

انخفاض أجر المرأة في القطاع الخاص يفجر أزمة التمييز بين الجنسين بمصر

تحديد توصيف وظيفي موحد للمرأة وتدريبها يحلان مشكلة التفاوت في الأجور



أجور الرجال أعلى من أجور النساء في القطاع الخاص

وإزالة المعوقات التي تحد من دمجها في عملية التنمية، مع وجود مؤشرات تنموية تعكس مدى تقدم وضع المرأة في مختلف المجالات. وأشارت بسنت فهمي إلى أن "من تقوم بأعمال حرفية في منزلها هي امرأة عاملة، وأن المقصود بمصطلح التمكين هو الأهداف الأمامية للتنمية المستدامة التي تمكن من خلال الاقتصاد الابتكاري أي الحرف متناهية الصغر وليس التمكين بتولي المناصب".

حياة لائقة

قال حسن الخولي أستاذ علم الاجتماع بجامعة عين شمس إن "مصر تسعى لتوفير الإمكانات للمرأة، والتي تساعدها على عيش حياة لائقة، لأن هناك الكثير من الأسر المصرية تعيلها نساء". والمرأة المعيلة هي كل امرأة تعيل نفسها وأطفالها أو أفراد أسرتها لغيب العائل، سواء لإعاقبة صحية تمنعها من العمل أو لوفاته أو لهجره لها أو لوجوده في السجن أو لتعاطي المخدرات أو لامتناعه عن الإنفاق.

وبلغ عدد الأسر التي تعيلها سيدات نحو 3.3 مليون أسرة في آخر تقرير للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وسجلت نسبة الأميات 59.1 في المئة من إجمالي ربات الأسر ثم الحاصلات على مؤهل متوسط بنسبة 17.6 في المئة، ثم الحاصلات على مؤهل جامعي بنسبة 8.5 في المئة.

ومعظم الإناث من الأراذل ربات الأسر يعملن في الجهاز الحكومي، حيث بلغت النسبة 70.3 في المئة من إجمالي الإناث ربات الأسر على مستوى إجمالي مصر، ثم المتزوجات بنسبة 16.6 في المئة، ثم المطلقات بنسبة 7.1 في المئة.

وأضاف حسن الخولي في تصريح لـ "العرب" أنه "أن الأوان لأن تحصل المرأة على حقوق أكثر وفرضا تعزز أحوالها المعيشية، ويقع الكاهل الأكبر في هذا الدور على المؤسسات والحكومات، لأن لديها سلطة اتخاذ القرار، بينما القطاع الخاص مدلل ولا توجد قوانين تلزمه بتحديد مستويات الأجور أو تمكين المرأة وتدريبها". وأكد أن "الحكومة لا تميز بين الرجل والمرأة وتمنع الفرص بالتساوي بينهما، وارتفاع الأجر الذي تتقاضاه المرأة سمة إيجابية في المجتمع تعزز حمايتها اقتصاديا واجتماعيا، بينما لا نجد تلك الميزة في القطاع الخاص، لأنه يبحث عن مصلحته وتحقق أعلى ربح دون النظر لاعتبارات أخرى".

التي تستطيع التفرد للعمل هي غير المتزوجة أو التي تعتمد على والدتها بشكل كامل في تربية أولادها. وغير ذلك تكون الأسرة مفككة وتعاني من عدم الألفة وغياب المسودة، لذلك من مصلحة المرأة العمل في القطاع العام". وأضافت لـ "العرب" أن "ما تردده طبيعتين المعيشية وتستطيع المرأة من خلاله أن توازن بين العمل ومتطلبات أسرته، وتفضل المرأة الوظائف الحكومية لأن عدد ساعات العمل فيها أقل والزماتها محدودة، وهذا سائد في مختلف بلدان العالم.

وكشفت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المصرية أن نسبة الإناث تبلغ 50.7 في المئة من إجمالي العاملين بالقطاع الإداري للدولة خلال العام الماضي، وارتفعت نسبة تمثيل السيدات في مجالس إدارات الشركات المسجلة في البورصة إلى 11.6 في المئة، وتحسنت النسبة في شركات القطاع العام لتصل إلى 8.7 في المئة.

وتعددت إلى واجبات ومتطلبات الوظيفة، ويمكن الحل في وضع توصيف موحد للجنسين في جهة العمل.

وتتفوق أعداد السيدات في القطاع العام والحكومي أعداد الرجال، وهن يفضلن ذلك القطاع لأنه يتناسب مع طبيعتهم المعيشية وتستطيع المرأة من خلاله أن توازن بين العمل ومتطلبات أسرته، وتفضل المرأة الوظائف الحكومية لأن عدد ساعات العمل فيها أقل والزماتها محدودة، وهذا سائد في مختلف بلدان العالم.

وكشفت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية المصرية أن نسبة الإناث تبلغ 50.7 في المئة من إجمالي العاملين بالجهاز الإداري للدولة خلال العام الماضي، وارتفعت نسبة تمثيل السيدات في مجالس إدارات الشركات المسجلة في البورصة إلى 11.6 في المئة، وتحسنت النسبة في شركات القطاع العام لتصل إلى 8.7 في المئة.

والمهارات المحدودة لاسيما من الرجال، ومن يعمل في ذلك القطاع ليست لديه طموحات، ويضطر إلى العمل في وظيفة أخرى لزيادة دخله.

ورغم تقلد المرأة المناصب القيادية والوزارية والدبلوماسية إلا أن هذه المناصب قليلة مقارنة بعدد النساء في كل دولة.

ويبلغ عدد الإناث في مصر نحو 48.5 مليون نسمة حتى يناير الماضي، بينما حصلت المرأة على 8 قوائم وزارية داخل مجلس الوزراء بنسبة 24 في المئة من عدد الوزراء في الحكومة، كما حصلت على 162 مقعدا في البرلمان بنسبة 27 في المئة من أعضاء مجلس النواب.

ولمواجهة تلك الظاهرة ينبغي دعم جهود التمكين الاقتصادي للمرأة من جانب منظمات المجتمع المدني، وذلك بتوفير فرص تدريب للمرأة لسد الفجوات النوعية ومن ثم درء مشكلة تفاوت الأجور في القطاع الخاص.

ومن الأسباب التي تؤدي إلى ضعف أجر المرأة في القطاع الخاص بمصر تركيز نسب كبيرة من النساء في مهن ذات مهارات محدودة، مثل قطاع الملابس الجاهزة والصناعات الغذائية والعمل في مجال فرز الخضروات والفواكه وغيرها.

ومن المتوقع أن تستمر تلك الفجوة طالما أن نسبة أمية المرأة هي الأعلى، مع تركيز الفتيات خلال مرحلة التعليم الفني على الالتحاق بالمدارس التجارية التي لا تحسب الفئات مهارات، لذلك تعمل عقب تخرجها في الوظائف البسيطة التي لا تستلزم المهارات -مثل التعبئة في المصانع- وتحصل على أجر زهيد، ويتحقق العكس لو ركزت الفتيات على التعليم الصناعي خلال مرحلة الدراسة.

وحسب بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بلغ عدد الأميين في مصر 18.4 مليون نسمة بنسبة 25.8 في المئة، وترتفع الأمية لدى الإناث مقارنة بالذكور، وقد بلغت أعدادهم 10.6 ملايين نسمة بنسبة 30.8 في المئة، مقابل 7.8 مليون نسمة للذكور بنسبة 21.1 في المئة.

وتتمثل أقل نسب البطالة للأميئات نحو 2.2 في المئة، ويرجع ذلك إلى أنهم يقلبن الحد الأدنى من الأعمال بغض النظر عن مستوى المهارة، وذلك على عكس الحاصلات على مؤهلات عليا.

وتؤدي ظاهرة انخفاض أجر المرأة في القطاع الخاص إلى تراجع إنتاجية المجتمع، لأن ضعف المهارات لدى الإناث باعتبارها موردا بشريا يؤثر سلبا على الإنتاجية، كما أن مواجهة المخاطر المستقبلية على الاقتصاد تأتي برفع إنتاجية العمالة، وهذا يمثل تحديا كبيرا للنمو الاقتصادي، وينبغي التغلب عليه.

ولا تقتصر مشكلة فجوة الأجور بين الجنسين على التفاوت في الأجور، بل

تعددت الفوارق بين الجنسين من أكثر التحديات إلحاحا في العمل، وذلك بالتزامن مع خفض نسبة مشاركة النساء في سوق العمل. وحتى بعد الانضمام

إلى القوى العاملة تبقى فرصهن في إيجاد عمل أقل من فرص الرجال، وفعليا لا تزال فرص حصولهن على وظائف جيدة مقيدة.

وحسب الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بلغت نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل 15.6 في المئة من إجمالي قوة العمل (15 عاما فأكثر) مقابل 67.3 في المئة للرجال، وبلغت نسبة الإناث المشتغلات (15 عاما فأكثر) 15.3 في المئة مقابل 84.7 في المئة لدى الذكور.

وقالت "ن.ر." (عاملة في أحد البنوك الأجنبية الكبرى بمصر)، لـ "العرب": "بعد زواجي تغيرت معاملي من قبل إدارة البنك، وازدادت حدة المعاملة بعد علم المسؤولين بحملي، حيث أخبرني زميلاتي غير المتزوجات في البنك لتحل مكاني، وإلا سيرشح رجلا، بداعي أنه ستكون لدي أسرة وحياة منزلية جديدة ولن أستطيع التفرد للعمل".

وأفادت منظمة العمل الدولية بأن سوق العمل تعاني من عدم المساواة في تعيين الإمهات في مناصب عليا، إذ أن 25 في المئة فقط من المديرين الذين لديهم أطفال دون سن السادسة هم من النساء، وترتفع نسبة الإناث إلى 31 في المئة في صفوف المديرين من غير الآباء.

ومن اللافت أن القطاع الخاص لا يفرق بين الذكر والأنثى في الموقع ذاته، لكن يركز على تعيين الرجال وتوظيفهم، خلاصة العمل في المصانع ضمن ورديات، ولذلك أجورهم أعلى من أجور السيدات.

ويركز أصحاب العمل الخاص على الربح والاستمرار لذلك لا تلائم خططهم الطبيعية الخلقية للمرأة، فهي أم وزوجة وراعية لأطفالها، ولا يجذب أرباب هذا العمل انتداب المرأة بصفة عامة.

وتحرص معظم النساء في مصر على العمل في القطاع العام وقطاع الأعمال وفي المؤسسات التابعة للدولة بشكل عام، لاسيما في الأقسام الإدارية والمكتبية.

وقالت يمن الحماقي -أستاذة الاقتصاد بجامعة عين شمس في القاهرة- إن "المعاملة بين الجنسين في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال تكون على قدم المساواة، فلا تفرقة بين الذكور والإناث، لأن الكل يخضع للقانون سواء في التعليم أو في التشغيل أو على مستوى تحديد الأجر".

وأضافت لـ "العرب" أن "العكس يحدث في القطاع الخاص، إذ يخضع العاملون لرغبة صاحب العمل وتقييمه

رغم التقدم الذي أحرزته مصر على طريق المساواة بين الجنسين في عالم العمل -وتحديداً في القطاع الحكومي والأعمال العامة- مازالت هناك عوامل تمنع تلك المساواة؛ إذ لا تزال فجوة الأجور بين الجنسين أمراً بعيداً عن التغيير في الشركات الخاصة، ولا توجد بوادر بشأن انتزاع النساء حق المساواة مع الرجال في الأجر نتيجة انخفاض مشاركة النساء في العمل مقارنة بالرجال.

القاهرة - كشف الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري (حكومي) عن تفوق أجور الرجال على أجور النساء في القطاع الخاص بنسبة 22 في المئة، في مقابل تفوق أجور النساء في قطاع الأعمال والقطاع العام بنسبة 31 في المئة، وهي القضية التي فجرت أزمة الفجوات النوعية المتمثلة في التفرقة المتفاوتة بين الجنسين في الأجور. ورغم تصريحات الرئيس المصري عبدالفتاح السيسي المتكررة بأن تمكين المرأة هو كلمة السر وراء بناء حضارات قوية، وأن من واجب الشعوب أن تمنح المرأة الفرصة الكاملة للمشاركة في مختلف المجالات، فإن القطاع الخاص لا يابه بتلك التصريحات.

ويعزو المدافعون عن حقوق المرأة ذلك إلى التمييز الجندري الذي يمارسه أرباب العمل الخاص ضد الإناث، مثل تفضيل توظيف الرجال وغياب التدريب اللازم الذي يُعين المرأة على الالتحاق بالأقسام المميزة وتقلد المناصب الوظيفية العليا.



يمن الحماقي:

المعاملة على قدم المساواة بين الجنسين الموجودة في القطاع العام غير موجودة في القطاع الخاص



حسن الخولي:

أن الأوان أن تحصل المرأة على حقوق أكثر وفرضا تعزز من أحوالها المعيشية، وهذا دور المؤسسات والحكومات



بسنت فهمي:

عدد الوزارات في الحكومة المصرية أكبر من مثيلاتها في كثير من البلدان المتقدمة ومنها أميركا

وتعد الفوارق بين الجنسين من أكثر التحديات إلحاحا في العمل، وذلك بالتزامن مع خفض نسبة مشاركة النساء في سوق العمل. وحتى بعد الانضمام