

المحتويات

• افتتاحية

• دراسات :

- هانية شلقامي
7
- مستقبل تمكين المرأة، ووعود العمل
7
- ترجمة: شهرت العالم
هالة شكرالله
30
- من البيت إلي موقع العمل
30
- نولة درويش
51
- تعقيب علي ورقة هالة شكرالله
51
- أحمد زكي عثمان
54
- الثقافة والقانون والاقتصاد
54
- ياسمين إبراهيم
94
- الحقوق الأساسية للعاملات
94
- صابر بركات
113
- المرأة والتأمينات الاجتماعية
113

• ترجمك :

- شاندراموهانتي 123
ترجمة: سلاف طه
- لاکشمي لينجام 159
ترجمة: أحمد محمود
- إيلين كفانده 193
ترجمة: أحمد محمود
- النساء العاملات وسياسات التضامن
- النوع والأسر المعيشية والفقير
- تجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء

• عروض كتب :

- هالة كمال 213
- النساء والرجال والعمل



○ المرأة المعولمة ... تقارير حول مستقبل

225 نولة درويش

من عدم المساواة

237 هند إبراهيم

○ وظائف أكثر وأفضل للمرأة

● عرض وثائق :

245 عرض: رمضان الخولي

○ عقد زواج عجم



يتناول هذا العدد من مجلة طيبة الوجه الآخر لموضوع قد تناولناه من قبل هو «النساء والفضاء الخاص». موضوع العدد السادس من طيبة. وكما ذكرنا من قبل فى افتتاحية ذلك العدد إن الفصل بين الوجهين - الفضاء الخاص والفضاء العام / العمل، هو فصل تعسفى، تم اللجوء إليه إجرائياً لتسهيل البحث فى كلا الوجهين. ويتضح هذا أكثر ما يتضح فى دراسة هانية شلقامى حول «مستقبل تمكين المرأة ووعود العمل».

لقد قدمت هانية شلقامى ورقتها فى مؤتمر «مستقبل الحركة النسائية فى مصر»، الذى صدرت أبحاثه فى العدد الماضى، ولكن ارتأت هيئة التحرير تأجيل نشر هذه الورقة للعدد الخاص بالنساء والعمل، حيث تقدم هذه الورقة نتائج دراسة ميدانية طويلة ومعقدة حول الأمان الاجتماعى المتوفر، أو غير المتوفر، للنساء فى أماكن العمل. ومن أهم إسهامات هذه الدراسة توسيع مفهوم الأمان الاجتماعى، حيث لا يعنى فقط الضمان المادى ولكنه يشمل أيضاً وسائل الراحة والاحترام وحفظ الكرامة، وهى أمور كثيراً ما يتم تجاهلها تماماً عند تناول مفهومى الرفاه والأمان الاجتماعى. تسعى الدراسة أيضاً إلى إعادة النظر فى نظرية أن العمل وسيلة لتمكين النساء، فى دعوة لضم السياق الذى يتم فيه العمل لوسائل قياس هذا التمكين. وتأتى ورقة هالة شكر ا تحت عنوان : «من البيت إلى موقع العمل، والتى قدمت أيضاً فى مؤتمر «مستقبل الحركات النسائية فى مصر»، لتؤكد فكرة أن عمل النساء ليس بالضرورة وسيلة لتمكينهن، بل وقد يكون أيضاً وسيلة للقهْر والاستغلال، تقوم الورقة على دراسة ميدانية وتورد الكثير

من الاقتباسات عن أحوال النساء فى مجال العمل فى صناعة النسيج على ألسنتهن، مما يضى على الورقة كثير من الحيوية، كما تؤكد نولة درويش فى تعقيبها على هذه الورقة. بالإضافة إلى ذلك، تقدم الورقة بعداً عولمياً لمشاكل النساء فى مجال العمل عن طريق إلقاء الضوء على سياسات الخصخصة وتأثيرها على مكاسب العمال بصفة عامة، والعاملات بصفة خاصة.

وتأتى ورقة أحمد زكى عثمان لتؤكد على بعض الأفكار فى الورقتين السابقتين بالإضافة إلى مقارنة تاريخية وقانونية لعمل وثقافة المرأة فى مصر منذ أواخر القرن التاسع وحتى الوقت الراهن، وتركز الورقة على المواقف الرسمية من عمل النساء طوال هذه الفترة ودورها فى تشكيل الخطابات المجتمعية أو التشكل بها. ومن أهم إسهامات هذه الورقة هو التحليل الدقيق لأسباب هذه المواقف وتغيرها من مرحلة إلى أخرى. كما تخلص الورقة إلى بعض النتائج المهمة فيما يختص ببطالة النساء وقصور القوانين الخاصة بعملهن.

فى ورقتها حول قوانين العمل المصرية والاتفاقات الدولية التى وقعت عليها مصر والخاصة بحقوق العمال، تؤكد ياسمين إبراهيم من خلال دراسات الحالة المشكلات القانونية التى تتعرض لها النساء، والتميز ضدهن فى أماكن العمل بسبب أدوارهن المنزلية والرعاية. أما ورقة صابر بركات فتركز على قوانين التأمينات الاجتماعية، وتخلص من خلال الأرقام والإحصائيات إلى تأكيد ما أشارت إليه كل الأوراق السابقة من ظلم النساء فى أماكن العمل. وتتميز الورقتان بوضع القهر وتدنى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وانعدام الأمان الوظيفى لدى العاملات فى سياق الظلم الواقع على العمال فى مصر بصفة عامة، مما يؤكد على ازدواجية القهر بالنسبة للنساء، حيث يقهرن مثل زملائهن من العمال الذكور، بالإضافة إلى التعرض للتمييز بسبب الجنس.



وتأتى عروض الكتب الثلاثة التى يضمها هذا العدد لتؤكد على أفكار الدراسات، فيقدم كتاب النساء والرجال فى العمل، التى تعرض له هالة كمال التحديات التى تواجه النساء فى العمل ومظاهر التمييز ضدهن فى العالم الغربى، بينما يركز كتاب : المرأة المعلومة : تقارير حول مستقبل من عدم المساواة التى تعرض له نولة درويش على هذه التحديات فى دول العالم الثالث ودور سياسات العولمة فى تعقيد المشكلات فى مجال العمل بالنسبة للنساء. كما يركز وظائف أكثر وأفضل للمرأة : دليل عمل التى تعرضه هند إبراهيم على مشكلات النساء، وخاصة الفقيرات منهن، فى مجالات العمل كما نوقشت فى مؤتمر بكين 1995 وأيضاً إعلان كوينهاجن فى القمة العالمية للتنمية الاجتماعية فى نفس العام. ومن المثير للاهتمام أن الكاتبات الثلاث قد حملن السياسات الرأسمالية الهادفة للربح دون الاهتمام بالاعتبارات الإنسانية مسئولية معاناة العمال فى جميع أنحاء العالم، وخاصة النساء، حيث تثبت الإحصائيات أنهن الأكثر عرضة للبطالة ولسياسات الإفكار.

وتؤكد الدراساتان القيمتان لكل من المفكرتين الهنديتين شاندراموهانتى ولاكشمى لينجام أفكار استغلال وإفكار النساء فى ظل النظام العولمى الليبرالى الجديد. ولكن ما تضيفه شاندراموهانتى هو ضرورة وعى النساء، وخاصة من تعمل منهن بالبيت، بكونهن نساء عاملات، وبالتالي بضرورة الحاجة لتنظيم أنفسهن مع النساء العاملات الأخريات عبر القارات من أجل مواجهة سياسات الإفكار والاستغلال. أما لينجام فتعرض لمجموعة من الأدبيات التى تتناول أثر سياسات العولمة على عمل النساء، خاصة أيضاً هؤلاء العاملات فى منازلهن، على حياة النساء فى أسرهن المعيشية من منظور اقتصادى أكثر اهتماماً بموضوعات العرض والطلب وأساليب الرأسمالية الاستعمارية الجديدة.

وتأتى دراسة إلين كفاندة حول : «تجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء فى الحياة العملية المرنة» لتقديم الوجه الآخر لعمل النساء فى ظل نظام العولمة، وهو عمل الذكور وأثره على أدوارهم كآباء. وتؤكد الدراسة أنه كما يساعد هذا النظام العولمى الرأسمالى على تكريس الأدوار الجندرية للنساء كربات بيوت حتى وإن كن يعملن بأجر، كما تطرح موهانتى فى دراستها، فإنها أيضاً تركز أدوار الذكور كعاملين فقط مع إهمال أدوارهن كأزواج وآباء. ويأتى ذلك من خلال مجموعة من السياسات المسماة بالحياة العملية «المرنة»، والتي تؤدى بالعمل أن يكون ملك المؤسسة بالكامل و «تحت الطلب» فى جميع الأوقات، مما يصعب التزامه ببعض الواجبات العائلية الرعائى.

وأخيراً ، تأتى شروط وثيقة عقد زواج «عجم»، امرأة عاملة من القرن السادس عشر، لتؤكد فكرة أن عمل النساء فى مصر ليس بالجديد أو الناتج فقط عن الاحتكاك بالغرب، كما يدعى البعض، وإنما هو حق تمتعت به النساء قبل ذلك بحقب عديدة، وإن كان يجب النص عليه فى عقد الزواج، مما يؤكد عدم شيوعه بدرجة كافية، كما يوضح رمضان الخولى فى عرضه لهذه الوثيقة.

وختاماً، نرجو أن يقدم هذا العدد إسهاماً قيماً فى أدبيات عمل النساء، خاصة فى مصر والعالم العربى، وأن يشجع الباحثات والباحثين على مزيد من الدراسات، وخاصة فى ظل التغيرات المتلاحقة فى سوق العمل فى ظل العولمة بالنسبة لكل من الرجال والنساء.



مستقبل تمكين المرأة، وعودة العمل

بقلم: هانية

شلقامى

ترجمة: شهرت

العالم

تمهيد:

يبحث هذا الفصل فى العلاقة متعددة الجوانب للنزعة الأبوية تجاه عمل المرأة وأمنها الاجتماعي. فمع زيادة توجه النساء نحو العمل، يصبح من المناسب أن يوجه المحللون انتباههم إلى الديناميات التى تتسم بها النزعة الأبوية خارج الأسرة وبعيداً عن افتراضات النزعة التقليدية (Barsoum 2004). ومع تحرك النساء المصريات مع التيار الذى ساد خلال فترات الاضطراب، تتجلى أهمية إعادة تعريف فهمنا لكل من النوع الاجتماعي والنسوية والعدالة، باعتبارها مفاهيم ترتبط بالأسرة والعمل والأمن الاجتماعي والحقوق، فضلاً عن فهم كيفية ظهور هذه التعاريف. لقد كانت الإيديولوجيا والطموحات تدفع - بدرجة ما - الحركات النسائية نحو العدالة والتمكين. وتحاول هذه الورقة البحثية توخى الصدق إزاء الروح الأخلاقية للحركة النسائية وطموحاتها؛ وذلك بإيراد الدلائل وإدراجها فى جدول الأعمال، علاوة على اعتبار عمل المرأة فى مصر اليوم تحدياً للمناهج القائمة التى تتبناها السياسات والبرامج الحالية.

إن القضية التى نعرض لها فى هذا المقال قضية بسيطة. فغياب الأمان يقع فى القلب من ظلم النوع الإجتماعى؛ ونعنى بغياب الأمان عدم اليقين تجاه الرفاه والخير الشخصى والعائلى فى الحاضر والمستقبل، ويُعد الخوف من عدم الأمان والغياب الفعلى للأمان شيئًا واحدًا⁽¹⁾. كما يصبح قهر المرأة والسيطرة علىها أكثر فاعلية عندما يعملان على حرمان ضحايهما من الخيارات والاختبارات. وقد ظلت الحركة النسائية تنشط فى اتجاه خلق بيئة تمكينية، يمكن للمرأة أن تتمتع بمقتضاها بحرية الاختيار دون الحاجة إلى المقايضة بحريتها للحصول على أمانها. وتطرح هذه الورقة البحثية شروط تمكين النساء باعتبارها مصدرًا ممكنًا لعدم أمان المرأة، إن لم يُعد النظر فى شروط عمل المرأة بحيث تحقق الأمان الاجتماعى على المدى البعيد للنساء العاملات.

تقع هذه الورقة البحثية فى موقع ارتباط هذه التيارات الاجتماعى والاقتصادية والسياسية. وتجادل ضد محدودية المساومة الأبوية وتحاول إعادة تعريف الأمان الاجتماعى للنساء، ليس فقط من زاوية الحياة الخاصة للمرأة (بمعنى الأسرة)، وإنما تشير أيضًا إلى حياتها العامة بوصفها عاملة ومواطنة. كما تطرح الورقة البحثية النتائج الإمبيريقية للمسح الذى أجراه مركز البحوث الاجتماعى بالجامعة الأمريكية فى القاهرة تحت رعاية وزارة الاستثمار وتمويل من مشروع (تقييم مناخ الاستثمار) التابع للبنك الدولى. وتخوض الورقة البحثية داخل مختلف الاتجاهات والأفكار، وتستهدف تعزيز الرابطة بين عملية تمكين/تحرير النساء وسياقات إخضاعهن بحيث تصبح تلك السياقات هياكل للإخضاع والسيطرة. ومما لا يدعو للأسف أن بؤرة تركيز هذا المنحى تتمثل فى النساء الفقيرات.

(1) كتب الشاعر الفارسى عمر الخيام يقول : (ما هو العطش أن لم يكن الخوف من العطش نفسه؟).



تبدأ الورقة بتقديم استعراض موجز حول محدودية النزعة الأبوية والحصص التي تمنحها للنساء اللاتي يقبلن بنود (ميثاق النوع الاجتماعي) (الخضوع في مقابل الأمان، الحقوق الخاصة في مقابل الغياب عن الحياة العامة). وهناك ما يكفي من الأدلة الديموجرافية والاقتصادية والسياسية للقول بأن المساومة الأبوية لم تعد مصدرًا مستقرًا للأمان الاجتماعي بالنسبة إلى النساء. ويستعرض القسم الثاني من الورقة المصادر المتاحة لتحقيق الأمان، مع التركيز على الأسواق والعمل، كما يشير هذا القسم إلى بعض نتائج المسح الذي أجراه مركز البحوث الاجتماعية بالجامعة الأمريكية في القاهرة، خلال الفترة من يوليو إلى سبتمبر 2005، حول عمال الصناعة في مصر. وي طرح القسم الأخير من الورقة بعض الانعكاسات الفكرية حول أهمية هذه النتائج في سياق بروز جوانب عدم الأمان وما يترتب عليها من آثار بالنسبة للاستراتيجيات النسوية في مصر.

هل تنجح النزعة الأبوية؟

تحدد مبادئ (النزعة الأبوية) حقوق والتزامات الرجال والنساء داخل الأسرة، كما تحدد القواعد الأخلاقية والدينية. وتُميز هذه الأيديولوجية بين أفراد الأسرة على أساس السن والنوع الاجتماعي؛ فالصغار يحترمون الكبار ويطيعونهم، والنساء يلتزمين بطاعة رغبات الرجال واحتياجاتهم. وفي المقابل، يتولى الذكور الأكبر سنًا حماية النساء والصغار ودعمهم. ويمكن القول، بمعنى ما، إن النزعة الأبوية تُعد بمثابة أيديولوجية تتسم بالشفافية وتمنح الحماية لمن يحتاجون إليها. وإذا كان الرجال يتمتعون بامتيازات السلطة، فإنهم يتقيدون بتحمل عبء المسؤولية المعنوية، فضلًا عن عبء المسؤولية المادية أيضًا (Moghadam, 1993: 102).

ووفقًا لهذه البنية الأيديولوجية، تُعد الأدوار الأسرية والمنزلية للنساء بمثابة أدوارهن الأساسية فى الحياة وتمثل أهمية عظيمة لمنحهن قيمة اجتماعية. وما من شك فى أن العائلة تمثل أهمية بالنسبة إلى كل من الرجال والنساء فى مصر؛ فعائلتنا تبرز فى كل جانب من جوانب هويتنا. وهو الأمر الذى يصدق على جميع طبقات ومجموعات النساء فى أنحاء العالم العربى كافة. كما تؤثر الأسرة على جميع اختياراتنا: كيف نعيش، ممن نتزوج، لمن نمح أصواتنا الانتخابية، ومتى نلتحق بعمل، ولماذا نقوم بكل تلك الأشياء. ويصدق ذلك أيضًا على الجنسين، لكنه يصدق بدرجة أكبر على النساء اللاتى يتولين قيادة أسرهن بما يكفل للأسرة البقاء والاستمرار⁽¹⁾. ومع ذلك، تسفر النزاعات التى قد توجد بين الفرد وأسرته عن توترات بعينها تعوق أحيانًا فترات الانتقالات إلى الديناميات والعمليات الاجتماعية الجديدة. وقد تؤدي هذه التوترات إلى تهديد رفاه الفرد واستقرار الأسرة إذا ما هددت بقاءهم.

لقد شهدت العقود الماضية تحولات بعيدة المدى فى المجتمع المصرى، مما أدى إلى ترسيب هذه التوترات على مستوى الأسرة والفرد. وقد ناقش (فارغ) الأزمة الاجتماعية التى كانت ناشئة فى فترات التحول الديموجرافى (Fargue 1993). ويُعد النظام الأبوى الضحية الأولى للتحولات الديموجرافية والاجتماعية؛ حيث أدى عدد من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والديموجرافية إلى تقويض (مزايا) النزعة الأبوية. فلم تُعد الأسرة التى تعاني من الفقر

(1) يحقق الفلسطينيون فى الشتات نجاحات بسبب الأسرة وما يمثّلها من آليات الدعم المتبادل. ويواصل فقراء الريف فى أنحاء العالم العربى كافة حياتهم بفضل أخلاقيات الأسرة وأنماط إنتاجها واستهلاكها. كما نجح المهاجرون من شمال أفريقيا فى الاحتفاظ بالأسرة عبر الحدود، وتركت هويتهم وإرادتهم بصمتها، باسم التماسك والتضامن الأسرى، على المجتمعات المضيفة.



والبطالة والتدمير أو التحلل، كما لم تُعد المرأة غير المتزوجة أو التي لم تتزوج أبداً أو العاقر، قادرة على استحضار مزايا المساومة الأبوية.

ومن الأهمية بمكان فصل القيم الأسرية عن الوظائف الأسرية. إن دراسة ناقدة لما يمكن أو لا يمكن أن تقوم به الأسرة لا تُعد بأية حال هجوماً عليها بوصفها وحدة مشتركة تكفل رفاه أفرادها. على أن توفير البديل لا يعنى سوى تمكين المرأة من التمتع بحقوقها وأمنها دون تفويض للأسرة؛ فالبديل يتحدى الدولة فحسب. وإذا تمكنت النساء من الوصول إلى حقوقهن الاجتماعية من خلال انتمائهن لأسرهن فحسب، فإن هذه الحقوق ستتوقف على عوامل أسرية. هل تتجاوز مواطنة المرأة وضعها الأسرى؟ هناك بعض القوى فى المجتمع تخشى من هذه المواطنة على افتراض أن منح المرأة حق الاختيار سيبعدها عن الالتزامات والعلاقات الأسرية. ولا يوجد دليل إمبريقي يدعم تلك المخاوف، أو يدعم الافتراض بأن النساء يجب أن يتقيدن داخل علاقات الأسرة بدلاً من منحهن الخيارات التي تعمل على صقلهن.

هناك قدر كبير متعاضم من الأدلة التي تبعث على الاقتناع وتوضح القيود التي تفرضها القوى الاقتصادية والديموجرافية والاجتماعية على قدرة الأسرة على إعالة المرأة. وقبل تقديم الدليل الإمبريقي المهم، سوف أطرح عرضاً فكاهياً لما لاحظته الكثيرون. يُعد عمل المرأة خارج النطاق الأسرى أكبر تهديد للنظام الأبوي. تشير النسويات إلى عمل المرأة واستقلال دخلها بوصفهما مسارات للتحرر (De Beauvoir 1946)، ويوافق التقليديون على أن عمل المرأة يمثل مصدرًا ممكنًا من مصادر (الفوضى). لكن الأزمة والثورة قد أمكن تجنبهما. 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؛ أى أن إيجاد حل للظروف التى < اقتضت > عمل المرأة يعنى بالتأكيد أنها سوف تعود إلى المنزل. وعلاوة على ذلك، يُعتبر الاحتياج المادى 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 التى تواجهها فى العمل، ويظل عملها شراً ضرورياً يجرى تجنبه إن استطاعت العيش بدونه. وتضم سلة مصاعب العمل شروطه العسيرة، والانتقاص من حقوق العاملات، والتأمين الاجتماعى، ومخاطر الوظيفة وما تشتمل عليه من تهديدات لصحة المرأة. وإذا تناولنا عمل المرأة من وجهة نظر أصحاب الأعمال، نجد أن تقييمهم للنساء العاملات كبيراً لأنهن عمالة رخيصة وهادئة؛ لكن هذه القيمة تتلاشى عندما يطالبن بحقوق مالية أو مزايا. وبعبارة أخرى، توجد مساومة أبوية فى مكان العمل، يمكن بمقتضاها أن تتنازل المرأة العاملة عن حقوقها فى العمل فى مقابل الحصول على الدخل الإضافى الناتج من عملها.

ولا يعنى الانخفاض الشديد فى مستويات العمالة النسائية أن النساء لا يعملن، فالعديد من المراقبين يعرفون أن جميع النساء يعملن طوال الوقت: يعملن فى الأسواق غير الرسمية، ويعملن فى خدمة أسرهن، ويعملن فى أعمال لبعض الوقت، ويعملن دون أجر، وكثيراً جداً ما يعملن دون وجود تأمين اجتماعى فيما عدا حُسن نية من يوظفهن أو يستخدم عملهن. كما أن نوع نُظم الإنتاج المرنة التى تسهم فى فرص توليد الدخل للنساء على المدى القصير لا توفر أية مزايا أو تأمين اجتماعى على المدى البعيد (Bugra, 1997: 4-7).



ويسير ذلك - إلى حد كبير - وفق الاتجاه العالمى، حيث يُفضل أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص استخدام النساء الشابات العزباوات؛ ذلك أنهم يتوقعون أن هؤلاء الفتيات لن يواصلن فى سوق العمل بسبب الزواج ورعاية الأطفال. وفى العادة، تكون هؤلاء النسوة مستعدات لقبول أجور منخفضة، ولا يطالبن بمزايا مثل إجازة الوضع. ويمكن الافتراض أيضاً أن هذه الفئة من العمالة النسائية تتسم بمرونة أكبر فيما يتعلق بورديات العمل وساعات العمل الإضافية. كما يعتبر أصحاب الأعمال أن هؤلاء النسوة يمثلن نوع العمالة الرخيصة والمرنة التى تستهدفها المشروعات الرامية إلى كفالة موقع راسخ لها فى السوق التنافسية. وبالتالي، لا يثير الدهشة أن الإناث اللاتى يدخلن سوق العمل وهن يملكن قدرًا من التعليم/المهارات يفضلن العمل فى القطاع العام، حيث التمييز محظور قانونًا وحيث المزايا التى تعزز الدور الإيجابى للمرأة تحظى بضمانات أكبر (Arab Women Development Report: Globalization and Gender: Economic Participation of Arab Women, 2001: 83).

أما النساء اللاتى يفقدن بالكامل قواهن البدنية، نجدهن يعتمدن على الأفراد الذكور (أو الإناث الأخريات) فى الأسرة من أجل توفير سبل العيش، وفى أوقات المرض، وفى مرحلة الشيخوخة. وبالنظر إلى الانخفاض الشديد فى معدلات مشاركة قوة العمل النسائية، يصبح التساؤل مطروحًا حول كيفية تصنيف العاملات فى أعمال غير رسمية. كم مليونًا من النساء يعتمدن فى إعالتهن على الرجال (أو على نساء أخريات) ممن يقدرون أو لا يقدرون على الحصول على عائد مريح من وظائفهم، أو يقدرون على توفير مزايا التأمين الاجتماعى؛ وماذا عن الملايين المنخرطين فى علاقات غير موالية بالسوق من شأنها توفير دخل

مؤقت أو أنى، لكنها لا يمكن أن تشمل المخاطر التى نتعرض لها جميعاً؟

وقد وجد مسح حديث للمشروعات الصغيرة والجزئية فى مصر اختلافات ذات دلالة بين الرجال والنساء من زاوية الأجر وغطاء التأمين الاجتماعى، لصالح الرجال (El-Mahdy 2005) كما عبرت النساء أيضاً عن شعورهن بالإحباط تجاه بيئة العمل التى تهددنهن بدنياً، بالإضافة إلى الصعوبات المتعلقة بالحفاظ على استمرار أدوارهن الأسرية وفى العمل.

ووفقاً للتقرير الذى أصدره البنك الدولى مؤخراً حول (النوع الاجتماعى والتنمية فى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا)، تبلغ نسبة نساء المنطقة اللاتى يُعتبرن مشاركات نشيطات فى القوى العاملة % 30 فقط. وهو أقل معدل فى العالم، مقارنة إلى حوالى % 80 فى شرق آسيا والباسيفيك، و% 70 فى أوروبا وآسيا الوسطى، و % 65 فى أفريقيا جنوب الصحراء ويعنى ضمناً هذا المعدل أن غطاء التأمين الاجتماعى للأغلبية العظمى من النساء إما غير موجود أو يعتمد على وظائف الآخرين.

وبالتالى، يؤثر ارتفاع البطالة الكلية تأثيراً كبيراً على الرجال، كما يؤثر على النساء اللاتى يعتمدن على هؤلاء الرجال. ويتمثل الملمح الثانى للحجة التالية فى أنها تنظر إلى التأمين الاجتماعى للمرأة طوال دورة حياتها. ربما تحظى النساء فى سنواتهن الإنجابية المبكرة بعناية الأسرة - على افتراض أنهن متزوجات ويتمتعن بالخصوبة. وقد يقررن بمحض إرادتهن فقدان أحقيتهن عند اختيارهن تأمين النية الحسنة لدى الأسرة. على أن النساء اللاتى يدخلن مرحلة الشيخوخة دون الحصول على معاش قد يجدن أنفسهن متجهات نحو الفقر. ولا يعنى ذلك الافتراض بأن التأمين الاجتماعى مجرد مسألة تتعلق بالنقود: فمعنى الرفاه - بما يشتمل على توفير الخدمات والانتقالات- يستلزم ضمناً



وجود الموارد المادية والمعنوية. ذلك أن التأمين لا يكمن فى القدرة على الكفاح والعيش فحسب، وإنما يكمن أيضاً فى الكرامة والحرية.

إن هذا الانتقال من المنزلة إلى التأمين والرفاه يتحدى أيضاً الخطابات الدولية الراهنة التى تروجها مجموعة من المؤسسات الدولية، وخاصة المؤسسات المالية الدولية. فمن ناحية، يجرى تعزيز التشديد المستمر فى تحرير الاقتصاد وتقليص الإنفاق العام باعتبارها سيناريوهات اقتصادية مثالية. لكن أيديولوجية التعديل الهيكلى تقترن بتعزيز السياسات الاجتماعية التى تستهدف المساواة بين الجنسين وتحسين وضع المرأة وتمكينها. لقد تبنى البنك الدولى مؤخراً هدف الحماية الاجتماعية فى مواجهة مستويات الإفقار المتنامية فى العالم العربى ومنطقة الشرق الأوسط بشكل عام (World Bank, 2002). ويرجع اهتمام البنك بالحماية إلى وجهة نظر اقتصادية ترتبط بالتغيرات الديموجرافية التى تزيد من نسب التبعية فى البلدان العربية.

إن الارتفاع الشديد فى معدلات البطالة وعجز الاقتصاديات العربية عن توفير فرص عمل يجعلان الحماية الاجتماعية أمراً مهماً وخطيراً. ولا يبدو واضحاً كيفية تأثير هذه الأحداث على النوع الاجتماعى، والمساواة بين الجنسين، والتأمين الاجتماعى فى منطقتنا. ومما يثير الارتباك أن نعرف كيف ترى هذه المؤسسات المالية دور الميدان الاجتماعى. وهناك قبول لعلاقات القرابة والأسرة الوثيقة، والتى يتصف بها العالم العربى؛ فالأسرة تعمل على تخفيف آثار الفقر والبطالة والتمزق الاجتماعى والنزاعات، كما تنشر رعايتها من خلال شبكاتنا الاجتماعية (World Bank, 2002: 50-1).

ويمكن أن يقود ذلك إلي مساعدة الدول على الاستمرار فى إعداد البرامج والسياسات، فضلاً عن السياسة العامة، التى تؤثر سلباً على الناس، بينما يبلى نسيج روابط القرابة والأسرة وينمحي فى هذه العملية. ويوضع الأفراد داخل الأسرة، فضلاً عن الأسرة نفسها، تحت ضغوط تُعرض قدرتهم على العمل للخطر بوصفها آليات اجتماعية قيّمة وفاعلة للحماية والتأمين.

النوع الاجتماعى والاختلافات القطاعية فى الأجور

يتمثل الظرف الثالث فى الاختلافات القائمة بين الأجور القطاعية. ففى مصر، على سبيل المثال، تُعد الفجوة بين الجنسين فى قطاع التصنيع أوسع الفجوات، ولم تتحسن بين عامى 1970 و 1997. وبالإضافة إلى ذلك، هناك اختلافات بين الجنسين فى مشاركة النساء فى سوق العمل، فقد كانت محدودة بالوظائف والمهام التى تعزز الأدوار الإنجابية والتقليدية للمرأة. وتطرح الأرقام الرسمية أن 20 % فقط من النساء ينتمين إلى القوى العاملة، وأن هؤلاء النساء يمثلن 20 % من إجمالى القوى العاملة. وأعلى مشاركة للنساء فى الاقتصاد توجد فى (قطاع الخدمات). كما تُشكل النساء فى مصر 13 % من مجموع عمال الصناعة

ويُعد الدخل الذى تحققه النساء باعتباره حصة من إجمالى الدخل المتحقق، أحد المؤشرات التى تقيس مدى تمكين المرأة الاقتصادى فى أى بلد بعينه. ومع معرفة الاتجاهات المشار إليها أعلاه، لا يثير الدهشة أن الدخل الذى تحققه المرأة العربية - بوصفه حصة من إجمالى الدخل المتحقق - يُعد منخفضاً نسبياً فى المنطقة العربية دون استثناء (UNIFEM, Paving the Road

(Towards Empowerment, 2002: 37-8).



الدخل الذي تكسبه النساء باعتباره حصة في إجمالي الدخل المتحقق	البلد
25.3	الكويت
15	البحرين
10	جميع دول التعاون
25	الخليجي
22.7	مصر
19	لبنان
19	سوريا
13.9	الأردن
27.8	العراق
24.7	المغرب
20	تونس
20	الجزائر
35	ليبيا
35	جزر القمر
21	موريتانيا
21	السودان
	اليمن

النساء العاملات: تقييم من منظمة العمل الدولية
يجرى على مستوى الأسرة، بدرجة كبيرة، اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتدريب ونوع العمل. ولهذا، يمكن أن تقود تقاليد الأسرة إلى الحيلولة دون عمل المرأة في مواعيد أو أعمال أو مواقع عمل بعينها، بغض النظر عن فرص العمل والاحتياج الاقتصادي.

وكما هي الحال في أجزاء أخرى من العالم، فإن اعتبار دور النساء في كسب الرزق ثانويًا ودروهن الإيجابي أساسيًا يؤثر إلى حد ما على أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص؛ ذلك أن أصحاب الأعمال يرون أن معدلات تخلف النساء عن العمل مرتفعة نتيجة

لمسئولياتهن الأسرية، كما يترددون فى ترقيتهن أو توفير فرص التدريب أمامهن (المرجع السابق).

ونجد هذه الرؤية التى تعتبر المرأة تابعةً ودورها ثانوى فى كسب الرزق متأصلة أيضاً فى مؤسسات الدولة والعمليات السياسية. وارتكازاً على تلك الفرضية، تنكر تشريعات الرفاه الاجتماعى للأسرة على المرأة العاملة حقوقها المتساوية فى غطاء أسرتها التأميني. وقد ناضلت النساء فى بلدان عديدة من أجل امتلاك أعمال تجارية أو السفر دون إذن وموافقة قانونية من الوالد والزوج. ووفقاً لقوانين الأسرة فى أغلب بلدان المنطقة، تراث النساء أقل من الرجال، ولا يتمتعن بالحق القانونى فى الشروع فى الطلاق أو الاحتفاظ بحضانة الأطفال.

ترتكز أغلب قوانين العمل فى البلدان العربية على مبدأ عدم التمييز بين الجنسين. كما قام عدد كبير من البلدان العربية بالتصديق على الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول المساواة بين الجنسين. وصدقت سبعة بلدان من عشرة على (اتفاقية المساواة فى الأجور) لعام 1951 (رقم 100)، كما صدقت ثمانية بلدان على اتفاقية (التمييز فى الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111). وعلاوة على الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، تجلى الالتزام السياسى تجاه المساواة بين الجنسين فى عدد هائل من البلدان فى المنطقة، حيث قد قامت تلك البلدان بالتصديق على (اتفاقية الأمم المتحدة حول القضاء على التمييز ضد المرأة). كما أبدت بعض المنطقة التزاماً سياسياً إضافياً بإنشاء آليات لتحقيق تقدم المرأة، وذلك بعد مؤتمر بكين.

ومع ذلك، لا تزال المرأة العربية غير ممثلة بشكل مناسب على مستوى صنع القرار. كما تُعد مساهمتها فى عمليات صنع القرار المتعلقة بسياسات العمل محدودة إلى حد كبير؛ مما يُفسر عدم حساسية كثير من تلك السياسات تجاه النوع الاجتماعى وعلاوة على ذلك، لا تزال مشاركة المرأة العربية على مستوى



صنع القرار فى النقابات ومنظمات أصحاب الأعمال محدودة إلى حد كبير.

العمل والحالات الاجتماعية الطارئة

لا تزال البيانات المتاحة حول دخل كبار السن فى العالم العربى محدودة. على أن أغلب البلدان العربية تتبنى سياسات تأمينية لكبار السن، وترتبط أساساً بالعمل فى الحكومة. لكن المزايا المترتبة على تلك السياسات تُعد محدودة بدرجة كبيرة ولا تكفى لتأمين الرفاه الاقتصادى لكبار السن. ففي مصر، على سبيل المثال، أفاد أكثر من 50 % من المستفيدين من التأمين الاجتماعى بأن المعاش - وغيره من مزايا التأمين الاجتماعى الأخرى - لا يكفى لتلبية احتياجاتهم. ويرتبط عدم كفاية المعاش ارتباطاً قوياً باحتياجات كبار السن الصحية، إذ تستهلك هذه الاحتياجات نسبة من دخل كبار السن (Rashed and Khadr, 2002: 50).

هناك نسبة أقل من 9 % من الإناث ينشطن اقتصادياً فى سن الستين وأكبر. ولا تعزى مستويات المشاركة المنخفضة هذه إلى ارتفاع التأمين الاقتصادى للإناث، لكنها تشير، على الأرجح، إلى زيادة التبعية الاقتصادية، ففي مصر، على سبيل المثال أفادت أكثر من 25 % من النساء المُسنات بأن أولادهن يمثلون المصدر الأساسى لدخلهن (Rashed and Khadr, 2002: 50).

ومن المتوقع أن تسفر التغيرات الاجتماعية والديموجرافية عن تغيرات مهمة فى مجال ترتيبات العيش التقليدية، والتي تشير إلى اتساع انتشار ترتيبات العيش متعددة الأجيال، وبمقتضاها يتمثل العُرف فى أن ينال الشخص المُسن الرعاية من جانب أولاده، إما من خلال السكن المشترك أو من خلال السكن فى

موقع قريب. ففي مصر، على سبيل المثال، هناك إحصائيات تلقي الضوء على ترتيبات العيش المنفرد. وقد أوضحت دراسة لعينة من الحضر في مصر أن 10% من كبار السن يعيشون بمفردهم، ويعيش ما يزيد قليلاً على 10% مع أزواجهن/زوجاتهم. أما في المناطق الريفية، فقد وجد المسح أن ما يزيد قليلاً على 5% فقط يعيشون بمفردهم، ويعيش 7% مع أزواجهن/زوجاتهم. وهو الأمر الذي يُمثل تحدياً حقيقياً أمام صناع السياسة والقائمين على التخطيط؛ إذ يتأتى عليهم توفير مؤسسات اجتماعية كافية وكفاء، تمتد كبار السن الذين يعيشون بمفردهم بالخدمات، فضلاً عن إمدادهم بالرعاية الصحية التي يحتاجون إليها (Rashed and Khadr, 2002: 51).

هناك اختلاف بين الجنسين في الوضع الصحي في حالة كبار السن. فقد أشار الباحثون إلى أن النساء يعشن أطول من الرجال، لكنهن يواجهن مستويات أعلى من اعتلال الصحة في شيخوختهن. ونظراً لأن النساء يعشن أطول من الرجال، فأنهن أكثر عرضة للإصابة بإعاقة طويلة.

وتوضح دراسة الوضع الصحي الراهن لكبار السن في مصر أن 13.1% من السكان (60%) يعتبرون أن حالتهم الصحية الحالية سيئة. كما أفاد أيضاً عدد من الإناث أكبر من عدد الذكور بالإصابة بمرضين على الأقل خلال الشهور الستة الماضية، مما أثر على أنشطة حياتهن اليومية، مع اتساع الفجوة بين الذكور والإناث في سنة 70 وبعده (27.4% مقارنة إلى 42.1% على الترتيب) (Rashed and Khadr, 2002).

حالة النساء في الصناعة عام 2005



قام مركز البحوث الاجتماعية، بالتعاون مع وزارة الاستثمار والبنك الدولي، بإجراء مسح ميدانى للعاملين فى مجال الصناعة. وأسفر المسح عن نتائج قيّمة لأسباب ثلاثة:

- 1 - أنه يُعد أحدث جولة لجمع البيانات الإمبريقية التى تستهدف تحديد ظروف العمل، مع التركيز صراحة على النوع الاجتماعي.
- 2 - أنه قام بالبحث فى المؤسسات نفسها، مع جمع بيانات حول ظروف <رأس المال>، وإجراء مقابلات مع العمال فى تلك المؤسسات.
- 3 - أنه أجرى مقابلات مع العمال فى منازلهم، باستخدام أداة تربط حياة العمل بحياة البيت.

لقد شمل المسح ما يزيد على 3000 عامل، 20% منهم نساء، كما اعتمد على مجموعة من أدوات جمع البيانات تضم: مقابلة المدير، وأدوات للمقابلات مع العمال والعاملات، وورقة ملاحظات لتقييم ظروف مكان العمل. بدأ جمع البيانات فى يوليو 2005، واستمر حتى الأسابيع القليلة الماضية. وتُعد النتائج المُقدمة فى هذا القسم أول نتائج تُستخدم من المسح نفسه وتتسم النتائج بالمصداقية، لكنها تُعتبر جزئية.

حاول المسح الإجابة عن عدد من الأسئلة التى تتعلق بموضوعات تهدد المرأة:

هل العمل يمنح المرأة تأمينًا؟

ما الظروف التى تكفل - أو تحول دون - حصول المرأة على التأمين الاجتماعى؟

إلى أى مدى تعمل الصناعة (دون تعمد) ضد التأمين الاجتماعى للمرأة، وهل هناك تحيز قائم على النوع الاجتماعى؟

ما العلاقة بين العهل والأمان والاستقرار المنزلى/الشخصى؟ بالإيجاب أم بالسلب

كيف تدرك المرأة احتياجات أمانها؟

كيف تدرك الصناعة تكلفة توسيع التأمين ليشمل مكان العمل؟ وهل تتحمل التكلفة؟ وما صلة القطاع والحجم بهذه القرارات؟

هل السياسات الحالية مفيدة بالنسبة إلى احتياجا المرأة فى التأمين الإنسانى والشخصى؟

وتمثل الدلائل القليلة التالية بذور بعض الإجابات، كما تُعد البدايات الأولى لإجراء تحليل كامل.

هل أبنية أماكن العمل تفي باحتياجات النساء؟

الإجابة لا . هناك حوالى 36% من خطوط الإنتاج منفصلة على أساس النوع الاجتماعى. ويوجد فى 17% فقط من المؤسسات أماكن للصلاة مخصصة للنساء، على حين يضم أكثر من 40% من المؤسسات أماكن للصلاة مخصصة للرجال. وعلى الرغم من وجود غرفة للعمال الذكور يستخدمونها للغذاء والراحة فى أكثر من ثلث المؤسسات، لا توجد أماكن مماثلة مخصصة للنساء سوى فى 8% من المؤسسات، بينما تضم 9% من المؤسسات أماكن مماثلة تضم الجنسين معاً. ولا توجد فى 60% من المؤسسات مثل تلك الأماكن على الإطلاق. وقد أوضحت الدراسات السابقة أن التحرش الجنسى والشعور بعدم الراحة فى مكان العمل أو فى خطوط الإنتاج من بين أخطر العقبات التى ذكرتها النساء باعتبارها أسباباً تحول دون مشاركتهن فى قوة العمل (Assad 2002, el-Mahdy 2005).



كما أوضح هذا المسح أن أماكن العمل لا تتناول احتياج المرأة
لأماكن آمنة.

هل يتحمس المديرون لعمل المرأة؟

الإجابة: لا . عند توجيه سؤاله للمديرين حول مميزات توظيف النساء، كانت الميزة التي تكرر ذكرها تتمثل في عدم وجود ميزة في توظيف عاملات (حوالي 50%). وقال حوالي 18% من المديرين إن النساء يتمتعن بإنتاجية عالية والتزام بالعمل. وعندما طُلب منهم تحديد الميزات (عيوب تشغيل النساء؟)، أشارت الأغلبية إلى المسئوليات المنزلية والعائلية (43%)، والزواج (49%) والتغيب لفترات طويلة (33%). وعندما طُلب منهم اقتراح حلول لتمكين النساء من التغلب على تلك العقبات، قال 40% منهم بعدم وجود حل، وأشار أقل من ثلثهم إلى المرونة في ساعات العمل، وأشار 15% فقط إلى دور الحضانه لمساعدة المرأة على التوفيق بين عملها، والأعباء الأسرية الواقعة على كاهلها.

ما ديناميات عمل المرأة وحياتها الأسرية؟

يعادل عدد النساء المتزوجات المشاركات في قوة العمل نصف عدد النساء العزباوا/لم يتزوجن أبداً (60% و32% على الترتيب). وعندما طُلب منهن تقدير قيمة مساهماتهن في نفقات الأسرة المعيشية، اعتبرت نسبة من النساء تقل عن الثلث أنه قدر ضئيل يمكن تجاهله، بينما قالت 40% منهن إنه يمثل نصف مجموع النفقات أو أكثر. وأشارت 3.7% فقط من النساء أنهن متزوجات من رجال عاطلين عن العمل، وأن إعالة الأسرة تعتمد على عمل المرأة. وقالت أكثر من نصف النساء إنهن سيعملن حتى إذا كان بالأسرة فرد آخر يمكنهن الاعتماد عليه في تلبية احتياجاتهن

الأساسية. لكن السبب الذى تكرر ذكره لخروج المرأة للعمل كان احتياجات الأسرة المعيشية والضرورة الاقتصادية (53%). ولم يكن لدى جميع العاملات تقريبًا اللاتي شملهن المسح حسابات توفير رسمية (97%)، كما أفادت 90% أنهن لا يملكن أية مدخرات على الإطلاق.

انعكاسات فكرية:

لقد نالت المرأة حقوق العمل وفقدتها. فمع تعجيل مصر لجهود التنمية من خلال نمو القطاع الخاص والاستثمار الأجنبي المباشر وتوسيع القوى العاملة الماهرة، على المرأة أن تتجنب أن تصبح ضحية هذا التحول. لكن النساء حاليًا غير قادرات على الاستفادة من النمو الممكن فى المشاريع الإنتاجية الخاصة؛ إذ يمكن اعتبار وجودهن فى قوة العمل شيئًا غريبًا أو يحتاج إلى تبرير. كما لا يحظى وجودهن بالترحيب؛ لأنهن يضيفن أولوية على الأسرة والأدوار المنزلية، كما لا يبدو أنهن يحققن من عملهن دخلاً شخصيًا دالاً .

لكن التوقع التحليلي يوضح أن مزيدًا من النساء سوف يسعين إلى التوظيف بغية الحصول على تأمين، ليس مجرد الدخل وإنما أيضًا الأمان بالنسبة للمستقبل. وقد وجد المسح أن ثلث عمال العينة ليست لديهم عقود مسجلة. ولا يزال الوقت مبكرًا فى تحليلنا لمعرفة ما إذا كان تمثيل النساء مفرطًا فى فئة العاملين دون عقود. لكن الاختلافات بين الرجال والنساء تبدو واضحة عندما يتعلق الأمر باستثمار (رأس المال) فى (العمل). وبعبارة أخرى: التدريب وتطوير المهارات، وغيرها من العوامل التى تسهم فى استمرار العمالة على المدى البعيد. وقد كان المديرون واضحين تمامًا فى وجهة نظرهم أن المرأة تعطى لحياتها المنزلية والأسرية أولوية على عملها. والمنافسة بين الأسرة/المنزل والعمل لها



ضحايها، وهؤلاء الضحايا هن النساء أنفسهن. ففي البيت، يجرى تشويه عملهن باعتباره شراً لا بد منه. وفي العمل، تُعتبر أدوارهن المنزلية الأسرية دليلاً ضد قيمتهن كعاملات. وتكمن المأساة التي تواجهها أغلب النساء في احتياجهن للعمل والأسرة من أجل العيش. فأى من المصدرين لا يمكن أن يوفر الأمان المعنوي والاجتماعي والاقتصادي الذي تحتاج إليه أية امرأة لتجاهد وتعيش في مصر اليوم. وكما هي الحال في أجزاء أخرى من العالم، نجد أن اعتبار دور النساء في كسب الرزق ثانوياً ودورهن الإنجابي أساسياً يؤثر إلى حد ما على العاملات بالقطاع الخاص. إذ يرى أصحاب الأعمال أن معدل تغيب العاملات كبير نتيجة لمسئولياتهن المنزلية، ولذا يترددون في ترقيةهن أو إمدادهن بفرص التدريب. كما توضح ممارسات التعيين درجة عالية من الانفصال الوظيفي المرتكز على الأعراف الثقافية في أنماط بعينها من الوظائف، فضلاً عن تنميط الوظائف على أساس النوع الاجتماعي، حيث يجرى تعيين النساء في وظائف متدنية يعتبرها أصحاب الأعمال مناسبة لقدراتهن أو أدوارهن الاجتماعية.

كما تترسخ أيضاً في مؤسسات الدولة والعمليات السياسية فكرة اعتبار النساء تابعات؛ ودورهن في كسب الرزق ثانوياً. وارتكازاً على تلك الفروض، تنكر تشريعات الرفاه الاجتماعي للأسرة حقوق العاملات على قدم المساواة في الغطاء التأميني اللازم لأسرهن. وقد ناضلت النساء في بلدان عديدة من أجل تملك عمل تجارى، أو السفر دون إذن ودون موافقة الآباء أو الأزواج. كما أن النساء، وفقاً لقانون الأسرة في أغلب بلدان المنطقة، يرثن أقل من الرجال، ولا يتمتعن بالحق القانوني في التخليق أو الاحتفاظ بحضانة الأطفال.

الحماية الاجتماعية التي توفرها لأسرة النساء: افتراض قائم لكي هي يحق نجاح

تُعتبر الوصفة أسهل المهام. يبدو واضحاً أن النساء يحتجن إلى اكتساب نفاذ إلى مزيد من الطرق التي يمكن بمقتضاها أن يكفلن الحصول على احتياجاتهن الاجتماعية، ويتغلبن على الحالات الطارئة التي تمر بها حياتهن. وتنص دساتير الدول وهياكلها الإدارية على ذلك إلى حد ما، لكن التطورات التي شهدتها العقود الأخيرة تتحدى تلك الأحكام وتتطلب نظرة جديدة نحو التأمين الاجتماعي الحقيقي للمرأة. ويمكن إيجاد قضايا المساواة بين الجنسين في جميع جوانب الحماية الاجتماعية. فالمساواة لا تدور حول تأمين الفوائد المتساوية للرجال والنساء، لكنها ترتبط بأخذ أدوار النوع الاجتماعي بالمجتمعات في الحسبان. وتضم احتياجات النساء الاجتماعية: تيسير النفاذ إلى الخدمات والاحتياجات الأساسية، وكسب الرزق بما يشمل مرحلة الشيخوخة، والنفاذ إلى المزايا الخاصة بالإعاقة، وتحقيق الرفاه والأمان لأطفالهن الصغار، والتمتع بالحقوق القانونية، والنفاذ إلى الموارد الطبيعية، فضلاً عن النفاذ إلى الائتمان والأصول المالية، والأكثر أهمية: الحفاظ على الكرامة والتمتع بالاحترام.

إن الافتراض الراهن - القائل بأن الذكور يكسبون الرزق، بينما تتولى الأسرة توزيعه وتضمن الأمان والرفاه- ليس افتراضاً قابلاً للاستمرار والنمو، وذلك لسببين:

1- لا يمكن أن توفر الأسرة ذلك لعدم قدرتها.

2 - لا يمكن أن توفر الأسرة ذلك لعدم رغبتها.

ويوجد الحل لدى الدولة، بوصفها قائمة على التشريع ومركزاً للسلطة، كما يوجد لدى النشطاء بمن فيهم الرجال والنساء



ومقدمو الخدمات الذين يمكنهم عبور هذه الفجوة بين احتياجات النساء والوفاء بتلك الاحتياجات.

ولا تزال النساء يتحملن أغلبية العمل غير مدفوع الأجر الذى يشمل غطاء الحماية الاجتماعية، كما يمنعهن من التوظيف المفيد.

وحتى النساء اللاتى لا يتحملن حالياً مسئوليات الرعاية، يواجهن تمييزاً ضدهن على أساس الافتراض بأنهن سيتحملن تلك المسئوليات فى المستقبل.

ولا يمكننا خصخصة مشكلة التأمين الاجتماعى، والدولة لديها أدوات عديدة للتأكد من عدم حدوث ذلك.

وتتمثل المسألة فى مساندة الأفراد لكفالة أمنهم الاجتماعى عبر إنشاء إطار إدارى وقانونى وايدولوجى/ثقافى من شأنه تيسير المواطنة الاجتماعية الكاملة للنساء، أو تتولى المسئولية بنفسها.

والآن، أصبح الحصن فى يد من يحقق أقصى الضربات. فالنساء الفقيرات يحققن أهدافهن بعمل كل ما يمكنهن لصعق عاصفة الفقر والتغير السريع. لكنهن فى حاجة إلى بعض المزايا الأساسية لتعزيز قدرتهن وإمدادهن بالتأمين.

وتتحدى البراجماتية المقترنة بالفقر جوانب القلق لدى الطبقة الوسطى. فالنساء الفقيرات فى أنحاء العالم كافة يضطعن الآن بأدوار إنتاجية وإنجابية فى النضال من أجل البقاء. ولا يزال النقاش مستمراً فى مصر حول أهمية عمل المرأة وشرعيته. ومن حسن الحظ أن هذا النقاش يدور بين أناس قادرين على مواصلته دون إعاقة النساء من اتخاذ الخيارات التى يحتجن إلى اتخاذها. على أن الانتباه الذى تستهلكه هذه النقاشات المشحونة، وإن كانت

فارغة، قد أدى مع الأسف إلى إهمال المسائل التي تؤثر على رفاه المرأة، مثل: قدرة الأسرة على تلبية الهدف الذكوري للمساومة الأبوية، ومدى ضرورة عمل النساء، وأثر هذا العمل على رفاهن، وظروف عمل النساء، ودرجة ما يوفره التوظيف/العمل/توليد الدخل من حقوق التأمين والحماية للنساء فى مواجهة الاحتياجات الاجتماعية وجوانب غياب التأمين الاجتماعى والتي يغذيها دخول النساء إلى أسواق العمل المفتوحة أمام الفقراء.

يتناول الاجتماع الذى قدمت إليه هذا المقال مستقبل الحركة النسائية. وتدور الورقة ذاتها حول التهديدات المستقبلية التى تواجه التأمين الاجتماعى للنساء وتدعمه الظروف الأبوية الناتجة عن الدولة والسوق. وحتى إذا كانت النساء وأسرهن تحصل الآن على التأمين الاجتماعى، فالظروف اللازمة لاستعادة حقوق المواطنة الاجتماعية للنساء لا تزال تحتاج إلى البناء بهدف تحقيق مستقبل يسوده الأمن والرفاه. إن جميع الدول التى تفترض أن الرجل كاسب الرزق يُعتبر مصدر الأمن الاجتماعى لأفراد الأسرة تضع تهديداً أمام مستقبل الأمن الاجتماعى للمرأة. وبالمثل، يمكن أيضاً إدراج الدول التى توفر سياساتها الاجتماعية التأمين الصحى والاجتماعى لجميع الموظفين السابقين، فى حين تقل خدماتها تلك بالنسبة إلى أولئك المنخرطين فى علاقات الإنتاج غير الرسمية أو المؤقتة أو غير المتعلقة بالسوق. ومما يشير إلى الإهمال - على قدم المساواة - تلك الدول التى تعتمد على الأسرة والمبادرات الخاصة من أجل توفير الرفاه وتعزيزه، ومواجهة المخاطر والصدمات. وقد تقع مصر بين هذه الدول.

توصيات

1 - مراجعة الخطأ الحالية لمواجهة التمييز



هناك نوعان من التمييز:

- 1 - سيادة التمييز على مستوى الخطط الرسمية: يؤدي اعتماد النساء على أزواجهن إلى أن تصبح حمايتهن الاجتماعية مستمدة من الرجال وليس من حقوقهن الشخصية. كما أن نظم التأمين الاجتماعى المرتكزة على الوظيفة المربحة تمنح المزايا الاجتماعية للنساء، لكن هل تتكيف تلك الحقوق المشتقة وتغير هياكل الأسرة؟ ضرورة تساوى حقوق المترملين من الجنسين (ILO, 2001: 25).
- 2 - الخطط التى تتيح للنساء التقاعد المبكر تمنحهن الميزة الصحية وإنما فى الفترة الخاطئة من حياتهن. فالنساء يحتجن إلى راحة من العمل عندما يكون أطفالهن صغاراً وليس عندما تقلص واجباتهن المنزلية والأسرية بدرجة أكبر. وفى بعض الأحيان، تجد النساء أنفسهن مجبرات - للأسف - على خيار التقاعد المبكر. التمييز غير المباشر: فترات طويلة من التأهيل، افتقاد الغطاء التأمينى فى القطاعات التى يزداد فيها نشاط النساء، وأفضل مثال على التمييز يكمن فى افتقاد الغطاء التأمينى فى أنواع الأنشطة الإنتاجية التى نجد النساء ممثلات فيها بإفراط.

2 - إدراك مدى ضرورة احتياجك المرأة للدخل

أوضحت جميع الدراسات أن النساء الفقيرات يدخلن إلى قوة العمل بهدف تلبية احتياجات أفراد آخرين بالأسرة. وتجرى الإشارة عادة إلى مصاريف المدرسة والكتب والوجبات والملابس بوصفها أكثر تلك الاحتياجات إلحاحاً. إن إدراك ذلك وتوفير تلك الاحتياجات مباشرة سوف يرفع من على كاهل المرأة أية أعباء ضخمة. ويمكن أن تضم التدابير اللازمة مايلى: تقديم مساعدة مباشرة فى مزايا تعليم الطفل، وتوفير الوجبات

المدرسية، توفير الملابس والكتب لتخفيف العبء من على كاهل الأمهات، وإعداد خطط للائتمان خاصة بالنوع الاجتماعي، وتوفير المسكن للنساء اللاتي يتولين إعالة أسرهن المعيشية، وإدراج الزوجات والأمهات والأرامل غير العاملات فى جدول المعاشات، فضلاً عن النساء العزباوات اللاتي يشملهن جدول مواجهة معدلات التضخم.

3 - إدراك قيمة الدور الأسرى للنساء وتأمين حاضرن ومستقبلهن من خلال عدد من الآليات، مثل الائتمان للعمل المنزلى ورعاية الطفل، للإسهام فى سداد التأمين الاجتماعى فى فترة حياتية تالية.

4 - تيسير المواطنة الاجتماعية الكاملة للنساء بإمدادهن بحقوق مساوية لحقوق الرجال، وكفالة حصولهن على الوظائف ومزاياها عن طريق:

- اتخاذ التدابير التى تشجع النساء على العمل.
- كفالة وجود قوانين لا تجعل أصحاب الأعمال يفضلون عدم توظيف النساء.
- تيسير حصول الرجال والنساء على إجازة رعاية الطفل، وإجازة لعدة أيام للبقاء فى المنزل عند مرض الطفل.
- تشجيع خطط القطاع الخاص لتأمين العاملات فى نظم الإنتاج غير الرسمية أو المرنة.
- تعزيز قيمة عمل المرأة.
- الإقرار بمواطنة المرأة فى ذاتها وليس بوصفها متوقفة على الأسرة.

الحماية الاجتماعية اللائقة يمكنها أن تلعب دوراً حيوياً فى تحقيق المساواة بين الجنسين.



نظرة للأمام:

هناك حاجة إلى بذل جهود أخرى لتعزيز مساواة المرأة فى العمل. وعلى ضوء الأعراف والتصورات الراسخة تجاه أدوار المرأة، هناك ضرورة ملحة لزيادة الوعى والحساسية تجاه النوع الاجتماعى على جميع المستويات: بين النساء أنفسهن، وداخل مجتمعاتهن المحلية، وبين صناع السياسة والقرار. وبالفعل، تزداد الحاجة إلى قيام الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال ببذل جهود ذات دلالة لزيادة إدماج النساء فى الحياة الاقتصادية والعامّة.

كما يجب أيضًا تناول التأمين طوال دورة الحياة وفى سياق الحياة الأسرية من خلال اتخاذ تدابير من شأنها مواجهة <جوانب عدم الأمان> التى تمر النساء بخبرتها. لكن الحماية الاجتماعية يعوزها التنظير فى السياسات التى تحاول تخفيف غياب الأمان. فمن ناحية، لا تزال الأسرة تُعتبر صراحةً أو ضمناً مصدرًا لتوسيع الأمان بحيث يشمل المرأة. ومن الناحية الأخرى، فشلت التأمينات الاجتماعية وبرامج المساعدة فى تلبية احتياجات النساء، ويرجع ذلك لعدد من الأسباب المختلفة التى نوردها تفصيلًا فى الفصل الثانى. علينا أن نعيد النظر فى التصور الحالى لتدابير الحماية وتحليل أهدافها وإمكاناتها.

ونجد أن الأدبيات التى تدور حول الحماية الاجتماعية تُميز بين أربعة أنواع من التدابير:

- 1) تدابير حمائية لتحسين القدرة، مثل : تحسين الصحة والخدمات التعليمية وظروف العملز
- 2) تدابير وقائية تهدف إلى تجنب الحرمان، مثل خطط التأمين.

3) تدابير حمائية، مثل شبكات الأمان الاجتماعي وبرامج المساعدة المباشرة التي تتناول بشكل مباشر الآثار الناجمة عن الصدمات والأزمات الاجتماعية وتعمل على تخفيفها.

4) تدابير تحويلية من شأنها تغيير الهياكل المرتبطة بالنساء فى المجتمع، وبالتالي توفر لهن التأمين الحقيقى وتخفف على الفاعلين من الدول غير الدول عبء إعالة النساء بوصفهن ضعيفات (Sabbates-Wheeler & Kabeer, 2003).

إن العلاقة بين النساء والعمل والرفاه تتطلب تغييراً يستهدف تغيير حياة المرأة، كما تحتاج النساء إلى الفهم المتبادل ، ويبقى على الدولة، وعلى النساء أنفسهن من يمثلن مصالحن، كفالة وجود بيئة عادلة من شأنها تمكين النساء من العمل.

المراجع:

(UNIFEM Arab States Regional Office, Amman, Jordan (2002

(Country Reports on Human Rights Practices for 2001, Jordan (2002

UNIFEM Arab States Regional Office: Lebanon, year

Moghadam, Valentine. 1993. Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East. Boulder: Lynne Rienner Publishers, Inc

khamiri, Hessa (2003). Bahrain Human Rights Society Violence Against Women. Conference On "Violence against women: dimensions and Consequences (May 2003). Reports of Arab Countries

Hamou, Louisa (2003). Violence Against Women: The Case of Algeria. Conference on "Violence against women: dimensions and Consequences (May 2003). Reports of Arab Countries

CEDAW: Consideration of Reports Submitted by States Parties Under Article 18 Of the Convention On the Elimination Of All Forms Of



Discrimination Against Women Second Periodic Report of States Parties (2000), Morocco

Inhorn, Marcia C. (1996). *Infertility and Patriarchy: The Cultural Politics of Gender and Family Life in Egypt*. Philadelphia : University of Pennsylvania Press

Joseph, Suad. 1996. "Gender and Citizenship in Middle Eastern Societies". (Middle East Report, 198(Jan-Mar

Rashad, Hoda and Khadr, Zeinab (2002). "The Demography of the Arab Region: New Challenges and Opportunities", in *Human Capital: Population* (Economics in the Middle East, Ismail Sirageldin (ed

Al Alami, Dawoud and Hinchcliffe, Doreen (1996). *Islamic Marriage and Divorce Laws of the Arab World*. London : Kluwer Law International

Report on The United Nations Fourth World Conference on Women "Action for Equality Development and Peace"- Beijing China, 1995

UNIFEM (2002). *Paving the Road Towards Empowerment* (Egypt, Jordan, Lebanon, Palestine, Syria, The United Arab Emirates and Yemen

Arab Women's Development Report (2001). *Globalization and Gender : Economic Participation of Arab Women*

UNIFEM Report on The Syrian Indicators Required for Monitoring and (Following Post-Beijing Activities in the Syrian Arab Republic (2001

Egypt: Gender Indicators (2002). Prepared for UNIFEM and National Council for Women

Abu Harthiyyeh, Muhammed (1997). *A Comparative Study of Women Rights in Arab Labor Legislation*. Palestine: Center of Democracy and Workers' Rights in Palestine

Report on the United Nations Second World Assembly on Ageing Madrid: 8th to 12th April 2002

(El-Wassat, 15 September (2003

Economic and Social Committee for Western Asia (ESCWA) (2003). Social Policies in Arab Countries. United Nations: New York

Esping-Andersen, Gosta (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton University Press: New Jersey

Moreno, Luis (2001). 'Superwoman' and Mediterranean Welfare. Paper Prepared for the ISA RC19 Conference 'Old and New social Inequalities : What challenges for Welfare States?' University of Oviedo, Spain, 6-9 September 2000

Sen, Amartya (1981). Poverty and Famines : an essay on entitlement and deprivation. Oxford University Press: Oxford

Aoyama, Atsuko (2001). Reproductive Health in the Middle East and North Africa: Well-being for all. Human Development Network: Health, Nutrition, and Population Series. The International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank

The World Bank (2002). Reducing Vulnerability and Increasing Opportunity: Social Protection in the Middle east and North Africa. Orientations in Development Series. Washington

The United Nations Development Programme (2003). New Poverty And The Changing Welfare Regime of Turkey. Cankaya:Ankara

The World Bankd, The World Bank Development Report 2004: making Services Work For Poor People. Washington 2003

The Population Council (1999). Transitions to adulthood: A national Survey of Egyptian Adolescents

United Nations (CEDAW) (1998). Consideration of reports submitted by states parties under Article 18 of CEDAW : Algeria

Bugra. Ayse (1997). The Claws of the "Tigers". {an internet article. Website address: www.tusiad.org/yayin/private/autumn97/html/bugra.html

(International Institute for Labou Studiesr, Geneva (1996



Turner, John (2001). Social Security Reform Around the World. Public Policy Institute (AARP). Washington, DC

International Labour Organization (ILO) (2000). "Ninety per cent of world excluded from old age pension schemes, many schemes badly managed, . "problems foreseen in coping with aging populations and diversifying risk

International Labour Organization (2001). Report VI: 'Social Security; Issues, Challenges and prospects' (Sixth item on agenda). International Labor Office Geneva

Periodic Report of Egypt on the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights submitted to the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights (Reply of the Egyptian Government to the list of Issues raised by the Committee on Economic, Social, and .(Cultural Rightts (March 2000

United Nations Economic and Social Council (Implementation of the International Covnant on Economic, Social and Cultural Rights : Tunisia .((1996

United Nations. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, Twelfth Periodic Reports of States Parties Due in .(1992: Tunisia (1993

Sholkamy, Hania (2003). "Rationales for Kin Marriages in Rural Upper Egypt" in Nicholas S. Hopkins, ed. The New Arab Family. Cairo Papers in Social Science 24 (1/2): 62-79

Sholkamy, Hania (1997). "Children's Health and Well-Being: An Ethnography of an Upper Egyptian Village". Ph.D. thesis in social anthropology, London School of Economics

IRIN) (Ankara, 14 Oct 2003))

من البيت إلى موقع العمل : دراسة عن ظروف العمالة النسائية

بقلم: هالة شكر الله

بالرغم من انخفاض نسبة مشاركة المرأة، بوجه عام، فى قوة العمل الرسمية فى مصر، (10% فقط سنة 1986) (إحصاء السكان والإسكان 1976-1986)، كان هناك ارتفاع ملحوظ فى نسبة النساء اللاتى دخلن سوق العمل فى العقود الثلاثة الأخيرة، حيث تشير البيانات إلى أنه بالرغم من أن نسبة دخول المرأة إلى سوق العمل - فى ستينيات وسبعينيات القرن العشرين - لم تزد على 3% فقد ارتفعت هذه النسبة إلى 17% وإلى 18.5% سنة 1994. (El-Safty, 1996). وقد تزايد هذا الإتجاه مع استمرار المرأة فى البحث عن العمل خارج البيت نتيجة الأزمة الاقتصادية التى لم تؤد فقط إلى ارتفاع نسبة البطالة ولكنها ساهمت أيضاً، وبقوة، فى تقليل دور الرجل كعائل داخل الأسرة. وقد ترك انحسار هذا الدور -والذى كان حجر الزاوية الأساسى الذى قامت عليه العلاقة بين الجنسين لقرون طويلة - الكثير من النساء بدون العائل المالى القديم، حيث ظل الرجال ينتظرون فرصة الحصول على عمل أو ذهبوا إلى أراضٍ بعيدة بحثاً عن فرص أفضل.



ويشهد على سيادة هذا الاتجاه فى دول العالم الثالث تزايد عدد الأسر التى تقوم المرأة على رعاية شئونها فى جميع أنحاء العالم، والتى وصل عددها إلى 30% من إجمالى عدد الأسر (Buvinic, 1978). ونرى هذه الصورة فى مصر أيضا، حيث أظهرت الدراسات التى أجريت مؤخرا - أن نسبة الأسر التى تعولها النساء وحدهن قد وصلت إلى 25% (Badran, 1995). على أن تولى المرأة مسئولية الأسرة وحدها ليس هو السبب الوحيد لزيادة مشاركتها فى سوق العمل، حيث إنه بات من المعترف به الآن أن تدهور ظروف المعيشة أدى إلى عدم قدرة ثلثى الأسر المصرية الآن على الاستمرار اعتماداً على مصدر واحد للدخل، فحدا بها ذلك، وبشكل متزايد، إلى استغلال كل أعضاء الأسرة فى محاولة منها للوفاء ببعض الحاجات الأساسية. وغنى عن الذكر أن العديد من تلك الاحتياجات الأساسية، سواء أكانت غذائية أم طبية، أم تعليمية، إلخ، وجب الاستغناء عنها نتيجة الانخفاض الهائل فى المرتبات مقارنة بارتفاع الأسعار. لذلك، فبالرغم من اعترافنا بأن حجم مشاركة المرأة فى سوق العمل أصبح اتجاهًا متناميًا، فمن الأهمية بمكان أن نقيّم تأثير هذا الدور المتنامى على ظروف عمل المرأة وعلى العلاقات بين الجنسين فى المجتمع.

2 - مشاركة المرأة الاقتصادية: تحرير أم استغلال؟

دافعت العديد من الدراسات عن التأثير الإيجابى لزيادة مشاركة المرأة فى سوق العمل على العلاقات بين الجنسين، بينما ذهب البعض الآخر إلى أن هيمنة الخطاب الدينى المحافظ قد يؤدى فى نهاية المطاف إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة فى سوق العمل. (انظر El-Baz, Farah, Khafaga) غير أنى

أذهب إلى أنه نظرًا لأن 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، فقد دُفعت المرأة دفعًا إلى الخروج إلى سوق العمل، بالرغم من أن ذلك تم في ظروف غير مواتية تمامًا. وقد شكل هذه الظروف عدد من العوامل التي تفاعلت مع سياسات الدولة، والخطابات المهيمنة، والسوق، لتجعل من النساء قوة عمل قابلة للاستغلال بشكل كبير. وحتى نستطيع فهم هذه المعضلة، فمن الأهمية بمكان أن ننظر عن قرب إلى العلاقة الدينامكية بين ازدياد عمل المرأة بأجر والظروف المتزايدة سوءًا التي تبيع فيها المرأة جهدًا.

دفعت هذه الأزمة الاقتصادية المتزايدة حدة أعدادًا متزايدة من النساء، خلال العقود الثلاثة الأخيرة، إلى الخروج إلى سوق العمل، كما ضغطت بدورها على بنية الأسرة الأبوية التقليدية وأدت - في مواطن عديدة - إلى انهيارها وإلى تآكل قاعدتها المادية. وأطلق هذا الانهيار رد فعل أبوي عنيف استهدف النساء في المجتمع، على وجه الخصوص، من أجل منع أي تغيير في علاقات القوى القائمة بين الجنسين وإعادة ترسيخ المعايير التقليدية، سواء في الحيز الخاص أو العام. وهذه المعايير تقيّم المرأة على أساس دورها التقليدي فقط، كأم أو زوجة، وتبخسها قيمتها وتحارب أي وجود لها خارج هذين الدورين.

ومن ناحية أخرى، فبينما ساد - في السوق - الأسلوب نفسه في تقليل قيمة عمل المرأة، استغل هذا التقزيم اقتصاديًا ليحقق المزيد من الأرباح. بل ونستطيع أن نقول باطمئنان أن أجر المرأة في بعض قطاعات الصناعة كان مصدر أرباح هائلة للرأسمالية العالمية، خاصة عندما يعهد إليها بأداء العمل في بعض



الصناعات فى دول من العالم الثالث، حيث لا تزال علاقات القوى القديمة هذه سائدة.

منذ أن انتقلت السيطرة الأبوية، عملياً، من داخل محيط الأسرة إلى بقية المجتمع - وبالرغم من أن ذلك تم فى غياب أى شكل تقليدى للحماية و/أو المقاومة - أصبحت المرأة فى مواجهة قوى قمعية متعددة ومتضاربة. فهناك من ناحية، الاستغلال الاقتصادى والاتهام الاجتماعى لدورها فى النشاط العام - والذى اجتمع فيه غياب أى حماية (قانونية أو مؤسسية) - مما دفعها إلى العودة إلى البيت، بينما هناك، من ناحية أخرى، الأزمة الاقتصادية وغياب دعم الرجل وتآكل الأسرة، وكلها عوامل تدفعها إلى الخروج من البيت. لقد تحالفت قوى السوق (الحرّة) - مع الأيديولوجية الأبوية التى تعادى مجرد خروج المرأة للعمل - ودول تلك السوق تجسد الأيديولوجيتين - كى تحرم المرأة من أى شكل من أشكال الحماية وكى تحرم المرأة من أى بديل أيديولوجى أو/ وحماية اجتماعية، لتخلق جميعاً دائرة من القمع، أصبح كسرهما شبه مستحيل.

لذلك، فعمل المرأة، بالرغم من أنه يمكن أن يحررها حيث يضعف قبضة السيطرة الأبوية الأسرية عليها ويمكنها من الدخول إلى مجال التفاعل الاجتماعى الأوسع الذى يمكن أن يتحدى تلك المعايير إلا أن تأثيره قد يكون محدوداً لو لم تعتمد المؤسسات التى تهيمن على مجال العمل العام إلى التوجه إلى تقليل الآثار السلبية للمعايير القائمة.

3 - توظف المرأة وبطالتها: بيئة سياسات متغيرة:

منذ منتصف السبعينيات بدأت الاتجاهات العامة فى التوظيف فى التغير مع تطبيق سياسة الانفتاح التى بدأ تنفيذها سنة 1975

مع إبرام اتفاقية مع البنك الدولي وصندوق النقد الدولي. وكان من بين أكبر آثارها تغيير سياسة الحكومة للتوظيف فى المجتمع، والتي كانت تضمن، منذ الستينيات، توظيف كل خريجى التعليم المتوسط والعالي. وكان التعليم، بما أنه مجانى فى كل مراحلها، بما فيها الجامعى، يشكل مساراً مضموناً نحو تأمين الوظيفة. غير أن توظيف المرأة ظل منخفضاً نسبياً لو استثنينا عملها الزراعى، والذى استمر محسوباً كامتداد للعمل الأسري.

وإلى جانب سياسة العمل التى كانت توفر تأمين الوظيفة والمكاسب الاجتماعية، مالت الخريجات إلى الالتحاق بالعمل الحكومى فأصبح لهن الأغلبية فى هذا القطاع بوجه عام، لو استثنينا القطاع الزراعى. وهو ما يعنى أن الحكومة كانت أكبر صاحب عمل للنساء فى تلك الفترة. وفى عام 1981 ألغت الحكومة العمل بسياسة تأمين الوظيفة للخريجين، فأصبح على الخريجين - ذكوراً وإناثاً على حد سواء - أن يتجهوا إلى سوق العمل بحثاً عن وظيفة.

ومع تزايد بطالة الرجال من ناحية واتساع هجرة العمالة من ناحية أخرى، زادت نسبة توظيف المرأة (بين سن 15 و 64 سنة) أكثر من الضعف بين عامى 1981 و 2002، حيث ارتفع العدد الإجمالى من 917000 سنة 1981 إلى نحو 4.3 مليون سنة 2002؛ أي أن معدل النمو الإجمالى بلغ نحو 7.4%. وتشى هذه الأرقام بأن حجم مشاركة المرأة فى سوق العمل ارتفعت خلال حقبة الثمانينيات من القرن العشرين من 10-9% إلى 22% (Women during the Mubarak Era- 1981 – 2002)

وبات من المعروف أن المناطق الريفية هى المسئولة عن معظم الزيادة الملحوظة فى أعداد النساء الداخلات إلى سوق العمل. فطبقاً للمصدر نفسه، ارتفع عدد النساء العاملات فى المناطق الحضرية من 718000 سنة 1981 إلى 2.1 مليون سنة 2002،



بينما ارتفع فى المناطق الريفية فى 199000 إلى 2.2 مليون خلال الفترة نفسها، أى أن النمو كانت نسبته % 11.4 فى المناطق الريفية مقارنة بـ % 5.2 فى المناطق الحضرية (المرجع السابق). أى أن هناك عاملين، ربما كانا وراء هذا الارتفاع الشديد فى الأرقام: أولهما: أن النساء اللاتى تعملن فى الأرض الزراعية الخاصة بأسرهن، لم تكن تدخلن فى عداد قوة العمل فى الدراسات المسحية التى كانت تجرى عليه، وهى حقيقة لطالما لقيت الانتقاد لسنوات عديدة. وربما تم إدخال المزارعات فى هذه الدراسة لإظهار ارتفاع نسبة عمل المرأة والذى استخدم فى هذه الدراسة - التى أجريت لحساب المجلس القومى للمرأة - للتدليل على حدوث تحسن فى وضع المرأة فى المجتمع. والاحتمال الثانى هو أنه نظراً لأن قانون إيجار الأراضى الزراعية الجديد، والذى ألغى قوانين حيازة الأرض القديمة، أدى إلى الإجلاء القسرى للعديد من الأسر، مما زاد نسبة تحول المرأة نحو العمل المأجور.

إلا أنه بالرغم من النمو السريع فى نسبة عمل المرأة، إلا أن نسبة بطالتها أصبحت مرتفعة أيضاً، مما يشير إلى أن سوق العمل أصبح غير قادر على استيعاب الأعداد المتزايدة من النساء اللاتى تدخلنه. فقد ارتفعت نسبة بطالة المرأة من % 19 سنة 1981 إلى % 24 سنة 2002، مقارنة بنسبة بطالة الرجل التى بلغت % 10.4. (Handousa, 1991). ويوضح التحليل المقارن لنمو البطالة بين عامى 1960 و 1986 ارتفاعاً فى العدد الإجمالى للعاطلين من 139000 إلى 159000. وارتفع عدد العاطلات من بين النساء خلال الفترة نفسها من 36000 إلى 853000 (المرجع السابق).

4 - نظرة عامة على توزيع النساء على قوة العمل:

إن توزع قوة العمل النسائية، والتي قدرت فى الدراسات المسحية الأخيرة بنحو 21% سنة 2002، على قطاعات مختلفة، سواء فى سوق العمل الرسمية أو غير الرسمية، تشى بتفرقة واضحة فى العمل على أساس النوع. يشمل القطاع الرسمى : الوظائف الحكومية والوظائف فى القطاع الخاص، على حد سواء، إضافة إلى ما يضمه القطاع غير الرسمى من أشكال غير رسمية للعمل (الباعة الجائلين، خدم البيوت، إلخ) والعمالة الزراعية.

استمرت الحكومة قظراً لميراث توظيف الجميع - أكبر صاحب عمل للنساء خاصة الخريجات، واللاتى تمثلن 32% من العاملات. واستوعب قطاع الخدمات 48.6% من العمالة النسائية. وتعمل هؤلاء عادة فى المحال التجارية، وصناعة السياحة، أو كخدمات فى البيوت، إلخ. أما العمالة فتبلغ نسبتهن فيها 30.4%، بينما تبلغ 21% فى الصناعة (labour survey, 2002).

وهناك تمييز آخر بين الجنسين فى القطاع الصناعى يعكسه حقيقة أن النساء تعملن فى صناعات محددة. فباستبعادهن من الصناعات الثقيلة تركزن فى صناعة المنسوجات (خاصة الملابس)، والمنتجات الغذائية والصيدلية. وتمثل المرأة فى صناعة المنسوجات 35% من قوة العمل، بينما تشكل نسبة 8.5% فى العقاقير الطبية، و 6.3% فى الإنتاج الغذائى (El-Safty, 1996).

5 - الأيدولوجيا والدولة والسوق:

لا نستطيع أن نعزل تزايد حجم مشاركة المرأة فى سوق العمل عن الخطاب المحافظ المهيمن، الذى عمل جاهداً على حماية المعايير الأبوية فى المجتمع والحفاظ عليها وتأييدها. فالواقع أن السيطرة الأبوية قد تدعمت عملياً بظهور الخطاب الدينى المحافظ والذى تبنى تلك السيطرة كحجر زاوية أساسى له، وسُمح له



بالنفاذ إلى المجتمع من خلال مؤسسات الدولة، سواء فى سياساتها، أو أجهزتها التنفيذية والتشريعية.

وتدعم المؤسسات العامة ذات المعايير والأيدولوجيا السائدة، والتي تعمل على بناء أسوار للمرأة داخل البيت، كما تخلق بيئة معادية لها خارجها وتقيّمها داخل ذلك السياق وحده، أى سياق البيت ودورها الإنجابى. وذلك فى الوقت نفسه الذى فشلت فيه الرؤى الاجتماعية، كما تتضح فى سياسة الدولة والتشريعات، فى إيلاء إنتاجية المرأة ودورها فى العمل العام حقهما، فسمحت بالتالى لآليات السوق < الحرة > - والافتقار إلى < تدابير حمائية > - بأن تستفيد من هذا الحط من قيمتها لزيادة الأرباح، فكثفت بالتالى استغلال المرأة.

والدولة، التى تضم عددًا من المؤسسات التى تستطيع من خلالها أن تنفذ مشروعها السياسى (مؤسسات قمعية، وتشريعية، وإدارية) فى ما يمثل حدود الأمة (Yuval-Davies 1989) تحاول أيضًا أن تمتد بسلطانها إلى الحياة الاجتماعية لمواطنيها (Kandiyoti, 1991:9) وطبقًا لرأى يوفال - ديفيز فإن الدولة، ومن خلال صيغة السيطرة القمع، تستطيع أيضًا أن تُسَخَّر فى عدد من العمليات المختلفة، بما فيها الأيدولوجية، من خلال الآليات القضائية والقمعية التى تحت إمرتها، (Yuval-Davies, 1989:5)، تُرسخ الدولة فى تفاعلها مع المجتمع نموذجًا معينًا، عن طريق إضفاء المشروعية عليه ومكافأته من خلال سياساتها فى التوزيع. كما تنظر الدولة للمرأة، بوجه عام، على أنها اعتمادية وغير نشطة اقتصاديًا، بينما ينظر للرجل على أنه عامل نشط اقتصاديًا. هذا التعريف، الذى نجده فى مبادئ الأسرة، يفرض نوعًا معينًا من الأسر، تركز عليه الدولة فى علاقتها الإدارية مع مواطنيها.

هذا التعريف للمرأة، والذي ينطوي على وضمها بالاعتمادية، يقصر علاقة الدولة مع المرأة على تلك التى تتسق مع هذا النموذج، وهو ما يترك الأراامل والمطلقات، أى النساء اللاتى قد لا يكون لديهن سند اقتصادى، خارج التعريف أى خارج رعاية الدولة. أما الرجل، من جهة أخرى، وبما أنه نشط اقتصاديًا - بطبيعته - فهو يعتبر من أولئك الذين يجب أن تخاطبهم خطط الدولة التنموية. ومن ثم فإن انحراف الرجل عن هذا النموذج، لا يضعه فى موقف المغبون من قبل مؤسسات الدولة. وبالإضافة إلى ذلك فإن مساهمة المرأة الاقتصادية ما تزال غير معترف بها ويساء تقديرها، بوجه عام، من قبل الدولة، فمساهمة النساء فى الزراعة، على سبيل المثال، والتى تمثل أكثر من 30% من النشطين اقتصاديًا، فتوصف على أنها < عمل أسرى >، وهو ما يعنى - بالتعريف - كل من يعيش فى البيت ولا يتلقى راتبًا

ولذلك فإن عدم الاعتراف بمساهمة النساء الاقتصادية، بل ووجودهن نفسه، غير معترف به من قبل الدولة إلى حد يتعد تمامًا عن الموضوعية. فى الوقت نفسه، تضعف الدولة حقوق المرأة داخل رابطة الزواج من خلال إنفاذها للمبدأ الدينى فى الأسرة، الذى يحافظ على الحق التقليدى للرجل فى فض رباط الزوجية، والذى وضع المرأة بذلك - وفى سياق الحدائة وضعف الروابط الأسرية - فى وضع مضطرب، خاصة فى ضوء (نموذجها الأسرى).

ويتمثل جانب آخر فى ترسيخ الدولة لنموذج معين فى العلاقات الأسرية، فى كيفية توجيهها لمواردها ومهاراتها لمواطنيها. فسلوك الدولة الذى يشجع النموذج (الاعتمادى) للمرأة، يتركها غير مستعدة، إلى حد بعيد، للتعامل مع العالم الخارجى. كما أن النسبة المرتفعة للأمية بين النساء مقارنة



بالرجال لهنّ مثال على اجتماع دورى الأسرة والدولة فى الحفاظ على قوة عمل نسائية بلا مهارات.

الدولة وتشريعات العمل:

تدهورت البيئة التشريعية الخاصة بالعمل بوجه عام، ويعمل المرأة على وجه الخصوص، بشكل كبير خلال العقدى الأخيرى. فمع استيلاء القطاع الخاص⁽¹⁾ على معظم الأنشطة الاقتصادية من القطاع العام، تم تعديل قانون العمل السابق (القانون 48) الذى كان يضمن عددًا من الحقوق المهمة للعمال. وفى ظل هذا القانون، تم الحد كثيرًا من الحقوق السابقة التى كانت تحمى حقوق المرأة الإنجابية. فتم قصر فترة إجازة الوضع على 30 يومًا بعد أن كانت ثلاثة أشهر فى السابق. كما تم قصر إجازة الوضع على طفلين فقط. وأقر القانون الجديد الكثير مما كان فى قانون القطاع الخاص، فيما يتعلق بالحق فى فصل المرأة التى تحمل خلال فترة ما بين ستة وثمانية أشهر من تعيينها وهكذا أوقع بالمرأة بين شقى رحى القيم الاجتماعية التى تعاقبها إن لم تقم بدورها الإنجابى، وقانون العمل الذى يعاقبها عندما تقوم به. كذلك تدخلت تشريعات العمل فى نوعية العمل الذى يُسمح للمرأة القيام به (بمنع المرأة من العمل ورديات ليلية أو القيام بأعمال شاقوة طبقًا لرأى جوكيس (تحد القيود القانونية على نوع العمل، عمليًا، من التحاق المرأة بالعمل فى الصناعات الثقيلة) (Joekes 1982: 52).

(1) كانت الصناعة، حتى منتصف السبعينيات، ملكًا للدولة ثم بدأت السياسة تتغير منذ منتصف السبعينيات بتقديم امتيازات للشركات الخاصة، ثم بدأ تخصيص شركات القطاع العام فى أوائل التسعينيات. وهناك الآن قانون عمل موحد يسرى على الشركات الخاصة، وكذلك على الشركات التى كانت تملكها الدولة.

وهكذا قلصت تشريعات العمل فى مصر - والتي رسخت السلوك الأبوى تجاه تحديد ما هو العمل المناسب للنساء - عملياً من فرص العمل أمام النساء وقلصت أيضاً من منافستهن للعاملين من الرجال. وقد أدى ذلك بدوره إلى (اكتظاظ) قطاعات معينة بالموظفين، ليخفّض ذلك أيضاً من أجر عمل النساء. نمط الازدحام هذا يعنى، وفقاً لأنكر أن (الأجور أكثر انخفاضاً فى الوظائف التى يغلب شغل النساء لها، بما أن عليهن أن تتنافسن فيما بينهن على وظائف قليلة نسبياً فى قطاع من سوق العمل مكتظ بشاغليه، فُصر عليهن قسراً: (Anker et al 1986: 11)

أدى هذا العزل القسرى فى العمل من قبل مؤسسات الدولة وتشريعاتها، والأيدولوجيا، والمعايير الاجتماعية، إلى اقتصار عمل النساء على بضعة قطاعات ازدهمت بهن، فأبقى ذلك على انخفاض مستويات أجورهن وعدم استقرارهن فى العمل. ويعتبر قطاع الخدمات أكثر القطاعات استيعاباً لعمل المرأة، حيث يمثل ما يقرب من 50% من نسبة الناشطات اقتصادياً من السكان وكثيرات منهن تعملن خادمت فى البيوت، وهو قطاع مستبعد من أى حماية قانونية.

وقد برر المشروع استبعاد هذا النوع من عمل المرأة بكراهة التدخل فى < خصوصية البيوت > التى تعمل فيها الخادمت!! وهكذا تخضع الخادمت للاستغلال دون القدرة على اتخاذ أى إجراء أو أن تكون لهن نقابة أو حماية اجتماعية. كذلك تستبعد أيضاً العمالة الزراعية من حماية قانون العمل، بالرغم من أنها تمثل أكثر من 30% من عمل المرأة وهو ما يفتح الباب واسعاً أمام ملاك الأراضى للتفرقة فى الأجور بين الإناث والذكور عندما يؤدون العمل نفسه ويبلغ أجر المرأة فى العمل الزراعى 2/3 أجر الرجل فيه.

إن الحق فى قصر عمل المرأة على وظائف معينة، واستبعاد عمل المرأة فى قطاعات واسعة من أى حماية قانونية، بالإضافة



إلى الجور على حقوق النساء الإيجابية فى العمل، ليست هى المشاكل الوحيدة التى نجمت عن قانون العمل الموحد الجديد فيما يتعلق بالعمالة النسائية. فقد كان أهم انتصار للقطاع الخاص هو حصوله على الحق فى التعيين والفصل متى دعت الحاجة. وقد شكل ذلك أكثر من أى شىء آخر عبئًا ملحوظًا فى ظروف العمل، خاصة فى ظل وجود نقابة عمالية شبة حكومية شديدة الضعف.

سوق العمل:

إن حاجة المرأة المتزايدة للعمل بأجر، فى مصر كما فى بقاع أخرى حول العالم أيضًا إضافة إلى المعايير القائمة التى تحد من اختياراتها وتوليها قيمة ووضعًا أدنى، لم تمتد فقط إلى كل جوانب حياتها وهى تكافح للقيام بأدوارها المستمرة فى الاتساع، ولكنها جعلت منها أيضًا مصدرًا واسعًا للعمالة الرخيصة والمرنة. وفقًا لـ (بروس) وآخرين: (تدعم المرأة التقدم الاقتصادى عبر أربعة طرق على الأقل: من خلال انخفاض نسبتها فى العمالة، وبطالتها، ورغبتها فى الدخول والخروج من سوق العمل، وأجرها المنخفض) (Bruce et al 1988:5).

تهيمن الرؤى الاجتماعية القائمة خارج موقع العمل على آليات السوق وتلعب دورًا مهمًا فى تحديد وضعية المرأة فى مكان العمل وعملها بأجر أكثر انخفاضًا. وحسب رأى جوكس فى دراسة عن أوضاع المرأة العاملة فى المغرب: (لاحظ معظم أصحاب العمل أن المرأة أكثر طاعة، و (جدية) وأقل إثارة للمشاكل فى العمل من الرجل. وهم يرون أن المرأة أسلس قيادًا واستعدادًا لقبول النقد وأقل استعدادًا للتصرف بشكل انفعالى داخل أماكن البيع.. وهناك عامل إضافى يتمثل فى أن أصحاب العمل الذين شكلوا عينة الدراسة على اقتناع بأن المرأة أقل استعدادًا للانضمام

للنقابات من الرجل). (Joekess 1982:21) ويؤكد تلك الرؤية للمرأة العاملة في المغرب-توجه عام يرى في النساء قوة عمل أليين عريكة. ففي رأى أنكر: (نحو ثلث أصحاب العمل في موريشيوس تحدثوا عن السلوك الأسلس للمرأة ومن أمثلته أنها أكثر جدية في العمل من الرجل، وأقل شكوى ولا تنضم إلى النقابات العمالية). (Anker 1986: 29)

ونرى هذا التوجه في مصر في القطاعين العام والخاص على حد سواء. فقد احتلت النساء العاملات، في القطاع العام، موقعًا ثانويًا، بوجه عام، داخل موقع العمل نظرًا لقلّة أعدادهن وللسلوك الأبوى الذى صاحب مشاركتهن في العمل دائمًا. ففي ظل التمييز في سوق العمل، انتقل منع المرأة من العمل في صناعات أو وظائف معينة وبالتمييز في الوظيفة على أساس النوع في الصناعات المختلطة مثل صناعة النسيج، تدريجيًا إلى القطاع العام.

لقد شجعت تلك التوجّهات، داخل القطاعين الخاص والعام على حد سواء، على تعيين المرأة في الوظائف التى تحتاج إلى عمل مكثف، كما ساعدت على خلق تمييز في العمل على أساس النوع، وهو ما سمح بسيادة الفروق في الأجور. والمرأة، حسبما جاء على لسان أحد أعضاء النقابة العامة لعمال النسيج: (عاملة جيدة حيث إنها منضبطة ودقيقة فى عملها. كذلك فقيادتها يسيرة، على عكس الرجل، وتنفذ ما يقال لها). (Interview, 1997) ولكن المرأة ينظر إليها، من زاوية أخرى، على أنها غير قادرة على القيام بالعمل الشاق، وبالتالي يجب إعطاؤها الوظائف (الأخف). يقول أمين التعليم فى اتحاد عمال النسيج: (قد تعمل المرأة لأكثر من عشر ساعات، وقد يكون العمل شاقًا لا يناسب قدراتها الجسمانية، وهو ما يجعلها غير قادرة على العمل فى أقسام الغزل والنسيج). وأضاف أنها



(أكثر ملاءمة لأقسام صناعة الملابس والقطن الطبي، وكذلك العراوى لأن هذا العمل أكثر ملاءمة لطبيعتها النسائية>، ويقول المدير الفنى لمصنع ملابس سمنود فى شركة النصر للغزل والنسيج أيضاً: < إن التزامات المرأة الاجتماعية عادة ما تؤثر على قدرتها فى الإنتاج). (interviews)

هذه الرؤى من جانب الإدارة، وممثلى النقابات العمالية، وكذلك الزملاء تؤثر بشكل مستمر على وضع المرأة فى موقع العمل. فالمرأة ينظر إليها على أنها غير قادرة على القيام بالعمل الشاق، أو العمل لساعات طويلة... إلخ، إما لنقص فى قدرتها الجسمانية وإما لالتزاماتها الاجتماعية فى البيت. وهذا هو ما يبرر، بوجه عام، انخفاض الأجور من وجهة نظر الإدارة. بالإضافة إلى القيود القانونية السالفة الذكر، قد يجد من منافسة المرأة للرجل فى موقع العمل أيضاً التحرش الجنسى. فوفقاً لأنكر:

(التمييز فى العمل على أساس الجنس يحافظ عليه، إلى حد كبير، التحرش الجنسى. ودخول المرأة فى الوظائف التى يهيمن عليها الرجال عادة ما يحد منه التحرش الجنسى) (Anker et al 1986)

(13)

إن استمرار التمييز فى العمل على أساس النوع، والذى تدعمه قوة مؤسسات الدولة والتى يهيمن عليها الرجال، حافظ على استمرار انخفاض أجور العاملات، وهو ما يرسخ بدوره من علاقتهن الاعتمادية على وحدة الأسرة. فى هذا الصدد، كما فى غيره، تعكس التوجهات فى مصر تلك السائدة بوجه عام فى العالم كله، والتى (يقبل فيها أجر وحدة العمل بالنسبة للمرأة أكثر من الرجل بوجه عام.. وتشكل المرأة فيها قوة عمل شديدة المرونة). (المرجع السابق: 2) ويثبت نمو قطاع الصادرات فى

جميع أنحاء العالم الثالث مدى استفادة هذا القطاع من عدم الاعتراف بقيمة عمل المرأة. هذا بالإضافة إلى أن غياب قانون رسمى يتعامل مع التحرش الجنسى فى موقع العمل وضع المرأة أيضًا تحت ضغط شديد دفعها إما لقبوله أو التفاوض بشأنه مخافة أن تفصل من عملها، وإما إلى ترك العمل ومواجهة الفقر المدقع لها ولأسرتها.

نظرة المرأة لظروف عملها:

إن الانخفاض المتزايد فى فوائد العمل مقترنًا بالثمن المرتفع الذى ينبغى على المرأة دفعه عندما تخرج إلى العمل هو الذى شكل رؤيتها للعمل ولموقع العمل. وتوضح المقابلات التالية هذه العلاقة المعقدة. وقد أجريت تلك المقابلات خلال عام 1997 فى شركات القطاعين العام والخاص، حيث أجريت المجموعة الأولى من المقابلات فى شركة نسيج قطاع عام، بينما أجريت المجموعة الثانية فى عدد من شركات القطاع الخاص.

(و) 27 سنة متزوجة وتعمل منذ 11 عامًا. كانت تعمل فى السابق فى قسم الأصواف، ولكنها وجدت نفسها منقولة إلى مصنع تم تأجيرها إلى مستثمرين خارجيين يعملون فى مجال الملابس الجاهزة.

و : (أعمل منذ 11 عامًا فى شركة المحلة للغزل والنسيج، 9 سنوات فى قسم الأصواف، وستين فى مصنع ملابس أرسلونا إليه. قمت بإجازة وضع ثم عدت لأجدهم قد استغنوا عن كل البنات ونقلونا إلى مصنع نسيج... منذ ذلك الوقت انخفض أجرى. كنت أحصل على 75 جنيهاً، والآن أحصل على 60 جنيهاً فقط. وضعونى فى قسم التشهيلات، ثم بعد أن ألغوا الورديات، ولأن عدد البنات كان كبيراً فى القسم، بدأوا فى نقلنا إلى أقسام أخرى ومصنع (أخر).



(أجرى الأساسى 37 جنيهاً ولكنى كنت أحصل على إجمالى 52 جنيهاً فى القبضىة (كل 15 يوماً)، أى 104 جنيهاً فى الشهر: عندما كنت فى مصنع الأصواف كنت أحصل على إجمالى 75 جنيهاً فى القبضىة، أى 150 جنيهاً فى الشهر).

عندما ذهبت إلى مصنع الملابس كنت أتقاضى فى البداية راتبى الأصلى، 75 جنيهاً، ثم غيروا المشرف وكان (المشرفون) يحصلون على مكافأة كلما استطاعوا خفض ما يدفع للعمال، فخفضوا ما يدفع لمن لا تعمل على الماكينات منذ ذلك الوقت، فثبت أجرى عند 60 جنيهاً. كنت أحصل على 10 جنيهاً حوافز إنتاج عندما كنت فى مصنع الأصواف، ولكنى أحصل على 4 جنيهاً فقط فى مصنع الملابس. وهناك حوافز قبضىة (كل 15 يوماً) وحوافز سنوية. الحوافز السنوية تتوقف على ما يقررون، ولكن لها حد أدنى وحد أقصى، وتعتمد على الراتب الأساسى، وعادة ما تكون مرتب شهر، حسب إنتاج المصنع. العام الماضى حصلت على 60 جنيهاً لأنى كنت قد قمت بإجازة. الأرباح تصرف فى يناير من كل عام بحد أدنى 25 جنيهاً وحد أقصى 75 جنيهاً).

تشير المقابلة السابقة إلى أن النساء اللاتى نقلن من أقسام <مختلطة> أخرى إلى قسم الملابس الجاهزة كن يتقاضين أجوراً وحوافز أقل.

تقول (س) التى تعمل منذ 27 عاماً: <عندما بدأت العمل كنت أتقاضى 7 قروش فى اليوم⁽¹⁾، وحوافز إنتاج 4 أو 5 جنيهاً فى الشهر: راتبى الأساسى الآن 130 جنيهاً فى الشهر: وأتقاضى ما إجماليه 110 جنيهاً فى القبضىة، وحوافزى حوالى 8-9 جنيهاً

(1) 7 قروش فى اليوم - 250 جنيه فى الشهر تقريباً. ويشير هذا الأجر شديد الانخفاض إلى وضعها السابق كعاملة ظهورات صغيرة السن.

عندما أنتج، فلو لم ننتج لا نأخذ حوافز، ونحصل على ما بين 80 و 90 جنيهاً أرباحاً سنويةً، ولا شيء غير ذلك).

تمثل أحد أساليب الإبقاء على انخفاض الأجور فى القطاع العام فى إدخال نظام الحوافز، فبينما ظلت الأجور الأساسية شديدة الانخفاض، كانت الإدارة تستخدم الحوافز لرفع الأجور لتسمح للعاملين بالحد الأدنى للبقاء على قيد الحياة. غير أن الحوافز مرتبطة بإنتاجية العامل وكذلك بإنتاجية الشركة. وقد تقرر الشركة خفض الإنتاج نتيجة انخفاض الطلب، فيعاقب بذلك العمال الذين يعملون العدد نفسه من الساعات. وقد خلق ذلك ما يمكن أن نسميه (مرونة الأجور) داخل شركات القطاع العام لسنوات عديدة.

تقول (م) عاملة فى مصنع الدخيلة: < بالرغم من تحقيقنا لأعلى حصة إنتاج، فإننا لا نحصل على أى حوافز، ولا يزالون يخصمون إجازاتنا السنوية. أيًا كانت كمية الإنتاج، الإدارة تحسبها كما تهوى (interview, dakhila) .

(هـ): (أجرى الأساسى 6 جنيهاً، وأحصل على 8% حوافز على بيع كل قطعة، تضاف كل شهر، وتصل إلى ما بين 10 و 15 جنيهاً شهرياً. ولكننا لا نتقاضى أى حوافز هذه الأيام لأنه لا يوجد عمل. نحصل على علاوة اجتماعية فى يوليو كل عام. والساعات الإضافية عادة ما تحسب بضعف أجر ساعات العمل الرسمية ولكننا لا نعمل وقتاً إضافياً الآن، ولكن عندما يكون هناك عمل إضافي يُلزم به كل العاملين ونحصل على شهر أرباحاً لو كان هناك إنتاج، وعادة ما يصرف فى يونيو).

وقد توصلت خلال بعض المقابلات إلى أن بعض العاملات الأميات أو اللاتي لا تعملن فى الإنتاج تتقاضين أجوراً أساسية فى غاية التدنى، وهو ما يضعهن تحت الحد الأدنى لمستوى



المعيشة، وذلك بالرغم من طول سنوات العمل التى قضيتها فى الشركة نفسها.

تقول (ج) التى تعمل فى شركة منسوجات منذ 12 عاماً:

(عندما تم تعيينى كان راتبى الأساسى 7 جنيهاً فى)

(القبضية) وكان الإضافى نحو 7 جنيهاً أيضاً، فكنت أتقاضى

حوالى 14 جنيهاً فى القبضية، أى 28 جنيهاً فى الشهر أما الآن

فراتبى الأساسى 35 جنيهاً، ويصل إجمالى القبضية 45 جنيهاً، أى

90 جنيهاً فى الشهر وكان أقل من ذلك منذ عامين، حيث كان

إجمالى القبضية 36 جنيهاً أما بالنسبة للحوافز السنوية، فأتقاضى

65 جنيهاً، وهذا ما تقاضيته العام الماضى ولا أتقاضى بدل غداء أو

بدل مخاطر. وزوجى لم يعد يعمل وهو الآن فى إجازة مرضية،

لذلك يتقاضى 24 جنيهاً فى القبضية، وهو أقل من راتبه

الأساسى وهو 35 جنيهاً، حيث يُخصم منه خمس ساعات فى

القبضية لذلك يتقاضى 24 جنيهاً فقط ونتعامل مع طبيب خارجى

حيث إن طبيب الشركة لم يجد مع زوجى نفعاً. وأنا أتقاضى 40

جنيهاً فى القبضية، أدفع منها 60 جنيهاً فى الشهر لإيجار البيت

هذا بالإضافة إلى الغذاء والملابس وتعليم الأبناء، وكذلك مصاريف

العلاج. الحياة صعبة لولا مساعدة بعض الناس لنا).

لقد أظهرت المقابلات والبيانات أن المرأة لازالت تعمل لساعات

طويلة ونسبة تغييبها عن العمل منخفضة للغاية، بالرغم من

التزاماتها الاجتماعية. ومع ذلك فهى تعى أن التزامات العمل

تتزايد ثقلاً، والمكاسب تزداد انخفاضاً، وهو واقع كان له تأثيره

السلبى على علاقتها بموقع العمل. وقد دفع هذا الواقع العديد من

النساء إلى الترحيب بالمعاش المبكر لشعورهن بأنه قد يقلل من

أعبائهن.

(ج) فى الأربعين من عمرها، متزوجة وتساعد فى إعالة أسرة مكونة من ستة أفراد. وهى تعمل فى قص ملاءات السرائر فى قسم الملابس. وهى متعلمة ولكنها لم تتخرج فى مدرسة. وكانت قد نقلت إلى هذا القسم من قسم آخر منذ عشر سنوات، ولا تعلم سبب هذا النقل، ولكنها تظن أنه بسبب تجديد الآلات. (أعمل وردية واحدة، ولكنى أعمل ساعتين إضافيتين. وقد ترك الكثيرون العمل، ولكن معظمهم من النساء اللاتى خرجن على المعاش أو حصلن على إجازة بدون مرتب. ولو كان نظام المعاش المبكر مطبقاً عندنا لخرجت على المعاش حتى أستطيع رعاية أطفالى. أجرى الأساسى حالياً 100 جنيه فى الشهر والإجمالى 220 فى الشهر. ونحصل على 9 جنيهات شهرياً بدل غداء، 14 جنيهاً بدل مخاطر. وتبلغ الحوافز حوالى 28 جنيهاً. وليس لدينا تأمين صحى لمشاكل النساء الصحية، ويعاملنا الأطباء بشكل سيئ. والمعاملة فى الشركة بشكل عام سيئة. ربما تكون المعاملة فى القطاع الخاص أفضل حيث إنها ربما تكون على حسب العمل، ولكن هنا نحن نعمل ويعاملوننا، مع ذلك، بشكل سيئ).

مع سحب الكثير من المكاسب التى كان يتمتع بها العاملون فى القطاع الخاص، مثل ساعات العمل، والإجازات المرضية، والإجازات، إلخ، تقلص الفرق فى ظروف العمل، ببطء بين القطاعين الخاص والعام، كما يتضح من المقابلات التالية. تقول (ج) التى تعمل فى شركة قطاع عام: (أعمل 8 ساعات فى قسم القمصان وأنتج 1600 (ياقة) فى اليوم . ومن حقى 37 يوماً إجازة فى العام، 30 يوماً إجازة اعتيادية، و7 عارضة. أما الإجازة المرضية فتكون على نفقتى، حيث إنها تخصم مما أتقاضاه. وقد تخصم من حوافزى أيضاً بدلاً من 40 جنيهاً فى القبضية، أحصل على 30 جنيهاً فقط. أترك المنزل فى الساعة صباحاً وأعود فى الرابعة بعد الظهر. ولدى طفلان، لذلك فما يبقى من وقت يكفى بالكاد



لإعداد الطعام ورعايتهما).
فى ظل تقلص القطاع العام وتدهور ظروف العمل فيه، استطاع
القطاع الخاص - والذى كان يستوعب الأعداد المتزايدة من
العاملين بأجر، من الرجال والنساء على حد سواء - أن يفرض
شروطًا غير مقيّدة على عمالته. لقد ملأت المرأة الأعداد
المتزايدة من مصانع الملابس، التى يعمل بعضها من أجل التصدير
فقط. ووفقًا للتقديرات، تستطيع المرأة أن تعمل 12 ساعة دون
الحصول على إجازة أسبوعية، ولا تتمتع بأى مكاسب، مثل
التأمين الصحى الذى كانت تحصل عليه فى السابق فى القطاع
الخاص. وتوضح المقابلات التالية ظروف العمل فى القطاع الخاص.
تعمل (و) منذ أربع سنوات فى شركة الصياد للملابس الجاهزة
- وهى مصنع قطاع خاص لصناعة الملابس - وهى غير
متزوجة وتعيش مع أسرتها المكونة من ستة أفراد، وتساعد فى
الإنفاق عليهم. وتعمل (و) حوالى 12 ساعة يوميًا وقالت إن
الساعات الخمس الإضافية تحسب على أساس 3 جنيهاً بدلا
من جنيهين. ولم توقع أى عقد مع الشركة، لذلك فهى لا تعرف ما
إذا كانت عاملة ظهورات أم لا؟! ولا توجد مكافآت ولا حوافز فى
عملها. ويبلغ إجمالى ما تتقاضاه شهريًا 120 جنيهاً وليس لديها أية
فكرة عما إذا كانت هناك لجنة نقابية فى مصنعها أم لا؟. وليس
هناك تأمين صحى أو اجتماعى فى عملها. وكذلك لا تحصل على
بدلات غذاء أو مخاطر، ولا تعرف شيئًا عن الأمراض المتعلقة
بعملها.

تعمل (م) فى مصنع ملابس على آلة قص قماش. وهى فى
هذه الوظيفة منذ ثمان سنوات، متزوجة وتنفق على أسرة مكونة
من خمسة أفراد. وكانت تعمل قبل ذلك كبائعة لحوالى أربع أو
خمس سنوات. وقد وقعت عقدًا مع الشركة ولكن ليس لديها
نسخة منه وتعمل 10 ساعات فى اليوم. وليست هناك مكافآت ولا

حواجز، ولا أرباح سنوية. ويبلغ إجمالي ما تتقاضاه 180 جنيهاً في الشهر. ومشرف القسم هو همزة الوصل بينهما وبين الإدارة. ولا تعرف شيئاً عن اللوائح الداخلية المهيمنة على عملها ولا تدرى أيضاً ما إذا كانت هناك لجنة نقابية في مصنعها أم لا. وليس لديها تأمين صحي ولا اجتماعي في العمل، ولا تحصل على بدل غذاء أو مخاطر.

أظهرت المقابلات مع عاملات القطاع العام وعيّن بعض حقوقهن، بالرغم من أنهن لا تكدن تشعرن أن بإمكانهن المطالبة بتحسين أوضاعهن، في حين كان واضحاً أن عاملات القطاع الخاص لم يكن لديهن وعي، في الأغلب الأعم، بأى من حقوقهن، ولا تدرين شيئاً عن أوضاعهن القانونية داخل مصانعهن وكان عدم الاستقرار في العمل أكثر ملازمة لعاملات القطاع الخاص. نعرض فيما يلي لمخلص لدراسة حالة على مصنع لديه عمال قطاع عام (معاروف) إلى مصنع قطاع خاص يعملون جنباً إلى جنب مع عمال قطاع خاص ظهورات.

أجريت المقابلات التالية مع خمس عاملات أنتدبن إلى المصنع بعد تأجيره إلى مستثمر أجنبي قطاع خاص، (عندما حضر (يانج) أول مرة، قال إن العمل يبدأ في السابعة والنصف صباحاً وينتهي في السابعة مساءً، وإن كل الإجازات ملغاة وقلّص الإجازة المرضية إلى يوم ونصف اليوم في العام بعد أن كانت 3 أيام في العام وألغى أسبوع الإجازة السنوية في العام. وجلب فتيات في الخامسة عشر من أعمارهن، كن تعملن في السابق بعقود في هذه الشركة. واستخدم أيضاً فتيات (بعقود) منذ 97/8/1، ومنحهن راتباً يتراوح بين 100-120 جنيهاً مصرياً. وكان يعطى الفتيات ما بين 40 و 40 جنيهاً مصرياً. فنظمن إضراباً طالبن فيه بأجر موحد للجميع والآن تحصل كل منهن على 85 جنيهاً.



كانت هناك فتيات صغيرات من الدخيلة تعملن بعقود (داخل الشركة القطاع الخاص)، فكان يدفع لكل منهن 75 جنيهًا شهريًا والآن يريد أن تتعاقدن معه، وتتركن الشركة وتأخذن تأميناتهن منها. وقد قبلت بعض الفتيات ومعظمهن من الراغبات فى الزواج، حيث حصلن على التأمين من الشركة وأبرمن عقودًا مؤقتة معه. ويسرى العقد لمدته، ويذكر فيه الراتب وأى مكافآت، ولكن لا يحصل العامل على نسخة منه. وقد وقعنا جميعًا (على بياض) (على ورقة بيضاء تكتب فيما بعد) كل العمال من الرجال يعملون فى الخدمات. عدد العمال المثبتين 300 عامل وعاملة، بينما وصل عدد العمال المؤقتين إلى 1000 عاملة فى أغسطس، وهو فى تزايد وعدد العمال (المثبتين) يتقلص الآن، بعد المواجهة مع الإدارة لم يعد هناك الكثيرون منا، فأجور العمال المؤقتين أقل من أجورنا. لقد أقدمت الكثيرات من الراغبات فى الزواج على ذلك، فحصلن على تأميناتهن من الشركة ووقعن عقودًا مؤقتة. وتبلغ مدة العقد مع العاملة سنتان، وينص فيه على الأجر وأى بدلات أخرى ولا تحصل على نسخة منه، وتوقعه على بياض. ويعمل كل الرجال فى المصنع فى الخدمات وعدد العاملات (المثبتات) حوالى ثلاثمائة، والأخريات نحو 1000 وفى تزايد. وعدد المثبتات فى تقلص الآن خاصة بعد المواجهة مع الإدارة، فلم تعد هنا الكثيرات منا، حيث تتقاضى العاملات المؤقتات أجورًا أقل منا. نحصل على أجورنا فى السابع أو العاشر من الشهر، وندفع أجر انتقالاتنا حوالى 10 جنيهات فى الشهر.

ساعات العمل الآن من السابعة والنصف حتى الرابعة، أى أنها زادت نصف ساعة، ولكننا لا نتقاضى أجرًا عن نصف الساعة الإضافية. لا نتقاضى مكافآت وليست لدينا رعاية صحية لمشاكل النساء الصحية. لا تتدخل النقابة فى شركة الدخيلة لدى الإدارة، ولكنهم يأتون فقط عندما نقوم بإضراب. وقد تدخل أحد زعماء النقابة لتنقل زوجته حتى لا يستخدموها ضده، لقد انتخبناه ولكنه

لا يفعل شيئاً. كلما تحدثنا إليه فى أمر قال اذهبوا إلى السيد (يانج). الرجل الذى لم ننتخبه هو الرجل الذى نلجأ إليه الآن. لم يعد هناك شىء يسمى اللجنة النقابية، ولا نعرف إلى من نرسل شكوانا. لم يعد هناك مجلس إدارة أو تمثيل للعمال فى المجلس. ليس هناك سوى صاحب المصنع الذى يتواجد معنا دائماً فى الورشة حتى الرابعة. مهندسوه هم الذين يوقعون الخصومات. وكلما تحدثنا إلى السيد يانج قال لنا قولوا ذلك لرئيسكم. كان أول إضراب قمنا به بسبب منحة دخول المداس التى أُلغيت. وكان الثانى فى سبتمبر 1999 بسبب (الفتيات) اللاتى تم نقلهن. وكانت المرة الثالثة بسبب العمل الليلى. وقد ساندنا عمال الميكانيكا ولكن المبادرة كانت منّا نحن - النساء. قالوا لنا (سيروا أمامنا - أنتم الرجال). وفى نهاية الإضراب استطعنا استعادة بعض حقوقنا ولكننا لازلنا نعمل من الساعة حتى الرابعة، على أننا نحصل الآن على أجر العمل (20 قرشاً عن الساعة حسب المرتب). بعد الإضراب الثانى أعادوا العاملات المنقولات وتم استبعاد المهندس، لأن ذلك كان أحد مطالبنا. لازلنا لم نحصل على حوافز. ومنتظر أن تأتى الأرباح من الشركة (شركة القطاع العام) فى نهاية هذا العام. فى البداية منحنا، نحن العمال، 20 جنيهًا علاوة ورفعنى أنا 5 جنيهات زيادة عليها (لأنى العاملة رقم 1)، حيث كانت إنتاجيتى هى الأعلى. ولكن ذلك يتوقف بالطبع على الطلب من الخارج. والآن بدأوا زيادة ساعات العمل مرة أخرى بقول المالك إن علينا أن نأتى أيام الجمعة لإتمام العمل.

لو رفض أحد العمل ليلاً فبإمكانه فصله، ولكنه لا يستطيع فصلنا لأننا عمال مثبتون (دائمون) أتينا من الشركة. ولكنه يستطيع فصل أصحاب العقود المؤقتة. كنا أكثر من 300 والآن لا نكمل المائتين من بين نحو 1000 عامل وعاملة يستطيع فصلهن لأن عقودهن مؤقتة، ولكننا وقفنا يداً واحدة فلم يستطع أن يفعل لنا شيئاً. وكنا



سنرفض العمل لو كان فصلهن. كان يقول لنا دائماً بالعربية (أنا صايغ). المهندس الذى يعمل معه كان يعمل فى شركة الدخيلة. وكانت علاقته سيئة مع العاملات، كان دائماً يلعنهن ويسبهن. ولو سقط شىء من يد إحدى الفتيات كان يخضم من أجرها ثلاثة أيام. وكان أسهل شىء عليه، مع الفتيات الصغيرات - إلى جانب السباب - أن يقول للواحدة منهن اخلعى معطفك وارحلى. وقبل أن يرحل هو من المصنع بيومين فصل أربع فتيات لأنه وجدهن تأكلن لقمة صغيرة فى الركن. فأمرهن بخلع المعاطف وقال لهن (برة). وتوسلن إليه وقلن له إن آباءهن سيضربوهن، فقال لهن لا تضع إحداهن قدمها هنا مرة أخرى. وخضم لامرأة كانت معهن، ولكنها عمالة (دائمة)، ثلاثة أيام بالرغم من الاستجابة لبعض مطالبنا، لا نشعر أننا نريد البقاء فى هذا العمل أكثر من ذلك، الكثيرات منا تفكرن فى العودة مرة أخرى إلى شركتنا أو فى الخروج على المعاش، كما فعلت أخريات. لم يعد العمل آمناً كما كان من قبل).

تعكس بيئة العمل المتغيرة وتدهور ظروف العمل شدة استغلال العمالة من قبل رأس المال. هذا التوجه العام، والذى يتضح أكثر ما يتضح فى الشركة التى تم تأجيرها إلى مستثمرين من القطاع الخاص، أدى إلى استغلال المرأة كأحد موارد العمالة شديدة الرخص والمرونة. وذلك فى الوقت نفسه الذى يدفع فيه وضع المرأة خارج موقع العمل، يدفعها إلى القبول بهذه الظروف والتفاوض حول استغلالها. هناك عاملان رئيسيان يرسخان هذه الدورة أولهما الافتقار إلى التشريعات، والذى يجعل من المرأة العاملة ضحية سهلة لمثل هذا الاستغلال، وثانيهما، غياب آليات المقاومة أو الدعم من قبل النقابات أو العمال الذكور، والذى من شأنه، لو وجد، أن يدعم قدرة المرأة على تحسين بيئة عملها.

الخلاصة:

نتيجة لمختلف الآليات التي تهيمن على العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل، أصبحت المرأة أحد أكبر موارد العمالة الرخيصة، والمرنة، والمؤقتة، وذلك فى ظل حقوق قانونية محدودة للغاية، كما أصبحت عرضة لمختلف أشكال الاستغلال والتمييز فى موقع العمل. وهكذا أصبحت هناك قابلية أكبر لاستيعاب المرأة فى مجالات العمل التى تفتقر إلى آليات حماية والتى يسهل فيها، بشكل أكثر، استغلالها. والمرأة التى تخرج عن دورها التقليدى تتعرض، ليس فقط للاستغلال الاقتصادى، ولكن أيضا إلى الحد من قدرتها عن طريق التحرش الجنسى فى الأماكن العامة ومواقع العمل على حد سواء. ولم يؤد ذلك فقط إلى الحفاظ على السلطة والرقابة الأبوية على المرأة وترسيخها، ولكنه ساهم أيضا فى خلق سوق عمل قائم على التمييز بين الجنسين.

لقد تحول وتغير وضع الرجل العامل والمرأة العاملة فى موقع العمل، بالتالى علاقة كل منهما بالآخر، خلال العشرين عاماً الماضية نتيجة للسياسات التى أعادت تعريف أدوار وحقوق العمال فى المجتمع وعلاقتهم ببقية الأمة. ولا نستطيع أن نفهم وضع الرجل والمرأة فى موقع العمل دون أن نأخذ فى اعتبارنا الهجوم المنسق على (العمال) من ناحية، وعلى (المرأة) من ناحية أخرى، كجزء من نمط جديد يجمع بين الاقتصاد الليبرالى الجديد، والخطاب الدينى المحافظ الجديد. وهو ما وضع العمال، كطبقة، والنساء كفئة اجتماعية، فى وضع ضعيف. حرّمهم من دورهم الأوسع، فزاد بذلك من الشعور بالتغريب والتهميش فى الطبقات والفئات الاجتماعية.

إن تدهور وضع النساء المتزايد فى المجتمع، والذى يعود جزئياً إلى التحول العام فى السياسة عن الأسلوب القائم على تحقيق الرفاهية فى الستينيات، وإلى نمو البيئة الدينية المحافظة، وإلى



الانتقال إلى توجه يستند أكثر إلى السوق قد لازم إعادة الهيكلة الاقتصادية والخصخصة، وقد خلق ظروفًا جديدة للمرأة في موقع عمل، أثرت بشكل مباشر في ظروف عملها وكذلك في علاقتها بموقع العمل ومكانة العمل في حياتها.

إن البيئة العدائية، التي تخللت كل الأماكن العامة، تشجع (السوق الحر) على التعامل مع المرأة على أنها (قوة عمل ثانوية)، لها قيمة عمل متناقصة . وقد حدد ذلك بدوره من خيارات المرأة وفرصها في العيش خارج بيئة (الأسرة التقليدية) ناهيك عن قدرتها على الوصول إلى نوعية حياة أفضل. لذلك، لا نستطيع أن ننظر إلى وضع المرأة في موقع العمل بمعزل عن ظروفها وحقوقها خارجة. ولكن، يجب أن ينظر إلى حقوق المرأة داخل موقع العمل كجزء من المنظور الأوسع لحقوق العمال بوجه عام، بالإضافة إلى العلاقات الاستغلالية القائمة على النوع الاجتماعي، مثل التحرش الجنسي والأجور المنخفضة، إلخ. على أنه من الأهمية بمكان أن ننظر أيضًا في حقوق المرأة في البيت، حيث إن حرمانها منها سوف يدفعها دائمًا إلى القبول بأسوأ الظروف في محل العمل من أجل الحفاظ على الأسرة من الانهيار التام.

المراجع:

Anker, R. & Hein, C. (1986): "Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World". Macmillan Press Ltd., London

Bruce, J. & Dwyer, D. (1988): "Introduction" in (ed) Bruce, J. & Dwyer "A Home Divided: Women And Income in the Third World". Stanford University Press, California

Buvinic, M. & Youssef, N. (1980): "Introduction" in (ed) Buvinic & Youssef Priorities In the Design of Development Programs: Women's Issues International Research On Women. Washington

Women Headed Households: the Ignored Factor In Development Planning (Buvinic, M. & Youssef, N. (1978) International Center For Research On Women. Washington

CAPMAS, (1999): "Women and Men in Egypt: A Statistical Portrait" Cairo

Dwyer, D. (1978): "Images and Self-Images: Male and Female in Morocco". Columbia University Press, N.Y

El-Safty, Madiha: (1996): Women in Employment, Theory versus Practice .Paper presented to ILO, Cairo

Findley, S. (1991): "Women who Go and Women Who Stay: Reflections of Family Migration Processes In a Changing World", World Employment Programme, Research Working Paper no. 176

Handoussa, H and Potter G.(1991): "Employment and Structural Adjustment. Egypt in the 1990" The American University in Cairo Press Cairo

Hoodfar, H. (1988): Household Budgeting and Financial Management in a Lower Income Cairo Neighbourhood" in (ed) Bruce et al A Home Divided: Women And Income in the Third World". Stanford University Press, California



Joeke, S. (1982): Female-Led Industrialisation; Jobs in Third World Export Manufacturing: the case of Moroccan clothing industry". IDS Research Reports

Kandiyoti, D. (1991): "Introduction" in (ed) Kandiyoti "Women, Islam & The State". Macmillan Press Ltd., London

Mernissi, F. (1978): "The Patriarch in the Moroccan Family" in (ed) Allman, J. "Women's Status and Fertility in the Muslim World. Praeger Publisher, N. Y., London

Rassam, A. (1980): "Women And Domestic Power In Moroccan". International Journal of Middle East Studies, vol 12, no. 2. Cambridge University Press. N.Y

Yuval-Davies, N. & Anthias, F. (1989): "Introduction" in (ed) Yuval-Davies & Anthias "Women-Nation-State". Macmillan Press Ltd., London

المجلس القومى للمرأة (2003): (تطور أوضاع المرأة فى عهد مبارك 1981-2002) القاهرة.

تعقيب على ورقة هالة شكر الله

بقلم : نورة درويش

تتمثل الأهمية الأساسية لهذه الورقة بالنسبة لى فى أنها مرتبطة بالناس؛ إذ تستند إلى شهاداتهم الحية؛ وهى تمزج ما بين الطرح النظرى وإثباتاتها العملية. كما أنها تحمل ما يوجهنا نحو الاستخلاصات التى يمكن أن تكون أساساً للتوصيات اللاحقة

تطح الورقة عدلاً من القضايا المهمة منها:

- هل عمل المرأة محرر بالنسبة لها، أم أنه شكل آخر من أشكال الاستغلال؟ هذا السؤال يحتاج إلى دراسات متعمقة فى أحوال النساء العاملات داخل الأسرة، وفى مكان العمل، وفى الشارع، ومع المؤسسات العامة. كما يولد السؤال الأول سلسلة من الأسئلة الفرعية؛ أى، هل يمنح العمل الأمان للنساء؟ وهل يؤدي إلى دعم مواقفهن داخل الأسرة، أو فى عمليات اتخاذ القرارات الأسرية والقرارات المتعلقة بحياتهن بصفة خاصة؟ وهل يعزز عمل النساء نظرة المجتمع إليهن؟

وهذا ما يجعلنا ننتقل إلى التفكير فى نوعية العمل الذى تقوم به النساء داخل الأسر والذى لا يثمن سواء مادياً أو معنوياً، ولا يظهر فى الإحصائيات الرسمية، ولا يشير إليه أحد باعتبار أنه من الأمور الطبيعية. هذا، على الرغم من أن مساهمة المرأة الريفية - على سبيل المثال - فى الإنتاج الأسرى، إلى جانب مساهماتها فى الحقل، يقدم دعماً مهماً للاقتصاد العام.

- القضية الثانية المهمة تتعلق بنوعية فرص العمل المتاحة أمام النساء، مع ما يترتب على ذلك من ظروف



العمل، وإمكانات الترقى الوظيفى، ومدى الشعور والاستمتاع بالأمان، ومدى اضطرارهن إلى قبول شروط قد تكون مجحفة، إلخ.

ونطرح هذا الاتجاه المتنامى إلى تعيين النساء بعقود مؤقتة، تحرمهن من أهم المزايا التى يحتجن إليها بصفتهن نساء؛ أى إجازة وضع مدفوعة الأجر، وإجازات مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال مادام الآباء لا يقومون بهذا الدور، إلخ.

- مسألة أخرى مهمة أبرزتها هذه الورقة تتعلق بإدراك العاملات لظروف عملهن؛ كثيرات أشرن إلى انخفاض المرتب على الرغم من تدنى الرواتب الأصلية؛ وهناك من تحدثن عن النقل إلى أقسام أو مصانع أخرى؛ كما تعددت الإشارة إلى إلغاء الحوافز، أو العمل ساعات إضافية بدون مقابل؛ وأثيرت مسألة غياب عقود العمل وما يترتب عليه من غياب أى مزايا أخرى (تأمين اجتماعى أو صحى؛ إجازات غير مدفوعة الأجر...). مما يعزز النزوع إلى المعاش المبكر للعناية بالأطفال طالما أن شروط العمل غير مناسبة.

بناء على ما تقدم قد يكون من المفيد التفكير فيما يلى

- أهمية تضمين قوانين العمل بنوداً تتعلق بـ :
 - * عدم السماح بعقود العمل المؤقتة.
 - * عدم ربط الترقية، أو الاستمرار فى العمل بالنقل إلى أماكن بعيدة.
 - * توفير التدريب الذى يساعد على الترقى الوظيفى مع تساوى الفرص بين النساء والرجال.
 - * توفير وسائل الانتقال المناسبة إلى أماكن العمل.
 - * ضمان الأجر المتساوى للرجال والنساء.

* حماية النساء من التحرش الجنسى وفرض العقوبات على مرتكبيه.

* إنشاء الحضانات المناسبة فى أماكن العمل، وعدم ربطها بشرط وجود 100 عاملة فى المنشأة.

- أهمية امتداد قانون التأمينات الاجتماعية إلى الفئات المستثناة، مثل : الفلاحات، والعاملات فى المنازل، وربات البيوت، إلخ.

- غير أن سن القوانين والتشريعات غير كافٍ فى حد ذاته؛ فمن أجل ضمان تنفيذ وتطبيق هذه القوانين، لابد من إيجاد الآلية المناسبة. ويمكن بهذا الصدد اقتراح ما يلى:

* تشكيل لجان من المراقبة الشعبية تتضمن رجالاً ونساءً، وترصد مدى الجدية فى تطبيق القوانين.

* تفعيل دور النقابات فيما يتماشى مع الأغراض التى أنشئت من أجلها.

* قيام المنظمات النسائية بتشجيع النساء العاملات على تقديم شكواهن، وتوجيههن إلى الجهات القادرة على مساعدتهن (محامين، مكاتب شكاوى ..).

- وإلى جانب ذلك، هناك أهمية لبذل الجهود المتعلقة بالجانب الثقافى، مثل:

* تأمين حصول جميع الفتيات على التعليم.

* تغيير المناهج التعليمية بما يقضى على تكريس الأدوار النمطية للنساء، ويشجع على الانخراط فى المجالات المستقبلية.

قيام الإعلام بدور داعم للنساء .



الثقافة والقانون والاقتصاد :

بعض المحددات التاريخية الحاكمة لإسهام المرأة المصرية في قوة العمل

بقلم أحمد ذكى عثمان

مقدمة:

تسعى هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مجموعة من الأفكار والفرضيات الخاصة بعلاقة المرأة المصرية بالعمل، وهى العلاقة التى تمثل واحدة من المحددات العامة التى يمكن بها قياس وضع المرأة فى المجتمع على حد تعبير مقدم⁽¹⁾ Moghadam. وفى هذا تحاول هذه الدراسة بحث عدد من الاقتربات المختلفة لقضية عمل المرأة، فمثلا سيتم استخدام بعض الأدوات التحليلية التى يمدنا بها الاقتراب التاريخى، وذلك من خلال تحديد فترة زمنية معينة (كعينة تمثيلية على الأقل) لاستكشاف طبيعة تفاعلات القضية محل البحث في سياق زمنى محدد، وهو تقليد سارت عليه العديد من الكتابات المعاصرة حول المرأة المصرية عموماً وعمل المرأة بصفة خاصة تفرّد (ث بارون)

(1) Valentine M. Moghadam, Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East, American University in Cairo Press, 1st edition, 1994, p29

لفصل الرابع من كتابها (لنهضة النسائية فى مصر، الثقافة، المجتمع، الصحافة) لذى اتخذت فيه من الصحافة محورا لقراءة التحولات والتغيرات المرتبطة بالمرأة - لتحليل آراء الكتاب الذين تعرضوا بالمناقشة لقضية عمل المرأة⁽²⁾. كزت على فترة زمنية (10 وأيام تقريبا) تبدأ من العام الذى كتبت فيه فاطمة راشد رؤيتها الخاصة بضرورة أن تتركس المرأة المسلمة نفسها لأسرتها وترك مجال العمل للرجال ورغم اختيار بث لعينات تمثيلية دونما حصر (شبه عام) على الأقل لجميع الكتابات فى الصحف النسائية، فإنها سرعان ما تستنتج أن هذه الكتابات مثلت (رفضًا لاتباع الطريق الذى سارت فيه المرأة الغربية)⁽¹⁾، أى طريق الخروج من المنزل للدخول فى سوق العمل. وهذه (مارجو بدران) فى كتابها (رائدات الحركة النسوية المصرية والإسلام والوطن)⁽²⁾، تخصص فصلا كاملا عن عمل المرأة فى النصف الأول من القرن العشرين. وهو ما جعل بدران فى موقع متقدم نسبيا عن كل الذين كتبوا عن عمل المرأة فى تلك الحقبة. لقد قامت مارجو بدران باستعراض تطورات إسهام المرأة التاريخى فى قوة العمل، سواء من خلال استعراض لمجالات النشاط التى عملت فيها المرأة (المصانع والمحال التجارية)، أو من خلال بحث أثر المنظومة التعليمية على عمل المرأة، والذى أثر فى خلق قطاعات جديدة لعمل المرأة مثل القطاع الطبى والتمريض وصولا للمحاماة. كما أشارت بدران باختصار إلى ظهور فضاء عام جديد

(2) انظر، بث بارون، النهضة النسائية فى مصر، الثقافة، المجتمع والصحافة، ت لميس النقاش، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومى للترجمة، ص 141.

(1) السابق ص 141.

(2) مارجو بدران، رائدات الحركة النسوية المصرية والإسلام والوطن، ت على بدران، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومى للترجمة، ط 1، 2000، ص ص 29، 259.



لعمل المرأة وهو الخاص بالقطاع الحكومي، وفى هذا السياق وبعد استعراض هذين النموذجين، فقد قمت بتحديد فترة تاريخية طويلة نسبيًا، جرى العرف على نعتها بالفترة الليبرالية فى التاريخ المصرى⁽³⁾، من أجل معالجة بعض الأفكار والخطابات الخاصة بالمرأة فى سوق العمل، وحدودها الاجتماعية، وذلك عن طريق البحث فى التطور التاريخى لقضية عمل المرأة وبعض الأفكار المرتبطة بهذه الفترة الزمنية سواء كانت فترة الاحتلال العثمانى (1517-1798)، أو فترة حكم محمد على (1805-1848)، ورغم عقبة ندرة الإشارات عن معدلات إسهام المرأة فى قوة العمل (الرسمية وغير الرسمية) فى هذه الفترات، فإن هذه العقبة لم تمنع بعض الباحثين من التفكير فى بعض الفرضيات العامة حول نسب إسهام النساء فى قوة العمل. وفى سياق لاحق يعالج جزء من الدراسة النظرة إلى عقد الثلاثينيات من القرن الماضى

(3) يزعم سعد الدين إبراهيم أن هناك فترة ليبرالية قد سادت التاريخ المصرى، وهى الفترة الممتدة من حوالى 1850 إلى حركة الجيش فى 1952، أى إنها استمرت قرابة القرن وهى فترة اتسمت بالتسامح السياسى عموماً، لكن تقدم أميرة الأزهرى سنبل توصيفاً مختصراً ومغايراً لتوصيف سعد الدين إبراهيم، ولكنه توصيف يمتاز بالدقة لوصف الفترة الليبرالية، حيث ترى سنبل أن هذا التوصيف صحيح إذا كنا بصدد الحديث عن جملة المنافع التى تمتع بها طبقة رجال الأعمال الأوروبيين وحلفائهم من النخب المصرية. وهى فى هذا تلمح سريعاً إلى الحدود الاجتماعية لتلك الفترة أو الحدود الطبقيّة، وهى فرضيات سوف أتعرض لها لاحقاً فى الجزء الخاص بالحدود الاجتماعية للعصر الليبرالى، انظر توصيف سنبل فى:

Amira El Azhary Sonbol The Woman Follows the Nationality of Her Husband
.Guardianship, Citizenship and Gender, 2003, Hawwa, Volume, Issue 1, p 86

أما توصيف سعد الدين إبراهيم فقد ورد فى:

Saad Eddin Ibrahim "Reviving Middle Eastern Liberalism", Journal of Democracy, Volume
.14, Number 4, October 2003, p 9

ولكن من خلال اختيار وسيلة قياس وتحليل أخرى هي (البنية القانونية)، أو بمعنى أكثر تحديداً القواعد القانونية المنظمة للعلاقات الناشئة عن العمل، أي أنها لن تتناول النقاشات العامة حول عمل المرأة ولن تتناول أيضاً الجزء المهم الخاص بالنقاشات حول هذه البنية القانونية. وتبريري لهذا الاختيار أن عقد الثلاثينيات من القرن العشرين لم يكن مجرد حلقة في النقاش حول عمل المرأة. لقد اهتمت الصحف (المصدر الرئيسي للنقاشات) بشكل عام بقضية المرأة والعمل طوال الفترة الليبرالية، ويمكن إجمالاً التمييز ما بين ثلاث رؤى أساسية تمحورت حولها النقاشات:

الرؤية الأولى تتمثل في ما عبر عنه بعض الكتاب والقراء من مناصرتهم لعمل المرأة بدون تحفظ⁽¹⁾، والرؤية الثانية هي الموافقة على عمل المرأة ولكن من خلال بعض الشروط (حدود الجنس، المجتمع، المهن)، والرؤية الثالثة الراضية لأى شكل لتعاطى المرأة مع سوق العمل. عقد الثلاثينيات لم يخرج عن هذه الرؤى الثلاثية فى النقاش العام، لكن هذا العقد يقدم ما هو أكثر من مجرد ردود الأفعال أو الرؤى الثلاثية سالفه الذكر. إنه يقدم نموذجاً لحركة مكثفة ودءوب من قبل الدولة القومية لتأطير عمل المرأة. لقد مثل هذا العقد المحاولة الأكثر اكتمالاً لتقديم خطوات متبلورة لتقنين وتأطير بنية قانونية ولائحية لتنظيم عمل النساء الأجيريات فى الأنشطة غير الزراعية.

فى تقديرى أن هذه الأنماط القانونية واللائحية تفرض التوقف أمامها بصورة أكثر تركيزاً، فهى أحد منتجات التحولات الاقتصادية،

(1) وهذه الرؤية تخالف تماماً استنتاج بث بارون السابق الإشارة إليه، حيث إنه لا يمكن القول أن الإتجاه العام للصحافة كان معارضاً لعمل المرأة، فعلى سبيل المثال تبنى الهلال والأهرام موقفاً داعماً لهذا الحق (من جملة موقفهما تجاه قضايا المرأة عموماً)



وهذه التحولات هى أحد أبعاد خطاب الحركة الوطنية حول الاستقلال. من ثم يمكننا هنا التعرف على بعض ملامح خطاب الاستقلال الوطنى حول النساء والذي أجازف بالقول أنه كان خطابًا غارقًا فى الرجعية وقام بانتهاج سياسة منظمة لإقصاء النساء من دائرة الفعل. من اللافت فى النقاش هنا أن أحد مطالب الحركة العمالية المصرية كانت فى المساواة فى الأجور بين العمالة الأجنبية والوطنية، ولم تتعد ثنائية العامل الوطنى/العامل الأجنبى، إلى الدرجة التى يندر أن نجد أى إشارات حول مساواة الرجل/المرأة فى الأجور فى الأعمال نفسها. ويمكن استنتاج هذه النتيجة بسهولة من خلال قراءة عمل جويل بنين وزكارى لوكمان والذي يمثل المرجع الأقوى والأكثر تركيزًا فيما يتعلق بالحركة العمالية المصرية. يرى بنين ولوكمان، أن دراستهما هذه لن تتطرق بأى شكل إلى دور النساء فى قوة العمل ودائرة الحياة الخاصة، والتبرير هو ندرة أنواع المصادر التى يمكن أن تلقى الضوء على نشاط النساء العاملات فى هذه الفترة⁽¹⁾، وأظن أن المشكلة ليست فقط فى ندرة المصادر ولكنها فى ندرة التحركات من أجل تحقيق المساواة فى الأجور بين الرجال والنساء.

المحطة التاريخية التالية هى الحقبة الناصرية والتى شهدت ظاهرة التوسع المطرد لعمل المرأة فى القطاع الرسمى وبداية ظاهرة (تأنيث العمل الحكومى فى مستوياته الدنيا والوسطى). وفى معالجة هذه المرحلة سيتم إيلاء بعض الاهتمام لحالة واتجاهات النقاشات العامة حول قضية عمل المرأة ومفهوم (المرأة العاملة) مرورًا بالنقاشات التى عالجت التحول البطيء

(1) جويل بنين، زكارى لوكمان، العمال والحركة السياسية فى مصر، جزء 1، ت أحمد صادق سعد، القاهرة، مركز البحوث العربية، ط 1، 1992، ص ص 39، 40.

فى مفاهيم المنزل والأسرة والتربية⁽²⁾. تجادل الدراسة أيضًا أن الفترة الناصرية قد شهدت انقلاّبًا نسبيًا فى طبيعة إسهام المرأة فى سوق العمل، ليس من خلال التركيز الكمي ولكن من خلال المظاهر التى خلقها نظام يوليو لعمل المرأة، فأضحت المرأة مساهمة فى القوة الرسمية للعمل، وأضحى لدينا بسبب مخرجات التعليم الجامعى مجموعة كبيرة نسبيًا من النساء التكنوقراط. هل تؤكد هذه المظاهر على أن العهد الناصرى كان مختلفًا من حيث نظرتة للنساء من خلال التوسع المطرد فى سياسات التعليم والتوظيف، بل وحتى فى نظرتة القانونية لأوضاع النساء فى المجتمع؟، إن محاولة الإجابة عن هذا السؤال ستحيل حتمًا إلى مناقشة حدود التحول الناصرى فى نظرتة للنساء، والقيود التى فرضها عليهن. وفى النهاية ستتطرق هذه الدراسة إلى معالجة لقضايا المرأة والعمل سواء فيما يتعلق بالنقاشات العامة أو من خلال معدلات الإسهام فى سوق العمل.

هذا وستقوم هذه الدراسة باستعراض بعض مناطق الاختلاف حول الفرضيات العامة لعمل المرأة على طول التاريخ المصرى، فمثلا ما الأسباب التى دفعت بالمرأة للخروج من المجال

(2) لعل أبرز النتائج المتعلقة بزيادة إسهام المرأة الكمي والنوعي فى قوة العمل يكمن فى تغير الأنماط الموروثة والتاريخية حول أدوار ومكانة المرأة فى شبكة العلاقات الاجتماعية وخصوصًا مؤسسة الأسرة. تشير باب (أستاذة الأنثروبولوجيا ودراسات المرأة) فى دراستها عن المرأة والعمل فى أمريكا اللاتينية، بأن اندماج المرأة فى أمريكا اللاتينية قد أسهم فى بلورة ممارسات استقلالية قرارات المرأة الاقتصادية، وتعزيز قدرتها على التفاوض فى السياسات المنزلية، وكذلك تحول عام فى ماهية دورها الاجتماعى انظر:



الخاص إلى المجال العام؟ أحد التفسيرات تكمن فى أن التحولات الخاصة بالاقتصاد المصرى وإدماجه فى النظام الاقتصادى العالمى مما أدى إلى زيادة الطلب على العمالة بشكل عام وعمالة المرأة بشكل خاص. وهو ما يعنى أولوية المتغير الاقتصادى فى تفسير خروج المرأة إلى العمل، لكن قد يدفع البعض بأن الدعوات الإصلاحية والتي بدأت منذ منتصف القرن التاسع عشر الطهطاوى مروراً بالمحطة المهمة قاسم أمين، قد أدت إلى إعادة النظر إلى طبيعة أدوار الجنسين وهو ما مكن مجموعة من النساء فى البداية إلى اختراق المجال العام بشكل أولى عن طريق الانخراط فى مؤسسات التعليم أو حتى (النمط الخاص بطلب العلم من المنزل لفتيات الطبقات العليا)، وهو الأمر الذى أفضى إلى خلق فضاءات جديدة لممارسات المرأة سواء من خلال كونهن < مثقفات > يكتبن الكتب والمقالات فى الصحف، أو التحاق بعض النماذج فى العمل الحكومى مثل (نبوية موسى).

من الملاحظ أنه بدءاً من منتصف السبعينيات أعاد المجتمع تداول مجموعة من المقولات تتشابه كثيراً مع المقولات التى سادت النقاش العام فى العقود الأولى من القرن العشرين، لكن مع اختلاف جوهرى وهو أن مجتمع منتصف السبعينيات والثمانينيات قد شهد بفعل التحولات الديموجرافية أزمة اقتصادية خانقة جعلت من إسهام المرأة فى قوة العمل حقيقة اجتماعية لا يمكن التخلي عنها (لدى الدولة على الأقل)، وخلال هذه الفترة زادت الإحالات إلى التفسيرات ذات الطبيعة المحافظة للإسلام. وهذه المتغيرات ظلت حاکمة إلى اليوم ولكن مع دخول متغيرات جديدة، أولها هو الطبيعة المتجددة للآثار السلبية لبرنامج الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى الذى بدأ العمل به منذ 1991، وتعنى الآثار ببساطة اختلال طبيعة سوق العمل وتسريح عمال القطاع

العام، وتخلي الدولة عن سياسات التوظيف، بما له من آثار سلبية فى عمل المرأة⁽¹⁾. أما المتغير الثانى فهو المتعلق بزيادة تأثير (الخارج) على مسألة المرأة عموماً، وعمل المرأة بشكل خاص، لقد أدت ظاهرة العولمة وتسويق المنتجات، والأفكار والتزايد الهائل فى عملية التشبيك إلى إنتاج أجندة نسائية عالمية، بدأت خطاها الأولى منذ مؤتمر المرأة العالمى الأولى (المكسيك، 1975)، مروراً بالتطور الأكثر أهمية مع مؤتمر المرأة العالمى الرابع (بكين 1995)

(1) تكاد تجمع الأدبيات التى تتناول أثر برامج التكيف الهيكلى على عمالة المرأة، على الأثر السلبى لهذه السياسات فيما يتعلق بإسهام المرأة فى قوة العمل. أى أن المرأة العاملة حصلت على نصيب كبير من الآثار السلبية لهذه السياسات سواء بطريق مباشر أو غير مباشر. بل إن إحدى الأكاديميات المعروفة بولائها الشديد للدولة ترى أن المرأة هى الضحية الأولى لهذه السياسات فى مصر والدول النامية، وهى تعزو كون المرأة ضحية إلى عزوف القطاع الخاص عن توظيف النساء لظروفها التى قد تعوقها عن العمل لفترات طويلة. انظر هبة نصار، زيادة نسبة المرأة العاملة بأجر فى الأنشطة غير الزراعية إلى إجمالى العمالة الأجرية: رؤية عامة لتمكين المرأة المصرية فى النشاط الإقتصادى، فى المرأة المصرية والأهداف الإنمائية للألفية، المؤتمر الرابع للمجلس القومى للمرأة، القاهرة، المجلس القومى للمرأة، 2004، ص 1881.. ويقدم أسعد تفسيراً أكثر عمقاً لأثر هذه السياسات على عمالة المرأة، فى أن هذه الآثار السلبية خلاصة ثلاثة أسباب: الأول هو تركيز النساء فى قطاعات معينة من النشاط الإقتصادى، والثانى يكمن فى ضعف قدرة النساء على التحرك بين هذه القطاعات مقارنة بالرجال، والثالث وضع المرأة بين نوعين من العمل المنزلى والأعمال الأخرى بأجر... انظر:

Ragui Assaad and Melanie Arntz, "Constrained geographical mobility and gendered labor market outcomes under structural adjustment: Evidence from Egypt", World Development, 2005, Vol 33, issue 3, pp 431-435

وحسب إحصائيات 2007 بلغت نسبة النساء المتعطلات (من إجمالى النساء) حديثاً 29.2% فى الحضر (مقابل 6.2 للرجال)، وبلغت النسبة 20% فى الريف (مقابل 4.9 للرجال) وبذلك يصبح إجمالى نسب المتعطلات حديثاً حوالى 5 أضعاف الرجال، 23.7% للنساء فى مقابل %



والذى تبنى أجندة مفصلة أطلق عليها (برنامج عمل بكين) لتقييم الأداء الوطنى فيما يتعلق بمؤشرات تمكين المرأة عالميا. هذا بالإضافة إلى الأهداف الثمانية الإنمائية للألفية والتي يجب على الدول تحقيقها حتى عام 2015، وبالطبع أهم هذه الأهداف فيما يتعلق بهذه الدراسة هو الهدف الثالث الخاص بالمساواة بين الجنسين. تقدم لنا هذه المستجدات فى النهاية فرصة لبناء نموذج عالمى لتقييم أداء الفاعلين الاجتماعيين على اختلاف مشاربهم، وهو الأمر الذى جعل نماذج التقييم منطلقاً لتحرك قطاعات من المجتمع المدنى والدولة على السواء ولكن من خلال استراتيجيات جديدة متباينة.

النقاش العام وقضية عمل المرأة:

(على المرأة أن تعود إلى البيت، لا بأس من أن تتعلم ولكن لحساب البيت لا الوظيفة، ولا بأس من أن تضمن الدولة معاشاً فى حال الطلاق أو فقد العائل)، وردت هذه العبارة على لسان عبد الوهاب إسماعيل أحد شخصيات مرايا نجيب محفوظ⁽¹⁾، ورغم أنها تكشف عن البوادر الصغيرة لخروج جماعة الإخوان المسلمين (أعداء المشروع الناصرى) إلى حيز المجال العام مرة أخرى، فإن هذه العبارة البليغة تمثل (إحدى البقرات شبه المقدسة) التى تم تسويقها فى فترات زمنية معينة فى التاريخ المصرى. فخلال النصف الأول من القرن العشرين راج مضمون هذه العبارة، وقبل نهاية القرن بعقدين ونصف تقريباً شهدت فترة منتصف السبعينيات والثمانينيات إعادة اكتشاف هذه العبارة⁽²⁾

5.4 للرجال • انظر الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، ص 164.

(1) نجيب محفوظ، المرايا، القاهرة، مكتبة مصر، ط5، ص 208.
(2) بداية من منتصف السبعينيات راجت مقولات وفرضيات من عينة عمل المرأة بين مؤيد ومعارض، عمل المرأة من وجهة نظر الإسلام، على النساء أن تعود للمنزل لأنها تأخذ فرص عمل أخيها، وزوجها، وعمل المرأة

والتسليم بصحتها بعد غياب نسبي فى الفترة الناصرية، وأضحت هذه العبارة وما يرتبط بها من مقولات، حاكمة ومؤثرة فى الوعي الجمعى المصرى (ذى الطبيعة المحافظة). أحد أسباب رواج هذه المقولات هو الاعتقاد أكثر فأكثر بوطأة النتائج الثقافية المزعومة للحتمية البيولوجية، فعند أنصار أو دراويش هذا التفسير فإن النتائج ببساطة هى أن التقسيم البيولوجى للمرأة/الرجل، يؤثر على أدوار ومكانة الجنسين عمومًا، وفى مجال (سوق العمل)، يراهن هؤلاء أن القدرات البدنية للمرأة أقل من الرجل سواء فى نواحى الحجم، الشكل، القوة العضلية، كذلك لا يمكن إغفال الوظيفة الإنجابية للنساء وما يترتب عليها من مظاهر تجعل النساء غير لائقات لممارسة الأعمال التى يمارسها الذكور. يضاف إلى هذا أنه تم إدخال متغير (الإسلام) ليس بمعنى الدين ذاته، بل بعض التفسيرات ذات الطبيعة المحافظة، والتى تتخذ من بعض الآيات والأحاديث وبعض الممارسات سندًا لتأكيد حالة من التقسيم التعسفى للأدوار بين الرجل/المجال العام، المرأة/المجال الخاص. دفع هذا التقسيم البعض إلى تبنى آلية الفتوى لتقنين هذا التقسيم، وحيث إنه على حد علمى لم تصدر دار الإفتاء المصرية أى فتاوى تتعلق بعمل المرأة، فمن ثم تصبى فتوى الشيخ حسنين محمد مخلوف مفتى الجمهورية والتى صدرت فى أبريل 1952 حول خوض معركة الانتخابات للمرأة⁽¹⁾، على أنها تأكيد لشرعية التقسيم بين الرجل/المجال العام، المرأة/المجال الخاص من ناحية، والرد المحافظ (فى ثوب

هو المسئول عن التفكك داخل الأسرة المصرية وهو المسئول أكثر عن موجات التحلل الأخلاقى فى المجتمع.

(1) انظر نص الشيخ حسنين محمد مخلوف، بعنوان (خوض معركة الانتخابات للمرأة غير جائز)، الموضوع 1072، رقم الفتوى 3193، فى 5 أبريل 1952، وذلك فى موقع دار الإفتاء المصرية www.dar-alifta.org.



دينى) لقضية عمل المرأة⁽²⁾. لكن لا ينفرد الواقع المصرى بهذا النوع من النقاشات، فبالمقارنة ببعض الدول العربية الأخرى تبدو الحالة المصرية فى عمل المرأة وإسهامها فى قوة العمل نموذجاً تقدمياً⁽³⁾، لكن لا يمكننا هنا إنكار الحقيقة وهى أن مصر تقبع فى ذيل قائمة الدول فيما يتعلق بمؤشرات تمكين المرأة عموماً وفى إجمالى مساهمتها فى قوة العمل. ويبدو السؤال الأكثر إلحاحاً فى هذه اللحظة هو كيف كانت فعالية التفسيرات الثقافية فى الدول التى تتمتع بمساحة أكبر من المساواة بين

(1) يحدد مخلوف فى البداية أن المرأة محكومة بطبيعتها الأنثوية ومن ثم تتحدد وظيفتها فى إطار هذه الطبيعة وهى نهوض المرأة بأعبائها التى لا تخرج عن كون المرأة زوجة صالحة وأماً مربية وربة منزل مدبرة)، هذه الوظائف تمثل مناط التكليف إذن، وذلك لأن الإسلام أحاط (عزتها وكرامتها بسياج منيع من تعاليمه الحكيمة، وحمى أنوثتها الطاهرة من العبث والعدوان)، من خلال تحريم الإسلام لها أن (تخالط الرجال فى مجامعهم، وأن تتشبه بهم فيما هو من خواص شئوئهم، وأعفاها من وجوب صلاة الجمعة والعديد مع ما عرف عن الشارع من شديد الحرص على اجتماع المسلمين وتواصلهم وأعفاها فى الحج من التجرد للإحرام، ومنعها الإسلام من الأذان العام وإمامة الرجال للصلاة، والإمامة العامة للمسلمين، وولاية القضاء بين الناس، وأثم من يوليها بل حكم ببطلان قضائها على ما ذهب إليه جمهور الأئمة، ومنع المرأة من ولاية الحروب وقيادة الجيوش، ولم يبح لها من معونة الجيش إلا ما يتفق وحرمة أنوثتها) وبناء على هذا يستنتج الشيخ الجليل أن < ذلك شأن المرأة فى الإسلام ومبلغ تحصينها بالوسائل الواقية فهل تريد المرأة الآن أن تخترق آخر الأسوار، وتقتحم على الرجال قاعة البرلمان فتزاحم فى الانتخابات والدعاية والجلسات واللجان والحفلات والتردد على الوزارات والسفر إلى المؤتمرات والجذب والدفع، وما إلى ذلك مما هو أكثر إثماً وأعظم خطراً من ولاية القضاء بين خصمين وقد حرمت عليها).
(3) يعتبر إسهام النساء فى إجمالى قوة العمل فى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا منخفضاً على وجه الإجمال مقارنة بباقى مناطق العالم.

الرجل/المرأة. وحتى لا نقع فى فخ (تاليه) الغرب من
الضرورى الإشارة إلى النتيجة التى بلورتها منظمة العمل الدولية
من أن < على الرغم من ملاحظة أن سوق العمل العالمى يتميز
بترسخ فوارق قائمة على أساس الجنس، حيث تشير هذه
الفوارق إلى مساحات كبيرة من اللامساواة فى أشكال مساهمة
المرأة فى قوة العمل وتركزها فى الأعمال والوظائف الأقل كفاءً أو
الأقل من ناحية الأجر أى أنه لا توجد لدينا حالة صافية ومثالية
لمساواة الرجل/المرأة فى سوق العمل، ولكن توجد تمايزات
بالطبع فالحالة الغربية تقدم لنا مثلاً آخر لدور العوامل الثقافية
فى تحجيم إسهام المرأة فى سوق العمل، ولكن باختلاف
أساسى هو أن المتغيرات الثقافية كانت جزءاً من مجموعة أخرى
من المتغيرات، وفى هذا يرى كل من جون تشاربليس وجون رورى⁽¹⁾
إن هناك عوامل أربعة هى : الدين، التعليم، الإثنية والطبقة
الإجتماعية، قد قلصت من قدرة النساء على تعزيز أوضاعهن فى
سوق العمل بصورة إجمالية . وتقدم هاربيت برادلى مقولة مهمة
على صعيد عمل المرأة وهى أن نضالات النساء من أجل الاندماج
المتساوى فى سوق العمل تصطدم دائماً بخطاب الفوارق
البيولوجية الذى يعزز من الرؤى الخاصة بعدم ملاءمة النساء
للإسهام فى سوق العمل⁽²⁾.

إذا كان خطاب الفوارق البيولوجية والذى يلقى دعماً من بعض
التفسيرات المحافظة للإسلام وبعض الخطابات الخاصة بالتراث
الشفهى فى المجتمع، إلا أن هذا الخطاب لا يحتكر وحده
النقاشات حول قضية عمل المرأة. ولذلك من الصعب اختزال
قضية عمل المرأة فى كونها أسيرة التفسيرات والتأويلات الثقافية،
ومرجع ذلك أن هناك أبعاداً أخرى للنقاش العام، فمثلاً، ومع نمو
الأكاديمية المصرية بشكل عام وتبلور المسافات الدراسية، ظهر

(1) John Sharpless and John Rury, the Political Economy of Women's Work: 1900-1920, (1)
.Social Science History, Vol 4, No, 3, summer 1980, p 317
(2) Harriet Bradley, Men's Work, Women's Work, University of Minnesota Press, 1st (2)
edition, 1989, pp 10-30



منذ السبعينيات تقريبًا اتجاه جديد للبحث فى قضايا المرأة من منظور سوسولوجى، وقد أثمرت محاولات متعددة إلى درجة تبلور نسبي لمناقشة قضايا المرأة العاملة وأثر ذلك على مفاهيم وظواهر إجتماعية أخرى مثل مؤسسة (الأسرة)، مدى التغيير فى منظومات القيم وكذلك تغير هياكل الأدوار والمكانات الاجتماعية. وبالطبع جزء من هذه التحولات كانت بمثابة استجابة للتحولات التى شهدتها علم الاجتماع الأنجلوساكسونى من تغير نظرتة لعدد من المفاهيم مثل مفهوم الأسرة، وكون الأسرة بهذا الشكل هى أقرب إلى كونها فكرة مجردة وبناء إيدولوجى أكثر منه تعبير مؤسسى للطريقة الحقيقية التى يعيش بها البشر⁽¹⁾. وقد أثرت هذه التحولات بدورها على رؤية باحثى علم الاجتماع العرب. فمثلا ركز عبد القادر عرابى على أهمية الطابع الأبوى للأسرة العربية فى التأثير سلبًا على المرأة وذلك لما تتسم به بنية الأسرة العربية (وفقا للتفسير الفيرى للسلطة الأبوية) من الاعتماد على علاقات السلطة والخضوع، وتسلب الرجال على النساء، وعلى قدسية التراث⁽²⁾.

وفى فترة التسعينيات واستجابة لقرارات الدولة حول التخلي عن تركة السياسة الاقتصادية التى خلفها النظام الناصرى، تمت خصخصة بعض القطاعات الحيوية فى جهاز الدولة، وهنا وجد النقاش العام حول عمل المرأة مساحة جديدة وخطيرة وهى أثر هذه السياسيات على عمل المرأة، وشهدت مصر نقاشات متخصصة تركزت بشكل أساسى على الأدوات التحليلية الاقتصادية، وقد شهدت هذه الفترة تزايد اهتمام الدولة بشكل

⁽¹⁾ Michele Barrett and Mary McIntosh, The Anti-Social Family, London, Verso, 1st (1) edition, 1982

⁽²⁾ عبد القادر عرابى، المرأة العربية بين التقليد والتجديد، المستقبل العربى، السنة 13، العدد 36، يونيو 1990، ص 54 وما بعدها.

لافت للنظر فى حجم ونوعية الكتابات والمؤتمرات الخاصة بقضية عمل المرأة⁽³⁾.

وبدا أن هناك اتجاهًا أكثر عقلانية فى النقاش العام ركز على أثر متغير الاقتصاد (ومدى إسهام المرأة فى سوق العمل) على تغير الأدوار والمكانات الاجتماعية فى المجتمع. فلم يكن من المتوقع أن نرى مصطلحًا ذا طبيعة اجتماعية واضحة مثل (المرأة العاملة) دونما النظر إلى مسببات هذه المصطلح والتي هى أبعاد اقتصادية فى المقام الأول.

قضية (عمل المرأة) إذن ليست قضية خطية، فهى تتشابك مع منظورات فلسفية وحقوقية، كما تقبع وراءها أبعاد اقتصادية وأبنية وهياكل ثقافية. هذا التشابك يجعل من أسئلة مثل نوعية العمل، الكيفية التى تقوم بها المرأة بالعمل، وإشكاليات الأجر المتساوى، ونوعية الأعمال المحرمة على المرأة، وبناء المرأة منظماتها الخاصة، أو شكل مساهمتها فى الأبنية النقابية، مجموعة من الأسئلة المشروعة فى مجال البحث فى علاقة المرأة بالعمل. كذلك لا يمكن إنكار الإشكاليات ذات الطابع الاجتماعى والاقتصادى مثل تحليل احتياجات الأسرة النووية ومدى قدرتها على الوفاء بمتطلبات الحد الأدنى وهو الأمر الذى قد يدفع بعدد من عناصر الأسرة (الأطفال والنساء) إلى اختراق سوق العمل ليصبحوا أعضاء فى سوق العمل ولكن بشروط السوق

(3) اذكر هنا على سبيل المثال لا الحصر، مؤتمرات كبيرين عقدتهما الدولة من أجل البحث فى قضايا المرأة وهما مؤتمر المرأة المصرية وتحديات القرن الـ 21، والذى عقد فى يونيو 1994، رئاسة مجلس الوزراء، المجلس القومى للطفولة والأمومة، اللجنة القومية للمرأة، وفى قضية عمل المرأة نظم الإتحاد العام لنقابات عمل مصر مؤتمراً كبيراً عن المرأة العاملة وتحديات القرن العشرين، مايو 1995.



نفسه، فهم فى نهاية المطاف عمالة ثانوية وعمالة غير رسمية⁽¹⁾

فى الحدود الإجتماعية للعصر الليبرالى: النقاش حول (عمل المرأة)

يشير قطاع واضح من الخطاب العام فى مصر إلى درجة كبيرة من الحنين لما يسمى بالعهد الليبرالى وهى تعنى الفترة السابقة لثورة يوليو 1952، وفى هذا الحنين تبدو المقارنة واضحة بعهد ما قبل يوليو فى مقابل الدولة الناصرية، ولعل أبرز المقارنات التمثيلية كانت فى الخطاب الذى ساقه فؤاد سرج الدين، عندما قال إن ثورة 1919 (خلقت الإنسان المصرى، أيقظته من سبات عظيم) بينما ثورة يوليو 1952 (قتلت الإنسان وأهدرت كرامته) وفى مجال اختلاف الثورتين فى تعاملهما مع النساء قال سراج الدين إن (ثورة 1919 يا أخواتى كانت السيدات يسرن فى الطرقات يلقين الجند البريطانى وصدورهن معرضة للرصاص، وثورة 1952 كانت السيدات تهتك أعراضهن فى السجون)⁽²⁾ إن ما ساقه فؤاد سرج الدين ويسوقه غيره لا يمثل إلا تعبيراً عن سلفية سياسية ماضوية عمادها الحنين إلى الماضى الذهبى كما ينبغى أن يكون وليس كما كان فعلاً.

المهمة هنا ليست فى الاشتباك الفكرى مع سراج الدين أو غيره، وإنما فى التفكير فى الحدود المجتمعية وسقف الحريات العامة فى ذلك العهد. لقد شهدت هذه الفترة ظاهرة تدفعنا للبحث عن التساؤلات التاريخية عن الأسباب التى دفعت النساء المصريات للخروج إلى سوق العمل؟ والمعوقات التى رافقت خروج

(1) وتضاف هنا ساعات العمل فى قوة العمل غير الرسمية إلى ساعات العمل الأخرى فى الأعمال المنزلية.

(2) فؤاد سراج الدين، لماذا الحزب الجديد، القاهرة، دار الشروق، ط 1، 1977، ص 20.

النساء من فضاء (سوق المنزل) إلى فضاء (سوق العمل)؟
وحيث إنه من الصعب هنا تحديد لحظة تاريخية فاصلة يمكن من خلالها القول إن هناك لحظة بعينها تصلح لأن تكون هى لحظة البداية فى مجال خروج المرأة للعمل إلا أننى سأجازف هنا بتحديد فترة تاريخية مبدئية وهى الفترة اللاحقة للحرب العالمية الأولى. وفى هذا الاختيار فإن هناك تجاهلاً شبه كامل للفترة العثمانية الواقعة بين 1517 - 1798، ولا يكمن هذا التجاهل أو الاستبعاد فى تحامل ما ضد هذه الفترة، ولكن يكمن السبب ببساطة أنه وتحت أفضل التقديرات المتخيلة لم تساهم المرأة بنسبة أعلى من 5% فى قوة العمل غير الزراعى فى تلك الفترة.
لم تصبح المرأة جزءاً من قوة العمل (غير الزراعى)، إلا بعد أن استقرت بعض نتائج التحولات الاقتصادية الحديثة المتمركزة حول التصنيع، وبالطبع لن يجادل أحد فى أن مصر لم تشهد أى بنى صناعية (بمعنى هياكل مصنعية ذات معدلات إنتاجية كبيرة، عمالة كثيفة) قبل أن يبدأ محمد على فى مشروعه التصنيعى بدءاً من العقد الثانى من القرن التاسع عشر، وهو الأمر الذى أسفر عن تحول من الصناعات الأولية إلى صناعات ذات إنتاج رأسمالى كثيف فى صناعات الغزل والنسيج والصناعات الحربية. ورغم قلة الإشارات حول إسهام المرأة فى قوة العمل فى هذه الفترة، فإنه يمكننا تتبع بعض الشذرات هنا وهناك فمثلاً ترصد إحدى الباحثات نقلاً عن تقرير بوالكمت أن محمد على لم يكتف بسياسة العمل الإجبارى للرجال، ولكنه عمد أيضاً إلى تشغيل النساء، (فقد كان يوزع على النساء فى القرية مقداراً معيناً من الكتان ويطالبهن بإعادة هذا القدر مغزولاً فى وقت محدد.. على أن محمد على قد سار فى هذا الطريق إلى ما

(1) تسمت حالة البنية الصناعية بتخلف شديد، وكان مجمل النشاط الاقتصادى يتركز فى مجموعة من النشاطات ذات الطابع الأولى مثل الصناعات الغذائية والحيوانية وبالطبع صناعة الغزل والنسيج (والدباغة) هذا بالإضافة إلى صناعات البناء والمراكب.



هو أبعد من ذلك حيث استخدم النساء فى عدد من المصانع وكان منهن نحو 51 فى كل من مصنعى دمياط والمنصورة يشتغلن محجبات⁽²⁾. وفى النهاية يبدو أن الأرقام الوحيدة التى يمكن الاعتماد عليها هى نتائج إحصاء 1846 - 1848، وفى هذا يورد كل من جيلان ألوم وفيليب فارغ فى تحليلهما لمستخلصات بيانات تعداد 1848 (عن طريق عينات تقديرية، تقديراً لنسبة إسهام النساء فى قوة العمل فى مدينة القاهرة حيث قدر عدد النساء العاملات بـ 3609 امرأة فى مقابل 68085 رجلاً، أى أن نسبة إسهام المرأة فى إجمالى قوة العمل فى مدينة حضرية هى مدينة القاهرة لم تزد على 5.5 % من إجمالى قوة العمل⁽³⁾ .

(2) نقلا عن نوال قاسم، تطور الصناعة المصرية منذ عهد محمد على حتى عهد عبد الناصر، القاهرة، مكتبة مدبولى، ط 1، 1987، ص 55.

(3) جيلان ألوم وفيليب فارغ، نشأة جهاز الإحصاء فى مصر: تعداد السكان عام 1846 - 1848، متون عصرية، القاهرة، مركز الدراسات والوثائق الإقتصادية والقانونية والإجتماعية، شتاء وربيع 2000، ص 107، 140.

منذ العقد الأخير فى القرن التاسع عشر⁽¹⁾ شهدت مصر مجموعة من البوادر نحو نوع مختلف من عمل المرأة وارتبط بشكل أعم بعدد من المشاهد الخاصة بدور المرأة فى العمل العام، وهو الدور الرمزي الذى لعبته أميرات الأسرة الحاكمة فى ثورة عرابي، أو دورهن فى إنشاء مبرة محمد علي. وبغض النظر عن أثر هذه التحركات المحدودة فى نطاقها، إلا أن هذا الوقت قد بدا ملائماً جداً لظهور نتائج المؤسسات التعليمية التى أقامها خريجو بعثات محمد علي (الطهطاوى، على مبارك). فأسهمت النساء اللائى حظين على قدر ما من التعليم فى ظهور فضاء جديد فى الحياة المصرية وهن النساء المثقفات. ولكن للأسف لم تتعد معالجات هؤلاء النساء لقضايا المرأة إلا عند حدود معينة تتعلق بالزواج المبكر وتعليم النساء. ولكن لم يكن مشهد النساء فى مصر خالياً من بعض الأصوات الراديكالية إذا جاز التعبير خصوصاً

أبدي بعض الباحثين آراء حول أثر (رأسمالية الدولة) فى القرن التاسع عشر على مشاركة النساء فى النشاط الاقتصادى، سواء كانت الأعمال التجارية أو الزراعية. فعلى حين يلقي جابريل باير فرضية إستشراقية تقليدية فى كتابه (دراسات فى التاريخ الاجتماعى لمصر الحديثة) ملخصها أنه على الرغم من التحولات فى الهيكل الصناعى فى مصر القرن التاسع عشر فإن وضع المرأة والأسرة المصرية لم يطرأ عليهما أى تغيير يذكر. انظر: Gabriel Baer, Studies in the Social History of Modern Egypt, University of Chicago Press, 1st edition, 1969, pp. 210-211. لكن تخالف جوزيف تاكر هذه الرؤية تماماً، حيث تصل إلى نتيجة أن عمل النساء كان أكثر من مجرد كونه موجوداً فى القرن التاسع عشر، فقط كان عمل النساء يتميز بالتنوع فى الشكل والنطاق أيضاً. انظر:

Judith Tucker, Egyptian Women in the Work Force: An Historical Survey, MERIP Reports, No. 50 (Aug., 1976), p7

وانظر كذلك دراسة خالد فهمى والذى تتبع فيها ميلاد أول (موظفات أميات) فى التاريخ المصرى الحديث من خلال مدرسة القابلات لتي تم تأسيسها فى عام 1832. خالد فهمى، النساء والطب، والسلطة، مجلة طبية، مركز دراسات المرأة الجديدة، العدد التجريبي، مارس 2002، ص ص



مع الهجرات الشامية وتبلور موقعها فى الحياة الفكرية المصرية. فى هذه الفترة ظهر نموذج قاسم أمين وكتابه تحرير المرأة 1899 ، والمرأة الجديدة 1901 . إن أهمية قاسم أمين لا تكمن فى مضمون ما كتبه فى حد ذاته، فكما تقول ليلى أحمد فإن آراء قاسم أمين حول فرص التعليم الابتدائى للنساء وإصلاح قوانين تعدد الزوجات والطلاق لا يمكن وصفها على إنها جديدة⁽²⁾ . أهمية قاسم أمين تكمن فى شيئين، الأول هو حالة النقاش العام التى دارت حول الكتابين، واعتبار كتابى قاسم أمين أحد مصادر النزاع ليس حول قضية (المرأة الشرقية) وإنما حول قضية الاستقلال الوطنى ذاتها. وعلى هذا فإن النقاش العام قد خلق ثنائية (المرأة الشرقية بين السفور والحجاب)، وتمحورت مواقف القوى الوطنية من هذه الثنائية بين داعم لخطاب السفور مثل بشارة تقلا، وكذلك أحمد لطفى السيد، ولكن على النقيض رفضتها أسماء مؤسسة لخطاب الاستقلال الوطنى من أمثال كل من الشيخ على يوسف فى المؤيد، ومعه محمد فريد وحدى، وكذلك مصطفى كامل فى اللواء. الأمر الثانى الذى يوضح أهمية قاسم أمين هو أنه قد أصبح لاحقاً رمزاً فاعلاً ومؤثراً فى خطاب قطاع أساسى من الحركة النسائية، أقصد هدى شعراوى والإتحاد النسائى المصرى، والذى يكاد يكون قد نسخ دعوة قاسم أمين ليضعها كبرنامج عمل.

لقد كان قاسم أمين مثقفاً مصرياً فرنسى الهوى، وقد كان كذلك رجل قانون بارز، ومع ذلك فلم يتعد فى دعوته الحدود الدنيا لتحسين أوضاع النساء، وهو ما انعكس جلياً فيما بعد فى خطاب هدى شعراوى والذى كان خطاً (جلياً) فى المقام الأول. وبمتابعة مجمل النشاطات التى قام بها الإتحاد النسائى المصرى حتى أوائل الثلاثينيات، فإن تقييم هذه النشاطات (خصوصاً فى

(2) ليلى أحمد، المرأة والجنوسة فى الإسلام، ت هالة كمال، منى إبراهيم، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومى للترجمة، ط 1 1999، ص ص 157، 155 .

مجال قضية عمل النساء) لن يخرج عن الاستنتاج الذى قدمته بارون من أن اهتمام المثقفات من النساء ينصب على قضية عمل المرأة كفكرة مجردة تعكس اهتمامات طبقتهم دون الاهتمام بالظروف الموضوعية لعمل المرأة فى الطبقات الدنيا⁽¹⁾. بعد حوالى عقد من الزمان على كتابى قاسم أمين كتب خليل الغريب مقالاً فريداً فى مجلة فتاة الشرق، يؤكد فيه على حتمية عمل المرأة، فىرى مثلاً أن الولايات المتحدة هى أعدل مثال للارتقاء البشرى وأحد الأسباب المباشرة التى تجعلها فى هذا الموقع هو كونها تتمتع بوجود ما يسمى (المرأة العاملة) والتى يفتقر إليها الشرق. ولكن يفتقر الشرق للمرأة العاملة ليس لضعف ما فى المرأة، وإنما للشروط القاسية المفروضة على النساء والتى لا تتناسب مع قدرات النساء، حيث يؤكد الغريب أن (اتساع عقل المرأة لم يعد يحتمل أن يبقى محجوراً ضمن جدران البيت، وأن تكون معارفه محصورة فى ترتيب أثاثه وفى الغسل والطبخ). لم يكن مقال خليل الغريب سوى نقلة نوعية للنقاشات التى تمت بلورتها فيما يتعلق بعقد المقارنات بين (المرأة الشرقية) وغيرها من النساء. وحيث إن النخب المصرية وقتها لم تكن مستعدة للصدام أكثر مع مجتمعها فقد تركت هذه المواجهة إلى الأصوات الشامية فى نقل القضية إلى الأمام، فهذه الأصوات لم تكف بتقديم الدعم فى معركة قاسم أمين، بل قدمت لاحقاً مقاربات مختلفة لعمل النساء، فساهمت الهلال عموماً وجورجى زيدان بصفة خاصة فى شحذ الأفكار حول الأوضاع السيئة للمرأة الشرقية مقارنة بغيرها من نساء العالم، فتعددت إشارات المجلة إلى ملامح المرأة فى القرن العشرين⁽¹⁾، وقدمت الهلال تحليلاً خاصاً باليابان والتى تعد فى المقام الأول <أمة شرقية>

(1) بث بارون، النهضة النسائية فى مصر، الثقافة، المجتمع والصحافة، م. س. د، ص 143.

(1) الهلال، عدد 10، يوليو 1910، السنة 18، ص 603.



لكنها منحت العديد من الحقوق للمرأة، وفى هذا فإن اليابان تمثل أسبق الأمم الشرقية إلى الرقى السياسى فعندهم (130 امرأة تتعاطى صناعة الطب)⁽²⁾.

هذه العينات التمثيلية من المواقف والرؤى ظلت أسيرة خطوط فكرية معينة، ولم تتوافر مع معدل تصاعد إسهام النساء فى قوة العمل. لقد شهدت الفترة من 1907 حتى 1917 نمواً فى قوة عمل المرأة الأجيحة ولكن من خلال قطاعات العمل رسمية أو غير رسمية، وهو ما يعنى بشكل ما أن المصطلح الذى صكته كاترين أنتونى (أمهات يجب أن يكسبن المال)، والذى استخدمته لتفسير ظاهرة عمل النساء فى أوائل القرن العشرين صحيح تماماً فى الحالة المصرية أيضاً. فمنذ بداية القرن العشرين حتى نهاية الحرب العالمية الأولى تزايد معدل إسهام النساء فى قوة العمل فى الأنشطة الزراعية (بأجر) والصناعات المتعلقة بها، من 4.1 % فقط فى 1907 لتصبح 40 % فى عام 1917. أى أن النسبة تضاعفت 10 مرات خلال عقد واحد من الزمان، فى النشاط الإقتصادى الأكثر مركزية فى البلاد فى ذلك الحين. كذلك بلغت نسبة قوة عمل النساء فى مجال الأنشطة الصناعية 5.2 % عام 1907، وفى عام 1917 بلغت النسبة حوالى 13.9 % من إجمالى قوة العمل⁽³⁾.

عمل المرأة: الثلاثينيات ومحاولة التأييد القانونى

(2) الهلال، عدد 9، يوليو 1910، السنة 18، ص 558.

(3) النسب من تجميع الباحث اعتماداً على تعداد سكان 1917، انظر وزارة المالية، مصلحة عموم الإحصاء، تعداد سكان القطر المصرى لسنة 1917، الجزء الثانى، ص 381، 380، أما مصطلح كاترين أنتونى (أمهات يجب أن يكسبن المال)، فهو نقلاً عن

Eileen Boris and S. Kleinberg, Mothers and Other Workers, reconceiving labor, maternalsim and the state, Journal of women's History, Vol 15, No. 3, p

فى العاشر من يوليو عام 1933 وبعد مناقشة مستفيضة فى مجلسى النواب والشيوخ تم إصدار أول قانون كامل ينظم عمل النساء بشكل مباشر، وهو القانون رقم 80 لسنة 1933 الخاص (بوضع نظام تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة⁽¹⁾). لم يكن هذا القانون والنقاشات التى دارت حوله سوى رد فعل وتقنين لظاهرة أو توجه جديد للنساء المصريات فى الخروج من نطاق المنزل (خصوصا فى المناطق الحضرية) إلى نطاق العمل المأجور بشكل لم يسبق له مثيل فى التاريخ المصري⁽²⁾. وهو ما يمثل إحدى الاستجابات على جملة التطورات الاقتصادية والإجتماعية فى مجتمع ما بعد الحرب العالمية الأولى. جاء هذا القانون بعد 15 عامًا تقريبًا من نهاية الحرب، وهى فترة شهدت لحظة تفكير عميقة بين النخبة السياسية المصرية على اختلافها من أجل بناء اقتصاد قوى. خصوصا مع التغيرات شديدة الوطأة فى بنية وهيكمل الصناعة المصرية ومن ثم سوق العمل فى مصر، ويكفى هنا رصد أهم متغيرين بنائيين فى مجال التطورات

(1) الوقائع المصرية، عدد 65، 17 يوليو 1933، ص 3، 5.

(2) وقد تركز عمل النساء فى النشاطات الزراعية وما يتعلق بها من أعمال حيث بلغ عدد النساء العاملات فى نشاط إستثمار اليايسة (الملاك، العمال المستأجرون، وتربية الماشية، وغيرها) 812، 622، 1 عاملة (أى % 40 من قوة العمل فى الأنشطة الزراعية (بأجر) فى عام 1917. كما كان للنساء دور فى صناعات النسيج، حيث بلغ عدد النساء العاملات فى عام 1917 حوالى 20.000 عاملة (فى مقابل 53.000 عامل تقريبا). وفى الصناعات المتعلقة بالملايس بلغ عدد النساء العاملات حوالى 40.000 فى مقابل (100.000 عامل من الرجال أى أنها تقترب من النصف). بل إن الملاحظة الغربية فى تعداد 1917 أن النساء قد شاركن فى المناصب الحكومية أيضا فقد بلغ عدد النساء اللاتى يعملن فى المصالح العامة 274 سيدة فى مقابل 43.087 رجلاً. انظر فى ذلك البيانات النهائية لإحصاء 1917 ومقارنتها بإحصاء 1907 فى: وزارة المالية، مصلحة عموم الإحصاء، تعداد سكان القطر المصرى لسنة 1917، الجزء الثانى، م س > صفحات متفرقة.



الإقتصادية⁽³⁾ وهما إنشاء بنك مصر وإلغاء التعريفة الجمركية. دفعت هذه المتغيرات بقطاع مهم من النخبة السياسية المصرية فى التفكير بصورة جدية فى تنظيم علاقات العمل الناشئة عن هذه التحولات فى الاقتصاد المصرى وكرد فعل على هذه التطورات قامت الدولة بإصدار العديد من القوانين وذلك لمحاولة ضبط متغيرات العلاقات الإجتماعية والسياسية والإقتصادية فى مصر ومنها بالطبع إصدار القانون 1933/80 . من المهم الإشارة هنا إلى أن عمل النساء قد شهد محاولات عدة من قبل الدولة الحديثة لتأطير وتقنين عمل المرأة فى قطاعات معينة. والغريب أن الدولة المصرية قد اهتمت بشكل لافت للنظر بتنظيم العمل فى بيوت الدعارة، وكان إصرار الجهات ذات الاختصاص على إجبار هؤلاء النساء على الخضوع لكشف طبى دورى، إمعانا فى التأكيد على اهتمام الدولة بتوفير أفضل الأجواء للسادة (طالبى المتعة)، فمثلا أصدر ناظر الداخلية القرار رقم 7 لسنة 1885 الذى ينظم التفتيش على النسوة العاهرات⁽¹⁾، وفى عام 1887 أجرى ناظر الداخلية تعديلاً طفيفاً على هذه اللائحة⁽²⁾. فى عام 1896 أصدر ناظر الداخلية مصطفى فهمى القرار 1896/1 والخاص بـ لائحة لبيوت

(3) منعا للاستطراد فقد تجاهلت هنا بعض المتغيرات الحاسمة هذه الفترة مثل فترة الكساد الإقتصادى، لكنها فى النهاية كانت فترة مؤقتة.

(1) قرار ناظر الداخلية عبد القادر حلمى رقم 1885/7، بشأن (لائحة مكتب التفتيش على النسوة العاهرات) فى الوقائع المصرية، العدد 78، 4 يوليو 1885، ص ص 650، 651، ويكشف هذا القانون خطأ المعلومة التى أوردتها مارجو بدران من أن السلطات الاستعمارية هى التى أصدرت مرسوماً بتقنين البغاء فى عام 1905، مارجو بدران، رائدات الحركة النسوة المصرية والإسلام والوطن، م . س . ذ ص 305، وهى المعلومة نفسها التى نقلتها حنان خلوصى حرفياً فى مقالها (الحديث عن ثورة: النوع الإجتماعى وسياسات الزواج فى مصر فى بدايات القرن العشرين)، مجلة طيبة، مركز دراسات المرأة الجديدة، العدد 5، سبتمبر 2004، ص 22، حيث إن أول تقنين كان من قبل نظارة نوبار باشا (1884-1888) وليس من قبل السلطات الإنجليزية، وقد كان التقنين فى سنة 1885 وليس 1905.

العاشرات)⁽³⁾، وهى التى نتج عنها صدور أكثر من 25 قرارًا ينظم عمل هذه البيوت فى محافظات مصر المختلفة من الإسكندرية إلى أسوان. وفى عام 1905 شهدت مصر ظهور لائحة جديدة حيث أصدر ناظر الداخلية مصطفى فهمى اللائحة⁽⁴⁾ 1905/7 بتنظيم بيوت العاهرات، وهى اللائحة التى أنتجت بدورها عددًا ضخمًا من قرارات المحافظين بتنظيم أعمال هذه البيوت فى المحافظات المختلفة. كذلك كان هناك إطار قانونى آخر تم فيه ذكر النساء كجزء من قوة العمل، وهو الإطار المنظم لعمل المخدمين والذى ظهر إلى الوجود فى عام 1903⁽⁵⁾. لكن يظل القانون 1933/80 هو أول محاولة مباشرة ومقننة لتنظيم عمل النساء بأجر فى الأنشطة الصناعية والتجارية⁽⁶⁾. اشتمل هذا القانون على 23 مادة، حددت المادة الأولى منه تعريف مهنتى (الصناعة والتجارة)، وصنفت المادة 5 نشاطات شديدة العمومية تمثل مجمل الأنشطة الصناعية. وفى المادة 2 أرسى القانون تقليدا

(2) قرار ناظر الداخلية مصطفى فهمى رقم 1887/11، (بشأن تعديل المادة العاشرة من لائحة مكتب الكشف على النساء العاهرات الصادر بقرار النظارة فى أول يوليو سنة 1905) فى الوقائع المصرية، العدد 51، 4 مايو 1905.

(3) الوقائع المصرية، العدد 22، 79، يوليو 1896، ص ص 1705، 1904.

(4) الوقائع المصرية، العدد 132، 18، نوفمبر 1905، ص ص 2181، 2183.

(5) قرار ناظر الداخلية إبراهيم نجيب الخاص بـ (لائحة بشأن المخدمين) فى الوقائع المصرية، السنة 72، عدد 105، 20 سبتمبر 1903، ص ص 1663، 1664.

(6) سبق هذا القانون صدور المرسوم 5 لسنة 1932 بإصدار المعاهدة الدولية الخاصة بإلغاء الإتجار بالنساء والأطفال، واسمها الرسمى ،International Convention for the Suppression of the Traffic in Women and Children، التى دخلت حيز النفاذ فى 30 سبتمبر 1921. (كانت أعمال الاتجار بالبشر قد تم إلغاؤها فى مصر سنة 1877، كذلك من المهم الإشارة إلى القانون رقم 48 لسنة 1933 والخاص بوضع نظام تشغيل الأحداث من الذكور والإناث فى الصناعة، انظر الوقائع المصرية، العدد 58، 26 يونيو 1933.



مأساويًا بإقصاء عمالة المرأة في أعمال الأراضى الزراعية، وفي المصانع المنزلية عن مظلة هذا القانون، وهى بالطبع النشاطات التى ينخرط فيها السواد الأعظم من النساء المصريات. فى المادة الثالثة حدد القانون الحد الأقصى لساعات العمل بـ 9 ساعات، وفى الواقع هذه الساعات التسع قد تزيد وذلك لفترات الراحة التى تضاف على هذه الساعات التسع. ونصت المادة (5) على عدم جواز تشغيل النساء ليلاً . فى المادة 10 صنف القانون 20 نوعًا من الصناعات لا يجوز تشغيل المرأة فيها، ويمكن تقسيم هذه الصناعات إلى أربع فئات، فهناك صناعات (خطيرة فى حد ذاتها على صحة النساء)⁽¹⁾ (صناعة واحدة هى العمل فى المناجم والمحاجر)، وصناعات تدخل فيها تركيبات كيميائية (حوالي 15 نوعًا من الأنشطة الصناعية)، وهناك الأنشطة الصناعية المتعلقة بإدارة أو مراقبة الماكينات (2 نشاط صناعى)، ثم أخيرًا النشاطات الصناعية ذات الأبعاد الأخلاقية مثل صناعات الكحول (صناعة واحدة). وحددت المواد 12 حتى 17 الظروف المرتبطة بالإيجاب والرضاعة. أغفل القانون إذن تحديد الأجور ومن ثم أغفل القانون المساواة فى الأجور بين المرأة والرجل. لم يتحدث القانون عن إصابات العمل، وترك القانون أرباب العمل بدون قيود قانونية واضحة. بعد 6 شهور من صدور هذا القانون صدر قرار وزير الداخلية رقم 12 لسنة 1933 بشأن الصناعات الموسمية التى يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً، وذلك وفقا لما نصت عليه الفقرة ثانيا من

(1) هذا ما رآته منظمة العمل الدولية، حيث أصدرت المنظمة من خلال مؤتمر العمل الدولى فى دور انعقاده التاسع عشر (يونيو 1935)، الاتفاقية رقم 45 والتى تحرم عمل النساء فى المناجم بصورة شبه كاملة (يستثنى من ذلك النساء اللاتى يعملن فى وظائف إدارية، طبية، بحثية)، وقد صدقت مصر على هذه الاتفاقية فى عهد رئيس الوزراء محمود فهمى النقراشى فى عام 1947. انظر المرسوم الملكى رقم 114 لسنة 1947 بشأن إصدار هذه الاتفاقية، وكذلك مواد الاتفاقية فى، الوقائع المصرية، العدد 93، 9 أكتوبر 1947، ص 6 وما بعدها

المادة (5) فى القانون 1933/80، والتي نصت على أن يصدر وزير الداخلية قراراً يحدد فيه نظام تشغيل النساء فى الصناعات الموسمية الخاصة بالمواد القابلة للتلف. قد حدد وزير الداخلية ثلاث صناعات هى : (فرز البصل، وفرز الخضر والفاكهة، وفرز البيض)⁽¹⁾. ويبدو أن عمل النساء المأجورات كان أكبر بكثير من محاولة التقنين القانونى المتعسف والذي رأيناه فى القانون 1933/80، فبعد ثلاث سنوات فقط جاء قانون جديد يتعلق بالتنظيم القانونى لعمل المرأة، وهو القانون رقم 22 لسنة 1936 والصادر فى فبراير 1936، جاء هذا القانون ليعدل فقط فقرة من القانون 1933/80، حيث كانت الفقرة تنص على عدم جواز عمل النساء ليلاً، فتم وضع استثناء وهو الخاص بالنساء القاطنات فى مدينة بورسعيد. وقد ساقى المذكرة التفسيرية أسباب هذا التعديل والتي تمثل الرؤية الانتهازية لاستخدام النساء فى سوق العمل، لقد تمت مقارنة عمل المرأة من خلال جمل بالغة الدلالة. فعمل النساء ليس تلبية لحاجة أو رغبة أو حتى لتخفيف وطأة الظروف المعيشية، وإنما - كما ساقى المذكرة التفسيرية للقانون - أن عمالة النساء (غير الرسمية) ضرورة لفوائد التجارة، وأوضحت المذكرة التفسيرية لشرح وضع مدينة بورسعيد المتفرد بين المدن المصرية وذلك لأن النشاط التجارى فى المدينة يعتمد فى جزء منه على البواخر التى تصل بورسعيد ليلاً . وتذهب المذكرة خطوة أبعد فى التأكيد على الأدوار النمطية للرجال والنساء حيث إنه من الضرورى أن تعمل النساء ليلاً وذلك لقيامهن بعمليات البيع فى الملابس الداخلية وأدوات الزينة. لقد ظل تصميم الأطر المنظمة لعمل النساء عملية فاعلة طوال فترة الثلاثينيات، وكانت الدولة تكتشف كل يوم تغيرات جديدة فتصدر تعديلاً أو تقنياً جديداً، فمثلاً فى مارس من عام 1937، جاء قرار وزير الصناعة بشأن تعديل الصناعات (العشرين) الذى تم إقراره فى القانون

(1) قرار وزير الصناعة رقم 2 لسنة 1937 فى الوقائع المصرية، عدد 7 ، 22



1933/80، ليضيف عليها صناعة جديدة لا يحق للنساء العمل فيها وهى صناعة الفحم من عظام الحيوانات⁽²⁾. وأصدر وزير الصناعة نفسه قراراً آخر فى العام نفسه بشأن الجدول المنظم لتنظيم النساء فى الصناعة والتجارة. وفى النهاية تبدو هذه البنية القانونية والتي تصاعدت وتيرتها بشدة فى فترة الثلاثينيات، دليلاً قوياً على أن عمل النساء لم يكن محل اهتمام النقاشات العامة فقط، بل كان مناط اهتمام الدولة القومية ذاتها. ولعل هذا الاهتمام هو الذى بلور موقف الدولة التاريخى من عمل النساء والذى يتلخص فى الإفراط فى مظلة الحماية فى مجالات معينة وتجاهلها تماماً فى مجالات أخرى. هذا ناهيك عن التمييز المؤسسى الذى صممته الدولة بسبب إفراطها فى بعض أشكال الحماية.

العهد الناصرى هل كانت الدولة مغرمة فعلاً بالنساء؟

(يجب على صاحب العمل فى جميع الأماكن التى تعمل فيها النساء أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك)، هذا هو جزء من نص المادة 139 من قانون العمل لسنة 1939. وقد تضمن هذا القانون أيضاً مادتين تقننان المساواة بين الرجال والنساء فى الأجور⁽¹⁾ وذلك لأول مرة فى التاريخ القانونى المصرى. وسبق هذا القانون بثلاث سنوات قانون يعطى المرأة حق التصويت والترشيح للمجالس المنتخبة لأول مرة. ونصت الوثيقة الأعلى فى البلاد التى صدرت فى يناير 1956 على عدم جواز التمييز على أساس الجنس. وجاء قانون التأمينات المعاشية ليقرر مجموعة من المزايا للنساء، وصولاً إلى يونيو 1962 عندما أقر المؤتمر الوطنى مشروع الميثاق الذى قدمه جمال عبد الناصر، والذى نقرأ فيه عن المرأة كلمات أقرب إلى قصيدة غزل،

(2) الوقائع المصرية، العدد 21، 11 مارس 1937، ص 2.

(1) هما المادتان 3 و 103 من القانون 1959/91.

يقول الميثاق: (إن المرأة لابد وأن تتساوى بالرجل، ولا بد أن تسقط بقايا الأغلال التي تعوق حركتها الحرة حتى تستطيع أن تشارك بعمل وإيجابية فى صنع الحياة). الخلاصة هنا أنه قد تم إقرار مساواة المرأة أمام الدستور والقانون وتم إقرار المساواة فى الأجور ومساواة فى الحقوق المدنية وأخيرا فهى أحد صناعات الحياة كما قال الميثاق.

إنها خطوات تعبر عن غرام الدولة الناصرية بالنساء . وهو غرام فطنت إليه لطيفة الزيات شاهدة العصرين فى ذلك الحين . كتبت لطيفة الزيات تقول إن ثورة 23 يوليو قد جاءت بمفهوم تقدمى لدور المرأة فى المجتمع، واستطاعت هذه الثورة أن تحرر النساء من السجن المادي. وبقي السجن المعنوى الذى ترزح فيه النساء، لكن هذا السجن لم يكن من تصميم ثوار يوليو (المغرمين بالنساء)، بل كان سجنا (يفرضه رأى العام من ناحية والذى تفرضه (أى المرأة) هى على نفسها، حين تسلك وتتصرف عن إيمان مترسب فى الأعماق بتبعيتها للرجال)⁽²⁾.

لكن كيف تحولت أمور النساء هكذا؟ كيف تحررت النساء من سجنهن المادي؟ الإجابة عن هذه التساؤلات تكمن فى لحظة 23 يوليو 1952، لحظة حدثت قبل صدور دستور 1956 بثلاث سنوات وقبل صدور قانون العمل لسنة 1959 بست سنوات.

بدأت القصة القصيرة فى 23 يوليو 1952 عندما قاد مجموعة من ضباط الجيش المصرى انقلاباً عسكرياً، وخلال فترة سنتين استطاع هؤلاء الضباط التمكن التام من السيطرة على مفاتيح العملية السياسية فى مصر كافة، وودعت البلاد سياسيتها القدامى بشكل شبه نهائى . انتهى إذا عهد (الإقطاع) وكبار ملاك الأراضي الزراعية، انتهى زمن أسرة مالكة فاسدة ومفسدة،

(2) لطيفة الزيات، المرأة وعملية التحول الثورى، الطليعة، السنة الثانية،



وانتهت - وهذا هو الأهم - شرعية شعار (الاستقلال التام أو الموت الزؤام) ليس لأنه شعار يحتاج إلى معجم لغة عربية لتفسير ما هو الزؤام، ولكن ببساطة لأن الموت تحقق ولم يتحقق الاستقلال. والغريب فى الأمر أن هؤلاء الضباط قد نجحوا فى فترة سنتين فقط من تحقيق الهدف التاريخى لمصر منذ 1882 وهو الاستقلال الوطنى. وبالطبع كانت مصر أمام نظام سياسى واجتماعى جديد. وبالطبع هناك مكان للمرأة فى هذا النظام الجديد. ورغم قلة التحليلات عن رؤية هؤلاء الضباط الشبان للمرأة ووضعها فى المجتمع، فإننا يمكن أن نتلمس بعض أشكال الرؤية هنا وهناك، فقد أكد محمد نجيب (أعلى هؤلاء الضباط رتبة) حاجة المجتمع إلى < مساهمة النساء فى كثير من الأعمال المهمة كتقويم المنزل >. وقد تمنى أنور السادات أن تكون المرأة المصرية (زوجة مثالية تستطيع أن تحمل العبء الذى حملته جدتى فتسعد زوجها). لا يوجد مفهوم ثورى للمرأة إذن، إلا إذا كانت الثورية فى التأكيد على أن المنزل هو المكان الوحيد للنساء حسب رؤية ضباط يوليو. لكن وبعيدا عن هذه الآراء المتفرقة والتى يغلب عليها طابع (المحافظة) المجتمعية، فقد ساهمت لحظة 1954 الخاصة بإضراب مجموعة من النساء فى دار نقابة الصحفيين من أجل الحصول على حقوقهن السياسية المتمثلة فى الحق فى الترشيح والتصويت، فى تبلور موقف ضباط يوليو من قضية المرأة عموما ومن قضية المرأة والعمل العام بدرجة أكثر تحديدا. لقد مثلت هذا اللحظة أحد التحركات شديدة الدلالة والرمزية فى تاريخ الحركة النسائية المصرية وفى تاريخ ثورة يوليو من ناحية أخرى، إنها المرة الأولى التى تقف فيها مجموعة من النساء بوضوح وشكل مباشر ضد النظام السياسى الحاكم من

أجل المطالبة بالحصول على بعض الحقوق الخاصة بالنساء، مهدت هذه الخطوة لحصول المرأة على الحقوق المتعلقة بالانتخاب والترشيح للمجالس النيابية المختلفة رغم أنف هؤلاء الضباط . إلا أن انتصار هؤلاء النسوة فى هذه المعركة لم يكن بلا ضريبة . فقد كان على إحدى المشاركات فى هذا الاعتصام أن تدفع حريتها ثمنا لموقفها الشجاع.

نحتاج فى هذه اللحظة إلى بحث مفصل للظروف التى أفضت إلى قرار الضباط منح المرأة حقوقها السياسية . وذلك لأن هذا القرار وما عبر عنه القانون يمثل تنازلاً ما من الضباط الجدد، ولكن يبدو أن الدرس الذى تعلمه هؤلاء الضباط هو أن نعطي بعض الحقوق قبل أن تطالب بها النساء . وهو ما حدث فى يناير من عام 1956 عندما صدر دستور (الجمهورية المصرية)، والذى نص فى المادة 31 لأول مرة فى تاريخ الدساتير المصرية على عدم التمييز على أساس الجنس⁽¹⁾، حيث إن الفترة السابقة لثورة يوليو التى عرف عنها رطانتها القانونية ذات الطابع الليبرالى لم تنص على التمييز على أساس الجنس سواء فى دستور 1923، أو دستور

(1) نصت المادة 31 من دستور عام 1956 على: (المصريون أمام القانون سواء، وهم متساوون فى الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم فى ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة)، هذه هى المرة الأولى التى ينص فيها دستور مصرى على التمييز على أساس الجنس، حيث لم يتضمن دستور 1923 فى المادة 3 منه الجنس كأحد أنواع التمييز (نص على ثلاثة أنواع من التمييز هى : الأصل، اللغة والدين)، وتم نقل المادة 3 من دستور 1923 حرفياً إلى دستور 1930 وفى باقى دساتير نظام عبد الناصر تكرر معنى المادة 31 من دستور 1956 فى المادة 7 من دستور 1958، كذلك المادة 24 من دستور 1964 . واستمر هذا التقليد سارياً حتى الآن من خلال دستور 1971 الذى نص فى مادته الرابعة على إدراج التمييز على أساس الجنس كنوع من أنواع التمييز.



1930، ودخل التمييز على أساس الجنس لأول مرة فى التاريخ الدستورى والقانونى المصرى مع دستور² 1956.

وانطلقت الدولة الناصرية من إقرار رؤية للمساواة فى الدستور إلى القانون، فى أبريل 1959 صدر القانون 91 لسنة 1959³ والذى يعد تحولاً مركزياً فى رؤية الدولة لعمل النساء حيث تضمن هذا القانون لأول مرة تعريف العامل على أنه (كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه فى خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه¹)، وخصص القانون فصلاً كاملاً عن تشغيل النساء (الفصل الرابع ويشمل المواد من 130 حتى 140)، أكدت المادة 130 على المساواة بين الرجال والنساء²، وشملت باقى المواد، تنظيم ظروف الوضع (المواد 133 إلى المادة 137)، وفى المادة 139 جاءت بعض الوسائل الرعائية التى تمت الإشارة لها سابقاً لكن

(2) حمل دستور 1956 مجموعة أخرى من المواد للتأكيد على مفهوم الأسرة (أى الجماعة) فى مقابل مفهوم المرأة (الفرد)، حيث نصت المادة 18 مثلاً على أن الدولة تكفل دعم الأسرة وحماية الطفولة والأمومة (لا يوجد ذكر للأبوة أو الوظيفة المشتركة للنساء والرجال فى الأسرة)، وفى المادة 19 تم تقنين مفهوم العمالة الطارئة للمرأة وأن عملها المركزى هو المنزل، حيث نصت المادة على أن تيسر الدولة للمرأة التوفيق بين عملها فى المجتمع وواجباتها فى الأسرة. لكن جاء دستور 1971 بما هو أكثر من ذلك حيث أقر فى المادة 11 منه على كفالة الدولة التوفيق بين عملها فى المجتمع وواجباتها فى الأسرة من ناحية، وبين مساواتها مع الرجل ولكن فى ضوء الشريعة الإسلامية.

(3) الجريدة الرسمية العدد 71 مكرر (ب)، 7 أبريل 1959، ص 3.

(1) المادة 2 من القانون 91 لسنة 1959.

(2) فى عام 1960 صدقت مصر على اتفاقيتى منظمة العمل الدولية رقم 100 الخاصة بشأن مساواة العمال والعاملات فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية (دخلت حيز النفاذ فى مايو 1933)، وكذلك الإتفاقية رقم 111 الخاصة بشأن التمييز فى الإستخدام والمهنة (دخلت حيز النفاذ سنة 1960).

لم ينس القانون الناصرى أن يمد جسور الألفة مع النظام الليبرالى، حيث جاءت المادة 140 من هذا القانون لتستثنى النساء العاملات بالزراعة عن طريق استخدام نفس المنطلقات التى أوردتها المادة (2) من القانون 1933/80. ولكن لم تنته جسور الألفة مع النظام الليبرالى عند استثناء العاملات فى الزراعة من أى مظلة حماية، حيث قام النظام الناصرى أيضا بتحديد مجموعة من الأعمال التى لا يجوز للنساء أن تزاولها، تأكيداً للنهج الذى أرساه القانون 1933/80، وفى فبراير 1960 أصدر محمد عبد الفتاح وزير الشئون الاجتماعية والعمل القرار رقم 63 لسنة 1960 وذلك وفقاً للمادة 132 من قانون العمل. أحد ملامح أهمية هذا القرار تكمن فى أنه حدد بوضوح أسباب عدم جواز عمل النساء فى بعض الصناعات وذلك لكون هذه الصناعات ضارة صحياً وضارة أخلاقياً و(كذلك الأعمال الشاقة التى لا يجوز تشغيل النساء فيها). وقد حدد القانون 1960 صناعة تتوافر فيها شروط الضرر الأخلاقى والصحى وكذلك الأعمال الشاقة. التمييز القانونى هنا هو أن الوزير قد نصب نفسه أولاً وصياً على الأخلاق، فأباح للرجال العمل فى صناعة الكحول والبطولة والمشروبات الروحية كافة ولم يبوحها للنساء (نسى القانون أن هناك نساء من أديان مختلفة تعيش فى الزمن الناصرى، ونسى أيضا وهذا هو الأهم أن الكحوليات حرام على الرجال والنساء وليس على النساء فقط). المحصلة النهائية هنا هو أن هناك بنية قانونية متسامحة نسبياً ولم تشهدها مصر من قبل، تعززها البيئة الحاضنة للنظام الناصرى أى الظروف الاجتماعية والاقتصادية⁽³⁾ من ظلال البدء فى التصنيع

(3) لا يمكن إنكار دور الإصلاح الزراعى فى تخفيف حدة الفقر نسبياً فى الريف المصرى، خصوصاً وأن إجراءات الإصلاح الزراعى قد استفادت منها ما يقرب من 263.000 أسرة (حوالى 1.300.000 نسمة)، انظر مصطفى طيبة، ثورة يوليو والفلاحون، الطليعة، عدد 7، يوليو 1965، ص 135. لكن لا يمكننا بسهولة رصد التأثيرات المباشرة لهذه الإجراءات على المرأة (خصوصاً أن الأراضى قد وزعت فى الغالب الأعظم على الرجال).



الثقيل وحركة التأمينات والأهم زيادة التحاق المرأة بالتعليم الجامعي⁽¹⁾. هذه المظاهر خلقت ظاهرة عمل المرأة الرسمي بصورة لم يسبق لها مثيل، ولكن كل هذه المظاهر لم تدفع بعمل النساء إلى أن يحدث قفزة كبيرة للأمام. فى وسط كل هذه الحقائق العامة يظهر الشيطان فى الكثير من التفاصيل. فمثلا لقد تم تقنين المساواة فى الأجور من خلال نصوص قانونية ولكن دون أدوات رقابية فعالة. ومن ثم كان واقعا أن نرى الشكاوى المستمرة من عدم مساواة النساء واقعا فى الأجور. فكما ترصد أسما حليم فى دراسة لها فى عام 1965 أن أجر المرأة فى صناعة الغزل والنسيج - وهى أقدم الصناعات التى عملت بها المرأة - يبلغ نصف أجر الرجل (العاملة 144 قرشاً فى الأسبوع فى مقابل 280 قرشاً أسبوعياً للعامل)، وفى الصناعات الغذائية يبلغ متوسط أجر النساء أقل من نصف أجر الرجل (113 قرشاً للمرأة فى مقابل 237 للرجل فى الأسبوع)، وهذا المعدل نفسه نراه فى الصناعات الكيماوية (167 قرشاً للمرأة فى مقابل 393 قرشاً للرجل فى الأسبوع)⁽²⁾.

قضية العمل وإعادة النقاش حول فرضيات المساواة

بناءً على ما تمت الإشارة إليه سابقاً أن نسبة وشكل مساهمة المرأة فى قوة العمل أحد المتغيرات المركزية فى الحديث عن وضعية المرأة فى بنية العلاقات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية لمجتمع ما. ومع ذلك فإن هناك صعوبة بالغة فى افتراض أن شكل ونسبة إسهام المرأة فى قوة العمل

(1) فى 7 سبتمبر من عام 1954 صدر قرار بتخفيض المصروفات الجامعية بنسبة 30% من ناحية، وكذلك توسيع عدد المنح المجانية للممتازين من الطلبة والطالبات.
(2) أسما حليم، المرأة على أرض الثورة، الطليعة، عدد 10، أكتوبر 1965، ص 13.

هو المتغير الأكثر حسماً فى تحديد وضعها المجتمعى ومكانتها ومن ثم الأدوار التى تلعبها فى سياق هذا المجتمع. لقد عبرت منظمة العمل الدولية مرارا وتكرارا من أنه لا يمكن الحديث عن قضية المساواة فى الأجور (داخل منظومات العمل دون أن يتوازى معها مساواة فى المجتمع الكبير الذى يقع خارج نطاق المصنع أو المؤسسة الاقتصادية. يفرض علينا هذا الطرح محاولة فك الاشتباك ما بين تنازع فرضيتين رئيسيتين⁽³⁾ تتعلقان بخطاب المساواة داخل نطاق منظومات العمل أو خارجها.

الفرضية الأولى (وأسميها هنا الفرضية الإيجابية) هى تفترض خطاباً نقيضاً وهو أن اندماج المرأة المصرية فى منظومة العمل (أو إدماجها قسراً)، نتج عنه إعادة توزيع الأدوار والمكانات الخاصة بـ الرجل/المرأة فى بنية العلاقات الإجتماعية، بمعنى آخر أن أضحت المرأة بشكل أو بآخر مفاوضاً فى السياسات المنزلية والأسرية، ولها دور فى تحديد شكل القرارات الخاصة بالحياة فى المجال الخاص. وبالطبع فإن هذا الشكل من الأدوار الجديدة للمرأة وما ينتج عنه من إعادة هيكلة الأدوار الإجتماعية سيفضى بشكل واضح إلى مجموعة من المتغيرات مثل التأكيد على ذمتها المالية المستقلة من ناحية، وكذلك حصولها على مجموعة أخرى من الحقوق خصوصاً المدنية والسياسية.

أما الفرضية الثانية (وأسميها هنا الفرضية السلبية) فتمثل فى أن أشكال اللامساواة الصارخة بين كل من الرجل/المرأة على صعيد بنية المجتمع سواء فى المجال العام أو المجال الخاص قد انعكست بدورها على أنماط وأشكال القوانين واللوائح والقرارات المنظمة لعلاقات العمل. فجاءت علاقات العمل بين

(3) تجاهلت هنا الفرضية التاريخية المهيمنة والمتعلقة بأولوية مطالب التحرر الوطنى على المطالب القطاعية الضيقة الخاصة بالنساء.



المرأة الأجيعة وبين أرباب العمل كتجل لأشكال هذه اللامساواة. ورغم الاعتراف بأن هذه الأشكال من اللامساواة كانت جزءاً من شكل أعم من اللامساواة بين أرباب العمل والعمال سواء كانوا رجالاً أو نساء، إلا أن المرأة كانت هي الفئة الأوفر حظاً في الحصول على نصيب الأسد من أشكال اللامساواة.

تمثل هاتان الفرضيتان إحدى مساحات الصراع بين خطابات الدولة والمجتمع المدني. تبدو الفرضية الأولى أقرب إلى فرضية الدولة والتي لا تمثل سوى قشرة الحقيقة ورتانة إعلامية في المقام الأول. فلم يكن اندماج المرأة المصرية في منظومة العمل الأجير بمثابة اختيار واع، بل كان في أفضل الفروض رد فعل على تدهور دخل الأسرة. ومن ثم فقد ساد فهم (ولا يزال) أن عمل المرأة مؤقت ومرهون ببعض التغيرات في هيكل ميزانية الأسرة، ومن ثم عبر هذا الفهم عن نفسه مجتمعياً من خلال عمل المرأة في (ورديتين) واحدة في سوق العمل المنزلي حيث لا توجد أجور وأخرى في سوق العمل الخارجي حيث تتوافر الأجور. من ناحية أخرى، ورغم أن إعادة توزيع الأدوار والمكانات الخاصة بالرجل/المرأة في بنية العلاقات الاجتماعية هي بمثابة نتيجة حتمية لخروج المرأة إلى سوق العمل، فإننا نستطيع أن نتلمس وبسهولة أن توزيع الأدوار هذا لم يكن بدرجة من التحول العميق، لقد ذهبت النساء إلى العمل لكن لازلن يتعرضن إلى العنف وعدم السيطرة على مخصصاتهن المالية، هذه الأسباب تجعلني أميل إلى القول أن الفرضية الثانية السلبية هي الأكثر صحة، بل إنها تلعب أحياناً دوراً أقرب إلى الحقيقة الاجتماعية. ويمكن هنا رصد مجموعة من التأثيرات لأثر أشكال اللامساواة العامة في المجتمع على عمل النساء وهي:

التميط

التميط ببساطة هو رؤية أحادية الطابع تُسمّر بالمبالغة والتحيز ضد مجموعة ما من الأفراد وهو في الغالب مرتبط بتقسيمك على أسس العرق أو الجنس... إلخ⁽¹⁾. وفي حالة على النساء فإن الخطوة لا تتم في قطبي آراء أحادية الجانب بل تتعدى ذلك لتتعد إلى سياسات الدولة الخاصة بالتميط الوظيفي لقد نجر عن دخول النساء المكف إلى سوق العمل استنشا حقيقتين الأولى هي إدراك الدولة أهمية هذه النساء من حيث الوصول إلى العلى الأولى لتوظيف الموارد البشرية والحقيقة الثانية هي ضرورة توفير أطر حماية تستجيب لبعض الإحتياجات الخاصة والطارية لبعض النساء (مثل النساء الحوامل) لكن أفض تقديم الدولة لبعض الأطر الحماية أن تكون قاطبة لمسبقا للتميط الوظيفي بين الرجال والنساء في سوق العمل يتخذ هذا التمييط الوظيفي إحدى صورتين الصوة الأولى وهي الخاصة بغير النساء بشقي وظائف معينة أضحت بشكي شبه تفرق وظائف النساء وذلك لهيمنة الانطباع الخطن بكيف هذه الوظائف تلامر الطبيعة الجسدية والنفسية للنساء مثل وظائف التمريض مثلا أو الوظائف الكتابية في الجهاز الإداري للدولة فعلى سبيل المثال من جملة 13 نشاطا من الأنشطة الاقتصادية في الدولة تساهم النساء بنسبة 48.9% من إجمالي قوة العلى في مجل الصنة والعلى الإجملى (كإزنا نسبة تقترب من نصف قوة العلى في هذا النشاط) كما أن النساء يشاركن بـ 41.2% من قوة العلى في نشاط التعليم وهي نسبة مرتفعة أيضا لكن ماذا عن نشاطك مثل الصناعات التحويلية أو الإنشاءات أو التعدين هذا تظهر الصوة الثانية من التمييط وهي الخاصة بوجود وظائف معينة للرجال فملا يحتكر الرجال العلى في هذه الأنشطة الاقتصادية بحيث يمكن القول أن نسبة إسهام النساء في هذه الأنشطة الاقتصادية عبارة عن نسب جد هامشية (فملا تبلغ مساهمة النساء في نشاط التعدين 4.3%، وفي نشاط الصناعات التحويلية حوالي 9.6%، وتصل 1.6% فقط في نشاط الإنشاءات)

التمييز القانوني

(1) Nicholas Abercrombie, Stephen Hill and Bryans Turner, The Penguin Dictionary of ()
Sociology, 2nd edition, London, Penguin, 1988, p. 242



يعنى التمييز هنا وضع قاعة عامة مجرة تقوم على التفرقة المتعمدة بين الأفراد ويوفر التمييز القانوني مدخلاً ملائماً لإظهار بعض أشكال اللامساواة فملا في القانون 1933/80 حد القانون 20 صناعة لا تعلى بها النساء دونما توضيح لمالقة الآثار الصحية لهذه الأعطال على النساء لكن رغم إلغاء القانون 1933/80⁽¹⁾، فإنه استقر تقليدياً في تاريخ علاقت العلى في مصر فجه على غرار قرار وزير الشئون الإجتماعية والعللى رقم 1960/63، أحد ملامح أهمية هذا القرار تكفى في أنه حد بوضوح أسباب عمر جواز على النساء في بعض الصناعات وذلك لكوف هذه الصناعات صحتاً وأخلاقياً و (كذلك الأعطال الشقة التي لا يجوز تشغى النساء فيها). وقد حد القانون 24 صناعة تتوافق في شروط الضرر الأخلاقى والصحة وكذلك الأعطال الشقة والتمييز القانونى هذا أنه على الرغم من أن بعض هذه الصناعات تملى ضرراً صحياً للنساء (خصوصاً الحوامل) فإنها لا تعرف مالهة تأثيرت الصناعات الأخرى كما أنه ليس من المنطق أن تقوم الدولة برسم الحدود الأخلاقية لعلى النساء كذلك دأب القانون المصرى على فرض شرط ضرورة أن تمتص المرأة 6 أشهر في العلى على الأقل من أجل أن تحظى على إجازة وضع ورغم كون هذه المدة متعسفة (إجبار النساء على التحركى حملهن من أجل الحصول على إجازة) فإن القانون الجديد 2003 قد زاد هذه المدة إلى 10 شهور ومن ثم إذا حملت المرأة فى أن تمتص فترة 10 شهور في العلى فسيكون مصيرها الفصل وكى ما يمكن أن تطلب به هو تأمين الموض المنصوص عليه في قانون التأمين الإجتماعية ومن ناحية أخرى فالمرأة لن تحظى على هذه الإجازة سوى مرتين فقط أى أن الدولة تجبر النساء على تنظير الأسوة بشكى تعسفى الانحياز القضى

في إطار بحث العلاقة ما بين النساء والعمل من الطبعى أن نبث عن رؤية الفاعلن السياسى لهذه القضية سواء كان هذا الفاعل هو الدولة أو فاعلن من غير الدولة ولكن قلنا نجد كى إشارت حول موقف القضاة من على النساء خصوصاً الفتى السلية لغير حركة الجيش في يوليو 1952 خصوصاً مع الأخذ في الاعتبار عمر واحدة التنظير القضى السلافى تك الفتى (المحكر المختلطة المحكر الأهلية) لكن سأحتل هنا بعض العيكت التمثيلية لأحكر القضاة المصرى

(1) تم إلغاء القانون 1933/80 بموجب قانون العمل 91 لسنة 1959.

في فترات مختلفة وهذه الأحكام تكشف درجة الكارثة التي تعاني بها القصة
المصرية مع علي النساء. القضي مطبق للقانون ولكنه في هذه الحالة مطبق لم
جرت عليه التقاليد والانطباعات في المجتمع أبرز مثالاً وحدثت في هذا الإطار
يتعلق بالفتوة الناصرية وقد آثرت عرضها هذا باختصار وذلك لأنها بمثابة
أنه علم لك الدولة وليس حكراً على مرحلة بعينها. المثال الأول يرجع إلى
الحكم الصادر في القضية 2536 لسنة 6 قضائية⁽¹⁾، ومضمون القضية باختصار أن
المدعية قد اشتركت في مسابقة للتعيين في إحدى الوظائف ونجحت ولكن جهة
الإدارة قالت بتعيين من يليها في ترتيب النجاح وذلك بسبب لأنها امرأة. وقد
أقر الحكم لأسباب أن (الحكم الدستوري المجدد الك يقضي بالمساواة شئ
وتقرير المشيع أو سلفه التعيين لصلاحيه المرأة للاضطلاع بمهام بعض الوظائف
شئ آخر). ومن ثم يحدد لجهة الإدارة في هذه الحالة أنها لم تعين النساء في
بعض الوظائف وذلك لأنه وفقاً لص الحكم (فلا تتوي على الجهة الإدارية لو
جبت المرأة مسك لا تحد معتبره وجبت عنها وظائف ينبغي قصره على
الرجال باعتبارهم أقدر على احتكاك أعبائها وأقدر على معاناه مشقتها) هذا
المنطق نغضض عليه الحكم في القضية 898 لسنة 7 قضائية⁽²⁾. والك يمكن
تكرار ما قل في القضية 2536 لسنة 6 قضائية. المشكك هنا أن القضي قد ضرب
بالدستور عرض الحائط وبني حكمه بناء على الإنطباعات العامة التي تسود
قطاعاً عريضاً من المجتمع

الإنتهازية لاتزال حاكمة: الدولة وإعادة تعريف الإلتزامات الدولية
حاولت في السطور السابقة مناقشة بعض الرؤى والأفكار
الخاصة بقضية عمل النساء، وحاولت أن أقيس درجات تأثير خطاب
اللامساواة العامة في المجتمع على أوضاع سوق العمل في
مصر. وتبقى هنا نقطة أخيرة للمناقشة وهي المتعلقة بدور
الدولة في هذا الصراع حول عمل النساء وحول هذه الرؤى
المتنازعة. الدولة طرف في النزاع حول عمل النساء وهي فاعل
رئيسي في منظومة الصفقات واستراتيجيات الانتهازية. فهناك

(1) القضية 2536 لسنة 6 قضائية، جلسة 31 مارس 1963.

(2) القضية 898 لسنة 7 قضائية، جلسة 28 فبراير 1965.



انتهازية تحكم النظر إلى عمل المرأة فهو فى النهاية عمل مؤقت ومرحلى . وقد نجحت أشكال اللامساواة المتجذرة فى المجتمع الكبير أن تنفذ بقوة إلى مجتمع العمل. لقد استطاعت مثلاً قطاعات مجتمعية عدة أن تلتف حول الحقيقة الاجتماعية (المتمثلة فى عمل النساء) بفرض مجموعة جديدة من الشروط حول عمل المرأة، من خلال الزى مثلاً فهذه الوظيفة تحتاج إلى امرأة محجبة وهذه تحتاج إلى امرأة غير محجبة. وهناك تنوع كبير من أنواع الزى تغطى المساحة ما بين المرأة المحجبة وغير المحجبة. لا ينتهى مسلسل الصفقات وفرض الشروط عند حالة الزى فقط أو عند قطاعات من المجتمع، فهناك نوع آخر من الصفقات ظهر فى العهد الناصرى، وتبلور بشكل لم يسبق له مثيل فى عهد مبارك . لقد لجأ النظام إلى توظيف النساء التكنوقراط (مخرجات النظام التعليمى) كمكون فاعل فى بنية خطاب النظام، لكن تم استبعاد وتهميش قطاعات متعددة من النساء المصريات من أن يكون لهن أى أثر فى هذا الخطاب.

لم تكن عملية فرز النساء لإدماجهن فى النظام مقصورة على ممارسات عهد مبارك، فهى ممارسة مصرية تاريخية أصيلة سواء من قبل الدولة أو من قبل الفاعلين الاجتماعيين. وحيث إن أحد محددات سقف المرحلة الليبرالية كان فى فشل الأصوات المختلفة فى أن تحدث قضية توافق على مشروع الحد الأدنى. الممارسة نفسها لجأ إليها النظام الناصرى ولكن بصورة أوسع وأكثر تقنياً. ادعى أن إجراءات الإصلاح الزراعى (المحدودة بالفعل) والتي لجأ إليها عبد الناصر قامت بعملية استبعاد مبكرة للنساء، وهو ما جعل الرجال هم المستفيد الرئيسى من القوانين، لم يتطرق النظام الناصرى إلى الفقر ولم تول عناية الدولة إلى المرأة الريفية. فى مرحلة لاحقة نجح النظام الناصرى فى تدجين (النساء) لصالح خدمة مشروعه من ناحية أولية، وسواء كن هؤلاء

النسوة من اللائى تفتحت أعينهن فى النظام الناصرى، أو كن ناشطات فى العصر السابق ليوليو فقد تم تدجين الجميع، وكانت الإقامة الجبرية والسجن مصير من حاول أن يخرج عن حظيرة النظام. فى العهد الناصرى كان الطابع التعاقدى (للصفقة) مكونًا من فئات إجتماعية جديدة كونت ما يسمى الطبقة الوسطى على حساب نساء الريف من ناحية وعلى حساب الموافقة على تأميم النساء من ناحية أخرى.

فى عهد مبارك استمر هذا التقليد حيث قامت الدولة (متأخرة) بإعادة ترتيب بعض (موضوعات وقضايا) أجندتها الخاصة فيما يتعلق بالمرأة ليس استجابة للتحديات الأكثر إلحاحًا، وإنما كنوع من الديكور من أجل الحصول على نصيب من المكافآت الدولية أو المجتمعية فيما يتعلق بالمرأة. لم تكن المرأة العاملة هنا جزءًا من الصفقة (كما كانت فى العهد الناصرى) وإنما كانت مجموعة من النساء التكنوقراط سواء فى جهاز الدولة أو الأكاديمية المصرية المستأنسة. تكون من هؤلاء النساء منذ الثمانينيات (المجلس القومى للطفولة والأمومة)، وفى عام 2000 تشكل (المجلس القومى للمرأة، والذى أنيط به حسب القرار الجمهورى 90 لسنة 2000، عدة مهمات عامة تتمثل فى اقتراح سياسات ووضع مشروع خطة قومية للنهوض بالمرأة وحل المشكلات التى تواجهها، وكذلك تقييم السياسة العامة فى مجال المرأة⁽¹⁾). ورغم هذه الأهداف الرنانة فإن المجلس لم يكن تنظيمًا ديموقراطيًا، بل أقرب إلى النمط الاستبعادى سواء فى القضايا أو فى استبعاد قطاعات واسعة من التمثيل فيه⁽²⁾. المجلس أقرب إلى (بيت

(1) هذه الاختصاصات هى جزء من 11 اختصاصًا للمجلس حددها القرار الجمهورى 90 لسنة 2000.

(2) لم يكن النقاش حول هذا المجلس سوى ترديد لثنائية حدية ما بين التهليل والقذف. فعلى حين وصفت سوزان مبارك - فى خطابها أمام المؤتمر الثانى للاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية أبريل 2000- بإنشاء المجلس على أنه نقطة تحول حقيقية فى تاريخ المرأة المصرية.



خبرة)، لكن ليس من أجل إنتاج المعرفة حول أوضاع النساء المصريات، ولكن للتبرير وتجميل السياسات المجزئة للنظام فيما يتعلق بالنساء. فهو تطور لإنشاء بعض المؤسسات كنتيجة لمشاركة (مصر الرسمية) فى مجموعة من المؤتمرات الدولية الخاصة بالمرأة⁽³⁾. ويأتى التطور فى المؤتمرات الدولية فى شكل أنها أضحت منبراً أقوى؛ وصيغة أنها مؤتمرات أكثر رسمية ومدعومة من الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بقضية المرأة قامت الأمم المتحدة بعقد أربعة مؤتمرات كبرى، فجاء مؤتمر المرأة العالمى الأول الذى

الأهرام 24 أبريل 2000، وزاد أحمد يوسف القرعى فى هذا قائلاً إن البرنامج (الطموح) للمجلس بمثابة التحرير الثانى للمرأة المصرية على مدى 100 عام، انظر أحمد يوسف القرعى فى الأهرام 2000/6/20. يخالف محمد عمارة هذا التوجه وذلك لأن المجلس القومى للمرأة جاء استجابة لمقررات بكين، وقد راعه أن اختصاصات المجلس لا تذكر أى إشارة إلى الأسرة. انظر محمد عمارة، إنصاف المرأة، الشرق الأوسط، 2000/5/6. وبالطبع لم يخل النقد من درجة من العبثية مثل التى أبداها المستشار عثمان حسين عبد ا) فى رؤيته فى صحيفة (ليبرالية) أن إنشاء مجلس قومى للمرأة لا لزوم له وذلك (لأن الواقع يقول إن المجتمع المصرى يعطى للمرأة حقها ويحولها الفرصة الكاملة فى الأسرة، وفى التعليم والعمل)، انظر عثمان حسين عبد ا)، مجلس قومى للمواطن، الوفد 2000/5/27.

(3) وقد يبدو لافتاً أن مشاركة المرأة المصرية فى المؤتمرات الدولية كانت بمثابة أحد روافد النقاش العام وتفعيل العمل الداخلى حول قضايا المرأة. فناريخياً استفادت المرأة المصرية من مشاركتها فى المؤتمرات الدولية، فمثلاً لم يكن اشتراك الثلاثى هدى شعراوى ونبوية موسى وسيزا نبراوى فى المؤتمر النسائى الدولى (الثامن) والذى عقد فى روما 1923 مجرد اشتراك عادى، لقد كانت النقاشات التى أثرت حول المؤتمر وحول برنامج المؤتمر وقضاياها (أو من خلال الأفعال الرمزية مثل نزع هدى شعراوى لحجابها عند وصولها من المؤتمر) من الثراء لدرجة أنه يمكن استخلاص مجمل أوضاع المرأة من خلال قراءة لما أسهمت به الصحافة فى هذا الحدث. ولقراءة حول المعنى الرمزي لخروج هؤلاء النسوة، انظر:

عقد فى المكسيك والذى حظى بنجاح محدود، وتلاه نجاح أكثر نسبياً فى مؤتمر المرأة العالمى الثانى الذى عقد فى نيروبي، ثم اللحظة الأكثر أهمية وهى مؤتمر المرأة العالمى الرابع الذى عقد فى العاصمة الصينية، بكين.

**فى السبق المصري تبلور منذ عام 1994 علم انعقاد مؤتمر السكك والتنمية
مشاركة مصر الرسمية فى بلورة أجنة خاصة بالنساء لكن هذا التبلور لم يكن
لقناعة ذاتية معية بل كل لتصاعد وتيرة النشاط الذى تقوم به السيدة زوجة
الرئيس وهو ما انعكس واضحا فى العر التلى حيث كات الدولة المصرية ممثلة
فى السيدة/سوزن مبارك زوجة رئيس الجمهورية⁽¹⁾، قد حست**

Margot Badran and Lucia Sorbera, In no need of Protection, Al-Ahram Weekly, 24-30 July 2003, Issue No. 648

(1) أظن أنه من المفيد الإشارة إلى أنه لا توجد لدينا نقاشات ذات قيمة لدور ما يسمى بالسيدة الأولى فى مصر فى صنع السياسات العامة على الرغم من أهمية هذا الدور فى مجال الفعل السياسى وتشكيل الخطابات فى لحظات سياسية محددة. لقد ارتبطت هؤلاء النسوة بدرجة أكبر من كونهن زوجات الرئيس، فالدور الذى لعبته الملكة فريدة عموما أكبر من كونها الرئيسة الشرفية لجمعية الهلال الأحمر. كذلك من المهم الإشارة إلى صورة تحية كاظم (زوجة عبد الناصر) فى خيال المصريين فى تلك الفترة وهى الأم الحنون والزوجة الوفية التى تقف وراء زوجها فى السراء والضراء. وهو الخط الذى رفضته تماما جيهان رءوف والتى خلع عليها لقب جيهان السادات والتى أثرت بقوة فى السياسات العامة تجاه المرأة (ما عرف بقانون جيهان)، فى عهد مبارك شهد النظام توغلا فعليا لدور السيدة الأولى ممثلا فى سوزان ثابت - خصوصا فى مجموعة الإجراءات القانونية منذ سنة 2000 والمتمثلة فى إصدار القانون رقم 1 لسنة 2000 بتنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية (المعروف إعلاميا بقانون الخلع)، وإنشاء المجلس القومى للمرأة، وتعيين السيدة / تهانى الجبالى كأول قاضية فى التاريخ المصرى الحديث (فى المحكمة الدستورية العليا)، وصدور قانون محكمة الأسرة رقم 10 لسنة 2004 وصدور أيضا القانون رقم 11 لسنة 2004 بإنشاء صندوق نظام تأمين الأسرة الذى يضع إطارا يضمن تنفيذ أحكام النفقة،



دور مصر الرسمية فى المنابر الدولية . وعلى هذا فقد اشتركت مصر الرسمية بوفد رسمى كبير فى مؤتمر المرأة العالمى الرابع والذى عقد فى بكين 1995. لن أقول هنا إن الوفد المصرى شارك بفاعلية، ولكن على الأقل رأى الالتزامات الخاصة التى تم طرحها فى الوثيقة المعروفة بـ (منهاج عمل بكين⁽¹⁾ . لاحقا وفى عام 1996 عقد المؤتمر الثانى للمرأة المصرية، وقدمت سوزان مبارك مضمون رؤية الخطاب الرسمى فيما يتعلق بالمرأة والذى دمج ما بين التاريخ الذهبى للنساء المصريات فى القضية الوطنية، والتطورات الدولية المتصاعدة فيما يتعلق بتزايد درجة المشروعات العالمية لخطاب المساواة، خصوصا بين شعوب دول العالم الثالث . وإذا كان مؤتمر بكين فرصة لبعض بلدان العالم لمراجعة النشاطات والتحديات والرؤى فيما يتعلق بتمكين المرأة عموما (ونسبة إسهام النساء فى قوة العمل على وجه

وكذلك تعديلات قانون الجنسية التى ضمنت حق النساء المصريات المتزوجات من أجنبى فى منح جنسيتها إلى أبنائهن. انظر فى طبيعة هذا الدور فى الولايات المتحدة الأمريكية التى تعد أقرب مثلا لحالتى جيهان السادات وسوزان مبارك التحليل التالى:

Shawn Parry-Giles and Diane Blair, The Rise of the Rhetorical First Lady: Politics, Gender Ideology, and Women's Voice, 1789-2002, Rhetoric & Public Affairs, 2002, pp 565, 599

(1) لم يكن صدور وثيقة منهاج العمل هى النجاح لهذا المؤتمر، لقد شهد المؤتمرات نجاحات أخرى تتمثل فى المشاركة الكثيفة من قبل منظمات المجتمع المدنى، وكذلك عدالة المشاركة الجغرافية ما بين مناطق العالم (استضاف المؤتمر واحدة من أكثر الحكومات حساسية لكلمة حقوق الإنسان). وكما تقول إيفا بريمر فقد نجح المؤتمر بصورة أساسية فى غلق الأبواب أمام خطابات النسبية الثقافية، انظر:

Eve Brems, Enemies or Allies? Feminism and Cultural Relativism as Dissident Voices in Human Rights Discourse, Human Rights Quarterly 19.1, February 1997, p153

التحدي)، فقد فرضت الأهداف الإنمائية للألفية تحديًا جديدًا للدولة المصرية وخطابها الرسمي، فالآن ولأول مرة يمكن ببساطة قياس مدى نجاح الدولة والخطاب الرسمي فى تحقيق الإلتزامات التى تم تبنيها والتي أسفرت عن كم من التحويلات المالية والمعنوية لقطاعات معينة فى الدولة.

لكن يبقى السؤال الخاص بالأسباب التى دفعت بالدولة المصرية لكى تهتم بقضايا النساء بهذا الشكل بلا إجابة . أحد مداخل الإجابة عن هذا السؤال تكمن فى بعض الملاحظات الأولية للتغيرات الناتجة فى البنية القانونية والرسمية. حصرا أربعة تغيرات فقط لا غير وهى القانون رقم 1 لسنة 2000 بتنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية، قانون محكمة الأسرة رقم 10 لسنة 2004، القانون رقم 11 لسنة 2004 بإنشاء صندوق نظام تأمين الأسرة وتعديلات قانون الجنسية عام 2004. جاءت هذه المبادرات بمنح من السيد رئيس الجمهورية حقوق النساء ترتبط هنا ليس بنضالهن من أجل انتزاع حقوقهن ولا حتى فى تغير المناخ العام، بل منحة من الحاكم.

التحديات الحالية لإسهام النساء فى قوة العمل

فى شهر سبتمبر 2003 أصدر أحمد العماوى وزير القوى العاملة والهجرة قرارا يتعلق بقانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، والذى ناقشه وأقره مجلس الشعب فى العام نفسه . هذا القرار هو القرار 155 لسنة 2003، فى شأن تحديد الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها، جاء هذا القرار بعد 7 عقود كاملة من صدور قرار مشابه هو القانون رقم 80 لسنة 1993، كل من القرار 155/2003، والقانون 1933/80 يحددان الأعمال التى لايجوز تشغيل النساء فيها، لكنهما يختلفان فى بعض الأمور . الأمر الأولى أن القانون 1933/80



صدر من وزارة الداخلية وهى الجهة التى أنيط بها مجموعة من الصلاحيات الواسعة فيما يتعلق بعلاقات العمل، أما القرار 2003/155 فقد صدر من وزارة القوى العاملة. اختلاف مهم فيما يتعلق بتطور التخصص الوظيفى للمؤسسات المصرية. لكن هذا التطور شكلى. حدد القانون 1933/80 20 صناعة لا يجوز تشغيل النساء فيها، أما القرار 2003/155 فقد أشتمل 30 صناعة، أى بزيادة 10 صناعات عن قانون 1933/80. 7 عقود من الزمان لم تنتج أى تغيير فى قانونية منطوق (الاحتمية البيولوجية). لحظة صدور القرار 2003/155، كانت المرأة المصرية العاملة تشهد أعلى معدلات لإسهامها فى إجمالى قوة العمل فى التاريخ المصرى، والتى تراوحت بين 20% من إجمالى قوة العمل، ولكن لا تزال هذه النسبة ضعيفة للغاية (بالمقارنة بدول العالم المختلفة)، كما أن السياسات الاقتصادية للنظام أثرت فى أن تكون النساء أكثر القطاعات المجتمعية فى نسبة البطالة⁽¹⁾، رغم سيادة نظرة شائعة أن النساء أكثر توظفا من الرجال. منذ أوائل التسعينيات شهد إسهام المرأة فى قوة العمل معدلات أكبر من الماضى. لا

(1) يسود انطباع عام مفاده أن النساء إما أنهن يحصلن على وظائف الرجال ومن ثم فهن السبب فى زيادة معدل البطالة لدى الرجال (وكأن العمل هو كم ثابت من الوظائف)، أو أن فرص حصول النساء على عمل أكبر من فرص الرجال. وبالطبع فإن الحقائق المتمثلة فى أن نسبة البطالة بين النساء الراغبات فى العمل أعلى بكثير من الرجال (فتبلغ نسبة البطالة بين النساء الحضرىات 30% (مقابل 7% من الرجال) فى حين تقل هذا النسب فى مجموعها فى المناطق الريفية حيث يبلغ معدل بطالة النساء 20% فى مقابل 5% للرجال) وكما يرى برايان كاتوليس فإن النساء قد يحصلن على وظائف ما بسبب انخفاض أجورهن مقارنة بالرجال، أو أن أرباب العمل يرون فى النساء العاملات أقل إثارة للمشكلات من الرجال. انظر فى ذلك:

Brian Katulis, Women's Rights in Fous: Egypt, Findings from June 2004 focus groups with Egyptian citizens on women's rights, Freedom House, 2004, p17

ندرى ما سبب الإصرار على هذا التقليد القانونى الخاص بتحديد صناعات ما لا تعمل بها المرأة. لكن هذه القوانين فى النهاية هى بمثابة مسيرة تواصل الاستفادة من حكمة وحكماء الماضى. وتبدو المجازفة كبيرة إذا حاول البعض التغيير من نصوص القوانين التى هى بمثابة نصوص مقدسة. فى مارس 2003 وأثناء مناقشات مجلس الشعب حول قانون العمل الجديد، نشب خلاف حول معنى كلمة فى نص المادة 97 التى تنص على (يستثنى من تطبيق أحكام الفصل الثانى من هذا الباب العاملات فى الزراعة البحتة)، حيث أثار السيد كمال الشاذلى عدم اقتناعه بمعنى كلمة البحتة، وقال ساخراً إنه لم يقابل هذه الكلمة إلا فى الرياضة البحتة. واقترح الوزير حذف الكلمة. ما كان من رئيس المجلس والذى هو بالأساس رجل قانون، أن دافع عن الكلمة ليس لأنه يعرف المغزى منها ولكن (قطعاً لها معنى مادامت وردت فى القانون 137 لسنة 1981، ومطبق منذ اثنتين وعشرين سنة، قطعاً أخذت معنى)⁽¹⁾. لقد انشغل رئيس المجلس بكلمة اكتسبت القداسة لأن عمرها 22 عاماً، ولم يعر رئيس المجلس ولا غالبية الحاضرين فى هذه الجلسة أى أهمية إلى اقتراح كل من د. فائزة الرفاعى، ود. زينب رضوان المتمثل فى ضرورة أن يقضى القانون بمنح العاملات فى الفلاحة شهراً إجازة بعد الوضع. لم تلتفت هاتان العضوتان إلى أن الدولة قد رفضت حذف كلمة ظلت سارية لمدة 22 عاماً، ومن ثم فإنه من المستحيل بالطبع أن تقوم الدولة بتغيير التقليد الخاص باستبعاد العاملات فى الزراعة من أى حماية قانونية وهو التقليد الذى يبلغ من العمر 70 عاماً.

استبعدت العاملات فى النشاط الزراعى من مظلة الحماية هو أحد أوجه الأوضاع السلبية لعمالة المرأة⁽²⁾، لكن الوجه الأكثر خطورة يتعلق بمدى مساهمة النساء فى قوة العمل فى عام 1990 كات نسبة إسهام المرأة فى إجمالى قوة العمل هى

(1) مضبطة الجلسة 55، 23 مارس 2003، ص ص 37، 39.



27.2%، ولكي شهت السنوات اللاحقة انخفاض جزئيا في هذه النسبة لتصبح النسبة 22.9%، 22%، 22، في سنوات 1993، 1995، 1997 على التوالي ثم استقرت النسبة لتكون 21% في عامي 1998، 1999. ما لبثت هذه النسبة أن ارتفعت بشكل هائل للغاية لتصبح في عام 2000 21%، في عامي 2002، 2004 ارتفعت هذه النسبة بشكل مشابه لما حدث في عام 2000 تقريبا حيث كانت الزيادة في معدل إسهام المرأة في قوة العلي هو 1% في عام 2002، 3% في عام 2004. إن استنطاق هذا في سد الأرقام، لكي من المهم للغاية طرح مجموعة من الأسئلة الخاصة بما استيعب النظر العر لهذه النسب. بالتأكيد لا يحتاج المرء إلى رصد نماذج لخطاب مجتمعي تدعو النساء للرجوع إلى منازلهن. حيث لا تقوم الدولة بتبني هذا الخطاب وذلك ليس من أجل الإقرار بحقوق النساء ولكن لأن الدولة أكثر الفاعلين إدراكا حتى الآن لما تعنيه مساهمة النساء في قوة العمل. كما ذكرت في السبق فإن نسبة مساهمة النساء في قوة العلي تبلغ 24%، أي أن ربع القوى العاملة المصرية تشغلها النساء. وبالطبع فإن من الصعب منهجا حصر لمستوى التوقعات السياسية والاقتصادية الناجمة عن (ترحيل) النساء إلى المنازل ولكن على أي تقدير سيخرج عن هذا الترحيل تغير بنية الاقتصاد السيلي للدولة نحو مزيد من الاختلالات الهيكلية سواء في سوق العلي أو الإنتاج أو حتى المؤشرك الاجتماعي المتعلقة بنسبة الإعالة والتخفيف من حدة الفقر. هذا بالإضافة إلى أن الدولة والنخب السياسية وكذلك قطاع مجتمعي تدرك مظاهر الزيادة السكانية بشكل أكثر دقة لقد أت التحول الديموجرافي⁽¹⁾

Demographic Transition إلى زيادة نسبة السكك المؤهلين للدخول في سوق

(2) بلغت نسبة العاملات في الأنشطة الزراعية 58% من إجمالي النساء العاملات في الريف. وتبلغ نسبة إسهام النساء في العمالة الزراعية 23% من إجمالي العمال الزراعيين. ولا يتمتع هؤلاء النساء بأى حماية قانونية تذكر، وبالطبع لا توجد هناك مساواة في الأجور على الأعمال نفسها بين الرجال والنساء. بالإضافة إلى أن وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضي لا تقدم لهؤلاء النساء أى خدمات إرشاد وتدريب ذي قيمة، انظر، نادية رمسيس فرح، تحليل وضع المرأة الريفية والنساء في قطاع الزراعة، القاهرة، المجلس القومي للمرأة، أوراق بحثية، ص 3.

العمل رغم الإقرار بصعوبة تبي فرضية عامة تربط بين التحول الديموجرافي وزيادة الإسره في قوه العلي⁽²⁾. ويتوقف عرض العلي للحلي للنساء على مجموعة متنوعة من المحدث على العمر (الفنك الأصغر سنا) مستوى التعليم المنطق الجغرافية ثم المحدث المنطق بالثقافة هذا بالإضافة إلى المتغير الاقتصلي الخس بميزانية الأسرة فظ الفقر يعتبر بمثابة مؤشر مركبي في تفسير عرض العلي (خصوصي العلي غير الرسمي) ومن هذا فله إذا كل مستوى دخلي لأسق يقع فوق خط الفقر في هذه الحالة تلعب المحدث الاجتماعي بالإضافة إلى المحدث ذلك الطبيعة الاقتصادية دوراً في التأثير على قرار النساء الدخول في سوق العمل. لكن إذا كل مستوى دخلي لأسق يقع تحت خط الفقر في هذه الحالة تدوي المحدث الاجتماعي والثقافي لتفجح المكمل تماماً للمحدث الاقتصادي

الظاهرة اللافتة أخيراً تتمثل في المحدث السلبي الخاص بظاهرة < تأنيث البطالة >، فمثلاً بلغت معدلات البطالة في عام 1977 في ظل إجراءات الخصخصة التي قام بها النظام لدى النساء 17%، وبعد حوالي عقدين من الزمان شهدنا تحولات ديموجرافية ضخمة ومعدلاً أعلى في الخصخصة بلغت نسبة البطالة لدى النساء 25%. يكشف هذا المعدل عن عجز سافر للدولة في توفير فرص العمل الخاصة بالنساء (أكثر القطاعات المجتمعية في نسبة البطالة)، ودرجة من النمو اللامتوازن في الأنشطة الاقتصادية المختلفة. وهناك عدة ملاحظات حول وضع بطالة

(1) يقصد بالتحولات الديموجرافية عموما هي أنها تلك التحولات التي ينتج عنها انخفاض في معدلات خصوبة النساء وكذلك انخفاض معدلات الوفيات، عن طريق المعادلة التالية: معدل النمو السكاني - معدل المواليد الخام - معدل الوفيات الخام.

(2) هبة نصار، وسمية عبد المولى، النمو السكاني في مصر، الأفاق والمتطلبات، القاهرة، جامعة القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية، سلسلة مشروعات بحثية، عدد 12، فبراير 2003، ص



الإناث، فالملاحظ مثلاً أن هناك تأثيراً للتوزيع الخاص بالحضر/الريف فى التأثير على معدلات البطالة، فتبلغ نسبة البطالة بين النساء الحضرىات 30% (مقابل 7% من الرجال) فى حين تقل هذه النسب فى مجموعها فى المناطق الريفية حيث يبلغ معدل بطالة النساء 20% فى مقابل 5% للرجال.

ولا تقتصر أعداد بطالة النساء على الأعداد فقط، حيث تتسم بطالة النساء بأنها ربما تكون بطالة لا نهائية. أحد الأسباب الأصيلة فى ازدياد معدلات البطالة لدى النساء تكمن فى ظاهرة التطورات الاقتصادية غير المتوازنة والتى أصابت قطاعات معينة من الاقتصاد تتميز بتفضيلها التاريخى لعمل الذكور مثل النقل والمواصلات، الأنشطة العقارية وما يرتبط بها.

خاتمة

رغم أن المشو العر يخلى انطباً بئ النساء المصرىك يسبب بشكى حيث إلى زيادة أعدادهن الكمية والكيفية فى قوق العمل فهنك تزايد ليس فى أعداد خريجتك المدارس المتوسط فقط بل فى خريجتك التعليم الجامعى خصوصاً فى الدراسات ذك الطبيعة التقنية⁽¹⁾. هذا المشو يؤكد أن الدعوى المؤسقة على

(1) تدعم الأرقام هذا الانطباع العام، فمثلاً فيما يتعلق بالحالة التعليمية للإناث بلغت نسبة الأمية بين الإناث فى عام 1996 62%، وفى عام 1996 انخفضت النسبة بمعدل 12% لتصبح 50% (لا تزال نسبة مرتفعة للغاية). فى عام 1986 بلغت نسبة الحاصلات على مؤهلات متوسطة بين النساء

تفسيرك ثقافة والى تألى فى عوة النساء إلى المنال تواجه صعوبت تجلى من عملة الرجوع أمراً مستحيلًا لى ينبغى الإشاق إلى أن هه الاستحاه لىست نىجة لتحولت ثقافة فىط يتعلى بالمره سوه بتغير النطق الجمعه إلى مكائطه ودورها فى المجتمع لى هو نتاج بلأسس إلى متغيرت ذك طىبة اجتماعية واقتصادية تحم على المره أن تخرج إلى العلى (أو تحرفى سىاقك أوى إخراج المره قسراً إلى العمل) أحد هه المتغيرت الجدىة - القدىة هو التعلیم والى أتاح فرصة ذهية للنساء من أبلى الاندفع فى سق العمل فى عام 1996 بلغت نسبة النساء اللى ىخرجى إلى العلى حولى %18 من إجملى عد النساء وهى عام 2004 زات النسبة لتصح %31. لم تصح النساء كل كى فى الأىلم الخوالى ىجلبن فى المنل ولا ىوجد لديهن ما ىفعلنه لقد أصبحى بطنى التعلیم ىتمنى ىخيارت أوسع من تك لى تمتع بها النساء مذ عقد أو أكثر. وهو ما ىعى أن هلك تغیرت أساسیه فى مواقع المره المصریه فى الفضل العر من ناحیه وهى قضیه التمیم من ناحیه أخرى مذ عقبن من الزمل تخوف أحد أساتة الإجمع من نط الإداة الأبویه للعملة التعلیمیة : (التعلیم أكثر تحیزاً للذكور ضد النساء وبالئى كل من نتاج هه الوضع أن أضى الكر الأكبر من المتعلمن ومن المشغطن بالبعث العلمى ومن الشاغلن لمواقع مؤثرة فى القرارر الخاصة بالمشروعك البحیة والتمیم. من الرطل⁽¹⁾ , ومن ثم فقد ىبدو أن هه التخوف

17% لترتفع إلى %31 فى عام 1996. وبلغت نسبة الحاصلات على مؤهل جامعى فأعلى %3 عام 1986، لترتفع إلى %4 فقط عام 1996، مع ملاحظة أنه حتى الأعوام الأخيرة شهدت نسبة المقيدات فى التعلیم الجامعى زیادة واضحة (تشكل الفتيات نسبة %49 من إجمالى المقیدین بالتعلیم الجامعى)، انظر النتائج النهائیه لتعداد السكان فى عامى 1986، 1996، وكذلك مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، قطاع دعم القرار، تطور أوضاع المرأة (مصریا - عربیا)، ینایر 2002، وانظر أیضا مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، قطاع المعلومات القومیة، تقرير معلوماتى عن مشاركة المرأة فى الحیاة السیاسیة والإقتصادیة، ص 14. (1) عبید الباسط عبید المعطى، (المرأة فى السیاق البنائى للقریة العربیة)، فى تمیم المرأة الریفیة فى الوطن العربى (تونس، جامعه الدول العربیة، 1985)، ص 69.



ليس له ما يبرره الآن مع إنجاز المرأة المصرية والعربية شروطاً كبيراً في التعليم ومع تولي مجموعة من النساء مهام تخطيط وإدارة إستراتيجيات بحثية كبرى لكن لا يعنى هذا التحول أفضى الإدارة الأبوية للعملية التعليمية والبحثية فلا تزال هذه الأبوية قائمة فيط يتعنى بدمج مجموعة من النساء التكنولوجيات لخدمة إستراتيجيات الدولة وهو ما يعنى أن الإدارة الأبوية (الممنه في الدولة) هذا قد غيرت من بعض اللاعبين ولكن تظل هي المحرك المركزي للعملية البحثية والتعليمية في نهاية المطاف وتظل كذلك هي أداة الإجهاد الرئيسية للتنمية في بلادنا. لقد تنبه عالم التربية المرموق حامد عمر إلى علاقة المرأة بالتنمية فصاغ مقولة أن قصة المرأة (ينبغي أن تكون في قلب عملية التنمية ومعاناتها وممارساتها)⁽²⁾. وبين سؤالا ما هو كلئ وما ينبغي أن يكون تبدو النتيجة في نهاية المطاف أن هناك سيناريو أقرب إلى (المؤامرة) في سبب بعض المكاسب التاريخية للمرأة المصرية في مجال سوق العمل أو على الأقل إبقاء الوضع كما هو عليه. ورغم أن نظرية المؤامرة قد تبدو منغوة للبعض فإنها قد تكون ذات مشروعية لإعلان تحلى الجمع مسئولية الواقع المندي للمرأة العاملة في الإطار الرسمى أو غير الرسمى ومن ثم موقع المرأة في قصة التنمية فالمرأة المصرية عموماً والمرأة العاملة بصفة خاصة تعلى حساسة التحديت المفروضة ورغم كونها من الناحية الرسمية قد أنجرت (أوهى في طوق إنجاز) انتقال أسلبيين هذا تخفيض معدلات الخصوبة⁽³⁾ من ناحية والاستغاة من التعليم إلا أن التحدي الثالث الخطى برفع معدل إسهامها في قوة العمل يظل بعيد المنال لقد حاولت في هذه الدراسة تقديم عرض علمي حول قصة على المرأة من منظور تاريخي ولكن ليس من خلق سد المحطك التاريخية المختلفة لعلى المرأة ولكن من خلق

(2) حامد عمار، (الإطار العام لمشاركة المرأة العربية فى التنمية فى ضوء إستراتيجية العمل الاجتماعى فى الوطن العربى)، شئون عربية، العدد 31، سبتمبر 1983، ص 25.

(3) لا يحسب هذا الإنجاز كله لصالح النساء المصريات، فقد صممت الدولة عمدا مجموعة من الإجراءات التى هدفت إلى خفض معدلات الإنجاب لدى النساء المصريات ليس عن طريق الحملات الإعلامية ولكن عن طريق فرض مجموعة من القيود القانونية.

استكشف أهم العناصر الفاعلة حول قضية علي المرأة فملا في الفتوة منذ نهاية القرن التاسع عشر حتى نهاية الحرب العالمية الأولى وحصلي مصر على استقلالها الشكلي في عام 1922، احتكر المجتمع النقلي حول قضية علي المرأة (وعلى قضية المرأة عموماً) ولم تتدخل الدولة وأجهزتها إلا في بلورة أفلا معية حول علي المرأة وفي لحظك نادية للغاية لكن الدولة كات حاسمة في مساهمة أخرى للفلي سواء في بنية قوانين الأحوال الشخصية أو خطابها حول التعليم. بعد الاستقلال الشكلي أدى أن الدولة قد اتحت مواقف مناوية للنساء خصوصاً منذ صدور القانون 11 لسنة 1923 والى كالت فيه الدولة بزيادة مساهمة فلي الرجال بقصر حتى الانتخاب على الذكور فقط للامة الأولى من القانون⁽¹⁾. وهو ما يعتبر أول مصر مباشر وصريح لفكوة استيعاب النساء قانونياً من الداخلي في العلي العام مع عقد الثلاثينيات بذلك قضية علي المرأة تتخذ مسارك مختلفة كط ونوعاً فقلقت الدولة بالداخلي كمنطق قوي في مجل إنتاج الرئي حول علي المرأة من ذلك إصدار بنية قانونية سواء من ذلك مجل النول أو الشيخ أو من ذلك قرارات الوزارت المعنية (وأغلب القرارات كات من ذلك وزارة الداخلية). توارى مع نشط الدولة هذا تحول كفي في التطق لعلي النساء من ذلك النقاش العام. لكن قلف ثورة يوليو رشق صريحة (لكنها كات سخية) للنساء فدخلت النساء لتسهول في قوق العلي بشكلي غير مسبق مع اعتراف محتفي نسي بموقع المرأة الجديد. لكن للأسف الشديد خلفت الدولة مناح الاتكالية للنساء لقد وقف بعض قطاعك النساء في فخ الدولة الناصرية ونسي أن النظر الناصري هو الذي أمر جمع مصادر الفلي المسبق للنساء المصريات لم يستطع النظر السيلي المصري التلي لعبد الناصر تقليم رشق كبير ملي النظر الناصري لكه استطع أن يتظب على ضعفه في الاستجابة للأوضاع المتردية للنساء سواء في مجل العلي أو الأحوال الشخصية أو حتى في أنماط التمييز والعف من ذلك تحلي خطب جديد خص بالنسبة الأولى وهو الخطب الذي لعب دوراً مهملاً في فتوة السلك عن طوق جيهك رءوف، ودوراً أكثر أهمية مع سوزن ثابت في تجنيد بعض النساء

(1) نصت المادة الأولى من القانون 1923/11 على أنه (لكل مصري من الذكور بالغ من السن إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة حق الانتخاب)، انظر الوقائع المصرية، العدد 46 (غير اعتيادي)، 30 أبريل 1923، ص 1.



لإخفه تناقض شديدة الوطء فيط يتعلى بنط إدارة الدوة للمجع من ناحية
ومن ناحية أخرى غيب دور الدوة في توفير مظة حماية لوقاية النساء من
العنف خصوصاً أن النساء دخلن كمتغير جديد في العملية السياسية من خلال
استخطر أحسط النساء كطرف في الصراع السياسي

وفى النهاية لن أجد كلمات تلخص جوهر العلاقة العامة للنساء
بالعمل، سوى تلك الكلمات التى كتبتها القيمة الراحلة إنجى
أفلاطون فى كتابها الفريد (نحن النساء المصريات)، تقول إنجى
أفلاطون : (تعمل المرأة لأن مساهمتها فى نواحي النشاط
الاجتماعى المختلفة من اقتصادية وثقافية وعلمية أساس فى
تقدم المجتمع الذى تعيش فيه)⁽¹⁾.

(1) أنجى أفلاطون، نحن النساء المصريات (صدرت طبعته الأولى فى عام
1949)، القاهرة مركز دراسات المرأة الجديدة، 1999، ص 49.

الحقوق الأساسية للعاملات بين القانون والواقع

بقلم: ياسمن إبراهيم

:
بدأت منظمة العمل الدولية حملة قوية عام 1995، لحمل الدول الأعضاء على التصديق على اتفاقيات العمل الأساسية⁽¹⁾، وتأكيداً على هذه الحملة أصدرت (إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته) فى 19 يونيو 1998، وذلك لتأصيل هذه الحقوق وإعطائها أهمية خاصة، ويتناول هذا الإعلان الحقوق والمبادئ الأربعة التى حددتها منظمة العمل الدولية وهى:

- 1 - الحرية النقابية والإقرار الفعلى بحق المفاوضة الجماعية.
- 2 - القضاء على جميع أشكال العمل الجبرى والإلزامي.
- 3 - القضاء الفعلى على عمل الأطفال.
- 4 - القضاء على التمييز فى الاستخدام والمهنة.

وهذه المبادئ أو الحقوق هى محصلة الحقوق التى نصت عليها ثمانى اتفاقيات صدقت عليها مصر جميعاً، ومبينة فى الجدول الآتى:

(1) اللقانى، أحمد على، الشرط الاجتماعى ودور منظمة العمل الدولية، مجلس العمل العربى، منظمة العمل العربية، العدد 79، أكتوبر 2005 .



م	رقم الاتفاقية	عنوانها	سنة إصدارها	سنة تصديق مصر عليها
1	29	اتفاقية بشأن العمل الجبري	1930	1955
2	87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم	1948	1957
3	98	اتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية	1949	1954
4	100	اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية	1951	1960
5	105	اتفاقية بشأن حظر العمل الجبري	1957	1958
6	111	اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة	1958	1960
7	138	اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام	1973	1999
8	182	اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها	1999	2000 ⁽¹⁾

وبما أن الاتفاقيات الدولية والعربية والإقليمية تتساوى مع القانون الداخلي في الأثر بمجرد التصديق عليها لتصبح هي

(1) www.ilo.org

والقانون سواء بسواء كما هو مقرر فى المادة 151 من دستور جمهورية مصر العربية المعمول به الآن، تكون اتفاقيات العمل الدولية الأساسية جزءاً من القانون المصرى ومساوية للقوانين المنظمة للعمل، والنقابات العمالية والمهنية.

لابد بداية من تحديد الأجزاء التى تتناول هذه الحقوق فى القوانين الداخلية ومقارنتها باتفاقيات العمل الدولية الأساسية ثم مقارنتها بواقع النساء العاملات فى مصر.

وقد تم اختيار كل من القانون رقم 12 لسنة 2003 والمعروف باسم قانون العمل الموحد، والقانون رقم 12 لسنة 1996، بإصدار قانون الطفل، والقانون رقم 35 لسنة 1976 بإصدار، قانون النقابات العمالية، وذلك اتساقاً مع الحقوق أو المبادئ الأساسية الأربعة التى أصدرتها منظمة العمل الدولية.

أولاً: الحقوق الأساسية فى قانون العمل الموحد:

1 - الحرية النقابية والإقرار الفعلى بحق المفاوضة الجماعية فى قانون العمل الموحد.

ينص قانون العمل فى المادة (57 فقرة (و)) على أنه يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بجمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

وهذا يعنى أن العمال ممنوعون من حق الاجتماع والتفاوض إلا بإذن من صاحب العمل، فماذا لو رفض صاحب العمل إعطاءهم الإذن بالتجمع، أو إذا كان صاحب العمل طرفاً فى القضية التى يجتمع بسببها العمال؟ وهذه المادة مخالفة للحق فى التجمع داخل مكان العمل والذى تقره اتفاقية العمل الدولية الأساسية



رقم (98)، بالإضافة إلى تناقض هذه المادة مع الباب الخاص بالتشاور والتعاون بذات القانون أيضا والذي ينظم حق المفاوضة والمشاورة الجماعية.

تتشرط المادة (58) على صاحب العمل على أن يأخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية.

قضت المادة (71) بأنه على اللجنة ذات الاختصاص القضائي والتي تنظر فى فصل العامل بسبب نشاطه النقابى أن تعيده إلى عمله إذا طلب ذلك، على الرغم من أن اتفاقية العمل الدولية رقم (98) تنهى عن فصل العامل أو الإساءة إليه بأى وسيلة أخرى بسبب نشاطه النقابى وذلك بشكل مطلق.

وتعتبر المادة (120) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركة فى نشاط نقابى، أو تمثيله للعمال أو سعيه إلى هذا التمثيل مبررات غير كافية لإنهاء عقد العمل، ويعاب على هذا النص اختياره لكلمة (غير كافية)، فيعنى ذلك أن انتساب العامل إلى منظمة نقابية مع سبب آخر مثل التأخير فى المواعيد مثلا يكون مبرراً (كافياً) لإنهاء عقد العمل من وجهة نظر صاحب العمل، وكان من الأولى بالمشروع النص على الحظر المطلق لفصل العامل بسبب نشاطه النقابى حتى لا يفتح الباب لاستغلال أصحاب العمل وفصلهم للعمال بسبب نشاطهم النقابى.

وقد أفرد قانون العمل الموحد باباً خاصاً بالمشاورة الجماعية وعقد العمل الجماعى ومنازعاته ودور اللجنة النقابية وممثلى العمل والنقابة العامة فى حل المنازعات الناشئة عن علاقات العمل، وكذلك حق الإضراب فى حدود القانون.

2 - القضاء على جميع أشكال العمل الجبرى والإلزامى فى قانون العمل الموحد.

عرفت الإتفاقية رقم (29) العمل الجبرى بأنه (كل أعمال أو خدمات تغتصب من أى شخص تحت التهديد بأى عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره).

وقد اختصت الإتفاقية الدولة بحق إلزام الأفراد بالعمل الجبرى فى حالة الضرورة بشرط أن يكونوا ذكورا أصحاب لا يقل عمرهم عن 18 سنة.

ولم يذكر فى متن قانون العمل لفظ (العمل الجبرى) بشكل صريح، ولكن ظهر ما يشير إلى حظره بشكل ضمنى فى ضرورة موافقة طرفى عقد العمل وقت إبرامه، ووقت تجديده، أو إنهائه، ولكن اشترط القانون على من ينهى علاقة العمل من أحد الطرفين دون مبرر مشروع وكافٍ أن يعرض الطرف الآخر عن هذا الإنهاء، ولم يحدد ما هو معنى (مشروع) أو (كاف) أو نطاق أى منهما وهذه وسيلة ممكن أن يستغلها صاحب العمل فى إجبار العامل على العمل معه تخوفاً من أداء هذا التعويض دون وضع وتحديد شروط له.

3 - القضاء الفعلى على عمل الأطفال فى قانون العمل الموحد.

تتفق لائحة تشغيل الأطفال مع الاتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، والاتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها من حيث تعريف الطفل، أو تدريب الأطفال على العمل، أو عدد ساعات العمل التى لا يجوز للطفل أو الطفلة أن يعمل أكثر منها وهى ست ساعات، وحظر العمل الليلى للأطفال وضرورة تسجيلهم، حتى استثناء عدم تطبيق أحكام هذه اللائحة على الأطفال الذين يعملون فى الزراعة



البحنة، وذلك لأنه يتفق مع المادة (4) فقرة (1) من الاتفاقية رقم (138) والتي تنص على:

يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تستثنى من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بالقدر الضروري، فئات محددة من الاستخدام أو العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصة وهامة. وهذه المادة تتيح لكثير من الدول التنصل من تطبيق الاتفاقية على فئة من الأطفال الإناث والذكور العاملين فى أنشطة معينة بحجة (ظهور مشاكل) فى تطبيق الاتفاقية عليهم وهو ما حدث فى حالة مصر حيث استثنت الأطفال العاملين فى الزراعة البحتة من نطاق تطبيق قانون العمل عليهم وبالتالي حرمانهم من أى حماية قانونية.

4 - القضاء على التمييز فى الاستخدام والمهنة فى قانون العمل الموحد.

عرفت الإتفاقية رقم (111) والخاصة بالتمييز فى الاستخدام والمهنة مصطلح (التمييز) بأنه: أى تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأى السياسى أو الأصل الاجتماعى، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة فى الاستخدام أو المهنة.

تنص المادة (35) من قانون العمل الموحد على أنه (يحظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة)، وذلك اتفاقاً مع الإتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية وخاصة اتفاقية العمل الدولية رقم (100) والخاصة بالمساواة بين العمال والعاملات فى الأجر عن العمل ذى القيمة

المتساوية، وبذلك يتفق كل من الإتفاقية وقانون العمل الموحد على حظر التمييز والذي قيده فى الأجر فقط، برغم وجود دروب وأشكال أخرى للتمييز مثل التمييز بين العاملين والعاملات فى فرص التدريب، والسفر، والترقي... إلخ، والذي يؤدي أى منها إلى التمييز فى الأجر، ويدل ذلك على قصور كل من القانون والإتفاقية فى تقييد التمييز بـ (التمييز فى الأجر) فقط.

أيضا اعتبرت المادة (120) سالفه الذكر من قانون العمل الموحد الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل مبررات (غير كافية) كذلك لإنهاء عقد العمل، ويعاب على هذا النص استخدام المشرع لهذا المصطلح المطاط وغير واضح المعايير كما سبق وبيننا.

وفيما يخص النساء العاملات أيضا يظهر التمييز بشكل واضح فى الاستثناءات التى حددها قانون العمل الموحد، أو بمعنى أصح استبعاده لفئات معينة من مجال تطبيق القانون وبالتالي حرمانهن من الحماية أو الغطاء القانونى، وهذه الفئات هى:

• عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم.

• أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

• العاملات فى الزراعة البحتة.

وبذلك يكون القانون قد استثنى العاملات فى القطاع غير المنظم، ومن يعملن لحساب أسرهن بأجر أو بدون، وهى فئة عريضة من النساء وتتزايد هذه النسبة سنويًا بسبب سياسات الخصخصة وتزايد البطالة خاصة بين النساء، وسوف نوضح لاحقًا واقع هؤلاء النساء وحاجتهن للحماية التشريعية.

وهذا الاستثناء يعد تمييزًا مما يخالف إتفاقية العمل الأساسية رقم (111)، والتى تعتبر جزءًا من القانون المصرى منذ عام 1960 طالما لم تلغ مصر تصديقها عليها.



ثانيًا: الحقوق الأساسية فى قانون النقابات العمالية والمهنية:

نصت المادة (3) من اتفاقية العمل رقم (7) والخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم على حق منظمات العمال، أو أصحاب الأعمال على وضع الدساتير واللوائح المنظمة للمنظمة ونشاطها بنفسهم، وحظرت على السلطات العامة أى تدخل فى هذا الشأن، مما يجعل معه تصور إصدار الدولة لقانون ينظم النقابات أمرًا غير مفهوم ويُعد إخلالًا باتفاقية عمل دولية أساسية صدقت عليها مصر ومن المفترض احترامها.

كذلك لم يرد فى قانون النقابات العمالية والمهنية أى ذكر لكلمة <عاملة> اكتفاء من القانون بأن كلمة عامل أو نقابى يقصد بها العامل أو العاملة دون تمييز وذلك بشكل ضمنى، ولم يخص أى مادة لمناقشة أوضاع النقابيات.

اشترط القانون ألا يقل عمر من يتقدم بطلب عضوية المنظمات النقابية عن خمس عشرة سنة، وبالتالي يكون القانون قد فوت على العاملين والعاملات دون هذه السن حق المشاركة النقابية والتمتع بمزايا هذه المشاركة مع العلم بأن هذه الفئة تعتبر من الفئات الأولى بالرعاية والحماية القانونية والنقابية مما ينطوى أيضا على تمييز ضدهم.

ثالثًا: الحقوق الأساسية فى قانون الطفل:

خصص قانون الطفل الباب الخامس منه لرعاية الطفل العامل والأم العاملة، وقد اتفقت كل من الاتفاقيتين رقمى (138، 182) المنظمتين لعمالة الأطفال مع قانون الطفل فيما يخص ساعات العمل وحظر العمل الليلي بالنسبة للأطفال وحظر تشغيلهم فى الأعمال الضارة بالصحة أو بالأخلاق العامة.

وفيما يخص رعاية الأم العاملة أعطى القانون الحق للأم فى إجازة وضع مدتها تسعون يوماً ولا تستحقها لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، ويتناقض ذلك مع قانون العمل الموحد الذى أعطى للعاملة إجازة وضع مدتها شهران ولا تستحقها لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها، وبما أن قانون العمل الموحد أو أى قانون آخر لاحق لم يُلغ هذا النص من قانون الطفل أو يعدله، إذًا يستمر العمل به ويكون بذلك لدينا حكمان مختلفان للقضية نفسها.

وقد حدد القانون عقوبة على من يخالف الباب الخامس منه والخاص برعاية الطفل العامل والأم العاملة غرامة لا تقل عن مئة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه، وهذه العقوبة لا تتناسب مع حجم المخالفة، لأنها تخص فئتين هما: الأطفال العاملين والأمهات العاملات وهاتان الفئتان معرضتان للاستغلال والافتئات على حقوقهما، وكان من الأولى بالمشرع تغليظ هذه العقوبة للحفاظ على حقوق كل من الطفل العامل والأم العاملة.

آليات الشكاوى بالنسبة لاتفاقيات العمل الأساسية:

خصصت منظمة العمل الدولية آليات معينة للشكاوى من انتهاك أحد الحقوق الأساسية، ولمعرفة هذه الآليات يجب بداية معرفة أحد مبادئ المنظمة وهو مبدأ الثلاثية:

تعتبر منظمة العمل الدولية المنظمة الدولية الوحيدة التى قامت على مبدأ الثلاثية، حيث يشترك فيها المجتمع المدنى، ممثلًا فى منظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال، جنبًا إلى جنب مع الحكومات، وتشترك هذه المنظمات فى عملية صنع القرار داخل منظمة العمل الدولية، ولممثلها حق تصويت متساو مع حق ممثلى الحكومات⁽¹⁾.

(1) أحمد اللقانى، الشرط الاجتماعى ودور منظمة العمل الدولية، مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، (أكتوبر - نوفمبر -



1 - اللجنة الخاصة بالعمل الجبرى، وقد أنشئت هذه اللجنة عام 1950 ويتم اللجوء إليها عندما تقوم الحاجة لذلك، وقد تكلف بعمل تقص ودراسة عن بعض القضايا المتعلقة بالعمل الجبرى ورفع تقرير بشأنها إلى مجلس الإدارة.

2 - لجنة الحرية النقابية، وقد أنشئت هذه اللجنة عام 1951 وتختص اللجنة بفحص الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية، سواء كانت الدولة المشكو فى حقها قد صدقت على الاتفاقيتين رقم (87 أو 98) المتعلقتين بالحرية النقابية أو لم تصدق.

وتقوم اللجنة بتلقى الشكاوى بشأن انتهاكات الحرية النقابية، ثم تبلغها إلى الحكومة المعنية، وتنتظر ردودها وتعليقها على الإدعاءات، وتقوم بعد ذلك بفحص الإدعاءات والردود والأدلة المقدمة، ثم تقدم استنتاجاتها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة، وللمجلس أن يصدر توصياته إلى الحكومات بما يجب عليها اتخاذه من إجراءات لإزالة أسباب الشكوى وهذه الشكوى يمكن أن تقدم من حكومات الدول الأعضاء أما إذا قدمت من منظمات أصحاب الأعمال أو العمال فلا تكون مقبولة إلا إذا قدمت من:

• منظمة قومية لأصحاب الأعمال أو العمال ولها مصلحة مباشرة فى الشكوى.

• منظمة دولية لأصحاب الأعمال أو العمال ذات مركز استشارى لدى منظمة العمل الدولية.

• منظمة دولية أخرى لأصحاب الأعمال أو العمال إذا كانت الإدعاءات تمس مباشرة إحدى المنظمات القومية المنتمية إليها⁽¹⁾.

ديسمبر 2005 مجلة العمل العربى العدد 79.

(1) نفس المرجع السابق.

الحقوق الأساسية للعاملات فى سوق العمل المصرى:

تشير الإحصائيات إلى زيادة حجم عمالة المرأة فى القوى العاملة من 12% عام 1986 إلى 21% عام 1998 طبقاً لإحصائيات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، وهذه الزيادة لا تعنى بالضرورة تحسن وضع المرأة العاملة فى مصر حيث بلغت نسبة البطالة للعام نفسه بين الإناث حوالى 16% مقارنة بمعدل البطالة بين الذكور الذى يصل إلى 5%، بالإضافة إلى تركيز هذه العمالة فى قطاعى الزراعة والخدمات، فقد وصلت نسبة النساء العاملات فى قطاع الزراعة عام 1998 إلى 36% وقد حدث تزايد كبير فى مشاركة المرأة فى القطاع الزراعى إلا أن أغلب هذه الزيادة إنما يرجع للعمل غير مدفوع الأجر، أما عن نسبة مشاركة النساء فى قطاع الخدمات فهى ⁽¹⁾ 41%، أى أن أغلب العمالة النسائية تتركز فى الاقتصاد غير المنظم تحت حماية قانونية ضعيفة، أو بدون أى حماية قانونية على الإطلاق وتصل نسبة العاملات فى هذا القطاع إلى 39% عام 1998 أى حوالى 5.7 مليون امرأة حسب إحصائيات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، وعمل النساء فى مجالى الزراعة والخدمات تحديداً يعد امتداداً لدور النساء الإيجابى ونظرة المجتمع لعملهن ونظرة النساء المتأثرة بنظرة هذا المجتمع لأنفسهن ولأعمالهن، فالنساء اللاتى يعملن بأعمال بسيطة تدر عليهن بعض الدخل يصنفن أنفسهن كنساء غير عاملات، ويعكس ذلك الوضع تمثيل المرأة فى القطاع غير الرسمى والذى يعمل به الشريحة الدنيا وتتنوع الأعمال غير الرسمية فى العينة فى هذه

(1) الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة المصرية وأولياتها على مستوى المحافظات، معهد التخطيط القومى، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (156)، يوليو 2002.



الشريحة بين بيع الخضراوات والحلوى⁽²⁾، وتشير العديد من التقديرات الرسمية إلى أن عدد الأسر المعيشية التى تعولها النساء 12 و 15% من إجمالي عدد الأسر المعيشية، ويبدو أن هذه التقديرات تقلل من نسبة الأسر المعيشية التى تعولها النساء وذلك لأسباب متعددة، فمن الشائع أن تقول المرأة إن ابنها هو عائل الأسرة المعيشية فى حالة عدم وجود الزوج حتى لو كان الابن لا يعمل، كما أن التقديرات الرسمية عامة لا تشمل الأسر المعيشية التى يوجد بها رجل غير قادر على العمل بسبب المرض أو العجز، وكذلك قد لا تشمل الأسر المعيشية التى تعولها نساء هجرهن الأزواج ولكنهن غير مطلقات⁽³⁾، وتصل نسبة النساء فى الوظائف الإدارية العليا حوالى 9% فقط، وبالنظر لمدى تمتع النساء العاملات فى مصر بحقوق العمل الأساسية المنصوص عليها فى الإتفاقيات التى صدقت عليها مصر نجد:

1 - حق المفاوضة الجماعية والحرية النقابية والإقرار الفعلى بهما فى واقع النساء العاملات.

أصدرت اللجنة التنسيقية للحقوق والحرريات النقابية تقريراً عن الانتخابات العمالية دورة 2006/2001 رصدت فيه الأحداث التى جرت فى الانتخابات النقابية فى مراحلها الثلاث، اللجان النقابية ثم

(2) د. هبة نصار وآخرون، تحليل الحلقات المركزية لبحث تنمية الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمرأة فى مصر، مركز البحوث الاجتماعية/الجامعة الأمريكية بالقاهرة، سبتمبر 1996.

(3) نادية فرح، تحليل شامل لعام 1993/1992 لمسح القوى العاملة بالعينة، مشار إليه فى د. راجى أسعد، د. ملك رشدي. الفقر وإستراتيجية مواجهته فى مصر، مركز دراسات وبحوث الدول النامية جامعة القاهرة، كراسات التنمية (6)، 1999، كذلك مشار إليه فى د. محمد أحمد إسماعيل، المركز القانونى للمرأة العاملة فى القانون المصرى المقارن، دار النهضة العربية، 2000.

النقابة العامة فالاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ورصد التقرير دور النساء فى الانتخابات العمالية. وقد وصف دور النساء فى التشكيلات النقابية بالتردى والتراجع، واعتبر عدد النساء اللاتى نجحن فى انتخابات النقابة العمالية مؤشراً على ذلك؛ ففى دورة 2001/1996 نجحت 900 نقابية فى التشكيلات النقابية المختلفة من بينهن 4 عضوات فى مجالس إدارة النقابات العامة، وواحدة عضو فى مجلس إدارة الاتحاد العام للنقابات⁽¹⁾، أما فى دورة 2006/2001 فقد تراجع العدد إلى 759 مقعداً من حوالى عشرين ألف مقعد، بنسبة %37.95 من هذه المقاعد، وحصلت 10 نقابيات على عضوية مجلس إدارة النقابات العامة، أى بنسبة %2.08⁽²⁾.

كما حازت 351 نقابية من الناجحات على مقاعد فى هيئات مكاتب اللجان النقابية، فقد حصلت 26 سيدة على منصب رئيسة لجنة نقابية من بين 1745 رئيساً، أى بنسبة 14، 78 نائبة رئيس لجنة، 53 أمينة عام لجنة، 60 أمين عام مساعد، 67 أمين صندوق لجنة، 78 أمين صندوق مساعد.

وقد شهدت بعض النقابات ضعفاً فى تمثيل النقابيات بها على الرغم من الكثافة العددية للنساء العضوات بها مثل النقابة العامة للغزل والنسيج حيث لم يزد عدد النقابيات فيها على 28 نقابية فقط. وقد رصد التقرير أيضاً استبعاد النقابية نادية أحمد سالم من كشوف المرشحين لعضوية مجلس إدارة اللجنة النقابية للعاملين

(1) صابر بركات، خالد على عمر، نقابات بلا عمل وعمال بلا نقابات/عن الانتخابات العمالية دورة 2006/2002، اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية، مركز هشام مبارك للقانون، 2003.

(2) منى عزت، أوضاع العاملات فى غياب الحماية التشريعية والنقابية، العدد السابع عشر من نشرة المرأة الجديدة، أبريل 2006.



بشركة النصر للتليفزيون بسبب نشاطها النقابى المستقل، ولم تنجح كل الجهود لإعادتها لموقعها⁽³⁾.

أما بالنسبة للنقابات المهنية فقد بلغت نسبة مشاركة النساء فى مجالس إدارتها حوالى 17%⁽¹⁾.

وحصلت النساء على مقعد واحد فقط فى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر وذلك فى منصب سكرتير الاتحاد العام لشئون المرأة العاملة والطفل، وهى وزيرة القوى العاملة السيدة عائشة عبد الهادى⁽²⁾، ومن الجدير بالذكر أن هذا المقعد هو المقعد الوحيد الذى تحتله دائماً امرأة فى الاتحاد العام للنقابات، فلم يصادف أبداً أن احتل رجل منصب سكرتير عام الاتحاد لشئون المرأة العاملة والطفل، وذلك يرجع إلى النظرة المجتمعية الذكورية للنساء وربط الأطفال بالمرأة كامتداد لدورهن الإيجابى والرعاى، وتعهدا للفصل النوعى بين النساء والرجال وحصر النساء حتى لو كن عاملات فى الدور الرعاى الممتد من المنزل إلى مكان العمل، وتعتمد صناعة عالمين متوازيين وهما : عالم مفتوح للرجال وعالم مغلق ومحكوم للنساء.

بالنسبة لحق الإضراب الذى يعتبر أحد التطبيقات العملية والمهمة لحق التنظيم فقد رصدت التقارير اشتراك النساء العاملات مع الرجال جنباً بجنب فى الإضرابات والاعتصامات العمالية، ومن أمثلة ذلك ما رصده مركز الأرض لحقوق الإنسان فى تقريره (احتجاجات العمال فى معركة التغيير فى النصف الأول من عام 2005)، حول اضراب 2000 عامل وعاملة بإحدى الشركات الخاصة

(3) صابر بركات، خالد على عمر، نقابات بلا عمل وعمال بلا نقابات/عن الانتخابات العمالية دورة 2006/2002، اللجنة التنسيقية لحقوق والحريات النقابية، مركز هشام مبارك للقانون، 2003.

(1) أوضاع المرأة الريقية فى سوق العبيد، مركز الأرض لحقوق الإنسان، 2006.
(2) www.etufegypt.com

للغزل والنسيج بمدينة السادات لعدم حصولهم على أجورهم. تم أيضاً رصد إضرابات قامت بها عاملات فقط، فقد رصد التقرير نفسه اعتصام مائة عاملة من شركة السويس للمنسوجات بسبب وقف صرف أجورهن لمدة ثلاثة أشهر، كذلك أضرب عدد من ممرضات الرعاية الصحية بمحافظة كفر الشيخ بسبب حرمانهن من صرف مكافآتهن المقررة من وزير الصحة، على الرغم من صرف هذه المكافأة للممرضات العاملات بمستشفيات وزارة الصحة، وقد سجل إضراب آخر للممرضات فى عام 2006، حيث أضربت هيئة تريض مستشفى شبين الكوم الجامعى عن العمل لمدة ثلاثة أيام بسبب سوء المعاملة وعدم احترام حقوقهن، وقد تفاوضت النقابية الممثلة عن هيئة التمريض مع إدارة المستشفى ونتج عن هذا التفاوض توجيه الإدارة اعتذاراً رسمياً للممرضات عن سوء المعاملة، والاعتراف بحقهن فى المعاملة اللائقة، وتقديم وجبة نظيفة ولائقة لهن، وعدم جواز توقيع أى جزاء إلا بعد تحقيق، واعتبار أيام الإضراب الثلاثة أيام حضور وليست أيام غياب بالنسبة لهن، وصرف جميع مستحقاتهن المتأخرة⁽¹⁾.

2 - القضاء على جميع أشكال العمل الجبرى والإلزامى يتضح من تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبرى السابق ذكره أن أى عمل يقوم به الفرد تحت التهديد أو الضغط يعتبر عملاً إجبارياً طالما غيبت فيه الإرادة الذاتية للعامل أو العاملة، وهذا ما يضعنا أمام قضية مهمة، فقد أظهرت البحوث أن الدافع الأساسى - لمعظم النساء العاملات لاسيما نساء الطبقة الدنيا - للخروج إلى العمل هو الحاجة إلى المال خاصة فى ظل تفشى ظاهرة الفقر، فقد أظهر تقرير التنمية البشرية لعام 1998 زيادة معدل الفقر بين الإناث المشتغلات عنه فى الذكور المشتغلين حيث يصل إلى

(1) عماد الزيات، بسبب سوء المعاملة للممرضات يضرين عن العمل، العدد 2587 من مجلة حواء، دار الهلال، 22 أبريل 2006.



53% من الإناث فى الحضرة، مقابل 35% من الذكور فى الحضرة أيضا، وتتزايد هذه النسبة فى الريف فتصل إلى 82% بين الإناث إلى 55% بين الذكور، لذلك تقبل هؤلاء النساء العمل فى ظل شروط عمل قاسية بسبب الحاجة إلى المال، وخوفاً من خطر البطالة تحديداً بالنسبة للنساء العائلات لأسر، إضافة إلى نظرة المجتمع لعمل النساء، يكون من الصعب جداً الحديث عن (إرادة) العاملات، وموافقتهن بشكل حر على شروط العمل التى يخضعن لها، فقد رصد تقرير مركز الأرض لحقوق الإنسان (عمالة المرأة فى مصر) عدة انتهاكات تقوم بها الشركات والمصانع ضد النساء العاملات فيها، مثل زيادة ساعات العمل عن عشر ساعات يوميا وعدم تناسب المرتب مع عدد ساعات العمل وحجم الإنتاج للعاملة، والخصم من المرتب حتى فى حالة الغياب المرضى، وتقبل العاملات العمل تحت هذه الشروط لخوفهن من الفصل والبطالة، وتوضح الإحصائيات أن ضغط الظروف الإقتصادية على النساء يمثل الهدف الأساسى لخروج 78.8% منهن إلى سوق العمل⁽²⁾.

3 - القضاء الفعلى على عمل الأطفال

يعمل معظم الأطفال فى النشاط الزراعى وفى الأغلب يكون هذا العمل فى نطاق الأسرة وغير مدفوع الأجر وقد ساعد كل من الظروف الاقتصادية السيئة وتفشى الفقر خلال العقدين الأخيرين من زيادة هذه النسبة خاصة بين الأطفال الإناث لتفضيل الأسر تعليم الذكور عن تعليم الإناث، مما جعل الأطفال أكثر عرضة للخروج للعمل فى سن مبكرة⁽¹⁾، حيث أظهرت إحصائيات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء سنة 2000 أن حوالى 85.83% من الأطفال الإناث العاملات يعملن فى مجال الزراعة، و 6.81% يعملن فى قطاعى التصنيع والمناجم، 8.65% يعملن فى قطاع البناء

(2) تقرير التنمية البشرية، مصر، 1996، UNDP.

(1) Kamal Samy Selim, Children and Women in Egypt: an Information Atlas, The (1) National Council for Childhood and Motherhood, 1996

والتشييد، 3.81% فى التجارة، 3.55% فى قطاعى الخدمات، وفى العموم تبلغ نسبة الأطفال العاملين بأجر ككل حوالى 48.5%، ونسبة الأطفال الذين يعملون بدون أجر 44.8%، وتمثل عمالة الأطفال 4% من نسبة العمالة الكلية فى مصر، بالإضافة إلى الفجوة النوعية بين الأطفال الإناث العاملات ونظرائهن من الذكور، حيث تبلغ نسبة الذكور الذين ينالون أجرًا مقابل عملهم 53% مقارنة بالإناث اللاتى تبلغ نسبتهن 33%، بينما تزيد نسبة الأطفال العاملات بدون أجر على الذكور (41% : 58%).

وبالنسبة لساعات العمل أظهرت الإحصائيات أن 60.31% من الفتيات العاملات يعملن لمدة سبعة أيام فى الأسبوع بدون إجازات، مقارنة بنظرائهن الذكور الذين تبلغ نسبتهم 31.36%⁽²⁾، وتوضح الإحصائيات والمؤشرات سوء ظروف العمل بالنسبة للأطفال العاملين وخاصة الإناث منهم بالنسبة لقلة ساعات الراحة وزيادة ساعات العمل عن المسموح به فى القانون والاتفاقيات الدولية، بالإضافة إلى عدم توافر إجراءات الأمن الصناعى بالنسبة لهم أو تعاملهم مع أدوات خطيرة أو فى ظروف تضر صحتهم أو تؤثر على نموهم أو تسبب لهم أذى نفسياً أو جسدياً أو تعرضهم لخطر الحوادث كالعامل فى الحقول الزراعية فى وجود المبيدات الحشرية مما يعرض الأطفال للإصابة بأمراض خطيرة كالسرطان وغيرها، خاصة أن معظم هؤلاء الأطفال وتحديداً الإناث منهم يعملن بدون أى حماية قانونية لأنهن مستثنيات من نطاق تطبيق قانون العمل كالعاملات فى الزراعة البحتة وخدمات المنازل، العاملات فى نطاق الأسرة، كذلك هن مستثنيات من نطاق تطبيق قانون النقابات العمالية وبالتالي لا يتمتعن بأى حق للتنظيم.

4 - القضاء على التمييز فى الاستخدام والمهنة



تقترن المشاركة فى النشاط الاقتصادى للغالبية العظمى من النساء بانخفاض المستوى المعيشى حيث نرى أن غالبية النساء العاملات فى المناطق الفقيرة يعملن فقط اضطراراً بسبب الحالة المادية، وبغرض الوفاء بالاحتياجات الأساسية لأسرهن، وتعمل غالبية النساء فى الأعمال المتدنية بسبب أميتهن وفقدانهن للمهارات الأساسية التى يحتاج إليها سوق العمل، بالإضافة إلى تهيمشهن الاجتماعى، وهكذا فإن الدخل الذى يحققه من العمل لا يترتب عليه تقويتهن فى محيطهن الأسرى ولا يقلل من واجباتهن المنزلية، مما ينتج عنه مشقة عالية تؤثر على صحتهن⁽¹⁾

وتلعب الجوانب السلبية فى العادات والتقاليد فى مصر دوراً مهماً فى ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث عنها بين الذكور، حيث يمثل دورها الإيجابي الأسرى عائقاً لدخولها إلى سوق العمل، خاصة فى ظل المتغيرات الاقتصادية المحلية (الخصخصة) وأثارها السلبية على عمالة المرأة وتؤكد الفجوة النوعية المتسعة للبطالة بين الإناث والذكور على تهيمش عمل المرأة وربما يعود ذلك لتفضيل منح فرص العمل الجديدة للرجال دون النساء خاصة فى القطاع الخاص هذا بالإضافة إلى أن الجانب الأكبر من عمل الإناث لا يمكن إدراجه رغم قيمته الإنتاجية والاجتماعية الواضحة، فعمل النساء ولاسيما عملهن فى المنزل يكون دون مقابل فى الأغلب، هذا بالإضافة إلى إغفال أدوار المرأة التابعة لدورها الإيجابي والأسرى والتى لم يتم قياسها حتى الآن⁽²⁾.

(1) عمالة المرأة فى مصر/ ملاحظات ميدانية عن عمل المرأة فى ريف مصر، مركز الأرض لحقوق الإنسان.

(2) سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (156)، الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة المصرية وأولياتها على مستوى المحافظات، معهد

وفى دراسة عن عمالة النساء فى إعلانات الوظائف بجريدة الأهرام طوال شهر يناير عام 1995 أسفرت النتائج عن تقسيم عمل واضح يحدد لكل نوع وظائف بعينها، فلقد جاء فى 54% من الإعلانات طلب للذكور بالتحديد وذلك لشغل وظائف مهندسين ومحاسبين وسائقين وعمال ميكانيكية وكهرباء وطهاة ومديرين وتمثلت الإعلانات الخاصة بالنساء فى 33% من مجموع الإعلانات لهذا الشهر وتحددت فى أعمال السكرتارية، ومربيات وخدم المنازل، وممرضات وعاملات بمطاعم وبائعات، وفى مقابل ذلك لم تزد الإعلانات التى لم تحدد النوع على 135 من المجموع الكلى للوظائف المعلنة وتشكل الإعلانات التى تطلب ذكورا فقط مخالفة لمبدأ المساواة النوعية المقررة فى الدستور والاتفاقيات الدولية والإقليمية المصدقة عليها مصر⁽¹⁾.

وتشير نتائج البحوث إلى أن حوالى 75% من العاملات لدى الغير فى القطاع الخاص يعملن بصورة غير رسمية حتى يسهل الاستغناء عنهن إذا ما استدعت الضرورة ذلك⁽²⁾، بالإضافة إلى الفجوة بين دخول الذكور والإناث فقد أجريت دراسة عام 1994 وأشارت إلى أن أجر المرأة يساوى 69% من أجر الرجل، وتزداد الفجوة اتساعا فى الريف حيث يبلغ مستوى كسب المرأة 49% فقط من كسب الرجل، هذا مع العلم أن فئة المشتغلات بدون أجر لم تدخل فى هذه الحسابات⁽³⁾.

التخطيط القومى، يوليو 2002.

(1) د. مديحة الصفتى، مساهمة المرأة فى التنمية بين القانون والواقع، دراسات ندوة المرأة والتنمية : الآفاق والتحديات، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، 1999.

(2) المنتدى الثالث (المرأة وسوق العمل فى القطاع العمل الرسمى وغير الرسمى، المجلس القومى للمرأة، 2001).

(3) تقرير التنمية البشرية 1999/1998 مشار إليه فى د. سحر مصطفى حافظ، المرأة وسوق العمل فى ضوء التشريعات المصرية، العولمة وقضايا



ويأتى سوء الوضع الاقتصادي للنساء وتدنى أوضاع المرأة العاملة مصاحبا للدعوى الرجعية بعودة المرأة العاملة إلى المنزل وترك العمل للرجال، بل إنه ظهر عدد من الباحثين الذين يرجعون تزايد نسبة البطالة إلى زيادة دخول النساء إلى سوق العمل، ومن الأدلة على ذلك ما نشرته جريدة الجمهورية القومية فى صدر صفحاتها الأولى بتاريخ 10 أكتوبر 2006، وتحت عنوان (إجبار الزوجة على الاستقالة... جائز) عن فتوى لعميد سابق لكلية الحقوق جامعة الأزهر عن حق الزوج فى (إجبار) زوجته على الاستقالة من عملها طالما رأى هذا العمل يتعارض مع واجبها الأصلي فى رعاية الزوج والأبناء.

ولا يخفى أثر الأمية الشائعة بين النساء فى نوعية العمل الذى يعملن به ولذلك يعملن فى الوظائف التى لا تحتاج إلى مهارة عالية أو قدر عال من التعليم وبالتالي تدنى الأجور التى يحصلن عليها، حيث يصل معدل الأمية بين النساء إلى أكثر من 50%، وفيما يلي دراسة لحالات بعض النساء ومدى تمتعهن بالحقوق الأساسية فى العمل كما أقرت منظمة العمل الدولية فى إعلانها بهذا الشأن.

دراسات لحالات بعض العاملات وحقوقهن الأساسية:

• سميعة (48 سنة) كانت تعمل سكرتيرة فى إحدى الشركات متعددة الجنسيات، تم فصلها من الشركة لأنها قد كبرت ولم تعد السكرتيرة الصغيرة الحسنة، وقبل أن تفصل تعمدت إدارة الشركة تقليص عملها وبالتالي مرتبها، حتى تقلل من مكافأة نهاية خدمتها؛ لأن مكافأة نهاية

المرأة والعمل، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة لكلية البنات جامعة عين شمس، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب جامعة القاهرة، 2002.

الخدمة تحسب على أساس آخر مرتب، وقد قامت سميرة برفع دعوى على الشركة للمطالبة بمستحقاتها وما زالت منظورة أمام المحاكم.

• أميرة (35 سنة) تعمل موظفة فى إحدى الشركات الأجنبية، وهذه الشركة تميز بينعاملات المصريات، والعاملات اللاتى ينتمين لجنسية الشركة، وعندما طلبت أميرة بالمساواة معهن، قامت الشركة بفصلها، فأقامت دعوى ضد الشركة تطالب فيها بمستحقاتها التى قامت بحسابها على أساس مرتب زميلتها التى تماثلها فى العمل وتنتمى لجنسية الشركة، وقد دفعت لها الشركة ما طلبته بشرط أن تسحب القضية، حتى لا يؤثر ذلك على سمعة الشركة، مع ملاحظة (أميرة) حتى لا تحاول حشد زميلاتها فى العمل اللاتى يعانين من التمييز لأنهن مصريات.

• نهلة (26 سنة) تعمل فى شركة أجنبية للسياحة، تقدمت بطلب إجازة للزواج. رفضت الشركة تلبية طلبها لأن الإجازة المطلوبة ستكون فى الموسم السياحي. تزوجت حسب الموعد المقرر، وعند عودتها إلى العمل فوجئت بقرار فصلها من الشركة، فأقامت دعوى تطالب فيها بعودتها إلى العمل، ودفعت الشركة بأن قرار فصلها جاء بسبب تغييبها أكثر من عشرة أيام بدون إذن، وقد رفضت المحكمة دعواها لعدم وجود ما يسمى بإجازة زواج فى قانون العمل



الموحد وأنه ليس مبررا كافيا لاستحقاق الإجازة، وقبلت دفوع الشركة وأيدت قرار الفصل.

•أحلام (52 سنة) مديرة فى إحدى شركات القطاع الخاص، لم ينفذ أحد مرؤوسيهـا أوامرها فى العمل بحجة أنه لا يأخذ أوامر من امرأة، وانضم له بعض زملائه، لدرجة أنهم امتنعوا عن أداء عملهم، فما كان منها إلا توقيع الجزاء عليهم حسب القانون ثم فصلهم، وقد قام العمال برفع دعوى بطلب عودتهم إلى العمل مازالت منظورة أمام القضاء.

•سناء (32 سنة) ممرضة اضطرت لتقديم استقالتها من علمها الذى تحبه؛ لأن زوجها لا يقبل أن تعمل زوجته حتى لا يقوى عملها ومرتبها (شوكتها) عليه، ولا تناطحه فى إدارة المنزل - على حد تعبير الزوج -، ورضخت (سناء) لرغبة زوجها حتى لا (تخرب بيتها)، ثم تراجعت عن الاستقالة مرة أخرى دون أن يعرف ورفعت دعوى تطالب فيها بعودتها للعمل. وفى أثناء تواجدها فى المحكمة لنظر الدعوى، حضر زوجها فجأة وهددها بالطلاق بشكل علنى فى قاعة المحكمة إذا استمرت وأكملت إجراءات عودتها للعمل، فتنازلت عن دعواها فى المحكمة وهى تبكى⁽¹⁾.

•صفية (25 سنة)، تعمل فى <ورشة> لصناعة الملابس فى منطقة أرض اللواء، إحدى

(1) مقابلة شخصية مع محاميهن .

المناطق العشوائية بمحافظة الجيزة - بدون عقد عمل أو تأمين، وتعمل فى اليوم من 10 إلى 12 ساعة، وقد تصل إلى 14 ساعة قبل أيام العيد والمواسم، وأحيانا بدون إجازات أو بدل لها. وقد تركت صغية العمل بعد أن حملت، لأن الشغل بيتعبها، وذكرت صغية أن كل زميلاتها فى الشغل (بنات لسه ما اتجوزوش أو ستات لسه ما خلفوش)، وأن غالبا اللي بتتجوز بتمشى لوحدها من الشغل لأنها بتشتغل كثير جدا لحد ما (تتهد)، وتروح مش قادرة تعمل شغل البيت، أو صاحب الشغل بيمشيها لأن قوتها فى الشغل بتضعف. ولما سألتها عن عقد العمل أو التأمينات ردت بأن ورش المنطقة كلها فيها بنات بتشتغل وعمر ما حد جاب سيرة عقد عمل ولا تأمينات، سألتها ليه ما تتفقوش مع بعض وتتفاهموا مع أصحاب الورش، فردت بأن ما فيش وقت، الواحدة بتخلص شغلها وتمشى على طول وهى تعبانة، وأنه لو حصل واتفقوا البنات مع بعض، صاحب الشغل يطردهم ويحيب غيرهم، وغيرهم كثير مش لاقيين شغل⁽²⁾ ⁽³⁾.

• (ع) (45 سنة) تعمل فى مصنع نسيج، طالبت بحقها فى العلاوة الدورية، ففصلها صاحب المصنع تعسفاً، وتطالب بالعودة إلى عملها⁽¹⁾.

(2) مقابلة شخصية مع المبحوثة.

(3) تم تغيير الأسماء وإخفاء بعض المعلومات حرصاً على خصوصية

المبحوثات.

(1) شكوى وردت إلى باب (القانون معك)، العدد 2610 مجلة حواء، دار الهلال،



•(ر) تزوجت زميلها فى العمل وأنجبت طفلا،
يهددها صاحب العمل بالفصل بسبب حصولها
على راحة لإرضاع طفلها، وتخشى أن تطالب
بإجازة لرعاية الطفل لخوفها من قيام صاحب
العمل بفصلها⁽²⁾.

من العرض السابق تتضح الهوة التى تفصل بين الحقوق
الأساسية للعاملات فى اتفاقيات العمل الأساسية من جهة
والقانون الداخلى من جهة أخرى، والاتفاقيات، وكلاهما مع الواقع
الفعلى للعاملات فى مصر، ويتمثل ذلك فى 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 فى الحضر
لبعدهن عن المدن مركز التنمية، وخاصة العاملات فى الزراعة
البحثة اللاتى يعانين من ظروف عمل سيئة وانعدام الحماية
القانونية لهن، كذلك تعانى النساء المتزوجات وتحديداً الأمهات
منهن بسبب زيادة الأعباء المنزلية وقيامهن بأداء عدة أدوار رعائية،
وإنجابية، وإنتاجية. وكذا تعانى النساء اللاتى لم يحظين بفرصة
التعليم من انخفاض أجرهن واضطرارهن للعمل تحت شروط عمل
أسوأ من اللاتى نلن حظا أوفر من التعليم، بالإضافة إلى عمل
نسبة كبيرة منهن بدون أجر أو حماية قانونية بسبب عملهن فى
نطاق الأسرة، وتحتل بذلك المرأة الأمية الريفية العائلة لأطفال
أدنى مراتب سلم العمل فى مصر، إضافة إلى ضعف التمثيل
النقابى للنساء وأثر ذلك على مطالبتهن بحقوقهن، وخروج النساء
لسوق العمل بسبب ضغط الفقر مما يضعف إرادتهن وقبولهن
بشروط عمل سيئة، كذلك عمل الفتيات بدون أى حماية قانونية

(2) شكوى وردت إلى باب (القانون معك)، العدد 2594 مجلة حواء، دار الهلال،
10 سبتمبر 2006.

خاصة فى مجالى الزراعة وخدمة المنازل وتعرضهن لكثير من الأخطار الناجمة عن هذه الأعمال. ومن أجل تغيير أو محاولة تغيير هذا الوضع وضمان الحقوق الأساسية المقررة فى إعلان الحقوق الأساسية للعمال والصادر بناءً على اتفاقيات العمل الأساسية تأتى عدة توصيات منها:

- 1 - إنشاء منظمة العمل الدولية للجنة خاصة بمتابعة الشكاوى بشأن التمييز فى الاستخدام والمهنة.
- 2 - توعية القائمين على العملية القانونية باتفاقيات العمل الدولية لكونها جزءاً من القانون المصري.
- 3 - توعية النساء العاملات بحقوقهن القانونية، ومساعدتهن على تنظيم أنفسهن.
- 4 - إدراج البعد النوعى فى قضايا التنمية.
- 5 - توعية القائمين بالعملية الإعلامية بأهمية دور النساء العاملات، وضرورة إلقاء الضوء على القضايا الخاصة بهن.



المرأة والتأمينات الاجتماعية

بقلم: صابر بركات

عرف العالم ضرورة الحماية الاجتماعية مع تطور النشاط الإنسانى، وقوى الإنتاج، وقد بات من المتفق عليه أن تطور التنمية فى أى مجتمع مرهون بمدى تقدم أنظمة وأوضاع الحماية الاجتماعية لأعضائه، كشرط ومظهر ونتيجة للتنمية لصالح الناس، وبمشاركتهم الإيجابية.

وتتعدد نظم التأمين الاجتماعى وتهدف جميعها للتنمية الاجتماعية، بمساندة المؤمن عليهم وتعويضهم عن الأضرار التى قد يتعرضون لها عند فقدانهم دخولهم أو عند عدم تمكنهم من الكسب الذى يعينهم على المعيشة، وضمان مستوى مقبول من المعيشة لكبار السن والمتقاعدين فى مرحلة العمر التى يقل فيها العمل والإنتاجية.

والتأمينات الاجتماعية فى أغلب النظم السائدة تعتمد على التمويل المشترك، الذى يسهم فيه المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال التى يعملون بها والمجتمع ممثلاً فى الحكومات من خلال تخصيص جزء من الضرائب والرسوم لصالح نظم التأمين الاجتماعى، مثل:

1 - الضرائب المباشرة التى تفرض بنسبة معينة من الدخل.

2 - الضرائب غير المباشرة على بيع السلع أو رسوم إصدار التراخيص والتصاريح.

3 - رسوم الإنتاج والتصنيع والاستيراد والتصدير وغيرها من الأنشطة الاقتصادية.

4 - الإتاوات التي تفرض على استغلال مصادر الثروة الطبيعية كالمناجم والمحاجر والبحار.

ونظم التأمين الاجتماعي تستهدف حماية الإنسان من المخاطر الاجتماعية بكل أنواعها والتي يتعرض لها الإنسان بصفته عضواً في الحياة البشرية، وهي تنتج عن العلاقات الإنسانية وخاصة عن الظروف السائدة في العلاقات الاجتماعية في كل مجتمع.

التأمين الاجتماعي حق من حقوق الإنسان:

لقد حرصت الشرعية الدولية على تأكيد الحماية الاجتماعية باعتبارها حقاً من حقوق الإنسان الأساسية، نصت عليها في العديد من المواثيق الدولية مثل:

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

م/ 22 منه تنص على أن (كل شخص باعتباره عضواً في المجتمع الدولي له الحق في الأمن الاجتماعي، وله الحق في الحصول على إشباع حقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اللازمة لكرامته، وللنمو الحر لشخصيته، بفضل المجهود الوطني والتعاون الدولي في حدود موارد كل بلد).

م/ 23 منه تنص على أن (كل شخص له الحق في العمل وفي الحماية ضد البطالة).



م/ 24 منه تنص علي أن (لكل شخص الحق فى مستوى معيشة كاف لتأمين صحته وحاجته المادية، وصحة وحاجات أسرته، وخاصة تلك المتعلقة بالمأكل والمسكن والخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق فى الأمان من البطالة والعجز والترمل، والحالات الأخرى التى يفقد فيها وسائل العيش...).

العهد الدولى النهى بالحق فى الاقتملة والاجتماعة والثقافة:

م/ 9 منه تنص على أن (تقر الدول الأطراف فى العهد بحق كل فرد فى الضمان الاجتماعى بما فى ذلك التأمين الاجتماعى). هذا بخلاف عشرات النصوص الأخرى التى وردت فى الاتفاقيات والعهود والتوصيات الدولية المختلفة لتعزيز الأمان والحماية الاجتماعية للإنسان.

التأمين الاجتماعى حق مواطنة:

لقد رسخ فى ضمير الإنسانية وخلال مسيرتها الطويلة أن التأمين الاجتماعى حق لصيق بالإنسان يكفله له المجتمع الذى يعيش فيه، وتعد الدولة مسئولة عنه أمام مواطنيها وأمام المجتمع الدولى. وتلتزم الدولة فى مصر بموجب نص المادة (17) من الدستور، وبأحكام الاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية الملزمة لها، بحماية الحقوق التأمينية للمقيمين على أراضيها، وتمكينهم من الاستفادة من هذه الحماية.

إلا أن الواقع يختلف عن ذلك كثيراً، ولعل الأسوأ والأكثر إيلاماً هو ما تسير عليه الدولة فى اتجاه تقليص الخدمات التأمينية القائمة وتعريض النظام التأمينى القائم للمخاطر، بتعديل القوانين بغرض تخفيض الحماية التأمينية وانتقاص الحقوق المغطاة بحماية

تأمينية، وذلك رغم ما حققه النظام التأمينى القائم من فوائض واحتياطيات كبيرة.

الهجوم على الفقراء:

رغم أن حقوق التأمينات الاجتماعية والتي سبق الإشارة إليها فى النصوص السابقة تعد المستويات الأساسية المتعارف عليها كحد أدنى لأنظمة التأمين الاجتماعى دوليا وإنسانيا لا يجوز النزول عنه أو الانتقاص منه، فإن الحكومة المصرية وتحت دعاوى اختلال صناديق التأمينات الاجتماعية تسعى للهروب من التزاماتها وواجباتها تجاه مواطنيها.

ورغم الخلل الواضح فى أنظمة التأمينات الاجتماعية، فإن الممولين يقومون بالتهرب منها أو بالتأمين بأجور غير حقيقية. حيث بلغ عدد المؤمن عليهم، بأجر يقدر بـ 45 جم فى الشهر، حوالى 267 ألف مواطن وبنسبة 11.4% من إجمالى المؤمن عليهم بهذا الأجر. وبلغت نسبة المؤمن عليهم، بأجر أقل من 200 جم فى الشهر، حوالى 60% من إجمالى المؤمن عليهم بهذا الأجر. ووصلت نسبة المؤمن عليهم، بأجر أقل من 300 جم فى الشهر، إلى 70% من إجمالى المؤمن عليهم بهذا الأجر. وهو ما يؤدى بدوره إلى تدنى المعاشات التى لا يحصل عليها المواطنون إلا بعد اقتطاع اشتراكات من أجورهم خلال فترات العمر التى ترتفع فيها الإنتاجية والعمل ولمدد طويلة يجب ألا تقل عن 20 سنة، بل ولا بد أن تصل إلى 36 سنة ليستحقوا معاشًا كما .

وتتعرض أعداد المؤمن عليهم للانخفاض فى السنوات الأخيرة بسبب تطبيق سياسات الخصخصة ونظام المعاش المبكر على العاملين بالقطاع العام، حيث انخفض عدد المؤمن عليهم من العاملين به من 1.354 مليون سنة 1996/95 إلى 965 ألفًا عام 2000/99، وكذلك بسبب العراقيل التى تضعها الحكومة أمام عمال



القطاع الخاص غير المنظم للاستفادة من التأمين الاجتماعي، فى الوقت نفسه الذى تسهل فيه لأصحاب الأعمال التهرب من التأمين على العاملين لديهم سواء بشكل كامل (بعدم التأمين عليهم)، أو بشكل جزئى (بالتأمين عليهم بأجور أقل من أجورهم الحقيقية) كما أوضحنا من قبل.

نظم التأمين الاجتماعي:

تهدف التأمينات الاجتماعية إلى مساندة المؤمن عليه وتعويضه عن الخسائر التى يتعرض لها عند فقده لدخله من العمل نتيجة تعرضه لأحد المخاطر، والتأمينات الاجتماعية تمول من اشتراكات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال الذين يعملون لديهم، وتكفل وتغطى نوعين من المخاطر:

• أخطار طويلة الأجل (الشيخوخة، العجز، الوفاة).

• أخطار قصيرة الأجل (المرض، الإصابة، البطالة).

وتتحلى صانق التأمينك مسئولية تعويض المؤمن عليه بإحدى الصور

الآتية:

• المعاش الشهرى.

• تعويض الدفعة الواحدة.

• المكافأة.

• تعويض جزء من الأجر.

• تحمل أعباء العلاج والرعاية الطبية.

الإطار القانونى للتأمين الاجتماعى:

تلتزم الدولة فى مصر طبقا للدستور بتقديم خدمات التأمين لجميع المواطنين، حيث نص الدستور فى المادة 17 منه على أن

(تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعى والصحى ومعاشات العجز عن العمل والشيخوخة للمواطنين جميعا وفقا للقانون).
ويحكم الإطار القانونى للتأمين الاجتماعى فى مصر العديد من القوانين والتشريعات منها.

القانون رقم 79 لسنة 1975:

يعد القانون الأساسى لنظام التأمين الاجتماعى فى مصر. ويغطى العاملين لحساب الغير فى القطاع الحكومى وقطاع الأعمال العام والخاص، والذين بلغ عددهم فى 2003/6/30 عدد 10.604 مليون مواطن بنسبة 57.2% من إجمالى المؤمن عليهم، وموزعين كالتالى:

أ) العاملون بالجهاز الإدارى للدولة والحكم المحلى والهيئات العامة (4.728 مليون).

ب) العاملون بقطاع الأعمال العام (838 ألفًا).

ج) العاملون بالقطاع الخاص النمطى (2.833 مليون).

د) العاملون بقطاع النقل البرى (1.300 مليون).

هـ) العاملون بقطاع المقاولات (861 ألفًا).

و) العاملون بقطاع المخازن (44 ألفًا).

ويغطى هذا النظام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، وتأمين إصابات العمل، وتأمين المرض، وتأمين البطالة. وإن كان تأمين المرض وتأمين البطالة معطلين.

ويتضمن هذا النظام صندوقين للتأمين، هما : صندوق التأمينات الاجتماعية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة، وصندوق للعاملين بالوحدات الاقتصادية بالقطاعات العام والخاص، وتتولى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى إدارة



الصندوقين، وقد انتقلت تبعيتها من وزارة التأمينات الاجتماعية إلى وزارة المالية فى آخر تعديل وزارى فى ديسمبر 2005.

القانون رقم 108 لسنة 1976:

ويخص هذا القانون أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم، ويشمل الأفراد الذين يزاولون النشاط التجارى أو الصناعى أو الزراعى أو الحرفى لحساب أنفسهم، كما يشمل صغار المشتغلين لحساب أنفسهم إذا كانوا يستخدمون عمالاً أو يباشرون أعمالهم من محال ثابتة لها سجل تجارى أو ترخيص. ويبلغ عدد المؤمن عليهم طبقاً لهذا القانون فى 2003/6/30 1.966 مليون مواطن وبنسبة %10.6 من إجمالى المؤمن عليهم، وهو لا يغطى إلا تأمين مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة فقط.

القانون رقم 50 لسنة 1978:

ويخص القانون العاملين المصريين بالخارج، ويشترط أن لا يكون مؤمناً عليهم داخل البلاد من قبل حيث تسرى عليهم فى هذه الحالة قواعد القانون 79 لسنة 1975، ويبلغ عدد المؤمن عليهم طبقاً لهذا القانون فى 2003/6/30، 16 ألف مواطن وبنسبة لا تتعدى %0.1 من إجمالى المؤمن عليهم، وهو لا يغطى فى واقع الأمر إلا خطر الوفاة فقط.

القانون رقم 112 لسنة 1980:

ويغطى هذا القانون الفئات التى لم تشملها قوانين التأمين الاجتماعى الأخرى، ويخص العمالة غير المنتظمة، مثل: عمال الزراعة، وخدم المنازل، والباةة الجائلين، وصغار المشتغلين لحساب أنفسهم وغيرهم. وهو لا يغطى إلا مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، وهو القانون الذى أوكل إليه أخيراً منح معاش

السادات، ويغضى هذا القانون فى 2003/6/30، 5.966 مليون مواطن
وينسبة %32.2 من إجمالى المؤمن عليهم.

المؤمن عليهم ونسبهم طبق لقوانين التأمين الاجتماعى المختلفة فى 2003/6/30

الأهمية النسبية %	عدد المؤمن عليهم بالألف	القانون
57.2	10604	(79/1975) ويضم :
	4728	1 - القطاع الحكومى
	838	2 - القطاع العام
	5038	3 - القطاع الخاص
	2833	القطاع النمطى
	1300	ق. النقل البرى
	861	قطاع المقاولات
	44	قطاع المخازن
10.5	1966	(1976/108) أصحاب الأعمال
0.1	16	(1978/50) المصريون العاملون بالخارج
32.2	5966	(1980/112) العمالة غير المنتظمة
100	18552	الإجمالى

وبذلك تكون مظلة جميع الأنظمة التأمينية فى مصر فى
2003/6/30 لا تغطى إلا 18.552 مليون مواطن من أصل حوالى 70
مليون مواطن فى ذات التاريخ يستحقون جميعهم التأمين، فإذا
استثنينا أصحاب المعاشات بسبب العجز أو الشيخوخة أو
مستحقى معاش السادات، فإن مظلة التأمينات الاجتماعية فى



بلادنا لا تعطى إلا أقل من ثلث المصريين، وهو بالتأكيد معدل منخفض ويشكل علامة خطر اجتماعى وينذر بالانفجار وعدم الاستقرار فى البلاد.

أنواع التأمينات الاجتماعية التى يكفلها النظام العام:

- 1 - تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة: وينطبق على جميع أنظمة التأمين الاجتماعى المعمول بها فى مصر، ويهدف توفير معاش للمؤمن عليه فى حالة فقدته القدرة على الكسب من العمل بسبب الشيخوخة أو العجز، كما يهدف تأمين أسرة المؤمن عليه بالحصول على معاش فى حالة وفاة عائلهم.
- 2 - تأمين إصابة العمل: وينطبق على التأمين بالقانون رقم 1975/79 فقط، ويهدف إلى توفير العلاج والرعاية الطبية للعامل فى حالة إصابته بأحد الأمراض المهنية أو نتيجة حادث أثناء العمل أو بسببه أو خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل أو عودته منه أو نتيجة الإجهاد أو الإرهاق فى العمل، كما يكفل له نفقات انتقاله إلى جهة العلاج، وتعويضا عن أجره فى فترة انقطاعه عن العمل نتيجة إصابته، وكذلك تعويضا عما يصيبه من عجز (جزئى أو كلى) أو وفاة نتيجة الإصابة.
- 3 - تأمين المرض: وينطبق على التأمين بالقانون 1975/79 فقط، ويهدف إلى توفير العلاج والرعاية الطبية والتعويض عن الأجر فترة الانقطاع عن العمل فى حالة المرض، وكذا للمرأة فترة الحمل والوضع.
- 4 - تأمين البطالة: وينطبق على التأمين بالقانون 1975/79 فقط، ويهدف إلى توفير تعويض للعامل عن أجره خلال فترة تعطله بعد التأمين علىه فى عمل.

5 - تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات: وينطبق على التأمين بالقانون 1975/79 فقط، ويهدف إلى توفير دور إقامة لأصحاب المعاشات ومنحهم تيسيرات خاصة فى المجالات الاجتماعية المختلفة.

وإذا كانت أغلب الحقوق التأمينية -المشار إليها بعاليه- تعرضت وتعرض لاعتداءات عميقة، مثلها مثل كل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، بدءاً من ضمان قدرة الناس على القراءة والكتابة واكتساب المعرفة والتمتع بصحة جيدة، والحصول على عمل مناسب بأجر كاف لمعيشة إنسانية ملائمة، انتهاء بحرص المجتمع على تمكين مواطنيه من حقوق العمل والإنتاج والبيئة النظيفة، ومواجهة الفقر وتعزيز التكافؤ والمساواة، والمرأة تعاني فى كل ذلك بشكل أكثر كثافة وعمق، فمن معاناتها من التمييز ضد الفقراء والتمييز ضد الريف إلى الوقوع فى شرك الفجوة بين الجنسين والتحيز للذكور على حساب الإناث . ولنرى جوهر التمييز ضد المرأة فى التأمين الاجتماعي.

يبلغ عدد المؤمن عليهم اجتماعياً فى مصر 15.677732 مليون عامل، منهم 2.261716 مليون امرأة، بما يعادل 14% فقط من المؤمن عليهم، وذلك فى 2000/6/30، كما جاء فى تقرير نتائج أعمال وزارة التأمينات 2000/1999.

النساء فى أنظمة التأمين المختلفة فى 2000/6/30

نسبة	النساء منهم	إجمالي المؤمن عليهم	بيك العاملين
34%	1468968	4290395	القطاع الحكومي
11.5%	111111	965353	القطاع العام
11%	492801	4502348	القطاع الخاص
3%	188836	5919637	العمالة غير



			المنتظمة
14%	2261716	15677733	الإجمالي

وينبئ الجدول السابق عن التمييز ضد المرأة فى فرص العمل وفى فرص التمتع بالحماية التأمينية، فرغم أن نسبة عمل المرأة فى القطاع الخاص غير المنتظم تتزايد بالتوالى فإن ذلك لا يظهر أبداً فى نسب التأمين الاجتماعى فى هذا القطاع، حيث لا تزيد نسبة المرأة إلى المؤمن عليهم فى قطاع العمالة غير المنتظمة على 3%، وهو ما يؤكد أن المرأة هى الضحية الأمثل فى تأكيد التهرب التأمينى فى هذا القطاع. هذا علاوة على أن نسبتها العامة فى المؤمن عليهم فى كل القطاعات لا تتجاوز 14% رغم أن نسبتها للعاملين فى كل القطاعات تجاوزت الـ 28%.

وتتضح أكثر مأساة التمييز والتحيز ضد المرأة عند مراجعة أوضاع الأجور فى القطاع العام -الأحسن حالا - حيث تمثل المرأة العاملة فى هذا القطاع نسبة 11.5% من إجمالى العاملين فيه، نجد أن نسبتها فى الأجور المتدنية فى القطاع نفسه تزيد وتصل إلى 16% من المؤمن عليهم بأجور أقل من 100 جم فى الشهر، فيكون للمرأة الحظ الأكبر فى الأجور المتدنية حتى فى ظل العمل مع الرجال فى قطاع واحد وبالشروط نفسها.

وتصل أعداد النساء العاملات داخل القطاع الخاص النمطى إلى 483756 من بين 2340377، وبنسبة تصل إلى 20% تقريبا من إجمالى العاملين فى هذا القطاع، ولكن تزيد النسبة إلى 30% من إجمالى المؤمن عليهم بأجر أقل من 60 جم فى الشهر.

ولعلنا إذا انتقلنا إلى طريقة توزيع المعاشات عند الشيخوخة وتوقف القدرة على العمل والكسب - عمريا أو صحيا أو نفسيا - تتضح الفجوة بين الجنسين .

معاش الشيخوخة في صندوق العاملين بالقطاعين العام والخاص في 2000/6/30

نوع المعاش	عدد الأفراد	الإناث منهن	النسبة	قيمة المعاشات	نسبة الإناث	النسبة
تقاعد	700476	39596	%5.7	388790	12072	%3
مبكر	258726	44458	%17	728189	67298	%9
وفاة طبيعية	334900	14136	%4	231024	2935	%1
وفاة إصابة	27725	473	%1.7	9716	101	%1
عجز طبيعي	135790	9025	%6.6	50563	2681	%5
عجز إصابي	26722	813	%3	8261	185	%2
إجمالي	1484339	108501	%7.5	1416543	85272	%6

ويتضح من الجدول السابق أنه بينما تصل نسبة الإناث صاحبات معاش الشيخوخة في صندوق القطاعين العام والخاص في 2000/6/30 إلى %7.5 من إجمالي مستحقي معاش الشيخوخة، فإنهن لا يحصلن إلا على نسبة %8 من إجمالي المعاشات المنصرفة من هذا الصندوق.

وتصل نسبتهن إلى %5.7 من إجمالي المتقاعدين، إلا أنهن لا يصرفن إلا %3 فقط مما يصرف في هذه الحالة. بل ورغم وصول نسبتهن إلى %4 من المتوفين فلا تبلغ نسبة استحقاق معاشات الوفاة عن نساء إلا %1 فقط.



وإذا كانت نسبة النساء فى الخروج إلى المعاش المبكر هروبا من الاضطهاد والتمييز وصلت إلى 17% من إجمالى أصحاب المعاش المبكر، فهن لم يحصلن إلا على 9% فقط من الأموال المصروفة لإجمالى الخارجين إلى المعاش المبكر.

وهكذا يتواصل الانحدار من سيئ إلى أسوأ فى واقع المرأة ابتداء من تقليل فرص العمل المتاحة لها ومروراً بانخفاض فرصها فى الترقى وصعود السلم الوظيفى، أو التدرج فى الارتقاء فى الأعمال والمهن التى تدخلها، وانتهاء بانخفاض أجورهن ومعاشاتهن وحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عموماً، بالإضافة لما هو شائع فى المجتمع من الحرمان من الحقوق السياسية والمدنية عموماً، حتى فى حال المساواة فى المراكز القانونية. فالمرأة العاملة تعاني - بالتأكيد - من الاستغلال والتحيز والتمييز ضدها، ليس فقط فى العمل - أثناءه وبسببه - بل وحتى فى التأمين والضمان الاجتماعى والمعاشات، بل وحتى بعد وقبل ذلك ومعها داخل البيت والأسرة بسبب تحمل أعباء ومتاعب العمل المنزلى والرعاية الأسرية دون مساعدة أو تقدير فى أغلب الأحوال، أى أنه عمل بلا أجر ولا تأمين، علاوة على تكثيف حرمانها من الحق الإنسانى فى التعليم والمعرفة والثقافة، والحق فى التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة العامة والإنجابية، والحق فى التمتع بمستوى معيشة لائق، وإذا كان هذا الحرمان هو فقر عام يمس كل الفقراء ويزداد فى الريف، فإن المرأة تعاني فيه أكثر بما لا يقاس بسبب فجوة النوع والتحيز الذكورى 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 والرجل، وتغيير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
القائمة فى بلادنا.



النساء العاملات وسياسات التضامن (*)

شاندلر موهافي

ترجمة : سلاف طه

نحن نحلم أنه متى عملنا بجهد سنصبح قادرات على أن نلبس أطفالنا ملابس لائقة مع الاحتفاظ بقليل من الوقت والمال لأنفسنا. ونحلم أنه إذا ما عملنا بمثل جودة عمل الآخرين، فإننا سنعامل بالمثل ولن يحط من قدرنا لأننا لسنا مثلهم... ثم نسأل أنفسنا: كيف يمكن أن يصبح الحلم حقيقة؟ وحتى الآن لم نتحصل إلا على إجابتين، فإما أن نكسب جائزة اليانصيب، أو ننظم أنفسنا. وماذا عساي أن أقول إلا أنني لم أكن قط محظوظة عندما يتعلق الأمر بالأرقام. ضعى هذا فى كتابك، أخبريهم أن الأمر قد يحتاج إلى وقت قد تظن البعض منهن أنهن لا يملكنه، ولكن يجب عليهن أن ينظمن أنفسهن.. فالطريقة الوحيدة للتحكم ولو بقدر يسير فى مجريات حياتك هو التنظيم بصورة جماعية بحيث تحصلين على الدعم ممن يشاركوك الاحتياجات نفسها. (إيرما)، عاملة فلبينية فى وادى السليكون بكاليفورنيا (1993).

(*) هذا المقال فصل من كتاب : Feninism Without Borders: Decolonizing Theory, .Practicing Solidarity by Chandra Talpade, Mohanty. New Delhi: Zubaan Books, 2003

إن حلم (إيرما) فى الحصول على حياة لائقة لها ولأطفالها، ورغبتها فى أن تعامل باحترام وعلى قدم المساواة على أساس جودة عملها وما تستحقه، وقناعتها بأن الكفاح الجماعى هو الطريق للتحكم ولو بقدر يسير فى مجريات حياتها الخاصة، لتعبير بليغ عن كفاح العاملات الفقيرات فى إطار عصر الرأسمالية العالمية. أود فى هذا الفصل التركيز على مسألة استغلال نساء دول العالم الثالث الفقيرات، وتناول مسألة قدرتهن على اتخاذ قراراتهن كعاملات. كما أود أن أتطرق أيضا إلى مسألة المصالح المشتركة للنساء العاملات استنادا إلى فهم لموقعهن واحتياجاتهن المشتركة وإلى استراتيجيات وممارسات التنظيم المستمدة من حياة العاملات اليومية والتي بمقدورها أن تحول حياة العاملات.

لقد وجدت صعوبة خاصة فى كتابة هذا الموضوع، ربما بسبب التشبع شبه التام بعمليات الهيمنة الرأسمالية الذى جعل من الصعب علينا أن نتصور أشكالاً من المقاومة النسوية يمكنها أن تشكل فرقا حقيقيا فى الحياة اليومية للنساء العاملات الفقيرات. ولكننى عندما بدأت أتحمس طريقى بين الخبرات المتشابهة للنساء العاملات (أو الأجيريات)، وبين تحركهن وأفكارهن وتحليلاتهن عن أنفسهن فى ظل الاقتصاد الرأسمالى، اكتشفت حجم الكفاح الذى تقوم به النساء فى مواجهة الأحوال غير المواتية وقدر اعتزازهن بأنفسهن. ومن هذه الأشكال المختلفة من الكفاح يمكننا أن نتعلم الكثير عن عمليات الاستغلال والهيمنة وكذلك عن الاستقلالية والحكم الذاتى والتحرر.

أكدت جولة دراسية إلى (تيجوانا) بالمكسيك قامت بتنظيمها (مارى تونج) من لجنة مساندة العاملات المكسيكيات، ومقرها سان دييجو، إيمانى بإمكانى تنظيم العاملات لأنفسهن عبر الحدود القومية خاصة فى أعقاب اتفاقية التجارة الحرة لأمريكا



الشمالية (نافتا). وقد كان تبادل الأفكار والتجارب والاستراتيجيات مع (فيرونيا فاسكويس) البالغة من العمر إحدى وعشرين عاماً - وهى من العاملات المكسيكيات التى تناضل من أجل وظيفتها ومن أجل ظروف عمل أفضل وفى مواجهة التحرش الجنسى - أحد العوامل الملهمه فى كتابة هذا الموضوع وهو عامل لا يقل أهمية عن غيره من العوامل. قامت فيرونيا فاسكويس ومعها تسع وتسعون من العاملات السابقات فى مصنع Exportadora Mano de Obra, S. A. de C. V فى تجوانا برفع قضية تعد الأولى من نوعها فى لوس أنجلوس بكاليفورنيا ضد ملاك مصنع Exportadora, National o-Ring of Downey للمطالبة بإرغامهم على التقيد بقوانين العمل المكسيكية وصرف ثلاثة أشهر للعمال بعد أن قامت الشركة بإغلاق عملياتها فى تجوانا فى نوفمبر/تشرين الثانى 1994. وقد كان للشجاعة والتصميم ووضوح التحليل الذى تجلت به تلك العاملات الشابات عند رفع هذه القضية، وهى الأولى من نوعها فى اختبار مدى قانونية النافتا، الفضل فى توضيح حقيقة مهمة، وهى أنه على الرغم من التشبع العولمى بعمليات الهيمنة الرأسمالية فإن عام 1995 كان لحظة تجلت فيها إمكانية بناء تضامن نسوى عابر الحدود.

شغلتنى على مدار الأعوام القيود التى تحول دون بناء تضامن نسوى عابر للقوميات والانقسامات العرقية والجنسية والطبقية بقدر ما شغلت بالنظر فى فرص التضامن والعوامل التى قد تساعد على تحقيقه. لقد شهدت حياة النساء كعاملات ومستهلكات ومواطنات تغيرات جذرية مع الصعود الاحتفالى للرأسمالية على مستوى العالم. وقد أصبحت المصالح المشتركة لرأس المال (مثل الأرباح والتراكم والاستغلال) واضحة عند هذه النقطة. ولكن كيف يمكننا الحديث عن مصالح نساء العالم الثالث الفقيرات وقدرتهن على اتخاذ قراراتهن وخفاء أو ظهور يخص العمليات

الديموقراطية؟ وما هى إمكانية حصول نساء العالم الثالث العاملات على المواطنة الديموقراطية فى ظل الاقتصاد الرأسمالى المعاصر؟ هذه بعض من الأسئلة التى يدور حولها هذا الفصل، والذى أرجو أن أقدم فيه توضيحا وتحليلا لموقع نساء العالم الثالث العاملات وأشكال كفاحهن المشترك لمحاولة إيجاد طرق للتعبئة والتنظيم ولفت الانتباه ورفع الوعى بخبراتهم وما يواجهنه عبر مختلف القوميات والبلدان.

ويستكمل هذا الموضوع المناقشة التى بدأتها فى الفصل الثانى الخاصة بموقع النساء العاملات فى الاقتصاد العالمى. وأنا أكتب انطلاقًا من المواقع المختلفة التى وجدت نفسى فيها فى مراحل مختلفة، أى بوصفى ناشطة نسوية مناهضة للرأسمالية من جنوب آسيا تعيش فى الولايات المتحدة وتلتزم بالعمل من أجل دعم الممارسات النسوية التحررية وتنظر من أجل الخروج بسياسة تضامن دولية عبر الثقافات ومن أجل سن هذه السياسات، وبوصفى أيضًا معلمةً وناشطةً نسويةً من العالم الثالث طالما شكل لها الاقتصاد النفسى أو تقسيم الوقت بين (البيت) و(العمل) ساحة تناقض وكفاح، وبوصفى أيضًا امرأة من الطبقة المتوسطة يمثل كفاحها من أجل تعريف الذات والاستقلالية خارج مفهوم الابنة والزوجة والأم سلسلة فكرية وسياسية قادتها إلى هذا التحليل الخاص لعمل نساء العالم الثالث.

وأريد هنا فحص الفئة التحليلية الخاصة بـ (عمل النساء) والنظر إلى التطبيع التاريخى المحدد للتراتبية الهرمية للجنس والعرق من خلال هذه الفئة. إن التقسيم الدولى للعمل محورى بالنسبة للنظام العالمى الحالى وضرورى من أجل تعزيز هذا النظام والحفاظ عليه فخطوط التجميع العالمية تتعلق بإنتاج البشر قدر تعلقها (بتوفير الوظائف) أو تحقيق الربح. وبالتالي فإن تطبيق



الافتراضات الخاصة بالعمل والعاملين محوري لفهم السياسات الجنسية للرأسمالية العالمية. وأنا أومن أن أى مشروع نسوي مقارن يجب أن يتناول حتما علاقة العمليات الاستعمارية والاستغلالية المحلية بمثيلاتها العالمية وتعيين عملية التجانس الثقافى والايديولوجى عبر الحدود القومية (وهو ما يتم جزئيا من خلال خلق مفهوم للمواطنة فى ظل الرأسمالية المتقدمة قائم على الاستهلاك). والحقيقة أن هذا المفهوم الخاص بالمواطن - المستهلك بالتحديد هو ما أتناوله بالبحث لاحقا فى سياق الأكاديميا والتعليم العالى بصورة عامة فى الولايات المتحدة. وفيما يلى سأحاول إثبات أن هذا التعريف للمواطن - المستهلك يعتمد بدرجة كبيرة على تعريف وتنظيم مفهوم المنتجين/العمال الذى يستمد مفهوم المواطن - المستهلك شرعيته منه. وأنا هنا أتناول جانب العامل - المنتج من المعادلة، من هم العمال الذين يقوم مفهوم المواطن - المستهلك على وجودهم؟ وما الدور الذى تلعبه السياسات الجنسية فى الإيجاد الأيديولوجى لهذه الفئة من العمال؟ وكيف تستخدم الرأسمالية العالمية فى بحثها عن الأرباح دائمة الزيادة أيديولوجيات مسبوعة بمفاهيم النوع الاجتماعى والعرق فى نحت قوالب لعمل النساء؟ وهل يشكل الموقع الاجتماعى لنساء بعينهن كعاملات أساساً لمصالح مشتركة وفرصاً لخلق أشكال من التضامن فيما بينهن عبر الحدود القومية؟ إذ تطورت الرأسمالية العالمية، أصبح العمل مقابل أجر الشكل السائد لتنظيم الإنتاج والتكاثر وأصبحت العلاقات الطبقيّة داخل الحدود القومية وعبرها أكثر تعقيدا وأقل شفافية. وبهذا فإن الموضوعات المتعلقة بالاقتصاد المكانى - أى الطريقة التى يستخدم بها رأس المال مساحات بعينها للإنتاج التفاضلى وتراكم رأس المال، وتحويل تلك المساحات (والأشخاص فى إطار هذه العملية) - تكتسب أهمية أساسية فى التحليل النسوي. ففى

أعقاب الكفاح النسوى من أجل الحق فى العمل والمطالبة بالحصول على أجر متساو، لم يعد ينظر إلى الحدود بين البيت/ الأسرة والعمل على إنها قاطعة (هذه الحدود لم تكن بطبيعة الحال قاطعة فى حالة النساء الفقيرات والنساء من الطبقة العاملة). ولطالما كانت النساء ضمن القوى العاملة، ولسوف نظل هكذا. وفى هذا الفصل أقدم تحليلا لبعض التحويلات التاريخية والايديولوجية للجندر ورأس المال والعمل عبر حدود الدول. وفى هذا السياق سأحاول الخروج بطريقة للتفكير فى المصالح المشتركة لنساء العالم الثالث العاملات، وبصورة خاصة الأسئلة المتعلقة بالقدرة على اتخاذ القرار وتحول الوعي.

وإذ أستند بشكل خاص إلى دراسات حالة عن إدراج نساء العالم الثالث فى التقسيم العالمى للعمل فى بعض المناطق الجغرافية المختلفة فى النظام العالمى المعاصر، فأنا أحاول أن أبرهن على وجود فئة محددة تاريخيا من (عمل النساء) كمثال على وجود أساس خصب وضرورى للخروج بتحليل نسوى عابر للثقافات. والفكرة التى أهتم بطرحها هنا ليست (العمل الذى تقوم به النساء) أو حتى المهن التى نعمل بها أو التى حدث وأن تركز عملنا بها، بقدر ما هى البناء الأيديولوجى للوظائف والمهام فى ضوء المقولات الأنثوية والبيئية والجنسانية (المغايرة) والعرقية والثقافية. ويهمنى أن أضع خريطة لعمل الرأسمالية عبر الانقسامات المختلفة، وأن أتبع تطبيع العمليات والأيديولوجيات والقيم الرأسمالية من خلال الطرق التى يتم من خلالها وضع التعريف الأساسى لعمل النساء - وهى فى هذه الحالة الجندر والعرق. وأحد الأسئلة التى أقوم ببحثها تتعلق بالكيفية التى تقوم بها الهوية الجندرية (والتي يتم تعريفها فى أطر بيتية وجنسية مغايرة وعائلية) بتحديد أو هيكلية طبيعة العمل الذى يُسمح للنساء القيام به أو بمنع النساء من العمل بالمرّة.



وعلى الرغم من أننى أبنى تفاصيل تحليلى على دراسات حالة تعتمد على الموقع الجغرافى فإننى اقترح منهجية مقارنة تتجاوز نهج دراسات الحالة وتوضح العمليات العالمية المستمدة من التراتبية الهرمية والأيدولوجيات وأشكال الاستغلال التى تعزز الأشكال الجديدة للاستعمار (أو إعادة الاستعمار) أو تطوعه. فإن المحلى والعالمى مرتبطان حقا عن طريق علاقات قوى أو قواعد متوازبة ومتناقضة وأحيانا متقاربة تضع النساء فى مواقع مختلفة أو متشابهة كعاملات. واتفق مع النسويات اللاتى ترى أن الصراع الطبقي بمفهومه الضيق لا يصلح بعد الآن لأن يكون الأساس الوحيد للتضامن بين النساء العاملات. فإن تعريفنا وهويتنا كعاملات يتصلان بكل معانى الكلمة بحقيقة كوننا نساء من ذوات تاريخ عرقى أو إثنى أو ثقافى أو جنسى معين. لقد قامت بعض النسويات بتحليل التقسيم بين الإنتاج والتكاثر، وبناء تركيب أيدولوجيات الأنوثة فيما يتعلق بالفضاء بين العام والخاص. وأود هنا أن أؤكد أن (1) استمرارية التعريفات الذكورية للمقصود بالأنوثة فى مجال العمالة ذات الأجر، (2) وتنوع وتعدد عمليات الاستغلال الرأسمالية التى تشكل أساس التفكير فى المصالح المشتركة وأشكال التضامن الممكنة بين نساء العالم الثالث العاملات، (3) ووجود تحديات أمام التنظيم الجماعى فى سياق أصبحت فيه طرق التحالف التقليدية (المعتمدة على فكرة المصالح التطبيقية للعاملين من الذكور) غير كافية كاستراتيجيات للتمكين.

إذا كان المنطق فى النظام العالمى المتسم بالاقتصاد العابر للقوميات يتضمن حقا كما اقترح البناء أو التركيب الفعّال لصورة (المرأة العاملة القادمة من العالم الثالث أو ذات الأصول العرقية أو المهمشة) ويعتمد على نشر هذه الصورة المستمدة من أشكال عدم المساواة القائمة على الجندر والعرق المتوارثة عبر التاريخ، وإذا كانت هوية هؤلاء العاملات مشفرة فى سياق

ذكوري ومعرّفة من منطلق علاقتهن بالرجال والجنسانية المغايرة والوحدة العائلة القائمة على الزواج، فإن نموذج الصراع الطبقي بين الرأسماليين والعمال يجب أن تعاد صياغته فى ضوء مصالح (وربما هوية) نساء العالم الثالث. إن الإيديولوجيات الذكورية، التى تضع النساء فى مواجهة الرجال أحيانًا داخل المنزل وخارجه، تتخلل الواقع المادى لحياة نساء العالم الثالث العاملات مما يحتم إعادة النظر فى المفاهيم الخاصة بكيفية التفكير فى مصالح الطبقة العاملة واستراتيجيات التنظيم والخروج بمفاهيم جديدة. ولا تهدف هذه الفرضية إلى تعريف (الخبرة المشتركة) لنساء العالم الثالث العاملات فحسب ولكنها تتضمن أيضًا تعريف (المصالح المشتركة) (بصورة ملموسة وليست تجريدية) وفرص إيجاد أسس للتضامن عبر القوميات - أى سياق مشترك للكفاح، وبالإضافة إلى ذلك، فعلى حين اختار التركيز على النساء العاملات من (العالم الثالث)، فإن فرضيتى تصلح أيضا للنساء البيضاوات اللاتى يتم وضعهن أيضا فى أطر عرقية. وتكون الفرضية إذا عن هيمنة الجندر والعرق وليست عن محتوى (العالم الثالث). فإظهار نساء العالم الثالث من حيث الجندر والعرق والتكوين الطبقي يتضمن استخدام سيناريو رأسمالى من الإخضاع والاستغلال، كما أنها تؤدى أيضا إلى التفكير فى إمكانية التحرك من أجل تحرير المرأة على أساس إعادة تعريف نساء العالم الثالث كفاعلات بدلا من ضحايا.

ولكن لماذا نستخدم مصطلح (العالم الثالث)، وهو مصطلح إشكالى يعتبر الكثيرون أنه قد عفى عليه الزمن؟ ولماذا نقدم افتراضية تؤثر الموقع الجغرافى لنساء العالم الثالث العاملات وخبراتهم وهويتهم عن تلك الخاصة بأية فئة أخرى من العاملين، سواء من الرجال أو النساء؟ واقع الأمر أن مصطلح (العالم الثالث) محاط بالمشكلات، وهو لا يقدم تعريفاً شاملاً للاختلافات



الاقتصادية والسياسية والعرقية والثقافية القائمة داخل حدود دول العالم الثالث. ولكن مقارنة بالصيغ المشابهة مثل (الشمال/الجنوب) والدول المتقدمة/الكامنة أو النامية)، فإن مصطلح (العالم الثالث) يحتفظ بقيمة تعليمية وخصوصية توضيحية تتعلق بالإرث الاستعماري والعمليات المعاصرة للاستعمار الاقتصادي والجغرافي - السياسي الجديد لا نجد لها في المصطلحات أو التعريفات الأخرى.

وفى معرض الإجابة عن السؤال الثانى أرى أنه فى هذه اللحظة من تطور النظام العالمى (الجديد) وطريقة عمله، فإن نساء العالم الثالث العاملات (واللاتى يعرفن بكونهن من العالم الثالث من حيث الموقع الجغرافى وكذلك المهاجرات والنساء من أصول ملونة فى الولايات المتحدة وأوروبا الغربية) تحتل موقعاً اجتماعياً خاصاً فى التقسيم العالمى للعمل، وهو الأمر الذى يوضح الخصائص الأساسية لعمليات الاستغلال والهيمنة الرأسمالية والتى عادة ما يتم التشويش والتعتيم عليها فى الخطاب الخاص بعمليات (التقدم) و(التطور) (على سبيل المثال خلق فرص عمل للنساء العاملات الفقيرات فى العالم الثالث كدليل على التقدم الاقتصادى والاجتماعى) التى يفترض أنها تصاحب النمو الصاخب للرأسمالية العالمية. وأنا لا أدعى أننى أفسر جميع المظاهر ذات الصلة بالعالم الاجتماعى أو أننى أقدم تحليلاً شاملاً لعمليات إعادة الاستعمار الرأسمالية. فما اقترحه هو أن نساء العالم الثالث العاملات لديهن هوية مشتركة، وهى هويتهم كعاملات فى تقسيم عمل محدد فى هذه اللحظة التاريخية. وأنا أؤمن أن التعرف على هذه الصفات المشتركة، التى قد يثبت وجودها عبر المواقع الجغرافية والتقسيمات الثقافية المختلفة، وتحليلها يطرح قراءة وفهماً للعالم وتفسيراً للتضامن الخاص بمناهضة الظلم القائم على الجندر والعرق والطبقة

والجنسانية المغايرة، كما أنه ضروري أيضًا للخروج برؤية للتضامن النسوي عبر القوميات وتفعيله.

لم أكن أنا أول من افترض أن الكيانات عبر القومية تستغل النساء العاملات بطرق ما وتضعهن في موقع معين، وما أود طرحه هنا هو أنه متى فحصنا الروابط بين دراسات الحالة وقارنا في ما بينها يمكننا الخروج بنظرية أوسع حول فئة عمل النساء، وبصفة خاصة نساء العالم الثالث، في هذه اللحظة التاريخية. إن هذا التماس بين الجندر والعمل، حيث يكون تعريف العمل قائما على مفاهيم الذكورة والأنوثة والجنسانية وحيث يعيد التعريف تشكيل تلك المفاهيم، يشكل أساسا للقيام بمقارنة وتحليل عبر الثقافات يستند إلى الواقع الملموس لحياة النساء. وأنا لا أقترح أن هذا الأساس يستنفد بشكل شامل تجربة عمل النساء في مختلف الثقافات، أي أنه على الرغم من أن التركيبات المشابهة للأيديولوجيات المتعلقة (بعمل النساء) قد تمكنا من إجراء تحليل عابر للثقافات فإن ذلك لا يعنى بالضرورة أن حيوات النساء متشابهة إنما يعنى فقط أننا يمكن أن نقارن في ما بينها. وأنا أدفع بوجود تضامن سياسى ومصالح مشتركة لدى النساء العاملات عبر الطبقة والعرق والحدود القومية اعتمادا على الاشتراك فى المصالح المادية والهوية وطريقة قراءة العالم. إن فكرة التضامن السياسى فى سياق إدراج نساء العالم الثالث ضمن الاقتصاد العالمى تشكل أساسًا للمقارنة والتحليل فى ما بين الثقافات انطلاقات من التاريخ والموقع الجغرافى بدلا من الثقافة أو التجارب غير المستندين إلى التاريخ. وأنا هنا اختار التركيز على عدم تقطع التجارب والخبرات واستراتيجيات البقاء التى تتبعها تلك العاملات بالتحديد وعلى تحليل تلك العوامل، وإن كان هذا لا يعنى أن الاختلافات وعدم الاستمرارية فى التجارب غير واردة ولا أنها غير مهمة، ولكن التركيز على الاستمرارية هو اختيار استراتيجى إذ



يمكننا من إيجاد طريقة لقراءة عمل الرأسمالية من موقع معين، وهو موقع نساء العالم الثالث العاملات الذى لا يزال إلى حد ما غير ظاهر وغير مطروق في النظريات ذات الصلة فى حين إنه يشكل فى الوقت ذاته موطناً لنوع معين من الاستغلال العالمي.

الجندر والعمل: التحولات التاريخية والايديولوجية

تقول (لولا ويكسل)، وهى شخصية امرأة يهودية من الطبقة العاملة فى فيلم لـ (كونى فيلدز) بعنوان *The Life and Times of Rosie the Riveter*، أو حياة وأيام روزى العاملة، (العمل يجعل الحياة حلوة). ويعكس رأى (ويكسل) تجربتها فى العمل فى مصنع للحام خلال الحرب العالمية الثانية فى وقت انضم فيه جزء كبير من النساء فى الولايات المتحدة إلى قوة العمل للحلول محل الرجال الذين ذهبوا إلى الحرب. وفى واحد من أكثر المشاهد المؤثرة فى الفيلم، توضح (ويكسل) شعورها وغيرها من النساء اللاتى عملن جنباً إلى جنب وتعلمن مهارات جديدة وصنعن منتجات وتلقين أجرًا عن عملهن عندما قيل لهن مع نهاية الحرب أنه لم تعد هناك حاجة إليهن وأن عليهن الرجوع إلى كونهن صديقات وربات منزل وأمّهات. وعلى حين كانت الدعاية الأمريكية خلال الأربعينيات والخمسينيات واضحة فيما يخص عمل الرجل والمرأة وما يعنيه ذلك بالنسبة لمفاهيم الذكورة والأنوثة والبيتية فإن الأمر اختلف فيما بعد، إذ حدث تحول فى تعريف العام والخاص والعاملين والمستهلكين، ولم يعد المواطنون يعرفون العمل مقابل الأجر فى سياق ذكوري واضح. إلا أن ديناميكيات المنافسة على العمل والخسارة والربح فى السنوات الأولى من القرن الحالى لا تزال جزءاً من التحول الديناميكي الذى تسبب فى انهيار المدن التى كانت قائمة على المصنع فى (نيو إنجلند) فى أوائل القرن الماضى، والتى تضع العمالة (الأمريكية) فى منافسة (العمالة

المهاجرة) و(عمالة العالم الثالث) على طول الحدود الأمريكية المكسيكية أو فى وادى السليكون فى (كاليفورنيا). وبالمثل ثمة استمرارية فى ما بين الإضراب الذى نظّمته النساء العاملات فى مصانع الملابس بنيويورك فى 1909 ، وإضراب الخبز والزهور (فى مصانع منسوجات (لورنس)) فى 1912، ودور (لولا ويكسل) فى تنظيم الاتحاد أثناء الحرب العالمية الثانية، والإضرابات المتكررة فى الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضى فى مصانع المنسوجات الكورية والإلكترونيات، ومعظمهن من الشابات غير المتزوجات وعلى حين أن التقسيم العالمى للعمل يبدو مختلفًا الآن عما كان عليه فى الخمسينيات فإن أيديولوجيات عمل المرأة ومعنى عمل النساء وقيمتها وكفاح النساء العاملات ضد الاستغلال مازالت من الموضوعات الأساسية التى تشغل النسويات فى كل أنحاء العالم فلطالما ظل عمل المرأة جزءًا أساسيًا من تطور الرأسمالية وتعزيزها وإعادة إنتاجها فى الولايات المتحدة وغيرها من الدول.

فى الولايات المتحدة يعد تاريخ العبودية والتدريب الملزم والعمالة بموجب عقد والعمل الحر والعمل مقابل أجر موازيًا لتاريخ الجندر والعرق والجنسانية (المغايرة) شديد الترابط ببعض المسائل الواقعة فى سياق تطور الرأسمالية (مثل الكفاح والصراع الطبقي). ولهذا فإن النساء المختلفات فى العرق والإثنية والطبقات الاجتماعية كانت لهن خبرات فى العمل وفى التنمية الاقتصادية تختلف عن خبرات النساء فى ظل الممارسات الاقتصادية والاجتماعية فى القرن التاسع عشر (الزراعة القائمة على العبودية فى الجنوب، والرأسمالية الصناعية الناشئة فى الشمال، ونظام المزارع فى الجنوب الغربى، والمزارع العائلية المستقلة فى المنطقة الريفية الواقعة فى الوسط الغربى، والصيد/الجمع والزراعة للسكان الأصليين فى أمريكا) وعن تلك



المتعلقة بالخوض فى غمار العمل مقابل أجر والعمل الحر (بما فى ذلك المشاريع العائلية) فى أواخر القرن العشرين، وإن كانت هذه الخبرات متصلة أيضا ببعضها البعض إلى حد ما. وفى السنوات الأولى من القرن الحالى، وبعد مائة عام من فقدان الفتيات فى (لويل) لعملهن بعد نقل مصانع المنسوجات إلى الجنوب من أجل العمالة الأرخص غير المنظمة فى نقابات، تواجه النسويات عددًا من التحديات التحليلية والتنظيمية العميقة فى مختلف أنحاء العالم. إن التأثيرات المادية والثقافية والسياسية للهيمنة والاستغلال اللذين يدعمان ما يسمى بالنظام الجديد (12-3، 1933 Brecher) لها آثار مدمرة بالنسبة للأغلبية العظمى من سكان العالم - وبصورة خاصة النساء الفقيرات ونساء العالم الثالث، تقول (ماريا مايس) إن التقسيم المستمر للعالم إلى مستهلكين ومنتجين له تأثير عميق على نساء العالم الثالث الفقيرات اللاتى يدخلن فى التقسيم العالمى للعمالة كعاملات فى الزراعة، وفى الصناعات الكبيرة مثل صناعة المنسوجات والإلكترونيات والملابس واللعب، وفى الصناعات الصغيرة للمنتجات الاستهلاكية مثل الحرف اليدوية وصناعة الأغذية (غير الرسمية)، وكعاملات فى صناعات الجنس والسياحة (Mies 1986, 114-15).

إن القيم والقوى والمعانى المرتبطة بكون المرء مستهلكًا أو منتجًا أو عاملاً تتباين بشدة وفقا لموقعنا وكيونتنا فى النظام العالمى. منذ التسعينيات أصبحت الشركات متعددة الجنسيات من أهم معالم الرأسمالية العالمية. وفى تحليل لتأثير تلك الشركات على النظام العالمى الجديد، يصف (ريتشارد بارنت) و(جون كافيناها) الساحة التجارية العالمية بأنها أربع شبكات متقاطعة: سوق أو بازار ثقافى عالمى (يقوم بصناعة الصور والأحلام ونشرها عن طريق الأفلام والتلفزيون والراديو والموسيقى وغيرها من وسائل الإعلام)، وسوف تجارى عالمى

(سوبر ماركت عام يباع فيه ويشترى ما يؤكل ويشرب ويلبس ويمتد ذلك عن طريق شبكات الإعلان والتوزيع والتسويق)، وسوق عمل عالمي (شبكة من المصانع وأماكن العمل حيث يتم إنتاج السلع والتعامل مع المعلومات وتقديم الخدمات)، وأخيراً شبكة مالية عالمية (الإتجار غير القانوني للعملة على المستوى الدولي والسندات العالمية.. إلخ) (Barnet و 1994 Cavanagh، خاصة 24-41). وفي كل شبكة من تلك الشبكات توجد أيديولوجيات عرقية للذكورة والأنوثة، وتلعب الجنسانية دوراً في بناء الشكل المعترف به للمستهلك والعامل والمدير. وفي الوقت نفسه يستمر الحرمان النفسي والاجتماعي للنساء وإفقارهن، إذ تستخدم أجساد النساء وعملهن لتدعيم الأحلام والرغبات وأيديولوجيات النجاح والحياة الجيدة على المستوى العالمي بطرق غير مسبوقة.

لقد استجابت النسويات بطريقة مباشرة لتحديات العولمة وأشكال إعادة الاستعمار الرأسمالي عن طريق تناول السياسات الجنسية وتأثير الحركات الأصولية الدينية على النساء داخل الحدود القومية وفيما بينها، كما تناولت أيضاً سياسات الإصلاح الهيكلي والعسكرة ونزع السلاح والعنف ضد المرأة، والتدهور البيئي وكفاح السكان الأصليين من أجل الأرض/السيادة، وتنظيم النسل والصحة والسياسات والممارسات الخاصة بالإنجاب. وفي كل حالة من تلك الحالات قامت النسويات بتحليل تأثير تلك العوامل على النساء كعاملات وشريكات جنسيات وأمّهات وراعيات ومستهلكات وناقلات للثقافة والتقاليد ومغيرات لهما. وبعد تحليل أيديولوجيات الذكورة والأنوثة والأمومة والجنسانية (المغايرة) وفهم وتخطيط القدرة على اتخاذ القرار والقدرة على الاختيار أموراً أساسية لهذا التحليل والتنظيم. ولهذا فعلى حين أن وصفى للعمليات الرأسمالية الخاصة بالهيمنة وإعادة الاستعمار قد يبدو



وصفًا قاسيًا إلا أنني أود أن ألفت الانتباه إلى الأشكال المتعددة للمقاومة والكفاح التي ظلت جزءًا من سيناريو الاستعمار/الرأسمالية. إذ تعتبر الأنظمة البطريركية الرأسمالية والعرقية والتراتيبات الهرمية للطبقة الكاست جزءًا أساسيًا من التاريخ الطويل للهيمنة على النساء واستغلالهن، ولكن الكفاح ضد تلك الممارسات والطرق الفعالة والخلاقة والجماعية للتعبئة والتنظيم كانت أيضا دائما جزءًا من هذا التاريخ. والحقيقة أنني أحاول تقديم خطاب ومعرفة تحررين لتعزيز الممارسات النسوية التحريرية، إذ أن جزءًا ما يحتاج إلى التغيير في إطار البطريركية العرقية الرأسمالية هو مفهوم العمل/العمالة وكذلك تطبيع الذكورة الجنسانية المغايرة في تعريف (العامل).

وفى تحليلهما لسوق العمل فى الولايات المتحدة تقول (تريزا أموت) و(جولى ماثيو) (1991) إن تلاقى الجندر والطبقة وتراتيبات القوى العرقية - الإثنية كان له تأثيران رئيسيان :

أولاً: تركزت المجموعة التى تم إضعافها فى الوظائف ذات الأجر المنخفض والمستوى الأقل من الأمان الوظيفى وظروف العمل الأصعب. **ثانياً:** أصبح الفصل فى أماكن العمل شديداً، بحيث يعمل معاً من هم من العرق نفسه - الإثنية والجندر والطبقة، وإن كان العرق - الإثنية والجندر المحددان لكل وظيفة يختلفان باختلاف الشركة والإقليم. (17-316).

وعلى حين تلفت كل من (أموت) و(ماثيو) الانتباه إلى أن هناك أشكالاً نمطية من حيث الجنس والعرق لكل وظيفة فإنهما لا تصوغان نظريات حول العلاقة بين هذا التنميط والهوية الاجتماعية للعاملين المتركزين فى الوظائف الأقل أجراً والتي عادة ما تكون

فى القطاعات الأكثر انعزالا والأقل أمنا من سوق العمل. وعلى حين أن التاريخ الاقصادى الذى تصفانه مهم لفهم أسس العرق والجندر التى ترتكز عليها الرأسمالية فى الولايات المتحدة فإن تحليلهما يطرح تساؤلاً حول ما إذا كانت هناك علاقة (غير التاريخ المشترك) للهيمنة على العاملين من أصول ملونة) بين تعريف هذه الوظائف وتحديد من يتم تعيينه فيها.

وبفحص حالتين من دمج النساء فى الاقتصاد العالمى (صانعات الأربطة فى (نارسبور) بالهند والنساء العاملات فى صناعة الإلكترونيات فى وادى السليكون) أود أن أوضح العلاقات القائمة بين الجندر والعرق والإثنية وايدولوجيات العمل التى تضع النساء فى سياق استغلالي. إن وضع النساء فى موضع متناقض من حيث الطبقة والعرق والإثنية فى هاتين الحالتين يشير إلى أنه على الرغم من الاختلافات الجغرافية والاجتماعية الثقافية الواضحة بين السياقين فإن الاقتصاد العالمى المعاصر يضع النساء فى موقع متماثل عن طريق إعادة إنتاج التراتيبات الخاصة بمجتمعات محلية بعينها وتحويلها. وهناك استمرارية واضحة بين العمل فى المنزل والعمل فى المصنع فى هاتين الحالتين من حيث ايدولوجيات العمل المتأصلة بالإضافة إلى خبرات النساء وهويتهم الاجتماعية كعاملات. ويمكننا أن نرى هذا التوجه أيضا فى دراسات الحالة الخاصة بالنساء السود (من أصول أفرو-كاريبية وأفريقية) فى بريطانيا، خاصة العاملات فى المنازل والمصانع والمشاريع الأسرية.

ربات البيوت والعمل المنزلى:

صانعات الأربطة فى (نارسبو):

تقدم الدراسة التى قامت بها (ماريا مايس) فى 1982 عن صانعات الأربطة فى (نارسبور) بالهند وصفا واضحا لما تتحمله



النساء بسبب عمليات التنمية فى بلدانهن حيث يتم (إدماج) الفلاحين الفقراء والمجتمعات القبلية فى التقسيم العالمى للعمل بإملاء من تراكم الرأسمالية. وتوضح دراسة (مايس) كيف أن علاقات الإنتاج الرأسمالية تقوم على ظهور النساء العاملات المصنفات كربات بيوت. وتوفر ايدولوجيات الجندر والعمل وتاريخهما التحولى الأساس اللازم لاستغلال عاملات الأربطة، ولكن تعريف النساء على أنهن ربات بيوت يوحى أيضا بأن عمل النساء يتم وضعه فى إطار من الجنسانية المغايرة - فالنساء يصنفن هكذا من حيث علاقتهن بالرجال وحالتهن الزوجية. ويوضح ما ترويه (مايس) عن تطور صناعة الأربطة وما قابل ذلك من علاقات الإنتاج التحولات الأساسية لعلاقات الجندر والطائفة والإثنية. فقد تحولت الفروقات الأصلية القائمة على الكاست التى كانت تميز بين النساء من طبقة الإقطاعيين المحاربين (ملاك الأرض) و(النارسبور) (المسيحيين الفقراء) و(السيربيالم) (الفقراء المزارعين من طائفة (كاييس)/الهندوس) عن طريق تطور صناعة الأربطة، وظهرت تراتبية جديدة للكاست.

فى الوقت الذى عقدت فيه دراسة (مايس) بلغ عدد مصانع الأربطة 60 مصنعا، تشكلت قوة العمل فيها من 200 ألف امرأة من (النارسبور) و(السيربيالم). كانت النساء تعمل لحوالى 6 إلى 8 ساعات يوميا وتتراوح أعمارهن بين ستة أعوام إلى ثمانين عاما. تقول (مايس) إن التوسع فى هذه الصناعة فى الفترة من 1970 إلى 1978 ودخولها إلى السوق العالمى أديا إلى إحداث تفرقة قائمة على الطبقة والكاست داخل بعض المجتمعات المحلية بحيث تولى الرجال جميع الوظائف غير المتعلقة بالإنتاج (الشق التجارى) وتولت النساء الشق الإنتاجى. وهكذا كان الرجال يبيعون

ما تصنعه النساء ويعيشون على ربحهم من عملهن. وقد عزز تقسيم العمل بين الرجال والنساء بهذا الشكل القطبي، الذى جعل الرجال يعرفون أنفسهم كمصدرين ورجال أعمال يستثمرون عمل النساء، من التعريف الاجتماعى والايديولوجى للنساء كربات بيوت ولعملهن (كنشاط لشغل أوقات الفراغ)، أى أن العمل فى هذا السياق قد اعتمد على الهوية الجنسية، وعلى التعريف المحدد للأنوثة والذكورة والجنسانية المغايرة.

وقد تسبب التفاعل بين تراتبيتين هرميتين أساسيتين، هما الكاست والجندر، فى إيجاد تعريفات معيارية (لعمل النساء) فبينما كان النساء والرجال من طائفة (الكابيس) يعملون بالزراعة ونساء طائفة (الهاريجان) الأدنى من حيث الكاست تعمل فى صناعة الأربطة فى بدايتها، تحولت نساء طائفة (الهاريجان)، مع تطور علاقات الرأسمالية الخاصة بالإنتاج وإمكانية الانتقال من كاست/طبقة إلى أخرى، إلى الزراعة فى حين بدأت النساء من طبقة (الكابيس) فى القيام (بنشاط شغل أوقات الفراغ) المتمثل فى صناعة الأربطة. كانت أيديولوجية عزل وحجب النساء القائمة على الكاست ضرورية فى هذا السياق لاستخلاص القيمة الفائضة. فحجب النساء وعزلهن يعد علامة على علو المقام والكاست، ولهذا ارتبط الوضع البيئى للنساء العاملات من (الكابيس) ونشاطهن (فى صنع الأربطة) بمفهوم (بقاء المرأة بالبيت) وقد جاء ذلك مناسباً بالكامل لمنطلق التراكم والربح الرأسماليين. أما الآن فإن نساء (الكابيس)، وليس نساء الطبقة الإقطاعية وأصحاب الأرض فقط، قد أصبحن محجوبات كربات بيوت ينتجن للسوق العالمى.

ومن الواضح أن أيديولوجيات العزل البيئى للنساء هى أيديولوجيات جنسية مستمدة من المفاهيم الذكورية والأنثوية



للحماية والملكية. وهى أيضا ايديولوجيات قائمة على الجنسانية المغايرة تعتمد على التعريفات المعيارية للنساء كزوجات وأخوات وأمّهات - أى تعريفهن دائما فى ما يتصل بالزواج و (الأسرة). ولهذا فإن تحول الكاست وفصل النساء فى إطار وجود البيتية أو غيابها (ربات البيت من (الكابيس) فى مقابل العاملات من (الهاريجان)) يربطان العمل الذى تقوم به المرأة بشكل فعال بجنسائيتها وهويتها من حيث الكاست/الطبقة. وتصبح البيتية فاعلة فى هذه الحالة بسبب استمرار ايديولوجية ربة البيت وشرعيتها وهى الأيديولوجية التى تحدد النساء من حيث مكانهن فى المنزل وعلاقتهن بأزواجهن والجنسانية المغايرة. إن التناقض بين تعريفات (العمالة) و (ربة البيت) يستند إلى عدم بروز العمل وعدم التمكن من التعرف عليه بشكل ملموس (والوضع المرتبط بالكاست)، وهو فى واقع الأمر يعرف النساء على أنهن غير عاملات. وبمقتضى هذا التعريف فإن ربات البيوت لا يمكن أن يكن عاملات، فمفهوم ربة البيت هو الذى يجعل من الرجال عائلين ومستهلكين. ومن الواضح أن الأيديولوجيات الخاصة (بمكان النساء وعملهن) لها أهمية قصوى فى هذه الحالة إذ أن الحدود المكانية هى التى تحدد التراتيبات الهرمية القائمة على الجندر والكاست وتحافظ علىها. وبالتالي، فدراسة (مايس) توضح الآثار الملموسة للتعريف الاجتماعى للنساء كربات بيوت، فصانعات الأربطة لسن فقط محجوبات فى الإحصاءات (إذ أن عملهن يعتبر نشاطا لشغل وقت الفراغ) ولكن تعريفهن كربات بيوت يسمح أيضا بتعريف الرجال (كعائلين). وفى هذه الحالة يصبح من الممكن تعريف الطبقة والجندر فى إطار بروليتارى من خلال تطور علاقات الإنتاج الرأسمالية وإدماج النساء فى السوق العالمى بسبب تاريخ الكاست والأيديولوجيات الجنسية وتحولهما.

إن قراءة عمل الرأسمالية من منظور ربات البيوت/العاملات اللاتى ينتجن للسوق العالمى يظهر التناقض الخاص بالجندر والكاست/الطبقة ببين العاملات وغير العاملات (ربات البيوت)، ويمكننا أيضا من الإقرار بالتكاليف الخفية لعمل المرأة ومن وضعها فى الحساب. وأخيرا فهو يوضح أن تعريف العمالة هو تعريف ذكورى بالضرورة حيث يأتى، مثلما تقول (مايس)، فى سياق يعيش فيه الرجال على ما تنتجه النساء. وإن أحد أهم التحديات التى نواجهها هو تحليل وتحويل هذا التعريف الذكورى للعمالة، والذى يعتبر الدعامة الأساسية للثقافات الرأسمالية الذكورية. فتأثير هذا التعريف لا يقتصر على جعل عمل المرأة وتكلفة هذا العمل غير ظاهرين ولكنه أيضا يحد من قدرة النساء على اتخاذ القرار بتعريفهن على أنهن ضحايا للفقر المدقع أو (التقاليد) أو (الذكورية) بدلا من تعريفهن على أنهن قادرات على اتخاذ قراراتهن الخاصة.

والحقيقة أن التناقضات التى تثيرها تلك الاختيارات تبدو واضحة فى ردة فعل صانعات الأريطة تجاه تسمية ما يقمن به بأنه (عمل) أثناء وقت الفراغ) . فعلى حين يبدو من الواضح بالنسبة لهن أنهن يعملن وعلى حين أن لديهن حسا تاريخيا بمدى فقرهن (فى ضوء ارتفاع أسعار البضائع الذى لم يقابله الارتفاع المماثل فى الأجور) فإنهن لم يتمكن من توضيح كيف وجدن أنفسهن فى هذا الموقف. ولهذا وبالرغم من أن بعض التناقضات بين عملهن ودورهن كربات بيوت وأمهات كانت واضحة بالنسبة لهن، فقد افتقرن إلى القدرة على تحليل تلك التناقضات لفهم الصورة كاملة من حيث استغلالهن ولم يتمكن من وضع استراتيجيات وتنظيم أنفسهن لتغيير وضعهن المادى أو لتحديد مصالحهن المشتركة كنساء عاملات من طوائف وطبقات مختلفة. وقد عرفت النساء



من كاست (السيريبالم) عملهن فى صنع الأربطة بأنه من ضمن (أعمال المنزل وليس عملاً مقابل أجر، بينما رأت النساء اللاتى تمكن من جعل أنفسهن منتجات صغيرات أنهن تاجرات وأنهن يبعن منتجات لا عاملات. ولهذا ففى كلتا الحالتين صدقت النساء الأيديولوجيات التى تعرفهن بأنهن لسن عاملات بحيث أصبحت هذه الأيديولوجيات جزءاً من تفكيرهن الخاص فى أنفسهن. فعزلة موقع العمل (العمل يتم داخل المنزل بدلا من مكان عام) بالإضافة إلى التشبع بأيديولوجيات الكاست والأيديولوجيات الذكورية قد صعب من إمكانية تنظيمهن كعاملات أو كنساء. ولكن (مايس) تقترح أن هناك تشققات فى هذه الأيديولوجية، فالنساء قد عبرن عن حسدهن للعاملات الزراعيات اللاتى يرين أنهن يستمتعن بعملهن معا فى الحقول. وما يبدو ضروريا فى هذا السياق فى إطار التعبئة النسوية هو إدراك الحاجة إلى تحويل هوية ربة البيت إلى هوية (امرأة عاملة أو امرأة تعمل). فإدراك المصالح المشتركة لهن كربات بيوت يختلف بصورة كبيرة عن إدراك المصالح المشتركة لهن كنساء وكعاملات.

الزوجات المهاجرات والأمهات والعمل فى المصانع:

عاملات الإلكترونيات فى وادى السليكون:

إن طرحى لما يحدث فى نهاية خط الإنتاج العالمى بالولايات المتحدة يعتمد على دراسات قام بها كل من (ناعومى كاتز) و(ديفيد كمنيتزر) (1983 و 1986) و(كارين هوسفيلد) (1990) عن صناعة الإلكترونيات فى ما يسمى بوادى السليكون بـ (كاليفورنيا). إن تحليل استراتيجيات الإنتاج وعملياته يشير إلى إعادة تعريف أيديولوجية للأفكار المعيارية عن العمل فى المصانع بالنسبة لنساء العالم الثالث المهاجرات اللاتى يشكلن قوة العمل

الأساسية فيها، على حين كانت العاملات فى (نارسبور) يعتبرن ربات بيوت وفى حين كان عملهن يعرف على أنه نشاط لشغل أوقات الفراغ فى سوق عمل عالمية شديدة التعقيد، فإن نساء العالم الثالث العاملات فى صناعة الالكترونيات فى وادى السليكون كانت تعرفن على أنهن أمهات وزوجات وعاملات تكمليات. وعلى عكس الوضع فى دول العالم الثالث حيث يتم البحث عن نساء (غير متزوجات) لخط الإنتاج، فإن ايدولوجية (المرأة المتزوجة) هى التى تعرف جزئياً حدود الوظيفة فى وادى السليكون، وذلك وفقاً لبيانات (كاتز) و(كمنيتزر).

وتوثق (هوسفيلد) كيف أن الأيدولوجيات الحالية للأنوثة تدعم استغلال النساء المهاجرات العاملات فى الوادى وكيف أن النساء كانت عادة ما يستخدمن هذا المنطق الذكورى ضد الإدارة والافتراضات الخاصة بالمرأة (غير المتزوجة) و (المتزوجة) كقوة العمل المثلى فى طرفى الموقعين الجغرافيين لخط الإنتاج العالمى للإلكترونيات (والذى يتضمن جنوب كوريا، وهونج كونج، والصين، وتايوان، وتايلاند، وماليزيا، واليابان، والهند، وباكستان، والفلبين، والولايات المتحدة، واسكتلندا، وإيطاليا (Women Working Worldwide 1993) مستمدة من الفهم المعيارى للأنوثة وكيونة المرأة والهوية الجنسية. إن الصفات الملتصقة بالاختلاف بين الجنسين ومؤسسة الزواج مغاير الجنس تحوى معنا متضمنا بكون النساء قوة عمل (يمكن التحكم فيها) (سهلة الانقياد).

وتشير البيانات التى يقدمها (كاتز) و(كمنيتزر) إلى تعريف وتحويل فى عمل النساء يعتمد على التراتيبات المتعارف عليها تاريخياً فى الولايات المتحدة من الجندر والعرق والإثنية. والأكثر من ذلك أن تلك البيانات توضح أن وضع (توصيف للوظائف) فيما يتعلق بعمل نساء العالم الثالث يرتبط بصورة كبيرة بهويتهم الجنسية والعرفية. حين تؤيد الدراسة الحديثة التى قامت بها



(هوسفيلد) ما ذهب إليه (كاتز) و(كمنيتزر)، فإن (هوسفيلد) تركز بصورة خاصة على (استخدام التضارب بين الأيديولوجيات الخاصة بالجنس والعرق والطبقة والجنسية كأشكال للتحكم فى العمالة والمقاومة والتي تبديها العاملات فى السوق الرأسمالى اليوم) (Hossfeld 1990, 149). وتكمن المساهمة التي قامت بها (هوسفيلد) فى وضع خريطة لعمل الأيديولوجيات الخاصة بالجندر فى هيكله الصناعة وفى تحليل ما تسميه (استراتيجيات إعادة التأييث) فى مكان العمل.

وبالرغم من أن قوة العمل الأساسية فى وادى السليكون مكونة من نساء العالم الثالث والنساء المهاجرات حديثاً، يعمل عدد كبير من الرجال المهاجرين أيضاً فى صناعة الإلكترونيات. فى أوائل الثمانينيات شغلت 70 ألف امرأة ما يقرب من 80 إلى 90 بالمائة من الوظائف على مستوى المصانع، و 45 إلى 50 بالمائة منهن كن مهاجرات من العالم الثالث وخاصة من آسيا، بينما كان الرجال البيض يعملون كفنيين أو فى الوظائف الإشرافية (333, 1983, Katz, Kennizer). قامت (هوسفيلد) بدراستها بين عامى 1983 و 1986 وقدرت أنه خلال تلك الفترة كان الملونون يشغلون 80 بالمائة من الوظائف الفعالة، بينما شكلت النساء 90 بالمائة من عمال التجميع (1900، 154). ويقول (كاتز) و(كمنيتزر) إن الصناعة تسعى إلى الحصول على عمالة رخيصة عن طريق إزالة عنصر المهارة من عملية الإنتاج واستخدام الأنماط الخاصة بالعرق والجندر والإثنية (لاستقطاب) مجموعات العمالة (الأكثر ملاءمة) للقيام بالأعمال الشاقة ذات الأجر المنخفض. وعندما عقدت لقاءات مع المسئولين عن شئون الأفراد وصفوا تلك الوظائف بأنها لا تحتاج إلى مهارات (فى سهولة اتباع وصفة)، وتتطلب القدرة على الصبر على الأعمال الشاقة (ولهذا تكون النساء الآسيويات الأكثر ملاءمة لها)، وبأنها أنشطة تكميلية

للنساء اللاتي تعتبر مهمتهن الأساسية الأمومة والعمل بالمنزل (1983، 335).

قد يفيد هنا أن نحاول أن نفكك توصيف هذه الوظائف من حيث علاقتها بالنساء (المتزوجات) من العالم الثالث اللاتي يقمن بها. يجب تحليل التوصيفات التي سجلها (كاتز) و(كمنيتزر) كتعريف لعمل النساء، خاصة التعريفات الخاصة بنساء العالم الثالث/المهاجرات. فأولاً، هناك وصفها بأنها أعمال (لا تحتاج إلى مهارات) أى سهلة (فى سهولة اتباع وصفة)، وفكرة القدرة على تحمل مشقة العمل، وكلتاهما ترتبطان بأبعاد خاصة بالعرق والجنس، وتعتمدان على الأنماط التي تنظر إلى نساء العالم الثالث على أنهن أطفال وتنشئ خطاباً يقوم على وصف النساء غير الغربيات بأنهن (مثابرات) و(قادرات على التحمل)، وتقديم ذلك كخصائص للمجتمعات غير الغربية قبل الحديثة القائمة على الزراعة (فى آسيا). ثانياً، هناك تعريف الوظائف على إنها أنشطة تكميلية لأمهات وريات بيوت، وهو الأمر الذي يضيف بعداً آخر وهو الهوية الجنسية والاعتبارات المقبولة بالنسبة للجنسانية المغايرة للنسوية بوصفها علامات على كونهن متزوجات. وعلى الرغم من أن تلك الوظائف ليست لبعض الوقت، فهى تصنف على أنها تكميلية، وفى هذا السياق بالتحديد (أى فى العالم الثالث) تعرف احتياجات النساء للعمل على أنها مؤقتة.

وعلى حين يتبع تحليل (هوسفيلد) لمنطق الإدارة الخط نفسه فإنها تقدم فهماً أكثر عمقا للكيفية التي تهمين بها أنماط الجنس والعرق فى الثقافات الأكبر على وعى العمالة ومقاومتها. فهى تلفت النظر، على سبيل المثال، إلى الطرق التي تعرف بها الوظائف بالمصانع على أنها (غير أنثوية) أو لا تليق (بالسيدات الراقيات). وتقوم الإدارة باستغلال تلك الأيديولوجيات وتعزيزها عن طريق تشجيع النساء على اعتبار أن أنوثتهن تتعارض مع العمل



فى المصنع وتعريف تلك الوظائف بأنها ثانوية أو مؤقتة وإجبار النساء على الاختيار بين تعريف أنفسهن كنساء أو كعاملات (168, Hossfeld 1990). ففكرة المرأة أو الأنوثة تُعرّف وفقاً لنموذج بيتى عائلى يعتبر العمل فيه أمراً تكميلياً مقارنة بهذه الهوية الأساسية. وعلى الرغم من أن 80 بالمائة من النساء المهاجرات فى دراسة (هوسفيلد) كن أصحاب الدخل السنوى الأكبر فى عائلتهن فقد كن لا يزلن يعتبرن أن العائل هو الرجل (1963). وهكذا، ومثلما كان يتم استغلال صانعات الأربطة الهنديات (كربات بيوت)، فإن نساء العالم الثالث/المهاجرات فى وادى السليكون يعتبرن (أمهات وصانعات بيت)، وبصورة ثانوية عاملات. وفى الحالتين ينظر إلى الرجل على أنه العائل الحقيقي. وعلى حين يُعرّف العمل (الذى تقوم به النساء) على أنه يدور فى مكان (عام) أو فى نطاق الإنتاج، فإن هذه الأيديولوجيات تقوم على الأنماط الخاصة بكون النساء ملتزمات بمنزلهن. وبالإضافة إلى ذلك يمكن مقارنة عدم بروز العمل فى سياق الوضع فى الهند بطبيعة العمل المؤقتة/الثانوية فى الوادى. فكما أوضحت دراسة (مايس) التى أجريت عام 1982 تشير البيانات التى قام بتجميعها (كاتز) و(كمنيتزر) إلى وجود أيديولوجيات وتراتيبات هرمية للجنس والعرق وراء استغلال عاملات الإلكترونيات. والسؤال الذى يطرح نفسه الآن هو: كيف يمكن للنساء فهم وضعهن وإيجاد معان لحياتهن فى سياق هذا الوضع الوظيفى القائم على الاستغلال؟

كذلك أوضحت اللقاءات التى عقدت مع عاملات الإلكترونيات إلى أنه وعلى العكس من آراء الإدارة، فإنهن لا يرين عملهن كعمل مؤقت ولكن كجزء من استراتيجية طويلة الأمد للحراك الاجتماعى إلى أعلى. وإذ هن على وعى بوضعهن العرقى والطبقى

والنوعى، تقاوم العاملات التقليل من قيمة عملهن عن طريق زيادة دخولهن والتنقل بين الوظائف والعمل لأوقات إضافية والعمل كعاملات بالقطعة (337, 1983). ويلاحظ هنا أن العاملات فى وادى السليكون يقمن (بالعمل فى المنزل) فى ظروف مشابهة بدرجة كبيرة لتلك الخاصة بصانعات الأريطة فى (نارسبور)، وفى الحاليتين تعمل النساء داخل البيت فى عزلة ويغطى الدخل الخاص بهذا العمل التكاليف الخاصة لعملهن (مثل الكهرباء والنظافة) ويفتقرن إلى حماية قانونية (مثل حد أدنى للأجور أو إجازة مدفوعة الأجر أو تأمين صحى). وعلى الرغم من هذا فالمعانى المتعلقة بالعمل تختلف فى كل سياق، مثلما يختلف فهمنا لها. إن التزام عاملات الإلكترونيات بالحراك الطبقي بالنسبة لـ (كاتز) و(كمنيتزر) هو تأكيد مهم للذات (335-336) ولهذا فعلى عكس الوضع فى (نارسبور)، فإن العمل المنزلى فى وادى السليكون له طبيعة تجارية بالنسبة للنساء أنفسهن. والحقيقة أنه فى (نارسبور) يحول عمل المرأة الرجل إلى تجار، أما فى الوادى فإن النساء تستغل التناقضات فى الأوضاع التى تواجهها كعاملات فرديات. فعلى حين توفر العزلة والتحرك بين الكاست/الطبقة فى (نارسبور) التحديد اللازم الذى يجعل من عمل النساء فى بيوتهن نشاطاً لشغل أوقات الفراغ، فإن الفكرة فى وادى السليكون مرتبطة بمنطقة أمريكا الشمالية وتقوم على الطموح الشخصى والأعمال التجارية التى توفر الأيديولوجيات اللازمة لتعريف نساء العالم الثالث.

ويقول (كاتز) و(كمنيتزر) إن هذا الاقتصاد الخفى يعيد تعريف أيديولوجيات الوظائف مما يسمح بتعريفها بشكل يختلف عن كونها أساس دعم الطبقة البيضاء العاملة المستقرة تاريخياً التى تعيش فى راحة فى المدن (342, 1983). وبمعنى آخر هناك صلة واضحة بين انخفاض الأجر وتعريف الوظيفة بكونها تكميلية من



جهة ، وحقيقة أن أسلوب حياة الملونين تعرّف بأنها مختلفة وبأنها أرخص، لهذا، ووفقا لـ (كاتز) و(كمنيتزر) فإن النساء والملونين لا يزالون يعرفون (خارج) نطاق النظام الصناعى القديم ويصبحون هدفا وأداة للتحرك الأيديولوجى بعيدا عن الطبقة ونحو الحدود القومية/العرقية/النوعية (341, 1983). وفى هذا السياق فإن الأيديولوجية والثقافة السائدة يؤكدان على تعظيم فرص النجاح الفردى الذى ينفصل عن العمل الجماعى والكفاح السياسى والعلاقات الجماعية. وبالمثل تقول (هوسفيلد) إن المنطق العنصرى والمتحيز جنسيا للإدارة بالنسبة لاحتياجات (المهاجرات) هو الذى يسمح بهذا الشكل الاستغلالي للعماله الذى وثقته في بحثها (58-157, 1990). وعلى الرغم من تحليل (كاتز) و(كمنيتزر) المعقد للعلاقة بين طرق الإنتاج وعلاقات الإنتاج الاجتماعية والثقافة والايديولوجية بالنسبة لعاملات وادى السليكون، فإن تحليلهما لا يوضح سبب كون نساء العالم الثالث قوة العمل الأساسية. وعلى الرغم أيضا من أن (هوسفيلد) تقدم تحليلاً دقيقاً لجندرة مكان العمل واستخدام المنطق العنصرى لدعم التراكم الرأسمالى، فإنها تفرق أحياناً بين (النساء) و(العمال من الأقليات) (17) ولا تحدد سبب كون النساء الملونات يشكلن غالبية قوة العمل فى خطوط الإنتاج فى الوادي. وفى التمييز بين النساء والملونين يميل (كاتز) و(كمنيتزر) إلى إعادة إنتاج التقسيمات المفاهيمية القديمة للجندر والعرق حين كانت النساء يعرفن بصورة أساسية عن طريق الجندر وكان الملونون يعرفون عن طريق العرق. وما يتم استبعاده هنا هو التفاعل بين الجندر والعرق، حيث تعتمد هوية النساء الخاصة بالجندر على عرقهن، وهوية الملونين على الجندر.

وأرى هنا أن البيانات التى جمعها (كاتز) و(كمنيتزر) و(هوسفيلد) توضح سبب توظيف نساء العالم الثالث عن قصد

فى مصانع الإلكترونيات، ويمكن السبب فى إعادة تعريف العمل كعمل مؤقت أو تكميلى أو عمل لا يحتاج إلى مهارات وفى تركيب صورة المرأة كأم أو ربة بيت، وفى توصيف الأنوثة بحيث تصبح مناقضة للعمل فى المصنع، وبالإضافة إلى ذلك، فإن التفسير يقبع أيضا فى التعريف المحدد لنساء العالم الثالث المهاجرات على أنهن مطيعات ومنتجات وراضيات بالأجور المتدنية عما هو متعارف عليه. وإعادة التعريف الأيديولوجى لعمل المرأة هو الذى يزودنا بالفهم الضرورى للظاهرة. إذ تصف (هوسفيلد) بعض استراتيجيات المقاومة، التى تستخدم فيها العاملات منطق الجندر والعرق الذى تستخدمه الإدارة ضدهن، ضد هذه الإدارة. ولكن على الرغم من أن هذه التكتيكات قد توفر انفراجًا وقتيًا بالنسبة للوظيفة فإنها تقوم على أنماط العرق والجندر التى يمكن على المدى الطويل استخدامها ضد نساء العالم الثالث، بل التى تستخدم بالفعل ضدهن.

لبنت والزوجة والأم:

النساء المهاجرات العاملات فى بريطانيا

تمكنت المشاريع الأسرية من استخدام قوة العمل من النساء من الأقليات عن طريق توسط الأهل واستغلال الأيديولوجيات التى تؤكد على دور النساء كزوجات وأمّهات وحافظات لشرف العائلة . Sallie Westwood and Parminder Bhachu, *Enterprising Wome* 1998 .

فى مجموعة من المقالات التى تتناول حياة النساء السود ونساء الأقليات داخل المنزل وخارجه، تركّز (سالى ويستوود) و(بارميندر باكو) (1988) على المزايا التى مُنحت للرأسمالية البريطانية عن طريق النواحي المتعلقة بالعرق والجندر لعمل



النساء المهاجرات، وتشيران إلى ما أطلق عليه (الاقتصاد الإثنى) (الموارد التى يلجأ إليها المهاجرون من أجل البقاء فى ظل الظروف التى يقهرهم فيها أثر البيئة المعادية والعنصرية والاقتصاد المتدهور)، والذى يقوم فى الأساس على الجندر. توضح الإحصاءات أن معدل عمل النساء من أصول أفرو-كاريبية أو آسيوية غير مسلمة بدوام كامل أعلى من معدل عمل النساء البيض فى المملكة المتحدة. ولهذا فعلى الرغم من الاعتقاد بأن النساء السود (واللاتى يعرفن فى هذه الحالة بأنهن من أصول أفرو-كاريبية أو آسيوية أو إفريقية) يعملن بصورة أساسية لبعض الوقت هو اعتقاد غير صحيح، ويجب دراسة أنماط عملهن - فى سياق مؤسسات العمل فى البيت والشركات والمشاريع الأسرية حيث تشارك الأسرة بأكملها فى كسب القوت سواء بالعمل داخل المنزل أو خارجه، وتقترح كتابات كبار النسويات فى بريطانيا (1988 Josephides, 1983 Westwood, 1984) وغيرهن أن الأيديولوجيات العائلية من البيتية والزواج المغاير الجنسانية تدعم الاستغلال الاقتصادى والاجتماعى لعمل النساء السود داخل سياق المشاريع العائلية. وتقوم الأيديولوجيات الذكورية القهرية، التى تثبت دور المرأة فى الأسرة، على النظم المتوارثة من الأصول الثقافية للنساء السود التى تتصف بعدم المساواة والظلم. ويعاد إنتاج هذه الأيديولوجيات وتعزز من أجل الحصول على ربح فى سياق الدولة الرأسمالية العنصرية فى بريطانيا.

على سبيل المثال يوضح عمل (أنى فيزاكليا) (1983) على النساء من بنجلاديش اللاتى يعملن فى صناعة الملابس فى منازلهن فى غرب وسط إنجلترا أن الروابط العائلية والمجتمعية التى تحافظ عليها النساء تجعلهن يعملن من الباطن فى المنزل مقابل أجور منخفضة مع طول يوم العمل وارتفاع التكلفة. وبالإضافة إلى ذلك توضح دراسة (سالى ويستوود) (1984) عن النساء من

مقاطعة (جوجارات) بالهند اللاتى يعملن فى صناعة الجوارب فى شرق وسط انجلترا أن قوة العاملات فى المصانع وقدرتهن على الابتكار المستمدة من الأعراف الثقافية لمفاهيم الأنوثة والذكورة والبيئية والتي تساعد النساء من أصول هندية والنساء البيض على المقاومة والتضامن معا فى واقع الأمر مستمدتان من الموروثات الثقافية لمقاطعة (جوجارات). ويبحث التناقضات الموجودة فى حياة النساء من تلك المقاطعة فى بيوتهن ونظرة أفراد الأسرة من الرجال إلى عملهن كامتداد لأدوارهن العائلية (وليس كوسيلة لتحقيق الاستقلالية المالية) تشير (ويستوود) إلى الاستمرارية الموجودة بين أيديولوجيات البيئية داخل المنزل الناتجة عن القيم والممارسات (المتسمتين بالقمع) للثقافة الأصلية والثقافة السائدة فى بيئة العمل فى المصنع. فاحتفال إحداهن بالأخرى كابنة أو زوجة أو أم هو أحد أشكال التضامن فى بيئة العمل ولكنها أيضا استراتيجية لإعادة تأكيد الأنوثة إذا كنا نستخدم مصطلح (هوسفيلد).

وأخيرا فإن المشاريع الأسرية التى تعتمد على الموارد والولاءات الثقافية والأيدولوجية داخل الأسرة من أجل تحويل النساء من (أقليات) إثنية إلى عاملات ملتزمات بالأهداف العائلية المشتركة تقوم أيضا على أدوار النساء كبنات أو زوجات أو حافظات لشرف العائلة (Bhachu, 1988 Josephides 1988). وعمل النساء فى المشاريع الأسرية لا يكون مقابل أجر كما أنه ينشئ أشكالاً من الإتكالية شبيهة بتواكل العاملات فى المنازل واللاتى لا يكون عملهن ظاهراً، رغم أنهن يتقاضين مقابله أجراً. ومن غير المستغرب أن نجد أن كلا الوضعين يعتمدان على أيديولوجيات البيئية وكينونة المرأة المنتشرة فى محيط الإنتاج والإنجاب. وتشير (ساشا جوزيفايديز) (1988) عند الحديث عن المشاريع الأسرية للنساء القبرصيات إلى استخدام الأيدولوجيات العائلية (للشرف)



وخلق بيئة (آمنة) خارج الفضاء العام كأساس لتعريف الأنوثة وكيونة المرأة (وهي النتيجة الحتمية لتعريف الذكورة الأبوى الذى يقوم على الحماية) مما يجعل النساء فى قبرص يرين أنفسهن كعاملات لدى أسرهن بدلا من عاملات مستقلات، ولهذا فإن كل التضارب بشأن مسألة العمل يتركز فى إطار الأسرة. ويعد هذا مثالا مهماً على خصصة العمل وإعادة تعريف هوية النساء العاملات فى المشاريع الأسرية على أن عملهن يعد (امتدادا طبيعيا) لواجباتهن العائلية (وهو شبيه بما يحدث بالنسبة لصانعات الأربطة). وتحل هوية النساء كأمهات وزوجات وعضوات فى الأسرة محل هويتهم كعاملات. وتؤكد الدراسة التى قامت بها (بارميندر باكو) مع شيوخ منطقة (البنجاب) (1989) على المسألة نفسها. وتشير (باكو) إلى انتشار المشروعات صغيرة النطاق فى أوساط النساء من جنوب آسيا كتوجه جديد نسبيا فى الاقتصاد البريطانى، وتقول إن النساء العاملات فى المشاريع العائلية عادة ما يفقدن استقلاليتهم وينتهى الأمر بهن تحت سيطرة أشكال أكثر تقليدية من الهيمنة الأبوية يسيطر الرجال فيها على كل الموارد الاقتصادية داخل الأسرة أو معظمها. وعندما تترك النساء عملهن فإنهن لا يخسرن فقط المصدر المستقل للدخل وشبكة كبيرة من الزميلات ولكنهن أيضا يجدن أنفسهن وقد عدن إلى النظام العائلى القائم على الذكورة (85)، وهكذا تفقد النساء (علاقتهم المباشرة بالعملية الإنتاجية) مما يثير مسألة مدى أهمية وضوح هويتهم كعاملات (حتى بالنسبة لهن).

ويوضح هذا التحليل لعمل النساء المهاجرات فى بريطانيا المسار المتوازى لاستغلالهن كعاملات فى سياق مختلف فى الولايات المتحدة. وباختصار فإن هذه الدراسات توضح أيديولوجيات البيتية والأنوثة والعرق التى تقوم على أساسها فكرة (عمل

المرأة) بالنسبة لنساء العالم الثالث فى الاقتصاد المعاصر. ففى حالة صانعات الأربطة يتأتى ذلك عن طريق تعريف العمل فى البيت كنشاط لشغل وقت الفراغ وتعريف العاملات أنفسهن على أنهن ربات بيوت. وكما أشرنا سابقا فإن التراتيبات الهرمية القائمة على الجندر والطبقة/الكاست تجعل هذا التعريف ممكناً. وفى حالة عاملات الإلكترونيات يعرف عمل النساء على أنه نشاط شاق تكمىلى لا يحتاج إلى مهارات تقوم به الأمهات وربات البيوت. وتعد هذه أيديولوجية أمريكية للنجاح الفردى، بالإضافة إلى التاريخ المحلى للعرق والإثنية اللذين يشكلان هذا التعريف. ويمكننا إذا أن نقارن بين عدم ظهور أو الاعتراف بصانعات الأربطة علنا كعاملات بالطبيعة المؤقتة لعمل نساء العالم الثالث فى وادى السليكون. وفى حالة النساء المهاجرات العاملات فى الشركات العائلية فى بريطانيا يصبح العمل امتدادا لأدوارهن العائلية وانتماءاتهن ويتركز على الأيديولوجيات الثقافية والإثنية/العرقية لكينونة المرأة والبيتية والتجارة من أجل تعزيز أشكال التواكل الأبوية. وفى جميع تلك الحالات فإن المرونة والوقتية وعدم الاعتراف العلنى بعمل النساء والبيتية فى تطبيع فئات العمل تعد أمور حيوية لتشكيل نساء العالم الثالث كقوة عمل رخيصة وملائمة. وكل الأفكار السابقة تستند إلى الأنماط الخاصة بالجندر والعرق والفقر والتي بدورها تعد الصفات التى تميز نساء العالم الثالث كعاملات على الساحة العالمية المعاصرة.

وتقول (إيلين بورييس) و(سينثيا دانيلز) (1989) إن (العمل بالمنزل جزء من عدم مركزية الإنتاج التى يبدو أنها الاستراتيجية الأساسية التى تتبعها بعض القطاعات والشركات للتعامل مع إعادة الهيكلة الدولية للإنتاج والاستهلاك والتراكم الرأسمالى). ويلعب العمل بالمنزل دوراً كبيراً فى الاقتصاد الرأسمالى العالمى المعاصر. وإن ما ناقشناه سابقا من الأعمال المنزلية التى تقوم



بها نساء العالم الثالث فى ثلاث مناطق جغرافية وهى: الهند، والولايات المتحدة وبريطانيا يشير إلى أمر محدد يتعلق باستراتيجيات إعادة الاستعمار والرأسمالية فى هذا المنعطف التاريخي. ظهر العمل بالمنزل فى وقت ظهور العمل نفسه بالمصنع فى أوائل القرن التاسع عشر فى الولايات المتحدة، ولطالما كان العمل بالمنزل كنظام داعماً للرأسمالية والأبوية. وتصنيف العاملات بالمنزل على أنهن عاملات مقابل أجر (بدلاً من تاجرات يتحكمن فى عملهن وسوقه) معتمداً على صاحب العمل فى ما يتعلق بالعمل الذى يقمن به عادة فى (المنزل) أو المحيط العائلى، يمكننا من فهم كيفية عدم الاعتراف علناً بهذا النوع من العمل بهذا الشكل المنهجي. وما يسمح باستمرار الطبيعة الاستغلالية لهذا النوع من العمل بحيث يصبح غير ظاهر كشكل من العمل هو أيديولوجيات البيتية والتواكلية والجنسانية (المغايرة) والتي تحدد أن النساء - وهن فى هذه الحالة من العالم الثالث - ربات بيوت/أمهات بصورة أساسية على حين أن الرجل هو من يعول/يكسب القوت. وتستفيد فكرة العمل بالمنزل من معادلة الأيديولوجيات الخاصة بالبيت والأسرة وأيديولوجيات الأبوية والعرق/الثقافة للأنثوة/الذكورة مع العمل. وهذا العمل الذى يتم فى المنزل فى معرض الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال والمهام الأخرى المرتبطة (بربة البيت) وهو عمل عادة لا يتوقف. ووصف النساء بكونهن (ربات بيوت) و(أمهات) و(صانعات بيوت) يجعل من المستحيل اعتبارهن عاملات فى المنزل يكسبن رزقاً دائماً ولهن حقوق العاملات. ولهذا فإنه ليس إنتاجهن فقط هو ما يظل مخفياً ولكن استغلالهن كعاملات أيضاً إذ يتم تضمينه ضمن العلاقات البيتية الأبوية فى الأسرة. وهذا النوع من

العمل عادة ما يقع خارج حسابات العمالة بأجر، بالإضافة إلى الحسابات داخل ديناميكيات الأسرة نفسها (Allen, 1989).

وتمثل المشاريع الأسرية فى بريطانيا نمطا أيديولوجيا مماثلا فى سياق طبقى مختلف الديناميكية. تعتبر النساء السود أنفسهن تاجرات (وليس عاملات بالأجر) يعملن لرخاء أسرهن فى مجتمع عنصري. إلا أنه لا يزال ينظر إلى العمل الذى يقمن به على أنه امتداد لأدوارهن العائلية وغالبا ما يخلق أشكالا من الإتكالية الاقتصادية والاجتماعية. ولا يعنى هذا أن النساء فى المشاريع العائلية لا يحصلن أبداً على جزء من الاستقلالية ولكن المقصود هو أن هذا النظام يستغل عمل نساء العالم الثالث بالاستناد إلى التراتيبات الهرمية المتأصلة فى البحث عن الحراك الاجتماعى إلى أعلى فى المجتمع البريطانى الرأسمالى (العنصرى)، وبتعزيز هذه التراتيبات. وما يجعل هذا النوع من العمل ذا طبيعة استغلالية فى ساحة الرأسمالية العالمية المعاصرة هو أن عدم ظهوره والاعتراف به علنا (سواء على مستوى السوق أو حتى بالنسبة للعاملات أنفسهن أحيانا) يعتمد على علاقات عنصرية متأصلة تفرق بين الجنسين داخل وخارج النظام العائلى للعلاقات الجنسية المغايرة. وهذا هو السبب أيضا فى أن تغيير العلاقات المجدرة التى تعزز العمل بالبيت وتنظيم العاملات بالمنازل يعد تحدياً كبيراً بالنسبة للنسويات.

يطرح تحليل العمل فى المصنع والتجارة العائلية فى بريطانيا والعمل بالمنزل فى المواقع الجغرافية الثلاثة سؤالاً حول ما إذا كان العمل فى البيت أو المصنع ليعرف على هذا الشكل إذا كانت المرأة غير متزوجة. وفى هذه الحالة يعتمد تشكيل مفهوم العمالة على الأيديولوجيات الخاصة بالجندر. وتغيب هنا حقيقة أن العمل ضرورى لنفسية النساء العاملات وقدرتهن على البقاء



المادى والروحي ونموهن، وبدلاً من ذلك يُفترض أن هوية النساء كربات بيوت وزوجات وأمّهات (وهى نفسها هويتهم خارج محيط العمل) توفر للنساء الحماية والنمو. ولا تضمن نساء العالم الثالث فى العمالة/رأس المال كما لو أن العمل فى حالتهم غير ضرورى لاستقلاليتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وقدرتهم على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم ونقرير مصيرهم - وفى هذه الحالة يصبح خلق علاقة إيجابية مع العمل على المستوى الفكرى أو العملى أمراً مستحيلاً .

مصالح مشتركة/احتياجات مختلفة:

الكفاح المشترك للنساء الفقيرات العاملات

استعرض هذا الفصل إلى الآن الأيديولوجيات المشتركة بين أشكال استغلال (معظم) نساء العالم الثالث العاملات الفقيرات من قبل الاقتصاد الرأسمالى العالمى فى مواقع جغرافية مختلفة. وتحليل الاستمرارية التى تربط بين العمل فى المصنع والعمل بالمنزل وعلاقتها بمعاملة النساء العاملات فى العالم الثالث كأشياء وإخضاعهن للبيئية بحيث تصبح هويتهم - كعاملات - ثانوية مقارنة بأدوارهن وهويتهم العائلية بالإضافة إلى التراتيبات الهرمية العرقية/الإثنية القائمة على الأبوية تكشف عن التحدى الكبير الذى يواجه تنظيم النساء العاملات على أساس مصالحهم المشتركة. فمن الواضح أن أولئك النسوة لسن فقط ضحايا لعمليات الاستعمار والاستغلال، إذ يوضح تحليل دراسات الحالة مستويات مختلفة من وعيهم باستغلالهم وأشكالاً مختلفة للمقاومة وطرقاً مختلفة لفهم التناقضات التى تواجه قدرتهم على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم كعاملات. وعلى حين أن هذا الفصل يضع

تصورا للمصالح المشتركة للنساء العاملات استناداً إلى فهم
المواقع والاحتياجات المشتركة فإن التحليل يوضح عمليات الكبت
وليس أشكال المعارضة . كيف نظمت نساء العالم الثالث
الفقيرات أنفسهن كعاملات حتى الآن؟ كيف نضع تصورا للمقصود
(بالمصالح المشتركة) استنادا إلى (السياق المشترك
للكفاح) بحيث تصبح النساء قادرات على اتخاذ قراراتهن وعلى
الاختيار بالشكل الذى يؤدي إلى تحول وعيهن وحياتهن اليومية
كعاملات؟

وكما سبق أن ذكرنا فمع الهيمنة الحالية للمصالح التعسفية
للسوق ورأس المال العابر للقوميات على الساحة العالمية تصبح
الاعتبارات والتعريفات القديمة لرأس المال/العمالة أو (العامل)
أو حتى (للكفاح الطبقي) غير دقيقة، ويصعب النظر إليها على
أنها فئات مفاهيمية أو تنظيمية صالحة. وفى الواقع فإن المأزق
الذى يواجهه النساء العاملات الفقيرات وخبراتهم فى البقاء
والمقاومة وإقامة أشكال جديدة من التنظيم لكسب الرزق
وتحسين حياتهن اليومية هو الذى يوفر فرصا جديدة للكفاح
والتحرك. وفى هذه الحالة فإن خبرات نساء العالم الثالث العاملات
تساعد على فهم وتغيير خبرات العمل والحياة اليومية للنساء
الفقيرات فى كل مكان. ويتناول الجزء الأخير من هذا الفصل تلك
الأسئلة مقترحا تعريفاً لمسألة المصالح المشتركة لنساء العالم
الثالث العاملات فى الاقتصاد العالمى الحالى مستمداً من عمل
المفكرة النسوية السياسية (أنا ج. جوناسدوتر).

تنظر (جوناسدوتر) فى مفهوم مصالح النساء فى ضوء
النظرية السياسية الديمقراطية القائمة على المشاركة، وتركز
من حيث الشكل والمحتوى على نظرية المصالح الاجتماعية
والسياسية التى تشير إلى (الطبقات المختلفة للوجود



الاجتماعى: القدرة على اتخاذ القرارات والاحتياجات/الرغبات
التي تمنح قوة ومعنى للقدرة على اتخاذ القرار) 1988, 75
(Jonasdottir). ثمة محللون سياسيون ينادون بنظريات حول وضع
المصالح المشتركة فى صيغة شكلية (أى إدعاء المرء بكونه
(ضمن الجماعة)، واختيار المرء بأن يشارك فى تعريف
المصطلحات الخاصة بكيونته، أو إيجاد الظروف المناسبة لهذا
الاختيار)، ويرفض البعض الآخر مفهوم المصالح مفضلين عليه
مفهوم (الاحتياجات والرغبات) الفردية (الشخصية) والجماعية
(عواقب الاختيار). وتحكم (جوناسدوتر) بين المفهومين وتضع
مفهومًا للمصالح المشتركة للنساء يركز على المفهوم الأول ولكنه
يحمل ملامح من كليهما. فتقول إن الجانب الشكلى من المصالح
(كون المرء (ضمن جماعة)) أمر حيوي. ومن المفهوم تاريخيًا، ومما
نراه من التجارب الحياتية للبشر، فإن المصالح الخاصة بالعمليات
الأساسية للحياة الاجتماعية تنقسم بين مجموعات الناس قدر
اختلاف ظروفهم المعيشية. ولهذا يمكن مع تعريف المصالح تاريخيًا
واجتماعيًا وصفها بأنها (موضوعية) (41)، أو بمعنى آخر توجد
أسس مادية وتاريخية منهجية للقول بأن نساء العالم الثالث
العاملات لهن مصالح مشتركة. ولكن (جوناسدوتر) تقترح أن
الجزء الثانى من نظرية المصالح وهو تلبية الاحتياجات والرغبات
(وهى هنا تفرق بين القدرة على اتخاذ القرارات ومع ما يترتب
على هذه القدرة) يبقى غير واضح. ولهذا فإن محتوى الاحتياجات
والرغبات من وجهة نظر المصالح يظل مفتوحًا أمام التفسيرات
الشخصية. وفقا لـ (جوناسدوتر) يمكن للنسويات الاعتراف
بالمصالح المشتركة للنساء (الموضوعية) والنضال من أجلها فى
إطار التمثيل الفعّال والخيارات الخاصة بالمشاركة فى السياسة
الديموقراطية مع عدم اختزال المصالح المشتركة للنساء (وفقا
للاحتياجات والرغبات الشخصية) على المستوى الشكلى

للموضوع والخاص بكونهن (ضمن الجماعة). وتتيح هذه النظرية لنا الاعتراف بالمصالح المشتركة وإمكانية إيجاد القدرة على اتخاذ القرار على أساس الموقع الاجتماعي والخبرة، ونظلمحتفظين بما أرى أنه الأمر الأساسى الأعمق لفهم الاحتياجات والرغبات والخيارات مسألة الوعي الحاسم والمغبر والتنظيم اعتماداً علىها لإحداث تحول مادي وأيديولوجى فى ظروف الحياة اليومية. وهذا الأمر الأخير له بعد تعليمى وقدرة على إحداث تحولات غير موجودة فى الأمر الأول.

ما الصلة بين هذه النظرية ومفاهيم المصالح المشتركة لنساء العالم الثالث العاملات؟ إن تفرقة (جوناسدوتر) بين القدرة على اتخاذ القرار والنتائج المترتبة على ذلك تفرقة مهمة تواجه النسويات فى هذا المجال عدة تحديات وهى (1) فهم أن نساء العالم الثالث العاملات لهن مصالح مشتركة موضوعية كعاملات (ولهذا فيجب أن تكون لديهن القدرة على اتخاذ القرار كعاملات)، و(2) التعرف على التناقضات وعدم وضوح الوعي لدى النساء بأنفسهن كعاملات وبالتالي باحتياجاتهن ورغباتهن - مما يؤثر فى بعض الأحيان سلباً على قدرتهن على تنظيم أنفسهن على أساس مصالحهن المشتركة (نتائج القدرة على اتخاذ القرارات). ولهذا يجب أن تحلل العلاقة بين الموقع الاجتماعى والخبرات التاريخية والحالية للهيمنة على نساء العالم الثالث العاملات من جهة، ونظرية الهوية الاجتماعية المشتركة لنساء العالم الثالث العاملات من جهة أخرى. واستعراض أشكال الكفاح المشتركة لنساء العالم الثالث الفقيرات العاملات وعلاقتها بالنظرية التى ذكرناها عن المصالح المشتركة يقدم خريطة لموقعنا الحالى فى إطار هذا المشروع.

فى حالة النساء العاملات فى المناطق التجارية الحرة فى عدد من الدول تعد اتحادات العمال هى الشكل الظاهر للتعبير عن



احتياجات ومطالب النساء الفقيرات. ولكن التحيز الجنسى لاتحادات العمال قد جعل النساء يشعرن بالحاجة إلى هيكل تنظيمى بديل أكثر ديموقراطية وإلى تشكيل اتحادات خاصة بالنساء (كما هو الحال فى كوريا والصين وإيطاليا وماليزيا (راجع Women Working Worldwide 1933) أو إلى الاتجاه إلى المجموعات المجتمعية أو اللجان الخاصة بالكنايس أو التنظيمات النسوية. وعادة ما كانت العاملات من العالم الثالث فى مصانع الإلكترونيات بالولايات المتحدة معاديات لاتحادات العمال التى يشعرن أنها مبنية على نموذج الرجل الأبيض من الطبقة العاملة الأمريكية. وعلى هذا فإن تدخل الكنيسة فى كفاح النساء العاملات المهاجرات كان شكلاً مهماً من أشكال الكفاح الجماعى فى الولايات المتحدة (38, Women Working Worldwide 1993).

خرجت النساء العاملات باستراتيجيات مبتكرة للكفاح بإنشاء اتحادات نسائية. فعلى سبيل المثال احتلت نقابة النساء العاملات فى كوريا مصنع فى (ماسان) وانتقلت النساء للعيش هناك وقمن بطهو الطعام وحراسة الماكينات والمصنع، وأوقفن الإنتاج بشكل شبه كامل (31, Women Working Worldwide 1993). وفى هذا الشكل من احتلال مكان العمل تصبح الأفعال اليومية جزءاً من المقاومة (وهو ما كان واضحاً أيضاً فى الكفاح من أجل حقوق الرفاهية فى الولايات المتحدة) وتستند المقاومة فيها إلى واقع الحياة اليومية للنساء الفقيرات، وهى بذلك تعبر ليس فقط عن مصالحن المشتركة كعاملات ولكنها تشكل أيضاً اعترافاً بظروفهن الاجتماعية كنساء يعتبرن أن الفصل بين عملهن وبيتهن لا قيمة له. ويعتبر هذا (الاحتلال) استراتيجية جماعية تلفت الانتباه إلى أن النساء الفقيرات العاملات يبنين مجتمعاً خاصاً بهن كشكل من أشكال البقاء.

وتنادى (كوموديني روزا) بأمر مماثل فى تحليلها (لعادات المقاومة) التى تتبعها النساء العاملات فى المناطق التجارية الحرة فى سريلانكا وماليزيا والفلبين (Rosa 1994 ، خاصة 86). فحقيقة أن النساء يعملن ويقمن معًا فى هذه المناطق أمر حيوى بالنسبة لتحليل طريقة بنائهن للمجتمعات والتشارك فى الموارد والأحلام، وتقديم الدعم والمعونة لبعضهن البعض على خط الإنتاج والتجميع وفى الشارع وإيجاد سبل فردية وجماعية للمقاومة. تقول (روزا) إن هذه الأشكال من المقاومة والدعم المتبادل تنبع من (ثقافة الخضوع) التى اعتادتها النساء أثناء عيشهن فى المجتمعات الأبوية السلطوية حيث يطلب منهن الطاعة والانضباط وحيث يتعلمن (الأشكال الخفية للمقاومة) (86). ولهذا تشارك النساء فى مظاهرات (عفوية) فى سريلانكا وفى مظاهرات (صاخبة) فى ماليزيا، وفى مظاهرات (تعاطفية) فى الفلبين. كما يساندن بعضهن البعض عن طريق تقليل مستهدف الإنتاج أو مساعدة العاملات البطيئات على تحقيق مستهدفهن على خط الإنتاج. ويوضح تحليل (روزا) المصالح المشتركة للنساء العاملات على المستوى الشكلى لكونهن (ضمن الجماعة). وبالرغم من وعى النساء بالتناقضات الموجودة فى حياتهن اليومية كنساء وعاملات وقيامهن بالمقاومة، فإنهن لم يتمكن من التنظيم بشكل فعّال للتعرف على احتياجاتهن الجماعية وتغيير ظروف حياتهن اليومية.

وعلى حين تناول الجزء الأول الخاص بإيجاد أيديولوجيات للعمل فى إطار التراتيبات الهرمية الخاصة بالجندر والعرق/الإثنية العمل بالمنزل كأحد أسوأ أشكال استغلال نساء العالم الفقيرات، فإن هذا النوع من العمل هو نفسه الذى يسمح بالخروج بأكثر أشكال التنظيم الجماعى إبداعًا وفاعلية. والمثلان الواضحان على نجاح جهود التنظيم فى هذا المجال هو منتدى النساء العاملات (



(WWF) وجمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة (SEWA) فى الهند واللتان تم تسجيلهما كاتحادات عمال مستقلة تركز على إدماج النساء العاملات بالمنزل والتجارة الصغيرة والبائعات المتجولات والعاملات فى الاقتصاد غير الرسمى فى عضويتها (Mitter 1994 ، خاصة 33).

كما أن هناك أيضاً تاريخاً طويلاً لتنظيم النساء العاملات بالمنزل فى بريطانيا. تناقش (جاين تايت) خبرات النساء فى جمعية العاملات فى المنازل فى غرب (يوركشير) فى أواخر الثمانينيات، وتقول (يجب أن تنظم الحملة الخاصة بالعاملات فى المنازل على عدد من المستويات حيث يتفاعل المستوى الشخصى مع السياسى، والموقف العائلى مع العمل، والتحالفات فى البرلمان مع المجموعات المحلية الصغيرة... وتبنت حملات العاملات فى المنازل طريقة للتنظيم تعكس الممارسات التى تقوم بها العديد من المجموعات النسائية، بالإضافة إلى تأثيرها بنظرية العمل المجتمعى وممارسته. وهى بذلك تهدف إلى إظهار قوة النساء اللاتى عادة ما يكن ضمن مجموعات صغيرة ليس لها شكل وتنظيم رسمى مماثل لشكل وتنظيم الاتحادات) (Tate 1994, 116). وتعد الأمور المتعلقة بالعرق والإثنية والطبقة مسائل محورية فى الجهد المبذول حيث إن معظم النساء العاملات فى البيوت من أصول آسيوية أو من العالم الثالث. وتحدد (تايت) مجموعة من الاستراتيجيات المتزامنة التى تستخدمها جمعية غرب (يوركشير) لتنظيم العاملات فى البيوت، ومن بينها إظهار صاحب العمل (الحقيقى) أو العدو الحقيقى بدلاً من توجيه الجهود التنظيمية ضد الشركات المحلية التابعة، وزيادة وعى المستهلكين وقدرتهم على ممارسة الضغط وهو ما يؤدي إلى الربط بين شراء المنتجات وكفاح العاملات بالمنزل، والنضال من أجل إيجاد قواعد لتنظيم الممارسات فى العمل للموردين عن طريق تشكيل

تحالفات بين اتحادات العمال والنساء ومجموعات المستهلكين، وربط الحملات بإنشاء تنظيمات موازية (على سبيل المثال SEWA)، ومحاولة إيجاد مكان ظاهر فى الهيئات الدولية مثل منظمة العمل الدولية، وتنظيم علاقات غير قومية بين المنظمات الأهلية المحلية للعاملات فى المنازل ومن ثم المشاركة فى الموارد والاستراتيجيات والعمل من أجل تمكين العاملات. وفى هذا السياق يعترف بالمصالح المشتركة للعاملات فى المنازل فى ضوء حياتهن اليومية كعاملات وكنساء - أى لا يؤخذ بالفصل المصطنع بين (العاملات) و(العاملات فى المنزل) و(ربات البيوت). وعلى حين أن جمعية العاملات فى المنازل فى غرب (يوركشير) قد حققت بعض النجاح فى تنظيم هؤلاء العاملات، وعلى الرغم من الإلتزام بمحو الأمية وزيادة وعى العاملات وتمكينهن، فإن الجمعية لا تزال فى آخر الأمر جمعية نسوية لتنظيم النساء العاملات (أى لم تقم النساء العاملات بتنظيم أنفسهن بحيث يكون السعى إلى التنظيم نابغاً منهن). ومن هنا تظهر أهمية منتدى النساء العاملات وجمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة كنماذج مهمة لتنظيم النساء العاملات الفقيرات).

وتناقش (سواسى ميثر) تجربة نجاح الجمعيتين على مستوى المحاور التالية:

(1) كونهما نموذجين لمدى قوة تنظيم النساء العاملات (تبلغ عضوية منتدى النساء العاملات 85 ألف عضوة، وجمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة 46 ألف عضوة) عند استخدام الاستراتيجيات الفعّالة.

(2) جعل العاملات المخفيات ظاهرات كعاملات بالنسبة لواعى السياسيات على المستويين المحلى والدولي. والجمعيتان تناقشان مطالب النساء العاملات الفقيرات، وتتضمنان خطة لتنمية النساء تتضمن تدريباً على القيادة والعناية بالطفل



والبنوك النسائية وتعاونيات المنتجات التي توفر فرصاً بديلة للتجارة. وتوضح (ريمان جابفالا) سكرتيرة جمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة أنه على الرغم من أن الجمعية قد بدأت نشاطها في 1972 في إطار الحركة العمالية في الهند وأن إنشاءها جاء بوحي من الحركات النسائية فإنها طالما اعتبرت الجمعية جزءاً من حركة التعاونيات (Jhabvala 1994). ولهذا فالكفاح من أجل حقوق نساء العاملات الفقيرات لا بد أن يمضى قدماً مع استراتيجيات تطوير نظم اقتصادية بديلة، وتقول (جابفالا) (تقبل الجمعية مبادئ التعاونيات وترى نفسها جزءاً من حركة التعاونيات التي تحاول مد تلك المبادئ لتشمل أفقر النساء... وترى الجمعية أن هناك حاجة إلى إشراك النساء الفقيرات في تعاونيات العمال. يجب إعادة تنظيم هيكل التعاونيات إذا ما أردنا أن تكون حقاً منظمات للعاملات وبالتالي يتوجب تعبئة قوة التعاونيات للقيام بمهمة تنظيم ودعم النساء الفقيرات (116, Jhabvala 1994). وهذا التأكيد على امتداد مبادئ التعاونيات (أو المبادئ الديمقراطية) إلى النساء الفقيرات والتركيز على التثقيف السياسى والقانونى، والتعليم من أجل الوصول إلى وعى نقدى جماعى، ووضع استراتيجيات للكفاح الجماعى (وأحياناً التمرد) والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية يجعل من مشروع الجمعية مشروعاً نسوياً ديموقراطياً تحويلياً. وتعد النساء اللاتي يقمن بالأعمال الحرة من أكثر الفئات استبعاداً فى المجتمع الهندى - فهن ضعيفات من الناحية الاقتصادية ومن ناحية الكاست كما أنهن ضعيفات جسدياً وجنسياً وصحياً، وبالطبع يعتبرن غير ظاهرات من الناحية الاجتماعية والسياسية، ولهذا يعتبرن أيضاً من أصعب الفئات التي يمكن تنظيمها. والتركيز على الكفاح الجماعى من أجل التساوى فى الحقوق والعدالة (الكفاح ضد ذلك) بالإضافة إلى التنمية الاقتصادية على أساس التعاون والمبادئ

الديموقراطية للتشارك والتعليم والاعتماد على النفس والاستقلالية (الكفاح من أجل ذلك) من أهم عوامل نجاح الجمعية فى تنظيم النساء الفقيرات اللاتى يعملن فى منازلهن. وتلخص (جابفالا) ذلك بقولها (إن دمج قوة اتحادات العمال والتعاونيات يمكننا من لا الدفاع عن الأعضاء فحسب بل أيضا من تقديم بديل أيديولوجي. وتعد تعاونيات النساء الفقيرات ظاهرة جديدة. ولدى الجمعية نظرة لما يجب أن تكون عليه التعاونيات كشكل من أشكال الجمعيات التى يمكنها أن تجعل العلاقات متساوية وتؤدى إلى شكل جديد للمجتمع) (135).

وتبدو تجربة جمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة الأقرب فى التعبير عن المصالح المشتركة لنساء العالم الثالث العاملات واحتياجاتهن التى أوضحتها (جابفالا). تقوم الجمعية بعملية التنظيم وفقا للمصالح الموضوعية للنساء الفقيرات العاملات - وهو ما توضحه كل من اتحادات العمال والتنمية التعاونية للإستراتيجيات التنظيمية. ويعتبر وضع النساء الفقيرات كعاملات ومواطنات لهن حقوق ويحق لهن الحصول على العدالة أمراً حيويًا. ولكن الجمعية تحاول أيضا الوصول إلى المستوى الأعمق للتعبير عن الاحتياجات والرغبات المبنية على الاعتراف بالمصالح الشخصية الجماعية. وكما ذكرنا من قبل فإن هذا المستوى من الاعتراف بالمصالح المشتركة والتعبير عنها يشكل التحدى العالمى للنساء العاملات. فعلى حين يعبر عن المصالح المشتركة للنساء العاملات كعاملات فى شكل الكفاحات والتنظيمات التى ذكرناها من قبل يبقى التعرف على الاحتياجات والرغبات المشتركة (محتوى المصالح) لنساء العالم الثالث العاملات، وهو ما قد يؤدى إلى بناء هوية نساء العالم الثالث العاملات، هو التحدى الأكبر - وهو التحدى الذى نجحت الجمعية أكثر من غيرها فى تحديده وتناوله.



لقد دفعت بأن موقع نساء العالم الثالث العاملات فى هذه اللحظة فى إطار تنمية الرأسمالية العالمية يوفر نقطة أفضلية من خلالها (1) كشف ممارسات الهيمنة وإعادة الاستعمار وتوضيحها، ومن ثم إلقاء الضوء على العمليات الدقيقة والعالمية لإعادة الاستعمار والرأسمالية التى تتعرض لها النساء العاملات، و(2) فهم الاستمرارية فى التجربة والتاريخ والهوية كأساس لتضامن نساء العالم الثالث العاملات وتنظيمهن عبر القوميات. وما أنادى به هنا هو أن تعريف الهوية الاجتماعية للنساء كعاملات يجب ألا يعتمد على التقسيم الطبقي بل يجب أن يبنى فى هذه الحالة على فهم التاريخ وخبرات العمل الخاصة بالعرق والجندر والكاست. وأضيف هنا أن العمل بالمنزل هو أحد أهم الأشكال القمعية (لعمل النساء) فى سياق الرأسمالية العالمية المعاصرة. وعند الإشارة إلى أيديولوجيات (نساء العالم الثالث العاملات) التى نشأت فى سياق التقسيم العالمى للعمل فأنا فى الواقع أوضح بهذه الفروق الواقعة فى التاريخ الخاص بعدم المساواة وهو تاريخ الجندر والكاست / الطبقة فى (نارسبور)، وتاريخ الجندر والعرق والفردية الليبرالية فى وادى السليكون وبريطانيا.

ولكن ما طرحته لايمنى أن هذه السياقات التاريخية غير مترابطة أو منفصلة. بل يهدف التركيز على عمل النساء كشكل من أشكال استغلال النساء فى العالم الثالث فى الاقتصاد المعاصر إلى لفت الانتباه إلى التاريخ الموحد الذى تشترك فيه نساء العالم الأول والثالث وهو منطلق رأس المال وعملياته فى الساحة العالمية المعاصرة. وأود التأكيد على أن مصالح الرأسمالية المعاصرة عبر القوميات والاستراتيجيات التى تستخدمها تمكّنها من الاستناد إلى التراتيبات الهرمية الاجتماعية المتأصلة وبناء أيديولوجيات الذكورة/ الأنوثة، والتفوق التكنولوجى،

والتنمية الملائمة، والعمالة الماهرة/ غير الماهرة ما إلى ذلك وتعزيرها. ولقد أوضحت هذا فى سياق فئة (عمل النساء) المبنية على أيديولوجية نساء العالم الثالث العاملات. ولهذا يجب أن يعتمد تحليل موقع نساء العالم الثالث فى التقسيم الدولى للعمل على تاريخ الاستعمار والعرق والطبقة الرأسمالية والجنس والأبوية والاعتبارات الجنسية والعائلية. وتحليل التعريف الأيديولوجى وإعادة تعريف عمل النساء من ثم يضع أساساً سياسياً للكفاح المشترك. وما أود التأكيد عليه فى هذا الصدد هو تلك الصياغة للوحدة الاقتصادية لنساء العالم الثالث، وهو يعارض النظر إلى الخبرات المشتركة لنساء العالم الثالث واستغلالهن وقوتهن أو العلاقة بينهن وبين نساء العالم الأول خارج السياق التاريخى، وهو الأمر الذى يؤدى إلى تطبيع فئات النسوية الغربية للذات والآخر. وإذا كنا نريد رؤية نساء العالم الثالث كجزء من النظرية والكفاح يجب أن نولى اهتماماً إلى خصوصية تاريخهن لمشترك والمختلف والتاريخ المشترك والمختلف الخاص بنا أيضاً وإيجازاً لما سبق يمكن القول أن هذا الفصل يلقي الضوء على الموضوعات التحليلية والسياسية التالية المتعلقة بنساء العالم الثالث العاملات على الساحة العالمية: فهو يضيف مجموعة من النساء العاملات إلى التاريخ وإلى العمليات المعاصرة للهيمنة الرأسمالية، ويشير إلى الصلات بين النساء العاملات عبر القوميات وإمكانية التضامن بينهن استناداً إلى تبيد أيديولوجية ذكورة العامل. ويوضح كذلك أن التعريف البيئى لنساء العالم الثالث العاملات ما هو إلا استراتيجية لإعادة الاستعمار الرأسمالية العالمية، ويبين أن للنساء مصالح مشتركة كعاملات لا تتصل فقط بتحويل عملهن والبيئة التى يعشن فيها ولكنها تمتد أيضاً إلى إعادة تعريف المقصود بالمنزل بحيث يتم الاعتراف بالعمل فى



المنزل كعمل لكسب الرزق وليس عملاً لشغل وقت الفراغ أو عملاً تكميلياً. وبلغت هذا الفصل النظر إلى الحاجة إلى معرفة نسوية تحررية كأساس لتنظيم النسويات والكفاح المشترك من أجل تحقيق العدالة الاقتصادية والسياسية، ويقدم تعريفاً للمصالح المشتركة لنساء العالم الثالث العاملات استناداً إلى نظرية الهوية الاجتماعية المشتركة لنساء العالم الثالث كنساء/عاملات. وأخيراً يستعرض الفصل أشكال المقاومة والكفاح الجماعي واستراتيجيات تنظيم نساء العالم الثالث العاملات الفقيرات • صدقت (إيرما) حين قالت إن الطريقة الوحيدة للتحكم ولو بقدر يسير فى مجريات حياة المرأة الخاصة هى التنظيم بصورة جماعية بحيث تحصل المرأة على الدعم ممن يشاركونها الاحتياجات نفسها (مقتبس من 51, 1993 Hossfeld). ومسألة تعريف المصالح والاحتياجات المشتركة بحيث تشكل هوية نساء العالم العاملات أساساً ثورياً للكفاح ضد إعادة الاستعمار والرأسمالية وتقرير المصير والاستقلالية النسوية أمر معقد. ولكن كما توضح العاملة المكسيكية (فيرونيكا فاسكوبس) والنساء من جمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة فالنساء يخضن بالفعل تلك الصراعات. وقد تتميز بداية القرن الحادى والعشرين بتفاقم السياسات الجنسية لهيمنة واستغلال الرأسمالية العالمية، ولكنها تنبئ أيضاً عن سياسات متجددة من الأمل والتضامن.

- Allen, Sheila 1989. Locating Homework in an Analysis of the Ideological and Material Constraints on Women's Paid Work In Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home, edited by Eileen Boris and Cynthia R. Daniels, 272-91. Urbana: University of Illinois Press
- Amott, Teresa, and Julie A. Matthaei, 1991. Race, Gender and Work: A Multicultural Economic History of Women in the United States. Boston: South End Press
- Barnet, Richard J., and John Cavanagh. 1994. Global Dreams: Imperial Corporations and the New World Order. New York: Simon and Schuster
- Brecher, Jeremy. 1993 The Hierarchy's New World Order - and Ours In Global Visions Beyond the New World Order, edited, by Jeremy S. Brecher et al. Boston: South End Press
- Hossfeld, Karen. 1993 United States: Why Aren't High-Tech Workers Organised? in Common Interests: Women Organising in Global Electronics, edited by Women Working Worldwide, 33-52. London: Tavistock
- Their Logic against Them: Contradictions in Sex, 1990 ,-----
Race, and Class in the Silicon Valley In Women Workers and Global Restructuring, edited by Kathryn Ward, 149-78. Ithaca: Cornell University Press
- Jhabvala, Renana. 1994 Self-Employed Women's Association: Organising Women by Struggle and Development In Dignity and Daily Bread: New Forms of Economic Organizing among Poor Women in the Third World and the First, edited by Sheila Rowbotham and Swasti Mitter, 114-38. New York: Routledge
- Jonasdottir, Anna G. 1988 On the Concept of Interest, Women's Interests, and the Limitations of Interest Theory In The Political Interests of Gender, edited by K. Jones and A.G. Jonasdottir. London: Sage Publications



- Josephides, Sasha. 1988 Honor, Family and Work: Greek Cypriot Women Before and after Migration In *Enterprising Women*, edited by Sallie Westwood and Parminder Bhachu, 34-57. New York: Routledge
- Katz, Naomi, and David Kemnitzer. 1984 Women and Work in the Silicon Valley In *My Troubles Are Going to Have Trouble with Me: Everyday Trials and Triumphs of Women Workers*, edited by Karen Brodtkin Sacks and D. Rem, 193-208. New Brunswick: Rutgers University Press
- Mies, Maria. 1986. *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labor*. London: Zed Press
- Mitter, Swasti. 1994 On Organising Women in Casualized Work: A Global Overview In *Dignity and Daily Bread: New Forms of Economic Organizing among Poor Women in the Third World and the First*, edited by Sheila Rowbotham and Swasti Mitter, 14-52. New York: Routledge
- Phizachlea, Annie.. 1988 Entrepreneurship, Ethnicity and Gender In *Enterprising Women*, edited by Sallie Westwood and Parminder Bhachu, 20-33. New York: Routledge
- Rosa, Kumudhini. 1994 The Conditions of Organisational Activities of Women in Free Trade Zones: Malaysia, Philippines and Sri Lanka, 1970-1990 In *Dignity and Daily Bread: New Forms of Economic Organizing among Poor Women in the Third World and the First*, edited by Sheila Rowbotham and Swasti Mitter, 73-99. New York: Routledge
- Tate, Jane. 1994 Homework in West Yorkshire In *Dignity and Daily Bread: New Forms of Economic Organizing among Poor Women in the Third World and the First*, edited by Sheila Rowbotham and Swasti Mitter, 114-38. New York: Routledge
- Westwood, Sallie, and Parminder Bhachu, eds. 1988. *Enterprising Women*. New York: Routledge
- Women Working Worldwide. 1993. *Common Interests*. San Francisco: Aunt Lute Books

النوع والأسى المعيشية والفقير : تأملات تتبعية لبرامج التكيف الكلية (*)

لاكثي لينجر
ترجمة : أحمد محمود

مراجعة نقدية لأدبيات مختارة صادرة من الدول إفريقية والأمريكية اللاتينية والكاريبية والآسيوية التي تبنت برامج التكيف الهيكلي تلقى الضوء على تعددية أبعاد الآثار على مستوى الأسرة المعيشية والآثار النوعية التراكمية. وتتمحور مجالات الاهتمام الأساسية حول بحث استراتيجيات الحفاظ على حياة الأسر المعيشية باعتبارها طرقًا تتوافق مع تلك الآثار على مستوى الأسر. وتحاول هذه الورقة تحديد مجالات الاهتمام المهمة التي تتضح من الأدبيات حول (أ) عمل المرأة والفقير

(*) نشر هذا المقال فى : Economic and Political Weekly May 20, 2006



والتكيف الهيكلى و (ب) استراتيجيات الحفاظ على حياة الأسر المعيشية، و (ج) التشدد المتزايد والنقد القائم بشأن النوع والفقر وربوبية الأسرة المعيشية واستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسرة المعيشية. وتجمع الورقة بين فهمنا للنوع الاجتماعى والعلاقات النوعية الذى يبدو أن الأبحاث تشير إليه على نحو تراكمى.

بشرت فترة الثمانينيات والتسعينيات بقدم برامج التعديل الهيكلى المسماة بمسميات مختلفة من قبيل برامج إعادة الهيكلة الاقتصادية، والسياسة الاقتصادية الجديدة، وبرامج التعديل الاقتصادى، وهلم جرا، فى العديد من الدول الأفريقية والأمريكية اللاتينية والكاريبية والآسيوية، كجزء من شروط قروض صندوق النقد الدولى والبنك الدولى، وكان مركز اهتمام البرامج على المستوى الكلى يتجه نحو تحرير الأسواق وخلق بيئة تسمح بالنقل الكونى للسلع والخدمات ورأس المال والعمالة، لتلبية احتياجات الرأسمالية الكونية، وعلى المستوى الوسطى أدى الأثر الصافى للتكيف إلى إغلاق العديد من وحدات القطاع العام، وضياع فرص العمل، والأسعار المتزايدة، وتدنى حالة الأمن الغذائى، وفرض رسوم على المستفيدين من المستشفيات، وزيادة تكاليف الخدمات بسبب تدنى الدعم الحكومى وتزويد القطاع الاجتماعى بما يلزمه من مؤن. وهذه (الأسواق المفتوحة)، كما يشار إليها فى الغالب، لها أثر طبقي واجتماعى وأسرى ونوعى محدد يتسم بقدر كبير من الشدة عمت ما كان قبلها من تفاوتات.

تلقى المراجعة النقدية للأدبيات الصادرة عن الدول الأفريقية والأمريكية اللاتينية والكاريبية والآسيوية التى تبنت برامج التكيف الهيكلى الضوء على تعددية أبعاد الآثار على مستوى الأسرة المعيشية والآثار النوعية التراكمية، وتتمحور مجالات الاهتمام

الأساسية حول بحث استراتيجيات الحفاظ على الأسرة المعيشية كطرق للتكيف مع تلك الآثار على مستوى الأسرة. وبعد إلقاء نظرة عامة سريعة على الأوضاع المواجهة للتعديل الهيكلي، جرت في هذه الورقة محاولة لبحث مجالات الاهتمام المهمة التي تنشأ عن الأدبيات التي تتناول عمل المرأة والفقر والتكيف الهيكلي؛ واستراتيجيات الحفاظ على الأسر المعيشية والأثر المتعلق بالنوع الاجتماعي؛ وعرض في الأجزاء الأخيرة من الورقة التشدد المتزايد بشأن النوع والفقر وربوبية الأسرة المعيشية واستراتيجيات الحفاظ على الأسر المعيشية ونقدها.

التكيف الهيكلي : الإمبراطور الشهير

عادة ما تستحضر الأدبيات التي تتناول التكيف الهيكلي وأثره على المستوى القطري صورة الإمبراطور الشهير الذي يرتدى ثياباً (جديدة). فالمؤيدون الذين (يرون) الثياب يشيرون في الواقع إلى أنه لولا سياسات التكيف الهيكلي لواجهت الدول المدينة المزيد من الضيق عند حصولها على قروض صندوق النقد الدولي والبنك الدولي. بل إن النمو الاقتصادي الذي ينشأ في أعقاب فتح الأسواق يمكن أن يساعد في الواقع على الحد من التضخم والفقر. وهكذا فإن تنفيذ الفقراء لسياسات التكيف الهيكلي هو المشكلة وليس سياسات التكيف الهيكلي نفسها. وغالباً ما تكون الأدلة الواردة من العديد من الدول على حدوث تدنٍ في الرفاه العام موضع شك على أسس منهجية، وكثيراً ما تعزى النتائج إلى المشاكل الاقتصادية السابقة لإدخال سياسات الاقتصاد.

في مقابل هذا الوضع، نجد أن المعارضين الذين لا (يرون) الثياب ينتقدون السياسات الليبرالية الجديدة بسبب السعي لتحقيقها من خلال سياسات التكيف الهيكلي باعتبار أنها تهدد



سياسة الدول القومية؛ وتخلق حالة من عدم الاستقرار السياسى؛ وتزيد الفقر والإفقار، وتخلق وضعًا من الكولونيالية الجديدة. ومع وجود تفاوتات قليلة، فإن حزمة حلول التكيف الهيكلى لكل الدول التى تعانى من أزمات الديون أو أزمات ميزان المدفوعات متشابهة على نحو يبعث على الحيرة. وهناك تجاهل تام للفروق التى فى طرق البحث التاريخية والسياسية والاقتصادية والثقافية والتنموية عند وضع وصفات الحلول المتجانسة للسياقات المتغيرة. بل إن النموذج الليبرالى الجديد الذى يعتقد أن النمو الاقتصادى يمكنه الإسهام بالفعل فى الحد من الفقر اتضح أنه ليس سليمًا من الناحية الإمبريقية.

نقد من المنظور النسوى :

- هناك وجهات نظر متعددة فى الكتابات النسوية تتراوح بين :
 - السعى إلى (الدمج القائم على النوع الاجتماعى) كحل لتزايد الفقر بين النساء.
 - نقد نموذج (التنمية) الموجهة للنمو الاقتصادى.
 - المحاجة بشأن ما إذا كانت (التنمية) فى المقام الأول (فى مصلحة النساء) أم (معادية للنساء).
 - إبراز إهمال إعادة الإنتاج الاجتماعى لاختصاص الأسواق بالامتيازات باعتباره إشكالية فى الأساس.
 - الدفاع عن الحاجة إلى (النموذج التنموى البديل الذى يتسم بالكلية والاستدامة وجعل إعادة الإنتاج الاجتماعى أساسًا لتنظيم المجتمع المحلى.
- فى بعض الأحيان لا تستبعد وجهات النظر هذه بعضها بعضًا. وفى مقابل وجهات النظر هذه هناك أدبيات :

(أ) توثق عمل النساء فى الإعالة والاقتصادات غير الرسمية لبيان خفية عمل النساء بحيث لا يُحسب حسابه ولا يخطط له ويهمش.

(ب) تبحث بدقة عملية التنمية، وتبين تداخل هذا العمل مع عمليات التراكم الكونية فى شكل استعمار، أو تنمية، أو عولمة.

(ج) تتعقب (التحويل البروليتارى) للنساء الفقيرات من خلال تقاسم الدول للعمل حيث يجرى التصنيع داخل اقتصادات العمالة فيها رخيصة؛ وخاصة العمالة النسائية.

(د) تبحث أعباء الديون، والاعتماد الخاطئ على الأسواق الدولية فى الحفاظ على الحياة والخطر الذى تتعرض له سيادة الدولة القومية. وتنتقد السياسات التى لا تحدث التحول الهيكلى فى التفاوتات الكونية المحلية والنوعية، بل تعمقها.

(هـ) تبحث هجرة النساء للإسهام فى اقتصاد الرعاية، والتكوينات الأسرية الجديدة التى تخلقها النساء فى الدول المصدرة للعمالة، وقضايا المواطنة، والعنف، وحقوق الإنسان الخاصة بالنساء فى الدول المضيفة.

حاولت فى هذه الورقة دراسة الأدبيات التى تلقى الضوء على آثار سياسات التكيف الهيكلى على مستوى الأسرة المعيشية، وخاصة بين الأسرة المعيشية الحضرية ذات الدخل المنخفض؛ وكذلك كيف يعيد ذلك تشكيل عمل النساء ويعمق التباينات النوعية. وقد اهتمت بالدراسات الإمبريقية التى تعنى بالفقر النوعى والأسرى. وعمل القطاع غير الرسمى فى السياق الحضرى، والأسرة المعيشية التى تعولها النساء فى آسيا وأمريكا



اللاتينية وأفريقيا؛ وانتقيت هنا أوراقاً تلقي نظرة شاملة على النوع والعولمة.

وتجرى قرب نهاية الورقة مراجعة موجزة للحكم الصحيح المتنامى الذى يشكل السياسة والتدخلات البرمجية فى فترة التكيف الهيكلي.

النوع الاجتماعي والفقر والتكيف الهيكلي

على امتداد العقد المنصرم، وعلى نحو متزايد، بدأ بحث النظريات والسياسات الاقتصادية الكلية من ناحية آثارها المختلفة على الرجال والنساء. وتؤثر التحيزات القائمة على النوع الاجتماعي فى المؤسسات والأسواق والأسر المعيشية على الرجال والنساء على نحو مختلف بسبب تموضعهم الاجتماعي والأدوار والمعايير والممارسات النوعية. ومن الواضح أن سياسات التكيف الهيكلي التى أدخلت فى العديد من الأقطار فى سياق التفاوتات الاجتماعية والنوعية التى كانت قائمة قبلها تؤثر سلباً على النساء أكثر من تأثيرها على الرجال. وقد حاول حداد وآخرون (1995) بحث الدراسات على المستوى القطرى لهم وأثر سياسات الاستقرار على رفاه النساء. ويوضح المؤلفون نقص الدراسات التى تشمل العينات الممثلة قومياً؛ وعدم توفر الدراسات (القبلية) و (البعدية)؛ وصعوبة التفريق بين آثار الأزمة الاقتصادية وآثار سياسات التكيف؛ وتلقى بيانات التسلسلات الزمنية المحدودة بتحديات أمام الوصول إلى نتائج بشأن الآثار الصافية لسياسات التكيف. ومع ذلك يلاحظ المؤلفون أن النساء أكثر احتمالاً للتعرض للعيوب الواضحة بسبب الظروف الأولية الخاصة باحتمال التعرض للخطر ونقص الموارد اللازمة لتخفيف الأثر. وتستمر الأدبيات التى جرت مراجعتها فى العمل داخل الحدود كما ذكرها حداد وآخرون (1995). ومع ذلك، فلا بد من

ملاحظة الأدلة المتزايدة للمساعدة فى رسم خريطة لما نعرفه وما نحن بحاجة إلى معرفته من أمور أخرى.

لابد لأى بحث لآثار النوع الاجتماعى الخاصة بعملية التكيف الهيكلى من دراسة الفقر الذى يتعدى المقاربة القائمة على الدخل (التي تقيم الفقر بمقدار هبوط الفرد عن خط الدخل المحدد)، أو مقاربة الاحتياجات الأساسية (التي تعكس الحرمان من الشروط المادية الدنيا لتلبية الاحتياجات البشرية الخاصة بالصحة والتعليم والخدمات الأساسية)، إلى مقاربة القدرات (التي تشير إلى الحاجة إلى أفراد ليعملوا كأعضاء فى المجتمع يقدمون إسهاماتهم ويصلون إلى قدرتهم الكاملة). وحين يزداد تهديد الحفاظ على الحياة أكثر وأكثر، تدمر الأيديولوجيا النوعية الجوانب الخاصة بالقدرات وتشجع النساء على تقديم تضحيات أكبر وتحمل عبء الحفاظ على الأسرة المعيشية.

تشكل النساء الجزء الأكبر من الجماعات المهمشة. وهن يأتين بعد الرجال فى كل مؤشر للوضع الاجتماعى والاقتصادى. وتعمل النساء فى كل مكان فترات أطول ويحصلن على دخل أقل بالرغم من كونهن مسئولات عن تلبية من 40 إلى 100 بالمائة من احتياجات الأسرة الأساسية. وبسبب تدنى مستويات معرفة القراءة والكتابة والتدريب الماهر والقوة التفاوضية فى العديد من أقطار الجنوب، تُضطر النساء فى أغلب الأحيان للجوء إلى الأعمال ذات الأجر المنخفض والرتيبة والموسمية وكثيفة العمالة وتنطوى على قدر كبير من المخاطر المهنية. ونتيجة لذلك فإن معالجة الفقر مسألة أكثر صعوبة بين النساء منها بين الرجال. وإذا ما اقترن ذلك بفقر الأسرة المعيشية الذى يجب على النساء التعامل معه، فإنهن يواجهن كذلك العيب الضخم المتأصل فى علاقات النوع الاجتماعى، على سبيل المثال، والعنف العائلى، وضعف القدرة على الوصول إلى الموارد داخل الأسرة المعيشية نفسها؛



ومسئولية إعادة الإنتاج الاجتماعى فى ظل الظروف المعاكسة وعدم القدرة على التوصل إلى اتخاذ القرار والسلطة .

يشير إلسون (1991) إلى أن التكيف الهيكلى يسعى إلى نقل الإنتاج من السلع غير القابلة للتبادل - أى تلك السلع والخدمات (وبينها إنفاق القطاع العام) التى تنتج وتستهلك داخل الحدود القومية - إلى السلع القابلة للتبادل على النطاق الدولى. ومن المفترض أن الأشخاص والأسر المعيشية والمجتمعات المحلية لن يضاروا من هذا التحول. ويوضح إلسون أن هذا التحول تتحمله النساء مع زيادة فى عملهن غير مدفوع الأجر ولا يحظى بالتقدير الكافى فى المجالين الخاص والعام. وتستخدم مفاهيم من قبيل (نسوية الفقر) و (نسوية القوة العاملة) لوصف الفقر المتزايد بين النساء، وخاصة بين الأسرة المعيشية التى يرأسنها، والمشاركة المتزايدة للنساء فى القوى العاملة، وخاصة الدرجات السفلى فى قطاعى التصنيع والخدمات. وتعرض الدراسة النقدية لتلك المصطلحات وافترضاها فى القطاع 6 (ب). ويسهم تعميق الفقر بين النساء، وهو الأمر الناتج عن مكاتهن المنخفضة وتدنيهن الاقتصادى العام، فى زيادة البغاء - الذى يعتبر أحد الأسباب المهمة لانتشار الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسى والتهابات القناة التناسلية - فى أنحاء العالم.

شهد كذلك عصر العولمة فى العديد من الأقطار الآسيوية انتعاشة فى صناعة الترفيه والسياحة الجنسية. ومع ضياع فرص العمل وتضاؤلها بصورة عامة، يصبح الجسد موقع (العمل) بالنسبة للنساء والفتيات الصغيرات. كما أدى ضياع القدرة على الحفاظ على الحياة ووسائل العيش فى المناطق الريفية إلى الهجرة إلى المدن، ونقل النساء عبر الحدود الذى أدى إلى زيادة احتمال التعرض للخطر والحياة الجنسية المحفوفة بالمخاطر،

والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز (Upadhyay 2000). ويشكل البغاء، وهجرة العمال، والتجارة غير المشروعة فى النساء والأطفال من أجل صناعة الجنس من (اقتصاد الظل) الخاص بالعولمة؛ وهو مؤشر على (نسوية الحفاظ على الحياة). وغالبًا ما تيسر الحكومات النقل الكونى للنساء كمرضات ومربيات وعرائس يطلبن بالبريد وفنانات وفتيات للترفيه. وتصف (Sassen 2000) النساء والمهاجرات باعتبارهن المقابل النظامى لـ (البروليتاريا الخارجية). وهى تشير إلى أنه من المهم فهم النقل (المشروع) وغير المشروع للنساء على أنه يرتبط ارتباطًا مباشرًا أو غير مباشر بالبرامج والظروف القائمة فى قلب الاقتصاد الكونى. وهى تطلق عليه (كالدوائر الكونية البديلة) أو (الجغرافيات المضادة الخاصة بالعولمة) (Sassen 511).

أدى كذلك الخفض الشامل فى تمويل القطاع الاجتماعى - التعليم والصحة ونظام التوزيع الاجتماعى والنقل - بواسطة الحكومات المضطرة للالتزام بوصفات صندوق النقد الدولى والبنك الدولى إلى تسرب الأطفال من المدارس، وخاصة الفتيات، وزيادة فى معدل وفيات الأطفال والأمهات، وتزايد سوء التغذية بين الفقراء، وخاصة النساء والأطفال.

تذكر دراسات من سوازيلاند وكينيا وزيمبابوى ونيجيريا أن فرض رسوم على المستفيدين أدى إلى انخفاض هائل فى استفادة النساء من الرعاية الصحية، وانخفض عدد المترددين على عيادات الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجيسى التى تديرها الحكومات مع عدم وجود زيادة فى مستشفيات البعثات التبشيرية. وأشارت دراسة فى نيجيريا إلى أن وفيات الأمهات زادت بنسبة 50 بالمائة فى منطقة زائير إلى جانب انخفاض فى عدد حالات الولادة المؤسسية. ولا تتأثر قدرة الفقراء على دفع رسوم المستفيدين بدخلهم فحسب، بل كذلك بأسعار السلع



الأخرى سلة السلع والخدمات الخاصة بهم. وليست رسوم المستفيدين معزولة في الغالب، ولكنها مضافة إلى التكاليف الأخرى التي يتكبدها الناس للحصول على الرعاية الصحية. على سبيل المثال، قد تكون تكلفة الوقت الضائع في الذهاب والعودة والوقوف في الطوابير، التي قد تصل إلى ضياع أجر يوم، جانباً مهماً من التكاليف الإجمالية للاستفادة من الخدمة الطبية. وحيثما تكون الخدمات الصحية بعيدة، تضيف رسوم المستفيدين طبقة أخرى من التكاليف إلى تكاليف المواصلات (Nanda 2002). وقد غير نظام الرسوم مقابل الخدمات الذي بدأ العمل به في نيجيريا أنماط الاستفادة من المستشفيات. ونجد أن عدد حالات الولادة في مستشفى جامعة جوز من 700 حالة في الشرق في عام 1982 إلى 160 في عام 1987. وكانت هناك زيادة بنسبة 52 بالمائة في حالات الولادة في المنزل فيما بين 1980 و 1987، بينما كانت الزيادة طفيفة في حالات الولادة بالعيادات والمستشفيات الخاصة (Owoh 1995).

عمل النساء، والقطاع غير الرسمي،

وإعادة الهيكلة الكونية

تلقي الدراسات التي أجريت على النساء في القطاع غير الرسمي الضوء على ملمحين، هما : (1) أن النساء هن العدد الأكبر في القطاع غير الرسمي، و (2) يتركزن في مجال ضيق من الأنشطة مقابل أقل العائدات. والسوق ككل متحيزة ضد توظيف النساء بسبب افتقارهن إلى المؤهلات التعليمية الرسمية، وانخفاض التزامهن المهني المفترض، ولأن المهارات ذات رأس المال المكثف تعتبر في الغالب مهارات (ذكورية). ولذلك نجد أن توظيف النساء، وخاصة في المناطق الحضرية، تتركز خارج

هذا القطاع فى الجزء (غير الرسمى) أو (التقليدى) من سوق العمل.

وليس العمل فى السوق غير الرسمية مجهداً فحسب، بل إنه ضار كذلك، حيث إنه أقل حماية من جانب التشريعات والقوانين. وفى المناطق الحضرية، ونتيجة للخصخصة وتخفيف القيود على أنشطة القطاع الخاص، بدأت النساء فى القطاع غير الرسمى يواجهن تنافساً متزايداً نتيجة للتزاحم (حيث يدخل عاملو القطاع العام السابقون القطاع غير الرسمى). ومن ناحية أخرى تواجه النساء فى القطاع الرسمى احتمال اضطراهن للعمل المنزلى مقابل جزء من الأجر. وتُجبر النساء اللائى ينتمين إلى أسر معيشية خسر الرجال فيها وظائفهم على الخروج من نطاق المنزل لاستكمال دخل الأسرة. ولا يؤثر ذلك على توافر فرص العمل فحسب، بل يؤثر كذلك على مرونة الأجور التى تدفع. والعادة هى أن التوظيف فى القطاع الرسمى يقوم فى الأساس على العمل مقابل أجر أو راتب، حيث تحمى العمال النقابات وتشريعات العمل وتكون لهم توقعات طيبة فى حياتهم العملية، بينما يتكون القطاع غير الرسمى من العمال الذين يعملون لدى أنفسهم، والعمالة العائلية، والعمال شبه العاملين بأجر مع انخفاض فى الأجر والمهارات، وهم فى المقام الأول عمال مؤقتون لديهم القليل من التوقعات الخاصة بحياتهم العملية. ومع ذلك فإنه مع تحرير التجارة، تشجع الحكومات على دعم الإنتاج من أجل التصدير عن طريق إقامة مناطق حرة تصدر إنتاجها للخارج. ولكى تزيد الصادرات، وتجذب الاستثمار الأجنبى فى الإنتاج، وتستغل الميزة الكونية التنافسية، هناك تخفيف تام للقيود المفروضة على أسواق العمل، وسحب لتشريعات العمل الحمائية، وإضعاف لقوة النقابات العمالية التفاوضية.



السمة التقليدية للنساء اللاتى يبحثن عن فرص كسب الدخل المرنة، بسبب الطلبات المتعددة والتنافسية على وقتهن وطاقتهن فى غياب أية خدمات دعم مألوفة أو خاصة بالمجتمع المحلى أو تديرها الدولة، تحمل هؤلاء النساء عرضة للبحث عن عمل يتم فى البيت، أو عمل بتكليف من آخرين فى إطار العمل من الباطن. وفى سيناريو برامج التعديل الهيكلى حيث يتميز التصنيع بالقوة العاملة الدائمة الهيكلية، يبدو أن هذه (المرونة) الخاصة بموارد العمالة تتناسب مع الحاجة إلى (التغذية) أو (العمل من الباطن) مع المشروعات الصغيرة فى أوقات ذروة الطلب على المنتج أو بشكل منتظم. وعلاوة على ذلك فإنه فى سياق الانتشار الدولى لقوة العمل، حيث يتم التصنيع فى أماكن مختلفة، تنقل الأعمال التى تحتاج إلى مهارة يدوية إلى الدول الآسيوية التى بها مورد عمال ضخم وقوة تفاوضية ضعيفة/ تبحث الطبيعة (الحرّة) لرأس المال الأجنبى باستمرار عن مقاصد أجور العمال الأرخص. ومن ثم فإنه لكى تضمن الحكومات الحفاظ على الاستثمار الأجنبى أو تجتذبه نجدها تمارس المزيد من الضغط على الأجور، وهو اتجاه يوصف بأنه (متلازمة) السباق إلى القاع. ولذلك لا يظهر الاقتصاد غير الرسمى باعتباره فئة متخلفة من عملية التحديث، بل كقطاع متأصل فى الاقتصاد المعولم يمسك (الطرف الخاطئ من الحبل). وكثيراً ما يُشار إلى هذه العملية على أنها (عملية إعادة الهيكلة الكونية على أساس النوع). وتزداد حصة النساء من أنواع كثيرة من الوظائف بشروط مجحفة فى سياق من القوة الاجتماعية المتدنية للعمل (Standing 1989). وياتى عملية الاتساع هذه تعرف بعملية (النسوية الكونية للعمل). غير أن هذه الشروط تتعرض لخطر معاملة العاملات فى (العالم الثالث) على أنهن فئة غير متميزة لها تجارب على نحو متجانس من السوء خاصة

بدمجهن فى سوق العمل. وتشير الأدلة على المستوى
المحلى إلى أن دمج النساء فى سوق العمل يعتمد على
خصوصيات العلاقات النوعية وممارساتها. بل إن النساء
باعتبارهن فاعلات ناشطات يتفاوضن على هوياتهن المحددة فى
تفاعل تراكم رأس المال وأشكال الهويات النوعية التقليدية (Pearson
, 1998, Gills & Piper 2002).

أكدت الدراسات التى نراجعها هنا اتساع اقتصاد القطاع غير
الرسمى وغلبة النساء فى هذا القطاع. والواقع أن إحدى
الدراسات تطرح سؤالاً مهماً : هل هو قطاع غير رسمى أو قطاع
أنثوى؟ (Scott 1995). وتبين أدلة المستوى الكلى من الهند أن
تسوية العمل بدأت فى الهند الحضرية فى ثمانينيات القرن
العشرين. وبناء على قول دشباند ودشباند (1993) فإن بيانات
تعداد السكان تكشف أن اتجاه النسوية فى بومباى الذى شوهد
فى أوائل ثمانينيات القرن العشرين إزداد قوة فى أواخرها. كما
اتضح أن النسوية جرت من خلال ثلاثة طرق. **أولاً** : كان هناك
توظيف متزايد للعاملات بمعدل أسرع من الذكور. **ثانياً** : كان الحد
من توظيف العاملات أبطأ من الحد من توظيف العمال. **ثالثاً** :
خفض بعض أصحاب العمل توظيف الذكور وزادوا من توظيف الإناث
كما يكشف التحليل أن الزيادة فى توظيف الإناث لم تكن من خلال
عمليات حديثة ذات تكلفة مرتفعة فى التصنيع، بل من خلال
عمليات تقليدية ذات تكلفة منخفضة. فهؤلاء النساء يعملن
كعاملات مؤقتات بالقطعة ولا تحميهن أية قوانين عمل. ويجهلن
الفقر والقيود النوعية يقبلن أى عمل بأية شروط فى البيت أو
خارجه.

سيروتي (2000) لها ملاحظات متشابهة فى دراستها عن
توظيف النساء فى بوينس أيرس ومكسيكو سيتي، حيث تشير
إلى أن الزيادة الملحوظة فى مشاركة قوة العمل الأنثوية ليست



نتيجة لتحسينات فى ظروف مورد العمل ولا تنوع هيكل الفرص المهنية المتاحة للنساء. بل إنها استجابة للبطالة المتزايدة وعدم استقرار فرص العمل المرتبط بتنفيذ سياسات التكيف الهيكلي. تركز ورقة همفري (1996) على أنماط توظيف الرجال والنساء فى ساو باولو الكبرى بأمريكا اللاتينية أثناء فترات الكساد والانتعاش فى ثمانينيات القرن العشرين. وتدرس الورقة الفروق بين العمال والعاملات، والقطاعين الرسمى وغير الرسمى، والعمال غير المحميين فى تلك الفترات، وتلاحظ أن هناك زيادة فى عمل النساء فى السوق غير الرسمية ونقصاً فى الانتعاش بين الرجال الذين فقدوا التوظيف المحمي. وتناقش رودريجز (1994) سمات جهود النساء للحفاظ على الحياة عن طريق تكثيف العمل المنزلى، والمشاركة فى العمل الاقصادي. واستراتيجيات دعم المجتمع فى الإكوادور. فقد شاركت النساء فى بيع سلع فى البيت أو الحى أو الشوارع.

تعرف تشانت (1994) أنشطة مثل توليد الدخل والعمل المنزلى على أنها إستراتيجيات للحفاظ على حياة الأسرة المعيشية فى مدن المكسيك وكوستاريكا الصغيرة. ويشمل العمل الخارجى فى العادة إعداد الطعام وبيعه والأشياء المرتبطة بالطعام وتقديم الخدمات المنزلية. وترى نساء كثيرات أن النشاط القائم فى البيت هو خيارهن الوحيد، وخاصة إذا كان لديهن أطفال صغار مع عدم وجود دعم لرعاية الأطفال.

تذكر فلورنس (1996) أن النساء الحضريات ذوات الدخل المنخفض فى نيكاراغوا يدخلن باستمرار تعديلات على عملهن مدفوع الأجر وكذلك عملهن غير مدفوع الأجر فى البيت لامتناس ضغط السياسات الليبرالية الجديدة التى تعود إلى ثمانينيات وتسعينيات القرن العشرين. ويشمل القطاع غير الرسمى

الحضرى النساء اللائى يعن الطعام والفواكه والخضراوات والثلج والمشروبات، ويدرن محلات الحلاقة وورش النجارة والخياطة والميكانيكا فى كثير من الأحيان فى الأجزاء الأمامية من بيوتهن. ويزيد الأطفال من دخول الأسر عن طريق البيع فى الشوارع أو طلب الإكراميات مقابل حراسة السيارات المركونة.

(1) **محددك على النساء** : بالرغم من تقديم الفقر والحاجة إلى الحفاظ على الحياة فى سياق الظروف الاقتصادية فى كثير من الأحيان على أنهما سببا مشاركة النساء فى قوة العمل، فإن البحث المدقق لأنماط الاتجاهات فى مشاركة النساء فى العمل يكشف عن عوامل مثل نمط الأسرة المعيشية وتركيبتها، ودورة الحياة، وعمر النساء، والحالة الاجتماعية، وبنى الدعم باعتبارها محددات لعمل النساء. وتذكر المقالات التى نراجعها هنا انعدام الأمان فى توظيف الذكور باعتباره أحد أسباب دخول النساء سوق العمل. فوجود النساء فى عمل القطاع غير الرسمى مرتبط بعوامل دورة الحياة مثل ما إذا كن متزوجات، أو ربوات أسر عازبات، أو لديهن أطفال أم لا، وما إذا كن فى سن العمل أم لا، وما إذا كن جزءاً من العمل الأسرى أم مكملات لدخل الأسرة... إلخ، (Elson 1998). وفى أقطار مثل بنجلاديش، تلقى سالاوى ورحمن وجاسمين الضوء (2003) الضوء على أن عوامل دورة الحياة الخاصة بالنساء، مثل الحالة الاجتماعية ووجود الأطفال أو عدم وجودهم، تؤثر على مشاركة النساء فى العمل. فاحتمال أن تكون النساء اللائى لم يسبق لهن الزواج وهؤلاء المطلقات أو المهجورات أو المنفصلات عاملات أكبر من احتمال المتزوجات. ويؤثر الوضع الاجتماعى الاقتصادى ومكان الإقامة على مشاركة النساء فى العمل وعلى نمط التوظيف.

تبحث سيروتى (2000) مشاركة النساء فى قوة العمل فى بوينس أيريس بالأرجنتين فى سياق البطالة وعدم استقرار فرص



العمل بسبب سياسات التكيف الهيكلى منذ عام 1991.
ويتلاحظ المؤلف ما يلى:

(أ) يرتبط مستوى التعليم الأنثوى ارتباطاً إيجابياً بالمشاركة فى العمل.

(ب) يقل احتمال مشاركة النساء اللاتى لديهن أطفال دون سن الخامسة فى العمل.

(ج) يجتدى ربات الأسر قدرًا مرتفعًا من المشاركة.

(د) لا تجدى الأسر المعيشية ذات الدخل الثابت/المرتفع قدرًا كبيرًا من المشاركة الأنثوية.

(هـ) اضطرت الأسر المعيشية الأكثر فقرًا إلى إرسال عدد أكبر من أفرادها للعمل لاستدامة مستوى المعيشة نفسه.

وتشير دراسة إمبريقية أجرتها بينيريا (1992) وشملت 55 أسرة معيشية فى مكسيكو سيتي إلى آليات التعامل للأسر المعيشية على أنها : التكيف مع سوق العمل، وتغيير الميزانية، وإعادة هيكلة الحياة اليومية. وفيما يتعلق بالتكيف مع سوق العمل على مستوى الأسرة المعيشية، تشير هذه الدراسة كذلك إلى زيادة فى عدد أفراد الأسر المعيشية المشاركين فى عمل لكسب الدخل. وتفضل النساء اللاتى لديهن أطفال العمل المنزلى الصناعى أو العمل فى مكان قريب لتلبية احتياجات العمل الإيجابي. ولا تزال هناك معارضة من الرجال لعمل النساء فى المجال العام.

تبحث ورقة شرودر (2000) المكون المكانى لعمل المرأة فى تاريخها بيوليفيا. وتشير الورقة التى تعتمد على دراسة لأربع

وأربعين أسرة معيشية إلى أن النساء يمضين ساعات طويلة فى القيام بأنشطة متعددة لتوليد الدخل. إضافة إلى ذلك :

(أ) يظهر تكوين الأسرة المعيشية باعتباره المؤشر الرئيسى الذى يحدد مشاركة النساء فى النشاط المولّد للدخل.

(ب) تعتمد النساء على غيرهن من النساء فى تيسير العمل المولّد للدخل خارج البيت.

(ج) تشارك البنات الصغيرات أمهاتهن فى المسئولية، ويتحمل أفراد الأسرة من النساء الأكبر سنًا أو البنات الشابات اللاتى لديهن أطفال صغار المسئوليات للتخفيف عن النساء الكبيرات بالعمل خارج البيت.

() دتنفذ النساء اللاتى يبقين فى البيت أنماطًا عديدة من الأعمال الصغيرة التى يمكن تنفيذها من البيت.

(2) مشاركة النساء فى العلم والأيدولوجيا النوعية : بحث التغييرات

الاقتصادية وما نتج عنها من زيادة فى مشاركة النساء فى العمل بحثًا مدققًا لدراسة ما إذا كانت قد يسرت التغييرات فى المعايير والعلاقات النوعية أم لا . العلاقات النوعية متأصلة فى

المؤسسات الأسرية والسوقية والدينية والسياسية وعادة ما تحظى الضوابط المفروضة داخل إحدى تلك المؤسسات بالقبول والتشجيع فى المؤسسات الأخرى باعتبارها ضوابط مشروعة. وتبدى أقطار مختلفة مستويات شتى من الانفتاح والقبول فيما يتعلق بمشاركة النساء فى القوة العاملة. ويستخدم رأس المال البناء الاجتماعى لوضع النساء التابع لتقسيم قوة العمل وتجزئتها ومعاملة النساء على أنهن عاملات أدنى مكانة فى مكان العمل. ويتدخل وضع النساء غير المتكافئ داخل الأسرة المعيشية فى مشاركتهن فى الأسواق ويحد بشكل كبير من مقدرتهن على



الاستجابة لفرص السوق. والسؤال هو هل حقًا سيساعد الحراك الموسع للنساء بسبب زيادة توظيفهن على تخفيف المعايير النوعية، أم أنه سيساعد على تعزيز القيم الأبوية؟

من خلال بحث للمعلومات الواردة من أقطار آسيوية عديدة، تلاحظ (بانبرجى) (1999) أن أيًا من رأس المال أو الأسواق لم يغير العلاقات النوعية. والواقع أن الأسر المعيشية هي التي تكيفت مع طلبات عمل النساء كي تتوافق مع طلب السوق. وربما لا يؤدي الانتقال من العمل المنزلى إلى العمل بأجر إلى الحد من القيود الأبوية على النساء بشكل آلي. والنموذج التقليدي لتعديل الأسرة المعيشية والمجتمعات المحلية الأيديولوجيا الأبوية لتناسب مع الأسواق.. خرج من بنجلاديش. وتسهب فيلدمان (1993) فى شرح البناء الاجتماعى لقوة العمل المناسبة لوحدات ذات التوجه التصديرى فى بنجلاديش. وقد جرى تعديل معايير السلوك الأنثوى (الصحيح) كى تتناسب مع هجرة الشابات من المناطق الريفية إلى المدن/ وعيش هؤلاء الشابات فى نزل مع غيرهن من النساء، وتخضعن للمنظمات غير الحكومية للتدريب. ويعملن لمصلحة مستثمرين ينتمون فى العادة إلى قريتهن. وتوفر تلك الفرص سبلًا جديدة للعمل والكسب لأسرهن، غير أنها تربط النساء كذلك بأشكال جديدة من الالتزام والضبط الاجتماعى.

وتلقى سالوى ورحمن وجاسمين (2003) الضوء على حق الرجال فى الاعتراض على أنشطة النساء الاقتصادية الذى يعنى فى الغالب أن يقرر الرجل إرسال أفراد الأسرة الإناث إلى سوق العمل أو سحبهن منها عندما يرى أن ذلك مناسبًا. بل إن النساء يعتقدن أن العمل الأنثوى بأجر يرتبط بضياع المكانة والشرف، وأنهن يفضلن ألا يعملن. ويعتبر توظيف النساء علامة من علامات الفقر، وهو يحدث إرتباكًا فى الأدوار النوعية، حيث إنه يوحى بعجز الذكر عن تحمل مسئولية كسب لقمة العيش. ورغم تحدى القيود

النوعية المقيدة، فمازالت هيمنة الرجال وبنى السلطة الاجتماعية تحد من فرص النساء فى الاستقلال/ غير أن هناك بعض الملاحظات المتناقضة تقدمها سافا (1995) التى درست أثر العمل مدفوع الأجر على وضع النساء فى ثلاثة أقطار للكاريبين ذوى الأصول الإسبانية، حيث سألت عما إذا كان العمل مدفوع الأجر يستغل فحسب النساء باعتبارهن مصدرًا للعمالة الرخيصة، أم أنه يمنح النساء قدرًا أكبر من الاستقلال ويخلق لديهن وعيًا بالتبعية النوعية. وبيانات الدراسة مأخوذة من مقابلات ومسوح شملت العاملات الصناعيات فى بورتوريكو وجمهورية الدومينيكان وكوبا. جمعت فى الفترة من عام 1980 إلى 1986. وطبقًا لما تقوله المؤلفة، فإن :

(أ) الأهمية المتزايدة لإسهام النساء فى الاقتصاد الأسرى فى الدول الثلاث جميعًا مكنت النساء من تحدى خرافة الذكر الذى يكسب لقمة العيش والسلطة الذكورية إلى حد معين. واكتسبت النساء قوة تفاوضية داخل الأسرة تزيد عما تتمتع به فى الفضاءات العامة الخاصة بمكان العمل والدولة.

(ب) الأسر المعيشية التى بها أطفال صغار تعيش المرحلة الأكثر حرجًا من الناحية الاقتصادية، وذلك حين تعتمد النساء إلى أقصى حد على الرجال، ويزيد نقص الخدمات الصحية والأموال والمعدات، بالإضافة إلى ضغوط الأزمة الاقتصادية خوف النساء من الهيمنة الذكورية المتحدية.

(ج) فى أغلب الأحيان، وبينما يقبل الرجال فكرة أن تعمل نساؤهم، نجد أن أكثرهم لا يشاركون فى الأعمال المنزلية أو رعاية الأطفال. إلا إن بصورة عامة توجد العلاقات الأكثر مساواة فى الدول الثلاث جميعًا بين الأزواج الذى يعيشون فى حالة استقرار، حيث يعمل الزوجان اللذان على قدر أفضل من التعليم.



(د) أصبح معظم النساء يعتبرن الوظيفة مدفوعة الأجر جزءاً من دورهن - بالمنزل - الأسرى، لأنهن يعملن من أجل الأسرة المعيشية وليس من أجل الاعتداد بالذات أو الاستقلال الشخصي.

(هـ) لا تزال النساء تابعات على نحو واضح فى مكان العمل والدولة، واستبدل حبسهن فى البيت بالفصل المهني.

تؤكد الدراسات التى أجريت فى بنجلاديش وباكستان والهند ونيبال بين النساء العاملات فى مناطق التصدير الحرة بعد النتائج المذكورة آنفاً. فالتوظيف والدخول التى تكسبها النساء توفر لهن فضاء كى يتفاوضن ليكون لهن رأى أكبر فى اتخاذ القرار داخل الأسرة والعلاقات معه رجالهن. إلا أن النساء مازلن لا يتمتعن بقدرة كبيرة على الوصول إلى البنوك الرسمية، وعلى معرفة أقل بنشاط النقابات العمالية، ومشاركتهن أقل فى اتخاذ قرارات المجتمع المحلى (Mukhopadhyay & Sudarshan 2003).

ذكر الكثير من النساء اللائى أجرت تشانت (1994) مقابلات معهن فى مدن كوستاريكا والمكسيك الكبرى أنه رغم أن الأزمات جعلت الحفاظ على الحياة أمراً أكثر صعوبة، فقد كن هن أنفسهن يستمتعن بحريتهن التى عثرن عليها حديثاً فى الحصول على فرصة عمل كى ينلن بعض الاستقلال الاقتصادى أخيراً. والتغيرات الأعمق التى يمكن أن تنشأ على نحو معقول بين النساء هى الحساسيات الأكبر نحو الأحداث الاقتصادية والسياسية وإدراك أنهن يملكن قدراً من التحكم فى حياتهن حتى وإن كانت الأعمال التى يقمن بها تحظى بقدر قليل من الحماية والأمن وتحقق مكاسب قليلة.

من الواضح أن تلك الدراسات تقدم أدلة متضاربة بشأن العلاقات النوعية المتغيرة. فبينما توجد تغيرات ملحوظة على

المستوى الجزئى يما يتعلق بتحكم الأسرة المعيشية فى الموارد أو اتخاذ القرار الذى تمارسه النساء الفقيرات فى بعض الأقطار، فإن التقسيم النوعى للعمل، والصراعات، وتجربة العنف والضغط الذهني الذى يستتبعه هذا كله يشير إلى عناد المؤسسات الأبوية. وكما تلاحظ (بانيرجى) فإن العلاقات النوعية تتفاعل باستمرار مع مطالب قوى السوق، وقد جرى تفكيكها ثم أعيد تركيبها بأشكال جديدة لتلبية تلك المطالب على نحو أفضل. وتتوقف العلاقات النوعية التى أعيد تكوينها وكذلك السهولة، أو عدم السهولة، التى جرى بها التحول فى كل مجتمع على القوة النسبية للمؤسسات الاجتماعية وقدرات النساء أنفسهن على الكفاح ضد تلك المؤسسات.

(3) الصراعات والعنف العائلى : بغض النظر عما إذا كانت النساء

يعملن خارج البيت أم لا؟، فقد كان عليهن القيام بالأعمال المنزلية؛ فقد أعدن تنظيم وقتهن ومددته، وقللن من خيارات وقت الفراغ للحفاظ على التوازن بين كونهن أمهات وكونهن عاملات. وتنقل كانجى من دراسة إفريقية الصراعات الناشئة عن إنفاق الرجال على شرب الخمر و (الصدقات). وتلاحظ روتشا (1995) من أمريكا اللاتينية أن العنف العائلى والصراع بين الفرد والمصالح الجماعية زادا بسبب التغير الذى طرأ على الاستفادة من الدخل والتحكم فيه. وتناقش رودريجز (1994) سمات جهود النساء من أجل الحفاظ على الحياة عن طريق تكثيف العمل المنزلى، والمشاركة فى العمل الاقتصادى واستراتيجيات دعم المجتمعات المحلية فى الإكوادور. ونشأت الصراعات على الإنفاق الخاص بميزانية الأسرة والحفاظ على حياة الأسرة المعيشية. وتلاحظ فلورنس (1996) بين النساء الحضريات ذوات الدخل المنخفض فى نيكاراغوا أن اليأس دفع البعض نحو الإيمان، والبعض الآخر نحو الانتحار، وجعل الكثيرات يغيرن عاداتهن فى الأكل والمعيشة. وكان



الطعام والرعاية الصحية فى حدهما الأدنى، وكانت النساء يحملن عبئًا مضافًا يتعلق بفرد الدخل المنخفضة لإدارة الاحتياجات الأسرية. وناقش بونسيلا (1996) كيفية تأثير الإستراتيجيات الليبرالية الجديدة الخاصة بالاستقرار الاقتصادى سلبًا على العلاقات الأسرية والاجتماعية والعملية للنساء النيكارجويات الفقيرات وتهتم بالتمزق النفسى الناتج عن ذلك فى حياتهن، وتوضح الدراسة المنحنى الصاعد فى كل أشكال العنف. فقد زاد العنف ضد النساء، وكذلك الحال بالنسبة لتعاطى المخدرات، والدعارة، وعصابات الشباب. ويلقى مويديزيسوا وجومبو (1998) الضوء على أثر برنامج التكيف الهيكلى الاقتصادى من خلال دراسة 175 امرأة يعملن فى التجارة غير الرسمية فى أعوام 1992 و 1993 و 1995 فى هرارى بزمبابوي. وتلاحظ الدراسة أن النسبة الأعلى من النساء يُعلن أسراً معيشية، ويرعين أقارب مسنين / معوقين / مرضى وأحفاد يتامى بسبب مرض نقص المناعة البشرية / الإيدز/ يتزايد خفض إنفاق الرجال مع موجة من هجر الزوجات. يعاني خمسة وثلاثون بالمائة من النساء فى المناطق عالية الكثافة فى هرارى من مشاكل الصحة العقلية المتصلة بالضغط، وطبقًا لما ذكره البنك الدولى (1993) فإن مشاكل الصحة العقلية والسلوك المتصل بالأمراض، الذى يرجع الكثير منها إلى ظروف مثل الفقر والاستغلال والتفرقة والبطالة والعنف، تتسبب فى 43 بالمائة من عدد سنوات العمر الضائعة بسبب الوفاة المبكرة أو العجز. وتشير الأدلة الآتية من أقطار عديدة إلى زيادة انتشار الاكتئاب وأنواع الخوف المرضى والقلق المتصلة بالاضطرابات بين النساء. ومن ناحية أخرى فإن الرجال أكثر احتمالاً للمعاناة من الاضطرابات المرتبطة بالكحوليات والمخدرات، كما أنهم أكثر احتمالاً لأن يكونوا ذوى شخصية مضادة للمجتمع (Sonpar & Kapur 2001).

الأسر المعيشية واستراتيجيات الحفاظ على الحياة

أمعن الباحثون وممارسو التنمية النظر فى (الأسرة المعيشية) Household و (الأسرة) Family لتوضيح البناء، ومعايير التوزيع فيها بين أفراد الأسرة المعيشية، وتشابهات الأسرة المعيشية واختلافاتها، والأوضاع التفاوضية لأفرادها المختلفين، وهلم جرا، خلال العقود القليلة الماضية. وأكدت اماريتا سين (1990، 1983) الطبيعة المزدوجة لشراكة الأسرة المعيشية، حيث إنها متعاونة ومتنازعة فى آن واحد، وهو ما يعد خروجًا على النظر إلى الأسرة المعيشية على أنها وحدة تتسم بالإجماع والانسجام والغيرية والمساواة. فهى متعاونة لأن كل فرد يكسب من الموارد المشتركة أكثر مما لو كان منفردًا أو كانت منفردة، ولكنها يمكن فى الوقت نفسه أن تتصارع مادام كان هناك اختلاف فى مصالح الشركاء فيما يتعلق بنصيب كل منهم فى الموارد المشتركة. وهذا السلوك التفاوضى داخل الأسر المعيشية الذى ليس طوعياً بالضرورة، بل يمكن الإجبار عليه صراحة أو من خلال العقوبات الاجتماعية، أعيدت صياغته وصولاً إلى هذا الفهم. وأوضحت (سن) أن المرأة قد تحدد مصلحة الأسرة المعيشية على أنها تتفق مع مصالحها، حتى وإن كانت تضرها. وكان هذا النموذج متقدماً على ما سبقه من كتابات علم الاقتصاد المنزلي.

يحد تدخل النوع والعمر ودرجة القرابة الخاصة بسلطة الأسرة المعيشية من إمكانية الارتباط التام بين إسهام الفرد الاقتصادى فى الأسرة المعيشية وقدرته أو قدرتها على اتخاذ القرار. وينظر إلى الوضع التفاوضى للنساء داخل الأسرة المعيشية على أنه يعتمد على وضعهن المتراجع الذى يشير إلى وضعهن داخل العلاقة (داخل الأسرة) والبقاء خارجها، وهو ما يسمى كذلك



(نقطة الخطر). وتشير اجاروال (1997) إلى أن الوضع التفاوضى لا تحدده العوامل الداخلية الخاصة بالأسرة المعيشية، بل كذلك العوامل الخارجة عنها المرتبطة بحلقات السوق والمجتمع والدولة. وقد وسعت حدود فهم الأسرة المعيشية ووضع النساء على نحو كبير بتأييدها حق النساء فى امتلاك الأراضى وإدارة النساء للموارد الطبيعية.

الوحدات الأسرية طبقية على المستويين الداخلى والخارجى. وعندما تتغير العوامل الخارجية، سواء أكانت اجتماعية أم سياسية أم ثقافية أم اقتصادية، تلجأ الوحدات الأسرية إلى التكيف معها كى تبقى وتدوم على مر الزمان. وبات هذا التكيف يسمى (إستراتيجية الأسرة المعيشية). وتشير إستراتيجيات الأسرة المعيشية إلى الخطوات التى تتخذها الأسرة (أو بالأحرى النساء) لحماية وضعها فى وقت تدهور الاقتصاد. وهناك بحث نقدى لمفهوم إستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسرة المعيشية فى القسم 6 (أ).

لاحظت ورقة هاريس - بروخويس انيليت (1997)، التى قامت على دراسة إمبريقية شملت 841 أسرة معيشية من مدينة مونتى الساحلية أجريت معها مقابلات لفهم الطريقة التى أبقت بها على نفسها أثناء فترة عدم الاستقرار الاقتصادى، أن الأسر المعيشية تشارك فى أنشطة متعددة لكسب لقمة العيش : يدخل عمال جدد سوق العمل، ويقتصر الإنفاق على المتطلبات الأساسية، وتخفف مصروفات الأسرة المعيشية. ومن خلال البحث المدقق لنمو القطاع غير الرسمى فى غانا، يقول أوسو فرانسيس (2001) إن سياسات التكيف الهيكلى خلقت بيئة مواتية لتكثيف إستراتيجيات أنماط المعيشة المتعددة بين العاملين بأجر. ويصف المؤلف تلك الإستراتيجيات بأنها (إستراتيجيات

تراكم) التى تقابلها إستراتيجيات الحفاظ على الحياة بين الفقراء. والواقع أن أنشطة أنماط المعيشة المتعددة كانت زراعة وتجارة حضريتين. وتبين الدراسة أنه كلما ارتفع الدخل كانت فرصة أنماط المعيشة المتعددة أكبر. وبصورة عامة لم يكن بإمكان النساء المشاركة فى أنماط المعيشة المتعددة لأنهن كن مضغوطات أكثر بالمسئوليات الأسرية.

ويلاحظ بصورة عامة أن الهجرة وتغيير سلوك الخصوبة إستراتيجيتان أساسيتان تستخدمهما الأسر المعيشية للتكيف مع فترات الأزمة. وبما أن مركز اهتمام هذه المراجعة هو الأسر المعيشية هو الفقر الحضرى وليس الفقر الريفى، فإن الهجرة من الريف إلى المدينة لا يسلط عليها الضوء هنا. وكانت أدلة (الهجرة المعاكسة) إلى القرى للهروب من الحياة الحضرية التى لا ترحم موضع دراسة بوتس (1995). وهو يقول إن معدل النمو الحضرى تدنى بالفعل فى زامبيا وأوغندا وتنزانيا. وزيادة عدد العمال فى الأسرة المعيشية وزراعة الطعام على قطع من الأرض قابلة للزراعة فى المناطق الحضرية إستراتيجيتان أخريان للتكيف يتبناهما الفقراء الحضريون. وتصف كانجى (1994) بحيوية أثر سياسات التكيف الهيكلى على النساء ذوات الدخل المنخفض فى هرارى بزيمبابوى، مستعينة فى ذلك بدراسة عن الأسر المعيشية أجريت فى عامى 1991 و 1993. وسجلت الدراسة تكثيفاً لعمل النساء والهجرة الموسمية إلى المناطق الريفية للإسهام بالعمل فى مزارع أفراد العائلة. وكانت تلك بنية داعمة مهمة لتدفق الموارد من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية. وعلى عكس الدراسات الأخرى التى لم تبحث سلوك الخصوبة باعتباره جزءاً من إستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسر المعيشية، توثق دراسة بينيريا (1993) الإمبريقية من المكسيك 46.7 بالمائة من الأسر التى قررت وقف أو تأجيل إنجاب الأطفال أثناء الفترة من 1983



إلى 1988. وكان النساء على استعداد لمناقشة طرق تحديد النسل وتنظيم الأسرة لتأجيل أو تأخير إنجاب الأطفال خلال فترات الأزمات الاقتصادية.

ميزانيات الأسر المعيشية، وأنماط الاستهلاك، وعبء العمل المنزلى : من بين أهم نتائج إعادة الهيكلة التى لها آثارها على الصحة والرفاه تكثيف عمل النساء، وتدهور نوعية الحياة، وميزانيات الطعام المخفضة وأنماط الاستهلاك بين الفقراء. وتسجل كانبجى (1994) التغيرات التى حدثت فى أنماط الاستهلاك مع تخفيض اللحم وأصناف الطعام الفاخر بين الفقراء. وتشير ورقة دراكاكيس -سميث القائمة على ملاحظات خاصة بهرارى فى زمبابوى إلى الصعوبات التى يواجهها الفقراء الحضريون فيما يتعلق بآليات إنتاج الطعام وتصنيعه وتوزيعه وبيعه للجمهور. وتعلق المؤلفة على السياسات التى تعتبر أعمال الزراعة فى السياقات الحضرية أمراً غير مشروع، بينما لا تساعد هذه الإستراتيجية الأسر على الحفاظ على حياتها فحسب، بل تولد كذلك فرص العمل وتستفيد من الأرض المستغلة على نحو منتج.

تلاحظ روتشا (1995)، ضمن إستراتيجيات أخرى، أن الأسر المعيشية تخصص نسبة أكبر من الدخل للطعام على حساب التعليم والملابس والترويح، إلخ. كما لوحظ تكثيف العمل المنزلى وتخفيض مشتريات اللحوم ومنتجات الألبان مرتفعة الأسعار. ولاحظت بينيريا (1993) وجود تغيرات فى ميزانية الأسرة المعيشية، وخفض فى السلع الغذائية، واحتواء لاستهلاك اللحم والفواكه والألبان وزيادة عامة فى المديونية. وسجلت رودريجز (1994) تخفيضات فى الدعم أدت إلى انخفاض فى استهلاك الحليب والخبز والبيض واللحم. ولاحظت فلورنس (1996) أن الأسر المعيشية خفضت التكاليف، وغيرت العادات - حيث تغير النظام

الغذائى من وجبات كبيرة من الأرز والفاصوليا والبيض والجبن، إلى الأرز المخلوط، والفاصوليا والقهوة؛ أما اللحم الذى كان طبقاً يومياً فقد كان يظهر مرة واحدة كل أسبوع؛ كما أن أعمال غسيل الملابس وكيها، التى كانت تتم خارج البيت مقابل أجر قليل، أصبحت تجرى فى البيت؛ وأصبح ينفق وقت أطول فى البحث عن السلع الأرخص؛ وأصبحت النساء يسرن على أقدامهن بدلاً من ركوب الأتوبيس. واكتشف مويديزيسوا وجومبو (1998) من خلال دراستهما فى هراى بزمبابوى أن المبالغ التى تنفق على اللحم ومنتجات الألبان والفاصوليا والسمك المجفف أسبوعياً وعدد الزيارات سنوياً إلى الموطن الريفى قلت بين الأسر المعيشية. وتلاحظ الدراسة التى أجرتها بينيريا (1993) بين 55 أسرة معيشية فى مكسيكو سيتى وجود تكثيف للعمل فى البيت، والضغط على الفتيات كى يمارسن العمل المنزلى على عكس الفتيان. كما تأثرت الرحلات إلى الأقارب والأصدقاء والأنشطة الاجتماعية. وتلاحظ المؤلفة أن العلاقات الأسرية تكثفت ولكن أشكال اللامساواة السابقة لم تتغير.

كانت رعاية أفراد الأسرة الصغار والمرضى عبئاً إضافياً تحمّلته النساء. وكثيراً ما كانت المسئوليات المنزلية تنتقل إلى البنات الأكبر سنّاً. ووفرت الأسرة المعيشية الممتدة الدعم من ناحية النساء الكبيرات الأخريات اللاتى يقدمن الدعم للعمل المنزلى ورعاية الأطفال الذين تحدثت عنهن رودريجز (1994) من الإكوادور. وتلاحظ هولند (1995) فى دراستها فى كنجستون بجامايكا أن احتمال التعرض للخطر فى البنى الأسرية يتضح من الطريقة التى زاد بها تآكل خدمات الرفاة الجمعى من العبء الإنجابى الأسرى على هؤلاء النساء العاجزات عن شراء الأجهزة أو الخدمات الموفرة للجهد. وعلاوة على ذلك قلل هذا من قدرتهن على أن يكن منتجات فى سوق العمل.



تعليم الأطفال : فيما يتعلق بتعليم الأطفال وما إذا كانت سياسات التكيف الهيكلي قد زادت من عمالة الأطفال أم لا، تشير ورقتا كانجى (1994) وموبيدزيسوا وجمبو (1998) إلى أن الأسر مازالت تنفق على تعليم الأطفال. ولاحظت دراسة موبيدزيسوا وجمبو (1998) التي أجريت فى أعوام 1992 و 1993 و 1995 أن معدلات التسرب من المدارس قد انخفضت فى تلك السنوات؛ وقد فسر ذلك على أنه إصرار من جانب الأسرة ذات الدخل المنخفض على ضمان تعليم أطفالها. ومع ذلك تشير المعلومات على مستوى القطر كله إلى أن إجراءات استرداد التكلفة فى قطاعى الصحة والتعليم أثرت على الفتيات والنساء. فمعظم الدراسات التى راجعناها تشير إلى زيادة فى عبء عمل البنات الصغيرات لتيسير عمل الأمهات المولّد للدخل أو العمل القاعدى لإعالة الأسرة، مثل مراكز تقديم الوجبات المجانية (مطابخ الحساء). ومن الواضح أن هذا يشير إلى (أ) تناقص الوقت المتاح لمتابعة الدراسة، مع تسرب محتمل للفتيات من المدارس، و (ب) استمرار المشاركة غير المتساوية فيما بين الأجيال فى العمل من أجل الأسرة المعيشية التى لا يستوعبها الفتيات والفتيان.

الأسر المعيشية الممتدة التى تعولها النساء : من أجل تقليل الإنفاق على الإسكان هناك أدلة على زيادة فى عدد الأسر الممتدة حيث يستمر الأبناء المتزوجون فى الأسر الأبوية بسبب نقص فرص العمل والإسكان. وتذكر روتشا (1995) أن هناك زيادة فى الأسر المعيشية الممتدة ذات الأفراد القادرين من الناحية الجسمانية للإسهام بالأجور والعمل المنزلى وتوفير نفقات الإسكان. وتعرضت تركيبة الأسرة المعيشية لتغيرات مكنت من مواجهة النفقات المتزايدة والأزمات. ووفرت الأسر الممتدة الدعم فيما يتعلق بالنساء الأخريات المشاركات فى العمل المنزلى ورعاية الأطفال. وتتبع دراسة طويلة بين التجار غير الرسميين فى

هرارى بزيمبابوى أجراها موبيدزيسوا وجمبو (1998) التغيرات فى تركيبة الأسرة المعيشية. تفرض المشاركة فى السكن مع الأبناء المتزوجين العاطلين قدرًا كبيرًا من الضغط على الأمهات اللائى يكافحن كذلك من أجل الحفاظ على الحياة. وتفرض الظروف المكتظة والاحتكاكات ضغطًا على الأسر. وتفرض مسئولية البنات المطلقات والأحفاد اليتامى (حيث توفى الوالدان بسبب الإيدز) ضغطًا إضافية على الأسر المعيشية والنساء المتقدمات فى العمر على وجه خاص.

تلاحظ باترسون (1994) فى جيانا الحضرية إن الهجرة وانفصال الأزواج وقرارات النساء الخاصة بالبقاء بلا زواج أدت إلى زيادة فى عدد الأسر المعيشية التى تعولها النساء - من 33.4 بالمائة فى عام 1970 إلى 35 بالمائة فى عام 1987. وهذه الأسر المعيشية أفقر من غيرها لأن بها عددًا أقل من الأفراد الثانويين القادرين على الكسب وعددًا أكبر من المعالين، وأظهرت الدراسة التى قام بها بول (غير محددة التاريخ) لبحث مسببات الفقر فيما بين الأسر المعيشية التى تعولها النساء فى كينيا، وتقوم على عينة من 100 أسرة معيشية تقيم فى بلدة الدوريت، أن الفقر يرجع بشكل أساسى إلى ثقافة التمييز الموروثة وكذلك إلى الاختلالات السياسية التى تعمل ضد مصلحة النساء.

غالبًا ما تكون الأسر المعيشية التى تعولها نساء فقيرة بسبب المسئوليات المضافة الخاصة برعاية الأطفال، الذين يكونون صغارًا فى الغالب. وتقل قدرة هذه الأسر على الحصول على الخدمات والموارد بصورة كبيرة، ولا يأخذ معظمها فى اعتباره احتياجات النساء وتوقيتاتهن وأدوارهن المتعددة، ولاحظت روتشا (1995) أن الأسر المعيشية التى تعولها النساء أبدت قدرًا أكبر من أنماط الاستهلاك المتوازنة، لأن النساء كن يتمتعن بقدر أكبر من التحكم فى الموارد وقواعد الحفاظ على الحياة المادية. **وَعِ أَنْ غَيْبُ رَبِّ**



الأسر المعيشية الذكر يزيد من احتمالات الفقر الدائم، فإن الأسر المعيشية التي تعولها النساء تتميز بما فيها من أنماط استهلاك أكثر توازنًا، حيث يكون هناك جزء أقل من الدخل يخصص للكحول والسجائر، ويخصص جزء أكبر للطعام والصحة والتعليم، كما يكون هناك ميل إلى توزيع عمل الأسرة على نحو أكبر من المساواة. واعتمادًا على مسح للأسر المعيشية أجرى في عام 1997 في أكرابانا على 559 أسرة معيشية، لاحظ ليفين وآخرون (1999) أنه مع أنه ليس كل الأسر المعيشية التي تعولها نساء فقيرة، فهي موجودة بأعداد كبيرة بين الأسر المعيشية الفقيرة. وتخصص النساء دخل الأسرة المعيشية على نحو يختلف عن تخصيص الرجال له. فالنساء يفضلن توفير السلع والخدمات الأساسية لتلبية احتياجات أسرتهن. وفيما يتعلق توفر الأسعار للأسرة المعيشية، تزيد أسعار الأسر المعيشية التي تعولها النساء بنسبة 10 بالمائة عن تلك التي يعولها الذكور. وينتج ذلك عن شراء الأطعمة من الشارع التي توفر كمية غذائية أكبر ولكنها ليست أفضل من حيث النوعية. وعلى أساس من كفاية الطعام وتلك النسبة من ميزانية الأسرة المعيشية المخصصة للطعام، يجد المؤلفون أن نسبة أعلى من الأسر المعيشية التي تعولها النساء تقع في ضمن الفئة المحتمل تعرضها للخطر بسبب نقص الطعام.

تعول النساء نصف الأسر المعيشية تقريبًا في مدن نيكاراجوا، وتمثل النساء ما لا يقل عن 44 بالمائة من عدد السكان النشطين اقتصاديًا (Florance 1996). وتلاحظ سافا (1995) في دراستها التي تشمل ثلاثة أقطار من أمريكا اللاتينية أن الكثير من ربات الأسرة المعيشية شابات انفصلن عن علاقة زواج بالاتفاق (زواج عرفي) أو أكثر؛ وهن مترددات في الزواج من جديد، متخذات من الاستقلال الذي وفره لهن عملهن سببًا لذلك. والأسر المعيشية التي تعولها النساء بصورة عامة أفقر من غيرها، وهو ما يعود في

جزء منه إلى جود عدد أقل ممن يكسبون أجورًا داخل الأسرة. وشبكات الأقارب والجيران أنساق دعم لتلك الأسر المعيشية. وسوف نعود إلى ربوبية الأسر المعيشية والفقير فى القسم 6 (ب).

جماعات وشبكات دعم النساء : تحملت النساء مسئولية تكلفة التنمية الليبرالية الجديدة من خلال عملهن الإنجابى، وليس من المستغرب أنهن الأعلى صوتًا فى الضغط من أجل إجراء تغيير ضخم فى هذا النموذج وإيجاد بدائل له. بالإضافة إلى اللجوء إلى أبنية دعم الأسرة الممتدة للحصول على الدعم والرعاية والمساعدة المادية والمالية، شكلت النساء كذلك جماعات تضامن فى بعض الأقطار للتعامل مع ضغوط سياسات التكيف الهيكلي. وكان تضامن النساء باعتباره إحدى إستراتيجيات الحفاظ على الحياة الشئى الفريد الوارد من غيانا. فجماعات الدعم مثل خدمات الرعاية النهارية، والجماعات القانونية لحل النزاعات، وفصول تعليم الأطفال النرويجية وغير الرسمية، وبرامج التدريب لتحسين المهارات التسويق والإدارة والموازنة، إلخ. ومقاربة تنمية المجتمع التى كانت جزءًا من الثقافة الغيانية لمساعدة الأشخاص المعوزين للتغلب على المصاعب الشديدة على نحو جماعى، كانت جميعها بعض الإجراءات التى جرى تبنيها من أجل (الاستفادة من المال بشكل أفضل) (باترسون). ويوفر التأكيد على التخطيط والعمل التعاونى لتخفيف المشاكل الفردية والعائلية لعمل جماعات دعم النساء أبعادًا مجتمعية. وتامشيًا مع المبادرات المجتمعية الأخرى فى أمريكا اللاتينية، مثل المطابخ الجماعية فى بيرو، وتجمع المستهلكين فى شيلى، وحركة الكفاح من أجل الرعاية النهارية فى البرازيل، عمل الاتحاد النسائى فى الإكوادور على إقامة تلك الشبكات من خلال أنشطته. فقد أقام دار حضانه ضمن البرنامج القومى لدعم الأطفال وتنميتهم، إلى جانب المحال الجماعية لمعالجة ارتفاع الأسعار وتكاليف النقل.



يبدو أن مشاركة النساء فى المشروعات الاجتماعية والمجتمعية لها آثارها الإيجابية على ثقتهن بأنفسهن، ووعيهن بحقوق النساء، والاستقرار العاطفى بسبب الاتصال الاجتماعى. ومع ذلك فقد ذكرت النساء من مطابخ الحساء فى بيرو أن العلاقات النوعية على مستوى الأسرة المعيشية لم تتغير. وهناك قبول متردد لعمل النساء العام / المجتمعى لأن الرجال غير قادرين على كسب قوت الأسرة. ويقوم الأطفال الإناث بالعمل المنزلى ويحللن فى البيت محل أمهاتهن. والكثير من النساء مقتنعات إلى حد بعيد بأن مطابخ الحساء لا تفي باحتياجاتهن الاقتصادية ولا تيسر زيادة دخل الأسرة (Kogan 1998).

الأدلة البحثية

وإعادة التشكيل الليبرالى الجديد

أسهمت المراجعة التوضيحية للأدبيات المتزايد التى جرت تغطيتها فى الأقسام السابقة فى تكوين رأى صحيح متزايد يتناسب مع بيئة السياسات الليبرالية الجديدة. وما يوضح ذلك: (أ) تستغل الأسر المعيشية العديد من الاستراتيجيات للتكيف، ومن ثم يعتبر تيسير المبادرات الفردية الأسرية إستراتيجية فعالة. (ب) أدى التمثيل غير المتناسب للنساء بين الأكثر فقراً إلى فكرة (نسوية الفقر) التى أسهمت بدورها فى التركيز على النساء فى برامج تخفيف الفقر إلى إهمال القضايا النوعية. (ج) الأسر المعيشية التى تعولها النساء فى ازدياد ويحتمل تعرضها للخطر، ولذلك فإنه على برامج الفقر أن تستهدف الأسر المعيشية التى تعولها النساء. (د) النساء مديرات يتسمن بالكفاءة للفقر، ولذلك يجب استهداف النساء من أجل برامج تخفيف الفقر. (هـ) برامج القروض الصغيرة هى الأداة الأفضل لتخفيف الفقر وهى كذلك تُمكن النساء.

إستراتيجيات الحفاظ على الحياة الأسرية ورأس المال الاجتماعي : أظهرت الأبحاث التى أجريت فى عقد الثمانينيات من القرن العشرين الأسرة المعيشية ليس باعتبارها وحدة يقيم أفرادها ويتعايشون وينتجون ويستهلكون ويشتركون فى أهداف المصلحة المشتركة فحسب، بل كذلك باعتبارها حلبة فيها الاتفاق والخلاف، وفيها السيطرة على الموارد والسلطة واتخاذ القرار يتدخل فيها العمر والنوع ودرجة القرابة. ولا يُترجم إسهام النساء فى العمل فى الأسرة المعيشية بالضرورة إلى نفوذ أكبر داخل الأسرة. بل تنفق نسبة أكبر من دخل النساء من أجل رفاه الأسرة المعيشية والأطفال (Blumberg 1988). وقد أعادت الأدبيات المتزايدة عن الأسرة المعيشية توجيه الحاجة إلى مخاطبة النساء فى برامج التنمية على نحو مستقل يتجاوز التركيز على الأسرة المعيشية أو الرجال باعتبارهم (أرباب) الأسر المعيشية.

يُستخدم مصطلح (إستراتيجية الحفاظ على حياة الأسرة و الأسرة المعيشية) على نحو موسع للدلالة على الإجراءات الاقتصادية والاجتماعية المتعمدة التى يتخذها الفقراء الذين يجب التعبير عنهم بما لا لبس فيه بأنهم يبقون (الراءوس فوق الماء) أو يبعدون (الذئب عمن الباب). وقد قربت الأبحاث التى أجريت عن الفقر واستجابات الأسر المعيشية لإعادة الهيكلة الاقتصادية بهذا المصطلح على نحو أكبر إلى مركز الاهتمام. ورغم كثرة استخدام المصطلح، فكثيراً ما يتحفظ الباحثون بأنهم لا يلمحون إلى العقلانية أو الاختيار الواعى أو الحدث الرضائى، مع أن هذه قد تكون موجودة كذلك. وبدل مصطلح الإستراتيجية فى الأغلب إلى متصل التكيفات التى تقوم بها الأسر المعيشية ردّاً على العوامل الداخلية والخارجية، كى تبقى على المستوى نفسه أو تصل للحراك إلى أعلي. وتلتزم هذه الإستراتيجيات بتراتبات السلطة الداخلية الموجودة داخل الأسرة المعيشية، وكذلك بالقيود التى



يفرضها السياق الأكبر لإستراتيجيات الطبقة والعنصر والطائفة والعرق والنوع.

من المؤكد أن بحث إستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسر المعيشية يلقي الضوء على ما لدى الأشخاص، وخاصة النساء الفقيرات، من تأثير على إحداث التكيفات للتغلب على الأمر والحفاظ على الحياة فى سياق الهيكله الاقتصادية. كما أشير إلى هذا باعتباره (إعادة الهيكلة الأسرية) ، (خصخصة الأزمة الاقتصادية) (Banerjee 1993, Ruchan 1995,2001). وكانت روتشا، التى أسهمت فى فهم إستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسرة المعيشية ومفهوم (موارد الفقراء)، قد عادت إلى الفكرة مرة أخرى فى كتابتها اللاحقة. والأدبيات التى عززت مراراً (إستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسرة المعيشية) و (الرأسمال الاجتماعى) للفقراء، حسبما تقول مرسيدس جونزاليس دى لا روتشا (2003)، بالغت فى إبراز قدرة الفقراء على تدبير أمورهم وروجت خرافة (الحفاظ على الحياة). وتوضح روتشا أن نموذج موارد الفقراء الذى تميز بموارد الدخل المتنوعة، وكاسبى الدخل المتعديين، وتكيفات ميزانية الأسرة، والتجهيز الاجتماعى، وشبكات دعم المجتمع المحلى، وجدت فى ظل ظروف هيكلية معينة قبل السنوات الأولى من إعادة الهيكلة التقاضية وأثناءها. شهدت تسعينيات القرن العشرين ركوداً وتهميشاً للصناعات المكسيكية كثيفة العمالة بسبب فتح الباب للتجارة الخارجية وتدفق المنتجات الآسيوية منخفضة الأسعار. ويجعل أثر استبعاد العمال، والتوظيف غير الثابت، والشدة البالغة التى تعيشها الأسرة المعيشية الفقيرة الحضرية نموذج (موارد الفقر) غير ممكن من الناحية الإمبريقية أو النظرية. والواقع أن العيوب التراكمية وتآكل الحفاظ على الحياة أعد المسرح الذى وصفته مرسيدس جونزاليس دى لا روتشا بأنه : فقر الموارد.

ولذلك لابد أن يكون أى استخدام للمصطلح على علم بقيمة الفكرة، على أن يكون واعياً كى لا يضيفى صفة رومانسية على الفقر، وهو ما يضر النساء والفقر.

وفى الاتجاه نفسه، كثيراً ما يُستخدم مصطلح (رأس المال الاجتماعى)، الذى شاع فى العقد المنصرم، لوصف قدرة اتحادات النساء على تدبير أمورهما فى معالجة الفقر والتفسيخ الاجتماعى، وفى المساعدة على التوصيل الفعال للرفاه الاجتماعى. وفى دراسة نقدية لاستخدام (رأس المال الاجتماعى) تقول مولينو (2003) (إنه ليس بدلاً للسياسات التى قصد بها تحقيق مجتمع أكثر تكاملاً من الناحية الاجتماعية من خلال إجراءات إعادة توزيع الثروة والسياسات الاقتصادية السليمة) (Molyenux 1985).

ربما تجعل مقاربات رأس المال الاجتماعى اقتصاد الحفاظ على الحياة مرثياً، غير أنه لا ينبغى لها أن تتبع فى تحقيق ذلك من الأساليب ما يلحق الضرر بالفقراء. فالآليات المتبعة على مستوى الأسر المعيشية معينة على الحفاظ على حياة الأسر، ولكنها تسهم كذلك فى إعادة إنتاج فقر الأسرة المعيشية بين الأجيال. ولا يمكن لإستراتيجيات الحفاظ على الحياة أن تحل محل السياسات الاقتصادية الكلية التى تقوم على المساواة.

الأسر المعيشية التى تعولها النساء : استخدمت كل مناقشة للفقر فى سياق التكيف الهيكلى تعبير (نسوية الفقر) لوصف شدة الفقر، وكانت تستعيز عنه باستمرار تقريباً بالأسر المعيشية التى تعولها النساء باعتبارها أفقر الفقراء. وهناك نسقان من المقولات التى ظهرت ضد هذا الوصف، حيث اعترض أحدهما على اعتبار الأسر المعيشية التى تعولها النساء الأكثر فقراً وعلى ما صاحب ذلك من افتراضات، ودعا النسق الثانى إلى إنقاذ النوع من مصيدة الفقر. وسوف أفصل هنا المقولة الخاصة



بالربوبية الأنثوية للأسر المعيشية، وأفضل المقولة الخاصة بالفقر فى القسم التالي.

يلاحظ العديد من الدراسات التى تركز اهتمامها على الفقراء أو على الأسر التى بقيت بالعمل فى القطاع غير الرسمى أن دخل الأسر المعيشية التى تعولها النساء أقل بكثير، ومعدلات إعالتها أعلى، وتنفق نسبة كبيرة من دخلها على الطعام، ويحتمل تعرضها للخطر لأنه لا يجرى تحديدها بما يتيح لها الاستفادة من برامج الحد من الفقر أو إجراءات الرفاه. وتشكك تشانت (2003) فى كتاباتها فى التنميط الملازم لوصف الأسر المعيشية التى تعولها النساء بأنها (أفقر الفقراء) وتعانى درجات من العوز أكثر وضوحاً من الأسر المعيشية التى يعولها الذكور. وهى تشير إلى أن قياس الفقر القائم على الدخل لا يؤيد أن النساء يعانين قدرًا أكبر من النساء اللاتى يعولن أسراً معيشية فقيرات. كما أن هذا يقوض تجربة الفقر واللامساواة داخل الأسر المعيشية التى يعولها الذكور. كما أنه يؤيد الرأى المتشدد القائل بضرورة أن يعول الرجال الأسر المعيشية، وتؤيد الأسر المعيشية التى تعولها النساء الفقر بين الأجيال، لأنه لا يمكن لربات الأسر دعم رفاه أسرهن أو ضمانه، وعلى العكس من ذلك، تشير الأبحاث إلى أن ربات الأسر ينفقن نسبة أكبر من دخلهن على الطعام، وهناك قدر أقل من العنف العائلى، ولا ينفق مال بالمرة على الكماليات التى لا ضرورة لها كالسجائر والكحول. وتلاحظ تشانت أنه (بينما يحتمل النظر إلى العمليات المولدة للفقر فى كثير من الأحيان على أنها قائمة فى وضع النساء الاجتماعى والاقتصادى فى المجتمع نظرة ساخرة، فمن الواضح أن علاقاتهن الأسرية مع الرجال يمكن أن تزيد هذا الوضع سوءاً) (Chant : 22).

يتناسب تنميط الأسرة المعيشية التي تعولها النساء مع التشدد الليبرالى الجديد الخاص باستهداف البرامج لربات الأسر، بدلاً من برامج تخفيف الفقر ذات القاعدة العريضة. ويمكن ترجمة هذا التركيز على جماعة واحدة إلى تدخلات الجماعة الواحدة فى إهمال اللامساواة النوعية فى البيت وسوق العمل وغير ذلك من المؤسسات.

النوع والفقر : يرتبط مجال التشدد الثالث بالمقولة السابقة عن الفقر. تقول جاكسون (1998, 1996) إن النوع والفقر شكلان مميزان من المعوقات ينبغى ألا يتحوला إلى فكرتى (نسوية الفقر) أو (النساء أفقر الفقراء). وتتجاهل هاتان الفكرتان تدخل النوع فى الفقر، وكذلك تبعية النساء التى لا ترتبط بالضرورة بالفقر فحسب. وقد ركزت برامج التنمية، التى تتفق مع هذه الرؤية، بشكل حصرى على الحد من الفقر بين النساء، على افتراض أن الحد من الفقر سوف يتولى أمر القضايا النوعية على نحو آلي. وكثيراً ما يكون هناك تشجيع لمشاركة النساء فى برامج القروض الصغيرة، باعتبار ذلك إحدى إستراتيجيات الحد من الفقر، حيث تضع نصب أعينها تحقيق أسر أصغر حجماً، وتحسين استخدام وسائل منع الحمل، والحفاظ على حياة الأطفال. ومن خلال مراجعة للأبحاث التى أجريت على النساء فى برامج القروض الصغيرة، تلاحظ جاكسون أنه (ثبت أن المال عملة غير مناسبة لتغيير العلاقات النوعية) (Jackson 1996 : 491). وتبرز جاكسون فى دعوتها لـ (إنقاذ النوع من مصيدة الفقر) ضرورة التركيز على فقر المرأة وليس استبعاد تدخل النوع فى الفقر. كما تشير إلى أن معالجة التبعية النوعية على مستوى عام سوف تكون لها كذلك نتائج إيجابية بالنسبة للنساء الفقيرات. وخلاصة القول هى أنه لا بد من معالجة العلاقة بين الجوانب المادية والأيدولوجية الخاصة بكون الناس فقراء وكونهم رجالاً ونساء فقراء. ولا بد من بحث الأبعاد



الاجتماعية للنوع والفقير وليس التغطية عليها بتسمية الفقر
مشكلة النساء.

دروس من الأدبيات

ظهرت الأدبيات التي جرت مراجعتها هنا على مدى العقد
والنصف الماضيين مع التركيز على قارات مختلفة وجامعات شتى
فى مجتمعات متنوعة . ويأتى جزء كبير من الأدبيات المعروضة
هنا من دراسات كيفية صغيرة تلقى الضوء على عاملى عمل
النساء ومستوى الأسر المعيشية. وباستثناء القليل من
الدراسات، فإن معظمها لا يشرح عوامل جانب الطلب التى توفر
فرص عمل النساء أو تقيدها أو تشكلها الشرح الوافى. ولا بد من
تعزيز البحث فى هذا المجال بالدراسات الكمية المصممة تصميماً
جيداً من ناحية مناهج البحث أو الدراسات الكيفية التى تضع يدها
على الدرجات المتفاوتة للمعاناة من آثار السياسات العامة فى
الحياة الخاصة.

وتبين الأدبيات اتفاقاً عريضاً فيما يتعلق بمحددات عمل المرأة،
وزيادة عمل النساء فى المجال العام كاستراتيجية للحفاظ على
حياة الأسر المعيشية. وأدى ضياع فرص العمل نتيجة لإغلاق
شركات القطاع العام، واختفاء الطلب على المنتجات المصنعة
محلياً، والمنافسة من جانب الأسواق الخارجية إلى انتقال فرص
العمل من القطاع الرسمى إلى القطاع غير الرسمى. وسجلت
معظم الدراسات نمواً فى القطاع غير الرسمى وزيادة على نحو
خاص لعدد النساء فى هذا القطاع. وعمل النساء المولد للدخل
قوة موازنة لعدم استقرار توظيف الذكور. وقد كثفت النساء يوم
عملهن لزيادة الدخل إلى أقصى حد ممكن. بل إن هناك (أثر
العمال مضاف) - أى أن الأسرة المعيشية تنشر المزيد من
العمال كى تحافظ على مستوى دخل الأسرة نفسه. وزاد عبء

عمل النساء المنزلى دون أن تقابله زيادة فى مشاركة الرجال. وتولى امرأة أو فتاة أخرى المسئولية المنزلية هو شكل الدعم الذى تحصل عليه النساء. ويشير هذا إلى أن التقسيم النوعى للعمل المنزلى لا يزال مازال بطيئاً فى تغيره. وقد ذكر القليل من الدراسات أن هناك زيادة فى قوة النساء التفاوضية داخل الأسرة المعيشية. وفى الوقت نفسه، ذكر ضياع فرص العمل، ونقص الدخل الكافى، وزيادة إدمان الكحول باعتبارها أسباب العنف العائلى، والضغط ذهنى، وزيادة عدد حالات الانتحار فى بعض الأقطار. وأضر ارتفاع أسعار الطعام وخفض الدعم الذى تقدمه الحكومة أبلغ الضرر بالأسرة المعيشية منخفضة الدخل. وقد قللت الأسر المعيشية عدد الوجبات ومحتوياتها. وتحديث الدراسات عن تقليل الأطعمة الغنية بالبروتينات، كالحليب واللحم والأسماك. ولا بد أن يكون لهذه التغيرات فى الأنماط الاستهلاكية آثار طويلة المدى على الصحة والرفاء.

(النساء) كمصدر لرأس المال المعلوم، الذى يدمج عمل النساء ولكنه يقوض أهميته فى الوقت نفسه، أمر واضح خلال الأدبيات. وتثبت هذه المراجعة التلاؤم المتبادل للأسواق وأيديولوجيا النوع فى خدمة كل منهما للأخري. ويعيد التشدد الليبرالى الجديد، الذى يميز المشروع الفرد خدمة لرأسمال والأسواق، تشكيل هذه الأدلة لتقويض أى مشروع لتغيير أشكال اللامساواة الهيكلية الراسخة بعمق. ويرى الباحثون، الذين يعتبرون تمكن النساء من الحصول على العمل المولد للدخل وسيلة للسيطرة على الموارد وبلوغ مستوى من الاستقلال فى تحديد (اختيارات الحياة) الخاصة بهن، أن الأدلة تطيح بالتحديات. وعمل النساء المولد للدخل موجود على مستويات غير مستقرة من الحفاظ على الحياة، حيث يجرى تفتيتهن؛ فهن مسئولات عن التزويد الاجتماعى ولكنهن يتلقين قدرًا أقل من دعم السياسة



العامّة؛ كما أنّهنّ يشغلنّ فضاءً عامّاً منكمشاً كمواطنات أو كمساهمات في الاقتصاد. ولا يمكن لهذه الواصفات توفير أية بيئة ممكنة من أجل التفاوض على السلطة وإصلاح العلاقات النوعية. ومن الممكن تمكين محاولات النساء لإعادة التفاوض على العلاقات النوعية والمؤسسات الأبوية مع القدرة على الحصول على الدخل ولكن لا بد من تعزيزها بالتعليم والوعي النوعي، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتمثيل.

(يسرت منحة جين كامبل للباحثين الزائرين مقدمة لمركز تعليم النساء، جامعة ميشيغان، بآن آربر، خلال العام 2003، مراجعات الأعمال الخاصة بهذه الورقة. واعترف مخلصاً بالدعم الهائل الذي قدمته كارول هولينزهد المديرية وكل العاملين معها في المركز. وقد خضعت ورقة المراجعة لمزيد من التنقيحات والتعديلات عندما كنت باحثة زائرة في معهد أبحاث النساء والنوع بجامعة ميشيغان بمدينة آن آر في الولايات المتحدة في الفترة من يناير إلى أبريل 2005. شكر خاص لشانتي ناكيران ولاكشمي كوتى اللتين أسهمتتا في البحث من أجل هذه المراجعة)

المراجع :

Banerjee, Nirmala (1999): Can Markets Alter Gender Relations Gender Technology and Development, 3(1), Sage Publications, pp. 104-22

Beneria, Lourdes (1992): The Mexican Debt Crisis: Restructuring the Economy and the Household in Lourdes Beneria and Shelley Feldman (eds), Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty and Women's Work, Westview Press, US, pp. 83-104

Blumberg, Rae Lesser (1988): Income under Female versus Male Control: Hypotheses from a Theory of Gender Stratification and Data from the Third World Journal of Family Issues, Vol. 9:1, pp. 51-84. March

Cerrutti, Marcella (2000): Intermittent Employment among Married Women: A Comparative Study of Buenos Aires and Mexico City *Journal of Comparative Family Studies*, Vol. 31, Issue 1, pp. 19-43

Chant, Sylvia (1994): Women and Poverty in Urban Latin America: Mexican and Costa Rican Experiences in Meer Fatima (ed), *Poverty in the 1990s: The Responses of Urban Women*, UNESCO and International Social Science Council, Paris, pp. 87-115

New Contributions to the Analysis of Poverty: Methodological and Conceptual Challenges to Understanding Poverty from a Gender Perspective, Women and Development Unit, UN Publication, Santiago, Chile, August

Deshpande, S and L K Deshpande (1992): New Economic Policy and Female Employment *Economic and Political Weekly*, Vol. 27, (41), pp. 2248-52

Drakakis-Smith, D W (1994): Food Systems and the Poor in Harare under Conditions of Structural Adjustment *Geografiska Annaler Series, B, Human Geography*, Vol. 76, Issue 1, pp. 3-20

Elson, Diane (1991): *Male Bias in the Development Process*, Manchester University Press, Manchester

Feldman, Shelley (1992) *Crisis, Islam and Gender in Bangladesh: The Social Construction of a Female Labour Force in Beneria* Lourdes and Feldman, Shelley (eds), *Unequal Burden : Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Works*, Westview Press, Boulder, pp. 105-30

Florence, Babb E (1996): After the Revolution: Neoliberal Policy and Gender in Nicaragua *Latin American Perspectives*, Vol. 23, Issue 1, pp. 27-48

Gills, Dong-Sook S and Nicola Piper (2002): *Women and Work in Globalising Asia*, Routledge, London



- Haddad et al (1995): The Gender Dimensions of Economic Adjustment Policies: Potential Interactions and Evidence to Date World Development, Vol. 23, No. 6, pp. 881-96
- Haris-Broekhuis Annelet (1997): How to Sustain a Living ? Urban Households and Poverty in the Sahelian Town of Mopti Africa, Vol. 67, No. 1, pp. 106-29
- Holland, Jeremy (1995): Female Labour Force Integration and the Alleviation of Urban Poverty: A Case Study of Kingston, Jamaica Habitat International, Vol. 19, No. 4, pp. 473-84
- Humphrey, John (1996): Responses to Recession and Restructuring Employment Trends in the Sao Paulo Metropolitan Region, 1979-87 The Journal of Development Studies, Vol. 33, No. 1. pp. 40-62
- Jackson, Cecile (1996): Rescuing Gender from the Poverty Trap World Development, Elsevier Science, Vol. 24, No. 3. pp. 489-504
- Women and Poverty or Gender and Well-Being Journal of : (1998) International Affairs, Fall 1998, 52, No. 1
- Kamau, Paul (undated): An Economic Analysis of Gender Diversity and Urban Poverty in Kenya: A Case Study of Eldoret last viewed on April 12, 2005). <http://bij.hosting.kun.nl/iaup/esap/publication/nairobi/kamau1.pdf>
- Kanji, Nazneen (1994): Structural Adjustment in Zimbabwe: The Way Forward for Low-income Urban Women? in Fatima Meer (ed), Poverty in the 1990s: The Responses of Urban Women, UNESCO and International Social Science Council, Paris, pp. 41-64
- Kogan, Luiba (1998): Soup Kitchens, Women and Social Policy: Studies from Peru Development in Practice, Vol. 8, No. 4, November, pp. 471-78
- Levin, E Carol, M T Ruel et al (1999): Working Women in an Urban Setting: Traders, Vendors and Food Security in Accra World Development, Vol. 27, No. 11, pp. 1977-91

Molyenux, Maxine (2002): Gender and the Silences of Social Capital:
Lessons from Latin America *Development and Change*, 33 (2), pp. 167-88

Mukhopadhyay, Swapna and Ratna M Sudarshan (eds) (2003): Tracking
Gender Equity under Economic Reforms: Continuity and Change in South
Asia, Kali for Women, New Delhi and IDRC, Canada

Mupedzisea, Rodrick and Perpetua Gumbo (1998):
Structural Adjustment and Women Informal Sector
Traders in Harare, Zimbabwe, Research Report No.
106, Nordiska, Africans, Uppsala, Sweden



تجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء في الحياة العملية المينة^(*)

الني كفانه
ترجمة : أحمد محمود

تنظيمات عمل بلا أجساد

يبدو هذا العنوان وكأنه متناقض. إذ كيف يمكن بناء تنظيمات بلا أجساد، بينما لينات التنظيمات أشخاص ذوو أجساد؟ إلا أن الأبحاث التي أجريت على العمل والتنظيمات أعطتنا إلى حد بعيد صورة عن الحياة العملية باعتبارها بلا أجساد أو نوع (Aker, 1992; Adkin, 1996). ومع ذلك فإن أجسادنا هي التي تحدد مواقعنا بالنسبة لسياقات تاريخية وثقافية بعينها. وتختلف تلك السياقات تبعاً لذلك الجزء من الحياة العملية الذي ننتمي إليه، وكذلك تبعاً لبنية التنظيم المعين وثقافته. كما تختلف التنظيمات بناءً على السياقات القومية التي هي جزء منها. وهذه هي نقطة انطلاقنا في هذا الفصل. فسوف أناقش عمليات تجسيد العاملين الذكور النرويجيين باعتبارهم آباء من خلال العمل بنظام الإجازة الأبوية التي تقوم على إعطاء الآباء حقاً خاصاً، هو (حصة الأب).

يمكن النظر إلى حالة الرفاهية على أنها (عامل تجسيد) محلي في الحياة العملية النرويجية من خلال إدخال نظام الإجازة الأبوية من العمل للآباء. ويقوم النظام بتجسيد العاملين الذكور في تنظيمات العمل بالتركيز على الحاجة لحماية الآباء من ضغوط

(*) من كتاب : Gendes, Bodies and Work David Morgan et al. (Eds.) Hampshire: Ashgate Publishing Ltd., 2005

الحياة العملية، وكذلك السماح للآباء بقضاء وقت مع أطفالهم الصغار. ويعنى هذا الاعتراف بأنه بالإضافة إلى كون أجساد الآباء أجساداً عاملة، فهي كذلك أجساد راعية. ويمكن النظر إلى تدخل حالة الرفاهية وتجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء على أنه جزء من تراث أطول في النرويج للاستفادة من التشريع على هذا النحو. وأفضل مثال لذلك هو العمل بقانون بيئة العمل فى عام 1972 الذى كان المقصود به حماية أجساد العمال من أخطار العمل البدنية والعاطفية. كما يمكن النظر إلى قوانين ساعات العمل فى معظم البلاد على أنها فعلٌ تجسيد عن طريق الاعتراف بأن أجساد العمال بحاجة إلى وقت للعمل الإيجابي.

ومع ذلك تتعارض هذه العملية الخاصة بتجسيد الآباء، عن طريق جعلهم مسئولين عن المشاركة في العمل الإيجابي، مع بعض الاتجاهات المهمة فى الحياة العملية. فنحن نعيش العمل بنظام جديد للوقت المرن فى الحياة العملية. والجزء المهم من هذا النظام هو الضغط من أجل العمل ساعات أطول، مع زيادة التركيز على الطريقة التي تتحول بها شركات العمل المعلوماتي على نحو خاص إلى تنظيمات عمل أكثر شراهة (Kvande, 1999; Sorhaug, 1996)، حيث تطالب بإضافة المزيد والمزيد من الوقت. وسوف أناقش في هذا الفصل الأثر الذي يمكن أن يحدثه ذلك على عملية تجسيد العاملين الذكور الذين هم آباء، حيث إن السؤال المهم هو ما إذا كنا سوف ندخل تقسيماً نوعياً ضمناً للعمل أم لا، حيث يقوم بمسئولية الإنجاب (آخر) خارج مكان العمل وبالتالي لا تكون له صلة بالتنظيم.

(لا) جسدو (مزيد من) الجسد- إضفاء الصبغة النوعية على العمل

أظهرت الدراسات النسوية الخاصة بتنظيمات العمل كيفية اعتماد مفهوم العامل على ثنائيتين، المجرد مقابل الملموس،



والرجل مقابل المرأة (Adkins, 1995). وتظل المصطلحات من قبيل (عامل) و(قائد) و(مدير) مجردة إلى أن يشغلها الأشخاص. وهنا يدخل الجسد في الصورة. والجسد فيزيقي وملموس ومرئي. ويوضح الغياب الفيزيقي للجسد التجرد في البناء. وهذا كذلك هو السبب في أننا نفهم العامل باعتباره عاملاً فحسب دون الاعتراف، على سبيل المثال، بأن العامل غالباً ما يكون أباً كذلك.

عندما يؤخذ الجسد في الاعتبار داخل التنظيمات، يبدو أن النساء يُعطين جسداً (أكبر) من الرجال بفضل ارتباط الأنثى بالجسد (Bdugeon, 2003). فالجسد يعطي المجرّد مضموناً فيزيقياً ويؤدي كذلك إلى كشف العامل المجرّد الذي يبدو محايداً من حيث النوع. وهناك صلة قوية بين المجرّد ومحايد النوع، وهو ما قد يكون السبب في فهم الرجال بدرجة أكبر على أنهم محايدون النوع، أو بـ(لا) جسد أو نوع. ويُنظر إلى أجساد النساء ونوعهن على أنها مرئية ومنحرفة. وعندما يصبحن حوامل، فإنهن يربكن فكرة العقلانية المجرّدة في التنظيم على نحو كبير.

تقوم أفكار الحياة العملية وروتينها التي تبدو محايدة النوع على أفكار ضمنية غير مكتوبة عن النوع (Acker, 1990). وتبحث التنظيمات عن عاملين بلا نوع معين أو خلفيات عرقية محددة؛ عمال مجردون في تراتب محايد. وهؤلاء العمال المحايدون بلا التزامات قد تعوق تركيزهم في العمل. والمفترض كذلك أن هناك (شخصاً آخر) يقوم بالعمل الإيجابي الضروري. وتساعد تلك الأفكار الخاصة بالعمال المجرّدين الذين بلا أجساد على إخفاء الأثر النوعي لعمليات تبدو محايدة النوع وتجرى داخل تنظيمات العمل. وتشكل الأفكار القائمة على النوع العمال الذكور والإناث على هيئة أنماط مختلفة من العمال. ويبدو أن الصفة الأنثوية المقبولة هي الصلة القوية بالجسد والشئون الجنسية والمشاعر، بما في

ذلك العمل البدني كله المرافق لرعاية الأطفال. وفي المقابل ترتبط الصورة النمطية الذكورية بالقدرة والعقلانية المجردتين، وهما يتفقان بالطبع بشكل أكبر مع الأفكار الخاصة بالعامل المثالي.

هذا هو السبب في إشارة الباحثات النسويات إلى ضرورة إعادة إدخال مفهوم الجسد في النظرية النسوية وفي دراسات النوع والتنظيم (Acker, 1990). وبعبارة أخرى، لا بد لنا من فصل الثنائية الخاصة بفكرة (المستخدم أو المدير المحايد الذي بلا جسد أو نوع أو شئون جنسية من ناحية، والمستخدم أو المدير الأنثوي) من ناحية أخرى. ولا بد لنا كذلك من معالجة حقيقة أن المستخدمين الذكور لهم كذلك نوع وأجساد وشئون جنسية، ويساهمون بالتالي في تعميم الأفكار المرتبطة في العادة بالمستخدمات الإناث، فيما يتعلق بمسئوليات الإنجاب على سبيل المثال. وهذا هو السبب في كون نظام الإجازة الأبوية يمثل خروجاً عن التفكير المجرد بشأن النوع. أولاً لأنه شرعنة لحقيقة أن للمستخدمين أجساداً تنجب أطفالاً . وثانياً لأن لها تركيزاً صريحاً على تجسيد المستخدمين الذكور باعتبارهم آباء عن طريق منحهم إجازة من العمل لهذا السبب.

البنى المحلية والكونية للرجولة في الحياة العملية

تركز السياسات الأسرية في النرويج بشكل صريح على جعل العمل الإنجابي مرئياً على نحو أكبر للحياة العملية. وتوسيع خطة الإجازة الأبوية، التي تمنح حالياً حقوقاً موسعة للآباء المستخدمين، نموذج لذلك. وإذا لم يستفد الأب من الحصة، فسوف يعاقب) الأب والأم يفقد أربعة أسابيع من الإجازة مدفوعة الأجر، حيث إن تلك الأسابيع لا يمكن بصورة عامة تحويلها إلى الأم. وبالإضافة إلى تجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء، يضيف القانون الجديد الذي بدأ العمل به في عام 1993 كذلك



الصفة النوعية صراحةً على الآباء بتسميته الرجال العاملين آباء .
وبعد العمل بنظام الحصص كان هناك تغير هائل في نسبة الآباء
الذين يحصلون على الإجازة الأبوية، من أربعة بالمائة في عام 1993
إلى 80 بالمائة في عام 1990. ويعني هذا أن هناك تطبيعاً
للاستفادة من الإجازة التي لا بد من اعتبارها تعديلاً لإضفاء الصفة
النوعية على الرطل باعتبارهم آباءً وتجسيدهم من جانب الدولة.

وعندما ننظر إلى ما يحدث حين يبقى الآباء في البيت ويقومون
بعمل الرعاية، نجد أن السمة المشتركة لتواريخ هؤلاء الآباء هي
تجربة أن عمل الرعاية يعني الاستفادة من الوقت. فقد فهموا
أنه لا يمكن تنفيذ الرعاية في وقت الكيف، وأصبح عدد منهم
منتقداً بشدة لكل ذكر للوقت الكيفي. وهكذا جسدوا فهمًا جديدًا
لاحتياجات الطفل ومشاعره (Brandth and Kvande, 2003). ولذلك
يمكننا القول إنه من خلال عملية **تسمية الرطل الآباء** أوجت حالة
الرفاهية كذلك بممارسة **الأبوة المجددة**، وهو ما يتضمن الاستفادة
من الوقت الكمي.

كيف يتناسب هذا مع الصورة الكونية للرجال داخل تنظيمات
العمل وخاصةً الرجال العاملين في العمل المعرفي؟ على مدى
الخمسة عشرة سنة الماضية كان جزء كبير من العمل يُنتج في
مجال الدراسات النقدية لممارسات الرجال (Pease and Pringle, 2001).
وكان التركيز على مجموعة من القضايا تشمل الرجال باعتبارهم
أشخاصًا يرعون الأطفال وممارسات الرجال داخل التنظيمات. وقد
أدخل روبرت كورنل (1998; 2000) مفهوم الرجولة المهيمنة، حيث
يركز على الفرق بين الرجولة السائدة ثقافيًا التي يسميها
(الرجولة المهيمنة) وممارسات الرجولة (الخاضعة) أو
(المهمشة) (Connell, 1987)

إلا أنه مشغول في الوقت الراهن ببحث أو فهم كيفية تأثير بُنى الرجولة بالعمليات التي تجري في الأسواق الكونية، والتنظيمات متعددة الجنسيات، والتغيرات في سوق العمل، والإعلام الدولي. وعند تحليلنا لبُنى الرجولة المهيمنة الآن، ينبغي تضمين المديرين والمستخدَمين في الشركات المتعدية للقوميات التي تعمل في دول مختلفة. وقد فتحت أبحاث كونل المبدئية فيما يتعلق بالتعاملات الكونية التي تحدث في عملية تشكيل الرجولة الباب أمام مجموعة كاملة من إمكانات الاستكشاف والمناقشة (Pease and Pringle, 2001). وبدأت تلك الدراسات وضع تصور لفئات الرجال والرجولة العريضة المتعدية للقوميات، مثل (الرجولة التجارية الكونية) (Connell, 1998) و(رجال العالم) (Hearn, 1996).

يعمل الرجال في تلك الشركات المتعدية للقوميات في تنظيمات (الالتزام التام) (Coser 1974) التي تشغل وقتهم كله. فهم لا يمكنهم القيام بواجبات أسرية ويحتاجون إلى شخص آخر) ليؤدي أعمالهم المنزلية وعمل الرعاية، أو بعبارة أخرى، إلى بنية الرجولة شديدة التقليدية. ويستخدم كونل (1998) مفهوم (الرجولة التجارية المتعدية للقوميات) لوصف ذلك. ويمثل أفراد هذه التنظيمات المتعدية للقوميات المعايير الثقافية السائدة، التي يجري نقلها كذلك إلى الدول المختلفة باعتبارها هجيناً محلياً، حسبما قاله كونل. وما يشير إليه هو أن (التفكير في الرجولة على أنها ملامح من ملامح البنية الكونية وديناميكيات النوع) سوف يساعدنا في الاستفادة من اكتشافات البحث الإثنوجرافي على نحو أكثر ملاءمة. ولا بد أن يكون هذا النمط من البحث قادراً على تجسيد المقاربات ذات التوجه المحلي ويضع في الوقت نفسه إطاراً سياقياً يسمح لنا بربط كل من العناصر المحلية والعناصر ذات الصلة التي تعكس العمليات المعولمة (Pease and Pringle, 2001).



في الدنمارك، سوف يتنافس هذا النمط من بنية الرجولة مع المحاولة السياسية لتجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء. وكان الهدف من تلك الإصلاحات هو تشكيل الرجال كمانحين للرعاية للأطفال الصغار عن طريق مساعدة الآباء على وضع قيود زمنية داخل تنظيمات العمل. ولذلك سوف أناقش كيفية تأثير البنية المحلية لأصحاب الأعمال الذكور النرويجيين بالعمليات التي تجري في الأسواق الكونية وثقافات الوقت المرنة. وسوف يكون تركيزي على ممارسات الرجولة المجسدة داخل تنظيمات العمل ذات ثقافات الوقت المرنة.

ثقافات الوقت المرنة

تتعلق العمليات التي يصفها كونل بالوظائف في قطاع المعلومات والخدمات. وحلل كاستلز (2000) في (الرواية الرائعة) التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الرئيسية في نهاية القرن العشرين، مشيراً إلى كيفية تغير تنظيمات العمل وظروف العمل مع ظهور الاقتصاد الكوني. وعدد الوظائف في إنتاج المعلومات والمعرفة أخذ في الازدياد. ويتزامن هذا مع ظهور شبكات الشركات متعددة القومية عبر الحدود القومية، ويرتبط بالنمو داخل أشكال التنظيم (ما بعد البيروقراطية) الجديدة (Hecksher and Donnellon, 1994) مبرزاً البنى والشبكات الديناميكية وتنظيم المشروعات الأكثر حرية. ويسهم استغلال تكنولوجيا المعلومات في تكوين نمط من المرونة يزيد من استقلال المستخدمين من حيث الزمان والمكان. وتسهم هذه العوامل كلها في ظهور نظام جديد للوقت المرنة في الحياة العملية.

يصف ريتشارد سينيت (1998) في كتابه *The Corrosion of Character* (تآكل الشخصية) كيف أن المستخدمين في نظام الوقت الجديد يعيشون مرونةً متزايدةً في ساعات العمل، مما

يؤدي إلى قضائهم وقتًا أطول في العمل ووقتًا أقل مع أسرهم. وينطبق هذا بشكل خاص على أنشطة (الالتزام الشديد) في شركات المعلومات. ويجري الاستعاضة عن العقد الرسمي الذي ينظم ساعات العمل بالالتزامات الأخلاقية ومعايير الوقت التي تقتضي الالتزام التام (Epstein et al., 1999; Hochschild, 1997; Lindgren, 1999). ويؤدي هذا إلى **إدخال ثقافة الوقت التي لا حدود لها**، حيث يوجد تركيز شديد على تمكين المستخدم الفرد داخل التنظيم مما يؤدي إلى ظروف العمل الأكثر ديمقراطية، ولكنها كذلك أكثر تركيزًا، وساعات العمل الأطول. ووصف ذلك بأنه عملية ذات حدين (Kvande, 1999; 2003). والعاملة الفرد مسئولة عن إنجاز العمل. وهي كذلك من يقرر مقدار الوقت الذي سوف يُستغل. بعبارة أخرى، فإن عليها أن تتساوم مع نفسها. ويتعارض هذا مع تنظيم الوقت داخل نظام الوقت الصناعي حيث المبدأ الأساسي هو ساعات العمل القياسية أو ساعات العمل الثابتة والتميز الواضح بين العمل ووقت الفراغ (Ellingsaeter, 2003).

على مستوى الشركات، تعني التغييرات أن بُنى المكافأة والحياة العملية التي رُبطت بثقافة ساعات العمل القياسية تجري الاستعاضة عنها بمعايير الوقت الجديدة. وتعتبر ساعات العمل الطويلة تعبيرًا عن الانشغال بالوظيفة والالتزام بها (Epstein et al., 1999; Hewitt, 1993). ويشمل ذلك الاستعداد للعمل في عطلات نهاية الأسبوع، والسفر غير المحدود، والمشاركة في الأحداث الاجتماعية التي تنظمها الشركة، وهلم جرا.

في البحث الذي أُجري على العمل والتنظيمات استُخدم مفهوم فوكو (1978; 1997) الخاص بـ(الانضباط) لوصف كيفية التحكم في الجسد من خلال تكتيكات التنظيم المختلفة. وفي البحث الذي أُجرى على العمل والتنظيمات استُخدم هذا المفهوم لوصف المطالب المتزايدة التي تُلقى على كاهل المستخدمين



من خلال توفير ظروف العمل المرنة. ويُنظر إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية على أنها طريقة لإعطاء المديرين أداة لتغيير ذاتية المستخدمين من خلال الإحساس المجسد بالذات، وهو ما يساعد على إيجاد أصحاب عمل أكثر مرونة وعلى استعداد لتلبية مطالب الحياة العملية الجديدة (Townley, 1994). وتحليل أشكال الرقابة المختلفة مهم في تركيز فوكو على السلطة الانضباطية في التنظيمات. وقد تبنى مفهوم (panopticism) (نزعة الرؤية الشاملة) لوصف الرقابة غير المرئية المستخدمة داخل كثير من التنظيمات الحديثة للحفاظ على الانضباط الضروري. وقد استخدم مفهومه في دراسات العمل والتنظيم بشأن الطريقة التي أصبحت بها أجساد المستخدمين موقعاً مهماً للرقابة. وركزت تلك الدراسات بشكل خاص على استخدام (الرؤية الشاملة التكنولوجية) panopticon مع تركيز خاص على الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في هذا الصدد (Steingar and Fitzgibbons, 1993).

لن يكون تركيزي بشكل مباشر على الانضباط التكنولوجي أو الرقابة التكنولوجية، بل على الانضباط المستوعب الذي يديه أفراد تنظيم العمل المرن. وحينئذ تكون التكنولوجيا جزءاً من ظروف العمل المعولمة والمرنة. وسوف أناقش كيف تجرد تلك العمليات المنظمة المستخدمين الذكور باعتبارهم آباء، وبالتالي تعيد إنتاجهم باعتبارهم عمالاً مجردين (بلا أجساد). ولهذا السبب سوف أركز على التوترات بين عمليات تجسيد المستخدمين الذكور باعتبارهم آباء وتجريدتهم.

البيانات

جمعت البيانات التي في هذا الفصل من مشروع بحثي مختلفين. وقد ركز المشروع الأول على الرجال الذين أصبحوا آباء في الفترة من مايو 1994 إلى أبريل 1995 في بلديتي تروندهايم

وأوركداال اللتين تقعان في وسط النرويج. وتروندهال ثالث أكبر المدن في النرويج وأوركداال أصغر بلدية ريفية قريبة من تروندهايم. والبيانات مأخوذة من 2194 استبيانًا، حيث أجاب 1369 أبًا، وكان معدل الاستجابة 62 بالمائة. وبالإضافة إلى ذلك أجريت مقابلات مع عشرة أزواج اشتركوا في الإجازة الأبوية و 20 زوجًا استفادة الآباء منهم من حصة الأب. وشمل الأزواج عاملين في شركات المعلومات.

ركز المشروع الثاني على الآباء في تنظيمات عمل مختلفة واستفادتهم من إصلاح (المال مقابل الرعاية) الذي جرى العمل به في عام 1998 (حيث يتلقى الآباء والأمهات مبلغًا ماليًا شهريًا من الدولة في حال اختيارهم البقاء في البيت مع أطفالهم). وكان المشروع يقوم على دراسات الحالة التي شملت كذلك شركة تقوم على المعلومات تعمل في السوق الكونية. ويعني هذا أن أفراد التنظيم الرئيسي في النرويج يُمنحون مناصب في الخارج ويُضطرون كذلك للسفر إلى بلدان في كل أنحاء العالم بناء على أماكن تواجد المشروعات. وفي التحليلات الإمبريقية التي في هذا الفصل سوف أستفيد من أب مستخدم في تنظيم للعمل المعلوماتي ذي ثقافة وقت مرنة. وسوف أستفيد منه في توضيح إحدى العمليات العامة.

تنظيم العمال الذكور

جرب الآباء الذين كانوا في إجازة آباء مدى أهمية قضاء وقت مع أطفالهم. وفي هذا الجزء سوف أركز على الاستفادة من الوقت من جانب الآباء الأفراد في تنظيمات عمل تخص قطاع المعلومات النرويجي. وليس لدينا بيانات إحصائية توضح نمط تنظيمات العمل الذي ينتمي إليه الآباء، إلا أن لدينا بيانات توضح الاستفادة من الإجازة بناءً على متغيرات الحياة العملية المختلفة الأخرى. والأمر



اللافت للانتباه في حالتنا هذه هو أن الأرقام تبين أن الآباء الذين يعملون قدرًا كبيرًا من الوقت الإضافي (مرات عديدة خلال الأسبوع) معدل استفادتهم من الحصة أقل من معدل الآباء الذين لا يعملون وقتًا إضافيًا (Brandth and Kvande 2003). ويمكن اعتبار ذلك مؤشرًا لكيفية تأثير ظروف العمل المرنة على ممارسات الرعاية الخاصة بالآباء. وسوف أستفيد من قصة مارتن في باقي الفصل لتحليل ذلك بقدر أكبر من التفصيل.

مارتن مهندس يعمل في شركة كمبيوتر ويوضح وضع عمله الكثير من العمليات التي هي جزء مما أسميته ثقافات الوقت المرنة. كما تعمل زوجته مهندسة. ولديهما طفلان صغيران بقي معهما في البيت في إجازة أبوية لمدة ستة أسابيع. وقد استخدم حقوقه، مثل سائر الآباء النرويجيين، ويتحدث بحماس عن تجربته قائلاً:

كانت رائعة... أقول هذا لكل الرجال الذين أعمل معهم: (ينبغي أن تجربوا ذلك) لا أظن أن الرجال فهموا كم هذا لطيف في الواقع... وخاصة عندما يكون لك ذلك النمط من العمل الذي لدي. مجرد الابتعاد عن الوظيفة، أمر لا يمكن تصديقه... وترى الأمور على نحو مختلف إلى حد كبير... وتتعلم وضع أولوياتك في ترتيبها الصحيح، حيث توضع الأسرة قبل العمل. {وهو يقارن ذلك بوضع عمله:} شعرت أنه يمكنني الاسترخاء، ولم تكن لدي أية هموم بالمرّة. لم يكن عليّ سوى التفكير لمدة ساعتين مقبلتين، فيما يتعلق بما إذا كان هناك ما يكفي من الحفاضات أو بتشغيل الغسالة. وهذا مختلف جدًا عن العمل؛ ففيه يكون

عليّ الانشغال بأمر سوف تحدث بعد ستة أشهر... لم أكن مضطراً إلا للتركيز في الطفل، وعندما تكون لديك تلك المسؤولية الشاملة، ترى أن عمل الرعاية يدور حول تغيير الحفاضات المتسخة، والانشغال بمتى يمرضون...

نرى هنا أنه يصف العملية التي أسميتها (الأبوة المجسدة)، حيث يكون التركيز على احتياجات الطفل وقضاء الوقت معه. وهو يعيش فترة الإجازة تلك باعتبار أن بها القليل من الضغط العصبي مقارنة بوضعه في العمل. كما يروي لنا أنه تعلم إعطاء الأولوية لأسرته. إلا أن بقية هذه القصة توضح مدى صعوبة ذلك عندما تعمل داخل تنظيم ينتمى إلى نظام الوقت المرن. فشركته تنتج أنظمة كمبيوتر لتسعير الطرق، وهم ينفذون مشروعات في أنحاء مختلفة من العالم. وقد شارك مارتن على وجه الخصوص في مشروعات في ماليزيا والنمسا. وهو يعمل داخل تنظيم يتخذ شكل مشروعات، حيث يغيرون وظيفتهم مرة أو مرتين في السنة. وهو يناوب بين كونه عضواً في فريق المشروعات وكونه مديراً لأحد المشروعات يعمل معه حوالي 15 شخصاً. وباعتباره مدير مشروع يمكن أن يكون مسئولاً عن مشروعات تتراوح تكلفتها بين 100 و 200 مليون كرونا نرويجية. وسوف أستفيد من قصة مارتن في توضيح عمليات الانضباط التي تحدث في هذا النمط من العمل. وقد أسميت تلك العمليات: (استيعاب الساعة الكونية)، و(في أي مكان وفي أي وقت، على الخط باستمرار)، و(مرونة في اتجاه واحد)، و(القيام بنوبة عمل مدتها 48 ساعة).



استيعاب الساعة الكونية

يبين مارتن بوضوح كيف يمكن أن يكون المرء جزءاً من الحياة العملية المعولمة. وتتأثر استفادته من الوقت إلى حد كبير بوجود عملاء للشركة في أنحاء مختلفة من العالم. ولذلك يكون على المستخدمين التكيف مع هذا الوضع الذي يؤدي إلى سفر موسّع إلى دول أخرى وأشكال أخرى من الاستخدام المرن للوقت. وعندما نسأل عن ثقافة الوقت في تنظيمه يقول إنه لا يعرف في الواقع عدد الساعات، ولكنني أشعر أنني أعمل أكثر مما يكفي، ولم أستفد قط من وقت التعويض الخاص بي، ويمضي قائلاً: (أسافر كثيراً في وظيفتي، وفي رحلات العمل أعمل وأعمل فحسب. وعندما كنت أعمل في مشروع ماليزيا، كنت أسافر لمدة أسبوعين كل شهر. فلا يمكنك البقاء يوماً واحداً فقط عندما تسافر إلى الشرق الأقصى).

وتعمل زوجته مهندسة كذلك في نمط العمل نفسه ولديهما طفلان صغيران لم يدخلوا المدرسة بعد. ويعني هذا أنه لا بد من إحضارهما إلى الحضانة ومركز الرعاية النهارية كل صباح ثم أخذهما من هناك قبل الساعة الرابعة بعد الظهر. فساعات العمل هناك غير مرنة، وعلى الآباء والأمهات التواجد في الوقت المحدد. ولهذا السبب ينظم الكثير من الآباء والأمهات يومهم على نحو يمكّنهم من إحضار أطفالهم إلى الرعاية النهارية وأخذهم منها في نهاية اليوم. ويجعل هذا صباح الأطفال وأمهاتهم وآبائهم وعصرهم أقل توترًا. وهذا هو ما يفعله مارتن وزوجته: (في النصف الأخير الأخير من السنة كنت أبدأ العمل في وقت مبكر لأنني كنت أتمكن بذلك من العمل معظم الوقت مع ماليزيا: فهذا يتناسب أكثر مع اختلاف التوقيت. ولذلك كانت زوجتي تأخذ الطفلين إلى الحضانة، بينما أحضرهما أنا من هناك).

حينما يكون في ماليزيا لمدة أسبوع كل شهر تقوم زوجته بالعملين. وبالإضافة إلى زيادة الضغط العصبي على الأم، يتأثر عمل الرعاية الخاص به لأنه يفقد الكثير من الوقت الذي يكون فيه مع الطفلين، في الصباح وبعد الظهر. وهاتان هما كذلك الفترتان من يومهما اللتان يكونون فيهما معاً عندما يكون وحده معهما ويكون مسئولاً مسئولاً منفردة عنهما. ونرى مما يقوله أن الأمر لا يقتصر على اضطراره للسفر، بل إنه كذلك عندما يكون موجوداً في بلده يقرر التوقيت في ماليزيا ساعات عمله ونوبة رعايته لطفليه. وهذا مثال لكيفية استيعابه للنظام الذي يتطلبه كون المرء جزءاً من الحياة العملية المعولمة. لقد استوعب (الساعة الكونية) التي تنظم حياته العملية وحياته الأسرية. ويوضح هذا ما يجب أن يكون عليه المستخدمون العاملون في نظام الوقت المرن مع مرونة.

وهذا كذلك السبب في أنه لا يعرف في الواقع ما يجب به عندما نسأله عما إذا كانت شركته صديقة للأسرة أم لا؟.

إنها في الأساس ليست صديقة للأسرة إلى حد كبير... بسبب نمط العمل الذي نقوم به، القائم على المشروعات، وهناك الكثير مما نقوم به. كما أن هناك عددًا قليلاً جداً من الأشخاص... والعديد من الأشخاص في شركتنا يعملون كثيراً... هذا ما أشعر به بنفسني، حتى أنه من الصعب التوفيق بين الأمور حين أسافر كثيراً. وهذا لا ينسجم مع وجود أطفال، كل السفر... في الوقت الحالي أسافر لمدة أسبوع فقط مرة كل شهر، ولكن أشخاصاً آخرين في المشروع عليهم البقاء في ماليزيا لمدة أسبوعين أو ثلاثة أو أربعة في كل



مرة. وفي حالة وجود أسرة فإن هذا لا يحتاج إلى كلام...

حتى هذه اللحظة من المقابلة لم يتعامل مع السفر الموسع على أنه مشكلة، بل تحدث عنه باعتباره جزءاً من الوظيفة فحسب. وعند توجيهنا هذا السؤال أتحنا له فرصة التفكير في ذلك، وحينذاك اعترف بأنه لا يتوافق كثيراً مع وجود أطفال. وليس السفر الجانب الوحيد الذي لا يتوافق كثيراً مع ممارساته الأبوية، فهو يشير كذلك إلى أنه يعمل في مشروعات ويذكر ما لذلك من أثر انضباطي، خاصةً حين لا يكون هناك ما يكفي من الأشخاص للعمل في المشروع. ويدفع ذلك الأشخاص إلى العمل فترة طويلة، دون أن يعرفوا عدد الساعات التي يعملونها على وجه الدقة. وليس هناك من يضطر لأن يأمرهم بالعمل وقتاً إضافياً، فإن نمط العمل والطريقة التي يعمل بها التنظيم هي التي لها هذا الأثر الانضباطي على المستخدمين. ذلك أن العمل لساعات طويلة أحد مكونات ما أسميته العمل غير المحدود؛ فساعات العمل لم تعد في حدود النمط القياسي لأسبوع العمل المعتاد والوقت الإضافي المنظم. بل إن العمل يصبح من المرونة بحيث يقول مارتن وغيره من العاملين داخل هذا النمط من التنظيم إنه لا فكرة لديهم عن عدد الساعات التي يعملونها بالفعل.

(في أي مكان وفي أي وقت) - على النمط باستمرار

المكون الآخر من مكونات ثقافة الوقت غير المحدود هو أنك تحمل عملك معك في عقلك معظم الوقت. فالعمل يحتويك ويكون موجوداً باستمرار. ويتحدث مارتن عن هذا الأمر كذلك فيقول:

هناك نقطة أخرى أريد توضيحها بشأن الشركة صديقة الأسرة. فأنا لا أعرف إذا كان من المحتمل أن الأمر يتعلق بي، أنا كشخص، أم لا؛ ذلك أن عملي يحتويني بشدة. إنني أنشغل كثيراً. وأجد أن هذا هو أصعب جزء يجب أن يتضام مع وجود أسرة.

ويعني هذا أنه حتى إذا غادرت العمل في الساعة الرابعة، فإن هذا هو نصف الحقيقة فحسب. فإذا كان رأسك في مكان آخر وكنت متعبًا ومشغولًا فحينئذ تكون في منتصف الطريق خارج الباب، أليس كذلك؟ ومن المؤكد أن للأمر صلة بنمط الوظيفة التي تؤديها. فنحن لدينا مسئوليات كثيرة، وهذا هو ما يجعل الأمر على هذا القدر من الصعوبة.

إنه ينظر إلى ذلك على أنه يمثل مشكلة له حين يحاول الجمع بين الأبوة وكونه مستخدمًا مسئولًا . وهو ليس متأكدًا في الوقت نفسه مما إذا كان هذا يرجع إلى شخصيته أم لا، ولكنه يرى كذلك بشكل جزئي أن عليه مسئولية فردية كبيرة جدًا. ولذلك فإننا حين نسأل عما إذا كان ينظر إلى وظيفته على أنها لا حدود لها، نجده يوافق على ذلك ويبدأ في استخدام هذا المفهوم عند وصف عمله.

نعم، وهي بالنسبة لي ملموسة وفيزيقية لأنني أحضر جهاز الكمبيوتر الشخصي والتليفون المحمول الخاصين به معي. إنهما موجودان معي باستمرار. وفي عطلة نهاية الأسبوع هذا على سبيل المثال، عندما كنا نقوم بنزهة يوم الأحد في الغابات اتصل بي شخص وكان لابد لي من فتح جهاز الكمبيوتر الشخصي المحمول ومعرفة شيء ما. ومع اختلاف التوقيت بيننا وبين ماليزيا، الذي يسبقنا بست، أو بالأحرى سبع ساعات... الأمر واضح، أليس كذلك؟ إنه لا حد له.

إن وضع العمل الذي لا حد له يدربه على نظام يجعله حتى في أيام الآحاد حين يكون في نزهة أسرية تقليدية، وهو يرى



بوضوح شديد كيف أن لهذا الوضع أثرًا سلبيًا على ممارساته الأبوية:

كثيرًا ما أقول، من باب المزاح، إنه كان ينبغي علي الحصول على وظيفة أكثر تحديدًا، كأن أعمل على سبيل المثال بائعًا في محل، وحينئذ يكون من المحتمل ألا أضطر لأخذ تليفوني المحمول والكمبيوتر الشخصي معي - . كان لي مشروع في النمسا في وقت سابق وكانوا يعملون حتى الساعة السادسة أو السابعة. وكان ذلك وقت العمل المعتاد بالنسبة لهم، وفي أغلب الأحيان كانت تأتيني مكالمات بعد أن أكون قد عدت إلى البيت وجلست مع الطفلين.

بناءً على البلد الذي يوجد فيه عمله، لا بد له من تعديل وقته الخاص بالأبوة. فعندما كان في مشروع ماليزيا، كان يفقد وقتًا يمكن أن يقضيه مع الطفلين في الصباح لأنه لا بد أن يكون (على الخط) حسب توقيت ماليزيا. وعندما كان يعمل في مشروع النمسا، كان لا بد له من تعديل وقت بعض الظهر والمساء مع الطفلين حسب مواعيد العمل في النمسا (الساعة الكونية) داخله لها أثر انضباطي عليه وهي تنظم ممارساته الأبوية. (لقد اعتدت على الأمر الآن... مجرد توصيل الكمبيوتر الشخصي وبريدي وخلافه. في أي وقت وفي أي مكان.

مرونة في اتجاه واحد

أحد الجوانب المهمة للمشاركة في نظام العمل المرن هو الانضباط المستوعب الذي يفرضه التنظيم على أفرادهم. وتمر عملية تجسيد المستخدمين لتلبية احتياجات الحياة العملية

المرنة من خلال العملية المزدوجة التي يُمنح بمقتضاها
المستخدمون الاستقلال والمسئولية في آن واحد. ونتيجة لذلك،
فإن أفراد التنظيم غالبًا ما يكونون ملتزمين التزامًا عاطفيًا شديدًا
بعملهم. ويصف مارتن ذلك حين يجيب عن سؤالنا الخاص بما
يمكن أن يحدث إذا أراد الاستفادة من وقت التعويض الخاص به.
فهو يقول:

الواقع أنني لم أشعر قط بضرورة الحصول على
إجازة من العمل لمدة أسبوعين... لأنني أشغل
ذلك النمط من المناصب الذي يكون عليّ فيه قدر
كبير من المسئولية... وأنا ملتزم عاطفيًا قويًا
بعملي، مما لا يجعلني في واقع الأمر أفكر كثيرًا
في الوقت الذي أستغله فيه. {ويستمر قائلاً:}
أحب القيام بذلك... الشيء الوحيد الذي أظن أنني
كنت الأفضل فيه هو أن أبدأ بضع ساعات متأخرًا
في الصباح وأخذ إجازة لمدة نصف يوم، و... أمر
واحد يجعل كل شيء يسير ويصبح بلا حدود، ولكن
هذا في الغالب في مصلحة المستخدم، لأنه يعمل
أكثر. أظن أن حالي كان سيصبح أفضل عندما
أعمل وقتًا أقل. وحينذاك قد يكون هذا هو حال
صاحب العمل نفسه. ولست مضطرًا إلى ذكر أنني
سوف أخذ إجازة لبعض الوقت. فأنا أقرر ذلك
بنفسي. فإنني أعطي عملاً لأنجزه، وأظن أنني
أنجزه على نحو جيد إلى حد كبير. وبعد ذلك تكون
لي الحرية في أن أفعل الأشياء على هذا النحو.
ولكنني لا أفعل ذلك أبدًا!

ما يريد توضيحه على وجه التحديد هو أنه يتمتع بالاستقلال
في تحديد الزمان والمكان الذي يأخذ فيه إجازة لبعض الوقت،



ولكنه لا يستغل هذه الفرصة، لأنه حسبما يقول هو: (هناك الكثير جداً مما يجب القيام به في العمل). إلا أنه يرى المفارقات، ويشعر أن الخطأ خطؤه هو، فالأفضل أن يأخذ إجازة لبعض الوقت. يرجع السبب إلى مقدار العمل، ونمط العمل بطبيعة الحال. هناك الكثير مما يتوقف على وجودي هناك؛ إذ يجب عليّ الحديث إلى أشخاص كثيرين، وهناك الكثير من التنسيق والاجتماعات وخلافه. غير أنني أظن أنه ينبغي أن يكون صاحب عملنا أكثر مرونة ويشجعنا على التفكير فيه باعتبار أنه يعمل في اتجاهين. فإذا كان هناك مستخدمون مرنون، فحينئذ قد ينبغي أن يكون هناك أصحاب عمل مرنون كذلك.

إن لديه مشاعر مختلطة بشأن هذا الأمر، لأنه من حيث المبدأ هناك (حرية كبيرة في أن يقرر الأشخاص بأنفسهم). إلا أن العامل الضابط هو... أن هناك الكثير جداً مما يجب عمله باستمرار. والكثير منا مشغول انشغالاً شخصياً بعملنا لكي يتم كل شيء في وقته. ونحن بطبيعة الحال جزء من الفريق، وإذا قال أحدها إنه سوف يأخذ إجازة بناءً على وقت التعويض سوف يُقال له: (الآن وسط هذا المشروع؟) إنك تفهم أن الأمر شيء من هذا القبيل.

نرى هنا كيف يدخل التنظيم في اتخاذ قراره بطريقة أخرى. فكون المرء فرداً في تنظيم مشروع ما يدربك على البقاء في عملك وإنجازه، وإلا نالتك ردود سلبية من زملائك في العمل. بعبارة أخرى، فإن فكرة فوكو الخاصة بذي الرؤية الشاملة تصلح هنا. فصاحب العمل ليس بحاجة إلى مراقبة العمال، فالمراقبة مستوعبة داخل العامل. وهو الذي يقرر في النهاية أنه حين لا

يعطي لنفسه حقه في وقت التعويض يكون ذلك خطؤه هو:
(لست ماهراً بما يكفي للاستفادة من المرونة، ولكن هذا
بسببي وليس بسبب الوظيفة بعبارة أخرى، يُنظر في النهاية
إلى العمل الذي لا حدود له على أنه مشكلة وعلى العامل الفرد
إيجاد حل لنفسه أو لنفسها).

القيام بنوبة عمل مدتها 48 ساعة

ناقشت في التقديم النظري ظهور (التنظيمات الجشعة)
داخل نظام العمل المرن. وغالباً ما يوحي ذلك بأن المستخدمين
يعملون داخل تنظيمات كلية الالتزام تتطلب أن يُنفق معظم وقت
المستخدم داخل التنظيم. ونرى من خلال قصة مارتن مقدار
صعوبة أن تكون مواعيد عملك ثابتة (من التاسعة للخامسة)
عندما تعمل داخل هذا النمط من التنظيمات. وباعتبارك مستخدماً
مُمكنًا، فكثيراً ما يواجهك العمل الذي لا حدود له. وهذا هو الحال
على وجه التحديد عندما يكون هناك مشروع لا بد من إنجازه.
فحينئذ تتضح عناصر التنظيم الجشع كلها وضوحاً كبيراً.

استمر المشروع الأخير، الذي قمت به في
النمسا، لمدة عامين. و{نهاية} ذلك النمط من
المشروعات رهيبية. وكانت تلك أسوأ تجربة عشتها
فيما يتصل بالعمل... ذلك أنه في نهاية المشروع
كان هناك الكثير من الضغط - فأنت تعمل مع
التكنولوجيا وهناك الكثير الذي لا بد من تنسيقه في
النهاية. فنحن نقوم بعمل أنظمة تسعير طرق
يُفترض أنها تعمل في لحظة معينة من الزمن.
وهناك شخص ما سوف يفتتح الطريق الجديد،
ولا بد أن يعمل على النحو الصحيح وإلا فسوف
يخسر عميلنا الكثير من المال.



ويمضي في كلامه ليروي لنا قصة كيف بلغ به الحال إلى أن يعمل (نوبة عمل مدتها 48 ساعة).

يحدث كثيراً أنه لا يمكننا إنهاء العمل قبل انتهاء المهلة المحددة... وفي هذه الحالة نصاب بحالة من الضغط العصبي. وباعتبارك مديراً للمشروع تقع المسؤولية الاقتصادية على عاتقك. ولا بد من دفع غرامات تأخير كل يوم يتجاوز المهلة المحددة، ويكون هناك عملاء يصيحون ويصرخون. هناك لحظة ضغط رهيب. ذلك أنه عندما تكون في نهاية المشروع وتشعر كأنه لن يمكنك ترتيب كل شيء، فسينالك حينذاك غضب شديد من عملائك - وهذا هو أسوأ جزء فيما يتعلق بكونك مدير مشروع. وقد مررت بذلك مرتين، ولكنني لم أستوعب درسي بعد. ففي تلك المواقف تكون ككائن بشري في أدنى حالاتك النفسية. ويكون الضغط الواقع تحته أمراً لا يمكن تصديقه. إنك تعمل 24 ساعة في النهاية. وأسوأ مرة عندما كنت في ماليزيا ونمت لمدة ثماني ساعات، ثم استيقظت لمدة 48 ساعة، ثم نمت لمدة ثماني ساعات مرة أخرى. ولا يمكن أن تكون النية هي أن يعمل الناس ذلك القدر من الوقت. وبعد دورة كهذه غالباً ما تفقد دافعك وتشعر بأن كل شيء رهيب.

الواقع أن قصته تذكرني بظروف العمل في الورش التي كانت تعمل أجراً زهيداً في ظروف عمل سيئة في بداية الثورة الصناعية، حيث كان العمال يعملون بدون أية حماية ضد الأخطار الصحية. فليست هناك نظم أو قوانين تمنعه من إجبار جسده على العمل

لمدة 48 ساعة متواصلة. إن التوقف عن العمل مسئوليته الشخصية. وهو لا يتوقف لأن الضغط كبير جدًا. ويصف مارتن بوضوح كبير الازدواجية في وضع العمل هذا عندما يخبرنا بأنه بالرغم من ثقافة الوقت داخل تنظيم عمله فهو يرغب في المزيد من المسئولية: (أشعر الآن بأن للشركة إمكانية كبيرة، ولدي طموحات بشأن تحسني وحصولي على المزيد من المسئولية ووظيفة أكثر سوءًا!).

تتعارض تجربة البقاء في البيت في إجازة أبوية تعارضًا حادًا مع قصته بخصوص كيف انتهى به الحال إلى العمل 48 متواصلة. ليس للأبوة المجسدة أي أثر على وضعه أو أولوياته الآن. فهو لا يزال يتبع الأنماط نفسها في وضعه العملي، وهو يهدف إلى المزيد من المسئولية وإلى وظيفة أكثر سوءًا، كما يقول هو. كما أنه واقع تحت ضغط من عمله، وهي سمة من سمات ما نسميه الحياة العملية الجشعة أو غير المقيدة. فالمنافسة متفشية على المشروعات في مجال الأبحاث الذي يعمل فيه. ولا بد أن يظلوا يبيعون المشروعات، وعلاوة على ذلك لا تنقطع المهل المحددة الجديدة. ولذلك يضطرون لإضافة ساعات طويلة وتكون لهم ثقافة عمل يُنتظر منك فيها الاستمرار في السير، حيث تبذل جهدك باستمرار وتعطي أقصى ما لديك.

خاتمة

ناقشت في هذا الفصل كيف يمكن النظر إلى حالة الرفاهية على أنها (عامل تجسيد) محلي في الحياة العملية النرويجية من خلال العمل بنظام الإجازة الأبوية الذي يقوم على إعطاء الآباء حقًا خاصًا، وهو (حصة الآباء). ويمثل نظام الإجازة الأبوية اختلاقًا مع التفكير المجرد الخاص بالنوع لأنه شرعنة لحقيقة أن



للمستخدمين أجسادًا تنجب أطفالًا . كما أن له تركيزًا صريحًا على المستخدمين الذكور باعتبارهم آباء بمنحهم إجازة من العمل لهذا السبب. وأنا أرى ذلك على أنه عملية **إضفاء للصفة النوعية على الرجال وتجسيد لهم**. فالآباء الذين يبقون في البيت يؤدون عمل الرعاية - يمارسون تلك الرعاية - التي توحى باستخدام قدر كبير من الوقت مع الأطفال.

وتتعارض هذه العملية الخاصة بتجسيد الآباء للاستفادة من الوقت في رعاية أطفالهم مع إدخال نظام وقت مرن جديد في الحياة العملية التي كثيرًا ما تؤدي إلى ضغط العمل لساعات أطول. وتتحول شركات العمل المعلوماتي على نحو كبير إلى تنظيمات عمل أكثر جشعًا تتطلب قيام مستخدميها بإضافة المزيد والمزيد من الوقت. ولذلك كان تركيزي على ممارسات الرجولة داخل تنظيمات العمل ذات ثقافات الوقت المرن. وناقشت كيف أن بُنى الرجولة المحلية، وهي في هذه الحالة تجسيد العمال الذكور النرويجيين كآباء، تتأثر بعمليات تجري في الأسواق الكونية وثقافات الوقت المرن. وقد استفدت من قصة مارتن في توضيح كيف أن عمليات الانضباط في ثقافة الوقت المرن تسهم في تجريد المستخدمين الرجال كآباء وبالتالي تعيد إنتاجهم كعمال مجردين. وهؤلاء العمال المجرودون بلا تعهدات أو التزامات تقطع تركيزهم على العمل. والافتراض كذلك هو أن هناك شخصًا آخر يقوم برعاية العمل الإنجابي الضروري.

وهكذا فإن هناك توترات كبيرة بين عمليات تجسيد هؤلاء الآباء والعمليات التي تجسد الرجال باعتبارهم عمالاً منضبطين داخل نظام الوقت المرن. وفي حالة مارتن، يجبره هذا على إعطاء أولوية للعمل بالرغم من رغبته في متابعة عزمه (وضع أولوياته في ترتيبها الصحيح، حيث توضع الأسرة قبل العمل). ومع أنه يرى أن

عمله لا حدود له، فهو يشعر بأن هذا خطؤه هو. فالمسئولية تتسم بصيغة فردية.

لهذا السبب نستنتج أن الرقابة تتخذ أشكالاً مختلفة. وقد حاول تايلون تدريب الأجسام الفيزيائية عن طريق قياس حركاتها، وحاولت العلاقات الإنسانية تحسين صورتها الذاتية من خلال الدوافع النفسية، وتحاول (النزعة الثقافية) الخاصة بالشركات السيطرة على قلوب المستخدمين مثلما تسيطر على عقولهم (Hassard et al., 2000). وقد نواجه الآن مرحلة رابعة، وهي ثقافات الوقت غير المحدود في الحياة العملية الجديدة المرنة، حيث تجعل عمليات الانضباط الخاصة بالتمكين وإضفاء الصبغة الفردية المستخدمين أنفسهم القوة المحركة وراء الإنتاج. وليست هناك حاجة إلى رقابة من أصحاب العمل لأن العمل والتنظيم مصممان بحيث يجعلان العمال أنفسهم القوة الدافعة وراء عمليات الانضباط.

المراجع :

Acker, J. (1990), 'Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations', *Gender and Society*, 5: 390-407

Adkins, L. and C. Lury (1996), 'The cultural, sexual and the gendering of the labour market', in L. Adkins and V. (eds.), *Sexuality and the Social. Power and Organization*, London: Macmillan

Barry, D. and M. A. Hazen (1996), 'Do you take your body to work?' in D. Boje, R. Gephart and T. Joseph (eds.), *Postmodern Management and Organization Theory*, London: Sage

Brandth, B. and E. Kvande (2001): *Flexible Work and Flexible in Work Employment & Society*, 15 (2) : 251-267



- Brandth, B. and E. Kvande (2002), 'Reflexive Fathers: Negotiating Parental Leave and Working Life', in *Gender, Work & Organization*, 9(2): 186-203
- Brandth, B. and E. Kvaned (2003), *Fleksible fedre (Flexible fathers)*, Oslo: Universitetsforlaget
- Budgeon, S/ (2003), 'Identity as an Embodied Event', *Body & Society*, 9(1): 35-55
- Castells, M. (2000), *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Vol. I, II, III, Malden, CA: Blackwell
- Connell, R. W. (1988), 'Masculinities and Globalization', *Men and Masculinities*, Vol. I nr.1 3-23, Sage Publications
- Connell, R. W. (2000), *The Men and the Boys*, Policy Press
- Coser, L. (1974), *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*, New York: Free Press
- Ellingsaeter, A. L. (2003c), 'Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?' [Post-industrial time contracts. From time discipline to time sovereignty?] in A.L. Ellingsaeter and J. Solheim (eds.): *Den usynlige h and. Kjansmakt of moderne arbeidsliv*, Oslo: Gyldendal akademisk
- Epstein, C.F., C. Seron, Oglensky and R. Saute (1999), *The Part-Time Paradox. Time Norms, Professional Lives, Family and Gender*, New York: Routledge
- Foucault, M. (1977), *Discipline and Punish The Birth of the Prison*, Harmondsworth: Penguin
- Foucault, M. (1978), *The History of Sexuality, Vol. I: An Introduction*, Harmondsworth: Penguin
- Heckscher C. and A. Donnellon (eds.) (1994), *The Post-Bureaucratic Organization. New Perspectives on Organizational Change*, New York: Simon and Schuster
- Hewitt, P. (1993), *About Time. The Revolution in Work and Family Life*, London: Rivers Oram Press

Hochschild, A. R. (1997), *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan Books

Kvande, E. (1999), *Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change*, Dr. Polit avhandling, ISS, NTNU

Kvande, E. (2002), 'Doing Gender in Organizations. Possibilities and Limitations' in I. E. Gustavsson and S. Andersson (eds.) *Where have all the structures gone? Doing gender in organizations - with examples from Finland. Norway and Sweden*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Kvande, E. (2002), 'Doing Masculinities in Organizational Restructuring', *Nora. Nordic Journal of Women's Studies. Special issue on Gender, Men and Masculinities*, 10(1): 16-26

Pease, B. and K. Pringle (2001), *A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World*, London: Zed Books

Sennett, R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in The New Capitalism*, London: Norton and Company Ltd

Sewell, G. and B. Wilkinson (1992), 'Someone to Watch Over Me: Surveillance, discipline and the just-in-time labour process', *Sociology*. 26(2): 271-89

Shilling, C. (1993), *The Body and Social Theory*, London: Sage

Steingard, D. S. and D.E. Fitzgibbons (1993), 'A postmodern deconstruction of total quality management (TQM)'. *Journal of Organizational Change Management*. 6(5): 27-42

Sorhaub, T. (1996), *Ledelse. Møt og tillit i moderne organisering* Oslo: Universitetsforlaget

Townley, B. (1994), *Reframing Human Resource Management*, London



النساء والرجال والعمل

عرض : هالة كمال

إن كتاب (النساء والرجال في العمل)^(*) , وهو من تأليف كل من إيرين بادافيتش وباربرا ريسكين، صدر عام 2002 ضمن سلسلة متخصصة في علم الاجتماع (Sociology for a New Century)، وهي سلسلة من الكتب تعني بإصدار مختارات من الأعمال البحثية المكتوبة من منظور تاريخي وعالمي ومقارن في الواقع المعاصر. ويحتوي هذا الكتاب على سبعة فصول تركز على العلاقة بين قضايا الجندر والعمل، إلى جانب مقدمة موجزة وقائمة بالمراجع وفهرس يتضمن سردًا شارحًا لأهم المصطلحات المتعلقة بموضوعات الكتاب.

وتحدد مقدمة الكتاب محتويات الفصول، حيث يتناول الفصل الأول مكونات (العمل المتأثر بالجندر)، أي مظاهر تقسيم العمل تبعًا للجنس، وخاصة تقليل قيمة عمل النساء، وصياغة علاقات الجندر في العمل. أما الفصل الثاني فيقدم السياق التاريخي للعمل وتأثير الجندر عليه في العالم الغربي مع تحليل آثار التوسع الصناعي ونشأة القوى العاملة. كما يتجاوز التحليل حدود العالم

Irene Padavic and Barbara Reskin, Women and Men at Work (Thousand Oaks, (*))

London and New Delhi: Pine Forge Press, 2002

الغربي فيناقش تقسيم العمل تبعًا للجنس في مناطق متفرقة من العالم. وفي الفصل الثالث نجد عرضًا عامًا لغياب المساواة بين الجنسين في أماكن العمل مع تقديم بعض التفسيرات العامة لغياب المساواة بين الجنسين. ويركز الفصل الرابع على تقسيم العمل على أساس الجنس وأسبابه ومستوياته. أما الفصل الخامس فيتأمل نوعين من التقسيم والفصل بين الجنسين على أساس تراتبي في أماكن العمل. ويتناول الفصل السادس التفاوت في الأجور وإمكانات تقليل تلك الفجوة القائمة. ويركز الفصل السابع على أوجه الصراع بين العمل ورعاية الأسرة، وما تواجهه النساء العاملات والرجال العاملون في محاولاتهم لتوزيع الأعباء المنزلية فيما بينهم على قدم المساواة.

ويقدم الفصل الأول، وعنوانه (العمل والجندر)، تعريفات لمجموعة من المصطلحات الأساسية في موضوعي العمل والجندر، حيث يبدأ الفصل بتعريف (العمل) باعتباره يشير إلى الأنشطة التي تنتج بضاعة أو خدمة ما) سواء للاستخدام الشخصي أو مقابل أجر أو دعم ما، ليتضمن بذلك العمل بالسخرة والعمل بأجر والعمل بدون أجر. ويؤكد الكتاب على أن جنس العامل أو العاملة له تأثيره البالغ والعميق على حياة كل منهما العملية. ومن هنا يسعى الكتاب إلى تعريف مفهومي ((الجنس) و(الجندر)، حيث يوضح الكتاب أن المقصود من (الجنس) هنا هو التصنيف الذي يعتمد على الطبيعة البشرية من حيث الذكورة والأنوثة بناء على الكروموسومات وتأثيراتها على الأعضاء التناسلية. أما (الجندر) فيشير إلى التصنيف الذي يصوغه الفاعلون الاجتماعيون والذي يميل إلى التركيز على الاختلافات بين الذكور والإناث.



إن الاختلاف بين الذكور والإناث على أساس الفروق الجنسية بينهما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالممارسات التي تميز بين الجنسين في مصلحة جنس دون الآخر، حيث ينعكس ذلك على مسارات اجتماعية تعمل على المبالغة في تصوير الاختلافات البيولوجية لتبرير عدم المساواة في المعاملة بين الجنسين، وبالتالي في الأنشطة والأعمال والاهتمامات بل والأماكن المخصصة لكل جنس دون الآخر. ومن هنا فإن عملية تحويل كل من الذكور والإناث إلى مجموعتين مختلفتين ظاهرياً في المجتمع هي عملية صياغة اجتماعية تخضع للتعريفات الثقافية الخاصة بمفاهيم الذكورة والأنوثة المبنية على الفروق البيولوجية.

ثم ينتقل الكتاب إلى الحديث عن تقسيم العمل بين الجنسين حيث يؤكد على ثلاث نقاط وهي: وجود تقسيم للعمل بين العاملين والعاملات على أساس الجنس، والإعلاء من قيمة عمل الرجال مقارنة بالنساء، وصياغة علاقات القوى الاجتماعية بين الجنسين بواسطة أصحاب العمل والعمال. **أولاً:** إن تقسيم العمل بين الجنسين من الصفات الواضحة في مختلف الوظائف والأعمال في مجتمعات متنوعة، وهي خاصة لا تتطابق زمنياً أو مكانياً، ففي بعض المجتمعات يتم قصر بعض الأعمال على الرجال دون النساء في حين لا ينطبق الأمر على مناطق أخرى من العالم. **وثانياً،** إن تقسيم العمل بين الجنسين لا يعني بالضرورة غياب المساواة بين الجنسين، إلا أن الممارسة المجتمعية عادة ما نجدها تقلل من قيمة عمل النساء بينما تعلي من قيمة عمل الرجال، وهو الأمر الذي ينعكس على الأجر المدفوع مقابل العمل، مؤدياً بدوره إلى التفاوت في الأجر مقابل العمل نفسه. حيث يفوق أجر الرجل عادة أجر المرأة حتى عند قيامهما بالعمل نفسه، بل وكلما ارتبط عمل ما أو وظيفة ما بالنساء انخفض أجر هذا العمل عموماً. وثالثاً، نجد في مكان العمل أن صياغة علاقات

القوى بين الجنسين تتم بواسطة كل من أصحاب العمل والعمال أنفسهم. حيث يضع صاحب العمل تصورًا مسبقًا لجنس العاملين في وظيفة ما، وخاصة عند خلق فرص عمل جديدة أو إعداد جداول بمستويات الأجور أو عند تحديد طبيعة العمل نفسه والظروف المحيطة به. وكذلك فإن العاملين والعاملات يقومون أحيانًا بصياغة علاقات الجندر في مكان العمل، وذلك بفرض أنشطة معينة ترتبط بجنس دون الآخر، وعلى مستوى السلوكيات التي يمارسونها أو المطالب التي يتقدمون بها إلى مكان العمل (كالملاعب الخاصة برياضات بعينها، أو إنشاء حضانات للأطفال على سبيل المثال).

ويتناول الفصل الثاني من الكتاب (تقسيم العمل بين الجنسين في الزمان والمكان)، متتبعًا تقسيم العمل في الغرب على مدار القرون الأربعة الماضية، بداية من المجتمعات ما قبل الصناعية، ومرورًا بدور التوسع الصناعي في تقسيم العمل بين الجنسين من منطلق انخراط الرجال في الوظائف مدفوعة الأجر وحصص النساء في الأعمال المنزلية بدون أجر. وأخيرًا يعقد هذا الفصل مقارنةً بين الدول الغربية وغيرها من دول العالم من حيث تقسيم العمل على أساس الجنس.

ففي أوروبا ما قبل الثورة الصناعية كان العمل جزءًا من حياة كل أفراد المجتمع متمثلًا في الأعمال الزراعية والحرف اليدوية والصناعات المنزلية الصغيرة. وفي أعقاب الثورة الصناعية نشأت فكرة القوى العاملة من الأفراد الساعين إلى القيام بأى عمل مقابل أجر مدفوع. وقد أدى التصنيع إلى التفريق بين أدوار العمل بين الجنسين، ولعل أبرز أوجه ذلك الاختلاف هو توجيه الرجال إلى العمل بأجر وتوجيه النساء إلى العمل غير المأجور في إدارة شئون البيت. وبناء على ذلك تم تنظيم العمل وتحديد الأجور على فرضية مفادها أن العمال هم من الرجال. ثم جاءت الحركة العمالية في القرن العشرين مطالبة برفع الأجور لتكفي احتياجات الأسرة، وهو



مطلب يقوم على فرضية ثانية مفادها أن الرجال يعولون النساء والأطفال.

ويشير الكتاب إلى السبب وراء انخفاض معدلات مشاركة النساء المتزوجات في القوى العاملة مؤكداً أن ذلك يرجع أساساً إلى (أيديولوجيا المجالات المنفصلة) (ideology of separate spheres)، وهي أيديولوجيا نشأت في الطبقة الوسطى بانجلترا مطالبة بفصل الحياة الأسرية عن العمل المأجور، وكانت تقوم على أن مكان المرأة الطبيعي هو البيت ومكان الرجل الطبيعي ليس هو البيت بل عالم التجارة والعمل، وذلك اعتماداً على خلق مبررات تقوم على أساس الجنس.

وقد أدت هذه الأيديولوجيا إلى حصر الرجال والنساء في أدوار ضيقة ومحدودة، وإعلاء قيمة الأجر والمكسب بالنسبة للرجال وإعلاء قيمة العمل المنزلي للنساء، قد انعكس بدوره سلباً على النساء حيث أدى حرمانهن من دخول سوق العمل بأجر إلى اعتمادهن الكامل في الحصول على الأمان الاقتصادي والمكانة في المجتمع من خلال الحصول على زوج يعولهن وبيت يقمن على شئونه.

أما على مستوى العالم فنجد أن كثيراً من الأعمال في البلدان النامية لا تتم في إطار القطاع الرسمي بل في قطاع العمل غير الرسمي، وهو قطاع تنخفض فيه الأجور وتسوء فيه أوضاع العمل والعمال. وطبقاً لبعض التقديرات فإن 75% من عمال آسيا وأفريقيا - رجالاً ونساء - يعملون في القطاع غير الرسمي، وحوالي 50% من عمال أمريكا اللاتينية وغالبية من النساء.

وفي ختام الفصل الثاني يتناول الكتاب ظاهرة العولمة التي شهدت طفرةً كبيرةً في العقدين الأخيرين من القرن العشرين، بما تتضمنه العولمة من انتقال سريع للمال والبضائع والأعمال مع تغير

الأوضاع الاقتصادية وبدفعة من مؤسسات دائرة كبرى كالبنك الدولي وصندوق النقد الدولي والشركات متعددة الجنسيات، وما صاحبها من تراجع في تحكم الدول في التجارة والاستثمار مع انتشار التكنولوجيات الجديدة في المعلومات والاتصال. ونظرًا لما تحمله العولمة من خصائص عدم الاستقرار والهجرة والانتقال، فإن ظروف العمل بالتالي تفتقد إلى الاستقرار والأمان، وهو ما يؤثر بالقدر الأكبر على العمالة التي تحتل الدرجات الدنيا من هياكل العمل، وخاصة النساء.

يأتي الفصل التالي (عرض عام لعدم المساواة بين الجنسين في العمل مركزًا على أماكن العمل في المجتمع الأمريكي المعاصر، مع تقديم بعض التفسيرات الشارحة لتلك الظاهرة. وترى المؤلفتان أن غياب المساواة في العمل يتبلور في ثلاثة أشكال وهي: الفصل بين الجنسين، والفروق في درجات السلطة والترقي، والفرق في الأجر المدفوع. وهي الأشكال التي تتناولها الفصول التالية من الكتاب بشيء من التركيز والتفصيل. ويشير الكتاب هنا إلى أن مظاهر عدم المساواة تتمثل في عدة نواح، حيث يتم الفصل بين الجنسين من حيث قصر بعض الأعمال على الرجال والبعض الآخر على النساء، كما يتم حصر النساء عادة في وظائف أدنى على درجات سلم العمل وتنخفض معدلات ممارستهن للسلطة مقارنة بالرجال. كما أن النساء يحصلن على أجور أقل من الرجال في حين يتعرض الرجال للعمل عدد ساعات أكثر من النساء وقد يواجهون مخاطر جسدية خلال بعض الأعمال التي يقومون بها.

ويوضح الكتاب بعض التفسيرات التي يسوقها علماء الاجتماع لذلك التمييز بين الجنسين والتي تتلخص في العوامل الثقافية والصور النمطية للجنسين، والحفاظ على المزايا لصالح الرجال



والتمييز الذي يمارسه أصحاب العمل، ذلك إلى جانب التفاوت بين الجنسين من حيث التعليم والتدريب والخبرة السابقة.

ويركز الفصل الرابع على (الفصل بين الجنسين في مكان العمل)، فيشرحه باعتباره مفهومًا يشير إلى التقسيمات بين الرجال والنساء تبعًا للوظائف والأعمال وأماكن العمل، وقد يتم هذا التقسيم في أماكن مختلفة (من حيث المقر والفروع) أو مواعيد مختلفة فترة الصباح والمساءً، كما ينطبق أيضًا على اشتراك الجنسين في مكان العمل مع اختلافهما في طبيعة العمل تبعًا للجنس. وترى المؤلفتان أن لتلك الظاهرة آثارها الممثلة في انخفاض أجر النساء عن الرجال وذلك لزيادة تمثيل النساء في الوظائف الأدنى أجرًا مقارنة بالرجال، وكذلك بسبب تدني أجور الوظائف التي تسودها العمالة النسائية.

ثم ينتقل الكتاب إلى عرض تاريخي للفصل بين الجنسين في العمل مع مقارنة الأوضاع بين الغرب ومختلف دول العالم. ثم يتم استعراض بعض التفسيرات والمقترحات للتخلص من تلك الظاهرة، والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية:

أولاً: سلوكيات وأفعال أصحاب العمل من حيث آرائهم وتصوراتهم بشأن العمالة المناسبة:

1 - المسميات الخاصة بالأعمال والوظائف تبعًا للجنس، حيث يتم اعتبار بعض الأعمال خاصة بالرجال وأخرى خاصة بالنساء.

2 - دور الصور النمطية للجنسين حيث تؤثر الصور النمطية الراسخة في أذهان أصحاب العمل والعمال والعاملات على الأعمال التي يتم ربطها بكل جنس من الجنسين.

3 - المفاضلة على أسس اقتصادية وهي تلك الناجمة عن سعي أصحاب العمل إلى تحقيق أقصى إنتاج بأقل التكاليف.

4 - التحيز لمن يماثلون صاحب العمل في الجنس، حيث يميل بعض أصحاب العمل أو المتحكمون في التوظيف إلى اختيار العاملين ممن يماثلونهم في الجنس. وهكذا يسود الاختيار أحيانًا على أساس الميول الشخصية كما يمكن أن تسود العداوة تجاه الجنس الآخر بناء على أسباب شخصية أيضًا.

5 - الممارسات المتعلقة بالتعيين، ولعل أكثرها إقصاء واستبعادًا للآخرين هي طريقة الإعلان عن وظيفة أو عمل ما بطريقة شفاهية. أما التعيين بإعلان مفتوح فهو الأسلوب الأكثر عدالة ويتيح فرصًا أكبر للنساء مقارنة بالإعلان غير الرسمي.

6 - افتراضات عفا عليها الزمن، ومنها الفرضية القائلة بأن بعض الأعمال خاصة بالرجال وبعضها الآخر خاص بالنساء. أما واقع الأمر فإنما يرجع إلى ظروف العمل حيث إن مواعيد جداول العمل وما يصاحبها من تغييرات مفاجئة تزيد من فرص الرجال في الالتزام بها، عكس النساء.

ثانيًا: سلوكيات وأفعال العمال والعاملات:

1 - نظرية رأس المال الإنساني في الفصل بين الجنسين، والتي تقوم على ثلاث فرضيات وهي:

أ) أن العمال يقومون باختيارات واعية بشأن التعليم والعمل بما يحقق لهم أعلى معدل ممكن من المكسب خلال حياتهم.



ب) أن الاستثمار في التعليم والحصول على الخبرة يرفع إنتاجية العمال والتي يحصلون بها على مقابل من أصحاب العمل.

ج) استمرار الفصل بين الجنسين حتى الآن، حيث يزيد استثمار الرجال في التعليم والعمل مقارنة بالنساء، باعتبار أن دور الرجال الأساسي هو إعالة الأسرة بينما دور النساء الأساسي هو رعاية الأسرة.

2 - تقسيم الأدوار حسب الجنس، حيث يوجد اختلاف في تربية البنات والأولاد بتشجيع كل من الجنسين على شغل وظائف دون الأخرى، وهو ما يتمثل في ألعاب الأطفال.

3 - الفرص والقيود، حيث نجد ميل بعض العمال الرجال إلى حرمان النساء واستبعادهن من الأعمال التي جرى العرف على اعتبارها خاصة بالرجال. ومع ذلك فعند فتح المجال أمام النساء للتقدم إلى وظائف تعتبر تقليدياً حكراً على الرجال فإن الأعراف والقوالب لا تقف حائلاً دون تقدم النساء لشغل تلك الوظائف والقيام بتلك الأعمال.

وأخيراً يؤكد الكتاب في آخر هذا الفصل على أن قرار الفرد لا يمثل عامل ضغط أو وسيلة تتحكم في الفصل بين الجنسين في العمل، ولكن أصحاب الأعمال وحكومات الدول هي التي تملك الإمكانيات لتغيير معدلات التمييز بين الجنسين في العمل.

أما الفصل الخامس فيتناول (الترقي وتولي الزمام)، فيبدأ بعرض الاختلافات بين الرجال والنساء من حيث الترقى في العمل، ثم ينتقل إلى التركيز على جانبين خاصين بالاختلافات بين الجنسين في الوصول إلى السلطة، والعوائق التي تحول دون تجاوز النساء (سقف) ما، يحرمهن من بلوغ مناصب السلطة والقيادة، إضافة إلى انخفاض فرص النساء في ممارسة السلطة

وصنع القرار حتى عند شغلهن مناصب عليا في العمل. ومن الملاحظ ارتفاع معدلات ترقى النساء في العمل، ولكن غالبية تلك الترقيات تتم في الدرجات الدنيا والوسطى، أما الدرجات العليا في الترقى فعادة ما تكون من نصيب الرجال.

ونجد أن التعليم من العوامل المؤثرة في فرص الترقى، حيث تزداد فرص الترقى بالنسبة للنساء الحاصلات على درجات علمية متوسطة، في حين تزداد فرص الترقى بالنسبة للرجال الحاصلين على درجات عليا بالمقارنة بالنساء الحاصلات على الدرجة العلمية نفسها. كما يلعب عامل الزواج دوراً في الترقى، حيث أثبتت الدراسات في أمريكا تزايد معدلات الترقى بالنسبة للرجال المتزوجين مقارنة بالنساء المتزوجات، كما ينطبق الأمر بالمثل على الرجل والمرأة ممن لديهم طفل أو طفلة في سن ما قبل المدرسة، فتزداد نسبة الترقى بين هؤلاء الآباء مقارنة بالأمهات، بل ومقارنة بالرجال عامة والنساء عامة. وهكذا تتسع الفجوة بين الرجال والنساء تبعاً للزواج والإنجاب. ويضاف إلى ذلك في المجتمع الأمريكي عامل الأصل العرقي حيث تزداد الفجوة اتساعاً بين البيض والسود لتصل إلى أقصى درجاتها عند المقارنة بين الرجل الأبيض والمرأة السوداء. ويمثل عامل الطبقة عنصراً إضافياً، حيث ترتفع معدلات الترقى بين العاملين والعاملات في وظائف تتطلب خبرة عالية مقارنة بالأعمال التي تتطلب قدرًا أقل من الخبرة والتدريب. كما تزداد فرص الترقى بين الرجال من الشريحة العمرية ما بين 32-39 سنة مقارنة بالنساء من الشريحة العمرية نفسها. ومن ناحية أخرى، ففيما يتعلق بممارسة السلطة في العمل، يظل وضع النساء لا يقارن بالرجال، وتعرف المؤلفتان السلطة باعتبارها تشير إلى التمتع بالسلطة الشرعية اللازمة لتعبئة الناس وتنظيمهم وضمان تجاوبهم وتعاونهم وتأمين الموارد اللازمة للقيام بالعمل. وتكمن السلطة عادة في الموقع والمنصب لا في



الشخص الذي يشغله، حيث يقوم الفرد المتمتع بالسلطة في العمل بوضع السياسات وصنع القرارات بشأن الأهداف والميزانيات والإنتاج وفريق العمل. وتتمثل الدرجة الأدنى من السلطة التي تتمتع بها النساء في العمل في صورتين:

1 - تقل فرص النساء عن الرجال في شغل المواقع العليا بما فيها من إمكانات لممارسة السلطة.

2 - حتى عندما تحتل النساء مواقع ذات سلطة فإنهن يتمتعن مع ذلك بقدر أقل من السلطة عن الرجال سواء في موقع الإدارة أو المهنة أو الأعمال الدنيا.

وفي ختام هذا الفصل تؤكد المؤلفتان على أن التحسن في حصول النساء والأقليات على وظائف تتمتع بقدر من السلطة هو تحسن لا يطرأ تلقائيًا بل يحدث نتيجة لتضافر الجهود الحكومية ومجموعات الضغط ودور المؤسسات في تحقيق العدالة في فرص العمل والترقي بالنسبة لكل العاملين والعاملات بلا تمييز.

أما الفصل السادس فيدور حول (التفاوت في الأجور بين الجنسين)، حيث يشير التاريخ الغربي إلى أن بدايات التفرقة بين الجنسين في الأجور تعود في الوثائق التاريخية إلى القرن الرابع عشر، أما في العصر الحالي فيتضح ذلك التفاوت في المكافآت الإضافية والمعاشات والتأمينات. ويورد الكتاب مجموعة من التفسيرات لتلك الفجوة بين أجور الرجال والنساء والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1 - إنتاجية العمال، حيث إن زيادة الإنتاج هي سبيل زيادة الأجر، وبالتالي فإن أجر الرجال لا يفوق أجر النساء سوى بسبب كون إنتاجية الرجال تفوق إنتاجية النساء.

2 - الوقت الذي يتم قضاءه في العمل، حيث يوجد سببان رئيسيان يزيدان من الوقت الذي يقضيه الرجال مقارنة

بالنساء في العمل: تحمل النساء مسؤولية رعاية الأطفال وغيرها من الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر، وقصر بعض الأعمال على الرجال دون النساء وخاصة تلك الأعمال التي تتطلب قضاء ساعات طويلة في العمل.

3 - المهارة والجهد والتعليم والخبرة، وهي كلها كما يشير الكتاب مبررات أكثر منها عناصر حقيقية تفسر التفاوت بين الجنسين في الأجور، وذلك مع ما يتميز به الرجال من فرص أكبر لاكتساب تلك القدرات نظراً لعدم تحملهم أعباء إضافية. وتؤكد المؤلفتان على أن الدولة مسئولة عن توفير برامج التدريب المدعومة من الحكومة لتنمية مهارات وخبرات العاملات والعاملين بما يضمن استمرارهم واستقرارهم في العمل.

وتختتم المؤلفتان الكتاب بفصل عن (العمل بأجر والعمل الأسري)، حيث تستهلانه بمدخل تاريخي يوضح التداخل بين حياة البيت والعمل في الماضي، حيث كان مكان العمل هو نفسه مكان الحياة الأسرية، وهو الأمر الذي ما زال ينطبق على كثير من المجتمعات النامية التي تكون فيها البيوت والمزارع هي حيز العمل الاقتصادي. أما في المجتمعات الصناعية الحديثة فإن العلاقة بين البيت والعمل هي علاقة صراع في الأساس.

إن كلا من الأعمال المنزلية والعمل الوظيفي يتطلب قدرًا بالغًا من الجهد والالتزام، حيث يستغرق العمل الوظيفي حوالي 25% من الأسبوع ذلك بخلاف الوقت الذي ينقضي في الإعداد للعمل وما يضيع في المواصلات. كما يجد الكثيرون من العاملين والعاملات أنفسهم مسئولين عن رعاية أطفالهم أو والديهم المسنين أو غيرهم من أفراد الأسرة. وفيما يتعلق بالمجتمع الأمريكي يتضح الصراع بين البيت والعمل في ثلاثة أوجه مهمة تتمثل في النقاط التالية:



أولاً: نقص الوقت، حيث يعاني كثيرون في المجتمع الأمريكي من ضيق الوقت اللازم لمواجهة متطلبات العمل الوظيفي والعناية بالأسرة، وهي مشكلة تقل حدتها في الأسر التي يقلل فيها أحد الجنسين من التزاماته أو التزاماتها الوظيفية، حيث تصل نسبة النساء غير المتفرغات للعمل الوظيفي (أي العاملات نصف الوقت أو جزء من الوقت) إلى نسبة 35% من النساء في سن العمل.

ثانياً: رعاية الأطفال والمسنين، حيث يتزايد لجوء الأمهات إلى دور الحضانة التي تتولى رعاية أطفالهن أثناء وجودهن في العمل، وخاصة مع ما تشهده المجتمعات الحديثة من تراجع دور أفراد العائلة والأقرباء في رعاية أطفال العائلة. وهو ما ينطبق بالمثل على رعاية المسنين من أفراد العائلة بسبب ظروف الحياة الحديثة ومتطلبات العمل الوظيفي.

ثالثاً: تداخل العمل مع البيت، حيث تؤثر الظروف الأسرية في أوضاع العمل، حيث إن بعض المواقف الطارئة مثل مرض أحد الأطفال أو الزيارات إلى الأطباء أو اجتماعات مجالس أولياء الأمور في المدارس تستقطع جزءاً من وقت العمل. وكذلك تشغل أعمال الوظيفة جزءاً من الوقت المخصص للحياة المنزلية، حيث لا يمكن الفصل بين البيت ومكان العمل في العصر الحالي مع تزايد الأعمال الوظيفية التي تتم متابعتها من البيت بواسطة تكنولوجيا الاتصالات بما تمثله من سلاح ذي حدين.

إن محاولات فك الاشتباك بين البيت والعمل تركز على المشاكل المتعلقة بالجمع بين مسئوليات الأسرة والوظيفة. ويورد الكتاب مجموعة من الطرق التي يلجأ إليها الأفراد ويتيحها أصحاب العمل والحكومات للتعامل مع تلك القضية، وهي أساليب يمكن إيجازها في النقاط التالية.

أولاً: الحلول الفردية. إن غالبية العاملين والعاملات يعتبرون تلك المشكلة مسألة شخصية، وبالتالي نسمع عن محاولات الأفراد

إحداث (توازن) و(توافق) وتعامل مع متطلبات البيت والعمل. ويلجأ البعض إلى الالتزام بمسئوليات العمل على حساب متطلبات الحياة الأسرية، وهو ما يتمثل في المجتمع الأمريكي في لجوء النساء إلى تأجيل الزواج والإنجاب وتقليل عدد الأطفال، مما أدى إلى انخفاض معدلات الخصوبة انخفاضاً ملحوظاً.

كما تلجأ الفئات القادرة إلى الاستعانة بأفراد من الطبقات الأدنى للقيام ببعض أعباء المنزل مقابل أجر. في حين تلجأ نساء أخريات إلى عدم التفرغ للوظيفة ويعملن جزءاً من الوقت مقابل أجر وذلك لمواجهة عبء الجمع بين البيت والعمل. وتشير الإحصائيات إلى أن نسبة 50% من النساء العاملات يعملن جزءاً من الوقت في حين لا ينطبق هذا الأمر سوى على 25% من الرجال العاملين(طبقاً لإدارة الإحصاء في الولايات المتحدة الأمريكية عام 2000)، وهو ما ينعكس بدوره سلبياً على دخل المرأة وصعودها الوظيفي.

ثانياً: برامج يدعمها أصحاب العمل. ففي كثير من الشركات والمؤسسات في أمريكا وعلى مستوى العالم قام أصحاب العمل بإيجاد طرق للتعامل مع مسئوليات الموظفين والموظفات الأسرية، ومنها:

1 - إقامة دور حضانة لأطفال العاملين والعاملات في تلك المؤسسات.

2 - تطبيق قدر من المرونة في مواعيد العمل بحيث يتمتع العاملون والعاملات بقدر من المرونة والتحكم في تحديد مواعيد العمل، وهو ما يحدث أساساً في الوظائف الإدارية والتنفيذية.

إلا أن الملاحظ أن الفئات الأكثر استفادة من تلك البرامج هم العاملون والعاملات في المناصب الإدارية والمهنية دون أن تتمتع



العاملات والعاملون غير المتفرغين (أي العاملون نصف الوقت أو بالساعة) بتلك الامتيازات. بل إن غالبية الشركات والمؤسسات الصغيرة لا تقوم بتوفير تلك الفرص للعاملين والعاملات فيها لأسباب مادية. وبالتالي فإن برامج أصحاب العمل لا تقدم حلولاً لمشكلة الجمع بين مسئوليات البيت والعمل سوى لفئة محدودة من العاملات والعاملين المحظوظين.

ثالثاً: البرامج التي تدعمها الحكومات. فقد تناولت بعض الدول مشكلة الاشتباك بين متطلبات البيت والعمل بمساعدة العاملات والعاملين على الالتزام بمسئولياتهم على صعيد الأسرة والوظيفة، وخاصة في الدول الأوروبية، حيث نصت القوانين في ألمانيا والسويد على حق النساء في إجازة الوضع منذ نهايات القرن التاسع عشر وأعقبتهما فرنسا في بدايات القرن العشرين، بينما لم يتم إقرار هذا التشريع في أمريكا سوى في عام 1993، وترى المؤلفتان دور الأيديولوجيا السائدة في هذا التفاوت بين أوروبا وأمريكا، حيث تؤمن العقلية الأوروبية بمسئولية الدولة والمجتمع عن الأجيال الجديدة بينما تراها العقلية الأمريكية مسألة فردية.

ويتمثل دور الدولة في صياغة تشريعات قانونية تنص على إجازات مثل إجازة رعاية الأسرة أو إجازة رعاية الطفل. ويشير الكتاب في هذا الصدد إلى أن القوانين لا تنص على حق النساء فقط في تلك الإجازات، بل هي حق لأي من الجنسين. ولكن الواقع يشير إلى أن غالبية المطالبين بهذه الإجازات هن من النساء، بما يؤدي إلى خروج النساء من القوى العاملة لعدة سنوات من مجموع سنوات العمل.

* * *

وختامًا أود أن أشير إلى أهمية وضع هذا الكتاب في سياق علاقات العمل والجندر على مستوى واقعنا المحلي، والتوقف أمام أوجه التشابه والاختلاف. فمع تركيز الكتاب على المجتمع الأمريكي وتقديمه أمثلة من دول أوروبا الغربية، من الملاحظ أنه يتجاهل تجربة الدول الاشتراكية وما حققته من مكاسب للنساء العاملات، وهي المكاسب التي تبنتها قوانين العمل في كثير من دول العالم وتسعى النقابات إلى الحفاظ عليها بل وفرضها حتى في أمريكا حاليًا، رغم ما تواجهه من صعوبات مع تفشي مبادئ الرأسمالية القائمة على تحقيق أكبر قدر من الربح بأقل تكلفة. ويؤكد الكتاب في متنه وختامه على أهمية دور الحكومات في سن القوانين والتشريعات التي تضمن المساواة بين الجنسين في ظروف العمل والأجر، مع رفض الكتاب لجميع المقولات التي يتم سوقها لتبرير التمييز بين الرجال والنساء على أساس الجنس، مع تأكيد المؤلفتين إيرين بادافيتش وباربرا ريسكين على أن من حق النساء التمتع بالتسهيلات كافة للقيام بمسئولياتهن الوظيفية والأسرية دون أن ينعكس ذلك بالسلب على أجورهن وفرصهن في الحصول على العمل والترقي فيه، ودون أن يؤثر في نصيبهن من التأمينات والمعاشات. كما أنه من المهم التأكيد على أن الأمومة ليست مسألة شخصية بل هي مسئولية جماعية، وبالتالي لا يجوز عقاب النساء العاملات وظيفيًا بسبب تفرغهن لرعاية أبنائهن وقيامهن بالأعمال الأسرية التي قد تفوق في أهميتها الأعمال الوظيفية في حاضر ومستقبل المجتمع. وكما رأينا في الكتاب فإن النموذج الأمريكي هو أبعد ما يكون عن النموذج العادل في تطبيق وتقنين علاقات العمل بين الرجال والنساء. وبالتالي لابد من مقاومة كل محاولات فرض ذلك النموذج على مستوى العالم وفي مجتمعنا، حيث إنه نموذج لا يضع اعتبارًا للجوانب الإنسانية ويقوم على التمييز تبعًا لقيم الربحية وتحقيق مكاسب رأسمالية على حساب الأفراد وخاصة النساء.



المرأة المعولمة .. تقارير حول مستقبل من عدم المساواة

The Globalized Woman

Reports From a Future of Inequality

عض : نوة دروش

صدر هذا الكتاب لأول مرة عام 2000 لكاتبتة كريستا ويشتريش؛ وهي إعلامية حرة، تعمل للصحافة المكتوبة وللإذاعة؛ كما أنها مستشارة للمشروعات المتعلقة بالنساء والسياسات الخاصة بالنوع. يتكون الكتاب من 180 صفحة من القطع الصغير، تضم مقدمة وستة فصول، بالإضافة إلى بليوجرافيا مختارة وملحق. ويقوم الكتاب بالتدليل على كيفية تحول النساء على مستوى العالم من ينتمون إلى فئة (تحت الطلب) في سوق العمل؛ وهو يقدم لنا خليطاً من دراسات الحالة، والأمثلة، والاقتباسات التي تصور بعض أشكال الواقع القاسي. تنظر المؤلفة إلى النساء في أرجاء العالم لتبرز لنا كيف انقلبت حياتهن رأساً على عقب كنتيجة للتصنيع في الجنوب، والعودة إلى العمل المنزلي في الشمال. كما نرى من خلال الصفحات الآثار المدمرة على امتداد البلدان لسلطة الشركات عابرة الجنسيات على حياة النساء.

تشير لنا مقدمة الكتاب أنه على الرغم من احتمال التدايعات السلبية للعولمة على حياة النساء، فإن أوضاعهن لا تحظى

باهتمام كبير فيما يتعلق بآثار التطورات العالمية على حياتهن وظروف عملهن. ومن الملاحظ أن هناك اتجاهات متوازية عبر البلدان والحضارات تجعل حياة النساء وظروف عملهن متشابهة بطريقة متنامية، فمع انتشار معدلات أكبر من العمل فى صفوفهن، تحصل النساء على وظائف غير آمنة، بأجور منخفضة، كما يواجهن مشاكل اجتماعية أكبر، ومجالات منافسة أوسع، ومظاهر من العنف المبني على التمييز بين الجنسين... إلخ. وفى حين يتم تضمين النساء فى الاقتصاد والسوق العالمى، فإنه يتم تهميشهن فى الوقت نفسه. وهو ما يضع النساء فى إطار العولمة ما بين الانجذاب للأسواق الاستهلاكية المتخمة، وتدهور الأمان الاجتماعى؛ كما يضع بين التطلع لفرص عمل جديدة، والوقوع فريسة للاستغلال باعتبارهن مصدرًا متاحًا للأعمال الشاقة؛ وأخيرًا، يجدن أنفسهن بين البحث عن هويات ثقافية جديدة وشبكات اجتماعية من جهة، والنزعات الفردية والتنافسية من جهة أخرى.

بعنوان (حزام النقل العالمى)، يشير الفصل الأول إلى أن المزايا المقارنة للاقتصاد التصديرى الجديد تتسم بانخفاض الرواتب، وغياب المزايا الثانوية، وضعف النقابات العمالية، وتوافر سلسلة قوية من الحوافز الضريبية والاستثمارية. وقد تم اعتبار النساء أهم مورد طبيعى يغذى هذا التوجه؛ فقد بلغت النساء ما بين 70% إلى 90% من إجمالى قوة العمل المرتبطة بمصانع التصدير فى البلدان النامية. ويصح ذلك منذ بداية مرحلة الرأسمالية فى إنجلترا وألمانيا وحتى يومنا هذا؛ حيث ارتبطت العمالة النسائية فى كل مكان بالإنتاج المكثف. وبناء على ذلك، تم تقديم صورة النساء على أنهن الفائزات بفرص العمل فى السوق العالمى المندمج، مع قيام الأمم المتحدة بالحديث عن (تأنيث التوظيف). هذا، فى حين دفعت النساء ثمنًا باهظًا، تجلى



فى ظروف قاسية للعمل، والاستمتاع بحقوق محدودة، ورواتب منخفضة، وغياب التأمين الاجتماعى، أو سبل كسب العيش المستدامة. وكلما تعمقت تلك الضغوط عليهن، أصبحت النساء أكثر استعدادًا للقبول بظروف العمل الجائرة. لماذا يعد العمل منخفض الأجر للنساء فى كل مكان هو السبيل للانطلاق فى السوق العالمية؟ لقد تم تبرير الرواتب الضئيلة، وسهولة التخلص من العمالة النسائية، بالأسطورة الأبدية بأن الرجال هم الذين يكسبون العيش لأسرهم، وأن النساء ليسوا سوى كاسبات إضافيات للعيش. يقدم لنا هذا الفصل أمثلة من آسيا، مع التركيز على بلدان مثل بنجلاديش، والصين، وتايلاند؛ كما يشير إلى بلدان من مناطق أخرى من العالم النامى، مثل المغرب أو المكسيك. وهو يبرز الاستغلال الذى يتعرض له العمال المهاجرون - بصفة عامة - فى العالم المتقدم، والنساء المهاجرات بصفة خاصة، مع انتشار ظاهرة العمل من المنزل فى صفوفهن. تتساءل المؤلفة: هل هذا العمل يساهم فى تحرير النساء أم أنه عبارة عن عمل بالإكراه؟ وهى تذهب إلى أن هذا العمل لا يؤدي إلى تمكين النساء؛ فكثيراً ما تخفق النساء فى التحكم فى الدخل الذى يحصلن عليه؛ كما يحجم الرجال عن المشاركة فى الأعباء المنزلية؛ وكثيراً ما يتوقف الرجال عن العمل حينما يكون هناك مصدر للدخل متوافر من خلال عمل المرأة. وتتسبب الأعمال القاسية التى يقمن بها فى إضعاف صحتهن، وإرهاقهن جسدياً ونفسياً. وبالإضافة، ليس هناك ما يشير فى أى مكان، إلى أن عمل النساء قد ساهم فى تغيير الاستراتيجيات والسياسات الأسرية. تصل المؤلفة إلى الاستنتاج بأن الصناعة الموجهة للتصدير والنمو الاقتصادى لا تمنح النساء مستقبلاً آمناً، أو القدرة على التغلب على الفقر بطريقة مستدامة. كما تنهى هذا الفصل بأهمية بروز أشكال وآليات جديدة لقضية التضامن الدولى للنساء

فى إطار السوق العالمى.

فى الفصل الثانى بعنوان (عالم الخدمات) تعتبر المؤلفة أن مجتمع ما بعد الصناعة هو مجتمع الخدمات الذى يعد على امتداد العالم مجالاً للنساء. هل يعنى ذلك أن مجتمع الخدمات يمكن أن يمثل الأمل الكبير كى تحصل النساء على المساواة؟ تلاحظ المؤلفة أن المهنة ما زالت مقسمة على أساس الجنس؛ وتقدم لنا روسيا مثالاً على ذلك حيث كانت تحتل النساء حتى الثمانينيات نسبة كبيرة من المهنة التى تتطلب مهارات عالية فى مجالات العلوم الطبيعية والهندسة؛ ولكنهن دفعن - بعد انهيار الاتحاد السوفيتى - إلى إعادة التأهيل للعمل كمصففات للشعر، وإحصائيات تجميل، وسكرتيرات. كما يؤكد هذا الفصل أن مستقبل العمل المأجور فى مجال الخدمات - كما هو فى القطاعات الإنتاجية - يتمثل فى إضفاء الطابع غير الرسمى والمرونة. وتعد النساء رائدات فى أشكال العمل الجديد المرنة؛ إلا أن مصير الرجال سيكون مماثلاً فى عصر العولمة. وتقص لنا المؤلفة النكتة التالية: حينما أعلن الرئيس الأمريكى السابق كلينتون فى إحدى حملاته الانتخابية أنه خلق 8 ملايين فرصة عمل جديدة، علقت إحدى النساء قائلة: (نعم، وقد حصلت على ثلاث فرص منها). فالواقع أن هناك 3.6 مليون امرأة فى الولايات المتحدة الأمريكية مضطرة إلى العمل فى أكثر من وظيفة لأن وظيفة واحدة غير كافية للعيش. وتمثل النساء فى قطاع الخدمات نموذج (المساعدة المؤقتة)، التى يتم استدعاؤها فى أوقات ازدحام السوبر ماركت. تشير لنا المؤلفة إلى ملايين النساء اللاتى يعملن لحسابهن، وهو الأمر الذى يقلل من فرص تعميق التضامن فيما بينهن. هذا العمل الحر يتضمن أشكالاً من العمل المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات، والأنماط الحديثة فى سوق



العمل العالمى، مثل أعمال الحاسب الآلى. إلا أن أغلبية المبرمجين، ومحللى الأنظمة والمديرين، من الذكوى.

تحت عنوان فرعى (فى اتجاه مجتمع الخدمة الذاتية)، تحدثنا المؤلفة عن الاتجاه العالمى المتصاعد للخدمة الذاتية؛ وهى تتوقع أن يتمكن العملاء فى المستقبل القريب القيام بأنفسهم باحتساب ما اشتروه من المحلات، والدفع مباشرة فى صندوق أو ما شابه ذلك؛ وإما ابتياع احتياجاتهم عن طريق الإنترنت. وبالتالي سيتحول السوق إلى سوق إسمى؛ كما سيؤدى ذلك إلى التقليل من فرص العمل. فى الفصل نفسه، تحدثنا المؤلفة عن عاملات النظافة؛ تلك المهنة التى أصبحت أكثر فأكثر مؤنثة، وتخص المهاجرات فى المقام الأول فى البلدان الصناعية. وهى ترى أنه طالما ظلت هؤلاء النساء يكسبن أكثر من العمل كخدمات منازل فى الخارج، أو كعاملات نظافة، مقارنة بالأجور التى يحصلن عليها من العمل كمعلمات فى بلدانهن، سيستمر الميل فى صفوفهن إلى ترك الوطن والهجرة للعمل فى هذه المهن المتدنية. ثم تنتقل إلى ما يسمى بتجارة الرقيق الأبيض؛ أى استغلال أجساد النساء؛ وتقدم لنا أمثلة متعددة من جميع مناطق العالم النامى، ومن بعض بلدان أوروبا الشرقية. وتلاحظ أن أكثر من 75% من العاهرات فى ألمانيا أجنبيات. كما تشير إلى أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة قد ساهمت فى توسيع هذه الأسواق التى تباع فيها الأجساد النسائية.

فى الفصل الثالث (وسائل العيش)، وتحت عنوان فرعى (الأرض للرجل والعمل للنساء)، تحدثنا المؤلفة عن محدودية ملكية النساء للأرض على الرغم من أنه فى حالة أفريقيا - على سبيل المثال - تقوم النساء بنسبة 75% من الأعمال الزراعية؛ هذا بالإضافة إلى الأعباء المنزلية الأخرى. ثم تقول لنا المؤلفة

تحت عنوان فرعى آخر (الجوع والتجارة) فكرة بديهية، وهى أن وجود غذاءٍ كافٍ فى بلد ما ليس معناه بالضرورة أن الجميع يأكل هناك طعاماً صحياً؛ ذلك أن توزيع التمويل يتم من خلال عمليات التصفية والغربة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية؛ أى القدرة الشرائية، والطبقة الاجتماعية، ووضع النساء داخل الأسرة. وفقاً لمنظمة الغذاء العالمية، ينتمى أغلبية الـ 790 مليون شخص حول العالم الذين لا يحصلون على الطعام الكافى إلى إحدى الفئات الثلاث التالية: الأطفال تحت سن خمس سنوات، وخاصة الإناث؛ والنساء فى سن الإنجاب، وخاصة الحوامل والحاضنات؛ والأسر ذات الدخل المنخفض، خاصة تلك التى تعولها نساء.

ثم تنتقل بنا إلى المأكولات الجاهزة والوجبات السريعة التى أصبحت أكثر فأكثر ذات طلب دولى، كجزء من الصناعة العالمية؛ لقد أصبحت هذه النوعية من الأغذية تنافس النساء فى السعى للحصول على الدخل، والذى كان يتكون شق كبير منه من إنتاج الوجبات الخفيفة؛ وهو ما يترتب عليه نتيجتان خطيرتان بالنسبة للنساء: (1) عملية من التركيز الاقتصادى التى كثيراً ما تقذف النساء خارج مجال إنتاج وبيع الطعام؛ (2) نوع من التصنيع بالإكراه الذى يحول مكونات الغذاء إلى سر صناعى، ويؤدى إلى تنميط العادات الغذائية. وهى تشير إلى أن 70% من الغذاء الذى تستهلكه أوروبا أصبح بين أيدي ثمان شركات تقع على رأسها (نستل)، و (كادبورى)، و (شويس)، وهذه الشركات توفر كل ما يدخل الجهاز الهضمى للبشر والحيوانات، بدءاً من وجبات الرضع وصولاً إلى أكل الكلاب. وتحدثنا المؤلفة تحت أحد عناوينها الفرعية (لمن تنتمى هذه البذور؟ عن أن الفلاحات كن تاريخياً مسئولات عن البذور باعتبارها مفتاح الأمن الغذائى؛ فهن اللاتى كن يضعن جانباً أفضل البذور بعد الحصاد لاستعمالها للزراعة فى الموسم التالي. إلا أن مع ما يسمى بالثورة الخضراء التى بدأت



منذ 30 سنة قد انطلقت عملية البحث عن أفضل البذور، واقتناصها، مع الاستمرار فى تحويل الجينات من الجنوب إلى الشمال؛ وهى العملية التى بدأها الحكام الاستعماريون، والتى حدثت بدون مقابل، أى أنها عبارة عن عملية استيلاء على الملكية الفكرية والمادية لأهل الجنوب. وبالتالي، فإن التكنولوجيا الجينية أصبحت عاملاً يحط من قدر معلومات ومعرفة فلاحات الجنوب، ويسلب أدوارهن كحارسات لتلك الثروة. وكخطوة لاحقة للتكنولوجيا الحيوية، تفيدنا المؤلفة بأننا متوجهون نحو عصر اقتصاد الخلية البشرية؛ وهو ما يتعلق بالاتجاهات المتنامية لتسليع الجسد البشرى، مثل استعمال خلايا البويضات، والحامض المنوى؛ كما أصبح التخصيب من المجالات الآخذة فى النمو. وبالقدر نفسه الذى تكتسب فيه الهندسة الوراثية المشروعية فى مجال الزراعة كذريعة لمكافحة الجوع، يتم التغنى بالتكنولوجيا الإنجابية تحت شعار معالجة العقم. وهو ما يجعل النساء مجرد حقل لنمو المواد الخام. تشير هنا المؤلفة إلى أنه منذ انعقاد مؤتمر السكان والتنمية بالقاهرة (1994)، تصاعدت المطالب المتعلقة بحماية الحقوق الإنجابية للنساء، وحرية اختياراتهن، واستقلاليتهن. غير أن الدراسات الخاصة بكيفية تحقيق ذلك تركز على تعظيم فعالية التكنولوجيا بدلاً من التركيز على احتياجات النساء.

يبدأ الفصل الرابع بعنوان (كناسة التكييف الهيكلى أو تأنيث الأمن الاجتماعى) بالإشارة إلى أن النساء يحصلن على ما يوازى ثلث أجر الأعمال التى ينجزنها، بينما يظل الثلثان الباقيان مهملان وخارج نطاق الإحصائيات الرسمية. أما فيما يتعلق بالرجال، فالنسبة المقابلة شبه معكوسة. فلو تم ترجمة جميع الأعباء الأسرية، ورعاية الأطفال، إلى وظائف مدفوعة الأجر لأصبح حجم تلك الوظائف يفوق إجمالى الوظائف التى تشغلها النساء فى سوق العمل الرسمي. ويخصص الجزء الأهم من العمل غير

مدفوع الأجر للنساء، وكأن هناك قانون طبيعى يقول إن هكذا ينبغي أن تكون الأمور. تسمى عالمة الاقتصاد إنجريد بالمر هذه الظاهرة بالضريبة الإيجابية التى تفرضها المجتمعات على النساء. وهكذا تقوم النساء - من خلال هذا العمل المجانى الذى لا يحصل بصفة عامة على إجازات - بتغذية اقتصاد السوق الذى يعمل هو نفسه وفقاً لمبادئ مختلفة؛ حيث إن هذا الاقتصاد الرئائى لا يتجه إلى تحقيق المكاسب، والأرباح، بل إلى الرفاهية، والأمان الاجتماعى، والبقاء على قيد الحياة. وعلى الرغم من وجود اتجاهات على مدى عقود تميل إلى التقليل من حجم عمل النساء غير مدفوع الأجر الذى أصبح هيناً بسبب دخول التكنولوجيا فى الأعمال المنزلية، خاصة فى البلدان الصناعية، والفرضية العامة المتعلقة بدور الدولة الراحية فى الغرب، والأنظمة المخططة فى الدول الاشتراكية، فى تقديم المهام الاجتماعية إلا أن هذه الاتجاهات أخذت اليوم اتجاهًا عكسيًا؛ فأصبح المرادف للترشيد هو تحويل العمل المأجور إلى عمل غير مأجور (مثل إدخال آلات الصرف الآلى لعملاء البنوك، .. إلخ.)، كما تبرز المؤلفة كيف ازدادت الأعباء الأسرية على النساء مع تراجع الدول عن تقديم الخدمات الخاصة برعاية الأطفال فى سن ما قبل المدرسة؛ إذ تشير إلى أن عدد الأوروبيات المندرجات فى وظائف مدفوعة الأجر أعلى فى البلدان التى تقدم أفضل رعاية للأطفال. وبذلك، تضطر كثير من النساء إلى الخروج من سوق العمل، ولو وقتياً. ومع تضيق أسواق العمل، تزداد صعوبة عودة النساء إليها، وهكذا يمثل كل طفل جديد خطراً على إمكانات الانتماء لسوق العمل؛ وهو الخطر الذى لا يتساوى فيه الرجال والنساء؛ ويعد من الأسباب المهمة التى تساهم فى استمرار تقسيم العمل على أساس النوع. كما تشير إلى تداعيات انسحاب الدولة الراحية على حياة النساء؛ وهو ما بدا فى بلدان مثل الولايات المتحدة وإنجلترا على أيدى ريجان



وتنتشر. تعاني النساء بطريقة مضاعفة بسبب أزمة الانفاق العام: فهن يشكلن من ناحية أغلبية من الحاصلين على إعانات البطالة التي أصبحت تنقطع بعد فترة معينة؛ كما أن أمامهن فرص عمل أقل نتيجة لاستقطاع الخدمات العامة نظراً لأن الدولة تمثل أكبر رب عمل، وأن الأنشطة الاجتماعية والتعليمية هي أهم المجالات لعملهن. انتقالات إلى أوضاع مصر، حيث كانت الدولة منذ الخمسينيات أهم جهة لتوظيف النساء، أصبحت الحكومة تتجه إلى بيع مؤسساتها في البورصة. وتقول المؤلفة إن 14% فقط من النساء الناشطات اقتصادياً يعملن في القطاع الخاص؛ وكما هو الحال بالنسبة لجميع الأماكن الأخرى، تتركز عمالة النساء في الوظائف منخفضة الأجر، التي لا توفر فرصاً للتدريب والترقي. كما يعتبر أصحاب العمل أن الأمومة ورعاية الطفولة أمور مكلفة؛ وهو ما يجعل 17% فقط من إعلانات العمل في الجرائد موجهة إلى النساء. كما تقل فرص عمل النساء في الزراعة، بينما كن يعملن تقليدياً في المهام الموسمية. فمع هجرة أعداد كبيرة من الرجال في السبعينيات إلى دول الخليج، قامت النساء والأطفال بحل محلهم في الحقول؛ ولكن، عندما عاد الرجال في الثمانينيات، انخفضت عمالة النساء؛ كما مثلت الميكنة الزراعية عائقاً وقف أمام حصول النساء على فرص العمل. ونقلًا عن إحصائية مصرية، تؤكد المؤلفة وجود علاقة سببية واضحة بين الفقر والنوع فيما يتعلق بالأسر التي تعولها نساء؛ إذ يعيش 65% من أفراد تلك الأسر تحت خط الفقر مقارنة بنصف هذه النسبة في الأسر التي تعولها رجال. ويدفع الفقر هؤلاء النساء إلى قبول أي نوع من أنواع العمل؛ إذ أن العمل أصبح أمرًا إلزاميًا بالنسبة إليهن، ولا يعد فرصة؛ كما أنه لا يمثل وسيلة لتحقيق النفس. ذلك أن الفرص المتاحة أمامهن تتراوح ما بين الخدمة في المنازل والبيع في الشارع. ثم تنتقل بنا المؤلفة إلى مثال بيرو حيث أعلن الرئيس

فى صيف 1990 عن تبنى سياسات التكييف الهيكلى؛ وفقاً للتقديرات فى منتصف عام 1991، وجد أن 83% من السكان أصبحوا غير قادرين على تناول ما يكفى من السعرات الحرارية والبروتينات. لعبت النساء دوراً مهماً أمام هذا الوضع؛ فقممن بافتتاح المطابخ الشعبية لإمداد الناس بالطعام. تستنتج المؤلفة أنه كلما تراجعت الدولة عن توفير الخدمات الاجتماعية، تقوم مجموعات من المجتمع المدنى بتولى أمور المجتمع، وخاصة النساء المتطوعات. غير أن مزيداً من هؤلاء النساء القائمات على المطابخ الشعبية اضطررن خلال السنوات الأخيرة إلى البحث عن مصدر للدخل فى القطاع غير الرسمى لأن أزواجهن فقدوا وظائفهم؛ كما أن هناك تنامياً فى أعداد النساء المقيمات بمفردهن.

لقد لاحظت منظمة اليونيسيف منذ عام 1983 أن النساء والأطفال هم بصفة خاصة الذين يدفعون ثمنًا اجتماعيًا باهظًا نتيجة لبرامج التكييف الهيكلي. وعلى الرغم من أن تلك السياسات قد تكون حققت بعض الإنجازات على المستوى الاقتصادى الكلى، فإنها كانت عبارة عن وصفة مرة بالنسبة للأسر الفردية. وقد دفعت النساء الثمن من خلال القيام بأيام عمل مدتها أطول وأكثر قسوة بسبب الانتقال من المجال الاقتصادى الأوسع إلى مجال اقتصاد الإعاشة غير مدفوع الأجر.

تحت عنوان فرعى (الألعاب البهلوانية من أجل البقاء)، تحدثنا المؤلفة عن الإزدواجية المتعمقة فى حياة المدن، حيث توجد جنباً إلى جنب الأحياء الراقية والعشوائيات، والتي نرى فيها أولاد الذوات وأولاد الشوارع. ومع الانخفاض الفعلى للدخول، وتقهقر مستوى الخدمات التعليمية والصحية، تقوم النساء بتعبئة طاقتهن من أجل الحصول على دخل بسيط إضافى من القطاع غير الرسمى؛ ويكون ذلك إما من خلال طهى الفول لعمال البناء، وعرضه عند مواقع العمل، أو خدمة هؤلاء فى الحانات خلال



الأمسيات، كما أنهن يقتطعن من النفقات بطرق متعددة، مما يجعل عملهن غير المأجور أكثر كثافة وثقلاً؛ فعلى سبيل المثال، ينتقلن مشياً على الأقدام بدلاً من ارتياد المواصلات العامة. وتقوم المجموعات النسائية بدور مهم فى صفوف المجتمع المدنى من أجل سد الفجوات المترتبة على انسحاب الدولة؛ وتتراوح هذه القوى ما بين مجموعات تطوعية غير رسمية تنشط فى القرى والعشوائيات، ومنظمات غير حكومية كبيرة تتلقى التمويل من المانحين الأجانب. تشير أيضاً المؤلفة إلى ردود أفعال الرجال أمام هذا الإحساس الجديد بعدم الأمان، والذي يتجلى فى تصاعد العنف الأسرى؛ كما أن التحرش الجنسى من الأمور الشائعة فى أماكن العمل.

وفقاً لتقديرات منظمة الصحة العالمية، أصبحت اليوم معدلات وفيات الأطفال فى كل من الصين، والهند، وكوبا أعلى مما كانت عليه فى التسعينيات؛ ولم تتحسن الأوضاع على الإطلاق فيما يتعلق بـ 51 بلداً آخر. كما تستنتج الشبكة العالمية للنساء من أجل الحقوق الإنجابية أن الصحة لم تعد تعتبر حقاً من حقوق الإنسان، بل أصبحت خدمة يمكن بيعها وشراؤها فى السوق. وقد أدى هذا الوضع إلى وجود عالمين متناقضين تماماً فى مناطق مثل أفريقيا؛ حيث يرسل الأغنياء أطفالهم إلى المدارس الخاصة والجامعات الأجنبية، ويذهبون إلى الطبيب الخاص أو إلى المستشفى الخاص؛ هذا فى حين يعمل الموظفون التابعون للنظام العام بلا حماس نظراً للظروف الصعبة المحيطة بهم، والتي تدفعهم باستمرار إلى البحث عن مصادر إضافية للدخل. يبرز من تحليل الإجراءات الاجتماعية المصاحبة افتراضاً - لسياسات التكيف الهيكلية فى زمبابوى أن الرجال هم الذين يستفيدون أساساً من الدعم؛ حيث يذهب معظم التمويل إلى برامج التوظيف الخاصة بالقطاع العام؛ كما بلغ المستفيدون من الرجال فى بوليفيا

نسبة 99%، مع 84% فى حالة الهند. والواقع، أن أموال الدعم الاجتماعى غالبًا ما لا تصل إلى أفقر فئات المجتمع. أحد أسباب ذلك هو الفرضية بأن الدعم ينبغى أن ينبع من الطلب؛ وهو ما لا تستطيع التعبير عنه تلك الفئات، إما بسبب نقص المعلومات، أو للإجراءات المعقدة المطلوبة. تبلغ النساء 70% من أفقر فقراء العالم؛ وتتفاقم أمامهن مخاطر التعرض للفقير نتيجة للحقوق المنقوضة تقليديًا، إلى جانب التهميش المصاحب لأشكال التنمية الجديدة. يكمن السبب الأساسى لتأنيث الفقر فى التناقض الوارد بين أعباء العمل الثقيلة والدخول المنخفضة؛ ويظهر هذا التباين بمزيد من الوضوح فى حالة النساء المعيلات لأسر (35% على مستوى العالم). وفقًا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائى، تغيرت خريطة الفقر بسرعة منذ الثمانينيات؛ إذ تتعرض النساء، والأطفال، والمسنون، لخطر الفقر أكثر من الرجال؛ وينطبق الأمر نفسه على سكان المدن أكثر من سكان الريف، وعلى الأفريقيين أكثر من الآسيويين. لقد تكثف الاستقطاب الاجتماعى فى عديد من البلدان؛ وأصبحت الفجوة بين الأغنياء والفقراء أوسع فى كل من البرازيل، وجواتيمالا، وغينيا بيساو، والولايات المتحدة الأمريكية.

نصل إلى الفصل الخامس بعنوان (تنويعات الحداثة) الذى يتناول من جهة (الاستهلاك كثقافة كونية)، ومن جهة أخرى (سياسات الهوية). تحت العنوان الفرعى الأول، ترى المؤلفة أن عولمة الاستهلاك أدت إلى تنامى التطابق فى الأذواق، والسلوكيات، والاتجاهات القيمية؛ وتشير إلى أن الإعلام والهجرة من أهم الآليات التى تولد هذا التطابق فى القيم والأهداف. وبالتوازي مع عولمة الاستهلاك وصناعة الثقافة التى تقوم بها الشركات الغربية، هناك أسواق فرعية إقليمية كبيرة برزت فى بلدان الجنوب. تتكيف تلك الأسواق فيما يشبه التوليفة - أو الانصهار - بين الثقافة الغربية الحديثة والثقافات التقليدية. فى



هذا المجال، بدأت تتبلور ثلاثة مراكز مؤثرة هي: أمريكا اللاتينية، والفضاء الثقافى اليابانى الصينى، والهند. وهو ما يتجلى فى الأفلام والدراما التليفزيونية النابعة من هذه المناطق التى أصبحت تزاخم الأعمال الأمريكية والأوروبية. ومع ذلك، تشهد عديد من البلدان النامية العودة إلى قيم وسلوكيات أصولية لحماية هوياتها الأصلية. أما فيما يتعلق بسياسات الهوية، تقص لنا المؤلفة أن مئات الآلاف من الأمريكيات الأفريقيات قمن فى أكتوبر 1997 بمظاهرة فى شوارع وميادين مدينة فيلادلفيا وقد وصفت إحدى المنظمات هذه المظاهرة بالكلمات التالية: (هذه المسيرة هى إعلان عن التحرر من الجهل، والظلم، والفقر، والاستغلال، أى من أى شىء سلبى، يفرق فيما بين النساء السود ويسئ إلينا كبشر). هذه الحالة تشير إلى أقلية مهمشة اجتماعياً، تسعى إلى بناء هوية فى مواجهة الثقافة المهيمنة. يعد هذا الشكل من سياسات الهوية أحد الأعراض الجانبية للعولمة. يحظى تشكيل هذه الهوية الجماعية بجمهور؛ بل إنه يخلق فهما جديداً للذات؛ خاصة حينما يتزايد الإقصاء الاجتماعى، والاقتصادى، تتعاضد أهمية تعريف النفس من حيث الثقافة، أو الدين، أو العرق. إذ ينظر إلى الذين يهاجرون من الريف إلى المدينة، أو من بلد أو قارة إلى أخرى، باعتبارهم كائنات فضائية، وهم يفدون حاملين موروثهم الثقافى؛ كما لا يمثل مكان الإقامة الجديد هوية مباشرة بالنسبة إليهم، بل إن هذه الهوية أصبحت منقطعة الأوصال جغرافياً، وعليها العثور على مكان آخر.

أخيراً، يتناول الفصل السادس بعنوان (عولمة الحركات النسائية) أهمية التشابك بين الحركات النسائية على مستوى العالم. فتشير المؤلفة إلى مشاركة النساء من القرى والعشوائيات فى منتدى المنظمات غير الحكومية المنعقد فى بكين عام 1995 على هامش المؤتمر العالمى للمرأة بأعداد لم

يسبق لها مثيل. جاءت هؤلاء النساء وهن يحملن نسويتهن المحلية النابعة من نضالاتهم اليومية، ومشاكلهن التي يتم تكييفها مع الإمكانيات المحلية. وقد أدركن أن صراعهن من أجل القروض الشخصية، وتأمين المسكن، والمساعدة فى رعاية الأطفال، أو الدفاع عن الزوجات المعرضات للعنف، لا تتضمن فقط أبعاد العنف والتمييز ضد النساء؛ بل تعلمن أن ينظرن إلى الظلم الواقع عليهن كأحد أعراض هيكل أوسع من الظلم يربط بين المستوى الكلى والمستوى الجزئي.

تمثلت مرجعيات هذا المنتدى فى الاعتراف بالتنوع الموجود على مستوى الإطار العالمى للسياسات النسائية، بدلاً من البحث عن مواقف واستراتيجيات متطابقة؛ وهو ما تجلى فى رفع شعار (قوتنا تنبع من تنوعنا). وكان ذلك بمثابة إقرار بأنه لا توجد جبهة نسائية سياسية موحدة، أو نسوية كونية. بل إن ما طغى على المناقشات هو البحث عن عناصر مشتركة مستقاة من الخبرة، ومن الرغبة فى التفاهم المتبادل والتعاون. كما نظرت المنظمات غير الحكومية النسائية إلى نفسها باعتبارها قوة ثالثة مختلفة عن الحكومات والقطاع الخاص. وبدلاً من البحث عن مظلة مشتركة تضمهن، بدأت تتشكل الشبكات وآليات التنسيق؛ كما شهد هذا المؤتمر للمرة الأولى تشكيل عدد كبير من الائتلافات جنوب - جنوب؛ وعبرت النساء عن إمكانية التواصل عبر وسائل الاتصال الحديثة (مثل البريد الإلكتروني والإنترنت). وهكذا عكست هؤلاء النساء عملية العولمة.

فى هذا المنتدى، اعتبرت العولمة تهديداً ينبئ باستغلال النساء نظراً لكونهن مورداً غير مدفوع الأجر، أو منخفض الأجر. وفى الوقت نفسه، نظرت النساء إلى العولمة على إنها فرصة للمقرطة، وممارسة التضامن، ودعم قوى المجتمع المدني. ومع هذه المعادلة الصعبة، تسعى النساء إلى كسر الأسطورة القائلة



بغياى أى بدائل للسوق العالمية؛ وهكذا بدأ فى رسم معالم تلك البدائل، والتى يمكن إنجازها فىما يلى:

التغىير من خلال المشاركة:

تم النظر لفترة طويلة إلى الاندماج كمفهوم مغاير ومتناقض مع التغىير؛ إلا أنه لم يعد الأمر عبارة عن اختيار محصور بين أن تكون داخل أو خارج العملية القذرة التى تمثلها السياسات والنظام الاقتصادى الرأسمالى. وهو المفهوم الذى أطلقته الشبكة الجنوبية DAWN عام 1995؛ حيث اعتبرت أن الدولة، والسوق، والمجتمع المدنى يمثلون ثلاثة قطاعات للمشاركة والتغىير على المستويات الثلاثة المرادفة، أى: المستوى الكلى، والمستوى المتوسط، والمستوى الجزئى. وهكذا، أصبحت الأهداف الثلاثة المتشابهة تتعلق بـ (إعادة هيكلة السوق)، و (إصلاح الدولة)، و (دعم المجتمع المدنى). وترى هذه المقاربة أنه يمكن تطوير ائتلافات أفقية ورأسية تؤدى إلى النهوض باستراتيجية إجمالية لتغىير (المؤسسات والعمليات)، أى استراتيجية تتجه إلى تلبية احتياجات أضعف فئات المجتمع التى تتكون أغلبيتها من النساء.

حقوق النساء جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان:

استمدت المنظمات النسائية المحلية والدولية خلال العقد الأخير جزءاً كبيراً من خطابها من خطاب حقوق الإنسان الذى يستند فى أساسه إلى احترام الكرامة الإنسانية، والحقوق الأساسية، بغض النظر عن الفروق الفردية أو الثقافية. مع رفع هذا الشعار، تمكنت الناشطات المعنيات بحقوق النساء من التغلب على الوصمة النابعة من اعتبار النساء حالة خاصة، وحقوقهن حقوقاً خاصة. وقد أدى ذلك إلى تغىير نظرة النساء إلى أنفسهن، ونظرة الآخرين إليهن. وبناء على ذلك، أمكن تناول العديد من

القضايا المسكوت عنها فيما قبل باعتبارها خاصة، أو ذات طابع ثقافى محدد ، مثل مسألة العنف ضد النساء على سبيل المثال.

فك الارتباط نحو الإقليمية والمحلية:

قامت خبيرات الاقتصاد النسويات خلال السنوات الأخيرة بتطوير فكرة أهمية تقوية الدوائر والعناصر الإقليمية والمحلية فى مواجهة مساوئ العولمة؛ وهن يرون أنه ينبغى توجيه الانتاج والتجارة نحو تلبية الاحتياجات الأساسية، وليس نحو تحقيق الربح. بناء على ذلك، تقوم المنظرات النسويات ببلورة هدف النشاط الاقتصادى على أنه تلبية للاحتياجات، والنهوض بنوعية الحياة. وهو ما يحتوى ضمنياً على أسلوب مختلف فى العلاقة مع الطبيعة، وحماية تنوعها، وتنوع المجتمعات، وتبنى (الديمقراطية البيئية)، وبناء الشراكة بواسطة الذكاء والإبداع الذى تتسم به الأمور الطبيعية فى مواجهة (استعمار الرجال للطبيعة). وتتمثل نقطة الانطلاق لمعظم النظريات المرتبطة بهذا المفهوم فى العلاقة بين العمل المأجور والعمل غير المأجور، وبين الاقتصاديات المستندة إلى الربح والأسواق والاقتصاديات المستندة إلى الرعاية والإنجاب.

نستنتج من هذا الكتاب مدى تشابه أحوال النساء على امتداد العالم على الرغم من التباين الشديد بين ظروف كل بقعة من الأرض على حدة. كما يولد لدينا حالة من الرعب فيما سنؤول إليه الأمور إذا ما اكتفينا بالنظر كشهود سلبيين. فالعولمة موجودة لا محال، وآثارها القاسية برزت على وجوه ملايين البشر المقيمين على هذا الكوكب. كما أن أحوال النساء هى الأكثر تعرضاً للخطر؛ كذلك يثير الكتاب التخوفات المتعلقة بالأجيال القادمة، أى بأطفالنا وأطفال أطفالنا، وبالمستقبل الذى نورثه إليهم. فهل هناك مجال لقلب موازين هذه العولمة الشرسة؟ يشير الكتاب إلى بعض الاجتهادات التى قد تكون مفيدة؛ ولكن الدرس الأكبر الذى



نستخلصه يتمثل فى كلمتين؛ المقاومة والتضامن. وهاتان
الكلمتان تتطلبان جهوداً مضمناً من أجل التغيير. إلا أن الخيارات
الوحيدة المطروحة أمامنا هى التغيير أو الموت.

وظائف أكثر وأفضل للمرأة (دليل عمل)^(*)

عض : هـ إبراهيم

يأتى هذا الدليل مساهمة من منظمة العمل الدولية من أجل التطبيق الناجح لسياسات مؤتمر بكين فى سبتمبر 1995 وأيضاً إعلان كوبنهاجن فى القمة العالمية للتنمية الاجتماعية فى مارس 1995، حيث يسعى الأول إلى تحسين نوعية العمل وكميتها، بينما يعمل الثانى على إلزام الحكومات بصياغة سياسات وممارسات أو تعزيزها لضمان مشاركة المرأة تماماً فى (عمل مأجور أو فى الاستخدام)، وحسب ديباجة الكتاب فإنه يمثل المعايير التى تستخدمها المنظمة فى منهج بكين وبرنامج كوبنهاجن وفى هذا السياق يشدد الكتاب على العمل ضمن الوثيقتين الناتجتين عن المؤتمرين السابقين، ويؤكد على الفقرة التى تدعو إلى العمل لضمان حقوق العمال الإنسانية. ووفقاً للأهداف التى يسعى إليها هذا الدليل يصيغ بنيته على نحو يتيح:

• خلفية من المعلومات لفهم المسائل المعقدة والمشاكل التى تواجهها المرأة، وخاصة المرأة الفقيرة، فى الاقتصاد والمجتمع.

(*) لين. ل. وظائف أكثر وأفضل للمرأة : دليل عمل. بيروت : منظمة العمل الدولية، 2002.



• خطوط توجيهية أو اتجاهات للعمل بالإضافة إلى تقديم أمثلة ونماذج من أماكن مختلفة من العالم حول الاستراتيجيات العملية والبرامج التي نجحت أو التي فشلت والأسباب التي أدت إلى النجاح، والأسباب التي أدت إلى الفشل أو الإخفاق.

• ربط المعلومات والاتجاهات بالفقرات ذات الصلة في منهاج بكين وبرنامج كوبنهاجن.

ويحدد منهاج بكين 12 مجالاً تدعو إلى القلق منها:

- 1 - عبء الفقر المتزايد والمستمر على المرأة.
- 2 - اللامساواة والقصور في الوصول إلى الرعاية الصحية والخدمات المرتبطة بها.
- 3 - العنف ضد المرأة.
- 4 - آثار النزاعات المسلحة والأنواع الأخرى من النزاعات على المرأة، بما فيها المرأة التي تعيش في ظل احتلال أجنبي.
- 5 - اللامساواة في البنى والسياسات الاقتصادية في جميع أشكال الأنشطة وفي الوصول إلى الموارد.
- 6 - اللامساواة بين الرجل والمرأة في تشاطر السلطة وصنع القرارات على جميع المستويات.
- 7 - قوامة المرأة واللامساواة في وصول المرأة إلى جميع أنظمة التواصل والمشاركة فيها وخاصة وسائل الإعلام.
- 8 - التمييز المستمر ضد الطفلة وانتهاك حقوقها.

والفصل الثانى من هذا الدليل يتناول وضع المرأة فى الاقتصاد ويسلط الضوء على مباحث القلق الحاسمة والأهداف الاستراتيجية المرتبطة بتكافؤ الفرص والمعاملة. وثمة مباحث قلق قديمة وأخرى جديدة ترتبط بالتطورات التكنولوجية وأشكال التمييز الناشئة فى هذا المجال. ويمكن ربط المسائل الحاسمة المتعلقة بالتمييز فى المجال الاقتصادى الذى تواجهه المرأة بثلاث مجموعات من العوامل الأساسية:

1 - عوامل العرض التى تحدد عدد النساء العاملات ونوعيتها فى سوق العمل.

•مسئوليات العائلة وقيودها: فى العديد من المجتمعات، لا تزال الأسرة هى التى تعاقب المرأة لو استطاعت العمل وتحدد نوع العمل الذى يمكن أن تلتحق به ومكانه. وتتوقع الأسر فى بعض المجتمعات أنه لا ينبغي على المرأة أن تعمل أبداً، أو لا تعمل بعد الزواج وبعد الإنجاب، أو لا تعمل إلا عند ضرورة اقتصادية ملحة. لا تزال المرأة مرغمة على الاختيار بين العمل والأطفال، ومن هنا تأتى الضرورة لوضع استراتيجية تضمن الشراكة بين الرجل والمرأة فى الحياة العائلية والجماعية فى المجتمع. وهذا ما تضمنه منهاج بكين وبرنامج كوبنهاجن.

•عدم المساواة فى التعليم والتدريب: يعترف منهاج بكين بأهمية التعليم والتدريب للمرأة كحق من حقوق الإنسان وكأداة ضرورية لتحقيق المساواة. لقد ازدادت نسبة تعليم الفتيات ولكن مع هذه الزيادة هناك زيادة فى تسرب الفتيات من التعليم. بالإضافة إلى عدم توجيههن مهنيًا مما يضىف طابع التمييز على التدريب والتعليم وسقوطه فى القولية لأدوار المرأة.



• عدم المساواة فى الوصول إلى الموارد الانتاجية:
هناك حاجة ملحة للتدخل من أجل تمكين المرأة من
الموارد الانتاجية.

2 - جهة الطلب فى سوق العمل.

• الفصل فى سوق العمل والتركز فيه على أساس
الجنس: ويهدف منهاج بكين إلى القضاء على الفصل
الوظيفى وجميع أشكال التمييز فى العمالة . فلا تزال
الوظائف مقسمة بين الجنسين من حيث : المهارة
والمسئولية، والأجر، والمكانة، والسلطة، والتقاعد،
وأنواع العقود وفرص الترقية... الخ.

• الفوارق والتمييز فى الأجر: تبقى الفوارق فى الأجر
أحد أشكال اللا مساواة المستمرة بين المرأة والرجل.
• النوع فى مقابل الكم فى استخدام المرأة.
• خطر بطالة أكبر.

3 - التمييز والحرمان التراكمي.

إن الحرمان والتمييز اللذين تواجههما المرأة قبل دخول سوق
العمل وبعده على حد سواء مترابطان فيما بينهما بوضوح.
ثم ينتقل الكتاب فى هذا الفصل إلى وضع المرأة فى التقسيم
الدولى للعمل وآثار العولمة على الفقيرات بالإضافة أيضًا إلى
التحول التكنولوجى والأدوار التى يمكن أن يلعبها إيجابيًا أو سلبياً
فى سوق العمل للمرأة.

أما الفصل الثالث فقد جاء تحت عنوان (استراتيجيات متكاملة
وشاملة للعمل) لقد أكد برنامج كوبنهاجن على ضرورة صياغة

استراتيجيات متكاملة لمواجهة القيود والتحديات التى تعانيها المرأة، وتتمحور هذه الاستراتيجيات حول:

- ينبغي الاعتراف بأن وضع المرأة غير المتساوى فى الاقتصاد ليس فقط بسبب التمييز الجندرى بل أيضًا وبشكل مهم من جراء التطورات الاقتصادية الكلية والقطاعية، وبناءً على هذا الاعتراف ينبغي القيام بتشريعات جديدة وبرامج عمل لصالح المرأة الفقيرة.
- يجب أن يحدث اعتراف بدور المرأة غير القابلين للفصل فى الانتاج والإنجاب، بحيث لا يركز العمل على خلق وظائف وحسب بل أيضًا على تعزيز المزيد من التماشى بين مسؤوليات العمل والأسرة.
- يجب ضمان تنسيق لحزمة من التدخلات الاقتصادية والمؤسسية والتشريعية بغرض حدوث تطورات منتشرة ومستدامة فى وضع المرأة فى الاقتصاديات الدولية والوطنية واقتصاديات الأسرة.
- يجب مواجهة أوجه التمييز والحرمان المترابطة فيما بينها والتى تواجهها المرأة.
- يجب الاعتراف بأن المرأة نفسها لا تمثل مجموعة متجانسة، ويجب تكييف العمل للاستجابة إلى حاجات المجموعات الخاصة، وخاصة الأكثر تعرضًا للفقير والتهميش.

ويتعرض هذا الفصل بالشرح والتحليل لكل استراتيجية من الاستراتيجيات السابقة مع ربطها بمواد محددة من منهاج بكين وبرنامج كوبنهاجن.



يمكن الآن الانتقال إلى الفصل الرابع الذى يتناول تحسين نوعية عمل الإناث، ويذهب الدليل أنه من أسباب المعاناة للمرأة أكثر من الرجل هو نصيبها من التعليم العام أو المهنى، بالإضافة إلى تدريبها وإعادة تدريبها مقارنة بالرجل وذلك فى مرحلة قبل دخولها إلى سوق العمل وبعده، ومن هنا تأتى أهمية زيادة الاستثمار فى تعليم الإناث وتوفير استراتيجيات تعليمية للتوجه إلى سوق العمل، وهناك ضرورة ملحة لتوفير التعليم غير النظامى للنساء الأميات، والعمل على تحفيز الفقراء لإرسال بناتهم إلى المدرسة وتخفيض معدلات التسرب، وفى هذا الصدد يشير إلى مشروع بنجلاديش للتعليم العام سنة 1990 وأيضاً مشروع بنجلاديش لمساعدة المدارس الثانوية للإناث 1993، وفى مجال تدريب المرأة يستند إلى اتفاقية تنمية الموارد البشرية 1975. ويربط الدليل بين التعليم والتدريب، موضوع هذا الفصل، وتحسين وصول المرأة إلى فرص العمالة المطروحة فى الفصل الخامس. ومن أجل ذلك، أى تحسين وصول المرأة إلى فرص العمالة، لابد من التوفيق بين مسئوليات العمل والعائلة للمرأة والرجل، وهذا ما جاء فى منهاج بكين ضمن الأهداف الاستراتيجية (تعزيز التوفيق بين مسئوليات العمل والأسرة للمرأة والرجل) والتدابير التى يجب اعتمادها فى الاتفاقية حول العمال ذوى المسئوليات العائلية 1981. وفى هذا الصدد يدعو برنامج كوبنهاجن إلى (تعزيز أنظمة المعلومات حول سوق العمل، خاصة عبر تطوير بيانات ومؤشرات مناسبة حول العمالة، والبطالة الجزئية، والبطالة، فضلاً عن نشر للمعلومات فيما يختص بأسواق العمل، بما فى ذلك قدر الإمكان، أوضاع العمل خارج الأسواق النظامية. ويجب تقسيم هذه البيانات وفقاً للنوع من أجل مراقبة مكانة المرأة بالنسبة للرجل).

يأتى الفصل السادس (من أجل تعزيز الوظائف والعمالة للمرأة) ليغطى الهدف الاستراتيجى (و5) من منهاج بكين

والفقرتين (53 ج)، (56 ب) من برنامج كوبنهاجن وذلك من أجل (إلغاء الفصل الوظيفى وجميع أشكال التمييز). ويناقش هذا الفصل المواضيع التالية:

• إلغاء التمييز، بما فى ذلك سياسة تكافؤ فرص الاستخدام، وبرامج عمل إيجابية. وهو فى هذا يستند إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية حول سياسة الاستخدام 1964، والاتفاقية حول التمييز (فى العمالة والوظيفة) 1958.

• سياسة تكافؤ الفرص فى الاستخدام باتت نقطة انطلاق مهمة لإزالة التمييز وتعزيز تكافؤ الفرص والعمالة للمرأة فى سوق العمل، وخاصة سياسة تكافؤ الفرص فى الاستخدام على المستوى الوطنى، لذلك تشدد الفقرة (56 أ) من برنامج كوبنهاجن على أن المشاركة التامة للمرأة فى سوق العمل ووصولها المتساوى إلى فرص الاستخدام، يتطلبان (تأسيس مبدأ للمساواة بين الرجل والمرأة، كقاعدة لسياسة الاستخدام، وتعزيز التدريب المتحسس للجنسدية بغية التحامل ضد استخدام المرأة).

• تدابير لتحسين خيارات المرأة الوظيفية وتخفيف الفصل فى سوق العمل والتركيز على الجندر. وهناك طرق عدة من أجل توسيع خيارات المرأة الوظيفية ومنها:

أ - استخدام وسائل الإعلام، وحملات ضد قولبة المرأة.

ب - إصلاح المناهج التعليمية مع إصلاح المؤسسات التربوية ذاتها.

ت - تشجيع التعلم مدى الحياة.



ث - إعادة تنظيم العمل بتغيير البنى الهرمية الصلبة،
وتشجيع أشكال لتنظيم العمل تنطوى على المزيد من
بنى صنع القرار على أساس المشاركة وتشديد أكبر
على عمل الفريق والتعاون.

• خلق فرص استخدام المرأة. ويمكن تحقيق ذلك عن
طريق:

- 1 - الاستخدام المدعوم فى القطاع الخاص.
- 2 - الاستخدام فى القطاع العام.
- 3 - مخططات خلق استخدام بأجر مباشر.
- 4 - الاستخدام الذاتى وتنمية روح المبادرة الفردية ودعم
الشركات الصغيرة.

بات العمل لزيادة فرص استخدام المرأة غير كافي، لابد من
العمل على تحسين شروط هذا الاستخدام. إن المسح العالمى
للعام 1994 حول دور المرأة فى التنمية لاحظ أن (الازدياد فى
نشاط المرأة الاقصادى هو ظاهرة كمية تم تحقيقها غالباً على
حساب شروط عمل ذات نوعية). ومن هنا تأتى دعوة برنامج
كوبنهاجن (فقرة 47) بأهمية (وظائف نوعية للمرأة، مع احترام
تام لحقوق العمال الأساسية كما تم تحديدها فى منظمة العمل
الدولية وصكوك دولية أخرى ذات صلة). لذلك يسعى الفصل
السابع من هذا الدليل إلى:

• التشديد على أجر متساو لعمل ذى قيمة متساوية،
وهذا المبدأ يأتى ضمن بنود اتفاقية المكافأة المتساوية
لمنظمة العمل الدولية 1951.

• اتخاذ التدابير لتحسين السلامة والصحة فى العمل
للمرأة العاملة. تدعو الفقرة (106 ع) من منهاج بكين

الحكومات بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية ومنظمات أصحاب العمل والعمال، ومع دعم المؤسسات الدولية إلى صياغة سياسات خاصة، وتصميم برامج وسن تشريع ضرورى لتخفيف وإلغاء المخاطر الصحية والبيئية والوظيفية المنسوبة إلى العمل فى المنزل، وفى مكان العمل وغيره، مع الاهتمام بالمرأة الحامل والمرضعة).

- حرية التنظيم والحق فى التنظيم والتفاوض الاجتماعي. تدعو الفقرة (232 س) من منهاج بكين الحكومات إلى (تعزيز الحق المتساوى للمرأة فى أن تكون عضوة فى النقابات والمنظمات المهنية والاتحادات الأخرى). كما تدعو الفقرة (178 ح) الحكومات وأصحاب الأعمال والنقابات والمنظمات النسائية إلى (الاعتراف بالتفاوض الجماعى كحق وكآلية مهمة لإلغاء اللامساواة فى الأجر للمرأة وتحسين شروط العمل).
- فك الأنظمة وانعكاساته على استخدام المرأة.
- خطوط توجيهية لمراجعة التدابير التى تحمى المرأة العاملة.

أما الفصل الأخير فيتعرض إلى مسألة الضمان الاجتماعى والحماية الاجتماعية للمرأة العاملة. يمكن تعريف الضمان الاجتماعى تقليدياً على أنه (الحماية التى يوفرها المجتمع لأعضائه، عبر سلسلة من التدابير العامة ضد البلاء الاقتصادى والاجتماعى الذى قد يتسبب بشكل أو بآخر من جراء إيقاف المكاسب أو تخفيض كبير لها، نتيجة للمرض، أو للأومومة، أو للإصابة فى العمل، أو البطالة أو العجز، السن المتقدمة، والوفاة، وتوفير العناية الطبية، وتوفير الدعم الأسرى مع أطفال). وتحدد



اتفاقية منظمة العمل الدولية 1954 حول الضمان الاجتماعى المعايير الدنيا للضمان الاجتماعى فى تسعة فروع هى: العناية الطبية، والفوائد للمرض، والبطالة، والسن المتقدمة، والإصابة فى العمالة، والأمومة، والعجز، والأسرة، والباقون على قيد الحياة بعد الحوادث. وتغطى هذه الفروع معظم الطوائى الرئيسية، إن لم تكن كلها، التى يتعرض لها العمال وأسرهم فى مراحل حياتهم. ولكن فى العقود الثلاثة الأخيرة تم توسيع مضمون الضمان الاجتماعى ليضم إطار عمل الحماية الاجتماعية. ويوفر هذا دعمًا اجتماعيًا أساسيًا معمّمًا على جميع المواطنين، بغض النظر عن تاريخ المساهمة أو الاستخدام. وفى هذا السياق تدعم الفقرة (38 س) من برنامج كوبنهاجن للعمل ضمان (برامج الحماية والدعم الاجتماعى التى تستجيب إلى حاجات المرأة، مع الأخذ فى الاعتبار أدوار المرأة ومساور قلقها، خاصة إعادة دمج المرأة فى العمل النظامى بعد فترات غياب، ودعم المرأة الأكبر سنًا، وتعزيز قبول أدوار المرأة ومسئولياتها المتعددة).

فى النهاية ثمة ملاحظات حول هذا الدليل، رغم ما يوفره من مواد ومن استراتيجيات للعمل وبعض الخبرات التى تأتى من مناطق مختلفة من العالم. أهم هذه الملاحظات فى تقديرى، أنه يدور فى فلك نظام رأسمالى شديد التعقيد والاستغلالية، وهو يدرك من أين يأتى العبء على المرأة، وكيف يتم استغلالها واستبعادها والعمل على التمييز ضدها، وضد كل الأجراء والعمال والفئات الاجتماعية الأخرى، وكل ما يمكن فعله هو إضافة تحسينات على هذا الاستغلال وتطويع المرأة لكى تكون قابلة للاستغلال ومدتها بالمعلومات والمهارات لكى يسهل دمجها فى دورة هذا النظام. الملاحظة الأخرى هو تعامله مع المرأة بوصفها فى تقابل مع الرجل فى سوق العمل وأن المنافس لها فى سوق العمل هو الرجل وهو الذى ينازعها السيطرة والثروة وكأننا إزاء

طرفى صراع هما الرجل والمرأة ولسنا إزاء نظام اقتصادى
واجتماعى يقهر الاثنىن معاً، رغم تشديدنا على النوعية الخاصة
من التمييز والفقر اللذين يلحقان بالنساء.



عقد زواج عجم : امرأة عاملة من القرن السادس
عشر

عرض : رمضان

الخوي

المكان: مدينة الإسكندرية.

الزمان: الثلاثاء الموافق 14 يوليه 1551 م.

هى: عجم أبو الخير عبد الله، امرأة فى منتصف عمرها؛ فابنها من زوج سابق بلغ مبلغ الرجال، وصار من تجار الثغر، يسبقها صيتها أينما ذهبت، فجميع أبناء الحى يعرفها بالماشطة.

هو: المعلم عبد القادر محمد، شامى الأصل، أبوه هو الحاج محمد حداد وشهرته ابن درويش.

الحكاية: أحب عبد القادر أن يتزوج من عجم، جلسا ليتفقا، ربما فى حضور بعض الأهل من الطرفين وكان من بين نتائج الاتفاق:

•مؤخر صداق كبير، فهو على كل حال ضعف المقدم، على أن تتقاضاه بموت أو فراق.

• نظير كسوتها لفصلى الصيف والشتاء تتقاضاه منه
بشكل شهري - عكس معظم العقود، حيث كانت
الزوجة تأخذ نظير كسوتها سنويًا - وشهدت هي
بالرضا عن ذلك المبلغ.

• إذا سافر فعليه أن يؤمن لها مصدرًا للانفاق عليها.
• ألا يمنعها من عملها.

• ألا ينقلها من مدينة الإسكندرية.

• وقد أشهد على نفسه أنه إن فعل شيئًا من ذلك دون
رضاها فلها أن تطلق نفسها منه.

التعقيب:

الزواج قبول وإشهار، وعقد الزواج⁽¹⁾؛ ضمان لحقوق الزوجين،
وإلزام لكل منهما فيما اتفق فيه مع الطرف الآخر، ومن شروط
العقد - كأي عقد - عدم الإكراه، إذ لا بد من رضى الطرفين
على ما اتفقا عليه رضًا تامًا، والعقود التى تشترط فيها المرأة
شروطًا خاصة تحمى حقوقها سواء فى المسكن المناسب، أو
توفير خادمة لمساعدتها، أو تحديد بدل كسوة فى فصلى الصيف
والشتاء، أو عدم نقلها من مسكنها رغماً عنها كثيرة، لكن الشروط
التي ترتبط بعملها - وهو ما أهتم بالتركيز عليه الآن - فهى
وإن كانت قليلة إلا أن وجودها ذو دلالة مهمة.

عندما درست تلك الوثيقة فى دراسة عام 1998 تصورت أن
دلالة عدم وجود العديد من العقود التى تحوى شروطًا خاصة
بالعمل دلالة على ندرة حالات عمل النساء، حتى أنى ذكرت فى

(1) عن عقد الزواج وشروطه راجع على سبيل المثال

http://www.muhammad.org/cgi-bin/a_Optns.exe أيضًا. <http://www.zawaj.ws/new/4.htm>



الهامش: (أنه ينبغي ألا يفهم من ذلك أن عمل المرأة كان شائعاً لكن مثل هذه المهنة لا يمكن أن تقوم بها إلا النساء).

إلا أن الدراسة المعمقة لوثائق المحكمة الشرعية أثبتت تواجد النساء فى العديد من مجالات العمل، خارج المجال الخاص؛ سواء على مستوى البيع والشراء، والتجارة وصناعات الغزل والنسيج، والدلالة والندابات، إضافة للأعمال الخدمية فى مجال التطبيب، مما كون قناعات لدى الباحث بضرورة مراجعة التفكير فى الملاحظة الأولية السابقة، فوجود هذه الشروط مع التواجد الملحوظ للنساء فى الفضاء العام ومجالات العمل العديدة يمكن أن يجعلنا نرى أن الثقافة العامة للمجتمع لا ترى منغصاً من وجودها فى هذه الأطر، وهنا يكون وضع شرط يخص عملها مؤشراً على وجود تغير سلبي تجاه هذا التواجد النسائى فى مجالات العمل وليس العكس.

السيدة (عجم) المعروفة دائماً بصناعتها وليس باسم والدها أو أحد ذكور العائلة، كما هو مشهور فى الوثائق الرسمية، يبدو أنها على قدر كبير من الذكاء والدراية بما يتفق مع صالحها، وما يمكن أن يشكل تهديداً ضدها، وهو كما شكل نوعاً من الصعوبة فى الاتفاق بينها وبين زوجها المرتقب وليست لدينا تفاصيل كثيرة، فالأوراق التى بين أيدينا لم تمكننا من حضور الاتفاق بينهما، لكن الأکید - شأن كل زواج - أنهما جلسا ليتفقا، وما نملكه من أوراق يشى لنا بأن التفاوض لم يكن سهلاً، وربما استغرق وقتاً غير قليل، بل إنه ظل محل سجال حتى بعد كتابة العقد، فوجود بعض الجمل المضافة إلى نص عقد الزواج بعد كتابته، لتحديد مدة غيابه عنها بثلاثة أشهر، ليكون لها الحق بعدها بالذهاب للقاضى وتطبيق نفسها، فى مقابل بند آخر بمقدار المبلغ الذى أبرأت ذمته

منه فى مقابل التطلق (الخلع) بخمسة أنصاف بعد أن كان كل مؤخر صداقها، يشى لنا بصعوبة التفاوض بينهما وطول أمده.

بعض المهن ترتبط بثقة الناس فى محترف أو محترفة هذه المهنة ووظيفة الماشطة واحدة من تلك المهن، فسمعة (عجم) ومعرفة الناس بها هى التى تسمح لها بمزاولة المهنة، لذلك تجدها لم تشتترط فقط ألا يحرمها من صناعتها، لكنها اشتترطت عليه أيضًا ألا ينقلها من الثغر، حتى لا تصل للنتيجة نفسها. أما مسألة أن زوجها قد قرر لها أو شهد على الزواج المذكور فهو أمر يتفق مع الصياغة الشرعية للنص، لكن يبدو أن الشروط التى أقرها، هى شروط متفق عليها بين الزوج والزوجة وفق التفاوض بينهما، وإلا ما الذى يدعو رجل أن يشهد وعلى نفسه بشروط هى فى الأساس لحماية مصالح الزوجة وليست لحماية مصالحه.

النص:

تزوج المعلم عبد القادر بن محمد الحداد الشامى المعروف بابن درويش بمخطوبته عجم المرأة ابنة أبو الخير بن عبد الله المعروفة بالماشطة على كتاب الله وسنة نبيه الكريم، وصداق جملته من الذهب الأكرونى المتعامل به الآن اثنى عشر دينارًا، الحال لها من ذلك أربعة دنانير مقبوضة بيدها باعترافها بذلك والباقى يحل عليه بموت أو فراق على مذهب من يرى ذلك من السادة العلماء رضوان الله عليهم أجمعين، زوجها منه بذلك ولدها المعلم أبو النصر ناصر الدين بن عبد الله المتسبب بالثغر، شهادة شهوده، وذلك بعد أن اتضح من أمرها أنها خالية من زوج... حلا للأزواج بشهادة المعلم يوسف بن أحمد بن علي... والحاج رمضان بن عبد الله الحلبى تزوجا شرعيًا وقبله الزوج المذكور لنفسه قبولا شرعيًا متصلًا بالإيجاب، وقرر الزوج المذكور لزوجته المذكورة نظير كسوتها عليه لفصلى الشتاء والصيف ما قدره من الفضة الموصوفة



أعلاه فى كل شهر من تاريخه عشرة أنصاف تقريراً شرعياً،
ورضيت منه بذلك الرضا الشرعى، وشهد عليه الزوج المذكور أنه
متى سافر من الثغر وترك زوجته المذكورة بلا نفقة ولا منفق
شرعى مدة ثلاثة أشهر، وأنه لا يمنعها من صناعتها ولا ينقلها من
الثغر إلا برضاها، ومتى فعل ما يخالف ذلك وحضرت زوجته
المذكورة إلى حاكم شرعى، وأخبرته بذلك، وثبت عليه بالطريق
الشرعى، وأبرأت ذمته من خمسة أنصاف من باقى صداقها عليه
كانت حين ذلك طالقاً طلقاً واحدة تملك بها نفسها حرر ذلك فى
تاريخه عشرة رجب الحرام سنة 958 هـ. شهود الحال، محمد على
موكل الحنفى.

دار الوثائق القومية بالقاهرة: محكمة إسكندرية الشرعية،
سجل رقم 1، ص 473، وثيقة 1943.