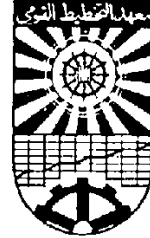


جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومى



سلسلة قضايا التخطيط والتنمية
رقم (١٣٠)

**الفجوة النوعية لقوة العمل فى محافظات مصر
وتطورها خلال الفترة ١٩٨٦-١٩٩٦**

يناير ٢٠٠٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أعضاء فريق البحث

الباحث الرئيسى

أ. د. دة عزة عبد العزيز سليمان

أ. د. دة سيد محمد عبد المقصود

أ. د. دة السيد محمد كيلاى

أ. د. دة علا سليمان الحكيم

أ. د. دة محاسن مصطفى حسنين

د. دة بشنة الديب

د. دة محمد عبد اللطيف خفاجى

د. دة عزت صالح نمر زيان

د. دة فريد أحمد عبد العال

وقام بأعمال النسخ على الكمبيوتر السيدة/أميمة أحمد محمد سلطان

المحتويات

رقم الصفحة

١	مقدمة الدراسة
٥	الفصل الأول: مناهج تنمية المرأة والفجوة النوعية والجهود الدولية " الاطار النظري "
٥	٠١ مقدمة:
٧	٠٢ مناهج وسياسات التنمية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي
٨	٠٣ المحاور الأساسية لمنهج النوع والتنمية
١١	٠٤ الفجوة النوعية
١١	١/٤ المفهوم
١١	٢/٤ مجالات الفجوة النوعية
١٣	٣/٤ الفجوة بين المرأة والرجل في سوق العمل
١٥	٤/٤ الفجوة بين المرأة والرجل وفرص التعليم والتدريب
١٧	٠٥ أشكال ومستويات الفجوة النوعية ومدى اسهام البرامج والمشروعات في تمكين المرأة
٢٠	٠٦ الاطار التحليلي للنوع والتنمية
٢١	٠٧ التنمية المستدامة وأهمية التوازنات لتحقيقها
٢٣	الفصل الثاني : وضع المرأة في التشريعات المختلفة
٢٣	أول قاضيه في التاريخ مصريه
٢٤	٠١ المرأة في الحضارة المصرية وفي الحضارات الأخرى
٢٤	١/١ المرأة في الحضارات الأخرى غير المصرية
٢٥	٢/١ وضع المرأة المصرية القديمة
٢٨	٠٢ المرأة في التشريعات المصرية الحديثة
٢٩	١/٢ المرأة في الدستور المصري
٢٩	٢/٢ وضع المرأة في القوانين المختلفة
٣٣	٠٣ أسباب الاختلاف بين واقع التشريع والتطبيق الفعلي
٣٥	٠٤ بعض أوجه القصور بالنسبة لوضع المرأة في التشريعات

٣٩	الفصل الثالث: تطور حجم وهيكل القوى العاملة والتباين حسب النوع ١٩٨٦-١٩٩٦
٣٩	١. مقدمة
٣٩	٢. السكان داخل وخارج قوة العمل والتباين النوعي
٤٢	١/٢ حجم القوى العاملة
٤٤	١/١/٢ معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي
٤٧	٣. هيكل القوى العاملة
٤٧	١/٣ الهيكل العمري للقوى العاملة
٤٩	١/١/٣ معدل النشاط حسب العمر
٥١	٢/٣ الهيكل التعليمي للقوى العاملة
٥٣	٣/٣ الحالة العملية للقوى العاملة
٥٥	٤/٣ القوى العاملة حسب القطاع المؤسسي
٥٨	٥/٣ الهيكل المهني للقوى العاملة
٦٠	٦/٣ القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي
٦٣	الفصل الرابع: الفجوة النوعية في هيكل البطالة في سوق العمل المصرية
٦٣	١. تمهيد
٦٥	٢. سوق العمل المصري — خصائصه ومحدداته
٦٥	١/٢ العوامل المؤثرة في سوق العمل
٦٧	٢/٢ بعض الخصائص السلبية لسوق العمل المصري
٧٢	٣. تطور الفجوة النوعية لظاهرة البطالة خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦)
٧٢	١/٣ البطالة على المستوى القومي
٧٥	٢/٣ البطالة على مستوى المحافظات
٧٧	٣/٣ الفجوة النوعية للبطالة على مستوى المحافظات
٨٠	٤. البطالة حسب الحالة التعليمية والنوع (١٥ سنة فأكثر) وفقا لبيانات ١٩٩٦
٨٠	١/٤ التوزيع النسبي للبطالة على مستوى محافظات مصر حسب الحالة التعليمية والنوع
٨٣	٢/٤ الفجوة النوعية للبطالة حسب الحالة التعليمية وفقا لبيانات ١٩٩٦

٨٧	الفصل الخامس :	الفجوة النوعية في هيكل القوى العاملة الريفية
٨٧	٠١	مقدمه
٨٩	٠٢	مفهوم التنمية الريفية
٨٩	٠٣	أشكالية الدراسة
٩١		أولاً: طغيان دور المرأة البيولوجي في انجاب الأولاد
٩٢		ثانياً: التعليم الذى تناله المرأة
٩٣		ثالثاً: مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادى وتدريبها مهنياً
٩٣		رابعاً: القوانين والتشريعات المتصلة بمركز المرأة القانونى وعمالها في القطاع الزراعى
٩٤	٠٤	دور المرأة في تنمية المجتمع الريفي
٩٥	٠٥	الفجوة النوعية في هيكل القوى العاملة اقليمياً
٩٦	٠٦	استراتيجية تفعيل دور المرأة الريفية في مجال العمل الزراعى
٩٦	١/٦	أختيار العاملات المصريات والقائدات الريفيات
٩٨	٢/٦	تدريب الفئات المختلفة
٩٨	٣/٦	المشروعات والبرامج
٩٩	٤/٦	طرق الإتصال
٩٩	٥/٦	التقسيم
٩٩	٠٧	مشروع تنمية المرأة الريفية
١٠٠	١/٧	المعالم الرئيسية للمشروع
١٠٠	٢/٧	وصف المشروع
١٠١	٣/٧	مجالات المشروع
١٠٥	٤/٧	فريق العمل بالمشروع
١٠٩	الفصل السادس:	الفجوة النوعية في حجم هيكل قوة العمل في قطاع الصناعة
١٠٩	٠١	مقدمة
١١٠	٠٢	تطور العمالة والفجوة النوعية في النشاط الصناعى ١٩٨٦-١٩٩٦
١١٠	١/٢	تطور العمالة
١١٠	٢/٢	الفجوة النوعية ٨٦-١٩٩٦
١١٢	٠٣	الفجوة النوعية في النشاط الصناعى حسب ملكية القطاع
١١٢	١/٣	الفجوة النوعية في العمالة الصناعية بالقطاع الحكومى
١١٣	٢/٣	الفجوة النوعية في العمالة الصناعية بالقطاع العام

رقم الصف

- ١١٤ ٣/٣ الفجوة النوعية في العمالة الصناعية في القطاع الخاص ١٩٩٦
- ١١٥ ٤/٣ الفجوة النوعية في الأجور بالنشاط الصناعي
- ١١٦ ٠٤ الفجوة النوعية في العمالة في قطاع الصناعة حسب هيكله الداخلي ١٩٩٦
- ١١٩ ٠٥ الفجوة النوعية في قطاع الصناعة على المستوى الإقليمي ٨٦-١٩٩٦
- ١٢٠ ١/٥ على مستوى جملة قطاع الصناعة
- ١٢٠ ٢/٥ على المستوى التفصيلي لقطاع الصناعة

- ١٢٦ الفصل السابع: تخطيط وسياسات النوع وقضية عمالة الأطفال
- ١٢٦ ٠١ مقدمة
- ١٢٧ ٠٢ ظاهرة عمالة الأطفال: (ذكور وأناث)
- ١٢٨ ٠٣ قضية عمالة الأطفال في مصر
- ١٢٨ ١/٣ حجم عمالة الأطفال حسب النوع
- ١٣٣ ٢/٣ خصائص عمالة الأطفال
- ١٣٤ ٠٤ ظروف عمالة الأطفال
- ١٣٤ ١/٤ الحد الأدنى لسن الحدث
- ١٣٥ ٢/٤ المستوى الصحي للأطفال العاملين
- ١٣٦ ٣/٤ الإجراءات الإدارية
- ١٣٩ ٤/٤ نوع المعاملة في المنشآت
- ١٤٠ ٥/٤ مدى وجود إصابات أثناء العمل
- ١٤٠ ٠٥ توصيات معالجة ظاهرة عمالة الأطفال في مصر
- ١٤١ ١/٥ حلول طويلة الأمد
- ١٤١ ٢/٥ حلول قصيرة الأجل
- ١٤٢ ٠٦ السياسات التي يمكن اتخاذها للحد من ظاهرة عمالة الأطفال
- ١٤٣ نتائج الدراسة
- ١٤٨ المراجع
- ١٥٤ الملاحق
- ١٥٥ المصطلحات
- ١٥٦ الملحق الإحصائي

تهدف التنمية البشرية إلى توسيع خيارات الناس فهي من أجلهم وبهم ولذلك فهي قُتِمَ بتحقيق العدالة والانصاف من أجل الوصول إلى أعلي معدل للمشاركة لكل من المرأة والرجل لتحقيق أعلى استفادة من ثمر عملية التنمية .

وبالرغم مما حققته المرأة المصرية من نجاح ومساهمة في الأنشطة المختلفة إلا أنها مازالت تعاني من سلبيات تعوق تقدمها في سوق العمل وفي تطبيق مبدأ المساواة بينها وبين الرجل . ومن أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة في سوق العمل هي مشكلة البطالة حيث أخذت في التزايد نتيجة للأثار السلبية للإصلاح الاقتصادي والخصخصة فقد تراجعت الدولة عن سياسة تشغيل الخريجين مما أثر كثيراً على عماله المرأة ، هذا بالإضافة إلى عدم وجود تكافؤ في فرص العمل المتوفرة لكل من الذكور والإناث . وتشير البيانات الرسمية المتاحة إلى زيادة معدلات البطالة بين الإناث هذا بالإضافة إلى وجود انحدار في سوق العمل بتفضيل توظيف الذكور عن الإناث (القطاع الخاص) . هذا إلى جانب القدرة التنافسية لقوة العمل من الإناث في مواجهة قوة العمل من الذكور بسبب حرمان الإناث من فرص ملائمة للتعليم والتدريب ومن ثم تدني مستوي أقرن المهارية .

ولذلك اهتمت الاستراتيجية القومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لمصر ومنهج التنمية البشرية بدور المرأة في عملية التنمية . اذ تعتبر مشاركة المرأة في العمل المنتج إضافة إيجابية لدفع حركة المجتمع سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً . فضلاً عن أن الاهتمام بالمرأة يتفق والتوجهات الحضارية المتصلة بقضايا تحرير المرأة ومساهمتها في اثناء الفكر الانساني وتطوره . ويعكس هذا الاهتمام ما وقعت عليه مصر من اتفاقيات دولية خاصة بحقوق المرأة سياسياً والقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة وبالتالي اهتمت هذه الدراسة بتحليل بيانات سجم وهيكل قوة العمل المصرية حسب النوع وعلى المستوى الإقليمي (كلما تيسر بيانات لذلك) لمعرفة مدى وحجم الفجوة النوعية ، وبالتالي اقتراح بعض الحلول والسياسات اللازمة لتحقيق درجة أكبر من العدالة في توزيع فرص العمل الجديده بين المرأة والرجل وحسب مفردات هيكل قوة العمل .

إن جهود الدولة الموفقة والمستمره في تحقيق برنامج الإصلاح الاقتصادي والخصخصة والاستعدادات التي تتم للتجهيز لدخول مصر الى القرن القادم بخطى ثابتة ومحاولة عدم تعريض المواطن المصري (الاقتصاد المصري واجهزته السياسية) الى أى هزة تنكس من مكاسبه التي حققها بمجده وصبره خلال السنوات السابقة لتدعو الى اتخاذ القرارات الرشيدة لضمان استمرار جهود التنمية وتحقيق العدالة بين نصفى المجتمع الرجل والمرأة ضماناً لمشاركة المرأة بنصيب نسبي عادل في جهود

التنمية والحصول العادل على ثمار التنمية . وهذا يتطلب قدر كبير من المعلومات والبحوث والدراسات التي تمكن السلطات الاقتصادية السياسية من اتخاذ القرارات الرشيدة التي تمكنها تحقيق ذلك .

٢- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على حجم الفجوة النوعية وتطورها في قوة العمل في محافظات مصر خلال الفترة ١٩٨٦-١٩٩٦ . من خلال دراسة وتحليل الجوانب التالية:-

- ١- تطور حجم وهيكل قوة العمل حسب النوع .
- ٢- حجم وهيكل البطالة حسب النوع .
- ٣- حجم وهيكل الفجوة النوعية في المهن وخاصة المهن التي يزيد طلب عمل المرأة عليها .
- ٤- حجم وهيكل الفجوة النوعية في بعض الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية وخاصة الزراعة والصناعة .
- ٥- ظاهرة عمالة الأطفال (ذكور وإناث) .

يهدف وضع المقترحات المناسبة للحد من حجم هذه الفجوة في المستقبل لتحقيق العدالة والمساواة والتمكين للنوع من أجل الوصول إلى التنمية المستدامة .

ولتحقيق أهداف البحث السابق الإشارة إليها فقد تم تقسيم البحث الى الأجزاء التالية:-

الفصل الأول، وقد تم في هذا الفصل تقديم بعض المفاهيم الجديدة للقارئ والباحث المتخصص في التخطيط عن موضوع الفجوة النوعية (التيابن بين المرأة والرجل) في فرص الحصول على العمل والانتماء من ثمار التنمية)، مثل تطور مناهج وسياسات النوع ومفهوم الفجوة النوعية وأساليب التخطيط للنوع الاجتماعي لتحقيق العدالة والمساواة للنوع (المرأة الرجل) في جميع القسوس المتاحة وتمكين المرأة لتنمية نفسها واسرها ومجتمعها الصغير والكبير .

أما الفصل الثاني فيتناول التشريعات والقوانين الخاصة بتنظيم الحقوق والواجبات بين نصفي المجتمع من أجل تحقيق العدالة ، وذلك من خلال عرض التشريعات المنظمة لعمل المرأة في مصر .

ووضع المرأة في التشريعات المصرية الحديثة (الدستور ، القوانين) وبعض أوجه القصور في هذه التشريعات . وذلك بهدف التخطيط لتقوية دور المرأة في المجتمع وزيادة درجة فاعليتها في جهود التنمية هو مكسب لها ولجميع الأطراف في المجتمع .

أما الفصل الثالث والرابع فقد قدما تحليل للفجوة النوعية في حجم وهيكل قوة العمل المصرية، مثل هيكل النشاط الاقتصادي وهيكل الأعمار وكذلك هيكل المهن والقطاع المؤسسى . وقد أفرد البحث تحليلاً خاصاً عن البطالة والنوع لما في ظاهرة بطالة المرأة ما يتطلب القاء الضوء عليه لتخطيط توليد فرص عمل للمرأة وزيادة مساهمتها في قوة العمل .

ويتناول الفصل الخامس الفجوة النوعية في هيكل القوى العاملة الريفية مع التركيز على دور المرأة في تنمية المجتمع الريفى .

ويعرض الفصل السادس الفجوة النوعية في النشاط الصناعى وتطورها في كل من القطاع الحكومى والعام والخاص .

وأخيراً قدم الفصل السابع اشارة لعماله الأطفال وسدى خطوره مسنده الظواهره وعلاقتها بالقصور في جهود التنمية في قطاع التعليم والتربية والأسره والصحة . . . الخ .

هذا وتأمل مجموعة البحث ان يقدم هذا الجهد بعض ما ينشده العاملون في مجال التخطيط والتنمية بصفه عامه والتخطيط للنوع الاجتماعى بصفه خاصه .

الفصل الأول

الفجوة النوعية ومناهج تنمية المرأة والجهود الدولية
" الاطار النظرى "

الفصل الأول

الفجوة النوعية ومناهج تنمية المرأة والجهود الدولية

" الاطار النظرى "

٠١ مقدمة

لقد كان الطريق للعدالة بين المرأة والرجل شاقا وطويلا، حيث بدأ منذ عام ١٩٤٦ بإنشاء لجنة لتقييم أوضاع المرأة منسقة من المجلس الإقتصادي التابع للأمم المتحدة. وتجتمع هذه اللجنة سنويا بصفة دورية ويصدر عنها اعلان لدعم وتنمية (Promote) حقوق المرأة وتقييم أحوالها على مستوى العالم.

وفي عام ١٩٥٢ عقدت الجمعية العامة للأمم المتحدة مؤتمرا تبني حقوق المرأة السياسية وذلك لتأكيد حق المرأة في التصويت في الانتخابات وممارسة وظائفها العامة. وفي عام ١٩٥٧ عقد مؤتمر آخر يهتم بمصير المرأة المتزوجة وحصولها على جنسية الزوج كما أكد مؤتمر ١٩٦٢ حق المرأة في الزواج وحدد الحد الأدنى لسن الزواج وتوثيقه، كما تقرر في هذا المؤتمر حق المرأة في الموافقة على الزواج والطلاق.

وقد تم الاتفاق على إلغاء التمييز ضد المرأة في جميع المجالات الاجتماعية والأسرية وفقا للأعلان التي اقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٧ والذي سمي " اعلان التمييز ضد المرأة " كذلك عقد المؤتمر الأول للمرأة في المكسيك عام ١٩٧٥ والذي اعتبر عاما دوليا للمرأة وتقرر في هذا المؤتمر برنامج عمل يتناه الرجال والنساء لتنفيذ أهداف هذا المؤتمر. وأعتبرت الفترة من ١٩٧٦ - ١٩٨٥ " عقدا عالميا للمرأة " فيما يختص بالعدالة والتنمية والسلام، كما اكدت الجمعية العامة مقترحات مؤتمر المكسيك.

وفي عام ١٩٧٩ عقد مؤتمر تبني إلغاء كل أشكال التمييز ضد المرأة، وقد أصدر هذا المؤتمر قائمة دولية لابرار حقوق المرأة وانهاء التمييز الذي يمنع أو يحد من حقوق المرأة في المساواة في النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وكذلك الحياة المدنية. وفي عام ١٩٨٠ عقد المؤتمر الثاني للمرأة في كوبنهاجن لتقييم التقدم الذي تم إحرازه خلال عقد المرأة، وتبنى هذا المؤتمر ورقة عمل خاصة

بصحة وتعليم وعمل المرأة ، وطالب المؤتمر الهيئات المستولة بجمع وتحليل البيانات المختلفة الخاصة
بوضع المرأة في العالم .

كما عقد في نيروبي عام ١٩٨٥ المؤتمر الثالث للمرأة لتقييم الانجازات المحققة من قبل الأمم
المتحدة في عقد المرأة، وحضر هذا المؤتمر الآلاف من الرجال والنساء من ١٥٧ دولة، وقامت حكومة
نيروبي بتقديم مقترحات لتحسين وضع المرأة حتى عام ٢٠٠٠ وقد وافقت حكومات الدول الأخرى
عليها ، ومنذ ذلك الوقت اعتبرت هذه الوثيقة ميثاقاً للعمل لتحقيق العدالة بين الرجل والمرأة .
وناقشت هذه الوثيقة العديد من قضايا المرأة منها: -

- ♦ التقييم الاقتصادي غير العادل والمتدن لعمل المرأة .
- ♦ أهمية أن يكون للمرأة دوراً أكبر في اتخاذ القرار .
- ♦ العنف ضد المرأة .
- ♦ ضرورة أن تشمل الإحصاءات الدورية أحوال المرأة .

وفضلاً عما سبق، ففي الفترة من ١٩٩٢-١٩٩٤ عقدت عدة مؤتمرات للإهتمام بشئون
المرأة تضمنت موضوعات مختلفة مثل مؤتمر البيئة والتنمية والذي عقد في ريو دي جانيرو، والمؤتمر
العالمي لحقوق الإنسان في فيينا، وايضا مؤتمر السكان والتنمية والذي عقد في القاهرة . وليس هذا
فحسب ولكن عقد في عام ١٩٩٥ مؤتمران، كان أحدهما عن التنمية الإجتماعية والذي اقيم في
كوتنهاجن وقد تناول قضايا النوع من منظور السياسة العامة، وأكد هذا المؤتمر أنه لا يمكن أن يحدث
تغيير أو تطوير في المجتمعات إلا إذا كانت هناك عدالة فيما يخص العلاقة التبادلية بين المرأة والرجل .
وثانيهما هو مؤتمر المرأة الرابع والذي عقد في بكين والذي أكد أهمية متابعة تنفيذ الإستراتيجيات
الخاصة بوضع المرأة في المجتمع .

٢٠٠٢ مناهج وسياسات التنمية وعلاقتها بالتنوع الاجتماعي

تؤكد المدرستان الرئيسيتان (المرأة في التنمية والنوع والتنمية) اعترافاً دولياً متزايداً بأن المرأة جزء لا يتجزأ من مجتمعه وأن التنمية المتواصلة والشاملة لا تتم إلا بالمساهمة الكاملة والمتساوية بين كل من النساء والرجال .

فقد كان هناك اعتقاداً سائداً في الخمسينات مع بداية السنوات الأولى لبرنامج التنمية ان فوائد التنمية سوف تتساقط على الأسر المحتاجة من خلال عائليها وأن أثر التنمية لا يفرق بين الرجل والمرأة، إذ كان ينظر إلى النساء كمنفعة سلبية من التنمية ولهن مشاركات فيها في إطار الدور الانجاسي ورعاية الأطفال الذي حدد لهن . ولهذا كانت المشروعات التنموية التي وجهت لهن تخاطب احتياجات العملية المرتبطة بدورهن الانجاسي الاسرى مثل صحة الأم والطفل والتغذية وغيرها

ولما كانت نتائج هذه السياسات التي ركزت على الاحتياجات العملية لم تؤتي ثمارها أخذت سياسات التنمية المرتبطة بالمرأة والنوع تأخذ مجرى آخر، إذ ركزت على تلبية الاحتياجات الأساسية من غذاء ومسكن وأمن وأمان . فقد أدركت الحكومات والهيئات الدولية ان المرأة هي " أفقر الفقراء " فبدأت المشروعات تركز على مساعدة النساء لتحسين أوضاعهن الاقتصادية من خلال التعليم والتدريب المهني واكتساب المهارات المختلفة بالإضافة إلى برامج خدمات الرعاية الصحية وتنظيم الأسرة . وفيما يلي عرض لمناهج التنمية المختلفة التي عاجلت موضوع تحقيق درجة أكبر من العدالة والمساواة بين المرأة والرجل .

لقد أوضحت نتائج البحوث المختلفة المرتبطة بتنمية المرأة أن النساء مشاركات في التنمية ولكنهن غير متساويات مع الرجال . وهو ما أظهره منهج المرأة في التنمية Woman in Development في أواخر السبعينات وكانت القاعدة التي اعتمد عليها هذا المنهج ما ظهر من نتائج أوضحت أن مشروعات التنمية قد زادت من الأعباء على النساء دون زيادة في إمكانية حصولهن على الموارد أو حتى التمتع بقره اتخاذ القرار بحيث عملت هذه المشروعات ضد مصالح النساء .

ولذلك يهدف " منهج المرأة في التنمية " إلى ادماج المرأة في عملية التنمية وزيادة مشاركتها من خلال ادماج المشروعات الخاصة بها في سياق عملية التنمية المستمرة لكي تصبح ضمن النسيج العام للتنمية وليس كمشاريع مستقلة . فقد أضافت الاستراتيجيات التي وضعت في السبعينات المشروعات التي تزيد من دخل المرأة وتحسين قدرتها على رعاية شئون بيتها إلا أن هذه الاستراتيجيات لم تضع في اعتبارها التمييز الناتج عن النوع الذي يعتبر في الواقع السبب الرئيسي في تقليل دور المرأة بل في بعض

الأحيان منعها من المشاركة الكاملة في تنمية مجتمعتها وذلك بالرغم من وجود خطة العمل الدولية لتحسين أوضاع المرأة كأحد مقررات مؤتمر المكسيك في عام ١٩٧٥، الذي تم فيه الاحتفال بالعام العالمي للمرأة والذي نادى بأن تكون الفترة ١٩٧٥-١٩٨٥ هو "العقد العالمي للمرأة، وبالمساواة بين الجنسين" بالإضافة إلى تغير العلاقات بين الشمال والجنوب. وبمناسبة هذه الاحتفالية العالمية أصبحت الموارد متوفرة لمشروعات المرأة في التنمية Woman in Development.

هذا وقد أتضح ايضا من خلال الدراسات أن الفروق بين الطبقات الاجتماعية أصبحت أكثر حدة من الفروق النوعية، فالنساء المهمشات اقتصادياً واجتماعياً يجدن كثيراً من التشابه بينهن وبين الرجال من نفس طبقتهم الاجتماعية وايضا بينهن وبين النساء من طبقة اجتماعية مختلفة.

ولهذا ظهرت حركة "النوع والتنمية" كمنهج جديداً في الثمانينات والتي ركزت على العدالة والتمكين بدلاً من الكفاءة التي كانت محور التركيز في منهج المرأة في التنمية. وكما ذكر سابقاً فإن هناك فروق بين المرأة والرجل وبين الطبقات وأن المشكلة ليست مرتبطة بالمرأة فقط ولكن "بالنوع" وهذا ما يؤكد عدم نجاح مشروعات تنمية المرأة في المراحل السابقة. حيث كان ينظر إلى المرأة في إطار الجنس وليس في إطار "النوع" الذي يعنى بالأدوار والعلاقات الاجتماعية بين الرجال والنساء. لقد كان ينظر دائماً إلى النساء نظره دونية الأمر الذي أدى إلى أن تسند إليهن أدوراً ثانوية ذات مستوى متدني. وكان ينظر إلى احتياجاتهن في معزل عن الاطار العام للأحتياجات النوعية. لذلك كان الهدف من هذا المنهج جعل المرأة جزءاً لا يتجزأ من كل استراتيجيات التنمية (تضمين المرأة في المجرى الرئيسي للتنمية) Gender Mainstreaming.

٣٠ المحاور الأساسية لمنهج النوع والتنمية Gender and Development

يتضمن هذا المنهج ثلاث محاور رئيسية هي:

أ- المحور الأول:

- يتكون المجتمع من مجموع الرجال والنساء وهم القادرون على الحفاظ على بقائه كما أنهم يشكلون تقسيم العمل، إلا أن المعاناة والفوائد التي تعود عليهم تختلف وفقاً للنوع، لذلك يجب التركيز على الفئة المحرومة، ولأن النساء هن أقل فنه تستفيد من عائد التنمية وأكثر معاناه لذلك يجب التركيز عليهن.

ب- المحور الثاني:

- تختلف التشننة الاجتماعية بين الرجال والنساء، كما تختلف أيضا الوظائف والمهام بينهما داخل مجتمعاتهم وذلك بالرغم من الاعتماد المتبادل بين بعضهم البعض، لذلك فإن لكل منهم تصورات وأولوياته المختلفة بسبب اختلاف الأدوار النوعية، ولأن الرجل أكثر تمكينا من المرأة فقد أدى ذلك إلى تحكم الرجال في الأدوار التي تقوم بها النساء.

ج- المحور الثالث:

- تؤثر عملية التنمية تأثيراً مختلفاً على كل من الرجال والنساء نتيجة لأثر كل منهما المختلف على المشروعات. وإذا كان الأمر كذلك فإن الوضع يتطلب أن يكون لكل منهما رأى في تحديد المشكلات واقتراح الحلول، باعتبار أن الهدف النهائي هو رفاهية المجتمع.

ويمكن القول أن كلا من منهجى " المرأة في التنمية " WID " والنوع والتنمية " GAD " يعملان على زيادة مساهمة المرأة في عملية التنمية وتحقيق عدالة أكثر فيما بينها . فمشروعات " منهج المرأة في التنمية " تساعد المرأة على تحقيق احتياجاتها العملية، في حين أن مشروعات " منهج النوع والتنمية تعاون المرأة في مقابلة احتياجاتها الاستراتيجية، وتمكن الرجال والنساء من العمل معاً لتحقيق الأهداف المشتركة والمساواة .

وفيما يلي جدول يوضح المقارنة بين منهجى " المرأة في التنمية " ، " والنوع والتنمية " .

* GAD : Gender and Development

** WID : Woman in Development

بيان مقارنة بين منهجى المرأة في التنمية والنوع والتنمية

وجه المقارنة	منهج المرأة في التنمية	منهج النوع والتنمية
الغرض	• يهدف إلى ادماج المرأة في عملية التنمية من خلال زيادة مشاركتها.	• يهدف إلى تمكين المرأة وتعديل حالة عدم المساواة في العلاقات بين الرجال والنساء.
محور التركيز	النساء	• العلاقة بين الرجال والنساء.
المشكلة	• إستبعاد المرأة من عملية التنمية.	• عدم المساواة في علاقات القوة التي تمنع العدالة في التنمية والمشاركة الكاملة للمرأة.
الهدف	• تنمية أكثر كفاءة وتأثيراً.	• تنمية عادلة ومتواصلة. • الرجال والنساء يشاركون في إتخاذ القرار والقوة.
الاستراتيجيات	• تنفيذ مشروعات للمرأة أو مكون للمرأة في المشروعات المتكاملة • زيادة إنتاجية المرأة ودخلها. • تحسين قدرات المرأة في إدارة شئون بيتها.	• تحديد ومقابلة الاحتياجات قصيرة المدى بمعرفة كل من الرجال والنساء لتحسين أوضاعهم (الاحتياجات العملية). • تحديد ومقابلة الإهتمامات طويلة المدى لكل من الرجال والنساء (الاحتياجات الاستراتيجية).

المصدر: الدليل التدريبي لاستشارة النوع بأهمية التخطيط للنوع، وحدة تخطيط وسياسات النوع، معهد التخطيط القومي، ١٩٩٦.

٤ . الفجوة النوعية

١/٤ المفهوم

الفجوة هي الهوة أو المسافة بين الشئين، والفج هو ما أتسع من الأرض " يأتين من كل فج عميق " صدق الله العظيم " جمعها فجوات . والفجوة النوعية تعنى الفروق بين الذكر والأنسى في المجالات الاقتصادية والاجتماعية ولهذا يطلق عليها فجوة النوع الاجتماعى . ولذلك فالفجوة النوعية تعكس حجم الفوارق بين المرأة والرجل في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية، مما يسبب آثاراً سلبية تعوق عملية التنمية . وفي ظل وجود هذه الفوارق لا يمكن لأى مجتمع تحقيق معدلات مرتفعة نسبياً من النمو والتنمية . وأهم المجالات التى تتضح فيها هذه الفجوة هى: التعليم والصحة والعمل والمشاركة الاقتصادية والسياسية... الخ.

الذكور - الاناث

ويمكن حساب الفجوة النوعية كالاتى:
$$\frac{100 \times \text{الذكور}}{\text{الذكور}}$$

٢/٤ مجالات الفجوة النوعية

■ فجوة الغذاء

النساء ينتجون ٦٠% من الأغذية المستهلكة في دول العالم النامى ويذلن جهداً أعلى من جهد الرجال مرة ونصف، ففي أفريقيا على سبيل المثال، كثيراً ما تسهم النساء حتى مستوى ٨٠% من الانتاج الغذائى. وفي أفريقيا ايضاً يقع عبء جلب المياه والأحطاب من مسافات بعيدة على عاتق النساء. وبالتالى مع هذه الأعمال الشاقة فإن عملهن ينطوى على أخطار أكثر مما ينبغى بهن احتمالها. وفي بعض الأحيان تكون النساء آخر من يتغذى.

■ فجوة التعليم

من بين مجموع عدد الأميين في العالم البالغ ٩٠٠ مليون شخص، يفوق عدد النساء عدد الرجال بنسبة اثنين الى واحد. وتشكل البنات نسبة ٦٠% من الأطفال الذين يفتقرون الى الحصول على التعليم الابتدائى، وهؤلاء الأطفال مجموعهم ١٣ مليوناً، ونظراً لأن السكان قد زاد عددهم بسرعة أكبر من السرعة التى حدث بها توسع في تعليم المرأة في بعض المناطق النامية، فإن عدد النساء الأميات قد ارتفع. وتشكل أمية المرأة قيداً على أمهات المستقبل المسئولات عن تنشئة الأجيال القادمة في عالم شديد التغير وشديد المنافسة، ليس فقط بل وتعطل تواصل أمهات المستقبل مع رسائل التنمية ومتطلبات عصر العولمة الذى ينظر فيه الى الأمية على أنها أمية الحاسبات وليست الأمية الأبجدية.

• في مجال معرفة القراءة والكتابة والتقيّد في المدارس بين البالغين، تقدّر نسبة من يعرفن القراءة والكتابة بين النساء بحوالي ٦٠,٣% مقابل ٧٨,٤% للرجال في كل الدول النامية في الوقت الذي تصل فيه هذه النسبة الى ٩٨,٥% لكل من الرجال والنساء في الدول الصناعية وذلك في عام (١٩٩٤). وفيما يتصل بنسبة القيد المجمعة في المراحل التعليمية الثلاث وصلت النسبة بين النساء الى ٥٠,٦% مقابل ٦٠,٣% للذكور، بينما وصلت النسبة الى ٨٣,٩% للنساء مقابل ٨١,٥% للذكور في الدول الصناعية وذلك في نفس العام المذكور (١٩٩٤).

■ فجوة الفقر (الدخول)

والفقر له وجه امرأة فالنساء يمثلن نسبة ٧٠% من السكان الذين يعيشون في فقر مدقع وهؤلاء السكان يبلغ مجموعهم ١,٣ بليون نسمة في الدول النامية، وقد ارتبط تزايد الفقر بين النساء بوضعهن الذي يقتصر الى المساواة في سوق العمل. وبمعاملتهن في اطار نظم الرعاية الاجتماعية، وبمركزهن ونفوذهن داخل الأسرة.

■ فجوة العمالة

والنساء أيضا يشاركن بنسبة أقل في حجم القوى العاملة من البالغين (النسبة المتوية لمن يبلغون من العمر ١٥ سنة أو أكثر)، حيث زادت مساهمتهن في جميع البلدان النامية من ٣٧% في عام ١٩٧٠ الى ٤١% في عام ١٩٩٥ مما يعني أن مشاركة المرأة في حجم القوى العاملة لم ترتفع إلا بنسبة أربع نقاط مئوية فقط في مرحلته زمنية مدتها ٢٥ عاماً.

■ فجوة الأجور

وبالنسبة للأجور تحصل المرأة على متوسط أجر يقل بكثير عن متوسط الأجر الذي يتقاضاه الرجل، وذلك لأنها تعمل في وظائف منخفضة الأجر أو تعمل في القطاع الغير رسمي أو في مهنة هامشية. ففي عام ١٩٩٥ حصلت النساء على ٣٢,٤% من الدخل المكتسب مقابل ٦٧,٦% للذكور. وحتى في الدول الصناعية فإن النساء ايضا تعاني من التمييز في الأجور.

وفي الدول النامية التي تبنت برامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي فقد شهدت هذه البلاد تراجعاً في الاسهام الاقتصادي للمرأة، التي كانت اول من تعاني من توفير قوة العمل وآخر من يتمتع بالنسب الحقة في خلق وظائف جديدة وقروض الإسكن الإضافية. وفي البلاد العربية فإن عمل المرأة يرتبط بضرورة مساهمتها مع الرجل في زيادة الدخل من اجل توفير مستوى معيشي أفضل للأسرة والأطفال. وإلى هذا فقد بلغت حصة المرأة بين القوى العاملة من البالغين (النسبة المتوية

لمن يبلغون من العمر ١٥ سنة أو أكثر ٤١% في عام ١٩٩٥ مقابل ٣٧% في عام ١٩٧٠. وكذلك فإن معدل البطالة بين النساء المسجل في جميع مناطق العالم أعلى من نظيره المسجل بين الرجال.

■ فجوة الحقوق الإدارية والسياسية وأخذ القرار

ما تزال هناك فروق معنوية بين الرجال والنساء في المشاركة في الحياة السياسية ومحيط الأعمال والادارة العليا ومواقع اتخاذ القرار. وعلى الرغم من أن المرأة العربية أحرزت تقدماً ملحوظاً في مشاركتها في صنع القرار السياسي، إلا أن الفجوة ما تزال كبيرة بين حجم وفاعلية دورها الاقتصادي والاجتماعي وذلك المتصل بمشاركتها السياسية. فعلى سبيل المثال في مصر، تصل نسبة مساهمة المرأة في مجلس الشعب ٢,٢٥% مقابل ٩٧,٨% للرجال عام ١٩٩٦، أما بالنسبة لنسبة مساهمتها في مجلس الشورى فقد بلغت ٥,٧% مقابل ٩٤,٣٥% للرجال في نفس العام. وبالتالي تعتبر مشاركة المرأة في الحياة السياسية محدودة للغاية لذلك فهي في حاجة إلى تدعيم حتى تستطيع المساهمة الفعالة في اقرار القوانين التي من شأنها رفع مكانتها في المستقبل.

وأخيراً تلعب الفجوة بين قوانين العمل والتطبيق الفعلي لها على جانب النوع، أهم القضايا الأساسية لتنمية المرأة في الدول النامية. فالعنصر البشري هو أهم الموارد بل هو المورد ذو الانعكاسات الأكبر على وجه التنمية والذي يتكون من الجنسين الرجل والمرأة.

ومن أجل التخطيط الفعال لتجسير (تقليل) فجوة النوع بما يسهم في تنظيم دور كل من الرجل والمرأة في تنمية المجتمع، فإن هذا الجزء من الدراسة سوف يركز بشئ من التفصيل على:-

٣/٤ الفجوة بين المرأة والرجل في سوق العمل

• يمثل التمييز في الفرص المتاحة للتوظيف في سوق العمل أحد أبرز مظاهر الفجوة النوعية التي تؤدي إلى عدم حصول المرأة على نفس مستويات الدخل أو الأجر التي يحصل عليها الرجل. ولعل أحد الأسباب التي تعزز هذا الاتجاه نحو ضياع الفرص أمام المرأة هو عبء الاسهام في الأعباء المنزلية وتربية الأطفال مما لا يسمح بوقت كاف تستثمره في تحقيق تقدمها. وزيادة انتاجيتها المنخفضة وتنمية مهاراتها.

• وإذا قيم عمل المرأة غير المأجور تقييماً صحيحاً فمن الممكن تماماً أن يتضح أن المرأة في معظم المجتمعات هي العائل الرئيسي - أو أنها على الأقل عائل على قدم المساواة مع الرجل - وذلك لأنها

تنفق في العمل ساعات أطول من الساعات التي ينفقها الرجل (٤٨٪ من قيمة الناتج العالمى يرجع إلى المساهمات غير المرئية للمرأة) •

ومن مجموع وقت عمل الرجل في البلدان الصناعية، ينفق الثلثان تقريباً في أنشطة بأجر، بينما ينفق الثلث في أنشطة بدون أجر. أما بالنسبة للمرأة فإن الوضع معكوس. وفي البلدان النامية ينفق الرجل أكثر من ثلاثة أرباع وقته في أنشطة في السوق. ومن ثم فإن الرجل يحصل على نصيب الأسد من الدخل ومن التقدير لمساهمته الاقتصادية - بينما يظل معظم عمل المرأة بدون أجر وغير مقدر ومبتحوس القيمة.

• وتظهر البيانات أن النساء في مصر على سبيل المثال يمثلن ٢٣,٢٪ من قوة العمل الاجمالية في ١٩٩٥ بين السكان ١٥ سنة فأكثر مقابل ٣١٪ في الأرجنتين، ٣٦٪ في تركيا، ٣٧٪ في الفلبين، ٣١٪ في الهند، ٣٤٪ في المغرب في نفس العام.

• يتضح التمييز الوظيفى الذى يرتبط بنوعية التعليم والتفوق في التعليم في شغل المرأة مناصب محددة مثل التمريض والتعليم والسكرتارية والأعمال الكتابية وأعمال المبيعات والأعمال اليدوية والأعمال الادارية والتنفيذية، اذ توضح البيانات أن نسبة المشتغلات بالمهن العلمية والفنية كنسبة منوية من قوة العمل (١٥-٦٤) بلغت ٢٨,٤٪ (١٩٩٥) - (تقرير التنمية البشرية في مصر ١٩٩٦). وكانت نسبة المشتغلات بالأعمال الادارية والتنظيمية ١٦,٣٪ وذلك في عام ١٩٩٥.

ولعل من أهم أسباب التمييز الوظيفى هو: -

- عدم وجود تنسيق بين التعليم والتدريب وتخطيط العمالة.
- طبيعة تعليم وتدريب المرأة.
- اتجاهات اصحاب الأعمال في توظيف النساء.
- الافتقار الى المعلومات المناسبة عن فرص العمل المتاحة.
- طبيعة دور المرأة الذى قد يدعوها الى اختيار الأعمال التى تتطلب وقتاً أقل ومسئوليات أقل لمباشرة بيتها وأسرقتها.

• كذلك تعتبر البطالة من المعايير اهامة التى يمكن استخدامها في تحديد الفجوة النوعية. فبينما وصل معدل البطالة الاجمالى في مصر الى ١١,٣٪ عام ١٩٩٥ كان معدل البطالة بين الاناث ٢٤,١٪.

• وترى بعض الدراسات أن عدم وجود القدر اللازم من التعهد بين المرأة والعمل يسهم في زيادة معدل دوران عمل المرأة. ومعنى ذلك زيادة عدد مرات دخول الأعمال والانقطاع مرة أخرى ، مما يؤدي الى زيادة فترات البطالة للمرأة، وقد يرجع ذلك الى تركيز النساء في الوظائف التي تفتقر الى تدرج في السلم الإداري مما يضعف الحافز على الترقى ويزيد من معدلات الخروج من العمل، ومن ثم يضاف هذا السبب الى أسباب انقطاع المرأة عن العمل وخاصة بسبب تربية الاطفال ورعاية الأسرة. كذلك فإن للبطالة انعكاسات سلبية على اقتصاديات الدول التي تعاني منها حيث تتعدى الآثار السلبية الجانب الاقتصادي (الذي يتمثل في عدم استخدام العمالة) وتمتد الى الجوانب النفسية التي تنشأ أساساً من الاحباط الذي يعاني منه المتعطلون.

٤/٤ الفجوة بين المرأة والرجل وفرص التعليم والتدريب

يمثل التعليم أبرز فجوة للاستثمار في التنمية البشرية، وتعليم وتدريب المرأة من شأنه زيادة اسهامها المجتمعي في:-

- ١- الارتقاء بإنتاجية الفرد.
- ٢- زيادة الناتج المحلي عن طريق زيادة اسهامها في النشاط الإقتصادي.
- ٣- زيادة دخل الأسرة ومستوى رفاهة الأسرة (خاصة ذوات الحاجة مثل المطلقات والأرامل اللاتي يعلن الأسرة).
- ٤- تعظيم الاستفادة من الاستثمار في التعليم الذي تحمته الدولة ووفرت له كل الامكانيات.
- ٥- ادراك التكلفة الاجتماعية لتربية وتنشئة طفل ومن ثم يجعلها تفكر في حجم الأسرة المناسب والذي يمكن كفالة مستوى تعليمي وصحي وتغذوي وترفيهي مرضى بالنسبة له.

• فعلى الرغم من أن مصر تنفق ما يعادل ٥,٣% من الناتج المحلي الاجمالي (١٩٩٤) على التعليم فإن نسبة من يقرأون ويكتبون من الاناث (١٠ سنوات فأكثر) لم تزد عن ٤٨,٥% في عام ١٩٩٦. ويمثل هذا احجافاً بأهميات المستقبل وقدرتهن على التواصل الفعال مع رسالة التنمية ووجوهها المتعددة في عالم تتسارع تقنياته وتكثر مهاراته ويصبح فيه البقاء للأصلح الذي يزيد من دخله.

• على الرغم من ارتفاع نسبة الانفاق على التعليم الجامعي في مصر مقارنة بكثير من الدول النامية، فإن نسبة القيد بالتعليم العالي العلمي (كسبة مئوية من مجموع البنات كانت ٣١,٩% (١٩٩٤) مقابل ٤٢% في البحرين، ٤٢% في الكويت، ٣٥% في الأردن في عام (١٩٩٥). ومعنى هذا أن نوعية تعليم المرأة والتحاقها بمجالات دراسية نظرية أكثر منها تطبيقية وتعليمية تؤلر على

فرص التحاقها بالوظائف المعروضة بسوق العمل ومن ثم مستوى الأجور الذى عادة ما يكون أقل بالنسبة لخريجي الكليات النظرية (مقارناً بالكليات العملية) وان كان ارتفاع نسبة النساء المشتغلات بالتدريس الى أكثر من ٥٠% فى مصر كما هو الحال فى كثير من البلاد العربية الأخرى هو نوع من التقسيم التقليدى للعمل حسب النوع، تؤكد عليه قوانين العمل فى البلاد العربية، (مثل تأنيث هيئة التدريس للمرحلة الابتدائية فى سلطنة عمان).

- توضح البيانات عن تصنيف الأسر التى تعولها إناث، على أساس المستوى التعليمى، أن نسبة ٩٠% منها فى المحافظات الحضرية وحضر الوجه القبلى، تقع فى أدنى درجات السلم التعليمى. وكذلك يبدو أن الفقر يزيد حدة التمييز ضد الاناث فى مجال التعليم، فعندما سئل أفراد عينة المسح الديموجرافى والصحي لعام ١٩٩٥ عما اذا كانوا يوافقون على قيام الأسر التى لا تكفيها دخولها بسحب اطفالهم من المدارس، أبدى ٣٨% من الفقراء، ١٧% من غير الفقراء (٢٤% اجمالاً)، الموافقة، ثم طرح على هؤلاء سؤال يستهدف التعرف على نوع الطفل الذى يتم سحبه أولاً من المدرسة، فأجاب ٤٤% من فقرائهم، ٤٠% من غير الفقراء بينهم بأن الاناث تكون أول من يسحب من المدارس عندما لا يكون دخل الأسرة كافياً.

٥ . أشكال ومستويات الفجوة النوعية ومدى إسهام البرامج والمشروعات في تمكين

المرأة

نستعرض فيما يلي أهم أشكال ومستويات الفجوة النوعية والإسهامات التي يمكن أن تقدمها البرامج والمشروعات لسد الفجوة عند كل مستوى .

المستوى الأول: عدم التساوى في الحصول على الموارد .

وفقاً لهذا المستوى فإن الفجوة بين الإناث والذكور هي فجوة مادية من مظاهرها عدم حصول المرأة على نفس الدخل أو الخدمات التي يحصل عليها الرجل .

ويمكن سد أو تضيق هذه الفجوة عن طريق تقديم المساعدة وتوفير الخدمة وإتاحة فرص متساوية . ولما لاشك فيه أن توفير الخدمات وإتاحتها أمام المرأة، ومحاولة زيادة دخلها تعتبر خطوه أولية وأساسية لسد هذه الفجوة ، إلا أنه لا يمكن الاكتفاء بها فقط لتمكين المرأة فغالباً ما تصبح عملية توفير الخدمات والموارد عديمة القيمة إذا لم يصاحبها إزالة العقبات التي تعوق إمكانية حصول واستخدام المرأة للمتاح أمامها من الموارد والخدمات وهو المستوى التالى في هذه الآلية .

المستوى الثانى : وجود عوائق وعقبات تعوق الاستفادة من الفرص المتاحة

من المسلم به أن تكون هناك فرص متساوية أمام الرجل والمرأة للحصول على الموارد . ولكن هناك تمييزاً ضد المرأة يمنع حصولها على هذه الموارد . فعلى سبيل المثال يمكن أن يرجع انخفاض إنتاجية المرأة إلى العوائق التي تعوق أو تجعل من الصعب حصولها على عناصر الإنتاج مساوية للرجل مثل الأرض - العمل - الراتب - والائتمان، فهناك عدة أسباب تحول دون الخراط جميع النساء في المدارس والجامعات أو التوظيف براتب ، أو الحصول على التدريب المناسب لتنمية مهارتهن والإسهام في زيادة دخولهن .

يؤدى هذا كله إلى وجود فجوة النوع التي تؤدى إلى عدم استغلال المرأة للفرص والموارد المتاحة، ويسهم في تعزيز ضياع الفرص أمام المرأة قيامها بالدور الأكبر في الأعباء المنزلية وتربية الأطفال . الذى لا يسمح بتوافر وقت كاف يمكن أن تستثمره المرأة في تحقيق تقدمها وتنميتها .

ويمكن سد هذه الفجوة من خلال، توفير مناخ يسهل للمرأة الاستفادة من الموارد والفرص المتاحة لها . فحتى يمكن للمرأة الحصول على فرص متساوية مع الرجل في الموارد اللازمة للتنمية، لابد أن تبذل الجهود لدعم المرأة بالفرص والامكانيات المتاحة لها، وتشجيعها على استغلالها لتحقيق مزيد من التقدم ، مع الأخذ في الاعتبار أن مبدأ الفرص المتساوية، يبدأ بالمنزل ولا يتوقف عنده بل يتجاوزده ليشمل المجتمع الصغير والكبير .

وتعد هذه الخطوات التي تيسر للمرأة التغلب على عقبات حصولها على الموارد اللازمة بصورة متساوية مع الرجل المستوى الثاني والأعلى في اطار البرامج الخاصة بتنضيق فجوة العمل وإزالة بعض صور التمييز ضد المرأة، وهي خطوات تمهد للخطوة التالية الخاصة باستثارة الوعي بقضايا النوع .

المستوى الثالث : استثارة الوعي

يركز هذا المستوى على فجوة النوع التي تتبع من التمييز ضد المرأة نتيجة للمعتقدات والعادات والتقاليد التي رسخت في المجتمع لفترة طويلة، وأهمها ما وقر في العقل وأنعكس على القول والفعل ومفاده أن وضع المرأة لابد أن يكون في مرتبة أقل من الرجل، والتقسيم التقليدي للعمل بين الرجل والمرأة ، وأن المرأة مكانها البيت والعمل في المنزل وأشغال الأبرة والحياكة ، أو لها سنة الحياة أو حكمة الله في خلقه - وتنعكس هذه المفاهيم في صورة المرأة عبر وسائل وأجهزة الإعلام والكتب المدرسية والدراسية .

ويتم تضيق أو سد هذه الفجوة عن طريق تصحيح المفاهيم الخاطئة والتصدى للتقاليد الضارة فيجب توضيح أن مثل هذه المفاهيم ليست طبيعية وأن تداولها من جيل لآخر لا يعنى أنها صحيحة أو سليمة بل يعنى ببساطة أنها جزء ومكون من نظام يعتمد التمييز ضد المرأة ، وإن هذا النظام الاجتماعي يمكن تغييره . وأولى الخطوات لمواجهة هذه المفاهيم والتصدى لها تعتمد أساساً على اقناع المرأة ذاتها بأن مشكلاتها والتمييز ضدها لا يرجع في الأساس إلى قصور أو عيوب أو نواقص تعاني منها المرأة باعتبارها انثى، ولكن هذا التمييز نتيجة نظم اجتماعية وإدارية . والحل الأمثل هو الدعوته إلى فهم وتحليل دور المرأة والرجل من منظور النوع .

المستوى الرابع : المشاركة

مشاركة المرأة في مجالات الحياة المختلفة يعد أهم ظاهرة مرئية وملموسة لفجوة النوع ، ويمكن التحقق منها بسهولة من خلال التعرف على عدد عضوات المجالس التشريعية والسلطات التنفيذية ، أو

مشاركتها في إدارة المؤسسات والأجهزة الحكومية والقطاع العام والخاص • وهذه الظاهرة كما ذكرنا وأكدنا يمكن أن يتضح حجمها كمياً من خلال الأعداد والنسب والمعدلات •

ويمكن تضيق هذه الفجوة من خلال المشاركة بصفة خاصة في عملية اتخاذ القرار • ويمثل هذا المستوى أهم الخطوات التي يمكن من خلالها قياس التحول في دور المرأة من مجرد متلقيه للمساعدة وعنصر سلبي لا صوت له إلى عنصر مشارك وفعال في الإدارة واتخاذ القرارات أو بمعنى أوسع المشاركة في كافة نواحي ومجالات التنمية • ويركز هذا المستوى على مشاركة المرأة في تحديد الاحتياجات وتشخيص المشكلات وتخطيط المشروعات وتنفيذها وإدارتها وتقييمها. والمساواة في المشاركة تعني مشاركة المرأة التي تتأثر بالمشروع في عملية اتخاذ القرارات وهي عملية ليست سهلة أو يسيرة في كثير من المجتمعات وهي من أهم الخطوات على طريق تمكين المرأة •

المستوى الخامس : السيطرة

فهناك مظاهر لسيطرة الرجل على حياة المرأة بصورة لا تتيح لها النمو والتقدم ، فعلى المستوى الأسرى هناك عدم توازن في علاقات القوى بين الزوج والزوجة والذي يتمثل في فرض سيطرته عليها من حيث عدم سماحه للعمل أولاً، وإذا سمح لها بالعمل فهو الذي يقرر كيفية صرف ناتج أو دخل هذا العمل، ومثل هذه السيطرة قد تؤثر سلباً على إنتاجية المرأة ، وأن زيادة دخلها لا ينعكس بالضرورة على تحقيق الرعاية والرفاهية التي تنشدها لنفسها وأطفالها • يضاف إلى ما تقدم من مظاهر هذه الفجوة عدم وجود سيطرة كافية للمرأة على الموارد التي تحت يدها وتوجيهها وفقاً لارادتها •

ويتم التمكين من أجل سد هذه الفجوة من خلال التوزيع العادل للسلطة والسيطرة على الموارد • فزيادة مشاركة المرأة على مستوى اتخاذ القرارات سيتيح لها الفرصة المتزايدة للسيطرة بما يتناسب مع امكانياتها ومساهماتها ، وبصفة خاصة في إتاحة فرص متساوية أمامها للحصول على الموارد المتاحة، وكذلك تحقيق العدالة في توزيع السلطة بين الرجل والمرأة بحيث تتمكن المرأة في حرية من تقرير مصيرها وتوجيه مجتمعهما الذي تعيش فيه •

٠٦ الإطار التحليلي للنوع والتنمية

يرتكز مضمون التخطيط للنوع على فكرة أن المرأة نصف المجتمع ورغم ذلك فإن بعض مؤشرات التنمية البشرية أو مستوى المعيشة " الحياة ونوعيتها " تظهر النساء أدنى بكثير من مثلثها بالنسبة للرجال.

فمؤشرات التغذية (التقزم - الهزال - الأطفال ناقصي الوزن المولودين حديثاً) ومؤشرات الصحة (وفيات الرضع والأطفال والأمهات) ومؤشرات التعليم (أمية النساء - معدلات القيد في مراحل التعليم الابتدائي والاعدادي والثانوي) ومؤشرات اسهام النساء في النشاط الاقتصادي والحكم وصناعة القرار تبدو كلها أدنى من نظيرتها للرجال.

ينعكس تدنى قيمة المرأة في تدنى قيمة عملها وفي عدم وجود اعتراف بالمساهمة التي تقدمها المرأة تعمل ساعات أطول من ساعات عمل الرجل في كل بلدان العالم تقريباً. فمن اجمالي عبء العمل، تتحمل المرأة في المتوسط نسبة ٥٣% منه في البلدان النامية، وتتحمل نسبة ٥١% منه في البلدان المتقدمة. ومعظم عمل المرأة بدون أجر وغير مقدر ومبخوس القيمة (مساهمة غير مرئية لعملها).

ولقد خلق هذا كله وضعاً متميزاً ضد المرأة وقلل من فاعلية اسسهامها في بناء المجتمعات الانسانية وتقدمها وفتح الطريق واسعاً لفقرها وأكد الادعاء بأنوثة الفقر بحسبان أن أكثرية الأسر التي تعولها النساء تقع دخولها تحت خط الفقر أكثر من تلك التي يعولها الرجال. وهذا ما تؤكده مؤشرات الدخل والانفاق والاستهلاك التي جرى اعدادها في أمريكا الشمالية والجنوبية وأوروبا. وفي روسيا وعلى الرغم من المستويات التعليمية المرتفعة فإن عمل النساء يتركز في الوظائف متدنية الأجر وكن أول من تم تسريحهن في الحقبة الحالية للاقتصاد الروسي.

وبالتالي فالفجوة بين أوضاع المرأة والرجل موجودة وتختلف حدتها من قطر الى آخر تبعاً للعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تتسبب في حدوث الفجوة النوعية بين الرجل والمرأة.

ومن هذا كله يبرز مفهوم وأهمية التخطيط للنوع ومسلماته وأهدافه وغاياته حيث لا يبدو منهج التخطيط للنوع ضرباً من الانتقائية أو الاجترار والتوكيز على قطاع بشري دون غيره. وعلى قضية دونها كل القضايا، وليس صياغة مقارنة تنمية أوروبية يجب تشكيل القوالب التنموية على منهجها. انما القيمة الحقيقية نظرياً وعملياً للمنهج تتأكد من خلال المنظور الشموي الطبيعي.

٠٧ التنمية المستدامة وأهمية التوازنات لتحقيقها

عرف تقرير مستقبلنا المشترك المعروفة بتقرير برونستالند التنمية المستدامة بأنها: -
" الحفاظ على البيئة واستغلال الموارد لصالح الأجيال الحاضرة دون تغول يضر بأجيال المستقبل".

ولقد أكدت تجارب التنمية الماضية ونماذجها في قسارات العالم وبلدانها أن الاختلالات والتشوهات الاقتصادية والاجتماعية وما يترتب عليها من فجوات مثل:

- ١ - الفجوات في النوع (الذكور/ الاناث).
- ٢ - الفجوات والاختلالات الإقليمية والمكانية (الحضر/ الريف).
- ٣ - الفجوات في توزيع الدخل (أغنى السكان / أفقر السكان).

وهذه الأنواع المختلفة من الفجوات يترتب عليها الاضرار بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية التي تدور في فلكها عجلات التنمية.

ولذلك ركز المؤتمر العالمي المعنى بحقوق الانسان (١٩٩٣) على القضاء على التمييز حسب النوع الاجتماعي والاعتراف بالحقوق المتساوية للمرأة والتصميم على مكافحة التمييز القائم على اساس النوع الاجتماعي، بحسبان أن التنمية البشرية اذا لم يتم " تجنيسها engendered " تصبح معرضة للخطر. وعليه يصبح السبيل الى هذا هو تحقيق المبادئ الثلاثة التالية: -
• يجب تكريس المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل كمبدأ أساسى. فالحواجز المؤسسية والقانونية أو الاقتصادية أو السياسية أو الثقافية التي تحول دون ممارسة المساواة في الحقوق ينبغي تحديدها وإزالتها عن طريق إصلاحات سياسية شاملة وإجراءات إيجابية قوية.

• يجب اعتبار المرأة عنصراً فاعلاً في التغيير ومستفيداً منه. والاستثمار في قدرات المرأة وفي تمكينها من ممارسة اختياراتها ليس عملاً له قيمة بحد ذاته فحسب بل هو أيضاً ضمن طريق للإسهام في التنمية الاقتصادية.

• ينبغي في نموذج التنمية الجنس، مع استهدافه لتوسيع خيارات المرأة والرجل على السواء، ألا يحدد سلفاً الطريقة التي تمارس بها الخيارات. فالهم من وجود مساواة في فرص الاختيار أمام المرأة والرجل يلبى حد سواء.

وعليه يصبح السبيل الى تجسير فجوة النوع هو تحقيق العدالة والإنصاف وسهولة الوصول الى فرص الصحة والتعليم والتوظيف من أجل الوصول الى التنمية البشرية الحقبة التي قُدمت الى "توسيع خيارات الناس". ومن هنا ينبغي التعرف على الوضع الخاص لقطاع العمل والتوظيف لكل من الرجل والمرأة وتحديد الفجوة النوعية في هذا القطاع لامكانية وضع الخطط والسياسات والبرامج والمشروعات الكفيلة بتضييق هذه الفجوات أو رفعها كلية وإزالة التشوهات والاختلالات التي تعوق مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية . وكذلك فمن الضروري بمكان التعرف على مسببات فجوة النوع ومنابعها الأصلية من أجل الوصول إلى أنسب المداخل والحلول لتجسير هذه الفجوة .

رسالة من مصر إلى العالم كله عن تاريخ المساواة بين المرأة والرجل في مصر

يقدم التاريخ المصري القديم وخاصة الحقبة الفرعونية رسالة على جانب كبير من الأهمية في تاريخ الحضارات والإنجاز الإنساني في العالم . هذه الرسالة تشير إلى مكانه المرأة في حياة البشرية وخاصة في مصر أم الحضارة، فهي تقف بجوار الرجل كنفا بكتف على قدم المساواة في الحقوق والواجبات والمناصب والميراث والملكية .

لقد كانت المرأة المصرية أول امرأة في التاريخ ارتبطت علاقتها بالرجل بالرباط المقدس (الزواج) الذي وضعته تشريعات العقيدة ، ونالت بفضل هذا الرباط حقوقها من حرية ومساواة .

لقد كان للمرأة المصرية دورها المتميز وشخصيتها الفريدة في نسج الأساطير الدينية منذ نشأتها ابتداء من أساطير الخلق والتكوين إلى أساطير العقيدة وما ارتبط بها من شرائع مقدسة وضعت أسس بناء المجتمع ومهدت للمكانة السامية التي تبوأها المرأة المصرية وما حصلت عليه من حقوق منذ فجر التاريخ .

ويستطر تاريخ مصر القديم، بل والحديث إنجازات تتجاوز ما يقنخره مجتمع الغرب المتقدم من مساواة وديمقراطية وتحضر، وذلك في مجال منح المرأة جميع الحقوق مساواة لها بالرجل . ومن الدلائل على ذلك ما يلي:

- ١- إن أول امرأة أمسكت بالقلم وكتبت وقرأت وتعلمت كانت المرأة المصرية .
- ٢- كانت أيضا أول ملكه جلست على عرش دولة في العالم كله هي الملكة المصرية حتشبسوت .
- ٣- إن أول طبيبه وأول جراحه في التاريخ كله كانت امرأة مصرية .
- ٤- إن أول قاضيه جلست على كرسي القضاء كانت مصرية .

ولا يوجد شعب في العالم كله لا قديماً ولا حديثاً رفع المرأة إلى أعلى الدرجات في الاحترام والتبجيل مثل الشعب المصري، بل أن تقديس دور المرأة دخل بشده في عيسارات التخاطب بين افراد الشعب المصري " مثل أمه سيدة عظيمة أو زوجته سيدة فاضله " .

الفصل الثاني

وضع المرأة في التشريعات المختلفة

الفصل الثاني

وضع المرأة في التشريعات المختلفة

١. المرأة في الحضارة المصرية وفي الحضارات الأخرى

١/١ المرأة في الحضارات الأخرى غير المصرية

تعاملت الحضارات القديمة كلها وعلى الاطلاق فيما عدا الحضارة المصرية -- مع المرأة وكأنها كم مهمل فكانت المرأة عند اليونان ذات الحضارة العريقة سقط متاع ولم يكن لها أى حقوق وأهليسة وكانت تباع وتشترى في الأسواق . وقال عنها سقراط: " (١) أن وجود المرأة هو أكبر منشأ ومصدر للأزمة والانهيار في العالم وأن المرأة تشبه شجرة مسمومة ظاهرها جميل ولكن عندما تأكل منها العصافير تموت حالاً " . ومدينة أفلاطون الفاضلة جعلت النساء آخر طبقات المجتمع وتركتهن على الشيوع بين طبقات الحكام والفرسان (٢) .

أما عند الرومان فقد كانت الأنثى لديهم متحطة بطبيعتها وليست لها الحقوق المقررة للرجال، وكان للرجل عند الرومان أن يحكم على زوجته بالإعدام ولم يكن ملزماً بضم ولده إلى أسرته ذكر أو أنثى (٣) .

وقد أخذت القوانين الأوروبية في فترة تاريخية سابقة بما جاء به الرومان الأرائل فحتى القرن التاسع عشر كان يمكن للرجل أن يبيع زوجته ، ولم يتدخل القانون إلا في تقدير السعر الذى يمكن أن تباع به ولا يزال القانون الفرنسى يجعل تصرفات الزوجة المالية تابعة لمشئته الزوج (٤) .

وفي أساطير " مانو " وهى تمثل الشرائع الهندية الدينية يقولون عندما خلق النساء فرض عليهن حب الفراش والمقاعد والزينة والشهوات الدنسة والغضب والتمرد من حب الشرف وسوء السلوك .

(١) أحمد عبد العزيز الحصين ، المرأة ومكانتها في الاسلام ، الطبعة الثانية ، مكتبة الايمان ، القاهرة ١٩٨٣ ، ص ١١-٢٠ .

(٢) محمد الغزالى - قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة ، دار الشروق ، القاهرة ، ١٩٩٠ ، ص ٦٥ .

(٣) أحمد عبد العزيز الحصين ، المرجع الأسبق .

(٤) محمد الغزالى ، المرجع الأسبق .

كما يجب على كل زوجة يموت زوجها أن تحرق جسدها على مقربة من جسد زوجها المحروق أو يحكموا عليها بالموت^(١)

٢/١ المرأة في الحضارة المصرية القديمة

هذا ولم تكن المرأة في التاريخ المصرى كم مهمل قط ولكن كانت لها مكانتها التاريخية التى عبرت عنها الآثار المصرية القديمة . فقد ظهرت المرأة بجوار الرجل في الصيد والزراعة معتمدة على الرجل ويعتمد الرجل عليها . وقد عبر عن هذه الحقيقة أحد علماء المصريات الفرنسيين عندما أشار أن الحضارة المصرية في معاملتها للمرأة " لم تكن مثل الحضارات الأخرى " ، فقد قيمت الحضارة المصرية المرأة تقييما عاليا فكانت للمرأة حقوقا مساوية للرجل . وهذه الحقوق ليست فقط في الأعمال الدنيا ولكن أيضا في إدارة وقيادة المجتمع . فالمملكة حشيشوت كانت ملكة كاملة ، أى كانت تدبر الحكم وتقود المجتمع . كما ظهرت ملكات إخريات كانت هن السلطة والنفوذ بجانب أزواجهن الملوك مثل نفرتيتى ونيفرتارى حيث كان هن دور في الحياة الاجتماعية وقد حبهم المصريون وقدروهن حق التقدير . وحتى الآلهة التى عبدها المصريون الأوائل كانت منهم النساء ولم تكن الآلهة الأنثى رمز للجنس ولكن رمز للنماء والنجاح . وفي العصر الحديث بقيت للمرأة دور في مصر العليا - وذلك بالرغم من التشدد الظاهرى - فمن الناحية العملية تملك النساء السلطة بالرغم من وجودهن داخل المنزل ، فالمرأة مازالت تلعب دور القائد الذى يدبر أمور البيت وأمور الزوج والأولاد حتى الثأر تلعب المرأة فيه دور خفى في دفع الرجل لأخذه .

وهناك كثير من الوصايا التى أوصى بها حكماء مصر القديمة في التعامل مع المرأة نستعرض بعضها فيما يلى :^(٢)

- " الزوجة الصالحة هبة من الإله لمن يستحقها " .
- " يا ولدى إذا كنت عاقلا فأسس لنفسك بيتا وأحب زوجتك من قلبك . املأ بطنها وأكس ظهرها واشرح صدرها . إياك أن تقسو عليها فإن القسوة خراب للبيت الذى أسسته فهو بيت حياتك . لقد اخترتها أمام الله " الآلهة " فأنت مسؤول عنها أمام الإله " .

(بتاح حنب)

^(١) محمد عبد العزيز الخصين ، المرجع الأسبق ، ص ١٤ .

^(٢) سيد كسريم ، الحكم والأمثال في الأدب الفرعونى ، مهرجان القراءة للجميع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مكتبة الأسرة

• " إذا أردت الله " الإله " فاحب شريكة حياتك إعتن بما تعتن ببيتك وترعاه • قربها من قلبك فقد جعلها الإله توءما لروحك • إذا أسعدتها أسعدت بيتك وإذا أسعدت بيتك أسعدت نفسك " •

" زودها بكسوتها ووسائل زينتها وزهورها المفضلة وعطرها الخاص فكل ذلك سينعكس على بيتك ويعطر حياتك ويضفي عليها الضوء أسعدتها مادمت حيا فهي هبة الإله الذي استجاب لدعائك بما عليك فتقديس النعمة إرضاء للآلهة • • ومنعا لرواها " •

" ولتكن شريكة حياتك التي تختارها امرأة قنوعا ومتواضعة في أحلامها ومطالبها واسعة في تفكيرها ، كبيرة القلب ، امرأة يجعل منكما الرباط المقدس روحا واحدة وقلبا واحدا وآمالا واحدة تربطها الثقة المتبادلة " •

(الحكيم سنب حوتب لابنه)

• " إذا أحببت فتاة عذراء وبادلتنك حبا بحب وبنيت بها فأياك أن تخونها • • إن الحفاظ على الرباط العائلي المقدس حياة للمجتمع • إذا اقترفت هذا الجرم خنت المروءة وأغضبت الإله وجلبت على نفسك العار والضرر والاحتقار " •

(بتاح حوتب)

• " لا تتكبر ولا تتجبر إذا أقبلت عليك الدنيا فتتسبك بيتك • فالنعمة تزول إذا نسيت أن لك فيها شركاء ارتبطت بهم حياتك " •

• " لا تنظر إلى زوجة جارك إذا أردت أن تصون بيتك وتحفظ بكيانه " •

• " لا تسمع إلى شكوى زوج أو زوجة من شريك حياته حتى لا تنحاز إلى أحدهما فتزيد اشتعال النار بدلا من أن تطفئها " •

• " يابنى • • • الزواج هو رحلة العمر في بحر الحياة إن تلك الرحلة تحتاج إلى زاد حتى تنتقل بأمان إلى شاطئ نهر الحياة " • " تحتاج إلى زاد من الثقة والصبر والتسامح تحتاج إلى زاد من قوة السواعد المشتركة التي تمسك المجذافين حتى يضربا صفحة الماء معا فتحفظ السفينة بتوازنها وتحنى لها العاصفة رأسها فتشرق الشمس بعدها فيساعد النسيم على أمان سير السفينة وهو يداعب شراعها ليكسب ساعدك قويا فلا تيأس ولا تترك المجذاف حتى لا تسير السفينة على غير هدى إنها رحلة العمر فليباركها الإله يا ولدى " •

(برديات العمارنة)

- " يا ولدى : العاقل من لا يسلك طريق الحياة بمفرده بل يختار له شريكة تعاونه على أعباء الأيام في رحلة العمر " . اخترها جميلة الوجه والمنبت . . ولكن عاقلة لأن رجاحة العقل خير من جمال الوجه وأبقى إذا شئت أن ترفرف السعادة فوق بيتك بأجنحتها فهي لنفسك بيتاً صغيراً يكبر معكما . لا بيتاً كبيراً سرعان ما يضيق بكما .
- " لا تختز زوجتك بعينيك . ولا تختزها بقلبك ، بل اخترها بأذنك واختزها بعقلك " .
- إذا تشككت في امرأة فلا تتخذ منها شريكة حياتك وإذا اتخذتها شريكة لحياتك فلا تشك فيها " .
- " الأم هي المدرسة الأولى التي تؤهل الطفل للدخول في مدرسة الحياة " .
- " حب الأم يهب كل شيء . ولا يطمع في شيء " .
- " الأم هبة الإله . ضاعف لها العطاء فقد أعطتك كل حنانها - ضاعف لها الغذاء فقد غذتك عن عصارى جسدها . احملها في شيخوختها فقد حملتك في طفولتك . أذكرها دائماً في صلاتك وفي دعائك للإله الأعظم فكلما تذكرتها تذكرتك وبذلك ترضى الإله . فرضاؤه يأتى من رضائها عنك " .

(سنب حوتب)

- " دعاء الأبناء لا يصل إلى آذان السماء إلا إذا خرج من فم الأمهات " .
- " الأم هبة الإله للأرض . فقد أودع فيها الإله سر الوجود فوجودها استمرار لوجود البشر " .
- " أجلب الرضا لقلب أمك . والشرف لبيت أبيك " .
- " علموا المرأة يعلم الرجل . . ويتعلم الشعب " (كاهن) .
- " المرأة الفاضلة هي المرأة العاملة التي يقتصر عملها على نشأة أطفالها ورعاية بيتها والحفاظ على كيان سيانه " .
- " المرأة التي تشتريها بمالك تبعك بمال غيرك " .
- " من يتزوج امرأة لأجل جمالها كمن يشتري بيتاً لجمال طلاء واجهته " .
- " أقوى حارس للمرأة . . عقل المرأة " .
- " خلق الإله الرجل والمرأة ليمتحن كل منهما بالآخر " .
- " تكره الآلهة المرأة التي تظن أن رسالتها في الحياة أن تكون امرأة فقط " .
- " امرأة بلا ثقافة كسفينة بغير مرشد تسير على غير هدى كما يسوقها الريح أو يجرفها التيار " .
- " أرض بالمرأة كما أرادها الله لا كما تريدها أنت " .
- " لا تنس أمك وما عملته من أجلك . ضاعف لها غذاءها . احملها كما حملتك فإذا نسيتها نسيتك الإله . لقد حملتك تسعة أشهر وولدت حملتك ثانية حول رقبتها وأعطتك ثديها سنوات لم تشمنز من قذارتك ولما دخلت المدرسة وتعلمت الكتابة كانت تقف بجوار معلمك ومعها الخبز والحبة جاءت بهما من البيت " . (بردية الحكيم آني)

• " إذا مات الأب هتفت الملائكة مات من كان يكرمك الناس من أجله • وإذا ماتت الأم هتفت الملائكة ماتت من كان الإله يكرمك من أجلها " •

٢ • المرأة في التشريعات المصرية الحديثة^(١)

لا يمكن لمنصف القول أن التشريعات والقوانين المصرية لم تأخذ في اعتبارها الدور الفعال والمتزايد الذى تؤديه المرأة المصرية تجاه مجتمعتها • بل أن كثيراً من القوانين المصرية كانت أكثر تقدماً من تشريعات وقوانين صدرت في بعض الدول أكثر تقدماً من مصر في المجالات الاقتصادية والاجتماعية • ويتضح هذا من دراسة مجمل الدساتير والقوانين التى صدرت خلال القرن العشرين • فقد كان صدور القوانين وتتابعها في مصر يتواءم ودور المرأة التى عركت به جميع المجالات والى من خلالها نزلت المرأة المصرية إلى ميدان العمل بثقة واقتدار •

فمنذ عام ١٩٣٣ صدرت عدة تشريعات لتحسين المكانة القانونية للمرأة وتمت اضافات في قانون العمل المصرى - سواء للذكور أو الإناث - تضع ضمانات ضد الفصل من العمل مع استكمال البناء النقابى • ففي القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ صدرت المواد ١٣٠-١٣٥ تمنح التمييز على أساس الجنس • وفي ظل الظروف الاجتماعية التى كانت سائده خلال تلك الفترة منعت تلك المواد عمل المرأة في أنشطة هدامة من الناحية الفيزيكية والاخلاقية والحفاظ على الاعراف الاجتماعية ووضعت الأسس لمعاملة الإناث العاملات خلال فترة الحمل وحمايتها من الفصل بسبب الغياب أثناء الحمل^(٢) •

وبعد عام ١٩٦١ تم توحيد كافة التشريعات المرتبطة بالذكور والإناث وتحقيق المساواة في نظام الأجور والمعاشات ونظام التأمين الاجتماعى ضد البطالة والشيخوخة والمرض والعجز • وفي عام ١٩٦٤ أكد الدستور المؤقت على حقوق المواطنين في العمل سواء كانوا أناثاً أو ذكوراً مع إزالة القوانين التى تعوق حركة المرأة بحيث تستطيع أن تشارك في بناء الحياة والمجتمع •^(٣)

^(١) أنظر فوزية عبد الستار، أوراق بحثية مقدمة لمؤتمر المرأة الأول ١٩٩٥.

^(٢) وحدة تخطيط وسياسات النوع، الدليل التدرجى لاستئارة النوعى بأهمية التخطيط للنوع " المحاضرات غير منشورة ".

^(٣) المرجع السابق.

وفيما يلي نبذه عن وضع المرأة في الدستور والقوانين ذات الطبيعة الخاصة مثل العمل،
التأمينات ، الأحوال الشخصية ١٠٠ الخ ١٠٠.

١/٢ المرأة في الدستور المصري :

أكد الدستور الدائم لمصر الصادر في عام ١٩٧١ بصورة إيجابية على حقوق وواجبات المرأة، مع تحديد مسئولية الدولة عن وضع القوانين تبين واجبات المرأة تجاه أسرتها ونشاطها في المجتمع مع مساواة المرأة بالرجل في مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . ففي المادة (١٤) من الدستور تم التأكيد على أن الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للمواطنين بما لخدمة الشعب (دون تفرقه على أساس الجنس) .

فقد قرر الدستور مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في نص المادة (٤٠) منه والتي جاء فيها " المواطنون سواء هم متساون في الحقوق والواجبات العامة لا تميز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو اللغة أو العقيدة " . وتقديراً لدور المرأة الفعال في حركة المجتمع ونموه وتحضره نصت المادة (١٠) من الدستور على حماية الأمومة وجعلت كفالة هذه الحماية التزاماً على الدولة حيث نصت على أن " تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة وترعى النشئ والشباب وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم " .

٢/٢ وضع المرأة في القوانين المختلفة

من المتعارف عليه أن القوانين يجب أن تدور في فلك الدستور ومن ثم كان من المنطقي أن توضع نصوص القوانين في إطار الدستور بالصورة التي تكفل تطبيق نصوصه وروحه . فالدستور يضع القوالب الكلية التي يجب أن تسير عليها ما يصدر من قوانين إذ أن الأصل أنه لا يجوز إصدار قانون يخالف قاعدة عامه نص عليها الدستور والا أصبح قانون مجب الغاؤه بسبب عدم دستوريته . وفيما يلي استعراض لبعض القوانين المرتبطة بأوضاع المرأة^(١) .

^(١) نازلي الشربيني ، ورقة عمل حول النوعية القانونية وأثرها على المرأة والأسرة والمجتمع (وعبريات وتجارب بعض التطبيقات العملية ، مؤتمر واقع المرأة المصرية خمس سنوات من التحديات والإنجازات ٩٤-١٩٩٩ ، ١٣-١٤ مارس ١٩٩٩ ، فندق فلسطين .

■ المرأة في القوانين المنظمة للحقوق السياسية

نصت المادة (١) من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٦٥ والتي تنظم مباشرة الحقوق السياسية على أنه " على كل مصرى ومصرية بلغ ثمانى عشر سنة ميلادية أن يباشر بنفسه الحقوق السياسية والتي تشمل الاستفتاء الذى يجرى لرئاسة الجمهورية وكل استفتاء آخر ينص عليه الدستور وانتخاب اعضاء كل من مجلس الشعب ومجلس الشورى والمجالس الشعبية المحلية . كذلك سوى القانون المشار إليه بين الرجل والمرأة في وجوب القيد في جداول الانتخابات وجاء القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الشعب مقررًا المساواة بين المرأة والرجل في حق الترشيح لعضوية مجلس الشعب وذلك خلافاً لقانون العمد والمشايخ الذى صدر سنة ١٩٧٨ وإشترط في المادة (٣) منه أن يكون المرشح لمنصب العمدة من الذكور وقد ألغيت من نص المادة (٣) عبارته " من الذكور " ليصبح شغل منصب العمدة مقررًا للرجال والنساء على حد سواء حيث تم إجراء تعيين سيده عمده لإحد القرى المصرية .

■ المرأة في قوانين العمل:

كان لمصر الأسبقية في المساواة بين الرجل والمرأة في العمل والأجر قبل صدور أى اتفاقيات دولية^(١) . فقد قرر قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة وفي القطاع العام أرقام ٤٧ و ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات الوظيفية الأجور والمرتبات وقرر بعض القواعد الخاصة بالمرأة تحقيقاً للالتزام الدستوري بأن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة الأسرية وعملها في المجتمع ومن ذلك:-

- حق العاملة في أجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بمحد أقصى عامين في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية، مع تحمل الدولة حصتها في التأمينات .
- حق العاملة في أجازة وضع بأجر كامل لمدة ثلاث شهور بعد الوضع وذلك ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .
- يجوز للسلطة الترخيص للعامله بأن " تعمل نصف أيام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر المسحق لها .
- منح القانون حق للمرأة في مصاحبتها لزوجها للعمل في الخارج .

^(١) تارلى الشربيني ، المرجع السابق.

ولعل من أهم ما قررته قوانين العمل في مصر هي المساواة بين الرجل والمرأة في الأجور والمرتبات وهي مساواة لم تتحقق حتى في عدد من الدول المتقدمة حتى الآن .

كما صدر القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بشأن العاملين بالقطاع الخاص والذي تضمن الكثير من حقوق المرأة العاملة . والذي أكد بدوره عدم التمييز بين الرجل والمرأة العاملين في مجال عمل واحد .

ووضع القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ حدا لعدم التمييز بين المرأة والرجل في مجال الوظيفة العامة من ناحية الاختيار لشغل الوظيفة العامة وشروط التعيين والمرتب والعلاوات والمكافآت والحوافز والترقية إلى الوظائف الأعلى^(١) .

■ المرأة في القانون المدني

يساوى القانون المدني بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية فللمرأة ملكيتها الخاصة لا يشاركها فيها الزوج وللمرأة حرية التصرف في أموالها دون أى قيد وهي تحتفظ أيضا بأسم عائلتها بعد زواجها فلا تفقده بعد الزواج . هذا فضلا عن ذمتها المستقلة عن زوجها بعد زواجها . كما أن القانون المدني أستاذ على مبدأ المساواة الكاملة بين الجنسين فمن حق المرأة أن تبرم العقود بكافة أنواعها من بيع وإيجار ووكالة وهبة ورخص ، فقد اعتبر القانون المرأة كاملة الأهلية مثل الرجل . وكذلك أعطى القانون التجارى رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٥ للمرأة حقوقا مساوية للرجل بدون تمييز .

■ المرأة في قانون الأحوال الشخصية

يحكم قواعد الأحوال الشخصية القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٢٥ الذى عدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ والمعدل بالقانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٩ إلى أن صدر القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٥ . ولقد وضع قانون الأحوال الشخصية للمرأة بعض الأحكام التى تحقق لها الاستقرار النفسى والعائلى ويحفظ لها كرامتها ومن أمثلة ذلك :-

- أجاز القانون للزوجة التى تزوج زوجها عليها أن تطلب التطلق إذا لحقها ضرر مادي أو أدبي .
- الغى القانون قهر الزوجة على العودة إلى منزل الزوجية (بيت الطاعة) .

^(١) وحدة تخطيط وسياسات النوع ، الدليل التدرى، المرجع الأسبق .

- قرر القانون إذا طلق الزوج زوجته - بعد الزواج - بدون سبب من قبلها - أو بدون رضاها - فلها أن تطلب نفقة متعة تقدر بنفقة سنتين على الأقل .
- قرر القانون أن ينتهى حق حضانة النساء ببلوغ الصغير سن العاشرة وبلوغ الصغيرة إثنتى عشرة سنه ومع ذلك فقد أجاز للقاضى بعد هذه السن أن يأمر باستمرار حضانة الصغير حتى سن الخامسة عشر والصغيرة حتى تتزوج إذا تبين أن المصلحة تقتضى ذلك .
- ألزم المشرع الزوج المطلق بأن يهين لصغاره من مطلقته المسكن المستقل المناسب .

■ المرأة في القانون الجنائي

- قرر المشرع في هذا المجال بعض الأحكام لرعاية المرأة المحكوم عليها من بينها:-
- لا يجوز أن يتولى تفتيش المرأة المتهمه إلا انشى تدب لذلك كما أن الأشراف الإدارى على سجن النساء يعهد به إلى السيدات دون الرجال .
- يجوز للنيابه العامه تأجيل تنفيذ العقوبة المقيدة للحرية على المرأة الحامل في الشهر السادس إلى ما بعد شهرين من الوضع وكذلك الحال بالنسبة للمرأة المحكوم عليها بالإعدام .
- هناك قواعد خاصه لرعاية المرأة الحامل التى تقضى عقوبة فتعامل معاملة طبية خاصة ممن حيث الغذاء والتشغيل والنوم حتى تضع حملها وتمضى أربعون يوما على الوضع .

■ المرأة في قانون التأمينات الاجتماعية (١٩٧٥/٧٩) والضمان الاجتماعى

(١٩٧٧/٣٠)

نص القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته ١٠٨ لسنة ١٩٧٨ و ١١٢ لسنة ١٩٨٠ على العديد من الضمانات التى تكفل للمرأة بصفه عامه " سواء كانت عاملة أو غير عاملة" الحد الأدنى لحياة كريمة وتجنبيها هى وصغارها معاناة الحاجة وذلك تأكيداً لأهمية توفير الاستقرار والتأمين للمرأة وأطفالها حتى تتمكن من تربية النشئ ورعاية أسرتها والمشاركة في بناء المجتمع . كما وفر قانون الضمان الاجتماعى رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ نوعاً من المساعدة العادية شهرياً للنساء والأطفال والأسر التى لا تتمتع بأية حقوق تأمينية طبقاً لنظام التأمين الاجتماعى ويعتبر هذا النظام نوعاً من التكافل الاجتماعى لمساعدة الفئات الفقيرة والحاجة في مواجهة النفقات الضرورية .

ومن الملاحظ أن القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وضع حق للأرملة في معاش زوجها المتوفى كما جمع بين معاشها عن زوجها ودخلها من العمل .

■ المرأة في القوانين الخاصة بالتعليم

أقرت المادة ٨ من الدستور الدائم لعام ١٩٧١، أن فرص التعليم متساوية لجميع المواطنين واجباريا خلال المرحلة الأساسية ومجانيا في جميع المراحل التعليمية بصفته حقا تكفله الدولة .

٣٠ أسباب الاختلاف بين واقع التشريع والتطبيق الفعلي

هناك عدد من الأسباب التي أدت إلى الاختلاف بين واقع التشريعات والقوانين ونصوصها المنظمة لوضع المرأة وظروف التطبيق الفعلي نوجزها فيما يلي:-

(١) الاتجاهات السلبية السائدة في المجتمع ووجهة النظر القاصرة بالنسبة لدور المرأة في المجتمع ، والتركيز على دورها كربة منزل ومربية للأطفال . فيصعب على الكثيرين من أصحاب الأعمال من القطاع الخاص المنظم وغير المنظم تشغيل المرأة لما يروه من وجهة نظرهم ان الدور الانجابي للمرأة معطلا للعمل . ذلك ان الدور الثنائي للمرأة كأم مسئوله عن أسرهما وفي نفس الوقت فهي موظفها تعمل على قدم المساواه مع الرجل ، يراه العديد من أصحاب الأعمال ان المرأة أقل نفعا للعمل من الرجل ، نتيجة لقوانين العمل والحقوق التي تحد من انتاجيتها مثل اجازة الوضع واجازة مرافقة الزوج للخارج وغيرها من الحقوق .

(٢) تحرم النساء عمدا من فرص العمل المتساوية ولا تطبق معايير موضوعية أو رشيدة في اختيار الموظفين في مناصب الإدارة العليا . فمعظم أصحاب الأعمال وفي الحكومة وقطاع الأعمال يفضلون الرجال لشغل الوظائف والمهام التي يمكن للمرأة أن تؤديها على قدم المساواه مع الرجل . كما أن السياسات التي تطبق في الاختيار تعطي أما شفها أو بطريقة ضمنية لأنها ضد القانون الذي يسمح لها تبوء تلك الأعمال .

إن إصرار الرجال على أن النساء يجب أن يعملن بدون مقابل مادي من أجل الأسرة وليس لحساب الآخرين يعتبر أحد المعوقات الأساسية لتنمية المرأة في المناطق الريفية . وأدى هذا إلى بطء تقدمها ومشاركتها في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية . إلى جانب ارتفاع نسبة الأمية بين النساء والتي تنعكس على مشاركتها المحدودة في سوق العمل .

(٣) غياب الآليات والبرامج المعدة خصيصا لتعليم وتدريب المرأة وتميئتها والوصول إليها ونوعيتها بحقوقها وواجباتها كما نصت عليها مختلف القوانين .

(٤) عدم كفاية الإجراءات التي تؤدي إلى تنفيذ القانون (كما في حالات الطلاق : وحضانة الأولاد، وتعدد الزوجات : الخ) ، أو عدم تطبيق القوانين في حالات مثل مراعاة السن القانونية للإناث عند الزواج، أو الالتحاق بالمدارس للإناث في مرحلة التعليم الإجباري .

(٥) انخفاض مشاركة النساء في الانتخابات والترشيح للوظائف النيابية .

نتيجة لتفوق المجتمع من قبول اشتغال النساء بالسياسة والأحزاب السياسية باعتبار أن تلك المجالات حكر على الرجل فقط بالإضافة إلى عوائق أخرى مثل : عدم توفر التمويل الكافي للحملات الانتخابية لترشيح النساء - وعدم وجود خبرات النساء في العمل السياسي وتنظيم الحملات الانتخابية - عدم وعي السيدات بأهمية مشاركة النساء في البرلمان - ونفوذ الرجال على النساء من أجل منح أصواتهن لمرشح معين وعدم وجود المنظمات والجمعيات النسائية القادرة على تدعيم ترشيح السيدات في الانتخابات في ظل إنتشار فكرة أن النساء غير مؤهلات للفوز بالانتخابات لضعف قدراتهن التنظيمية .

(٦) بالرغم من وجود تشريعات لصالح المرأة إلا أنه يوجد أيضا بنود في القوانين تتعارض مع مبدأ المساواة مثل بعض الشروط في قانون الجنسية وقانون الأحوال المدنية التي تحد من حقوق المرأة وتناصر الرجل عليها .

(٧) دفع المرأة نحو مهنة معينة تعتبر امتدادا لدورها كأم مثل العمل كمدرسة، وممرضة ، أو إخصائية اجتماعية فحوالي ٩٠% من مثل هذه الوظائف تركت للنساء بينما خصصت وظائف صنع القرار للرجال فقط .

(٨) تعرضت القوانين لكثير من التفسيرات من جانب الرجال الذين لا يؤمنون بمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في أغلب الحالات مما أدى إلى ممارسات غير عادلة .

(٩) ليس لدى النساء الوعي الكافي بحقوقهن كمواطنات وكمخلوقات بشرية فلا يوجد التعليم المنظم الكافي أو السياسات التدريبية وبرامج تنمية المرأة على نطاق واسع ولا برامج إعلامية كافية تتعامل مع القضايا القانونية والتشريعية ذات الاهتمام الخاص بالنساء بروح من العدالة والإنصاف والمساواة . ويتم التأكيد عادة على الصورة التقليدية السلبية للمرأة ، على الرغم من أن التاريخ مملوء بالأمثلة الإيجابية التي كانت ترفع شأن المرأة وتمكينها من أداء دورها في الحياة العامة .

(١٠) تستبعد بعض القوانين المنظمة للقطاع الحكومي النساء من وظائف الإدارة العليا في وزارة الداخلية ووزارة الدفاع وأجهزة الأمن القومي . بل أنه أحيانا ينظر إلى المرأة على أنها مخاطرة أمنية، على الرغم من أن دولاً عربية أخرى التحقت فيها المرأة بقوات الأمن والحرس الجمهوري لرئيس الجمهورية والخارجية وأثبتت جداره وقوة على التحمل والحفاظ على مقتضيات الأمن على أعلى مستوى في الدولة .

٤ . بعض أوجه القصور بالنسبة لوضع المرأة في التشريعات

أظهر الجزء السابق أن هناك فجوة بين القوانين والتشريعات وبين التطبيق فيما يتعلق بحقوق المرأة ، فالقوانين والتشريعات تمنح المرأة حقوقاً متساوية مع الرجل في مجال التعليم والعمل وغيرها بينما تقف العادات والتقاليد والثقافة عائقاً في سبيل تنفيذها أو تطبيقها . فإذا كانت موارد الأسرة محدودة فالولد هو المتلقى للتعليم وليس الفتاة . بالإضافة إلى أن المتطلبات الذاتية للمرأة أو دورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية بصفتها نصف المجتمع وشريكا للرجل في التنمية - غالباً ما يكون غائباً عن أذهان الكثيرين .

بالرغم من أن معظم القوانين تمنع التمييز ضد المرأة والرجل إلا أنه يلاحظ أن بعض القوانين العقابية التي تحدد وبشكل قاطع الأفعال التي يعتبرها المشرع جريمة يعاقب مرتكبها جاءت متحيزة للرجل ضد المرأة . وقد يكون هذا الانحياز لسبب النص العقابي أو لسبب السلطة التقديرية للقضاة وقت تطبيق النص، وذلك بجانب ما جاء في ذات القوانين من نصوص يغيب عنها الدفاع الحقيقي عن النوع وبالذات الدفاع عن مصالح النساء . وهناك أمثلة كثيرة منها:

■ عقوبة الزنا التى تختلف فى حالة الرجل عنها فى حالة المرأة، بل تختلف أيضا فى أركان الجريمة ، وكذلك عقوبات الجرائم المخلة بالآداب العامة، ومنها أمثلة كثيرة، ضرب الرجل للمرأة، وضرب المرأة للرجل، وجرائم الأجهاض والختف والأغصاب .

فى الواقع فإن التحيز الحادث ضد المرأة فى قانون العقوبات لا يجد له سندا عن مرجعية دينية وإنما يتوافق مع موروثات ثقافية من قيم وتقاليد وأعراف تنعكس على صناعة النصوص القانونية وكيفية استخدام القضاة لسلطتهم التقديرية .

كما أنه يلاحظ الآتى:

- (١) مازالت معظم النساء يعملن فى مجالات عمل تقليدية .
- (٢) إحصار عمل المرأة فى الزراعة والخدمات وبذلك يتضح أن غالبيتهم يعملن بدون أجر .
- (٣) أن المصدر الرئيسى لتوظيف المرأة هو العمل الحكومى وبالذات فى المجالات الاجتماعية والخدمات .
- (٤) نتيجة لأرتفاع أمية المرأة وقلة تدريبها وتدننى مستوى مهارتها عن الرجل ضعفت القدرة التنافسية لها فى مواجهة الطلب على عمالة الذكور .
- (٥) أنه ما زالت هناك فجوة أجرية بين الإناث والذكور وبالذات فى القطاع الخاص وغير المنظم .

وقد يرجع ذلك إلى عدة أمور منها:-

- انخفاض المستوى التعليمى للمرأة .
- سيادة العادات والتقاليد التى تؤثر على دورها النرجى دون سند قانونى أو دينى .
- وفى الوقت الحالى قد يؤثر خفض الانفاق الحكومى على خلق الوظائف مع سيادة دور القطاع الخاص مما قد يؤثر مرة أخرى على مشاركة المرأة فى الحياة الاجتماعية ويزيد من الفجوة الدخليه بين الإناث والذكور مما يؤدى إلى تعميق فقر المرأة .
- عدم وعى المرأة بحقوقها من الناحية السياسية والدينية .

(٦) على الرغم من أن المرأة المصرية قد نزلت إلى ميدان العمل بكل ثقة وإقتدار وأثبتت نجاحها وتفوقها في كل الميادين التي طرقتها فلا يزال باب القضاء موصداً في وجه المرأة المصرية . وذلك على الرغم من أن قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ لم يخص الذكور بين الشروط التي تضعها المادة ٣٨ منه لمن يتولى القضاء .

(٧) هناك بعض النصوص التي تبدو في صالح المرأة ولكنها تؤدي في الواقع وفي المدى الطويل إلى تفهقر مسيرة المرأة وعرقلة تقدمها وحصر دائرة نشاطها وتفوقها من أمثلة ذلك قانون العاملين المدنيين في الدولة الذي يميز الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها، مما قد يجعل المرأة عنصر تخلف وكساد بدلاً من أن تكون عنصر تقدم وإنتاج .

(٨) هناك مشكلة أخرى تخل بميزان العدالة في المجتمع والتي تتعلق بقانون الجنسية رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٥ الذي يقرر أن الجنسية المصرية تثبت للطفل الذي يولد لأب مصري سواء ولد على أرض أجنبية أو من أم أجنبية لكنها لا تثبت للطفل الذي يولد لأم مصرية (من أب غير مصري) ولو على أرض مصر، ومن الملاحظ أن القانون أعطى حق الجنسية للطفل اللقيط دون معرفة جنسية الأم أو الأب .

(٩) هناك مشكلة تزور الكثير من السيدات المصريات، تلك هي مشكلة بطء إجراءات التقاضي في القضايا التي تتعلق بالأحوال الشخصية والتي تحاول الدولة حالياً التغلب عليها .

(١٠) توجد تناقضات بين القوانين المحلية والأعراف والمواثيق الدولية التي تم التوقيع عليها والإلتزام بتطبيقها وأحياناً لا تتخذ إجراءات عملية عند التطبيق بحجة ضرورة احترام التقاليد وأن المجتمع يحتاج إلى وقت للتغيير .

(١١) بعض قوانين الأحوال المدنية تميز بين الرجال والنساء . وتعتبر الحق في الطلاق إمتيازاً مطلقاً مقصوراً على الزوج . وبعض الأزواج لا يوافقون على الطلاق ويستخدمون هذا الحق لإذلال زوجاتهم والإعتداء على إنسانيتهم . كما أن الزوجة يمكن أن تجبر بالقانون على أن تعود مرة أخرى لتعيش مع زوجها لو فشلت في أن تثبت حالتها أو لو استخدم الزوج شهود الزور لإثبات أنها ناشز .

(١٢) تتعامل الجهات الحكومية أحياناً مع المرأة باعتبارها غير مؤهلة للحصول على قرض تجارى بسبب الاعتقاد بأنه يتعذر عليهم إتخاذ الإجراءات القانونية ضد امرأة في حالة التقصير أو التأخير أو التعثر في السداد.

هذا ويجب الإشارة في نهاية هذا الفصل الخاص بوضع المرأة في التشريعات الإشارة إلى التشريع السماوى : ما أشار به الله سبحانه وتعالى " .

لقد نبذت جميع الأديان السماوية ، بل حرمت في أحيان كثيرة العادات السيئة ، ومنها كل ما كان يقع على المرأة كإنسان من ظلم وعملت الديانات المختلفة على وضع المرأة في المكانة اللائقة بها والتي لم يسبق أن وصلت إليها في أى شريعة من الشرائع التي وضعها الإنسان في أى مرحلة من مراحل تطور الإنسانية . هذا وقد رفض الإسلام على وجه الخصوص أن ينظر إلى المرأة على أنها لا ترقى إلى مستوى الرجل ولم تصل إلى مكانته لا في طبيعة تكوينها ولا في خصائصها التي تكون شخصيتها .

الفصل الثالث

تطور حجم وهيكل القوى العاملة والتباين حسب النوع

١٩٩٦-١٩٨٦

الفصل الثالث

تطور حجم وهيكل القوى العاملة والتباين حسب النوع

١٩٨٦-١٩٩٦

١. مقدمة:

لا شك أن التغير في حجم القوى العاملة في فترة ما يتأثر بالتغيرات التي تحدث في الفئات الأخرى غير النشطة اقتصادياً من السكان. ويصدق هذا بصفة خاصة على صغار السن ومن هم دون سن العمل، بالإضافة إلى الطلاب والدارسين. حيث تؤثر اتجاهات الخصوبة على الفئة الأولى، بينما تؤثر اتجاهات التعليم على الفئة الثانية. وإذا كان هذا ينطبق على إجمالي السكان الذكور والإناث، فإن فئة ربات البيوت بالنسبة لقوة عمل الإناث تمثل مصدراً رئيسياً للتغيير. حيث يؤدي انتشار تعليم الإناث إلى انخفاض النصيب النسبي لهذه الفئة، وفي مقابل ذلك يرتفع النصيب النسبي لفئة الدارسات، ثم يرتفع حجم قوة عمل الإناث،

٢. السكان داخل وخارج قوة العمل :

تشير بيانات تعدادي السكان في عامي ١٩٨٦ و ١٩٩٦ (الواردة في جدول ١) إلى استمرار الانخفاض في نسبة صغار السكان (> ٦ سنوات) من ١٨,٨% في عام ١٩٨٦ إلى ١٥,٢% في عام ١٩٩٦. وهذا ناتج عن انخفاض الخصوبة الذي ينعكس في هذه الفئة مباشرة، والزيادة في متوسط العمر المتوقع عند الميلاد، مما يؤدي إلى ارتفاع النصيب النسبي للمسنين، وخاصة العاملين منهم؛ نتيجة طول العمر وتحسن المستوى الصحي معاً.

ويعتبر التوسع المستمر في فئة الدارسين، نتيجة ارتفاع نسب الالتحاق بمختلف المراحل التعليمية الإلزامية، والتوسع في المستويات التعليمية اللاحقة، مصدر تأثير مباشر على القوى العاملة. ففي الأجل القصير سينخفض معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي، أي نسبة القوى العاملة إلى إجمالي السكان. أما في الأجل الطويل، فإن هذا ينعكس على تحسن المستوى التعليمي وبالتالي الهيكل المسهني للقوى العاملة. ومع التغير الحادث في الهيكل الاقتصادي من القطاعات الأولية، إلى القطاعات الثانوية، ثم قطاعات الخدمات وبالتالي ترتفع إنتاجية العمالة نتيجة التحسن في المستوى التعليمي.

جدول (١) التوزيع النسبي للسكان حسب الحالة داخل وخارج فترة العمل

والبرغ ومحل الإقامة في مصر ١٩٨٦-١٩٩٦

الملاحة الاقتصادية	ذكور		إناث		حصة		حضر		ريف	
	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦
الشيطن اقتصاديا	٤٨,٣١	٤٧,٩٤	٦,٦٥	٩,٠٦	٢٧,٨٨	٢٨,٩٦	٣٠,٠٣	٣١,٣٦	٢٦,٢	٢٧,١٧
مغادر السن (> ٦)	١٨,٧٤	١٥,٢٨	١٨,٨٥	١٥,١٨	١٨,٧٩	١٥,٢٣	١٦,٤٧	١٢,٧٤	٢٠,٦٠	١٧,٠٧
اندارسون	٢٥,٩٧	٣١,٣٢	١٩,٥٣	٢٨,٦٢	٢٢,٨٢	٣٠,٠١	٢٥,٩٧	٣٠,٣	٢٠,٣٧	٢٩,٧٩
ولات الميوت	٠,٠	٠,٠٠	٥١,٠٦	٤٤,٦٥	٢٤,٩٨	٢١,٨٠	٢١,٧٨	٢٠,٧١	٢٧,٤٧	٢٢,٦١
المشتعدون	١,٠٢	٢,٣	٠,١٢	٠,٣٨	٠,٥٨	١,٢٦	١,٠٣	٢,٢٣	٠,٢٤	٠,٧٢
غير راعين في العمل	٢,٧٥	٠,٨٦	٠,٠	٠,٠	١,٤١	٠,٤٤	١,٣٨	٠,٥٥	١,٥٠	٠,٣٦
مستون لا يعملون	٢,٧٧	١,٥٦	٢,٤٨	١,٧٤	٣,١٢	١,٦٥	٢,٠٥	١,٤٩	٣,١٧	١,٧٧
عاجزون عن العمل	٠,٥٤	٠,٥٨	٠,٣١	٠,٣٤	٠,٤٢	٠,٤٦	٠,٣٨	٠,٥٢	٠,٤٦	٠,٤٢
مطلوب	٠,٠	٠,١٦	٠,٠	٠,٠٣	٠,٠	٠,٠٩	٠,٠	٠,١٠	٠,٠	٠,٠٩
الحصة %	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
العدد بالآلاف	٢٤٥١٣	٢٠٣٥١	٢٤٤٨٣	٢٨٩٦٢	٤٧٩٩٥	٥٩٣١٣	٢٠٩٧٩	٢٥٢,٨٦	٢٧٠,١٥	٢٤٠,٢٧

المصادر:-

- ١- إحصاء المركزى للصحة العامة والإحصاء (١٩٨٦)، جدول ٥، ص ٣٠٢
- ٢- رئاسة المسكن : إحصاء المركزى للصحة العامة والإحصاء (١٩٩٦) : جدول ٣
- ٣- بالنسبة لتقوى العادية ، إحصاء المركزى للصحة العامة والإحصاء (١٩٩٦) ، جدول ٦.

وفي الفترة ٨٦-١٩٩٦، ارتفع النصيب النسبي لفئة الدارسين من ٢٢,٨% إلى ٣٠,١% لإجمالي السكان. وتعتبر هذه الزيادة بمثابة طفرة بالقياس إلى الفترة السابقة؛ حيث كانت هذه النسبة ١٩% فقط في عام ١٩٧٦. إذ أن الفترة شهدت زيادة قدرها ٧ نقاط مئوية.

ويمكن الدخول في تحليل مصدر هذه الزيادة من خلال دراسة التباين النوعي بين الذكور والإناث. فبالنسبة للذكور نجد أن الزيادة كانت حوالي ٢٦% في ١٩٨٦ وأرغمت إلى ٣١,٣% في ١٩٩٦. وفي مقابل ذلك كان النصيب النسبي للإناث يتزايد من ١٩,٥٣% إلى ٢٨,٦٢% خلال نفس الفترة. ومعنى ذلك أن الفجوة النوعية في مجال التعليم أخذت في التلاشي، حيث لا يمثل الفارق سوى نقطة مئوية واحدة فقط لصالح الذكور. وبالنسبة للمستقبل، سيزيد معدل مشاركة الإناث في سوق العمل نتيجة تحسن المستوى التعليمي والمهني.

وتنعكس التغيرات الحادثة في وضع المرأة في المجتمع في تطور النصيب النسبي لفئة ربوات البيوت من إجمالي السكان ومن إجمالي الإناث. فبالنسبة لإجمالي السكان، نجد أن نصيب هذه الفئة أخذ في التناقص الواضح من حوالي ٢٥% في ١٩٨٦ إلى ٢٢% فقط في ١٩٩٦. ومما يوضح أن تناقص هذه الفئة جاء لصالح تزايد نصيب الدارسات والنشيطات اقتصادياً. وبالنسبة للإناث، أصبح نصيب ربوات البيوت ٤٤,٦٥% في ١٩٩٦ بعد أن كان ٥١% في ١٩٨٦.

وقد ترتب على هذه التباينات في اتجاهات الفئات الثلاث الكبرى عودة نسبة السكان النشيطين اقتصادياً إلى الارتفاع من ٢٧,٨٨% في ١٩٨٦ إلى ٢٨,٩٦% في ١٩٩٦، وهذا يرجع إلى الزيادة المضطردة في نسبة الإناث النشيطات اقتصادياً من ٦,٦٥% في ١٩٨٦ إلى ٩% في ١٩٩٦. وذلك مقابل الانخفاض المستمر في نسبة الذكور النشيطين اقتصادياً من ٤٨,٢% في ١٩٨٦ إلى ٤٧,٩% في ١٩٩٦. أي أن الزيادة المستمرة في نصيب الإناث عوضت النقص المستمر في نصيب الذكور، مما أدى إلى تحول الاتجاه التنازلي إلى الاتجاه التصاعدي بالنسبة لإجمالي السكان.

وبالنسبة للتباين بين الريف والحضر، نجد أن نسبة صغار السن كانت ١٣% في الحضر مقابل ١٧% في الريف، في عام ١٩٩٦. حيث يتفق هذا مع توقعات ارتفاع الحضرية في المناطق الريفية عنها في المناطق الحضرية. وهذه النسب تقل عن نظيرتها في عام ١٩٨٦.

ويظهر نفس الاتجاه في فئة ربوات البيوت التي يرتفع نصيبها في المناطق الحضرية (٢١%) وتزداد الصورة وضوحاً عند رصد التغير في نسبة الدارسين بين المناطق الحضرية والريفية، حيث نجد أنها

ارتفعت من ٢٦% في عام ١٩٨٦ إلى ٣٠% في ١٩٩٦ بالنسبة للمناطق الحضرية ، بينما كان الارتفاع من ٢٠% إلى ٣٠% في المناطق الريفية .

ويمكن تلخيص جوهر هذه التغيرات في استمرار انخفاض الخصوبة في الريف . وانتشار التعليم بالنسبة للإناث في الريف بصورة أسرع منه في الحضر . أى أن الإناث يمثلن مصدراً قوياً للتغير في القوى العاملة في الوقت الحاضر ، وسيستمر هذا الدفع في المستقبل حتى تصل معدلات مشاركة الإناث إلى المعدلات السائدة في الدول المتقدمة .

١/٢ حجم القوى العاملة:

تشير بيانات جدول (٢) إلى ارتفاع حجم القوى العاملة ١٣,٣ مليون فسررد في ١٩٨٦ إلى ١٧ مليون فرد في ١٩٩٦ . وهذا يعنى زيادة حجم القوى العاملة بحوالى ٣,٨ مليون فرد خلال فترة السنوات العشر الأخيرة . ويمكن القول أن حجم الزيادة السنوية الصافية في القوى العاملة كسان حوالى ٣٨٠ ألف فرد في الفترة ٨٦-١٩٩٦ .

وبالنسبة لمعدل نمو القوى العاملة ، فقد بلغ حوالى ٢,٥% سنوياً خلال الفترة ٨٦-١٩٩٦ . ويلاحظ أن معدل نمو القوى العاملة في هذه الفترة يزيد عن معدل نمو السكان ، ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدل المشاركة في النشاط الاقتصادى ، أى تحول قدر من السكان من فئة غير النشيطين اقتصادياً إلى فئة النشيطين اقتصادياً . وهذا ما لوحظ سابقاً من تزايد النشاط الاقتصادى للإناث ، خاصة في الريف .

وبالنسبة للتباين النوعى ، يتضح زيادة عدد الذكور بمقدار ٢,٧ مليون فرد في الفترة ٨٦-١٩٩٦ . وبذلك يرتفع حجم قوة عمل الذكور إلى ١٤,٥ مليون فرد في ١٩٩٦ . وفي مقابل ذلك ، ارتفع حجم قوة عمل الإناث من ١,٥٦ مليون إلى ٢,٦٢ مليون في الفترة ٨٦-١٩٩٦ ، أى أن الزيادة كانت حوالى مليون أنثى .

ويمكن تلخيص هذه التباينات النوعية من خلال معدلات النمو ، حيث نلاحظ أن معدل نمو قوة عمل الإناث كان أعلى من ضعف معدل نمو قوة عمل الذكور (٢% سنوياً للذكور مقابل ٥,٢% سنوياً للإناث) . وترتب على هذا النمو السريع في قوة عمل الإناث زيادة نسبتهم من القوى العاملة على النحو التالى : ١١,٦٧% في ١٩٨٦ ، ١٥,٢٧% في ١٩٩٦ . ويتوقع أن

جدول (٢) توزيع القوى العاملة (٦ +) حسب النوع
ومحل الإقامة ، مصر ، ١٩٨٦* ، ١٩٩٦**

محل الإقامة	النوع	حجم القوى العاملة		تغير القوى العاملة		معدل النمو السنوي
		١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦-١٩٩٦		
				العدد	%	
الحضر	ذكور	٥٢١١٦٤٢	٦٣٣٦٧٠٢	١١٢٥٠٦٠	٢١,٥٩	١,٩٥
	إناث	١٠٨٩٣٧٦	١٥٩٢٨٢٢	٥٠٣٤٤٦	٤٦,٢١	٣,٨٠
	جملة	٦٣٠١٠١٨	٧٩٢٩٥٢٤	١٦٢٨٥٠٦	٢٥,٨٥	٢,٣٠
الريف	ذكور	٦٦٠٥٦٤٩	٨٢١٣٩٧٢	١٦٠٨٣٢٣	٢٤,٣٥	٢,١٨
	إناث	٤٧٢٠٨٧	١٠٣١٤٣٩	٥٥٩٣٥٢	١١٨,٤٨	٧,٨٢
	جملة	٧٠٧٧٧٣٦	٩٢٤٥٤١١	٢١٦٧٦٧٥	٣٠,٦٣	٢,٦٧
الجملة	ذكور	١١٨١٧٢٩١	١٤٥٥٠٦٧٤	٢٧٣٣٣٨٣	٢٣,١٣	٢,٠٨
	إناث	١٥٦١٤٦٣	٢٦٢٤٢٦١	١٠٦٢٧٩٨	٦٨,٠٦	٥,١٩
	جملة	١٣٣٧٨٧٥٤	١٧١٧٤٩٣٥	٣٧٩٦١٨١	٢٨,٣٧	٢,٥

المصدر:

* الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٨٩) جدول ٥ ، ص ٣٠.

** الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ، (١٩٩٩) جدول ٩.

يستمر هذا التزايد السريع على حساب تناقص نصيب ربات البيوت ، وارتفاع نسبة المشاركة مع ارتفاع نسبة الخريجات من النظام التعليمي بمراحله المختلفة .

وبالنسبة للتباين بين الريف والحضر، نلاحظ أن معدل نمو القوى العاملة في الريف (٢,٦٧%) أعلى من نظيره في الحضر (٢,٣%) في الفترة ٨٦-١٩٩٦ .

وهكذا يمكن القول أن التباين في نمو القوى العاملة حسب النوع أقوى من التباين حسب محل الإقامة . وأن قوة عمل الإناث في الريف هي العنصر الأساسي في تغير القوى العاملة بصفة عامة . ويتوقع أن يستمر هذا الاتجاه مع تزايد تعليم الإناث في الريف، وتقلص دور قطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي، وتلاشي العمل لدى الأسرة بدون أجر في قطاع الزراعة في الريف، وتزايد التعامل بالنقود .

١/١/٢ معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي:

هناك معدلات لقياس مدى مشاركة السكان في النشاط الاقتصادي، أي نسبة القوى العاملة إلى إجمالي السكان . وبينما يشير معدل المشاركة الخام إلى نسبة القوى العاملة إلى إجمالي السكان، يشير المعدل المنقح إلى نسبة القوى العاملة إلى إجمالي السكان الذين في سن العمل ، أي أن المعدل المنقح يتلشى تأثير صغار السن على القياس . ولهذا الأمر أهميته خاصة في حالات حدوث تغيرات كبيرة في الهيكل العمري للسكان نتيجة لتغير الخصوبة، وكذلك عندما تكون فترة الدراسة الأولية نمبياً .

وتوضح بيانات جدول (٣) أن معدلي المشاركة يعطيان نفس الاتجاه ونفس التباين حسب النوع وحسب محل الإقامة ، وإن كانا يختلفان في المستوى بسبب استبعاد فئة صغار السن من المعدل المنقح . ومع ذلك يتميز معدل المشاركة الخام بأنه يوضح عبء الاعالة وبالتالي سيركز التحليل نسباً على المعدلات الخام .

لقد انعكس معدل نمو القوى العاملة بتبايناته النوعية والمكانية على معدلات المشاركة الخام . فقد ارتفع هذا المعدل من ٢٧,٨٨% في ١٩٨٦ إلى ٢٨,٩٦% في (١) ١٩٩٦ ، ويفسر هذا التغير بالتغير في معدل المشاركة حسب النوع، حيث كان الانخفاض في معدل مشاركة الذكور طفيفاً في

(١) بلغ معدل النشاط الخام في تعداد ١٩٧٦ حوالي ٣٠% .

جدول (٣) مستقيبات وأنماط واتجاهات المشاركة في القوى العاملة حسب النوع ومحل الإقامة : مصر، ١٩٨٦ : ١٩٩٦**

محل الإقامة	النوع	معدل النشاط الخام		تغير %	معدل النشاط المنتج		تغير %
		١٩٨٦	١٩٩٦		١٩٨٦	١٩٩٦	
الحضر	ذكور	٤٨,٤٩	٤٨,٩٠	٠,٨٥	٥٨,٠٣	٧٣,٦٧	١٩٩٦-٨٦
	إناث	١٠,٦٥	١٢,٩٢	٢١,٣١	١٢,٧٥	١٩,٤٣	٢٦,٩٥
	جملة	٢٠,٠٣	٣١,٣٦	٤,٤٣	٢٥,٩٥	٤٧,٢٠	٥٢,٣٩
	ذكور	٤٧,٩٩	٤٧,٢٢	١,٦٠-	٦٠,٣٩	٨٠,٥١	٣٣,٣٢
الريف	إناث	٣,٥٦	٦,٢٠	٧٤,١٦	٤,٤٩	١٠,٣٨	١٣١,١٨
	جملة	٢٦,٢٠	٢٧,١٧	٣,٧٠	٣٢,٩٩	٤٥,٩١	٣٩,١٦
	ذكور	٤٨,٢١	٤٧,٩٤	٠,٥٦-	٥٩,٣٢	٧٧,٣٩	٣٠,٤٦
	إناث	٦,٦٥	٩,٠٦	٣٦,٢٤	٨,١٩	١٤,٤٧	٧٦,٦٨
الجملة	جملة	٢٧,٨٨	٢٨,٩٦	٣,٨٧	٣٤,٣٣	٤٦,٥	٢٥,٤٥

المصدر:

- بالنسبة للمكان: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٨٩)، جدول ١، ص ٩
- بالنسبة للقوى العاملة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٨٩)، جدول ٥، ص ٣٠
- بالنسبة للمكان : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٩٩)، جدول ٣.
- بالنسبة للقوى العاملة : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٩٩) جدول ٦.

الفترة (٨٦-١٩٩٦) من ٤٨,٢% إلى ٤٧,٩%. وفي مقابل ذلك، حدثت طفرة بالنسبة لمعدل مشاركة الإناث، حيث كان المعدل ٦,٦٥% ، ٩,٠٦% في نفس السنتين .

وبالنسبة للتباين حسب محل الإقامة، نجد أن الاتجاه السائد على المستوى العام ينطبق كما هو على المناطق الريفية . حيث ارتفع معدل المشاركة الخام من ٢٦,٢% إلى ٢٧,١٧% ، وهذا ناتج عن التباين في معدلات المشاركة الخام حسب النوع في هذه المناطق أيضاً . فبينما واصل معدل مشاركة الإناث ارتفاعه من ٣,٥٦% في ١٩٨٦ إلى ٦,٢% في ١٩٩٦ ، انخفض معدل مشاركة الذكور من ٤٧,٩٩% في سنة ١٩٨٦ إلى ٤٧,٢٢% في سنة ١٩٩٦ .

وبالنسبة للمناطق الحضرية، واصل معدل المشاركة ارتفاعه الطفيف من ٣٠% في ١٩٨٦ ، إلى ٣١,٣٦% في ١٩٩٦ . وواصل معدل مشاركة الإناث ارتفاعه المضطرب من ١٠,٦٥% إلى ١٢,٩٢% في نفس سنتي التعداد . بينما حدث ارتفاع طفيف في مشاركة الذكور من ٤٨,٤٩% إلى ٤٨,٩٠% تقريباً في ١٩٩٦ .

وعند المقارنة بين المناطق الريفية والحضرية ، نجد أن معدلات المشاركة آخذة في الارتفاع في الحضر، بنسبة أكبر منها في الريف . وقد فسر هذا التباين بالتباين بين اتجاهات مشاركة الذكور والإناث في الريف والحضر . إذ أن الانخفاض في مشاركة الذكور في الريف عوضه ارتفاع نظيره في الحضر (نقطة واحدة مئوية) .

وتشير النظرة المتعمقة إلى أن الفجوة بين الذكور والإناث في الريف أكبر منها في الحضر، وأن الفرق بين مشاركة الإناث في الريف والحضر كبيرة أيضاً . حيث بلغ معدل مشاركة الإناث في الحضر أكثر من ضعف نظيره في الريف في ١٩٩٦ (١٢,٩٢% مقابل ٦,٢٠%) . ويرجع هذا إلى طسرق تعريف وقياس مشاركة الإناث في القوى العاملة، حيث يقتصر حساب الإناث في القوى العاملة على العمل الأجرى خارج نطاق الأسرة وقطاع الزراعة أيضاً .

٣. هيكل القوى العاملة

١/٣ الهيكل العمري للقوى العاملة:

يوضح الهيكل العمري للقوى العاملة حسب الفئات العمرية العريضة (أصغر من ١٥ ، ١٥-٦٤ ، أكبر من ٦٥ سنة) عمالة الأطفال وعمالة المسنين في الفئتين الأولى والأخيرة . وبالرغم من التزام مصر بالاتفاقيات الدولية الخاصة بالحد الأدنى لسن العمل والقواعد المتعلقة بتنظيم عمالة الأطفال مسن ١٢ عاما من حيث مواعيد العمل وأماكن العمل وشروطه وأنواع العمل من حيث خطورتها إلا أن بعض الدراسات والبحوث والواقع يؤكد وجود الظاهرة، ومع ذلك خرجت بيانات تعداد ١٩٩٦ مستبعدة لأية عمالة في الفئة العمرية (٦-١٤ سنة) . وينطبق نفس الوضع على مسح العمالة بالعينة في السنوات الأخيرة .

ويتعلل البعض بأن عمالة الأطفال مسألة غير قانونية وبالتالي يجب ألا تظهر في البيانات . ولكن هذا يتنافى مع المنطق . فإذا كانت عمالة الأطفال تمثل جريمة يعاقب عليها القانون ، فهناك احتسابات لكل أنواع الجرائم . بل إن كون المسألة جريمة يحتم جمع ونشر البيانات الخاصة بها من أجل مكافحتها، شأفا شأن غيرها من الجرائم .

ويحتوى جدول (٤) على تفصيل الهيكل العمري للقوى العاملة حسب الفئات العمرية العريضة والنوع في سنتي ١٩٨٦ و ١٩٩٦ . وقد أشير من قبل إلى عدم حسبان أية عمالة دون سن ١٥ عاما في بيانات تعداد ١٩٩٦ . إلا أن البيانات توضح أن الظاهرة كانت في طريقها إلى التلاشي حسب بيانات تعداد ١٩٨٦ . حيث انخفض النصيب النسبي لهذه الفئة إلى ٣,٩١% فقط في تلك السنة .

وتؤكد البيانات المفصلة حسب النوع النتائج التي سبق التوصل إليها من حيث تزايد انسحاب الإناث من فئة ربات البيوت إلى فئة الدارسين ثم إلى القوى العاملة . فإذا لاحظنا أن هذه الفئة العمرية تغطي مرحلة التعليم الأساسي (٦-١٤ عاما) ، ولاحظنا أن قوة عمل الإناث التي كانت تنتمي إلى هذه الفئة كانت حوالي ٤,٣٧% فقط في ١٩٨٦ ، أدركنا مدى التحاق الإناث بالتعليم ، وأن الزيادة في عمالة الإناث نتجت عن تخرج أجيال سابقة ذات مستويات تعليمية أعلى .

جدول (٤) الهيكل العمري النوعى للقوى العاملة

مصر ، ١٩٨٦* ، ١٩٩٦**

النوع	الفئة العمرية	نسبة القوى العاملة		التغير (%)
		١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦-١٩٩٦
الذكور	١٤-٦	٣,٨٥	٠,٠٠	--
	٦٤-١٥	٩٤,١٠	٩٨,٠٣	٤,١٨
	+٦٥	٢,٠٥	١,٩٧	٢,٩٠-
	جولة %	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	--
	العدد بالآلاف	١١٨١٧	١٤٥٢٨	٢٢.٩٤+
	١٤-٦	٤,٣٧	٠,٠٠	--
الإناث	٦٤-١٥	٩٥,٢٥	٩٩,٦٤	٤,٦١
	+٦٥	٠,٣٨	٠,٣٦	٥,٢٦-
	جولة %	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	--
	العدد بالآلاف	١٥٦١	٢٦١٩	٦٧,٧٨+
	١٤-٦	٣,٩١	٠,٠٠	--
	٦٤-١٥	٩٤,٢٤	٩٨,٢٧	٤,٢٧
الجملة	+٦٥	١,٨٥	١,٧٣	٦,٤٩-
	جولة %	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	--
	العدد بالآلاف	١٣٣٧٩	١٧١٤٧	٢٨.١٦+
	١٤-٦	٣,٩١	٠,٠٠	--
	٦٤-١٥	٩٤,٢٤	٩٨,٢٧	٤,٢٧
	+٦٥	١,٨٥	١,٧٣	٦,٤٩-

المصدر:

* الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٨٩) جدول ١٤، ص ٧٥-٨٠.

** الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٩٩)، جدول ١٥.

وبالنسبة للذكور كانت نسبة عمالة الأطفال ٣,٨٥% أيضا في سنة ١٩٨٦. أى أن نسبة عمالة الأطفال الإناث، كان قريب من عماله الذكور. وهذا يؤكد مدى ديناميكية عمالة الإناث، والتي يظهر تأثيرها على إجمالي القوى العاملة أيضا.

أما بالنسبة لعمالة المسنين، فقد انخفضت نسبة العاملين في الفئة العمرية (٦٥ عاما فأكثر) من ١,٨٥ في ١٩٨٦% إلى ١,٧٣ في ١٩٩٦. وهذا اتجاه طبيعى ناتج عن تقلص قطاع الزراعة في الريف والذي يسمح للأفراد بالعمل حتى مراحل عمرية متأخرة. ومن ناحية أخرى، أدى انتشار نظام التأمين الاجتماعى خاصة على العاملين في الحكومة والقطاع العام، والذين يتركز معظمهم في المناطق الحضرية، إلى الإسهام في هذا الاتجاه أيضا، ويتضح هذا أيضا من تزايد نسبة المتقاعدين، كما هسب مبين في جدول (١) سابقا.

وبالنسبة للتباين حسب النوع ، نجد أن هذا الاتجاه ينطبق على النوعين ، وإن كان بصورة أوضح لدى الذكور عنه لدى الإناث . بل إنه يمكن القول بأن العاملات المسنات أصبح نصيبهن النسبي في طريقة إلى الزوال : ٣٦,٠% فقط في ١٩٩٦ ، ويتفق هذا مع طبيعة تعريف وقياس عمالة الإناث التي تستبعد فئراً كبيراً من الأميات، وتركز على المتعلّمات العاملات بأجر، وبالتالي تزيد نسبة المتقاعدات اللاتي لا يجدن فرصة للعمل كما هو الحال بالنسبة للمتقاعدين من الذكور الذين يمكنهم مواصلة العمل .

١/١/٣ معدل النشاط حسب العمر:

يشير معدل النشاط العمري إلى نسبة النشيطين اقتصادياً إلى إجمالي السكان في فئة عمرية معينة . فإذا كان الهيكل العمري للنشيطين اقتصادياً حسب الفئات العمرية العريضة قد أشار إلى بعض النتائج ، خاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين التعليم والنشاط الاقتصادي في المراحل العمرية المختلفة، فإن معدل النشاط النوعي يفصل هذه النتائج ويؤكدّها .

وتقدم بيانات جدول (٥) هذه الصورة الواضحة ، حيث أنها تفصل معدلات النشاط في سن الطفولة (٦-١٥) إلى ثلاث فئات لها دلالتها وصلتها بمرحلة التعليم الأساسي (٦-٩ : ١٠-١١ ، ١٢-١٤) . حيث أن النسب المكتملة تشير إلى معدلات الالتحاق بالتعليم وتوضح مستويات واتجاهات التسرب منه أيضاً .

وبالرغم من أن بيانات تعداد ١٩٩٦ لا تحتوي على بيانات عن عمالة الأطفال فإن بيانات ١٩٨٦ تشير إلى الانخفاض الشديد في المستوى . حيث كان معدل المشاركة العمري ٣,١٤% بالنسبة للفئة العمرية (٦-٩) ، و ٤,٧٨% بالنسبة للفئة (١٠-١١) ، و ٨,٤٥% للفئة (١٢-١٤) ، وهذا يؤكد ما سبق التوصل إليه من زيادة نسبة الالتحاق بالتعليم وإن كان لا يزال هناك قدر من التسرب أوضحته قيم معدلات المشاركة العمرية . وأن نسبة المتسربين تزيد بزيادة السن خلال سنوات الدراسة الإلزامية .

جدول (٥) معدل النشاط العمرى النوعى ، مصر ، ١٩٨٦ ، ١٩٩٦ **

الفئة العمرية	ذكور		إناث		جملة	
	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦
٩-٦	٤,٩٢		١,٢٦		٣,١٤	
١١-١٠	٧,٩٠		١,٤٠		٤,٧٨	
١٤-١٢	١٤,٦٠		١,٦٩		٨,٤٥	
١٩-١٥	٤٦,٠٩	٣٩,٤٥	٧,٢٥	١١,٠٢	٢٥,٥٣	٢٥,٨٦
٢٤-٢٠	٧٩,٩٠	٧٧,١٦	٢٠,٤٩	٢٢,٨٦	٥٢,١٢	٥١,٤٩
٢٩-٢٥	٩٥,٣٧	٩٥,٨١	١٧,٦٤	١٩,٥٧	٥٥,٦٣	٥٦,٢٨
٣٤-٣٠	٩٦,٧١	٩٨,١٤	١٤,٨٤	٢٠,١٦	٥٥,٨٧	٥٩,٢١
٣٩-٣٥	٩٧,٣٣	٩٨,٤٢	٩,٨١	١٧,٣٨	٥٢,٥٤	٥٧,٥٦
٤٤-٤٠	٩٥,٢٠	٩٧,٢٧	٨,٢٦	١٤,٩٧	٥١,٤٩	٥٦,٨٨
٤٩-٤٥	٩٤,١٨	٩٦,١٢	٥,٩٥	١١,١٤	٤٩,٥٦	٥٥,٥٢
٥٤-٥٠	٩١,٢٧	٩٣,٥٧	٤,٣١	٧,٩٢	٤٥,٢٤	٥٠,٠٣
٥٩-٥٥	٨٨,٨١	٩٠,٧٩	٣,٣٩	٦,٠٢	٤٧,٣٠	٥٠,٥٨
٦٤-٦٠	٦٨,٣٢	٥٤,٤٣	٢,٠٤	٢,٠٢	٣٣,٤٦	٢٨,٤٧
٦٩-٦٥	٣٢,٠٤	٣٥,٢٣	٠,٨٣	١,٣٣	١٨,٢٨	١٩,٨٠
٧٤-٧٠	٢٢,٣٨	٢٢,٩٧	٠,٦٧	٠,٨٥	١١,٩٠	١٢,١٥
+٧٥	١٥,٣٠	١٥,٠٢	٠,٤٩	٠,٥٧	٨,٠٢	٨,٠٤
الجملة	٥٩,٣٢	٧٧,٣٩	٨,١٩	١٤,٤٧	٣٤,٣٣	٤٦,٥٠

المصادر :

* بالنسبة للسكان : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٨٩) جدول ١٢، ص ٦٩-٧١.

بالنسبة للقوى العاملة : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٨٩)، جدول ١٤، ص ٧٥-١٩٨٠.

** الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٩٩)، جدول ١٥.

ويحقق معدل المشاركة العمرى أعلى قيمة له في الفئة العمرية ٣٠-٣٤ عاماً (٥٥,٨٧%) في ١٩٨٦، ٥٩,٢١% في ١٩٩٦). ففي هذه الفئة العمرية يكون كل المعلمين قد أكتملوا تعليمهم ودخلوا سوق العمل ، ويكون معظمهم قد عمل بالفعل ولكن معدل المشاركة يبدأ بعد ذلك في الهبوط التدريجى، مما يعكس حالات المرض والعجز التى تعتري العاملين بصفة عامة ، وخروج الإناث من القوى العاملة بسبب الزواج والحمل والولادة والرضاعة وتربية الأطفال . وهذا ما يؤرخه معدل المشاركة العمرى حسب النوع .

بصفة عامة ، كانت معدلات المشاركة العمرية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث في الفئات العمرية الأولى في سنة ١٩٨٦. ويمكن القول بأن ظاهرة عمالة الأطفال الإناث أوشكت على السيزوال حيث لم تصل قيمة معدل المشاركة العمرى للإناث ٢% في ١٩٨٦ في الفئات العمرية الأولى (٦-١٤) . ووصلت أعلى قيمة لمعدل المشاركة العمرى لدى الإناث في الفئة العمرية ٢٠-٢٤ في سنتي التعداد مع اتجاه تزايدى (من ٢٠,٤٩% إلى ٢٢,٨٦) . وبعد هذه الفئة العمرية أخذ معدل المشاركة في التناقص . ومن الجدير بالذكر هنا أن الفئة العمرية (٢٠-٢٤) تشمل خريجات التعليم الثانوى والجامعى، حيث ينتهى الأول عند سن ١٨ في حين ينتهى الثانى غالباً عند سن ٢٢ عاماً .

وبالتالى تشهد هذه الفئة تدفق الإناث على سوق العمل . إلا أنهن ينسحبن بعد بضع سنوات نتيجة الزواج والانجاب . وهناك اتجاه عالمى فى عمالة الإناث يتمثل فى وجود قمتين للمشاركة قبل الزواج، وبعد وصول الأبناء سن الرشد، حيث تستطيع المرأة استئناف عملها بعد الفراغ من تربية الأبناء . ولكن هذا الاتجاه غير ظاهر فى حالة عمالة الإناث فى مصر فى الفترة موضع الدراسة، حيث توجد قمة واحدة فقط طوال الفترة .

وتؤكد معدلات المشاركة العمرية تزايد انسحاب الذكور من العمل بعد سن ٦٠ عاما ، وهو سن التقاعد لمعظم العاملين بالحكومة والقطاع العام . وإن كان حوالى ١٥% ممن تزيد أعمارهم على ٧٠ عاما لازالوا نشيطين اقتصاديا فى عامى ١٩٨٦ و ١٩٩٦ .

٢/٣ الهيكل التعليمى للقوى العاملة :

يعتبر الهيكل التعليمى للقوى العاملة أهم المؤشرات على نوعية العمالة والخبرات والمساهمات المتاحة للاقتصاد . وهو يعكس تماما مرحلة النمو التى يمر بها المجتمع . ويؤثر تأثيرا مباشرا فى المهنة التى يمكن أن تكون متاحة . وبالتالى يعد دليلا على مستوى الإنتاجية عند المقارنة مع اقتصاديات أخرى، أو عبر الزمن لنفس الاقتصاد .

وبالرغم من كثرة الحديث فى الأجزاء السابقة عن انتشار التعليم ، إلا ان بيانات جدول (٦) تشير إلى أن حوالى ثلث القوى العاملة ٣٢,٧٩%، كان فى حالة أمية مطلقة فى عام ١٩٩٦ . وهذا مستوى مرتفع للغاية ويعتبر سببا ونتيجة لمستوى التنمية الاقتصادية والبشرية الخفق . ولا بد أن يرتبط هذا بسيادة القطاعات الأولية فى الاقتصاد، مع ما يستلزمه هذا من انخفاض الإنتاجية . ولكن التحسن فى المستوى التعليمى للقوى العاملة يتضح من انخفاض نسبة الأميين باستمرار وبصورة واضحة من ٤٤,٩١% فى ١٩٨٦ .

هذا عن الأمية المطلقة، أما عن الأمية العملية (والتي تشير إلى من لا يقرأون ولا يكتبون بالإضافة إلى من يقرأون ويكتبون فقط) نجد أن حوالى نصف القوى العاملة كان فى حالة أمية عملية فى ١٩٩٦ .

وعلى الجانب الآخر ، نلاحظ الزيادة الواضحة فى نسبة الحاصلين على مؤهلات متوسطة وجامعية بصورة مضطربة . فبالنسبة للتعليم الثانوى فقد قفز نصيبه النسبى من ٢١,٧٩%، ثم إلى

٢٧,١٥% خلال فترة الدراسة . وكذلك الحال بالنسبة للتعليم الجامعي الذي واصل نصيبه النسبي الارتفاع من ٨% إلى ١٢,٢% خلال نفس الفترة .

وهنا يمكن القول أن هناك عملية إزاحة في المستوى التعليمي للقوى العاملة، حيث يتميز المستوى بالارتفاع بالنسبة للداخلين الجدد إلى سوق العمل، وذلك لتعويض الخارجين منه بسبب الوفاة أو المرض أو كبر السن ممن كانوا على مستويات تعليمية متدنية . ولاشك أن تعزيز هذا الاتجاه يتطلب إغلاق منابع الأمية ومنع التسرب من التعليم من البداية ومحو أمية الذين دخلوا سوق العمل فعلاً، حتى يتحسن المستوى التعليمي .

ومن حيث التباين حسب النوع، نجد أن البيانات المتاحة تشير إلى أن الهيكل التعليمي لعمالة الإناث يبدو أفضل منه في حالة الذكور، وذلك من حيث المستوى والاتجاه . حيث ينخفض النسيب النسبي للمستويات التعليمية المتدنية التي تمر بمعدل تناقص أسرع لدى الإناث مقارنة بالذكور . وفي مقابل ذلك يرتفع النسيب النسبي للمستويات التعليمية الأعلى مع وجود معدل زيادة أسرع في حالة الإناث عنه لدى الذكور . ولاشك أن هذا يرجع، كما سبق الإشارة إليه، إلى طبيعة تعريف وقياس قوة عمل الإناث . حيث يستبعد منها معظم العاملات لدى الأسرة بدون أجر خارج المنزل : خاصة في قطاع الزراعة . وهكذا نجد أن نسبة الأميات كانت ١٥,٢٢% في ١٩٨٦ وانخفضت إلى ١١,٩٥% في ١٩٩٦، وذلك مقابل انخفاض نسبة الأميين الذكور من ٤٨,٧٩% إلى ٣٦,٥٥% لنفس العامين . والحال كذلك بالنسبة لمن يقرأون ويكتبون فهي لا تصل إلى ٤% بين الإناث مقابل حوالي ٢٠% لدى الذكور في ١٩٩٦ . وهكذا ترتفع نسبة الأمية العملية بين الذكور إلى ٥٦,٤٩% مقابل ١٥,٥٣% فقط بين الإناث في ١٩٩٦ .

أما بالنسبة للمستويات التعليمية المتوسطة وفوق المتوسطة ، فإن الوضع يتميز كثيراً لصالح قوة عمل الإناث ، حيث كان المستوى مرتفعاً في سنة الأساس (٦١,٣٩%) ولكنه انخفض قليلاً في سنة المقارنة إلى ٥٩,٧٧%، وذلك في مقابل ١٩,١٣% و ٢٦,٤٧% فقط بالنسبة للذكور في نفس السنتين . ويرجع ذلك إلى توسع التعليم المتوسط وفوق المتوسط في مجال التعليم التجمعاتي بالنسبة للإناث ، حيث يتوقع أن يجدن أعمالاً في جميع القطاعات في مجالات الأعمال الكتابية والبيعية، كما سيتضح فيما بعد عند تحليل الهيكل المهني للعاملين .

جدول (٦) توزيع القوى العاملة حسب الحالة التعليمية والنوع ، مصر ، ١٩٨٦* ، ١٩٩٦**

الحالة التعليمية	ذكور		إناث		جملة	
	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦
أميون	٤٨,٧٩	٣٦,٥٥	١٥,٢٢	١١,٩٥	٤٤,٩١	٣٢,٧٩
يقرأون ويكتبون	١٩,٥٥	١٩,٩٤	٤,٧١	٣,٥٨	١٧,٨٤	١٧,٥٥
الابتدائي	١,٨٧	٢,٧٤	٠,٨٨	١,٠٢	١,٧٥	٢,٠٨
أقل من الثانوي	٣,٢٧	٣,٥١	٢,٢٤	١,٢٤	٣,١٥	٣,١٦
الثانوي	١٧,٥٦	٢٣,٠٨	٥٤,٢٧	٤٩,٧٥	٢١,٧٩	٢٧,١٥
فوق المتوسط	١,٥٧	٣,٣٩	٧,١٢	١٠,٠٢	٢,٢١	٤,٤٠
الجامعي	٧,١١	١٠,٤٧	١٤,٦٩	٢١,٨٣	٨,٠٠	١٢,٢٠
أعلى من الجامعي	٠,١٩	٠,٣٢	٠,٤٠	٠,٦٣	٠,٢٢	٠,٣٧
غير مبين	٠,٠٨	٠,٠٠	٠,٣٧	٠,٠٠	٠,١١	٠,٠٠
الجملة %	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
العدد بالآلاف	١١٥٦٧	١٤٥٣٨	١٥١٠	٢٦١٩	١٣٠٧٧	١٧١٠٧

* المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٨٩)، جدول ١٨، ص ٩٠.

** الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٩٩) جدول ٢١.

ملاحظات

* بيانات ١٩٨٦ حسب الفئة العمرية ١٢ + سنة.

** بيانات ١٩٩٦ حسب الفئة العمرية ١٥ + سنة.

وعلى مستوى التعليم الجامعي ، كانت نسبة الجامعيين أعلى وفي حالة تزايد مستمر من ١٤,٦٩% في ١٩٨٦ إلى ٢١,٨٣% في ١٩٩٦ ، مقابل ٧,١١% ، ١٠,٤٧% فقط للذكور في هاتين السنتين . وهكذا نخلص إلى أن التوسع في نسبة الدراسات وما يقابله من انخفاض في نسبة ربات البيوت ، يظهر صداه في تحسن المستوى التعليمي لقوة عمل الإناث، ويتوقع أن يستمر هذا الاتجاه في المستقبل لفترة طويلة .

٣/٣ الحالة العملية للقوى العاملة :

يوضح تطور الحالة العملية مدى استغلال القوى العاملة المتاحة، إذ أنه يقسم القوى العاملة إلى عمالة وبطالة . ويوضح أيضا الأوضاع الاقتصادية من خلال معرفة حجم واتجاه بطالة الداخلين الجدد إلى سوق العمل والذين سبق لهم العمل . ويوضح كذلك مدى التطور الاقتصادي والاجتماعي ومدى انتشار النشاط الكفائي وسيادة نمط الإنتاج العائلي ويشير إلى مدى تطور علاقات العمل مسن حيث نسب أصحاب الأعمال والعاملين لدى الغير بأجر، بل إنه قد يوضح اتجاه متوسط حجم عمالة الوحدات الاقتصادية . وفي السنوات الأخيرة، يعبر مستوى واتجاه فئة العاملين لحسابهم الذين لا يستخدمون آخريين عن مستوى واتجاه القطاع غير الرسمي والأنشطة الهامشية ، خاصة في الحضر .

ويتضح من النظرة الأولى إلى جدول (٧) مدى استغلال القوى العاملة والطاقة الاستيعابية للاقتصاد المصري ، ومدى قدرته على خلق فرص عمل جديدة . حيث انخفض معدل البطالة من ١٢,٠٢% في ١٩٨٦ إلى ٨,٩٥% في ١٩٩٦ . ويهمنا في هذا المجال أن معدل البطالة لم يشهد تقلبات شديدة بين السنتين بحيث لا يؤثر بشدة على النصيب النسبي لبقية الفئات داخل التوزيع . أى أن التغيرات التي ستلاحظ في الفئات الأخرى ستكون راجعة أساسا إلى تغير فعلي في تصنيف العمالة بين السنتين .

جدول (٧) الحالة العملية للقوى العاملة حسب النوع ومحل الإقامة
مصر، ١٩٨٦، ١٩٩٦**

الحالة السكانية		ذكور		إناث		الجملة
	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦
العاملون لحسابهم	٢٦,٧٨	٢١,٢٤	٤,٠٩	٤,١٨	٢٤,١٣	١٨,٦٣
أصحاب الأعمال	٣,٩٣	٧,٢٩	٠,٦٥	١,٤٤	٣,٥٥	٦,٣٩
العاملون لدى الغير	٥٦,٣٧	٦١,٩٤	٦٧,٧٦	٧١,٦٤	٥٧,٧	٦٣,٤٢
العاملون لدى الأسرة بدون أجر	٢,٥١	٢,٦٥	٣,٣٧	٢,٣٥	٢,٦١	٢,٦
متعطلون سبق لهم العمل	٣,٠٧	٠,٤٩	٠,٨	٠,١٨	٢,٨١	٠,٤٤
متعطلون جدد	٧,٣٤	٦,٤١	٢٣,٣٣	٢٠,٢١	٩,٢١	٨,٥١
الجملة %	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
العدد بالآلاف	١١٨١٧	١٤٥٥١	١٥٦١	٢٦٢٤	١٣٣٧٩	١٧١٧٥

المصدر:

* الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٨٩)، جدول ٥، ص ٣٠.

** الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٨٩)، جدول ٦.

وهكذا نجد أن نصيب العاملين لحسابهم ولايستخدمون آخريين قد انخفض من ٢٤,١٣% في ١٩٨٦ إلى ١٨,٦٣% في ١٩٩٦ . فإذا لاحظنا أن هؤلاء يمثلون الفلاحين في الريـسـسـف وأصحاب الأعمال الهامشية في الحضر، وكما سنرى فإن نسبة الفلاحين في الريف تتناقص باستمرار مع تنساقص نصيب قطاع الزراعة من إجمالي العمالة ، يمكن إرجاع هذا الانخفاض إلى انخفاض نصيب ذوى الأعمال الهامشية أيضا . ويرتبط بهذه الفئة أيضا فئة العاملين لدى الأسرة بدون أجر، والتي أـسـسـتـقر نصيبها النسبي عند ٢,٦% في ١٩٨٦ و ١٩٩٦ .

وتحتل فئة العاملين لدى الغير (بأجر) بنصيب الأسد في هذا التوزيع، حيث ارتفع نصيبها من ٥٧,٧% في ١٩٨٦ إلى ٦٣,٤٢% في ١٩٩٦، ويشير هذا الاتجاه إلى تزايد عسدد وحجسم المشروعات والأنشطة الاقتصادية خلال فترة الدراسة .

وتبقى الإشارة إلى فئة أصحاب الأعمال الذين يستخدمون الآخرين بأجر . ونلاحظ أن نصيبها النسبي ارتفع من ٣,٥٥% في ١٩٨٦ إلى ٦,٣٩% في ١٩٩٦ . وقد يرجع هذا الانحسار إلى ظهور أثر انتشار المشروعات والصناعات الصغيرة في هذه الفترة، وهذا يتعكس في متوسط حجم عمالة المشروع أو المنشأة .

وبالنسبة للحالة العملية لقوة عمل الإناث، فإن أهم ما يلفت النظر المستوى المرتفع لعدم استيعاب قوة عمل الإناث (البطالة) ، وإن كان اتجاهها نزولياً . فبعد الإشارات المتكررة إلى زيادة مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي والمستوى المرتفع والتحسين المستمر في الحالة التعليمية لقوة عمل الإناث ، نجد أن حصة قوة عمل الإناث (٢٠,٢١%) كانت في حالة تعطل في ١٩٩٦ ، وإن كسان المستوى أعلى من ذلك في الماضي ٢٣,٣٣% في ١٩٨٦ . ولعل هذا يثير قدراً كبيراً من الشكوك في بيانات عمالة الإناث . وأول ما يتبادر إلى الذهن أن معدل بطالة الإناث كان يمكن أن يكون أقل من ذلك لو كانت قاعدة عمالة الإناث كبيرة ، أى لو كان تعريف وقياس عمالة الإناث يتضمن بصورة أشمل عمالة الإناث لدى الأسرة بدون أجر داخل وخارج البيت .

أما الأناث العاملات وتوزيعهن حسب الحالة العملية، فنجد أن معظمهن يتمين إلى فئة العاملات بأجر لدى الغير، مع وجود اتجاه تصاعدي من ٦٧,٧٦% في ١٩٨٦ إلى ٧١,٦٤% في ١٩٩٦ . وكذلك فإن نسبة صاحبات الأعمال تضاعفت خلال فترة الدراسة، (من ٠,٦٥% إلى ١,٤٤%) في حين تزيد هذه النسبة عن ٧% لدى الذكور في ١٩٩٦ . وقد يرجع هذا إلى حداثة عهد الإناث بالدخول إلى قطاع الأعمال الخاص، ومحدودية قدرة الإناث على الوصول إلى الموارد وإدارتها بأنفسهن . ومن جانب آخر نجد أن معظم الإناث يفضلن العمل في القطاع الحكومي، حتى عن القطاع العام نظراً للإميازات التي يتمتعن بها في هذا القطاع . وفيما عدا ذلك، تزيد نسبة العاملات لحسابن عن ٤% طوال فترة الدراسة ، وهو ما يتسق مع التفسير السابق أيضاً . وهنا تجدر الإشارة إلى أن عمالة الإناث يمكن أن تواجه أزمة حادة في الحصول على فرص عمل مع تقلص دور الحكومة والقطاع العام في خلق فرص العمل للإناث، وعدم قدرة القطاع الخاص على استيعابهن .

٤/٣ القوى العاملة، حسب القطاع المؤسسى :

سبقت الإشارة إلى دور الحكومة والقطاع العام في خلق فرص العمل بالنسبة للاقتصاد ككل ، وبالنسبة للإناث بصفة خاصة . ولاشك أن التغيرات في النظام الاقتصادي والسياسة الاقتصادية ،

والتي تتمثل أساساً في قيام الحكومة ذاتها بتشجيع القطاع الخاص على النمو والتوسع في جانبي الإنتاج والتشغيل، ستنعكس على تقلص نصيب القطاعين الحكومي والعام من العمالة ومن خالق فرص العمل . ولكن بيانات جدول (٨) توضح أن القطاع الخاص كان ولا زال صاحب أكبر نصيب نسبي من حجم العمالة، حيث استقر عند نسبة حوالى ٦٦% طوال فترة الدراسة. وهذا عكس المتوقع، حيث تشير كل الشواهد إلى توسع القطاع الخاص بكل أشكاله خلال السنوات العشر المشار إليها .

جدول (٨) توزيع العاملين حسب القطاع والنوع ، مصر ، ١٩٨٦* ، ١٩٩٦**

القطاع	ذكور		إناث		جملة	
	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦
حكومي	١٧,٠١	٢٣,١٧	٥٩,١٤	٥٧,٦٩	٧٦,١٦	٢٧,٧٧
عام	١٠,٤٧	٥,٨٦	١١,٤٦	٣,٦٩	١٠,٥٦	٥,٥٧
داخل المنشآت	٦٩,٩٧	٢٢,٦١	٢٧,٧٦	٢٥,٠٩	٦٦,١١	٢٢,٩٤
خارج المنشآت	٤٧,٨٥	١٢,٩٦	١٢,٩٦	١٢,٩٦	٤٣,٢٠	٤٣,٢٠
أجنبي ودولي	٠,٠٩	٠,١٥	٠,٢٦	٠,٢٦	٠,١١	٠,١٦
غير مبين	٢,٤٦	٠,٣٦	١,٣٧	٠,٣٦	٢,٣٦	٠,٣٦
الجملة %	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
العدد بالآلاف	١١١١٩	١٣٦٦٧	١١١٧	٢١٠١	١٢٢٢٦	١٥٧٦٨

المصدر:

* الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٨٩)، جدول ٥ ، ص ٢٧.

** الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٩٩)، جدول ٥ ، ص

جدول (٩) توزيع العاملين حسب المهنة والنوع ، مصر ، ١٩٨٦* ، ١٩٩٦**

المهنة	ذكور		إناث		جملة	
	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦
المهن الفنية والعلمية	٩,٤٩	١٧,٦٠	٢٨,٨٢	٤٠,٩٦	٣٨,٣١	٢٦,١٧
المديرون والاداريون	٠,٨٥	٤,٤٦	٠,٨٦	٣,٣٧	٠,٨٥	٤,٢٩
القائمون بالأعمال الكتابية	٥,٧٧	٤,٧١	٢٢,٦٢	١٦,٦١	٧,٧٣	٦,٥٣
القائمون بأعمال البيع	٥,٠٥	٩,١٧	٢,٦٧	٤,٦٧	٤,٧٧	٨,٤٨
العاملون بالخدمات	٦,٦٩	٣,٤٤	٣,٤٤	٦,٦٩	٦,٦٩	٦,٦٩
العاملون بالزراعة والصيد	٣٥,٦٣	٣٠,٦٤	٥,٣١	٧,٩٦	٣٢,٩٤	٢٧,١٧
عمال الإنتاج والتشغيل	٢٣,٥٧	٢٥,٨٣	٥,٤٧	٤,٨٤	٢١,٤٧	٢١,٦٢
غير مبين	١٢,٩٦	٧,٦٠	٣٠,٨١	٢١,٥٩	١٠,٠٣	٩,٧٤
الجملة %	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
العدد بالآلاف	١١٣٦١	١٤٥٩٩	١٤٩٣	٢٦٣١	١٢٨٥٤	١٧٢٢٠

المصدر:

* الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٨٩)، جدول ٨ ، ص ٥١.

** الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء (١٩٩٩)، جدول ٩ .

وعلى عكس المتوقع أيضاً ، تشير بيانات تعداد السكان إلى ارتفاع النصيب النسبي للقطاع الحكومي من العمالة بما يشبه القفزة ، من ٢٠,٨٦% في ١٩٨٦ إلى ٢٧,٧٧% في ١٩٩٦! هذا في الوقت الذي توقفت فيه عملية التعيين لحملة المؤهلات المتوسطة وفرق المتوسطة والدنيا منذ أوائل الثمانينات . فكان المتوقع أن ينخفض نصيب القطاع الحكومي بسبب عدم تعمير كسل الخريجين ، بالإضافة إلى فتح باب المعاش المبكر ، وحالات الاستقالة من القطاع الحكومي للعمل بالخارج أو القطاع الخاص بالداخل . وهنا يتطلب الأمر مزيداً من البيانات التفصيلية لمعرفة القطاعات الحكومية التي استطاعت استيعاب هذه الزيادة الكبيرة في تلك الفترة القصيرة .

وكان الاتجاه الوحيد الموافق للتوقعات يتمثل في انخفاض النصيب النسبي للقطاع العمالي من ١٠,٥٦% في ١٩٨٦ إلى ٥,٥٧% في ١٩٩٦ . فمن المعروف أن هذا القطاع توقف عن النمو من حيث عدد المؤسسات الكبيرة ، وتوقف أيضاً عن التوسع ، وبالتالي عن خلق فرص عمل جديدة منذ فترة طويلة نسبياً . ويتوقع أن يتزايد هذا الاتجاه في المستقبل ، حيث لن يقتصر الأمر على توقف القطاع العام عن النمو مع نمو القطاع الخاص ، بل إن عملية خصخصة كيانات اقتصادية كبيرة ستعني انخفاضاً في نصيب القطاع العام وزيادة مضاعفة في القطاع الخاص بصورة مباشرة .

■ عماله الأناث أو الفجوة النوعية

وفيما يتعلق بعمالة الأناث حسب القطاع ، توضح البيانات أن القطاع الحكومي كان ولا يزال أكبر مستخدم لعمالة الأناث ، بالرغم من حدوث انخفاض طفيف في فترة الدراسة (من ٥٩,١٤% إلى ٥٧,٦٩%) . ويدل هذا على توقف القطاع الحكومي عن القيام بالدور الكبير في تشغيل المعلومات من حملة المؤهلات المتوسطة فما فوقها ، ويزداد الموقف صعوبة بالنسبة لعمالة الإناث مع ملاحظة أن القطاع العام لم يعد يسهم بسوى ٣,٦٩% فقط في ١٩٩٦ ، بعد أن كان نصيبه ١١,٤٦% في ١٩٨٦ .

وعلى عكس المتوقع ، وعكس ما يقال من أن القطاع الخاص لا يرحب بتشغيل الإناث ، نجد أن نصيب القطاع الخاص ارتفع ارتفاعاً مفاجئاً من ٢٧,٧٦% في ١٩٨٦ ليصل إلى ٣٨,٠٥% في ١٩٩٦ ، ومن الملاحظ هنا أن النسبة الأكبر من العاملات في القطاع الخاص يعملن في القطاع الخاص المنظم داخل المنشآت (٢٥%) مقابل حوالي ١٣% خارج المنشآت .

وبناءً على ما سبق ، يتضح أن القطاع الخاص قادر على استيعاب عمالة الإناث لتعويض تقلص دور القطاعين الحكومي والعام . ويبدو أن الأمر يتوقف على تغير في اتجاهات الإناث نحو القطاع الذي يرغب في الالتحاق به . وبالتالي قد يستطيع القطاع الخاص في السنوات التالية ، إذا استمر في التوسع ، أن يستوعب الدخالات الجدد إلى سوق العمل من حملة المؤهلات المختلفة .

وتشير المقارنة بين الذكور والإناث إلى أن الزيادة الملحوظة في نصيب القطاع الحكومي كمان مرجعها إلى التوسع المستمر لهذا القطاع في استيعاب عمالة الذكور (من ١٧% في ١٩٨٦ إلى ٢٣,١٧% في ١٩٩٦) . وهذا أيضاً عكس المتوقع ، فليس هناك ما يشير إلى تميز القطاع الحكومي تجاه تشغيل الذكور ضد تشغيل الإناث .

٥/٣ الهيكل المهني للقوى العاملة:

يوضح الهيكل المهني أنواع المهارات المتاحة للاقتصاد موضع الدراسة ، وهو وثيق الصلة بالنظام الاقتصادي السائد ومرحلة نموه . وقد يشير إلى المهن والمهارات التي يعاني المجتمع من نقص أو زيادة فيها . ويرتبط تطور الهيكل المهني بتطور الهيكل التعليمي ، حيث أن المستويات التعليمية الأعلى ترتبط بمستويات مهنية مناسبة لها .

وتشير بيانات جدول (١٠) إلى أن نصيب المهن الزراعية لا زال في القمة رغم اتجاهه السارو من ٣٢,١١% في ١٩٨٦ إلى ٢٧,١٧% في ١٩٩٦ . وهذا يدل على ارتفاع النصيب النسبي لقطاع الزراعة وعلى تناقص هذا النصيب أيضاً ، كما سيتضح فيما بعد . ويحتل المرتبة الثانية عمال الإنتاج والتشغيل ، حيث يستقر نصيبهم النسبي عند مستوى خمس أكثر من القوى العاملة ، مع وجود زيادة طفيفة تتدرج بنقطة واحدة مئوية (من ٢١,٤% في ١٩٨٦ إلى ٢٢,٦٢% في ١٩٩٦) . ويدل هذا الجمود في النصيب النسبي للعاملين في مجالات الإنتاج والتشغيل إلى احتمال وجود جمود مماثل في قطاع الصناعة التحويلية ، وهو ما قد يتضح فيما بعد .

وينعكس تحسن المستوى التعليمي للقوى العاملة في تحسن الهيكل المهني ، حيث توضح البيانات حدوث زيادة حادة في النصيب النسبي لأصحاب المهن الفنية والعلمية من ١١,٧٣% إلى ٢١,١٧% في فترة الدراسة ، وهذا نتيجة مباشرة لنمو النصيب النسبي لحملة المؤهلات المتخلفة ، خاصة العليا .

جدول (١٠) توزيع العاملين حسب المهنة والنوع ، مصر، ١٩٨٦* : ١٩٩٦**

المهنة	ذكور		إناث		مجملة	
	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦
المهن الفنية والعلمية	٩,٤٩	١٧,٦٠	٢٨,٨٢	٤٠,٩٦	٣١,١٧	٢١,١٧
المديرون والإداريون	٠,٨٥	٤,٤٦	٠,٨٦	٣,٣٧	٠,٨٥	٤,٢٩
القائمون بالأعمال المكتبية	٥,٧٧	٤,٧١	٢٢,٦٢	١٦,٦١	٢٨,٧٣	٦,٥٢
القائمون بأعمال البيع	٥,٠٥	٩,١٧	٢,٦٧	٤,٦٧	٤,٧٧	٨,٤٨
العاملون بالخدمات	٦,٦٩		٣,٤٤		٦,٢١	
العاملون بالزراعة والصيد	٣٥,٦٣	٣٠,٦٤	٥,٣١	٧,٩٦	٢٢,١١	٢٧,١٧
عمال الإنتاج والتشغيل	٢٣,٥٧	٢٥,٨٣	٥,٤٧	٤,٨٤	٢١,٤٧	٢٢,٦٢
غير مبين	١٢,٩٦	٧,٦٠	٣٠,٨١	٢١,٥٩	١٥,٠٣	٩,٧٤
المجملة %	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
العدد بالآلاف	١١٣٦١	١٤٥٩٩	١٤٩٣	٢٦٣١	١٢٨٥٤	١٧٢٣٠

المصدر:

* الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٨٩) ، جدول ٨ ، ص ٥١ .

** الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٩٩) ، جدول ٩ .

وهناك تطور إيجابي آخر يتضح من سرعة تزايد نصيب المديرين والإداريين من ٠,٨٥% إلى ٤,٢٩% بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩٦ . وهذا يدل على ارتفاع مستوى التعليم والإدارة ، ويفترض أنه يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمالة .

وفي مقابل ذلك، هناك استقرار في النصيب النسبي في فئة القائمين بالأعمال المكتبية حول مستوى حوالي ٥٧% طوال الفترة . إلا أن النصيب النسبي للقائمين بأعمال البيع والعاملين بالخدمات معاً يعاني تناقصاً واضحاً (من ١٢,٥٠% في ١٩٨٦ إلى ١٥,٠١% فقط في ١٩٩٦) . هذا بالرغم من أن الدلائل تشير إلى توسع النصيب النسبي لقطاع الخدمات، مما يعني احتمال ارتفاع كفاية رأس المال وتكلفة فرصة العمل في القطاعات الخدمية الجديدة .

التباين حسب النوع (الفجوة النوعية)

وبالنسبة للتباين حسب النوع، نجد أن الهيكل المهني لقوة عمل الإناث يختلف كثيراً عن نظيره لدى الذكور، وهذا مرتبط بصورة واضحة بالتباين النوعي في الهيكل التعليمي كما سبق ذكره . فمسي حين يقترب الهيكل المهني للذكور من الهيكل المهني العام ، نظراً لارتفاع النسيب الذكوري، من حيث ارتفاع نصيب العاملين في الزراعة واتجاهه نحو الانخفاض، نجد أن العاملات بالمهن الفنية والعلمية، التي تتطلب مستويات تعليمية مرتفعة، يسيطرون على قوة عمل الإناث حيث قفز نصيبهن النسبي من

٢٨,٨٢% في ١٩٨٦ إلى ٤٠,٩٦% في ١٩٩٦. في حين وصل نصيب هذه المسهن إلى ١٧,٦% فقط في ١٩٩٦ لدى الذكور.

وعلى الجانب الآخر ، فإن نسبة العاملات في الزراعة ارتفعت من ٥,٣١% في ١٩٨٦ إلى ٧,٩٦% فقط في ١٩٩٦. ومن المعروف أن معظم العاملين في قطاع الزراعة أصحاب مستويات تعليمية دنيا، إلا أنه في حالة عمالة الإناث يمكن القول بأن عدد الحاصلات على تعليم زراعي متوسط أو جامعي كان يتزايد خلال فترة الدراسة.

ويرتبط بالتطور الإيجابي في قوة عمل الإناث حدوث زيادة في نصيب الإداريات والمديرات من ٠,٨٦% في ١٩٨٦ إلى ٣,٣٧% في ١٩٩٦. مما يعني استمرار وصول الإناث إلى المراكز القيادية ومواقع اتخاذ القرار. وهذا يتحقق عن طريق التحاق الإناث ذوات المؤهلات العليا بسلسلة المنظم واستمرارهن فيه لمدة طويلة تسمح لهن بالوصول إلى مواقع الإدارة المختلفة.

وقد ترتب على التطورات الإيجابية السابقة حدوث انخفاض في الأنصبة النسبية للقائمات بالأعمال الكتابية من ٢٢,٦١% في ١٩٨٦ إلى ١٦,٦١% في ١٩٩٦، والقائمات بأعمال البيع والعاملات بالخدمات معاً من ٦,١١% في ١٩٨٦ إلى ٤,٦٧% فقط في ١٩٩٦. ومن المعروف أن معظم العاملات في هذه المجالات من حملة المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة.

٦/٣ القوى العاملة، حسب النشاط الاقتصادي :

تكاد تتفق معظم الكتابات في التنمية الاقتصادية ومراحل النمو الاقتصادي على أن التطور الاقتصادي يكون مصحوباً بالتغير في الأهمية النسبية للقطاعات المختلفة، حيث يتغلب النصيب النسبي للقطاعات الأولية مثل الزراعة والتعدين لصالح القطاعات الثانوية مثل الصناعة التحويلية في المراحل الأولى، وبعد ذلك يزيد النصيب النسبي لقطاع الخدمات على حساب كسبل مسكن الزراعة والصناعة في المراحل التالية ، وهو الاتجاه السائد حالياً. إلا أن الانخفاض في النصيب النسبي للزراعة من الناتج الشامل الإجمالي والعمالة يكون مقترنا بتحقيق الاكتفاء الذاتي على الأقل بالنسبة للسلع الغذائية الأساسية، وتقدم مواد خام زراعية لمختلف قطاعات الصناعات التحويلية.

وأتساقاً مع تحليل مستويات واتجاهات الهيكل المهني للقوى العاملة، يوضح الجدول (١٦) أن قطاع الزراعة مازال سيطراً على هيكل العمالة (٣٧,٦% في ١٩٨٦، ٣١,٢١% في ١٩٩٦) ،

وإن كان نصيبه في تناقص مستمر لصالح غيره من القطاعات، خاصة قطاع خدمات الإئتماع والخدمات الإنتاجية، والذي استمر في احتلال المركز الثاني بعد الزراعة مع اتجاه نصيبه إلى الزيادة (من ٢١,٥٢% في ١٩٨٦ إلى ٢٤,٠٨% في ١٩٩٦).

وقد احتفظ قطاع الصناعة التحويلية بالمركز الثالث، إذ ارتفع نصيبه النسبي من ١٢,١٥% إلى ١٣,٨٩% خلال فترة الدراسة. وقد يرجع هذا إلى الجمود في نشاط القطاع العام الذي كان يملك الجزء الأكبر من الصناعات التحويلية، إلا أن احتياجات السوق المحلي والتصدير تتطلب توسيع القطاع الخاص في هذا المجال في الفترة القادمة.

وأدى رواج حركة التشييد والبناء لتلبية الطلب المتزايد على الإسكان بمختلف مستوياته إلى تزايد النصيب النسبي لهذا القطاع من (٦,٧٣% في ١٩٨٦ إلى ٨,٠٧% في ١٩٩٦).

ويتطلب توسيع الأنشطة الاقتصادية توافر خدمات التمويل والتأمين لجميع القطاعات، وهو ما انعكس في زيادة النصيب النسبي ٥,٢٨% في ١٩٨٦ إلى حوالي ٥,٨٢% في ١٩٩٦. حيث شهدت مصر في هذه الفترة تدفق البنوك الأجنبية والمشاركة لممارسة نشاطها في مصر، بالإضافة إلى ظهور عدد كبير من البنوك الوطنية الخاصة، وفروع البنوك القومية الكبرى في مختلف أنحاء البلاد، لتلبية لحاجات الأنشطة الاقتصادية الأخرى.

جدول (١١) توزيع العاملين حسب النشاط الاقتصادي والنوع، مصر، ١٩٨٦-١٩٩٦**

النشاط الاقتصادي	ذكور		إناث		مجموع
	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	
الزراعة وصيد الأسماك والصيد	٤٠,٥٦	٣٤,٢٥	١٠,٥٧	١١,٥٠	٣٦,٦١
استغلال المناجم والمحاجر	٠,٤٤	٠,٤٥	٠,١٣	٠,٤٢	٠,٤٠
الصناعة التحويلية	١٢,٤٥	١٤,٤٩	٩,٤٢	١٠,٠٢	١٢,٨٩
الكهرباء والماء والغاز والحرارة	٠,٧٦	١,٠٧	٠,٦٧	٠,٦٨	١,٠٢
التشييد والبناء	٧,٣٧	٩,١٦	١,٣١	٠,٩٩	٨,٠٧
التجارة والمطاعم والفنادق	٧,١٩	١١,٠٧	٥,٤١	٦,٢٣	١٠,٤٢
النقل والمواصلات	٥,٥٤	٦,٣٩	٢,٨٨	٢,١٤	٥,٨٢
التمويل والتأمين والعقارات	١,٧٠	٣,٥٦	٣,٢٠	١٠,٧٨	٤,٥٢
خدمات المجتمع والخدمات الاجتماعية	١٧,٧٨	١٩,٠٤	٥٥,٧٧	٥٦,٧٦	٧٤,٠٨
أنشطة غير قابلة للتوصيف	٦,٢٦	٠,٥٢	١٠,٤٨	٠,٧٧	٠,٥٦
المجموع %	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
العدد بالآلاف	١٠٩٤٩	١٣٥٣٧	١١٩٧	٢٠٨٥٢	١٢٦٤٧

المصدر:

* الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٨٩)، جدول ٦، ص ٣٧.

** الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٩٩٩)، جدول ٢٥.

وبالنسبة لعمالة الإناث ، نجد أن قطاع خدمات المجتمع والخدمات الاجتماعية هو القطاع المسيطر، حيث يستوعب أكثر من نصف عمالة الإناث (٥٥,٧٧% في ١٩٨٦، ٥٦,٧٦% في ١٩٩٦). ويقابل هذا النصيب المرتفع نصيب القطاع الحكومي من عمالة الإناث ، حيث يزيد على النصف كما سبق . أى أن قطاع الخدمات الحكومية هو أكبر مستوعب لعمالة الإناث .

وتمشيا مع الاتجاه العام للأنشطة الاقتصادية ، وتغيرات الهيكل المهني ، أرتفع نصيب قطاع الزراعة من عمالة الإناث ارتفاعا طفيفا خلال فترة الدراسة (من ١٠,٥٢% في ١٩٨٦ إلى ١١,٥% في ١٩٩٦) .

ويلاحظ ترايد دخول الإناث في قطاع التمويل والتأمينات والعقارات، حيث أصبح يساهم بحوالى ١١% من عمالة الإناث في ١٩٩٦ مقابل ٣% فقط في ١٩٨٦ . حيث يرتفع نصيب التعاملات في الأعمال الكتابية وما إليها . والمعروف أن قطاع الصناعات التحويلية ، خاصة صناعات الأغذية والمشروبات والملابس تجتذب عمالة الإناث ، ولذلك فإن البيانات تشير إلى ارتفاع النصيب النسبي لهذا القطاع من ٩,٤٢% في ١٩٨٦ إلى ١٠,٠٢% في ١٩٩٦ . وعلى عكس قطاع الخدمات الحكومية الذى يضم حملة المؤهلات المتوسطة فما فوقها، فإن قطاع الصناعات التحويلية يضم عادة حملة المؤهلات المتوسطة فما دونها . وهذا قد يفسر الارتفاع الطفيف في نصيبه النسبي مع تزايد المستوى التعليمي لعمالة الإناث .

وكما هو الحال بالنسبة لمعظم هياكل القوى العاملة، تقترب مستويات واتجاهات التطور في هيكل العمالة موزعة حسب الأنشطة الاقتصادية بالنسبة للذكور من هيكل إجمالي العمالة . حيث يسيطر قطاع الزراعة بالرغم من اتجاهه التناقصى على هيكل عمالة الذكور (٤٠,٥٦% في ١٩٨٦ ، ٣٤,٢٥% في ١٩٩٦) ، ويليه قطاع خدمات المجتمع والخدمات الاجتماعية باتجاه تصاعدى طفيف (من ١٧,٧٨% في ١٩٨٦ إلى ١٩,٠٤% في ١٩٩٦) . ويأتى قطاع الصناعة التحويلية في المرتبة الثالثة مع زيادة طفيفه في نصيبه النسبي من ١٢,٤٥% في ١٩٨٦ إلى ١٤,٤٩% في ١٩٩٦ .

الفصل الرابع

الفجوة النوعية في هيكل البطالة في سوق العمل المصرية

خلال الفترة (١٩٨٦ - ١٩٩٦)

الفصل الرابع

الفجوة النوعية في هيكل البطالة في سوق العمل المصرية خلال الفترة (١٩٨٦ - ١٩٩٦)

١- تمهيد:

لقد كان للتغيرات الكمية والنوعية التي حدثت في البناء الهيكلي للاقتصاد المصري ، وما تبعها من تغيرات ملموسة في البناء الاجتماعي ، أكبر الأثر في حدوث تغيرات جوهرية في هيكل القوى العاملة خلال الفترة (١٩٧٥-١٩٩٦) .^(١) .

وقد انعكست آثار تلك التغيرات في ارتفاع معدلات البطالة بدرجات متفاوتة، فلقد ترايد معدل البطالة من ١٠,٧% من إجمالي قوة العمل عام ١٩٨٦ إلى ١١,٣% في عام ١٩٩٥^(٢) ، وأظهرت نتائج تعداد ١٩٩٦ انخفاض هذا المعدل إلى ٨,٩%^(٣) .

وعلى الرغم من الانخفاض النسبي في معدلات البطالة، إلا أن القيم المطلقة للمتعطلين عن العمل إيجابيا بلغت نحو ١,٥ مليون عاطل في سوق العمل المصري في عام ١٩٩٦^(٤)، وهو رقم كبير بدون شك يثير كثير من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وإذا أضفنا الأنواع الأخرى من البطالة (البطالة المقنعة والبطالة الموسمية خاصة في قطاع الزراعة والقطاع الحكومي) فسوف يتضح حجم المشكلة التي يعاني منها المجتمع المصري، ويتعكس ذلك على مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وبالتالي فهي ظاهرة تستحق الدراسة والتحليل من مختلف الجوانب سواء على المستوى القومي أو الإقليمي أو حسب النوع الاجتماعي.

(١) بدأت هذه الفترة مع تطبيق سياسة الانفتاح ، واستمر تطبيقها مع العودة إلى تطبيق المخطط الخمسية (فترة الانفتاح المعطط) خلال الفترة (١٩٨٣/٨٢ - ١٩٩٦/٩١)، ثم بدأ تطبيق سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي (سياسات الإصلاح الاقتصادي) بعد الاتفاق مع صندوق النقد الدولي في مابير ١٩٩١، مع الاستمرار في تنفيذ المخطط الخمسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، حتى تم الوصول إلى تنفيذ المخطط الخمسية الرابعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٩٨/٩٧ - ٢٠٠٢/٢٠٠١) في الوقت الحالي لمزيد من التفاصيل - انظر: نيفين كمال حامد، تطورات السياسات الاقتصادية خلال الفترة (١٩٧٥-١٩٩٢) ودورها في معالجة مشكلة البطالة في الاقتصاد المصري مع التركيز على سياسات التكيف (التحرير الاقتصادي)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة ببور سعيد، جامعة قناة السويس، ١٩٩٩، ص:٨٥.

(٢) معهد التخطيط القومي، تقارير التنمية البشرية في مصر خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦).

(٣) معهد التخطيط القومي، تقرير التنمية البشرية في مصر ١٩٩٨.

(٤) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تعداد السكان ١٩٩٦، بيانات غير منشورة .

وقد أظهرت كثير من الدراسات أن ظاهرة البطالة من الظواهر حديثة النشأة في الاقتصاد المصري، حيث لم يكن لها آثارا واضحة في فترة الستينيات بسبب اتباع سياسات اقتصادية واجتماعية معينة أدت إلى تشغيل نسبة كبيرة من قوة العمل المتاحة (سياسة التصنيع وسياسة تعيين الخريجين في القطاع الحكومي التي بدأ تطبيقها بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤)، ومن ثم لم يظهر فائض عمالة في سوق العمل^(١).

وفي فترة السبعينيات كان هناك حالة من الانعاش والرواج الاقتصادي في بداية تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي، وارتفاع الأسعار العالمية للبترو، وزيادة تحويلات العاملين بالخارج وغيرها من العوامل الخارجية الأخرى التي ساهمت في امتصاص فائض قوة العمل. ولكن مع انخفاض الأسعار العالمية للبترو منذ منتصف الثمانينيات واتباع الحكومة لسياسات جديدة هدفها كبح جماح التضخم وتخفيض العجز في الموازنة العامة للدولة بدأت ترتفع معدلات البطالة.

وقد ارتبط بظاهرة البطالة نشأة بعض الظواهر الاجتماعية الجديدة على المجتمع المصري، تمثلت هذه الظواهر في ارتفاع معدلات الجريمة وبروز ظاهرة الإرهاب، وفي المقابل بدأ الاقتصاد المصري مرحلة الخصخصة وما تبعها من زيادة معدلات البطالة، مما دعي إلى التفكير في إقامة سلسلة من المشروعات الكبرى التي تساهم في الحد من هذه الظاهرة، وتدعم استراتيجية الخروج من السوادي إلى آفاق التنمية الواسعة في ربوع صحراوات مصر، وقد بدأت هذه الاستراتيجية تؤتي ثمارها خلال السنوات الأخيرة مما ساهم في انخفاض معدل البطالة ليصل إلى نحو ٨,٩ ٪ مع نهاية عام ١٩٩٦ .

و دراسة ظاهرة البطالة في المجتمع المصري تستلزم إلقاء الضوء على سوق العمل المصري - خصائصه ومحدداته، ثم ننتقل إلى قياس ظاهرة البطالة على المستوى القومي والإقليمي، تبعاً للنوع، والمستوى التعليمي: بهدف تحديد حجم المشكلة وأسبابها.

ويتناول هذا البحث بالدراسة تحليل الهيكل النوعي للبطالة خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦)، ويتضمن ذلك دراسة حجم ظاهرة البطالة ومسبباتها، ودراسة هيكل البطالة حسب النوع والحالة التعليمية، وصولاً إلى تحديد الفجوة النوعية للبطالة في المجتمع المصري.

(١) بنت هان سن وسيم رضوان، العمل والعدل الاجتماعي في اقتصاد متغير: مصر في الثمانينات، دراسة في سوق العمل، دار المستقبل العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٨٣، ص ٧٦.

٢- سوق العمل المصري — خصائصه ومحدداته:

يعرف سوق العمل بأنه البوتقة التي تتفاعل بها كثير من العوامل المؤثرة في حالة التوظيف، فهو المكان الذي يظهر فيه عرض العمل والطلب عليه، وفيه يبحث رجال الأعمال عن العمالة، ويبحث فيه العمال عن فرص العمل المتاحة، ومن خلاله تتضح الاختلافات في الأجور، وساعات العمل، وغيرها من ظروف تشغيل العمال^(١).

١/٢ — العوامل المؤثرة في سوق العمل :

إن اختلال التوازن بين كل من العرض والطلب علي العمل يرتبط بكثير من العوامل ، التي تؤثر في سوق العمل، وتساهم في بروز ظاهرة البطالة، وتشمل هذه العوامل مايلي :

- ارتفاع نسبة غير المساهمين في قوة العمل: حيث ترتفع في مصر نسبة من هم خارج قوة العمل كالطلبة وريبات البيوت والمرضى وخلافه مما يخفض من حجم قوة العمل بالنسبة للقوة البشرية .

- عدم ملائمة مخرجات النظام التعليمي : إن سوق العمل في ظل الظروف الاقتصادية الحالية قاصر عن استيعاب خريجي النظام التعليمي لعدم ملاءمتها متطلبات سوق العمل، حتى وإن كانت ذات مستوى مهاري مرتفع .

- معدل النمو السكاني وما يرتبط به من عوامل ديموجرافية : على الرغم من ارتفاع معدل النمو السكاني في مصر مما يؤدي إلى تزايد عرض العمل إلا أنه توجد نسبة كبيرة من السكان في سن أقل من الخامسة عشرة^(٢) ، ويؤدي ذلك إلى انخفاض قوة العمل المتاحة بالنسبة لعدد السكان.

- التوزيع النوعي للسكان : يتوزع السكان بنسب متعادلة ما بين الذكور والإناث، ولكن تنخفض نسبة مساهمة الإناث في قوة العمل عن الذكور لأسباب تعليمية واجتماعية، وإن كانت قد ارتفعت هذه النسب خلال الثمانينيات والتسعينيات، بسبب ارتفاع نسبة المتعلّمات بين الإناث، بالإضافة إلى تغير بعض العادات والتقاليد السائدة في المجتمع المصري^(٣) .

(١) جامعة الدول العربية، منظمة العمل العربية، قاموس مصطلحات العمل، مشروع ميداني، مارس ١٩٧١، ص ١١٠.

(٢) يؤدي ذلك إلى ارتفاع عبء الإعالة إلى نحو ٦٩,٧% في عام ١٩٩٦، انظر: معهد التخطيط القومي، تقرير التنمية البشرية عن مصر ١٩٩٨، القاهرة، ١٩٩٩.

(٣) يلاحظ ارتفاع نسبة العاملات من الإناث في سوق العمل غير المنظم واللائي لا تضمنهم الإحصاءات الرسمية كالخدم والباعة والمخائيل، وغالباً يكن من غير المتعلّمات اللاتي يدخلن سوق العمل لأسباب اقتصادية بهدف الحصول على احتياجاتهن الضرورية ورفع مستوى معيشتن ومعيشة أسرهم، وإذا أدخلنا هؤلاء في إحصاءات العمالة لارتفع عدد الداخلين إلى سوق العمل من الإناث.

• أثر سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي على الاقتصاد المصري^(١): استلزم تطبيق سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي اتخاذ كثير من الإجراءات وصدور بعض القوانين لوضع هذه السياسات موضع التنفيذ^(٢)، وقد استهدف واضعو هذه السياسات إجراء إصلاح اقتصادي يهدف إلى تخفيض العجز بالموازنة العامة للدولة في عام ١٩٩٢/٩١ إلى أقل من ١٠% من الناتج المحلي الإجمالي بعد أن كان ١٧,٣% في عام ١٩٩١/٩٠، وأن يستمر هذا الخفض حتى يصل إلى ٣,٥% في عام ١٩٩٥/٩٤^(٣). وتستهدف هذه السياسة تحويل الاقتصاد المصري للعمل باقتصاديات السوق (الخصخصة). واستلزم اتباع هذه السياسات استخدام طرق الإنتاج كثيفة رأس المال، وبالقسط يساهم هذا العامل في تخفيض الطلب على العمالة.

• انخفاض الطلب على السلع والخدمات: يتأثر الطلب على السلع والخدمات بمعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي، ومستوى الدخل، ومعدلات التضخم وخلافه، فمع انخفاض معدل نمو الناتج المحلي وسوء توزيع الدخل وارتفاع معدلات التضخم يحدث انخفاض في حجم الطلب المحلي على السلع والخدمات، مما يؤثر بالسلب على الطلب على العمالة.

• انخفاض الطلب على الصادرات: يؤثر الطلب الخارجي على الصادرات مع حالة الكساد السائدة في معظم دول العالم، بالإضافة إلى ارتفاع معدلات التضخم مما يساهم في ارتفاع تكلفة المنتجات المحلية، وبالتالي تنقل القدرة التنافسية مع مثيلها في الخارج. ويرتب على ذلك انخفاض الطلب على العمالة. وإذا أضفنا بعض العوامل الأخرى مثل جودة المنتجات مقارنة بمثيلها في الدول الأخرى، والحواجز الجمركية التي توضع في وجه منتجات الدول النامية، فسوف يتضح ذلك الأثر السلبي في الطلب على العمالة.

• سياسة خفض الإنفاق العام: وفقاً للسياسات الاقتصادية المتبعة في الوقت الحالي، والتي تهدف إلى خفض العجز في الموازنة العامة للدولة وتقليص دورها في النشاط الاقتصادي عن طريق خفض الإنفاق العام، يؤدي ذلك إلى انخفاض الطلب على العمالة من قبل الدولة.

(١) زهدي الشامي. أثر سياسات الإصلاح على ميزان المدفوعات في: ندوة استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسات الإصلاح الاقتصادي بمصر، الجزء الأول. معهد التخطيط القومي، القاهرة، ١٩٩٤، ص: ٢١٠-٢١٣.

(٢) رمزي زكي، السياسات المالية الجديدة لخفض عجز الموازنة العامة، مع التركيز على أذن الحرية، استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسات الإصلاح الاقتصادي بمصر، الجزء الأول، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ١٩٩٤، ص: ٢٦٠-٢٦٣.

(٣) البنك الأهلي المصري، البنية الاقتصادية، المجلد الخمسون، (العدد الأول)، القاهرة، ١٩٩٧، ص ٢٩.

• انخفاض الطلب الخارجي على العمالة المصرية: يوجد تناقص في هذا الطلب في السنوات الأخيرة وخاصة في دول الخليج بسبب تدهور أسعار النفط عالمياً، مما أدى إلى المساهمة في ارتفاع معدلات البطالة.

٢/٢ بعض الخصائص السلبية لسوق العمل المصري:

يتسم سوق العمل في مصر ببعض الخصائص السلبية^(١)، التي تساهم في اختلال التوازن ما بين العرض والطلب على العمالة، مما يساهم في ظهور مشكلة البطالة، وتشمل هذه الخصائص ما يلي:

- ١- اختلال التوازن والتجزؤ في سوق العمل: يتسم سوق العمل في مصر باختلال التوازن به، وقد يرجع ذلك إلى انقسامه إلى سوقين رئيسيين تندرج تحتها عدة أسواق فرعية، وهما: (١) أ - سوق منظمة: تخضع لتشريعات وقوانين ولوائح بعينها لا بد من الالتزام بها. ويتضمن هذا السوق عدة أسواق فرعية يخضع كل منها لتشريعات ولوائح خاصة به، وتشمل:
 - سوق العمل في القطاع الحكومي: يخضع هذا القطاع لتنظيمات ولوائح خاصة به لا تربط بين مستويات الأجور ومعدلات الإنتاجية والأداء بقدر ما تربط بين المؤهل الدراسي والدرجة الوظيفية المرشح لها صاحب المؤهل، ويعاني العاملون بهذا القطاع من انخفاض مستويات أجورهم الحقيقية مع ارتفاع معدلات التضخم، ونسبة كبيرة منهم تعتبر من الفئات المتضررة من سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي^(٢)، مع ما يعانيه هذا السوق أيضاً من البطالة المقنعة أو العمالة غير المؤهلة.
- سوق العمل في قطاع الأعمال العام: يحظى العاملون بهذا القطاع ببعض المزايا عن مثيلاتها في القطاع الحكومي، ولا تطبق عليه الآن سياسة تعيين الخريجين، بل أصبح يتخلص من العمالة الزائدة به تطبيقاً لسياسة الخصخصة.

(١) يتسم سوق العمل المصري إلى عدة أسواق مختلفة الظروف والخصائص مما يؤدي إلى وجود اختلال هيكلي يؤدي إلى صعوبة التخطيط له، كما يوجد منه بعض في مهن وأنشطة معينة وعمر في مهن وأنشطة أخرى، كذلك يوجد تسرب إمكانيات مية وعلمية عالية إلى الخارج دونما تعويض عما أُنفق عليها من تكاليف تعليمية (استثمار بشري) - انظر: وزارة التخطيط، الخطة الخمسية الأولى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٨٣-١٩٨٧/٨٦)، الجزء الأول، المكونات الرئيسية، القاهرة، إبريل ١٩٨٢، ص ١١٩.

(٢) أحمد حسن إبراهيم، آثار سياسات الإصلاح الاقتصادي على سوق العمل والتشغيل في مصر في: معهد التخطيط القومي، استشراف بعض الأنسار المتوقعة لسياسات الإصلاح الاقتصادي بمصر، الجزء الثاني، قضايا التخطيط والتنمية في مصر رقم (٨٩)، معهد التخطيط القومي، القاهرة، سبتمبر ١٩٩٤، ص ٣٢٥-٣٢٦.

(٣) رمزي وكلي، التيرالية المستندة، سبيل لنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، ١٩٩٣، ص: ١١٩-١٢٠.

• سوق العمل في القطاع الخاص : يمكن أن نميز بين نوعين من العاملين في هذا القطاع ، حيث يوجد عاملين في القطاع الخاص التقليدي الذي يعمل وفقاً لقانون الشركات (وهو يستخدم تقنيات أقل تقدماً ويعطى أجوراً أقل من مثيلاتها في القطاع الاستثماري، والعاملون به من مستويات تعليمية متوسطة في الغالب). والقطاع الخاص الاستثماري والمشارك المنشأ وفقاً لقانون الاستثمار رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ وتعديلاته، وأخيراً قانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم (٨) لسنة ١٩٩٧ (وهو يتمتع بمميزات هذا القانون من إعفاءات جبركية وضريبية وخلافه، ويستخدم تقنيات متقدمة ككثيفة رأس المال، ويحصل العاملون به على أجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى، كما أنهم ذوي مستويات تعليمية عالية في الأغلب).

• سوق العمل في القطاع الأجنبي: يتركز هذا القطاع في الشركات عابرة القارات، وهو قطاع يخضع لأنظمة الشركات الأم أكثر من خضوعه للتنظيمات الداخلية، فيستخدم الفن الإنتاجي المستخدم في الشركة الأم، وكذلك يطبق على العاملين به ما يطبقه على العاملين بالشركة الأم، وهو يعد جزءاً من الاقتصاد العالمي أكثر من كونه جزءاً من الاقتصاد الوطني).

ب - سوق العمل غير المنظم^(١) : يتصف العاملون بهذا السوق بعدم استقرار الأجور، وسهولة دخول وخروج العمالة منه لأنه لا يخضع لقوانين العمل والأجور والتأمينات الاجتماعية وخلافه، وهو سوق كبير يتزايد مع تزايد معدلات البطالة. كما يتصف بمزاولة العمل في أي مكان سواء في الريف أو في الحضر، وكذلك ينتشر في كافة الأنشطة الاقتصادية سواء زراعة أو صناعة أو تجارة أو خدمات، والقسم الأكبر منه في قطاعي الزراعة والتشييد^(٢). ولقد اتسع هذا القطاع في سوق العمل المصري بسبب الهجرة من الريف إلى الحضر، وزيادة الطلب على الخدمات التي يقدمها هذا القطاع خاصة من جانب الطبقة الوسطى، وضعف رقابة الحكومة على هذا القطاع فيما يخص النواحي الإدارية والقانونية من استخراج تصاريح للعمل ودفع الضرائب وخلافه^(٣)، مما شجع هذا القطاع على التوسع، وساهم

(١) ينمى هذا السوق بانخفاض مستويات تعليم العاملين به، وترتفع نسب الأمية بينهم، ويحصل العاملون به على أجور منخفضة وغير مستقرة، مما يساعد على انخفاض معدلات البطالة بين هؤلاء الأميين. ويستخدم هذا السوق أدوات إنتاج بسيطة لا تتطلب رأس مال كبير أو تكنولوجيا مكلفة، وهو يعتمد على مصادر تمويل محلية، وتنخفض به تكلفة فرصة العمل — انظر: الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، دراسة عن سوق العمل في مصر: القطاع غير المنظم، يونيو ١٩٨٥، ص: ٨٣-١٦١. وسعاد كامل وزق، القطاع الاقتصادي غير المنظم، تعريفه وسماته الأساسية، التقرير النهائي، الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، القاهرة، أكتوبر ١٩٩٣، ص ١٩.

(٢) المجلس القومي للتخطيط: تقرير المجلس القومي للخدمات والنسبة الاجتماعية، الدورة الثالثة عشرة، ١٩٩٢-١٩٩٣، القاهرة، ص ١٦٣، ١٦٤.

(٣) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، منشور سابق، ص ١٣٦.

في استيعاب جزء من البطالة، ويعكس هذا السوق الخلل الواضح في أسواق العمل، وعجز القطاع المنظم عن استيعاب العاطلين في سوق العمل^(١).

ج - سوق العاملين في الخارج: يدخل سوق العاملين بالخارج ضمن السوقين الرئيسيين السابقين، حيث يوجد به جزء يخضع لأنظمة معينة ووفق شروط محددة، وذلك في حالة التعاقدات الرسمية عن طريق الحكومة مثل إعارات المدرسين ورجال القضاء، وجزء آخر وهو الأكبر غير منظم، ولا يخضع لأي قواعد، وهو ما يعرف بالتعاقدات الشخصية في كافة المهن والتخصصات، ولا تتوافر عنه أية بيانات رسمية، ويغلب على هذا الجزء من السوق انخفاض الأجور عن مثيلها في السوق المنظم من قبل الدولة، والذي يتسم بعدالة الأجور.

وكذلك يمكن تقسيم سوق العمل المصري إلى حضر وريف تبعاً لاختلاف طبيعة النشاط الاقتصادي في الحضر عنه في الريف، فيسيطر العمل الزراعي على سوق العمل في الريف، ثم بعض الأنشطة الهامشية الأخرى التي تدخل في نطاق سوق العمل غير المنظم ك بعض الخدمات والصناعات الريفية البسيطة. أما في الحضر فيسود العمل في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات سواء بشكل منظم أو غير منظم.

ويرجع تجزؤ سوق العمل على النحو السابق إلى ربط مستويات الأجور ودرجات التفرقي في سوق العمل المنظم بالمؤهل العلمي، وليس بطبيعة العمل ومهارة العامل، مما أوجد تفاوتاً في الأجور تبعاً لمؤهل العامل ونوعية القطاع الذي يعمل به، بغض النظر عن مدى كفاءة ومهارة هذا العامل ومدى ملاءمته للعمل المطلوب منه، ونتج عن ذلك عدة أسواق عمل ذات مستويات أجور متباينة وأنظمة مختلفة، مما أدى إلى تدني مستويات الإنتاجية وعدم ربط مستويات الأجور بها. ومن ثم فسياسات الأجور ونشريات العمل هما دوراً كبيراً في تجزئة سوق العمل المصري على النحو السابق، وانعكس ذلك على التكاليف على التعليم العالي من أجل الحصول على أجر أعلى ومكانة اجتماعية أرفع، بغض النظر عن مدى كفاءة خريجي هذا المستوى من التعليم، ومدى احتياج الاقتصاد القومي لهم.

بل أن هناك تفاوتاً كبيراً في أجور المهنة الواحدة بين الأسواق المختلفة، ووفقاً لنوع التعليم إذا كان في مدارس عربية أم أجنبية مما أدى إلى تزايد الطلب على التعليم في المدارس الأجنبية في السنوات الأخيرة.

(١) أحمد الأشقر، الوضع الحالي للقوى العاملة والتشغيل في البلاد العربية في: منظمة العمل العربية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، نسوة سياسات التشغيل في الأنظار العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة ٢٩-٣١ مارس ١٩٩٣، ص ٧٥-٨٧.

٢- شمولية الظاهرة: تشمل ظاهرة البطالة جميع التخصصات والمهن، وفي جميع أسواق العمل^(١)

٣- فترة البقاء في قوة العمل: أصبح من الظواهر الأساسية استمرار الكثيرين من العاملين في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال بعد سن الإحالة إلى المعاش، مما يضعف فرص الشباب في العمل؛ ويساهم في ارتفاع معدلات البطالة. وهذه الظاهرة واضحة أيضاً في القطاع الخاص (لا يوجد سن محددة لإنهاء المشاركة في قوة العمل طالما كان العامل قادراً على العمل بكفاءة)؛ هذا بخلاف العاملين لحسابهم الذين يستمرون في أعمارهم لسنوات غير محددة على الإطلاق^(٢).

٤- الازدواج الوظيفي: بمعنى قيام الفرد بالعمل في وظيفتين وبأجرين، وتنتشر هذه الظاهرة بين العاملين بالقطاع الحكومي وقطاع الأعمال، وكذلك العاملين بقطاع الزراعة، وترجع هذه الظاهرة إلى تدني مستويات المعيشة وتدهور قيمة الأجور الحقيقية مع ارتفاع معدلات التضخم.

٥- انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال: تنتشر ظاهرة تشغيل الأطفال خاصة في قطاع الزراعة بالريف المصري، حيث يتميز هذا القطاع بأنه يستوعب نوعيات مختلفة من العمالة حتى لو كانت من الأطفال، حيث يمثل هؤلاء الأطفال مصدر دخل لأسرهم، وخاصة الأسر محدودة الدخل. وتشير البيانات في مصر إلى تزايد أعداد الأطفال المشغلين^(٣) في المرحلة السنية ٦-١٤ عاماً (تصل نسبتهم إلى ٧,٦%)^(٤)، وتنتشر هذه الظاهرة في الريف عن الحضر، وذلك للعمل بالقطاع الزراعي، كما تنتشر في الحضر بقطاعات الصناعة والتجارة والمطاعم والتشييد والبناء. وأغلبية هذه العمالة من الذكور لصعوبة قيام الإناث ببعض الأعمال التي يقوم بها الذكور خاصة في الحضر^(٥).

وتعكس هذه الظاهرة انتشار الفقر، وفشل المؤسسات التعليمية في استيعاب هؤلاء الأطفال مما يفاقم من مشكلة الأمية، ويجعل قوة العمل المستقبلية لا تملك مؤهلات ومهارات التقدم التقني، خاصة مع عدم تدريب هؤلاء الأطفال في مراكز تدريب مهني على أسس علمية.

(١) وزارة التخطيط، الخطة الخمسية الثالثة للتدبير الاقتصادي والاجتماعي (١٩٩٣/٩٢-١٩٩٧/٩٦)، الجزء الأول، الكرنات الرئيسية، القاهرة، إبريل ١٩٩٢، ص ٢٣٦.

(٢) أحمد حمن إبراهيم، مقدر سابق، ص ٣١٦-٣١٧.

(٣) يفصل أصحاب الأعمال تشغيل الأطفال على الكبار في الأعمال التي لا تحتاج لمهارة الكبار، وذلك لانخفاض أجور هؤلاء الأطفال وعدم خضوعهم لقانون التأمين الاجتماعي مما يفاقم من مشكلة البطالة بين الكبار - انظر: نادرة أقدان، "عمالة الأطفال وانعكاساتها على الأسرة المصرية"، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، المجلد الرابع، العدد الأول، يونيو ١٩٩٦، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ص: ١٥-٣٠.

(٤) نادرة أقدان، "عمالة الأطفال وانعكاساتها على الأسرة المصرية"، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، المجلد الرابع، العدد الأول، يونيو ١٩٩٦، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ص ١٧٩.

(٥) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحوث العمالة بالبحينة في ج.م.ع، ع. عدة أعداد مختلفة.

٦- نقص المعلومات عن سوق العمل المصري: يعاني الاقتصاد المصري من ندرة المعلومات اللازمة عن متغيراته وعدم دقتها وتضاربها في بعض الأحيان، وينطبق ذلك - وبصورة أكبر - على المعلومات اللازمة عن سوق العمل خاصة فيما يتعلق بسوق العمل غير المنظم والقطاع الريفي وسوق العمل الخارجي، مما يؤدي إلى صعوبة وضع إستراتيجية للتشغيل والتخطيط للعمالة في المستقبل، ومن ثم صعوبة مواجهة مشكلة البطالة^(١).

٧- النوع وسوق العمل: يوجد اتجاه في سوق العمل يفضل عمالة الذكور عن الإناث بسبب تزايد أعداد المتعطلين من الذكور الذين يمكن توظيفهم من ناحية، ولتضرر بعض جهات العمل من بعض القوانين الخاصة بتنظيم عمل المرأة من ناحية أخرى، خاصة في ظل اتساع مشاركة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، الذي يهدف إلى تحقيق أقصى ربح ممكن، دون مراعاة ظروف عمل المرأة حتى يمكنها الموازنة بين مسئولياتها في العمل ومسئولياتها الاجتماعية.

و تنخفض مساهمة الإناث في قوة العمل لأسباب اجتماعية (عادات وتقاليد في بعض المناطق خاصة في محافظات الصعيد والحدود- ارتفاع نسب الأمية بين الإناث) ، و قد ارتفعت مساهمة الإناث في قوة العمل في السنوات الأخيرة، بسبب ارتفاع نسبة المتعلّقات بين الإناث، وتغير بعض العادات والتقاليد الاجتماعية .

وتشير الدراسات إلى ارتفاع مساهمة الإناث في سوق العمل غير المنظم، واللاتي لا تتضمنهن الإحصاءات الرسمية كالخدم والباعة والحائلين، وغالباً يكن من غير المتعلّقات والفقيرات اللاتي يدخلن سوق العمل لأسباب اقتصادية لضمان الحصول على احتياجاتهن الضرورية ورفع مستوى معيشتهن ومعيشة أسرهم، وإذا أدخلنا هؤلاء في إحصاءات العمالة لارتفع عدد الداخلين إلى سوق العمل من الإناث^(٢).

(١) أحمد حسن إبراهيم، مصدر سابق، ص ٣٣٠.

(٢) نيفين كمال حامد، تطور السياسات الاقتصادية خلال الفترة (١٩٧٥-١٩٩٢) ودورها في معالجة مشكلة البطالة في الاقتصاد المصري مع التركيز على سياسات التكيف (التحرير الاقتصادي)، مرجع سبق ذكره، ص ٢٨.

٣ - تطور الفجوة النوعية لظاهرة البطالة خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦) :

يتناول هذا الجزء دراسة معدلات البطالة خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦) على المستوى القومي والإقليمي، وتبعاً للنوع، والمستوى التعليمي وتوزيعها ما بين الريف والحضر .

وسوف يتم التركيز على هذه المستويات لأهميتها في تحديد حجم الفجوة النوعية للبطالة، والتي تستهدفها هذه الدراسة، وذلك للاستفادة من هذا التحديد في اقتراح الحلول الكفيلة بمواجهة هذه الظاهرة.

١/٣ - البطالة على المستوى القومي :

يوضح الجدول رقم (١٢) والشكل رقم (١) تطور معدلات البطالة على المستوى القومي كنسبة من إجمالي قوة العمل المصرية خلال الفترة (١٩٨٦ - ١٩٩٦) .

جدول رقم (١٢)

تطور معدلات البطالة على المستوى القومي كنسبة من قوة العمل خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦)

العدد بالآلاف

السنة	الذكور			الإناث			مجلة			الفجوة النوعية
	قوة العمل	عدد المعطلين	معدل البطالة	قوة العمل	عدد المعطلين	معدل البطالة	قوة العمل	عدد المعطلين	معدل البطالة	
١٩٨٦	١٢٩٢٠	٥٥٨	٩,٧	٣٥٨٢,٥	٢٩٣	٢٤,٥	١٦٥٠٣	٨٥١	١٠,٧	١٥٢,٦
١٩٨٩	١١٢٢٤	٦١٦	٥,٤	٤٦٠٩,٤	٤٩٢,١	١٠,٧	١٦٠٣٣	١١٠٨	٦,٩	٩٨,١
١٩٩٠	١١٥٥٣	٦٠٢	٥,٢	٤١٥٤,٣	٧٤٤,١	١٧,٩	١٥٧٠٨	١٣٤٦	٨,٦	٢٤٤,٢
١٩٩١	١١٦٦٤	٦٩٢	٥,٩	٣٦٢٦,٧	٧٧١,٣	٢١,٣	١٥٢٩١	١٤٦٣	٩,٦	٢٦١,٠
١٩٩٢	١٢٤٠٨	٧٦٨	٦,٢	٣٨٨٢,٤	٦٤٧,٦	١٦,٧	١٦٢٩٠	١٤١٦	٨,٧	١٦٩,٤
١٩٩٣	١٢٨٤٣	٩٦٣	٧,٥	٣٧٥٠	٩١١,٧	٢٤,٣	١٦٥٩٣	١٨٧٥	١١,٣	٢٢٤,٠
١٩٩٤	١٣٥٢٥	٩٨٧	٧,٣	٤٠٤٧,٥	٩١٥,٧	٢٢,٤	١٧٥٧٣	١٩٣٣	١١	٢٢٠,٥
١٩٩٥	١٣٤٦٤	٩٩٦	٧,٤	٣٧١٧,٥	٩٢٠,٧	٢٤,٢	١٧٣٦١	١٩١٧	١١,١	٢٢٧,٠
١٩٩٦	١٤٥٩٩	١٠٠٣	٦,٩	٢٦٣١,٧	٥٣٥,١	٢٠,٣	١٧٢٣١	١٥٣٨	٨,٩	١٩٤,٢

المصدر : حسنت معرفة الباحث اعتماداً على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بيانات تمت النشر :

تقرير التنمية البشرية في مصر ١٩٩٨ .

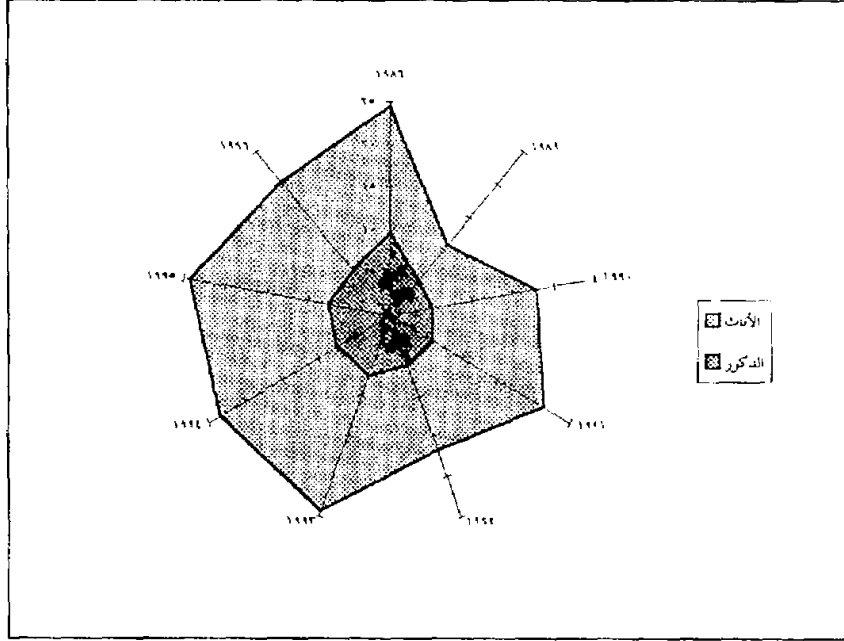
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينه في ج.م.ع ، أعداد مختلفة .

تم حساب الفجوة النوعية للبطالة على النحو التالي : معدل البطالة للإناث - معدل البطالة للذكور

معدل البطالة للذكور

شكل رقم (١)

تطور معدلات البطالة على المستوى القومي كنسبة من قوة العمل خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦)



ويتضح من الجدول والشكل، مايلي :

يوجد تذبذب واضح في أعداد المتعطلين خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦)، حيث يلاحظ تذبذب هذه المعدلات، وقد سجلت بداية الفترة (١٩٨٦) ارتفاعاً ملحوظاً في أعداد المتعطلين، مما ساهم في ارتفاع معدل البطالة إلى نحو ١٤,٧%.

• ترتفع معدلات البطالة بين الإناث عن الذكور خلال نفس الفترة، كما أن هناك ارتفاعاً في معدلات البطالة لكليهما، وذلك على الرغم من الانخفاض الطفيف في معدلات البطالة بين الذكور خلال العامين الآخرين، وهذا التزايد في معدلات البطالة يعكس الاتجاه العام لتزايد معدلات البطالة على المستوى القومي .

• وقد يرجع ارتفاع الفجوة النوعية لبطالة الإناث مقارنة بالذكور إلى اتجاه منحى التوظيف في سوق العمل تجاه توظيف الذكور عن الإناث، بسبب تزايد أعداد المتعطلين من الذكور الذين يمكن

توظيفهم من ناحية، ولتضرر بعض جهات العمل (خاصة في القطاع الخاص والاستثماري، الذي يهدف إلى تحقيق أقصى ربح ممكن، دون الأخذ في الاعتبار بعض الأهداف الاجتماعية) من بعض القوانين الخاصة بتنظيم عمل المرأة، التي يمكن أن يهدف إليها القطاع الحكومي والعام، مثل مراعاة ظروف عمل المرأة حتى يمكنها الموازنة بين مسئولياتها في العمل ومسئولياتها الاجتماعية.

• يأخذ الاتجاه العام لمعدلات البطالة اتجاها متزايدا خلال الفترة (١٩٨٩-١٩٩٥)، خاصة بدءا من عام ١٩٩١ (تطبيق سياسات التثبيت والتكيف)، حتى وصل هذا المعدل إلى ١١,١% في عام ١٩٩٥، وقد انخفض هذا المعدل إلى ٦,٩% في عام ١٩٩٦ نتيجة للمشروعات الجديدة التي تم الانتهاء منها في كثير من محافظات الجمهورية مما أسهم في انخفاض الرقم القياسي للمتعطلين إلى نحو ٦,٩%. وأيا كان هذا المعدل فقد وصل عدد المتعطلين في سوق العمل المصري إلى أكثر من ١,٤ مليون عاطل (أغلبهم ممن لم يسبق لهم العمل)، وذلك وفقا لبيانات تعداد ١٩٩٦. ومما لاشك فيه أنه توجد جهود ملموسة من الحكومة المصرية للحد من ظاهرة البطالة خلال السنوات الماضية، ونأمل أن تثمر هذه الجهود في القضاء على هذه الظاهرة التي تؤرق المجتمع، وتساهم في إيجاد بعض المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

٢/٣ - البطالة على مستوى المحافظات :

يوضح الجدول رقم (١٣) والشكل رقم (٢) معدلات البطالة على مستوى المحافظات كنسبة من إجمالي قوة العمل المصرية خلال الفترة (١٩٨٦ - ١٩٩٦).

جدول رقم (١٣)

التوزيع النسبي للبطالة على مستوى المحافظات حسب النوع (١٥ سنة فأكثر)
خلال الفترة (١٩٨٦ - ١٩٩٦)

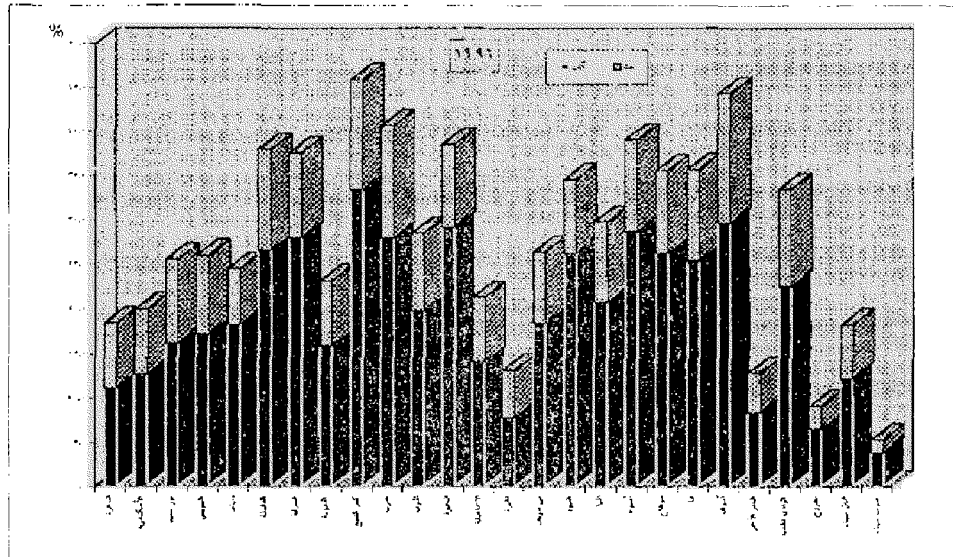
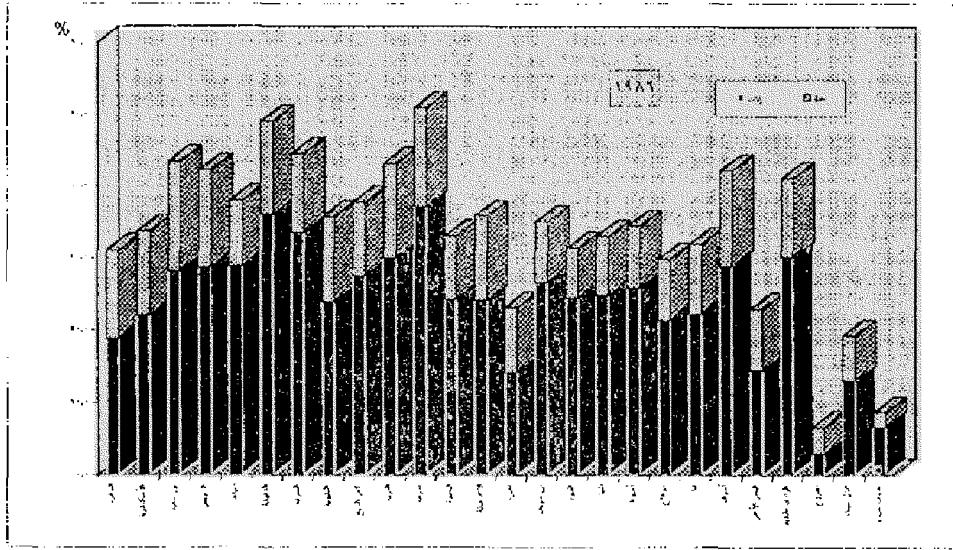
المنطقة	١٩٩٦						١٩٨٦					
	النسبة المئوية	النسبة المئوية	التوزيع النسبي للبطالة			النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية
			ذكور	إناث	مجموع							
القاهرة	٨.٨	١٨.٨	١٢.٢	١١.٢	٦.٣	٢٠	٢.١	١١٤.٧	١٢.٢	١٨.٨	٨.٨	٢
الأسكندرية	٢٦.١	٢٢.٠	١١.٦	١١.٦	٦.٠	١٧	٠.٨	١٠٥.٧	١١.٦	٢٢.٠	٢٦.١	٣
بور سعيد	٩.١	٢٨.١	١٥.٣	٢٠.٧	٦.١	١٧	٣.١	٢٠.٧	١٥.٣	٢٨.١	٩.١	٤
السويس	٩.٦	٢٨.٦	١٣.٦	١٩.٧	٦.٨	٢٤	٣.٠	١٩٧.٥	١٣.٦	٢٨.٦	٩.٦	٨
دمياط	٦.١	١٨.٨	٩.١	٢٦.٩	٤.٧	١٢	٤.٧	٢٦.٩	٩.١	١٨.٨	٦.١	٢٦
الدقهلية	٩.١	٣٦.٠	١٣.٠	٢٩.٣	٧.٩	٢١	٣.٩	٢٩.٣	١٣.٠	٣٦.٠	٩.١	١٨
الشرقية	٨.١	٢٣.٥	١١.٠	٢١.٥	٦.٦	١٦	٤.٢	٢١.٥	١١.٠	٢٣.٥	٨.١	٢٤
القليوبية	٩.٥	٢٣.٩	١١.٨	١٥.١	٥.٧	١٩	٢.٥	١٥.١	١١.٨	٢٣.٩	٩.٥	١٠
كفر الشيخ	٧.٧	٢٧.٥	١٠.٢	٢٥.٦	٨.٦	١٤	٣.٦	٢٥.٦	١٠.٢	٢٧.٥	٧.٧	٢٢
الغربية	٩.٢	٢٩.٩	١٣.٢	٢٢.٧	٨.٧	٢٢	٣.٣	٢٢.٧	١٣.٢	٢٩.٩	٩.٢	١٧
المنوفية	٧.٤	٣٧.١	١٣.٨	٤٠.٤	٦.٣	٢٥	٥.٠	٤٠.٤	١٣.٨	٣٧.١	٧.٤	١٦
البحيرة	٧.٦	٢٤.٢	٨.٨	٢٠.٦	٦.٨	١٠	٣.١	٢٠.٦	٨.٨	٢٤.٢	٧.٦	٢٥
الإسماعيلية	٧.٠	٢٤.١	١١.٧	٢٤.٩	٥.٨	١٨	٣.٤	٢٤.٩	١١.٧	٢٤.١	٧.٠	٦
الجيزة	٥.٨	١٤.٢	٨.٩	١٤.٦	٤.٩	١٦	٢.٥	١٤.٦	٨.٩	١٤.٢	٥.٨	١
بنى سويف	٦.٦	٢٦.٦	٨.٤	٣٠.٥	٥.٩	٧	٤.١	٣٠.٥	٨.٤	٢٦.٦	٦.٦	١٥
الفيوم	٧.٠	٢٤.٤	٦.٩	٢٤.٨	٦.٣	٤	٣.٥	٢٤.٨	٦.٩	٢٤.٤	٧.٠	٢٣
المنيا	٨.١	٢٤.٨	٨.٢	٢٠.٧	٧.٥	٥	٣.١	٢٠.٧	٨.٢	٢٤.٨	٨.١	١١
أسيوط	٨.٥	٢٥.٨	٨.٦	٢٠.٤	٨.٠	٩	٣.٠	٢٠.٤	٨.٦	٢٥.٨	٨.٥	٢٠
سوهاج	٨.٨	٢١.٤	٨.٤	١٤.٢	٧.٨	٦	٣.٤	١٤.٢	٨.٤	٢١.٤	٨.٨	١٩
قنا	٩.٩	٢٢.٢	٩.٧	١٢.٤	٩.٠	١٣	٣.٢	١٢.٤	٩.٧	٢٢.٢	٩.٩	١٢
أسيوط	١٤.٠	٢٨.٩	١٣.٣	١٠.٧	١٢.٠	٢٣	٢.١	١٠.٧	١٣.٣	٢٨.٩	١٤.٠	٧
البحر الأحمر	٧.٢	١٤.٥	٨.٤	١٠.٠	٣.٦	٨	٢.٠	١٠.٠	٨.٤	١٤.٥	٧.٢	٥
الوادى الجديد	٩.٦	٣٠.١	١١.٠	٢١.٤	٧.٦	١٥	٣.١	٢١.٤	١١.٠	٣٠.١	٩.٦	١٤
مطروح	٣.١	٣.٠	٣.٧	٢.٤	٢.٣	٢	١.٠	٢.٤	٣.٧	٣.٠	٣.١	١٣
شمال سيناء	٧.٤	١٣.٠	٦.٢	٧.٥	٤.٦	٣	١.٨	٧.٥	٦.٢	١٣.٠	٧.٤	٩
جنوب سيناء	٢.٠	٦.٧	٢.٠	٢٣.٧	١.١	١	٣.٣	٢٣.٧	٢.٠	٦.٧	٢.٠	٢١
إجمالي الجمهورية	٦.٧	٢١.٠	١٠.٧	١٥.٤	٦.٩	١٠٠	٦.٥	١٥.٤	١٠.٧	٢١.٠	٦.٧	٣٠٠

المصدر : حساب الباحث اعتماداً على بيانات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء بيانات تحت النشر :

وتقرير التنمية البشرية في مصر ١٩٩٨ .

شكل رقم (٢)

التوزيع النسبي للبطالة على مستوى المحافظات حسب النوع (١٥ سنة فأكثر)
خلال الفترة (١٩٨٦ - ١٩٩٦)



ويتضح من الجدول والشكل مايلى:

- تتفاوت معدلات البطالة بين محافظات الجمهورية تفاوتاً كبيراً، حيث ترتفع معدلات البطالة في حوالي ١٣ محافظة، بمعدلات تفوق المتوسط العام على مستوى الجمهورية خلال الفترة (١٩٨٦ - ١٩٩٦).

• يلاحظ تذبذب ترتيب المحافظات بين تعدادي ١٩٨٦ و ١٩٩٦ ، حيث سجلت محافظات بور سعيد والمنوفية والسويس وأسوان والغربية والدقهلية أعلى المعدلات على الترتيب في تعداد ١٩٨٦ ، وفي المقابل سجلت محافظات أسوان والغربية وكفر الشيخ والدقهلية أعلى المعدلات على الترتيب في تعداد ١٩٩٦ . وقد يرجع ذلك قصور عمليات التنمية بهذه المحافظات خلال الفترة التعدادية الأولى، وعندما زادت معدلات التنمية ، خاصة في محافظات بور سعيد والسويس والمنوفية انخفضت معدلات البطالة بهذه المحافظات، مما أسهم بدوره في بروز ظاهرة البطالة في محافظات أخرى تنخفض بها معدلات التنمية، مما ينعكس على فرص العمل المتاحة .

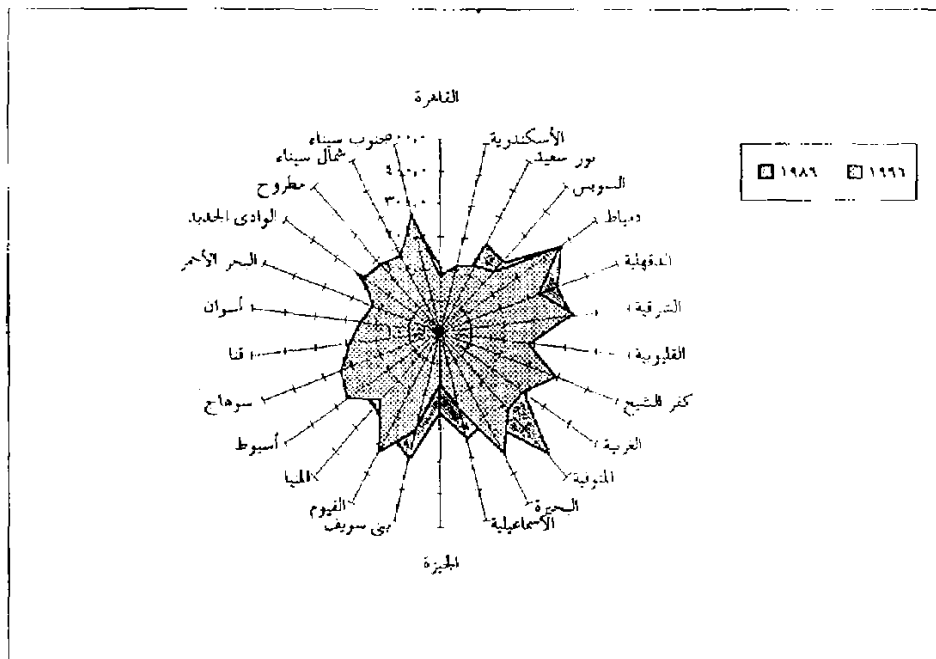
• سجلت محافظات الحدود (باستثناء الوادي الجديد) والجيزة ودمياط^(*) ، بالإضافة إلى محافظات الحضر أقل المعدلات، وقد يرجع ذلك إلى زيادة الاستثمارات المخصصة لتلك المحافظات (خاصة الحدود)، مما كان له الأثر الأكبر في انخفاض هذه المعدلات مقارنة بباقي المحافظة من ناحية، ومقارنة بمثيلها على مستوى الجمهورية من ناحية أخرى.

٣/٣- الفجوة النوعية للبطالة على مستوى المحافظات :

يتضح من بيانات الجدول السابق والشكل رقم (٣) حجم الفجوة النوعية على مستوى محافظات الجمهورية وفقاً لبيانات ١٩٨٦ و ١٩٩٦ .

شكل رقم (٣)

الفجوة النوعية على مستوى محافظات الجمهورية وفقاً لبيانات ١٩٨٦ و ١٩٩٦



(*) تنخفض معدلات البطالة في محافظة دمياط مقارنة بمثيلها على مستوى الجمهورية، ويرجع ذلك إلى تميز هذه المحافظة عن باقي المحافظات في النشاط الاقتصادي السائد، خاصة في صناعة الأثاث التي يعمل بها معظم السكان .

ويتضح من الجدول والشكل مايلي:

• تتفاوت الفجوة النوعية للبطالة بين محافظات الجمهورية تفاوتاً كبيراً، حيث سجلت تلك المحافظات ارتفاعاً متزايداً في حجم هذه الفجوة، وتتفاوت حجم هذه الفجوة بين محافظة وأخرى، حيث يشير المؤشر العام أن منحى الفجوة يرتفع في ١٦ محافظة من محافظات الجمهورية بنسب تفوق مثيلها على مستوى الجمهورية خلال تعداد ١٩٨٦، انخفض عددهم إلى ١٣ محافظة في تعداد ١٩٩٦.

• سجلت محافظات المنوفية ودمياط والشرقية وبنى سويف فجوة نوعية لصالح الإناث، حيث تراوحت قيم الفجوة بين ٤٠,٤% و ٣٦٩,٦% و ٣١٥,٧% و ٣٠٥,٥% على الترتيب خلال تعداد ١٩٨٦. وسجلت محافظات دمياط والبحيرة والقليوبية أعلى المعدلات خلال تعداد ١٩٩٦، حيث تراوحت قيم الفجوة بين ٣٦٠,٨% و ٣٢٧,١% و ٣٢٢,٤% على الترتيب، يليها محافظات الفيوم وكفر الشيخ وجنوب سيناء، بنسب تتراوح ما بين ٣١٦,٣% و ٢٩٠,٧% و ٢٧٣,٢% على الترتيب.

• إن ارتفاع منحى الفجوة في المحافظات السابقة يرجع إلى طبيعة النشاط الزراعي السائد في محافظات المنوفية والبحيرة والقليوبية والفيوم وكفر الشيخ، حيث يميل العمل الزراعي تجاه عمالة الذكور. وفي المقابل يؤثر النشاط القائم في محافظة دمياط أحد العوامل الرئيسية المسببة للفجوة النوعية، حيث توجد صناعة الأثاث، وهي من الصناعات المتحيزة لعمالة الذكور. وتلعب العادات والتقاليد دورها في ارتفاع حجم الفجوة النوعية بمحافظة بنى سويف وجنوب سيناء.

• سجلت محافظتي الإسكندرية ومطروح فجوة نوعية لصالح الذكور خلال تعداد ١٩٨٦، حيث جاءت قيم الفجوة بالسالب، وتراوح بين -١٥,٧% و -٢,٤% في كل منهما على الترتيب، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في هذه المحافظات، وهو نشاط خدمي يتركز في مجال السياحة والترفيه والخدمات القائمة عليها، وهذه الأنشطة تنحيز لعمل الإناث. وقد ارتفعت حجم الفجوة بهذه المحافظات بقيم تتراوح ما بين ٧٧,٣% في الإسكندرية و ١٨٣,٦% في مطروح، وهي قيم تقل عن مثيلها على مستوى الجمهورية، ويرجع ذلك إلى ارتفاع حجم الأنشطة الصناعية بهذه المحافظات، وهي أنشطة تنحيز لعمل الذكور.

- وقد سجلت محافظتي الجيزة والقاهرة أقل المعدلات في تعداد ١٩٩٦، حيث تراوحت قيم الفجوة بين ٥٩,٩% و ٧٧,٣% لكل منهما على الترتيب، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع حجم الأنشطة الخدمية السائدة بهاتين المحافظتين مقارنة بباقي المحافظات، والتي تنحيز إلى تشغيل الإناث.
- وبمقارنة معدلات البطالة للإناث كنسبة من بطالة الذكور، أتضح أن نسب البطالة بين الإناث تمثل ثلاثة أضعاف نسب البطالة بين الذكور على المستوى القومى عام ١٩٩٦، مقابل ٢,٥ ضعف عام ١٩٨٦. وتتفاوت هذه القيم ما بين ١,٦ في محافظة الجيزة، و ٤,٦ في محافظة دمياط عام ١٩٩٦ وما بين ٠,٨ في محافظة الإسكندرية و ٥ في محافظة المنوفية عام ١٩٨٦.

٤- البطالة حسب الحالة التعليمية والنوع (١٥ سنة فأكثر) وفقاً لبيانات ١٩٩٦ :

تعكس دراسة البطالة حسب الحالة التعليمية مدى ملائمة مخرجات النظام التعليمي لمتطلبات سوق العمل، وخاصة فيما يتعلق بمخرجات التعليم المتوسط الذي يقبل به حالياً أكثر من ثلثي المقيدین بالمرحلة الثانوية^(١)، وسوف نتناول دراسة هذه الظاهرة على النحو التالي:

١/٤- التوزيع النسبي للبطالة على مستوى محافظات مصر حسب الحالة التعليمية والنوع :

يوضح الجدول رقم (١٤) والشكل رقم (٤) التوزيع النسبي للبطالة على مستوى محافظات مصر حسب الحالة التعليمية والنوع (١٥ سنة فأكثر) وذلك وفقاً لبيانات ١٩٩٦ (تم استبعاد بيانات ١٩٨٦ من التوزيع الإقليمي للبطالة حسب الحالة التعليمية نظراً لعدم ملائمة هذه البيانات، بسبب اختلاف أسلوب تجميع هذه البيانات عن تعداد ١٩٩٦، وسوف يقتصر التحليل على بيانات ١٩٩٦).

جدول رقم (١٤)

التوزيع الإقليمي النسبي للبطالة حسب الحالة التعليمية والنوع (١٥ سنة فأكثر) وفقاً لبيانات ١٩٩٦

المحافظة	ذكور %			بنات %			مجموع %		
	التي من المتوسط	ثانوي	جامعي	أقل من المتوسط	ثانوي	جامعي	أقل من المتوسط	ثانوي	جامعي
القاهرة	٥,٢	١٦,٣	٧,٤	٢,٨	١٢,٩	٥,٧	٣,٠	١٣,٩	٦,٢
الاسكندرية	٤,١	١٧,٠	١٠,٠	٢,٦	١٢,٨	٧,٠	٢,٧	١٤,٠	٧,٩
بور سعيد	٤,٩	١٩,٢	١١,٢	١,٩	١٤,٠	٦,٨	٢,٠	١٦,٠	٨,٢
السويس	٧,٠	٢١,١	٧,٠	٢,٥	١٣,٩	٥,١	٢,٦	١٥,٤	٥,٧
دمياط	١,٧	٢٣,٩	٧,٧	٠,٦	١٤,٦	٨,٠	٠,٦	١٨,٢	٧,٩
الدقهلية	٣,٢	٣٦,٧	١٤,٢	١,٠	٢٣,٨	١١,٧	١,١	٢٨,٥	١٣,٤
الشرقية	٤,٩	٣٦,٠	١٢,٤	٠,٦	٢٢,٠	١٠,١	٠,٧	٢٦,٣	١٠,٧
القليوبية	٢,٧	٢٣,٢	٩,٠	٢,١	١٣,١	٧,٩	٢,٢	١٥,٨	٨,٢
كفر الشيخ	٣,٩	٤٥,٣	١٦,٥	٠,٦	٢٩,٥	١٤,١	٠,٨	٣٥,١	١٤,٧
الغربية	١,٩	٣٩,١	١٤,٨	٠,٨	٢٣,٨	١١,١	٠,٩	٢٩,٤	١٢,٢
المنوفية	١,٨	٣٠,٨	١٠,٥	٠,٨	١٦,٨	٩,٥	٠,٩	٢١,٢	٩,٧
البحيرة	٧,٣	٣٧,٠	١٣,٦	٠,٩	٢٢,٩	١١,٦	١,١	٢٦,٨	١٢,٠
الاسماعيلية	٣,١	١٩,٠	٥,٧	١,٧	١٤,٠	٥,٣	١,٧	١٥,٥	٥,٤
الجيزة	٣,٠	١١,١	٥,٢	٢,٢	١١,٤	٥,١	٢,٢	١١,٣	٥,٢
بنى سويف	٠,٨	٣٥,٠	١١,١	٠,٤	٢٠,٤	٩,٣	٠,٥	٢٤,٤	٩,٧
الفيوم	٢,٥	٣٤,١	٨,٨	٠,٣	٢٥,٠	٩,٨	٠,٤	٢٧,٤	٩,٥
المنيا	١,٠	٣٦,٠	١٢,٣	١,٠	٢٤,٨	١٢,٢	١,٠	٢٧,٣	١٢,٢
أسيوط	٨,٦	٣٧,٥	١٠,٢	١,١	٢٦,٨	١٠,٧	١,٢	٢٩,٧	١٠,٦
سوهاج	٤,١	٣٣,٩	١٢,٣	٠,٦	٢٧,٧	١٥,٠	٠,٧	٢٩,١	١٤,٤
قنا	١٢,١	٣١,٩	٨,٦	١,٦	٢٥,٦	١٠,٤	١,٨	٢٦,٨	١٠,١
أسوان	١٥,٨	٣٥,١	١٠,٤	٣,٠	٢٤,٣	٩,٣	٣,٣	٢٧,١	٩,٦
البحر الأحمر	٥,٥	١٨,٦	٥,٨	١,٧	٦,٨	٢,٥	١,٨	٨,٧	٣,١
الوادى الجديد	٧,٤	٢٦,٤	٧,٨	٠,٩	١٦,٣	٣,١	١,٣	١٩,٩	٤,١
مطروح	٣,٦	٨,١	٥,٧	١,٣	٦,٩	٢,٦	١,٣	٧,١	٣,١
شمال سيناء	١,٢	١٨,١	٤,٦	١,٠	١١,٣	٣,٢	١,٠	١٣,٣	٣,٥
جنوب سيناء	١,٢	٨,٦	٣,١	٠,٨	٢,٠	٠,٤	٠,٨	٢,٩	٠,٧
الإجمالي	٢,٥	٢٩,٤	٩,٧	١,٣	١٩,٤	٨,٣	١,٤	٢٢,٣	٨,٧

المصدر : من حساب الباحث اعتماداً على بيانات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء (بيانات تحت النشر) ، و تقرير التنمية البشرية في مصر ١٩٩٨

(١) محمد نصر فريد، مستقبل التعليم العالي وسوق العمل في: معهد التخطيط القومي، تطوير التعليم العالي في مصر من أجل التنمية ومواجهة مشكلة البطالة، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (١٠٨)، القاهرة، مارس ١٩٩٧، ص ٢٠٧.

ويتضح من الجدول والشكل مايلي:

• ارتفاع نسب البطالة بين الحاصلين على تعليم متوسط بمعدلات كبيرة، يليها الحاصلون على تعليم جامعي ومسا يعادله، ثم الحاصلون على تعليم أقل من المتوسط، ويعكس ذلك عدم ملائمة مخرجات النظام التعليمي لمتطلبات سوق العمل بصفة عامة، ثم على وجه الخصوص فيما يتعلق بمخرجات التعليم المتوسط الذي يقبل به حالياً يشمل ثلثي المقبلين بالمرحلة الثانوية (٦٤,٥%) وذلك وفقاً لبيانات ١٩٩٦/٩٥^(١)، مما يعنى مزيداً من خريجي هذا المستوى التعليمي بمستواه الحالي الغير متوافق مع احتياجات سوق العمل المصري.

• تتفاوت معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي والنوع بين محافظات الجمهورية، وقد يعكس ذلك نوعية النشاط الاقتصادي السائد في تلك المحافظات، حيث تنخفض نسب البطالة بين الحاصلين على مؤهل أقل من المتوسط في محافظات الفيوم (٠,٤%)، بنى سويف (٠,٥%)، دمياط (٠,٦%)، وسوهاج والشرقية (٠,٧%)، ويعكس ذلك الأنشطة الاقتصادية السائدة في هذه المحافظات، وهي لا تتجاوز الأنشطة الزراعية والصناعات الحرفية والبيئية، وبعض الأنشطة الخدمية، وهذه الأنشطة يعمل بها الأميين والملمون بالقراءة والكتابة فقط دون الحصول على أي مؤهلات تعليمية — وقد يرجع ذلك إلى قبول الأميين العمل بأي مهنة وبأجر أقل .

• ترتفع نسب البطالة بين الحاصلين على مؤهل متوسط في معظم محافظات الجمهورية باستثناء محافظات الحدود والحضر، وقد يرجع ذلك إلى الأسباب التالية:

- ١- عدم تناسب هذا النوع من التعليم مع فرص العمل المتاحة.
- ٢- تفضيل سوق العمل لخريجي التعليم العالي على خريجي التعليم المتوسط لأداء نفس نوع العمل، وخاصة مع زيادة عدد الخريجين، واستيعابهم لمتطلبات العمل الفني بشكل أفضل^(٢).
- ٣- عدم تطوير هذا النوع من التعليم، لمواكبة تقنيات العصر مما أدى إلى انخفاض الطلب على خريجه.

• أن أكثر المحافظات معاناة من مشكلة بطالة الخريجين (مؤهل متوسط وجامعي) هي محافظة كفر الشيخ وأسيوط، يليهما الغربية وسوهاج والدقهلية والفيوم... الخ، وأقلهم معاناة محافظات الحدود والحضر وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع معدلات التنمية بهذه المحافظات — خاصة الحدود — وذلك وفقاً للاستراتيجية التي تتبعها الدولة في الوقت الحالي، التي تهدف إلى تنمية المحافظات الصحراوية، والعمل على إيجاد فرص عمل جديدة للشباب. وكذلك بالنسبة لمحافظة الحضر، حيث تتزايد المشروعات الجديدة، حيث تم الانتهاء من افتتاح كثير من المشروعات الصناعية والخدمية الكبرى، أدى ذلك إلى زيادة الطلب على العمالة، خاصة من حملة المؤهلات . وجدير بالذكر أن ارتفاع معدل بطالة الخريجين في محافظات الوجه القبلي قد يرجع إلى قصور عمليات التنمية بها من حيث إقامة المرافق والبنية الأساسية والمشروعات الصناعية وخلافه التي تساهم

(١) تقرير التنمية البشرية في مصر ١٩٩٨.

(٢) سامية مصلحي كامل، التعليم - سوق العمل - بطالة المدمنين، المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مؤتمر البطالة، جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٦٩.

في إيجاد فرص العمل، لذلك اتجهت جهود التنمية خلال الفترة (١٩٩٦-١٩٩٨) نحو تنمية محافظات الصعيد، بهدف إيجاد فرص عمل جديدة للشباب، والعمل على الحد من تيارات الهجرة من هذه المحافظات إلى محافظات الحضر، وذلك ضمن استراتيجية الخروج من الوادي إلى آفاق التنمية الراحبة، وتم من خلال هذه الاستراتيجية تبنى سلسلة من المشروعات القومية الكبرى، تساهم في إيجاد مجتمعات عمرانية جديدة في جنوب مصر، وتساهم في الحد من مشكلة البطالة، وتشمل هذه المشروعات مشروع توشكي، ومشروع حديد أسوان. بالإضافة إلى المناطق الصناعية الكثيرة التي تم إنشاؤها في محافظات الصعيد.

٢/٤- الفجوة النوعية للبطالة حسب الحالة التعليمية وفقا لبيانات ١٩٩٦:

يوضح الجدول رقم (١٥) والشكل رقم (٥) الفجوة النوعية للبطالة حسب الحالة التعليمية وفقا لبيانات ١٩٩٦.

جدول رقم (٥)

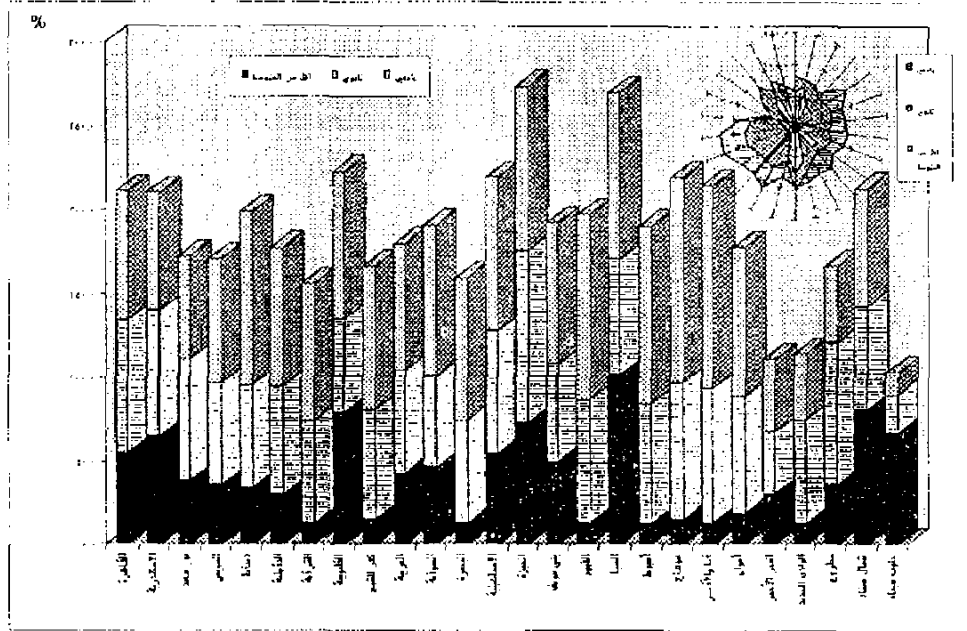
الفجوة النوعية للبطالة حسب الحالة التعليمية وفقا لبيانات ١٩٩٦

المحافظة	الفجوة النوعية للبطالة			بطالة الإناث كنسبة من الذكور		
	أقل من المتوسط	تدوي	إجمالي	أقل من المتوسط	تدوي	إجمالي
القاهرة	٥٤,٩	٧٨,٨	٧٧,٤	٥٤,٩	٧٨,٨	٧٧,٤
الإسكندرية	٦٤,٩	٧٥,٢	٦٩,٥	٦٤,٩	٧٥,٢	٦٩,٥
بورسعيد	٢٨,٢	٧٢,٨	٦٠,٨	٢٨,٢	٧٢,٨	٦٠,٨
السويس	٣٥,٤	٦١,١	٧٣,٥	٣٥,٤	٦١,١	٧٣,٥
دمياط	٢٤,٢	٦١,٣	١٠٣,٢	٢٤,٢	٦١,٣	١٠٣,٢
الدقهلية	٢٩,٥	٦٤,٩	٨٢,٤	٢٩,٥	٦٤,٩	٨٢,٤
الشرقية	١٢,٦	٦١,١	٨٢,٥	١٢,٦	٦١,١	٨٢,٥
القليوبية	٧٨,٦	٥٦,٤	٨٧,٥	٧٨,٦	٥٦,٤	٨٧,٥
شمال سيناء	١٥,٣	٦٥,١	٨٥,٤	١٥,٣	٦٥,١	٨٥,٤
الغربية	٤٣,٠	٦٠,٩	٧٥,٣	٤٣,٠	٦٠,٩	٧٥,٣
الفيوم	٤٦,٠	٥٤,٥	٩٠,٠	٤٦,٠	٥٤,٥	٩٠,٠
البحيرة	١٢,٤	٦١,٨	٨٥,٢	١٢,٤	٦١,٨	٨٥,٢
المنيا	٥٤,٤	٧٣,٣	٩١,٤	٥٤,٤	٧٣,٣	٩١,٤
الجيزة	٧٢,٠	١٠٦,٤	٩٨,٠	٧٢,٠	١٠٦,٤	٩٨,٠
بنى سويف	٥٠,٠	٥٨,١	٨٣,٦	٥٠,٠	٥٨,١	٨٣,٦
الفيوم	١٣,١	٧٣,٥	١١٠,٧	١٣,١	٧٣,٥	١١٠,٧
المنيا	١٠١,٥	٦٨,٨	٩٩,٤	١٠١,٥	٦٨,٨	٩٩,٤
السيوط	١٢,٥	٧١,٥	١٠٥,٦	١٢,٥	٧١,٥	١٠٥,٦
سوهاج	١٥,١	٨١,٧	١٢٢,٧	١٥,١	٨١,٧	١٢٢,٧
قنا والأقصر	١٣,٢	٨٠,٤	١٢٠,٧	١٣,٢	٨٠,٤	١٢٠,٧
أسوان	١٨,٩	٦٩,١	٨٩,٣	١٨,٩	٦٩,١	٨٩,٣
البحر الأحمر	٣٠,٧	٣٦,٦	٤٣,٧	٣٠,٧	٣٦,٦	٤٣,٧
الوادي الجديد	١٢,٦	٦١,٩	٣٩,٩	١٢,٦	٦١,٩	٣٩,٩
مطروح	٣٦,٠	٨٥,١	٤٥,٤	٣٦,٠	٨٥,١	٤٥,٤
شمال سيناء	٨٠,٧	٦٢,٣	٧٠,٠	٨٠,٧	٦٢,٣	٧٠,٠
جنوب سيناء	٦٦,٥	٢٣,٠	١٣,٥	٦٦,٥	٢٣,٠	١٣,٥
الإجمالي	٣٨,٧	٦٦,٥	٨٥,٩	٣٨,٧	٦٦,٥	٨٥,٩

المصدر: من حسابات الباحث اعتماداً على بيانات الجدول رقم (٤).

شكل رقم (٥)

الفجوة النوعية للبطالة حسب الحالة التعليمية وفقاً لبيانات ١٩٩٦



ويتضح من الجدول والشكل مايلي:

توجد فجوة كبيرة بين الذكور والإناث في معدلات البطالة وفقاً للحالة التعليمية بين محافظات الجمهورية، ويزداد حجم هذه الفجوة بين الإناث الحاصلات على مؤهل متوسط وجامعي، وقد يرجع ذلك كما سبق الإشارة إلى وجود اتجاه في سوق العمل يفضل توظيف الذكور عن الإناث بسبب تزايد أعداد المتعطلين من الذكور الذين يمكن توظيفهم من ناحية، ولتضرب بعض جهات العمل من بعض القوانين الخاصة بتنظيم ظروف عمل المرأة من ناحية أخرى، خاصة في ظل ازدياد مشاركة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، الذي يهدف إلى تحقيق أقصى ربح ممكن، دون الأخذ في الاعتبار بعض الأهداف الاجتماعية التي يمكن أن يهدف إليها القطاع الحكومي والعام، مثل سراعة ظروف عمل المرأة حتى يمكنها الموازنة بين مسؤولياتها في العمل ومسؤولياتها الاجتماعية.

• ترتفع حجم الفجوة النوعية في معظم محافظات الوجه القبلي بالنسبة للإناث الحاصلات على مؤهل جامعي، حيث سجلت محافظات موهاج وقا والفيوم أعلى المعدلات، يليها محافظات أسيوط ودمايط والمنيا، وقد يرجع ذلك إلى انخفاض الطلب على العمالة بوجه عام، والإناث بوجه خاص، كنتيجة لتقص فرص العمل المتاحة لحملة المؤهلات الجامعية، حيث يميل منحني التوظيف في تلك المحافظات تجاه الذكور بوجه خاص، خاصة وأن فرص العمل المتاحة قد لا تناسب طبيعة المرأة في تلك المحافظات، حيث تتوفر فرص العمل بالمناطق الصناعية الجديدة التي تم إنشائها بتلك المحافظات، وهي غالباً ما تكون على أطراف المدن، وهي

تتجيز لعمالة الذكور بوجه عام، بالإضافة إلى طبيعة تلك المجتمعات، حيث العادات والتقاليد السائدة، والتي قد تساهم في زيادة نسبة البطالة في بعض المحافظات .

• تنخفض الفجوة النوعية بين الإناث الحاصلات على مؤهل جامعي في محافظات الحدود بوجه عام، ومحافظات الحضر بوجه خاص، وقد يرجع ذلك إلى انخفاض نسب الإناث الحاصلات على مؤهل جامعي بمحافظات الحدود، وكذلك الاتجاه الاجتماعي السائد بتلك المحافظات، الذي يمنع عمل المرأة . وبالنسبة لمحافظات الحضر ترتفع نسب الإناث العاملات بالقطاعين العام والخاص، وقد يرجع ذلك إلى زيادة فرص العمل المتاحة أمام الإناث، كما توجد بعض المهن التي تتجيز لعمل المرأة - خاصة في القطاع الخاص - خاصة في مجال الصناعات الغذائية، وصناعة الملابس الجاهزة، وأيضا في بعض الأنشطة الخدمية .

• تنخفض الفجوة النوعية بين الإناث الحاصلات على مؤهل متوسط في محافظات الحدود بوجه عام، ومحافظات وجه بحري بوجه خاص، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع نسب الإناث المنتحقات بهذا النوع من التعليم، وزيادة فرص العمل المتاحة أمامهن خاصة في مجال الصناعات الغذائية، وفي بعض الأنشطة الخدمية بهذه المحافظات . وترداد الفجوة النوعية بين الإناث الحاصلات على مؤهل متوسط في محافظات الحضر، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع نسب الإناث المنتحقات بهذا النوع من التعليم، بالإضافة إلى انخفاض الطلب على مخرجات التعليم الثانوي المتوسط لأنه لا يواكب احتياجات تلك المحافظات في ظل التطور التقني في أدوات الإنتاج .

• تنخفض الفجوة النوعية بين الإناث الحاصلات على مؤهلات أقل من المتوسط في محافظات الحدود بوجه عام، ومحافظات وجه قبلي بوجه خاص، ويعكس ذلك الأنشطة الاقتصادية السائدة في هذه المحافظات، وهي لا تتجاوز الأنشطة الزراعية والصناعات الحرفية والبيعية، وبعض الأنشطة الخدمية، وهذه الأنشطة لا تحتاج إلى متعلمين بقدر ما تستوعب الأميين والذين يعرفون القراءة والكتابة فقط دون الحصول على أي مستويات تعليمية. وترداد الفجوة النوعية بين الإناث الحاصلات على مؤهل متوسط في محافظات الحضر بوجه عام، وقد يرجع ذلك إلى انخفاض الطلب على هذه النوعية من العمالة، لأنها لا تواكب احتياجات تلك المحافظات.

اتضح من العرض السابق ارتفاع حجم الفجوة النوعية في هيكل البطالة في سوق العمل المصرية خلال الفترة (١٩٨٦-١٩٩٦)، وقد يرجع ذلك إلى اتجاه متحني التوظيف في سوق العمل تجاه توظيف الذكور عن الإناث، بسبب تزايد أعداد المتعطلين من الذكور الذين يمكن توظيفهم من ناحية، ولتضرر بعض جهات العمل (خاصة في القطاع الخاص والاستثماري)، الذي يهدف إلى تحقيق أقصى ربح ممكن، دون الأخذ في الاعتبار بعض الأهداف الاجتماعية، بالإضافة إلى انخفاض فرص

العمل المتاحة بما تتناسب مع حجم الاستثمارات المنفذة نتيجة ارتفاع معامل رأس المال/العمل^(١)، مما يؤثر في ارتفاع تكلفة فرصة العمل^(٢)، وقد أسهمت سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي^(٣) في انخفاض الطلب على العمالة، بالإضافة إلى انخفاض فرص العمل المتاحة بالخارج وخاصة في دول الخليج بعد انخفاض أسعار البترول وتقليص هذه الدول لميزانياتها ومعدلات إنفاقها العام حرب الخليج الثانية، وترتب على ذلك عودة بعض العاملين بهذه الدول، وتقلص الطلب على^(٤).

ويتطلب القضاء على مظاهر الخلل في الفجوة النوعية وضع إستراتيجية طويلة الأجل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية تهدف إلى تحقيق النمو والتوظيف الكامل، ويجب أن تحدد أهداف هذه الاستراتيجية وأولوياتها وسياساتها بمشاركة كل أفراد المجتمع. كما يتطلب الأمر تدخل الدولة في تطبيق السياسات والإجراءات التي تكفل تحقيق أهداف هذه الاستراتيجية بجانب آليات السوق، ويتم تحقيق أهداف هذه الاستراتيجية عن طريق تطبيق السياسات التالية:

* وضع برنامج ملائم للتنمية البشرية يساهم في الارتقاء بمستويات التعليم والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية مما يساهم في رفع إنتاجية العامل، والعمل على ربط السياسة التعليمية باحتياجات سوق العمل.

* العمل على زيادة معدلات الاستثمار، وتحقيق التوازن بين كافة قطاعات التنمية، والعمل على زيادة علاقات التشابك بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، وكذا رفع القدرة التنافسية للصادرات المصرية مما يساهم في زيادة الרוحدات الإنتاجية، ويساهم في إيجاد فرص عمل جديدة.

* زيادة مخصصات البحث العلمي حتى يمكن أن يساهم في تطوير وتحسين الإنتاج، مما يساعد على توفير فرص العمل..

* إتباع نظام الاقتصاد المختلط، والذي يجمع بين آليات السوق واستخدام الدولة لسياساتها المختلفة مالية ونقدية لتحقيق أهداف إستراتيجيتها في التنمية والتوظيف.

^(١) محمد الناء، البطالة في مصر بين دفتي العداة بالريف وعمر الصناعة عن استيعابها، المؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر للاقتصاديين المصريين (٢٣-٢٥ نوفمبر ١٩٨٩) - (الموارد البشرية والبطالة)، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإقتصاد والتشريع، القاهرة، ١٩٩١، ص ١٧٨.

^(٢) يتضح ذلك من تزايد استخدام الآلات الزراعية في القطاع الزراعي وتوفير الأيدي العاملة، واتجاه الاستثمارات إلى مشروعات البنية الأساسية ذات الكثافة الاستثمارية المرتفعة دون خلق فرص عمل مستمرة كقطاع الصناعة مثلاً، وإنفاق جزء كبير من الاستثمارات على مشروعات الإحلال والتجديد التي لا تساهم في إيجاد فرص عمل جديدة.

^(٣) إن السياسات المالية أو الاقتصادية، بالإضافة إلى الاتجاه نحو اقتصاديات السوق (الخصخصة) مع تشجيع الاستثمارات الأجنبية قد أسهمت بدور كبير في انخفاض الطلب على العمالة المصرية خلال الفترة (٩١-١٩٩٦).

^(٤) محمد محروس إسماعيل، التعليم العالي والبطالة في مصر، المؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر للاقتصاديين المصريين ٢٣-٢٥ نوفمبر ١٩٨٩ (المساورد البترية والبطالة)، مرجع سبق ذكره، ص ١٣.

الفصل الخامس

الفجوة النوعية في هيكل القوى العاملة الريفية

الفصل الخامس

الفجوة النوعية في هيكل القوى العاملة الريفية

مقدمة

يرتفع تقدم المجتمعات بصفة عامة - والخليّة الريفية منها بصفة خاصة - بمدى مشاركة أفرادها في صنع هذا التقدم باعتبارهم الغاية والرسيلة في آن واحد.

ورغم وضوح هذه الصورة منذ بدايات الاستعمار بأهمية النسبية عقب الحرب العالمية الثانية، إلا أن المشاركة في جهودها ارتبطت بكل أسف بمجهودات الرجال دون النساء، ولهذا سارت خطى التنمية بقدم واحدة متعثرة، فلا هي بلغت كل آمال مجتمعاتها، ولا هي أبقت على ثمار الجهود التي بذلت من أجلها مائيا ومعنويا. هكذا كان الحال لجهود التنمية في الدول النامية أو الأخرى الساعية إلى النمو ومنها مصر.

ونظراً لأن المرأة تمثل قرابة نصف المجتمع عدداً أو نسبة، أن لم يكن ثقلياً في الواقع بشكل أكثر من النصف لأنها تقوم بنصف الإنتاج وترعى النصف الآخر الذي تشاركه الإنتاج، فإن دورها في عملية التنمية أصبح لا غنى عنه، وبدأ واضحاً ضرورة أن يعمل المجتمع على الاستفادة من مشاركتها في العملية التنموية. ولذلك فقد تضمنت الإتفاقية الدولية التي أبرمت في كوبنهاغن عام ١٩٨٠ بشأن تنمية المرأة ضرورة الإهتمام بالتخلص من كل أشكال التفرقة التي تتعرض لها النساء، كما تضمنت بنداً خاصاً عن حق المرأة في تمكينها من المشاركة الفعالة في التنمية^(١).

وقد تزايد إنباه الدول أخيراً للإهتمام بالمرأة متمثلاً ذلك في البرامج العديدة التي إستهدفت تنمية قدراتها المعرفية والمهارية وتشجيعها على الإسهام في تنمية مجتمعاتها على قدم المساواة مع الرجل. خاصة إذا ما علم أن المرأة الريفية تواجه بأوضاع غير مواتية بصورة مزدوجة في المناطق الريفية، وذلك بسبب عضويتها في المجتمعات الريفية صاحبة الخط الأقل في الفرص التنموية، والجانب الآخر ناشئ عن القيود الثقافية التي تفرضها طبيعة هذه المجتمعات عليها كأنثى^(٢).

^(١) فوزية فهم حسن (دكتور) - المرأة أعلامياً (إذاعة وتليفزيون) - ندوة المرأة والتنمية القومية - القاهرة - ١٩٨٤ - ص ٢.

^(٢) إبراهيم محرم (دكتور) - برامج التعديلات الهيكلية والمرأة الريفية - ورقة مقدمة إلى الندوة القومية عن دور المرأة في التنمية الريفية -

ساعة الدول العربية - المنظمة العربية للتنمية الزراعية - الخرطوم - نوفمبر ١٩٩٦ - ص ٦.

وتعتبر مصر إحدى دول العالم الساعية إلى النمو والتي تحاول الإهتمام بالمرأة عن طريق دفعها للمشاركة في جهود التنمية باستخدام العديد من التنظيمات والمؤسسات والبرامج التي تستثير دافعتها للمشاركة بما يعود عليها وعلى بيئتها الاجتماعية بالفائدة الكبيرة، وخاصة في الريف المصرى بعد أن تغيرت ملامح الحياة الاجتماعية فيه كنتيجة لأسباب متعددة من بينها تغيير تركيب القوى العاملة الزراعية والذي يمثل المرأة الريفية الشطر الغالب فيه الآن بعد هجرة نسبة واضحة من عمالة الرجال الزراعية إلى دول النفط، وتحمل المرأة الريفية لتبعات هذه الهجرة حيث تعددت أدوارها وتكثفت داخل وخارج المنزل.

من هنا أصبح قيام التنظيمات النسائية التمرية أمراً طبعياً لأنه تعبير عن بدء التحرك لتنشيط نصف المجتمع ودفعه للمشاركة في جهود التنمية الشاملة. وقد تابعت الجهود المختلفة بعد هدى شعراوى - رائدة أول حركة نسائية منظمة - لتنمية قدرات المرأة المصرية عامة، بداية من إنشاء نادى سيدات القاهرة عام ١٩٣٤، وافتتاح مركز تدريب الفتيات على الأشغال الفنية بقرية مندليون عام ١٩٤٢ ومشروع رائدات الريفيات عام ١٩٦٤ وإنهاء بمشروع تنمية المرأة الريفية والذي شمرع فيه عام ١٩٨٦ كنتيجة للإتفاقية الدولية بين صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية ووزارة الشئون الاجتماعية، والذي يهدف إلى النهوض بالمرأة الريفية وتنميتها وتقديم المعونة لها حتى تستطيع مواصلة تحمل مسئولياتها بكفاءة بما يمكنها من المشاركة بفاعلية في تنمية مجتمعتها ككل.

وبرغم ما أنجزه هذا المشروع، وكذلك المشروعات الأخرى المشابهة له في المساعدة على تنمية قدرات المرأة عامة، والريفية خاصة، إلا أن مشاركة الريفيات في جهود التنمية من خلال هذه التنظيمات تبقى موضع تساؤل للوقوف على طبيعة هذه المشاركة كمياً وثمارها نوعاً سعيًا لبلوغ مستوى أكثر رقياً وأقوى فاعلية لمشاركة المرأة في جهود التنمية الريفية. ولا يقدم هذا النصصل دراسة ذات أبعاد متكاملة عن دور المرأة المصرية في التنمية الريفية لأن مثل هذه الدراسة متعددة الجوانب تحتاج إلى حلقات متصلة من البحوث وفريق متنوع من المتخصصين - ولكنها تحاول إثارة نقاط هامة تستحق المناقشة في إطار عريض من المفاهيم والخطوط العامة المرتبطة بالظروف المحيطة بدور المرأة في التنمية - ثم تعرض لبعض جوانب إستراتيجية التنمية الريفية ودور المرأة فيها مع إعطاء نماذج عملية.

٢٠ مفهوم التنمية الريفية:-

هناك عدد كبير من التعريفات العلمية عن تنمية المجتمع الذى يعد النطاق الريفى أحد أركانه الرئيسية - وقد وقع إختيارنا على التعريف التالى الذى يتلاءم مع الخطوط العامة التى بنيت عليها الدراسة " يستخدم مصطلح تنمية المجتمع " للدلالة على ما ينتهج من سياسة وما يتبع من أساليب، ويتخذ من إجراءات لتحقيق التقدم الاجتماعى عن طريق العمل المحلى ولقد أخذ استخدام هذا المصطلح يزداد شيوعاً على النطاق الدولى ليقصد به مختلف العمليات التى تنوّد عن طريقها جهود الأهالى نساء ورجال مع جهود السلطات الحكومية للنهوض بالأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات المحلية، ولمساعدها على الاندماج في حياة الأمة، ثم تمكينها من الإسهام في التقدم القومى بأقصى قدر مستطاع ^(١) .

وبرز في التعريف السابق إعتبار ان أساسيان في مجال تنمية المجتمع

أولاً: تلازم تغير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية مع الجهود الثقافية والتعليمية وعدم الفصل بينها أى لا يكفي قيام مشروعات تستهدف رفع مستوى معيشة الأسرة والمجتمع إقتصادياً واجتماعياً دون أن تصاحبها توعية موجهة ، كذلك لا يكفي الدعوة إلى تغير عقائد ومفاهيم وقيم معينة تقف في سبيل تقدم المجتمع دون توفير مشروعات وخدمات إقتصادية واجتماعية تغير من ظروف المعيشة .

ثانياً:- أن على المجتمع نفسه أن يتبع مبدأ المساعدة الذاتية والعمل التعاونى المنظم، كما يجب على الهيئات الحكومية والأهلية العاملة في مجال التنمية ألا نألو جهداً في تقديم العون الفنى للمجتمع بمناحية الرجل والمرأة لأهمية دور كل من المرأة والرجل معاً في الأسرة .

٣٠ أشكالية الدراسة:

تشير التقديرات المتضمنة بملحق الدراسة إلى الأتى:-

- ١- أن نسبة الإناث داخل قوة العمل بالريف المصرى لاتزيد عن ٣,٨% من اإجماليهم ، بينما تلك النسبة للذكور ٦١% (جدول رقم ١) .
- ٢- أن نسبة المهندسات الزراعيات لاتزيد عن ٤٤,٥% من اإجماليهم (جدول رقم ٢) .
- ٣- أن نسبة المرشدات الزراعيات لاتزيد عن ٤٤,٢% من اإجماليهم (جدول رقم ٣) .

^(١) هيفاء الشنواي (دكتور) - دور المرأة في التنمية الريفية - الحلقة الدراسية العربية الثانية :- الإتحاء التآملى لتخطيط التنمية الريفية - جامعة الدول العربية ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، القاهرة - مايو ١٩٧٥ - ص ١٤٩-١٦٨ .

- ٤- أن نسبة العاملات الزراعيات بالإصلاح الزراعى لاتزيد عن ٢٢,٣% من اجمالى العاملين به
(جدول رقم ٤) .
- ٥- أن نسبة الأناث بالدرجات المتخصصة في قطاع استصلاح الأراضى والهيئة الزراعية المصرية لاتزيد
عن ١٨,٧٥% (جدول ٦,٥) .
- ٦- أن نسبة المهندسات الزراعيات بالهيئة العامة لمشروعات التعمير والتنمية الزراعية لاتزيد عن
٢٣,٩٨% (جدول رقم ٧) .
- ٧- أن نسبة المهندسات الزراعيات على مستوى الجمهورية لاتزيد عن ٣,١٩% (جدول ٨) .
- ٨- أن نسبة الباحثات الزراعيات بمركز البحوث الزراعية لاتزيد عن ٢٦% (جدول ١٠,٩) .
- ٩- أن نسبة البيطريات بمركز البحوث الزراعية لاتزيد عن ٣٩,٩٠% (جدول رقم ١٢) .
- ١٠- أن نسبة الباحثات بمعهد بحوث الصحراء لاتزيد عن ٤١,٢% (جدول ١٤,١٣) .
- ١١- أن نسبة الباحثات الزراعيات بالمركز القومى للبحوث لاتزيد عن ٤٣,٩% (جدول ١٥) .
- ١٢- أن نسبة الباحثات الزراعيات بأكاديمية البحث العلمى لاتزيد عن ٣٩,٧% (جدول ١٦) .
- ١٣- أن نسبة الباحثات الزراعيات بالطاقة الذرية لاتزيد عن ٣٠% (جدول ١٨,١٧) .
- ١٤- أن نسبة عضوات هيئة التدريس بكلية الزراعة والطب البيطرى بشكل عام لاتزيد عن ١٥,٦%
(جدول ٢٥,١٩) وأن نسبتهم بزراعة القاهرة والاسكندرية لاتزيد عن ٢١% (جدول
٢٣,٢٠) .

وتبدو اشكالية الدراسة باللغة الواضح عند مقارنة التدنى في النسب المشار إليها أعلاه بما تمثله
المرأة الريفية في الواقع العسلى من نصف طاقة مجتمعتها، ليس هذا فحسب بل ما تنزلى تقليديا القيام به
من وظائف متعددة نرجز منها مايلى:-

- ♦ فهى التى تتولى تدبير شئون البيت وتعمل على الوفاء بالحاجات والمطالب اليومية للأسرة .
- ♦ ثم هى ترعى أطفالها وتضطلع بمسئولية تربيتهن وخاصة في المراحل الأولى من حياتهم .
- ♦ وهى تساعد زوجها في العمل بالحقول .
- ♦ وتشتغل في ميدان الصناعات الريفية .
- ♦ وتتولى عمليات التسويق وغيرها من الأنشطة التجارية .

وفي ضوء هذا التناقض يبدو ضروريا تحليل العوامل الكامنة وراء هذا التناقض استهدافا لرسم
استراتيجية كفيلة بتربية المجتمع الريفى من خلال تفعيل دور المرأة الريفية، وهو ما ستحاوله الدراسة في
عجالة من خلال تحليلها للنقاط الأربع التالية:-

أولا: طغيان دور المرأة البيولوجى في إنجاب الأولاد .

ثانياً: التعليم الذى تناله المرأة.

ثالثاً: مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادى وتدريبها مهنيًا.

رابعاً: القوانين والتشريعات المتصلة بمركز المرأة القانونى وعملاتها في القطاع الزراعى.

أولاً: - طغيان دور المرأة البيولوجى

يلاحظ ارتفاع خصوبة المرأة في مصر ويعنى ذلك أنها تقضى جزء كبيراً من حياتها في الحمل والانجاب مما يصعب معه تأديتها رسالتها كأم على وجه سليم وإعطاء رعاية كافية نفسية وصحية لكل طفل على حدة، ويمتدحها من جانب آخر من المساهمة في خدمة المجتمع الخارجى (الانتاج) .

تراوح معدلات المواليد بين ٢٦، ٣٠، ٣٣ مولوداً لكل ألف من السكان سنوياً في الحضر في مصر عامة وفي الريف، على الترتيب وهي معدلات شديدة الارتفاع وذلك خلال عام ١٩٩١^(١).

ودلت نتائج الدراسات السكانية على أن البلاد التى يفسح مجال العمل فيها للمرأة تنخفض فيها المواليد إذ يوجد، بما نسبة كبيرة من الإناث غير المتزوجات أو اللاتى يتزوجن في سن متأخرة أو ينظمّن النسل ، أما في البلاد التى لا تعمل فيها المرأة على نطاق واسع فإن الزواج يصبح قيمة في حد ذاته كنوع من التأمين الاجتماعى للمرأة فترتفع نسبة المتزوجات حتى تكاد تشمل كل امرأة ويسودى ارتفاع معدلات الزواج إلى ارتفاع معدلات المواليد إلى جانب أن اعتماد المرأة كلياً من الناحية الإقتصادية على الرجل يدفعها إلى الحرص على ربطة بما بأكبر عدد من الأولاد حتى تزيد إعباءه المادية خوفاً من أن يتزوج من أخرى أو يطلقها .

ثانياً: التعليم الذى تناله المرأة: -

يعد تعليم المرأة ضرورة أساسية لمساهمتها في تنمية المجتمع - كما أنه عامل أساس في تحديث فرص العمل بالنسبة للمرأة ومدى إشراكها في قوة العمل . ويلاحظ ارتفاع نسبة الأمية عموماً بين الإناث في مصر بشكل يثير القلق وبالرغم من أن تعليم الفتيات ينتشر في إضطراد إلا أن الفجوة بين تعليم الإناث والذكور لا تزال كبيرة في مراحل التعليم المختلفة وتزداد بزيادة العمر وتقدم المراحل الدراسية ، كما تصبح الفروق أكثر وضوحاً في المناطق الريفية - وتزداد هذه الظاهرة حدة في التعليم العالى . ويعود عدم الإهتمام بتعليم الفتيات وخاصة في المجتمع الريفى إلى عدة عوامل تشمل تزويجها في سن مبكر . والإعتماد عليها في مساعدة والدها في الأمور

^(١) معهد التخطيط القومى - تقرير النسبة البشرية ١٩٩٥ " مصر " - ص ١٣٢ - القاهرة ١٩٩٥ .

المترلية ورعاية أشقائها، وعدم إستيعاب المدارس الحالية لكل التلاميذ وسن الدراسة الإلزامى وتفضيل إعطاء مكان في المدرسة للأبناء المذكور - إلى جانب النظرة التقليدية إلى أن المنزل هو المكان الطبيعي للفتاة .

وبعد التسرب في مراحل التعليم المختلفة أحد المشاكل الكبرى التى تواجهها ولذلك بدأت الدولة تعطى إهتماماً متزايداً لبرامج التعليم خارج المدرسة ويعكس هذا أموراً أساسية .

١- تعليم وتدريب الناصر البشرى لمواجهة التغير ومشكلاته حتى يصبح قادراً على التكيف مع بيئة وتطوير مجتمعه .

٢- أن العناية بالناصر البشرى وإعدادة عملية مستمرة متجددة تتناول الإنسان في جميع مراحل حياته غير مقيدة بسلم تعليمى أو سنوات دراسية .

٣- إيصال الخدمات التعليمية بأشكالها المختلفة إلى كل فرد في المجتمع حتى تتاح له فرص المشاركة الفعالة المستمرة في حياة الجماعة .

وبالنسبة لأصر حيث تنتشر الأمية تعد برامج محو الأمية من أهم برامج التعليم خارج المدرسة وأصبحت هذه البرامج ركناً أساسياً في برامج تنمية المجتمع والإرشاد الزراعى والنوادرى النسائية الريفية .

ثالثاً : مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادى وتدريبها مهنياً

تعد نسبة الأناث المشتغلات بالنشاط الإقتصادى إلى جملة النساء مؤشراً لمساهمة المرأة في التنمية القومية . ولا زالت هذه النسبة ضئيلة للغاية وعلى الرغم من أن قطاع الزراعة مساهمة مهم القطاعات التى تستوعب أكبر نسبة من النساء اللاتى يزاولن نشاطاً إقتصادياً ، إلا أن هناك إتجاهاً قد يبدو طفيفاً نحو تحول المرأة للعمل في القطاعات الإقتصادية الغير زراعية وخاصة قطاع الخدمات الريفية، كما أن هناك إتجاهاً لعمل المرأة في قطاع الصناعة البيئية والحرفية ، ويكاد التدريب المهنى للفتيات اللاتى لم يحظن على أى قدر من التعليم أو القدر الضئيل منه أو للنساء البالغات يكون معدوماً، وفي أحسن أحواله مقصوراً على بعض الدروس في الأشغال اليدوية التقليدية أو التدبير المترلى . ولاشك أن تدريب المرأة مهنياً في المناطق الريفية من أجل إعدادها لممارسة نشاط إقتصادى مربح يجب أن يعطى أولوية مع تطوير البرامج التقليدية الحالية .

رابعاً: القوانين والتشريعات المتصلة بمركز المرأة القانوني وعملاتها في القطاع الزراعي:

وتشمل هذه القوانين والتشريعات:

- ١- حقوق المرأة السياسية •
- ٢- حقوق المرأة الاقتصادية وأهمها حق العمل •
- ٣- الحقوق المتعلقة بالأحوال الشخصية •

ونبدأ بملاحظة عامة وهي أن أسهام المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ليس على مصدره تحديد مركزها القانوني وحقوقها القانونية فحسب ، بل أن مصدره الأساسي هو درجة الوعي والثقافة والتعليم التي تبلغها المرأة ومدى تطور المجتمع ككل •

وليس هذا مجال مناقشة القوانين والتشريعات المختلفة المتصلة بمركز المرأة ولكن يهنا هنا أفارة ثلاثة نقاط مرتبطة بموضوعنا الرئيسي وترتبط النقطة الأولى بتشريعات العمل ويلاحظ عموماً أنها لا تغطي كافة الفئات من المشغلات وخاصة بالنسبة للعاملات في قطاع الزراعة رغم أن النساء العاملات في هذا القطاع يمثل نسبة كبيرة من النساء العاملات وترتبط النقطة الثانية بتوفير الخدمات اللازمة لتسكين الأم من القيام بدورها خارج الأسرة وأهمها التوسع في إنشاء دور الحضانة •

وترتبط النقطة الثالثة بتشريعات الأحوال الشخصية وأهمها رفع سن الزواج بالنسبة للفتاه وتقييد سهولة الطلاق وتعدد الزواج وإنعكاس هذه التشريعات على توفير الأمن والاستقرار الأسري وعدم دفع المرأة إلى ربط زوجها بعدد كبير من الأولاد •

٤ • دور المرأة في تنمية المجتمع الريفي

يمكننا بوجه عام تقسيم دور المرأة في تنمية المجتمع الريفي إلى دورين أساسية يرتبط أحدهما بالآخر وتنعكس نتائج أحدهما على الآخر

أولاً: دورها في إطار الوحدة الصغيرة (الأسرة)

- ١- تدبير إقتصاد المنزل والقيام بالأعمال المنزلية •
- ٢- توفير الرعاية النفسية والصحية اللازمة للزوج والأولاد •
- ٣- توفير فرص تعلم أفراد الأسرة في المدارس •
- ٤- موازنة الدخل مع عدد أفراد الأسرة عن طريق تحديد عدد الأولاد المسجلين •
- ٥- خفض الاستهلاك •

٦- زيادة المدخرات .

٧- زيادة دخل الأسرة بالمساهمة في بعض المشروعات الإنتاجية .

ثانياً: دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع القرية الكبير

١- زيادة إنتاج القرية الاقصادى بتصنيع بعض الخامات المحلية وتربية الدواجن والنحل . . الخ .

٢- نظافة القرية . . التخلص من الفضلات ونشر المراحيض الصحية واستعمال المياه الصالحة

للشرب - المشاركة في مكافحة الأوبئة والحشرات الضارة ونشر العادات الصحية . . الخ .

٣- محاربة العادات والتقاليد الضارة .

٤- محور الأمية بين إبناء القرية .

٥- المساهمة في بعض المشروعات العمرانية كإنارة القرية وشق طريق عام . . الخ .

٦- خلق الوعي القوي العام عن الحكم المحلى، المجلس القروى .

ويتلاقى دور المرأة في الأسرة ودورها في مجتمع القرية في الاستفادة من الخدمات والتنظيمات

القائمة أو السعى إلى إيجاد هذه الخدمات والتنظيمات إذا لم تكن موجودة مثل مراكز رعاية الطفولة

والأمومة وجمعيات الاصلاح الريفى، مراكز تنظيم الأسرة ، مكاتب توجبه الأسرة والمراكز الاجتماعية

والوحدات الجمعة والجمعيات التعاونية الزراعية .

٥. الفجوة النوعية في هيكل القوى العاملة اقليمياً:

تشير بعض الدراسات أن نسبة مساهمة الإناث في قوة العمل الزراعي في تعداد ١٩٨٦ لا تزيد عن ٢,٣٨% من أجمالي قوة العمل الخاصة بهذا القطاع، وأنها قد تضاعفت في عشر سنوات حيث أصبحت تمثل ١٤,٩٢% منها في تعداد ١٩٩٦، وعلى الرغم من هذا التطور الإيجابي، إلا أنه تطوراً بالغ الهشاشة حيث لم ترق تلك الأهمية النسبية الأخيرة حتى إلى ٥% بما يجعل معدلها السنوي على مدى العشر سنوات محل الدراسة بمثابة ١/٢% وهو ما يمكن اعتباره من منظور أحصائي أنه تغير غير معنوي أحصائياً. • ويؤكد مصداقية هذا الادعاء، ما خلصت إليه التقديرات المتضمنة بالجدول رقم (٨) بالمحق إلى أن نسبة مساهمة المهندسات الزراعيات إلى اجمالي المهندسين الذين يعملون في مجال الإرشاد الزراعي لا تزيد عن ٣,١٩% كما سبق الإشارة إلى ذلك في موضع سابق من هذا الفصل، ولو أعتبرت المهندسات الزراعيات - استناداً إلى قصور البيانات والمعلومات الخاصة، بعائلة الإناث في شتى مناحي الاقتصاد القومي بشكل عام والمقتصد الزراعي بشكل خاص - بمثابة عينه ممثله إحصائياً لمختلف باقي التخصصات لا يمكن مع ذلك القول أن نصيب الإناث من الشراكة في الاقتصاد الزراعي بالغة التدني، ولا أدل على ذلك من الآتي:-

أ. أن القاهرة قد عمل بها نحو ٨٠ مهندسة زراعية من اجمالي ٩٦ مهندس زراعي، أي أن نسبة الإناث قد تجاوزت ٨٣,٣% وهو ما يعني صراحة وليس ضمناً خلود المرأة إلى العمل المكتبي والعزوف عن العمل الميداني الزراعي. • وهو الأمر الذي يجب مواجهته بحزم.

ب. أن محافظة الإسكندرية وهي محافظة حضرية قد حذت حذو محافظة القاهرة حيث احتلت المركز الثاني بعد القاهرة مباشرة بأهمية نسبية تقدر بنحو ٣٨,٩%.

ج. أن محافظات بورسعيد والسويس والبحر الأحمر وهي محافظات حضرية أيضاً، قد احتلت المركز الثالث والرابع والخامس على الترتيب بأهميات نسبية ٣٢%، ٢٩,٤%، ١٨,٢% على الترتيب، وهو ما يؤكد ما سبق التوصل إليه في النقطتين السابقتين أ، ب من عزوف للمرأة عن العمل بالقطاع الزراعي، حتى ولو كان مؤهلها هو في صميم التخصص الزراعي.

د. أن محافظات زراعية كمحافظة سوهاج، الواقعة في جنوب الوادي - وعلى الرغم مما تبناه الدولة من ضرورة لتنمية جنوب الوادي - إلا أنه لا يوجد بها على الإطلاق أية مهندسات زراعيات تعمل في مجال الإرشاد الزراعي، رغم أن وجودهن ليست ضرورة عدل فحسب ولكن ضرورة من ضرورات التنمية.

هـ- على الرغم من أن أقليم الدلتا هو صلب القطاع الزراعى المصرى ، إلا أن نسبة وجود المهندسات الزراعيات به قد تراوحت ما بين ١,٠٦% ، ٣,٠٣% ، ٢,٥٩% كحد أدنى وأقصى ومتوسط على الترتيب، وهو ما يبدو وجوداً بالغ الهامشية نظراً لما يمثلته هذا الأقليم من أهمية في المنتصد الزراعى المصرى .

ونخلص تلك البانوراما النوعية ليكل القوى العاملة أقليمياً إلى ضرورة رسم استراتيجية لتفعيل دور المرأة الريفية في مجال العمل الزراعى . وهو ما سيكون محل تساؤل في النقطة التالية .

٥٦ استراتيجية تفعيل دور المرأة الريفية في مجال العمل الزراعى:

١/٦ إختيار العاملات الحضريات والقائدات الريفيات:-

سيظل إختيار العاملات في مستوى القرية مقصوراً على المرأة الحضرية إلى أن يتم إكتشاف قائدات محليات يشجعن على ممارسة أعمال القيادة ويدربن على هذه الأعمال . وهنا تبرز لنا مشكلة تتعلق بأهل الحضر الذين يقع عليهم الإختيار للعمل في برامج تنمية المجتمع الريفى . ويتم تدريبهم لهذا الغرض ، وهنا نسأئل : هل لدى أهل الحضر - خاصة النساء - الحماس للنهوض بالقرية ؟ هل هم على استعداد للعمل في الريف وكيف يمكن علاج الموقف؟ .

وتشمل هذه العناصر البشرية التخصصات المختلفة التالية وتكمل بعضها البعض: المدرسات اللآتسى يعملن في الريف في مختلف مراحل التعليم وخصوصاً مدرسات المرحلة الأولى المنتشرة في جميع القرى . الإخصائيات الإجتماعيات والزائرات الصحيات والحكيمات اللآتسى يعملن بمراكز الشئون الاجتماعية والوحدات المجمع والمراكز الإجتماعية وغيرها الطبييات والحكيمات اللآتسى يعملن بالمستشفيات العامة ومراكز رعاية الطفل - زوجات الموظفين الذين يعملون بالريف كالأطباء والمدرسين ووكلاء التباة ومهندسى الري . وغيرهم من موظفى البنوك والشركات، والمؤسسات الإقليمية ممن تتوفر لهم الثقافة والتحضر - الطالبات من بنات القرية اللآتى يتعلمن في مدارس المسكن والبنادر ، وغيرهن من طالبات الجامعات والمعاهد العليا وطالبات المدن والبنادر المنتظمات في جماعات الخدمة الإجتماعية أو خدمة البيئة بالجامعات أو المدارس ، من اللآتى يشتركن في الخدمات العامة كمعسكرات العمل والمنعيمات الريفية وغيرها وأعضاء الهيئات والمؤسسات والجمعيات الإجتماعية اللآتى يقمن بالخدمة في الريف .

هذه المصادر القيادية للمرأة المتحضرة تمكّنها من أن تساهم جدياً في مساعدة المرأة الريفية على النهوض بمجتمعها المحلي إذا ما إكتسبت الصفات القيادية عن طريق قدر مناسب من التدريب والتوجيه .

وتحتاج مشروعات التنمية الريفية إلى وجود قائدات محليات من القرويات أنفسهن والكشف عن القائدات الريفيات عامل حيوى هام له شأنه في مساعدة المرأة الريفية على إسعادتها بنفسها، وعلى إدراك أهميتها في تقدم المجتمع الذى تعيش فيه .

وفي هذا المجال تقدم تجربة رائدة لوزارة الشؤون الاجتماعية في مجال إختيار الرائدات الريفيات وإشراكهن في برامج التنمية الريفية ، مع ذكر بعض الصعوبات التى واجهت التجربة وعرض لبعض المشروعات الناجحة التى ساهمت فيها الرائدات .

توصلت الإدارة العامة للتدريب إلى إعداد مشروع الرائدات الريفيات وبدأت في تنفيذه منذ عام ١٩٦٤ فأعدت أسس الإختيار التالية .

- أن يكون السن بين ١٨-٣٥ والصالحات منهن اللاتى قد يزدن على ذلك .
- أن تكون ذات شخصية قوية قادرة على الريادة وأن تكون قدوة بالقرية .
- أن تكون ملمة بالقراءة والكتابة على أقل تقدير وقضت مدة بالدراسة من ٦ إلى ٨ سنوات (أى حاصلة على الابتدائية وعدة سنوات بالإعدادية)
- أن تكون متمتعة بسمعة طيبة في القرية التى إختيرت منها وبهدف خلق مساهمة القيسادات أساساً إلى -

- ١- قيادة العنصر النسائي بالقرية وإكتشاف من لديهن القدرة على المشاركة في العمل الإجتماعى وتجميع الجهود النسائية وتوجيهها إلى النهوض بالقرية .
- ٢- أن تكون الرائدة -نلقة إتصال بين الوحدة الاجتماعية والهيئات والمؤسسات بالقرية وبين المستفيدين بخدماتها وخاصة في مجال رعاية الطفولة والأسرة .
- ٣- توعية القرويات في مجالات مختلفة .

وتم تدريب الفتيات في مراكز التدريب لمدة ست شهور متصلة تدريباً مقيماً ، وتعمل الرائدات الريفيات في مجالات مختلفة مثل تشجيع سيدات القرية على الإنضمام إلى فصول محو الامية وإلى إفتتاح دور حضانة بالجهود الذاتية وإقناع السيدات بتنظيم نسلهن ومتابعة المتخلفات منهن، وتكوين أندية نسائية وتوعية الأهالى بأهمية المحافظة على نظافة دورهن وأولادهن ١٠٠٠ الخ

٢/٦ تدريب الفئات المختلفة:-

يعد التدريب ركنا رئيسيا في إستراتيجية تنمية المجتمع وعند وضع منهج تدريب للفئات المختلفة من العاملات والقيادات يراعى أن يتضمن التدريب الخطوات التالية:

- إجراءات الترشيح والإختيار .
- مكان التدريب ومدته .
- مضمون التدريب وطريقته .
- تنوع التدريب .

ويراعى تطوير برامج تدريب الفئات المختلفة على ضوء التجارب السابقة .

٣/٦ المشروعات والبرامج

تتنوع طبيعة المشروعات والبرامج التى ستساهم فيها المرأة الريفية حسب إحتياجات البيئة المحلية وأولوية هذه الإحتياجات بالنسبة لأهالى القرية فقد يرى البعض إعطاء أولوية لشق طريق يربط القرية بالطريق العام وبوسائل المواصلات التى يتعد عنها عدة كيلو مترات أو البدء بحملة صحية وقائية وتعليم أساليب التغذية السليمة بسبب إرتفاع وفيات الأطفال أو بدء صناعة بيئية أرفع مستوى الدخل . الخ .

وعموماً يجب أن يراعى عدم التوعية في فراغ - فمثلاً لا تلقى محاضرات عن مزايا الأسرة الصغيرة الحجم وأهمية تنظيم النسل بدون توفير وسائل منع الحمل في مراكز الخدمة بالقرية وقد إنضج في هذا المجال بالتجربة أن النجاح في إقناع السيدات بتنظيم النسل يكون عن طريق تدخل الخدمات الأخرى مثل دور الحضانة التى تصحب السيدات أولادهن إليها ومشروع الأسر المنتجة ومراكز رعاية الطفولة والأمومة . الخ .

لذلك يراعى الإ تقام مشروعات لزيادة الدخل دون أن يصحبها توعية بأهمية إستغلال هذه الدخل على وجه سليم وإلا ضاعت ثمرة هذه المشروعات هباء إذا أنفقت على إقتناء زوجة جديدة أو إنجاب عدد إضافى من الأولاد أو زيادة الإستهلاك مثلما حدث في بعض مناطق الإصلاح الزراعى في مصر كأبليس ويراعى تمويل المشروعات المختلفة رأسياً كلما أمكن .

٤/٦ طرق الإتصال:

ويراعى إختيار أساليب الإتصال المناسبة وفق نوعية المشروع الذى يجمع على البدء فيه بعسد إقناع الأهالى بالمساهمة فيه وقد تكون الزيارات المنزلية عن طريق الرائدات المدربات أو الدايات أو الزنرات الصحيات أحد الأساليب المقترحة أو قد يكون التجميع في نادى نسائي تحت إشراف القيادات النسائية أكثر فاعلية وأقل تكلفة • وعموماً هناك حاجة ماسة إلى استغلال أساليب الإتصال الجماهيرى غير المباشرة مثل الراديو والتليفزيون والجرائد الموجهة للفلاحين إلى جانب أساليب الإتصال المباشرة تصحبها الأفلام السينمائية والشرائح والملصقات •

كما أن هناك حاجة ماسة أيضاً إلى التجريب العلمى لأكثر الوسائل فاعلية في أحداث، التغيير المطلوب في المجتمعات المختلفة •

٥/٦ التقويم :

يجب إيجاد جهاز قوى للتقويم كجزء أساسى في برامج تنمية المجتمع الريفى والبحث العلمى والتقويم الموضوعى يوفر البيانات والمعلومات اللازمة لضمان تحسين البرامج بصفة مستمرة • ويعتبر مشروع تنمية المرأة الريفية هو بمثابة تجسيداً حقيقياً لإستراتيجية تنمية المجتمع الريفى المشار إليها أعلاه •

٧ • مشروع تنمية المرأة الريفية

يعتبر مشروع تنمية المرأة الريفية أحدث المشروعات التنموية النسائية في مصر حيث بدئ في تنفيذه في يوليو ١٩٨٧م تنفيذاً للإتفاقية المبرمة بين وزارة الشؤون الإجتماعية وصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية التابع لهيئة الأمم المتحدة عام ١٩٨٦م، ووفقاً لوثائق المشروع فإنه يستهدف تحقيق الأهداف التالية:-

- ١- النهوض بالمرأة الريفية وتسميتها ثقافياً وإجتماعياً وإقتصادياً ، ومعاونتها على تحمل مسؤولياتها دون مشقة أو أعباء، وحتى تستطيع المشاركة بفاعلية في تنمية مجتمعها ككل •
- ٢- توفير فرص وإمكانيات تدريب الريفيات لاكتساب المعارف والمهارات واستخدام الأساليب التكنولوجية الملائمة فيما يتصل بتربية اطفالهن ورعاية شئون أسرهن وكذلك فيما يشمل بممارستهن للأنشطة الإنتاجية •
- ٣- زيادة كفاءة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في العمل على معاونة النساء الريفيات في التغلب على المعوقات التى تحد من فاعلية مشاركتهن في التنمية الريفية •

٤- أقتاع النساء بتنظيم الأسرة، وذلك من خلال زيادة وعيهن تجاه مميزات الأسرة الصغيرة.

١/٧ المعالم الرئيسية للمشروع:

- وتشير وثائق المشروع إلى أن المعالم الرئيسية له يمكن بلورتها من خلال النقاط التالية:-
- ١- أن برامج وأنشطته تتصل اتصالاً وثيقاً بالأدوار الأربعة الرئيسية التي تقوم بها، أو التي يجب أن تقوم بها المرأة الريفية إذا ما أريد زيادة فاعلية مشاركتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وهي: دورها كأم وربة بيت، ودورها في الإنتاج وخاصة الإنتاج الغذائي والصناعات البينية، ودورها في العمل الوطني وزيادة الوعي العام من خلال برنامج تثقيفي شامل، ودورها كمواطنة تسهم في تنمية مجتمعتها المحلي.
 - ٢- أن البرامج تقدم في نطاق جماعات صغيرة حتى يمكن كفاءة الفاعلية في التدريب والتنمية والسعي لا يمكن تحقيقها في نطاق الجماعات الكبيرة العدد.
 - ٣- أن البرامج تقدم للفئات النسائية التي تحتاجها فعلاً، وهي الفئات الأكثر حرماناً ... دون أن تبسدد الطاقات والأموال المتاحة في تدريب الفئات الأكثر يسراً.
 - ٤- أن يتوفر لكل نشاط المؤسسة المتخصصة التي يمكن اللجوء إليها أو الاستعانة بها في التوجيه الفني للنشاط.
 - ٥- أن يكون الاهتمام الأساسي بالقرى التوابع فتمتد الأنشطة إلى هذه القرى مع تجنب التركيز على خدمة النساء الريفيات في القرية الرئيسية على حساب القرى التوابع.

٢/٧ وصف المشروع:

- ١- تختار بكل محافظة قرينان رئيسيتان على أن تكون كل منها تابعة لمركز إداري غير المركز الذي تتبعه الأخرى، على أن يراعى في اختيار القرية الرئيسية الأسس التالية:-
- أ- أن تكون متبعة بخدمات الكهرباء ومياه الشرب النقية.
- ب- أن يكون تعداد سكانها نحو ٥٠٠٠ نسمة، وتعدادها مع القرى التوابع لها يتراوح بين ١٠,٠٠٠ إلى ١٥,٠٠٠ نسمة.
- ج- أن تكون مقرأ لوحدة اجتماعية أو وحدة صحية معروفة بنشاطها، وبكفاءة العاملين فيها، خصوصاً رئيس الوحدة أو رئيسها ويفضل أن تكون بالقرية رائدة ريفية أو أكسثر ويتحتم إعداد برنامج تدريبي للرائدات في القرى التي يتم اختيارها.
- د- أن تكون الزراعة هي السمة الغالبة على إنتاجها، وتفضل القرية التي تنتشر بها زراعات غير مغطاة كزراعة الخضر والفاكهة.

هـ- أن تتوفر بالقرية مؤسسات الخدمة العامة الأساسية (وحدة صحية - مدرسية ابتدائية - وحدة زراعية) •

و- أن يكون بالقرية جمعية تنمية مجتمع ملموسة النشاط ، كما يفضل أيضا أن يكون بها نادى نسائي •

ز- أن تكون طرق ووسائل المواصلات سهلة ومتيسرة من القرية وإليها •

٢- يقام بالقرية الرئيسية التي يتم اختيارها مركزاً يسمى مركز التنمية والتدريب للمرأة بمقر الوحدة الجمعية أو الوحدة الاجتماعية أو النادى النسائي (أن وجد) أو الوحدة الصحية على أن يكون لهذا المركز الحق في استخدام بعض المرافق الأخرى التي يحتاج إليها نشاطه بما لا يتعارض مع العمل الأساسى لهذه المرافق، ويكون له أن ينشئ فروعاً لبعض أنشطته في القرى الصغيرة التابعة للقرية الرئيسية •

٣- الإشراف اخلى على المشروع من الناحية الفنية مسئولية رئيس الوحدة الاجتماعية، ويعاونه رئيس الوحدة الزراعية والبيطرية ، ورئيس الوحدة الصحية وناظر المدرسة كموجهين للأنشطة كل فيما يتصل بتخصصه •

٤- تنظيم إشراك الفتيات والنساء الريفيات في أنشطة المشروع طبقاً لخطة تنفيذية توضع محلياً لهذا الغرض •

٥- يعد برنامج لتدريب المشرفين والمشرفات والرائدات وغيرهم من العناصر التي يتقرر الاستفادة منها في العمل مع الفتيات والنساء الريفيات في شتى نواحي النشاط، على أن يتضمن برنامج التدريب دراسة المشروع وأهدافه وبرامجه ودور المشرفين والرواد في التنفيذ، كما يتضمن البرنامج تزويدهم بالمعارف والمهارات المتصلة بطرق وأساليب العمل مع الفتيات والنساء الريفيات •

٣/٧ مجالات نشاط المشروع:

يمكن حصر مجالات نشاط هذا المشروع فيما يلى:-

١ - تدريب المرأة الريفية على الأنشطة الإنتاجية:

يتضمن البرنامج تدريب عدد من الفتيات والنساء الريفيات من فئات السن ١٨ - ٥٠ سنة على الأنشطة التالية وفقاً لأحدث الأساليب :

أ- تربية المواشى (عجول الجاموس) : ويتم توزيعها على السيدات بعد إجراء بحث اجتماعي لهن للتأكد من استحقاقهن لها وتوافر الشروط فيهن - ويشترط في السيدات المستفيدات منها أن تكون من الأسر التي تزرع أرضاً ملكاً أو إيجاراً وذلك لضمان سداد ثمنها بعد فترة سماح لها،

ويوفر المشروع العلائق اللازمة للمستفيدين منها مع توفير الرعاية البيطرية لها والكشف الدورى عليها وتقديم العلاج والأدوية بدون مقابل .

ب- تربية الأغنام : وذلك لأن الأغنام من الحيوانات الصغيرة سريعة التكاثر ويقبل المواطنون على خومها وتدر تربيتها عائداً إقتصادياً سريعاً، ويستهدف المشروع تمكين عمود من الفتيات الريفيات من تملك هذا النوع والمساهمة في إكثارة خاصة وأنه يعتمد أساساً في تغذيته على الحشائش من مخلفات المزارع والحقول .

ج- تربية الدواجن : الهدف من تدريب الفتيات والنساء الريفيات من خلال الممارسة على عمليات تربية الدواجن من السلالات الخلية المنتقاء، وتدريب المرأة الريفية على إستخدام الطرق العلمية في التربية والتهجين والتغذية واعداد العلائق والتعرف على ما يصيب الدواجن من أمراض وطرق علاجها - ويتضمن هذا النشاط تربية الأنواع المختلفة من الدواجن ويشمل الدجاج وخامسة الأنواع المنتجة للبيض والأرانب والرومي .

د- الصناعات الغذائية : يتيح الإنتاج الزراعى في القرية المصرية فرصاً عديدة لقيام صناعات غذائية بسيطة تمارسها المرأة الريفية لتسهم في توفير سلعتها بالأسواق المصرية - فإذا ما إتسع نطاق هذا النوع من الإنتاج بعد فترة زمنية مناسبة مع إستخدام أساليب حديثة ومتقدمة في الحفظ والتعبئة أمكن تحقيق قدر كبير من الإكتفاء بالنسبة لهذه الأنواع من السلع الغذائية مما يقلل من إستيرادها ويتضمن التدريب المخللات وخاصة في مواسم توافر الخضار في الأسواق ودراسة أسباب فسادها وطرق تلافى هذه الأسباب، وصناعة المربى والشربات والمأكهة المسكرة . والبالح وطرق تجفيفه وعمل العجوة ومنتجاتها .

جدول رقم (١٦)

يوضح المستفيدات من المشروعات الإنتاجية وحركة دوران رأس المال

منذ بداية المشروع حتى نهاية عام ١٩٩٧م

المحافظة	عدد الرؤوس	رأس المال الأصلي	رأس المال الدائر	عدد المستفيدات
أسوان	٢١	٧٣٩٠٠٠	٤٣٠٥٢٣٢	١٤٥٨٣
قنا	٢٠	٦١٤٤٧٤	٦١٢٨٥٧٧	١٣٢٥٣
الأقصر	٦	١٣٠٠٠٠	١٧٩٧٧٥	٢٧٦
سوهاج	٢٨	٩٠١٥٠٠	٧١١٤٤١٦	١٨٦٥٤
أسيوط	٢٤	٨١٧٧٥٠	٥٩٣٤٢١٤	١٨٣٢٦
البحيرة	٢٤	٧٧١٥٠٠	٥٢٤٧٤٢٨	١٤١١٨
الإجمالي	١٢٣	٣٩٧٤٢٢٤	٢٨٩٠٩٦٤٢	٧٩٦١٠

المصدر:-

وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية - الإدارة العامة لشئون المرأة - القاهرة ١٩٩٨ - ص ٣٨.

هـ- الصناعات البيئية:- وتختار تبعاً لتوفر خاماتها في القرى المختارة وتتضمن التدريب المحلي

صناعات الخوص والحريير والسجاد والكليم.

و- المشغولات النسائية:- يتضمن هذا النشاط التدريب على تفصيل وحياكة الملابس

والتطريز، وأشغال التريكو اليدوى والآلى، وأعمال المشروعات المنزلية كالستائر والمفروشات

والبياضات، ويفضل إستخدام الخامات الشعبية والمحلية، وكذا المواد المتخلفة بسن التفصيل

والحياكة، ويوزع المشروع ماكينات خياطة لمن نريد بالتقسيط ولمن ترغب في شرائها.

جدول رقم (١٧)

يوضح تطور المشروع من بدايته حتى نهاية عام ١٩٩٧م

السنة	عدد القرى	عدد المستفيدات	القرض
١٩٨٨	٣	١٤٦	١٥٩٤٥٠
١٩٨٩	٦	٤١١	٣٨٠٧٣٢
١٩٩٠	٩	٦٩٩	٥٦٦١٨٧
١٩٩١	١٢	١٠٠٢	٧٦٩٥٦٤
١٩٩٢	١٥	١٣٨٢	٩٥٥٨٤١
١٩٩٣	١٨	١٧٧٨	١٠٦٦١٤٠
١٩٩٤	٢١	٢١٣٥	١٢٧٤٨٩٤
١٩٩٥	٢٤	٢٧٥١	٢٠٢٣٥٩٧
١٩٩٦	٢٧	٣٥٦٨	٣٠٤٠٣٣٨
١٩٩٧	٣٣	٤٣٧٢	٣٩٢٩٩٢١

المصدر:-

وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية - الإدارة العامة لشئون المرأة، القاهرة - ١٩٩٨ - ص ٥٠.

٢- التنمية الثقافية للمرأة الريفية :

وتتضمن برامج التنمية الثقافية ما يلي :

- أ- فتح فصول محو الأمية : لتعليم القراءة والكتابة والحساب وتحصل الفتيات في نهاية الدورة وبعد تخطي الإمتحان على شهادة محو أمية تعادل شهادة الصف الرابع الابتدائى ، ويعتبر المشروع معرفة الريفيات للقراءة والكتابة شرطاً أساسياً للإستفادة ممن أنتهتصة المشروع الأخرى .
- ب- عقد ندوات توعية:- يعقد المشروع ندوات توعية للريفيات ، موضوع الندوات عن تنظيم الأسرة وخطورة الحمل المتكرر، النظافة والصحة العامة، وعن دور المرأة في الحقل والمنزل . ويستخدم المشروع في هذه الندوات أجهزة الفيديو والصور التوضيحية ، بجانب المناقشات والرد على أسئلة الريفيات وإستفساراتهن .

جدول رقم (١٨)

يوضح النشاط الثقافى للمشروع من بدايته حتى نهاية عام ١٩٩٧م.

النوع	عدد البرامج	عدد المستفيدات
التدريب	٣٥٠ دورة	٣٩٤٩
الندوات	١٤٥ دورة	٨٦٠٨
محو الأمية	١٣٥ فصل	٢٤٢٧
اللقاءات	٢٧٤ لقاء	٣٠٦٢

الشروط الواجب توافرها في السيدات المستفيدات من المشروع :

يمكن حصرها فيما يلى:

- ١- أن تكون المستفيدة من أهالى القرية التى يتخذ بها المشروع .
- ٢- أن تعرف القراءة والكتابة أو تقبل الإلتحاق بفصول محو الأمية .
- ٣- ألا تزيد سنّها عن ٥٠ سنة .
- ٤- ألا تكون مريضة بمرض معدى أو مرض يؤثر على إشتراكها في التدريب .
- ٥- ألا يكون لديها أكثر من ٣ أولاد .
- ٦- أن تكون من المقتنعات بتنظيم الأسرة وتستعمل وسائل تنظيم الأسرة .
- ٧- أن تقبل دفع الإشتراك الشهري وقدرة جنيها واحداً .

٨- في حالة إستفادة الريفية بالمشروع الإنتاجي (عجل جاموس - أغنام - ماكينة خياطة ١٠٠٠ ل.خ) تدفع مقدم نسبة ٢٠% من ثمن المشروع.

جدول رقم (١٩)

يوضح عدد المشروعات الإنتاجية والمستفيدات

خلال الفترة من ١٩٨٨ حتى ١٩٩٧ م

السنة	عدد المشروعات	عدد المستفيدات
١٩٨٨	٧٥	٧٥
١٩٨٩	١٨٢	١٨٢
١٩٩٠	٦٦	٦٦
١٩٩١	١٦٧	١٦٧
١٩٩٢	٢٤٣	٢٤٣
١٩٩٣	٣٤٢	٣٤٢
١٩٩٤	٦٠٦	٦٠٦
١٩٩٥	٤٩٨	٥٠٠
١٩٩٦	٥٩٥	٦٠١
١٩٩٧	٦٥٦	٦٦٢
الإجمالي	٣١٨٨	٣٤٤٥

المصدر السابق ص ٦٢

٤/٧ فريق العمل بالمشروع :

يتكون فريق العمل بالمشروع من :

رئيس الوحدة الإجتماعية ، رئيس الوحدة اخلية، والمهندسة الزراعية : والطبيب ، والطبيب البيطري، وناظر المدرسة - ومنسق عن الأسر المنتجة بمديرية الشئون الإجتماعية ومنسق عن تنظيمهم الأسرة، ولكل عضو من هذا الفريق إختصاصات نوجزها فيما يلي:

١/٤/٧ إختصاصات رئيس الوحدة الإجتماعية :-

يختص رئيس الوحدة الإجتماعية بعمل ما يلي:

١- الدعوة للمشروع بين الريفيات وحفزهن للمشاركة فيه والإستفادة من أنشطته وخدماته.

٢- تلقي طلبات الإشتراك في المشروع.

- ٣- دراسة حالات المتقدّمات وتقرير مدى صلاحية كل منهن للإفادة من أنشطة المشروع .
- ٤- متابعة حالات المستفيدات والوقوف على مدى إستفادتهن من الأنشطة التي يشتركن فيها - والتعرف على الصعوبات التي تواجههن ، والتعاون مع أعضاء الفريق في التغلب على هذه الصعوبات .
- ٥- العمل مع القيادات المحلية وإتاحة فرص الإستفادة بهذه القيادات والعمل على مشاركتهم بفاعلية في تحمل مسؤوليات نجاح المشروع في المراحل المختلفة .
- ٦- العمل على إنشاء مركز بسيط للمعلومات تسجل به البيانات الخاصة بمجتمع القرية وتوابعها والأوضاع السكانية والإقتصادية والإجتماعية السائدة، كما يسجل به أيضا تطور المشروع وأنشطته ومدى الاستفادة منه، وما يحققه من نجاح وما قد يواجهه من مشكلات... الخ .
- ٧- تقارير التقدم الدورية التي يتقرر طلبها منه .

٢/٤/٧ إختصاصات المهندسة الزراعية:

تختص المهندسة الزراعية بما يلي:-

- ١- تعليم السيدات والفتيات الصناعات الغذائية وتجفيف الخضر ، وتساعد في ذلك إخصائية التدبير المنزلي .
- ٢- توعية السيدات بما يستجد من معلومات زراعية .
- ٣- الإشراف، على إختيار الأصناف المحسنة من الدواجن والحيوانات الخاصة بالمشروع ويعاونها الطبيب البيطرى في ذلك .

٣/٤/٧ إختصاصات الطبيب البيطرى:

يختص الطبيب البيطرى بما يلي :

- ١- الإشراف، الطبى والوقائى على الدواجن والحيوانات الخاصة بالمشروع .
- ٢- عقد ندوات توعية للسيدات المستفيدات من أنشطة المشروع الإنتاجية حول الطرق المثلى لتغذية الحيوان ، ورعايتها ونظافتها .
- ٣- توفير العلائق والأعلاف للمواشى والدواجن بالمشروع :

٤/٤/٧ اختصاصات الطبيب البشرى :-

- ١- الكشف الدورى على المرضى وتقديم العلاج بالمجان للسيدات المستفيدات من المشروع .
- ٢- تقديم الخدمات الصحية فيما يتعلق بمجال تنظيم الأسرة من توفير وسائل تنظيم الأسرة، وتركيب اللولاب . . . إلى غير ذلك .
- ٣- عقد ندوات توعية للسيدات بالمشروعات حول النظافة العامة لها ولأسرتها لإطلاقها للوقاية من الأمراض المنتشرة في البيئة .
- ٤- عقد ندوات توعية حول تنظيم الأسرة ووسائل وفوائد إستخدامها .
- ٥- تكثيف جهوده أثناء حملات التنظيم وفي الحملات القومية ضد الأمراض المنتشرة في البيئة مثل البلهارسيا . . . الخ .

٥/٤/٧ اختصاصات تلى ناظر المدرسة :

- يختص ناظر المدرسة في المشروع بالآتى :-
- ١- الإشراف تلى فصول محور الأمية للسيدات المشتركات في المشروع .
 - ٢- توفير الكتب ومستلزمات العملية التعليمية في فصول محور الأمية .
 - ٣- توفير المعينات اللازمة لعملية التعليم مثل الصور التوضيحية، اللوحة الوبية . . . الخ .

٦/٤/٧ اختصاصات النسقين المحليين :-

- يختص النسقين المحليين في المشروع بالآتى :
- ١- الإشراف المباشر على المشروع والزيارات الدورية لمواقع العمل بالمشروع .
 - ٢- دراسة التقارير الشهرية المقدمة من فريق العمل ودراسة المشاكل التى تواجههم والرد عليها .

جدول رقم (٢٠)

حجم الائتمان المصرفى والمستفيدات منه

إعتباراً من ١٩٩٤/٧/١ حتى نهاية ١٩٩٧م

عدد المستفيدات من القروض	عدد القروض	إجمالى المبالغ المنصرفة (بالجنية)	حجم القرض الواحد (بالجنية)	فترة السداد (بالشهر)
٩٣٣٩	٢٩٨٥	٢٣٨٢٠٠٠	٥٠٠٠-٢٠٠	١٠-٨

المصدر السابق:- ص ٨١

جدول رقم (٢١)
يوضح كفاءة التحصيل كمؤشر لنجاح المشروع
خلال عام ١٩٩٧ م

عدد المشروعات	جملة القروض	نسبة السداد	المتأخرات
٢٠٩٧	١٩٧٤٥٨٥	%١٠٠	لا يوجد

المصادر السابق ص ٨٢

يعنى ما سبق أن مشروع تنمية المرأة الريفية يهدف إجمالاً إلى الوصول بالمرأة إلى حالتها المنتجة ويعنى بزيادة دخل الأسرة وتنظيم الأسرة ، وتقليل وفيات الأطفال والأمهات الخوامل - ويتم إلحاق المرأة بمركز تدريب المرأة الريفية لتتعلم حرفة تقيدها ثم تتكفل جمعية تنمية المجتمع بتدبير مشروع منتج لها مثل تربية المواشى والأغنام والأرانب وما كينة خياطة وتريكو^(١) .

^(١) أحلام مصطفى يوسف هلالى - دراسة لبعض أبعاد الأنشطة النسائية الريفية المنظمة في مصر - رسالة ماجستير - زراعة عين شمس - القاهرة ١٩٨٩ ص ١-٢ .

الفصل السادس

الفجوة النوعية في حجم وهيكل قوة العمل
في قطاع الصناعة

الفصل السادس

الفجوة النوعية في حجم وهيكل قوة العمل في قطاع الصناعة

١٠٩ مقدمة :

تشير كثير من الدراسات ان سوق العمل المصرية تتميز بعدم قدرتها الكاملة على امتصاص البطالة الموجودة في المجتمع وتوفير فرص العمل المنتجة لكل فرد من أفراد قوة العمل المصرية . ان انخفاض الطاقة الاستيعابية للقطاعات الانتاجية وانخفاض معدل نمو الإنتاج أثر بشكل كبير على توليد فرص عمل كافية لامتناس عرض العمل الناتج من نمو السكان وكذلك مخزون البطالة في المجتمع .

هذا بالاضافة إلى تراجع الدولة عن سياسة تشغيل الخريجين مما أثر كثيراً على عمالة المرأة على وجه الخصوص، وكذلك نظام تقسيم العمل الذي جعل بعض المهن قاصرة على الرجال فقط . هذا بجانب الآثار السلبية لسياسة الاصلاح الاقتصادي التي أثرت على عمالة المرأة لعدم وجود تكافؤ في توفير فرص العمل لكل من الذكور والاناث . كما أن عمليات التدريب التحويلي التي تقوم الدولة بها لاعادة تأهيل العمالة التي خرجت من قطاع الأعمال العام طبقاً لقانون المعاش المبكر، هذه العمليات جاءت في صالح الرجال أكثر منها للاناث .

لقد ترتب على هذه الآثار جميعاً وجود فجوة نوعية^(١) في حجم وهيكل قوة العمل في جميع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية بصفه عامه .

ويقدم هذا الجزء دراسه وتحليل لتطور الفجوة النوعية في عمالة النشاط الصناعي بصفه خاصه . ونشاط الصناعة في مصر ينقسم إلى قسمين فرعيين هما الصناعة الاستخراجية ، والصناعة التحويلية .

(١) يتم حساب الفجوة النوعية للعمالة عن طريق قسمة الأرقام الخاصة بعمالة الاناث على الأرقام الخاصة بعمالة الذكور مضروبة في ١٠٠ ثم تطرح من ١٠٠ ، وكلما اقترب الناتج من ١٠٠ فذلك يعني وجود مساواة فيما يتعلق بهذه الظاهرة وإذا زاد الناتج عن ١٠٠ فإن الفجوة تكون لصالح الاناث وإذا قل الناتج عن ١٠٠ فإن الفجوة تكون لصالح الذكور .

٢٠٢ تطور العمالة والفجوة النوعية في النشاط الصناعي ٨٦-١٩٩٦

١/٢ تطور العمالة

الجدول التالي رقم (٢٢) يوضح تطور العمالة حسب النشاط الاقتصادي والنوع ٨٦-١٩٩٦. ومنه يتضح أن إجمالي العمالة عام ١٩٨٦ بلغت ١٢١٤٧ ألف فرد، زادت إلى ١٥٦١٢ ألف فرد عام ١٩٩٦. وقد زاد عدد الاناث من ١١٩٧ ألف عام ١٩٨٦ إلى ٢٠٧٥ ألف عام ١٩٩٦.

هذا ويقدم الجدول كذلك التوزيع النسبي للعمالة في قطاع الصناعة بفرعيه: الصناعة الاستخراجية والصناعة التحويلية، وكذلك بقية الأنشطة الاقتصادية بالدولة، ومنه يتضح الآتي:

- ♦ ارتفعت نسبة العاملين بالصناعة الاستخراجية من الذكور من ٤٤,٠٠% إلى ٤٥,٠٠% خلال فترة الدراسة.
- ♦ انخفضت نسبة العاملات في قطاع الصناعة الاستخراجية من ٣٤,٠٠% إلى ١٣,٠٠% خلال فترة الدراسة.
- ♦ ارتفعت نسبة العاملين الذكور في قطاع الصناعة التحويلية من ١٢,٨٩% إلى ١٤,٩٤% بين عامي ٨٦-١٩٩٦.
- ♦ ارتفعت كذلك نسبة العاملات في قطاع الصناعة التحويلية من ٩,٤٢% إلى ١٠,٠٢% خلال نفس الفترة.

هذا ومن المظاهر الايجابية ارتفاع نسبة العمالة في قطاع الصناعة بفرعيه من ١٢,٥٨% من إجمالي العمالة في الأنشطة الاقتصادية عام ١٩٨٦ إلى ١٤,٢٥% عام ١٩٩٦.

٢/٢ الفجوة النوعية ٨٦-١٩٩٦

(١) على مستوى إجمالي قطاع الصناعة

بلغت نسبة الاناث/الذكور ٨,٣% في قطاع الصناعة بفرعيه وذلك عام ١٩٨٦ بمعنى ان كل ٨,٣ أنثى يعملن في قطاع الصناعة يقابلهن ١٠٠ ذكر. وبذلك تكون الفجوة النوعية ١٠٠-٨,٣ أى أنه لتحقيق العدالة في المساهمة في النشاط الصناعي بين الذكور والاناث يجب تضيق هذه الفجوة ولم تختلف هذه الفجوة بين فرعى القطاع الصناعي (الصناعة الاستخراجية والصناعة التحويلية). وهذه الفجوة أعلى منها في باقي قطاعات النشاط الاقتصادي القومي.

جدول (٤٢)

التوزيع النسبي للمعاملات حسب النشاط الاقتصادي والنوع

١٩٩٦-٨٦

المعاملات %										الأنشطة الاقتصادية	
% المتخوة الترقية		الجلسة		الزيارات		الذكور		العدد ألف		الصناعة الاستخراجية	
١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٨٦				
		٦٤	٥٢	٣	٤	٦١	٤٨				
٤,٩	٨,٣	٠,٤٠	٠,٤٣	٠,١٣	٠,٣٤	٠,٤٥	٠,٤٤	%			
		٢١٧٠	١٤٧٦	٢٠٨	١١٣	١٩٦٢	١٣٦٣	عدد			
١٠,٦	٨,٣	١٣,٨٩	١٢,١٥	١٠,٠٢	٩,٤٣	١٤,٤٩	١٢,٤٥	%		الصناعة التحويلية	
		٢٢٣٤	١٥٢٨	٢١١	١١٧	٢٠٢٣	١٤١١	العدد ألف			
١٠,٤	٨,٣	١٤,٢٩	١٢,٥٨	١٠,١٥	٩,٧٦	١٤,٩٤	١٢,٨٩	%		جولة قطاع الصناعة	
		١٣٣٧٨	١٠٦١٨	١٨٦٤	١٠٨٠	١١٥١٤	٩٥٣٨	العدد ألف			
١٦,٢	١١,٣٢	٨٥,٧١	٨٧,٤٢	٨٩,٨٥	٩٠,٢٤	٨٥,٠٦	٨٧,١١	%		بقية الأنشطة الاقتصادية	
		١٥٦١٢	١٢١٤٦	٢٠٧٥	١١٩٧	١٣٥٣٧	١٠٩٤٩	الإعداد بالآلف			
١٥,٣	١٠,٩	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	%		المجمولة	

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ١٩٨٦، ١٩٩٦.

هذا وقد تحسنت الفجوة النوعية عام ١٩٩٦ قليلا حيث بلغت نسبة الإناث/الذكور ١٠,٤% أى أن كل ١٠,٤% من الإناث العاملات في النشاط الصناعى يقابلهن ١٠٠ من الذكور.

وبذلك تكون الفجوة ١٠٠-١٠,٤ = ٨٩,٦ وذلك لتحقيق العدالة في المساهمة في النشاط الصناعى بين الذكور والإناث عام ١٩٩٦.

أما على المستوى التفصيلى فنجد ما يأتى:

• في نشاط الصناعة الاستخراجية

بلغت نسبة الإناث/الذكور ٤,٩% أى أن كل ٥ إناث تقريبا يقابلهن ١٠٠ ذكر وهذا يوضح صعوبة الوصول إلى فرص عمل للمرأة في الصناعة الاستخراجية مقارنة بالصناعة التحويلية ، بل والأنشطة الأخرى ويرجع ذلك لصعوبة ظروف العمل في النشاط الصناعى الاستخراجى من مناجم ومحاجر وبترول وحضر ٠٠٠ الخ.

• في نشاط الصناعة التحويلية

بلغت نسبة الإناث/الذكور في الصناعة التحويلية ١٠,٦% أى أن كل ١٠,٦ أنثى يقابلهن ١٠٠ ذكر.

• ٣ الفجوة النوعية في النشاط الصناعى حسب ملكية القطاع

تختلف الفجوة النوعية في قطاع الصناعة طبقا لملكية القطاع ، ويناقدش الجزء التالى تطور الفجوة النوعية حسب القطاع الحكومى ، القطاع العام ، القطاع الخاص .

١/٣ الفجوة النوعية في العمالة الصناعية بالقطاع الحكومى عام ١٩٩٦

بلغ اجمالى العاملين في القطاع الحكومى ٤,٢٩٢,٥٣٦ فرد عام ١٩٩٦ منهم ٢٩٥٢٦٨٦ من الذكور يمثلون نسبة ٦٨,٨% ، وبلغت نسبة الإناث ٣١,٢%.

هذا وقد بلغ اجمالى العاملين في نشاط الصناعة والبترول والثروة المعدنية ١٨٨٠٠ فرد يمثلون نسبة ٤٣,٠ من اجمالى العمالة في القطاع الحكومى . وقد بلغ عدد الذكور منهم ١٤٧٨٢ فرد يمثلون

نسبة ٧٨,٦٥ من اجمالي العاملين في النشاط الصناعي وبلغت نسبة الاناث ٢١,٤% من اجمالي العاملين في الصناعة والبتروك والثروة المعدنية .

والجدول التالي رقم (٢٣) يوضح العاملين بالحكومة حسب النشاط عام ١٩٩٦ والفجوة النوعية

يوضح الجدول أن مساهمة الاناث/الذكور في نشاط الصناعة والبتروك والثروة المعدنية عام ١٩٩٦ بقطاع الحكومة بلغت ٢٧,١٨% أى أن كل ١٠٠ عامل من الذكور في قطاع الحكومة ممن يعملون بالصناعة والبتروك والثروة المعدنية يقابلهم ٢٧,٠٠ عاملة من الاناث . في حين بلغت الفجوة النوعية في العمالة بالحكومة بصفه عامه ٤٥,٣٨% أى أن كل ١٠٠ من العاملين الذكور بالحكومة يقابلهم ٤٥,٣٨ أنثى . وبذلك يتضح أن الفجوة النوعية أكثر حده في نشاط الصناعة والبتروك والثروة المعدنية في الحكومة عنها في جملة العاملين بالحكومة .

جدول رقم (٢٣)

العاملون بالصناعة في القطاع الحكومى حسب النوع عام ١٩٩٦
والفجوة النوعية

النشاط	العمالة في الحكومة					
	ذكور		اناث		جملة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	% النوعية
الصناعة والبتروك والثروة المعدنية	١٤٧٨٢	٠,٥٠	٤٠١٨	٠,٣٠	١٨٨٠٠	٠,٤٤
بقية الأنشطة في الحكومة	٢٩٣٧٩٠٤	٩٩,٥٠	١٣٣٥٨٣٢	٩٩,٧٠	٤٢٧٣٧٣٦	٩٩,٥٦
الجملة	٢٩٥٢٦٨٦	١٠٠	١٣٣٩٨٥٠	١٠٠	٤٢٩٢٥٣٦	١٠٠

المصدر: احصاء العاملين المعينين بالحكومة والقطاع العام ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ١٩٩٧

٢/٣ الفجوة النوعية في العمالة الصناعية بالقطاع العام

بلغ اجمالي العاملين بالقطاع العام ١٢٤٨٥٨٥ عام ١٩٩٦ ، منهم ١٠٩٦٩٠٦ من الذكور يمثلون نسبة ٨٧,٩% أما نسبة الاناث فقد بلغت ١٢,١% من اجمالي العاملين .

والجدول رقم (٢٤) يوضح عدد العاملين بالقطاع العام حسب النشاط والفجوة النوعية عام

١٩٩٦ .

جدول رقم (٢٤)

العمالون بالصناعة في القطاع العام حسب النوع عام ١٩٩٦ والفجوة النوعية

النشاط	العمال في القطاع العام					
	ذكور		إناث		جملة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الصناعة والبترو ل والثروة المعدنية	٤٨٤٥٨٠	٤٤,٢	٥٥٦٧٥	٣٦,٧	٥٤٠٢٥٥	٤٣,٣
بقية أنشطة القطاع العام	٦١٢٣٢٦	٥٥,٨	٩٦٠٠٤	٦٣,٣	٧٠٨٣٣٠	٥٦,٧
الجملة	١٠٩٦٩٠٦	١٠٠,٠٠	١٥١٦٧٩	١٠٠,٠٠	١٢٤٨٥٨٥	١٠٠,٠٠

بلغ عدد العاملين بنشاط الصناعة والبترو ل والثروة المعدنية ٥٤٠٢٥٥ فرد عام ١٩٩٦ ، منهم ٤٨٤٥٨٠ من الذكور ، ٥٥٦٧٥ من الإناث وبذلك تبلغ نسبة الإناث/الذكور (الفجوة النوعية) ١١,٥% أى أن كل ١٠٠ ذكر يقابلهن ١١,٥ أنثى وتبلغ الفجوة النوعية في القطاع العام بجميع أنشطته ١٣,٨% أى أن الفجوة في نشاط الصناعة بالقطاع العام أعلى منها في اجمالي الأنشطة بالقطاع العام .

٣/٣ الفجوة النوعية في العمالة الصناعية في القطاع الخاص ١٩٩٦

بلغ اجمالي العاملين في النشاط الصناعي بمنشآت القطاع الخاص عام ١٩٩٦/٩٥ حوالى ٤٧٥,٥ ألف عامل منهم ٣٩٩ ألف من الذكور يمثلون نسبة ٨٤% ، ٧٦ ألف من الإناث يمثلون نسبة ١٦,٠٠% والجدول التالى رقم (٢٥) يوضح عدد العاملين في نشاط الصناعة بفرعيه في القطاع الخاص والفجوة النوعية عام ١٩٩٦ .

جدول رقم (٢٥)

العمالون بنشاط الصناعة في القطاع الخاص حسب النوع عام ١٩٩٦

والفجوة النوعية

(المنشآت لصناعية بالقطاع الخاص التى يعمل بها ١٠ مشغلين فأكثر)

النشاط	العمال في القطاع الخاص					
	ذكور		إناث		جملة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الصناعة الاستخراجية	١٤٦٤٥	٣,٧	٨٨٩	١,٢	١٥٥٣٤	٣,٣
الصناعات التحويلية	٣٨٤٥٨٥	٩٦,٣	٧٥٣٩٠	٩٨,٨	٤٥٩٩٧٥	٩٦,٧
جملة الصناعة بالقطاع الخاص	٣٩٩٢٣٠	١٠٠,٠٠	٧٦٢٧٩	١٠٠,٠٠	٤٧٥٥٠٩	١٠٠,٠٠

المصدر: نشرة الإنتاج الصناعى السنوى ١٩٩٦، اجهزة المركزى للتعينة العامة والإحصاء ، ١٩٩٨

من الجدول يتضح أن جملة العاملين بنشاط الصناعة الاستخراجية بلغ ١٥٥٣٤ فرد منهم ٨٨٩ من الاناث يمثلون نسبة ٥,٧% من اجمالي العاملين في النشاط الاستخراجي، والنسبة العظمى ٩٤,٣% من الرجال . هذا وتبلغ الفجوة النوعية في الصناعة الاستخراجية بالقطاع الخاص ٦,١% أى أن كل ٦,١ أنثى يقابلهن ١٠٠ ذكر في هذا النشاط وهو ما يدل على حدة الفجوة .

أما نشاط الصناعة التحويلية بأنشطته الفرعية المختلفة فقد بلغ عدد العاملين به حوالى ٤٦٠ ألف فرد منهم ٧٥ ألف من الاناث يمثلون نسبة ١٦,٤% من اجمالي العاملين في النشاط التحويلي وبذلك تكون نسبة الرجال ٨٣,٦% ، وتبلغ الفجوة النوعية في نشاط الصناعة التحويلية بالقطاع الخاص ١٩,٦% أى أن كل ٢٠ امرأة تقريبا يقابلهن ١٠٠ رجل وهى أقل من الفجوة في نشاط الصناعة الاستخراجية .

هذا وعلى اجمالى نشاط الصناعة بالقطاع الخاص تبلغ الفجوة ١٩,١% عام ١٩٩٦ .

٤/٣ الفجوة النوعية في الأجور بالنشاط الصناعى

يعتبر الأجر سعر العمل، ويختلف الأجر طبقا لعوامل كثيرة منها درجة الكفاءة الانتاجية والمهارة ودرجة التعليم والسن . الخ . وقد أوضحت كثير من الدراسات في تنمية المرأة وجود فوارق في الأجر بين الرجل والمرأة حتى في بعض الوظائف والأعمال المتشابهة من ناحية الشروط العامة مثل المؤهل والخبرة . بل أن هناك تفاوتاً كبيراً في الأجور بين الرجل والمرأة في القطاع الخاص على وجه الخصوص، وفيما يلى عرض بسيط " اشارة " للفجوة النوعية في الأجور في قطاع الصناعة، والذي تلعب فيه المهارة والانتاجية والخبرة عامل كبير في تحديد الأجر للعمل سواء قام به الرجل أو المرأة .

والجدول التالى رقم (٢٦) يوضح تطور الأجور في قطاع الصناعة حسب النوع خلال الفترة

١٩٨٥-١٩٩٢ .

جدول رقم (٢٦)

تطور الأجور والفجوة النوعية خلال الفترة ٨٥-١٩٩٢

في قطاع الصناعة

السنة	الأجر الأسبوعي بالجنه		الفجوة النوعية %
	الذكور	الإناث	
١٩٨٥	٣٠	٢٢	٧٣,٣
١٩٨٦	٣٤	٢٥	٧٣,٥
١٩٨٧	٩	٢٨	٧١,٨
١٩٨٨	٤٣	٣١	٧٢,١
١٩٨٩	٤٨	٣٤	٧٠,٨
١٩٩٠	٥٦	٣٨	٦٧,٨
١٩٩١	٥٧	٤١	٧١,٩
١٩٩٢	٦٤	٤٨	٧٥,٠

المصدر : هبه نصار *

الجدول السابق يوضح تفاوت الأجور بين الذكور والإناث، وتشير البيانات أن أجر المرأة يمثل ٧٣,٣% من أجر الرجل أو أن أجر الرجل يمثل ١٣٦,٤% من أجر المرأة. وهو ما يمثل تفاوتاً في الأجر وقد يرجع ذلك إلى النوع وليس إلى الكفاءة أو المهارة أو درجة التعليم.

هذا ويوضح الجدول زيادة الفجوة النوعية في الأجر من عام ١٩٨٥ حتى ١٩٩٠، ثم بدأت في التحسن من جديد عامي ١٩٩١، ١٩٩٢ لتقل الفجوة نسبياً.

٤. الفجوة النوعية في العماله في قطاع الصناعة حسب هيكله الداخلي ١٩٩٦

يتكون قطاع الصناعة داخلياً من مجموعة كبيرة من الصناعات، بعضها له ظروف عمل شاقه قد لا تتناسب مع طبيعة تكوين المرأة مثل نشاط المناجم والمحاجر، وبعضها الآخر له ظروف عمل مناسب بدرجة كبيرة للمرأة حتى عنها للرجل مثال ذلك صناعة المواد الغذائية أو صناعة الأدوية لذلك تقبل عليها المرأة وتفضلها أو تسمح الشركات بعمل المرأة فيها دون قيود عكس صناعة مثل البسترويل والمناجم لا المرأة تقبل عليها ولا كذلك ترحب بها بعض الشركات العامله في هذه المجالات.

هذا ومن الأهمية بمكان معرفة الفجوة النوعية في العماله بنشاط الصناعة حسب هيكله الداخلي حتى يمكن أخذ ذلك في الاعتبار عند التخطيط للتنوع في إنشاء المشروعات الصناعية الجديدة

ومحاولة تحقيق درجة أكبر من العدالة في توفير فرص العمل للنوعين بدرجة من العدالة وبما لا يضر المصلحة العامة أو صحة الانسان رجلاً كان أو أمراه .

ويوضح الجدول التالى رقم (٢٧) تطور العماله والفجوه النوعيه حسب هيكل الصناعة في عام ١٩٩٦ .

يوضح الجدول أختلاف الفجوه النوعيه حسب نوع الصناعة، وكذلك بين القطاع العام والخاص في كل صناعة على حده . وتبدو الفجوه كبيره في الصناعة الاستخراجية حيث تبلغ ٤,١٩، أنثى يعملن في هذا القطاع (عام + خاص) يقابلهن ١٠٠ من الرجال وسبق الاشاره لصعوبة هذا النوع من العمل ووجوده في مواقع المواد الخام وهى جميعها مناطق صحراوية بعيدة . ويظهر الجدول حده الفوارق (الفجوه) بين النوعين في الحصول على فرص عمل في هذا النوع من الصناعة في القطاع العام (قطاع منظم) حيث تبلغ الفجوه ٢,١٠% أى ٢ أمراه يقابلهن ١٠٠ رجل وهذا يوضح حرص القطاع العام المنظم على عدم تشغيل النساء في أعمال شاقه وهذه النسبة البسيطة التى تعمل فيه يمكن الحكم الشخص أنما تعمل في المكاتب أما القطاع الخاص فتقل فيه نسبيا حدة الفجوه حيث يسمح بتشغيل عدد أكبر من القطاع العام .

هذا ويوضح الجدول أيضا أن الفجوه تزيد في الأنشطة الشاقه مثل صناعة الأخشاب والأثاث وصناعة الزجاج والماكينات حيث لا تقبل عليها المرأه لصعوبتها . أما الأنشطة التى تقل فيها حده الفجوه فهى صناعات الغزل والنسيج والكيماويات والأدوية وتقل الفجوه أكثر في صناعة المواد الغذائية .

وبصفه عامه فإن الفجوه في العماله مازالت كبيره بين الرجل والمرأه في قطاع الصناعة بفرعيه الاستخراجية والتحويلية وبين القطاع العام والخاص في كل منهما .

جدول رقم (٢٧)

تطور عدد المشتغلين والفجوة الترقية حسب نوع الصناعة وملكيها

جسلة	المجموعه الترقية ١٩٩٦		المشتغلين بالقطاع الصناعي ١٩٩٦						نوع الصناعة
			جسلة		القطاع الخاص		القطاع العام		
			إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٤,١٩	٦,٠٧	٢,١١	١١٧٠	٢٧٩٢١	٨٨٩	١٤٦٤٥	٢٨١	١٣٢٧٦	الماجنم والماجنرول والبترول والغاز
١٣,٨٦	١٥,٣٩	١٢,٥٨	٢٦٥١٦	١٩١٢٧٠	١٣٤٦١	٨٧٤٦٦	١٣٠٥٥	١٠٣٨٠٤	صناعة المواد الغذائية والمشروبات والبيع
٢٥,٩٠	٤٨,٣٦	١٥,٣١	٧١٣٥٨	٢٧٥٤٩٠	٤٢٧٠٤	٨٨٣٠٣	٢٨٦٥٤	١٨٧١٨٧	صناعة الغزل والنسيج والصناعة والجلود
٤,٧٦	٤,٦٣	٥,١٨	٨١٨	١٧١٩٢	٦٠٦	١٣١٠٢	٢١٢	٤٠٩٠	صناعة الأختصاص والآلات الخشبي
١٦,٣٣	١٨,٥٤	١٥,٥٢	٢٢٣٩٦	١٣٧١٨٠	٦٧٨٥	٣٦٥٩٩	١٥٦١١	١٠٠٥٨١	صناعة الكيمياءات والآلية
٥,٩٠	٦,١٠	٥,٧٢	٥١٣٦	٨٦٨٥٤	٢٦٧٠	٤٣٧٦٠	٢٤٦٦	٤٣٠٩٤	صناعة الزجاج والخزف والصفي
٨,٨٩	٦,٣٦	١٠,٥٦	١٧١٥٥	١٩٣٠٤٥	٤٩٠٤	٧٧٠٧٥	١٣٢٥١	١١٥٩٧٠	صناعة الماكينات والآلات والمعدات
١٨,٣٩	٢٠,٧٤	٤,١	٧٦٥	٤١٥٩	٧٤١	٣٥٧٣	٢٤	٥٨٦	الصناعات النسيجية الأخرى
١٥,٥٧	١٩,٩٦	١٢,٧٦	١٤٥٣١٤	٩٣٣١١١	٧٢٧٦٠	٣٦٤٥٢٣	٧٢٥٥٤	٥٦٨٥٨٨	جسلة

المصدر: الجهاز المركزي للبيانة العامة والإحصاء ، تعداد ١٩٩٦.

٥٠ الفجوة النوعية في قطاع الصناعة على المستوى الاقليمي ٨٦-١٩٩٦

١/٥ على مستوى جملة قطاع الصناعة

تنتشر الصناعة في مصر في جميع أقاليم ومحافظات مصر حيث كثير من الصناعات يتجه إلى الأسواق مثل صناعة المواد الغذائية والمشروبات او يتجه إلى مواقع المواد الخام مثل الصناعة الاستخراجية أو المواد الغذائية ايضا، وهناك صناعات متحرره تتوطن في أى مكان حسب ميزه نسبيه معينه قد تكون تكلفه النقل فيها بسيطه أو نحو ذلك من عوامل توطن معينه.

والجدول رقم (٢٨) يوضح توزيع العماله في قطاع الصناعة على الاقاليم والمحافظات عام ٨٦-١٩٩٦ والفجوة النوعيه رغم ما يشوب بعض بيانات الجدول من عيوب.

ومن الجدول يتضح الآتى:

- أ. بلغت الفجوة النوعيه عام ١٩٨٦ على مستوى الدولة ٧,٧٩% وزادت حده هذه الفجوة قليلاً عام ١٩٩٦ حيث بلغت ٧,٠٩% بما يفيد أن هناك ٧ إمراه مقابله كل ١٠٠ رجل يعملون في قطاع الصناعة عام ١٩٩٦.
- ب. على المستوى الاقليمي الفجوة النوعيه اكبر في أقاليم الوجه القبلى عنها في اقاليم الوجه البحرى عام ١٩٨٦ ولم يتغير هذا الوضع عام ١٩٩٦.
- ج. الفجوة النوعيه في اقليمى الاسكندرية والقاهره أقل عنها على المستوى القومى، في حين أن الفجوة في بقيه الاقاليم أشد منها على المستوى القومى في عام ١٩٨٦.
- د. على مستوى المحافظات تشتد الفجوة النوعيه حدة في محافظات أسوان وقنا والميا وبنى سويف والفيوم ثم سوهاج ودمايط والدقهلية وكفر الشيخ والمنوفية وذلك عام ١٩٨٦.
- هـ. تقل حده الفجوة النوعيه في محافظات بورسعيد والاسماعيلية والقاهرة والغربية حيث أنها أفضل من متوسط مستوى الفجوة على المستوى القومى، وذلك ايضا عام ١٩٨٦.
- و. تزيد حده الفجوة عام ١٩٩٦ عنها عام ١٩٨٦ في كثير من المحافظات فيما عدا المجازات حدثت في بعض المحافظات بين التعدادين فقد انخفضت حده الفجوة في محافظة شمال سيناء ، بل تحسنت عن المستوى القومى عام ١٩٩٦ وكذلك محافظة الوادى الجديد. وبصفه عامه فإن الدفعه التنمويه التى حصل عليها محافظات الوجه

القبلى بصفه عامه جعلت الفجوه تضيق نسبياً عما كانت عليه عام ١٩٨٦ ، فقد تحسن الوضع النوعى في كل من : أسوان وقنا وسوهاج واسيوط والمنيا وبني سويف والقيوم وكذلك جميع محافظات اقليم الدلتا رغم أن الفجوه مازالت أوسع منها نسبياً مقارنة بالمستوى القومى .

٢/٥ على المستوى التفصيلى لقطاع الصناعة

سبق الاشارة إلى أهمية تحليل الفجوه النوعيه على مستوى الهيكل الداخلى لقطاع الصناعه سواء على المستوى الكلى القومى أو الاقليمى . هذا وقد توفرت بيانات عن عدد المشتغلين بقطاع الصناعة حسب مكوناته الداخلية عام ٩٦ فقط للقطاع الخاص، يمكن منها القاء الضوء على الفجوه النوعيه داخل مكونات قطاع الصناعه والجدولان التالىان رقمى ٢٩ ، ٣٠ يوضحان عدد المشتغلين والفجوه النوعيه عام ١٩٩٦ قطاع خاص على مستوى المحافظات ومن الجدول رقم (٢٩) يتضح الآتى:

- أ . استحوذ محافظات القاهرة والاسكندرية والشرقية والقليوبية على اكبر عدد من المشتغلين في النشاط الصناعى الخاص .
- ب . هناك بعض القطاعات داخل النشاط الصناعى في بعض المحافظات يتضاءل فيها دور القطاع الخاص مثل صناعة الورق، والصناعات المعدنية في محافظات بورسعيد والسويس ودمياط .
- ج . ويختفى دور القطاع الخاص في محافظات الحدود بأستثناء نشاط استغلال المناجم والحاجر الذى يقتصر على محافظات الحدود .
- د . تزيد نسبة مساهمة الإناث في نشاطى الغزل والنسيج والكيماويات في محافظات القاهرة والاسكندرية والجيزة .
- هـ . تبلغ نسبة الإناث في نشاط الغزل ٣٧% من اجمالى المشتغلين في هذا النشاط في محافظة القاهرة ٤٩% في بورسعيد، ٤٧% في كفر الشيخ، ٤٣% في محافظة السويس في نفس النشاط .
- و . يلاحظ بصفه عامه ارتفاع نسبة الإناث في جميع الأنشطة الصناعية في محافظة القاهرة بالمقارنة بباقى المحافظات (وإن كانت لا تزيد عن ١٧% باستثناء الغزل والنسيج) .

أما الفجوه تتضح من جدول (٣٠) كالاتى:

- أ . يتضح أن الفجوه النوعيه محدوده في نشاط الغزل والنسيج في كثير من المحافظات مثل بورسعيد (٩٥,٢%) ، كفر الشيخ (٨٩,٨) السويس (٧٥,٥%) أسيوط (٩٧) .

جدول رقم (٢٨)
توزيع العمال في قطاع الصناعة اقليميا والفجوة النوعية ١٩٩٦-٨٦

رقم مسلسل	الاقليم	المحافظة	العمالة الصناعية				الفجوة النوعية	
			١٩٨٦		١٩٩٦		١٩٨٦	١٩٩٦
			ذكور	إناث	ذكور	إناث	١٩٨٦	١٩٩٦
١	القاهرة	القاهرة	٢٣٩٢٢٢	٢٧٩٤٠	٦٣٩٥١٥	٥٤٥١٢	١١,١٨	٨,٥٢
٢		الجيزة	١٥٥٥٥٧	١١٣٢٦	٣٩,٩٩٩	٢٠,٥٦	٧,٢٨	٥,١٣
٣		القليوبية	١١٤٧٩٩	٦٦٥٣	٢٨,٤٢٥	١٧٤٧٥	٥,٨	٦,٢٣
			٦,٩٦٧٨	٥٥٩١٩	١٣١,٩٣٩	٩٢,٤٣	٩,١٧	٧,٠٣
٤	الاسكندرية	الاسكندرية	١٨٧٢٠٥	٢٣٣٤٧	٤٣٢,٠٩	٢٣٧٥٥	١٢,٤٧	٩,٨٤
٥		البحيرة	٧٢٢٦٥	٣١,٠٦	١٥١٨٩,٠	١,٧٢٧	٤,٢٣	٧,٠٦
٦		مطروح	٩٢٣	٦٨٢	٧٦١١	١٥٢	٠	٢
			٢٦١٤٩٣	٢٧١٣٥	٥,٢٧١,٠	٤٤٦٣٤	١٠,٣٧	٨,٨٨
٧	قناة السويس	بورسعيد	٩,٨١	١٤٥٢	٢١٣,٠٢	٣٢٨٤	١٦	١٥,٤٢
٨		الاسماعيلية	٧٨٠٤	١,٩٢	٤٣٤٩٧	٤٣,٠١	١٤	١٠
٩		السويس	١٧٢٣٣	١,٠٢٦	٣٧٨٢,٠	٢٧٦٤	٥,٩٥	٧,٣
١٠		الشرقية	٥٢١٥٨	٢٤٩٩	١٦٩٧١,٠	١٢٣٢٧	٤,٧٩	٧,٢٦
١١		شمال سيناء	٥٥٦	٢١	٦٧٢٥	١١٣٣	٣,٧٨	١٦,٨٥
١٢		جنوب سيناء	٣٧٠	١٣	٤٢٣٨	٦٣	٣,٢٤	١,٤٩
			٨٧٢,٠٢	٦١,٠٢	٢٨٣٢٩٢	٢٣٨٧٢	٧,١	٨,٤٢
١٣	الدلتا	دمياط	٥٢٤٢٥	١٣١٩	٩٢٨٦٤	٢١٩٣	٢,٥١	٢,٣٦
١٤		الدقهلية	٦٦٥,٠٢	٢٤٩٩	١٨٧٨٧٢	١٢٤٩٨	٣,٧٥	٦,٦٥
١٥		كفر الشيخ	٢٢٨٢٨	٩٥١	٥٦٨٢٨	٣٨٣٦	٤,١٧	٦,٧٥
١٦		الغربية	١,٠٧,٠٥	١٠,٠٢٠	٢,٠٢٤٦٣	٢,٠٧٤	٩,٣٦	٩,٩١
١٧		المنوفية	٤١٤٨١	١٥٤٣	١١٣٩٢٧	٧٧٨١	٣,٧٢	٦,٨٢
			٢٩,٠٢٤١	١٦٣٣١٢	٦٥٣٩٥٤	٤٦٣٨٢	٥,٦	٧,١
		المنيا	٢٦٦٨٢	٧٥٣	٦٦٧,٠٨	٤٢٨٥	٢,٨٢	٦,٤٢
١٨	شمال الصعيد	بنى سويف	١٦٢٤٩	٤٦١	٦١٤,٠٦	٢٩٩٨	٢,٨٤	٤,٨٨
١٩		الفيوم	٢٢٣٨٩	٦٢١	٦٩٥٦٦	٣٣٥١	٢,٧٧	٤,٨١
٢٠			٦٥٣٢,٠	١٨٣٥	١٩٧٦٨,٠	١,٠٦٣٤	٢,٨	٥,٣٨
٢١	اسيوط	اسيوط	٢١٥٣٤	٩١٩	٦٥٨٨٧	٢٨,٠٦	٤,٢٧	٥,٧٧
٢٢		الوادى الجديد	٥٠,٥	٣١	٥٦٤١	٦٢٧	٦,١٣	١١,١٢
			٢٢,٠٢٩	٩٥٠	٧١٥٢٨	٤٤٣	٤,٣١	٦,٢
٢٣	جنوب الصعيد	سوهاج	٢٢٣,٠٧	٦٦٨	١,٠٣٣٧٣	٤٣٩٢	٣	٤,٢٥
٢٤		قنا	٣٢٣٥٨	٤٧٧	١١٩٦٨٢	٣٤٨١	١,٤٧	٢,٩
٢٥		أسوان	١١٩٨٩	١٣١	٤٢٣٨٩	٣١٣١	١,٠٩	٧,٣٩
٢٦		البحر الأحمر	٩,٠٢	٨	١٣٦٩٦	٣٤٢	٠	٢,٥
			٦٧٥٥٦	١٢٨٤	٢٧٩١٤,٠	١١٢٤٦	١,٩	٤,٠٦
	جملة مصر		٢٨,٠٣٨,٠٢	٢١٨٣٦,٠	٣٢٩,٠٥٤٣	٢٣٣٣٤٤	٧,٧٩	٧,٠٩

۱۹۹۹ : انجمن تعلیم نسکین

[illegible]

ب. • تتسع الفجوة في غير صالح الإناث في قطاعات المواد الغذائية والكيمياويات وتزداد الفجوة في محافظات الصعيد.

ج. • الفجوة في غير صالح الإناث في جميع قطاعات النشاط الصناعي على مستوى كل المحافظات.

وبالرغم مما حققته المرأة المصرية من مكاسب اقتصادية إلا أن وضعها الاقتصادي مازال منخفضاً ويمكن حصر أهم المحددات المؤثرة في عمل المرأة فيما يلي :

- ♦ عدم توافر المشروعات التي تناسب عمل المرأة.
- ♦ انخفاض مستوى التعليم وارتفاع نسبة الأمية بين النساء.
- ♦ نقص الخبرات في التعامل مع المؤسسات المختلفة.
- ♦ عدم توفر تكنولوجيا الإنتاج البسيطة.
- ♦ نقص التدريب اللازم للاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في مختلف الأنشطة الانتاجية.
- ♦ وجود فجوة نوعية في الأجور بين الذكور والإناث مما يحد من مساهمة المرأة في الأنشطة الاقتصادية.

هذا ويمكن ابراز بعض التوصيات الأساسية عند التخطيط لتنمية دور المرأة وتخفيض الفجوة النوعية في قطاع الصناعة في الآتي:

- ١- وضع سياسات وبرامج لتشجيع دخول المرأة في العمل في النشاط الصناعي.
- ٢- تحقيق التنسيق بين الجهات المختلفة المسؤولة عن عمل المرأة في النشاط الصناعي (وزارة الصناعة، وزارة القوى العاملة).
- ٣- توفير المعلومات اللازمة عن الصناعات الصغيرة المختلفة التي يمكن للمرأة ان تساهم فيها.
- ٤- زيادة وعي المرأة للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية بصفة عامة (والصناعية) بصفة خاصة.
- ٥- تحفيز وتشجيع المرأة للاقدام على العمل في المشروعات الصناعية الصغيرة.
- ٦- الاهتمام بالبرامج التدريبية لزيادة مهارتها.
- ٧- زيادة مساهمة اجهزة التعليم في تكوين قدرات ومهارات وسلوكيات للمرأة.
- ٨- القضاء على المعوقات والمشاكل التي تحول دون سهولة الحصول على التراخيص المختلفة لاقامة صناعات صغيرة وخاصة من جانب المرأة.

هذا ومن الناحية التشريعية يجب مراعاة :

١ - اضافة بنود في القوانين للقضاء الفعلى على التمييز ضد المرأة فى مجال العمل خصوصاً فى ظل الخصخصة.

٢ - الغاء أى تمييز بين المرأة والرجل فى الممارسات الخاصة بالاختيار والالتحاق بالعمل.

الفصل السابع

تخطيط وسياسات النوع وقضية عمالة الأطفال

الفصل السابع

تخطيط وسياسات النوع وقضية عمالة الأطفال

١- مقدمة:

ظهر اهتمام عالمي بوضع الاطفال في الدول المختلفة أدى إلى تغيير نظرة الدول الى الاطفال بشكل جوهري. وأصبحت الدول تقيم بحماية الاطفال وضمان حقوقهم خاصة بعد أن صدقت دول العالم على الاتفاقية الدولية لحقوق الانسان ١٩٨٩ والتي تحولت الى قانون دولي عام ١٩٩٠ أى بعد مرور ٩ شهور من اقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لهذه الاتفاقية. وبناء عليه فقد سنت قوانين جديدة وعدلت القوانين الوطنية لكثير من الدول لتتضمن مع الاتفاقية. وأصبح للاطفال حقوق مدنية وسياسية واجتماعية وثقافية واقتصادية شأنهم شأن الكبار. وكان الاطفال قبل هذه الاتفاقية يتعرضون الى اصناف متعددة من الاستغلال، ويساقون للعمل في الاعمال التي تعرضهم للخطر صحياً وجسدياً الى جانب الاعتداءات الجسدية عليهم. ففى بعض الدول الآسيوية والافريقية وأمريكا اللاتينية يعمل الاطفال لساعات طويلة ويتعرضون لمخاطر عديدة مثل استنشاق المبيدات في الزراعة، أو الحشرات السامة أو العمل في الصناعات المختلفة التي تعرضهم لمخاطر جسدية جسيمة.

وقد تفاقمت مشكلة عمالة الطفل^(١) في العالم العربي في السنوات الأخيرة نتيجة لزيادة ضغط الحياه ومتطلباتها. ومن المعروف ان الاطفال يشكلون قوة عمل لايشملها القانون ويحاط عملهم بكثير من السرية والعموض ويعملون بأجر زهيد نقدي أو عيني بدون عقد أو ضمان اجتماعي أو رعاية صحية، ويخرجون الى العمل بدون تعليم ولاتأهيل ولاتدريب وبالتالي يفقدون الجزء الأكبر من قدراتهم الذهنية أو الجسدية بالإضافة الى تدني انتاجيتهم مما يفقد المجتمع جزءاً من موارده البشرية.

وقد أدت الزيادة السكانية غير المتوازنة والنمو الاقتصادي غير المتكافئ والتفاوت في المستويات الاقتصادية الى تفاقم الاختلالات الهيكلية وتعويق عملية التنمية الاجتماعية مما أثر على النمو الاقتصادي وعلى الخدمات في بعض المجالات الأساسية كالتعليم والرعاية الصحية والاجتماعية وتحسين نوعية حياه الفرد. بالإضافة الى ان سياسات الاصلاح الاقتصادي والخصخصة التي فرضها البنك الدولي وصندوق النقد الدولي أدت إلى اقتطاع في النفقات الاجتماعية الأمر الذي الحق أشد الضرر

(١) ويرى البعض ان عمالة الاطفال مشكلة تخص الدول النامية فقط حيث انها مرتبطة بقضية الفقر وان أغلب الأطفال يعملون في القطاع غير الرسمي وغير المنظم .

بالفقراء وظهور بعض المشكلات الاجتماعية والاقتصادية كان من بينها مشكلة عمل الاطفال دون السن القانونية نتيجة لعدم قدرة بعض الاسر على توفير الاحتياجات الأساسية لأفرادها فدفعت بأبنائها في مرحلة عمرية مبكرة الى سوق العمل بدل من انتظامهم في المدارس وتحولوا بذلك من معالين الى مشاركين في الاعالة الاقتصادية بلا تعليم وبلا تأهيل وبلا تدريب.

٢- ظاهرة عمالة الأطفال (ذكور وإناث)

الأطفال العاملون هم فئة الاطفال الذين لم يستوعبهم التعليم أو تسربوا منه في مرحلة عمرية مبكرة واتجهوا الى العمل على ما فيه من مخاطر تهدد نموهم الجسمي والنفسى وارتقائهم السوى الذى ينمى قدراتهم ومواهبهم من خلال التعليم والتثقيف المناسب والذى يتلاءم مع أعمارهم المختلفة.

وتتجه ظاهرة عمل الاطفال الى الزيادة المطردة^(١) مع التزايد السكانى ويرجع ذلك الى أسباب

مختلفة منها:

- ١- الفقر أى فقر اسرهم الذى يعد سبباً ونتيجة في ذات الوقت.
- ٢- غياب نوعية التعليم الوثيق الصلة بمجتمعهم واحتياجاتهم والقيود التى تملئها التقاليد.
- ٣- الرسوب والفشل والشعور بعدم جدوى التعليم يقابل بتعليم حرفة أو صنعة لتعين الطفل على الحياة فيلتحق بعمل غير مناسب للمرحلة العمرية. بالإضافة الى التسرب من التعليم حيث تشير الدراسات الى ان ١٩% من الاطفال العاملين متسربين من التعليم واذا تم اضافة نسبة ممن لم يلتحقوا اصلاً بالتعليم بالمتسربين لبلغت النسبة ٤٥% وهى نسبة قهدهد مستقبل تعليم الاطفال وتشير بشكل واضح الى ان التعليم هو أحد الجوانب المهمة لمشكلة عمالة الاطفال في مصر^(٢).
- ٤- العوامل الاجتماعية التى تعطى قيمة قصوى للابناء الذين يعملون أسرهم ويساهمون في رفع مستواها الاقتصادى.
- ٥- تكاليف اصحاب الاعمال على تشغيل الصغار لانخفاض أجورهم ولائهم أكثر انقياداً وطاعة وخضوعاً لأصحاب الأعمال.

(١) المجلس العربى للطفولة والتنمية، ظاهرة عمالة الاطفال في الدول العربية نحو استراتيجية عربية لمواجهة الظاهرة، المجلد الأول، القاهرة،

١٩٩٨.

(٢) المجلس العربى للطفولة والتنمية، ظاهرة عمالة الاطفال في الدول العربية، القاهرة، ١٩٩٨.

وهناك العديد من المجالات التي يعمل بها الأطفال ومنها الآتى :

- ١- الخدمة المنزلية والعمل القسرى والاسترقاقى.
- ٢- العمل الصناعى (كالعمل فى افران الحديد، أو الاعمال الميكانيكية، أو مصانع الكيماويات، أو ورش النسيج وصناعة السجاد).
- ٣- العمل فى الشوارع (تلميع الاحذية - غسيل السيارات وحراستها، حمل الامتعة، بيع الزهور، والخلي البسيطة ، جمع المخلفات).
- ٤- العمل الزراعى، قد يتطلب ساعات طويلة من العمل مما يؤثر على نمو اجسادهم.

٣- قضية عمالة الأطفال فى مصر

تعتبر ظاهرة عمالة الأطفال سواء للذكور أو للإناث من الظواهر المرضية المزمنة فى المجتمع المصرى لأنها تتنافى مع قوانين حماية الطفل والمواثيق الدولية التى وقعت عليها مصر بالإضافة إلى العديد من القوانين التى وضعتها الدولة منذ عام ١٩٠٩ لتحديد وتنظيم عمالة الاحداث فى مصر . وعمالة الأطفال العديد من الآثار النفسية والصحية والتنمية أهدى تؤثر نفسياً على الطفل (ذكر أو انثى) حيث يعارض عمله مع حقه فى أن تكرس مرحلة طفولته للتعليم واللعب والاستمتاع بحنان وعطف أبويه وهى أيضاً تؤثر صحياً على الطفل حيث يعمل فى مجالات عمل خطره وظروف بيئية سيئة غالباً ما تؤثر ولاشك على صحته . وتؤثر تنموياً على الطفل حيث يبعد الطفل بسبب العمل عن التعليم وتنمية القدرات .

١/٣ حجم عمالة الاطفال فى مصر حسب النوع

تعتبر مصر من الدول القليلة التى اهتمت بالتعرف على حجم ظاهرة عمل الطفل. وقدرت (١) حجم عمالة الطفل (٦-١٤ سنة) بحوالى ١,٤ مليون طفل وفقاً لنتائج بحث العمالة بالعينه عام ١٩٨٨، بينما بلغت ١,٥ عام ١٩٩٠. وتبلغ نسبة الاطفال فى مرحلة العمل مسن ٦-١١ حوالى ٤٠% من جملة السكان، وتصل نسبة العاملين من الاطفال فى فئة العمر ١٢-١٤ سنة الى ٦٠% من اجمالى الأطفال وإذا أخذنا فى الاعتبار الاطفال العاملين حتى سن ١٧ سنة سترتفع نسبتهم بشكل كبير.

(١) المصدر السابق.

ويمنع القانون في مصر تشغيل الاطفال الاقل من ١٢ سنة وقد تم رفع السن الى ١٤ سنة في تشريع جديد. ولحماية الطفل من العمل في ظروف غير ملائمة وحمايته من المخاطر التي يتعرض لها في بعض الصناعات وقد منع القانون تشغيل الاطفال الاقل من ١٥ سنة خاصة في الاعمال الشاقة مثل العمل امام الافران أو تكرير البترول أو مصانع الأسمت والثلج والنسيج. كما منع القانون عمل الاطفال تحت سن ١٧ سنة في المناجم، ومصانع صهر المعادن والزجاج والكاولتش والمشروبات الكحولية والنوادي الليلية.

وعلى الرغم من هذه الحماية القانونية إلا أن هناك أعداداً كبيرة من الاطفال تعمل في صهر الزجاج وصباغة الجلود ومصانع المطاط مما يكون لها أثرها السيء على صحتهم.

وبالنسبة لحجم المشكلة في مصر من واقع الاحصاءات القومية يشير جدول (٣١) إلى أنه في عام ١٩٧٤ كان هناك ٨٠٠ ألف طفل عامل زادت إلى ١,٤ مليون طفل في عام ١٩٨٤ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ١٩٨٧). وفي عام ١٩٨٨ توفرت بيانات تفصيلية عن عمالة الاطفال وتصنيفها طبقاً للنوع وباقي الخصائص الهامة لعمالة الاطفال (٦-١٤) هذا بالإضافة إلى توفر بيانات كاملة عن ظروف عمل الطفل والتي تم جمعها على المستوى القومي لأول مره في مصر.

ومن واقع بحث ١٩٨٨ أتضح أن حجم عمالة الاطفال الذكور تبلغ نسبتهم إلى ٥٤% مقابل ٤٦% إناث. أى أن عبء العمل للأطفال يتقارب إلى حد ما بالنسبة للإناث والذكور مع زيادة طفيفة بالنسبة للذكور.

وتشير النظرة الاقليمية أن هذا العبء يتغير وبشده حسب محل الإقامة فلو نظرنا إلى الحضر لوجدنا أن نسبة عمالة الاطفال الذكور تبلغ ٧١% من اجمالي عمالة الاطفال مقابل ٢٩% للإناث. ولكن لو اتجهنا إلى الريف نجد أن النسبة تكاد تكون متعادلته بين الإناث (٤٩%) والذكور (٥١%). وهذا يرجع إلى ارتفاع عمالة الذكور بالحضر في الورش الصناعية التي لا تتناسب مع عمالة الإناث.

وتوضح الاحصاءات أن حجم عمالة الاطفال (٦-١٤) في عام ١٩٩٥ يصل إلى ٣٦٠,٣ ألف طفل أى أكثر قليلاً من ثلث مليون طفل. ويعنى هذا أن حجم عمالة الاطفال قد انخفضت من ١,٤ مليون طفل في عام ١٩٨٨ إلى حوالى ثلث مليون طفل في عام ١٩٩٥ ، وهذا يوحى أن ظاهرة

عمالة الأطفال سواء بالنسبة للأنثى أو للذكر تتجه إلى الانحسار ولكن ذلك خلاف الحقيقة لعدة أسباب منها :

١- ان التناقض يرجع إلى اختلاف أسلوب جمع البيانات . ففي عام ١٩٨٨ كانت هناك استمارة متخصصة للطفل العامل تستوفى بياناتها بمعرفة الطفل نفسه ولذلك كان لابد من التوصل إلى عمالة الأطفال لإستيفاء الاستمارة بمعرفتهم ولذلك أمكن الوصول إلى عدد يقارب الحقيقة إلى حد كبير . ولكن في عام ١٩٩٥ استخلص بيان عمالة الأطفال من استمارة العمالة والتي توجه إلى رب الأسرة لإستيفاء بيانات العمالة عن نفسه وعن أفراد أسرته بما فيهم الأطفال وهو غالباً ما ينكر عمل الطفل وخاصة لو كان ذلك في القطاع الزراعي (وهو عمل غير منتظم إلى حد كبير) أو لحرفه من صاحب العمل إذا ذكر أن طفله يعمل في أحد الحلال أو الورش الصناعية . ومن كل ذلك عكست البيانات عدد أطفال أقل بكثير من الحقيقة من عام ١٩٩٥ بالمقارنة بعام ١٩٨٨ .

٢- زيادة العقوبة على أرباب الأعمال عند تحرير مخالفة عماله لأطفال بالإضافة إلى زيادة اعداد المفتشين التابعين لوزارة العمل لمراقبة عمالة الأطفال كل ذلك أدى إلى زيادة التكتم من قبل الأسرة عن الإفصاح بأن أطفالهم يعملون .

هذا وتشير الاحصاءات الواردة في جدول (٣١) إلى أن أكبر نسبة من عدم التسجيل تقع بين الإناث العاملات حيث يوضح الجدول أنه في عام ١٩٧٤ وعام ١٩٨٤ كان هناك ٦٢ طفلة عاملة إلى كل ١٠٠ صبي عامل أرتفعت إلى ٨٥ طفلة لكل ١٠٠ طفل عامل في عام ١٩٨٨ لكنها انخفضت وبشدة لتصل إلى ١٩ طفلة لكل ١٠٠ طفل عامل في عام ١٩٩٥ وهذا يرجح أن أغلب القصور في العد يقع بين الأطفال الإناث العاملات .

جدول (٣١)

تطور عمالة الأطفال في مصر وعدد الإناث إلى كل ١٠٠ ذكر من العاملين من واقع بحوث العمالة بالعينه

خلال الفترة ١٩٧٤ - ١٩٩٥

البيانات	عدد الأطفال العاملين ٦ - ١٤	حجم القوى العاملة ٦ فأكثر	نسبة عمالة الأطفال %	عدد الأطفال الإناث إلى كل ١٠٠ ذكر عامل
بحث العمالة بالعينه ١٩٧٤	٨٣٧,٩	٩٤٦٩,٤	٨,٨	٦١
بحث العمالة بالعينه ١٩٨٤	١٤٧٢,٦	١٣٦٠٥,٣	١٠,٨	٦٢
بحث العمالة بالعينه ١٩٨٨	١٣٠٩,٠	١٧٢٦٨,٠	٧,٦	٨٥
بحث العمالة بالعينه ١٩٩٥	٣٦١,٣	١٧٧٢٥,٩	٢,٠	١٩

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ، بحوث العمالة بالعينه خلال الفترات المشار إليها .

٢٠٣ خصائص عمالة الأطفال

١٠٢٠٣ خصائص عمالة الأطفال حسب بيانات ١٩٨٨ :

يوضح الجدول (٣٢) التوزيع النسبي للذكور والإناث في كل من الحضر والريف واجمالي الجمهورية حسب النشاط الاقتصادي . ومن الجدول يتضح أن على مستوى الجمهورية بالنسبة للذكور يعمل حوالى ٤٤% في الزراعة و ٢٧% في الصناعة و ٨% في التشييد والبناء و ٧% في التجاره بينما تصل نسبة مشاركتهم في الخدمات إلى ١٥% . وعلى خلاف ذلك تعمل ٨٧% من الإناث في القطاع الزراعى و ٦% منهن في القطاع الصناعى بينما ٤% في قطاع الخدمات و ٢% في التجارة .

وتختلف هذه النسب بدرجة كبيره بين الحضر والريف فبينما يعمل حوالى ٤٣% من ذكور الحضر في الصناعة و ٣٠% في الخدمات ، تصل نسبة عمالة الإناث في كل من الخدمات والصناعة إلى ٣٦% وتقل بالطبع نسبة العمالة في قطاع الزراعة بالنسبة للذكور والإناث العاملين حيث تنخفض إلى ٥% للذكور و ١٤% للإناث في هذا القطاع والذي يعتبر محدوداً إلى حد كبير في حضر الجمهورية .

أما في الريف فإن ٩٣% من عمالة الإناث تعمل في قطاع الزراعة بينما يبلغ نصيب باقى القطاعات الأخرى ٧% . أما بالنسبة للذكور فإن ٦٤% منهم يعملون في الزراعة مقابل ١٩% في قطاع الصناعة ، ٩% في قطاع التشييد ، ٦% في قطاع الخدمات ، ٣% في قطاع التجاره . (جدول ٣٣) .

وبالنظر إلى الحالة التعليمية للأطفال (١٠-١٤) نجد أن نسبة التعليم لدى الذكور العاملين أقل من نسب التعليم بالنسبة للإناث العاملات حيث تمثل نسبة الأمية لدى الإناث حوالى ٥٢% بينما تنخفض لدى الذكور إلى ٣١% ، وفي مقابل ذلك ترتفع نسبة من يستطيع القراءة والكتابة والحاصلين على تعليم أقل من المتوسط بين الذكور إلى ٣٣% ، ٣٧% على الترتيب مقابل ٤٠% و ١٥% بالنسبة للعاملات الإناث اللآتى يستطعن القراءة والكتابة أو الحاصلات على تعليم أقل من المتوسط على الترتيب . وتزيد الفروق بين الذكور والإناث العاملين بالنسبة لمستوى التعليم إذا اتجهنا نحو الحضر حيث تزيد نسبة العاملين الذكور الحاصلين على تعليم أقل من المتوسط إلى ٤٠% من اجمالى العاملين مقابل ٣٣% للإناث وعلى العكس ترتفع نسبة الإناث الأميات إلى ٥٨% من اجمالى العاملات الإناث بينما تنخفض بين الذكور إلى ٣٤% فقط .

وهذا يوضح أن الطفله الأنثى يدفع بها إلى العمل حتى قبل أن تحصل على قسط ولو بسيط من التعليم بينما يكون الذكر أكثر حظاً من الأنثى حيث يحصل على قدر من التعليم قبل العمل .

جدول (٣٢) التوزيع النسبي لخصائص الأطفال العاملين ٦-١٤ بأجر وبدون أجر

حسب السن والنوع من واقع بحث العمالة بالعينة ١٩٨٨

فئات السن	حضر		ريف		جملة الجمهورية	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
١١-٦	٧١,٠	٢٩,٠	٤٦,٨	٥٣,٢	٤٩,٦	٥١,٤
١٤-١٣	٧٢,٠	٢٨,٠	٥٤,٠	٤٦,٠	٥٧,٠	٤٣,٠
إجمالي العمالة (١٤-٦)	٧١,٠	٢٩,٠	٥١,٠	٤٩,٠	٥٤,٠	٤٦,٠

جدول (٣٣) توزيع الأطفال العاملين بأجر فقط (٦-١٤)

حسب السن والنوع وبعض الخصائص الأخرى المختارة من واقع بحث العمالة بالعينة ١٩٨٨

فئات السن	حضر		ريف		جملة الجمهورية	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
١١-٦	٢٧	١٥	٣٣	٥٢	٣١	٤٩
١٤-١٢	٧٣	٨٥	٦٧	٤٨	٦٩	٥١
النشاط الاقتصادي						
الزراعة	٥	١٤	٦٤	٩٣	٤٤	٨٧
الصناعة	٤٣	٣٦	١٩	٤	٢٧	٦
التشييد والبناء	٦	—	٩	٢	٨	١
التجارة	١٥	١٤	٣	٢	٧	٢
الخدمات	٣٠	٣٦	٦	١	١٥	٤
الحالة التعليمية:						
أمي	٣٤	٥٨	٢٨	٥١	٣١	٥٢
يقرأ ويكتب	٢٦	٨	٣٦	٣٧	٣٣	٣٤
أقل من المتوسط	٤٠	٣٢	٣٦	١٢	٣٧	١٤
الجملة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

وإذا حاولنا معرفة المهنة التي يعمل بها هؤلاء الأطفال لوجدنا أنه طبقا لجدول (٣٣) أن ٢٧% من عماله الذكور هم عمال انتاج في الورش والمصانع يليها عمال الزراعة ٤٤% وتنخفض نسبتهم كعمال خدمات إلى (١٥%) أو عمال مبيعات (٨%).

أما إذا نظرنا إلى عمالة الإناث لوجدنا أن ٨٧% منهن يعملن كعاملات زراعات تليها ٦% كعاملات انتاج و ٤% يعملن كعاملات خدمات في حين تقل نسبتهن كعاملات مبيعات إلى ٣%.

أما إذا أتجهنا نحو الحضر فنجد أن ٤٣% من الذكور يعملون كعمال انتاج مقابل ٣٦% بالنسبة للإناث وتعمل الطفلة الأنثى في الحضر بنسبة كبيرة في الخدمات (٣٦%) مقابل ٣٠% فقط بالنسبة للذكور.

أما في الريف فإن النسبة الغالبة لكل من الذكور والإناث تعمل كعماله زراعية (٦٣% ذكور، ٩٣% إناث) وترتفع نسبة عمالة الذكور حتى في الريف كعمال انتاج إلى ٣٨% مقابل ٥% فقط للإناث. ولا تمثل العماله في الخدمات نسبة كبيرة بالنسبة لكل من الإناث والذكور في الريف.

٢٠١٠٣ خصائص عمالة الأطفال حسب بيانات ١٩٩٥ :

تشير بيانات عام ١٩٩٥ وهي تعتبر أحدث بيانات متاحة بالجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء حتى كتابة هذه السطور ان البيانات متوفرة فقط لخصائص عمالة الأطفال في الفئة العمرية ١١-٦. وفيما يلي عرض بعض هذه الخصائص.

وعموما فإن الجهاز يوضح حجم العمالة الإجمالية (٦-١٤) ولكن بالنسبة للخصائص فلا تتوفر إلا للفئة العمرية ١١-٦ ، لذلك سوف نوضح خصائص هذه الفئة المحدودة فقط بسبب نقص البيانات .

٤ - ظروف عمالة الأطفال

لقد وضع المشرع المصرى عدة قوانين أخرها قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لتنظيم عمالة الأطفال في مصر علماً بأن هذا القانون لا يتضمن القطاع الزراعى أو الأعمال المنزلية . وقد تضمن القانون شروطاً معينة هي:

- الحد الأدنى لسن الحدث .
- المستويات الصحية (مثل توفر بطاقة صحية ورعاية صحية أثناء العمل) .
- الظروف الادارية (مثل توفر بطاقات العمل لكل حدث ، مدى وجود سجل يتضمن أسماء الأحداث العاملين، وعدد ساعات العمل وفترة الراحة ، وضرورة تسليم الأحداث اجرهم في يدهم أو بمعرفة ذويهم) .

وسوف نناقش مدى تطبيق مثل هذه القواعد في ظل ما توفر لدينا من معلومات من واقع بحث العمالة بالعينه ١٩٨٨ والذي تضمن لأول مره في مصر استماره متخصصة لسؤال الطفل أو الحدث العامل (٦-١٤ سنه) عن ظروف عمله وذلك على المستوى القومى لمصر . علماً بأنه للأسف لا توجد بيانات أحدث من هذا البحث للتعرف على ظروف عمالة الأطفال حديثاً حتى تاريخ كتابة هذا البحث .

١/٤ الحد الأدنى لسن الحدث:

على الرغم من أن قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يمنع عمل أو تدريب الأطفال أقل من ١٢ سنه فإن نتائج بحث العمالة بالعينه لعام ١٩٨٨ توضح أن هناك ٥٨٧ ألف طفل عامل مقابل أجر من بينهم ٢٠٤ ألف طفل تتراوح أعمارهم من ٦-١١ سنه فقط يمثلون ٣٤,٨% من اجمالى الأطفال العاملين (٦-١٤) . تمثل الإناث ٤٦% من اجمالى الأطفال العاملين ٦-١١ سنه . ومن ثم فيمكن القول أن عبء العمل حتى على الأطفال الذين لم يتجاوزوا سن ١١ سنه يعتبر متعادلاً إلى حد ما بين الذكور والإناث حيث تمثل الإناث ٤٦% من مجمل الأطفال العاملين أقل من ١١ سنه أى أن هناك ٨٥ طفله عامله إلى كل ١٠٠ ذكر يبلغ عمرهم أقل من ١٢ سنه .

٢/٤ المستوى الصحي للأطفال العاملين :

بالرغم من أن المشرع قد وضع عدة قواعد لمتابعة صحة الحدث أثناء العمل وقبل تسلمه لعمله . للتأكد من قدرته الجسمية للحدث لأداء عمله فإن بيانات بحث العمالة بالعينة ١٩٨٨ قد أفادت أن ٩٨% من الأطفال العاملين بمتنمات سواء أكانوا ذكراً أو إناثاً لم يطلب منهم شهادة صحية قبل تسلمهم عملهم تفيد خلوهم من الأمراض ولديهم القدرة على العمل .

كما وضع المشرع أيضاً قاعده لضرورة توقيع الكشف الطبي على الأقل مره كل عام على الأحداث العاملين وقد أفاد الأحداث المبحوثون في بحث العمالة بالعينة ١٩٨٨ أن ١,٦% فقط من الذكور العاملين بالحضر و ٨,٧% من الإناث العاملات بالحضر قد تم توقيع كشف طبي عليهم مرة خلال العام .

هذا وقد تم سؤال الأحداث أيضاً في هذا البحث عن مدى توفر صندوق اسعافات أوليه في الورشة أو في مكان العمل كحد أدنى لوسائل الانقاذ عند حدوث إصابة مثلاً فذكر حوالي ٢٤% من الذكور بالحضر و ٢٨% من الإناث العاملات بالحضر ان بالمنشأة صندوق اسعافات أوليه . وقد ذكر أطفال الريف أيضاً سواء الذكور أو الإناث نفس النسبة تقريباً (أنظر جدول ٣٤، ٣٥) .

جدول (٣٤) نسبة الأطفال العاملين مقابل أجر حسب مكان الإقامة والخدمات الطبية المتاحة وأشوع في بحث العمالة بالعينة ١٩٨٨

محل الإقامة	المشاهدات الطبية %	الخدمات الطبية %
الحضر	ذكور	٢,٠
	إناث	—
	إجمالي	١,٩
الريف	ذكور	—
	إناث	٢,٣
	إجمالي	٢,٢

جدول (٣٥) التوزيع النسبي للمنشآت التي لديها صندوق الإسعافات الأولية حسب النوع ومكان الإقامة : بحث العمالة بالعينة ١٩٨٨

مكان الإقامة والنوع		مدى وجود صندوق الإسعافات الأولية
الحضر	ذكور	٢٤,٠
	إناث	٢٨,٠
	إجمالي	٢٤,٠
الريف	ذكور	٢٧,٠
	إناث	٢٦,٠
	إجمالي	٢٧,٠

٣/٤ الاجراءات الادارية :

يتطلب قانون ١٣٧ لسنة ٨١ بعض الاجراءات الادارية التي يجب توافرها عند تشغيل الأحداث مثل:

- أ- وجود بطاقة عمل والمشتتة على صورة الحدث العامل .
- ب- قائمة بأسماء واعمار وتاريخ بداية العمل لكل حدث عامل في المنشأة على أن توضع في مكان ظاهر بالمنشأة .
- ج- عدد ساعات العمل بحيث لا تزيد عن ست ساعات يومياً تتخللها على الأقل ساعة للراحة بالإضافة إلى أنه ليس هناك عمل للأحداث بين الساعة ٦ مساءً حتى الساعة ٧ صباحاً .
- د- يجب أن تعطى الأجور للحدث العامل بصفه شخصية .

وقد تم دراسة مدى تطبيق كل هذه القواعد على أرض الواقع في بحث العمالة بالعينه في عام ١٩٨٨ وقد أوضحت البيانات (جدول (٣٦)) أن ٠,٩% فقط من الذكور العاملين بالحضر لديهم بطاقة عمل ولا يوجد لأي الإناث مثل هذه البطاقة سواء بالحضر أو بالريف .

جدول (٣٦) نسبة الأطفال العاملين مقابل أجر والذين لديهم بطاقات عمل
ونسبة المنشآت التي لديها قائمة بأسماء وتاريخ عمل الأطفال حسب النوع ومكان الإقامة
بحث العمال بالعينة ١٩٨٨

مكان الإقامة والنوع	بطاقة عمل	مدى وجود قائمة بأسماء العاملين وتاريخ العمل	
		نعم	لا
الحضر	ذكور	٠,٩	١٤,١
	إناث	-	٥٠,٠
	إجمالي	٠,٩	٨٤,١
الريف	ذكور	-	٢١,٢
	إناث	-	٤٣,٩
	إجمالي	-	٧٧,٩

أما بالنسبة لوجود قائمة عليها أسماء وبيانات كل حدث تعنى في مكان ظاهر بالمنشأة فقد أفاد ٨٤% من الذكور العاملين بالحضر و٧٩% من الذكور العاملين بالريف انه لا يوجد مثل هذه القائمة أما بالنسبة للإناث فقد أفادت حوالي نصف العاملات سواء في الحضر أو في الريف انه لا توجد مثل هذه القائمة بالمنشآت التي يعملن بها في حين أن النصف الباقي من الإناث ذكور إنهن لا يعرفن إذا كانت هناك قائمة أم لا لأنهن لا يعرفن أصلاً أهمية ذلك بالنسبة هن ومن ثم لم تسترعن انتباههن .

أما بالنسبة لساعات العمل فيوضح جدول (٣٧) أن ٦٥% من الأحداث الذكور العاملين بالحضر و ٤٩% من الأحداث الإناث بالحضر يعملن بعد الساعة ٦ مساءً .

أما في الريف فإن وضع الطبيعة وأسلوب العمل يستلزم في الغالب العمل نهاراً لهذا فإن نسبة أقل سواء بالنسبة للذكور أو الإناث يعملون بعد الساعة السادسة مساءً فهي لا تتعدى ١٥% بسين الذكور و ٦% بين الإناث العاملين في ريف الجمهورية .

جدول (٣٧) نسبة الأطفال العاملين مقابل أجر والذين يعملون لساعات إضافية بعد ٦ مساءً ومدة العمل الإضافية بالساعات حسب النوع ومحل الإقامة (١٩٨٨)

مكان الإقامة والنوع	نسبة العاملين لساعات إضافية بعد ٦ مساءً	فترة العمل الإضافية بالساعة			
		١-	٢-	٣-	٤-
الذكور	٦٥,٤	٢٠,٩	٣٨,١	١٩,٠	٢٢,٠
الحضر إناث	٤٨,٨	١٦,٩	٤٩,٠	-	٣٣,١
إجمالي	٦٠,٨	٢٠,٨	٣٨,٩	١٧,٨	٢٢,٧
الذكور	١٤,٦	٤٣,٣	٣٠,٤	١٤,١	٦,٧
الريف إناث	٦,١	٤٦,٧	٢٤,٣	١٣,٦	١٥,٤
إجمالي	١١,٣	٤٤,١	٢٩,٧	١٨,١	٨,١

أما عن متوسط عدد الساعات التي يعملونها بعد الساعة السادسة مساءً فنجد أن أعلى نسبة لمتوسط ساعات العمل بين الذكور والإناث أيضا في الحضر هي ساعتين بعد الساعة السادسة وأعلى نسبة للذكور والإناث العاملين بالريف حوالي ساعة بعد الساعة السادسة مساءً، ولكن الجدول يشير إلى أن حوالي ٣٣% من الإناث العاملات بالحضر يعملن بعد الساعة السادسة بأربع ساعات فأكثر وهي نسبة عالية وتحتاج إلى توقف الدراسة .

وعند السؤال عن ساعات الراحة أثناء العمل (جدول ٣٨) أفادت الغالبية العظمى من الذكور والإناث بأنهم يحصلون على ٣٠-٦٠ دقيقة للراحة لتناول الطعام أثناء العمل . ولكن بالنسبة للعاملات في الحضر فإن ٨٥% فقط قد أفدن أنهن يحصلن على ساعة راحة مقابل ٩٣% بالنسبة للذكور العاملين بالحضر وهذا يعني أن هناك ١٥% من الإناث مقابل ٧% من الذكور يعملون

بطريقة مستمرة دون انقطاع أو راحة أثناء العمل وهي ظاهرة أخرى لتواحي الغبن بالنسبة للإنسان
العاملات .

جدول (٣٨) فترة الراحة المخصصة أثناء العمل حسب النوع ومحل الإقامة
يبحث العمالة بالعينة ١٩٨٨

محل الإقامة والنوع	نسبة الأطفال الذين يحصلون على فترة راحة	الفترة المخصصة للراحة (بالدقائق)				
		أقل من ٣٠	٣١-٦٠	٦١-٩٠	٩١-١٢٠	١٢١-٢٠٠
حضر	ذكور	٢٦,٠	٥٨,٥	٣,١	١١,٠	١,١
	إناث	١١,٥	٥٢,٧	-	٣٥,٨	-
	إجمالي	٢٥,٣	٥٧,٩	٢,٩	١٢,٦	١,١
ريف	ذكور	٢١,٣	٦٩,٠	٢,٥	٧,٢	-
	إناث	٢٥,٠	٦٨,٣	٤,٤	٢,٠	٠,٣
	إجمالي	٢٣,٠	٦٨,٥	٣,١	٥,٣	٠,١

هذا وقد تم دراسة القاعدة الإدارية والتي تتعلق بمدى تسلم الحدث لأجره بنفسه بل وأضاف
البحث سؤالاً آخر عن مدى استخدام الحدث لأجره للاتفاق على نفسه سواء للترفيه أو للطعام أو
الملبس ١٠٠٠ الخ .

جدول (٣٩) نسبة الأطفال العاملين مقابل أجر الذين يتسلمون مرتباتهم بأنفسهم والتوزيع
النسبي لهم طبقاً لنسبة الأجر التي يحتفظون بها حسب النوع ومحل الإقامة
يبحث العمالة بالعينة ١٩٨٨

محل الإقامة والنوع	نسبة الذين يحصلون على أجورهم شخصياً	النسبة المتبقية لدى الاحتفاظ بالأجر لأنفسهم			
		كل الأجر	نصف الأجر	ربع الأجر	لا يحتفظون بشئ
حضر	ذكور	٩٢,٧	٣٩,٩	١٦,٠	١٨,٦
	إناث	٧١,٦	٣٨,٨	٢٠,٨	٠,١
	إجمالي	٩١,٣	٣٩,٧	١٦,٣	١٧,٤
ريف	ذكور	٧٧,٣	٢٤,٢	١٠,٨	١٨,٨
	إناث	٦١,٤	١٣,٣	٦,١	١٣,١
	إجمالي	٧١,٦	٢٠,٣	٩,١	١٦,٧

وقد أوضح البحث أنه في حين يتسلم ٩٢,٧% من الذكور العاملين بالخطر أجورهم بنفسهم تتسلم ٧١,٦% من الإناث العاملات بالخطر أجورهن بنفسهن . وتوضح هذه الفروق أيضا في الريف فينتما يتسلم ٧٧,٣% من الأحداث الذكور أجورهم بأنفسهم في الريف تتسلم ٦١,٤% من الأحداث الإناث أجورهن بأنفسهن ومن ثم يتأثر الجزء المقتطع من الأجر لصالح الحدث نفسه حسب النوع . فقد بلغت نسبة الإناث العاملات اللائي لا يحتفظن بأى قدر من أجورهن إلى ٤٠,٣% في الحضر و ٦٧,٥% في الريف في حين أن النسبة المقابلة للذكور تنخفض إلى ٢٥,٥% في الحضر وإلى ٤٦,٢% فقط في الريف .

وعلى النقيض فإن نسبة الذكور الذين يستطيعون الاحتفاظ بكامل أجورهم تصل إلى ٤٠% بالحضر و ٢٤,٢% في الريف مقابل ٣٨,٨% بالحضر و ١٣,٣% فقط بالريف للإناث .

٤/٤ نوع المعاملة في المنشآت:

تم سؤال الأحداث العاملين عن نوع المعاملة من قبل رب العمل أو العاملين الأكبر سناً للحدث نفسه أثناء تأديته لعمله جدول رقم (٤٠) ، وقد أفاد ٢٥,٦% من اجمالي العاملين بالخطر ١٨,٨% من اجمالي العاملين بالريف أنهم يعاملون بصورة سيئة ، وقد لوحظ أن الشكوى من سوء المعاملة تصل إلى ٢٧,١% من الأحداث الذكور العاملين بالخطر مقابل ٤,٥% فقط من الأحداث العاملات بالخطر، ولكن هذه النسبة تنعكس في الريف فينتما يعانى ٢٥,٣% من الإناث العاملات في الريف من سوء المعاملة تقل النسبة بين الذكور إلى ١٥,١% فقط ، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع نسبة الذكور العاملين بالورش الصناعية في الحضر وهم يتعلمون حرفهم بمنتهى الشدة وسوء المعاملة بينما تعانى الإناث في الريف سوء معاملة بدرجة أكبر نظراً لانعكاس تدنى مكانة المرأة في الريف بصفه عامه .

جدول (٤٠) نسبة الأطفال العاملين مقابل أجر الذين يتلقون معاملة سيئة

ونسبة الذين أصيبوا أثناء أو بسبب العمل حسب النوع ومحل الإقامة

بحث العمالة بالعينة ١٩٨٨

محل الإقامة	نسبة الذين يعانون بصورة سيئة	نسبة الذين أصيبوا بسبب العمل
حضر	٢٧,١	٤,٠
	٤,٥	-
	٢٥,٦	٤,٠
ريف	١٥,١	٤,٢
	٢٥,٣	-
	١٨,٨	٤,٢

* تعريف إصابة العمل هل الإصابة التي تحدث عجزاً دائماً أو عاهة مستديمة للطفل تعجزه على أداء عمله بصورة طبيعية

٥/٤ مدى وجود إصابات أثناء العمل

افاد ٤٠% فقط من الذكور العاملين سواء بالحضر أو الريف بأنهم أصيبوا أثناء عملهم ولم يكن هناك أية إصابات بالنسبة للإناث وهو ما يؤكد ما سبق ذكره بأن نسبة عالية من الأحداث الذكور يعملون بالورش الصناعية ذات الخطورة العالية ومن ثم فإن نسبة إصابتهم (وأن كانت محدودة) أعلى من الإناث. علماً بأن تعريف الإصابة في هذا البحث هي أية إصابة ناتجة عن العمل تؤدي إلى حدوث عاهة مستديمة، أي أن الإصابة البسيطة مثل الحروق أو الجروح السطحية لا تعتبر إصابة عمل.

وأخيراً يمكن القول أن لعمالة الأطفال آثار سيئة بالغة على الأطفال والأحداث العاملين سواء أكانوا ذكوراً أم أنثاء. ولكن هناك جوانب يعانى منها الأحداث الذكور بصورة أكبر من الأحداث الإناث كما أن هناك جوانب أخرى تعانى منها الإناث أكثر من الذكور. فبالنسبة للجانب الأول يعانى الأحداث الذكور من تركيز عملتهم في قطاع الصناعة والورش الصناعية وهي ذات خطوره بالغة ولذا فقد ظهر بينهم بعض الإصابات بسبب العمل.

أما بالنسبة للإناث فإن صور الغبن بالنسبة لهن تتركز في ساعات عمل أطول وراحه أقل أثناء العمل وكذا وجود نسبة أعلى من الفتيات العاملات لا يتسلمن أجورهن بأنفسهن مما يضعف من إمكان الاستفادة الشخصية من أجورهن.

٥ - توصيات لمعالجة ظاهرة عمالة الأطفال في مصر :

لقد ذكرنا في بداية البحث أن لعمالة الأطفال سببين رئيسيين هما:

١- الفقر

٢- ضعف أو قصور نظام التعليم في مصر

ونحاول علاج هذه الظاهرة هناك حلول طويلة الأجل، وهى تتركز في رفع المستوى الاقتصادى للأسر المعتمدة والتي تدفع بأطفالها إلى العمل وهم صغار وحلول قصيره الأمد تتركز في محاولة تحسين نظم التعليم مع توفير رعاية اجتماعية وصحية وترفيهية للأطفال العاملين فعلاً.

١/٥ حلول طويلة الأمد

- وتتركز في محاولة رفع المستوى الاقتصادي للأسر المصرية المعتمدة عن طريق :
- منح قروض ولو صغيرة لتبدأ الأسرة في عمل الطفل .
- مد مظلة التأمينات الاجتماعية إلى هذه الأسر والتي قد لا تتوفر لها شروط الحصول على المبالغ المالية التي توفرها التأمينات .
- إذا ما كان أحد أسباب عماله الطفل وجود أب معاق أو أم معاقه فيجب تدريب هؤلاء المعاقين على اداء أى حرفة تدر عليه دخل .

٢/٥ حلول قصيرة الأجل:

- ١- تغيير نظام التعليم وادخال المعرفة ببعض المهارات داخل التعليم الأساسى لجذب الطفل سواء الأثنى أو الذكور للاستمرار في التعليم وعدم التسرب .
- ٢- توفير وسائل ترفيه وحصص رياضية بدنية وأشغال فنية للأطفال بالمدرسة حتى يكون اليوم الدراسى مشوق للطفل .
- ٣- اعطاء بعض الميزات العينية لأطفال المناطق الشعبية والعشوائية الفقيرة مثل وجبة غداء حتى يستمر الطفل في الذهاب إلى المدرسة .
- ٤- تشجيع الجمعيات الأهلية والمنظمات غير الحكومية في توفير بعض المميزات العينية والتقديرية لمساعدة الأطفال العاملين .
- ٥- ادخال الاعلام كطرف رئيسى وفعال في القاء الضوء على خطوره عمالة الأطفال في سن مبكرة .
- ٦- دعم وتعزید مشروعات التكوين المهني وهو يوجه أساساً للمتسربين والمتخلفين عن الالتحاق بالتعليم الأساسى وتهدف هذه المشروعات إلى حماية الصبية من العمل في الورش تحت ظروف صعبة عن طريق عقد دورات تدريبية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم بالإضافة إلى محو أميتهم وبذلك تكون قد ساهمت في توفير عماله مهنية مدربة لسوق العمل دون الاساءه اليهم أو معاملتهم معامله قاسيه تؤثر على نفسياتهم وصحتهم العامة .
- ٧- قيام الجهات الدولية التي ترعى الطفولة مثل منظمة اليونسيف ومنظمة الصحة العالمية بتقديم بعض الدعم المالى الذى يمكن توجيهه لتمويل مشروعات التدريب والتكوين المهني بحيث يعطى الطفل حافزاً مادياً ، " أجر " لأن السبب الرئيسى لعمالة الأطفال في مصر هو حصولهم على أجر .

٦- السياسات التي يمكن اتخاذها للحد من ظاهرة عمالة الاطفال

- ١- رسم برامج لتعزيز التعليم في المناطق القروية المحرومة منه في المرحلة الأولى وعمل الصيانات اللازمة للمباني المدرسية الآيلة للسقوط في القرى، وفتح مزيد من الفصول.
- ٢- الاستعانة بالجمعيات الأهلية والمجتمع المدني واشراكهما في خطة التعليم خاصة المرحلة الالزامية حتى يقوموا بدورهم في توفير مدارس بالجهود الذاتية او فصول تعليمية داخل الجمعيات مثل مدرسة الفصل الواحد، ومدارس المجتمع، وفصول محو الامية، وتعليم الاطفال مهارات مفيدة وملائمة لهم ولاسرهم.
- ٣- مزيد من القروض الصغيرة لاقامة مشروعات اسرية توفر منها الاسرة الدخل اللازم لتعليم الابناء وتوفير احتياجاتهم الأساسية بدلا من خروجهم للشارع للعمل.
- ٤- اعطاء فرص متساوية لتعليم الفتيات مثلها مثل الفتي.
- ٥- عمل حملات ضغط لتنفيذ قانون حماية الطفل فيما يتعلق بالصناعات الخطره التي يعملوا بها - أى توفير حماية قانونية.
- ٦- الاهتمام بجمع البيانات عن هذه الظاهرة في المدن الصناعية مثل مدينة السلام ومايو، ٦ أكتوبر، والسادات ومدن الحرفيين .

نتائج الدراسة والخاتمة

" المرأة نصف المجتمع "

لقد تمت جهود دولية وعالمية مكثفه خلال الخمس عشر سنه الماضيه لتنمية المرأة • فقد عقدت المؤتمرات وصيغت الوثائق وعقدت الاتفاقيات واتخذت قرارات محلية ودولية لتحقيق درجة أكبر من المساواه بين الرجل والمرأه ومنع التمييز ووقف العنف وتذليل العقبات امام حصول المرأة على فرص متساوية مع الرجل سواء في النواحي الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية • هذا وبالتوازي تمت جهود علمية كبيره لتطوير مناهج ونظم وأساليب وسياسات التنمية لتحقيق درجة أكبر من العدالة أمام المرأة في الوصول إلى الموارد وحرص العمل وتمكينها من ذلك، وذلك بهدف ترشيد توزيع ثمار التنمية على النوعين الاجتماعيين •

لقد قدمت الدراسة قياس وتحليل للفجوة النوعية في حجم وهيكل قوة العمل المصرية على مستوى (الحافظات) خلال العشر سنوات الماضية بين التعدادين السكائين ١٩٨٦، ١٩٩٦، وذلك بهدف التعرف على حجم هذه الفجوة وتطورها حتى يمكن للمختصين في مجالات التخطيط ووضع السياسات من اتخاذ القرارات والاجراءات المناسبة لتقليل حجمها •

وفيما يلي نتائج الدراسة:

١- مفهوم الفجوة لغوياً هي الهوة أو المسافة بين شيتين ، والفج هو ما أتسع من الأرض • والفجوة النوعية تعكس حجم الفوارق بين المرأة والرجل في المجالات المختلفة، مما يترتب عليها أثار سلبية تعوق التنمية •

هذا ومن أمثلة الفجوة، فجوة الغذاء أو الفجوة في فرص التعليم، أو الفجوة في الحصول على فرص عمل أو الفجوة في الدخل •

والفجوة النوعية ذات اشكال كثيره منها على وجه الخصوص :-

- ♦ الفجوة الناتجة من التمييز ضد المرأة •
- ♦ السيطرة وهي شكل من أشكال الفجوة الناتجة من سيطرة الرجل بما لا يتيح للمرأة النمو والتقدم •
- ♦ الفجوة في مشاركة المرأة في مجالات الحياه المختلفه وخاصة الحياه العامه وعلى وجه الخصوص السياسية بمستوياتها المختلفه •

• الفجوة في الحصول على الخدمات والانتفاع من ثمار التنمية •

٢- كان لحركة التشريعات المستمره مساهمتها الكبيره في تحقيق العدالة والمساواه بين النوع الاجتماعي، إلا أنه قد وجد فجوة بين واقع التشريع والتنفيذ الفعلي وذلك فيما يتعلق بحقوق المرأة في القوانين والتشريعات تمنح المرأة حقوقاً متساوية مع الرجل في مجالات التعليم والعمل بينما تقف العادات والتقاليد والثقافة عائقاً في سبيل تنفيذها. وقد ابرزت الدراسة أسباب الاختلاف بين واقع التشريع والتطبيق الفعلي.

٣- بلغ حجم قوة العمل المصرية ١٣,٣ مليون فرد عام ١٩٨٦، منهم ١١,٧٤ مليون فرد من الذكور، ١,٥٦ مليون فرد من الإناث، تبلغ نسبة الإناث/الذكور في قوة العمل ١٣,٢٨% بمعنى أن هناك ١٣ أنثى مقابل كل ١٠٠ رجل في قوة العمل وبذلك تكون فجوة النوعية في قوة العمل مساوية لـ ٨٧% (١٠٠-١٣). وقد ارتفع حجم قوة العمل إلى ١٧,١٢ مليون فرد عام ١٩٩٦ منهم ٢,٦٢ مليون امرأة وبذلك تبلغ الفجوة النوعية حوالي ٨٢% عام ١٩٩٦ أى ١٨ امرأة في قوة العمل مقابل كل ١٠٠ رجل. وهو ما يعتبر تحسن الفجوة النوعية في حجم قوة العمل خلال الفترة.

٤- زاد حجم قوة العمل خلال الفترة بحوالى ٣,٨٠ مليون فرد منهم ٢,٧ مليون من الذكور، ١,١ مليون فرد من الإناث يمثلن حوالى ٢٩% من الزيادة وقد أدى ذلك إلى زيادة نصيب الإناث في قوة العمل من ١١,٦٧% عام ١٩٨٦ إلى ١٥,٢٧% عام ١٩٩٦ بما يعنى أن معدل نمو قوة العمل للإناث كان اعلى من معدل نمو قوة العمل للذكور. حيث بلغ معدل نمو قوة العمل للإناث ٥٥,٢٥% سنوياً خلال الفترة مقابل ٢% سنوياً للذكور بما يعادل أكثر من الضعف.

٥- على مستوى الريف والحضر كان معدل نمو قوة العمل للذكور في الريف ٢,١٨% سنوياً مقابل حوالى ٢% سنوياً للحضر أما بالنسبة للإناث فقد بلغ معدل النمو السنوى في المناطق الحضرية ٣,٨% مقابل ٧,٨% سنوياً في الريف.

لقد أدى ارتفاع نسبة مساهمة الإناث/الذكور في قوة العمل على المستوى القومى وعلى مستوى الريف إلى تقليل الفجوة النوعية عام ١٩٩٦ عما كانت عليه عام ١٩٨٦. وقد انعكس ذلك على معدل النشاط الخام والمنقح ويظهر ذلك واضحاً في صلب الدراسة وقد تم تحليل وقياس الفجوة النوعية في هيكل قوة العمل حسب المهنة والنشاط الاقتصادى والحالة التعليمية والعمر

حسبما توفرت بيانات وكذلك حسب القطاع المؤسسى . حيث تم تحليل وقياس الفجوة في القطاع الحكومى والقطاع العام والقطاع الخاص .

٦- بلغ حجم البطالة ١,٦ مليون فرد عام ١٩٨٦ تمثل ١٢,٠٢% من قوة العمل وبلغ حجم بطالة الاناث ٣٧,٨ ألف امرأة تمثل نسبة ٢٣,٥% من حجم البطالة وبذلك تبلغ الفجوة النوعية في البطالة ٦٨,٥% أى أن هناك ٣١,٥ امرأة في حالة بطالة يقابلهن ١٠٠ رجل عاطل .

هذا وقد انخفض حجم البطالة عام ١٩٩٦ حيث بلغ حوالى ١,٥ مليون فرد منهم ٥٣٥ ألف من الاناث يمثلون نسبة ٣٤,٨% من جملة العاطلين عام ١٩٩٦ وتبلغ الفجوة النوعية ٤٦,٧% أى أن كل ٥٣,٣ امرأة في حالة بطالة يقابلهن ١٠٠ رجل عاطل وهو ما يفيد زيادة حدة الفجوة عام ١٩٩٦ عما كانت عليه عام ١٩٨٦ وزيادة تأثير المرأة . ويرجع ذلك في الأساس لسياسة الدولة في التوقف عن تشغيل الخريجين من مراحل التعليم المختلفة اعتباراً من بداية الثمانينات وهو ما أثر بدرجة اكبر على الاناث .

٧- ألقت الدراسة الضوء على قطاع الريف ونشاط الزراعة وتطور الفجوة النوعية حسب مجموعة من البيانات التي توفرت للدراسة لتحليل جوانب متعددة مثل ادارة النشاط الزراعى، المؤسسات القائمة عليه وكذلك الجوانب الفنية للزراعة وظهر واضحاً وجود الفجوة النوعية في قطاع النشاط الزراعى وقطاع التنمية الريفية بصفه عامه . وأشار هذا الجزء إلى أهمية تبنى مشروع استراتيجى لتنمية المرأة الريفية يهدف إلى النهوض بها وتقليل الفجوة وخاصة في الدخل وفرص العمل .

٨- أظهر تحليل الفجوة النوعية في حجم وهيكل قوة العمل في قطاع الصناعة عدم تغير الفجوة بشكل كبير فهى تبلغ ٩٣ أى أن هناك ٧ إناث مقابل كل ١٠٠ ذكر يعملون في قطاع الصناعة بفرعيه الصناعة الاستخراجية والصناعة التحويلية .

وقد اعطت الدراسة اهتماماً خاصاً لتحليل الفجوة النوعية في الصناعة التحويلية حسب هيكلها الداخلى وأتضح من التحليل حدة الفجوة النوعية في قطاع الصناعة الاستخراجية حيث انه نشاط شاق لا تقبل عليه النساء أما الصناعة التحويلية مثل صناعة المواد الغذائية والأدوية فتقل فيها الفجوة النوعية عكس صناعة مثل الأخشاب والزجاج فتزيد فيها حدة الفجوة النوعية .

٩- اعطت الدراسة اهتماماً خاصاً لقضية على جانب كبير من الاهمية ألا وهى عمالة الأطفال (ذكور واثاث) . لقد شغلت قضية عمالة الأطفال المجتمع الدولى خلال السنوات الخمس ٩٤-١٩٩٩

وما زالت • إن الاطفال يشكلون قوة عمل لا يشملها القانون، وهم غالباً يعملون باجر زهيد أو بدون أجر بل قد يكون مقابل عملهم ماوى أو مجرد ما يسد رمق الطفل • وهم يعانون من عدم وجود أى رعاية اجتماعية او صحية أو تعليمية وهو ما يفقد المجتمع جزء كبيراً من موارده البشرية المستقبلية •

وترجع هذه الظاهرة إلى أسباب كثيرة أوضحتها الدراسة • وفي مصر يبلغ حجم ظاهرة عمالة الاطفال ١,٤ مليون سنل عام ١٩٨٨ منهم ٥٤% ذكور ، ٤٦% اناث هذا رغم أن القانون في مصر يمنع تشغيل الصغار أقل من ١٢ سنة ثم عدل طبقا لقانون الالتزام في التعليم ليصبح ١٤ سنة •

وتشير الدراسات إلى انحسار هذه الظاهرة في مصر حيث بلغ حجم عمالة الأطفال عام ١٩٩٥ حوالى ٣٦٠ ألف طفل ويدعى البعض عدم صدق هذا الرقم لقصور في التعريف عند جمع البيانات بل واسلوب جمعها •

لقد حدثت طفرة علمية واعلامية وتنفيذية، سياسية واقتصادية في مجال تنمية المرأة وحصولها على حقوقها كاملة وتسهيل وصولها إلى الموارد وتمكينها من المشاركة بفعالية في تنمية نفسها واسرقتها ومجتمعها الكبير أى وطنها، بل واجتمع العالمى كله بعد ثوره الاتصالات، والمعلومات •

وتوصى هذه الدراسة ببعض السياسات واخاور الاستراتيجية لزيادة مشاركة المرأة في قوة العمل ، منها: -

- فتح مجالات جديدة غير تقليدية امام المرأة لزيادة فرص العمل امامها في مختلف المجالات •
- زيادة كفاءة المرأة في الدخول إلى سوق العمل، وذلك بالعناية بها في مجال التعليم والتدريب المستمرين والاهتمام بالتدريب التحويلي
- زيادة الوعي من خلال الدعوة Advocacy والتوعية بأهمية دور المرأة الإنتاجى جنباً إلى جنب مع دورها الانجابي/ الأسرى والتربوى لضمان التوازن في عملية التنمية بهدف تحقيق التنمية المستدامة •

- تشجيع القطاع الخاص لزيادة نسبة تشغيل النساء، ودعم دور الجمعيات الأهلية عن طريق خلق آليات جديدة لتسيق أدوارها مع أدوار القطاع الحكومى (مبدأ الشراكة) •

وهذا يتطلب:-

❏ وضع استراتيجية خاصة من أجل النهوض بالمرأة المصرية وزيادة معدلات مساهمتها في عملية التنمية الشاملة في المستقبل من خلال تنفيذ ومتابعة الخطط والسياسات والبرامج الموجهة نحو تحقيق ذلك • بمعنى ادراج المرأة في خطط التنمية • Gender Mainstreaming •

❏ خفض نسبة الأمية وخاصة بين الاناث وتمكينهن من التحصيل العلمى على قدم المساواه مع الذكور •

❏ زيادة وعى المرأة وتعريفها بحقوقها القانونية وتعزيز مشاركتها في العمل العام (السياسى والاقتصادى والادارى) وأهمية قيامها بدورها بكفاءة •

❏ تطوير اداء المرأة في مجالات العمل المختلفة واكسابها مهارات جديدة ورفع كفاءتها الإنتاجية •

❏ تنسيق العمل بين الجهات التى تعمل في مجال المرأة سواء كانت جهات حكومية أو غير حكومية، اقليمية أو دولية للحد من الضياعات الاقتصادية نتيجة التشتت والتكرار- وتوحيد الجهود من أجل فتح مجالات جديدة لعمل المرأة •

❏ رغم توقف نمو فرص العمل في القطاع الحكومى إلا أنه مازال باستطاعته خلق فرص عمل للنساء في بعض القطاعات كالعليم والصحة والخدمات الاجتماعية وذلك تطبيقاً لاستراتيجية التنمية التى تنتهكها الدولة حالياً ومزكدة أولوية التنمية البشرية • وتطبيقاً لكفاءة توزيع الاستثمارات حيث يمكن اعطاء الأولوية للنشطة الاقتصادية الثلاث التى تساهم المرأة فيهم بأعلى النسب وهى: الخدمات الطبية والتمريض والتدريس •

المراجع

١- المراجع العربية

- ١- ابراهيم العيسوي، انفجار سكاني أم أزمة تنمية : دراسة في قضايا السكان والتنمية ومستقبل مصر : دار المستقبل العربي ، القاهرة ، ١٩٨٥ .
- ٢- ابراهيم محرم ، برامج التعديلات الهيكلية والمرأة الريفية ، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية عن دور المرأة في التنمية الريفية - جامعة الدول العربية - المنظمة العربية للتنمية الزراعية - الخرطوم - نوفمبر ١٩٩٦ .
- ٣- أحمد حسن إبراهيم، آثار سياسات الإصلاح الاقتصادي على سوق العمل والتشغيل في مصر في: معهد التخطيط القومي، استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسات الإصلاح الاقتصادي بمصر، الجزء الثاني، قضايا التخطيط والتنمية في مصر رقم (٨٩)، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ١٩٩٤ .
- ٤- أحمد الأشقر، الوضع الحالي للقوى العاملة والتشغيل في البلاد العربية في: منظمة العمل العربية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، ندوة سياسات التشغيل في الأقطار العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة ٢٩-٣١ مارس ١٩٩٣ .
- ٥- أحلام مصطفى يوسف هلالى، دراسة لبعض أبعاد الأنشطة النسائية الريفية المنظمه في مصر ، رسالة ماجستير - زراعة عين شمس - القاهرة - ١٩٨٩ .
- ٦- أحمد عبد العزيز الحصري ، المرأة ومكانتها في الاسلام ، الطبعة الثانية ، مكتبة الإيمان ، القاهرة ١٩٨٣ .
- ٧- بنت هان سن وسمير رضوان، العمل والعدل الاجتماعي في اقتصاد متغير: مصر في الثمانينات ، دراسة في سوق العمل، الطبعة الأولى ، دار المستقبل العربي، القاهرة ، ١٩٨٣ .
- ٨- رمزي زكى، الليبرالية المستبدة، سيناء للنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، ١٩٩٣ .
- ٩- رمزي زكى، السياسات المالية الجديدة لخفض عجز الموازنة العامة، مع التركيز على أذون الخزانة، استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسات الإصلاح الاقتصادي بمصر، الجزء الأول، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ١٩٩٤ .
- ١٠- رمزي زكى ، الاقتصاد السياسى للبطالة : تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. الكويت : المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب . (سلسلة عالم المعرفة ، ٢٢٦) ، الكويت ، ١٩٩٧ .

- ١١- زهدي الشامي، أثر سياسات الإصلاح على ميزان المدفوعات في: ندوة استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسات الإصلاح الاقتصادي بمصر، الجزء الأول، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ١٩٩٤
- ١٢- سامية مصطفى كامل، التعليم - سوق العمل - بطالة المتعلمين، المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مؤتمر البطالة، جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٨٩.
- ١٣- سعاد كامل رزق، القطاع الاقتصادي غير المنظم، تعريفه وسماته الأساسية، التقرير النهائي، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، القاهرة، ١٩٨٥.
- ١٤- سيد كريم، الحكم والأمثال في الأدب الفرعوني، مهرجان القراءة للجميع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مكتبة الأسرة، القاهرة، ١٩٩٧.
- ١٥- عزة سليمان: الإصلاح الاقتصادي ومستقبل عمل المرأة، ندوة الأبعاد الاجتماعية لسياسات الإصلاح الاقتصادي ٢٥-٢٧ أكتوبر ١٩٩٤، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ١٩٩٤.
- ١٦- فوزية فهد حسن، المرأة أعلاميا (أذاعه وتلفزيون)، ندوة المرأة والتنمية القومية، القاهرة، ١٩٨٤.
- ١٧- كارول بيلامي، وضع الأطفال في العالم ١٩٩٧، منظمة اليونيسيف، ١٩٩٩.
- ١٨- محمد البناء، البطالة في مصر بين فائض العمالة بالريف وعجز الصناعة عن استيعابها، المؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر للاقتصاديين المصريين (٢٣-٢٥ نوفمبر ١٩٨٩) - (الموارد البشرية والبطالة)، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، ١٩٩١.
- ١٩- محمد الغزالي - قضايا المرأة بين الثقاليد الرائدة والزائدة، دار الشروق، القاهرة، ١٩٩٠، ص ٦٥. سيد كريم، الحكم والأمثال في الأدب الفرعوني، مهرجان القراءة للجميع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مكتبة الأسرة، القاهرة، ١٩٩٧.
- ٢٠- محمد محروس إسماعيل، التعليم العالي والبطالة في مصر، المؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر للاقتصاديين المصريين (٢٣-٢٥ نوفمبر ١٩٨٩) (الموارد البشرية والبطالة)، القاهرة، ١٩٩١.
- ٢١- محمد نصر فريد، مستقبل التعليم العالي وسوق العمل في: تطوير التعليم العالي في مصر من أجل التنمية ومواجهة مشكلة البطالة، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (١٠٨)، معهد التخطيط القومي، القاهرة، مارس ١٩٩٧.

- ٢٢- نادرة وهدان ، " عمالة الأطفال وانعكاساتها على الأسرة المصرية" ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، الجلد الرابع، العدد الأول، معهد التخطيط القومي، القاهرة، يونيو ١٩٩٦ .
- ٢٣- نيفين كمال -حامد، تطور السياسات الاقتصادية خلال الفترة (١٩٧٥-١٩٩٢) ودورها في معالجة مشكلة البطالة في الاقتصاد المصري مع التركيز على سياسات التكيف (التحرير الاقتصادي)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة ببور سعيد، جامعة قناة السويس، ١٩٩٩ .
- ٢٤- نازلي الشربيني ، ورقة عمل حول التوعية القانونية وأثرها على المرأة والأسرة واجتمع (وختبرات وتجارب بعض التطبيقات العملية ، مؤتمر واقع المرأة المصرية خمس سنوات، من التحديات والإنجازات ٩٤-١٩٩٩ ، ١٣-١٤ مارس ١٩٩٩، فندق فلسطين ، القاهرة .
- ٢٥- هبه حندوسة، الآثار الاقتصادية لعمل المرأة الرسمي وغير الرسمي " مؤتمر المرأة المصرية وتحديات القرن الحادي والعشرين، رئاسة مجلس الوزراء، المجلس القومي للطفولة والأمومة، اللجنة القومية للمرأة، القاهرة، يونيو ١٩٩٤ .
- ٢٦- هدى حنطر، الآليات التي تتيح للمرأة التقدم في المنظمات الحكومية، مؤتمر المرأة المصرية وتحديات القرن الحادي والعشرين، رئاسة مجلس الوزراء المجلس القومي للأمومة والطفولة : يونيو ١٩٩٤ ، القاهرة ، ١٩٩٤ .
- ٢٧- هبه نصار: المرأة في سوق العمل المصري، ندوة دعم فرص العمل للمرأة في المشروعات الصغيرة ٩-١٠ نوفمبر ١٩٩٧، القاهرة ، ١٩٩٧ .
- ٢٨- هيفاء الشنواني (دكتور) - دور المرأة في التنمية الريفية - الحلقة الدراسية العربية الثانية : الاتجاه التكاملي لتخطيط التنمية الريفية - جامعة الدول العربية ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، القاهرة ، ١٩٧٥ .
- ٢٩- وداد مرقس ، أحمد السيد النجار ، نادي فرج ، السكان والتنمية في مصر، مركز البحوث العربية ، القاهرة ، ١٩٩٤ .

٢- مراجع عربية أخرى (وثائق)

- ١- أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا قضية البطالة وتوفير فرص العمل : دراسات ووثائق ، ج١. القاهرة ، ١٩٩٦.
- ٢- الأمم المتحدة ، المركز الديموجرافي ، تكامل المتغيرات السكانية في تخطيط التنمية ، إعداد مجموعة من خبراء الأمم المتحدة - ترجمة : محمد نبيل الخرزاتي ، أحمد سيف النصر. نيويورك: الأمم المتحدة ، القاهرة، ١٩٨٥.
- ٣- الأمم المتحدة ، الكساد الاقتصادي وفئات معينة من الناس، نيويورك ، ١٩٨٦
- ٤- البنك الأهلي المصري، النشرة الاقتصادية، المجلد الخمسون، (العدد الأول)، القاهرة ، ١٩٩٧.
- ٥- جامعة الدول العربية، منظمة العمل العربية، قاموس مصطلحات العمل، مشروع مبدئي القاهرة، مارس ١٩٧١.
- ٦- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، تعداد السكان والمساكن ، ١٩٧٦. ج ١، تعداد السكان : النتائج التفصيلية لاجمالي الجمهورية ، مرجع رقم ٩٣ - ١٥١١١ - ١٩٧٨ ، القاهرة ، ١٩٧٨.
- ٧- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، تعداد السكان والإسكان والمنشآت ، ١٩٨٦، ج١، نتائج العينة الخصائص السكانية والأحوال السكنية ، مرجع رقم ٨٦١-٨٩ - أم ت. القاهرة ، ١٩٨٦.
- ٨- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، النشرة السنوية لبحث العمالة بالعينة في جمهورية مصر العربية ، عام ١٩٩٥ ، مرجع رقم ٧١ - ٩٥/١٢٥٢٥ ، القاهرة ، ١٩٩٦.
- ٩- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تعداد السكان ١٩٩٦، بيانات غير منشورة ، القاهرة ، ١٩٩٨.
- ١٠- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، دراسة عن سوق العمل في مصر، القطاع غير المنظم، يونيو، ١٩٩٧
- ١١- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحوث العمالة بالعينة في ج.م.ع، عدة أعداد مختلفة، القاهرة.
- ١٢- المجلس القومي للطفولة والأمومة، المرأة في مصر، تقرير مصر المقدم للمؤتمر العالمي الرابع للبرأة المزمع عقده في بكين عام ١٩٩٥ - وطبقاً لبيانات بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨.

- ١٣- المجلس العربي للطفولة والتنمية، ظاهرة عمالة الاطفال في الدول العربية نحو استراتيجية عربية لمواجهة الظاهرة، الجلد الأول، القاهرة: ١٩٩٨.
- ١٤- المجلس العربي للطفولة والتنمية، ظاهرة عمالة الاطفال في الدول العربية، القاهرة، ١٩٩٨.
- ١٥- المجلس القومي المتخصصة، تقرير المجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية، السدورة الثالثة عشرة، ١٩٩٢-١٩٩٣، القاهرة، ١٩٩٤.
- ١٦- معهد التخطيط القومي، وحدة تخطيط وسياسات النوع، الدليل التدريبي لإستشارة الوعي بأهمية التخطيط للنوع " اخاضرات غير منشورة"، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ١٩٩٨.
- ١٧- معهد التخطيط القومي، تقارير التنمية البشرية في مصر خلال الفترة (١٩٩٦-١٩٩٨)، القاهرة.
- ١٨- المعهد العربي للتخطيط بالكويت، معهد التخطيط القومي بالقاهرة، اسقاطات التسوى العاملة العربية : ١٩٨٠ - ٢٠١٠، ج١، منهجية اسقاطات جانب العرض. القاهرة : معهد التخطيط القومي، ١٩٩٢.
- ١٩- وزارة التخطيط، الخطة الخمسية الثالثة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٩٣/٩٢-١٩٩٧/٩٦)، الجزء الأول، المكونات الرئيسية، القاهرة، إبريل ١٩٩٢.

المراجع الأجنبية:

- Anand, Sudhir & Sen, Amartya (1996)
Sustainable human development : concepts and priorities. - New York: UNDP. 58p.
- CAPMAS (1994)
Population and development : present and future prospects. Cairo. 165 p.
- Holden, Steinar & Nymoén, Ragnar (1998)
Measuring structural unemployment: is there a rough and ready answer?
Oslo : University of Oslo. 34 p.
- Libercier, Marie - Helene and Schneider, Hartmut (1996)
Migrat.: Partners in development co-operation. Paris: OECD. 71 P.
- OECD (1995)
Creating employment for rural development : new policy approaches.
Paris : OECD. (Territorial development). 129 p.
- OECD (1996)
Job creation and loss : analysis, policy, and data development. Paris : OECD. (OECD Documents). 161 p.

■ **OECD (1997)**

Better understanding our cities: the role of urban indicators. Paris OECD. 94 . P.

■ **Soliman, Madiha (1998)**

Selected aspects of unemployment in Egypt, with prospects of future unemployment. In: CDC: Population and sustainable development: (Population and development research monograph series, No. 5) CDC & UNFPA ; Cairo. pp. 318-348.

■ **UN (1991)**

The sex and age distributions of population : The 1995 revision of the United Nations global population estimates and projections. New York.

■ **UN (1993)**

World Population Prospects: the 1992 revision - New York.

■ **Zayyan, Eaazt (1990)**

Unemployment Problem in Egypt : non - demographic causes. - in CDC Research monograph series, no. 19. Cairo: CDC.

■ **Zayyan, Eaazt (1991)**

Labor Force dynamics, with particular reference to unemployment , Egypt, 1976 - 1986. Unpublished M.Ph . thesis. Cairo: CDC . 138 p.

الملاحق

المصطلحات

المصطلح	معناه
الجنس	Sex
النوع الاجتماعي	Gender
الفجوة النوعية	Gender Gap
المرأة في التنمية	woman in Development (WID)
النوع والتنمية	Gender and Development (GAD)
تضمين المرأة في المجرى الرئيسى للتنمية	Gender Mainstreaming
تجنيس الاحصاءات	Engendered Statistics

الملحق الأخصائي

جدول رقم (١) السكان (٦ سنوات فأكثر) داخل وخارج قوة العمل حسب النوع في الحضر والريف
(تعداد ١٩٨٦)

البيان	حضر	ريف	جملة	حضر	ريف	جملة
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
داخل قوة العمل	٥٢٩٤٤٣٦	١٠٦١٩٣٣	٦٦٣٨٧٤٦	٤٠٠٢٧٢	١١٩٣٣١٨٢	١٤٦٧٢٠٥
خارج قوة العمل	٣٧٨٧٩٢٥	٧٤٩٦٢٢٣	٤٢٤٠١٧٦	١٠٠٢٩٨٩٧	٨٠٢٨١٠١	١٧٥٢٦١٢٠
الجملة	٩٠٨٢٣٦١	٨٥٦٣١٥٦	١٠٨٧٨٩٢٢	١٠٤٣٠١٦٩	١٩٩٦١٢٨٣	١٨٩٩٣٣٢٥
التوزيع النسبي (%)	٥٨,٣	١٢,٥	٦١,٠	٣,٨	٥٩,٨	٧,٧
داخل قوة العمل	٤١,٧	٨٧,٥	٣٩,٠	٩٦,٢	٤٠,٢	٩٢,٣
خارج قوة العمل	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي (١٩٥٢-١٩٩٢) للجهاز المركزي لتعبئة البيانات والاحصاء (يونيو ١٩٩٣).

جدول رقم (٢) إجمالي عدد العاملين الزراعيين بمختلف الدرجات بوزارة الزراعة (ذكور/إناث)
هذا البيان يشمل وزارة الزراعة على المستوى المركزي فقط بما في ذلك الإدارة الموجودة في محافظات
وتتبع الوزارة على المستوى الزراعي.

عدد المهندسين الزراعيين	عدد المهنائيات الزراعيات	إجمالي	إناث %
٣٧٤٩	٣٠٠٧	٦٧٥٦	٤٤,٥

المصدر: إدارة شئون العاملين - وزارة الزراعة

جدول رقم (٣) عدد العاملين بالإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بوزارة الزراعة (ذكور/إناث)

المجالات	ذكور	إناث	الجملة	النسبة (%)
إرشاد (زراعة)	٧٠٩	١٢٣	٨٣٢	٣٧,٠٥
تثقيف وإعلام (زراعة)	١٦	٧٥	٩١	٦٠,٩٧
جثة	٢٢٥	١٤٦	٣٧٣	٣٩,٦٨
إدارة عليا (مؤهلات مختلفة)	٨	٢٠	٢٨	٧١,٤٣
إدارة متوسطة (مؤهلات مختلفة)	٣٠	٤١	٧١	٥٧,٧٥
جملة	٣٨	٦١	٩٩	٦١,٦٢
الإجمالي العام	٢٦٣	٢٠٩	٤٧٢	٤٤,٢٨

المصدر: الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي - وزارة الزراعة

جدول رقم (٤)

عدد العاملين الزراعيين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي - الديوان العام فقط
(ذكور/إناث)

البيان	ذكور	إناث	الجملة	إناث
وكلاء وزارة		٢		
مديرى عموم		٤		
الأولى	١٨٨	٣٨	٢٢٦	١٦,٨١
الثانية	١١٣	٣٩	١٥٢	٢٥,٦٥
الثالثة	٥٠	١٦	٦٦	٢٤,٢٤
الإجمالي	٣٥١	٩٩	٤٤٤	٢٢,٣٠

المصدر : الهيئة العامة للإصلاح الزراعي

جدول رقم (٥)

بيان بالدرجات التخصصية الزراعية لوزارة استصلاح الأراضي (ذكور/إناث)

الدرجة	ذكور	إناث	الجملة	إناث
الأولى	٢٦	٧	٣٣	٢١,٢٢
الثانية	٦	٢	٨	٢٥,٠٠
الثالثة	٧	—	٧	صفر
الإجمالي	٣٩	٩	٤٨	١٨,٧٥

المصدر: وزارة استصلاح الأراضي

جدول رقم (٦)

عدد المهندسين الزراعيين العاملين بالهيئة الزراعية المصرية - عام ١٩٩٤
(ذكور/إناث)

الوظيفة	ذكور	إناث	الجملة	إناث
رئيس الهيئة	١	-	١	صفر
رئيس ادارة مركزية	٣	-	٣	صفر
مدير عموم	٣	٢	٥	٤٠,١٠
اخصائيين	١٢٣	٢٨	١٥١	١٨,٥٤
الاجمالى	١٣٠	٣٠	١٦٠	١٨,٧٥

المصدر : الهيئة الزراعية المصرية

جدول رقم (٧)

عدد المهندسين الزراعيين بالهيئة العامة لمشروعات التعمير والتنمية الزراعية
سنة ١٩٩٤ (ذكور/إناث)

الوظيفة	ذكور	إناث	الجملة	إناث
وكلاء وزارة	٢	-	٢	صفر
مديرى عموم	٥	-	٥	صفر
درجة أولى	٦٢	٢١	٨٣	٢٥,٣٠
درجة ثانية	٦٨	٣٩	١٠٧	٣٦,٤٤
درجة ثالثة	١٤٢	٢٨	١٧٠	١٦,٤٧
الاجمالى	٢٧٩	٨٨	٣٦٧	٢٣,٩٨

المصدر : الهيئة العامة لمشروعات التعمير والتنمية الزراعية

جدول رقم (٨)

بيان احصائي بين عدد المهندسين والمهندسات المرشدين بجميع محافظات الجمهورية

اسم المحافظة	ذكور	إناث	الجملة	إناث
الاسكندرية	١٥٧	٦٤	٢٢١	٢٨,٩٥
البحيرة	٢٤١٠	١٦	٢٤٢٦	٠٠,٦٦
كفر الشيخ	١٥٨٦	١٥٢	١٧٣٨	٨,٧٥
الغربية	٢٢١٤	٩٣	٢٣٠٧	٤,٠٣
المنوفية	١٧٦٠	١٩	١٧٧٩	١,٠٦
الشرقية	٢١٣٦	٣٦	٢١٧٢	١,٦٥
الدقهلية	٢٢٥٢	٦٠	٢٣١٢	٢,٥٩
القليوبية	٥٩٠	٣٠	٦٢٠	٤,٨٤
دمياط	٥١٧	٤	٥٢١	٠٠,٧٧
الاسماعيلية	٣٤٢	٣١	٢٧٣	٨,٣١
بورسعيد	١٧	٨	٢٥	٢٢,٠٠
السويس	١٢	٥	١٧	٢٩,٤١
جنوب سيناء	٥٤	٦	٦٠	١٠,٠٠
شمال سيناء	١١	١	١٢	٨,١٢٢
مطروح	١٧	صفر	١٧	صفر
القاهرة	١٦	٨٠	٩٦	٨٢,٢٣
الجيزة	٤٢٣	٢٤	٤٤٧	٥,٣٧
بنى سويف	١٣٥٤	١٣	١٣٦٧	٠٠,٩٥
الفيوم	١٠١٨	٣٧	١٠٥٥	٣,٥١
المنيا	١٦٧٨	٥٦	١٧٣٤	٣,٢٢
أسيوط	١٨٤٣	٢٧	١٨٧٠	١,٤٤
سوهاج	١٨٣٦	صفر	١٨٣٦	صفر
قنا	١٠٥٦	١٠	١٠٦٦	٠٠,٩٤
أبوان	٢٧٩	١	٢٨٠	٠٠,٣٦
البحر الأحمر	١٣	٣	١٦	١٨,٧٥
الوادى الجديد	٩٣	٤	٩٧	٤,١٢
الاجمالى	٢٣٦٨٤	٧٨٠	٢٤٤٦٤	٣,١٩

المصدر: معهد بحوث الارشاد الزراعى بمركز البحوث الزراعية

جدول رقم (٩)

أعداد السادة أعضاء هيئة البحوث ومعاونيهم بمركز البحوث الزراعية - ١٩٩٤ (ذكور / إناث)

الوظيفة	ذكور	إناث	الجملة	إناث
رئيس بحوث	٣٦٩	٨٤	٤٥٣	١٨,٥٤
باحث أول	٥٢٤	١٧٠	٦٩٤	٢٤,٤٩
باحث	٧٢١	٢٧٤	٩٩٥	٢٧,٥٤
باحث مساعد	٦٩٣	٢٧٢	٩٦٥	٢٨,١٨
مساعد باحث	٣٤٤	١٣٢	٤٧٦	٢٧,٧٢
الإجمالي	٢٦٥١	٩٣٢	٣٥٨٣	٢٦,٠١

المصدر: مركز البحوث الزراعية - الإدارة العامة للشئون الإدارية

جدول رقم (١٠) إجمالي بأعداد العاملين بمركز البحوث الزراعية "كادر خاص" سنة ١٩٩٤ (ذكور/إناث)

المعهد	ذكور	إناث	الجملة	إناث
١- البساتين	٢٤٦	١١٦	٣٦٢	٣٢,٠٤
٢- الوقاية	٣٣٧	١٢٩	٤٦٦	٢٧,٦٨
٣- الأراضي	٤٢٨	٧٣	٥٠١	١٤,٥٧
٤- الإنتاج الحيواني	١٦٤	٦٨	٢٣٢	٢٩,٣١
٥- صحة الحيوان	١٤٢	١١٢	٢٥٤	٤٤,٠٩
٦- الاتصال والتفاحات البيطرية	٧٠	٤٤	١١٤	٣٨,٥٩
٧- أمراض النباتات	١٩٢	٧٣	٢٦٥	٣٧,٥٤
٨- الاقتصاد الزراعي	١١٢	٤١	١٥٣	٢٦,٧٩
٩- أنسلايات الحيوانية	٣٢	١١	٤٣	٢٥,٥٨
١٠- القطن	١٣٢	٢٦	١٥٨	١٦,٤٦
١١- اغاصيل	٣٤١	٤٠	٣٨١	١٠,٥٠
١٢- الديوان العام	٣	صفر	٣	صفر
١٣- اغاصيل السكرية	٤٧	١٦	٦٣	٢٥,١٩
١٤- التصميم والتحليل	١٢	١٤	٢٦	٥٣,٨٤
١٥- الارشاد الزراعي	٥٦	٣٣	٨٩	٣٧,٠٧
١٦- المعمل المركزي للمبيدات	٦٧	٣١	٩٨	٣١,٦٣
١٧- المعمل المركزي للأعلاف	٢١	١١	٣٢	٣٤,٣٨
١٨- تكنولوجيا الأغذية	٨٣	٦٨	١٥١	٤٥,٠٣
١٩- الزراعة الآلية	٧٧	٥	٨٢	٦,٠٩
٢٠- الهندسة الوراثية	٢٣	٦	٢٩	٢٠,٦٩
٢١- انقروا السمكية	٥٢	١١	٦٣	١٧,٤٦
٢٢- محطات البحوث الزراعية	١٢	٢	١٤	١٤,٢٨
٢٣- النظم الحسيرة	٢	٢	٤	٥٠,٠٠
الإجمالي	٢٦٥١	٩٣٢	٣٥٨٣	٢٦,٠١

المصدر: مركز البحوث الزراعية - الإدارة العامة للشئون الإدارية

جدول (١١)

اجمالي أعداد العاملين بمركز البحوث الزراعية "كانو عام" عام ١٩٩٤ (ذكور وإناث)

المعهد	ذكور	إناث	الجملة	إناث %
١- البساتين	١٦٧	٨٤	٢٥١	٣٣,٥
٢- الوقاية	١٢٥	٦٢	١٨٧	٣٣,٢
٣- الأراضي	١٨٤	٩٣	٢٧٧	٣٣,٥
٤- المحاصيل الحقلية	١١٢	٥٦	١٦٨	٣٣,٣
٥- الإنتاج الحيواني	١٣٢	١٠٢	٢٣٤	٤٣,٥
٦- محطات البحوث الزراعية	٤٣٦	٢١٨	٦٤٤	٣٣,٨
٧- الأفضال والنقاكات البيطرية	٣	٢	٥	٤٠,٠٠
٨- التناسليات احيوانية	-	-	-	صفر
٩- أمراض النباتات	٧٣	٣٩	١١٢	٣٤,٨
١٠- الاقتصاد الزراعي	٨١	٣٥	١١٦	٣٠,١
١١- الارشاد البحثي	٥١	١٠	٦١	١٦,٣
١٢- الارشاد التطبيقي	٢٢٥	١١٣	٣٣٧	٣٣,٢
١٣- تكنولوجيا الأغذية	٣٤	٥١	٨٥	٦,٠
١٤- التصميم والتحليل	١٠	١١	٢١	٥٢,٣
١٥- المخاد بل المسكنة	٢٣	٧	٣٠	٢٣,٣
١٦- المعمل المركزى للأعلاف	٧	١	٨	١٢,٥
١٧- المعمل المركزى للمبيدات	٤٦	٢١	٦٧	٣١,٣
١٨- الهندسة الزراعية	٧٤	١٠	٨٤	١١,٩
١٩- هندسة الوراثية	٧	٢	٥	٤٠,٠
٢٠- الثروة السمكية	٧	-	٧	صفر
٢١- الزراعة الخمية	٣٨	١٢	٥٠	٢٤,٠
٢٢- قطاع الانتاج	١٠٢	٥١	١٥٣	٣٣,٣
٢٣- اللديوان العام	٧٠	٣٥	١٠٥	٣٣,٣
٢٤- القططن	٥٠	١٤	٦٤	٢١,٩
٢٥- صحة الحيوان	-	٢	٢	١٠٠,٠
الاجمالي	٢٠٣	١٠٣	٣٠٦	٣٣,٥
	٨	٠		

المصدر: مركز البحوث الزراعية - الادارة العامة للشئون الادارية ، البيان حتى ١٩٩٤/٣/٢٥

جدول رقم (١٢)

اجمالي بأعداد البيطريين العاملين ببعض معاهد مركز البحوث الزراعية " كادر عام "

الدرجات	الجهة	العدد	البيطريين		نسبة الإناث
			إناث	ذكور	
درجة أولى	الصحة	٢٦	١٩	٧	١٣,٠
	الأمصال	١٠	٦	٤	٦٠,٠
	الإنتاج الحيواني	١	-	١	صفر
	الاجمالي	٣٧	٢٥	١٢	٦٧,٥
درجة ثانية	التاسليات	١٠	٢	٨	٢٠,٠
	الإنتاج الحيواني	٩	١	٨	١١,١
	صحة الحيوان	١٤٠	٣٦	١٠٤	٢٥,١
	الأمصال	٢٩	١١	١٨	٣٧,٩
	محطات البحوث	٣	١	٢	٣٣,٣
	قطاع الإنتاج	٤	-	٤	صفر
	الاجمالي	١٩٥	٥١	١٤٤	٢٦,١
	الثروة السمكية	٢	٢	-	١٠٠,٠٠
درجة ثالثة	الأمصال	١٤	٣	١١	٢١,٤
	صحة الحيوان	٤٠٣	١٩٠	٢١٣	٥٧,١٥
	التاسليات	٢٦	١٢	١٤	٥٦,١٥
	قطاع الإنتاج	٩	-	٩	صفر
	الإنتاج الحيواني	٢٣	٣	٢٠	١٣,٠٤
	محطات البحوث	٩	-	٩	صفر
	الأعلاف	١	١	-	١٠٠,٠
	الاجمالي	٤٨٧	٢١١	٢٧٦	٤٣,٣
	الاجمالي العام	٧١٩	٢٨٧	٤٣٢	٣٩,٩٢

المصدر: مركز البحوث الزراعية - الإدارة العامة للشئون الإدارية

جدول رقم (١٣)

اجمالي أعضاء هيئة البحوث ومعاونتهم بمركز بحوث الصحراء ١٩٩٤/٩٣

الوظيفة	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث
أستاذ	٧	٣	١٠	٣٠,٠٠
أستاذ مساعد	٣	٣	٦	٥٠,٠٠
باحث	١٢	١١	٢٣	٤٧,٠٠
باحث مساعد	١٢	٨	٢٠	٤٠,٠٠
مساعد باحث	٣	١	٤	٢٥,٠٠
الاجمالي	٣٧	٢٦	٦٣	٤١,٢٧

المصدر: مركز بحوث الصحراء

جدول رقم (١٤)

اجمالي أعضاء هيئة البحوث ومعاونيهم بمركز بحوث الصحراء ١٩٩٤/٩٣

القسم	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث
ميكروبيولوجي	٥	٥	١٠	٥٠,٠٠
فسيولوجي	٥	٧	١٢	٥٨,٣٣
قسم حيوان	٩	١	١٠	١٠,٠٠
أصول وراثية	١	صفر	١	صفر
وحدة زراعة الأنسجة	١	١	٢	٥٠,٠٠
وحدة الكيمياء الحيوية	١	صفر	١	صفر
وحدة التربية	٢	صفر	٢	صفر
وراثة فسيولوجي	صفر	٢	٢	١٠٠,٠٠
وحدة الأقلمة	١	صفر	١	صفر
قسم النباتات الطبية	٤	٧	١١	٦٣,٦٤
قسم البيئة النباتية والمراعي	١	صفر	١	صفر
وحدة البيئة	٢	صفر	٢	صفر
وحدة المراعي	٣	٢	٥	٤٠,٠٠
فسيولوجي البيئة	٢	١	٣	٣٣,٣٣
الاجمالي	٣٧	٢٦	٦٣	٥١,٢٧

المصدر : مركز بحوث الصحراء

جدول رقم (١٥)

عدد أعضاء هيئة البحوث ومعاونيهم الزراعيين بالمركز القومي للبحوث - ١٩٩٤

الشعبة	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث %
الصناعات الصيدلانية (نباتات طبية)	١٤	٤	١٨	٢٢,٢٢
الصناعات الغذائية والتغذية	٨٧	٦٨	١٥٥	٤٣,٨٧
الشعبة الزراعية	١٥٤	١٣٥	٢٨٩	٤٦,٧١
الهندسة الوراثية والبيوتكنولوجي	١٨	٦	٢٤	٢٥,٠٠
العلوم الأساسية (ميكروبيولوجي وكيمياء حيوية)	٢٢	١٨	٤٠	٤٥,٠٠
الاجمالي	٢٩٥	٢٢١	٥٢٦	٤٣,٩٢

المصدر : المركز القومي للبحوث

جدول رقم (١٦)

إجمالي عدد الوظائف الزراعية بأكاديمية البحث العلمي والأجهزة التابعة لها (إناث / ذكور)

الجملة	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث %
الزراعة	٥٦	٣٧	٩٣	٣٩,٧٨

ويشمل ديوان عام الأكاديمية ومركز الاعلام والتوثيق ومركز الأجهزة العلمية ومتحف العلوم
والمكتبة العلمية

المصادر: أكاديمية البحث العلمي

جدول (١٧)

إجمالي أعضاء هيئة البحوث ومعاونيهم هيئة الطاقة الذرية

الوظيفة	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث
أستاذ	١٧	٢	١٩	١٠,٥٣
أستاذ مساعد	٢٠	٤	٢٤	١٦,٦٦
مدرس	٢٥	٢١	٤٦	٤٥,٦٥
مدرس مساعد	٢١	١٠	٣١	٣٢,٢٩
معيد	١٠	٣	١٣	٢٣,٠٧
الإجمالي	٩٣	٤٠	١٣٣	٣٠,٠٧

المصادر: هيئة الطاقة الذرية

جدول رقم (١٨)

عدد أعضاء هيئة البحوث ومعاونيهم هيئة الطاقة الذرية (لكل قسم)

القسم	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث %
بيولوجي	٥٠	١٤	٦٤	٢١,٨٧
أرضي	١٤	٤	١٨	٢٢,٢٢
تكنولوجيا اشعاع (إنتاج نيوترون وحشرات)	١٢	٨	٢٠	٤٠,٠٠
أغذية	٦	٥	١١	٤٥,٤٥
ميكروبيولوجي	١١	٩	٢٠	٤٥,٠٠
الإجمالي	٩٣	٤٠	١٣٣	٣٠,٠٧

المصادر: هيئة الطاقة الذرية

جدول رقم (١٩)

اجمالى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات الزراعة بجامعة جمهورية مصر العربية
١٩٩٢/١٩٩٣ (ذكور/إناث)

الكلية	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث
زراعة القاهرة	٤٦٢	١٣٠	٥٩٢	٢١,٩
الفيوم	١٥٤	٢٨	١٨٢	١٥,٤
الاسكندرية	٣٩٥	١٠٣	٤٩٨	٢٠,٧
سبايا باشا	٦١	١٦	٧٧	٢٠,٨
دمنهور	٨	٣	١١	٢٧,٣
عين شمس	٤٠٢	٨٦	٤٨٨	١٧,٦
أسيوط	٢٠٦	٢٣	٢٢٩	١٠,٠٠
طنطا	٢٣٤	٣٠	٢٦٤	١١,٣
المنصورة	١٧٥	٢٤	١٩٩	١٢,١
الزقازيق	٢٤٥	٣٦	٢٨١	١٢,٨
مشتهر	١٦٢	١٨	١٨٠	١٠,٠
المنيا	٢٠٥	١٩	٢٢٤	٨,٥
المنوفية	٢١٦	٣٧	٢٥٣	١٤,٦
قناة السويس	١٤٥	٢١	١٦٦	١٢,٦
العريش	٢٥	١	٢٦	٣,٨
الاجمالى	٣٠٩٥	٥٧٥	٣٦٧٠	١٥,٦٦

المصدر : المجلس الأعلى للجامعات

جدول (٢٠)

بيان بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية الزراعة جامعة القاهرة
حسب الأقسام ١٩٩٤ (ذكور/إناث)

القسم	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث %
اقتصاد زراعى	١٧	٥	٢٢	٢٢,٧٣
اجتماع ريفى وإرشاد	٩	٤	١٣	٣٠,٧٧
الأراضى	٤٦	٣	٤٨	٤,١٧
المحاصيل	٤٧	٨	٥٥	١٤,٥٥
بساتين (فاكهة)	٢٤	١٠	٣٤	٢٩,٤١
بساتين (زينة)	١٣	١٢	٢٥	٤٨,٠٠
بساتين (خضر)	١٧	٤	٢١	١٩,٠٠
حشرات	٤٩	١٥	٦٤	٢٣,٤٣
حيوان ونباتودا	٢٣	٧	٣٠	٢٣,٣٣
نبات زراعى	٢٩	١٠	٣٩	٢٥,٦٤
أمراض نبات	٢٢	٦	٢٨	٢١,٤٣
المورقسة	١٥	٥	٢٠	٢٥,٠٠
ميكروبيولوجى	١٨	٣	٢١	١٤,٢٨
إنتاج حيوانى	٦٢	٩	٧١	١٢,٦٨
كيمياء حيوى	٢٨	٣	٣١	٩,٦٨
الصناعات الغذائية	١٩	١٣	٣٢	٤٠,٦٢
الألبان	١٥	١٠	٢٥	٤٠,٠٠
الهندسة الزراعية	٢٠	—	٢٠	عشر
الإجمالي	٤٧٣	١٢٦	٥٩٩	٢١,٠٤

المصدر : كلية الزراعة - جامعة القاهرة

جدول رقم (٢١)

إجمالي مجموع المقيديز للدرجة الماجستير في العام ١٩٩٣/٩٢ جامعة القاهرة - كلية الزراعة

الوظيفة	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث %
مدرس مساعد	٥٦	٤٦	١٠٢	٤٥,٠٩
من خارج الكلية	١٥٣	١٤٣	٢٩٦	٤٨,٣١
الإجمالي	٢٠٩	١٨٩	٣٩٨	٤٧,٤٨

المصدر : كلية الزراعة - جامعة القاهرة

جدول رقم (٢٢)

إجمالي الطلبة والطالبات المقيدین لدرجة الماجستير في العام ١٩٩٣/٩٢
جامعة القاهرة - كلية الزراعة

الوظيفة	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث
معيد	٢٣	١٣	٣٦	٣٦,١١
من خارج الكلية	٢٣٩	٢١٣	٤٥٢	٤٧,١٢
الإجمالي	٢٦٢	٢٢٦	٤٨٨	٤٦,٣١

المصدر: كلية الزراعة - جامعة القاهرة

جدول رقم (٢٣)

بيان بإعضاء هيئة البحوث ومعاونيهم بكلية الزراعة - جامعة الاسكندرية ١٩٩٤/٩٣ (ذكور/إناث)

الوظيفة	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث %
أستاذ	١٨٠	٣٣	٢١٣	١٥,٤٩
أستاذ مساعد	٦٢	١٧	٧٩	٢١,٥١
مدرس	٧٦	٢٥	١٠١	٢٤,٧٥
مدرس مساعد	٤٤	١٩	٦٣	٣٠,١٠
معيد	٣١	١٢	٤٣	٢٧,٩٠
الإجمالي	٣٩٣	١٠٦	٤٩٩	٢١,٢٤

حتى ١٩٩٤/٣/١٧

المصدر: كلية الزراعة جامعة الاسكندرية

جدول رقم (٢٤)

بيان بأعداد طلبة الدراسات العليا بكلية الزراعة - جامعة الاسكندرية ١٩٩٤/٩٣ (ذكور /اناث)

الدرجة المسجلة	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الاناث %
ماجستير	١٩٢	١٤٨	٣٤٠	٤٣,٥٢
دكتوراه	١٤٢	٨٥	٢٢٧	٣٧,٤٤
دبلوم	٦	٥٨	٦٤	٩٠,٦٢
الاجمالى	٣٤٠	٢٩١	٦٣١	٤٦,١١

من ارقام جلوس الفصل الدراسى الأول ١٩٩٤/٩٣

المصدر : كلية الزراعة جامعة الاسكندرية

جدول رقم (٢٥)

اجمالى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات الطب البيطرى بجامعة جمهورية مصر العربية

لسنة ١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٤/٩٣ (ذكور/اناث)

الوظيفة	ذكور	إناث	الجملة	نسبة الإناث %
أستاذ	٣٤٥	٤٠	٣٨٥	١٠,٤٠
أستاذ مساعد	١٣٩	٣٠	١٦٩	١٧,٧٠
د.رس	١٦٤	٢٨	١٩٢	١٤,٦٠
مدرس مساعد	١٧٢	٣٩	٢١١	١٨,٤٨
معيد	١٠٠	٢٩	١٢٩	٢٢,٤٨
الاجمالى	٩٢٠	١٦٦	١٠٨٦	١٥,٢٩

المصدر: المجلس الأعلى للجامعات

سلسلة من القضايا صدر منها:

- ١ دراسة الهيكل الاقليمي للعمالة فى القطاع العام فى
جمهورية مصر العربية
(ديسمبر ١٩٧٧)
- 2 Adverse Economic Effects Resulting From Israeli Aggressions and
Continued Occupation of Egyptian Territories, April 1978.
- ٣ الدراسات التفصيلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر
(أبريل ١٩٧٨)
- ٤ دراسة تحليلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر
(يوليو ١٩٧٨)
- ٥ دراسة اقتصادية فنية لافاق صناعة الأسمدة والتنمية
الزراعية فى جمهورية مصر العربية حتى عام ١٩٨٥
(أبريل ١٩٧٨)
- ٦ التغذية والغذاء والتنمية الزراعية فى البلاد العربية
(أكتوبر ١٩٧٨)
- ٧ تطور التجارة وميزان المدفوعات ومشكلة تقادم العجز
الخارجى وسبلات مواجهته (١٩٧٠/٦٩-١٩٧٥)
- 8 Improving the position of Third World Countries in the international Cotton
Economy, June 1979
- ٩ دراسة تحليلية لتفسير التضخم فى مصر (١٩٧٠-١٩٧٦)
(اغسطس ١٩٧٩)
- ١٠ حوار حول مصر فى مواجهة القرن الحادى والعشرين
(فبراير ١٩٨٠)
- ١١ تطوير أساليب وضع الخطط الخمسية باستخدام
نماذج البرمجة الرياضية فى جمهورية مصر العربية
(مارس ١٩٨٠)
- ١٢ دراسة تحليلية للنظام الضريبي فى مصر (١٩٧٠/٧١-١٩٧٨)
(مارس ١٩٨٠)

- ١٣ تقييم سياسات التجارة الخارجية والنقد الاجنبى وسبل ترشيدها (يوليو ١٩٨٠)
- ١٤ التنمية الزراعية فى مصر ماضيها وحاضرها (ثلاثة أجزاء) (يوليو ١٩٨٠)
- 15 A study on Development of Egyptian National fleet, June 1980
- ١٦ الأنفاق العام والاستقرار الاقتصادى فى مصر ١٩٧٠-١٩٧٩ (ابريل ١٩٨١)
- ١٧ الأبعاد الرئيسية لتطوير وتنمية القرية المصرية (يونيو ١٩٨١)
- ١٨ الصناعات الصغيرة والتنمية الصناعية (يوليو ١٩٨١)
(التطبيق على صناعة الغزل والنسيج فى مصر)
- ١٩ ترشيد الإدارة الاقتصادية للتجارة الخارجية والنقدية الأجنبية (ديسمبر ١٩٨١)
- ٢٠ الصناعات التحويلية فى الاقتصاد المصرى. (ثلاثة أجزاء) (ابريل ١٩٨٢)
- ٢١ التنمية الزراعية فى مصر (جزئين) (سبتمبر ١٩٨٢)
- ٢٢ مشاكل إنتاج اللحوم والسياسات المقترحة للتغلب عليها (اكتوبر ١٩٨٣)
- ٢٣ دور القطاع الخاص فى التنمية (نوفمبر ١٩٨٣)
- ٢٤ تطور معدلات الاستهلاك من السلع الغذائية وأثارها على السياسات الزراعية فى مصر (مارس ١٩٨٥)
- ٢٥ البحيرات الشمالية بين الاستغلال النباتى والاستغلال السمكى (اكتوبر ١٩٨٥)

- ٢٦ تقييم لاتفاقية التوسع التجارى والتعاون الاقتصادى بين مصر والهند ويوغوسلافيا (اكتوبر ١٩٨٥)
- ٢٧ سياسات وإمكانيات تخطيط الصادرات من السلع الزراعية (نوفمبر ١٩٨٥)
- ٢٨ الأفاق المستقبلية فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر (نوفمبر ١٩٨٥)
- ٢٩ دراسة تمهيدية لاستكشاف أفاق الاستثمار الصناعى فى إطار التكامل بين مصر والسودان (نوفمبر ١٩٨٥)
- ٣٠ دراسة تحليلية عن تطور الاستثمار فى ج.م.ع مع الإشارة للطاقة الاستيعابية للاقتصاد القومى (ديسمبر ١٩٨٥)
- ٣١ دور المؤسسات الوطنية فى تنمية الأساليب الفنية للإنتاج فى مصر (جزئين) (ديسمبر ١٩٨٥)
- ٣٢ حدود وإمكانات مساهمة ضريبية على الدخل الزراعى فى مواجهة مشكلة العجز فى الموازنة العامة للدولة واصلاح هيكل توزيع الدخل القومى. (يوليو ١٩٨٦)
- ٣٣ التفاوتات الإقليمية للنمو الاقتصادى والاجتماعى وطرق قياسها فى جمهورية مصر العربية (يوليو ١٩٨٦)
- ٣٤ مدى إمكانية تحقيق اكتفاء ذاتى من القمح (يوليو ١٩٨٦)
- 35 Intergrated Methodology for Energy planning in Egypt, sep, 1986
- ٣٦ الملامح الرئيسية للطلب على تملك الاراضى الزراعية الجديدة والسياسات المتصلة باستصلاحها واستزراعها (نوفمبر ١٩٨٦)

- ٣٧ دراسة بعنوان مشكلات صناعة الألبان في مصر (مارس ١٩٨٨)
- ٣٨ دراسة بعنوان آفاق الاستثمارات العربية ودورها في خطط التنمية المصرية (مارس ١٩٨٨)
- ٣٩ تقدير الإيجار الاقتصادي للأراضي الزراعية لزراعة المحاصيل الزراعية الحقلية على المستوى الإقليمي لجمهورية مصر العربية عامي ١٩٨٥/٨٠ (مارس ١٩٨٨)
- ٤٠ السياسات التسويقية لبعض السلع الزراعية وآثارها الاقتصادية (يونيو ١٩٨٨)
- ٤١ بحث الاستزراع السمكي في مصر ومحددات تنميته (أكتوبر ١٩٨٨)
- ٤٢ نظم توزيع الغذاء في مصر بين الترشيد والإلغاء (أكتوبر ١٩٨٨)
- ٤٣ دور الصناعات الصغيرة في التنمية دراسة استطلاعية لدورها في الاستيعاب العمالي (أكتوبر ١٩٨٨)
- ٤٤ دراسة تحليلية لبعض المؤشرات المالية للقطاع العام الصناعي التابع لوزارة الصناعة (أكتوبر ١٩٨٨)
- ٤٥ الجوانب التكاملية وتحليل القطاع الزراعي في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية (فبراير ١٩٨٩)
- ٤٦ إمكانيات تطوير الضرائب العقارية لزيادة مساهمتها في الإيرادات العامة للدولة في مصر (فبراير ١٩٨٩)
- ٤٧ مدى إمكانية تحقيق اكتفاء ذاتي من السكر (سبتمبر ١٩٨٩)

- ٤٨ دراسة تحليلية لآثار السياسات الاقتصادية والمالية (فبراير ١٩٩٠)
والنقدية على تطوير وتنمية القطاع الزراعى
- ٤٩ الإنتاجية والأجور والأسعار - الوضع الراهن للمعرفة (مارس ١٩٩٠)
النظرية والتطبيقية مع إشارة خاصة للدراسات السابقة عن مصر
- ٥٠ المسح الاقتصادى والاجتماعى والعمرانى لمحافظة البحر الأحمر وفرص الاستثمار المتاحة للتنمية (مارس ١٩٩٠)
- ٥١ سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصرية للمرحلة الاولى (مايو ١٩٩٠)
- ٥٢ بحث صناعة السكر وامكانية تصنيع المعدات الرأسمالية فى مصر (سبتمبر ١٩٩٠)
- ٥٣ بحث الاعتماد على الذات فى مجال الطاقة من منظور تنموى وتكنولوجى (سبتمبر ١٩٩٠)
- ٥٤ التخطيط الاجتماعى والإنتاجية (أكتوبر ١٩٩٠)
- ٥٥ مستقبل استصلاح الاراضى فى مصر فى ظل محددات الأراضى والمياه والطاقة (أكتوبر ١٩٩٠)
- ٥٦ دراسات تطبيقية لبعض قضايا الإنتاجية فى الاقتصاد المصرى (نوفمبر ١٩٩٠)
- ٥٧ بنوك التنمية الصناعية فى بعض دول مجلس التعاون العربى (نوفمبر ١٩٩٠)
- ٥٨ بعض آفاق التنسيق الصناعى بين دول مجلس التعاون العربى (نوفمبر ١٩٩٠)
- ٥٩ سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصرى (مرحلة ثانية) (نوفمبر ١٩٩٠)

- ٦٠ بحث اثر تغيرات سعر الصرف على القطاع الزراعى (ديسمبر ١٩٩٠)
وانعكاساتها الاقتصادية
- ٦١ الإمكانيات والأفاق المستقبلية للتكامل الاقتصادى (يناير ١٩٩١)
بين دول مجلس التعاون العربى فى ضوء هياكل الانتاج والتوزيع
- ٦٢ إمكانيات التكامل الزراعى بين مجلس التعاون العربى (يناير ١٩٩١)
- ٦٣ دور الصناديق العربية فى تمويل القطاع الزراعى (ابريل ١٩٩١)
- ٦٤ بعض القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة مطروح (جزيئين) الجزء الأول: القطاعات الإنتاجية (اكتوبر ١٩٩١)
- ٦٤ بعض القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة مطروح (جزيئين) الجزء الثانى: القطاعات الخدمية والبيئية الاساسية (اكتوبر ١٩٩١)
- ٦٥ مستقبل إنتاج الزيوت فى مصر (اكتوبر ١٩٩١)
- ٦٦ الإنتاجية فى الاقتصاد القومى المصرى وسبل تحسينها - مع التركيز على قطاع الصناعة (الجزء الأول) الأسس والدراسات النظرية (اكتوبر ١٩٩١)
- ٦٦ الإنتاجية فى الاقتصاد القومى المصرى وسبل تحسينها - مع التركيز على قطاع الصناعة (الجزء الثانى) الدراسات التطبيقية (اكتوبر ١٩٩١)
- ٦٧ خلفية ومضمون النظريات الاقتصادية الحالية والمتوقعة بشرق أوروبا. ومحددات انعكاساتها الشاملة على مستقبل التنمية فى مصر والعالم العربى (ديسمبر ١٩٩١)
- ٦٨ ميكنة الأنشطة والخدمات فى مركز التوثيق والنشر (ديسمبر ١٩٩١)

- ٦٩ إدارة الطاقة في مصر في ضوء أزمة الخليج وانعكاساتها
دوليا وإقليميا ومحليا (ديسمبر ١٩٩١)
- ٧٠ واقع آفاق التنمية في محافظة الوادى الجديد (يناير ١٩٩٢)
- ٧١ انعكاسات أزمة الخليج (١٩٩١/٩٠) على الاقتصاد المصرى (يناير ١٩٩٢)
- ٧٢ الوضع الراهن والمستقبلى لاقتصاديات القطن المصرى (مايو ١٩٩٢)
- ٧٣ خبرات التنمية في الدول الآسيوية حديثة التصنيع
وامكانية الاستفادة منها في مصر (يوليو ١٩٩٢)
- ٧٤ بعض قضايا تنمية الصادرات الصناعية المصرية (سبتمبر ١٩٩٢)
- ٧٥ تطور مناهج التخطيط وإدارة التنمية في الاقتصاد
المصرى في ضوء المتغيرات الدولية المعاصرة (سبتمبر ١٩٩٢)
- ٧٦ السياسة النقدية في مصر خلال الثمانينات" المرحلة الاولى
" ميكانيكية وفعالية السياسة النقدية في الجانب المالى
والاقتصاد المصرى (سبتمبر ١٩٩٢)
- ٧٧ التحرير الاقتصادى وقطاع الزراعة (سبتمبر ١٩٩٢)
- ٧٨ احتياجات المرحلة المقبلة للاقتصاد المصرى ونماذج
التخطيط واقتراح بناء نموذج اقتصادى قومى
للتخطيط التأشيرى - المرحلة الاولى (يناير ١٩٩٣)
- ٧٩ بعض قضايا التصنيع في مصر من منظور تنموى تكنولوجيا (فبراير ١٩٩٣)
- ٨٠ تقويم التعليم الاساسى في مصر (مايو ١٩٩٣)
- ٨١ الآثار المتوقعة لتحرير سوق النقد الأجنبي على بعض
مكونات ميزان المدفوعات المصرى (مايو ١٩٩٣)

- 82 The Current development in the methodology and applications of operations research obstacles and prospects in developing countries, Nov.1993
- ٨٣ الآثار البيئية للتنمية الزراعية (نوفمبر ١٩٩٣)
- ٨٤ تقييم البرامج للنهوض بالانتاجية الزراعية (ديسمبر ١٩٩٣)
- ٨٥ اثر قيام السوق الأوروبية المشتركة على مصر والمنطقة (يناير ١٩٩٤)
- ٨٦ مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومى " المرحلة الاولى"
- ٨٧ الكوارث الطبيعية وتخطيط الخدمات فى ج.م.ع (دراسة ميدانية عن زلزال أكتوبر ١٩٩٢ فى مدينة السلام) (سبتمبر ١٩٩٤)
- ٨٨ تحرير القطاع الصناعى العام فى مصر فى ظل المتغيرات المحلية والعالمية (سبتمبر ١٩٩٤)
- ٨٩ استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسة الإصلاح الاقتصادى بمصر (مجلدان) (سبتمبر ١٩٩٤)
- ٩٠ واقع التعليم الاعدادى وكيفية تطويره (نوفمبر ١٩٩٤)
- ٩١ تجربة تشغيل الخريجين بالمشروعات الزراعية وفاق تطويرها (ديسمبر ١٩٩٤)
- ٩٢ دور الدولة فى القطاع الزراعى فى مرحلة التحرير الاقتصادى (ديسمبر ١٩٩٤)
- ٩٣ الابعاد الاقتصادية والاجتماعية لتحرير القطاع الصناعى المصرى فى ظل الاصلاح الاقتصادى (يناير ١٩٩٥)
- ٩٤ مشروع انشاء قاعدة بيانات الانشطة البحثية بمعهد التخطيط القومى (المرحلة الثانية) (فبراير ١٩٩٥)
- ٩٥ السياسات القطاعية فى ظل التكيف الهيكلى (ابريل ١٩٩٥)

- ٩٦ الموازنة العامة للدولة في ضوء سياسة الإصلاح الاقتصادي (يونية ١٩٩٥)
- ٩٧ المستجدات العالمية (الجات وأوروبا الموحدة) وتأثيراتها على تدفقات رؤوس الأموال والعمالة والتجارة السلعية والخدمية (دراسة حالة مصر)
- ٩٨ تقييم البدائل الإجرائية لتوسيع قاعدة الملكية في قطاع الأعمال العام (يناير ١٩٩٦)
- ٩٩ أثر التكتلات الاقتصادية الدولية على قطاع الزراعة (يناير ١٩٩٦)
- ١٠٠ مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومي (المرحلة الثالثة) (مايو ١٩٩٦)
- ١٠١ دراسة تحليلية مقارنة لواقع القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة الحدود (مايو ١٩٩٦)
- ١٠٢ التعليم الثانوى العام فى مصر: واقعة ومشاكله واتجاهات تطويره (مايو ١٩٩٦)
- ١٠٣ التنمية الريفية ومستقبل القرية المصرية: المتطلبات والسياسات (سبتمبر ١٩٩٦)
- ١٠٤ دور المناطق الحرة فى تنمية الصادرات (اكتوبر ١٩٩٦)

- ١٠٥ تطوير اساليب وقواعد المعلومات فى ادارة الأزمات
(نوفمبر ١٩٩٦)
المهددة لأطراد التنمية (المرحلة الأولى)
- ١٠٦ المنظمات غير الحكومية والتنمية فى مصر (دراسة حالات)
(ديسمبر ١٩٩٦)
- ١٠٧ الابعاد البيئية المستدامة فى مصر
(ديسمبر ١٩٩٦)
- ١٠٨ تطوير التعليم العالى فى مصر من اجل التنمية
(مارس ١٩٩٧)
ومواجهة مشكلة البطالة
- ١٠٩ التغيرات الهيكلية فى مؤسسات التمويل الزراعى ومصادر
(اغسطس ١٩٩٧)
ومستقبل التمويل الزراعى فى مصر
- ١١٠ ملامح الصناعة المصرية فى ظل العوامل الرئيسية
(ديسمبر ١٩٩٧)
المؤثرة فى مطلع القرن الحادى والعشرين
- ١١١ آفاق التصنيع وتدعيم الأنشطة غير المزرعية من اجل
(فبراير ١٩٩٨)
تنمية ريفية مستدامة فى مصر
- ١١٢ الزراعة المصرية والسياسة الزراعية فى اطار نظام السوق الحرة (فبراير ١٩٩٨)
- ١١٣ الزراعة المصرية فى مواجهة القرن الواحد والعشرين
(فبراير ١٩٩٨)

- (١١٤) التعاون بين الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (مايو ١٩٩٨)
- (١١٥) تطوير أساليب وقواعد المعلومات فى إدارة الأزمات
المهددة بطرد التنمية (المرحلة الثالثة)
(يونيو ١٩٩٨)
- (١١٦) حول أهم التحديات الاجتماعية فى مواجهة القرن ٢١
(١١٧) محددات الطاقة الادخارية فى مصر
دراسة نظرية وتطبيقية
- (١١٨) تصور حول تطوير نظام المعلومات الزراعية (يوليو ١٩٩٨)
- (١١٩) التوقعات المستقبلية لإمكانيات الاستصلاح
والاستزراع بجنوب الوادى
(سبتمبر ١٩٩٨)
- (١٢٠) استراتيجية استغلال البعد الحيزى فى مصر
فى ظل الاصلاح الاقتصادى
(ديسمبر ١٩٩٨)
- (١٢١) حولت الى مذكرة خارجية رقم (١٦٠١)
- (122) Artificial Neural Networks Usage For Underground Water storage &
River Nile in Toshoku Area (ديسمبر ١٩٩٨)
- (١٢٣) بناء وتطبيق نموذج متعدد
القطاعات للتخطيط التأسيرى فى مصر
(ديسمبر ١٩٩٨)
- (١٢٤) اقتصاديات القطاع السياحى فى مصر
وانعكاساتها على الاقتصاد القومى
(ديسمبر ١٩٩٨)
- (١٢٥) تحديات التنمية الراهنة فى بعض محافظات جنوب مصر
(فبراير ١٩٩٩)
- (١٢٦) الآفاق والإمكانيات التكنولوجية فى الزراعة المصرية
(سبتمبر ١٩٩٩)
- (١٢٧) ادارة التجارة الخارجية فى ظل سياسات التحرير الاقتصادى
(سبتمبر ١٩٩٩)
- (١٢٨) قواعد ونظم معلومات التفاوض فى المجالات المختلفة
(سبتمبر ١٩٩٩)

- ١٢ -

(١٢٩) اتجاهات تطوير نموذج لاختيار السياسات الاقتصادية

للاقتصاد المصري

(يناير ٢٠٠٠)