منظمة
العمل
الدولية

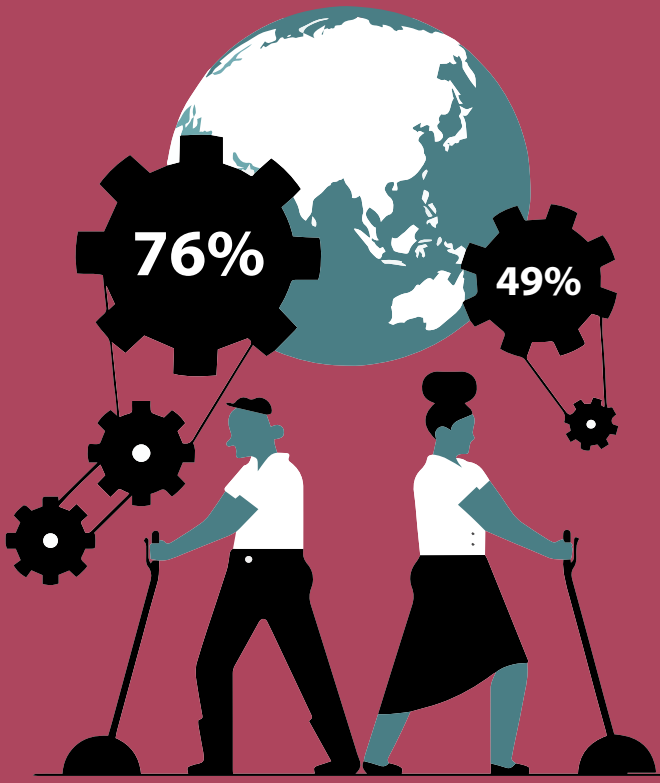
الفجوة بين الجنسين في العمل:
ما العوائق التي تعرقل النساء؟

الفجوة بين الجنسين في العمل: ما العوائق التي تعرقل النساء؟

في شتى بقاع العالم يعد حصول المرأة على وظيفة أصعب بكثير من حصول الرجال عليها. وعندما تحصل النساء على وظيفة فإنهن في الأغلب يعملن في وظائف ذات جودة متدنية وتحت ظروف غير مستقرة ومن غير المتوقع تحسن هذا الوضع في المستقبل القريب. نستكشف في هذه النبذة البيانات المحركة للاتجاهات ونتعرف على المزيد حول مختلف الحواجز التي تعوق وصول النساء إلى العمل اللائق خاصة في مصر.

فجوة عالمية

عندما يحصل الشخص على وظيفة أو يسعى بنشاط إلى الحصول على وظيفة يُعرف عندئذ أنه يشارك في القوة العاملة.
وتزيد معدلات مشاركة النساء في القوة العاملة العالمية في الوقت الحالي عن ٤٩٪ بقليل. أما في حالة الرجال فهي ٧٦٪. ويعني هذا فارق يبلغ قرابة ٢٧ نقطة مئوية، بينما تواجه بعض المناطق فجوة تزيد عن أكثر من ٥٠ نقطة مئوية.



الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوة العاملة
معدلات المشاركة في القوة العاملة في مصر
٢٣,١٪ النساء - ٧٦,٩٪ الرجال

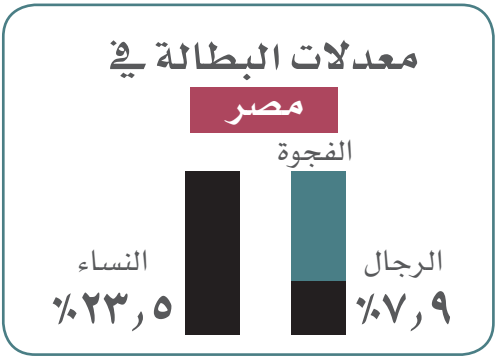
المصدر: *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*

بين البطالة والعمل الهش

النساء الراغبات في العمل يجدن صعوبة في الحصول على وظيفة مقارنة بالرجال. وتبرز هذه المشكلة على وجه الخصوص في بلدان شمال أفريقيا والدول العربية حيث تزيد معدلات البطالة بين النساء على ٢٠٪.

وفي حين ينتشر العمل غير المستقر بين النساء والرجال على حد سواء نجد النساء ممثلات تمثيلًا زائدًا في بعض أنواع الوظائف الهشة، إذ يعمل الرجال على الأرجح لحسابهم الخاص بينما تساعد النساء إما داخل أسرهن أو بالعمل في مشروع تجاري يديره أحد الأقارب.

الفجوة بين الجنسين في معدلات البطالة



المصدر: *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*

ما سمات العمل الهش؟

ساعات أقصر

النساء اللواتي يعملن في وظائف مدفوعة الأجر يعملن على الأرجح عدد ساعات أقل من الرجال، ولكن عادة لا يكون هذا هو اختيارهن.
ففي البلدان النامية قد ترتفع معدلات «البطالة الجزئية المرتبطة بالزمن» بين النساء لتصل إلى ٥٠٪.

العمل غير المدفوع الأجر

في المتوسط تقضي النساء ثلاثة أضعاف عدد الساعات في العمل المنزلي والعمل في مجال الرعاية غير المدفوع الأجر مقارنة بالرجال. وعادة ما يأكل هذا العمل الخفي الوقت الذي قد تقضيه النساء في عمل مدفوع الأجر.
وبشكل عام عند النظر إلى كل من العمل المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر نجد النساء عادة يعملن لساعات أطول مقارنة بالرجال.

عاملات مساهمات في عمل مملوك للأسرة

قرابة ١٥٪ من النساء العاملات في وظائف هن عاملات مساهمات في عمل مملوك للأسرة (أي يعملن لحسابهن الخاص في مشروع يملكه أو يديره أحد الأقرباء) – بينما لا تزيد نسبة الرجال العاملين في وظائف من هذا النوع عن ٥,٥٪.
وهؤلاء العمال يحصلون على الأرجح على أجر متدني (إن حصلوا على أجر في المقام الأول) ويعيشون في فقر دون الحصول على عقد عمل ودون الحصول إلا بقدر محدود على الحماية الاجتماعية. وتتجلى هذه الفجوة بوضوح في البلدان النامية.

شمول الأمومة بالتغطية

تضع معظم البلدان بعض التدابير لحماية الأمومة بين النساء العاملات. وعلى الرغم من ذلك لا تتمتع قرابة ٦٠٪ من النساء بحماية تشريعية تنص على حصولهن على إجازة الأمومة، بل ولا يحق لنسبة ٦٦٪ من النساء تقريبا الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر بموجب نص القانون.
ولغياب هذه التغطية أثر بالغ على قدرة النساء على البقاء في وظائف مستقرة بل وقد يعوق عودتهن إلى العمل عقب الولادة.

الوصول إلى الحماية الاجتماعية

عادة لا تتمكن النساء من الوصول إلى الحماية الاجتماعية. وعندما يحصلن عليها تكن مستحقاتهن أدنى بسبب تدني الأجور وقصر فترات سداد الاشتراكات وارتفاع معدلات عملهن في عمل غير منظم.

وتتفاقم المشكلة على وجه الخصوص فيما يتعلق بالمعاشات: ففي المتوسط تتدنى نسبة النساء فوق سن التقاعد الحاصلات على معاش بقرابة ١١ نقطة مئوية مقارنة بنظرائهن من الرجال.

لماذا تعتبر الفجوة بين الجنسين ذات أهمية؟

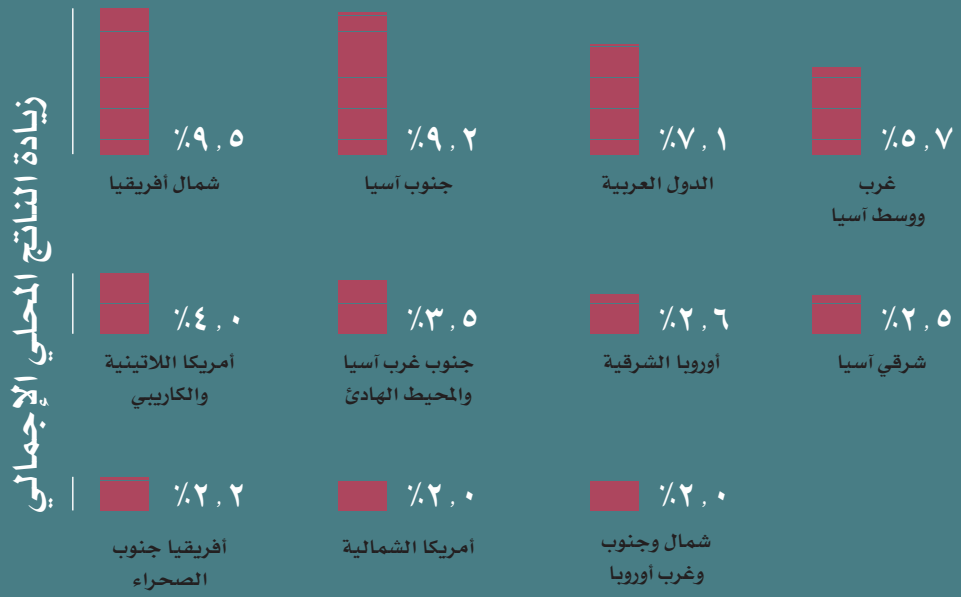
حرية العمل – أي العمل طوعيًا وفي ظروف تحفظ الكرامة والسلامة والعدالة – لا غنى عنها لتحقيق رخاء الإنسان. وضمان حصول النساء على هذا الحق غاية مهمة في حد ذاتها. فمن منظور اقتصادي، يمكن أن يؤدي تقليص الفجوة بين الجنسين في مشاركة القوة العاملة إلى إنعاش الناتج المحلي الإجمالي على مستوى العالم بشكل جوهري. وسوف تتحقق للمناطق التي توجد فيها أقل الفجوات بين الجنسين فوائد هائلة للنمو. وسوف تشهد العديد من البلدان المتقدمة أيضا زيادة في متوسط النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي، وهذا

أمر في غاية الأهمية عندما يقترب النمو الاقتصادي من الصفر.

المنافع التي تعود على النمو عند تقليص الفجوة بين الجنسين

كم سيبلغ نمو الاقتصادات إذا تقلصت الفجوات بين الجنسين في سوق العمل مع حلول ٢٠٢٥؟

سوف يزيد الناتج المحلي الإجمالي في جميع المناطق ونتيجة لذلك قد تنمو الإيرادات العالمية المحصلة من الضرائب بما مقداره ١,٥ ترليون دولار أمريكي



توقعات بنمو إضافي للناتج المحلي الإجمالي مع حلول عام ٢٠٢٥ عند تصور تقليص الفجوة في معدلات المشاركة بين الرجال والنساء بنسبة ٢٥٪.

المصدر: *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*

ماذا تريد النساء

شاركت منظمة العمل الدولية مؤسسة غالوب- بول لسؤال النساء في شتى أنحاء العالم إن كن يفضلن العمل في وظائف مدفوعة الأجر أم رعاية أسرهن أم القيام بالعملين. وأوضحت البيانات أن نسبة لا تقل عن ٧٠٪ من النساء - بصرف النظر عن وضعهن فيما يخص العمل - يفضلن العمل في وظائف مدفوعة الأجر.

ما شعور الناس تجاه النساء العاملات

تم سؤال ١٤٩ ألف رجل وامرأة من ١٤٢ بلد عن رأيهم وشعورهم حيال النساء والعمل.

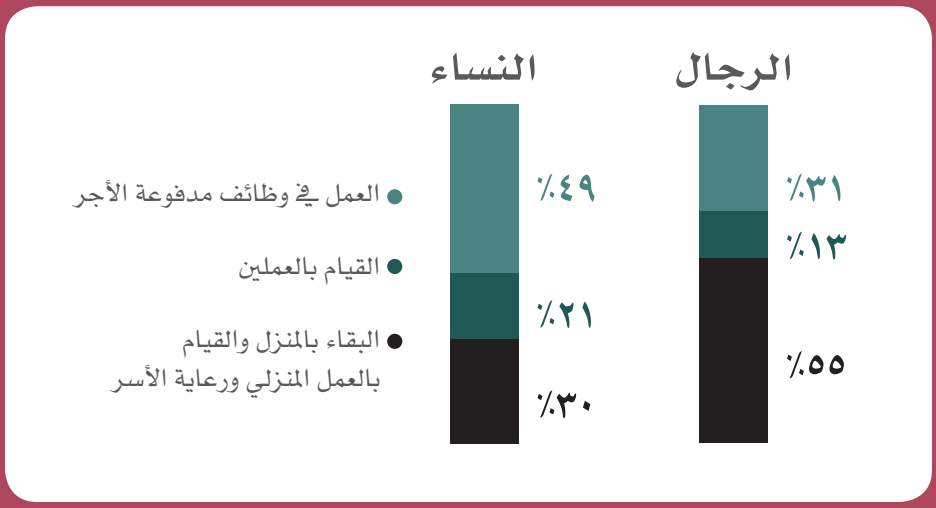
أهم النتائج

- تفضل أغلب النساء في شتى بقاع العالم أن يكن نساء عاملات ويتفق أغلب الرجال معهن.
- ٧٠٪ من النساء و٦٦٪ في المائة من الرجال يفضلون أن تعمل النساء في وظائف مدفوعة الأجر.
- وهذه النسب ضعف نسب الأشخاص الذين يرون أنه ينبغي على النساء البقاء في المنزل .
- وفي الواقع معظم النساء (٨٣٪) ومعظم الرجال (٧٧٪) في كل منطقة من مناطق العالم يتفقون على أنه من المقبول أن تحصل النساء في أسرهن على وظائف

مدفوعة الأجر خارج بيوتهن إن أردن الحصول عليها.

- ويذكر كل من النساء والرجال "إحداث التوازن بين العمل والأسرة" باعتباره أكبر التحديات التي تواجه المرأة.
- ويؤمن كل منهما بأن المرأة تتمتع بنفس فرص الحصول على الوظيفة شأنها شأن الرجل إن كانت حاصلة على تعليم وخبرة مشابهة.
- ومع ذلك كلما زاد تعليم المرأة تتراجع موافقتهما على توافر فرص أمام المرأة مشابهة لفرص الرجال.
- والنساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و٢٩ سنة أكثر عرضة إلى ذكر المعاملة الجائرة أو سوء المعاملة باعتبارها عوائق أساسية في العمل.

ما رأي الناس في مصر؟

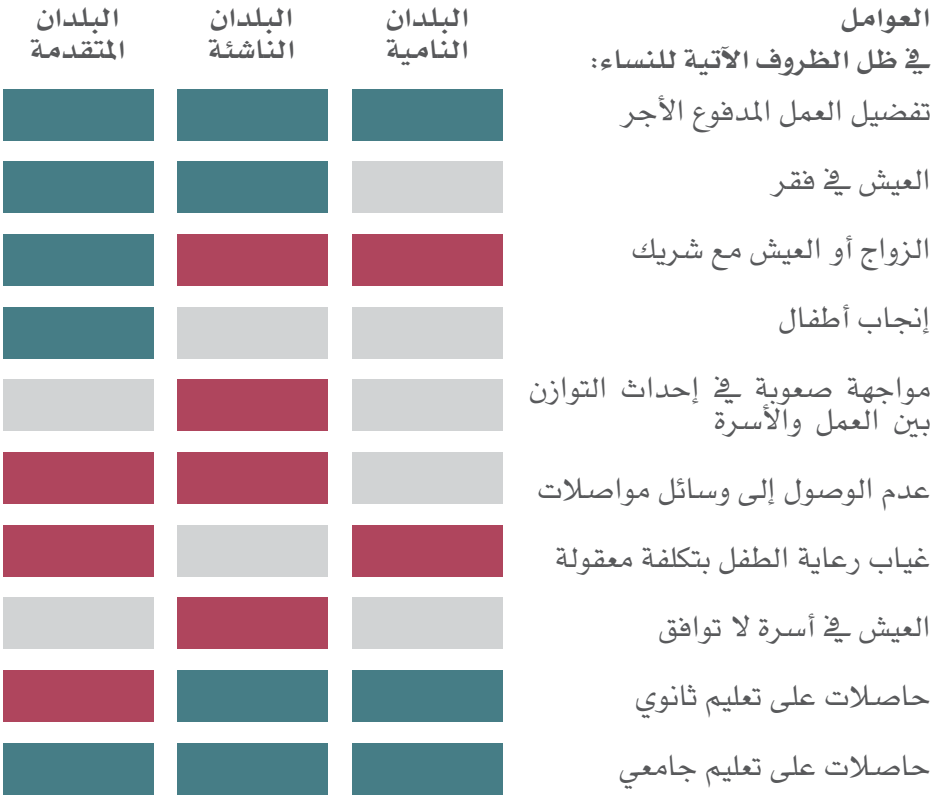


القوة المستمدة من خيارات النساء

اختيار المرأة الشخصي هو العامل الأساسي في جميع البلدان وعلى جميع مستويات التنمية الاقتصادية الذي يحكم سعي المرأة للبحث عن عمل مدفوع الأجر والمشاركة فيه. ومع ذلك يتأثر هذا الخيار بالقيود الاجتماعية والاقتصادية والضغط عليها كي تمتثل إلى الأدوار التقليدية المخصصة للرجال والنساء.

التفضيلات والقيود

كيف تؤثر مختف العوامل على إمكانية انضمام المرأة إلى القوة العاملة؟



يبين هذا الجدول الأثر المترتب على التغيرات الهامشية لمؤثر واحد فقط مع تثبيت جميع السمات الأخرى على احتمال مشاركة النساء في سوق العمل.

للمزيد من المعلومات يمكن الاطلاع على: *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*

التحديات الملحة

أدوار الجنسين

أدوار الجنسين والضغوط التي تمارس على النساء للامتثال إلى تلك الأدوار تتباين حسب المنطقة والدين والأسرة. ومن بين الطرق التي يتمثل من خلالها الضغط بغية الامتثال هو الوضع العائلي. فعلى سبيل المثال النساء المتزوجات أو اللواتي لديهن شريك حياة في الاقتصادات المتقدمة أو الناشئة على الأرجح لا يعملن في وظائف مدفوعة الأجر ولا يسعين بنشاط للبحث عن وظيفة.

وعادة ما يرجع ذلك إلى الاستقرار الاقتصادي لدخل الشريك، ما قد يعزز التحيز السائد في بعض ترتيبات الزيجات إلى كون "الذكر هو المعيل". أما في البلدان النامية فالعكس صحيح: فإن الضرورات الاقتصادية في المنطقة تقتضي ألا يكون أمام المرأة الخيار سوى أن تعمل على الرغم من وضعها العائلي.

إحداث التوازن بين العمل والأسرة

يذكر النساء والرجال على نطاق واسع أن العائق الأكبر الذي يواجه النساء في العمل المدفوع الأجر هو الصراع من أجل إحداث التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية. فالعمل من قبيل رعاية الأطفال والتنظيف والطهي ضروري لتحقيق رفاه الأسرة – ما يترتب عليه رفاه المجتمعات ككل – ولكن يزال عبء هذا العمل غير المرئي الذي لا يحظى بالتقدير يقع على عاتق النساء.

غياب وسائل المواصلات

في البلدان النامية والناشئة يمثل غياب وسائل المواصلات الآمنة والتي يسهل الوصول إليها العامل الذي يشكل التحدي الأكبر أمام النسبة القليلة من النساء اللواتي ذكرن أنهن يتأثرن بهذا العامل.

وكثيرا ما تخاطر النساء بالتعرض إلى التحرش بل وإلى الاعتداء الجنسي أثناء رحلتهن اليومية من البيت وإليه.

غياب الرعاية ذات التكلفة المعقولة

في شتى بقاع العالم تواجه النساء الباحثات عن وظيفة ومن هن في عمل مدفوع الأجر عقبة ألا وهي غياب الرعاية ذات التكلفة المعقولة للأطفال أو أفراد الأسرة.

وفي الواقع يحد هذا العامل من فرص النساء في المشاركة بقرابة ٥ نقاط مئوية في البلدان النامية و٤ نقاط مئوية في البلدان المتقدمة.

الضغط المجتمعي

لا يزال يوجد العديد من الناس الذين يؤمنون بأنه من غير اللائق أن تعمل المرأة في وظيفة مدفوعة الأجر خارج بيتها: ولتوخي الدقة يمثل هؤلاء ٢٠٪ من الرجال و١٤٪ من النساء حول العالم. وذكرت العديد من النساء أن أقاربهن المباشرين يرفضن قرارهن بالعمل خارج المنزل.

سد الفجوة

تحقيق المساواة في الأجر

مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة لا بد من حمايته بموجب القانون ومن الترويج له على مستوى التطبيق. ومن الممكن أن يساعد تحسين الشفافية بشأن الأجور والتقييم الوظيفي المحايد على تحقيق هذه الغاية، فضلًا عن تعزيز النظم القائمة مثل الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية.

التصدي للتمييز المهني

يزيد تمثيل النساء عادة في المهن التي يُنظر إليها باعتبارها لا تستلزم مهارة و"ذات قيمة متدنية" ولا سيما في الوظائف الخاصة بالرعاية. والتصورات المسبقة عن قيمة بعض أنواع العمل يمكن التصدي لها من خلال التثقيف وتوعية الجمهور ونظم تقييم الوظائف.

القضاء على التمييز

لدى العديد من الدول تشريعات صريحة تنص على مناهضة التمييز بين الجنسين والتحرش في مكان العمل. ولكنها على أهميتها غير كافية. والتدابير الإضافية مثل سبل الانتصاف الناجعة والعقوبات الرادعة والأجهزة المتخصصة في تحقيق المساواة وحملات توعية الجماهير كلها أساسية للقضاء على التمييز

النهوض بتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية

العديد من النساء والرجال محرومون من الحصول على حماية مناسبة للأمومة وإجازات الأبوة والوالدية وغير ذلك من التدابير الخاصة بالحماية الاجتماعية. وينبغي أن تعترف الإصلاحات على مستوى السياسات بأن الجزء الأكبر من العمل داخل المنزل وفي الأسرة غير مدفوع الأجر تمارسه النساء في الوقت الحالي.

استحداث وظائف الرعاية ذات الجودة العالية

تعاني المهن المرتبطة بالرعاية من تاريخ طويل من سوء التنظيم والحماية – وهو القطاع الذي تُمثل فيه النساء تمثيلاً زائدًا. ومن الضروري النهوض بالعمل اللائق للمهنيين المتخصصين في الرعاية بما في ذلك للعمال المنزليين والعمال المهاجرين. وفي الوقت نفسه ينبغي الحد من الإفراط في الاعتماد على عمل الرعاية غير مدفوع الأجر ومحاولة إعادة توزيعه من خلال تطوير الخدمات العامة والبنى التحتية الاجتماعية.

التحسب للتراجع الاقتصادي

تتأثر النساء بقدر غير متناسب بالأزمات الاقتصادية بسبب زيادة احتمالات عملهن في وظائف هشة أو غير المنظمة. ويستلزم الأمر تكملة الضمانات التي توضع في مواجهة التراجع الاقتصادي بسياسات تستجيب للنوع، بما في ذلك بذل الجهود لإضفاء الطابع المنظم على الوظائف في الاقتصاد غير المنظم.

مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة
الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال افريقيا
٩ شارع الدكتور طه حسين - الزمالك.
١١٢١١ - القاهرة، مصر.