

الفصل الثالث

النموذج الواقعي للمرأة المصرية العاملة

تمهيد

(أ) قضية عمل المرأة

- ▶ أولاً أهم المداخل التي تتناولت عمل المرأة
- ▶ ثانياً خروج المرأة للعمل ودوافعه
- ▶ ثالثاً المحددات غير الاقتصادية و الثقافية التي تواجه النساء
- ▶ رابعاً العوامل الاجتماعية المؤثرة فى تحديد اتجاهات المرأة نحو العمل
- ▶ خامساً التمييز ضد المرأة العاملة
- ▶ سادساً السياسات الاقتصادية التى تتبعها الدولة
- ▶ سابعاً الرؤى النظرية المفسرة لواقع عمالة المرأة

(ب) المرأة العاملة

تمهيد

- ▶ أولاً مفهوم المرأة العاملة
- ▶ ثانياً دخول المرأة المصرية سوق العمل وتطور خصائصها
- ▶ ثالثاً الشرائح الاجتماعية التى تنتمى إليها
- ▶ رابعاً السياق الاجتماعى لأوضاع العمالة النسائية
- ▶ خامساً واقع نصيب العمالة النسائية والعوامل المؤثرة فيه ومؤثراته
- ▶ سادساً عمالة المرأة الريفية
- ▶ سابعاً التحديات المؤثرة على حصول المرأة على المناصب القيادية
- ▶ ثامناً مكانة المرأة العاملة وأدوارها
- ▶ تاسعاً مشكلات المرأة العاملة
- ▶ عاشراً الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمرأة العاملة

تعقيب ومناقشة

الفصل الثالث

تمهيد:

يلخص محمود عوده أهم التحديات والقضايا التي تواجه مشاركة المرأة العاملة في النشاط الاقتصادي في السنوات الأخيرة بوجه عام على النحو التالي:

1- تأثير تخفيض معدل الإنفاق الحكومي الاستثماري على معدل استيعاب القوى الجديدة رجالاً ونساء.

2- الآثار الجانبية المتصلة بارتفاع معدلات البطالة على مستوى الاقتصاد بصورة عامة.

3- تقلص دور القطاع العام الحكومي في تنفيذ سياسات الاستيعاب الاجتماعي وخلق الوظائف وفرص العمل وبالتالي أصبحت الإناث تعاني أكثر من الذكور من ارتفاع معدلات البطالة.

4- ضعف القدرة التنافسية للنساء في سوق حر للعمل بسبب فرصهن المحدودة وغير الملائمة في التعليم والتدريب.

5- الفجوة النوعية في الأجور والدخل وفرص العمل والتمتع بالخدمات والقروض رغم نصوص الدستور والقانون للمساواة بين الجنسين.

فجدد الكثير من الآراء السابقة تؤكد على ضعف إمكانيات المرأة وإنعدام الفرص أمامها لاكتساب القدرات المختلفة والمتنوعة التي تجعلها أكثر تأهلاً لدخول سوق العمل وخاصة التي تتعلق بالتعليم والتدريب.⁽¹⁾

ومن جهة أخرى فقد أدت هذه التطورات جميعها إلى تحديد ملامح عمل المرأة العربية في مجالات التنمية في ضوء:

أ- نشوء واقع اقتصادي جديد في البلدان العربية نتيجة تسارع التطورات الاقتصادية العالمية تمثل بشكل رئيسي في تراجع مستوى الإنتاج في القطاعين الرئيسيين وهما الزراعة والصناعة. وذلك لأزدهار قطاع الخدمات التجارية والمالية المرتبطة بمثيلاتها في العالم مترافقة مع تطبيق برامج صندوق النقد والبنك الدوليين وإعادة هيكلة الاقتصاد وبيع جزء كبيراً من مؤسسات القطاع العام لصالح القطاع الخاص بما في ذلك الخدمات الصحية والتعليمية.

ب- أصبح مطلوباً من المرأة العربية التي أتيحت لها العمل في إدارة الشركات والمؤسسات ومهارات تكنولوجية ومعرفية عالية لتلبية متطلبات أنماط جديدة من الانفتاح العالمي وإدارة الصلة بين المؤسسات الوطنية بالإضافة للمؤسسات الأجنبية.

(1) رشا السيد أحمد حمودة: التحولات الاجتماعية والاقتصادية - تأثيرها على أوضاع المرأة العاملة في المجتمع المصري. رسالة دكتوراه. جامعة المنصورة. 2008. ص 195.

ج- ازدياد حجم البطالة وارتفاع الأسعار بشكل مطرد واتساع مساحات الفقر كلها ظواهر يمكن أن نقرأها بوضوح في معظم البلدان العربية. حيث شكلت عوامل ضاغطة جداً على الأسرة العربية وأصبح خروج المرأة للعمل ضرورة من متطلبات الحياة اليومية والحاجة إلى تحسين مستوى المعيشة المهددة وهذه التطورات في عمل المرأة كانت ستأخذ زمناً طويلاً بسبب وطأة العادات والتقاليد.

د- كما أسهمت الثقافة الاجتماعية السائدة المتعلقة بالمرأة إلى حدود كبيرة في أن تحتل النسبة العالية من النساء العربيات العمل في قطاعات الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية.⁽¹⁾ إن المتتبع لعمل المرأة في المجتمع المصري يجد أنه على الرغم من اقتصره على السيدات اللاتي فقدن عائلهن الوحيد القادر على العمل إلا أن محاولات مشاركة المرأة في العمل بدأت في عام 1830 عندما عملت مجموعة من الفتيات في التوليد ومهمة الماشطة وحياسة ملابس النساء والأطفال وهذه المهن تتصل بالأنوثة.

وجاءت هدى شعراوي عام 1918 التي تتادى بتعليم المرأة ومساواتها بالرجل وبالخصوص في الحقوق السياسية وإتاحة فرص عمل لها. وفي الستينات من هذا القرن بدأ نجم المرأة المصرية في الظهور وخاصة عندما ظهرت القيادات النسائية في كثير من الميادين المتخصصة وكان ذلك عند اختيار سيدة لمنصب وزير لأول مرة في سبتمبر 1962 كان حدث بارز في تاريخ النهضة النسائية في مصر. ودليل على اعتراف الثورة بكفاءة المرأة والدعم الكامل لمركزها ومكانتها في المجتمع. وساعد على صدور قوانين التعليم على ازدهار عمالة النساء.⁽²⁾

كما تشير الإحصائيات الرسمية للعمالة في البلدان الصناعية المتقدمة إلى زيادة كبيرة ومتنامية للعمالة النسائية. ولقد كان لهذا التحول الأثر الأكبر في جذب انتباه العلماء والمتخصصين في مجال العلوم الاجتماعية وإثارة العديد من التساؤلات حول التحولات في ميكانيزمات السوق القائمة على التحيز ضد المرأة و نوعية العلاقة بين الأسرة والعمل من منظور البنائية الوظيفية وإلى أي حد توافقت تلك البناءات بحيث تحقق هذا التحول الثقافي والاجتماعي لعمالة المرأة خارج محيط الأسرة، وإلى أي حد تؤثر الأدوار في الأسرة على طبيعة الأدوار في العمل والعكس وإلى أي مدى كان لزيادة مشاركة المرأة في العمل مدفوع الأجر نتائج إيجابية أو سلبية على عمالة الرجال.

ومن ذلك نجد أن هناك اتجاهين أساسيين مرتبطين ومتداخلين يضم كل منهما العديد من

(1) عبلة محمود أبو عبلة: المرأة العربية العاملة المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي. عمان.

الأردن. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. 2004. ص 7، 8.

(2) فاطمة محمد على عثمان: القيادة النسائية في عالم متغير. سلسلة البحوث والدراسات الاجتماعية (1).

الإسكندرية. دار الملتقى المصري للإبداع والتنمية. 2000. ص 98: 100.

المداخل والدراسات الميدانية وهما الاتجاه الأول يضم جميع إسهامات النظرية التي تناقش أوجه العلاقة بين الأسرة والعمل ويمكن أيضا لأغراض التحليل والمناقشة أن نقسم تلك المداخل إلى ثلاثة مجموعات أساسية حسب اتجاه العلاقة الإرتباطية بين الأسرة والعمل .

(أ) قضية عمل المرأة

غالبا يتداخل المفهومان العمل والتشغيل وينظر إليهما أحيانا كأنها متطابقان. حيث أن مفهوم العمل يتضمن نشاط الإنسان للإنتاج في إطار اقتصاد معين وله قيمة للآخرين وبتعبير آخر فهو اعتبار العمل كعنصر إنتاج ويحسب كذلك إذا كان ذى عائداً سواء كان عملاً مأجوراً أو غير مأجوراً. أما تعريف التشغيل تم الاتفاق على تعريفه دولياً عام 1982 أثناء المؤتمر الدولي الثالث عشر لإحصائية العمل حيث تباين إحصاءات العمل في مختلف البلدان. أما التشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم القوة العاملة فالتشغيل ينصب على القوى العاملة تحديداً من حيث اشتغالها أو بطالتها هذه القوى العاملة هي جزء من القوى البشرية. ويتكون قوى عمالة يجب أن تتوافر لديها ثلاثة شروط وهي القدرة على العمل والرغبة في العمل والبحث عن عمل بأية صورة.⁽¹⁾

كما يمارس الناس أنواع مختلفة من الأعمال. فمنهم الموظفون بأجر وأرباب العمل والعاملون لحسابهم الخاص والعاملون لدى الأسر بلا مقابل والمتمرنون الخ. وبعضهم منتظم في عمل بدوام كامل أو في عمل بدوام جزئي والبعض يعملون أعمالاً متقطعة مثل العمال الموسميين أو الفلاحين العاملين أعمالاً عارضة باليومية. مثال الطلاب والقائمين بالأعمال المنزلية والمتقاعدين ممن يعملون في أنشطة غير اقتصادية وهؤلاء الذى يقومون من حين وآخر بعمل مقابل أجر مثل مجالسة الأطفال أو توزيع المطبوعات أو تقديم الدروس الخصوصية وهناك أشخاص آخرون كالمجندين أو الذين يبنون منازلهم. ونجد تعريف العمالة يرتبط بالإنتاج الذى يعرفه نظام الحسابات القومية للأمم المتحدة. United nation 1968 أنه أى نشاط يقع ضمن حدود الإنتاج الواردة فى نظام الحسابات القومية.⁽²⁾

أولاً: أهم المداخل التى تناولت عمل المرأة

تم تقسيم المداخل التى تناولت على عمل المرأة إلى الآتى:

1- مداخل وبحوث تدرس تأثير الأسرة على الأدوار فى سوق العمل ومن أهم تلك المداخل

(1) مؤتمر العمل العربى الدورة الرابعة والعشرون: العمل والتنمية فى الوطن العربى فى ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية. القاهرة. منظمة العمل العربية. المكتب العربى. 1997. ص25: 27.

(2) رالف هوسمانز، وفر هارمهران، وآخرون: مسح السكان الناشطين اقتصاديا والعمالة والبطالة، والعمالة الناقصة. جنيف. مكتب العمل الدولى. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا (الإسكوا) عمال 2000. ص70.

مدخل التنشئة الاجتماعية ودورها فى تحديد الدور الاجتماعى لكل من الذكر والأنثى من خلال مراحل التنشئة الاجتماعية على الأدوار النوعية. ومن أمثلة هذه المداخل المدخل البيولوجى ومدخل التحليل النفسى ونموذج العمل ونموذج النوع وكذلك المدخل الوظيفى الذى اهتم بتأثير الدور المهنى على الأدوار داخل الأسرة.⁽¹⁾

2- مداخل البحوث التى تهتم بدراسة تأثير الأوضاع المهنية والأدوار الاقتصادية للمرأة فى سوق العمل، على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة. ومن أهم تلك الدراسات التى تتناول تأثير عمالة المرأة على الخصوبة الرضا عن العمل.

3- مداخل تهتم بدراسة المجتمع كوحدة تحليل فى تفسير الظواهر المرتبطة بعمالة المرأة مثل مدخل التدرج الوظيفى ومدخل تحقيق المكانة ودراسة المرأة والتنمية والمداخل الاقتصادية وفى مقدمتها مدخل رأس المال وكذلك دراسات المجتمع فى تراث علم الاجتماع البريطانى والأمريكى على وجه الخصوص.

4- أما الاتجاه الثانى فيركز على أدوار العمل والتباين النوعى فى المهن بين الرجال والنساء والتركيز على النساء فى وظائف ومهن ذات مكانة مهنية متدنية وأجور منخفضة بالإضافة للعلاقة بمكاييم سوق العمل الداخلى والخارجى ومن بين ذلك المداخل البنائية الحديثة والاجتماعية والاقتصادية.⁽²⁾

ثانياً: خروج المرأة إلى العمل ودوافعه:

يقترن خروج المرأة للعمل بظهور الثورة الصناعية فى أوروبا فى القرن الثامن عشر، أما فى مصر يقترن بناء الدولة الحديثة فى عصر محمد على منذ إنشاء مدرسة الولادة سنة 1830 فتعبت المرأة فى المحاجر الصحية وفى أقسام البوليس ثم اقتحمت مهنة التدريس وبعدها مهنة التمريض. وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن السبب الرئيسى الذى يدفع المرأة للخروج إلى العمل هو الحاجة المادية وانخفاض مستوى دخل الأسرة خاصة فى الطبقة الدنيا وبعض شرائح من الطبقة الوسطى. كما أكدت وثيقة بكوين أن ربع الأسر على الصعيد العالمى تتولى فيها النساء الأعباء وأن أعداداً أخرى من تلك الأسر تعتمد على دخل المرأة فى حالة وجود رجال فى الأسرة.

وقد أجرت باحثة أخرى دراسة حول النساء فى سوق العمل وأشارت فى هذا الشأن إلى دوافع المرأة إلى العمل جاءت مرتبة على النحو الآتى الحاجة الاقتصادية ورفع المستوى الاقتصادى للأسرة. تأكيد الذات والشعور بالمسؤولية. وشغل أوقات الفراغ. والحصول على مكانة

(1) فاطمة محمد على عثمان: مرجع سابق. ص 97، 98.

(2) المرجع السابق. ص 97، 98.

اجتماعية. والخوف وعدم وجود ضمان اجتماعي . وتظهر أهمية الدوافع النفسية من خلال الخبرة والممارسة والتفاعل في ميدان العمل وإشباع الحاجات الإنسانية كالحاجة إلى تحقيق الذات، وإلى الإنجاز والإسهام في تطور الحياة الاجتماعية.⁽¹⁾

كما تناولت الدراسات النفسية مسألة خروج المرأة المصرية للعمل مثل دراسة كاميليا عبد الفتاح عام 1966 حيث درست دوافع خروج المرأة المصرية للعمل وكانت أهم نتائج التي توصلت إليها من لقاءاتها مع خمسة من رائدات حركة اشتغال المرأة الآتى:

- 1- ظروف المجتمع وأوضاعه وقيمه لم تكن في صف المرأة وقت تعليمهن أو اشتغالهن وإنما ساعدتهن على ذلك أوضاعهن الخاصة.
 - 2- الدافع إلى التعليم والعمل كان اقتصادياً في المقام الأول حيث كان الإقبال على التعليم العام والتعليم المتوسط ولم يصل إلى التعاليم العالي إلا فتيات الطبقات فوق المتوسطة التي كانت لأسرهن علاقات بالثقافة الأجنبية.
 - 3- الاشتغال في بعض المهن كالطب لأنه مقبولاً في المجتمع لأن القيم التي كانت سائدة فما يتعلق بحجاب المرأة وعدم انكشافها على الرجل الطبيب.
 - 4- الرائدات في العمل وسيلة لاختيار شريك الحياة بالإضافة للمكانة الاجتماعية.⁽²⁾ وتشير الدراسات السابقة التي تناولت قضية عمل المرأة إلى عاملين رئيسيين خلف اتخاذ قرار العمل هما الدوافع الاقتصادية والدوافع النفسية والاجتماعية.
- وتجدر الإشارة إلى أنه يصعب فصل الدوافع الاقتصادية عن غيرها من الدوافع الخاصة بعمل المرأة التي تتطوى على خصوصية. فالمرأة بما تحمله من إرث ثقافي واجتماعي يتسم بالتهمس مما يجعل رغبتها في العمل ترتبط بالعاملين معاً وخاصة في الفئات الأكثر فقراً.⁽³⁾
- ثالثاً: المحددات غير الاقتصادية والثقافية التي تواجه النساء في سوق العمل**
- (أ) على مستوى الدول العربية:**

تعيش المرأة العربية في بلدان معظمها تفتقر لتوافر عوامل الاستقرار السياسي والاقتصادي. كما أنها محاطة بإشكال التمييز السلبي بسبب العادات والتقاليد المتخلفة نتيجة لغياب سياسات نهضوية ديموقراطية شاملة. حيث تشتت حركتها بين اتجاهين هما التقليدية

(1) محمد سلامة آدم: مرجع سابق. ص50.

فاطمة محمد على عثمان. مرجع سابق. ص101.

(2) محمد سلامة آدم: المرأة بين البيت والعمل. سلسلة علم الاجتماع المعاصر. الكتاب التاسع والأربعون. دار المعارف. ط1. 1982. ص48، 49.

(3) انتصار بدر. نساء في سوق العمل. العاملات وسياسات الخصخصة. مؤسسة نقيب أكسفام. هولندا. 2007. ص155.

والحادثة والتي تجاوزت الحدود الوطنية إلى الحدود العالمية تجنباً للصدام المحتمل مع الأنظمة السياسية القائمة وضيق هامش الحريات الأساسية في هذه الدول.

ومن خلال رصد محاور تقييم وضع المرأة العربية نجد أن :

1- معظم التقارير الوطنية الصادرة حديثاً عن المنظمات النسائية الحكومية وغير الحكومية تجيب فقط على تقدير الإنجازات الإيجابية التي تحققت على المستوى الفوقى.

2- أن هناك رصد لمواطن التمييز بمختلف أشكالها ضد النساء من أجل وضع الاستراتيجيات التي تستهدف معالجتها.

3- أن هناك افتقاراً إلى الرؤية العامة في الدول والتي يمكن تنفيذها من خلال الخطط والبرامج الخاصة بتحسين أحوال عمل المرأة بالتالى عدم وجود خطط لأزمة لتحقيق هذه الأهداف⁽¹⁾.

ويشكل رصد الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي قادت الدول العربية إلى تبني هذه الرؤى المحافظة نحو بلورة مقارنات عملية لفهم احتياجات النساء ومطالبهن لأخذها بعين الاعتبار عند التعامل معهن. كما أن النقد الجذرى الراهن يستوجب التمييز بين الإسلام كدين وكونه وإيمان وثقافة وحضارة وبين الحركات الأصولية التي هي حركات سياسية بالأساس فتوجد قراءة مستتيرة للإسلام تتعامل مع واقع المرأة ومتطلبات العصر بروح إصلاحية وعلى الجانب الآخر توجد قراءة سلفية تحول دون تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة والتي تركز أن المرأة سلعة وليس لها أى دور فى المجتمع .

وعن أهم العقبات التي تواجه النساء فى الدول العربية وهى عدم إعطاء قضايا المرأة التي تستحق الأولوية من جانب الدولة، والفجوة بين نص القانون وتطبيقه على المستوى القومى. وتفشى الأمية والفقر والبطالة بين نصف النساء فى الدولة أميات 65 مليون أمى فى الوطن العربى. وإعادة الهيكلة الاقتصادية وضغط الإنفاق الحكومى وتقليص الخدمات المقدمة للطبقات الوسطى والفقيرة. وعدم وضع آلية لتطبيق اتفاقية السيداو (Cedaw) 1979 والتي تعنى القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. وتؤكد على المساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز بينهما على أساس الجنس والتعاقس فى تطبيقها مع الإبقاء على التحفظات عليها. وتهميش المرأة من جهة حصولها على الموارد والقروض وتملك الأراضي وحققها فى الميراث. وسوء تفسير التعاليم الدينية والتمسك بالعادات والتقاليد المجحفة بحق المرأة مثل جرائم الشرف وختان الإناث والعنف فى الأسرة والزواج المبكر والزواج غير المتكافئ فى السن والزواج من الأقارب. والتمييز ضد المرأة فى العمل والأجر والترقية والتدريب المهنى وعلى الأخص فى القطاع الخاص.

أما الاستراتيجيات القومية وخطط العمل وهى وضع الاستراتيجيات وخطط عمل وقومية للنهوض

(1) علة محمود أو علة: مرجع سابق. ص 11.

بالمرأة. واعتماد سياسات وإجراءات إيجابية لتمكين المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين. وإدماج قضايا المرأة فى السياسات والخطط والبرامج والأنشطة.⁽¹⁾

(ب) المحددات الثقافية لعمل المرأة

كما شاع وصف الثقافة العربية بأنها ثقافة ذكورية. وتعمل هذه المنظومة الثقافية على التأثير السلبى على معدل النشاط الاقتصادى للمرأة من خلال محددتين:

- أ- صعوبة الحصول على العمل المناسب، مما يتسبب فى زيادة بطالة النساء فى عملها فى الاقتصاد غير الرسمى بدون أجر أو بأجر زهيد وبدون حماية قانونية من جانب الدولة.
- ب- قصور البنية القانونية والتحتية الداعمة للمرأة فى سوق العمل مما يتسبب فى حدوث التمييز ضدها فى الأجر وفرص الترقى فيما يعرف بظاهرة (السقف الزجاجى). وعلى مستوى آخر فهناك متغير جودة التعليم تواجد عدداً من المحددات غير الاقتصادية للمشاركة الاقتصادية للمرأة فمن الأمور المسلم بها أن التوسع فى تعليم المرأة يكون له تأثير إيجابى.

(ج) عمل المرأة من زاوية التشريعات

ولقد أقرت الشريعة الإسلامية حق المرأة فى العمل. وكذلك القانون الوضعى وضع مجموعة من الأسس والضوابط لحماية المرأة سواء داخل القطاع العام أو الخاص. حيث لها الحق فى الحصول على إجازة الوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك طوال حياتها الوظيفية. وذلك بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة. على أن تتحمل جهة العمل اشتراكات التأمين المستحقة عليها أو تمنع العاملة من الحصول على أجر يساوى 25% من المرتب من حيث تابع بدء مدة الإجازة⁽²⁾.

كما كان مشروع قانون العمل الجديد هو أهم إنجازات تطبيق برنامج الإصلاح الهيكلى فى مصر الذى صمم خصيصاً من أجل تحرير المؤسسات من قيود كثيرة من حقوق العمال التى كان ينص عليها قانون القطاع العام. الذى قام بصياغته مسئولون من الحكومة مع استشاريين من القطاع العام الخاص والنقابات التى تسيطر عليها الحكومة ليجئ مستهدفاً بشكل واضح حقوق المرأة العاملة. فإنه وفقاً لهذا القانون لا يحق للمرأة أكثر من إجازتين للوضع طوال حياتها الوظيفية. كما يحق لصاحب العمل بعدها إنهاء العقد. وتنص صراحة على أنه بالرغم من أن هذا البند يهمل بعض الجوانب الإنسانية إلا أنه يهدف إلى تشجيع سياسة الدولة السكانية. وبذلك يجئ حق النساء فى اختيار عدد أطفالهن متعارضاً مع اختيارهن للعمل خارج المنزل لتأمين استغلالهن الاقتصادى⁽³⁾.

(1) الأمم المتحدة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا الإسكوا، وضع المرأة العربية. 2005، تاريخ

الحركات النسائية فى العالم. 2005. ص 128: 133.

(2) نبيلة تاجر الدين: مرجع سابق، ص 278.

(3) المرجع السابق، ص 282

ولم يتوقف الأمر عند تحديد قانون العمل الموحد للمرأة أنجاب طفلين فحسب. إنما تقليل مدة أجازات الوضع من 3 أشهر إلى شهرين وفي المذكرة التفسيرية يقول إن هذه النتيجة للأزمة السكانية.

وعلى الرغم من أن القانون الوضعي قد أتفق مع الشريعة في حق المرأة في العمل إلا أنه بعد ظهور برنامج الإصلاح الهيكلي قد دفعت بالنساء خارج سوق العمل لترفع البطالة خاصة بين النساء كما دفع النساء للعمل في القطاع غير الرسمي الأقل في الحماية القانونية لهن. كما ترتب على برنامج الإصلاح الهيكلي الخصخصة انتشار البطالة بين الرجال الذي أدى لانتشار الأفكار التي تتادى برجوع المرأة إلى المنزل والقيام بدورها التقليدي حتى يجد الرجل فرصته في العمل. أما التيار السلفي فيأخذ موقفاً متشدداً من تعليم المرأة وخروجها للعمل و يرى أن دور المرأة في المنزل أشرف من دور الرجل خارجه⁽¹⁾.

وحددت تشريعات معظم الدول العربية أن الأعمال الشاقة التي ينبغي ألا تعمل المرأة بها هي تلك التي تضر بصحة وسلامة المرأة أو تخذش حياءها. وبالرغم من هذه التشريعات التي تحوى على قواعد لحماية المرأة من بعض الظروف العمل الخطيرة إلا أنها مازالت خالية من تحريم اشتغال المرأة الحامل أو المرضعة بالإضافة لحق المرأة في تغيير العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل آخر غير خطر دون الانتقاص من أجرها والحق في تقيد العمل لأسباب تتعلق بالأُمومة إذا ثبت أن حالتها تستوجب تقرير طبي تتطلب ذلك الحفاظ على صحتها أو صحة طفلها.

كما نصت التشريعات في جميع الدول العربية على حظر العمل الليلي لأنه يسبب تعباً وإجهاداً أكثر من العمل بالنهار حيث أنها تختلف بتحديد أوقات العمل الليلي وتحديد الفئات التي تستثنى من هذا الحظر. وأثبتت الدراسات أن الأعمال الليلية تضر بصحة المرأة خاصة لأنها تواصل العمل مع قيامها بواجبتها المنزلية في الوقت نفسه مما ينقص ساعات نومها ويزيدها إرهاقا وتعرضها للأضرار الاجتماعية .

كما تنص بعض التشريعات على حق المرأة في الحصول على إجازة بدون أجر لفترة زمنية لتمكن من رعاية أطفالها كما للمرأة الحق في منح العلاج ومصاريف الولادة في إطار التشريعات الخاصة بالتأمينات. وتحمل المرأة العاملة كأم أعباء أسرية ومسئوليات تستوجب منها حقوقاً خاصة تساعد على التوفيق بين عملها وواجبتها الأسرية فأن ما تؤديه المرأة داخل الأسر له عائد اقتصادي إذا ما نظر إليه في إطار التنمية الشاملة وتمنح غالبية التشريعات المرأة العاملة فترة رخصة متفاوت من بلد إلى آخر وتوجب بعض التشريعات على صاحب العمل إنشاء دار حضانة وفق معايير محددة من حيث عدد العاملات.

(1) نبيلة تاجر الدين: مرجع سابق، ص 278

رابعاً: العوامل الاجتماعية المؤثرة فى تحديد اتجاهات المرأة نحو العمل

1- التعليم والتأهيل والتدريب:

يزيد التعليم والتدريب من إمكانية المرأة على العمل ويرفع مستوى توقعاتها فى الحياة ويساعد فى تحسين فرص التوظيف لها وخفض نسبة الخصوبة. حيث تبين أن نسبة مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ترتفع حسب ارتفاع المؤهل العلمى الذى تحصل عليه. فالمرأة عند حصولها على مؤهل علمى يمكنها التفرغ للأعمال المنزلية الروتينية كيفما شاءت كما تسعى للاستفادة من المؤهلات التى حصلت عليها من خلال تعليم أطفالها.

الواقع أن مازالت نسبة الأمية منتشرة وبشكل أكبر بين النساء منها بين الرجال، فنجد فى الدول العربية أن تعليم المرأة فى كثير من الأحيان ينظر إليه بكونه عاملاً يهئ للمرأة لتصبح زوجة وإماً أكثر مما يهيئها لدخول سوق العمل.

2- استخدام الإنسان فى البنية الاقتصادية:

مع التنمية والتغيرات البنيوية للاقتصاد تتجه الخدمات المنزلية نحو التقلص وتحل محلها الخدمات الاجتماعية كالتعليم والرعاية الصحية كمصدر مهم لزيادة فى الطلب على عمل الإناث. وتتوافر أنواع جديدة من الوظائف ذات الأجر والشروط عمل أفضل مثل الأعمال المكتبية والإدارية العامة.

فالتغيرات الاقتصادية التى شهدتها المنطقة العربية فى الستينات والسبعينات كان هناك تأثير إيجابى على معدلات اشتراك النساء العربيات فى سوق العمل. فازدادت نسبة اشتراك المرأة العربية فى قطاع الخدمات الشخصية والحرف اليدوية وقطاع الخدمات الاجتماعية والإدارية العامة وكذلك الصناعة ولذلك الاستبدال المتزايد للحرف اليدوية بالتصنيع واستبدال العامل الفرد بالشركات.⁽¹⁾

ومع ظهور وتوسع خدمات جديدة فى التعليم والصحة والعمل المكتبى وهيمنة قطاع النفط والفائض الضخم من الأموال التى دخلت فى مشاريع التنمية على المستويات الوطنية والإقليمية كل هذا أحدث تغييراً جوهرياً فى الطلب على عمل الإناث فى المنطقة. وكما كان للنمو الاقتصادى تأثير واضح على توزيع السكان داخل البلدان العربية على المستوى الأقليمى فى البلدان غير النفطية فى المنطقة هو المعدل الأكثر ارتفاعاً لاشتراك الإناث فى القوى العاملة. فالأعضاء الإناث فى العاملات المهاجرة فى المناطق الريفية يقبلن العمل فى وظائف منخفضة الأجر فى قطاعات معينة.

(1) على شلق، ليذا مطرو وآخرون: المرأة ودورها فى حركة الوحدة العربية. مركز دراسات الوحدة العربية،

فالرجال يهاجرون عادة دون زوجاتهم أو أقاربهم من الإناث لأنهم يعلمون صعوبة تأمين السكن لعائلاتهم والتعليم في أسواق البلدان التي نطلق الهجرة منها، وأصبح يتم بشكل متزايد ملئ شواغر وظيفية كثيرة بالأعضاء الإناث من القوى العاملة. ففي اليمن على سبيل المثال، تقوم النساء بشكل مطرد بنشاطات كانت حتى وقت قصير مقصورة على الرجال⁽¹⁾

خامساً: التمييز ضد المرأة في سوق العمل

تتعدد مظاهر التمييز ضد المرأة العاملة ويمكن اجمالها في الآتي :

1- التمييز في فرص التعيين:

بلغت نسبة البطالة بين النساء 2000 أكثر من أربعة أضعاف النسبة بين الرجال حيث وصلت 23% في حين انخفض إلى 5% بين الرجال وذلك نظراً لتفضيل منح فرص العمل الجديدة للرجال دون النساء مما يسمح به القانون من إجازات للمرأة في حالات الوضع ورعاية الأطفال وبالتالي يتجه أصحاب الأعمال خاصة في القطاع الخاص نحو تفضيل تعيين الرجال على النساء. وبالرغم من زيادة نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل إلا أن هذه المشاركة أقل بكثير من الموارد البشرية المتاحة من النساء. وازدادت حدة التمييز ضد المرأة في فرص التعيين مع زيادة الخصخصة للقطاع العام مما أدت لبطالة المرأة.⁽²⁾

2- التمييز ضد المرأة الأجور والتدريب والترقي:

توضح الدراسات الميدانية أن فرص التدريب والتأهيل المتاحة للعاملين أفضل من الفرص المتاحة للعاملات من النساء وذلك بسبب الأعباء الأسرية الملقة على عاتق المرأة. وبالتالي فرص الترقى للرجال أفضل من النساء. وبالرغم من تساوى الأجور في العمل الواحد بين النساء إلا أن فرص التدريب المتاحة للرجال تمنحهم فرص أكبر للترقى وبالتالي ترفع أجورهم عن النساء وكذلك يمنح الرجال امتيازات مادية نتيجة لممارستهم أعمال معينة مثل المزايدات والمناقصات مما يساهم في رفع أجورهم عن النساء.

3- التمييز ضد المرأة في عدد ساعات العمل:

أكدت الدراسة الميدانية أن النساء في الطبقات الدنيا يستغرقن في العمل خارج المنزل نحو (10-12) ساعة نتيجة لحالة الفقر في هذه الطبقة بالإضافة لعدد الساعات التي تستغرقها المرأة داخل المنزل وتربية الأبناء. أما الرجل في الطبقة الدنيا يقضى عدداً أقل من الساعات في العمل خارج المنزل. أما النساء في الطبقتين العليا والوسطى فيقضين وقتاً أقل في العمل ووفقاً لقوانين

(1) على شلق، ليذا مطر، وآخرون: المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، 2000، ص 275، 276.

(2) نبيلة تاجر الدين، مرجع سابق. ص 296، 301.

العمل بالأسرة سبعة ساعات يومياً ويضاف الساعات العمل الأعمال المتعلقة بالأسرة والأنشطة المنزلية الأدوار التقليدية ومتابعة التحصيل الدراسي للأبناء ولكن أحيانا تتحرر المرأة في الطبقة العليا من خلال الاستعانة بالخدم..

4- التمييز ضد المرأة العاملة وخاصة المرأة الريفية:

يعتبر القانون المصرى المرأة الريفية امرأة غير عاملة أخذ بتعاريف العمل الدولية والتي تقتصر التعريف على العمل فى مقابل الأعمال المنزلية حيث أن ما يجاوز 40% من الإنتاج الزراعى تتحمل مسؤولية المرأة الريفية بالإضافة إلى الأعمال المنزلية. وفى ظل قوانين العمل السارية فالمرأة الريفية لا تتمتع بأى حماية قانونية فى ظل هذه القوانين ولا بأى حقوق فى تأمينات اجتماعية أو قروض أو تسهيلات فى الحصول على تكنولوجيا مناسبة لميكنة الأراضى الزراعية أو المشاركة فى تنفيذ برامج الرعاية الصحية لأنها تعاني من الأمية فمن الضروري إصدار قانون جديد يوفر الحماية للمرأة العاملة وخاصة الريفية.

5- الحق فى الرعاية الصحية:

لا تزال المرأة المصرية وبخاصة المرأة الريفية بعيدة عن المشاركة فى تنمية وتنفيذ برامج الرعاية وتنظيم الأسس كما أنها تعاني من العنف الموجه ضدها وجريمة التعذيب البشعة التي تتعرض لها الفتيات المصريات مثل ختان الإناث.

6- المشاركة السياسية:

على الرغم من أن المرأة المصرية شريكة أساسية للرجل فى عملية البناء والتنمية عبر العصور بدءاً من عصر القدماء المصريين وحتى عصرنا الحالى إلا أن نسبة مشاركتها السياسية مازالت ضئيلة للغاية⁽¹⁾.

7- التعليم:

نص الدستور المصرى فى المادة 18 على أن التعليم حق تكلفة الدولة، وهو إلزامى فى المرحلة الابتدائية وتعمل الدولة على مد الإلزام إلى مراحل أخرى فمن الناحية النظرية نجد أن ليس هناك تمييزاً فى المناهج والامتحانات وهيئات التدريس ولكن من الناحية العملية نجد أن العملية التعليمية بين الذكور والإناث غير متكافئة. وبالرغم من أن مقولة المرأة نصف المجتمع كثيراً ما نسمعها فى الحياة اليومية إلا أن نسبة الإناث الملتحقات بالتعليم ومراحلها المختلفة لا تساوى نسبتهن فى المجتمع. وبالتالي سنجد أن انتشار نسبة الأمية بين الإناث بدرجة أوسع مقارنة بالذكور وهى أبرز سمات واقع الأمية فى مصر.

أشارت الدراسات لأسباب الفجوة بين الذكور والإناث فى التعليم وهى احتياج الأسرة للإناث

(1) انتصار السعيد، مرجع سابق، ص 43، 44.

القيام بالأعمال المنزلية خاصة بالنسبة للأسر الفقيرة حيث تبقى الفتاة لرعاية أخواتها ومساعدة الأم في المنزل. وانتشار الاعتقاد السائد بأن البنت مصيرها للزواج حتى ولو لم تكن متعلمة وبالتالي تكون مسئولية إعالتها لزوجها. وتفضيل الأسر الفقيرة لتعليم الأولاد على تعليم البنات وذلك لارتفاع تكاليف التعليم التي من المفترض أن يكون مجانياً خاصة في المرحلة الابتدائية. والزواج المبكر وخاصة في الريف بالرغم من أن الحد الأدنى للزواج هو 16 عام. ونظرة بعض الأسر لبناتها على أساس اعتبارهن مصدراً للعب والفضيحة و بعد المسافة بين المدرسة والبيت لأكثر من واحد كيلو متر مربع⁽¹⁾.

8- قانون العمل الجديد .. والإمعان في مظاهر التمييز ضد المرأة:

قامت الحكومة المصرية بالتصديق على اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة في عام 1981م إلا أن وضعية المرأة في مصر لا تزال تعاني الكثير من أوجه التمييز المختلفة. حيث تنص المادة (95) من القانون الجديد على أنه "يجب على صاحب العمل وفي حال تشغيله خمس عاملات فأكثر بعد أن كانت عاملة واحدة فأكثر في القانون السابق أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء"، ومن الواضح أن القانون السابق كان يشترط وجود عاملة واحدة فقط في حين جاء القانون الجديد ليزيدها إلى خمس ولا ندرى سبباً حول الحكمة التي تجعل المشرع في تلك الزيادة وماذا يضر صاحب العمل إذا ما قام بتعليق ورقة تتضمن نظام تشغيل النساء؟!.

وفي اعتقاد المؤلف أنه لا يعنى سوى الإمعان في استغلال عمالة النساء حيث يحرمها القانون حتى من مجرد الحصول على الوعي ببعض حقوقها التي قد ترد في هذا الشأن. فنجد أن المشرع لم يحدد في القانون الجديد ولا حتى القديم ما هو نظام تشغيل النساء هذا؟ هل هو فقط الحقوق أو الواجبات الواردة في هذا القانون فيما يتعلق بتشغيل النساء؟ أم أن جملة تلك الحقوق يجب أن تتسع لتشمل جميع الحقوق التي تخص المرأة العاملة ضمن المواثيق الدولية في هذا الشأن وبخاصة التي وقعت عليها الحكومة المصرية. وعلى هذا المنوال جاءت المادة 96 من القانون الجديد لتؤكد على ضرورة أن ينشئ صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة أو أكثر في مكان واحد أو يعهد بدار الحضانة لإيواء الأطفال، وهو النص نفسه الوارد بالقانون السابق. وهو يعنى أن المنشأة التي تستخدم 99 عاملة لا تخضع لأحكام هذه المادة وهو ما كان يجب على المشرع تحديده بنسبة مئوية من إجمالي عدد العاملين بالمنشأة نفسها مع وضع حداً أي أما أن يحددها بعدد جزافى فقد ترك المشرع باباً للتحايل على النص ذاته⁽²⁾.

(1) انتصار السعيد، مرجع سابق، ص 45.

(2) انتصار السعيد، مرجع سابق، ص 52، 53.

سادساً: السياسات الاقتصادية التي تتبعها الدولة

شهد العالم العربى تطورات نوعية كبيرة فى الربع الأخير من القرن العشرين تمثلت فى ظاهرة الاندماج الاقتصادى العربى مع الاقتصاد العالمى فى منتصف السبعينات بعد برامج الانفتاح الاقتصادى، حيث أصبحت السمة المميزة للاقتصاد العربى وقطاعاته الرئيسية هى سمة الاندماج من موقع التبعية وليس من موقع الشراكة والتكامل الأمر الذى أدى إلى تحول الاقتصاد العربى من التركيز على التنمية الداخلية إلى تلبية متسحقات الرأسمالية المتطورة⁽¹⁾.

وهى خفض سياسات الإنفاق العام وخفض الاستثمار العام تقلص إسهام الدولة فى خلق وظائف تستوعب قسماً من العاطلين. وخفض الإنفاق العام على دعم السلع والخدمات الأساسية كالسلع الغذائية والأدوية والمياه الكهرباء والخدمات الصحية والنقل. تدهور مستوى الاستهلاك الغذائى للأسرة والإناث.

وتراجع فرص العمل وزيادة المعروض من قوة العمل عن الطلب بالإضافة لارتفاع أسعار السلع والتأثيرات

السلبية لهذه الخصخصة على المرأة فى تشريع ما يوصف بالعمالة. وتحرير سياسات التجارة والزراعة وأبعاد تأثير العولمة والانخراط فى الاقتصاد العالمى⁽²⁾.

و حول أثر الخصخصة وتطبيق سياسات التكيف الهيكلى على أوضاع المرأة العاملة دراسة بعنوان العمل والتكيف الهيكلى مصر فى التسعينات لهبة هندوسة حيث استعانت فى تحليلها لأوضاع المرأة العاملة وأبرزت الدراسة إلى أن قمة مشاركة الإناث فى سوق العمل كانت خلال العشرينات من العمر حيث تسرب بعض الإناث من سوق العمل نتيجة للزواج والإنجاب أما فيما يتعلق بالسن والجنس فالشريحة العمرية 6-14، الشريحة العمرية 15-19، والشريحة 50-59. أما بالنسبة للفروق بين أجور الذكور والإناث فقد أشارت الدراسة لوجود نمط متسق من الأجور الأدنى للنساء العاملات.

كما أوضحت الدراسة أسباب تدنى وضع النساء فى هيكل الدخل من الوظائف بتدنى تمثيل الإناث عامة فى الوظائف التى تتطلب مهارات أكبر وتحظى بأجور أعلى. ووجدت أن الوظائف التى توجد بها النساء تنخفض بها الأجور انخفاضاً كبيراً. وذلك يوضح الأجور المتدنية فى مجالات رعاية الدواجن وصناعة الأغذية حيث ترتفع بها نسبة عمالة المرأة . وعن الأثر السلبى لعمليات التكيف الهيكلى وأوضاع المرأة فى سوق العمل. وصلت نسبة

(1) عبلة محمود أبو عليّة: مرجع سابق. ص 3.

(2) مصطفى كامل السيد، رشا منصور، النوع الاجتماعى، وأبعاد تمكين المرأة فى الوطن العربى، القاهرة،

منظمة المرأة العربية، ط1، 2010، ص 257: 262.

البطالة فى صفوف الذكور عام 1986 إلى 17.7% بينما ارتفعت إلى 40.7 فى صفوف الإناث وهو ما يؤكد على الاعتماد الكبير لعمالة النساء على التعيين فى وظائف الدولة منذ 1978. كما أدت السياسات إلى تغيير أسلوب عمل القطاع العام فيما يتعلق بالنساء فأصبح المديرين مترددين فى تعيين النساء البالغات إذا ينظر إليهن باعتبارهن أقل إنتاجية من الذكور كما أن تعيينهن يتطلب توافر خدمات نهائية لرعاية الأطفال ودفع إجازة الوضع. فنجد القطاع العام يلجأ أكثر إلى توظيف فتيات تحت السن القانونية على أساس عقود مؤقتة. وبالتالي لا يحتاج إلى دفع معاشات لأنهن ليس عاملات دائمات. وتتدنى أجورهن مقارنة بالعمال الدائمين وبالتالي تصبح ترقية المرأة أمر نادراً وذلك لا يؤدي إلى رفع المرتب وذلك ساهم فى تعميق الفجوة بين أجور النساء والرجال فى القطاع العام.

وترى المؤلفة أن سياسات الهيكلية التى فرضها صندوق النقد الدولى والبنك الدولى على مصر لم تؤدي إلى تطوير الآفاق الاقتصادية للنساء فى مختلف الطبقات فى مصر أو النهوض بنوعية حياتهم. كما تشير إلى أن عودة النساء للمنزل يعد من مصلحة هذه السياسات فهو يجعل الثمن الاقتصادى والاجتماعى الذى تدفعه النساء نتيجة للخصخصة غير مدنى وذلك متمثل فى تدهور شروط العمل النسبة العالية لبطالة النساء وارتفاع مستويات التوتر المعنوى والاجتماعى وبخاصة للشابات.

كما تتركز العمالة النسائية فى الوظائف المكتبية قليلة الأجر ووظائف التدريس بالمرحلة الابتدائية فى الحضانات أما الوظائف الإدارية العليا فتواجد النساء بها شبه منعدم باستثناء بعض الوظائف التى تتقاضى فيها النساء أجر أعلى من الذكور مثل مجالات الترجمة الفورية والطباعة على الآلة الكاتبة أو الكمبيوتر.⁽¹⁾

سابعاً: الرؤى النظرية المفسرة لواقع عمالة المرأة

هناك عدة رؤى نظرية تتصل بواقع عمالة المرأة. فمنها ما ينظر إلى هذه القضية باعتبار أن المرأة عالة على زوجها ومنها من يراها باعتبارها تخرج إلى العمل اضطرارياً نتيجة لاحتياجها المادى هذا إلى جانب أن هناك مدخلاً ثالثاً يرى ضرورة النهوض بالمرأة والتأكيد على أهمية دورها الإنتاجى وإتاحة جميع فرص العمل أمامها أما المدخل الرابع فيرى أن عمالة المرأة باعتبارها تتصل بالاستفادة الفعلية من طاقة المرأة فى العمل وليس مجرد إعطائها عملاً أو فرصة عمل من منظور الاحسان ودرء الاسهام الذى يوجه إلى المتنبع بأنه يحرمها كإنسانه من حق العمل كحق أصيل

(1) انتصار بدر: نساء فى سوق العمل. العاملات وسياسات الخصخصة. مؤسسة نقيب أوكسفام. بهولندا.

للأنسان وأخيراً الاتجاه النسوى الذى يدور حول تصوير عمالة المرأة من خلال النوع الاجتماعى ووتمكن المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً ويرى استبعاد المرأة من مواقع صنع القرار نتيجة للتمييز على أساس الجنس وسيطرة الرجال.

أولاً: مدخل نظري: علاقات النوع فى المجال الاقتصادى Approach

أ- اقتراب المرأة العاملة اقتصادياً (المرأة كمفعول مطلق اقتصادياً):

يتكون المجتمع من أسر لها عائل، وهو الأب وعليه فهمام العمل وتوفير المأوى والمأكل ومقومات الحياة الاقتصادية تقع على كاهل الذكور (الأب أو الأخ) لذلك كان التوجه الأمتل من قبل الحكومات أن تدعم الأسرة من خلال دعمها لرب الأسرة نفسه من خلال تقديم الدعم أو المنح أو القروض أو التدريب أو تأهيل أو خلق فرص عمل تتناسب مع إمكانياته. وتبدو المرأة هنا شأنها شأن الأطفال من حيث اعتمادها على الرجل فى توفير الاحتياجات الاقتصادية للأسرة. وهو منطلق يودى إلى تراجع الدور الاقتصادى للمرأة بل وتهميشها بوصفها عالة على زوجها، فتولى عنه المهام ذات القيمة التبادلية Exchange Value الضعيفة وإذا كانت قيمة استعمالية Utilization Value عالية مثل العناية بالأسرة والإنجاب والمرأة فى هذا المقام تقوم بمهام احتكارية لا يمكن للرجل أن يشاركها ليس لأسباب تتعلق بامتهان المرأة ولكن أعباء العمل خارج المنزل كانت غير آمنة ومرهقة بالأساس وأن تكون المرأة فى معية رجل (الأب أو الزوج أو الأخ) من حيث علاقات القوة عن أنماط من هيمنة الرجل على المجالين الخاص والعام فى المجتمع.

ب- اقتراب المرأة العائلة (المرأة كغائب عن الفاعل):

فى حالة غياب الرعاية "الذكورية للأسرة" بحيث يكون خروج المرأة للعمل مرتبطاً بظروف اضطرارية تنتهى حتماً بزواجها أو بقدرة أطفالها على النضوج الاجتماعى والاقتصادى بحيث يمكن لهم أن يقوموا بهذه المهمة التى لم تخلق للمرأة أصلاً⁽¹⁾.

ج - اقتراب النهوض بالمرأة اقتصادياً (المرأة كمفعول لأجله):

تشير الدراسات أن مؤسسات سوق العمل مبنية على أساس أن تتحمل النساء أعباء الإنجاب والأسرة وهو ما جعل قطاعاً واسعاً من الباحثين فى مجال حقوق المرأة يواجهون اتهامات مباشرة لمنهج التحديث وبرامج التنمية الاجتماعية فى الخمسينيات والستينيات لإحراقهم فى إحداث الآثار الواجبة وهنا تبرز مفهوم المرأة فى التنمية (Women in Development WID) ضمن العقد الأول للمرأة والإقرار باختلاف مواقع المرأة وخبرتها فى عملية التنمية عن الرجل، هدف هذا التوجه إلى إدماج المرأة بشكل عادل فى عملية التنمية بغية تحسين أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية وتخفيف أعباء العمل.

(1) مصطفى كامل السيد، رشا منصور: مرجع سابق، ص 223، 224.

وتؤكد أن عملية إدماج المرأة فى النظم الاقتصادية يتطلب إحداث جملة من التغيرات الجذرية فى البنى القانونية والإدارية القائمة، ويتطلب العمل على وضع استراتيجيات عملية تحد من سلبية دور المرأة فى القطاعات الاقتصادية والتأكيد على أهمية دورها الإنتاجى وإتاحة جميع فرص العمل أمامها ضمن مختلف المجالات والميادين الاقتصادية.

وعرف هذا التوجه بدوره جملة من الانتقادات التى تركزت بالأساس فى اعتباره توجهاً أغفل الفروق ونسب التفاوت الموجودة بين النساء وتعامل معهن كقوة متجانسة، بغض النظر عما يحكم هذه الفئة من أبعاد هرمية وثقافية وعرقية. كما اتهم بتركيزه على الدور الإنتاجى مقابل تجاهله لباقي الأدوار الإنتاجية والأسرية التى تقوم بها المرأة فى فضائها الخاص أو العام فى مستوى مجتمعها المحلى والكللى.

ولذلك لابد أن تسود منظومة تعمل على بناء القدرات والطاقات Capacity Building وتعزيز برامج تقديم المنح Grants Programs وتحسين الأداء القطاعى Sector Enhancement ويتضمن توعية المواطنين بدور المنظمات غير الحكومية وبناء شراكة بين القطاع الحكومى⁽¹⁾

د - اقتراب نهوض المرأة (المرأة كفاعل اقتصادى):

يركز هذا التوجه على الخسائر الناتجة عن عدم الاستفادة الكاملة من طاقته المعطلة؛ فالقضية ليست فى التوظيف الكامل للموارد، ولكن كذلك التوظيف الأمثل، فمعنى أن يكون إنسان (أ) يحصل على وظيفة ما فى حين أن الإنسان (ب) كان أحق بها بحكم الكفاءة والقدرة على الإنتاج لكن (أ) حصل عليها لكونه ذكر ولم يحصل (ب) عليها بحكم أنه أنثى، لا يعنى فقط خللاً اجتماعياً وسياسياً وأخلاقية بل يعنى إهدار لموارد الدولة البشرية وهو إهدار له آثاره السلبية الإدارية (من حيث كفاءة المؤسسات والشركات وفعاليتها) وآثاره الاقتصادية بحكم تواضع الإنتاجية.

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن المزية الاصطناعية التى يمكن أن تعطىها التشريعات الوطنية للمرأة قد لا تكون ممكنة على المدى الطويل وإنما هى أقرب لبرامج المعونة لذلك كان الشعار نهوض المرأة وليس النهوض بها هو الفكر الذى حاول تقدير التنمية الإنسانية لعام 2005م الترويج لها.

هدفت أغلب المشروعات الموجهة للمرأة خلق فرص عمل مستدامة ومدة للدخل وذلك للمساعدة فى التخفيف من ظاهرة الفقر والبطالة لتعزيز دور المرأة فى المجتمع لأن المرأة تعد شريكة أساسية للرجل فى الأنشطة الاقتصادية وكان تزايد المشاركة الاقتصادية للمرأة فى سوق العمل كان له الأثر الإيجابى الكبير كان أهمها تحسن المستوى المعيشى للمرأة نفسها ولأسرتها

(1) مصطفى كامل السيد، رشا منصور، مرجع سابق، ص 224، 225.

ولاكتساب المرأة العاملة المزيد من الثقة بالنفس والسعى نحو المساواة مع الرجل فى الحقوق وواجبات.

فظهر مفهوم التمكين استخدام الأموال استخداماً أمثل من خلال عملية اتخاذ القرارات المتعلقة باستثمار هذه الأموال واستغلال الفرص المتاحة والحصول على أكبر عائد ممكن وذلك سينعكس فى زيادة ملحوظة فى مستوى الاعتزاز بالذات والثقة بالنفس لدى النساء اللاتى يحققن نجاحاً فى أعمالهن. فالمرأة بحاجة إلى خدمات إدارية ومهنية بالإضافة إلى الخدمات التنموية لتعزيز تمكينها فى جميع جوانب الحياة ولكشف الواقع الفعلى الذى تعيشه المرأة خلال سعيها لإجراء تغييرات شاملة فى المجالات الخمس الآتية وهى التعليم والصحة والإعلام والاقتصاد والسياسة فهناك ارتباط مباشر بين مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى وانخفاض فى معدلات الإعالة الاقتصادية وتحسن فى ظروف المعيشة للأفراد⁽¹⁾.

ثانياً:الاتجاه النسوى

يرى أصحاب النزعة النسوية حين يتحدثوا عن الجندر يعقدوا المقارنة بين النساء والأنوثة وليس بين الأنوثة والذكورة.⁽²⁾ أما مفهوم النوع الاجتماعى Gender يصف الأدوار بالتى يضطلع بها النساء والرجال فى المجتمع والتى تحدد على أساس الاختلاف البيولوجى وإنما بواسطة المعطيات الهيكلية والفردية والقواعد الثقافية والمعايير. وتنهض فلسفة الجندر على عدد من القضايا منها اهتمام المرأة بشئون المنزل نوع من أنواع التهميش بها.و أنه من الظلم أن تعتبر مهمة تربية الأولاد ورعايتهم مهمة المرأة الأساسية⁽³⁾.

العولمة والنوع الاجتماعى وحقوق الإنسان:

وتظهر الاتجاهات الحديثة فى أسواق العمالة ضمن سياق العولمة وتحولت ظروف العمالة والعمل بأجر من وجهة نظر النوع الاجتماعى وقد وجد ما يلى:

- أن النساء انخرطن فى التوظيف بأجر بأعداد كبيرة فى العقدين الأخيرين ولكن فى الغالب بشروط أدنى من شروط الرجال.
- أن النساء وخاصة النساء الفقيرات قد تحملن تكلفة التصحيح الاقتصادى على نحو لا يتناسب مع ظروفهن.
- أن متطلبات الرفاهية الواقعية على الأسرة ككل، وخصوصاً على النساء، قد تزايدت وخصوصاً فى البلدان النامية نتيجة لخفض الإنفاق الحكومى على القطاع الاجتماعى.

(1) مصطفى كامل السيد، رشا منصور، مرجع سابق، ص 227:225.

(2) John Corner , philip Schlesinger and Roger Silverstone :International Media Research, A critical survey , london and New York, page 8.

(3) رشا السيد أحمد حمودة، مرجع سابق، ص 31.

- أن النساء يعملن في القطاعات الزراعية بشكل متزايد ولكن بدون أن يكون لها حق تملك الأراضي في معظم الحالات.

عندما نحاول تقييم أثر العولمة على النوع الاجتماعي نجد أن مشاركة المرأة في العمل مدفوع الأجر. مع ثمة اعتقاد بأن زيادة فرص العمل للمرأة ستعطيها استقلالاً ذاتياً ووضعاً اجتماعياً أفضل. من بين أخطار العولمة تتعلق بالشروط المتدنية التي تتخبط بموجبها المرأة في العمل مدفوع الأجر. فالبرغم من أن المرأة انخرطت في العمل مدفوع الأجر إلا أنها تفتقر إلى مقومات الأمان في العمل لأن معظم فرص العمل المتاحة لهن توجد في القطاعات غير المنظمة. لذلك يجب أن تشجع السياسات الرجال والنساء على تحمل مسؤوليات متساوية في العمل والرعاية الأسرية لضمان رفاهية الأسرة.⁽¹⁾

المساواة في النوع الاجتماعي وتمكين المرأة والعولمة:

التغيرات الرئيسية التي تؤثر في المساواة في النوع الاجتماعي وتمكين المرأة داخل السياق الدولي هي المصادقة على الاتفاقيات الدولية والمعاهدات المختلفة أظهرت البيانات المتاحة بالنسبة للحقوق والمستحقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كثيراً في المنطقة العربية وهذه مؤشرات تمكين المرأة والمساواة في النوع الاجتماعي:

1- تدنى تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار في كل مرحلة من مراحل الأنشطة الإنجابية والإنتاجية.

2- ارتفاع مستوى الأمية بين النساء وضعف فرص حصولهن على الخدمات الصحية الأساسية وقلة فرص العمل بالإضافة لارتفاع معدلات الخصوبة واستمرار الضعف في الصحة الإنجابية وارتباط الفقر بالمرأة وظهور فجوات أكبر بين الرجال والنساء.

أما بالنسبة للنظام القانوني غالباً ما يتحيز الإصلاح في النظام القانوني والمؤسسات الاقتصادية ضد المرأة مما يرسخ أحياناً من الأنماط التقليدية لتوزيع النوع الاجتماعي في مجالي العمل والسلطة ويتقسيم مستويين من تحليل النظم القانونية نجد أن:

1- صعوبة أو التردد في تنفيذ القوانين والأحكام التي تحمي المرأة وخصوصاً تلك التي تنص بوضوح في الدستور مثل منع التمييز في (التعليم والعمل، أو العنف مثل ختان الإناث).

2- وجود تناقضات كثيرة داخل نفس النظام القانوني وخصوصاً بين قوانين الأسرة والقوانين الأخرى بما في ذلك الدستور والقوانين الداخلية والمعاهدات.⁽²⁾

وليس سراً إن الهياكل الاجتماعية في هذه البلدان تسهم بدورها في تعميق الأحكام

(1) هبة هندوس. المرأة العربية والتنمية الاقتصادية. الكويت. 2003. ص 102، 103.

(2) هبة هندوسة. مرجع سابق. ص 104: 107.

المتعلقة والمسبقة ينطبق القانون وعندما تكون هذه الأحكام متعرضة في النسيج الاجتماعي فإنه تطبيق القوانين الجديد المتعلقة بالمرأة يجرى ببطء شديد وأحياناً لضعف أو غياب ضغط مستمر من الرأي العام. حيث أن المرأة في العديد من البلدان النامية تجهل الحقوق التي يكفها لها القانون ولا تدرك بدرجة كافية الإجراءات القانونية والإدارية التي تجيز لها المطالبة بهذه الحقوق والتمتع بها لذلك عملت العديد من الدول النامية على القيام بحملة توعية بوجود نطاق الحقوق الأساسية للمرأة وخاصة الحقوق المناهضة للتمييز بين الجنسين⁽¹⁾

(ب) المرأة العاملة المصرية

تمهيد

تأثرت عمالة المرأة المصرية باستراتيجيات التنمية المطبقة في الفترة من 1952 إلى 1974 حيث تبنت الدولة مشروعات التنمية التي تهدف لتحقيق العدالة والمساواة التي تعتمد على الذات، كما ضمن ذلك المساواة بين الرجل والمرأة ومع التوسع في مشروعات التنمية ظهر الاحتياج للأيدى العاملة من النساء واستيعابها ومن ثم تأهيلها . ومع تطبيق سياسات الخصخصة نجد أنها انعكست على تشغيل النساء حيث تقلص تشغيلهن في القطاع العام، وعلى الجانب الآخر نجد أن القطاع الخاص يتجنب تشغيلهن كي يتهرب من التكلفة الاجتماعية لعلهن مثل أجازات الوضع ورعاية الطفل وقد يلجأ أصحاب الورش في الصناعات الصغيرة لاستخدام النساء والفتيات لأن أجورهن أقل من أجور الذكور، ولكن بعقود مؤقتة تنتهي عند زواجهن، دون أن يتمتعن بأية حقوق حماية أو تأمينية، كما أنهن يضطرون للانتقال عن عمل إلى آخر.

كما تبين الدراسات الاجتماعية المختلفة أن إحصاءات تعداد السكان لا تعطي صورة دقيقة عن مشاركة المرأة في العمالة المصرية لأنها تأخذ بعين الاعتبار العمالة مدفوعة الأجر فقط وتهمل القطاع غير الرسمي حيث تعمل المرأة في إطار الأسرة في العمل والمنزل ودون أجر غالباً. كما في الزراعة مثلاً أو في مشروعات تعتمد على رأس مال صغير وتقنيات بسيطة ولا تحتاج إلى تراخيص رسمية رغم أنها تدر دخلاً على الأسرة؛ كأعمال الحياكة والتطريز والتريكو وصناعة الحلويات من أجل البيع أو الخدمة في المنازل والبيع المتجول وغير ذلك من الأنشطة غير المرئية التي تحرم فيها المرأة من أى تنظيم نقابي أو حماية قانونية⁽²⁾.

يرتبط الحصول المرأة على أى عمل بعدد من المعايير للوصول إلى عملية الانتقاء التي تخدم المؤسسة وتلائم مهارات وإمكانات المتقدم للوظيفة أما فيما يخص أساليب التقدم للعمل في

(1) مؤتمر العربى، الدورة العشرون: المرأة العاملة العربية والتنمية. عمان. الأردن. المنظمة العمل العربى،

مكتب العمل العربى. القسم الأول. 2001. ص 52.

(2) رفيقة سليم حمودة المرأة المصرية مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل. القاهرة. دار الأمين للنشر والتوزيع

1917، ص 25، 56.

مصر فقد تنوعت بين أساليب تخضع لمعايير موضوعية وأخرى غير موضوعية، فيمكن الحصول على العمل عن طريق المعارف بالمصنع أو من خلال إعلان.

كما أن غلبة المعايير الموضوعية في عملية الالتحاق بالعمل يمكن تفسيرها من خلال العوامل الذاتية في عملية الاختيار إلى غلبة الطابع الريفى الذى تحكمه معايير شخصية ترتبط بالعائلة والعصبية خاصة فى المصانع الموجودة فى الريف المرتبطة بالمنتجات الزراعية كصناعات الغزل والنسيج بالإضافة لسهولة الأعمال الموكولة للنساء والتي لا تحتاج إلى مهارات خاصة بقدر ما تحتاج إلى جهد عضلى مما يفسر انخفاض متغير الوساطة فى الصناعات الهندسية بقطاعيها.⁽¹⁾

التعاقد وكيفية الحصول على الأجر:

تجدر الإشارة إلى أن العقد الشامل يشتمل على التأمينات الاجتماعية والصحية لكنه عقد محدد المدة وفى حالة انتهاء مدة التعاقد يظل العامل محتفظا بحقه فى التأمينات على أن يقوم بتسديد الاشتراك.⁽²⁾ مازالت عمالة النساء تتركز فى المجالات التقليدية المرتبطة بالجنس فتتركز معظم النساء العاملات فى قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية فى الصناعات التحويلية وقطاع التشيد والبناء وفى التمويل والتأمينات والنقل والمواصلات والتجارة والمطاعم والفنادق. كما تبين أن معظم العمالة النسائية تتركز فى قطاع الزراعة حيث أن المرأة تعمل فى تربية الحيوانات البدوية والدواجن وصناعة الألبان وفى أعمال التسمية وتنقية الحشائش وفى الحصاد والتسويق والحرق والرى.

كما أن معظم النساء لا يحصلن على التدريب ولا على الخدمات التى تساعدن فى معرفة الأساليب الجديدة فى الزراعة والإنتاج والتصنيع وزيادة الإنتاجية فنجد معظم النساء يتعلمن طرق الزراعة التقليدية والتى تحتاج إلى جهد ووقت كبير دون عائد منجز بالإضافة للظروف غير الصحية وغير الآمنة مثل التسمم بالمبيدات.

كما تتركز النساء العاملات فى القطاع التعليم خاصة فى المراحل الدنيا من حيث ارتفعت نسبة المعلمات المصريات عن إجمالى أعضاء هيئة التدريس فى مرحلة الابتدائى إلى 49%، وفى مرحلة التعليم الثانوى أما التعليم الجامعى فتشغل النسبة حاليا 25.3% كما تشغل نسبة 30.5% من وظائف درجة أستاذ مساعد وما يعادلها كما أن الإناث من أجمالى العاملين فى المرحلة الابتدائية 95%. وهذا يعنى أن نسبة الإناث فى الهيئة التعليمية تقل كلما ارتفعنا فى السلم التعليمى وفى الدرجة الوظيفية. ويستقطب قطاع الصحة فى القطاع الحكومى النساء فى

(1) انتصار بدر. مرجع سابق. ص 159: 161.

(2) المرجع السابق. ص 162.

المرتبة الثانية نسبة التعليم⁽¹⁾.

كما واصل النشاط التجارى المطاعم والفنادق المركز الثالث فى الترتيب وانخفضت نسبة مشاركة النساء فى القطاع الصناعى يرجح أن توظيف نظام الخصخصة حيث كان معدل فقد الوظائف أعلى للنساء مقارنة بالرجال وتصل نسبة النساء فى النقل والمواصلات والتخزين 2% ثم التمويل والعقارات وخدمات الأعمال تصل إلى نسبة 1%.

نجد أن هناك عدم تكافؤ الفرص بين النساء والرجال فى مهنة التدريس تتناسب الأهمية النسبة للنساء فى هذه المهنة تناسباً عكسياً مع المكانة الاجتماعية والاقتصادية لهذه المهنة. ورغم اهتمام القانون بحق المساواة بين الرجل والمرأة منذ ثورة يوليو حيث اهتم بالتأكيد على حق المرأة فى ممارسة جميع وظائف الدولة والقطاع العام على قدم المساواة وهكذا تزيد نسبة النساء فى القطاع الحكومى⁽²⁾.

أولاً: مفهوم المرأة العاملة

مفهوم المرأة العاملة أنها المرأة التى تزاول عملاً ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لها. إضافة لكونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة البيت كما يرتبط بمفهومها عدة مفاهيم وهى الدور والمكانة والمرجعية والأسرة.

1- الدور: هو مجموعة الأفعال والسلوك المكتسبة التى يؤديها الفرد بناء على المركز الذى يشغله ويعبر عن ذلك (ليبنون) بقوله والدور هو مجمل النماذج الثقافية المتلصقة بمركز معين ويعرف الدور الاجتماعى أيضاً المظهر المسلكى للمنزلة الاجتماعية التى يحتلها الشخص فى المجتمع والجماعة التى ينتمى إليها.

2- المكانة: يقصد بها المنزل التى يصل إليها الفرد، ومنها يستمد قوة تأثيره بالقول أو الفعل عن من حوله وتكتب المكانة بوسائل مختلفة تبعاً لظروف المجتمع وحضارته وثقافته. فترجع مثلاً فى الجماعات البدائية الشجاعة والقوة أو إلى السحر والشعوذة، التى تكتسب فى المجتمعات التقليدية عن طريق الأسرة والبيت أو المال والجاه وترتبط المجتمعات الحديثة بمعطيات كالثقافة والتعليم أو العمل أو القيادة.

3- المرجعية: يقصد بها المرجعية الاجتماعية الثقافية، الإطار العام الذى يحكم الرواية والسلوك عند الجماعات وعند الأفراد وتتجسد المرجعية بالأطر الدينية والسياسية والأيدلوجية التى تشرع وتنظم وتيسر حق الرؤية عند الأفراد والجماعات وتتحكم هذه المرجعية بالسلوك.

4- الأسرة: هى جماعة صغيرة تتكون من الزوج والزوجة ولها طفل واحد على الأقل يعيشون

(1) رفيقة سليم حمودة، مرجع سابق، ص 58: 60.

(2) نبيلية تاجر الدين، مرجع سابق، ص 286.

جميعا مع بعضهم البعض فى بيت واحد.

وقد وضعت الباحثة عدة فروض للدراسة وهى :

- 1- ترى المرأة أن دخولها إلى سوق العمل هو تحقيق لأمنها وأمن أسرتها الاقتصادى تعبيرا لدورها ومكانتها الاجتماعية نحو الأسرة وإشاعة الرضا والراحة النفسية.
- 2- أن خروج المرأة للعمل يصطدم بالدور التقليدى المرسوم لها مما يؤدي أمير بسبب عندها ما يسمى بـ (صراع الأدوار) ⁽¹⁾.
- 3- أن اشتغال المرأة فى عمل خارجى أدى إلى تغير فى أنماط الحياة الإنسانية التقليدية السائدة فى الأسرة، وغير بالتالى من الأنماط التى تستند إليها هذه العلاقات.
- 4- أن دخول المرأة لسوق العمل الخارجى قد يرفع من كفاءة الأسرة فى أداء وتحميلهم بعض الوجبات والمسئوليات واشتراكهم فى اتخاذ بعض القرارات التى تخص الأسرة كما وأن المرأة العاملة تتحمل بشكل أساسى ومباشر عملية الإشراف على تربية الأبناء.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها:

(أ) - الخصائص الاجتماعية للمرأة العربية العاملة

- 1- التركيب العمرى: نسبة النساء العاملات ولديهم أطفال 98% يدل على أن عمل المرأة خارج المنزل لم يضعف تماسك الأسرة ولم يشكل عامل هدم وتفكك لها وكذلك لم يؤدي إلى الطلاق أو الانفصال ولم يؤثر على صحة الأبناء النفسية ولا الجسمية والاجتماعية.
- 2- الأوضاع العائلية: متوسط عدد أطفال المرأة العاملة الواحدة ثلاث أطفال وأنصح أن (58%) من الأمهات لديهن أطفال دون الخامسة ويعتمدون فى رعايتهم على الأقارب وهذا يدل دلالة واضحة على أن هناك تماسكا بين أفراد العائلة لم يوهنه عمل المرأة.
- 3- مستوى التحصيل الدراسى: تبين أن نسبة الأمية منخفضة جدا لدى المرأة العاملة كما أن المتغيرات الأساسية فى العمل تجعل المرأة العاملة الأمية تفكر فى تحسين دورها الثقافى.

(ب) - ظروف عمل المرأة

الصعوبات التى تواجه المرأة العاملة تتمثل فى العوائق الذاتية وعدم قدرتهن على التخلص من الدور التقليدى الذى رسمه المجتمع لهن أما العوائق الخارجى فتتمثل فى متطلبات العمل المنزلى وعدم توفر دور الحضانة بأسعار معقولة وكذلك الإرهاق العصبى نتيجة لصراع الأدوار ومسئوليات متعددة ⁽²⁾.

(1) عماد الدين حسن، محمد على الندرى، آخرون: مشكلات المرأة العاملة. دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات فى محافظات. الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، مركز البحوث والدراسات. القاهرة، 2005. ص 112: 114.

(2) عماد الدين حسن، محمد على الندرى، وآخرون: مرجع سابق، ص 114: 116.

صورة المرأة فى جماعة العمل:

أظهرت الاختبارات السوسومترية والإسقاطية أن صورة المرأة إيجابية فى جماعة العمل حيث أنها متفائلة فى الجماعة، بينها وبين زملائها وزميلاتها علاقات دينامية وتفاعلات متبادلة، وأن جماعة العمل قد حققت للمرأة الإحساس بالكيان الاجتماعى والإحساس بالقيمة والقدرة على تحمل المسؤولية وبإمكانية اعتماد كل من الرجل والمرأة على الآخر بالنسبة لنشاط العمل. وأكد رؤساء المرأة فى العمل أن لديها استعداداً للتضحية من أجل العمل واشتغال المرأة أدى إلى ارتفاع مستوى العلاقات الإنسانية فى محيط العمل وإلى زيادة حماس الرجل.

(ج) - أدوار المرأة العاملة فى الأسرة

أدى اشتغال المرأة إلى تغير قيم الأسرة خاصة فيما يتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل، والتعاون المنزلى والقيم الخاصة باختيار الشريك، كما يسود الإحساس بوحدة الأسرة وتكاملها والتفاعل الحر بين الزوجة العاملة وزوجها تتجه امتلاكهما لمفهوم إيجابى. وفيما يتعلق بعلاقة المرأة العاملة بأبنائها فقد ظهر

- 1- المرأة المشتغلة تقابل أطفالها بشوق وتعوضهم الوقت الذى تقضيه فى العمل وتمنحهم الفرصة للتعبير عن أنفسهم. المرأة المشتغلة ناضجة ومثمرة بذاتها.
- 3- المرأة المشتغلة تربط ابنائها بالواقع العملى وتعطيهم من خبرتها وتشجعهم نحو الاستقلالية تنمية لاتصالها بالعالم الخارجى⁽¹⁾.

ثانياً: دخول المرأة المصرية سوق العمل وتطور خصائص عمالتها

ليس من العدل أن ندفع المرأة إلى العمل خارج المنزل يتأثر حاجة الأسرة إلى دخل إضافى مساعد، دون أن نؤمن لها الخدمات المساعدة التى تخفف عنها عبء العمل المنزلى وتضعها على قدم المساواة مع الرجل وإلا فستكون النتيجة وبالأعلى على المرأة العائلة والمجتمع فمن تغير نظرة الرجال إلى المرأة العاملة إلى إيجاد فرص عمل ملائمة للمرأة لمساعدة الرجل للمرأة فى العمل المتدنى إلى زيادة عدد دور الحضانة ورياض الأطفال وتحسين الخدمات فى هذه الدور إلى ضمان حق المرأة بالعودة إلى العمل بعد أجازات الولادة وتربية الأطفال إلى الاستعانة بالأدوات المنزلية الحديثة التى تتطلب الجهد الأقل. كل هذه أمور تلعب دوراً مهماً وتساعد فى جذب المرأة للمساهمة بالنشاط الاقتصادى خارج المنزل.

إن لانخفاض معدلات مشاركة المرأة وتتمركزها فى مجالات معينة ترجع لأسباب ترتبط بالمؤسسات المستخدمة للنساء التى غالباً ما يديرها الرجال، وينقلون إليها نظرهم الخاصة إلى المرأة. فالنساء مثلاً غير مؤهلات لتحمل مسئوليات كبرى، وعملهن وقتى وغير ضرورى لأن

(1) محمد سلامة آدم. مرجع سابق، ص 50، 51.

الرجل هو المعيل لذلك لا تبذل هذه الإدارات الفرص لتدريب النساء، وتطوير قدرتهن وتأهيلهن لتحمل مسؤوليات أكبر، بل غالباً ما تلجأ إلى ممارسات تعزيز نظرتها هذه إلى المرأة وبشكل يضمن استمرار الوضع الحالي عوضاً عن معالجته.

يمكننا أن نفترض بأن هذه الممارسات الإدارية تتحمل المسؤولية الأكبر في ضعف تمثيل النساء في المواقع العليا يضمن إهمال حاجات النساء في المواقف الدنيا مما يجعل قدرتهن على الاستمرار في العمل منخفضة⁽¹⁾. ومن الأسباب الأخرى لهذا الوضع هو ضعف مساهمة المرأة في مواقع التخطيط، واتخاذ القرار، فالمخططون في الوطن العربي هم رجال غالباً ما لا يمتلكون أى فكرة عن حاجات نصف المجتمع الذى يخططون له وهذا يساهمون في استمرار الوضع القائم.

إن أحدهم أسباب الوضع الراهن للمرأة العاملة هو ضعف دورها في قيادات النقابات والمنظمات وضعف اهتمام قيادات هذه النقابات بأوضاعها وحاجاتها لأسباب عدة أهمها سلبية للمرأة وترودها في التعبير عن حاجاتها والمطالبة بمعالجتها بالإضافة إلى موقف للرجل السلبي عن المشاركة الفعالة للمرأة في العمل النقابي⁽²⁾.

عرضت دراسة بعنوان المرأة وسوق العمل في القطاع الرسمي وغير الرسمي شاكين أساسين لتواجد المرأة في سوق العمل المرأة صاحبة المشروع أو العمل والمرأة العاملة أو موظفات بأجر أو بدون أجر، وعمل المرأة غير الرسمي هو عمل دون عقد عمل ينظم الإناث العاملات بالحكومة كما أن 40% منهن أميات أو قادرات بالكاد على القراءة والكتابة وكما توجد نسبة متزايدة من المتعلّقات الحاصلات على شهادات جامعية ومتوسطة يعملن بصورة غير رسمية تتسم بالتدنى الشديد مقارنة بأجور العاملين في القطاع الرسمي⁽³⁾.

أن الإحصائيات الصادرة من الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء حول مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي تشير إلى أن مساهمة المرأة في مجموع قوة العمل تشير إلى انخفاض المعروض من العمل للإناث بالنسبة لإجمالي قوة العمل مما يعكس قلة فرص العمل بالنسبة لهن التى تشارك بشكل تقليدى في أدوار محددة. فنجد أن الحكومة هى الموظف الرئيسى للمرأة المصرية .

تطور خصائص المرأة العاملة المصرية:

مع المراحل تطور ونمو المجتمع الرأسمالى تزايد نسبة عمالة النساء وهو أمر يمكن تغييره بالمتغيرات

(1) على شلق، ليذا مطر، وآخرون، مرجع سابق، ص 276، 279.

(3) انتصار بدر. مرجع سابق. ص78: 82.

التي طرأت على المجتمع فى تلك المراحل مثل انتشار التعليم والثقافة وانخفاض مستوى الخصوبة والتطور فى التنمية الاقتصادية والارتفاع فى تكاليف المعيشية وتطور مستويات تعليم المرأة فى مصر. وتطور حجم مساهمة المرأة فى قوة العاملة. وأظهرت نتائج الدراسة للآتى:

- 1- هناك تجنباً واضحاً للمرأة فى تلك الجوانب الخاصة للمساهمة فى اتخاذ القرار.
- 2- المستوى المتدنى للوعى القانونى للعاملات وليس على وعى ببعض حقوقهم الأساسية التى تنص عليها تشييل النساء.
- 3- يقتضى دور النقابات فى ضمان حقوق العاملات فى مواجهة الإدارة⁽¹⁾.

ثالثاً: الشرائح الاجتماعية التى تنتمي إليها المرأة العاملة

1- الشرائح الدنيا حيث تعمل النساء فى أعمال هامشية مثل (خادمت المنازل، بوابات، عاملات فى المدارس وحضانات الأطفال، مساعدات تريض، بائعات جائلات).

ونجد أن الاتجاه الشائع بين أغلب حالات الشرائح الدنيا يؤكد أن نوع العمل الذى يمارسونه خاصة أعمال الخدمة فى المنازل هى أعمال متدنية ومهينة وقد اضطررن للعمل فيها تحت ضغط الحاجة الاقتصادية الملحة حيث أكدت النساء أنهن المسئولات عن توفير الاحتياجات الاقتصادية للأسرة.

وهنا يتضح مدى الصراع الذى تعانيه المرأة العاملة فى الشريحة الدنيا فى الوقت الذى يتحتم عليها القيام بواجباتها وتوفير الاحتياجات الأساسية لأسرتها فبدل أن تشعر بالإنصاف فأنها تواجه بالاحتقار من قبل المجتمع فتشعر بالعار بسبب نوع العمل الذى تقوم به.⁽²⁾ ولقد لوحظ أن هناك تعدداً للأدوار الاقتصادية لدى الفتيات فى تلك الطبقة الدنيا، حيث يمارسن أعمالاً إضافية مثل العمل فى العيادات والتريض والخدمة المنزلية أو تبيع بعض الأشياء الصغيرة كتجارة بسيطة وغيرها من الأعمال الهامشية بهدف دعم المستوى الاقتصادى المتدنى لأسرهن. وتجدر الإشارة أن هذه الأدوار لا تعطى الإحصاءات والبيانات الرسمية صورة دقيقة فهى لا تحصر عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى.

2- الشرائح الوسطى: كشفت النتائج عن تركيزهن فى الأعمال الإدارية داخل القطاع الحكومى مثل (سكرتارية - أعمال كتابية - أرشيف - مدرسات).

كذلك تشير بعض النتائج إلى رغبة نساء الطبقة الوسطى فى ترك العمل والبقاء فى البيت، نظراً لما يبذلن من مجهود فى أعمالهن خارج وداخل المنزل. ويتضح هنا أن اتجاه بعض النساء نحو العودة إلى المنزل وترك العمل يرجع إلى المشكلات التى تعانيها المرأة بسبب الخروج

(1) المرجع السابق، ص 22، 25.

(2) نبيلة تاج الدين. مرجع سابق. ص 292، 293.

إلى العمل، مثل مشكلات التنقل اليومي من مكان السكن إلى مكان العمل، ودور الحضانة، والضغوط الجسمانية والنفسية التي تعانيها المرأة بسبب العمل داخل وخارج المنزل وتتجه لمحاولاتها الوفاء بالأدوار المحددة لها من قبل المجتمع، إلى جانب الاتجاه السلفي المعاصر والموروث الثقافي يؤكد أن الدور الحقيقي للمرأة هو دورها كزوجة وأم وربة منزل.⁽¹⁾

كما أظهرت الدراسة الميدانية أن اتجاه المرأة للبقاء في البيت لم يقتصر على حالات الشرائح الدنيا والوسطى بسبب المعاناة والمشكلات المترتبة على خروجهن للعمل، بل امتد هذا الاتجاه ليشمل بعض نساء الطبقة العليا، خاصة الفتيات غير المتزوجات وفي مقدمتها تفضيل الاستمتاع بالوقت خلال المتنزه وممارسة الرياضة والذهاب إلى النوادي والاستغراق في الراحة، وقد ظهر هذا الاتجاه لدى أبناء العاملات، فقد شاهدن ما تعانيه أمهاتهن بسبب العمل ولا يردون تكرار هذه التجربة، ولا سيما عند الإحساس بقدرة الزوج والوفاء باحتياجات الأسرة.

وهذا يدعم ما ذكرته دكتورته علياء شكرى من أن العاملات من شرائح الطبقة العليا يفضلن البقاء في البيت والعزوف عن العمل وخاصة في الحالات التي يكون فيها الزوج قادر على الوفاء بمتطلبات البيت والمعيشة.⁽²⁾ ويكون له ضمان اجتماعي⁽³⁾.

رابعاً: السياق الاجتماعي لأوضاع المرأة في سوق العمل

أسباب وجوانب ضعف العمالة البنائية في سوق العمل المصري:

- 1- الصعوبات الاقتصادية وارتفاع تكاليف المعيشة تدفع الكثير من الأسر الفقيرة ومحدودة الدخل سحب أولادهم خاصة الإناث من التعليم والدفع بهم مبكراً لسوق العمل وحرمانهم من التعليم ومن ثم تكون مجالات العمل المتاحة أمام هؤلاء الإناث محدودة وتضعف القدرة التنافسية لهم في سوق العمل.
- 2- توضح حرص مستويات التدريب المهني المتاحة للإناث، وانحسارها في مجالات تقليدية مثل عمل التريكو والحياكة أو العمل ذات العائد البسيط. وبذلك تحرم الإناث من مجالات العمل الحديثة ذات العائد المرتفع.
- 3- تعاني المرأة من نقص بعض الخدمات الصحية البنائية المتخصصة وعدم ملائمة طرق تقديم كثير من الخدمات الصحية لطبيعتها ونقص أو عدم توازن أنماط تغذية كثير من النساء التي تؤثر بالسلب على كفاءتهن في فرص العمل.
- 4- تخلف البناء الاقتصادي والاجتماعي وتضافره مع العديد من المعتقدات والقيم والسلوكيات

(1) المرجع السابق. ص 293، 294.

(2) نبيلة تاج الدين. مرجع سابق. ص 294، 295.

(3) مؤتمر العمل العربي. الدورة العشرون: المرأة العاملة العربية والتنمية. عمان الأردن منظمة العمل العربية،

مكتب العمل العربي، 2001. ص 69: 71.

السلبية وانتشار الأمية والمهنية والإدارية مما يؤدي إلحرمان المرأة من فرص معرفة قواعد التنظيم المالي والإداري للمشروعات الصغيرة وممارستها.

5- تراجع دور الحكومات فى السنوات الأخيرة فى توظيف قوة العمل مما يعنى الخسارة فى أهم مصدر لتوفير فرص عمل متساوية للرجال والنساء.

6- نسبة مهمة من عمل الإناث لا يدفع عنها أجر نقدى ثم يسقط من الاعتبار فى حسابات الدخل القومى⁽¹⁾.

البيانات الرسمية التى تستخدم لقياس مساهمة قوة المرأة فى العمل ربما تؤدى لنظرة مضللة مساهمة النساء فى الأنشطة الاقتصادية، فهذه البيانات تسجل أنشطة الإناث بأقل من حقيقتها نظراً لأن ما يبذله الإناث من وقت وجهد فى أعبائهن العائلية لا يدخل فى الأنشطة الاقتصادية التى تشملها البيانات الرسمية، فالبيانات الرسمية لا تأخذ فى اعتبارها سوى أعمال الإناث التى تترجم من خلال قوى السوق لدخول نقدية لهن. ويرى الباحثون أن وراء ذلك الخطأ فى تقدير المشاركة الاقتصادية للمرأة تكمن من عدة أسباب تتمثل فى وجود أنماط مستترة من القهر يمارسها الرجل/ الزوج ضد المرأة. وأن النساء كثيراً ما يعانين فى سوق العمل خاصة غير الحكومى من التمييز لغير صالحهن، فضلاً عن معاناتهن من تعارض الأدوار بحكم أن المجتمع مازال ينتظر من المرأة أن تنهض بالمسؤوليات الكاملة لرعاية الأسرة داخل المنزل.

تعتبر ظاهرة تأنيث العمالة الحكومية شائعة فى معظم الدول العربية، 30% من النساء تعمل بالحكومة، خاصة فى مجال التعليم بمراحله المختلفة، رغم انخفاض الأجور، إلا أن النساء مازلن يفضلن البحث عن الوظائف فى القطاع الحكومى، تحت إغراء الأمان الوظيفى، وغياب الممارسات التمييزية ضد المرأة التى صاحب إعادة هيكلة القطاع العام والخصخصة وتفضيل عمل الذكور⁽²⁾.

التمييز ضد المرأة فى المناطق الأكثر بؤساً فى الريف والحضر، فالمرأة العاملة فى الريف تعاني كثيراً من القيود المجتمعية على عملها المريح فى القطاع الزراعى. حيث أن الحق فى امتلاك الأراضى يعود إلى الرجل، نتيجة لقوانين الوراثة السارية.

كما أن المرأة فى الريف ليس لها سلطة التصرف بقدرتها الإنتاجية وبربحها من إنتاجها الاقتصادى بل أن العادات والتقاليد المسيطرة فى المجتمعات تعطى الرجل والمجتمعات تعطى الرجال والعائلة والمجتمع حق تقرير مصيرها خاصة بالنسبة لاشتراكها فى الأعمال الاقتصادية، هذا بالإضافة إلى أن المرأة مقيدة فى قابليتها للتحرك مما يحدد إمكانيات العمل، فهى تسعى للعمل

(1) رشا السيد أحمد، مرجع سابق. ص 207، 208.

(2) رشا السيد أحمد حمودة: مرجع سابق، ص 208، 209.

خارج الأراضى المحيطة بالمنزل أو العمل خارج القرية أو الهجرة للمدينة كما يفصل الرجل، مما يعزلها عن طلب السوق لليد العاملة ويؤكد تبعيتها للرجل والعائلة.

أما المرأة فى الأحياء الشعبية هى التى تعاني من الفقر وتعيش فى حزام المدن فهى لا تختلف كثيرا عن المرأة الريفية من حيث تغير فرص العمل ومن حيث تبعيتها للرجل. ويمكن القول أن أوضاع النساء فى سوق العمل أسوء بكثير من أوضاع الرجال، ولذلك ظهرت مفاهيم لتوضيح العلاقة بين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية البيئية وبين المرأة، مثل مفهوم تأنيث الفقر الدال على أن النساء هن الفئة الاجتماعية الأكثر عرضة للفقر فى مجتمعات العالم الثالث وخاصة المجتمعات الأفريقية.

كما أن خروج المرأة بأعداد متزايدة إلى العمل مدفوع الأجر، بعد أن كان محصورا بالأساس فى دائرة العمل المنزلى غير مدفوع الأجر ثم الآن تحت وطأة الأزمة الاقتصادية بشكل أساسى⁽¹⁾. وتظل المرأة مهددة بالسقوط فى قاع سوق العمل كالعاملات التى تخدم فى المنازل وبائعات فى أسواق الريف وضواحي المدينة والدلالات وعاملات نظافة.. الخ ومئات من الأعمال الصغيرة الهامشية، بالإضافة إلى أنواع الانتهاك والإكراه الجسدى والنفسى الذى تتعرض له المرأة، فضلا عن فرص الإتاوات المختلفة من قبل أدنى ممثلى النظام الرسميين (بالدولة) أو آخرين مثل الفتوات والبلطجية. بالإضافة إلى أن مستوى تعليم المرأة المنخفض يجعلها معرضة لمواجهة التمييز والتقليل من قدراتها على الكسب.

ويرجع ارتفاع وتزايد تعداد الفقراء من النساء إلى الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، فهن يعانين من جمود الأدوار المفروضة عليهن مع قلة فرص التعليم وقلة التدريب ونقص الموارد والتمتع بالخدمات المتاحة، كما أن هناك حواجز فى سوق العمل تحول بني المرأة وبين التملك وفرص العمل والدخل والائتمان والتدريب، وحيث توجد فرص العمل فكثيرا ما توفر المرأة فى الفئات الأقل أجور والظروف الغير آمنة أو بها حماية قانونية.

كما أن مشكلة المرأة تزداد بالنسبة للنساء المسئولات عن إعالة أسرهن، إذ يتركز معظمهن فى الشرائح السكانية الأكثر فقراً. حيث لا تزال مشاركتهن بالنشاط الاقتصادى ضعيفة، كما أنهم يتعرضون للبطالة - كسائر النساء - أكثر من الرجال بسبب الركود الاقتصادى بالإضافة أن كثيرات من النساء لا يستطعن الخروج للعمل لعدم توافر الخدمات المساعدة كما لا تتوافر لهن فرص التدريب المهني نفسها⁽²⁾.

(1) رشا أحمد حمودة. مرجع سابق. ص 209، 210.

(2) المرجع السابق، ص 210، 211.

خامساً: واقع العمالة النسائية والعوامل المؤثرة فيه ومؤثراته

لقد ازدادت مساهمة المرأة المصرية في سوق العمل في السنوات الأخيرة، حيث استطاعت في عام 2003 أن تقتحم الميادين والمجالات التي ظلت حكراً على الرجال، فقد تولت المرأة منصب القضاء لأول مرة فهكذا استطاعت المرأة المصرية تولى هذا المنصب بعد جهود طويلة مدعمة بالتغيرات الاجتماعية والثقافية التي شهدتها المجتمع المصرى مثل جهود المنظمات المعنية بشئون المرأة، مثل رابطة المرأة العربية والمجلس القومى للمرأة وغيرها من المؤسسات التي استطاعت أن تتحدى للادعاءات والمعوقات التي وقفت حائلاً أمام دخول المرأة مجال القضاء وفى مقدمة هذه الادعاءات أن المرأة تابعة للرجل وغر قادرة على صناعة القرار.

وقد اقتحمت المرأة مجال العمل بالشرطة الذى كان حكر على الرجل حيث خلصت حديثاً فى هذا المجال وحققت النجاحات رغم ما تقدم، فمازلت نسبة المشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى وقوة العمل منخفضين. أحدث الإحصاء الصادرة عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء فى مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى تبين أن مساهمة المرأة فى مجموع قوة العمل من (15-64) وصلت 21% عام 1998 أما خلال عام 2000 وصلت عمالة النساء إلى 22% أى نسبة المشاركة بشكل عام قد ارتفعت إلا أنها لا تزال منخفضة مقارنة بنسبة مساهمة الذكور لنشاط الاقتصادى⁽¹⁾.

(أ) - واقع العمالة النسائية :

- أ- تغير نظرة المرأة العربية لنفسها ولمقدرتها على الإنتاج الفعال والمشاركة والتي جعلها مهياً نفسياً لتحمل المسؤولية وأعباء العمل خارج وداخل المنزل.
 - ب- تحسن قدرات المرأة وإمكانياتها بمنحها كل فرص التعليم والتدريب المهنى وخفض نسبة الأمية لها.
 - ج- منح المرأة حقوقاً متساوية مع الرجل من جانب التشريعات. أما من ناحية الأجر وفرص العمل والترقى فى الوظيفة فمازال هناك فروق.
 - د- نشر صور إيجابية للمرأة العاملة فى سائل الإعلام لتغير الأفكار التقليدية حول أدوارها.
- إن الحاجة لوضع خطة شاملة تعالج مشاكل المرأة بصورة متكاملة مع مشاكل المجتمع ككل تشير إلى التغيرات الأساسية اللازمة، ولتحقيق هذه الخطة لابد من توافر العناصر التالية:
- 1- وجود سياسة واضحة ومناخ ملائم لدمج المرأة فى عمليات التنمية القومية ومشاركتها فى عمليات التخطيط والتنفيذ وبحث التنظيمات البنائية وتدعيم القائم بها
 - 2- متابعة وتنفيذ السياسات من جانب السلطة بمختلف المستويات وتنشيط أجهزة الإعلام.

(1) نبيلة تاجر الدين، مرجع سابق، ص 283، 284.

3- جمع المعلومات والبيانات حول الوضع القائم فعلا وتعزيز الخدمات القائمة فى نطاق الأولويات.

4- توفير الموارد البشرية اللازمة للتخطيط والتنفيذ والمتابعة ودعمه بالتشريعات اللازمة⁽¹⁾.

(ب) - العوامل المؤثرة فى العمالة النسائية:

1- ضعف الهيكل الإنتاجى بسبب قلة الاستثمارات فى القطاعات السلعية وعجزه عن استيعاب قوة العمل المتزايد بدل من مواجهة المشكلة بحلول جذرية تتعلق بجوهر السياسة الاقتصادية ثم اللجوء إلى مشاكل البطالة على حساب المرأة.

2- يؤدى إلى نقص الخدمات المساعدة التى تمكن المرأة من تحمل العبء المزدوج كعامله وزوجة وأم كالحضانات النظيفة والأسعار فى متناول اليد والمطابخ أو المغاسل الجماعية أو التعاونية وكذلك سهولة المواصلات من وإلى العمل.

3- تؤثر التنشئة الاجتماعية القائمة على تقسيم العمل على أساس الجنس وعلى وعى المرأة بحقوقها الاجتماعى فى العمل وبدورها الإنتاجى التتموى يجعلها لا تعتبر العمل جزءا من هويتها مثل الرجل.

4- تمنع سيادة الثقافة المحافظة الرجل من مشاركة زوجته العاملة فى الأعباء المنزلية ورعاية الأطفال وكذلك تؤثر التوجهات الرجعية المنتشرة فى المجتمع المصرى والتى تنادى بعودة المرأة إلى المنزل على وعى كثير من النساء بشكل سلبى.

5- اتجاه القطاع الخاص إلى استبعاد العمالة البنائية واستغلال أصحاب الورش الصغيرة للنساء العاملات وحرمانهم من حقوقهم القانونية واستبعادهن من العمل فى حالة الزواج والإنجاب وكذلك تشغيلهن لمدة قصيرة بعقود مؤقتة مما يحرمهن من فرص تراكم الجزاءات العلمية والمهنية التى ترفع من قيمتهن فى سوق العمل فنجد أن جزء كبير من تحديد مكان المرأة فى سوق العمل مرهون بالسياق الاجتماعى الذى تعيشه المرأة ولكن هذا لا يلغى عدم ملائمة ظروف السوق ووضعه بالإضافة للأعمال المنزلية التى تكون عبء على المرأة⁽²⁾.

(ج) - ضعف مشاركة العمالة النسائية و مظاهره عطالة المرأة:

من المهم توضيح أن تأثيرات البطالة لا يعنى تراجع الأدوار التقليدية للمرأة وخروجها منها، وإنما ترجع لعدم تمكن المرأة القادرة والراغبة فى العمل مدفوع الأجر من الحصول عليه. فإن إحصاءات البطالة الرسمية تعبر عن فجوة واضحة بين الرجال والنساء فى العمل مدفوع الأجر

(1) على شلق، ليزا مطر، وآخرون، مرجع سابق، ص 280، 2812.

(2) رشا السيد أحمد حمودة التحولات الاجتماعية والاقتصادية وتأثيرها على المرأة العاملة فى المجتمع المصرى.

رسالة دكتوراه جامعة المنصور . 2008. ص 193، 194.

خارج المنزل، وذلك دليل التكافؤ بين الجنسين إلى الفجوة الكبيرة بين معدل مشاركة الذكور معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة.

واللافت للنظر الدائرة الحنفية لارتفاع نسبة البطالة بين خريجي النظام التعليمي تؤدي إلى زيادة الفقر وتدهور عدالة توزيع الدخل والثروة. كما أن توسيع فرص تشغيل المرأة العربية يرتبط بظروف قهرية أقرب إلى الخدمات الخارجية حدث طفرة في الطلب على العمالة النسائية بسبب الثروة النفطية والحروب العربية. وقد سجلت الكثير من التقارير الدولية ضعفا شديدا في عمالة المرأة العربية وقررتها على احتراف القيود. الثقافية المفروضة والنظرة المتألمة لنوعية المهن التي تحصل عليها المرأة العربية تؤكد أمرين الأول أن الغالبية من النساء العربيات تعمل في القطاع غير الرسمي فإن الإحصاءات الرسمية لن ترصد العائد الاقتصادي من أنشطتهن الإنتاجية⁽¹⁾.

أما المستوى الثاني أن عمل النساء العربيات في القطاع الرسمي (الحكومي والخاص) والعام (المملوك للدولة) أهمية خاصة في مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة وفي الثمانينات القرن الماضي. حيث اعتمدت برامج تقوم على الملكية العامة المؤسسات الإنتاج و غاب القطاع الخاص بسبب التأميم أو سبب ضعفه في مواجهة استثمارات الدولة الضخمة؛ ومن هنا أخذت الدول على عاتقها مسئولية إيجاد فرص عمل للملايين من خريجي الجامعات وحملة الشهادات المتوسطة في المؤسسات العامة والدوائر الحكومية وقد اتسمت معظم سياسات التوظيف هذه بعدم استنادها إلى أسس اقتصادية؛ مما خلق ظاهرتي التضخم الظيفي والبطالة المقنعة.

فبضع المهن تسيطر عليها النساء، مثل: التمريض والتدريس والخدمة الاجتماعية وخريجي كليات الصيدلة في مقابل ذلك يتضاعف نصيب المرأة العربية في قطاع التصنيع والتكنولوجيا. والملاحظ أن المرأة العربية عاملة في مجال التصنيع يتركز وجودها في بعض الصناعات مثل الملابس الجاهزة والمنسوجات فيما يعرف بتأنيث بعض الصناعات العربية⁽²⁾.

(د)- المؤشرات الأساسية لواقع العمالة النسائية

هناك عدة مؤشرات لواقع عمل المرأة في المجتمع المصري وهي وضع المرأة الاقتصادي حسب المهنة

ومشاركة المرأة حسب القطاعات المختلفة و ملاحظات حول المؤشرات الأساسية لمكانة المرأة في سوق العمل.

(1) مصطفى كامل السيد، رشا منصور: مرجع سابق، ص 228: 242.

(2) المرجع السابق، ص 242: 244.

وبالنسبة لحال المرأة في قوة العمل وذلك في ضوء المؤشرات السابقة نستطيع أن نسوق تفصيلها

1- وضع المرأة الاقتصادي "حسب المهنة":

يوجد تحيز واضح لصالح الرجال من حيث التوزيع المهني، فبعض المهن يسيطر عليها النساء مثل التمريض والخدمة الاجتماعية أما في العمالة داخل القطاع الزراعي حيث يسيطر الرجال وتخضع النساء طوال الوقت دون الحصول على عائد مادي مقابل لعملهن.

2- مشاركة المرأة حسب القطاعات المختلفة:

يتضح أن مشاركة المرأة في (القطاع الحكومي) أكبر من مشاركتها في العمل في القطاع الخاص وقطاع الأعمال. ويلاحظ أنه في عام 2001 تركز عمالة المرأة في مصر في القطاع الحكومي حيث تصل إلى 71% مقابل 29% من الرجال. حيث أن القطاع الحكومي يوظف في الأساس العمالة المتعلمة تعليماً متوسطاً وعالياً، كما أن هذا القطاع يضم معظم المهن التي تقبل عليها النساء وعلى رأسها التدريس لأنه يوفر ظروف عمل ملائمة للمرأة ولا يميز في التعبير في الترفيه بين الإناث والذكور.

أما بالنسبة لقطاع المال والاقتصاد فإنه تقل مساهمة المرأة في قطاع الأعمال العام والخاص ويأتي بعده الإسكان والتعمير ثم مشاركة المرأة في الدفاع والأمن والعدالة وصلت 7% مقابل 93% للذكور. وهنا كانت ظاهرة تأنيث القطاع الحكومي حيث ازدادت نسبة الإناث في القطاع مقارنة بالنسبة للرجال⁽¹⁾. فمن المعروف أن ظروف العمل في القطاع الخاص الرسمي كموايد العمل والأجازات قد لا تكون ملائمة لبعض أوضاع المرأة الخاصة نتيجة لمسئوليتها.

وتؤكد الدراسات أن المرأة تواجه بعض المشكلات في هذا المجال، من أهمها خشية أصحاب الأعمال ما يترتب على تطبيق القوانين التي تعطي للمرأة بعض المميزات مثل الأجازات الخاصة وتأثير ذلك على الإنتاج أو الانتظام في العمل أو مستوى أدائه. وتتخبط النساء في ممارسة تشكيلة واسعة من أنشطة القطاع غير الرسمي في تجارة التجزئة وبعض أنشطة الحياكة أما في بيئة الفقر نجد أن المرأة هي المسؤولة عن إعالة أسرتها ومن أهم العوامل التي تدفع المرأة للإلتحاق بالأنشطة غير المتطورة هو حرمانها من التعليم والتدريب أو أن يكون العمل وسيلة للتكيف أو آلية لمواجهة الفقر والحاجة علاوة على عدم قدرتها بهذه الخصائص للحصول على فرص عمل أفضل في ظروف المجتمع.

كما نجد أن هناك غياباً محدوداً بين هذا القطاع وذلك في سوق العمل المصرية بالإضافة للتداخل الشديد بين القطاعات وعدم استقرار كل قطاع على حالة لفترات كثيرة بمعنى وجود حركة

(1) رشا السيد أحمد حمودة: مرجع سابق، ص 182، 186.

دائماً وسريعة من القطاعات الذى يؤثر على العاملين والناشطين فى ذلك السوق. كما نجد أن أغلبية النساء تنشط فى هذا القطاع الأقل استقراراً من ناحية الدخل المنتظم أو الحقوق الاجتماعية المكفولة للآخرين والآخريات العاملين فى القطاع الرسمى الكبير سواء كان قطاعاً حكومية أو قطاعاً خاصاً أو قطاعاً عاماً. وهنا يظهر بوضوح الميل العام لتكدس النساء فى أقل القطاعات حظاً ودخلاً وحقوقاً⁽¹⁾.

وفى ضوء تراجع الدولة عن سياسات التوظيف تنامى أعداد النساء المشتغلات فى القطاع غير الرسمى والسبب الرئيسى هو تراجع النشاط الاستثمارى للدولة والذى يتم فى القطاع العام القديم.

هو القطاع الذى كان متاح للمرأة وجعلها تتخبط فى فروق وفنون الصناعة المختلفة فى هو القطاع الذى بات الآن فى مراحل تصفيته النهائية بالإضافة للقطاع الحكومى بحيث أصبح هو الآخر محدود الفاعلية أمام عمل المرأة.

كما أنه يمكن القول أن المرأة المصرية تفتقد مجالين مهمين وهما (القطاع الحكومى، القطاع العام) حيث أنهم أكثر القطاعات الاقتصادية التى تسمح للمرأة بالنمو والتزقى المهني والأدبى للنساء، كما أنه أكثر قبولاً اجتماعياً لم يوفرانه من حماية ورعاية وحقوق المرأة العاملة ، ونجد فى المناطق الغير حضرية تفضل أسر الطبقة الوسطى الصغيرة أن تعمل بناتها، كما أنه من أنشط القطاعات فى تحقيق الاستثمارية فى البناء وفتح الفرص لبناء كوادر و القيادات النسائية فى المجتمع.

ويشير التقرير السابق الإشارة إليه إلى الصعوبات التى ستواجه المرأة العاملة فى المستقبل القريب حيث أن القطاع الخاص الغير رسمى العامل خارج الإطار القانونى أو المؤسسى، أى القطاع الذى لا يقدم للمرأة الحقوق المكفولة لها فى قوانين العمل المختلفة بدءاً من الأجر والأجازات وساعات العمل إلى عضوية النقابات إلى الحقوق التأمينية المتعارف عليها والأكثر خطورة أن التوزيع الجغرافى للنساء العاملات فى القطاع غير الرسمى يميل بكل العطل نحو الريف وفى المناطق الزراعية حيث تتعاظم الأمية والمشكلات الاجتماعية، وأن القطاع الخاص الرسمى فى حالة نمو ونشاط فى البلاد يقف من عمل المرأة موقفاً سلبياً⁽²⁾.

تعقيب عن مشاركة المرأة فى قوة العمل:

يرجع انخفاض نسبة مشاركة الإناث فى قوة العمل يرجع إلى عوامل من أهمها:
- ارتفاع نسبة النساء اللاتى يفضلن الاكتفاء بممارسة دور الزوجة وربة الأسرة.

(1) المرجع السابق، ص 187، 189.

(2) رشا السيد أحمد حمودة، مرجع سابق، ص 190، 191.

- ارتفاع عدد المقيدات فى مراحل التعليم المختلفة من الإناث فى سن الأسرة.
- التعليم زاد العمالة نجد أن المقيدات فى مراحل التعليم المختلفة ازداد فى النمو.⁽¹⁾

سادساً: عمالة المرأة الريفية

- 1- هناك تغيرات فى سوق العمل الزراعى خلال الثلاثة عقود الماضية، نتيجة للتحويلات التى شهدتها الريف منذ أوائل سبعينات القرن العشرين (انتشار التعليم، وموجات الهجرة النفطية، والهجرة الريفية الحضرية) وبالتالي التراجع النسبى لقطاع الزراعة فى نتاج القرية الإجمالى، وانتشار أنشطة غير زراعية كثيرة وبالتالي إعادة توزيع قوة العمل فى الريف، وبشكل خاص قوة عمل النساء.
 - 2- ارتفاع تكلفة فرص العمل إلى محدودية قدرة الاقتصاد القومى على توفير الفرص لكل الداخلين الجدد فى سوق العمل، ومع شيوع نمط الاستثمار السائد فى المجتمع، الذى ركز على الصناعات كثيفة رأس المال وارتفاع تكلفة فرص العمل وصعوبة خلق فرص عمل لكل الداخلين الجدد فى سوق العمل.
 - 3- تقلص دور الحكومة والقطاع العام فى تشغيل واستيعاب القوى العاملة حيث أنه المستوعب الأول تقليدياً لعمالة الإناث.
 - 4- سياسات تحرير الزراعة وما تتضمنه من آليات لزيادة حدة الفقر فى الريف خاصة فى الأسر التى تعولها النساء وبالتالي تعجز عن توفير الاحتياجات الضرورية للمعيشة وما يترتب عليها من أضرار تتعلق بالتعليم والعمل والصحة.
 - 5- إعادة الهيكلة الرأس مالية فى الريف والتحول إلى اقتصاد السوق إلى تزايد مركز ملكية الأرض الزراعية فى أيدى نسبة محدودة من الملاك، الذى حول أعداد كبيرة من الأسر الحائزة للأرض إلى أسر معدومة بلا أرض حيث أنه مجال يتصف بتدنى الإمكانيات المهارية فى سوق العمل وخاصة بالنسبة لعمل المرأة.
 - 6- تخطى الدولة عن دعم الخدمات الأساسية - كالتعليم والصحة - وخفض الإنفاق عليها، الذى له تأثير على المرأة بالذات فى مجالات العمل التى تتعلق بالمهارة التى يتطلبها سوق العمل وبالتالي تحويلهن لعاملات بالأجر لدى الغير بما يضعف قدراتهن التنافسية داخل سوق العمل⁽²⁾.
- وتشير الدراسة إلى أن هناك تأثيرات اجتماعية للتغيرات على عمل المرأة الريفية وأوضاعها

(1) سامية محمد فهمى: المرأة فى التنمية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1997، ص 71.

(2) منصور مغاورى وآخرون: الأوضاع الراهنة لعمل المرأة الريفية، القاهرة، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية، 2005، ص 3، 2.

الراهنه والمستقبلية فى سوق العمل ويمكن إيجازها فى بعدين هما:

البعد الأول: التأثيرات الاجتماعية للتغيرات على عمل المرأة الريفية

زيادة أعداد المرأة المعيلة سبب الأزمة الاقتصادية التى شهدها العالم فى الثمانينات وبرامج الرأسمالية التى زادت من تهيش المرأة وفقرها كما تسهم الخصوصية زيادة حدة التوجهات السلبية نحو العمل لدى المرأة الريفية وفى ظل انتشار الفساد والبيروقراطية إلى تهيش الغالبية العظمى من أفراد المجتمع وتركيز القوة فى يد قلة تمسك بمقاليد السلطة والمال والتشريع، انحسار الدور الذى تقوم به المرأة الريفية لم يمس المرأة ولم تؤد السياسات التنموية المختلفة التى اتبعت حل مشكلات المرأة الريفية، عدم تكافؤ الفرص فى توزيع السلع والخدمات التى تتوافر من الموارد الطبيعية وعدم تمكن المرأة الريفية من امتلاك أراضى أو ضمان حياتها.

قصور نظر الرجل لعمل المرأة وعدم اقتناعه بقدرتها على القيام ببعض الأنشطة والأعمال، كما أنه بالرغم من كثير من الحقوق القانونية والسياسة والاجتماعية ولكن هناك فجوة بين القانون والتطبيق بالإضافة إلى انتشار الأمية بين الإناث فى الريف كما يوضح تقرير التنمية البشرية أن هناك انخفاض فى الأوضاع الصحية للمرأة الريفية فإن أكثر عرضة لسوء التغذية وحالات فقر الدم (الأنيميا) ومضاعفات الحمل والولادة والوفاة أثناء الولادة، بالإضافة لزيادة البطالة النسائية وإهدار الموارد البشرية وانخفاض دخل المرأة الريفية.

البعد الثانى: المرأة الريفية فى سوق العمل ... نظرة مستقبلية:

تأتى مشكلة البطالة على رأس الاختلالات التى يعانى منها سوق العمل فى مصر، كما أن إهدار الثروات والطاقات البشرية أدى لتفشى الأمراض والظواهر السلبية والإرهاب الإدمان والجرائم غير المنظمة لذلك يتطلب الأمر ضرورة إعادة النظر فى الاستراتيجيات المتبعة حالياً لتطوير وتنمية القطاع الريفي المصرى ووضع خطط وبرامج نظم الاستفادة من القوى العاملة⁽¹⁾.

سابعاً: التحديات المؤثرة على حصول المرأة على المناصب القيادية

تكشف الدراسات العربية والعالمية عن تحيز هيكلى فى سوق العمل ضد المرأة سواء فى سوق العمل فيما يعرف باسم "السقف الزجاجى" من القيود غير المعلنة والتى يمارسها الرجال ضد النساء وتمارسها الفئات المسيطرة اقتصادياً وسياسياً على الفئات الأخرى المقهورة تاريخياً داخل المجتمعات المتقدمة اقتصادياً.

إن من حالفا الحظ من نساء العالم العربى واستطاعت الحصول على منصب شغل تجد نفسها أمام واقع متحيز للرجل. فبمقارنتنا لأجور النساء والرجال بمختلف المناصب. فنجد أن أجور

(1) أنعام عبد الجواد، منصور مغاوى: الأوضاع الراهنة لعمل المرأة الريفية، القاهرة، المركز القومى للبحوث

الرجال قد فاقت بكثير أجور النساء. وذلك لأسباب متعددة. كاعتقادهم بالفرق في الكفاءة والتحيز الجنسي الذكوري على مستوى الأجور.

إذن فالمعاناة الاقتصادية للمرأة العربية ليست استثناء من حيث المبدأ. سواء على مستوى المراكز التي تحتلها أو الأجور أو الدخول التي تحصل عليها. فراتب المرأة في كثير من المجالات يقارب الحد الأدنى من الأجور وخاصة في مجال الأشغال اليدوية والمبيعات والتسويق والتعليم. إذ أن النساء الحاصلات على شهادات جامعية تأخذ أجور أقل من أجور الرجال.⁽¹⁾

أوضحت الدراسة بعنوان حقوق المرأة العاملة ومبادرات الإصلاح السياسى عن أن هناك تمييز ضد المرأة داخل القطاع العام وداخل القطاع الخاص، كما أشارت إلى أن توزيع المعاشات عند الشيخوخة وتوقف القدرة على العمل سواء عمريا أو صحيا أو نفسيا بالنسبة للعاملات في القطاعين العام والخاص عام 2000. وحول مسألة عمالة الخريجات فنجد ضعف وتباطؤ في نسبة الأجور حيث أن نسبة أجور النساء أقل من الذكور وتزايد أجور الذكور عن الإناث سنويا في الفترة من 88/ 1998، وانخفض نسبة عقود العمل للعاملات في القطاع الخاص وانخفضت نسبة العاملات بعقد.

وأشارت ورقة عن أثر التغيرات الاقتصادية على وجود المرأة في سوق العمل. فنجد هناك إجماع من أصحاب العمل في القطاع الخاص عن تحديد الشكل الرسمي في التوظيف انخفضت نسبة إقبال النساء وبخصوص ساعات العمل.

ونجد دراسة عن أزمة عمالة الخريجات في مصر، أشارت أن معرفة اللغات الأجنبية يعد عاملا أساسيا للحصول على عمل في مصر. وأن إتاحة نوعية مختلفة من التعليم مرتبطة بالإمكانات المادية للطالب، فنجد الطالبات الأكثر فقراً يحصلون على نوعية تعليم أضعف وهو ما ينعكس في إمكانات العمل المتاحة أمامهم بعد التخرج. كما أن التعليم المهني في مصر لا يضمن وأن أعلى نسبة بطالة موجودة بين خريجي هذا القطاع. كما أن هناك بعض الوظائف تتطلب إبراز الطابع الطبقي في عمليات التوظيف التي تحتاج معرفة جيدة باللغة الإنجليزية مع نطق سليم للغة وإملاك بعض المهارات مثل الحساب الآلى.⁽²⁾

أما الآخريات الاتى لا تنطبق عليهن تلك المعايير فهن يعملن في الأعمال الدونية. كما تقل فرص العمل أمامهن وتتراوح بين العمل كبائعة في محل أو كعاملة على الخزانة في محل أو سكرتيرة في مكتب صغير مع إمكانات الترقى أو الانتقال إلى ما هو أفضل أو توجد في بعض الأعمال المؤقتة التي لا تمنح لها فوائد أو مزايا التي يحصل عليها موظفوا الحكومة بالإضافة لضرورة توافر

(1) مصطفى كامل السيد، رشا منصور، مرجع سابق. ص 246: 250.

(2) المرجع السابق. ص 73: 76.

الواسطة في مصر للحصول على وظيفة.

نشر مركز الدراسات البيانية والاستراتيجية بالأهرام دراسة "بطالة الشباب المتعلمين في مصر" واعتبرت أن شروط التشغيل لا تنطبق على 15% من عدد المتقدمين أى باعتبارهن من النساء من خريجات النظام التعليمي اللاتي تزوجن ويعشن حياة مستقرة وكأن زواج المرأة واستقرارها يخرجها في العرف الحكومي المصري من الحاجة للعمل.

وتشير الدراسة إلى التمييز النوعي في سوق العمل وانحصار الإناث العاملات في عدد محدود من المهن التي تقع في درجات منخفضة بالإضافة لظهور ما يسمى بظاهرة تأنيث القطاع الحكومي حيث تركز النساء في المهن الكتابية والسكرتارية. كما أزداد نسبة إقبال النساء على القطاع الخاص غير الرسمي الذي يعاني من انعدام التأمين الاجتماعي والصحي أو الحقوق العمالية وطول ساعات العمل.

وعن العوامل المؤثرة في أوضاع المرأة في سوق العمل نمو السكان الذي أدى إلى زيادة المعروض في سوق العمل مع ضعف قدرة سوق العمل على تشغيل الخريجين والخريجات. وعكست دراسة عن مشاركة النساء في قطاع الصناعة في مصر فهناك تذبذب في نسبة المشاركة وعادة ما تقل نسبة شغل النساء لمناصب قيادية في السلم الوظيفي وهناك مهن تشغلها أكثر مثل مهنة التمريض ومجال التدريس والخدمات الطبية والدوائية أما عن نسبة مشاركتها في القطاع الصناعي فتركز أعمالها في مجال الخدمات وتشمل التجارة والفنادق والمطاعم ومجالات البنوك وخدمات التأمين أما الصناعات الخصبية مثل الغزل والنسيج والصناعات الغذائية.⁽¹⁾

1- موقف المرأة من دخول سوق العمل:

السياق الثقافي والاجتماعي ينظر إلى الرجل باعتباره المسئول الرئيسي عن تلبية هذه الاحتياجات العادية كما أن انسحاب المرأة من سوق العمل أو بطالتها لا ينظر إليه في إطار العيب الاجتماعي، حيث أن المرأة ذاتها تنتظر إلى العمل خارج المنزل كقيمة راسخة وأجرى أهم آليات تحقيق الذات.

2- القدرات التنافسية للمرأة في سوق العمل:

ترتبط بعملية التنشئة الاجتماعية للأفراد والتمايز بين الذكور والإناث من حيث القدرات واستناداً على التقسيم الاجتماعي للعمل، حيث يتم تنشئة النساء فقط على القيام بالأدوار الأسرية والإنجابية وينظر لتعليم المرأة في المستويات الاجتماعية الوسطى هي تحسين شروط أداء المرأة في الأسرة، حصول المرأة على القدرات والمؤهلات العلمية تستطيع الحصول على مواقع اتخاذ القرار.

(1) انتصار بدر. مرجع سابق. ص 77: 81.

3- محتوى العملية التعليمية:

لا يسهم فى دفع المرأة نحو بناء قدراتها التنافسية فى مجال العمل ولكنه يشكل عاملاً أساسياً فى إعاقة بناء قدرات المرأة ويسهم بشكل فعال فى إيجاد العوائق الضخمة أمام القبول الاجتماعى سواء لأدوارها السياسية أو توليها لمناصب السلطة العليا فى المجالات المرتبطة بصنع القرار.

4- المهارات الاتصالية والتنظيمية:

هى المهارات المؤثرة على دعم القدرات فى بيئة تنافسية للحصول على مواقع قيادية لكن الثقافة الذكورية التى تعتبر مشاركة المرأة فى العمل المنزل من المحرمات فنجد أن هناك ثلاث أمور أولاً: اقتصاد مورد الوقت الذى يؤثر على تعامل بناء القدرات فى بيئة العمل، ثانياً: تراجع الأدوار المهنية وضعف المهارات المرتبطة بها خصوصاً مهارات الاتصال، ثالثاً: عدم الرهان على المرأة من جانب صناع القرار فى تولي المرأة مواقع السلطة بكفاءة فى مؤسسات العمل.

5- التدريب ومهارات القيادة:

غياب ثقافة التدريب وتطوير المهارات أدى لإضعاف مستوى الطموحات المهنية بشكل عام ولعل التفاوت الهائل بين الوزارات فى الإقدام على تدريب النساء وهى عدم وجود مخطط شامل وآليات محددة بشأن تدريب المرأة فى العمل. كما أن عمليات التدريب لا ترتبط بفرص تقدم مهني أو مادي. والتدريب ليرتبط بمنظومة العمل ولا يشكل التزاماً أمام قيادات العمل⁽¹⁾.

6- الكفاءة أو الجندر:

كثيراً ما تبذل المرأة نفس المجهود الذى يبذله أخواها فى العمل لكن حين أخذ الأجرة يتلقى هو أكثر ويفضل هو بالتكيف بالمهام وبالتعويضات وبالتالي بتولى المسئولية وأن كانت المرأة تساويه شهادة وأقدامية واهتماماً بالعمل بل فى بعض الأحيان تفوقه شهادات أقدامية واهتماماً، ولكن لأنه رجل يقدم عليها⁽²⁾.

منافسة المرأة للرجل فى سوق العمل:

بعد أن دخلت المرأة فى سوق العمل قد زاحمت الرجل من حيث الفرص المتاحة له، وأصبح الرجل مهدداً بالبطالة بشكل أكبر، وخصوصاً أن اليد العاملة النسوية مطلوبة فى بعض الميادين لقلة تكاليفها. وصبرها على الشروط القاسية بدافع الاحتياج لذلك نجد فى بعض الأسر الفقيرة أن المرأة العاملة غير الماهرة تقوم بالدور التقليدي داخل المنزل وتخرج للعمل لمساعدة الزوج أو لتحمل

(1) جمال عبد الجواد، عمرو الشوبكى وآخرون: حالة المرأة فى مصر، دراسة فى مستويات التمثيل بالمناصب

القيادية، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، 2009، ص 75:78.

(2) يحيى فايز الحداد: المرأة والتنمية فى الثمانينات، المؤتمر الإقليمى الثانى للمرأة فى الخليج والجزيرة العربية،

الكويت، 1982، ص 762.

إعالة الأسرة نتيجة لغياب الزوج أو مرضه⁽¹⁾.

دور أرباب العمل:

نطالب أرباب العمل بمساعدة عمالهم ذكوراً وإناثاً بتقديم سلف يمكنهم من شرائها وخصم ذلك من أجرتهم في مدة معينة لا تضر بالمسائل ولا صاحب العمل. وإذا أردنا أن نتجنب ما تحدثه دور الحضانة في عاطفة الأطفال وما يحدثه فقدانها بالنسبة للمرأة المحتاجة إلى العمل خارج بيتها أن يعملوا حضانات للأطفال بداخل المصانع. هناك بجانب كل معمل أو مصنع أو مزرعة أو دور للحضانة تتوفر فيها الشروط الصحية والتربوية تتقبل أبناء العاملين والعملات بالإضافة للتأمين الاجتماعي لكل معمل مما يساعد المرأة العاملة ويكسبها بعض الوقت ويخفف إرهاقها ويزرع في نفسها الطمأنينة.

المساواة في الأجور:

ليس مقبولاً بقاء فرق بين الرجل والمرأة في الأجور أو تحمل المسؤولية بسبب الجنس إذ العامل الذي ينبغي أن يراعى هو الكفاءة ويبدل مجهوداً أما أن يستغل احتياجها إلى العمل لينقص من أجرها فهذا ظلم ينبغي أن يرفع عن طريق القانون والنقابة⁽²⁾.

ثامناً: مكانة المرأة العاملة وأدوارها

أبرز أمثلة على ازدواجية في القيم المتعلقة بدور المرأة الاجتماعية في مصر هو سماح المجتمع للمرأة بعمل خارجي المنزل دون أن يغير ذلك شيئاً من النظرة التقليدية. لدورها وهو بالأساس داخل المنزل كزوجة وأم وأدى إجبارها على التوفيق المستحيل بين الدورين خارج وداخل المنزل تكثيف الاستغلال الواقع على المرأة العاملة وقوعها فريسة للاستنزاف الشديد.

تعتبر وظيفة ربة البيت أكثر الوظائف انتشاراً رغم عدم تحديد حجمها في النشاط الاقتصادي ومجموع ساعات العمل التي تقضيها ربات البيوت في الأعمال تتراوح ما بين 12-14 ساعة يومياً وأن قلت في الحضر عن الريف. كما أن مجموع ساعات العمل التي تقضيها المرأة في البيت تفوق ساعات العمل المبذولة في أي صناعة من الصناعات. تدل الإحصاءات على أن 85% من الدخل القومي لأي دولة يمر في أيدي ربات البيوت ويصرف بمعرفتهن.

أما الذكور فإنهم يشجعون على بناء المنازل والعملات الزراعية التي تتطلب مجهوداً عضلياً وكذلك إصلاح السيارات وفي إطار هذا النظام نجد أن الرجال والنساء يختلفون كل الاختلاف في تحمل المسؤوليات. وثمة عامل من عوامل القلق يبدأ أحياناً في الدفاع عن الحياة المنزلية. فقد أكد بعض الكتاب أن العلم المنزلي هو عمل رتيب واعترف البعض الآخر بأن الحياة

(1) يحيى فايز الحداد: مرجع سابق، ص 764.

(2) يحيى فايز الحداد: مرجع سابق، ص 768، 769.

العملية قد تبدوا أكثر بريقاً. أما المتحمسين فقد أعربوا عن اعتقادهم بأن يجب أن تهتم المرأة بإدارة المنزل ورعايته بأسلوب مناسب خلال إعدادها وتدريبها على الواجبات المنزلية التي تنتظرها وإتاحة الفرصة لها مناهج خاصة بالزوج والزوجة والأمومة والعائلة كوحدة اقتصادية يقصد تدريب الطالبات أن يصبحن زوجات منتجات وأمهات مسئولات.

لا توجد مقياس كمية أو كيفية نستعين وتحتصر مساهمة المرأة في الصناعات التمويلية مثل الدواء والمأكول المشرب والملابس والتطريز والأشغال اليدوية والزخرفية والنسيج كما لا توجد أساليب متطورة لترفع بهذه العلميات إلى أهداف تتفق عليها بالإضافة للتعليم الذى يساعد تعزيز الفرد من قيود العادات والتعاليم والمحاكاة والثبات على القيم⁽¹⁾.

وتدل الإحصاءات بأن العشرين سنة الأخيرة تمثل خطأ وإصلاح تاريخ النساء العاملات بمصر، حيث شهدت الفترة من 1952 إلى 1976 تقدماً قليلاً نحو هدف المساواة الاقتصادية وكانت النساء ذوات التخلفات مازلن مقيدات. أما إذا نظرنا إلى الغالبية العظمى من النساء العاملات لوجدن أنهن يؤدين أعمالاً بسيطة في مقابل أجور غير مجزية. وأحياناً لا ينالن العائد المناسب لهذه الأعمال.

وبالرغم من عدم وجود احصائات دقيقة حول تقدير نمط عمل المرأة لكن الملاحظ أن غالبية الإناث قبل الثورة 1952 كن يعملن تمرينات بيوت وعاملات فى المزارع ومدرسات فى مهنة التمريض والطب وبحلول قوانين 1952 اتسم العمل بالوظائف الكتابية والعاملات غير ماهرات فى المصانع. كما أن الطفرة التى تحدث فى الوظائف الكتابية والتحول فى وضع النساء العاملات من الأمهات والحالة الاقتصادية للإناث وساد ذلك الأوضاع السياسية الاجتماعية والتشريعية للبلاد، مما دفع الإناث من الطبقة المتوسطة والطبقات الممدة الدخل للمشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية⁽²⁾.

كما أوضح ألبيرت Alport أن هناك ثلاثة معانى لتفسير الدور وهى توقعات الدور، وهى بمثابة ما تدره الثقافة من توقعات الفرد، و تصور الفرد: هى الصورة التى لدى الفرد عن دورة الذى يقوم به، وتقبل الدور بعض الأفراد يتمثل دوره الذى يقوم به سواء إلى أن متفقا مع توقعات الآخرين أو فى ضوء فكرتهم عن أنفسهم أو البعض الآخر يشغل نفسه كثيراً بهذا الدور الذى يقوم به، بينما البعض الثالث يكره الدور الذى يقوم به، فبعض النساء يرحبن بدورهن كأمها ينم البعض الآخر كارهات لدورهن وساخطات عليه، بينما البعض الآخر يرحب بوظيفته وينظر إليها ويتقبلها⁽³⁾.

(1) سامية محمد فهمى: مرجع سابق. ص 67: 69.

(2) سامية محمد فهمى. مرجع سابق، ص 69، 70.

(3) محى الدين صالح خليفة: دراسة لبعض مشكلات صراع الدور لدى المرأة القطرة العاملة وعلاقته بالتوافق النفسى للأم والأولاد. جامعة عين شمس. 2001. ص 30.

وقد قسم صراع الدور لأربعة أقسام كالتالى صراع متطلبات الدور Intra-sender conflict: عندما تصدر أوامر مختلفة من أحد أعضاء مجموعة العمل Role set التى يتعامل معها القائم بالدور تكون غير ممكنة التنفيذ لتعارضها. والصراع بين توقعات الأعضاء المحيطين بالقائمة بالدور Inter-sender conflict حيث تتعارض متطلبات أحد مرسلى الدور مع متطلبات الآخرين. وصراع الفرد بين الأدوار المختلفة Inter-role conflict كأن تكون الضغوط الممارسة على الفرد من على أحد الأدوار الناتجة عن عضويته فى جماعة معينة مثل جماعة العمل، ومتعارضة مع كونه عضواً فى جماعة أخرى مثل (الأسرة) وصراع الدور مع القيم الشخصية للفرد نفسه Person-role conflict كأن تكون متطلبات الدور الذى يقوم به الفرد متعارضة مع قيمه ومثله الشخصية⁽¹⁾. أما جوانب صراع الدور عند المرأة العاملة وقد حدد العلماء أبعاد أدوار المرأة العاملة كزوجة وكأم وجانب الصراع فيها وهى الأعمال المنزلية ورعاية الأبناء وعلاقاتها بالآخر توقعاتها وتصوراتها للزوج وعلاقتها ذاتها (توقعاتها وتصوراتها لذاتها) وهى:

1- الأعمال المنزلية:

وتذكر الدراسات ان استهلاك الأعمال المنزلية اليومية لمعظم الوقت والطاقة والحاجة إلى الأجهزة المنزلية الحديثة ومدى تعاون الأزواج فى الأعمال المنزلية ومدى شعور الأزواج بأن الزوجة العالة انصرفت عن العناية بفنون الطهى والتصنيف فى الأطعمة واتجاهات الزوجة نحو الأعمال المنزلية والأعمال المنزلية على حساب مطالب الزوج الخاصة و اتجاهات الزوج نحو العمل المنزلى.

2- فى رعاية الأبناء:

شعور المرأة العاملة بمسئولية تربية الأبناء ومتاعب رعاية الطفل الصغير و مشاركة الزوج فى متابعة الدروس والذاكرة و الشعور بأن الوقت لا يكفى لرعاية الأبناء وأثر العمل على أسلوب تربية الأبناء. مشاركة الزوج فى الرعاية والتوجيه و الانشغال بالأبناء على حساب مطالب الزوج⁽²⁾.

3- فى علاقتها الزوج:

اتجاهات الزوج نحو عمل الزوجة ورعاية الزوج وتلبية مطالبه الشخصية و مشاركته فى اهتمامات الزوجة ومشاكلها ومسألة الرعاية العاطفية من جانب الزوج ومسألة الرعاية العاطفية من جانب الزوجة.أثر مجهود العمل والبيت على متطلبات المعاشرة الزوجية والتوتر والمنازعات بين الزوجين وتصرفات الزوج عند تقصير زوجته (فى تحقيق توقعاته) والعكس.

(1) صباح فهد قاسم: المشكلات الإدارية للمرأة العاملة وأثرها على التنمية البشرية دراسة تطبيقية على قطر.

رسالة دكتوراه. جامعة عين شمس. 2007. ص 64، 65.

(2) محمد سلامة أدام. مرجع سابق، ص 97، 98.

4- فى علاقتها بذاتها:

اتجاهها نحو أدوارها الجديدة (العمل) ونحو أدوارها التقليدية (كزوجة وكأم) ومدى توفر الوقت للاهتمام بمظهرها وحياتها الخاصة و انتقال مؤشرات العمل على حياة البيت والأسرة وصعوبة التوفيق بين مطالب العمل ومال البيت والزوج والأبناء و تصرفها عندما لا تكون راضية عن أدائها كزوجة وكأم.

هناك أبعاد ثانوية تتصل بأداء دور المرأة كزوجة وكأم مثل: المواقف والاتجاهات التى تتعلق بشمل الأسرة ككل والمواقف والاتجاهات التى تتعلق بالعائلة الأكبر وعائلة الزوجة وعائلة الزوج والمواقف والاتجاهات التى تشتمل على المحيط الاجتماعى الأوسع الأهل والأصدقاء أداء الواجبات الاجتماعية⁽¹⁾.

تاسعاً: مشكلات المرأة العاملة

تتعلق هذه المشكلات بأثر العمل اجتماعياً حيث أنهن يعانين من مشكلات أسرية نتيجة عملهن ولا توجد فروق فيما يتعلق بالنساء الاتى يعانين المشكلات فى القطاع الاستثمارى مقارنة بقطاع الأعمال.

1- المشكلات المادية وآليات العمل:

تعانى المرأة العاملة من مشكلات مادية وتبذل جهود لمجابهة هذا الواقع الاقتصادى فقد تضطر لتجاوزه إلى التحايل عن طريق الاقتراض أو الدخول فى جمعيات لتحقيق مطالب أسرته الملحة أو الاستغناء عن بعض احتياجات غير ضرورية وتلجأ أحياناً إلى الأهل لمساعدتها.

2- دور العمل فى حياة العاملات:

يعكس انخراط المرأة فى العمل تغيراً فى مستويات وأساليب المعيشة، وتؤدى هذه التغيرات إلى تغيرات موازية فى نوعية الحياة الشكل. ويمثل هذا التغير فى وجود دخل للمرأة بعينها اقتصادية وكذلك ظهور شبكة علاقات اجتماعية أكثر اتساعاً من تعاملات المحدودة التى يتيحها سياق التفاعل المنزلى. هذه التغيرات تشعر بها المرأة العاملة .

وخاصة المرأة التى لم تتحصل على قدر وافر من التعليم حيث يمثل لها نقلة كيفية فى حياتها بشكل عام. عما تعانیه من صعوبات أثناء العمل أو مشكلات قد تنتج عنه فالنظر لأثره ودوره فى تغير أو تحسين مستوى معيشتها. لا توجد فروق واضحة بين قطاع الأعمال والقطاع الاستثمارى ولا تظهر تباينات بين الصناعات الهندسية والصناعات الكيماوية. إن أسباب رضا العاملات عن عملهن تتباين إلا أنها تصب جميعها فى جوانب ثلاثة هى الجانب الاقتصادى

(1) المرجع السابق، ص 98، 99.

والجانب الاجتماعي والجانب النفسي.⁽¹⁾

1- العمل المزدوج:

فالمراة تقوم بعملين مختلفين: عمل خارج المنزل وآخر داخله، وتشير دراسة حديثة تقارن بين الأعمال التي تؤديها الزوجة والأعمال الذي يؤديها الزوج خلال يوم واحد، فعلى الرغم من أن ساعات العمل الأساسية واحدة بالنسبة للثنتين، فإن الواجبات المنزلية ليست الأولى كما أشارت الدراسة أن المرأة تعطى من وقتها ما يعطيه الرجل في التسويق، وأربعة أمثال ما يعطيه الرجل في الخدمات المنزلية.

ووجد بلود وهملين أن الزوجة العاملة أشد حاجة لمساعدة زوجها في أعمال المنزلية عن الزوجة ربة البيت، حيث أن الخلافات التي تنشأ بين الزوجة العاملة وزوجها حول طلب مساعدته في الأعمال المنزلية أكثر من الخلافات التي تحدث بين ربة البيت وزوجها حول نفس الموضوع.

2- دور الحضانة:

تعانى المرأة العاملة من نقص دور الحضانة وبعدها عن المنزل مما يضغط عليها ويكلفها عناء في المواصلات أو البحث عن من يعول أطفالها أثناء عملها مع قلة الخدمات والمشكلات المعرفة الناتجة عن عملهن في المنازل تقدم الاهتمام برعاية الأطفال وتنشئتهم صحياً.

3- ضالة الخدمات التي تؤديها بعض جهات العمل للعاملات:

مشكلات المواصلات والإسكان وقلة الخدمات الصحية والاجتماعية وقصور تشريعات العمل وقلة السلع الغذائية المجهزة أو نصف المجهزة يزيد من معاناة المرأة العاملة كما أن استعمال الوسائل المنزلية ما زال مقصوراً على عدد محدود من الأسر.

4- مشكلات المرأة العاملة داخل العمل:

ظهور مشكلة التغيب عن العمل وعدم ملائمة بعض الأعمال لها وعلاقتها داخل العمل بالرؤساء والزلاء والمرعوسين وقبول دكتورة منى الحيدى أنها يعزز مشكلة فقدان الترابط الأسرى الذي يؤدي إلى انهيار المجتمع⁽²⁾. خلاصة القول أن المرأة العاملة المصرية تعاني من مشكلات عديدة اجتماعية واقتصادية وسياسية ومشاكل خاصة بالعمل ومشاكل خاصة بالتمييز ضدها في تولي المناصب القيادية ونوع العمل الذي تمارسه.

1- أكدت الدراسات أن مشكلاتها تكون بسبب كثرة العمل و الإرهاق مثلت أعلى نسبة مشكلات تعاني منها المرأة العاملة.

2- أثبتت الدراسة أن المشكلات بسبب المواصلات، هي ثانی أعلى مشكلة تعاني منها النساء

(1) انتصار بدر. مرجع سابق. ص 225: 233.

(2) فتحى سلامة: المرأة والتنمية بين الواقع المتاح والمستقبل المأمول، 2000، ص 122، 123.

- العاملات حيث تأتى فى المرتبة الثانية من كثرة العمل والإرهاق.
- 3- أكدت الدراسة أن نظرة المجتمع على (أنها أقل على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل) مازالت هى النظرة التى تسيطر على أفكار شريحة كبيرة من أفراد المجتمع رغم مرور ما يزيد عن قرن على خروج المرأة للعمل.
- 4- أثبتت الدراسة أن المرأة العاملة تكاد لا تجد أى منحة من الوقت للترويح عن نفسها وأسررتها وأنها أقل فى تكوين العلاقات الاجتماعية، كما أنها غير متواصلة مع الأقارب والأصدقاء.
- 5- أكدت الدراسة أن مشكلة تعدد الأدوار للمرأة العاملة (دورها كربة منزل وأم وزوجة وامرأة عاملة) مشكلة أساسية تعاني منها الكثيرات، حيث تجد المرأة العاملة صعوبة فى إدارة وتوزيع وقتها على هذه الأدوار فهى تشعر بأن عملها دائما غير مكتمل فى كل الأدوار أو هكذا يشعر من حرصها أنها لا تؤدى عملها كما ينبغى.⁽¹⁾
- 6- أثبتت الدراسة أن عمل المرأة لم يعد يمثل مشكلة للزوج وهذا ذو دلالة اقتصادية على حاجة الأسرة الملحة إلى عمل الزوجة ودخلها.
- 7- أثبتت الدراسة أنت هناك تميز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كما أن الرئيس فى العمل يفضل عادة إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل.
- 8- كما أن هناك نوعا من التميز بين الرجل والمرأة فى تولى المراكز القيادية ويرجع ذلك لعدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على القيادة.
- 9- أشارت أن جانب كبير من أصحاب الأعمال يفضلون عد توظيف المرأة (وخاصة المتزوجة، ويفضلون تشغيل صغار السن من الأنسات وغير المرتبطات) حتى لا يقع تحت ظروف متطلبات الزواج والعمل والرضاعة وما يفرضه القانون من حقوق ومزايا للمرأة العاملة.
- 10- أكدت الدراسة أن الخصخصة وإعادة هيكلة المؤسسات الحكومية يؤثر على ارتفاع نسبة البطالة بين النساء ويقلل من فرص المرأة فى العمل والحد من المزايا المادية.
- 11- أكدت الدراسة ضعف نسبة مشاركة المرأة العاملة فى الحياة السياسية وفى المشاركة فى العملية الانتخابية بسبب قلة الوعي السياسى والاجتماعى.
- 12- أكدت الدراسة وجود موروث ثقافى سلبى يميز الرجل والمرأة حيث ترتبط بعض الوظائف

(1) عماد الدين حسن، محمد على الندرى، وآخرون. مشكلات المرأة العاملة دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات فى محافظات مصر. مركز البحوث والدراسات الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة، 2005. ص 291.

بالرجل أو بالمرأة، كما تؤثر الثقافة الاجتماعية على اتجاهات ومواقف بعض الرؤساء مما يؤدي إلى اتجاه تعيين الموظفين في ما يعتقدون أنه وظائف مناسبة وإسناد الوظائف القيادية للرجل.

13- إن عضوية المرأة العاملة المصرية وتراكم مشكلاتها وتطلعاتها لوجود بعض المطالب والمقترحات منها، المطالبة بإصدار تشريع يلزم الرجل بمشاركة زوجته في الأعمال المنزلية، تنظيم دورات ثقافية للأزواج لإكسابهم ثقافة التعاون مع الزوجة شئون الأسرة، تخفيض أسعار الوجبات الجاهزة ونصف المصنعة، مطالبة بعودة المرأة للمنزل على أن يضاف أجرها إلى دخل الزوج ليفي باحتياجات الأسرة.⁽¹⁾

عاشراً: الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمرأة العاملة

أشار عرض نقدي لمجموعة من الدراسات حول إيجابيات العمالة النسائية وسلبياتها ، مشكلات المرأة في القطاع غير الرسمي ، و دراسة عن مشكلات المرأة في الوظائف العليا ، وأخرى تطور أوضاع المرأة في عهد مبارك ، القيادة النسائية في عالم متغير دراسة حول قرار ترك المرأة العمل أشارت الدراسات التي تعرفت على إيجابيات وسلبيات العمالة النسائية إلى الآتي:

- 1- إن المرأة العاملة أقل إنتاجاً من الرجل، إلا أنها أكثر منه إجادة للعمل، ويرجع انخفاض إنتاجها إلى كثرة التقييد والتأثير وذلك لظروف متعلقة بمشكلات المجتمع.
 - 2- إن معدلات الغياب من قوة العمل النسائية من المتزوجات السنة فقط أعلى من مثيلاتها من الرجال العاملين في نفس العمل بل تزيد تلك بين العاملات غير المتزوجات.
 - 3- إن المرأة العاملة في الصناعة أقل تعرضاً للإصابة من الرجل ويرجع المسئولون ذلك إلى أنها أكثر حرصاً ودقة في استخدام الآلات والأدوات عن زميلها العامل.
 - 4- المرأة العاملة أقل في ارتكاب المخالفات التي تضر.
 - 5- تكون المرأة أكثر ايجابية في اتخاذ القرارات في المراكز الإشرافية الى تحتها.⁽²⁾
- دراسة مشكلات المرأة في القطاع غير الرسمي في حي شعبي بمدينة القاهرة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (1989)

خلصت الدراسة، أنه بالرغم من المشكلات والمعاناة التي تقع على العلامات في القطاع غير الرسمي إلا أن هذا القطاع يقوم بوظائف منها المساهمة في إشباع الحاجات الأساسية

(1) عماد الدين حسن، محمد على الندرى، مرجع سابق: ص 292:294.

(2) تقرير لجنة الخدمات بمجلس الشورى: تنمية المرأة كمدخل التنمية الشاملة. القاهرة. مجلس الشورى. 1984.

والمواجهة أعباء الحياة والتقليل ولو المؤقت من ضغوط نتائج السلوك الانحرافى والعدوانى ضد المجتمع وأن دخول المرأة للقطاع غير الرسمى اختياريًا وتوصلت خصائص المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى وأنماط تتمثل هناك تتداخل بين ادوار المرأة التقليدية على مستوى الأسرة وبين أدوارها فى العمل والتي تخف من حدة هذا التداخل بين عمل المرأة بالإضافة لصور الاستقلال والجهد المبذول للمرأة داخل الأسرة.

دراسة تيفن ذكى محمد (1999) مشكلات المرأة فى الوظائف العليا:

خلصت الدراسة لوجود تحديات ثقافية ومجتمعية واجهت جيل الرائدات الإذاعيات منها وإتمام دراستهن، كما وجدت مثل العمل لبلاد، وعدم المساواة بين الجنسين فى حق العمل والترقى إلى الوظائف العليا، وقد لعبت القدوة وتشجيع الزملاء من الجنسين الآخر دور أساسيا فى تغلب الرائدات على المشكلات التى واجهتهن⁽¹⁾.

دراسة عن تطور أوضاع المرأة فى عهد مبارك

ارتفعت نسبة الإناث العاملات فى عامى 1981 - 2002 وانخفضت فى عام 2002 وذلك نظراً لتفضيل منح فرص العمل الجديدة للرجال دون النساء نظراً لأن القانون يمنح العديد من الأجازات للنساء لرعاية أسرهن وأطفالهن ومن ثم يفضل رب العمل وخاصة فى القطاع الخاص تعيين الرجال عن النساء كما أن العديد من الإناث من جملة المؤهلات، قد لا يفضلن العمل إلا فى أعمال تتناسب مع مؤهلاتهن مما يقلل من فرصة حصولهن على فرصة عمل وعن حالة أوضاع المرأة الاقتصادية والاجتماعية أصدرت دراسة بعنوان نساء الغزل والنسيج الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، كشفت الدراسة عدة نتائج من أهمها أن نتيجة للضيق المتزايد لفرص العمل فى القطاع العام.

فأن العديديات من العاملات يجدن أنفسهن فى موقف المضطر لقبول وظائف فى القطاع الخاص والاستثمارى فى ظل ظروف عمل أدنى بكثير من مثيلتها فى القطاع العام. وقد كشفت الدراسة عن تدنى مستوى الوعى القانونى للعاملات بحقوقهن بالإضافة إلى الضعف الشديد فى دور النقابات تجاهن بالإضافة لتدنى مستوى الوعى القانونى للعاملات وعن وجود درجة عالية من الرضا بين العاملات عن عملهن برغم صفوف التميز وهو ما أطلقت عليه الدراسة "رضا المضطر"⁽²⁾.

دراسة القيادة النسائية فى عالم متغير وكانت فروض وتساؤلات الدراسة ما هو تقويم المرأة القيادية لمفهوم القيم لها. ما هى اتجاهات نطاق الإشراف من العاملين فى محيط القيادة النسائية

(1) رشا السيد أحمد حموده، مرجع سابق. ص 65: 71.

(2) انتصار بدر. مرجع سابق. ص 82: 85.

والاتجاه القيادي في ضوء نسقها القيمي؟ التغير في اتجاهات رؤساء القيادات نحو تقدير أدوارهن للقيادة وهدفت الدراسة إلى إنجاز العمل، والإسهام في خطة الإنتاج وتنفيذها وإمداد العاملين بالمعلومات الواضحة. والمبادرة في اتخاذ القرار لحل المشكلات بين العاملين في نطاق الإشراف وعن التردد.

والقدرة على الانضباط في العمل والحسم مع المسؤولين وخصوصا المقصرين. والعدل والحزم مع العاملين في نطاق الإشراف. والالتزام بمواعيد العمل. والعلاقات الاجتماعية ومراعاة الحالات النسائية مع العاملين في نطاق الإشراف. والموضوعية في تقييم الأداء في نطاق الإشراف. ومتابعة ومراقبة العمل في نطاق الإشراف. وتحمل مسئولية الخطأ المتكرر في نطاق الإشراف. والنقد الموضوعي للذات والاعتراف بالخطأ وتصويب القرار.⁽¹⁾

أما رؤية قيادات المرأة العاملة لمشكلات المرأة فكانت هناك غموض في مفهوم القيادة عند المرأة نفسها وكانت المشكلات هي تعدد الأدوار المرأة كزوجة وأم، عاملة في المرتبة الأولى في الأهمية. وعدم وعي المرأة بحقوقها الشرعية والقانونية. وإساءة بعض العادات والتقاليد للمرأة. وعدم توفى مناصب قيادية كافية كانت في المرتبة الرابعة. ومشكلة ختان المرأة في المرتبة العاشرة ولم تظهر فروق بين القيادات. وتعرض المرأة للضرب والإيذاء البدني. والتقدير الإيجابي لتطور أوضاع المرأة المصرية مقارنة بعشر سنوات ماضية.

أما عن مظاهر عدم المساواة بين الرجل والمرأة فهي أن المرأة تعمل في المنزل إلى جانب الوظيفة. المجتمع ينظر إلى الرجل بصورة أكثر إيجابية. والرجل يحصل على فرص أكبر للسفر من خلال العمل. وأن الرجل يحصل على فرص للترقى الوظيفي. حرمانها من العمل في شغل بعض الوظائف. تكون فرص الرجل لإقامة علاقات عامة تفيد في مجال العمل.⁽²⁾

دراسة حول قرار ترك المرأة العمل إن هذه النتيجة تجعل من اللازم إعادة صياغة هذا التساؤل الذي أجابت عنه عينة الدراسة عن متى تقرر المرأة ترك عملها؟ إلى هل تقرر المرأة ترك العمل؟ هذا التساؤل على بساطته يعكس إشكاليات على مستويات متعددة أولى هذه الإشكاليات. تتعلق بمدى رغبة الشرائح عريضة في المجتمع بعودة المرأة إلى البيت من خلال التيارات الأصولية والرجعية وكذلك السلطة والنظام الحاكم.

أما الإشكالية أن ترك العمل ليس بيدها فهناك من يتخذ هذا القرار وتكون مجبرة على تنفيذه والمستفيد من هذا القرار هم أصحاب الأعمال ومن ورائهم من رأسمالي الخصخصة لأن المرأة تمثل عبأ لما تستحوذ عليه من امتيازات تتعلق بالحمل والولادة وساعات الرضاعة فهذا

(1) عماد الدين حسن، محمد على الندرى، وآخرون: مرجع سابق. ص 106: 111.

(2) عماد الدين حسن، محمد على الندرى، وآخرون: مرجع سابق. ص 80: 81.

يمثل لهم أموالا مهددة. الإشكالية الأخطر أن قانون العمل الجديد الذى أقتنص من الحقوق السابقة التى حصلت عليها العاملة الأم مع ضعف أجهزة الرقابة وكذلك اللجان النقابية بالشركات الاستثمارية ومنح أصحاب هذه الشركات فرصة للتغاضى نهائيا عن تلك الحقوق دون أدنى مطالبة.

كما منحتهم مساحات الفقر التى تزداد والتشغيل بعقود مؤقتة لاستغلال عمالة النساء تحت أى شروط وبأجور أقل دون أدنى مطالبة وهذه الدراسة تشير تفضيل شركات القطاع الاستثمارى للعمالة النسائية صغيرة السن وفى أحيان أقل من السن القانونية للعمل. وبطبيعة الحال عمالة غير متزوجة والاستعانة بعمالة نسائية شابة ورخيصة وغير واعية بحقوقها وغير قادرة على المطالبة بتلك الحقوق مع الوضع فى الاعتبار أن الشركات قطاع الأعمال قاربت على الانزواء نهائيا هذا الانزواء الذى سيخل تماما بحالة التوازن التى خلقت درجة من التنافس بين شركات قطاع الأعمال وشركات القطاع الخاص والقطاع الاستثمارى الذى أثرت على شروط وثيقة العمل.⁽¹⁾

(1) انتصار بدر. مرجع سابق. ص 158، 159.

تعقيب ومناقشة

أن الاتجاه نحو دراسة قضايا المرأة العاملة فيما يتعلق بمشكلاتها أو أوضاعها أو العوامل التي تؤثر على عملها يكون لها دور إيجابي في العمل على توظيف دور المرأة العاملة أو مساعدة صانعي السياسات. فالإتجاه نحو دراسة قضايا المرأة العاملة ليس مجرد ترف علمي أو جهود علمية بلا فائدة بل لو أخذ بعين الاعتبار عند التخطيط ووضع السياسات المتعلقة بعمل المرأة سيكون له تأثيرات إيجابية.

فبمراجعة ما تم عرضه من دراسات سابقة خاصة الدراسات العربية يكشف عن تشابه كبير في الأهداف وتقارب الأسئلة، هو الأمد الذي جعل تلك النتائج متقاربة وربما يرجع لعدة أمور أهمها تشابه ظروف عمل المرأة بغض النظر عن نوعية أو الإقليم الجغرافي فالمرأة العاملة المصرية تخضع لنفس اللوائح ولنفس القوانين ولنفس الظروف تقريبا، بغض النظر عن مكان العمل أو نوعية العمل وبالتالي ستصبح نفسها هي المشكلات في كل المجالات.⁽¹⁾

كما تبين الدراسات أن الإحصاءات لا تعطى صورة دقيقة عن مشاركة المرأة في العمالة المصرية لأنها تأخذ بعين الاعتبار العمالة مدفوعة الأجر فقط وتهمل القطاع غير الرسمي حيث تعمل المرأة في إطار الأسرة في العمل والمنزل ودون أجر غالباً كما في الزراعة مثلاً أو في مشروعات تعتمد على رأس مال صغير وتقنيات بسيطة ولا تحتاج إلى تراخيص رسمية رغم أنها تدر دخلاً على الأسرة؛ كأعمال الحياكة والتطريز والتريكو وصناعة الحلويات من أجل البيع أو الخدمة في المنازل والبيع المتجول وغير ذلك من الأنشطة غير المرئية التي تحرم فيها المرأة من أى تنظيم نقابي أو حماية قانونية.

مازالت عمالة النساء تتركز في المجالات التقليدية المرتبطة بالجنس نتيجة للقصور في البنية التحتية في سوق العمل مما يتسبب في حدوث تمييز ضدها في الأجر وفرص الترقى بما يعرف بظاهرة السقف الزجاجي بالإضافة إلى التخلف في البناء الاقتصادي والاجتماعي المرتبط بالعادات والتقاليد السلبية وانتشار الأمية الناتج عن أنماط القهر الذي يمارسها النظام الأبوي.

وأكدت الدراسات على وجود موروث ثقافي سلبي يتقسيم الوظائف والأدوار حسب النوع الاجتماعي و من ثم إسناد الوظائف القيادية للرجل واستبعاد المرأة من وظائف صنع القرار في مؤسسات الدولة وأبرز مثال على ذلك سيطرة الرجال على مؤسسات الإعلام في المسئولة عن تشكيل الصورة الذهنية للمرأة بكل فئاتها وشرائحها الاجتماعية ونماذجها المختلفة سواء كانت امرأة فقيرة أو متزوجة أو عاملة مما يؤدي إلى تشيبيئ صورتها البعيدة عن الواقع الذي تعيشه في الحياة اليومية.

(1) رشا السيد أحمد حمودة. مرجع سابق. ص 103 - 104.