



النساء و العمل في مصر

دراسة حالة لقطاعي السياحة و تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات

ورقة عمل

قام بإعدادها جيزس ألكيزار و فرانسيسكو بانزيكا و ناتاليا بوبوفا (موظفي مؤسسة التدريب الأوروبية)
شكر خاص لجيهان أبو زيد لملاحظاتها و مدخلاتها

مؤسسة التدريب الأوروبية، يوليو 2009

المحتويات

1- المقدمة	
1-1 مجال المشروع	
2-1 المناخ العام الاجتماعي و الاقتصادي	
3-1 الإطار القانوني	
4-1 المؤشرات للسكانية (الدراسة الإحصائية للسكان)	
5-1 النموذج التقليدي بين الجنسين	
2 قضايا تعليمية	
1-2 تمويل التعليم	
3 الانتقال من المدرسة إلي العمل	
4 قضايا التوظيف	
5 المرأة في صنع السياسات	
6 قطاع السياحة	
1-6 قطاعات فرعية و تعريفات	
2-6 المرأة في قطاع السياحة	
3-6 التعليم و التدريب في السياحة	
7 قطاع تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات	
8 النتائج	
بيان المؤلفات و المراجع	

1- المقدمة

1-1 مجال المشروع

تأتي مشاركة المرأة في النشاط الإقتصادي بفوائدها علي المستوي المحلي و القومي.

- علي المستوي القومي هناك إرتباط إيجابي بين معدلات مشاركة القوي العاملة النسائية و النمو الإقتصادي.
- علي المستوي المحلي تأتي مشاركة المرأة في القوي العاملة في صالح رفاهية الأسرة (الدخل، الصحة، تعليم الأطفال إلخ).

من الطبيعي توقع أن رفع مستويات التعليم و التدريب سوف يؤدي إلي إرتفاع معدلات مشاركة المرأة في القوي العاملة. أيضا - وبصفة عامة- كلما حصل الفرد علي قدر أكبر من التعليم كلما زادت فرصه للحصول علي دخل أكبر. تستعرض دراسات المقارنة التي بحثت في تأثير تعليم الإناث علي إجمالي الناتج المحلي و إنخفاض نسبة الفقر نتائج إيجابية (البنك الدولي 2004). يسهم كل من التعليم والمهارات في تحسين إنتاجية النساء و الرجال و يزيد من فرصهم للعمل مدفوع الأجر في القطاع الرسمي (منظمة العمل الدولية 2008).

توجد في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا (MENA) أقل معدلات لمشاركة الإناث في القوي العاملة في العالم. لم يؤد إرتفاع المستويات التعليمية للنساء إلي إرتفاع معادل في معدلات مشاركة الإناث في القوي العاملة. هناك خسارة للموارد البشرية في العملية الإنتاجية علي المستوي القومي، و علي المستوي المحلي يأتي التمكين الإقتصادي للمرأة في مرحلة متأخرة بعد الرجال (البنك الدولي 2004).

كانت مؤسسة التدريب الأوروبية شريك نشط لمصر لعدة سنوات في إصلاح التعليم المهني و التدريب وفي التوظيف، وفي هذ النطاق تم تطبيق عدة مشروعات متضمنة المشروع الأقليمي لمنطقة البحر المتوسط (التعليم و التدريب للتوظيف)، و مشروعات الإنتقال من التعليم إلي العمل، الأطار القومي للمؤهلات و أنشطة المرصد. هناك تعاون قائم مع وزارة القوي العاملة و الهجرة في مشروع يربط الهجرة بالمهارات. وأيضا تعمل مؤسسة التدريب الأوروبية عن كئيب مع وفد المفوضية الأوروبية وتدعم تطبيق مشروع إصلاح التعليم الفني و التدريب المهني في منطقة البحر المتوسط للإتحاد الأوروبي.

يهدف مشروع مؤسسة التدريب الأوروبية إلي ترويج سياسات مستدامة للعدالة النوعية في مصر وتونس و الأردن في مجالات التعليم و التدريب و التوظيف، مع الأخذ في الإعتبار المضمون الإجتماعي الإقتصادي المحلي الخاص.

الغرض من المشروع هو زيادة المعرفة و الوعي بالمعوقات و الفرص المتاحة لتوظيف النساء في قطاعين قابلين للنمو إقتصاديًا (تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات و السياحة) في الدول المختارة و تقديم التوصيات و المشورة لكل من الهيئات القومية و المفوضية الأوروبية من أجل تعزيز دور المرأة في سوق العمل.

المعطيات أنه (أ) من أجل الحصول علي وظيفة تحتاج النساء إلي إكتساب مهارات مطلوبة في سوق العمل و (ب) بطالة الشباب في منطقة البحر المتوسط هي- في المقام الأول- مشكلة دخول العمل الأول (بالأخص للفتيات) (عامر 2007، الزناتي و شركاه 2007) ، لذا سوف يقوم البحث بالتركيز علي مشاركة القوي العاملة من الفتيات (15-29 من العمر) في قطاعين قابلين للنمو في مصر و الأردن و تونس.

تم تحديد السياحة و تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات كأكثر القطاعات ملائمة لأن:

- لديهما إمكانية خلق وظائف
- توفير قوي عاملة ماهرة ضرورة لضمان نموها.

يقوم هذا التقرير بتحليل الوضع العام للنساء في مصر، بالتركيز علي قضايا التعليم و التوظيف المتعلقة بالقطاعين المحددين.

تتضمن الأسئلة البحثية الرئيسية التي سيتم مخاطبتها الآتي:

- ما هي إمكانية هذين القطاعين للتوظيف و توفير دخل للنساء؟
- كيف تؤثر الأنواع المختلفة من التعليم علي توظيف المرأة في هذين القطاعين؟
- ما هي أسباب المشاركة أو عدم المشاركة في القوي العاملة للفتيات المدربات في مهن متعلقة بهذين القطاعين؟
- كيف يمكن تحسين توظيف المرأة في هذين القطاعين؟ ما هي أنواع الحوافز التي يمكن تطبيقها من أجل زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل؟
- ما نوع التدخلات علي مستوي القطاع – سواء من خلال التنسيق للنوع أو التدخلات الخاصة المستهدفة للإناث – التي قد تدعم مساواة نوعية أكبر؟
- ما هي الأهداف و النتائج المتعلقة بالمساواة النوعية التي يمكن تضمينها في إستراتيجيات و برامج و مبادرات القطاع؟ علاوة علي ذلك، كيف يمكن للمانحين، و بالأخص المفوضية الأوروبية، دعم هذه الأنشطة؟
- ما هي المؤشرات التي يمكن إستخدامها لقياس التقدم نحو المساواة النوعية في التعليم و التوظيف علي مستوي القطاع؟

2-1 المناخ العام الإجتماعي و الإقتصادي

كانت ثورة 23 يوليو 1952 نقطة التحول في التاريخ الحديث لمصر و التي قضت علي الملكية و أسست الجمهورية بإقتصاد موجه من قبل الدولة و كان جمال عبد الناصر رئيسا للجمهورية منذ أكتوبر 1954.

في ذلك الحين كان النظام يهدف إلي تشجيع المشاركة الإقتصادية و الإجتماعية في التنمية. من أجل تحقيق ذلك، قامت الدولة بتبني إجراءات تمكن المواطنين، بما في ذلك النساء، للإستفادة من فرص التعليم و التوظيف المتاحة.

بعد وفاة عبد الناصر في 28 سبتمبر 1970، أصبح أنور السادات الرئيس الجديد لمصر وبدأت حكومته بعملية إصلاح بغرض التحول من إقتصاد فائق المركزية إلي إقتصاد أكثر تحررا من خلال تشجيع الإستثمار الخاص الأجنبي و المحلي. تم تبني سياسة الإنفتاح في عام 1974 التي إستمرت حتي بعد إغتيال السادات في يوم 6 أكتوبر 1981¹. في الواقع، أنه منذ عام 1991 أرست مصر برنامجا رئيسيا للإصلاح الإقتصادي و التعديل الهيكلي بدعم من صندوق التمويل الدولي و البنك الدولي، والذي جاء جزئيا كإستجابة للإندثار الحاد في أسعار البترول في 1986.

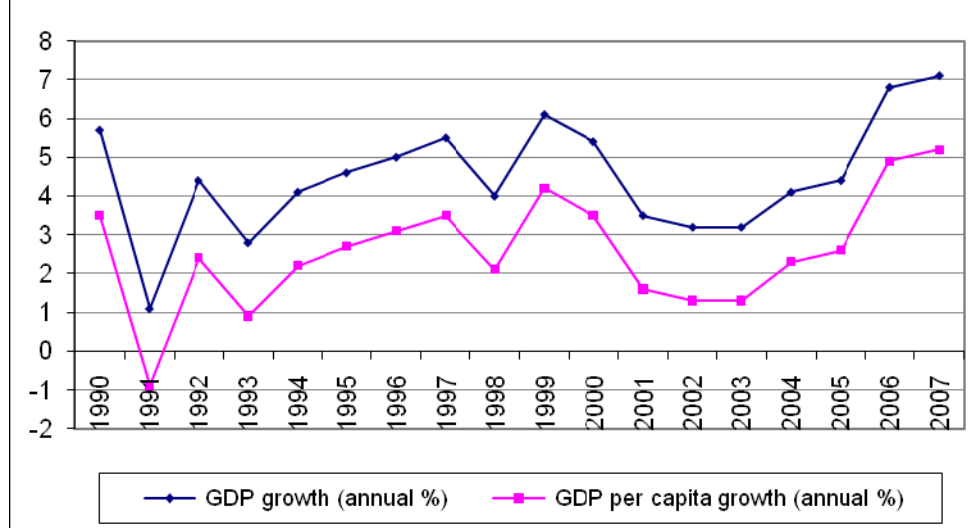
كان لعملية التحرر التي بدأت بالإنفتاح تأثيرا سلبيا علي النساء: فقد كانت هناك فرص قليلة للمتقدمين الجدد للقطاع العام، وكان هناك عدم تكافؤ للإناث في الوظائف غير الحكومية و زادت الفجوة النوعية في الأجور (أسعد و أرننتز 2004). بالإضافة إلي ذلك، هناك تساؤلات حول قيمة النظام الذي تم تأسيسه لغرض الإصلاح. حتي عام 1977، كان هناك أفضلية للإسلام السياسي من قبل الحكومة المصرية التي كانت تهتم بجذب النخبة الإسلامية المعتدلة (كيبيل 2000). تم تغير الموقف بعد عام 1977 نتيجة لزيارة الرئيس السادات إلي إسرائيل و معاهدة السلام المصرية الإسرائيلية و مظاهرات الخبز ضد سياسة التحرر الإقتصادي و أخيرا إغتيال السادات في عام 1981. علي الرغم من هذا، تم إرساء التأثير القوي للإسلاميين و بالأخص فيما يتعلق بقضايا النوع.

تضمن برنامج الإصلاح الإقتصادي ما يسمى التحالف الداخلي و هو مكون إستقراري كان يهدف إلي إزالة عدم الإستدامة في التوازن المالي الخارجي؛ التجارة و سعر الصرف و إصلاحات القطاع المالي التي كانت تستهدف تحرير الإقتصاد؛ و البرنامج الطموح للخصخصة. كانت أحد الأهداف الواضحة لبرنامج الإصلاح إعادة توجيه الإقتصاد نحو السوق و تقليص دور الدولة متضمنا دورها المهمين علي التوظيف.

¹ تم إستبداله بمحمد حسني سيد إبراهيم مبارك.

يواجه الإقتصاد المصري اليوم منافسة عالمية متزايدة في بعض من قطاعات التصدير الرئيسية و يعاني من مشاكل هيكلية (مؤسسة التدريب الأوروبية 2005) و لكن ما بين أعوام 2004 و 2007 بدأ نمو كل من إجمالي الناتج المحلي و الناتج المحلي الإجمالي للفرد في الزيادة ليصل إلي مستوي حوالي 7% في 2006 و 2007.

شكل رقم 1: نمو إجمالي الناتج القومي و إجمالي الناتج القومي للفرد (%) 1990-2007



المصدر: البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية

لم يتساوي توزيع النمو الإقتصادي علي السكان. فبالرغم من التحسن في ظروف المعيشة²، لم تؤدي الثروة إلي العدالة حيث تمثل نسبة الـ 10% الأكثر ثراء من الشعب علي 27.6% من دخل الدولة، بينما يجب أن تحيا نسبة الـ 20% الأكثر فقرا علي 8.9% من الدخل القومي (البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية). أشارت التقديرات الفعلية إلي أنه في عام 2008 كان 18.9% من السكان يحيا علي أقل من دولار واحد يوميا (البنك الدولي 2008). ونتيجة للضعف الإقتصادي تقوم الهجرة بدور هام في مصر (مؤسسة التدريب الأوروبية 2007).

3-1 الأطار القانوني

ينص الدستور المصري، الصادر في عام 1971، علي المساواة بين الرجال و النساء في جميع المجالات. وتنص المادة 40 علي أن: "المواطنين متساوين أمام القانون. لديهم حقوق و واجبات متساوية بغض النظر عن النوع أو الأصل أو اللغة أو الدين أو المعتقدات." "لدي جميع المصريين أيضا حق دستوري للعمل بدون تفرقة.

² أنظر أدناه: المؤشرات الخاصة بمعرفة القراءة و الكتابة و الحصول علي التعليم و التوظيف و معدلات الوفيات أخذت في التحسن علي مدي السنوات الأخيرة.

بينما تتمتع النساء المصريات بحقوق متساوية في الحياة العامة و العمل و الصحة و التعليم و لكن لا يستمتعن بحقوق متساوية في الأسرة كوحدة زواج. قانون الأحوال الشخصية في مصر مؤسس علي الشريعة الإسلامية. تم مراجعة قانون الأحوال الشخصية في يناير 2000. حتي هذا التاريخ، كان لدي الزوج وحده الحق في التخليق بدون موافقة الزوجة أو حتي معرفتها المسبقة. أعطي الإصلاح للمرأة الفرصة للحصول علي الطلاق بدون شرط إثبات سوء المعاملة. في نفس العام، سمحت المحاكم المصرية للنساء بالحصول علي جواز سفر أو السفر بدون موافقة مسبقة من الآباء أو الأزواج. علي الرغم من هذا فهو غير مسموح للنساء المسلمات بالزواج من مسيحيين و تخضع النساء غير المسلمات الذين يتزوجون مسلمين للقانون الإسلامي (برنامج الحوكمة في المنطقة العربية لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية).

تم إستبدال القوانين السابقة لعلاقات العمل بقانون العمل رقم 2003/12 و لكنه لا ينطبق علي المناطق الحرة و شركات الإستثمار الأجنبي و الموظفين المدنيين (الذين يخضعون لقانون الخدمة المدنية) و العاملين في الزراعة و الخدمة في المنازل.

يقوم قانون العمل بتوفير بنود قانونية للمرأة العاملة خلال فترة الحمل و بعد الولادة. لكن، يفضل أرباب العمل عدم توظيف نساء من أجل تجنب دفع مساهماتهم في التأمينات الاجتماعية و حقوق الأمومة. تنص المادة 91 من قانون العمل علي: " لن تمنح إجازة الأمومة أكثر من مرتين خلال فترة خدمة المرأة". تمنح العاملة الحامل 90 يوم إجازة أمومة من التاريخ المتوقع للولادة و 45 يوم من التاريخ الفعلي للولادة. بالإضافة إلي ذلك، تنص المادة 94 من قانون العمل علي: "لدي المرأة العاملة في مؤسسة تضم 50 عامل أو أكثر الحق في الحصول علي إجازة لمدة لا تتعدي سنتين لرعاية الطفل. لن تمنح هذه الإجازة أكثر من مرتين خلال فترة الخدمة."

هناك إجراء خاص بالنوع منحه المادة 93 للمرأة العاملة التي تقوم بإرضاع طفلها، فلديها الحق خلال 24 شهر التي تلي الولادة، لفترتين يومياً للرضاعة، كل منها لا تقل عن نصف ساعة.

تم التأكيد علي إهتمام الحكومة المصرية بالمشاكل التي تواجه النساء في حياتهن العامة و الخاصة بتأسيس وزارة الدولة للأسرة و السكان في مارس 2009. دور الوزارة هو وضع سياسات و إستراتيجيات و خطط عمل متعلقة بتمكين ورفاهية الأسرة، بالعمل عبر قطاعات مختلفة – التعليم و الصحة و العمل و التنمية الإقتصادية و الإستثمار و المعلومات – بالتنسيق مع الوزارات المعنية.

بالرغم من تحقيق بعض النجاحات النسبية إلا أنه في دراسة المنتدى الإقتصادي العالمي عام 2005 عن "تمكين المرأة: قياس الفجوة النوعية العالمية"، جاءت مصر في مؤخرة القائمة التي تضم 58 دولة تضمنها المسح (المنتدى الإقتصادي العالمي، 2005). من الجدير ذكره أنه تم منح مصر أقل درجة في كل من الخمس مجالات التي تضمنها البحث و هي:

- المشاركة الإقتصادية
- الفرص الإقتصادية

- التمكين السياسي
- الحصول علي التعليم
- الصحة و الرفاهية.

في الفترة ما بين 2007-2008 طبقا لقياسات التمكين النوعي لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية، جاءت مصر في المرتبة 112 من مجموع 177 دولة (تقرير التنمية البشرية 2008/2007 لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية). لأغراض المقارنة، جاءت الأردن في نفس التصنيف في المرتبة 86 و تونس 91.

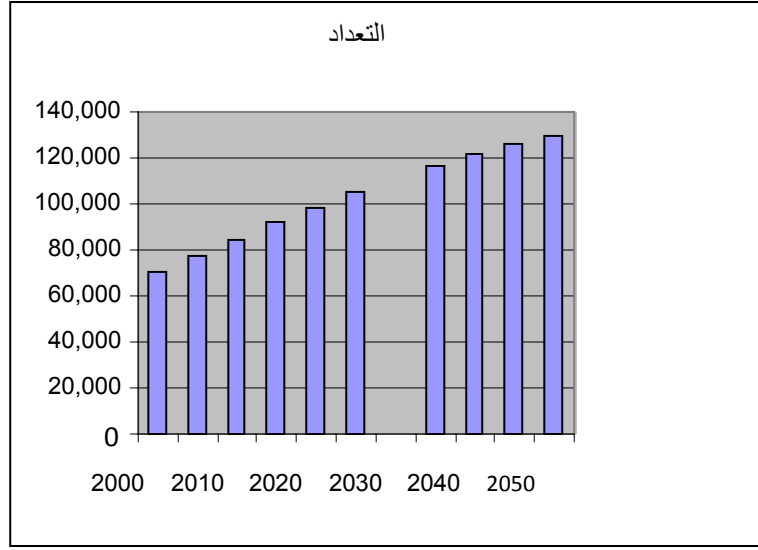
4-1 المؤشرات السكانية (الدراسة الإحصائية للسكان)

كان التعداد السكاني في مصر طبقا لإحصاءات عام 2008، 76699427 (متضمنا غير المقيمين) منهم 46.4% من النساء (تعداد 2006 للجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء).

أخذ تعداد السكان في التزايد منذ عام 1992 بنسبة 1.8-1.9% سنويا، نتيجة للتأثير المشترك لإنخفاض الوفيات (من 8.9% في 1990 إلي 5.7% في 2006) وإنخفاض الخصوبة (من 4.3 طفل لكل امرأة في 1990 إلي 2.9 في 2006). تظهر الإتجاهات في البيانات الخاصة بوفيات الأطفال أو متوسط العمر المتوقع عند الولادة أن هناك تحسن في الظروف الصحية و المعيشية في مصر في خلال العقود الأخيرة بشكل عام (البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية). أرتفع متوسط العمر المتوقع لكل من الذكور و الإناث من 71 في عام 2000 إلي 74 في 2006 و بالنسبة للذكور من 66.7 في عام 2000 إلي 69.5 في 2006.

تمر مصر بمرحلة إنتقالية معروفة بإسم "أفضلية الشباب" حيث أنه في عام 2005 كانت الفئة السكانية صفر - 14 تمثل 33.3% من إجمالي التعداد. بالرغم من الميل نحو إنخفاض لهذه الفئة العمرية لكن التوقعات لعام 2050 تشير إلي 36 عام كمتوسط عمر الشعب المصري (الأمم المتحدة 2008).

شكل رقم 2: توقعات النمو السكاني 2000-2050 في مصر



المصدر: الأمم المتحدة، التعداد السكاني العالمي

للنمو السكاني نوعين من التأثير:

- أكثر من 42 مليون مصري (حوالي 56% من إجمالي السكان) أقل من 25 من العمر. هذا بالإضافة إلى مستويات التعليم المتزايدة (71.4% من الكبار في عام 2005، بالمقارنة بـ 44.4% فقط في 1986) و بالأخص بين الشباب (85.0% في 2005)؛ حياة دراسية افتراضية أطول ومستويات متزايدة من الإلتحاق بالتعليم الثانوي والعالي³، يدل علي احتياجات ضخمة للموارد المالية و البشرية من أجل الإستجابة لمتطلبات التعليم. في ظل هذه الظروف تصبح جودة التعليم قضية.
- سوق العمل المصرية غير قادرة علي إستيعاب الفئة العمرية العاملة و خاصة الملتحقين الجدد بسوق العمل. قامت مصر، في السنوات الأخيرة، بتحسين معدلات النشاط (من 46% من السكان في سن ما بين 15-64 في 2003 إلي 50% في 2007) و معدلات التوظيف (من 41% في 2003 إلي 46% في 2007) و معدلات البطالة (من 11% في 2003 إلي 9% في 2006)⁴ و لكن مستويات التوظيف تبقي منخفضة بالمقارنة بتلك للمناطق الأخرى و هناك عدم مساواة في التوزيع الوظيفي.

³ كانت نسبة صافي الإلتحاق بالتعليم الثانوي 78.7% في 2001 و 82.1% في 2005، بينما إرتفعت نسبة إجمالي الإلتحاق في مستويات 5 و 6 لـ ISCED من 29.2% في 2003 إلي 34.6% في 2005. المصدر: معهد الإحصاءات - اليونسكو www.uis.unesco.org

5-1 النموذج التقليدي بين الجنسين

يمكن من خلال الترويج لعادات و تقاليد بعينها الحد من نشاط المرأة و تحجيم وجودها في إطار العائلة. تتنوع درجة تطبيق العادات و التقاليد بين المجتمعات الريفية و المدنية. في الأولي، النساء مقيدات بشكل كبير بينما في الأخرى تتمتع بفرص أوسع تسمح لهن بالمشاركة في أدوار غير التناسل و العمل المزرعي (أبو زيد 2006).

بالرغم من أن المعايير آخذة في التغيير في مصر، لكن مازال يتم تعريف النساء كمعولات و من المتوقع منهن أن يتبعن الرجال. غالبا ما ينظر للتناسل و رعاية الطفل كمسؤوليات أولية. بالأخص خلال الفترات مرتفعة البطالة هناك فهم ضمني أن المرأة يجب أن تبقى في المنزل و تتنازل عن مكانها في القوي العاملة للرجال و خصوصا في القطاع الخاص.

2 قضايا تعليمية

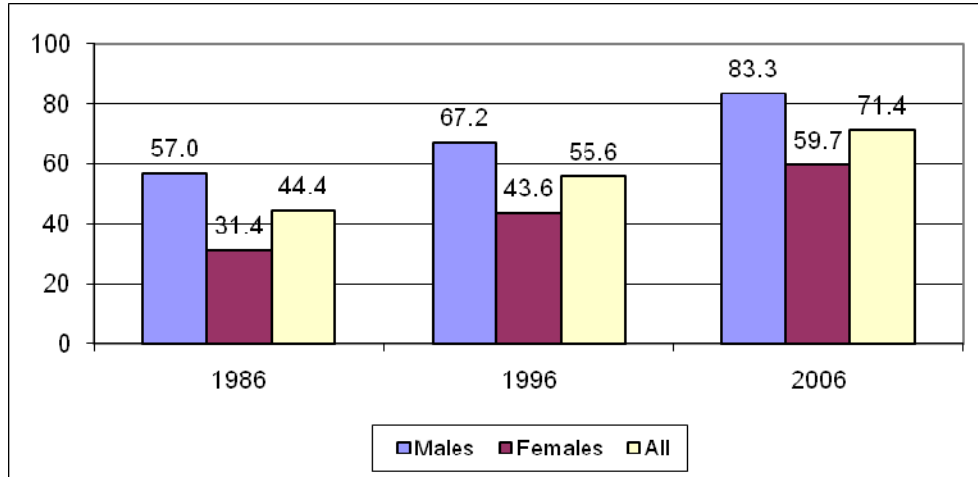
تقوم المعايير النوعية و تقاليد المجتمع بدور هام في تقرير أحقية تخصيص موارد لتعليم المرأة من عدمه. في النموذج التقليدي للنوع يعتبر تعليم الرجال أكثر فائدة حيث أنه من المتوقع من الرجل أن يكون مصدر الرزق الوحيد في الأسرة. يجب أن يؤخذ هذا في الاعتبار عند تحليل الإتجاهات التعليمية في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، حيث هناك تقدم ملحوظ في تحقيق حصول حقيقي علي التعليم للإناث أيضا.

وُضع إطار العمل لداكار من أجل تحقيق التعليم للجميع (منتدى التعليم العالمي 2000) أهداف طموحة لتحسين معدل التعليم للكبار من الإناث و إلغاء عدم المساواة النوعية في التعليم الابتدائي و الثانوي. طبقا لتقرير المتابعة العالمي للتعليم للجميع ففي عام 2005 قام 542000 طالب بالإلتحاق بمرحلة التعليم ما قبل الإبتدائي (48% إناث) منها 31% في المعاهد الخاصة. كان إجمالي معدل الإلتحاق 17% و الذي قد ارتفع من 11% في 1999 نتيجة لزيادة الإستثمار الحكومي. لكن من المهم ملاحظة أن 2% فقط من الأطفال من الأسر الأكثر فقرا إلتحقوا بمرحلة ما قبل المدرسة (2005-2006 مسح التعليم في الأسرة المصرية).

⁴ الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء ، مسح القوي العاملة، بناءا علي جمع بيانات منطقة البحر المتوسط – مؤسسة التدريب الأوروبية. معدلات التوظيف هي نسبة الأفراد العاملين في الفئة العمرية 15-64 مقسمة علي إجمالي التعداد السكاني لنفس الفئة العمرية. معدلات البطالة هي عدد الأفراد غير العاملين مقسم علي التعداد الفعال.

هناك زيادة في محو أمية الإناث في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا ببعض الإختلافات بين الدول. يلاحظ الإتجاه الإيجابي عند مقارنة فئة الشباب بالكبار. هذه الإتجاهات واضحة أيضا في مصر حيث مستويات معرفة القراءة و الكتابة أقل بين الإناث (59.7%) عن الذكور (83.3%). (أنظر الشكل رقم 3). هذا الفارق أقل وضوحا في الفئة العمرية 15-24 (79% إناث؛ 90% ذكور)⁵. يمكن إرجاع معدلات تعليم الشباب المتزايدة إلي نجاح حملات محو الأمية وتحسن مستويات الإلتحاق بالمدارس و خصوصا للإناث (ناصر 2008).

شكل رقم 3: معدلات معرفة القراءة و الكتابة للكبار (%) بالنوع



المصدر: معهد الإحصاءات - اليونسكو

علاوة علي ذلك، 5% فقط من الأطفال ما بين 6-17 من العمر لم يلتحقوا بالمدارس أبدا. السبب المعطي و الأكثر شيوعا لعدم الإلتحاق خلال العام الدراسي 2005/06 كان التكلفة المادية للإلتحاق بالمدرسة. الإحتياج لعمل الطفل كان العامل الآخر الأكثر ذكرا و في أغلب الأحيان للإناث (39%) عن للذكور (23%) من الأطفال.

لقد حققت مصر تقريبا معدل إلتحاق كامل للمرحلة الإبتدائية (أنظر الجدول 1). يرجع هذا إلي معدل التسرب المنخفض للغاية - أقل من 1% - و الإستثمارات الكبيرة في هذه المرحلة التعليمية. بينما إرتفع معدل الإلتحاق بالمرحلة الإبتدائية بشكل ملحوظ في معظم منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا خلال الفترة ما بين 1991-2004، لكن معدلات الإلتحاق بالتعليم الثانوي أقل بكثير خصوصا للإناث (أنظر الشكل 4). هناك أسباب إقتصادية و مؤسسية و ثقافية لمعدلات الإلتحاق المنخفضة في التعليم الثانوي. يبقى الفقر عائقا رئيسيا للإلتحاق بالمدرسة. عندما يحتاج الآباء الفقراء إلي إختيار أحد أطفالهم للحصول علي تعليم، فهناك ميل إلي إستبعاد الإناث أولا.

⁵ www.unicef.org/infobycountry/egypt_statistics.html#46

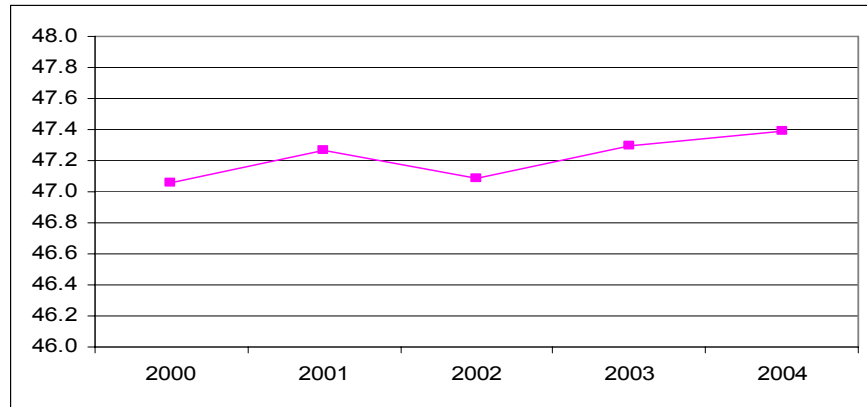
عدم وجود مدارس قريبة و الطبيعة المتحفظة للمجتمعات في صعيد مصرهما العنصران الأساسان للمعدلات المنخفضة لإلتحاق الإناث بالمرحلة الثانوية. في ريف مصر، يمثل الزواج المبكر أيضا مشكلة لتعليم الإناث بالرغم من حقيقة أن أدني سن لزواج الفتاة إرتفع إلي 18 سنة (ناصر 2008).

جدول رقم 1: إحصائيات تعليمية (%)

الدولة	ما قبل الإبتدائي إم 2006	الإبتدائي ص م 2006	الثانوي إ م 2006	الثانوي العالي إ م 2006	العالي إ م 2006	معدل تعليم الكبار 06-2000
مصر	17	96	77	88	35	71
الأردن	32	90	78	89	39	93
تونس	غ م	98	70	85	31	77
الدول العربية	18	84	54	68	22	72
الدول النامية	36	85	46	60	17	79
العالم	41	88	53	66	25	84

إ م : إجمالي معدل الإلتحاق ؛ ص م : صافي معدل الإلتحاق
المصدر: اليونسكو تقرير المتابعة العالمية، 2009

شكل رقم 4: إلتحاق الإناث بالتعليم الثانوي (%، عام و خاص، جميع البرامج)، 2004⁶



المصدر: معهد الإحصاءات - اليونسكو

الفجوة النوعية في الإلتحاق بالتعليم العالي تبدو غالبا في صالح النساء، بالأخص في دول الخليج. في مصر في 05/2004 كانت المرأة تمثل 49% من نسبة الإلتحاق بالتعليم العالي⁷. علاوة علي ذلك، بإرتفاع سن الزواج أصبح للمرأة الخيار إما دخول سوق العمل أو إستكمال الدراسة. النسبة الأقل من الرجال الملتحقين بالجامعات تشير إلي أن الرجال يجدون أن من الأسهل الحصول علي

⁶ كان معدل إلتحاق الإناث للعام الدراسي 07/2006، 48.34% (الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء، الدليل السنوي 2007).

⁷ مركز خدمة المعلومات

وظائف و فرص إقتصادية. لكن، يميل إلتحاق الإناث إلي التمرکز في مجالات دراسية تعتبر تقليديا مناسبة للإناث (مثل الفنون و الآداب و الإقتصاد المنزلي و التمريض)، بينما تمثيلهم في العلوم الطبيعية و الهندسة و علوم الكمبيوتر و الطب يبقي منخفض نسبيا.

جدول رقم 2: إجمالي عدد الخريجين و نسبة الخريجات، 04/2003–97/1996

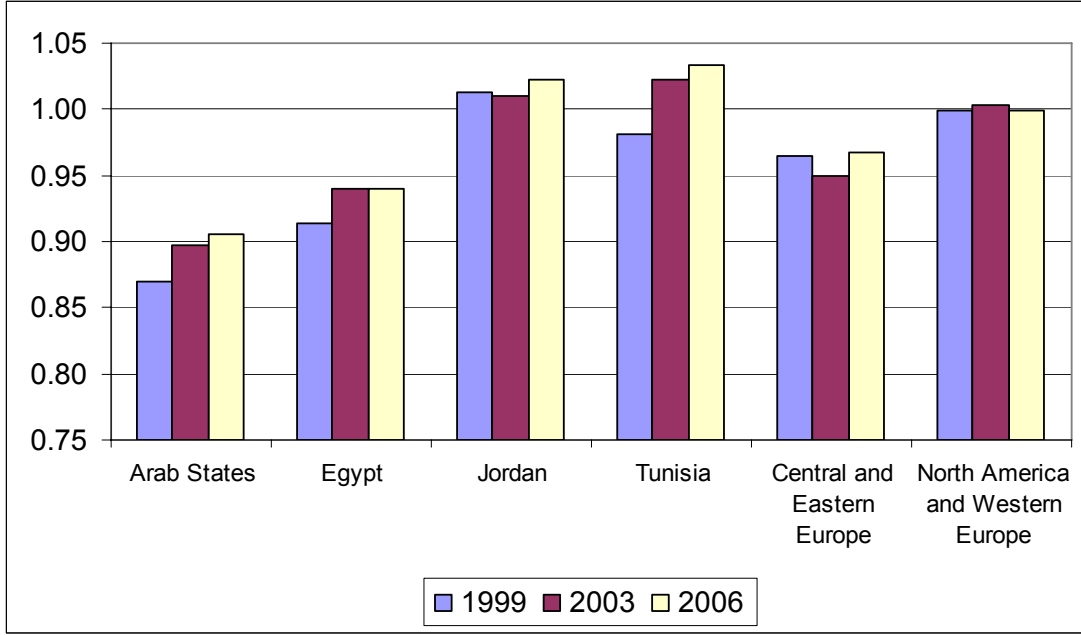
	97/1996		04/2003	
	العدد الإجمالي	% الخريجات	العدد الإجمالي	% الخريجات
العلوم الإنسانية	599	70	1617	78
اللغة	261	56	593	79
الإقتصاد و العلوم السياسية	215	67	291	79
الفن	20727	58	38486	68
الأدب	174	68	918	76
المعلومات	30013	39	60261	39
جامعة التجارة	14694	31	27595	38
جامعة القانون				
	لعدد الإجمالي	% الخريجات	العدد الإجمالي	% الخريجات
فني/علمي	1116	56	2040	63
الفنون الجميلة	392	41	1741	52
رعاية الأسنان	1829	38	9325	58
الصيدلة	3305	35	8150	48
الطب	3975	37	8916	52
العلوم	2889	28	5979	47
الزراعة	817	25	2622	53
طب بيطري	5712	24	18132	25
الهندسة				

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، "العاملين و العاملات"، 2007

بالرغم من التقدم الذي تم إحرازه، فدلليل التعادل النوعي المصري، و الذي يقوم بقياس النسبة بين الإناث و الذكور و معدلات توقع الحياة الدراسية المفترضة للذكور، أقل من 1 مما يشير إلي عدم تكافؤ في صالح الذكور (أنظر الشكل 5).⁸

⁸ البيانات عن توقع الحياة الدرسية بين مرحلة الإبتدائي و التعليم العالي غير متاحة بالنوع. الرقم لمرحلة الإبتدائي حتي الثانوي.

الشكل رقم 5: النموذج التقليدي للنوع للحياة الدراسية الإفتراضية (سنوات)، الإبتدائي إلي الثانوي، بالنوع



المصدر: اليونسكو، معهد الإحصاءات

1-2 تمويل التعليم

تبقى هناك عدة تحديات في التعليم الإبتدائي بمصر:

- عدم توازن في نموذج الإنفاق التعليمي
- التخصيص غير الفعال للإنفاق علي التعليم
- الضغوط المالية التي نتجت عن الاحتياج للتوسع في البنية التحتية للتعليم (ناصر 2008).

في عام 1970 مثل الإنفاق العام علي التعليم نسبة 4.7% من إجمالي الناتج المحلي و 15.8% من إجمالي الإنفاق العام. في أعوام 08/2007 كان هناك إرتفاع بنسبة 12% في إجمالي الإنفاق العام عن السنة السابقة. في العام الحالي (10/2009) تتوقع الميزانية الحكومية أن 10.2% من إجمالي الإنفاق العام سوف يخصص للتعليم. بالنظر إلي توزيع التخصيصات للتعليم من الواضح أن معظم التمويل (80%) يخصص للأجور والتعويضات للموظفين بينما يتم صرف 10% لشراء السلع والخدمات و يتم إنفاق 9% فقط علي الإستثمارات.⁹

⁹ وزارة المالية المصرية، www.mof.gov.eg/english/statistics

طبقا إلي مسح التعليم في الأسرة المصرية، فإن جميع الأسر (100%) تنفق المال علي مصروفات مدرسية. كان متوسط إجمالي الإنفاق للأسرة لكل تلميذ بالمرحلة الابتدائية 357 ج م و لكل تلميذ بالمرحلة الإعدادية 599 جم و لكل طالب بالمرحلة الثانوية 950 جم. لم تكن هناك إختلافات ملحوظة لكل نوع في متوسط الإنفاق الإجمالي.

الدروس الخصوصية ظاهرة شائعة في مصر. الدروس الخصوصية ممنوعة رسميا و تتم خارج النظام الرسمي للمدرسة. في عام 05/2004 كانت نفقات 41% من الأسر لحضور تلاميذ المرحلة الابتدائية الدروس الخصوصية، 61% منها لطالب المرحلة الإعدادية و 61% لطالب المرحلة الثانوية.

رسميا، التعليم العالي في مصر مجانا حيث أن الجامعات العامة مدعمة لنسبة تصل إلي 85% من ميزانيتها و يقوم الطلاب بدفع مصروفات زهيدة. هذه المصروفات باهظة للغاية في المعاهد الخاصة. علي سبيل المثال، في الجامعة الأمريكية بالقاهرة الرسوم الدراسية لكل ساعة دراسية لكل فترة دراسية للطلاب الجدد في مرحلة الدراسة الجامعية في عام 09/2008 هي 2494 ج م للمستوي الأول و 3562 ج م للطلاب الوافدين (528 دولار و 754 دولار علي التوالي)¹⁰. من أجل مساعدة الطلاب علي دفع المصروفات الدراسية في الجامعات الخاصة لكل من التعليم الجامعي والعالي أطلقت مؤسسة التمويل الدولية مشروعا في 2008 و هو مشروع الـ 39 مليون دولار لبرامج الإقراض. الجدول الزمني لإستحقاق القروض سوف يصل إلي ثماني سنوات و الذي سوف يتيح للطلاب تسديد القروض من أرباحهم بعد التخرج.¹¹

3 الإنتقال من المدرسة إلي العمل¹²

مازال الإنتقال إلي سوق العمل بالنسبة للنساء يتأثر بدرجات متفاوتة بالنموذج التقليدي للنوع و الذي يقضي بأنه يجب علي المرأة أن تتواءم مع الدور المحوري في الأسرة و أن الرجل هو المصدر الوحيد للسبل الإقتصادية.

طبقا لمسح منظمة العمل الدولية عن الإنتقال من المدرسة إلي العمل، 60% تقريبا من النساء غير فاعلات. أحد التفسيرات لهذا التفاوت بين الذكور و الإناث هو أن نسبة أكبر من النساء (47%) في المرحلة العمرية ما بين 15-29 متزوجات بالمقارنة بالذكور في نفس المرحلة العمرية (24%). و أيضا، 60% من النساء المصنفات كغير فاعلات لديهم علي الأقل طفل واحد. في مصر تمثل المعايير الثقافية و الإجتماعية معوقات هامة في منع الفتيات و خصوصا المتزوجات منهم من العمل. هذه هي الحالة بالأخص في المناطق الأرقية من المجتمع حيث أنه هناك دفعة إقتصادية قوية

¹⁰ http://aucadmin.aucegypt.edu/stufinance/tuition_and_fee_payment.htm
www.ifc.org/ifcext/spiwebsite1.nsf/1ca07340e47a35cd85256efb00700cee/A1959

¹¹ CACF2A2E764852574500077047F

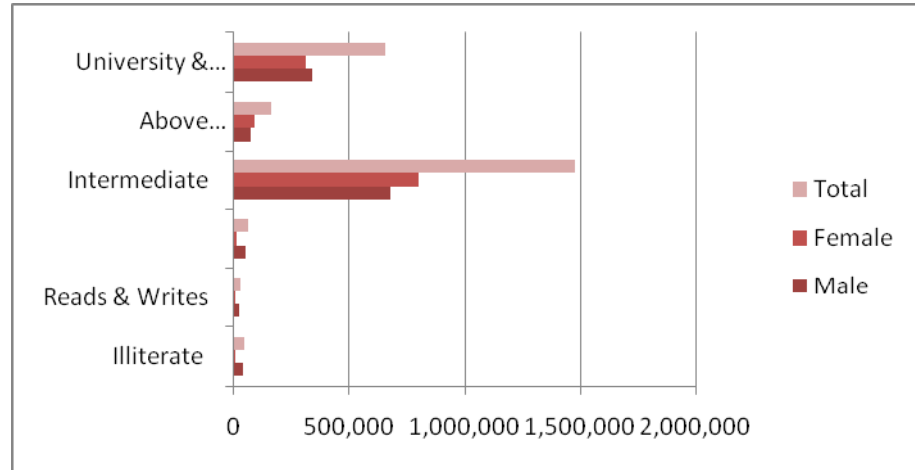
¹² بناء علي عامر، 2007

نحو التوظيف في الأسر الفقيرة. بالفعل، الأسباب الأكثر شيوعاً لعدم النشاط و التي عبر عنها الإناث في عينة المسح هي: الإعتراضات العائلية (36%)، رعاية الطفل (32%)، العمل المنزلي (31%) و الزواج (31%) (الزناتي و شركاه 2007).

يميل صغار السن و خصوصا الشباب إلى الحصول علي وظيفة بشكل أسرع بعد ترك المدرسة في عام 2006 عن 1998. في 2006 حصل 50% من الشباب علي وظائف بعد سنتين من ترك المدرسة بالمقارنة بالثلاث سنوات في 1998. أقل من 25% من الإناث حصلوا علي وظائف خلال ثماني سنوات بعد ترك المدرسة.

من المهم ملاحظة أن بطالة الشباب ليست حالة مؤقتة و التي تؤدي في النهاية إلى التوظيف. ولكن علي العكس فهي حلقة مفرغة طويلة يتنقل فيها الشباب ما بين وظائف ذات جودة و مهارات و أجور منخفضة. العدد المتزايد من العاطلين ذوي التعليم المتميز من الشباب هو عنصر ضمن عناصر أخرى، يعد مؤشراً لعدم التكافؤ بين نظام التعليم و سوق العمل. في عام 2006 وصل عدد العاطلين الحاصلين علي شهادات جامعية و أعلى إلى 653500 في الفئة العمرية 15-29 (313700 امرأة و 339800 رجل). أعلى معدل للبطالة تركز بين الشباب الحاصلين علي شهادات متوسطة (أنظر الشكل 6).

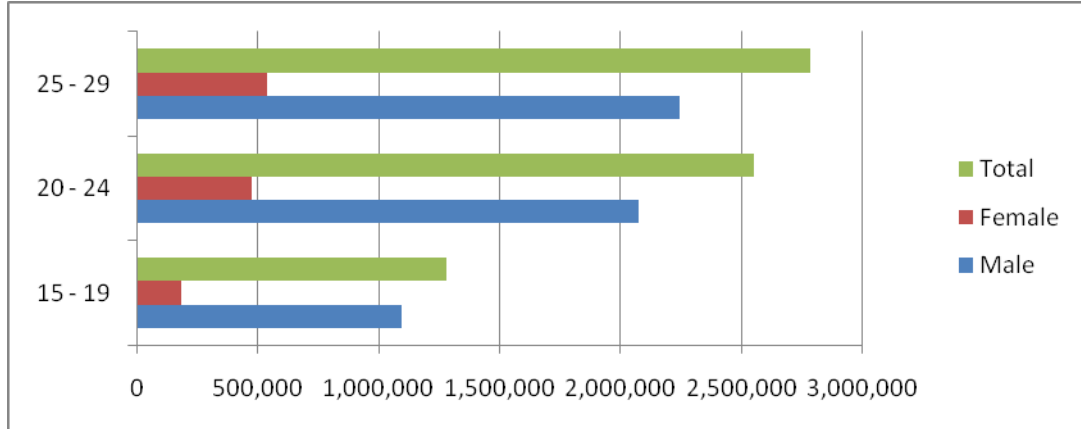
شكل رقم 6: تقديرات البطالة من حيث الحصول علي التعليم و النوع



المصدر: مسح القوي العاملة، الجهاز المركزي للتعينة العامة و الإحصاء 2006

كما هو موضح في شكل 7، فإن إجمالي الشباب العامل (سن 15-29) في عام 2006 كان مقدر بعدد 6617600. كجزء من إجمالي السكان في هذه الفئة العمرية (19647712)، مكونة من 10037557 إناث و 9610155 ذكور) كان معدل العمالة للشباب 33.68% (مكون من 27.57% من الذكور و 19.6% من الإناث) (الخواجة 2008).

شكل رقم 7: توظيف الشباب



المصدر: مسح القوي العاملة، الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء 2006

4 قضايا التوظيف

يبقى التوظيف هو الشغل الشاغل الإجتماعي و السياسي بالرغم من إجمالي معدلات البطالة الرسمية المنخفضة (8.9 في 2007).¹³

في عام 2007 كانت نسبة النساء الفاعلات هي 24% فقط وكان معدل البطالة بين الإناث 18.6%. هذا تفاوت صارخ مقابل البيانات الخاصة بالرجال: 75% نشطاء و معدل البطالة 5.6%. البطالة أكثر بالنسبة للفتيات (أنظر جدول 3).

¹³ الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء ، بناءا علي جمع بيانات منطقة البحر المتوسط – مؤسسة التدريب الأوروبية. كانت نسبة البطالة في الإتحاد الأوروبي 27-، في نفس العام، 7.1% (متاح علي <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>). تم احتساب معدل البطالة بإستخدام النسبة بين عدد العاطلين و الفاعلين.

جدول رقم 3: معدلات النشاط و البطالة بالنوع و الفئة العمرية (%)، 2007

	الذكور		الإناث	
	معدل البطالة	معدل النشاط	معدل البطالة	معدل النشاط
64-15	5.9	75	18.6	23
24-15	17.2	46	47.9	24
34-25	7.7	96	23.8	18
44-35	0.7	98	3.9	29
54-45	0.2	94	0.2	31
64-55	0.0	70	0.0	28

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، مسح القوي العاملة، جمع بيانات منطقة البحر المتوسط – مؤسسة التدريب الأوروبية

تمثل الزراعة 32% من التوظيف في مصر و 46% من النساء يعملن في هذا القطاع. عمل النساء بالزراعة غالبا ما يكون في شكل غير رسمي.¹⁴

يوظف قطاع الخدمات 46% من العمالة المصرية بنسب مماثلة للرجال و النساء. معظم النساء ذوي مستويات عالية أو متوسطة من التعليم يعملون في هذا القطاع، 94% منهم حاصلات علي شهادات جامعية و 72% علي تعليم ثانوي.

أخذ قطاع البناء في النمو ولكنه لا يقوم بتوظيف النساء. 6% فقط من النساء يعملن في القطاع الصناعي.

تلتحق النساء بنسب غير متساوية في أشكال غير قياسية للعمل، مثل الوظائف غير الرسمية و المؤقتة والعابرة أو وظائف جزء من الوقت أو المؤسسة منزليا. التحرر الإقتصادي الذي بدأ في السبعينيات (أنظر الفقرة 1-2) و بالأخص تقلص القطاع العام، كان له أثره علي الزج بالنساء خارج وظائفهم الرسمية. العمل غير الرسمي يعني نسبة أعلى من عدم الأمان الوظيفي و غياب لمقاييس الحماية الإجتماعية مثل إجازة الأمومة و التأمينات الإجتماعية. بالفعل، عدم الرسمية تعكس أيضا الإصرار علي التوزيعات النوعية التقليدية للعمالة و التي من خلالها تضطر المرأة للبحث عن أشكال من العمل تتوافق مع دورها المنزلي التقليدي.

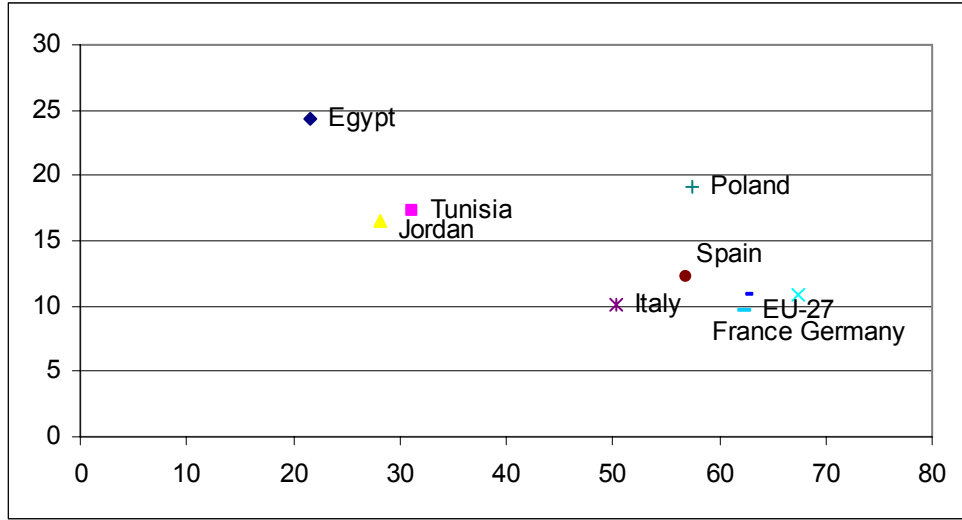
¹⁴ من الصعب عمل تقدير دقيق للإقتصاد غير الرسمي. تشير بعض الدراسات إلي أن المؤسسات غير الرسمية تمثل 82% من إجمالي الإقتصاد و أن التوظيف غير الرسمي يمثل 40% من إجمالي القوي العاملة في مصر (عطية 2009).

في الماضي كان كل من الحكومة و القطاع العام هم المشغلون الرئيسيين للنساء. تبنت كثير من دول الشرق الأوسط و شمال أفريقيا برامج الخصصة و الإصلاح الإقتصادي التي أدت إلي تقلص القطاع العام و تهميش دور الحكومة كرب عمل. تسبب هذا في فقدان الكثير من النساء لوظائفهم و في نفس الوقت لم يتسني لهم الحصول علي وظائف بديلة مناسبة في القطاع الخاص. هناك عدة عوامل تسببت في هذا الموقف مثل أن القطاع الخاص يعمل في مناخ تنافسي مليء بالتحديات و الذي يمثل مشاكل كثيرة للنساء. في ظل هذه الظروف أصبح القطاع غير الرسمي مصدر رئيسي للتوظيف.

لكن بالرغم من الأجر المنخفضة فالتوظيف في القطاع العام مازال مفضل لدي النساء (40% من النساء العاملات) بسبب وجود برامج التأمينات الإجتماعية و الفرص المتساوية.

يقوم الشكل رقم 8 بمقارنة موقف النساء المصريات فيما يخص النشاط العملي (محور س) و معدلات البطالة (محور ص) بدول أخرى في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا و ببعض دول الإتحاد الأوروبي.

شكل رقم 8: مشاركة القوي العاملة النسائية (سن 15-64) و معدلات بطالة الإناث¹⁵



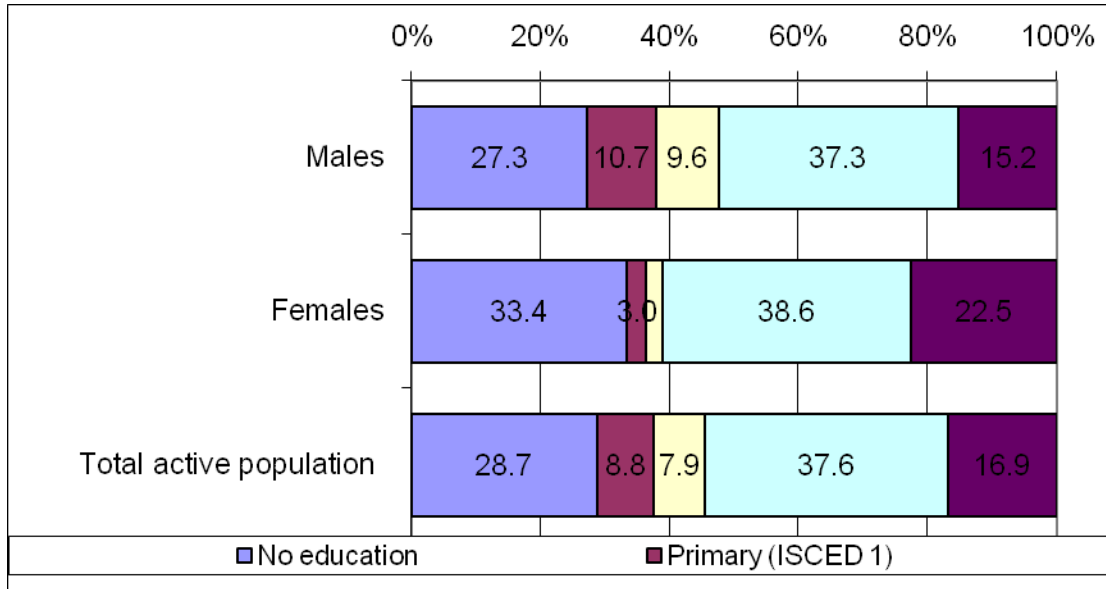
المصدر: البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية (مسح القوي العاملة) لمتوسط الإتحاد الأوروبي
محور (س): مشاركة القوي العاملة النسائية، محور(ص) : معدل بطالة الأناث

يوضح الشكل 8 أن المرأة المصرية في أسوأ وضع بالمقارنة بالدول الأخرى، فمعدل المشاركة في القوي العاملة هو الأقل بينما معدلات البطالة هي الأعلى. هذا يعني أن عدد قليل من النساء يلتحقن بسوق العمل و اللاتي يلتحقن بالفعل غالبا ما يكن عاطلات. يمكن أيضا إستخلاص أن المعدلات المرتفعة للبطالة يمكنها الحد من مشاركة المرأة في القوي العاملة (البنك الدولي 2004).

¹⁵ البيانات الخاصة بمصر و تونس خاصة بعام 2004 و بالنسبة للدول الأخرى 2005.

إجمالياً، القطاع النشط من الإناث حاصل علي تعليم أفضل عن القطاع النشط من الذكور (أنظر شكل 9) و خصوصاً بين الشباب منهم¹⁶. في نفس الوقت فإنه من الواضح أن واحدة من كل ثلاث نساء فاعلات لم تتال قسطاً من التعليم أبداً.

شكل رقم 9: المستوي التعليمي للسكان الفاعلين بالنوع (%،) 2007



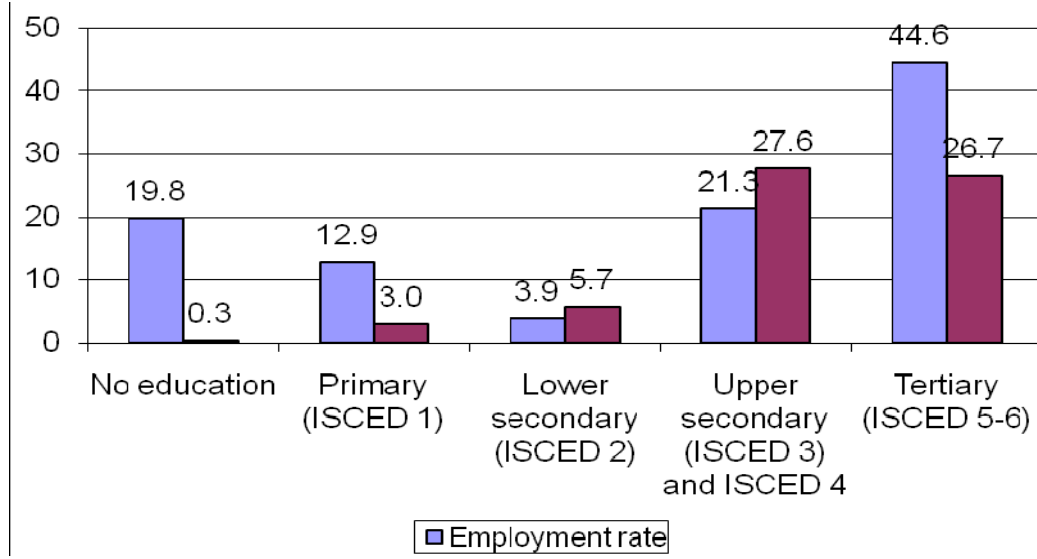
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء، مسح القوي العاملة، جمع بيانات منطقة البحر المتوسط – مؤسسة التدريب الأوروبية

طبقاً لتقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية عن التنمية البشرية لعام 2005، هناك 35% من السكان لا يستطيعون القراءة أو الكتابة مما يضع مصر علي قمة قائمة أعلى عشر دول في العالم في نسبة الأمية. الرقم كان أكثر سوءاً لسكان مصر من النساء، بنسبة 45% أمية للفتيات و السيدات فوق سن 15.

كما هو موضح في شكل 10، المستويات الأعلى لتعليم الإناث لم تترجم بالضرورة إلي نسب أقل لبطالة الإناث. تتركز البطالة بشكل أكبر بين النساء المتعلمات و هذا مرتبط بحقيقة أن معدلات بطالة النساء هي نتيجة للمشاركة المنخفضة في سوق العمل.

¹⁶ في عام 2007 كانت 22% من القوي العاملة النسائية فيما بين 15-24 و 30% من القوي العاملة النسائية فيما بين 25-34 حاصلات علي دبلوم عالي. النسب كانت 9% و 20% للرجال علي التوالي. المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء، طبقاً لجمع بيانات منطقة البحر المتوسط – مؤسسة التدريب الأوروبية.

الشكل رقم 10: معدلات التوظيف و البطالة للإناث في الفئة العمرية 15-64 (%) بالمستوي التعليمي، 2007



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، مسح القوي العاملة، جمع بيانات منطقة البحر المتوسط – مؤسسة التدريب الأوروبية

5 المرأة في صنع السياسات

مشاركة المرأة في مراكز مرموقة لصنع القرار محدود. عدد السيدات ذوات المناصب الرفيعة في الإدارة الحكومية منخفض؛ كان هناك في عام 2005 ثلاث سيدات فقط ذوات مسؤوليات علي مستوى وزاري (من أصل إجمالي 79 منصب وزاري) و سيدة واحدة كنائب وزير (من أصل 14) و 1387 سيدة في منصب مدير عام (من أصل 8976)¹⁷. طبقاً لمؤسسة التمويل الدولية¹⁸، 18% فقط من الشركات الخاصة مملوكة لسيدات و معظمها مؤسسات صغيرة. علي الرغم من هذا، فقد إرتفع عدد النساء في مناصب صنع القرار في القطاع الخاص في السنوات الأخيرة. كانت هذه الزيادة ملحوظة خصوصاً في قطاعات الإعلام و السياحة. تم اختيار الدكتورة هند حنفي لتكون الرئيس الجديد لجامعة الإسكندرية.

في عام 2003 قام الرئيس مبارك و لأول مرة في تاريخ مصر بتعيين قاضية في المحكمة الدستورية العليا¹⁹ و اثنين من القاضيات الأخريات أصبحوا عضوات في هيئة المحلفين في نفس المحكمة.

¹⁷ الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء، الكتاب السنوي 2007
www.ifc.org/ifcext/gempepmena.nsf/AttachmentsByTitle/EgyptGEMCountryBrief2007/\$FILE/Egyptfinal 18

¹⁹ المحكمة هي أعلى سلطة قضائية في مصر. لديها سلطة قضائية فيما يخص دستورية القوانين و تتولي تفسير النصوص التشريعية بالصورة المنصوص عليها في القانون.

في المجال السياسي تم انتخاب أربع سيدات فقط لمجلس الشعب (454 عضو). في عام 2005 أضاف الرئيس مبارك خمس أخريات مستخدماً سلطة الدستور. هناك 13 من السيدات الأعضاء في مجلس الشوري²⁰ و تم انتخاب 774 امرأة في 2002 للمجالس المحلية الحكومية²¹. كانت نسبة المقاعد التي تشغلها المرأة في المجالس المحلية 1.8% في عام 2002²².

هناك تحسن ملحوظ في مجال مشاركة المرأة في الحياة العامة؛ ففي 11 يونيو 2009 وافق مجلس الشوري بالإجماع علي زيادة عدد المقاعد المخصصة للسيدات في البرلمان لتصبح 64 مقعد. نتيجة لهذا القانون الجديد سوف يرتفع عدد صناع القوانين المنتخبين من 444 إلي 508، لذا لن يتغير العدد الأصلي للرجال في البرلمان بالإضافة إلي العشر أعضاء المعينين من قبل رئيس الجمهورية.

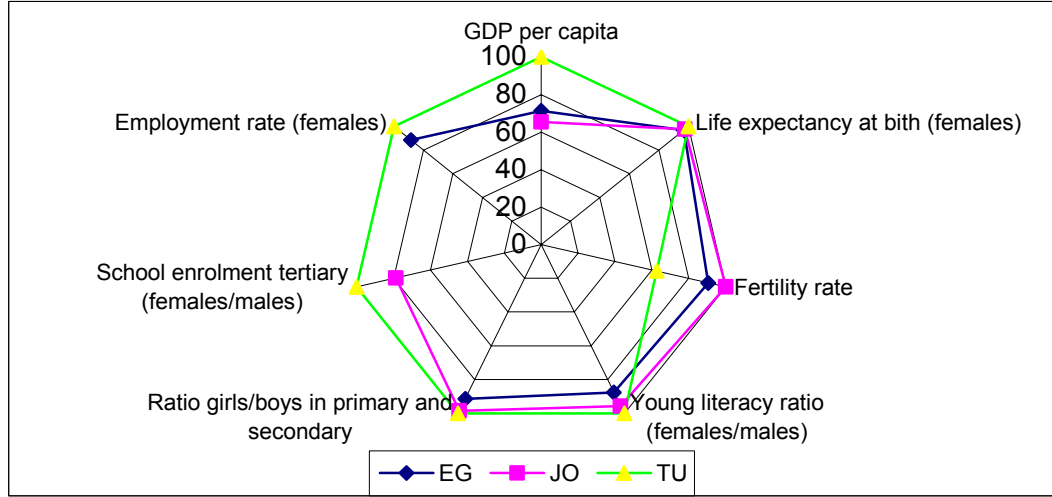
يقوم الشكل 11 بتلخيص هذه المعلومات الإجتماعية الإقتصادية، بمقارنة ظروف المرأة في مصر بتلك في الدول الأخرى بالمنطقة (تونس و الأردن). متوسط العمر المتوقع عند الولادة مماثل في الثلاث دول و لكن مصر تأتي في مركز أسوأ في مؤشرات التعليم و الأمية و التوظيف. تشترك الثلاث دول في دين و ثقافة مشتركة و لكنها تختلف بشدة في معدلات إجمالي الناتج المحلي للفرد و الخصوبة.

²⁰ مجلس الشوري هو المجلس الأعلى في البرلمان. المجلس الأدنى للبرلمان هو مجلس الشعب. المجلس مكون من 264 عضو منهم 174 بالانتخاب المباشر و 88 معينين من قبل رئيس الجمهورية لفترات مدتها ستة أعوام.

²¹ برنامج التنمية للأمم المتحدة

²² الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء، الدليل السنوي 2007. هذا متوسط 3ر5% من العضوات في المحافظات، 4.5% في المراكز (مجموعة من القري بمدينة واحدة أو أكثر)، 2.9% في المدن في المدن، 2ر5% في المراكز و فقط 1.3% في القري.

شكل رقم 11: تمكين النساء في مصر و الأردن و تونس



المصادر: البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية، الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء، مسح القوي العاملة ، طبقا لجمع بيانات منطقة البحر المتوسط – مؤسسة التدريب الأوروبية²³

6 قطاع السياحة

السياحة هي أحد القطاعات الرئيسية المساهمة في الإقتصاد المصري. القطاع هو مصدر دخل و عملة أجنبية رئيسي و أيضا موفر أساسي لفرص عمل. لدي السياحة أيضا تأثير غير مباشر علي قطاعات أخرى تقوم بتوريد السلع و الخدمات للكليات و الأنشطة السياحية مثل الزراعة و مصايد الأسماك و التصنيع و البناء.

طبقا للتقرير السنوي لمركز خدمة المعلومات ففي 2007 أسهم القطاع في 11.3% من إجمالي الناتج المحلي القومي و 40% من صادرات غير السلعية و 19.3% من الدخل من العملات الأجنبية²⁴.

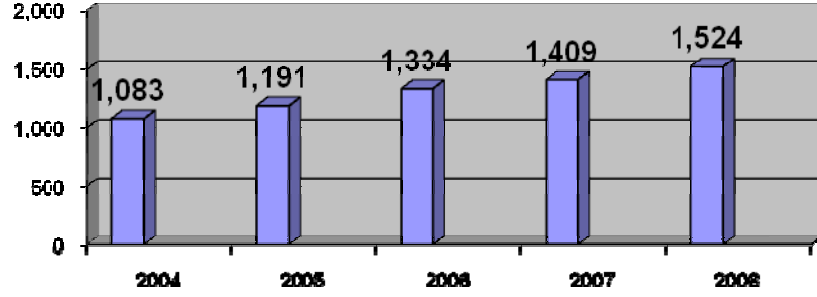
يقوم قطاع السفر(الرحلات) و السياحة بتوظيف 13.7% من القوي العاملة المصرية، حيث أنها واحدة من كل 7.3 وظيفة. و قد تم تقدير التوظيف المباشر وحده بعدد 2.8 مليون وظيفة في 2007. طبقا لمصادر وزارة السياحة توفر الغرفة الفندقية ما بين خمس و سبع وظائف جديدة خلال إنشائها. تقوم الغرفة الفندقية عند تشغيلها بتوفير 1.5 إلى اثنين من فرص العمل الجديدة²⁵.

²³ يتم عرض البيانات كنسب لأعلي قيمة في الثلاث دول المرجعية. تتراوح الأعوام المرجعية من مؤشر إلي آخر و من دولة إلي أخرى من عام 2005 (محو الأمية لمصر و الأردن) إلي 2007 (إجمالي الناتج المحلي للفرد).

²⁴ www.sis.gov.eg/En/Tourism/Introduction/060100000000000001.htm

²⁵ مصادر وزارة السياحة و الغرفة التجارية الأمريكية، BSAC 2006 صفحة 10.

شكل رقم 12: التطور في عدد شركات السياحة في مصر



المصدر: الإتحاد المصري للسياحة

1-6 قطاعات فرعية و تعريفات

ينقسم قطاع السياحة، طبقاً لوزارة السياحة، إلى الفنادق و شركات السياحة. يتم تنظيم كل من هذه التصنيفات من قبل إتحاد. يقوم الإتحاد المصري للسياحة بتنظيم قطاع السياحة و تقوم شركة الفنادق المصرية بتنظيم قطاع الفنادق.

لدي الهيئة العامة للإستثمار و المناطق الحرة²⁶ تصنيف مختلف و هو أوسع من التصنيفات المتوفرة من قبل القانون. يقوم تصنيف الهيئة بزيادة إجمالي العدد في قطاع السياحة إلى 4.857 شركة كما هو موضح في جدول 4.

جدول رقم 4: عدد الشركات بالفئة في قطاع السياحة

التصنيف	عدد الشركات المؤسسة بين يناير 1970 و ديسمبر 2008
فنادق، قرى و منتجات سياحية	2582
التنمية السياحية	364
النقل السياحي	777
الإدارة السياحية	374
الترفيه	211
أخرى في السياحة	450
مراكز غطس	99
إجمالي	4857

²⁶ تم تأسيس الهيئة العامة للإستثمار و المناطق الحرة بموجب قانون الإستثمار رقم 1997/8. الهيئة هي "مكان الخطوة الواحدة" للإستثمار في مصر، للتيسير على المستثمرين الحصول على موافقة لمشروعاتهم. تمثل الهيئة أكثر الخطوات المتخذة من قبل الحكومة المصرية لتبسيط إجراءات الإستثمار.

وفقا للإتحاد المصري للسياحة هناك 155 شركة تضم أكثر من 25 موظف (10.2% من الإجمالي) بينما لدي 305 شركة أكثر من 15 موظف (20%). هذا يشير إلى أن معظم الشركات صغيرة للغاية.

2-6 المرأة في قطاع السياحة

طبقا لبيانات الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء كان إجمالي نسبة العاملات في الفنادق و المطاعم 4.1%. تشير بعض المصادر الأخرى إلى نسب مختلفة نتيجة للتقرير غير الدقيق و الفشل في تسجيل الوظائف العابرة التي غالبا ما تقوم بها النساء علاوة علي أشكال التوظيف في المطاعم العائلية الصغيرة و الفنادق غير المصنفة.

تظهر درجة التفرقة الوظيفية بالنوع بوضوح في سوق العمل السياحي. تنحصر النساء في الوظائف منخفضة المستوي و غالبا ما تتركس للمهن التقليدية أو الوظائف المساعدة. طبقا لإحصائيات الفنادق (03/2002) للجهاز المركزي للتعينة و الإحصاء تمثل الوظائف الفنية الخدمية 15% من إجمالي توظيف الذكور بالمقارنة بنسبة 4% فقط في حالة النساء. أما بالنسبة للخدمات العامة و الوظائف المساعدة فكانت نسبة توظيف الذكور 48% بالمقارنة بنسبة 60% للإناث.

يشير توزيع توظيف النساء في صناعة الفنادق طبقا للمستوي التعليمي إلي أن 25% تقريبا من العاملات من النساء حاصلات علي شهادات جامعية.

المستوي التعليمي لا يؤثر فقط علي الهيكل الوظيفي لعمل النساء و لكن له أيضا تأثير قوي علي معدلات التعينة و الدخول إلي سوق العمل. تجد الفتيات الحاصلات علي مستويات مرتفعة من التعليم صعوبة أقل في الإلتحاق بسوق العمل. البيانات المتاحة عن صناعة السياحة توضح أن أكثر من 50% من الموظفات يعملن في فنادق خمس نجوم و 30% أخرى يعملن في فنادق أربع نجوم و ثلاث نجوم. هذه الأرقام توضح أنه في قطاع الضيافة فنادق الثلاث إلي الخمس نجوم هم الموفرين للوظائف للنساء ذوات المؤهلات الدراسية العليا. و لكن هذا لا يستبعد حقيقة أن وظائف الفنادق التي تشغلها النساء تتبع الهرم النوعي الموجود في قطاعات أخرى. في الواقع، تميل النساء إلي التواجد في وظائف منخفضة الفرص للتنمية بينما يسيطر الذكور علي المراكز الإدارية.

فيما يتعلق بالأجر، ليس هناك فرق أجور نوعي لنفس الوظيفة في القطاع الفندقي الرسمي. لا يسمح قانون العمل بالتفرقة النوعية في الأجور (مادة 35). لكن في الممارسة يتمكن الرجال، في كثير من الأحيان من كسب دخل إضافي من خلال ساعات أطول و الفترات الليلية، بالإضافة إلي أدائهم لوظائف متعددة المهارات تتيح لهم كسب العلاوات و الحصول علي إكراميات.

و أخيرا، يشير التوزيع الأقليمي لتوظيف النساء إلي أفضلية للوظائف الفندقية في القاهرة و الجيزة و الأسكندرية. حوالي 60% من الموظفات يعملن في المنشآت الفندقية في هذه المدن. 20% أخرى

يعملان في أربع مناطق سياحية خارج القاهرة الكبرى و هم الأقصر و أسوان و جنوب سيناء و البحر الأحمر (شرم الشيخ و الغردقة).

3-6 التعليم و التدريب في السياحة

ليست هناك بيانات حديثة عن إلتحاق طلاب الكليات الجامعية بدورات متعلقة بالسياحة. و في علم 2002 كان العدد مقدراً ب 9000.

هناك حوالي 2000 خريج من السياحة و الفنادق كل عام. يلتحق 600 من هذا العدد يعملون كمرشدين سياحيين و 800 في الخدمات السياحية و 600 في الإدارة الفندقية (راضي 2002).

هناك معاهد فنية كثيرة تقدم دورات متعلقة بالسياحة مثل الدراسات السياحية و إدارة الفنادق و دورات الإرشاد السياحي. هناك نوعين مختلفين من المعاهد. النوع الأول يقبل الطلاب الذين يستكملون المرحلة الثانوية و فترة دراسة لمدة أربع سنوات. عدد الطلاب الذين يدرسون الدورات المتعلقة بالسياحة مقدر بأكثر من 17000. النوع الثاني من المعاهد الفنية مماثل للأول فيما عدا أن فترة الدراسة سنتين. يقدر عدد الطلاب الملتحقين بهذا النوع من المدارس بحوالي 4000. يتخرج فيما بين 400 و 800 طالب من المدارس المهنية سنوياً.

7 قطاع تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات

تقوم تكنولوجيا المعلومات بفتح مجالات جديدة لتوظيف المرأة. قامت الحكومة بإستثمار مكثف في تنمية قطاع تكنولوجيا المعلومات كوسيلة لزيادة تنافسية الدولة و جذب الإستثمار الأجنبي المباشر. نتيجة لهذا إرتفع عدد شركات تكنولوجيا المعلومات إلي 2100 بحلول يناير 2007 و هو حوالي أربع أضعاف عدد الشركات التي كانت قائمة في عام 2000.

وزارة الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات هي المتحكمة والمسئولة أيضاً عن إعداد و تطبيق إستراتيجية تكنولوجيا المعلومات 2007-2010. هناك وكالة تشغيلية تدعم الحكومة في هذه المهام و هي وكالة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات و المسئولة عن تحسين و تطوير مركز مصر كموقع عالمي رائد للإستعانة كمصدر خارجي من خلال جذب الإستثمار الأجنبي المباشر إلى الصناعة و تحقيق أقصى حد للصادرات من خدمات و تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.

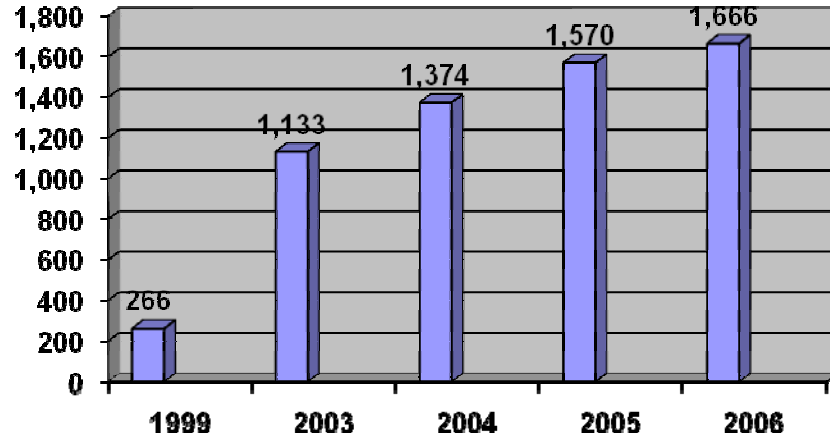
طبقاً لوكالة تنمية تكنولوجيا المعلومات يتضمن قطاع تكنولوجيا المعلومات:

- تطوير البرامج
- خدمات تكنولوجيا المعلومات (متضمناً مراكز الإتصال)
- تطبيقات تكنولوجيا المعلومات
- الإتصالات

• الأجهزة و الحاسبات و المعدات.

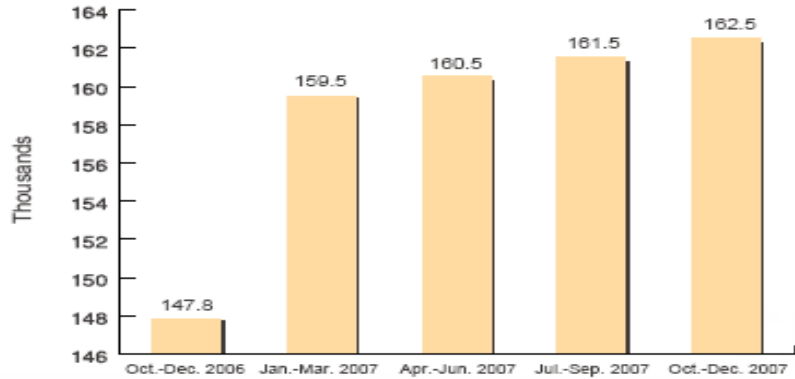
أرتفع عدد موظفي قطاع تكنولوجيا المعلومات إلي 162500 بنهاية عام 2007، مقارنة بعدد 147800 في نهاية عام 2006 بمعدل نمو سنوي 9%. الأشكال الآتية توضح الإرتفاع في عدد الشركات العاملة في قطاع تكنولوجيا المعلومات (شكل 13) و التوظيف في هذا القطاع (شكل 14).

شكل رقم 13: عدد الشركات في قطاع تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات



المصدر: وزارة الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات المصرية

شكل رقم 14: التوظيف في قطاع تكنولوجيا المعلومات



تقوم مصر بتخريج أكثر من 25000 طالب جامعي سنويا، بعدد يتراوح بين 10000 و 12000 في مجال تكنولوجيا المعلومات. أظهرت دراسة حديثة أجرتها Cisco فجوة مهارات التشبيك و التي ستضرب المنطقة في السنوات القادمة. مازالت التقديرات تشير إلي أن الشرق الأوسط و باكستان سيواجهان نقص في عدد 64200 شخص ذوي مهارات تكنولوجيا معلومات متقدمة في عام 2009

أو 40.9% من الاحتياج. ستواجه مصر وحدها نقص 9700 محترف أو 37% من الاحتياج. عندما يتم ضم مهارات التشبيك فالجوة تصبح أكبر (الغرفة التجارية الأمريكية 2005).

قامت الوزارة بالمبادرة بعدد من البرامج التدريبية لتعريف الخريجين باستخدام الكمبيوتر و الذي سوف يدعمهم فيما بعد للحصول علي وظائف أفضل. قامت مصر بوضع تدريب تكنولوجيا المعلومات علي قمة الأجندة من خلال إدراجها في خطتها القومية و قامت الحكومة بتطوير برامج تدريبية و تشكيل شراكات مع معاهد تدريبية للإستثمار و تحسين مهارات و قدرات تكنولوجيا المعلومات.

التدريب علي المستوي الجامعي متاح في كليات مثل علوم الحاسبات و الهندسة و التخصصات الأخرى المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات. معدلات الإلتحاق و التخرج أخذت في الزيادة منذ إطلاق هذه البرامج في عام 1997.

يمكن اكتساب نظرة شاملة من خلال دراسة الإحصاءات الخاصة بتعليم تكنولوجيا المعلومات للمرحلة الجامعية و الدراسات العليا و المناخ الحرفي الذي تعمل فيه النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات. الوصف التالي مؤسس علي إحصاءات حقيقية لعدد من الجامعات و بعض المؤسسات العامة و الخاصة لتكنولوجيا المعلومات (وزارة الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات 2005).

في عام 2008 تعدي عدد الخريجات عدد الخريجين في بعض الجامعات مثل الأسكندرية و قناة السويس. تراوحت نسبة خريجات الهندسة من 44% إلي 49% من إجمالي عدد خريجين الهندسة.

في جنوب مصر نتج تطوير سوق التوظيف و تكافؤ الفرص إلي وصول خريجات الجامعات إلي نسبة جيدة 35-44% من حوالي 25% من خريجين الهندسة. من المتوقع أن تنتمي 30% من إجمالي عدد الطالبات الجامعيات إلي كليات الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات. يبدو أن معدل الإلتحاق في الكليات الجامعية لتكنولوجيا المعلومات أخذ في الإرتفاع بشكل عام و خصوصا في جامعة المنوفية حيث إرتفع معدل الإلتحاق من 17% في 99/1998 إلي 25% في 04/2003.

إرتفع عدد الطالبات الملتحقات ببرامج الدراسات العليا في جامعتي القاهرة و الأسكندرية بشكل ملحوظ. إرتفع عدد الطالبات الحاصلات علي مؤهل الماجستير في الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات من جامعة القاهرة من 16% من إجمالي العدد في 99/1998 إلي 18% في 03/2002. هذه الأرقام قريبة إلي تلك الخاصة بالنساء الملتحقات ببرامج الماجستير في الآداب و تظهر إلتزام مشجع مستمر نحو دراسات الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات في الدراسات العليا بالرغم من المعوقات الإجتماعية التي تواجهها المرأة تقليديا.

في إطار الخطة القومية للوزارة، قدم معهد الإتصالات القومي دورات في الإتصالات و مهارات تكنولوجيا المعلومات المتخصصة و المهارات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات. كان إجمالي عدد

المتدربين علي المهارات الأساسية في تكنولوجيا المعلومات في مارس 2005 ، 101669 بينما كان العدد في التدريب المتخصص 21834.

8 النتائج

تم إجراء قدر كبير من الأبحاث علي المستوى القومي عن مشاركة المرأة في التعليم و التدريب. لكن، كانت هناك أبحاث محدودة علي المستوى القطاعي و خصوصا في مجالات السياحة و تكنولوجيا المعلومات. علاوة علي ذلك، تم إجراء دراسات قليلة للغاية علي مستوى الشركات لدراسة الظاهرة.

يجب إجراء تحليل دقيق للسياسات لفهم و إستهداف أفضل للحوافز و مقاييس السياسة الفعالة من أجل تعزيز الحصول المتكافئ علي التعليم و الموارد الإنتاجية و تسهيل التوافق بين الحياة العملية الأسرية للمرأة.

بيان المؤلفات و المراجع

- Abou Zeid, G., 'Women's access to the decision-making process across the Arab nation', in Dahlerup, D. (ed.), *Women, quotas and politics*, Stockholm University, Routledge, 2006.
- AmCham, Information and Communications Technology Developments in Egypt, May 2005.
- Amer, M., *Transition from education to work*, ETF, 2007, available at [www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/7E3A1431CD4699AEC125744E004AF5DA/\\$File/NOTE7ESHZN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/7E3A1431CD4699AEC125744E004AF5DA/$File/NOTE7ESHZN.pdf)
- Assaad, R. and Arntz, M., 'Constrained geographical mobility and gendered labor market outcomes under structural adjustment: Evidence from Egypt', *World Development*, Vol. 33, No 3, 2005, pp. 431–54,
<http://www.zew.de/en/mitarbeiter/mitarbeiter.php3?action=mita&kurz=mar>
- Attia, S.M., 'The informal economy as an engine for poverty reduction and development in Egypt', Munich Personal RePEc Archive, 27 January 2009.
- CAPMAS, Final results of 2006 census, available at www.capmas.gov.eg
- CAPMAS, 'Working men and women', 2007.
- 2005–2006 Egypt Household Education Survey (EHES), available at www.equip123.net/docs/e2-EgyptERPEducationReportEN.pdf
- El-Deeb, B., 'Population, labor and GDP growth rate gaps in Egypt', Cairo University, February 2008.
- El-Hamidi, F. and Said, M., 'Have economic reforms paid off? Gender occupational inequality in the new millennium in Egypt', Working paper No 128, The Egyptian Center for Economic Studies (ECES), February 2008, available at http://www.eces.org.eg/Uploaded_Files/%7B8F382378-12DB-497B-A4B9-2F49CE63FB9D%7D_ECESWP128e.pdf
- El-Komsan, N., 'Women between Islamic Shari'a and personal status law', The Egyptian Center for Women's Rights, Cairo, 2005, available at www.wluml.org/english/news/ecwr-women-personal-status-laws.pdf
- El-Mahdi, A., 'The changing economic environment and the development of the micro and small enterprises in Egypt 2006', Economic Research Forum paper, 2006.

- El-Mahdi, A., 'Analysis of the economic situation of women in Egypt', Euromed role of women in economic life programme, 2006, available at <http://www.roleofwomenineconomiclife.net/downloads/Egypt-Economicsituationanalysis.pdf>
- El-Mowla S. Somaya Ahmed Mowla, 'SME, youth unemployment and the investment climate in Egypt', Cairo University, April 2008.
- El-Zanaty and Associates, 'School-to-work transition: Evidence from Egypt', ILO-UNFPA, 2007.
- ETF, Egypt country analysis, 2005.
- ETF, *The contribution of human resources development to migration policy in Egypt*, 2007
- Femise Network, 'Egypt country profile – The road ahead for Egypt', Cairo 2004, available at www.femise.org/PDF/cp/cp-egy-0412.pdf
- Ghoneim, A.F. and Mandour, D.A., 'Egypt as a knowledge-based economy, with special emphasis on the role of youth', Cairo University, 2008.
- Hala, H., Abf Al-Ghaffar, S. and Amre Hashem, R., 'Building democracy in Egypt', IDEA, 2005.
- Hamdy, A., 'ICT in education in Egypt', June 2007, www.infodev.org
- ILO, 'Gender education and child labour in Egypt', 2004, available at www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=343
- ILO, 'Skills for improved productivity, employment growth and development', 2008, www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/ilcreport.pdf
- ILO, 'Global employment trends', January 2009, available at www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101461.pdf
- Kattara, H., 'Career challenges for female managers in Egyptian hotels', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 17, No 3, 2005, pp. 238–51.
- Keppel, G., *La Yihad: expansión y declive del islamismo*, Península, Barcelona, 2000, pp. 116–18. Original (in French): *Jihad: Expansion et déclin de l'islamisme*, Gallimard, Paris, 2000.
- Laframboise, N., *Egypt on the move*, IMF Survey, 21 August 2006, available at <http://www.imf.org/EXTERNAL/PUBS/FT/SURVEY/2006/082106.pdf>
- Ministry of Communications and Information Technology, *Egypt's information society*, fourth edition, Cairo, 2005.

Ministry of Communications and Information Technology, 'The future of the Internet economy in Egypt', Statistical profile, Cairo, May 2008.

Nassar, H., 'Socioeconomic conditions of work in greater Cairo – Gender differential and formal informal differences', Social Research Center, The American University in Cairo, 1999.

Nassar, H., 'Employment prospects for females in education in Egypt, with special emphasis on technical education', Social Research Center, The American University in Cairo, 2002.

Nassar, H., 'Summary of existing knowledge on micro and small enterprises', Center for Economic and Financial Research and Studies, Faculty of Economics and Political Science, Cairo University, 2002.

Nassar, H., 'Documentation on small and medium enterprises', Euro Arab School of Management, Granada, 2005.

Nassar H., 'Gender and work in the MENA region', Presentation, Turin, August 2008.

Nassar, H. and El-Mowla, S., 'Competitiveness of Egyptian human resources', Conference on Egyptian competitiveness revisited: A sectoral view, Center for Economic and Financial Research and Studies, Faculty of Economics and Political Science, Cairo University, 2004.

Rady, A., 'Tourism and sustainable development in Egypt', 19 March 2002, www.planbleu.org/publications/livreblanc_egy.pdf

Salehi-Isfahani, D. (ed.), *Labor and human capital in the Middle East, studies of markets and household behavior*, Garner Publishing Limited, 2001.

Shono, S. and Smith, S., 'MENA women's transition from school to work' (unpublished), Paper for the Rabat conference on Youth in the Middle East and North Africa', 4-6 December 2006, <http://publications.ksu.edu.sa/Conferences/Rabat%20Conference/Article036.pdf>

Ubaru, M., Joint ECA-ITU-Issues Paper on the impact of ICTs on employment and poverty alleviation in Africa (Opportunities and challenges), 2008.

UN, *World population prospects*, 2008, available at <http://esa.un.org/unpp/p2k0data.asp>

UNDP, 'Egypt human development report 2005', available at http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Egypt/Egypt_HDR%202005_en.pdf

UNDP, 'Gender empowerment measure', *Human development report 2007/2008*, UNDP, 2007, pp. 330-33, available at <http://hdrstats.undp.org/indicators/280.html>

UNDP, 'Egypt human development report 2008', available at www.undp.org.eg/Portals/0/2008%20Egypt%20Human%20Development%20Report%20Complete.pdf

UNDP-POGAR, 'Gender and citizenship', <http://gender.pogar.org/countries/stats.asp?cid=5>

UNESCO, *EFA global monitoring report*, 2008.

UNICEF, 'Transforming policy and practice for gender in education', November 2008, available at www.ungei.org/resources/files/Transforming_Policy_and_Practice_for_Gender_in_Education_120908.pdf

World Bank, World Development Indicators database.

World Bank, *MENA development report – Gender and development in the Middle East and North Africa*, 2004, available at <http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/2004GenderPresentation1.pdf>

World Bank, 'Egypt country brief', 2008, available at <http://siteresources.worldbank.org/INTEGYPT/Resources/EGYPT-ENG2008AM.pdf>

World Economic Forum, 'Women's empowerment: Measuring the global gender gap', 2005, available at www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf

World Education Forum, Dakar, 26-28 April 2000, available at www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/dakfram_eng.shtml