

2009

When there is no respect at work: Job quality issues for women in Egypt's private sector [Arabic]

Ghada Barsoum
Population Council

Ali Rashed
Population Council

Dahlia Hassanein

Follow this and additional works at: https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments_sbsr-pgy



Part of the [Demography, Population, and Ecology Commons](#), [Family, Life Course, and Society Commons](#), [International Public Health Commons](#), [Medicine and Health Commons](#), and the [Work, Economy and Organizations Commons](#)

How does access to this work benefit you? Let us know!

Recommended Citation

Barsoum, Ghada, Ali Rashed, and Dahlia Hassanein. 2009. "When there is no respect at work: Job quality issues for women in Egypt's private sector [Arabic]," *Gender and Work in the MENA Region Working Paper no. 8*. Cairo: Population Council.

This Working Paper is brought to you for free and open access by the Population Council.

إصدار رقم ٨
أغسطس ٢٠٠٩

النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
سلسلة أوراق بحثية

الفقر ونوعية العمل وديناميكيات سوق العمل

عندما يغيب الإحترام:
قضايا نوعية العمل للمرأة العاملة بالقطاع الخاص في مصر

غادة برسوم، على راشد، داليا حسنين

ملخص:

مصر لديها واحد من أدنى معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل في العالم. استناداً إلى المنهج البحثي الإثنوجرافي، تشير هذه الورقة الي أن المرأة في مصر، ولا سيما الشابات، يواجهن قضايا متعلقة بنوعية العمل التي تثنيهم عن الاستمرار في العمل أو حتى عن دخول سوق العمل. كما تسلط هذه الورقة الضوء على استمرار تفضيل المرأة، ولا سيما المرأة الشابة، لوظيفة القطاع العام أو الوظيفة الحكومية بشكل عام، حتى لو لم تكن مُجدية مادياً. ونحن نناقش المزايا التي يقدمها العمل الحكومي في عيون الشابات في وقت تضاعلت فيه فرص الحصول علي هذه الوظائف، وأسباب تقدير المرأة لمثل هذه الوظائف، وكذلك الإستراتيجيات المتبعة من قبل الشابات من أجل التمسك بأمل الحصول على وظيفة حكومية. كما إننا نناقش أيضاً الأسباب التي تُحد من مشاركة المرأة في سوق العمل بصفة عامة. وتشير هذه الورقة الي أن هذه الأسباب التي تعوق عمل المرأة هي في المقام الأول اسباب تتعلق بنوعية فرص العمل المقدم و تساؤل فرص وجود عمل لائق في القطاع الخاص في مصر.

مقدمة:

لا يزال مستوى مشاركة المرأة في العمل في مصر في أدنى مستوياته على مستوى العالم ، وذلك على الرغم من ارتفاع مستوى تعليم الفتيات في البلاد. وقد أظهر تقرير صدر مؤخراً عن المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) أن مصر تحتل المرتبة المائة والعشرين من بين ١٢٨ دولة فيما يتعلق بالفجوة القائمة على أساس النوع ، حيث حققت مصر واحدة من أسوأ مستويات ترتيبها فيما يتعلق بمشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي (المنتدى الاقتصادي العالمي ، ٢٠٠٨: ١٨) ويعد توقف التعيين في القطاع الحكومي كجزء من سياسات الإصلاح الهيكلي الذي ارتبط بالزيادة المطردة في عدد الشباب والفتيات في سن العمل واحدة من الاسباب الرئيسية لعزوف المرأة عن العمل. وفي ظل غياب التوظيف في القطاع الحكومي الصديق نسبياً للنساء ، فإنهن يواجهن عددًا من القضايا المتعلقة بنوعية الوظائف في القطاع الخاص ، هذه القضايا تحتل موقعاً بارزاً ضمن المشاركة المحدودة للمرأة في سوق العمل .

وقد جذبت القضايا المتعلقة بنوعية الوظيفة انتباه الباحثين مؤخرًا ممن تناولوا موضوع العمل والتوظيف بصفة عامة بالبحث ، وتعتبر مسألة العمل اللائق أحد القضايا الأساسية التي التي تم تناولها حديثًا ، والتي أثار تركيز منظمة العمل الدولية (ILO) علي هذا المفهوم منذ عام ١٩٩٩ . وخلافًا للتركيز التقليدي على وضع التوظيف والأجور وساعات العمل ، تحاول البحوث الصادرة مؤخرًا أن تركز على النظر بعمق إلى نوعية العمل في ضوء هذا المفهوم ، وقد أدت هذه التطورات الجديدة إلى التركيز على الأشكال المختلفة من الأمان الوظيفي ، وكذلك القضايا ذات البعد الغير ملموس مثل: الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية (منظمة العمل الدولية ، ١٩٩٩) . إضافةً لذلك ، عرّفت منظمة العمل الدولية العمل اللائق بأنه المشاركة في العمل الإنتاجي الذي يتم فيه حماية الحقوق ، ويتم تحقيق دخل كافٍ يصاحبه قدرٌ كافٍ من الحماية الاجتماعية . كما يشمل المفهوم أيضًا حق الحصول علي عمل .

وتسعى هذه الدراسة إلى أن تقدّم صورة عن الموضوعات المتعلقة بنوعية العمل بالنسبة للعاملات بالقطاع الخاص في مصر ، ونسعى في هذا البحث إلى الحديث عن وجهة نظر النساء - خاصةً الفتيات - عن تقديرهم للعمل بالقطاع الخاص وفي الحكومة . وناقش الورقة المزايما التي يتضمنها العمل بالقطاع العام في مصر من وجهة نظر الشابات ، إلى جانب ما تتبعه الفتيات للتشبيث بأمل الالتحاق بإحدى الوظائف في القطاع العام أو بالحكومة . كما نفحص أيضًا الأسباب التي تقدمها الفتيات بشأن مشاركتهن المحدودة في سوق العمل . ويشير البحث إلى أن هذه الأسباب تتعلق في المقام الأول بقضايا نوعية العمل وعدم وجود عملٍ لائقٍ بالنسبة لهن في القطاع الخاص بمصر .

١- منهجية البحث:

تقوم هذه الدراسة على الطرق الإثنوجرافية المتبعة في ميدان البحث المعتمدة على المقابلات المتعمقة وحلقات النقاش البؤرية. ومن خلال التركيز على قضايا نوعية العمل، سعت الدراسة إلى إبراز تصورات المرأة وأرائها حول الموضوعات المتعلقة بنوعية العمل. ويساعد هذا المنهج على إبراز الجوانب التي يصعب الوصول لها بطرق البحث الكمي والمتعلقة بنوعية العمل وأمور العمل اللائق التي تشتمل الاحساس بالحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية. ويسعى البحث الكيفي على نحوٍ نمطي إلى الحصول على معلوماتٍ متعمقةٍ ومقربةٍ عن مجموعة أصغر حجماً من الأفراد بهدف معرفة الكيفية التي يتصرفون ويفكرون بها والتوصل إلى معانٍ وأسباب الأفعال. ويتناول الأسلوب المنهجي الكيفي الموضوعات العامة micro وكذلك المتعلقة بالفرد micro كما يتناول كلاً من القضايا البنيوية والإجرائية (أميرت وآخرون، ١٩٩٥: ٨٨٠).

وقد اتخذت المقابلات الشخصية منهج إتباع المسار الوظيفي للفرد الذي يدلي بأرائه، متخذةً في ذلك منهج تاريخ الحياة life history، وقد سعت المقابلات الشخصية إلى الجمع بين ما يحدث في المنزل وبين ما يحدث في المدرسة والعمل. ولم يقتصر منهج تاريخ الحياة على الفرد الذي تُجرى معه المقابلة، بل يستكشف أيضاً التراكمات الاجتماعية والاقتصادية الهامة التي تعرّف المسار الحياتي للفرد الذي يدلي بأرائه (بيرتوكس، ١٩٨٢). كما تتيح التواريخ الحياتية أيضاً لنا فهم العمليات التطورية بدلاً من التعرف على لقطات عابرة من الوضع الحالي للفرد، ولا يكون التركيز في تحليل التواريخ الحياتية منصباً على حالات الحياة المنفصلة للأفراد، بل يكون الاهتمام بالفرد واقعاً ضمن علاقات وتراكمات اجتماعية. وبهذه الطريقة، يتجنب التحليل أن يقتصر تركيزه على النظر إلى الثقافة على أنها ظاهرة موحدة، بل ينظر إليها على أنها عملية من الاستمرارية والتغيير. ومن خلال الاستماع إلى تفسيرات ومعاني الأفراد، فإننا نتبع بذلك تقليداً إثنوجرافياً معروفاً منذ زمنٍ طويلٍ يمكن أن يكون أفضل وصف له هو ذلك الوصف الذي قدّمه بيرين (١٩٧٧: ٢٣) على أنه «معاملة المعتقدات والافكار علي أنها بيانات».

قد جرت المناقشات البؤرية في إبريل ٢٠٠٨ في محافظة المنيا، وتضمنت فتيات يعملن في مشروعات صغيرة (محلات الملابس، ومتجر لبيع النظارات، ومتجر لقطع الغيار، ومحلات البقالة والحلويات، ومحلات الحلاقة، ومحلات الخياطة، ومكاتب الحمامة، وغيرها). كما تضمن جمع البيانات مقابلات شخصية متعمقة مع ثماني سيدات يعملن في القطاع الخاص بالقاهرة، وسيدة واحدة تعمل بعقد في الحكومة. كما تم عمل مقابلات شخصية مع احدي المؤسسات غير الحكومية التي تعمل في مجال مساندة حقوق العاملات.

وقد وفرت هذه الجمعية بعض المعلومات المفيدة بشأن هذه الدراسة. كما أتاحت لفريقنا أيضًا البيانات التي قاموا بجمعها من أصحاب العمل، وهو ما ساعدنا - بدوره - على التعرف على وجهة نظر هذه المجموعة.

وقد تم تضمين بيانات من بحث سوق العمل التتبعي لعام ٢٠٠٦ فيما يتعلق بأحصاءات مشاركة المرأة في سوق العمل في التحليل الذي يهدف إلى تقديم الخلفية الاجتماعية والاقتصادية، والتي يقدّم فيها هؤلاء السيدات - اللاتي تعبرن عن آرائهن - خياراتهن. وتقوم بيانات المشاركة في سوق العمل على هيئة مسح سوق العمل المصري (ELMPS)، الذي أجري ميدانيًا في عام ٢٠٠٦ ويغطي عينةً ممثلةً للبلاد على المستوى المحلي قوامها ٨٣٦٠ أسرة معيشية. وكانت الجولة الأولى من جولات هذا المسح قد جرت في عام ١٩٩٨، مغطيةً عينةً ممثلةً للبلاد قوامها ٤٨١٦ أسرة معيشية. أما الجولة الثانية، فقد جرت في ٢٠٠٦ وتضمنت متابعةً لعينة البحث، والأسر المعيشية التي نشأت من الأفراد الذين كانوا جزءًا من العينة التتبعية لسنة ١٩٩٨، وعينة مجددة قوامه ٢٥٠٠ أسرة معيشية^١.

٢- نظرة عامة على عمل المرأة في مصر

أوضحت الكثير من الدراسات أن سياسات ثورة يوليو عام ١٩٥٢ كانت بمثابة قوة دافعة كبرى لتوسيع نطاق التعليم في مصر، وكانت أيضًا نقطة الانطلاق لمشاركة المرأة في سوق العمل بأجر. وقد أدى الترويج للتعليم العالي كحقٍّ مجانيٍّ لكل المصريين في عام ١٩٦٢ - الذي أعقبه سياسة توظيف الخريجين بالحكومة أو القطاع الخاص - إلى زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم في نفس العام بصورة بارزة لكلٍّ من الذكور والإناث (ماكدونالد، ١٩٩٨). وما بين عامي ١٩٦١ و١٩٧٤، ازدادت نسبة الإناث في فئة الطلاب المنتحقين بالجامعات من نسبة ١٦,٣٪ إلى ٣٠,٤٪ (المجلس الأعلى للجامعات، ١٩٩٨). وأشار ٣-٢: ١٩٧٦ (Dore) إلى أن التوسع في التعليم في الستينيات من القرن العشرين كان بمثابة تذكرة الهروب من الفقر من خلال الالتحاق بالقطاع الحديث بالنسبة للوظائف المكتتبية والإشرافية التي يتقاضى الفرد فيها رواتب أكبر من الوظائف التقليدية. وكان ولا يزال ينظر إلى التعليم، على أنه التأشيرة الوحيدة إلى رأس الجسر الصغير من هذا القطاع الحديث. وينوّه أسعد (١٩٩٧) إلى أن اتباع سياسة التوظيف قد أطلق ثقافة جيلٍ يسعي للحصول على حد أدنى من التعليم (التعليم المهني الثانوي) من أجل ضمان الحصول على فرصة عملٍ في القطاع العام أو في القطاع الحكومي.

^١ التقديم وصف تفصيلي لمجموعة البيانات وطريقة جمع البيانات، يُرجى الرجوع إلى برسم (٢٠٠٧).

وقد تأثر توظيف المرأة في القطاعين العام والخاص بشكل مباشر من تطبيق الإصلاحات الاقتصادية والتعديل الهيكلي خلال العقدين الماضيين. ويوضح الجدول التالي بيانات حول مشاركة المرأة في سوق العمل في مصر، للأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٨ و ٦٠ سنة. وقد اخترنا أن نبدأ بعمر ١٨ سنة كعلامة تشير إلى الأفراد الذين أنهوا مرحلة التعليم الثانوي ويستعدون للالتحاق بسوق العمل، خاصة في المناطق الحضرية. وقد اخترنا عُمر ٦٠ عامًا لأنه سن التقاعد الرسمي عن العمل المأخوذ به في مصر.

جدول ١: التفاوت في النوع في المشاركة في سوق العمل للفئة العمرية ما بين ١٨ إلى ٦٠.

النسبة المئوية الي إجمالي العاملين			النسبة المئوية الي السكان			
إجمالي	إناث	ذكور	إجمالي	إناث	ذكور	قطاع العمل
26.2	37.3	22.8	13.7	9	18.5	القطاع الحكومي
5.0	2.5	5.8	2.6	0.6	4.7	قطاع الأعمال العام
10.3	5.7	11.7	5.4	1.4	9.5	القطاع الخاص الرسمي
16.6	8.6	19.0	8.7	2.1	15.4	القطاع الخاص غير الرسمي
7.5	1.9	9.2	3.9	0.5	7.5	عمالة غير منتظمة
23.2	33	20.3	12.1	7.9	16.4	العاملون بالمشروعات المنزلية
11.2	11.1	11.2	5.8	2.7	9.1	الذين يعملون لحسابهم
100.0	100	100	52.2	24	81	إجمالي النسبة المئوية لكافة العاملين في الوقت الحالي
			4.8	5.6	4	غير العاملين
			6.5	6.1	6.9	الطلاب (خارج قوة العمل)
			36.5	64.2	8.1	غير الطلاب (خارج قوة العمل)
			100	100	100	الإجمالي

المصدر: بيانات مسح سوق العمل المصري ٢٠٠٦ (ELMPS)

يوضح الجدول بجلاء المشاركة المحدودة للمرأة في سوق العمل؛ حيث نجد أن ربع عدد النساء فقط يشاركن في بعض صور العمل. وتعتبر الحكومة هي القطاع الأكبر توظيفاً للمرأة في مصر، فبينما يمثل العمل الحكومي نسبة ١٣.٧ بالمائة من إجمالي فرص العمل لكافة المشتغلين، يوظف هذا القطاع أكثر من ثلث عدد العاملات على مستوى البلاد (نسبة ٣٩.٨٪). وبالمقارنة، يعتبر القطاع الخاص (الرسمي وغير الرسمي) هو جهة التوظيف الأكثر انتشاراً للرجال، حيث يعمل به ما يزيد على نسبة ٣٠ بالمائة. ويعتبر هذا اختلافاً كبيراً، حيث إن السيدات اللاتي يعملن في القطاع الخاص يعتبرن من الأقلية، نظراً لأنهن يشكلن نحو ١٤٪ من الفئة العمرية (من ١٨ إلى ٦٠) في القطاعين الرسمي وغير الرسمي. وعلى هذا الأساس، فإن هذا الأمر يوضح أنه على الرغم من انكماش القطاع العام، إلا أنه لا يزال يعتبر القطاع الأكثر تفضيلاً للإناث للعمل به. وعلى النقيض من ذلك، فإن القطاع الخاص الآخذ في الاتساع يستوعب نسبةً عاليةً من الرجال الذين لديهم رغبة أكبر للعمل بهذا القطاع. ويعتبر العمل في المشروعات الاسرية هو قطاع التوظيف الثاني من حيث الحجم للمرأة (حيث يشكل ربع عدد العاملات). فتجد أن عددًا كبيراً من النساء يعملن في المشروعات المنزلية (نسبة ٣٣٪)، وهو في اغلب الاحوال عمل غير مدفوع الاجر. وعلى الجانب الآخر، يتضح من البيانات في الجدول السابق أن الرجال يعملون أكبر بسبع مرات في التوظيف الأعمال غير المنتظمة ذات الأجر من النساء.

وبالنسبة للبطالة، طبقاً لما قاله أسعد (٢٠٠٦)، هناك ١٨.٦٪ من الاناث لا يعملن ويرغبن ومستعدات للعمل مقارنةً بأن هناك فقط ٤.٧٪ من الذكور عاطلين عن العمل. علاوةً على ذلك - كما يتضح من الجدول - أن هناك نسبةً كبيرةً جداً من السيدات خارج قوة العمل (٦٤.٢٪) التي لم يعملن، ولم يبحثن عن عمل. ويمكن أن يفسر هذا بشكلٍ أوضح وهو أن أغلب النساء تختار بكامل إرادتها أن تظل بعيدةً عن نطاق العمل تماماً.

ولقد قدّمت العديد من الابحاث عددًا من التفسيرات بشأن ضآلة حجم مشاركة المرأة في سوق العمل بمصر، وكان هناك الكثير ممن أكدوا على العوامل الدينية والثقافية بصفتها لها تأثيرٌ مهمٌّ على المشاركة. ولقد انصبَّ جل اهتمام أبو النصر وآخرون (١٩٨٥:٦) على ما لمفهوم الشرف/العرض في المجتمع الشرقي من اهمية في تفسير المشاركة المحدودة للمرأة بالعمل بالعالم العربي. ولقد قالوا بأن شرف العائلة يعتمد على مدى الدور الذي يلعبه التزام الاناث بعدم الاختلاط بالجنس الآخر، ودور ما يفرضه الوالدين من رقابة والزواج المبكر علي قصر فرص عمل المرأة. ومثل هذه القوانين تعمل على اقتصار نشاطات الاناث داخل المنزل. وقد ركز عدد من الباحثين علي هذا الجانب الثقافي لعمل المرأة كما ربطوا بين قلة

مشاركة المرأة في العمل وبين تفضيل الذكور والأنظمة الزراعية (على سبيل المثال ، كاندوتي ١٩٩١ وموغدام ١٩٩٣). وقد ركز هؤلاء علي ان النظام الذكوري للمجتمع يعضد اعتماد المرأة الاقتصادي علي الرجل ويقلل من اهمية مشاركتها الاقتصادية من اجل ان تقوم بدورها في الاسرة .

وتنقض هودفار (١٩٩٩:١٥) هذا الاتجاه مضيضة أن التركيز على أيديولوجية النوع ودور الثقافة في عمل المرأة يعكس نظرة غير حقيقية عن الشرق الأوسط والعرب بصفتهم يعيشون في عالم من الأيديولوجية والدين ، بينما باقي العالم يعيش في إطار اقتصادي . فعلى العكس من ذلك نجد أنها تؤيد النظرة الي عمل المرأة من منظور دورها المعقد في الاسرة واعبائها كأم وزوجة في محيط الاسرة .

وتضيف موغدام (٢٠٠١) إن الأحوال الاقتصادية - وخاصةً الطفرة التي حدثت بالبترول في السبعينيات من القرن العشرين - هي التي قللت من أهمية عمل المرأة خارج المنزل ، ومن ثم عملت على تقليل حجم تقدم المرأة للعمل . وهذا الموقف أدى إلى تدعيم الأفكار السائدة عن تغليب الذكر؛ لأن الرجل يعتبر العائل الوحيد لأسرته والسيدات هن القائمات على تولى شؤون المنزل . وذهب كل من كارشيناو وموعدم (٢٠٠٢) إلى القول بأن ازدهار البترول جاء في وقت عصيب عمل على إفساد عملية تحويل الاقتصاد المصري من اقتصاد قائم على الزراعة التقليدية إلى اقتصاد حضري واسع النطاق . ويقدم أسعد (٢٠٠٢) تفسيراً بديلاً عن تأثير ازدهار البترول في السبعينيات من القرن العشرين على عمل المرأة . وما يلحظه أسعد هو أن الطفرة التي حدثت بالبترول أثرت في المقام الاول على حجم المطلوب منهن للعمل . حيث عملت العوائد المرتبطة بالبترول على تزايد الوظائف بالقطاعات التي عليها سيطرة الذكور بشكل متوارث مثل أعمال التشييد والخدمات . وعملت هذه العوائد أيضاً على تقليل التنافس الدولي بالنسبة للصناعات التجارية من المعروف فيها أن غالبية من يعملن بها من السيدات ، وهذه الصناعات هي الصناعات التحويلية التصديرية التي بها حجم عمالة كثيف (جويكس ، ١٩٨٧) . وإلى جانب ذلك تُقسّم فرص العمل بحسب النوع إلى حدٍ بعيد . ولقد قام كل من أسعد وأرننيز (٢٠٠٥:٤٤١) بتعريف تسعة أنواع فقط من الوظائف التي بها ٩٥٪ من السيدات العاملات . ويعد العمل الوظيفي والتدريس وخدمات الرعاية الذاتية هم أكثر ثلاثة مجالات شاغرة بعمالة السيدات . ويوضحوا أيضاً أن هذه المجالات القاصرة على السيدات بدأ الرجال يشاركون فيها وهذا بمقارنة بيانات المسح لعام ١٩٨٨ وعام ١٩٩٨ وذلك لوفرة من يبحثون عن عمل من الذكور . وتكسد السيدات في عددٍ محدودٍ من المجالات الوظيفية يجعل العبء الواقع على أجورهم في تنازلٍ مستمرٍ .

على الرغم من أن كارشيناس (٢٠٠١) أكد على أنه من المُسلم به أن النوع يعد عنصرًا متكاملًا في فهم مشكلة سوق العمالة ونشأتها. ولكي تأتي هذه المقالة بثمارها كان العنصر الرئيسي التي ارتكزت عليه هو قضايا نوعية الوظيفة على الرغم من أننا نسعى وراء اكتشاف مدى توافق هذا مع المعايير التي تم التأكيد عليها والوضع الثقافي الذي يعم المرأة المصرية لكي يتسنى لنا فحص العوامل التي تحد من مشاركة المرأة في القوة العاملة بدقة.

٣- قضايا نوعية العمل للمرأة المصرية

نتطرق في هذه الدراسة إلى القول بأنه من الممكن أن تُفسر قلة نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة من خلال التركيز على قضايا نوعية العمل. وتذكرنا أكر (١٩٩٠) بأن العلاقات في مكان العمل ترتبط ارتباطًا أساسيًا بالنوع، ولا يمكن دراسة أماكن العمل على أنها أماكن لا تتقيد بأوضاع النوع وعلاقاته. وتؤكد أكر على أن علاقات النوع والهوية الجندرية تلعب دورًا رئيسيًا في تعريف العلاقات بمكان العمل وحتى هيكله سوق العمل.

وقد أكدت السيدات اللاتي أجري معهن مقابلات - كجزء من هذه الدراسة - على عدد من القضايا التي تنصب بشكل أساسي على نوع معين من المشكلات. ويرتبط هذا بأوضاع عمل المرأة في مصر وهو محور هذه الدراسة. ولقد تمركز التحليل في هذه الورقة على عدة محاور بناء على البيانات التي جمعت من خلال المقابلات. فقد ركزت السيدات والفتيات التي أجري معها المقابلات على قضايا احترام أصحاب العمل - والذين أغلبهم من الرجال - لهن والمعاملة الطيبة. كذلك اشارت المجلات الى موضوع يشكّل اهتمامًا بالغًا وهو تخوفهم من التحرش الجنسي وارتباطه بمدى ملائمة مكان العمل وعلاقة ذلك بأهمية السمعة الطيبة خاصة للفتاة. كذلك اشارت المقابلات الى التأثيرات السلبية بالنسبة لطول ساعات عمل المرأة - ليس فقط من الناحية القانونية لكن في ضوء العبء المضاعف الذي تتحمله المرأة خاصة مع مراعاة الوقت المنصرف في الانتقال من والى العمل. كما تشير هذه الورقة البحثية الى الامور المتعلقة بأجور المرأة العاملة وفرص حصولها على تأمينات اجتماعية متعلقة بالعمل واختلاف هذا الوضع عن اجور الذكور العاملون في مهن مشابهة.

وفي الوقت الذي نعمل فيه على مناقشة كل قضية على حدة تعد جميع هذه الامور متداخلة في إطار تحليل قضايا نوعية العمل للمرأة بالقطاع الخاص. ونشير في نهاية الورقة أن توقف أو ندرة التوظيف بالقطاع العام بالاضافة الى المشاكل التي تواجه المرأة في القطاع الخاص يضع ذلك المرأة في موقف يضطرها للاختيار ما بين أن تنتظر مجيء وظيفة بالقطاع العام،

أو تنضم إلى القطاع الخاص المكتظ بالعمالة. ومثل هذه الظاهرة أدت إلى تدهور أحوال العمل بالقطاع الخاص. وفي كلتا الحالتين، استمرت الكثير من السيدات متمسكةً بحلمها في الحصول على وظيفة بالقطاع العام.

٣-١ ليس هناك احترام ولا ثقة من قبل اصحاب العمل

تؤكد المحييات الشابات اللاتي تم مقابلتهن العمر ممن يعملن بالقطاع الخاص بمصر على حقيقة أن هناك القليل من القضايا الملموسة المرتبطة بطريقة معاملة الموظفين لهن ترتبط بشكلٍ أساسي بتقييمهم لأحوال العمل. وبينما تجري حوارًا مع السيدات كان موضوع الاحترام والمعاملة الاثقة شديد الأهمية بالنسبة لعمل السيدات. وكانت بعضهن ممن تلقين قسطًا من التعليم مثل دبلومات التعليم الفني الثانوي، وكان أيضًا من بينهن حاصلات على شهادات تعليمية أعلى من ذلك.

”مهم ان الواحدة تتعامل باحترام. بس الحقيقة لا في ثقة ولا احترام.“ (نادية، أحد المجموعات البؤوية، المنيا، إبريل ٢٠٠٨).

من اللازم توضيح صياغة فكرة ”الاحترام“، حيث إنها تتعلق بعدد من القضايا الملموسة مثل: معاملة الموظفين، ومناقشة قضايا العمل وخاصةً أمام الغرباء. «وتقول شرين، وهي مساعدة صيدلانية بإحدى صيدليات القاهرة:

”كان في مشاكل بينا أكيد يعنى ان هو كان يزقق لى قدام حد ودى حاجة كانت بنضايقتى فكنت بأسيب له مفاتيح الشغل وأمشى بس هو كان بيتصل وبيعتذر لى“ (شيرين - يناير ٢٠٠٩).

”كنا بنعمل اجتماع كل خميس فهو اتعصب شويه فى الاجتماع وقال اللى مش عاجبه الباب يفوت حمار انا معجبنيش حد يهزأنى ولا باحب حد يرمى اى كلمة فسبت له الحضانة ومشيت“ (شيرين - يناير ٢٠٠٩)

لقد عبرت السيدات والفتيات اللاتي أجري معهن الحلقات البؤرية عن أن المعاملة الحسنة هي من أبسط حقوقهن التي يأملن في المطالبة بها بمكان العمل. ووصفت السيدات المواقف التي تم تأنيبهن وتوبيخهن فيها لقيامهن بأخطاء تافهة، وهذا وفقًا لما قالتها إحدى الموظفات غير الحكومية بخصوص حقوق العمال:

”الاحترام والمعاملة الكويسة هي اهم حاجة للبنات اللي بيشتغلوا. وإذا ما تم ذلك فلن يفكرن في ترك الوظيفة.“ (هالة، المنيا، إبريل ٢٠٠٨).

ولقد ربط هؤلاء السيدات اللاتي عبرن عن رأيهن عددًا من المشكلات المرتبطة بالعمل بفكرة ”الاحترام“. وهناك واحدة من أهم الاهتمامات الرئيسية التي اتضحت جليًا بالمقابلات وهي عندما يطلب منهن صاحب العمل أن يقمن بالمهام الوضيعة مثل تنظيف مكان العمل أو تحضير كوبٍ من الشاي أو القهوة له أو لأحد الضيوف. وبالنسبة للكثير من السيدات اللاتي في مقبل أعمارهن وخاصة هؤلاء اللاتي ينحدرن من عائلات فقيرة يُنظر لهن على أن التعليم شارة للهروب من القيام بالأعمال حقيرة الشأن. ويرتبط العمل الحقيير بمن لم ينلن قسطًا وافرًا من التعليم بسبب ضآلة المرتب، ويعتبر شيئًا وضيعًا بالنسبة للمرأة المتعلمة حتى إذا كانت لم تحصل سوى على شهادة ثانوية فقط.

يؤكد كلام إحدى السيدات الآتي على مدى ما يشعر به السيدات اللاتي في مقبل أعمارهن من استياء عندما يطلب منهن القيام بمهام حقيرة الشأن بالوظيفة التي يعملن بها:

”كان صاحب العمل دائمًا ما يحترمني، فلقد كان يرى أسلوبى وطريقة ارتدائي للملابس، وأناي حاصلة على شهادة علمية. وعلى الرغم من ذلك طلب منى قريبه الذي يعمل معه أن أعد له كوبًا من الشاي، لكنني رفضت حيث لا بد من أن يكون هناك ساعي يقوم بهذا العمل. وكما أنى لا يمكنني القيام بأعمال التنظيف، ولقد كان الحمام متسخًا. وما الذى يضطرنى لقبول كل هذا؟ فافتد علمنى والذى أن يكون لدينا كرامة وأن لا نذل نفوسنا من أجل القرش.“ (برسوم، ٦٧:٢٠٠٤).

نُقِلَ هذا الكلام السابق عن امرأة متعلمة تعليمًا جامعيًا طلب منها أحد زملائها في العمل إعداد كوب من الشاي، وهو ما تراه مهينًا من وجهة نظرها. ولقد تخطى الطلاب جميع حدود اللياقة المرتبطة بقيمة التعليم بصفته الفاصل بين العمل الفكري والعمل الأقل شأنًا. فهي ترى كونه طلب منها أن تنظف أو تقوم بإعداد كوبٍ من الشاي يحطم هذه القاعدة، ويح ط من قدرها كامرأة متعلمة معها شهادة جامعية. ويوضح هذا الكلام أيضًا الضغوط التي تفرضها نوعية مكان العمل ونظافته. وذكرها لمسألة الكرامة يؤكد على الاستياء الذى تشعر به حيال سؤالها أن تنظف المكتب.

وأيضًا ترتبط المسألة بالكرامة عندما يُطلب من إحدى موظفات المبيعات أن تدفع مقابل سلعة تم اتلافها قبل البيع حتى لو لم تكن هي المتسببة في هذا التلف.

وبالنسبة لأصحاب المحلات يكون الغرض من هذا الإجراء هو التأكد من أن الموظفين يتعاملون مع السلعة بحذرٍ وعنايةٍ بالغةٍ. وبالنسبة لموظفي المبيعات يؤخذ هذا الإجراء على أنه تخوينٌ لهم. فإذا ما دفعوا مقابل سلعةٍ مفقودةٍ أو مكسورةٍ يرى السيدات ذلك على أنه دلالة على عدم الثقة، ومن المؤكد أن تكلفة السلعة تؤدي إلى الاقتران من مرتباتهن الضئيلة بالفعل.

وهناك قضيةٌ أخرى؛ وهي عندما يُطلب من الموظفات ليس فقط أن تنظف المحل، لكن أيضًا أن تنظف المنزل أو سيارة صاحب العمل، أو تشتري له طعامًا ليأكله أثناء فترة العمل أو لعائلته. ولأن هذه الطلبات من الممكن أن تكون شاذةً نرى أن العاملات اللاتي أجري معهن حوارًا جماعيًا ودارت معهن المقابلات يذكرن أحيانًا يشيع حدوثها مثل هذا. ولقد وصف من يعملن بالمحلات هذا بأنها طلباتٌ "حقيرة". وهذه المهام توضح أن أصحاب العمل تجاوزوا ما لموظفات البيع من دور كمساعداتٍ شخصيةٍ وحتى كربات منزلٍ.

وتعد كل من المعاملة السيئة والطلبات الحقيرة شكلاً من أشكال ممارسة السلطة. ويوضح ذلك الفروق الهيكلية بين النوع والطبقة الاجتماعية. وفي جميع الحالات التي أجري معها مقابلة متعمقة عندما كان يتم ذكر سلوك غير محترم يكون صاحب العمل رجلاً يتمتع بمكانة اقتصادية واجتماعية أعلى، وتكون الموظفة من عائلةٍ أفقر، حيث أن شركات القطاع الخاص مبنية على سيادة وتسلط الرجال. ولقد أشار كل من إلسون وبيرسون (١٩٨١) إلى أن الكثير من الصناعات تعمل على أساسيات إدارية هرمية، ولهذا تكون روابط السلطة أكثر تعقيداً في أماكن العمل التابعة للقطاعات الخاصة، كما وصفت ذلك إحدى الخريجات وهي تشير قائلة: "إن صاحب العمل يتصرف كما لو كان اشتراكي". وبشكلٍ أبعد، تعيد صور الاستعباد والاستغلال نفسها في وصف الخريجين للوظائف بالقطاع الخاص. وطبقاً لما قاله فيليب وتايلور (١٩٨٠) أن نظام هذا الإنتاج من الممكن أن يرجع إلى فارق النوع. وحسب ما جرت عليه العادة، أن جزءاً من العمل الرأسمالي يتضمن إعطاء الأوامر (يعرف على أنه امتياز ذكوري) بينما تؤخذ تأدية هذه الأوامر على أنها من صميم دور المرأة (إلسون وبيرسون ١٩٨١:٩٨). وأبعد من ذلك، نرى أن الشكل الهرمي الذي تقوم عليه شركات القطاع الخاص مثل المصانع يكون مبنياً على أساس أن تكون هناك مستويات أعلى من المديرين والمشرفين ممن يتحكمون في العمال الذين أقل منهم في المستوى. ولقد أوضحت دراساتٌ كثيرةٌ جداً أن مستويات النظام الهرمي الأعلى أغلب من يتقلدها من الذكور بينما المستويات الأقل دائماً ما يكون أغلبها من السيدات. على الرغم من أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لأسر الخريجين بمصر تلعب دوراً مهماً في تحديد روابط هذه السلطة.

وتعد هذه الفروق الهيكلية الاجتماعية لب قضايا الاحترام "والكرامة"، ودليلاً على العنف القائم على التحيز لنوع الفرد بمكان العمل.

٢-٣ الخوف من التحرش الجنسي بالعمل

إن التحرش الجنسي ظاهرة متفاقمة؛ حيث إن المرأة تعتبره شيئاً يشين مكان العمل (جريبر، ١٩٩٨). ففي المجتمع الذي ينظر لعفة المرأة على أنها جزء لا يتجزأ من عفة الأسرة فإن مكان العمل الذي يسمح للمرأة أن تكون بمفردها مع رجلٍ غريبٍ يكون احتمالاً للتحرش فيه شيئاً غير مقبول. وأماكن العمل صغيرة الحجم تزيد من إمكانية حدوث تحرشٍ جنسي. ويوضح تحليلنا للبيانات الناتجة من مسح سوق العمل المصري (ELMPS٠٦) أن هناك ما يزيد على ٩٠٪ من العمل بأجرٍ في القطاع غير الزراعي في مؤسسات معينة يقل عدد العاملين بها عن عشرة عمال. وهذه الظروف أدت إلى إن تكون المرأة عادةً هي المرأة الوحيدة بمكان العمل. برسوم (٢٠٠٤) تقول بأن «كونها بمفردها بالمكتب دون تواجد أية سيداتٍ أخرى» يعد أحد المشكلات الرئيسية التي تعاني منها السيدات اللاتي في مقتبل العمر بالنسبة لاعتراضهن على العمل بالقطاع الخاص:

«انا كنت لوحدي في المكتب...مكتبٌ صغيرٌ في مكانٍ فيه ناس كثير وأحسن ما أكون لوحدي في المكتب».

لقد كان البحث الذي أجري بمصر عن التحرش الجنسي بالعمل متبايناً جداً. وتوضح الخبرة الدولية أن النساء في الغالب يكن أكثر عرضةً للتحرش الجنسي عندما يعملن بالأماكن التي أغلبها من الرجال (جريبر، ١٩٩٨). فالعمل بمفردها في المكتب أو كونها الفتاة الوحيدة بمكان العمل يهين مناهجاً يشجع أكثر على التحرش الجنسي.

ولقد ذكرت الكثير من الفتيات التي تعمل بالمصانع قضايا التحرش الجنسي. وحتى في الصناعات التي أغلب العاملين بها من الإناث مثل قطاع الملابس والمنسوجات، قالت إحدى السيدات:

«ممكن واحد بتاع صاحب شغل يجي جنب منك يعمل نفسه مثلاً يجي يقولك إعملى كذا وسوى كذا وينلزلق فيكى زى ؟...» (زينب - يناير ٢٠٠٩)

يوضح ما ذكرناه سابقاً أن تعريف التحرش الجنسي يختلف باختلاف الأوضاع.

فكما أشارت زينب أن مجرد الاقتراب بشدة يعد تحرشاً جنسياً، فإن برسوم (٢٠٠٤) توضح أنه عندما يطلب صاحب العمل من إحدى الموظفات أن تذهب معه إلى أحد المطاعم التي تقدّم الوجبات السريعة لتناول وجبة خفيفة فإنها ترى هذا غير لائق وتقرر ترك العمل. وفيما يلي سنرى أن محاولة الدخول في محادثة مع إحدى السيدات الشابات يعد شكلاً من أشكال التحرش الجنسي:

”أنا كنت جديدة في المصنع فطبعاً أيه أى واحدة جديدة الشباب بيغلسوا عليها علشان يشوفوا أسلوب البيت أيه لو هي كده يعنى عادى ممكن يمشوا معاها ويضحكوا معاها ويهظروا بالأيد أنا كنت بشوف يعنى علشان و خدين على بعض هما هناك البنات والشباب فيبهظروا مع بعض وكده وأنا مبحبش الأسلوب ده من طبيعتي يعنى، فهما بيشفوا فمثلاً يلاقيني واقفه على المكنة كده فيروح واقف يقولى أيه يا عسل أيه يا قمر مش عارف أيه طب أسمك أيه طب كده فأنا مكنتش بتكلم علشان أنا مش عارفه أسلوبه ده يتعامل معاها إزاي فأنا كنت بروح اقول للأسطى بناعى أقوله ده بيعمل كذا وكذا“ (عبير - ٢٠٠٩).

ومع الوقت تركت عبير وظيفتها، فبينما كانت لديها أسباب مرتبطة بساعات العمل الطويلة وطول المسافة التي تقطعها في ذهابها للعمل كان أحد الأسباب الرئيسية التي أوضحتها أنه حتى إذا ما كان المشرف يوفر لها الحماية كانت لا تزال هناك مخاوفٌ على سمعتها بصفتها فتاةً غير متزوجة، قائلة:

”أسلوب البنات اللى كانوا هناك مكنش كويس البنات مش محترمة وكده تقعد تهظروا وتضحك بصوت عالى وأسلوبها فى الكلام يعنى مستريحتهلموش، معلش ما هو الحسنة بتخص والسيئة تعم مادام أنا ماشية معاهام يبقى أنا زيهم واللى بيبيص بيشفو اللى قدامه أيه بيشفو البنات كلها زى بعضها“

ففي المجتمع الذي يرى المرأة غير محتشمة إذا ما حدث لها تحرشٌ جنسيّ فإن قلة القوانين والإجراءات التي تحد من التحرش الجنسي بمصر تضع هؤلاء السيدات في خطرٍ أكبر. ولقد أوضح البحث في الدول الأخرى (على سبيل المثال، جريير واسميث، ١٩٩٥) أن السيدات يكون رد فعلهن على الإيحاءات الجنسية غير المرغوب فيها أكثر صلابةً عندما تكون هناك أماكن ترشد الأماكن الأخرى وتوجهها من خلال السياسات والإجراءات التي ترفع الظلم عن الفرد، وحتى إذا ما كانت تتدرب على التعامل مع هذه المشكلات. وفي حال غياب مثل هذا الوعي بمصر تكون قدرتها أقل في مواجهة التحرش الجنسي. ومن ثم لكي تتجنب التحرش الجنسي المحتمل تقرر العديد من السيدات أن «تحترم نفسها وتظل بالبيت» (برسوم، ٢٠٠٤).

ومع الحماية القليلة التي تنالها المرأة يكون خطر التحرش الجنسي - حتى إذا لم يحدث - عائقاً يكفي بأن يجعل الكثير من السيدات يمتنعن عن العمل بالقطاع الخاص .

٣-٣ قضايا الأدب المرتبطة بالنوع: العمل لساعات طويلة

إن تقاليد المجتمع في معاملة كلٍّ من الرجل والمرأة فيما يتعلق بأحوال العمل ترتبط أيضاً بطول ساعات العمل . حيث إن الوظائف التي تجبر المرأة على العودة لمنزلها في وقت متأخر من الليل ينظر إليها باستياء من الناحية الحضرية؛ لأنها من الممكن أن تضر بسعادة المرأة كما سيأتي في أحد الآراء التالية، إن عمل المرأة لساعات متأخرة شيء يحظره قانون العمل المصري والذي يشترط ألا تعمل المرأة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، على الرغم من ذلك فإن بعض اصحاب العمل لا يلتزمون بهذه القوانين . ولقد وصفت شرين المشكلات التي واجهتها في أحد الوظائف السابقة قائلة:

” رحت مصنع ملابس أطفال صغير ، كنت كويسة فيه بس أخويا أعترض على التأخير فحصلت مشكلة في البيت عندنا كنت بأشغل من ١٠ الصبح لحد ١٠ بالليل ، بعدها قعدت في البيت فترة يعنى كام شهر ومكملتش شهرين ثلاثة وبعد كده كان في واحده جارة ماما كان جوزها فاتح حضانة كبيرة حلوة فماما قالت لها خدوا شرين معاكم ، المرتب مكنتش بيكفينى لكن أنا كنت مرتاحة في المكان فكان عادى يعنى كنت بأشغل من الساعة ٧ للساعة ٣ .“ (شيرين - يناير ٢٠٠٩).

إن ساعات العمل الطويلة لا تسمح للمرأة - خاصةً المتزوجة - بالتوفيق بين دورها في المنزل والعمل^٣ . على الرغم من أن المقابلات التي أجريناها وتحليلنا للبيانات الناتجة من مسح سوق العمل ELMPS٠٦ توضح أن العمل لساعات طويلة بالقطاع الخاص هو القاعدة . وطبقاً للبيانات الصادرة عن مسح سوق العمل ELMPS٠٦ نجد أن نصف العاملين بأجر (ذكوراً وإناثاً) بالقطاع الخاص يضطرون للعمل أكثر من ٤٩ ساعة في الأسبوع . ونجد أن هناك أكثر من ٣٨٪ من بين السيدات التي تعمل في القطاع الخاص تضطر للعمل أكثر من ٥٠ ساعة في الأسبوع كما يوضح ذلك الجدول التالي ، وتمثل السيدات المتزوجات أكثر من ٨٠٪ من هذه المجموعة .

^١ بعض هذه القوانين ليست قاصرة على مصر . على سبيل المثال ، تنتشر في الكثير من الدول التشريعات التي تمنع السيدات من العمل بالفترات المسائية ويرجع تاريخها إلى بريطانيا في عهد فيكتوريا (جويكس ، ١٩٨٥) .

^٢ على الرغم من أنه ، طبقاً للدستور المصري المادة ١١ ، «ستعمل الدولة على التأكد من أن هناك تنسيقاً ملائماً بين واجبات المرأة تجاه أسرتها وعملها بالمجتمع ، باعتبارها متساوية مع الرجل في مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية دون انتهاك أحكام الفقه الإسلامي .» ومن المعتقد أن هذا القانون يدرك العبء الثقيل الذي تتحمله السيدات العاملات بالمنزل . ومثل هذا التنسيق بين الواجبات يعد فاعلاً من خلال التطبيق القانوني لساعات العمل التي تقيس مواعيد العمل القانونية إلى أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع التي لا تشمل فترات الراحة . وينص القانون أيضاً على أنه لا يسمح للموظف بأن يعمل أكثر من ١٠ ساعات خلال ٢٤ ساعة (المادة ٨٢) .

جدول ٢: عدد ساعات العمل للسيدات بالقطاع الخاص .

عدد ساعات العمل أسبوعياً	نسبة من يعملن من السيدات بالقطاع الخاص خلال هذه الساعات
السيدات التي تعمل أقل من 40 ساعة	29%
السيدات التي تعمل ما بين 41 - 49 ساعة	32%
السيدات التي تعمل لمدة 50 ساعة وأكثر	39%
المجموع	100%

ولقد أكدت السيدات التي أجري معهن اللقاء على قضية ساعات العمل الطويلة التي تتحملها السيدات بالقطاع الخاص . وتصف أسماء صعوبة العمل لساعاتٍ طويلةٍ بالمصنع وتأثير ذلك على صحتها وعلى حياتها الأسرية ، قائلةً:

” أه أنا واقفه ١٢ ساعة على رجلى طول اليوم ولما بجيب كرسى يقولك ممنوع مبيخلش كراسى فى المصنع علشان لازم تبقى واقفة علشان الشغل يخلص ، بتيجى بقى بالليل تكونى مش قادرة . هى الراحة نص ساعة بس “ (اسماء - يناير ٢٠٠٩)

زينب ، امرأة متزوجة معها أبناء كبار ، تعكس الضغوط التي تنشأ من عمل المرأة العائلة لأسرة لساعاتٍ طويلة . وعندما انتقلت من وظيفة ساعات العمل بها قصيرة إلى أخرى ساعات عملها أطول كانت تحسب المنفعة التي تعود عليها من الحصول على مرتب أفضل في وظيفتها الحالية بالنسبة لحرمانها بعض وقتها . ويوضح حينها للعودة لوظيفتها السابقة التي كانت فترة عملها أقصر بمرتب أقل مدى ما تتحملة لكي تتكيف مع العمل لساعاتٍ طويلة . ولأنها امرأة متزوجة ، حتى وإن كان أبناؤها بالغين ، فهي مسئولة عن إعداد الطعام لهم . وتقول:

” يعنى مثلاً من ٩ الصبح لغاية الساعة ٣ فى الأول عنده بحيث إن أنا جوزى وولادى بمقاش سيباهم طول النهار فهمته «صاحب العمل» إن أنا معنديش بنات وكده فكنت بشتغل عنده من الصبح مثلاً أروح الساعة ٩ او ١٠ لأن انا الوحيدة المدام وكلهم بنات فكان يسب لي ساعه ولا حاجه أتأخر علشان أفطر عيالى وجوزى واروح وبأجى على الساعه ٣,٥ لكن دلوقتى الوقت اتغير أنا من نفسى بسهر معاه من ٩ لحد ٩ “ (زينب).

إن الوقت التي تستغرقه المرأة في الذهاب لعملها والصعوبات التي تواجهها في المواصلات العامة مرتبطة بعدد الساعات التي تقضيها بالعمل . ولقد أشارت الكثير من السيدات في اللقاءات إلى أن الوقت الذي تستغرقه في الذهاب للعمل يتراوح من ساعة إلى ساعتين . وبدأت تظهر مشكلات المواصلات العامة بينما كانت السيدات تتكلم عن ساعات عملها حيث إن المدة التي يستغرقونها في الذهاب للعمل تتقل من العبء الذي تفرضه عليهن ساعات العمل الطويلة . ولقد أشرن أيضاً إلى مشكلة التحرش والمعاملات غير اللائقة التي يواجهنها في المواصلات العامة . وتشير أسماء إلى المدة التي تقضيها في ذهابها للعمل بقولها «بهدلة المواصلات» . ويُرجع أسعد وأرننز (٢٠٠٥) قلة مشاركة المرأة في العمل وتفاوت دخل كل من الرجل والمرأة إلى الحدود المفروضة على انتقال المرأة . وتحليل بيانات مسح سوق العمل بمصر لعام (١٩٨٨) ELMPS نلاحظ أن معدلات الوقت التي تستغرقه المرأة العاملة في ذهابها يكون أقل بكثير من الرجال في الوقت الذي يطلب فيه القطاع الخاص رجالاً لديهم القدرة على قطع مسافات أكبر في الذهاب للعمل .

٤-٣ العمل بمرتب أقل

هناك أحد المفاهيم الخاطئة الشائعة عن عمل المرأة، وهو أن أجورهن لا تعد دخلاً أساسياً لاحتياجات المنزل . ولقد قامت يوكس (١٩٨٥) بتوثيق ذلك بالمغرب؛ حيث يشير الرجال إلى عمل السيدات على أنه "يشترى به أحمر الشفاه"، ولكن هذا يعكس أيضاً أن هذه المفاهيم الخاطئة تعد جزءاً من أيديولوجية النوع لتبرر أجور السيدات المنخفضة مقارنة بالرجال . وفيما يتعلق تطرح هذه الورقة موضوعين أساسيين: أولهما هي أن السيدات وخاصة اللاتي في مقتبل العمر يتقاضين أجوراً أقل بالقطاع الخاص، وثانيها: هي أن مرتباتهن أقل من الرجال بنفس الوظائف . ومن المفترض وجود بعض الأسباب الأيديولوجية التي تدعم عدم المساواة في الأجر . ونحن نناقش هذه الأسباب على حدة كجزء من هذا القسم .

والسيدات - وبخاصة الأصغر سناً - تتقاضى مرتبات أقل بالقطاع الخاص بمصر . وعلى سبيل المثال، أسفرت المقابلات التي تمت مع السيدات اللاتي يعملن بالمحلات بالمغرب أن معدل مرتبتهن هو ١٢٠ جنيهاً، وفي القاهرة كانت المعدلات التي ذكرت أكبر من ذلك . وبالنسبة للسيدات الأصغر سناً التي قابلناها ممن يعملن في المصانع بالقاهرة كان مرتبتهن المبدئي ٢٥٠ جنيهاً .

وهناك الكثير من المفاهيم الخاطئة التي تُستخدم في تبرير هذه الأجور المنخفضة التي تتقاضاها السيدات العاملات. وفي وصف إحدى الفتيات لجارة لها دعتهن للذهاب معها للعمل تقول:

”جارة ماما كان جوزها فاتح حضانة كبيرة حلوة فماما قالت لها خدوا شرين معاكم بدل ما هي قاعده“ (شرين، يناير ٢٠٠٩).

ولم يكن العمل بالنسبة لشرين مجرد نشاط يجعل الوقت يمر، فلقد كانت تعمل من الساعة ٧:٠٠ صباحًا وحتى الساعة ٣:٠٠ عصرًا لمدة ثلاثة سنوات. ولأنها كانت تعمل مساعدةً بمركز الرعاية كانت مسئولة عن صاحب العمل وأولياء أمور الأطفال. وعندما لم يروق لأحد الآباء الطريقة التي يعامل بها ابنه وعندما نشبت بينها وبين صاحب العمل بعض الخلافات اضطرت لترك العمل. وفي عام ١٩٩٧ وصل مرتبها إلى ٧٠ جنيهاً في الشهر. وقالت بأنها كانت تنفق جميع مرتبها كل شهر. ولأنها كانت غير متزوجة.

وطبقاً لما قاله أسعد ورشدي (٢٠٠٦) أن معدل الدخل الشهري الحقيقي للإناث ممن يعملن بأجر هو ٤٩١ جنيهاً شهرياً في الحضر و ٣٦٦ جنيهاً في الريف بمصر. ويعني هذا أن المرتبات التي ذكرناها هي أقل من نصف مرتبات من يعملن بأجر. ويوضح هذا أيضاً أن هذه المرتبات هي الأقل على الإطلاق.

على الرغم من أن هذه الأجور المنخفضة مرتبطةً بالنوع بشكلٍ رئيسي، ولا تزال الإناث تتقاضى أجوراً أقل من الرجال بنفس الوظائف نجد أنه من أكثر صور التمييز بالقطاع الخاص هي التفرقة في الأجور. تشير مني سعيد (٢٠٠٢) إلى أنه ما بين عام ١٩٨٨ و ١٩٩٨ ازدادت عدم مساواة السيدات في الأجور وخاصةً في القطاع الخاص حيث يتقاضى الرجال مرتباً أعلى بكثير مقارنة بالسيدات، وهو الأمر الذي انزعجت منه السيدات التي تضطر لتقييم أجرها الذي عليه تحفظات باستمرار. وإلى حد أبعد، قال كل من أسعد وأرننز (٢٠٠٥) أنه في أثناء التسعينات من القرن العشرين ساهمت الكثير من المصانع في زيادة فجوة التفرقة في النوع بسوق العمل المصرية بما في ذلك تصعيد الأعباء المنزلية على كاهل السيدات إلى جانب نقص في توافر فرص العمالة بالقطاع العام، وازدحام القطاع الخاص بوظائفٍ محددة.

وتؤكد البيانات الكيفية التي توصلنا لها هذه الاكتشافات، وقالت أسماء - إحدى من يعملن بمصنع نسيج:

”الشباب يعنى بياخد ألف جنيه وهو صنايعي زي زيه وانا باخد ٣٥٠ جنيه، حتى اللي جى جديد يدى له ٦٠٠ جنيه فى الشهر لكن أحنأ اللي شغالين مبيدناش حتى زى اللي جى جديد علشان أحنأ بنات ولما بنقول له كده بيقولنا هما عندهم مسئوليات أكثر“

وتبدو حجة ”أن الرجال لديهم مسئولية أكبر“ هي البرر الأشهر في تمييز الأجور من حيث الجنس. في الوقت الذي لا توجد فيه أية قواعد تشير إلى ذلك في القوانين أو اللوائح. ومن الواضح أن أيديولوجية الرجل المعيل هي أساس عملية التفريق التي تتم بين الأجور من حيث الجنس. وكثيراً ما كشف البحث النوعي زيف تلك الأساطير موضعاً أن عمل المرأة ضروري لاستقرار المنزل، وليس ”أحمر شفاه“ (يوكس، ١٩٨٥). وتشير زينب بعد وصفها ليومٍ طويلٍ من العمل إلى أنه:

” دلوقتى الوقت اتغير أنا من نفسى بسهر من ٩ لحد ٩ علشان انا عندى طبعاً أبني اللي فى الكلية ده بمصاريف محتاج منى مصاريفى والحياه يعنى زى ما حضرتك شايفه وكمان عندى أبني اللي مخلص كليه سياحه وفنادق بيدور على شغل فبيشتغل حبه ويقعد حبه فطبعاً أنا بساعد علشان برده أخلى التانى يكمل تعليمه زى اخوه مبيقاش واحد مفضلاه على واحد واخده بال حضرتك فبساعد مع أبوهم“.

تؤكد منى سعيد (٢٠٠٧) أنه بالرغم من أن الحاصلين على مؤهلات جامعية يتمتعون بأعلى قدرٍ من المكافآت في القطاع الخاص، فإن هناك أيضاً اختلافاتٍ كبيرةً في الأجور من حيث النوع. حيث إن متوسط اختلافات المرتب بسبب النوع في موظفي المستويات الجامعية يصل إلى ٦٦، ٨١ جنيه في القطاع الحكومي، بينما يصل المتوسط إلى ٦٦، ٢٩ جنيه في القطاع الخاص لصالح الرجال (سيد، ٢٠٠٧:٣١).

قد تم توثيق تفاوت المرتبات بناءً على النوع في مصر جيداً، حيث إن النساء يحصلن على مرتبات أقل من الرجال في نفس الوظائف. ومما لا شك فيه أن ذلك يضع حاجزاً آخر لعمل المرأة؛ حيث إن دخلها لا يكفي لتغطية تكاليف عملها، وخاصةً النساء المتزوجات اللاتي تتحملن مسئولية أطفالهن المحتاجين إلى الرعاية.

٥-٣ قضايا التأمين الاجتماعي: العمل بدون عقد

إن المشكلة الرئيسية لجودة الوظيفة التي تواجه العاملين في القطاع الخاص هي نقص التعاقد بين الشباب والموظفين. وطبقاً لبيانات مسح سوق العمل المصري ٢٠٠٦، ELMPS،

هناك ١٠.٥١٪ فط من الإناث العاملات في القطاع الخاص يعملون بعقود. ويتعهد قانون العمل المصري لسنة ٣٠٠٢ أنه يجب أن يحصل كل موظف على عقد وظيفة عند بدئه/ بدئها في الوظيفة. ويتعهد قانون العمل أيضًا بأن كلاً من الموظف وصاحب العمل يجب أن يتفقا على الأمور الجوهرية للعمل والتي تتعلق بالمرتبات، وطبيعة الوظيفة ومدة العقد. وإضافة إلى بيانات التعارف المعيارية المعروفة، يجب أن يشتمل العقد ببساطة على وصف شامل للوظيفة، والمرتب المتفق عليه، وطريقة الدفع ومدة الاختبار والتي لا يجب أن تتعدى ثلاثة أشهر. ويجب أن يتم ذلك بالاتفاق مع الموظف، وأن يحمل توقيعه بالموافقة على العقد. حيث إن بساطة تقديم عقد وظيفة يحدد ويوضح الفوائد والمرتب الخاص الذي يمنح للموظفين. وعلى الجانب الآخر يتسبب غياب عقد الوظيفة المكتوب بين الطرفين في عدم وجود بنود وشروط واضحة ومحددة فيما يتعلق بساعات العمل وطبيعة الوظيفة ومنافعها وحتى شروط الدفع. وأحد النتائج الغير مباشرة لنقص التعاقد هو غياب فوائد تأمين الوظيفة والتأمين الاجتماعي.

تلخص وهبة (٢٠٠٩) المناقشة حول قيمة قوانين العمل، وتأثيرها على سوق العمل بشكل عام. ففي الوقت الذي يسعى فيه قانون العمل إلى حماية العاملين من الظلم وعدم المساواة، ارتبطت القواعد الصارمة بتشويه سوق العمل. وقد منح قانون العمل الجديد في مصر - والذي تم تقديمه في عام ٢٠٠٣ - اصحاب الاعمال مرونة أكبر في عملية التوظيف/الفصل والذي أُعتبر خطوة هامة في تشجيع رسمية وظائف القطاع الخاص الغير رسمية التي تتم دون عقود عمل. وتحليل بيانات مسح سوق العمل ٠٦ ELMPS تناقش وهبة أن قانون العمل الجديد لم يكن له تأثير كبير بعد على مدي رسمية وظائف الشباب أو الداخلين الجدد الي سوق العمل.

إن غياب التعاقد يؤدي إلى وجود شروط وبنود غير واضحة للعمل، وسوف نناقش كلاً منها بشكل منفصل في هذا القسم.

يعد عدم تحديد ساعات العمل من بين المشاكل التي تُثار غالباً من جانب العاملات، وطبقاً لقانون العمل المصري (٢٠٠٣) لا ينبغي أن يقوم أي موظف بالعمل لأكثر من ١٠ ساعات في اليوم، بما فيها ساعات العمل الإضافية. وإذا قام الموظف بالعمل لفترة أكبر من ٨ ساعات يجب أن يحصل على علاوة ٣٥٪ كحد أدنى من العلاوة، وعلى ٧٠٪ إضافي عند العمل ليلاً. بالإضافة إلى أن الموظف ينبغي أن يحصل على ١٠٠٪ على أيام الراحة وعلى ٢٠٠٪ على أيام الإجازات. ولم يكن ذلك هو الحال القائم بين النساء اللاتي تم إجراء المقابلة الشخصية معهن.

حيث يبدأ اليوم عند موظفي المحلات من الساعة ١٠:٣٠ صباحًا وينتهي عند الساعة ١٠:٣٠ مساءً في الشتاء وعند الساعة ١١:٠٠ مساءً في الصيف. ويحصل بعض هؤلاء النساء على ساعة واحدة لتناول وجبة الغداء، بينما يقوم البعض الآخر بتناول الغداء أثناء العمل. ويتعارض ذلك تمامًا مع قانون العمل الذي يشير إلى أن ساعات العمل لا يجب أن تتعدى ١٠ ساعات فقط خلال اليوم (بما في ذلك الساعات الإضافية).

غياب التعاقد يعني أن أصحاب العمل يمكنهم تغيير ساعات العمل دون إخطار الموظف أو الحصول على موافقته:

”ممكن لصاحب الشغل يغير ساعات العمل أو يزودها وأكون متضطرة اني اقبل.“

”مش اكيد انك هتأخدي ساعة راحة“ (الناقشات البورية، المنيا، إبريل ٢٠٠٨).

ويصف البعض المخاطر الصحية المرتبطة بساعات العمل الطويلة، وخاصةً في الوظائف التي تقتضي الجهود البدني. وتوضّح عبير التي تعمل في مصنع ملابس صغير:

”هو مخاطر صحية أننا بنقف ١٢ ساعة على رجلنا لو احد رجليه بتتعب أنا عن نفسي رجليا تعبانى ولما رححت كشفت الدكتور قالى متقفيش كتير فطبعاً علشان المكنة مينفعش تسببها شغالة مع نفسها وتعدى أنت نفسك متقدريش تسببها لأنها مكنة كبيرة ومش عارفه دى فيها أيه ولازم تبص على دى وعينك تبقى على كل حاجة فى المكنة علشان الشغل بتاعك ميطلعش بايظ والمكنة ميحصلهاش حاجة لازم عينك تبقى وسط راسك“ (عبير).

إن غياب التعاقد يعني وجود قواعد ضعيفة في دفع المرتبات وإمكانية الاقتطاع العرضي للمرتب وحتى إمكانية تقليل المرتب، دون موافقة مسبقة من الموظف. .

”أهم حاجه عنده الخصم حاجه مقدسه عنده الخصومات يموت ويعيا لو مخصص للواحد فينا، هو انت جيتي يوم يبقى تخدى اليوم لو مجتيش يبقى بيتخصص لك اليوم وعنده برده حته مش كويسه أنه بيخصص التأخيرات يعنى أنا مثلاً معادى من ٩ فيبقى من ٩ لحد ٩:١٥ ميقاش فى خصومات ٩:٢٠ تبدأ الخصومات بقى فالخمس دقائق هيضيعوا لى نص يوم ولا ربع يوم، ولما أتكلمت معاه قالى طب خلاص اللى يتأخر الصبح يتأخرها بالليل فجه بقى منفذش الكلام“ (عبير).

والأكثر أهمية أن غياب عقود العمل تكون لها نتائج خطيرة على تأمين الوظيفة والتأمين الاجتماعي والعديد من الفوائد الأخرى. حيث إن غياب التعاقد يعني غياب التأمين الاجتماعي. حيث إن قانون العمل المصري (٢٠٠٣) يقر بأن التأمين الاجتماعي هو برنامج عام مصمم لحماية الأفراد وأسرتهم عند خسارة الدخل بسبب: البطالة، كبر السن، المرض أو الوفاة، ولتحسين دخل الأسر والأفراد من خلال الخدمات العامة. وينبغي على الموظف أن يدفع ما يساوي تقريباً ربع المرتب الذي يحصل عليه وذلك تحت نظام التأمين الاجتماعي. وتخصص شركات القطاع الخاص مساهمة إضافية مقابل تمويل تأمين المعاش الخاص بهيئة التأمينات والمعاشات والتشؤون الاجتماعية. وتقدم مساهمات القطاع الخاص التي تتم طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي للموظفين الذين يقومون بأداء الوظيفة طوال الوقت. وطبقاً لقانون العمل المعدل (٢٠٠٣)، ففي المرتب الشهري الأساسي الذي يصل إلى ٦٥٠ جنيهاً، ينبغي أن يكون التأمين الاجتماعي ٢٦٪ من صاحب العمل و١٤٪ للموظف. وتشتمل الفوائد الأساسية - التي يجب أن تقدم طبقاً لخطة التأمين الاجتماعي - على علاوات المعاش، العجز، المرض، الوضع والوفاة وتأمين البطالة. بالإضافة إلى أن القانون يقر أن كل شركات القطاع الخاص في مصر مطالبة بتقديم الرعاية الصحية المجانية للموظفين سواء من خلال المستشفيات الخاصة أو من خلال خطة التأمين الطبية الحكومية.

وطبقاً لسح سوق العمل ٠٦ ELMPS، هناك ٨.٢٪ فقط من العاملات (في الأعمار السنوية من ١٥-٦٤) الذين يعملون في القطاع الخاص يحصلون على تأمين اجتماعي. وتعكس المناقشات التي أجريت مع البالغين تلك الظاهرة الواسعة الانتشار:

”سوف أطلب من صاحب العمل أن يؤمن عليّ، وأعرف أنه سوف يقول لي: «إن دخل المكتب ليس كافياً لسداد تأمينك، إنني لا أحصل المبالغ الكافية لتغطية تأمينك“.

”إن أصحاب العمل يريدون اقتطاع المزيد من مرتبي، وليس دفع تأميني“ (مناقشة بؤرية، المنيا، إبريل ٢٠٠٨).

”لو قلت لصاحب المحل يأمن عليا هيقولي لأ“

”انا مش عارفه عندي تأمينات ولا لأ“

”انا معرفش أنا سمعه إن هو مأمّن علينا هو اخذ شهادة الدبلوم وأخذ منى صورة من شهادة الميلاد واخذ منى صورة البطاقة وبأشوف بتوع التأمينات بيحجوا بس ميسألش في حاجه زى دى بصراحه، مفيش حاجه بتتخصص للتأمينات“ (زينب).

يلجأ أصحاب العمل إلى عدد من الحيل التي تمكّنهم من التهرب من القواعد المطالبة بتقديم التأمين الاجتماعي للموظفين . فعلى سبيل المثال ، يطلبون من موظفة المحل بأن تتظاهر بأنها عميلة ، أو يطلبون من الموظفة بأن تتظاهر أنها ابنته ، وإذا سُئلت عن امتلاكها لبطاقة شخصية تقول إنها لا تمتلك بطاقةً . والإستراتيجية الثالثة هي أن يمتلك ملف تأمين باسم أحد النساء ، زوجته مثلاً ، ويطلب من البنت أن تقول للمفتش إنها زوجته ، حيث يقوم أيضاً بإخفاء أوراق تحقيق الشخصية الخاصة بها . ولا نحتاج إلى أن نشير إلى أن هؤلاء الفتيات تم تهديدهن بفقد وظائفهن إذا لم يخضعن لمطالب أصحاب العمل .

إن غياب التعاقد أيضاً يؤدي إلى غياب الحقوق الخاصة بالمرأة مثل إجازة الوضع المدفوعة الأجر والغير مدفوعة الأجر ، خدمة رعاية الأطفال وراحات التمريض . حيث تُحرّم كل النساء التعاملات بدون تعاقد من كل تلك الحقوق أو تمنح لهن بشكلٍ شخصيٍّ من جانب صاحب العمل . ويعتبر ذلك سبباً كافياً في للمشاركة المحدودة للنساء في قوة العمل وخاصة اللاتي يربين أطفالهن . ويوضح أسعد (١٩٩٧) أن هناك نمطا معيناً وهو ان النساء اللاتي يعملن في القطاع العام يأخذن إجازات طويلةً للوضع ثم يعدن إلى وظائفهن . ولكن هذا ليس الحال مع النساء اللاتي يعملن في القطاع الخاص؛ حيث إن معظم النساء لا يعدن إلى العمل بعد الولادة .

لن تستطيع تلك العاملات الحصول على التأمين الصحي دون الحصول على التأمين الاجتماعي . في مصر ، تلتزم شركات القطاع الخاص بتقديم الرعاية الصحية المجانية للموظفين المصريين . ويُقدّم ذلك من خلال التأمين الطبي الخاص أو من خلال خطة التأمين الطبي لوزارة التضامن الاجتماعي . ويتعهد القانون أيضاً بأنه إذا كانت حالة الإصابة أو المرض متعلقةً بالعمل ، فسوف يحصل الموظف علي إجازةٍ مرضيةٍ سنويةٍ مدفوعة الأجر معادلةٍ لسته أشهر على الأكثر ما بين ٧٥٪ و ١٠٠٪ من المرتب العادي للموظف . ويوضح مقالته أحدي الفتيات في المقابلة البؤرية فيما يلي أنه لا يتم إتباع تلك القواعد . حيث إن غياب التعاقد يؤدي إلى افتقاد العديد من الحقوق التي يضمنها القانون طبقاً لإحدى النساء التي تقول :

” التأمين الصحي ده وهم اصلا مالهوش وجود .“ (مقابلة بؤرية، المنيا، إبريل ٢٠٠٨).

” أه يعنى هو صباعى وأنا شغاله على المكنة فأنا بحط ايدى راحت جاييه نص صباعى وده حصل لى ٣ مرات رحنت مستشفى المركزى وقعدت فى البيت أسبوع علشان معرفش أشغل فراح هو بعت لى ١٠٠ جنيه و عملت لها عملية خصم نص اسبوع عليا ونص عليه“ (أسماء).

إن التأمين الاجتماعي وعقد الوظيفة يمنح الموظف حالة من الاستقرار والأمان .

وتحكي أسماء - عاملة في مصنع - قصة طردها من أحد أماكن العمل، حيث تقول:

” واحد زميلي قال لصاحب المصنع أنها بتقعد تتكلم في التليفون دي بتحب وقعد صاحب الشغل يزعل لى وصعب ليا نفسى وقعدت اعيط يعنى أتهمونى فى أن أنا بنت بتاعة مش عارف أيه وكان كل زمائلى شايفينى أنى معملتش حاجة، يعنى أنا بقوله أنا مش كده أنا مخطوبة حتى، فخلانى كرهت الشغل ومش عاوزه أشتغل فى أى مصنع تانى بسببه والله ولما يلاقى «الزميل» واحده بتعيط يقوله «صاحب المصنع» أنها بتمثل هو شايف أن استات يعنى وحشين هو فإكر أن البنات وحشين وكذا بين هو كان المهم فى المصنع والتقديم اللى ببشغلنا وهو اللى كلمته تمشى يعنى قال لصاحب المصنع دى تمشى راح صاحب المصنع مشانى على طول حتى من غير ما يسمع أسبابى“ (أسماء، يناير ٢٠٠٩).

يوضح ما قالته هذه المجيبة الضريبة النفسية والمعنوية للممارسات الجائرة في مكان العمل. ولذلك فإن الوظيفة الغير رسمية - بدون تعاقد - تقضي على حق الموظف في الشكوى أو التعويض. ويشير الاقتباس السابق إلى بعد النوع في تلك الممارسات، حيث إن كبير العمال يعتبرعاملات اقل شأنًا أو أشخاصًا لا تستحق الثقة. ولذلك فإنه بدون القواعد الحمائية، ستكون هناك حتمية الشعور بالظلم. عند حصولها على وظيفة تقدم تأمينًا اجتماعيًا، تصف شيرين الوظيفة الجديدة قائلة:

” أنا متامن عليا بقى لى دلوقتى حوالى ٥ سنين باحس بالمان مع صاحب العمل وأصدقائى فى الشغل“.

لكن ليس كل الفتيات اللاتي يعملن في القطاع الخاص يردن الحصول على تأمين اجتماعي أو عقود عمل. وقد أوضحت المقابلات الشخصية التي أجريت مع الخريجات الصغار مفاهيم خاطئة خطيرة تتعلق بسياسات التأمين الاجتماعي. حيث تتعلق تلك المفاهيم الخاطئة بإمكانية فقد توقعات الحصول على وظيفة حكومية إذا حصل الشخص على تأمين اجتماعي في القطاع الخاص. وليست هناك قوانين تتعهد باستثناء موظفي القطاع الخاص من إمكانية الحصول على وظيفة حكومية. وتلك المفاهيم الخاطئة، سواء كانت لها جذور في القوانين أو لا، تشير إلى آلية تمنع موظفي القطاع الخاص من الحصول على حقهم في الالتحاق بخطة التأمين الاجتماعي.

” لو كان التأمينات هتمنع الشغل فى الحكومة، مش عايزي نأمن. اخو صاحبتي كان ببشتغل فى مطعم اربع شهور وأمنوا عليه - كل زميله فى دفعته جالهم شغل الحكومة الا هو“ (مقابلة بورية، المنيا، إبريل ٢٠٠٨).

ولم يعرف بعض من تمت مقابلتهم قيمة امتلاك تأمين اجتماعي . حيث عكس هؤلاء النساء رؤية عامة بين الفقراء الذين يسعون إلى الحلول المباشرة لاحتياجاتهم المالية على حساب مستقبلهم ، كما لوحظ في الاقتباسات التالية:

” لآ أنا معرفش حكاية التأمينات دى لآ أنا أصلاً فى أى مصنع بشتغل يقولوا لى أمنى مبرضاش يعنى أنا مضمنتش هقعد فيه ولا لآ علشان كده مبرضاش أمن ، حرية نفس ، يعنى علشان أنا مضمنتش ظروفى ممكن أقعد من الشغل تحصل لى مشاكل كده يعنى أنا مثلاً هأمن هياخد جزء من مرتبى وأنا لم هقعد مين اللى هيدفع لى هأبقى كده شبكت نفسى فى حاجه أنا مش قدها “ (عبير) .

” المرتب مش مكفى يبقى كمان يخصموا منه “ (مقابلة بورية ، المنيا ، إبريل ٢٠٠٨) .

وتشير إحدى الفتيات التي تمت مقابلتهم إلى غياب الشفافية في نظام التأمين ، حيث إنها ليست متأكدة من أن الجزء المقطع من مرتبها سوف يُجمع لكي يضاف إلى المعاش ، وتقول:

” إننى لا أعرف شيئاً عن هذا التأمين . فى المصنع يخبرونى كثيراً عن امتلاك تأمين اجتماعي ، ولكننى أرد عليهم قائله: إننى لست متأكدة من أننى سأظل فى المصنع ، وهذا هو السبب فى عدم تفضيلي للتأمين الاجتماعى ، حيث إن عدم حصولي على تأمين اجتماعي من جانب المصنع يمنحني الحرية ، إننى أعرف أنهم سيأخذون جزءاً من مرتبى ، وبعد ذلك إذا مكثت فى البيت من الذى سيستمر فى الدفع لهم؟ “ (هدى ، يناير ٢٠٠٩) .

من المقلق قليلاً أن تجد جيلاً من الفتيات العاملات اللاتي لا يأملن في الاستثمار في التأمين الاجتماعي وتأمين مستقبلهن . ويشير الدسوقي (٢٠٠٨) إلى مشاكل الاستدامة المتعلية بنظام التأمين الاجتماعى فى مصر . ويناقش أن النظام مثقل بنسبة عالية من المشاركين القدامى ، الذين هم فى مرحلة التقاعد ، وبالتالي الحصول على معاشات . وفى نفس الوقت ، تكون مساهمات المشاركون من الشباب صغيرة ، مع وجود نسبة كبيرة من الشباب الذين يعملون اللاتي يعملن بدون عقود وغير قادرات - أو غير راغبات - فى المشاركة فى نظام التأمين الاجتماعى .

٤- الوظيفة الحكومية: العلاج والوهم؟

عندما سألنا الشابات العاملات في القطاع الخاص عن رأيهن في العمل الحكومي قلن:

”أهم حاجة المعاش“

”ليكى هيبية لما تشتغلى فى الحكومة“

”وبتاخدى مكانتك موظفة محترمة“

”مكان الحكومة مستديم لكن مكان القطاع الخاص يمشوكى فى اى وقت“

”الاحساس بالأمان ومش خايفة من بكرة“

”ومرتب بيبقى احسن من القطاع الخاص وبيستمر بعد الجواز“

”وان فاتك الميرى اتمرغ فى ترابه“ (مقابلة بورية ، المنيا، إبريل ٢٠٠٨)

كانت سياسة التوظيف في القطاع العام والحكومة عاملاً رئيسياً في تحديد توقعات التوظيف للخريجين الجدد للعمل في عقود مؤقتة بالقطاع الحكومي لحين الحصول علي عمل دائم، فمع تساؤل فرص التوظيف في الحكومة وظهور وقضايا جودة الوظيفة في القطاع الخاص، أصبحت الوظيفة الحكومية حلماً لا يمكن إيقافه. ففي الوقت الذي تحدد فيه سلبيات العمل في شركات القطاع الخاص الصغيرة، أصبحت هناك إشارة أهمية الوظيفة الحكومية والإحساس بعدم احتمالية الحصول عليها. ويمكن فهم قيمة الوظيفة الحكومية عن طريق مقارنتها بالوظائف المتاحة في القطاع الخاص. وطبقاً للخريجات، ما زال القطاع الحكومي أكثر جذباً للوظيفة مقارنةً بالقطاع الخاص بسبب الفوائد العديدة التي تقدمه.

وكما يظهر من كلام الفتيات السابق ذكره فإن الخاصية الهامة التي جذبت النساء اللاتي تمت مقابلتهن والتي جذبتهن إلى الوظيفة الحكومية هو معاش التقاعد. حيث إن الموظف الحكومي يحصل على مشروع تقاعد يضمن له معاشاً شهرياً. وبالنسبة لموظفي الشركات الصغيرة في القطاع الخاص حيث لا يوجد إتباع لقواعد التأمين الاجتماعي يكون مشروع المعاش معرضاً للانتهاك. ويتعهد القانون بأن صاحب العمل - والموظف أيضاً - يجب أن يدفع مبلغاً معيناً لهيئة التأمين الاجتماعي. ويتم تحديد المبلغ النهائي من المعاش بناءً على المبلغ الشهري الذي يتم دفعه وبناء على استمرار دفع هذا المبلغ.

ولا يشارك بعض أصحاب العمل في الشركات الصغيرة في تلك الخدمة، بينما يشارك البعض الآخر في التأمين الاجتماعي مع تقليل حجم المرتب الفعلي الذي يدفعونه للموظفين. وحيث إن المبلغ المستحق يكون نسبة من المرتب لذلك يعمل أصحاب العمل على تقليل المبلغ الذي يدفعونه.

الفائدة الرئيسية الأخرى من العمل في القطاع الحكومي/العام هي تأمين الوظيفة. حيث إن النساء يصفن الوظائف الحكومية بأنها توفر الأمان والضمان. ويتأكد هذا الأمان والضمان من خلال عقود العمل المفتوحة وبعض الفوائد الأساسية الأخرى مثل التأمين الاجتماعي وفوائد إجازات الوضع. ويتناقض ذلك مع القطاع الخاص حيث يمكن لأصحاب العمل «فصلك في أي وقت يريدونه». وفي الوظيفة الحكومية، يكون المشرف موظفًا آخر داخل تلك المؤسسة الكبيرة. لذلك، تكون علاقات القوة متكافئة نسبيًا مقارنةً بشركات القطاع الخاص. وبالتالي لا يمكن للمشرف أن يطلب من الموظف المساعد أن يحضر له/لها كوبًا من الشاي أو القهوة، أو أن يطلب منها تنظيف مكان العمل مما قد يؤدي إلى التقليل من قيمة تعليمها. وتلك المطالب السخيفة والتي قمنا بوصفها في الأقسام الأولى لا توجد في وظيفة القطاع الحكومي/العام. وتشير إحدى البنات إلى أنه لا يمكن لأي فردٍ في الوظيفة الحكومية أن يستغلك أو «يتحكم فيكي»

إن ملائمة مكان العمل هي فائدة رئيسية أخرى من العمل في القطاع الحكومي/العام. حيث إن أماكن العمل عادة ما تكون متخمةً بالموظفين. ويحد ذلك من احتماليات التحرش الجنسي عندما تكون هناك سيدة «الوحيدة في المكتب» كما تلاحظ في الفترات الأخيرة.

تشتمل قائمة الفوائد أيضًا على ساعات العمل القصيرة. حيث إن ساعات العمل الرسمية في المؤسسات الحكومية لا تتعدى ٤٨ ساعة في الأسبوع. وبين الفتيات الغير متزوجات، تكون الوظيفة الحكومية مثاليةً للفتاة التي «تفكر في مستقبلها». حيث يسمح اليوم القصير من العمل لها بأن تهتم بأطفالها في المستقبل وبمنزلها. وإمكانية الحصول على إجازة الوضع وبعض الإجازات الأخرى تعد من بين العوامل الجذابة أيضًا للعاملات.

وطبقًا للعاملات التي تمت مقابلهن كجزء من الدراسة، فقد عملن في القطاع الخاص، ولكنهم يعتبرون القطاع العام بمثابة العلاج الحاسم لمشاكلهن التي يقابلنها في القطاع الخاص. ويعرف العمل في القطاع العام بمثابة الحلم الذي من الصعب تحقيقه للفتيات. بالرغم من أن المناقشات التي أجريت مع الفتيات اللاتي أسعفن الحظ للحصول على وظيفة في القطاع

الحكومي/العام قد أوضحت أن الوظيفة الحكومية ليست بمثابة العلاج الكافي لكل المشاكل التي كانوا يعتقدون أنها من الممكن التخلص منها عند العمل في القطاع العام. حيث إن الوظيفة الحكومية ليست بالشكل الذي كانوا يعتقدونه وتختلف تمامًا عن الاعتقادات التقليدية التي تعتقدها الفتيات. وبالرغم من أن النساء ما زلن يلهثن وراء الوظيفة الحكومية إلا أن حقائق العمل في القطاع العام أصبحت مختلفة بشكل كبير عما كانوا يتصورونه. وبالرغم من أن معدل التوظيف في الوظائف الحكومية قد أصبح قليلًا إلا أن الهيئات الحكومية بدأت في اتخاذ سياسة التوظيف المؤقت للشباب، حيث تقوم بتجديد تلك العقود المؤقتة بشكل متكرر. أحد الحالات التي تمت مقابلتها يمتلك عقد تم تجديده لمدة سبع سنوات. بالنسبة للعديد من النساء، أصبح العمل في الوظيفة الحكومية مشابهًا تمامًا للعمل في القطاع الخاص.

والمثال النموذجي هنا هو حالة عائشة التي تبلغ من العمر ٢٤ سنة. عائشة خريجة جامعية تمكنت من تأمين منصبها للعمل المؤقت في القطاع الحكومي من خلال عمته، وذلك قبل إجراء المقابلة الشخصية معها بثمانية شهور. وقد قابلت عائشة خطيبها من خلال الوظيفة ولكنها قالت إنها في انتظار التوظيف حيث سيتوافق هذا العمل مع الزواج.

وطبقًا لمسح سوق العمل ٢٠٠٦ ELMPS، تبلغ نسبة التعاملات بالعقود المؤقتة في الوظائف الحكومية ٥.٢٧٪، مقارنةً بنسبة ٠.٧١٪ في عام ١٩٩٨، ونسبة ٨.٥٪ من التعاملات في قطاع الأعمال العام مقارنةً بنسبة ٠.٢٨٪ في ١٩٩٨. بالإضافة إلى أن ظروف العمل ومعدلات المرتب في قطاع الأعمال العام والحكومي يتفاوت بشكل واضح من مكان إلى آخر اعتمادًا على السياسة الداخلية للجهة الموظفة. وعلى عكس ما يعتقد معظم، لا تقدّم كل الوظائف الحكومية تأمينًا وعقودًا دائمةً لموظفيها. ومن الممكن أن تجد الآن أنواعًا متعددة من العقود المؤقتة في مكان واحد للتوظيف. حيث إن أصحاب العمل يحددون العقود والفوائد بناء على المستوى التعليمي وخبرة الموظف أو ببساطة طبقًا لما يروه مناسبًا. وهذا هو الموقف المتبع مع الفتيات القادرات على الحصول على وظيفة في القطاع الحكومي. حيث إنهن ينظرن إليها كوظيفة تشغل أوقاتهن قبل الزواج وتساعدن في الحصول على دخل ولو كان صغيرًا يستطعن المساهمة به في تكاليف الزواج.

٥- استراتيجيات واختيارات النساء

بالرغم من المرتبات المنخفضة وظروف العمل القاسية إلا أن العديد من الاناث، وخاصةً الغير متزوجات منهن، يقبلن العمل في القطاع الخاص.

حيث إنهن يعتبرن أن هذا الدخل الضئيل من الممكن أن يساعد في سداد تكاليف زواجهن . و يناقش الكوجلي والبوسوي (٢٠٠١) أنه باعتبار الزواج جانباً هاماً من حياة الفتاة ، لذلك فإن الادخار للزواج يكون الهم الأساسي للفتيات الغير متزوجات . ولهذا السبب ، يعتبر العمل وسيلةً حيويةً لتحقيق الزواج (الكوجالى والبوسوي ٢٠٠١:٤٩) . بالإضافة إلى أن مرتب الوظيفة من الممكن أن يكون سبباً في أن تكون الفتاة هدفاً للعديد من المتقدمين لزواجها ، وتسمح للفتاة أيضاً بإعداد نفسها للزواج بشكلٍ أسرع من خلال الدخل المكتسب من الوظيفة .

والسبب الآخر للعمل بالرغم من المرتب المنخفض هو أن الفتاة تريد الخروج من المنزل . فعندما سألنا آمال ، وهي مدرسة لديها العديد من القضايا مع المدرسة التي تعمل فيها ، وخاصةً فيما يتعلق بالتعويض ، عن سبب استمرارها في العمل في تلك المدرسة لمدة سنتين قبل الزواج قالت :

” لأن العمل أفضل من البقاء في المنزل . “ (آمال ، يناير ٢٠٠٩) .

” كذا مره يقولوا لى أقعدى من الشغل وأنا مبرضاش يعنى لما بيلاقونى تعبانه بيقولوا لى خلاص أحنا مش محتاجين شغلك يعنى أنت شغلك هتعلمى بيه أيه أقعدى اتعلمى اى حاجه فى البيت كده يعنى فانا مبرضاش لأن أنا لما بطلع اشتغل بحس ان ليا قيمه فى المجتمع بحس أن أنا بعمل حاجه مفيده لكن أنا قاعده فى البيت بقعد اتفرج على التليفزيون مبعملش حاجه لو عملت حاجه فى البيت بخلصها واقعد برده قدام التليفزيون “ (عبير ، يناير ٢٠٠٩) .

ولا تستمتع أغلبية النساء - وخاصةً النساء المتزوجات - بمشاهدة التليفزيون إذا لم يكن في عملٍ معين . وتجبر مسؤوليات الأعباء المنزلية ورعاية الأطفال بعض النساء على اتخاذ قرارات إستراتيجية حاسمة مثل أن يمكثن في البيت ويتوقفن عن البحث عن وظيفة مناسبة ، باعتبار أنهن لن يتمكن من الحصول على تلك الوظيفة . والنسبة الأكبر من الاناث لا يحاولن الدخول إلى قوة العمل على الإطلاق . ونفور تلك الفئة يرجع إلى أن هؤلاء النساء يؤثرن البقاء بعيداً عن قوة العمل وبالتالي لا يمكن تمثيلهن بين النساء العاطلين . ويوضح بحث برسوم (٢٠٠٤) أن النساء سوف يطمحن في العمل عندما تكون شروط الوظيفة مناسبة ، وتلك الشروط والمطلبات المناسبة تشير عادةً إلى أن الوظيفة يجب أن تقدم نفس الحوافز التي تقدمها وظيفة القطاع الحكومي/العام بما في ذلك أن يكون مكان العمل مأهولاً بالموظفين ، المعاملة منصفة نسبياً مع الرجال ، الفوائد ، والتأمينات الاجتماعية .

وبالنسبة للنساء المتعلمات، من الواضح أن المرتبات المتوقعة قد تزايدت مع انكماش فرص وظائف القطاع العام. ولذلك من المفترض أن يكون المرتب المتوقع الحصول عليه أقل من مرتب القطاع العام ولكنه يكون فوق مرتبات القطاع الخاص (أسعد، ٢٠٠٣:١٣٠). وبالتالي، تسعى النساء دائماً إلى العمل في القطاع العام دون النظر إلى وظيفة القطاع الخاص كبديل لتلك للقطاع العام.

٦- التوصيات

في غياب التأمينات الاجتماعية للشباب العاملين في القطاع الخاص، هناك حاجة لبرامج وسياسات إدارة المخاطرة الاجتماعية التي من الممكن أن تعوض تأمين الوظيفة المحددة. وتحتاج تلك السياسات إلى إدخال المؤسسات الحكومية والغير حكومية ومؤسسات القطاع الخاص في مشاريع المعاش، وعقود التأمين، وإيداعات البنك أو الأسهم. وكما ذكرنا من قبل فإن نظام التأمين الاجتماعي يفتقد إلى الشفافية حيث يكون المشتركون على غير دراية وعلم بمستويات مساهماتهم وطرق الوصول لتلك المساهمات. ويؤدي هذا النقص في الشفافية إلى عدم رغبة العمال الفقراء إلى المساهمة في نظام المعاشات.

وتحتاج الجهود إلى إدخال الإعلام ومنظمات المجتمع المدني لتأييد الحماية الاجتماعية للعمال في الاقتصاد الغير رسمي حيث لا توجد عقود أو تأمين اجتماعي. ومن الممكن أن يلعب الإعلام أيضاً دوراً هاماً في توضيح صورة من الاحترام للمرأة العاملة ومجابهة السلوكيات الغير محترمة من بعض أصحاب العمل تجاه الموظفين. ويمكن للإعلام والمجتمع المدني أيضاً تشجيع البيئة المدعمة لتغيير صورة المرأة العاملة ومناقشة قضية السلوك المحترم نحو المرأة في مكان العمل. ويحتاج الإعلام إلى مناقشة تناقض تفضيل بقاء الزوجة في المنزل في الوقت الذي تحتاج فيه إلى مرتبٍ ثانيٍ لتغطية أعباء المنزل.

وهناك حاجة أيضاً إلى التعرف على القنوات التي يمكن من خلالها تقديم شكاوي العمال إذا كانت لديهم مشاكل تتعلق بجودة الوظيفة مثل: عدم ملائمة المرتب، غياب التعاقد، أو التعامل الغير محترم في مكان العمل.

- Abu Nasr, J., Khoury, N. and Azzam, H. (eds). 1985.** Women, Employment and Development in the Arab World. Berlin: Mouton.
- Acker, J. 1990.** "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations" Gender and Society. Sage Publications, 4(2):139-158.
- Amert, A., Adler, P. A., Adler, P. and Detzner, D. 1995.** "Understanding and Evaluating Qualitative Research." Journal of Marriage and the Family, 57(4):879-893.
- Assaad, R. and Barsoum, G. 2008.** "Youth Exclusion in Egypt: In Search of "Second Chances." Middle East Youth Initiative Working Paper No. 2. Wolfensohn Center for Development at Brookings and Dubai School of Government <http://www.shababinclusion.org/content/document/detail/540/>
- Assaad, R. 2006.** "Institutions, Household Decisions and Economic Growth in Egypt." In Explaining Growth in the Middle East. Pesaran, H. and Nugent, J. (Eds.). Amsterdam: North Holland Elsevier.
- Assaad, R. 2006a**»Unemployment and Youth Insertion in the Labor Market in Egypt. The Egyptian Center for Economic Studies (ECES), Cairo, Egypt, Working Paper No. 118.
- Assaad, R. 2006b.** "Why did Economic Liberalization Lead to Feminization of the Labor Force in Morocco and Defeminization in Egypt?" in Gender Impact of Trade Liberalization in the MENA Region, 2006. Delivered at the MENA Development Forum, Beirut, Lebanon, April 6-9, 2006.
- Assaad R., and Roushdy R. 2006.** «Poverty and Geographic Targeting in Egypt: Evidence from a poverty Mapping Exercise» Population Council, West Asia and North Africa.
- Assaad, R. and Arntz, M. 2005.** "Constrained Geographical Mobility and Gendered Labor Market Out comes Under Structural Adjustment: Evidence from Egypt." World Development. Vol. 33 No. 3. pp 432-454.

Assaad, R. “Gender and Employment: Egypt in Comparative Perspective” in Doumato, E., Posusney, M. (eds). 2003. Women and Globalization in the Arab Middle East: Gender, Economy and Society. Boulder: Lynne Rienner.

Assaad, R. “The Transformation of the Egyptian Labor Market: 1988-1998.” In Assaad, R. (ed.) 2002. The Egyptian Labor Market in an Era of Reform. Cairo: American University in Cairo Press, pp. 3-64.

Assaad, R. 1997. “The Effects of Public Sector Hiring and Compensation Policies on the Egyptian Labor Market.” World Bank Economic Review 11(1): 85-118.

Barsoum, G. 2004. “The Employment Crisis of Female Graduates in Egypt: An Ethnographic Approach.” Cairo Papers in Social Science 25(3).

Bertaux, D. “The Life-Cycle Approach as a Challenge to the Social Sciences.» In Hareven, T. and Adams, K. (eds). 1982. Aging and Life Course Transitions. An Interdisciplinary Perspective. New York: The Guilford Press.

Dore, R. 1976. The Diploma Disease- Education, Qualification, and Development. Berkeley, CA: University of California Press

Egypt Human Development Report. 2005. Egypt’s Social Contract: the Role of Civil Society. United Nations Development Programme, and Institute of National Planning. Cairo, Egypt

El-Dessouki, I, 2008. “The Role of the Investment of Insurance funds and Social Protection.” Delivered at the Social Security Reform in Egypt Conference, April 21-22, 2008.

El- Kogali T.S., Al-Bassusi H.N., 2001. Youth Livelihood opportunities in Egypt. Population Council

New York, NY 10017.

Elson, D. and Pearson, R. “Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women’s Employment in Third World Export

Manufacturing,” *Feminist Review*, No. 7 (Spring, 1981), pp. 87-107, Palgrave Macmillian Journals.

Gruber, J. 1998. “The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women’s Experiences of Sexual Harassment.” *Gender & Society*, 12(3):301-320. .

Gruber, J. and Smith, M. 1995. Women’s responses to sexual harassment: A multivariate analysis. *Basic and Applied Social Psychology* 17:543-62.

Hoodfar, H. 1999. *The Women’s Movement in Iran: Women at the Crossroads of*

Secularism and Islamisation. Grables: Women Living Under the Muslim Laws. International Labour Organisation (ILO). International Labour conference 87th Session, 1999, Geneva.

Joekes, S. 1987. *Women in the World Economy.* Oxford: Oxford University Press

Joekes, S. “Working for Lipstick? Male and Female Labor in the Clothing Industry in Morocco.” In Afshar, H. (ed.) 1985. *Women, Work and Ideology in the Third World.* London: Tavistock.

Kandiyoti, D. (ed.). 1991. *Women, Islam and the State.* Basingstoke: Macmillan.

Karshenas, M. and Moghadam, V. 2001. “Female Labour Force Participation and Economic Adjustment in the MENA Region”. *Research in Middle East Economics*, 4:51-74.

McDonald, M. 1986. “Egyptian Education and Development.” *Journal of Arab Affairs*, 5(1).

Moghadam, V. 1998. *Women, Work, and Economic Reform in the Middle East and North Africa.* London: Lynne Rienner

Moghadam, V. 2001. “Feminism and Islamic Fundamentalism: A Secularist Interpretation”. *Journal of Women’s History*, 13 (10): 43-45.

- Moghadam, V. 1993.** Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East. London: Lynne Rienner Publishers.
- Perin, C. 1977.** Everything in Its Place: Social Order and Land Use in America. Princeton: Princeton University Press.
- Philips, A and Taylor, B. 1980.** “Sex and Skill: Notes Towards a Feminist Economics”. *Feminist Review*. 6: 79-88.
- Said, M. 2007.** “The Fall and Rise of Earnings and Inequality in Egypt: New Evidence from the ELMPS , 2006». ERF working paper 200708.
- Said, M.**“A Decade of Rising Wage Inequality? Gender, Occupation, and Public-Private Issues in the Egyptian Wage Structure?”, in Assaad, R. (ed.) 2002. *The Egyptian Labor Market in an Era of Reform*. London: IB Tauris.
- Said, M. 2000.** “A Decade of Rising Wage Inequality? Gender, Occupation and Public – Private Issues in the Egyptian Wage Structure: 1988 – 1998”. *Egypt Labor Market Project*,.Cairo: ERF

