

# فهم التناقض في مصر: لماذا تضيق الضجوة بين الجنسين في التعليم دون العمل؟

د. رشا رمضان  
أستاذ مساعد بكلية الاقتصاد والعلوم  
السياسية- جامعة القاهرة



مايو 2019

Funded by  
UK Government

2030  
استراتيجية المرأة  
WOMEN'S STRATEGY





## ١- مقدمة

تمكن المرأة اقتصادياً ومشاركتها في القوة العاملة له تأثير إيجابي بالغ على صحة الأطفال وتعليمهم، وعلى نمو الاقتصاد ككل، ويعتبر التعليم عاملاً محددًا رئيسياً للمشاركة الاقتصادية للمرأة، وعلى الرغم من ذلك، فقد لوحظ أن ما حققته المرأة في التعليم لم يترجم إلى مشاركة أعلى لها في قوة العمل.

وتعد مشاركة المرأة في قوة العمل في مصر من أدنى المعدلات على مستوى العالم، إذ تبلغ ٢٢٪ فقط، وفضلاً عن ذلك، عندما تعمل المرأة، فغالباً ما تشغل وظائف منخفضة الأجور، تتسم بسوء ظروف العمل، ولا تتاح لها سوى فرص محدودة للتقدم في حياتها الوظيفية، وتكون عرضة للتحرش الجنسي وأنواع مختلفة من العنف (المنتدى الاقتصادي العالمي - ٢٠١٦). وتمثل المرأة رأس مال بشري غير مستغل في مصر، لذا يجب سد الفجوة بين الجنسين وزيادة حصول المرأة على الفرص الاقتصادية، وذلك من أجل زيادة النمو والحد من الفقر وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

## ٢- التناقض في مصر

يعتبر تعليم المرأة شرطاً ضرورياً لزيادة مشاركتها الاقتصادية وزيادة ملموسة، ووفقاً للمؤلفات الصادرة في هذا الصدد، فإن المرأة الحاصلة على تعليم عالي، لديها فرصة بديلة للبقاء بالمنزل أفضل (مينسر ١٩٧٥ - بيكر وآخرون ١٩٩٠، وجانجولي وآخرون ٢٠١١، سبيرينجز وآخرون ٢٠١٠)، وعلى الرغم من ذلك، وجد أنه تم سد الفجوة بين الجنسين في مصر بجميع مستويات التعليم تقريباً، ولكن ذلك لم يكن كافياً لسد الفجوة بين الجنسين في العمل، وهو ما يعرف في المؤلفات بـ "التناقض" (شاميلو وآخرون ٢٠١١، داندنا وماركيز ٢٠١٧، أسعد وآخرون ٢٠١٨).



وفي محاولة لفهم هذا التناقض، تبين المؤلفات أنه ليس الالتحاق بالتعليم وحده هو الذي يؤثر على مشاركة المرأة في قوة العمل، بل إن مستوى التعليم الذي تحصل عليه المرأة أيضاً له أثر بالغ في هذا الصدد، ويبين شاملو وآخرون (٢٠١١) أن التعليم بعد الثانوي أو التعليم العالي له تأثير إيجابي بالغ على مشاركة المرأة في قوة العمل، بينما المستويات الأدنى من التعليم لم يعد لها تأثير ملحوظ في هذا الشأن، فضلاً عن ذلك، لا يعتبر التعليم في مصر مجرد استثمار من أجل الحصول على عمل ومكاسب أكثر في المستقبل، ولكن تدعم الأسر تعليم بناتها كوسيلة لحصولهن على زوج مناسب وليس لحصولهن على عمل (موغادام ٢٠٠٤، ماركل ٢٠١٣).

ومن العوامل المحددة الأخرى لمشاركة المرأة في القوة العاملة، والتي قد تفسر هذا التناقض، الأعراف الاجتماعية والوضع الاقتصادي للبلاد وهيكل الطلب على العمالة، وتعتبر القيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي المحافظة والعادات والتقاليد في مجتمع ذكوري، مثل المجتمع المصري، محدد رئيسي للمعدل المتدني للنشاط الاقتصادي للمرأة (فيرم ٢٠١٤، إصفهاني وبهراماتيش ٢٠١٥، ديوان وفارتانوف ٢٠١٧، نظير ورمضان ٢٠١٨)، علاوة على ذلك، فإن نمو البطالة وانعدام الفرص الاقتصادية على مستوى المجتمع وتجزئة سوق العمل (بيترسون ٢٠١٣، فيرم ٢٠١٤، أسعد وآخرون ٢٠١٨) قد يفسر تدني مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية في مصر.

وعلى جانب العرض، فإن النساء، اللاتي ينتمين إلى المجتمعات التي لها قيم محافظة بشأن مشاركة المرأة في القوة العاملة، غالباً ما تميل إلى المشاركة بدرجة أقل في الأنشطة الاقتصادية، وعلى الرغم من أن التعليم له أثر في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، فإن القيم الشخصية والأعراف الثقافية ذات الصلة بالمجتمع الذكوري، قد تفسر تدني معدل مشاركتها (شاملو وآخرون ٢٠١١، ديوان وفارتانوف ٢٠١٧، نظير ورمضان ٢٠١٨)، وتحدد العادات والتقاليد الأدوار المرتبطة بالنوع وتقسيم العمل داخل نطاق الأسرة وخارجها. ووفقاً للتقاليد، فإن الدور الرئيسي للمرأة



ينحصر في الإنجاب وتحمل مسؤولية أداء الأعمال غير مدفوعة الأجر داخل الأسرة، بينما يقوم الرجل بدور العائل الرئيسي للأسرة، وهذا التقسيم غير العادل، والذي يوكل للمرأة العمل غير المدفوع الأجر ويؤنث رعاية الأسرة، يقلل من الوقت المتاح لها للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية، مما يفسر الفجوة بين الجنسين في القوة العاملة (سيجوينو ٢٠١٦، هندي ٢٠١٨).

### ٣- التعليم والعمل والأعراف الاجتماعية في مصر

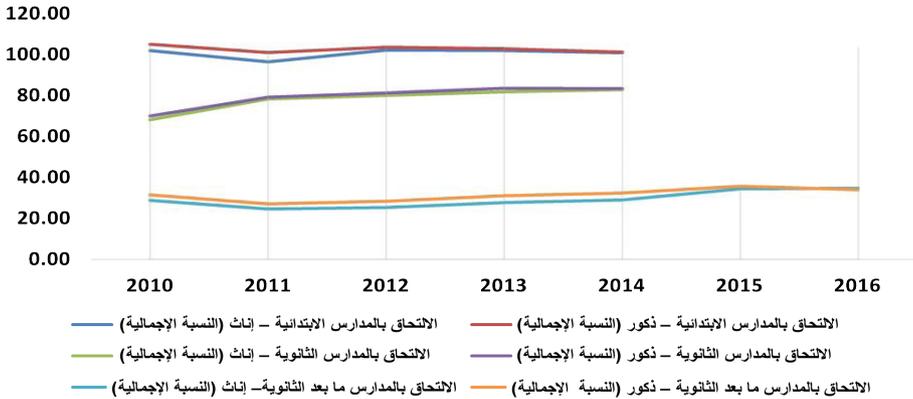
منذ عام ٢٠١٠، تم سد الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالتعليم في جميع المستويات تقريباً، فبالنسبة للمستويين الابتدائي والثانوي، انعكست الفجوة بارتفاع معدل الالتحاق بين الفتيات مقارنةً بنظرائهن من الفتيان، وعلى الرغم من ذلك، فإن معدل الالتحاق في المستوى ما بعد الثانوي منخفضاً للغاية بين كل من الذكور والإناث، إذ بلغ ٣٤,٩٪ و٣٤٪ على التوالي في عام ٢٠١٥ (الشكل ١).

أما على جانب الطلب، فإن هيكل الفرص الاقتصادية تمثل محدداً آخر للمشاركة الاقتصادية للمرأة، فعندما تشارك المرأة في قوة العمل، فغالباً ما تكون بلا عمل أو تركز على العمل في القطاعات الخدمية، مثل التمريض أو التدريس، أو في العمالة غير الرسمية وغير المستقرة، مثل قطاع الزراعة، ويفهم ذلك نظراً لأن بعض أنواع العمل تعتبر مقبولة اجتماعياً، وبعض أنواع العمل صديق للأسرة أكثر من البعض الآخر (أسعد وآخرون ٢٠١٤). فعلى سبيل المثال القطاعات التي توفر ساعات عمل مرنة وخدمات رعاية الطفل صديقة للأسرة أكثر من غيرها، لذا تبحث المرأة، التي تقرر الخوض في سوق العمل، عن الوظائف التي تتناسب والعبء المضاعف الملقى على عاتقها، وقد تجد نفسها مقيدة بأنواع فرص العمل المتاحة لها في السوق



(سبيرينجز وآخرون ٢٠١٠)، علاوة على ذلك، قد تنظر النساء لبعض فرص العمل في القطاع الخاص غير التقليدي على أنها غير مناسبة لهن وتجعلهن أكثر عرضة للتحرش الجنسي، وهذا الأمر يصبح لاحقاً بمثابة عائق جسيم يحول دون المشاركة الفاعلة للمرأة في قوة العمل (أسعد وبرسوم ٢٠٠٧، باهراماتيش وإصفهاني ٢٠١٦)، ويعلل ذلك أهمية القطاع العام بالنسبة لعمل المرأة في مصر، إذ يعتبر صديق للأسرة ويقل احتمال التعرض للتحرش الجنسي فيه (هندي ٢٠١٥، باهراماتيش وإصفهاني ٢٠١٦، أسعد وآخرون ٢٠١٤).

## الشكل (١): إجمالي معدل الالتحاق بالتعليم (الابتدائي - الثانوي، وما بعد الثانوي) - ٢٠١٠/٢٠١٦

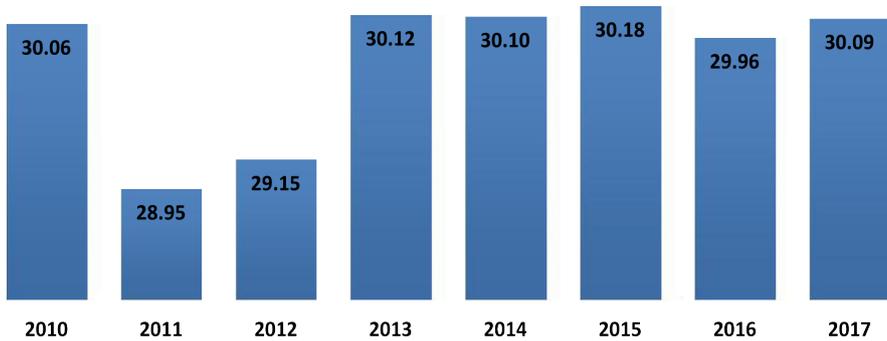


المصدر: مؤشرات التنمية العالمية - ٢٠١٨ <



وعلى الرغم من سد الفجوة بين الجنسين في التعليم، لا تزال مشاركة الإناث في القوة العاملة هي ثلث مشاركة الرجال في قوة العمل. وفي عام ٢٠١١، انخفضت نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل بالنسبة للذكور بسبب الثورة التي شهدها عام ٢٠١١ وعدم استقرار الاقتصاد الكلي في مصر مما أثر على كل من الرجال والنساء (الشكل ٢).

### الشكل (٢): النسبة بين معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة إلى معدل مشاركة الذكور - ٢٠١٠/٢٠١٧ (وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية)

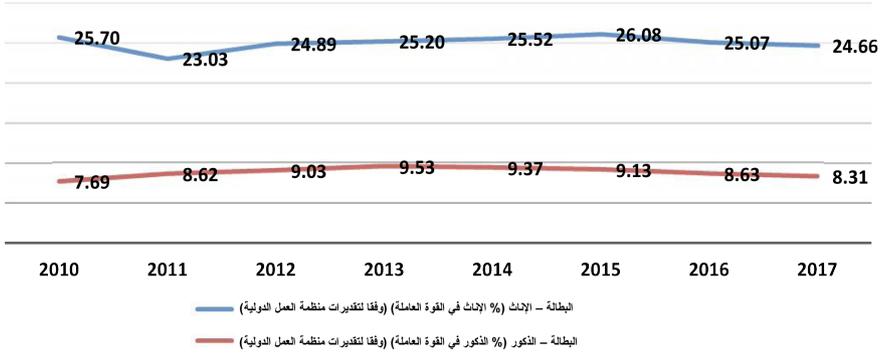


المصدر: مؤشرات التنمية العالمية - ٢٠١٨

وبالإضافة إلى ذلك، عندما تشارك المرأة المصرية في قوة العمل، فإنها تعاني من معدل مرتفع من البطالة، ولا سيما بين فئة الشباب، ففي عام ٢٠١٧، بلغ معدل البطالة بين الإناث ٢٤,٧٪، مقابل ٨,٣٪ بين الذكور (الشكل ٣)، وقد انخفض معدل البطالة بين الشابات الإناث من ٥٠,٧٪ في عام ٢٠١٠ إلى ٤٥٪ في عام ٢٠١٧، وعلى الرغم من ذلك، فإن هذه النسبة تقل بمقدار ١,٥ مرة تقريباً عن معدل البطالة بين الذكور (الشكل ٤).



### الشكل (٣): معدل البطالة - ٢٠١٧/٢٠١٠



المصدر: مؤشرات التنمية العالمية - ٢٠١٨.

### الشكل (٤): معدل البطالة بين الشباب - ٢٠١٧/٢٠١٠

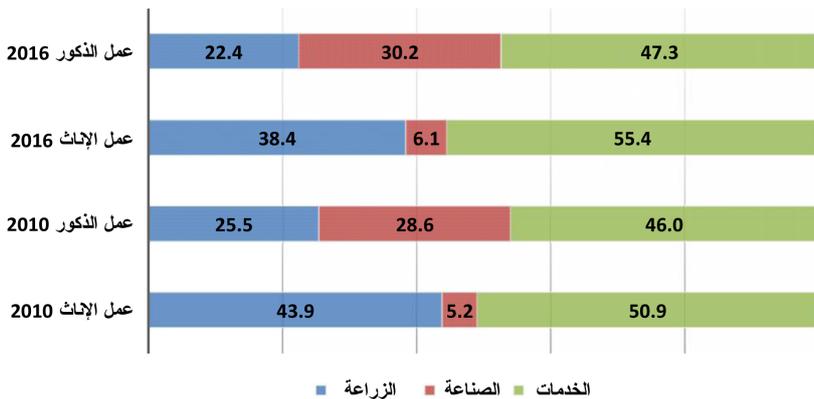


المصدر: مؤشرات التنمية العالمية - ٢٠١٨.



يتركز معظم النساء العاملات في القطاع غير الرسمي في الوظائف غير المستقرة التي تتسم بسوء ظروف العمل مع عدم إمكانية الحصول على الحماية الاجتماعية، ويتركز معظم النساء المصريات العاملات في قطاع الزراعة والقطاعات الخدمية، وقد انخفضت نسبة الإناث العاملات في قطاع الزراعة من ٤٣,٩% في عام ٢٠١٠، إلى ٣٨,٤% في عام ٢٠١٦، بينما لا تتجاوز نسبة الذكور العاملين في هذا القطاع سوى ٢٥,٥% و٢٢,٤% في عامي ٢٠١٠ و٢٠١٦ على التوالي، وفي قطاع الصناعة، فإن نسبة الإناث العاملات أقل من ٧% مقارنة بحوالي ٣٠% بين الذكور في عام ٢٠١٦ (الشكل ٥). علاوة على ذلك، يقل احتمال شغل المرأة للمناصب الإدارية الرفيعة أو امتلاكها الأعمال التجارية، ففي عام ٢٠١٦، بلغت نسبة الشركات التي شاركت النساء في ملكيتها ١٨%، و٥% فقط من الشركات كانت بها إناث يشغلن مناصب إدارية رفيعة (مؤشرات التنمية العالمية - ٢٠١٨).

### الشكل (٥): توزيع عمل الذكور والإناث حسب القطاعات المختلفة



المصدر: مؤشرات التنمية العالمية - ٢٠١٨.



من الصعب قياس الأعراف الاجتماعية والقيم الثقافية، وعلى الرغم من ذلك، تستخدم المؤلفات بعض المؤشرات كمعيار للأعراف والسلوك الثقافي؛ سعياً لتعديل أثر هذه المؤسسات غير الرسمية على النشاط الاقتصادي للمرأة، فعلى سبيل المثال، استخدم سيبرينجز وآخرون (٢٠١٠) تعدد الزوجات كمعيار للثقافة من بيانات المشروع العربي لصحة الأسرة والمسح السكاني والصحي لعدد ست بلدان عربية، بما فيهم مصر، ووجدوا أن تعدد الزوجات يقلل من المشاركة الاقتصادية للمرأة، ويستخدم إصفهاني وباهراماتيش ولين (٢٠١٥) المسح العالمي للقيم لقياس نسبة المستجيبات اللاتي يوافقن (تماماً) على العبارة التالية: "عندما تندر فرص العمل، يجب أن تكون الأولوية في الحصول على وظيفة للرجل وليس المرأة"، ووجدوا أن ٦٤,٩٪ من المستجيبين في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يوافقون عليها، وهذه النسبة لها تأثير سلبي كبير على المشاركة الاقتصادية للمرأة. بينما استخدم نظير ورمضان (٢٠١٨) المسح السكاني الصحي لمصر (٢٠٠٨) ومسح سوق العمل (٢٠١٢)، لدراسة أثر الأعراف الاجتماعية على مشاركة المرأة في القوة العاملة وعلى نوع العمل الذي تختاره إن شرعت في الخوض في سوق العمل ووجدوا أنه كلما زاد احتمال قبول العنف ضد المرأة في المجتمع الذي تعيش فيه المرأة، قل احتمال مشاركتها في سوق العمل. هذا المتغير يعكس أدوار الجنسين التي تنطوي عليها المجتمعات الأبوية.

وبالاستعانة بتطبيق "نسألك"<sup>١</sup> الذي أطلقه المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة)، وبالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تم إجراء مسح بشأن وضع المرأة في مصر خلال الفترة من يناير ٢٠١٨ حتى يوليو ٢٠١٨، ووفقاً للنتائج، فإن ١٢٪ فقط لم يوافقن على القول بأن التعليم له أهمية في تشكيل الشخصية المستقلة للمرأة، وبين ذلك أهمية تعليم الفتاة في المجتمع المصري، وعلى الرغم من ذلك، فإن ٨٣٪ من المستجيبات وافقن على أن تعليم الفتاة وسيلة لحصولها على زوج مناسب وتحسين فرص زواجها.

<sup>1</sup> <http://www.enow.gov.eg/PapersDetail/58>



وفي محاولة لقياس الأدوار المرتبطة بالنوع في المجتمع، والعبء المزدوج الذي تواجهه المرأة، طرح سؤال عن قدرة المرأة المصرية على تحقيق التوازن بين عملها خارج المنزل ومسؤولياتها داخل الأسرة، وتبين النتائج أن ٤٥% من المستجيبين يرون أن المرأة المصرية لا يمكنها تحقيق مثل هذا التوازن، بينما ٥٥% وافقن على أنها تستطيع ذلك، وفيما يتعلق بإحجام القطاع الخاص عن تقديم فرص عمل متكافئة للمرأة والرجل، يرى ٣٩% من المستجيبين أن القطاع الخاص يفضل تشغيل الرجال عن النساء، حتى وإن كان جميعهم على نفس الدرجة من الكفاءة والمؤهلات، بينما ٢٦% منهم لا يوافقون على هذا الرأي، ويرى حوالي ٤٠% من المستجيبين أن شركات القطاع الخاص تفضل ترقية الرجال عن النساء، حتى وإن كن مساويات لهم في الكفاءة، بينما ٣٠% لا يوافقون على ذلك (بصيرة - ٢٠١٨).

## ٤- التوصيات والسياسات المقترحة

يمكن تحليل "التناقض في مصر" بالأعراف الاجتماعية والأدوار المرتبطة بالنوع في المجتمع على جانب العرض، بينما يمكن تحليله على جانب الطلب، بالواقع الذي ينطوي على أن الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة ليست صديقة للأسرة ولا تراعي العبء المزدوج الملحق على عاتق المرأة المصرية، ولا سيما في السياق الذي تقلص فيه دور القطاع العام على مدار السنوات، وبات القطاع الخاص محجماً عن تشغيل المرأة والاستثمار في تدريبها نظراً لارتفاع التكلفة المتوقعة.

لذا، يتطلب سد الفجوة بين الجنسين في العمل القضاء على العوائق على جانبي العرض والطلب، وذلك من خلال ما يلي:



- رفع وعي الفتيان والفتيات بالمدارس الابتدائية والإعدادية بأهمية مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية.
- الاستعانة بوسائل التواصل الاجتماعي والدراما في تعزيز أهمية دور المرأة خارج نطاق الأسرة كمشارك فعال في سوق العمل.
- توفير رعاية للأطفال ميسورة التكلفة وإجازة والدية مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال.
- تقديم حوافز للقطاع الخاص لتوفير بيئة عمل صديقة للأسرة وساعات عمل أكثر مرونة.
- ضمان توفير وسائل مواصلات عامة آمنة ومناخ عمل خال من التحرش أو أي شكل من أشكال العنف ضد المرأة.
- تشجيع وتيسير حصول المرأة على التدريب والتمويل لتعزيز فرصها في تنظيم مشروعات تجارية.
- تقديم فرص عمل للنساء الحاصلات على التعليم الثانوي أو أقل، لصعوبة إمكانية حصولهن على عمل.



## ٥- المراجع

1. Assaad, R., and G. Barsoum (2007). "Youth Exclusion in Egypt: In Search of 'Second Chances,'" Working Paper Number 2. Wolfensohn School of Development. Dubai: Dubai School of Government.
2. Assaad, R., Hendy, R., Lassasi, M. and Yassin, S. (2018). "Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation". IZA DP No. 11385
3. Becker, Gary S.; Murphy, Kevin M. and Tamura, Robert "Human Capital, Fertility, and Economic Growth." Journal of Political Economy, October 1990, 98(5, part 2), pp. S12-S37.
4. Chamlou, N., Muzi, S. and Ahmed, H. (2011). "Understanding the Determinants of Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa Region: The role of education and Social Norms in Amman". ALMALAUREA Working Papers no. 31
5. Diwan, I. and Vartanova, I. (2017). "The Effect Of Patriarchal Culture On Women's Labor Force Participation". Economic Research Forum. Working Paper 1101
6. Esfahani, H., Bahramitash, R. and Lin, B. (2016). Gender And Labor Allocation: The Role Of Institutions And Policies In The Allocation Of Female And Male Labor". Economic Research Forum Working Paper 998



7. Ganguli, I, Hausmann, R. and Viarengo, M. (2011). “Closing Gender Gap in Education: Does it Foretell the Closing of the Employment, Marriage, and Motherhood Gaps?” Center for International development at Harvard University. Working Paper No.220.
8. Hendy, R. (2018). “Getting more women into employment in Egypt”:<https://theforum.erf.org.eg/2018/01/09/getting-women-employment-egypt/>. Visited in November 2018.
9. Hendy, R., (2015). “Women’s Participation in The Egyptian Labor Market: 1998-2012”. Economic Research Forum Working Paper 907
10. Markle, L. 2013. “Women and Economic Development in the Middle East and North Africa. Student Papers in Public Policy. Volume 1. Issue 1. No.3
11. Mincer J., (1974) *Schooling, Experience, and Earnings* (New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research).
12. Moghadam, V.M. (2004). “Patriarchy in Transition: Women and the Changing Family in the Middle East”. *Journal of Comparative Family Studies*, Vol. 35, No. 2, Turbulent Times and family Life in The Contemporary Middle East (SPRING 2004), pp. 137-162
13. Nazier, H. and Ramadan, R. (2018): “Ever married women’s participation in labor market in Egypt: Constraints and Opportunities”. *Middle East Development Journal*, DOI: 10.1080/17938120.2018.1443605



14. Petterson, K. (2013) "Education and Female Labor Market Participation in the Middle East: A Case Study of Turkey and Saudi Arabia". Undergraduate Honors Theses. Paper 463.
15. Seguino, S. (2016). <https://www.uvm.edu/uvmnews/news/why-education-doesnt-bring-women-equal-pay>. Visited in November 10<sup>th</sup>, 2018
16. Verme, P., (2014). "Economic Development and Female Labor Participation in the Middle East and North Africa. A Test of the U-Shape Hypothesis". World Bank Policy Research Working Paper No. 6927
17. World Economic Forum (2016): <https://www.weforum.org/agenda/2016/10/closing-the-gender-gap-according-to-the-un>