

المرأة والعمل فى مصر دراسة توثيقية تحليلية

د. هويدا عدلى

القاهرة

2015



دار الخدمات النقابية والعمالية
المركز الرئيسى : ١/أ ش محمد سيد أحمد عمارات
بترولجاز - عمارة إسكندرية الدور الأول شقة ٢
حلوان
موبايل: ٠١٢٢٠٥٣٢٤٨٨ (٢+)
تليفون/ فاكس: ٢٥٥٩٣٩٣٢ - ٢٥٥٩٣٩٢٩ (٢+)
بريد إلكترونى: ctuws.ctuws@gmail.com
موقع إلكترونى: www.ctuws.com
فيس بوك: دار الخدمات النقابية



مركز دعم التنمية للاستشارات والتدريب
العنوان: ٣٠ ش هارون الدور السادس - الدقى -
الجيزة
تليفون: ٣٧٦٢٢٤١٣ (٢+)
فاكس: ٣٧٦٢٩٥١٣ (٢+)
موقع إلكترونى: <http://www.dscegypt.org>
فيس بوك: مركز دعم التنمية للاستشارات والتدريب

مقدمة*:

تمثل حقوق العمل حجر الزاوية فى تحقيق المساواة فى المجتمع، وكلما تأكدت قيمة المساواة فى المجتمع وانعكست على القوانين المنظمة للعمل وكذلك السياسات والممارسات ذات الصلة، كلما سار المجتمع خطوات نحو الأمام فى انجاز العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص والتنمية والعكس صحيح. تعاني المرأة بشكل اكبر إذا كانت فقيرة وغير متعلمة، فهي تحمل عدة وصمات: وصمة النوع والفقر والجهل معا، أي عبء التهميش الطبقي بجانب عبء التمييز على أساس النوع. إن مثل هذا الوضع يشمل قطاعات واسعة من النساء اللواتي يعانين من العوز ويفتقدون لأي نوع من الحماية الاجتماعية مثل النساء المعيلات لأسر والعاملات فى القطاع غير الرسمي والعاملات فى القطاع الرسمي بلا أي ضمانات وظيفية وغيرها من القطاعات العمالية النسائية. وبالطبع من الممكن إدراك ذلك إذا عرفنا أن المرأة هي الفئة الاجتماعية الأكثر تعرضا لانتهاك حقوقها تاريخيا، فهي الأقل نفاذا لفرص التعليم والتدريب، والأقل نفاذا لسوق العمل المنظم والمحمى، والأقل تواجدا فى كل الأطر التنظيمية والمؤسسية التي تدافع عن حقوق العمال مثل النقابات العمالية.

وعلى صعيد ثان، فإن أوضاع النساء المتردية فى مجالات العمل لا تتفصل بأي حال عن الأحوال عن أوضاعهم الأسرية الطاحنة، فضغوط الفقر وعبء الأسرة أكثر ما يجعل المرأة تقبل بظروف وشروط عمل متردية، كما أن ظروف وشروط العمل المتردية تؤثر بالسلب على علاقتها بأسرتها ومدى رعايتها لها ومدى رعايتها لنفسها أيضا.

* تتوجه الباحثة بخالص الشكر للأستاذ هند فؤاد على المساعدة فى تجميع جزء من المواد العلمية وتلخيص بعضها.

مع تبني سياسات الانفتاح الاقتصادي في مصر منذ منتصف السبعينيات، والتي تم تتويجها بتطبيق حزمة سياسات التكيف الهيكلي والتحرير الاقتصادي منذ مطلع التسعينيات، حدثت تحولات جذرية في بنية سوق العمل، فقد اتسع القطاع الخاص سواء كان وطني أو اجتبي، حيث قدمت الحكومة المصرية لهذا القطاع عددا كبيرا من التسهيلات والمزايا تشجيعا لأصحاب الأعمال على حساب العمال، وفي ذات الوقت كان هناك توجه منظم لبيع القطاع العام، وهو القطاع الذي كان يوفر حماية اجتماعية معقولة للعمال على وجه العموم وللعمالة النسائية على وجه الخصوص. وقد ترتب على هذه النوعية من السياسات الاقتصادية مجموعة من الآثار التوزيعية مثل إعادة توزيع الدخل القومي لصالح عنصر رأس المال على حساب عنصر العمل. وبالطبع إن من أكثر الشرائح الاجتماعية تضررا من هذه السياسات هم العمال وبالأخص النساء وصغار الملاك وفقراء الفلاحين وبعض شرائح الطبقة الوسطى. والحقيقة أن الطبقة العاملة هي من أكثر الطبقات تضررا من سياسات التحرير الاقتصادي. ففضلا عن اتساع معدلات البطالة، هناك بطالة من لا يجدون فرصة عمل من الأصل. أضف لذلك الانتهاكات الشديدة التي يتعرض لها العمال بسبب إملاء شروط عمل مجحفة. وبالطبع يكون عبء البطالة أكثر قسوة في البلدان التي لا توجد فيها نظم حماية اجتماعية، توفر إعانات بطالة وكذلك بسبب ضعف النقابات العمالية. وفي مثل هذه الأوضاع لا يصبح أمام العمال إلا هدف واحد وهو الحفاظ على فرصة العمل وليس تحسين شروط وظروف العمل. وبالطبع فإن تواضع مساهمة المرأة في سوق العمل وكذلك تواضع دورها في العمل النقابي أدى لمزيد من تدهور أوضاعها فيما يتعلق بالحقوق في العمل .

الهدف من الدراسة وأهميتها:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على ملامح الجهد البحثى الذى اهتم بقضية المرأة والعمل فى مصر منذ عام ٢٠٠٠ حتى الآن، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات المختلفة سواء باللغة العربية أو الانجليزية والتي صدرت عن مؤسسات أكاديمية مصرية وعربية ودولية، وأيضا المنظمات الدولية المعنية، وكذلك منظمات المجتمع المدنى ذات الصلة بما يوفر قاعدة بيانات علمية يسهل الرجوع إليها. ومما لاشك فيه أن مراجعة الأدبيات هى الخطوة الأولى فى أي جهد بحثى حيث يتم تحديد الفجوات البحثية التى تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة.

كان اختيار عام ٢٠٠٠ كنقطة بداية لمسح الدراسات السابقة له أسبابه، فهو العام الذى تم فيه توقيع إعلان الأهداف الإنمائية للألفية، والذى من خلاله تم التزام دول العالم الموقعة على الإعلان ومنها مصر بالعمل على تحقيق الأهداف الإنمائية بحلول عام ٢٠١٥. وكان من ضمن الأهداف الإنمائية للألفية توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع بما فيهم النساء والشباب، وذلك فى إطار الهدف الأول لإعلان الألفية وهو القضاء على الفقر المدقع والجوع. كما نص الهدف الثالث على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. إن الأهداف الإنمائية للألفية وضعت قضية المرأة فى سياقها الشامل بكافة أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، واعتبرت تمكينها أحد المداخل الأساسية للحد من الفقر. كما إنها تحدثت عن مفهوم العمل اللائق وهو المفهوم الأكثر حساسية للنساء واحتياجاتهم. والحقيقة انه قبل هذا العام كان الحديث حول العمل وسوق العمل ينحصر فى زوايا اقتصادية معنية فقط بتحليل هذا السوق دون أي حساسية للنوع فى إطار هذا التحليل ودون وضع قضية عمل المرأة فى سياقاتها الاجتماعية والثقافية الأكثر شمولاً.

لا تقتصر الدراسة على عرض الأدبيات فقط وتحليلها، ولكنها فى إطار سعيها لتقديم صورة متكاملة عن أوضاع النساء فى سوق العمل من مختلف جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والقانونية، فإنها تتناول عدداً آخر من المحاور مثل محور الملف الإحصائى وما يحتويه من أرقام لها دلالاتها الهامة عن مشاركة المرأة فى سوق العمل وسمات هذه المشاركة، وأيضاً المحور المتعلق بمدى التزام القوانين المصرية بمعايير العمل الدولية سواء الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو غيرها. وأخيراً توفير قائمة ببليوجرافيا مرتبة ترتيباً أبجدياً للدراسات العربية والأجنبية.

وبناء على ما سبق،

فإن الدراسة تنقسم إلى خمسة أجزاء أساسية:

- تحليل إحصائى لمدى مساهمة المرأة فى سوق العمل (حكومى/قطاع أعمال/ قطاع خاص)، وطبيعة التخصصات المهنية التى تتركز فيها وذلك فى ضوء ما هو متوافر من بيانات وإحصاءات.
- عرض نقدى للدراسات السابقة التى تناولت المرأة والعمل سواء كانت دراسات أكاديمية أو تقارير منظمات دولية أو منظمات مجتمع مدنى. فمن خلال العرض النقدى لهذه الدراسات سيتم التعرف على أوضاع النساء فى سوق العمل، أهم الانتهاكات التى يتعرضن لها مع تقييم تلك الأوضاع فى ضوء معايير العمل الدولية، وأيضاً تحديد الفجوات المعرفية التى تحتاج إلى مزيد من البحث والتقصى.

- قراءة نقدية للدستور والأطر القانونية المنظمة لعمل النساء فى مصر ومدى اتساقها مع معايير العمل الدولية.
- دروس مستفادة من واقع تجارب بلدان أخرى مع خاتمة الدراسة توصياتها الأساسية.
- الملاحق.

حدود الدراسة:

يقصد بالأدبيات فى هذه الدراسة ليس فقط الكتب والبحوث ولكن أيضا الإحصائيات المتوافرة عن مشاركة المرأة فى سوق العمل. وعلى صعيد ثان، فإن الدراسة تهتم أيضا بمراجعة القوانين المنظمة للعمل على ضوء المواثيق الدولية ومدى توافقها معها بصفة عامة ومدى حساسية هذه القوانين لاحتياجات وظروف النساء فى مصر، بمعنى أوضح فحص مظلة الحماية القانونية لحق العمل بالنسبة للنساء فى مصر

وأخيرا، إن مراجعة الأدبيات مراجعة تحليلية ونقدية يمثل القاعدة الأساسية التى تنطلق منها أي جهود بحثية أخرى فى مجال دراسة نفس الظاهرة. فمن خلال هذه المراجعة يتم توفير قاعدة معرفية توضح ما هى القضايا التى يتم تناولها؟ وكيف ؟ وما هى الموضوعات التى حظيت باهتمام مكثف وأي الموضوعات التى تحتاج إلى مزيد من الدراسات والبحوث؟

المحور الأول: المرأة فى سوق العمل فى مصر - أرقام ودلالات*

* اعتمد هذا الجزء على الإحصاءات والبيانات الخاصة بالعمل الصادرة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر في أرقام مارس ٢٠١٢، ص ٢٨ : ٣٨ ..

يسعى هذا الجزء إلى تقديم ملف إحصائي عن أوضاع النساء في سوق العمل من حيث معدلات التشغيل والبطالة مع الاهتمام بتوضيح جوانب التداخل والتقاطع بين متغير النوع وباقي المتغيرات مثل الريف/الحضر والتعليم والقطاع الاقتصادي، وأيضا الأنشطة الاقتصادية المختلفة. كما يوضح هذا الملف أيضا حدود المعلومات المتاحة من قبل الجهاز الرئيس المسئول عن المعلومات في مصر وهو الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

البطالة بين الإناث:

بالرغم من التحسن النسبي في معدل النمو الاقتصادي في مصر في السنوات السابقة على عام ٢٠١١، إلا إنه من الملاحظ أن مشكلة البطالة لا زالت هي التحدي الرئيس خاصة بين الإناث وفقا لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء الصادرة ٢٠١٢. فقد ارتفعت معدلات البطالة بين الإناث بشكل ملحوظ حيث زادت من ١٨.٦% في عام ٢٠٠٧، إلى ٢٢.٦% في عام ٢٠١٠، وعلى العكس اتجه معدل البطالة بين الذكور إلى الانخفاض من ٥.٩% إلى ٤.٩% خلال نفس الفترة. راجع الجدول رقم (١) بالملاحق.

وتوضح مؤشرات البطالة لعام ٢٠١١ في الربع الأول أنه ما زالت بطالة الإناث تدور حول نفس النسب بدرجة أو بأخرى ٢١.٨%، أما في الربع الأخير من هذا العام فقد بلغت ٢٣.٦%. وربما يكون الأمر الطارئ على الاتجاه الرقمي المستقر، والذي يشير إلى أن بطالة النساء أربعة أضعاف بطالة الرجال هو ارتفاع معدلات البطالة بين الذكور في الربع الأخير من ٢٠١١ ليصل إلى ٩.١% نتيجة التداخليات الاقتصادية المترتبة على ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١. راجع الجدول رقم (٢)

تقديرات قوة العمل والبطالة طبقا للنوع والمحافظة:

بالنظر إلى التوزيع الجغرافي لمحافظات مصر، نجد أنه من الملاحظ أن مفهوم المحافظات الحضرية والريفية قد اختلف في الآونة الأخيرة، فلم تعد هناك محافظات حضرية فقط ومحافظات ريفية فقط؛ بل أصبحت معظم المحافظات الحضرية لها ظهير ريفي، لذلك فلم يعد هذا التصنيف دقيق بالدرجة الكافية ولهذا نرصد تقديرات قوة العمل الصادرة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء خلال عام ٢٠١٢ طبقا للنوع والمحافظة لما هم أكبر من سن الخامسة عشر.

توضح البيانات عن العام ٢٠١٠ زيادة الأعداد المطلقة للإناث العاملات في عدة محافظات مقارنة بباقي المحافظات، فبالترتيب: محافظة البحيرة ٥٣٤ ألف مفردة، تليها محافظة المنيا ٤٠٧ ألف مفردة، ثم محافظة القاهرة ٤٠٤ ألف، ثم محافظة المنوفية ٣٧٢ ألف، والشرقية ٣١٨ ألف مفردة، والدقهلية ٣٠٤ ألف، وبالمقارنة بين أعداد الإناث العاملات وبين الذكور - وعلى الرغم من إنها الأعداد الأعلى كما هو موضح بالجدول (٣)، فإنها تظل منخفضة مقارنة بعمالة الذكور. فعلى سبيل المثال في محافظة القاهرة نجد ٤٠٤ ألف امرأة عاملة مقابل ١٧٠٠ ألف رجل عامل أي بنسبة ١٩.٢% من إجمالي المشتغلين بالمحافظة، أما محافظة البحيرة نجد ٥٣٤ ألف امرأة عاملة مقابل ١٣٥٩ ألف ذكر عامل أي بنسبة ٢٨.٢%، وهكذا الحال بالنسبة لمحافظة المنيا نجد ٤٠٧ ألف امرأة مقابل ١١٢٤ ألف رجل عامل بنسبة ٢٦.٦% من إجمالي المشتغلين في المحافظة، وهكذا باقي المحافظات نجد تدني نسب الإناث العاملات مقابل تزايد نسب الذكور العاملين في تلك المحافظات. راجع الجدول رقم (٣)

توزيع المشتغلين على القطاعات الاقتصادية :

يتضح من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عن عام ٢٠١٠ الصادرة ٢٠١٢ تركّز الإناث العاملات في بعض القطاعات الاقتصادية مثل الزراعة والصيد ٢٠٠٣ ألف أنثى، تليها قطاع التعليم ٩٧٦ ألف أنثى، ثم الدفاع والضمان الاجتماعي ٤٤١ ألف عاملة، ثم قطاع الصحة والعمل الاجتماعي ٣٤٦ ألف عاملة، ثم القطاعات المختلفة بنسب متفاوتة مثل قطاع تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية ٣٢٧ ألف يليه قطاع الصناعات التحويلية ٢٢٦ ألف مشغلة. راجع الجدول رقم (٤)

التوزيع النسبي للمتعلّطات من الإناث وفقا للحالة التعليمية في الريف والحضر:

أوضحت بيانات المتعلّطين أن أعدادهم تتزايد بنسب كبيرة بين المتعلمين وخاصة الحاصلين على شهادات جامعية في الحضر عنها في الريف، ولدى الإناث بصورة أكثر عنها بين الذكور، إذ أوضحت البيانات أن عدد الإناث المتعلّطات الحاصلات على شهادات جامعية في الحضر بلغ ٣٨٨ ألف أنثى مقابل ٢٤٥ ألف ذكر، في حين جاءت أعداد المتعلّطات الإناث في الريف ١٨٤ ألف مقابل ١١٥ ألف للحاصلين على شهادات جامعية من الذكور. أي أن النسبة الإجمالية للإناث المتعلّطات الحاصلات على شهادات جامعية في الريف والحضر بلغت ٦١.٤% مقابل ٣٨.٦% للذكور.

كما تتزايد أعداد الإناث المتعلّطات الحاصلات على التعليم المتوسط عن الذكور في تلك الفئة التعليمية، إذ بلغت النسبة الإجمالية للإناث المتعلّطات لتلك الفئة ٥٩.٧% مقابل ٤٠.٣% للذكور.

كما جاءت نسبة الإناث المتعطلات الحاصلات على تعليم فوق متوسط وأقل من التعليم الجامعي - التي تسمى بالمعاهد المتوسطة أو فوق المتوسطة ذوي السنتين أو الأربع سنوات حكومية بمصروفات أو خاصة والتي انتشرت في الآونة الأخيرة - مرتفعة عن الذكور في كل من الريف والحضر، فأشارت النسب الإجمالية إلى أن نسبة الإناث ٦٢.١% مقابل ٣٧.٩% للذكور. راجع الجدول رقم (٥)

توزيع العاملين على القطاعات الاقتصادية المختلفة في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام بموازنة ٢٠١٠ - ٢٠١١.

أوضحت بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لموازنة عام ٢٠١١/٢٠١٠ التي يوضحها الجدولين رقما (٦، ٧) ارتفاع أعداد الذكور العاملون بالقطاعات الاقتصادية المختلفة سواء التابعة للحكومة أو القطاع العام والأعمال وتدني أعداد الإناث العاملات في بعض القطاعات الاقتصادية، إذ ارتفعت أعداد الذكور عن أعداد الإناث في القطاعات الحكومية مثل "الخدمات العمومية، الدفاع والأمن والعدالة، النظام العام وشنون السلامة العامة، وشنون الاقتصادية، حماية البيئة، والإسكان المرافق المجتمعية، التعليم" بنسب كبيرة، أما في القطاعات الحكومية مثل "الصحة، والترفيه والثقافة والدين، والحماية الاجتماعية" فقد زادت أعداد العاملات من الإناث عن العاملون من الذكور بنسب متفاوتة ومختلفة.

لكن بالنسبة للمؤشرات الإجمالية زادت أعداد العاملون من الذكور في القطاعات الحكومية السالفة الذكر فبلغ عددهم ٣٨٠.٣٠٠٦ بنسبة ٧١.٩% مقابل ١٤٨٤٢٤١ من العاملات من الإناث بنسبة ٢٨.١%.

ارتفعت أعداد الذكور العاملين في قطاع النظام العام وشئون السلامة العامة بنسبة ٩٧.٧%، مقابل ٢.٣% للإناث، يليها قطاع الترفيه والثقافة والدين بنسبة ٨٥.٥% للذكور، مقابل ١٤.٥% للإناث، يليه قطاع التعليم بنسبة ٦٠.٥% للذكور مقابل ٣٩.٥% للإناث. في حين زادت نسبة العاملات من الإناث في قطاع الصحة ٥٢.٢% مقابل ٤٧.٨% للذكور، يليه قطاعات الحماية الاجتماعية بنسبة ٥١.٤% للإناث، مقابل ٤٨.٦% للذكور. وتشير تلك البيانات إلى تدني معدلات الإناث العاملات في تلك القطاعات على الرغم من تمتع تلك القطاعات بالحماية والأمان الاجتماعي والقانوني. (راجع جدول ٦)

أما في القطاعات الاقتصادية التابعة للقطاع العام والأعمال العام التي يوضحها الجدول رقم (٧) فنجد الأمر أكثر ارتفاعاً، إذ ارتفعت أعداد العاملين من الذكور في كل القطاعات بنسبة ٨٧.٤% مقابل ١٢.٦% للإناث، فجاءت نسبة الإناث في قطاع الزراعة والأشغال العامة والموارد المائية ٢٢.٤% مقابل ٧٧.٧% للذكور، كما تدنت نسبة الإناث العاملات في قطاع الصناعة والبتروك والثروة المعدنية إلى ٩.١% مقابل ٩٠.٩% للذكور، وكذلك الحال في قطاع الكهرباء والطاقة إلى ١١.٩% مقابل ٨٨.١%، حتى في قطاع الخدمات الصحية والاجتماعية والدينية جاءت نسبة الإناث العاملات ٣٧.٧% مقابل ٦٢.٣% للذكور، وكذلك الحال في قطاع الثقافة والإعلام جاءت نسبة الإناث العاملات ١٦.٦% مقابل ٨٣.٤% للذكور، لذا فتشير تلك النسب إلى تفضيل سوق العمل المصري الذكور على الإناث حتى في القطاعات الحكومية التي تتمتع بالأمان الاجتماعي والحماية القانونية.

الخلاصة :

لا زالت النساء هي الفئة الأكثر معاناة من البطالة في مصر سواء في أوقات اليسر أو العسر، فمعدلات بطالة النساء تصل إلى أربعة أضعاف بطالة الرجال، مما يشير إلى وجود أسباب هيكلية وراء بطالة النساء ترتبط بسوق العمل وبنمط تعليم النساء.

تركز النساء في قطاعات اقتصادية معينة مثل الزراعة والصيد والتعليم والضمان الاجتماعي والصحة مما يؤدي إلى تنميط للأدوار التي تقوم بها النساء في سوق العمل ويقلل من فرصها في اختراق أسواق عمل جديدة.

ارتفاع نسب بطالة النساء الأكثر تعليماً والحضرية سواء من الحاصلات على درجات جامعية أو انهين التعليم المتوسط مقارنة ببطالة الذكور من ذات المستوى التعليمي.

أكد العرض عدم صحة مقولة تأنيث القطاع الحكومي، فنسبة العاملات في القطاع الحكومي تبلغ ٢٨.١% مقارنة بـ ٧١.٩% للذكور تزداد وطأة المشكلة حدة في القطاع العام وقطاع الأعمال ، إذ تصل نسبة العاملات في هذين القطاعين إلى ١٢.٦% مقارنة بـ ٨٧.٤% للذكور.

لم تتوافر بيانات عن العاملات في القطاع الخاص وكذلك القطاع غير الرسمي من قبل الجهاز المسئول على المعلومات في مصر وهو الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

وأخيراً، تظل البيانات ومدى توافرها وجودتها من المشكلات الأساسية في مصر، والتي تؤدي في واقع الأمر إلى تخطيط ورسم سياسيات تفقتر للدقة في الاستهداف. فالعمالة النسائية في القطاع غير الرسمي ، فضلاً عن العمالة المنزلية والأسرية غير مدفوعة الأجر من أنماط العمالة التي تنتشر بين النساء والتي تتضارب حولها التقديرات.

المحور الثانى:
ملاح الخريطة المعرفية لدراسات المرأة
وسوق العمل فى مصر

تمثل مراجعة الأدبيات مهمة أساسية قبل البدء فى أي مشروع بحثي جديد. فمن خلال مراجعة الأدبيات تتضح أي أبعاد فى الظاهرة محل الاهتمام تمت دراستها، وأي أبعاد تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف والبحث. فضلا عن أن مراجعة الأدبيات بشكل نقدي يتيح التعرف على المنهجيات السائدة فى دراسة الظاهرة ومدى كفايتها من خلال التعمق فى كافة أبعادها.

يبدأ المسح من عام ٢٠٠٠ وهو العام الذى تم فيه توقيع إعلان الأهداف الإنمائية للألفية، والذى من خلاله تم التزام دول العالم الموقعة على الإعلان ومنها مصر بالعمل على تحقيق الأهداف الإنمائية بحلول عام ٢٠١٥. وكان من ضمن الأهداف الإنمائية للألفية توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع بما فيهم النساء والشباب، وذلك فى إطار الهدف الأول لإعلان الألفية وهو القضاء على الفقر المدقع والجوع. كما نص الهدف الثالث على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. إن الأهداف الإنمائية للألفية وضعت قضية المرأة فى سياقها الشامل بكافة أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، واعتبرت تمكينها أحد المداخل الأساسية للحد من الفقر. كما إنها تحدثت عن مفهوم العمل اللائق وهو المفهوم الأكثر حساسية للنساء واحتياجاتهم. ومن الطبيعى أن يستند عمل الحكومات ومنظمات المجتمع المدنى فى سعيها لتحقيق هذه الأهداف إلى نتائج علمية رصينة، تسعى لتشخيص أوضاع النساء فى سوق العمل وتقديم بدائل وحلول. وبالفعل فقد كانت السنوات من ٢٠٠٠ حتى وقتنا الراهن من الحقب التى شهدت إنتاجا علميا رصينا عن أوضاع المرأة فى سوق العمل ومدى الحماية الاجتماعية التى تتمتع بها. والأمر الجدير بالذكر أن الاهتمام الأكاديمي بهذه النوعية من الدراسات لم يقتصر على المؤسسات الأكاديمية، بل امتد أيضا لعدد من منظمات المجتمع المدنى المعنية بقضايا حقوق النساء.

ينقسم هذا المحور إلى عدد من الأبعاد التى تم تصنيف الدراسات على أساسها كالتالى:

- أولا : مشاركة النساء فى سوق العمل : الأوضاع – الأبعاد – المحددات
 - ثانيا : العلاقة بين العمل والتعليم : فجوة نوعية مركبة
 - ثالثا : الحماية الاجتماعية : الأبعاد – المعوقات
 - رابعا : مدى الالتزام بمعايير العمل الدولية
 - خامسا : المعوقات التى تحول دون مشاركة المرأة فى سوق العمل
 - سادسا : أهم النتائج المستخلصة من تحليل الدراسات السابقة
- وجدير بالإشارة أن تصنيف هذه الدراسات للمحاور السابق الإشارة إليها لا ينفى شمول كثير من الدراسات أكثر من محور ، ولكننا قررنا أن نصنف الدراسات على أساس الأفكار أكثر بروزا فيها وبالتحديد القضية المحورية محل التحليل.

أولا : مشاركة النساء فى سوق العمل: الأوضاع - الأبعاد - المحددات

يهتم هذا المحور بعرض الدراسات التى ركزت على مدى مشاركة المرأة فى سوق العمل، وفى أي القطاعات الاقتصادية تركزت، هل فى القطاعات المملوكة للدولة أم فى القطاع الخاص أم فى القطاع غير الرسمى. كما يتناول حالة التعطل لدى النساء المصريات وأسبابها وملامحها ونتائجها. يستعرض أيضا هذا المحور عدد من الدراسات التى تناولت محددات مشاركة المرأة المصرية فى سوق العمل سواء

كانت محددات مرتبطة بسوق العمل وهيكلا الاقتصاد وحالته أو محددات سوسيواقتصادية وديمغرافية ذات صلة بأوضاع النساء فى مصر.

أشارت دراسة Lohmann¹ المعنونة Labor Regulation and Female Labor Market Participation, A country Study of Egypt, إلى أن حجر الزاوية فى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء، وهى من الأهداف الإنمائية للألفية، هو ضمان الحق فى تكافؤ الفرص والتمتع بكافة الحقوق سواء كان التعليم أو الصحة أو العمل أو غيره. وعلى الرغم من تحسن كثير من المؤشرات فيما يتعلق بالتعليم والصحة، مازال الحق فى العمل للنساء منتهك فى كثير من جوانبه. إذ شهدت مصر فى السنوات من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٨ نموا ملحوظا فى الناتج القومى الإجمالى بلغ سنويا ٤.٩%، ومع ذلك لم يصاحب ذلك معدلات تشغيل أكثر خاصة بالنسبة للنساء. فقد ظلت معدلات بطالة النساء أعلى من الرجال. والحقيقة أن هذا الأمر اتجاها ممتد من سنوات طويلة. ففي عام ٢٠٠٨ كانت بطالة الذكور ٦% مقابل ١٩% للإناث. والأهم أن المشكلة ليست مشكلة بطالة فحسب ولكن أيضا مدى تمتع القطاعات التى تتركز فيها النساء بالحماية القانونية والاجتماعية، فلا يعمل فى القطاع الرسمى عمل كل الوقت سوى ١٦.٤% من النساء العاملات. والحقيقة أن مصر وبلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA region) تعاني بشكل واضح من انخفاض معدلات عمل النساء بالقطاع الرسمى مقارنة بالمعدلات العالمية. فمشاركة المرأة فى القطاع الرسمى فى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تبلغ ٢٦% مقابل

¹Lohmann, Tanja, Labor Regulation and Female Labor Market Participation, A country Study of Egypt, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Economic Integration of Women – MENA, August, 2010

معدل عالمى يصل إلى ٥٢% عام ٢٠٠٨. وما يعنيه ذلك من عدم وجود فرص نفاذ متكافئ ومتساوى للمرأة للعمل فى القطاع الرسمى.

وإذا نظرنا إلى توزيع النساء على القطاعات الاقتصادية المختلفة نجد أن ٦% من المشتغلات هن اللواتى يعملن فى القطاع الصناعى مقابل ٥٠% فى قطاع الخدمات و ٤٠% فى قطاع الزراعة. وتتركز النساء بشكل واضح فى القطاع غير الرسمى بنسبة ٥٨.٧% مقابل ١.٩% للرجال وهو عمل غير منظم وغير محمى.

كما أشارت الدراسة أنه من ضمن المحددات الهامة لنفاذ النساء إلى سوق العمل كم فرص العمل المعروضة. فنتيجة قلة الوظائف المنتظمة بأجر خاصة فى المناطق الريفية لا يكون أمام النساء سوى الأعمال المتدنية منخفضة الأجر غير المنتظمة مثل بعض الأعمال الموسمية فى الزراعة أو التجارة الصغيرة فى الأسواق أو الخدمة فى المنازل. وعندما يرتفع الإنجاز التعليمى للنساء ولا تتوافر فرص عمل مربحة ومرضية، فغالبا ما يكون القرار فى الأسرة أن لا تعمل المرأة إذا كان هناك من يستطيع إعالة الأسرة من الذكور. هناك عدد آخر من المحددات التى تحد من فرص نفاذ النساء إلى العمل مثل نقص المواصلات والتحرش الجنسى فى أماكن العمل.

كما أن الشركات الخاصة فى مصر تعتبر لوائح العمل المفروضة وفقا لمعايير العمل الدولية وقوانين العمل أحد القيود الأساسية على خلق فرص عمل. وطبقا للتقرير الذى أعده البنك الدولى عن تقييم مناخ الاستثمار، فإن ٢٧% من الشركات الخاصة التى تم مسحها أشارت إلى أن لوائح العمل تقيد التوسع فى فرص العمل الرسمية والمنتظمة للإناث، إذ يعتبرون أن فرص عمل المرأة فرص عمل مكلفة بسبب إجازات الوضع مدفوعة الأجر ورعاية الأطفال وغيرها.

كما لم تغفل الدراسة القيود الثقافية على عمل المرأة حيث أشارت إلى أن نفاذ المرأة للمجال العام يتحدد بأدوارها النوعية وديناميكيات القوة والسلطة داخل الأسرة، والتي تتشكل بفعل اعتبارات مختلفة ذات مصادر دينية وقانونية وثقافية. فالأسرة هي النواة الأولى للمجتمع وليس الفرد، وهناك تأكيد دستوري وثقافي وديني على ضرورة أن تسعى المرأة للتوفيق بين واجباتها الأسرية وعملها، وللرجل في الأسرة سواء كان أب أو زوج أن يقيد حق المرأة في النفاذ للمجال العام.

كشفت دراسة هويدا عدلي^٢ عن أوضاع النساء في القطاع الاستثماري في الدراسة المعنونة بـ "نساء في سوق العمل، التعاملات في قطاع الاستثمار عن الأوضاع المتردية للنساء في القطاع الاستثماري". فقد اهتمت هذه الدراسة بأوضاع النساء في القطاع الاستثماري سواء كان مملوكا لرأس مال مصري وفي ظل إدارة مصرية أو مملوكا لرأس مال أجنبي وتحت إدارة أجنبية كما هو قائم في المناطق الحرة الصناعية في برج العرب بالإسكندرية وغيرها من المناطق الحرة، وذلك بغية رصد المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وتأثيرها على حياة هؤلاء النساء في أماكن عملهن وفي مجتمعاتهن، وكيفية النهوض بأوضاعهن. تستند الدراسة إلى خلفية مرجعية حقوقية تتعلق بمدى توافر الحقوق الأساسية ذات الصلة بحق العمل في هذه المناطق ولهذه الفئة من التعاملات، ومدى احترام معايير العمل الدولية المستقرة منذ أكثر من ٦٠ عاما في الخطاب الدولي، ومدى توافر ما يطلق عليه العمل اللانق في هذه المناطق، وبناء على ذلك غطت الدراسة عدد من المحاور:

^٢ هويدا عدلي، نساء في سوق العمل (٢)، التعاملات في قطاع الاستثمار، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، ٢٠١١.

رصد أوضاع العاملات محل الدراسة من حيث مدى تمتعهن بحقوقهن الأساسية فى أماكن عملهن، وأبرز المشكلات التى يعانين منها وكيفية تعاملهن معها.

تأثير ظروفهن الأسرية والعائلية على أوضاعهن فى أماكن العمل، وتأثير ظروف العمل على أوضاعهن الاجتماعية والأسرية.

التعرف على أدوار منظمات المجتمع المدنى وصناع القرار بتلك المناطق ومواقفهم تجاه قضايا العاملات.

التدابير والتدخلات الملائمة واللازمة لمساندة العاملات فى هذه المناطق الصناعية.

وقد خلصت الدراسة - وهى دراسة ميدانية استخدمت الأساليب الكيفية فى جمع المادة سواء كانت مقابلات متعمقة أو مجموعات بؤرية - إلى غياب معايير العمل الدولية وأيضاً الضمانات القانونية المكفولة فى قوانين العمل المصرية تماماً وعدم احترامها. فلا يوجد التزام بعلاقات عمل قانونية فى مجال العقود والتأمينات الاجتماعية، كما تعاني النساء فى هذه المناطق من انتهاك حقوقهن من حيث إجبارهن على العمل فى ساعات إضافية دون أجر عادل، وأيضاً ممارسة التمييز ضدهن فى كثير من الحقوق، فضلاً عن غياب كافة معايير الصحة والسلامة المهنية، وأخيراً عدم وجود أو السماح بوجود أي تنظيمات نقابية فى هذه المنشآت. خلاصة القول الغياب التام لكل جوانب الحماية الاجتماعية والقانونية فى المنشآت محل الدراسة مثل التأمينات الاجتماعية، والتأمين الصحى، وأجازات الوضع، والحضانات، والمواصلات، والحقيقة أن الظروف المتردية لهؤلاء العاملات وانتهاك حقوقهن الأساسية فى مجال العمل مع ظروفهن الاجتماعية المتردية أيضاً جعل نظرتهم لقيمة العمل متدنية، فالعمل عبء يتمنين التخلص منه فى يوم ما. فالأدوار الأسرية للنساء بمثابة الأدوار الأساسية فى

الحياة، ولذلك تسعى النساء لتكييف ومواءمة أوضاعهن الوظيفية وفقا لأوضاعهن الأسرية، لذا فقد أشارت أغلبية المبحوثات إلى أن خروجهن للعمل مرتبط باحتياجات أسرية وليس مرتبطا بقيمة العمل في تحقيق الذات وغيرها من القيم الإيجابية المرتبطة بالعمل، بل قبل كثير منهن ظروف عمل متردية وتكاد تكون لا إنسانية من أجل أسرهن مثل العمل في الورديات الليلية بعد الاطمئنان على أولادهن، ولذلك كان الأمل لدى أغلبهن التقاعد عن العمل إذا سنحت الفرصة. وعلى الناحية الثانية من النهر ينظر رجال الأعمال في القطاع الاستثمارى محل الدراسة لعمل المرأة على أنه أحد الوسائل الأساسية لتعزيز الربح من عمالة رخيصة وهادئة تقبل ما لا يقبله العمال الرجال، وأوضحت الدراسة أن أصحاب الأعمال يفضلون تشغيل النساء غير المتزوجات وبالتحديد الشابات لأسباب عدم وجود التزامات أسرية ولا احتمالات حمل، وما يترتب على ذلك من إجازات وضع وساعات رضاة وغيرها من حقوق. والحقيقة أن هذا اتجاه عالمى لا يقتصر على مصر ولكن وطأته تزداد في مصر بحكم الضعف الشديد للتنظيمات النقابية أو عدم وجودها أصلا، والتي من الممكن أن تبني الوعي داخل تلك التجمعات النسوية العمالية وتدافع عن حقوق العاملات. وأخيرا، فقد غابت الدولة تماما عن المشهد سواء في وضع إستراتيجية للتشغيل أو في الرقابة على مدى التزام صاحب العمل بمعايير العمل الدولية والموجودة حتى في قوانين العمل المصرية.

وجاءت دراسة انتصار بدر عن النساء في سوق العمل: العاملات وسياسات الخصخصة^٣ لتكشف عن تأثير إعادة الهيكلة الاقتصادية على شروط العمل وحقوق القوى العاملة، مع تركيز خاص على العمالة

^٣ انتصار بدر، نساء في سوق العمل: العاملات وسياسات الخصخصة، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٧.

النسائية في مصر، والتعرف على أوضاع وشروط عمل النساء في كل من قطاع الأعمال، والقطاع الاستثماري في عدد من الصناعات التي تتميز بكثافة العمالة النسائية، وذلك في ظل سياسات التكيف الهيكلي، وأوضحت النتائج أن الإصلاح الاقتصادي في مصر قد ركز على تفكيك الوحدات الإنتاجية الكبيرة "التي كانت من سمات منتصف القرن العشرين" من خلال التاجير أو البيع أو التصفية من ناحية، والتخلص من العمالة الثابتة من ناحية أخرى. وأدى هذا التوجه وما تبعه من سياسات وقوانين إلى تقليص العمالة من مليوني عامل إلى ما يقرب من أربعمئة ألف عامل وعاملة، وقد تركز هذا التقليص على التخلص من العمالة الثابتة، أي الأكبر سنا والأكثر تكلفة وخبرة؛ وأصبحت العمالة صغيرة السن غير الثابتة، التي لا تتمتع بحماية قانونية، هي الأساس الذي تستند إليه الصناعات في مصر.

كما أوضحت النتائج أن عمالة المرأة تزداد عددياً - خاصة في الصناعات التي تحتاج إلى عمالة كثيفة - قليلة التكلفة، كما تتعرض النساء لشتى أنواع الاستغلال - غير الاقتصادي (كالتهرش الجنسي) خاصة في القطاع الخاص - حيث لا توجد تشريعات أو آليات تحمي العاملات من هذا النوع من الاستغلال. كما أن الدافع الرئيسي لعمل النساء في ظل تلك الأوضاع يعود إلى الحاجة الملحة إلى الحصول على أجر، كما تمثل ضالة وتدني الأجور الخاصة بالعاملات ملمحاً بارزاً لدى عينة الدراسة الراهنة، فالفروق بين قطاع الأعمال والقطاع الاستثماري ضئيلة، حيث تقع النسبة الأكبر في كلاهما ضمن الشريحة التي تتقاضي "١٠٠ - ٢٠٠" جنيه، وبالنسبة للتباينات في الأجور بين الصناعات الثلاثة، فأوضحت الدراسة وجود ارتفاع نسبي في الأجور لدى عينة الصناعات الهندسية مقارنة بصناعة الغزل والنسيج والصناعات الكيماوية؛ كما أن الأجور ترتفع بصورة ملحوظة في القطاع الاستثماري من هذه الصناعة. وقد يعزي هذا الارتفاع في

الأجور في هذا المجال إلى الطبيعة المهنية الخاصة بالعاملات، وما يرتبط بها من ارتفاع مستوى التعليم لديهن، وذلك مقارنة بالصناعتين الأخيرتين اللتان تعتمدان على عمالة لا تمتلك كفاءات عالية ورخصة وغير منتظمة. كما تشير النتائج إلى وجود أشكال أخرى من التمييز في علاقات العمل الخاصة بالنساء وهذه الأشكال تظهر بوضوح في قطاع الأعمال مقارنة بالقطاع الاستثماري؛ فبالإضافة للتمييز في اختيار المشرفين من بين الرجال، هناك أشكال من التمييز تتعلق بنوع العمل، حيث يتم تكليف النساء بالأعمال الهامشية أو التي لا تعتمد على مهارات؛ مما يساهم في انخفاض الأجر النهائي. أما القطاع الخاص/الاستثماري فمثله مثل قطاع الأعمال يسند الإشراف للرجال حتى في العنابر التي تعمل فيها النساء فقط. كما كشفت النتائج عن وجود انخفاض ملحوظ في وعي العاملات المتمثل في مجرد المعرفة بلانحة تشغيل النساء، وعدم اهتمامهن بتلك اللانحة التي من المفترض أنها تحميهن. لكن النتائج كشفت أن هناك في المقابل وسائل وآليات متعددة تستخدمها المرأة على أرض الواقع للمطالبة بحقوقها. تمثلت في تقديم شكاوي، ورفع قضايا، والدخول في عمليات اعتصام وإضراب، للحصول على حقوقها. كما فقدت اللجان النقابية الكثير من حضورها وأهميتها لدى العاملات. فعلى الرغم من وجود تلك اللجان النقابية في مصانع قطاع الأعمال، إلا أن هناك اتجاهات سلبية نحو الدور الذي تلعبه تلك اللجان. وترى الكثير من العاملات إن تلك اللجان ساعدت على تصفية الشركات التي ينتمين إليها، ووقفت ضد العمال. كما أوضحت النتائج أن العديد من الأعمال التي يقمن بها العاملات تنطوي على مخاطر مهنية وصحية؛ وهو ما ظهر بوضوح في صناعات الغزل والنسيج، خاصة في عمليات فرفة القطن، وكذلك في الصناعات الكيماوية التي بينت دراسات الحالة لعدد من المصانع إصابة بعض النساء بأمراض مهنية خطيرة، مثل "الإجهاد، الإصابة

بالأورام... إلخ". كما تبين أيضا من الدراسة غياب أي أشكال رقابية تساعد العاملات في حماية أنفسهن من هذه المخاطر، أو تقوم برصدها؛ كما لا يوجد أي ربط بين أمراض المهنة وتوافر آليات تساعد على حصول العاملات على تعويضات مناسبة. وعلى الرغم من مشكلات وصعوبات ومخاطر العمل وضغوطه على العاملات، فإن معظم العاملات يقدرن العمل بوصفه الوسيلة الوحيدة لتحسين معيشتهن. ويرتبط الرضا عن العمل بالتغيرات التي يمكن أن يحدثها هذا العمل في حياة العاملة؛ وقد بينت الدراسة أن هذه التغيرات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو النفسية ترتبط بشكل أو بآخر بتقدير العاملة لذاتها. كما كشفت أيضا أن هذا الرضا قد يعود إلى غياب بدائل لهذا العمل في حال تركه، وأن العمل ذاته في هذه الحالة هو بمثابة حائط الصد الأخير الذي بدونه تتفاقم المعاناة.

اهتمت مايا سيفردينج^٤ في مسح النشء والشباب في مصر: ملخص السياسات بفحص التحديات التي تواجه الإناث في سوق العمل المصري من منظور شبابي، إذ أوضحت أن مصر احتلت الترتيب رقم ١٢٢ من بين ١٣٥ بلدا من حيث المشاركة الاقتصادية للإناث والفرص المتاحة لها. ويرجع هذا الترتيب إلى التحديات التي تواجهها الإناث في سوق العمل المصري منها الحصول على فرص عمل ملائمة في ظل تدني نوعية الوظائف المقدمة لهن. وأوضحت الدراسة انخفاض نسبة مشاركة الفتيات في القوة العاملة مقارنة بالذكور، إذ تقع ٨٢.١% من الفئات غير الملتحقات بالتعليم خارج قوة العمل، مقارنة بـ ١٣.٦% من الشباب الذكور غير الملتحقين بالدراسة. ويعني هذا أن هناك ٦.٥

^٤ مايا سيفردينج، تحديات الإناث في سوق العمل المصري: رؤية شبابية، ضمن مسح النشء والشباب في مصر: ملخص السياسات رقم ٤، مجلس السكان الدولي، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، القاهرة، ٢٠١١.

مليون فتاة لا يدرسن ولا يعملن. وهذا يمثل عدم استغلال واضح للموارد البشرية في مصر. كما أوضحت نتائج الدراسة أن الفتيات الشابات تواجه معدلات بطالة أعلى وفترات بطالة أطول من الشباب. حيث أن معدل البطالة بين الفتيات غير الدارسات في الفئة العمرية ١٥ - ٢٩ يبلغ ٣٠.٧% ويزيد بمقدار ٢.٤ مرة عن معدل البطالة بين الشباب غير الدارسين ١٢.٦% في نفس الفئة العمرية. وتمثل هذه النسبة حوالي ٤٢٦ ألف فتاة غير عاملة، وبالرغم من الحقيقة القائلة بأن عدد قليل من الفتيات يدخلن إلى سوق العمل مقارنة بالذكور الشباب، فمن الواضح أنهم يواجهون صعوبات كبيرة في أن يجدن عمل. كما أن معدل البطالة بين الفتيات يزيد عما هو عليه بين الذكور في كافة مستويات التعليم. وتصل الفجوة بين الجنسين ذروتها فيما يتعلق بالبطالة في المستويات التعليمية الأدنى؛ فبين الأميين، يبلغ معدل البطالة بين الإناث ثلاثة أضعاف النسبة بين الذكور، بينما تزيد بمقدار الضعفين عند مستوى التعليم الجامعي. ومع هذا يزيد مستوى البطالة في المستويات التعليمية الأعلى، حيث يبلغ ٤٠% بين خريجات معاهد ما بعد المرحلة الثانوية. وجدير بالذكر أن الفتيات خريجات الجامعات على وجه الخصوص تذكر أن سبب البطالة هو عدم توافر الوظائف التي تتناسب ومؤهلاتهن، مما يشير إلى أن ظروف العمل تعد من الأمور الهامة بالنسبة لهذه الفئة. كما يبلغ متوسط طول فترة البطالة بين الفتيات ٢.٧ سنة مقابل ١.٩ أسبوعاً بين الذكور. كما تعاني الفتيات المتزوجات فترات بطالة أطول ١٧١ أسبوعاً منها لدى غير المتزوجات ١٢٣ أسبوعاً، وتوحي هذه البيانات بأن المتزوجات يجدن أكثر صعوبة في إيجاد الوظيفة التي يرغبونها. كما تعاني الفتيات من قلة شبكة العلاقات ومحدودية التنقل في سعيهن للحصول على وظيفة وقد يعد ذلك أحد الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة وطول فترتها بينهن. كما أوضحت النتائج أن القطاع العام بصفة خاصة لا

يزال جاذبا للفتيات المتزوجات العاملات، حيث يعمل ٥٢% منهن في هذا القطاع، وفي المقابل تقل حظوظ عمل الفتيات في القطاع الخاص، ولا سيما العمل بأجر في القطاع غير الرسمي، إذ أقرت أغلب الفتيات بسوء ظروف العمل في القطاع الخاص منها "زيادة ساعات العمل، وزيادة عبء العمل المنهك، سوء معاملة أصحاب العمل، التعرض للمضايقات منها التحرش الجنسي، الازدحام والتدافع والسرقة". وتوصي الدراسة بضرورة توافر بيئة عمل وسياسات صديقة للفتيات. يتضمن ذلك توفير اعتبارات تساعد الفتاة المتزوجة للموازنة بين عملها ودورها الاجتماعي كأم وربة منزل، وكذلك مواجهة القضايا المتعلقة بالتحرش والأمان الوظيفي وحقوق العاملات التي تؤثر على كل السيدات في سوق العمل. هذا بجانب تشجيع إضفاء الطابع الرسمي على القطاع الخاص لجعله مرحبا بالسيدات، وتوفير الدعم للفتيات في البحث عن الوظائف.

اهتمت دراسة عبير ياسين^٥ في دراستها "المرأة المصرية وصناعة القرار في القطاع الخاص" بتحليل أوضاع المرأة المصرية في القطاع الخاص مقارنة بوضعها في قطاعات العمل الأخرى - حكومي وعام- وتطور مؤشرات العمل في ظل انخفاض وتراجع الدولة في توفير فرص عمل للنساء، والأوضاع القانونية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية غير الداعمة لعمل المرأة، الأمر الذي أدى إلى - ضمن عوامل أخرى - تركيز النسبة الأكبر من النساء العاملات في القطاع الخاص غير الرسمي. وتعالج الدراسة مجمل هذه القضايا وفق رؤية تتبعية تسعى لتوضيح حجم التغيير الذي طرأ على دور المرأة ومشاركتها في القطاع

^٥ عبير ياسين، المرأة المصرية وصناعة القرار في القطاع الخاص، مقدم في: حالة المرأة في مصر: دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، تحرير أماني الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩.

الخاص، ومدى تأثير هذا الدور بالجهود المبذولة رسمياً لتشجيع ودعم القطاع الخاص من جانب، وانعكاس ذلك على دور ومشاركة المرأة من جانب آخر. أوضحت نتائج الدراسة أن دعم دور المرأة في القطاع الخاص يحتاج إلى العديد من الجهود المترابطة، والتي تشمل بدورها جهوداً في المجالات الإعلامية والثقافية بالإضافة إلى جهود في النواحي الرقابية، ويتمثل ذلك في:

تفعيل الجهود الثقافية والإعلامية للعمل على تغيير صورة القطاع الخاص لدى المرأة، وصورة عمل المرأة في القطاع الخاص لدى المجتمع، وصورة المرأة لدى أصحاب الأعمال. ويحتاج تحقيق تلك الأهداف إلى التحرك على أكثر من صعيد بشكل متوازن.

ضرورة التعامل مع العوامل المقيدة لفرص عمل المرأة في القطاع الخاص، وتوفير الأسباب المساعدة لتوسيع فرص عمل المرأة فيه. من خلال مواجهة الأمية بين الفتيات، ومواجهة التمييز في التعليم (التركيز على العلوم النظرية والعزوف عن الدراسات العلمية ذات المستقبل الواسع في سوق العمل). الذي يحدد بشكل مباشر أو غير مباشر توجهات تعليم الإناث، والذي يؤثر بدوره على فرص العمل المتاحة وهو ما يرتبط بضرورة تنمية مهارات القوى العاملة عن طريق إعادة النظر في الاستثمارات في قطاع التعليم لتوجيهها إلى الكيف وليس الكم.

تقديم ودعم صورة المرأة الناجحة في مجالات العمل الخاص والعمل الحر لتأكيد قدرة المرأة على تحمل المسؤولية مع تشجيع النساء على خوض العمل الخاص. ويتطلب هذا الأمر الحاجة المجتمعية لتغيير ثقافة العمل لدى القطاع الخاص، وضرورة تغيير آليات العمل الخاص في مصر ليتحول لقطاع محقق للأمان والصعود الوظيفي اللازم مع إدارته على أساس الكفاءة والخبرة، مع مراعاة سياسات التوظيف ووضع

الحوافز للقطاع الخاص لتشغيل النساء متى توافرت فيهن المهارات اللازمة

يتمثل الجانب الرقابي في ضرورة قيام الدولة باتخاذ التدابير اللازمة لضمان تطبيق القوانين والدستور وما تنص عليه من مساواة في الحقوق والواجبات، وفي فرص العمل والتعليم وتفعيل الإجراءات المتبعة في القطاع العام والحكومي لضمان تطبيق تلك القوانين، مع التجربة الناجحة في إنشاء وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات يمكن أن تكون نموذجاً يمكن اتخاذه في القطاع الخاص، وتتولى هذه الوحدات التأكد من مراعاة اعتبارات الكفاءة والخبرة في الترقى والمكافآت دون تمييز بسبب النوع. كما أنه من الضروري إنشاء قاعدة بيانات لسوق العمل المصرية على أساس النوع، توفر بيانات وإحصائيات متجددة تعكس المشاركة الحقيقية للمرأة المصرية في النشاط الاقتصادي والحرص على إدماج البعد الاجتماعي، مع ضرورة تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للقطاع غير الرسمي وتوفير الحماية اللازمة للمرأة فيه.

ركزت دراسة Outi Karkkainen^٦ على أوضاع العمالة في قطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات في الدراسة المعنونة “Women and Work: Access, Limitations and Potential in Tourism and ICT – Egypt, Jordan and Tunisia”. تنطلق الدراسة من مشكلة أن تواجد العمالة النسائية الأضعف مقارنة بالرجال ظاهرة عالمية، فنسبة النساء النشيطات في سوق العمل عالمياً ٥٣% مقابل ٧٨% للرجال وفقاً لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٠. فعلى الرغم من أن النساء حققت

^٦Karkkainen, Outi, Women and Work: Access, limitations and Potential in Tourism and ICT, Egypt, Jordan and Tunisia, Italy, European Training Foundation, 2010.

تقدما ملحوظا فى الإنجاز التعليمى، فإن هذا الإنجاز لم يواكبه إنجاز مساو له فى سوق العمل. لذا تهدف الدراسة إلى دعم المساواة بين النساء والرجال فى التعليم والتدريب والتشغيل فى كل من مصر والأردن وتونس. وتركز الدراسة على التشغيل فى القطاع الرسمى وبالتحديد القطاع الخاص الذى من المفترض أنه يوفر فرص عمل لائقة. وتسعى الدراسة إلى الإجابة على عدد من التساؤلات كالتالى:

ما أثر التعليم على تشغيل النساء عامة وفى قطاعى السياحة وتكنولوجيا المعلومات على وجه الخصوص؟

كيف يمكن توفير تعليم مناسب لاحتياجات سوق العمل بالنسبة للنساء؟

ما هى الفرص والإمكانات المتاحة فى قطاعى السياحة وتكنولوجيا المعلومات بالنسبة للنساء؟

ما هى المعوقات التى تمنع النساء من النفاذ إلى سوق العمل وبالتحديد إلى هذين القطاعين؟

خلصت الدراسة إلى التالى :

هناك فرص مرتفعة فى كلا القطاعين لتوظيف النساء، وإن كان تواجد النساء فى قطاع تكنولوجيا المعلومات أعلى من وجودهن فى قطاع السياحة. وعلى أية حال فإن كلا القطاعين قطاعات خدمية قادرة على خلق وظائف. على الرغم من الأزمات الاقتصادية فإن أصحاب الأعمال متفانلين بمستقبل أعمالهم فى القطاعين محل التركيز.

تظل مشكلة العمالة النسائية المؤهلة تأهيلا عاليا هى أحد معوقات حصول النساء على فرص عمل أكبر فى هذه القطاعات.

أنماط التشغيل فى كلا القطاعين تكشف عن تمييز أفقى ورأسى بين الرجال والنساء. فمن الصعب على المرأة أن تصل للمواقع القيادية أو تضطلع بوظائف ذات طابع فنى دقيق، فغالبا ما تتركز النساء فى قطاع المعلومات فى الإدارة والمالية والمبيعات وغيرها دون الوظائف الفنية. وفى السياحة تتركز فى الغالب فى الخدمة الداخلية فى الفنادق. إن هذا التمييز فى إتاحة الفرص يؤدى إلى خلق صورة نمطية ثابتة حول قدرات النساء والأعمال التى تناسب قدراتهم، وفى الغالب يترتب على ذلك معاملة غير متساوية ومتكافئة بين الرجال والنساء فى مواقع العمل مما يحد من فرص الترقى أمام النساء.

بالإضافة إلى نقص الفرص المتكافئة فى أماكن العمل، فلا يوجد اهتمام من قبل أصحاب الأعمال بتوفير المرافق والخدمات التى تساعد المرأة على التوفيق بين العمل ومسئولية الأسرة مثل الحضانات، ووسائل المواصلات وغيرها، مما يدفع نسبة يعتد بها من النساء إلى الانسحاب من سوق العمل بعد الزواج أو بعد الإنجاب.

عنيت عالية المهدى بدراسة المرأة فى القطاع غير الرسمى فى دراستها

Towards Decent Work in the Informal Sector: the Case of Egypt⁷

شهد القطاع غير الرسمى اهتماما واضحا منذ التسعينيات سواء من الجهات الحكومية أو المنظمات غير الحكومية أو المنظمات الدولية خاصة بعد توقف الحكومة المصرية عن تعيين الخريجين فى الحكومة والقطاع العام. تبنت الدراسة مفهوماً محدداً للقطاع غير الرسمى هو

⁷ Alia El Mahdi, Towards Decent Work in the Informal Sector: the Case of Egypt, International Labour Office Geneva, **Series on the Informal Economy, Employment Paper 2002/5, 2002**

"المشروعات التى لا تلتزم بقواعد تشغيل وعمل رسمية مثل الحصول على رخصة أو عمل سجل تجارى أو صناعى أو ملفات ونظم محاسبية". والحقيقة هذا هو وضع غالبية المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر MSEs، فالبيانات التى وردت فى دراسة المهدى أشارت إلى أن ٨٢% من المشروعات فى مصر تقع تحت هذا التعريف. كما يشير مفهوم اللارسمية أو informality إلى "الغياب النسبى أو المطلق للمؤسسات والقواعد التى تدعم وتراقب وتفحص المشروعات والتوظيف فيها وما يعنيه ذلك من عدم الالتزام بأي معايير للعمل سواء الواردة فى المواثيق الدولية أو قوانين العمل الوطنية". ويمتد مفهوم اللارسمية ليشمل الاقتصاد الرسمى عندما يعمل العمال بلا عقود أو هؤلاء الذين يوقعون بجانب عقودهم استقالاتهم حتى يضمن صاحب العمل مرونة أكبر فى سوق العمل، وبالطبع عدم الالتزام من جانبه بأي معايير للعمل؛ بل وتفريغ قوانين العمل من مضامينها. تتناول الدراسة عدد من العناصر مثل البيئة القانونية والمؤسسية والاقتصادية المحيطة بالقطاع غير الرسمى وخصائص الوحدة الاقتصادية غير الرسمية، وأيضا خصائص العمالة غير الرسمية، وماهى السياسات الحكومية المطلوبة وكذلك التدخلات المطلوبة من كافة الفاعلين الاجتماعيين الآخرين. وقد خلصت الدراسة إلى أن القطاع غير الرسمى جزء لا يتجزأ من النشاط الاقتصادى، وأنه يلعب دورا أساسيا فى إعاشة أعداد كبيرة من الأسر فى مصر، وأن على مؤسسات الدولة المعنية أن تضع سياسة لحماية هذا القطاع وتنظيمه بشكل يساعده ولا يرهبه.

تبحث دراسة أميرة الحداد^٨ المعنونة بـ "ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتمييز ضدها في الأجر" في قضيتين، الأولى تتعلق بضعف مشاركة المرأة في القطاع الرسمي والثانية تتعلق بالتمييز ضدها في الأجر. تتضح أبعاد القضية الأولى في تدنى نسبة مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل الرسمي حيث بلغت هذه النسبة في المتوسط اقل من الخمس أي ١٩% خلال الأعوام من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٧ من إجمالي التشغيل في مصر والذي بلغ ٢١.٧ مليون في عام ٢٠٠٧. وتتدنى هذه النسبة في القطاع الخاص على وجه الخصوص حيث بلغت ١٦% فقط مقابل ٢٦% في قطاع الأعمال العام والقطاع الحكومي. يترتب على انخفاض مساهمة المرأة في القطاع الرسمي الارتفاع النسبي لمشاركتها في القطاع غير الرسمي. واهم ما يميز هذا القطاع عدم تمتع العاملين بالحماية القانونية والاجتماعية. أما القضية الثانية فتتعلق بالتمييز ضد النساء في الأجور، فالمشكلة لا تقتصر على انخفاض نسبة تواجدها في القطاع الخاص كما تمت الإشارة سلفا، ولكنها تعاني من تمييز ضدها في الأجر، فالنساء يحصلن على أجور أكثر انخفاضا من الذكور بسبب التمييز القائم على النوع، ففي ٢٠٠٦ بلغ مقدار التمييز ضد المرأة في الأجر ١٦٨ جنيها شهريا في المتوسط، وما يعنيه ذلك من أن المرأة المصرية تحصل على ما يعادل ٧٠% من المتوسط مما يحصل عليه الرجل الذي يتمتع بنفس خصائصها ومؤهلاتها. وجدير بالذكر أن هذه الفجوة ازدادت عبر السنوات الأخيرة المرتبطة بتحرير الاقتصاد وعلى الرغم من تعدد أسباب عزوف القطاع الخاص عن تشغيل المرأة، ولكنها تدور حول محور واحد وهو السعي للتهرب من الحقوق المتاحة لها في قانون

^٨ أميرة الحداد، ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتمييز ضدها في الأجر، ورقة سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية، القاهرة ٢٠٠٩

العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ومن أبرزها إجازة الوضع لمدة تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الكامل بحد أقصى مرتين (مادة ٩١)، وفترات الرضاعة مدفوعة الأجر المقررة خلال الثمانية عشر شهرا لتاريخ الوضع بواقع نصف ساعة مرتين يوميا كما يمكن دمجهم (م ٩٣)، وغيرها مثل ضرورة إنشاء دور حضانة فى المنشآت التى تستخدم مائة عاملة فأكثر. إن هذه الحقوق ترفع تكلفة تشغيل المرأة بالمقارنة بالرجل مما يترتب عليه واحد من أمرين: إما التحايل على هذه القوانين من خلال عدم توقيع عقد رسمى مع العاملة أو العزوف تماما عن تشغيل النساء.

وترى دراسة هبه نصار فى دراستها المرأة وسوق العمل^٩ أن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية من أهم القضايا التى احتلت مكانة هامة على قائمة الأولويات للحكومة المصرية ومختلف الفاعلين (الحكومة، المراكز البحثية، المنظمات غير الحكومية والجهات المانحة). وعلى الرغم من الجهود المبذولة لمساندة التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، إلا إنه مازال تبرز العديد من التحديات التى تؤثر بالسلب على قدرة المرأة المصرية على المشاركة الفعالة فى الحياة الاقتصادية. وتتمثل أهم هذه المعوقات فى: انخفاض مشاركة المرأة فى سوق العمل، ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث بالمقارنة بالذكور حيث تمثل نسبتها بين النساء أكثر من ثلاثة أضعاف مثيلتها بين الرجال فبلغت نحو ٢٤ % بين النساء فى حين تنخفض إلى ٨,٦ % بين الرجال، تراجع ظروف العمل بالنسبة للمرأة فى سوق العمل بالأخص فى القطاع الخاص غير الرسمي والذى تُحرم فيه المرأة من الحماية التعاقدية وحقوق العمل والمزايا الخاصة، أضف إلى ذلك تأثير العبء المزدوج

^٩ هبه نصار وآخرون، المرأة وسوق العمل: أوراق سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، نوفمبر ٢٠٠٩، القاهرة، ٦٣ ص.

على نوعية حياة المرأة وكفاءتها في العمل. كما ازداد الاهتمام بدراسة تأثير العولمة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، وإذا ما كانت ستقدم لها فرص جديدة لزيادة مشاركتها أم ستزيد من العوائق أمامها خاصة وأن المرأة تعتبر من أكثر الفئات تأثراً بتلك التغيرات الاقتصادية. وقد قدمت كل هذه التغيرات فرصاً وتحديات في أن واحد أمام تمكين المرأة وزيادة دورها في الحياة الاقتصادية. ومن ثم، فقد ظهرت الحاجة إلى مواصلة البحث في دراسة أثر كل هذه الصعوبات والتغيرات وما تفرضه من تحدى أمام تمكين المرأة المصرية. وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات المحددة والواضحة تخدم صانعي القرار في رسم سياستهم تجاه تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة. إذ أكدت تلك التوصيات على ضمان المساواة بين النوعين في الأجر من خلال سن تشريع قانوني يحظر التمييز في التعيين أو في الدرجة أو المسمى الوظيفي بسبب النوع، التوسع في أنماط العمل غير التقليدية والتي تساعد المرأة على موازنة تعدد الأدوار الذي تقوم به، إتاحة العمل بنظام بعض الوقت part time، كما أكدت على الاهتمام بزيادة نصيب المرأة في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من خلال "تأهيلها مهنيًا وإكسابها المهارات التي تؤهلها للالتحاق في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والنهوض بالمرأة كمنتجة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وليس فقط كمستخدمه له، وتشجيع عمل المرأة بمجالات العمل المستحدثة في هذا القطاع.

تتناول دراسة رانيا رشدي ومي جاد الله قضية القطاع غير الرسمي أثناء التباطؤ الاقتصادي في الدراسة المعنونة " القطاع غير الرسمي

وديناميكيات سوق العمل أثناء التباطؤ الاقتصادي : أدلة من مصر^{١٠}

تهدف هذه الدراسة إلى استعراض وتحليل تطور سوق العمل المصري أثناء فترة الأزمة المالية العالمية، اعتمدت الدراسة على بيانات مسح العمالة بالعينة ربع السنوية التي تم إجراؤها خلال الفترة من عام ٢٠٠٧ إلى ٢٠٠٩. حيث شهدت هذه الفترة انخفاضا متوسطا في معدلات البطالة مصحوبا بزيادة طفيفة في معدلات المشاركة في قوة العمل ونسبة التشغيل منسوبة إلى تعداد السكان. كما لوحظ وجود تغييرات طفيفة في العمل في القطاع غير الرسمي وساعات العمل والتركيبية القطاعية خلال تلك الفترة. وعلى الرغم من هذه التغييرات المحدودة في النتائج العامة لسوق العمل، فإن بعض مجموعات العمال كانت أكثر تضرراً من غيرها خلال فترة الأزمة المالية العالمية ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وتعد النساء في مقدمة الفئات الأكثر تضرراً من التباطؤ الاقتصادي. فقد انخفضت البطالة في مصر بشكل ملحوظ خلال الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٦ بعد الزيادة الكبيرة المسجلة خلال الفترة من ١٩٨٨ إلى ١٩٩٨. فلم يكن معدل البطالة مستقرا خلال الفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠٠٩ ولا سيما بين النساء. فقد انخفضت نسبة البطالة على نحو ملحوظ في نهاية ٢٠٠٨ مقارنة بمعدلات ٢٠٠٧ قبل أن تبدأ في الزيادة مرة أخرى في الربع الثالث من عام ٢٠٠٨. ولكن بصفة عامة وعند مقارنة متوسطات معدلات البطالة قبل الأزمة وبعدها نجد أن البطالة انخفضت في المتوسط البالغ ١٠.٥% خلال ما قبل الأزمة إلى متوسط قدره ٩.٣% خلال فترة ما بعد الأزمة، وتعد فئات النساء كبار السن والنساء الحاصلات على مستويات تعليم أدنى من الفئات الأساسية التي تحملتا التأثير السلبي للزيادة في معدلات البطالة خلال

^{١٠} رانيه رشدي ومي جاد الله، القطاع غير الرسمي وديناميكيات سوق العمل أثناء التباطؤ الاقتصادي: أدلة من مصر، سلسلة أوراق بحثية: النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، القاهرة ٢٠١٢

عام ٢٠٠٩، وزادت معدلات البطالة بين هاتين المجموعتين لتصل إلى أكثر من ثلاثة أضعاف بحلول الفصلين الأول والثاني من عام ٢٠٠٩. وتخلص الدراسة إلى وجود تغييرات طفيفة في سوق العمل خلال مدة الأزمة، وأن تأثير الأزمة المالية العالمية على الشرق الأوسط كان محدودا مقارنة بمناطق أخرى. وعلى الرغم من هذه التغييرات الطفيفة في النتائج العامة لسوق العمل، فقد كانت بعض مجموعات العمال أكثر تضررا من غيرها أثناء الأزمة، ويتفق هذا مع الواقع التاريخي الذي يشير إلى زيادة احتمال تضرر العمال الذين ينتمون إلى الشباب وكبار السن والإناث والعمالة غير الماهرة خلال فترة التباطؤ الاقتصادي بصورة أكبر.

تناول دراسة على جلبي وآمال هلال وآخرون^{١١} نمو القطاع غير الرسمي من خلال دراسة لوحدات معيشية بمناطق عشوائية، ومدى ارتباط ذلك بنمو القطاع غير الرسمي. تهدف الدراسة إلى تحديد الملامح الأساسية للوحدات المعيشية كوحدة اقتصادية اجتماعية ثقافية وارتباطها بنمو القطاع غير الرسمي في بعض المناطق العشوائية في حضر مصر. من خلال الكشف عن أبعاد مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية داخل الوحدة المعيشية ومحدداتها الاجتماعية ونتائج ذلك على تمكينها، ومدى إسهام ذلك في نمو القطاع غير الرسمي.

وأوضحت نتائج الدراسة زيادة نسبة مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية داخل الوحدة المعيشية، وأن هذه المشاركة بمثابة آلية للبقاء في الحياة نتيجة للفقر أو قلة الدخل مع الارتفاع المتزايد في أسعار الحياة المعيشية من طعام وملبس وتكاليف تعليم الأبناء وصحتهم وغير ذلك. كما أن المرأة تسعى إلى بدائل لزيادة الدخل،

^{١١} على جلبي وآخرون، "نمو القطاع غير الرسمي: دراسة لوحدات معيشية بمناطق عشوائية"، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، التقرير الرابع، القاهرة، ٢٠١١.

ولمساعدة الزوج في الإنفاق أو تكون هي المصدر الأساسي للدخل بسبب وفاة الزوج أو مرضه أو حبسه في السجن. وهي تتخذ قرار العمل باستقطاع جانب من مكان الإقامة في الوحدة المعيشية كمكان لمزاولة النشاط، بناء على التفاوض مع أفراد الأسرة، مما يسبب فقدانهم للخصوصية، واستقطاع وقت في العمل على حساب حاجة الأسرة لها مما يجعلها حريصة على تحقيق قدر من التوافق بين ممارسة النشاط الاقتصادي ورعاية البيت والأسرة، وهكذا يجعلها تبحث عن عمل يسهل أدائه داخل الوحدة المعيشية. وتضيق فرص الاختيار بين الأعمال بسبب انخفاض المستوى التعليمي، وغياب المهارات والتدريب، والبحث عن عمل لا يتطلب تكنولوجيا معقدة، بقدر ما يحتاج إلى أدوات بسيطة. ولذلك جاءت الأنشطة شبيهة بالعمل المنزلي، التي تؤدي داخل الوحدة المعيشية، على نحو روتيني. وتتنوع الأنشطة الاقتصادية التي تشارك فيها المرأة داخل الوحدة المعيشية بين الإنتاج والتسويق، كصناعة منتجات الليف والجريد، والمواد الغذائية والطعام المطبوخ، والخبز والحيافة. كما تشارك المرأة في نشاطات تجارية بسيطة لسلع ومنتجات تتواءم مع دخل وظروف المرأة الاقتصادية وطبيعة الحي العشوائي الذي تقطن فيه، وكلها أنشطة موجهة للسوق الداخلي وتخضع لمتطلبات العرض والطلب، وتخدم مجتمع العشوائيات وتتوافق مع خصوصياته.

وكذلك تعمل المرأة في أكثر من نشاط اقتصادي في ذات الوقت من أجل زيادة الدخل من الأنشطة المتعددة التي تزاولها بشكل متزامن ومنها غير المتزامن نتيجة موسمية النشاط الأصلي لها. مما يشكل جهدا مضاعفا عليها، ويسهم بالتالي في نمو القطاع غير الرسمي باعتباره مصدراً أساسياً لفرص العمل والدخل أمام الفقراء. وتدير المرأة وتنظم وقتها بين العمل في المنزل والنشاط الاقتصادي، ويتضاعف هذا العبء مع تعدد الأنشطة التي تزاولها. وتحقق المرأة التي تعمل في الوحدة

المعيشية في الأحياء العشوائية قدراً من التمكين لأن قيامها بنشاط اقتصادي يسهم في توليد الدخل، وبالتالي ترتفع مكانة المرأة في الأسرة، ويساعد على تحقيق قدر من الاستقلال الذاتي والمشاركة في اتخاذ قرارات الأسرة، حيث تكتسب المرأة التي تعمل على مساعدة زوجها الشعور بالقدرة على المساعدة في توليد دخل الأسرة، وتتخذ هذا الأمر كآلية مضادة لمحاولة الزوج فرض القرارات، وتزداد فرصة المرأة في التمكين مع كبر سن الزوج أو مرضه أو عدم وجوده، لسبب أو لآخر. وعندما تتولى دور عائل الأسرة، لأنها تصبح ذات استقلالية وهي القدرة على الإمساك بزمام الأمور واتخاذ العديد من القرارات الأسرية والعملية. كما تسهم مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في اتساع نطاق المعرفة بما يدور في المجتمع المحلي وأخبار الجيران ومعرفة الأسعار وظروف العرض والطلب في إطار نوعية النشاط التي تمارسه.

وتخلص الدراسة إلى أن ممارسة المرأة للنشاط الاقتصادي داخل الوحدة المعيشية يساعد في درجة تمكينها ذاتياً، واقتصادياً، واجتماعياً، ومعرفياً، لأنه لا تزال هناك عوائق تحول دون تمكينها بدرجة أكبر. كما أن النشاط الاقتصادي في الوحدة المعيشية يواجه مجموعة تحديات، بعضها يتعلق بالعمل والآخر يرتبط بالعاملين، حيث يواجه العمل مشكلات ارتفاع أسعار الخامات وانخفاض رأس المال المستثمر، وأن العائد من المشروع لا يغطي تكلفته، فضلاً عن ضيق المكان، هذا بالإضافة إلى مشكلات الأمن الصناعي والشروط الواجب توافرها في بيئة العمل.

ترصد دراسة نادية حليم النساء العائلات لأسر في العشوائيات: دراسة على سكان العشش بالقاهرة^{١٢}. تهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على أبعاد ظاهرة الإعاقة النسائية نظرا لما تمثله من أهمية في المجتمع المصري بصفة عامة، وما تحتله من خصوصية في المناطق العشوائية باعتبارها مناطق تركز لهذه الشريحة من النساء، مع إبراز التباينات بين أوضاع تلك الأسر التي تعولها نساء، والأخرى التي يعولها رجال.

وعكست الملامح العامة لحياة النساء العائلات لأسر حجم معاناة هذه الشريحة من النساء من الفقر وتبعاته بمفهومه الواسع، والذي يتجاوز الفقر المادى إلى فقر القدرات، وما يتضمنه من تدنى مستوى قدراتهم إلى الحد الذي يحول دون انتفاعهن بما يقدم لهن من خدمات، وما يتاح أمامهن من فرص تحسين أوضاعهن. وتفتقر النساء للقدرات الأساسية من تعليم، وتدريب، وفرص عمل مناسبة، وظروف صحية وبيئية مواتية، لذا لجأت غالبيتهن إلى العمل في القطاع غير الرسمي في مهن لا تتطلب قدرا من التعليم والتدريب أو العمل في أدنى درجات السلم الوظيفي في القطاع الرسمي. وتعاني النساء العائلات لأسر في العشوائيات من العديد من المشكلات من أهمها "انخفاض دخل الأسر بما لا يفي بالمتطلبات الأساسية للحياة اليومية، بجانب مشكلات في المسكن وازدحامه والتعليم والصحة والتغذية...إلخ. وتمثلت آليات تعايش هؤلاء الفقراء مع فقرهم من خلال الاستدانة من الأقارب والجيران كنمط شائع لدى الغالبية العظمى منهم لمواجهة متطلبات المعيشة، كما يلجأ البعض إلى تنويع مصادر الدخل ما بين العمل وتشغيل الأبناء والحصول على مساعدات وإعانات من الجهات الحكومية والأهلية، هذا بجانب تخفيض الإنفاق على مستلزمات الحياة

^{١٢} نادية حليم سليمان، النساء العائلات لأسر في العشوائيات: دراسة على سكان العشش بالقاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة ٢٠٠٤.

اليومية، والاعتماد على نظام التقسيط في شراء السلع مع تأجيل ما يمكن تأجيله من بنود الإنفاق المختلفة.

وتشير نتائج الدراسة إلى أن انفراد المرأة، غير المؤهلة نفسيا واجتماعيا واقتصاديا، بعبء رعاية الأسرة في هذه المناطق الفقيرة "العشوائية" يشكل سببا رئيسيا لما تواجهه هذه الفئة من أشكال المعاناة الاقتصادية والاجتماعية. ويعد الطلاق والثرمل أسبابا رئيسة لهذه الإعاقة، كما يعد إحجام الزوج عن القيام بمهام الإعاقة أو مرضه أو البطالة أسبابا أخرى وراء الإعاقة النسائية، هذا بالإضافة إلى هجر الأسرة أو الزواج بأخرى.

كما أشارت النتائج أيضا إلى أن ما تحصل عليه المرأة العائلة لأسرتها وأطفالها لا يفي بأي حال حتى بالحدود الدنيا اللازمة لحفظ الصحة أو الحماية من الأمراض التي ترتبط بسوء التغذية من جانب، وبالبيئة والتلوث الكامل لها من جانب آخر. ولا تملك هذه الشريحة من النساء القدرة على حماية أسرهن أو مساعدتها على الخروج من دائرة الفقر نظرا لهشاشة أوضاعهن، وضخامة المشكلات التي يواجهونها، والافتقار إلى أساليب التغلب عليها. نتيجة لعدم وعيهم أو عدم درايتهم بالكثير من الحقوق.

تشير هبة هندوسة^{١٣} في التقرير الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة والمعنون بـ "تحليل الموقف، التحديات التنموية الرئيسية التي تواجه مصر" إلى أن المشروعات متناهية الصغر والصغيرة تشكل ٩٩% من المشروعات الخاصة في مصر. كما تستوعب ٨٥% من العمالة في القطاع الخاص غير الزراعي و ٤٠% من حجم العمالة. وتتسم مشاركة المرأة بالمحدودية في هذا القطاع حيث تصل نسبة

^{١٣} هبة هندوسة ، تحليل الموقف، التحديات التنموية الرئيسية التي تواجه مصر، القاهرة، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ٢٠١٠

المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر المملوكة للنساء إلى ١٨% فقط من إجمالي المشروعات. ويعكس الوضع الحالي لتواجد المرأة في قطاع المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر انخفاض مشاركتها في قوة العمل بوجه عام. فهناك أكثر من مليون امرأة في قوة العمل ترغب في العمل ولكنها لا تستطيع أن تجد وظيفة. وتبدو الصورة أفضل بالنسبة للتمويل متناهى الصغر حيث تشكل النساء ما يصل إلى ٧٤% من العملاء النشطاء الذين يحصلون على تمويل متناهى الصغر من الصندوق الاجتماعى للتنمية، وما يعنيه ذلك من إمكانية تشجيع المزيد من النساء على الاستفادة من هذا القطاع شريطة تذليل العقبات التي تعاني منها النساء في هذا الإطار مثل مقاومة التقاليد الاجتماعية والأعراف الثقافية، وتدنى مستوى التعلم ومعرفة القراءة والكتابة، والتدريب، وعدم توافر خدمات تنمية الأعمال، وضعف القدرة على النفاذ إلى الأسواق، وضعف حقوق الملكية، وصعوبة التعامل مع الهيئات التنظيمية. فضلا عن مجموعة العوامل ذات الصلة بإدارة المشروعات، فالإطار القانوني والتنظيمي التي تخضع له يتسم بالتعقيد والبيروقراطية ولا يستجيب لظروف التشغيل الحالية. القضية الثانية التي تثير الانتباه هي أنه على الرغم من تزايد عدد هذه المشروعات، فإن هذا لم يسفر عن انخفاض معدلات الفقر بل زادت، فهذا يثير إشكالية جدوى العائد المادى من مثل هذه المشروعات.

اهتمت دراسة Spierings & Smits المعنونة “Women’s Labour Market Participation in Egypt, Jordan, Morocco, Syria & Tunisia: A three –level analysis” بالمحددات الحاكمة لنفاذ

¹⁴ Spierings, Niels & Smits, Jeroen, Women’s Labour Market Participation in Egypt, Jordan, Morocco, Syria & Tunisia: A three level analysis, Paper prepared for the IZA-World Bank Conference on Employment and Development, June 8-9, 2007, Bonn.

المرأة إلى سوق العمل. بدأت الدراسة بتحديد مشكلتها البحثية وهي أن مشاركة المرأة في سوق العمل في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أقل المعدلات على المستوى العالمي. وقد استخدمت هذه الدراسة بعض التحليلات الإحصائية مثل الانحدار المتعدد في تحليل بيانات ناتجة عن مسح قومية في البلدان محل البحث، وقد اعتمدت أساسا على بيانات المسح الصحي لمصر عام ٢٠٠٣. وخلصت الدراسة إلى تداخل عديد من المتغيرات والمحددات الحاكمة لقدرة المرأة على النفاذ إلى سوق العمل. وقد تم تصنيف هذه المتغيرات إلى متغيرات شخصية وأخرى هيكلية خاصة بتركيب سوق العمل في كل دولة. وقد صنفت الدراسة هذه المتغيرات والمحددات على أساس ثلاث فئات وهي الحاجة والفرصة والقدرة. تعد هذه الفئات هي الشروط الضرورية لنفاذ المرأة لسوق العمل. ويقصد بالحاجة حاجة المرأة للعمل وحاجة سوق العمل لعمل المرأة، وبعبارة أخرى العوامل السوسيواقتصادية والديموغرافية التي تؤدي إلى ضرورة دخول المرأة سوق العمل. أما الفرصة فهي مدى توافر الظروف التي تؤدي إلى خلق مناخ دافع للمرأة للمشاركة في سوق العمل مثل التشريعات المحفزة، وتوفير التسهيلات مثل الحضانات والمواصلات وغيرها، وأيضا مدى قبول الأعراف الاجتماعية لانخراط المرأة في سوق العمل. أما القدرات فترتبط بما توفره الحكومات من فرص لتدريب النساء لمساعدتهم على النفاذ إلى سوق العمل. وكان من أهم النتائج ذات الدلالة:

أ) يرتبط الطلب على العمالة بحالة الاقتصاد، لذا يزداد الطلب على العمال في حالة الاقتصاد المزدهر خاصة العمالة المؤهلة من الرجال. ونتيجة زيادة الطلب على هذه النوعية من العمالة يرتفع الطلب أيضا على العمالة الماهرة من النساء.

ب) هيكل الاقتصاد وثقل القطاع الرسمي فيه مقارنة بالقطاع غير الرسمي. فسوق العمل الذى يتميز بمحدودية القطاع الرسمي يحتاج إلى عمالة قليلة فى هذا القطاع، وفى الغالب تكون الأولوية للرجال ويتم النظر للنساء على أنها عمالة ثانوية عندما لا يوجد ذكور. كما أن محدودية وضعف سوق العمل الرسمي يعنى فرص أقل للنساء.

ج) حاجة النساء للعمل ترتبط بتركيبة الأسرة، كم طفل فى الأسرة وأعمارهم ومن المسئول الأساسى عنهم. بالطبع كلما كان عدد الأطفال أكثر كلما ارتفعت حاجة النساء للدخل، ولكن هذا لا يعنى قدرتهم على العمل. فالحاجة للدخل تواجه مباشرة بحاجة الأسرة للرعاية، وبالتالي يحدث الصراع بين المسئولية الأسرية والعمل. تخف حدة هذا الصراع إذا كان الأطفال أكبر سنا وقادرين على رعاية أنفسهم أو هناك من يساعد الأم فى رعاية أطفالها.

د) هناك محددات شخصية ترتبط بمستوى تعليم المرأة وأيضاً وضعها الطبقي. فالمرأة ذات المستويات التعليمية الأعلى وأيضاً من ينتمين إلى شرائح طبقية أعلى تزداد فرصهم فى الالتحاق بسوق العمل.

هـ) كلما توافر جهاز بيروقراطى ضخم كلما زادت فرص النساء فى العمل.

و) كلما توافرت أعراف مجتمعية وثقافية أكثر تحرراً وقبولاً لعمل المرأة خارج المنزل كلما زادت فرص المرأة فى العمل، والعكس صحيح. ففى ظل تفسيرات تقليدية وأصولية للدين، وثقافة أبوية وحكم سلطوى، تقل إلى حد كبير فرص النساء فى النفاذ إلى سوق العمل.

اهتمت دراسة^{١٥} Sayre & Hendy المعنونة Female Labor Supply in Egypt, Tunisia and Jordan بمحددات نفاذ النساء إلى سوق العمل. إذ تركز الدراسة على الكيفية التي تجعل الملامح المؤسسية لسوق العمل تعمل على الحد من مشاركة المرأة في قوة العمل في الشرق الأوسط. تبدأ الدراسة بالتأكيد على أنه رغم تحسن المؤشرات الخاصة بالمرأة في كثير من المجالات وخاصة على مستوى الإنجاز التعليمي مما قلل الفجوات النوعية في هذا المضمار، إلا أن مشاركة المرأة في سوق العمل مازالت من أقل المعدلات في العالم في منطقة شمال أفريقيا والشرق الأوسط. وقد أدى الإنجاز التعليمي إلى زيادة طلب النساء على فرص العمل دون تواجد مثل هذه الفرص. تبلغ نسبة مشاركة النساء في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ٢١% إلا أنها تختلف عبر البلدان لتصل إلى أقصى حد في قطر فتبلغ ٥٢% بسبب تركيز النساء في القطاع الحكومي وقطاعات الصحة والتعليم، فهناك قطاعات مهنية هي حكرا على النساء خاصة في ظل الفصل بين الجنسين في أماكن العمل، وتصل النسبة إلى أدناها في سوريا ١٣%. إن مقارنة هذه المعدلات بمناطق أخرى يكشف عن عمق الأزمة حيث تبلغ نسبة مشاركة النساء في سوق العمل في أفريقيا جنوب الصحراء ٦٣%، وفي أمريكا اللاتينية ٥٣%، إن عجز المرأة عن الانخراط في سوق العمل يرتبط إلى حد كبير بمحدودية فرص العمل المتاحة. فالنساء الشابات من خريجي الجامعات يعانين من أعلى نسب البطالة. فعلى سبيل المثال نجد ٣٠% من النساء ممن يحملون شهادة

¹⁵ Sayre, Edward & Hendy Rana, Female Labor Supply in Egypt, Tunisia and Jordan, a paper submitted to workshop entitled "The Socio-economic Status of Youth on the Eve of the Arab Spring", Issam Fares Institute at the American University of Beirut, Dec 7-8, 2012

أعلى من الشهادة الثانوية لا يجدون عمل. وبالنسبة للنساء أقل من ٣٠ سنة، فأكثر من نصف خريجي الجامعات منهن لا يعملن. ويرجع ذلك إلى عوامل العرض والطلب. فعلى الرغم من ارتفاع معدلات التعليم، فإن الاقتصاد غير قادر على خلق وظائف جديدة وبالفعل إن انحسار القطاع العام فى تلك البلدان زاد من حدة المشكلة. ومن ضمن العوامل المؤسسية التى تفسر هذا الوضع التوجهات الثقافية عن ما هو العمل المناسب للمرأة والاختلاط فى أماكن العمل. من العوامل أيضا أولويات المرأة تجاه العمل والزواج. كما أن الاختلاف فى بيئة وظروف العمل بين القطاع العام والقطاع الخاص محدد هام على احتمالات استمرار النساء فى العمل بعد الزواج، فما يقدمه القطاع العام من حماية اجتماعية للنساء يجعله أكثر جذبا لعمالة النساء.

ثانيا : العلاقة بين العمل والتعليم : فجوة نوعية مركبة

إن فاعلية التعليم كأداة للتمكين الاقتصادى للمرأة فى مصر تتوقف على مستوى التعليم الذى تحصل عليه ونوعيته ومجال التخصص. فمن خلال التعليم، يتم تدعيم المشاركة الاقتصادية للمرأة من خلال ثلاث قنوات: الأولى رفع معدل المساهمة فى قوة العمل، والثانية تحسين سلوك البحث عن عمل، والثالثة إمكانية الحصول على عمل. يستعرض هذا الجزء بعض الدراسات التى عنيت بتحليل العلاقة بين التعليم والعمل، وإلى أى مدى كان التعليم أداة للحراك الاجتماعى من خلال مساعدة النساء على النفاذ إلى سوق العمل.

تفحص دراسة عادة برسوم ومحمد رمضان ومنى مصطفى المشكلات التى تواجه الشباب والشابات عند الانتقال إلى سوق العمل فى دراستهم الميدانية المعنونة "انتقال الشباب والشابات فى مصر إلى سوق

العمل^{١٦}. تطرح الدراسة إشكالية العلاقة بين مدى تأهيل التعليم للشباب للانخراط في سوق العمل مع التركيز على الفجوة النوعية لغير صالح الشباب. تنطلق الدراسة من أن الشباب الذين يدخلون سوق العمل في مصر يواجهون عديد من العقبات الشديدة، حيث يعاني الاقتصاد المصري حاليا من تداعيات حدثين هامين وهما استمرار عدم الاستقرار السياسى بعد ثورة يناير عام ٢٠١١ جنبا إلى جنب مع تباطؤ النمو العالمى بعد الأزمة الاقتصادية عام ٢٠٠٨. لقد كان لهذين الحدثين أثر سلبي خطير على إيجاد فرص عمل، كما أن وجود شريحة كبيرة من الشباب تضم حوالى خمس السكان بالإضافة إلى ٦٠٠,٠٠٠ من الداخلين الجدد إلى سوق العمل كل عام يخلق المزيد من الضغوط على هيكل الفرص المتاحة أصلا في سوق العمل. في إطار توصيف تحديات تشغيل الشباب على وجه التحديد ودعم صانعي السياسات في تصميم السياسات الكفيلة بدعم انتقال الشباب والشابات من المدرسة إلى العمل وضعت منظمة العمل الدولية مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل وهو مسح للشباب في الأسر المعيشية التي تتراوح أعمارهم من ١٥ إلى ٢٩ عاما. تم تنفيذ المسح في مصر عام ٢٠١٢ وهو بمثابة أداة مبدئية لرصد أثر السياسات والبرامج الوطنية على قضية انتقال الشباب إلى سوق العمل. ويسلط هذا التقرير الضوء على قضيتين أساسيتين في سوق العمل في مصر، تتمثل القضية الأولى في ضعف مشاركة القوى النسائية في سوق العمل أي ارتفاع معدلات بطالة النساء، في حين تهتم القضية الثانية بتدنى نوعية الوظائف التي يشغلها الشباب والشابات في سوق العمل. وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج الهامة:

^{١٦} عادة برسوم وآخرون، انتقال الشباب والشباب في مصر إلى سوق العمل، سلسلة منشورات عمل الشباب، العدد ١٦، جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤

على الرغم من زيادة التحصيل العلمى لدى الشباب مقارنة بأبائهم مازال هناك قصور فى استغلال الشباب كرأس مال بشرى، فحوالى سدس الشباب فى سوق العمل عاطلون عن العمل بنسبة ١٥.٧%، وجدير بالذكر أن هذا المعدل أعلى من المعدل العالمى البالغ ١٢.٤% فى عام ٢٠١٢.

يقع عبء البطالة بالأساس على كاهل الشابات وبصفة رئيسة على الأعلى تعليما منهن، إذ بلغت نسبة البطالة بين الشابات أكثر خمس مرات من نسبتها بين الذكور ٣٨.١% مقابل ٦.٨%. وجدير بالذكر أن نسبة بطالة الشابات إلى السكان هى ١١.٩% مقابل ٥.٢% للشباب الذكور. كما يزيد معدل البطالة بين الشباب مع انتقالهم لكل مستوى تعليمى أعلى ويصل أعلى معدل للبطالة بين الشباب بين خريجي التعليم الثانوى، إذ تبلغ نسبتهم ٣٤% مقارنة بمعدل بطالة يبلغ ٢.٤% فقط بين الشباب الحاصلين على أقل من التعليم الابتدائي.

على الرغم من اتخاذ خطوات كبيرة للحد من الفجوة بين الجنسين فى التعليم، فإن الشابات أكثر عرضة بكثير من الشباب للانضمام إلى فئة الأشخاص الموجودين خارج العمل، وليسوا فى التعليم أو فى أي تدريب، ٤٩.٥% من الشابات مقابل ٩.٣% للذكور.

تزيد نسبة الشابات العاملات داخل الأسرة بدون أجر مقابل العاملين من الشباب الذكور، فثلث الشابات العاملات تقريبا عمالة بدون أجر ٢٨.٩% مقابل ١٤.٢% من الشباب الذكور.

فرصة الشابات أقل من الشبان للوصول إلى وظيفة مستقرة أو مرضية، فلم تتمكن سوى ١٦.٣% من الشابات فى العينة من تحقيق هذا الهدف مقابل ٥١.٧% للشباب من الذكور. فقد عجزت الشابات عن تلبية المعايير المطلوبة لتحقيق هذا الهدف.

ناقشت دراسة محمد حافظ ومحمد عز العرب^{١٧} المعنونة " التعليم وتمكين المرأة: العوامل المؤثرة في تعليم الإناث" قضايا تعليم الإناث في مصر، وتطور أوضاع الفتيات في مراحل التعليم الأساسي والثانوي والجامعي ومدى تأثرهن بخطط وأهداف المنظومة التعليمية، سواء من خلال سياسة الدولة أو نتيجة لعوامل تتعلق بالفتاة والبيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحيط بها، كما تسعى الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين تلك العوامل واتجاهات تعليم الفتيات داخل المرحلة الثانوية والجامعية. وتحديد القوانين والتشريعات التي تحكم هذا الوجود، إضافة إلى تحديد العوامل المؤثرة في نوعية الدراسة التي تقبل عليها الفتاة واختبار مدى وجود علاقة بين الأمية واتجاهات تعليم الفتيات في مصر، وكذلك العلاقة الحاكمة بين الإنفاق على التعليم واتجاهات تعليم الفتيات. وخلصت الدراسة إلى عدم المساواة في الفرص التعليمية بين الذكور والإناث من حيث تحديد مجال التعليم وتحديد نوعيته، فعلى الرغم من أن الفتاة بإمكانها الدخول إلى التعليم العام والتعليم العالي، إلا أنه غالبا ما يتعين عليها أن تتجه إلى الدراسة في كليات تؤهلها إلى مهام لا تتناقض والاتجاهات الاجتماعية السائدة، كالكليات الأدبية والتربوية والطبية مثلا، وذلك كنوع من التوفيق بين ما يفرضه الواقع الجديد وما يمكن قبوله في نظام القيم الاجتماعية السائد. في مقابل ذلك يزداد التعليم والتدريب من إمكانية المرأة على العمل، ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة، ويضعف التقاليد، ويسهم في تحسين فرص التوظيف للمرأة. وهذا ما تبرزه البيانات الإحصائية، إذ تبين أن نسبة إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي ترتفع مع ارتفاع

^{١٧} محمد حافظ ومحمد عز العرب، التعليم وتمكين المرأة: العوامل المؤثرة في تعليم الإناث، مقدم في: حالة المرأة في مصر: دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، تحرير أماني الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩. ص ٢٣٠-٢٦٣.

المؤهل العلمي الذي تحصل عليه، فالمرأة عند حصولها على مؤهل علمي، تأنف من التفرغ للأعمال الروتينية المملة، وتسعى جاهدة للاستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها دون أن ينتقص ذلك من واجباتها الأسرية. واقرحت الدراسة عدد من السياسات لدعم تعليم الفتيات في مصر وسد الفجوة بين الذكور والإناث في التعليم، من خلال تفعيل دور وسائل الإعلام في توعية الأسرة والأفراد بأهمية تعليم الفتيات وعدم التسرب، ومعالجة الأمية بمختلف أشكالها، وذلك باستخدام كل وسائلها المسموعة والمقروءة والمرئية وتقييم دور المنظمات الأهلية وتجاربها الناجحة في دعم العملية التعليمية للفتيات خصوصا، وتقديم يد العون لتعميم تلك التجارب لضمان استمرارها ونجاحها، والتوسع في إنشاء المدارس المجتمعية للفتيات مع مراعاة قيام الجهات الرسمية بالإسهام في توفير التمويل اللازم لها، وكذلك القيام بالإشراف والمتابعة المستمرة في كافة مراحل المشروع بجانب الجهات المختلفة القائمة عليها. فضلا عن مكافحة ظاهرة الزواج في سن مبكرة في المناطق الريفية من أجل تخفيض نسب تسرب الفتيات من المدارس، وقيام المؤسسات والهيئات الرسمية وغير الرسمية المهمة بشئون المرأة بالتواصل مع الفتيات في مراحل التعليم المختلفة، مع التركيز على المرحلة الثانوية والجامعية وتقديم كافة أنواع الدعم لهن وتوعيتهن بأهمية الدراسات العملية في الالتحاق بسوق العمل.

اهتمت دراسة سمية أحمد المعنونة بـ "تدعيم التعليم كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر"^{١٨} بقضية العلاقة بين التعليم والعمل انطلاقا من اثر التعليم أصبح أكثر أهمية بالنسبة للشابات بسبب تراجع

^{١٨} سمية احمد، تدعيم التعليم كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، ورقة سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية، ٢٠٠٩

التعيين فى القطاع الحكومى والعام، وأيضا الحاجة إلى تعظيم القدرة التنافسية للشابات فى سوق العمل. ومن خلال عدد من الأرقام والنسب اتضح اثر التعليم الايجابي على قدرة النساء على النفاذ إلى سوق العمل. فقد تقلصت النسبة بين معدلات مساهمة الذكور والإناث من ٤.٣ لغير الحاصلين على مؤهل إلى ١.٥ لخريجي الجامعة. كما تحسن سلوك البحث عن عمل، إذ يرتفع معدل كثافة البحث بين الجامعيات إلى أكثر من ٣ أضعاف قيمته بين غير حاملي أي مؤهلات. ومن ناحية ثالثة وهى التى تتعلق بإمكانية الحصول على عمل، فبالرغم من ارتفاع معدل بطالة المتعلمين، إلا أنه بين المتعلّقات ينخفض معدل البطالة مع ارتفاع مستوى التعليم ٢٥.٦% للجامعيات مقابل ٣٤.٦% للتعليم المتوسط. كما وجد للتخصص أثر جوهري على مستوى التعليم الجامعي والمتوسط، فمثلا ينخفض المعدل إلى ١.٤% لخريجات التمريض. تنخفض فجوة النوع فى المشاركة فى سوق العمل بين خريجات الجامعات من النساء لأقل من ١.٥ مقارنة بـ ٤.٣ و ٦.٣ و ٢.٢ بالنسبة لغير المتعلّقات وذوى التعليم الأقل من الثانوى وذوى التعليم الثانوى على التوالى. وفى هذا الصدد يلح تساؤل رئيسى ما هى مشكلات التعليم التى تعاني منها المرأة وتؤثر على نفاذها لسوق العمل. يمكن رصد هذه المشكلات فى التالى: مشكلة الارتفاع فى نسبة تسرب الفتيات من التعليم فى المراحل الأعلى وفى بعض محافظات الحدود مثل مطروح، وبعض المحافظات الأخرى سواء فى الوجه القبلى أو البحرى، إذ يرتفع المعدل عن المتوسط العام وهو ٢.٢% بأكثر من الضعف فى الفترة العمرية ١٦ - ١٨ سنة بسبب العوائق الاقتصادية. أما المشكلة الثانية فهى النمطية فى التخصصات، يوضح تحليل توزيع الإناث على مراحل التعليم المتوسط أو الجامعي أن هناك تركيز فى التخصصات النظرية والتى لا يحتاجها سوق العمل، ففى التعليم المتوسط تتركز أكثر من نصف الملتحقات بالتعليم التجارى مقابل

٢٥% للذكور، ويتوزع الباقي بين التعليم الصناعى والزراعى. وفى التعليم الجامعى تتركز الإناث، حوالى ٤/٣ الخريجات بدرجة أكبر من الذكور فى الكليات النظرية، وهذا يعكس صورة مجتمعية نمطية للأعمال المناسبة للمرأة، وتضعف هذه النمطية وضع المرأة فى سوق العمل.

ركزت دراسة أحمد السيد النجار^{١٩} المعنونة " التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة فى التعليم وسوق العمل" على قضية تعليم وعمل المرأة، والتكلفة الاقتصادية الشخصية والأسرية والمجتمعية لإهدار فرص تعليمها والتمييز ضدها فى سوق العمل، بهدف عرض وتحليل الوضع القائم بالنسبة لتعليم المرأة ووضعها فى سوق العمل فى مصر مقارنة بفترات سابقة وببلدان أخرى، والأسباب المتنوعة التي تقف وراء هذا الوضع سواء كانت محلية أو إقليمية أو دولية، والتكلفة الاقتصادية الشاملة لإهدار فرص تعليم قسم مهم من الفتيات والنساء على المرأة نفسها وعلى أسرتها وعلى المجتمع بأسره، والتكلفة المناظرة للتمييز ضد المرأة فى سوق العمل، والكيفية التي يمكن من خلالها مواجهة هذا الوضع بكل ما ينطوى عليه من تحديات تعرقل تحقيق المساواة بين المرأة والرجل فى حق التعليم، من أجل تحقيق المساواة النوعية، أي المساواة بين الجنسين فى حق التعليم كأساس لتحسين نوعية الحياة والخيارات المتاحة أمام المرأة بصورة فردية وعائلية، وفتح المجال أمامها بصورة حقيقية للمشاركة عالية الفاعلية فى صناعة مستقبل بلدها على جميع الأصعدة. وأكدت نتائج الدراسة على أن عدم تعليم المرأة ينطوى بالفعل على تكلفة اقتصادية واجتماعية وسياسية، شخصية وعائلية ومجتمعية أكبر كثيرا

^{١٩} أحمد السيد النجار، التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة فى التعليم وسوق العمل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠١١.

من تكلفة تعليم المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وإن كان حساب التكلفة الاقتصادية التي تعيننا هنا أمرا في غاية الصعوبة وإذا طابع تقديري في الكثير من الأحيان، نظرا لأن تكلفة عدم تعليم المرأة تتوقف على نوع ومستوى ومرحلة التعليم الذي كانت ستلتقاه، بمعنى أن تكلفة عدم تعليم من ستحصلن على شهادة متوسطة أو جامعية أو فوق جامعية. وتتركز التكلفة الاقتصادية لإهدار فرص تعليم المرأة واستبعاد قسم مهم من النساء من التعليم، في عدد من المؤشرات التي يمكن إيجازها على النحو التالي:

(١) انخفاض مساهمة المرأة في قوة العمل، نظرا لأن عددا كبيرا من النساء غير المتعلّمات تفضلن البقاء في المنزل بدلا من العمل في وظائف الخدمات المنزلية أو الأعمال الزراعية المرهقة بكل ما يترافق مع كليهما من التعرض المكثف للتحرشات من كل نوع. بالفعل إن عدم تعليم المرأة يحول بينها وبين الحصول على وظائف أفضل وأعلى عائدا وأكثر أمانا، كما يسهم بصورة أساسية في ضعف مساهمة المرأة في سوق العمل، جنبا إلى جنب مع التمييز النوعي ضدها لاعتبارات اجتماعية.

(٢) ارتفاع بطالة النساء والتكلفة على المرأة والمجتمع: يؤدي عدم تعليم المرأة إلى ارتفاع كبير في معدل البطالة بين النساء بالمقارنة مع الرجال نظرا لأن سوق العمل في قطاع الصناعة وقطاع الخدمات (باستثناء الخدمات المنزلية والنظافة)، يتجه تدريجيا نحو العمالة المتعلمة في ظل حداثة التقنيات التي يتم التعامل معها في سوق العمل، وفي ظل التقدم العلمي والتقني العالمي الذي ينتقل جانب منه إلى مصر وباقي البلدان العربية.

٣) يترتب على بطالة النساء المتعلّقات وغير المتعلّقات، ارتفاع معدل الإعالة داخل الأسرة مقارنة بالمعدلات العالمية، بما يؤدي إلى إفقار الأسر التي تضطر لإعالة بناتها غير العاملات، وبالأذات غير المتعلّقات اللاتي تنتشر البطالة بينهن، ولا يتم احتساب الجانب الأكبر منها، لأن حسابات العاطلين تعتبر تلك النسوة غير راغبات في العمل كآلية معروفة لتقليل معدل البطالة في غالبية البلدان النامية وغير الديمقراطية . كما أن عدم تعلم المرأة يجبرها على القبول بأعمال بدنية مرهقة ومنخفضة الأجر كأعمال النظافة، وجمع المحاصيل، والخدمات المنزلية. وكل هذا يؤدي في النهاية إلى تأنيث الفقر، أو زيادة تركّز الفقر بين النساء مقارنة بالرجال. والحقيقة أن الفقر يعدّ منتجاً ملازماً للنظام الرأسمالي سواء كان هذا النظام في بلد فقير بصفة عامة ويقلّ متوسط نصيب الفرد فيه من الدخل عن خط الفقر، أو كان بلداً غنياً ينتشر فيه الفقر نتيجة سوء توزيع الدخل.

٤) يؤدي عدم تعلم المرأة إلى جعلها عرضة للاستغلال العائلي في الأعمال غير المدفوعة الأجر في المزرعة أو المشروعات العائلية. فنسبة النساء العاملات لدى عائلاتهن بدون أجر، تبلغ أضعاف نسبة الرجال الذين يعملون لدى عائلاتهم بدون أجر في البلدان العربية وفي القلب منها مصر. إذ تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر إلى أن عدد النساء العاملات بلغ ٤.٤٦٦ مليون عاملة في عام ٢٠٠٨، وأن نسبة ٣٢.٦% من النساء العاملات تعملن لدى عائلاتهن بلا أجر أي نحو ١.٤٥٦ مليون امرأة. ومن المعروف أن العاملات بلا أجر لدى عائلاتهن هن من غير المتعلّقات، واللواتي تعملن في القطاع الزراعي، أو من محدودات التعليم، بما يعني أن عدم تعليم المرأة هو العامل المساعد الرئيسي لاستغلال أسرتها لها في العمل بلا أجر.

٥) يُحمل عدم تعليم المرأة، أسرتها الصغيرة بتكاليف إضافية عند تعليم الأبناء، حيث تضطر الأسرة لاستئجار خدمات مدرسين لإعطاء هؤلاء الأبناء دروساً خصوصية، بدلاً من ممارسة الأم لهذا الدور في المراحل التعليمية الابتدائية والإعدادية على الأقل لو كانت متعلمة.

٦) ينتج عن عدم تعليم المرأة وإحساس غير المتعلّقات بأن أسرهن ومجتمعهن وحكومة بلادهن لم تهتم بإعطائهن حقهن في التعليم، نوعاً من ضعف الانتماء لكل هذه المستويات العائلية والمجتمعية والسياسية، لأن عدم تعليم المرأة هو ببساطة إخلال جسيم بأحد حقوقها الأساسية في أي عقد اجتماعي قابل للاحترام والاستمرار. كما يؤدي عدم وجود فرص لتعليم بعض النساء، أو توقف تعليمهن عند مستويات متدنية برغم قدرتهن على مواصلة التعلم، إلى جعل الوظائف القيادية والإدارية والتقنية، والمناصب السياسية التنفيذية والتشريعية ذكورية بصورة كاسحة في بعض الأحيان. بما يعني أن قضية تعليم المرأة وحقوقها عامة لن تكون محل اهتمام جوهري من صنّاع القرار في هذه المستويات إلا في حالات الإيمان الأيديولوجي بهذه القضية.

٧) تتحمل الدولة ومنظمات المجتمع المدني تكاليف مالية وجهود كبيرة لتعليم النساء الكبيرات اللاتي تسربن من التعليم، ولا ينتج في النهاية سوى تعليم عدد محدود للغاية من المتسربات من التعليم بمستوى تعليمي عند الحدود الدنيا المتعلقة بالقراءة والكتابة، وهو مستوى لا يتيح للمرأة الحصول على وظائف متميزة بل يبقونها في إطار الوظائف التي لا تحتاج لأي مهارات مرتبطة بالتعليم وتكون الدخول المتحققة منها متدنية.

ثالثا : الحماية الاجتماعية لعمل المرأة : الأبعاد – المعوقات

يتعرض هذا المحور إلى قضية الحماية الاجتماعية فى مصر من المنظور الواسع والمقصود به ليس نظم الحماية الاجتماعية الموجودة فحسب، ولكن بجانب ذلك مدى تطبيق قواعد الحماية الاجتماعية فى أماكن العمل. تتعدد رواقد الحماية الاجتماعية فى مصر وتعود إلى خمسينيات وستينيات القرن الماضى ما بين التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحى والمساعدات الاجتماعية. كما يفترض أن يلتزم أصحاب الأعمال بمعايير العمل الدولية ذات الصلة بالحماية الاجتماعية فى أماكن العمل. يتعرض هذا المحور لكلا النوعين من الدراسات.

اهتمت دراسة مايا سيفيردينج بالحماية الاجتماعية فى دراسة معنونة بـ " نظرة على الحماية الاجتماعية على مدار حياة الطبقة العاملة الفقيرة فى مصر"^{٢٠}. تنطلق الدراسة من مقولة دور الحماية الاجتماعية كأحد مناهج الحد من الفقر فى دول الجنوب، وقد اتسع مفهوم الحماية الاجتماعية ودورها من شبكة أمان اجتماعى مصاحبة لبرامج الإصلاح الاقتصادى الهيكلى فى تسعينيات القرن الماضى إلى منهج للحد من الفقر أكثر تكاملا يهدف إلى الحد من التعرض للخطر والاستضعاف بشكل عام. تسعى هذه الدراسة إلى دراسة كيفية استفادة الأسر الفقيرة فى مصر من برامج الحماية الاجتماعية المختلفة ومعرفة مدى إدراكهم لقيمة هذه البرامج. كما تهدف أيضا إلى تحديد مواطن الضعف الأساسية فيما يخص استفادة المجموعات السكانية المختلفة من الحماية الاجتماعية. تعد مصر كدراسة حالة مثيرة للاهتمام حيث

^{٢٠} مايا سيفيردينج، نظرة على الحماية الاجتماعية على مدار حياة الطبقة العاملة الفقيرة فى مصر، سلسلة أوراق بحثية، النوع والعمل فى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مجلس السكان الدولى، ٢٠١٢.

تأتى هذه الدراسة لتطرح مجموعة من الأسئلة فى مرحلة حافلة بالتغيرات الاقتصادية والسياسية. فمصر تمتلك آليات حماية اجتماعية رسمية واسعة وشاملة إلا أن فاعلية هذه الآليات تأثرت بالتححر الاقتصادى وتحول سوق العمل إلى القطاع غير الرسمى. تعتمد هذه الدراسة على ٥٣ مقابلة شخصية متعمقة أجريت فى المناطق الريفية والحضرية وشملت عاملين من كبار السن ممن يقتربون من سن المعاش وصغار السن حديثى التخرج الذى تواجههم تحديات لدخول سوق العمل خاصة بعد تطبيق برنامج الخصخصة. وتشير نتائج الدراسة إلى وجود مصادر استضعاف مشتركة بين الفئات العمرية وبين الرجال والنساء كالتالى :

١. عدم الاستمرارية فى قوة العمل بين العاملين فى القطاع الخاص والقطاع غير الرسمى، فدوران الأيدى العاملة أعلى والنتيجة عدم الاهتمام بتسديد التأمينات الاجتماعية بانتظام. وأحد الاقتراحات المترتبة على ذلك احتياج العمال إلى وعى بشروط استحقاق المعاش القائم على الاشتراك بما فى ذلك شرط الـ ١٢٠ شهرا وكيفية التعامل مع الفترات التى لا يتم سداد الاشتراكات خلالها.

٢. الاعتماد الشديد على معاشات الوفاة بين النساء. فنظرا لانخفاض معدل مشاركة النساء فى قوة العمل، فإن احتمال حصولهن بشكل فردى على المعاشات القائمة على الاشتراكات منخفض إلى حد ما. ولكى يتم توفير الحماية الاجتماعية للسيدات بشكل مباشر بدلا من الاعتماد على إمكانية الحصول على معاشات الوفاة لابد من التوسع فى المساعدات الاجتماعية للسيدات تحت سن الخامسة والسنتين فى الأسر المعرضة للخطر.

٣. انخفاض قيمة المعاشات: اعتبرت الغالبية العظمى من العينة بالتحديد الرجال والنساء الأكبر سنا ممن يحصلون على معاشات أن

قيمة معاشاتهم غير كافية لسد احتياجاتهم. كما أن المعاشات غير القائمة على الاشتراكات لا تكفى لإبقاء الأسر فوق خط الفقر. وعلى هذا لابد من رفع قيمة المعاش غير القائم على الاشتراكات بما يواكب تكاليف المعيشة.

٤. تدنى مستوى نظام التأمين الصحى: كشفت الدراسة أن الحصول على التأمين الصحى بشكل عام اقتصر على الموظفين الدائمين فى الحكومة والمتعاقدين بالقطاع العام والخاص. وبالتالي لم تكن لغالبية الأسر الشابة إمكانية الوصول للتأمين الصحى. فضلا عن تدنى جودة الخدمة فى منشآت التأمين الصحى بصفة عامة، وهو الأمر الذى جعل كثيرين يلجأون للعلاج خارج منظومة التأمين الصحى، ومع التقدم فى العمر أصبح الإنفاق على الرعاية الصحية عبئا كبيرا.

٥. تدنى مستوى الوعى: وعلى الرغم من زيادة الثقة فى نظام معاشات القطاع العام والاعتراف بقيمة فكرة الحماية الاجتماعية الرسمية، إلا إن انخفاض الوعى بوجود أنظمة للحماية الاجتماعية فى مصر وفعاليتها لا يزال يعد من أهم العوائق أمام استفادة جميع المجموعات السكانية من هذه الأنظمة.

بحثت دراسة سيفيردينج وسيلوانس فى قضية الحماية الاجتماعية فى دراستهما المعنونة "الحماية الاجتماعية فى مصر، نظرة على السياسات المتبعة"^{٢١}، إذ يعد نظام الحماية الاجتماعية الشامل فى مصر أحد أهم أحجار الزاوية التى تقوم عليها السياسات الاجتماعية المتمركزة حول دور الدولة، وهى السياسة التى تم وضعها فى خمسينيات وستينيات القرن الماضى، ولا يزال هذا النظام الذى يتضمن

^{٢١} ماليا سيفيردينج وايرينى سيلوانس، الحماية الاجتماعية فى مصر: نظرة عامة على السياسات المتبعة، سلسلة أوراق بحثية، النوع والعمل فى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، القاهرة، مجلس السكان الدولى، سبتمبر ٢٠١٢.

التأمين الاجتماعى والتأمين الصحى وآليات المساعدة الاجتماعية معمولاً به حتى وقتنا الراهن، دون أن تطرأ عليه أية إصلاحات جوهرية. ولقد اعتمد توسيع نظام الحماية الاجتماعية اعتماداً كبيراً على نمو التوظيف الحكومى وتوسيع نطاق مزايا الحماية الاجتماعية المقدمة إلى موظفى القطاع العام، إلا أنه ثبت أن النموذج القائم على القطاع العام غير مستدام، كما أن التوظيف فى القطاع العام انخفض بشكل حاد منذ فترة التسعينيات فى إطار برنامج واسع النطاق للتحرير الاقتصادى، وقد أدى تحول سوق العمل نحو القطاع غير الرسمى وانكماش تغطية التأمين الاجتماعى مع إخفاق برامج المساعدات الاجتماعية فى الوصول إلى نسبة كبيرة من الفقراء إلى إثارة تساؤلات بشأن فاعلية منظومة الحماية الاجتماعية الحالية وقدرة الدولة على توفير الرعاية الأساسية للمواطنين. لذا تهدف الدراسة إلى تقديم نظرة عامة على آليات الحماية الاجتماعية العاملة حالياً، واقتراح تدابير حماية اجتماعية جديدة. وقد خلصت الدراسة إلى أنه بمراجعة المكونات الثلاث الكبرى لمنظومة الحماية الاجتماعية، والتي تشمل التأمين الاجتماعى، والتأمين الصحى، والمساعدات الاجتماعية، وضح إنه توجد تحديات جسام، وأن التحدى الأكبر لا يكمن فى الإطار القانونى، ولكن فى الإدارة الفعالة والعدالة لآليات الحماية الاجتماعية. ففى ظل عدم اكتمال مظلة التغطية وعدم عدالتها بالنسبة للمجموعات السكانية المختلفة والانخفاض الشديد فى قيمة المزايا والمساعدات المقدمة لا تواجه منظومة الحماية الاجتماعية فى مصر تحديات مالية كبيرة فحسب؛ وإنما تواجه بوجهة نظر بدأت تعتبر المساهمة فى هذه المنظومة غير مجدية وغير وثيقة الصلة باحتياجات الأسرة، وأن هذا سيؤدى إلى تهرب المواطنين من تغطية منظومتى التأمين الاجتماعى والصحى واللذان يعانين بالفعل من تغطية متآكلة. كما أن من أخطر الجوانب ترك أفقر المجموعات السكانية فى مصر وأكثرها تعرضاً

للمخاطر بدون آليات حماية اجتماعية ضرورية من أجل استمرار الحياة. وعلى الرغم من أن العديد من الدراسات قدمت توصيات لإصلاح منظومة التأمين الصحي والتأمين الاجتماعي، وأيضا المساعدات الاجتماعية فإنه لا بد من إدراك أن المنظومات الثلاث تتفاعل معا، وأن أي تغيير في احدهم قد يكون له تأثيرات غير مقصودة على المنظومتين الأخريتين. إن تصميم أي برنامج جديد للمساعدات الاجتماعية يستهدف الفئات المستثناة من برامج الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات، من الممكن أن يؤدي إلى تقليل الحوافز التي تشجع على التسجيل في التأمين الاجتماعي. وقد وجدت عدد من الدراسات التي أجريت في أمريكا اللاتينية على سبيل المثال أن الإصلاحات التي وفرت رعاية صحية مجانية صاحبها تأثير سلبي على احتمال تسجيل العاملات في المكسيك والعمال في عدة مدن كولومبية في برامج الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي على التوالي. ولذلك يجب التعامل مع إصلاح آليات الحماية الاجتماعية بشكل شمولي مع دراسة متأنية لكيفية تأثير أي إصلاحات تدخل على هذه المنظومات الثلاث. ومن ضمن المقترحات لتحسين منظومة التأمين الاجتماعي تعزيز الربط بين مستويات الاشتراكات والمزايا، وتوسيع التغطية، وتحسين إدارة المنظومة ككل. أما فيما يتعلق بالتأمين الصحي، لا بد من إعادة هيكلة النظام كاملا وتوحيد نظام التأمين الصحي المصري من أجل الارتقاء بمستويات كفاءة النظام وفاعليته، وينبغي أن تتضمن هذه العملية مراجعة كاملة لدور هيئة التأمين الصحي في توفير الرعاية الصحية وتحمل تكلفتها، وينبغي أن يكون توسيع نطاق تغطية التأمين الصحي أحد الأهداف المهمة، بجانب تحسين جودة الخدمات المقدمة وبنفس القدر من الاهتمام. وأخيرا بالنسبة للمساعدات الاجتماعية لا بد من توسيع نطاق التغطية بما يخدم الفقراء مع العمل على الحد من توجيه

هذه المزايا لغير المستحقين. كما أنه من الهام توسيع نطاق معايير الاستحقاق لتشمل جميع الأسر الأشد فقرا حتى تلك التي يعولها رجل قادر على العمل.

قدم صابر بركات^{٢٢} دراسة حول المراة والتأمينات الاجتماعية عرض فيها أهمية الحماية الاجتماعية مع تطور النشاط الإنساني، وقوى الإنتاج، إذ بات من المتفق عليه أن تطور التنمية في أي مجتمع مرهون بمدى تقدم أنظمة وأوضاع الحماية الاجتماعية لأعضائه، كشرط ومظهر ونتيجة للتنمية لصالح الناس، وبمشاركتهم الإيجابية. واستعرضت الدراسة نظم التأمين الاجتماعي المختلفة وأهدافها، وأنها حق من حقوق الإنسان وحقوق المواطنة، كما ناقش الإطار القانوني للتأمين الاجتماعي، وأنواع التأمينات الاجتماعية التي يكفلها النظام العام، وهي "تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، تأمين إصابة العمل، تأمين المرض، تأمين البطالة، تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات". وتوصلت الدراسة إلى أن انحدار واقع المراة يتواصل من سيء إلى أسوأ ابتداء من تقليل فرص العمل المتاحة لها، ومرورا بانخفاض فرصها في الترقى وصعود السلم الوظيفي، أو التدرج في الارتقاء في الأعمال والمهن التي تدخلها، وانتهاء بانخفاض أجورهن ومعاشاتهن وحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عموما، بالإضافة لما هو شائع في المجتمع من الحرمان من الحقوق السياسية والمدنية عموما، حتى في حال المساواة في المراكز القانونية. فالمراة العاملة تعاني - بالتأكيد- من الاستغلال والتحييز والتمييز ضدها، ليس فقط في العمل - أثثائه وبسببه- بل وحتى في التأمين والضمان الاجتماعي والمعاشات، بل وحتى بعد وقبل ذلك ومعه داخل البيت

^{٢٢} صابر بركات، المراة والتأمينات الاجتماعية، مجلة طبية، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦، ص ١١٥: ١٢٥.

والأسرة بسبب تحمل أعباء ومتاعب العمل المنزلي والرعاية الأسرية دون مساعدة أو تقدير في أغلب الأحوال، أي أنه عمل بلا أجر ولا تأمين، علاوة على تكثيف حرمانها من الحق الإنساني في التعليم والمعرفة والثقافة، والحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة العامة والإنجابية، والحق في التمتع بمستوى معيشة لائق، وإن كان هذا الحرمان هو فقر عام يمس كل الفقراء ويزداد في الريف، فإن المرأة تعاني فيه أكثر بما لا يقاس بسبب فجوة النوع والتحيز الذكوري والثقافة السائدة. ويؤكد ذلك إهدار حقوق المرأة والتمييز ضدها، وهو ما يدفعنا بالضرورة للعمل من أجل تغيير أوضاع المرأة العاملة ومواجهة التحيز ضدها، وإعمال حقوق الإنسان بعدم التمييز ورفض التفرقة بين المرأة.

وفى إطار قضية ضعف مظال وآليات الحماية الاجتماعية، تأتي دراسة أمل فرج^{٢٣} عن أحد الفئات المحرومة من الحماية الاجتماعية وهي عاملات المنازل في دراستها المعنونة "عاملات المنازل، دراسة استكشافية" . تتناول الدراسة أوضاع النساء العاملات في المنازل على اعتبارهن جزء من الطبقة العاملة التي تعمل في القطاع غير الرسمي ولا تتمتع بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية مما يعرضهن إلى أسوأ أشكال الانتهاكات. تأتي هذه الدراسة في إطار مشروع الحماية القانونية للنساء العاملات في المنازل. تنقسم الدراسة إلى ستة فصول، وهي دراسة ميدانية، تناقش أوضاع عاملات المنازل والحقوق الأساسية لهؤلاء العاملات بين القانون والواقع، وتعرض لعلاقة عاملات المنازل بالاتجار بالبشر. وفي الفصول الثلاثة الأخيرة من الدراسة، يتم عرض منهجية الدراسة الميدانية ونتائجها. تنطلق

^{٢٣} أمل فرج، عاملات المنازل، دراسة استكشافية، القاهرة، الجمعية المصرية للنهوض بالمشاركة المجتمعية، ٢٠١١.

الدراسة من استبعاد قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ العاملات فى المنازل من مظله حمايته على الرغم من إنهن من الفئات الأساسية التى دفعها الفقر للعمل فى المنازل، فضلا عن تعرضها لأسوأ انتهاكات الحق فى العمل. وبناء على ذلك تحدد الهدف الرئيسى من الدراسة فى الكشف عن أوضاع النساء العاملات فى المنازل، وذلك فى إطار السعى إلى توفير الحماية القانونية لهن بالعمل على حذف المادة التى تستبعدهم من الحماية التشريعية فى قانون العمل المصرى. وفى إطار هذا الهدف الرئيس، تتعدد الأهداف الفرعية فى التالى:

- الكشف عن مدى تطبيق ما أجازہ قانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦ لعاملات المنازل بإنشاء منظمات نقابية لهن.
- تحديد حد أدنى لسن من يعملن فى المنازل بحيث لا يقل عن ١٦ سنة من خلال نص تشريعى.
- رصد المعايير الأولية لمكافحة الاتجار بالبشر ومدى توافر أركان جريمة الاتجار بالبشر بين عاملات المنازل.
- التعرف على وضعية الانتهاكات التى تتعرض لها النساء أثناء العمل فى المنازل
- تحديد علاقة الفقر والبطالة بالعمل فى المنازل.

وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها أن احد الأسباب الرئيسة للالتحاق بعمالة المنازل الفقر والافتقار إلى أي مهارات فنية وتعليمية. فضلا عن انتشار عمالة الأطفال، كما كانت نسبة العاملات من المطلقات والأرامل والمهجورات عالية. وقد شكت المبحوثات من فقدانهم لأي حماية قانونية واجتماعية، فضلا عن معاناتهم من نظرة المجتمع المتدنية لهن. وقد ورد فى الدراسة عدد كبير من التوصيات، كان من أبرزها تجريم عمالة الأطفال فى المنازل ومحاربة التسرب من

التعليم وضرورة وجود عقد عمل رسمي بين العاملة وصاحب العمل واستحداث قانون خاص لعاملات المنازل، وتنظيم هؤلاء النساء نقابيا وغيرها من التوصيات.

ناقشت ياسمين إبراهيم^٤ في دراستها عن الحقوق الأساسية للعاملات بين الواقع والقانون إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته في ١٩ يونيو ١٩٩٨، بجانب اختيار عدة قوانين داخلية لمجتمعنا المصري تتناول تلك الحقوق الخاصة بالعمل في الإعلان ومقارنتها بواقع النساء العاملات في مصر. وجاء الإعلان ليعبر عن الحقوق والمبادئ الأربعة التي حددتها المنظمة وهي:

١. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

٢. القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي.

٣. القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

٤. القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

أوضحت الدراسة وجود هوة تفصل بين الحقوق الأساسية للعاملات في اتفاقيات العمل الأساسية من جهة والقانون الداخلي من جهة أخرى، وكلاهما مع الواقع الفعلي للعاملات في مصر، ويتمثل ذلك في تدهور شروط عمل المرأة المصرية العاملة، ومعاناتها من التمييز، ليس فقط بينها وبين الذكور العاملين بل أيضا بين النساء بعضهن البعض؛ فالنساء الريفيات يعانين من شروط عمل أسوأ من النساء في الحضر لبعدهن عن المدن مركز التنمية، وخاصة العاملات في الزراعة البحتة اللاتي يعانين من ظروف عمل سيئة وانعدام الحماية القانونية لهن،

^٤ياسمين إبراهيم، الحقوق الأساسية للعاملات بين القانون والواقع، مجلة طبية، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦، ص ٩٦: ١١٤.

كذلك تعاني النساء المتزوجات وتحديدًا الأمهات منهن بسبب زيادة الأعباء المنزلية وقيامهن بأداء عدة أدوار رعائية، وإنجابية، وإنتاجية. وكذلك تعاني النساء اللاتي لم يحظين بفرصة التعليم من انخفاض أجرهن واضطرارهن للعمل تحت شروط عمل أسوأ من اللاتي نلن حظاً أوفر من التعليم، بالإضافة إلى عمل نسبة كبيرة منهن بدون أجر أو حماية قانونية بسبب عملهن في نطاق الأسرة، وتحتل بذلك المرأة الأمية الريفية العائلة لأطفال أدنى مراتب سلم العمل في مصر، إضافة إلى ضعف التمثيل النقابي للنساء وأثر ذلك على مطالبتهن بحقوقهن، وخروج النساء لسوق العمل بسبب ضغط الفقر مما يضعف إرادتهن وقبولهن بشروط عمل سيئة، كذلك عمل الفتيات بدون أي حماية قانونية خاصة في مجالي الزراعة وخدمة المنازل وتعرضهن لكثير من الأخطار الناجمة عن هذه الأعمال. ومن أجل تغيير أو محاولة تغيير هذا الوضع وضمان الحقوق الأساسية المقررة في إعلان الحقوق الأساسية للعمال والصادر بناءً على اتفاقيات العمل الأساسية تأتي عدة توصيات منها:

- (١) إنشاء منظمة العمل الدولية لجنة خاصة لمتابعة الشكاوي بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
- (٢) توعية القائمين على العملية القانونية باتفاقيات العمل الدولية لكونها جزءاً من القانون المصري.
- (٣) توعية النساء العاملات بحقوقهن القانونية، ومساعدتهن على تنظيم أنفسهن.
- (٤) إدراج البعد النوعي في قضايا التنمية.
- (٥) توعية القائمين بالعملية الإعلامية بأهمية دور النساء العاملات، وضرورة إلقاء الضوء على القضايا الخاصة بهن.

قدمت هانية شلقامي^{٢٥} دراسة حول مستقبل تمكين المرأة، ووعود العمل، هدفت إلى التعرف على المصادر المتاحة لتحقيق الأمان للنساء من قبل النظام الأبوي، ومستقبل التأمين الاجتماعي للنساء مع التركيز على الأسواق والعمل في مصر، فالنظام الأبوي يرى أن عمل المرأة خارج منزلها يعد أكبر تهديد له، وتشير النسويات إلى عمل المرأة واستقلال دخلها بوصفهما مسارات للتحرر، فالنساء يعملن بالفعل، لكن عملهن يجرى تصنيفه من خلال قيم النزعة الأبوية، وعلى هذا النحو توجد ظروف أو اعتبارات خاصة لدى كل امرأة عاملة تجبرها على العمل خارج المنزل، أي أن إيجاد حل للظروف التي اقتضت عمل المرأة يعني بالتأكيد أنها سوف تعود إلى المنزل، وعلاوة على ذلك يعتبر الاحتياج المادي السبب الوحيد لعمل النساء الفقيرات، ولا يسفر عملهن سوى عن فوائد مالية قصيرة المدى تمكنهن من الوفاء بأدوارهن بوصفهن زوجات وأمهات. ويقع على كاهل المرأة العاملة حل المصاعب التي تواجهها في العمل، ويظل عملها شرا ضروريا يجري تجنبه إن استطاعت العيش بدونه. وتضم سلة مصاعب العمل شروطه العسيرة، والانتقاص من حقوق العاملات، والتأمين الاجتماعي، ومخاطر الوظيفة وما تشتمل عليه من تهديدات لصحة المرأة. إذن توجد مساومة أبوية في مكان العمل، يمكن بمقتضاها أن تتنازل المرأة العاملة عن حقوقها في العمل مقابل الحصول على الدخل الإضافي الناتج من عملها. ولا يعني الانخفاض الشديد في مستويات العمالة النسائية أن النساء لا يعملن، بل يعملن في الأسواق غير الرسمية، ويعملن في خدمة أسرهن، ويعملن في أعمال لبعض الوقت، ويعملن دون أجر، وكثيرا جدا ما يعملن دون وجود تأمين اجتماعي، كما أن

^{٢٥}هانية شلقامي، مستقبل تمكين المرأة، ووعود العمل، ترجمة: شهرت العالم، مجلة طبية، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦، ص ٧: ٣٠.

نوع نظم الإنتاج المرنة التي تسهم في فرص توليد الدخل للنساء على المدى القصير لا توفر أية مزايا أو تأمين اجتماعي على المدى البعيد.

وحول التهديدات المستقبلية التي تواجه التأمين الاجتماعي للنساء وتدعمه الظروف الأبوية الناتجة عن الدولة والسوق. وحتى إذا كانت النساء وأسرهن تحصل الآن على التأمين الاجتماعي، فالظروف اللازمة لاستعادة حقوق المواطنة الاجتماعية للنساء لا تزال تحتاج إلى البناء بهدف تحقيق مستقبل يسوده الأمن والرفاه. إن جميع الدول التي تفترض أن الرجل كاسب الرزق يعتبر مصدر الدخل الاجتماعي لأفراد الأسرة تضع تهديدا أمام مستقبل الأمن الاجتماعي للمرأة. وبالمثل، يمكن أيضا إدراج الدول التي توفر سياساتها الاجتماعية التأمين الصحي والاجتماعي لجميع الموظفين السابقين، في حين تقل خدماتها تلك بالنسبة إلى أولئك المنخرطين في علاقات الإنتاج غير الرسمية أو المؤقتة أو غير المتعلقة بالسوق. ومما يشير إلى الإهمال – على قدم المساواة – تلك الدول التي تعتمد على الأسرة والمبادرات الخاصة من أجل توفير الرفاه وتعزيزه، ومواجهة المخاطر والصدمات. وقد تقع مصر بين هذه الدول.

وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات مثل ضرورة مراجعة الخطط الحالية لمواجهة التمييز، إدراك مدى ضرورة احتياجات المرأة للدخل، إدراك قيمة الدور الأسرى للنساء وتأمين حاضرن ومستقبلهن من خلال عدد من الآليات، مثل الانتماء للعمل المنزلي ورعاية الطفل للإسهام في سداد التأمين الاجتماعي في فترة حياتية تالية، تيسير المواطنة الاجتماعية الكاملة للنساء بإمدادهن بحقوق مساوية لحقوق الرجال، زيادة الوعي والحساسية تجاه النوع الاجتماعي على جميع المستويات: بين النساء أنفسهن، وداخل مجتمعاتهن المحلية، وبين صناع السياسة والقرار، تناول التأمين طوال دورة الحياة وفي سياق

الحياة الأسرية من خلال اتخاذ تدابير من شأنها مواجهة جوانب عدم الأمان التي تمر النساء بخبرتها، وتنقسم تلك التدابير إلى "تدابير حمانية لتحسين القدرة مثل تحسين الصحة، والخدمات التعليمية، وظروف العمل، وتدابير وقائية تهدف إلى تجنب الحرمان مثل خطط التأمين.

رابعاً : مدى الالتزام بمعايير العمل الدولية

يمثل عدم التزام مصر بعدد من معايير العمل الدولية احد التحديات الرئيسية التي تواجه الحكومات المتتالية، والتي تؤدي إلى وضع اسم مصر في القائمة السوداء للدول التي تنتهك الحريات النقابية. والأمر الأكثر أهمية أن الالتزام بمعايير العمل الدولية لا يقصد به توافق القوانين المعنية سواء بالعمل أو بالحرية النقابية مع الاتفاقيات الدولية فحسب، ولكن أيضاً مدى التزام أصحاب الأعمال في مصر بمعايير العمل سواء الواردة في القوانين أو الاتفاقيات الدولية. فالحقيقة أن مصر تعاني من انتهاكات تمارس من قبل الحكومات المتتالية ومن قبل أصحاب الأعمال لمعايير العمل.

أصدر الاتحاد الدولي للنقابات تقريراً عن مدى احترام مصر لمعايير العمل الدولية عنوانه "Internationally Recognized Core Labour Standards in Egypt"^{٢٦}، تناول التقرير تقييماً لمدى احترام الحكومة المصرية لمعايير العمل الدولية وفقاً للاتفاقيات الثمانية الأساسية التي وقعت عليها من خلال بحث عدد من القضايا:

²⁶International Trade Union Confederation, **Internationally Recognized Core Labour Standards in Egypt**, Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of Egypt, Geneva 26 and 28 July 2011.

- حرية التجمع والتنظيم وحق المفاوضة الجماعية.
- التمييز والأجر المتساوى.
- عمالة الأطفال.
- العمالة الإجبارية.

على الرغم من أن مصر صدقت على اتفاقيات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية رقم ٨٧ و ٩٨، إلا أنها فى ظل النظام السابق انتهكت كثير من المعايير الدولية المتضمنة فى هاتين الاتفاقيتين. فلم تسمح إلا بتنظيم نقابى واحد وهو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر والذى يضم فى عضويته ٢.٩٨٠.٠٠٠ عضو من ٢٥ مليون عامل. كما أن هذا الاتحاد يرتبط بصلات وثيقة مع الحزب الحاكم السابق (الحزب الوطنى) ويفتقر لأي معايير للنزاهة والشفافية فى الانتخابات التى يجريها. وقد تشكلت أول نقابة مستقلة وهى نقابة الضراب العقارية لتكسر حالة الاحتكار النقابى الذى يمثلها الاتحاد العام لنقابات عمال مصر وفقا لقانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦. كما شهد عام ٢٠١١ خروج كثير من العمال من الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وفى ٣٠ يناير ٢٠١١ تشكل الاتحاد المصرى للنقابات المستقلة، ومازال حتى الآن غير معترف به قانونا. وعلى صعيد آخر، فـقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يستبعد فئات واسعة من أحكامه مثل خدم المنازل. كما أن المفاوضة الجماعية غائبة فى القطاع الخاص، فضلا عن أن المجلس القومى للأجور- وهو المسئول عن الاتفاقيات الجماعية التى تتم عبر المفاوضة الجماعية فى القطاع العام- فشل فشلا ذريعا فى القيام بدوره. ويوجد كثير من القيود على الحق فى الإضراب. كما أن القانون المنظم للمناطق الصناعية الحرة حرر أصحاب الأعمال والمستثمرين من أى التزام بمعايير العمل الدولية مما أدى لانتهاكات واسعة لحقوق العمل فى تلك المناطق.

وأشار التقرير أيضا إلى التمييز ضد النساء في سوق العمل وبالأخص في التساوى في الأجر. فقد وقعت مصر على الاتفاقية رقم ١٠٠ عن الأجر المتساوى، والاتفاقية رقم ١١١ الخاصة بمنع التمييز، وعلى الرغم من أن قانون العمل حظر التمييز في التشغيل على أساس النوع، إلا أن القانون لم يتناول الأجر المتساوى للرجال والنساء عن العمل المتساوى، فضلا عن ذلك فإن المواد المناهضة للتمييز في قانون العمل لم تغطى كل جوانب التشغيل، فقط حظرت التمييز في الأجور وإنهاء عقد العمل. كما أن قانون العمل لم يتناول مواد تحظر التحرش الجنسى بالنساء في أماكن العمل، فعقوبات التحرش الجنسى موجودة في قوانين أخرى. وفقا للإحصاءات الرسمية تبلغ مشاركة المرأة في قوة العمل حوالى ٢٢%، فهن يشغلن ١٩% من قوة عمل القطاع الخاص، و ٢٩% من قوة العمل في القطاع العام. كما أن عدد النساء اللواتي يشغلن مواقع قيادية أقل ٧ مرات من أعداد الرجال. وفقا للإحصاءات الرسمية تحصل النساء في عام ٢٠٠٧ فى القطاع الخاص على ٩٠% من أجر الرجل.

أصدرت مؤسسة المرأة الجديدة^{٢٧} تقريراً بعنوان "ملاحظات على قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته" يرصد انتهاكات حقوق العاملات في سوق العمل بمصر. بدأ التقرير بتحديد القوانين المنظمة لعلاقات العمل في مصر وهى:

قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتسري أحكامه على العاملين بالوزارات والمصالح الحكومية والأجهزة صاحبة الموازنة الخاصة بها ووحدات الحكم المحلى والعاملين بالهيئات العامة .

^{٢٧} مؤسسة المرأة الجديدة، ملاحظات على قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، القاهرة، ٢٠١٤.

قانون العاملين بالقطاع العام ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والذي يسري على العاملين بالشركات المملوكة للدولة ولم يجر خصصتها أو تحويلها إلى نظام قطاع الأعمال الخاص .

قانون العاملين بشركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والذي أناط بكل شركة إصدار اللوائح الداخلية الخاصة بتنظيم علاقتها بالعاملين لديها.

قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي حل محل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويسرى على العاملين فى القطاع الخاص المنظم ويعتبر هو القانون العام الموحد لتنظيم علاقة العمل فى مصر .

وردت الأحكام المنظمة لعلاقة العمل بين المرأة العاملة وجهة العمل بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى ثلاث مواضع أساسية هي:

أولاً: الأحكام الخاصة بالحماية من التمييز فى الأجور والواردة فى المادة (٣٥) والتي نصت على حظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة . ورغم أن تلك المادة لا تنص على عدم جواز التمييز فى الأجر بين النساء وغيرهم من العاملين، إلا أن نص المادة صريح فى حظر التمييز فى الأجر لأي سبب ومن بينهم الجنس. وعلى الرغم من وجود هذا النص والحظر الوارد به، إلا أن الجزاء المترتب على مخالفة أحكام تلك المادة والوارد بالمادة ٢٤٦ التى تنص على أنه يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه هو جزاء ضئيلا لا يمثل ردعا لصاحب المنشأة، وهو السبب الرئيسى فى عدم التزام أصحاب العمل بأحكام تلك المادة. ولا يزال هناك تمييزا واضحا فى الأجور بين النساء وغيرهم من العاملين.

ثانيا: المادة (٨٨) والتي تنص على سريان جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال على النساء العاملات دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم. ونص المادة ٨٨ يعد هو النص الصريح على عدم جواز التمييز بين النساء وغيرهم من العاملين متى توافرت ظروف العمل إلا أن نص تلك المادة يشوبه العوار من حيث عدم تحديد جزاء لمخالفة أحكامها وكذا تعارضها مع نص المادة ٨٩ والوارد بها حظر على بعض الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء بها. على الرغم أن أحكام المادتين السابقتين تقوم على فكرة حماية المرأة إلا أنهما يمثلان نوعا من أشكال التمييز ضدها حيث تصدر على إرادتها وحريتها في أن تحدد طواعية قرارها بهذا الشأن والذي يختلف من امرأة لأخرى حسب اختلاف ظروفها واحتياجها. كما أن منح السلطة شبه المطلقة للوزير المختص في تقدير حالات الترخيص أو الحظر حول منطق الحماية إلى منطق تحقيق مصلحة سوق العمل. وكان من الأوجب جعل الحماية رخصة لدي المرأة العاملة تقدرها حسب إرادتها ويكتفي بالنص على حظر إجبار العاملة على العمل ليلا أو المجالات التي تشكل خطورة وخاصة بعد أن قامت منظمة العمل الدولية بمراجعته اتفاقياتها المتعلقة بهذا الشأن .

ويشير الواقع إلى أن هناك مسافة كبيرة بين النصوص الموضوعية وما يجرى على أرض الواقع، فظروف العمل في منشآت القطاع الخاص بمدينة العاشر من رمضان و ٦ أكتوبر والسادات، والعامرية الجديدة تطيل يوم العمل للعمال لما يقرب من ١٢ ساعة عمل يوميا ... ولا تعترف بالأجازات الرسمية، ولا غيرها من النصوص الواردة في القانون. ومن يعترض من العمال ... فالباب يتسع لخروج جمل ... وليس ذلك فقط لكن المادة ١٩٦ من قانون العمل الحالي تعطي لصاحب العمل (تحت مبرر الضرورات الاقتصادية) حق الإغلاق الكلي أو

الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، بعد إخطار الجهات المعنية بذلك.

ثالثاً: الحق في ظروف عمل مأمونة وبيئة عمل نظيفة وصحية: تتسبب حوادث العمل وأمراض المهنة في وفاة أعداد كبيرة من العمال والعمالات محلياً وعالمياً وذلك نتيجة عدم قيام أصحاب الأعمال بتوفير أدوات ووسائل آمنة يمارس بها العمال عملهم. كما تتسبب بيئة العمل في تمكن الأمراض المهنية من إصابة العمال ومن أمثلة ذلك عمال شركة مصر اسبانيا (ارومصر/ للاسبتوس) بالعاشر من رمضان الذي كان يستخدم خامة الاسبتوس المحرمة دولياً في صناعة المواسير، مما ترتب عليه وفاة وإصابة العشرات من عمال هذا المصنع. وهذا الوضع يتكرر في منشآت كثيرة لا تتوافر فيها وسائل الحماية التي تساعد علي توافر السلامة والصحة المهنية للعمال^{٢٨}. ولا تعلن وزارة القوي العاملة أو وزارة شئون البيئة عن حجم الوفيات السنوية ولا حجم الإصابات الناتجة عن الإخلال ببيئة العمل. وقد أفرد قانون العمل الحالي باباً كاملاً مستقلاً عن تأمين بيئة العمل، وآخر عن التفتيش في مجال السلامة المهنية تتوافق فيه النصوص مع المعايير الدولية التي أقرتها قوانين البيئة، ولكن النصوص شيء والواقع شيء آخر.

رابعاً: في الأحكام الخاصة بحماية الأمومة وتشمل :

إجازة الوضع: تنص المادة (٩١) على منح المرأة العاملة حق الحصول على إجازة وضع مدتها ٩٠ يوماً بتعويض مساو للأجر يشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ولا يجوز تشغيلها خلال ال ٤٥ يوماً التالية للوضع ولا تستحق الإجازة لأكثر من مرتين خلال مدة خدمة العاملة. واشترطت مقدمة المادة مضي عشرة أشهر لخدمة العاملة

^{٢٨} عن المخاطر الصحية التي تتلقاها النساء خاصة حالات العمل التي يتم فيها استخدام الزنك أو الرصاص الخام والعجين للبطاريات الكهربائية وغيرها من أعمال معرضة للخطر.

لانتفاعها بهذه الإجازة وهو أيضا قيذا على المرأة العاملة، إذ أن إجازة الوضع ليس حق للأم العاملة فحسب لكنها حق للطفولة وواجب ودور مجتمعى تساهم المرأة فيه وعلى القانون كفالاته وحمايته لها.

كما نصت المادة (٩٢) على حظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع. وكثيرا ما يتم مخالفة أحكام تلك المادة ويكتفى بتعويض العاملة عن إنهاء عقد عملها أو فسخه لأن نص المادة لم يرد به جزاء مخالفة أحكامها^{٢٩}.

راحة إرضاع الصغير: نصت المادة (٩٣) على حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها خلال الـ ٢٤ شهرا التالية لتاريخ الوضع فى فترتين راحة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة أو ضم هاتين الفترتين وتحسب فى ساعات العمل ولا يترتب عليهما تخفيض فى الأجر.

ج. إجازة رعاية الطفل: ورد بنص المادة (٩٤) يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملة فأكثر الحق فى إجازة بدون أجر لرعاية طفلها ولا تستحق لأكثر من مرتين خلال مدة خدمتها. وهنا يثور الحديث حول محاولة جهة العمل التنصل من هذا الالتزام بعدم احتساب عدد العمالة المؤقتة أو غير المؤمن عليهم بالمخالفة لأحكام القانون، وفي الأغلب لا يلتزم صاحب العمل بتطبيق أحكام تلك المادة

د. حضانة رعاية الأطفال: نصت المادة (٩٦) على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام

^{٢٩} مثال على ذلك التمييز والتعسف فى الفصل عائشة أبو صمادة وهى نقابية بارزة و كانت تعمل بمصنع الحناوي للدخان و تعرضت للفصل التعسفي لموافقها النقابية، وأمل السعيد ووداد الدمرداش وهما أيضا قيادات بارزة فى الحركة العمالية فى المحلة الكبرى

المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. والتقييد بهذا العدد يجعل أصحاب المنشآت حريصون على عدم اكتمال هذا العدد للتوصل من تنفيذ ذلك.

إن استبعاد المرأة العاملة في الزراعة البحتة من تطبيق هذه الأحكام يشكل تراجعاً عن أحكام قانون الطفل لا مبرر له، فضلاً عن كونه انتهاكاً صارخاً وتمييزاً واضحاً واستمراراً للظلم التاريخي للمرأة العاملة في الزراعة ويتعارض مع الأحكام المباشرة في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمرأة العاملة في الزراعة. بالإضافة إلى استبعاد الكثير من فئات المرأة العاملة من ضمن تلك الأحكام منها "العاملات في القطاع غير الرسمي، خدم المنازل وغيرها" وكل ذلك يشكل تحدي وتمييز صارخ ومخالفة لكل القوانين والاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها مصر. فالنساء الريفيات يعشن حالة من التمييز القانوني، فقد استبعدهم قانون العمل من الحماية، ولم تعترف بهن الدولة في تقارير التنمية واحتساب الناتج القومي، وتتضاقر الآن جهود المجتمع المدني للعمل مع النساء الريفيات، فيعمل مركز الأرض على إصدار تقارير دورية حول أوضاع النساء في الريف، ويعمل المركز المصري للحق في التنمية على خلق روابط بين النساء العاملات في الريف في إطار التوعية بحقوقهن، وتضع المرأة الجديدة على أجندتها تفعيل المادة ١٤ الخاصة بالمرأة الريفية والقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها.

من ضمن معايير العمل الدولية الحق في التنظيم النقابي، في هذا الإطار تأتي دراسة منى عزت المعنونة " النساء والعمل النقابي ".^{٣٠} تنبع أهمية هذه الدراسة من إنها من أول الدراسات التي تحاول رصد مدى مشاركة المرأة في النقابات المستقلة. تهدف الدراسة إلى رصد أسباب عزوف النساء عن المشاركة في العمل النقابي، وكذلك رؤية النقابيات تجاه

^{٣٠} منى عزت، النساء والعمل النقابي، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، ٢٠١٤

المشاركة فى النشاط النقابى وكيفية تمكينهن من الوصول لمواقع صنع القرار. تعد هذه الدراسة نتاج مجموعة ورش عمل تم تنظيمها مع عدد من النقابات المستقلة فى إطار حملة شركاء فى النضال- شركاء فى القرار. وجدير بالذكر أن كل من الاتحاد المصرى للنقابات المستقلة واتحاد عمال مصر الديمقراطى هما الذى تبناوا هذه الحملة. اعتمدت الدراسة فى سعيها للإجابة على التساؤلات الرئيسة على المجموعات النقاشية كأداة لجمع البيانات والتى تم تنظيمها مع عدد من النقابات فى النقابات المستقلة فى ١٢ محافظة. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعتين من النتائج: تتعلق المجموعة الأولى بأوضاع النقابات المستقلة حيث تمت الإشارة إلى أن من أهم التحديات التى تواجه النقابات المستقلة ضعف البناء المؤسسى، إذ لا تتوافر قواعد للبيانات عن أحجام العضوية، كما لا توجد اجتماعات دورية لمجالس الإدارة، فضلا عن غياب الخطط الإستراتيجية والاعتماد بالأساس على المبادرات الفردية. كانت ندرة الموارد المالية وكذلك الكوادر النقابية ذات الخبرة أيضا من أهم التحديات التى تواجه النقابات المستقلة. أما المجموعة الثانية من النتائج، فقد ركزت على أوضاع النساء داخل النقابات المستقلة، وفى هذا الإطار تمت الإشارة إلى عدد من النتائج منها سيادة التوجه الذكورى فى إدارة النقابات المستقلة وما يترتب على ذلك من رفض تولى المرأة مناصب قيادية. كما برزت فكرة عدم تبنى برنامج مطلبى، يضع احتياجات النساء فى حسابه، وعدم وجود آليات تمكن المرأة من التمتع بتمثيل عادل فى إدارة النقابات المستقلة.

خامسا: المعوقات التى تحول دون مشاركة المرأة فى سوق العمل

تتعدد المعوقات التى تحول دون مشاركة المرأة فى سوق العمل، ويمكن تصنيفها إلى معوقات ذات صلة بسوق العمل وتركيبته وحالة الاقتصاد، وأخرى متعلقة بالتقاليد والأعراف الاجتماعية ومستوى تعليم المرأة وتخصصها وغيرها من العوامل.

اهتمت دراسة صقر وشحاته المعنونة بـ "التمكين الاقتصادى للمرأة، المعوقات والحلول المقترحة"^{٣١} بالمعوقات التى تحد من فرص المرأة للنفوذ إلى سوق العمل وقد حددتها فى التالى :

الظروف والمعتقدات الاجتماعية: استمرارية الفكر المحافظ والقائم على التقسيم التقليدى للأدوار بين المرأة والرجل، الأمر الذى يعنى أن قضية العمل بالنسبة للمرأة ليست على نفس درجة أهمية العمل بالنسبة للرجل. فضلا عن العبء المضاعف التى تتحمله المرأة بجانب عملها وهو مسئولية رعاية الأسرة والتى تكبلها وتجعلها تتردد فى الإقبال على العمل من ناحية وتقلل من فرصتها فى الحصول على فرصة عمل فى القطاع الخاص من ناحية أخرى.

التمييز النوعى بين الرجل والمرأة، والذى يمثل أحد المشاكل الهيكلية فى سوق العمل حيث يأتى التمييز سواء فى تقسيم الوظائف بشكل أو بآخر أو حتى فى مستويات الأجور، الأمر الذى يقلل من دافعية المرأة للمشاركة.

^{٣١} هالة صقر وعبد الله شحاته، التمكين الاقتصادى للمرأة: المعوقات والحلول المقترحة، ورقة سياسات، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، مركز البحوث الاجتماعية، ٢٠٠٩.

عدم توافر المعلومات بسهولة وبدرجة كافية أمام المرأة بالنسبة لاحتياجات السوق أو فرص العمل وبرامج التدريب، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على التمويل الكافي في حالة قيامها بمشروع، وعدم قدرتها على الوصول للأسواق، وعدم تمتعها بشبكات اتصال كافية.

عدم كفاءة وفاعلية البدائل المتاحة أمام المرأة مثل المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في زيادة نسبة تشغيل النساء وضمان نمو فرص العمل المتولدة عن ذلك.

والأمر الهام أن ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل لا يمثل عبء عليها بمفردها، وإنما يمثل أيضا عبء على الدولة، فمشاركة المرأة المحدودة في سوق العمل يمثل عبء وتكلفة اقتصادية مرتفعة تتمثل في غياب فرص نمو اقتصادي مضاعفة كان ممكن تحقيقها.

إن معاناة المرأة من انتهاك حقها في العمل سواء بالحرمان من فرصة العمل أو بتردى شروط وظروف العمل يتناقض بوضوح مع الخطاب السياسي المعلن عن ضرورة التمكين الاقتصادي للنساء، والذي لم تتم ترجمته في تغييرات جوهرية في السياسات العامة وفي الثقافة العامة، وتم التعامل مع القضية بشكل جزئي، هدفه فقط إثبات أن مصر مهتمة بهذا الملف أمام المجتمع الدولي، حتى الجهود التي تمت من قبل بعض منظمات المجتمع المدني سواء منفردة أو بالشراكة مع المؤسسات الحكومية لم تكن نتيجتها سوى إجراءات ومبادرات جزئية لم تؤدي إلى تغيير ملموس وشامل في أوضاع النساء فيما يتعلق بالحق في العمل. فضلا عن تجاهل جزئية هامة وهي الفجوة بين احتياجات سوق العمل ونوعية التعليم، والسعي لتطوير السياسة التعليمية بما يناسب احتياجات سوق العمل.

وفي ظل الإطار الدستوري والتشريعي لتمكين المرأة في الإدارة العليا أوضحت دراسة أحمد عبد الحفيظ الإطار الدستوري والتشريعي لتمكين

المرأة فى الإدارة العليا^{٣٢}، أن المرأة المصرية تعيش أوضاعا اجتماعية وثقافية واقتصادية تشكل بيئة معيقة، تحرمها من الحصول على حقوقها خاصة حقها فى العمل والترقى والوصول إلى المناصب القيادية، والمفارقة أن البيئة المعيقة للمرأة لم تتشكل نتيجة أطر تشريعية أو قانونية أو موروث تاريخي قديم، بما فى ذلك الموروث الإسلامى الأصلى، وإنما تعود إلى ممارسات لاحقة فى التاريخ الإسلامى عرفتھا المجتمعات العربية والإسلامية تالية لعصر الحضارة الإسلامية الأولى، بعدما خضعت هذه المجتمعات لسطوة الدولة العثمانية البعيدة عن الموروث الحضاري الإسلامى الصحيح. والذي استمر لفترة طويلة ممتدة كان معظمها فترات ركود وخمول عام. وجاءت نتائج الدراسة لتوضح أن البيئة القانونية فى مصر لا تنطوى – نظريا – على تمييز ضد المرأة يمنعها من الترقى للمراكز القيادية العليا فى نطاق عملها، لكن ثمة نصوص نادرة ومحدودة تعيق المرأة وتقلل من قدرتها التنافسية. غير أن مجمل الأوضاع الاجتماعية والثقافية، أي بيئة المجتمع التي تعمل فيها القوانين تقلل كثيرا من قدرة المرأة العلمية على الاستفادة من الحقوق الممنوحة لها بالتساوى مع الرجال. ومن قدرتها بالتالى على التنافس للوصول إلى المواقع القيادية. كما أكدت النتائج أن بيئة المجتمع تتيح لبعض النصوص القانونية فرصة أكبر للتأثير السلبي على تنافسية المرأة فى مجال العمل سواء كانت هذه النصوص سنية فى ذاتها أو كانت – مع الأسف والعجب معا- تضمن للمرأة حقوقا ومزايا فى فترات الحمل والولادة والرضاعة بما يدفع أصحاب الأعمال للاستغناء عن خدماتها أو يحول بينها وبين الاستفادة من برامج التدريب اللازمة للترقى، والمفارقة أن قوانين

^{٣٢} أحمد عبد الحفيظ، الإطار الدستورى والتشريعي لتمكين المرأة فى الإدارة العليا، مقدم فى: حالة المرأة فى مصر: دراسة فى مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، تحرير أمانى الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩. ص ١٥ : ٤٢.

العمل في ظل الإصلاح الاقتصادي والخصخصة والأخذ بآليات السوق قد قلصت من فرص عمل المرأة، وربما تكون قد قللت أيضا من أعداد النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية، حيث حرمت هذه القوانين المرأة العاملة من اللجوء للقضاء في حالة عدم حصولها على ترقية مستحقة. واقتрحت الدراسة مراجعة بعض تشريعات العمل بهدف وضع ضمانات تساعد المرأة العاملة على الالتحاق بالدورات التدريبية اللازمة لتطوير مهاراتها ودعم قدرتها التنافسية، وكذلك إقرار حق العاملين في الطعن على قرارات الترقى واختيار القيادات العليا مع وضع مزيد من قواعد الشفافية والإفصاح والتي قد تعود بالنفع على كل العاملين، وعلى المرأة العاملة بشكل خاص حيث إنها – ونتيجة البيئة المجتمعية – أكثر عرضة للتمييز على أساس النوع عند اختيار القيادات أو منح الترقيات، لذا تقترح الدراسة تخصيص نسبة من المراكز القيادية في مؤسسات الحكومة والقطاع العام والخاص تتناسب مع أعداد العاملات في تلك المؤسسات، على أن يتم اختيار المرشحات الأكثر تأهيلا وكفاءة من بين العاملات لشغل هذه النسبة، ومن شأن تخصيص مثل هذه النسبة أن يطور بيئة عمل داعمة ومحفزة للمرأة حيث ستجد المرأة العاملة من يمثلها في الإدارة العليا، كما سيدعم هذا الاقتراح من مكانة المرأة العاملة في المجتمع، ويشجع العاملات في المستويات الدنيا والمتوسطة على الاستمرار في العمل وتطوير مهاراتهم والمنافسة المشروعة للترقى والوصول إلى المناصب العليا.

عن حالة المرأة في المناصب القيادية بالقطاع الرسمي، جاءت دراسة أمانى الطويل المرأة في الجهاز الإداري للدولة- حالة التمثيل ومستويات المشاركة في المناصب القيادية^{٣٣} تهدف الدراسة إلى

^{٣٣} أمانى الطويل: المرأة في الجهاز الإداري للدولة- حالة التمثيل ومستويات المشاركة في المناصب القيادية، مقدم في: حالة المرأة في مصر: دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب

التعرف على المؤشرات الرئيسية لأوضاع المرأة في الحكومة والجهاز الإداري للدولة ومدى النمو الذي تحققه معدلات التوظيف والحصول على المناصب القيادية، كما تهدف إلى التعرف على مدى نمو المؤشرات المتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرار في الحكومة والجهاز الإداري بالدولة، والكشف عن طبيعة التحديات الموضوعية والذاتية التي تحجم من حصول المرأة على مواقع قيادية. وذلك بالتركيز على المرأة العاملة في القطاع الرسمي لاعتباره بمثابة القطاع الرئيس لتوظيف المرأة، وأنه القائد والحاكم في وضع السياسات العامة للدولة والمؤثرة بشكل أساسي في المجتمع، كما أنه القطاع الأكثر استجابة لسياسات الدولة. وأسفرت النتائج عن وجود موقف اجتماعي سلبي إزاء تولى المرأة مناصب قيادية، وهذا الموقف لا يبدو داعما لمداخل التنمية الحديثة التي تعتبر النساء جزءا من عملية تنمية بشرية شاملة. كما يتم توظيف هذا الموقف الاجتماعي في خطاب يشير إلى عوائق الخصوصية الثقافية في مصر والمنطقة العربية، وهو خطاب يقدم المبررات الكافية لعدم الإقدام على اتخاذ حزمة من السياسات الفاعلة والمتربطة والمستمرة خصوصا في مجالى الإعلام والتعليم يكون من شأنها الإسهام في إحداث تغيير كفي في الموقف الاجتماعي من المرأة ويفتح الطريق أمام الحصول على فرص متكافئة في مجالات العمل المختلفة. واقترحت الدراسة سياسات مرتبطة بهذا السياق، منها ما يرتبط بتطوير التعليم في كافة مراحله مع التركيز على المرحلة الجامعية التي غالبا ما تنشط فيها الخطابات الفكرية السلفية لجماعات الإسلام السياسي والتي كان لها أكبر الأثر في تراجع المبادرة الذاتية لدى الفتيات إزاء الانخراط في سوق العمل، وذلك مع اعتماد مدخلات

القيادية، تحرير أماني الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩. ص ٤٣: ٨٦.

تأخذ بعين الاعتبار حساسيات النوع الاجتماعي من حيث التأكيد على القدرات المتساوية للكائن البشري رجلا كان أو امرأة، وتحفيز المبادرات الفردية للفتيات في المراحل المبكرة للتعليم، وكذلك دعم صور إيجابية للمرأة في المناهج التعليمية تعكس وجودها في المجال العام. وإذا كان للإعلام دوره في طرح أجندة تمكين المرأة على أجندة الرأي العام، فإنه من الضروري أن يتم توظيفه في إطار رفع الإدراك والوعي العام بأن الدعوة إلى تمكين النساء مرتبطة بالمفاهيم التنموية الحديثة من ناحية والفروقات الشاسعة بين نصيب المرأة في التنمية البشرية ونصيب الرجل، ومن ثم فإنه من الضروري الأخذ بسياسات رفع مستوى وعي الإعلاميين بقضايا المرأة ومدى ارتباطها بقضايا التنمية. كما أنه من الضروري وقف ظاهرة الإفتاء الديني في الوسائل الإعلامية حيث يتم الاعتماد على أصحاب كفاءات محدودة في مجال الفقه الديني ممن يعيدون إنتاج الخطاب الديني في عصور انحطاط الدولة الإسلامية، وهو خطاب معاد للحقوق الإنسانية للمرأة بشكل عام . كما تقترح الدراسة وجود تشريعات تلزم قيادات منظمات العمل بتصعيد المرأة إلى مواقع السلطة بنسب مساوية لنسب إسهامها في قوة العمل وذلك مع توفير التدريب ومهارات العمل القيادي المطلوبة لتولى مثل هذه المواقع. وتؤكد الدراسة على أن نجاح منظومة التمكين للعنصر البشري في مناهج التنمية متضمنا المرأة لابد وأن يرتبط بمنظور شامل وتخطيط منهجي وسياسات مؤثرة ومستمرة تضمن تحسين شروط البيئة الثقافية والاجتماعية إزاء المرأة على وجه الخصوص، وذلك في إطار مشروع كلى للتقدم الاقتصادي والاجتماعي.

ناقشت دراسة هالة شكر الله^{٣٤} المعنونة من البيت إلى موقع العمل: دراسة عن ظروف العمالة النسائية الظروف التي دفعت النساء إلى الخروج إلى سوق العمل، ومدى تقدير المجتمع المصري لمشاركة المرأة الاقتصادية، ومدى توزيع النساء على قوة العمل، والأيدلوجية الموجهة لسوق العمل، والتشريعات الحاكمة للعمل... الخ من قضايا العمالة النسائية.

وأوضحت الدراسة أن حاجة المرأة المتزايدة للعمل بأجر في مصر إضافة إلى المعايير القائمة التي تحد من اختياراتها وتوليها قيمة ووضعاً أدنى، لم تمتد فقط إلى كل جوانب حياتها وهي تكافح للقيام بأدوارها المستمرة في الاتساع، ولكنها جعلت منها أيضاً مصدراً واسعاً للعمالة الرخيصة والمرنة. إذ تدعم المرأة التقدم الاقتصادي عبر أربعة طرق على الأقل: من خلال انخفاض نسبتها في العمالة، وبطالتها، ورغبتها في الدخول والخروج من سوق العمل، وأجرها المنخفض. كما أشارت الدراسة إلى أن قصر عمل المرأة على وظائف معينة، واستبعاد عمل المرأة في قطاعات واسعة من أي حماية قانونية، بالإضافة إلى الجور على حقوق النساء الإنجابية في العمل، ليست المشاكل الوحيدة التي نجمت عن قانون العمل الموحد فيما يتعلق بالعمالة النسائية. فقد كان أهم انتصار للقطاع الخاص هو حصوله على الحق في التعيين والفصل متى دعت الحاجة. وقد شكل ذلك - أكثر من أي شيء آخر - عبئاً ملحوظاً في ظروف العمل، خاصة في ظل وجود نقابات عمالية شبه حكومية وشديدة الضعف. ونتيجة لمختلف الآليات التي تهيمن على العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل، أصبحت المرأة أحد أكبر موارد العمالة الرخيصة، والمرنة، والمؤقتة، وذلك في ظل حقوق

^{٣٤} هالة شكر الله، من البيت إلى موقع العمل: دراسة عن ظروف العمالة النسائية، مجلة طيبة، طيبة، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦، ص ٣١: ٥٢.

قانونية محدودة للغاية، كما أصبحت عرضة لمختلف أشكال الاستغلال والتمييز في موقع العمل. وهكذا أصبحت هناك قابلية أكبر لاستيعاب المرأة في مجالات العمل التي تفتقر إلى آليات حماية والتي يسهل فيها، بشكل أكثر، استغلالها. كما أن المرأة التي تخرج عن دورها التقليدي تتعرض، ليس فقط للاستغلال الاقتصادي، ولكن أيضا إلى الحد من قدرتها عن طريق التحرش الجنسي في الأماكن العامة ومواقع العمل على حد سواء. ولم يؤد ذلك فقط إلى الحفاظ على السلطة والرقابة الأبوية على المرأة وترسيخها، ولكنه ساهم أيضا في خلق سوق عمل قائم على التمييز بين الجنسين.

إن تدهور وضع النساء المتزايد في المجتمع، والذي يعود جزئيا إلى التحول العام في السياسة عن الأسلوب القائم على تحقيق الرفاهية في الستينيات إلى نمو البيئة الدينية المحافظة، وإلى الانتقال إلى توجه يستند أكثر إلى السوق كأحد ضرورات إعادة الهيكلة الاقتصادية والخصخصة قد أدى إلى خلق ظروف غير مواتية للمرأة في موقع العمل، مما أثر بالسلب على علاقتها بموقع العمل ومكانة العمل في حياتها. إن البيئة العدائية، التي تخللت كل الأماكن العامة ومن ضمنها تسيد السوق الحر جعلت التعامل مع المرأة على أنها "قوة عمل ثانوية"، لها قيمة عمل متناقصة. وقد حد ذلك بدوره من خيارات المرأة وفرصها في العيش خارج بيئة "الأسرة التقليدية" ناهيك عن قدرتها على الوصول إلى نوعية حياة أفضل. لذلك، لا يمكن النظر إلى وضع المرأة في موقع العمل بمعزل عن ظروفها وحقوقها خارجه. بل لابد من الأخذ في الاعتبار أيضا وضعية حقوق المرأة في البيت، حيث أن حرمانها منها سوف يدفعها دائما إلى القبول بأسوأ الظروف في محل العمل من أجل الحفاظ على الأسرة من الانهيار التام.

سادسا : أهم النتائج التي تم التوصل إليها من تحليل الدراسات السابقة

- على الرغم من التحسن والتقدم الذى طرأ على أوضاع قطاعات واسعة من النساء فى مجال التعليم والصحة، مازال هناك فجوة كبيرة فى الحق فى العمل. فمشاركة النساء ضعيفة فى سوق العمل مقارنة بمشاركة الرجال، وما يعنيه ذلك الارتفاع الشديد لمعدلات بطالة النساء مقارنة بالرجال والتي تصل إلى أربعة أضعاف بطالة الرجال. والأمر المثير للتفكير أن هذا الاتجاه لا يرتبط بظروف الرخاء أو الركود الاقتصادى بل هو اتجاه ثابت مع بعض التغيرات الطفيفة للغاية، بمعنى أن مشاركة النساء محدودة فى سوق العمل فى فترات الرخاء والركود الاقتصادى على السواء مما يؤشر على وجود أسباب بنيوية قوية وراء بطالة النساء.
- إن المشاركة المحدودة للنساء فى سوق العمل ليست ظاهرة تخص مصر وحدها ولكنها تشترك فيها مع دول شمال أفريقيا والشرق الأوسط والمعروفة بـ **Mena region**، حيث تعد معدلات مشاركة النساء فى سوق العمل هى الأقل بالمقارنة بالمعدل العالمى وبمعدلات مناطق أخرى سواء فى أوروبا أو آسيا أو أفريقيا. فمعدل مشاركة النساء فى سوق العمل فى هذه المنطقة حوالى ٢٦% مقارنة بمعدل عالمى يصل إلى ٥٢%.
- تتركز عمالة النساء فى مصر فى القطاع غير الرسمى إذ تبلغ ٥٨.٧% فى حين تصل مشاركتها فى القطاع الرسمى إلى ١٦.٤% مما يشير إلى تركزها فى القطاع غير المسجل والذي

لا يتمتع بأي شكل من أشكال الحماية القانونية والاجتماعية، وما يعنيه ذلك من تعرضها إلى أسوأ أشكال الانتهاكات سواء التي تتصل بحقوق العمل أو حتى حقوقها الشخصية وحرمة الحياة الخاصة لها.

- تتركز النساء أيضا في قطاع الخدمات وقطاع الزراعة مقابل الضعف الشديد في مشاركتهم في قطاع الصناعة. والحقيقة أن قطاعي الزراعة والخدمات هي من القطاعات العمالية الأقل تنظيما والأقل وعيا.

- التردى الشديد لأوضاع النساء العاملات في القطاع الخاص سواء كان مملوكا لرأس مال مصرى أو اجتبى، فلا يوجد أي التزام بمعايير العمل الدولية ولا بما ورد في قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، كما تغيب مؤسسات الدولة تماما عن رقابة مدى الالتزام بمعايير العمل وبقانون العمل المصرى. ومن مظاهر الغياب الكامل للحماية القانونية والاجتماعية للنساء في هذا القطاع، عدم الالتزام بعلاقات عمل قانونية في مجال إبرام العقود والتأمينات الاجتماعية والإجبار على العمل ساعات إضافية دون اجر عادل وغياب معايير الصحة والسلامة المهنية، فضلا عن عدم توافر معايير حماية الأمومة والطفولة مثل الحضانات وساعات الإرضاع وغيرها. والأمر الأكثر خطورة انه لا توجد أي تنظيمات نقابية تدافع عن حقوق العاملات في هذه المنشآت.

- الأمر الأكثر أهمية أن ظروف النساء المتردية في أماكن العمل، جعلت قطاع كبير منهن لا يرى أن العمل قيمة لابد من الحفاظ عليها، ولكنه عبء يتمنين الخلاص منه في وقت وما يعنيه ذلك من فقدان البعد الثقافى والقيمى فى العمل والذي يجعله

مصدر للتمكين واللفخر. والحقيقة أن هذا الأمر أصبح من المحددات الأساسية التي تقلل من نفاذ المرأة إلى سوق العمل أو تحد من قدرتها على الاستمرار في هذا السوق.

- على الرغم من وجود قطاعات اقتصادية واعدة وقادرة على خلق وظائف مثل قطاع تكنولوجيا المعلومات وقطاع السياحة وهما ينتميان إلى قطاع الخدمات، وهو القطاع الذي يشهد تركيز النساء فيه، فإن مشاركة النساء أيضا تتسم بالضعف مقارنة بالرجال، بيد أن الأمر الأكثر أهمية نوعية هذه المشاركة، فنتيجة ضعف التأهيل العلمي للنساء فإنه في الغالب يتركز في القطاعات الثانوية ومن الصعب وصولهن إلى المواقع القيادية أو الوظائف الفنية مما يكرس صور نمطية حول قدرات النساء على العمل، وتكون النتيجة ترتيب أوضاع تقوم على عدم التكافؤ في المهارات والفقرات بين الرجال والنساء في مجال العمل مما يؤدي إلى معاملة غير متساوية.

- يعد القطاع غير الرسمي جزء لا يتجزأ من النشاط الاقتصادي المصري، فضلا عن أهميته في خلق فرص عمل والحد من الآثار السلبية المترتبة على البطالة. فالعمل في القطاع غير الرسمي هو السبيل الوحيد للفئات الأكثر حرمانا وهشاشة للاستمرار على قيد الحياة، وبالطبع النساء من أكثر الفئات احتياجا لهذا العمل خاصة من يعلن أسرهن. فلا يوجد فرص عمل متاحة في القطاع الرسمي لهذه الفئات الأقل تعليما والأكثر فقرا. ومع ذلك يواجه القطاع غير الرسمي تحديات كبيرة تتمثل في ارتفاع أسعار الخامات وانخفاض رأس المال المستثمر، فضلا عن مشكلات الأمن والسلامة المهنية وأيضا أوضاع بيئة العمل. وعلى الرغم من أهمية هذا القطاع في امتصاص أعداد

كبير من العاطلين، فإنه مازال بعيدا كل البعد عن أي حماية اجتماعية أو قانونية للعاملين فيه. فلا توجد سياسة حكومية تسعى للتعامل مع هذا القطاع من منظور دعمه وليس تربيته، وما يعنيه ذلك من سياسة تسعى لتنظيم هذا القطاع وحمايته ورفع قدرات من يعملون به ومحاولة ربط مخرجاته بالقطاع الرسمي، وليس من منظور السعي لتسجيل هذا القطاع كي يصبح احد القطاعات التي تسدد ضرائب للدولة. الشق الثاني من القضية يرتبط بأن القطاع الخاص الرسمي فى السنوات الأخيرة أصبح يقترب من القطاع غير الرسمي فى عدم الالتزام بكتابة عقود عمل، وبالمعنى الواسع عدم الالتزام بالقواعد والمعايير المستقر عليها والحاكمة للعمل فى مصر تحت دعاوى السعى لزيادة مرونة سوق العمل.

- لا يقتصر انخفاض مشاركة المرأة فى سوق العمل على ما سبق ذكره، بل حتى فى المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر تبرز ذات المشكلة. تتسم مشاركة المرأة بالمحدودية فى هذا القطاع حيث تصل نسبة المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر المملوكة للنساء ١٨ ٪ من إجمالى المشروعات، وهذا يعكس الوضع الراهن والذي يشير بوضوح إلى انخفاض مساهمة المرأة فى سوق العمل ككل. إن هذا الوضع يستدعى تدليل العقبات التى تمنع النساء من الاستفادة من القروض المقدمة للمشروعات الصغيرة والتى تتعدد لتشمل تدنى مستوى التعليم والتدريب وعدم توافر خدمات تنمية الأعمال وتعدد الإطار القانونى والتنظيمى الحاكم للقروض المقدمة للمشروعات الصغيرة، فضلا عن المشكلات المتعلقة بعدم توافر المهارات اللازمة لإدارة هذه النوعية من المشروعات.

- تتعدد محددات نفاذ المرأة لسوق العمل، يمكن تقسيم هذه المحددات إلى فئتين كبيرتين من المحددات، ترتبط الأولى بهيكل الاقتصاد وحالته وخصائص سوق العمل وتركيبته، فيما تركز الفئة الثانية على مجموعة العوامل السوسيواقتصادية والثقافية والديموغرافية المتعلقة بالنساء. من ضمن المحددات المرتبطة بسوق العمل، حالة الاقتصاد بمعنى هل فى حالة نمو مطرد أم تباطؤ، فضلا عن تركيبة سوق العمل، فبالفعل تزداد مساهمة النساء فى سوق العمل عندما تتسع رقعة القطاع الرسمى وبالأخص القطاع الحكومى والذى يوفر مظلة جيدة للحماية الاجتماعية. وأيضا عندما تتوافر تسهيلات فى أماكن العمل مثل الحضانات وتوفير وسائل انتقال وغيرها وبالمعنى الأكثر شمولاً مدى توافر الحماية الاجتماعية للعاملة. أما فيما يتعلق بالفئة الثانية من المحددات والتي تتعلق بالأوضاع والظروف السوسيواقتصادية التي تعيش فى ظلها النساء، فإن هناك عدد كبير من العوامل مثل مستويات ونوعيات التعليم التي تحصل عليها النساء، طبيعة تكوين الأسرة من حيث عدد الأطفال وأعمارهم ومن العائل الأساسى، وأيضا تقييم عائد العمل من عدمه. كل هذه العوامل تحدد إلى حد كبير هل فى مقدور المرأة الخروج للعمل أم لا. وأخيرا الأعراف والقيم الثقافية والتي تختلف باختلاف المناطق الجغرافية داخل مصر ومدى قبولها لخروج المرأة للعمل.

- يترتب على عدم تعليم المرأة أو الاكتفاء بدرجات بسيطة من التعليم تكلفة اجتماعية واقتصادية وسياسية عالية، ويتم ترجمة هذه التكلفة فى انخفاض مساهمة المرأة فى سوق العمل وارتفاع معدلات البطالة وأيضا ارتفاع معدلات الإعالة داخل

الأسرة وما يرتبط بذلك من تردى الحالة الاقتصادية للأسرة، وأخيرا تصبح المرأة معرضة للاستغلال العائلى فى أعمال غير مدفوعة الأجر.

- من أهم المعوقات التى تؤثر بالسلب على نفاذ النساء إلى سوق العمل خاصة الشابات منهن هو العلاقة العكسية بين التعليم والقدرة على الحصول على فرصة عمل. للأسف تتركز أعلى معدلات البطالة بين الشابات الأكثر تعليما مقارنة بالأقل تعليما، مما يثير إشكالية العلاقة بين التعليم والعمل، فالتعليم يفترض انه احد وسائل أو طرق الحراك الاجتماعى الأساسى وهو البوابة الأساسية لسوق العمل. والحقيقة أن وراء ذلك مجموعة من العوامل منها انه مازالت نوعية التعليم متردية وغير مؤهلة للشابات للانخراط فى سوق العمل بصفة عامة، والأمر الثانى أن ما هو متاح من فرص عمل للنساء فى الغالب فرص متدنية وبالتالي لا تستوعب الأكثر تعليما. أما الأمر الثالث فيرتبط بطغيان التخصصات الأدبية والنظرية على تعليم الفتيات أكثر من التخصصات التكنولوجية والعلمية والتى يحتاجها سوق العمل.

- تعد قضية توسيع ودعم مظال الحماية الاجتماعية من الاستراتيجيات الأساسية فى جهود مكافحة الفقر والاستضعاف فى بلدان الجنوب ومنها مصر. على الرغم من وجود مظلة للحماية الاجتماعية فى مصر منذ سنوات طويلة تعود إلى الخمسينيات والستينيات من القرن الماضى، تتعدد روافدها ما بين التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحى والمساعدات الاجتماعية، فإن فاعليتها تأثرت بشكل سلبى وكبير بتبنى مصر سياسات التحرير الاقتصادى وتحول سوق العمل فى سماته

العامة من سوق عمل رسمى إلى سوق عمل غير رسمى، أو بعبارة أخرى طغيان سمات سوق العمل غير المنظم وغير الرسمى على سوق العمل عامة خاصة القطاع الخاص.

- كان من نتائج سرعة دوران الأيدى العاملة فى مصر وانتقالها عبر المنشآت المختلفة عدم الانتظام فى تسديد التأمينات الاجتماعية خاصة فى ضوء سعى صاحب العمل إلى الهروب من تسديد نصيبه من اشتراكات التأمينات الاجتماعية.
- الاعتماد المكثف للنساء خاصة كبيرات السن منهن على معاشات الوفاة عن أزواجهن أو أقاربهن كمصدر رئيس للمعيشة نتيجة ضعف مساهمتهن فى سوق العمل.
- ضعف المعاشات غير القائمة على الاشتراكات بشكل واضح مما يجعلها غير قادرة على إخراج من يحصلون عليها من تحت خط الفقر
- عدم تغطية مظلة التأمين الصحى لكافة الفئات المستحقة، بل انحسار هذه التغطية بسبب تقليص القطاع العام. فضلا عن تدنى جودة الخدمات الصحية المقدمة عبر هذا الرافد الحماى مما يزيد الأعباء على الأسر عندما تضطر إلى اللجوء للعلاج الخاص.
- تدنى مستوى الوعى: وعلى الرغم من زيادة الثقة فى نظام معاشات القطاع العام والاعتراف بقيمة فكرة الحماية الاجتماعية الرسمية، إلا إن انخفاض الوعى بوجود أنظمة للحماية الاجتماعية فى مصر وفعاليتها لا يزال يعد من أهم العوائق أمام استفادة جميع المجموعات السكانية من هذه الأنظمة.

- تحتاج منظومة الحماية الاجتماعية إلى إعادة النظر فيها بشكل شامل ومن خلال رؤية تكاملية خاصة بين عناصرها الثلاث : التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحى والمساعدات الاجتماعية. من ضمن التحديات الرئيسة التى تحتاج إلى الدراسة ومن ثم المعالجة عند الشروع فى تطوير إستراتيجية الحماية الاجتماعية : التغطية والاستهداف الصحيح للفئات المستحقة – الإدارة الفعالة والعادلة للمنظومة بما يتيح إعطاء ذوى الحقوق حقوقهم – البحث عن مصادر تمويل جديدة وإضافة، وذلك لأن عدم كفاية ما يحصل عليه المستحقين من هذه المظلة يجعلهم يتهربون من الاشتراك فيها – وأخيرا كيفية الوصول للمجموعات السكانية الأفقر والأكثر هشاشة فى المجتمع.

- لا تقتصر مشكلة مصر فيما يتعلق باحترام معايير العمل الدولية والالتزام بها على عدم توافق الأطر القانونية المنظمة للحق فى العمل والحرية النقابية مع هذه المعايير، ولكنها تمتد إلى الانتهاك الصارخ لهذه المعايير على ارض الواقع وعجز الحكومات المتتالية عن إنفاذ القانون.

- فيما يتعلق بعدم توافق الأطر القانونية الوطنية مع المعايير الدولية خاصة كل من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦، فإن الحاجة ملحة لتعديل كلا القانونين بما يتوافق مع معايير العمل الدولية

- تزداد معاناة النساء العاملات من انتهاك حقوقهن المستمر واعتبار أن إقرار هذه الحقوق يرفع من تكلفة فرصة عمل المرأة بالنسبة لأصحاب الأعمال، وحينئذ يصبح الخيار صعب ألا وهو إما تقبل المرأة بظروف عمل مجحفة وإما لا تجد

فرصة عمل. وبالطبع تزداد المعاناة حدة بالنسبة للنساء الأقل تعليماً والأكثر سناً وأيضاً العائلات لأسر.

- الضعف الشديد للتنظيم النقابي القائم والمتمثل في الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بنقائباته الـ ٢٣ عن الدفاع عن مصالح العمال رجالاً ونساء - في القطاع الخاص والاستثماري نتيجة ارتباطه التاريخي بجهاز الدولة من ناحية ونتيجة عدم تواجده أصلاً في القطاع الخاص. إن هذا الوضع يؤدي إلى عدم وجود أي مظلة نقابية تحمي حقوق العمال والعاملات في هذه المنشآت. ولا يختلف الوضع كثيراً في حالة النقابات المستقلة، فعلى الرغم من جهود دار الخدمات النقابية في دعم المشاركة النقابية للنساء في النقابات المستقلة عبر المؤتمر السنوي للمرأة العاملة ونشاطاته المختلفة، مازالت السيطرة الذكورية واضحة على مواقع صنع القرار في النقابات المستقلة.

المحور الثالث
أوضاع النساء بين الأطر القانونية الوطنية والمعايير
الدولية

يهدف هذا المحور إلى تحليل أوضاع النساء في سوق العمل بين الأطر القانونية والمعايير الدولية والممارسات الفعلية في أماكن العمل انطلاقاً من أن وجود الأطر القانونية في حد ذاته ليس كافياً حتى لو كانت تلتزم بشكل أو بآخر بالمعايير الدولية ، لابد من توافر القدرة والرغبة لدى مؤسسات الدولة على إنفاذ القانون بحزم، وأيضاً لابد من توافر تنظيمات نقابية قوية قادرة على الدفاع عن حقوق أعضائها. وعلى هذا، فإن هذا المحور يهتم برؤية موقف دستور ٢٠١٤ من حقوق النساء وحقوق العمل معاً بصفته المرجعية الأساسية التي على أساسها لابد من صياغة قانون جديد للعمل وأيضاً قانون جديد للحريات النقابية، ثم المعايير الدولية المنظمة للحق في العمل باعتبارها المرجعية الثانية الحاكمة للأطر القانونية المنظمة للحق في العمل في مصر. وفي ضوء هاتين المرجعيتين، سستم قراءة قانون العمل، ثم ننتهى بقضية إنفاذ القانون على أرض الواقع وما يتضمنه ذلك من رصد ممارسات الانتهاك الفعلية في أماكن العمل.

تمثل الأطر القانونية سواء كانت وطنية أو دولية المنظمة للحق في العمل القواعد العامة التي على أساسها تتحدد العلاقة بين أطراف العملية الإنتاجية: العامل وصاحب العمل من ناحية، وما يمثلهما: النقابات العمالية كمنظمات ممثلة للعمال ومنظمات الأعمال كممثلة لأصحاب الأعمال من ناحية أخرى. كما أن وجود هذه الأطر القانونية أمر أساسي لتحقيق الفاعلية الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية. فقوانين العمل لابد أن تهدف لإحداث التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية من خلال تحقيق مصلحة كل طرف، كما أن قوانين العمل تمثل آلية لإنشاء بيئة محفزة لخلق فرص عمل ولدعم الحوار الاجتماعي.

دستور ٢٠١٤

يعد الدستور هو الإطار الأساسى الحاكم لتنظيم علاقة الدولة بالمجتمع، والذي يكفل جملة من الحقوق الإنسانية سواء اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو مدنية أو غيرها. كما أن الدستور هو المرجعية الأساسية التى على أساسها تتم صياغة القوانين المختلفة.

كانت النصوص المنظمة للحق فى العمل وما يرتبط به من قضايا أكثر تقدما فى دستور ٢٠١٤ مقارنة بدستور ١٩٧١ ، والذي كان تناوله للحق فى العمل مقتضبا إلى حد كبير، وأيضا دستور ٢٠١٢ والذي قيد غالبية حقوق النساء بأحكام الشريعة الإسلامية.

كان دستور ٢٠١٤ أكثر تفصيلا من دستور ١٩٧١ فى تناوله للحق فى العمل، كما تمت الإشارة إلى قضايا كلية حاکمة لفلسفة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية كلية. فمن ضمن المواد الحاکمة لفلسفة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية المادة (٨) والمادة (٩) . وفى المادة ٨ تم النص على أن " يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعى وتلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعى بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين على النحو الذى ينظمه القانون" أما المادة ٩ فقد نصت على أن "تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز".

أما فيما يتعلق بالحق فى العمل، فقد جاءت المادة ١٣ لتتنص على أن "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفى العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعى، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفيا، وذلك كله

على النحو الذى ينظمه القانون". أما المادة ١٤ فقد نصت على "أن الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبى، إلا فى الأحوال التى يحددها القانون".

عنيت المادة ١٧ بتنظيم الحماية الاجتماعية للعمال بالنص على "أن تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعى. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعى الحق فى الضمان الاجتماعى، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادرا على إعالة نفسه وأسرته، وفى حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة وفقا للقانون. وأموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهى وعواندها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثمارا آمنا، وتديرها هيئة مستقلة، وفقا للقانون. وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات".

كما اهتمت المادة ٤٢ بموضوع فى غاية الأهمية وهو كيفية تنظيم مشاركة العمال فى إدارة شركاتهم ومؤسساتهم، إذ نصت المادة ٤٢ على أن "يكون للعاملين نصيب فى إدارة المشروعات وفى أرباحها، ويلتزمون بتنمية الإنتاج وتنفيذ الخطة فى وحداتهم الإنتاجية، وفقا للقانون. والمحافظة على أدوات الإنتاج واجب وطنى. ويكون تمثيل العمال فى مجالس إدارات وحدات القطاع العام بنسبة خمسين فى المائة من عدد الأعضاء المنتخبين، ويكون تمثيلهم فى مجالس إدارات شركات قطاع الأعمال العام وفقا للقانون. وينظم القانون تمثيل صغار

الفلاحين، وصغار الحرفيين، بنسبة لا تقل عن ثمانين في المائة في مجالس إدارة الجمعيات التعاونية الزراعية والصناعية والحرفية".

أما المادة ٧٦ فقد عنت بتنظيم العمال نقابيا بالنص على أن "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون. وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم. وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات، ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي، ولا يجوز إنشاء أي منها بالهيئات النظامية".

جاءت المواد ٩٢ و٩٣ لتضع ضوابط تحمي الحقوق والحريات وتلتزم بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، فالمادة ٩٢ تنص على "أن الحقوق والحريات اللصيقة بشخص المواطن لا تقبل تعطيلًا ولا انتقاصًا. ولا يجوز لأي قانون ينظم ممارسة الحقوق والحريات أن يقيد بها بما يمس أصلها وجوهرها"، في حين تنص المادة ٩٣ على أن "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقا للأوضاع المقررة". وبهذا يكون قد تم غل يد المشرع في صياغته للقوانين، فالإحالة للمشرع لصياغة القوانين مقيد بأن هذه التشريعات لا تمس أصل الحقوق وجوهرها، وأيضا مقيد بالتزامات مصر الدولية.

كانت المادة الوحيدة ذات الصلة بحقوق النساء بشكل مباشر هي المادة ١١ والتي نصت على أن "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا لأحكام الدستور. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلا مناسبًا في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة

وظائف الإدارة العليا فى الدولة والتعيين فى الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم الدولة بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجا"

يعد دستور ٢٠١٤ متقدما إلى حد كبير فى تناوله لقضية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية مقارنة بما سبقه من دساتير، فقد ألزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز. وفيما يتعلق بالحق فى العمل، فقد أكد الدستور التزام الدولة بالحفاظ على حقوق العمال وبناء علاقات عمل متوازنة بين طرفى العملية الإنتاجية وكفالة سبل التفاوض الجماعى والعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية وحظر الفصل التعسفى . والحقيقة أن النص فى الدستور على كل هذه الأمور أمر محمود خاصة مع التأكيد على التزام الدولة بكفالة عدد من الحقوق. بالفعل تم ترك التنظيم الدقيق لهذه الأمور للقانون، لكن فى إطار التفاصيل التى وردت فى الدستور الخاصة بحق العمل، فإن قدرة المشرع على التلاعب أو الالتفاف حول هذه النصوص أمر صعب للغاية خاصة إذا تذكرنا المادتين ٩٢ و ٩٣ والتى سبقت الإشارة إليهما. كما تناول دستور ٢٠١٤ قضية الحماية الاجتماعية، وإن كان لم يشر على الإطلاق فى المادة الخاصة بالحماية الاجتماعية إلى النساء الفقيرات والأميات باعتبارهم من الحلقات الأضعف فى المجتمع والأكثر هشاشة مثل صغار الفلاحين والصيادين. كما انه فى المادة ٤٢ التى نظمت مشاركة العمال فى إدارة منشآتهم بالتمثيل فى مجالس إدارات هذه المنشآت، لم تتم الإشارة على الإطلاق إلى أنصبة أو حصص للنساء فى هذا التمثيل.

كما كانت المادة ٧٦ المتعلقة بتكوين النقابات مادة متقدمة للغاية، وبالفعل تعد من المواد التي التزمت بمعايير الحرية النقابية والتي عالجت كثير من مشكلات التنظيم النقابي الراهنة، حيث إنها لم تفرض صيغة واحدة للتنظيم النقابي بل أعطت العمال الحرية فى إنشاء منظماتهم وأكدت على استقلالية هذه المنظمات عن وزارة العمل. إن وجود هذه المادة يبطل تماما كل ما ورد فى قانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بتعديلاته المختلفة ويفرض إصدار قانون جديد للحرريات النقابية^{٣٥}.

الحقيقة أن الملمح العام الذى يبرز عند تحليل نصوص الدستور فيما يتعلق بحق العمل هى سيادة لغة المذكر كلغة مخاطب. وعلى الرغم من أن اللغة العربية تقوم على أن مخاطبة الذكر تجب النوعين: الذكور والإناث، إلا أن على مستوى التحليل السياسى يتضح أن الدستور لم يكن حساسا لحقوق النساء فى العمل وإدراكا لخصوصياتهم بشكل كاف، ولم يعبر عن حساسيته لحقوق النساء إلا عبر مادة واحدة وهى المادة ١١ والتي سبقت الإشارة إليها، والتي اتجهت لجمع كل حقوق المرأة فى مادة واحدة سواء اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية ومدنية، وكأننا فى إطار توجه مضمونه التأكيد المظهرى على احترام حقوق النساء دون السعى إلى دمج حقيقى لاحتياجات النساء فى الدستور فى كافة المواد التى تتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمدنية. ففلسفة الدستور ومنهجية صياغته لم تكن حساسة على الإطلاق لقضايا النوع الاجتماعى. وربما ما يؤكد ذلك عدم النص فى كثير من المواد الخاصة بالمشاركة فى إدارة المنشآت أو النقابات على

^{٣٥} هويدا عدلى ، النقابات المهنية والعمالية بين دستورى ٢٠١٢ و ٢٠١٤ فى عمرو هاشم ربيع، (محرر)، مصر بين دستورين، القاهرة، مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، ٢٠١٤

أنصبة أو حصص للنساء. والحقيقة أنه يمكن تخطى ذلك بأن تنص القوانين الجديدة سواء كان قانون العمل أو قانون الحريات النقابية على تخصيص أنصبة وحصص للنساء فى مواقع صنع القرار.

معايير العمل الدولية

تطور منظمة العمل الدولية وترعى نظاما لمعايير العمل يهدف إلى تعزيز فرص حصول الرجال والنساء على عمل لائق ومنتج فى ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة. وقد وضعت هذه المعايير بمعرفة الأطراف الثلاثة المكونة للمنظمة: الحكومات – العمال – أصحاب الأعمال. يوجد ١٨٩ اتفاقية، ثمان منها أساسية. وقد وقعت مصر على هذه الاتفاقيات الثمانى الأساسية. تغطى هذه الاتفاقيات الجوانب الرئيسية المتصلة بالحق فى العمل وما يتضمنه ذلك من حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية وعمالة الأطفال والعمل الجبرى والتمييز.^{٣٦}

أفردت معايير العمل الدولية مجموعة من الحقوق للمرأة العاملة لتأكيد المساواة بينها وبين الرجل فى مجال التشغيل والمساواة فى الأجور وحظر تشغيلها فى بعض المهن والصناعات التى لا تتناسب مع طبيعتها. كما سعت إلى تقديم الدعم للمرأة كي توفق بين مسئولياتها الخاصة والمنزلية ومسئوليتها المهنية من خلال بعض الاتفاقيات والتوصيات التى سعت إلى حماية الأمومة والطفولة.

من ضمن الاتفاقيات الثمانية اتفاقيتين تمس النساء بشكل مباشر وهى الاتفاقية رقم ١٠٠ الخاصة بالمساواة فى الأجور ١٩٥١ والاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ الخاصة بالتمييز فى الاستخدام والمهنة. نصت

³⁶Yousef Qaryouti, www.amcham.org.eg

الاتفاقية رقم ١٠٠ الخاصة بالمساواة فى الأجور ١٩٥١ على مساواة العمال والعاملات فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية دون تمييز قائم بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الجنس، وعلى الحكومات أن تتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل تنفيذ ذلك. تم تعريف الأجر فى هذه الاتفاقية انه الأجر أو المرتب العادى الأساسى أو الأدنى وجميع التعويضات الأخرى التى يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً مقابل استخدامه له. كما تم إلحاق التوصية رقم ٩٠ بالاتفاقية والتى نصت على أن تقوم الدول الأعضاء فى منظمة العمل الدولية باتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات فى الأجر عن العمل ذى القيمة المتساوية.

أما الاتفاقية رقم ١١١ الخاصة بالتمييز فى الاستخدام والمهنة ١٩٥٨، فقد نصت على أن تتعهد كل دولة عضو بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمى إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة فى المعاملة بغية القضاء على أي تمييز فى مجال:

- الوصول إلى التدريب المهنى
- الوصول إلى الاستخدام وإلى مهن معينة
- شروط الاستخدام وظروفه

وتتعهد بشكل خاص:

- بأن تسعى إلى تعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وهيئات مناسبة أخرى فى تشجيع قبول هذه السياسة والالتزام بها
- بأن تلغى أي أحكام قانونية أو إدارية لا تتسق مع هذه السياسة

- بأن تسن من القوانين وتشجع من البرامج التربوية ما تقدر انه يضمن قبول هذه السياسة
 - بأن تكفل تطبيق هذه السياسة فى الاستخدام وأنشطة التوجيه المهنة والتدريب المهنى وخدمات التوظيف تحت إشراف سلطة وطنية
 - بأن تبين فى تقاريرها السنوية عن تطبيق الاتفاقية الإجراءات التى اتخذت بمقتضى هذه السياسة
- تنص الاتفاقية على ثلاثة أنواع من التدابير لا تعتبر من قبيل التمييز وهى:

التدابير المقصود منها مراعاة احتياجات خاصة لوظائف معينة
 التدابير الذى يثبت إنها تحمى أمن الدولة
 التدابير الخاصة بالحماية والمساعدة

تعرف الاتفاقية التمييز بأنه أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأى السياسى أو الأصل الوطنى أو الأصل الاجتماعى (أو أي أساس آخر تعينه الدولة العضو المعنية) ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة فى الاستخدام أو المهنة.^{٣٧}

تعد هذه الاتفاقية أكثر من مجرد وثيقة تكرر الإطار العام لتكافؤ الفرص وذلك بحظرها جميع صور التمييز أو الاستثناء أو الفصل الذى من شأنه إبطال تكافؤ الفرص والمعاملة أو إنقاصه سواء عن طريق التشريعات أو السياسات أو الممارسات الوطنية التى تنتهجها الدول.

^{٣٧} منظمة العمل الدولية، المركز الدولى للتدريب، دليل معايير العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٦، ص ٣١ - ٣٢

وقد وضح هذا فى إلزام الدول الأعضاء بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمى إلى تشجيع تكافؤ الفرص فى المعاملة فى الاستخدام والمهنة والقضاء على أي تمييز.

لم تقتصر المعايير الدولية التى تحمى حقوق النساء فى سوق العمل على المعايير الموضوعية من قبل منظمة العمل الدولية، بل كان هناك تأكيد على عدم التمييز بين النساء والرجال فى كافة مناحى الحياة وضرورة ضمان تكافؤ الفرص فى كل المجالات من القواعد الثابتة والتى نشأت على أساسها الشريعة الدولية لحقوق الإنسان بإعلانها الشهير ١٩٨٤ والعهدين الأساسيين للحقوق السياسية والمدنية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

وعلى صعيد ثالث، فقد مثلت اتفاقية الأمم المتحدة لمناهضة التمييز ضد المرأة (السيداو) والتى وقعت وصدقت عليها مصر ١٩٨١ مرجعية أساسية لحقوق النساء. فقد نصت المادة الأولى من الاتفاقية على "الأغراض هذه الاتفاقية يعنى مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية فى الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو فى أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل. كما نصت المادة (٣) على أن "تتخذ الدول الأطراف فى جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما فى ذلك التشريعي منها، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين. وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل".

كان تركيز المادتين ١٠ و ١١ على الحق في التعليم والعمل بالنسبة للمرأة . ففي أحد بنود المادة ١٠ تم النص على أن " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية" وقد نصت الفقرة الأولى من هذه المادة على ضرورة تمتع المرأة بشروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني.

عنيت المادة ١١ بالحق في العمل بالنص على أن " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

- (أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر،
- (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام،
- (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.
- (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

وعلى مستوى التدابير، فقد تم التأكيد على أنه توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، وضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتميز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

(ب) إدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.

(ج) تشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

(د) توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

الحماية القانونية والاجتماعية للنساء في معايير الدولية للعمل

لم يقتصر اهتمام معايير العمل الدولية بالنساء على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١ السابق الإشارة لهما ولكن وعلى مدار تاريخ منظمة العمل الدولية كان هناك اهتمام بقضايا النساء تطور ونضج عبر الزمن. فقد شملت الحماية القانونية والاجتماعية للنساء التالي :

حظر تشغيل النساء في أعمال تؤدي لإصابتهن بأمراض مهنية
حماية الأمومة والطفولة

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٨ لسنة ١٩٣٤ الاتفاقية رقم ٤٢ لسنة ١٩٣٤ بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، حيث تضمنت هذه الاتفاقية حظر تشغيل النساء في الأعمال التي تؤدي إلى إصابتهن بأمراض مهنية. كما جاءت التوصية ٩٥ لسنة ١٩٥٢ لتشير إلى قواعد حماية الأمومة ومنع اشتغال الحامل أو التي ترضع طفلها في الأعمال التي تعتبرها السلطات المختصة خطر على صحتها أو صحة طفلها. ويستمر هذا التحريم أثناء الحمل ولمدة ثلاثة شهور بعد الولادة. وتمتد إلى بعد ذلك إذا كانت المرأة ترضع طفلها. كما نصت التوصية على حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل غير خطير دون الانتقاص من أجرها^{٣٨}.

اهتمت معايير العمل الدولية بحماية الأمومة والطفولة من خلال عدد من الاتفاقيات والتوصيات التي تطورت عبر فترة زمنية طويلة بدأت بالاتفاقية رقم ٣ لسنة ١٩١٩ بشأن حماية الأمومة حتى الاتفاقية ١٨٣

^{٣٨} عبد الباسط عبد المحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية، الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة، البحرين، ٢٠١٣

لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة أيضا. فاستكمالا لمظاهر الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة في مجال التشغيل، حظرت معايير العمل الدولية فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الرضاعة وذلك لتوفير الأمان والاستقرار الوظيفي لها وحماية لصحتها وتمكينها من الوفاء بالتزاماتها الأسرية. حظرت الاتفاقية الدولية ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة على صاحب العمل فصل العاملة أثناء أجازة الوضع، وأثناء مرض نشأ عن حمل أو رضاعة. تؤكد هذا الحظر الرامى إلى حماية وظيفة العاملة في الاتفاقية ١٥٨ لسنة ١٩٨٢ بشأن حظر إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل أثناء الحمل أو أجازة الوضع. جاءت الاتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة لتنص على أن القانون يمنع صاحب العمل من إنهاء استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في أجازة الوضع أو خلال فترة تعقب عودتها للعمل.

وبالنسبة لأجازة الوضع، فقد حددت الاتفاقية رقم ٣ لسنة ١٩١٩ بشأن حماية الأمومة أجازة الوضع بـ ١٢ أسبوعا، تشمل الفترة التي تسبق الوضع والفترة التي تليه، على أن تكون هذه الأجازة مدفوعة الأجر سواء من صاحب العمل أو عن طريق التأمينات الاجتماعية. ثم صدرت الاتفاقية ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة التي أكدت على الأحكام الواردة في الاتفاقية السابقة مع توسيع قاعدة المستفيدين من أحكامها بحيث تشمل النساء في المنشآت الصناعية وغير الصناعية (التجارية والخدمية) والأعمال الزراعية بمن فيهن العاملات باجر في منازلهن. واستكمالا للحماية التي وفرتها اتفاقيات العمل الدولية لحماية الأمومة، فقد أصدرت المنظمة الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة، حيث جاءت هذه الاتفاقية أكثر حماية للمرأة العاملة برفعها مدة أجازة الوضع إلى ١٤ أسبوعا سواء قبل الوضع أو بعده. فضلا عن حقها في الحصول على أجازة إضافية في حالة الإصابة

بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل والرضاعة.

بالنسبة إلى فترات الرضاعة في معايير العمل الدولية، جاءت اتفاقيات العمل الدولية المعنية بحماية الأمومة مؤكدة حق المرأة العاملة في الحصول على فترات تحسب من ساعات العمل لإرضاع طفلها، فالاتفاقية ٣ لسنة ١٩١٩ بشأن حماية الأمومة نصت في مادتها الثالثة على حق العاملة في انقطاع أثناء ساعات العمل لإرضاع طفلها. كما أن الاتفاقية الدولية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة أكدت على حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها في التوقف عن العمل لهذه الغاية فترة أو فترات تقررها القوانين واللوائح الوطنية. وتعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل مدفوعة الأجر. وقد تأكدت الحماية السابقة في الاتفاقية الدولية ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ حيث نصت المادة العاشرة منها على أنه يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية. كما تحدد القوانين والممارسات الوطنية فترات الإرضاع، وتعتبر فترات التوقف بمثابة ساعات عمل مدفوعة الأجر.

على الرغم من أن معايير العمل الدولية حرصت على حماية الأمومة في العديد من الاتفاقيات الدولية وعلى الأخص الاتفاقية الدولية ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة، إلا أنه فيما يتعلق بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة اكتفت المنظمة بإصدار بعض التوصيات الدولية غير الملزمة نظراً لأن تنفيذ هذا الالتزام يتطلب نفقات مالية من صاحب العمل. أشارت التوصية ٩٥ لسنة ١٩٥٢ على ضرورة اتخاذ تدابير لإنشاء مرافق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية، تكون من الأفضل خارج المنشآت التي تعمل فيها المرأة وتتخذ كلما أمكن تدابير تقتضى

بأن يكفل المجتمع المحلي أو نظم التأمين الاجتماعي الإجبارية تمويل هذه المرافق أو على الأقل دعمها. كما اشترط أن تكون تجهيزات المرافق واشتراطاتها الصحية لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية وكفاءة العاملين فيها مطابقة لمستويات ملائمة تقرر لها لوائح مناسبة تقرها وتشرف عليها السلطة المختصة.

طلبت التوصية ١٢٣ لسنة ١٩٦٥ بشأن استخدام النساء ذوات المسؤولية العائلية السلطات المختصة بالتعاون مع المنظمات المعنية وبخاصة منظمات الأعمال ومنظمات العمال وبما يتفق مع الإمكانات الوطنية والمحلية بأن تشجع أو تسهل أو تتولى بنفسها توفير خدمات لتمكين النساء من الوفاء بمسئوليتهن المختلفة بالمنزل والعمل بطريقة متوافقة، وأن تقوم بنفسها بتنظيم وتشجيع وتسهيل وتوفير قدر كاف ومناسب من خدمات وتسهيلات رعاية الأطفال مقابل رسوم معقولة ومجانية عند الضرورة، وتقام وفق أساليب مرنة وتلبي احتياجات الأطفال على اختلاف أعمارهم واحتياجات آبائهم وأمهاتهم^{٣٩}.

مفهوم العمل اللائق خطوة للأمام في حماية النساء

ظهر مفهوم العمل اللائق في ١٩٩٩ كرد فعل على السياسات الليبرالية الجديدة والتي أعادت النظام الرأسمالي لصياغته البدائية الأولى التي تتجاهل تماماً الأبعاد الاجتماعية لاقتصاد السوق. كما كان مفهوم العمل اللائق جزءاً مما يطلق عليه العولمة المضادة والتي تسعى لصياغة عالم أكثر إنسانية واقتصاد ذي رؤية اجتماعية أكثر عدالة وأكثر حساسية لاحتياجات الفئات المهمشة والنساء.

^{٣٩} مرجع سابق

كانت نقطة البدء فى هذا الإطار العودة للتأكيد على بعض المسلمات المفترض إنها مستقرة تاريخيا والتي كانت الأساس لوضع معايير عمل دولية وهى أن العمل مهم جدا لرفاهية الإنسان ليس فقط لأنه يوفر الدخل ولكن لأنه يمهد الطريق لتقدم اقتصادى واجتماعى اكبر من خلال تمكين العمال وأسرهم ومجتمعاتهم، وأن انجاز هذه المهمة يتطلب ما يطلق عليه العمل اللائق.^{٤٠}

أدت العولمة إلى تغييرات جوهرية فى أحوال وأوضاع العمال ونقاباتهم فى شمال العالم وجنوبه، فعلى حين بدأت حركة واسعة لنقل المصانع من دول الشمال إلى دول الجنوب سعيا وراء العمالة الأرخص وغيرها من عناصر الإنتاج الأرخص مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة فى دول الشمال، فإن الوضع فى بلدان الجنوب لم يكن أفضل إذ وضح الاستغلال لأوضاع عمال الجنوب فى الأجور الأدنى وساعات العمل الأطول وعدم وجود أي ضمانات مهنية وعمالية وتشغيل النساء والأطفال وغيرها من الظواهر.

أدركت منظمة العمل الدولية عبء العولمة السلبي على العمال، ولذلك سعت إلى التأكيد على ضرورة الالتزام بمعايير العمل المستقرة ووضع معايير جديدة للعمل تحمى حقوق العمال فى إطار العولمة. صكت منظمة العمل الدولية مفهوم العمل اللائق عام ١٩٩٩ على أنه غاية التنمية والمقصود به أن لكل الناس والبلدان حقا فى الثمار التى تنتج عن عملية التنمية فى العالم، وأنه ينبغى تفادى العيوب الكامنة فى النظام الاقتصادى العالمى وما يتفرع عنه من أنظمة وطنية^{٤١}

^{٤٠} هويدا عدلى، نساء فى سوق العمل (٢) العاملات فى قطاع الاستثمار، مرجع سابق
^{٤١} إبراهيم عوض، منظمة العمل الدولية وحماية العمال، مفهوم العمل اللائق فى اعتماد علام (محرر) العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، القاهرة، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، ٢٠٠٤ ص ٨٧

طرحنا المنظمة ذلك المفهوم فى سياق صياغتها لأهدافها فى صورة هدف مجمع وهو نشر الفرص أمام الإناث والذكور للحصول على عمل لائق ومنتج فى ظل ظروف الحرية والمساواة والأمان والاحترام الإنسانى. واعتبرت المنظمة مفهوم العمل اللائق هو مفهوم منظم لعملها من أجل توفير إطار شامل للتحرك فى مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وينصرف مفهوم العمل اللائق إلى فرص العمل المنتج الذى يدر دخلا عادلا وأمانا فى مكان العمل وحماية اجتماعية للأسر وأفاقا أفضل للتنمية الذاتية للأفراد وكذلك للاندماج فى المجتمع وحرية الأفراد فى التعبير عما يؤرقهم وحرية التنظيم والمشاركة فى اتخاذ القرارات التى تتصل بحياتهم بالإضافة إلى ضرورة المساواة فى الفرص والمعاملة بالنسبة للإناث والذكور^{٢٠}. وقد تبنت منظمة العمل الدولية هذا المفهوم فى ضوء ما تواجهه شعوب العالم من مشاكل فى العمل ومن عمليات إقصاء اجتماعى وتهميش متمثلة فى التعتل والتوظيف المنقوص وفرص العمل غير المنتجة وذات النوعية السيئة والعمل غير الآمن والدخل غير المنتظم وحقوق العمال غير المعترف بها وعدم المساواة بين الذكور والإناث والعمالة المهاجرة المستغلة ونقص التمثيل النقابى، ومن ثم فالسعى لمواجهة هذه المشاكل لا يتم إلا من خلال توفير عمل لائق بالمعنى السالف ذكره.

فالحقيقة أن مفهوم العمل اللائق كان استجابة للتحويلات الجوهرية التى طرأت على سوق العمل بسبب العولمة. ففى ظل تسيد اقتصاد السوق أصبحت الفواصل واهية بين سوق العمل الرسمى أو المنظم وسوق العمل غير الرسمى، ففى سبيل الدفاع عن ضرورة مرونة سوق العمل

وتكيفه مع متطلبات الشركات الدولية وأصحاب الأعمال والمستثمرين أصبح وضع القطاع الرسمي المنظم لا يختلف كثيرا عن القطاع غير الرسمي، حيث تراجعت الضمانات الوظيفية والحماية الاجتماعية للحقوق العمالية بغية الوصول إلى أعلى درجة من التنافسية. وبالطبع فإن أولى ضحايا هذا التحول هم اضعف حلقات العمالة وهى العمالة النسائية والتي تفتقد لتراث نضالى عمالى ونقابى يعزز من مقاومتها وكفاحيتها. إن هذا الوضع هو ما يفسر حساسية مفهوم العمل اللانق للنساء واحتياجاتهن.^{٤٣}

جاء مفهوم العمل اللانق كى يخاطب احتياجات النساء ويكمل ما ينقص معايير العمل الدولية، فمفهوم العمل اللانق لا يقتصر على القطاع الرسمي وهو المجال التاريخى للرجال ولكنه يضم أيضا القطاع غير الرسمي وهو المجال الأساسى لعمالة النساء. وكما سبقت الإشارة إلى انه بفعل العولمة لم تعد هناك فروق جوهرية بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي، فكلاهما أصبح يتميز بالمرونة ويسعى للتخلص من شروط العمل ومعاييرهِ الدولية^{٤٤}

تقوم منظمة العمل الدولية فى سعيها لنشر وتطبيق مفهوم العمل اللانق بالتحرك على محاور أربعة تلخص فى مجملها حقوق العمال. يختص المحور الأول بإستراتيجية خلق فرص التشغيل المنتجة والدائمة وخاصة تلك إلى تخفض الفقر مع الاستثمار فى التدريب وتنمية المهارات وخلق فرص العمل فى قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة وكذلك التعاونيات. أما المحور الثانى فيُنصب على نشر وتوفير المعايير

^{٤٣} هويدا عدلى، مرجع سابق

^{٤٤}Franck, A., Key Feminist Concerns Regarding Core Labor Standards, Decent Work and Corporate Social Responsibility, WIDE Netwrok, 2008

والمبادئ الأساسية والحقوق فى مكان العمل وهى التى تشمل ضمن حقوق أخرى السلامة المهنية والصحة ومواعيد العمل والأجور والمساواة فى فرص التشغيل والمعاملة وغيرها. يتناول المحور الثالث الحماية الاجتماعية والتى يدخل فيها مدى استقرار العمل والتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحى وغيرها. كما يعمل المحور الرابع على توفير آليات الحوار الاجتماعى التى تشمل المفاوضات الجماعية والتنظيمات العمالية والنقابات وحل المنازعات.

تبرز حساسية مفهوم العمل اللائق للنساء فى عدد من الأطروحات مثل الإقرار بأن أولويات النساء فى مجال العمل تختلف عن أولويات الرجال، فالمرأة يجب أن توفق بين واجباتها الأسرية والتزاماتها المهنية. كما إنها تتعرض لمشكلات خاصة بها مثل تعرضها للتحرش الجنسى، فضلا عن أن معايير العمل اللائق لابد أن تكفل حماية المرأة الحامل والأم أيضا.

الأطر القانونية الوطنية

يمثل كل من الدستور والاتفاقيات الدولية المرجعية الأساسية التى على أساسها يجب أن تسن القوانين المنظمة للحق فى العمل، وأيضا التى على أساسها يتم تقييم هذه القوانين من حيث مدى توافقها مع المواد الدستورية ومع المعايير الدولية. والحقيقة أن تنظيم العمل لا يقتصر فقط على قوانين العمل، لكن هناك قوانين الضرائب والاتفاقيات الدولية والاتفاقات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال التى تنتج عن المفاوضات الجماعية. ولكن لأنه فى مصر ليس لدينا خبرة رصينة

تاريخيا فى المفاوضات الجماعية، فإن المنظم الأساسى للعمل هى مجموعة تشريعات العمل.

ينظم علاقات العمل فى مصر عدد من القوانين وفقا لملكية وإدارة كل قطاع اقتصادى أو خدمى كالتالى :

قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتسري أحكامه على العاملين بالوزارات والمصالح الحكومة والأجهزة صاحبة الموازنة الخاصة بها ووحدات الحكم المحلى والعاملين بالهيئات العامة .

قانون العاملين بالقطاع العام ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والذى يسري على العاملين بالشركات المملوكة للدولة و لم يجر خصصتها أو تحويلها إلى نظام قطاع الأعمال .

قانون العاملين بشركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والذى أناط بكل شركة إصدار اللوائح الداخلية الخاصة بتنظيم علاقتها بالعاملين لديها .

قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذى حل محل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويسرى على العاملين فى القطاع الخاص المنظم ويعتبر هو القانون العام الموحد لتنظيم علاقات العمل فى مصر فى القطاع الخاص .

سيتم التركيز فى هذا المحور على قانون العمل الموحد ٢٠٠٣ نظرا لأنه القانون الأساسى الحاكم لعلاقات العمل فى القطاع الخاص المنظم. يشمل القانون عدد من الموضوعات (الأبواب): التشغيل سواء للمصريين أو الأجانب، وعقد العمل الفردى، والأجور والأجازات وواجبات العمال، وانقضاء علاقات العمل، وعلاقات العمل الجماعية،

والسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وتفتيش العمل والضبطية القضائية، وساعات العمل وفترات الراحة وتشغيل النساء والأطفال.

يمكن رصد أهم المواد التى تتعلق بالنساء فى التالى :

المادة ٣٥ والتى حظرت التمييز بصفة عامة على أساس كافة المعايير ومن بينها معيار النوع. نصت المادة ٣٥ على أن " يحظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".
تم تخصيص باب فى القانون لتشغيل النساء، اشتمل على المواد من ٨٨ إلى ٩٧

تضمنت المادة ٨٨ نص يحظر التمييز " مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم".

عنيت المادتان ٨٩ و ٩٠ بطبيعة الأعمال التى تمارسها النساء وأثرها على صحتها وحياتها. فقد نصت المادة ٨٩ على أن "يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التى لا يجوز فيها تشغيل النساء فى الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً"، فى حين نصت المادة ٩٠ على أن " يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها"

من المادة ٩١ حتى المادة ٩٦ يتم تنظيم حقوق العاملات المتعلقة بالأمومة والطفولة وما يشمل ذلك من تنظيم أجازات الوضع ورعاية الطفل وفترات الرضاعة وإنشاء الحضانات. نصت المادة ٩١ على أنه "للعاملة التى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب العمل أو أكثر

الحق فى أجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الكامل، تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمس وأربعين يوما التالية للوضع ولا تستحق أجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة". أما المادة ٩٢ فنصت على أنه "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء أجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الأجازة أو استرداد ما تم أدائه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الأجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسألة التأديبية". نظمت المادة ٩٣ فترات الإرضاع إذ نصت "يكون للعاملة التى ترضع طفلها خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق فى فترتين أخريتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أى تخفيض فى الأجر". تناولت المادة ٩٤ أجازة رعاية الطفل "يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق فى الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها". أما المادة ٩٥ فنصت على أنه "يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق فى أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء"

نظمت المادة ٩٦ إنشاء دور الحضانة بالنص "على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عامل فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عامل فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص

عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص"

حددت المادة ٩٧ و ٨٩ الفئات المحرومة من تغطية هذا القانون وهى من يعمل فى الفلاحة البحتة ومن يعمل فى الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم.

إذا قارنا بين قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقانون الذى سبقه رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ نجد عدد من الفروق بعضها ايجابى وبعضها سلبى كالتالى :

كانت أجازة الوضع فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ٥٠ يوم، زادت إلى ٩٠ يوم فى القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

شمل القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نصا يمنع صاحب العمل من إنهاء خدمة المرأة العاملة أثناء أجازة الوضع.

كانت مدة أجازة رعاية الطفل غير مدفوعة الأجر فى المنشآت التى بها خمسين عامل عام واحد فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، زادت فى القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إلى عامين. مع العلم أن أجازة رعاية الطفل فى الحكومة تمنح ثلاث مرات أثناء الخدمة كما تتحمل الدولة سداد التأمينات المستحقة على العاملة.

قصر القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حق المرأة فى أجازة رعاية طفل على طفلين طوال مدة خدمتها فى حين كانت ثلاث مرات فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١

وضع القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ شرطا للحصول على أجازة الوضع وهو أن تكون العاملة قضت لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن عشرة شهور.

بناء على ما سبق يمكن استخلاص عدد من النتائج بعضها يتعلق بمدى اتفاق قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مع معايير العمل الدولية وبعضها يتعلق بمدى نفاذ القانون وقدرة مؤسسات الدولة على إنفاذه والتزام أصحاب الأعمال بنصوصه.

بداية من الواضح أن صياغة المشرع للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ كان محكومة باعتبارين متناقضين، الأول هو محاولة تشجيع أصحاب الأعمال على تشغيل النساء والثاني محاولة الحفاظ على الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية والقانونية للنساء بما لا يؤدي إلى تردد صاحب العمل في تشغيل النساء عندما يرى أن تكلفة عملهن مرتفعة.

لم يسع المشرع إلى إدماج قضايا النساء في القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، ولكنه خصص فقط فصل لتشغيل النساء، كما أن لغة المخاطب في القانون كانت لغة الذكر. والحقيقة أن هذه مشكلة من يصوغ الدساتير والقوانين في مصر حيث أنه طوال الوقت يتحدث بلغة الذكر على إنها تجب الذكر والمؤنث في اللغة العربية ولكن في الحقيقة هذا يخفى قدر كبير من التحيز إزاء دمج ونسج قضايا النساء في الدساتير والقوانين . استبعد القانون قطاعات كبيرة من العمالة النسائية في قطاعي الزراعة والخدمة المنزلية.

القانون المصري لم يميز بين الرجال والنساء في الأجر، ومع ذلك فاليابانات المتاحة تشير إلى أن أجر المرأة اقل بـ ٢٠% من أجر الرجل وهذه الظاهرة نتيجة التقسيم النوعي في النشاط الاقتصادي، فالنساء في مصر والدول النامية تعملن في قطاعات منخفضة الإنتاجية.

رغم أهمية مادة حظر التمييز في الأجر رقم ٣٥، إلا أن الجزاء المترتب على مخالفة أحكام هذه المادة جزاء ضعيف للغاية ويساعد صاحب العمل على التهرب من إنفاذ القانون، فمضمون المادة ٢٤٦ يشير إلى معاقبة كل من يخالف هذه المادة سواء كان صاحب عمل أو من يمثله

بالمنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتعدد الغرامة بتعدد العمال التي وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود^{٤٥}.

تنص المادة ٨٨ على عدم جواز التمييز بين النساء وغيرهم من العاملين متى توافرت ظروف العمل إلا أن نص تلك المادة يشوبه العوار من حيث عدم تحديد جزاء لمخالفة أحكامها. كما إنها تتعارض مع نص المادة ٨٩ والوارد بها حظر على بعض الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء بها^{٤٦}.

وفيما يخص بعض الأحكام المتعلقة بحماية المرأة العاملة من العمل ليلا أو الأعمال الخطرة أو الضارة صحيا أو أخلاقيا والواردة بنص المادتين ٩٠/٨٩ ، فإن المادة (٨٩) التى تنص على أن يصدر الوزير المختص قرارات بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التى لا يجوز تشغيل النساء فيها فى الفترة ما بين السابعة مساء والسابعة صباحا . كما أن المادة (٩٠) والتى نصت على أن يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها . من الملاحظات على هاتين المادتين رغم أن أحكام المادتين السابقتين تقوم على فكرة حماية المرأة إلا إنها يمثلان نوعا من أشكال التمييز ضدها حيث تصدر على إرادتها وحريتها فى أن تحدد طوعية قرارها بهذا الشأن والذي يختلف من امرأة لآخرى حسب اختلاف ظروفها واحتياجها . منح السلطة شبه المطلقة للوزير المختص فى تقدير حالات الترخيص أو الحظر حول منطق الحماية إلى منطق تحقيق مصلحة سوق العمل . وكان من الواجب جعل الحماية

^{٤٥} مؤسسة المرأة الجديدة، ملاحظات على قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، القاهرة، ٢٠١٤.

^{٤٦} مرجع سابق

رخصة لدي المرأة العاملة تقدرها حسب إرادتها ويكتفي بالنص على حظر إجبار العاملة على العمل ليلا أو المجالات التي تشكل خطورة وخاصة بعد أن قامت منظمة العمل الدولية بمراجعته اتفاقياتها المتعلقة بهذا الشأن .

لا يوجد جزاء لمخالفة المواد ٩١ و ٩٢ التي نصت على أجازة الوضع للعاملة شريطة قضاء عشرة أشهر فى خدمة صاحب العمل والتي حظرت فصل العاملة أثناء أجازة الوضع.

استمرار وقف الالتزام بإنشاء حضانة أو أن يعهد بحضانة أخرى برعاية أطفال العاملات على شرط وجود مائة عاملة يشكل ذلك إلغاء لهذه الميزة، إذ أن أغلب المنشآت تراعى ألا يصل عدد العاملات بها إلى مائة عامل لعدم الالتزام بإنشاء دور الحضانة والتتنصل من نص تلك المادة .

استبعاد المرأة العاملة فى الزراعة البحتة من تطبيق هذه الأحكام يشكل انتهاكا صارخا وتمييزا واضحا واستمرارا للظلم التاريخي للمرأة العاملة فى الزراعة ويتعارض مع الأحكام المباشرة فى الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمرأة العاملة فى الزراعة .

إنفاذ القانون : القضية الأخطر

كما تمت الإشارة فى المقدمة أن المشكلة لا تقتصر على أن القوانين بها كثير من الثغرات التي تؤدى إلى انتهاك حقوق العمل ولكن المشكلة الأكبر هى عدم القدرة على إنفاذ القانون على أرض الواقع. فتطبيق القانون فى غالبية الحالات يحدث فى القطاع العام وعدد صغير من شركات القطاع الخاص، معظمها شركات دولية. فهناك شك فى قدرة

مؤسسات الدولة المعنية على إنفاذ القانون، فالسجلات حافلة بأبشع وأسوأ أشكال الانتهاكات التي تتعرض لها النساء في سوق العمل وبالتحديد في القطاع الخاص، والذي يعتبره البعض قطاعا منظما وهو في الحقيقة اقرب للقطاع غير المنظم وغير الرسمي في التعامل مع العمال والعاملات الذي يعملون فيه. وبالطبع تكون معاناة العاملات أكثر قسوة بحكم إنهم الحلقة الأضعف في عملية الإنتاج والأقل تنظيما على المستوى النقابي وأيضا الأقل وعيا. فضلا عن إنهن في الغالب يحتلن مواقع العمل المتدنية. أن هذا الواقع الذي سنسرد بعض ملامحه ما يحكمه قاعدة واحدة وهي الحفاظ بكل السبل على مرونة سوق العمل بغية تحقيق أقصى الأرباح الممكنة لصاحب العمل، والأمر الأكثر خطورة أن مؤسسات الدولة تغمض عينيها عن هذه الانتهاكات بحجة الخوف على هروب المستثمرين. وفي النهاية لا يكون لدينا سوى علاقات عمل مشوهة ومتحيزة لصاحب العمل طوال الوقت.

من واقع دراستين ميدانيتين^{٤٧} تم إجراؤهما على النساء العاملات في قطاع الاستثمار والقطاع الخاص وضح انه لا يوجد أي التزام بمعايير العمل ولا إنفاذ لقانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وأن هذا يتم تحت سمع وبصر مؤسسات الدولة المعنية.

من ابرز الانتهاكات التي تم رصدها في المجالات التالية :

في العلاقة التعاقدية

يعد عقد العمل الفردي هو أساس العلاقة التعاقدية بين العاملة وصاحب العمل وهي عقود سنوية وتجدد وفقا لإرادة صاحب العمل. وعلى الرغم

^{٤٧} هويدا عدلى، مرجع سابق

- انتصار بدر ، مرجع سابق

من ذلك، فإن غالبية العاملات أشرن أنهم يعملن بغير عقود أو إنهن يعملن عدة شهور قبل توقيع العقد كما أشار البعض منهن إنهن ليس لديهن نسخة من العقد.

الشكوى من أن الأجر المكتوب فى العقد اقل بكثير مما يتقاضين اكتشاف بعض العاملات إنهن غير مؤمن عليهم أو لا يتم دفع التأمينات بانتظام

أن هذه النوعية من العلاقة التعاقدية أدت إلى شعور العاملات بعدم الأمان الوظيفى تماما وإدراكهن انه من الممكن الاستغناء عنهم فى أي وقت وبلا أي حقوق.

فى الأجور وساعات العمل والأجازات

يقل اجر العاملات مقارنة بزملائهم من الرجال عن نفس العمل، كما انه فى مجمله اقل من الحد الأدنى للأجور بكثير، فضلا عن ما يقابله من عدم احترام ساعات العمل التى تصل إلى ١٢ ساعة فى بعض الأحيان

التلاعب بالأجر المتغير وتأخير صرف الرواتب

تدنى المكافآت على العمل الإضافى

الإجبار على العمل أيام الأجازات

أن هذا الوضع غير المتكافئ بين الأجور التى تتلقاها العاملات واحتياجات المعيشة يضرب فكرة العمل اللائق فى مقتل ويدفع مزيد من النساء العاملات لتقديم مزيد من التضحيات من اجل بضعة جنيهات.

غياب أي أشكال للتنظيم النقابي وأي آليات للدفاع عن حقوق العاملات

عدم وجود لجان نقابية على الإطلاق في أماكن العمل
مكاتب عمل بلا دور ولا تنظر في الشكاوى التي ترد إليها

الصحة والأمان والحقوق ذات الصلة بالنساء

غياب متطلبات الأمن الصناعي والسلامة المهنية في المنشآت
عدم توافر وسائل مواصلات لنقل العاملات وتهالكها في حالة وجودها
عدم وجود تأمين صحي على العاملات
عدم وجود حضانات، وإن وجدت فإنها تعاني من عدم كفاية المشرفات
وعدم مد مواعيد الحضانات أثناء العمل الإضافي

الخاتمة والتوصيات:

كان دستور ٢٠١٤ معنيا بصورة كبيرة بإرساء مجموعة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية مثل حق العمل وحق التعليم وغيرها من حقوق، إلا أنه لم يتجه إلى دمج النساء ومخاطبة قضاياهم في مواده المختلفة المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية. بالطبع قد يكون تفسير ذلك من قبل واضعيه أن الدستور يخاطب المواطنين جميعا دون تمييز، وهذا حقيقي. بيد أن هشاشة أوضاع قطاعات واسعة من النساء في المجتمع المصري بسبب أوضاعهم المهنية والتعليمية والقيود الثقافية المفروضة عليهم تجعل قدرتهم على التمتع بهذه الحقوق أمر ليس سهلا، مما كان يستدعي النظر بتمعن لجوانب معاناتهم ومحاولة

مخاطبتها فى الدستور. ولذلك سعت المادة ١١ من الدستور إلى مخاطبة معظم قضايا المرأة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، بالإضافة إلى الإشارة إلى الفئات الهشة والضعيفة واحتياجاتها. ومع ذلك فإن هذا الدستور أفضل بكثير فى نظرتة للنساء من سابقه وهو ما يعرف بدستور الإخوان ٢٠١٢ والذي كان محافظا جدا فى تناوله لحقوق النساء.

شملت معايير العمل الدولية التى التزمت بها مصر مدى واسع من القضايا، تبدأ من حقوق النساء فى مواقع العمل وتنتهى بالحقوق التى تكفل لهم التوفيق بين واجباتهم المهنية وواجباتهم الأسرية. وقد تعددت مصادر هذه المعايير فلم تقتصر على ما صدر عن منظمة العمل الدولية فحسب، بل كل ما ورد فى الشريعة الدولية لحقوق الإنسان والتزمت به مصر، فضلا عما ورد فى اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة. والحقيقة أن إشكالية الحكومة المصرية الأساسية إنها لا تمانع فى التوقيع والتصديق على هذه الاتفاقيات ولكنها عندما تسن القوانين فأنها فى كثير من الأحيان لا تلتزم بما ورد فى هذه الاتفاقيات بما يعرضها للانتقادات الدولية، وربما وضع مصر على القائمة السوداء لمنظمة العمل الدولية باعتبارها من الدول التى تنتهك الحريات النقابية خير دليل على ذلك. والأخطر أن ممارسة الحكومات المصرية المتتالية لهذا الأمر منذ عقود طويلة لم تكن قاصرة على عدم الالتزام بالمعايير الدولية التى صدقت عليها فحسب بل كان شاملا أيضا عدم الالتزام بمواد دستور ١٩٧١. والسؤال الآن هل يمكن الاستمرار فى مثل هذه الممارسة فى ضوء المادتين ٩٢ و ٩٣ فى دستور ٢٠١٤ اللتان كبلت يد المشرع فى صياغة القوانين عندما تم النص على عدم جواز لأي قانون ينظم الحقوق والحريات أن يقيد بها بما يمس أصلها وجوهرها،

والمادة ٩٣ التى أكدت على التزام مصر بالاتفاقيات والمواثيق الدولية التى تصدق عليها وأن يكون لها قوة القانون. بالطبع أن استمرار ما سبق من ممارسات سوف يؤدى إلى توريث الدولة المصرية فى كم من المشكلات الدولية على الصعيد الدولى وأيضا سيضعها فى مأزق دستورى خطير.

رغم شمول معايير العمل الدولية لكم كبير من حقوق النساء العاملات، إلا إنها لم تكن على درجة كبيرة من الحساسية لأوضاع النساء فى ظل التحولات الاقتصادية العالمية والتى جعلت سوق العمل المنظم تاريخيا أصبح يشترك فى سمات عديدة مع سوق العمل غير المنظم أو غير الرسمى بسبب تسبيد فكرة مرونة سوق العمل وما نتج عن ذلك من الإطاحة بعدد كبير من مكتسبات المرأة فى مجال العمل. وعلى هذا كان مفهوم العمل اللائق هو البديل المطروح لتجاوز هذا المأزق باستعادته لما ورد فى المعايير الدولية من حقوق للنساء وفى محاولته لإعادة التوازن بين حقوق العامل وصاحب العمل بغية الوصول إلى بيئة اقتصادية آمنة ووضع أكثر عدالة وإنصافا. والحقيقة أن أي جهد علمى أو عملى فى الدفاع عن حقوق النساء لابد أن ينطلق من معايير العمل اللائق.

تتضح الفجوة جليا بين معايير العمل الدولية التى وقعت وصدقت عليها مصر والقوانين التى تنظم أوضاع سوق العمل وأوضاع التنظيمات النقابية فى مصر. فقانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حاول التوفيق بين غايتين متعارضتين وهما الحفاظ على حقوق النساء فى أماكن العمل من ناحية والسعى إلى تشجيع أصحاب الأعمال على تشغيل النساء من ناحية أخرى. وبسبب ذلك جاءت حقوق العاملات منقوصة إلى حد كبير فى هذا القانون. والمشكلة أن البنية العقلية الحاكمة لمن يصنع القرار فى مصر تتصور أن حل إشكالية مثل الإشكالية السابقة محلها الوحيد

القانون، وهذا غير صحيح، فبناء علاقة أكثر توازنا بين العامل/العاملة وصاحب العمل تحتاج إلى رؤية كلية تبدأ بجوهر سياسات العمل والتشغيل والاستثمار وتنتهي بصياغة القوانين التي يفترض إنها تعبر عن هذه السياسات. فليس مطلوبا قانون يتحيز لطرف على حساب آخر ولكن قانون ينطلق من رؤية تعمل على إعادة التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية : العامل وصاحب العمل ويحقق الكفاءة والفعالية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية معا. وربما يكون مفيدا هنا الإشارة إلى أن أحد المشكلات الأساسية هي عدم فاعلية الحوار الاجتماعي وغياب الاتفاقيات الجماعية الناتجة عنه والتي تنظم علاقات العمل في كثير من البلدان الأخرى. ومما لاشك فيه أن عدم وجود حريات نقابية وغياب تنظيم نقابي حقيقي في تمثيله للعمل أحد العوائق الأساسية في هذا الشأن.

لا تقتصر الفجوة على عدم توافق قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦ مع معايير العمل الدولية، بل هناك فجوة أكثر خطورة وهي الفجوة بين ما ورد في القانون من مواد ترتب حقوق للنساء وما يحدث عمليا على أرض الواقع من انتهاكات صارخة لحقوق النساء في سوق العمل واستغلال هشاشة أوضاع النساء بصفة عامة. والأمر الأكثر خطورة هو أن مؤسسات الدولة المعنية تغض عيونها تماما عن هذه الانتهاكات تحت دعوى الحفاظ على الاستثمار. وبالتالي نجد أنفسنا أمام مؤسسات حكومية معنية بالعمال لا تسعى إلى إنفاذ القانون على الإطلاق.

إن تقييم أوضاع النساء العاملات في مصر في القطاع الخاص يكشف عن عدم توافر معايير العمل اللائق السابق الإشارة إليها نتيجة تقاعس كافة الأطراف المعنية عن القيام بدورها سواء كانت مؤسسات الدولة المعنية أو التنظيمات النقابية العمالية والتي مازالت ذكورية التشكيل

والإدارة. ومع ذلك فالأهم من ذلك والذي يجب أن يكون نقطة البدء هو صياغة رؤية شاملة متوازنة للعلاقة بين العامل/العاملة وأصحاب الأعمال تقوم على سيناريو المكسب للجميع، وتلعب فيه مؤسسات الدولة ونقابات العمال دوراً أساسياً. فلا يمكن التحدث عن مشروع قانون جديد للعمل يراعى المعايير الدولية دون أن تسبق هذا المشروع رؤية شاملة لطبيعة العلاقة الصحية بين طرفي عملية الإنتاج والأدوار المنوط بها مؤسسات الدولة المعنية والنقابات العمالية.

إن إصدار قانون جديد للنقابات العمالية يتوافق مع معايير العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية فهو أمر أساسي في هذا الصدد، كما أنه شرط أساسي لتفعيل ما ورد في الدستور في المادة ٧٦ الخاصة بالنقابات العمالية. كما أن النص في هذا القانون على تخصيص مقاعد للنساء في مجالس إدارات النقابات فهو أمر هام وضروري.

ومن القضايا التي لا بد أن تحسمها الأطر القانونية المنظمة للنقابات العمالية في المستقبل تتعلق بعلاقة المنظمات النقابية العمالية المتعددة ببعضها البعض من ناحية وبالدولة من ناحية أخرى. وفي هذا الإطار لا بد من تنظيم العلاقة بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر من ناحية والنقابات المستقلة من ناحية أخرى. يجب على المشرع أن ينظم علاقة النقابات العمالية المتعددة ببعضها البعض بشكل يضمن مساواة الجميع في النفاذ لكافة الموارد السياسية والاقتصادية والمؤسسية، وما يعنيه ذلك من فك الاشتباك العضوي والتاريخي بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومؤسسات الدولة وأن يتم ضمان وقوف مؤسسات الدولة على مسافة متساوية من كافة النقابات. ففي إطار نظام نقابي تعددي لا بد أن تسعى كل التنظيمات النقابية لبناء قواعدها العمالية. والحقيقة أن من مزايا التعددية النقابية إنها تحول أنظار القائمين علي النقابات من أجهزة الدولة إلى القواعد العمالية.

فيما يتعلق بالإدارة الداخلية لشئون التنظيمات النقابية، فإن الأصل في الأشياء أن تقتصر القوانين المنظمة للنقابات العمالية على المبادئ الأساسية، ويتم ترك التفاصيل الدقيقة للأجهزة المنوط بها إدارة هذه المنظمات سواء كانت الجمعيات العمومية أو مجالس الإدارات وإن هذا من أهم ضمانات استقلال العمل النقابي. إن أهمية هذه النقطة مرتبطة بنقد الخبرة التاريخية والتي قامت على تدخل المشرع في تنظيم وتفتين كافة دقات حياة التنظيم النقابي حتى يسهل السيطرة على العمل النقابي من قبل الدولة. فعلى سبيل المثال تتمتع وزارة العمل بصلاحيات واسعة النطاق على النقابات العمالية مما يحرمها من إدارة شئونها الداخلية بحرية. خلاصة القول إنه لابد أن يراعى المشرع عند تعديل القوانين النقابية المعايير الدولية وأيضاً نصوص الدستور التي نصت على عدم جواز تدخل الجهة الإدارية في تفاصيل إدارة المنظمات النقابية وأن يقتصر فقط على المبادئ العامة ويترك كافة التفاصيل إلى الجهات المنوط بها ذلك وهي الجمعيات العمومية ومجالس إدارات النقابات.

بالإضافة لضرورة أن يكفل القانون استقلالية النقابات العمالية ، لابد أيضاً أن يؤسس للنهوض بقدراتها التفاوضية مع كافة الأطراف الأخرى دفاعاً عن المصالح المهنية لأعضائها، وأن يضع الأطر المؤسسية لضمان مشاركتها في صنع القوانين والسياسات التي تخصها وتخص أعضائها. ففي إطار السعي لتصحيح علاقة الدولة بالمجتمع المدني لا تكفي الأطر القانونية ولكن لابد أن يصاحبها هياكل وترتيبات مؤسسية للمشاركة في صنع القوانين والسياسات، يلتزم بها صانع القرار. وجدير بالذكر أن هذه الترتيبات والأطر المؤسسية أحد الآليات الأساسية لإدارة الصراعات السياسية في المجتمعات الديمقراطية.

المحور الرابع
الدروس المستفادة والخاتمة والتوصيات

يشمل المحور الرابع جزأين رئيسيين، الأول عن الدروس المستفادة من بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، والتي تمثل تجارب متميزة في انتقال المجتمعات من حالة يتجسد فيها الظلم الاجتماعي بأقصى صورته إلى حالة تعكس رغبة وإرادة سياسية واضحة للحد من هذا الظلم من خلال تبني سياسات اقتصادية واجتماعية، تسعى لتمكين الفئات المهمشة في المجتمع وفي القلب منها النساء. وعلى الرغم من حداثة تجارب الإصلاح في أمريكا اللاتينية والكاريبي والتي لم تتجاوز عقدين من الزمان، إلا أن تحليل النتائج في ضوء معرفة أن هذه المنطقة من أكثر مناطق العالم التي تعاني من تفاوتات اجتماعية واقتصادية يشير إلى حدوث انجاز حقيقي، لم يكتمل بالطبع حتى الآن، بل ويحتاج إلى مزيد من الجهد والنضال.

أما الجزء الثاني في هذا المحور، فسوف يركز على أهم النتائج المستخلصة وكذلك التوصيات من خلال التركيز على أهم النتائج المستخلصة وفقا لمحاور الدراسة السابقة، ومن خلال ربط ذلك بالحاجة إلى جملة من التغييرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الهيكلية والتي تنقل قضية النساء من قضية، يتم التعامل معها بشكل تجزئى إلى قضية فى صلب قضية الإصلاح الاقتصادى والاجتماعى فى مصر.

دروس مستفادة من أمريكا اللاتينية

تمثل تجارب البلدان الأخرى بانجازاتها وإخفاقاتها دروسا مستفادة لبلدان أخرى مما يستدعى دراسة هذه التجارب دراسة متأنية ونقدية فى ذات الوقت بغية استخلاص العبر وسعيا للبناء على خبرات الآخرين خاصة الناجحة مع الأخذ فى الاعتبار تباين السياقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

تمثل تجربة عدد من بلدان أمريكا اللاتينية نموذجا جيدا للتحول من أوضاع اقتصادية واجتماعية، كانت التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية الضخمة فيها هي الملمح الرئيس، وما يعنيه ذلك من ارتفاع معدلات الفقر واتساع مساحات التهميش الاجتماعى إلى وضعية مختلفة خلال عقد من الزمان من ٢٠٠٠ – ٢٠١٠ حيث انخفضت معدلات الفقر وقلت حدة التفاوتات الاجتماعية، والاهم من ذلك أن هذه التحولات أدت إلى تحسن فى أوضاع الفئات الأكثر هشاشة فى المجتمع وبالتحديد النساء.

كان وراء هذا التحول جملة من السياسات الاقتصادية والاجتماعية التى تم تبنيها من قبل الحكومات التى تولت المسئولية فى السنوات من ٢٠٠٠ إلى وقتنا الراهن. فقد زادت معدلات النمو الاقتصادى فى دول أمريكا اللاتينية والكاريبى بشكل ملحوظ مما أدى إلى انخفاض معدلات الفقر والتقليل من حدة التفاوتات الاقتصادية والاجتماعية بشكل تاريخى فى ظل الإشارة إلى حقيقة هامة وهى أن بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبى كانت من أكثر مناطق العالم التى تعاني من ضخامة وحدة التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية.

والأمر الآخر أن الأزمات الاقتصادية العالمية والتى بدأت من ٢٠٠٩ لم تستطع أن تعرقل النمو الاقتصادى الحادث فى المنطقة أو تؤثر بالسلب عليه بشكل كبير مما يستدعى التساؤل لماذا لم يكن لهذه الأزمات أثرا ضخما مثلما حدث فى مناطق أخرى . بالطبع يقف وراء ذلك مجموعة من المحددات الهيكلية الناتجة عن سياسات اقتصادية واجتماعية محددة استندت إلى التالى^{٤٨} :

⁴⁸ The world Bank, The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean, Washington DC, August 2012, pp 9-11

- خلق أسواق عمل إدماجية more inclusive labor market وقادرة على استيعاب أنماط مختلفة من العمالة خاصة العمالة النسائية الفقيرة
- التوسع فى شبكات الأمان الاجتماعى.
- تحسين مخرجات العملية التعليمية.
- تحقيق قدر من الاستقرار الاقتصادى على المستوى الماكرو مع الحفاظ على معدلات نمو اقتصادى مستقرة نسبيا.
- تبنى سياسات توزيع أكثر عدالة.

أدت هذه الحزمة من التحولات التى تضمنت العمل على زيادة مشاركة النساء فى سوق العمل خاصة الفقيرات، بالإضافة إلى التوسع فى المعاشات الضمانية إلى زيادة نسبة مشاركة النساء فى سوق العمل فى الفترة من ٢٠٠٠ – ٢٠١٠ بنسبة ١٥% وتخفيض معدلات الفقر المدقع بنسبة ٣٠%، وانخفاض معامل جينى الخاص بقياس التفاوتات الاجتماعية بمقدار الثلث.

انعكست زيادة دخل النساء من العمل على ارتفاع معدل التحاق الأبناء بالتعليم وتقليص الفجوة النوعية فى التعليم لدرجة اختفائها، كما انه فى بعض بلدان أمريكا اللاتينية زاد التحاق الإناث بالتعليم الثانوى عن الذكور فى العقد الأخير.

ارتبطت هذه التحولات الاقتصادية والاجتماعية بتحولات سياسية شهدت أكثر من نصف بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبى فى السنوات الخمس عشرة الأخيرة وهى صعود اليسار إلى سدة الحكم. فقد كان من نتائج ذلك تحسن كبير فى أوضاع النساء، بل كان الخطاب السياسى لليسار الحاكم فى عديد من بلدان هذه المنطقة يركز على النساء كفاعل سياسى واقتصادى واجتماعى رئيس فى عملية التحول.

فضلا عن ذلك، فإن السياقات الثقافية والاجتماعية فى أمريكا اللاتينية لم تكن معادية للنساء إذا قورنت ببلدان مثل بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بل كانت تقر بحقوقهم فى الملكية والعمل، وأن كان هذا لا ينفى التهميش والتمييز، ولكن الفارق أن السياقات الثقافية لم تكن مبررة للتمييز ولا تعطى له شرعية.

عامل آخر فى غاية الأهمية ألا وهو ارتفاع نسبة معرفة القراءة والكتابة فى بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبى، فحوالى ٩٠% من البالغين يعرفون القراءة والكتابة. وأخيرا وجود حركة نسوية قوية قادرة على الدفاع عن حقوق النساء وطرح بدائل للسياسات الاجتماعية والاقتصادية.^{٤٩}

البرازيل : نموذجا

تعد البرازيل من النماذج التى تجمع بين الفرص والمخاطر، فهي اكبر دول أمريكا الجنوبية من حيث المساحة والسكان، إذ تبلغ مساحتها ٨.٥١٤.٨٧٧ كم مربع، ويبلغ عدد سكانها ١٩١.٢٤١.٧١٤ نسمة. وتشترك البرازيل مع باقى بلدان أمريكا اللاتينية والجنوبية فى الفجوة الاقتصادية الضخمة التى وصلت إلى أن ٢٠% من السكان يملكون أكثر من ٦٠% من الثروة، ولذلك ليس غريبا أن ترى فى هذه البلدان تجاور ناطحات السحاب مع عشش الصفيح. كما أن البرازيل من البلدان التى شهدت مد يسارى على مدار السنوات الماضية، انتهى بوصول حكومة ذات توجهات يسارية لسدة السلطة.

⁴⁹Goodman, Donna, The Struggle for Women's Equality in Latin America, Dissident Voice, March 13th 2009.

البرازيل ودمج النساء فى سوق العمل

تم تبنى عدد من السياسات الرامية لتعزيز مشاركة النساء فى سوق العمل والعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين. وقد أدت هذه السياسات إلى زيادة معدلات مشاركة المرأة فى سوق العمل بأكثر من ١٥ نقطة مئوية لتصل إلى حوالى ٦٠% من قوة العمل. كما أدت إلى زيادة معدلات تعليم الإناث، فحظ البرازيليات من التعليم فى الوقت الراهن أعلى من حظ الرجال، كما تجاوزت معدلات التحاقهن بالتعليم فوق الثانوى معدلات الذكور. على الرغم من هذا التقدم فى بعض المؤشرات الخاصة بوضع المرأة، فمازال هناك العديد من التحديات والتي تتمثل فى الفجوة بين الجنسين فى المشاركة فى سوق العمل. كما تواجه النساء فجوات فيما يتعلق بالدخل مقارنة بالرجال. والحقيقة أن هذا أمر طبيعى فإحداث تحولات جذرية فى أوضاع النساء على أرضية المساواة بين الجنسين عملية كفاح طويلة الأمد ولا يمكن أن تحسم فى عقدين من الزمان.

نفذت البرازيل عدد من الإصلاحات التى تؤدى إلى رفع القيود على إتاحة الموارد والاستحقاقات للنساء كالتالى^{٥٠}:

- برنامج الوثائق القومى للعاملات فى المناطق الريفية، وهو برنامج يساعد العاملات الريفيات على الحصول على الوثائق اللازمة للحصول على الأراضى والائتمان والخدمات الحكومية. وقد أسفر تطبيق هذا البرنامج عن زيادة عدد مالكات الأراضى من ١٣% إلى ٥٦% فى الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٧

^{٥٠} صندوق النقد الدولى، المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلى من المساواة بين الجنسين، مذكرة مناقشات خبراء صندوق النقد الدولى، سبتمبر ٢٠١٣

- برنامج بولسا فاميليا Bolsa Familia وهو برنامج للتحويلات النقدية المباشرة والذي بدأ تنفيذه عام ٢٠٠٣ ، وهو برنامج يجمع برامج الحكومة الاتحادية القائمة للتحويلات النقدية المشروطة وغير المشروطة وقد غطى ما يقرب من ربع سكان البرازيل بحلول ٢٠٠٧. يوزع هذا البرنامج معظم مدفوعاته على النساء. وقد أدى ذلك إلى الاستقلالية الاقتصادية للنساء بل وأدى إلى زيادة معدلات مشاركتهن في سوق العمل.
- إصلاح الضمان الاجتماعي كى يحد من الفجوة النوعية فى التعليم. فتوجيه مزيد من المعاشات الضمانية للنساء يؤدى إلى مزيد من التحاق الفتيات بالتعليم.
- الخطة الوطنية للسياسات المعنية بالنساء وهى خطة اعتمدها الحكومة البرازيلية ٢٠١٤ لتلبية احتياجات محددة للأمهات بما فى ذلك الرعاية الصحية أثناء فترة الحمل وكذلك رعاية الطفل.
- سياسات إعالة الأمومة وتشمل منح الأم أجازة مدتها ١٢٠ يوما مدفوعة الأجر بنسبة ١٠٠% من مرتبتها يدفعها رب العمل، وتردها إليه المؤسسة البرازيلية للضمان الاجتماعى.
- خط الائتمان بروناف - مولر Pronaf - Mulher وهو تسهيل ائتماني استحدثته الحكومة البرازيلية ٢٠١٣ لإقراض النساء فى المناطق الريفية. ونتيجة لهذا التسهيل زادت حصة النساء من الائتمان فى برامج تمويل التنمية الريفية بنحو ١٥% بين عامى ٢٠٠١ - ٢٠٠٦ لتصل فى الوقت الراهن إلى ٢٦%.

خلاصة القول أن زيادة مشاركة المرأة فى سوق العمل لابد وأن تتم على أرضية العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين من ناحية، وعلى خلفية أن هذا لن يتحقق بدون إصلاحات هيكلية وجذرية فى السياسات العامة، تعمل على دمج قضايا النساء دمجا حقيقيا فى صلب قضية الإصلاح الاجتماعى.

الخاتمة والتوصيات

- كانت الغالبية العظمى من الأبحاث والدراسات التى اهتمت بالمرأة فى سوق العمل دراسات اقتصادية بالأساس، ربما مست جانب أو آخر من الجوانب الاجتماعية. وفى المقابل كانت الدراسات الثقافية والاجتماعية التى اهتمت بالعوائق التى تحول بين المرأة وسوق العمل قليلة. وفى كلا الحالتين كان يتم النظر للمرأة فى هذه الدراسات كمفعول له وليس كفاعل. فلم نجد على سبيل المثال دراسة معنية بكيفية تعامل المرأة مع الانتهاكات التى تتعرض لها فى سوق العمل وموقفها من التهميش الاجتماعى التى تعاني منه.
- كانت الدراسات الميدانية والتى تسعى لكشف خفايا الواقع واختبار العلاقات بين المتغيرات المختلفة قليلة هى الأخرى على الرغم من الاحتياج الكبير لإجراء كثير من الدراسات الميدانية لتتبع أوضاع النساء فى سوق العمل واكتشاف المشكلات والمعوقات التى تقابلها وعلاقة ذلك بكافة المتغيرات ذات الصلة سواء كانت اجتماعية أو ثقافية أو غيره.

• إن دراسة وتحليل أوضاع النساء فى هذا البحث كشف عن عورات هذا المجتمع، والتي تتشكل بفعل قصدى، يشارك فيه صناع القرار تحت دعوى الاقتصاد الحر مع الرأسماليين الجدد سواء كانوا مصريين أو أجانب والذين تربوا على هدف واحد وهو كيفية تعظيم الربح على حساب مصالح العمال وعلى حساب مصالح المستهلك وعلى حساب المصلحة العامة للمجتمع ككل. وفى ظل غياب سياسة اقتصادية ذات أهداف وأبعاد اجتماعية واضحة يصبح كل شيء ميسورا بلا قيود أو موانع، والمشكلة الأكبر أن على تكاتف غياب دور الدولة مع نهم الرأسماليين فحسب، بل يمتد إلى ترسخ ثقافة أبوية ذكورية مادية تعطى الشرعية لمثل هذه الممارسات. فى إطار كل ما سبق تبرز أوضاع النساء العاملات كل عورات المجتمع، من خلال استغلالهن بسبب وصمتين أساسيتين إنهم نساء وفقيرات. فهن حاملات لعبء التمييز على أساس النوع إلى جانب عبء الاضطهاد بسبب الموقع الاجتماعى والاقتصادى. كما كان للعولمة الاقتصادية وتجلياتها أثراً سلبياً على أوضاع النساء فى سوق العمل، فالنساء من أكثر الشرائح العمالية تعرضاً للانتهاك بسبب الاندماج فى السوق الرأسمالى العالمى. فالعولمة تبحت عن مرونة سوق العمل والتي تجعل فى النهاية الفروق بين القطاع الرسمى وغير الرسمى فروق واهية، فالحماية الاجتماعية غائبة فى الاثنين.

• أبرزت الدراسة الغياب التام لمفهوم العمل اللائق، فبالنسبة لإستراتيجية خلق فرص التشغيل المنتجة والدائمة، فإن عرض الدراسات السابقة أظهر أن أحوال العاملات محل الدراسة فى قطاع الاستثمار سواء الوطنى أو الأجنبى، ناهيك عن القطاع

غير الرسمي لا تخضع لأي معايير حاكمة من قبل الدولة، فليس لدى الدول إستراتيجية للتشغيل عبر شركات القطاع الخاص وليس لديها رؤية للتعامل مع القطاع غير الرسمي أيضاً. فالمفترض أن استراتيجيات التشغيل في حالة توافرها لا تهتم فقط بتوفير فرص العمل، ولكنها تهتم بتحسين قدرات العامل وضمان حقوقه. وفي أكثر الدول رأسمالية لا تترك الدولة سوق العمل بلا ضوابط ولا ضمانات ولا معايير تحت حجة تشجيع الاستثمار، بل توفر كل ما سبق بما يخدم الاقتصاد، ويحد من الفقر في المجتمع، ويقيم علاقة متوازنة بين العامل وصاحب العمل. ولا تعارض بين وضع هذه المعايير والضوابط وبين حرية المستثمر، بالعكس فكلما شعر المستثمر انه يعمل في إطار بيئة عمل منظمة ومنضبطة كلما كان أكثر اطمئناناً على أمواله واستثماراته وأكثر ميلاً للاستمرار على عكس البيئة غير المنضبطة، والتي تتيح حرية بلا قيود للمستثمر مما يجعله يعمل على كسب أرباح ضخمة في وقت قصير دون نية للبقاء أو الاستثمار.

- الغياب شبه الكامل لحقوق العمل والتي تتمثل في العلاقات التعاقدية السليمة وساعات العمل المحددة قانوناً واختيارية العمل الإضافي والتمتع بالأجازات المقررة قانوناً وغيرها من حقوق متعلقة بالأمومة والطفولة. لا يقتصر الغياب على غياب الدولة ولكنه يمتد إلى غياب التنظيم النقابي وانتفاء دوره الطبيعي في تنظيم القطاعات العمالية غير المنظمة من ناحية والدفاع عن حقوق هذه الفئات.

- غياب سياسة متكاملة للحماية الاجتماعية، تعمل على حماية المرأة من المخاطر، ولا تقتصر فقط على مجرد الحديث عن

معاشات ضمانية ولكن تمتد إلى العمل على الحد من الفقر عبر سياسات تدريب وتشغيل حقيقية.

- إن ازدياد مشاركة المرأة في سوق العمل لم ينشأ عن تحسن في سياسات النوع الاجتماعي أو عن المساواة في علاقات النوع الاجتماعي، ولكنه نشأ بسبب أزمة اقتصادية متزايدة البطالة، دفعت النساء دفعا إلى سوق العمل، في ظروف غير مواتية، تمثلت في سياسات اقتصادية قدمت الحوافز للقطاع الخاص دون أدنى اهتمام بالحماية الاجتماعية للعمال، وثقافة دينية محافظة تنادى بعودة المرأة للبيت. وكانت النتيجة نساء في سوق العمل عرضة لأبشع أنواع الاستغلال.

التدخلات والتدابير المطلوبة لتحسين أوضاع النساء في سوق العمل

إن التعامل مع جوانب الانتهاك والتهميش التي تعاني منها العمالة النسائية يحتاج إلى إستراتيجية متكاملة الأبعاد، تتعامل مع قضايا العمالة النسائية في إطار تعاملها مع قضيتين أساسيتين، وهما قضية حقوق النساء وقضية التهميش الاجتماعي. أن هذا التهميش الذي تزداد حدته مع الحلقات الأضعف للمجتمع وبالتحديد المرأة. إن مثل هذه الإستراتيجية لابد أن تستند إلى رؤية اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية متبلورة، وتحدد أهداف واضحة يشارك في صياغتها كل الأطراف المعنية : الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني. كما تحدد أدوار لكل الفاعلين أيضا في تنفيذ هذه الإستراتيجية ومتابعتها.

وفي هذا الإطار من الممكن طرح بعض الأفكار المرشدة لمثل هذه الإستراتيجية:

مما لاشك فيه أن علاج نواقص السياسات والتدخلات القائمة يتطلب حزمة من التغييرات بعضها يهتم بالمدى الطويل والآخر يعنى بالمدى المتوسط والقصير شريطة أن تكون المرجعية الأساسية لهذه السياسات والتدخلات مفهوم العمل اللائق. هذا المفهوم الذى جاء ليخاطب احتياجات النساء ويكمل ما ينقص معايير العمل الدولية. فمفهوم العمل اللائق لا يقتصر على القطاع الرسمى وهو المجال التاريخى للرجال، ولكنه يضم أيضا القطاع غير الرسمى وهو المجال الأساسى لعمالة الإناث. وكما سبقت الإشارة أنه بفعل العولمة لم تعد هناك فروق جوهرية بين القطاع الرسمى وغير الرسمى، فكلاهما أصبح يتميز بالمرونة ويسعى للتخلص من شروط العمل ومعاييره الدولية.^١ تبرز حساسية مفهوم العمل اللائق للنساء فى عدد من الطروحات مثل الإقرار أن أولويات النساء فى مجال العمل تختلف عن أولويات الرجال، فالمرأة يجب أن توفق بين واجباتها الأسرية والتزاماتها المهنية. كما إنها تتعرض لمشكلات خاصة بها مثل تعرضها للتحرش الجنسى، فضلا عن أن معايير العمل اللائق لابد أن تكفل حماية المرأة الحامل والأم أيضا.^٢ وبناء على هذا، لابد من رؤية سياسية متكاملة حول السياسات العامة ذات الصلة كالتالى :

^١ Franck, A., Key Feminist Concerns Regarding Core Labor Standards, Decent Work and Corporate Social Responsibility,

WIDW Network, 2008

^٢ Ibid

الحاجة إلى سياسة تشغيل ذات أهداف واضحة ومحددة، تخاطب مشكلات سوق العمل في مصر من حيث ضمان أعلى نسبة من التشغيل من ناحية ووضع ضوابط لضمان حقوق العمال مع إبقاء أهمية أكبر للنساء، أي أن تكون أكثر حساسية للنساء من ناحية أخرى.

- أن يتواءم مع سياسة التشغيل سياسة متكاملة للحماية الاجتماعية، تستند إلى مرجعية حقوقية، وتتعامل مع النساء العاملات من منظور كيفية تمكينهن، من خلال سن التشريعات التي تكفل لهن التمتع بتأمينات اجتماعية وصحية وغيرها من الحقوق ذات الصلة بهن كنساء، وإلزام أصحاب الأعمال في قطاع الاستثمار بمثل هذه الحقوق. فالتشريعات وحدها لا تكفي ولكن يجب أن تتوفر القدرة أيضا على إلزام القطاع الاستثماري بهذه الحقوق. كما تشمل سياسة الحماية الاجتماعية أبعاد أخرى مثل بناء قدرات العاملات والعمال وتدريبهم ورصد أحوال سوق العمل وغيرها. ففي النهاية، سياسات الحماية الاجتماعية تهدف إلى منع أو إدارة المواقف التي تؤثر على رفاهية العاملات والعمال بشكل سلبي، فالحد من المخاطر التي يتعرض لها البشر هدف أساسي لأي سياسة للحماية الاجتماعية. ومما لا شك فيه أن سياسة الحماية الاجتماعية لا تنفصل بأي حال من الأحوال عن سياسة التشغيل، فالمفترض أن تسعى كلا السياستين لتحقيق هدفى زيادة العمالة والتشغيل من ناحية والحماية الاجتماعية لحقوق العمال من ناحية أخرى.
- لا يمكن صياغة سياسة تشغيل ولا سياسة حماية اجتماعية بدون إعادة النظر في دور الدولة، فدور الدولة في ظل الاقتصاد الحر ليس تقديم حوافز بلا ضوابط للمستثمرين كما يحدث في مصر، ولكن السعى إلى صياغة أهداف اقتصادية واجتماعية

واضحة تخدم الصالح العام وتحد من الفقر وسوء توزيع الدخل، وبالتالي استخدام كل الأدوات الاقتصادية لتحقيق هذا الهدف، فالحكومات المصرية المتتالية تعلن أن من أهدافها الحد من الفقر، ثم تأتي كل الأدوات وتسير فى منحى مختلف.

- تغيير أهداف وأدوار منظمات المجتمع المدنى من مجرد أهداف جزئية وأدوار محدودة، تفصل الظاهرة أو المشكلة عن سياقها من خلال تقديم بعض الحلول والمسكنات هنا وهناك إلى أهداف كلية، تضع الظاهرة فى سياقها وتتعامل مع الأسباب قبل الأعراض. فمن الصعب أن نتحدث عن رؤية متكاملة للتعامل مع أوضاع النساء العاملات فى القطاع الاستثمارى بدون الاشتباك مع سياسات الاستثمار ومع دور الدولة بمؤسساتها المختلفة. تحتاج هذه النقلة إلى إعادة صياغة العلاقة بين الدولة والمجتمع المدنى بشكل يضمن استقلال وحرية المجتمع المدنى ويضع الأساس لبناء شراكة حقيقية بين الدولة والمجتمع المدنى.

إن هذه التغييرات الجوهرية فى السياسات تحتاج إلى وقت طويل وإعادة النظر فى التوجهات الإستراتيجية لكافة الأطراف المعنية: حكومية وغير حكومية. وبجانب ذلك المطلوب أيضا التفكير فى تدخلات محددة تتوجه مباشرة لمشكلات المرأة فيما يتعلق بالحق فى العمل على المدى القصير والمتوسط مثل:

- دعم معدلات الالتحاق والاستمرار فى التعليم لمستويات أعلى بزيادة الطلب على تعليم الإناث من خلال مواجهة العوائق الاجتماعية والاقتصادية مثل حملات للتوعية، وتعليمات تشريعية تغلظ العقوبة على عدم إلحاق الطفلة أو تسربها من التعليم، وبرامج للتحويلات النقدية المشروطة وغيرها بما

يعزز الطلب على التعليم. أما على جانب العرض، فقد وجد أن بعد المدارس في مراحل التعليم الأعلى عائق لاستمرار الإناث، ولذلك مطلوب إعادة توزيع الاستثمارات في التعليم ما قبل الجامعي (إنشاء مدارس ثانوية وبنات للمناطق المحرومة) والتوسع في إنشاء الجامعات الإقليمية مع توفير تخصصات جديدة تطبيقية وزيادة الاستثمار في بناء المدن الجامعية للبنات وغيرها.

- إعادة التوجيه التعليمي بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل من خلال التعرف على التخصصات المطلوبة وتوجيه التعليم إليها. وأخيرا التوسع في برامج التدريب للمرأة المتعلمة
- التوسع في توفير الخدمات الاجتماعية المساعدة مثل التوسع في إنشاء الحضانات من سن مبكرة ودور رعاية الأطفال والتوسع في تقديم الرعاية الصحية وتفعيل النصوص القانونية التي تكفل ذلك.
- ضرورة توفير المعلومات بشفافية عن احتياجات سوق العمل ومعلومات عن الفرص المتاحة ومتطلباتها، وعن مراكز التدريب والتعليم، وكيف يمكن الانضمام إليها. يحتاج ذلك الأمر إلى درجة عالية من التنسيق بين جهات العمل المختلفة سواء الحكومية أو القطاع الخاص وكذلك كوادر بشرية مؤهلة لوضع البيانات والمعلومات بشكل يسهل فهمه.
- التوسع في أنماط العمل غير التقليدية مثل الإكثار من نظام العمل لبعض الوقت، والذي يسمح بدرجة مرونة تتماشى مع ظروف المرأة ومع قيامها بدورها في اقتصاديات الرعاية care-economy.

- برامج تدريب على إقامة وتشغيل وإدارة المشروعات الصغيرة مع استهداف المناطق الجغرافية التي تعاني فيها النساء من الحرمان من التعليم وفرص العمل مثل محافظات الوجه القبلى والحدود.
- إدماج القطاع غير الرسمي كى تتمكن النساء فى هذا القطاع من الحصول على خدمات الانتماء وغيرها من الخدمات.
- قيام النشاط من منظمات المجتمع المدنى بدعم جهود تنظيم المرأة نقابيا فى كافة القطاعات الاقتصادية خاصة القطاع الخاص والاستثمارى.

ملاحق الدراسة
أولا. القائمة الببليوجرافية
ثانيا. جداول الدراسة

أولاً : القائمة الببليوجرافيا

المراجع العربية

- 1) إبراهيم عوض، منظمة العمل الدولية وحماية العمال، مفهوم العمل اللائق في اعتماد علام (محرر) العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، القاهرة، مركز دراسات وبحوث الدول النامية
- 2) أحمد السيد النجار، التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة في التعليم وسوق العمل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠١١.
- 3) أحمد عبد الحفيظ، الإطار الدستوري والتشريعي لتمكين المرأة في الإدارة العليا، مقدم في: حالة المرأة في مصر: دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، تحرير أماني الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩
- 4) أماني الطويل: المرأة في الجهاز الإداري للدولة- حالة التمثيل ومستويات المشاركة في المناصب القيادية، مقدم في: حالة المرأة في مصر: دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، تحرير أماني الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩.
- 5) أمل فرج، عاملات المنازل، دراسة استكشافية، القاهرة، الجمعية المصرية للنهوض بالمشاركة المجتمعية، ٢٠١١.
- 6) أميرة الحداد، ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتمييز ضدها في الأجر، ورقة سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية، القاهرة ٢٠٠٩.

- 7) انتصار بدر، نساء في سوق العمل: العاملات وسياسات الخصخصة، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٧.
- 8) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر في أرقام، مارس ٢٠١٢.
- 9) رانيه رشدى ومى جاد الله، القطاع غير الرسمي وديناميكيات سوق العمل أثناء التباطؤ الاقتصادى: أدلة من مصر، سلسلة أوراق بحثية : النوع والعمل فى منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، القاهرة ٢٠١٢
- 10) سمية أحمد، تدعيم التعليم كأداة للمتكمين الاقتصادى للمرأة فى مصر، ورقة سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية، ٢٠٠٩.
- 11) صابر بركات، المرأة والتأمينات الاجتماعية، مجلة طبية، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦.
- 12) صندوق النقد الدولى، المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلى من المساواة بين الجنسين، مذكرة مناقشات خبراء صندوق النقد الدولى، سبتمبر ٢٠١٣
- 13) عبد الباسط عبد المحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة فى تشريعات العمل العربية، دراسة للواقع والمأمول فى ضوء معايير العمل الدولية والعربية، الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة، البحرين، ٢٠١٣
- 14) عبير ياسين، المرأة المصرية وصناعة القرار فى القطاع الخاص، مقدم فى: حالة المرأة فى مصر: دراسة فى مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، تحرير أمانى الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩.

15) على جلبي وآخرون، "نمو القطاع غير الرسمي: دراسة لوحداث معيشية بمناطق عشوائية"، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناينة، التقرير الرابع، ٢٠١١.

16) عمرو هاشم ربيع، (محرر)، مصر بين دستورين، القاهرة، مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، ٢٠١٤.

17) عادة برسوم، محمد رمضان، ومنى مصطفى، انتقال الشباب والشباب في مصر إلى سوق العمل، سلسلة منشورات عمل الشباب، العدد ١٦، جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤.

18) مايا سيفيردينج، نظرة على الحماية الاجتماعية على مدار حياة الطبقة العاملة الفقيرة في مصر، سلسلة أوراق بحثية، النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مجلس السكان الدولي، ٢٠١٢.

19) مايا سيفيردينج وإيريني سيلوانس، الحماية الاجتماعية في مصر: نظرة عامة على السياسات المتبعة، سلسلة أوراق بحثية، النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، القاهرة، مجلس السكان الدولي، سبتمبر ٢٠١٢.

20) مايا سيفيردينج، تحديات الإناث في سوق العمل المصري: رؤية شبابية، ضمن مسح النشء والشباب في مصر: ملخص السياسات رقم ٤، مجلس السكان الدولي، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، القاهرة، ٢٠١١.

21) محمد حافظ ومحمد عز العرب، التعليم وتمكين المرأة العوامل المؤثرة في تعليم الإناث، مقدم في: حالة المرأة في مصر: دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، تحرير أماني الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩.

- 22) منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، دليل معايير العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٦،
- 23) منى عزت، النساء والعمل النقابي، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، ٢٠١٤
- 24) مؤسسة المرأة الجديدة، ملاحظات على قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، القاهرة، ٢٠١٤.
- 25) نادية حليم سليمان، النساء العائلات لأسر في العشوائيات: دراسة على سكان العشش بالقاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناينة، القاهرة ٢٠٠٤.
- 26) هالة صقر وعبد الله شحاته، التمكين الاقتصادي للمرأة: المعوقات والحلول المقترحة، ورقة سياسات، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، مركز البحوث الاجتماعية، ٢٠٠٩.
- 27) هالة شكر الله، من البيت إلى موقع العمل: دراسة عن ظروف العمالة النسائية، مجلة طبية، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦.
- 28) هانية شلقامي، مستقبل تمكين المرأة، وعود العمل، ترجمة: شهرت العالم، مجلة طبية، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦.
- 29) هبه نصار وآخرون، المرأة وسوق العمل: أوراق سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، القاهرة، نوفمبر ٢٠٠٩.
- 30) هبه حندوسة، تحليل الموقف، التحديات التنموية الرئيسية التي تواجه مصر، القاهرة، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ٢٠١٠.

31) هويدا عدلي، نساء في سوق العمل (٢)، العاملات في قطاع الاستثمار، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، ٢٠١١.

32) ياسمين إبراهيم، الحقوق الأساسية للعاملات بين القانون والواقع، مجلة طيبة، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦.

- 33) El Mahdi, Alia, Towards Decent Work in the Informal Sector: the Case of Egypt, International Labour Office, Geneva, series on the Informal Economy, Employment Paper 2002/5, 2002.
- 34) Franck, A., Key Feminist Concerns Regarding Core Labor Standards, Decent Work and Corporate Social Responsibility, WIDE Network, 2008
- 35) Goodman, Donna, The Struggle for Women's Equality in Latin America, Dissident Voice, March 13th 2009
- 36) Karkkainen, Outi, Women and Work: Access, limitations and Potential in Tourism and ICT, Egypt, Jordan and Tunisia, Italy, European Training Foundation, 2010.
- 37) Lohmann Tanja , Labor Regulation and Female Labor Market Participation, A country Study of Egypt, Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit (GTZ), Economic Integration of Women MENA, August , 2010.
- 38) International Trade Union Confederation, Internationally Recognized Core Labour Standards in Egypt, Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of Egypt, Geneva 26 and 28 July 2011.

- 39) A.,Key, Franck, Feminist Concerns Regarding Core Labour Standards, Decent Work and Corporate Social Responsibility, WIDW Network, 2008.**
- 40) Qaryouti ,Yousef, www.amcham.org.eg**
- 41) Spierings, Niels & Smits, Jeroen, Women's Labour Market Participation in Egypt, Jordan, Morocco, Syria & Tunisia: A three level analysis, Paper prepared for the IZA-World Bank Conference on Employment and Development, June 8-9, 2007, Bonn**
- 42) Sayre, Edward & Hendy Rana, Female Labor Supply in Egypt, Tunisia and Jordan, a paper submitted to workshop entitled "The Socio-economic Status of Youth on the Eve of the Arab Spring", Issam Fares Institute at the American University of Beirut, Dec 7-8, 2012.**
- 43) The world Bank, The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean, Washington DC, August 2012**

ثانيا. جداول الدراسة

الجدول رقم (١)

المعمل					Labor
التقديرات السنوية للصالة و معدلات البطالة (15 سنة فأكثر) (2010-2007)					
Annual Estimates of Labor & Unemployment Rates					
(15 years old and over) (2007-2010)					
الوحدة : بالالف					Unit : 000
البان	(1) 2007	2008	2009	*2010	Item
قوة العمل					Labor Force
ذكر	18167	19120	19410	20140	Male
أنثى	5692	5531	5943	6040	Female
الاجملي	23859	24651	25353	26180	Total
المشتغلون					Employed Persons
ذكر	17090	18041	18397	19153	Male
أنثى	4634	4465	4578	4676	Female
الاجملي	21724	22506	22975	23829	Total
المتطلون					Unemployed Persons
ذكر	1078	1078	1013	987	Male
أنثى	1058	1065	1365	1363	Female
الاجملي	2135	2143	2378	2350	Total
معدل البطالة					Unemployment Rate
ذكر	5.9	5.6	5.2	4.9	Male
أنثى	18.6	19.3	23.0	22.6	Female
الاجملي	8.9	8.7	9.4	9.0	Total

(1) Data for individuals (15 - 64 years)

(1) البيانات للأفراد (15 - 64 سنة)

Egypt in Figures 2012

مصر في أرقام 2012

الجدول رقم (٢)

Labor

العمل

* التقديرات الربع سنوية لاحصاءات العمالة (15 سنة فأكثر) 2011

Quarterly Estimates of Labor Statistics (15 years old & over) 2011 *

Unit : 000

الوحدة : بالآلف

Item	الربع الرابع Q4	الربع الثالث Q3	الربع الثاني Q2	الربع الاول Q1	البيان
<u>Labor Force</u>					<u>قوة العمل</u>
Male	20737	20692	20391	20366	ذكر
Female	6047	5972	5951	5973	أنثى
Total	26784	26664	26342	26339	الاجمالي
<u>Employed Persons</u>					<u>المشتغلون</u>
Male	18842	18901	18619	18539	ذكر
Female	4620	4600	4615	4671	أنثى
Total	23462	23501	23234	23210	الاجمالي
<u>Unemployed Persons</u>					<u>المتطلون</u>
Male	1895	1791	1772	1827	ذكر
Female	1426	1372	1336	1302	أنثى
Total	3321	3163	3108	3129	الاجمالي
<u>Unemployment Rate</u>					<u>معدل البطالة</u>
Male	9.1%	8.7%	8.7%	8.9%	ذكر
Female	23.6%	23.0%	22.5%	21.8%	أنثى
Total	12.4%	11.9%	11.8%	11.9%	الاجمالي

Egypt in Figures 2012

مصر في أرقام 2012

الجدول رقم (٣)

Labor

العمل

تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) طبقاً للنوع والمحافظة 2010 *
Estimates of Employed Persons (15 years old and over)
By Sex, Gov. 2010 *

Unit : 000

الوحدة : بالآلاف

Governorate	الجملة Total	أنثى Female	ذكر Male	المحافظة
Cairo	2104	404	1700	القاهرة
Helwan	476	58	418	حلوان
Alexandria	1230	195	1035	الاسكندرية
Port-Said	195	47	148	بورسعيد
Suez	163	34	129	السويس
Damietta	378	44	334	دمياط
Dakahlia	1641	304	1337	الدقهلية
Sharkia	1696	318	1378	الشرقية
Kalyoubia	1356	204	1152	القليوبية
Kafr-El-Sheikh	959	231	728	كفر الشيخ
Gharbia	1342	283	1059	الغربية
Menoufia	1298	372	926	المنوفية
Behera	1893	534	1359	البحيرة
Ismailia	314	63	251	الاسماعيلية
Giza	912	137	775	الجيزة
6 October	761	55	706	6 أكتوبر
Beni-Suef	951	335	616	بنى سويف
Fayoum	828	125	703	الفيوم
Menia	1531	407	1124	المنيا
Asyout	966	124	842	أسيوط
Suhag	956	73	883	سوهاج
Qena	754	147	607	قنا
Aswan	338	37	301	أسوان
Luxor	314	51	263	الأقصر
Red Sea	97	8	89	البحر الأحمر
ElWadi ElGidid	86	30	56	الوادي الجديد
Matrouh	114	31	83	مطروح
North Sinai	109	16	93	شمال سيناء
South Sinai	66	8	58	جنوب سيناء
Total	23829	4676	19153	الإجمالي

Egypt in Figures 2012

مصر في أرقام 2012

الجدول رقم (٤)

Labor

العمل

تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) طبقاً للنوع والنشاط الإقتصادي 2010
Estimates of Employed Persons (15 years old and over)
By Sex & Economic Activity 2010 *

Unit: 000

الوحدة : بالآلاف

Economic Activity	الجملة		أنثى	ذكر	النشاط الإقتصادي
	%	Total			
Agriculture, Hunting, Forestry, Cutting of wood trees & Fishing	28.2	6728	2003	4725	الزراعة والصيد وإستغلال الغابات وقطع أشجار الإخشاب وصيد الأسماك
Mining & quarrying	0.2	47	2	45	التحدين وإستغلال المحاجر
Manufactures	12.1	2882	226	2656	الصناعات التحويلية
Electricity, Gas, Steam & Air Conditioning Supplies	1.1	266	23	243	إمدادات الكهرباء ، الغاز ، البخار إمدادات تكييف الهواء
Water Supply, Sewerage, Waste Management and Remediation Activities	0.6	150	10	140	الإمداد المائي وشبكات الصرف الصحي وإدارة معالجة النفايات
Constructions	11.3	2694	16	2678	الأشياءات (التشييد والبناء)
WholeSale & retail trade, repair of motor vehicles & motorcycles	11.3	2695	327	2368	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
Transportation, storage	6.2	1471	31	1440	النقل والتخزين
Accommodation & Food Services	2.2	528	21	507	خدمات الغذاء والإقامة
Information & Communications	0.9	211	41	170	المعلومات والاتصالات
Financial & Insurance Activities	0.8	192	49	143	الوساطة المالية والتأمين
Real estate activity & Renting	0.1	16	0	16	أنشطة العقارات والتأجير
Professional Scientific & Technical Activities	1.7	396	64	332	الأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة
Administrative & Support Services Activities	0.7	169	13	156	الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم
Public Administration & Defence Compulsory Social Security	7.8	1857	441	1416	الإدارة العامة و الدفاع والضمان الإجتماعي الإجبارى
Education	8.8	2093	976	1117	التعليم
Health & Social work	2.6	612	346	266	الصحة و العمل الإجتماعي
Art & Entertainment & Recreation Activities	0.4	104	17	87	أنشطة الفنون والإبداع والتسلية
Other Services Activities	2.3	539	24	515	أنشطة الخدمات الأخرى
Services of home service for private households	0.6	140	42	98	خدمات أفراد الخدمة المنزلية للأسر الخاصة
International Organizations & Authorities and Embassies	=	3	1	2	المنظمات والهيئات الدولية الإقليمية والسفارات والقنصليات الأجنبية
Unclassified Activities	0.2	37	4	33	أنشطة غير كائنة للتصنيف
Total		100 23829	4676	19153	الإجمالي

Egypt in Figures 2012

مصر في أرقام 2012

الجدول رقم (٥)

Labor

المصل

المتطلون طبقاً للحالة التعليمية والنوع بالحضر والريف 2010 *
Unemployed Persons By Sex & Educational Status
in Urban & Rural Areas 2010 *

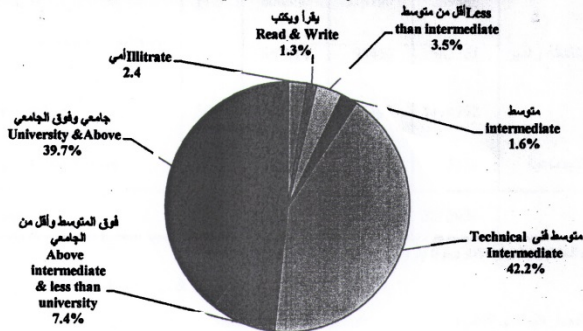
Unit: 000

الوحدة : بالآلاف

Geographical Area	الجملة			ريف			حضر			الحالة التعليمية
	الجملة	أنثى	ذكر	الجملة	أنثى	ذكر	الجملة	أنثى	ذكر	
Educational Status	Total	Female	Male	Total	Female	Male	Total	Female	Male	الحالة التعليمية
Illiterate	57	16	41	14	4	10	43	12	31	أمية
Read & Write	30	9	21	10	5	5	20	4	16	يفقرأ ويكتب
Less than Intermediate	82	31	51	31	17	14	51	14	37	أقل من متوسط
Intermediate	52	15	37	22	9	13	30	6	24	متوسط
Technical Intermediate	991	592	399	511	331	180	480	261	219	متوسط فنى
Above intermediate & less than university	206	128	78	70	46	24	136	82	54	فوق المتوسط ولل أقل من الجامعي
University & Above	932	572	360	299	184	115	633	388	245	جامعي وفوق
Total	2351	1363	988	957	596	361	1394	767	627	الإجمالي

التوزيع النسبي للمتطلين طبقاً للحالة التعليمية 2010

Percentage dist. of Unemployed Persons by Educational Status 2010



Egypt in Figures 2012

مصر في أرقام 2012

الجدول رقم (٦)

Labor

العمل

العاملون بالقطاع الحكومي طبقاً للقطاع الاقتصادي بموازنة عام 2011/2010 * (١)

Governmental Employees by Ecnomic Sectors According to state budget
(2010/2011)* (١)

Unit : No.

الوحدة : بالعدد

Sectors	%	الجملة Total	أنثى Female	ذكر Male	القطاعات
Public Services	8.5	447390	111976	335414	الخدمات العمومية
Defense, security & justice	2.6	138965	36758	102207	الدفاع والأمن والعدالة
Public order and public safety Affairs	18.4	971732	22145	949587	النظام العام وشلون السلامة العامة
Economic Affairs	7.6	403059	89438	313621	الشلون الاقتصادية
Environmental Protection	0.3	16953	2902	14051	حماية البيئة
Housing and community facilities	0.7	35440	7491	27949	الإسكان والمرافق المجتمعية
Health	11.5	606656	316790	289866	الصحة
Entertainment, culture and religion	12.4	657814	95453	562361	الترفية والثقافة والدين
Education	36.7	1940984	766192	1174792	التعليم
Social Protection	1.3	68254	35096	33158	الحماية الإجتماعية
Total	100	5287247	1484241	3803006	الإجمالي

(١) يشمل العاملون بالجهات الإدارية والإدارة المحلية والهيئات الخدمية

(1) Includes Gov. Localities & Service authorities Employees

Source : Central Agency for Organization and Management

المصدر: الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

Egypt in Figures 2012

مصر في أرقام 2012

الجدول رقم (٧)

Labor

العمل

العاملون المدنيون بالقطاع العام والاعمال العام
طبقا للقطاع الاقتصادى والنوع 2010/1/1*

Civil Employees in Public & Public Business Sectors
By Economic Sectors & Sex in 1/1/2010*

Unit : No.

الوحدة : بالعدد

Economic Sectors	%	الجملة Total	انثى Female	ذكر Male	القطاع الاقتصادى
Agriculture, Public Works & Water Resources	3.5	27308	6099	21209	الزراعة و الاطفال العامة والموارد المائية
Industry, Petroleum and Mineral Abundance	27.4	213708	19311	194397	الصناعة و البترول والثروة المعدنية
Electricity & Energy	15.1	117310	14004	103306	الكهرباء والطاقة
Transportation	7.0	54936	4327	50609	النقل
Supply and Internal Trade	4.7	36328	6604	29724	التصوين و التجارة الداخلية
Money and Economy	8.3	64334	14286	50048	المال و الاقتصاد
Housing and Construction	21.0	163366	12436	150930	الاسكان و التصير
Health,Social and Religious Services	3.6	28311	10677	17634	الخدمات الصحية والاجتماعية والدينية
Culture and Information	0.3	2054	341	1713	الثقافة و الاعلام
Tourism and Aviation	5.7	44535	7812	36723	السياحة و الطيران
Defence,Security and Justice	3.5	27072	2190	24882	الدفاع و الامن و العدالة
Total	100	779262	98087	681175	الاجمالى

Egypt in Figures 2012

مصر فى ارقام 2012