

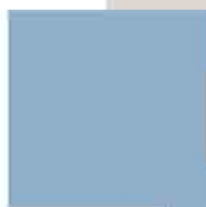
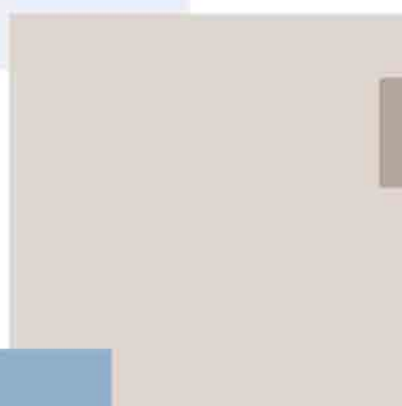
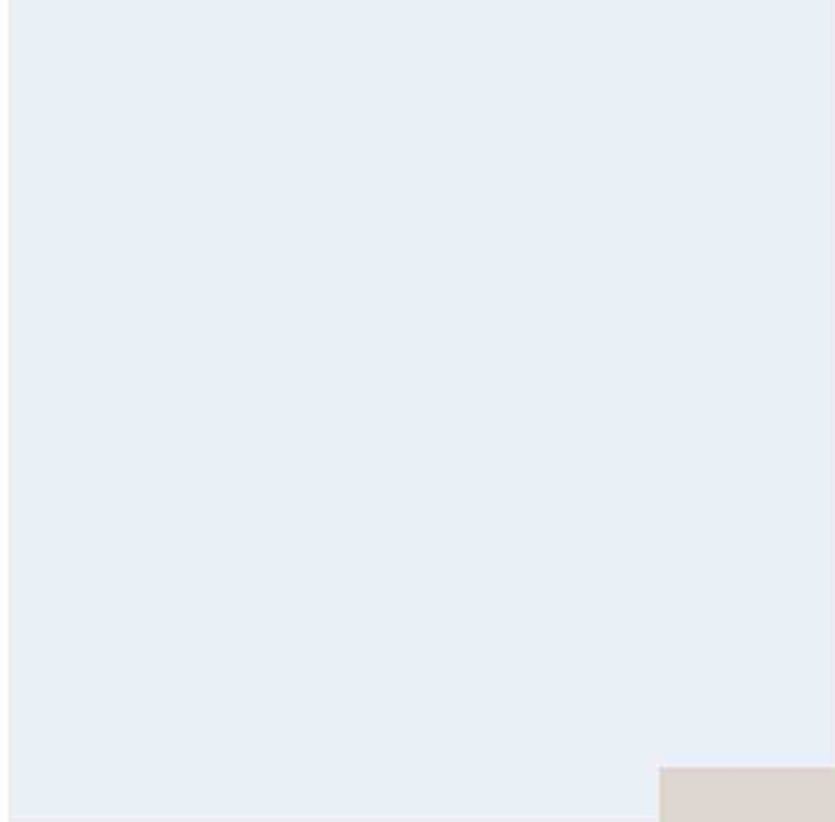




القسم الثاني المرأة والعمل والسياسة الاجتماعية



نساء الدوجون
يستمعون إلى المذياع
خلال العمل.
دوينتزا، مالي



تلعب العلاقات غير المتساوية بين الجنسين دوراً في تشكيل كيفية تخصيص العائلة والأُسرة للموارد، مما يؤثر على توزيع المهام والمسؤوليات، والعمل وأوقات الراحة، بين الذكور والإناث من أعضاء العائلة والأُسرة. وللتراتب الاجتماعي وتراتب النوع الاجتماعي أثر مماثل على مؤسسات السوق، ولكن حظه من الاهتمام أقل، خاصة داخل التيار السائد في التحليل الاقتصادي. فهذه المؤسسات لا تعمل بشكل محايد تجاه النوع الاجتماعي بالرغم من مجاهرة الليبرالية الجديدة بنفي ذلك. بل على العكس، تجسد الأسواق - بكل مخاطرها وتقلب أدائها - تراتباً في النوع الاجتماعي: حيث إن جذورها ضاربة في المجتمع ومؤسساته، كما أن مؤسسات السوق لا تعترف بالقيمة الاقتصادية للسلع والخدمات التي توجد خارج عالم النقود. ومن هنا، يبقى عمل المرأة غير المأجور خافياً عن العيان، وبالتالي، فالحقوق التي يمنحها السوق منحازة بطبيعتها إلى الرجل.

وما لم يتم إدخال تدابير تأهيلية تساعد على إصلاح التمييز والإضعاف الذي تعرض الأسواق المتحررة المرأة له، فستستمر خسارة المرأة في موقع العمل، وفي دورها في كسب الرزق وتقديم الرعاية. بيد أن توجه السياسة الاقتصادية الليبرالية الجديدة المعاصرة كان دائماً ضد استخدام التدابير التنظيمية لتعويض المخاطر الاجتماعية أو إصلاح أوجه عدم المساواة، وذلك باسم الفاعلية والنمو والحرية.

لقد فتح التحرير فرص عمل جديدة أمام المرأة، بلا شك، ولكنه فرض عليها أيضاً أعباءً ومخاطر جديدة. وتتوفر الفصول الأربعة في هذا القسم على دراسة آثار ذلك على المرأة، في سياقات مختلفة. يستعرض الفصل الأول، والذي يحمل عنوان "تأنيث العمالة وتحولها إلى الشكل غير الرسمي"، تزايد وجود المرأة في قوة العمل غير الزراعي، بينما يدرس الفصل الثاني، والذي يحمل عنوان "تغير ظروف الحياة في الريف"، الآثار التي وقعت على موارد الرزق الزراعية. ويركز الفصل الثالث، "هجرة العاملين عبر الحدود"، على ظاهرة حراك المرأة المتنامي بحثاً عن عمل؛ في حين يتوفر الفصل الأخير، "البحث عن أجندة سياسة اجتماعية جديدة"، على دراسة أوجه عدم الأمان التي عانتها المرأة جراء الافتقار إلى الحماية الاجتماعية في حقبة التحرير، كما يدرس آفاق تحقيق تلك الحماية.





الفصل الخامس

تأنيث العمالة وتحولها إلى الشكل غير الرسمي

توازي مع عملية إزالة القيود التنظيمية في ظروف العمل، وكذلك لجوء سلسلة التوريد الدولية إلى الخارج وتشردمها. وتمثل أولي القضايا المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل في كيفية تكيف عملها مع دورها الأهم في الاقتصاد غير المأجور، في البيت وفي الرعاية. فحتى في الدول الصناعية، حيث يتحول هذا العمل نحو مؤسسات أخرى غير الأسرة، لا تمثل الرعاية المدفوعة الأجر في المستشفيات، ودور الحضانة، ودور المسنين، سوى جزء ضئيل من عمل الرعاية الذي يمارس في المجتمع ككل. ولحقيقة اقتصار هذا العمل بشكل شبه كامل على المرأة أصداء على تشغيل المرأة؛ حيث يميل إلى ظلم المرأة العاملة، كما أنه سبب في ضعف وضعها فيما يتعلق بالدخل والوضع الوظيفي. وعلى الرغم من أن الكثيرين يرون في الرعاية عملاً مشبعاً لطبيعة المرأة، فقد يصبح عبء الرعاية الواقع على المرأة مرتفعاً بشكل فادح، في الأسر المنخفضة الدخل، والتي لا تملك من مرافق العيش إلا القليل، بل ومكلفاً إذا ما اشتمل أيضاً على توفير الغذاء ووسائل الحياة الأساسية؛ لذلك لا تهتم السياسة فقط بالحاجة إلى توفير فرص عمل أكثر وأفضل للمرأة، وإنما أيضاً بتخفيف أعبائها المنزلية وأعباء الرعاية، وذلك من خلال توفير أفضل للخدمات الأساسية، وتشجيع التوزيع الأكثر عدلاً للعمل غير المأجور بين الرجل والمرأة.

بيد أنه حتى عندما تُضم المرأة إلى سوق العمل، فعادة ما يتم الفصل بينها وبين الرجل في وظائف مختلفة (وهو ما يشار إليه عادة بتعبير الفصل الأفقي). كذلك ترتفع احتمالات شغل المرأة للوظائف ذات الأجر الأقل، وظروف العمل الأدنى، وآفاق التقدم الأسوأ (الفصل الرأسى). وهذا هو أحد الأسباب الرئيسية التي تجعل الفصل في سوق العمل أمراً شديداً للإيذاء. لقد توصلت الأبحاث الموثوقة فيها إلى أنه بالرغم من بعض التحسن الذي شهدته حقبة التسعينيات، فلا تزال مستويات الفصل بين الجنسين

تزايدت معدلات نشاط المرأة الاقتصادي خلال العقود الثلاثة الماضية في معظم بقاع العالم، كما رأينا في الشكل 1.2، وكما نرى في الشكل 5.1. على أن هناك استثناءات من هذا الاتجاه العالمي العام، نلاحظها في الاقتصادات التي تشهد تحولاً، والتي تشكل جزءاً من أوروبا الشرقية، وكذلك وسط آسيا وغربها، والتي شهدت ارتكاسات ملحوظة، وكذلك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ حيث ظلت أنشطة المرأة على انخفاضها الشديد¹. على أن الاتجاه العام يسير نحو زيادة ظهور المرأة في المجال الاقتصادي، بل وقاربت معدلات نشاط المرأة في بعض البلدان مثيلاتها لدى الرجل. ما الذي يعنيه هذا التقارب البادي بين معدلات النشاط الاقتصادي لكل من الرجل والمرأة في واقع الحال؟ هل يعني ذلك اختفاء النوع الاجتماعي من سوق العمل؟ عبارة أخرى هل أصبح كون الإنسان رجلاً أو امرأة غير ذي دلالة عندما يتعلق الأمر بالدخول في القوة العاملة، أو نمط العمل، أو الوضع في سوق العمل، أو النفاذ إلى الأجر ومكاسب الرفاه؟ ويشير ازدياد مشاركة المرأة في القوة العاملة سؤالاً آخر، وهو: هل كان لذلك أثر تعادلي على الفروق بين الجنسين في الرعاية والعمل المنزلي غير المأجورين؟

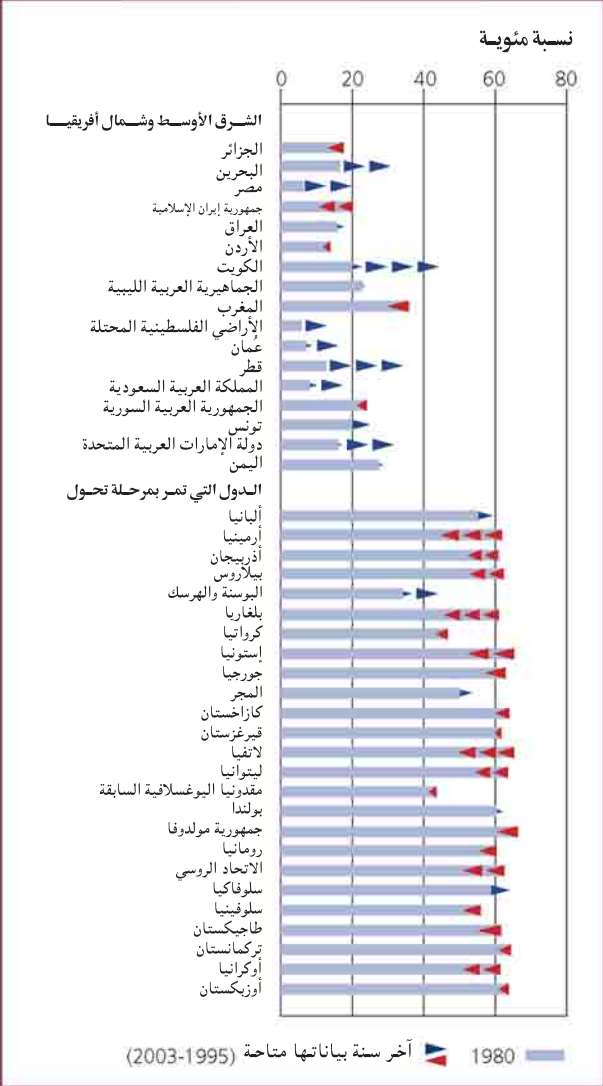
تشير الأدلة، التي استعرضناها في الفصل الثالث، إلى أنه على الرغم من حدوث تغيرات مهمة في أنماط عمل المرأة - خاصة زيادة عملها مقابل أجر - فلا تزال أسواق العمل مقسمة حسب النوع الاجتماعي، وكذلك حسب عوامل أخرى مثل: العرق، والطبقة، والإثنية، والتي تتقاطع جميعاً مع النوع الاجتماعي. وتقسيم سوق العمل هذا لا يختفي مع التحديث والنمو، كما تشهد تجربة دول "منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي". فمع سير أسواق العمل على درب إعادة الهيكلة والتحديث، فلا بد من حدوث تغيير في بعض الجوانب واستمرارية في جوانب أخرى. بيد أن ما حدث مؤخراً من تكثيف عمل المرأة بأجر

لا يغير كسب المرأة للمال للمرة الأولى في حياتها - أيًا كان المبلغ - من بعض سمات تبعية النوع الاجتماعي، كاعتمادها على حماية الرجل مثلاً، ولكنه قد يقلص من اعتمادها على الرجل في توفير الدخل، ويحسن من أمنها الاقتصادي ومن دورها في قرارات الأسرة. وقد يعني هذا الدخل بالنسبة للأصغر سناً من النساء قدرة أكثر على الحركة، وفرصة لتأجيل الزواج، ودخلاً تنصرف فيه، نوعاً ما، كما يحلو لها. وقد يؤثر ما عثرت عليه المرأة من قيمة جديدة، في كيفية معاملتها، وإحساسها بقيمتها الذاتية.⁴ ولكن، على الرغم من تلك المكاسب، هناك من الأسباب ما يدفع للاحتراز من مساواة عمل المرأة المأجور بتمكينها. فكما أشرنا في السابق، قد تجد المرأة زيادة في إجمالي أعباء أعمالها دون أي تغير في مسؤولياتها في الرعاية. وهناك أيضاً حالات يؤدي ذلك فيها إلى تقليص الرجل لمساهمته في ميزانية الأسرة، خاصة في الأماكن التي يعتاد فيها عدم عيش الأب مع أبنائه، كما هي الحال في جنوب أفريقيا وبعض أجزاء منطقة البحر الكاريبي.⁵

الشمال والجنوب؛ التقاء وتنافس؟

يعمل الاقتصاد العالمي، كما أشرنا في الفصل الثاني، بأقل كثير من الطاقة الممكنة، بدليل تزايد حدة مستويات البطالة: فمعدلات البطالة في معظم دول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مرتفعة للغاية، وكذلك الحال أيضاً بالنسبة إلى البطالة المفتوحة في الدول النامية. ويمثل ذلك تحولاً: حيث إن الدول النامية كانت بها معدلات بطالة مفتوحة منخفضة، بينما كانت البطالة المقنعة والعمالة الناقصة فيها أكثر شيوعاً. وعلى ذلك، فهذا التغير يوحي بأن مشكلة العثور على وظيفة أصبحت أكثر حدة، حتى إنها ظهرت الآن في مثل تلك البيانات. وهناك نمط مشترك آخر يتمثل في اتجاه عالمي نحو زيادة العمل غير الرسمي والمؤقت: بيد أنه ينبغي علينا ألا نبالغ في تقدير التقاء الأنماط في الشمال والجنوب. ويشمل "الاقتصاد غير الرسمي" العمل الحر في شركات صغيرة أو غير مسجلة، وكذلك العمل بأجر، ولكن دون عقود آمنة، أو خدمات أو حماية قانونية. وتزايد أهمية هذا النوع من الاقتصادي على مستوى العالم، من حيث نسبته من إجمالي العمالة، وكذلك من حيث عدد الشركات غير الرسمية.⁶ وحتى في الاقتصادات المتقدمة يتناقص عدد العاملين أصحاب العقود الآمنة، ويخسر الكثير

شكل 5.1 معدلات نشاط المرأة الاقتصادي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والدول التي تمر بمرحلة تحول (1980 - آخر سنة بياناتها متاحة)



تدخلًا استباقياً من الدولة في مجالات مثل التدريب الخاص للمرأة والتشريعات المناهضة للتمييز، وكذلك دعم احتياجات المرأة العاملة وحقوقها داخل منظمات العاملين الرسمية القادرة على مساءلة الحكومات وأرباب العمل. وتتمثل آخر اعتبارات النوع الاجتماعي المتعلقة بمشاركة المرأة في القوة العاملة وإدراج الدخل في الانعكاسات المحتملة لمشاركتها على علاقاتها الشخصية في العمل وفي المنزل. قد

وبنجلاديش، والمكسيك، وتايلاند) كان هناك استيعاب غير متناسب للمرأة في قوة عمل تلك الصناعات. وبالرغم من أن ظروف العمل، وأساليب دفع الأجور في العديد من تلك المصانع متدنية مقارنة بالمعايير الدولية، فهي في العادة أفضل من مثيلاتها في الاقتصاد الحضري والريفي غير الرسمي. على أن تلك الجوانب الإيجابية المتعلقة بتوسيع فرص عمل المرأة تحتاج إلى تقييمها كيفيًّا.

أولاً، وكما رأينا في الفصل الثالث، فمع تحديث تلك الصناعات ونضجها واحتياجها إلى قوة عمل أعلى مهارةً، كان هناك انتشار واسع لإزالة تأنيث العمالة.¹¹ كان هناك أيضاً ميل قوي في الصناعات ذات قوة العمل النسائية في معظمها - خاصة صناعة الملابس - نحو إزالة القواعد التنظيمية والتعاقد بالباطن، وكثيراً ما أدى ذلك إلى الاعتماد الكثيف على العاملين من المنزل، وهم أحد أكثر شرائح الاقتصاد غير الرسمي استتاراً (انظر ما يلي). وأخيراً، فالوظائف التي فقدت نتيجة تحرير الاستيراد ليست فقط تلك التي تشغلها "ارستقراطية العمالة" من الرجال في الصناعات المملوكة للدولة أو التي تحميها الدولة، ولكنها تشمل أيضاً وظائف كانت تشغلها النساء، وقد تكون في القطاع المملوك للدولة، كما هي الحال في الصين، أو الأشكال غير الرسمية من العمل في المنشآت المحلية التي تعمل على نطاق ضيق اعتماداً على عمالة كثيفة.¹²

تشغيل النساء في دول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: الاستمرار والتغير¹³

ارتفعت مشاركة المرأة في القوة العاملة في دول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مع إدخال التصنيع والحضنة للمرأة في قوة العمل الرسمية، على الرغم من أن ذلك لم يحدث بشكل متساو في كل البلدان،¹⁴ بل واقتربت معدلات تشغيل النساء في بعض تلك الدول من معدلاتها لدى الرجال. وتدخل المرأة إلى الاقتصاد غير الرسمي أيضاً، حيثما كان هذا النشاط كبيراً، خاصة في جنوبي أوروبا. نلاحظ توجه خروج المرأة إلى العمل على أوسع ما يكون بين الأمهات اللاتي لديهن أطفال صغار، وقد كن المجموعة الأكثر انسحاباً من العمل في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية. على أن معدلات المشاركة في القوة العاملة ليست إلا مؤشرات أولية على وضع المرأة العاملة؛ حيث إنها لا تفصح عن أي شيء فيما يتعلق بكثافة عمالة الرجال والنساء (لبعض الوقت في مقابل لكل الوقت)، أو مساهمتهن النسبية في العمل المأجور وغير المأجور، أو الأنماط المختلفة لمشاركتهن في العمل طول العمر. ومن شأن هذه العوامل أن تزيد الصورة تعقيداً.

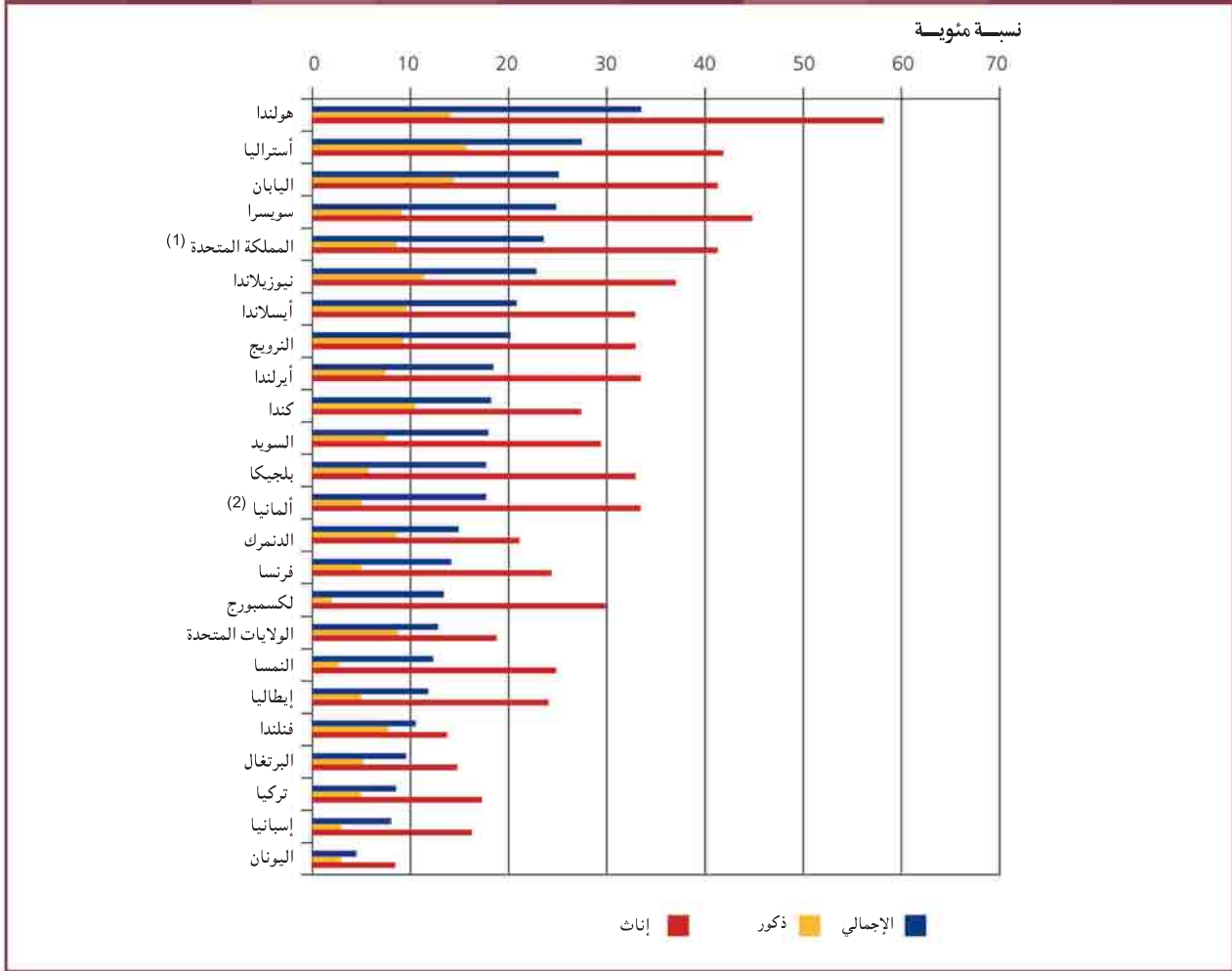
من العاملين في قطاع التشغيل الرسمي الخدمات الاجتماعية، مثل التأمين الصحي ومعاش التقاعد.⁷ وفي العديد من بلدان أفريقيا جنوب الصحراء، وجنوب آسيا، وكذلك في بلدان في أمريكا اللاتينية مثل بوليفيا، والإكوادور، والبيرو، والمكسيك، لا يلتحق إلا النزر اليسير من قوة العمل بالوظائف الرسمية. ولكن في بلدان مثل الأرجنتين وشيلي، والتي أصبح سوق العمل فيها أشبه بمثيله في العالم الصناعي، أغلقت المصانع أبوابها، وتم تقليص العمالة في القطاع العام، وانخفضت الأجور الفعلية، وتزايد عدد الأسر التي أصبحت تعتمد على الاقتصاد غير الرسمي وغير الخاضع للقيود التنظيمية.⁸

لم يكن هذا التوجه متوقعاً: فقد كان هناك اعتقاد شائع في ستينيات القرن العشرين وسبعينياته بأن تنمية الاقتصاد الحديث على مستوى العالم سوف تؤدي إلى تقليص النشاط غير الرسمي واستيعابه، كما كان يحدث طوال التاريخ في الدول الصناعية. بيد أن ما تلا تلك الحقبة من نمو كثيف في الاقتصاد غير الرسمي قلب تلك التوقعات رأساً على عقب: حيث أظهر الاقتصاد العالمي ميلاً إلى تشجيع الأشكال غير المستقرة من العمل، والتي لا تدر من الدخل ما يكفي لسد الرمق. وعلى الرغم من ازدياد عمق هذه الظاهرة، لا يلقي العمل والتوظيف حالياً إلا اهتماماً قليلاً نسبياً على المستوى الدولي، اللهم إلا اهتمام منظمة العمل الدولية، وهو مهم: والحال على هذا المنوال أيضاً في أجندة تقليص الفقر للعقد المنصرم، بل إن التشغيل لا يكاد يري في الأهداف الإنمائية للألفية.

أخيراً، بينما اعتبرت آثار الاندماج العالمي على العاملين في الجنوب - من قبل اقتصاديي التجارة على الأقل - آثاراً إيجابية في الدول النامية، ترقعنا القرائن المتوفرة في حيرة من الأمر.⁹ فقد شهد التشغيل الصناعي، في الغالبية العظمى من الدول النامية، ركوداً أو انحساراً خلال العقد الماضي، في حين اقتصر النمو في النشاط والتشغيل الصناعيين على حفنة من الدول، وهي: الصين، وماليزيا، وإندونيسيا، وتايلاند، وشيلي. لقد كانت القفزة السريعة في الصادرات، والمقترنة بتحرير التجارة، وراء ضعف أداء المصنعين في بقاع العالم الأخرى، حيث حلت السلع المستوردة الرخيصة غير الخاضعة للقواعد التنظيمية محل تلك التي ينتجها المنتجون المحليون الذين ينتجون على نطاق ضيق اعتماداً على عمالة كثيفة، ولا يستطيعون المنافسة في الأسواق الدولية. لقد كانت خسائر الوظائف الناجمة عن منافسة الواردات هائلة في بعض الدول النامية، ولم يعوضها انتفاخ الوظائف في التصدير.¹⁰

ويذهب بعض المدافعين عن تحرير التجارة إلى أن المرأة في الجنوب خرجت فائزة من سيناريو التوظيف الصناعي الجديد هذا. ولكن الصورة ليست على هذه البساطة؛ فأينما نمت الصناعات الموجهة للتصدير (بما فيها الصين، وماليزيا،

شكل 5.2 معدلات العمل لبعض الوقت في دول منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي، كنسبة مئوية من إجمالي التشغيل (2001)



ملاحظات: (1) بيانات سنة 2000. المصدر: ILO 2003.

القوة العاملة بمعدلات تفوق مثيلاتها لدى الرجال. وحتى في الدول الاسكندنافية، حيث تبلغ مستويات المشاركة في العمل الرسمي أقصاها، تحصل الكثيرات من أمهات الأطفال حديثي الولادة، والمحسبات رسمياً على قوة العمل، على إجازة الوالدية، ولا يحصل إلا القليل من الرجال على تلك الإجازة التي تحقق لهم. هذا بالإضافة إلى أنه عندما يتم توفير الرعاية بمقابل يدفع لمربية، أو ممرضة، أو عاملة نظافة، أو قيِّمة على شؤون المنزل، فعادة ما يقوم بهذا العمل امرأة تنتمي في الأغلب إلى

أولاً، تقع المرأة تحت ضغط من أجل الحد من نشاطها الاقتصادي المدفوع الأجر؛ ففي كل تلك البلدان يسود تحمل المرأة لمسؤولية الرعاية والعمل المنزلي، فتضغ الكثيرات من النساء أعمالهن في مرتبة تالبة لمسؤولياتها تجاه الأسرة. وعلى الرغم من انتقال عبء رعاية الأطفال، والمرضى، والمسنين إلى مؤسسات أخرى غير الأسرة في العديد من البلدان، فلا يزال على المرأة أن تتحمل عبء الأسرة المستنزف للوقت؛ فلا يسع المرأة آنذاك إلا اللجوء إلى العمل لبعض الوقت أو الخروج نهائياً من

هناك أيضاً اتجاه متزايد نحو التشغيل غير المنتظم، وغير الرسمي، والمستتر في العديد من الدول الصناعية. وعادة ما يظلم بهذا النوع من العمل المهاجرون من النساء والرجال، والذين لا يحملون عادةً وثائق إقامة (انظر الفصل السابع)؛ لذلك تكتنف الصعوبات الجمة الحصول على أرقام يطمأن إليها حول عدد النساء مقارنة بالرجال العاملين في هذا النوع من العمل، أو أوضاعهن.

وأخيراً، من المهم هنا أن نؤكد على استمرار وجود فجوة هائلة في الدخل بين الرجل والمرأة في دول "منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي"، بالرغم من منهج تفكير سياسة الاتحاد الأوروبي الذي يعتقد في أن المرأة، مثل الرجل، تعمل لكل الوقت ومستقلة مالياً.¹⁵ ويرجع ذلك، جزئياً، إلى أن هناك عدداً كبيراً من النساء تعملن لبعض الوقت؛ على أن هناك أيضاً فجوات في الدخل بين العاملين لكل الوقت، كما يوضح الجدول 5.1 بجلاء، وهو ما يعكس الفصل في الوظائف، وحقيقة أن المرأة تحصل على أجر أقل. على أن المثير هنا أن الشباب يبدو أنهم تحصلن على دخول أعلى بكثير، مقارنة بالرجال، مما قد يدل على حدوث تقدم عبر الزمن نحو تساوي الجنسين؛ ولكنه قد يعكس أيضاً حقيقة أن هذه الشريحة الأصغر سناً لم تدخل بعد سنوات رعاية الأطفال التي تقع المرأة فيها تحت ضغط أكبر لتقليص مساحة عملها الوظيفي على نحو عادة ما يؤدي إلى دخل أقل.

تشغيل المرأة في شرق أوروبا ووسطها؛ أزمة وانحدار

فيما يتعلق بتشغيل النساء في الاقتصادات المركزية الموجهة السابقة في شرق أوروبا ووسطها، فقد شهد تحولات جذرية، بل وبعض الارتكاسات. فتلكت الدول كانت قد وصلت، قبل عام 1989، إلى معدلات عالية للغاية من مشاركة المرأة في القوة العاملة، وذلك على الرغم من وجود تمييز على أساس النوع الاجتماعي في الوظائف، وفجوات الأجور الطفيفة بين الجنسين، وعدم تغير توزيع المسؤوليات داخل الأسرة. فبعد انهيار الأنظمة الاشتراكية وتحرير الاقتصادات، حدث انحدار جذري ومفرغ في معدلات التشغيل والنشاط لكلا الجنسين؛ إذ فقد نحو ثلث الوظائف خلال عملية التحول الاقتصادي، مما أدى إلى انتشار البطالة، في الوقت الذي تم فيه حل نظم الرعاية الاجتماعية الحكومية. واقترن انخفاض القيمة الفعلية للأجر بتقليص الخدمات

أقلية عرقية أو إثنية (انظر الفصل السابع). ودائماً ما يقل أجر المرأة مقارنة بأجر الرجل الذي يشتمل على مستويات مشابهة من القدرات.

من هنا نرى أن تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي ليس في طريقه إلى الاختفاء، ولكن إلى التحديث مع دخول المرأة إلى القوة العاملة والعمل داخل البيت لفترات أطول من حياتها. وأحياناً ما يرى البعض أن الفرق بين الجنسين يقوم، بشكل متزايد، على عامل الوقت، مع عمل الرجل لكل الوقت والمرأة لبعض الوقت (انظر شكل 5.2). لقد حل ذلك محل التمييز القديم بين الجنسين على أساس مشاركة الرجل في العمل المأجور وقيام المرأة بالعمل المنزلي مع غيابها عن سوق العمل. وتختلف نوعية عمل المرأة باختلاف الدول، بطبيعة الحال، كما تختلف أيضاً كيفية الدمج بين العمل المأجور وغير المأجور، بيد أن النمط الأساسي فيها جميعاً واحد، ويتمثل في "تخصيص" الرجل في العمل المأجور مع قيامه بالقليل من العمل في البيت، بينما تضطلع المرأة بعمل غير المأجور، مع ازدياد اقتران عملها هذا بالوظيفة. وتختلف الرؤى حول ما إذا كانت المرأة تعمل عدداً أكبر من إجمالي ساعات العمل؛ فالأدلة تشير إلى أن بعض مجموعات النساء تقعن تحت ضغط هائل، كما هي حال الأم الموظفة التي تعمل في البيت "وردية ثانية"، على سبيل المثال.¹⁵

وفقاً لأحدث تقديرات منظمة العمل الدولية، هناك ثلاثة أنواع من العمل غير المعياري أو غير النمطي، تمثل 30 بالمائة من إجمالي التشغيل في 15 دولة أوروبية، و25 بالمائة من إجمالي التشغيل في الولايات المتحدة، وتتمثل هذه الأنواع في العمل الحر، والعمل لبعض الوقت (وللمرأة فيه نصيب الأسد)، والعمل المؤقت.¹⁶ على أننا لا نستطيع أن نساوي بين هذه الأنواع من جهة والعمل غير الرسمي في الدول النامية من جهة أخرى؛ حيث إن بعضه يتم في ظل تعاقدات، ويخضع لقوانين العمل. وقد يكون هذا النوع من العمل اختياراً حراً من الرجل أو المرأة التي تملك الموارد والمواهب والخيارات الأخرى. وعادةً ما يُستخدم العاملون لبعض الوقت أو المؤقتون من قبل منشآت أو مؤسسات نظامية. ومع ذلك، فالعمال غير النمطية لا تتمتع إلا بالقليل من الحماية والخدمات التي تتمتع بها العمالة التي تعمل لكل الوقت، مع التسليم بوجود اختلافات في ذلك بين الدول. ويحق للعاملين لبعض الوقت في أوروبا من الخدمات ما يفوق أقرانهم في أمريكا الشمالية واليابان.¹⁷

جدول 5.1 متوسط دخل/مكسب المرأة السنوي كنسبة من مثيله لدى الرجل، حسب المجموعات السنية للعاملين لكل الوقت طوال العام من أواسط التسعينيات حتى أواخرها

الإجمالي +15	24-15	34-25	44-35	54-45	64-55	+65	
أستراليا	74.9	88.1	80.6	73.4	65.7	53.0	
كندا	73.1	82.5	78.2	74.8	62.4	-	
الدنمرك	82.8	-	-	-	-	-	
فنلندا	77.6	79.5	81.7	74.5	74.7	75.4	
أيرلندا	65.0	-	-	-	-	-	
إيطاليا	81.2	93.9	88.9	79.7	80.2	80.2	67.8
هولندا	71.2	88.6	86.6	84.1	75.5	77.6	-
النرويج (1)	71.2	85.1	71.6	73.4	67.7	79.2	-
إسبانيا	77.9	77.9	85.9	82.1	73.8	63.9	34.4
السويد	78.7	84.2	80.2	77.4	76.4	76.6	-
سويسرا (2)	76.4	95.1	87.2	80.9	69.6	72.3	-
المملكة المتحدة (3)	73.8	-	-	-	-	-	-
الولايات المتحدة (2)	68.0	87.2	81.1	69.6	63.5	53.5	54.8

ملاحظات: (1) أصغر مجموعة سنية 16-24 .

(2) الدخل السنوي المتوسط

(3) متوسط المكسب الأسبوعي: يشير الرقم إلى بريطانيا العظمى

المصدر: Orloff 2002

من تشكّل "ديمقراطيات ذكورية" في المنطقة، وربما يعود ذلك إلى اندماجها السريع في العالم المتجه نحو العولمة.²⁰ لقد شهدت معدلات التشغيل والنشاط لدى الرجال والنساء على حدّ سواء، انخفاضاً حاداً بعد سنة 1990، وبلغت حدوداً شديدة التدني في اثنتين من الدول الثلاثة، وهي بولندا والمجر (انظر الجدول 5.2). كانت المرأة التشيكية هي الأنجح في البقاء نشطة اقتصادياً، ربما لأن تقلص التشغيل في جمهورية التشيك كان أخف وطأة بشكل عام منه في الدولتين الأخريين.²¹ وكانت معدلات عدم نشاط المرأة البولندية سنة 1989 أعلى من مثيلاتها في الدولتين الأخريين، وكانت احتمالات عملهن أو نشاطهن سنة 2001 هي الأقل أيضاً. وتعتبر مستويات النشاط الاقتصادي المنخفضة في المجر هي الأكثر إثارة للقلق، خاصة فيما يتعلق بالنساء صاحبات المؤهلات الأقل (انظر الإطار 5.1). وقد أرجع ارتفاع معدلات عدم النشاط إلى اختفاء كمّ هائل من الوظائف في أوائل التسعينيات، بالإضافة إلى ميراث التقاعد المبكر، وسياسات إجازة الأمومة / الوالدية السخية التي تشجع الأم (وليس الأب) على ترك العمل. لقد كانت معدلات نشاط المرأة أقل من متوسط الاتحاد الأوروبي (60 بالمائة)، بل إنها أقل حتى من معدلات الدول المنضمة إلى

الاجتماعية، وفقدان معاش التقاعد لقيّمته، وتزايد أوجه عدم المساواة، وأضحى الفقر أكثر ظهوراً وعمقاً. وظهرت ردة أيديولوجية ضد نوعية "العتق" التي دعمتها أنظمة الحقبة الشيوعية، فعقدت من الأزمة الاقتصادية والاجتماعية، مع ما كان لذلك من انعكاسات مقلقة على مستقبل المساواة بين الجنسين.

في هذا السياق المضطرب الذي عادت فيه التوجهات التقليدية للظهور، ثارت التساؤلات حول قدرة المرأة على الاحتفاظ بحضورها في المجال العام. وفي أوائل تسعينيات القرن العشرين، كان هناك بالفعل ارتكاس في مشاركة المرأة في قوة العمل: حيث واجهت المرأة، آنذاك، أشكالاً جديدة - أو ربما قديمة، ولكن كانت متخفية في السابق - من التمييز، ومعدلات بطالة أعلى من مثيلاتها لدى الرجال، بينما تم إلغاء الخدمات التي كانت متوفرة للأم العاملة.¹⁹ ولكن، هل أيدت التطورات التالية تلك المخاوف من فقد المرأة لموقعها في سوق العمل؟

فيما عدا سلوفينيا، كانت أكثر ثلاث دول في المنطقة تشهد أعلى مستويات الازدهار الاقتصادي، وأسس تقدم نحو الديمقراطية الليبرالية، وأسرع تحول نحو الاتحاد الأوروبي، هي: جمهورية التشيك، والمجر، وبولندا. بيد أن القلق تبدى

جدول 5.2 معدلات النشاط ومتوسط نسبة أجر المرأة إلى أجر الرجل، جمهورية التشيك، والمجر، وبولندا

متوسط نسبة أجر المرأة إلى أجر الرجل	معدلات النشاط (نسبة مئوية من السكان بين سن 15 و 64)					
	إناث			ذكور		
	2000-1999	1996-1995	1989-1988	2001	1990	2001
جمهورية التشيك	73.8	78.3	70.6	67.9	—	71.9
والمجر	80.1	80.2	72.1	52.4	75.9	67.8
وبولندا ⁽¹⁾	65.2 ⁽⁴⁾	64.9	70.8 ⁽³⁾	49.7	57.0 ⁽²⁾	64.3

ملاحظات: (1) أجور أصحاب الياقات البيضاء فقط: (2) بيانات سنة 1988: (3) بيانات سنة 1985: (4) بيانات سنة 1985
المصادر: Pollert 2003; Fultz et al 2003; cited in Fodor 2004b

وأقل راديكاليةً من مثلثتها في الدولتين الأخريين: لذلك كانت فرصة قيام المرأة بنشاط اقتصادي أكبر، ولكنها كانت مع ذلك تشغل المناصب الأقل مستوى، فتخسر بذلك لصالح الرجل. وينقسم وضع المرأة المجرية بحدة حسب الطبقة والإثنية، وهو تقسيم نجده أيضاً في الدولتين الأخريين، ولكن وجود الروما (العجبر) في المجر يجعل من الإقصاء الاجتماعي حسب النوع والعرق والطبقة أكثر وضوحاً. لقد نجحت نساء الطبقة الوسطى، خاصة صغيرات السن منهن، واللاتي ليس لهن من ولد ومتعلقات تعليمياً جيداً، نجحن في الحصول على مكانهن في سوق العمل، أو الاحتفاظ بهذا المكان، واكتسبن حقوقاً اجتماعية ساعدتهن على الجمع بين العمل المأجور والعمل المنزلي. أما أولئك اللاتي تنتمين إلى الشرائح المنخفضة الدخل فقد تخلفن عن الركب، وتُركن خاملات اقتصادياً، فأجبرن على التقاعد المبكر أو الاعتماد على الإعانة الاجتماعية.

وفي دول المنطقة التي كان التحول فيها أكثر إيلاماً، انتقل الكثيرون ممن كانوا يعملون في المؤسسات العامة أو الهيئات الحكومية إلى الاقتصاد غير الرسمي، وكثيراً ما تمثل ذلك في العمل من المنزل.²³ وقد تم الاستغناء عن البعض ممن كانوا يعملون في القطاع العام، فحصلوا على الحد الأدنى من المعاش، بينما ظل البعض الآخر في مناصبهم في القطاع العام، ولكن أجورهم أصبحت أقل مما يفني بالتكاليف المتزايدة للبقاء حتى على قيد الحياة. وعادة ما تضم الفئات الأكثر فقراً أبناء الأقليات والمهاجرين، كنساء "الكوسوفار" و"الروما" (من طوائف العجبر) في صربيا، والبولنديات في ليتوانيا، حيث عادةً ما تُقصى هؤلاء النساء من الأقسام الأكثر إداراً للدخل في الاقتصاد غير الرسمي، فلا يسعهن العيش إلا على النزر اليسير من الموارد المالية والاجتماعية.

الاتحاد الأوروبي. كانت تلك ظاهرة جديدة في المجر حيث بلغ الانخفاض أشده، ولكنها كانت تمثل استمراراً لتوجهات سابقة في بولندا، في حين كانت جمهورية التشيك هي الوحيدة التي احتفظت بمعدلات نشاط مرتفعة نسبياً للمرأة، بالرغم من تقلصها: حيث بلغت 68 بالمائة.

يتسبب انخفاض النشاط الاقتصادي في مشاكل واضحة بطبيعة الحال، فبعض الأسر التي تعتمد على أجر فرد واحد تستمتع بمستوى معقول من المعيشة، وبالتالي يؤدي افتقار المرأة لوظيفة مربحة إلى تعريض الأسرة للفقر. وقد أظهرت الدراسات التي أجريت على بولندا والمجر أن هناك احتمالاً مرتفعاً للتعرض للفقر في الأسر التي لا يعمل أعضاؤها، وعادة ما تتكون الأسرة الفقيرة من زوج يعمل وزوجة لا تعمل وتربي الأبناء. هذا بالإضافة إلى أن ارتفاع معدلات الطلاق وعدم ملائمة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة وحدها، تضعها خارج القوة العاملة وفي وضع تكون فيه شديدة الضعف.

على الرغم من وجود بعض الأنماط المشتركة بين الدول الثلاث، فهناك أيضاً بعض الاختلافات الملحوظة في تراتب النوع الاجتماعي. ففي بولندا، هناك تركيز على دور المرأة في المنزل وتاريخ طويل من حرمان المرأة في سوق العمل دفعا بمعظم النساء إلى المنزل. ما زالت المرأة هناك تعمل، نعم! ولكن البطالة في ارتفاع، وفجوة الأجور بين الجنسين هائلة، وتجد المرأة عنتاً في الحصول على مناصب قيادية في محل العمل. وكان تأثير الكنيسة قوياً على السياسة الاجتماعية، منذ عام 1989، وخاصة فيما يتعلق بالقرارات الخاصة بالإجهاض ومنع الحمل، مع تفضيل صريح للتقليدي من قيم الأسرة وأدوار الجنسين.²²

كانت عملية التحول الاقتصادي في جمهورية التشيك أبداً

إطار 5.1 المرأة خارج سوق العمل في المجر

إن معدلات الخمول الاقتصادي في المجر مرتفعة، وتسير إلى ازدياد. فقد كان هناك 1.5 مليون من النساء بين سني الخامسة عشرة والرابعة والستين من أعمارهن، سنة 1999، ثم ارتفع العدد إلى 1.7 مليون سنة 2001، أي من 41 إلى 48 بالمائة في هذه المجموعة العمرية. (كانت معدلات الرجال في المرحلة العمرية نفسها 23 بالمائة سنة 1999 و 34 بالمائة سنة 2001). فإذا ما أخذت كل المجموعات السنية في الاعتبار، اتضح الانخفاض الشديد في مؤهلات الغالبية العظمى. وتمثلت الأسباب المعلنة حول عدم عمل النساء في: تلقي التعليم (27 بالمائة)، ورعاية الأطفال (21 بالمائة)، والتقاعد المبكر (27 بالمائة)، ولم يُبدِ الربع أي سبب. وفي عام 2002 أبدت الغالبية العظمى - بخلاف الملحقين بالتعليم أو الذين قاربوا سن التقاعد - رغبة في العمل، وهو عدد يفوق بكثير عدد الباحثين بالفعل عن عمل. على أن العودة إلى سوق العمل الرسمية ليست بالأمر اليسير؛ حيث تم حل الكثير من الشركات، كما أن أرباب العمل السابقين لا يستطيعون استيعاب موظفيهم السابقين مرة أخرى. ويزداد الأمر صعوبة، على وجه الخصوص، أمام من أمضوا وقتاً طويلاً خارج سوق العمل. ولا تستطيع سوى قلة من الناس أن تدفع مقابل رعاية الأطفال أو المرضى أو العجائز أو الخدمة المنزلية. ونظراً لاحتياج معظم الأسر إلى عائل ثانٍ تلجأ القادرات من النساء إلى تأدية طائفة متنوعة من الأعمال المؤقتة - مثل رعاية الحداثق، ورعاية الأطفال أو العجائز، وأعمال النظافة المنزلية - في الأحياء القريبة منهن لبيع ساعات كل يوم أو كل أسبوع، متخطيات بذلك الاقتصاد الرسمي. وعادة ما تكون المرأة التي تقوم بهذا النوع من الأعمال فقيرة، تعيش على الإعانة أو المساعدة في رعاية الأطفال، فلا يسعها إلا التشبث بأية فرصة متاحة، ولا يكون لأجرها - في العادة - أية علاقة بالحد الأدنى الرسمي للأجور. ويتسم تقسيم سوق العمل في المجر بالعمق، مع وجود عدد قليل من السبل التي يمكن أن تصل بين الاقتصاد غير الرسمي غير المعترف به والعمل الرسمي.

المصدر: Laky 2004

الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: تعثُّر التصنيع والتنوع

والسياسات الاجتماعية السخية ممكنة لصالح العاملين اعتماداً على عائدات الدولة النفطية، وتدفقات رأس المال والعمالة بين الدول (تحويلات العاملين من أبناء الدول غير النفطية الذين يعملون في الدول ذوات الاقتصادات النفطية أو النفطية المختلطة). وذلك في الوقت الذي تعتبر فيه الضرائب على الدخل في تلك الدول من بين الأقل على مستوى العالم. وقد توصلت دراسة مقارنة تفصيلية عن اتجاهات الأجور إلى أن أجور عمال الصناعة في تلك الدول كانت أعلى من مثيلاتها في دول آسيوية مثل جمهورية كوريا، وماليزيا، والفلبين.²⁴

بيد أن الاقتصاد السياسي للنفط كان سلباً ذا حدين؛ حيث أضعف آليات المساءلة بين المواطن والدولة، فسمح للدول السلطوية بالهيمنة على الاقتصاد والمجتمع، كما كانت له انعكاسات فيما يتعلق بفرص العمل والافتقار إلى التنوع الاقتصادي. إن ارتفاع أجور العاملين الذكور، وهجرتهم على نطاق واسع من الدول غير النفطية إلى الدول النفطية، والتحويلات التي ترسلها العمالة المهاجرة إلى الوطن، بالإضافة إلى المكانة الثقافية والقانونية لنموذج "الرجل العائل"، اجتمعت كلها لتشيط من توظيف المرأة. وقد أدى نقص العمالة في بعض الدول المصدرة لها إلى اعتماد جديد على المرأة العاملة في القطاع الزراعي. بيد أن المنطقة، بوجه عام، لم تشهد مستويات مشاركة

على الرغم من أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عادةً ما تُدرس ككل واحد متسق (نظراً لاشتراكها في بعض السمات الثقافية والدينية والتاريخية، وسيادة الاقتصادات النفطية فيها)، فإنها تشتمل على ثلاثة أنواع متميزة من الاقتصاد، وهي: الاقتصادات النفطية (كالاقتصاد الكويتي والمملكة العربية السعودية)، والاقتصادات النفطية المختلطة (مثل اقتصاد كل من الجزائر، وجمهورية إيران الإسلامية، والعراق، وتونس)، والاقتصادات غير النفطية (كالاقتصادات الأردني، والمغرب، وتركيا). وتعتبر مستويات مشاركة المرأة في القوة العاملة والعمل المأجور في المنطقة أقل من مثيلاتها في المناطق النامية الأخرى، وذلك على الرغم من حدوث بعض الارتفاع في السنوات الأخيرة (انظر الشكل 5.1).

في إطار التصنيع الخاضع لإدارة الدولة في سبعينيات القرن العشرين وثمانينياته، كان القطاع الرسمي في معظم دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يتكون، إلى حد بعيد، من الوكالات الحكومية والمشروعات المملوكة للدولة. وكانت الأجور المرتفعة

في الريف أو داخل الأسرة، كصناعات السجاد والصناعات اليدوية. لقد كانت آثار الاقتصاد السياسي المتغير على التوظيف وتراتبات النوع الاجتماعي في أسواق العمل آثاراً مختلطة، تبرز فيها بعض الاتجاهات التي تحتاج إلى المزيد من الدراسة المتأنية. أولاً، كان هناك تزايد في أعداد النساء الباحثات عن عمل، وارتفاع كبير في معدلات البطالة بين النساء (انظر الجدول 5.3).

وهناك أثر آخر، يتمثل في انتشار المنظمات غير الحكومية النسائية، التي يبدو أنها تلعب أدواراً مهمة، على الأصعدة الثقافية والسياسية والاجتماعية، مع توفيرها، في الوقت نفسه، فرص عمل للمرأة، لا تجدها في الحكومة أو القطاع العام. لقد ساهم تقلص التوظيف في القطاع العام، كثيراً، في فقد الوظائف، خاصة في المؤسسات التي كانت مملوكة للدولة في السابق، بيد أن المدحش في الموضوع أن تأثر المرأة بذلك كان قليلاً. ففي جمهورية إيران الإسلامية، على سبيل المثال، ارتفع نصيب المرأة في الوظائف الحكومية من 30 بالمائة سنة 1986 إلى 38 بالمائة سنة 1996. وهناك تزايد في عمل المرأة في الوظائف الحكومية في المنطقة بأسرها. ويبدو أن تأنيث الوظائف الحكومية مرتبط بعاملين، هما: ارتفاع معدلات التحاق المرأة بالتعليم، وانحدار مستوى القطاع العام وانجذاب الرجل إلى

المرأة في قوة العمل التي تشهدها، بشكل متزايد، جنوب شرق آسيا وأجزاء من أمريكا اللاتينية. ويتسم عمل المرأة في المنطقة بالحرفية، وتعمل معظم النساء في القطاع الاجتماعي. فإذا ما قارننا بينهن وبين النساء في بقية أنحاء العالم، وجدناهن أقل حضوراً في وظائف الإنتاج، والأعمال الكتابية والمبيعات، والوظائف والمناصب الإدارية.

كانت آثار الانهيار شبه التام لأسعار النفط سنة 1986 (من 28 دولاراً للبرميل إلى 7 دولارات للبرميل) واسعة التأثير. وهو ما حدا بالحكومات إلى اتباع إجراءات تقشف، ومحاولة الانتقال من إستراتيجية التنمية التي تديرها الدولة مع الاعتماد الواسع على القطاع العام إلى إستراتيجية النمو التي تميل إلى توسيع دور القطاع الخاص، كما تم تشجيع الإنتاج الموجه للتصدير أيضاً. وقد شهدت المغرب وتونس، وكذلك تركيا، استيعاباً هائلاً للمرأة في الصناعة من أجل التصدير. على أن الصناعات الحديثة الموجهة للتصدير في الدول الأخرى لم تفلح في السير على الدرب نفسه. ففي جمهورية إيران الإسلامية، على سبيل المثال، هناك عدد كبير من النساء المسجلات في الإحصائيات على أنهن عاملات في الصناعة، ولكنهن في واقع الحال من العاملات في الأنشطة غير الرسمية، في معظم الأحيان،

جدول 5.3 معدلات البطالة، دول مختارة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، التسعينيات

الدولة	السنة	ذكور (نسبة مئوية)	إناث (نسبة مئوية)	إجمالي (نسبة مئوية)
الجزائر	1992	24.2	20.3	23.8
	1997	26.9	24.0	26.4
	2001	-	-	27.3
	1991	5.5	13.4	6.8
مصر	1995	7.0	22.1	10.4
	1991	8.9	21.5	14.5
جمهورية إيران الإسلامية (حضر)	1996	8.3	12.5	10.2
	1991	14.4	34.1	17.1
الأردن	1994	12.9	28.3	15.0
	1997	11.7	28.5	14.4
	2000 (نوفمبر)	12.6	19.8	13.7
	1996	8.6	7.2	7.0
لبنان	1992	13.0	25.3	16.0
	1998	17.4	22.9	18.7
عمان	1993	4.7	8.7	5.1
	1981	3.2	2.0	3.0
الجمهورية العربية السورية	1991	5.2	14.0	6.8
	1995	5.1	11.6	6.5
	1993	14.7	21.9	16.1
تونس	1991	14.0	6.0	12.3
	1994	10.1	5.4	9.1

المصادر: World Bank 1995a:5; ERF 1996:103; ERF 1998:128; ESCWA 2000:37; ILO 1999; Moghadam 1998; Yemen Ministry of Planning & Development 1998; Jordan; Department of Statistics various dates; IRI 1993:table 8,p.64; IRI 1997: table 3-1,p.70; Republique Algerienne 2000; World Bank 2004a, cited in Moghadam 2004.

الكمية والكيفية لتحديد مدى الأنشطة غير الرسمية التي يمارسها النساء (والرجال) ونوعيتها، والقيود التي يواجهونها، وكيفية تفاعل تراتيبات النوع الاجتماعي مع الأنواع الأخرى من التقسيم داخل الاقتصاد غير الرسمي.

الاقتصاد غير الرسمي

أحياناً ما يتم تعريف الاقتصاد غير الرسمي من زاوية ما ليس باقتصاد رسمي من نشاط، فيعرف بأنه الأنشطة والمشروعات الاقتصادية غير المسجلة، وغير الخاضعة لقيود تنظيمية، والتي لا تدفع ضرائب. ولكن هناك اعترافاً متزايداً بأن الشركات المسجلة التي تنتمي إلى الاقتصاد الرسمي قد تستخدم عاملين في منشآتها على أساس غير رسمي، ليس لهم من عقود أو خدمات عاملين أو حماية قانونية. ولتلك الشركات ترتيبات معقدة في التعاقد بالباطن يعمل بموجبها أفراد من منازلهم بشكل غير رسمي. وأخيراً، فبعض العاملين في الأعمال الحرة يكونون شديدي التعرض للخطر: حيث إن "العمل الحر" هو نوعية من العمل تغطي طائفة واسعة من الظروف التعاقدية، تشمل أحياناً أشكالاً مستترة، نوعاً ما، من العمل المأجور.²⁶

لذلك، تم في مؤتمر العمل الدولي سنة 2002 تبني تعريف أكثر اتساعاً للاقتصاد غير الرسمي، ليضم هذا التنوع. ومفهوم "العمل غير الرسمي" الجديد يعرفه بأنه العمل بدون عقود آمنة، أو خدمات عاملين، أو حماية اجتماعية، ويشمل الأوضاع التالية:

- العمل الحر في شركات غير رسمية (أي شركات صغيرة و/أو غير مسجلة)
- صاحب عمل
- عمل الفرد لحسابه الخاص
- فرد من الأسرة يساهم في العمل بدون أجر
- العمل بأجر في وظائف غير رسمية (أي بدون عقود آمنة، أو خدمات عاملين، أو حماية قانونية)
- العاملون في شركات غير رسمية
- العاملون غير الرسميين بأجر لدى مؤسسات أو أسر رسمية: عمال مؤقتين بالنهار، العاملون بالمنزل، العاملون بعقود، العاملون المؤقتون أو لبعض الوقت (دون حماية).²⁷

القطاع الخاص الآخذ في التوسع والأكثر إدراكاً للربح. على أن الوظائف التي تحتلها المرأة ليست بالضرورة في المستويات العليا، فوجودها في الوظائف والمناصب الإدارية قليل للغاية. وقد تراوحت النسبة المئوية في أواخر تسعينيات القرن العشرين من 6 بالمائة، في حدها الأدنى، في الجزائر، وجمهورية إيران الإسلامية، والأردن، والكويت، والجمهورية العربية السورية، إلى 10 - 13 بالمائة في مصر، وتونس وتركيا.²⁵

ومن بين الجوانب الملحوظة، التي طالما أشار إليها الباحثون، عدم ميل المرأة للعمل في المبيعات والوظائف الخدمية في القطاع الخاص، وهو ما تؤكد بيانات الأجور التي تشي بانخفاض تمثيل المرأة في أعمال البيع والخدمات، والفنادق والمطاعم. وقد فُسر "غياب" المرأة عن هذه الوظائف على أساس من المعايير الثقافية: حيث إنها الوظائف التي تبلغ فيها احتمالات تعرض المرأة للتعامل غير اللائق مع رجال غرباء أقصاها. على أن الأسواق الحضرية التقليدية - البازارات أو الأسواق - تعتبر مناطق طبقة التجار الرجال المفعمة بالثقافة الذكورية والنخبوية. ومن هنا، فالأرجح أن القوى الإقصائية - من خلال الشبكات الذكورية - لعبت دوراً أكبر من "عدم ميل" المرأة نفسها، في إقصائها عن هذا المجال. بيد أن ذلك يشهد بعض التغيير: ففي تونس، على سبيل المثال، بدأت المرأة تجد طريقها في المجالات الأكثر انفتاحاً، وبدأ الفصل بين الجنسين في الذوبان البطيء. تعتبر التحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل، إلى جانب ارتفاع معدلات البطالة، مواطن ضعف هيكلية في الاقتصاد: حيث تؤدي إلى اتساع أوجه عدم المساواة داخل الدولة، واستمرار ارتفاع معدلات الأمية في بعض البلدان (مثل: مصر، والعراق، والمغرب، والجمهورية العربية السورية، واليمن)، واتساع الفجوة بين القوانين والمعايير العتيقة وواقع حياة المرأة الحالي. هذا بالإضافة إلى أن نفاذ المرأة في تونس إلى الوظائف والبرامج الاجتماعية قد يتقوض عندما تدخل اتفاقية التجارة الحرة مع الاتحاد الأوروبي حيز التنفيذ سنة 2007: إذ قد يرفع إلغاء الحواجز الجمركية من حجم الواردات والعجز التجاري، ويُقلص عائدات الدولة من الجمارك، فيؤثر بذلك سلباً على برامج الرعاية الاجتماعية التي تديرها الدولة، كما يؤدي إلى الاستغناء عن آلاف العاملات.

تشير الروايات الشخصية والدراسات الإثنوجرافية بأن العمل الحر وغيره من أشكال العمل غير الرسمي - سارت إلى ازدياد مع بحث مختلف مجموعات النساء عن موطئ قدم في الاقتصاد غير الرسمي التفضيلي. على أن هناك احتياجاً لمزيد من الدراسات

• على الرغم من أن معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل أقل من مثيلاتها لدى الرجل، فإن البيانات المحدودة المتاحة تشير إلى أهمية المرأة في العمل الذي يمارس من المنزل والعمل في البيع بالشوارع.

• لا يتمتع العاملون في الاقتصاد غير الرسمي، عادةً، بتغطية قوانين العمل الخاصة بالحماية الاجتماعية، ويكسبون في المتوسط مبالغ أقل مما يكسبه العاملون في الاقتصاد الرسمي.

تتحدث النساء في جميع أنحاء العالم عن مميزات العمل لبعض الوقت والعمل من المنزل، وبخاصة ميزة المرونة. على أن هذا النوع من التكيف مع سوق العمل يسير، بوجه عام، في اتجاه واحد؛ إذ ينشأ من حاجة أرباب العمل إلى النفاذ إلى عاملين قد تقصيرهم مسؤولياتهم المنزلية لو لم يتكيفوا.²⁹ وكثير من هذه الأعمال منخفضة الأجور وغير آمنة؛ فعادة ما تكون خلواً من أي حقوق تعاقدية أو إجازات مدفوعة الأجر للمرض أو الأمومة أو الترويج، كما تخلوا أيضاً من حقوق معاش التقاعد. وهناك اعتقاد بأن الزوج أو الابن سوف يقوم على شؤون المرأة العاملة عند تقاعدها بعد تقدم السن بها.³⁰ وحتى المميزات المزعومة

قدّمت منظمة العمل الدولية، مؤخراً، صورة إحصائية عن الاقتصاد غير الرسمي، تساعد في إلقاء الضوء على نصيب كل من الرجل والمرأة من العمل غير الرسمي، ووضع كل منهما الوظيفي، والدخل الذي يجنيه.²⁸ ونلخص فيما يلي هذه النتائج الإحصائية.

في الدول النامية

• يشمل العمل غير الرسمي ما بين نصف إلى ثلاثة أرباع العمل غير الزراعي: 48 بالمائة في شمال أفريقيا، و51 بالمائة في أمريكا اللاتينية، و65 بالمائة في آسيا، و72 بالمائة في أفريقيا جنوب الصحراء (الجدول 5.4).

• يعتبر العمل غير الرسمي مصدر عمل للمرأة على نحو أكبر مما هو للرجل في كل المناطق النامية باستثناء شمال أفريقيا (الجدول 5.4).

• يضم العمل الحر نصيباً من العمل غير الرسمي (خارج الزراعة) أكبر من نصيب العمل المأجور في كل المناطق النامية. ونصيب المرأة منه، في معظم الدول، أكبر من نصيب الرجل (الجدول 5.5).

جدول 5.4 التشغيل غير الرسمي في التشغيل غير الزراعي، حسب النوع الاجتماعي، مناطق مختلفة ودول مختارة (1994-2000)

المنطقة / الدولة	التشغيل غير الرسمي كنسبة مئوية من التشغيل غير الزراعي	تشغيل النساء غير الرسمي كنسبة مئوية من تشغيل غير الزراعي	تشغيل الرجال غير الرسمي كنسبة مئوية من تشغيلهم غير الزراعي
شمال أفريقيا	48	43	49
الجزائر	43	41	43
مصر	55	46	57
أفريقيا جنوب الصحراء	72	84	63
تشاد	74	95	60
كينيا	72	83	59
جنوب أفريقيا	51	58	44
أمريكا اللاتينية	51	58	48
بوليفيا	63	74	55
البرازيل	60	67	55
شيلي	36	44	31
السلفادور	57	69	46
المكسيك	55	55	54
آسيا	65	65	65
الهند	83	86	83
إندونيسيا	78	77	78
تايلاند	51	54	49
الجمهورية العربية السورية	42	35	43

جدول 5.5 الأجور والعمل الحر في القطاع غير الرسمي، غير الزراعي، حسب النوع الاجتماعي، مناطق مختلفة ودول مختارة (1994 - 2000)

الدولة / المنطقة	العمل الحر كنسبة مئوية من التشغيل غير الرسمي، غير الزراعي			التشغيل المأجور كنسبة مئوية من التشغيل غير الرسمي، غير الزراعي		
	إجمالي	نساء	رجال	إجمالي	نساء	رجال
شمال أفريقيا	62	72	60	38	28	40
الجزائر	67	81	64	33	19	36
مصر	50	67	47	50	33	53
أفريقيا جنوب الصحراء	70	71	70	30	29	30
تشاد	93	99	86	7	1	14
كينيا	42	33	56	58	67	44
جنوب أفريقيا	25	27	23	75	73	77
أمريكا اللاتينية	60	58	61	40	42	39
بوليفيا	81	91	71	19	9	29
البرازيل	41	32	50	59	68	50
شيلي	52	39	64	48	61	36
السلفادور	65	71	57	35	29	43
المكسيك	54	53	54	46	47	46
آسيا	59	63	55	41	37	45
الهند	52	57	51	48	43	49
إندونيسيا	63	70	59	37	30	41
تايلاند	66	68	64	34	32	36
الجمهورية العربية السورية	65	57	67	35	43	33

المصدر: ILO 2002b

المثال، وعلى الرغم من شيوع هجرة النساء، لم يُسجل العمل كسبب لهجرة المرأة إلا في 1 بالمائة من الحالات فقط. بيد أن الزوجات تبحن عن العمل أيضاً، وتعدن إلى مواطنهن الأصلية لو فشلن في ذلك، وكثيرات ممن يقين في الحضر من المهاجرات هاجرن وحدهن.³³ ويمكن أن تتغير أنماط هجرة النساء بسرعة تتوقف على الفرص في محل العمل، كما حدث مؤخراً في بنجلاديش.³⁴

أجريت في العقد الماضي دراسة مكثفة على تشغيل الريفيات الشابات المهاجرات في الصناعات الموجهة للتصدير، ولكن تضاربت تفسيرات مغزى هذا العمل بالنسبة للمشاركة فيه من النساء. على أننا نستطيع أن نجد شريحة أكبر من النساء في الدرجة السفلى، الأقل ظهوراً للعيان، من سَلَم العمل غير الرسمي؛ إذ تفتقر الكثيرات منهن إلى المهارات والعلاقات اللازمة لتأمين وظيفة أكثر استقراراً بأجر محترم. وعادة ما تعشن في العشوائيات في افتقار لأكثر ضرورات الحياة أهمية، تحت رحمة "الرجال الأقوياء" المحليين.³⁵

لـ "مرونة" العمل - ملاءته لمسؤوليات المرأة عن الرعاية - قد تقل أهميتها في الظروف التي يتسع فيها حجم الأسرة، وينخفض أجر العمل المنزلي، والتي تسعى فيها المرأة وحدها على رزق أسرتها.³¹

المهاجرون من الريف يدخلون الاقتصاد الحضري غير الرسمي

يمكن القيام بتحليل أكثر عمقاً لأبعاد النوع الاجتماعي في الاقتصاد غير الرسمي بالاعتماد على طائفة من دراسات الحالة ذات الصلة. لقد ساهم تزايد الفقر في الريف، طوال التاريخ، في الهجرة إلى المناطق الحضرية، ولا يزال كذلك. ويأتي المهاجرون من كل طبقات المجتمع، ويستطيع من يملك منهم رأس المال أو المهارة أو العلاقات أن يصل إلى آفاق بعيدة ويحرز توفيقاً أكبر.³² وعادة ما يُنظر إلى المرأة على أنها "مصاحبة" في الهجرة؛ حيث تصحب زوجها ليس إلا. ففي الهند، على سبيل

لقطاعات الاستخراج (التعدين وتقطيع الأشجار) والأنشطة التجارية. وحتى في أوائل تسعينيات القرن العشرين، وبينما كانت التجارة تمثل 50 بالمائة من المشروعات في سوازيلاند، و60 بالمائة في بوتسوانا، وما يقرب من 70 بالمائة في كينيا وجنوب أفريقيا، لم تمثل الصناعة سوى 17 بالمائة في جنوب أفريقيا وبوتسوانا، و 35 بالمائة في ليسوتو. وكانت زيمبابوي حالة استثنائية؛ حيث شكلت الصناعة بها 65 بالمائة، بيد أن التحرير دفع بها منذئذ - وبشكل متزايد - نحو التجارة.³⁹ وقد فشلت الصناعات الموجهة للتصدير في الحفاظ على مستوياتها، فانتقلت الكثير من النساء إلى العمل في التجارة والخدمات بدلاً من الصناعة.⁴⁰

العديد من النساء في أفريقيا جنوب الصحراء من العملات في الاقتصاد غير الرسمي الحضري تعملن لدى آخرين، أو عملن لديهم في مرحلة ما. وقد وصفت هذه العلاقة بين رب العمل والعمال في الاقتصاد غير الرسمي الحضري بأنها "شبكات جهنمية واسعة الانتشار من استغلال الفقير، على المستوى الجزئي، للأشد فقراً"،⁴¹ ومن أمثلتها النساء حاملات البضائع على رؤوسهن "كايي" في أسواق جنوب غانا الحضرية؛ فمعظمهن من الشابات المهاجرات من المناطق الريفية في شمال غانا، الساعيات على الرزق بحمل البضائع على رؤوسهن لخدمة البائع أو المشتري (انظر الإطار 5.2). لقد أدى النمو المنخفض خلال "العقد الضائع" في ثمانينيات القرن العشرين في أمريكا اللاتينية، إلى اتساع البطالة المفتوحة، وكذلك إلى تسارع اتساع الوظائف المنخفضة القيمة، والتي كان معظمها في الأنشطة غير الرسمية. وخلال الثمانينيات والتسعينيات، كان من بين كل عشر وظائف جديدة، ثمان في القطاع غير الرسمي، كما أن الأجور في الصناعة سنة 1999 لم تكن أعلى من مثيلاتها سنة 1980 إلا بمقدار 3 بالمائة فقط.⁴²

وقد شهدت الإكوادور وبوليفيا، على سبيل المثال، اتساعاً سريعاً في اقتصاديهما غير الرسمي غير الزراعي خلال العقد الأخير، نتيجة الأزمات وإعادة الهيكلة في مجال الاقتصاد الكلي والمجال المالي. لقد حدث فيهما اندماج عالمي، ولكن دون التوسع في قطاع الصناعة الموجهة للتصدير أو تدفق رأس المال الأجنبي إلى الداخل. وقد أظهرت دراسة مسحية أجريت مؤخراً مدى كثافة العمل غير الرسمي، وتذبذب الدخل العائد منه، وتعرض العاملين فيه لمخاطر شديدة، خاصة النساء منهم.⁴³ وقد أظهرت الدراسة أن ما بين 18 و 20 بالمائة فقط من العاملين في المجتمعات المنخفضة الدخل التي شملتها الدراسة، يعملون بشكل رسمي، وجلهم من الرجال. وعادة ما تجد النساء

ومن الدراسات الشديدة الدلالة في سياق الاهتمام الشامل بالتحرير، الدراسة التي أجريت في دكا، ببنجلاديش، وقارنت بين أجر المرأة العاملة في صناعات تصدير الملابس، وظروف عملها من جانب وأجر العاملة في الأسواق المحلية وظروف عملها من جانب آخر.³⁶ وتوصلت الدراسة إلى أن ظروف المرأة العاملة في المؤسسات غير التصديرية أقل رسميةً من قرينتها العاملة في صناعات التصدير؛ حيث إنها قلماً تحصل على عقد من أي نوع (4 بالمائة)، أو إجازة أمومة (18 بالمائة)، أو أجر عمل إضافي (8 بالمائة)، أو رعاية طبية في العمل (13 بالمائة). وعادة ما تكون النساء العاملات في وظائف صناعة تصدير الملابس، خاصة العاملات في "مناطق التجهيز للتصدير"، من الشابات الممتنعات لأسر أيسر حالاً، والممتنعات بتعلم أفضل؛ حيث يتطلب دخول هذا المجال الحصول على شهادة التعليم الابتدائي.

أغلب العملات في الاقتصاد غير الرسمي المحلي، سواء كن من العملات عملاً حراً أو بأجر، توزعن على مجموعة محدودة من الأعمال. فالعاملات بأجر تركزن في الخدمة المنزلية، والعمل اليدوي المؤقت (في مواقع البناء في العادة)، وفي المصانع الصغيرة؛ أما من عملن أعمالاً حرة فتملكن متاجر صغيرة أو تعملن بحياكة الملابس، أو بائعات لسلع رخيصة. وقد ظلت أكثر من نصفهن (52 بالمائة) دون عمل لفترة ما خلال العام السابق، وهي مشكلة خطيرة تواجه العاملين غير الرسميين. وقصر ساعات عملهن مقارنة بساعات العمل الطويلة التي تعملها العاملات في تصدير الملابس لا تدل على اختيار حر من جانبهن. فالعمل المؤقت، بالرغم من أنه أكثر مرونة من العمل في المصانع، فإنه يؤدي إلى فترات أطول من عدم العمل، وهو ما يعني دخلاً متأرجحاً ومنخفضاً.

في بنجلاديش، لقيت صناعة تصدير الملابس الرعاية من قبل رأس المال الوطني، في ظل حماية اتفاقية منظمة التجارة العالمية بشأن الملابس والمنسوجات (اتفاقية الألياف المتعددة)، فوفرت عمالاً لمليون ونصف المليون امرأة (1.8 مليون عامل إجمالاً).³⁷ وعلى الرغم من أن ظروف العمل في العديد من تلك المصانع كانت أقل من المعايير الدولية، فإن اتساع تشغيل المرأة في مجتمع أبوي للغاية نُظر إليه نظرة إيجابية من قبل العديد من المراقبين، وكذلك من قبل العاملات اللاتي أجرت الدراسة مقابلات معهن.³⁸ بيد أن الاندماج العالمي لم يفرز، في دول أخرى، صناعات تصدير ديناميكية على هذا النحو، ولم يدفع المؤسسات العالمية لاستغلال قوة العمل الضخمة المتاحة؛ فقد شهدت العديد من الدول الأفريقية انحساراً للتصنيع مع نمو

إطار 5.2 كايي في غانا: المقيريستغل الأشد فقراً

من المناظر المألوفة في مناطق البلدات والمدن الكبيرة في غانا مشهد الفتيات والنساء حاملات البضائع التجارية على رؤوسهن؛ حيث تستخدم التاجرات والمشتريات هؤلاء النساء في نقل سلعهن بين نقاط الشراء ونقاط الشحن. في غانا، كما في شتى أنحاء أفريقيا، تحمل المرأة البضائع على رأسها، بينما يحملها الرجل باستخدام العجلات على شكل عربات اليد الكبيرة أو الصغيرة. ويعتمد نشاط الحمالة النسائية على شبكة من الروابط الإثنية، التي تسهل هجرة الفتيات من المناطق الريفية ودمجهن في حياة المدينة، وتوفير المسكن وأدوات العمل وإتاحة أنظمة الادخار أمامهن. وتنتمي معظمهن إلى شمال غانا، أكثر المناطق المحرومة اقتصادياً في البلاد؛ فمعظم الكايي في أكرا، على سبيل المثال، قدامن من شمال غانا، وتقضين ما بين ستة أشهر وسنة في المدينة. وتحفظ هؤلاء الفتيات والنساء بالعلاقة الوثيقة مع أسرهن؛ حيث ترسلن لها جزءاً من الدخل. وتقتسم هؤلاء الفتيات والنسوة المسكن وتنظمن جمعيات ادخار كجزء من استراتيجيتهن للبقاء على قيد الحياة.

وعادة ما تعيش الكايي في ظلات خشبية حول الأسواق، تستخدمنها في التجارة بالنهار، وكماوى بعد انتهاء يوم العمل. وتدفعن رسوماً وتفترشن ألواحاً خشبية، أو أجولة، أو قطع ملابس عند النوم. ولا تستطيع الواحدة منهن أن تستخدم الظلة للنوم إلا بالليل، فتجد بذلك صعوبة في تخزين حاجياتها أو رعاية أطفالها. وترك الأم أطفالها في رعاية فتيات صغيرات في السادسة، تقمن برعاية الأطفال قبل أن تكبرن قليلاً لتعملن حاملات. هذا إلى جانب أن الوضع السكني للكايي يجعلهن عرضة للإساءة الجنسية. لقد أصبحت الكايي عضوات في جماعة متنامية من سكان الحضر عديمي المأوى. ويأتي الاتجار بالجنس في المرتبة التالية بعد الحمالة وتجارة السلع الرخيصة، كأكثر الأنشطة شيوعاً بين نساء هذه الجماعة. وقد تعمل الكايي في الجنس التجاري بالليل لزيادة دخولهن الهزيلة، كذلك يعمل الأطفال منذ سن العاشرة في الجنس التجاري، حيث يشتد الطلب عليهم. وكما تنعدم قدرة هؤلاء الفتيات على المطالبة بأجور منصفة مقابل خدماتهن في حمل السلع، لا تستطعن أيضاً التفاوض لممارسة الجنس بشكل آمن أو حتى الحصول على أجر معقول في مقابلته. ونادراً ما يتسنى للواحدة منهن النفاذ إلى خدمات الصحة الإنجابية، بما فيها الإجهاض الآمن.

المصدر: UNICEF 2002

واضح. ويميل التعيين في المناصب المتمتعة بدرجة أعلى من الأمان، إلى الانتقائية والاعتماد على المرشحين الذكور لما لديهم من مؤهلات علمية أعلى ومميزات أخرى، وكثيراً ما نجد المقبولين للوظائف من بين المتقدمين من المنتمين لجماعات متميزة اجتماعياً أو مفضلة إثنياً. وليس باستطاعة المرأة تخطي الانحياز الموجه ضدها في شتى المجالات؛ فلا يسعها سوى أن تبقى محصورة داخل القوة العاملة المؤقتة.

يصف الإطار 5.3 عملية تقسيم العمالة في صناعة المنتجات الزراعية في جنوب الهند. وبالرغم من وجود علاقة عمل واضحة في العديد من الحالات في تلك الصناعة، فتشريعات العمل لا تغطي العاملين فيها، كما أنهم لا يتلقون أي خدمات اجتماعية. وفي حالات أخرى، قد يكون هناك تعاقد، ولكن يتم وضع ستار متعمد من التبادل التجاري على علاقة العمل لإخفائها. والهدف من وراء ذلك هو تمكين صاحب العمل من التنصل من تشريعات العمل ومن المسؤوليات كافة، حتى الأساسية منها المتعلقة بصحة العاملين وأمنهم، ناهيك عن الخدمات الاجتماعية. وهناك

في تلك المجتمعات تعملن في الإنتاج المنزلي على نطاق ضيق، في الصناعات التقليدية، والأثاث، والأحذية، والجلود، والملابس. وقد عانت هذه الأسواق غير التقليدية، مؤخراً، من غزو كميات هائلة من المنتجات المستعملة، معظمها قادم من الولايات المتحدة. لقد أصبحت الألتو، أحد التوابع العشوائية لمدينة لا باز (عاصمة بوليفيا)، نموذج "المدينة غير الرسمية" التي قطنها سكان أصليون، يعيش معظمهم على المشروعات المتناهية الصغر، والعمل باعة في الشوارع، وما إلى ذلك من أنشطة. وفي كلتا الدولتين يهيمن على الاقتصاد غير الرسمي العائد المنخفض والنشاط الإنتاجي المنخفض بوصفهما وسيلة البقاء على قيد الحياة.

إدامة الشكل غير الرسمي من العمل ليُتخذ قناعاً على العمل الحقيقي

في العديد من بقاع العالم تظهر أنواع من علاقات العمل المقنعة عن عمد متخذة شكل عمل آخر، أو علاقات غير محددة بشكل

إطار 5.3 الأسواق المتعددة المستويات في جنوب الهند ترسخ عدم الأمان

هناك العديد من المثالب التي تعتور أمن العمالة في بلدات جنوب الهند الصغيرة، التي يهيمن عليها نشاط تصنيع المنتجات الزراعية. فوحدات الإنتاج غير الرسمية عادة ما تخضع لهيمنة أبوية من أعضاء الأسرة الذكور الذين يمنحون الأمن ويمنعونه حسب أهوائهم. وعادة ما يتم اختيار العاملين طبقاً لأصولهم (محلية)، وطبقاتهم الاجتماعية (عادة ما يتم تحاشي المنتمين إلى الطبقات الدنيا)، والنوع الاجتماعي (ذكور). وهناك عدد من الوظائف الدائمة، التي يتوق إليها الكثيرون لعائدها المادي، تتراوح بين الحراسة الليلية والحسابات. أما العقود فهي شخصية وشفاهية، بينما تختلف فترات دفع الأجور، والتي قد تقتصر على أجر سنوي، في حين يتم الفصل من العمل في التو. وبعض الوظائف الدائمة قد تكون لبعض الوقت، في حين يكون بعضها الآخر موسميًا. وعادة ما يحظى هؤلاء العاملون بشكل من أشكال الإعانة الوظيفية في شكل قروض أو هدايا مالية لتغطية نفقات العلاج أو التعليم أو الزواج. ويمكن أن يُنظر إلى تلك الإعانات على أنها محاكاة بدائية للحماية المنظمة التي تكفلها الدولة، بيد أن أغراضها الأخرى تكمن في ربط العاملين ذوي القيمة المهمة بأرباب العمل. وبالإضافة إلى خضوع القوة العاملة المؤقتة لرحمة أرباب العمل وعدم تلقيها أي خدمات من أي نوع، فإن أجورها منخفضة ومتذبذبة، ومعدلات تغيير العاملين مرتفعة، وأمنهم غائب تمامًا. هذا في الوقت الذي ينتمي فيه المسؤولون عن استخدام العمالة إلى النوعية العليا من الوظائف، ويتمتعون بمكافآت سنوية وقروض صغيرة، ولكن عادة ما يلغون التشجيع على التغيير السريع للعمالة من أجل تقليص حقها في المكافآت السنوية وتحاشي الالتزامات بحمايتها. ولا ينضم العمال المؤقتون من الذكور إلى نقابات إلا بشكل عرضي، إلى جانب أن تعدد النقابات يؤدي إلى اللجوء إلى الوساطة السياسية لحل المنازعات، كما أن الدولة تعمل على إنفاذ قانون العمل بفاعلية، ولكن نادراً ما يكون ذلك من أجل مصلحة العاملين. أضف إلى ذلك أن المشرفين على المصانع، مع اتساع المساحة التي يشرفون عليها في ظل قلة الموارد اللازمة لإنفاذ القانون، عادة ما يشاركون رؤسائهم بالفساد بالتهرب من القانون والانتقاص من حقوق العمالة.

وتتعرض العمالة المؤقتة من النساء إلى أقصى درجات التجاهل والإهمال والتحرش، وتعمل في ظروف غير آمنة وغير صحية، وعادة ما يطلق رؤسائهن على أجورهن "مصروف جيب". لقد ظل العمل في مثل تلك المصانع، ومنذ عقود، يجري بالتعاقد من الباطن، فينقل إلى المواقع الريفية لتحاشي التفتيش والإفادة من العمالة الأسرية الرخيصة، أو غير المأجورة، ومن الإيجارات المنخفضة، وسهولة التهرب من أي التزامات خدمية أو ضرائب. وهكذا يستخدم رأس المال ممارسات غير رسمية وأسلوباً انتقائياً في الحماية الاجتماعية لجعل معظم القوة العاملة غير آمنة بالمرّة، والقلّة المقدرة لديه على مستوى أقل من عدم الأمن.

المصدر: Harris-White2000

عمالة للمصنع الذي كانت تعمل فيه في السابق، حيث كانت تقوم بتنظيم العمل بين النساء اللاتي كانت تعمل معهن في السابق، لتقوم بتنفيذ أطر التطريز على ملابس الأطفال، وتلك هي جلوريا بولاريان، التي ورد ذكرها في إطار 5.4. ويوضح ذلك تعدد مستويات التعاقد بالباطن، كما يوضح أيضاً الانخفاض الشديد في الأجور في المستوى الأدنى من تلك السلسلة. على أن الحصول على معلومات حول مكاسب المستوى الأوسط من المتعاقدين بالباطن صعب للغاية.

عملية التحول إلى الشكل غير الرسمي؛ التعاقد الخارجي

بما أن هناك تنامياً في التحول إلى الشكل غير الرسمي من العمل، يجدر بنا، إذن، أن نفهم العملية التي تؤدي إلى تفكيك الوظائف واستئصالها من موقع العمل المشمول بالحماية. إن التنظيم المتزايد لموقع العمل لا يمكن ضمانه، بل قد يكون العكس هو الصحيح. فقد تبين أن التسليم المعتاد، في السابق، برسوخ

أسلوب آخر، يتمثل في الاعتراف بالتشغيل، ولكن مع عدم تشغيل العامل نفسه بعقود قصيرة الأجل متكررة - "العمل المؤقت الدائم" - وذلك حتى يمكن التنصل من الخدمات الاجتماعية وحقوق العاملين المتعارف عليها.

وهناك أيضاً حالات تتسم علاقة العمل فيها بالغموض، وذلك عندما يعمل العامل المرتبط بكيان ما من بيته على أساس الأجر عن كل قطعة، بدلاً من ممارسة العمل من موقع عمل منظم. وهناك عدد متزايد من العاملين الذين يعملون عن طريق سمسار أو متعاقد بالباطن يلعب دور الوسيط بين الشخص الذي يقوم بالعمل والمؤسسة التي يتم العمل لحسابها. وليس للعامل اتصال في هذه الحالة سوى بمورد المواد ومستلم المنتج النهائي. والسمسار نفسه قد يعمل بهامش ربح هزيل، فيكون بذلك عرضة للمخاطر وغير آمن في رزقه.

بعد الأزمة الآسيوية، تمت إعادة هيكلة صناعة الملابس في الفيليبين، ففقدت العديد من النساء وظائفهن الرسمية، ولكنهن بقين، مع ذلك، في الصناعة. فقد أصبحت إحداهن موردة

إطار 5.4 التعاقد من الباطن والتسعير في صناعة الملابس في الفلبين

تشتهر بلدة أنجونو في الفلبين بصناعة التطريز. يأتي الطلب من "كارولز" أحد أكبر تجار التجزئة المحليين المتخصصين في ملابس الأطفال. في سلسلة الإنتاج المحلي هذه تباع ملابس الأطفال ذات التطريز اليدوي بسعر يتراوح بين 6.86 دولاراً أمريكياً، و9.90 دولاراً. ديانا خوان، إحدى موردرات كارولز، ولديها عاملات مقيمات تقمن بأعمال الحياكة العادية، وهي متعاقدة بالباطن مع ماريسول أوجراتي لتنفيذ التطريز اليدوي بسعر 0.03 دولاراً للخط، وماريسول متعاقدة بالباطن، بدورها، مع جلوريا بولارين بسعر 0.02 دولاراً للخط. وتدير جلوريا بولارين بدورها العمل عن طريق مطرقات بمنازلهن، وتدفع لهن ما بين 0.01 و 0.015 دولاراً في الخط.

المصدر: Doane et al.2003,cited in Lund 2004

بالتعاقد من الباطن على أساس الأجر عن كل قطعة، تقمن في واقع أمر بتغذية أرباح الشركات الصناعية الرسمية أو وسطائها من نتاج عملهن بالمنزل. وتتميز الأجور التي تتقاضينها بالانخفاض الشديد، وقد تضطر الواحدة منهن إلى العمل لساعات طويلة أو العمل بالليل لجني ما يكفي من المال للبقاء على قيد الحياة، كما تستخدم الكثيرات منهن أطفالهن كمساعدين في العمل. هذه الميادين لا تسمحها قوانين العمل أو الخدمات الاجتماعية. إن واقع تناثر العاملات من المنزل يثير تحدياً خاصاً أمام العمل الجماعي، بيد أنه يتعين عليهن، لو أردن تغيير الظروف التي يعملن في ظلها، أن تفاوضن من أجل الحصول على أوامر تشغيل بشكل أكثر انتظاماً، والحصول على سعر أعلى للقطعة، واستلام الأجور على نحو أسرع (انظر إطار 5.5). تنتج العديد من النساء العاملات من منازلهن منتجات لتدخل في سلسلة التجارة العالمية المرتفعة القيمة، بينما تنتج أخريات قطعاً موجهة إلى السوق المحلية. وقد بلغت نسبة العاملين من منازلهن في صناعة الملابس وحدها في منتصف التسعينيات 38% من قوة العمل في تايلاند، وبين 25% و39% في الفلبين، و30% في إحدى مناطق المكسيك، وبين 30% و60% في شيلي و45% في فنزويلا⁴⁶. وتشير بعض الأبحاث التي أجريت مؤخراً إلى أن بعض العاملين في هذا النوع "الهش" من التشغيل يواجهون أزمة مع المنافسة المتنامية التي تلقاها صادرات النسيج والملابس في الأسواق العالمية، وتسعي الشركات، بالتالي، إلى إجراء المزيد من الخفض في التكاليف.

التحول إلى الشكل غير الرسمي والتسريح من القطاع العام

اندفع العاملون في القطاع العام، في العديد من البلدان المنخفضة الدخل، إلى الاقتصاد غير الرسمي أيضاً، حتى في الحالات

بعض الوظائف والمؤسسات في القطاع الرسمي أو غير الرسمي من الاقتصاد، تسليم مفضل؛ حيث أصبحت بعضها غير رسمية بعد أن كانت رسمية، وعادة ما جرى ذلك مع الاحتفاظ بنفس العاملين في مواقعهم. وصناعات المنسوجات، والملابس، والجلود، والأحذية في جنوب أفريقيا، والتي كانت تتمتع بالحماية والدعم في ظل نظام الفصل العنصري القديم، توضح لنا تلك السمات، حسيماً أظهرت دراسة موثقة أجريت حول آثار تسريح العمالة وإدخال نظام التعاقد بالباطن وغيره من ممارسات العمل "المرنة" في ظل العولمة⁴⁴ فمع خفض الحواجز أمام التجارة، بدأت الواردات في إغراق الاقتصاد. وبحلول أواخر التسعينيات من القرن العشرين، بدأ التشغيل والإنتاج في صناعة الأحذية في الانخفاض، ثم سارت قطاعات الملابس، والجلود، والنسيج على خطاه فيما بعد. لقد أدت إعادة هيكلة هذه الصناعات الكثيفة العمالة، وترشيدها، إلى خسارة هائلة في الوظائف.

وفيما يتعلق بالمرأة، فقد نجمت الآثار السلبية على توظيفها من تزايد تحول موقع العمل إلى الشكل غير الرسمي. وقد تم "الترشيح" من خلال تدوير الوظائف، والتعاقد الخارجي، والتعاقد من الباطن. فقد تم تشجيع بعض العاملين المسرحين على شراء المعدات التي يعملون عليها وإنشاء وحدة إنتاج منزلية. وفي الوقت نفسه، انتهى المطاف بأعداد متزايدة من النساء اللاتي تم الاستغناء عنهن في صناعات الملابس والنسيج هذه، إلى العمل باعة في الشوارع، أو ممارسة أنشطة أخرى في الاقتصاد غير الرسمي، لمجرد البقاء على قيد الحياة. وعلى الرغم من الالتزام الرسمي بمساعدة المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم، فلم يكن أمام أصحابها من وسيلة للنفاذ إلى دعم الدولة، على الأقل فيما يتعلق بالدعم المقدم من الحكومة المركزية⁴⁵. تزداد ظاهرة العمل من المنزل نمواً في العديد من البلدان، ومعظم القائمين بها من النساء. إن الملايين من هؤلاء العاملات

إطار 5.5 العاملون من المنزل والعاملون أعمالاً حرة

تختلف المشاكل والقيود التي يواجهها كل من العاملين أعمالاً حرة يمارسونها في المنزل وأولئك الذين يعملون من المنزل، بالرغم من افتقاد الاثنين للقوة التفاوضية واضطرابهما لتوفير ما يحتاجان إليه من حماية اجتماعية بنفسيهما. فالعاملون من المنزل يدفعون، في العادة، تحت ضغط الظروف، إلى العمل بأجور منخفضة ودون عقود آمنة أو مزايا إضافية، ويتعين عليهم تغطية بعض تكاليف الإنتاج... ومعظم العاملين أعمالاً حرة يمارسونها من المنزل، فيما عدا المحترفين ذوي المهارات العالية، يواجهون محدودية في النفاذ إلى الأسواق و/أو منافسة فيها. لتحسين الوضع، يحتاج العاملون من المنزل إلى تعزيز قدرتهم على التفاوض من أجل الحصول على أوامر تشغيل منتظمة، وأسعار أعلى للقطعة، والحصول على المستحقات المتأخرة (وهي مشكلة شائعة بين العاملين من المنزل على مستوى العالم)، بينما يحتاج العاملون أعمالاً حرة إلى نفاذ أفضل للأسواق المالية وتحسين القدرة على التنافس في أسواق المنتجات. باختصار، يواجه العاملون من المنزل مشاكل الاستغلال بينما يواجه العاملون أعمالاً حرة مشاكل الإقصاء. وتختلف استراتيجيات التعامل مع مشاكل الاستغلال في أسواق العمل - من قبيل التفاوض الجماعي من أجل الحصول على أجور أعلى - عن مثيلاتها المستخدمة في التعامل مع مشكلات الإقصاء في أسواق رأس المال أو المنتجات - من قبيل توفير النفاذ إلى الخدمات المالية، والتسويقية، وخدمات الأعمال.

المصدر: ILO 2002b

والتعليم. ويصعب الحصول على إحصائيات مقارنة يطمأن إليها حول كيفية تعامل كل من المرأة والرجل مع التسريح من القطاع العام؛ إذ يتوقف الأمر كثيراً على المواقع التي تم تخفيض عدد العاملين بها. على أن إصلاحات القطاع العام أفضت أيضاً إلى المزيد من الضغط على أسفل على الأجور وظروف العمل، وعادة ما كانت المستويات الدنيا من العمالة هي المتحملة لعبئها الأكبر. وقد أثرت هذه الضغوط على العاملات في مجال صحة المرأة وكيفية تعاملهن مع المستفيدات من تلك الخدمات، وهو ما نتناوله بالتفصيل في الفصل الثامن.

حالة الصين

في الصين، حيث تعمل النساء بأعداد كثيفة في مشروعات مملوكة للدولة، وجهت عملية إعادة الهيكلة الصناعية ضربة قوية لآفاق تشغيل هؤلاء النساء وأمنهن الوظيفي. عادة ما تُذكر الصين بوصفها تمثل تهديداً لمستقبل الوظائف في بقية بقاع العالم، بما لها من صناعات موجهة للتصدير تتسم بالديناميكية الشديدة، وتجذب الملايين من المهاجرين من الريف كل عام: 47 بالمائة من العمالة المهاجرة في الصين من النساء (حسب أرقام سنة 2000).

بيد أن النظر إلى الصين على أنها "ورشة عمل العالم" نظرة لا ترى المسألة إلا من جانب واحد فقط. فعادة ما لا يؤبه لمظاهر عدم المساواة الهائلة - على أساس الطبقة، والإقليم، والانتماء إلى الريف أو الحضر، والسن، والنوع الاجتماعي - والتي نجمت عن ربع قرن من إصلاح السوق الذي أدى إلى إعادة هيكلة ضخمة

التي استطاع فيها البعض الاحتفاظ بوظيفته بالرغم من التسريح الذي شهده القطاع العام. وكثيراً ما أدت إصلاحات العمل الحكومي في أوائل تسعينيات القرن العشرين إلى تخفيض جذري في حجم العمالة، في حين يتمثل التركيز حالياً على إصلاحات "الإدارة الحكومية الجديدة"، والتي يسعى من خلالها إلى تغيير هيكل الحوافز مع التعاقد مع كيانات من خارج الجهاز الحكومي للقيام ببعض وظائف الإدارة الحكومية (انظر الفصل 11).

وتعتبر الكامبيرون من الحالات الدالة في هذا الصدد. فقد شهدت الكامبيرون، مثلاً في ذلك مثل العديد من الدول الأفريقية الأخرى، كساداً اقتصادياً في أواسط الثمانينيات، فاتجهت، بالتالي، إلى برنامج تكيف هيكلي. وكان الجهاز الحكومي أحد الجهات المستهدفة في تلك الإصلاحات. وبالإضافة إلى تقليص حجم العمالة في القطاع العام من خلال التسريح والتقاعد (في عام 1996/1995 وحده قامت سبع وزارات بفصل أعداد هائلة من العاملين)، فقد تم تضيق شروط الخدمة على العاملين في القطاع العام. وخلال ثلاث سنوات شهدت رواتب الموظفين الحكوميين تخفيضاً وصل إلى 60 بالمائة، مع كثرة تحول الأجور إلى متأخرات. وكما كان الحال في العديد من الدول الأفريقية الأخرى، وجد العاملون في الجهاز الحكومي أنفسهم مجبرين على الانخراط في الاقتصاد غير الرسمي، عبر مسالك مختلفة فيه، لتعويض انخفاض الدخل ومستوى المعيشة (انظر الإطار 5.6).

لا يتساوى وضع المرأة مع وضع الرجل في العمل الحكومي. فالمرأة، بوجه عام، ليس لها إلا تمثيل قليل في المواقع الإدارية والقيادية، كما أنها تميل إلى التركيز في الخدمات مثل الصحة

إطار 5.6 استراتيجيات المدرسين والعاملين في مجال الصحة للإفادة من كل الظروف في إقليم جنوب غرب الكاميرون

كان المدرسون، قبل الأزمة الاقتصادية، من بين الحاصلين على أفضل الأجور في الوظائف الحكومية في الكاميرون. ولكن، بمجرد أن بدأ الشعور بقسوة الإصلاحات، شرع المدرسون في تعويض ما انخفض من أجورهم عن طريق الأنشطة غير الرسمية. وهم يمثلون الآن أكبر عدد من الموظفين الرسميين الداخلين في الاقتصاد غير الرسمي حديثاً: 67 مدرساً من بين 75 تم إجراء مقابلات معهم في إحدى الدراسات يمارسون مثل تلك الأنشطة. ويسير الآن على خطاهم العاملون في المجال الصحي، وكذلك العاملون في أعمال مكتبية. ويستخدم هؤلاء الموظفون الحكوميون مواقعهم، وما يتوفر في محل العمل النظامي من أدوات ووقت للقيام بأنشطة مدرة للربح على أساس غير رسمي. ويختلف أسلوب القيام بهذه الأنشطة باختلاف الوظيفة، و- إلى حد بعيد - باختلاف النوع الاجتماعي. وبالنسبة للمدرسين، فعلى الرغم من أن الرجال منهم، وبعض النساء أيضاً، يعطون دروساً خصوصية لبعض التلاميذ الفردي أو لفصول بأكملها، ويبيعون ملازم المحاضرات إلى تلاميذ المرحلة الثانوية، فإن معظم المدرسات تتاجرن تجارة هزيلة في الأغذية؛ حيث تبعن وجبات وقت الغداء ومختلف أنواع الأكلات الخفيفة، وكذلك بعض الأشياء غير الغذائية. ورأس مال مثل هذا النوع من التجارة صغير للغاية. دخلت الممرضات، كما فعل المدرسون، عالم النشاط غير الرسمي المرتبط بعملهن الرسمي أيضاً. فبعد أن كانت "الممارسة الخاصة" نشاطاً متقطعاً يتسم بالسرية أصبح واسع الانتشار علنياً بعد فشل الإضرابات العامة وإضراب المستشفيات في أوائل التسعينيات في حصول العاملين على ظروف عمل وأجور أفضل. وتشمل "الممارسة الخاصة" استشارات طبية بسيطة، وبيع العقاقير للمرضى خارج المستشفى أو داخلها خلال ساعات العمل، والتمريض المنزلي، والجمع بين الرعاية الصحية غير الرسمية والاتجار الهزيل.

المصدر: Agbaw 2000, cited in Tsikata 2004

النساء إلى الدعارة. وقد أظهرت إحدى الدراسات التي أجريت في ثلاث مدن في شمال شرقي الصين، أن 74 بالمائة من بين أكثر من 100 تعملن في الجنس، كن في السابق عاملات في مشروعات تملكها الدولة، وأن معظمهن (92 بالمائة) أصبحن من عاملات الجنس بعد بحث غير مُجدٍ عن العمل لأكثر من أربع سنوات.⁵¹

ليست هناك أنماط واضحة من الاختلاف بين الجنسين فيما يتعلق بإعادة تشغيل العاملين المسرحين. وقد قدمت الأبحاث الكيفية تفسيرات متباينة حول هذا الموضوع. فإحدى الدراسات التي أجريت في "وهان" توصلت إلى أن المرأة التي تم تسريحها من العمل فرصتها أفضل من الرجل في إنشاء عمل خاص بها في مجال الخدمات، بينما يميل الرجل إلى النفور من الدور الخدمي، ولكنه يصيب نجاحاً أكبر في العثور على منصب في شركات مستقرة.⁵² وتوصلت دراسة أخرى أجريت على ثلاث مدن إلى أن التمييز على أساس السن لا يقل بحال من الأحوال عن التمييز على أساس النوع الاجتماعي؛ حيث ذكر جُل من أجريت المقابلات معهم ممن تخطوا الثلاثين من أعمارهم أن السن، وليس النوع الاجتماعي، هو العائق الأساسي أمام عثورهم على عمل جديد. ويُعقد من هذا الوضع التجربة المريرة لمن تخطوا الثلاثين باعتبارهم الجيل سيئ الحظ الذي أرسل إلى الريف إبان الثورة الثقافية وحُرم من التعليم الراقى.⁵³

في الاقتصاد وفي القوة العاملة. لقد كانت خصخصة الصناعة ضربة قوية لحقوق العمال الحكوميين الدائمين، ذهبت بوظائفهم التي كانوا يغبطون عليها وبأمن أرزاقهم أدراج الرياح. كذلك عانى العاملون في المشروعات الجماعية، التي كانت تعمل في السابق بوصفها ملحقة بمشروعات الحكومة، من حالات تسريح ضخمة. وقد توصلت النقابة الرسمية سنة 1993 إلى أن العاملات تشكلن 37 بالمائة من مجموع العاملين لدى الحكومة، بيد أن 60 بالمائة منهن تم تسريحهن وأضحين عاطلات. وبحلول عام 1999 أصبحت المرأة تشكل 45 بالمائة من إجمالي العمالة التي تم تسريحها.⁴⁹

لقد أصبح الباحثون الصينيون مصدر دخل أساسي للعاطلين، بيد أن توفر مثل هذا العمل يختلف باختلاف المدينة والإقليم. وقد أظهرت تقديرات وزارة العمل أن 15 مليوناً من بين 25 مليون عاطل ومُسرح من العمل على مستوى الدولة وجدوا وظائف في الاقتصاد غير الرسمي.⁵⁰ فمن يملكون الوسائل المادية افتتحوا مشروعات خاصة أو أسرية، مطاعم مثلاً أو صالونات، أو محال تجارية لخدمة الحي. وعلى الطرف الآخر من المشهد، خاصة في الشمال الشرقي "حزام الفقر" حيث يتعثر النمو الاقتصادي، ليس بمتاح سوى العمل المؤقت فقط. يعمل الرجال كعمال يومية في البناء، وفي المساعدة في المشروعات الخاصة، أو التجارة في الشوارع. وفي بعض الأحيان تتحول العاطلات من

السنين، وجاء جانب عظيم من التغيير بفضل جهود المرأة لإصلاح آليات العمل داخل مواقع العمل، والأهداف والثقافات، من داخل النقابات العمالية ذات الحضور الواسع، وكذلك من خلال إنشاء نقابات عمالية مستقلة. على أن محاولات المرأة لتأمين عدالة ومساواة بين الجنسين داخل التنظيمات العمالية عادة ما تقابل بالمقاومة أو التهميش.

كانت الاستجابة لمطالب العاملات في العالم النامي إشكاليةً بالقدر نفسه أيضاً. فحتى عندما أُلِبي الالتزام الصريح بحقوق المرأة العاملة، نادراً ما اعترف بأن لها أولويات تختلف عن أولويات الرجل العامل؛ حيث إن دعم رعاية الأطفال، على سبيل المثال، قد يكون أكثر أهمية لديها من الحد الأدنى من الأجر.⁵⁵ وبصور لنا أحد مصانع الإلكترونيات في الهند هذا "التعامي عن النوع الاجتماعي". فقد نظمت العاملات صفوفهن لرفع بعض المطالب، والتي تمثلت في توفير حافلة من الشركة لتحاكي التحرش الجنسي في وسائل النقل العامة، خاصة عند العودة في وقت متأخر من المساء، وتوحيد الزي لتقليل مظاهر التراتب والمشاكل الناجمة عن كون النساء العاملات في هذا المصنع منتميات إلى خلفيات اجتماعية - اقتصادية مختلفة. وقد وافقت الإدارة على هذه المطالب، ولكن العمال الرجال قابلوها بالاستخفاف: "لا تعرف الفتيات كيف ترفعن المطالب. لقد وقعن في الفخ الذي نصبته الإدارة؛ فقد طالبن بأمور عامة، بينما القضية الحقيقية تكمن في الأجور... والآن حصلت الفتيات على حافلة وزرٍ موحد، وسرهن ذلك، لكنهن لم تطالبن برفع الأجور." ⁵⁶ وصف سلوك النقابات العمالية الهندية تجاه العمال غير الرسميين، بوجه عام، بأنه "غير مبال، وكثيراً ما يصل إلى حد العداوة"، يقوم على أساس: "الخوف من أن يؤدي الضغط من أسفل إلى نحر تدريجي في الحقوق التي تم اكتسابها عبر كفاح طويل للعمالّة المحمية".⁵⁷ لقد نظرت النقابات إلى العاملين من المنزل على أنهم "خارجين عن القانون" أو "عمالة خارجة عن النظام"، تنحرف في مواقع العمل المنظمة. لهذه المخاوف ما يسوغها، خاصة في الاقتصادات التي لا تشكل فيها القوة العاملة الرسمية الخاضعة للنظم أكثر من 10 بالمائة من إجمالي القوة العاملة. على أن ذلك يثبت أن ثقافة حركة النقابات العمالية وآلياتها، وهي ميدان تميز العمال الرجال في القطاع الرسمي، منحازة نحو اهتمامات الرجل، ولا تلقى أي بال لحياة العمالة غير الرسمية التي تشكل المرأة معظمها.⁵⁸ ليس من المستغرب، إذن، أن نجد المرأة قد مالت إلى خلق "حيز منفصل" داخل النقابات المهيمنة أو بشكل مستقل، تلقى فيه اهتماماتها أذناً أكثر إصغافاً.

واليوم، هناك العديد من منظمات العمالة النسائية من مختلف الأصول والمشارب. فبعضها منظمات مستقلة ظهرت خارج إطار حركة النقابات العمالية التقليدية، وبعضها الآخر مستقل داخل هياكل النقابات العمالية المستقرة، بينما تشكل بعضها جزءاً

ومن بين القضايا الأخرى التي عادة ما يُسهى عنها عند النقاش حول الصين، الارتفاع الحاد في نزاعات العمل. فقد كان هناك انتشار واسع للنشاط العمالي العرفي وغير المنتظم، من رفع الدعوى والتحكيم والتقاضي العالي، إلى المظاهرات والمسيرات وإغلاق الطرقات. وردت الدولة بدمج محسوب بين التنازلات والقمع. وعادة ما تعترف الحكومة بالمتطلبات الاقتصادية ومتطلبات الحياة، وتستجيب لها جزئياً، في العادة، بتقديم تعويضات مالية عاجلة عن طريق الحكومة المركزية أو حكومة المقاطعة. بيد أن المطالب السياسية من قبيل عزل بعض الموظفين الرسميين أو وقف الإجراءات التي تمس جميع المصانع، تقابل بقمع لا هوادة فيه وعقاب عنيف. وهناك نقابة شرعية واحدة فقط في الصين، وهي الاتحاد الصيني للنقابات العمالية؛ حيث إن النقابات المستقلة غير قانونية، وأية محاولة لتكوين نقابة مستقلة تعتبر خيانة عظمى أو محاولة لقلب النظام. على أنه حتى في الظروف التي تكون فيها النقابات والمنظمات غير الحكومية قانونية ومسموح بها، يمثل تنظيم العاملات في الاقتصاد غير الرسمي تحدياً هائلاً.

منظمات العمالة غير الرسمية

تمثل أحد التطورات الواعدة في تسعينيات القرن العشرين، في ظهور أشكال جديدة من التنظيم بين العاملات في الاقتصاد غير الرسمي، على المستويين المحلي والدولي. وتعتبر "جمعية النساء العاملات أعمالاً حرة" (سيوا) في جوجارات بالهند، والتي تضم 700000 عضوة، من أقدم الأمثلة وأشهرها. وقد ظهرت العديد من الجمعيات الأخرى خلال العقد الماضي، اتخذت بعضها من "سيوا" نموذجاً يُحتذى، كما هي الحال مع نقابة العاملات أعمالاً حرة في جنوب أفريقيا (سيوو)، والتي تكونت سنة 1993. ضمت تلك الجمعيات باعة الشوارع، وعاملات من المنازل، وصغار المنتجعات الزراعية. وركزت جمعيات نسائية أخرى - بعضها بشكل مستقل وبعضها في إطار اتحادات النقابات العمالية الوطنية - على تنظيم العمالة المنزلية، والتي ما زالت قسماً من القوة العاملة النسائية، معرضاً لمخاطر جمة في العديد من البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء.

لقيت المرأة صعوبة جمة، طوال التاريخ، في التعبير عن قلقها من داخل النقابات العمالية التي يهيمن عليها الرجل. فقد كانت النقابات العمالية إبان الثورة الصناعية، في القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين معادية لوجود العاملات في القوة العاملة الصناعية، واستخدمت تلك النقابات التشريعات الحمائية وبنية "أجر الأسرة" لإبقاء المرأة في محيط العمل غير المدفوع الأجر داخل البيت.⁵⁴ بيد أن الصورة تغيرت بشكل دراماتيكي مع مر

وتعتبر النقابة العاملة للعمال الزراعيين (جاوو) في غانا مثلاً دالاً في هذا الصدد: حيث قامت بتوسيع نطاق عضويتها ليشمل العمال غير المأجورين والمزارعين الذين يقتاتون على ما يزرعونه بعد أن أدى التكيف الهيكلي إلى النزول بعدد أعضائها من 130000 إلى 30000. ومن الأمثلة الأخرى، النقابة الأوغندية للموظفين العموميين (أوبيو). فقد انخفض عدد أعضائها في تسعينيات القرن العشرين من 108000 إلى 700 نتيجة إصلاحات القطاع العام؛ لذلك لجأت النقابة إلى تغيير هياكلها ونطاق عملها، فراجعت مفهوم "الموظف العمومي" لتخرج به من معناه الضيق المتمثل في "الموظف الحكومي" إلى المفهوم الأوسع الذي يشمل العمل في خدمة الجمهور، بما في ذلك جماعات مثل باعة الشوارع. ونتيجة لهذا التغيير وحسن القيادة التنظيمية، ارتفع عدد الأعضاء إلى 17000 عضو بحلول عام 1999.⁶¹

الحملات والتحالفات الدولية

خلال السنوات القليلة الماضية، أثارت قضية معايير العمل الكثير من الاختلاف والفرقة، مع المقترحات التي قدمت لإنفاذها من خلال اتفاقيات التجارة الدولية والعقوبات التجارية. ويساور حكومات الجنوب وجماعات المجتمع المدني قلق مفهوم جبال الدوافع الحمائية الكامنة وراء مثل تلك المقترحات. بوضوح أكبر، القطاعات التجارية ليست وحدها المطالبة بتنظيم سوق العمل. وعلى الرغم من أن التحالفات عبر القومية بين النقابات العمالية ومنظمات العمل المدني كانت فعالة في الاحتشاد من أجل المطالبة بحقوق العمال، فقد اقتصرَت تلك الحملات على العاملين في السلع التجارية المعروفة لدى المستهلكين الشماليين. وعادة ما تقتصر المكاسب المباشرة على العاملين في وظائف تعتمد على الشركات المتعددة الجنسيات والمتعاقدين معها بالباطن، وهم عادة الأعضاء الأكثر تميزاً والأفضل أجراً في القوة العاملة.⁶² أما عندما تعمل النسبة الأكبر من القوة العاملة في الاقتصاد غير الرسمي في ظروف عمل أسوأ بكثير، فلا تصل تلك الحملات إليهم. غير أن مختلف شرائح القوة العاملة لا تعيش كل منها، بالضرورة، بمعزل عن الأخريات، كما أن نجاح الحملات والتنظيم عندما يؤثر في شريحة ما عادة ما ينتقل تأثيره إلى علاقات القوى في مواقع أخرى. إن الطبقة العاملة النسائية أقل تقسيماً مما قد يبدو أحياناً، والتأثير في جزء ينتظر أن يؤثر في أجزاء أخرى.

بالنسبة للنساء اللاتي لا يملكن أي أصول تقريباً، وتعملن في الاقتصاد غير الرسمي، يعتبر التحرك الجماعي عبر سبل التنظيم الديمقراطي السبيل العملي الوحيد لتنظيم أو تحسين ظروف عملهن. وفكرة أن إضفاء الصفة الرسمية على حقوق الملكية تمثل الحل لمشاكل الاقتصاد غير الرسمي ليست سوى سوء فهم تام عندما يتعلق الأمر بالمرأة العاملة (انظر الإطار 5.7).

من النقابات التي ظهرت داخل الاقتصاد الرسمي، ولكنها مع ذلك تقوم بتنظيم العمالة غير الرسمية. وتغطي هذه التنظيمات طائفة شديدة التنوع من القطاعات الصناعية والخدمات، وكذلك العاملين في المهن الزراعية والريفية. بيد أنه في بعض الدول النامية، قامت المنظمات غير الحكومية بحمل لواء احتياجات العاملات وحقوقهن؛ بل وتوفر بعضهن خدمات بأسعار في متناول الجميع، مثل رعاية الأطفال، والمساكن المنخفضة التكلفة والدعم القانوني. وهناك نوعيات جديدة من المنظمات العمالية التي تظهر الآن وتتخذ في المجتمع قواعد لها، فتقدم من خدمات الدعم طائفةً أوسع مما تقدمه النقابات العمالية التقليدية.⁵⁹ على أن العديد من هذه النقابات العمالية الجديدة، وكذلك المنظمات غير الحكومية، والمنظمات التي تتخذ من المجتمع قاعدة لها، والتي تستجيب جميعها لحقوق المرأة العاملة، تواجه صعوبات جمة في الوصول بخدماتها لمدى أبعد والوصول إلى مرحلة الاستدامة. فلا يزال التحدي الأساس الذي يواجه "سيوو"، على سبيل المثال، يتمثل في عدم القدرة على الاكتفاء الذاتي مالياً، فبعد عشر سنوات لا يزال عدد العضويات المسددة للاشتراكات أقل من 5000، في حين هان على أكثر من 10000 من الأعضاء سقوط العضوية بسبب عدم دفع الرسوم. هذه المشكلة تواجهها نقابات تضم العمال الأكثر عرضة للمخاطر في جنوب أفريقيا، وفي بقية أنحاء العالم.

تتمتع المنظمات غير الحكومية بمرونة أكبر: حيث إنها منظمات لا تقوم على العضوية، وقلما يكون لها دائرة مؤيدين منفردة؛ بيد أن هذا الوضع يثير أيضاً تساؤلات حول أن مساواة لها لا تتسم بالديمقراطية في العادة، ونادراً ما تتسم بالشفافية تجاه المستفيدين منها. وتواجه النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية، على حد سواء، تحديات بناء التحالفات لتوسيع نطاق ومدى جهودها. وعلى الرغم من وجود مساحة واسعة أمام دعم النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية كل منها لأهداف الآخر. وهناك حالات نموذجية من التعاون - فكثيراً ما عانت العلاقات بينهما من حالات توتر وتنافس تعود جذورها إلى الاختلافات الأيديولوجية والتنظيمية بينهما.⁶⁰

وعلى الرغم من مثل تلك الفجوات، فإن التطورات كانت واعدة. لم يكن العمال، طوال التاريخ، ليدخلوا الانضباط على أجورهم وظروف عملهم، ويزيلوا أسوأ أنواع الاستغلال لولا تحركهم الجماعي: باختصار كان العمال وراء تحول موقع العمل إلى الصيغة الرسمية. على أن الضغوط التي شهدتها العقدان الماضيان كانت لها انعكاسات أخرى. ولم يقتصر الأمر على ظهور قادة عماليين جدد في النقابات والمنظمات غير الحكومية، بل وعانت حركة النقابات العمالية نفسها من هزة عنيفة. فقد شهدت التنظيمات القديمة انخفاضاً في عضويتها وتأثيرها، فلم يكن أمامها سوى التكيف مع الواقع الجديد في عالم العمل.

إطار 5.7 "حقوق الملكية" ليست الدواء الناجع للاقتصاد غير الرسمي

إن مؤلف هرناندو دي سوتو المؤثر قد مهد الطريق لرؤية سياسية خاصة حول الاقتصاد غير الرسمي.⁶³ وحسبما يرى دي سوتو، فإن الانتقال من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي يحده قصور إطار حقوق الملكية. ويُزعم أن الافتقار إلى الاعتراف القانوني ببعض أشكال الملكية يحد من النفاذ إلى موارد الائتمان المؤسسية. وجهة النظر هذه تبنتها اللجنة الدولية حول الأبعاد الاجتماعية للعلومة؛ حيث رأى تقريرها أن إضفاء الشرعية على حقوق الملكية الفعلية:

خطوة حيوية في تحول الاقتصاد غير الرسمي. ولتحقيق ذلك تحتاج الحكومات إلى: تحديد الأفراد والأصول المعنية، وتحديد الممارسات والأعراف المهيمنة على ملكية تلك الأصول واستخدامها ونقلها بحيث ينبع قانون الملكية من السياق الاجتماعي السائد، وتحديد المصاعب والعقبات الإدارية والبيروقراطية والقانونية أمام النفاذ إلى السوق.⁶⁴

يُفهم من ذلك، بديهياً، أن الاقتصاد غير الرسمي يتميز، بطبيعته، بالحيوية والمرونة والديناميكية، وأنه يستطيع بالفعل أن ينافس الوحدات الأضخم في القطاع الرسمي بمجرد أن تُزال عنه القيود، من قبيل افتقار النفاذ إلى الائتمان. بيد أن في ذلك تجاهلاً لعدد من الجوانب الأساسية في الاقتصاد غير الرسمي، وللمشاكل التي يواجهها العديد من مختلف ممارسيه.

ويلعب حجم وحدات الاقتصاد غير الرسمي - الفرد أو الأسرة - دوراً حاسماً على أنحاء عدة. فالنفاذ إلى السوق يعتمد بشكل أساسي على الإنتاج، وليس على الوضع القانوني؛ فالأحجام الأكبر تتيح اقتصاداً منظماً أكبر. وعادة ما يتطلب نفاذ الوحدات الصغيرة إلى الأسواق درجة من التعاون فيما بينها، أو قد تلجأ، بدلاً من ذلك، إلى إجراء نوع من الترتيبات مع وحدات أكبر للحصول على خدمات عامة من خلال الكيانات المتخصصة في التسويق. أما بالنسبة للائتمان، فالنفاذ إليه عادة ما يستعصي على الوحدات الصغيرة، حتى في الاقتصاد الرسمي، لافتقارها ليس فقط إلى تكاليف الضمان والقدرة على دفع التكاليف الإدارية المرتفعة، ولكن أيضاً لأنها عادة ما ينظر إليها على أنها أكثر عرضة للمخاطر.

وإذا نظرنا إلى قضية حقوق الملكية في حد ذاتها، فسنجد أن هناك مشاكل ومخاطر متعلقة بإرساء الحقوق، من قبيل تنظيم حيازة الأرض وملكيته. ويشهد واقع أفريقيا جنوب الصحراء على أن الحقوق العرفية للنساء وللجماعات الهامشية الأخرى عادة ما تضيع في أثناء عملية إصدار وثائق الملكية وتسجيلها. على أن عدداً كبيراً من العاملين في الاقتصاد غير الرسمي ليست لديهم أية "أموال" لتسجيلها؛ حيث إنهم انخرطوا في الأنشطة غير الرسمية: لأنهم لم يجدوا عملاً في القطاع الرسمي، ومعظم النساء العاملات يقعن ضمن هذا التصنيف.

أخيراً، وهو ربما الأمر الأكثر أهمية، فإن من الخطأ اعتبار كل النشاط غير الرسمي عملاً حرّاً خلواً من أية علاقة بين رب العمل والعامل. وكما أثبتنا فيما سبق، يتمثل العنصر الأساسي في انجذاب أرباب العمل إلى الاقتصاد غير الرسمي في غياب تنظيمات العمل عنه، بما يسمح بتكلفة عمالة أقل واستغلالاً أكبر للعاملين. لذلك، فهناك تزايد في اعتماد مؤسسات القطاع الرسمي على وحدات من القطاع غير الرسمي للقيام بالإنتاج عن طريق التعاقد بالباطن، وهو ما أصبح معه رسم خط فاصل بين القطاعين أكثر صعوبة. ويعني ذلك أن الاختلاف الأساسي بين الجزأين الرسمي وغير الرسمي في الاقتصاد لا يتمثل في النفاذ إلى الائتمان أو الأسواق، ولكن في غياب التنظيم وانعدام حماية العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، وكذلك افتقارهم إلى أن يكون لهم صوت مسموع أو تأثير سياسي.

المصدر: Ghosh 2004b

الحواشي

- 1 يشمل الشكل 5.1 الدول التي توفرت بياناتها في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ونظراً لاشتراك دول تلك المنطقة في بعض السمات، ومنها الثقافة، والدين، والتاريخ، وهيمنة الاقتصادات النفطية، فإنها تعتبر موقعاً مناسباً للتحليل الإقليمي، ليس فقط من قبل المنظمات الدولية مثل البنك الدولي، ولكن أيضاً من قبل المؤسسات الأكاديمية مثل جمعية دراسات الشرق الأوسط.
- 2 Elson 1999 .
- 3 Anker et al.2003 ;Anker 1998.
- 4 Kabeer 1995.
- 5 Elson1999;Folbre1994.
- 6 ILO2002b.
- 7 Standing1999.
- 8 Pearson2004.
- 9 Ghosh2003a.
- 10 Ghosh2003a.
- 11 UN1999.
- 12 Ghosh2003a.
- 13 يعتمد هذا القسم كثيراً على Orloff 2002 .
- 14 Orloff2002.
- 15 Hochschild1989.
- 16 ILO2002b.
- 17 ILO2002b:27.
- 18 LewisandGiullari2004.
- 19 Einhorn 1993.
- 20 Eisenstein1993.
- 21 Fodor2004b.
- 22 Heinen and Portet2002.
- 23 Pearson 2004.
- 24 Karshenas 2001citedin Moghadam 2004.
- 25 .2004 Moghadam
- 26 .2000 White-Harriss
- 27 ILO2002b.
- 28 ILO2002b.
- 29 Elson1999.
- 30 Elson1999.
- 31 Pape 2000 cited in Tsikata 2004.
- 32 Breman 1996.
- 33 Jackson and Rao 2004.
- 34 Kabeer and Mahmud 2004.
- 35 Roy 2003.
- 36 Kabeer and Mahmud 2004:tables7and8.
- 37 Kabeer and Mahmud 2004.
- 38 Kabeer2004.
- 39 Rogerson1997cited in Tsikata2004.
- 40 Hart Tsikata2004;2004.
- 41 Davis2004:22 cited in Tsikata 2004.
- 42 Tokam 2002.
- 43 Beneria and Floro 2004.
- 44 Deedat 2003;see also Hart 2004.
- 45 Lund et al.2000.
- 46 Chen et al1999.
- 47 Bangura1994 ,2000.
- 48 Agbaw 2000,cited in Tsikata 2004.
- 49 Chang1995;China Employment Report 2002 cited in Lee 2004.
- 50 Institute for Labour Studies of the Ministry of Labour and Social Security of China 2002,cited in Lee 2004 .
- 51 Huang and Wuanming 2003,cited in Lee 2004.
- 52 Tsui 2002,cited in Lee 2004.
- 53 Cook and Jolly 2001.
- 54 Hartman1979 ;Gallin and Horn 2004.
- 55 Chhachhi and Pittin 1996;Rowbotham and Mitter 1994.
- 56 Chhachhi and Pittin 1996:16115.
- 57 Breman1996:247.
- 58 Mitter1994.
- 59 Kabeer2004.
- 60 Eade2004.
- 61 Gallin2004.
- 62 Anner and Evans 2004;UNRISD 2004.
- 63 De Soto 2000.
- 64 ILO2004e:61