- أما بالنسبة للتصدير فيجب زيادته بما يحقق فائضاً عن الواردات، ويستدعي رفع النمو وزيادة الصادرات نقلة نوعية في نسبة الاستثمار للناتج المحلي من نسبتها الحالية التي تقل عن 14% إلى ما يزيد عن 20%، مع زيادة جهد تعبئة المدخرات القومية، والتي تتجاوز مفهوماً وعملاً مدخرات الأفراد إلى مدخرات الحكومة والقطاع العام.

وأشارت الدراسة إلى تقرير نشر عام 2008 قبل الأزمة العالمية تحت عنوان طريق النمو والتنمية في عالم متغير بأن معدل النمو يجب ألا يقل عن 7% في المتوسط ولمدة لا تقل عن 25 سنة، ويتضح من الدراسات التفصيلية التي اعتمد التقرير عليها أن هناك خصائص مشتركة في الدول التي حققت هذا النمو المطرد، فهي: منفتحة على الاقتصاد العالمي، ومنمتعة بتدفقات الاستثمار الأجنبي وزيادة الصادرات السلعية والخدمية والإفادة من تطور العلوم والمعارف في الإرتقاء بكفاءة العنصر البشري في هذه البلدان، كما أجادت في الاعتماد على أليات السوق المنظمة في توظيف الموارد، وهي في ذلك كله ملتزمة بقواعد الحوكمة في تنفيذها للسياسات الدافعة للنمو مع حرصها على شمول التنمية لجميع أبناء المجتمع دون استبعاد أو انحياز من خلال جهاز إداري بكفاءة مؤسسية عالية.

**الدراسة الرابعة: د. ماجد عثمان، التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية: الواقع الجديد بعد جائحة كوفيد-19، مارس 2021.**

انطلقت الدراسة من أن التمكين الاقتصادي للمرأة هو أحد محاور الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، وأن الإستراتيجية تسعى إلى تحقيق التمكين من خلال تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات والشركات.

وتهدف هذه الدراسة إلى استشراف المستقبل فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية في ضوء جائحة كوفيد - 19 وما لازمها من مبركات لم يشهد العالم مثيلاً لها منذ الحرب العالمية الثانية.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

رصدت الدراسة ثلاثة سيناريوهات بعد مرور عام على ظهور الجائحة، وتبنت الوسطي منها الذي يرى أن المستقبل يحمل فرصًا كما يحمل تحديات، وأن هناك إمكانية لتحقيق أكبر استفادة من الفرص، وتكبد أقل خسارة من المخاطر إذا ما تم تبني السياسات والتدخلات الوطنية الفعالة والملائمة.

وتبنت مجموعة من الافتراضات مفادها أن الجائحة بكل ما أفرزته من مبركات ستغير أنماط الحياة اليومية وأنماط ممارسة الأعمال، وأنماط الحصول على الخدمات، وأنماط العمل والتعلم والترفيه واستخدام الوقت. ومن ثم فإنها ستخلق واقعًا جديدًا، إذا ما تم هندسته على نحو ملائم، يمكن أن يكون في صالح ملف تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين.

ومع موجة جديدة من إنتشار الوباء خلال 2021 فإن استمرار صمود الاقتصاد في ظل ما يواجه الاقتصاد العالمي من أزمات رهن بمدى قدرة الاقتصاد المصري على التعايش مع المبركات التي تشكل الواقع الجديد في مصر والتي تحكمها المعايير الآتية:

1- ينبغي أن يزداد اعتماد مصادر النمو في المستقبل على رافدي التصدير والاستثمارات الخاصة المصرية والأجنبية.

2- يستدعي رفع النمو وزيادة الصادرات نقلة نوعية في نسبة الاستثمار إلى الناتج المحلي الإجمالي من 14% حاليًا إلى ما يزيد عن 20%.

3- حتى تتجسد فجوة المدخرات ستبرز أهمية الاستعانة بالمدخرات الأجنبية في شكل استثمارات مباشرة وغير مباشرة حتى لا يزيد الاعتماد على الاقتراض الدولي في تمويل التنمية عن معدلاته الملائمة لقواعد إدارة الدين العام.

**وهذا الواقع الجديد يتحدد ملامحه في:**

- 1- بيئة أعمال قائمة على التباعد الاجتماعي، ومراعاة الإجراءات الاحترازية.
- 2- تسارع الاتجاه نحو التحول الرقمي، وحدوث قفزات في تطبيقات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في المجالات المختلفة.
- 3- بيئة عمل مختلفة (العمل عن بعد - أوقات عمل مرنة - مهارات مختلفة للمنافسة في سوق العمل).
- 4- بيئة تعليم مختلفة تركز على التعلم الذاتي والتعلم عن بعد تتطلب بيئة تكنولوجية ومهارات حياتية مختلفة.
- 5- بيئة أسرية مختلفة.

6- قطاعات فائزة تتيح فرص استثمار وفرص عمل، وقطاعات خاسرة تتحول عنها فرص الاستثمار، وتتقلص بها العمالة.

ومن المتوقع أن يعيد الواقع الجديد تشكيل الجوانب المرتبطة بالتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية. فعن مشاركة المرأة في سوق العمل، تشير الدراسات المسحية إلى تراجع في نسبة مشاركتها في سوق العمل، وقد يفسر ذلك عزوف الإناث عن العمل، إلا أن انعكاسات الجائحة على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل سيكون محصلة مجموعة من العوامل الإيجابية التي تشجع عدد أكبر من الإناث على دخول سوق العمل، ومنها الاتجاه الإيجابي نحو ريادة الأعمال، وزيادة القروض والمنح المخصصة للمرأة لتمويل المشروعات، وتوافر أنماط من العمل المرن، ومجال عام يوفر للمرأة العاملة درجة أكبر من الأمان للانتقال من المسكن لمكان العمل.

وعن بطالة الإناث التي سجلت 21.7% في بحث القوى العاملة 2019، نصف المتعطلات من حملة المؤهلات الجامعية، إلا أن مرحلة ما بعد الجائحة يمكن أن تشهد تراجعاً في معدلات البطالة بين الإناث نتيجة لتوافر فرص عمل جديدة في القطاعات الفائزة، وهي: قطاعات الصناعات الدوائية، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والخدمات الصحية، والخدمات التعليمية.

وفي المقابل يجب تحسب المخاطر الناشئة عن تخفيض محتمل للعمالة في القطاعات الخاسرة قد يؤدي إلى زيادة أعداد المتعطلين في بعض القطاعات، لكن السياسات والتدخلات الناجحة من شأنها أن تعظم الأثر الإيجابي وتقلل الأثر السلبي، ومن ثم تحول دون زيادة معدلات البطالة بين الإناث.

وعن المرأة العاملة، سيجمل الواقع الجديد، تحولات في بيئة العمل، هذه التحولات تتضمن تحول نحو العمل عن بعد، والتوسع في تطبيق ساعات العمل المرنة، وهذا التحول يتيح للمرأة العاملة في القطاع الرسمي فرصاً أكبر لإحداث التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات دورها تجاه أسرتها، ويتطلب نجاح المرأة في بيئة العمل الجديدة اكتساب مهارات وسلوكيات جديدة وإتقانها، منها:

- 1- استخدام تقنيات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في العمل عن بعد.
- 2- التواصل الفعال من خلال تقنيات الفيديو كونفرانس.
- 3- العمل الجماعي والقيادة واكتساب المعارف والخبرات من خلال بيئة عمل قائمة على التباعد الاجتماعي.
- 4- بالإضافة إلى حزمة من السلوكيات التي تتصل بالعمل عن بعد بكفاءة وفاعلية تشمل: الانضباط والالتزام والاستجابة السريعة، وتنظيم الوقت وأداء المهام بالجودة المطلوبة دون رقابة مباشرة.

مخاطر فقد الوظائف ستكون محدودة في القطاع الحكومي، ومركزة في القطاعات التي تواجه مشكلات مرتبطة بإنتاج السلع والخدمات وتصديرها. أما في القطاع غير الرسمي، يستدعي تدخلات لمساندة المرأة والعمل على تحول

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

تدرجي للعاملات في القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي أو إلى تنمية ريادة الأعمال، ومساندتها لإقامة مشروعات إنتاجية وخدمية صغيرة. وعن العمل الرعائي والعمل بدون مقابل نقدي، هناك فرصة في ظل الواقع الجديد لتعديل توزيع الأدوار غير المنصف.

ويعد نفاذ المرأة للموارد الاقتصادية وتنمية قدراتها، أحد العناصر المهمة لتمكينها اقتصادياً، ويشمل ذلك الحصول على التمويل والتسهيلات الائتمانية التي تسمح لها بإقامة مشروع جديد أو التوسع في مشروع قائم. وتلعب منظومة القيم السائدة دوراً كبيراً في الحد من قدرة المرأة على الالتحاق بسوق العمل؛ نظراً لانتشار فكرة تقسيم العمل بين الجنسين.

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والتدخلات منها أن هناك قطاعات فائزة من جراء الجائحة، يمكن اقتناص الفرص السانحة لتشغيل الإناث بها، وتأهيلهن للاستفادة من الترقى. وقطاعات لن تتأثر، تسمح بالحفاظ على مستوى تشغيل الإناث الحالي، والتوسع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة العاملة في هذه القطاعات. وقطاعات خاسرة من جراء الجائحة تواجه تحديات، ومن ثم توفير تدريب تحويلي لزيادة تشغيل الإناث في القطاعات الفائزة، مع أهمية الدعوة إلى لتجنب التمييز ضد المرأة.

### استخلاص عام من الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة في مجملها إلى حدوث تغيرات على مستوى دول العالم كلها، ومنها مصر بسبب العولمة، وتسارع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والثورة الرقمية، وأخيراً ما أحدثته جائحة فيروس كورونا من انعكاسات على الجميع. وأن العمل لا الوظيفة هو ما يسهم في تقدم الإنسان ويعزز التنمية البشرية، وأن العمل اللائق يرتكز على استحداث فرص العمل، وتحقيق المعايير والحقوق في العمل، والحماية الاجتماعية، والحوكمة والحوار المجتمعي. وأن المرأة في موقع الخاسر في عالمي العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر (العمل الرعائي) ما لم يتم تبني السياسات الوطنية الفعالة الملائمة.

وأبرزت الجائحة - بالإضافة إلى التغيرات السابقة - خمسة أبعاد أساسية هي الأكثر تأثيراً على العالم، هي:

- 1- هيمنة التعافي الصحي على الأداء الاقتصادي.
- 2- النمو غير المتوازن للاقتصاد العالمي.
- 3- إعادة تشكيل العولمة بمزيد من الاهتمام للدور الإقليمي المتنامي.
- 4- تنامي الاستثمارات الذكية المستدامة.
- 5- أسواق مالية صاعدة وديون متراكمة.

وعن مصر في ظل هذا الوضع العام يجب السعي نحو زيادة معدل النمو الاقتصادي اعتمادًا على رافدي التصدير والاستثمارات (المصرية والأجنبية)، والتي يكون للأفراد دورٌ فيها إذا تم استغلال كل طاقات المورد البشري ذكورًا وإناثًا.

وإن المستقبل يحمل فرصًا كما يحمل تحديات، وإن تعظيم الاستفادة من الفرص إنما يتوقف على تبني السياسات الوطنية الفعالة والملائمة انطلاقًا من الواقع الجديد حيث التغيير في بيئة الأعمال (العمل عن بعد - عمل مرن - مهارات مختلفة للمنافسة في سوق العمل)، وتغيير في بيئة التعليم (تركز على التعلم الذاتي، والتعلم عن بعد مما يتطلب مهارات تكنولوجية مختلفة). وحيث إن المرأة في موقع الخاسر فلا بد من اتخاذ الإجراءات والتدخلات، وتبني السياسات الملائمة لتعزيز وجود الإناث في القطاعات الفائزة وتأهيلهن للترقي بها، ومن القطاعات الفائزة قطاع الصناعات الدوائية، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، الخدمات الصحية، والخدمات التعليمية، وبناء على ذلك يجب التوسع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة والعاملة في هذه القطاعات، ومن ثم يجب عمل تدريب تحويلي للعاملين بالقطاعات الخاسرة لزيادة تشغيل الإناث في القطاعات الفائزة، مع الدعوة دائمًا إلى تجنب التمييز ضد المرأة، مع الاهتمام بالاحتياجات التي حددتها المرأة من خلال الواقع الفعلي الذي توضحه المسوح الميدانية بأن العمل في القطاع الحكومي والعام هو ما يحقق لهن الاستقرار ومرونة أكبر وامتيازات من حيث العمل نصف الوقت والإجازات (وكلها أمور تسهل لهن الحياة)، وأن العمل بالقطاع الخاص والعمل غير الرسمي ضعيف الأجر، والعمل الحر - أيضًا - ضعيف العائد المادي لارتفاع أسعار مستلزمات الإنتاج، وارتفاع الضرائب وأسعار الفائدة، وصعوبة تسويق المنتجات.

## الفصل الثاني

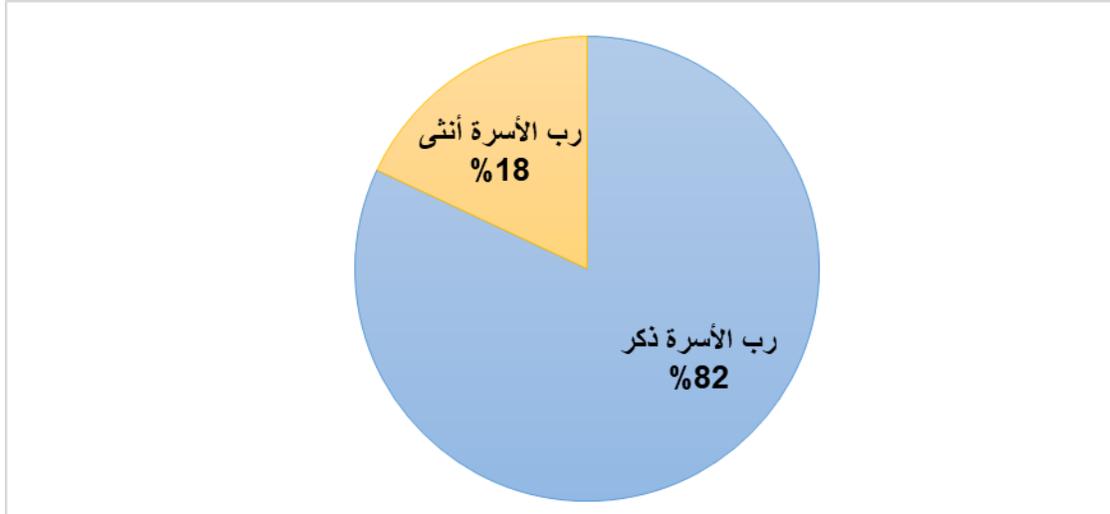
### رصد الوضع الحالي للمرأة المصرية في سوق العمل وتحليله

يهدف هذا الجزء إلى التعرف على الوضع الحالي للمرأة المصرية في سوق العمل من حيث التشغيل والبطالة وخصائص كل منها، وكذلك التعرف على قطاعات العمل وأنشطته، والمهن الأكثر استيعابًا للمرأة المصرية، وذلك من خلال رصد مؤشرات التعليم للمرأة وتحليلها، حيث يعد التعليم أحد العوامل المهمة المحددة لسوق العمل وخصائصه، ثم رصد مؤشرات التشغيل وتحليلها، والبطالة وخصائص العمل بالنسبة للمرأة في مصر.

#### 1. الهيكل النوعي للسكان في مصر:

تمثل الإناث نصف حجم المجتمع تقريبًا، حيث تشير نتائج التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت لعام 2017، وهو آخر تعداد للسكان في مصر، إلى أن إجمالي عدد السكان من الإناث بلغ نحو 45.9 مليون نسمة بما يمثل نحو 48.4% من إجمالي حجم السكان في عام 2017، وقد بلغت نسبة النوع في تعداد عام 2017 نحو 106 ذكر لكل 100 أنثى (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2018). ولم تختلف النسبة تقريبًا وفقًا لتقديرات السكان في منتصف عام 2020، حيث بلغ إجمالي عدد السكان نحو 100.6 مليون نسمة، وبلغت نسبة الإناث نحو 48.5%، وبلغت نسبة النوع 106.1% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2021).

كما أوضحت نتائج بحث الدخل والإنفاق والاستهلاك لعام 2018/2017 أن المرأة المصرية تعول نحو 18% من الأسر، مما يعني أن المرأة هنا لا تحمل فقط مسؤولية تربية الأبناء أو الاعتناء بأفراد الأسرة وشؤون المنزل، ولكن أيضًا تقع عليها مسؤولية الإنفاق على هذه الأسر، وإيجاد مصدر دخل لها. ويزداد الأمر صعوبة إذا ما علمنا أن 43.5% من أرباب الأسر من الإناث هن من تخطوا سنة 60 عامًا، كما أن نحو ثلاثة أرباع أرباب الأسر من الإناث أرامل، وقد يخفف من صعوبة الأمر إذا كانت المرأة المعيلة تحصل على معاش زوجها المتوفى، وخاصة أن 81% من أرباب الأسر من الإناث إما خارج القوى البشرية أو خارج قوة العمل. كذلك فإن أكثر من نصف (52.5%) من أرباب الأسر من الإناث لا يستطيعون القراءة والكتابة، ونحو 10% منهم يقرؤون ويكتبون دون الحصول على مؤهل تعليمي أو حاصلات على شهادة محو الأمية. علاوة على أن أكثر من 30% من الأسر التي تعولها امرأة تتكون من 4 أفراد أو أكثر.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (2019)، بحث الدخل والإنفاق والاستهلاك، 2018/2017.

### شكل رقم (1)

التوزيع النسبي للأسر وفقاً لنوع رب الأسرة في عام 2018/2017

## 2. الحالة التعليمية للمرأة المصرية

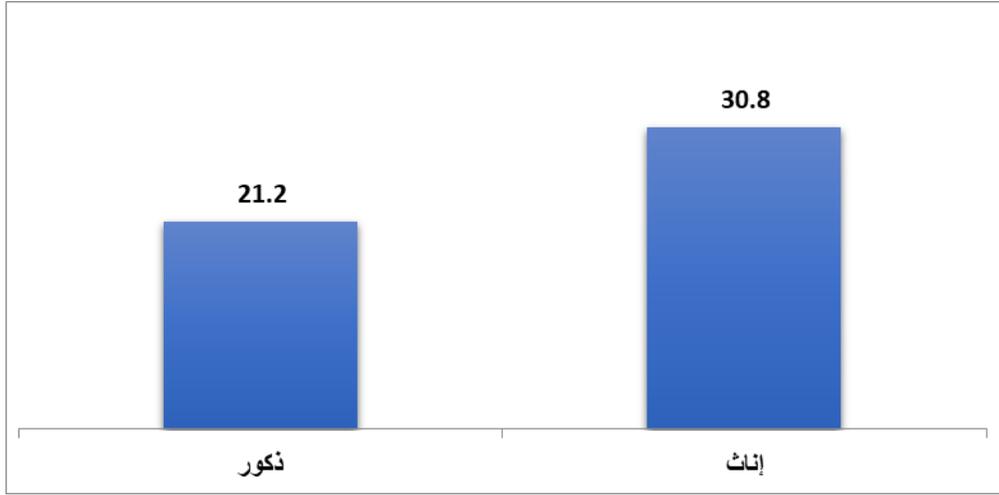
ترتفع الأمية بين الإناث عن الذكور بشكل واضح في مصر؛ ويرجع ذلك بشكل كبير إلى عوامل ثقافية تتعلق بتعليم الإناث وخاصة في المناطق الريفية. وقد بلغت نسبة الأمية بين الإناث نحو 30.8% مقابل 21.2% بين الذكور في تعداد السكان لعام 2017، بالرغم من انخفاض أمية الإناث بين تعدادي 2006 و 2017 (بلغت نسبة الأمية بين الإناث في تعداد عام 2006 نحو 37.3%)، إلا أن هذا الانخفاض تم خلال 10 سنوات ومن ثم فهو غير كافٍ إذا ما كان هناك أهداف تنموية حقيقية تسعى للقضاء على أمية الإناث في مصر.

وإذا نظرنا إلى البعد الجغرافي نجد أن نسبة الأمية بين الإناث ترتفع بشكل ملحوظ في المناطق الريفية أكثر من المناطق الحضرية، حيث تبلغ نحو 38.8% في الريف مقابل 20.6% في الحضر، بينما تبلغ النسبة للذكور نحو 25.9% في الريف مقابل 15.1% في الحضر في عام 2017، وهذا يعني أن الفجوة النوعية بالنسبة للأمية في الريف تزيد عن ضعف مثلتها في الحضر (تصل إلى ما يقرب من 13 نقطة مئوية في الريف مقابل 5.5 نقطة مئوية في الحضر).

كما توضح بيانات تعداد السكان لعام 2017 أن أمية الإناث تتركز بشكل أكبر في محافظات الصعيد، وخاصة في محافظة المنيا حيث تصل إلى 45.4%، وفي محافظة بني سويف حيث بلغت نحو 43.7%، وفي محافظة

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

سوهاج حيث بلغت نحو 41.5%، بينما بلغت في محافظة القاهرة نحو 18.7% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2018).

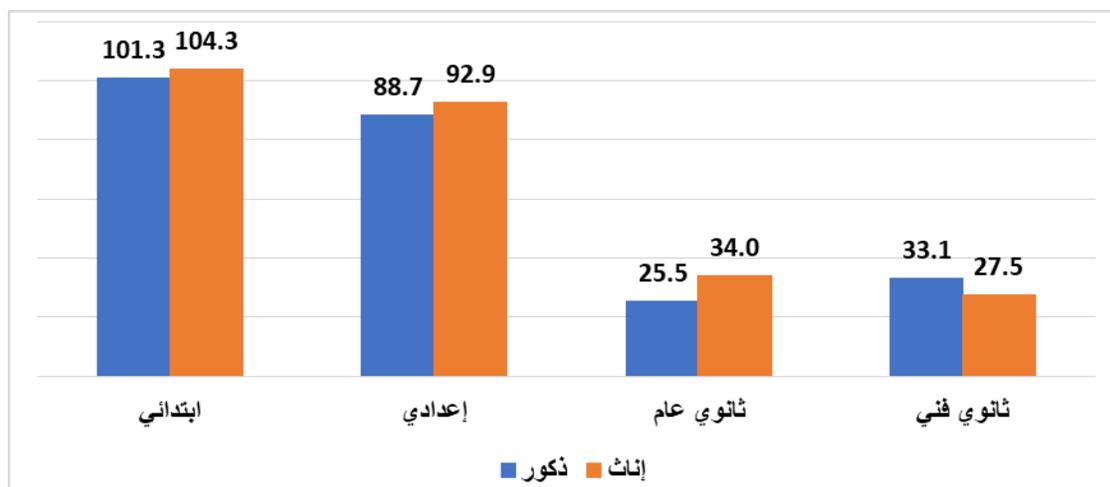


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (2018)، التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت 2017.

### شكل رقم (2)

#### معدل الأمية (10 سنوات فأكثر) للذكور والإناث في تعداد 2017 (%)

في المقابل تتفوق الإناث على الذكور فيما يتعلق بالقيود بالتعليم قبل الجامعي، حيث بلغت نسبة القيد الصافي للإناث في المرحلة الابتدائية 104.3%، بينما بلغت للذكور نحو 101.3%، وفي المرحلة الإعدادية بلغت نسبة القيد الصافي للإناث 92.9% مقابل 88.7% للذكور، وبلغت في مرحلة الثانوي العام 34% للإناث و25.5% للذكور. أما في مرحلة التعليم الثانوي الفني فيتفوق الذكور على الإناث، حيث بلغت نسبة القيد الصافي للذكور 33.1% مقابل 27.5% للإناث، وهي نتيجة منطقية في ظل حقيقة أن الذكور هم الأكثر اهتمامًا بالتعليم الفني؛ نظرًا لانشغالهم بالمهن الحرفية والفنية بصورة أكثر من الإناث.



المصدر: وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، (2021)، الكتاب الإحصائي السنوي 2021/2020.

### شكل رقم (3)

معدل القيد الصافي للذكور والإناث في التعليم قبل الجامعي في عام 2021/2020 (%)

أما في التعليم الجامعي، فقد بلغ إجمالي الطلاب المقيدون بالجامعات الحكومية والخاصة وجامعة الأزهر في عام 2020/2019 أكثر من 2.6 مليون طالب وطالبة، وتمثل الإناث نحو 25% من إجمالي الطلاب المقيدون بهذه الجامعات في هذا العام (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2021).

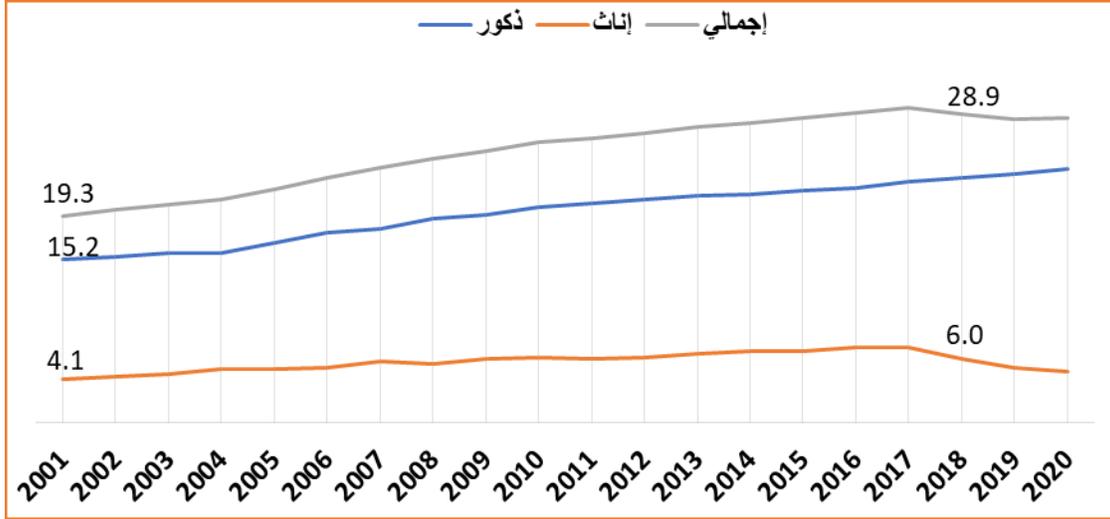
### 3. المرأة في قوة العمل

يوضح الشكل التالي تطور حجم قوة العمل في مصر خلال الفترة من 2001 حتى 2020 على مستوى النوع، ويلاحظ ارتفاع حجم قوة العمل على المستوى الإجمالي بنحو 9.1 مليون نسمة خلال هذه الفترة بمتوسط نصف مليون نسمة سنويًا تقريبًا، وبالطبع كانت الزيادة الأكبر بين الذكور حيث ارتفع بنحو 8.5 مليون نسمة، بينما حجم الارتفاع لقوة العمل من الإناث بلغ نحو 647 ألف نسمة.

وبالنظر إلى السنوات الثلاث الأخيرة وتحديداً منذ عام 2017، يلاحظ حدوث تراجع في حجم قوة العمل من 29.5 مليون نسمة في عام 2017 إلى 28.5 مليون نسمة في عام 2020، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى تراجع حجم قوة العمل للإناث خلال هذه الفترة، والذي ظل ثابتاً عند 7 مليون نسمة في عامي 2016 و2017 ثم تراجع إلى 6 مليون نسمة في عام 2018، ثم تراجع مرة أخرى إلى 5.1 مليون نسمة في عام 2019، ثم بلغ نحو 4.8 مليون نسمة في عام 2020.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

وهذا يعني خروج نحو 2.2 مليون نسمة من الإناث من قوة العمل خلال هذه الفترة، هذا بخلاف المفترض دخولهم إلى قوة العمل سنويًا من خريجات التعليم العالي والمتوسط، أو من بلغن سن العمل ويرغبن فيه ويبحثن عنه. مما يثير الكثير من التساؤلات حول أسباب خروج هذا العدد الكبير من الإناث من قوة العمل، أو تراجع رغبة الإناث في العمل، إن صح التعبير، وخاصة في ظل عدم وجود ما يسترعي الانتباه فيما يتعلق بوفيات الإناث أو تغيير في الهيكل العمري لهن، أو مما يرتبط بالتقاعد بالنسبة للعاملات منهن.



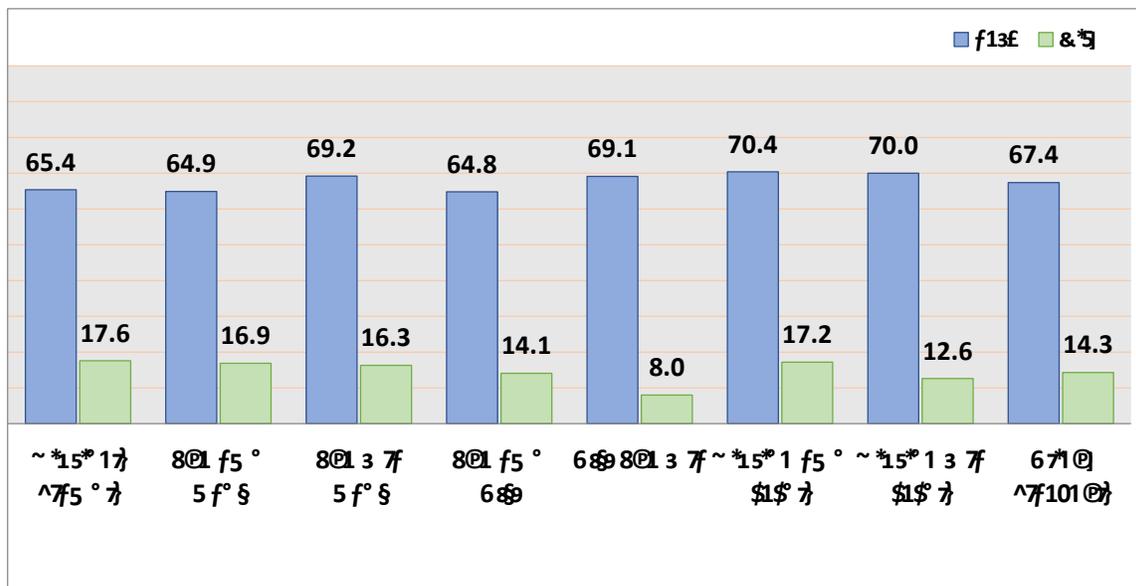
المصادر:

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي 2010، و2016، و2020.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (4)

### تطور قوة العمل وفقًا للنوع خلال الفترة من 2001 - 2020 (بالمليون)

وتمثل قوة العمل من الإناث نحو 17% من إجمالي قوة العمل في عام 2020، ويبلغ معدل مساهمة الذكور في النشاط الاقتصادي (معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي هو حجم قوة العمل منسوبةً إلى إجمالي عدد السكان في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر) نحو 67.4% وهو ما يقارب خمسة أمثال معدل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي والذي يبلغ نحو 14.3%. وترتفع نسبة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي لتصل إلى 17.6% في المحافظات الحضرية، في حين تصل إلى أدنى قيمة لها بنحو 8% في ريف محافظات الوجه القبلي.



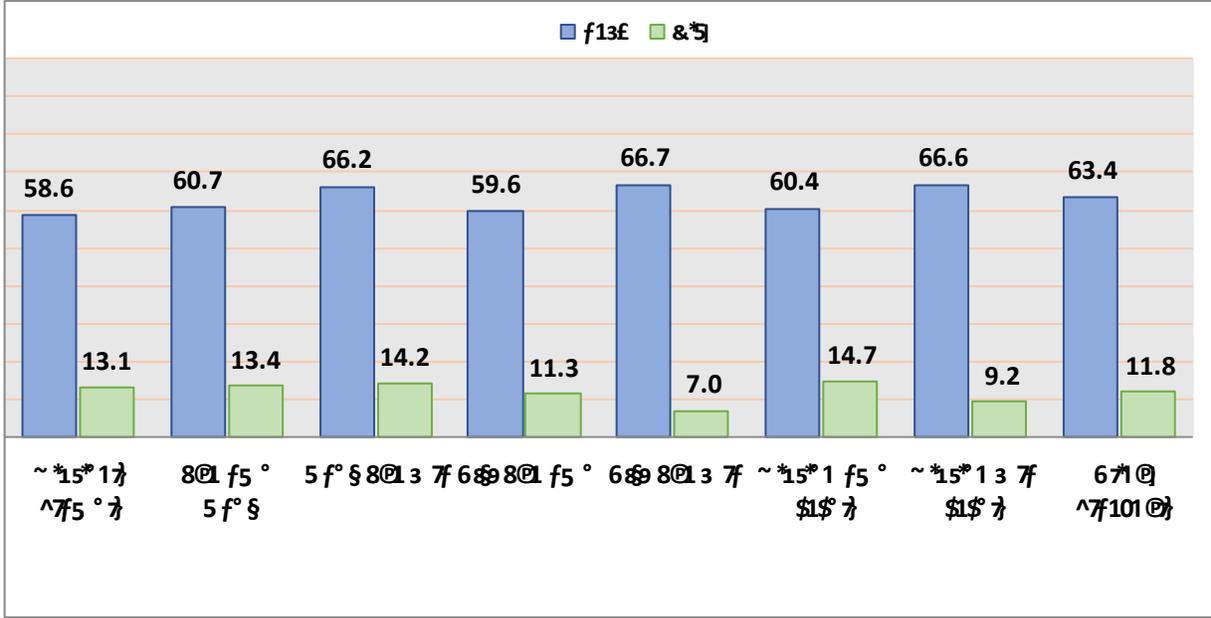
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (5)

### معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي وفقاً للنوع والأقاليم الجغرافية في عام 2020 (%)

وبالمثل نجد أن معدل التشغيل (معدل التشغيل هو عدد المشتغلين منسوباً إلى إجمالي عدد السكان في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر) للذكور يبلغ نحو 63.4% بينما يبلغ للإناث نحو 11.8% على مستوى إجمالي الجمهورية، وهو ما يوضح الفجوة الكبيرة بين الإناث والذكور سواء في معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي أو معدل التشغيل. كما يتضح وجود فجوات في معدل التشغيل للإناث بين المناطق الجغرافية وخاصة الوجه البحري والوجه القبلي.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (6)

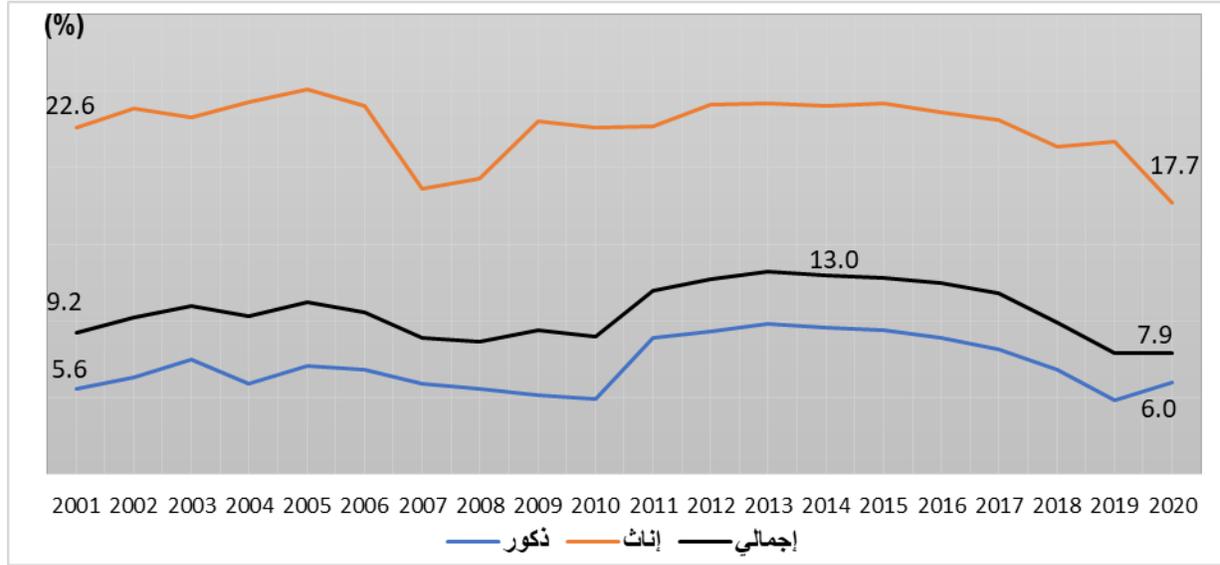
### معدل التشغيل وفقاً للنوع والأقاليم الجغرافية في عام 2020 (%)

#### 4. بطالة الإناث في مصر

وبتتبع تطور معدل البطالة خلال عشرين عاماً مضت، يتضح أولاً الفجوة الكبيرة بين بطالة الذكور والإناث التي بلغت في المتوسط 15.5 نقطة مئوية خلال هذه الفترة، إلا أن الفجوة قد تذبذبت بين الزيادة والنقصان وبلغت أقل قيمها في عام 2020 لتصل إلى 11.7 نقطة مئوية. أما فيما يتعلق ببطالة الإناث فقد شهدت تذبذباً بين الارتفاع والانخفاض شأنها شأن معدل بطالة الذكور، وبالرغم من أن الفترة ما بعد أحداث ثورة يناير 2011 شهدت ارتفاعاً ملحوظاً في معدل البطالة على المستوى الإجمالي ليصل إلى أكبر قيمة له خلال هذه الفترة وهو 13.2% في عام 2013، وكذلك بالنسبة لبطالة الذكور، إلا أن أعلى قيمة لبطالة الإناث كانت في عام 2005 حيث بلغ نحو 25.1% ثم بدأ في التراجع بشكل تدريجي ثم عاود الارتفاع مرة أخرى في عام 2013 ليصل إلى 24.2%. ثم بدأ بعد ذلك في التراجع مرة أخرى مع بدأ الاقتصاد المصري في التعافي مرة أخرى حتى وصل إلى 21.7% في عام 2019.

وبالرغم من أثر جائحة كورونا على الاقتصاد المصري، وتأثر الكثير من القطاعات الاقتصادية وتوقف بعضها عن العمل بشكل كلي، وبعضها الآخر بشكل جزئي في ضوء ما فرضته الأزمة من إجراءات احترازية، إلا أن معدل

البطالة للإناث تراجع بشكل واضح ليصل إلى 17.7% في عام 2020. وذلك بالرغم من ارتفاع معدل بطالة الذكور إلى 6% في عام 2020 مقابل 4.8% في عام 2019، ويرجع هذا بشكل أساس إلى تراجع حجم قوة العمل من الإناث، كما تم الإشارة إليه سابقًا.



المصدر:

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي 2010، و2016، و2020.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (7)

#### تطور معدل البطالة وفقاً للنوع خلال الفترة من 2001 - 2020

وتشير البيانات - أيضاً - إلى وجود فجوة كبيرة بين الإناث في سن الشباب في إيجاد فرص عمل مقارنة بالذكور في ذات الفئات العمرية، حيث يرتفع معدل البطالة بين الإناث في الفئات العمرية الصغيرة ليصل إلى 31.8% في الفئة العمرية (15 - 19) سنة، ويصل إلى 45.8% في الفئة العمرية (20-24) سنة، ويصل إلى 30.8% في الفئة العمرية (25 - 29) سنة. وبصفة عامة يصل معدل بطالة الشباب بين الإناث خلال الفئة العمرية للشباب (15 - 29) سنة إلى 37%، وهو ما يعادل تقريباً ثلاثة أمثال ونصف بطالة الشباب من الذكور (10.7%).

وعلى المستوى التعليمي، يرتفع معدل بطالة الإناث مع ارتفاع المستوى التعليمي (متوسط أو أعلى)، حيث يصل إلى 27.6% بين الحاصلات على مؤهل تعليمي جامعي أو أعلى، ويصل إلى 16% بين الحاصلات على مؤهل متوسط، ونحو 13.2% بين الحاصلات على مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي، بينما يصل إلى 3.6% بين الأميات أو اللاتي - بالكاد - يجدن القراءة والكتابة. وهذا يدل بشكل واضح على وجود خلل ما في سوق العمل

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

المصري من حيث نوعية فرص العمل المتوفرة، وخاصة الإناث ومدى ملاءمتها لمهارات التعليم المتوسط والعالي من ناحية، وكذلك مدى التوافق بين مخرجات التعليم وبين متطلبات سوق العمل من ناحية أخرى.

وبالرغم من الفارق التنموي بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية وخاصة مستوى التعليم وتوفر فرص العمل، إلا أن النتائج أظهرت ارتفاع معدل بطالة الإناث في المناطق الحضرية بشكل أكبر من باقي المناطق (باستثناء ريف محافظات الحدود)، ليصل إلى 25.7% في المحافظات الحضرية ونحو 21.1% في حضر الوجه البحري، و19.8% في حضر الوجه القبلي، مقابل 12.7% و12.2% في ريف الوجه البحري والقبلي على الترتيب. وربما يرجع ذلك إلى أن الإناث وخاصة الفتيات يجدن فرص عمل أكبر في مجال الزراعة بالمناطق الريفية، وهو ما لا يتوفر بالمناطق الحضرية، وما سيتم الإشارة إليه لاحقاً.

### جدول رقم (1)

معدل البطالة (15 - 64) سنة وفقاً للنوع والفئات العمرية والمستوى التعليمي والأقاليم الجغرافية في عام 2020 (%)

إناث	ذكور	
<b>فئات السن</b>		
31.8	9.8	19-15
45.8	13.7	24-20
30.8	8.7	29-25
14.9	4.5	39-30
4.8	3.3	49-40
1.3	2.2	59-50
0.0	3.0	65-60
<b>المستوى التعليمي</b>		
3.6	3.3	أمي/ يقرأ ويكتب
13.0	5.4	مؤهل أقل من المتوسط
16.1	5.8	مؤهل متوسط
13.2	6.9	مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي
27.6	10.3	مؤهل جامعي أو أعلى
<b>الأقاليم الجغرافية</b>		

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

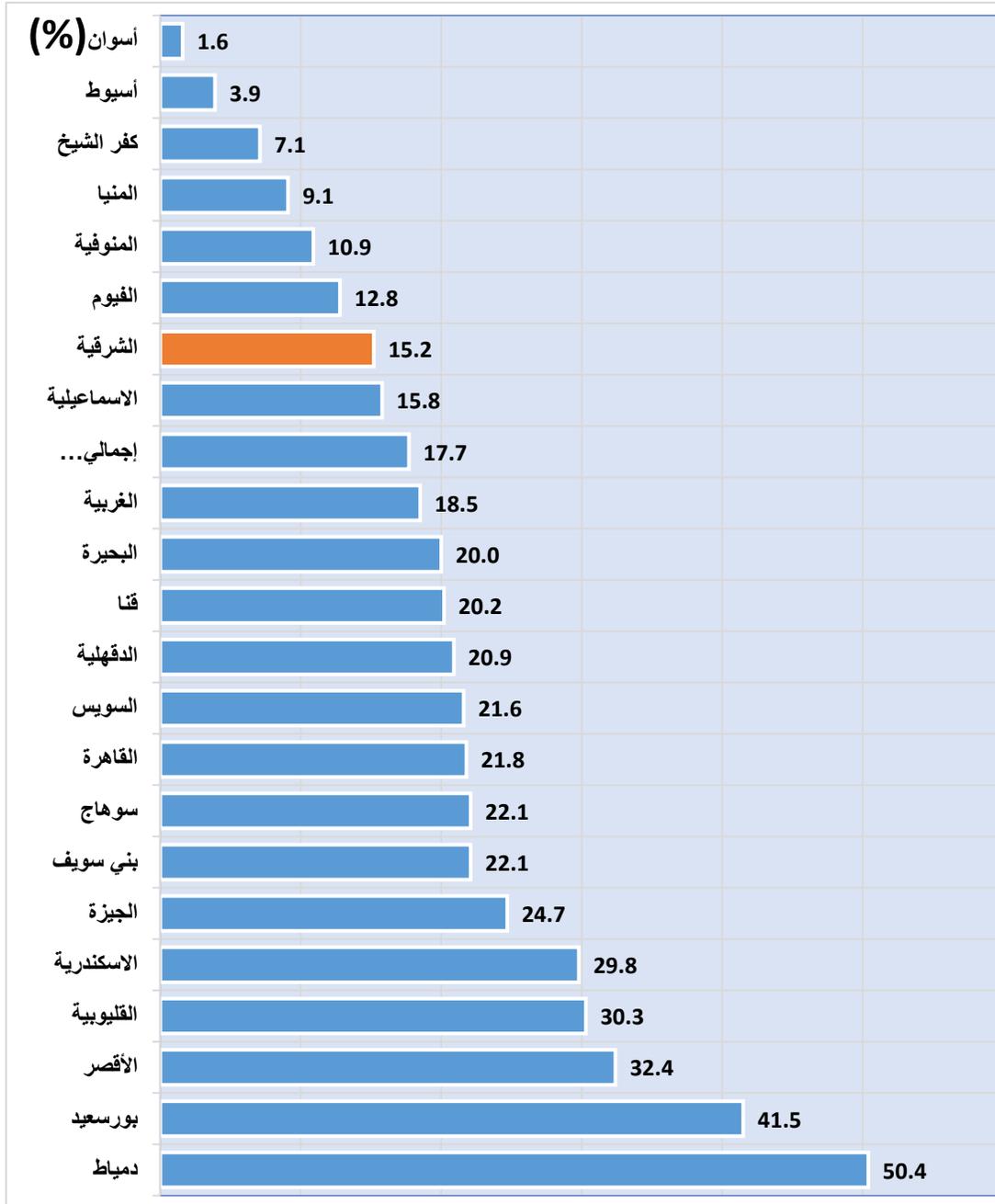
إناث	ذكور	
25.7	10.4	المحافظات الحضرية
21.1	6.5	حضر الوجه البحري
12.7	4.3	ريف الوجه البحري
19.8	8.0	حضر الوجه القبلي
12.2	3.4	ريف الوجه القبلي
15.1	14.1	حضر محافظات الحدود
26.4	4.9	ريف محافظات الحدود
17.7	6.0	إجمالي الجمهورية

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

وعلى مستوى المحافظات، تأتي محافظة دمياط كأعلى محافظات الجمهورية من حيث معدل بطالة الإناث حيث وصل معدل بطالة الإناث بالمحافظة إلى أكثر من نصف قوة العمل من الإناث بالمحافظة، تليها محافظة بورسعيد حيث يصل معدل البطالة إلى 41.5%، وفي الأقصر إلى 32.4%، بينما أقل معدلات بطالة بين الإناث نجدها في محافظات أسيوط (3.9%) وأسوان (1.6%)، ويصل معدل بطالة الإناث في القاهرة إلى 21.8%.

وتجدر الإشارة إلى استبعاد محافظات الحدود من المقارنة هنا؛ نظرًا لعدم استقرار بيانات البطالة والتشغيل بهذه المحافظات، فعلى سبيل المثال لم تسجل محافظة مطروح أي معدل بطالة للإناث في عام 2020 بالرغم من أن معدل بطالة الإناث بلغ 40.7% في عام 2019، كذلك بلغ معدل البطالة في محافظة شمال سيناء 48.8% في عام 2019 بينما انخفض إلى 7.7% في عام 2020، ولم تسجل محافظة جنوب سيناء أي بطالة للإناث في عام 2019 بينما بلغ المعدل 39.7% في عام 2020.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية



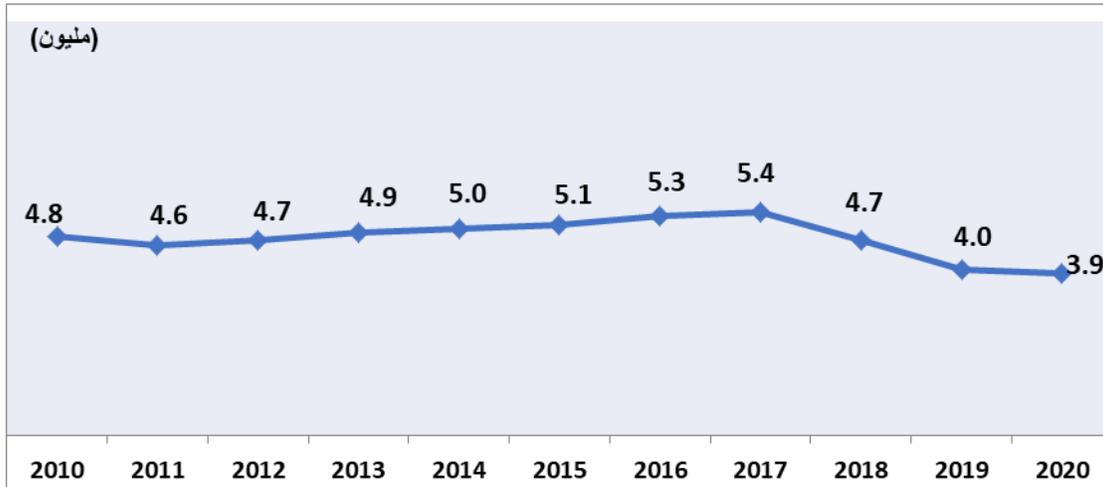
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (8)

معدل البطالة للإناث في محافظات مصر في عام 2020

## 5. المرأة في سوق العمل في مصر

نتيجة لتراجع قوة العمل من الإناث خلال السنوات الأخيرة، تراجع عدد الإناث المشتغلات بشكل ملحوظ منذ عام 2017، حيث بلغ في هذا العام نحو 5.4 مليون نسمة، ثم انخفض في العام التالي 2018 إلى 4.7 مليون نسمة، ثم تراجع إلى 4 مليون نسمة في عام 2019 وفي عام 2020 وصل إلى 3.9 مليون نسمة. أي أن عدد الإناث المشتغلات قد انخفض خلال الفترة من 2017-2020 بنحو 1.5 مليون نسمة، هذا - بالطبع - بخلاف الداخلات إلى سوق العمل خلال هذه السنوات.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (9)

#### تطور عدد الإناث المشتغلات خلال الفترة 2010-2020

أما عن الخصائص الاجتماعية والديموجرافية للمشتغلات، فيوضح الجدول التالي أن فرص الإناث في العمل يزيد مع تقدم العمر حتى سن الأربعين، ثم تبدأ الفرص في الانخفاض، حيث إن ثلثي المشتغلات من الإناث يتراوح عمرهن ما بين 25 و40 عامًا، في حين أن 11.6% من المشتغلات يتراوح عمرهن ما بين 15-24 عامًا، بينما 22.3% من المشتغلات يبلغن من العمر 50 عامًا أو أكثر.

وبالرغم من ارتفاع معدلات البطالة بين الأكثر تعليمًا من الجنسين كما تم توضيحه سابقًا، إلا نسبة المشتغلات الحاصلات على مؤهل جامعي أو أعلى هي الأكبر من بين الإناث المشتغلات، حيث تبلغ نسبة المشتغلات الحاصلات على مؤهل جامعي أو أعلى أكثر من 34%، بينما تبلغ نسبة الحاصلات على مؤهل متوسط نحو 29%، في حين أن 22.8% من المشتغلات إما لا يجدن القراءة والكتابة أو يجدن القراءة والكتابة لكن بدون مؤهل

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

تعليمي. أما بالنسبة لمحل الإقامة، فلا يوجد اختلاف واضح حيث إن 47.6% من الإناث المشتغلات يعيشن في الريف مقابل 52.4% يعيشن في الحضر.

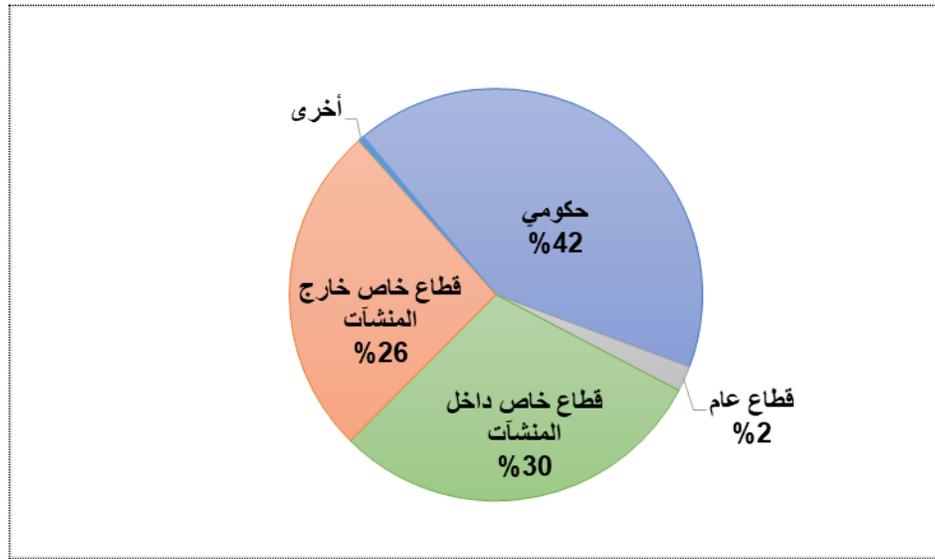
### جدول رقم (2)

التوزيع النسبي للمشتغلات (15 سنة فأكثر) من الإناث وفقاً للنوع والفئات العمرية والمستوى التعليمي ومحل الإقامة في عام 2020

التوزيع النسبي	
فئات السن	
2.4%	19-15
9.2%	24-20
14.5%	29-25
26.8%	39-30
24.9%	49-40
19.8%	59-50
1.7%	64-60
0.9%	+65
100%	الإجمالي
المستوى التعليمي	
22.8%	أمي/ يقرأ ويكتب
7.8%	مؤهل أقل من المتوسط
29.0%	مؤهل متوسط
6.2%	مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي
34.1%	مؤهل جامعي أو أعلى
100%	الإجمالي
مكان الإقامة	
47.6%	حضر
52.4%	ريف
100%	الإجمالي

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

وبالنسبة لقطاع العمل للمشتغلات من الإناث، فإن النسبة الكبرى منهن يعملن بالقطاع الحكومي (بنسبة 42%)، حيث تعد قطاع العمل الأنسب للمرأة من حيث عدد ساعات العمل وطبيعة العمل المكتبي، بينما يعمل 30% من الإناث المشتغلات بالقطاع الخاص داخل المنشآت، والذي يتميز نسبياً بالاستقرار الوظيفي وطبيعة العمل الملائمة. أما القطاع الخاص خارج المنشآت فيستوعب نحو 26% من الإناث المشتغلات في مصر، ويشمل هذا بالطبع الأنشطة الزراعية وخاصة في موسم الحصاد حيث يتم الاعتماد على الفتيات والسيدات بشكل أكبر. ومع توجه القطاع الحكومي إلى تقليص عدد العاملين من خلال الحد من التعيينات الجديدة بالقطاع ربما تواجه المرأة في مصر تحدياً كبيراً في إيجاد فرص عمل ملائمة في ظل البيئة غير المستقرة، وطبيعة العمل الشاقة بالقطاع الخاص، وعدم وجود مظلة حماية اجتماعية مثل التأمينات الصحية والاجتماعية.



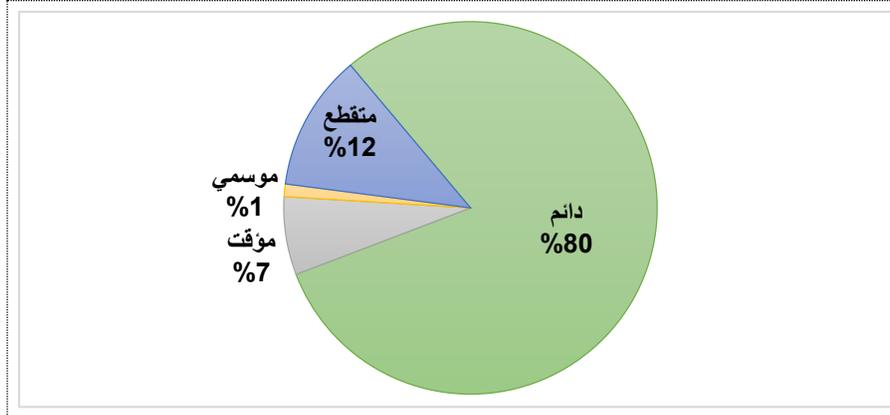
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (10)

### التوزيع النسبي للإناث المشتغلات وفقاً لقطاع العمل في عام 2020

في ضوء أن 74% من الإناث المشتغلات يعملن بالقطاع الحكومي أو العام أو الخاص داخل المنشآت، نجد أن 80% من الإناث المشتغلات يعملن عملاً دائماً، في حين من يعملن عملاً متقطعاً تصل نسبتهن إلى 12%، بينما 8% منهن يعملن عملاً موسميًا أو متقطعاً.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

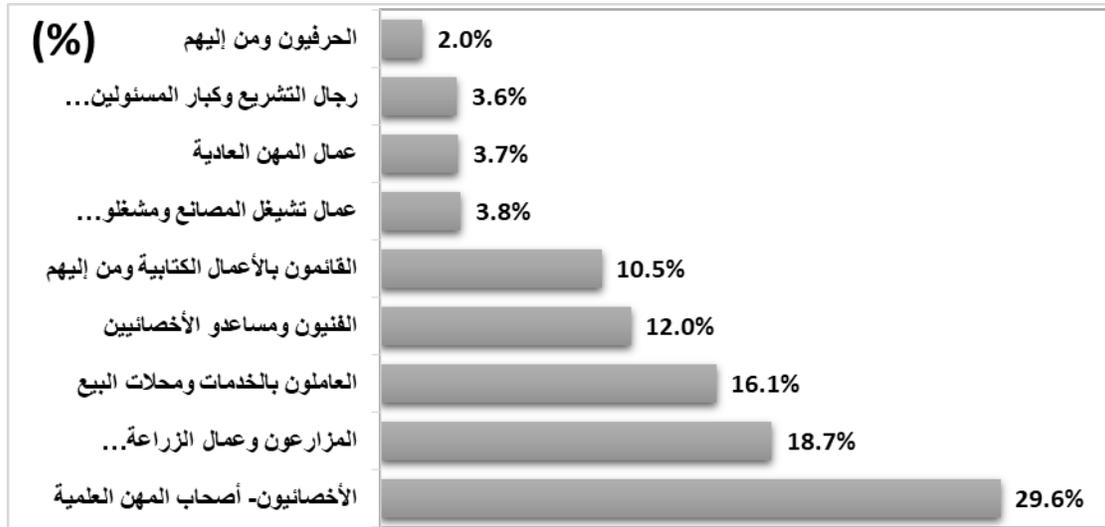


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (11)

#### التوزيع النسبي للإناث المشتغلات وفقاً للاستقرار في العمل في عام 2020

أما فيما يتعلق بالمهن الرئيسية للمشتغلات، فتشير البيانات إلى أن النسبة الكبرى منهن (29.6%) من أصحاب المهن العلمية أو الإحصائيين، بينما 18.7% يعملن كعاملات بالزراعة والصيد، ونحو 16.1% يعملن بمجال الخدمات ومحلات البيع، بينما نجد 3.6% فقط من الإناث المشتغلات في مصر يعملن في مهنة التشريع وكبار المسؤولين والمديرين، وهو ما يفسر انخفاض نصيب المرأة من المناصب القيادية.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (12)

#### التوزيع النسبي للمشتغلات من الإناث وفقاً لأقسام المهن الرئيسية في عام 2020

وفيما يتعلق بالأنشطة الاقتصادية التي تعمل بها الإناث في مصر، فيتضح من خلال الجدول التالي أن 73.2% من الإناث المشتغلات في مصر في عام 2020 يعملن في 4 أنشطة فقط من إجمالي الأنشطة المصنفة التي يبلغ

عددها 22 نشاطًا اقتصاديًا. حيث يستوعب نشاط التعليم أكثر من ربع الإناث المشتغلات في مصر في عام 2020، وتصل النسبة إلى 30.3% في الحضر مقابل 21.6% في الريف، يليه في الترتيب نشاط الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك، والذي يستوعب نحو 19.4% من إجمالي عمالة الإناث في مصر، وتصل نسبة الإناث المشتغلات بهذا النشاط 34.2% في الريف مقابل 3% فقط في الحضر، وهذا يؤكد ما تم الإشارة إليه سابقاً حيث الاعتماد على الفتيات والسيدات في الأنشطة الزراعية بالمناطق الريفية.

أما نشاط الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي فيعمل بها 14.2% من إجمالي الإناث المشتغلات، كما يعمل نحو 14% في تجارة الجملة والتجزئة والإصلاح للمركبات ذات المحركات والدراجات النارية. وكذلك فإن خدمات الغذاء والإقامة التي تشمل الأنشطة السياحية فيعمل بها 1% فقط من إجمالي الإناث المشتغلات في عام 2020، كما يعمل أقل من 1% في أنشطة المعلومات والاتصالات.

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

جدول رقم (3)

التوزيع النسبي للمشتغلات من الإناث وفقًا لأقسام النشاط الاقتصادي والحضر والريف في عام 2020 (%)

النشاط الاقتصادي	حضر	ريف	إجمالي
التعليم	30.3	21.6	25.7
الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك	3.0	34.2	19.4
الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي	16.4	12.3	14.2
تجارة الجملة والتجزئة والإصلاح للمركبات ذات المحركات والدراجات النارية	11.9	15.7	13.9
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري	12.0	5.1	8.4
الصناعات التحويلية	9.2	5.1	7.0
الأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة	3.6	0.9	2.2
خدمات أفراد الخدمة المنزلية الخاصة بالأسر	2.0	1.6	1.8
خدمات الغذاء والإقامة	1.3	0.7	1.0
المعلومات والاتصالات	1.7	0.3	0.9
الوساطة المالية والتأمين	1.5	0.4	0.9
أنشطة الخدمات الأخرى	1.1	0.6	0.8
النقل والتخزين	1.3	0.3	0.8
الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم	1.0	0.3	0.6
التشييد والبناء	0.8	0.2	0.5
أنشطة الفنون والإبداع والتسلية	0.7	0.3	0.5
أنشطة أخرى	2.1	0.4	1.2

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

وبالمقارنة بعام 2019، يلاحظ أن الهيكل النسبي وفقًا للأنشطة الاقتصادية لم يختلف كثيرًا، إلا أن هناك تراجعًا لبعض الأنشطة وارتفاع نصيب أنشطة أخرى، حيث ارتفع نصيب كل من التعليم والصحة وأنشطة العمل الاجتماعي، والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري، والأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة، وخدمات الغذاء والإقامة، والأنشطة الإدارية وخدمات الدعم، بينما تراجع نصيب الأنشطة الأخرى من عمل الإناث في مصر، وكانت أكثر الأنشطة الاقتصادية تراجعًا هي الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك، وخدمات أفراد الخدمة المنزلية الخاصة بالأسر. وربما يدل هذا على محدودية أثر أزمة جائحة كورونا على هيكل عمل المرأة في

مصر وفقاً للأنشطة الاقتصادية، حيث لم يلاحظ حدوث انتقال واضح بين الأنشطة الاقتصادية الأكثر تأثراً إلى الأنشطة الأقل تأثراً، ولكن ربما يكون الأثر الواضح في انخفاض أعداد المشتغلات، وهو ما تم الإشارة إليه سابقاً، وإن كان الانخفاض قد بدأ قبل أزمة جائحة كورونا وتحديداً منذ عام 2017.

#### جدول رقم (4)

التوزيع النسبي للمشتغلات من الإناث وفقاً لأقسام النشاط الاقتصادي في عامي 2019 و2020 (%)

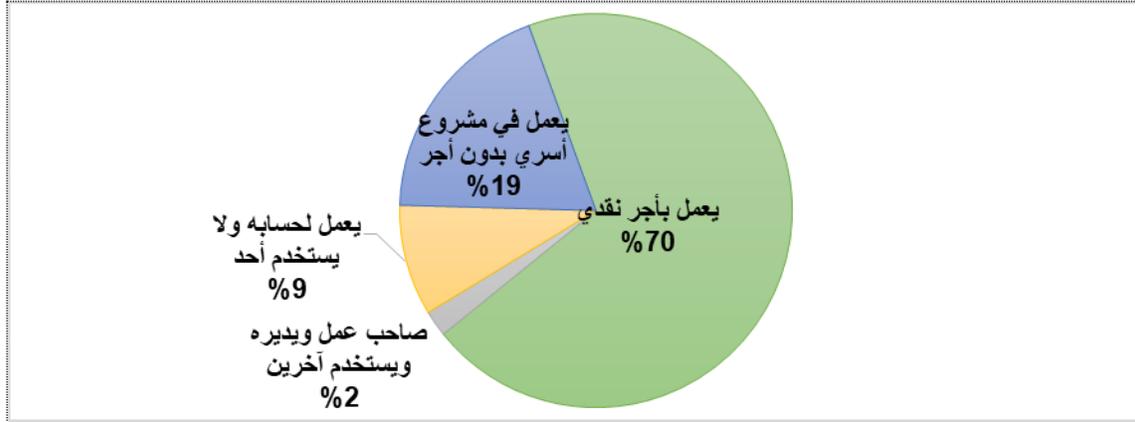
الفرق	2020	2019	النشاط الاقتصادي
2.0	25.7	23.8	التعليم
-1.8	19.4	21.2	الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك
1.3	14.2	12.9	الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي
1.0	13.9	12.9	تجارة الجملة والتجزئة والإصلاح للمركبات ذات المحركات والدراجات النارية
0.1	8.4	8.3	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري
-0.5	7.0	7.5	الصناعات التحويلية
0.4	2.2	1.9	الأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة
-1.8	1.8	3.6	خدمات أفراد الخدمة المنزلية الخاصة بالأسر
0.2	1.0	0.8	خدمات الغذاء والإقامة
-0.2	0.9	1.1	المعلومات والاتصالات
-0.2	0.9	1.1	الوساطة المالية والتأمين
0.0	0.8	0.9	أنشطة الخدمات الأخرى
0.0	0.8	0.8	النقل والتخزين
0.1	0.6	0.6	الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم
-0.3	0.5	0.8	التشييد والبناء
0.0	0.5	0.5	أنشطة الفنون والإبداع والتسلية
-0.3	1.2	1.5	أنشطة أخرى

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

ومن حيث طبيعة العمل، يلاحظ أن أكثر من ربع الإناث المشتغلات في مصر يعملن خارج المنشآت وهي نسبة كبيرة، لأن العمل خارج إطار المنشآت هو في أغلبه عمل غير رسمي، وبالتالي فهو أكثر عرضة للتأثر بالأزمات ناهيك عن افتقاده لكافة معايير العمل اللائق، ووسائل الحماية الاجتماعية والأمان الوظيفي للمشتغلات.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

وبصفة عامة، وبالرغم من أن نحو 70% من الإناث المشتغلات يعملن بأجر نقدي، إلا أن 19% منهن يعملن في مشروع أسري بدون أجر، والتي ربما تتعلق بمساعدة الزوج أو أحد أفراد الأسرة في العمل وخاصة الزراعي أو العمل الخاص، وخاصة أن 82% من هذه النوعية من الأعمال تكون خارج المنشآت، في حين أن 9% يعملن لحسابهن ولا يستخدمن أحدًا.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمعّة لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (13)

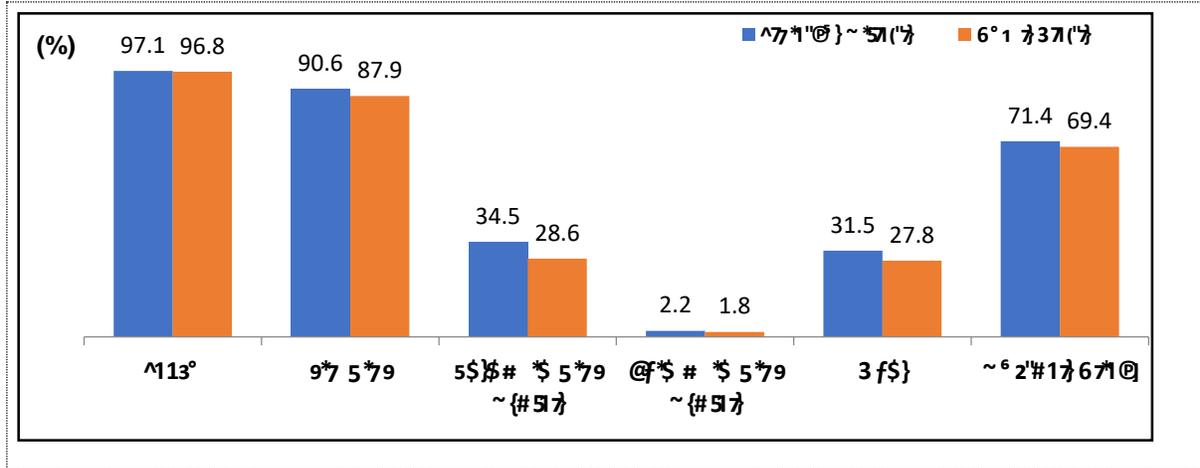
#### التوزيع النسبي للإناث المشتغلات وفقاً للحالة العملية في عام 2020

#### 6. بعض مؤشرات جودة العمل أو العمل اللائق للإناث في مصر

يرتبط مفهوم العمل اللائق بضمان توفير بيئة عمل ملائمة للجميع وبأجور عادلة وتوفير كافة الامتيازات والضمانات الاجتماعية التي تحقق للفرد الاستقرار والأمان الوظيفي وتشجعه على العمل والإنتاج وتوفير له الحماية من الاضطهاد. فالعمل اللائق يجسد تطلعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم المتعلقة على الفرص والحقوق والاستقرار العائلي والتطور الشخصي والعدالة والمساواة بين الجنسين بالإضافة الى رغبتهم في إيصال صوتهم والاعتراف بدورهم (منظمة العمل الدولية).

وباستعراض بعض مؤشرات جودة العمل بالنسبة للإناث المشتغلات في مصر، يلاحظ أن 71.4% فقط منهن يشتركن في التأمينات الاجتماعية، والغالبية منهن يعملن في القطاع الحكومي أو القطاع العام حيث تصل نسبة المشتركات في التأمينات الاجتماعية نحو 97.1%، وتصل إلى 90.6% في القطاع العام، بينما تصل نسبة الاشتراك في التأمينات الاجتماعية للمشتغلات بالقطاع الخاص إلى 34% داخل المنشآت و2.2% خارج المنشآت. ولا يختلف الوضع كثيراً بالنسبة للاشتراك في التأمين الصحي، حيث تتمتع الإناث العاملات بالقطاع الحكومي والقطاع العام بتغطية تأمينية جيدة سواء تأمينات اجتماعية أو صحية، بينما تقتقد المشتغلات بالقطاع الخاص

وخاصة خارج المنشآت لهذه الخدمات، وبصفة عامة تبلغ نسبة المشتغلات اللاتي لديهن تأمين صحي نحو 69.4% على مستوى إجمالي المشتغلات.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

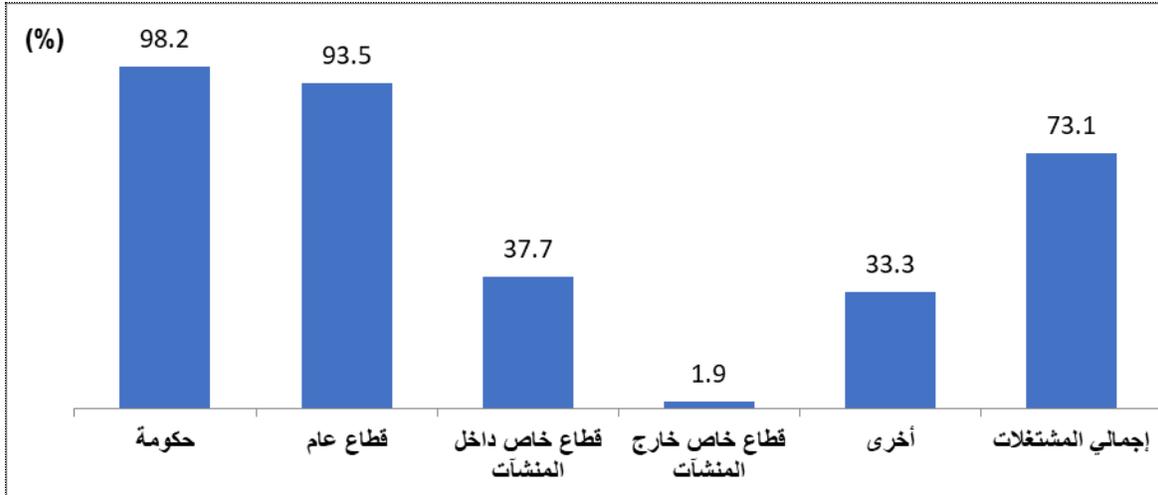
شكل رقم (14)

#### نسبة الإناث المشتغلات المشتركات في التأمينات الاجتماعية وفقاً لقطاع العمل في عام 2020

وحيث إن الاستقرار في العمل والتمتع بكافة الخدمات والمزايا التأمينية سواء التأمينات الاجتماعية أو التأمين الصحي، فنجد أيضاً أن نسبة المشتغلات بعقد قانوني بلغت نحو 73.1% على المستوى الإجمالي أي أن هناك 27% من المشتغلات لا يعملن بعقد قانوني أو يعملن بشكل غير رسمي وهو ما يعادل نحو 1.1 مليون مشتغل من الإناث، ومن ثم فهن أكثر عرضة للتأثر بالأزمات، وكذلك لا يوجد أي ضمانات لحصولهن على الحقوق والامتيازات الخاصة بالعمل. وترتفع النسبة بين العاملات بالقطاع الخاص حيث إن 37.7% فقط من المشتغلات بالقطاع الخاص داخل المنشآت يعملن وفقاً لعقد قانوني، وتصل النسبة إلى أقل من 2% بالقطاع الخاص خارج المنشآت.

كذلك فإن هناك 22% من المشتغلات لا يعملن عملاً دائماً، وهذا يعني أن هناك 5% من المشتغلات من الإناث لا يعملن وفقاً لعقد قانوني بالرغم من أنهن يعملن في عمل دائم، وليس مؤقتاً أو موسميًا، أي يعملن بشكل منتظم، ولفترة طويلة من الزمن، ولساعات عمل كاملة لكن دون وجود إطار قانوني للعمل.

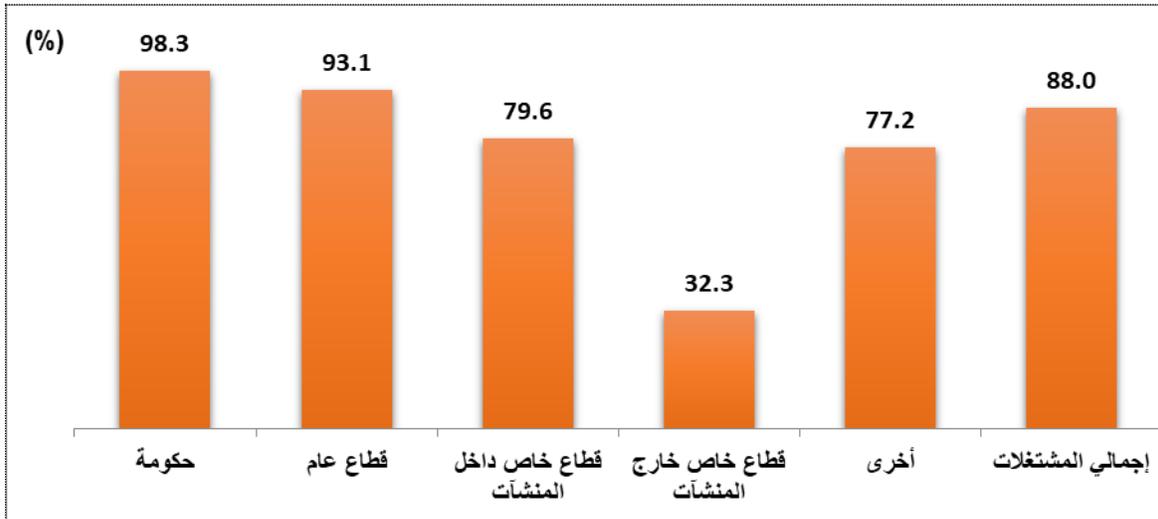
## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (15)

نسبة الإناث المشتغلات بعقد قانوني وفقاً لقطاع العمل في عام 2020



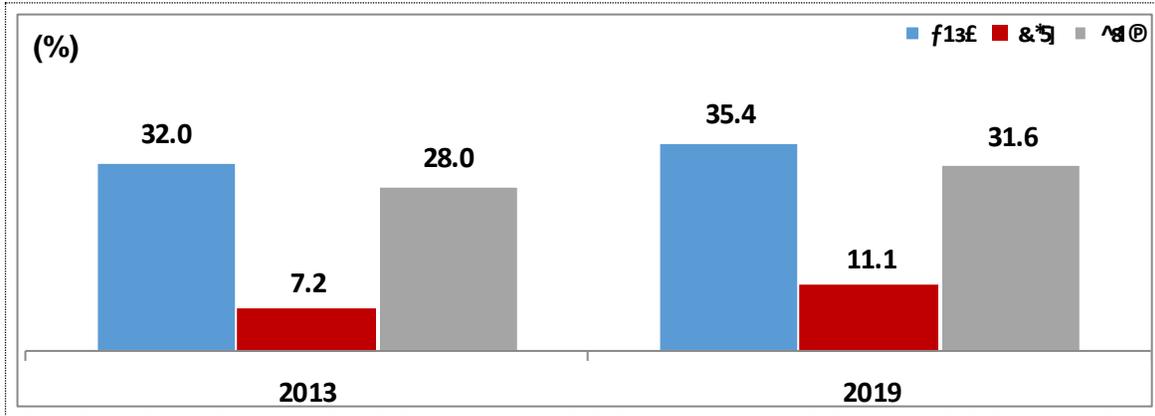
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.

### شكل رقم (16)

نسبة الإناث المشتغلات بعمل دائم وفقاً لقطاع العمل في عام 2020

كما تشير البيانات إلى نسبة العمالة غير الرسمية في الأنشطة غير الزراعية قد شهدت ارتفاعاً بين عامي 2013 و2019 على المستوى الإجمالي، وكذلك على مستوى النوع، حيث ارتفعت النسبة على المستوى الإجمالي

من 28% في عام 2013 إلى 31.6% في عام 2019، وخلال هذه الفترة ارتفعت نسبة العمالة غير الرسمية من الإناث في القطاع غير الزراعي من 7.2% إلى 11.1%، وارتفعت بين الذكور من 32% إلى 35.4%.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (يناير 2021)، السكان بحوث ودراسات، مجلة نصف سنوية، العدد 101.

### شكل رقم (17)

نسبة العمالة غير الرسمية في القطاع غير الزراعي وفقاً للنوع بين عامي 2013 و 2019

## 7. المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتمكين المرأة المصرية

تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومنتاهية الصغر دورًا كبيرًا في الاقتصادات العالمية وخاصة بالدول النامية، حيث تسهم بشكل كبير في توفير فرص العمل وخاصة للمرأة والشباب، ومن ثم تسهم بشكل كبير في توليد الدخل، حيث اعتمدت عليها كثير من الدول النامية التي استطاعت أن تحقق نهضة اقتصادية ملموسة خلال الفترة الماضية.

وفي مصر يقوم جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومنتاهية الصغر بدعم المشروعات المتوسطة والصغيرة ومنتاهية الصغر من خلال التمويل الذي يقدمه الجهاز في شتى المجالات الإنتاجية والخدمية، حيث قام الجهاز بضخ ما يقرب من 49 مليار جنيه إجمالي قروض لتمويل المشروعات الصغيرة ومنتاهية الصغر خلال الفترة من 1992 حتى 2020، 62% منها بما يمثل نحو 30.3 مليار جنيه تم ضخها خلال الفترة من 2014 حتى 2020 (جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومنتاهية الصغر، 2021).

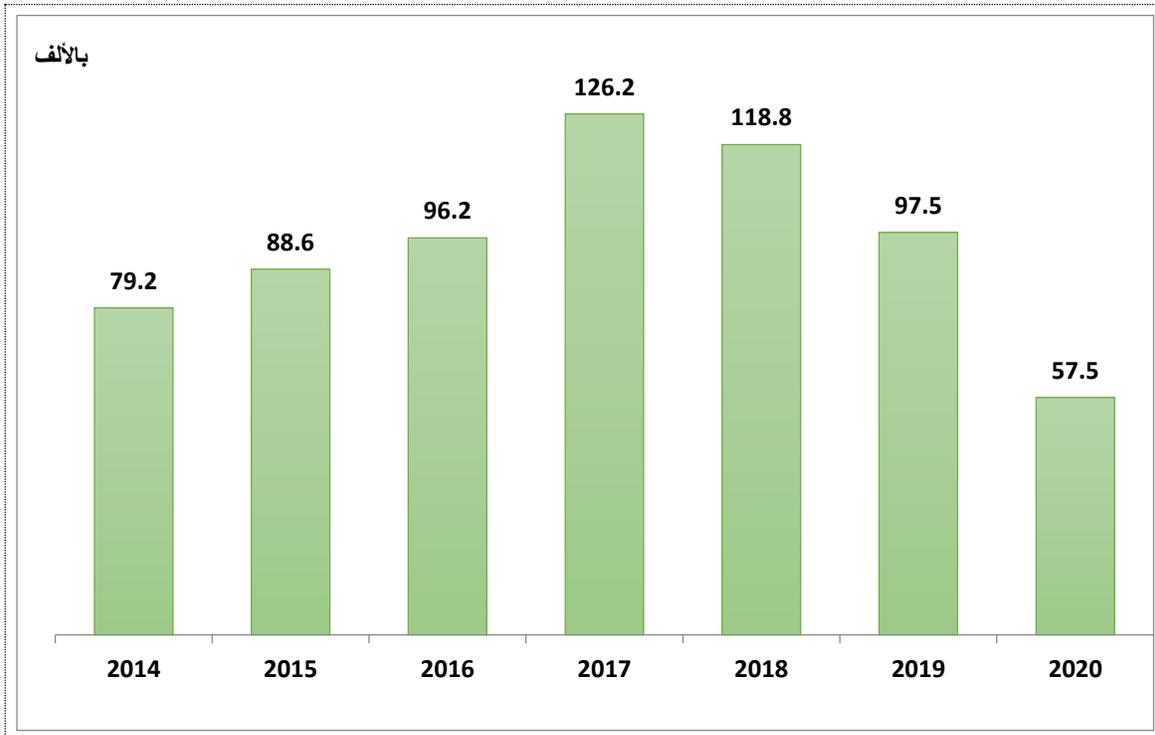
وفيما يتعلق بتمكين المرأة اقتصاديًا، أنشأ الجهاز عام 2013 وحدة متخصصة تعنى بقضايا النوع الاجتماعي وتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وهي وحدة النوع الاجتماعي، وتم تمويل إنشاء هذه الوحدة من خلال مشروع

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

التمكين الاقتصادي والاجتماعي والقانوني للمرأة المصرية بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP والمعونة السويدية SIDA.

وخلال الفترة من 2014 حتى 2020، قام الجهاز بتمويل ما يقرب من 624 ألف قرض لتمويل المشروعات الصغيرة والمتناهية الموجهة للمرأة، بإجمالي تمويل بلغ نحو 9.1 مليار جنيه، بما يمثل نحو 46% من إجمالي عدد القروض البالغ 1.4 مليون قرض صغير ومتناهي الصغر تم تمويلها خلال هذه الفترة.

وبلغ إجمالي التمويل الموجه للمرأة للمشروعات الصغيرة نحو 3.7 مليار جنيه، مؤل نحو 27.8 ألف قرض صغير، ووفّر نحو 80.9 ألف فرصة عمل، بينما التمويل الموجه للمرأة للمشروعات متناهية الصغر بلغ 5.4 مليار جنيه، مؤل نحو 595.7 ألف قرض صغير، ووفّر نحو 621.8 ألف فرصة عمل. وبذلك حصلت المرأة على نحو 25% من إجمالي القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة ونحو 48% من إجمالي القروض الموجهة للمشروعات متناهية الصغر خلال هذه الفترة (جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، فبراير 2021).

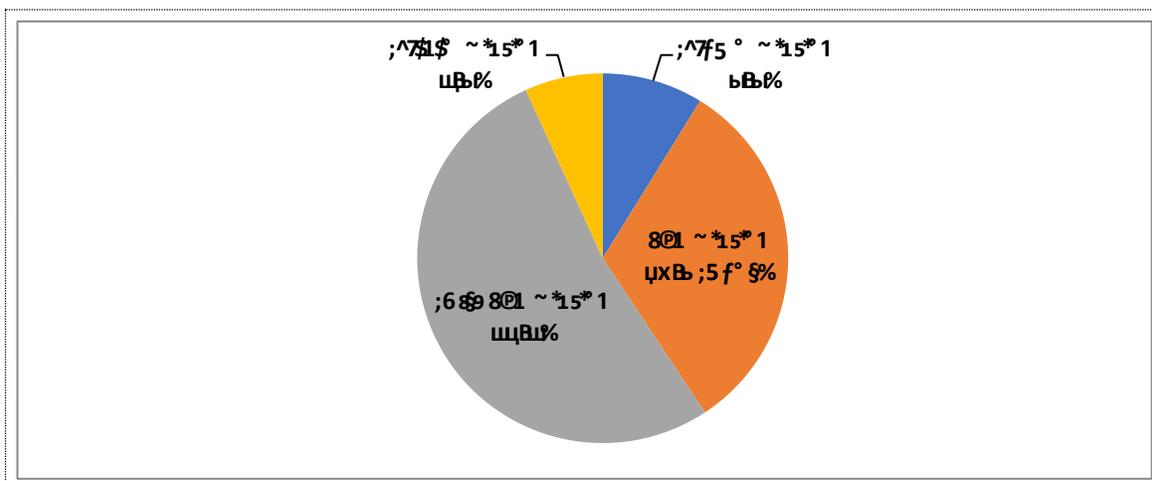


المصدر: جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، (فبراير 2021)، نتائج التمكين الاقتصادي للمرأة من يوليو 2014 حتى ديسمبر 2020.

### شكل رقم (18)

تطور عدد القروض الصغيرة ومتناهية الصغر الموجهة للمرأة خلال الفترة (2014-2020)

تستحوذ محافظات الوجه القبلي على أكثر من نصف (52.5%) التمويل الموجه للمرأة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، بينما تستحوذ محافظات الوجه البحري على 31.9%، والمحافظات الحضرية على 8.8%، والباقي للمحافظات الحدودية.



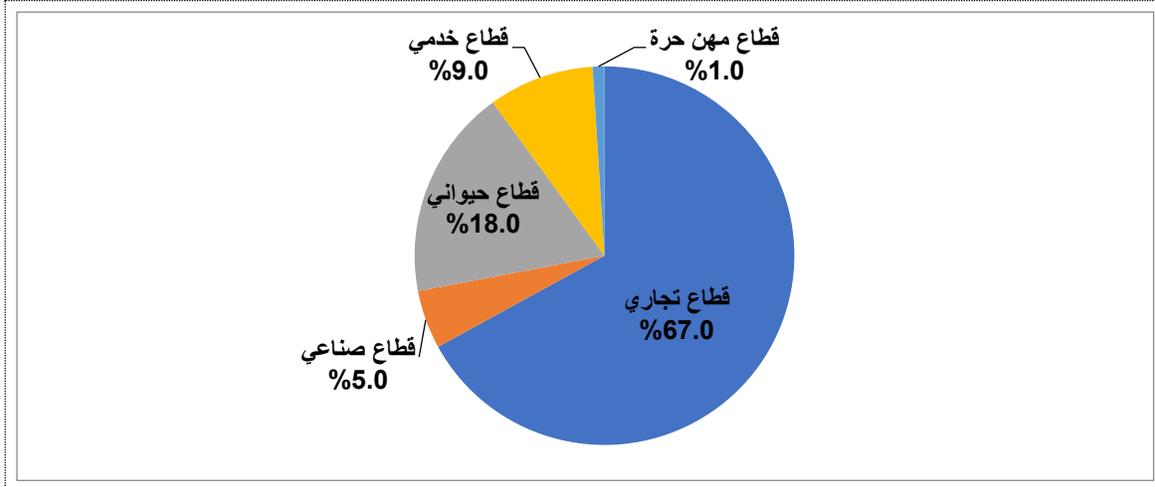
المصدر: جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، (فبراير 2021)، نتائج التمكين الاقتصادي للمرأة من يوليو 2014 حتى ديسمبر 2020.

### شكل رقم (19)

توزيع التمويل للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر الموجهة للمرأة وفقاً للأقاليم الجغرافية خلال الفترة (2014-2020)

كما استحوذ القطاع التجاري على غالبية التمويل الموجه للمرأة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر خلال هذه الفترة، بنحو 67%، يليه القطاع الحيواني بنسبة 18%، ثم القطاع الخدمي بنسبة 9%، ثم القطاع الصناعي بنسبة 5%.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية



المصدر: جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، (فبراير 2021)، نتائج التمكين الاقتصادي للمرأة من يوليو 2014 حتى ديسمبر 2020.

### شكل رقم (20)

توزيع التمويل للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر الموجهة للمرأة وفقاً للقطاعات الاقتصادية خلال الفترة (2014 - 2020)

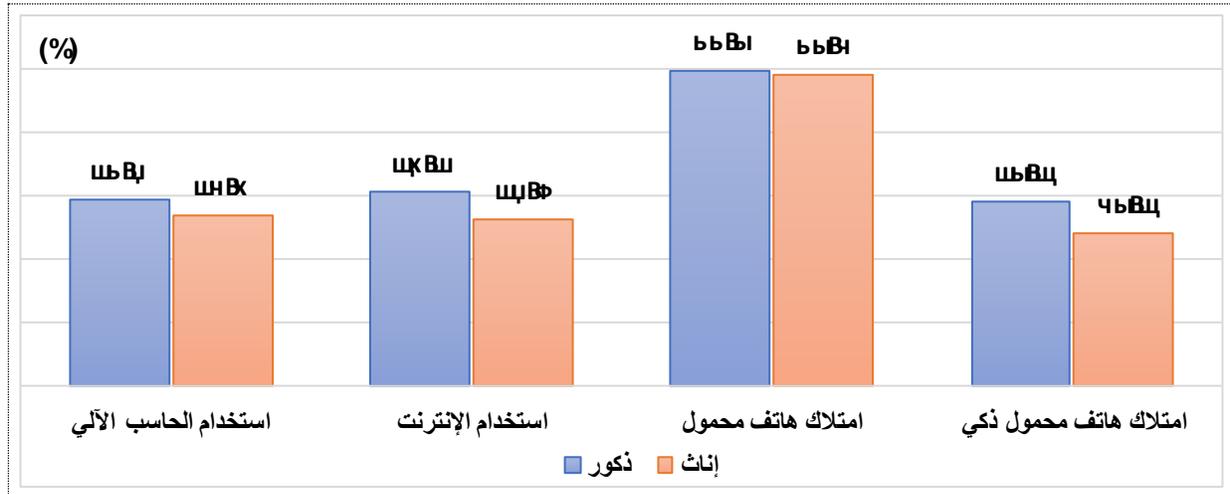
### 8. استخدام المرأة لوسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

لا شك أن التطورات التكنولوجية الحديثة أثرت بشكل كبير ليس فقط على الأنشطة والأعمال الاقتصادية والاجتماعية ولكن على كافة مناحي الحياة وكافة الأنشطة اليومية الحياتية للإنسان. وقد كان للتكنولوجيات الحديثة أثر واضح على سوق العمل، وأصبحت تتحكم فيه بشكل كبير من خلال ظهور فرص عمل جديدة في ضوء الانتشار الواسع للتطبيقات التكنولوجية في كافة المجالات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وغيرها، ناهيك عن التغير أيضاً في ملامح سوق العمل الحالي والوظائف القائمة التي أصبحت أكثر اعتماداً على التكنولوجيا وتطبيقاتها مثل التسويق عبر الإنترنت والتجارة الإلكترونية بالإضافة إلى الكثير من الخدمات التي يتم تقديمها عبر الإنترنت من خلال التطبيقات المختلفة، ولكن في المقابل يترتب على ذلك اندثار أو اختفاء لوظائف أخرى أصبحت غير قادرة على المنافسة في سوق العمل.

وقد فرضت هذه التطورات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة على كافة شعوب العالم ضرورة مواكبة هذه التطورات من خلال اكتساب الكثير من مهارات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وتطويرها بشكل مستمر لتحقيق المتطلبات الحديثة لسوق العمل وإيجاد فرص العمل الملائمة.

وتوضح مؤشرات استخدام وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بين الأفراد في مصر إلى تفوق الذكور عن الإناث في امتلاك هذه الوسائل واستخدامها، حيث تبلغ نسبة الإناث اللاتي يستخدمن الحاسب الآلي نحو 54.1% مقابل 59.3% للذكور. وبالرغم من انخفاض الفجوة بين الإناث والذكور في امتلاك هاتف محمول (أي نوع) حيث بلغت بين الإناث 98.4% وبين الذكور 99.8%، إلا أن الفجوة ترتفع إذا تحدثنا فقط عن امتلاك الهاتف المحمول الذكي، حيث تصل بين الإناث إلى 48.6% بينما بين الذكور تصل إلى 58.6% أي أن حجم الفجوة يصل إلى 10 نقاط مئوية. أما بالنسبة لاستخدام الإنترنت، فتصل الفجوة إلى 8.5 نقطة مئوية، حيث تبلغ نسبة الإناث اللاتي يستخدمن الإنترنت إلى 53% مقابل 61.5% بين الذكور.

وبنظرة أخرى، تعطي هذه المؤشرات دلالات سلبية بالنسبة للإناث، حيث تشير إلى أن 47% من الإناث لا يستخدمن الإنترنت، كما أن نحو 46% من الإناث لا يستخدمن الحاسب الآلي، ولكن بالطبع يختلف الأمر وفقاً للفئات العمرية، حيث يتركز عدم الاستخدام في الغالب بين الفئات العمرية الأكبر سناً. وبالتالي فإن توفر بيانات عن الاستخدام للحاسب الآلي والإنترنت وفقاً للنوع والفئات العمرية يعطي دلالة أوضح حول الفجوات النوعية من ناحية، وحول استخدام المرأة في سن العمل وخاصة الفتيات لهذه الوسائل في ظل انتشار استخدام الشباب من الجنسين لوسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بشكل واضح مع انتشار وسائل التواصل الاجتماعي بتطبيقاتها المختلفة، وكذلك توجه الدولة نحو التحول الرقمي وتعزيز استخدام الإنترنت في كثير من المجالات.



المصدر: وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، (يونيو 2021)، نشرة مؤشرات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، عدد ربع سنوي.

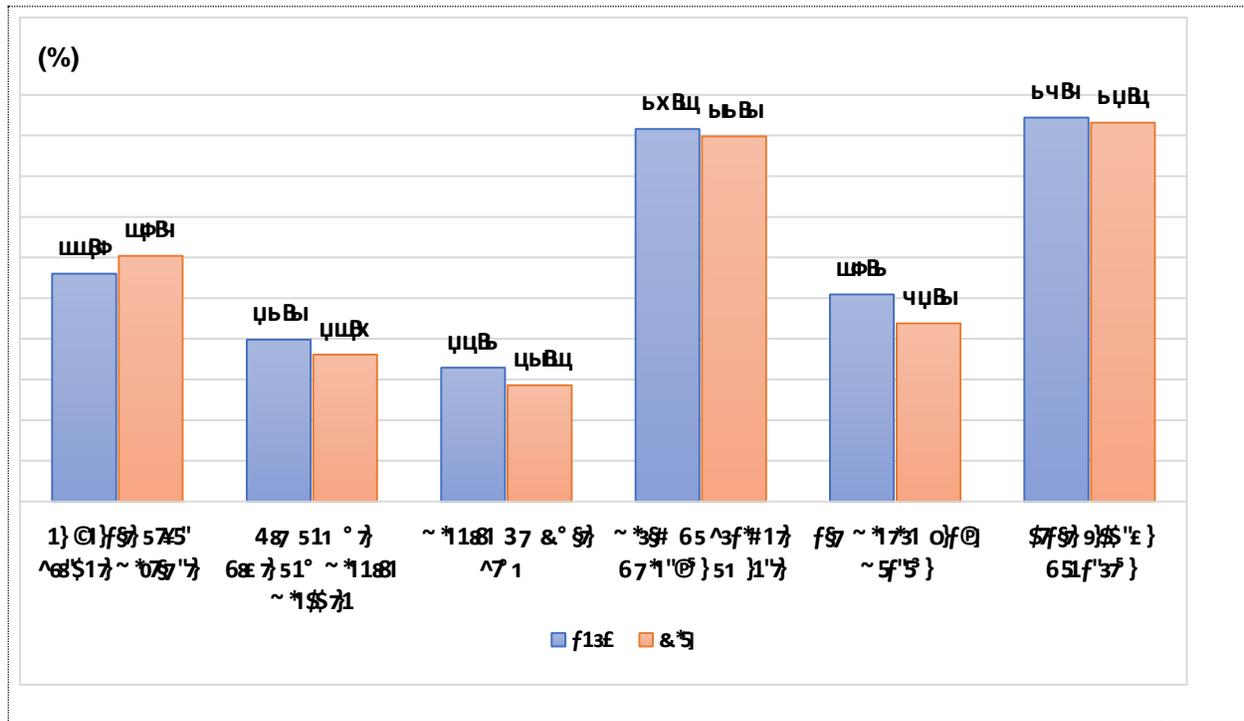
شكل رقم (21)

استخدام وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات للأفراد (15-75) سنة وفقاً للنوع في عام 2020/2019

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

ومن حيث دورية استخدام الإنترنت، تبين المؤشرات أن الذكور أكثر استخدامًا من الإناث من حيث عدد مرات الاستخدام، حيث بلغت نسبة الذكور الذين يستخدمون الإنترنت على الأقل مرة واحدة يوميًا نحو 73.7% من إجمالي الذكور مستخدمي الإنترنت، بينما بلغت بين الإناث 64.9% من إجمالي الإناث مستخدمي الإنترنت.

وفيما يتعلق بمجالات استخدام الإنترنت، فتوضح المؤشرات وجود تقارب نسبي بين معدلات استخدام الإناث والذكور بل تتفوق الإناث على الذكور في بعض الاستخدامات، حيث يقوم 60.4% من الإناث مستخدمي الإنترنت باستخدامه في تنزيل البرامج والتطبيقات التكنولوجية المختلفة بينما تصل النسبة بين الذكور إلى 56%، كما تصل استخدام الإنترنت للحصول على معلومات حول السلع والخدمات بين الإناث إلى 36.1% مقابل 39.8% بين الذكور، كما أن 28.6% من مستخدمي الإنترنت من الإناث يقومون بالبحث عن معلومات صحية على الإنترنت مقابل 32.9% بين الذكور. بينما الذكور أكثر استخدامًا للإنترنت في إجراء مكالمات عبر الإنترنت (50.9% بين الذكور مقابل 43.8% بين الإناث)، أما فيما يتعلق باستخدام الإنترنت في استخدام البريد الإلكتروني، فتتقارب النسب بين الذكور والإناث بشكل كبير، حيث تصل بين الإناث إلى 93.2% بينما تصل بين الذكور إلى 94.4%.



المصدر: وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، (يونيو 2021)، نشرة مؤشرات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، عدد ربع سنوي.

شكل رقم (22)

مجالات استخدام الإنترنت للأفراد وفقًا للنوع في عام 2020/2019

كما توضح البيانات الصادرة عن وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات عدم وجود فجوات واضحة بين الإناث والذكور فيما يتعلق باستخدام خدمات الحكومة الإلكترونية، حيث تبلغ نسبة الإناث اللاتي يستخدمن الإنترنت في التعامل مع المؤسسات الحكومية العامة (الحكومة الإلكترونية) نحو 26% من إجمالي الإناث مستخدمي الإنترنت، وذلك مقارنة بنحو 27.2% بين الذكور. كما يقوم نحو 30.1% من مستخدمي الإنترنت من الإناث بالحصول على المعلومات من الهيئات الحكومية العامة عبر الإنترنت، بينما تصل النسبة إلى 32% بين الذكور.

### الخلاصة وأهم الرسائل

- ما زالت الأمية بين الإناث تمثل تحديًا كبيرًا أمام التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة وخاصة في المناطق الريفية، على الرغم من تراجع الأمية بين تعدادي السكان 2006 و2017، إلا أن أكثر من 30% من الإناث لا يجيدون القراءة والكتابة حتى عام 2017، وهو يشير إلى ضرورة مراجعة سياسات الحد من الأمية في مصر وتقييمها بشكل موضوعي.
- في عام 2018/2017، بلغت نسبة الأسر التي تعولها امرأة نحو 18% وهو ما يشير إلى العبء الكبير الذي تتحمله هؤلاء النساء في الإنفاق على أسرهن علاوة على أعبائهن الرعوية، وهو ما يشير إلى أهمية توجيه برامج رعاية مخصصة لهذه الأسر وخاصة تلك التي لا يوجد دخل ثابت أو منتظم لها.
- عزوف واضح للإناث عن الرغبة في العمل وهو ما يشير إليه التراجع الملحوظ في قوة العمل من الإناث خلال السنوات الأخيرة، وربما يحتاج ذلك إلى دراسات متخصصة للتعرف على هذا التغيير في توجهات المرأة نحو العمل وأسباب ذلك التغيير. وهذا بالطبع يؤثر على مساهمة الإناث في قوة العمل مقارنة بالذكور، وكذلك مساهمتها في النشاط الاقتصادي، حيث يبلغ معدل مساهمة الذكور في النشاط الاقتصادي نحو خمسة أمثال معدل مساهمة الإناث، كما يبلغ معدل التشغيل للذكور نحو 63.4% مقابل 11.8% للإناث.
- بالرغم من تراجع بطالة الإناث خلال السنوات الثلاث الأخيرة، إلا أنها ما زالت تمثل نحو ثلاثة أمثال بطالة الذكور، كما ترتفع بين الشباب بشكل كبير وبين الحاصلات على مستويات تعليمية أعلى، وهو ما يدل بشكل واضح على وجود خلل ما في سوق العمل المصري من حيث نوعية فرص العمل المتوفرة وخاصة الإناث ومدى ملاءمتها لمهارات التعليم المتوسط والعالي من ناحية، وكذلك مدى التوافق بين مخرجات التعليم وبين متطلبات سوق العمل من ناحية أخرى.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

- يعمل 26% من الإناث المشتغلات في القطاع الخاص خارج المنشآت، والذي يعد نشاطاً غير رسمي، ومن ثم يتسم بعدم الاستقرار في العمل بالإضافة إلى طبيعة العمل الشاقة، وعدم وجود مظلة حماية اجتماعية مثل التأمينات الصحية والاجتماعية. كما يعمل نحو 20% من الإناث المشتغلات بشكل موسمي أو متقطع أو مؤقت.
- نحو ثلاثة أرباع الإناث المشتغلات يعملن في أربعة أنشطة، وهي: التعليم (25.7%)، والزراعة (19%)، والصحة وأنشطة العمل الاجتماعي (14.2%)، وتجارة الجملة والتجزئة (13.9%)، وتتركز عمالة الإناث الزراعية في الريف بشكل أكبر، وهي في معظمها عمالة موسمية أو متقطعة. كما أن 19% منهن يعملن في مشروع أسري بدون أجر، والتي ربما تتعلق بمساعدة الزوج أو أحد أفراد الأسرة في العمل وخاصة الزراعي أو العمل الخاص، وأن 82% من هذه النوعية من الأعمال تكون خارج المنشآت، في حين أن 9% يعملن لحسابهن ولا يستخدمن أحدًا.
- نحو 27% من الإناث المشتغلات ليس لديهن عقد قانوني للعمل، ونحو 28.6% منهن ليس لديهن تأمين اجتماعي، ونحو 30.6% منهن ليس لديهن تأمين صحي.
- خلال الفترة من 2014 حتى 2020، قام جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بتمويل ما يقرب من 624 ألف قرض لتمويل المشروعات الصغيرة والمتناهية الموجهة للمرأة، بإجمالي تمويل بلغ نحو 9.1 مليار جنيه، بما يمثل نحو 46% من إجمالي عدد القروض البالغ 1.4 مليون قرض صغير ومتناهي الصغر تم تمويلها خلال هذه الفترة.
- تفوق الذكور على الإناث في استخدام وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، كما أن 47% من الإناث في الفئة العمرية (15- 75 سنة) لا يستخدمن الإنترنت، ونحو 46% من الإناث لا يستخدمن الحاسب الآلي، ويتركز عدم الاستخدام بين الفئات الأكبر سنًا، وبالتالي يتطلب الأمر توفر بيانات حول استخدام الأفراد لوسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وفقًا للفئات العمرية لإعطاء صورة أوضح حول استخدام هذه الوسائل وحجم الفجوة الحقيقية بين الجنسين وخاصة في مرحلة الشباب. كما يتطلب الأمر وجود إستراتيجية محددة لتحفيز الشباب وخاصة المرأة على استخدام الحاسب الآلي والإنترنت لإكسابهن المهارات المطلوبة وتمكينهن من الحصول على فرص عمل ملائمة.

## الفصل الثالث

### آليات التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر

#### بالتكيز على المهارات المطلوبة وأدوار الجهات الفاعلة

##### مقدمة:

أدت جائحة فيروس كورونا إلى سقوط المزيد من البشر في غيابات الفقر والخروج من أسواق العمل الرسمية وغير الرسمية، ولعل اتساع الفجوة بين الجنسين كان أكبر ضرر تحقق لا سيما أن النساء غالبًا هن الأكثر تأثرًا بالتداعيات الاقتصادية لهذه الأزمات. فقد أظهرت التجارب التاريخية لتقشي مثل هذه الأوبئة تحول الموارد بعيدًا عن الخدمات التي تحتاجها النساء بالرغم من زيادة عبء رعاية الأسرة التي تقع في معظمها على عاتقهن وتعرض مصادر رزقهن للخسائر.

وقد ضاعف من التأثير الاقتصادي السلبي لانتشار فيروس كورونا على النساء هشاشة أوضاع التمكين الاقتصادي للمرأة فيما قبل الجائحة في معظم البلدان، فالنساء غالبًا أكثر عرضة للانخراط في الوظائف المؤقتة وبدوام جزئي، وغيرها من المخاطر التي تقدم برامج تأمين اجتماعي ومعاشات وتأمين صحي فقيرة وأجور منخفضة، ومن ثم تكون هي الأكثر عرضة للخطر في ظل الانكماش الاقتصادي.

وقد ظهر في الولايات المتحدة الأمريكية مصطلح "Shecession" الذي يعني تردي أوضاع المرأة بسبب أثر الركود الاقتصادي الحالي الناتج عن الجائحة على فرص العمل المتاحة للمرأة وأمنها الاقتصادي (blogs.worldbank, 2021).

ومع ذلك فإنه لكل أزمة فرصة، ففي خضم هذه الاضطرابات، يمكن اغتنام الفرص لتحسين التمكين الاقتصادي للمرأة خلال أزمة كوفيد 19 - وما بعدها. فقد أدت الجائحة إلى تسريع ونيرة التحول نحو ترتيبات عمل أكثر مرونة، لا سيما في القطاع الخاص. كما تمّ اللجوء إلى وسائل العمل عبر الإنترنت والعمل من المنزل بشكل متزايد في الكثير من الصناعات، بما في ذلك قطاع الخدمات مثل التعليم والصحة، وفي مجالي الاقتصاد الرقمي واقتصاد العمل الحر.

وهكذا، فإنه مع تغير طبيعة العمل حول العالم في الآونة الأخيرة بات من المهم فهم إمكانية تكيف المرأة المصرية مع الظروف الحالية من جهة، ووضع آليات لتعزيز استعدادها للحفاظ على استدامة المكاسب التي تحققت في مجال التمكين الاقتصادي للنساء وخاصةً في ظل التغيرات المستقبلية وما تفرزه من وظائف ومهن

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

مستقبلية ذات مهارات وكفايات مرتفعة تتسارع فيها وتيرة الرقمنة وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا العالية من جهة أخرى، وهذا ما سيسعى إليه هذا الفصل من الدراسة.

### التقسيم المقترح للفصل:

في ضوء ما تقدم، يُقترح تقسيم هذا الجزء من الدراسة إلى الأقسام التالية:

- القسم الأول- التمكين الاقتصادي للمرأة: مدخل مفاهيمي.
- القسم الثاني- واقع التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية وطبيعة فرص العمل المتاحة أمامها.
- القسم الثالث- المرأة ومستقبل المهن ما بعد جائحة كورونا.
- القسم الرابع- مداخل وآليات التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة.
- أ- مدخل تعزيز المهارات أو الكفايات المطلوبة لاستعداد المرأة للمستقبل الجديد.
- ب- مدخل تحديد الأدوار الداعمة للمرأة المطلوبة من الجهات الفاعلة المختلفة.

### التساؤلات الرئيسية للفصل:

- ما واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر وفرص العمل المتاحة أمامها؟ وما سبل تعزيزه واستدامته في المستقبل - ما بعد جائحة كورونا -؟
- ما آليات تعزيز استعداد المرأة لفرص العمل ووظائف المستقبل؟ وما المهارات والكفايات المطلوبة للإفادة من هذه الفرص في ضوء تحديد الأدوار الداعمة للمرأة من الجهات الفاعلة المختلفة؟

## القسم الأول

### التمكين الاقتصادي للمرأة: مدخل مفاهيمي

#### (1-1) مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ومحدداته:

يمثل التمكين الاقتصادي مجموعة فرعية من مجالات التمكين المُعترف بها - وهو مرتبط معها في الوقت ذاته - بما في ذلك التمكين السياسي والاجتماعي المعترف بها - أيضًا - كجزء من عملية التنمية للأفراد والمجتمعات والدول.

وقد تم تضمين مفهوم التمكين بشكل رسمي في مجال اقتصادات التنمية من خلال كتابات آمارتيا سن Amartya Sen، حيث أشار آمارتيا سن عام 1999 في كتابه "التنمية حرية" Development as Freedom إلى أن التنمية الحقيقية يجب أن ينتج عنها "توسيع خيارات البشر وحياتهم". بمعنى آخر، أكد على أن التنمية ليست فقط مجرد زيادة في الأصول والدخل وإنما هي عملية زيادة قدرات وطاقات البشر people's capabilities وتوسيع تفضيلاتهم وحياتهم الأمر الذي يتطلب القضاء على أهم مصادر عدم الحرية (مثل: الفقر، وإهمال الخدمات العامة، وانعدام الفرص وعدم كفايتها، والحرمان الاجتماعي وعدم كفاية المعلومات) وإشراك جميع الفئات وتضمينها في صنع عملية التنمية والإفادة من نتائجها وثمارها، وهذا يتطلب التمكين Empowerment.

ومع ظهور الاقتصاد السلوكي Behavioral Economics الذي يحاول إدماج الأبعاد النفسية والسلوكية والقيم مع مفاهيم الاقتصاد الجزئي لتفسير السلوك البشري في الأسواق، وتصميم السياسات بشكل أفضل، الأمر الذي نتج عنه تضمين مفهوم التمكين بشكل أكثر وأكثر في فكر اقتصادات التنمية. فالشخص المُمكن هو "الشخص الذي لديه رؤية إيجابية عن المستقبل، يستطيع تصور خيارات ومسارات لتغيير حياته، ولديه الثقة للاختيار بين هذه المسارات المختلفة".

وهكذا، فإنه قد تم الانتقال من فكرة تمكين الفقراء للخروج من فخ الفقر إلى فكرة تمكين النساء والرجال، والتأكيد على أن عدم تمكين المرأة بشكل خاص يعوق عملية التنمية ويجعلها ترتد للوراء. وإدراك أهمية تمكين المرأة والخسائر التي من الممكن أن تلحق بعملية التنمية في حالة عدم تمكينها تم تضمين تمكين المرأة في أهداف التنمية المحلية والإقليمية والعالمية وبصفة خاصة في أهداف التنمية المستدامة الأممية Sustainable Development Goals (SDGs) التي تشكل التزام عالمي لتحقيق هذا التمكين.

▪ **وتُعرف الأمم المتحدة تمكين المرأة women's empowerment بصفة عامة على أنه:**

"شعور النساء بقيمة الذات self-worth، وحققن في امتلاك الخيارات وتحديدها، وحققن في الوصول إلى الفرص والموارد، وحققن في امتلاك القدرة على التحكم في حياتهن داخل المنزل وخارجه؛ وقدرتهن على التأثير في اتجاه التغيير الاجتماعي لخلق نظام اجتماعي واقتصادي أكثر عدلاً على الصعيدين الوطني والدولي.

أما التمكين الاقتصادي Women's Economic Empowerment وهو حالة خاصة من التمكين أو

مجموعة فرعية منه - كما سبقت الإشارة - تتعدد تعريفاته نذكر منها:

▪ **تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD:**

التمكين الاقتصادي هو "قدرة النساء أو الرجال على المشاركة والمساهمة والإفادة من عمليات النمو بطرق

تتعترف بقيمة مساهماتهم وتحترم كرامتهم وتمكنهم من التفاوض على توزيع أكثر عدلاً لفوائد النمو" (Women's Economic Empowerment, OECD).

▪ **تعريف البنك الدولي (Fox & Romero, 2017):**

"في مجال التنمية الاقتصادية، أصبح المفهوم يعني قوة المرأة وفعاليتها في جميع المجالات الاقتصادية والتفاعلات المتعلقة بالسوق والكسب والإنفاق والادخار، وشراء الأصول وامتلاكها وبيعها، وامتلاك الثروة ووراثتها، وبدء الأعمال التجارية وتشغيلها، والحصول على حساب مصرفي أو ائتمان، والمشاركة فيها، أو قيادة اتحاد أو أي شكل آخر من أشكال العمل الجماعي الاقتصادي".

"Means women's power and agency in all economic domains and market-related interactions"

▪ **وفيما يلي تعريف المركز الدولي لأبحاث المرأة (International Center for Research on Women, ICRW) للتمكين الاقتصادي للمرأة (كما يوضحه الشكل رقم (23)) ويعد من أكثر التعريفات شمولاً وتتبناه**

العديد من الدراسات (Anne Marie Golla, et. al, 2011):

**تتمتع المرأة بالتمكين الاقتصادي** "عندما يكون لديها القدرة على النجاح والتقدم اقتصادياً، وكذلك السلطة والقدرة

على صنع القرارات الاقتصادية وصياغتها، والتصرف بناءً عليها power and agency". ووفقاً لهذا التعريف

يتحقق هذا التمكين من خلال:

➤ **تحقيق النجاح والتقدم اقتصادياً To succeed & advance economically**، ولذلك تحتاج النساء

إلى المهارات skills والموارد resources اللازمة للمنافسة في الأسواق، فضلاً عن الوصول العادل

والمساوي fair and equal إلى المؤسسات الاقتصادية.

➤ الحصول على القوة والوكالة **To have the power and agency** للإفادة من الأنشطة الاقتصادية، ولذلك تحتاج النساء إلى القدرة على اتخاذ القرارات وصنعها، والتصرف بناءً عليها، والتحكم في الموارد والأرباح.

وهكذا، فإن التمكين الاقتصادي للمرأة يتكون من مكونين مترابطين، هما:

### 1- التقدم الاقتصادي.

### 2- القوة والوكالة.

فكلا المكونين مترابطان، وكلاهما ضروري لتحقيق حياة أفضل للنساء وأسرهن. حيث يعزز المكاسب والنجاح الاقتصاديان (التقدم الاقتصادي) قوة المرأة وقدرتها على الفعل، وفي الوقت نفسه، عندما تكون المرأة قادرة على التحكم والمشاركة في استخدام الموارد (القوة) وتحديد الخيارات (الوكالة) والقيام بها، فإنها تكون أكثر قدرة على التقدم اقتصاديًا.

### محددات التمكين الاقتصادي للمرأة:

لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، يجب على المنظمات المختلفة الاهتمام بدعم العوامل الأساسية التي تسهم في ذلك، والتي تتمثل في: الموارد الفردية والمجتمعية Resources، والأعراف والمؤسسات Norms & Institutions.

### أولاً- الموارد Resources:

وهي حجر الزاوية أو اللبنة الأساسية التي يمكن للمرأة الاستفادة منها لتحقيق النجاح اقتصاديًا أو لممارسة القوة والوكالة. وهذه الموارد يمكن أن تكون على مستوى الفرد أو المجتمع.

كما أن الموارد تتعدى فكرة الموارد النقدية أو التمويل، فهي تشمل:

✓ رأس المال البشري (مثل التعليم والمهارات والتدريب)

✓ رأس المال النقدي أو التمويلي (مثل القروض والمدخرات)

✓ رأس المال الاجتماعي (مثل الشبكات والموجهين)

✓ رأس المال المادي (مثل الأرض والآلات)

### ثانيًا- القيم السائدة والمؤسسات Norms & Institutions:

ويُقصد بها "قواعد اللعبة" أو الأنظمة التنظيمية والاجتماعية التي تحكم الأنشطة وتتوسط العلاقات بين الأفراد وبيئتهم الاجتماعية والاقتصادية. وتؤثر القيم والمؤسسات على كيفية توزيع الموارد واستخدامها.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

- **القيم السائدة Norms:** تشمل الأدوار المحددة لكل جنس أو نوع، والمحرمات، والمحظورات والتوقعات، مثل: ما إذا كان من المناسب للمرأة أن تكون في الأماكن العامة أم لا، أو تشغل أنواعًا معينة من الوظائف أم لا، أو تدبير الأموال أم لا.
- **المؤسسات Institutions:** تشمل الهياكل القانونية والسياسية والنظم الاقتصادية وهياكل السوق وعلاقات الزواج والميراث وأنظمة التعليم.



المصدر: إعداد الباحثة اعتمادًا على المعلومات الواردة في (Anne Marie Golla, et. al, 2011).

شكل رقم (23)

الإطار العام للتمكين الاقتصادي للمرأة

### (2-1) التمكين الاقتصادي للمرأة وأهداف التنمية المستدامة:

يُعد الاستثمار في التمكين الاقتصادي للمرأة أمرًا جوهريًا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، والوصول إلى كوكب النصف بالنصف 50/50 بحلول عام 2030، فهو يحدد طريقًا مباشرًا لتحقيق المساواة بين الجنسين، والقضاء على الفقر، والوصول إلى النمو الاقتصادي الشامل.

ووفقًا للجنة الأمين العام للأمم المتحدة رفيعة المستوى بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة، فإنه على الرغم من التقدم الكبير الذي تم إحرازه في هذه المجالات، إلا أنه لا تزال هناك فجوات كبيرة بين الجنسين في الفرص الاقتصادية المتاحة والنتائج المتحققة بالنسبة للنساء في جميع المناطق والدول، فالنساء يتقاضين أجرًا أقل، ويتركز عملهن في الأنشطة ضعيفة الأجر ومتوسطة الأجر، وتقل فرص وصولهن إلى المصادر الاقتصادية، بالإضافة لتحملهن أعباء شئون المنزل والرعاية الأسرية.

ولتوضيح هذا التباين فإن الفجوة بين الجنسين في قوة العمل تبلغ 26%، في حين أن النساء يقضين وقتاً أطول من الرجال بمقدار 2.5 في الرعاية الأسرية وشؤون المنزل. وعالمياً تحصل النساء في المتوسط على أجور أقل من الرجال بنسبة 24%، كما أن 75% من النساء العاملات في المناطق النامية يعملن بوظائف غير نظامية ودون تأمين، وكل هذه الأمور تعيق تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة وحصولها على حقوقها، كما أن الاستثمار العام والالتزام المالي من الجهات المانحة لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة غير كاف، بالإضافة إلى أن تطبيق مفهوم تأثير النوع الاجتماعي في الاستثمارات العامة الدولية والخاصة غير معترف به أو غير مفهوم، لذلك فقد أصبح من الضروري تطبيق إجراءات واسعة النطاق، لضمان أن الحكومات والمنظمات الإنمائية وغيرها تضمن استفادة الفتيات والنساء ومشاركتهن في التنمية الاقتصادية المستدامة، وذلك في إطار جدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة (The UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment, Empower women).

وبالفعل، تقع المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة في صميم خطة التنمية المستدامة العالمية لعام 2030 وأهداف التنمية المستدامة السبعة عشر، حيث يعد التمكين الاقتصادي للمرأة شرطاً أساسياً ومسبباً a prerequisite للتنمية المستدامة، والذي يتقاطع مع جميع أهداف التنمية المستدامة العالمية 2030 السبعة عشر.

وهكذا، فإنه على الرغم من تخصيص الهدف رقم 5 من أهداف التنمية المستدامة بشكل منفرد لتحقيق المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للنساء، والذي يوضح أهمية "منح المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك في الوصول إلى الملكية والتحكم في الأراضي وغيرها من أشكال الملكية، والخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية"، فإن التمكين الاقتصادي للنساء يرتبط بالأهداف الـ 17 للتنمية المستدامة ارتباطاً وثيقاً - كما سبقت الإشارة - ولا سيما الأهداف التالية:

الهدف 1: القضاء على الفقر بجميع أشكاله وفي كل مكان.

الهدف 2: القضاء على الجوع وتحقيق الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة.

الهدف 3: ضمان حياة صحية وتعزيز الرفاهية لجميع الأعمار.

الهدف 4: ضمان تعليم جيد ومنصف وشامل، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.

الهدف 5: تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

الهدف 6: تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع.

الهدف 7: الحد من عدم المساواة في الدخل داخل البلدان وفيما بينها.

ومن ثم، فإن تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة يتطلب الإسراع بتحقيق تقدم في أهداف متعددة في هذا الإطار، كالمساواة بين الجنسين في الوصول إلى الموارد الاقتصادية، والخدمات الأساسية، وتملك وإدارة الأراضي وغيرها من الممتلكات، والإرث، والموارد الطبيعية، والتكنولوجيا الجديدة، والخدمات المالية، بالإضافة لإعادة توزيع العمل غير مدفوع الأجر بين الرجال والنساء، وتوفير فرص عمل أفضل وأكثر، وحماية حقوق العمال وتعزيزها، وغيرها.

### وعلى مستوى القطاع الخاص والشركات (UN Women,2021):

فبينما تقدم معايير العمل الدولية للحكومات إطارًا للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تقدم مبادئ تمكين المرأة (Women Empowerment Principles- WEPS) إطارًا موازيًا للقطاع الخاص والشركات لمعالجة الفجوات بين الجنسين في مكان العمل والسوق والمجتمع.

وقد تم وضع هذه المبادئ WEPS من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة والميثاق العالمي للأمم المتحدة في عام 2010 وتستند إلى معايير العمل وحقوق الإنسان الدولية، كما أنها تمكن الشركات من تقييم سياساتها وممارساتها وتحديد مجالات التحسين.

ومبادئ تمكين المرأة (Women Empowerment Principles- WEPS) هي مجموعة من سبعة مبادئ تقدم إرشادات للأعمال التجارية حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع. وخلال هذا الوقت من الاضطرابات وعدم اليقين، تعد هذه المبادئ مصدرًا مهمًا للقطاع الخاص لمساعدتهم على حماية الفئات الأكثر ضعفًا. ويتم إبلاغ WEPS من خلال معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان وترتكز على الاعتراف بأن الشركات لديها حصة ومسؤولية عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وتمثل هذه المبادئ أداة لتحليل الفجوة بين الجنسين لمساعدة الشركات من جميع أنحاء العالم على تقييم أداء المساواة بين الجنسين عبر مكان العمل والسوق والمجتمع.

**وثيقة مبادئ تمكين المرأة - المعروفة اختصارًا بـ WEPS-** هي مبادرة مشتركة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة UN Women والميثاق العالمي للأمم المتحدة United Nations Global Compact، وتقضي بالالتزام بتمكين المرأة في السوق ومكان العمل، والمجتمع.

وتتضمن الوثيقة سبعة مبادئ، تتمثل في:

- 1- توافر قيادة تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين.
- 2- تحقيق تكافؤ الفرص والإدماج وعدم التمييز بين النساء والرجال.
- 3- كفالة الصحة والأمان والحماية من العنف لجميع العاملين من النساء والرجال.
- 4- تشجيع التعليم والتدريب والتنمية المهنية للمرأة.
- 5- تحقيق التنمية للمشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد والتسويق التي تمكّن المرأة.
- 6- تعزيز المساواة من خلال المبادرات والمشاركة المجتمعية.
- 7- قياس التقدم المحرز والتقديم العلني للتقارير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

## القسم الثاني

### واقع التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية وطبيعة فرص العمل المتاحة أمامها

مضت مصر مسيرة طويلة على طريق تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في عملية التنمية ونجحت في وضع إطار مؤسسي يخدم قضايا المرأة ويضعها في قلبها الحضاري لكي تتبوأ مكانتها وتسهم بفاعلية في مسيرة المجتمع المصري وتطوره، وتأكيدًا على التزام مصر بحقوق المرأة ووضعها موضع التنفيذ وفقًا لما أقرته المواثيق الوطنية وعلى رأسها دستور مصر 2014 والاتفاقات والمواثيق والإعلانات الدولية التي التزمت بها مصر وأهداف التنمية المستدامة 2030 تم إطلاق الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030" عام 2017 "عام المرأة المصرية".

وتعد المرأة المصرية ثروة قومية يرتبط بها مصير مجتمعه، وطرف مهم وفاعل في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، حيث يبلغ عدد الإناث في المجتمع المصري نحو 49.2 مليون نسمة بنسبة 48.5% من إجمالي سكان مصر البالغ عددهم نحو 101.4 مليون نسمة وفق التقديرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام 2021.

ويُعد التمكين الاقتصادي للمرأة "قدرتها على النجاح والتقدم اقتصاديًا وامتلاكها الصلاحيات لصنع القرارات الاقتصادية **Power and Agency** واتخاذ إجراءات بشأنها" حقًا إنسانيًا أساسيًا صدقت جميع دول المنطقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). ومع ذلك، فقد سجّلت 7 بلدان تحفظات على المادة 15 (المتعلقة بالمساواة في حقوق المرأة في إبرام العقود وإدارة الممتلكات) و11 بلدًا على المادة 16 (المتعلقة بحق المرأة المتزوجة في حيازة الممتلكات وإدارتها والتصرف فيها على قدم المساواة مع الرجل)، وينعكس ذلك بالسلب على التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة؛ لأنه يؤثر على وصول المرأة على قدم المساواة إلى الموارد (Economic Empowerment, Arabstates.Unwomen).

ويهدف هذا الجزء من الدراسة إلى الوقوف على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية "بشقيه التقدم الاقتصادي والقوة والوكالة" ما قبل جائحة كورونا وفي أثنائها بالتركيز على طبيعة فرص العمل المتاحة أمام المرأة وجودتها.

## (1-2) التقدم والنجاح الاقتصادي للمرأة المصرية **Economic Advancement & Success**

إن تحقيق نمو اقتصادي مستدام في مصر يتطلب مشاركة جميع فئات المجتمع بما فيهم المرأة، ويترتب على عدم إشراك المرأة مشاركة كاملة في النشاط الاقتصادي سوء توزيع الموارد وانخفاض الإنتاجية الكلية، ومن ثم انخفاض معدل النمو الاقتصادي والعكس صحيح. حيث تشير بعض التقديرات "الخاصة بصندوق النقد الدولي" أن زيادة مساهمة المرأة في الاقتصاد واتخاذ الحكومة لمبادرات تضمن حصولها على فرص متساوية من الممكن أن يؤدي إلى ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي المصري بنحو 34% (The Economic Cost of Women's Work, IMF Devaluing).

ويتناول الجزء التالي بالتحليل الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية والفرص، وكذلك تحليل فرص العمل المتاحة أمام المرأة من حيث القطاعات، والمهن التي تتركز فيها المرأة، وذلك للوقوف على مدى طبيعة هذه الفرص وجودتها (هل هي فرص عمل لائقة للمرأة أم لا)؟؟

## (1-1-2) الفجوة بين الجنسين (الإناث والذكور) في بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل **Economic**

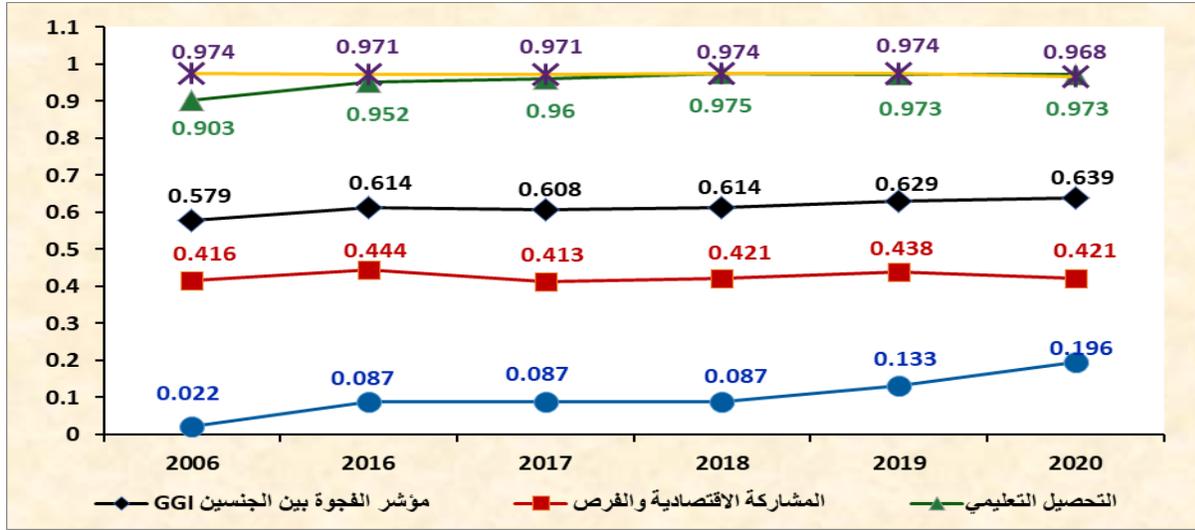
### **Participation and Opportunity** الصادر عن "المنتدى الاقتصادي العالمي":

يعكس دليل "الفجوة بين الجنسين Gender Gap Index" الفجوة بين الإناث والذكور في مختلف الدول في أربعة أبعاد فرعية هي: المشاركة الاقتصادية وفرص العمل، والتعليم، والصحة، والتمكين السياسي، وهذه الأبعاد الأربعة (يقيسها 14 مؤشراً فرعياً)، وكلما زادت قيمة المؤشر (بين صفر وواحد) ضاقت الفجوة. ويقوم المنتدى الاقتصادي العالمي بإصدار هذا الدليل منذ عام 2006 بصفة مستمرة (تم تصميم المؤشر لقياس الفجوات بين الجنسين في الوصول إلى الموارد والفرص في البلدان، بدلاً من المستويات الفعلية للموارد والفرص المتاحة في تلك البلدان Gaps vs. Levels).

يتضح من الشكل التالي رقم (24) أن اتساع الفجوة بين الذكور والإناث في بُعد المشاركة الاقتصادية والفرص والتمكين السياسي على وجه الخصوص تعد سبباً رئيساً وراء انخفاض القيمة الإجمالية لدليل الفجوة بين الجنسين، وذلك على الرغم من تحسنها وارتفاع ترتيب مصر عالمياً بمقدار 5 مراكز لتحتل الترتيب رقم 129 عام 2020 مقابل الترتيب رقم 134 عام 2019، إلا أنه في آخر عامين شهدت مؤشرات التمكين السياسي طفرة كبيرة في التحسن نتيجة ارتفاع تمثيل المرأة في البرلمان، وفي الحقائق الوزارية، وترتب على ذلك ارتفاع ترتيب مصر في هذا المجال بمقدار 25 مركزاً، وعلى العكس من ذلك شهدت الفجوة بين الجنسين ارتفاعاً ملحوظاً في

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

دليل المشاركة الاقتصادية والفرص، وخاصة عام 2020 بسبب تأثير جائحة كورونا حيث تراجع ترتيب مصر وفقًا للبعد الاقتصادي بمقدار 6 مراكز عن عام 2019.



المصدر: إعداد الباحثة اعتمادًا على البيانات الواردة في:

World Economic Forum, "Global Gender Gap Report", Various Editions.

### شكل رقم (24)

### تطور دليل الفجوة بين الجنسين وأدلتها الفرعية في مصر خلال الفترة (2006 - 2020)

#### تحليل الفجوة بين الجنسين في بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل:

ينصب اهتمام دراستنا هنا على بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل Economic Participation and Opportunity، ويحتوي هذا البُعد الفرعي على خمسة مؤشرات فرعية تعكس ثلاث فجوات مهمة، وهي: فجوة المشاركة تُقاس باستخدام مؤشر معدلات المشاركة في قوة العمل، أما فجوة الدخل فيتم قياسها بمؤشرين هما نسبة الدخل المُقدر المكتسب للإناث إلى الذكور ومؤشر نوعي آخر يتم جمعه من خلال استطلاع الرأي التنفيذي السنوي للمنتدى الاقتصادي العالمي (المساواة في الأجور للعمل المتماثل)، وأخيرًا تُسجّل فجوة التقدم بين المرأة والرجل من خلال مؤشري (نسبة النساء إلى الرجال بين المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين، ونسبة النساء إلى الرجال بين العاملين التقنيين والمحترفين).

وقد شهد الترتيب العام لمصر في بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل تراجعًا طوال الفترة محل الدراسة من الترتيب رقم 108 عام 2006 إلى الترتيب رقم 146 عام 2020، وذلك على الرغم من تحسن قيمة الدليل واتجاه الفجوة بين الجنسين للانخفاض في هذا البعد من 0.413 عام 2017 إلى 0.438 عام 2019 إلا أن

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

الفجوة اتجهت للزيادة عام 2020 وانخفضت قيمة الدليل في هذا العام لتحقق 0.421 بسبب تداعيات جائحة كورونا (انظر الجدول التالي رقم (5))، ويستدعي هذا الوضع التأكيد على أن تراجع الترتيب بين الدول - باستثناء عام الكورونا 2020- قد لا يكون دائماً بسبب تدهور قيمة الدليل، ولكن من الممكن أن يرجع في بعض الأحيان إلى ارتفاع المعدل الذي تتحسن وتتقدم به الدول الأخرى في سباق المساواة بين الجنسين.

جدول رقم (5)

تطور الفجوة بين الجنسين (الإناث والذكور) في بُعد المشاركة الاقتصادية والفرص ومؤشراته الفرعية في مصر خلال الفترة (2006 - 2020)

2020	2019	2018	2017	2016	2006	البيان	
0.266	0.321	0.31	0.31	0.306	0.27	القيمة	المشاركة في القوى العاملة
150	143	141	138	138	114	الترتيب	
0.795	0.741	0.679	0.664	0.764	0.76	القيمة	المساواة في الأجر عن العمل المماثل، 1-7 (الأفضل)
10	22	56	58	19	21	الترتيب	
0.221	0.263	0.285	0.285	0.285	0.26	القيمة	الدخل المقدر المكتسب (دولار)
147	139	131	131	131	113	الترتيب	
0.079	0.076	0.068	0.069	0.069	0.1	القيمة	الوظائف التشريعية وكبار المسؤولين والمديرين
148	145	139	122	119	90	الترتيب	
0.502	0.624	0.624	0.601	0.601	0.45	القيمة	العمال التقنيون والمحترفون
127	116	113	106	105	80	الترتيب	
0.421	0.438	0.421	0.413	0.444	0.416	القيمة	بُعد المشاركة الاقتصادية الفرص
146	140	139	135	132	108	الترتيب	
156	153	149	144	144	115	عدد الدول في التقرير	

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على البيانات الواردة في:

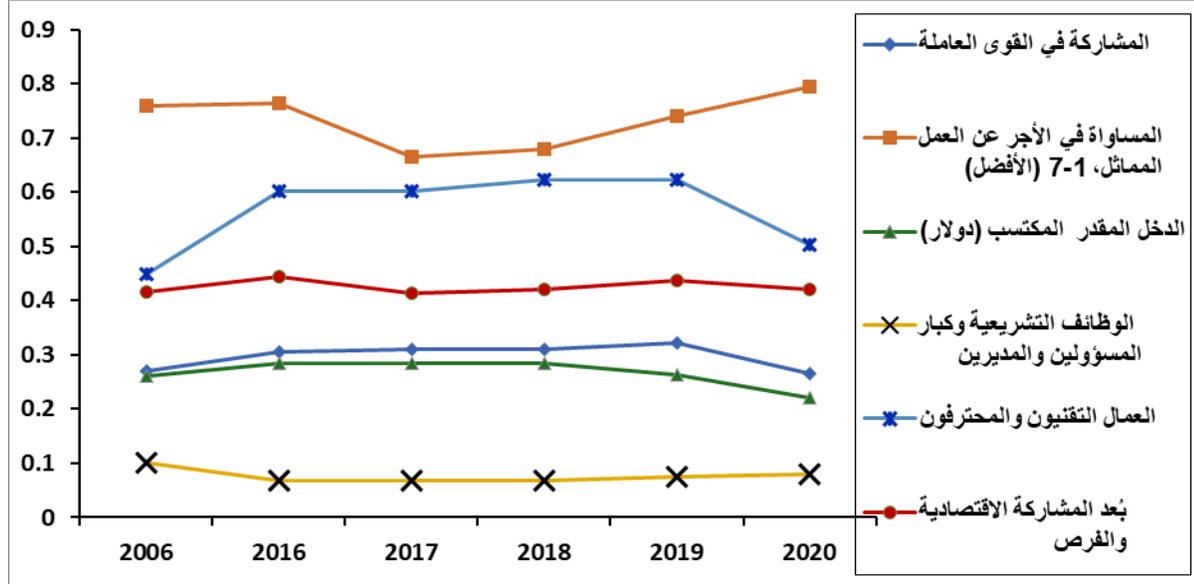
World Economic Forum, "Global Gender Gap Report", Various Editions.

أما عن المؤشرات الفرعية لبُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل فيتضح من الشكل التالي رقم (25)، أن وضع المرأة المصرية غير الجيد واتساع الفجوة بينها وبين الذكور في مؤشرات المشاركة في القوى العاملة (أي نسبة الإناث في سنّ العمل) سنّ 15 عامًا فأكبر (واللواتي إما يعملن "المشتغلات" أو يبحثن عن عملٍ ولا يجدونه "المتعطلات") والدخل المقدر المكتسب (دولار) والوظائف التشريعية وكبار المسؤولين والمديرين تعد

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

السبب الرئيس وراء تراجع ترتيب مصر في بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل بصفة عامة وازدادت هذه المؤشرات تدهورًا في عام الكورونا 2020، وهذه المؤشرات سيتسع المجال للتعرض لمعظمها بالتحليل لاحقًا.

وهكذا يعد عدم المساواة بين الجنسين في الأبعاد السابق تحديدها بعاليه من أهم العقبات التي تقيد الفرص الاقتصادية للمرأة.



المصدر: إعداد الباحثة اعتمادًا على البيانات الواردة في الجدول رقم (5)

### شكل رقم (25)

تطور دليل الفجوة بين الجنسين في بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل وأدلته الفرعية في مصر خلال الفترة (2020-2006)

وبالتركيز على مشاركة المرأة في القوى العاملة في مصر نجد أنها تأخذ اتجاه هبوطي من 23.2% عام 2010 إلى نحو 15.3% عام 2019 وفي عام الكورونا واصلت انخفاضها لتسجل نحو 14.3% عام 2020 (يبلغ معدل مشاركة النساء في سن العمل في القوى العاملة في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD نحو 50%)، كما أنها تتخفف بدرجة كبيرة عن الذكور، والتي بلغت الفجوة بينهما نحو 4 أضعاف عام 2019 وارتفعت لتبلغ ما يقرب من 5 أضعاف عام 2020 لصالح الذكور. ومن ناحية أخرى، ترتفع معدلات البطالة بين الإناث بدرجة كبيرة عن الذكور لتبلغ نحو 17.7% و6% على التوالي عام 2020 (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحث القوى العاملة، أعداد مختلفة).

وتشير الكثير من الدراسات إلى أسباب انخفاض مشاركة المرأة في قوة العمل في مصر قد ترجع إلى تحديات هيكلية مستمرة تواجه النساء، منها: التعارض بين العمل ورعاية الأطفال ومسؤوليات الأسر، وقطع

المسافات للوصول لمكان العمل، وغيرها من التحديات المرتبطة بالتنقل، والخوف من التمييز من حيث الأجور والتقدم الوظيفي - خاصة في القطاع الخاص- وعلى الرغم من وجود قوانين العمل، والتي يُفترض أنها تعزز شروط العمل المتساوية والأمنة، إلا أنه لا يتم إنفاذها بفعالية في الواقع (لؤي كونستانت وآخرون، 2020).

## (2-1-2) طبيعة فرص العمل المتاحة أمام المرأة المصرية:

يستهدف هذا الجزء الإجابة على تساؤل رئيس وهو أين تتركز عمالة النساء "القطاعات والمهن"؟ وكذلك تحليل طبيعة فرص العمل المتاحة أمام المرأة (لائقة أم لا).

### التوزيع القطاعي للنساء المشتغلات في مصر:

يتضح من الجدول التالي رقم (6) أنه خلال الفترة (2017 - 2020) تركزت عمالة الإناث في القطاع الخاص في مصر لتبلغ في المتوسط نحو 60% في مقابل نحو 37% في المتوسط للقطاع العام، إلا أن مساهمة القطاع الخاص قد أخذت اتجاه هبوطي من 67.1% عام 2017 إلى نحو 57.7% عام 2019 وصولاً إلى 55.7% عام 2020 بسبب تأثير الكورونا على الاستثمارات الخاصة في هذا العام فقط، ولكن باستثناء هذا عام 2020 يمكن القول بأن هناك تراجعاً للوظائف في القطاع العام، ونموًا محدودًا للوظائف في القطاع الخاص.

### جدول رقم (6)

#### التوزيع النسبي للمشتغلات وفقًا للقطاع الاقتصادي في مصر خلال الفترة (2017 - 2020)

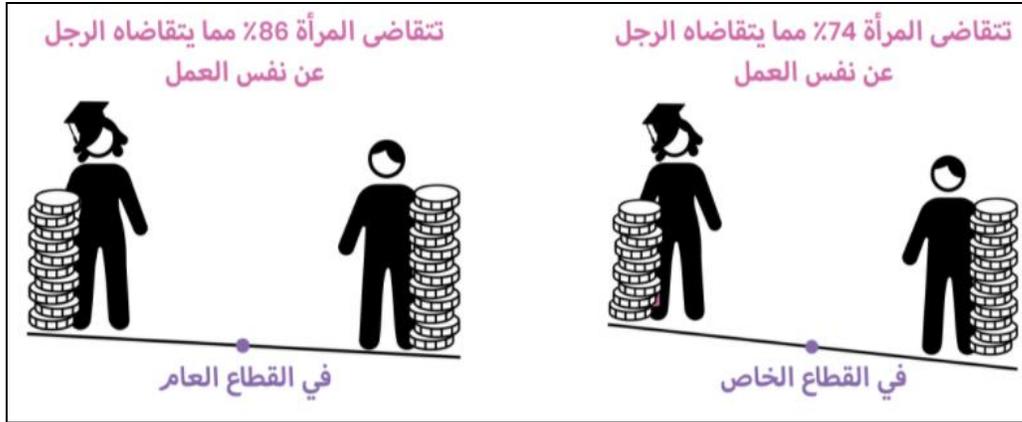
البيان	2017	2019	2020
قطاع حكومي	30.3	40.2	41.8
قطاع عام	1.6	1.7	2
قطاع خاص:	67.1	57.7	55.7
داخل المنشأة	29.8	28.5	29.8
خارج المنشأة*	37.3	29.2	25.9
أخرى	1	0.4	0.5

المصدر: تم بناء الجدول اعتمادًا على البيانات المتاحة لدى الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، أعداد مختلفة. \*يعد القطاع خارج المنشآت قطاع غير منظم.

ويرتبط بعمل المرأة في القطاعين العام والخاص قضية التمييز ضد المرأة في الأجور عن العمل نفسه، وتزداد هذه الفجوة في القطاع الخاص عن العام، حيث وفقًا لمنظمة العمل الدولية عام 2018 (شكل رقم (26))

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

تتقاضى النساء في القطاع العام أقل من الرجال بنسبة 14% عن العمل نفسه، وفي القطاع الخاص تزداد لتصبح 26%.

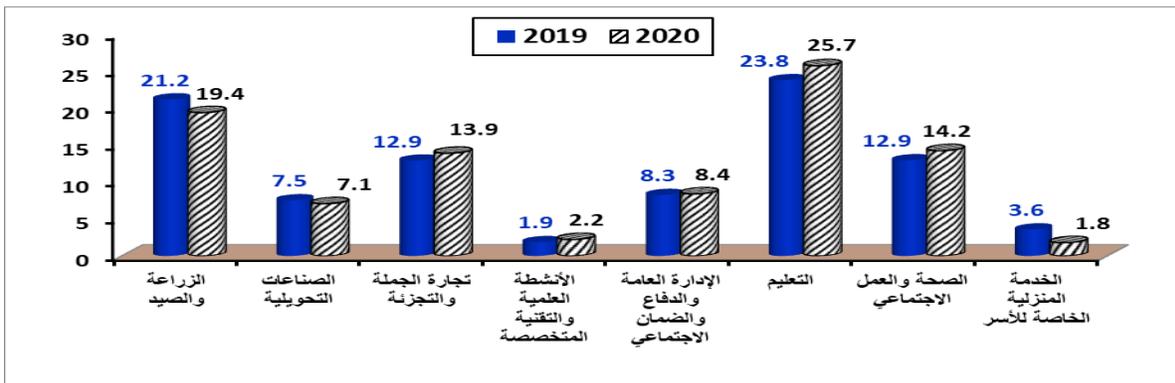


المصدر: مشروع حلول للسياسات البديلة، الجامعة الأمريكية بالقاهرة

شكل رقم (26)

## التمييز بين الأجور (ذكور وإناث) عن العمل نفسه في مصر عام 2018

ومن الشكل التالي رقم (27) يتضح تركيز المشتغلات في قطاعات التعليم والخدمات الاجتماعية (الصحة، والضمان الاجتماعي، والخدمات المنزلية الخاصة للأسر) نحو 50% في المتوسط؛ لأن هذه القطاعات توفر توازنًا مرتفعًا نسبيًا بين الحياة المهنية والشخصية، وفي قطاع الزراعة والصيد نحو 20% في المتوسط، يليه قطاع تجارة الجملة والتجزئة نحو 13% في المتوسط. وتجدر الإشارة إلى أن قطاعات الخدمة الاجتماعية كانت في مواجهة وباء كورونا، والتي تتركز فيها نصف المشتغلات من النساء.



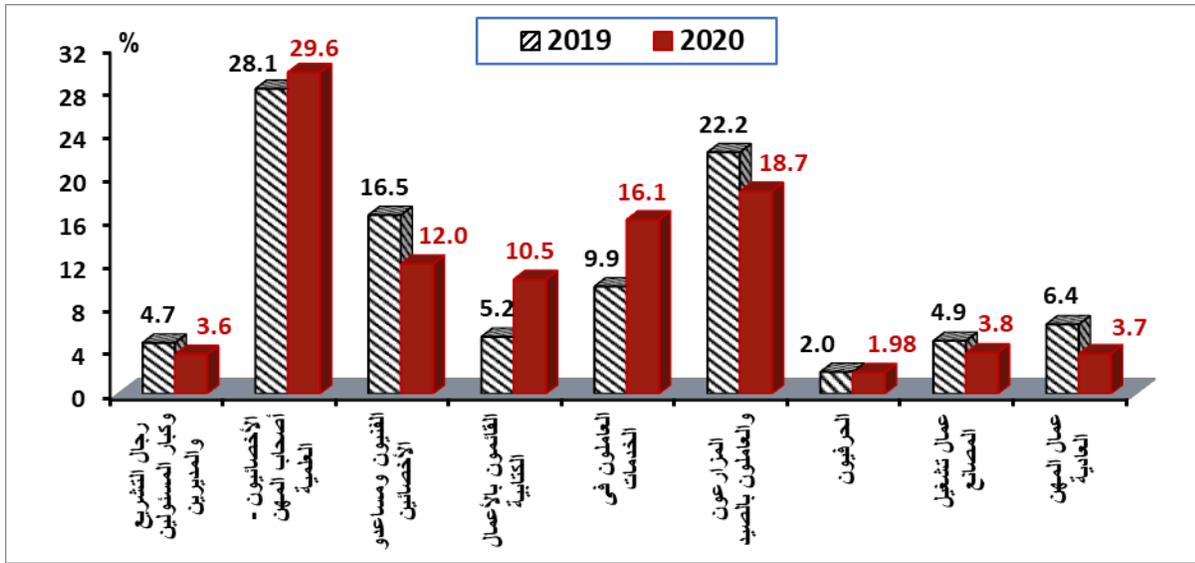
المصدر: تم بناء الجدول اعتمادًا نفس مصادر الجدول رقم (5).

شكل رقم (27)

## التوزيع النسبي للمشتغلات وفقًا للنشاط الاقتصادي في مصر

## المهن التي تتركز فيها عمالة النساء في مصر:

يتضح من الشكل رقم 28 تركيز عمالة النساء في مهنة الإخصائين "أصحاب المهن العلمية" لتستوعب في المتوسط نحو 28.9% من إجمالي المشتغلات بين عامي 2019 و2020، تليها مهنة المزارعات بنحو 20.5% في المتوسط، ثم الفنيون ومساعدو الإخصائين بنحو 14.2%، ومهنة العاملين في الخدمات بنحو 13% في المتوسط (قسمت دراسة حديثة للبنك الدولي عن التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر عام 2018 المهن وفقاً لمستوى المهارات، كآتي: فئة المهن ذات المهارات المحدودة وتشمل كل المهن اليدوية، بما في ذلك عمال الزراعة، والعمال الحرفيون، ومُشغِّلو المكينات، والمهن الأولية، ثم فئة المهن أشباه المهرة، تشمل الأعمال المكتبية، والفنيين والحرفيين المساعدين، وعمال المبيعات، وبعض عمال الخدمات، وأخيراً فئة العمال المهرة تشمل المديرين الإداريين، وكبار المديرين التنفيذيين، والمهنيين، مثل المعلمين والمحامين والمهندسين والأطباء، إلخ).



المصدر: تم بناء الجدول اعتماداً على مصادر الجدول نفسه رقم (5).

## شكل رقم (28)

### التوزيع النسبي للمشتغلات وفقاً للمهن المختلفة في مصر

#### المرأة والعمل اللائق:

يُلخص العمل اللائق الكريمة طموحات الناس في حياتهم المهنية وتطلعاتهم، وهو يتضمن إتاحة الفرص لعمل منتج يدر دخلاً عادلاً، ويُوفّر الأمان في مكان العمل، والحماية الاجتماعية للأسر، وتحسين آفاق تطوير المهارات الشخصية والاندماج الاجتماعي، والحرية للأفراد للتعبير عن همومهم، والمشاركة في القرارات التي تؤثر

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

على حياتهم، وكذلك تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع. ويستهدف الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة تعزيز النمو الاقتصادي الشامل للجميع والمستدام، والتشغيل الكامل والمنتج، وتوفير العمل اللائق للجميع. "ذكور وإناث". وفيما يلي بعض المؤشرات الخاصة بالعمل اللائق للنساء في مصر. غالبًا ما تؤدي الحماية الاجتماعية والأمان الوظيفي إلى زيادة فرص العمل اللائق في المجتمع، وتشير البيانات الواردة في الجدول التالي رقم (7) إلى أن الجوانب الأربعة للعمل اللائق متاحة لمعظم الإناث العاملات في القطاع العام، بينما الوضع يختلف كثيرًا في القطاع الخاص - الذي يستوعب نحو 60% في المتوسط من المشتغلات كما سبقت الإشارة - فتتواضع نسب المؤشرات المتعلقة بالعمل اللائق، ويزداد الوضع سوءًا بالنسبة للمشتغلات في القطاع الخاص غير المنتظم "خارج المنشأة".

### جدول رقم (7)

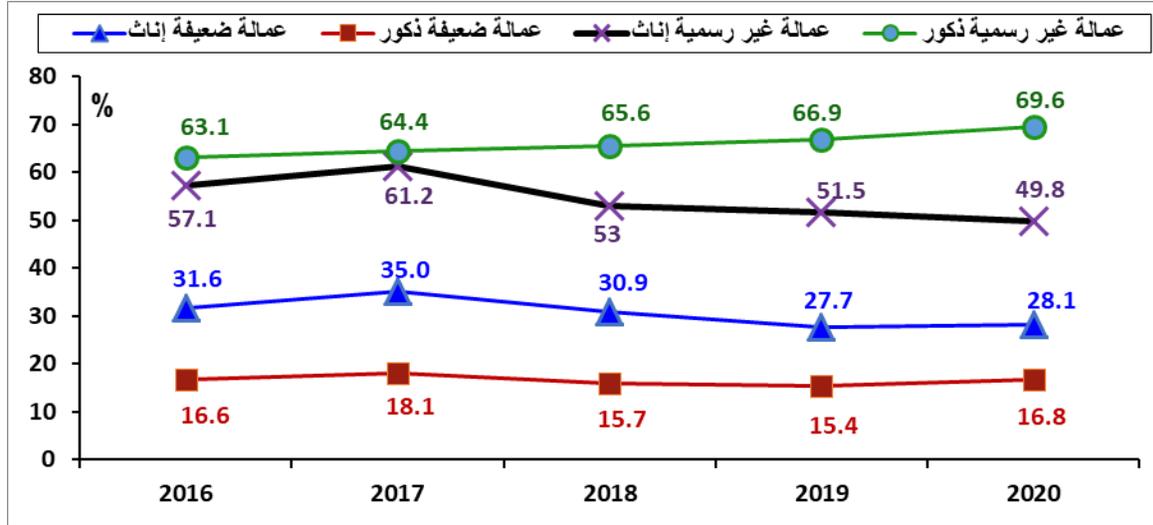
#### مؤشرات العمل اللائق للمشتغلات حسب القطاع والجنس في مصر

نسبة العاملات بعمل دائم		نسبة العاملات بعقد قانوني		نسبة المشتركات في التأمين الصحي		نسبة المشتركات في التأمينات الاجتماعية		البيان
2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	
98.3	98.3	98.2	99	96.8	96.2	97.1	96.4	قطاع حكومي
93.1	96	93.5	97	87.9	90.9	90.6	90.9	قطاع عام
								قطاع خاص:
79.6	78.9	37.7	33.8	28.6	26.5	34.5	34.7	داخل المنشأة
32.3	26.8	1.9	1.1	1.8	0.1	2.2	1.1	خارج المنشأة
77.2	85.7	33.3	60.7	27.8	55	31.5	62.9	التعاونيات والأجنبي
88	87.7	73.1	72.6	69.4	68.5	71.4	71.2	الإجمالي

المصدر: تم بناء الجدول اعتمادًا مصادر الجدول نفسه رقم (1).

#### بعض مؤشرات العمالة غير المنتظمة:

تبلغ نسبة العمالة الضعيفة للإناث في المتوسط نحو 30.7% بما يعادل تقريبًا ضعف هذه النسبة للذكور، وهذا منطقي؛ لأنها تشتمل على العاملات في مشروع أسرى بدون أجر، وعلى العكس من ذلك ترتفع نسبة العمالة غير الرسمية في الذكور عن الإناث لتحقيق في المتوسط نحو 65.9% و54.5% على الترتيب (كما يتضح من الشكل رقم (29)).



المصدر: تم بناء الشكل اعتمادًا على البيانات المتاحة لدى قواعد بيانات البنك الدولي للتنمية ومنظمة العمل الدولية.

### شكل رقم (29)

#### تطور نسب العمالة الضعيفة \* والعمالة غير الرسمية في مصر

\* يقصد بالعمالة الضعيفة أو الهشة العاملين في مشروع أسري بدون أجر والعاملين لحسابهم الخاص كنسبة

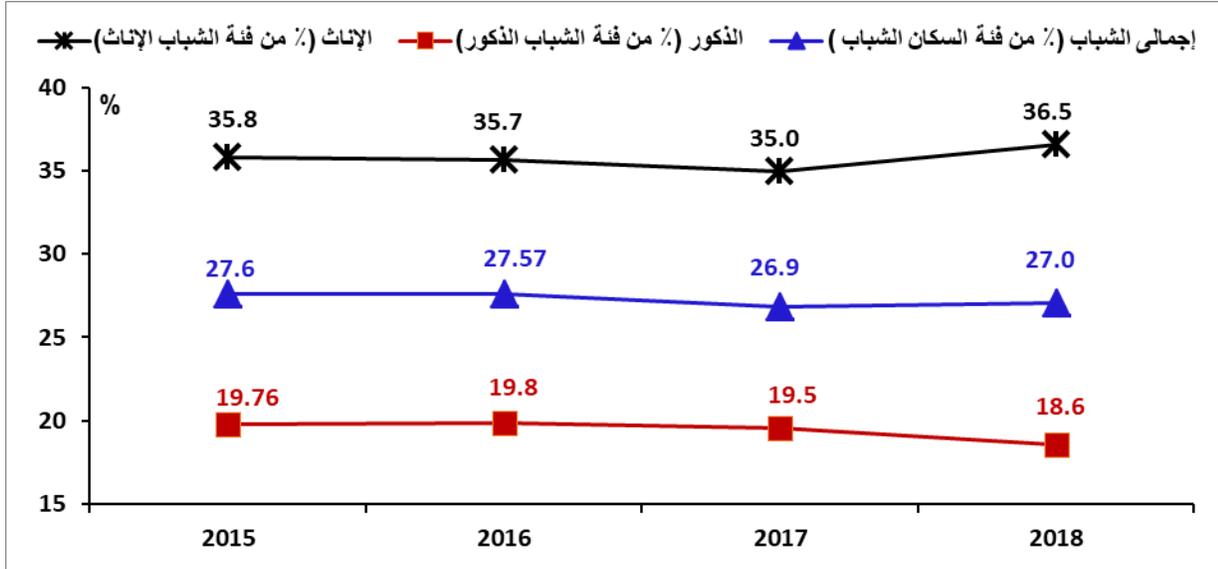
مئوية من إجمالي العمالة

#### النساء الشابات خارج دائرة التوظيف أو التعليم أو التدريب:

من المهمّ توضيح النسبة خارج دائرة التوظيف أو التعليم أو التدريب، "Not in Employment, Education, or Training (NEET)" وهي تمثل الغاية رقم 6 من الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة العالمية "الحد بقدر كبير من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب، بحلول عام 2020".

ووفقًا لقاعدة بيانات البنك الدولي للتنمية WDI (شكل رقم (30)) ظلت المعدلات الإجمالية للشباب خارج دائرة التوظيف أو التعليم أو التدريب خلال الفترة (2015 - 2018) مرتفعة بشكلٍ خاصٍ للإناث الشابات في مصر (حققت 35.7% للنساء و19.4% للذكور في المتوسط)، وهي بذلك تتخطى أكثر من ضعف المعدل المُسجَّل للإناث الشابات في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (حققت 16.9% للنساء و11.1% للذكور في المتوسط). وتسهم بشكلٍ محتملٍ عدة عوامل في ارتفاع هذه المعدلات للإناث، بما فيها معدّل المشاركة في القوى العاملة الأدنى، ومعدّل البطالة الأعلى بين النساء، وكذلك يمكن أن يرجع إلى الشعور بالإحباط أو عن قيودٍ هيكلية.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية



المصدر: تم بناء الشكل اعتمادًا على البيانات المتاحة لدى قواعد بيانات البنك الدولي للتنمية ومنظمة العمل الدولية.

### شكل رقم (30)

تطور نسبة الشباب (ذكور وإناث) غير الملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب في مصر\*

\* يقصد بنسبة الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET) "نسبة الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب إلى السكان في الفئة العمرية المقابلة: الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عامًا)؛ الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 عامًا؛ أو كلا المجموعتين العمريتين".

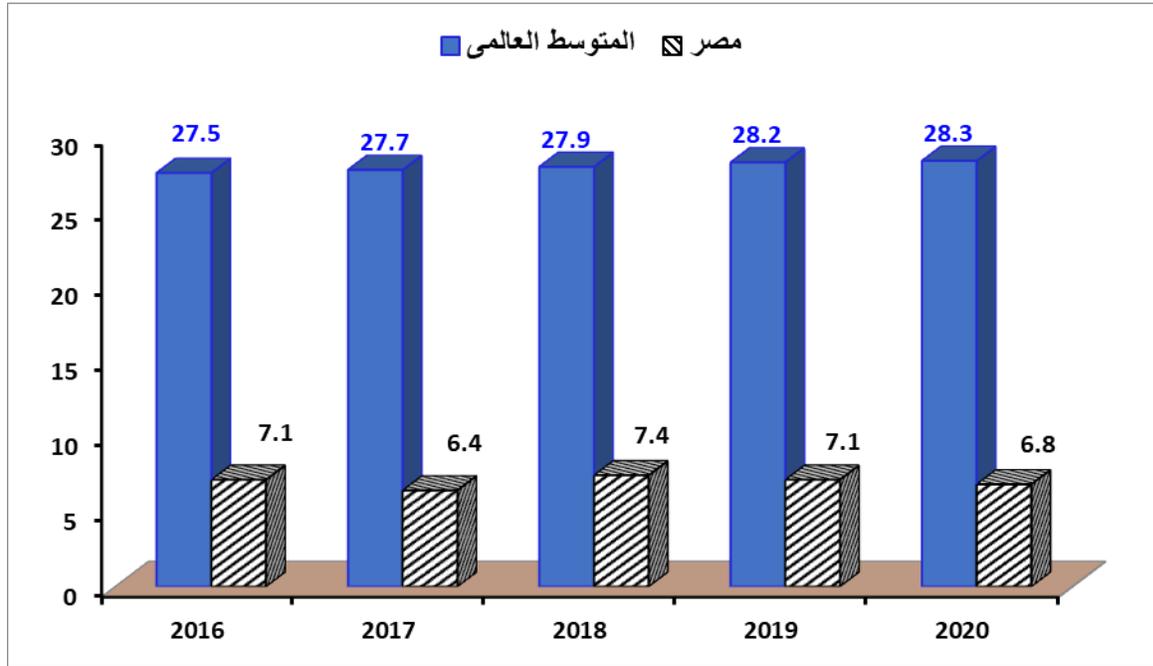
## (2-2) القوة والوكالة Power and Agency:

يتناول هذا الجزء بالتحليل المكون الثاني للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية "Power & Agency" وهو الخاص بمدى امتلاكها الصلاحيات لصنع القرارات الاقتصادية والتأثير فيها واتخاذ إجراءات بشأنها.

### (1-2-2) نسبة النساء في المناصب الإدارية:

تعد حصة الإناث من العمل في المناصب الإدارية (لا تشمل المناصب الإدارية على المناصب الوزارية وأعلى والكوادر الخاصة) مؤشرًا جيدًا لقياس التمكين الاقتصادي للمرأة، فكثير من النساء في مصر ما زلن يعملن في وظائف لا يترتب عليها مسؤوليات إدارية؛ ونتيجة لذلك غير متاح لهن فرص تطوير واكتساب المهارات والخبرات اللازمة لرفع إنتاجيتهن وكسب الترفقيات والتنافس على المناصب القيادية.

وكما يتضح من الشكل رقم (31)، تستحوذ النساء في مصر على نحو 7% فقط (في المتوسط) من المناصب الإدارية في مصر في حين نجد أن المتوسط العالمي لهذه النسبة نحو 28% (أربعة أضعاف نسبة مصر).



المصدر: تم بناء الشكل اعتمادًا على البيانات المتاحة لدى قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

### شكل رقم (31)

#### نسبة النساء في المناصب الإدارية في كافة القطاعات

وعلى مستوى شركات القطاع الخاص الرسمية في مصر:

وفقًا لمسوح بعض شركات القطاع الخاص "Enterprise Surveys" التي يقوم بها البنك الدولي يعرض الجدول التالي رقم (8) بعض نتائج هذه المسوح الخاصة بمصر حسب حجم الشركة، ويقارن بين مؤشرات مصر وما يقابلها في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ويتضح من البيانات انخفاض مستوى مشاركة النساء في الملكية والوظائف بدوام كامل في مصر عن المتوسط السائد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وباستثناء المناصب الإدارية العليا تحسنت النسبة وتساوت مع متوسط MENA عام 2020.

جدول رقم (8)

نصيب النساء من المناصب الإدارية الرفيعة وملكية الشركات والوظائف بدوام كامل في شركات القطاع الخاص في مصر (يشمل المسح شركات القطاع الخاص الرسمية العاملة في قطاعات الصناعة والخدمات)

الاستقرار في العمل		الملكية		الإدارة		البيان
نسبة الموظفين بدوام كامل من الإناث		نسبة الشركات التي تمتلك النساء أغلبية فيها		نسبة الشركات التي تتقلد فيها النساء مناصب إدارية رفيعة		
2020	2016	2020	2016	2020	2016	
16.8	12	2.2	2.7	6.5	5.1	شركات صغيرة
20.8	16.2	2.8	2.3	6.4	5	شركات متوسطة
10.8	15	0.7	0.1	1.1	2.4	شركات كبيرة
17.5	13.4	2.3	2.4	6.3	4.9	المتوسط العام - مصر
21.8	17.6	4.3	غ. متاح	6.3	5.4	المتوسط العام - الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

المصدر: تم بناء الجدول اعتماداً على قاعدة بيانات مسح شركات القطاع الخاص البنك الدولي

وعند مقارنة مؤشرات "الإدارة والملكية والاستقرار في العمل" حسب حجم الشركة، تظهر النتائج أن حجم الشركة يرتبط ارتباطاً مباشراً بملكية النساء لغالبية أسهم الشركة، والتي وُجد أنها ترتفع في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم دون الكبيرة، ومن ناحية أخرى، يرتبط حجم الشركة ارتباطاً عكسياً بالنسبة المئوية للإناث في المناصب الإدارية العليا، والتي ترتفع بدرجة أكبر في الشركات الصغيرة، أما حصة النساء في الوظائف الدائمة بدوام كامل ترتفع في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وهكذا فإن وضع المرأة يتوضع في كافة المؤشرات في حالة الشركات كبيرة الحجم.

(2-2-2) نسبة النساء في البرلمان والمناصب الوزارية:

ظل تمثيل المرأة المصرية في البرلمان في حالة ثبات خلال الفترة (2016- 2019) لتحقيق في المتوسط نحو 14.9% من إجمالي مقاعد البرلمان، ولكن حدثت طفرة (ارتفاع بمقدار يقترب من الضعف) عام 2020 و2021 بانتخاب مجلس النواب الجديد لتمثل فيه المرأة نحو 162 عضوًا مقارنة بنحو 89 مقعدًا للنساء في البرلمان السابق.

وعلى مستوى مواقع صنع القرار تم زيادة نسبة الوزيرات في الحكومة المصرية لتشتمل الحكومة على 8 وزيرات مما يعكس التوجه نحو إتاحة المزيد من الفرص للمرأة لتولي المناصب القيادية، وإيمان القيادة السياسية بأهليتها في صنع القرار، وارتفعت نسبة الوزيرات في الحكومة المصرية بذلك من نحو 11.8% إلى أكثر من الضعف (24.2%).

هذه الطفرة التي تحققت في تمثيل المرأة المصرية في البرلمان وفي الحقائق الوزارية ترتب عليها ارتفاع ترتيب مصر عالميًا في مؤشر الفجوة بين الجنسين - كما سبقت الإشارة - في مجال التمكين السياسي بمقدار 25 مركزًا عام 2020.

جدول رقم (9)

تمثيل المرأة المصرية في البرلمان والمناصب الوزارية خلال الفترة (2016- 2020)

نسبة النساء في المناصب الوزارية (%)		نسبة المقاعد التي تشغلها النساء في البرلمانات الوطنية (%)		البيان
متوسط الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	مصر	متوسط الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	مصر	
10.1	11.8	17.1	14.9	2016
غ. متاح	غ. متاح	16.3	14.9	2017
11.1	24.2	16.7	14.9	2018
12.5	24.2	16.4	14.9	2019
14.0	24.2	18.3	27.4	2020

المصدر: تم بناء الجدول اعتمادًا على قاعدة بيانات البنك الدولي Gender Statistics

## القسم الثالث

### المرأة ومستقبل المهن ما بعد جائحة كورونا

لقد خلق اقتصاد الجائحة مشهدًا معقدًا هدد بترك ملايين من العمال غير المهيين للعمل في ظل التحول الرقمي؛ ففي عام 2020 تسبب الوباء في خسائر تعادل 255 مليون وظيفة بدوام كامل وخسارة 3.7 تريليون دولار من الدخل، مما يجعلها أكبر نسبة للركود منذ الكساد الكبير في الثلاثينيات. حيث بلغت خسائر الوظائف في عام 2020 أربعة أضعاف ما كانت عليه خلال الأزمة المالية العالمية في عام 2009.

وقد تأثرت النساء بفقدان وظائفهن بصورة أكبر من الرجال منذ ظهور الجائحة حيث بلغ إجمالي الخسارة من النساء العاملات 5% عام 2020 مقابل 3.9% للرجال. وقد أظهرت بيانات LinkedIn كذلك انخفاضًا ملحوظًا في توظيف النساء في المناصب قيادية في أثناء الجائحة، مما أدى إلى ارتداد من عام إلى عامين للوراء من التقدم في العديد من الصناعات. وعلى الرغم من عدم تأثر توظيف النساء في قطاعات مثل البرمجيات وخدمات تكنولوجيا المعلومات، والخدمات المالية، والصحة والرعاية الصحية، والتصنيع في أثناء الجائحة، إلا أنه في المقابل شهدت الصناعات ذات المشاركة الأعلى للمرأة تضررًا شديدًا، مثل قطاع المستهلكين، والمنظمات غير الربحية، والإعلام والاتصال.

وفي ظل التقدم التكنولوجي وتسارع الدخول في عصر الثورة الصناعية الرابعة \* وتنامي تبني تقنياتها الرائدة الذي فرضته ظروف التصدي لجائحة كورونا، حيث أشار 84% من أصحاب الشركات (وفقًا لمسح مستقبل الوظائف 2020، المنتدى الاقتصادي العالمي) أنهم سيقومون بتسريع أجندهم الرقمية، ونحو 83% آخرون سيقدمون فرصًا لتعزيز العمل عن بُعد، بينما يعتزم 50% آخرون بتسريع أتمتة الوظائف، فإنه في المقابل ستكون هناك تغيرات متسارعة أيضًا في مستقبل المهن والوظائف من المتوقع أن تشهده مختلف دول العالم بحلول عام 2025. وبالتالي يستهدف هذا القسم من الدراسة الوقوف على أهم التغيرات المستقبلية المتوقعة حدوثها في المهن والوظائف ما بعد جائحة كورونا.

\* قدم كلاوس شواب Klaus Schwab "الرئيس التنفيذي للمنتدى الاقتصادي العالمي" مصطلح الثورة الصناعية الرابعة في مقال نشره عام 2015 حيث قال: "في هذه الثورة الرابعة، نواجه مجموعة من التقنيات أو التكنولوجيات الجديدة التي تعمل على إزالة الحدود الفاصلة بين المجالات المادية والرقمية والبيولوجية وستؤثر هذه التقنيات الجديدة على جميع التخصصات والاقتصادات والصناعات"

### جائحة كورونا ومستقبل الوظائف:

إن الحديث عن مستقبل عالم العمل في ظل التكنولوجيات الرائدة المصاحبة للثورة الصناعية الرابعة (من أمثلة التكنولوجيات الرائدة المصاحبة للثورة الصناعية الرابعة: الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والبيانات الضخمة، وإنترنت الأشياء، والمركبات المستقلة، والطباعة ثلاثية الأبعاد، وتكنولوجيا النانو، والتكنولوجيا الحيوية، وعلوم المواد، وتخزين الطاقة، والحوسبة السحابية... وغيرها) شهد الكثير من الجدل واتسم بوجود قدر كبير من عدم اليقين يحيط بهذا المستقبل، حيث يتفاوت الأثر في الدراسات والمسوح والتقارير الدولية بين فقدان الوظائف "نتيجة الأتمتة"، وخلق وظهور وظائف ومهام جديدة ومنتجات جديدة سيتم إنتاجها واستهلاكها "نتيجة الابتكار".

وعلى الرغم من إقرار معظم الأدبيات السابقة بوجود اختلاف شديد وصعوبات عديدة في تقديرات حجم ما قد يُفقد من وظائف بفعل الأتمتة، إلا أنه وفي المقابل هناك اتفاق شبه تام حول قيام هذه الثورة الصناعية بتغييرين أساسيين، يتمثل الأول في إعادة هندسة الكثير من المهارات والواجبات الوظيفية وتغيير طريقة عمل الفرد، والثاني في استحداثها لكثير من المهن والوظائف الأخرى «مهن ووظائف المستقبل» (الطبيعة المتغيرة للعمل، البنك الدولي، 2019).

وقد توصل تقرير "مستقبل الوظائف، 2020" الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي إلى نتيجة أساسية مفادها: "أنه من المتوقع بحلول عام 2025 أن يؤدي استخدام تلك التقنيات الجديدة إلى خلق نحو 97 مليون وظيفة جديدة مقابل فقدان نحو 85 مليون وظيفة تتعلق بالأساس بالوظائف منخفضة المهارات والنمطية". ومن ثم فإن الأثر في مجمله قد يكون إيجابيًا لصالح خلق المزيد من الوظائف، إلا أن هذا الأمر يرتبط إلى حد كبير بقدرة الشركات على إعادة تأهيل العمالة المتوفرة لديها، وعلى استقطاب تلك التي تتمتع بالمهارات المتقدمة.

أما أحدث "تقرير لمؤسسة ماكنزي" فيتوقع أن يستمر في المستقبل ثلاثة توجهات أساسية فرضتها الجائحة ولكن بدرجات متفاوتة بعد الوباء حاملة معها تأثيرات متميزة على مستقبل العمل تتمثل في (McKinsey Global Institute, 2021):

الأول- احتمال استمرار نموذج العمل الهجين عن بُعد **Remote Work**، حيث إن 20% إلى 25% من العاملين في الاقتصادات المتقدمة، ونحو 10% من العاملين في الاقتصادات الناشئة قد يواصلوا العمل من منازلهم لمدة ثلاثة إلى خمسة أيام في الأسبوع - خاصة في مجال العمل المكتبي القائم على الحاسوب - وتمثل تلك المدة أربعة إلى خمسة أضعاف المستوى الذي كانت عليه قبل الوباء.

الثاني- من المرجح أن تتابع حصة التجارة الإلكترونية و"اقتصاد التوصيل" **E-Commerce & the Delivery Economy** نموها الذي كان أسرع بمرتين إلى خمس مرات عام 2020 عما كان عليه قبل الوباء، ويؤدي هذا إلى زعزعة الوظائف في مجال السفر والترفيه وتسريع وتيرة تناقص فرص العمل ذات الأجور المنخفضة في المتاجر والمطاعم التقليدية، ولكنه في نفس الوقت يؤدي إلى زيادة فرص العمل في مراكز التوزيع وتوصيل السلع.

الثالث- تزايد لجوء الشركات إلى الأتمتة والذكاء الاصطناعي **Automation & AI** للتعامل مع الاضطرابات الناجمة عن كوفيد 19، ومن الممكن أن تعزز تبنيها في السنوات القليلة القادمة من خلال زيادة أعداد الروبوتات في معامل التصنيع والمستودعات، وإضافة أكشاك الخدمة الذاتية وروبوتات الخدمة في المجالات التي تنطوي على التفاعل مع الزبائن.

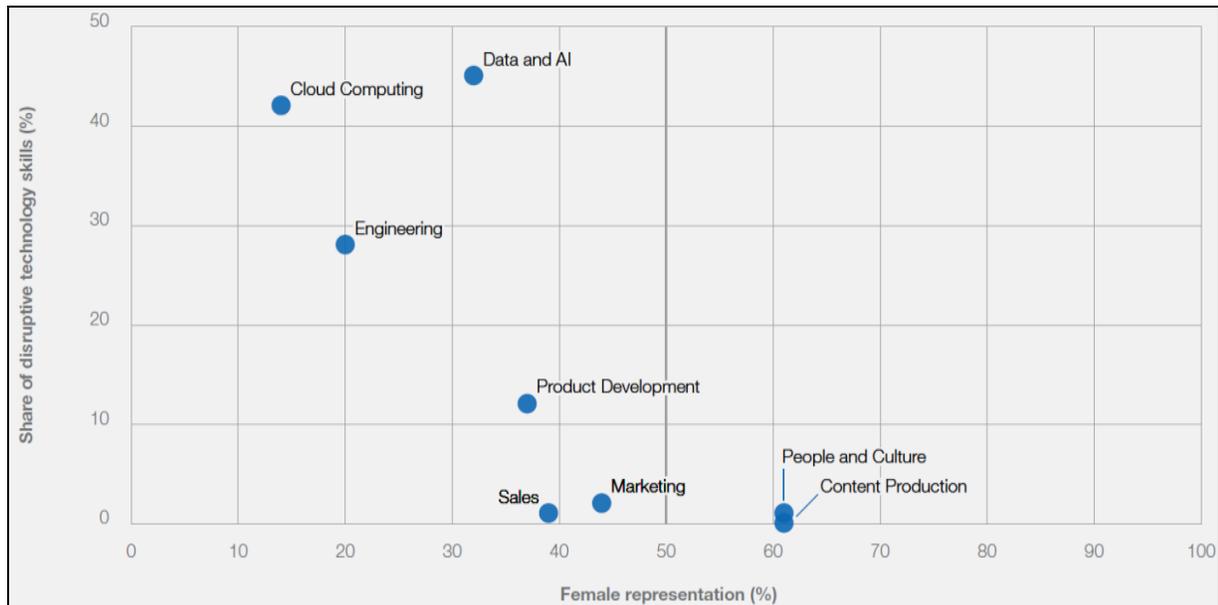
وهكذا، فإن نطاق تغيير المهن للقوى العاملة في أعقاب الوباء قد يكون أكبر من التوقعات قبله، فقد تتراجع حصة التوظيف في فئات الوظائف منخفضة الأجر بحلول عام 2030 حتى في ظل استمرار توسع المهن ذات الأجور المرتفعة في مجال الرعاية الصحية ومجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

#### المرأة ومجالات الوظائف المستقبلية الجديدة:

تشهد أسواق العمل تحت الضغط المزدوج "لوباء COVID-19 واعتماد تقنيات جديدة" تطورات متسارعة في مستقبل المهن والوظائف - كما سبقت الإشارة - حيث ستظهر أدوار جديدة في ثمانية مجالات رئيسة بحلول عام 2025 تتمثل في اقتصاد العناية في مجالات التكنولوجيا (كالذكاء الاصطناعي AI) وفي مجالات العمل المعنية بخلق المحتوى (كإدارة وسائل التواصل الاجتماعي وكتابة المحتوى). وتعكس المهن الناشئة زيادة الطلب على وظائف الاقتصاد الأخضر، والأدوار التي تنصدر اقتصاد البيانات والذكاء الاصطناعي، والأدوار الجديدة في الهندسة والحوسبة السحابية وتطوير المنتجات. وتبرز الوظائف الجديدة المتوقعة استمرار أهمية التفاعل

الإنساني في الاقتصاد الجديد من خلال الأدوار التي تضطلع بها العمالة في اقتصاد العناية، وفي التسويق والمبيعات وإنتاج المحتوى، وفي الأدوار التي تعتمد على القدرة على العمل مع أنواع مختلفة من الأفراد. وقد قدم تقرير "الفجوة بين الجنسين العالمي، 2021" الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي رصدًا لواقع التكافؤ بين الجنسين في مجموعة مجالات "وظائف الغد" الثمانية بهدف تحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى إستراتيجيات إضافية لضمان التكافؤ بين الجنسين في مستقبل العمل.

وتشير البيانات الواردة بالشكل التالي رقم (32) إلى وجود تحديات كبيرة لمستقبل التكافؤ بين الجنسين. اثنتان فقط (الأفراد والثقافة وإنتاج المحتوى) من مجموعات العمل المستقبلية الثمانية الناشئة التي تم تتبعها كانتا على مستوى التكافؤ بين الجنسين، وباقي المجموعات الست أظهرت تمثيلاً ناقصاً حاداً للمرأة. وتتنوع مجموعات الوظائف المستقبلية بين الأدوار التي تؤكد على الأهمية المستمرة للتفاعل البشري في الاقتصاد الجديد، مثل التسويق والمبيعات والأفراد والثقافة وإنتاج المحتوى، بالإضافة إلى الأدوار التي تدعم تطوير التكنولوجيات الناشئة مثل الحوسبة السحابية والهندسة والبيانات والذكاء الاصطناعي.



المصدر: World Economic Forum (March 2021), "Global Gender Gap Report", p. 59.

### شكل رقم (32)

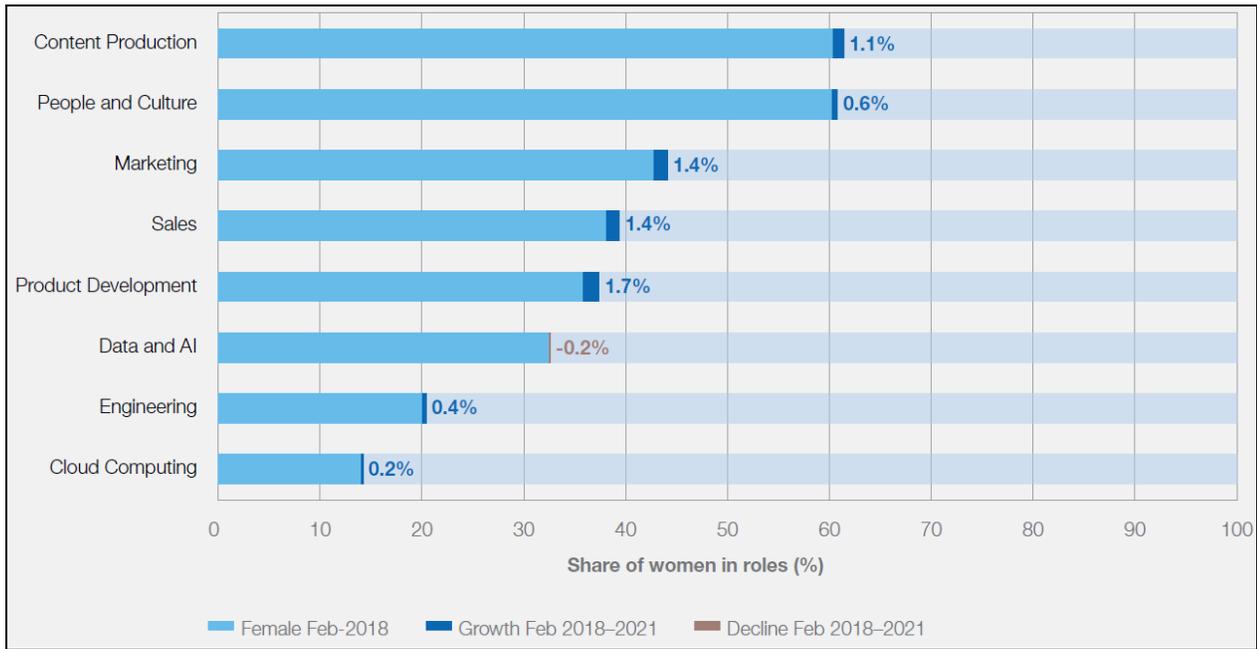
#### تمثيل المرأة في مجالات الوظائف المستقبلية

وهكذا، فإن البيانات تظهر احتمالاً أكبر لاتساع الفجوات بين الجنسين في المجالات التي تتطلب مهارات تكنولوجية مرتفعة، مثل الحوسبة السحابية (تمثل النساء 14% فقط من القوة العاملة)؛ ثم الهندسة (تمثل النساء 20% من القوة العاملة)؛ أما مجموعة البيانات والذكاء الاصطناعي (تشكل النساء 32% من القوة العاملة)، ومن

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

أمثلة الوظائف في هذه المجموعات مبرمجو الحزم المتكاملة ومطوروها Full Stack Developer ومهندسو البيانات ومهندسو الحوسبة السحابية.

ويعكس الوضع الوارد بالشكل التالي أيضًا تطورًا بالغًا في ديناميكية سوق العمل، وخطورة واضحة على تمثيل المرأة في مجموعات الوظائف المستقبلية ذات المستوى التكنولوجي المرتفع. حيث تشير الأرقام خلال الفترة (فبراير 2018 - فبراير 2021) إلى استمرار التحيز ضد المرأة في المهن الناشئة، حيث لم تشهد الفجوات بين الجنسين في هذه المهن الناشئة تقدمًا يُذكر.



المصدر: World Economic Forum (March 2021), "Global Gender Gap Report" p. 61.

### شكل رقم (33)

#### التغير في تركيبة النوع الاجتماعي للوظائف المستقبلية خلال الفترة (فبراير 2018 - فبراير 2021)

وتجدر الإشارة إلى أن الأدوار الوظيفية المستقبلية التي ستشهد زيادة في الطلب عليها بحلول عام 2025 ستكون مصحوبة بمجموعة من التغيرات الجوهرية تفرض مزيدًا من التحديات على مستقبل العمل، وهي: أولاً- وجود فرق نوعي بين مجموعة الوظائف المستقبلية والوظائف التقليدية. حيث تتميز الوظائف المُستحدثة ببعد أدق من حيث التخصصات العلمية.

ثانياً- وجود فروق في المستويات الوظيفية بين المجموعتين، حيث تشمل الوظائف التي يتزايد الطلب على "متخصصين ومدراء فقط"، مما يعكس خطورة الوضع نتيجة استبعاد المرأة في المستويات الوظيفية العليا.

ثالثاً- وجود فارق جوهري في المهارات بين المجموعتين، فالحراك بين المجموعتين يترتب عليه تكلفة إضافية تتمثل في نوعية المهارات الجديدة المطلوب تعلمها وتبنيها، فالرغم من إمكانية استمرار الحاجة إلى بعض المهارات القديمة، إلا أنها قد تتطلب مزيداً من التحديث والتدريب بما يتلاءم مع النموذج التشغيلي الجديد.

ونخلص مما سبق إلى أن التأثير المشترك للأتمتة المتسارعة وديناميكيات سوق العمل الأخرى مثل الفصل المهني، من المرجح أن يكون لهذه العوامل - بجانب الوباء - تأثير مدمر على الفرص الاقتصادية المستقبلية ومن ثم الإضرار بمستقبل التمكين الاقتصادي للنساء. ويمكن لسياسات التعافي الإيجابية وممارساتها أن تتصدى لتلك التحديات المحتملة من خلال تضافر جهود كافة الجهات الفاعلة في اتخاذ إجراءات بشكل استباقي للتغلب على الفصل المهني حسب الجنس وضمان الممارسات غير المنحازة، بجانب وضع سياسات للاستثمار في المهارات المستقبلية لضمان مستقبل عمل أكثر مساواة بين الجنسين.

## القسم الرابع

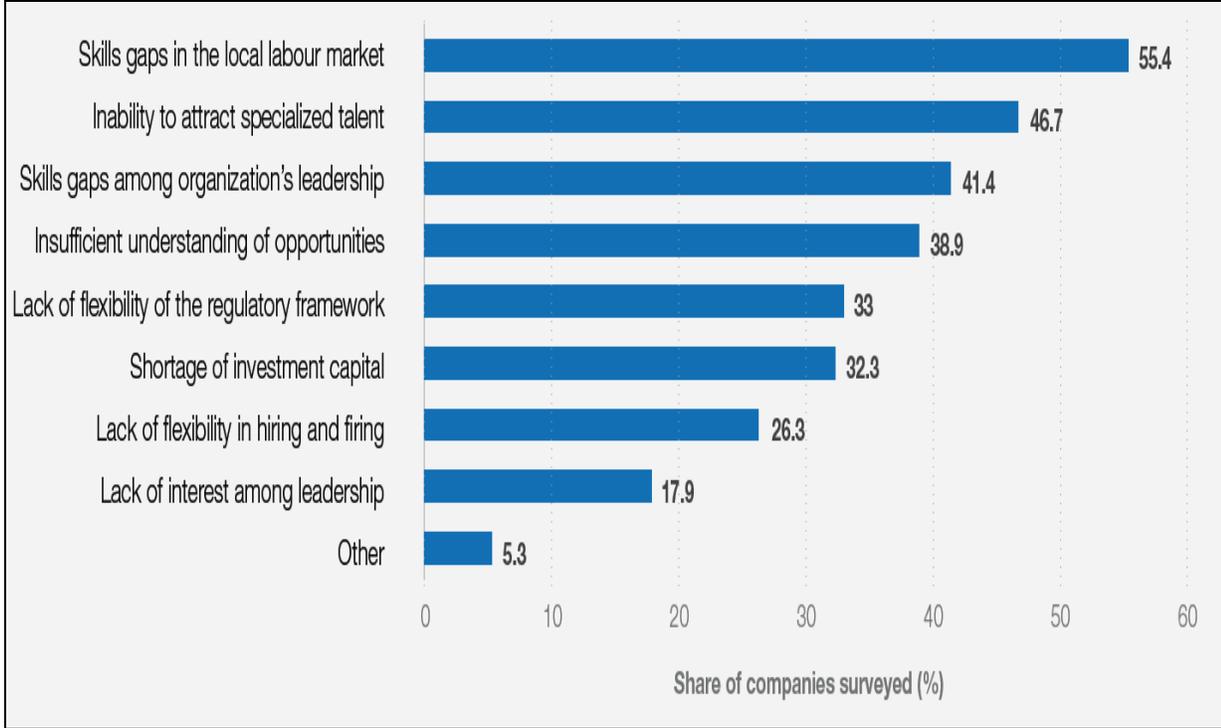
### مداخل التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة وآلياته

وفقاً لما أفضى إليه التحليل الوارد في القسمين الثاني والثالث، فإن هناك الكثير من التحديات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة وتحد من فرصها الاقتصادية الحالية من جهة، وكذلك الفرص المستقبلية من جهة أخرى؛ نتيجة التغيرات المحتملة في الوظائف، فكثير من وظائف ما قبل الجائحة لن تعود مرة أخرى - سواء كانت ستختفي تماماً وتحل محلها وظائف جديدة أو سيتم إعادة هندسة الوظائف التي ستبقى - لذلك فإن التحدي الآن أمام صانعي السياسات هو فهم عميق للمهارات التي تقود إلى التوظيف المستدام والنمو الاقتصادي بجانب تحديد الأدوار المطلوبة من الجهات الفاعلة الأساسية المشاركة في عملية الإصلاح حتى تتقدم مسيرة التمكين الاقتصادي للمرأة.

#### (4-1) المهارات أو الكفايات المطلوبة لاستعداد المرأة للمستقبل الجديد:

مما لا شك فيه أن التقدم التكنولوجي - السابق الحديث عنه - سيعيد تشكيل المهارات اللازمة للعمل المستقبلي، حيث ستشهد المهارات الأقل تقدماً انخفاضاً في الطلب عليها؛ لأنه يمكن استبدالها بالتكنولوجيا، في حين يرتفع الطلب على المهارات المعرفية المتقدمة والمهارات السلوكية ومجموعات المهارات المرتبطة بزيادة القدرة على التكيف (الطبيعة المتغيرة للعمل، البنك الدولي، 2019).

ومن ثم فإن تعزيز الأثر الإيجابي لتكنولوجيات الثورة الصناعية الرابعة على العمالة - لاسيما عمالة النساء - يتطلب التحديد الدقيق للمهارات اللازمة للجاهزية لوظائف المستقبل بهدف تقليص الفجوة بين المهارات المطلوبة والأخرى المعروضة، حيث تمثل فجوة المهارات وضعف القدرة على استقطاب الخبراء أكبر العوائق أمام تبني التكنولوجيات الجديدة التي أشارت إليها نسبة كبيرة من الشركات التي شملها مسح المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2020 (انظر الشكل التالي رقم (34)).



المصدر: World Economic Forum, "Future of Jobs Survey 2020", P. 35

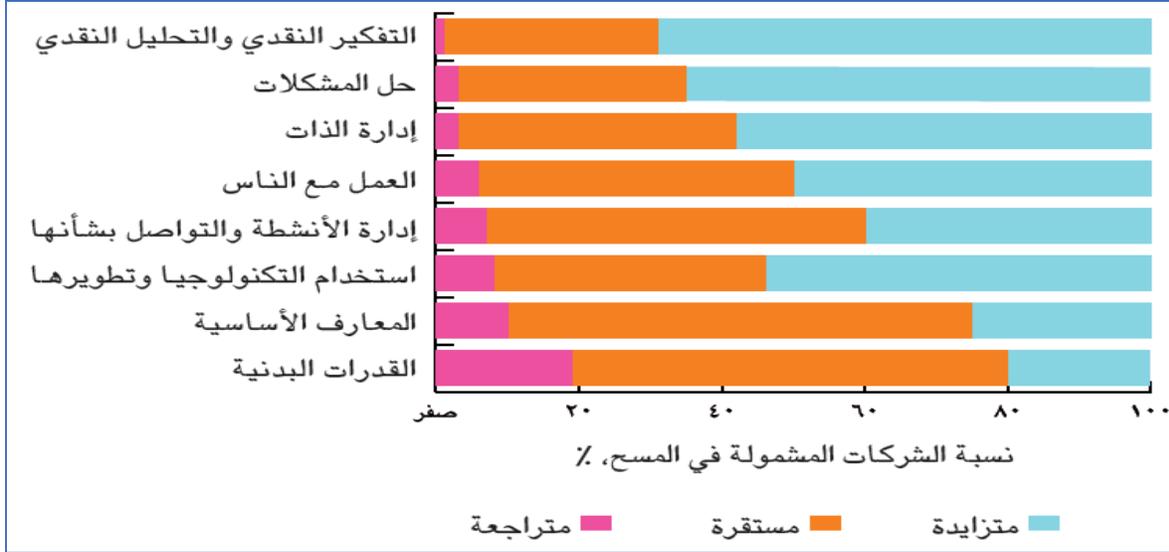
#### شكل رقم (34)

#### أهم العوائق أمام اعتماد الشركات للتكنولوجيات الجديدة

وفيما يلي سنتناول بالتحليل أهم المهارات المستقبلية المطلوبة لوظائف المستقبل التي تفرضها الثورة الصناعية الرابعة في ضوء أهم النتائج التي توصل إليها تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2020 عن وظائف ومهارات المستقبل:

يرى أصحاب الأعمال أن هناك تطورًا في الأهمية النسبية لمجموعات المهارات، حيث ترتفع قيمة بعضها وتتراجع قيمة بعضها الآخر، ويوضح الشكل التالي رقم (35) أهم مجموعات المهارات التي يرى أصحاب الأعمال أنها ستشهد طلبًا متزايدًا بحلول عام 2025. وتشمل هذه المجموعات التفكير والتحليل النقدي بالإضافة إلى حل المشكلات، وقد ظهرت حديثًا في هذا المسح مهارات الإدارة الذاتية مثل التعلم النشط والقدرة على التحمل والعمل تحت ضغط والمرونة.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية



المصدر: World Economic Forum, "Future of Jobs Survey 2020".

شكل رقم (35)

الأهمية النسبية لمجموعات المهارات المختلفة خلال السنوات الخمس القادمة

(1-1-4) المهارات العشر الأفضل لسوق العمل في عام 2025:

تتمثل المهارات الأفضل والأكثر بروزاً في سوق العمل بحلول عام 2025 في:

- (1) التفكير التحليلي والابتكار.
- (2) التعلم الفعال وإستراتيجيات التعلم.
- (3) حل المشكلات المعقدة.
- (4) التحليل والتفكير النقدي.
- (5) الإبداع والأصالة والمبادرة.
- (6) القيادة والتأثير الاجتماعي.
- (7) استخدام التكنولوجيا والرصد والتحكم.
- (8) تصميم التكنولوجيا وبرمجتها.
- (9) القدرة على التحمل والمرونة والعمل تحت ضغط.
- (10) المنطق وتصور المشكلات وحلها.

(2-1-4) مهارات المستقبل المتخصصة Specialized Skills of the Future:

بالإضافة إلى هذه المهارات العشر، تسمح البيانات المتاحة من خلال شراكات البيانات بين المنتدى الاقتصادي العالمي وشركتي LinkedIn و Coursera لأول مرة في هذا التقرير بتتبع أنواع المهارات

## سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

المتخصصة اللازمة لوظائف المستقبل بدقة غير مسبوقة. ومن أهم المهارات المتخصصة (مهارات تسويق المنتجات والتسويق الرقمي والتفاعل البشري مع الكمبيوتر)، والتي سُميت بـ Cross-Cutting Skills لأنها قابلة للتطبيق بسهولة عبر العديد من المهن والأدوار ويوضحها الجدول الآتي رقم (10).

### جدول رقم (10)

#### أفضل المهارات المتخصصة في المستقبل

Specialized skill	Emerging job clusters
1. Product Marketing	Data and AI, People and Culture, Marketing, Product Development, Sales (5)
2. Digital Marketing	Content, Data and AI, Marketing, Product Development, Sales (5)
3. Software Development Life Cycle (SDLC)	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Marketing, Product Development (5)
4. Business Management	People and Culture, Marketing, Product Development, Sales (4)
5. Advertising	Content, Data and AI, Marketing, Sales (4)
6. Human Computer Interaction	Content, Engineering, Marketing, Product Development (4)
7. Development Tools	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Product Development (4)
8. Data Storage Technologies	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Product Development (4)
9. Computer Networking	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Sales (4)
10. Web Development	Cloud Computing, Content, Engineering, Marketing (4)
11. Management Consulting	Data and AI, People and Culture, Product Development (3)
12. Entrepreneurship	People and Culture, Marketing, Sales (3)
13. Artificial Intelligence	Cloud Computing, Data and AI, Engineering (3)
14. Data Science	Data and AI, Marketing, Product Development (3)
15. Retail Sales	People and Culture, Marketing, Sales (3)
16. Technical Support	Cloud Computing, Product Development, Sales (3)
17. Social Media	Content, Marketing, Sales (3)
18. Graphic Design	Content, Engineering, Marketing (3)
19. Information Management	Content, Data and AI, Marketing (3)

المصدر: World Economic Forum, "Future of Jobs Survey 2020", p. 37.

وفى ظل التطورات التي فرضتها جائحة كوفيد 19 شهدت مهارات التطوير الشخصي إقبالاً نتيجة انتشار العمل عن بُعد والعمل الهجين، كما شهد الطلب على التدريب تغيراً حسب حالة التوظيف "مشتغل ومتعطل"، حيث ركز أولئك الذين يعملون بشكل أكبر على دورات التطوير الشخصي والتي شهدت نمواً بنسبة 88 % بين هؤلاء السكان، بينما ركز العاطلون عن العمل بشكل أكبر على تعلم المهارات الرقمية (مثل تحليل البيانات وعلوم الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات) وهذه المهارات ذات صلة مباشرة بالوظائف الناشئة في الهندسة والحوسبة السحابية والبيانات والذكاء الاصطناعي.

(4-1-3) فجوة المهارات الناتجة عن الانتقال للعمل بوظائف مستجدة أو أخرى أكثر تعقيدًا:

تم رصد الفجوة بين متطلبات المهارات اللازمة لأداء الوظائف الأصلية والوظائف الحديثة وذلك من خلال مقياس يتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، بحيث تتسع الفجوة كلما اقتربنا من الصفر وتتناقص كلما اقتربنا من الواحد الصحيح. ويتضح من الجدول التالي رقم (11) أن المهارات المتعلقة بالتسويق والإدارة لا تعاني من نقص في مستوى المهارات المطلوب، والتي لم تسجل فجوات (واحد صحيح أي لا توجد فجوة)، مقارنةً بالمهارات التقنية الدقيقة التي تتطلب جهدًا إضافيًا للتمكن من أداء الوظائف الجديدة، كالمهارات الخاصة بعلم البيانات، الحوسبة السحابية، وفجوة شبه كاملة في قدرات الذكاء الاصطناعي Artificial Intelligence.

جدول رقم (11)

فجوة المهارات الناتجة عن الانتقال من الوظائف الأصلية إلى المستحدثة

Skill	Skill gap of workers transitioning into this job cluster (0 is full gap, 1 is no gap)
Data Science	0.19
Data Storage Technologies	0.41
Artificial Intelligence	0.10
Development Tools	0.73
Computer Networking	0.78
Management Consulting	0.85
Scientific Computing	0.41
Product Marketing	1.00
Natural Language Processing	0.11
Digital Marketing	1.00
Advertising	1.00
Cloud Computing	0.27
Customer Experience	1.00
Signal Processing	0.15
Information Management	0.93
Software Development Life Cycle (SDLC)	1.00

المصدر: World Economic Forum, "Future of Jobs Survey 2020", p. 37.

(4-2) الأدوار الداعمة للتمكين الاقتصادي للمرأة المطلوبة من الجهات الفاعلة المختلفة:

إن قضية تمكين المرأة بصفة عامة - والتمكين الاقتصادي بصفة خاصة - هي قضية ذات أبعاد تنموية ومجتمعية شاملة، ومن ثم فهناك ضرورة بالغة للتعاون والتنسيق بين كافة الجهات الفاعلة من أجل صياغة عقد اجتماعي يدعم المساواة ويعزز حقوق المرأة العاملة. ويستهدف هذا الجزء بالفحص الأدوار المطلوبة من أهم الجهات الفاعلة الأساسية المشاركة في عملية الإصلاح وهي الحكومة، والبرلمان، والإعلام، ومنظمات المجتمع المدني فجميعهم يقومون بدور حاسم الأهمية في عملية الإصلاح.

#### (4-2-1) الحكومة:

تضطلع الحكومات بالدور الأكبر في دعم تمكين المرأة - لا سيما الاقتصادي - وجعله من الأولويات التي يصبو المجتمع لتحقيقها، حيث يعد توافر الإرادة السياسية نحو إحداث التغيير الداعم للمرأة من العناصر الحاسمة لإحراز التقدم وزيادة الفرص أمام المرأة. ويمكن تحديد ثلاثة أدوار رئيسة تضطلع بها الحكومة لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في المستقبل وضمانه، تتمثل في: تدعيم الحماية القانونية للمرأة وتطويرها، الاستثمار في رأس المال البشري - وخاصة المرأة - من خلال تحديث نظم التعليم والتدريب بما يتلاءم مع مهارات تمثيل المرأة في وظائف المستقبل ومتطلباته، وتخصيص الموارد اللازمة لتمكين المرأة.

#### تعزيز الحماية القانونية للمرأة:

- وضع قوانين جديدة وتحديث تنفيذ القوانين الحالية وضمانها، والتي تضمن مشاركة المرأة وحمايتها في القطاعين العام والخاص. ومن الأمثلة على ذلك، قوانين الحد الأدنى للأجر لضمان الحصول على أجر متساو نظير العمل نفسه دون تمييز بسبب نوع الجنس، والقوانين التي توسع من نطاق سلطة محاكم العمل لتشمل مشكلات التمييز على أساس نوع الجنس، وقانون التحرش الجنسي في محل العمل لتمكين المرأة من العمل بحرية دون أية مضايقات شفوية أو بدنية.
- تمكين النساء والمرأة المعيلة للأسرة قانونياً واقتصادياً، ومن الأمثلة على ذلك مساواة قوانين الميراث بحيث تمنح الأرامل نصيباً عادلاً عند الميراث من الأزواج أو الآباء وزيادة متطلبات دعم الطفولة للمطلقات، كما يجب تقديم رعاية للأطفال بالنهار للمرأة المعيلة للأسرة التي تعمل.
- مواءمة القوانين للاتفاقيات الدولية وأفضل الممارسات، لا سيما القوانين الخاصة بحماية المرأة والفتيات من الزواج القسري، أو العنف الأسري والاعتداء الجنسي؛ لأن كل ذلك يؤثر على إنتاجية المرأة.
- توسيع نطاق مزايا العمل في القطاع الخاص، حيث تتميز الوظائف في القطاع العام بثبات العمل ومزايا إجازة الأمومة والضمان الاجتماعي، ولا شك أن توسيع نطاق هذه المميزات وتطبيقها على القطاع الخاص سيشجع المزيد من النساء على الحصول على العمل في هذا القطاع.

### تحديث نظم التعليم والتدريب بما يتلاءم مع مهارات المستقبل:

إن تحديث نظم التعليم - لا سيما مرحلة الطفولة المبكرة - يوفر إمكانات هائلة لمحاربة عدم المساواة وإطلاق العنان لإمكانات الأفراد والاقتصادات بأكملها. بالإضافة إلى ذلك، فإن أنظمة التدريب المتطورة وما يرتبط بها من رفع المهارات تحسن من سرعة التكيف مع السياق العالمي الجديد. فهناك حاجة حقيقية إلى تغيير شامل لأنظمة التعليم والتدريب لمعالجة الفجوة المتزايدة بين الأنظمة التقليدية والوفاء بمتطلبات المستقبل ومهاراته، وأسواق العمل الجديدة في عصر الثورة الصناعية الرابعة.

### تخصيص الموارد اللازمة لتمكين المرأة:

العمل على خلق حيز مالي لتوفير التمويل اللازم لدعم الموازنات المستجيبة للنوع، والتي تُعنى بتحديد تلبية حاجتهن وضمانها، وخاصة على مستوى المحليات لضمان وصول الخدمات الأساسية والمتطلبات التعليمية والتدريبية المتطورة وغيرها. وكذلك استمرار زيادة البنية التحتية التعليمية وتحسينها وخاصة في المناطق الريفية (والتي بدأت بالفعل من خلال مشروع حياة كريمة)، وضمان استمرار التقدم الذي أحرزته مصر في تحسين البنية التحتية الخاصة بوسائل النقل - لا سيما توفير الفرصة للنساء للحصول على وسائل نقل موثوق فيها وأمنة - لمساعدتهن في الوصول إلى المدارس والعمل والأسواق.

**العمل على تشجيع إشراك القطاع الخاص في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وتبني مبادئ التمكين الاقتصادي الخاصة بالقطاع الخاص، وحثه على توفير المزيد من فرص العمل للنساء ووضع اللوائح التي تضمن عدالة فرص العمل للمرأة وتوفير بيئة عمل أكثر إنصافاً وأماناً للنساء.**

### (4-2-2) البرلمان:

تلعب البرلمانات دوراً مهماً في صياغة تشريعات المساواة بين الجنسين وإنفاذها وتقييمها. وفي ظل وجود الحاجة لتعميم منظور المساواة بين الجنسين في مختلف أنواع التشريعات، تلزم الحاجة أيضاً إلى توفر مهارات خاصة لإعداد تشريعات تركز بشكل خاص على التمكين الاقتصادي للمرأة.

وتعد عملية اعتماد تشريعات المساواة بين الجنسين وتمريها معقدة وتستهلك الكثير من الوقت حيث إنها نشاط سياسي يتطلب خبرات متخصصة للقيام به على الوجه الأمثل، وهناك بعض المقترحات التي قد تساعد في هذا الأمر:

- "بناء القدرات" في عملية صياغة التشريع: تُعد الخطوة الأولى هي التأكد من مراعاة مبادئ المساواة بين الجنسين في أثناء عملية صياغة التشريعات، وتستلزم صياغة تشريعات المساواة بين الجنسين ومناقشتها

وتقييمها مهارات خاصة مطلوبة لدى أعضاء البرلمان/مجلس النواب الأمر الذي يتطلب تنظيم برامج تدريبية لصقل مهاراتهم بتلك الخبرات.

- فحينما تتم مناقشة مسودة قانون في البرلمان، يحتاج النواب امتلاك المهارات والمعرفة الصحيحة اللازمة لتقييم هذا القانون من منظور النوع الاجتماعي. وبهذه الطريقة، يمكنهم التوصل لقرارات مدروسة ومستنيرة حول إقرار التشريع من عدمه.
- إنشاء لجان برلمانية/نيابية مختصة بالمساواة بين الجنسين: تعد هذه اللجان من الآليات الأساسية لدعم البرلمانات في عملية صياغة التشريعات الخاصة بالتمكين الاقتصادي للمرأة وتصميمها، وقد تكون لهذه اللجان مهام مختلفة، ولكن أحد أدوارها الرئيسية هو استعراض مسودات التشريعات المختارة من منظور المساواة بين الجنسين، كما يمكنها الدعوة إلى تبني تشريعات المساواة بين الجنسين.
- البرلمانات المتوازنة من حيث النوع: تتضمن العوامل المهمة التي تؤثر في تمرير تشريعات المساواة بين الجنسين الدعم والمساندة من قبل عضوات البرلمان بما أنهن أكثر حساسية للقضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مقارنة بنظائرهن من الرجال، وجدير بالذكر أنه من الضروري تعزيز المساواة بين الجنسين في البرلمانات من أجل التعبير عن الجوانب والآفاق الاجتماعية المختلفة.
- المتابعة والإشراف على تطبيق التشريع: من خلال سن القوانين التي تلزم الهيئات المنفذة لتشريعات المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة بتقديم تقارير سنوية حول التقدم المحرز للبرلمان.

#### (4-2-3) الإعلام:

يلعب الإعلام دورًا جوهريًا في تشكيل المعايير والأعراف الاجتماعية المقيدة للمرأة وتغييرها، والقوالب النمطية المعروفة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، كما يساهم في نشر المعلومات الخاصة بالإصلاحات. وعلاوة على ذلك، يلعب الإعلام دورًا مهمًا في توعية العامة بالإصلاحات القانونية التي تدعم التمكين الاقتصادي للمرأة، كما يمكنه أن يضع الحكومات موضع مساءلة بشأن الإجراءات التي تتخذها، بما في ذلك إيصال الرسائل للجمهور حول ما إذا كانت الحكومة تتناول التمكين الاقتصادي للمرأة بالشكل الكافي والملائم من خلال الإصلاحات القانونية، وإذا ما كانت تلك الإصلاحات يتم تطبيقها على أرض الواقع.

إن تعزيز المساواة بين الجنسين يجب أن يتضمن مبادرات لتغيير صورة المرأة في الإعلام، والإصلاحات التي تلزم المؤسسات الإعلامية بعرض محتوى إعلامي أكثر حيادية من حيث النوع الاجتماعي، وإظهار مزيد

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

من القيادات النسائية في الإعلام. فالصور المحايدة من حيث النوع الاجتماعي لكل من الرجل والمرأة في الإعلام تُعد من الأمور المهمة لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، والقضاء على التمييز بين الجنسين والعنف ضد المرأة. كما يشهد الدور الإعلامي الخاص بوسائل التواصل الاجتماعي ازدهارًا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث يفيد غالبية الشباب العربي 63% أنهم يطالعون مواقع مثل فيسبوك وتويتر أولاً لمعرفة الأخبار. كما أن نحو 70% من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لديهن اتصال بالإنترنت و86% ناشطات على وسائل التواصل الاجتماعي (Radcliffe & Bruni, 2019).

كما تلعب وسائل التواصل الاجتماعي دورًا مهمًا في تمكين المرأة في المنطقة حيث إنها توفر منصة للنساء لتبادل آرائهن بصراحة والتطلع لمزيد من التمكين الاقتصادي، مدفوعات باكتشافهن لنماذج وقدوة من السيدات القويات الناشطات على وسائل التواصل الاجتماعي. وتصل حملات حقوق المرأة على وسائل التواصل الاجتماعي إلى الكثير من النساء في المنطقة حيث لعبت تلك الوسائط دورًا محوريًا في كسر القوالب النمطية الموروثة الخاصة بالعنف ضد المرأة.

### وفى مصر:

يلعب المجلس القومي للمرأة دورًا رائدًا في الكثير من المبادرات الخاصة بالنوع الاجتماعي والإعلام، ففي عام 2004 وبدعم من هيئة اليونسيف دشّن المجلس القومي للمرأة وحدة مراقبة إعلامية لتقييم المحتوى الإعلامي من منظور النوع الاجتماعي. كما قدمت الوحدة - أيضًا - تدريبًا للتوعية بقضايا النوع الاجتماعي موجّهًا للعاملين في مجال الإعلام في جميع محافظات مصر، وفي عام 2007، أصبح المجلس القومي للمرأة عضوًا في مجلس أمناء الاتحاد المصري للإذاعة والتلفزيون، وتم تشكيل لجنة للمرأة داخل الاتحاد، وقد أدى ذلك إلى تحسين صورة المرأة في الإعلام (OECD/ILO/CAWTAR, 2020).

كما ساهمت منظمات وكيانات تنظيمية وطنية أخرى في مسألة المساواة بين الجنسين في الإعلام، ففي 2015، أنشئ اتحاد إعلاميات مصر لتقديم الدعم والمساندة للسيدات المهنيات الناشطات في قطاع الإعلام لتولي أدوار قيادية، وتعزيز مهارتهن المهنية، ومعالجة مسألة التمييز والتحرش في العمل. وفي سبتمبر 2019، أصدر المجلس الأعلى لتنظيم الإعلام سلسلة مُحدثة من اللوائح التقييدية المنظمة لكل المنافذ الإعلامية ووسائل التواصل الاجتماعي، والتي اشتملت بالفعل على أحكام تقدمية خاصة بالمساواة بين الجنسين في الإعلام. وتمنع تلك اللوائح استخدام القوالب النمطية السلبية لربات البيوت، والنساء غير المتزوجات والمطلقات، وأية محاولة

لإلقاء اللوم عليهن بأي شكل لانتهيار الأسرة أو الفشل الاجتماعي. كما حذرت هذه اللوائح من المشاهد الصريحة للعنف الجسدي أو الشفهي ضد المرأة، ومن لا يمثل لهذه الاشتراطات سيتم سحب رخصته الإعلامية.

#### (4-2-4) المجتمع المدني:

بينما تضمن الدساتير حرية التنظيم، فإن النطاق الفعلي للمساحة المدنية المتاحة يوضح وجود بعض الاختلافات وتفيد منظمات المجتمع المدني، بما فيها تلك التي تعمل في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، بأن هناك بعض القيود. وبالرغم من هذه الصعوبات، أثبتت منظمات المجتمع المدني كونها جهات فاعلة محورية في عمليات الإصلاح القانوني من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة. فغالبًا ما تكون منظمات المجتمع المدني نشطة خلال كل مراحل الإصلاح القانوني المختلفة:

**صياغة القوانين والحشد لتمرير تلك القوانين**، تقوم منظمات المجتمع المدني أحيانًا، استنادًا إلى أبحاثها، باقتراح نصوص لمسودات القوانين التي تدعم التمكين الاقتصادي للمرأة. فعلى سبيل المثال، في مصر قدمت العديد من مجموعات المجتمع المدني مسودات لإصلاح قانون المواريث من أجل حماية حق المرأة القانوني في الحصول على نصيبها من الميراث. وما إن توضع مسودة القانون على قائمة المناقشات في البرلمان، يمكن أن تقوم منظمات المجتمع المدني بحشد تأييد ومناصرة البرلمانيين لتبني القانون، وفي بعض البلدان، يُسمح لمنظمات المجتمع المدني بالمشاركة في بعض اللجان البرلمانية.

**النشر ورفع الوعي**، ما إن يتم تبني سياسة الإصلاح، غالبًا ما تشارك تلك المنظمات بنشاط في نشر الإصلاح، بما في ذلك على مستوى القاعدة الشعبية. وفي التنفيذ، في بعض المجالات، تعد منظمات المجتمع المدني أدوات فاعلة ونشطة في تطبيق القانون.

**مساءلة الحكومة**، يمكن أن تقوم منظمات المجتمع المدني أيضًا بمساءلة الحكومة بشأن تطبيق الإصلاحات.

**بناء القدرات**، في معظم البلدان النامية قد لا تكون النساء معتادات على المشاركة فيمكن أن تقوم منظمات المجتمع المدني - أيضًا - ببناء القدرات لدى هؤلاء النساء. وتتواجد منظمات المجتمع المدني بأشكال عدة، وغالبًا ما تعمل بالتعاون الوثيق مع المنظمات الدولية التي بدورها، توفر لهن التمويل وبناء القدرات.

وفي بعض الحالات، يحتل نشطاء حقوق المرأة من منظمات المجتمع المدني مناصب قيادية في الحكومة أو المنظمات الدولية، ويكون لهم دورٌ حاسم الأهمية في دفع الإصلاحات المهمة الخاصة بالتمكين الاقتصادي للمرأة. وللاستمرار في تعزيز دور منظمات المجتمع المدني في دعم الإصلاح، ينبغي رفع القيود المفروطة

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

المفروضة على حرية التنظيم بحيث تتمكن منظمات المجتمع المدني من الاستمرار في أداء وظيفتها بالتزامن مع الحفاظ على الأمن القومي في الوقت ذاته. ولا بد من فتح نقاشات برلمانية معينة أمام مشاركة منظمات المجتمع المدني حتى تتمكن من عرض وجهات نظرها حول لتشريعات المساواة بين الجنسين.

مما سبق تتمثل أهم النتائج التي توصل إليها التحليل الوارد بهذا الفصل في:

أظهر تحليل الوضع الحالي للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية النتائج التالية:

- يعد عدم المساواة بين الجنسين واتساع الفجوة بينهما في بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل من أهم العقبات التي تقيد الفرص الاقتصادية للمرأة المصرية وتمثل سبباً رئيساً وراء انخفاض القيمة الإجمالية لدليل "الفجوة بين الجنسين" لمصر، نتيجة اتساع الفجوة بينها وبين الذكور في مؤشرات المشاركة في القوى العاملة والدخل المقدر المكتسب (دولار) والوظائف العليا وكبار المسؤولين والمديرين. لذلك تراجع ترتيب مصر عام 2020 في بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل بمقدار 6 مراكز عن عام 2019.
- أن الجوانب الخاصة بالعمل اللائق متاحة لمعظم الإناث العاملات في القطاع العام، بينما الوضع يختلف كثيراً في القطاع الخاص - الذي يستوعب نحو 60% في المتوسط من المشتغلات - فتتوضع نسب المؤشرات المتعلقة بالعمل اللائق ويزداد الوضع سوءاً بالنسبة للمشتغلات في القطاع الخاص غير المنتظم "خارج المنشأة".
- تبلغ نسبة العمالة الضعيفة للإناث في المتوسط نحو 30.7% بما يعادل تقريباً ضعف هذه النسبة للذكور وهذا منطقي؛ لأنها تشتمل على العاملات في مشروع أسري بدون أجر.
- ظلت المعدلات الإجمالية للشباب خارج دائرة التوظيف أو التعليم أو التدريب خلال الفترة (2015-2018) مرتفعة بشكل خاصٍ للإناث الشابات في مصر (حققت 35.7% للنساء و19.4% للذكور).
- كثير من النساء في مصر ما زلن يعملن في وظائف لا يترتب عليها مسؤوليات إدارية.

أظهر تحليل التغيرات المستقبلية المتوقع حدوثها في المهن والوظائف ومستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة:

- أن التأثير المشترك للأتمتة المتسارعة وديناميكيات سوق العمل الأخرى مثل الفصل المهني، من المرجح أن يكون لهذه العوامل بجانب الوباء تأثير مدمر على الفرص الاقتصادية المستقبلية، ومن ثم الإضرار بمستقبل التمكين الاقتصادي للنساء. ويمكن لسياسات التعافي الإيجابية وممارساتها أن تنصدي لتلك التحديات المحتملة من خلال تضافر جهود كافة الجهات الفاعلة في اتخاذ إجراءات بشكل استباقي

للتغلب على الفصل المهني حسب الجنس وضمان الممارسات غير المنحازة، بجانب وضع سياسات للاستثمار في المهارات المستقبلية لضمان مستقبل عمل أكثر مساواة بين الجنسين.

أظهر تحليل مداخل التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة وآلياته:

■ توصل تحليل مدخل المهارات إلى:

أن التقدم التكنولوجي سيعيد تشكيل المهارات اللازمة للعمل المستقبلي، حيث ستشهد المهارات الأقل تقدمًا انخفاضًا في الطلب عليها؛ لأنه يمكن استبدالها بالتكنولوجيا، في حين يرتفع الطلب على المهارات المعرفية المتقدمة والمهارات السلوكية ومجموعات المهارات المرتبطة بزيادة القدرة على التكيف.

أن المهارات المتعلقة بالتسويق والإدارة لا تعاني من نقص في مستوى المهارات المطلوب، مقارنةً بالمهارات التقنية الدقيقة التي تتطلب جهدًا إضافيًا للتمكن من أداء الوظائف الجديدة، كالمهارات الخاصة بعلوم البيانات، الحوسبة السحابية وفجوة شبه كاملة في قدرات الذكاء الاصطناعي Artificial Intelligence.

■ توصل تحليل أدوار الجهات الفاعلة إلى:

أن قضية تمكين المرأة بصفة عامة - والتمكين الاقتصادي بصفة خاصة - هي قضية ذات أبعاد تنموية ومجتمعية شاملة، ومن ثم فهناك ضرورة بالغة للتعاون والتنسيق بين كافة الجهات الفاعلة من أجل صياغة عقد اجتماعي يدعم المساواة ويعزز حقوق المرأة العاملة، وتتمثل أهم الجهات الفاعلة الأساسية المشاركة في عملية الإصلاح في الحكومة، والبرلمان، والإعلام، ومنظمات المجتمع المدني وجميعهم يقومون بدور حاسم الأهمية في عملية الإصلاح.

## الفصل الرابع

### أثر التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية ووسائل الاتصال

#### على عمل المرأة في ظل جائحة كورونا

##### مقدمة:

تعد المرأة عضوًا بارزًا في المجتمع فهي شريكة في إدارة المجتمع وتحمل شؤونه، وبالرغم من تحمل المرأة للأعباء المنزلية فهذا لا يلغي دورها الاجتماعي والاقتصادي والتكنولوجي، ففي ظل حالة النمو والتقدم التي يشهدها المجتمع المصري فنحن في أشد الحاجة لتعزيز أدوار المرأة وتمكينها وتذليل كافة الصعوبات التي يمكن أن تواجهها، مثل: التقاليد والأعراف الاجتماعية والظواهر السلبية تجاهها، وبعض القوانين والأنظمة المجتمعية التي تعيق تحقيق المرأة لذاتها، بالإضافة إلى صعوبة التوفيق بين الدور العائلي والأدوار الأخرى المنوطة بها المرأة.

وقد تعاضمت المسؤوليات التي تقع على عاتق المرأة في ظل ظروف جائحة كورونا، إذ إن المرأة يقع على عاتقها ضمان نجاح الإجراءات الاحترازية التي اتخذتها الدولة لمجابهة انتشار فيروس كورونا، فالمرأة هي خط الدفاع الأول عن الأسرة، فهي المسؤولة عن الحث والتذكير بأهمية النظافة الشخصية وغسل الأيدي، وهي أيضًا التي تساهم في رفع مناعة أفراد الأسرة بتقديم الغذاء الصحي المناسب، كما أنها قادرة على توفير عوامل الجذب التي تشجع أفراد الأسرة على الالتزام بالبقاء في المنزل في أثناء فترات الحظر.

وفى ظل جائحة كورونا فقد تعاضم النظر إلى قطاع تكنولوجيا الاتصالات على أنه قطاع واعد بالنسبة للنساء نظرًا لتمتع المرأة ببعض المهارات التي تجعلها ناجحة في العديد من الوظائف في هذا القطاع منها: دقة الملاحظة، الاهتمام بالتفاصيل والألوان ومهارات العرض التقديمي مما يجعلها ملائمة لوظائف اختيار البرامج والتطبيقات، وتصميم المواقع الإلكترونية، وتصميم الجرافيك.

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الدولة لتحسين نسب تواجد المرأة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فقد انخفضت نسبة الإناث بين العاملين في قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من 28% في 2011/2012 إلى نصف هذه النسبة في 2018/2019 (Othman, 2019) مما يشير إلى أن هناك حاجة إلى بذل كثير من الجهود لتمكين المرأة تكنولوجيًا وزيادة فرص العمل للمرأة في هذا القطاع وهو ما سنتناقشه الباحثة في هذا الفصل.

وينقسم هذا الفصل إلى عدة محاور :-

المحور الأول: مفهوم التغيرات الاجتماعية ودور المرأة في مواجهة هذه التغيرات في ظل جائحة كورونا.

المحور الثاني: المرأة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

المحور الثالث: تأثير جائحة كورونا على عمل المرأة.

المحور الرابع: تمكين المرأة المصرية اقتصادياً وتكنولوجياً في ظل جائحة كورونا.

خاتمة وتوصيات

## المحور الأول

### مفهوم التغييرات الاجتماعية ودور المرأة في مواجهة هذه التغييرات

#### في ظل جائحة كورونا

يُعد التغيير الاجتماعي ظاهرة عامة وسمة مميزة للمجتمعات الإنسانية، إذ إنه يعبر عن تحول بنائي يطرأ على المجتمع في تركيبه السكاني ونظمه ومؤسساته وظواهره الاجتماعية والعلاقات بين أفرادها، وما يصاحب ذلك من تغييرات في القيم والاتجاهات، وأنماط السلوك المختلفة، والتي تعد ركناً أساسياً من أركان النسق الثقافي للمجتمعات.

وقد توالى التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والتكنولوجية على المجتمع المصري خلال العقود القليلة الماضية، والتي أدت إلى حدوث تغييرات جوهرية في بنية المؤسسات الاجتماعية المختلفة ووظائفها، وظهرت آثار هذه التحولات بشكل ملموس في المجتمع منذ ثمانينيات القرن العشرين إلا أن وتيرتها تسارعت مع مرور المجتمع بتحويلات كبرى في مرحلة ما بعد ثورة 25 يناير 2011، وظهور فيروس كورونا المستجد في نهاية 2019 حتى الآن.

ويُعد المجتمع الذي نعيش فيه الآن هو مجتمع المخاطر، فالمخاطر والأزمات تحاصرنا من جميع الجوانب سواء مخاطر اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو صحية أو بيئية.

ويمكن القول أن هناك نوعين من المخاطر الاجتماعية (رباب الحسيني، 2021):

- 1- المخاطر الاجتماعية ذات التأثير والانعكاس الاقتصادي كالخلل في التركيبة السكانية، والخلل في سوق العمل والبطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي وسيادة النمط الاستهلاكي للمواطنين.
- 2- المخاطر الاجتماعية ذات الآثار والانعكاسات على البناء الوظيفي وعلى بعض فئات المجتمع مثل (الشباب والأطفال والمرأة).
- 3- المخاطر الصحية التي تؤثر على المجتمع وظهور الأمراض والأوبئة التي تهدد حياة الإنسان مثل فيروس كورونا، وتهدد الثروة الحيوانية مثل أنفلونزا الطيور.

#### تأثير جائحة كورونا على المرأة:

منذ ظهور جائحة كورونا والكتابات والتقارير تؤكد أن النساء والفتيات هن الأكثر تأثراً والأكثر معاناة للفيروس، فلقد أصدرت منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي العديد من التقارير التي تعيد إلى أن فيروس كورونا

ذو تأثير أكبر على المرأة؛ فإذا ما وضعنا في الاهتمام أوضاع المرأة قبل جائحة كورونا والظروف المعيشية التي تعيش فيها لأدركنا الآثار السلبية لفيروس كورونا على هذه الفئة، ويشير التقرير الصادر عن الأمم المتحدة في أبريل (2020) (رباب الحسيني، 2021) حول تأثير فيروس كورونا على المرأة إلى الآثار السلبية التي شملت جميع المجالات من الصحة إلى الاقتصاد، ومن الأمن إلى الحماية الاجتماعية فتعاني المرأة اقتصادياً؛ لأن النساء أقل دخلاً بصفة عامة، وكثير منهن يعشن في مستويات قريبة من الفقر وخاصة اللاتي يعملن في القطاع غير الرسمي وفي أعمال هامشية، كما أن كثيراً من النساء هن من العائلات لأسر.

وبالرغم من أن الإحصاءات والبيانات المتاحة حول فيروس كورونا تشير إلى وفاة عدد أكبر من الرجال، إلا أن تأثيراتها كبيرة على صحة النساء خاصة مع إعادة تخصيص الموارد والأولويات فضلاً عن أن بيانات وزارة الصحة تشهد إلى أن غالبية العاملين في الرعاية الصحية هن من النساء، ومن ثم فهن أكثر عرضة لخطر الإصابة بالعدوى.

لقد أكد التقرير الصادر عن "هيئة الأمم المتحدة للمرأة" (Impact of COVID-19 On Women, UNWOMEN, 2020) إلى أن المرأة ستتضرر نتيجة لفيروس كورونا في مجالات الرعاية الصحية - والفقر - وقلة فرص العمل - وسوء التغذية - والعنف القائم على التمييز.

وعلى الصعيد الاجتماعي، أدى الحجر الصحي والتوترات الناجمة عنه إلى ارتفاع معدلات العنف الأسري ضد النساء والفتيات خلال الجائحة، فواحدة من كل 3 سيدات على مستوى العالم تعرضن إما للعنف الجسدي أو الجنسي، ويؤكد على ذلك الدراسة التي قامت بها مؤسسة قضايا المرأة المصرية (2020) والتي (أظهرت أن 63% من النساء تعرضن للعنف الأسري في ظل جائحة كورونا، و90% من النساء المعنفات قبل كورونا قد زاد العنف النفسي والجنسي ضدهن، و42% من النساء تعرضن للعنف لأول مرة في ظل الجائحة (نجلاء أحمد، 2020).

وأشارت دراسة للمجلس القومي للمرأة بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومركز بصيره لبحوث الرأي لعام (2020) إلى تعرض النساء لضغوط وتأثيرات نفسية شديدة خلال الجائحة كالتوتر والاكتئاب والخوف من أن يصاب أحد أفراد الأسرة بالفيروس، والقلق من أن ينخفض دخل الأسرة أو يفقد العائل الرئيس للأسرة عمله نتيجة لزيادة تغشى فيروس كورونا المستجد (هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2020).

## المرأة وإجهاد ما بعد كورونا:

يصيب بعض النساء حاليًا "إجهاد ما بعد الكورونا" إن جاز التعبير. فبعد أشهر من العمل غير المرئي والمسافات المشروطة التي فرضتها جائحة العصر، وُضعت قوة المرأة على المحك. مقابل شعار "معًا سنتغلب على فيروس كوفيد-19" كان هناك نساء في قلب المراكز الصحية، وخلف نوافذ المنازل، ومربعات الشاشات الافتراضية يخضن دوامة الضغوط الكورونية على نحو غير متكافئ. وفي هذه اللحظة تشعر بعض النساء حول العالم بتبعات الجائحة وبحالات من الإرهاق. فخلال العامين الماضيين فرضت ظروف الحجر أن تبذل المرأة جهودًا مضاعفة من حيث تدريس الأطفال ومتابعة شؤون المنزل وتوفير مصادر الدخل المتقلبة. في المقابل اصطدمت أزمة الكورونا بمنظومة حقوق العمل وتلاعب عدة مسؤولين بالعقود، كذلك اصطدمت الأزمة بتقييم عمل المرأة بشكل لا يراعي عملها الحقيقي أو الظروف غير المألوفة الواقعة على كاهلها. أمام مختلف التحديات زادت معدلات تسرب النساء من الدراسة والعمل المأجور. كذلك تجلى نفوذ رأس المال التقني، حيث كان للنساء اللواتي يتملكن مهارات الإنترنت والعاملات في بعض المجالات التقنية والمكتبية فرص أعلى لمواصلة عملهن من المنزل تحت الحجر وتعليم أطفالهن عن بُعد، مقارنة بنساء أخريات انقطع مصدر دخلهن تمامًا مع صعوبة اللحاق بسرب العالم الافتراضي (المرأة وإجهاد كورونا، jadaliyya، 2021).

وفي الإجمال، سيتأثر كل من النساء وكبار السن وذوى الإعاقة والأطفال والشباب في مختلف الدول بمستويات متفاوتة بسبب الجائحة. ومن الواضح أن أنظمة الحماية الاجتماعية المحدودة والضعيفة إلى جانب الفقر المتفاقم الناجم عن تفشي المرض سيؤدي إلى استفحال أوجه عدم المساواة والصعوبات والتحديات القائمة مسبقًا التي تواجهها هذه الفئات الاجتماعية. وفي جميع الحالات تقريبًا، ستمثل النتيجة في زيادة العنف والاستغلال، وانعدام الأمن الغذائي، وتزايد مستويات القلق والاكتئاب، وتأجيج التعصب والتمييز، ومن بين أمور أخرى ستؤثر الجائحة على الأداء السليم للمجتمع ككل.

## العلاقات والسلوكيات الاجتماعية

على الرغم من وضوح آثار تفشي كوفيد-19 وقابلية توقعها بشكل كبير في القطاعين الصحي والاقتصادي وتأثيرها على السكان المحرومين والضعفاء، فإن التأثير الشامل للجائحة من حيث العلاقات والسلوكيات الاجتماعية لم يتم اكتشافه بالكامل فكيف ستؤثر الآثار الصحية والاقتصادية والاجتماعية لتفشي المرض على العلاقات الاجتماعية، مثل التماسك الأسري، والتفاعلات فيما بين الأصدقاء، والأزواج، والزملاء، والمدرسين والطلاب.

ولا تزال أسئلة كثيرة حول ما إذا كان الناس سيشعرون بشكل أو بآخر بالارتباط بالأخرين؟ وما الأثار الناجمة عن عمل الأشخاص من المنزل في البيئة نفسها التي يعيش فيها أطفالهم وأفراد أسرهم؟ وكيف سيتعامل الأشخاص في الأماكن العامة؟ موضع استفسار لدى الخبراء والباحثين. ومع ذلك، يمكن تقديم بعض الملاحظات الأولية حول تأثير الوباء على العلاقات الحالية والمستقبلية بين الناس وبيئتهم. وفي هذا السياق، من المهم الأخذ بعين الاعتبار أن السياق الخاص في كل بلد سيؤثر على كيفية تبدل العلاقات والسلوكيات الاجتماعية ومداهها أو تغييرها أو تحولها. ويمكن إبراز عدد من العناصر المشتركة التي ستظهر حتمًا التأثير على جميع البلدان في جميع أنحاء العالم، على النحو التالي (منظمة التعاون الإسلامي، 2020):

- **يتمثل العنصر الأول** الذي يجب الاهتمام به حول تأثير الوباء على العلاقات والسلوكيات الاجتماعية في التدابير العامة المتخذة للسيطرة على تفشي المرض. فقد اتخذت الكثير من البلدان حول العالم إجراءات غير مسبقة للحيلولة دون الاحتكاك الاجتماعي وإبطاء انتشار الفيروس، مثل إغلاق المدارس والمحلات التجارية والمطاعم والمقاهي، وحظر المناسبات العامة وتحفيز العمل من المنزل أو فرضه. وقد توصلت الدراسات الأولية إلى أن التباعد الاجتماعي سيكون له أثارٌ لاحقة على السفر والأنشطة خارج المنزل، والتغيير في أنماط النقل العام والعزل الاجتماعي.

وعلاوة على ذلك، أثرت الجائحة على الممارسات الدينية بطرق مختلفة، بما في ذلك العبادة (الصلاة في المساجد)، والحج والاحتفال بالأعياد الدينية وإغلاق المدارس الدينية. ومن المرجح أن يدوم الانخفاض في معدل السفر حتى بعد انتهاء تأثير الفيروس ويؤدي إلى تغيير الديناميكيات الاجتماعية مثل قضاء المزيد من الوقت مع العائلة، والبقاء على مقربة من مكان الإقامة والتجول مع الأصدقاء المقربين. كما ستزداد خدمات التوصيل عبر الإنترنت حيث سيتجنب الناس الذهاب إلى المناطق المزدحمة في أعقاب الجائحة. وسيكون القيم الاجتماعية المستعملة لإظهار التقارب عن طريق الحركات والمصافحة والتواصل الجسدي محدودة حيث سيكون الناس مترددين خوفًا من الإصابة بالفيروس، فضلًا عن ارتداء الكمامات في الأماكن العامة بشكل منتظم، وستشكل ذروة هذه الأمور ما نوقش على نطاق واسع على أنه "الوضع الطبيعي الجديد".

- أما **العنصر الآخر** المتأصل في العلاقات والسلوكيات الاجتماعية، فهو يتعلق بمؤسسة الزواج. فإن معدلات الطلاق في جميع أنحاء العالم، أخذت في الارتفاع كنتيجة للظروف الاجتماعية والأعباء الاقتصادية المضافة وبسبب الإجراءات المختلفة بخصوص الطلاق في أثناء تفشي المرض، مثل تأخير الخدمات أو تعليقها، لا تزال طبيعة المشكلة بالضبط غير معروفة، ومع ذلك تشير التقارير الأولية إلى ارتفاع حالات الطلاق، لا سيما في البلدان التي تم فيها تمديد فترة الإغلاق الشامل، وإنفاذ تدابير العزل الاجتماعي، وتعدد أسباب هذه

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

الزيادات بالإضافة إلى كونها معقدة، فالعزل القسري، وقضاء وقت أكثر معًا، وزيادة الضغط في المنزل بسبب التزامات العمل والأسرة والعنف وإساءة المعاملة، والأهم من ذلك، الضغوط الاقتصادية يدفع بالأزواج إلى التفكك واللجوء إلى الطلاق. كما أن لهذا الاتجاه تأثيرًا مجتمعيًا أوسع على الأطفال والأسر؛ لأنه يخل بتماسك هذه الأخيرة مما سيزيد في نهاية المطاف من تواجد الأسر ذات العائل الوحيد، وسيمثل الأطفال والنساء الفئة التي ستعاني من الآثار الناتجة عن الاتجاه التصاعدي للطلاق بسبب كوفيد-19 وذلك بشكل متفاوت.

### دور المرأة في مواجهة التغيرات المجتمعية في ظل جائحة كورونا:

على الرغم من التحديات سالفة الذكر التي تواجهها المرأة وخاصةً في ظل ظروف جائحة كورونا، إلا أن التغيير الإيجابي الذي يسعى إليه المجتمع المصري مرهون بشكل كبير بواقع المرأة ومدى تمكنها من القيام بأدوارها في المجتمع، فهي تقوم بدور أساس في بناء الأسرة، من خلال ما يقع على عاتقها كأم من مسؤولية تربية الأبناء، وما تتحمله كزوجة من واجبات، بالإضافة إلى أدوارها المختلفة في المجتمع، والتي تتمثل فيما يأتي (المرأة قوة تغيير في المجتمع، 2020):

- دور المرأة في الرعاية والدعم: حيث إن للمرأة دورًا كبيرًا من الرعاية والدعم المجتمعي في العديد من المجالات مثل: رعاية المسنين - ورعاية الأطفال - ورعاية ذوى الاحتياجات الخاصة.
- دور المرأة في التعليم: تساهم المرأة بشكل كبير في تطوير الأسس التعليمية المختلفة، وذلك من خلال عملها كمدرسة أو من خلال تعليمها لأبنائها في المنزل وبصفة خاصة خلال جائحة كورونا.
- دور المرأة في العمل: وتطويره في المجالات المختلفة وبصفة خاصة المجال الصحي.

وأخيرًا يمكن القول إن كون المرأة عضوًا في المجتمع فيجب أن تكون شريكة في إدارة المجتمع وتحمل شؤونه والمشاركة في حل المشكلات التي تواجهه، ففي ظل حالة النمو والتقدم التي تشهدها المجتمعات نحتاج إلى كل الجهود والطاقات المجتمعية، فإذا جمدنا دور المرأة الاجتماعي والاقتصادي فقد خسرنا نصف طاقة المجتمع، ومن هنا ينبغي أن نعزز دور المرأة في كل المجالات ومساندتها بشكل مستمر والعمل على تذليل الصعوبات التي يمكن أن تواجهها، مثل: التقاليد والأعراف الاجتماعية التي تلغي دور المرأة وتفرض عليها التبعية للرجل، وبعض القوانين والأنظمة المجتمعية التي تعيق تحقيق المرأة لذاتها، بالإضافة إلى صعوبة التوفيق بين الدور العائلي والأدوار الأخرى.

## المحور الثاني

### المرأة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات

يعد قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات أحد القطاعات سريعة النمو في جميع أنحاء العالم وبصفة خاصة مصر، والتي سوف توفر فرصًا جديدة للمشاركة الاقتصادية للمرأة.

وقد تضمنت الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية أربعة محاور هي التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي والحماية.

وتهدف الإستراتيجية إلى زيادة دور المرأة حتى تتمكن من اتخاذ خيارات مستندة على المعلومات، وكذلك معالجة الممارسات التمييزية والقوالب النمطية الثقافية والعادات والتقاليد التي تضر المرأة، وتشكل عقبات كثيرة أمام مشاركتها الاقتصادية والمجتمعية الفعالة (ماجد عثمان، 2019).

وعلى الرغم من أن مصر قد أغلقت الفجوة بين الجنسين في التعليم، فإن الاستثمارات والتقدم في التعليم لم يقابلهما الزيادة المتوقعة في المشاركة الاقتصادية للمرأة، فما زالت مشاركة الإناث في قوة العمل منخفضة ومعدلات البطالة بين الإناث أعلى بكثير منها بين الذكور، ومن الواضح أيضًا أن المرأة غير ممثلة تمثيلاً لائقاً في القطاع العام، وفي الاقتصادي غير الرسمي، وإن عددًا كبيرًا من النساء يعملن في أعمال غير مدفوعة الأجر (الأعمال المنزلية والرعاية الأسرية)، ويقضين قدرًا كبيرًا من الوقت في هذا العمل علاوة على ذلك فالمرأة عرضة بصورة أكبر إلى عدم الحصول على فرصها القيادية، وذلك كما ورد في دراسة للبنك الدولي (2018) (World Bank, 2018).

وتتناول الباحثة في هذا المحور مفهوم تمكين المرأة تكنولوجياً، ومعوقات تمكين المرأة تكنولوجياً، والطرق التي تساعد على تمكينها في هذا المجال المهم.

#### • مفهوم تمكين المرأة تكنولوجياً:

يشير مفهوم التمكين إلى مساعدة المرأة للوصول إلى أدوات التكنولوجيا وتوعيتها بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة نواحي الحياة عن طريق تنمية القدرات والمهارات الشخصية بغرض الوصول إلى خلق فرص عمل تتيح حياة أفضل وإعطائها القدرة على المشاركة في اتخاذ القرار.

ويعد قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مصر حافزًا رئيسًا لتعزيز المساواة بين الجنسين، وخلق فرص عمل متساوية، وبصفة خاصة خلال جائحة كورونا التي كان الفائز فيها هو قطاع التكنولوجيا.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

ومن الواضح أن التكنولوجيا الرقمية سوف تؤدي إلى مجموعة من التغيرات في سوق العمل، والتي سيكون لها تأثيرها الواضح على تمكين المرأة، فالتكنولوجيا ستوفر مجموعة كبيرة من الفرص للنساء، حيث تمكنهن من العمل عن بعد، وبالتالي الاحتفاظ بالأدوار المختلفة لعمل المرأة.

### • معوقات تمكين المرأة تكنولوجياً:

يوجد كثير من المعوقات التي تقف حائلًا أمام تمكين المرأة تكنولوجياً تتمثل فيما يلي (هادية رشاد، 2020):

- 1- معوقات ذاتية (ضغوط العمل - خضوع المرأة للرجل في كثير من الأحيان - الحمل - الأمومة ...)
- 2- معوقات مجتمعية ضعف الوعي بأهمية التكنولوجيا للمجتمع بصفة عامة وللنساء بصفة خاصة، ونقص التقدير للمرأة، ونقص الدعم حيال المناصب القيادية، والتميز للجنس الآخر.
- 3- معوقات تعود إلى بيئة العمل (المعوقات المهنية والإدارية وتعقيد الأمور).
- 4- معوقات اقتصادية تتمثل في: (عدم قدرة الدولة على توصيل البنية التحتية والأجهزة الحاسوبية للمناطق النائية والمناطق الفقيرة والمناطق العشوائية).
- 5- ومن أهم المعوقات أمية المرأة حيث يوجد في الوطن العربي أكثر من 70% من النساء أميات.
- 6- عدم معرفة اللغات السائدة في الإنترنت، وعدم الاهتمام بها في المقررات والمناهج الدراسية خاصة اللغة الإنجليزية.
- 7- غياب التدريب على مهارات الحاسب الآلي. إما لتكلفة التدريب أو عدم وفرة القائمين على التدريب.
- 8- تقلص احتمالات امتلاك النساء لأجهزة الحاسب الآلي نتيجة للفقر والامية.
- 9- محدودية دور الإعلام في توعية المرأة وتعريفها بنوادي التكنولوجيا ومراكز الاتصال والعمل عن بعد، فيجب على أجهزة الإعلام وخاصة المسموعة والمرئية أن تحتوي على برامج ولقاءات تقوم على توعية المرأة وتسهيل مهمة تمكينها تكنولوجياً.
- 10- ضعف دور الجمعيات الأهلية في القيام بتدريب النساء والفتيات على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- 11- غياب دور النقابات في مجال التكنولوجيا ومراكز المعلومات.
- 12- محدودية الإمكانيات المؤسسية للأجهزة المطلوبة خاصة في المدارس ومراكز التدريب.

## • جهود الدولة لتمكين المرأة في قطاع التكنولوجيا

- تبذل الدولة جهودًا كثيرة بغرض تمكين المرأة تكنولوجياً فقد أطلقت أول بوابة إلكترونية لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من أجل المرأة، وتهدف هذه البوابة إلى دعم الإناث وتمكينهن من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع جوانب الحياة مستفيدين من قدراتهن أو الانضمام لهذا المجال المهم ومساعدتهن على التغلب على التحديات التي يواجهنها، وتوفر البوابة معلومات لفتيات والنساء المهتمات بمجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والسعي للتعلم أو الانضمام إلى فرصة عمل.
  - ولتشجيع النساء على دخول قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات أعلنت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المصرية عن مسابقة لإبداع المرأة في مجال التكنولوجيا؛ وذلك لدعم المرأة المصرية من خلال تمكينها عبر تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تمشياً مع الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة. وتأتي هذه الجائزة كجزء من سلسلة من المبادرات والأنشطة التي تقوم بها وزارة الاتصالات لدعم المرأة المصرية باستخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.
  - كذلك تم تنفيذ المؤتمر الأول للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من أجل المرأة والفتاة المصرية الذي كان يحمل شعار (التوعية - بناء القدرات - قصص النجاح)، والذي انعقد في مدينة الأقصر من 29-31 مارس 2017.
- وتعد هذه الجهود محدودة جداً للدور المهم الذي يمكن أن يلعبه قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، وتمكين المرأة في هذا القطاع؛ لذا استلزم الأمر وضع مجموعة من المعايير لتمكين المرأة تكنولوجياً.

## • معايير تمكين المرأة تكنولوجياً:

أولاً: الوعي والتعلم مدى الحياه، ورفع مستوى وعي النساء بشأن التغيرات التي تحدث في العالم مثل فيروس كورونا، والتغيرات القادمة ومتطلبات الفرص والتحديات والمهارات ويمكن أن يحدث ذلك من خلال الوسائل الإعلامية والحملات التوعوية الأخرى، حيث تعد وسائل الإعلام الأداة الأكثر تأثيراً في تغيير مفاهيم الناس، ويعد الكشف عن فرص التعلم وعوائده، ونماذج المرأة الناجحة في المجالات المختلفة، والمهارات الجديدة ومستوى الرضا والتمكين رسائل مهمة يجب أن تصل إلى كل المستويات.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

**ثانيًا: بناء قدرات النساء:** أصبحت التكنولوجيا لغة يجب على المرأة إتقانها منذ سن مبكرة، حيث إنها تمكن الفتيات من الفصاحة الرقمية سواء من خلال المدارس أو المعسكرات الصيفية أو الدورات التدريبية عبر الإنترنت، والتي من شأنها تحرير عقولهن وتغيير طريقة تفاعلهن وتفكيرهن في المستقبل، والتشجيع على أشكال جديدة من الوظائف مثل العمل الحر، والعمل عن بعد (شيرين جمال الدين، 2019).

**ثالثًا: الحماية الاجتماعية:** توفير مجموعة الحماية الاجتماعية الشاملة للنساء، المهددات بفقد وظائفهن وبصفة خاصة خلال جائحة كورونا، واعتماد طريقة العمل الجديدة عن بعد، وتوفير مجموعة السياسات الشاملة للحماية من المخاطر وعدم اليقين الواردة في تقرير البنك الدولي "حماية الجميع وتقاسم المخاطر من أجل التنوع في عالم الأعمال (شيرين جمال الدين، 2019).

## المحور الثالث

### تأثير جائحة فيروس كورونا على عمل المرأة

جاء في بيان نشرته منظمة أوكسفام الدولية في نهاية أبريل (2021) أنه في (عام 2020) وحدها فقدت النساء حول العالم نحو 64 مليون وظيفة (طبقاً لإحصائيات منظمة العمل الدولية)، وكلفت هذه الجائحة النساء حول العالم 800 مليار دولار، المبلغ الذي يساوي الناتج المحلي الإجمالي لـ 98 دولة مجتمعة، ومن المتوقع أن تعاني 47 مليون امرأة إضافية من الفقر المدقع حول العالم، وبذلك تتصاعد الفجوة بين الرجال والنساء في قطاع الأعمال.

وتوقعت منظمة المرأة العربية أن حائحة فيروس كورونا ستؤدي إلى إدخال المزيد من الفقيرات إلى سوق العمل غير المنظم أو غير الرسمي نتيجة الفصل من العمل الذي يلجأ إليه أرباب العمل نتيجة للركود وانخفاض الدخل، كما قد تؤدي الأزمة إلى القضاء على "رائدات الأعمال الصغيرة" خاصة أنهن يكافحن في بيئة عمل صعبة إلى جانب القضاء على جزء من الأعمال اليومية الحرة في إطار الإجراءات الاحترازية المتخذة ضد الوباء وهي في الغالب أعمال بسيطة، ولكنها تعيل أسرًا بأكملها.

وتشير تقديرات منظمة اليونسكو إلى أن أكثر من 300 مليون طالب على مستوى العالم حاليًا خارج الصفوف بسبب إغلاق المدارس نتيجة انتشار الفيروس، وبالتالي فإن الإغلاق الجماعي لمراكز رعاية الأطفال، والمدارس في معظم دول العالم لم يترك أمام العديد من الأمهات والعاملات خيارًا سوى أخذ إجازته، أو محاولة العمل من المنزل في أثناء رعاية أطفالهن، مما يزيد عبئًا جديدًا على النساء اللواتي سيقمن بتعليم أطفالهن ورعاية أفراد الأسرة / إضافة إلى إنجاز عملهن الرسمي عبر الإنترنت، وستمثل هذه التراكمات تهديدًا لقدرة النساء على الانخراط في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، وتفقدن أجورهن ومكتسباتهن، الأمر الذي سيوسع الفجوة بين الجنسين.

ويمكن أن يكون لتقشي المرض تأثير سلبي غير متناسب من الناحية الاقتصادية على النساء اللاتي يشكلن مجموعة كبيرة من العاملين الرسميين والعاملين غير الرسميين، وعادة ما تكون هذه الأنواع من الوظائف هي أول ما يتم التخلي عنها خلال الأزمات، وللأسف من الملاحظ أنه خلال الأزمات عندما تضطر النساء إلى التخلي عن العمل والدخل للبقاء في المنزل غالبًا يجدن صعوبة في العودة لتلك الوظائف بعد الأزمة.

ووفقًا لمنظمة العمل الدولية تؤدي النساء والفتيات معظم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر (الرعاية المنزلية)، حيث إن النساء يؤديون 76.2% من إجمالي ساعات عمل الرعاية غير مدفوعة الأجر، ويشير معدل انتشار فيروس كورونا إلى أن الكثير من الأشخاص الذين يعانون من الفيروس سيحتاجون إلى رعاية في المنزل،

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

مما سيزيد من العبء الإجمالي على النساء، ويعرضهن أيضًا لخطر الإصابة بكورونا بشكل أكبر، ومن ناحية أخرى مهمة تحتل المرأة العاملة في القطاع الطبي نسبة نحو 70% على مستوى العالم، وتحتل في مصر نحو 42.4% بين الأطباء البشريين فضلًا عن أنها تمثل 91% من العاملين في طاقم التمريض في وزارة الصحة بالإضافة إلى 73.1% من طاقم التمريض في المستشفيات والمرافق العلاجية في القطاع الخاص (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2018) وذلك التمثيل يضع النساء تحت ضغط كبير، فغالبية من يعملون في القطاع الصحي من النساء مما يعرضهم لخطر أكبر معظمهن أمهات ومقدمات الرعاية لأفراد الأسر فهن يواصلن تحمل عبء الرعاية الذي هو في الأوقات العادية مرتفعًا أيضًا، وبالنسبة للأمهات العاملات في المجال الصحي فهناك معاناة أخرى تنتظرهن نتيجة إغلاق المدارس، وهي عدم مقدرتهن على الحصول على إجازة للعناية بالأطفال نتيجة الضغط على النظم الصحية.

هناك معاناة كبرى للنساء في ظل أزمة كورونا وبصفة خاصة المرأة العاملة التي يجب السرعة في إجراءات التمكين اللازمة، والتي سترد في المحور التالي.

## المحور الرابع

### تمكين المرأة المصرية اقتصادياً وتكنولوجياً في ظل جائحة فيروس كورونا

أولاً: التمكين الاقتصادي للمرأة:

هو أحد محاور الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، وتسعى الإستراتيجية إلى تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وزيادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات، وذلك من خلال تهيئة الفرص لمشاركة مجتمعية واقتصادية أكبر للمرأة وتوسيع قدراتها على الاختيار، ومنع الممارسات التي تهدف إلى التمييز ضد المرأة سواء في المجال العام أو داخل الأسرة (ماجد عثمان، 2021).

ومن المفيد لتمكين المرأة اقتصادياً والبقاء في سوق العمل بعد تأثرها الشديد بأزمة كورونا ما يأتي:

#### 1- التغيير في سياسات العمل:

وذلك لإيجاد بعض الحلول للتوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة في ظل الوباء، مثل إعطاء مرونة في ساعات العمل، وقد اهتمت منصات التواصل الاجتماعي في توفير بعض الوقت على الموظفات اللاتي يعملن من المنزل ويتابعن تعلم أطفالهن في أثناء تأدية مهام الوظيفة.

وقد يساعد وضع جداول تتضمن مواعيد الاجتماعات عبر الإنترنت في تنظيم أوقاتهم طوال الأسبوع، أو تقاسم أعباء الرعاية، وربما ينبغي على الشركات أيضاً أن تعيد النظر في ساعات يوم العمل أو أسبوع العمل، ومعايير تقييم إنتاجية الموظف وبصفة خاصة المرأة.

وبالنظر إلى تكاليف استبدال العاملين أصحاب الخبرة الطويلة، أو استبدال امرأة ذات خبرة في العمل برجال أقل خبرة فإن تقليل عدد ساعات العمل هنا بالنسبة للمرأة مع الحفاظ على المنصب والمرتب قد يوفر على الشركة أو المؤسسة مبالغ كثيرة كانت ستنفقها في تعيين موظف بديل وتدريبه.

#### 2- البحث عن هدف:

هناك حافز آخر قد يساعد في الحفاظ على المرأة العاملة وهو إعادة تقييم نوعية العمل الذي يكلفن بتأديته، فقد أصبح القيام بمهام العمل إلى جانب رعاية الأطفال في وقت إغلاق المدارس ودور الحضانه أمراً صعباً، فإذا

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

لم تشعر المرأة أن الوظيفة تلبى أهدافها وطموحاتها وتوفر التزاماتها المالية، فقد تختار ترك الوظيفة، وهذا ينطبق على الوظائف التي تشعر بها المرأة إنها غير هادفة.

ففي ظل تضارب الأولويات قد تتساءل المرأة عن هدف العمل الذي تؤديه فمثلاً إذا كانت المرأة تعمل في مجال الرعاية الصحية فيمكن أن يكون الهدف تحقيق المساواة في توفير الرعاية الصحية بما يعود بالنفع على حياة جميع المرضى وصحتهم، إذن مساعدة المرأة على إيجاد هدف وقيمة لوظيفتها هي الوسيلة الأمثل لضمان استمرارها في العمل في ظل وباء كورونا.

### ثانياً: التمكين التكنولوجي للمرأة:

يهتم تمكين المرأة تكنولوجياً بمساعدتها للوصول إلى أدوات التكنولوجيا وتوعيتها بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة مناحي الحياة عن طريق تنمية القدرات والمهارات الشخصية بغرض الوصول إلى خلق فرص عمل تتيح حياة أفضل وإعطائها القدرة على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات المؤثرة في الحياة. وتمكين المرأة يعمل على دعم الأنشطة التنموية المتمثلة في القضاء على الأمية إضافة إلى استخدام البرامج التدريبية والأدوات التكنولوجية لدعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في المجتمعات النائية.

### • مقومات تمكين المرأة تكنولوجياً

#### المقوم الأول: التعليم

من أهم المقومات التي تساعد المرأة على التمكين (التعليم) حيث يسمح لها بالارتقاء وتحطيم الحواجز التي تعوقها، فالتعليم يستطيع تحطيم القيود (قيود الانعزال والاستبعاد) كما أنه يمكن الفتيات والنساء من تحقيق تقدم هائل، وتعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي الأداة القوية بيد المرأة من أجل المساهمة في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

#### المقوم الثاني: العمل

يقوم على ضرورة إعطاء المرأة فرصاً للازدهار، وتحقيق إمكاناتها الحقيقية في عالم العمل، فالمرأة نصف سكان العالم وتساهم بأقل من نصف النشاط الاقتصادي المحسوب.

### المقوم الثالث: الريادة

يقصد بها إتاحة الفرصة للمرأة لبلوغ قمة العمل بطاقتها وبكل قدراتها ومواهبها الفطرية (هادية رشاد، 2020).

### أهمية تمكين المرأة تكنولوجياً

التكنولوجيا لها دور في مساعدة المرأة في إنجاز أعمالها الحياتية حيث يمكنها من الحصول على المعلومات التي تحتاجها في مختلف المجالات حيث توفر لها عناء الذهاب إلى الجهات المسؤولة (جهات حكومية - معلومات في مجال معين - تسوق - متابعة المدارس ... إلخ).

وتستطيع المرأة التي تدرس أن تتعرف على الأخبار العلمية، وأحدث الأبحاث في الخارج في حين أنها تقوم بواجباتها المنزلية والاجتماعية وهي متواجدة في المنزل.

كما أنه يمكن دعم الأنشطة التنموية المتمثلة في القضاء على الأمية إضافة إلى استخدام البرامج التدريبية والأدوات التكنولوجية في تشجيع دعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في المجتمعات النائية.

وتمكين المرأة يتيح لها الوصول إلى أدوات التكنولوجيا عن طريق تنمية القدرات والمهارات الشخصية بما يسمح لها الوصول إلى فرص عمل تتيح حياة أفضل وإعطائها القدرة على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، وتمكين المرأة تكنولوجياً يجعلها تخرج من العلاقة المجتمعية المحلية إلى المجتمعات العالمية.

وقد أوضحت التجارب الدولية والإقليمية ارتفاع مكانة النساء في البيئة التي تعيش فيها بسبب استخدام الكمبيوتر، ويؤدي ذلك إلى الحصول على فرص عمل وزيادة الدخل.

وتعد التكنولوجيا الجديدة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الوسيلة التي تستطيع سد الفجوة الرقمية إضافة إلى مساعدة النساء المحرومات على زيادة المشاركة في العمليات الاجتماعية والمدنية والسياسية والاقتصادية وهذا يؤدي بدوره لتمكين المرأة في المشاركة الاقتصادية والاجتماعية وتساعدن على اتخاذ قرارات واعية بشأن القضايا والمشكلات التي تؤثر عليهن، على سبيل المثال وليس الحصر (الانتخابات والحصول على فرص التعلم مدى الحياة... إلخ) مع ملاحظة أن هذه التكنولوجيا لا تضع نهاية للفقر فحسب إنما تكون أداه للعمل الاجتماعي والتغيير الإيجابي.

وأخيراً ترجع أهمية تمكين المرأة تكنولوجياً إلى تحقيق بعض من أهداف الاتحاد العربي للمرأة المتخصصة ومنها "تنمية القدرات المعرفية والمهارات الأكاديمية والبحثية والفنية والتقنية للمرأة المتخصصة؛ وذلك بالتدريب والتأهيل وزيادة فرص استيعاب المرأة في مجالات التعليم الأكاديمي والعلمي والفني والبحثي".

وفى السياق المصري يمكن أن تلعب تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات دورًا حافزًا في تمكين المرأة من خلال (ماجد عثمان، 2019):

- 1- زيادة الفرص الاقتصادية من خلال زيادة الوصول إلى الأسواق، وخلق أشكال جديدة لتوليد الدخل وأنواع جديدة من الخدمات المالية.
- 2- دعم الرعاية الاجتماعية من خلال تقديم أفضل الخدمات الصحية بما في ذلك الصحة الإنجابية، وتوفير معلومات محدثة وأكثر شمولاً عن الصحة والتغذية، وفرص التعلم مدى الحياة وبناء القدرات.
- 3- تعزيز اقتصاد الرعاية ومساعدة المرأة على الحفاظ على التوازن بين دورها المزدوج في رعاية الأسرة والعمل.
- 4- تعزيز السلامة من خلال توفير توصيل النساء بالخدمات ورسم الخرائط ومراقبة حوادث العنف القائم على النوع الاجتماعي، حيث إن توفير مساحات عامة آمنة يمكن أن يزيد من مشاركة الإناث في العمل.

#### خاتمة وتوصيات:

وختامًا يمكن القول إن المرأة نصف المجتمع من حيث التكوين وكل المجتمع من حيث التأثير، فهي الأم والأخت والزوجة والمعلمة والمربية والعاملة... إلخ من الأدوار التي تقوم بها المرأة، وعلينا أن نكرم المرأة بمنحها كافة الحقوق التي تستطيع من خلالها النهوض بالأسرة والمجتمع على نحو فعال، وإن تمكين المرأة اقتصاديًا واجتماعيًا وسياسيًا وتكنولوجياً ينعكس بصورة إيجابية على الأسرة والمجتمع، لذلك من الأمور الجيدة التأكيد دائمًا على أهمية تمكين المرأة لكي تكون قادرة على القيام بأدوارها بفاعلية، وبصفة خاصة أوقات الأزمات والجوائح، ويكون دافعًا إلى تحقيق نتائج أفضل وأكثر استدامة في مجال التنمية، إذ إنه يوفر أساسًا راسخًا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وفى إطار البحث المقدم يمكن تقديم عدد من التوصيات على النحو الآتي:

- 1- تحقيق التكيف والتوافق الاجتماعي والتعايش الآمن للمرأة مع أزمة كورونا بأقل ما يمكن من أضرار وبما يضمن أفضل أداء لقيام المرأة بأدوارها المختلفة.
- 2- منح النساء والفتيات أهمية محورية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية الذي سيكون دافعًا إلى تحقيق نتائج أفضل وأكثر استدامة في مجال التنمية، ويوفر أساسًا راسخًا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- 3- تشجيع توظيف النساء، وترقيتهن في مناصب تنفيذية في قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، وذلك من خلال نشر النماذج الإيجابية للمرأة في هذا المجال.
- 4- دعم استفادة المرأة في مختلف مناحي حياتها بالوسائل الكفيلة بتطوير مهارتها وتمكينها من الحصول على العمل اللائق في المجالات الحديثة، وذلك بتوسيع فرص التعليم والتدريب في مجالات العلوم والتكنولوجيا

- والاتصالات، والإمام بالعلوم الرقمية، وتعزيز مشاركة النساء والفتيات بالاطلاع على مستحدثات هذه التكنولوجيا.
- 5- توعية المرأة بأدوارها المختلفة وبأهمية العمل، وزيادة اهتماماتها بضرورة مشاركتها في جهود التنمية لصالحها ولأسرتها ومجتمعها وتأهيلها التأهيل المعرفي والمهاري للقيام بأدوارها التنموية المأمولة، وتوفير كافة الفرص أمامها لتأدية تلك الأدوار من خلالها.
- 6- تضمين قضية مناهضة العنف والتمييز ضد المرأة في سائر الجهود المبذولة للمرأة في مصر وجعلها جزءاً أساسياً من التشريعات والخطط والسياسات القومية.
- 7- تغيير صورة المرأة في الإعلام بكافة أشكاله، وإبراز قضايا العنف التي تعاني منها المرأة والوصول بها لكافة المستويات.

## الفصل الخامس

### النتائج وملامح الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 ودورها في تحقيق

#### النتائج

##### تمهيد:

قدمت الفصول السابقة عرضًا لمؤشرات الوضع الحالي للمرأة المصرية وما يؤثر على مشاركتها في سوق العمل كما جاء بالفصل الثاني، من حيث تعليمها وحجم مشاركتها في قوة العمل، ومشاركتها في الأنشطة الاقتصادية المختلفة ومعدلات بطالتها، وطبيعة هذه الأنشطة، وأوضاعها من حيث العمل اللائق... إلخ، كما تم استعراض ما سجلته بعض التقارير الدولية في الفصل الثالث للوقوف على الحقيقة كاملة في ضوء التركيز على مؤشرات الفجوة بين الجنسين لكونها تعكس بشكل **كمي** مقدار الفجوة دون الولوج في طبيعة المجتمع المصري وخصائصه من حيث العادات والتقاليد والثقافة السائدة مما لا يسمح بالوقوف على الأسباب الحقيقية للفجوة إن وجدت، بالإضافة إلى بعض الدراسات السابقة الواردة في الفصل الأول التي كونت في مجملها حقيقة أن جائحة كورونا لم يكن لها **بمفردها** تأثير كبير على فرص العمل للمرأة المصرية إلا في قطاعات محددة (عاملات الزراعة - عاملات الخدمة المنزلية)، في ظل العولمة والكم الهائل من التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية التي تمر بها مصر كما يمر بها كل دول العالم، ولكن هناك قطاعات في ظل **محصلة** هذه التغيرات ستكون واعدة في سوق العمل أمام الجميع، وبصفة خاصة أمام المرأة المصرية، بمعنى أن هناك مكاسب كما أن هناك خسائر، والمطلوب التسلح بالمهارات والكفايات المناسبة للتعامل مع هذه المتغيرات، واتخاذ السياسات الوطنية الفعالة والمناسبة لتعظيم المكاسب.

وفيما يأتي سنعرض أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة، ثم نناقش الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 لتحديد دورها في تحقيق هذه النتائج، وكيف لها بمحاورها الأربعة أن توضح البعد الغائب وراء كل نتيجة.

##### النتائج:

- 1- هناك تغيرات على مستوى **كل** دول العالم ومنها مصر بسبب العولمة، وتسارع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والثورة الرقمية، وما أحدثته جائحة كورونا من انعكاسات على الجميع.
- 2- إن العمل لا الوظيفة هو ما يسهم في تقدم الإنسان ويعزز التنمية البشرية، وإن العمل **اللائق** يرتكز على:

- استحداث فرص العمل.
- تحقيق المعايير والحقوق في العمل.
- الحماية الاجتماعية.
- الحوكمة والحوار المجتمعي.

3- إن المستقبل يحمل فرصًا كما يحمل تحديات، وأن تعظيم الاستفادة من الفرص يتوقف على تبني سياسات وطنية فعالة وملائمة للواقع الجديد:

- حيث التغيير في بيئة العمل (العمل عن بعد- عمل مرن - مهارات مختلفة للمنافسة... إلخ)
- التغيير في بيئة التعليم (تعلم ذاتي - تعلم عن بعد - مهارات تكنولوجية... إلخ)

4- نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل ضعيفة، على الرغم من ارتفاع نسبة قيد الإناث على الذكور بالتعليم ما قبل الجامعي بمراحله المختلفة، وهذا يدل على أن نسبة مشاركتها راجع لأسباب مجتمعية، وبعض الثقافات السائدة التي تلعب دورًا كبيرًا في حياة المرأة المصرية.

فهناك عزوف من عدد كبير من الإناث عن المشاركة في العمل، حتى بين المتعلقات، وهناك تراجع في عدد المشغلات (5.4- 4.7- 4.0- 3.9 مليون في الأعوام 2017 - 2018 - 2019 - 2020 على الترتيب).

5- بطالة الإناث ثلاثة أمثال الذكور، وأن 26% من المشغلات يعملن بالقطاع الخاص خارج المنشآت (وأن العمل خارج المنشآت في أغلبه عمل غير رسمي، وبالتالي فهو أكثر عرضة للتأثر بالأزمات، ويفتقد لمعايير العمل اللائق ووسائل الحماية الاجتماعية).

6- إن 27% من المشغلات ليس لديهن عقد قانوني، 28.6% بدون تأمين اجتماعي، 30.6% بدون تأمين صحي. وكيف يكون العمل لائقًا على هذا النحو.

7- العمل الرعائي يستنفذ جزءًا كبيرًا من وقت الإناث وطاقتهم، وقد يدفع بهن أحيانًا إلى رفض فرصة العمل التي لا تحقق لهن محصلة من العائد، وتتمثل عناصر هذه المحصلة في:

- الدخل المناسب من العمل اللائق.
- الهدف من العمل، ومدى ما يحققه العمل من المساهمة في تحقيق الهدف العام للمشغلات.
- تحقيق الذات ودرجة أولويته لدى المرأة كمطلب في تكوين المحصلة.
- الحفاظ على أسرتها وأولوياتها في الحياة.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

8- العولمة والتغيرات التكنولوجية التي تسود العالم وجائحة فيروس كورونا، أثرت على اقتصادات العالم ومنها مصر، إلا أنها أدت إلى وجود فرص ومكاسب لمن يمتلك المهارات التكنولوجية المتخصصة في المجالات المختلفة التي من أهمها القطاعات الفائزة:

- قطاع الأدوية حيث يهيمن التعافي الصحي على اقتصادات العالم.
- قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- قطاع الصحة والخدمات الصحية.
- قطاع التعليم والخدمات التعليمية.

9- تشير مؤشرات الواقع الفعلي إلى تركيز عمل المرأة المصرية في أربعة أنشطة من إجمالي 22 نشاطًا، هي على الترتيب:

- التعليم، ويستوعب نحو 25% من المشتغلات.
  - الزراعة، وتستوعب نحو 19.4% من المشتغلات.
  - الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي، وتستوعب 14.2% من المشتغلات.
  - تجارة الجملة والتجزئة، وتستوعب 14% من المشتغلات.
- ولم تشارك المرأة في قطاع الاتصالات والمعلومات سوى بنسبة 1% فقط من المشتغلات.

10- وتتركز المرأة في أربع مهن على الترتيب:

- أصحاب المهن العلمية أو الإحصائيين 29.6%
- عاملات بالزراعة والصيد 18.7%
- يعملن بمجال الخدمات ومحلات البيع 16.1%
- يعملن في مهنة التشريع وكبار المسؤولين 3.6%

11- أدت الجائحة إلى تراجع فرص المرأة في بعض الأنشطة والمهن تحديدًا (عاملات الزراعة - خادمت في الأسر)، ومن ثم يجب تقنين أوضاعها في هذه الأنشطة، ودعم فرصها في الأنشطة الفائزة (التعليم - الصحة والخدمات الصحية - الزراعة)، وإتاحة الفرص أمامها للتقني.

12- الصناعات الدوائية صناعات واعدة، تتيح فرصًا جيدة للعمل سواء للذكور أو الإناث، حيث يرى الاقتصاديون هيمنة التعافي الصحي على الاقتصادات المختلفة بعد جائحة كورونا، ومن ثم سيكون للصناعات الدوائية دورًا واعدًا، وفرصًا للمرأة للعمل في هذا المجال.

13- دعم مشاركة المرأة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة يجب أن يتركز في مجال الأنشطة **الفائزة**، وتقديم التسهيلات بشأن الضرائب والتسويق، والحصول على مستلزمات الإنتاج، والحرص على تقديم النماذج الناجحة للمجتمع.

14- إن التأثير المشترك للأتمتة المتسارعة وديناميكيات سوق العمل الأخرى مثل الفصل المهني، من المرجح أن يكون لهذه العوامل بجانب الوباء تأثير على الفرص الاقتصادية المستقبلية، ومن ثم التمكين الاقتصادي للمرأة، ومن خلال تضافر جهود الجهات الفاعلة يجب اتخاذ إجراءات استباقية للحد من هذا التأثير. وعلى ذلك فإن للحكومة، والبرلمان، والإعلام، ومنظمات المجتمع المدني **أدوارًا فاعلة** لتعزيز العمل المستقبلي للمرأة على النحو الآتي:

### دور الحكومة

تضطلع الحكومات بالدور الأكبر في دعم تمكين المرأة - لا سيما الاقتصادي - وجعله من الأولويات التي يصبو المجتمع لتحقيقها، حيث يعد توافر الإرادة السياسية نحو إحداث التغيير الداعم للمرأة من العناصر الحاسمة لإحراز التقدم وزيادة الفرص أمام المرأة. ويمكن تحديد ثلاثة أدوار رئيسة تضطلع بها الحكومة لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في المستقبل وضمانه تتمثل في:

- تدعيم الحماية القانونية للمرأة وتطويرها.
- الاستثمار في رأس المال البشري - وخاصة المرأة - من خلال تحديث نظم التعليم والتدريب بما يتلاءم مع مهارات تمثيل المرأة في وظائف المستقبل ومتطلباتها.
- تخصيص الموارد اللازمة لتمكين المرأة.
- العمل على تشجيع إشراك القطاع الخاص في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، وتبني مبادئ التمكين الاقتصادي الخاصة بالقطاع الخاص، وحثه على توفير المزيد من فرص العمل للنساء ووضع اللوائح التي تضمن عدالة فرص العمل للمرأة وتوفير بيئة عمل أكثر إنصافًا وأمانًا للنساء.

### دور البرلمان

تلعب البرلمانات دورًا مهمًا في صياغة تشريعات المساواة بين الجنسين وإنفاذها وتقييمها. وفي ظل وجود الحاجة لتعميم منظور المساواة بين الجنسين في مختلف أنواع التشريعات، تلزم الحاجة أيضًا إلى توفر مهارات خاصة لإعداد تشريعات تركز بشكل خاص على التمكين الاقتصادي للمرأة.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

وتعد عملية تمرير تشريعات المساواة بين الجنسين واعتمادها معقدة وتستهلك الكثير من الوقت حيث إنها نشاط سياسي يتطلب خبرات متخصصة للقيام به على الوجه الأمثل، وهناك بعض المقترحات التي قد تساعد في هذا الأمر:

- "بناء القدرات" في عملية صياغة التشريع.
- إنشاء لجان برلمانية/نيابية مختصة بالمساواة بين الجنسين.
- البرلمانات المتوازنة من حيث النوع.
- المتابعة والإشراف على تطبيق التشريع.

### دور الإعلام

يلعب الإعلام دورًا جوهريًا في تشكيل المعايير والأعراف الاجتماعية المقيدة للمرأة وتغييرها، والقوالب النمطية المعروفة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، كما يسهم في نشر المعلومات الخاصة بالإصلاحات. وعلاوة على ذلك، يلعب الإعلام دورًا مهمًا في توعية العامة بالإصلاحات القانونية التي تدعم التمكين الاقتصادي للمرأة، كما يمكنه أن يضع الحكومات موضع مساءلة بشأن الإجراءات التي تتخذها، بما في ذلك إيصال الرسائل للجمهور حول ما إذا كانت الحكومة تتناول التمكين الاقتصادي للمرأة بالشكل الكافي والملائم من خلال الإصلاحات القانونية، وإذا ما كانت تلك الإصلاحات يتم تطبيقها على أرض الواقع.

### دور منظمات المجتمع المدني

أثبتت منظمات المجتمع المدني أنها جهات فاعلة محورية في عمليات الإصلاح القانوني من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة. فغالبًا ما تكون منظمات المجتمع المدني نشطة خلال كل مراحل الإصلاح القانوني المختلفة:

- صياغة القوانين والحشد لتمرير تلك القوانين.
- النشر ورفع الوعي.
- مساءلة الحكومة.
- بناء القدرات.

15- أهم المهارات لدعم فرص العمل الأكثر بروزًا في سوق العمل أمام المرأة هي:

- التفكير التحليلي والابتكار.
- التعلم الفعال وإستراتيجيات التعلم.

- حل المشكلات المعقدة.
- التحليل والتفكير النقدي.
- الإبداع والأصالة والمبادرة.
- القيادة والتأثير الاجتماعي.
- استخدام التكنولوجيا والرصد والتحكم.
- تصميم التكنولوجيا وبرمجتها.
- القدرة على التحمل والمرونة والعمل تحت ضغط.
- المنطق وتصور المشكلات وحلها.

بالإضافة إلى هذه المهارات العشر، ومن أهم المهارات المتخصصة، مهارات تسويق المنتجات والتسويق الرقمي والتفاعل البشري مع الكمبيوتر، وهي مهارات مطلوبة عبر الكثير من المهن والأدوار، والمهارات الخاصة بعلم البيانات والحوسبة والذكاء الاصطناعي.

16- إن التقدم التكنولوجي سيعيد تشكيل المهارات اللازمة للعمل المستقبلي، حيث سيرتفع الطلب على المهارات المعرفية المتقدمة والمهارات السلوكية ومجموعات المهارات المرتبطة بزيادة القدرة على التكيف في ظل سرعة التغيير التي يشهدها العالم.

17- التغيير الاجتماعي ظاهرة عامة وسمة مميزة للمجتمعات، يجب على الجميع الاستعداد لها بأدوات وآليات وأنماط سلوك جديدة، وعلى المرأة المشاركة بكل طاقتها لتنمية المجتمع وإيجاد متسع لدورها في ظل هذا الواقع الجديد بكل متغيراته وأدواته.

18- تتمتع النساء ببعض المهارات الخاصة، مثل دقة الملاحظة، الاهتمام بالتفاصيل والألوان، ومهارات العرض التقديمي، مما يجعل قطاع الاتصالات قطاعاً واعداً أمامها يجب رفع مهارتهن للمشاركة في هذا المجال، بالإضافة إلى الاستفادة من هذه المهارات بعملها في الأنشطة الأخرى المختلفة التي أصبحت التكنولوجيا هي مرتكزاتها.

19- إن هشاشة أوضاع الإناث قبل الجائحة (أقل دخلاً - نسبة كبيرة عاملات في أعمال هامشية في قطاع غير رسمي - فقيرات - 18% من الأسر تعولها امرأة... إلخ)، هذه الأوضاع جعلتهن أكثر تأثراً ومعاناة من الجائحة، سواء بشكل مباشر على فرصهن في العمل (تعطل عن العمل - انخفاض الطلب على النشاط - توقف المشروع مؤقتاً أو توقف نهائي)، أو بشكل غير مباشر في القيام بأدوارهن داخل الأسر بسبب إجهاد ما بعد

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

الجائحة، وما فرضته الجائحة من انخفاض في متوسط دخل بعض الأسر، وعبء تدبير الموارد، وكفاءة توزيعها على بنود الإنفاق المختلفة.

20- عانت المرأة بسبب الجائحة من سوء تقييم عملها؛ نظرًا للظروف التي فرضت عليها:

- أعباء كثيرة (التدريس للأطفال - ومتابعة شئون الأسرة، ومن يتعرض للإصابة من أفراد الأسرة - عبء تدبير الموارد وبنود الإنفاق في ظل تقلبات الدخل... إلخ).

21- تشير المؤشرات إلى أن الإناث أقل تمكنًا من الذكور في مجال التكنولوجيا؛ ويرجع ذلك إلى معوقات مختلفة:

- معوقات ذاتية (ضغوط العمل - عبء العمل الرعائي).
- معوقات مجتمعية (ضعف الوعي بأهمية التكنولوجيا).
- معوقات اقتصادية.
- الأمية المرتفعة بين الإناث.
- ضعف إتقان اللغات السائدة في الإنترنت، واللغة الإنجليزية.
- ضعف دور المجتمع المدني في مجال نشر التكنولوجيا.

22- جهود الدولة لتمكين الإناث تكنولوجياً **محدودة**، ومنها:

- إطلاق أول بوابة الكترونية لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من أجل المرأة.
- الإعلان عن مسابقة لإبداع المرأة في مجال التكنولوجيا.
- تم تنفيذ المؤتمر الأول للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات للمرأة والفتاة المصرية.

23- لتمكين المرأة تكنولوجياً هناك **ثلاثة** معايير يجب توافرها معاً، وهي:

- الوعي والتعلم مدى الحياة.
- بناء قدرات الإناث.
- الحماية الاجتماعية.

24- التمكين الاقتصادي والتمكين التكنولوجي **معاً** يحققان للمرأة الكثير من فرص العمل، عن طريق تغيير سياسات العمل (مرونة ساعات العمل - العمل عن بعد... إلخ)

25- مطلوب تشجيع توظيف النساء وترقيتهن في مناصب تنفيذية في قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من خلال نشر النماذج الإيجابية في هذا المجال.

26- التأثير الشامل للجائحة لم يتم اكتشافه بالكامل ومدى تأثيره على العلاقات الاجتماعية والسلوكيات (التماسك الأسري - الزواج - الطلاق - العنف الأسري... إلخ) حيث يكون التأثير بالدرجة الأولى في المجتمع على النساء.

27- أهمية تطبيق الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي، من خلال موازنة البرامج والأداء، فزيادة نطاق تطبيق هذا النوع من الموازنات تتسع مساحة الإدراك بمعوقات عمل المرأة والحد من فرصها.

28- تشجيع المرأة في التحول من القطاعات الخاسرة للقطاعات الفائزة بزيادة مهاراتها تكنولوجياً ومعرفياً ومهارياً على نحو يسمح لها بالحصول على فرص العمل في القطاعات الواعدة المتاحة بالسوق بأدواته الجديدة.

29- الحفاظ على مستوى تشغيل الإناث في القطاعات التي لن تتأثر (تجارة الجملة والتجزئة - الحكومة والهيئات العامة)، وإتاحة الفرصة أمامهن للتقدمي وتقلد المناصب.

30- دعم تطبيق الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 من خلال محاورها الأربعة، حيث بتكامل هذه المحاور يمكن التغلب على المعوقات الاقتصادية والاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل وتذليل الصعاب أمامها.

31- العمل الرعائي لا يقل أهمية عن التمكين الاقتصادي للمرأة ومشاركتها في سوق العمل، ومن الأهمية بمكان مراجعة الأدوار والتشجيع على المشاركة في تحمل عبء هذا العمل وتسهيل القيام به من خلال تقديم الخدمات الميسرة لعمل المرأة، وتأمينها من خلال التشريعات والممارسات الداعمة خاصة في المجالات والقطاعات التي تشهد فجوات بين الجنسين.

32- التمكين التكنولوجي للمرأة أمر ملح لفتح المجال أمامها للعمل بشكل عام، وبقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بشكل خاص، هذا القطاع الواعد، كما أنه يفتح لها المجال للعمل في مجالات عديدة تتيح لها مرونة في أوقات العمل وآلياته وأدواته.

33- صناعة الأدوية من الصناعات الواعدة، والمناسبة لعمل المرأة.

34- بمقارنة بعض الأنشطة الاقتصادية التي تشارك بها المرأة بين عامي 2019، 2020 يتضح أن:

هناك أنشطة زادت بها مشاركة المرأة (التعليم - الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي - تجارة الجملة والتجزئة).

بينما تراجعت نسبة مشاركتها في أنشطة أخرى (الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك - خدمات أفراد الخدمة المنزلية الخاصة بالأسر).

35- تبحث المرأة عن العمل اللائق الذي يحقق لها الاستقرار ومرونة في أوقات العمل ويحقق دخلاً مناسباً، لذلك تفضل العمل بالمؤسسات الحكومية والهيئات العامة، حيث إن الجوانب الخاصة بالعمل اللائق متاحة

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

لمعظم الإناث العاملات في القطاع العام، بينما الوضع يختلف في القطاع الخاص، ومن ثم يجب مراجعة سياسات التشغيل به.

36- أشارت المسوح الميدانية لتقدير احتياجات المرأة أن العمل الحر لا يحقق للمرأة الدخل المناسب كما يواجه بالصعوبات في عملية التسويق، وتوفير مستلزمات الإنتاج، وأن العمل في الحكومة وقطاع الأعمال العام يحقق لها الاستقرار والأمان والحماية، بالإضافة إلى تحقيق قدر كبير من المرونة، وفرصة الحصول على الإجازات وهو ما يتوافق مع أدوارها المتعددة في الاضطلاع بمهام العمل الرعائي والتزاماتها الأسرية.

هذه بعض من النتائج التي خرجت بها الدراسة الحالية، والتي تؤكد في مجملها أن فرص العمل للمرأة، وزيادة مشاركتها يحتاج إلى جهود من الجميع وثقافة مجتمع، ودرجة من الوعي والإدراك لأهمية دور المرأة في التنمية، بالإضافة إلى الكفايات المطلوبة في سوق العمل على نحو يتوافق مع التغيرات المتلاحقة، وما أحدثته جائحة كورونا التي كان لبعضها مكاسب وبعضها الآخر خسارة، والسياسات الناجحة هي التي تعظم المكاسب وتحد من الخسارة.

وبعرض الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة 2030 يمكن تأكيد دورها في تحقيق هذه النتائج.

### ملاحح الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030

حققت مصر خلال السنوات الأخيرة إنجازات مهمة في مجال تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وعلى الرغم من هذه الإنجازات كانت هناك حاجة ملحة لوضع إستراتيجية لتمكين المرأة المصرية، انطلاقاً من أن وضع المرأة في أي مجتمع إنما يمثل محصلة تفاعل بين العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تتشابك بطريقة مركبة.

وارتكزت **ميررات** إطلاق الإستراتيجية على:

1- دستور 2014، الذي أرسى حقوقاً للمرأة، وكفل لها الحصول على حقوقها دون تمييز، ويفسح المجال للتمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي، ويكفل لها الحماية من كل أشكال العنف والممارسات الضارة.

2- رؤية مصر 2030 تركز على بناء مجتمع عادل يتميز بالمساواة بين الجنسين وبضمان الحقوق والفرص المتساوية من أجل أعلى درجة من الاندماج الاجتماعي وبتحقيق الحماية للفئات الأولى بالرعاية من خلال المساواة في الحقوق والفرص.

3- الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة 2030 يركز على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات والقضاء على كافة أشكال التمييز أو العنف أو الممارسات الضارة.

4- ما شهدته المجتمع من تحولات ثقافية مجتمعية حصرت دور المرأة في الحياة على الزواج والإنجاب.

وبهذه المبررات يتضح أنها متوافقة مع الدستور المصري، والتزام الدولة المصرية بالتزاماتها الدولية، وسعيها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة التي أصبحت منهج حياة للجميع، بالإضافة إلى أخذ التحولات الثقافية والمجتمعية في الحسبان.

ولما كان التحليل الوارد في الدراسة يشير إلى وجود عقبات أثرت على مؤشرات المرأة يرجع إلى عوامل مجتمعية وثقافية (مثل التسرب من التعليم أحياناً للزواج المبكر أو لمساعدة الأسرة، أو في الأعمال الحقلية...إلخ)، فإن الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 تربط بين التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي والحماية، هذا الربط سيؤدي إلى معالجة كلية شاملة في مواجهة العقبات. ومن ثم فقد خرجت الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، خرجت للنور عام 2018، وتبنت تعريفاً لتمكين المرأة يتأسس على خمسة عناصر، هي:

1- أن تقدر المرأة لذاتها، وتثق في إمكانياتها.

2- أن تتوفر للمرأة الخيارات، ويكون لها الحق في تحديد خياراتها.

3- أن يكفل للمرأة الحق في الحصول على الفرص والموارد النفاذ إليها.

4- أن يكون للمرأة الحق في تملك القدرة على التحكم في مقدرات حياتها.

5- أن تكون للمرأة القدرة على التأثير في اتجاه التغيير الاجتماعي إيجابياً.

وتمثل هذه العناصر الخمسة إطاراً شاملاً للتمكين لا يقتصر فقط على فرص العمل بل يتعداه إلى القدرة على التحكم في مقدرات الحياة، والاختيار والقدرة على التأثير، وأن تقدر لذاتها، وهذا ما يتوافق مع ما أشار إليه البنك الدولي في تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة على النحو الآتي:

"في مجال التنمية الاقتصادية. أصبح المفهوم يعني قوة المرأة وفعاليتها في جميع المجالات الاقتصادية والتفاعلات المتعلقة بالسوق - الكسب والإنفاق والادخار، وشراء الأصول وامتلاكها وبيعها، امتلاك الثروة ووراثة، بدء الأعمال التجارية وتشغيلها، الحصول على حساب مصرفي أو ائتمان، والمشاركة فيها، أو قيادة اتحاد أو أي شكل آخر من أشكال العمل الجماعي الاقتصادي".

## منطلقات الإستراتيجية:

حددت الإستراتيجية خمس منطلقات، هي:

- 1- الاعتماد على المرجعيات الوطنية والدولية.
  - 2- الاستجابة لاحتياجات المرأة العربية.
  - 3- تبني المدخل الحقوقي لكونه المنطلق الأساسي للإستراتيجية.
  - 4- تبني النهج التشاركي في إعداد الإستراتيجية وفي تنفيذها.
  - 5- تأسيس آلية للمتابعة والتقييم المعتمدين على المنهج العلمي والمعلومات والبيانات المحدثة.
- ومن ثم فقد اعتمدت الإستراتيجية على كل من دراسة احتياجات المرأة المصرية، ودراسة التمكين القانوني للمرأة.

وتسعي الإستراتيجية إلى التأكيد على التزام مصر بحقوق المرأة ووضعها موضع التنفيذ وفقاً لما أقرته المواثيق الوطنية، وعلى رأسها دستور 2014، والاتفاقيات والمواثيق الدولية التي التزمت بها مصر، والاستجابة للاحتياجات الفعلية للمرأة المصرية خاصة المقيمة في الريف، والفقيرة، والمعيلة.

وفي سبيل ذلك تركز الإستراتيجية على تحقيق:

- التمكين السياسي للمرأة وتعزيز أدوارها القيادية.
- التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تنمية قدراتها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل.
- التمكين الاجتماعي للمرأة، ومنع الممارسات التي تكسر التمييز ضدها.
- حماية المرأة، بالقضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياتها (مثل العنف - المخاطر البيئية).

ويتطلب تحقيق هذه الأهداف العمل الجاد على:

- 1- تغيير ثقافة المجتمع نحو المرأة.
- 2- تبني كافة فئات المجتمع لتمكين المرأة.
- 3- مساندة المرأة في الحصول على حقوقها القانونية كاملة ودون إبطاء، مع إعطاء اهتمام خاص للمرأة المهمشة والفقيرة والمعيلة.
- 4- تجديد الخطاب الديني فيما يتعلق بدور المرأة في المجال العام، وأهليتها لتقلد المناصب العامة.

## الهدف العام والأهداف التفصيلية لمحور التمكين الاقتصادي:

يهدف التمكين الاقتصادي كهدف عام تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة، والشركات الخاصة.

### وتتمثل الأهداف التفصيلية في:

1- مساندة المرأة العاملة، ورفع إنتاجيتها في القطاع الرسمي والزراعي، والتوسع في تقديم الخدمات المساندة لها وضمان بيئة عمل آمنة، وقوانين عمل، وعلاقات عمل مستجيبة للنوع الاجتماعي في كافة القطاعات، ودور أكبر للمرأة في حوكمة الشركات والهيئات.

2- زيادة معدل تشغيل الإناث، بفتح مجالات عمل جديدة للمرأة، القضاء على التمييز ضد المرأة في الحصول على فرص العمل، تشجيع مشروعات جديدة تملكها وتديرها امرأة، تشجيع مشروعات جديدة كثيفة العمالة النسائية.

3- نفاذ المرأة للموارد الاقتصادية وتنمية قدراتها، بتدريب قدرات الإناث وبنائها بما في ذلك النساء المهمشات، نشر ريادة الأعمال بين الإناث، والنفاذ للخدمات المالية.

ومن الأهمية بمكان لتمكين المرأة تطبيق نظم التشغيل المرنة والعمل من المنزل لإعطاء المرأة خيار الجمع مع الموازنة بين عملها ودورها الأسري، وحماية العاملات في المنازل وتقنين أوضاعهن بما يكفل حقوقهن، وعمل برامج للتدريب والتأهيل وتعزيز المهارات في مختلف القطاعات التي تركز على:

- التوسع في برامج محو الأمية الكتابية والرقمية التكنولوجية للمرأة.
- تقديم أنواع مختلفة من التعليم الفني تتناسب واحتياجات المجتمع المصري وقدرات المرأة المصرية.
- التوسع في برامج تأهيل المرأة المعيلة، والتي تساعد على العمل، والحصول على دخل مستمر.
- التوسع في برامج إتاحة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للنساء، والاهتمام بتصميم برامج تدريبية لمعرفة كيفية الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لفتح مجال للنساء للنفاذ للأسواق.
- وضع برامج تدريب للمرأة العاملة في القطاع الزراعي؛ بهدف تحسين إنتاجيتها، وفتح مجالات جديدة أمامها.

## استخلاص عام:

بدعم تطبيق الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، تتضافر الجهود لتمكين المرأة، وإتاحة كل الفرص أمامها للحصول على فرص العمل الملائمة للتغيرات التي يشهدها العالم، في ضوء التزام مصر بكل المواثيق الوطنية والدولية.

ومن ثم تم تحقيق هدفي الدراسة:

**الهدف الأول** معرفة انعكاسات جائحة كورونا على المرأة المصرية، وعلى فرصها في العمل بشكل مباشر أو غير مباشر كفرد في الأسرة يشارك في تحقيق المقوم الاقتصادي والاجتماعي والصحي والنفسي.

**الهدف الثاني** تحديد فرص العمل الواعدة أمام المرأة للعمل.

وأجابت الدراسة على التساؤلات المطروحة:

- 1- ما واقع وضع المرأة في المجتمع (التعليم- التشغيل - البطالة...إلخ )، وهيكل الأنشطة التي تشارك بها في السوق المصري؟
- 2- ما واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، وفرص العمل المتاحة أمامها؟ وما سبل تعزيزه واستدامته في المستقبل - ما بعد جائحة كورونا-؟
- 3- ما آليات تعزيز استعداد المرأة لفرص العمل ووظائف المستقبل؟ وما المهارات والكفايات المطلوبة للإفادة من هذه الفرص في ضوء تحديد الأدوار الداعمة للمرأة من الجهات الفاعلة المختلفة؟
- 4- ما أثر التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية ووسائل الاتصال على سوق العمل، وعمل المرأة بصفة خاصة.
- 5- ما ملامح الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 ودورها في دعم التمكين الاقتصادي، وتحديد أهم التحديات.

## ملخص الدراسة

ركزت هذه الدراسة على انعكاسات جائحة كورونا على فرص العمل للمرأة المصرية، فقد حققت مصر إنجازات مهمة في مجال تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وتضمن دستور 2014 نصوصًا عديدة تكفل لها الفرص، وتمنع التمييز الذي يمكن أن يمارس ضدها، ويضمن لها الحماية بكل أشكالها، ودعمت القيادة السياسية دورها فكان إعلان عام 2017 عامًا للمرأة المصرية، وتم وضع الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة 2030 التي رسمت بمحاورها الأربعة الممثلة في التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي والحماية، طريقًا هاديًا نحو تعزيز مشاركة المرأة في مسيرة البناء والتنمية.

كل هذه الأطر والقوانين تمثل في حد ذاتها تقدمًا في تعزيز حقوق المرأة إلا أن مدى تفعيل هذه القوانين وتنفيذها بكل حزم يظل هو الأساس في الإفادة منها، خاصة في ظل وجود عادات وتقاليد وموروثات اجتماعية تواجه التغيير.

ومع ما يشهده العالم من تغيرات كبيرة في سوق العمل كانت الإشارة دائمًا في كل التقارير إلى أن المرأة ستكون من أكثر الفئات تأثرًا وعرضة لفقد العمل لهشاشة أوضاعها، ثم جاءت جائحة فيروس كورونا فألقت بظلالها على الجميع رجالًا ونساءً مما أثر على الاقتصاد، وعلى فرص العمل والتشغيل. وطبقا للدراسات المسحية كان هناك تراجع في مشاركة المرأة في التشغيل من 27%-23%-20% في السنوات 2006-2012-2018 على الترتيب وظهرت البطالة حتى بين المتعلمات، فكيف سيكون الوضع بعد هذه الجائحة؟! وما مدى توافر فرص للعمل في ظل هذا الوضع الجديد؟

وفي ظل هذا الوضع كيف سيكون حال المرأة من حيث التشغيل؟ وهو ما سنحاول مناقشته، من خلال استعراض واقع التشغيل والبطالة في المجتمع المصري وتحديدًا مؤشرات المرأة والتعرف على تداعيات الجائحة على القطاعات والأنشطة المختلفة التي تعكس هيكل الاقتصاد المصري، وربط توزيع العمالة من حيث النوع على هذه الأنشطة؛ وذلك للتعرف على مدى ما إذا كان هذا التوزيع يتوافق مع ما وصلت إليه الدراسات من تحديد للأنشطة ذات الفرص الواعدة للعمل في ظل الجائحة، ونصيب المرأة من هذه الفرص، ومتطلبات حصولها عليها.

### تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- السعي إلى معرفة انعكاسات جائحة كورونا على المرأة المصرية، وعلى فرصها في العمل سواء كانت انعكاسات مباشرة من حيث فرصها في العمل، أو غير مباشرة كفرد في الأسرة يشارك في تحقيق المقوم الاقتصادي والاجتماعي والصحي والنفسي.
- 2- السعي إلى تحديد الفرص الواعدة أمام المرأة للعمل، ومتطلبات الحصول على هذه الفرص، وأهم التحديات التي تعرقل حصولها على الفرص.

### من خلال الرد على مجموعة تساؤلات:

- 1- ما واقع وضع المرأة في المجتمع (التعليم- التشغيل - البطالة...إلخ)، وهيكل الأنشطة التي تشارك بها في السوق المصري؟
- 2- ما واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، وفرص العمل المتاحة أمامها؟ وما سبل تعزيزه واستدامته في المستقبل - ما بعد جائحة كورونا -؟
- 3- ما آليات تعزيز استعداد المرأة لفرص العمل ووظائف المستقبل؟ وما المهارات والكفايات المطلوبة للإفادة من هذه الفرص في ضوء تحديد الأدوار الداعمة للمرأة من الجهات الفاعلة المختلفة؟
- 4- ما أثر التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية ووسائل الاتصال على سوق العمل، وعمل المرأة بصفة خاصة؟
- 5- ما ملامح الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 ودورها في دعم التمكين الاقتصادي، وتحديد أهم التحديات؟
- 6- ما القطاعات والمجالات والأنشطة والفرص الواعدة في الاقتصاد بعد جائحة كورونا، وخاصة أمام المرأة المصرية، وما متطلبات تحقيقها؟

### طرق جمع البيانات وتحليلها:

اعتمدت الدراسة في جمعها للبيانات على الكثير من المصادر:

- منها المصادر الوطنية (نشرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء مثل التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت 2017 - مسح الدخل والإنفاق أعداد مختلفة - مسح العمل بالعينة أعداد مختلفة - التعداد الاقتصادي للمنشآت 2017/2018).
- منها التقارير الدولية، تقارير البنك الدولي، تقارير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقارير منظمة العمل الدولية.

• الدراسات العلمية المختلفة.

## محتوى الدراسة:

وقدمت الدراسة في خمسة فصول، بدأت بتحديد أهمية دراسة هذا الموضوع، التساؤلات التي تمثل الإجابة عليها عناصر الدراسة ومحاورها، المنهج المستخدم والأهداف، والدراسات السابقة التي تمثل عنصراً مهماً في رسم صورة عمل المرأة والإطار الذي يحيط بها حيث تم التركيز على أربع دراسات أساسية تناولت:

- ما يحيط بالعالم من تغيرات تؤثر على أشكال العمل ومجالاته وأدواته وموقع المرأة فيه.
- احتياجات المرأة وتحديدها لمطالبها وغاياتها من العمل من خلال مسح بالعينة.
- شكل الاقتصاد في العالم ما بعد الجائحة والتوقعات التي يمكن أن تؤثر على المرأة.
- فرص عمل المرأة بعد الجائحة الفرص الواعدة، والخسائر المتوقعة.

كما تناولت الدراسة بالرصد والتحليل لمؤشرات الوضع الحالي للمرأة المصرية في سوق العمل من حيث التشغيل، والبطالة، وخصائص كل منها، وكذلك التعرف على قطاعات العمل وأنشطته، والمهن الأكثر استيعاباً للمرأة المصرية مع التركيز على تحليل مؤشرات التعليم للمرأة حيث يعد التعليم أحد العوامل المهمة المحددة لسوق العمل وخصائصه.

والخروج بتصنيفات للأنشطة والقطاعات المختلفة في الاقتصاد المصري من حيث درجة تأثرها بتداعيات الجائحة طبقاً لما وصلت إليه الدراسات في هذا الصدد، وربط ذلك بالتوزيع الهيكلي لهذه الأنشطة، والقطاعات من حيث مشاركة المرأة بها بالعمل طبقاً لما خرجت به نتائج التعداد الاقتصادي للمنشآت 2017/ 2018، ومسوح القوى العاملة بالعينة، وبعض التقارير الدولية التي تناولت الفجوة بين الجنسين.

كما استعرضت آليات التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر بالتركيز على المهارات المطلوبة، وأدوار الجهات الفاعلة، وذلك بمناقشة كل من:

- مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ومحدداته.
- واقع التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية وطبيعة فرص العمل المتاحة أمامها.
- المرأة ومستقبل المهن ما بعد جائحة كورونا.
- مداخل وآليات التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة:
- أ- مدخل تعزيز المهارات أو الكفايات المطلوبة لاستعداد المرأة للمستقبل الجديد.
- ب- مدخل تحديد الأدوار الداعمة للمرأة المطلوبة من الجهات الفاعلة المختلفة.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

كما استعرضت الدراسة أثر التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية ووسائل الاتصال على عمل المرأة في ظل جائحة كورونا، بمناقشة كل من:

- مفهوم التغيرات الاجتماعية ودور المرأة في مواجهة هذه التغيرات في ظل جائحة كورونا.
- المرأة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.
- تأثير جائحة كورونا على عمل المرأة .
- تمكين المرأة المصرية اقتصادياً وتكنولوجياً في ظل جائحة كورونا.

ومن خلال مناقشة ما سبق، تم استخلاص مجموعة من النتائج، تعكس صورة واقع المرأة كما تعكسه المؤشرات الواردة في التقارير الوطنية، والتقارير الدولية، والدراسات العلمية المختلفة، وفي محاولة ربط النتائج بالإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية، كان الهدف الوقوف على كيفية تحقيق النتائج ودور الإستراتيجية في ذلك.

### النتائج الكلية للدراسة

خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج الكلية على النحو الآتي:

#### النتائج:

- 1- هناك تغيرات على مستوى كل دول العالم ومنها مصر بسبب العولمة، وتسارع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والثورة الرقمية، وما أحدثته جائحة كورونا من انعكاسات على الجميع.
- 2- إن العمل لا الوظيفة هو ما يسهم في تقدم الإنسان ويعزز التنمية البشرية، وأن العمل اللائق يركز على:
  - استحداث فرص العمل.
  - تحقيق المعايير والحقوق في العمل.
  - الحماية الاجتماعية.
  - الحوكمة والحوار المجتمعي.
- 3- إن المستقبل يحمل فرصًا كما يحمل تحديات، وأن تعظيم الاستفادة من الفرص يتوقف على تبني سياسات وطنية فعالة وملائمة للواقع الجديد:
  - حيث التغيير في بيئة العمل (العمل عن بعد- عمل مرن - مهارات مختلفة للمنافسة...).
  - التغيير في بيئة التعليم (تعلم ذاتي - تعلم عن بعد - مهارات تكنولوجية...).

4- نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل ضعيفة، على الرغم من ارتفاع نسبة قيد الإناث على الذكور بالتعليم ما قبل الجامعي بمراحله المختلفة، وهذا يدل على أن نسبة مشاركتها راجع لأسباب مجتمعية، وبعض الثقافات السائدة التي تلعب دورًا كبيرًا في حياة المرأة المصرية. فهناك عزوف من عدد كبير من الإناث عن المشاركة في العمل، حتى بين المتعلّقات، وهناك تراجع في عدد المشتغلات (5.4- 4.7- 4.0- 3.9 مليون في الأعوام 2017- 2018- 2019- 2020 على الترتيب).

5- بطالة الإناث ثلاثة أمثال الذكور، وأن 26% من المشتغلات يعملن بالقطاع الخاص خارج المنشآت (وأن العمل خارج المنشآت في أغلبه عمل غير رسمي، وبالتالي فهو أكثر عرضة للتأثر بالأزمات، ويفتقد لمعايير العمل اللائق، ووسائل الحماية الاجتماعية).

6- إن 27% من المشتغلات ليس لديهن عقد قانوني، 28.6% بدون تأمين اجتماعي، 30.6% بدون تأمين صحي. كيف يكون العمل لائقًا على هذا النحو؟!

7- العمل الرعائي يستنفذ جزء كبير من وقت الإناث وطاقتهم، وقد يدفع بهن أحيانًا إلى رفض فرصة العمل التي لا تحقق لهن محصلة من العائد، وتتمثل عناصر هذه المحصلة في:

- الدخل المناسب من العمل اللائق.
- الهدف من العمل، ومدى ما يحققه العمل من المساهمة في تحقيق الهدف العام للمشتغلات.
- تحقيق الذات ودرجة أولويته لدي المرأة كمطلب في تكوين المحصلة.
- الحفاظ على أسرتها وأولوياتها في الحياة.

8- العولمة والتغيرات التكنولوجية التي تسود العالم وجائحة فيروس كورونا، أثرت على اقتصادات العالم، ومنها مصر، إلا أنها أدت إلى وجود فرص ومكاسب لمن يمتلك المهارات التكنولوجية المتخصصة في المجالات المختلفة التي من أهمها القطاعات الفائزة:

- قطاع الأدوية حيث يهيمن التعافي الصحي على اقتصادات العالم.
- قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- قطاع الصحة والخدمات الصحية.
- قطاع التعليم والخدمات التعليمية.

9- تشير مؤشرات الواقع الفعلي إلى تركيز عمل المرأة المصرية في أربعة أنشطة من إجمالي 22 نشاطًا، هي على الترتيب:

- التعليم، ويستوعب نحو 25% من المشتغلات.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

- الزراعة، وتستوعب نحو 19.4% من المشتغلات.
  - الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي، وتستوعب 14.2% من المشتغلات.
  - تجارة الجملة والتجزئة، وتستوعب 14% من المشتغلات.
  - ولم تشارك المرأة في قطاع الاتصالات والمعلومات سوى بنسبة 1% فقط من المشتغلات.
- 10- وتتركز المرأة في أربع مهنة على الترتيب:
- أصحاب المهن العلمية أو الإحصائيين 29.6%
  - عاملات بالزراعة والصيد 18.7%
  - يعملن بمجال الخدمات ومحلات البيع 16.1%
  - يعملن في مهنة التشريع وكبار المسؤولين 3.6%
- 11- أدت الجائحة إلى تراجع فرص المرأة في بعض الأنشطة والمهن تحديداً (عاملات الزراعة - خادمت في الأسر)، ومن ثم يجب تقنين أوضاعها في هذه الأنشطة ، ودعم فرصها في الأنشطة الفائزة (التعليم - الصحة والخدمات الصحية - الزراعة)، وإتاحة الفرص أمامها للترقي.
- 12- الصناعات الدوائية صناعات واعدة تتيح فرصاً جيدة للعمل سواء للذكور أو الإناث، حيث يرى الاقتصاديون هيمنة التعافي الصحي على الاقتصادات المختلفة بعد جائحة كورونا، ومن ثم سيكون للصناعات الدوائية دوراً واعدًا، وفرصاً للمرأة للعمل في هذا المجال.
- 13- دعم مشاركة المرأة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة يجب أن يتركز في مجال الأنشطة **الفائزة** وتقديم التسهيلات بشأن الضرائب والتسويق والحصول على مستلزمات الإنتاج والحرص على تقديم النماذج الناجحة للمجتمع.
- 14- إن التأثير المشترك للأتمتة المتسارعة وديناميكيات سوق العمل الأخرى مثل الفصل المهني، من المرجح أن يكون لهذه العوامل - بجانب الوباء - تأثير على الفرص الاقتصادية المستقبلية، ومن ثم التمكين الاقتصادي للمرأة، ومن خلال تضافر جهود الجهات الفاعلة يجب اتخاذ إجراءات استباقية للحد من هذا التأثير.

وعلى ذلك فإن للحكومة، والبرلمان، والإعلام، ومنظمات المجتمع المدني أدوارًا فاعلة لتعزيز العمل المستقبلي للمرأة على النحو الآتي:

#### دور الحكومة:

تضطلع الحكومات بالدور الأكبر في دعم تمكين المرأة - لا سيما الاقتصادي - وجعله من الأولويات التي يصبو المجتمع لتحقيقها، حيث يعد توافر الإرادة السياسية نحو إحداث التغيير الداعم للمرأة من العناصر الحاسمة لإحراز التقدم وزيادة الفرص أمام المرأة. ويمكن تحديد ثلاثة أدوار رئيسة تضطلع بها الحكومة لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في المستقبل وضمانه، تتمثل في:

- تدعيم الحماية القانونية للمرأة وتطويرها.
- الاستثمار في رأس المال البشري - وخاصة المرأة - من خلال تحديث نظم التعليم والتدريب بما يتلاءم مع مهارات تمثيل المرأة في وظائف المستقبل ومتطلباتها.
- تخصيص الموارد اللازمة لتمكين المرأة.
- والعمل على تشجيع إشراك القطاع الخاص في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وتبنى مبادئ التمكين الاقتصادي الخاصة بالقطاع الخاص، وحثه على توفير المزيد من فرص العمل للنساء، ووضع اللوائح التي تضمن عدالة فرص العمل للمرأة، وتوفير بيئة عمل أكثر إنصافاً وأماناً للنساء.

#### دور البرلمان

تلعب البرلمانات دورًا مهمًا في صياغة تشريعات المساواة بين الجنسين وإنفاذها وتقييمها. وفي ظل وجود الحاجة لتعميم منظور المساواة بين الجنسين في مختلف أنواع التشريعات، تلزم الحاجة - أيضًا - إلى توفر مهارات خاصة لإعداد تشريعات تركز بشكل خاص على التمكين الاقتصادي للمرأة.

وتعد عملية تمرير تشريعات المساواة بين الجنسين واعتمادها معقدة وتستهلك الكثير من الوقت حيث إنها نشاط سياسي يتطلب خبرات متخصصة للقيام به على الوجه الأمثل، وهناك بعض المقترحات التي قد تساعد في هذا الأمر:

- "بناء القدرات" في عملية صياغة التشريع.
- إنشاء لجان برلمانية/نيابية مختصة بالمساواة بين الجنسين.
- البرلمانات المتوازنة من حيث النوع.
- المتابعة والإشراف على تطبيق التشريع.

## دور الإعلام

يلعب الإعلام دورًا جوهريًا في تشكيل المعايير والأعراف الاجتماعية المقيدة للمرأة وتغييرها، والقوالب النمطية المعروفة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، كما يسهم في نشر المعلومات الخاصة بالإصلاحات. علاوة على ذلك، يلعب الإعلام دورًا مهمًا في توعية العامة بالإصلاحات القانونية التي تدعم التمكين الاقتصادي للمرأة، كما يمكنه أن يضع الحكومات موضع مساءلة بشأن الإجراءات التي تتخذها، بما في ذلك إيصال الرسائل للجمهور حول ما إذا كانت الحكومة تتناول التمكين الاقتصادي للمرأة بالشكل الكافي والملائم من خلال الإصلاحات القانونية، وإذا ما كانت تلك الإصلاحات يتم تطبيقها على أرض الواقع.

## دور منظمات المجتمع المدني

أثبتت منظمات المجتمع المدني أنها جهات فاعلة محورية في عمليات الإصلاح القانوني من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة. فغالبًا ما تكون منظمات المجتمع المدني نشطة خلال كل مراحل الإصلاح القانوني المختلفة:

- صياغة القوانين والحشد لتمرير تلك القوانين.
- النشر ورفع الوعي.
- مساءلة الحكومة.
- بناء القدرات.

15- أهم المهارات لدعم فرص العمل الأكثر بروزًا في سوق العمل أمام المرأة هي:

- التفكير التحليلي والابتكار.
- التعلم الفعال وإستراتيجيات التعلم.
- حل المشكلات المعقدة.
- التحليل والتفكير النقدي.
- الإبداع والأصالة والمبادرة.
- القيادة والتأثير الاجتماعي.
- استخدام التكنولوجيا والرصد والتحكم.
- تصميم التكنولوجيا وبرمجتها.
- القدرة على التحمل والمرونة والعمل تحت ضغط.
- المنطق وتصور المشكلات وحلها.

بالإضافة إلى هذه المهارات العشر، ومن أهم المهارات المتخصصة، مهارات تسويق المنتجات، والتسويق الرقمي والتفاعل البشري مع الكمبيوتر، وهي مهارات مطلوبة عبر العديد من المهن والأدوار، والمهارات الخاصة بعلوم البيانات والحوسبة والذكاء الاصطناعي.

16- إن التقدم التكنولوجي سيعيد تشكيل المهارات اللازمة للعمل المستقبلي، حيث سيرتفع الطلب على المهارات المعرفية المتقدمة والمهارات السلوكية ومجموعات المهارات المرتبطة بزيادة القدرة على التكيف في ظل سرعة التغير التي يشهدها العالم.

17- التغير الاجتماعي ظاهرة عامة وسمة مميزة للمجتمعات، يجب على الجميع الاستعداد لها بأدوات وآليات وأنماط سلوك جديدة، وعلى المرأة المشاركة بكل طاقتها لتنمية المجتمع وإيجاد متسع لدورها في ظل هذا الواقع الجديد بكل متغيراته وأدواته.

18- تتمتع النساء ببعض المهارات الخاصة، مثل دقة الملاحظة، الاهتمام بالتفاصيل والألوان، ومهارات العرض التقديمي، مما يجعل قطاع الاتصالات قطاعًا واعدًا أمامها يجب رفع مهارتهن للمشاركة في هذا المجال، بالإضافة إلى الاستفادة من هذه المهارات بعملها في الأنشطة الأخرى المختلفة التي أصبحت التكنولوجيا هي مرتكزاتها.

19- إن هشاشة أوضاع الإناث قبل الجائحة (أقل دخلًا - نسبة كبيرة عاملات في أعمال هامشية في قطاع غير رسمي - فقيرات - 18% من الأسر تعولها امرأة... الخ) هذه الأوضاع جعلتهن أكثر تأثرًا ومعاناة من الجائحة، سواء بشكل مباشر على فرصهن في العمل (تعطل عن العمل - انخفاض الطلب على النشاط - توقف المشروع مؤقتًا أو توقف نهائي) أو بشكل غير مباشر في القيام بأدوارهن داخل الأسر بسبب إجهاد ما بعد الجائحة، وما فرضته الجائحة من انخفاض في متوسط دخل بعض الأسر، وعبء تدبير الموارد، وكفاءة توزيعها على بنود الإنفاق المختلفة.

20- عانت المرأة بسبب الجائحة من سوء تقييم عملها نظرًا للظروف التي فرضت عليها:

- أعباء كثيرة (التدريس للأبناء - ومتابعة شئون الأسرة ومن يتعرض للإصابة من أفراد الأسرة - عبء تدبير الموارد وبنود الإنفاق في ظل تقلبات الدخل... الخ).

21- تشير المؤشرات إلى أن الإناث أقل تمكّنًا من الذكور في مجال التكنولوجيا؛ ويرجع ذلك إلى معوقات مختلفة:

- معوقات ذاتية (ضغوط العمل - عبء العمل الرعائي).

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

- معوقات مجتمعية (ضعف الوعي بأهمية التكنولوجيا).
  - معوقات اقتصادية.
  - الأمية المرتفعة بين الإناث.
  - ضعف إتقان اللغات السائدة في الإنترنت، واللغة الإنجليزية.
  - ضعف دور المجتمع المدني في مجال نشر التكنولوجيا.
- 22- جهود الدولة لتمكين الإناث تكنولوجياً **محدودة**، ومنها:
- إطلاق أول بوابة إلكترونية لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من أجل المرأة .
  - الإعلان عن مسابقة لإبداع المرأة في مجال التكنولوجيا.
  - تم تنفيذ المؤتمر الأول للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات للمرأة والفتاة المصرية (2017)
- 23- لتمكين المرأة تكنولوجياً هناك **ثلاثة** معايير يجب توافرها معاً، وهي:
- الوعي والتعلم مدى الحياة.
  - بناء قدرات الإناث.
  - الحماية الاجتماعية.
- 24- التمكين الاقتصادي والتمكين التكنولوجي **معاً** يحققان للمرأة الكثير من فرص العمل، عن طريق تغيير سياسات العمل (مرونة ساعات العمل - العمل عن بعد...إلخ).
- 25- مطلوب تشجيع توظيف النساء وترقيتهن في مناصب تنفيذية في قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من خلال نشر النماذج الإيجابية في هذا المجال.
- 26- التأثير الشامل للجائحة لم يتم اكتشافه **بالكامل** ومدى تأثيره على العلاقات الاجتماعية والسلوكيات (التماسك الأسري - الزواج - الطلاق - العنف الأسري...إلخ) حيث يكون التأثير بالدرجة الأولى في المجتمع على النساء.
- 27- أهمية تطبيق الموازنة **المستجيبة** للنوع الاجتماعي، من خلال موازنة البرامج والأداء، بزيادة نطاق تطبيق هذا النوع من الموازنات لتتسع مساحة الإدراك بمعوقات عمل المرأة، والحد من فرصها.
- 28- تشجيع المرأة في التحول من القطاعات الخاسرة للقطاعات الفائزة بزيادة مهاراتها تكنولوجياً ومعرفياً ومهارياً على نحو يسمح لها بالحصول على فرص العمل في القطاعات الواعدة المتاحة بالسوق بأدواته الجديدة.

29- الحفاظ على مستوى تشغيل الإناث في القطاعات التي لن تتأثر (تجارة الجملة والتجزئة - الحكومة والهيئات العامة)، وإتاحة الفرصة أمامهن للتقدمي وتقلد المناصب.

30- دعم تطبيق الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 من خلال محاورها الأربعة، حيث بتكامل هذه المحاور يمكن التغلب على المعوقات الاقتصادية والاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل وتذليل الصعاب أمامها.

31- العمل الرعائي لا يقل أهمية عن التمكين الاقتصادي للمرأة ومشاركتها في سوق العمل، ومن الأهمية بمكان مراجعة الأدوار والتشجيع على المشاركة في تحمل عبء هذا العمل وتسهيل القيام به، من خلال تقديم الخدمات الميسرة لعمل المرأة، وتأمينها من خلال التشريعات والممارسات الداعمة خاصة في المجالات والقطاعات التي تشهد فجوات بين الجنسين.

32- التمكين التكنولوجي للمرأة أمر ملح لفتح المجال أمامها للعمل بشكل عام، وبقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بشكل خاص، هذا القطاع الواعد، كما أنه يفتح لها المجال للعمل في مجالات كثيرة تتيح لها مرونة في أوقات العمل وآلياته وأدواته.

33- صناعة الأدوية من الصناعات الواعدة، والمناسبة لعمل المرأة.

34- بمقارنة بعض الأنشطة الاقتصادية التي تشارك بها المرأة بين عامي 2019، 2020 يتضح أن:

• هناك أنشطة زادت بها مشاركة المرأة (التعليم - الصحة وأنشطة العمل الاجتماعي - تجارة الجملة والتجزئة).

• بينما تراجعت نسبة مشاركتها في أنشطة أخرى (الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك - خدمات أفراد الخدمة المنزلية الخاصة بالأسر).

35- تبحث المرأة عن **العمل اللائق** الذي يحقق لها الاستقرار، ومرونة في أوقات العمل، ويحقق دخلاً مناسباً؛ لذلك تفضل العمل بالمؤسسات الحكومية والهيئات العامة، حيث إن الجوانب الخاصة بالعمل اللائق متاحة لمعظم الإناث العاملات في القطاع العام، بينما الوضع يختلف في القطاع الخاص، ومن ثم يجب مراجعة سياسات التشغيل به.

36- أشارت المسوح الميدانية لتقدير احتياجات المرأة أن العمل الحر لا يحقق للمرأة الدخل المناسب، كما يواجه بالصعوبات في عملية التسويق، وتوفير مستلزمات الإنتاج، وأن العمل في الحكومة وقطاع الأعمال العام يحقق لها الاستقرار والأمان والحماية، بالإضافة إلى تحقيق قدر كبير من المرونة، وفرصة الحصول على الإجازات وهو ما يتوافق مع أدوارها المتعددة في الاضطلاع بمهام العمل الرعائي والتزاماتها الأسرية.

هذه بعض من النتائج التي خرجت بها الدراسة الحالية، والتي تؤكد في مجملها أن فرص العمل للمرأة، وزيادة مشاركتها يحتاج إلى جهود من الجميع وثقافة مجتمع، ودرجة من الوعي والإدراك لأهمية دور المرأة في التنمية، بالإضافة إلى الكفايات المطلوبة في سوق العمل على نحو يتوافق مع التغيرات المتلاحقة، وما أحدثته جائحة كورونا التي كانت لبعضها مكاسب ولبعضها الآخر خسائر، والسياسات الناجحة هي التي تعظم المكاسب وتحد من الخسائر.

وبعرض الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة 2030 يمكن تأكيد دورها في تحقيق هذه النتائج حيث انتهت إلى ما يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية.

ومن الأهمية بمكان لتمكين المرأة تطبيق نظم التشغيل المرن والعمل من المنزل لإعطاء المرأة خيار الجمع مع الموازنة بين عملها ودورها الأسري، وحماية العاملات في المنازل وتقنين أوضاعهن بما يكفل حقوقهن، وعمل برامج للتدريب والتأهيل، وتعزيز المهارات في مختلف القطاعات التي تركز على:

- التوسع في برامج محو الأمية الكتابية والرقمية التكنولوجية للمرأة.
- تقديم أنواع مختلفة من التعليم الفني تتناسب واحتياجات المجتمع المصري، وقدرات المرأة المصرية.
- التوسع في برامج تأهيل المرأة المعيلة، والتي تساعد على العمل والحصول على دخل مستمر.
- التوسع في برامج إتاحة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للنساء، والاهتمام بتصميم برامج تدريبية لمعرفة كيفية الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لفتح مجال للنساء للنفاذ للأسواق.
- وضع برامج تدريب للمرأة العاملة في القطاع الزراعي بهدف تحسين إنتاجيتها، وفتح مجالات جديدة أمامها.

#### التوصيات المقترحة للدراسة:

قدمت الدراسة في كل فصل من فصولها عددًا من النتائج والاستخلاصات يمكن أن نشير إليها على النحو الآتي:

- على مستوى رصد الوضع الحالي للمرأة المصرية في سوق العمل وتحليله:
- ما زالت الأمية بين الإناث تمثل تحديًا كبيرًا أمام التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة وخاصة في المناطق الريفية، على الرغم من تراجع الأمية بين تعدادي السكان 2006 و2017، إلا أن أكثر من 30% من الإناث لا يجدن القراءة والكتابة حتى عام 2017، وهو يشير إلى ضرورة مراجعة سياسات الحد من الأمية في مصر وتقييمها بشكل موضوعي.

- في عام 2018/2017، بلغت نسبة الأسر التي تعولها امرأة نحو 18% وهو ما يشير إلى العبء الكبير الذي تتحمله هؤلاء النساء في الإنفاق على أسرهن علاوة على أعبائهن الرعوية، وهو ما يشير إلى أهمية توجيه برامج رعاية مخصصة لهذه الأسر وخاصة تلك التي لا يوجد دخل ثابت أو منتظم لها.
- عزوف واضح للإناث عن الرغبة في العمل، وهو ما يشير إليه التراجع الملحوظ في قوة العمل من الإناث خلال السنوات الأخيرة، وربما يحتاج ذلك إلى دراسات متخصصة للتعرف على هذا التغيير في توجهات المرأة نحو العمل وأسباب ذلك التغيير. وهذا بالطبع يؤثر على مساهمة الإناث في قوة العمل مقارنة بالذكور، وكذلك مساهمتها في النشاط الاقتصادي، حيث يبلغ معدل مساهمة الذكور في النشاط الاقتصادي نحو خمسة أمثال معدل مساهمة الإناث، كما يبلغ معدل التشغيل للذكور نحو 63.4% مقابل 11.8% للإناث.
- بالرغم من تراجع بطالة الإناث خلال السنوات الثلاث الأخيرة، إلا أنها ما زالت تمثل نحو ثلاثة أمثال بطالة الذكور، كما ترتفع بين الشباب بشكل كبير وبين الحاصلات على مستويات تعليمية أعلى، وهو ما يدل بشكل واضح على وجود خلل ما في سوق العمل المصري من حيث نوعية فرص العمل المتوفرة وخاصة للإناث، ومدى ملاءمتها لمهارات التعليم المتوسط والعالي من ناحية، وكذلك مدى التوافق بين مخرجات التعليم وبين متطلبات سوق العمل من ناحية أخرى.
- يعمل 26% من الإناث المشتغلات في القطاع الخاص خارج المنشآت، والذي يعد نشاطاً غير رسمي، ومن ثم يتسم بعدم الاستقرار في العمل بالإضافة إلى طبيعة العمل الشاقة، وعدم وجود مظلة حماية اجتماعية مثل التأمينات الصحية والاجتماعية. كما يعمل نحو 20% من الإناث المشتغلات بشكل موسمي أو متقطع أو مؤقت.
- نحو ثلاثة أرباع الإناث المشتغلات يعملن في أربعة أنشطة، وهي: التعليم (25.7%)، والزراعة (19%)، والصحة وأنشطة العمل الاجتماعي (14.2%)، وتجارة الجملة والتجزئة (13.9%)، وتتركز عمالة الإناث الزراعية في الريف بشكل أكبر، وهي في معظمها عمالة موسمية أو متقطعة. كما أن 19% منهن يعملن في مشروع أسري بدون أجر، والتي ربما تتعلق بمساعدة الزوج أو أحد أفراد الأسرة في العمل وخاصة الزراعي أو العمل الخاص، وخاصة أن 82% من هذه النوعية من الأعمال تكون خارج المنشآت، في حين أن 9% يعملن لحسابهن ولا يستخدمن أحدًا.
- نحو 27% من الإناث المشتغلات ليس لديهن عقد قانوني للعمل، ونحو 28.6% منهن ليس لديهن تأمين اجتماعي، ونحو 30.6% منهن ليس لديهن تأمين صحي.

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

- خلال الفترة من 2014 حتى 2020، قام جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بتمويل ما يقرب من 624 ألف قرض لتمويل المشروعات الصغيرة والمتناهية الموجهة للمرأة، بإجمالي تمويل بلغ نحو 9.1 مليار جنيه، بما يمثل نحو 46% من إجمالي عدد القروض البالغ 1.4 مليون قرض صغير ومتناهي الصغر تم تمويلها خلال هذه الفترة.
- تفوق الذكور على الإناث في استخدام وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، كما أن 47% من الإناث في الفئة العمرية (15-75 سنة) لا يستخدمون الإنترنت، ونحو 46% من الإناث لا يستخدمون الحاسب الآلي، ويتركز عدم الاستخدام بين الفئات الأكبر سناً، وبالتالي يتطلب الأمر توفر بيانات حول استخدام الأفراد لوسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وفقاً للفئات العمرية لإعطاء صورة أوضح حول استخدام هذه الوسائل، وحجم الفجوة الحقيقية بين الجنسين وخاصة في مرحلة الشباب. كما يتطلب الأمر وجود إستراتيجية محددة لتحفيز الشباب وخاصة المرأة على استخدام الحاسب الآلي والإنترنت لإكسابهن المهارات المطلوبة وتمكينهن من الحصول على فرص عمل ملائمة.

### وعلى مستوى التعزيز المستقبلي للمتمكين الاقتصادي للمرأة

- يعد عدم المساواة بين الجنسين واتساع الفجوة بينهما في بُعد المشاركة الاقتصادية وفرص العمل من أهم العقبان التي تقيد الفرص الاقتصادية للمرأة المصرية، وتمثل سبباً رئيساً وراء انخفاض القيمة الإجمالية لدليل "الفجوة بين الجنسين" في مصر؛ نتيجة اتساع الفجوة بينها وبين الذكور في مؤشرات المشاركة في القوى العاملة والدخل المقدر المكتسب (دولار) والوظائف العليا وكبار المسؤولين والمديرين. لذلك تراجع ترتيب مصر عام 2020 في بُعد المشاركة الاقتصادية، وفرص العمل بمقدار 6 مراكز عن عام 2019.
- إن الجوانب الخاصة بالعمل اللائق متاحة لمعظم الإناث العاملات في القطاع العام، بينما الوضع يختلف كثيراً في القطاع الخاص الذي يستوعب نحو 60% في المتوسط من المشتغلات، فنتواضع نسب المؤشرات المتعلقة بالعمل اللائق ويزداد الوضع سوءاً بالنسبة للمشتغلات في القطاع الخاص غير المنتظم "خارج المنشأة".
- تبلغ نسبة العمالة الضعيفة للإناث في المتوسط نحو 30.7% بما يعادل تقريباً ضعف هذه النسبة للذكور وهذا منطقي؛ لأنها تشمل على العاملات في مشروع أسرى بدون أجر.
- ظلت المعدلات الإجمالية للشباب خارج دائرة التوظيف أو التعليم أو التدريب خلال الفترة (2015-2018) مرتفعة بشكل خاصٍ للإناث الشابات في مصر (حققت 35.7% للنساء و19.4% للذكور).
- كثير من النساء في مصر ما زلن يعملن في وظائف لا يترتب عليها مسؤوليات إدارية.

أظهر تحليل التغيرات المستقبلية المتوقع حدوثها في المهن والوظائف ومستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة:

- أن التأثير المشترك للأتمتة المتسارعة وديناميكيات سوق العمل الأخرى مثل الفصل المهني، من المرجح أن يكون لهذه العوامل بجانب الوباء تأثير مدمر على الفرص الاقتصادية المستقبلية، ومن ثم الإضرار بمستقبل التمكين الاقتصادي للنساء. ويمكن لسياسات التعافي الإيجابية وممارساتها أن تتصدى لتلك التحديات المحتملة من خلال تضافر جهود كافة الجهات الفاعلة في اتخاذ إجراءات بشكل استباقي للتغلب على الفصل المهني حسب الجنس وضمان الممارسات غير المنحازة، بجانب وضع سياسات للاستثمار في المهارات المستقبلية لضمان مستقبل عمل أكثر مساواة بين الجنسين.

أظهر تحليل مداخل التعزيز المستقبلي للتمكين الاقتصادي للمرأة وآلياته:

▪ توصل تحليل مدخل المهارات إلى:

- 1- أن التقدم التكنولوجي سيعيد تشكيل المهارات اللازمة للعمل المستقبلي، حيث ستشهد المهارات الأقل تقدمًا انخفاضًا في الطلب عليها؛ لأنه يمكن استبدالها بالتكنولوجيا، في حين يرتفع الطلب على المهارات المعرفية المتقدمة، والمهارات السلوكية، ومجموعات المهارات المرتبطة بزيادة القدرة على التكيف.
- 2- أن المهارات المتعلقة بالتسويق والإدارة لا تعاني من نقص في مستوى المهارات المطلوب، مقارنةً بالمهارات التقنية الدقيقة التي تتطلب جهدًا إضافيًا للتمكن من أداء الوظائف الجديدة، كالمهارات الخاصة بعلوم البيانات، والحوسبة السحابية، وفجوة شبه كاملة في قدرات الذكاء الاصطناعي Artificial Intelligence.

▪ توصل تحليل أدوار الجهات الفاعلة إلى:

- إن قضية تمكين المرأة بصفة عامة - والتمكين الاقتصادي بصفة خاصة - هي قضية ذات أبعاد تنموية ومجتمعية شاملة، ومن ثم فهناك ضرورة بالغة للتعاون والتنسيق بين كافة الجهات الفاعلة من أجل صياغة عقد اجتماعي يدعم المساواة ويعزز حقوق المرأة العاملة وتتمثل أهم الجهات الفاعلة الأساسية المشاركة في عملية الإصلاح في الحكومة، والبرلمان، والإعلام، ومنظمات المجتمع المدني، وجميعهم يقومون بدور حاسم الأهمية في عملية الإصلاح.

وعلى مستوى أثر التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية ووسائل الاتصال على عمل المرأة في ظل جائحة كورونا وختامًا يمكن القول إن المرأة نصف المجتمع من حيث التكوين، وكل المجتمع من حيث التأثير، فهي الأم والأخت والزوجة والمعلمة والمربية والعاملة... إلخ من الأدوار التي تقوم بها المرأة، وعلينا أن نكرم المرأة بمنحها

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

كافة الحقوق التي تستطيع من خلالها النهوض بالأسرة والمجتمع على نحو فعال، إن تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وتكنولوجياً ينعكس بصورة إيجابية على الأسرة والمجتمع، لذلك من الأمور الجيدة التأكيد دائماً على أهمية تمكين المرأة لكي تكون قادرة على القيام بأدوارها بفاعلية، وبصفة خاصة أوقات الأزمات والجوائح، ويكون دافعاً إلى تحقيق نتائج أفضل وأكثر استدامة في مجال التنمية، إذ إنه يوفر أساساً راسخاً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وفي إطار البحث المقدم يمكن تقديم عدد من التوصيات على النحو الآتي:

- 1- تحقيق التكيف والتوافق الاجتماعي والتعايش الآمن للمرأة مع أزمة كورونا بأقل ما يمكن من أضرار، وبما يضمن أفضل أداء لقيام المرأة بأدوارها المختلفة.
- 2- منح النساء والفتيات أهمية محورية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية الذي سيكون دافعاً إلى تحقيق نتائج أفضل وأكثر استدامة في مجال التنمية، ويوفر أساساً راسخاً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- 3- تشجيع توظيف النساء، وترقيتهم في مناصب تنفيذية في قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، وذلك من خلال نشر النماذج الإيجابية للمرأة في هذا المجال.
- 4- دعم استعادة المرأة في مختلف مناحي حياتها بالوسائل الكفيلة بتطوير مهارتها وتمكينها من الحصول على العمل اللائق في المجالات الحديثة، وذلك بتوسيع فرص التعليم والتدريب في مجالات العلوم والتكنولوجيا والاتصالات والإلمام بالعلوم الرقمية، وتعزيز مشاركة النساء والفتيات بالاطلاع على مستحدثات هذه التكنولوجيا.
- 5- توعية المرأة بأدوارها المختلفة وبأهمية العمل، وزيادة اهتماماتها بضرورة مشاركتها في جهود التنمية لصالحها ولأسرتها ومجتمعها وتأهيلها التأهيل المعرفي والمهاري للقيام بأدوارها التنموية المأمولة، وتوفير كافة الفرص أمامها لتأدية تلك الأدوار من خلالها.
- 6- تضمين قضية مناهضة العنف والتمييز ضد المرأة في سائر الجهود المبذولة للمرأة في مصر وجعلها جزءاً أساسياً من التشريعات والخطط والسياسات القومية.
- 7- تغيير صورة المرأة في الإعلام بكافة أشكاله، وإبراز قضايا العنف التي تعاني منها المرأة والوصول بها لكافة المستويات.

### التأثير على السياسات:

تقدم هذه الدراسة الواقع الفعلي للتمكين الاقتصادي للمرأة، ومن ثم فإن ما جاء بها من تحليل يساعد في وضع السياسات المعززة لهذا التمكين؛ للحد من المعوقات التي أظهرتها الممارسات الفعلية.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، (2019)، "نشرة التكنولوجيا من أجل التنمية في المنطقة العربية 2018".
- البنك الدولي (2019)، "الطبيعة المتغيرة للعمل"، تقرير عن التنمية في العالم.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2018
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، أعداد مختلفة.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2016)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2015.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (أبريل 2021)، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (يناير 2021)، السكان بحوث ودراسات، مجلة نصف سنوية، العدد 101.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (2010)، الكتاب الإحصائي السنوي 2010.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (2016)، الكتاب الإحصائي السنوي 2016.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (2018)، التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت 2017.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (2019)، بحث الدخل والإنفاق والاستهلاك، 2018/2017.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (ديسمبر 2020)، الكتاب الإحصائي السنوي 2020.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (مارس 2021)، مصر في أرقام، باب السكان.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (مارس 2021)، مصر في أرقام، باب التعليم.
- جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، (2021)، تقرير إنجازات جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر من 2014/7/1 حتى 2020/12/31.
- جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، (فبراير 2021)، نتائج التمكين الاقتصادي للمرأة من يوليو 2014 حتى ديسمبر 2020.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، التنمية في كل عمل، 2015.
- حنان أبو سكين، أولويات واحتياجات المرأة المصرية - مؤشرات عامة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مؤتمر البحث الاجتماعي في خدمة قضايا المرأة 15-16 مايو 2017.
- رباب الحسيني (2021): التدايات الاجتماعية لأزمة كورونا، المؤتمر السنوي الحادي والعشرون، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.

- شيرين جمال الدين (2019)، أثر الثورة الصناعية الرابعة على النساء فى قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مركز بصيره.
- لؤي كونستانت وآخرون (2020)، "معوقات العمل التى تواجه النساء فى جمهورية مصر العربية: التحديات والاعتبارات فى السياسات"، مؤسسة راند.
- ماجد عثمان (2019)، المرأة فى مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، مركز بصيرة .
- ماجد عثمان (2021)، التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية ما بعد كوفيد 19 البنك الدولي بصيرة، المجلس القومي للمرأة
- المجلس القومي للمرأة، الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، 2018.
- المجلس القومي للمرأة، بصيرة، مجموعة البنك الدولي، تمكين المرأة المصرية: ما بعد جائحة كوفيد- 19، مارس 2021.
- محمود محيي الدين، اقتصاد ما بعد الجائحة، سلسلة آفاق مستقبلية، العدد الأول، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، 2020
- المرأة قوة تغيير فى المجتمع (2020). وزارة الصحة . مملكة البحرين  
<https://www.moh.gov.bh/blog/article/details/79>
- منظمة التعاون الإسلامي (2020)، الأثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد - 19 فى الدول الأعضاء فى منظمة العالم الإسلامي - الآفاق والتحديات، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والتدريب للدول الإسلامية، تركيا .
- منظمة العمل الدولية، <https://www.ilo.org/beirut/country/lang--ar/index.htm>.
- نجلاء رجب أحمد (2020): شبكات التواصل الاجتماعي وتنمية وعى المرأة بأزمة فيروس كورونا المستجد كمتغير فى التخطيط لإدارة الأزمة، مجلد الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 52 المجلد 1.
- هادية محمد رشاد (2020) معوقات تمكين المرأة تكنولوجياً (الأسباب ومقدمات الحل)، ورقة بحثية، كلية التربية، جامعة دمياط
- هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، (2020): وتقرير النوع الاجتماعي وأزمة كوفيد 19 (موجز سياسات).
- وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، (يونيو 2021)، نشرة مؤشرات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، عدد ربع سنوي.
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، (2021)، الكتاب الإحصائي السنوي 2020/2021.

## ثانياً: المراجع الأجنبية

- Anne Marie Golla, et. Al (2011), “Understanding and Measuring Women’s Economic Empowerment: Definition, Framework and Indicators”, International Center for Research on Women
- Fox, L., & Romero, C. (2017). In the mind, the household, or the market? concepts and measurement of women's economic empowerment. Concepts and Measurement of Women's Economic Empowerment (May 31, 2017). World Bank Policy Research Working Paper, (8079).
- McKinsey Global Institute (2021), “The Future of Work after COVID-19”.
- OECD/ILO/CAWTAR (2020), “Changing Laws and Breaking Barriers for Women’s Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia”, OECD Publishing, Paris.
- Othman(2019).”Women in The Sector World Bank
- Radcliffe, D. and P. Bruni (2019), “State of Social Media Middle East: 2018”, University of Oregon.
- UN Women, (2021), “WEPs - Women Empowerment Principles: A snapshot of 350 companies in G7 countries”.
- World Bank (2018 ) women Economic Empowerment study Egypt
- World Economic Forum (2020), “The Future of Jobs Report 2020”.
- World Economic Forum, “Global Gender Gap Report”, Various Editions.

## المواقع الإلكترونية:

- <https://blogs.worldbank.org/ar/arabvoices/empowering-egyptian-women-benefits-gender-balanced-employment-policy>
- <https://www.oecd.org/social/gender-development/womenseconomicempowerment.htm>
- <https://www.empowerwomen.org/ar/who-we-are/initiatives/sg-high-level-panel-on-womens-economic-empowerment>
- <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/economic-empowerment>
- <https://www.imf.org/ar/News/Articles/2019/10/15/blog-the-economic-cost-of-devaluing-women-work>
- Impact of COVID-19 On Women, URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

- [http://www.ictforwoman.gov.eg/overview\\_oby.aspx](http://www.ictforwoman.gov.eg/overview_oby.aspx)
- <https://www.jadaliyya.com /Details143127>

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
1	دراسة الهيكل الإقليمي للعمالة في القطاع العام في جمهورية مصر العربية	ديسمبر 1977	د. محمد حسن فنج النور	.....
2				
3	الدراسات التفصيلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر	أبريل 1978		
4	دراسة تحليلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر	يوليو 1978		
5	دراسة إقتصادية فنية لأفاق صناعة الأسمدة والتنمية الزراعية في جمهورية مصر العربية حتى عام 1985	أبريل 1978		
6	التغذية والتنمية الزراعية في البلاد العربية	أكتوبر 1978		
7	تطوير التجارة وميزان المدفوعات ومشكلة تفاقم العجز الخارجي وسلبيات مواجهته ( 1970/69 - 1975)	أكتوبر 1978	د. الفونس عزيز	د. رمزي ذكي، د. عبد القادر حمزة وآخرون
8	Improving the position of third world countries in the international cotton economy,	يونيو 1979		
9	دراسة تحليلية لتفسير التضخم في مصر (1970 1976)	أغسطس 1979	د. رمزي ذكي	.....
10	حوار حول مصر في مواجهة	فبراير 1980	د. علي نصار	.....

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	القرن الحادى والعشرون			
11	تطوير أساليب وضع الخطط الخمسية باستخدام نماذج البرمجة الرياضية فى جمهورية مصر العربية	مارس 1980	د. محرم الحداد	.....
12	دراسة تحليلية للنظام الضريبي فى مصر (1970/71-1978)	مارس 1980	أ. عبد اللطيف حافظ،	د. أحمد الشرقاوي وآخرون
13	تقييم سياسات التجارة الخارجية والنقد الاجنبى وسبل ترشيدها	يوليو 1980	د. أفونس عزيز	د. صقر أحمد صقر وآخرون
14	التنمية الزراعية فى مصر ماضيها وحاضرها ( ثلاثة أجزاء )	يوليو 1980	د. موريس مكرم الله	د. سعد علام وآخرون
15	A study on Development of Egyptian National fleet/	June 1985	.....	.....
16	الإفناق العام والإستقرار الاقتصادى فى مصر 1970 - 1979	ابريل 1981	د. رمزي ذكي	.....
17	الأبعاد الرئيسية لتطوير وتنمية القرى المصرية	يونيو 1981	أ. لبيب زمزم	د. سليمان حزين وآخرون
18	الصناعات الصغيرة والتنمية الصناعية ( التطبيق على صناعة الغزل والنسيج فى مصر	يوليو 1981	د. ممدوح فهمي الشرقاوي	د. رأفت شفيق، د. ثروت محمد علي وآخرون
19	ترشيد الإدارة الاقتصادية للتجارة الخارجية والنقدية الأجنبية	ديسمبر 1981	د. فونس عزيز	د. سيد دحية وآخرون
20	الصناعات التحويلية فى المصري. (ثلاثة أجزاء)	أبريل 1982	د. محمد عبد الفتاح منجي	د. ثروت محمد علي، د. راجية عابدين خير الله

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
				وأخرون
21	التنمية الزراعية فى مصر ( جزئين )	سبتمبر 1982	د. موريس مكرم الله	د. عبد القادر دياب، د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
22	مشاكل إنتاج اللحوم والسياسات المقترحة للتغلب عليها	أكتوبر 1983	د. محمد عبد الفتاح منجى	د. سعد علام، د. عبد القادر دياب وأخرون
23	دور القطاع الخاص فى التنمية	نوفمبر 1983	د. محمد عبد الفتاح منجى	د. فوزي رياض، د. ممدوح فهي الشرقاوي وأخرون
24	تطوير معدلات الاستهلاك من السلع الغذائية وأثارها على السياسات الزراعية فى مصر	مارس 1985	د. سعد طه علام	د. عبدالقادر دياب، د. عبد العزيز إبراهيم
25	البحيرات الشمالية بين الاستغلال النباتى والاستغلال السمكى	أكتوبر 1985	ا.د. احمد عبد الوهاب برانيه	ا.د. بركات أحمد الفراء، ا.د. عبد العزيز إبراهيم
26	تقييم الاتفاقية التوسع التجارى والتعاون الاقتصادى بين مصر والهند ويوغوسلافيا	أكتوبر 1985	د. أحمد عبد العزيز الشرقاوي	د. محمود عبد الحى صلاح، د. محمد قاسم عبد الحى وأخرون
27	سياسات وإمكانيات تخطيط الصادرات من السلع الزراعية	نوفمبر 1985	د. سعد طه علام	د. عبد القادر دياب، د. محمد نصر فريد وأخرون
28	الإنفاق المستقبلية فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر	نوفمبر 1985	د. فوزى رياض فهيمى	د. محمد عبد المجيد الخلوى، د. مصطفى أحمد مصطفى وأخرون
29	دراسة تمهيدية لاستكشاف أفاق	نوفمبر 1985	د. محمد عبد	د. فتحي الحسيني خليل،

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	الاستثمار الصناعي فى إطار التكامل بين مصر والسودان		الفتاح منجي	د. رأفت شفيق وآخرون
30	دراسة تحليلية عن تطوير الاستثمار فى ج.م.ع مع الإشارة للطاقة الاستيعابية للاقتصاد القومى	ديسمبر 1985	د. السيد عبد العزيز دحيه	.....
31	دور المؤسسات الوطنية فى تنمية الأساليب الفنية للإنتاج فى مصر ( جزئين )	ديسمبر 1985	د. الفونس عزيز قديس	.....
32	حدود وإمكانات مساهمة ضريبية على الدخل الزراعى فى مواجهة مشكلة العجز فى الموازنة العامة للدولة واصلاح هيكل توزيع الدخل القومى	يوليو 1986	د. رجاء عبد الرسول حسن	.....
33	التفاوتات الإقليمية للنمو الاقتصادى والاجتماعى وطرق قياسها فى جمهورية مصر العربية	يوليو 1986	د.علا سليمان الحكيم	.....
34	مدى إمكانية تحقيق اكتفاء ذاتى من القمح	يوليو 1986	د. رجاء عبد الرسول حسن	.....
35	Integrated Methodology for Energy planning in Egypt.	سبتمبر 1986	د. عماد الشرقاوى امين	د. راجيه عابدين
36	الملامح الرئيسية للطلب على تملك الاراضى الزراعية الجديدة والسياسات المتصلة باستصلاحها واستزراعها	نوفمبر 1986		.....

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
37	دراسة بعنوان مشكلات صناعة الألبان في مصر	مارس 1988	د.هدى محمد صالح	.....
38	دراسة بعنوان آفاق الاستثمارات العربية ودورها في خطط التنمية المصرية	مارس 1988	د.مصطفى أحمد مصطفى	د. مجدي محمد خليفة، حامد إبراهيم وآخرون
39	تقدير الإيجار الاقصادى للأراضى الزراعية لزراعة المحاصيل الزراعية الحقلية على المستوى الإقليمي لجمهورية مصر العربية عامى 1985/80	مارس 1988	د.احمد حسن ابراهيم	.....
40	السياسات التسويقية لبعض السلع الزراعية وآثارها الاقتصادية	يونيو 1988	د. سعد طه علام	د. بركات الفراء، د. هدى محمد صالح وآخرون
41	بحث الاستزراع السمكى فى مصر ومحددات تنميته	أكتوبر 1988	د.على ابراهيم عرابي	.....
42	نظم توزيع الغذاء فى مصر بين الترشيذ والإلغاء	أكتوبر 1988	د.محمد سمير مصطفى	.....
43	دور الصناعات الصغيرة فى التنمية دراسة استطلاعية لدورها الاستيعاب العمالى	أكتوبر 1988	د. حسام محمد مندور	د. محمد عبد المجيد الخلوى، د. حسين طه الخبير وآخرون
44	دراسة تحليلية لبعض المؤشرات المالية للقطاع الصناعى التابع لوزارة الصناعة	أكتوبر 1988	د. ثروت محمد على	.....
45	الجوانب التكاملية وتحليل القطاع الزراعى فى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية	فبراير 1989	د.سيد حسين احمد	.....

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
46	إمكانيات تطوير الضرائب العقارية لزيادة مساهمتها فى الإيرادات العامة للدول فى مصر	فبراير 1989	د.احمد حسن ابراهيم	.....
47	مدى إمكانية تحقيق ذاتى من السكر	سبتمبر 1989	د. سعد طه علام	د. هدى محمد صالح وأخرون
48	دراسة تحليلية لآثار السياسات الاقتصادية والمالية والنقدية على تطوير وتنمية القطاع الزراعى	فبراير 1990	د.سيد حسين احمد	د. سيد عذب، د. بركات الفرا وأخرون
49	الإنتاجية والأجور والأسعار الوضع الراهن للمعرفة النظرية والتطبيقية مع إشارة خاصة للدراسات السابقة عن مصر	مارس 1990	د.ابراهيم حسن العيسوى	د. عثمان محمد عثمان، د. سهير أبو العنين وأخرون
50	المسح الاقتصادى والاجتماعى والعمرانى لمحافظة البحر الأحمر وفرص الاستثمار المتاحة للتنمية	مارس 1990	د.احمد برانية	.....
51	سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصرية للمرحلة الأولى	مايو 1990	د.السيد عبد المعبود ناصف	د. فادية محمد عبد السلام، د. مجدى محمد خليفة وأخرون
52	بحث صناعة السكر وإمكانية تصنيع المعدات الرأسمالية فى مصر	سبتمبر 1990	د.حسام محمد مندور	د. محمد عبد المجيد الخلوى، د. حامد إبراهيم وأخرون
53	بحث الإعتماد على الذات فى مجال الطاقة من منظور تنموى وتكنولوجى	سبتمبر 1990	د.راجية عابدين خير الله	د. عماد الشرقاوي أمين، د. فائق فريد فرج الله وأخرون

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
54	التخطيط الاجتماعي والإنتاجية	أكتوبر 1990	د. وفاء احمد عبد الله	د. خضر عبد العظيم أبو قورة، د. محمد عبد العزيز عيد وآخرون
55	مستقبل استصلاح الاراضى فى مصر فى ظل محددات الأراضى والمياه والطاقة	أكتوبر 1990	د. محمد سمير مصطفى	د. عبد الرحيم مبارك هاشم، د. صلاح اسماعيل
56	دراسات تطبيقية لبعض قضايا الإنتاجية فى الاقتصاد المصري	نوفمبر 1990	د. عثمان محمد عثمان	د. أحمد حسن إبراهيم، د. هدي محمد صبحي مصطفى وآخرون
57	بنوك التنمية الصناعية فى بعض دول مجلس التعاون العربي	نوفمبر 1990	د. رأفت شفيق بسادة	د. حسام محمد المنذور
58	بعض آفاق التنسيق الصناعى بين دول مجلس التعاون العربي	نوفمبر 1990	د. فتحي الحسين خليل	د. ثروت محمد على وآخرون
59	سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصري (مرحلة ثانية)	نوفمبر 1990	د. السيد عبد المعبود ناصف	.....
60	بحث اثر تغيرات سعر الصرف على القطاع الزراعى وانعكاساتها الاقتصادية	ديسمبر 1990	د. محمد سمير مصطفى	د. محمود علاء عبد العزيز، د. عبد القادر دياب
61	الإمكانيات والأفاق المستقبلية للتكامل الاقتصادى بين دول مجلس التعاون العربي فى ضوء هياكل الإنتاج والتوزيع	يناير 1991	د. مجدي محمد خليفه	.....
62	إمكانية التكامل الزراعى بين مجلس التعاون العربي	يناير 1991	د. سعد طه علام	د. هدى صالح النمر، د. عماد الدين مصطفى

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
63	دور الصناديق العربية في تمويل القطاع الزراعي	أبريل 1991	د.سيد حسين احمد	د. محمد نصر فريد، د. بركات أحمد الفرا وآخرون
64	بعض القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة مطروح(جزئين) الجزء الأول: القطاعات الإنتاجية	أكتوبر 1991	د.صالح حسين مغيب	د. فريد أحمد عبد العال
65	مستقبل إنتاج الزيوت في مصر	أكتوبر 1991	د. سعد طه علام	د. براكات أحمد الفرا، د. هدي صالح النمر وآخرون
66	الإنتاجية في الاقتصاد القومي المصري وسبل تحسينها مع التركيز على قطاع الصناعة ( الجزء الأول) الأسس والدراسات النظرية	أكتوبر 1991	د.محرم الحداد	د. أماني عمر زكي، د. محمد ابو الفتح الكفراوي وآخرون
66	الإنتاجية في الاقتصاد القومي المصري وسبل تحسينها مع التركيز على قطاع الصناعة (الجزء الثاني) الدراسات التطبيقية	أكتوبر 1991	د.محرم الحداد	د. أماني عمر زكي، د. محمد ابو الفتح الكفراوي وآخرون
67	خلفية ومضمون النظريات الاقتصادية الحالية والمتوقعة بشرق أوروبا. ومحددات انعكاساتها الشاملة على مستقبل التنمية في مصر والعالم العربي	ديسمبر 1991	د.سعد حافظ	د. علي نصار
68	ميكنة الأنشطة والخدمات في مركز التوثيق والنشر	ديسمبر 1991	د.اماني عمر	د. رمضان عبد المعطي، د. امال حسن الحريري

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
				وأخرون
69	إدارة الطاقة في مصر في ضوء أزمة الخليج وانعكاساتها جوليا وإقليميا ومحليا	يناير 1992	د.راجيه عابدين خير الله	.....
70	واقع آفاق التنمية في محافظات الوادى الجديد	يناير 1992	د. عزه عبد العزيز سليمان	د. فريد أحمد عبد العال وأخرون
71	انعكاسات أزمة الخليج (1991/90) على الاقتصاد المصري	يناير 1992	د.مصطفى أحمد مصطفى	د. سلوي محمد مرسي، د. مجدى محمد خليفة وأخرون
72	الوضع الراهن والمستقبلى لإقتصاديات القطن المصري	مايو 1992	د.عبد القادر دياب	د. عبد الفتاح حسين، د. هدى صالح النمر وأخرون
73	خبرات التنمية فى الدول الأسيوية حديثة التصنيع وامكانية الاستفاده منها فى مصر	يوليو 1992	د.ابراهيم حسن العيسوي	د. رمزي زكي، د. حسين الفقير
74	بعض قضايا تنمية الصادرات الصناعية المصرية	سبتمبر 1992	د.فتحى الحسيني خليل	.....
75	تطوير مناهج التخطيط وإدارة التنمية فى الاقتصاد المصري فى ضوء المتغيرات الدولية المعاصرة	سبتمبر 1992	د.عثمان محمد عثمان	د. رافت شفيق بسادة، د. سهير أبو العنين وأخرون
76	السياسات النقدية فى مصر خلال الثمانينات " المرحلة الاولى " ميكانيكية وفاعلية السياسة النقدية فى الجانب	سبتمبر 1992	د.السيد عبد المعبود ناصف	فادية محمد عبدالسلام

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	المالي والاقتصادى المصري			
77	التحرير الاقتصادى وقطاع الزراعة	يناير 1993	سعد طه علام	د. سيد حسين أحمد، د. بركات أحمد الفرا وآخرون
78	احتياجات المرحلة المقبلة للإقتصاد المصري ونماذج التخطيط واقتراح بناء نموذج إقتصادى قومى للتخطيط التأسيرى المرحلة الاولى	يناير 1993	د.محرم الحداد	د. على نصار، د. ماجدة إبراهيم وآخرون
79	بعض قضايا التصنيع فى مصر منظور تنموى تكنولوجياى	مايو 1993	راجيه عابدين خير الله	د. فتحية زغلول، د. نوال على حله وآخرون
80	تقويم التعليم الاساسى فى مصر	مايو 1993	د.محمد عبد العزيز	د. سالم عبد العزيز محمود، د. دسوقي عبد الجليل وآخرون
81	الآثار المتوقعة لتحرير سوق النقد الاجنبى على بعض مكونات ميزان المدفوعات المصري	مايو 1993	د. اجلال راتب العقيلي	د. الفونس عزيز ، د. فادية عبد السلام وآخرون
82	The Current development in the methodology and applications of operations research obstacles and prospects in developing countries	Nov 1993	د.اماني عمر	د عفاف فؤاد، د صلاح العدوي وآخرون
83	الآثار البيئية الزراعية	نوفمبر 1993	د. سعد طه علام	
84	تقييم البرامج للنهوض بالإنتاجية الزراعية	ديسمبر 1993	د.محمد سمير مصطفى	د. هدى صالح النمر وآخرون، د. عبد القادر

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
				محمد دياب
85	اثر قيام السوق الأوربية المشتركة على مصر والمنطقة	يناير 1994	د. إجلال راتب العقبلي	د. أحمد هاشم، د. مجدي خليفة وآخرون
86	مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومي " المرحلة الاولى "	يونيو 1994	د. محرم الحداد	د. عبد القادر محمد دياب، د. أماني عمر زكي وآخرون
87	الكوارث الطبيعية وتخطيط الخدمات فى ج.م.ع (دراسة ميدانية عن زلزال أكتوبر 1992 فى مدينة السلام)	سبتمبر 1994	د. وفاء احمد عبد الله	.....
88	تحرير القطاع الصناعى العام فى مصر فى ظل المتغيرات المحلية والعالمية	سبتمبر 1994	راجيه عابدين خير الله	د. فتحية زعلول، د. ثروت محمد على وآخرون
89	إستشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسة الإصلاح الاقتصادى بمصر ( مجلدان )	سبتمبر 1994	د. رمزي زكي	د. عثمان محمد عثمان ، د. أحمد حسن إبراهيم وآخرون
90	واقع التعليم الاعدادى وكيفية تطويره	نوفمبر 1994	د. محمد عبد العزيز عيد	.....
91	تجربة تشغيل الخريجين بالمشروعات الزراعية وافق تطويرها	ديسمبر 1994	د. عبد القادر دياب	.....
92	دور الدولة فى القطاع الزراعى فى مرحلة التحرير الاقتصادى	ديسمبر 1994	د. سعد طه علام	د. محمد محمود رزق، د. نجوان سعد الدين وآخرون
93	الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية	يناير 1995	د. راجيه عابدين	د. فتحية زعلول،

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	لتحرير القطاع الصناعي المصري في ظل الإصلاح الاقتصادى		خير الله	د. نفسية سيد أبو السعود وأخرون
94	مشروع انشاء قاعدة بيانات الانشطة البحثية بمعهد التخطيط القومى ( المرحلة الثانية)	فبراير 1995	د.محرم الحداد	د. أماني عمر زكي عمر، د. حسين صالح وأخرون
95	السياسات القطاعية فى ظل التكيف الهيكلى	أبريل 1995	د.محمود عبد الحى صلاح	.....
96	الموازنة العامة للدولة فى ضوء سياسة الإصلاح الاقتصادى	يونية 1995	د.ثروت محمد على	د. محمد نصر فريد، د. نبيل عبد العليم صالح وأخرون
97	المستجدات العالمية ( الجات وأوروبا الموحدة) وتأثيراتها على تدفقات رؤوس الأموال والعمالة والتجارة السلعية والخدمية (دراسة حالة مصر)	أغسطس 1995	د.إجلال راتب	د. مصطفى أحمد مصطفى، د. سلوى محمد مرسي وأخرون
98	تقييم البدائل الإجرائية لتوسع قاعدة الملكية فى قطاع الأعمال العام	يناير 1996	فتحي الحسينى خليل	د. صالح حسين مغيب، د. محمد عبد المجيد الخلوى وأخرون
99	أثر التكتلات الاقتصادية الدولية على قطاع الزراعى	يناير 1996	د.سعد طه علام	د. محمود مرعى، د. منى الدسوقي
100	مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومى (المرحلة الثالثة)	مايو 1996	د.محرم الحداد	د. أماني عمر زكي، د. ماجدة إبراهيم سيد فراج وأخرون
101	دراسة تحليلية مقارنة لواقع القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة الحدود	مايو 1996		

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
102	التعليم الثانوى فى مصر: واقعة ومشاكله واتجاهات تطويره	مايو 1996	د.محمد عبد العزيز عيد	د. لطف الله إمام صالح، د. دسوقي عبد الجليل وأخرون
103	التنمية الريفية ومستقبل القرية المصرية: المتطلبات والسياسات	سبتمبر 1996	د.سعد طه علام	د. بركات احمد الفراء، د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
104	دور المناطق الحرة فى تنمية الصادرات	أكتوبر 1996	د.اجلال راتب	د. محمود عبد الحي، د. حسين صالح وأخرون
105	تطوير أساليب وقواعد المعلومات فى إدارة الأزمات المهددة لأطراد التنمية (المرحلة الأولى)	نوفمبر 1996	د.مكرم الحداد	د. حسام مندرة وأخرون، د. ماجدة إبراهيم سيد فراج
106	المنظمات غير الحكومية والتنمية فى مصر (دراسة حالات)	ديسمبر 1996	د.نادرة وهدان	د. وفيق أشرف حسونة، د. وفاء عبد الله وأخرون
107	الأبعاد البيئية المستدامة فى مصر	ديسمبر 1996	د.راجية عابدين خير الله	د. نفيسة سيد محمد أبو السعود
108	التغيرات الهيكلية فى مؤسسات التمويل الزراعى: مصادر ومستقبل التمويل الزراعى فى مصر	مارس 1997	د.محمد عبد العزيز عيد	د. وفيق أشرف حسونة، د. لطف الله إمام صالح وأخرون
109	التغيرات الهيكلية فى مؤسسات التمويل الزراعى ومصادر ومستقبل التمويل الزراعى فى مصر	أغسطس 1997	د.ثروت محمد على	إبراهيم صديق على، د. بهاء مرسي وأخرون
110	ملامح الصناعة المصرية فى ظل العوامل الرئيسية المؤثرة فى	ديسمبر 1997	د.ممدوح فهمي الشرقاوى	د. فتحي الحسن خليل، د. ثروت محمد على

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	مطلع القرن الحادى والعشرين			وأخرون
111	آفاق التصنيع وتدعيم الأنشطة غير المزرعية من اجل تنمية ريفية مستدامة فى مصر	فبراير 1998	د.سعد طه علام	د. هدى النمر، د. منى الدسوقي وأخرون
112	الزراعة المصرية والسياسية الزراعية فى اطار نظام السوق الحرة	فبراير 1998	د.هدى صالح النمر	د. عبد القادر دياب، د. محمد سمير مصطفى
113	الزراعة المصرية فى مواجهة القرن الواحد والعشرين	فبراير 1998	د.سعد طه علام	د. هدى النمر، د. منى الدسوقي وأخرون
114	التعاون بين الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	مايو 1998	د.اجلال راتب	د. محمود عبد الحى، د. فادية عبد السلام وأخرون
115	تطوير أساليب وقواعد المعلومات فى إدارة الأزمات المهدة بطرد التنمية ( المرحلة الثالثة)	يونيو 1998	د.محرم الحداد	د. حسام مندرة، د. امانى عمر زكى عمر وأخرون
116	حول أهم التحديات الاجتماعية فى مواجهة القرن 21	يونية 1998	د.وفاء احمد عبد الله	د. عبد العزيز عيد، د. نادرة وهدان وأخرون
117	محددات الطاقة الادخارية فى مصر دراسة نظرية وتطبيقية	يونية 1998	د.ابراهيم العيسوى	د. أحمد حسن إبراهيم، د. سهير أبو العنين وأخرون
118	تصور حول تطوير نظام المعلومات الزراعية	يوليو 1998	د.عبد القادر دياب	د. محمد سمير مصطفى، د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
119	التوقعات المستقبلية لإمكانيات الاستصلاح والاستزراع بجنوب الوادى	سبتمبر 1998	د.سعد طه علام	د. عبد القادر دياب، د. هدى النمر وأخرون
120	إستراتيجية استغلال البعد الحيزى	ديسمبر 1998	د.سيد محمد عبد	د. السيد محمد الكيلاني،

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	في مصر في ظل الاصلاح الاقتصادى		المقصود	د. علا سليمان الحكيم وأخرون
121	حولت إلى مذكرة خارجية رقم (1601)	ديسمبر 1998	د.ايمان احمد الشربيني	.....
122	Artificial Neural Networks Usage for Underground Water storage & River Nile in Toshoku Area	ديسمبر 1998	د.عبد الله الداعوشى	د.أمانى عمر، د. سمير ناصر وأخرون
123	بناء وتطبيق نموذج متعدد القطاعات للتخطيط التأشيرى فى مصر	ديسمبر 1998	د.ماجدة ابراهيم	د. عبد القادر حمزة ، د. سهير أبو العينين وأخرون
124	إقتصاديات القطاع السياحى فى مصر وانعكاساتها على الاقتصاد القومى	ديسمبر 1998	د.اجلال راتب	د. محمود عبد الحى، د. فادية عبد السلام وأخرون
125	تحديات التنمية الراهنة فى بعض محافظات جنوب مصر	فبراير 1999	د.سيد محمد عبد المقصود	.....
126	الآفاق والإمكانيات التكنولوجية فى الزراعة المصرية	سبتمبر 1999	د.سعد طه علام	د. هدى النمر ، د.عماد مصطفى وأخرون
127	إدارة التجارة الخارجية فى ظل سياسات التحرير الاقتصادى	سبتمبر 1999	د.اجلال راتب	د. محمود عبد الحى، د. فادية عبد السلام وأخرون
128	قواعد ونظم معلومات التفاوض فى المجالات المختلفة	سبتمبر 1999	د.محرم الحداد	د. حسام مندور، د. محمد يحيى عبد الرحمن وأخرون
129	اتجاهات تطوير نموذج لإختيار السياسات الاقتصادية للإقتصاد	يناير 2000	د.ماجدة ابراهيم	د. عبد القادر حمزة، د. سهير أبو العينين وأخرون

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	المصري			
130	دراسة الفجوة النوعية لقوة العمل في محافظات مصر وتطورها خلال الفترة 1986-1996	يناير 2000	د.عزه عبد العزيز سليمان	د. سيد محمد عبد المقصود د. السيد محمد الكيلاني وأخرون
131	التعليم الفني وتحديات القرن الحادى والعشرون	يناير 2000	د.محمد عبد العزيز عيد	د. دسوقي حسين عبد الجليل - د. زينات محمد طبالة وأخرون
132	أنماط الاستيطان فى منطقة جنوب الوادى " توشكى "	يونيو 2000	د.سيد محمد عبد المقصود	د. السيد محمد الكيلاني، د. علا سليمان الحكيم وأخرون
133	فرص ومجالات التعاون بين مصر ومجموعات دول الكوميسا	يونيو 2000	د.محمد محمود رزق	د. ممدوح الشرقاوي وأخرون
134	الإعاقة والتنمية فى مصر	يونيو 2000	د.نادرة وهدان	د. وفيق اشرف حسونة، د. وفاء أحمد عبد الله وأخرون
135	تقويم رياض الأطفال فى القاهرة الكبرى	يناير 2001	د.محمد عبد العزيز عيد	د. دسوقي عبد الجليل، د. إيمان منجي وأخرون
136	الجمعيات الأهلية وأوليات التنمية بمحافظات جمهورية مصر العربية	يناير 2001	د.عزه عبد العزيز سليمان	د. محاسن مصطفى حسنين، د. خفاجى، محمد عبد اللطيف.
137	آفاق ومستقبل التعاون الزراعى فى المرحلة القادمة	يناير 2001	د.احمد عبد الوهاب برانيه	د. مصطفى عماد الدين - د. سعد الدين، نجوان.
138	تقويم التعليم الصحى الفنى فى مصر	يناير 2001	د.نادرة وهدان	د. وفيق اشرف حسونة، د. عزة الفنري وأخرون
139	منهجية جديدة للإستخدام الأمثل للمياه فى مصر مع التركيز على مياه الري الزراعى مرحلة أولى	يناير 2001	د.محمد محمد الكفراوي	د. أماني عمر زكي، د. فتحية زغول وأخرون

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
140	التعاون الاقتصادي المصري الدولي _ دراسة بعض حالات الشركاه	يناير 2001	د.اجلال راتب	د. محمود عبد الحي، د. مجدي خليفة وآخرون
141	تصنيف وترتيب المدن المصرية ( حسب بيانات تعداد 1996)	يناير 2001	د.السيد محمد كيلاني	د. سيد محمد عبد المقصود، د. علا سليمان الحكيم وآخرون
142	الميزة النسبية ومعدلات الحماية للبعض من السلع الزراعية والصناعية	يناير 2001	د.عبد القادر دياب	د. ممدوح الشرقاوي، د. محمد محمود رزق وآخرون
143	سبل تنمية الصادرات من الخضر	ديسمبر 2001	د.هدى صالح النمر	د. سيد حسين، د. بركات أحمد الفرا وآخرون
144	تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية	ديسمبر 2001	د.محمد عبد العزيز عيد	محرم الحداد، د. ماجدة إبراهيم وآخرون
145	التخطيط بالمشاركة بين المخططين والجمعيات الأهلية على المستويين المركزي والمحافظات	فبراير 2002	د.عزه عبد العزيز سليمان	د. محاسن مصطفى حسنين، د. يمن حافظ الحماقي وآخرون
146	أثر البعد المؤسسي والمعوقات الإدارية والتسويق على تنمية الصادرات الصناعية المصرية	مارس 2002	د.ممدوح فهمي الشرقاوي	د. محمد حمدي سالم، د. محمد يحي عبد الرحمن وآخرون
147	قياس استجابة مجتمع المنتجين الزراعيين للسياسات الزراعية	مارس 2002	د.عبد القادر دياب	د. نجوان سعد الدين، د. أحمد عبد الوهاب برانية وآخرون
148	تطوير منهجية جديدة لحساب الاستخدام الأمثل للمياه في مصر ( مرحلة ثانية)	مارس 2002	د.محمد محمد الكفراوي	د. أماني عمر زكي، د. عبد القادر حمزة وآخرون

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
149	رؤية مستقبلية لعلاقات ودوائر التعاون الاقتصادي المصري الخارجى " الجزء الأول" حلفية أساسية "	مارس 2002	د.محمود محمد عبد الحى	د. إجلال راتب العقيلي، د. مصطفى أحمد مصطفى
150	المشاركة الشعبية ودورها فى تعاضم أهداف خطط التنمية المعاصرة المحلية الريفية والحضرية	ابريل 2002	د.وفاء احمد عبد الله	د. نادرة عبد الحليم وهدان، د. عزة الفنري وأخرون
151	تقدير مصفوفة حسابات اجتماعية للإقتصاد المصري عام 1998 - 1999	أبريل 2002	د. سهير ابو العينين	.....
152	الأشكال التنظيمية وصيغ وأليات تفعيل المشاركة فى عمليات التخطيط على مستوى القطاع الزراعى	يوليو 2002	د.هدى صالح النمر	د. عبد القادر محمد دياب، د. محمد سمير مصطفى وأخرون
153	نحو استراتيجية للاستفادة من التجارة الإلكترونية فى مصر	يوليو 2002	د.مكرم الحداد	د. حسام مندره، د. فادية عبد العزيز وأخرون
154	صناعة الأغذية والمنتجات الجلدية فى مصر (الواقع والمستقبل)	يوليو 2002	د.ممدوح فهمي الشرقاوى	د. إيمان أحمد الشربيني، د. محمد حسن توفيق
155	تقدير الاحتياجات التمويلية لتطوير التعليم ما قبل الجامعى وفقاً لإستراتيجية متعددة الأبعاد	يوليو 2002	د.محمد عبد العزيز عيد	د. ماجدة إبراهيم، د. زينات طبالة وأخرون
156	الاحتياجات العملية والإستراتيجية للمرأة المرية وأولوياتها على مستوى المحافظات	يوليو 2002	د.عزه عبد العزيز سليمان	د. اجلال راتب العقيلي، د. محاسن مصطفى حسنين وأخرون

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
157	موقف مصر فى التجمعات الإقليمية	يوليو 2002	د.سلوى مرسي محمد فهمي	د. مجدي محمد خليفة وأخرون
158	إدارة الدين العام المحلى وتمويل الاستثمارات العامة فى مصر	يوليو 2002	د.السيد عبد العزيز دحيه	د. نفين كمال، د. سهير أبو العينين وأخرون
159	التأمين الصحى فى واقع النظام الصحى المعاصر	يوليو 2002	د.عزه عمر الفندري	د. وفاء أحمد عبد الله، د. نادرة عبد الحليم وهدان وأخرون
160	تطبيق الشبكات العصبية فى قطاع الزراعة	يوليو 2002	د.محمد محمد الكفراوي	د. امانى عمر زكي، د. عبد القادر حمزة وأخرون
161	الإنتاج والصادرات المصرية من مجمدات وعصائر الخضر والفاكهة ومقترحات زيادة القدرة التنافسية لها بالأسواق المحلية والعالمية	يوليو 2002	د.سمير عريقات	د. منى عبد العال الدسوقي، د. محمد مرعي وأخرون
162	تقسيم مصر إلى أقاليم تخطيطية	يناير 2003	د.سيد محمد عبد المقصود	د. السيد محمد الكيلاني، د. فريد أحمد عبد العال وأخرون
163	تقييم وتحسين أداء بعض المرافق " مياه الشرب والصرف الصحى "	يوليو 2003	د.محرم الحداد	د. حسام مندور، د.نفيسة أو السعود وأخرون
164	تصورات حول خصخصة بعض مرافق الخدمات العامة	يوليو 2003	د.عبد القادر دياب	د. سيد حسين أحمد، د. ياسر كمال السيد وأخرون
165	تحديد الاحتياجات التمويلية للتعليم العالى " دراسة نظرية تحليلية ميدانية "	يوليو 2003	د.محمد عبد العزيز عيد	د. ماجدة إبراهيم، د. زينات محمد طلبة وأخرون
166	دراسة أهمية الآثار البيئية للأنشطة السياحية فى محافظة	يوليو 2003	د.سلوى مرسي محمد فهمي	د. وفاء أحمد عبد الله، د. أحمد برانية وأخرون

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	البحر الأحمر " بالتركيز على مدينة الغردقة "			
167	العوامل المحددة للنمو الاقتصادي فى الفكر النظرى وواقع الاقتصاد المصري	يوليو 2003	د. سهير ابو العينين	د. نيفين كمال حامد ، د. فتحية زغلول وآخرون
168	العدالة فى توزيع ثمار التنمية فى بعض المجالات الاقتصادية والاجتماعية فى محافظات مصر " دراسة تحليلية "	يوليو 2003	د.عزه عبد العزيز سليمان	د. سيد محمد عبد المقصود د. السيد محمد الكيلاني وآخرون
169	تقييم وتحسين جودة أداء بعض الخدمات العامة لقطاعى التعليم والصحة باستخدام شبكات الأعمال	يوليو 2003	د.عبد القادر حمزه	د. أماني عمر، د. ماجدة إبراهيم وآخرون
170	دراسة الأسواق الخارجية وسبل النفاذ اليها	يوليو 2003	د.فادية عبد السلام	د. مصطفى أحمد مصطفى د. اجلال راتب وآخرون
171	أولويات الاستثمار فى قطاع الزراعة	يوليو 2003	د.هدى صالح النمر	أحمد عبد الوهاب برانية، د. سيد حسين
172	دراسة ميدانية للمشاكل والمعوقات التى تواجه صناعة الأحذية الجديدة فى مصر " التطبيق على محافظة القاهرة ومدينة العاشر من رمضان "	يوليو 2003	د.ممدوح فهمي الشرقاوى	د. حسام محمد مندور، د. إيمان أحمد الشربيني وآخرون
173	قضية التشغيل والبطالة على المستوى العالمى والقومى والمحلى	يوليو 2003	د.عزيزة على عبد الرازق	د. اجلال راتب، د. محرم الحداد وآخرون
174	بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية " القضايا والمعوقات	يوليو 2003	د.مصطفى احمد مصطفى	د. إبراهيم حسن العيسوي، د. محمد على نصار

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	الحاكمة"			وأخرون
175	بناء قواعد التقدم التكنولوجي في الصناعة المصرية من منظور مداخل التنافسية والتشغيل والتركيب القطاعي	يوليو 2004	د.محرم الحداد	د. فتحية زغلول، د. إيمان الشربيني وأخرون
176	استراتيجية قومية مقترحة للإدارة المتكاملة للمخلفات الخطرة في مصر	يوليو 2004	د.نفيسه ابو السعود	د. خالد محمد فهمي، د. حنان رجائي وأخرون
177	تحسين الجودة الشاملة لبعض مجالات اقطاع الصحى	يوليو 2004	د.عبد القادر حمزه	د. أماني عمر، د. محمد الكفراوي وأخرون
178	مخاطر الأسواق الدولية للسلع الغذائية للسلع الغذائية الإستراتيجية وإمكانيات وسياسات وأدوات مواجهتها	يوليو 2004	د.عبد القادر دياب	د. ممدوح الشرقاوي، د. سيد حسين وأخرون
179	إمكانيات وأثار قيام منطقة حرة بين مصر والولايات المتحدة الأمريكية والمناطق الصناعية المؤهلة ( ودروس مستفادة للإقتصاد المصري)	يوليو 2004	د.فادية عبد السلام	د. اجلال راتب العقيلي، د. سلوى محمد مرسي وأخرون
180	نحو هواء نظيف لمدينة عملاقة	يوليو 2004	د.محمد سمير مصطفى	د. السيد محمد الكيلاني، د. عبد الحميد القصاص وأخرون
181	تحديد الاحتياجات بقاعات الصرف - التعليم ما قبل الجامعى - التعليم العالى (عدد خاص)	يوليو 2004	د.زينات محمد طباله	د. لطف الله إمام صالح، د. عزة عمر الفنردى

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
182	تحديد الاحتياجات بقطاعي الصرف الصحي والطرق والكبارى لمواجهة العشوائيات ( عدد خاص )	يوليو 2004	د.محرم الحداد	د. نفيسة أبو السعود، د. نعيمة رمضان وآخرون
183	خصائص ومتغيرات السوق المصري _ دراسة تحليلية لبعض الأسواق المصرية الجزء الأول " الإطار النظري والتحليلي "	يناير 2005	د.محرم الحداد	د. حسام مندور د. فادية عبد السلام وآخرون
184	خصائص ومتغيرات السوق المصري ( دراسة تحليلية لبعض الأسواق المصرية) الجزء الثانى: الإطار التطبيقي " سوق الخدمات التعليمية - سوق الخدمات السياحة - سوق البرمجيات"	يناير 2005	د.محرم الحداد	د. حسام المنصور د. فادية عبد السلام وآخرون
185	خصائص ومتغيرات السوق المصري ( دراسة تحليلية لبعض الأسواق المصرية الجزء الثالث: الإطار التطبيقي " يوق الأدوية - سوق السلع الغذائية والزراعية - سوق حديد التسليح والأسمنت"	يناير 2005	د.محرم الحداد	.....
186	الملكية الفكرية والتنمية فى مصر	أغسطس 2005	د. لطف الله امام صالح	.....
187	تقدير الطلب على العمالة - قوة العمل - البطالة فى ظل سيناريوهات بديلة	يونية 2006	د.عبد الحميد سامى القصاص	د. ماجدة إبراهيم سيد د. زينات طبالة وآخرون
188	الحاسبات الإقليمية كمدخل	يونية 2006	د.علا سليمان	د. السيد محمد الكيلاني

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	للامركزية المالية		الحكيم	د. فريد أحمد عبد العال وأخرون
189	المعاشات والتأمينات فى جمهورية مصر العربية ( الواقع وإمكانيات التطوير)	يونيه 2006	د.محمود عبد الحى	د. زينات طبالة د. سمير رمضان وأخرون
190	بعض القضايا المتصلة بالصادرات (دراسة حالة الصناعات الكيماوية)	يونيه 2006	د.فاديه محمد عبد السلام	د. اجلال راتب العقيلي د. مصطفى أحمد مصطفى وأخرون
191	مشروع تنمية جنوب الوادى " توشكى " بين الأهداف والإنجازات	يونيه 2006	د.هدى صالح النمر	د. عبد القادر دياب د. سيد حسين وأخرون
192	اللامركزية كمدخل لمواجهة بعض القضايا البيئية فى مصر ( التوزيع الإقليمي للاستثمارات الحكومية وارتباطها ببعض قضايا البيئة)	يونيه 2006	د.نفيسه ابو السعود	د. أحمد حسام الدين نجاتي د. عزة يحيى وأخرون
193	نحو تطبيق نظام الإدارة البيئية (الأيزو 14000) " على معهد التخطيط القومى " كنموذج لمؤسسة بحثية حكومية	يونيه 2006	د.نفيسه ابو السعود	د. أحمد حسام الدين نجاتي، د. زينب محمد نبيل
194	تكاليف تحقيق أهداف الألفية الثالثة بمصر	يونيه 2006	د.محرم الحداد	د. حسام مندور د. حنان رجائي وأخرون
195	السوق المصرية للغزل	يونيه 2006	د.عبد القادر دياب	د. عبد القادر حمزة د. محمد الكفراوي وأخرون
196	المعايير البيئية والقدرة التنافسية	أغسطس 2007	د.سلوى مرسي	د. سمير مصطفى

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	للصادرات المصرية		محمد فهمي	د. فادية عبد السلام وآخرون
197	استخدام أسلوب البرمجة الخطية والنقل في البرمجة الرياضية لحل مشاكل الإنتاج والمخزون	أغسطس 2007	د.محمد محمد الكفراوي	د. عبد القادر حمزة د. أماني عمر وآخرون
198	تقييم موقف مصر في بعض الاتفاقيات الثنائية	أغسطس 2007	د.اجلال راتب	د. نجلاء علام د. نبيل الشيمي وآخرون
199	التضخم في مصر بحث في أسباب التضخم، وتقييم مؤشراتته، وجدوى استهدافه مع أسلوب مقترح باتجاهاته	أغسطس 2007	د. إبراهيم العيسوي	د. سيد عبد العزيز دحية د. سهير أبو العنين وآخرون
200	سبل تنمية مصادر الإنتاج الحيواني في ضوء الآثار الناجمة عن مرض أنفلونزا الطيور في مصر	أغسطس 2007	د. صادق رياض ابو العطا	د. هدي النمر د. محمد مرعي وآخرون
201	مستقبل التنمية في محافظات الحدود ( مع التطبيق على سيناء)	أغسطس 2007	د.فريد احمد عبد العال	د. السيد محمد الكيلاني د. علا سليمان الحكيم وآخرون
202	سياسات إدارة الطاقة في مصر في ظل المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية	أغسطس 2007	د.راجيه عابدين خير الله	د. فتحية زغلول د. نجوان سعد الدين وآخرون
203	جدوى إعادة هيكلة قطاع التأمين دراسة تحليلية ميدانية	أكتوبر 2007	د. محرم الحداد	د. حسام مندور د. إيمان أحمد الشربيني وآخرون
204	حول تقدير الاحتياجات لأهم خدمات رعاية المسنين (بالتركيز على محافظة القاهرة)	أكتوبر 2007	د.عزه عمر الفندري	د. وفاء أحمد عبد الله د. نادرة وهدان وآخرون

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
205	خدمات ما بعد البيع فى السوق المصري (دراسة حالة للسلع الهندسية والكهربائية) (بالتطبيق على صناعة الأجهزة المنزلية وصناعة السيارات)	أكتوبر 2007	د. محمد عبد الشفيق عيسى	د. نجلاء علام د. عبد السلام محمد السيد وأخرون
206	العناقيد الصناعية والتحالفات الإستراتيجية لتدعيم القدرة التنافسية لمشروعات الصغيرة والمتوسطة فى جمهورية مصر العربية	فبراير 2008	د. ايمان احمد الشربيني	د. سحر عبد الحليم البهائي د. أحمد سليمان وأخرون
207	تقييم فاعلية الخطة الإستراتيجية القومية للسكان فى مصر	سبتمبر 2008	د. محمود ابراهيم فرج	د. عبد الغني محمد د. نادية فهمي وأخرون
208	الإسقاطات القومية للسكان فى مصر خلال الفترة (2006 – 2031)	سبتمبر 2008	د. فريال عبد القادر احمد	د. سعاد أحمد الضوي د. عبد الغني محمد عبد الغني وأخرون
209	إدارة الجودة الشاملة وتطبيقها فى تقييم أداء بعض قطاعات المرافق العامة فى مصر	سبتمبر 2008	د. محرم الحداد	د. حسام المنذور د. اجلال راتب وأخرون
210	الخصائص السكانية وانعكاساتها على القيم الاجتماعية	نوفمبر 2008	د. نادرة وهدان	د. زينات طبالة د. عزة الفندري وأخرون
211	التجارب التنموية فى كوريا الجنوبية، ماليزيا والصين: الإستراتيجيات والسياسات - الدروس المستفاده	نوفمبر 2008	د. فاديه عبد السلام	د. محمد عبد الشفيق د. لطف الله إمام صالح وأخرون
212	مستوى المعيشة المفهوم والمؤشرات والمعلومات والتحليل	نوفمبر 2008	د. ابراهيم العيسوي	د. السيد دحية د. سيد حسين وأخرون

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	دليل قياس وتحليل معيشة المصريين			
213	أولويات زراعة المحاصيل المستهلكة للمياه وسياسات وأدوات تنفيذها	فبراير 2009	د. عبد القادر دياب	د. هدي صالح النمر د. سيد حسين
214	السياسات الزراعية المستقبلية لمصر في ضوء المتغيرات المحلية والإقليمية	أغسطس 2009	د. نجوان سعد الدين عبد الوهاب	د. سعد طه علام د. ممدوح الشراوي وآخرون
215	اتجاهات ومحددات الطلب على الإنجاب في مصر (1988 - 2005)	أغسطس 2009	د. محمود ابراهيم فرج	د. فادية محمد عبد السلام د. مني توفيق يوسف وآخرون
216	آليات تحقيق اللامركزية في تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم البرنامج السكاني في مصر	أغسطس 2009	د. عبد الغنى محمد عبد الغنى	د. شحاته محمد شحاته د. كامل البشار وآخرون
217	نظم الإنذار المبكر والإستعداد والوقاية لمواجهة بعض الأزمات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة	أكتوبر 2009	د. محرم الحداد	د. حسام مندورة د. إجلال راتب وآخرون
218	الشراكة بين الدولة والفاعلين الرئيسيين لتحفيز النمو والعدالة في مصر	فبراير 2010	د. ايمان احمد الشربيني	د. عزة عمر الفندري د. زينات محمد طلبة وآخرون
219	التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في خريطة المحافظات وآثارها على التنمية	فبراير 2010	د. سيد محمد عبد المقصود	فريد أحمد عبد العال د. خضر عبد العظيم أبو قورة وآخرون
220	بعض الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد المصري " من الجوانب	مارس 2010	د. محمد عبد الشفيع عيسى	د. ممدوح فهمي الشراوي د. لطف الله إمام صالح

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	القطاعية والتنوعية والدولية"			وأخرون
221	الإسقاطات السكانية وأهم المعالم الديموجرافية على مستوى المحافظات فى مصر 2012 - 2032	يوليه 2010	د.مجدى عبد القادر	د. محمود إبراهيم فراج د. منى توفيق
222	المواءمة المهنية لخريجي التعليم الفنى الصناعى فى مصر " دراسة ميدانية "	يوليه 2010	د.دسوقى عبد الجليل	د. زينات طبالة د. إيمان الشربيني وأخرون
223	المشروعات القومية للتنمية الزراعية فى الأراضى الصحراوية	يوليه 2010	د. عبد القادر محمد دياب	د. ممدوح شرقاوى د. هدى النمر وأخرون
224	نحو إصلاح نظم الحماية الاجتماعية فى مصر	سبتمبر 2010	د.خضر عبد العظيم ابو قوره	د. على عبد الرزاق جلى د. زينات محمد طبالة وأخرون
225	متطلبات مواجهة الأخطار المحتملة على مصر نتيجة للتغير المناخى العالمى	أكتوبر 2010	د. محرم الحداد	د. حسام مندور د. نفيسة أبو السعود وأخرون
226	آفاق النمو الاقتصادى فى مصر بعد الأزمة المالية والاقتصادية العالمية	يناير 2011	د.ابراهيم العيسوي	د. السيد دحية د. سهير أبو العنين وأخرون
227	نحو مزيج أمثل للطاقة فى مصر "	يناير 2011	د. نفين كمال	د. على نصار د. محمود صالح وأخرون
228	مجتمع المعرفة وإدارة قطاع المعلومات والاتصالات فى مصر	أغسطس 2011	د. محرم الحداد	د. سيد دحية د. حسام مندور وأخرون
229	المدن الجديدة فى إعادة التوزيع	أغسطس 2011	د.مجدى عبد	د.عزيزة على عبد الرزاق

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	الجغرافى للسكان فى مصر		القادر	د. منى عبد العال الرزاق وأخرون
230	تحقيق التنمية المستدامة فى ظل إقتصاديات السوق من خلال إدارة الصادرات والواردات فى الفترة من عام 2000 حتى عام 2011/2010	أكتوبر 2011	د.اجلال راتب	د. عبد العزيز إبراهيم د. محمد عبد الشفيق عيسى وأخرون
231	تجديد علم الاقتصاد نظرة نقدية إلى الفكر الإقتصادى السائد وعرض لبعض مقاربات تطوير	يونيه 2012	د.ابراهيم العيسوي	د. سهير أبو العينين
232	مقتضيات واتجاهات تطوير إستراتيجية التنمية فى مصر فى ضوء الدروس المستفاده من الفكر الإقتصادى ومن تجارب الدول فى مواجهة الأزمة الإقتصادية العالمية	يونيه 2012	د.ابراهيم العيسوي	د. السيد دحية د. نفيين كمال وأخرون
233	تطوير جودة البيانات فى مصر	مارس 2012	د.امانى حلمى الريس	د. على نصار د. زينات طبالة وأخرون
234	ملامح التغيرات الاجتماعية المعاصرة ومردوداتها على التنمية البشرية	يونيه 2012	د.وفاء احمد عبد الله	د. خضر عبد العظيم أبو قورة د. لطف الله إمام صالح
235	السوق المحلية للقمح ومنتجاته	يونيه 2012	د. عبد القادر محمد دياب	د. ممدوح الشرقاوي د. هدى النمر وأخرون
236	أثر تطبيق اللامركزية على تنمية المحافظات المصرية (بالتطبيق على قطاع التنمية المحلية)	يونيه 2012	د.فريد احمد عبد العال	د. سيد عبد المقصود د. علا سليمان الحكيم وأخرون
237	إدارة الموارد الطبيعية فى ضوء	يونيه 2012	د.نفيسه سيد ابو	د. سحر البهائي،

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	استدامة البيئة والأهداف الإنمائية للألفية		السعود	د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
238	رؤية مستقبلية للأدوار المتوقعة للجهات الممولة للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في مصر في ظل التغيرات الراهنة	يونيه 2012	د. ايمان أحمد الشرييني	د. نجوان سعد الدين د. محمد حسن توفيق
239	تطوير النظام القومى لإدارة الدولة بالمعلومات وتكنولوجياها كركيزة أساسية لتنمية مصر	سبتمبر 2012	د. محرم الحداد	د. زلفي شلبي د. سيد دياب وأخرون
240	(الرؤية المستقبلية للعلاقات الاقتصادية الخارجية ودوائر التعاون الاقتصادى المصرى فى ضوء المستجدات العالمية والإقليمية والمحلية)	سبتمبر 2012	د.اجلال راتب	د. فادية عبد السلام د. محمد عبد الشفيح وأخرون
241	المجتمع المدنى ومستقبل التنمية فى مصر	سبتمبر 2012	د.وفاء احمد عبد الله	
242	التغيرات الهيكلية للقوة العمل على مستوى المحافظات فى مصر وآفاق المستقبل	سبتمبر 2012	د.مجدى عبد القادر	د. زينات طبالة د. عزت زيان وأخرون
243	تطوير إستراتيجية التنمية الصناعية بمصر مع التركيز على قطاع الغزل	نوفمبر 2013	د. محرم الحداد	د. زلفي شلبي د. محمد عبد الشفيح وأخرون
244	أثر المناطق الصناعية على تنمية المحافظات المصرية ( بالتطبيق على محافظات إقليم	نوفمبر 2013	د.فريد احمد عبد العال	د. سيد عبد المقصود د. علا سليمان الحكيم وأخرون

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	قناة السويس)			
245	نموذج رياضى احصائى للتنبؤ بالأحمال الكهربائية باستخدام الشبكات العصبية	نوفمبر 2013	د.محمد محمد ابو الفتوح الكفراوي	
246	دور الجمعيات الأهلية فى دعم التعليم الأساسى " دراسة ميدانية"	نوفمبر 2013	د.دسوقى عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة، د. لطف الله إمام صالح وآخرون
247	" دور السياسات المالية فى تحقيق النمو والعدالة فى مصر" مع التركيز على الضرائب والاستثمار العام	نوفمبر 2013	د.سهير ابو العينين	د. نفين كمال د. هبة الباز وآخرون
248	"بناء قواعد تصديرية صناعية للإقتصاد المصري"	نوفمبر 2013	د.اجلال راتب	د. فادية عبد السلام د. محمد عبد الشفيق وآخرون
249	الصناعات التحويلية والتنمية المستدامة فى مصر	ديسمبر 2013	د. ممدوح فهمي الشرقاوى	د. نجوان سعد الدين د. إيمان احمد الشربيني وآخرون
250	الصناديق والحسابات الخاصة فلسفة الإنشاء - الأسباب - جدواها ومستقبلها"	ديسمبر 2013	د.ايمان احمد الشربيني	د. عزيزة عبد الرزاق د. محمد حسن توفيق
251	الاقتصاد الأخضر ودورة فى التنمية المستدامة	فبراير 2014	د. حسام الدين نجاتى	د. محمد سمير مصطفى، د. نفيسة أبو السعود وآخرون
252	إدارة الزراعة المصرية فى اطار التعيرات المحلية والدولية	فبراير 2014	د. عبد القادر محمد دياب	
253	تفعيل العلاقات الاقتصادية المصرية مع دول مجموعة	ديسمبر 2014	د.اجلال راتب	د. فادية عبد السلام د. مصطفى أحمد مصطفى

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	البريكس			وأخرون
254	التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين في مصر " معلم التعليم الأساسي نموذجاً"	ديسمبر 2014	د.دسوقي عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة- د. لطف الله إمام صالح وآخرون
255	استكشاف فرص النمو من خلال الخدمات اللوجستية بالتطبيق على الموانئ المصرية	ديسمبر 2014	د.منى عبد العال دسوقي	د. علي نصار د. أحمد فرحات وآخرون
256	التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في الريف المصري بعد ثورة يناير 2011	يناير 2015	د.حنان رجائي عبد اللطيف	د. سعد طه علام د. عبد الفتاح حسين وآخرون
257	التدهور البيئي في مصر منهج دليلى لتقدير تكاليف الضرر	ابريل 2015	د.محمد سمير مصطفى	د. أحمد عبد الوهاب برانية د. نفيسة سيد أبو السعود وآخرون
258	بطاقة الأداء المتوازن كأداة لإعادة هندسة القطاع الحكومى فى مصر "دراسة حالة" " معهد التخطيط القومى"	مايو 2015	د.ايمن احمد الشريبي	
259	تقييم الأهداف الإنمائية لما بعد 2015 فى سياق توجهات التنمية فى مصر	يوليو 2015	د. هدى صالح النمر	د. علاء الدين محمود زهران، د. خالد عبد العزيز عطية وآخرون
260	العلاقات الاقتصادية المصرية التركية بالتركيز على تقييم اتفاقية التجارة الحرة	أغسطس 2015	د. أجلال راتب	د. فادية عبد السلام د. سلوى محمد مرسي وآخرون
261	إطار لرؤية مستقبلية لاستخدام مصادر الطاقة الجديدة	أكتوبر 2015	د. نفين كمال	د. سهير أبو العينين د. نفيسة أبو السعود

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	والمتجددة في مصر			وأخرون
262	السوق المحلية للسلع الغذائية" جوانب القصور، والتطوير "	سبتمبر 2014	د. عبد القادر محمد دياب	د. هدى صالح النمر د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
263	المرصد الحضري لمدينة الأقصر محافظة الأقصر	ابريل 2016	د. سيد عبد المقصود	د. فريد أحمد عبد العال د. محمود عبد العزيز عليوه وأخرون
264	الطاقة المتجددة بين نتائج وإبتكارات البحث العلمي والتطبيق الميداني في الريف المصري	إبريل 2016	د. عبد القادر محمد دياب	د. هدى صالح النمر د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
265	نحو تحسين أوضاع الأمن الغذائي والزراعة المستدامة والحد من الجوع والفقر في مصر - سبل وآليات تحقيق الثاني من أهداف التنمية المستدامة- (2016 - 2030)	يوليو 2016	أ.د. هدى صالح النمر	د. عبد العزيز إبراهيم د. بركات أحمد الفرا وأخرون
266	التغيرات في أسعار النفط وأثارها على الاقتصاد ( العالمي والعربي والمصري)	يوليو 2016	د. حسن صالح	د. إجلال راتب د. فادية عبد السلام وأخرون
267	مستقبل التنمية في المنطقة الجنوبية لمحافظة البحر الاحمر ( الشلاتين وحلايب)	يوليو 2016	أ.د. منى دسوقي	د. سيد عبد المقصود د. فريد أحمد عبد العال وأخرون
268	نحو إطار متكامل لقياس ودراسة أثر أهداف التنمية المستدامة لما بعد 2015 على أوضاع التنمية المستدامة في مصر خلال الفترة	يوليو 2016	د. ماجد خشبة	د. على نصار د. هدى النمر وأخرون

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	2030 /2015			
269	متطلبات تطوير الحاسبات القومية في مصر	يوليو 2016	د. سهير أبو العينين	د. عبد الفتاح حسين د. أمل زكريا
270	آليات التنمية الإقليمية المتوازنة	أغسطس 2016	د. فريد عبد العال	د. سيد محمد عبد المقصود د. أحمد عبد العزيز البقلی وأخرون
271	تفاعلات المياه والمناخ والانسان في مصر (اعادة التشكيل من أجل إقتصاد متواصل)	أغسطس 2016	د سميح مصطفى	د. نفيسة سيد محمد أبو السعود، د. أحمد حسام الدين محمد نجاتي وأخرون
272	تفعيل إستراتيجية الذكاء الإقتصادي على المستوى المؤسسي والقومي في مصر	أغسطس 2016	د محرم الحداد	د. محمد عبد الشفيق عيسي، د. زلفي عبد الفتاح شلبي وأخرون
273	اشكالية المواطنة في مصر - الحقوق والواجبات	أغسطس 2016	د. دسوقي عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة، د. لطف الله إمام صالح وأخرون
274	كفاءة الاستثمار العام في مصر (المحددات والفرص وامكانيات التحسين)	سبتمبر 2016	د. أمل زكريا	د. هدى صالح النمر د. هبة صالح مغيب وأخرون
275	الإجراءات الداعمة لاندماج المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر غير الرسمية في القطاع الرسمي في مصر	أكتوبر 2016	د. إيمان الشربيني	د. ممدوح الشرقاوى د. زلفي شلبي وأخرون
276	الإدارة المتكاملة للمخلفات الصلبة ودورها في دعم الإقتصاد القومي	يوليو 2017	د. نفيسة أبو السعود	د. محمد سمير مصطفى د. مها الشال وأخرون
277	متطلبات التحول لإقتصاد قائم	يوليو 2017	د. علاء زهران	د. محمد ماجد خشبة

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
	على المعرفة في مصر			د. خالد عبد العزيز عطية وأخرون
278	آليات وسبل اصلاح قطاع الأعمال العام في جمهورية مصر العربية	يوليو 2017	د. أحمد عاشور	د. أمل زكريا عامر د. سهير أبو العينين وأخرون
279	سبل وآليات تحقيق أنماط الاستهلاك المستدام في مصر	أغسطس 2017	د. هدى صالح النمر	د. علاء الدين زهران د. خالد عبد العزيز عطية وأخرون
280	الخيارات الإستراتيجية لاصلاح منظومة التعليم ما قبل الجامعي في مصر	أغسطس 2017	د. دسوقي عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة - د. محرم صالح الحداد وأخرون
281	المسئولية المجتمعية للشركات ودورها في تحقيق التنمية المحلية في مصر	سبتمبر 2017	د. حنان رجائي عبد اللطيف	د. سعد طه علام د. نجوان سعد الدين وأخرون
282	تنمية وترشيد استخدامات المياه في مصر	سبتمبر 2017	د عبد القادر دياب	د. أحمد برانية د. بركات الفرا وأخرون
283	اتفاقية منطقة التجارة الحرة الإفريقية وآثارها على الاقتصادات الافريقية عموما والاقتصاد المصري خصوصا	سبتمبر 2017	د محمد عبد الشفيق	د. اجلال راتب د. فادية عبد السلام
284	دراسة مدى تطبيق الحوكمة على الإنتاج والإستهلاك المستدام للموارد الطبيعية في مصر	أكتوبر 2017	د. حسام نجاتي	د. سحر البهائي د. حنان رجائي وأخرون
285	صناعة الرخام في مصر "الواقع والمأمول" بالتطبيق على المنطقة الصناعية بشق الثعبان	ديسمبر 2017	د إيمان أحمد الشؤبيني	د. ممدوح الشرقاوي د. محمد نصر فريد وأخرون

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
286	تطوير منظومة التعليم العالى فى مصر	ديسمبر 2017	د.محرم صالح الحداد	د. دسوقى عبد الجليل د. محمد عبد الشفيح
287	الطاقة المحتملة للصحارى المصرية بين تخمة الودادوقحالة البيئة	ديسمبر 2017	د.محمد سمير مصطفى	د. عبد القادر دياب د. أحمد عبد العزيز البقلي
288	نحو تحسين أنماط الانتاج المستدام بقطاع الزراعة فى مصر	يونيو 2018	د هدى صالح النمر	د. علاء الدين محمد زهران، د. خالد عبد العزيز عطية وأخرون
289	مبادرة الحزام والطريق وانعكساتها المستقبلية الاقتصادية والسياسية على مصر	يونيو 2018	د محمد ماجد خشبة	د. محمد على نصار د. هبة جمال الدين وأخرون
290	دراسة تحليلية لموقع مصر فى التجارة البينية بين الدول العربية باستخدام تحليل الشبكات	يونيو 2018	د أمانى حلمى الريس	د. فادية محمد عبد السلام، د. حسن محمد ربيع حسن وأخرون
291	سعر الصرف وعلاقته بالاستثمارات الأجنبية فى مصر	يوليو 2018	د فادية عبد السلام	د. حجازى الجزار د. محمود عبد الحى صلاح وأخرون
292	التغير الهيكلى لقطاع المعلومات فى مصر (بالتركيز على العمالة)	يوليو 2018	د محرم الحداد	د. اجلال راتب د. محمد عبد الشفيح عيسى وأخرون
293	التأمين وإدارة المخاطر فى الزراعة المصرية	يوليو 2018	د سمير عريقات	د. سعد طه علام، د. أحمد عبد الوهاب برانية وأخرون
294	اهمية المشكلات النفسية والاجتماعية لدى الشباب المصري 18-35 سنة - دراسة تطبيقية على محافظة القاهرة	أغسطس 2018	د. دسوقى عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة، د. لطف الله إمام صالح وأخرون

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
295	التعاون المصري الأفريقي في مجال استتجار الأراضي والتصنيع الغذائي	سبتمبر 2018	د. سمير مصطفى	د. نفيسة سيد أبو السعود، د. حمداوى بكري وآخرون
296	لا مركزية الإدارة البيئية في مصر وسبل دعمها	سبتمبر 2018	د. نفيسة أبو السعود	د. محمد سمير مصطفى، د. سحر إبراهيم البهائي وآخرون
297	تقييم السياسات النقدية المصرية منذ عام 2003 مع إهتمام خاص بدورها في مساندة أهداف خطط التنمية	سبتمبر 2018	د. حجازى عبد الحميد الجزار	د. علي فتحي البجلاتي د. أحمد عاشور وآخرون
298	الممارسات الاحتكارية في أسواق السلع الغذائية الأساسية في مصر	أكتوبر 2018	د. عبد القادر دياب	د. أحمد عبد الوهاب برانية، د. هدى صالح النمر وآخرون
299	سياسات تنمية الصادرات في مصر في ضوء المستجدات الإقليمية والعالمية	أكتوبر 2018	د. نجلاء علام	د. محمد عبد الشفيق د. مجدى خليفة وآخرون
300	تفعيل منظومة جودة التصدير في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر بالتطبيق على قطاع المنسوجات	ديسمبر 2018	د. إيمان الشربيني	د. زلفى شلبي د. محمد حسن توفيق وآخرون
301	دور العناقيد الصناعية في تنمية القدرة التنافسية لصناعة الأثاث في مصر - بالتطبيق على محافظة دمياط	فبراير 2019	د. محمد حسن توفيق	د. إيمان الشربيني د. سمير عريقات وآخرون
302	سياحة التراث الثقافي المستدامة مع التطبيق على القاهرة التاريخية	يونيو 2019	د. سلوى محمد مرسى	د. إجلال راتب العقيلي د. زينب محمد نبيل الصادى وآخرون

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
303	تطور منهجية جداول المدخلات والمخرجات ومقتضيات تفعيل استخدامها في مصر	يوليو 2019	د. حجازى عبد الحميد الجزار	د. سهير ابوالعيبين ، د. أحمد ناصر وآخرون
304	مستقبل القطن المصري في سياق إستراتيجية التنمية الزراعية في مصر	يوليو 2019	د. سعد طه علام	د. سمير عبد الحميد عريقات، د. نجوان سعد الدين وآخرون
305	التغير الهيكلي لقطاع المعلومات في مصر بالتركيز على الصادرات	أغسطس 2019	د. محرم الحداد	
306	منافع وأعباء التمويل الخارجى في مصر	أغسطس 2019	د. فادية عبد السلام	د. محمود عبد الحى د. محمد عبد الشفيق عيسى وآخرون
307	نحو منهجيه لقياس المؤشرات وتصور متكامل لنمذجة السيناريوهات البديلة لتحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030 - حالة مصر	أغسطس 2019	د عبد الحميد القصاص	د. أحمد سليمان د. علا عاطف وآخرون
308	تطوير التعليم الأساسى فى مصر فى ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة	سبتمبر 2019	د. دسوقى عبد الجليل	د. خضر عبد العظيم أبو قورة، د. لطف الله محمد طبالة وآخرون
309	النمو السكانى والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والعمرائية فى مصر خلال 2006-2017	سبتمبر 2019	د. عزت زيان	د. أحمد عبد العزيز البقلي، د. حامد هطل وآخرون
310	الزراعة التعاقدية كمدخل للتنمية الزراعية المستدامة فى مصر	أكتوبر 2019	د. هدى النمر	د. بركات أحمد الفرا د. محمد ماجد خشبة

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
				وأخرون
311	فرص ومجالات التعاون الزراعي المصري الأفريقي وآليات تفعيله	مارس 2020	د. هدى النمر	د. أحمد عبد الوهاب برانيه د. بركات أحمد الفرا و أخرون
312	متطلبات تنمية القرية المصرية في إطار رؤية مصر 2030	مارس 2020	د. حنان رجائي عبد اللطيف	د. سعد طه علام د. سمير عبد الحميد عريقات واخرون
313	الاسرة المصرية وادوار جديده في مجتمع يتغير (بالتركيز على منظومة القيم)	يونيو 2020	أ.د. زينات محمد طباله	أ.د. دسوقي عبد الجليل أ.د. عزة عمرالفندري واخرون
314	الاستثمار في المشروعات البيئية في مصر وفرص تنميتها	يونيو 2020	أ.د. نفيسة سيد أبوالسعود	أ.د. خالد محمد فهمي د. منى سامي أبو طالب واخرون
315	"إستشراف الآثار المتوقعة لبعض التطورات التكنولوجية على التنمية في مصر وبدائل سياسات التعامل معها" (بالتطبيق على الذكاء الاصطناعي: AI - وسلسلة الكتل: Blockchain)	يونيو 2020	أ.د. محمد ماجد خشبة	أ.د. عبد الحميد القصاص أ.د. امانى الرئيس واخرون
316	التغير الهيكلي لقطاع المعلومات في مصر بالتركيز على الاستثمارات	يونيو 2020	أ.د. محرم الحداد	أ.د. محمد عبد الشفيق أ.د. زلفى شلبي واخرون

انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
317	سياسات وآليات تعميق الصناعات التحويلية المصرية فى ظل الثورة الصناعية الرابعة	يونيو 2020	د. مها الشال	أ.د. عزت النمر د. حجازى الجزار واخرون
318	دور الخدمات الدولية فى تنمية صادرات مصر من وإلى أفريقيا	يونيو 2020	أ.د. إجلال راتب	أ.د. سلوى مرسى أ.د. فادية عبد السلام واخرون
319	سياسات الإصلاح الاقتصادى وأثارها على هيكل تجارة مصر الخارجية	يونيو 2020	أ.د. حسين صالح	أ.د. محمود عبد الحى أ.د. محمد عبد الشفيق واخرون
320	المسئولية الإجتماعية وتنمية المجتمعات المحلية ( بالتطبيق على محافظة المنوفية )	يوليو 2020	أ.د. فريد عبد العال	أ.د. سيد عبد المقصود أ.د. عزة يحيى واخرون
321	الشراكة بين القطاعين العام والخاص- التحديات والآفاق المستقبلية	أغسطس 2020	أ.د. فادية عبد السلام	أ.د. سهير أبو العنين د. أحمد رشاد واخرون
322	التغير الهيكلي لقطاع المعلومات فى مصر (بالتركيز على القيمة المضافة)	أغسطس 2021	أ.د. محرم الحداد	أ.د. محمد عبد الشفيق أ.د. زلفى شلبى واخرون

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (329) - معهد التخطيط القومي

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
323	أولويات الاستثمار وعلاقتها بميزان المدفوعات المصري خلال الفترة (2003-2019)	أغسطس 2021	أ.د. محمود عبد الحى	د. حجازى الجزار د. عبد السلام محمد واخرون
324	تجارة مصر الخارجية وأهمية النفاذ إلى أسواق دول غرب أفريقيا (الواقع الحالى - الإمكانيات والتحديات)	أغسطس 2021	أ.د. محمد عبد الشفيق	أ.د. محمود عبد الحى واخرون
325	ثقافة التنمية فى مصر - محاولة لقياس الأداء التنموي الثقافي	أغسطس 2021	أ.د. دسوقى عبد الجليل	أ.د. لطف الله إمام أ.د. زينبات طبالة واخرون
326	الأبعاد التنموية والاستراتيجية للأمن السيبرانى ودوره فى دعم الاقتصادات الرقمية والمشرفة - مسارات التجربة المصرية فى ضوء التجارب العالمية	أغسطس 2021	أ.د. ماجد خشبة	أ.د. أمانى الرئيس واخرون
327	تعزيز سلاسل القيمة بصناعة الملابس الجاهزة لدعم تنافسية الصادرات المصرية.	يوليو 2022	أ.د. إجلال راتب	أ.د. سلوى مرسى د. أحمد رشاد واخرون
328	دور الاقتصاد الرقمي فى تعزيز تجارة وصناعة الخدمات فى مصر	يوليو 2022	أ.د. محرم الحداد	أ.د. محمد عبد الشفيق د. بسمة الحداد واخرون

## انعكاسات جائحة فيروس كورونا على فرص عمل المرأة المصرية

م	عنوان السلسلة	التاريخ	الباحث الرئيسي	الباحثون المشاركون
329	انعكاسات جائحة كورونا على فرص العمل للمرأة المصرية	يوليو 2022	أ.د. زينات طبالة	أ.د. إيمان منجى واخرون

### **Abstract**

Egypt has made important achievements in field of women's empowerment and gender equality, and the 2014 constitution includes many

provisions that guarantee equal opportunities for them, prevent discrimination that may be guarantee them protection in all its forms.

The political leadership supported its role , and the year 2017 was declared the year of Egyptian women .

The National strategy for the Empowerment of Egyptian Women 2030 has been developed, whose four axes represented in political, economic, social, and protection , charted a guiding path towards women's participation in the process of construction and development.

Despite the challenges of the Corona pandemic on most of the world's , economies since the beginning of 2020, the Egyptian economy succeeded achieving a 3.6% economic growth rate, according to International Monetary Fund estimates. Will this contribute to limiting the repercussions of the pandemic on job opportunities for Egyptian women ?

In light of this situation, what will be the situation of women in terms of employment, and what we will try to discuss, by reviewing the reality of employment and unemployment in Egyptian society, specifically women's indicators.

And to identify the repercussions of the pandemic on the various sectors ,& activities that reflect the structure of the Egyptian economy and linking the distribution of employment in terms of gender to these activities in order to know the extent to which this distribution is consistent with what the studies have reached in identifying activities with promising opportunities to work in light of the pandemic and women's share of these opportunities and the requirements for obtaining them.

**Keywords :** coronavirus pandemic – women's job opportunities

**Arab Republic of Egypt**

**Institute of National Planning**



**Planning and Development Issues Series**

**The Reflection of Corona Virus  
Pandemic on Job Opportunities for  
Egyptian Women**

**No. (329) – 2022**