

فهم فجوة النوع في سوق العمل المصري

بيانات التعداد الاقتصادي 2018/2017



مول من:

الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)

تحت:

مشروع إصلاح واستقرار الاقتصاد الكلي (MESR)

الجهة المنفذة:

DAI Global, LLC

الباحثون:

على عبدالله ، مدرس بقسم الأساليب الكمية: مدير مركز رصد سوق العمل. جامعة أسوان.

مصر. البريد الإلكتروني: ali_statistics@yahoo.com

ياسمين صقر. باحثة ماجستير: كلية الدراسات العليا للبحوث الإحصائية: جامعة القاهرة.

مصر. البريد الإلكتروني: yasminsakr@yahoo.com

بيان إخلاء المسؤولية

قام المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة) بإعداد هذا التقرير بدعم من مشروع إصلاح واستقرار الاقتصاد الكلي الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية وتنفيذها بواسطة DAI, Inc. الآراء الواردة في هذا المنشور لا تعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو الحكومة الأمريكية

الفهرس

٤	المخلص التنفيذي
٥	١. السؤال البحثي
٥	٢. المقدمة
٦	٣. المنهجية
١٠	٤. التحليل
٢٠	٥. التوصيات والسياسات المقترحة
٢٦	٦. المراجع الإنجليزية
٢٦	٧. المراجع العربية
٢٧	٨. الملحق

الملخص التنفيذي

بالنظر إلي أداء الإناث في سوق العمل المصري يُمكن ملاحظة عدد من النقاط الهامة مثل: (١) النسب المتدنية لمساهمة الإناث في الأنشطة الاقتصادية مقارنةً بالذكور بشكل عام وبدرجات متفاوتة بين المحافظات: (٢) معدل البطالة المرتفع بين الإناث مقارنة بمعدل البطالة بين الذكور وبشكل أوضح في بعض المحافظات وبين الحاصلين علي تعليم عالي. وتزداد الحاجة إلي فهم أكثر عمقاً لفجوة النوع المرتبطة بسوق العمل في مصر ومراجعة وتطوير السياسات المرتبطة بدعم مشاركة الإناث الاقتصادية، وذلك في ظل ثبات أو تراجع نسب مشاركة الإناث خلال العقد الأخير. بالإضافة إلي تراجع ترتيب مصر فيما يتعلق بمكون المشاركة الاقتصادية من ٢٠١٨ إلي ٢٠٢١. وتتفاوت شكل وطبيعة فجوات النوع من حيث المشاركة والتشغيل والبطالة بتوليفات مختلفة سواء على النطاق الجغرافي أو علي مستوى النشاط الاقتصادي أو المستوي التعليمي أو الفئة الوظيفية، ما يستلزم برامج تداخل متنوعة تقوم علي الاستهداف الفئوي بما يناسب التعامل مع خصائص كل توليفة علي حدة وذلك كما يلي:

- استهداف الطالبات في مستويات التعليم الأقل من الجامعي واستهداف بعض المحافظات التي تنخفض فيها نسب المشاركة مثل قنا وسوهاج والأقصر من خلال برامج توعية وحث الإناث للمشاركة، ويمكن التنسيق مع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ووزارة التعليم العالي والمؤسسات المحلية والدولية المعنية باستهداف المساواة بين الجنسين مثل المجلس القومي للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية، ومنظمة العمل الدولية، ووزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.

- تنفيذ برامج تسكين الإناث في نشاط الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والأنشطة الاقتصادية والمهن التي تتمتع فيها الإناث بدرجة تنافسية جيدة مُقابل الذكور. ويمكن التنسيق مع وزارة القوى العاملة ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والجهات المحلية والدولية المعنية بدعم التشغيل بشكل عام ودعم تشغيل الإناث مثل: منظمة العمل الدولية ILO؛ الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ.

- استهداف طالبات وخريجات التعليم الجامعي لرفع تنافسيتهن في سوق العمل مُقابل الذكور، وذلك من خلال تعزيز المعارف والمهارات المطلوبة في سوق العمل. ويمكن التنسيق مع وزارة القوى العاملة والمجلس القومي للمرأة و جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومُتناهية الصغر والمعهد القومي للحكومة والتنمية المُستدامة، بالإضافة إلي الجهات المحلية والدولية المعنية بدعم التشغيل.

- دعم الدولة لبيئة الأعمال لتصبح أكثر تشجيعاً للمرأة للمشاركة الاقتصادية من خلال تعزيز دور النقابات العمالية في مُتابعة حالات التمييز التعسفي في التوظيف ضد الإناث، منح مزايا حفيزية للمنشآت التي تحقق نسب تشغيل محددة للإناث. كما يجدر بالمجلس القومي للأجور اتخاذ ما يلزم لتخفيض التأثير السلبي المحتمل لقرار الحد الأدنى للأجور علي عمالة الإناث في المستويات الوظيفية والتعليمية المنخفضة من خلال الإجراءات التحفيزية والعقابية.

- تهيئة بيئة تشريعية مواتية من خلال دعم تنفيذ حزمة من التشريعات الداعمة لوضع المرأة في سوق العمل مثل فتح إجازات رعاية الطفل لكل من الأب أو الأم باختيارهما وإلزام المنشآت بتوفير خدمات الحضانة ورعاية أبناء العاملين. ودراسة تقنين ريادة الأعمال للمشروعات المُدارة من المنزل.

- كما تتضمن التوصيات للجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء تعظيم الاستفادة من التعداد الاقتصادي من خلال توفير معلومات عن الأجور بالنوع، وعن المهارات طبقاً للتخصص من خلال إضافة ملحق بالتعداد إلى حين وجود مسح قومي مستقل للمهارات على مستوى جمهورية مصر العربية.

١. السؤال البحثي

تجيب هذه الورقة عن تساؤلين هامين حول فجوة النوع المرتبطة بسوق العمل في مصر اعتماداً على بيانات التعداد الاقتصادي الخامس بشكل أساسي؛ مع الإستعانة ببعض المعلومات من المصادر المكتملة للإجابة عن الأسئلة البحثية المعنية:

١. ما حجم وشكل فجوة النوع المرتبطة بسوق العمل في مصر بشكل عام وعلى مستويات البعد الجغرافي. النشاط الاقتصادي، فئات المهن، المستوى التعليمي، وحجم المنشأة؟ وما مداخل التعامل معها؟

٢. ما فجوة المعلومات المرتبطة بالتعداد الاقتصادي فيما يخص قياس وفهم فجوة النوع في سوق العمل المصري على مستوى الأبعاد المختلفة؟

٢. المقدمة

بالنظر إلى أداء الإناث في سوق العمل المصري يُمكن ملاحظة عدد من النقاط الهامة مثل: (١) النسب المتدنية لمساهمة الإناث في الأنشطة الاقتصادية مقارنة بالذكور بشكل عام وبدرجات متفاوتة بين المحافظات: (٢) معدل البطالة المرتفع بين الإناث مقارنة بمعدل البطالة بين الذكور وبشكل أوضح في بعض المحافظات وبين الحاصلين على تعليم عالي؛ (٣) فجوة النوع التقليدية والتي تعتمد على تنسب أعداد الإناث إلى أعداد الذكور؛ تقيس بشكل أساسي فجوة النوع كنتيجة نهائية لتحركات الذكور والإناث داخل سوق العمل، ولا تساعد بشكل كبير في فهم طبيعة ومسببات الفجوة.

تقدم هذه الورقة مؤشر جديد لقياس فجوة النوع المرتبطة بسوق العمل في مصر يساعد في رصد التفاعل الناتج عن تحركات الذكور والإناث في سوق العمل على المستوي الكلي وعلى المستويات التفصيلية بما يؤثر على مخرجات فجوة النوع، وتمت الإشارة إلى المؤشر الجديد باسم مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور والذي يتم شرحه تفصيلاً في جزء المنهجية.

تتضمن أهم المؤشرات الدولية لقياس فجوة النوع مؤشر فجوة النوع الاجتماعي الدولي (Global Gender Gap Index - GGGI) ومؤشر عدم المساواة بين الجنسين (Gender Inequality Index - GII). حيث يصدر مؤشر فجوة النوع الاجتماعي الدولي من المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum) ويشمل أربعة مكونات فرعية تتمثل في المشاركة الاقتصادية، التعليم، الصحة، والتمكين السياسي. ويعكس مكون المشاركة الاقتصادية فجوة مشاركة النوع في الأنشطة الاقتصادية، فجوة المشاركة في قوة العمل؛ فجوة الدخل المُقدّر؛ فجوة النوع في الوظائف العليا، بالإضافة إلى فجوة الأجور. وقد تحسن ترتيب مصر وفقاً لمؤشر فجوة النوع الاجتماعي الدولي خلال الفترة من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢١، حيث احتلت مصر المركز ١٣٥ (قيمة المؤشر ٠,٦١٤) من بين ١٤٩ دولة عام ٢٠١٨، وتحسن الترتيب لتحل المركز ١٢٩ (قيمة المؤشر ٠,٦٣٩) من بين إجمالي ١٥٦ دولة عام ٢٠٢١. فيما يتعلق بمكون المشاركة الاقتصادية تراجع ترتيب مصر من المركز ١٣٩ (قيمة المؤشر ٠,٤٢١) في ٢٠١٨ إلى المركز ١٤٦ في ٢٠٢١ (قيمة المؤشر ٠,٤٢١).

كما يصدر مؤشر عدم المساواة بين الجنسين من البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP) ويعكس نتائج عدم المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بسوق العمل والتمكين والصحة الإيجابية، وتظهر فجوة التعليم في مكون التمكين. ويأخذ مكون سوق العمل نسب المشاركة في الأنشطة الاقتصادية فقط في الاعتبار. يُشير هذا المؤشر إلي تراجع ترتيب مصر من المركز ١٠٢ (قيمة المؤشر ٠,٤٥٠) في ٢٠١٨ إلي المركز ١٠٨ (قيمة المؤشر ٠,٤٤٩) من بين ١٦٢ دولة في عام ٢٠١٩.

ويعتبر كلا المؤشرين السابقين من مقاييس المخرجات التي تقيس حجم فجوة النوع بشكل عام بما يعكس الوضع الراهن، إلا أنهما لا يعكسان وضع الإناث في سوق العمل فيما يتعلق بفجوات التشغيل والبطالة، كما أنهما كمقاييس مخرجات إجمالية لا يوفران المعلومات الكافية لفهم طبيعة ومسببات الفجوة ولا يسمحان برصد التفاعل بين مجموعة الإناث مقابل مجموعة الذكور علي المستوي التفصيلي. لذا تستخدم هذه الورقة مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور (Odds Ratio) للانتقال من فئة إلي فئة أخرى في سوق العمل بين فئات السكان في سن العمل والسكان في قوة العمل والسكان المشتغلين والسكان المتعطلين. ويعكس مؤشر الأرجحية كما سيتم توضيحه تفصيلاً في جزء المنهجية تنافسية انتقال الإناث من فئة إلي فئة أخرى في سوق العمل مقابل تنافسية الذكور للانتقال من وإلي نفس الفئتين.

وتقتصر هذه الورقة علي دراسة فجوة النوع فيما يتعلق بالمكونات المرتبطة بسوق العمل وتشمل المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، والتشغيل بوجه عام داخل المنشآت، والتشغيل في الوظائف الإدارية العليا داخل المنشآت، وذلك أخذاً في الاعتبار عدداً من الأبعاد التي يمكن أن تساعد في فهم حجم واتجاه الفجوة العامة مثل النشاط الاقتصادي، المحافظة، المستوي التعليمي، وحجم المنشأة. كما تغفل الدراسة فجوة النوع المرتبطة بالأجور لعدم توفر بيانات الأجور طبقاً للنوع ضمن نتائج التعداد الاقتصادي.

٣. المنهجية

نبدأ بشرح منظومة سوق العمل والبيانات المرتبطة بها من خلال المدخل التنافسي الذي يساعد في رصد وفهم أرجحية الإناث مقابل الذكور للانتقال من فئة إلي فئة أخرى في سوق العمل والتي تحدد بشكل كبير مؤشرات السوق من معدلات المشاركة والتشغيل والبطالة. ويعتبر المدخل التنافسي لسوق العمل تمهيد هام لفهم مؤشر الأرجحية الذي تستخدمه هذه الورقة.

١-٣ منظومة سوق العمل والبيانات المرتبطة بها^(١)

يوضح الشكل التالي فئات السكان المختلفة التي يمثل تنقل الأفراد بينهم محدد أساسي لقيم مؤشرات سوق العمل. وتشمل فئات السكان في سن العمل، قوة العمل، المشتغلين، والمتعطلين. ويرتبط الانتقال من فئة السكان في سن العمل إلي فئة السكان في قوة العمل بقرار الأفراد القادرين علي والراغبين في العمل للتحرك للبحث عن وظيفة، وتحدد القرارات المجمع لفئة السكان في سن العمل نسب المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، كما يحدد نجاحهم في الحصول علي وظيفة معدلات التشغيل والبطالة. ويمكن التفرقة بين أربع فئات من السكان في سن العمل:

(١) هذا المدخل جزء من ورقة بحثية قيد النشر للباحث الرئيسي.

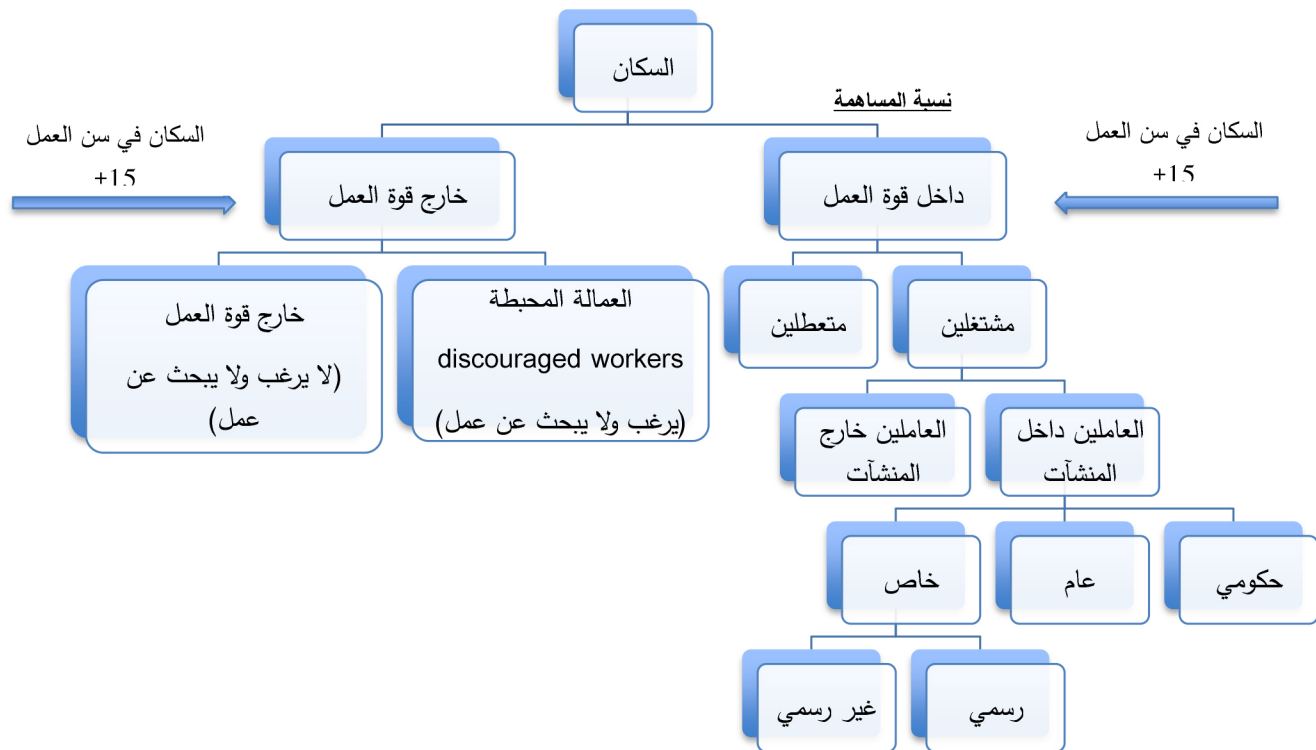
١- الفئة الأولى تشمل السكان القادرين والراغبين في العمل والذين نجحوا في الحصول علي وظيفة (المشتغلين).
٢- الفئة الثانية تشمل السكان القادرين والراغبين في العمل والذين مازالوا يبحثون عن وظيفة ولم يتم تسكينهم (المتعطلين).

٣- الفئة الثالثة تشمل السكان غير القادرين علي العمل أو الذين لا يرغبون في العمل (خارج قوة العمل - لا يرغب).
٤- الفئة الرابعة تشمل السكان القادرين والراغبين في العمل والذين حركوا للبحث عن فرصة عمل لكنهم توقفوا عن البحث لأسباب تتعلق بشكل أو بآخر بمستوي التنافسية داخل سوق العمل (العمالة المحبطة أو اليائسة (Discouraged Workers).

وتشير بعض الدراسات إلي أن ارتفاع معدل البطالة العام يمكن أن يؤثر علي نسب المشاركة بالسلب لأنه يعكس مستوي تنافسية أعلى في السوق وبالتالي يمكن أن يؤثر علي قرار الأفراد بالتوقف عن البحث عن وظيفة. وعليه تعني هذه الدراسة بمؤشرات الأداء الخاصة بالإناث في سوق العمل مع الأخذ في الاعتبار عامل وسيط هام يؤثر علي شكل العلاقة بين معدل البطالة ونسب المشاركة يتمثل في تنافسية الإناث مقابل الذكور في الحصول علي فرصة عمل.

تقع الفئة الأولى والثانية ضمن قوة العمل. بينما تقع الفئة الثالثة ضمن السكان خارج قوة العمل، أما فيما يتعلق بالفئة الرابعة (العمالة المحبطة) فيمكن النظر إليها علي أنها عملية انتقال عكسي من قوة العمل إلي فئة السكان خارج قوة العمل. ويتم في بعض الأحيان احتساب فئة العمالة المحبطة ضمن قوة العمل لحساب معدل البطالة الشامل الذي يتضمن العمالة المحبطة. وتجدر الإشارة إلي أن مراقبة تطورات فئة العمالة المحبطة يجب أن يكون محل اهتمام من قبل واضعي السياسات الخاصة بالتعامل مع فجوة النوع، حيث أن سياسات التداخل التي تستهدف تحسين نسب المشاركة بين هذه الفئة تختلف عن سياسات التداخل المطلوبة لتحسين نسب المشاركة بين فئة السكان خارج قوة العمل (لا يرغب في العمل).

الشكل 1: تصنيفات فئات السكان داخل سوق العمل



ويؤدي نجاح أو عدم نجاح الأفراد في قوة العمل في الحصول علي وظيفة داخل سوق العمل إلي تصنيفهم ضمن مجموعة المشتغلين أو المتعطلين وعليه تحدد النتائج الإجمالية للأفراد للنجاح في الحصول علي وظيفة معدلي التشغيل والبطالة داخل سوق العمل.

كما يمكن النظر إلي معدل البطالة علي أنه احتمال شرطي لانتقال فرد من أفراد قوة العمل إلي فئة المشتغلين، هذا الاحتمال مشروط بدخول الأفراد إلي قوة العمل. وبالتالي فإنه لا يجب أخذ معدل البطالة كاحتمال شرطي غير مستقل عن نسب المشاركة. وعليه لا يجب أن ننظر إلي معدلات البطالة بدون أخذ نسب المشاركة في الاعتبار. ويمكن فهم طبيعة العلاقة بين نسب المشاركة ومعدل البطالة من خلال مستوي التنافسية العام داخل سوق العمل الذي يعكس عدد الأفراد المتنافسين في الحصول علي وظيفة (قوة العمل) مقارنة بعدد الوظائف المتاحة المتنافس عليها في السوق.

وبما أن هذه الورقة تعني بقياس وفهم فجوة النوع فإنها تستبدل نسب المشاركة ومعدلات البطالة والتشغيل بمؤشر الأرجحية الذي يعكس تنافسية مجموعة الإناث مقابل مجموعة الذكور للانتقال من فئة إلي أخرى.

فيما يتعلق بالبيانات المطلوبة لفهم وحساب مؤشرات سوق العمل المعنية، يوفر التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت بيانات عن السكان في سن العمل. كما يوفر مسح القوي العاملة والمسح التبعي لسوق العمل بيانات عن فئتي السكان في سن العمل وقوة العمل، ويعتبر كلا المسحين من مسوح الأسر المعيشية ويوفران بيانات من وجهة نظر الطلب علي الوظائف في سوق العمل في مصر داخل القطاع الحكومي والعام والخاص داخل المنشآت وخارجها. وفيما يتعلق بالتعداد الاقتصادي (EC) الذي يعتبر تعداد منشآت فإنه يوفر البيانات الخاصة

بالتشغيل في القطاع العام والخاص داخل المنشآت، لكنه لا يوفر بيانات عن فئات المشتغلين في القطاع الحكومي ولا العاملين خارج المنشآت، كما أن التعداد في نسخته الحالية لا يوفر بيانات الأجر التفصيلية طبقاً للنوع. وتكمن أهمية التعداد الاقتصادي الفريدة في أنه يعكس وجهة نظر جانب عرض الوظائف في سوق العمل المتمثل في أصحاب الأعمال.

٢-٣ كيفية حساب مؤشر الأرجحية وتفسير قيمته

يعتبر كل من مؤشري فجوة النوع الدولي ومؤشر عدم المساواة بين الجنسين من مقاييس الخرجات التي تعكس حجم فجوة النوع بشكل عام دون تحديد اتجاه الفجوة، حيث تتراوح قيمة كل مؤشر ما بين صفر وواحد صحيح بما يعكس حجم الفجوة دون تحديد المجموعة ذات التفضيل النسبي بين الذكور والإناث. وطريقة حساب المؤشر بهذا الشكل تناسب طريقة حساب مؤشر لقياس الخرجات ولكنها لا تقدم معلومات كافية تساعد في فهم وتحليل الفجوة علي المستوي التفصيلي. وعليه تستخدم هذه الورقة مؤشر مختلف لقياس وتحليل فجوة النوع المرتبطة بأرجحية انتقال الإناث مقابل الذكور من فئة إلي فئة أخرى في سوق العمل. المقياس المستخدم يسمى مؤشر أرجحية الإناث مقابل بالذكور (Odds Ratio) للانتقال المرحلي من فئة السكان في سن العمل لفئة قوة العمل ومن فئة قوة العمل لفئة المشتغلين. المقياس يحدد اتجاه الفجوة ويمكن حسابه علي مستوي المتغيرات التفصيلية، حيث أنه يستخدم أربعة قيم مختلفة ولا يكتفي بتنسيب أعداد الإناث لأعداد الذكور داخل فئة محددة.

مؤشر الأرجحية لانتقال الإناث من فئة إلي أخرى Odds ratio =

(عدد الإناث في الفئة الجديدة × عدد الذكور في الفئة المكملة للفئة الجديدة)

(عدد الإناث في الفئة المكملة للفئة الجديدة × عدد الذكور في الفئة الجديدة)

يمكن أن يحسب مؤشر الأرجحية علي مستوي الاقتصاد ككل أو علي مستوي المحافظة، النشاط الاقتصادي، المستوي التعليمي، أو علي مستوي الفئة الوظيفية. وتُعبّر قيمة مؤشر الأرجحية للانتقال من فئة السكان في سن العمل إلي فئة قوة العمل عن فجوة النوع الخاصة بالمشاركة في الأنشطة الاقتصادية، كما تُعبّر قيمة المؤشر للانتقال من فئة قوة العمل إلي فئة المشتغلين عن فجوة التشغيل.

قيمة المؤشر = ١ في حالة تساوي أرجحية الانتقال من وضع إلي وضع معين بين مجموعتي الذكور والإناث. قيمة المؤشر تقل عن الواحد الصحيح في حالة انخفاض الأرجحية بين الإناث مقابل الذكور، وتقترب من الصفر كلما انخفضت الأرجحية بين الإناث مقارنة بالذكور. كما أن المؤشر يأخذ قيمة أكبر من الواحد الصحيح في حالة زيادة الأرجحية بين مجموعة الإناث مقابل الذكور. وتجدر الإشارة هنا إلي إمكانية استخدام المؤشر للتنبؤ بأداء الإناث المستقبلي مقابل أداء الذكور مع افتراض بقاء العوامل الأخرى علي ما هي عليه.

وتستخدم الورقة في بعض الأحيان مؤشر آخر يعكس فجوة النوع التقليدية والتي تعتمد علي تنسيب أعداد الإناث إلي أعداد الذكور وتفيد في التعرف علي حجم الفجوة كمخرج نهائي يقيس الوضع القائم.

$$\text{فجوة النوع التقليدية في فئة محددة} = \left(\frac{\text{عدد الإناث}}{\text{عدد الذكور}} \right)$$

ويمكن تفسير قيمة فجوة النوع التقليدية بنفس طريقة تفسير مؤشر الأرجحية.

٣-٣ مصادر البيانات المستخدمة في هذه الورقة

تستخدم هذه الورقة بيانات التعداد الاقتصادي (١٨/٢٠١٧) لتحليل وفهم فجوات النوع المرتبطة بانتقال الإناث من فئة القوة العاملة إلى فئة المُشتغلين داخل المنشآت بشكل عام ووفقاً للفئة الوظيفية والمستوي التعليمي، كما يتم تحليل الفجوة بما يعكس

الإناث طبقاً للمحافظة والنشاط الاقتصادي وحجم المنشأة. فيما يتعلق بالبيانات المطلوبة لحساب فجوة النوع المرتبطة بانتقال الإناث من فئة السكان في سن العمل إلى فئة القوة العاملة فقد تم توفيرها من التعداد العام للسكان والاسكان والمنشآت والنشرة السنوية المُجمعة لبحث القوي العاملة (٢٠١٨) الصادرة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

ولا تقدم هذه الورقة تحليل لفجوة النوع فيما يتعلق بالأجور لعدم توفر البيانات الخاصة بالأجور طبقاً للنوع في التعداد الاقتصادي، حيث أن التعداد في نسخته الحالية يوفر بيانات عن إجمالي الأجور ولا يفصل بيانات الأجور للذكور عن الإناث، وقد تم التوصية بتطوير الاستمارة بحيث توفر هذا البيان وفقاً للنوع.

٤. التحليل

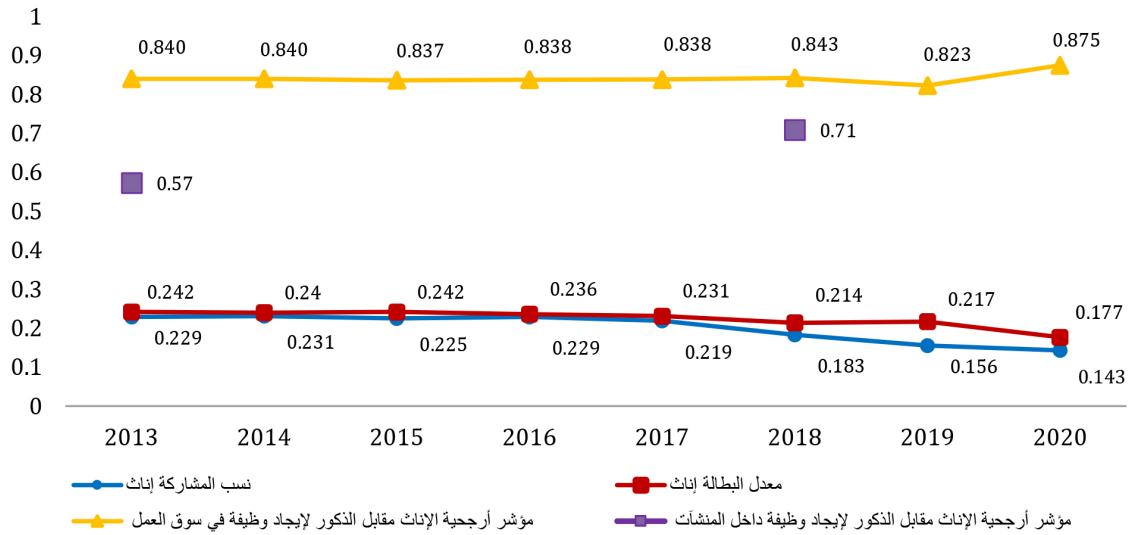
يبدأ هذا الجزء بعرض النتائج المُجمعة لقيم المؤشر علي مستوي مصر ثم يقدم تحليل للفجوة وفقاً للمحافظة والنشاط الاقتصادي والمهنة والمستوي التعليمي وحجم المنشأة.

١-٤ عرض النتائج علي مستوي جمهورية مصر العربية

يعرض الشكل التالي تطور بعض مؤشرات أداء الإناث في سوق العمل المصري خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠١٣. ويظهر الشكل انخفاض معدلات بطالة الإناث بالتزامن مع انخفاض نسب مشاركتهم خلال الأربع سنوات الأخيرة. ويمكن ملاحظة انخفاض أعداد الإناث اللاتي قررن الإنسحاب من أو عدم الدخول إلى قوة العمل مع ارتفاع أرجحية انتقال الإناث مقابل الذكور في قوة العمل للانتقال إلى فئة المشتغلين في وظيفة بسوق العمل، الذي انعكس علي معدل بطالة الإناث بالانخفاض.

ويمكن النظر إلي انخفاض معدل بطالة الإناث وارتفاع تنافسيتها مقابل الذكور خلال الفترة الأخيرة كمحفز جيد لفئة العمالة المُحبطة من الإناث للرجوع إلى قوة العمل. كما يمكن أيضاً ملاحظة تزايد أرجحية الإناث مقابل الذكور للحصول علي فرصة عمل داخل المنشآت من ٥٧٪ في عام ٢٠١٣ إلي ٧١٪ في عام ٢٠١٨.

الشكل ٢: مؤشرات أداء الإناث في سوق العمل المصري خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠٢٠



المصادر:

- معدل البطالة ونسب المشاركة (إناث): النشرة السنوية أجمعة لبحث القوى العاملة سنوات مختلفة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور لإيجاد وظيفة في سوق العمل: حُسبت بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات النشرة السنوية أجمعة لبحث القوى العاملة سنوات مختلفة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور لإيجاد وظيفة داخل المنشآت: حُسبت بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٣ و ٢٠١٨): والنشرة السنوية أجمعة لبحث القوى العاملة (٢٠١٣ و ٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

ويعرض الجدول التالي قيمة مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للانتقال من سن العمل إلي قوة العمل والتي تساوي ٠,٢٧، مما يُعبر عن الانخفاض النسبي لأرجحية الإناث في اتخاذ قرار المشاركة في قوة العمل في السوق المصري بما يعادل ٧٣ نقطة مئوية.

يوضح الجدول أيضاً قيمة مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للانتقال من قوة العمل إلي فئة المشتغلين بشكل عام (في وظيفة داخل القطاع الحكومي أو العام أو الخاص داخل المنشآت أو خارجها) تساوي ٠,٨٤، والتي تشير إلي أن أرجحية الإناث في قوة العمل مقابل الذكور لإيجاد وظيفة داخل سوق العمل المصري تقل بما يعادل ١٦ نقطة مئوية. كما يعرض الجدول قيمة مؤشر أرجحية انتقال الإناث مقابل الذكور من قوة العمل إلي وظيفة داخل المنشآت بلغت ٠,٧١، مما يشير إلي أن أرجحية الإناث للتوظيف داخل المنشآت تقل عن الذكور بما يعادل ٢٩ نقطة مئوية.

وبمقارنة المؤشرات نجد أن أداء الإناث مقارنة بأداء الذكور للانتقال من سن العمل إلي فئة قوة العمل ضعيف جداً، لكن أداء الإناث التنافسي مع الذكور داخل قوة العمل أفضل نسبياً، وتقل أرجحية الإناث مقابل الذكور للحصول علي وظيفة داخل المنشآت عن أرجحية الحصول علي وظيفة بشكل عام.

كما يعرض الجدول فجوة النوع التقليدية المرتبطة بالتشغيل التي تعكس تنسيب أعداد الإناث المشتغلين إلي أعداد الذكور المشتغلين داخل المنشآت كمرجع نهائي والتي بلغت ٠,١٩، مما يعكس حجم فجوة في أعداد الإناث المشتغلين داخل المنشآت بلغت ٨١٪ من أعداد الذكور.

جدول ١: أهم مؤشرات أداء الإناث في سوق العمل ومؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للانتقال إلى فئة المشتغلين علي مستوى جمهورية مصر العربية

مؤشر الأرجحية للانتقال من قوة العمل للتوظيف داخل المنشآت (التعداد الاقتصادي) (6)			مؤشر الأرجحية للانتقال من قوة العمل للتوظيف في سوق العمل (5)			مؤشر الأرجحية للانتقال من سن العمل لقوة العمل (المشاركة) (4)			فجوة النوع للتوظيف داخل المنشآت (عدد الإناث علي الذكور) (3)	نسبة المساهمة (2)	معدل البطالة (1)	
P-value	فترة الثقة (CI)	القيمة	P-value	فترة الثقة (CI)	القيمة	P-value	فترة الثقة (CI)	القيمة				
										69.4%	6.8%	ذكور
0.000	0.70 (-0.72)	0.71	0.000	-0.83 (0.85)	0.84	0.000	0.268- (0.273)	0.27	0.19	18.3%	21.4%	إناث

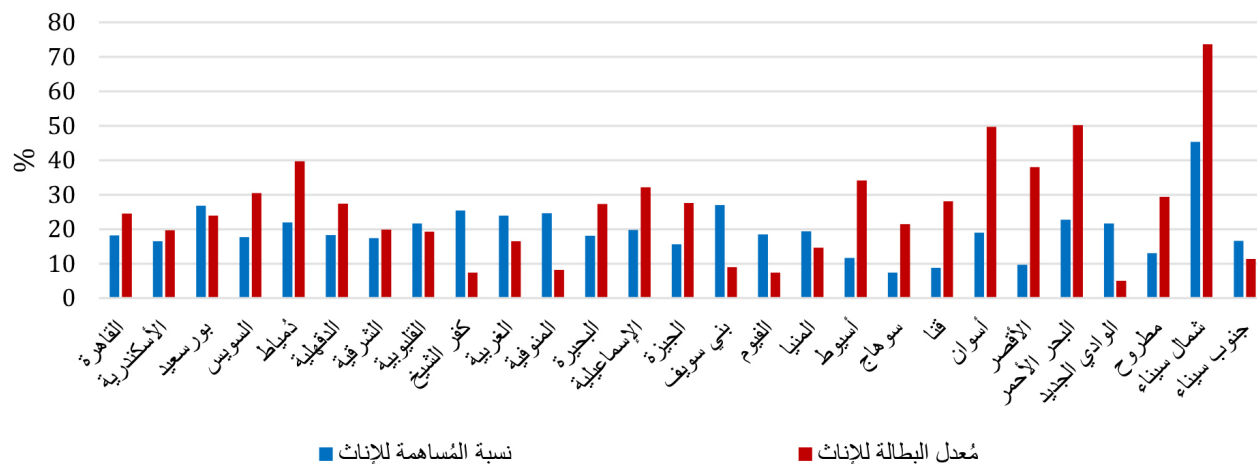
المصادر:

- (١): (٢): النشرة السنوية المُجمعة لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
(٣): حُسبت بمعرفة الباحث؛ بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
(٤): حُسبت بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت؛ والنشرة السنوية المُجمعة لبحث القوى العاملة (٢٠١٨).
(٥): حُسبت بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات النشرة السنوية المُجمعة لبحث القوى العاملة (٢٠١٨).
(٦): حُسبت بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨)؛ وبيانات النشرة السنوية المُجمعة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

٢-٤ عرض النتائج التحليلية طبقاً للمحافظات

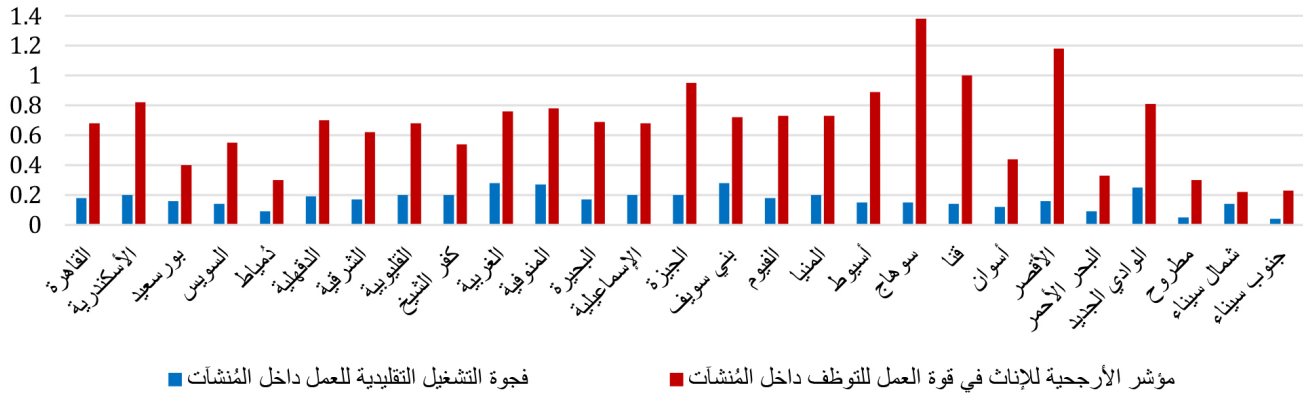
يعرض الشكلين التاليين نسب المشاركة ومعدلات البطالة بين الإناث وفجوة التشغيل التقليدية ومؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للتشغيل داخل المنشآت على مستوى المحافظات. يعرض جدول ١ في الملحق القيم التفصيلية للمؤشرات.

الشكل ٣: نسب المشاركة للإناث ومعدل بطالة الإناث على مستوى المحافظات



المصدر: النشرة السنوية المُجمعة لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

الشكل ٤: مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للإنتقال إلى فئة المُستغلين داخل المنشآت
وفجوة التشغيل التقليدية للعمل داخل المنشآت على مستوى المحافظات



المصادر:

- مؤشر الأرجحية: حُساب بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨) والنشرة السنوية لمجموعة لبحث الثوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- فجوة التشغيل التقليدية: حسب معرفة الباحث بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

بشكل عام علي مستوى الجمهورية في عام ٢٠١٨؛ نجد أن نسبة مشاركة الإناث في الأنشطة الاقتصادية تصل إلي ١٨,٣٪ مقارنة ب ٦٧,٦٪ للذكور؛ ومعدل البطالة بين الإناث يصل إلي ٢١,٤٪ مقارنة ب ٦,٨٪ بين الذكور، يشير انخفاض مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور إلي أن انخفاض تنافسية الإناث مقارنة بالذكور للانتقال إلي فئة المُستغلين من خلال الحصول علي وظيفة في سوق العمل المصري، حيث تقل أرجحية الإناث بحوالي ١٦ نقطة مئوية عن الذكور (مؤشر الأرجحية ٠,٨٤)، في حين أن أرجحية الإناث للحصول علي وظيفة داخل المنشآت تقل عن أرجحية الذكور بحوالي ٢٩ نقطة مئوية (مؤشر الأرجحية ٠,٧١).

بالنظر إلي الوضع داخل المحافظات ومقارنة المؤشرات المعنية فيمكن ملاحظة وجود توليفات مختلفة من قيم المؤشرات؛ فمثلاً نلاحظ أن أداء الإناث في محافظة بنى سويف أفضل نسبياً بشكل عام حيث نجد أن حجم فجوة النوع التقليدية بين الإناث والذكور تصل إلي أقل مستوياتها ٧٢ نقطة مئوية مع وجود نسبة مشاركة للإناث تعتبر الأعلى بين المحافظات (٢٧٪). وذلك مع وجود معدلات بطالة منخفضة نسبياً بين الذكور (٤,٤٪) وبين الإناث (٩٪). كما أن أرجحية الإناث للحصول علي وظيفة داخل سوق العمل تكاد تقترب من أرجحية الذكور (مؤشر الأرجحية يساوي ٠,٩٥ والفرق حوالي ٥ نقاط مئوية)، لكن أرجحية الإناث في الحصول علي وظيفة داخل المنشآت تقل عن أرجحية الذكور المقابلة بحوالي ٢٨ نقطة مئوية (مؤشر الأرجحية = ٠,٧٢).

بالنظر إلي محافظة مثل سوهاج نجد أن أداء الإناث أضعف نسبياً مقارنة بباقي المحافظات من حيث المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، وبالرغم من انخفاض نسبة الإناث اللاتي قررن دخول قوة العمل نجد أن أدأهن التنافسي مقابل أداء الذكور جيد فيما يتعلق بالحصول علي وظيفة في سوق العمل (مؤشر الأرجحية ٠,٨٣)، بل إن فرص الإناث للحصول علي وظيفة داخل المنشآت تفوق فرص الذكور (مؤشر الأرجحية ١,٣٨).

وبالنظر إلي محافظتي دمياط وأسوان نلاحظ ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث (تصل إلي ٣٩,٧٪ في دمياط و٤٩,٧٪ في أسوان) مع وجود نسب مشاركة متوسطة بالإضافة إلي تنافسية ضعيفة مقابل تنافسية الذكور سواء للحصول علي وظيفة في سوق العمل أو وظيفة داخل المنشآت. بالنظر إلي الوضع في محافظة شمال سيناء نلاحظ ارتفاع ملحوظ في نسب المشاركة بين الإناث (٤٥,٣٪) مع ارتفاع كبير في معدل بطالة الإناث (٧٣,٦٪) وضعف في فرصة في تنافسية الإناث مقابل فرصة الذكور للحصول علي وظيفة في سوق العمل أو داخل المنشآت.

٣-٤ عرض النتائج التحليلية طبقاً للأنشطة الاقتصادية

يعرض الجدول التالي التوزيع النسبي للإناث في الأنشطة الاقتصادية المختلفة وفجوة التشغيل التقليدية ومؤشر أرجحية الإناث مقارنة بالذكور للتوظيف داخل المنشآت في مختلف الأنشطة.

يعمل معظم الإناث في أنشطة تجارة الجملة والتجزئة (٣٤,٨٪)، الصحة (٢٠,٦٪) والصناعات التحويلية (١٤,٦٪) ثم تأتي أنشطة التعليم (٧,٢٪) والمعلومات والاتصالات (٣,٢٪) والأنشطة العلمية والفنية المتخصصة (٢,٩٪) والوساطة المالية والتأمين (٢٪).

فيما يتعلق بتنافسية الإناث مع الذكور للتوظيف داخل المنشآت في مختلف الأنشطة الاقتصادية نلاحظ سيطرة الإناث على الوظائف في نشاطي التعليم والصحة حيث تزيد أعداد الإناث العاملات في قطاع التعليم بـ ١٩٪ عن أعداد الذكور (فجوة التشغيل التقليدية ١,١٩)، وتزيد أرجحية الإناث للحصول علي وظيفة في قطاع التعليم مقارنة بأرجحية الذكور بحوالي ٣,٥ ضعف (مؤشر الأرجحية = ٤,٣). كما تسيطر الإناث علي قطاع الصحة من حيث الأعداد وأرجحية الحصول علي وظيفة في قطاع الصحة مقابل الذكور بقيم ماثلة. ووصلت فجوة التشغيل التقليدية إلي مستوى متوسط في أنشطة تكنولوجيا المعلومات والأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة والوساطة المالية والتأمين مع وجود مستوي أرجحية للإناث مقابل أرجحية الذكور يزيد أو يقترب من الواحد. بينما تتسع الفجوة في خدمات الغذاء والإقامة علي جميع المستويات.

جدول ٢: توزيع الإناث وفجوة التشغيل التقليدية ومؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للعمل داخل المنشآت في مختلف الأنشطة الاقتصادية

النشاط	التوزيع النسبي الإناث (1)	فجوة التشغيل التقليدية (2)	مؤشر الأرجحية للعمل داخل المنشآت في النشاط (3)	النشاط	التوزيع النسبي الإناث (1)	فجوة التشغيل التقليدية (2)	مؤشر الأرجحية للعمل داخل المنشآت (3)
الزراعة	٪١,٦	٠,٠٨	٠,٣٠	الصحة والعمل الاجتماعي	٪٢٠,٦	١,١٣	٤,٢٨
التعدين	٪٠,١	٠,٠٦	٠,٢٢	الوساطة المالية والتأمين	٪٢,٠	٠,٣٤	١,٣٠
الصناعات التحويلية	٪١٤,٦	٠,١١	٠,٤٠	العقارات والتأجير	٪٠,٥	٠,١٥	٠,٥٧
النقل والتخزين	٪٠,٩	٠,٠٩	٠,٣٥	الأنشطة العلمية والتقنية	٪٢,٩	٠,٢٦	٠,٩٩
إمدادات الكهرباء والغاز	٪٠,٨	٠,١٣	٠,٤٩	الأنشطة الإدارية والدعم	٪١,٩	٠,٢٠	٠,٧٤
تجارة الجملة والتجزئة	٪٣٤,٨	٠,١٧	٠,٦٥	الإمداد المائي والصرف	٪٠,٨	٠,١١	٠,٤١
أنشطة الفنون	٪٠,٦	٠,١٣	٠,٤٨	التشييد والبناء	٪٠,٨	٠,٠٤	٠,١٤
خدمات الغذاء والإقامة	٪١,٩	٠,٠٥	٠,٢٠	المعلومات والاتصالات	٪٣,٢	٠,٥٧	٢,١٧
التعليم	٪٧,٢	١,١٩	٤,٤٩	أنشطه اخرى	٪٤,٦	٠,١٩	٠,٧٤
الجملة	٪١٠٠	٠,١٩	٠,٧١				

المصادر:

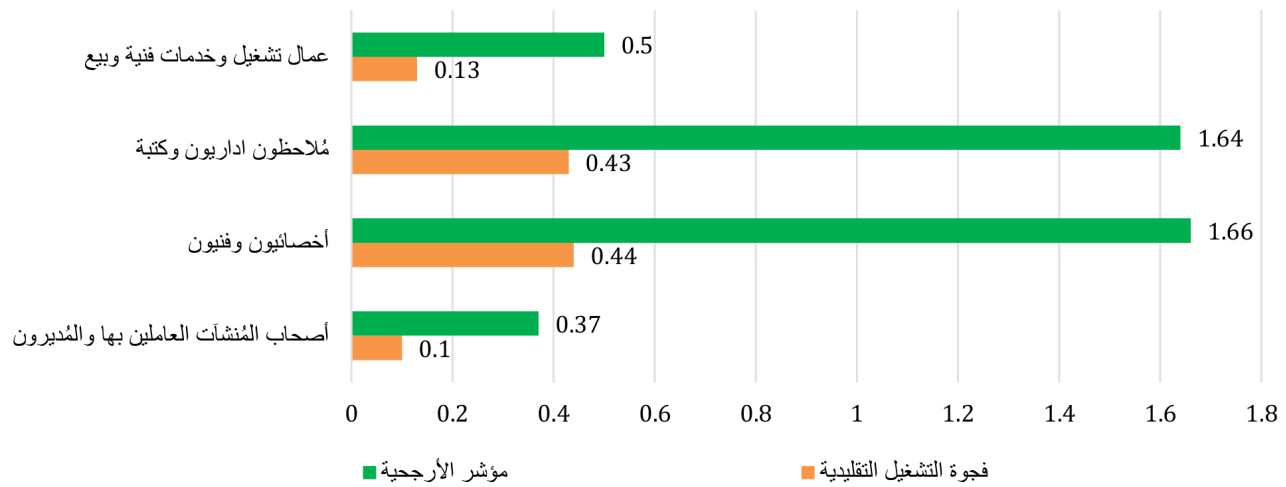
(١): حسبت بمعرفة الباحث: بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
(٢): حسبت بمعرفة الباحث: بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): والنشرة السنوية الجمعية لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
(٣): حسبت بمعرفة الباحث: بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): والنشرة السنوية الجمعية لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

يعرض شكل (١) في الملحق فجوة التشغيل التقليدية ومؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للعمل داخل المنشآت في مختلف الأنشطة الاقتصادية.

٤-٤ عرض النتائج طبقاً للفئة الوظيفية

يعرض الشكل التالي مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للانتقال إلى فئة المشتغلين وفجوة التشغيل التقليدية للعمل في فئات الوظائف المختلفة داخل المنشآت، ويعرض جدول ٢ في الملحقات قيم المؤشرات التفصيلية. ويتضح وجود حجم فجوة أكبر ودرجة أرجحية نسبية أقل للإناث مقابل الذكور لشغل الوظائف العليا. كما يظهر وجود فجوة في وظائف الأخصائيين والفنيين والملاحظون والكتبة لصالح الإناث مع وجود تنافسية نسبية أعلى لدي الإناث لشغل هذه الوظائف مقابل الذكور.

الشكل ٥: مؤشر أرجحية إنتقال الإناث لفئة المشتغلين مقابل الذكور وفجوة التشغيل التقليدية طبقاً لفئات المهنة



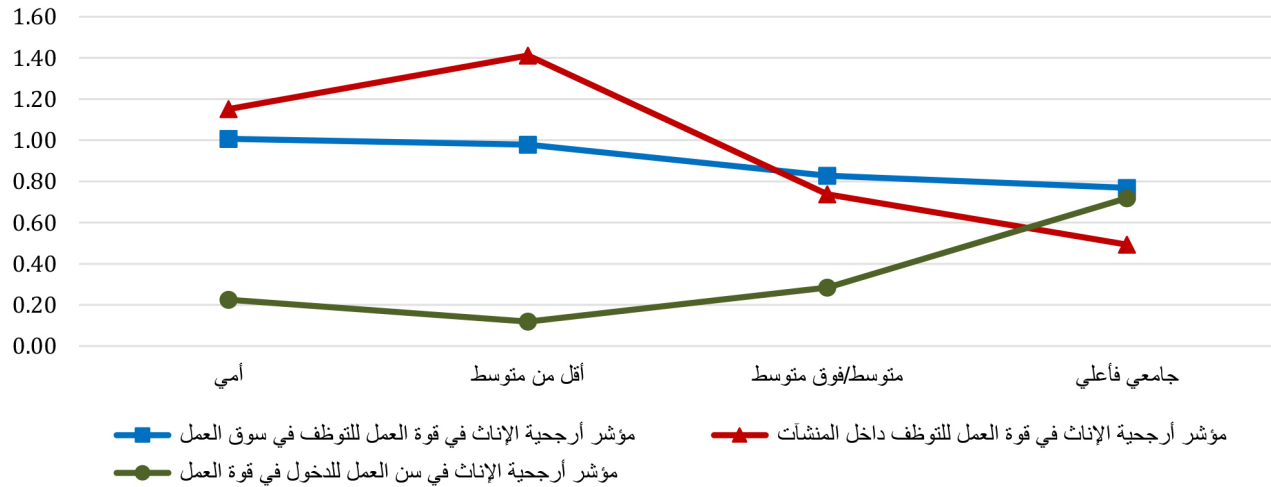
المصادر:

- مؤشر الأرجحية: حُساب بمعرفة الباحث؛ بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨)؛ والنشرة السنوية المُجمعة لبحث القوى العاملة (٢٠١٨)؛ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- فجوة التشغيل التقليدية: حُسبت بمعرفة الباحث؛ بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨)؛ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

٥-٤ عرض النتائج طبقاً للمستوي التعليمي

يعرض شكل (٦) مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية أو للانتقال إلى قوة العمل؛ ومؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور للانتقال إلى فئة المشتغلين في أي وظيفة في سوق العمل ولانتقال إلى فئة المشتغلين في وظيفة داخل المنشآت طبقاً للمستوي التعليمي. كما يعرض الجدول التالي التوزيع النسبي للإناث داخل قوة العمل ونسب المشاركة ومعدلات البطالة ونسبة الأرجحية وفجوة التشغيل التقليدية للتوظيف داخل المنشآت طبقاً للمستوي التعليمي. وتعرض الأشكال (٢) و(٣) في الملحقات مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور لدخول فئة المشتغلين وفجوة التشغيل التقليدية ومعدلات المساهمة والبطالة للإناث طبقاً للمستوي التعليمي.

الشكل ٦: مؤشر أرجحية الإناث للمشاركة وإيجاد وظيفة في سوق العمل وداخل المنشآت طبقاً للمستوي التعليمي



المصادر:

- مؤشر أرجحية الإناث في قوة العمل للتوظيف في سوق العمل: ومؤشر أرجحية الإناث في سن العمل للمشاركة: حُسب بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات النشرة السنوية لجمعة لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء.
- مؤشر أرجحية الإناث في قوة العمل للتوظيف داخل المنشآت: حُسب بمعرفة الباحث: بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): والنشرة السنوية لجمعة لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء.

يتركز معظم الإناث في قوة العمل داخل فئتي التعليم المتوسط (٣٥٪) والجامعي (٣٦٪). وتقل فجوة التشغيل التقليدية في مستوي التعليم "أمي" و "جامعي فأعلى". ترتفع نسب المساهمة للإناث ومعدل البطالة بشكل ملحوظ بين الإناث في المستوي التعليمي "جامعي فأعلى". وتزيد تنافسية الإناث أو تتساوى تقريباً مع تنافسية الذكور من بين أصحاب التعليم "أمي" و "أقل من متوسط" للحصول علي وظيفة بشكل عام أو وظيفة داخل المنشآت. وتصل التنافسية إلي أدني مستوياتها بين أصحاب المستوي التعليمي جامعي فأعلى سواء للحصول علي وظيفة بشكل عام أو وظيفة داخل المنشآت.

جدول ٣: التوزيع النسبي للإناث ومؤشر أرجحية انتقال الإناث لفئة المشتغلين مقابل الذكور
وفجوة التشغيل التقليدية للتوظيف طبقاً للمستوي التعليمي

جامعي فأعلي	متوسط/فوق متوسط	أقل من متوسط	أمي		
٪٧٧	٪٧٣	٪٨٨	٪٤٩		نسبة مساهمة الذكور (١)
٪٥٦	٪٢١	٪١٠	٪١١		نسبة مساهمة الإناث (٢)
٪١٥,٢	٪٧,٥	٪٣,٥	٪١,٦		معدل بطالة الذكور (٣)
٪٣٤,٨	٪٢٣,٥	٪٥,٥	٪٠,٩		معدل بطالة الإناث (٤)
٪٣٦	٪٣٥	٪١٠	٪١٩,٢		التوزيع النسبي للإناث داخل قوة العمل بحسب المستوي التعليمي (٥)
٠,٢٨	٠,١٧	٠,١٤	٠,٣٦		فجوة التشغيل التقليدية للعمل داخل المنشآت (٦)
٠,٧٦٩	٠,٨٢٧	٠,٩٧٩	١,٠٠٧	قيمة المؤشر	مؤشر أرجحية الإناث في قوة العمل للتوظيف في سوق العمل (٧)
(٠,٧٧١-٠,٧٦٧)	(٠,٨٢٩-٨٢٥)	(٠,٩٨٣-٩٧٦)	(١,٠٠١ - ١,٠٠٠)	فترة الثقة للمؤشر	
٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	P-value	
٠,٤٩٣	٠,٧٣٨	١,٤١٢	١,١٥١	قيمة المؤشر	مؤشر أرجحية الإناث في قوة العمل للتوظيف داخل المنشآت (٨)
(٠,٤٩٥-٠,٤٩٢)	(٠,٧٤٠-٠,٧٣٦)	(١,١٤٨-١,٤٠٦)	(١,١٥٦-١,١٤٦)	فترة الثقة للمؤشر	
٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	P-value	
٠,٧١٩	٠,٢٨٥	٠,١١٩	٠,٢٢٥	قيمة المؤشر	مؤشر أرجحية الإناث في سن العمل للدخول في قوة العمل (٩)
(٠,٧٢١-٠,٧١٨)	(٠,٢٨٥-٠,٢٨٤)	(٠,١١٩-٠,١١٨)	(٠,٢٢٦-٠,٢٢٥)	فترة الثقة للمؤشر	
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	P-value	

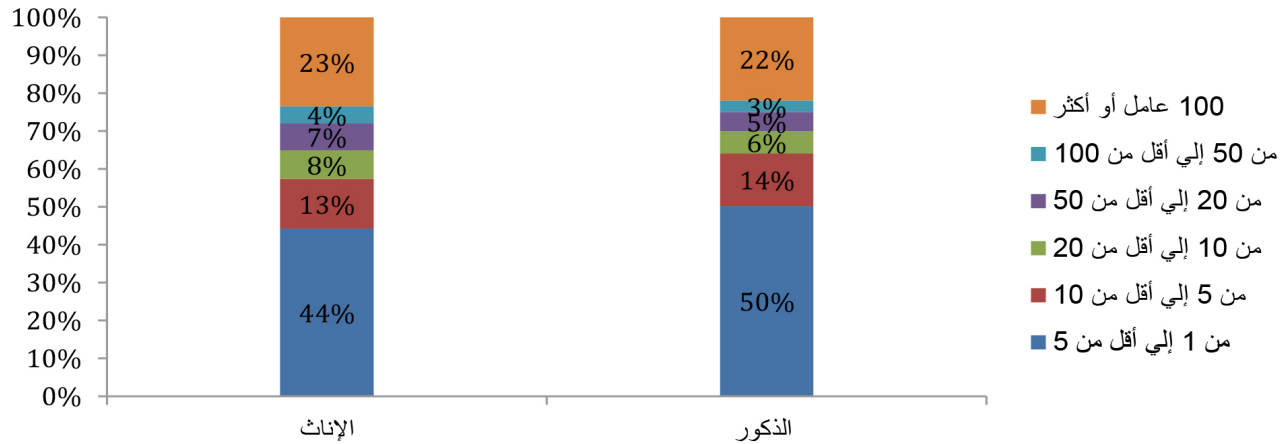
المصادر:

- (١): (٢): (٣): (٤): النشرة السنوية الجمعية لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
(٥): (٧): (٩): حُسبت بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات النشرة السنوية الجمعية لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
(٦): حُسبت بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
(٨): حُسبت بمعرفة الباحث: بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): والنشرة السنوية الجمعية لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

٦-٤ عرض النتائج طبقاً لحجم المنشأة

يوضح الشكل التالي التوزيع النسبي للمشتغلين طبقاً للنوع وحجم المنشأة. ويتضح ميل الإناث للعمل في المنشآت الأكبر حجماً مقارنة بالذكور.

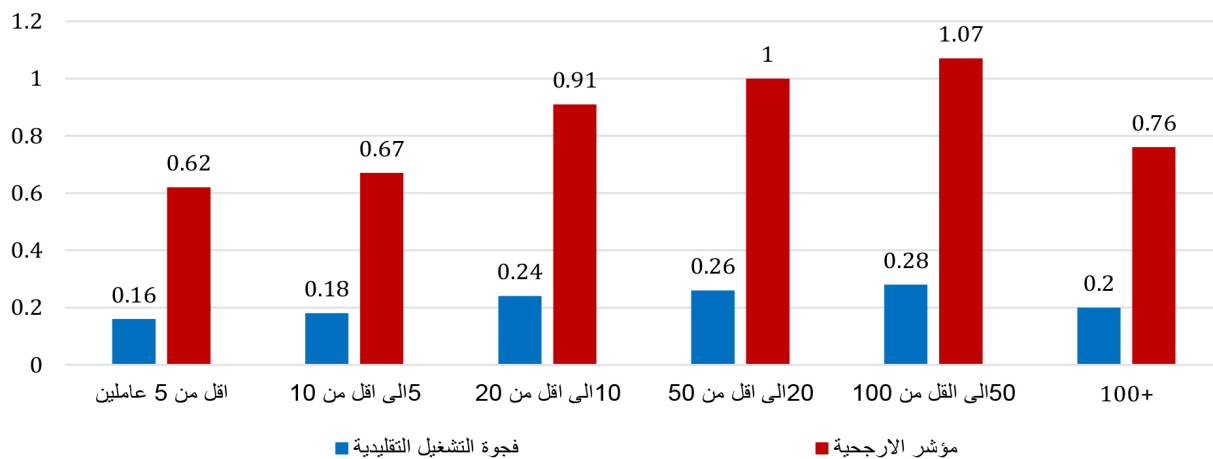
الشكل ٧: توزيع المشتغلين في القطاع العام والخاص داخل المنشآت طبقاً لحجم المنشأة



المصدر: التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

يوضح الشكل التالي فجوة التشغيل التقليدية ومؤشر أرجحية الإناث مقارنة بالذكور للتوظيف داخل المنشآت طبقاً لحجم المنشأة، ويتضح أنه كلما زاد حجم المنشأة انخفضت فجوة التشغيل وزادت أرجحية الإناث للتوظيف داخل المنشآت باستثناء المنشآت التي يعمل بها ١٠٠ عامل فأكثر. وتقترب أرجحية الإناث من الذكور للتوظيف في المنشآت المتوسطة الحجم التي يعمل بها من ٢٠ إلى ١٠٠ عامل.

الشكل ٨: فجوة التشغيل التقليدية ومؤشر الأرجحية للعمل في المنشآت بحسب حجم المنشأة



المصدر:

- فجوة التشغيل التقليدية: حُسبت بمعرفة الباحث بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- مؤشر الأرجحية: حُسب بمعرفة الباحث: بالاعتماد على بيانات التعداد الاقتصادي (٢٠١٨): والنشرة السنوية الجمعية لبحث القوى العاملة (٢٠١٨): الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

٥. التوصيات والسياسات المقترحة

تفاوتت بشكل وطبيعة فجوات النوع من حيث المشاركة والتشغيل والبطالة بتوليفات مختلفة سواء على النطاق الجغرافي أو على مستوى النشاط الاقتصادي أو المستوى التعليمي أو الفئة الوظيفية مما يستلزم برامج تداخل مختلفة تناسب التعامل مع كل توليفة. ويمكن تصنيف نوعين من برامج التداخل المقترحة (١) برنامج تعزيز ثقافة المشاركة الذي يستهدف تغيير المفاهيم المجتمعية وسلوك الإناث فيما يتعلق بقرار دخول سوق العمل. هذا البرنامج يهدف إلى التعامل مع فجوة المشاركة المتدنية للإناث. (٢) برنامج التسكين ودعم التشغيل الذي يتضمن آليات تأهيل الإناث بالمعارف والمهارات المطلوبة في سوق العمل والتي ترفع قدراتهم التنافسية للحصول على فرص عمل لائقة مقابل الذكور. هذا البرنامج مناسب للتعامل مع ضعف تنافسية الإناث مقابل الذكور في الحصول على فرصة عمل وفجوة التشغيل و/أو فجوة البطالة في غير صالح الإناث.

وتقترح الورقة تبني الاستهداف الفئوي لتطبيق أحد أو كلا البرنامجين. وتقترح أن يتم تصنيف الفئات باستخدام أحد المدخلات التالية (١) المدخل الجغرافي، (٢) مدخل المستوى التعليمي، (٣) مدخل النشاط الاقتصادي.

كما تقدم الورقة بعض التوصيات المتعلقة بتحسين بيئة العمل بشكل عام من خلال تحسين البيئة التشريعية. بيئة الأعمال، والتنسيق والتعاون مع الشركاء. وتختتم الورقة بالتوصيات المتعلقة بتنفيذ التعداد الاقتصادي بالشكل الذي يرفع القيمة المضافة لمُخرجات التعداد ويقلل من فجوة المعلومات المطلوبة لفهم فجوة النوع في سوق العمل المصري.

١-٥ التوصيات الفئوية

نعرض أولاً الاستهداف باستخدام المدخل الجغرافي. ثم مدخل المستوى التعليمي. ثم مدخل النشاط الاقتصادي.

١-١-٥ الاستهداف الجغرافي

يمكن تقسيم المحافظات إلى مجموعات مختلفة طبقاً لمؤشرات أداء الإناث فيما يتعلق بالمشاركة والبطالة وأخذاً في الاعتبار تنافسية الإناث مقابل الذكور للانتقال من فئة إلى أخرى في سوق العمل، حيث أن اختلاف الوضع داخل هذه المجموعات لا بد أن ينعكس في شكل برنامج التداخل المطلوب كما يلي:

- المحافظات الملحة للتدخل: وتشمل محافظات قرر فيها الإناث المشاركة في سوق العمل (ينعكس هذا السلوك في تحسن نسب المشاركة) ولكن أدائهن لم يتحسن في التشغيل مع وجود تنافسية ضعيفة مع الذكور لشغل الوظائف مما انعكس في شكل فجوة تشغيل كبيرة ونسب بطالة مرتفعة.
- مثال هذه المجموعة محافظات شمال سيناء ودمياط وأسوان. هذه المحافظات في حاجة ماسة للتدخل السريع من خلال برنامج التسكين ودعم التشغيل.
- المحافظات ذات الوضع السيء نسبياً: فيما يتعلق بفجوة المشاركة والتشغيل والتي تشمل محافظات سوهاج وقنا وأسيوط والأقصر. هذه المجموعة تستلزم البدء في تنفيذ برنامج دعم المشاركة من خلال البرامج التوعوية داخل المدرسة والجامعة والأعلام، يليه برنامج التسكين ودعم التشغيل.

ارتفاع قيمة مؤشر الأرجحية في بعض هذه المحافظات مثل سوهاج في ظل تدني نسب مشاركة الإناث يعكس أن المجموعة القليلة من الإناث اللاتي قررن الدخول في سوق العمل كانت تنافسيتها عالية مقارنة بالذكور في الحصول علي وظيفة.

- المحافظات ذات الوضع الأفضل نسبياً: تشمل محافظات ذات وضع نسبي أفضل فيما يتعلق بفجوة المشاركة وفجوة التشغيل مصحوبة بمعدل بطالة أفضل في معظم الحالات، مثل محافظات الغربية والمنوفية وبني سويف، حيث قرر الإناث في هذه المحافظات دخول سوق العمل بشكل أفضل نسبياً وكان أداءهن جيد فيما يتعلق بالتشغيل والبطالة، بالنظر إلي مؤشر الأرجحية نجد أن تنافسية الإناث للتوظيف مقارنة بالذكور تعتبر الأفضل نسبياً علي مستوي الجمهورية. هذه المحافظات تحتاج إلي تشجيع الإناث علي الأداء الجيد في سوق العمل ودعم أكبر لتنافسية الإناث، ودراسة التجربة لتقديم نموذج جيد وللتعميم.

٢-١-٥ الاستهداف بالمستوي التعليمي

بمقارنة التوزيع النسبي للإناث وللذكور داخل قوة العمل نجد أن نسبة الإناث الحاصلين علي مستوي تعليمي جامعي فأعلي يمثل ٣٦٪ من إجمالي الإناث في قوة العمل مقارنة بنسبة ١٧٪ بين الذكور، وذلك في ظل وجود نسب مشاركة للإناث في هذه الفئة أعلي نسبياً مقارنة بمستويات التعليم الأقل (٥٦٪) وتنافسية أعلي للإناث مقابل الذكور للدخول إلي قوة العمل (مؤشر أرجحية الإناث للمشاركة ٠,٧٢). وبالرغم من أداء الإناث يُعتبر الأفضل نسبياً فيما يتعلق بالمشاركة إلا أن معدل البطالة بين هذه الفئة من الإناث وصل إلي أعلي مستوي (٣٥٪). وذلك في ظل وجود تنافسية مع الذكور لشغل الوظائف سواء في سوق العمل (مؤشر الأرجحية ٠,٧٨) أو داخل المنشآت (مؤشر الأرجحية ٠,٤٩) تعتبر الأقل بين مستويات التعليم المختلفة. وعليه نوصي بضرورة الاهتمام بهذه الفئة من خلال برامج التدخل السريع من أجل الاستفادة من المبالغ التي استثمرتها الدولة في تعليم هذه المجموعة التي قررت الدخول لسوق العمل، وعليه يجب تخصيص برنامج تأهيل تكميلي لرفع تنافسية الإناث من خريجي التعليم الجامعي من خلال تنمية المهارات المطلوبة في سوق العمل تمنحهم فرص أكبر في المنافسة علي الحصول علي وظيفة مُقابل الذكور. يوجد برنامج حالي لمنظمة العمل الدولية (ILO) يعمل علي دعم تشغيل خريجي التعليم الجامعي ويساعدهم في مرحلة الانتقال من الدراسة إلي العمل كما تستهدف (GIZ) فئات التعليم الفني وتعمل في عدد من المحافظات.

٣-١-٥ الاستهداف بالنشاط الاقتصادي

يسيطر الإناث من خلال مؤشرات فجوة الأعداد التقليدية أو مؤشر أرجحية الإناث مقابل الذكور في الحصول علي وظيفة في بعض الأنشطة الاقتصادية مثل التعليم والصحة. ويُصح بتنفيذ برنامج الترقى ومهارات التفاوض الذي يستهدف توعية الإناث بفرص الترقى وتنمية المهارات المطلوبة للترقى في السلم الوظيفي مع دعم مهارات التفاوض التي تدعم حصول المرأة علي فرص متساوية فيما يتعلق بالتوظيف والترقي والأجور. بالنسبة للأنشطة الاقتصادية التي تتميز بفجوة أعداد متوسطة وتنافسية عالية للتوظيف مقابل الذكور تتضمن فرصة جيدة لتشجيع الإناث لدخول هذه المجالات مثل الوساطة المالية والمعلومات والاتصالات.

٢-٥ توصيات تطوير بيئة العمل

تنقسم إلي توصيات خاصة بالبيئة التشريعية وتوصيات خاصة بتحسين بيئة الأعمال وتوصيات خاصة بالتعاون والتنسيق مع الشركاء.

١-٢-٥ التوصيات علي مستوى البيئة التشريعية

- دراسة التأثير المحتمل لتطبيق قرار الحد الأدنى للأجور علي فرص الإناث مقابل الذكور في التوظيف، حيث يمكن أن يعني رفع الحد الأدنى إلي التأثير علي قرار أصحاب الأعمال في توظيف الإناث في الوظائف الدنيا والمتوسطة علي وجه التحديد في ظل عدم الاستفادة من توظيف المرأة في شغل الوظيفة بأجر أقل من الرجل.
- فتح أجازات رعاية الطفل لكل من الأب أو الأم باختيارهما، وإتاحة الاختيار لتقليل ساعات العمل أو العمل عن بعد من المنزل أو العمل بطريقة الساعات المرنة.
- تقنين ريادة الأعمال للمشروعات المدارة من المنزل (home based activity) سواء المشروعات التي تقدم منتجات خدمية مثل تقديم الطعام أو الوظائف الخدمية التي يمكن أن تنفذ عن بعد كخدمات تكنولوجيا المعلومات أو كول سنتر.
- دراسة أفكار خارج الصندوق لدعم العدالة الاجتماعية عن طريق دعم حقوق المرأة العاملة وإعادة النظر في تفرغ المرأة للعناية بالمنزل واعتباره عمل ذو طبيعة خاصة بوقت مرن يمكن التأمين عليه ضمن منظومة التأمين الاجتماعي باشتراك ثابت في فئات محددة مسبقاً.

٢-٢-٥ التوصيات علي مستوى البيئة التشريعية

- إلزام المنشآت بتوفير خدمات الحضانه ورعاية أبناء العاملين.
- منح مزايا حفيزية للمنشآت التي تحقق نسب تشغيل محددة للإناث.
- استصدار القوانين التي تمنع التحيز او التمييز التعسفي تجاه الإناث في التوظيف وتوفير آلية للشكوي والمتابعة للحالات المتضررة.
- في ظل أزمة كورونا انتشر العمل من المنزل في العديد من القطاعات مثل التعليم ومراكز الاتصالات (call center) وتكنولوجيا المعلومات. وعليه يجب تطبيق برامج التدخل التي تسعى لتأهيل وتشجيع وتسكين الإناث في هذه الأنشطة بما فيها المشروعات التي تدار من داخل المنزل (home based activity): العمل عن بعد.
- تدعيم دور النقابات العمالية في متابعة حالات التمييز التعسفي في التوظيف ضد الإناث.
- تطبيق برامج الترقى وتنمية مهارات التفاوض لتحسين جودة الوظائف في القطاعات والأنشطة التي تسيطر عليها الإناث من خلال دعم فرص الترقى في السلم الوظيفي.

٣-٢-٥ التوصيات علي مستوى البيئة التشريعية

- التواصل مع وزارة التعاون الدولي للتنسيق مع الجهات الداعمة المعنية بالمساواة بين الجنسين كأحد أهداف التنمية المستدامة:
 - o منظمة العمل الدولية ILO
 - o الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ
 - o برنامج الأمم المتحدة للتنمية UNDP
 - o منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية UNIDO
- التعاون والتنسيق مع جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومُتناهية الصغر (MSMEDA).

٣-٥ التوصيات المستقبلية لتنفيذ التعداد الاقتصادي بهدف رفع القيمة المضافة للمسح

- تعديل سؤال الأجور بحيث يتم الفصل بين إجمالي الأجور التي يحصل عليها الذكور والتي يحصل عليها الإناث، التعداد الاقتصادي يعتبر الأفضل لتوفير هذه المعلومة من وجهة نظر أصحاب الأعمال.
- تعديل فئات التصنيف المهني بما يتناسب مع التصنيف المستخدم في باقي المسوح، ومن المفيد أن يتم السؤال عن المهنة التفصيلية ويمكن تكويدها مكتبياً علي المستوى الثاني للتصنيف، توفير هذا المستوى من التحليل يساعد في فهم وفي التخطيط لسياسات سوق العمل وفي فهم ومتابعة فجوة النوع.
- تضمين بعض المعلومات المتعلقة بالمهارات المطلوبة والتخصصات طبقاً للمستوي التعليمي في التعداد الاقتصادي في ظل عدم وجود مسح قومي للمهارات.
- تنفيذ مسح قومي ملحق للمهارات يهدف إلي توفير معلومات عن الفجوة بين المهارات الحالية المتاحة من جانب الطلب علي الوظائف التي يوفرها نظام التعليم والتدريب الحالي والمهارات المطلوبة من جانب أصحاب الأعمال طبقاً للتخصص والمستوي التعليمي والفئة الوظيفية مع تحديد الاحتياجات المستقبلية. وتجدر الإشارة هنا إلي أهمية توفير هذه البيانات لوضع الخطط المستقبلية للمؤسسات التعليمية ومؤسسات التدريب الحكومية والخاصة (وزارة التعليم والتعليم الفني - وزارة التعليم العالي - وزارة القوى العاملة) بالإضافة إلي اهتمام العديد من المنظمات الدولية المعنية بالمهارات والتشغيل مثل منظمة العمل الدولية - الوكالة الألمانية للتعاون الدولي - TVET - المعونة الأمريكية - وغيرها).
- يوصي بإناحة المعلومات الخاصة بفئة العمالة المحبطة أو اليائسة في مسح القوى العاملة لفهم طبيعة وخصائص هذه المجموعة من حيث النوع والمحافظة والتعليم وخلافه. والتدخلات المناسبة التي تستهدف فئة البطالة المحبطة بين الإناث لتحسين نسب مشاركة الإناث.

٤-٥ ملخص السياسات والآليات المقترحة لتطوير الأداء

الهدف الاستراتيجي: تقليل فجوة النوع المرتبطة بسوق العمل في مصر

جدول ٤: ملخص لأهم السياسات التنفيذية المقترحة

الهدف علي المستوي الكلي	الهدف الفرعي	الإجراءات وآليات التنفيذ	الجهة المقترحة
تعزيز ثقافة مشاركة الإناث في الأنشطة الاقتصادية.	تغيير المفاهيم المجتمعية حول مشاركة الإناث في الأنشطة الاقتصادية.	يستهدف المجتمع ككل من خلال وسائل الإعلام	المجلس الأعلى لتنظيم الاعلام
	توعية وتخفيف الإناث للمشاركة.	الاستهداف الفئوي الجغرافي في بعض المحافظات التي تنخفض فيها نسب المشاركة مثل قنا وسوهاج والأقصر.	وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية وزارة التعليم العالي
		الاستهداف الفئوي للطالبات في مستويات التعليم الأقل من الجامعي.	المؤسسات المحلية والدولية المعنية باستهداف المساواة بين الجنسين مثل المجلس القومي للمرأة - برنامج الأمم المتحدة للتنمية- منظمة العمل الدولية
		وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني	
تعزيز ثقافة مشاركة الإناث في الأنشطة الاقتصادية.	تسكين الإناث في فرص العمل اللائقة من خلال برامج التنسيق مع أصحاب الأعمال ومن خلال حزم المزايا التحفيزية	تنفيذ برامج تسكين الإناث في الأنشطة الاقتصادية والمهن التي تتمتع فيها الإناث بدرجة تنافسية جيدة مُقابل الذكور (الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات)	وزارة القوى العاملة وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
	رفع تنافسية الإناث في سوق العمل مُقابل الذكور.	تعزيز المعارف والمهارات المطلوبة في سوق العمل لدي الإناث لرفع فرصهن في الحصول علي وظيفة في المستوى التعليمي الجامعي فما فوق.	وزارة القوى العاملة المجلس القومي للمرأة جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومُتناهية الصغر المعهد القومي للحكومة والتنمية المُستدامة
		جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومُتناهية الصغر	المؤسسات المحلية والدولية المعنية بدعم التشغيل بشكل عام ودعم تشغيل الإناث مثل: منظمة العمل الدولية ILO؛ الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ
			المؤسسات المحلية والدولية المعنية بدعم التشغيل بشكل عام ودعم تشغيل الإناث مثل: منظمة العمل الدولية ILO؛ الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ
دعم الإناث في الحصول علي فرص الترقى الوظيفي.	زيادة أعداد الإناث في الوظائف العليا.	برامج التوعية والتحفيز للإناث حول فرص ومتطلبات الحصول علي ترقية وبخاصة في القطاعات ذات الوجود النسائي الكبير أو المؤثر (الصحة والتعليم).	وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية الهيئات الدولية المعنية بالمساواة

الهدف علي المستوي الكلي	الهدف الفرعي	الإجراءات وآليات التنفيذ	الجهة المقترحة
تهيئة بيئة أعمال مواتية	تقليل التحيز او التمييز التعسفي تجاه الإناث.	دور النقابات العمالية في متابعة حالات التمييز التعسفي في التوظيف ضد الإناث.	وزارة القوى العاملة نقابات العمال واتحادات الأعمال
		منح مزايا حفيزية للمنشآت التي تحقق نسب تشغيل محددة للإناث.	وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة وزارة القوى العاملة وزارة التجارة والصناعة
		دراسة التأثير السلبي المحتمل لهذا القرار علي عمالة الإناث في المستويات الوظيفية والتعليمية المنخفضة؛	المجلس القومي للأجور؛ وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية
		فتح إجازات رعاية الطفل لكل من الأب أو الأم باختيارهما	- وزارة العدل - وزارة التضامن الاجتماعي - وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية - مجلسي الشيوخ والنواب
		إلزام المنشآت بتوفير خدمات الحضانه ورعاية أبناء العاملين. تقنين ريادة الأعمال للمشروعات المدارة من المنزل.	
تعظيم الاستفادة من التعداد الاقتصادي	توفير معلومات عن الأجور طبقاً للنوع.	تعديل السؤال الخاص بالأجر؛ بحيث يتم الفصل بين إجمالي الاجور التي يحصل عليها الذكور وإجمالي الاجور التي تحصل عليها الإناث.	وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
	توفير معلومات عن المهارات طبقاً للتخصص.	وضع ملحق ملخص بالتعداد الاقتصادي يتضمن أسئلة أكثر دقة عن المهارات؛ نظراً لعدم توفر مثل هذه البيانات الى حين وجود مسح قومي للمهارات على مستوى جمهورية مصر العربية	
	توفير معلومات عن العمالة المحيطة	إضافة أسئلة لتحديد وتعريف العمالة المحيطة؛ طبقاً للنوع/حالة العمل السابقة/... الخ	
توفير مستوى من التحليل يساعد في فهم وفي التخطيط لسياسات سوق العمل وفي فهم ومتابعة فجوة النوع الاجتماعي.	إمكانية الربط بين بيانات التعداد الاقتصادي والمسوح الأخرى فيما يخص التصنيف المهني.	تعديل فئات التصنيف المهني بما يتناسب مع التصنيف المستخدم في باقي المسوح.	وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
	توفير مستوى من التحليل يساعد في فهم وفي التخطيط لسياسات سوق العمل وفي فهم ومتابعة فجوة النوع الاجتماعي.	إضافة سؤال حول المهنة التفصيلية وتكويدها مكتبياً على المستوى الثاني للتصنيف.	

٦. المراجع الإنجليزية

- UN Women, policy brief No 6 “Tackling the gender pay gap”
- Women’s Participation in Paid Employment in Egypt is a Matter of Policy not Simply Ideology Egypt Network for Integrated Development policy brief 022
- ILO, 2016, Closing gender pay gap: A review of issues, policy mechanisms and international evidence, ILO office, Geneva.
- OZERKEK, Yasmin, 2013, “UNEMPLOYMENT AND LABOR FORCE PARTICIPATION: A PANEL COINTEGRATION ANALYSIS FOR EUROPEAN COUNTRIES”, Applied Econometrics and International Development Vol. 131-2013)).

٧. المراجع العربية

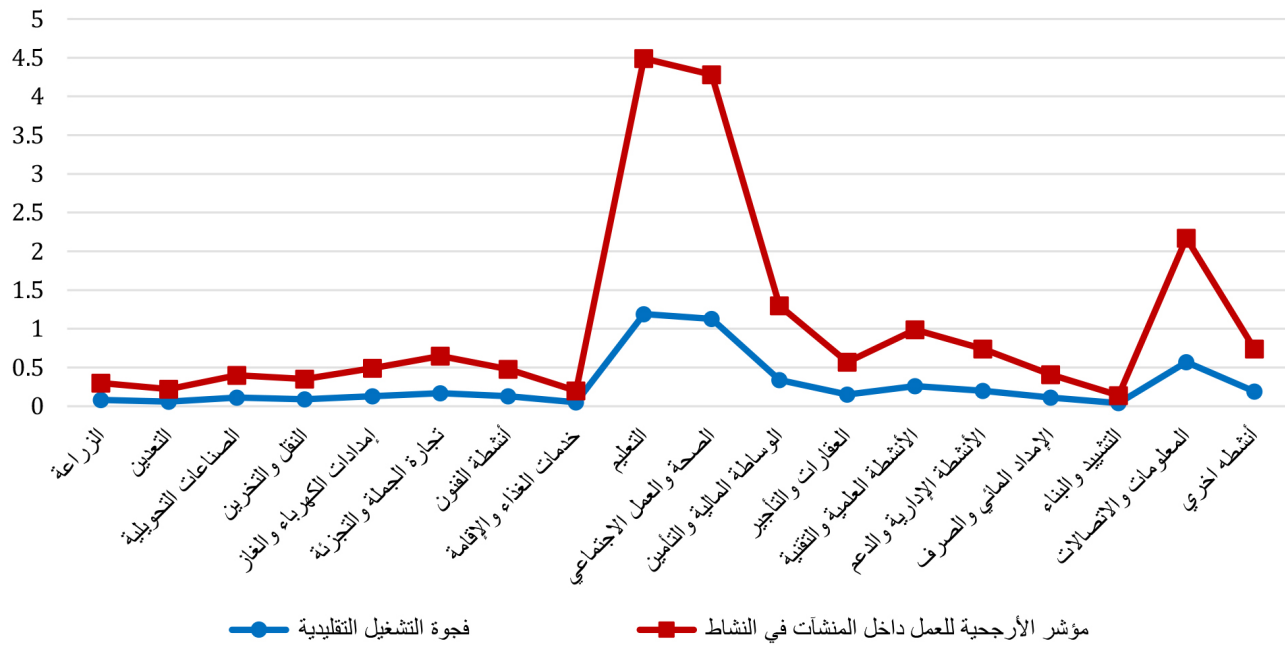
- التعداد الاقتصادي ٢٠١٢/٢٠١٣: الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء
- التعداد الاقتصادي ٢٠١٧/٢٠١٨. الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء. مصر.
- التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت. الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء. مصر.
- النشرة السنوية الجمعية لبحث القوي العاملة ٢٠١٨. الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء. مصر.

٨. الملحق

جدول ١: مؤشر الأرباحية وفجوة التشغيل التقليدية على مستوى المحافظات

فترة الثقة لمؤشر الأرباحية للتوظيف داخل المنشآت	مؤشر الأرباحية للإنتاج في قوة العمل للتوظيف داخل المنشآت	فجوة التشغيل التقليدية للعمل داخل المنشآت	مؤشر الأرباحية للإنتاج في قوة العمل للتوظيف في سوق العمل	معدل البطالة للإنتاج المنشآت	معدل البطالة للذكور	معدل البطالة للعام	نسب المشاركة للإنتاج العمل	نسب المشاركة للذكور	المحافظة
(٠,٦٤٨,٠,٧٠٧)	٠,٦٧٧	٠,١٨	٠,٨٣٤	٢٤,٥	٩,٤	١٢,٦	١٨,٢	٦٤,٧	القاهرة
(٠,٧٦٨,٠,٨٧٠)	٠,٨١٧	٠,٢٠	٠,٨٧٩	١٩,٧	٨,٧	١٠,٨	١٦,٥	٦٥,٣	الإسكندرية
(٠,٣٣٦,٠,٤٦٥)	٠,٣٩٥	٠,١٦	٠,٧٩٢	٢٣,٩	٣,٩	٩,٧	٢٦,٨	٦٦,١	بور سعيد
(٠,٤٦٤,٠,٦٦٢)	٠,٥٥٣	٠,١٤	٠,٨٢٢	٣٠,٥	١٥,٥	١٨,٦	١٧,٧	٦٧,٤	السويس
(٠,٢٦٢,٠,٣٤٦)	٠,٣٠١	٠,٠٩	٠,٦٦٨	٣٩,٧	٩,٧	١٦,٦	٢١,٩	٧١,٩	دمياط
(٠,٦٥٥,٠,٧٤٨)	٠,٧٠٠	٠,١٩	٠,٧٧٨	٢٧,٤	٦,٦	١١,٠	١٨,٣	٦٨	الدقهلية
(٠,٥٨١,٠,٦٦٧)	٠,٦٢٣	٠,١٧	٠,٨٤٦	١٩,٩	٥,٣	٨,٤	١٧,٤	٦٢,٧	الشرقية
(٠,٦٣٢,٠,٧٢٢)	٠,٦٧٥	٠,٢٠	٠,٨٨٨	١٩,٣	٩,١	١١,٤	٢١,٦	٦٩,٥	القليوبية
(٠,٤٨٨,٠,٦٠٣)	٠,٥٤٣	٠,٢٠	٠,٩٦٨	٧,٤	٤,٣	٥,٢	٢٥,٤	٦٨,٧	كفر الشيخ
(٠,٧١٢,٠,٨١٨)	٠,٧٦٣	٠,٢٨	٠,٩١٤	١٦,٥	٨,٦	١٠,٧	٢٣,٩	٦٥,٧	الغربية
(٠,٧٢٢,٠,٨٤٣)	٠,٧٨١	٠,٢٧	٠,٩٦٥	٨,٢	٤,٨	٥,٧	٢٤,٦	٦٨,١	المنوفية
(٠,٦٤٠,٠,٧٥١)	٠,٦٩٤	٠,١٧	٠,٧٦٧	٢٧,٣	٥,١	٩,٥	١٨,١	٧٢,٥	البحيرة
(٠,٥٥٥,٠,٧٧٨)	٠,٦٨٠	٠,٢٠	٠,٧١٣	٣٢,١	٤,٧	١٠,٨	١٩,٨	٦٨,٩	الاسماعيلية
(٠,٨٩٩,٠,٩٩٨)	٠,٩٤٧	٠,٢٠	٠,٧٨٢	٢٧,٦	٧,٥	١١,٠	١٥,٦	٦٩,٥	الجيزة
(٠,٦٤٨,٠,٧٩٥)	٠,٧١٨	٠,٢٨	٠,٩٥٢	٩,٠	٤,٤	٥,٧	٢٧	٧٠,١	بنى سويف
(٠,٦٦٤,٠,٨١١)	٠,٧٣٤	٠,١٨	٠,٩٥٩	٧,٤	٣,٤	٤,١	١٨,٥	٧٤,٥	الفيوم
(٠,٦٦٨,٠,٨٠١)	٠,٧٣٢	٠,٢٠	٠,٨٨٧	١٤,٦	٣,٨	٦,١	١٩,٤	٦٩	المنيا
(٠,٧٩١,١,٠١٠)	٠,٨٩٣	٠,١٥	٠,٧١٥	٣٤,١	٧,٧	١١,٦	١١,٦	٦٦,٢	أسيوط
(١,٢١٧,١,٥٥٤)	١,٣٧٦	٠,١٥	٠,٨٢٥	٢١,٤	٤,٧	٦,٤	٧,٤	٦٦,٩	سوهاج
(٠,٨٧٢,١,١٦٠)	١,٠٠٤	٠,١٤	٠,٧٤٤	٢٨,١	٣,٣	٦,٣	٨,٨	٦٢,٧	قنا
(٠,٣٦٨,٠,٥٢٢)	٠,٤٣٩	٠,١٢	٠,٦٠٥	٤٩,٧	١٦,٨	٢٤,١	١٩	٦٧,٦	أسوان
(٠,٩٩٠,١,٤٢٠)	١,١٨٤	٠,١٦	٠,٦٤٠	٣٨,٠	٣,٢	٧,٥	٩,٧	٦٦,٤	الأقصر
(٠,٢٦١,٠,٤١٧)	٠,٣٣٠	٠,٠٩	٠,٥٩٤	٥٠,٢	١٦,١	٢٣,٥	٢٢,٧	٦٩,٦	البحر الأحمر
(٠,٥٨٨,١,١٣٦)	٠,٨١٤	٠,٢٥	٠,٩٩٠	٥,٠	٤,١	٤,٣	٢١,٦	٦٦,١	الوادي الجديد
(٠,٢١٠,٠,٤٤٠)	٠,٣٠٤	٠,٠٥	٠,٧٤٣	٢٩,٤	٥,٠	٨,٦	١٣	٧١,٣	مطروح
(٠,١٤٢,٠,٣٢٥)	٠,٢١٧	٠,١٤	٠,٣٩٠	٧٣,٦	٣٢,٣	٤٨,٢	٤٥,٣	٧٤,٣	شمال سيناء
(٠,١٤٠,٠,٣٦٠)	٠,٢٢٧	٠,٠٤	٠,٩٣٢	١١,٣	٤,٧	٥,٨	١٦,٦	٧١,٢	جنوب سيناء
(٠,٦٩٧,٠,٧٢٢)	٠,٧٠٩	٠,١٩	٠,٨٤٣	٢١,٤	٦,٨	٩,٩	١٨,٣	٦٧,٦	إجمالي

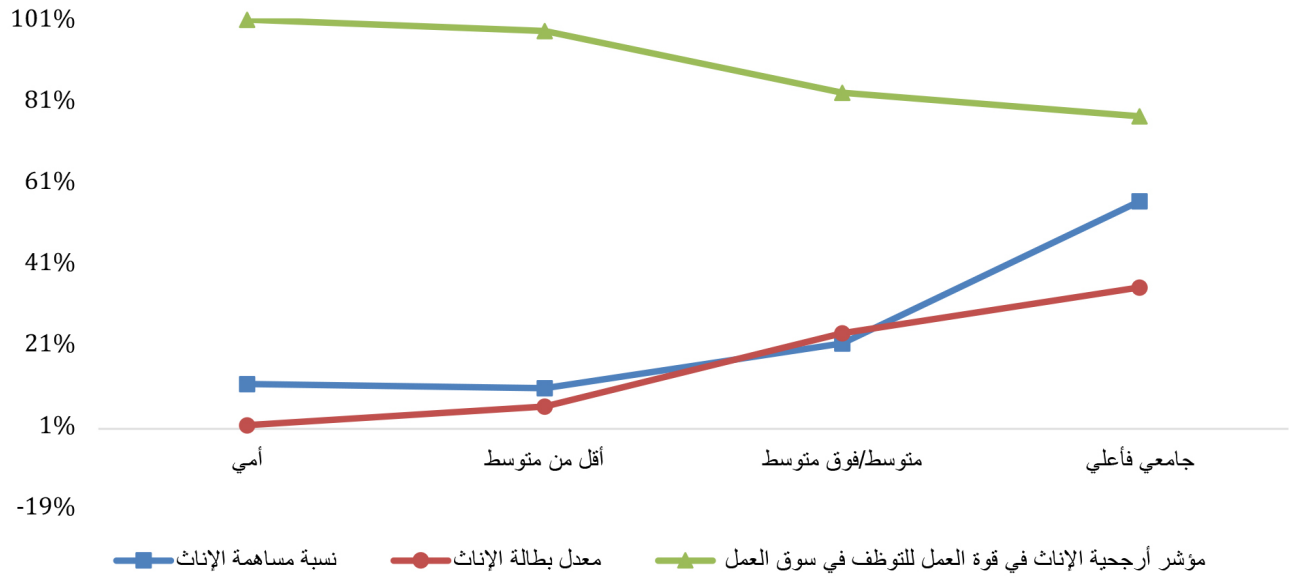
شكل ١: فجوة التشغيل التقليدية ومؤشر أرجحية الأناث للعمل داخل مختلف الأنشطة الاقتصادية



جدول ٢: مؤشر الأرجحية وفجوة النوع التقليدية للتوظيف داخل المنشآت وفقاً لفئات المهنة

أخرى	عمال تشغيل وخدمات فنية وبيع	ملاحظون إداريون وكتبة	أخصائيون وفنيون	أصحاب المنشأة العاملين بها والمديرون	
٪٢١,٧	٪٢٨	٪١٦	٪١٦	٪١٧,٨	التوزيع النسبي للإناث طبقاً لفئات المهن
	٠,١٣	٠,٤٣	٠,٤٤	٠,١٠	فجوة التشغيل التقليدية للعمل داخل المنشآت (الإناث الي الذكور)
	٠,٥٠١	١,٦٣٨	١,٦٥٥	٠,٣٧٤	قيمة المؤشر
	(٠,٥٠٢-٠,٤٩٩)	(١,٦٤٥-١,٦٣٢)	(١,٦٦٢-١,٦٤٩)	(٠,٣٧٥-٠,٣٧٢)	فترة الثقة للمؤشر
	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	P-value
					مؤشر أرجحية الإناث في قوة العمل للتوظيف في داخل المنشآت فرص

شكل ٢: نسب المشاركة ومعدل البطالة ومؤشر أرجحية الإناث للمشاركة وإيجاد وظيفة في سوق العمل طبقاً للمستوى التعليمي



شكل ٣: مؤشر الأرجحية وفجوة التشغيل التقليدية للتوظيف داخل المنشآت طبقاً للمستوى التعليمي

