

**مشاركة المرأة في سوق العمل المصري ودورها في تحقيق التنمية
المستدامة
(قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات)**

إعداد

د. عبير محمود مجاهد

مدرس - قسم الاقتصاد - كلية التجارة

جامعة الأزهر - فرع البنات

البريد الإلكتروني: abeer_megahed2001@yahoo.com

مشاركة المرأة في سوق العمل المصري ودورها في تحقيق التنمية المستدامة (قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات)

مقدمة:

يُعتبر التمكين الاقتصادي^(١) للمرأة من أهم القضايا التي احتلت مكانة مهمة على قائمة الأولويات للحكومات بصفة عامة والحكومة المصرية بصفة خاصة، وذلك بعد إعلان الأمم المتحدة أن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات - الهدف الخامس من السبعة عشر هدفاً لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ - بمثابة وقوداً للاقتصادات المستدامة، وأساساً ضرورياً لإحلال السلام والرخاء والاستدامة في العالم (UN, Sustainable Development Goals). وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، إلا إنه مازال هناك العديد من التحديات التي تؤثر بالسلب على قدرتها ومشاركتها الفعالة في الحياة الاقتصادية، من أهمها انخفاض مشاركتها في سوق العمل، ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث بالمقارنة بالذكور حيث تمثل نسبتها أكثر من ثلاثة أضعاف مثيلتها بين الذكور (CAPMAS I.F.S. survey 2015). تراجع ظروف العمل بالنسبة للمرأة في سوق العمل بالأخص في القطاع الخاص غير الرسمي والذي تُحرم فيه المرأة من الحماية التعاقدية وحقوق العمل والمزايا الخاصة، أضف إلى ذلك تأثير العبء المزدوج على نوعية حياة المرأة وكفاءتها في العمل.

ويمكن اعتبار الانخفاض الملحوظ في مشاركة المرأة في سوق العمل المصري من أهم مظاهر وأسباب عدم التمكين الاقتصادي لها، والذي يُمكن من

^١ - التمكين: مفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن الماضي وأصبح الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج المنظمات الغير حكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات.

خلال تحليل أسبابه ومحاولة وضع الحلول المناسبة للتغلب عليه تحسين وضع المرأة وزيادة معدلات مشاركتها في سوق العمل، وتحقيق هدف التمكين الاقتصادي لها كخطوة نحو تحقيق التنمية المستدامة.

هدف الدراسة:

رغم أن مصر قد شهدت مؤخراً مشاركةً واسعة للمرأة اجتماعياً وسياسياً من خلال دورها في ثورة يناير ٢٠١١، إلا أن مشاركتها الاقتصادية تراجعت وبشكل ملحوظ، حيث أوضح تقرير الفجوة بين الجنسين في المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٥ استقرار مصر في المرتبة ١٣٦ من ١٤٥ دولة مقارنةً بالمرتبة ١٢٦ من ١٣٥ دولة عام ٢٠١٢. كما بلغت نسبة مشاركة النساء في سوق العمل حوالي ٢٢% وللرجال ٧٨% في ٢٠١٤، وسجل معدل البطالة بين النساء ٢٤,٢% مقارنةً ب ٩,٩% بين الرجال في نفس العام (CAPMAS I.F.S. 2015). ولذلك فمن المفيد في هذه الدراسة البحث في أسباب انخفاض مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل بصفة عامة - سواءً تعلق ذلك بجانب الطلب أو جانب العرض أو أسباب أخرى - وكذلك دراسة فرص ومعوقات مشاركتها في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (ICT)^١، ومعرفة إلى أي مدى يمكن لهذا القطاع المساهمة في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، والذي يُعتبر أداة مهمة لتحقيق التنمية المستدامة.

^١ - سوف يتم استخدام مصطلح ICT في الدراسة للإشارة إلى قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

فرضية الدراسة:

تفترض الدراسة ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل المصري، والتأثير السلبي لذلك على تحقيق التمكين الاقتصادي لها والتنمية المستدامة. كما تفترض أيضاً وجود العديد من الفرص والإمكانات للمرأة داخل قطاع ICT، والتي يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحقيق التمكين والتنمية المستدامة (أي أنه يمكن اعتبار قطاع ICT آلية مناسبة لدعم عمل المرأة وتحقيق التمكين الاقتصادي لها والتنمية المستدامة).

منهجية الدراسة:

سوف يعتمد الباحث في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، لكي يتم تحقيق الهدف من البحث ستنتم دراسة العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في سوق العمل المصري بصفة عامة، خلال الفترة الزمنية الممتدة من أواخر التسعينات وحتى ٢٠١٤ (مع إمكانية الإشارة إلى فترات سابقة في بعض الأحيان). وكذلك يتم التعرض إلى أهمية قطاع ICT في مصر، وواقع مشاركة المرأة في هذا القطاع، والفرص التي يمكن أن يوفرها للمرأة المصرية لتحقيق التمكين الاقتصادي والتنمية المستدامة.

وتتكون الدراسة من الأجزاء الآتية بخلاف المقدمة:

- أولاً: دور تشغيل المرأة في تحقيق التمكين الاقتصادي والتنمية المستدامة.
- ثانياً: واقع مشاركة المرأة في سوق العمل المصري (المعوقات - الأسباب).
- ثالثاً: دور قطاع ICT المصري في تشغيل المرأة وتحقيق التنمية المستدامة.
- رابعاً: السياسات المقترحة للنهوض بوضع المرأة وزيادة معدلات تشغيلها في

قطاع ICT .

خاتمة.

مصادر البيانات:

تم الاعتماد على بيانات العديد من المؤسسات الرسمية المحلية والعالمية، وتم اللجوء في بعض الأحيان لبيانات من نشرات صحفية أدلى بها مسئولون، وذلك في حالة صعوبة الحصول عليها من الجهات الرسمية.

أولاً: دور تشغيل المرأة في تحقيق التمكين الاقتصادي والتنمية المستدامة:

يتعرض هذا الجزء لتعريف التنمية المستدامة والتمكين الاقتصادي للمرأة ومؤشراته المختلفة، باعتباره عاملاً رئيساً لتحقيق تلك التنمية (Warth, L., (Koparanova, M., 2012, pp, 8:10)), بهدف التعرف على دور مشاركة المرأة في سوق العمل في تحقيق التمكين والتنمية المستدامة.

١-١ مفهوم التنمية المستدامة:

يتضمن المفهوم تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون المخاطرة والإضرار بالقدرة على تلبية احتياجات الأجيال القادمة. وتحقق تلك المعادلة بتحقيق التوازن بين ثلاث جوانب هي الاقتصادي والبيئي والاجتماعي (W. B., " What is Sustainable Development?").

وتستند خطة التنمية المستدامة الجديدة إلى نتائج عدة قمم ومؤتمرات عالمية من أبرزها مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة لعام ٢٠٠٢. ومؤتمر القمة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية لعام ٢٠١٠. ونتائج مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في عام ٢٠١٢ (ريو + ٢٠). واتفقت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على إنشاء فريق لوضع مجموعة الأهداف التي تمثل جوهر خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وتم التوصل إلى الصيغة النهائية لها في يولييه ٢٠١٤. وتتمثل تلك الأهداف في (UN, Sustainable Development Goals):

- ١- القضاء على الفقر بكل أشكاله في كل مكان.
- ٢- القضاء على الجوع، وتوفير الأمن الغذائي وتحسين التغذية وتعزيز الزراعة المستدامة.

- ٣- ضمان تمتع الجميع بأنماط حياة صحية وتعزيز الرفاهية من جميع الأعمار.
- ٤- ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.
- ٥- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.
- ٦- ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة.
- ٧- ضمان حصول الجميع على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة بأسعار معقولة.
- ٨- تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام للجميع والتوظيف الكامل والمنتج بالإضافة إلى توفير عمل لائق للجميع .
- ٩- إقامة بنية تحتية مرنة قادرة على الصمود وتعزيز التصنيع الشامل والمستدام للجميع وتشجيع الابتكار.
- ١٠- تقليل عدم المساواة داخل الدول وما بين الدول وبعضها البعض .
- ١١- جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة ومرنة ومستدامة .
- ١٢- ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة .
- ١٣- اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره .
- ١٤- المحافظة على المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة.
- ١٥- حماية النظم الإيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، إدارة الغابات بشكل مستدام، مكافحة التصحر، وقف تدهور الأراضي واستعادتها، ووقف فقدان التنوع البيولوجي .

- ١٦- تشجيع إقامة مجتمعات مُسالمة لا يهْمش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة الحصول على العدالة للجميع، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمحاسبة وشاملة للجميع على كافة المستويات.
- ١٧- تعزيز وسائل تنفيذ وإعادة تنشيط المشاركة العالمية لتحقيق التنمية المستدامة.

٢-١ مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة:

مفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن الماضي - كما سبق ذكره- ووفقاً له تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار. ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تفاعلية ومشاركةً بين الرجال والنساء ((Warth, L., Koparanova, M., 2012, pp,10:12))، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء، وإنما تهدف إلى تمكينهن من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن. ويعتمد تحقيق التمكين على ثلاث محاور هي:

١-٢-١- التمكين السياسي وأهم مؤشراتته: نسبة النساء في المجالس المحلية ومراكز اتخاذ القرار ومجالس النواب، نسبة النساء اللاتي سجلن للتصويت والانتخاب.

١-٢-٢- التمكين الاقتصادي وأهم مؤشراتته: معدلات التوظيف للنساء مقارنة بالرجال، الفجوة في المرتبات والأجور بين النساء والرجال، النسبة المئوية لملكية النساء مقارنة بالرجال، نسبة الإنفاق على بنود الصحة والتعليم للمرأة مقارنة بالرجل، الفرص المتوفرة للمرأة لتطوير قدراتها الفنية والتكنولوجية (المقدمة من الحكومة أو مصادر أخرى) مقارنةً بالرجل.

١-٢-٣- التمكين الاجتماعي وأهم مؤشراتته: عدد النساء في المجتمع المدني، حرية الانتقال داخلياً وخارجياً مقارنةً بالرجال، حرية اتخاذ قرار

الإنجاب، نسبة النساء في مواقع اتخاذ القرار بالعدد الكلى في المشروعات والمؤسسات الرسمية وغير الرسمية.

١-٣ دور مشاركة المرأة في سوق العمل في تحقيق التمكين الاقتصادي والتنمية المستدامة:

مع تدشين مفهوم التنمية البشرية سنة ١٩٩٠ عندما تبناها برنامج الأمم المتحدة للإنماء، أصبح الإنسان هو صانع التنمية وهدفها. وانطلاقاً من أن التنمية تركز على حشد الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع دون تمييز بين النساء والرجال، يصبح الاهتمام بالمرأة وبدورها في تنمية المجتمع جزءاً أساسياً في عملية التنمية ذاتها، بالإضافة إلى تأثيرها المباشر في النصف الآخر. ذلك أن النساء يُشكلن نصف المجتمع ونصف طاقته الإنتاجية (Woytek, K., Newiak, M, 2013, p5)، وقد أصبح لزاماً أن يُسهم في العملية التنموية على قدم المساواة مع الرجال، حيث أن تقدم أي مجتمع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى تقدمهن وقدرتهن على المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبقضاء هذا المجتمع على كافة أشكال التمييز (Esthe, D., 2012, pp, 1051:1053).

وبدأ الاهتمام العالمي بقضية تنمية المرأة وتمكينها من أداء أدوارها والمشاركة في اتخاذ القرار في مختلف مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية منذ بداية العقد العالمي للمرأة (١٩٨٥-٧٥) ومروراً بمؤتمر بكين ١٩٩٦ وحتى إعلان الأمم المتحدة أن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات هو الهدف الخامس من السبعة عشر هدفاً لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، واعتماد ١٩٣ دولة عضواً في الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر ٢٠١٥ رسمياً أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ وأهدافها السبعة عشر. والتي أكدت أن المساواة بين الجنسين وتوفير مزيد من الوظائف ذات نوعية جيدة - للنساء، والحماية الاجتماعية للجميع يمكن أن يُساهم في تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة، مثل الحد من الفقر وعدم المساواة داخل الدول (الهدفين ١٠، ١)، تحقيق المساواة بين الجنسين (الهدف ٥) وتعزيز

النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع (الهدف ٨) (ILO, 2016 , pp,5:7) .

وبذلك فإن تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وتوفير الوظائف الجيدة لها يمكن أن يساهم في تحقيق عدة أهداف من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر .

ثانياً: واقع مشاركة المرأة في سوق العمل المصري (المعوقات - الأسباب):

يتم في هذا الجزء التعرف على واقع وتطورات مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل - بصفة عامة - خلال الفترة الزمنية محل اهتمام الدراسة الحالية، فيما يتعلق بمعدلات مساهمتها في سوق العمل، أهم القطاعات الاقتصادية التي تتركز بها، وأهم المعوقات التي تواجه تشغيلها وأسباب ذلك.

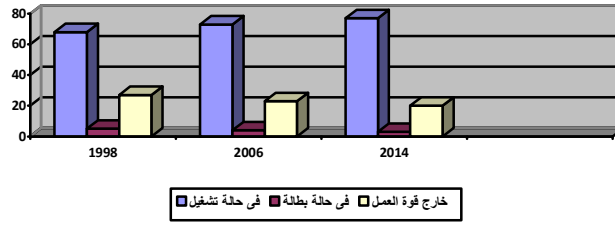
٢-١ معدلات المساهمة في سوق العمل:

شهدت الفترة المعنية انخفاض مساهمة المرأة في قوة العمل حيث، سجلت ٢١% و ٢٧% و ٢٣% في سنوات ١٩٩٨، ٢٠٠٦، ٢٠١٢ على الترتيب. (CAPMAS I.F.S. survey, different years) كما سجلت عام ٢٠١٥ حوالي ٢٢,٥% فقط مقارنةً ب ٧٧% للذكور (بيان صحفي ٢٠١٦) CAPMAS).

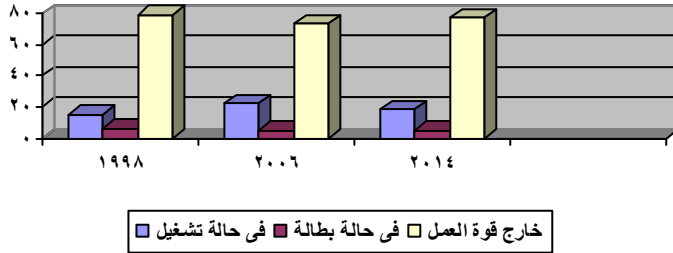
ويوضح الشكل (أ، ١، ب) أن نسبة عمالة الذكور تُعادل ضعف مثلثتها من عمالة النساء خلال الفترة المعنية، حيث بلغت أكثر من ٧٠% مقارنةً بأقل من ٣٠% للنساء. ويرجع ذلك إلى عدة عوامل منها تدهور الأوضاع الاقتصادية بسبب الأزمة الاقتصادية العالمية وثورة يناير ٢٠١١، عزوف نسبة كبيرة من النساء عن العمل - خاصةً في القطاع الخاص - بعد الزواج وتحمل الأعباء الأسرية (الجامعة الأمريكية بالقاهرة، ٢٠١٠).

الشكل (١ أ): الهيكل النسبي لتوزيع القوى العاملة من الذكور خلال السنوات

(١٩٩٨-٢٠٠٦-٢٠١٤)



الشكل (١ ب): الهيكل النسبي لتوزيع القوى العاملة من النساء خلال السنوات (١٩٩٨-٢٠٠٦-٢٠١٤)



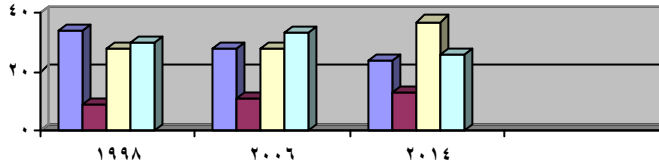
المصدر: تم تصميمه بواسطة الباحث اعتماداً على بيانات بحث القوى العاملة بالعينة ١٩٩٨-٢٠٠٦-٢٠١٤

٢-٢ القطاعات الاقتصادية:

يوضح الشكل (٢ أ و ٢ ب) التوزيع القطاعي للقوى العاملة من الإناث والذكور في سوق العمل المصري خلال الفترة المعنية، ويشير إلى تفضيل الإناث للعمل في الحكومة والقطاع العام مقارنةً بالقطاعات الأخرى، نظراً للمزايا المتعددة وساعات العمل الأقل مقارنةً بالقطاع الخاص، لذلك تبلغ نسبة النساء لإجمالي العاملين به حوالي ٥٦%، ٣٧%، ٥٢% أعوام ٢٠١٤، ١٩٩٨، ٢٠٠٦ على الترتيب (الجامعة الأمريكية بالقاهرة، ٢٠١٠). (CAPMAS I.F.S. survey, different years إلا أنه بسبب التغيرات الاقتصادية والسياسية خلال الفترة، مثل تبنى مصر برنامج التكيف والإصلاح الهيكلي، وتطبيق سياسة الخصخصة،

وكذلك الاضطرابات السياسية والاقتصادية التي تلت ثورة يناير ٢٠١١ انخفضت نسبة الإناث العاملات في مؤسسات الحكومة والقطاع العام لإجمالي قوة العمل النسائية لتسجل ٥٢%، ٣٥%، ٢٧% أعوام ٢٠١٤، ٢٠٠٦، ١٩٩٨ على الترتيب & (Ragui A., 2015, pp 196: 211). Caroline K. ويوضح الشكل كذلك تزايد نسبة العمالة من الذكور في القطاع الغير رسمي خلال الفترة المعنية.

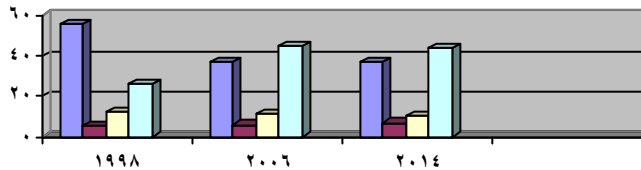
شكل (٢ أ): التوزيع النسبي القطاعي للقوى العاملة (الذكور) خلال السنوات ١٩٩٨ - ٢٠٠٦ - ٢٠١٤.



العامل بدون أجر □ القطاع الخاص غير الرسمي □ القطاع الخاص الرسمي ■ الحكومة والقطاع العام □

المصدر: تم تصميمه بواسطة الباحث اعتماداً على بيانات بحث القوى العاملة بالعينة ١٩٩٨-٢٠٠٦-٢٠١٤

شكل (٢ ب): التوزيع النسبي القطاعي للقوى العاملة (الإناث) خلال السنوات ١٩٩٨ - ٢٠٠٦ - ٢٠١٤.



العامل بدون أجر □ القطاع الخاص غير الرسمي □ القطاع الخاص الرسمي ■ الحكومة والقطاع العام □

المصدر: تم تصميمه بواسطة الباحث اعتماداً على بيانات بحث القوى العاملة بالعينة ١٩٩٨-٢٠٠٦-٢٠١٤

٢-٣ أسباب انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل المصري:
أوضحت الأجزاء السابقة انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل المصري خلال الفترة المعنية، ويمكن تفسير ذلك بعدة عوامل هي:
٢-٣-١ عوامل مرتبطة بجانب العرض: المقصود بها مجموعة معوقات تواجه الباحثات عن العمل، يترتب عليها انخفاض الحافز وانخفاض عرض المرأة لخدماتها في سوق العمل، ومن أهمها:

- فجوة الأجر النوعية (التمييز في الأجر لصالح الذكور): المقصود بها التمييز "الغير مبرر" بين الرجل والمرأة في مستويات الأجور، والذي لا يرتكز على تمايز الرجل في مستوى التعليم أو الخبرات أو المهارات. وعلى الرغم من النص الصريح للمادة ٣٥ من قانون العمل عن حظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، إلا أن قنوات هذا التمييز متعددة رغم تصديق مصر عام ١٩٨١ على اتفاقية الأمم المتحدة لمناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة **Convention for the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW)**. ويبلغ هذا التمييز أعلى درجاته في القطاع الخاص، حيث تتقاضى المرأة أجراً أقل بحوالي ٣٤% تقريباً مقارنةً بما يتقاضاه الرجل، بالرغم من التساوي في سنوات الخبرة ومستوى التعليم. في حين لا تتعدى تلك الفجوة ١% تقريباً في القطاع العام، (Mona Said, 2015 pp,3:4). كما أفرز ذلك الوضع تأصل فكرة التمييز لدى المرأة ذاتها، حيث تم طرح تساؤل في إطار بحث القوى العاملة بالعينة عام ٢٠١٢ عن شروط ومستوى الأجر المتوقع والمُرضى على مجموعة من الرجال والنساء المتعطلين عن العمل عند مختلف مستويات التعليم، فتبين انخفاض مستوى الأجر المتوقع للنساء عند مختلف مستويات التعليم ولكل القطاعات الاقتصادية، ويعبر الشكل (٣) عن ذلك. ويدل ذلك على عدم صحة التفسير الشائع بأن مغالاة المرأة في شروط ومزايا الوظائف هو سبب انخفاض

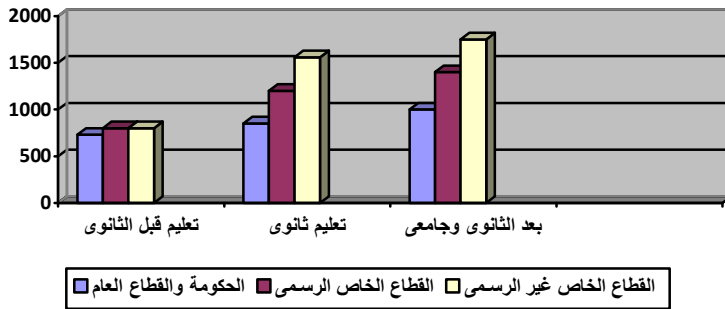
مستوى التشغيل لها في القطاع الخاص. وتوضح مظاهر هذا التمييز فيما يلي
:(El-Haddad, A, (2009, pp,9,10

أ- التمييز عند نقطة الدخول إلى سوق العمل. فقد يُفضل صاحب العمل تعيين الرجال في درجات الوظيفة العليا مقارنةً بالمرأة، حتى وإن تماثلت مستويات التعليم والخبرة. الأمر الذي يؤدي إلى التمييز في الأجر. ويُدمع هذا الوضع عدم وجود نص صريح في قانون العمل الموحد لعام ٢٠٠٣ يؤكد على حظر التمييز في التعيين بوجه عام وفي المسمى الوظيفي والدرجة الوظيفية بوجه خاص بسبب اختلاف الجنس.

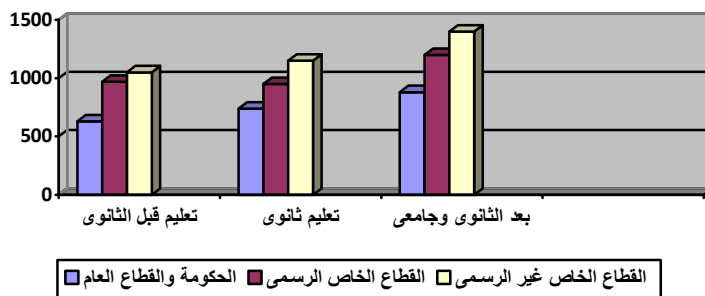
ب- التمييز في الأجر ليقين صاحب العمل في بقاء هذا الوضع سرًا وعدم انكشاف هذا التمييز.

ج- المساواة في الأجر ولكن التمييز في المدفوعات الأخرى كالعلاوات والحوافز.

شكل (٣- أ): متوسط الحد الأدنى للأجر الشهري المرغوب (ذكور) لمختلف الوظائف (كما حددها المتعطلين في بحث القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢)
لمستويات التعليم المختلفة.



شكل (٣- ب): متوسط الحد الأدنى للأجر الشهري المرغوب (إناث) لمختلف الوظائف (كما حددها المتعطلين في بحث القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢)
لمستويات التعليم المختلفة.

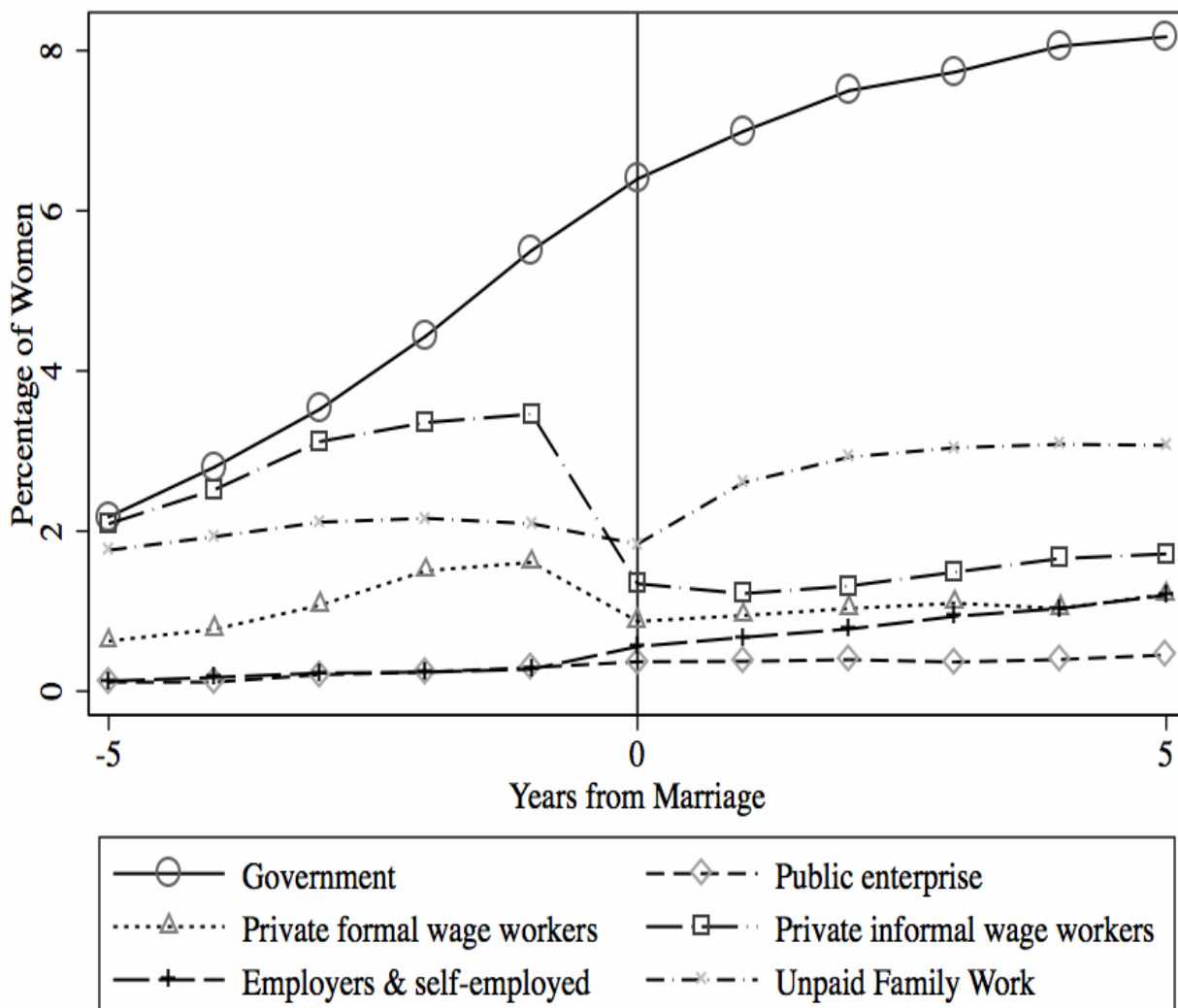


المصدر: تم حسابه بواسطة الباحث، بالاعتماد على بيانات بحث العمالة بالعينة ٢٠١٢.

- الالتزامات المجتمعية والعائلية للمرأة: قد تتطلب حاجة العمل - خاصة في القطاع الخاص - العمل لأوقات متأخرة ولساعات طويلة، مما يتعارض مع الأدوار الاجتماعية الأخرى للمرأة، والتي تُنقل كاهلها في أي مجتمع، وعلى الأخص في مجتمعاتنا الشرقية (Alquézar, J.& Panzica F.2009 p,21)، يترتب على هذا التعارض عزوف القطاع الخاص عن تشغيل المرأة، وكذلك عزوف المرأة نفسها عن العمل في هذا القطاع (Ragui Assaad 2009, p,6). فضلاً عن عدم توافر الخدمات اللازمة والتي تُسهل على المرأة التوفيق بين احتياجات البيت والعمل كالمواصلات ودور الحضانة. ولكن يختلف الأمر في حالة العمل في القطاع العام، حيث تستمر المرأة في العمل بعد الزواج نظراً للمزايا التي تحصل عليها. ويعبر الشكل (٣) عن ذلك، حيث تُشير نتائج دراسة سابقة تناولت تحليل عمالة النساء قبل وبعد الزواج بخمس سنوات خلال الفترة من ١٩٩٢ وحتى ٢٠١٢ عام (Rana Hendy 2012, , p, 6) أن الزواج يُعتبر نقطة تحول في عمل المرأة خاصة في حالة القطاع الخاص، حيث أن أكثر من ٥٠% من النساء العاملات في القطاع الخاص الرسمي وغير رسمي يتركن العمل بعد الزواج، ويختلف الأمر بالنسبة للعاملات في الحكومة حيث تزداد نسبتهن بعد الزواج نظراً للمزايا التي تحصلن عليها كما سبق وأشرنا. ويُعبر الشكل أيضاً

عن ارتفاع بسيط في عمالة النساء(غير مدفوعات الأجر ولدى النفس وصاحبات الأعمال) بعد الزواج(Rana Hendy 2011, pp, 3:5).

شكل (٣): نسبة النساء العاملات قبل وبعد الزواج بخمس سنوات لمختلف القطاعات للفترة (١٩٩٢ : ٢٠١٢)



Source: Kana Henay, "WOMEN'S PARTICIPATION IN THE EGYPTIAN LABOR MARKET: 1998-2012", Economic Research Forum, Working Paper 907, May 2015, p. 11.

- عدم توفر المعلومات بسهولة ويسر أمام المرأة: وذلك فيما يتعلق باحتياجات سوق العمل وفرص العمل المتاحة، برامج التدريب وأنواع الخبرات المطلوبة، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على التمويل الكافي - في حالة قيام المرأة بمشروع - وكذلك صعوبة وصولها إلى الأسواق وعدم تمتعها بشبكات اتصال كافية (Alquézar, J., Panzica F. and Popova, pp,8:13 (N.,2009).

٢ - ٣ - ٢ عوامل مرتبطة بجانب الطلب ومنها:

- انخفاض طلب القطاع الخاص على خدمات المرأة في سوق العمل: بسبب:-
- الاعتقاد في عدم انتظام المرأة في العمل بالمقارنة بالرجل نتيجة لانتزاعاتها المتعددة (WB, 2010)

القيود التي يفرضها قانون العمل الموحد رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ على منشآت القطاع الخاص، والتي تلزم صاحب العمل بمنح العاملة التي أمضت عشرة أشهر في الخدمة أو أكثر إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بحد أقصى مرتين (مادة ٩١). علاوة على فترات الرضاعة المدفوعة الأجر المقررة خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع بواقع نصف ساعة مرتين يومياً يمكن دمجهما (مادة ٩٣). كما يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها (مادة ٩٤). بالإضافة إلى أن (المادة ٩٦) تلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تُحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص (قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣).

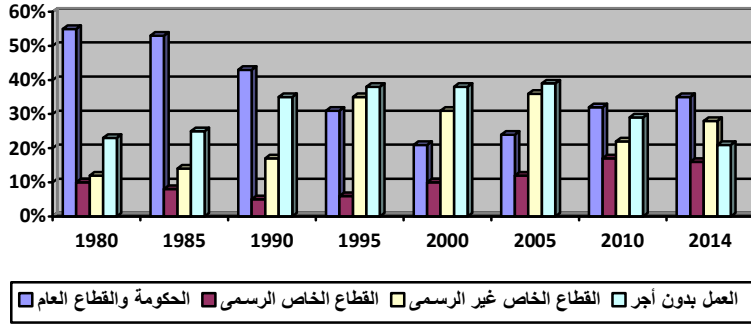
ونتيجة لتلك القوانين ترتفع تكلفة تشغيل المرأة بالمقارنة بالرجل، ويمكن أن يترتب على ذلك إما التحايل على هذه القوانين من خلال عدم توقيع عقد رسمي مع المرأة العاملة، أي عدم تسجيل العاملات رسمياً في مكتب التأمينات الاجتماعية وبالتالي أيضا في وزارة القوى العاملة والهجرة. أو العزوف بالمرّة عن تشغيل المرأة (أميرة الحداد، ٢٠٠٩، ص ٣٦).

- تقلص حجم القطاع العام:

ظل القطاع العام والحكومة الملاذ الآمن والمستوعب الأكبر لعمالة النساء - كما سبق ذكره في أجزاء سابقة - نظراً لمزاياه المتعددة، وعُرف ذلك بظاهرة تآنيث القطاع الحكومي (أميرة الحداد، ٢٠٠٩). حيث أستوعب وحده أكثر من ٥٥% من الداخلين الجدد في سوق العمل من النساء في أوائل الثمانينات، مقارنةً بحوالي ٣٥% فقط في ٢٠١٢ و ٢٧% في ٢٠١٤ (CAPMAS I.F.S.).

(survey, different years). ومع تطبيق مصر لبرنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي في بداية التسعينات، وما صاحبه من تطبيق سياسات الخصخصة وتقلص حجم القطاع العام انخفضت مشاركة المرأة في سوق العمل بدرجة ملحوظة وعزوف القطاع الخاص عن تشغيل النساء - كما سبق ذكره - الأمر الذي ترتب عليه انخفاض الطلب على عمالة الإناث بشكل عام، كما يعبر الشكل (٤) (Rana Hendy, (2015), , pp,4,5).

شكل (٤) التوزيع النسبي للداخليين الجدد من النساء في سوق العمل وفقاً للقطاع
للفترة من ٢٠١٤:١٩٨٠



المصدر: تم تصميمه بواسطة الباحث اعتماداً على بيانات بحث القوى العاملة
بالعينة سنوات مختلفة

٢-٣-٣- عوامل ناتجة عن السياسات الحكومية:

وبجانب العوامل السابقة، هناك مجموعة من النتائج المتعلقة بعدد من

السياسات الحكومية مثل:

- التأثير السلبي لارتفاع سعر الصرف (قيمة العملة المحلية) الناتج عن
تدفقات البترول والتحويلات والمساعدات الأجنبية إلى مصر، والذي يُعرف
بظاهرة المرض الهولندي^(١) على تشغيل النساء. حيث ترتب على ذلك التوسع

^١ - ظاهرة اقتصادية تحدث في دولة ما نتيجة تطورات اقتصادية معينة يترتب عليها
ارتفاع قيمة عملة هذه الدولة، ومن ثم تراجع التنافسية الدولية لها، أو تحول الموارد
فيها عن إنتاج السلع التي كانت تنتجها وتصدرها الدولة من الناحية التقليدية نحو
قطاعات أخرى، ويسمى بالمرض نظراً لتأثر الإنتاج المحلي من الصادرات أو سلع
التجارة (السلع التي يتم تصديرها للخارج Tradables (سلبياً نتيجة لهذه التحويلات، غير
أن أكثر استخدامات المصطلح هي على الحالة التي يتم فيها اكتشاف مورد طبيعي معين
مثل النفط أو الغاز، الأمر الذي يترتب عليه تراجع الصادرات التقليدية الأخرى سلبيّاً

في قطاعات البناء والتشييد والمواصلات (تنتج سلعاً غير متداولة) على حساب قطاعات الزراعة والصناعة (تنتج سلعاً متداولة) (Gretta Saab, Maya), (2010, 343:347), ونتيجة لتفضيل النساء العمل في قطاعات السلع المتداولة والعزوف عن قطاعات السلع الغير متداولة تنخفض فرص العمل المتاحة لهم (Ross, M., (2008, pp, 107---123).

- يمكن كذلك اعتبار مجموعة السياسات والإجراءات التحفيزية التي اتخذتها الحكومة بهدف تشجيع انتقال الصناعات للمناطق الجديدة ذات تأثير سلبي على تشغيل النساء. حيث أدى إلى محدودية فرص العمل المتاحة لهن، لعدم إقبالهن على العمل في تلك المدن الجديدة لأسباب عديدة مثل المسئولية الأسرية، وعدم توفر وسائل المواصلات الآمنة لتلك المدن (Assaad, R. and , pp, 431- (2005) Arntz, M. (--454p).

- انعكست كذلك سياسة الدولة التي اتبعتها منذ بداية التسعينات، والتوجه نحو القطاع الخاص باعتباره المصدر الأساسي للتشغيل بشكل سلبي على تشغيل النساء - كما سبقت الإشارة- حيث دفعهن ذلك إما للعمل في القطاع الخاص غير الرسمي، أو التعطل عن العمل أو الخروج نهائياً من قوة العمل (Ragui A & Caroline, (2015, pp, , 201:205).

ثالثاً: دور قطاع ICT المصري في تشغيل المرأة وتحقيق التنمية المستدامة: يحاول هذا الجزء الإجابة على تساؤل الدراسة وهو إلى أي مدى يمكن اعتبار قطاع ICT المصري قطاعاً مناسباً وفعالاً لتوفير فرص العمل للمرأة لزيادة مشاركتها في سوق العمل لتحقيق التمكين الاقتصادي لها والتنمية المستدامة. لذلك يتم التعرف على الوضع الحالي للقطاع وأهميته الاقتصادية، الآثار الإيجابية المحتملة للقطاع على تشغيل وتمكين المرأة، جهود ومشروعات

نتيجة لذلك. أو زيادة تدفقات المساعدات الخارجية للدولة، أو زيادة تدفقات رؤوس الأموال الأجنبية للدولة.

الحكومة لدعم واستفادة المرأة من هذا القطاع، مساهمة المرأة الفعلية به، وكذلك الفرص المحتملة التي يمكن أن يوفرها لها.

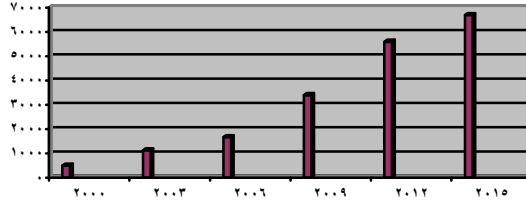
٣-١- الوضع الحالي لقطاع ICT المصري:

يتمتع قطاع ICT بأهمية كبيرة في الاقتصاد المصري، من حيث مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل، والصادرات، ويتضح ذلك مما يلي.

٣-١-١- المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي: شهد القطاع تطوراً ملحوظاً في الآونة الأخيرة، حيث ساهم في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٢,٧% في ٢٠١٣/٢٠١٤، مقارنةً ب ٣,٦% في ٢٠٠٧، ويُعد من أسرع القطاعات نمواً في الاقتصاد حيث سجل معدل نموه ١٦% في ٢٠٠٧، إلا أنه أنخفض إلى ١١,٥٣% في ٢٠١٠/٢٠١١ (نظراً للأحداث التي أعقبت ثورة يناير ٢٠١١) (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، بيانات).

٣-١-٢- عدد الشركات العاملة في القطاع: ارتفع عدد الشركات العاملة في القطاع من ٥٠٠ شركة في عام ٢٠٠٠، إلى ١٩٥٠ و ٥٦٤٤ و ٦٨٠٠ في يناير ٢٠٠٧ و ٢٠١٢ و ٢٠١٥ على الترتيب، ويتضح ذلك من الشكل (٥) (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، بيانات).

شكل (٥): تطور أعداد الشركات العاملة في قطاع ICT خلال الفترة الزمنية من (٢٠٠٠ : ٢٠١٥).



المصدر:

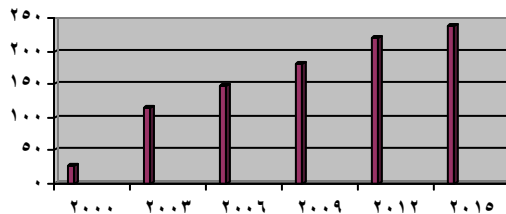
تم تصميمه بواسطة الباحث اعتمادا على بيانات وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

٣-١-٣ - المشتغلون بالقطاع:

تشير البيانات إلى دخول حوالي ٢٥ ألف خريج جامعي سنوياً، ويلتحق منهم من ١٠ : ١٢ ألف تقريباً للعمل في قطاع ICT (Alquézar, J., Panzica) (F. and Popova, N.,2009, p:p, 19,20). وتُعبّر بيانات الشكل (٦) عن التطور في أعداد المشتغلين بالقطاع خلال الفترة المعنية، والتي بلغت حوالي ٢٤٠ ألف في ٢٠١٥ مقارنة بحوالي ١١٠ ألف و ١٨٧ ألف و ٢٢٠ ألف في أعوام ٢٠٠٣ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٢ على الترتيب.

شكل (٦): تطور أعداد المشتغلين (بالألف) في قطاع ICT خلال الفترة من

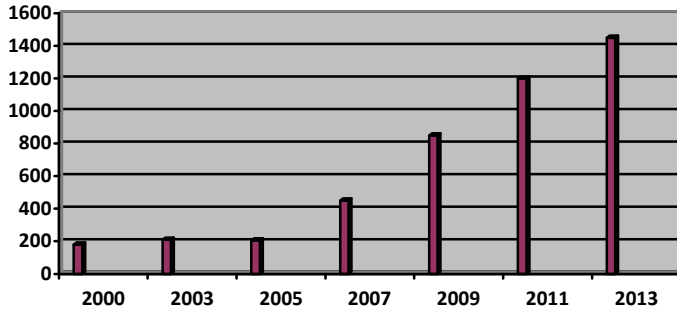
٢٠٠٠ : ٢٠١٥



المصدر: تم تصميمه بواسطة الباحث اعتمادا على بيانات وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

٣-١-٤ - صادرات القطاع: شهدت صادرات القطاع خلال فترة الدراسة زيادة ملحوظة كما يُعبر الشكل (٧)، حيث تضاعفت قيمتها سبعة أضعاف تقريباً خلال الفترة، وتخطت قيمتها ١,٥ مليار جنيه في عام ٢٠١٣ مقارنةً ب ٢٠٠ مليون جنيه في عام ٢٠٠٠.

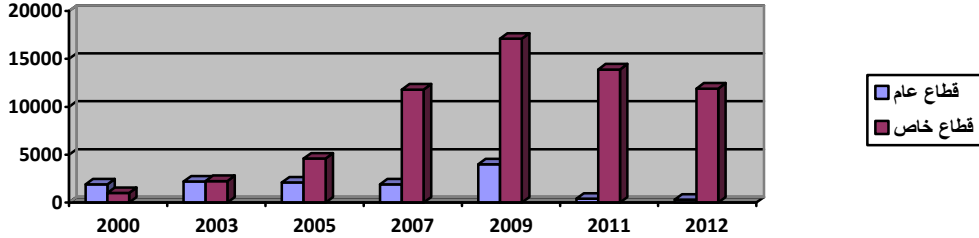
شكل (٧): صادرات قطاع ICT (مليون جنيه) خلال الفترة من (٢٠٠٠):
(٢٠١٣).



المصدر: تم تصميمه بواسطة الباحث اعتماداً على بيانات وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

٣-١-٥ - استثمارات القطاع: تطورت استثمارات القطاع بصورة واضحة خلال فترة الدراسة، كما يتضح من الشكل (٨)، ويعتبر القطاع الخاص المصدر الرئيسي لها، حيث شهدت زيادة مطردة خلال الفترة من عام ٢٠٠٠ وحتى ٢٠١٠، إلا أنها سجلت بعض الانخفاض في الفترة التي تلت أحداث يناير ٢٠١١.

شكل (٨): استثمارات قطاع ICT (مليون جنيه) خلال الفترة من ٢٠٠٠ :
٢٠١٢ (١)



المصدر: تم تصميمه بواسطة الباحث اعتمادا على بيانات وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

٣-٢- الآثار الايجابية لقطاع ICT على تشغيل وتمكين المرأة في سوق العمل.

يتمتع قطاع ICT بإمكانية مساهمته في تشغيل وتمكين المرأة في سوق العمل لعدة أسباب منها:

- تتطلب الأنشطة ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات قدرات فكرية بدلا من القدرات البدنية بما يتلائم مع ظروف المرأة، كما أن ظروف العمل به أكثر مرونة (Badran, M, 2014, pp2:2).
- سهلت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نقل المعلومات والمعرفة في جميع أنحاء العالم، والتي يمكنها مساعدة المرأة للحصول على التعليم من خلال التعلم عن بعد (Mandour, D, 2009, pp,12:14).
- تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المرأة صاحبة الأعمال في تعزيز قدرتها التنافسية في السوق من خلال الحصول على المعلومات وفرص

¹ -بيانات الوزارة متوفرة حتى هام ٢٠١٢ فقط.

- اختراق الأسواق العالمية، ومعرفة الفرص الاقتصادية المتاحة، علاوة على فرص العمل عن بعد (Mitter, Swasti, 2006).
- زيادة فرص التمكين السياسي للمرأة من خلال زيادة الوعي وزيادة مشاركتها السياسية (Gillard, Hazel, others, 2007).
 - ٣-٣ جهود الحكومة المصرية والمنظمات لدعم المرأة في قطاع ICT:
لعبت مجموعة من الأطراف المختلفة دوراً حيوياً بهدف دعم مشاركة المرأة في قطاع ICT في سوق العمل المصري منها (Mandour, D, 2009, pp:12,14):
 - الحكومة: ممثلة في المجلس القومي للمرأة ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
 - الهيئات الأجنبية.
 - القطاع الخاص.
 - المجتمع المدني مُمثلاً في الجمعيات الأهلية.
- حيث قامت تلك الجهات بعدد من المبادرات لتوظيف تكنولوجيا المعلومات ورفع مهارات المرأة لتواكب متطلبات سوق العمل، ومن أهم تلك المبادرات USAID. وكذلك اتفاق بين شركة IBM والمجلس القومي للمرأة لإنشاء مركز إقليمي للتدريب المهني لها، وتقديم المساعدات الفنية للتوسع في استخدام خدمات الحكومة الإلكترونية، وإنشاء مركز توثيقي إلكتروني لتجميع بيانات عن المرأة فيما يتعلق بالتعليم والأمية.
- كما تُعد أيضاً نوادي التكنولوجيا مثلاً لتضافر دور الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني لتيسير انتشار استخدام التكنولوجيا بأسعار رمزية وبصفة خاصة في المناطق الريفية .
- واستفادت المرأة أيضاً من مبادرة شبكة المدارس الذكية (Smart School Network) التي بدأت في عام ٢٠٠٣، بهدف إدخال تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات في النظام التعليمي لرفع جودة العملية التعليمية وتشجيع الطلبة والطالبات على الإبداع وإكسابهم المهارات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل. بالإضافة إلى حرص الحكومة على إلحاق المرأة بإحدى مجالات العمل المستحدثة التي أتاحتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهي العمل عن بعد "telework" ويتمثل ذلك في مبادرة "منزلك مكتبك" أو " العمل من المنزل " التي قامت بها وزارة التنمية الإدارية في ٢٠٠٩.

وفي ٢٠١٦ أطلقت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات البوابة الالكترونية "الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من أجل المرأة ICT for (woman)". <http://www.ictforwoman.gov.eg>

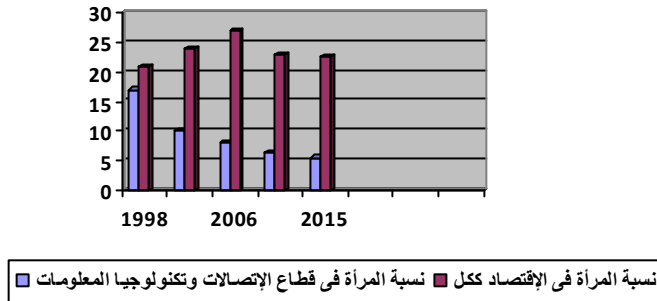
وتهدف الوزارة من خلال البوابة الجديدة إلى تعزيز دور المرأة وفرصها في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وتمكينها من خلال التعليم المستمر والتدريب للنفاد إلى جميع المجالات ذات الصلة، كما تهدف إلى نشر الوعي بأهم التحديات التي قد تواجه المرأة في هذا الخصوص، والتي قد تحد من الاستفادة المثلى من قدراتها في مجال التوظيف وريادة الأعمال. وشارك في فعاليات إطلاق البوابة الالكترونية العديد من شركاء العمل من المنظمات الدولية والإقليمية والمحلية ذات الصلة مثل: منظمة الاسكوا، و UNWOMAN والمعونة الأمريكية، والمكتب الإقليمي للإتحاد الدولي للاتصالات، ومكتب الأمم المتحدة بالقاهرة، والمجلس القومي للمرأة ومنظمة المرأة العربية، والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، وجامعة الدول العربية، بالإضافة إلى ممثلين عن الهيئات التابعة للوزارة والجامعات المصرية والمعنية بقضايا النوع في مصر في قطاع ICT ودوره في التنمية (www.ictforwoman.gov.eg).

٣-٤- أوضاع المرأة المصرية في قطاع ICT :

رغم الجهود المبذولة من العديد من الجهات المختلفة-كما سبق ذكره- لدعم مشاركة المرأة في قطاع ICT، سواءً حكومية أو خاصة، إلا أن البيانات تشير إلى ضعف معدلات مشاركتها في هذا القطاع. حيث سجلت ١٧% و ١٠% و

٨% و ٦,٣% و ٥,٥% في أعوام ١٩٩٨ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦ و ٢٠١٢ و ٢٠١٥ على الترتيب. وبذلك تكون تلك المعدلات متدنية عن مستوياتها السائدة على مستوى الاقتصاد ككل، والتي سجلت ٢١% و ٢٤% و ٢٧% و ٢٣% و ٢٢,٥% في نفس السنوات (CAPMAS I.F.S. survey, different years) ويعبر الشكل (٩) عن ذلك.

شكل (٩): مشاركة المرأة في قطاع ICT، وعلى مستوى الاقتصاد ككل (نسبة)



المصدر: تم تصميمه بواسطة الباحث اعتماداً على بيانات بحث القوى العاملة بالعينة سنوات مختلفة.

أما فيما يتعلق بأوضاع عمالة النساء داخل الأنشطة المختلفة للقطاع، يوضح الشكل (١٠) تركزها بشكل كبير في قطاع تصنيع معدات الإذاعة والتلفزيون والراديو بنسبة ٦٢% خلال الفترة من عام ٢٠٠٠ وحتى ٢٠١٤. في حين انخفضت نسبة التشغيل لهم إلى أدنى مستوى في قطاعات البحث والتطوير وتسويق الأجهزة والمعدات التكنولوجية والتي سجلت ١% فقط.

شكل (١٠): التوزيع النسبي لعمالة النساء والذكور داخل الأنشطة المختلفة لقطاع ICT للفترة من (٢٠٠٠: ٢٠١٤).



المصدر: محسوب بواسطة الباحث من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

٣-٤-١ - أسباب انخفاض معدلات مشاركة المرأة في قطاع ICT:

ويمكن تفسير هذا الانخفاض في معدلات مشاركة المرأة في قطاع ICT إلى عدة أسباب منها:

- ضعف تمثيل الإناث في دوائر صنع القرار ورسم السياسات في مجال العلوم والتكنولوجيا حيث تتخفف نسبة الإناث اللاتي يشغلن مناصب قيادية والإدارية العليا ومنتخذي القرار في المراكز والمعاهد البحثية (Mandour, D, 2009, p15):
- انخفاض مشاركة المرأة في تصميم وإنتاج التكنولوجيا، والذي يؤدي إلى إنتاج تكنولوجيا لا تستجيب بشكل يتناسب مع احتياجات المرأة (Hassan, Farkhanda (2005, p,11).
- تركز غالبية الإناث العاملين في قطاع ICT في القطاعات ذات المكون التكنولوجي المنخفض، مثل قطاعات صناعة أجهزة الإرسال والاستقبال التليفزيوني والإذاعي والتليفون والتلغراف (دينا مندور، ٢٠٠٩).
- تحيز المنشآت الأجنبية في القطاع والمنشآت الجديدة ضد تعيين الإناث، بالمقارنة بالمنشآت المحلية (Badran, M.,(2014, pp77-95).

تواجد المرأة بشكل أكبر في الوظائف المؤقتة سواء داخل القطاعات التابعة لقطاع ICT، أو مجالات العمل المستحدثة به مما قد يؤدي إلى افتقارهم لعنصر الاستقرار والأمان داخل القطاع (دينا مندور، ٢٠٠٩، ص ٥٦).

٣-٤-٢- السياسات المقترحة للنهوض بوضع المرأة وزيادة معدلات تشغيلها في قطاع ICT :

توجد مجموعة من السياسات المقترحة لتحقيق المساهمة الفعالة لقطاع ICT في تشغيل وتمكين المرأة منها:

أ- سياسات متعلقة بالحكومة:

وضع ودعم سياسات وبرامج تشمل امتيازات تشجيعية، لتعزيز مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين طالبات المدارس بمراحلها والتعليم العالي مع استثمار تكميلي في التدريب المهني (الإتحاد الدولي للاتصالات، ITU، ٢٠١٤، ص ص، ٢٠ : ٢٢).

تطوير وتنفيذ سياسات وطنية لإعادة هيكلة أنظمة التعليم الحالية وبنيتها التحتية، بهدف دمج العلوم والمواد ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المناهج الدراسية الأساسية، لتلبية احتياجات الصناعة ومعاييرها في الحاضر، إضافة إلى متطلبات القوة العاملة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المستقبل (الإتحاد الدولي للاتصالات، ITU، ٢٠١١، ص ص ٧ : ٩).

تضافر جهود الوزارات والجهات المختلفة لتغيير المفاهيم الخاطئة السائدة حول الصناعة وفرص التوظيف والمسارات المهنية التي تحملها للفتيات والنساء (Badran, M., (2014, pp77-95.)).

إطلاق حملات توعية تتضمن لافتات وأفلاماً وإذاعات وإقامة فعاليات عامة لتشجيع الفتيات على القيام بدراسات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعمل في هذا المجال (دينا مندور ، ٢٠٠٩، ص ٦٠).

ب- سياسات متعلقة بالمدارس والكليات والمؤسسات الأكاديمية:

- يجب أن يضمن نظام التعليم الأساسي وبنيته التحتية ما يلي (Ul-Amin, S.):
 - ١- تحسين مستوى المقررات الدراسية باستمرار لضمان ملائمتها لاحتياجات الصناعة، مما يتضمن دمج العلوم مع المواد الأخرى.
 - ٢- تعزيز مفاهيم التعلم مدى الحياة دون الاقتصار على التعليم المدرسي الأساسي.
 - ٣- تهيئة فرص تعلم لطالبات المدارس الإعدادية والثانوية حول قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على هيئة مسارات مهنية ومقررات دراسية.
 - ٤- استخدام بوابة الفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة للاتحاد الدولي للاتصالات www.girlsinict.org بانتظام للإعلان عن البرامج والفعاليات، بما في ذلك المنح الدراسية والجوائز وفرص التدريب الداخلي والدورات الدراسية.
- ج- سياسات متعلقة بمؤسسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصناعة والقطاع الخاص والمستثمرين:
 - ١- إشراك المرأة في عمليات البحث والابتكار لزيادة القدرة على الإبداع وإنتاج المحتوى البحثي الجديد والتصميم والتطبيق المتمحور حول المستخدم (Shortt, 2009, O'Neill, K., D.).
 - ٢- المشاركة كل عام في فعاليات يوم الفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة للاتحاد الدولي للاتصالات، من خلال توجيه دعوات إلى المدارس والكليات المهنية المحلية ومؤسسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الصغيرة والمتوسطة إضافة إلى الهيئات التنظيمية وصناعة المعلومات والاتصالات بمفهومها الأوسع، بما في ذلك هيئات الإذاعة والمنظمات المهنية ذات الصلة (الاتحاد الدولي للاتصالات، ITU، ٢٠١١، ص ١٠).
- د- توصيات أخرى (الاتحاد الدولي للاتصالات، ITU، ٢٠١١):

- استخدام وسائل الاتصال والمعلومات في تنظيم عمليات التسويق الخارجي والداخلي، وعرض منتجات المشروعات المملوكة للمرأة - خاصة الصغيرة والمتوسطة - على شبكات الإنترنت. كما يمكن لتلك المشروعات أيضا عقد الصفقات التجارية عبر شبكات الانترنت، وانتشار مفهوم التجارة الإلكترونية.
- إنشاء مركزاً للمعلومات لتوفير قاعدة بيانات متكاملة للمرأة، فيما يتعلق بالفرص المتاحة للعمل، وسبل إدارة المشروعات، وغيرها من المعلومات التي تحتاجها المرأة في سوق العمل.
- تشجيع العمل عن بعد لتمكين النساء لاسيما في المناطق النائية، من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة.

خاتمة:

يُعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة من أهم القضايا التي احتلت مكانة مهمة على قائمة الأولويات للحكومات بصفة عامة والحكومة المصرية بصفة خاصة كآلية لتحقيق التنمية المستدامة. حيث أن تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وتوفير الوظائف الجيدة لها يمكن أن يساهم في تحقيق عدة أهداف من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر وهي الأولى والخامس والثامن والعاشر.

وتعانى المرأة المصرية من انخفاض مشاركتها في سوق العمل - بصفة عامة - مقارنةً بالذكور بشكل ملحوظ، ويرجع ذلك إلى عوامل مرتبطة بجانب العرض (معوقات تواجه الباحثات عن العمل)، مثل فجوة الأجر النوعية، الالتزامات المجتمعية والعائلية للمرأة، عدم توفر المعلومات بسهولة ويسر أمام المرأة. وعوامل أخرى مرتبطة بجانب الطلب مثل، انخفاض طلب القطاع الخاص على خدمات المرأة في سوق العمل، تقلص حجم القطاع العام. علاوة على عوامل ناتجة عن السياسات الحكومية مثل، التأثير السلبي لارتفاع سعر الصرف (قيمة العملة المحلية) الناتج عن تدفقات البترول والتحويلات والمساعدات الأجنبية

إلى مصر، السياسات والإجراءات التحفيزية التي اتخذتها الحكومة بهدف تشجيع انتقال الصناعات للمناطق الجديدة، سياسة الدولة التي اتبعتها منذ بداية التسعينات، والتوجه نحو القطاع الخاص باعتباره المصدر الأساسي للتشغيل. وتتضافر تلك العوامل معاً لتؤثر بشكل سلبي على مشاركة المرأة في سوق العمل وتحقيق التمكين الاقتصادي لها والتنمية المستدامة.

وتعانى المرأة المصرية كذلك من انخفاض مشاركتها في قطاع ICT، بالرغم من إمكانية اعتباره قطاعاً مناسباً وفعالاً لزيادة مشاركتها في سوق العمل، لتحقيق التمكين الاقتصادي لها والتنمية المستدامة. ويرجع هذا الانخفاض إلى عدة أسباب منها ضعف تمثيل الإناث في دوائر صنع القرار ورسم السياسات في مجال العلوم والتكنولوجيا، انخفاض مشاركة المرأة في تصميم وإنتاج التكنولوجيا، تحيز المنشآت الأجنبية في القطاع والمنشآت الجديدة ضد تعيين الإناث، بالمقارنة بالمنشآت المحلية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة مقترحات لدعم المرأة في قطاع ICT، وتحقيق التمكين الاقتصادي لها والتنمية المستدامة ومنها:

- دعم سياسات وبرامج تشمل امتيازات تشجيعية، لتعزيز مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين طالبات المدارس بمراحلها والتعليم العالي.
- تطوير وتنفيذ سياسات وطنية لإعادة هيكلة أنظمة التعليم الحالية وبنيتها التحتية، بهدف دمج العلوم والمواد ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المناهج الدراسية الأساسية، لتلبية احتياجات الصناعة ومعاييرها في الحاضر.
- تحسين مستوى المقررات الدراسية باستمرار لضمان ملائمتها لاحتياجات الصناعة، مما يتضمن دمج العلوم مع المواد الأخرى.
- استخدام بوابة الفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة للاتحاد الدولي للاتصالات www.girlsinict.org بانتظام للإعلان عن

- البرامج والفعاليات، بما في ذلك المنح الدراسية والجوائز وفرص التدريب الداخلي والدورات الدراسية.
- استخدام وسائل الاتصال والمعلومات في تنظيم عمليات التسويق الخارجي والداخلي، وعرض منتجات المشروعات المملوكة للمرأة - خاصة الصغيرة والمتوسطة - على شبكات الإنترنت.
 - تشجيع العمل عن بعد لتمكين النساء لاسيما في المناطق النائية، من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة.
 - إنشاء مركزاً للمعلومات لتوفير قاعدة بيانات متكاملة للمرأة، فيما يتعلق بالفرص المتاحة للعمل، وسبل إدارة المشروعات، وغيرها من المعلومات التي تحتاجها المرأة في سوق العمل.

المراجع

المراجع الأجنبية:

- 1- Assaad, R. and Arntz, M.(2005), " "Constrained Geographical Mobility and Gendered Labor Market Outcomes under Structural Adjustment: Evidence from Egypt". World Development V,33,no. 3,.
- 2- Alquézar, J., Panzica F. and Popova, N., " WOMEN AND WORK IN EGYPT- CASE STUDY OF TOURISM AND ICT SECTORS", European Training Foundation, WORKING PAPER , July 2009,.
- 3- Badran, M., " Access and use of ICT in female-owned SMEs in selected Arab Countries and Brazil: A comparative study", Maastricht School of Management, Working Paper No. 2014/12.
- 4- Biltagy ,B., " ESTIMATION OF GENDER WAGE DIFFERENTIALS IN EGYPT USING OAXACA DECOMPOSITION TECHNIQUE", Topics in Middle E

- astern and African Economies , Vol. 16, No. 1, May 2014.
- 5- Esther Duflo, " Women Empowerment and Economic Development", Journal of Economic Literature, e, Vol. L (December 2012) 50(4), 1051–1079.
 - 6- El-Haddad, A,(2009)," Labor Market Gender Discrimination under Structural Adjustment: The Case of Egypt", The American university in Cairo, Social Research Center, Canadian International Development Agency, SRC/CIDA Research Program on Gender and Work, Working Papers Series, Working Paper #003.
 - 7- 7-Gillard, Hazel, Debra Howcroft, Natalie Mitev, Helen Richardson, Elaine Ferneley, (2007), Shaping the Global Economy: Gender, ICTs and Development Research, Proceedings of the 9th International Conference on Social Implications of Computers in Developing Countries, available at <http://www.ifipwg94.org.br/fullpapers/R0107> - 1.pdf
 - 8- Gretta Saab, Maya Ayoub,(2010)," **The Dutch disease syndrome in Egypt, Jordan, Lebanon, and Syria: a comparative study**", An International Business Journal, Vol. 20 Iss: 4
 - 9- International Labour Organization, ILO,(2016)" Women at Work: Trends 2016", International Labour Office – Geneva: ILO, 2016
 - 10- Hassan, Farkhanda (2005), Women in Science and Technology in Egypt, A Report Prepared for Social Gender Council affiliated to United Nations Committee for Science and Technology for Development (UNCSTD),

- 11- Mandour, D., " Impact of ICT on Gender Gap in Egypt
",*American University in Cairo*, Social Research Center,
Canadian International Development Agency,
SRC/CIDA Research Program on Gender and Work,
Working Paper #004, November 2009,
- 12- Mitter, Swasti (2006), Globalization and ICT:
Employment Opportunities For Women, Part III,
available at: <http://gab.wigsat.org/partIII.pdf>.
- 13- Mona Said,(2015), " WAGES AND INEQUALITY IN
THE EGYPTIAN LABOR MARKET IN AN ERA OF
FINANCIAL CRISIS AND REVOLUTION", The
Economic Research Forum (ERF), Working Paper 912.
- 14- United Nations, Department of Economic And social
affairs," Sustainable Development Goals",
<https://sustainabledevelopment.un.org>.
- 15- Ragui Assaad and Caroline Krafft," The Egyptian Labor
Market in a Era of Revolution", Published to Oxford
Scholarship Online: June 2015,
<http://www.oxfordscholarship.com/>
- 16- Rana Hendy, "WOMEN'S PARTICIPATION IN THE
EGYPTIAN LABOR MARKET: 1998-2012",
Economic Research Forum, Working Paper 907, May
2015
- 17- Rana Hendy,(2011)," On Marriage and Labor Market
Transitions: A Structural Dynamic Model", Journal of
Economic Literature (JEL) classification: C14, C33,
C35, J21, J88.
- 18- Ross, M., (2008)," Oil, Islam and Women "American
Political Science Review, 102(01)

- 19- Shortt, D., O'Neill, K., " ICT and Women ", The Information Technology Association of Canada (ITAC), December 2009
- 20- United Nations, " sustainable development goals..17 Goals to transform our world",
<http://www.un.org/sustainabledevelopment>
- 21- 21— Warth, L., Koparanova, M., " EMPOWERING WOMEN FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT", UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE, D.S.P. No. 2012., Geneva, Switzerland.
- 22- World Bank, " What is Sustainable Development?",
[http://www.worldbank.org/.](http://www.worldbank.org/)
- 23- World Bank. (2010). Arab Republic of Egypt: Gender Assessment 2010: Narrowing the Gap, Improving labor Market Opportunities for Women in Egypt. World Bank, Washington, DC.,
- 24- Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., and others, " WOMEN, WORK, AND THE ECONOMY: MACROECONOMIC GAINS FROM GENDER EQUITY", INTERNATIONAL MONETARY FUND(IMF), September 2013.

المراجع العربية:

- ١- أميرة الحداد، (٢٠٠٩) "ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتميز ضدها في الأجر"، البرنامج البحثي حول "المرأة والعمل: أوراق سياسات"، الجامعة الأمريكية بالقاهرة - مركز الدراسات البحثية بالتعاون مع الوكالة الكندية للتنمية
- ٢- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بيانات بحث العمالة بالعينة، سنوات مختلفة.
- ٣- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، "بيان صحفي بمناسبة اليوم العالمي للمرأة في ٨ مارس ٢٠١٦.
- ٤- الجامعة الأمريكية بالقاهرة، مركز الدراسات الاجتماعية، "الأزمة الاقتصادية العالمية وأثرها على سوق العمل في مصر: نظرة على وضع المرأة"، ورقة عمل رقم (٢)، مارس ٢٠١٠، <http://www1.aucegypt.edu/>
- ٥- قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣، البنود ٩١، ٩٣، ٩٤، ٩٦.
- ٦- جمهورية مصر العربية، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، "تقييم القطاع وقصص النجاح"، <http://www.mcit.gov.eg>.
- ٧- جمهورية مصر العربية، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، "مؤشرات الأداء الرئيسية"، <http://www.mcit.gov.eg>.
- ٨- دينا مندور، (٢٠٠٩)، "وضع المرأة في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات"، البرنامج البحثي حول "المرأة والعمل"، أوراق سياسات.