

المحددات الاجتماعية والاقتصادية للتوفيق بين العمل والأسرة في مصر^(*)

أحمد بدر محمد سيد
مدرس مساعد بقسم علم الاجتماع
كلية الآداب، جامعة القاهرة

الملخص

تسعى الدراسة الحالية للوقوف على طبيعة العوامل أو المحددات الاجتماعية والاقتصادية التي تحدد شكل العلاقة بين العمل والأسرة في المجتمع المصري، التي يتوقف عليها قدرة الأزواج والزوجات على الوفاء بمتطلبات والتزامات العمل المأجور من ناحية، وعلى القيام بالأعمال المنزلية والرعاية من ناحية أخرى. ولتحقيق ذلك، اعتمدت الدراسة على صور مختلفة من البيانات الثانوية المتاحة عن المجتمع المصري، وتنوعت هذه البيانات ما بين تقارير محلية ودولية، ودراسات أخرى سابقة، إلى جانب نتائج العديد من المسوح المحلية والدولية التي أجريت في مصر مؤخرًا. وكشفت الدراسة عن وجود خمسة محددات رئيسة تحدد شكل العلاقة بين العمل والأسرة في مصر، وتتمثل هذه المحددات في: التشريعات والقوانين المنظمة لعملية التشغيل في مصر، والفجوة النوعية في سوق العمل المصري، والفجوة بين التطلعات الاقتصادية للدولة والتطلعات العائلية للأفراد، ومعدلات الإعالة، وشيوع نمط من الثقافة الذكورية يعوق من حركة المرأة في المجال العام، ويحول دون التوزيع العادل للأعمال المنزلية والرعاية غير المأجورة بين الذكور والإناث داخل الأسر المعيشية.

الكلمات المفتاحية: العمل، الأسرة، الأعمال المنزلية، الأعمال الرعاية، التوازن بين العمل والأسرة، التوفيق بين العمل والأسرة، محددات التوازن بين العمل والأسرة

(*) المحددات الاجتماعية والاقتصادية للتوفيق بين العمل والأسرة في مصر، المجلد العاشر، العدد الثاني، أبريل ٢٠٢١،

Abstract:

The current study aims to identify the socio-economic determinants that shape the relationship between work and family in the Egyptian society, which also determines the ability of husbands and wives to balance between paid and domestic work. To fulfil that, this study reanalyzed many forms of secondary data available on the Egyptian society, which include the results of local, international reports and surveys. The study revealed that there are five main determinants of work-family balance, including work legislations and laws, gender gap in the Egyptian labor market, gap between economic and family aspirations, dependency rates, and the prevalence of masculine culture, which impedes women's mobility in the public sphere, and prevents equal distribution of domestic work between husbands and wives within households.

Key words: Work, Family, Domestic work, Caregiving work, Work-family balance, Work-family reconciliation, Determinants of work-family balance

مقدمة:

شهد المجتمع المصري خلال النصف الثاني من القرن العشرين وبدايات الحادي والعشرين تحولات اقتصادية واجتماعية مرتبطة بالتشغيل أدت إلى وجود تعارض شديد بين متطلبات مشاركة الأفراد في سوق العمل من ناحية، وبين التزاماتهم الأسرية والعائلية من تنشئة اجتماعية للأطفال ورعاية أسرية للمرضى والمعاقين وكبار السن من ناحية أخرى. فعلى مدار السبعة عقود الماضية انتقل الاقتصاد المصري من الشكل القطاعي المعتمد بشكل كبير على الإنتاج الزراعي الذي لا يتجاوز حيز المنزل، إلى الاقتصاد الاشتراكي المدعوم بقوة من جانب الدولة والمتمتع بدرجة عالية من المركزية، ثم إلى اقتصاد السوق الحر، المتنوع في قطاعاته، ذو التوجهات الرأسالية، والمنفتح بقوة على الأسواق الخارجية. هذه التحولات في أشكال الاقتصاد ساهمت بشكل كبير في زيادة الطلب المجتمعي على معدلات تشغيل كل من الذكور والإناث على السواء؛ فارتفعت بذلك معدلات مشاركة الآباء والأمهات في قوة العمل المأجور كاستجابة للتحولات الاقتصادية من جانب، ورغبة في تحسين الأوضاع المعيشية من جانب آخر. وفي المقابل من

ذلك، فإن قوى التضامن الاجتماعي والثقافة السائدة بشأن الأبوة والأمومة والانجاب والتطلعات العائلية ظلت تعمل بقوة على مقاومة التوجهات الاقتصادية التي تفرضها سياسات التشغيل المتغيرة كي تعطي الأولوية للحياة الأسرية على حساب العمل أو خلق مساحة تفاوضية تسمح بالتسوية بين العمل والحياة العائلية.

وفي ضوء هذا التعارض تسعى الدراسة الحالية للكشف عن المحددات الرئيسية التي تحدد شكل العلاقة بين العمل والأسرة في مصر، والتي يتوقف عليها -في الوقت ذاته- قدرة الأزواج والزوجات على الوفاء بالتزامات ومتطلبات العمل المأجور من ناحية، وبين التزامات الحياة العائلية من ناحية أخرى. ولتحقيق ذلك الهدف، اعتمدت الدراسة على صور مختلفة من البيانات الثانوية المتاحة عن المجتمع المصري، وتنوعت هذه البيانات لتشمل نصوص المعاهدات الإقليمية والدولية التي صدقت عليها مصر في مجال العمل، ونصوص القوانين المصرية المنظمة لعملية التشغيل، إلى جانب نتائج بحوث ودراسات وتقارير محلية ودولية، بالإضافة إلى نتائج بعض المسوح المحلية والدولية التي صدرت عن مصر مؤخرًا. وكشفت الدراسة عن وجود خمسة محددات رئيسية تحدد شكل العلاقة بين العمل والأسرة. تتمثل أولى هذه المحددات في السياسات والقوانين المنظمة لعملية التشغيل في مصر، والتي تحدد حقوق العاملين وواجباتهم داخل بيئات العمل، ويتوقف عليها قدرتهم على الجمع بنجاح بين متطلبات العمل وأعباء الحياة الأسرية. ثم يلي ذلك الفجوة البنائية بين الجنسين التي تتخذ أشكالاً مختلفة في الحياة الاقتصادية كالتفاوت في معدلات التشغيل والبطالة بين الذكور والإناث، والتفاوت في الأجور، وفي فرص الترقى لصالح الذكور، وجميعها تسهم بشكل أو بآخر في إقصاء النساء من الحياة الاقتصادية. أما العامل الثالث، فيتمثل في التعارض الشديد بين التطلعات الاقتصادية المنشودة للدولة المصرية وبين التطلعات العائلية للأفراد، والتي تتجلى بوضوح في سياسات حكومية تطالب بالحد من الانجاب وتنظيم الأسرة، وبين تطلعات عائلية تُعلي من قيمة الإنجاب داخل الأسرة المصرية، وتنظر إليها باعتبارها رأس مال بشري يمكن اللجوء إليه في ظل الضغوط الاقتصادية. ويلى ذلك، الارتفاع الملحوظ في معدلات الإعالة داخل الأسر المعيشية الناجم عن الخلل بين عدد الأفراد ممن هم في قوة العمل داخل الأسرة، وبين الأفراد ممن هم في حاجة للرعاية سواء من الأطفال أو المرضى أو كبار

سن. ثم تأتي في النهاية الثقافة الذكورية التي تُسهم بشكل كبير في فرض قيود على حركة المرأة في المجال العام، وفي شيوع نمط من التوزيع غير العادل للأعمال المنزلية والرعاية بين الجنسين. وفيما يلي عرض مفصل لهذه المحددات بشيء من التفصيل.

أولاً: البنية التشريعية والقانونية:

يعكس التوجه السياسي للدولة المصرية حرص الحكومة المصرية على تأكيد مبادئ وقيم العدالة الاجتماعية بين جميع المواطنين دون تمييز، وعلى امتلاك جميع المواطنين للفرص العادلة في الوصول للموارد والخدمات والمشاركة في الحياة العامة. ويمثل الحق في العمل واحداً من أكثر الحقوق التي نصت عليها التشريعات والقوانين المصرية، والتزمت الدولة منذ وقت مبكر بضمان توفيره لجميع المواطنين دون تمييز. ويتجلى هذا الالتزام من جانب الدولة في اثنين من الأمور، هما: تصديق الحكومة المصرية على العديد من المعاهدات الدولية التي تضمن العمل اللائق للجميع، وإصدار وسن القوانين الوطنية والمحلية المنظمة لعملية التشغيل والمهادفة لتوفير الحماية القانونية والاجتماعية للعاملين، وتسعى لتذليل العقبات التي تحول دون المشاركة الفعالة للرجال والنساء على قدم المساواة في الحياة الاقتصادية.

وبالنظر لالتزامات مصر الدولية بشأن التشغيل والعمل يتضح أسبقية مصر بين دول المنطقة في الانضمام لعضوية المنظمات الدولية والإقليمية المعنية بتعزيز الحقوق والحماية الاجتماعية للعاملين في مجال العمل. وقد صاحب تمثيل مصر في المؤسسات الدولية تصديقها على ما يزيد عن ٥٦ اتفاقية عمل دولية وإقليمية تضع إطاراً عاماً لسياسات مصر الاجتماعية وسياسات التشغيل والعمل بها.^(١) وتمثل اتفاقية (السيداو) CEDAW واحدة من أقدم هذه الاتفاقيات التي صدقت مصر على بنودها الخاصة بالقضاء على التمييز في مجال العمل، ونصت بنود هذه الاتفاقية على التزام الدول الأعضاء بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، لكي تكفل للمرأة مجموعة من الحقوق المساوية للرجل. كما نصت الاتفاقية على ضرورة التزام الدول الأعضاء بمنع التمييز ضد المرأة في العمل بسبب الزواج أو بسبب تحملها أعباء الأمومة والرعاية الأسرية، وألزمت الدول الأعضاء اتخاذ مجموعة من التدابير لضمان ذلك، منها: حظر الفصل من العمل بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، وإدخال نظم إجازة الأمومة المدفوعة

الأجر دون أن تفقد المرأة لأى امتيازات عينية أو نقدية أو وظيفية كانت تتمتع بها، وتشجيع الدول الأعضاء على توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتها الأسرية، وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة؛ وذلك عن طريق تشجيع إنشاء مراكز لرعاية الأطفال وغيرها.^(٣)

وعلى الصعيد الإقليمي، كانت مصر من أوائل الدول العربية المنضمة إلى منظمة العمل العربية التي أنشأتها جامعة الدول العربية في عام ١٩٦٥، وانضمت مصر لعضويتها في عام ١٩٦٦، وهي تُعد أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشئون العمل والعمال على الصعيد القومي، وقد صدر عن المنظمة منذ تأسيسها وحتى الأول من أكتوبر عام ٢٠١٨ تسع عشرة اتفاقية، وتسع توصيات تخص مجالات العمل وحقوقه.^(٤) وتمثل الاتفاقية العربية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة واحدة من أقدم الاتفاقيات التي صدرت عن المنظمة. فانطلاقاً من مبدأ ضرورة مساهمة الأيدي العاملة النسائية في التنمية؛ نصت مواد هذه الاتفاقية بحيث تلزم الدول الأعضاء بضرورة المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة في كافة تشريعات العمل. كما تنص الاتفاقية على تهيئة الظروف المناسبة التي تساعد المرأة على الجمع بين العمل والأسرة، فتطالب بتخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة من الحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، وتحظر تشغيلها ساعات عمل إضافية في الفترات المذكورة. وتُلزم بنود الاتفاقية أصحاب العمل بتهيئة دور حضانة مناسبة لأطفال الأمهات العاملات. وتنص الاتفاقية أيضاً على حق المرأة العاملة في الحصول على الإجازات المأجورة وغير المأجورة سواء للوضع أو لرعاية الأطفال أو لمرافقة الزوج في فترة تواجده خارج البلاد.^(٥)

لقد ساهمت التزامات مصر الدولية والإقليمية في مجال العمل في صياغة العديد من التشريعات والقوانين الوطنية المحلية المنظمة لعملية التشغيل، والتي تُجسد المبادئ والالتزامات العامة التي تعهدت بها مصر دولياً. فقد نصت جميع الدساتير المصرية على المساواة الكاملة بين المواطنين دون تفرقة في ذلك بحسب الجنس، أو اللون، أو العقيدة. ونص الدستور المصري الصادر في عام ٢٠١٤ في المادة رقم (٩) على عدم التمييز وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين. وتؤكد المواد (١٢)، (١٣)، (١٤) على التزامات من جانب الدولة بتوفير العمل لجميع المواطنين دون تمييز، فالوظائف العامة حق لجميع المواطنين

على أساس الكفاءة ودون محاباة أو وساطة، كما تكفل الدولة للعمال حقوقهم وعليها حمايتهم من مخاطر العمل.^(٦٠) وينص الدستور المصري في المادة العاشرة منه على أن الأسرة أساس المجتمع، وتحرس الدولة على تماسكها واستقرارها وترسيخ قيمها. وتكفل الدولة المصرية بموجب المادة (١١) من هذا الدستور للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا دون تمييز ضدها. كما يُلزم الدستور المصري الدولة باتخاذ كافة الإجراءات والتدابير التي يكون من شأنها مساعدة المرأة على الانخراط في مجالات العمل المختلفة، وعلى التوفيق بين واجباتها والتزاماتها الأسرية وبين عملها في المجتمع. وينص الدستور أيضًا على توفير الرعاية الكاملة والحماية الاجتماعية للأومة والطفولة والمرأة المعيلة والنساء الأشد احتياجًا.^(٦١)

وإذا كان الدستور المصري قد نص على المبادئ العامة الحاكمة للتوفيق بين العمل والأسرة، فقد تضمنت قوانين العمل مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تُلزم بها مؤسسات العمل وأصحابها تجاه النساء العاملات بما ييسر عمل المرأة، ويقدم لها كافة الوسائل التي تساعدها على التوفيق بين واجباتها نحو الأسرة وممارسة نشاطها المهني أو الوظيفي. وبالنظر للقوانين المصرية المنظمة لعمل الأمهات في مصر يمكن ملاحظة تعددية في النصوص القانونية الخاصة بالقضية الواحدة وتضاربها أحيانًا؛ وقد يتتاب القارئ الشعور بأنه لا يوجد قانون واحد موحد ينطبق على جميع الأمهات العاملات بقطاعات العمل المختلفة في الدولة بل ثمة قوانين متعددة. ويُعتبر قانون الخدمة المدنية بمثابة الشريعة العامة المنظمة لقواعد العمل الحكومي في مصر، وتسرى أحكامه بحسب نص المادة الأولى من هذا القانون على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك.^(٦٢) كما تسرى أحكامه على العاملين الذين تُنظم شؤونهم الوظيفية قوانين خاصة في حالة خلو هذه القوانين الخاصة من حكم لمسألة محددة، مثل أساتذة الجامعات، ورجال القضاء، وغيرهم.^(٦٣)

وقد نص قانون الخدمة المدنية الصادر في نوفمبر ٢٠١٦ على مجموعة من القواعد المنظمة لعمل الأمهات خلال فترة الحمل والإنجاب، حيث تنص المادة (٥٢) منه على أحقية الموظفة في الحصول على إجازة وضع بأجر كامل لمدة أربعة أشهر، بحد أقصى ثلاث

مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية، ويمنح المُشرع المرأة الحق في تقرير موعد بدء الإجازة سواء قبل أو بعد الولادة، بحد أقصى شهر قبل الموعد المحدد للوضع.^(٤١) وتوسع المادة (١٤٤) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الحالي من أحقية الموظفة في الحصول على هذه الإجازة حتى وإن توفى مولودها.^(٤٢) وإذا كانت مواد قانون الخدمة المدنية قد نظمت حق النساء العاملات في القطاع الحكومي في الحصول على إجازة الوضع، فإن المادة (٧٠) من قانون الطفل المعدل في عام ٢٠٠٨ تمنح المرأة العاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص سواء كانت تعمل بطريقة دائمة أو عن طريق التعاقد المؤقت الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل. وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.^(٤٣)

وبرغم المزايا التي نصت عليها المواد السابقة للمرأة العاملة بحيث جعلت هذه الإجازة بأجر كامل، ولم تشترط مضي مدة معينة على المرأة في الخدمة حتى تتمتع بإجازة الوضع، والسماح للمرأة باختيار موعد بدء الإجازة كما في قانون الخدمة المدنية، إلا أنه لا يوجد اتفاق بين القانونين حول المدة المحددة لإجازة الوضع للمرأة العاملة، فقد نص القانون الأول على أنها أربعة أشهر في حين ينص القانون الثاني على أنها ثلاثة أشهر؛ الأمر الذي قد يسمح لبعض جهات العمل بالتحايل على نص القانون. لقد كان من الأجدى للمُشرع أن يكون هناك قانون واحد يتم الاتفاق على صيغته، ويكون مُلزماً لجميع جهات العمل في قطاعات العمل المختلفة بالدولة.

ويحرص المُشرع المصري على مساعدة الموظفين الذين يقومون بأعمال رعايائية تجاه أشخاص آخرين على الوفاء بهذه الأعمال، سواء كان هؤلاء الأشخاص مرضى أو أطفال في حاجة للرعاية. حيث تنص المادة (٥٣) من قانون الخدمة المدنية على حق الموظفة في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة، وبحد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية.^(٤٤) وتوسع المادة (٧٢) من قانون الطفل هذا الحق لتجعله حق للنساء العاملات في الدولة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو في القطاع الخاص الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر. كما تُلزم نفس المادة جهة العمل التابع لها المرأة العاملة بتحمل اشتراكات التأمين الاجتماعي المقررة على المرأة

العاملة، أو أن تمنح المرأة العاملة تعويضًا عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء الإجازة وذلك وفقًا لاختيارها.^(١٣)

وعلى الرغم من المزايا التي نصت عليها المواد القانونية السابقة للمرأة العاملة حيث منحها الحق في الحصول على إجازة رعاية طفل ثلاث مرات خلال فترة عملها بالخدمة المدنية، ولم تشترط عدد الأطفال لتعدد مرات الحصول عليها؛ حيث يجوز للعاملة أن تحصل على المرات الثلاث للإجازة لرعاية طفل واحد، إلا أن النص القانوني للمادة يكرس للتمييز بين الأم العاملة في القطاع الحكومي والعام والأم العاملة في القطاع الخاص، فقد ربط المشرع بين حق المرأة في الحصول على هذه الإجازة في القطاع الخاص وبين ضرورة أن يعمل بالمنشأة المانحة لهذه الإجازات خمسين عاملاً على الأقل، على العكس من النساء العاملات بالقطاع الحكومي الذي لا يشترط ذلك. كما فرق المشرع بين العاملات بالقطاع الحكومي وبين العاملات بالقطاع الخاص في الاستحقاقات المالية، فهي إجازة بدون أجر للعاملات بالقطاع الخاص في حين تتحمل جهة العمل في القطاع الحكومي والأعمال العام اشتراكات التأمين المقررة على المرأة، أو تقوم بمنحها تعويضًا عن أجرها يساوي ٢٥٪ من مرتبها.^(١٤)

وتُنظم الدولة المصرية بموجب قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ عملية رعاية الأطفال وتنشئتهم داخل المؤسسات التعليمية والتربوية والاجتماعية المختلفة؛ وذلك في سنوات ما قبل المدرسة. حيث تُولى الدولة لأي أشخاص طبيعيين إذا توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في القانون مسئولية إنشاء دور حضانة لرعاية الأطفال دون سن الرابعة؛ بحيث تكون مسؤولة عن رعايتهم اجتماعياً وتنمية مواهبهم وقدراتهم، وتهيئتهم بدنياً وثقافياً ونفسياً وأخلاقياً تهيئة سليمة، وتشر الوعي بين أسر الأطفال بشأن أساليب التنشئة الاجتماعية السليمة، وتكون حاضنة للأطفال في الفترات التي يتعذر فيها على الوالدين التواجد مع أبنائهم إما لظروف العمل أو لغيرها. وتُكلف الدولة مديريات الشؤون الاجتماعية بمسئولية منح تراخيص إنشاء دور الحضانة، والإشراف عليها، ومتابعتها، وتقييمها، وتنظيم عملية قبول المساعدات والهبات والتبرعات المقدمة إليها، هذا إلى جانب إبلاغها عن أي مخالفات ترتكبها دور الحضانة للجهات المختصة، وإصدار قرارات غلق دور الحضانة في حالات الضرورة القصوى. كما يضع القانون عقوبات

محددة للأشخاص الذين ينشؤون دور للحضانة بدون تراخيص، أو يخالفون بعض بنود هذا القانون.^(١٥)

ولا يتوقف القانون عند حد تنظيم عملية إنشاء دور الحضانة بل يلزم قانون الطفل بموجب المادة (٧٣) منه صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارًا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال الأمهات العاملات لديه.^(١٦) كما تلتزم المنشآت التي تعمل بها أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة بأن تشارك في إنشاء دارًا للحضانة لرعاية أطفال العاملات بهذه المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دارًا للحضانة.^(١٧) ومن مزايا هذه القوانين أنها لم تفرق في التزامات صاحب العمل بشأن توفير دور حضانة لأبناء العاملات بين القطاع الحكومي والعام وبين القطاع الخاص مقارنة بقوانين أخرى. كما يُنظم القانون السابق أيضًا مرحلة رياض الأطفال باعتبارها نظامًا تربويًا يحقق التنمية الشاملة للأطفال في المجالات العقلية والبدنية والحركية والوجدانية والاجتماعية والخلقية والدينية قبل مرحلة التعليم الابتدائي. ويؤي القانون المصري مسؤولية إنشاء هذه المؤسسات للقطاعين العام والخاص، فقد تكون فصل أو أكثر ملحقة بأحد المدارس الحكومية أو الخاصة، أو قد تكون دارًا مستقلة بذاتها. وتخضع رياض الأطفال لخطط وبرامج وإشراف وزارة التعليم مباشرة.^(١٨)

وإلى جانب رعاية الأطفال، يمنح المشرع المصري بموجب المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية الموظف -رجلاً كان أو امرأة- الذي يرعى مريضًا بمرض معدي الحق في الحصول على إجازة خاصة بأجر كامل للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص.^(١٩) وبالرغم من التزام الدولة المصرية برعاية المعاقين وتأهيلهم من الناحية الاجتماعية والبدنية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية تمهيدًا لدمجهم في المجتمع، إلى جانب تحديد القانون للجهات المعنية برعاية المعاقين، والجهات الملزمة بتوفير فرص عمل لهم، إلا أن قانون الطفل المصري والتعديلات التي أجريت عليه لم ينص على امتيازات في العمل تُمنح خصيصًا للأشخاص مقدمي الرعاية للأشخاص المعاقين تقديرًا لأدوارهم الرعائية.

كما تنص القوانين المدنية بالدولة على بعض الحقوق والامتيازات للأزواج والزوجات العاملين التي من شأنها أن تحافظ على وحدة الأسرة وتماسكها، خاصة في الحالات التي يستطيع فيها أحد الأزواج الحصول على فرصة للعمل أو الدراسة بالخارج.

حيث يُلزم قانون الخدمة المدنية جهة العمل بموجب المادة (٥٣) منه بمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما للخارج سواء للعمل أو للدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون أجر مدة بقاء الزوج أو الزوجة بالخارج. ويتعين على جهة العمل في جميع الأحوال أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة. ^(٣٠) وتأكيداً على مبدأ وحدة الأسرة، وأحقية الأزواج والزوجات في العيش معاً أثناء التواجد خارج البلاد، فقد سبق للمحكمة الدستورية العليا وأن قضت في ٢ ديسمبر ١٩٩٥، بعدم دستورية أي نصوص قانونية تعارض المادة السابقة، أو تمنح الحق لبعض رؤساء جهات العمل في رفض هذا النوع من الإجازات. ^(٣١) وبالرغم من أهمية هذا النوع من الإجازات في الحفاظ على وحدة الأسرة وتماسكها، إلا أن المادة (٥٣) من نفس القانون تحرم من يحصل على هذه الإجازات الخاصة من الحق في الحصول على الترقية إلا بعد عودته من الإجازة واستكمال المدة البيئية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرة، ولا تدخل مدد الإجازات المنصوص عليها ضمن المدد البيئية اللازمة للترقية. ^(٣٢) وبالطبع فإنه يستثنى من ذلك الأشخاص الذين تنظم طريقة عملهم قوانين خاصة كأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أو غيرهم.

ويحدد القانون المصري الحد الأدنى والأعلى لساعات العمل الأسبوعية لجميع العاملين بالدولة، إلا أنه يترك للجهات المختصة الحق في تحديد أيام العمل الأسبوعية، ومواقيتها، وتوزيع عدد ساعات العمل بها. كما يمنح القانون الأفراد المسؤولين عن رعاية الأطفال أو المعاقين الحق في خفض عدد ساعات عملهم اليومية. فقد ألزمت المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية جهات العمل بتخفيض عدد ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة يومياً للموظفة التي تُرضع طفلها وحتى بلوغه سن العامين. ^(٣٣) وهو نفس الاستحقاق الذي تحصل عليه المرأة العاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص بموجب المادة (٧١) من قانون الطفل، وتؤكد هذه المادة على ضرورة أن تُحسب هذه الساعة من ساعات العمل اليومية، ودون أن يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر. ^(٣٤) كما فوض قانون الخدمة المدنية مجلس الوزراء عند إصداره اللائحة التنفيذية لهذا القانون أن يحدد الحالات الأخرى التي تحتاج لتخفيض عدد ساعات عملها اليومية. فمنحت المادة (١٣١) من اللائحة التنفيذية للقانون السابق الحق للموظف المسؤول عن رعاية أحد أبنائه المعاقين أيًا كان هذا الموظف رجلاً أو امرأة في تخفيض عدد ساعات عمله

اليومية لمدة ساعة يومياً ولم يربط ذلك بمدة محددة، وكذلك المرأة الحامل اعتباراً من الشهر السادس للحمل.^(٢٥) كما لا يجوز تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل، وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة.^(٢٦) ولم تنص القوانين السابقة على أحقية أي شخص في خفض عدد ساعات عمله اليومية نظير رعايته لأشخاص مرضى أو كبار سن.

وإلى جانب الأشخاص العاملين بدوام كامل، ينظم القانون المصري عملية التشغيل بدوام جزئي باعتبارها خياراً قد يلجأ إليه الأفراد رجالاً أو نساءً في الحالات التي يتعذر عليهم التواجد في سوق العمل بدوام كامل. وتشير الأدبيات الخاصة بالعمل إلى أن خيار العمل بدوام جزئي بات خياراً هاماً تلجأ إليه النساء أو الرجال أحياناً في الحالات التي يتعذر عليهم التواجد بدوام كامل في سوق العمل نظراً لانشغالهم بأعباء والتزامات الرعاية الأسرية. فقد أجازت المادة (١٤٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية للسلطات المختصة السماح للموظف -رجلاً كان أو امرأة- بالعمل لمدة ثلاثة أيام عمل أياً ما كان عدد أيام العمل بالوحدة، وفي هذه الحالة يحصل الموظف على (٦٥٪) من أجره الوظيفي والمكمل والإجازات الاعتيادية والمرضية والعارضة المقررة.^(٢٧)

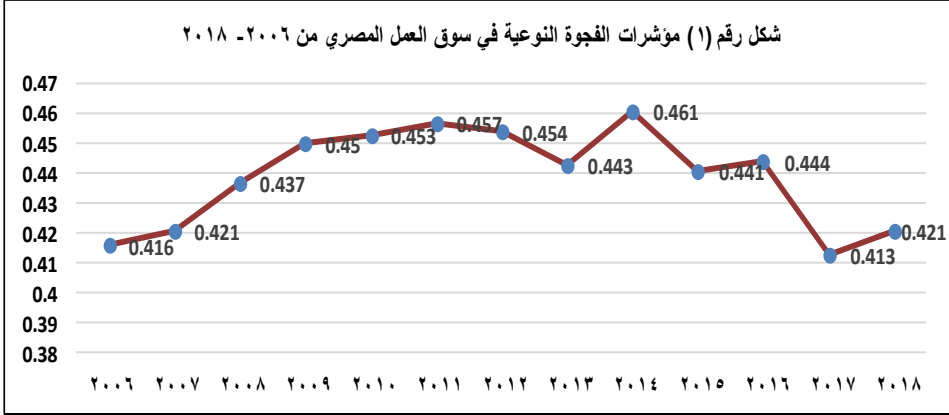
وعلى الرغم من أهمية جميع النصوص القانونية السابقة في رأب الفجوة بين مجالي العمل والأسرة، وفي إتاحة خيارات متعددة أمام النساء والرجال للتوفيق بين هذين المجالين، إلا أنه يمكن القول بأن اختصاص النساء دون غيرهم بجانب كبير من هذه النصوص القانونية خاصة ما يتعلق منها بالحق في الحصول على إجازات غير مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال يُسهم في إضفاء الطابع الجندري على هذه الأعمال ويجعلها أعمال نسائية بامتياز، ويحرم الأسرة من حق الانتفاع من دخل الزوجة الذي قد يكون أجدى للأسرة من الناحية الاقتصادية من دخل الزوج. وقد فطنت بعض الدول الغربية حقيقة هذه الأمور وبدأت في سن تشريعات وقوانين تكفل لكلا الجنسين الحق في الحصول على إجازات خاصة أحياناً ما تكون مأجورة لرعاية أفراد الأسرة المحتاجين للرعاية؛ وذلك ترسيخاً لمبدأ الشراكة بين الأزواج داخل وخارج الأسرة. ومن جانب آخر فإنه بالرغم من أن القوانين المصرية المنظمة للتشغيل تنص على عقوبات واضحة لكل من يخالف بنودها ونصوصها، إلا أن ضعف العقوبات المقررة في بعض هذه القوانين قد يجعل من

السهل التحايل عليها وعدم الالتزام بها. فقد نصت المادة (٧٤) من قانون الطفل مثلاً على عقوبة مالية تتراوح ما بين مائة جنيه وخمسمائة جنيه لكل من يخالف الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة.^(٢٨)

ثانياً: الفجوة النوعية في سوق العمل:

تشير البيانات إلى أن مصر لاتزال تعاني من تعثر الجهود في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة فيما يتعلق منها بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بمشاركة المرأة في العمل بأجر خارج المنزل.^(٢٩) ووفقاً للمؤشر العام للفجوة النوعية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٨، احتلت مصر الترتيب ١٣٥ عالمياً من أصل ١٤٩ دولة؛ وذلك بحصولها على ٠,٦١٤ درجة على المقياس العالمي للفجوة النوعية. وبذلك تحتل مصر الترتيب التاسع في معدلات الفجوة بين الجنسين بين مجموعة دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.^(٣٠)

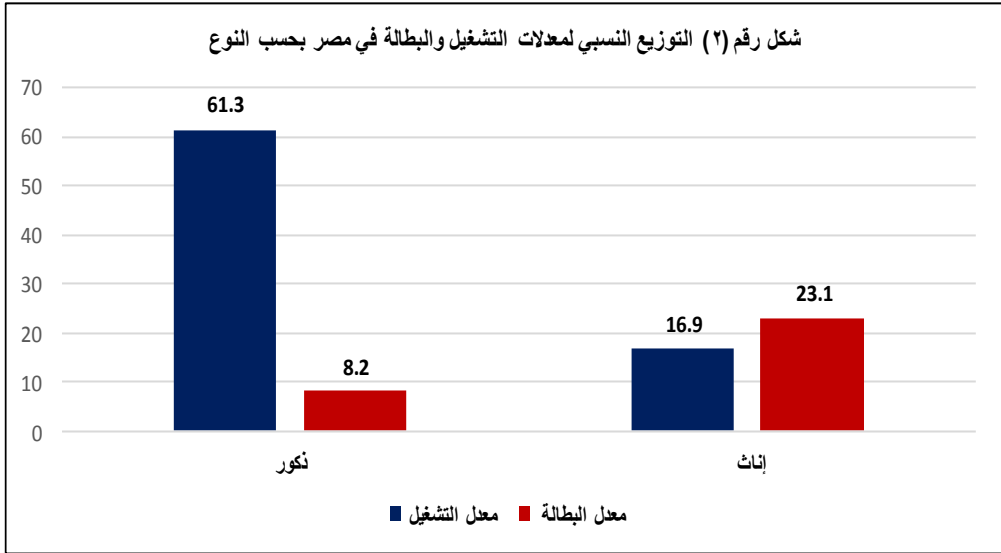
ويرجع سبب انخفاض ترتيب مصر في المؤشر العام للفجوة النوعية، إلى اتساع الفجوة بين الذكور والإناث في الحياة الاقتصادية والسياسية على وجه التحديد؛ الأمر الذي أدى إلى تراجع ترتيب مصر على مجموعة من المؤشرات الفرعية المكونة للمؤشر العام للفجوة بين الجنسين، كمؤشر المشاركة الاقتصادية والفرص، ومؤشر التمكين السياسي. فوفقاً للمؤشر العالمي للمشاركة الاقتصادية حصلت مصر في عام ٢٠١٨ الترتيب ١٣٩ عالمياً؛ وذلك بحصولها على ٠,٤٢١ درجة. وبالنظر للتطور الحادث في الفجوة النوعية في سوق العمل المصري على مدار السنوات الماضية، يتضح من بيانات المؤشر العام للمشاركة الاقتصادية لكل من الذكور والإناث على مدار ما يزيد عن عشر سنوات وجود تحسن ضئيل في راب الفجوة بين الجنسين. ويتضح من بيانات الشكل رقم (١) أن مظاهر عدم الثبات على هذا المؤشر كانت واضحة للغاية. فبينما شهدت الفترة من عام ٢٠٠٦ وحتى عام ٢٠١١ تحسناً متصاعداً في مؤشرات الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية، إلا أن الفترة من عام ٢٠١٢ وحتى عام ٢٠١٨ شهدت تذبذبات واضحة صعوداً وهبوطاً في حجم تلك الفجوة. وبشكل عام، كانت أفضل حالات التحسن في الفجوة بين الجنسين في المجال الاقتصادي في عام ٢٠١٤؛ حيث انخفضت



المصدر: مسح القوى العاملة، مصر، ٢٠١٧.

الفجوة لتصل إلى ٤٦١، ٠ درجة. بينما ازداد اتساع الفجوة بين الجنسين في المجال الاقتصادي خلال أعوام ٢٠١٥، ٢٠١٦، ٢٠١٧ لتسجل في عام ٢٠١٧ حوالي ٤١٣، ٠ درجة، وهي تمثل أقصى اتساع وصلت له الفجوة بين الجنسين في المجال الاقتصادي منذ عام ٢٠٠٦ وحتى الآن.

ووفقاً لبيانات مسح القوى العاملة في مصر في عام ٢٠١٧، فقد بلغ إجمالي عدد الأفراد الذكور والإناث داخل قوة العمل ٢٩، ٥ مليون فرداً. ومن بين إجمالي قوة العمل المقدرة في عام ٢٠١٧، بلغ عدد الذكور في قوة العمل ٢٢، ٥ مليون فرداً، بنسبة ٧٦، ٣٪ تقريباً من إجمالي قوة العمل، في مقابل ٧ مليون فرداً تقديراً قوة العمل من الإناث، بنسبة ٢٣، ٧٪ من إجمالي قوة العمل. وبالنظر للفروق بين الجنسين في معدلات التشغيل والبطالة، فمن بين إجمالي عدد الذكور في قوة العمل بلغ عدد المشتغلين الذكور حوالي ٢٠، ٦ مليوناً، بمعدل تشغيل ٦١، ٣٪ للذكور، في حين بلغ عدد المتعطلين الذكور ١، ٩ مليون فرداً، بنسبة بطالة بلغت ٨، ٢٪ بين الذكور. وفي المقابل من ذلك، فمن بين إجمالي عدد الإناث في قوة العمل بلغ عدد السيدات المشتغلات ٥، ٤ مليون عاملة، بمعدل تشغيل ١٦، ٩٪ للإناث، في حين بلغ عدد المتعطلات ١، ٦ مليون عاطلة، بنسبة بطالة بلغت ٢٣، ١٪ بين الإناث. أي أن معدلات البطالة بين الإناث أكبر من ضعف معدلات البطالة بين الذكور.^(٣) أنظر الشكل التالي رقم (٢)



وتشير بيانات الدورات المتتالية لمسح القوى العاملة خلال الفترة من ٢٠١٢ وحتى عام ٢٠١٧ إلى وجود ثبات نسبي في معدلات تشغيل الإناث متراوحة ما بين ١٦,٩٪ و ١٧,٥٪ بفارق نصف درجة مئوية تقريباً، في حين كانت معدلات التغير في نسب تشغيل الذكور أكثر وضوحاً، متراوحة ما بين ٦١,٣٪ و ٦٧,٨٪ بفارق تجاوز الأربع درجات مئوية. وبالنظر للفروق بين الجنسين في معدلات البطالة، تشير البيانات إلى أن معدلات البطالة بين الإناث خلال السنوات القليلة الماضية كانت دائماً ما تزيد عن ضعف معدلات البطالة بين الذكور، وقد بلغ أقصى معدل للبطالة بين الإناث خلال عامي ٢٠١٣، ٢٠١٥ ليسجل في كلا العامين ٢٤,٢٪، في حين بلغ أعلى معدل للبطالة بين الذكور ٩,٨٪، ٩,٦٪ في عامي ٢٠١٣، ٢٠١٤ على التوالي. كما شهد عام ٢٠١٧ أقل معدل وصلت له نسبة البطالة بين الذكور (٨,٢٪) والإناث (٢٣,١٪) في السنوات الأخيرة. وتُظهر بيانات نفس المسح أيضاً أن ٨٧,٧٪ من الإناث العاطلات عن العمل على مستوى الجمهورية يقعن في الفئة العمرية من (٢٠-٣٩ سنة) وهي أكثر الفئات العمرية التي تستطيع خلالها المرأة الانجاب وتكوين الأسرة. (٣٧) فمع ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث يتعاظم الدور الإيجابي للمرأة وترتفع معها معدلات الخصوبة؛ نتيجة لإعطاء الأولوية للإنجاب على حساب العمل في ظل غياب مساهمة المرأة في النشاط الإنتاجي. وبالتالي، تكمن أحد الحلول المقترحة لمواجهة الزيادة السكانية في إعطاء دور

أكبر للمرأة في سوق العمل، بما يسمح لها بالمساهمة في العملية الإنتاجية من ناحية، وخفض معدلات الانجاب من ناحية أخرى.^(٣٣)

وتفسر بيانات المسح السكاني الصحي في مصر جانبًا من أسباب ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث، حيث يتضح من البيانات أن مشاركة الإناث في قوة العمل تتأثر بشكل ملحوظ بالعمر، وبطبيعة الحالة الزوجية. ويمكن القول بشكل عام، أن مشاركة المرأة المصرية في قوة العمل المأجورة خارج المنزل تتوقف على قدرتها على الموازنة بين العمل والحياة الأسرية؛ حيث تظهر النتائج أن مشاركة المرأة في قوة العمل تزداد مع التقدم في العمر، خاصة في السنوات التي تستطيع فيها المرأة التحرر من بعض أعباء الانجاب والرعاية الأسرية. ففي الوقت الذي لم تتجاوز فيه نسبة النساء العاملات ممن سبق لهن الزواج في الفئة العمرية من ٢٠-٢٤ سنة حوالي ١, ٥٪، بلغت نسبة النساء العاملات ممن سبق لهن الزواج في الفئات العمرية من ٤٠-٤٤ سنة، ومن ٤٥-٤٩ سنة حوالي ٣, ٢٠٪، ٨, ٢٢٪ على التوالي. كذلك تشير بيانات نفس المسح السابق إلى أن الغالبية العظمى من النساء المتزوجات (٦, ٨٤٪) لم يسبق لهن العمل على مدار السنة التي سبقت إجراء المسح، وفي المقابل لم تتجاوز نسبة النساء المتزوجات والعاملات وقت إجراء المسح حوالي ٩, ١٤٪.^(٣٤)

تتفق هذه النتائج مع نتائج مسح النشء والشباب في مصر في عامي ٢٠٠٩، ٢٠١٤، والتي أكدت على أن مشاركة النساء المتزوجات في قوة العمل لاتزال أقل بكثير من مشاركة النساء اللاتي لم يسبق لهن الزواج. ففي الوقت الذي بلغت فيه نسبة الفتيات العاملات ممن لم يسبق لهن الزواج حوالي ٩, ٢٥٪ في عام ٢٠٠٩، وحوالي ٢٥٪ في عام ٢٠١٤، لم تتجاوز نسبة النساء العاملات المتزوجات ٣, ١٢٪ في عام ٢٠٠٩، وانخفضت في عام ٢٠١٤ لتصل إلى ٧, ١١٪. وعلى العكس من ذلك، تشير نتائج نفس المسح إلى أن الشباب الذكور ممن لم يسبق لهم الزواج أقل مشاركة في قوة العمل من أقرانهم المتزوجين، فقد شهدت فئة الشباب الذكور غير المتزوجين تراجعًا بمقدار ١١٪ في معدل مشاركتهم في قوة العمل (حيث انخفضت من ٦, ٨٥٪ في عام ٢٠٠٩ إلى ٧٥٪ في عام ٢٠١٤)، مقارنة بزيادة قدرها ٢, ٠٪ في معدل مشاركة الذكور المتزوجين في عام ٢٠١٤، حيث ارتفعت نسبتهم من ١, ٩٥٪ في عام ٢٠٠٩، إلى ٣, ٩٥٪ في عام ٢٠١٤. وقد ترجع

الاختلافات بين الذكور والإناث في معدلات المشاركة الاقتصادية بحسب الحالة الزوجية إلى ما أكدت عليه نتائج المسح من أن الثقافة الذكورية مازالت تمثل عقبات كبيرة أمام مشاركة الإناث في سوق العمل، حيث أشارت ١٦,٥٪ من الإناث إلى أنهم لا يعملون نظراً لرفض آبائهم أو أزواجهم.^(٣٥) كما قد تعود التباينات بين الذكور أنفسهم إلى أن الرجال المتزوجين يكونون أكثر تقيداً والتزاماً بأعباء مادية تجاه أسرهم، ومسؤولين مسؤولية كاملة عن توفير الاحتياجات المادية لأسرهم؛ انطلاقاً من دورهم الرئيسي كعائلين لأسرهم، على عكس أقرانهم من غير المتزوجين الذين لا يتحملون هذه الالتزامات؛ وبالتالي تصبح مشاركتهم في سوق العمل اختيارية وليست إلزامية إلى حد كبير.

إن مشاركة الأفراد في الأنشطة الاقتصادية المأجورة خارج الأسرة دائماً ما تتأثر بطبيعة هيكل الأجور، وبالقيمة الحقيقية للأجر الذي يتقاضاه العامل؛ وبالتالي فإن الفجوة بين الجنسين في الأجور تمثل واحدة من أكثر التحديات التي تحول دون المشاركة الفعالة سواء للذكور أو الإناث في الأنشطة الانتاجية.^(٣٦) وبشكل عام، فإن هناك مجموعة من الأسباب التي تحول دون وجود عدالة بين الجنسين في الأجور، أهمها محدودية فرص التوظيف ذات الأجور العالية التي يحصل عليها النساء مقارنة بالرجال، والتوزيع غير العادل لساعات العمل غير المأجور داخل الأسرة المعيشية؛ حيث تؤدي النساء غالبية الأعمال المنزلية والرعاية غير المأجورة؛ مما يؤثر سلباً على مشاركتهم في سوق العمل، خاصة في الأماكن التي تفتقر إلى خدمات رعاية الأطفال والسياسات الصديقة للأسرة. وتظهر بيانات التقرير العالمي للأجور أن مصر تقع ضمن مجموعة دول تصنف على أنها في الشريحة الأدنى للدول ذات الأجور المتوسطة. وقد بلغ متوسط الفجوة النوعية للأجور الشهرية في مصر عام ٢٠١٨ بحسب منظمة العمل الدولية ١٣,٥٪ لصالح الذكور، أي أن متوسط الأجور التي يتقاضاها الرجال شهرياً في مصر تزيد عن الأجور التي تتقاضاها النساء بنسبة ١٣,٥٪. وبهذا المعدل فإن متوسط الفجوة النوعية للأجور في مصر يقل عن المتوسط العام للفجوة النوعية في الأجور بين دول الشريحة الأدنى للدول ذات الأجور المتوسطة والذي بلغ ١٥,٨٪، كما يقل أيضاً عن المتوسط العالمي للفجوة النوعية في الأجور الذي قُدر في عام ٢٠١٨ بحوالي ٢٠,٥٪.^(٣٧) إن الفروق بين الجنسين في تقدير

متوسطات الأجور ليست بالضرورة مرتبطة باختلافات في قيمة الأجر الذي يتقاضاه كلا من الذكور أو الإناث فقط، وإنما قد يرجع إلى أن النساء أكثر تغيُّباً عن العمل لفترات أطول من الرجال لأسباب متعلقة بإجازات كالحمل أو رعاية الأطفال أو حتى للولادة، وقد يحدث ألا تتقاضي النساء أجورًا أثناء حصولهن على هذه الإجازات مما يعمق الفجوة في الأجور بين الجنسين لصالح الرجال.

ثالثاً: التعارض بين التطلعات الاقتصادية والعائلية:

أطلقت الحكومة المصرية في مارس ٢٠١٥ استراتيجية للتنمية المستدامة عرفت "برؤية مصر ٢٠٣٠". ويرتكز مفهوم التنمية الذي تتبناه هذه الاستراتيجية على ثلاثة أبعاد رئيسية تشمل البعد الاقتصادي، والاجتماعي، والبيئي. وتهدف هذه الاستراتيجية في جانب كبير منها إلى تحسين وضع الاقتصاد المصري؛ بحيث يصبح الاقتصاد المصري اقتصاداً تنافسياً ومتوازناً ومتنوِّعاً في قطاعاته، وقادراً على تحقيق النمو المستدام. كما تهدف استراتيجية التنمية الاقتصادية لمصر إلى خفض كل من نسبة الدين العام ونسبة العجز الكلي إلى الناتج المحلي الإجمالي، وزيادة مشاركة المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، هذا إلى جانب توفير فرص عمل لائق ومنتج للجميع بما يضمن خفض معدلات الفقر والبطالة ومضاعفة معدلات الإنتاجية.^(٣٨)

ولتحقيق الأهداف الرئيسية لهذه الاستراتيجية نفذت الحكومة المصرية مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية، فقد أصدرت من ناحية سلسلة من التشريعات والقوانين الهادفة لتشجيع الاستثمارات الأجنبية، وبدأت في تنفيذ مجموعة من المشروعات التنموية الهادفة لتوفير فرص عمل وتنشيط حركة الإنتاج. ومن ناحية أخرى انتهجت الحكومة المصرية مجموعة من السياسات التقشفية التي تهدف بشكل كبير لتقليل العجز في الموازنة العامة للدولة، فبدأت في خفض التدرجي للدعم المقدم من جانبها على بعض السلع والخدمات المقدمة للمواطنين، وحررت سعر صرف الجنيه المصري أمام العملات الأخرى ليتحدد سعره وفقاً لآليات العرض والطلب، كما شهد هيكل الأجور في مصر حالة من الثبات النسبي؛ وقد صاحب هذه السياسات التقشفية موجة من التضخم وغلاء الأسعار فاقت في معدلاتها القدرة الاقتصادية للأسر المعيشية.

ويشير الخطاب الحكومي في مصر إلى وجود أزمة حقيقية في الاقتصاد كانت تستدعي التدخل السريع لإنقاذ الاقتصاد المصري من أزمتته. وتعلل الحكومة أسباب هذا التدهور بعدة أسباب، أهمها: معدلات النمو السكاني المتسارعة التي أصبحت تفوق في سرعتها معدلات النمو الاقتصادي، إلى جانب ضعف عجلة الإنتاج، وتراجع حصة مصر من النقد الأجنبي. وبحسب رؤية الحكومة المصرية فإن الزيادة السكانية الأخيرة مصحوبة بالتقلبات الاقتصادية وعدم الاستقرار السياسي لفترة ما بعد الثورة أدت إلى ارتفاع في معدلات الفقر والامية والبطالة والتضخم، وشكلت ضغطاً هائلاً على الموارد الطبيعية من أراضي زراعية ومياه وطاقة وغيرها، ومع انخفاض العائد من العملات الأجنبية انخفضت قدرة الدولة المصرية على الاستثمار في رأس المال البشري إلى الحد الأدنى، حيث تدهورت الخدمات التعليمية والصحية والسكنية وخدمات النقل والمواصلات المقدمة للمواطنين.^(٣٩)

وفي ضوء ذلك، تمثل عملية خفض معدلات الإنجاب أحد أهم الحلول المقترحة من جانب الحكومة لمواجهة الأزمة الاقتصادية الحالية، وأحد أكثر القضايا التي توليها الحكومة اهتماماً كبيراً في الوقت الراهن؛ حيث يُنظر للزيادة السكانية باعتبارها عبئاً ثقيلاً على كاهل الدولة المصرية، وتهديداً لكل ثمار التنمية. كما اعتبرت قدرة الاقتصاد المصري على التعافي مرهونة بخفض معدلات الإنجاب، بحيث تُصبح متماشية مع معدلات النمو الاقتصادي. وقد انعكست هذه التوجهات الحكومية في سلسلة من الإجراءات كان من بينها إصدار الاستراتيجية القومية للسكان والتنمية ٢٠١٥-٢٠٣٠، والتي تهدف بشكل رئيسي لخفض معدلات الزيادة السكانية، وتحسين الخصائص السكانية من خلال بناء قدرات المواطن المصري المعرفية والمهاراتية والسلوكية بما يؤهله للالتحاق بسوق العمل.^(٤٠) كما ظهرت بعض الحملات الحكومية المطالبة بضرورة خفض معدلات الإنجاب كحملة "تنين كفاية" التي أطلقتها وزارة التضامن الاجتماعي المصرية، وحملة التوعية بالقضية السكانية التي تبناها وزارة التنمية المحلية بالتعاون مع المجلس القومي للسكان وصندوق الأمم المتحدة للسكان. ولم تتوقف الجهود عند هذا الحد بل ظهرت دعوات داخل مجلس النواب المصري تطالب المجلس بضرورة إصدار قانون يجرم الأسر التي لا تلتزم بعدد محدد للإنجاب من جميع أنواع الدعم المقدم من الدولة للمواطنين،

إضافة لتحصيل مقابل مادي من الأسر غير المتزمنة للحصول على جميع أنواع السلع والأسعار العالمية. وفي ظل هذه الظروف، فمن المتوقع أن تصبح عملية إنجاب الأطفال وتربيتهم ورعايتهم أمراً في غاية الصعوبة خاصة بعد تراجع الدولة عن دعم الكثير من السلع والخدمات للمواطنين، وفي ظل اشتداد وطأة الضغوط الاقتصادية على كاهل الكثير من الأسر المصرية؛ وبالتالي فإن تكلفة إنجاب الأطفال ورعايتهم تصبح مثلها مثل باقي الخدمات الأخرى تخضع لمبدأ التكلفة والعائد.

التوجهات الحكومية الحالية بشأن الاقتصاد وآليات تحسيته تصطدم بقوة مع التطلعات العائلية في مصر، ومع قيمة الانجاب في حياة الأسرة المصرية، حيث يُنظر للأبناء باعتبارهم رأس مال بشري يُعين على مواجهة الضغوط الاقتصادية المتزايدة، خاصة في الحالات التي يتاح فيها للأبناء فرص عمل في سن مبكر توفر مصدراً إضافياً لدخل الأسرة المعيشية. فقد سبق وأن كشفت نتائج المسح القومي لعمل الأطفال في مصر عام ٢٠١٠ عن أن هناك حوالي ٦, ١ مليون طفل ما بين ١٢-١٧ سنة يعملون، وهو ما يمثل وقت إجراء المسح طفل من بين كل عشرة أطفال.^(١٤) وتتجلى التطلعات العائلية في مصر في مجموعة من المظاهر كالحرص على زواج الفتيات في سن مبكرة أو بمجرد انتهائهن من التعليم، وإعطاء أولوية لزواج الفتاة على حساب عملها، والإيمان بأهمية الانجاب في سنوات الزواج الأولى باعتبارها مصدراً أساسياً للاستقرار والأمان الأسري.

ففي دراسة أجراها المركز المصري لبحوث الرأي العام "بصيرة" عن تطلعات المرأة المصرية بعد ثورة الخامس والعشرين من يناير، كشفت الدراسة عن وجود اتجاهات إيجابية لدى آباء وأمهات غالبية النساء من عينة الدراسة بشأن ضرورة زواجهن على حساب العمل. حيث أكد ثلاثة أرباع العينة (٧٥٪) أن آبائهن وأمهاتهن كانوا على قناعة بأن الزواج أهم في حياة الفتاة من العمل، أما الآباء والأمهات الذين يرون أن عمل البنت أهم من زواجها فلم تتجاوز نسبتهم ٨٪ فقط. وتؤكد الدراسة على أنه بالرغم من وجود اتجاه إيجابي مؤيد لعمل المرأة بشكل أو بآخر إلا أنه يظل الاهتمام المحوري لدى الوالدين داخل الأسرة منصباً على زواج البنات في سن مبكر، وعلى هذا الأساس يتم تنشئتهن وإعدادهن للحياة الزوجية وإنجاب الأطفال؛ وبالتالي فإن الاهتمامات العائلية الكبيرة نسبياً بشأن تعليم البنات أو الاهتمامات المحدودة بعملهن لا تعدو أن تكون خطوة في

سبيل غاية أكبر وهي تحسين فرص زواجهن.^(٤١) ومن المفارقات المرتبطة بأفضلية زواج الفتيات على عملهن أن تكون الفتيات -بحسب نتائج المسح العالمي للرجال والمساواة بين الجنسين- أكثر تأييداً لهذا المبدأ من الذكور، فقد أظهرت نتائج المسح أن ٧, ٧٢٪ من الإناث يوافقن على أن الزواج أهم للفتاة من العمل، مقارنة ٧, ٦٧٪ نسبة الرجال الذين يوافقون على ذلك.^(٤٢)

هذه الاتجاهات بشأن أفضلية الزواج على حساب العمل تفسر أسباب استمرارية بعض الظواهر الأسرية في المجتمع المصري كتعدد الزوجات والزواج المبكر. فوفقاً لبيانات المسح السكاني الصحي في مصر عام ٢٠١٤ فإن حوالي ٣٪ من السيدات المتزوجات لدى أزواجهن زوجات أخريات، كما أن ٣, ٦٪ من السيدات في سن ١٥-١٧ سنة متزوجات أو سبق لهن الزواج.^(٤٣) كما تشير نتائج تعداد مصر لعام ٢٠١٧ إلى أن هناك حوالي ١١١ ألف أنثى تزوجت قبل السن القانوني؛ وبذلك فإن حوالي ١١٪ من الإناث في العمر ١٥-١٩ سنة متزوجات. هذا بالإضافة إلى أن ٥٤٧٢ فتاة أقل من ١٨ سنة تم عقد قرانهن. وعند الأخذ في الاعتبار كل المتزوجات تحت سن الـ ٢٠ عاماً نجد أن العدد يرتفع إلى حوالي ٤٧٠ ألفاً.^(٤٤) ويرتبط الزواج المبكر طردياً مع انخفاض مستوى التحصيل الدراسي للمرأة، ومع تدني معدل مشاركتها في قوة العمل، كما أنه يسمح بإطالة العمر الإنجابي للمرأة بحيث تستطيع المرأة أن تنجب عدد أكبر من الأطفال في سنوات عمرها الإنجابي.

وبشكل عام، كشفت بيانات المسح السكاني الصحي في مصر عام ٢٠١٤ عن وجود اتجاهات للإنجاب المبكر عند الكثير من السيدات المصريات، فقد أكدت نتائج المسح على أن أكثر من ربع السيدات في الفئة العمرية ١٥-٤٩ سنة قد أنجبن مولودهن الأول عند العمر ٢٠ سنة، و٤٥٪ من النساء أنجبن مولودهن الأول ببلوغ سن ٢٢ عاماً، وأن ٧٪ من المراهقات أصبحن أمهات، وحوالي ٤٪ منهن حوامل في الطفل الأول. كما تشير نتائج المسح إلى وجود زيادة في المعدل الكلي للإنجاب خلال السنوات القليلة التي سبقت المسح؛ حيث ارتفع المعدل الكلي للإنجاب من ٣ مولود لكل سيدة في عام ٢٠٠٨ إلى ٣, ٥ مولود لكل سيدة في عام ٢٠١٤.^(٤٥) لقد ساهمت معدلات الانجاب هذه في إحداث زيادة في العدد السنوي للمواليد الأحياء منذ مطلع عام ٢٠٠٠، فقد ارتفع عدد

مواليد من ١,٨٥ مليون مولود في عام ٢٠٠٦ إلى ٢,٥ مليون مولود حي في عام ٢٠١٧.^(٤٧)

وليس هناك شك من أن ارتفاع مستوى الخصوبة الذي لوحظ في السنوات الأخيرة يمثل تحديًا يضعف من قدرة المرأة على المشاركة في قوة العمل، خاصة التشغيل في القطاع الخاص.^(٤٨) فعملية المنافسة بين الأدوار الإنجابية والأدوار الإنتاجية للمرأة في المجتمعات التقليدية عادة ما تُحسم لصالح الأولى. حيث تُحد الأمومة المبكرة للمرأة من الفرص والخيارات المتاحة لها في سوق العمل. وتؤدي هذه الحلقة المفرغة إلى زيادة معدلات الإنجاب بين النساء العاطلات عن العمل أو اللاتي يعملن في وظائف منخفضة الأجر، ويفتقرن إلى آفاق مهنية جديدة.^(٤٩) وتشير بيانات المسح التبعي لسوق العمل المصري عام ٢٠١٢، أن للسلوكيات الإنجابية تأثير على تشغيل النساء، فعدد الأطفال يعد من المحددات الرئيسية لتشغيل المرأة. فاحتمالية تشغيل المرأة يقل إذا كان لديها عدد كبير من الأطفال. وفي حالة تشغيلها فإنها تفضل القطاع العام المعروف بالقطاع الصديق للأسرة؛ لأنه يمنح إجازة وضع ومزايا تتعلق برعاية الأطفال تساعد المرأة على الموازنة بين مقتضيات العمل والالتزامات العائلية.^(٥٠)

يتضح من العرض السابق مدى وجود تعارض واضح بين التوجهات الحكومية في مصر بشأن الاقتصاد وآليات تحسينه، وبين التطلعات العائلية للأفراد بشأن الأبوة والأمومة والطفولة وأهميتها جميعًا في حياة الأسر المصرية. ففي الوقت الذي تنظر فيه الحكومة المصرية للزيادة السكانية باعتبارها تهديدًا حقيقيًا لكل ثمار التنمية الاقتصادية، ينظر المصريون للإنجاب باعتباره رأس مال بشري لا يقل في أهميته عن رأس المال الاقتصادي الذي بات يتآكل بفعل السياسات الاقتصادية الأخيرة. ومن الواضح أن التعارض بين الاقتصاد والأسرة يرجع إلى تجاهل الدور الاجتماعي والاقتصادي للإنجاب كعملية اجتماعية مهمة في حياة الأسرة وفي التنمية الاقتصادية المستدامة. فمن الناحية الاقتصادية لا تستطيع الدول تحقيق نمو اقتصادي مرتفع دون وجود قاعدة سكانية نشطة ومتحررة من كافة قيود المشاركة الاقتصادية الفعالة. ومن الناحية الاجتماعية لا تستطيع المجتمعات بناء رصيد جيد من رأس المال البشري القادر على العمل والإنتاج دون وجود معدلات نمو اقتصادي مستمرة وحياة عائلية مستقرة. ولهذا

فإن استمرار الصدام بين السياسات الاقتصادية والتطلعات العائلية سوف يؤثر سلبيًا على إمكانيات الدولة المصرية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.^(٥١)

رابعاً: ارتفاع معدلات الإعاقة:

يُقصد بمعدل الإعاقة الكلية إجمالي الأشخاص المعالين (أي الأشخاص دون سن الـ ١٥ عامًا والمتجاوزين لسن الـ ٦٥ عامًا) إلى السكان في سن العمل (أي الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ لأقل من ٦٥ عامًا). ويظهر معدل الإعاقة كنسبة الأشخاص المعالين لكل ١٠٠ شخص من السكان في سن العمل. ويتأثر هذا المعدل بشكل كبير بالمعدل السنوي للمواليد الأحياء لأنهم يمثلون الأفراد الجدد المضافين لإجمالي عدد السكان سنويًا، وبعدهم الأفراد فوق سن ٦٥ عامًا، وكذلك الأفراد في قوة العمل. فكلما زادت معدلات الإنجاب السنوية، وعدد الأشخاص فوق سن ٦٥ عامًا عن عدد السكان في سن العمل كلما ارتفعت معدلات الإعاقة. وتُشير المعدلات المرتفعة للإعاقة إلى احتمالية وجود التزامات وواجبات عائلية زائدة قد تفوق الالتزامات والمسؤوليات المهنية للأفراد، فمع ارتفاع معدلات الإعاقة داخل الأسر المعيشية لا يصبح أمام الأزواج والزوجات - باعتبارهم الأشخاص المنتجين داخل الأسرة المعيشية - سوى خيارات محدودة، إما خروج أحد الزوجين - غالبًا ما تكون الزوجة - من قوة العمل بشكل جزئي أو كامل للوفاء باحتياجات الأفراد المعالين سواء الأطفال أو كبار سن، أو انخراط كلا الزوجين في سوق العمل بشكل كامل، مع إيلاء مسؤولية رعاية الأطفال وكبار السن لمؤسسات رعاية اجتماعية كدور الحضانه أو دور المسنين.

وتقدم البيانات الصادرة عن البنك الدولي صورة لطبيعة التطورات التي حدثت في المعدلات الكلية للإعاقة في مصر على مدار ما يزيد عن نصف قرن تقريبًا، كما يمكن أيضًا من خلال هذه البيانات الوقوف على صورة تفصيلية لمعدلات إعاقة المسنين والأطفال دون سن ١٥ عامًا. وبالنظر لمعدلات الإعاقة الكلية في مصر على مدار العقود القليلة الماضية يلاحظ بوضوح وجود تراجع ملحوظ في معدلات الإعاقة الكلية بداية من عقد التسعينات حيث بلغت عام ١٩٩١ حوالي ٦٠,٨٣٪ أي أن كل ١٠٠ فرد من السكان في سن العمل كانوا يعولون ما يقرب من ٨٤ شخصًا من الأطفال وكبار السن. ثم بدأت معدلات الإعاقة الكلية في مصر في الانخفاض بشكل تدريجي خلال عقد

التسعينيات والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين لتسجل أقل معدل لها في أعوام ٢٠٠٩، ٢٠١٠ حيث بلغ معدل الإعاقة الكلية في مصر خلال هذه الفترة ٤١، ٥٨٪، ٣٨، ٥٨٪ على التوالي. ثم عادت مرة أخرى للارتفاع لتسجل خلال عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨ أعلى معدل للإعاقة منذ ما يزيد عن عشر سنوات، حيث وصلت نسبة الإعاقة خلال هذه الفترة إلى ٩٥، ٦٢٪، ٧٠، ٦٢٪ على التوالي.^(٥٧) وهو معدل مرتفع خاصة إذا ما علمنا أن متوسط معدل الإعاقة في الوطن العربي في عام ٢٠١٤ بلغ ٥٥٪.^(٥٨) ومن المتوقع أن يستمر معدل الإعاقة في الارتفاع خاصة مع الزيادة الملحوظة في معدلات الإنجاب في مصر خلال السنوات الأخيرة.

وللوقوف على صورة أكثر واقعية لمعدلات الإعاقة في مصر تم حساب المعدل الحقيقي للإعاقة بعد استبعاد الأفراد ممن هم في قوة العمل ولكنهم لا يعملون، خاصة وأن البيانات الصادرة عن البنك الدولي لا تضع في حساباتها الأشخاص العاطلين ممن هم في سن العمل، وهم في هذه الحالة لا يعملون وفي الغالب ليسوا مسؤولين عن إعاقة آخرين. ووفقاً لنتائج تعداد سكان مصر في عام ٢٠١٧ بلغ عدد الأفراد في الفئة العمرية من عمر أقل من يوم وحتى أقل من ١٥ سنة حوالي ٦٩٨، ٤٥٢، ٤١ طفلاً، وبلغ عدد الأفراد في سن ٦٥ سنة فأكثر حوالي ٦١٢، ٩٤٢، ١ فرداً، وبالتالي يصبح إجمالي عدد الأفراد المعالين في مصر بحسب بيانات التعداد الأخير حوالي ٣١٠، ٣٩٥، ٤٣ فرداً. أي أن ما يقرب من نصف السكان في مصر تقريباً كانوا وقت التعداد الأخير في حاجة لمن يعولهم، خاصة أن إجمالي تعداد سكان مصر بلغ وقتها ٨٢٧، ٧٩٨، ٩٤ فرداً.^(٥٩) وتشير بيانات مسح القوى العاملة في مصر في نفس العام إلى أن عدد الأفراد المشغولين ممن هم في قوة العمل بلغت حوالي ٢٦ مليوناً؛ وبالتالي يصبح معدل الإعاقة الحقيقية في مصر حوالي ٩، ١٦٦٪ أي أن كل ١٠٠ فرد عامل في مصر وقت تعداد السكان الأخير كانوا يعولون تقريباً ١٦٧ فرداً من الأطفال وكبار السن.^(٦٠) وهو رقم ذو دلالة مهمة خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها غالبية الأسر المصرية نتيجة لارتفاع معدلات التضخم على النحو المشار إليه سابقاً.

خامساً: الثقافة الذكورية:

تشير نتائج الدراسة الدولية للرجال والمساواة بين الجنسين إلى أن سلوكيات

الغالبية العظمى من المصريين تتسم بالأبوية خاصة فيما يتعلق بالحقوق بين الذكور والإناث والعلاقات بينهما. هذه السلوكيات لا تدعم قضية المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات، بل تعطي الذكور أفضلية على النساء داخل مجالات الحياة الاجتماعية المختلفة. وبحسب نتائج هذه الدراسة فإن التصورات بشأن أفضلية الذكور على الإناث تتضح في بعض المعتقدات التي يؤمن بها الرجال والنساء المصريين على السواء، منها الاعتقاد بأن الرجال وحدهم هم من لديهم الكلمة النهائية فيما يخص القرارات المنزلية، هذا إلى جانب نظرة الرجال لأنفسهم باعتبارهم مسؤولين عن النساء، وطاعة الإناث المطلقة للذكور حتى وإن كانوا أصغر سناً، والاعتقاد بأن من واجبات الرجال الاجتماعية والدينية فرض وصاية أو حماية ذكورية male guardianship على النساء. كما تفرض هذه الثقافة نمط من التقسيم النوعي التقليدي للأدوار، فتنظر للرجل باعتباره المعيل الأساسي للأسرة، في حين تظل مسؤولية رعاية الزوج والأبناء هي وظيفة المرأة الرئيسية.^(٥٧)

وعلى ضوء ذلك، تتجلي مظاهر هذه الثقافة الذكورية داخل الأسرة في المجتمع المصري في مظهرين رئيسيين: في فرض قيود عائلية على حركة المرأة، وتحظر عليها التواجد في المجال العام دون الحصول على موافقات مسبقة من جانب الآباء أو الأزواج أو الأخوات الذكور، ونمط من التقسيم النوعي التقليدي للأعمال المنزلية والرعاية يجعل هذه الأعمال مسئولية النساء بشكل أساسي، وتظل مشاركة الرجال في هذه الأعمال اختيارية ومتوقفة على بعض الاعتبارات سيتم توضيحها لاحقاً بشيء من التفصيل.

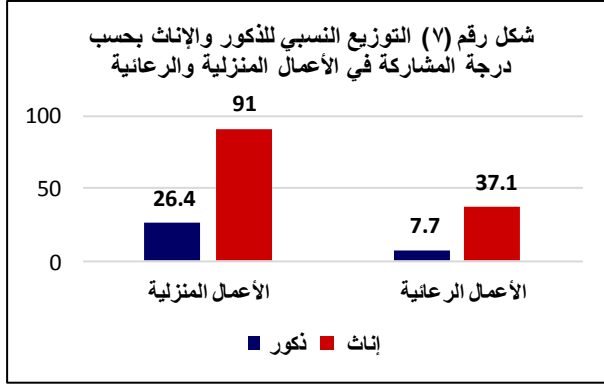
(١) القيود العائلية على حركة المرأة في المجال العام:

تشكل سهولة الحركة والتنقل شرطاً لا غنى عنه لقدرة المرأة على المشاركة الكاملة في النشاط الاقتصادي، وتتعد صور حرية الحركة في المجال العام لتشمل قدرة المرأة على الوصول للأسواق، وأماكن العمل، والخدمات المتاحة بدون أي قيود.^(٥٨) وبرغم التحسن الملحوظ في مستويات تعليم الإناث خلال السنوات الأخيرة، وارتفاع نسبة النساء الملتحقات بالتعليم الجامعي والراغبات في العمل، إلا أنه لم يواكب ذلك تحسن في معدلات مشاركة المرأة المصرية في الحياة العامة بشكل عام، وفي النشاط الاقتصادي على وجه التحديد. فلاتزال مشاركة المرأة في المجال العام محكومة بأعراف وأنماط اجتماعية

وثقافية تفرض عليها نوعاً من الحماية الذكورية التي تشكل قيوداً على حركتها خارج المنزل. وتكشف نتائج المسح العالمي للرجال والمساواة بين الجنسين عن وجود اتجاهات لدى الذكور لفرض نمط من الوصاية على الإناث، حيث يسود اعتقاد لدى ٩٧,٧٪ من الذكور المشاركين في المسح بأن من واجب الرجال فرض نوعاً من الحماية الذكورية على أقربائهم الإناث، كما يعتقد ٧٩,٨٪ من الرجال أن الأخوة الذكور مسؤولون عن سلوكيات أخواتهم الإناث حتى وإن كانوا أصغر منهن سنًا. ومن الأمور الملفتة للنظر أن نسبة كبيرة من الإناث المشاركات في المسح كانوا مؤيدين لهذا النمط من الوصاية الذكورية.^(٥٨) وهو ما يعني أن النساء يساهمن بشكل غير مباشر في ترسيخ هذه الأمور، وفي تقييد حركتهن في المجال العام.

وبحسب الأعراف والتقاليد الاجتماعية المصرية تحاط المرأة بحماية ذكورية طوال فترة حياتها منذ الطفولة وحتى ما بعد الزواج؛ حيث تنتقل القيود العائلية المفروضة على حركتها خارج المنزل من أسرة النشأة إلى أسرة الزوجية. فبينما تكون متابعة تصرفات الفتيات قبل زواجهن مسؤولية الآباء والأخوة الذكور، تُصبح هذه العملية مسؤولية الأزواج بعد زواج هؤلاء الفتيات وانتقالهن للعيش مع أزواجهن. وتشير دراسة للبنك الدولي إلى أن نسبة كبيرة من النساء المتزوجات يعانين من القيود التي يفرضها الأزواج عليهن، ولاسيما الحق في الخروج من المنزل.^(٥٩) ووفقاً لنتائج الدراسة الدولية للرجال والمساواة بين الجنسين فإن الغالبية العظمى من الذكور يؤيدون هذه الأشكال من السيطرة، خاصة ما يتعلق منها بسيطرة الأزواج على زوجاتهم، حيث يؤيد ٩٣٪ من الذكور حق الزوج في معرفة مكان تواجد زوجته طوال الوقت، وحق الزوج في تحديد مواعيد خروج وعودة زوجته للمنزل.^(٦٠) ويرى ما يقرب من ثلثي الذكور المشاركين في نفس المسح أنه ليس من حق المرأة المتزوجة العمل بأجر خارج المنزل مثلها مثل زوجها.^(٦١) هذه التوجهات بشأن عمل المرأة خارج المنزل يرجع لاعتقاد كثير من الآباء والأخوة الذكور بأن عمل بناتهم أو أخواتهم الإناث يقلل من فرص زواجهن، لأنه حينما يعملن تزداد مطالبهن ويصبحن أقل رغبة في القبول بزواج لا يليب تطلعاتهن، وهي جميعها أمور تتعارض مع وجهة نظر هؤلاء الآباء والأخوة الذكور بشأن المهمة الرئيسية للمرأة والمتمثلة في رعاية الأسرة والأطفال، في حين يبقى العمل مسؤولية الرجل الأساسية.^(٦٢)

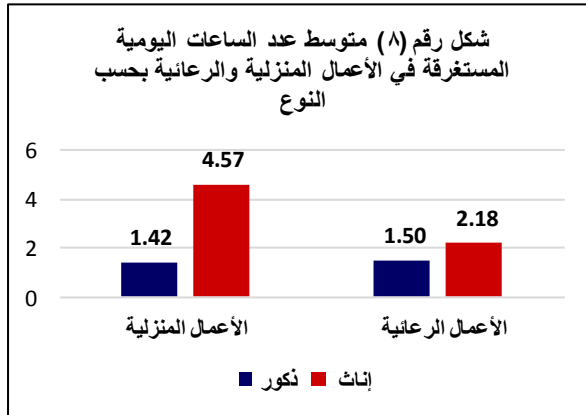
(٢) التوزيع غير العادل
للأعمال المنزلية والرعاية:



تشير البيانات الصادرة
عن المسوح المحلية
والدولية التي أجريت في
مصر مؤخرًا إلى غياب
العدالة في توزيع الأعمال
المنزلية والرعاية بين
الذكور والإناث، وإلى
شروع نمط صارم من
التقسيم النوعي التقليدي

المصدر: مسح استخدام الوقت في مصر، ٢٠١٥

لهذه الأعمال بين الرجال والنساء، حيث تؤدي النساء الغالبية العظمى من هذه الأعمال في حين تظل مشاركة الرجال في هذه الأعمال محدودة، وأحيانًا ما تكون تطوعية على عكس مشاركة النساء في هذه الأعمال التي تمثل مشاركة إلزامية. وتدعم الأعراف المجتمعية والقيم الذكورية هذا النمط من التقسيم النوعي للأعمال المنزلية. فوفقًا لنتائج مسح استخدام الوقت في مصر الذي أجره الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء في عام ٢٠١٥، تقضي النساء



المصدر: مسح استخدام الوقت في مصر، ٢٠١٥

حوالي ٥ ساعات يوميًا في
أنشطة منزلية غير مدفوعة

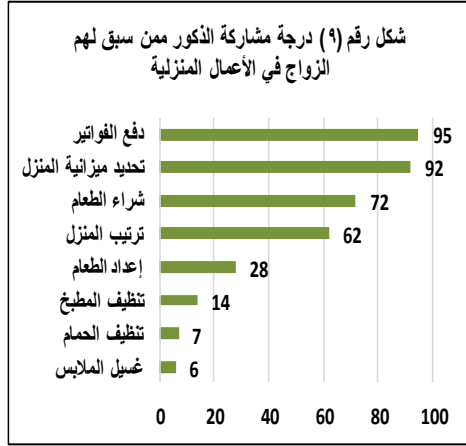
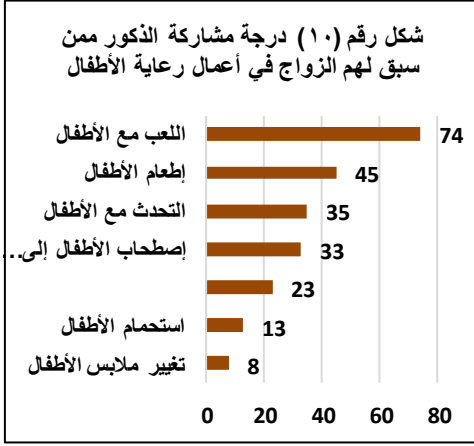
الأجر، بنسبة مشاركة في هذه الأعمال بلغت بين إناث العينة ٩١٪ من النساء المشاركات في المسح - كما هو موضح بالشكلين رقم (٧) (٨) - في حين يقضي الرجال ساعة ٤٢

دقيقة في الأعمال المنزلية، بنسبة مشاركة بلغت ٤, ٢٦٪ فقط بين الذكور. ويستغرق نشاط رعاية الأطفال وكبار السن من وقت الإناث ساعتان و١٨ دقيقة يوميًا، وبلغت نسبة الإناث المشاركات في أنشطة رعاية الأطفال وكبار السن ١, ٣٧٪ من إجمالي الإناث المشاركات في المسح، وفي المقابل يقضى الذكور ساعة و٥٠ دقيقة يوميًا في أنشطة رعائية، ولكنه لا يشارك في هذه الأنشطة سوى ٧, ٧٪ من جملة الذكور. (٦٣) وتشير إحدى الدراسات إلى أن ٩٠٪ من ساعات العمل الأسبوعية للرجال في مصر موجهة بشكل أساسي نحو سوق العمل المأجور، بينما يُشكل العمل المنزلي غير مدفوع الأجر للرجال ١٠٪ من ساعات عملهم الأسبوعية. وفي المقابل من ذلك، فإن ٥, ١٧٪ من إجمالي ساعات العمل الأسبوعية للنساء موجهة لسوق العمل، في حين يمثل العمل المنزلي غير مدفوع الأجر للنساء ٥, ٨٢٪ من إجمالي ساعات العمل الأسبوعية لهن. (٦٤) وتزداد أعباء الأعمال المنزلية والرعاية صعوبة خاصة في الحالات التي تجمع فيها النساء بين العمل بأجر خارج الأسرة والمشاركة في أعمال منزلية ورعائية غير مأجورة. وتشير نتائج المسوح الأخيرة التي أجريت في مصر إلى أن أعباء العمل المنزلي لا تُعد كبيرة على النساء المتزوجات فحسب، بل إنها لا تتناقص حتى إذا ألتحقن أو حينما يلتحقن بسوق العمل. فوفقًا لنتائج المسح التبعي لسوق العمل في مصر عام ٢٠١٢ فإن النساء العاملات ممن سبق لهن الزواج يقضين أسبوعيًا ٣, ٢٩ ساعة، وهو تقريبًا نفس مقدار الوقت المخصص للعمل المنزلي الذي تؤديه النساء العاملات عن العمل ممن سبق لهن الزواج (٦, ٢٩ ساعة). وعلاوة على ذلك، تقضى النساء العاملات ممن سبق لهن الزواج ٩, ٣٦ ساعة في سوق العمل؛ وبالتالي يصبح إجمالي عدد ساعات العمل التي تقضيها النساء في العمل سواء داخل المنزل أو خارجه ٩, ٦٥ ساعة أسبوعيًا. وبالنظر لبيانات نفس المسح في عام ٢٠٠٦، يمكن القول بأن العمل المنزلي هو عمل بدوام كامل للسيدات، تتراوح مدة الوقت المستغرق فيه ما بين ٤٣-٤٥ ساعة أسبوعيًا، مع عدد ساعات أعلى للنساء العاملات ممن سبق لهن الزواج. (٦٥)

وبالنظر لاتجاهات الرجال تجاه الأعمال المنزلية والرعاية تشير بيانات المسح العالمي للرجال والمساواة بين الجنسين إلى وجود ضعف في درجة مشاركة الرجال في هذه الأعمال. فمن بين إجمالي الرجال الذين سبق لهم الزواج أكد أقل من ربع هؤلاء الرجال

على أنهم شاركوا في أحد المهام المنزلية التقليدية مثل الطهي أو التنظيف خلال الشهر السابق على إجراء المسح. كما تُظهر نتائج المسح وجود تفاوت في درجات مشاركة الرجال بحسب نوع العمل (أعمال منزلية، أو رعائية). وبشكل عام، فإن الرجال أكثر مشاركة في الأعمال الرعائية من الأعمال المنزلية، ولديهم الرغبة في المشاركة في مزيد من أعمال رعاية الأطفال بدرجة تفوق رغبتهم في المشاركة في الأعمال المنزلية. فبينما أظهرت نتائج المسح أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع الرجال ممن سبق لهم الزواج لم يشاركوا خلال الشهر السابق على المسح في أي أعمال منزلية، أكد الغالبية العظمى من الرجال على أنهم شاركوا في شكل أو أكثر من الأعمال الرعائية، كما أكدت حوالي ٨٥٪ من السيدات المشاركات في المسح ممن لديهن أطفال على أنهن تلقين بعض أشكال الرعاية من أزواجهن أثناء حملهن الأخير. وقد ترجع هذه الاختلافات في درجة المشاركة في هذين الشكليين من الأعمال إلى ما تحمله قيم كالأبوة والرعاية والتنشئة الاجتماعية من تقدير وأهمية كبيرة في حياة الرجال المصريين.

وبرغم الاختلافات في درجة مشاركة الرجال في الأعمال المنزلية والأعمال الرعائية، إلا أنه يمكن القول بأن لدى الرجال المصريين تصورات نوعية بشأن بعض هذه الأعمال، حيث يُظهر الشكلان رقم (٩) (١٠) درجات عالية من مشاركة الرجال في الأعمال المنزلية والرعائية التي تبدو لهم على أنها من المهام التقليدية للذكور ك شراء الطعام، وتحديد ميزانية المنزل، ودفع الفواتير، والتحدث مع الأبناء حول موضوعاتهم الشخصية، وقضاء وقت الفراغ مع الأطفال أو اللعب معهم، وإطعام الأطفال، وغيرها. في حين يشارك الذكور بدرجات أقل في الأعمال المنزلية أو الرعائية التي تبدو على أنها أعمال نسائية كغسيل الملابس، وتنظيف المنزل، وإعداد الطعام، والنظافة الشخصية للأطفال، وتغيير ملابس الأطفال وغيرها. وتشير بيانات المسح أيضًا إلى أن الذكور يُظهرون درجة أكبر من المشاركة في الأعمال المنزلية والرعائية في الحالات التي تعمل فيها زوجاتهم بدوام كامل، وعندما يحصلون على مستوى عالي من التعليم، وفي الحالات التي يشاهدون فيها آبائهم منخرطين في أعمال منزلية، وفي حالة وجود أطفال يحتاجون للرعاية.^(١١)



المصدر: المسح العالمي للرجال والمساواة بين الجنسين، ٢٠١٧

خاتمة:

يواجه المجتمع المصري نوعين من التحديات المرتبطة بالتوازن بين العمل والحياة العائلية. يرتبط النمط الأول من هذه التحديات بطبيعة البنية القانونية والتشريعية المنظمة لعملية التشغيل في مصر، والتي تفتقر في مواضع عدة لوجود نصوص قانونية موحدة تنطبق على جميع العاملين بقطاعات العمل المختلفة، وتسهم بشكل غير مباشر في تكريس الاختلافات النوعية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بحقوق الرعاية الأسرية التي تحصل عليها النساء دون غيرهم. وقد ساهمت أوجه القصور هذه في تركيز النساء في قطاعات عمل محددة، كالقطاع الحكومي الذي بات يوصف بأنه القطاع المفضل للنساء، والصيدق للأسرة، نظرًا لكونه من أفضل قطاعات العمل التي توفر حماية اجتماعية للنساء العاملات، ويمكنهن من الجمع بعض الشيء بين التزامات العمل، ومتطلبات الأسرة. وقد أدى كل ذلك إلى اتساع الفجوة بين الجنسين في الحياة الاقتصادية سواء في معدلات التشغيل، وفي الأجور، وفي فرص الترقى الوظيفي، وهو ما يسهم بدوره في خروج النساء تدريجيًا من سوق العمل، وارتفاع معدلات البطالة بينهن. أما النمط الثاني من التحديات فيرتبط بطبيعة البنية الاجتماعية والثقافية المصرية التي تسهم بشكل كبير في صياغة توجهات الذكور والإناث تجاه الأعمال الرعائية والمأجورة، فتجعل من الأعمال المنزلية والرعاية مسؤولية النساء الأولى، وتظل مشاركة النساء في سوق العمل في هذا السياق

مرهونة بقدرتهن على الجمع بين العمل المأجور خارج الأسرة وبين الأعمال المنزلية والرعاية غير المأجورة. وفي المقابل من ذلك، توجه جُل أنشطة الرجال لسوق العمل المأجور، في ظل انخفاض ملحوظ في معدلات مشاركتهم في الأعمال غير المأجورة داخل المنزل. وبالتالي فإن نجاح أي سياسات تنموية في المستقبل -هادفة لخلق حالة من التوازن بين العمل والأسرة- سوف يكون مرهونًا بالقدرة على خفض معدلات الفجوة بين الجنسين في الحياة الاقتصادية، بما يسمح بمشاركة فعالة للمرأة في المجال الاقتصادي، وبالقدرة أيضًا على إعادة توزيع أعباء الإنجاب والأعمال المنزلية والرعاية بشكل متساوٍ ليس فقط داخل الأسرة المعيشية (بين الرجل والمرأة) وإنما بين الأسرة والدولة ومؤسسات الرعاية الاجتماعية الأخرى؛ بحيث تصبح الدولة حاضنة بالفعل للأمومة والطفولة، وألا تتخلى عن مسؤولياتها تجاه النشء الجديد، الذي يشكل بحق وقود التنمية الاقتصادية المستدامة.

الهوامش

- (١) منظمة العمل الدولية، العمل اللائق في مصر: نتائج عام ٢٠١٦، الطبعة الأولى، القاهرة: منظمة العمل الدولية، ص ٤.
- (٢) الجمعية العامة للأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)، الجزء الثالث، المادة (١١).
- (٣) الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية: https://alolabor.org/?page_id=13248
- (٤) منظمة العمل العربية، الاتفاقية العربية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة، متاح نسخة إلكترونية من الاتفاقية على الرابط التالي:
https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_5.pdf
- (٥) دستور جمهورية مصر العربية لعام ٢٠١٤، الباب الثاني: المقومات الأساسية للمجتمع، الفصل الأول: المقومات الاجتماعية، مواد (٩، ١٢، ١٣، ١٤).
- (٦) المرجع السابق، مواد (١٠، ١١).
- (٧) قانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، المادة الأولى، الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ)، الصادر في الأول من نوفمبر ٢٠١٦، ص ٢.
- (٨) فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، الطبعة الأولى، مصر، المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٢، ص ١٤.
- (٩) قانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص ٢٥.
- (١٠) اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، الباب السادس: الإجازات، مادة رقم (١٤٤)، الجريدة الرسمية، العدد (٢١) مكرر، الصادرة في ٢٧ مايو ٢٠١٧، ص ٤٤.
- (١١) قانون الطفل المعدل رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، المادة (٧٠)، الجريدة الرسمية، العدد ٢٤ (مكرر)، الصادر في ١٥ يونيو ٢٠٠٨، ص ٦.
- (١٢) قانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص ٢٦.
- (١٣) قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، الباب الخامس: رعاية الطفل العامل والأم العاملة، الفصل الثاني: في رعاية الأم العاملة، الجريدة الرسمية، العدد ١٣ (تابع)، الصادر في ٢٨ مارس ١٩٩٦، ص ص ٢٦-٢٧.
- (١٤) فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، مرجع سابق، ص ص ١٩-٢٠.

- (١٥) قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، مرجع سابق، ص ١٣-١٨.
- (١٦) المرجع السابق، ص ٢٧.
- (١٧) اللائحة التنفيذية لقانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، الباب الرابع: رعاية الطفل العامل والأم العاملة، الفصل الثاني: في رعاية الأم العاملة، مادة رقم (١٥٤)، الجريدة الرسمية، العدد ٤٨ (تابع)، الصادر في ٢٧ نوفمبر ١٩٩٧، ص ٥٢.
- (١٨) قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، مرجع سابق، ص ٢٢.
- (١٩) قانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص ٢٥.
- (٢٠) قانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص ٢٥.
- (٢١) فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، مرجع سابق، ص ١٤.
- (٢٢) وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، الإجازات في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، إصدارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ٢٠١٧، ص ١٢.
- (٢٣) قانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص ٢٢.
- (٢٤) قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، مرجع سابق، ص ٢٦.
- (٢٥) اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، مرجع سابق، ص ٤٠-٤١.
- (٢٦) قانون رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٨ بشأن تعديل بعض أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، مرجع سابق، ص ٧.
- (٢٧) اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، مرجع سابق، ص ٤٥.
- (٢٨) قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، مرجع سابق، ص ٢٧.
- (٢٩) سعيد المصري، حالة المرأة في مصر، في: ماجد عثمان "محرر" حالة السكان في مصر، القاهرة، صندوق الأمم المتحدة للصحة والسكان، ٢٠١٦، ص ٦٨.
- (30) World Economic Forum. "The global gender gap report 2018. 13th Anniversary Edition", 2018.p16.
- (٣١) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة "تقرير تحليلي" ٢٠١٧، إصدار مايو ٢٠١٨، ص ٤-٦.
- (٣٢) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة "تقرير تحليلي" ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ٣٨-٤٥.

(٣٣) ماجد عثمان وآخرون، نظرة على حالة المرأة المصرية من واقع التعداد العام للسكان ٢٠١٧، سلسلة أوراق المرأة المصرية، المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة)، العدد (١)، نوفمبر ٢٠١٧، ص ١٢.

- (34) Ministry of Health and Population [Egypt], El-Zanaty and Associates [Egypt], and ICF International. 2015. *Egypt Demographic and Health Survey 2014*. Cairo, Egypt and Rockville, Maryland, USA: Ministry of Health, Population, and ICF International.p35.
- (35) Roushdy, Rania and Maia Sieverding. 2015. Panel Survey of Young People in Egypt: Generating Evidence for Policy and Programs. Cairo, Egypt: Population Council.pp100-101.

(٣٦) أنظر:

Suwada, Katarzyna. "Being a traditional dad or being more like a mum? Clashing models of fatherhood according to Swedish and Polish fathers." *Journal of Comparative Family Studies*46, no. 4 (2015): 467-481.

- (37) International Labour Organization." *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*".(2018).p25.

(٣٨) للمزيد من التفاصيل حول "رؤية مصر ٢٠٣٠" يمكن الدخول على الموقع التالي:
<http://sdsegyp2030.com/>

(٣٩) ماجد عثمان (محرر)، تحليل الوضع السكاني مصر ٢٠١٦، القاهرة، إصدارات المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة)، ديسمبر ٢٠١٦، ص ص ٩٤-٩٨.

(٤٠) المجلس القومي للسكان، الاستراتيجية القومية للسكان والتنمية ٢٠١٥-٢٠٣٠، نوفمبر ٢٠١٤.

(٤١) وزارة القوى العاملة المصرية، الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر ودعم الأسرة (٢٠١٨-٢٠٢٥)، يونيو ٢٠١٨، ص ١٨.

(٤٢) سعيد المصري (محرر)، تطلعات المرأة المصرية بعد ثورة ٢٥ يناير، إصدارات المركز المصري لبحوث الرأي العام بصيرة، ٢٠١٢، ص ص ٣٦-٣٩.

- (43) El Feki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. "Understanding masculinities results from the International Men and Gender Equality Study in the Middle East and North Africa." (2017).p69.

(44) Ministry of Health and Population [Egypt], Op. Cit., p90.

(٤٥) ماجد عثمان وآخرون، نظرة على حالة المرأة المصرية من واقع التعداد العام للسكان ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ٧.

(46) Ministry of Health and Population [Egypt], Op. Cit., p39.

(٤٧) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التقرير التحليلي للنشرة السنوية لإحصاءات المواليد والوفيات عام ٢٠١٧.

(٤٨) البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، القاهرة، إصدارات المجلس القومي للمرأة، مايو ٢٠١٨، ص ٣٧.

- (٤٩) المرجع السابق، ص ٢٦.
- (50) Nazier, Hanan, and Racha Ramadan. "Women's participation in labor market in Egypt: constraints and opportunities." *Middle East Development Journal, Forthcoming* (2016). pp13-15.
- (٥١) سعيد المصري، سياسات التوفيق بين العمل والأسرة: من السياق الغربي إلى السياق الوطني لدول الخليج العربي، المنتدى السنوي الأول للسياسات الأسرية: إعادة النظر في سياسات التوفيق بين العمل والأسرة في دول مجلس التعاون الخليجي، من ٣٠-٣١ مايو ٢٠١٦، الدوحة، ص ١.
- (٥٢) المصدر: بيانات البنك الدولي المتاحة على الرابط التالي:
https://data.albankaldawli.org/indicator/SP.POP.DPND?end=2018&locations=EG&name_desc=true&start=1960&view=chart
- (٥٣) أحمد فؤاد، الإعاقة في الوطن العربي، ٢٠١٦. مقالة متاحة على الموقع الإلكتروني التالي:
http://asbar.com/ar_lang/?p=14809
- (٥٤) المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت، مصر ٢٠١٧.
- (٥٥) تم حساب معدل الإعاقة الحقيقية في مصر من خلال حساب نسبة عدد الأفراد المعالين في مصر فعلياً في الفئتين العمريتين أقل من ١٥ عاماً وأكبر من ٦٥ عاماً والبالغ عددهم ٣١٠، ٣٩٥، ٤٣ مليوناً إلى عدد الأفراد المشتغلين فعلياً في عام ٢٠١٧ والبالغ عددهم ٢٦ مليوناً، وذلك بالاعتماد على المصادر التالية:
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت، مصر ٢٠١٧.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مسح القوي العاملة ٢٠١٧.
- (56) El Feki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. Op. Cit.
- (٥٧) البنك الدولي، مرجع سابق، ص ٣٤.
- (58) El Feki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. Op. Cit. P47.
- (٥٩) البنك الدولي، مرجع سابق، ص ٣٤.
- (60) El Feki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. Op. Cit. P74.
- (61) Ibid. P50.
- (٦٢) البنك الدولي، مرجع سابق، ص ٩٢.
- (٦٣) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تقرير مسح استخدام الوقت في مصر ٢٠١٥، ص ٣٧-٣٨.
- (٦٤) سلوى العنترى ونفيسة دسوقي، عمل النساء في السوق بدون أجر: العمل لدى الأسرة في الاقتصاد غير الرسمي بمصر، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، ٢٠١٥.
- (65) Hendv. Rana. "Women's participation in the Egyptian labor market: 1998-2012." *The Egyptian labor market in an era of revolution* (2015): ٥6.
- (66) El Feki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. Op. Cit. P71-75.