

المحددات الاجتماعية والاقتصادية للتوفيق بين العمل والأسرة في المجتمع المصري

أحمد بدر^(*) جامعة القاهرة - مصر

تمهيد :

تُواجه كل دول العالم منذ أواخر القرن العشرين حتى الآن تحديات اقتصادية واجتماعية بالغة الصعوبة. ويرتبط جزء من هذه التحديات بالتعارض الشديد بين متطلبات مشاركة الأفراد في سوق العمل من ناحية، والالتزامات التي تفرضها عليهم الحياة العائلية والأسرية من ناحية أخرى. فمعدلات النمو الاقتصادي المرتفعة التي تحققت في بعض المجتمعات الغربية والصناعية خلال سنوات الوفرة والرفاه الاقتصادي، باتت مهددة بالتراجع بفعل التآكل المستمر في قوة العمل النشطة القادرة على العمل والإنتاج، ويُعزى التهديد بهذا التراجع في جانب كبير منه إلى الانخفاض الملحوظ في معدلات الخصوبة، الناتج عن التعارض بين العمل والأمومة، واتجاه النساء لتفضيل العمل والإنجاز في الحياة المهنية على حساب الإنجاب وأدوار الرعاية الأسرية، هذا إلى جانب تراجع قيمة الأسرة في حياة الأجيال الشابة أمام التطلعات المهنية الجارفة للذكور والإناث على السواء، وارتفاع معدلات التفكك الأسري بفعل الطلاق، وظهور أشكال بديلة للحياة العائلية والعلاقات الجنسية خارج مؤسسة الزواج، وتزايد اهتمام الأفراد بالسعي وراء السعادة الشخصية على حساب المهام والواجبات التي ينطوي عليها مفهوم العائلة.⁽²⁾ وأصبح أمام الحكومات في تلك الدول خياران لا ثالث لهما، إما استقدام عمالة وافدة من الخارج تعوض النقص الذي يحدث في قوة العمل، أو اللجوء لسياسات تنموية طويلة المدى تهدف لرفع معدلات الخصوبة، وتُمكن الأسرة من القدرة على تحقيق معدلات إنجاب مرتفعة، وتكوين رأس مال بشري قادر على تحقيق طموحات التقدم، ودون أن يترتب على ذلك خروج للمرأة من سوق العمل.

وعلى الجانب الآخر من العالم، فقد استطاعت بعض الدول الأخرى أن تحقق استقرارًا نسبيًا- في الحياة الأسرية بفضل شيوع القيم العائلية والجماعية المعززة للروابط الأسرية بين الأفراد؛ وهو ما ساهم في حفاظ تلك الدول على معدلات نمو سكاني متوازنة بعض الشيء، لكنها لا تزال تُعاني من تعثر في جهود التنمية، وعدم قدرة على تحقيق معدلات نمو اقتصادي مرتفعة. ويُعزى ذلك في جانب كبير منه للتوزيع غير العادل لفرص الحياة بين الرجال والنساء في المجتمع، والذي يتم بموجبه تهميش المرأة من سوق العمل؛ ومن ثم اتساع الفجوة بين الذكور والإناث في الحياة الاقتصادية، أو بسبب التدني في نوعية الرعاية الاجتماعية اللازمة للأطفال في حالة خروج المرأة للعمل، أو انخفاض القدرة المجتمعية على الاستثمار في رأس المال البشري. ولذلك فإن هذه الدول مطالبة بوضع خطط واستراتيجيات وسياسات تنموية شاملة وطويلة المدى تضمن المشاركة المتساوية للرجال والنساء في العملية الإنتاجية دون تمييز، ودون أن تؤثر تلك المشاركة على الاستقرار

^(*) مدرس علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

⁽²⁾ لمزيد من التفاصيل حول مظاهر التغير التي طرأت على الحياة الأسرية في المجتمعات الغربية والصناعية المعاصرة، أنظر :

أنتوني جيندنز، علم الاجتماع، ترجمة : فايز الصياغ، الطبعة الرابعة، المنظمة العربية للترجمة، بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية، 2005، ص 251-266.

النسبي الذي تحقق في الحياة الأسرية، وتستوجب تحقق الاستفادة المثلى من رأس المال البشري -المتراكم عبر السنين- في دفع عجلة التنمية، وفي تحقيق معدلات نمو اقتصادي مرتفعة تواكب التطورات المتسارعة في معدلات النمو السكاني.

ولذلك فإن وجود سياسات اجتماعية -تعمل على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، وتُعزز من قدرة الأفراد على المشاركة الفعالة في سوق العمل، والوفاء بالتزامات الحياة المهنية ومتطلباتها دون الإخلال بالالتزامات التي تفرضها عليهم الحياة العائلية- باتت مطلبًا ملجأً ولا مفر منه في الكثير من المجتمعات. وليس صحيحًا بأي حال من الأحوال أن يكون اللجوء إلى تلك السياسات التوازنية نوعًا من الترف في البلدان ذات الدخل المرتفعة، بل إن الكثير من الدلائل تؤكد على أن تلك السياسات أصبحت واحدة من أهم المتطلبات الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في كثير من المجتمعات. ولعل هذا يعني أن الخلل في العلاقة بين العمل والحياة الأسرية يمثل ظاهرة عالمية وليست مرتبطة بسياقات اجتماعية وثقافية محددة. فالخلل بين التشغيل والحياة العائلية قائم في كثير من دول العالم على اختلاف مستويات النمو الاجتماعي والاقتصادي بها، واختلاف سياقاتها الاجتماعية والثقافية والسياسية، بما في ذلك الدول العربية.⁽³⁾

وبالنظر لواقع المجتمع المصري -الذي يعد واقع النقاش في مقالتنا الحالية- نجد أنه من ناحية فقد استطاعت الحكومات المتعاقبة على حكم مصر منذ منتصف خمسينيات القرن العشرين وحتى الوقت الحالي أن تحقق معدلات نمو اقتصادي متوسطة في الأغلب، تقودها الأيديولوجيا الاشتراكية حينًا، وتوجهها الأيديولوجيا الرأسمالية حينًا آخر، وترتفع تارة، وتهبط أخرى، لكنها كانت متواضعة في أغلب الأوقات. كما كشفت الاضطرابات السياسية الأخيرة عن مدى الهشاشة التي يتصف بها الاقتصاد المصري في مواجهة الأزمات السياسية والاجتماعية التي يمر بها. وعلى الجانب الآخر، نجد أن الأسرة المصرية باتت تواجه تحديات اجتماعية بالغة الخطورة، وربما لا تقل في خطورتها عن التحديات المذكورة سابقًا، كما تشهد مصر أيضًا معدلات نمو سكاني مرتفعة فاقت في كثير من الأحوال معدلات النمو الاقتصادي المتحققة، حتى باتت هذه الزيادة تلتهم كل ثمار التنمية؛ نتيجة لعدم وجود قدرة مجتمعية حقيقية على الاستثمار في هذا الكم الهائل من البشر. وبرغم اتجاه الحكومة المصرية منذ وقت مبكر بالتوسع في سن التشريعات والقوانين المنظمة لعملية التشغيل، والتي تضمن مشاركة متساوية للرجال والنساء في الحياة الاقتصادية دون أي قيود، وتعزز من قدرة النساء العاملات على الجمع بين أعباء العمل ومتطلبات الأسرة، إلا أن مصر تشهد أعلى معدلات للفجوة بين الجنسين في الحياة الاقتصادية على مستوى العالم، حيث احتلت مصر في عام 2019 الترتيب 134 عالميًا من أصل 153 دولة حول العالم. كما يشهد هيكل التشغيل في مصر غياب العدالة في توزيع العاملين على قطاعات العمل المختلفة، فلا يزال الجهاز البيروقراطي الحكومي في مصر يُشكل أكثر قطاعات العمل التي تتركز بها النساء، ويعود ذلك إلى كونه القطاع الوحيد الذي تستطيع من خلاله المرأة الجمع بين التزامات العمل والحياة الأسرية. وتسود في مصر الثقافة الأبوية التي تنظر للأعمال المنزلية والرعاية التي تتم

⁽³⁾ (سعيد المصري، سياسات التوفيق بين العمل والأسرة : من السياق الغربي إلى السياق الوطني لدول الخليج العربي، الدوحة : معهد الدوحة الدولي للأسرة، المنتدى السنوي للسياسات الأسرية : إعادة النظر في سياسات التوفيق بين العمل والأسرة في دول مجلس التعاون الخليجي، من 30-31 مايو 2016.

داخل الأسرة باعتبارها مسؤولية المرأة الأساسية؛ ومن ثم فإن مشاركتها في سوق العمل تُعد مشروطة في الغالب بقدرتها على التوفيق بين العمل والأسرة.

ويُقصد بمصطلح المحددات هنا مجموعة العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تُحدد شكل العلاقة بين العمل والأسرة في المجتمع المصري، ويتوقف عليها -في الوقت ذاته- قدرة الأفراد على التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية والعائلية. وعلى ضوء ذلك، تسعى المقالة الحالية لتحديد طبيعة هذه العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المصري بالاعتماد على صور مختلفة من البيانات الثانوية المتاحة التي تنوعت ما بين تقارير محلية ودولية، ودراسات أخرى سابقة، إلى جانب نتائج العديد من المسوح المحلية والدولية التي أجريت في مصر مؤخرًا. وكشف التحليل الموسع لهذه المصادر الثانوية عن وجود ستة محددات رئيسية تحدد شكل العلاقة بين العمل والأسرة في مصر، وتتمثل هذه المحددات في : التشريعات والقوانين المنظمة لعملية التشغيل، وخصائص هيكل التشغيل، والفجوة النوعية البنائية في سوق العمل المصري، والتعارض الشديد بين التطلعات الاقتصادية للدولة والتطلعات العائلية للأفراد، ومعدلات الإعالة المرتفعة، وشيوع نمط من الثقافة الذكورية يُسهم بشكل كبير في تشكيل أسر ذات طبيعة أبوية، وفي فرض قيود على حركة المرأة في المجال العام، وفي شيوع نمط من التوزيع غير العادل للأعمال المنزلية والرعاية بين الجنسين. وفيما يلي توضيح ذلك بشيء من التفصيل.

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. ويُمثل الحق في العمل واحدًا من أكثر الحقوق التي نصت عليها التشريعات والقوانين المصرية، والتزمت الدولة منذ وقت مبكر بضمان توفيره لجميع المواطنين دون تمييز؛ تحقيقًا لمبادئ العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص. ويتجلى هذا الالتزام من جانب الدولة في اثنين من الأمور، هما : تصديق الحكومة المصرية على العديد من المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تضمن العمل اللائق للجميع، وإصدار وسن القوانين الوطنية المنظمة لعملية التشغيل والهادفة 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، فقد احتفلت مصر في عام 2016، بالعيد الثمانين لانضمامها لمنظمة العمل الدولية، ولمصر تمثيل دائم داخل المنظمة بتأسيس مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة منذ عام 1959. وقد صاحب تمثيل مصر في المؤسسات الدولية تصديقها على ما يزيد عن 56 اتفاقية عمل دولية وإقليمية تضع إطارًا عامًا لسياسات مصر الاجتماعية وسياسات التشغيل والعمل بها.⁽⁴⁾ وتمثل اتفاقية

⁽⁴⁾ منظمة العمل الدولية، العمل اللائق في مصر : نتائج عام 2016، الطبعة الأولى، القاهرة : منظمة العمل الدولية، ص 4.

(السيداو) CEDAW واحدة من أقدم هذه الاتفاقيات التي صدقت مصر على بنودها الخاصة بالقضاء على التمييز في مجال العمل. وقد نصت بنود هذه الاتفاقية في ميدان العمل على التزام الدول الأعضاء بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، لكي تكفل للمرأة مجموعة من الحقوق المساوية للرجل كالحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، والحق في حرية اختيار المهنة، والحق في الترقى الوظيفي وتلقي التدريب، والمساواة في الأجور. 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 مدفوعة 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 التزاماتهما الأسرية، وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة؛ وذلك عن طريق تشجيع إنشاء مراكز لرعاية الأطفال وغيرها.⁽⁵⁾

وعلى الصعيد الإقليمي، كانت مصر من أوائل الدول العربية المنضمة لمنظمة العمل العربية التي أنشأتها جامعة الدول العربية في عام 1965، وانضمت مصر لعضويتها في عام 1966، وهي تُعد أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشئون العمل والعمال على الصعيد القومي، وتهدف إلى تنسيق الجهود بين الدول الأعضاء في ميدان العمل، وتنمية وحماية الحقوق والحريات النقابية، وتقديم المساعدات الفنية في ميادين العمل، وتطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها، إلى جانب تحسين ظروف العمل وشروطه. وقد صدر عن المنظمة منذ تأسيسها وحتى الأول من أكتوبر عام 2018 تسع عشرة اتفاقية، وتسع توصيات تخص مجالات العمل وحقوقه.⁽⁶⁾ وتمثل الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 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، وفي الأجور، وفي شروط العمل وظروفه، وفي التعليم والتدريب والتأهيل. كما تنص الاتفاقية على تهيئة الظروف المناسبة التي تساعد المرأة على الجمع بين العمل والأسرة، فتطالب بتخفيف الأعمال التي تُكلف 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. وتُنص الاتفاقية أيضاً

⁽⁵⁾ الجمعية العامة للأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)، الجزء الثالث، المادة (11)، متاح نسخة إلكترونية من الاتفاقية على الرابط التالي: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf://: https:

⁽⁶⁾ الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية: https://alolabor.org/?page_id=13248://: https:

على حق المرأة العاملة في الحصول على الإجازات المأجورة وغير المأجورة سواء للوضع أو لرعاية الأطفال أو لمرافقة الزوج في فترة تواجده خارج البلاد، وغيرها.⁽⁷⁾

وطبقاً للنظام القانوني المصري، فإن جميع الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تُصدق عليها مصر تعد جزءاً لا يتجزأ من النظام القانوني للدولة، ولها نفس قوة النصوص القانونية الوطنية بعد إبرامها والتصديق عليها، وتكون واجبة الاحترام والتنفيذ من كافة سلطات الدولة التشريعية والتنفيذية والقضائية ومن الأفراد في القطاع الخاص، ويحظر على المشرع المصري أن يُصدر أي قرارات أو قوانين من شأنها التعارض مع بنود هذه الاتفاقيات.⁽⁸⁾

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 2014 في المادة رقم (9) على عدم التمييز وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين. وتؤكد المواد (12)، (13)، (14) 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، وتعمل الدولة على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتحظر فصلهم تعسفياً وبغير الطرق التأديبية.⁽⁹⁾ وينص الدستور المصري في المادة العاشرة منه على أن الأسرة أساس المجتمع، وتحرس الدولة على تماسكها واستقرارها وترسيخ قيمها. وتلتزم الدولة المصرية بموجب المادة (11) من هذا الدستور بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق. وتكفل الدولة بموجب نفس المادة للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا دون تمييز ضدها. كما يلزم 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 أيضاً على توفير الرعاية الكاملة والحماية الاجتماعية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والنساء الأشد احتياجاً.⁽¹⁰⁾

وتجسيدا للمبادئ الدستورية الحاكمة للمجتمع المصري في العصر الحديث، وكنتيجة للأولوية التي تمنحها مصر لقضايا الطفولة والأمومة والمرأة أنشأت الدولة عدة مجالس لتكون ركيزة أساسية للعناية بالفئات السابقة. حيث أنشئ المجلس القومي للطفولة والأمومة في عام 1988 بموجب القرار الجمهوري رقم 54 لسنة 1988، وعُهد إليه منذ تأسيسه

⁷ (منظمة العمل العربية، الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة، متاح نسخة إلكترونية من الاتفاقية على الرابط التالي:

https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_5.pdf

⁸ (أنظر: فتوح الشاذلي، الالتزامات اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة) السيداو (مصدر الإرادة الوطنية، الطبعة الأولى، مصر، المجلس القومي للمرأة، 2012.

⁹ (دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014، الباب الثاني: المقومات الأساسية للمجتمع، الفصل الأول: المقومات الاجتماعية، مواد أرقام (9، 12، 13، 14)، متاح نسخة إلكترونية على الرابط التالي: <http://www.sis.gov.eg/Newvr/constit%202014.pdf>

¹⁰ (نفس المرجع السابق.

مسؤولية وضع السياسات، والتخطيط والتنسيق، والرصد والتقييم لجميع الأنشطة ذات الصلة بحماية الأطفال والأمهات وتطويرها في مصر.⁽¹¹⁾ كما أنشئ المجلس القومي للمرأة بقرار رئيس الجمهورية رقم 90 لسنة 2000 المعدل بالقانون رقم 30 لسنة 2018، وعُهد إليه ببعض الاختصاصات منها إبداء الرأي في مشروعات القوانين والقرارات والاتفاقيات المتعلقة بالمرأة، واقتراح مشروعات القوانين والقرارات التي تلزم للنهوض بأوضاع المرأة، واقتراح السياسة العامة في مجال تنمية شئون المرأة وتمكينها من أداء دورها الاقتصادي وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة.⁽¹²⁾

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، ويُقدم لها كافة الوسائل التي تساعد 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 أحياناً؛ وقد ينتاب 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 القواعد العامة المنظمة للعمل 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.⁽¹³⁾ 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.⁽¹⁴⁾

وقد نص قانون الخدمة المدنية الصادر في نوفمبر 2016 على مجموعة من القواعد المنظمة لعمال الأمهات خلال فترة الحمل والإنجاب، حيث تنص المادة (52) منه على أحقية الموظفة في الحصول على إجازة وضع بأجر كامل لمدة أربعة أشهر، بعد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية، ويمنح المشرع المرأة الحق في تقرير موعد بدء الإجازة سواء قبل أو بعد الولادة، بعد أقصى شهر قبل الموعد المحدد للوضع.⁽¹⁵⁾ وتوسع المادة (144) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الحالي من أحقية الموظفة في الحصول على هذه الإجازة حتى وإن توفي مولودها.⁽¹⁶⁾ كما تمنح المادة (70) من قانون

⁽¹¹⁾ عزة العشماوي، المجلس القومي للطفولة والأمومة النشأة وآليات العمل، دراسات في حقوق الإنسان، العدد الثاني، سبتمبر 2018، ص 226.

⁽¹²⁾ (قانون رقم (30) لسنة 2018 بشأن إصدار قانون تنظيم المجلس القومي للمرأة، المادة (7)، الجريدة الرسمية، العدد 16 مكرر) د(، الصادر في 23 إبريل 2018، صص 10- 12.

⁽¹³⁾ (قانون رقم (81) لسنة 2016 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، المادة الأولى، الجريدة الرسمية – العدد 43 مكرر) أ(، الصادر في الأول من نوفمبر 2016، ص 2.

⁽¹⁴⁾ (فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، الطبعة الأولى، مصر، المجلس القومي للمرأة، 2012، ص 14.

⁽¹⁵⁾ (قانون رقم (81) لسنة 2016 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص 25.

⁽¹⁶⁾ (لائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016، الباب السادس : الإجازات، مادة رقم (144)، الجريدة الرسمية، العدد (21) مكرر، الصادرة في 27 مايو 2017، ص 44.

الطفل المعدل في عام 2008 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.⁽¹⁷⁾

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؛ وهو ما يُكرس للتمييز بين الأمهات العاملات داخل قطاعات العمل المختلفة. لقد كان من الأجدي للمشرع أن يكون هناك قانون واحد يتم الاتفاق على صيغته، ويكون مُلزماً لجميع جهات العمل في قطاعات العمل المختلفة بالدولة.

ويحرص المشرع المصري على مساعدة الموظفين الذين يقومون بأعمال رعاية تجاه أشخاص آخرين على الوفاء بهذه الأعمال، سواء كان هؤلاء الأشخاص مرضى أو أطفالاً في حاجة للرعاية. حيث تنص المادة (53) 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.⁽¹⁸⁾ وتوسع المادة (72) من قانون الطفل هذا الحق لتجعله حقاً 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 تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها.⁽¹⁹⁾

وعلى الرغم من المزايا التي نصت عليها المواد القانونية السابقة للمرأة العاملة حيث منحتها 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 يُكرس 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، بينما تتحمل جهة العمل في

⁽¹⁷⁾ قانون الطفل المعدل برقم 126 لسنة 2008، المادة (70)، الجريدة الرسمية، العدد 24 (مكرر)، الصادر في 15 يونيو 2008، ص 6.

⁽¹⁸⁾ قانون رقم (81) لسنة 2016 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص 26.

⁽¹⁹⁾ ((قانون الطفل رقم (12) لسنة 1996، الباب الخامس: رعاية الطفلة العاملة والأم العاملة، الفصل الثاني : في رعاية الأم العاملة، الجريدة الرسمية، العدد 13 تابع)، الصادر في 28 مارس

القطاع الحكومي والأعمال العام اشتراكات التأمين المقررة على المرأة، أو تقوم بمنحها تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من مرتبها.⁽²⁰⁾

وتُنظم الدولة المصرية بموجب قانون الطفل رقم (12) لسنة 1996 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، وتهيتهم بدنياً وثقافياً وأخلاقياً تهينة سليمة، وتنشر 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 بمسؤولية منح تراخيص إنشاء دور الحضانة، والإشراف عليها، ومتابعتها، وتقييمها، وإبلاغها 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 دوراً للحضانة بدون تراخيص، أو يخالفون بعض بنود هذا القانون.⁽²¹⁾

ولا يتوقف القانون عند حد تنظيم عملية إنشاء دور الحضانة بل يُلزم قانون الطفل بموجب المادة (73) منه صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال الأمهات العاملات لديه.⁽²²⁾ كما تلزم المنشآت التي تعمل بها أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة بأن تشترك في إنشاء دار للحضانة لرعاية أطفال العاملات بهذه المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دار للحضانة.⁽²³⁾ ومن مزايا هذه القوانين أنها لم تفرق في التزامات صاحب العمل بشأن توفير دور حضانة لأبناء العاملات بالقطاع الحكومي والعام وبين القطاع الخاص مقارنة بقوانين أخرى. كما يُنظم القانون السابق أيضاً مرحلة رياض الأطفال باعتبارها نظاماً تربوياً يحقق التنمية الشاملة للأطفال في المجالات العقلية والبدنية والوجدانية والاجتماعية والخُلقية والدينية قبل مرحلة التعليم الابتدائي. ويُولي القانون المصري مسؤولية إنشاء هذه المؤسسات للقطاعين العام والخاص، فقد تكون فصلاً أو أكثر ملحقة بأحد المدارس الحكومية أو الخاصة، أو قد تكون داراً مستقلة بذاتها. وتخضع رياض الأطفال لخطط وبرامج وإشراف وزارة التربية والتعليم مباشرة.⁽²⁴⁾

⁽²⁰⁾ فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 19-20.

⁽²¹⁾ قانون الطفل رقم (12) لسنة 1996، مرجع سابق، ص 13-18.

⁽²²⁾ نفس المرجع السابق، ص 27.

⁽²³⁾ اللائحة التنفيذية لقانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996، الباب الرابع: رعاية الطفل العامل والأم العاملة، الفصل الثاني: في رعاية الأم العاملة، مادة رقم (154)، الجريدة الرسمية، العدد 48 (تابع)، الصادر في 27 نوفمبر 1997، ص 52.

⁽²⁴⁾ قانون الطفل رقم (12) لسنة 1996، مرجع سابق، ص 22.

وإلى جانب رعاية الأطفال، يمنح المشرع المصري بموجب المادة (52) من قانون الخدمة المدنية الموظف -رجلاً كان أو امرأة- الذي يرعى مريضاً بمرض معدٍ الحق في الحصول على إجازة خاصة بأجر كامل للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص.⁽²⁵⁾ كما تتقاسم الدولة المصرية مع الأسر التي ترعى أفراداً معاقين جانباً من الأعباء الرعائية لهؤلاء المعاقين، حيث تلتزم الدولة -بموجب قانون الأشخاص ذوي الإعاقة- برعاية المعاقين وتأهيلهم من الناحية الاجتماعية والبدنية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية تمهيداً لدمجهم في المجتمع، كما يحدد القانون الجهات المعنية برعاية هؤلاء المعاقين. وتمنح الدولة بموجب القانون السابق بعض الامتيازات في العمل للأشخاص المسؤولين عن رعاية أفراد معاقين، حيث تنص المادة (23) على خفض بنسبة 50% من ضريبة الدخل المستقطعة شهرياً من أجر الأشخاص الذين يرعون أفراداً معاقين.⁽²⁶⁾

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 (53) 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.⁽²⁷⁾ وتأكيداً على مبدأ وحدة الأسرة، وأحقية الأزواج والزوجات في العيش معاً أثناء التواجد خارج البلاد، فقد سبق للمحكمة الدستورية العليا وأن قضت في 2 ديسمبر 1995، بعدم دستورية أي نصوص قانونية تعارض المادة السابقة، أو تمنح الحق لبعض رؤساء جهات العمل في رفض هذا النوع من الإجازات.⁽²⁸⁾ وبالرغم من أهمية هذا النوع من الإجازات في الحفاظ على وحدة الأسرة وتماسكها، إلا أن المادة (53) من نفس القانون تحرم من يحصل على هذه الإجازات الخاصة من الحق في الحصول على الترقية إلا بعد عودته من الإجازة واستكمال المدة البينية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرة، ولا تدخل مدد الإجازات المنصوص عليها ضمن المدد البينية اللازمة للترقية.⁽²⁹⁾ ويستثنى من ذلك بالطبع الأشخاص الذين تنظم طريقة عملهم قوانين خاصة كأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أو غيرهم.

⁽²⁵⁾ قانون رقم (81) لسنة 2016 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص 25.

⁽²⁶⁾ قانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن إصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الباب الرابع: الإعداد المهني والتدريب والحق في العمل، الفصل الثاني: الحق في العمل، مواد أرقام (23)، (24)، الجريدة الرسمية، العدد 7 مكرر (ج)، الصادر في 19 فبراير 2018، ص 18.

⁽²⁷⁾ قانون رقم (81) لسنة 2016 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص 25.

⁽²⁸⁾ فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 14.

⁽²⁹⁾ وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، الإجازات في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، إصدارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، 2017، ص 12.

ويُحدد 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 (46) من قانون الخدمة المدنية جهات العمل بتخفيض عدد ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة يوميًا للموظفة التي تُرضع طفلها وحتى بلوغه سن العامين.⁽³⁰⁾ وهو نفس الاستحقاق الذي تحصل عليه المرأة العاملة في القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص بموجب المادة (71) 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.⁽³¹⁾ كما فوض قانون الخدمة المدنية مجلس الوزراء عند إصداره اللائحة التنفيذية لهذا القانون أن يُحدد الحالات الأخرى التي تحتاج لتخفيض عدد ساعات عملها اليومية. فمنحت المادة (131) من هذه اللائحة للمرأة الحامل -اعتبارًا من الشهر السادس للحمل- الحق في خفض ساعات عملها بمقدار ساعة يوميًا، وهو نفس الحق الذي يحصل عليه الموظف -رجلاً كان أو امرأة- الذي يرعى أحد أبنائه المعاقين، ولم يربط القانون هذا الحق بفترة زمنية محددة.⁽³²⁾ وتوسع المادة (24) من قانون ذوي الإعاقة من هذه الامتيازات الأخيرة لتجعلها حقًا لجميع العاملين بالجهات الحكومية وغير الحكومية، ويُمنح لأقارب المعاقين حتى الدرجة الثانية، وتشترب أولاً يترتب على ذلك أي استقطاعات مالية من الأجر.⁽³³⁾ كما لا يجوز تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل، وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة.⁽³⁴⁾ ولم تنص القوانين السابقة على أحقية أي شخص في خفض ساعات عمله اليومية نظير رعايته لأشخاص مسنين.

وينظم القانون المصري عملية التشغيل بدوام جزئي باعتبارها خيارًا قد يلجأ إليه الأفراد رجالاً أو نساءً في الحالات التي يتعذر عليهم التواجد في سوق العمل بدوام كامل. وتُشير الأدبيات الخاصة بالعمل إلى أن خيار العمل بدوام جزئي بات خياراً هاماً يلجأ إليه الأفراد في الحالات التي يتعذر فيها عليهم التواجد بدوام كامل في سوق العمل نظراً لانشغالهم بأعباء والتزامات الرعاية الأسرية. فقد أجازت المادة (147) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية للسلطات المختصة السماح

⁽³⁰⁾ قانون رقم (81) لسنة 2016 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص 22.

⁽³¹⁾ قانون الطفل رقم (12) لسنة 1996، مرجع سابق، ص 26.

⁽³²⁾ اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016، مرجع سابق، ص 40-41.

⁽³³⁾ قانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن إصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق، ص 19.

⁽³⁴⁾ قانون الطفل المعدل برقم 126 لسنة 2008، مرجع سابق، ص 7.

للموظف -رجلاً كان أو امرأة- بالعمل لمدة ثلاثة أيام عمل أيًا ما كان عدد أيام العمل بالوحدة، وفي هذه الحالة يحصل الموظف على (65%) من أجره الوظيفي والمكمل والإجازات الاعتيادية والمرضية والعارضة المقررة.⁽³⁵⁾

وبالرغم من أهمية جميع النصوص القانونية السابقة في تضيق الفجوة بين مجالي العمل والأسرة، وإتاحة خيارات متعددة أمام النساء والرجال للتوفيق بين هذين المجالين، إلا أن 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 أعمالاً 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 (74) من قانون الطفل مثلاً على عقوبة مالية تتراوح ما بين مائة جنيه وخمسمائة جنيه لكل من يخالف الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة.⁽³⁶⁾

طبيعة هيكل التشغيل :

يُقصد بطبيعة هيكل التشغيل في هذا السياق مجموعة السمات والخصائص التي تصف بنية التوظيف في مصر. ويتضمن الوصف الدقيق لطبيعة بنية التشغيل -في أي مجتمع- رصدًا للتطورات الحادثة في معدلات التشغيل، والتوزيع النسبي للأفراد بحسب خصائصهم الاجتماعية على قطاعات العمل المختلفة، وأشكال الحماية الاجتماعية المتاحة للعاملين بمؤسسات العمل المختلفة من عقود عمل، وتأمينات اجتماعية وصحية، وإجازات مدفوعة الأجر، ومعاشات تقاعدية وغيرها. وتشير الكتابات إلى أن خصائص وظروف هيكل التشغيل من العوامل الهامة التي يتوقف عليها قدرة الأفراد في جميع أنحاء العالم على التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل. فكلما كانت بيئة التشغيل تتسم بالاستقرار، ويستطيع العاملون من خلالها الحصول على وظائف دائمة، وتتيح أمامهم خيارات وبدائل متنوعة، كلما كانت أكثر استقطاباً لهم، وكانوا أكثر قدرة من خلالها على الجمع بنجاح بين مسئوليات والتزامات العمل وأعباء الرعاية الأسرية.

وبشكل عام، تشير بيانات مسح القوى العاملة في مصر عام 2017 إلى وجود تراجع ملحوظ في معدلات التشغيل الإجمالية على مستوى الجمهورية بدءاً من عام 2012، حيث سجلت في هذا العام 42.4%، ثم انخفضت في عام 2013 لتسجل 42.1%، وتوالي الانخفاض في السنوات التي تلتها حتى بلغت -وفق آخر مؤشرات متاحة- حوالي 39.7% في عام

⁽³⁵⁾ اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016، مرجع سابق، ص 45.

⁽³⁶⁾ قانون الطفل رقم (12) لسنة 1996، مرجع سابق، ص 27.

2017.⁽³⁷⁾ كما استطاعت نتائج مسح النشء والشباب في مصر في عامي 2009، 2014 أن ترصد نتائج مشابهة للنتائج السابقة فيما يخص معدلات التشغيل بين الشباب، حيث بلغ معدل التشغيل الإجمالي للشباب في عام 2009 حوالي 32.2%، ثم تراجع في عام 2014 ليسجل 31.7%.⁽³⁸⁾

وفيما يتعلق بتوزيع العاملين بحسب قطاعات العمل، تشير بيانات مسح القوى العاملة في مصر عام 2017 إلى أن واحدًا من بين كل خمسة مشغلين في مصر يعمل بالقطاع الحكومي، وأن نسبة العاملين بالقطاعات الحكومية والعام تمثل نحو 21.2% من إجمالي المشغلين على مستوى الجمهورية.

في حين يستأثر القطاع الخاص بنسبة 77.3% من إجمالي المشغلين على مستوى الجمهورية⁽³⁹⁾ وبالنظر للفروق بين الجنسين داخل قطاعات العمل، تُظهر بيانات الشكل التالي رقم (4-1) الاختلافات الواضحة في نسب استحواذ كل من الذكور والإناث على الوظائف المتاحة داخل قطاعات العمل المختلفة. ويمثل القطاع الحكومي واحدًا من أكثر قطاعات العمل التي تتركز فيه نسبة عالية من النساء، حيث تبلغ نسبة الإناث العاملات داخل هذا القطاع 35.2% وهى أعلى نسبة تركز للنساء داخل قطاعات العمل بشكل عام. يلي ذلك، القطاع الخاص حيث تستحوذ النساء على 19.8% من الوظائف المتاحة داخل المنشآت بهذا القطاع،

في حين يشكل قطاع الأعمال العام واحدًا من أقل القطاعات التي تتركز فيها النساء، فلم تتجاوز نسبتهن داخل هذا القطاع 9.7% من إجمالي العاملين به. وعلى العكس من ذلك، يُمثل القطاع الحكومي واحدًا من أقل قطاعات العمل التي يستحوذ فيها الذكور على وظائف مقارنة بنسبة تواجدهم داخل القطاعات الأخرى، حيث تبلغ نسبة الذكور داخل القطاع الحكومي 64.8% من إجمالي المشغلين في هذا القطاع، في حين تبلغ نسبتهن داخل قطاعات أخرى مثل قطاع الأعمال العام والقطاع الاستثماري 90.3%، 88.3% على التوالي.

ويرجع تركيز النساء في القطاع الحكومي -مقارنة بالقطاعات الأخرى- إلى أن القطاع الحكومي يُعد من أقل قطاعات العمل تمييزًا ضد النساء، حيث تحصل النساء على جميع حقوقهن في العمل أسوة بالرجال، كما أنهن يتمتعن بدرجات عالية من الأمان الوظيفي داخل هذا القطاع، من حيث حصولهن على وظائف دائمة، وأجور منتظمة، وتمتعن بمزايا التأمينات الاجتماعية والمعاشات التقاعدية وغيرها. كما يُعد القطاع الحكومي من أكثر قطاعات العمل الصديقة للأسرة، حيث يتميز بساعات العمل المنتظمة، ويُوفر للأمهات العاملات إمكانية الحصول على الإجازات المطلوبة للولادة، ورعاية الأطفال وغيرها. وبرغم ذلك، فإن القطاع الحكومي هو أقل قطاعات التشغيل من حيث الأجور، وهو ما قد يعني أن ما تحصل عليه

⁽³⁷⁾ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، مرجع سابق، ص 22.

⁽³⁸⁾ Roushdy, Rania, and Maia Sieverding. "Panel Survey of Young People in Egypt 2014 : Generating Evidence for Policy, Programs, and Research." Cairo : Population Council (2015) : p.56. <

⁽³⁹⁾ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، مرجع سابق، ص 31.

المراة من امتيازات داخل القطاع الحكومي تمكها من التوفيق بين العمل والأسرة يأتي على حساب الارتقاء بنوعية حياتها ويوسع من الفجوة النوعية اجتماعيًا واقتصاديًا. وفي المقابل من ذلك، تُعاني النساء في القطاع الخاص من التمييز ضدهن، وترجع بعض صور التمييز إلى اعتقاد أصحاب الأعمال في القطاع الخاص بوجود تكلفة زائدة لتشغيل النساء تفوق تكلفة تشغيل الرجال، حيث تحصل النساء على إجازات للولادة ورعاية الأطفال، وهو ما لا يحصل عليها الرجال.⁽⁴⁰⁾ وفي الحالات التي تلتحق فيها النساء للعمل بالقطاع الخاص، تتركز النساء المصريات داخل قطاعات التشغيل التي تؤدي أنشطة ذات صلة بأعمال رعاية، تتشابه إلى حد كبير مع الأعمال الرعاية التي تؤديها النساء في المحيط الأسري. ولذلك يُلاحظ تركيز واضح للنساء في قطاع الرعاية الاجتماعية الذي يشمل دور رعاية الأطفال، والمسنين، وذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تستحوذ النساء على ما يقرب من 70% من الوظائف المتاحة بهذه القطاعات. يلي قطاع الرعاية الاجتماعية قطاعا التعليم والصحة، حيث تستحوذ النساء على 59%، و51% من الوظائف المتاحة بهذه القطاعات على التوالي.⁽⁴¹⁾ وتشير هذه النتائج إلى استمرارية الصور والقوالب النمطية السائدة بشأن الأدوار التقليدية للمرأة في المجتمع، وانتقالها من الحيز الخاص إلى المجال العام.

وفيما يتعلق بخصائص العمل، يمكن القول بشكل عام -وفقًا للبيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر عام 2017- أن ما يزيد عن نصف العاملين بأجر في جميع قطاعات العمل داخل الجمهورية، يفتقرون لشكل أو آخر من أشكال الحماية الاجتماعية في العمل. فمن بين إجمالي المشتغلين بأجر على مستوى الجمهورية، لم تتجاوز نسبة المشتركين في التأمينات الاجتماعية 47%، وبلغت نسبة العاملين بعقود قانونية 43.5%، في حين لم تتجاوز نسبة المشتركين في التأمينات الصحية 39.3%، أما العاملون في عمل دائم، فقد بلغت نسبتهم 63.6% من إجمالي المشتغلين.⁽⁴²⁾ أي أن ما يزيد عن ثلث المشتغلين بأجر يعملون بمهن غير دائمة.

وتقدم بيانات مسح النشء والشباب خلال دورتي 2009، 2014 بيانات أكثر تفصيلاً بشأن خصائص هيكل التشغيل في مصر، حيث تشير المؤشرات العامة لخصائص العمل خلال هذه الفترة إلى وجود تحسن نسبي محدود داخل بيئة العمل المصرية، بشأن التوسع في برامج الحماية الاجتماعية للأفراد العاملين. فقد ارتفعت نسبة الشباب المشتغلين في مصر الذين لديهم عقود عمل من 16.4% في عام 2009، إلى 19.9% في عام 2014. كما ارتفعت نسبة الشباب الذين لديهم تأمين اجتماعي أيضًا من 15.6% في عام 2009 إلى 18.5% في عام 2014. ومن النتائج المثيرة للاهتمام في هذا المسح، أن النساء كن أكثر استفادة من الذكور من عقود العمل المتاحة في قطاعات العمل المختلفة (39.3% للنساء، مقابل 16.9% للرجال)، كما أن النساء كن أكثر تغطية بمظلة التأمينات الاجتماعية من الرجال، حيث بلغت نسبتهن في عام 2014 حوالي 36.8%،

⁽⁴⁰⁾ أنظر : البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، القاهرة، إصدارات المجلس القومي للمرأة، مايو 2018.

⁽⁴¹⁾ نفس المرجع السابق، ص 121.

⁽⁴²⁾ (42) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، مرجع سابق، ص 7.

مقارنة بنسبة 15.4% للذكور. وقد يرجع ذلك، إلى الحقيقة القائلة بأن النساء المصريات إما أنهن يقبلن بالوظائف الرسمية ذات الأجور الثابتة والتي غالباً ما تتوافر في القطاعين الحكومي والخاص الرسمي، أو أنهن ينسحبن كلياً من سوق العمل.⁽⁴³⁾ وعلى العكس من النتائج السابقة، تشير بيانات المسح أيضاً إلى تراجع درجة الاستقرار الوظيفي لكل من الذكور والإناث في عام 2014، مقارنة بما كان عليه الوضع في عام 2009 فقد انخفض إجمالي نسبة الذكور والإناث ممن لديهم وظائف دائمة من 54.1% في عام 2009 إلى 46.3% في عام 2014، كما انخفضت نسبة العاملين بدوام كامل من 79.6% إلى 74.4%. كما صاحب ذلك ارتفاع في نسبة العاملين بدوام جزئي لكل من الذكور والإناث من 20.4% إلى 25.6%، والعاملين بوظائف موسمية من 1.8% إلى 4.3%. وتشير بيانات نفس المسح السابق للاختلافات الموجودة بين الذكور والإناث في خصائص العمل، وأشكال الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية التي يحصل عليها كل منهم. وبشكل عام يمكن القول بأن الإناث –بحسب نتائج مسح النشء والشباب في عام 2014- كن أكثر عملاً بالوظائف الدائمة بنسبة 68.1% مقارنة بنسبة 42.9% للذكور، وأكثر التحاقاً بالوظائف ذات الدوام الجزئي حيث بلغت نسبتهن 42.1% مقارنة بنسبة 21.6% نسبة الذكور، وأقل التحاقاً بالوظائف ذات الدوام الكامل حيث بلغت نسبتهن 57.9%، مقارنة بـ 78.4% هي نسبة الذكور العاملين بدوام كامل.⁽⁴⁴⁾ وقد يرجع ذلك إلى أن الإناث في سن الشباب أكثر عرضة لتحمل أعباء أسرية زائدة، فهو السن الذي تبدأ فيها المرأة حياتها الأسرية والإنجابية، وبالتالي فهن يفضلن العمل بالوظائف الدائمة، حفاظاً على وضعهن الوظيفي، ويفضلن أيضاً وظيفة بعدد أيام أقل وهو ما يوفره لهن خيار العمل بدوام جزئي.

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.⁽⁴⁵⁾ ووفقاً للمؤشر العام للفجوة النوعية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2019، احتلت مصر الترتيب 134 عالمياً من أصل 153 دولة؛ وذلك بحصولها على 0.629 درجة على المقياس العالمي للفجوة النوعية. وبذلك تحتل مصر الترتيب الثامن في معدلات الفجوة بين الجنسين بين مجموعة دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، البالغ عددها 19 دولة.⁽⁴⁶⁾

⁽⁴³⁾ Roushdy, Rania, and Maia Sieverding. Op.Cit., pp.58-59.

⁽⁴⁴⁾ Ibid., pp.58-59.

⁽⁴⁵⁾ سعيد المصري، حالة المرأة في مصر، في: ماجد عثمان «محرر» حالة السكان في مصر، القاهرة، صندوق الأمم المتحدة للصحة والسكان، 2016، ص.68.

⁽⁴⁶⁾ World Economic Forum. "The Global Gender Gap Report 2020". 14th Anniversary Edition", 2019, pp.9-26.

ويرجع سبب انخفاض ترتيب مصر في المؤشر العام للفجوة النوعية، إلى اتساع الفجوة بين الذكور والإناث في الحياة الاقتصادية 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. فوفقًا للمؤشر العالمي للمشاركة الاقتصادية حصلت مصر في عام 2019 الترتيب 140 عالميًا؛ وذلك بحصولها على 0,438 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 تضيق الفجوة بين الجنسين. ويتضح من بيانات الشكل رقم (2-4) أن مظاهر عدم الثبات على هذا المؤشر كانت واضحة للغاية. فبينما شهدت الفترة من عام 2008 وحتى عام 2011 تحسناً متصاعداً في مؤشرات الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية، إلا أن الفترة من عام 2012 وحتى عام 2019 شهدت تذبذبات واضحة صعوداً وهبوطاً في حجم تلك الفجوة. وبشكل عام، كانت أفضل حالات التحسن في الفجوة بين الجنسين في المجال الاقتصادي في عام 2014؛ حيث انخفضت الفجوة لتصل إلى 0,461 درجة. بينما ازداد اتساع الفجوة بين الجنسين في المجال الاقتصادي خلال أعوام 2015، 2016، 2017 لتسجل في عام 2017 حوالي 0,413 درجة، وهي تمثل أقصى اتساع وصلت له الفجوة بين الجنسين في المجال الاقتصادي منذ عام 2008 وحتى الآن.

ووفقاً لبيانات مسح القوى العاملة في مصر في عام 2017، فقد بلغ إجمالي عدد الأفراد الذكور والإناث داخل قوة العمل 29,5 مليون فرد. ومن بين إجمالي قوة العمل المقدرة في عام 2017، بلغ عدد الذكور في قوة العمل 22.5 مليون فرد، بنسبة 76,3% تقريباً من إجمالي قوة العمل، في مقابل 7 مليون فرد تقديراً قوة العمل من الإناث، بنسبة 23,7% من إجمالي قوة العمل. وبالنظر للفروق بين الجنسين في معدلات التشغيل و البطالة، فمن بين إجمالي عدد الذكور في قوة العمل بلغ عدد المشتغلين الذكور حوالي 20.6 مليوناً، بمعدل تشغيل 61.3% للذكور، في حين بلغ عدد المتعطلين الذكور 1.9 مليون فرد، بنسبة بطالة بلغت 38.2% بين الذكور. وفي المقابل من ذلك، فمن بين إجمالي عدد الإناث في قوة العمل بلغ عدد السيدات المشتغلات 5.4 مليون عاملة، بمعدل تشغيل 16.9% للإناث، في حين بلغ عدد المتعطلات 1.6 مليون عاطلة، بنسبة بطالة بلغت 23.1% بين الإناث. أي أن معدلات البطالة بين الإناث أكبر من ضعف معدلات البطالة بين الذكور.⁽⁴⁷⁾ أنظر الشكل التالي رقم (3-4).

وتشير بيانات الدورات المتتالية لمسح القوى العاملة -خلال الفترة من 2012 وحتى عام 2017- إلى وجود ثبات نسبي في معدلات تشغيل الإناث متراوحاً ما بين 16.9% و 17.5% بفارق نصف درجة مئوية تقريباً، في حين كانت معدلات التغير في نسب تشغيل الذكور أكثر وضوحاً، متراوحاً ما بين 61.3% و 67.8% 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 2013، 2015 ليسجل

⁽⁴⁷⁾ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، مرجع سابق، ص 4-6.

في كلا العامين 24,2%، في حين بلغ أعلى معدل للبطالة بين الذكور 9,8%، و9,6% في عامي 2013، 2014 على التوالي. كما شهد عام 2017 أقل معدل وصلت له نسبة البطالة بين الذكور (8,2%) والإناث (23,1%) في السنوات الأخيرة. وتُظهر بيانات نفس المسح أيضًا أن 87,7% من الإناث العاطلات عن العمل على مستوى الجمهورية يقعن في الفئة العمرية من (20-39 سنة) وهي أكثر الفئات العمرية التي تستطيع خلالها المرأة الإنجاب وتكوين الأسرة.⁽⁴⁸⁾ 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، يكمن 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 الإنجاب من ناحية أخرى.⁽⁴⁹⁾

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، إن مشاركة المرأة المصرية في قوة العمل المأجورة خارج المنزل تتوقف على قدرتها على الموازنة بين العمل والحياة الأسرية؛ حيث تُظهر النتائج أن مشاركة المرأة في قوة العمل تزداد مع التقدم في العمر، خاصة في السنوات التي تستطيع فيها المرأة التحرر من بعض أعباء الإنجاب والرعاية الأسرية. ففي الوقت الذي لم تتجاوز فيه نسبة النساء العاملات ممن سبق لهن الزواج في الفئة العمرية من 20-24 سنة حوالي 5,1%، بلغت نسبة النساء العاملات -ممن سبق لهن الزواج في الفئات العمرية من 40-44 سنة، ومن 45-49 سنة حوالي 20,3%، و22,8% على التوالي. كذلك تشير بيانات نفس المسح السابق إلى أن الغالبية العظمى من النساء المتزوجات (84,6%) لم يسبق لهن العمل على مدار السنة التي سبقت إجراء المسح، وفي المقابل لم تتجاوز نسبة النساء المتزوجات والعاملات وقت إجراء المسح حوالي 14,9%.⁽⁵⁰⁾

تتفق هذه النتائج مع نتائج مسح النشء والشباب في مصر في عامي 2009، 2014، 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 25,9% في عام 2009، وحوالي 25% في عام 2014، لم تتجاوز نسبة النساء العاملات المتزوجات 12,3% في عام 2009، وانخفضت في عام 2014 لتصل إلى 11,7%. 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 11% في معدل مشاركتهم في قوة العمل (حيث

⁽⁴⁸⁾ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، مرجع سابق، ص 38-45.

⁽⁴⁹⁾ ماجد عثمان وآخرون، نظرة على حالة المرأة المصرية من واقع التعداد العام للسكان 2017، سلسلة أوراق المرأة المصرية، المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة)، العدد (1)، نوفمبر 2017، ص 12.

⁽⁵⁰⁾ 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. p.35.

انخفضت من 85.6% في عام 2009 إلى 75% في عام 2014)، مقارنة بزيادة قدرها 0.2% في معدل مشاركة الذكور المتزوجين في عام 2014، حيث ارتفعت نسبتهم من 95.1% في عام 2009، إلى 95.3% في عام 2014. 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 16.5% من الإناث إلى أنهم لا يعملون نظراً لرفض آبائهم أو أزواجهن.⁽⁵¹⁾ في حين 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 شبه 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.⁽⁵²⁾ 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 تُصنف على أنها في الشريحة الأدنى للدول ذات الأجور المتوسطة. وقد بلغ متوسط الفجوة النوعية للأجور الشهرية في مصر عام 2018 بحسب منظمة العمل الدولية 13.5% لصالح الذكور، أي أن متوسط الأجور التي يتقاضاها الرجال شهرياً في مصر تزيد عن الأجور التي تتقاضاها النساء بنسبة 13.5%. 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 15.8%، كما يقل أيضاً عن المتوسط العالمي للفجوة النوعية في الأجور الذي قُدر في عام 2018 بحوالي 20.5%.⁽⁵³⁾ إن الفروق بين الجنسين في تقدير متوسطات الأجور ليست بالضرورة مرتبطة باختلافات في قيمة الأجر الذي يتقاضاه كل من الذكور أو الإناث فقط، وإنما قد يرجع إلى أن النساء أكثر تغيّباً عن العمل لفترات أطول من الرجال لأسباب متعلقة بإجازات كالحمل أو رعاية الأطفال أو حتى للولادة، وقد يحدث ألا تتقاضى النساء أجوراً أثناء حصولهن على هذه الإجازات مما يعمق الفجوة في الأجور بين الجنسين لصالح الرجال.

⁵¹⁾ Roushdy, Rania and Maia Sieverding. Op. Cit., pp.100-101.

⁵²⁾ Suwada, Katarzyna. Op. Cit., pp.467-481.

⁵³⁾ International Labour Organization "Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps.(2018)." p.25.

التعارض بين التطلعات الاقتصادية والعائلية :

أطلقت الحكومة المصرية في مارس 2015 استراتيجية للتنمية المستدامة عرفت "برؤية مصر 2030". ويرتكز مفهوم التنمية الذي تتبنّاه 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 ومتنوعاً 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.⁽⁵⁴⁾

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 التدريجي 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 أزيمته. 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 عام 2011 أدت إلى ارتفاع في معدلات الفقر والأمية والبطالة والتضخم، وشكلت ضغطاً هائلاً على الموارد الطبيعية من أراضي زراعية ومياه وطاقات 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.⁽⁵⁵⁾

⁽⁵⁴⁾ للمزيد من التفاصيل حول "رؤية مصر 2030" يمكن الدخول على الموقع التالي: <http://sdsegypt2030.com/>

⁽⁵⁵⁾ ماجد عثمان (محرر)، تحليل الوضع السكاني مصر 2016، القاهرة، إصدارات المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة)، ديسمبر 2016، ص 94-98.

وفي ضوء ذلك، تمثل عملية خفض معدلات الإنجاب أحد أهم الحلول المقترحة من جانب الحكومة المصرية لمواجهة الأزمة الاقتصادية الحالية، وأحد أكثر القضايا التي توليها الحكومة اهتمامًا كبيرًا في الوقت الراهن؛ حيث يُنظر للزيادة السكانية باعتبارها عبئًا ثقیلاً على كاهل الدولة المصرية، وتهديدًا 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 2030-2015، والتي تهدف بشكل رئيسي لخفض معدلات الزيادة السكانية، وتحسين الخصائص السكانية من خلال بناء قدرات المواطن المصري المعرفية و المهاراتية والسلوكية بما يؤهله للالتحاق بسوق العمل.⁽⁵⁶⁾ كما ظهرت بعض الحملات الحكومية المطالبة بضرورة خفض معدلات الإنجاب كحملة "اتنين كفاية" التي أطلقتها وزارة التضامن الاجتماعي المصرية، وحملة التوعية بالقضية السكانية التي تنبناها 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 يحرم الأسر التي لا تلزم بعدد محدد للإنجاب من جميع أنواع الدعم المقدم من الدولة للمواطنين، إضافة لتحصيل مقابل مادي من الأسر غير الملتزمة للحصول على جميع أنواع السلع والأسعار العالمية. وفي ظل هذه الظروف، فمن المتوقع أن تصبح عملية إنجاب الأطفال وتربيتهم ورعايتهم أمرًا 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 تحسينه تصطدم بقوة مع التطلعات العائلية في مصر، ومع قيمة الإنجاب في حياة الأسرة المصرية. حيث يُنظر للأبناء في الثقافة السائدة باعتبارهم رأس مال بشري يُعين على مواجهة الضغوط الاقتصادية المتزايدة، خاصة في الحالات التي يُتاح فيها للأبناء فرص عمل في سن مبكر توفر مصدرًا إضافيًا لدخل الأسرة المعيشية. فقد سبق وأن كشفت نتائج المسح القومي لعمل الأطفال في مصر عام 2010 عن أن هناك حوالي 1.6 مليون طفل ما بين 12-17 سنة يعملون، وهو ما يمثل وقت إجراء المسح طفل من بين كل عشرة أطفال.⁽⁵⁷⁾ وتتجلى التطلعات العائلية المجتمعية 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 الإنجاب في سنوات الزواج الأولى باعتبارها مصدرًا أساسيًا 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

⁽⁵⁶⁾ المجلس القومي للسكان، الاستراتيجية القومية للسكان والتنمية 2030-2015، نوفمبر 2014.

⁽⁵⁷⁾ وزارة القوى العاملة المصرية، الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر ودعم الأسرة (2018-2025)، يونيو 2018، ص18.

زواجهن على حساب العمل. حيث أكد ثلاثة أرباع العينة (75%) أن آباءهن 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 8% فقط. وتؤكد الدراسة على أنه بالرغم من وجود اتجاه إيجابي مؤيد لعمل المرأة بشكل أو بآخر إلا أن الاهتمام المحوري لدى الوالدين داخل الأسرة يظل 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.⁽⁵⁸⁾ 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 72.7% من الإناث يوافقن على أن الزواج أهم للفتاة من العمل، مقارنة 67.7% نسبة الرجال الذين يوافقون على ذلك.⁽⁵⁹⁾

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 2014 فإن حوالي 3% من السيدات المتزوجات لدى أزواجهن زوجات أخريات، كما أن 6.3% من السيدات في سن 15-17 سنة متزوجات أو سبق لهن الزواج.⁽⁶⁰⁾ كما تشير نتائج تعداد مصر لعام 2017 إلى أن هناك حوالي 111 ألف أنثى تزوجت قبل السن القانوني؛ وبذلك فإن حوالي 11% من الإناث في العمر 15-19 سنة متزوجات. هذا بالإضافة إلى أن 5472 فتاة أقل من 18 سنة تم عقد قرائنهن. وعند الأخذ في الاعتبار كل المتزوجات تحت سن 20 عاماً نجد أن العدد يرتفع إلى حوالي 470 ألفاً.⁽⁶¹⁾ 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 2014 عن وجود اتجاهات للإنجاب المبكر عند الكثير من السيدات المصريات، فقد أكدت نتائج المسح على أن أكثر من ربع السيدات في الفئة العمرية 15-49 سنة قد أنجبن مولودهن الأول عند سن 20 عاماً، و45% من النساء أنجبن مولودهن الأول ببلوغ سن 22 عاماً، وأن 7% من المراهقات أصبحن أمهات، وحوالي 4% 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 3 مولود لكل سيدة في عام 2008 إلى 3.5

⁽⁵⁸⁾ سعيد المصري (محرر)، تطلعات المرأة المصرية بعد ثورة 25 يناير، إصدارات المركز المصري لبحوث الرأي العام بصيرة، 2012، ص 36-39.

⁽⁵⁹⁾ 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) : p.69.

⁽⁶⁰⁾ Ministry of Health and Population [Egypt], Op. Cit., p.90.

⁽⁶¹⁾ ماجد عثمان وآخرون، نظرة على حالة المرأة المصرية من واقع التعداد العام للسكان 2017، مرجع سابق، ص 7.

مولود لكل سيدة في عام 2014.⁽⁶²⁾ لقد ساهمت معدلات الإنجاب هذه في إحداث زيادة في العدد السنوي للمواليد الأحياء منذ مطلع عام 2000، فقد ارتفع عدد المواليد من 1.85 مليون مولود في عام 2006 إلى 2.5 مليون مولود في عام 2017.⁽⁶³⁾

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.⁽⁶⁴⁾ فعملية التعارض 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.⁽⁶⁵⁾ وتشير بيانات المسح التبعي لسوق العمل المصري عام 2012، أن للسلوكيات الإنجابية تأثيرًا على تشغيل النساء، فعدد الأطفال يُعد من المحددات الرئيسية لتشغيل المرأة. فاحتمالية تشغيل المرأة يقل إذا كان لديها عدد كبير من الأطفال. وفي حالة تشغيلها فإنها تفضل القطاع الحكومي المعروف بالقطاع الصديق للأسرة؛ لأنه يمنح إجازة وضع ومزايا تتعلق برعاية الأطفال تساعد المرأة على الموازنة بين مقتضيات العمل والالتزامات العائلية.⁽⁶⁶⁾

يتضح من العرض السابق مدى التعارض الواضح بين التوجهات الحكومية في مصر بشأن الاقتصاد وآليات تحسينه من ناحية، وبين التطلعات العائلية للأفراد بشأن الأبوة والأمومة والطفولة وأهميتها جميعًا في حياة الأسر المصرية من ناحية أخرى. 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

⁽⁶²⁾ Ministry of Health and Population [Egypt], Op. Cit., p. 39.

⁽⁶³⁾ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التقرير التحليلي للنشرة السنوية لإحصاءات المواليد والوفيات عام 2017.

⁽⁶⁴⁾ البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، مرجع سابق، ص 37.

⁽⁶⁵⁾ المرجع السابق، ص 26.

⁽⁶⁶⁾ Nazier, Hanan, and Racha Ramadan "Women's Participation in Labor Market in Egypt: Constraints and Opportunities". Middle East Development Journal, Forthcoming: (2016) pp.13-15.

على العمل والإنتاج دون وجود معدلات نمو اقتصادي مستمرة وحياة عائلية مستقرة. ولهذا فإن استمرار الصدام بين السياسات الاقتصادية والتطلعات العائلية سوف يؤثر سلباً على إمكانيات الدولة المصرية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.⁽⁶⁷⁾

ارتفاع معدلات الإعاقة :

يُقصد بمعدل الإعاقة الكلية إجمالي الأشخاص المعالين (أي الأشخاص دون سن 15 عاماً والمتجاوزين لسن 65 عاماً) إلى السكان في سن العمل (أي الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 لأقل من 65 عاماً). ويظهر معدل الإعاقة كنسبة الأشخاص المعالين لكل 100 شخص من السكان في سن العمل. ويتأثر هذا المعدل بشكل كبير بالمعدل السنوي للمواليد الأحياء لأنهم يمثلون الأفراد الجدد المضافين لإجمالي عدد السكان سنوياً، وبعدد الأفراد فوق سن 65 عاماً، وكذلك الأفراد في قوة العمل. فكلما زادت معدلات الإنجاب السنوية، وعدد الأشخاص فوق سن 65 عاماً 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 -غالباً 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، وفي الحالة الأخيرة يتوجب توافر هذه المؤسسات بأسعار مناسبة، تتناسب مع الدخل الشهري للأزواج والزوجات.

وتقدم البيانات الصادرة عن البنك الدولي صورة لطبيعة التطورات التي حدثت في المعدلات الكلية للإعاقة في مصر على مدار ما يزيد عن نصف قرن تقريباً، كما يمكن أيضاً من خلال هذه البيانات الوقوف على صورة تفصيلية لمعدلات إعاقة المسنين والأطفال دون سن 15 عاماً. 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 1991 حوالي 83,60% أي أن كل 100 فرد من السكان في سن العمل كانوا يعولون ما يقرب من 84 شخصاً 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 2009، 2010 حيث بلغ معدل الإعاقة الكلية في مصر خلال هذه الفترة 58,41%، 58,38% على التوالي. ثم عادت مرة أخرى للارتفاع لتسجل خلال عامي 2017 و2018 أعلى معدل للإعاقة منذ ما يزيد عن عشر سنوات، حيث وصلت نسبة الإعاقة خلال هذه الفترة إلى 62.95%، 62.70% على التوالي.⁽⁶⁸⁾ وهو معدل مرتفع خاصة

⁽⁶⁷⁾ سعيد المصري، سياسات التوفيق بين العمل والأسرة، مرجع سابق.

⁽⁶⁸⁾ المصدر : بيانات البنك الدولي المتاحة على الرابط التالي :

[EG&name_desc=true&start=1960&view=chart](https://data.albankaldawli.org/indicator/SP.POP.DPND?end=2018&locations//:)

إذا ما علمنا أن متوسط معدل الإعاقة في الوطن العربي في عام 2014 بلغ 55%⁽⁶⁹⁾ 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 إعالة آخرين. ووفقًا لنتائج تعداد سكان مصر في عام 2017 بلغ عدد الأفراد في الفئة العمرية من عمر أقل من يوم وحتى أقل من 15 سنة حوالي 41,452,698 طفلًا، وبلغ عدد الأفراد في سن 65 سنة فأكثر حوالي 1.942.612 فردًا، وبالتالي يصبح إجمالي عدد الأفراد المعالين في مصر بحسب بيانات التعداد الأخير حوالي 43.395.310 فردًا. أي أن ما يقرب من نصف السكان في مصر تقريبًا كانوا وقت التعداد الأخير في حاجة لمن يعولهم، خاصة أن إجمالي تعداد سكان مصر بلغ وقتها 94.798.827 فردًا.⁽⁷⁰⁾ وتشير بيانات مسح القوى العاملة في مصر -في نفس العام- إلى أن عدد الأفراد المشتغلين ممن هم في قوة العمل بلغت حوالي 26 مليونًا؛ وبالتالي يصبح معدل الإعاقة الحقيقية في مصر حوالي 166.9% أي أن كل 100 فرد عامل في مصر وقت تعداد السكان الأخير كانوا يعولون تقريبًا 167 فردًا من الأطفال وكبار السن.⁽⁷¹⁾ 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 سابقًا.

الثقافة الذكورية :

تشير نتائج الدراسة الدولية للرجال والمساواة بين الجنسين -التي أجريت في العديد من دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والتي كان من بينها مصر- 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 تُعطي الذكور أفضلية على النساء داخل مجالات الحياة الاجتماعية المختلفة. وقد بلغ متوسط مقياس المساواة بين الجنسين 0.9 نقطة للرجال، 1.3 نقطة للنساء بانخفاض يتراوح ما بين نقطتين إلى 1.7 نقطة عن الدرجة (3.0) التي تعبر عن الموافقة الكاملة على المساواة بين الجنسين.⁽⁷²⁾ وبحسب نتائج هذه الدراسة فإن التصورات بشأن أفضلية الذكور على

⁽⁶⁹⁾ أحمد فؤاد، الإعاقة في الوطن العربي، 2016. مقالة متاحة على الموقع الإلكتروني التالي http://asbar.com/ar_lang/?p=14809/

⁽⁷⁰⁾ المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت، مصر 2017.

⁽⁷¹⁾ تم حساب معدل الإعاقة الحقيقية في مصر من خلال حساب نسبة عدد الأفراد المعالين في مصر فعليًا في الفئتين العمريتين أقل من 15 عامًا وأكبر من 65 عامًا والبالغ عددهم 43.395.310 مليونًا إلى عدد الأفراد المشتغلين فعليًا في عام 2017 والبالغ عددهم 26 مليونًا، وذلك بالاعتماد على المصادر التالية : - الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت، مرجع سابق.

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مسح القوى العاملة 2017.

⁽⁷²⁾ يتراوح مقياس المساواة بين الجنسين ما بين الدرجة (صفر) التي تشير إلى الرفض التام لأي شكل من أشكال المساواة بين الجنسين، والدرجة (3) التي تعبر عن القبول التام للمساواة بين الجنسين. لمزيد من التفاصيل حول المقياس وكيفية استخدامه يمكن الرجوع للمصدر التالي :

Singh, A., R. Verma, and G. Barker. "Measuring gender Attitude : Using gender-equitable men scale (GEMS) in various socio-cultural settings." **making women count : an annual publication on gender and evaluation by UN Women Multi Country Office for India, Bhutan, Sri Lanka and Maldives** (2013) : pp.61-98.

الإناث تتضح في بعض المعتقدات التي يؤمن بها الرجال والنساء المصريون على السواء، منها الاعتقاد بأن الرجال وحدهم هم من لديهم الكلمة النهائية فيما يخص القرارات المنزلية (كالقرارات المرتبطة بعمل أحد أفراد الأسرة بأجر خارج المنزل، والقرارات المالية، وقرارات تعليم وزواج الأبناء، وقرارات الخروج من المنزل خاصة للإناث)، هذا إلى جانب نظرة الرجال لأنفسهم باعتبارهم مسؤولين عن النساء، وطاعة الإناث المطلقة للذكور حتى وإن كانوا أصغر سنًا، والاعتقاد بأن من واجبات الرجال الاجتماعية والدينية فرض وصاية أو حماية ذكورية على النساء. كما تفرض هذه الثقافة نمطًا من التقسيم النوعي التقليدي للأدوار، فتتظر للرجل باعتباره المعيل الأساسي للأسرة، في حين تظل مسؤولية رعاية الزوج والأبناء هي وظيفة المرأة الرئيسية.⁽⁷³⁾

وعلى ضوء ذلك، تتجلى مظاهر هذه الثقافة الذكورية داخل الأسرة في المجتمع المصري في ثلاثة مظاهر رئيسية، أسرة أبوية يكون فيها العائل الذكر مسؤولاً بشكل كبير عن معظم القرارات التي تخص الأسرة ككل، وقيود 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 لاحقًا بشيء من التفصيل.

6-1 : الأسرة الأبوية :

رغم كثافة الكتابات والحضور القوي للبحوث الأكاديمية المصرية التي تؤكد على وجود تغيرات متعددة شهدتها الأسرة المصرية على مدار العقود القليلة الماضية، والتي كان من أهمها التحول من الأسرة الممتدة ذات الأجيال المتعددة إلى الأسرة النووية ذات الجيلين، وغلبة القيم الفردية على القيم الجماعية، وضعف العلاقات العائلية بين أفراد الأسرة، وانحسار علاقات الجيرة، وشيوع النزعة الاستهلاكية بين أفراد الأسرة، وتراجع سلطة الأب، وتزايد دور الأم ربة المنزل والعاملة، وغيرها من التغيرات.⁽⁷⁴⁾ إلا أن نتائج الدراسات الحديثة تطالعنا بنتائج مغايرة بعض الشيء. فلا تزال الأسرة المصرية كيانًا تقليديًا في بعض جوانبه ووظائفه، وتستند نسبة كبيرة من الأسر المصرية على نموذج الأب المعيل صاحب السلطة المطلقة، والأم ربة المنزل التي تجمع بين دورها كأم وزوجة وأحيانًا كعاملة بأجر خارج الأسرة. فقد أظهرت نتائج الدراسة الدولية للرجال والمساواة بين الجنسين أن أكثر من 80% من الرجال المصريين الذين شملتهم الدراسة هم المعيلون الأساسيون لأسرهم،

⁽⁷³⁾ ElFeki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. Op.Cit.

⁽⁷⁴⁾ أنظر على سبيل المثال نماذج لهذه الدراسات في :

أحمد زايد، وأحمد مجدي حجازي (محرران) الأسرة المصرية وتحديات العولمة، أعمال الندوة السنوية التاسعة لقسم الاجتماع، جامعة القاهرة، كلية الآداب، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2002.

على ليلة (محرر)، واقع الأسرة في المجتمع : تشخيص للمشكلات واستكشاف لسياسات المواجهة، المؤتمر السنوي لقسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 26-28 سبتمبر 2004.

وأن أكثر من أربعة أخماس عينة النساء -اللاتي شملهن المسح- كن ربّات بيوت. كما دعم الغالبية العظمى من المشاركين الذكور فكرة السيطرة الاقتصادية للرجل، ودوره التقليدي كعائل أساسي للأسرة، حيث أيد 90.3% من الذكور الفكرة القائلة بأن الرجل لا بد أن يكون صاحب الكلمة الأخيرة في القرارات التي تخص الأسرة، في مقابل 58.5% من النساء أكدن على ذلك. وترتبط الثقافة المصرية بين قدرة الزوج على إعالة الأسرة، وتوفير الاحتياجات المادية لها وبين صفات الرجولة، كما تربط بين المرأة التي تلزم بيتها وتتفرغ لرعاية زوجها وأبنائها وبين صفات الأمومة الصالحة. فالرجولة لا تكتمل من وجهة نظر عينة الدراسة إلا بسيطرة الزوج الكاملة على اقتصاديات الأسرة المعيشية والتحكم فيها، كما أن أنوثة المرأة لا تكتمل إلا بطاعة الزوج والسهر على رعايته وراحته. ويدعم هذه التوجهات ثقافة شعبية تُعظم من قيمة ومكانة الزوج داخل الأسرة، ويعبر عنها في مثل شعبي شهير أكثر استخدامًا بين الإناث "ضل راجل ولا ضل حيلة". كما تشير نتائج الدراسة إلى أن بعض الرجال والنساء ينظرون لعمل المرأة بأجر خارج المنزل باعتباره قوة مزعزعة للاستقرار داخل الأسرة، ويحل محل الدور الطبيعي للزوج كعائل أساسي للأسرة، كما أن عمل المرأة يبعدها عن دورها الأساسي من رعاية الأطفال وتنشئتهم مما يعرضهم للخطر.⁽⁷⁵⁾ وتقود مثل هذه المفاهيم والمعتقدات المرأة للمنزل بوصفه المجال المناسب لمشاركتها، حتى عندما تنجح المرأة التي تقودها الحاجة الاقتصادية في الحصول على وظيفة مأجورة، فمن المتوقع ألا تحصل في كثير من الحالات على أي مساعدات حقيقية كبيرة من الرجل في تحمل أعباء الرعاية الأسرية والأعمال المنزلية. كما أن توظيفها في ظل الثقافة الأبوية، لا يسمح لها بتحقيق ذاتها، وإنما يكون ذلك فقط من أجل رفع مستوى معيشة الأسرة.⁽⁷⁶⁾

2-6 : القيود العائلية على حركة المرأة في المجال العام :

تشكل سهولة الحركة والتنقل شرطًا 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.⁽⁷⁷⁾ 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 نوعًا من الحماية الذكورية التي تشكل قيودًا 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 77.9% من الذكور المشاركين في المسح بأن من واجب الرجال فرض نوع من الحماية الذكورية على أقربائهم الإناث، كما يعتقد 79.8% من الرجال أن الأخوة الذكور مسؤولون عن سلوكيات أخواتهم الإناث حتى وإن كانوا أصغر منهم

⁽⁷⁵⁾ El Feki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. Op. Cit., p.52.

⁽⁷⁶⁾ OECD. Publishing. Women's Economic Empowerment in Selected MENA Countries-The Impact of Legal Frameworks in Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia. OECD Publishing. 2017, p.84.

⁽⁷⁷⁾ البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، مرجع سابق، ص 34.

سنًا. ومن الأمور الملفتة للنظر أن نسبة كبيرة من الإناث المشاركات في المسح كن مؤيدات لهذا النمط من الوصاية الذكورية.⁽⁷⁸⁾ وهو ما يعني أن النساء يساهمن بشكل غير مباشر في ترسيخ هذه الأمور، وفي تقييد حركتهن في المجال العام. وبحسب الأعراف والتقاليد الاجتماعية المصرية، تُحاط 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 متابعه 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.⁽⁷⁹⁾ ووفقًا 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 93% من الذكور حق الزوج في معرفة مكان تواجد زوجته طوال الوقت، وحق الزوج في تحديد مواعيد خروج وعودة زوجته للمنزل.⁽⁸⁰⁾ ويرى ما يقرب من ثلثي الذكور المشاركين في نفس المسح، أنه ليس من حق المرأة المتزوجة العمل بأجر خارج المنزل مثلها مثل زوجها.⁽⁸¹⁾ هذه التوجهات بشأن عمل المرأة خارج المنزل ترجع لاعتقاد كثير من الآباء والأخوة الذكور بأن عمل بناتهم أو أخواتهم الإناث يقلل من فرص زواجهن، لأنه حينما يعملن تزداد مطالتهن، ويصبحن أقل رغبة في القبول بزواج لا يلي 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.⁽⁸²⁾

3-6 : 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 شيوع نمط صارم من التقسيم النوعي التقليدي 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 أجراه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في عام 2015- تقضي النساء حوالي 5 ساعات يوميًا في أنشطة منزلية غير مدفوعة الأجر، بنسبة مشاركة في هذه الأعمال بلغت بين إناث العينة 91% من النساء المشاركات في المسح -كما هو موضح بالشكلين رقم (4-4) (4-5)- فيحين يقضي الرجال ساعة 42 دقيقة في الأعمال المنزلية،

⁽⁷⁸⁾ ElFeki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. Op. Cit., p.47.

⁽⁷⁹⁾ البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، مرجع سابق، ص 34.

⁽⁸⁰⁾ ElFeki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. Op. Cit., p.74.

⁽⁸¹⁾ Ibid., p.50.

⁽⁸²⁾ البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، مرجع سابق، ص 92.

بنسبة مشاركة بلغت 26.4% فقط بين الذكور. و يستغرق نشاط رعاية الأطفال وكبار السن من وقت الإناث ساعتين و18 دقيقة يوميًا، وبلغت نسبة الإناث المشاركات في أنشطة رعاية الأطفال وكبار السن 37.1% من إجمالي الإناث المشاركات في المسح، وفي المقابل يقضى الذكور ساعة و50 دقيقة يوميًا في أنشطة رعايية، ولكن لا يشارك في هذه الأنشطة سوى 7.7% من جملة الذكور.⁽⁸³⁾ وتشير إحدى الدراسات إلى أن 90% من ساعات العمل الأسبوعية للرجال في مصر موجهة بشكل أساسي نحو سوق العمل المأجور، بينما يُشكل العمل المنزلي غير مدفوع الأجر للرجال 10% من ساعات عملهم الأسبوعية. وفي المقابل من ذلك، فإن 17.5% من إجمالي ساعات العمل الأسبوعية للنساء موجهة لسوق العمل، في حين يُمثل العمل المنزلي غير مدفوع الأجر للنساء 82.5% من إجمالي ساعات العمل الأسبوعية لهن.⁽⁸⁴⁾

وتزداد أعباء الأعمال المنزلية والرعايية صعوبة خاصة في الحالات التي تجمع فيها النساء بين العمل بأجر خارج الأسرة، والمشاركة في أعمال منزلية ورعايية 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 2012، فإن النساء العاملات ممن سبق لهن الزواج يقضين أسبوعيًا 29.3 ساعة، وهو تقريبًا نفس مقدار الوقت المخصص للعمل المنزلي الذي تؤديه النساء العاملات عن العمل ممن سبق لهن الزواج (29.6 ساعة). وعلاوة على ذلك، تقضى النساء العاملات ممن سبق لهن الزواج 36.9 ساعة في سوق العمل؛ وبالتالي يصبح إجمالي عدد ساعات العمل التي تقضيها النساء في العمل سواء داخل المنزل أو خارجه 65.9 ساعة أسبوعيًا. وبالنظر لبيانات نفس المسح في عام 2006، يمكن القول بأن العمل المنزلي هو عمل بدوام كامل للسيدات، تتراوح مدة الوقت المستغرق فيه ما بين 43-45 ساعة أسبوعيًا، مع عدد ساعات أعلى للنساء العاملات ممن سبق لهن الزواج.⁽⁸⁵⁾

وبالنظر لاتجاهات الرجال تجاه الأعمال المنزلية والرعايية 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 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 رعايية). وبشكل عام، فإن الرجال أكثر مشاركة في الأعمال الرعايية 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 أية أعمال منزلية، أكد الغالبية العظمى من الرجال على أنهم شاركوا في شكل أو أكثر من الأعمال الرعايية، كما

⁽⁸³⁾ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تقرير مسح استخدام الوقت في مصر 2015، ص 37-38.

⁽⁸⁴⁾ سلوى العنترى ونفيسة دسوقي، عمل النساء في السوق بدون أجر : العمل لدى الأسرة في الاقتصاد غير الرسمي بمصر، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، 2015.

⁽⁸⁵⁾ "Hendy, Rana". Women's Participation in the Egyptian Labor Market ".2012-1998 : The Egyptian labor market in an era of revolution: (2015) p.6.

أكدت حوالي 85% 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 رقما (4-6) (4-7) درجات عالية من مشاركة الرجال في الأعمال المنزلية والرعائية التي تبدو لهم على أنها من المهام التقليدية للذكور كشراء 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 عالٍ من التعليم، وفي الحالات التي يشاهدون فيها آباءهم منخرطين في أعمال منزلية، وفي حالة وجود أطفال يحتاجون للرعاية.⁽⁸⁶⁾

⁽⁸⁶⁾ ElFeki, Shereen, Brian Heilman, and Gary Barker. Op. Cit., pp.71-75 .

خاتمة :

نخلص من العرض السابق لأهم محددات التوازن بين العمل والأسرة في مصر، أن المجتمع المصري يواجه نوعين من التحديات في هذا الشأن، 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 غيرهن. وقد ساهمت أوجه القصور هذه في تركيز النساء في قطاعات عمل محددة، كالقطاع الحكومي الذي بات يوصف بأنه القطاع المفضل للنساء، والصدى للأسرة، نظرًا لكونه من أفضل قطاعات العمل التي توفر حماية اجتماعية للنساء العاملات، ويمكنهن من الجمع 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 يرتبط 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 يُشكل بحق وقود التنمية الاقتصادية المستدامة■

المراجع :

أحمد زايد، وأحمد مجدي حجازي (محرران) الأسرة المصرية وتحديات العولمة، أعمال الندوة السنوية التاسعة لقسم الاجتماع، جامعة القاهرة، كلية الآداب، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2002.

أحمد فؤاد، الإعالة في الوطن العربي، 2016. مقالة متاحة على الموقع الإلكتروني التالي :

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، مرجع سابق، ص 31.

أنتوني جيدنز، علم الاجتماع، ترجمة : فايز الصياغ، الطبعة الرابعة، المنظمة العربية للترجمة، بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية، 2005

البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، القاهرة، إصدارات المجلس القومي للمرأة، مايو 2018.

بيانات البنك الدولي المتاحة على الرابط التالي :

الجمعية العامة للأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)، الجزء الثالث، المادة (11)، متاح نسخة إلكترونية من الاتفاقية على الرابط التالي :

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت، مصر 2017.

دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014، الباب الثاني : المقومات الأساسية للمجتمع، الفصل الأول : المقومات الاجتماعية، مواد أرقام (9، 12، 13، 14)، متاح نسخة إلكترونية على الرابط التالي :

www.sis.gov.eg/Newvvr/consttt%202014.pdf

سعيد المصري (محرر)، تطلعات المرأة المصرية بعد ثورة 25 يناير، إصدارات المركز المصري لبحوث الرأي العام بصيرة، 2012، ص 36-39.

سعيد المصري، حالة المرأة في مصر، في : ماجد عثمان «محرر» حالة السكان في مصر، القاهرة، صندوق الأمم المتحدة للصحة والسكان، 2016، ص 68.

سعيد المصري، سياسات التوفيق بين العمل والأسرة : من السياق الغربي إلى السياق الوطني لدول الخليج العربي، الدوحة : معهد الدوحة الدولي للأسرة، المنتدى السنوي الأول للسياسات الأسرية : إعادة النظر في سياسات التوفيق بين العمل والأسرة في دول مجلس التعاون الخليجي، من 30-31 مايو 2016.

سلوى العنترى ونفيسة دسوقي، عمل النساء في السوق بدون أجر : العمل لدى الأسرة في الاقتصاد غير الرسمي بمصر، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، 2015.

عزة العشماوي، المجلس القومي للطفولة والأمومة النشأة وآليات العمل، دراسات في حقوق الإنسان، العدد الثاني، سبتمبر 2018، ص 226.

على ليلة (محرر)، واقع الأسرة في المجتمع : تشخيص للمشكلات واستكشاف لسياسات المواجهة، المؤتمر السنوي لقسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 26-28 سبتمبر 2004.

فتوح الشاذلي، الالتزام باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) مصدر الإرادة الوطنية، الطبعة الأولى، مصر، المجلس القومي للمرأة، 2012.

فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، الطبعة الأولى، مصر، المجلس القومي للمرأة، 2012، ص 14. قانون الطفل المعدل برقم 126 لسنة 2008، المادة (70)، الجريدة الرسمية، العدد 24 (مكرر)، الصادر في 15 يونيو 2008، ص 6.

قانون الطفل رقم (12) لسنة 1996، الباب الخامس : رعاية الطفل العامل والأم العاملة، الفصل الثاني : في رعاية الأم العاملة، الجريدة الرسمية، العدد 13 (تابع)، الصادر في 28 مارس 1996، ص 26-27.

قانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن إصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الباب الرابع : الإعداد المهني والتدريب والحق في العمل، الفصل الثاني : الحق في العمل، مواد أرقام (23، 24)، الجريدة الرسمية، العدد 7 مكرر (ج)، الصادر في 19 فبراير 2018، ص 18.

قانون رقم (30) لسنة 2018 بشأن إصدار قانون تنظيم المجلس القومي للمرأة، المادة (7)، الجريدة الرسمية، العدد 16 مكرر (د)، الصادر في 23 إبريل 2018، ص 10-12.

قانون رقم (81) لسنة 2016 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، المادة الأولى، الجريدة الرسمية – العدد 43 مكرر (أ)، الصادر في الأول من نوفمبر 2016، ص2.

اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016، الباب السادس : الإجازات، مادة رقم (144)، الجريدة الرسمية، العدد (21) مكرر، الصادرة في 27 مايو 2017، ص44.

اللائحة التنفيذية لقانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996، الباب الرابع : رعاية الطفل العامل والأم العاملة، الفصل الثاني : في رعاية الأم العاملة، مادة رقم (154)، الجريدة الرسمية، العدد 48 (تابع)، الصادر في 27 نوفمبر 1997، ص52.

ماجد عثمان (محرر)، تحليل الوضع السكاني مصر 2016، القاهرة، إصدارات المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة)، ديسمبر 2016، ص94-98.

ماجد عثمان وآخرون، نظرة على حالة المرأة المصرية من واقع التعداد العام للسكان 2017، سلسلة أوراق المرأة المصرية، المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة)، العدد (1)، نوفمبر 2017، ص12.

المجلس القومي للسكان، الاستراتيجية القومية للسكان والتنمية 2015-2030، نوفمبر 2014.

منظمة العمل الدولية، العمل اللائق في مصر : نتائج عام 2016، الطبعة الأولى، القاهرة : منظمة العمل الدولية.

منظمة العمل العربية، الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة، متاح نسخة إلكترونية من الاتفاقية على الرابط التالي :

الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية : https://alolabor.org/?page_id=13248/

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، الإجازات في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، إصدارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، 2017، ص12.

وزارة القوى العاملة المصرية، الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر ودعم الأسرة (2018-2025)، يونيو 2018، ص18.

ElFeki, Shereen, Brian Heilman, and GaryBarker. "Understanding Masculinities Results from the International Men and GenderEquality Study in the Middle East and North Africa." (2017: (p.69 .

Hendy, Rana. "Women's Participation in theEgyptian Labor Market ".2012-1998 : The Egyptian labor market in anera of revolution: (2015) p.6.

http://asbar.com/ar_lang/?p=14809

https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_5.pdf

https://data.albankaldawli.org/indicator/SP.POP.PND?end=2018&locations=EG&name_desc=true&start&1960=view=chart

InternationalLabour Organization ".Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps.(2018)."p.25.

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. p.35.

Ministry of Health andPopulation [Egypt], Op. Cit., p.39 .

Ministry of Health andPopulation [Egypt], Op. Cit., p.90 .

Nazier,Hanan, and RachaRamadan. "Women's Participation in Labor Market in Egypt: Constraintsand Opportunities ".Middle East Development Journal, Forthcoming: (2016) pp.13-15.

OECD .Publishing .Women's Economic Empowerment in Selected MENA Countries-The Impact of Legal Frameworks in Algeria, Egypt, Jordan, Libya ,Morocco and Tunisia. OECD Publishing, 2017.p.84.

Roushdy ,Rania and Maia Sieverding. Op. Cit., pp.100-101 .

Roushdy, Rania ,and Maia Sieverding. "Panel Survey of Young People in Egypt: 2014Generating Evidence for Policy, Programs, and Research ".Cairo: PopulationCouncil : (2015) p.56 .

Roushdy, Rania, and Maia Sieverding. Op.Cit., pp.58-59.

Singh, A., R. Verma, and G .Barker. "Measuring gender Attitude: Using gender-equitable men scale (GEMS)in various socio-cultural settings ".making women count : an annualpublication on gender and evaluation by UN Women Multi CountryOffice for India, Bhutan, Sri Lanka and Maldives : (2013) pp.98-61.

World Economic Forum“ .The Global Gender Gap Report 202014 .”th Anniversary Edition”, 2019.pp.9-26 .