



المؤتمر الدائم للمرأة العاملة

دار الخدمات النقابية والعمالية



أوضاع النساء العاملات فى القطاع الاستثمارى

د. هويدا عدلى

أستاذ العلوم السياسية – المركز القومي للبحوث الاجتماعية

تهدف هذه الورقة إلى فحص أوضاع النساء العاملات في القطاع الاستثماري سواء كان مملوكا لرأس مال مصري وفي ظل إدارة مصرية أو مملوكا لرأس مال اجنبي وتحت إدارة أجنبية كما هو قائم في بعض المناطق الحرة الصناعية في الإسكندرية وبورسعيد والإسماعيلية وغيرهم من المحافظات، في ضوء معايير العمل الدولية وبالأخص العمل اللائق. إن استكشاف أوضاع النساء في هذا القطاع ومدى إدراك هذه الأوضاع من قبلهن يعد أمرا أساسيا في التعامل مع ما يواجهونه من مشكلات.

تستند الورقة إلى مرجعية حقوقية تتعلق بمدى توافر الحقوق الأساسية ذات الصلة بحق العمل في هذه المناطق ولهذه الفئة من العاملات، ومدى احترام معايير العمل الدولية المستقرة منذ أكثر من 60 عاما في الخطاب الدولي ، ومدى توافر ما يطلق عليه العمل اللائق Decent Work في هذه المناطق الصناعية الاستثمارية ووسط النساء العاملات.

النساء بين معايير العمل الدولية ومفهوم العمل اللائق – سياق عالمي ووطني متغير:

استقرت عبر سنوات طويلة مجموعة من معايير العمل الأساسية والتي التزمت بها غالبية بلدان العالم ومنهم مصر من خلال توقيعها على عدد من الاتفاقيات ذات الصلة. تشمل هذه المعايير التالي:

- مدى الالتزام بعلاقات العمل القانونية: العقود.
- الأجور من حيث مدى الانتظام وقيمتها بالنسبة للحد الأدنى للأجور، وقيمة الأجور المتغيرة ومدى الالتزام بها، ومدى كفاية الأجر لسد الاحتياجات الأساسية للعاملة وكيفية حساب الساعات الإضافية.
- حظر العمل الإجباري.
- حظر التمييز في أماكن العمل
- ساعات العمل اليومية من حيث العدد، والعمل في أيام الإجازات الموسمية والإجازات الأسبوعية ووقت الفراغ المتاح للعاملة وأسرتها.
- أوضاع الصحة والسلامة المهنية
- الحماية الاجتماعية : التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي.
- حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية

إن كل ما سبق يمثل سلة واحدة لتفريعات الحق في العمل ما بين الأجر العادل الذي يتناسب مع طبيعة العمل والذي يضمن حياة كريمة للعامل وأسرته (الحد الأدنى للأجر) وبين حقوق العامل في الإجازات وغيرها، وأيضا حقه في السلامة المهنية والتأمين الصحي والتأمين الاجتماعي والتنظيم وغيرها من الحقوق التي في النهاية تمثل حزمة واحدة من حقوق العمل التي لا يمكن إسقاط أي حق منها. وبقدر ما يتم احترام وتطبيق هذه المعايير بقدر ما يتحقق التوازن الاقتصادي والاجتماعي وتتحقق مصالح أطراف العملية الإنتاجية ككل سواء كان العامل أو صاحب العمل. فانتهاك حقوق العمال ربما يحقق مصلحة وفائدة لصاحب العمل ولكنها مصلحة على المدى القصير وليس على المدى الطويل.

كان لسيادة ما يطلق عليه الليبرالية الجديدة وما صاحبها من تحرير الاقتصادات والأسواق آثار سلبية على معايير العمل الدولية، فقد تمت الإطاحة بكثير من هذه المعايير بحجة تشجيع الاستثمار والسعي إلى مرونة سوق العمل، والتي جعلت القطاع الرسمي المنظم والمحمى اقرب للقطاع غير الرسمي والذي يعاني من فقدان أي ضمانات حمائية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي. وبالطبع لأن النساء هم اضعف حلقات العمالة في سوق العمل فإنهم من أكثر ضحايا الليبرالية الجديدة. ولهذا السبب ظهر مفهوم العمل اللائق في 1999 كرد فعل على السياسات الليبرالية الجديدة Neo Liberalism والتي أعادت النظام الرأسمالي لصياغته البدائية الأولى، التي تتجاهل تماما الأبعاد الاجتماعية لاقتصاد السوق، كما كان مفهوم العمل اللائق جزء مما يطلق عليه العولمة المضادة والتي تسعى لصياغة عالم أكثر إنسانية، واقتصاد ذي رؤية اجتماعية أكثر عدالة وأكثر حساسية لاحتياجات الفئات المهمشة والنساء. كانت نقطة البدء في هذا الإطار العودة للتأكيد على بعض المسلمات المفترضة إنها مستقرة تاريخيا، والتي كانت الأساس لوضع معايير عمل دولية، وهي أن العمل هام جدا لرفاهية الإنسان، ليس فقط لأنه يوفر الدخل، ولكن لأنه يمهد الطريق لتقدم اقتصادي واجتماعي اكبر، من خلال تمكين العمال وأسرهم ومجتمعاتهم. بيد أن انجاز هذه المهمة يتطلب ما يطلق عليه العمل اللائق.

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

أدركت منظمة العمل الدولية عبء العولمة السلبي على العمال، ولذلك سعت إلى التأكيد على ضرورة الالتزام بمعايير العمل المستقرة، ووضع معايير جديدة للعمل تحمي حقوق العمال في إطار العولمة. صكت منظمة العمل الدولية مفهوم العمل اللائق Decent Work عام 1999، على أنه غاية للتنمية. والمقصود به أن لكل الناس والبلدان حق في الثمار التي تنتج عن عملية التنمية في العالم، وأنه ينبغي تفادي العيوب الكامنة في النظام الاقتصادي العالمي وما يتفرع عنه من أنظمة وطنية. طرحت المنظمة ذلك المفهوم في سياق صياغتها لأهدافها في صورة هدف مجمع، وهو نشر الفرص أمام الإناث والذكور للحصول على عمل لائق ومنتج في ظل ظروف الحرية والمساواة والأمان والاحترام الإنساني. واعتبرت المنظمة أن مفهوم العمل اللائق هو مفهوم منظم لعملها من أجل توفير إطار شامل للتحرك في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وينصرف مفهوم العمل اللائق إلى فرص العمل المنتج الذي يدر دخلا عادلا، وأمانا في مكان العمل، وحماية اجتماعية للأسر، وأفاقا أفضل للتنمية الذاتية للأفراد، وكذلك للاندماج في المجتمع وحرية الأفراد في التعبير عما يؤرقهم، وحرية التنظيم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتصل بحياتهم، بالإضافة إلى ضرورة المساواة في الفرص والمعاملة بالنسبة للإناث والذكور¹، وقد تبنت منظمة العمل الدولية هذا المفهوم في ضوء ما تواجهه شعوب العالم من مشاكل في العمل، ومن عمليات إقصاء اجتماعي وتهيش متمثلة في 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 النقابي، ومن ثم فالسعي لمواجهة هذه المشاكل لا يتم إلا من خلال توفير عمل لائق بالمعنى السالف ذكره.

في الحقيقة، كان مفهوم العمل اللائق استجابة للتحويلات الجوهرية التي طرأت على سوق العمل بسبب العولمة، ففي ظل تسيد اقتصاد السوق، أصبحت الفواصل واهية بين سوق العمل الرسمي أو المنظم وسوق العمل غير الرسمي، ففي 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 درجات التنافسية. وبالطبع فإن أول ضحايا هذا التحول هم أضعف حلقات العمالة والمتمثلة في العمالة النسائية والتي تفقد لثراث نضالي عمالي ونقابي يعزز من مقاومتها وكفاحيتها. إن هذا الوضع هو ما يفسر حساسية مفهوم العمل اللائق للنساء واحتياجاتهن.

إن تطبيق مفهوم العمل اللائق يقتضي التحرك على محاور أربعة تلخص في مجملها حقوق العمال: يختص المحور الأول بإستراتيجية خلق فرص التشغيل المنتجة والدائمة وخاصة تلك التي تخفض الفقر،

مع الاستثمار فى التدريب وتنمية المهارات وخلق فرص العمل فى قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وكذلك التعاونيات. أما المحور الثاني فينصب على نشر وتوفير المعايير والمبادئ الأساسية والحقوق فى مكان العمل، وهى التى تشمل ضمن حقوق أخرى السلامة المهنية والصحة ومواعيد العمل والأجور والمساواة فى فرص شغل الوظائف والمعاملة وغيرها. يتناول المحور الثالث الحماية الاجتماعية والتى يدخل فيها مدى استقرار العمل والتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحى وغيره. كما يعمل المحور الرابع على توفير آليات الحوار الاجتماعى إلى تشمل المفاوضات الجماعية، والتنظيمات العمالية والنقابات، وحل المنازعات.ⁱⁱⁱ

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.^{iv} إن الهدف من إطلاق مفهوم العمل اللائق والتركيز على أبعاده هو الحد من الفقر وتحقيق التنمية المستدامة والعولمة العادلة التى تركز على مصالح وحقوق كل أطراف العملية الإنتاجية. فمن ضمن مكونات مفهوم العمل اللائق السعى لبناء توافق بين العمال وأصحاب الأعمال والحكومات والمجتمع المدني لتحقيق عولمة عادلة، وما يتضمنه ذلك من الحد من الفقر والتنمية المستدامة العادلة.^v وأن هذا لا يمكن أن يتحقق بدون تنظيمات نقابية عمالية قوية قادرة على المفاوضة الجماعية وإدارة حوار اجتماعى حقيقى وفعال بين كافة أطراف العملية الإنتاجية المباشرة وغير المباشرة.^{vi} والحقيقة إن الحديث عن حقوق العمال والعمالات والمساواة بينهما، والربط بين العمل كحق من ناحية والحق فى حياة كريمة من ناحية أخرى يصب فى النهاية فى صالح تعزيز الإنتاجية والنمو العادل الذى يعود بثماره على الجميع: عمال وأصحاب أعمال ومجتمعات.

سياسات الاستثمار فى مصر – إشكالية التوازن المفقود بين أطراف العملية الإنتاجية

شهدت السنوات الماضية سياسات اقتصادية عمدت إلى دعم المستثمرين وجذب الاستثمارات بزعم أن النجاح فى ذلك سينعكس إيجابا على المجتمع والعمال بالدرجة الأولى من خلال زيادة معدلات التشغيل ورفع مستويات المعيشة، وهو ما اصطلح على تسميته بسياسة التساقط رازا trickle down، والتي تتلخص فى أن توفير البيئة المناسبة للاستثمار وتحفيز المستثمرين بما يزيد من ثمار النمو، والذي سوف يؤدى بشكل تلقائى إلى توزيع تلك الثمار فى المجتمع عبر آليات السوق نفسها، حيث ستحتاج الاستثمارات الجديدة للعمال بمختلف مستوياتهم المهارية مما يعنى دفع المزيد من الأجور، التى تتحول

إلى طلب فعال ونشط يحفز قيام استثمارات جديدة لتلبيته، لتقوم بدورها بتشغيل عاملين جدد، فتحدث دورة متواصلة من الآثار الايجابية تسمى بمضاعف الاستثمار. ولكن في الحقيقة، حتى يكون الطلب الذى تخلقه الاستثمارات الجديدة فعالا وقويا لابد أن يحصل العاملون فى تلك الاستثمارات الجديدة على أجور تمثل حصة عادلة من القيمة المضافة التى تنتجها تلك الاستثمارات. وهذا يعنى أن تلك الاستثمارات وحدها لا تضمن تنشيط الطلب الفعال أو تحسين ظروف العمل، وإنما تحتاج إلى سياسة أجور عادلة حتى يحدث هذا الأثر. وعلى الرغم من منح الحوافز السخية لجذب الاستثمار سواء فى شكل مباشر مثل دعم المصدرين ودعم الطاقة وخفض الضرائب والجمارك أو بشكل غير مباشر عبر التسهيلات التشريعية والإجرائية، فإن سياسة تساقط الرزاز لم تتحقق وفقا للنموذج النظري ولم تحدث تحسن حقيقى فى أوضاع العمال بل العكس كان الصحيح.

أوضاع العاملات فى القطاع الاستثمارى

يعتمد رصد أوضاع العمالة النسائية فى هذه الورقة على ثلاث مصادر أساسية:

١. دراسة نساء فى سوق العمل (2) العاملات فى قطاع الاستثمار^{vii}
٢. أوضاع العمال فى الصناعات التصديرية المصرية بالتركيز على قطاعات النسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية^{viii}
٣. نتائج المجموعات النقاشية مع عاملات فى القطاع الاستثمارى والتى يجريها المسئولين عن مؤتمر المرأة العاملة بدار الخدمات النقابية

أشارت غالبية العاملات التى تمت مقابلتهن خاصة الشابات أن هذه أول تجربة عمل لهن فى قطاع رسمي، بعضهن عمل لوقت محدود فى القطاع غير الرسمي قبل ذلك، وأنهم عرفوا عن فرص العمل من خلال الأصدقاء والزملاء وليس من خلال قنوات مؤسسية مثل مكاتب العمل أو المحافظة إلا فى حالات قليلة للغاية مما يشير إلى غياب سياسة واضحة للتشغيل فى مصر، تضع من ضمن أولوياتها توفير فرص عمل للمواطنين. ونتيجة لهذا الوضع، فإن اغلب هذه العمالة غير مدربة مما يجعلها تتركز فى اقل القطاعات الإنتاجية تقدما، وما يعنيه ذلك من التعرض لدرجات أعلى من الاستغلال الوظيفي.

أولاً : مدى الالتزام بعلاقات العمل القانونية:

أجمعت كل المبحوثات على أن عقد العمل الفردي هو أساس العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وهى عقود سنوية وتجدد وفقا لاحتياج المصنع ولإرادة صاحب العمل ومدى رضائه عن العاملة. والحقيقة أن الحكومة المصرية بإصدارها قانون العمل الموحد هي التي أسست لهذه النوعية من العقود والتي أنهت تماما العقود الدائمة. وعلى الرغم من هذا الاتفاق بين العاملات، فإن جزء لا يستهان منهن أشار إلى أنه لم يوقع على أي أوراق، وبالتالي لا يتمتع بأي حقوق أو إنهن يعملن لعدة شهور قبل توقيع العقد. بيد أن المشكلة الأكثر تعقيدا وشيوعا هي أن غالبية العاملات لم يقرأن عقودهن وليس لديهن نسخ منها، بل أن بعضهن لا يعرف ما الذي وقع عليه هل هو عقد أم استقالة مسبقة. وحتى أولئك الذين اطلعوا على العقود، فقد أشاروا إلى أن الأجر المكتوب في العقد اقل من الأجر اللواتي يتقاضين. إن هذه النوعية من العلاقة التعاقدية أدت إلى شعور العاملات المبحوثات بغياب بالأمان الوظيفي تماما، فغالبيةنهم يملكن شعور انه في اى لحظة ممكن الاستغناء عن خدماتهن وطردهن من العمل، والأمر الأخطر قناعاتهن انه لا توجد معايير موضوعية لتقييمهن، وبالتالي قد يكون سبب طردهن من العمل أسباب شخصية وليست موضوعية، قد ترتبط في كثير من الأحيان بعلاقة العاملة بالمشرف من ناحية أو رئيس الوردية من ناحية أخرى.

ثانيا : الأجور - القيمة والانتظام والأجور المتغيرة ومدى كفاية الدخل لإشباع الاحتياجات:

على الرغم من وجود نسبة كبيرة من العاملات محل الدراسة من الحاصلين على شهادات متوسطة (دبلومات فنية وتجارية) ، فإن مرتباتهن تتراوح في المتوسط من 300 إلى 450 وهو ما يقل عن الحد الأدنى للأجور ولا يقيهم شر العوز. والأمر الغريب انه رغم قلة المرتبات مقارنة بطول ساعات العمل الذي يمتد أحيانا إلى 12 ساعة، ورغم كثير من الخصومات التي تلحق بالمرتبات، فأنهن راضيات عن هذا الوضع بل أن بعضهن الذي عمل في وظائف ذات صلة بالقطاع الحكومي من قبل يرى أن هذا المستوى من الأجور جيد، لكن المشكلة تكمن في ظروف العمل السيئة. إن سيادة هذا الوضع لا ينفى وجود حالات قليلة، كان الأجر أفضل بكثير، إذ كان يصل إلى 800 جنيه. وقد كان الرضا الوظيفي لدى هذه الفئة أفضل بكثير. والحقيقة أن مرد هذا الرضا في كلتا الحالتين إنما أمام شريحة من النساء العاملات المهمشات واللواتي يعانين تاريخيا من التهميش الاقتصادي والاجتماعي الذي انعكس على فرص تعليمهن وتدريبهن وأطاح بجدوى التعليم بالنسبة لهن، وربما تتضح الصورة جلية لدى خريجات الجامعة الذين عبروا عن حسرتهم على إكمال تعليمهن الذي لم يؤهلهم لفرص عمل أفضل، وبالتالي لم يكن وسيلة

للحراك الاجتماعي بالنسبة لهن. كما تشير هذه النتائج إلى ضعف الوعي الحقوقي لدى النساء العاملات وعدم درايتهن على الإطلاق بحقوقهن.

أشارت بعض الحالات إلى قيام صاحب العمل بتأخير المرتبات وعدم صرفها في مواعيدها للاستفادة من فوائد تركها في البنك. كما برزت الشكوى من التلاعب بالأجر المتغير وعدم وضوح قواعد تقديره واستخدامه للضغط على العاملات والإمعان في استغلالهن. أشارت غالبية العاملات محل الدراسة إلى أن دخلهن بالكاد يكفي احتياجاتهم سواء كانوا متزوجات أو غير متزوجات. فكلهن من الفقراء الذين يتمركزون على هوامش الحواضر وفي ريف مصر، كما يسود بين عائلاتهم أنماط العمل الموسمية والمؤقتة سواء كان الأب أو الزوج أو غيره. كانت الإيجارات السكنية من أكثر المشكلات تعقيدا للعاملات بسبب ارتفاعها والتهاهما للجزء الأكبر من الأجر وربما كله. تزداد المشكلة تعقيدا بالنسبة للمتزوجات منهن أو المعيلات، فغالبية المتزوجات يعولون أزواجهن وأولادهن إما بسبب عدم توافر العمل أو موسميته أو بسبب إعاقات بدنية أو ظروف صحية. كما توجد نسبة من النساء المهجورات أو المطلقات واللواتي يعلن أسرهن بمفردهن. وفي وسط كل هذا الوضع المتردي، تبرز طاقة أمل في إصرار الأمهات على تعليم أولادهن، فالغالبية الساحقة منهم أولادهن في مراحل التعليم المختلفة. خلاصة القول أن الأجر لا يتناسب على الإطلاق لا مع معايير العمل الدولية ولا مع الحد الأدنى للأجور ولا مع نفقات المعيشة.

إن هذا الوضع غير المتكافئ بين الأجور التي تتلقاها العاملات محل البحث واحتياجات المعيشة يضرب فكرة العمل اللائق التي تضمن حياة كريمة للمواطن في مقتل، ويدفع النساء العاملات لتقديم مزيد من التضحيات من أجل جنيهاً إضافية، ويتيح مساحة أكثر اتساعاً لصاحب العمل لاستغلال هؤلاء النساء بإجبارهن على العمل الإضافي بأجور متدنية للغاية، إما بحساب الساعة بجنيه واحد أو بحساب ساعات العمل الأربع بساعة ونصف أو غيرها من جوانب التحايل والإهدار لحقوق العاملات. كما يتطور الأمر في كثير من الحالات إلى قبول العاملة العمل يوم الجمعة أملاً في جنيهاً إضافية قليلة مما يؤثر على حياتها وحياة أطفالها بالسلب.

ثالثاً : العمل الإجباري:

شكت الغالبية العظمى من الحالات محل الدراسة من إجبارهن على ساعات عمل إضافية بعائد ضعيف للغاية، كما اشرنا سلفاً، أي جنيه للساعة أو احتساب عدد ساعات عمل إضافية اكبر بعدد ساعات اقل (4 ساعات بساعة ونصف). والحقيقة أن مثل هذا الوضع يقع تحت طائلة العمل القهري أو القسري

والذي ينفي تماما حرية العمل، فضلا عما يشوبه من استغلال مادي. والأمر الأخطر من ذلك انه إذا اعترضت العاملة على هذا النوع من العمل، فإنها في ابسط الأحوال تتعرض لخصومات عديدة من المرتب، وفي أصعب الحالات قد يتم فصلها من العمل تماما. ونظرا لأن غالبية المصانع في المناطق الاستثمارية بعيدة عن مساكن هؤلاء العاملات، فإن أى ساعات إضافية يترتب عليها الاضطرار للعودة إلى المنزل ربما فى الثامنة أو التاسعة مساء بما يسبب مشكلات كثيرة لهؤلاء العاملات سواء من أسرهم أو جيرانهم ويحيط سمعتهم بالشبهات.

أشارت غالبية المبحوثات إلى أنهم يعانون من الخصومات الكثيرة وغير المبررة وغير المعقولة التي تطول مرتباتهن كل شهر سواء بسبب تأخير طفيف أو شكوى أو رفض للعمل الإضافي أو قلة الإنتاجية وغيره من أسباب.

رابعا : التمييز فى أماكن العمل :

تشمل ممارسات التمييز ضد الإناث فى مجال العمل عدد من الجوانب مثل التحرش الجنسي بكل أشكاله بدء من اللفظي حتى البدني، والتمييز ضد المرأة الحامل والراعية لطفل، والتمييز بين الرجال والنساء فى الأجور. أشارت جميع الحالات إلى صور عديدة من التمييز ضدهن، فالتحرش الجنسي سواء من المشرفين الذكور أو الزملاء من الذكور شائع، والمشكلة أن عدم قبول مثل هذه التحرشات من قبل العاملات يعرضهن إلى الخصومات والعقوبات وربما يصل الأمر للطرد من العمل. كما شكت كثير من العاملات من الإهانات اللفظية اللواتي يتعرضن لها طوال الوقت من المشرفين أو الإدارة لدرجة أن عدد من حالات الدراسة أقرت أن سبب تركها للعمل كان الإهانات المتكررة من المشرفين والإدارة.

تعانى المرأة الحامل أيضا من تمييز ضدها، فمن ناحية أولى المصانع لا تفضل سوى غير المتزوجات من الشابات اللواتي بلا التزامات عائلية وقادريين على العمل البدني بشكل اكبر، ويتحفظن على المتزوجات فى سن الإنجاب وأيضا العاملات كبار السن. شكي عدد من الحالات التي مرت بتجربة حمل ووضع أنهن لم يأخذن أجازة الوضع المحددة بثلاث شهور، وأن بعضهن عاد للعمل بعد 15 يوم وإنهن لم يحصلن على حقوقهن المادية كاملة أثناء أجازة الوضع أي المرتب كامل وفقا للقانون. وعلى نفس المنوال تتعرض العاملة التي ترعى طفلا أيضا لتمييز بحرمانها من ساعات الرضاعة المقررة لها وفقا للقانون، فضلا عن عدم توافر دور الحضانة.

من جوانب التمييز الأخرى، والتي تمت الإشارة إليها من غالبية العاملات التمييز بين الرجال والنساء فى الأجور، فالرجال يحصلون على أجور أعلى من النساء مقابل نفس العمل. كما برزت أيضا

شكوى من التمييز داخل فئة العاملات أيضا، بمعنى انه مقابل نفس العمل، يختلف الأجر ويتم تبرير ذلك من قبل صاحب العمل أن العاملات المميزات قادمات من مصانع عالية الإنتاجية أو أكثر تدريباً. كما أن نسبة النساء اللواتي يمارسن ادوار إشرافية محدودة للغاية.

الجانب الأخير من التمييز يظهر بجلاء فى المصانع المملوكة لأجانب، والتي تدار بواسطة إدارة أجنبية. فالفجوة كبيرة بين العمالة المصرية والأجنبية من نفس المستوى، فالعمالة الأجنبية تتمتع بمزايا أعلى، وجبة غذاء وراحة وأجور أعلى.

من جوانب التمييز الأخرى بين العمال والعاملات الأماكن المخصصة للصلاة والراحة، حيث يتم تخصيص أماكن أكثر اتساعاً للعمال من العاملات. والأمر الأكثر إهانة إجبار العاملات في بعض الشركات على القيام بتنظيف حمامات الرجال.

خامساً : ساعات العمل اليومية والأجازات :

تعلم غالبية العاملات أن ساعات العمل المقررة قانوناً هي 8 ساعات، بيد أن الواقع مختلف تماماً، فساعات العمل الرسمية تتجاوز ذلك بقليل أو كثير، فقد يتم زيادة نصف ساعة أو ساعة بدون منح أجر إضافي، وقد يتم إجبار العاملة على العمل 12 ساعة بمكافأة شاملة. وغالباً ما يتخلل ساعات العمل اليومية نصف ساعة للراحة. فضلاً عما تم الإشارة إليه سلفاً من الإجبار على العمل ساعات إضافية دون مكافأة عادلة. كما تشكو معظم العاملات من عدم وضوح حقوقهن فى التأخير، أي عدم وجود قواعد واضحة تحدد الجزاءات المترتبة على التأخير.

تعانى العاملات محل الدراسة من انتهاك حقوقهن فيما يتعلق بالأجازات الاعتيادية والعرضية والمرضية، وعلى الرغم من علم اغلبهن بحقوقهن في الأجازات، فأنهم يعلمون جيداً إنهن لا يستطيعون أخذها بسبب ظروف العمل، وأن ما هو على أرض الواقع مختلف تماماً. وإذا اضطروا لأخذ أي أجازات بدون ترتيبات مسبقة مع إدارة المصنع يتعرضون لخصومات مالية كبيرة. كما شكت نسبة كبيرة من العاملات إنهم لا يتمتعون بأي أجازات وأن ما يقدموه من أجازات فى الغالب يتم رفضه من الإدارة. كما تتعرض العاملات لاقتطاع جزء من أجورهن على إثر قيامهن بأجازات من رصيدهن، وفى كثير من الأحيان يتم حساب يوم الأجازة خصم يوم وربع، وفى حالات أكثر تعسفاً، يتم حساب يوم الأجازة بما يساوى ثلاث أيام خصم. كما يتم إجبار عدد من الحالات على العمل يوم الجمعة.

تؤثر هذه الممارسات على الحياة الأسرية للعاملات، فكثير منهن أشار انه لا يرى أولاده، فنتيجة إجباره على العمل الإضافي وحرمانه من الأجازات لا يستطيع رؤية الأطفال بسبب العودة المتأخرة بعد نوم الأطفال، ناهيك عن عدم قدرتهن على متابعة مذكرتهن والاضطرار للدروس الخصوصية لتعويض غياب الأم.

سادسا : الصحة والأمان والحقوق ذات الصلة بالنساء :

تتعدد الجوانب المتعلقة بالصحة والأمان من سلامة مهنية تشمل العاملين والمنشأة، ورعاية صحية للعاملين، ووسائل مواصلات تنقلهم من وإلى أماكن عملهم. ويزداد فوق كل هذا ما يتعلق بالنساء من توفير حضانات وغيرها من الخدمات.

اختلفت العاملات المبحوثات بالنسبة لإدراكهن للسلامة المهنية، فعلى حين اتسم إدراك بعضهن بالمحدودية، إذ لم يتجاوز منع إصابات العمل، فإن البعض الآخر خاصة الأكثر تعليما كان إدراكه أكثر عمقا، إذ ربط بين الأمن الصناعي للمنشأة من حيث مراجعة الكهرباء والمياه وأجهزة الإطفاء من ناحية والسلامة المهنية للعاملات من حيث توفير التهوية والزى والكمامات وغيرها من ناحية أخرى. كما أشرن إلى أن الاهتمام ينصب على الأمن الصناعي للمنشأة وليس السلامة المهنية للعاملات بدليل ضعف التهوية وعدم وجود شفاطات. فضلا عن أن العاملة التي تتعرض لإصابة في الغالب لا تحصل على علاج ولا يتم التعامل معها بالرعاية الكاملة، فالإسعافات الأولية في المصانع محدودة وأحيانا منعدمة مما يضطر الإدارة إلى إرسال العاملة المصابة إلى مصنع آخر به عيادة. وأضافت بعض العاملات أن الكمامات وكل أدوات السلامة المهنية تظهر عندما يأتي العميل أو تفتيش السلامة والصحة المهنية. خلاصة القول أن وظيفة الأمن الصناعي والسلامة المهنية تقتصر على مراجعة الكهرباء والطفائيات أي الأمن الصناعي للمصنع وليس السلامة المهنية للعمال، والتي تتمثل في توافر الرعاية الطبية والتهوية والمياه وغيرها.

ولم تكن أي عاملة من المبحوثات على دراية بحقها في الكشف الدوري خاصة من يعمل منهن في صناعات ضارة بالصحة مثل الصباغة وغيرها. فهن لا يعرفن أي شيء عن هذا الحق على الإطلاق. كان الاستثناء الوحيد من يعملون في الصناعات الغذائية إذ يشترط القانون الالتزام بإجراء كشوف دورية.

نظرا لبعد مواقع المصانع عن المدن السكنية، فإن غالبية المصانع توفر وسائل مواصلات لنقل العاملات من وإلى المصنع، وإن كانت الشكوى الأساسية الذي تم الاتفاق عليها بين العاملات المبحوثات إنها وسائل مواصلات متهاكة جدا وغير صالحة للركوب، فضلا عن تعطلها الدائم مما يؤدي إلى العودة

المتأخرة ليلا للعاملات إلى منازلهن. كما تشكو بعض العاملات من انه إذا تأخر الأتوبيس صباحا بسبب عطل أو غيره، فإن إدارة المصنع تقوم بإرسال أتوبيس آخر لنقل العاملات حتى لا يتأخرن عن العمل، في حين إذا تأخر الأتوبيس عند العودة مساء فلا أحد يهتم، وأن هذا الأمر يسبب مشكلات للعاملات مع أسرهن وأهالي حيهم. كما أشارت بعض العاملات إلى أن تهالك أتوبيسات نقل الموظفين أدى إلى حوادث أودت بحياة الكثيرين. ومن الممكن تصور عبء المواصلات خاصة عند العودة ليلا، عندما نعلم أن هناك عاملات ينتقلن يوميا من محافظة إلى أخرى للعمل مرتين، مرة عند الذهاب ومرة عند العودة.

أما بالنسبة للخدمات ذات الصلة باحتياجات النساء مثل الحضانات، فقد تباينت معرفتهن بحقوقهن تجاه هذا الأمر، فبعضهن كان على علم أنه إذا وجدت مائة سيدة في مصنع لابد قانونا من إنشاء حضانة والبعض الآخر لم يكن يعلم. وآيا كانت درجة الوعي بالحق، فإن الحضانات المتوفرة قليلة وأهلية، وغالبا توجد في مجمعات المصانع، أي الأماكن الذي يتوفر فيها أكثر من مصنع. بيد أن الشكوى الأساسية بالإضافة إلى قلة الحضانات، هي عدم كفاية المشرفات بالنسبة لعدد الأطفال وعدم السماح للعاملات برؤية أطفالهن في وقت الراحة، وعدم امتداد مواعيد الحضانات إلى وقت العمل الإضافي والذي يتم إجبار العاملات عليه، مما يجعلهن يواجهن مشكلة أين يتركون أطفالهن أثناء العمل الإضافي، فضلا عن ارتفاع رسوم الحضانة.

ومن ضمن الحقوق ذات الصلة بالنساء العاملات أيضا أجازات الوضع. وقد أشارت الغالبية كما تمت الإشارة سلفا إلى انتهاك هذا الحق تماما بتقليص مدة أجازة الوضع، وكذلك بالنسبة لساعات الرضاعة، وكذلك حقوقهن المالية أثناء أجازات الوضع. على الرغم من توافر حمامات للنساء، فقد كانت الشكوى الأساسية من سوء حالة الحمامات وعدم نظافتها على الإطلاق.

سابعاً: الحماية الاجتماعية : التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي

وبالنسبة للتأمينات الاجتماعية، فقد أشارت غالبية العاملات إلى إنهن على علم بقيام صاحب العمل بتسديد اشتراكاتهم في التأمينات الاجتماعية من خلال خصم جزء من المرتبات. وفي الغالب يتراوح بين 20 و 25 جنيه شهريا وإن كان أغلبهن لا يعرف رقمه التأميني. فضلا عن ذلك، فقد اكتشف بعضهن عدم انتظام أو استمرارية صاحب العمل في تسديد التأمينات. فمن الممكن أن يتم تسديد العام الأول من العقد فقط، ثم يمتنع صاحب العمل عن السداد عند تجديد العقد مع بقاء الخصم كما هو. والحقيقة أن العاملات اللواتي اكتشفن ذلك هم هؤلاء اللواتي تركن العمل وذهبن لمكتب التأمينات للحصول على حقوقهم التأمينية. كما أشارت بعض العاملات المبحوثات لمشكلة أخرى وهي انه عندما يتوقف المصنع عن الإنتاج

لأي ظروف، فإن صاحب العمل لا يعطى للعاملات حقوقهن، ولكن يمنحهن إجازة بدون مرتب، قد تمتد لشهور، وعندما يسعين للبحث عن عمل آخر يواجهن بمشكلة إنهن مؤمن عليهن من قبل المصنع المتوقف، وبالتالي يستحيل قانونا عليهم الالتحاق بعمل آخر إلا بعد إنهاء علاقتهم التعاقدية ومن ثم التأمينية بصاحب العمل القديم . قضية أخرى ذات صلة بالحق في الأمان والصحة وهى قضية التأمين الصحي، تباينت أوضاع العاملات بين مؤمن عليهن صحيا وبين أخريات في مصانع أخرى لا يتمتعن بهذا الحق. وحتى المصانع التي بها تأمين صحي، فيقتصر على العامل ولا يشمل أسرته. كما تتوافر في بعض المصانع عيادات طبية بها طبيب وممرضة وأدوات إسعاف وإن كانت حالات ليست غالبية.

ثامنا : حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية وآليات فض المنازعات العمالية :

تعد حرية العمال في تشكيل نقاباتهم من الحريات النقابية الأساسية التي وردت فى اتفاقية الحرية النقابية 87 لسنة 1948 ، وتم التأكيد على هذا الحق مرارا وتكرارا فى وثائق منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية، كما كان حق العمال فى تشكيل النقابات وإدارتها من الحقوق الأساسية عند الحديث عن العمل اللائق، فإحداث التوازن بين أطراف العملية الإنتاجية: العامل وصاحب العمل مرهون بوجود تنظيمات نقابية قوية ومعبرة عن مصالح العمال.

أشارت الغالبية العظمى من الحالات إلى عدم وجود لجان نقابية على الإطلاق فى أماكن العمل، بل أن أغلبهم لا يعرف معنى كلمة نقابة أو لجنة نقابية ولم يسمع عنها من قبل، وحتى من أشاروا لوجود لجنة نقابية أكدوا إنها بلا دور على الإطلاق، وأن العاملات لا يلجأن إليها فى أي مشكلة على الإطلاق فى حالة وجودها. فعلى سبيل المثال ، بلغت نسبة العاملات الأعضاء فى نقابات 5,4% فقط مقارنة بـ 16.9% للذكور وذلك فى قطاع الصناعات النسيجية والغذائية الموجه للتصدير أو ما يطلق عليه الصناعات التصديرية.

إن هذه الظاهرة جزء من سياق عام مرتبط بوضعية التنظيم النقابي فى مصر من ناحية ومرتبطة بمدى اهتمام الحكومة المصرية بحقوق العمل عند وضعها لسياسات الاستثمار من ناحية أخرى. بالنسبة للشق الأول، فإن التنظيم النقابي الرسمي ما هو إلا زراع الحكومة المصرية للسيطرة على الحركة العمالية، وبالتالي لم يتمتع بأي فعالية ولا تواجد خارج شركات القطاع العام قبل بيعها، لدرجة انه غير متواجد تقريبا فى القطاع الخاص، فنسبة من ينتمون للقطاع الخاص وأعضاء فى التنظيم النقابي 0.02% من عضويته. كما أن الحكومة المصرية فى إطار تدليلها للقطاع الخاص لم تكن حريصة فى يوم من الأيام على اشتراط تكوين نقابات فى المناطق الاستثمارية أو غيرها.

وإذا انتقلنا لمستوى أكثر اتساعا للبحث في آليات الشكاوى وفض المنازعات العمالية المتاحة للعاملات، نجد مكاتب عمل بلا أي دور، ففي قليل من الشكاوى التي مررتها العاملات الخاصة بالإجبار على العمل الإضافي أو غيره لم يحرك مكتب العمل ساكنا، كما انه نادرا ما يفتش على المنشآت، وحتى إذا قام بالتفتيش يتم التنبيه على العاملات من قبل المشرفين بعدم إبداء أي شكوى وإلا تعرضن للفصل. كما أكدت غالبية العاملات المبحوثات على أنهن لا يلجأن للشكاوى خوفا من فقدان أعمالهن.

كما تتسم علاقات العمل بالتشوه والتعسف، فالعاملات ليس لديهن قدرة على الوصول للإدارة العليا عند الشكاوى. كما تزداد المعاناة في ظل المصانع المملوكة لمستثمرين أجانب والتي تخضع لإدارة أجنبية، فالعمالة الأجنبية غالبا ما تستحوذ على الوظائف الإشرافية والإدارية والقيادية وتستخدم القيادات الوسيطة من المصريين لقمع العاملات وإجبارهن على ظروف عمل متردية، وبسبب حاجز اللغة وغيره لا تجد العاملة سوى المشرف للشكاوى له، وبالطبع نتيجة الشكاوى في النهاية - هل لصالح العاملة أم لغير صالحها - تعتمد على مدى صحة موقفها من ناحية ومدى موضوعية المشرف وأمانته من ناحية أخرى. وفي حالة حدوث إضرابات، يتم فصل العمالة واستبدالها بغيرها.

الخلاصة:

أبرزت الدراسة الغياب التام لمفهوم العمل اللائق بمحاوره الأربعة:

١. فبالنسبة لإستراتيجية خلق فرص التشغيل المنتجة والدائمة والتي تخفض الفقر والاستثمار في التدريب، فإن أحوال العاملات محل الدراسة في قطاع الاستثمار سواء الوطني أو الأجنبي لا تخضع لأي معايير حاكمة من قبل الدولة، فليس لدى الدول إستراتيجية للتشغيل عبر شركات القطاع الخاص. 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 اطمئنانا على أمواله واستثماراته وأكثر ميلا 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 الاستمرار.

٢. غياب أي فرص للاستثمار في العاملات عبر برامج تدريبية تعمل على رفع مهاراتهم سواء من قبل المصانع أو مديريات القوى العاملة أو حتى الجمعيات الأهلية إلا في حالات قليلة.
٣. الغياب شبه الكامل لحقوق العمل والتي تتمثل في ساعات العمل المحددة قانونا واختيارية العمل الإضافي والتمتع بالأجازات المقررة قانونا وغيرها من حقوق، والغياب شبه الكامل أيضا لظروف العمل الصحيحة والتي تتمثل في عدم إدراك أغلبية العاملات لشروط السلامة والصحة المهنية، وعدم توافر متطلبات السلامة والصحة المهنية في المصنع وعجز الحكومة ممثلة في مديريات القوى العاملة على إجبار الشركات في القطاعات الاستثمارية على الالتزام بهذه المتطلبات.
٤. غياب آليات الحوار الاجتماعي والتي تتمثل في المفاوضة الجماعية والنقابات العمالية وآليات فض المنازعات العمالية، لم يرد في الدراسة أي شيء عن المفاوضة الجماعية حول الأجور مثلا، بل الأجر يفرض على العاملة دون مناقشة وإما أن تقبل أو ترفض، فتوابير الباحثات عن عمل ليس لها نهاية. كما أن مديريات القوى العاملة لا تلعب أي دور في مثل هذه الأمور وتري أنه يكفي أن تجد هؤلاء النساء فرصة عمل. لم ترصد الدراسة أي دور للنقابات العمالية، فهي في الغالب غير قائمة، والحقيقة أن هذا شائع في الغالبية العظمى من شركات القطاع الخاص، ومن يجرؤ من العمال ويقرر تشكيل نقابة غالبا ما يتعرض للفصل، وحتى القليل الموجود منها بلا أي دور بحكم تبعيته للدولة ولمجالس الإدارة. وعلى هذا فلا مجال للحديث عن آليات قانونية ومستقرة لحل المنازعات العمالية تضمن حقوق كل الأطراف، وقد كان هذا بشهادة بعض القيادات العاملة في مديريات القوى العاملة والذين أكدوا أن كل ما يستطيعون فعله هو محاولة التوفيق بين العاملة وصاحب العمل بشكل فردي. فالفصل التعسفي سيف مسلط على رقاب العاملات، كما أن العمل بلا عقود لا يرتب أي حقوق للعاملة وغيرها من حالات التهرب من التزامات صاحب العمل تجاه العامل.
٥. لم يكن هناك وجود ملموس لجوانب الحماية الاجتماعية المطلوبة للعاملات، والتي تشترك في بعض بنودها مع العمال مثل التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي، وتنفرد ببعضها الآخر مثل أجازة الوضع وتوفير الحضانات. فغالبيتهم العاملات يشكون من غياب مظلة الحماية الاجتماعية، وبعضهم الآخر أشار لوجود بعض جوانبها ولكنها منقوصة وغير ذي جدوى.

تعد الأدوار الأسرية للنساء بمثابة الأدوار الأساسية في الحياة ولذلك يسعون لتكييف وموائمة أوضاعهم الوظيفية وفقا لأوضاعهم الأسرية، فقد أشارت الغالبية العظمى من حالات الدراسة إلى أن خروجهن للعمل مرتبط باحتياجات أسرية لهن، وليس مرتبط بقيمة العمل في تحقيق الذات وغيرها من القيم الإيجابية المرتبطة بالعمل. بل قبل كثير منهن ظروف عمل متردية وتكاد تكون لا إنسانية من

اجل أسرهن مثل العمل فى الورديات الليلية بعد أن يطمئنوا على أولادهم. كما وضع الدور الأسرى كدور أساسى فى رغبة غالبيةهن فى التقاعد عن العمل إذا سنحت الفرصة، فالدور الأهم والأكثر ديمومة هو دورهن الأسرى وليس العمل. فهناك اعتبارات حياتية خاصة أى ضغوطات حياتية هى التى أجبرت المرأة على الخروج لسوق العمل، وإذا تم التخلص من هذه الضغوطات فإنها سوف تعود للمنزل. ومما لاشك فيه أن وراء هذا التفكير مجموعة من العوامل، بعضها متعلق بسيادة الثقافة الأبوية الذكورية والتى تدعمت وتكرست على أيدي التيارات الدينية المحافظة فى المجتمع، وأيضا عوامل متعلقة بتردي الأوضاع المهنية للعاملات وحرمانهن من أى حقوق تأمينية وحقوقهن فى العمل الدائم المستقر وفى رعاية أسرهن أو الأجر العادل وغيرها. إن كل جوانب هذا الحرمان والانتهاك جعلت العمل عبء لا بد من سرعة التخلص منه.

✚ يسعى أصحاب الأعمال لاستغلال ارتباط المرأة بالأسرة بتشديد الاستغلال عبر سلسلة من الإجراءات مثل تقليص الأجور عن طريق فرض عديد من الجزاءات والخصومات التى لا تتوافق مع التقصير، وربط معدلات الأجور بالإنتاجية والانضباط فى العمل والتحكم فى الأجور المتغيرة وإطالة يوم العمل والحرمان من الأجازات.

✚ إن ما سبق هو المفسر الأساسى لغياب الرؤية لدى العاملات محل الدراسة لكيفية تحسين أوضاعهم، فاعتبار أن عملهم أمر مؤقت وبالتالي استغلالهم أمر مؤقت يجعلهم لا يفكرون فى كيفية الدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم المهنية بقدر ما يحلمون بيوم الخلاص من العمل.

✚ يرتبط ما سبق بانخفاض وعى العاملات الشديد بحقوقهم المكفولة لهن قانونا. فغالبيةهن ليس على دراسة بمعايير العمل بصفة عامة ولا بمعايير العمل الخاصة بالنساء، وهذا أمر طبيعى فى ضوء ضعف التنظيمات النقابية فى هذه المصانع وعدم فاعليتها وهى التى منوطة بتوعية العمال بحقوقهم وكيفية الحصول عليها والدفاع عنها.

✚ ينظر رجال الأعمال فى القطاع الاستثمارى محل الدراسة لعمل المرأة على أنه أحد الوسائل الأساسية لتعظيم الربح، فهى عمالة رخيصة وهادئة، تقبل ما لم يقبله العمال من الرجال. ^{ix} أوضحت نتائج الدراسة أن أصحاب الأعمال يفضلون تشغيل النساء غير المتزوجات وبالتحديد الشابات لأسباب عديدة منها إنهن متحررات من الالتزامات الأسرية الخاصة بالزوج ورعاية الأطفال، كما إنهن بحكم

ظروفهم المعيشية المتردية والفقيرة على استعداد لقبول أى شروط عمل سواء ساعات أطول أو ورديات عمل ليلية. والحقيقة أن هذا اتجاه عالمي لا يقتصر على مصر، ولكن وطأته تزداد في مصر بحكم الضعف الشديد للتنظيمات النقابية أو عدم وجودها أساسا والتي كان من الممكن أن تبني الوعي داخل هذه التجمعات العمالية النسوية وتدافع عن حقوق هذه التجمعات.

✚ إن وضع العاملات في القطاعات محل الدراسة لا يختلف عن وضع العاملات في القطاع غير الرسمي وغير المنتظم، فهي لا تتمتع بأي ضمانات سواء تأمينات اجتماعية أو تأمين صحي، أى الحماية الاجتماعية بالمعنى الواسع. والحقيقة التي لا بد من التأكيد عليها أن شغل النساء لمواقع في القطاع الرسمي ليس معناه تحسن في أوضاعهن، ففي ظل العولمة القاعدة الأساسية التي تحكم القطاع الرسمي هي مرونة سوق العمل، مما جعله يعاني من فقدان أى حماية اجتماعية مثله مثل القطاع غير الرسمي.

✚ 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 الوطأة، 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.

✚ لا تتعرض المرأة للاستغلال الاقتصادي فحسب في إطار خصائص الوضع السابق الإشارة إليه فحسب، ولكنها دفعت ثمنا اجتماعيا لعملها من خلال الاستهجان الاجتماعي من الجيران والأقارب، والتي عبرت عنه كثير من الحالات في أن العمل يقلل فرصتهن في الزواج من ناحية، ويسبب كثير من المشكلات الأسرية للبعض من ناحية ثانية، ويجعل فئة ثالثة تلجأ للعمل خارج المحافظة التي يقطنون فيها تجنباً للتشويه الاجتماعي.

ⁱ 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، 2004، ص 87

ⁱⁱ ILO (December 2005), Decent Work, Standards and Indicators, WP No 58

ⁱⁱⁱ WWW.ILO.Org/Public?English?Decent.htm

^{iv} Franck, A., op.cit

^v ILO, Decent Work Agenda

^{vi} International Labor Rights Forum, decent Work, 2011

^{vii} هويدا عدلى، نساء فى سوق العمل، العاملات فى قطاع الاستثمار، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، 2010

^{viii} ----- وآخرون، أوضاع العمال فى الصناعات التصديرية المصرية بالتركيز على قطاعات النسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية، منظمة العمل الدولية 2015

^{ix} هانية شلقامى، مستقبل تمكين المرأة وعود العمل، طيبة: النساء والعمل، مجلة غير دورية تصدرها مؤسسة المرأة الجديدة، ديسمبر 2006