

التوزيع: عام
E/ESCWA/ID/1993/8
١٥ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٣
ARABIC
الأصل: بالعربية

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا

شعبة الصناعة

مساهمة المرأة

في

الصناعات الدوائية والالكترونية

في دول غربي آسيا



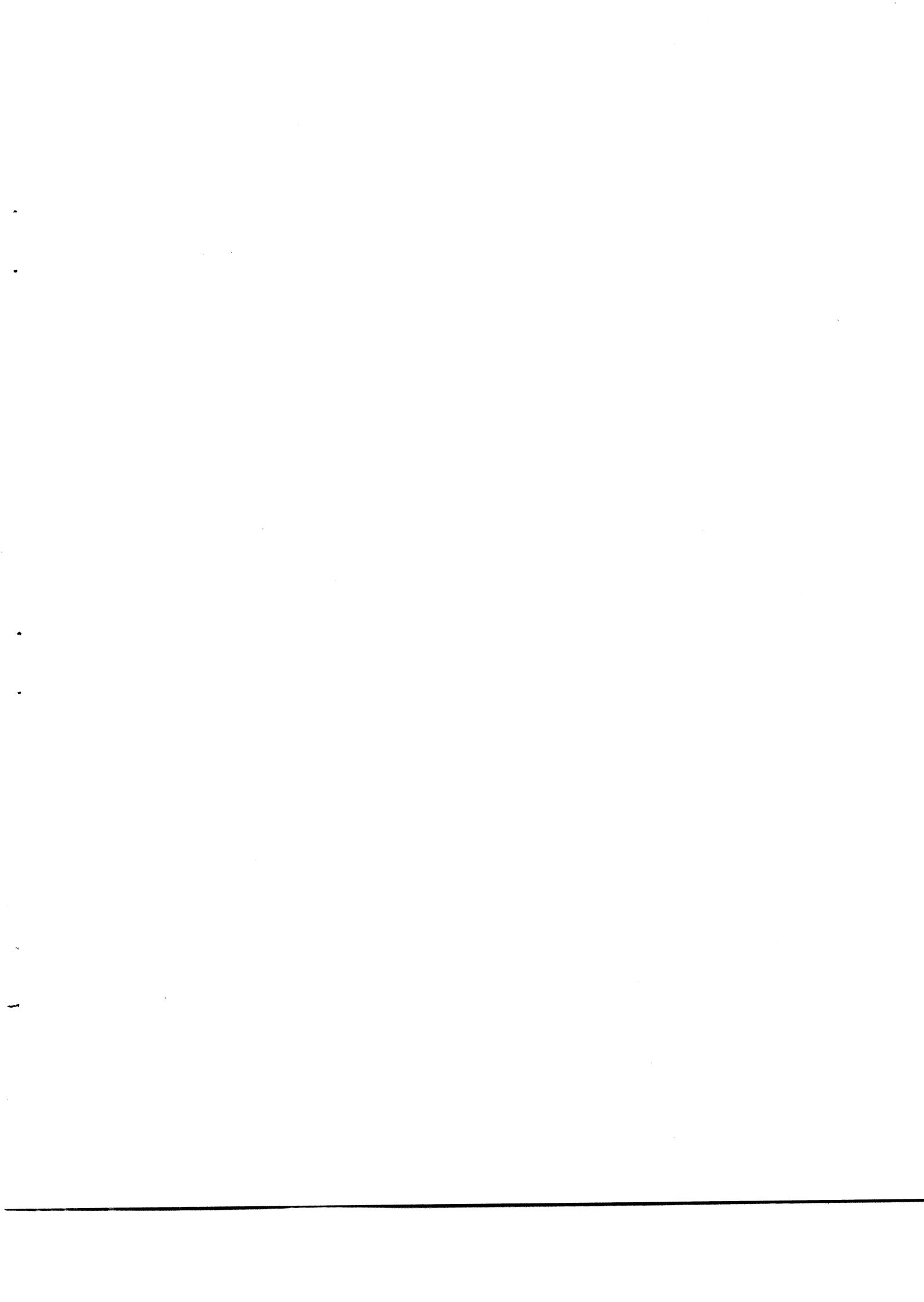
الأمم المتحدة
نيويورك ديسمبر ١٩٩٣

94-0078

المحتويات

الصفحة

| | | |
|-----|---|---|
| ١ | | مقدمة |
| | | الفصل الأول: عرض عام لمساهمة المرأة في الصناعات الدوائية والالكترونية في |
| ٥ | دول غربي آسيا | |
| | | أولاً- |
| ٧ | الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية | |
| | | ثانياً- |
| ١٤ | خصائص وظروف العمل والانتاج | |
| | | ثالثاً- |
| ١٩ | الصعوبات والمعوقات | |
| | | رابعاً- |
| ٢٠ | المشاركة | |
| | | الفصل الثاني: الدراسات القطرية لمساهمة المرأة في الصناعات الدوائية |
| ٢٣ | والالكترونية | |
| | | مساهمة المرأة في الصناعات الدوائية: |
| ٢٤ | دراسة حالة جمهورية مصر العربية | |
| | | مساهمة المرأة في الصناعات الالكترونية: |
| ٥٣ | دراسة حالة جمهورية مصر العربية | |
| | | مساهمة المرأة في الصناعات الدوائية: |
| ٧٣ | دراسة حالة الجمهورية العربية السورية | |
| | | مساهمة المرأة في الصناعات الالكترونية: |
| ٩٧ | دراسة حالة الجمهورية العربية السورية | |
| | | مساهمة المرأة في الصناعات الدوائية: |
| ١١٤ | دراسة حالة المملكة الأردنية الهاشمية | |
| | | مساهمة المرأة في الصناعات الالكترونية: |
| ١٣١ | دراسة حالة المملكة الأردنية الهاشمية | |



مقدمة

تتناول هذه الدراسة موضوع مساهمة المرأة العربية في العمل الصناعي الحديث، وتركز على معدلات نشاط المرأة العاملة في فروع الصناعات التحويلية بما الصناعة الدوائية والصناعة الإلكترونية، وتبحث في الخصائص الديمغرافية والاقتصادية للمرأة العاملة في هذا القطاع. وذلك نظراً لعدم توفر الإحصاءات الرسمية التي تشير إلى نسب مشاركة الإناث والتي تستخدم في القياس الأدق لمدى مساهمة المرأة في فروع نشاط الانتاج المختلفة. والدراسة بالتالي هي محاولة لإضافة إحصائيات جديدة لبيان وتحليل دور المرأة الاقتصادي والصناعي وتحديد العوامل الديمغرافية الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على تعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية للدول العربية.

وقد أعدت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا هذا البحث على عدة مراحل وذلك بالتعاون بين شعبة التنمية الاجتماعية والسكان وشعبة الصناعة وبدعم مادي من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة^(١).

وتم تنفيذ المسح الميداني لهذه الدراسة في إطار برنامج عمل فترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣، وذلك لتقييم أوضاع ومكانة المرأة في قطاع الصناعات الحديثة متمثلة في الصناعات الدوائية والالكترونية، وبيان مدى وظروف انخراط المرأة في هذه الصناعات التي تحتاج إلى مهارات تقنية وعلمية عالية، مما يشير إلى تنامي مساهمة المرأة وإمكانية توسيع نشاطها واحتاجها الصناعي، وبالتالي تعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية. وتم اختيار كل من جمهورية مصر العربية، والجمهورية العربية السورية، والمملكة الأردنية الهاشمية، التي تتميز بارتفاع نسبة مساهمة المرأة في هذا القطاع مقارنة بغيرها من بلدان المنطقة.

وتحدف الدراسة، في المدى القصير، إلى زيادة الوعي بالنشاط الصناعي الانتاجي للإناث من خلال إلقاء الضوء على الخصائص الديمغرافية والاقتصادية للمرأة العاملة مقارنة بزميلها الرجل، من حيث المستوى التعليمي، وفرص العمل، وفرص التدريب المتاحة لكل منهما، ونوعية عمل المرأة في هذا القطاع الصناعي الحديث، إذ يتركز عملها في مجال محدد من الأعمال وخاصة تلك التي تتطلب عماله رخصة وغير ماهرة (قسم التجميع)، ولا يوجد تمثيل يذكر لها في المناصب الادارية والاشرافية العليا، وينعكس هذا على مستوى الأجر، فأجرها أقل من أجر الرجل.

واهتمت الدراسة بمحاولات تقييم العقبات والتحديات التي تواجه المرأة، وأهمها ازدواجية دور المرأة العاملة، وصعوبة توفيقها بين المسؤوليات العائلية والعمل الانتاجي في المصانع خاصة بسبب انعدام أو تدني مستوى الخدمات المقدمة من المصانع، فضلاً عن العديد من المعوقات المرتبطة بظروف العمل وحرمان المرأة من الترقىات والتدريب مقارنة بما يحظى به الرجل مما يبين وجود درجات متفاوتة من

(١) في المرحلة الأولى (١٩٨٩-١٩٩٠) تم إجراء دراسات لمساهمة المرأة في الصناعات الغذائية وصناعة الغزل والنسيج في خمس دول هي جمهورية مصر العربية، والجمهورية العربية السورية، والجمهورية العراقية، والمملكة الأردنية الهاشمية، والجمهورية اليمنية.

التمييز بين الجنسين. ولذلك تستدعي الحاجة تقييم هذه العقبات ومحاولة تقديم بعض المقترنات لدفع مشاركة ومساهمة المرأة في هذا القطاع الانتاجي الحيوي، وبالتالي تحقيق هدف الدراسة في المدى الأبعد من خلال خدمة أهداف التنمية العامة في دول الاسكنوا، وإعداد السياسات الإقليمية والوطنية الملائمة التي تركز على تعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية وانعكاس هذا على تحسين الوضع الاجتماعي والعلمي للمجتمع.

وتضم الدراسة مقدمة وفصلين، يتطرق الفصل الأول الى عرض عام ومقارن لمساهمة المرأة في الصناعة الدوائية والالكترونية في جمهورية مصر العربية، والجمهورية العربية السورية، والمملكة الأردنية الهاشمية.

ويركز الفصل الأول على تحديد الفروق في ظروف عمالة المرأة ومعدلات نشاطها وبيان الخصائص الديمografية والاقتصادية في مختلف الاقسام الانتاجية والخدامية في فرع الصناعات الدوائية والالكترونية في هذه الدول.

والفصل الثاني يقدم عرضاً مفصلاً للدراسات القطرية لكل بلد على حدة في محاولة لإبراز الخصائص التفصيلية.

يتضمن الفصل الثاني تحليلياً وتقييمياً للوضع الراهن لدور المرأة العاملة في هذين القطاعين من خلال نتائج الدراسات القطرية. وبناء على هذه النتائج تقدم التقارير القطرية بعض التوصيات والمقترنات التي تتضمن التطلعات المستقبلية التي تهدف الى زيادة مساهمة المرأة في العمل الانتاجي وتعزيز دورها في التنمية الاقتصادية حسب الظروف القطرية.

نتيجة للاهتمام الذي أولته دول المنطقة في مجال تحديث المجتمع وتطويره وتنمية القطاعات الانتاجية الزراعية والصناعية المختلفة وتوفير فرص العمل بصورة عامة للذكور والإناث، يتضح أن نسبة مساهمة المرأة في العمل الانتاجي الصناعي تتزايد مع تزايد نسبة التعليم ونسبة تطور القاعدة الصناعية، وخاصة في الصناعات الحديثة مثل الصناعات الدوائية والكهربائية/الالكترونية، إلا أن حصة المرأة في العمل في الصناعات التحويلية الأخرى مثل الصناعات الهندسية، والمعدنية، والانشائية والصناعات الاستخراجية لا زالت محدودة بالمقارنة مع الامكانيات العلمية المتوفرة، ومع مساهمة المرأة في الدول النامية والدول الصناعية، وذلك بسبب الاعتقاد السائد بأن هذه الصناعات تمتاز بقدر من التعقيد التكنولوجي أو تحتاج لقدر من الاجهاد العضلية.

وتميزت السنوات الأخيرة في المنطقة بازدياد الحاجة الماسة للأيدي الماهرة العاملة في الصناعة نظراً للتوسيع الذي شهدته المؤسسات الصناعية في الطاقة الانتاجية، والرغبة في الاستعاذه عن الواردات بمنتجات الصناعات المحلية، ومحاولات الدول العربية الوصول الى الاكتفاء الذاتي، وتغطية الحاجات الاستهلاكية للسكان من المنتجات المحلية.

تشير التعدادات السكانية لدول الاسكوا الى أن نسبة الإناث النشطات اقتصادياً الى مجموع الإناث في سن العمل (١٥ - ٦٠) بلغت ١٧٥ في المائة فقط في عام ١٩٨٨، وهذا يشير الى وجود احتياطاً كبيراً من قوة العمل النسائية اذا توفرت الرغبة والامكانيات العلمية لاستغلال هذه الطاقات الوطنية وعدم هدرها. ويتبين من استعراض نسبة الإناث العاملات الى مجموع العاملين في الصناعة الحديثة والتقليدية خلال سنوات، أن هذه النسبة في تزايد مستمر مع تزايد التوسيع الانتاجي والعلمي في المنطقة. إلا أن هذه النسب مازالت دون الهدف الذي يؤكد ضرورة تطوير الامكانيات والاستراتيجيات الوطنية لبلغ المرأة موقعاً مساوياً لموقع الرجل في العمل والمسؤوليات المجتمعية.

ان ارتفاع نسبة التعليم في صفوف النساء ساعد على رفع نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي العام، كما أن سعيهن إلى تحقيق الذات وجنبي ثمار تحصيلهن العلمي قد دفع نسبة من النساء إلى ولوج العمل الصناعي الانتاجي حيث تتتوفر فرص عمل تلبي طموحات بعضهن، أو تتتوفر حواجز أفضل من غيرها. إلا أن المسار الطبيعي الظاهر يكشف أن من أسباب انخفاض المشاركة الاقتصادية للإناث في قسوة العمل هو تأثير مخرجات هيكل التعليم على التوزيع النسبي لقوة العمل النسائية في القطاعات الاقتصادية وفئات المهن، وعلى زيادة مساهمة المرأة في الصناعة. وذلك بسبب ترجيح التعليم الأكاديمي على التعليم المهني للإناث من ناحية، وترجيح التخصصات الأدبية على التخصصات العلمية.

العوامل الأساسية التي تؤثر على رفع معدلات مساهمة المرأة في العمل الصناعي الانتاجي:

- ١ - تكوين المهارات الانتاجية المطلوبة في سوق العمل، وهذا يتطلب أن تقوم جهات التدريب والتعليم بتكوين المهارات وتنميتها لمن لم يشاركن في العمل وييتطلب كذلك تكوين مهارات جديدة أو تعديل مهارات سابقة لبعض العاملات لكي يتم إحلال الإناث في مهن جديدة. ولا شك في أنه كلما زادت نسبة مشاركة المرأة في مجالات العمل الانتاجي زاد الجهد الذي ينبغي أن تقوم به جهات التعليم والتدريب لتقويم المهارات وتنميتها للإناث اللواتي يدخلن العمل لأول مرة.
- ٢ - يرتبط معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة ارتباطاً طردياً بمعدلات الخدمات المساعدة والمتوفرة التي تتيح لهن التوفيق بين عملهن في وظائفهن من ناحية، وبين دورهن كربات أسر من ناحية أخرى.
- ٣ - يلاحظ أن الظرف الاقتصادي، ورفع مستوى المعيشة، والمساهمة في ميزانية الأسرة هي من الأسباب الرئيسية لأنخراط المرأة في العمل خارج المنزل، كما أن الظرف الاقتصادي العام في الدول العربية، وعدم كفاية الأجر وعدم تناسبه مع المستوى المعيشي يشجع على ترك العمل في القطاع العام والالتحاق بالقطاع الخاص نظراً لارتفاع الأجر والمكافآت فيه.

تشير معظم الاحصاءات الرسمية الى تحسن إدماج المرأة في سوق العمل وزيادة مشاركتها فيه، ولكن الوضع لا يزال غير مرضٍ خاصة عند المقارنة بين معدل نشاط المرأة ومعدل نشاط الرجل، إذ لا تزال هناك فجوة كبيرة بين المعدلتين.

ورغم التحسن الملحوظ في مدى المشاركة الفعالة للمرأة في الحياة الاقتصادية، لازالت الاحصاءات الرسمية تشير الى المرأة كعامل هامشي في عملية الانتاج، فهي كثيراً ما تعمل في مجال الخدمات. وبالاضافة الى هذا، فإن الاحصاءات والاساليب غير الملائمة المتبعه في وصفها تحجب المشاركة الفعالة للمرأة في الانتاج الاقتصادي.

وبالنسبة للقطاع الصناعي، الذي شمل الصناعات التحويلية وقطاع التعدين والطاقة، وقطاع البناء والاشغال العامة، تشير الاحصاءات المتوفرة الى هامشية نسبة الاناث في القطاع. ولدى فحص توزيع النساء حسب فروع النشاط في القطاع الصناعي، يلاحظ أن اغلبية النساء يتركزن في الصناعة التحويلية وبصورة اخص في صناعات النسيج والجلود، تليها الصناعات الغذائية والمشروبات، وتقل مساهمة المرأة في الصناعات التعدينية وقطاع الطاقة والتشييد والبناء الى نسب متدنية جداً.

ويلاحظ وجود تفاوت بين نسب مساهمة النساء في بلدان منطقة الاسكوا، حيث ترتفع في البلدان التي لديها قاعدة صناعية متقدمة مثل مصر، والجمهورية العربية السورية، والعراق، والأردن، وخاصة في فروع الصناعات الحديثة.

أما بالنسبة لدول الخليج، فلا تتطرق الاحصائيات الرسمية الى تفصيل وبيان مشاركة المرأة في القطاع الصناعي بفروعه المختلفة، وتتركز البيانات فقط على الفصل بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية.

الفصل الأول

عرض عام لمساهمة المرأة في الصناعات الدوائية والالكترونية في دول غربي آسيا

تمهيد

يتضمن هذا القسم عرضاً عاماً للدراسات الميدانية التي قامت بها فرق بحثية في كل من مصر والجمهورية العربية السورية والأردن لمعرفة الأوضاع التي تحيط بمساهمة المرأة في صناعتي الدواء والالكترونيات اللتين ترتفع فيها نسبة مساهمة المرأة مقارنة بغيرها من الصناعات، والتعرف على خصائص المرأة العاملة بهدف التوصل إلى اقتراحات لتطوير مهاراتها وتحسين ظروف عملها، وكذلك تحديد العوامل التي تؤثر على عمل المرأة في تلك الصناعات، والمشكلات التي تواجهها ومستوى مشاركة المرأة في اتخاذ القرار، وكيفية تنسيقها بين أدوارها المتعددة.

وقد اختارت أفرقة البحث النظرية مصنعاً في كل قطر من مصانع القطاع العام أو القطاع الخاص حسب أوضاع الصناعة.

وللتعرف على الوضع النسبي للمرأة في هذه الصناعات تم الاتفاق على استخدام استبيان من جزأين كأدلة أساسية للبحث:

١ - يشمل الأول البيانات المتعلقة بالخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية، وظروف وعلاقات العمل والانتاج بالنسبة للذكور والإناث في نفس الشركة، وذلك حتى يمكن مقارنة وضع المرأة بوضع الرجل في تلك الصناعات ومعرفة مدى تشابه كل منهما، وبيان التمييز الواقع ضد المرأة إذا وجد.

٢ - ويشمل الجزء الثاني من الاستبيان ٢٥ سؤالاً ويطبق على العاملات فقط ويهدف إلى التعرف على القضايا الخاصة بالمرأة في الصناعة والأعباء التي تقع عليها والصعوبات التي تواجهها ومدى وعيها بالظروف التي تحيط بعملها وبحياتها الأسرية، وكذلك مدى مشاركتها في اتخاذ القرارات على المستويات المختلفة.

والى جانب الاستبيان قامت أفرقة البحث بإجراء مقابلات مفتوحة مع المسؤولين عن إدارة الشركات للحصول منهم على معلومات توضح ظروف العمل، ولمعرفة رأيهم في بعض المشاكل الخاصة بالعاملين والعاملات. كما استعانت بعض الأفرقة البحثية ببيانات مكتبية وأحصائيات من أجهزة الاحصاء المركزية ومسوح من بعض الوزارات في الدول المعنية وبيانات من المصانع التي أجريت فيها هذه البحوث.

وقد واجهت أفرقة البحث بعض المشاكل والصعوبات أثناء القيام بالبحوث سوف يُشار إليها في كل دراسة على حدة. وقد أدى ذلك إلى بعض الاختلاف في تطبيق الخطة المتفق عليها من حيث عرض الماداة ونتائج الدراسات.

وإلى جانب اختيار مصانع أو شركات من القطاع العام، اتفق في اختيار العينة على أن تكون من أكثر المصانع استيعاباً للعمالة النسائية ومن المنشآت ذات الحجم الكبير نسبياً. وقد بذلت أفرقة البحث جهوداً لمراعاة تلك الشروط إلا أن الظروف الموضوعية جعلت من الصعب تطبيقها في كل الأقطار. فمثلاً استبدلت مصانع القطاع العام بمصانع من القطاع الخاص في الأردن لعدم وجود قطاع عام كبير يشمل هذه الصناعات.

وأجريت البحوث الميدانية للصناعات الدوائية والالكترونية في ثلاث دول عربية فقط من الدول التي لديها خبرة صناعية محلية مقارنة بغيرها من الدول العربية وهي مصر والجمهورية العربية السورية والأردن، وشملت عينة عشوائية من شركات مختارة تقوم بصنع الدواء وأخرى تقوم بتجهيز وتجميع القطع الالكترونية التي تعتبر مدخلات وسيطة في إنتاج بعض الأجهزة الكهربائية مثل التلفزيون وأجهزة الاتصالات السلكية واللاسلكية. واستخدمت في البحوث عينة من العمال والعاملات، وذلك بعد الحصول على مؤشرات احصائية تدل على انخراط نسبة كبيرة من العمالة النسائية ذات المهارات العلمية والتقنية في هذه الصناعات الوعدة بالاتساع مع التحولات الاقتصادية الجارية في المنطقة، مثل تشجيع الاستثمار الصناعي الخاص والتحول إلى القطاع الخاص والتصنيع من أجل التصدير. وذلك من أجل قراءة الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة في صناعتي الدواء والالكترونيات، مقارنة بالنتائج التي توصلت إليها البحوث القطرية لقطاعي الصناعات الغذائية والغزل والنسيج التي أنجازت سابقاً^(١).

وتعتبر الصناعات الدوائية والالكترونية من الصناعات التحويلية الحديثة، ولذلك فإن تحديد مدى وظروف انخراط المرأة في هذا العمل الذي يحتاج لمهارات تقنية وعلمية يدل على ازدياد مساهمة المرأة وإمكانيات توسيع نشاطها وإنماجاها الاقتصادي والصناعي في دول غربي آسيا.

وفي هذا العرض محاولة للوصول إلى رسم صورة للمرأة العاملة في هذه الصناعات تبرز خصائصها الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية، مرکزة على ظروفها الاجتماعية والاقتصادية وعلاقتها بالمنشأة. كما يحاول هذا العرض تحديد القضايا والمعوقات الأساسية المرتبطة بظروف عمل المرأة واحتياجاتها الخاصة بالترقيات والتدريب والخدمات المساعدة. على أنه من الأهمية بمكان أن تكون على وعي بأن هذه الدراسات، رغم الجهد المبذول فيها، لا تخرج عن كونها دراسات لشريحة نسائية صغيرة في صناعات الغذاء والغزل والنسيج والدواء والالكترونيات في هذه الأقطار الخمسة، في إطار القطاع العام فقط (ما عدا الأردن)، وأن نتائج هذه الدراسات تتبع عينة قد يكون تمثيلها كافياً وقد يكون قاصراً بحسب ظروف البحث في كل قطر. فرغم ما قد تعكسه نتائج هذه الدراسات من تشابه في السمات العامة لوضع المرأة في الصناعة بشكل عام، وفي قطاعات صناعية أخرى، إلا أن الأمانة العلمية تفرض علينا أن نأخذ أي محاولات للتعميم بحذر شديد.

(١) تم إعداد وإنجاز الدراسات القطرية لقطاعي الصناعات الغذائية والغزل والنسيج في الفترة ١٩٩١-١٩٩٠ بالتعاون مع شعبة التنمية الاجتماعية والسكان في الإسكندرية.

أولاً- الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية

يوضح الجدولان ١ و ٢ الإطار العام لعينات الدراسة في مصر والجمهورية العربية السورية، فقد جاء متشابهاً من حيث تمثيله لواحدة أو اثنتين على الأكثر من شركات تصنيع الأدوية وشركات تصنيع الإلكترونيات في كل قطر. أما في الأردن فقد تم جمع العينة من عدة شركات عاملة في صناعة الإلكترونيات لمحدودية العمالة في هذه الشركات. أما أحجام العينات ونسبة تمثيلها لإجمالي العمالة في كل شركة، من جهة، وللذكور والإناث، من جهة أخرى، فقد تفاوتت تفاوتاً نسبياً. وبينما كان الحجم الكلي لعينة الجمهورية العربية السورية ٣٢٥ عاملاً وعاملة، بلغ ٢٣٧ في الأردن، و ٣٠٠ في مصر. وأما حجم العينة المختارة من إجمالي العاملات في كل مصنع فقد تراوح في مصانع الأدوية بين ٨٢ في المائة في مصر و ٣٩ في المائة في الجمهورية العربية السورية و ٨٣ في المائة في الأردن، وكان حجم العينة من مصانع الإلكترونيات ٧٩ في المائة في الأردن، و ٦٥ في المائة في الجمهورية العربية السورية، و ٨٢ في المائة في مصر.

وهذا التفاوت الكبير في نسب تمثيل النساء يعزى إلى التفاوت في العمالة النسائية في القطاع الصناعي في الأقطار الثلاثة والصعوبات العملية التي تواجه إجراء الدراسات القائمة على عينات أكبر حجماً. إلا أنه تم التأكيد على أن تكون نسب تمثيل أكثر للإناث إلى إجمالي عمالة الرجال في العينات الثلاث.

وقد بلغ الحجم الكلي لعينة الدراسات في الأقطار الثلاثة ٨٦٢ عاملاً وعاملة منهم ٣٦٢ في الصناعة الإلكترونية و ٥٠٠ في الصناعة الدوائية.

كما بلغ الحجم الكلي لعينة العاملات في كلا الصناعتين ٥٣٤ بينما بلغ الحجم الكلي لعينة العمال ٣٢٨.

وقد تفاوتت الدراسات في تفصيل عرض السمات الديمغرافية والاجتماعية للعينات على الرغم من تطابق أسئلة الاستبيان ووحدة التحليل وهي العاملة والعامل داخل الصناعة.

ألف- أهم السمات الديمغرافية

في محاولة لتجميع البيانات وعرضها بصورة تمكن من المقارنة تورد الجداول ما يلي:

١- العمر

يختلف التركيب العمري للنساء عن التركيب العمري للرجال في الصناعتين وكذلك العدد الكلي في كل فئة عمرية.

ويدل اختلاف التسلسل العددي لفئات التركيب العمري بين الرجال والنساء على أن عدد الرجال العاملين يتزايد من فئة عمرية إلى فئة عمرية أكبر، حتى قبيل مرحلة الإحالة إلى المعاش عندما يبدأ عدد العاملين في التناظر، بينما يتراجع عدد العاملات في تسلسل الفئات العمرية بين الانخفاض والارتفاع طبقاً لوضعهن الاجتماعية ونوعية واجباتهن وأولوياتها.

الجدول ١ - عيّنات الدراسة القطرية

| القطار / الصناعة: | ١- دوائية ٢- الكترونية | مصدر | (٤) |
|---|---|---------------------------------|--|
| نسبة العاملات في الانتاج إلى مجموع العمال والعاملات في الانتاج إلى إجمالي العاملات | نسبة العمالات في الانتاج إلى مجموع عينة العاملات | مجموع العاملين عينة العاملين | % |
| ٦٩٪ | ٤٤ | ٨٢ | ١- شركة تنمية الصناعات الكيماوية «سيد» |
| ٧١٪ | ٥٠ | ٨٢ | ٢- شركة النصر للتلفزيون والالكترونيات |

(ب) الجمهورية العربية السورية

| | | | |
|-----|-----|-----|---|
| ٧٧٪ | ٦٨٪ | ٣٩٪ | ١- شركة تاميكو وأوبري |
| ٧١٪ | ٦٤٪ | ٣٥٪ | ٢- الشركة العربية السورية للصناعات الالكترونية «سيروتكس» |

(ج) الأردن

| | | | |
|-----|-----|-----|---------------------------------------|
| ٨٥٪ | ٩٢٪ | ٨٣٪ | ١- الشركة العربية لصناعة الدواء |
| ٦١٪ | ٥٩ | ٧٪ | ٢- شركة أكما سامسونج، جوليفيت وسوديكو |

فمثلاً أورد التقرير المصري للصناعة الدوائية أن متوسط العمر يبلغ ٣٧.٧٦ للعاملات و٤٠.٦٢ للعمال وأن أكبر عدد من العاملات هن في الفئة العمرية (٤٠-٤٠-٤٠) إذ بلغت نسبتهن نحو ٤٢ في المائة من المجموع الكلي للعاملات، وغالبيتهن من المتزوجات. وارتفاع عدد العاملات في تلك المرحلة العمرية المتقدمة يعكس تقلص دورهن كأمهات مسؤولات عن رعاية وحضانة الأطفال، و حاجتهن للدخل المادي. وكما أن نسبة العاملات المرتفعة والبالغة ٣٥ في المائة في الفئة العمرية ٣٠-٣٠ سنة، و غالبيتهن من المتزوجات، وتعزى إلى ارتفاع مستوى المعيشة والحاجة إلى العمل المدرّ للدخل، وكذلك إلى ارتفاع معدل سن زواج المرأة العاملة مما يقلل من احتمال وجود أطفال في السنوات الأولى للزواج. وفي الفئة العمرية

الجدول ٥- المخالص الديمغرافية والاجتماعية لعينيات الدراسة الفرعية

(النسبة المئوية)

| القطار / الصادر | ال الحالات الاجتماعية | | جنيه | جنيه | جنيه | جنيه | جنيه |
|----------------------|-----------------------|------------|------|------|------|------|------|
| | متزوجة | غير متزوجة | | | | | |
| ١- دوائية | ١ | ٣ | ١ | ٢ | ١ | ٢ | ١ |
| ٢- الكترونية | - | - | - | - | - | - | - |
| (١) عينة مصر | - | - | - | - | - | - | - |
| ١- طرحة تنمية | - | - | - | - | - | - | - |
| المساعات | - | - | - | - | - | - | - |
| الكمباوند «سيدي» | ٥٠ | ١٠٠ | ٧٣ | ٥٨ | ٥٥ | ٥٥ | ٣٩ |
| ٣- شركة النصر | - | - | - | - | - | - | - |
| والاكترونيات | ٥٠ | ١٠٠ | ٣٦ | ٣٦ | ٣٦ | ٣٦ | ٣٦ |
| ٤- لافتغزيون | - | - | - | - | - | - | - |
| (ب) أجهزة حاسوبية | - | - | - | - | - | - | - |
| ١- شركة تاصيكو | ٦ | ٣٠ | ٦ | ٧٠ | ٣٤ | ٣٤ | ٣٦ |
| ٢- وفوري | ٩٥ | ٩٥ | ٧٠ | ٧٠ | ٧٠ | ٧٠ | ٧٠ |
| ٣- الشركة العينية | - | - | - | - | - | - | - |
| الصناعات | - | - | - | - | - | - | - |
| الاكترونية | - | - | - | - | - | - | - |
| السيورنك | ٧٣ | ٧٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ |
| (٢) الأردن | - | - | - | - | - | - | - |
| ١- الشركة العربية | ٣٨ | ١٢٢ | ٤٣ | ٤٣ | ٤٣ | ٤٣ | ٤٣ |
| ٢- الصناعات الدوائية | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣- الشركة العامة | ٣٦ | ٣٦ | ٣٦ | ٣٦ | ٣٦ | ٣٦ | ٣٦ |
| ٤- إلكترونيات | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ |
| ٥- إلكترونيات سوديكو | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ | ٣٣ |
| ٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١١- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٢- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٣- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٤- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٥- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢١- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢٢- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢٣- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢٤- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢٥- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٢٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣١- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣٢- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣٣- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣٤- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣٥- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٣٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤١- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤٢- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤٣- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤٤- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤٥- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٤٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥١- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥٢- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥٣- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥٤- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥٥- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٥٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦١- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦٢- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦٣- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦٤- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦٥- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٦٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧١- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧٢- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧٣- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧٤- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧٥- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٧٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨١- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨٢- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨٣- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨٤- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨٥- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٨٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩١- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩٢- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩٣- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩٤- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩٥- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩٦- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩٧- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩٨- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ٩٩- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |
| ١٠٠- إلكترونيات فرد | - | - | - | - | - | - | - |

(*) تشمل الاستثنى وأعدادي.

١- إسات.

٢- ذكور.

٤٠-٣٠ سنة تنخفض نسبة العاملات الى ١٩ في المائة وغالبيتهن من المتزوجات. ونظراً لارتفاع معدل سن الزواج للمرأة في تلك الفئة في مرحلة الاتجاح ورعاية الأطفال التي يتناقص فيها دورها كأم مع دورها كعاملة تسهم في العملية الانتاجية، وخاصة في ضوء النقص في خدمات رعاية الطفولة وميل المرأة الى إعطاء أولوية للأمومة ولدورها في الانجاح على حساب دورها الانتاجي، فإن عدد العاملات في تلك الفئة العمرية يقل عنه في الفئات العمرية الأخرى.

وقد ذكرت أغلبية العاملات المتزوجات أنهن يتركن أبنائهن في حضانات خاصة، بينما ذكرت ٣ نساء فقط و ٤٦ في المائة أنهن يتركن أولادهن في حضانة العمل. كما أن أكثر من ثلث العاملات المتزوجات ٣٤ في المائة يعتقدن أن إنجاب الأطفال يعتبر من المشكلات التي تعرقل إسهامهن في العمل وهذا من أهم أسباب إقبال النساء على استخدام وسائل منع الحمل.

أما في الصناعة الالكترونية فيلاحظ تقارب متوسط العمر للجنسين مقارنة بالصناعة الدوائية حيث بلغ متوسط عمر العاملين ٤٢.٩٤ سنة والعاملات ٣٩.٥٩ سنة. وتبيّن أن نسبة الفئة العمرية ٤٠-٣٠ سنة ارتفعت الى ٤٠ في المائة ونسبة الفئة العمرية ٤٠-٣٠ سنة انخفضت الى ٣٠ في المائة مقارنة بالعاملات في الصناعة الدوائية.

ويشير التقرير السوري الى أن ٥١ في المائة من العاملات في مصنع الأدوية تجاوزت أعمارهن ٤٠ سنة، و ١٩ في المائة منهن من فئة الأعمار ٣٠-٤٠ سنة و ١٦ في المائة من فئة الأعمار ٢٩-٣٠ سنة. أما الذكور فقد تساوت تقريباً أهمية فئتي أعمارهم ٣٠-٢٠ و ٣٠-٤٠، فبلغت نسبة الأولى ٤٢ في المائة ونسبة الثانية ٣٨ في المائة. ومن تزيد أعمارهم عن ٤٠ سنة بلغت نسبتهم ١٧ في المائة.

وأقسام التركيب العمري لأفراد العينة من الإناث، في مصنع الالكترونيات بالفتورة. فهوالي ٤٧.٤ في المائة من العاملات دون ٣٠ سنة و ٥٥ في المائة فقط منهن من فئة العمر ٥٠ سنة فأكثر.

فالعاملات بشكل عام في الجمهورية العربية السورية أصغر سنًا من العاملين، وتتركز أغلبية النساء في فئة أعمار واحدة في حين يتميز توزيع السن للعاملين بتباين أكبر.

واكتفى التقرير الأردني للصناعة الدوائية ببيان متوسط أعمار العاملات البالغ ٢١ سنة والعاملين البالغ ٢٩ سنة. وفي الصناعة الالكترونية، بلغ متوسط عمر العاملات ٢٤ سنة والعمال ٢٦ سنة. ويعتبر عمر العاملات والعاملين عمراً فتياً بسبب حداثة هذه الصناعة في الأردن ولجوء القطاع الخاص إلى استقطاب العناصر الشابة المتعلمة حديثة التخرج.

- ٢ الحالة الاجتماعية

يؤكد التقرير المصري عن الصناعة الدوائية أن غالبية العاملين هم متزوجون. أما في الصناعة الالكترونية فيظهر ارتفاع نسبي بسيط لعدد الرجال المتزوجين.

ويبيّن تقرير الجمهورية العربية السورية عن الصناعة الدوائية أن نسبة أكبر من العاملات العازبات لاتزال أكبر من نسبة العاملين العازبين. فعلى سبيل المثال، بلغت نسبة العازبين ٤٢ في المائة من الذكور في العينة مقارنة بنسبة ٥٧ في المائة للإناث. وفي صناعة الالكترونيات بلغت نسبة العازبات ٤٩٪ في المائة ونسبة المتزوجات ٦٤٪ في المائة مقابل ٣٠٪ في المائة لغير المتزوجين و ٤٦٪ في المائة للمتزوجين من الذكور.

تبليغ نسبة العازبات من العاملات في الصناعة الدوائية في الأردن ٨٩٪ في المائة والمتزوجات ٧٪ في المائة، بينما تبلغ نسبة المتزوجين من الرجال ٥٢٪ في المائة مقابل ٤٤٪ في المائة لمن لم يسبق لهم الزواج. وفي صناعة الالكترونيات، بلغت نسبة اجمالي العينة لمن لم يسبق لهم الزواج من حوالي ٧٦٪ في المائة، منهم ٨٧٪ في المائة إناث و ٥٨٪ في المائة ذكور. ويفسر ذلك أحد السببين التاليين أو كلاهما: حرص إدارة المصانع على استبعاد المتزوجات من العمل أو ابعاد المتزوجات تلقائياً عن ارتياح مجال العمل الصناعي حيث بلغ عدد العاملات المتزوجات حوالي ١٣٪ في المائة فقط من العينة.

باء- الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

١- التعليم

أكّدت معظم التقارير القطرية عن الصناعتين الدوائية والالكترونية ارتفاع نسبة المتعلمين بين أفراد العينة نساء ورجالاً وانعدام الأهمية، وذلك نظراً للمطلبات العلمية والتكنولوجية لهاتين الصناعتين. كما تبيّن وجود فروق في المستوى التعليمي لصالح المرأة.

ولوحظ ارتفاع نسبة العاملات الحاصلات على مؤهلات علمية متوسطة بين العاملات في قطاع الصناعة الدوائية في مصر حيث بلغت ٢٨٪ في المائة للشهادة الاعدادية، و ٣٨٪ في المائة للشهادة الثانوية، من اجمالي العاملات مقارنة بنسبة الرجال التي بلغت ١٠٪ في المائة للشهادة الاعدادية، و ٢٢٪ في المائة للشهادة الثانوية. كما بلغت نسبة الرجال الملمين بالقراءة والكتابة ٣٢٪ في المائة من المجموع الكلي لهم مقابل ٦٪ في المائة فقط للنساء.

ويُنطبق الأمر نفسه على الصناعة الالكترونية حيث بلغت نسبة الحاصلات على الشهادة الثانوية نحو ٦٪ في المائة من المجموع الكلي ونسبة الحاصلات على الشهادة الاعدادية نحو ٣٣٪ في المائة، مقابل انخفاض في نسبة الرجال الحاصلين على مؤهلات متوسطة، إذ بلغت ٥٠٪ في المائة للشهادة الثانوية العامة و ١٠٪ في المائة للشهادة الاعدادية.

وأكّد التقرير السوري عن الصناعة الدوائية نفس النتائج تقريباً من حيث ارتفاع مستوى التعليم عاماً فما يشار إلى أن ٧٠٪ في المائة من العاملات قد أكملن المرحلة الثانوية مقابل ٦٣٪ في المائة من العمال، وأن نسبة اللواتي أكملن مرحلة التعليم الابتدائي أو الاعدادي بلغت ٢٧٪ في المائة مقابل ٣٢٪ في المائة للذكور.

وفي صناعة الالكترونيات بلغت نسب حملة الشهادات الابتدائية والاعدادية وما فوقها (الثانوية والجامعية) للعاملات ٧٤% في المائة، و٤٨% في المائة، و٣٥% في المائة، على التوالي، أي أن أغلبية النساء من حملة الشهادات المتوسطة، بينما كانت نسب الذكور ٤٥% في المائة و٤٥% في المائة و٧١% في المائة. وهذا يعني أن أكثر من ثلثي العمال في الشركة هم من حملة الشهادات الثانوية والجامعية.

ويؤكد تقرير الأردن أن أغلبية العاملين نساءً ورجالاً هم من حملة الشهادة الثانوية وما فوقها (٣٩% في المائة للنساء و٦٧% في المائة للرجال)، وهذا يشير إلى أن الصناعات الدوائية تتجه إلى استخدام عمال انتاج بمستوى علمي متوسط، تهشياً مع متطلبات الصناعة.

كما أظهرت عينة الصناعة الالكترونية في الأردن نفس الظاهرة، أي أن المستوى التعليمي لاجمالي قوة العمل في هذا القطاع مرتفع بالنسبة للقطاعات الصناعية الأخرى. وأظهرت العينة أن ٩٥% في المائة من الإناث و ١٠٠% في المائة من الذكور قد أكملوا المرحلة الثانوية على الأقل.

-٢ ملكية المسكن

يعكس امتلاك المسكن في حالات كثيرة ارتفاع المستوى الاقتصادي للأسرة بينما يعبر الاشتراك في المسكن عن تدني المستوى الاقتصادي. وقد تبين من المؤشرات الاحصائية التي تضمنتها التقارير القطرية ما يلي:

أشار تقرير مصر عن الصناعة الدوائية إلى أن أقل من نصف عدد الرجال ٤٢% في المائة، وربع عدد النساء ٢٥% في المائة، يمتلكون المساكن التي يقيمون فيها. وأن غالبية النساء ٧٣% في المائة وأكثر من نصف عدد الرجال ٥٨% في المائة يقطنون في مساكن بالإيجار. وغالبية العاملات في صناعة الالكترونيات ٧٨% في المائة يقطن في مساكن بالإيجار بينما يقطن أقل من ثلث مجموع عدد الرجال ٣٠% في المائة في مساكن خاصة يمتلكونها، في مقابل ٢٠% في المائة فقط للعاملات.

لم يشر التقرير السوري عن الصناعة الدوائية والالكترونية إلى النتائج الاحصائية المتعلقة بملكية السكن.

أما التقرير الأردني فقد أظهر أن ٦٥% في المائة من الإناث و ٣٨% في المائة من الذكور في الصناعة الدوائية يمتلكون مساكن خاصة، وبلغت نسبة الرجال الذين يسكنون بالإيجار ٤٧% في المائة مقابل ٢٨% في المائة للإناث، مؤكداً استمرار أغلبية العاملات العازبات في السكن مع العائلة، أما في الصناعة الالكترونية فقد تبين أن ٦٢% في المائة من العاملات و ٧٠% في المائة من العمال يملكون مساكنهم وأن ١٠% في المائة من العاملات يعيشن مع العائلة في مسكن مشتركة، وهذا ينسجم مع العادات والتقاليد السائدة المتمثلة في استمرار العائلة الممتدة في بعض المدن الأردنية.

-٣ عدد أفراد الاسرة المعيشية والاعالة

أوضح تقرير مصر عن الصناعة الدوائية والالكترونية تقارب عدد أفراد الاسرة المعيشية والافراد المعالين لكل من مجموعتي الرجال والنساء، فقد بلغ متوسط عدد أفراد الاسر المعيشية ٥٥٢ فرداً للرجال

ولم يتجاوز متوسط عدد أفراد الأسر المعيشية للنساء ٨٢ فرداً، وكان متوسط الأuala للرجال ٢٤ فرداً وللنساء ٣٦ فرداً، ويتراوح عدد أفراد الأسرة المعيشية ما بين ٤ و ٨ أفراد، وهذا صغير نسبياً.

وفي الصناعة الالكترونية تتقارب احصاءات الأسر المعيشية للنساء والرجال، الا انها تختلف من حيث ارتفاع نسب الأuala للرجال فتصل الى ٣٥٤ فرداً، وتتقلص الى ٤٠١ فرداً للنساء.

ورغم محدودية دور المرأة في اuala الأسرة مقارنة بالرجل، الا ان مساهمة المرأة العاملة في الأuala تشير بشكل محدد الى مساهمتها في ميزانية الأسرة.

ويتبين من تقرير الجمهورية العربية السورية عن الصناعة الدوائية ان هناك اختلافاً بين الذكور والإناث من حيث حجم الأسرة المعيشية التي ينتهي اليها فعدد الذكور الذين ينتهيون الى أسر متوسطة الى كبيرة الحجم أكبر كثيراً من عدد العاملات. كما أن هناك اختلافاً بينهما أيضاً من حيث متوسط عدد الأفراد المعالين. اذ تبين مثلاً أن متوسط من يعولهم العامل الواحد هو ٣٥ فرداً مقابل ٢٣ فرداً للعاملة، وهذا يتفق مع ارتفاع نسبة المتزوجين من العمال قياساً بالعاملات، ومع المسؤوليات التقليدية للزوج في المجتمع السوري. أما بالنسبة لعدد الأطفال في الأسرة، فلا يوجد بين العاملين والعاملات في الصناعة الالكترونية أي فرد لديه ١٠ أطفال فأكثر. أما الأفراد الذين لديهم أقل من ٣ أطفال فنسبتهم ٣٨% في المائة، ١٣% في المائة والذين لديهم ٦-٤ أطفال فنسبتهم ١٣% في المائة وهذا يشير الى ان هناك تأثيراً واضحاً للعمل على عدد الأطفال في الأسرة، وقد بلغ متوسط عدد الأطفال للفرد المتزوج في الشركة ٢٢ طفلاً (اجمالي العينة)، ولا يوجد اختلاف كبير بين بيانات الإناث والذكور من حيث عدد الأطفال. ويلاحظ أيضاً أن ٧% في المائة من العاملين (إناثاً وذكوراً) يعولون أقل من ٤ أفراد، وأن ٨% في المائة لا يعولون أحداً.

اما بالنسبة للصناعة الدوائية في الأردن فيذكر ان أغلب العاملات غير متزوجات وما زلن يعيشن في اطار العائلة الممتدة، وعند تحديد نسبة الأuala تبين ان ٦٣ في المائة من الإناث يُعُلنَ أقل من خمسة أشخاص مقابل نحو ٣٧% في المائة للرجال، وذلك لأن معظم العاملات غير متزوجات. وفي تقرير الصناعة الالكترونية، بلغ متوسط عدد أفراد الأسرة المعيشية للإناث المتزوجات ٤٤ فرداً، بينما تساوى باقي أفراد العينة فتراوح العدد بين سبعة وثمانية أفراد للاسرة. أما عند تحديد الأسرة المعالة من قبل العاملين والعاملات، فتبين أن أعلى نسبة هي للذكور المتزوجين (٥ أفراد) يليهم الإناث العازبات (٢٤ فرداً) وهو أعلى من معدل الأuala لدى الذكور العازبين (٣٥ فرداً). وتتفق هذه النتيجة مع المسؤوليات التقليدية للزوج وللأنثى العازبة في المجتمع الأردني والمتمثلة في مشاركة الوالدين والأخوة والأخوات في إuala الأسرة.

وقد يكون صغر حجم الأسرة المعيشية مؤشراً على أن النمط السائد للأسرة المعيشية هو الأسرة النووية. وهذا النمط من الأسر المعيشية يعبر عن متطلبات التغيير الاجتماعي الذي طرأ على المجتمع خلال الحقب الأخيرة.

ثانياً- خصائص وظروف العمل والانتاج

ألف- عدد سنوات الخدمة

يعكس هذا المؤشر مقدار الخبرة المكتسبة من العمل والاستقرار فيه والرضا عن ظروفه.

وقد أظهرت البيانات الناتجة عن تقرير مصر في الصناعة الدوائية أن مدة خدمة نحو ٢٥.٣ في المائة من إجمالي العينة تراوحت ما بين خمس وعشرين سنة، وأشارت إلى تقارب متوسط مدة الخدمة للجنسين، فقد بلغت ١٦.٧٢ سنة للذكور و ١٦.١ سنة للإناث. وتقارب المجموعتان في العمر ومدة الخدمة، فأكبر نسبة من المجموعتين وقعت في الفئة العمرية ٤٠-٥٠ وتجاوزت مدة خدمتهما العشر سنوات.

أما في الصناعة الالكترونية فقد أظهرت البيانات أن مدة خدمة ٣٢ في المائة من الرجال تراوحت ما بين ٢٥ و ٣٠ سنة وأن مدة خدمة ٢٨ في المائة من النساء تراوحت ما بين ٢٥-٢٠ سنة، وتبين أيضاً أن ٩٤ في المائة من النساء لم يعملن قبل التحاقهن بعملهن الحالي وأن أكثر من ٦٨ في المائة من المجموع الكلي للرجال لم يلتحقوا بأعمال في السابق. ومن النساء اللاتي عينن لأول مرة كانت نسبة العاصلات على شهادات متوسطة ٩٨.٣ في المائة مقارنة بنسبة ٦٠.٧ في المائة من المجموع الكلي، ويرجع هذا إلى هجرة الرجال حاملي الشهادات المتوسطة للعمل في الخارج.

وأظهر التقرير السوري في مجال الصناعة الدوائية أن ٦٠ في المائة من العاملات تقل خدمتهن عن خمس سنوات مقابل ٥٣ في المائة للذكور، أما في المتوسط فان الفروق في هذه الناحية في صالح الذكور، إذ تبين أن ٢٤ في المائة من العاملات مقارنة بنسبة ١٠ في المائة من الذكور تقل خدمتهم عن خمس سنوات.

وفي قطاع الصناعة الالكترونية بلغت نسبة العاملات اللواتي تزيد مدة خدمتهن عن ٥ سنوات ٤٥٪ في المائة، أما نسبة العاملات اللواتي كانت مدة خدمتهن لمدة تقل عن سنة فقد بلغت ١٤.٦٪ في المائة.

وجاء في تقرير الأردن ان البيانات المتوفرة عن الصناعة الالكترونية تبيّن أن سنوات الخبرة محدودة لجمالي العينة. وأظهرت الإحصاءات أن ٥١ في المائة من الإناث و ٤٥ في المائة من الذكور لم تكن لديهم خبرة عملية قبل الالتحاق بالعمل الحالي. واضافة الى ذلك أظهرت النتائج أن ٨٧ في المائة من الإناث و ٨٥ في المائة من الذكور قد التحقوا بعملهم الحالي حديثاً.

وفي مجال الصناعة الدوائية، لم يتطرق تقرير الأردن لهذه الناحية. وهذا يعكس حداثة هاتين الصناعتين في الأردن مقارنة بالقطرين المصري والسوسي.

باء- الاستقرار في العمل

يُعد هذا مؤشراً آخر على الرضا عن العمل والرغبة في الاستمرار فيه.

التقرير المصري أشار، بصدق الصناعة الدوائية، إلى وجود رغبة ملحة لدى كثيرين من العاملين في ترك العمل، بسبب تدني المرتب ومحدودية العلاوات وتوفر فرص عمل أخرى في الخارج أو في الشركات الخاصة. أما السبب بالنسبة للنساء فهو مشقة العمل. وفي مجال الصناعات الالكترونية أشارت البيانات إلى أن النساء أقل رغبة من الرجال في تغيير عملهن وذلك لعدم القدرة على التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجها. ومع ذلك، فهناك رغبة قوية لدى غالبية النساء في تغيير مهنتهن وذلك بسبب خطورة العمل وقدارة المكان وسوء المعاملة وكذلك صعوبة العمل وما ينتج عنه من ارهاق.

وذكر التقرير السوري بصدق الصناعة الدوائية، أن انخفاض الدخل كان الحافز الأساسي الذي قد يدفع العاملين إلى تغيير عملهم وخاصة العاملين منهم في القطاع العام. وأشار إلى أن ٨٠ في المائة من الذكور و ٤٦ في المائة من الإناث إلى عدم رضاهما عن مستوى دخولهم وذلك مقابل ١٨ في المائة من الذكور و ١٦ في المائة من الإناث ممن يعملون في القطاع الخاص، وأعرب ٦٨ في المائة من الإناث و ٥٠ في المائة من الذكور عن الرضا عن العمل. وكانت أهم الأسباب التي تدعو الإناث إلى تغيير عملهن، صعوبة العمل (٥٣ في المائة)، وخطورة العمل، والبيئة غير المناسبة، والملل. وقد أكدت ٥٨ في المائة من النساء أنهن يفضلن العمل داخل المنزل على العمل خارجه، بينما تفضل ٧١ في المائة ممنهن العمل نصف الوقت على العمل كامل الوقت.

وفي الصناعات الالكترونية، أشارت البيانات إلى أن نسبة العمال الراغبين في تغيير عملهم ٥٠ في المائة تزيد عن نسبة العاملات (٣١٥ في المائة). وهذا أمر متوقع لأن الرجل هو المسؤول عادة عن الانفاق ويرغب في التغيير نحو الأفضل فيما يتلاءم مع وضعه التعليمي وخبراته. والأسباب الرئيسة لرغبة النساء في تغيير مهنتهن هي مشكلة التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجها وبلغت النسبة ٦٣ في المائة.

وبين تقرير الأردن، في مجال الصناعات الدوائية، أن النسبة الكبرى من الذكور والإناث ترغب في تغيير العمل الحالي، وأن مشقة العمل هي أهم الأسباب التي تدفع العاملين والعاملات إلى ترك العمل. وكانت نسبة النساء (٤٨٤ في المائة) أعلى من نسبة الذكور (٣٥٨ في المائة). وشكلت نسبة الراغبات في تغيير العمل بسبب الدوام ٨٢ في المائة. أما من حيث نوع التغيير فكان الاتجاه نحو مهن أخرى مختلفة تماماً بسبب مشقة العمل والارهاق في الصناعة.

أما الصناعات الالكترونية فاتسمت بعدم رغبة حوالي ٧٧ في المائة من الإناث و ٨٢ في المائة من الذكور في تغيير عملهم، لا بداع الرضا عن العمل، بل نتيجة لحداثة الصناعة. أما بالنسبة لمن يرغبون في تغيير عملهم، فقد عزى ٦٣ في المائة من العاملات رغبتهم في تغيير عملهن والعمل خارج المصنع لعدة أسباب أهمها صعوبة الدوام (٣٣ في المائة)، وصعوبة المواصلات (٢٢ في المائة)، وأسباب عائلية (٢٢ في المائة)، أما الذكور فقد أعرب ٦٤ في المائة منهم عن رغبتهم في تغيير عملهم داخل المصنع.

جيم- خصائص أدوات العمل

يتضمن هذا المتغير المستوى التكنولوجي الذي يؤدي به العاملون أعمالهم في المنشآت التي يعملون فيها.

بيّنت الاحصاءات الواردة في التقرير المصري، في مجال الصناعات الدوائية، أن غالبية العاملات في المائة من الأجمالي يعملن في الأقسام الانتاجية مقابل ٤٤ في المائة من الذكور، وتميزت النساء بمقدرة أعلى من مقدرة الرجال في استخدام الآلات الميكانيكية، ويعكس هذا قوة الملاحظة والدقة لدى النساء، وبلغت نسبة من يعتمدن على أيديهن في أداء العمل ٧٩ في المائة، أغلبتهن من حملة الشهادات المتوسطة، مقابل ٦٤ في المائة للذكور. ويعكس هذا سمة التأزر والتناسق العضلي لدى المرأة.

ومن أهم النتائج التي لها دلالة وتعكس التمييز بين الرجل والمرأة كانت أن أكثر من نصف عدد النساء بقليل ٥١ في المائة تركز عملهن الأساسي في أعمال التشغيل، وأن أقل من ربعهن ٢٤ في المائة كلفن بأعمال التشغيل والمراقبة مما يبين اضطرار النساء وال المتعلمات لشغل وقبول وظائف دون مستواهن التعليمي.

وأظهرت بيانات الصناعات الالكترونية أن ٨٢ في المائة من العاملات يعملن في الأقسام الانتاجية مقابل ٥٠ في المائة للرجال، وأظهرت مقدرة المرأة على استخدام اليدين والآلات الميكانيكية، إذ بلغت نسبة العاملات اللواتي يعتمدن على الأيدي وعلى الآلات اليدوية نحو ٩٥ في المائة مقابل ٧٠ في المائة للرجال، وهذا يبين تنوع المهام التي يقوم بها الرجال وتركزها بالنسبة للمرأة.

وفي التقرير السوري، في مجال الصناعات الدوائية، أشارت البيانات إلى أن كافة الأعمال التي تؤديها الإناث في هذه الصناعة تتطلب نوعاً ما من المهارة، ويحتاج الجنسان إلى مهارات عالية المستوى يتطلب اكتسابها سنوات طويلة من التعليم والتدريب. وبالنسبة للصناعات الالكترونية، أظهرت البيانات أن ١٤ في المائة فقط من المشتغلين يعتمدون في عملهم على الآلات الميكانيكية والآوتوماتيكية، بينما يعتمد ٢٩ في المائة منهم على اليدين في عملهم. وبلغت نسبة العاملات اللواتي يستخدمن المعدات الآلية ٥٩٪ في المائة مقابل ٤٩٪ في المائة للذكور، وتساوت النسب في استعمال الآلات الميكانيكية واليدين.

وفي تقرير الأردن، في مجال الصناعات الدوائية، أشارت البيانات إلى أن استعمال الآلات اليدوية واليدين هي السائدة لدى الإناث فبلغت نسبتها ٦٨ في المائة مقابل ٢٨ في المائة لاستعمال الآلات الميكانيكية والآوتوماتيكية. وبالنسبة للذكور فكانت النسبة ٣٦٪ في المائة لاستعمال اليدين و ٣٩٪ في المائة لاستعمال الآلات الميكانيكية والآوتوماتيكية.

وبطبيعة عمل الإناث والذكور في الصناعات الالكترونية حيث عملت ٦١ في المائة من الإناث في خط زراعة مكونات الانتاج الالكتروني الذي خلا من الذكور، حيث أن العمل هناك لا يحتاج إلى تخصصات أو مهارات عالية، ويحتاج فقط إلى الصبر والدقة اللذين تتميز بهما المرأة وكانت أعلى نسبة للذكور في خط التدقيق (٢٩ في المائة) تلاها خط المعايرة وخط الصيانة بنفس النسبة لكل منهما (٢٣ في المائة).

يبين التقرير المصري في مجال الصناعتين أن الجنس لا يؤثر على الفرق بين الأجر الاجمالي وعلى متوسط القيم، وإنما يتباين الأجر حسب اختلاف المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة. وكما انعدمت الفروق في إجمالي الدخل اختلفت أيضاً بالنسبة للأجر الإضافية حيث تساوت نسبة الذين يتتقاضون أجوراً إضافية للذكور (٢٦% في المائة و ٢٥% في المائة للإناث)، ولكن هناك فروقاً في متوسط هذه الأجر الإضافية لصالح الإناث. أما فيما يتعلق بالمكافآت فكانت الفروق لصالح العاملات أيضاً، وبلغت نسبة من يتتقاضون مكافآت ٦٩% في المائة من النساء مقابل ٥٠% في المائة من الرجال. كما كان حظ الإناث من التعويضات أكبر (٥% في المائة)، بينما انعدمت لدى الذكور. وفي الصناعات الإلكترونية تساوى أيضاً الدخل الإجمالي للعاملين والعاملات، ولا توجد فروق ذات دلالة تبين متوسطات الدخول.

ومن حيث الأجر الإضافية، تقارب أياً النسبتان وأنعدمت الفروق بين المتوسطات للجنسين. وكانت نسبة من يتتقاضون مكافآت ٩٠% في المائة لكليهما. أما نسبة من يتتقاضون تعويضاً فكانت لدى النساء (٦٦% في المائة) أعلى من نسبة الرجال (٨% في المائة)، وأنعدمت الفروق بين المتوسطات. ولهذا دلالة هامة، حيث أن الصناعتين تتبعان القطاع العام الذي يؤمن حماية حقوق المرأة.

وأشار التقرير السوري، في مجال الصناعات الدوائية، إلى أن متوسط صافي مرتب الذكور يزيد بنحو ٣% في المائة عنه للإناث، وهذا فرق طفيف يصعب اعتباره دليلاً على عدم تساوي الأجر بين الجنسين. وقد يكون سرده اختلاف طبيعة العمل. أما متطلبات الأجر والراتب فظهرت فيها بعض الفروق حيث يزيد ما يتتقاضاه العامل في المتوسط بنسبة ١٤% في المائة عما تتتقاضاه العاملة، ويعود هذا الفرق بالدرجة الأولى إلى اختلاف الحوافز والمكافآت، وتتساوي صافي راتب العاملين والعاملات في أقسام الادارة والانتاج ٩٨% في المائة للإناث و ٨٧% في المائة للذكور، وقل صافي الراتب للعاملات بحوالي ٩% في المائة عن متوسط الراتب للعمال في قسم الخدمات.

وفي الصناعات الإلكترونية، ارتبط تغير الأجر أيضاً بالمستوى التعليمي وبنوع العمل، ووجود حوافز عمل أو تعويضات. وبشكل عام، فإن أكثر من نصف العاملين بالشركة (٥٧% في المائة) تقاضوا سقف الأجر، وبلغت نسبة الإناث اللواتي يتتقاضين هذا الأجر ٧٣% في المائة من هذه الفئة.

ويبيّن التقرير الأردني، في مجال الصناعات الدوائية، أن هناك فرقاً في معدل الراتب بين الإناث والذكور. ويُعود هذا إلى اختلاف المهن الممارسة حيث بلغ معدل الراتب الشهري للذكور ١٥٢ ديناراً مقابل ٨٣ ديناراً للإناث.

وظهر الفرق أيضاً في متوسط صافي الدخل في الصناعات الإلكترونية، حيث يفوق ما يتتقاضاه العامل في المتوسط ما تتتقاضاه العاملة بنسبة ٢٧% في المائة واستبعدت من البحث أقدم شركتين تعميلان في هذا المجال لارتفاع الخبرة وجود عناصر التخصيص، وادخلتهما في البحث ويعمل النسبة إلى ١٥% في المائة. وتزيد أهمية هذا التباين إذا ما أخذنا بعين الاعتبار التشابه بين الجنسين في المستوى التعليمي

والخبرة المهنية لمعظم العاملين، بل تمثل إلى الزيادة بالنسبة للإناث في عملهن الحالي. ومتى تزداد الأجر هي أيضاً في صالح الرجل، وخاصة أجور ساعات العمل الإضافي التي هي أكثر عند الرجل مما تزيد من هذا الفرق في الأجر.

ويتجلى الفرق في الأجر بين الإناث والذكور في تقرير الأردن، أما في الجمهورية العربية السورية ومصر، فكانت الأجر متباينة، وتعتمد بدرجة أكبر على المستوى التعليمي والخبرة، ولم توجد إلا فروقات طفيفة في الأجر ومتواضطها. ويفسر ذلك أن الصناعيين في الأردن تتبعان القطاع الخاص.

هاء - التدريب

أجمع التقارير على تدني مستوى التدريب في كافة الأقطار، خاصة التدريب خارج القطر، وذلك بسبب مشكلات التمويل والديون وكان نصيب الرجل أكبر من نصيب المرأة، وهذا بسبب الواجبات العائلية للمرأة وظروفها الأسرية.

وأكد التقرير المصري على اهتمام الشركات في القطاع الدوائي بالتدريب وخاصة في الأقسام الانتاجية، فقد أشارت البيانات إلى ارتفاع نسبة العاملات اللواتي التحقن بدورات تدريبية داخل القطر بلغت نسبة الملتحقات بدورات تدريبية ٤٥ في المائة من إجمالي العاملات مقابل ٢٤ في المائة للذكور، أما من جهة التدريب خارج القطر فكان نصيب الرجال أكبر من نصيب النساء (١٨ في المائة للرجال و ٦ في المائة للنساء).

وفي الصناعات الالكترونية، ارتفع عدد العاملات الملتحقات بدورات التدريبية داخل القطر مقارنة بعدد أقرانهن من الرجال. واقتصرت البرامج التدريبية على العاملين في أقسام الانتاج الهندسة.

وخلص التقرير السوري، في مجال الصناعات الدوائية، إلى أن فرص التدريب للجنسين محدودة، فتبين أن ٩ ذكور و ١١ أنثى قد سبق لهم الالتحاق بدورة تدريبية واحدة على الأقل. وجميع هذه الدورات تمت في داخل القطر باستثناء عامل وعاملتين تم تدريبيهم خارج القطر.

أما في مجال الصناعات الدوائية، فقد ظهر في تقرير الأردن وجود تمييز في هذه الناحية، فاكتسبت ٧٣ في المائة من العاملات أنهن لم يلتحقن بدورات تدريبية داخل القطر، مقابل ٦٣ في المائة للذكور، وبالنسبة للدورات خارج القطر كذلك فقد التحقت ٧٥ في المائة من الإناث في دورات تدريبية مقابل ١٠٥ في المائة للذكور. وفي الصناعات الالكترونية التحق ١٥ في المائة من الذكور في دورات تدريبية خارج القطر. وركزت إدارة المصنعين على إقامة دورات تدريبية داخل المصنعين. وهناك مؤشر مميز هنا هو ارتفاع مشاركة العمال من الجنسين في دورات على حسابهم الخاص، وذلك للرغبة في زيادة المعرفة والخبرة. وشارك ٢٦ في المائة من الإناث و ٢٤ في المائة من الذكور في دورات تدريبية داخل الأردن، و ٨ في المائة من الإناث و ١٢ في المائة من الذكور في دورات تدريبية خارج الأردن.

وأو- الخدمات

أوضحت تقارير كل القطاعات وجود قدر لا بأس به من الخدمات المختلفة داخل المصانع التي أجريت فيها البحث.

وورد في التقرير المصري، في مجال الصناعة الدوائية أن ٦٨ في المائة من الرجال و ٦١ في المائة من الإناث ذكرت أن أهم أسباب استمرارهم في العمل بالشركة هو توافر قدر من الخدمات الاجتماعية. وفي مجال الصناعات الالكترونية، أشار ٧٤ في المائة من النساء ونحو ٦٠ في المائة من الرجال إلى أن الخدمات هي السبب الأساسي لاستمرارهم بالخدمة وأهم هذه الخدمات الطبابة والمواصلات.

وفي التقرير السوري، في مجال الصناعات الدوائية، أقرت ٤٣ في المائة من العاملات و ٦ في المائة من الذكور أن الاستفادة من الخدمات هي عامل أساسي لاستمرارهم بالعمل وكانت أهم الخدمات المتوفرة المواصلات والرعاية الصحية وجود حضانة للأطفال.

وفي تقرير الأردن، في مجال الصناعات الدوائية، كانت أكثر الخدمات التي توفرها الشركة هي المواصلات (٢٥٦ في المائة)، تليها الرعاية الصحية (١٥٦ في المائة)، وانعكس أثراً إيجابياً على الاستمرار في العمل بالنسبة للجنسين. وفي الصناعات الالكترونية رد أيضاً ٤٧ في المائة من الإناث و ٥٨ في المائة من الذكور بالإيجاب على سؤال عما إذا كان للخدمات أثر كبير على الاستمرار في العمل.

ثالثا- الصعوبات والمعوقات

أشارت التقارير بوجه عام إلى عدد من المضائقات التي تواجه الجنسين على السواء، منها مشقة العمل وصعوبته، وطول فترة الدوام، ولكن هناك بعض المضائقات التي تتعلق بالعاملات وهي التي سوف تكون موضوع التركيز.

بين التقرير المصري، في مجال الصناعات الدوائية، مدى معاناة المرأة من ازدواجية الدور الذي تؤديه داخل المنزل وخارجها، حيث أقرت ٤١ في المائة بوجود هذه المعاناة وأهمها رعاية الأطفال، وأضافت ٣٣ في المائة إلى ذلك بعض الصعوبات المتعلقة بعدم ملاءمة ظروف العمل وزيادة المجهود مع تقدمهن في السن. ومن المثير للتناقض والدهشة شعور المرأة بعدم وجود التمييز ومعاملة الرجل معاملة أفضل حيث أشارت الإحصائيات، إلى زيادة نصيب الذكور من فرص التدريب ونوع العمل والحوافز والترقية والاشراف.

أما من ناحية المضائقات فأجاب ٥٦ في المائة بأنهن لا يتعرضن لبعض مضائقات، وتتنوع آراء البقية ما بين مخاطر واصابات العمل والملل وسوء المعاملة. أما في الصناعات الالكترونية، فكانت أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة هي رعاية الطفل التي وردت في ٣٠ في المائة من الإجابات، وتلتها صعوبة ظروف العمل ١٩ في المائة، وأقرت ٥٩ في المائة من النساء بعدم وجود مشاكل. بينما أكدت ٢٦ في المائة أن أهم صعوبة في العمل هي المعاملة السيئة، ورأى تسع نساء أن الملل من بين صعوبات العمل، ولم تشعر أي منهن بتمييز الرجل على المرأة.

وفي التقرير السوري، في مجال الصناعة الدوائية، جاء أن من أهم الصعاب التي أشارت إليها العاملات هي ظروف العمل، تليها صعوبة التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل (٥٩ في المائة من المتزوجات و ٢٠ في المائة من العازبات)، وأشارت ٦ عاملات إلى صعوبة المواصلات و ٥ عاملات إلى صعوبات أخرى.

أما في الصناعة الالكترونية، فأظهرت النتائج أن ٣٣ في المائة من المجموع الإجمالي للعاملات وجدن التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل من أهم الصعوبات، بينما أجبت ٢٣٥ في المائة بأن من أهم الصعوبات وجود أطفال صغار. ومن ناحية المضائقات تبين أن ٦ في المائة تعرضن لمضايقات سلوكية، و ١٣ في المائة لاصابات عمل، و ١٤ في المائة للمعاملة السيئة، وأن ٢٢ في المائة أصحابهن الملل من العمل. وأخيراً أجبت ٤٣٥ في المائة بعدم وجود مضايقات. ومن جهة التمييز اختلف الوضع عن التقرير المصري فقد أعربت ثلث العاملات عن شعورهن بالتمييز من قبل الادارة، وكانت أعلى نسبة (٣٤ في المائة) في مجال تولي المناصب الادارية وأدنى نسبة (٢٣ في المائة) في مجال الحوافز.

وفي التقرير الأردني، في مجال الصناعة الدوائية، أشارت ٤٥١ في المائة إلى صعوبة التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل و ١٣١ في المائة إلى عدم المقدرة على التوفيق بينهما، فشعرت ٢١٣ في المائة بالقصير في العمل داخل المنزل كما اعتبرت ٢٠٥ في المائة أن الصعوبة الثانية الهامة هي ظروف العمل الشاقة.

ومن جهة المضائقات، أقرت ٧٠٥ في المائة من العاملات بوجود هذه المضائقات، وذكرت ٤٥٢ في المائة من العاملات المعاملة السيئة ولم تحدد ٢٧٩ في المائة منها نوع المضائقات وذكرت ٢٣٨ في المائة منها الملل. وهذا يؤكد على ضرورة دراسة أوضاع العمل وظروفه. واتفقت الإجابات هنا مع ما جاء في التقرير السوري بشأن شعور العاملات بالتمييز، إذ أجبت ٦٥٦ في المائة بأن الرجال أكثر حظا من النساء في الترقية ونوع العمل والسفر إلى الخارج للتدريب.

أما في الصناعات الالكترونية، فقد صرحت ٨٢ في المائة من العاملات بعدم وجود مضايقات أثناء العمل، واعتبرت ٤٥ في المائة منها أن الملل هو من أهم العوامل . . . وفسر عامل الملل ازدياد الأجزاء الادارية والاجزاء بلا راتب بالنسبة للإناث، وأقرت ٩ في المائة من العاملات بخطورة العمل وقذارة المكان. ومن أهم الصعوبات أيضاً عدم القدرة على التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه، وخاصة عند وجود أطفال وعدم وجود حضانة أطفال داخل هذه المصانع بالرغم من أن قانون العمل الأردني ينص على توفيرها.

رابعاً- المشاركة

يوضح التقرير المصري أن أهم أشكال مشاركة المرأة العاملة في الصناعة الدوائية على مستوى الأسرة هي عملية الاسهام في ميزانية الأسرة حيث كشفت البيانات أن غالبية النساء (٧٦ في المائة) يسهمن بالنصف أو أكثر من ميزانية الأسرة وان ١٦٢ في المائة منها يسهمن بأقل من نصف الميزانية.

وهذه المساهمة أكبر من ذلك بالنسبة للعاملة في الصناعة الالكترونية فالغالبية العظمى من النساء (٩٠ في المائة) يسهمن بالنصف أو أكثر في ميزانية الأسرة، و ٨ في المائة يسهمن بأقل من نصف الميزانية. وكانت المتزوجات أكثر الفئات النسائية العاملة اسهاماً في ميزانية الأسرة إذ يمثلن الغالبية في الاسهام في ميزانية الأسرة سواء بنصف الميزانية أو أكثر أو أقل من نصفها.

وتعزز هذه البيانات الاعتقاد بأن عمل النساء واسهام غالبيتهن بشكل أو بآخر في ميزانية الأسرة يعطيانهن الفرصة للمشاركة في اتخاذ بعض القرارات الأسرية. فقد اتضح من البيانات أن غالبية العاملات يشاركن في اتخاذ قرارات تعليم الأبناء وأوجه الإنفاق على الأسرة، وبيع وشراء الممتلكات وزواج الأبناء والبنات.

وتتضمن البيانات سلبية مشاركة الرجل والمرأة العاملين في الأنشطة النقابية والحزبية والسياسية. فالغالبية العظمى منهما (٨٠ في المائة من اجمالي الرجال و ٨٩ في المائة من المجموع الكلي للنساء) لا يشاركون في هذه الأنشطة. كذلك في مصنع الالكترونيات اتضح أن الغالبية العظمى من النساء (٩٩ في المائة) والرجال (٩٠ في المائة) لا ينتمون إلى أحزاب سياسية وغالبية العاملات (٨٩ في المائة) وأكثر من ثلثي الرجال بقليل (٦٨ في المائة) ليسوا أعضاء في لجان نقابية. ويفسر ضعف وسلبية مشاركة كل من الرجل والمرأة إلى أن حق المشاركة مكتسب بقوة القوانين والقرارات الفوقيـة، وذلك بالإضافة إلى قصور دور النقابات والأحزاب السياسية في تلبية الاحتياجات السياسية والمجتمعية الحقيقية للعمال.

وبالنسبة للمشاركة النسائية في تنظيم عمل المصنع والقسم، أوضحت البيانات أن ٣٦ في المائة من اجماليهن يشاركن في اتخاذ قرارات منتظمة لشؤون القسم في مصنع الدواء الذي يعملن فيه مقابل ٢٦ في المائة فقط للرجال. إما بقصد المشاركة في اتخاذ قرارات منتظمة لشؤون القسم في مصنع الالكترونيات فقد اتضح ايجابية الرجل في المشاركة فلقد بلغ عدد من يشاركون في اتخاذ القرارات المنظمة للقسم نحو ٦٠ في المائة مقابل ٢٧ في المائة للنساء. ويفسر المشاركة في المصنع ارتفاع نسبة الحصول على شهادات متوسطة وأعلى مقارنة بغيرها من الصناعات.

وفي تقرير الجمهورية العربية السورية، في مجال الصناعة الدوائية، لم تذكر سبل صرف المرأة العاملة لراتبها، أما العاملة في الالكترونيات فأكيدت البيانات أن المرأة المتزوجة، أو التي سبق لها الزواج، تعمل من أجل دعم ميزانية الأسرة، فقد بلغت نسبة العاملات اللواتي أكدن ذلك ٤٨٥ في المائة من اجمالي العاملات المتزوجات اللواتي سبق لهن الزواج. وبالنسبة للمشاركة في القرارات الأسرية تشارك ٤٩ في المائة من اجمالي العاملات في قرارات البيع والشراء بينما تشارك ٥٠ في المائة من اجمالي العاملات في قرارات تعليم الأبناء و ٣٤ في المائة من اجمالي العاملات يشاركن في قرارات الزواج للأبناء و ٩٣ في المائة يشاركن في أوجه الإنفاق في ميزانية الأسرة.

وتزيد مشاركة العاملات والعمال في عضوية النقابة خاصة في شركات القطاع العام، وتندم المشاركة في القطاع الخاص، أما بالنسبة لعضوية الأحزاب السياسية فيزيد عدد مشاركة الذكور عن ضعف الاناث اللواتي غالباً ما يكن عاملات في المصنع التابع للقطاع الخاص.

أما على صعيد المشاركة في قرارات القسم والشركة في الصناعات الدوائية فمشاركة الذكور أكثر من مشاركة النساء بفارق كبير (٢٩٥ في المائة للإناث و ٥٢٦ في المائة للذكور) وتفسير ذلك هو عدم تولي وظائف اشرافية، كما يؤكد ذلك أن المسؤوليات الأساسية في إدارة المصنع تسند إلى الرجال.

وأكيد تقرير الأردن، في مجال الصناعات الدوائية، أن التجربة الانتاجية لمعظم العاملات حديثة العهد، وأن أهم سبب لعملهن خارج المنزل هو المساهمة في دعم ميزانية الأسرة، فقد بلغت النسبة لهندة المساهمة ٢٧ في المائة ونسبة الحصول على دخل خاص ٢٦.٢ في المائة أي أن ٥٣ في المائة من العاملات يعملن لأسباب اقتصادية. وعند تقدير العاملة لنسبة ما تساهم به من مرتبها في ميزانية الأسرة تبين أن ٨٦.٩ في المائة منها يساهمن بنصف الراتب على الأقل، أما نسبة اللواتي لا يشاركن فهو ٧٤ في المائة، مما يدل على أن لعمل المرأة أهميته الاقتصادية في دعم الأسرة سواء كانت العاملة عازبة أم متزوجة. أما في مصنع الإلكترونيات، فتساهم المتزوجات (٦٧ في المائة) والعازبات (٣٨ في المائة) بأكثر من نصف الميزانية، بينما بلغت المساهمة أقل من نصف الميزانية للمتزوجات (٣٣ في المائة) وللعزبات (٣٦ في المائة). وتبيّن أن جميع العاملات المتزوجات ساهمن في ميزانية الأسرة بينما أجبت ٢٦ في المائة من الإناث العازبات بأنهن لا يساهمن في ميزانية الأسرة.

ويتضح من تقرير الأردن، في مجال الصناعة الدوائية والالكترونية، أن مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات لتنظيم العمل في المصنع والقسم ضعيفة جداً (٢٥ في المائة للإناث مقابل ٤٨ في المائة للذكور) في الصناعة الالكترونية. وفي الصناعة الدوائية، تبلغ نسبة مشاركة الذكور ٦٥٢.٦ في المائة، ونسبة مشاركة الإناث ٢٩٥ في المائة من المجموع الكلي. والسبب في ذلك عدم تولي العاملات وظائف اشرافية مما يشير إلى أن المسؤوليات الأساسية في المصانع الخاصة في الأردن تسند إلى الرجال.

وبالنسبة للمصانع الالكترونية، تبين أن أغلبية العينة ذكوراً وإناثاً لا يساهمون مساهمة تذكر سواء في النقابات المهنية أو في الأحزاب السياسية، فقد نف ٩٦ في المائة من الإناث المشاركة في النقابات و ١٠٠ في المائة منها المشاركة في الأحزاب، مقابل ٨٨ في المائة و ٩٤ في المائة للذكور على التوالي. وهذا يعكس ضعف النقابات المهنية المتخصصة في تمثيل مطالب العمال والدفاع عن حقوقهم.

وبالتالي فإن العاملات لا يلجن اطلاقاً إلى النقابات المهنية أو الأحزاب السياسية في حالة وجود غيرهن في ظروف العمل، فقد أعربت ٥٥ في المائة من العاملات عن عدم اقتناعهن بامكانية قيام النقابات بالقليل من درجة التحiz ضد المرأة في مجال العمل.

الفصل الثاني

الدراسات القطرية لمساهمة المرأة
في الصناعات الدوائية والالكترونية

مساهمة المرأة في الصناعات الدوائية

**دراسة حالة
جمهورية مصر العربية**

مقدمة

ألف - أهمية الدراسة

ان منطلق هذه الدراسة هو الوقوف وقفه نقدية من إسهام المرأة في صناعة الأدوية، بهدف تقييم اسهاماتها في إطار المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع المصري. فلا شك أن التغيرات التي طرأت على مضمون وشكل إسهامات المرأة الاقتصادية لها خصوصيتها في إطار السياسة العامة للمجتمع المصري بتراكماته التاريخية التي أدت إلى خصوصية قضية المرأة ونشاطها الاقتصادي، والتي قد تختلف بدرجة ما من صناعة أو مجال انتاجي إلى آخر. فقضايا المرأة بصفة عامة، والمرأة المصرية بصفة خاصة، تبرز نوعية المتغيرات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي مر بها المجتمع.

وتتميز هذه الدراسة بأهمية خاصة لأنها دراسة وصفية تحليلية للنساء العاملات في صناعة الأدوية، تعتمد على مقارنة وضع النساء بأقرائهن من الرجال العاملين في الصناعة ذاتها وفي الشركة نفسها.

باء - أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق التالي:

- ١- تقييم حصاد تجربة إسهام المرأة المصرية في صناعة الأدوية بأبعادها المادية والاجتماعية.
- ٢- التعرف على نوعية تحديات إسهام المرأة في تلك الصناعة.
- ٣- الاجتهاد في طرح رؤية مستقبلية لاسهام المرأة في صناعة الأدوية.

جيم - مجالات الدراسة

١- المجال البشري

(أ) في البداية تجدر الاشارة إلى أن نسبة الإناث اللواتي يعملن أكثر من ست سنوات على مستوى الجمهورية بلغت نحو ٧٧ في المائة طبقاً للتعداد الأخير الصادر سنة ١٩٨٦ بينما تزيد نسبة النساء العاملات في القطاع الحضري عن ذلك فتقرب من ١٢٥ في المائة؛

(ب) تحدد المجال البشري للدراسة في ١٥٠ مفردة من شركة تنمية الصناعات الكيماوية (سيدي)، وقد تم توزيع مفردات الشركة على أساس ٥٠ مفردة للعاملين بالشركة من الرجال و ١٠٠ مفردة للعاملات؛

(ج) يبلغ مجموع العاملين في الشركة ٤١٠٩ عمال من الجنسين، وتتألف قوة العمل في الشركة من ٢١٩٥ من الذكور (٥٣٤٢ في المائة) و ١٩١٤ من الإناث (٤٦٥٨ في المائة). وتعدّ هذه النسبة من التشغيل للإناث مرتفعة نسبياً بالمقارنة بالصناعات الأخرى حيث يلائم العمل في صناعة الدواء طبيعة المرأة. ففي قطاع الإلكترونيات تبلغ نسبة تشغيل النساء ٣٤٠ في المائة ولم تتجاوز ٢٩٢٨ في المائة على مستوى قطاع الانتاج بمصانع الإلكترونيات. وإذا حاولنا مقارنة نسبة تشغيل الإناث في النشاط الصناعي بصفة عامة في مصر بنسبة تشغيلها في صناعة الدواء نجد أن النسبة أفضل في هذه الصناعة، حيث تشير البيانات إلى أن نسبة تشغيل الإناث في النشاط الصناعي كله لا تتجاوز ٧٨ في المائة من إجمالي قوة العمل في هذا النشاط.

(د) وكما هو الحال في صناعة الإلكترونيات والصناعات الأخرى فإن نسبة تشغيل الإناث تتباين داخل كل صناعة باختلاف النشاط واحتياجات العمل، حيث يسود مفهوم مدى ملاءمة العمل لطبيعة المرأة في توزيع النساء على القطاعات المختلفة لكل شركة صناعية. فالعامل التي تتطلب مجهوداً عظيماً تصبح من نصيب الرجل وهكذا. وفي الشركة محل الدراسة تعمل المرأة بنسبة أكبر من نسبة الرجال في قطاع التغليف والتعبئة.

المجال المكاني

-٢

شركة تنمية الصناعات الكيماوية (سيد) هي من أكبر شركات القطاع العام (قطاع الأعمال حالياً).

المجال الزمني

-٣

استغرقت هذه الدراسة الفترة من أيلول/سبتمبر ١٩٩٢ حتى حزيران/يونيو ١٩٩٣.

الجوانب المنهجية للدراسة

-٤

التوصيف المنهجي

تعتبر هذه الدراسة من النوع الوصفي التحليلي الذي يعتمد على المسح بالعينة، وعلى المقارنة بين أوضاع كل من الرجال والنساء في تحليل وتشخيص إسهام المرأة العاملة في صناعة الأدوية في مصر.

وقد اعتمدت الدراسة على الطريقة العشوائية المنتظمة في سحب وتحديد موقع مفردات العينة بالأسلوب التالي:

(أ) حصر لأسماء جميع العاملين رجالاً ونساء والبالغ عددهم ٤١٠٩؛

(ب) تصنیف هذا العدد في قائمه احدهما للعاملين (٢١٩٥) والآخر للعاملات (١٩١٤)؛

(ج) وبالطريقة العشوائية المنتظمة تم سحب ٥٠ مفردة من قائمة الرجال ومائة مفردة من

قائمة النساء؛

(د) وروعي إعداد عينة بديلة للاستعانة بها في حالة عدم وجود المبحوث عضو العينة الأصلية أثناء التطبيق الميداني.

أدوات الدراسة

- ٢

تنوعت أدوات الدراسة ما بين الاستماراة المعدّة، والمقابلات، والملاحظة المباشرة.

(ا) الاستماراة

طبقت الدراسة الاستمارة التي أعدت من قبل، وقد اشتملت هذه الدراسة على جزأين، الجزء الأول خاص بالعاملين والعاملات بالمصانع التي ستطبق فيها الدراسة. والجزء الثاني خاص بالعاملات فقط. وقام بتطبيق استماراة الدراسة فريق من الباحثين الميدانيين،

(ب) مقابلة

استخدمت مقابلات المقتننة والمفتوحة مع المسؤولين في الشركة ورؤساء القطاعات الانتاجية. وقد استهدفت هذه مقابلات الحصول على بيانات حول الجوانب التالية:

- الهيكل الاداري للشركة؛
- الانتاج؛
- قدرات الشركة الذاتية؛
- اوضاع القوى العاملة؛
- اللوائح والقوانين؛
- اهم المشكلات التي تواجه الشركة؛
- نظام التدريب والبحوث؛
- التوقعات المستقبلية للتطوير.

(ج) الملاحظة المباشرة

اعتمد على الملاحظة المباشرة بهدف الحصول على بيانات حول الموضوعات التالية:

- نظام العمل بالشركة «الورديات»؛
- المجالات التي تعمل فيها المرأة؛

- برامج الخدمات وأنواع الرعاية المقدمة؛
- العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

مصادر الدراسة

-٣-

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات وتحليلها على عدة مصادر، إلى جانب الاستثمار، ومن أهم تلك المصادر:

- (ا) الوثائق والبيانات الاحصائية في الشركة محل الدراسة؛
- (ب) الحوارات والمقابلات مع المسؤولين؛
- (ج) تقارير المجالس القومية المتخصصة؛
- (د) بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء؛
- (هـ) القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١؛
- (و) الوثائق العلمية الخاصة بصناعة الدواء في مصر.

صعوبات الدراسة

-٤-

(ا) واجه التطبيق الميداني للبحث العديد من الصعوبات كان من أهمها، أن البحث أُجري في فترة انتقالية تمر بها الشركات محل البحث، سواء شركة النصر للتلفزيون والالكترونيات أم شركة تنمية الصناعات الكيماوية، حيث تزايدت مخاوف العاملين من إجراءات التحصيص الجارية وتحويلهما من شركتين تابعتين للقطاع العام إلى شركتين خاصتين، وما يستتبع ذلك من احتمال التخلص من العمالة الزائدة. وقد شكّل هذا الجو والتربّب الناشئ عنه صعوبة بالغة في اقناع العاملين في كل شركة بالتعاون لتحقيق هدف البحث حيث كان التساؤل يتردد من كل موقع، لماذا هذا البحث؟ ومن الجهة التي تجريه ولصالح من؟ إلى غير ذلك من التساؤلات التي عكست مناخ القلق من الأوضاع التي تمر بها الشركة في فترة الانتقال من القطاع العام إلى قطاع الأعمال؛

(ب) اتجه التفكير بداية إلى تطبيق استماره البحث الميداني في شركتين من الشركات العاملة في صناعة الدواء في مصر. وتقرر اختيار شركة تنمية الصناعات الكيماوية (سيد) وشركة النيل للأدوية بالأميرة في القاهرة، وهما من أكبر شركات القطاع العام (قطاع الأعمال حالياً). وقد تم بالفعل التردد على الشركتين في زيارات استطلاعية وتمهيدية تستهدف تهيئتهما لإجراء الدراسة الميدانية، إلا أن شركة النيل للأدوية، رفضت التعاون، أو السماح بدخول فريق البحث الميداني إلى الشركة أو الاحتكاك بالعمال أو حتى تدريب باحثين يتم انتقاوهم بمعرفتها، وصممت إدارة الشركة على استلام استماره البحث وأستيفائها بمعرفتها، مما دفع فريق البحث إلى استبعادها، وبسبب ضيق الوقت تم الاكتفاء بتطبيق استماره البحث بشركة تنمية الصناعات الكيماوية (سيد) التي سمح لها هيئة البحث بالدخول وتدريب العاملين بقسم التدريب على إجراء البحوث الميدانية بواسطة الاستمار وتطبيقاتها وفقاً لقواعد العلمية المتفق عليها.

(ج) وأخيراً تمثلت الصعوبة الأساسية في الحصول على تصاريح إجراء الدراسة الميدانية والتسيير استغرقت اجراءاتها ما يتراوح ثلاثة أشهر.

هاء - تعريف موضوع الدراسة

١ - صناعة الدواء في مصر

تحتفل نشأة وتطور صناعة الأدوية المصرية عن نشأة وتطور صناعة الدواء في العالم عامة، فعلى مدى القرن التاسع عشر وببداية القرن العشرين كانت المستحضرات الدوائية المصرية عبارة عن مستحضرات نباتية وحيوانية وبعض المستحضرات الكيميائية التي تضرب جذورها في عمق التاريخ، مستمدّة أصولها من مصر الفرعونية مثل الكافور، والكينا، والزيوت الطيارة، وأملاح المعادن (النترات - السلفون) في شكل غسول ومرأة وكمادات ولبخ، وكذلك من مصر العربية مثل الشيح، والعسل، والحبة السوداء باستخدام التقطر والإذابة والترسيب، حيث سادت مستحضرات وأساليب الدواء للأوائل من الأطباء والكيميائيين العرب، في الفترة من القرن التاسع إلى القرن الثاني عشر، أمثال الطبراني، والرازي، وابن سينا، وكذلك أمثال داود الانطاكي وابن البيطار في القرن الثالث عشر. ولم تظهر أولى المحاولات الفردية لانتاج أدوية ذات مواصفات نمطية في مصر إلا عام ١٩٣٣ بانشاء معمل أدوية حجازي.

وإذا أردنا التأريخ وتتبع تطور الصناعات الدوائية الحديثة في مصر فإنه يمكن القول أن القطاع الدوائي المصري الحديث مرّ بثلاث مراحل مختلفة من حيث التنظيم (١٩٣٤-١٩٩٠):

المرحلة الأولى من ١٩٣٤ إلى ١٩٦١، فترة ما قبل التأسيم

تسمى هذه مرحلة الشركات الخاصة (المساهمة-الأفراد)، ففي عام ١٩٣٩ قام بنك مصر بانشاء شركة مصر للمستحضرات الطبية، ثم تلاها بعد ذلك إقامة عدة شركات أخرى مثل: شركة ممفيس الكيميائية في عام ١٩٤٠ كمحاولة فردية، وشركة تنمية الصناعات الكيميائية (سيد) عام ١٩٤٧. كما ظهرت بعض معامل الأدوية الصغيرة ذات الامكانيات المحدودة والانتاج المتواضع.

وقد اقتصر دور الدولة آنذاك على سلطة منح تراخيص التداول للأدوية عن طريق قيامها بعمليّة تسجيل الدواء بالادارة العامة للصيدلة، بالإضافة إلى بعض الأنشطة الرقابية التي كانت تقوم بها المعامل المركزية التابعة لهذه الادارة.

وخلال هذه المرحلة تحدد هيكل التنظيم الاداري لصناعة الدواء على أساس أن يتولى وزير الصحة مسؤولية معامل المصل واللصاخ، والادارة العامة للصيدلة التي تشرف وتراقب بدورها معامل الأدوية المتوسطة والصغرى والشركات المساهمة الكبرى (مصر، ممفيس، سيد) وكذلك المستوردين والوكالاء والمكاتب العلمية.

وفي عام ١٩٥٣ تم تشكيل مجلس الانتاج والخدمات، الذي أجرى دراسة حول واقع مشكلة الدواء في مصر انتهت إلى أن مشكلة الدواء مرتبطة بالمشاكل الاقتصادية والصناعية من ناحية، وبالمشاكل الصحية والاجتماعية من ناحية أخرى. وفي عام ١٩٥٦ أُنشئت وزارة الصناعة، وفي نفس العام شُكّلت لجنة للنهوض بصناعة الدواء قامت بتجميع الدراسات السابقة. وبعد الانتهاء من ذلك أوصت بضرورة تكوين جهاز حكومي موحد يحل مشكلات الدواء استيراداً أو تصنيعاً وتوزيعاً وتنسيقاً.

وأُنشئت الهيئة العليا للأدوية في عام ١٩٥٧ لتتنسيق كل ما يتعلق بالأدوية وعلى الأخص حصر كميات الاستهلاك منها وتبويتها وتسجيل تداولها، وتنظيم ما يستورد منها. وتفرعت عن الهيئة لجنة التنفيذية لتصنيع الأدوية التي حدد اختصاصها بالعمل على النهوض بصناعة الأدوية في البلاد، والعمل على سد حاجة البلاد منها. وفي عام ١٩٦٠، صدر قرار جمهوري بقصر استيراد الأدوية على الهيئة العليا للأدوية، كما صدر قرار بإنشاء الشركة المصرية العامة لتجارة وتوزيع الأدوية التي اقتصر عليها توزيع الدواء.

وفي عام ١٩٦١، صدرت القوانين الاشتراكية وتم بموجبها إسهام الدولة عن طريق مؤسساتها الاقتصادية في رؤوس أموال مصانع الدواء الكبرى، وبذلك أصبح لها الإشراف على أكثر من ٩٥ في المائة من الانتاج الدوائي المحلي.

وفي نهاية مرحلة ما قبل التأمين كان حجم الصناعة الوطنية يساوي ٣٠ في المائة من إجمالي قيمة الاحتياجات الدوائية القومية، أما باقي الاحتياجات فكان يتم تغطيتها بالاستيراد.

المرحلة الثانية من ١٩٦٢-١٩٧٥

في مطلع هذه المرحلة أتم قطاع الدواء (عام ١٩٦٢)، وأُنشئت المؤسسة المصرية العامة للأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية، ولذلك يطلق البعض على هذه المرحلة اسم مرحلة المؤسسة النوعية العامة. وفي إطار عملية التأمين، تم الغاء المعامل الصغيرة التي لم تتوافق فيها الشروط والمواصفات الفنية للإنتاج، كما تم إدماج الشركات المتوسطة الحجم لتكون وحدات اقتصادية متكاملة، وأصبحت هذه الشركات والأنشطة الخاصة بتوفير الدواء تابعة للمؤسسة المصرية العامة للأدوية التي أتيح لها السيطرة الكاملة على موارد القطاع الدوائي المالية والبشرية والفنية، وصارت المؤسسة هي المسئولة عن عملية الحصول على المواد الأولية ومستلزمات الإنتاج لشركاتها سواء عن طريق إنتاج هذه المواد في شركات تابعة لها أو الحصول عليها عن طريق الاستيراد، وأصبح المجتمع الدوائي المصري يتكون من الشركات التالية:

- ٧ شركات قطاع عام لإنتاج الدواء؛
- شركتا قطاع عام لإنتاج الخامات ومستلزمات التعبئة؛
- شركتا قطاع عام تجارية للاستيراد والتخزين والتوزيع؛
- ٣ شركات قطاع خاص أجنبي/مصري مشترك؛
- مركز متخصص للبحوث والرقابة الدوائية.

وعند انتهاء هذه المرحلة كانت الصناعة الوطنية في بعض السنوات تغطي ٨٤ في المائة من الاحتياجات المحلية، وهذه مساحة كبيرة في السوق الدوائي. كذلك فقد نشطت معامل البحث بشركات الانتاج لتغذى الصناعة بالمستحضرات المصرية البديلة للمستحضرات المستوردة، وامتلاك الأسواق المصرية والعربية بالأدوية الوطنية المصرية بلغ عددها ١٣٥٠ مستحضرًا في نهاية عام ١٩٧٥. ولم يكن يتعدى هذا العدد ٢٠٠ مستحضر في عام ١٩٦٠. وزادت قيمة الاستهلاك الدوائي من الأدوية المحلية ١٧ ضعفًا من ٣٤ ملايين جنيه في عام ١٩٦٠ إلى ٧٤٣ مليون جنيه في عام ١٩٧٥، ووجدت المستحضرات الدوائية طريقها إلى الأسواق العربية والأفريقية، فبلغت قيمة الصادرات من الأدوية في نهاية عام ١٩٧٥ حوالي ١٩١ مليون جنيه أي ٣٥ في المائة من إجمالي قيمة الانتاج المحلي.

المرحلة الثالثة من ١٩٧٦ إلى مطلع التسعينيات

في بداية عام ١٩٧٦ ألغيت المؤسسة المصرية العامة للأدوية بهدف إعطاء الشركات التابعة لها القدر المناسب من حرية الحركة الذاتية لمواجهة ظروف ومتغيرات الانفتاح الاقتصادي. وتم إنشاء المجلس الأعلى لقطاع الدواء، ثم استبدل بهيئة القطاع العام للأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية التي تمارس وظيفة التخطيط الاستراتيجي والمتابعة وتقييم الأداء للقطاع بكلفة تنظيماته.

وفي بداية الثمانينيات تكونت عدة شركات بالقطاع الدوائي بلغ عددها ٢٤ شركة منها ١٣ شركة تأسست وفقاً للقانون ٤٣ للاستثمار العربي والأجنبي وهي كالتالي:

- ٦ شركات لانتاج الدواء؛
- شركتان لانتاج الكيماويات والخلاصات الطبية؛
- ثلاثة شركات لانتاج مستلزمات انتاج الدواء؛
- شركتان لانتاج المستلزمات الطبية؛
- تسع شركات تكونت وفقاً للقانون الشريك المساهم الجديد (رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١)؛
- شركة واحدة لانتاج الدواء؛
- شركة واحدة لانتاج الأدوية البيطرية.

وفي الوقت الراهن يتكون المجتمع الدوائي في مصر من الشركات الآتية:

- سبع شركات قطاع عام لإنتاج الدواء؛
- ثلاثة شركات قطاع مشترك مصرى/أجنبي لإنتاج الدواء؛
- شركتا قطاع مشترك (قطاع عام/قطاع خاص مصرى لانتاج الدواء)؛
- شركتا قطاع خاص لانتاج الدواء؛
- شركتا قطاع عام لانتاج الخامات ومستلزمات الانتاج الدوائية؛
- خمس شركات قطاع مشترك مصرى (قطاع عام/قطاع خاص) لانتاج الخامات والنباتات الطبية ومستلزمات الانتاج؛
- شركتا قطاع عام تجاريتان لاستيراد وتوزيع الأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية.

وفي إطار سياسات التحرر الاقتصادي صدر القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، الخاص بشركات قطاع الأعمال العام، والذي تحلّ بمقتضاه الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام والشركات التابعة لها، وكذلك الشركات التي كانت تخضع للقانون ٩٧ لسنة ١٩٨٣ والتي كانت تشرف عليها تلك الهيئات. وتتولى الشركة القابضة في قطاع صناعة الدواء سواء بنفسها أم من خلال الشركات التابعة لها عند الاقتضاء استئجار أموالها وتدبير ميزانياتها بنفسها في إطار سياسة الاصلاح الاقتصادي التي يجري تنفيذها. ومع ذلك، فإن آثار هذا التغيير على الشركة محل الدراسة لم تظهر بعد إذ لا تزال تنفذ لوائح وقوانين القطاع العام حتى الان.

- واو - وصف عام للشركة محل الدراسة

تُعد شركة تنمية الصناعات الكيماوية (سيد) التي أجريت فيها الدراسة الميدانية كنـمـوج للصناعة الدوائية، إحدى شركات القطاع العام التي تخضع حالياً لقانون قطاع الأعمال رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، وقد أُنشئت في عام ١٩٤٧، ولها مصنع في أسيوط وثلاثة فروع للبيع.

ويتكون مبنى الشركة الرئيس من أربع وحدات: وحدة تضم الجهاز الإداري وثلاث وحدات لبقية القطاعات الأخرى البالغ عددها ١٦ قطاع انتاج خلاف القطاع الإداري. وملحق بالمبنى الإداري مطعم ضخم يتسع لـ٥٠٠ عامل وعاملة في آن واحد.

كما يوجد بمقر الشركة مزرعة (حديقة) تقع على مساحة فدان مزروعة بمختلف أنواع النباتات، وحظيرة لحيوانات التجارب تقوم بتربية حيوانات التجارب الالزمة للتجارب البيولوجية.

ويتكون الجهاز الاداري للشركة من رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب ويقع على رأس قمة الجهاز الوظيفي. ورؤساء القطاعات المختلفة بالشركة البالغ عددها ١٧ قطاعا منها القطاع الاداري، والقطاع المالي، وقطاع إنتاج المستحضرات العقيمية، وقطاع تخليلي، والقطاع القانوني، وقطاع الامن، وقطاع التسويق، وقطاع التخطيط والمتابعة .١٠٠٠ الخ.

ويتبع كل قطاع من هذه القطاعات إدارة عامة يرأسها مدير عام ويتبعها مجموعة من الادارات طبقاً لنشاط القطاع وعلى رأس كل ادارة نائب مدير يساعدته مجموعة من العاملين الاخصائيين والفنانيين الذين تتعدد وتتنوع مسؤولياتهم الوظيفية بطرقية يصعب حصرها

فهناك أخصائي اداري وأخصائي دعاية وأخصائي تصدير، وأخصائي شؤون عاملين، كما يوجد المحاسب والمحامي والمراجع. وفي قطاع الانتاج يوجد رئيس ملاحظين وملاحظ ومساعد معامل، وفني رقابة وانتاج وبحوث، ومندوب مبيعات ومخزن وهكذا.

ويجري العمل في الشركة، باستثناء الأصناف، بنظام الوردية الواحدة حيث ينتهي يوم العمل السادسة
الثالثة بعد الظهر، ويمكن في بعض القطاعات الانتاجية زيادة ساعات العمل، إذا طلب الأنصار ذلك.

زاي - القوى العاملة في الشركة

يبلغ عدد العاملين والعمالات، في الشركة ٤١٠٩ منهم ٧٥٠ في مصنع أسيوط و ٢٠٠ في الفروع الثلاثة للشركة. وبذلك يبلغ إجمالي العاملين في مقر الشركة الرئيس بالطالبية ٣٠٥٩ عاملًا وعاملة من جميع المستويات الوظيفية.

حاء- الامكانيات الفنية للشركة

١- مستويات الانتاج

لدى انشاء هذه الشركة في عام ١٩٤٧، لم يتتجاوز رأس مالها ١٠٠ ٠٠٠ جنيه مصرى، وزاد رأس مالها باطراد فبلغ ثلاثة ملايين جنيه في عام ١٩٧٥ وارتفع إلى عشرين مليون جنيه في عام ١٩٩٣.

وتسعى الشركة جاهدة منذ إنشائها إلى تحقيق الأهداف التالية:

- (أ) إحلال الدواء المحلي تصنيفاً وتجارة محل الأدوية المستوردة؛
- (ب) انتاج الأدوية الفرعية الأساسية للعلاج؛
- (ج) العمل على إجراء البحوث الدوائية لتصنيع وتخليق بعض المواد الخام أو بعض المستحضرات الجديدة؛
- (د) التعاون مع أساتذة الطب والمصيدة في إيجاد مستحضرات تعالج الأمراض المت渥نة؛
- (هـ) الاهتمام بصناعة الدواء لسد حاجة البلاد والتصدير؛
- (و) الاهتمام برفع المستوى العلمي والعملي للعاملين بالشركة.

وكما أشرنا من قبل توجد في الوقت الراهن العديد من الشركات العامة والخاصة والمشتركة في مصر تعمل أيضا على تحقيق مثل هذه الأهداف، وبالتالي تدخل مع شركة (سيد) في منافسة حادة في مجال انتاج وتجارة الدواء.

ومن هذه الشركات العامة: شركة النيل للأدوية، وشركة النصر للكيماويات، وشركة القاهرة للأدوية، والشركة العربية للأدوية، وشركة ممفيس الكيماوية، وشركة العبوات الدوائية. ومن الشركات المشتركة الشركة المصرية الدولية للأدوية، والشركة العربية للعبوات الدوائية، والشركة العربية للكبسول (الجيلاتيني). ومن الشركات الخاصة المنافسة للشركة محل الدراسة شركة سويس فارما، وشركة هووكست، وشركة فايرز، وشركة سكوب، وشركة الصناعات المتطورة.

وقد سعت الشركة إلى انتاج المضادات الحيوية ويعطي انتاجها الحالي أكثر من ٧٥ في المائة من الاستهلاك المحلي، كما تخصصت الشركة في انتاج الهرمونات بمختلف انواعها بالتعاون مع شركات عالمية.

ويقسم إنتاج الشركة الى قسمين: صناعة محلية من اختراع الشركة بنسبة ٩٨ في المائة والقيمة بموجب عقود مبرمة مع بعض الشركات الأجنبية بإنتاج البنسلين والبلهارسيا، وأدوية المعدة (٢ في المائة). وتهدف هذه العقود الى:

اكتساب معرفة وخبرات بالأدوية الحديثة وحق تصنيعها وتسويتها نظير عمولة معينة تتلقاها الشركة صاحبة الاختراع. ويتم عن طريقها تصنيع بعض المستحضرات باستيراد الخامات وتصنيعها محليا.

وقد تطور الانتاج تطوراً كبيراً في الشركة. ففي عام ١٩٥٢ كان اجمالي قيمة انتاج الشركة ١٧٠٠٠ جنيه، وارتفع في عام ١٩٧٦ الى ١٢٩٢٢٠٠ جنيه. وفي عام ١٩٩٢ بلغت قيمة الانتاج ١١٩ مليون جنيه منها ٥٠ مليون من المواد المستوردة و ٦٩ مليون من المواد المحلية. وبلغ عدد المستحضرات التي تنتجهما الشركة ٢٨٥ مستحضرًا من مختلف انواع الادوية.

طاء- مشكلات الشركة

ومن أبرز المشكلات الاقتصادية التي تواجه الشركة أن البيع لا يتناسب مع حجم الانتاج الكبير بسبب المنافسة من الشركات الأخرى. فهي تنتج نفس الادوية وبنفس الفاعلية ولكن بسميات مختلفة، ويوجد في الشركة حاليا مخزون سلعي كبير تجد الشركة صعوبة في تصريفه.

أولاً- الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية

ألف- الخصائص الديمغرافية

تعتبر الخصائص الديمغرافية للمرأة العاملة بصفة عامة، وللمرأة المصرية العاملة بصفة خاصة، مؤشرا هاما الى المضامون النوعي لدور المرأة الاجتماعية والاقتصادية.

فرغم ما افصحت عنه القراءة الكمية لبيانات التركيب العمري والحالة الزوجية من أن غالبية العاملين والعاملات متزوجات، لا توجد فروق جوهرية بين متوسط عمر العاملين، إذ بلغ ٤٦٢ سنة للعامل و ٣٧٣ سنّة للعاملة. ونتائج اختبار χ^2 (باستخدام برامج احصائية جاهزة) كانت ٤١٢ وبالتالي غير ذي دلالة، أي انه لا توجد فروق تذكر بين الجنسين في التركيب العمري لكلا منهما.

هذا بالإضافة الى أن النتائج الرقمية للانحراف المعياري لكل من المجموعتين كانت متقاربة حيث بلغت ٩٧٩ للعاملين و ٨٣٩ للعاملات.

ورغم كل ذلك أسفرت القراءة الكيفية لنفس البيانات عن أن التركيبة العمرية للنساء العاملات في إطار المجتمع المصري ومحدداته الثقافية تعكس دلالات اجتماعية لمعاناة المرأة العاملة من تعددية الأدوار والازدواجية في أدائها.

١ - العمر والحالة الاجتماعية

(أ) يوجد أكبر عدد من النساء العاملات في الفئة العمرية ٤٠-٥٠ سنة إذ بلغ عددهن ٤٢ امرأة أي نحو ٤٢ في المائة من المجموع الكلي للنساء العاملات. وغالبية تلك الفئة هن من المتزوجات أو الأرامل أو المطلقات وأقلهن (امرأتان فقط) لم تتزوجا. ويعني ارتفاع عدد النساء في تلك الفئة العمرية المتقدمة تقلص دورهن كأمهاهات مسؤوليات عن رعاية وحضانة الأطفال مما أتاح لهن فرصة الانخراط في العمل؛

(ب) يرتفع عدد النساء في الفئة العمرية ٣٠-٣٥ الى ٣٥ امرأة (٣٥ في المائة)، غالبيتهن من المتزوجات والقلة (عشر نساء) غير متزوجات. ويرجع ارتفاع عدد النساء العاملات في تلك الفئة العمرية الى ارتفاع معدل سن زواج المرأة العاملة؛

(ج) ينخفض عدد النساء العاملات الى ١٩ امرأة (١٩ في المائة) في الفئة العمرية ٣٠-٤٠ والتي تتميز بكون غالبية نسائها من المتزوجات أو الأرامل والمطلقات، وتعتبر تلك الفئة العمرية من النساء، في ظل ارتفاع معدل الزواج، في مرحلة الإنجاب ورعاية الأم لاطفالها، وهنا يتناقض دورها كأم مع دورها كعاملة تسهم في العملية الانتاجية وخاصة في ضوء النقص في خدمات رعاية الطفولة، وتميل المرأة الى إعطاء أولوية للأمومة ولدورها التقليدي في الإنجاب على حساب دورها الانتاجي، لذلك يقل في تلك الفئة العمرية عدد العاملات مقارنة بالفئات العمرية الأخرى؛

(د) تتجسد مشكلة رعاية الأطفال في النتائج البيانية التي أظهرت أن ثلث نساء فقط (نحو ٩٤ في المائة) يترکن أولادهن في حضانة العمل، وأنأغلبية الأمهات (١٧ امرأة، نحو ٥٣ في المائة) يرسلن أولادهن الى حضانة خاصة، وامرأتين فقط (نحو ٣٦ في المائة) تلجان الى حضانات الحكومة؛

(هـ) يتضح من النتائج البيانية أن أكثر من ثلث النساء المتزوجات بقليل (١٩ امرأة، نحو ٣٤ في المائة) يعتقدن ان إنجاب الأطفال يعتبر من المشكلات التي تعرقل إسهامهن في العمل، وقد يكون هذا هو السبب في إقبال أكثر من نصف النساء العاملات بقليل (نحو ٥١ في المائة) على استخدام وسائل منع الحمل؛

(و) إن الاختلاف في التسلسل الكمي لفئات التركيب العمري بين الرجال والنساء يدل على أن عدد الرجال العاملين يتزايد من فئة عمرية الى فئة عمرية أكبر، حتى الاقتراب من مرحلة الاحالة على المعاش عندما يبدأ عدد العاملين في التناظر، في حين أن عدد النساء في تسلسل الفئات العمرية يتراجع بين الانخفاض والارتفاع طبقاً لوضعهن الاجتماعي ونوعية واجباتهن وأولوياتها.

وتؤكد النتائج البيانية المتعلقة بعمر العاملات وقت الالتحاق بالعمل لأول مرة على أن ٤٢ في المائة منها منهن كنّ من الفئة العمرية ٤٠-٥٠ ونحو ٣٣ في المائة كان عمرهن يتراوح ما بين ٢٠ و ٣٠ سنة، وقد يستلزم الأمر معرفة الفترة الزمنية التي استغرقها البحث عن عمل. ونستقرئ من بيانات البحث عن العمل أن غالبية النساء (٧٨٪ في المائة) لم يستغرقن وقتاً في البحث عن العمل، وأن ٣٪ في المائة منها أمضين ما بين سنة وخمس سنوات في البحث عن عمل.

أما بقصد الخاصية الديمغرافية الأخيرة محل اهتمام دراستنا الحالية وهي الحركة المكانية لكل من المجموعتين النسائية والرجالية، فإنه يتبيّن من النتائج البيانية أن خصوصية صناعة الأدوية تفرض نفسها على نوعية العاملين فيها من الذكور والإناث. ولذلك لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث تؤخذ في الاعتبار على أساس محل الولادة والإقامة الحالية والسابقة كمؤشرات لعملية الهجرة والأصول الريفية للعاملين من الجنسين.

وتشهد بيانات اختبار χ^2 على صحة تفسيرنا. فقد اتضح أن نتيجته بالنسبة لمحل الميلاد هي ٤٣٢ ولمحل الإقامة الحالي ٣٨٨، ولمكان الإقامة السابقة ٣٦٢. وهذا يعني أنه لا توجد فروق جوهرية بين العاملين والعاملات في الحركة المكانية.

باء- الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

١- الأسرة المعيشية والإعالة

تعتبر الأسرة وحدة اجتماعية أساسية في تشكيل المجتمع، تتأثر وتنتفاع في شكلها ووظائفها وأدوارها بتركيبة المجتمع الاقتصادية والاجتماعية. بمعنى آخر، إن شكل الأسرة ووظائفها يتغير بتغيير السياق والحدث الاجتماعي.

ويعني بالأسرة المعيشية محل دراستنا:

(أ) الأسرة النووية: التي تتكون من الأب والأم والأولاد المعالين أو غير المعالين الذين يكُونون فيما بينهم وحدة اجتماعية اقتصادية؛

(ب) الأسرة الممتدة: وتتكون من الأب والأم والأولاد المتزوجين والأحفاد. وقد يدخل فيها الأخ وزوجته وأولاده أو الأخ أو الأم أو الأب. ويكون أعضاء الأسرة فيما بينهم وحدة اجتماعية اقتصادية؛

(ج) الأسرة المشتركة: وأساسها المرأة أو الرجل، وقد يشاركونها أو يشاركونه أحد أو بعض الأقارب على أن يكونوا فيما بينهم وحدة اجتماعية اقتصادية؛

ويمكن استقراء التالي من البيانات المتاحة:

(د) تقارب عدد أفراد الأسرة المعيشية والأفراد المعالين لكل من العاملين والعاملات، فلقد بلغ متوسط عدد أفراد الأسرة المعيشية للعامل ٥٥٢ أفراد، بينما لم يتجاوز متوسط عدد أفراد الأسرة المعيشية للعاملة ٤٨٢ أفراد. ومتوسط عدد الأفراد المعالين للعامل ٤٢٤ أفراد وللعاملة ٣٦١ أفراد. كما تبيّن صغر حجم الأسرة المعيشية لغالبية المجموعتين.

وقد يكون صغر حجم الأسرة المعيشية مؤشرًا على أن النمطين السائدين للأسرة المعيشية هما الأسرة النووية أو المشتركة. وهذا النمطان من الأسر المعيشية يعبران عن متطلبات التغير الاجتماعي الذي طرأ على المجتمع المصري خلال الحقب الأخيرة.

كما نستقرع من البيانات ذاتها تقارب متوسط عدد الأفراد المعالين لكل من العاملين والعاملات الذي بلغ ٢٤ افراد للمجموعة الأولى ولم يتجاوز ٣٦ للمجموعة الثانية.

ونعتقد أن هذا التقارب يدل على الاستقلال الاقتصادي للمرأة الزوجة أو الأم أو الابنة أو الاخت، وأيضاً على مشاركتها في إعالة الأسرة المعيشية التي تنتمي إليها.

وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى متوسط عدد الأفراد المعالين للعاملات غير المتزوجات، إذ يتجسد مؤشر إعالة المرأة للأسرة في دعمها لميزانية الأسرة. وقد أظهرت البيانات أن غالبية النساء (٧٦ في المائة) يسهمن بالنصف أو أكثر في ميزانية الأسرة وأن ١٦ في المائة منهن يسهمن بأقل من نصف الميزانية، وذكرت ثمانين نساء فقط أنهن لا يسهمن في ميزانية الأسرة على الإطلاق.

وفي محاولة معرفة أكثر الفئات النسائية إسهاماً في ميزانية الأسرة تبين أن المتزوجات يمثلن الغالبية في الأسهام في ميزانية الأسرة سواء كان قدر المساعدة يمثل نصف الميزانية أو أكثر أو أقل من نصفها.

ومما لا شك فيه أن عمل المرأة وإسهام غالبيتهن بشكل أو آخر في ميزانية الأسرة يعطيهن الفرصة للمشاركة في اتخاذ بعض القرارات الأسرية. فلقد اتضح من البيانات أن غالبية النساء يشاركن في اتخاذ قرارات تعليم الأبناء وفي أوجه الإنفاق للأسرة، وفي بيع وشراء الممتلكات، وزواج الابناء والبنات.

- ٢ - التعليم

تشير نتائج بيانات التعليم عدة تساؤلات هامة تتعلق بالوقفة النقدية التقييمية لعمل المرأة في إطار المحددات التالية:

- (أ) مدى قيمة وتقدير المؤهلات العلمية التي تحصل عليها المرأة مقارنة بالرجل؛
- (ب) أثر المتغيرات الاجتماعية على عمل المرأة وخاصة الهجرة الخارجية؛
- (ج) مدى ودرجة رضا المرأة عن عملها ومكانتها الوظيفية.

ويتبين من قراءة البيانات ارتفاع عدد العاملات الحاصلات على شهادات الدراسة الاعدادية والثانوية (٢٨ في المائة و ٣٨ في المائة على التوالي) من إجمالي النساء العاملات، بينما بلغت نسبتا الرجال ١٠ في المائة للشهادة الاعدادية و ٢٢ في المائة للشهادة الثانوية.

هذا بالإضافة إلى ارتفاع عدد الرجال الملمين بالقراءة والكتابة الذين بلغت نسبتهم ٣٢ في المائة من المجموع الكلي لهم مقابل ٦ في المائة للنساء الملمات بالقراءة والكتابة.

وفي محاولة معرفة العلاقة بين التعليم والعمر يتضح أن غالبية النساء الحاصلات على الشهادات الابتدائية أو الاعدادية أو الثانوية العامة تقع في الفئتين العمرتين ٢٠-٣٠ سنة و ٤٠-٥٠ سنة. كما يتضح أن عدداً كبيراً من الرجال الأميين والممكين بالقراءة والكتابة والحاصلين على شهادة الدراسة الابتدائية تقع أعمارهم في الفئة العمرية ٤٠-٥٠ سنة. هذا إلى جانب ما أسفرت عنه نتائج كا (٢٧) من دلالات على وجود فروق في المستوى التعليمي لصالح المرأة.

وقد تفسّر تلك النتائج بمحاولة طرح بعض التساؤلات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة قبل التعميم.

هل يرجع ارتفاع عدد النساء الحاصلات على مؤهلات متوسطة مقارنة بعدد الرجال الحاصلين على نفس المؤهلات إلى أحد الأسباب التالية:

- عدم تقدير المؤهلات العلمية للمرأة بنفس الدرجة التي تقدر بها مؤهلات الرجل العلمية؟
- أو عزوف الرجل حامل الشهادة المتوسطة عن العمل في تلك الوظائف والمهن؟
- أو هجرة الرجل حامل الشهادة المتوسطة للعمل في الدول العربية؟
- أو ربما رضا المرأة الحاصلة على المؤهل المتوسط بالعمل في مهام ووظائف لا يُقبل عليها قرينهما الرجل من حاملي نفس المؤهل العلمي؟

المسكن - ٣

تدل النتائج على أن أقل من نصف المجموع الكلي للرجال (٤٢ في المائة) يمتلكون المسكن الذي يقيمون فيه مقابل ٢٥ في المائة فقط من إجمالي عدد النساء.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في إطار مسؤولية الرجل المادية والاجتماعية في توفير متطلبات المنزل.

ثانياً- خصائص وظروف العمل والانتاج

ألف- خصائص العمل

يتركز نقاش محور الخبرة على تحليل ومعالجة البيانات المتعلقة بما يلي:

أظهرت قراءة البيانات أن الغالبية العظمى من النساء (٩٢ في المائة من المجموع الكلي لهن) لم يعملن قبل التحاقهن بعملهن الحالي، وأن أقل من نصف عدد الرجال (٢٣ رجالاً بنسبة ٤٦ في المائة من المجموع الكلي لهم) لم يلتحقوا بأعمال سابقة.

كما تبيّن أن ما يقرب من ربع الرجال ٢٢ في المائة كانوا يعملون في القطاع الخاص قبل التحاقهم بعملهم الحالي، بينما كان ١٢ في المائة من الرجال يعملون في القطاع العام، ثم تفاوت عدد من عملوا في القطاع الخاص والعام عدة مرات (ما بين ٨ في المائة و ٢ في المائة)، كما أشار إليه نحو ٦ في المائة من المجموع الكلي للرجال الذين التحقوا بأعمال سابقة إلى أنهم كانوا يعملون في الزراعة قبل مهنتهم الحالية.

أما النساء اللواتي كن يعملن قبل الالتحاق بالمهنة الحالية فيلاحظ أن عددهن انحصر في ثمانٍ عاملات كن يعملن مدرسات.

ونشير إلى أن أكبر عدد من النساء اللواتي لم يعملن من قبل أدى إلى الاجتهاد في معرفة حالتهم التعليمية وأعمارهن والفترة التي أمضينها في البحث عن العمل، ومقارنهن في كل ذلك بأقرانهن من العاملين الرجال.

وأظهرت البيانات ما يلي:

(أ) ارتفاع عدد الرجال المعينين لأول مرة، من فئتي الأمّي والمُلّم بالقراءة والكتابة إلى ٣٩ في المائة أكثر من ثلث المجموع الكلي للرجال المعينين لأول مرة، مقابل انخفاض عدد النساء اللواتي عُينن لأول مرة من الأمّيات والمُلمّات بالقراءة إلى ٨٧ في المائة من المجموع الكلي للنساء المعينات لأول مرة؟

(ب) في المقابل، تشكّل النساء المعينات لأول مرة والحاصلات على شهادة متوسطة (ابتدائية، ثانوية) الغالبية العظمى منهن، فقد بلغت نسبتهن ٩١ في المائة من المجموع الكلي للمعينات لأول مرة.

وينخفض عدد الرجال الحاصلين على شهادة متوسطة ومعينين لأول مرة إلى أقل من ثلثي إجمالي تلك المجموعة (٦٠ في المائة).

وقد يرجع ارتفاع عدد النساء المعينات لأول مرة من الحاصلات على شهادات متوسطة مقابل انخفاض عدد أقرانهن من الرجال إلى ضعف صورة انتاج المرأة لدى الرجال والمجتمع المدني، وإلى عامل الهجرة كما سبق أن أشرنا. وفي قراءة أخرى للمعلومات عن الحالة التعليمية للمعينين والمعينات لأول مرة في إطار إشكالية التعليم، يتبيّن من ارتفاع عدد العاملين والعاملات الحاصلين على الشهادات المتوسطة والشاغلين لمهام وأعمال يقوم بها الأمّي أو المُلّم بالقراءة والكتابة، وجود قدر من عدم

التناسب بين فلسفة وسياسات التعليم وبين احتياجات العمليات الانتاجية من مختلف المستويات التعليمية.

وتأكد مصداقية قراءتنا أن أكبر عدد من المعينين لأول مرة (٤٧% في المائة) والمعينات لأول مرة (٨% في المائة) أمضوا ما بين سنة وخمس سنوات في البحث عن عمل. أما الأئميين والأئميات فلم يعانون بنفس القدر في البحث عن العمل، إذ دلت البيانات على أن قلة ضئيلة من كلا المجموعتين هم الذين عانوا في البحث عن العمل.

٢- سنوات الخدمة

أظهرت البيانات أن حوالي ربع المجموع الكلي لكل من مجموعتي العاملين والعاملات (٣٥% في المائة) تراوحت مدة خدمتهم ما بين خمس وعشرين سنة، إضافة إلى تقارب متوسط مدة الخدمة لكل منهما، فلقد بلغت ١٦.٧٢ سنة للعاملين و ١٦.١ سنة للعاملات.

كما أظهرت البيانات المتعلقة بالعمر ومدة الخدمة أن مجموعتي العاملين والعاملات متقاربتين في ذلك. كما تبيّن أن المجموعتين متقاربتان في البيانات المتعلقة بالعمر ومدة الخدمة، وأن أكبر عدد من كل من المجموعتين هم من الفئة العمرية ٤٠ - ٥٠ وأن مدة خدمتهم قد تجاوزت عشر سنوات.

٣- المهارات الانتاجية ومستوى الإعداد

يستلزم التعرّض لدراسة وتحليل العملية الانتاجية معرفة التالي:

(أ) أظهرت البيانات أن غالبية النساء العاملات (٨٢% في المائة من المجموع الكلي لهن) يعملن في الأقسام الانتاجية، وأن أقل من نصف عدد الرجال العاملين (٤٤% في المائة من المجموع الكلي) يعملون في تلك الأقسام؛

(ب) كما أظهرت البيانات ذاتها أن هناك ارتفاعاً نسبياً في عدد النساء اللواتي يعملن في مجال شؤون الأفراد والعاملين. فلقد بلغ عددهن نحو ١٤% في المائة من المجموع الكلي للنساء العاملات؛

(ج) واتضح من قراءة النتائج تميّز النساء عن الرجال في استخدام الآلات الميكانيكية؛

(د) بالإضافة إلى أن غالبية النساء (٧٩% في المائة من المجموع الكلي لهن) يعتمدن على أيديهن في أداء عملهن، مقابل ما يقرب من ثلثي عدد الرجال (٦٤% في المائة من المجموع الكلي لهم)؛

(هـ) كما أظهرت البيانات أن غالبية النساء اللواتي يعتمدن على أيديهن في أداء عملهن هن من حملة الشهادات المتوسطة (الابتدائية بنسبة ٣٥% في المائة، والاعدادية بنسبة ٣٤% في المائة، والثانوية العامة بنسبة ٣١.٦% في المائة، وأن أكبر عدد من الرجال الذين يعتمدون على أيديهم (٥٧% في المائة) كانوا من فئة المُلِمِّين بالقراءة والكتابة؛

(و) وأشارت النتائج الى أن أكثر من نصف عدد النساء بقليل (٥١ في المائة) يتتركز عملهن الأساسى في أعمال التشغيل، وأن أقل من ربع عددهن بقليل (٢٤ في المائة من المجموع الكلى للعاملات) يكلفن بالأعمال الرقابية والمراجعة. وفي المقابل، تنوّعت المهام الرئيسية للعاملين من الرجال بين مختلف الأعمال والمهام بالشركة.

وعند إعادة قراءة نتائج تلك البيانات يمكن استنتاج الآتي:

- يرجع ارتفاع عدد النساء اللواتي يستخدمن الأيدي في أداء عملهن الى تميّز النساء بخاصية التمازز والتناسق العضلي في استخدام الأيدي؛

- يرجع ارتفاع عدد النساء اللواتي يستخدمن الآلات الآوتوماتيكية الى تميّزهن بقدرة الملاحظة.

تُشار حول سبب ارتفاع عدد النساء من حملة الشهادات العليا واللواتي يعتمدن على أيديهن تساؤلات عدّة تحتاج الى مزيد من البحث قبل الانتقال الى التعميم مثل:

- ما هو العائد من حصولهن على شهادة تعليمية بدرجة معينة باستثناء التعود على النظام والقدرة على التعلم؟

- ما هي العلاقة بين التعليم ونوعية الأداء؟

نعتقد أن هذا التساؤل مطروح على مستوى سياسات التعليم في المجتمع المصري بصفة عامة، وعلى مستوى المرأة بصفة خاصة. بالإضافة الى التفرقة بين الرجال والنساء المتعلمات في شغل بعض الوظائف، مما يؤدي الى اضطرار بعض النساء المؤهلات الى قبول مهن ووظائف أدنى من مستواهن التعليمي.

٤- حوافز تحسين الأداء

بالانتقال الى حوافز تحسين الأداء يتضح من النتائج البيانية أنه لا توجد فروق تذكر في حوافز تحسين الأداء بين المجموعتين، وأن معايير الحوافز متقاربة الى حد كبير، فغالبية أفراد المجموعتين تؤكد أن أهم حواجز الأداء هو ثناء الرؤساء وزيادة الأجور.

٥- الاشراف

رغم ما يوضحه اختبار كا٢ و ٧ من عدم وجود فروق تذكر بين العاملين والعاملات في ممارسة المهام الإشرافية، فإن القراءة الكيفية للبيانات تظهر وجود بعض الفروق الطفيفة بين الجنسين في العملية الإشرافية تُعتبر مؤشرا الى حد ما على التفرقة بين الجنسين في ممارسة المهام الإشرافية. والدليل

على ذلك أن الغالبية العظمى من النساء (٩٤ في المائة) لا يمارسن هذا النوع من المهام، بينما يمارسها غالبية الرجال (حوالي ٨٦ في المائة من إجمالي عددهم). يضاف إلى ذلك تنوع المهام الإشرافية لبقية الرجال ما بين الإشراف على أقل من عشرة من العمال (١٠ في المائة من مجموع الرجال) أو الإشراف على ٢٠ عاملًا أو عشرة عمال (حوالي ٢ في المائة لكل منها على التوالي).

باء- ظروف العمل

١- ساعات العمل (الدوام والساعات الإضافية)

تبين الزيارات الميدانية إلى المصنع أن ساعات الدوام في العمل تبدأ في الساعة الثامنة صباحاً وتنتهي في الساعة الرابعة ظهراً، وأن العمل خارج ساعات هذا الدوام يعتبر عملاً إضافياً.

ويتضح من البيانات ومن استخدام البرامج الاحصائية الجاهزة (اختبار T) أنه رغم قلة عدد النساء اللواتي لا يعملن ساعات إضافية قليلة (لم يتجاوز ٣٧ في المائة من المجموع الكلي للعاملات)، مقارنة بأقرانهن من الرجال (نحو ٤٠ في المائة من المجموع الكلي للرجال)، فقد بلغ متوسط عدد ساعات عمل الرجل الإضافية خلال الشهر السابق على البحث نحو ٢٢٧٦ ساعة مقابل ١٩٩٨ ساعة عمل إضافية للنساء.

وقد يفسّر تفوق الرجل النسبي في عدد ساعات العمل الإضافية بالألعاب المنزليّة التي تُشغّل كاهل العاملات والتي تدع لهن فرصة لمشاركة الرجل في ساعات إضافية.

وفي محاولتنا معرفة نوعية عمل كل من الرجال والنساء الذين يعملون ساعات إضافية أو يعملون أثناء العطلات الرسمية، اتضح أن غالبية المجموعتين هم من العاملين في الأقسام الانتاجية أو الأقسام الهندسية والخدمات. وهذا يعني أن هذه أقسام حيوية وفي حاجة إلى مزيد من عدد ساعات العمل. كما يدل على أن المرأة تُدّلل للرجل إلى حد ما في هذا النوع من العمل رغم أعبائها التي سنشير إليها فيما بعد بالتفصيل.

٢- الأجزاء

أما فيما يتعلق بحق العاملين والعاملات في الحصول على الأجزاء بأنواعها المختلفة فيلاحظ من البيانات ومن نتائج اختبار (T) وجود فروق واضحة بين العاملين والعاملات، بل يلاحظ أيضاً أن كلاً من المجموعتين قد لا يستعمل الحق القانوني في الأجزاء بغية تحسين العائد المادي من العمل.

ويظهر هذا المؤشر بصورة واضحة في عدم استفادة النساء من حقهن في إجازة «الأمومة» وذلك لتدعيم دخلهن.

ويسترجي النظر إسهام المرأة في دعم دخل الأسرة هذا الإسهام الذي يعتبر من أهم التحديات التي تزيد في تعقيد إشكالية تعدد أدوار المرأة وازدواجيتها، وما يصاحب ذلك من مشكلات تتعلق بمضمون أدائها داخل الأسرة وخارجها.

التدريب

-٣-

تعنى الشركة منذ إنشائها بالتدريب وبالبعثات للعاملين بالاعقسام الانتاجية فترسلهم للتدريب في مراكز البحوث والجامعات، وفي العديد من مصانع الأدوية في الخارج، كما تستعين الشركة بمستشارين في كافة فروع الطب الصيدلة. وقد أظهرت الحوار مع العاملين بإدارة التدريب في الشركة أن فرص التدريب خارج القطر أصبحت محدودة بسبب مشكلات التمويل والديون التي تعاني منها الشركة.

وفي محاولة التعرّف على الفروق بين العاملين والعمالات في الالتحاق بالدورات التدريبية يتضح من البيانات أنه بالرغم من ارتفاع عدد العاملات اللواتي التحقن بدورات تدريبية داخل القطر إلى ٤٥ في المائة من إجمالي النساء العاملات مقارنة بأقرانهن من الرجال فقد انحصر عددهم في أقل من ربع (٢٤ في المائة) المجموع الكلي لهم، إلا أن البيانات الاحصائية توضح تنوع خلفيات الخبرة المهنية للرجال المتدربيين مقارنة بالنساء اللواتي انحصرت خلفياتهن في أعمال التشغيل والمراجعة والرقابة.

ونعتقد أن تلك النتيجة تتفق مع وجود غالبية النساء في العمل بأقسام الانتاج التي تعتمد على اليدين وفي أقسام المراجعة والتشغيل دون العقسام الأخرى في المصانع.

وتوضح البيانات تميّز الرجل وتمتّعه بالبرامج التدريبية خارج القطر (١٨ في المائة من المجموع الكلي للرجال الذين تدرّبوا في مقابل ٦ في المائة من النساء المستفيدات من التدريب).

كما تشير البيانات التفصيلية إلى أن غالبية الرجال المتدربيين خارج القطر يعملون في أقسام التشغيل والرقابة والمراجعة.

ومن المنطقي تفسير تميّز الرجل عن المرأة وتمتّعه بالبرامج التدريبية خارج القطر في إطار هموم المرأة العاملة، وهموم الزواج والأمومة، وفي إطار إشكالية تعدد أدوار المرأة وإذدواجيتها التي تتعرض لها كثيراً في مجال دراستنا هذه وفي المجالات الأخرى المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية والثقافية والسياسية.

الدخل (الأجور)

توصلت بعض الدراسات إلى نتيجة مؤداها أنه توجد فروق بين أجور العاملين والعمالات. ولكن تتضح من استقراء بيانات دراستنا الحالية أن الفروق في مفردات الأجر ليست لها دلالة تذكر سواء على مستوى التفسير الاقتصادي أو الاجتماعي. وتبين مراجعة البيانات أن جميع العاملين يشتغلون في تقاضي مرتباتهم وأنه لا توجد فروق بين العاملين والعمالات في الحصول على هذا النوع من المرتبات وفي متطلبات التقى أيضاً.

وتساوت تقريرياً بحسب العاملين والعمالات الذين يتتقاضون الأجور الإضافية (٢٦ في المائة، ٢٥ في المائة) ولكن تفاوت متطلبات هذه الأجور الإضافية لصالح العاملات.

وفيما يتعلق بالمكافآت وجدت فروق في نسبة العاملين والعاملات الذين يتتقاضون المكافآت (٥٠ في المائة، ٦٩ في المائة) وذلك لصالح العاملات.

ووجدت فروق أيضاً في متوسطات المكافآت التي يتتقاضونها، وذلك لصالح العاملات.

أما بالنسبة للتعويضات فقد حصل ٥ في المائة من العاملات على تعويضات ولم يتلق العاملون شيئاً منها.

وتتساوى العاملون والعاملات في إجمالي دخولهم. ولم توجد فروق في متوسطات إجمالي هذه الدخول.

وللتتأكد من هذه النتائج روعي نموذج افتراضي يتضمن مجموعة من المتغيرات المستقلة والمؤثرة على نمط الأجر والمستمدة من المعلومات التي رصدت من قبل عن كل من تاريخ الالتحاق بالعمل أو العقدية، والمهمة الرئيسية التي يقوم بها العامل ومستوى التعليم والسن وأخيراً الجنس. وقد تلا ذلك إجراء تحليل للانحدار يتضمن كلاً من المتغيرات الخمسة السابقة (Multiple Regression Analysis) بغرض التحكم في أربعة متغيرات منها هي: تاريخ الالتحاق بالعمل أو العقدية، والمهمة الرئيسية، ومستوى التعليم، وسن العامل، وذلك بغية التوصل إلى تقدير أثر النوع أو الجنس على توزيع الأجر بين أفراد العينة.

ويتبين من التحكم في المتغيرات الأربع المشار إليها أن الجنس لا يؤثر على الفرق بين الأجر والاجمالية. ويتبين من تحليل الانحدار أن معامل الارتباط الكلي بين المتغيرات السابقة هو ٦٤١ وهذا رقم مرتفع ويبين أن الارتباط بين هذه المتغيرات قوي إلى حد ما.

ولوحظ أيضاً أن معامل التحديد البالغ ٤١٧ ي يعني أن النموذج الخططي المقدر يفسّر ٤١٪ في المائة فقط من التغيرات في إجمالي الدخل من خلال العلاقة الخطية مع بقية المتغيرات، ويلاحظ أيضاً أن إجمالي الأجر الشهري للعاملين يزيد عن الأجر الشهري للعاملات بنحو ٢٢٨ من الجنيه في المتوسط، وهذا يعني أنه لا توجد فروق في الدخول الإجمالي بين العاملين والعاملات، وهو ما توصلنا إليه من قبل في الاختبارات، وذلك بانحراف معياري لمعامل الانحدار قدره ٢١٩ من الجنيه.

وبالنسبة لمتغير التعليم تبيّن أنه يزيد الأجر الشهري بمقدار ١٤٣ من الجنيه في المتوسط لكل مستوى من مستويات التعليم، وهذا يعني أن الأجر الشهري لا يزيد كثيراً عند كل مستوى من مستويات التعليم في هذه العينة وذلك بانحراف معياري لمعامل الانحدار قدره ٩٥٪.

وعلى صعيد آخر، تبيّن أن إجمالي الأجر الشهري يزيد بما قيمته ٧٦٩ من الجنيه في المتوسط للنقلة الواحدة على متغير مدة الخدمة وذلك بانحراف معياري قدره ١٧٨ من الجنيه.

كما أنه يزيد بالنسبة للمهمة الرئيسية وذلك بمقدار ٠٧١ من الجنيه وهذا يعني عدم وجود فروق كبيرة بين المستويات المختلفة للمهمة الرئيسية في الأجر الإجمالي. وذلك بانحراف معياري لمعامل الانحدار قدره ٥٥٪.

وتبين أن الدخل الشهري يزيد بما قيمته ٦٦٧ من الجنيه في المتوسط للنقطة الواحدة على متغير العمر، وهذا يعني أنه لا توجد فروق في إجمالي الدخول للأعمار المختلفة للعينة محل البحث، وقد يرجع هذا إلى عدم وجود فروق عمرية كبيرة بين أفراد العينة محل البحث وهو ما توصلنا إليه من قبل، وذلك بانحراف معياري قدره ١٥٩٥ من الجنيه.

الاعمال الإضافية -٥-

وبالتطرق إلى معرفة مدى ممارسة العاملين والعاملات لنشاطات ثانوية مدرّة للدخل يتضح من البيانات أن امرأة واحدة فقط تسعى للحصول على دخل إضافي وأن أقل من ربع الرجال (٢٠ في المائة) يسعون إلى تحسين دخلهم بممارسة بعض الأنشطة الثانوية.

الرضا عن الدخل -٦-

ويستلزم التعرض للأجر والدخل معرفة درجة رضا كل من العاملين والعاملات عن أجورهم الشهرية. ونستقرئ من البيانات أن ما يقرب من ثلثي عدد النساء (٦١ في المائة) ونصف عدد الرجال (٥٠ في المائة) راضون عن الأجر الشهري الذي يتلقونه.

ويقودنا رضا غالبية النساء ونصف الرجال إلى تساؤل حول التالي: هل هذا الرضا حقيقي في إطار الانخفاض النسبي للأجور مقارنة بارتفاع الأسعار وارتفاع مستوى المعيشة؟ أم أنه نوع من الرضا النفسي الذي يمكن أن نفترضه في ضوء خصائص الشخصية المصرية التي تميز بالرضا وقدر من قبول الواقع؟

وفي هذا المقام، نشير إلى أنه من خلال الحوار غير الرسمي مع العاملين بالشركة من مختلف المستويات الوظيفية حول أوضاع العمالة وأحوالهم المعيشية، ظهرت ضالة المرتبات، وارتباط الحوافز بالإنتاج والمبيعات مما يؤثر على المرتب الشهري. ففي بعض الشهور يزيد دخل العامل وفي البعض الآخر يقل، ورأى أحد العاملين في الشركة أن الدخل بصفة عامة ضعيف ولا يتماشى مع زيادة الأسعار وغلاء المعيشة.

وأحياناً تبلغ الحوافز ٨٠ في المائة من المرتب ولكن نسبتها تتحدد في ضوء اقتصاديات الشركة.

وقد تأكّد لدينا من خلال الحوار مع العديد من العاملين في الشركة وجود رغبة لدى الكثيرين منهم في ترك الشركة، بسبب ضالة المرتب ومحدودية العلاوات، في حال توافر فرص عمل أخرى سواء في الخارج أو في الشركات المنافسة الاستثمارية أو الخاصة.

وأياً كان حال انخفاض رواتب العاملين في الشركة أو وجود رغبة لدى الفتيان في ترك العمل فإن الشركة من جانبها تقوم بتقديم الرعاية الاجتماعية التي ستنظر لها فيما بعد.

يستلزم الحديث عن مخاطر وإصابات العمل التطرق إلى اختبار مفهوم سلامة العمل المتمثل في الوقاية السلبية التي تهتم بالحوادث أو الخطأ بعد وقوعها، والسلامة الإيجابية التي تسعى إلى دراسة أسباب الحوادث والإصابات بهدف تأمين المعدات والأدوات التي تمنع وقوع الحوادث في المستقبل.

يتعرض العمال في الشركة لمخاطر الأبخرة، والغازات، والصوت والضوضاء من محطات الطاقة الكهربائية وتأثير الهرمونات مثل تصنيع أدوية منع الحمل. ويؤكد المسؤولون في الشركة، في أثناء الحوار معهم حول حدة المخاطر التي يتعرض لها العمال، أن الشركة توفر إجراءات الأمان الصناعي وتضع شروطاً في الأماكن الخطرة مثل اشتراط لا يقل سن السيدات العاملات في أماكن التعرض للهرمونات عن ٤٠ سنة. وتجري العيادة الطبية مع إدارة الأمان الصناعي كشفاً دوريًا مستمراً على جميع العاملين المعرضين للأمراض المهنية واستبعاد الحالات التي لديها استعداد للاصابة.

ويتبين من بيانات مخاطر العمل أن ٥٠ في المائة من إجمالي النساء و ٤٠ في المائة من المجموع الكلي للرجال لم يتعرضوا للمخاطر.

وما يقرب من ٣٤ في المائة من الرجال و ٢٦ في المائة من النساء تعرضوا لمخاطر العمل (مواد كيماوية، هرمونات، عدوى من العينات، حرائق، إشعاع).

يُضاف إلى ذلك تعرض ١٤ في المائة من المجموع الكلي للرجال و ٢٠ في المائة من المجموع الكلي للنساء لمخاطر البيئة المحيطة بصناعة الأدوية مثل الروائح والضوضاء وبرودة المياه والقادورات.

وتشير البيانات إلى أن العدد الأكبر من النساء والرجال الذين تعرضوا لمخاطر العمل كانوا من العاملين في الأقسام الانتاجية، فقد بلغت نسبتهم من المجموع الكلي لكل مجموعة ٢٥ في المائة و ١٦ في المائة.

ويُذكر هنا أن درجة الوعي ببيئة العمل والبيئة المحيطة ضعيفة. كما أن الوقاية منها قاصرة ومحصورة بالوقاية السلبية دون التطرق إلى السلامة الإيجابية للإنسان والصناعة.

أما بقصد الإصابات فقد تبيّن أنه رغم أن ما يقرب من ثلثي العاملات وأقل من نصف العاملين لم يتعرضوا لإصابات إلا أن عدد الذين تعرضوا لإصابات، في كل من المجموعتين ليس قليلاً، فقد شكل ٤٦ في المائة من المجموع الكلي للرجال، و ٢٦ في المائة من المجموع الكلي للنساء. هذا بالإضافة إلى أن استقراء نوع إصابات العمل (كسور وجروح وراثي في العين، تآكل غضاريف الرقبة والظهر، حوادث كهرباء) يشير إلى أن سلامة العمل في المصنع محصور بالسلامة أو الوقاية السلبية دون التطرق إلى السلامة الإيجابية التي تسعى إلى تأمين العاملين والعاملات من الحوادث.

يختلف مضمون الخدمات الاجتماعية من مجال إلى آخر وفقاً للفلسفة والسياسات والبرامج المتبعة. وفي دراستنا هذه تنحصر الخدمات الاجتماعية في الرعاية الصحية، والاستفادة من منتجات الشركة، والمواصلات.

ويُذكر أنه توجد في الشركة عيادة كبيرة وصيدلية خاصة. كما تخصص الشركة الأطباء والممرضين لتقديم الخدمات الطبية، وتُصرف الأدوية بالمجان، وتحول الحالات التي تحتاج إلى أخصائيين إلى المستشفيات المتعاقد معها أو إلى العيادات التخصصية مع تحمل الشركة لنفقات العلاج.

وتقدم الشركة المساعدات المختلفة للعاملين فيها، ففي حالة إجراء عمليات جراحية تعطي العامل ما يقرب من ٥٠ جنيهاً وفي حالة الوفاة تدفع لذويه ٤٠ جنيهاً، وفي حالة الوضع ٢٥ جنيهاً لثلاث ولادات، إضافة إلى صرف بعض الأجهزة التعويضية مثل النظارات والأحزمة الطبية. ويستفيد العامل من منتجات الشركة بنسبة خصم تبلغ ٣٠ في المائة.

وتظهر المعالجات الإحصائية واختبار (T) ونتائج متواسطات العائد المادي من الخدمات الاجتماعية بعض الفروق الكمية في مقدار الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

ونعتقد أن تلك الفروق لا ترجع إلى تميّز وتمتّع النساء بخدمات أكثر من الرجال بقدر ما ترجع إلى كون النساء العاملات لا يستطيعن التعبير الكمي الدقيق عن عائد تلك الخدمات وخاصة ما يتعلق منها بالرعاية الطبية.

وتكشف البيانات أن أكثر من ثلثي الرجال بقليل (٦٨ في المائة من المجموع الكلي لهم) وأقل من ثلثي النساء بقليل (٦١ في المائة) قد أشاروا إلى أن من أهم أسباب استمرارهم في العمل في الشركة توافر قدر من الخدمات الاجتماعية المشار إليها.

المشاركة - ٩

يختلف مضمون المشاركة بالمعنى المجتمعي من سياق اجتماعي إلى آخر، كما يختلف ضمن السياق الاجتماعي الواحد وفقاً لخطة الآنية التي يعيشها المجتمع، ووفقاً للتركيبة الاجتماعية والاقتصادية، فالمشاركة في نهاية الأمر ما هي إلا نوع من المساهمة في توجيه العمليات الأساسية للتنمية، وفي التحكم في مخرجاتها. ولا شك في أن التغيرات التي طرأت على مضمون وشكل مشاركة المرأة المصرية لها خصوصيتها في السياق العام للمجتمع المصري بتراثاته التاريخية التي أدت إلى تلك الخصوصية.

وتجدر الاشارة في هذا الصدد إلى أن النتائج توضح سلبية مشاركة الرجل والمرأة في الأنشطة النقابية والحزبية، فالغالبية العظمى منهم ٨٠ في المائة من إجمالي الرجال و ٨٩ في المائة من المجموع الكلي للنساء لا يشاركون في هذا النوع من الأنشطة.

ويمكن تفسير ضعف وسلبية مشاركة الرجل والمرأة بكون حق المشاركة مكتسب من القوانين والقرارات الفوقيّة، إضافة إلى قصور دور الأحزاب السياسية في تلبية الاحتياجات المجتمعية، أو الموقف القييمي للأحزاب من قضية المشاركة والصناعة، أو كون توجهات بعض الأحزاب محصورة باللقاءات التنظيمية، فضلاً عن أن النظام الحزبي بوضعه الراهن لا يجذب اهتمام إلا القلة القليلة.

وتتأكد سلبية النقابات في ممارسة مهامها في رأي النساء في الجهة التي يلجأن إليها عند شعورهن بالتمييز. فلقد تبيّن أن الغالبية العظمى من النساء اللواتي يشعرن بالتمييز (٦٦% في المائة من المجموع الكلي لهن) يلجأن إلى رؤسائهن وأن ٥٨% في المائة منهم أشرن إلى أنهن يلجأن إلى النقابات، وقالت امرأة واحدة ونحو ٧% في المائة أنها تلجأ إلى الحزب لحمياتها من غبن التمييز.

ولدى تقييم مدى فاعلية النقابة في معالجة مشكلة التمييز بين الرجال والنساء بأنواعها المختلفة بالاحظ من تحليلات البيانات أن غالبية النساء اللواتي يشعرن بالتمييز (٩٤%) في المائة من مجموعهن الكلي البالغ ٥٨% امرأة)، يذكرون أن للنقابة دوراً فعالاً في التقليل من التمييز، وذلك رغم أن غالبيتهن يلجأن إلى الرؤساء، كما سبق أن أشرنا، في معالجة مشكلة التمييز.

ورغم ضعف مشاركة الرجال والنساء في الممارسات النقابية والحزبية يظهر من قراءة البيانات ارتفاع نسبة النساء (٣٦% في المائة من إجماليهن) اللواتي يشاركن في اتخاذ القرارات المنظمة لشؤون القسم الذي يعملن فيه وذلك مقارنة بنسبة ٢٦% في المائة للرجال.

وهذه الفروق لصالح المرأة في المشاركة في اتخاذ القرار يفسّرها ارتفاع معدل النساء الحاصلات على شهادات دراسية متوسطة، وهذا ما سنترّض له فيما بعد.

ثالثاً- القضايا والمعوقات

الف- اتجاهات المرأة نحو العمل

في مستهل النظر في اتجاهات المرأة نحو العمل، تُطرح مشكلة ازدواجية دور المرأة العاملة، التي تعمل خارج المنزل وفقاً للمعايير القانونية الجديدة، وتؤدي داخل المنزل نفس الواجبات التي كانت تقوم بها وفقاً للمعايير القديمة، لأن كلاً من الزوج والزوجة والابناء لم يتغيروا، ولم يتقبلوا بعد التنازل عن أدوارهم التقليدية القديمة. فتصدور التشريعات التي تؤكد حق المرأة في العمل ليس دليلاً على فاعلية مشاركتها في سوق العمل ولا حالاً لمشكلة تعددية أدوارها. فالمرأة ما زالت تعاني من قسوة التقاليد المتمثلة في تسلط الأسرة والرجل وفي القيم الدينية والخلاقية، وفي انخفاض الوعي الثقافي والاجتماعي والسياسي لغالبية الرجال والنساء.

وتشير نتائج دراستنا الميدانية مدى تأثر المرأة بتلك الاشكالية وخاصة فيما يتعلق باتجاهاتها نحو العمل من حيث: دوافع العمل، وتفضيل العمل نصف الوقت أو في المنزل، وتأثير العمل على الحالة الاجتماعية.

١- دوافع المرأة للعمل

أدت ازدواجية دور المرأة العاملة ايضاً في انحسار سبب نزولها إلى ميدان العمل في تلبية الرغبات المادية الاستهلاكية للأسرة. فلقد أسفرت النتائج المتعلقة بأسباب عمل النساء عن التالي:

- (ا) غالبية النساء (٨٢ امرأة أو ٨٢ في المائة منهن) يلجأن إلى العمل للحصول على دخل؛
- (ب) حوالي (٧٥ امرأة أو ٧٥ في المائة منهن) تسعى إلى العمل من أجل دعم ميزانية الأسرة؛
- (ج) أقل من ربع عددهن (٢١ امرأة أو ٢١ في المائة منهن) يهدفن إلى الحصول على مكانة اجتماعية؛
- (د) عدد قليل (١٢ امرأة فقط) يهدفن إلى توفير المال من أجل الاعداد للزواج؛
- (هـ) اشارت قلة منهن (خمس نساء) إلى أنهن يعملن من أجل استفادة من شهادتهن الدراسية.

٢- العمل نصف الوقت والعمل داخل المنزل

تظهر البيانات الاحصائية المتعلقة برأي المرأة في العمل نصف الوقت والعمل داخل المنزل صدى معاناة المرأة من تعددية الدور الذي تلعبه. فلقد أظهرت البيانات ما يلي:

- (ا) غالبية العاملات (٧٠ عاملة أو ٧٠ في المائة منهن) يفضلن العمل داخل المنزل؛
- (ب) أكثر من ثلثهن (٤٠ امرأة أو ٤٠ في المائة منهن) يرغبن في العمل نصف الوقت.

٣- تأثير العمل على الحالة الاجتماعية

يفسر ميل غالبية النساء إلى العمل داخل المنزل بأن غالبيتهن، كما هو واضح من البيانات، مسؤولات بمفردهن عن:

- (ا) تدبير المنزل؛
- (ب) رعاية الأبناء؛
- (ج) تأمين حاجات المنزل الخارجية؛
- (د) ثم رعاية بعضهن للمسنين في العائلة والأخوة والأخوات.

وأشارت امرأة واحدة من أجمالي النساء العاملات إلى أن الزوج يساعدها في أداء الأعمال سالفـة الذكر.

وفي محاولة معرفة رأي العاملات غير المتزوجات في تأثير العمل على الزواج اتضح أن غالبيتهن (١٢ امرأة بنحو أو ٧٥ في المائة منهن) يرين أن الزواج لا يؤثر على العمل، وتعتقد ثلاثة نساء أن هذا التأثير إيجابي، بينما أجبت امرأة واحدة بأن للعمل تأثيراً سلبياً على الزواج.

ونعتقد أن غير المتزوجات لا يرين وجود ازدواجية في الأدوار مقارنة بقرинاهن من المتزوجات العاملات. ورأيُ غير المتزوجات انعكاس للاعتقاد الشائع الان في إطار المعاناة المادية للأسر بأن دخل المرأة العاملة بند أساسى في ميزانية الأسرة والأغالة، ولذلك تميل غالبية غير المتزوجات الى القول بأن العمل لا يمثل صعوبة في الزواج.

باء- مستوى الأداء والترقية

١- مستوى الأداء والانتاجية

أدت تعددية دور الزوجة والام وازدواجيته الى انخفاض انتاجيتها كعاملة تسهم في دفع عملية الانتاج الرامية الى انماء المجتمع.

وتبرهن البيانات صحة تلك المقوله، فرداً على السؤال: أيهما أفضل أداء الرجل أم المرأة؟ قال أكثر الرجال (٦٤ في المائة) انهم أفضل في العمل، ورأى أكثر من ثلثهم بقليل (٣٤ في المائة) أنه لا يوجد فرق يذكر بين الرجال والنساء في أداء العمل واقتانه. وتؤكد نتيجة كا ٣٩٦٩ رأى الرجال في انهم أفضل من النساء في اتقان العمل. ورأى ٤١ في المائة من النساء أن النساء أفضل أداءً في العمل بينما ذكرت ٤١ امرأة أخرى أنه لا يوجد فرق بين الجنسين في أداء العمل.

ويعكس ذلك صورة النساء لدى الرجال ومدى اقتناع الرجل بعمل المرأة.

٢- فرص الترقية

أما بصدق فرص الترقى لكل من الرجال والنساء فيتضح أن العدد الأكبر من النساء (٧٥ في المائة) والرجال (٦٠ في المائة) يعتقدون انه لا يوجد فرق بينهما في فرص الترقى. ويرجع اتفاق الرأي في المجموعتين الى أن القواعد المتبعة في شركات القطاع العام لا تفرق بين الرجال والنساء في حق وفرص الترقى.

جيم- معوقات اسهام المرأة في العمل المنتج الصناعي

انحصر بحث هذه المعوقات بما يلي:

- (أ) مدى رضا المرأة عن العمل؛
- (ب) الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة؛
- (ج) المضائق؛
- (د) الشعور بالتمييز.

ونعرض فيما يلي النتائج الاحصائية لكل بند من البنود المشار إليها:

الرضا عن العمل

- ١

تظهر البيانات أن النساء أكثر رغبة في تغيير عملهن من الرجال، وذلك لأسباب، تتعلق في أغلبها بمشقة العمل التي قد ترجع إلى عدم قدرة المرأة على التوفيق بين متطلبات العمل (التي تعتبرها شاقة) واحتياجات المنزل ودورها كأم وزوجة داخل المنزل، مما يجعلها تشعر بمشقة العمل أكثر من الرجل.

وتتفق النتائج مع رؤيتنا التحليلية، فلقد تبين أن غالبية النساء اللواتي يرغبن في تغيير عملهن (٦٥٪ أو ٦٪ في المائة منها) يفضلن أن يكون هذا التغيير داخل المصنع وليس خارجه، وقد يكون هذا الحرص نابعاً من قرب المصنع من منازلهن، مما يعطيهن الفرصة للقيام بدورهن كزوجات وأمهات في حين أن غالبية الرجال الذين يرغبون في تغيير عملهم أكدوا أنهم يسعون إلى تغيير المهنة والانتقال إلى العمل في مهن أخرى غير صناعة الأدوية (٤٤٪ في المائة من مجموع الرجال الذين يرغبون في تغيير مهنتهم)، كما أن ما يقرب من ثلث عددهم يسعى إلى العمل في القطاع الخاص.

الصعوبات التي تواجه المرأة في العمل

- ٢

تعتبر النتائج مؤشراً هاماً على معاناة المرأة العاملة من أزدواجية الدور الذي تؤديه داخل وخارج المنزل، فلقد أشار عدد كبير منها (٤١٪ في المائة) إلى أن رعاية الأطفال الصغار من أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة، وأكدت مجموعة أخرى (٣٩٪ في المائة) أن ظروف العمل هي أهم الصعوبات.

كما ذكر أكثر من ثلث النساء بقليل أنهن يعاني من صعوبة التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجيه.

وأخيراً أشارت ثلث النساء (٣٣٪ في المائة) إلى صعوبات تتعلق بعدم ملاءمة العمل لظروفهن، أو مرضهن أو عدم تناسب مجهود العمل مع تقدمهن في العمر.

مضائقات العمل

- ٣

ذكر أكثر من نصف النساء (٥٦٪ في المائة) أنهن لا يتعرضن للمضائقات. وتنوعت آراء البقية حول أنواع المضائقات التي تعرضن لها مثل مخاطر واصابات العمل (وقد عرضنا لها من قبل) والملل وسوء المعاملة وصعوبة الانتقال وضغط العمل.

الشعور بالتمييز

- ٤

تظهر البيانات أن غالبية النساء لا يشعرن بتمييز لصالح الرجل في فرص التدريب والحصول على حواffer ونوع العمل، وتولي المناصب والسفر إلى الخارج.

وقد يتناقضن شعور المرأة مع النتائج الاحصائية التي أشرنا اليها من قبل حيث تميز الرجل في حق التدريب في الخارج والسفر الى الخارج ونوع العمل وتمكنه من العمل في جميع الأقسام، وقصر عمل المرأة على أقسام دون أخرى، بحجة أن بعض الأقسام لا تتلاءم مع قدرات المرأة، وبحجة عدم قبول ومقدرة المرأة على السفر في أغلب الأحيان.

مساهمة المرأة في الصناعات الالكترونية

دراسة حالة

جمهورية مصر العربية

مقدمة

الف- الصناعات الالكترونية في مصر

بدأ الانتاج الالكتروني في مصر في مجال محدد في قطاع السلع الاستهلاكية، وذلك بقيام بعض وحدات محدودة لانتاج أجهزة الراديو وخصوصا الطرازات الشعبية. ولكن البداية الجدية للصناعات الالكترونية في مصر تمثلت في انتاج أجهزة التلفزيون في مطلع السبعينيات. فقد صاحب بدء الارسال التلفزيوني في مصر في تموز/يوليو ١٩٦٠ فكرة انشاء صناعة محلية للالكترونيات. وظهرت في هذه الفترة أربع شركات أساسية تعمل في هذه الصناعة على مستوى الجمهورية، أولها الشركة العربية للراديو والترانزستور (تليمصر) في عام ١٩٦١ لتجميع أجهزة مختلفة متنوعة، ويتراوح انتاجها السنوي بين ٦ و ٧ آلاف جهاز تلفزيون اضافة الى منتجاتها الأخرى من الراديو واللمبات الفلورست. أما الثانية فهي شركة النصر للأجهزة الكهربائية (فيليبس) التي تأسست عام ١٩٦٢ وتنتج أجهزة التلفزيون مقاس ٢٤ بوصة، ويصل انتاجها السنوي نحو خمسة آلاف جهاز، بالإضافة الى المنتجات الكهربائية من اللմبات الكهربائية. والشركة الثالثة هي شركة النصر للتلفزيون والالكترونيات التي انشئت في عام ١٩٦١. والشركة الرابعة هي شركة بنيها للصناعات الالكترونية التي تقوم منذ عام ١٩٦٧ في الأساس بتجميع جهاز كاترون ويبلغ انتاجها السنوي ٤ آلاف جهاز. وتتبع هذه الشركة وزارة الانتاج الحربي.

أما الشركات الثلاث الأخرى فتتبع وزارة الصناعة وتعمل حاليا بمقتضى القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، وهو القانون الخاص بشركات قطاع الاعمال العام والذي حل بمقتضاه الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام، وكذلك الشركات التابعة لها وهي الشركات التي كانت تشرف عليها تلك الهيئات والتي كانت تعمل طبقا لقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ الخاص بهيئات القطاع العام وشركاته. وتتولى الشركة القابضة في كل قطاع من قطاعات الصناعة (ومنها صناعة الالكترونيات) سواء بنفسها أو من خلال الشركات التابعة لها عند الاقتضاء استثمار أموالها وتدبير ميزانيتها في إطار سياسات وبرامج الاصلاح الاقتصادي التي يجري تنفيذها في المرحلة الحالية.

وبالرغم من صدور قانون قطاع الاعمال العام ولائحته التنفيذية الا ان شركات الالكترونيات التي تخضع لاحكام هذا القانون، ولا تزال في مرحلة انتقالية، ولم يجر بعد تطبيق هذا القانون عليها.

وفي إطار سياسات تشجيع القطاع الخاص، شهدت مصر مؤخرا ظهور بعض شركات القطاع الخاص مثل شركة أحمد بهجت لتجميع أجهزة «جولد ستار» التي تتبع لها امكانياتها الخاصة انتاج بعض قطع ومكونات هذا الجهاز.

وعلى أية حال، وعلى الرغم من الطفرة الكبيرة في أساليب الانتاج العالمي في مجال الالكترونيات، لا يزال الانتاج في الشركات المصرية على نفس المستوى الذي بدأ به، والذي يقوم على شراء أطقم من المكونات الالكترونية، مختصرة بذلك الجهد الصناعي الى عملية تجميع ومراقبة الجودة، في حين انه ينبغي للإنتاج الصناعي المتكامل للأجهزة الالكترونية أن يتم في صراحت أدهمها: مرحلة تصميم المنتجات، ثم انتاج النماذج، وأخيرا صنع المكونات.

ولقد أدى هذا الوضع إلى جعل مصانع الأجهزة الالكترونية في مصر سوقاً لأطقم مفككة من أجهزة التلفزيون أو الراديو، توردها الشركات الأجنبية بثمن تحول دون المنافسة، كما أنها تمنع وقوف الشركات المصرية على قدميها، ولهذا تعاني الشركات المصرية في مجال صناعة الالكترونيات من مشاكل متشابهة مثل اخفاض الطاقة الانتاجية عن الطاقة التصميمية للمصنع، نظراً لعدم توفر مستلزمات انتاجها من أطقم للأجهزة المفككة يجرى استيرادها بالعملة الصعبة، وارتفاع تكلفة التجميع مما يرفع ثمن الجهاز فتصل القيمة المضافة إلى ٤٣% في المائة بينما لا تزيد عادة عن ٣٠% في المائة.

باء- نبذة عن الشركة محل الدراسة

تضم شركة النصر للتلفزيون والالكترونيات، التي اجريت الدراسة الميدانية فيها مجموعة من المصانع التي تغدو مصنعين أساسيين هما مصنع توشيبا، ومصنع شارب ومن هذه المصانع:

مصنع تجميع أجهزة التلفزيونين الابيض والاسود والملون، ومصنع أجهزة الارسال والاستقبال، ومصنع القطع الالكترونية، ومصنع تشكيل المعادن، ومصنع الجلفنة بالكادميوم، ومصنع أجهزة الاتصالات السلكية (الموجات المجملة)، ومصنع الكائن والمشغولات الخشبية، ومصنع الشاشات، ومصنع اللوحة المطبوعة، ومصنع توليد الغازات الصناعية، ومصنع أسلاك اللحام، ومصنع التصدير، ومصنع الصمامات وأخيراً وحدة البوتاغاز.

بدأت الشركة انتاجها بمصانعها المختلفة في كانون الثاني/يناير ١٩٦١، وظهر التلفزيون العربي «نصر» في الأسواق المحلية. ومنذ أوائل عام ١٩٦٥ أصبح الاعتماد على الانتاج المحلي كلياً، إذ أوقف استيراد الأجهزة تامة الصنع على أن تقوم الشركة باستيراد الخامات وبعض قطع الغيار التي تصنع محلياً، وكانت الشركة تعتمد في السنوات الأولى على استيراد الخامات الالزامية لتجميع أجهزة التلفزيون من الشركة الأمريكية.

وأصبح المكون المحلي الراهن لانتاج التلفزيون بأنواعه المختلفة لا يتجاوز ١٧% في المائة من إجمالي مكونات التلفزيون، وفقاً لتقديرات الفنيين بالشركة، بل أن التصنيع المحلي لمكونات هذه الأجهزة في بعض أنواع التلفزيون، مثل توشيبا وشارب وانترناشيونال وجولد ستار، لا يتجاوز «الكابينة» «والغطاء البلاستيكي». أما بقية المكونات فهي مستوردة من الشركات الأم العالمية.

ويبلغ حجم الانتاج السنوي الحالي لشركة ٩٠ ألف جهاز سنوياً. ويوجد في الشركة ادارة للتدريب، يفترض فيها، وفقاً للهدف من انشائها، ان تعقد دورات تدريبية فنية وادارية لجميع المستويات الوظيفية بهدف رفع الكفاية الانتاجية للعاملين في الشركة. ويندر في الوقت الحاضر ارسال بعثات تدريبية للخارج بسبب التكلفة والصعوبات المالية في الشركة. وتبيّن من الزيارات الميدانية وجود ادارة للتخطيط والتطوير المستقبلي لعنشرطة الشركة في المجالات المختلفة، وفقاً لأهداف هذه الادارة، يفترض اجراء التجارب على المنتجات والأجزاء المختلفة لضمان ملائمتها للأجزاء المصرية، وتطوير وتحديد الأجزاء التي يمكن تصنيعها محلياً، وغير ذلك من الامور المهمة والمطلوبة لتعظيم الانتاج المحلي ورفع نسبة مكوناته في الأجهزة المنتجة.

كما يظهر الحوار مع بعض العاملين في ادارة البحث والتطوير، أن مهمتهم الأساسية تنصب حالياً في ضمان مطابقة المنتج أو المكون المستورد للمواصفات المطلوبة، أما اجراء التجارب وتطوير الانتاج الذاتي للشركة، فهما نادران أو لا وجود لهما.

كما توفر الشركة على حسابها اتوبيسات لنقل العاملين فيها، ومن لا يستفيد من هذه الخدمة من العاملين يصرف له بدل انتقال مقداره جنيهان ونصف شهرياً.

١- أهداف الدراسة

(أ) تقييم حصاد تجربة مساهمة المرأة المصرية في الصناعة الالكترونية بأبعادها المادية والاجتماعية؛

(ب) معرفة نوعية تحديات مساهمة المرأة في تلك الصناعة؛

(ج) الاجتهاد في طرح رؤية مستقبلية لمساهمة المرأة في صناعة الالكترونيات.

٢- مجتمع الدراسة

(أ) تحدد المجال البشري للدراسة في ١٥٠ مفردة من شركة النصر للتلفزيون والالكترونيات. وقد تم توزيع مفردات الشركة على أساس ٥٠ مفردة للعاملين، و ١٠٠ مفردة للعاملات؛

(ب) تبلغ نسبة العاملات في قطاع المصانع ٢٨٪ في المائة من اجمالي قوة العمل، وترتفع هذه النسبة الى ٤٠٪ في المائة في مختلف قطاعات وادارات الشركة، حيث يبلغ عدد العاملات من النساء ١١٢٠ عاملة من اجمالي قوة العاملة البالغة ٢٨٠٠ عامل وعاملة وفقاً لبيانات ١٩٩٢؛

(ج) تُظهر البيانات الاحصائية حول قوة العمل في الشركة أن حجم هذه العمالة يشهد تراجعاً مستمراً، ففي عام ١٩٧٥ بلغ حجم القوة العاملة في جميع مصانع وادارات الشركة ٣١٧٦ عاملة. ثم انخفض هذا العدد في عام ١٩٩٣ الى ٢٨٠٠ عامل بسبب اتباع الشركة سياسة تخفيض حجم العمالة وعدم تعين عاملين جديداً بدلًا من المحالين الى المعاش أو المنقولين أو المتوفين.

٣- مكان الدراسة

اجريت الدراسة في شركة النصر للتلفزيون والالكترونيات باعتبارها من أقدم وأكبر الشركات المصرية العاملة في هذا المجال، وقد تم اختيار مصنعين لتطبيق استماره البحث فيهما، وهما مصنع تجميع أجهزة التلفزيون، ومصنع تشكيل المعادن، وجاء تحديد المصنعين بعد مقابلات عديدة داخل الشركة حيث تبيّنت أهميتها. فالمصنع الاول يعد المصدر الاساسي للإنتاج الحالي في الشركة حيث يقوم بتجميع أجزاء

ومكونات أجهزة التلفزيون المستوردة، مثل شارب وتوشيبا، وجولد ستار. ويتجاوز عدد العاملات في هذا المصنع (١٩٧١) عدد الرجال (١٦٩) كثيراً، أما المصنع الثاني، فيقوم بابعاد وتصنيع الأجزاء المعدنية والكابينة والغطاء الخلفي، وتعد المكون المحلي في أجزاء التلفزيونات التي تنتجهما الشركة. وجميع العاملين في هذا المصنع من الرجال، ما عدا امرأة واحدة تعمل في الادارة.

٤- زمان الدراسة

استغرقت هذه الدراسة الفترة من ايلول/سبتمبر ١٩٩٢ حتى أوائل حزيران/يونيو ١٩٩٣.

٥- أدوات الدراسة

تعتبر هذه الدراسة من النوع الوصفي التحليلي الذي يعتمد على أسلوب المسح بالعينة، والمقارنة بين أوضاع الرجال والنساء في تحليل وتشخيص اسهام المرأة العاملة في صناعة الالكترونيات في مصر.

وقد اعتمدت الدراسة على الطريقة العشوائية المنتظمة في سحب وتحديد موقع مفردات العينة عن طريق حصر أسماء العاملين بمصنع تشكيل المعادن وجميعهم، كما أوضحنا سلفاً من الرجال، ثم سحب ٥٠ مفردة من القائمة المعدة على أساس الترتيب المزدوج (٢،٤،٦،٨،٠٠٠)، وبنفس الطريقة تم حصر العاملات ووضع قائمة بهن في مصنع التجميع والسحب (١٠٠ مفردة). ثم اعدت عينة بديلة لكل من المصنعين للاستعانة بها في حالة عدم وجود المبحوث في العينة الأصلية، وقد تمت الاستعانة بالعينة البديلة في مصنع التجميع نتيجة لتفاوت أربع عاملات من العينة الأصلية أثناء تطبيق الاستمارة.

وشملت أدوات الدراسة الاستمارة المعدة، والمقابلات، والملاحظة المباشرة.

(أ) الاستمارة: طبقت الدراسة الاستمارة المعدة من قبل والتي شملت جزأين، جزء خاص بالعاملين والعاملات بالمصانع التي ستطبق بها الدراسة والجزء الثاني خاص بالعاملات فقط؛

(ب) المقابلة: استخدمت مقابلات المقننة والمفتوحة مع المسؤولين بالشركة ورؤساء القطاعات الانتاجية. وقد استهدفت هذه مقابلات الحصول على بيانات حول الهيكل الاداري للشركة والاتساع وقدرات الشركة الذاتية وأوضاع القوى العاملة. كما استخدمت اللوائح والقوانين ونظام التدريب والبحوث، ثم جرى تحديد أهم المشكلات التي تواجه الشركة، والتوقعات المستقبلية للتطور؛

(ج) الملاحظة المباشرة: واعتمد على الملاحظة المباشرة بهدف الحصول على بيانات حول نظام العمل بالشركة (النوبات)، وال المجالات، التي تعمل فيها المرأة، وبرامج الخدمات، وأوجه الرعاية المقدمة، ثم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

مقدمة الدراسة

-٦-

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات وتحليلها على عدة مصادر خلاف الاستماراة من أهمها الوثائق والبيانات الإحصائية في الشركة محل الدراسة، والحوارات والمقابلات مع المسؤولين، وتقارير المجالس القومية المتخصصة، وببيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، والقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، ولائحته التنفيذية، وأخيراً الوثائق العلمية الخاصة بصناعة الالكترونيات في مصر.

صعوبات الدراسة

-٧-

واجه التطبيق الميداني للبحث العديد من الصعوبات كان في مقدمتها اجراء البحث في فترة انتقالية تمر بها الشركة محل البحث، وتزايد مخاوف العاملين فيها من اجراءات التخصيص الجارية، وتحولها من شركة للقطاع العام الى شركة خاصة وما يستتبع ذلك من احتمال التخلص من العمالة الزائدة. وقد شكل هذا الجو والترقب صعوبة بالغة في اقناع العاملين في الشركة بالتعاون لتحقيق هدف البحث حيث كان التساؤل يتتردد في كل موقع: لماذا هذا البحث؟ ومن الجهة التي تجريه ولصالح من؟ الى غير ذلك من التساؤلات التي قد تعكس مناخ القلق من الوضع الراهن الذي تمر بها الشركة في لحظة الانتقال من القطاع العام الى «قطاع الاعمال العام».

وأخيراً تمثلت الصعوبة في بطء اجراءات الحصول على تصاريح اجراء الدراسة الميدانية، التي استغرقت اكثر من ثلاثة أشهر.

أولاً- الخصائص الديموغرافية والاجتماعية

ألف- الخصائص الديموغرافية

تعتبر الخصائص الديموغرافية للمرأة العاملة بصفة عامة، وللمرأة المصرية العاملة بصفة خاصة، مؤشراً واضحاً على المضامون النوعي لأدوار المرأة الاجتماعية والاقتصادية، وعلى صورتها لدى الآخرين (الرجل والمجتمع). ونعرض فيما يلي أهم تلك الخصائص:

١- العمر

أكثر النساء (٤٠) امرأة نحو ٤٠ في المائة من المجموع الكلي (لهن) هن من الفئة العمرية ٣٠-٤٠ سنة، وينخفض عدد العاملات بتقدم العمر مقارنة بأقرانهن من الرجال. فبينما كانت ٣٠ امرأة أو نحو ٣٠ في المائة من المجموع الكلي للنساء من الفئة العمرية ٤٠-٥٠ سنة، بلغت نسبة الرجال في تلك الفئة ٤٤ في المائة من المجموع الكلي لهم. وفيما بلغ عدد النساء في الفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر، عشر نساء فقط أو نحو ١٠ في المائة من المجموع الكلي لهن، بلغ عدد الرجال ١٢ رجلاً أو ما يقرب من ٢٤ في المائة من المجموع الكلي للرجال في الفئة العمرية ذاتها.

يضاف الى ذلك ان اختلاف التسلسل الكمي لفئات التركيب العمري بين الرجال والنساء يدل على ان عدد الرجال العاملين يتزايد من فئة عمرية الى فئة عمرية أكبر. وعند اقتراب مرحلة الاحالة الى المعاش يبدأ عدد العاملين في التنافس، وفي المقابل نجد ان عدد النساء في تسلسل الفئات العمرية يتراجع بين الانخفاض والارتفاع وفقاً لظروفهن الاجتماعية ونوعية واجباتهن وأولوياتها.

وتؤكد النتائج المتعلقة بعمر العاملات وقت الالتحاق بالعمل لأول مرة ان العدد الاكبر من النساء (٤٥ في المائة من مجموعهن الكلي) كن من الفئة العمرية ٤٠-٣٠ سنة عند الالتحاق لأول مرة، وان نحو ٣١٪ في المائة منهم كن من الفئة العمرية ٥٠-٤٠ سنة، ثم نحو ١٩٪ في المائة منهم كانت أعمارهن من الفئة ٣٠-٢٠ سنة عند التحاقهن بالعمل لأول مرة، وأخيراً ٨٥٪ في المائة ذكرن أن عمرهن بين ٥٠ و ٦٠ سنة عند الالتحاق بالعمل.

ولم تقض غالبية النساء (٨٦٪ في المائة) وقتاً في البحث عن عمل، إذ ان نحو ١٢٪ في المائة منهم أمضين أقل من خمس سنوات في البحث عن عمل.

-٢- الحالة الاجتماعية

بلغت نسبة الرجال المتزوجين ٨٨٪ في المائة من مجموعهم الكلي مقابل ما لم يتجاوز ٨١٪ في المائة من المجموع الكلي للمتزوجات، ويفسر هذا الارتفاع النسبي كون بعض النساء ينسحبن من سوق العمل بسبب الزواج الذي قد يحمل في طياته ادراك المرأة والزوج لصعوبة الجمع بين دور الزوجة الام ودور المرأة العاملة، او لأسباب ثقافية أخرى ترجع إلى المناخ السائد الآن بمنطلياته التي تناهياً بعودة المرأة إلى المنزل لتولي مهام دورها الأساسي «الزوجة والأم».

ويتبين أن أكبر عدد من النساء المتزوجات (٣٦٪ في المائة من مجموعهن الكلي) هن من الفئة العمرية ٤٠-٣٠ سنة. وترى قيادات صناعة الالكترونيات ان عمل المرأة العاملة في تلك الصناعة يتركز في الأعمال الخفيفة. وتؤكد مصداقية هذا الرأي البيانات المستقاة من سجلات الشركة، التي تظهر أن جمیع العاملين في مصنع تشكيل المعادن في الشركة هم من الرجال. ولا يوجد في المصنع سوى امرأة واحدة تعمل في الشؤون الإدارية. وكذلك بالنسبة لمصنع الكبائن والبلاستيك، ومصنع الشاشات الذي يتطلب العمل فيه - على حد قول المسؤولين - مجهوداً عضلياً لا يتلاءم مع طبيعة المرأة. وفي المقابل يتزايد نشاط المرأة في أقسام التجمیع واللعام نتيجة للمقوله الشائعة بأن المرأة أكثر صبراً على مثل هذا العمل الخفيف، كما يتزايد وجودها في القطاع التجاري والقطاع الإداري مقارنة بالرجل.

ولذلك فإن ملاءمة نوعية العمل لقدرات المرأة الفيزيقية ولظروفها الاجتماعية المتجسدة في تعدد أدوارها قد تساعدها في استمرار المرأة في العمل في مرحلة الانجاب والأمومة.

-٣- الحرك المكاني

نلاحظ من البيانات أن غالبية العاملين هم من أصول حضرية سواء من حيث المولد أو محل الإقامة الحالية أو محل الإقامة السابق. وقد يرجع ذلك الى كون صناعة الالكترونيات قد تتطلب بعض الموارد والتدريب الذي لا يتوافر في أغلب الأحوال لدى المهاجر القادم من الريف وغير المدرب.

باء- الخصائص الاجتماعية

١- الأسرة المعيشية

يتغير شكل الأسرة ووظائفها بتغيير السياق والحدث الاجتماعي. والأسرة المعيشية في هذه الدراسة تعني:

الأسرة النووية: التي تتكون من الأب والأم والأولاد المعالين أو غير المعالين الذين يكثرون فيما بينهم وحدة اجتماعية-اقتصادية. والأسرة الممتدة: تتكون من الأب والأم والأولاد المتزوجين والآحفاد، وقد يدخل فيها الأخ وزوجته وأولاده أو الأخ أو الأم أو الأب. ويكون أعضاء الأسرة فيما بينهم وحدة اجتماعية-اقتصادية. والأسرة المشتركة: أساسها المرأة أو الرجل، وقد يشاركها أو يشاركه أحد أو بعض الأقارب، على أن يكونوا فيما بينهم وحدة اجتماعية واقتصادية.

وقد بلغ متوسط عدد أفراد الأسرة المعيشية الرجالية ٦٢ فرداً ولم يتجاوز متوسط عدد أفراد الأسرة المعيشية النسائية ٤٨ فرداً.

ويتراوح عدد أفرادها ما بين أربعة وثمانية. وقد يكون صغر حجم الأسر المعيشية مؤشراً على أن النمطين السائدين هما الأسرة النووية والمشتركة. ويعبر هذان النمطان من الأسر المعيشية عن متطلبات التغير الاجتماعي الذي طرأ على المجتمع المصري خلال الحقب الأخيرة.

٢- عدد أفراد الأسرة المعالين

ارتفاع متوسط عدد الأفراد الذين يعولهم الرجال إلى ٣٥٤ فرداً وانخفاض عدد الأفراد الذين تعولهم النساء إلى ٤٤ فرداً. ورغم تقلص دور المرأة في اعالة الأسرة مقارنة بقربيتها الرجل، فإن ذلك يعتبر مؤشراً لمساهمة المرأة في ميزانية الأسرة. ويؤكد ذلك كون الغالبية العظمى من النساء (٩٠% في المائة من المجموع الكلي لهن) يسهرن بالنصف أو أكثر في ميزانية الأسرة و ٨% في المائة منهن يسهرن بأقل من نصف الميزانية. وقد ذكرت امرأتان فقط أنهن لا يسهرن بشيء في ميزانية الأسرة.

ونعتقد أن عمل النساء واسهام غالبيتهن بشكل أو بآخر في ميزانية الأسرة يتتيح لهن الفرصة للمشاركة في اتخاذ بعض القرارات الأسرية. فلقد اتضح من البيانات أن غالبية النساء العاملات يشاركن في اتخاذ قرارات تعليم الأبناء وأوجه الإنفاق على الأسرة، وبيع وشراء الممتلكات، وزواج الأبناء والبنات.

٣- التعليم

تشير نتائج بيانات التعليم عدة تساؤلات هامة تتعلق بالموقف النقيدي التقييمي لعمل المرأة من حيث مدى تقدير قيمة المؤهلات العلمية التي تحصل عليها المرأة مقارنة بالرجل وأثر المتغيرات الاجتماعية على عمل المرأة وخاصة الهجرة الخارجية، ومدى رضا المرأة عن عملها ومكانتها الوظيفية.

وتوضح قراءة النتائج ارتفاع عدد العاملات الحاصلات على مؤهلات متوسطة، فلقد بلغ عدد النساء الحاصلات على الشهادة الثانوية نحو ٦٤ في المائة من المجموع الكلي لهن، كما بلغ عدد النساء الحاصلات على الشهادة الاعدادية نحو ٣٣ في المائة. كما يتضح انخفاض عدد الرجال الحاصلين على مؤهلات متوسطة، فلم يتجاوز عدد الحاصلين على الشهادة الثانوية العامة ٥٠ في المائة من المجموع الكلي، وبلغت نسبة الرجال الحاصلين على الشهادة الاعدادية نحو ١٠ في المائة، الى جانب وصول نسبة الرجال الملتحقين بالقراءة والكتابة الى ٢٢ في المائة من المجموع الكلي لهم، وارتفاع عدد الأميين أيضا الى ١٢ في المائة. وفي المقابل، انحصرت الأممية في محيط النساء في امرأة واحدة ذكرت أنها تجهل القراءة والكتابة.

وفي محاولة معرفة العلاقة بين التعليم والعمر يتضح أن غالبية النساء الحاصلات على الشهادات الابتدائية والثانوية هن من فئتي العمر ٤٠-٣٠ سنة و ٥٠-٤٠ سنة. كما يتضح أن أكبر عدد من الرجال الملتحقين بالقراءة والكتابة هم من الفئة العمرية ٦٠-٥٠ سنة، هذا الى جانب ما أسفرت عنه نتائج اختبار كا ٢٤١٢ من دلالات على وجود فروق في المستوى التعليمي لصالح المرأة عند مستوى معنويّة ١٠٠١، وقد يحتاج تفسير تلك النتائج الى معرفة أسباب ارتفاع عدد النساء الحاصلات على مؤهلات متوسطة مقارنة بعمر الرجال الحاصلين على نفس المؤهل: هل ذلك سببه عدم تقدير المؤهلات التعليمية للمرأة بنفس الدرجة التي تقدر بها مؤهلات الرجل التعليمية؟ أو عزوف حملة الشهادات المتوسطة من الرجال عن العمل في تلك الوظائف والمهن؟ أو هجرة الرجل حامل الشهادة المتوسطة للعمل في الدول العربية؟ أم رضا المرأة ذات المؤهل المتوسط بالعمل في مهام ووظائف لا يقبل عليها قرينه من الرجال حملة المؤهل التعليمي نفسه؟

٤- المسكن

تقطن غالبية النساء (٧٨ في المائة من مجموعهن الكلي) في مسكن بالإيجار، ويمتلك أقل من ثلث الرجال بقليل (٣٠ في المائة من مجموعهم الكلي) مسكنًا خاصًا، مقابل ٢٠ في المائة فقط للنساء اللواتي ذكرن أنهن يمتلكن مسكنًا خاصًا. واتضح من نتائج اختبار كا أنه توجد فروق دالة بين الرجال والنساء في المسكن عند مستوى معنويّة ١٠٠١ درجة. وتفسر الفروق بين الرجال والنساء في ملكية المسكن في إطار مهام الرجل ومسؤولياته المادية والاجتماعية في توفير مسكن الأسرة.

ثانيًّا- خصائص وظروف العمل والانتاج

١- التعيین

تسفر قراءة البيانات عن أن الغالبية العظمى من النساء (٩٤ في المائة من المجموع الكلي لهن) لم يعملن قبل التحاقهن بعملهن الحالي، مقابل أكثر من ثلثي عدد الرجال بقليل (٦٨ في المائة من المجموع الكلي لهم).

كما تبين أن ما يقرب من ربع عدد الرجال (٢٤ في المائة) كانوا يعملون في القطاع الخاص قبل التحاقهم بعملهم الحالي، وأن ٨ في المائة منهم تنوعت أعمالهم السابقة لعملهم الحالي ما بين العمل في القطاع العام أو في مجال التدريس أو الزراعة. وبالنسبة للنساء اللواتي كن يعملن قبل الالتحاق بعملهن الحالي، لوحظ أن عددهن انحصر في ست عاملات كن يعملن مدرسات أو عاملات تلفون أو بائعات.

وقد ارتفع عدد الرجال المعينين لأول مرة من فئتي الأمي والملم بالقراءة والكتابة إلى أكثر من ربع العدد الكلي (٢٨٩ في المائة) مقابل انخفاض عدد النساء اللواتي يعملن لأول مرة من الأمييات والمعلمات بالقراءة والكتابة إلى ١١ في المائة من مجموعهن الكلي. وفي المقابل أيضاً أصبحت النساء المعينات لأول مرة والحاصلات على الشهادة المتوسطة (الابتدائية، الاعدادية، الثانوية) الغالبية العظمى منهن، فلقد بلغت نسبتهن ٩٨٣ في المائة من المجموع الكلي للمعینات لأول مرة. وانخفاض عدد الرجال الحاصلين على الشهادة المتوسطة (الابتدائية، الاعدادية، الثانوية) والمعينين لأول مرة إلى ٦٠ في المائة من مجموعهم الكلي.

وقد يرجع ارتفاع عدد النساء المعينات لأول مرة والحاصلات على شهادات متوسطة إلى ضعف صورة المرأة الانتاجية لدى الرجل وفي المجتمع وإلى هجرة الرجال من حملة المؤهلات المتوسطة للعمل في الخارج.

ويعتقد أن ارتفاع عدد العاملين والعاملات من حملة الشهادات المتوسطة الذين يقومون بهم مهام وأعمال يضطلع بها الأمي أو الملم بالقراءة والكتابة، يعني أن هناك قدرًا من عدم التناسب بين فلسفة وسياسات التعليم وبين احتياجات سوق العمل من المؤهلات والمستويات التعليمية المختلفة.

- ٢ سنوات الخدمة

أظهرت البيانات أن أقل من ثلث الرجال بقليل (٣٢ في المائة من مجموعهم الكلي) تراوحت مدة خدمتهم بين ٢٥ و ٣٠ سنة، وأن أكثر من ربع النساء بقليل (٢٨ في المائة من مجموعهن الكلي) تراوحت مدة خدمتهن بين ٢٠ و ٢٥ سنة. ويدل ذلك على دخول الرجل في صناعة الالكترونيات قبل المرأة.

- ٣ خصائص أدوات العمل ومستوى الأداء

أظهرت البيانات أن غالبية النساء العاملات (٨٢ في المائة من المجموع الكلي لهن) يعملن في الأقسام الانتاجية، مقابل نصف عدد الرجال فقط (٥٠ في المائة)، كما ارتفع عدد الرجال الملحقين بأقسام خدمات الانتاج إذ بلغت نسبتهم (٣٨ في المائة من المجموع الكلي للرجال)، مقابل ٧ في المائة من النساء، وتعمل في أقسام التفتيش والاختبارات ١٠ في المائة من المجموع الكلي لنساء العينة مقابل ٦ في المائة فقط من الرجال. واقتصر العمل في أقسام الاصلاح على الرجال، فبلغ عدد المشغلين بها ٦ في المائة من المجموع الكلي لهم. وتدل البيانات على قدرة النساء على استخدام اليدين والآلات الميكانيكية، فلقد بلغ عدد النساء اللواتي يعتمدن على الأيدي وعلى الآلات اليدوية نحو ٩٥ في المائة من مجموعهن الكلي مقابل ٧ في المائة من المجموع الكلي من الرجال.

والغالبية العظمى من النساء اللواتي يعتمدن على أيديهن في اداء عملهن هن من حملة الشهادات المتوسطة (الابتدائية و الاعدادية والثانوية العامة) (٩٨٥ في المائة) واقل من ثلثي عدد الرجال (٦٤٣ في المائة) الذين يعتمدون على أيديهم هم من الحاصلين على المؤهلات المتوسطة.

ويتركز عمل ما يقرب من ثلثي عدد النساء العاملات (٦٦ في المائة) في الانتاج ويكلف أقل من ثلث عددهن بقليل (٣١ في المائة) بالاعمال الخدمية. وفي المقابل توزعت المهام الرئيسية للعاملين من الرجال على مختلف الاعمال والمهام في الشركة.

وتشير تلك النتائج، كما تبين من دراسة الصناعات الدوائية، الى ارتفاع عدد النساء اللواتي يعتمدن على الأيدي في اداء عملهن مما يعني تميز النساء بخاصية التماز و التناسق العضلي في استخدام اليدين.

ويقودنا ارتفاع عدد النساء من حملة الشهادات المتوسطة العاملات في الاعمال اليدوية الى اثارة عدة تساؤلات حول العائد من حصول هؤلاء النساء على مؤهلات علمية بدرجة معينة والعلاقة بين التعليم ونوعية الاداء والمهام الرئيسية التي تكلف بها العاملات.

ونعتقد ان هذا التساؤل مطروح على مستوى سياسات التعليم في المجتمع المصري بصفة عامة وعلى مستوى تعليم المرأة بصفة خاصة حيث أن سياسات التعليم تؤدي الى احداث فائض في اعداد الخريجين في بعض قطاعات التعليم وتركز على الكم أكثر من النوع، كالتركيز على المقارنات العددية دون التركيز على مقارنة التقدم في نوعية البرامج والخريجين. ولم تؤدي سياسة التعليم الى القضاء على مشكلة الامية التي لا تزال تمثل حجر عثرة في سبيل تطوير الأفراد بما يتمشى مع التقدم التكنولوجي، اذ تؤثر الأمية على طاقاتهم في استيعاب هذا التطور وما يتبعه من أساليب علمية حديثة. بالإضافة الى التفرقة بين الرجال والنساء المتعلمات في شغل بعض المهن والوظائف، مما يؤدي الى اضطرار بعض النساء ذوات المؤهلات العلمية الى قبول مهن ووظائف أدنى من مستواهن التعليمي.

وبالنسبة لحافز تحسين الاداء، اتضح ان غالبية الرجال (٧٦ في المائة من مجموعهم الكلي) وأكثر من نصف عدد النساء بقليل (٥٦ في المائة من مجموعهن الكلي) يرون ان الحافز الأساسي للعمل هو زيادة الاجر بينما أشار ٧٠ في المائة من المجموع الكلي للرجال وأكثر من نصف عدد النساء (٥٤ في المائة) الى ان ثناء الرؤساء يعتبر في المرتبة التالية بالنسبة للمجموعتين الرجالية والنسائية وأكد أكثر من نصف عدد النساء (٥٥ في المائة من مجموعهن الكلي) وأقل من ثلث الرجال بقليل (٣٢ في المائة من مجموعهم الكلي) على ان الحافز الأساسي لاداء العمل هو الشعور بالالتزام وحرص الرجال على الحصول على الترقية الوظيفية. فلقد بلغ عدد من أشار الى ذلك نحو ١٨ في المائة من مجموعهن الكلي مقابل ٩ في المائة فقط من العدد الكلي للنساء.

٤- الاشراف

وفي معالجة مسؤولية الاشراف نلاحظ تركز المهام الاشرافية في أيدي الرجال، فلقد تبيّن أن غالبية العظمى من النساء (٩٦ في المائة من مجموعهن الكلي) لا يتولّن المهام الاشرافية، وذلك مقابل ٧٢

في المائة من المجموع الكلي للرجال. وتتنوع المهام الاشرافية لبقية الرجال ما بين الاشراف على أقل من عشرة من العمال (٢٠ في المائة من المجموع الكلي لهم) أو الاشراف على عشرة عمال (نحو ٣ في المائة من اجمالي الرجال) أو الاشراف على ثلاثين عاملًا فأكثر (قرابة ٢ في المائة).

٥- ساعات العمل «الدوام»

-٥

تبين من الزيارات الميدانية أن ساعات الدوام في العمل تبدأ في الساعة الثامنة صباحاً وتنتهي في الساعة الرابعة ظهراً، وإن العمل بعد تلك الساعات المقررة يعتبر ساعات إضافية.

٦- العمل الإضافي

-٦

يتضح من البيانات أن النساء لا يعملن ساعات إضافية وإن عدداً قليلاً من الرجال (لم يتجاوز ٨ في المائة من مجموعهم الكلي) يعملون ساعات إضافية تراوحت ما بين ساعتين و٤٢ ساعة.

وقد اتضح أن غالبية الذين يعملون ساعات إضافية من العاملين في الأقسام الانتاجية أو أقسام خدمات الانتاج، وهذا يعني أن تلك الأقسام (حيوية) وفي حاجة إلى مزيد من ساعات العمل.

٧- الاجازات

-٧

أما بصدق حق العاملين والعاملات في الحصول على الإجازات، بتنوعها المختلفة فيلاحظ أنه لا توجد فروق تذكر في استخدام الحق بين العاملين والعاملات، بل يلاحظ أيضاً أن كلاًً من المجموعتين قد لا يستعمل الحق في الإجازة الممنوحة له بقوة القانون من أجل تحسين العائد المادي من العمل.

ويتضح هذا المؤشر بصورة واضحة في عدم استعمال النساء لحقهن في إجازة «الإمومة» من أجل تدعيم دخلهن.

ويعتبر اسهام المرأة في دعم دخل الأسرة من أهم التحديات التي تساعد على تعقد اشكالية تعدد أدوار المرأة وما يصاحب ذلك من مشكلات تتعلق بمستوى أداء المرأة لدورها داخل المنزل وخارجها.

٨- التدريب

-٨

ارتفاع عدد العاملات الملتحقات بالدورات التدريبية داخل القطر مقارنة بعدد أقرانهن من الرجال، واقتصرت البرامج التدريبية على العاملين في أقسام الانتاج والهندسة والخدمات.

أشارت عدة دراسات الى عدم وجود فرق في الأجور بين العاملين والعمالات، وخاصة في القطاع العام، وذلك لعدة يفترض أن القطاع العام يحمي حقوق المرأة. وتم التوصل الى النتيجة نفسها في العينة محل الدراسة. فمراجعة البيانات، تبين أنه لا توجد فروق دالة بين متوسطات مرتبات العاملين والعمالات.

أما بالنسبة لمجموعات الأجور فقد تقارب النسبتان للعاملين والعمالات، بلغتا ٦ في المائة و ٤ في المائة على التوالي ولم توجد أيضاً فروق دالة بين المتوسطات التي يتتقاضاها العاملون والعمالات وتساوت نسبة الذين يتتقاضون مكافآت بين العاملين والعمالات (٩٠ في المائة) ولم توجد فروق دالة في متوسطات المكافآت. وفيما يتعلق بالتعويضات فقد وجدت اختلافات، في النسب حيث بلغت نسبة الذين يتتقاضون تعويضات ١٨ في المائة من العاملين و ١٦ في المائة من العمالات، ولكن لم توجد فروق دالة بين العاملين والعمالات في متوسطات قيمة التعويضات التي يتتقاضونها.

أما بالنسبة لاجمالي الدخل فان العاملين والعمالات تساواوا في اجمالي دخولهم، ولم توجد فروق دالة بين متوسطات الدخول للعاملين والعمالات. وللتتأكد من هذه النتائج روعي وضع نموذج افتراضي يتضمن مجموعة من المتغيرات المستقلة والمؤثرة على نمط الأجور وذلك بناء على المعلومات السابقة عن تاريخ الالتحاق بالعمل أو القدمية، والمهمة الرئيسية التي يؤديها العامل، ومستوى التعليم، والسن، وأخيراً الجنس. وقد تلا ذلك اجراء تحليل الانحدار يتضمن كلاً من المتغيرات الخمسة السابقة بغضون التحكم في أربعة متغيرات، منها تاريخ الالتحاق بالعمل أو القدمية، والمهمة الرئيسية، ومستوى التعليم، ومستوى العامل، وذلك بغية الوصول الى تقدير أثر النوع أو الجنس على توزيع الأجر بين أفراد العينة.

ومن التحكم في المتغيرات الأربع المشار اليها تبين أن الجنس لا يؤثر على الفرق بين الأجور الاجمالية. ومن تحليل الانحدار وجد أن معامل الارتباط الكلي بين المتغيرات السابقة هو ٧٤ وهذا ذو قيمة مرتفعة، ويبين أن الارتباط بين المتغيرات قوي إلى حد ما.

كما وجد أن معامل التحديد هو ٥٤، وهذا يعني أن النموذج الخطي المقدر نجح في تفسير ٥٤ في المائة فقط من المتغيرات في اجمالي الدخل من خلال العلاقة الخطية مع بقية المتغيرات.

ويلاحظ أيضاً ان اجمالي الدخل الشهري للعاملين يزيد عن اجمالي الدخل الشهري للعمالات بنحو ٤٢٪ من الجنينية في المتوسط، وهذا يعني أنه لا توجد فروق في الدخول الاجمالي بين العاملين والعمالات، وهو ما توصلنا اليه من قبل في اختبار «T»، وذلك باعتراف معياري قدره ٢٧٦٪ من الجنينية.

وبالنسبة لمتغير التعليم وجد أن اجمالي الأجر الشهري في هذه العينة يزيد بمقدار ٢٦٣٪ من الجنينية في المتوسط لكل مستوى من مستويات التعليم. وهذا يعني أن الأجر الشهري لا يزيد كثيراً عند كل مستوى من مستويات تعليم هذه العينة وذلك باعتراف معياري لمعامل الانحدار قدره ٩٪ من الجنينية.

وعلى صعيد آخر، وجد أن إجمالي الدخل الشهري يزيد بما قيمته ٨٧٤ ر. من الجنيه في المتوسطات للنكلة الواحدة على متغير مدة الخدمة وذلك بانحراف معياري لمعامل الانحدار قدره ٢٦٤ ر. من الجنيه، كما أن الإجمالي يزيد بالنسبة للمهمة الرئيسية التي يؤديها العامل بمقدار ١١٧ ر. من الجنيه. وهذا يعني أنه لا توجد فروق كبيرة بين المستويات المختلفة للمهمة الرئيسية في الأجر الإجمالي وذلك بانحراف معياري قدره ٩٩ ر من الجنيه. كما وجد أن الدخل الشهري الإجمالي يزيد بما قيمته ٦٠٨ ر. من الجنيه في المتوسط للنكلة الواحدة على متغير العمر. وهذا يعني أنه لا توجد فروق في إجمالي الدخول للأعمار المختلفة للعينة محل البحث وذلك بانحراف معياري لمعامل الانحدار قدره ٢٠ ر. من الجنيه.

أما فيما يتعلق بممارسة العاملين والعاملات لنشاطات ثانوية مدرة للدخل فيتضح أن النساء يعزن عن ممارسة نشاطات اضافية. ويسعى قلة من الرجال إلى تحسين دخولهم بممارسة بعض الأنشطة الثانوية.

١٠ - الرضا عن الأجر

نستقرئ من البيانات أن غالبية النساء (٧٧ في المائة من مجموعهن الكلي) وأقل من ثلث الرجال راضون عن الأجر الشهري الذي يتلقونه.

ويعتقد أن رضا الغالبية من النساء وأقل من ثلث الرجال يؤدي إلى التساؤل حول ما إذا كان هذا الرضا حقيقيا في إطار الانخفاض النسبي للأجور وارتفاع الأسعار وارتفاع مستوى المعيشة. أم أنه نوع من الرضا النفسي الذي يمكن أن نفسره في ضوء خصائص الشخصية المصرية التي تتميز بالرضا وبقدر ما بقبول الواقع؟

١١ - مخاطر وأصابات العمل

يستلزم الحديث عن مخاطر وأصابات العمل التطرق إلى اختبار مفهوم سلامة العمل المتمثلة في الوقاية السلبية التي تهتم بالحوادث أو الخطأ بعد وقوعها، والسلامة الإيجابية التي تسعى إلى دراسة أسباب الحوادث وأصابات بهدف تأمين المعدات والأدوات التي تمنع وقوع الحوادث في المستقبل. ويتبين من البيانات الاحصائية لمخاطر العمل: أن أكثر من نصف عدد النساء (٥٧ في المائة من مجموعهن الكلي) بالإضافة إلى نصف عدد الرجال (٥٠ في المائة من مجموعهم الكلي) تعرضوا لمخاطر العمل مثل الخرائق أو الأصابة باشعاع أو الأصابة بمرض «الغضروف» . . . الخ. وأكثر من ربع عدد الرجال بقليل (٢٨ في المائة من مجموعهم الكلي) قد تعرضوا لمخاطر خارجية مثل الحوادث والجروح والكسور، مقابل امرأة واحدة من مجموع النساء تعرضت لهذا النوع من المخاطر.

وقد تعرض أقل من ثلثي عدد النساء بقليل (٦٣ في المائة) و ١٢ في المائة من المجموع الكلي للرجال لمخاطر البيئة المتجسدة، على سبيل المثال، في الضوضاء وبرودة المياه والقادورات . . . الخ.

وي ينبغي أن نشير هنا إلى ضعف درجة الوعي ببيئة العمل وبالبيئة المحيطة، علاوة على أن الوقاية محصورة في الوقاية السلبية دون التطرق إلى السلامة الإيجابية للإنسان والصناعة.

وبالنسبة للاصابات، لم يتعرض اكثر من نصف عدد المجموعتين النسائية والرجالية لاصابات عمل.

ويعاني عدد ليس بقليل من المجموعة النسائية (٢٠ في المائة من مجموعهن الكلي) وكذلك نحو ١٦ في المائة من المجموعة الرجالية من أمراض المهنة مثل أمراض الكل، والفتق، ومية الجسم، وحساسية الصدر، والعيون والأذن .٠٠ الخ.

وأشار أقل من ثلث عدد الرجال بقليل (٣٠ في المائة) وهو ٢١ في المائة من المجموع الكلي للنساء إلى أنهم تعرضوا لاصابات عمل مثل الجروح وكسور اليد والقدم وارتجاج المخ.

ويعمل أكبر عدد من النساء المصابات (١٨ في المائة) في الأعمال الانتاجية بينما تعمل ثلاثة نساء فقط (نحو ٣ في المائة من المصابات) في الخدمات العامة.

ونؤكد على وجة نظرنا القائلة بأن سلامة العمل في المصنع محسورة في السلامة أو الوقاية السلبية دون مراعاة السلامة الإيجابية التي تسعى إلى تأمين العاملين والعاملات من الحوادث.

١٢ - الخدمات

تظهر المعالجات الاحصائية ونتائج متوسطات العائد المادي من الخدمات بعض الفروق الكمية في قدر الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

ونعتقد ان تلك الفروق لا ترجع الى تميز وتمتع النساء بخدمات أكثر من الرجال بقدر ما ترجع الى كون النساء العاملات لا يستطيعن التعبير الكمي الدقيق عن عائد تلك الخدمات وخاصة ما يتعلق منها بالرعاية الطبية.

وتسفر البيانات عن أن غالبية النساء (٧٤ في المائة من مجموعهن الكلي)، وهو ٦٠ في المائة من المجموع الكلي للرجال قد أشاروا الى أن من أهم أسباب استمرارهم في العمل في الشركة هو توافر قدر من الخدمات الاجتماعية المشار اليها.

١٣ - المشاركة

يختلف مضمون المشاركة بالمعنى المجتمعي من سياق اجتماعي الى آخر. كما يختلف داخل السياق الاجتماعي الواحد طبقاً للحظة التاريخية التي يعيشها المجتمع وطبقاً للتكونية الاجتماعية والاقتصادية. فالمشاركة في نهاية الأمر ما هي إلا نوع من المساهمة في توجيه العمليات. ولا شك في أن التغيرات التي طرأت على مضمون وشكل مشاركة المرأة المصرية لها خصوصيتها في إطار السياق العام للمجتمع المصري بتركباته التاريخية التي أدت الى تلك الخصوصية.

وفي هذا المقام، نشير الى النتائج التي تسفر عن سلبية مشاركة كل من الرجال والمرأة، فلقد أتضح ان الغالبية العظمى لكل من النساء (٩٩ في المائة) والرجال (٩٠ في المائة) لا ينتمون الى احزاب سياسية.

وغالبية النساء (٨٩ في المائة) وأكثر من ثلثي الرجال بقليل (٦٨ في المائة) ليسوا أعضاء في لجان نقابية.

ونفسن ضعف مشاركة كل من الرجل والمرأة بكون حق المشاركة مكتسبا بقوة القوانين والقرارات الفوقيـة، وقصور دور الأحزاب السياسية في تلبية الاحتياجات السياسية والمجتمعـية الحقيقـية للعمال، أو اقتصار توجهـات بعض الأحزاب على اللقاءـات التنظيمـية .. فضلاً عن أن النـظام الحـزبي بوضـعـه الراهن يجذب اهـتمـامـ القـلةـ القـليلـةـ فقطـ.

وتلقيـ النـتـائـجـ بـعـضـ الضـوءـ عـلـىـ تـقـلـصـ دـورـ الأـحزـابـ السـيـاسـيـةـ وـالـنقـابـاتـ فـيـ حلـ مشـاـكـلـ العـامـلـاتـ .. فـلـقـدـ اـظـهـرـتـ الـبـيـانـاتـ أـنـ غـالـبـيـةـ النـسـاءـ (٦٧ـ فـيـ المـائـةـ مـنـ مـجمـوعـهنـ الكـلـيـ)ـ يـلـجـأـ إـلـىـ الرـؤـسـاءـ عـنـدـ شـعـورـهـنـ بـالـتـميـيزـ.ـ وـأـشـارـتـ نـحـوـ ٦١ـ فـيـ المـائـةـ مـنـهـنـ إـلـىـ اـنـهـنـ يـلـجـأـ إـلـىـ النـقـابـةـ.ـ وـأـخـيرـاـ ذـكـرـتـ ٤٤ـ فـيـ المـائـةـ مـنـهـنـ إـنـهـنـ يـذـهـبـنـ إـلـىـ الأـحزـابـ السـيـاسـيـةـ إـذـ شـعـرـنـ بـالـتـميـيزـ.

وـعـنـدـ النـظـرـ فـيـ الـمـشـارـكـةـ فـيـ اـتـخـادـ قـرـارـاتـ مـنـظـمةـ لـشـؤـونـ الـقـسـمـ تـتـضـعـ اـيجـابـيـةـ الرـجـلـ فـيـ الـمـشـارـكـةـ.ـ فـلـقـدـ بـلـغـ عـدـدـ مـنـ يـشـارـكـونـ فـيـ اـتـخـادـ قـرـارـاتـ الـمـنـظـمةـ نـحـوـ ٦٠ـ فـيـ المـائـةـ مـنـ الـمـجـمـوعـ الـكـلـيـ لـلـرـجـالـ مـقـابـلـ ٢٧ـ فـيـ المـائـةـ مـنـ النـسـاءـ الـلـوـاتـيـ ذـكـرـنـ إـنـهـنـ يـشـارـكـنـ فـيـ اـتـخـادـ تـلـكـ الـقـرـارـاتـ.

ثالثاً- القضايا والمعوقات

في البداية ينبغي طرح مشكلة ازدواجية دور المرأة العاملة التي تعمل خارج المنزل وفقاً للمعايير القانونية الجديدة، والتي تؤدي داخل المنزل نفس الواجبات التي كانت تقوم بها وفقاً للمعايير القديمة، لكن كلا من الزوج والزوجة والأبناء لم يتغيرا، ولم يتقبلوا بعد التنازل عن أدوارهم التقليدية القديمة .. فتصدور التشريعات التي تؤكد حق المرأة في العمل ليس دليلاً على فاعلية مشاركتها في سوق العمل، وليس حلاً لمشكلة تعددية أدوارها. فالمرأة ما زالت تعاني من قسوة التقاليد المتمثلة في تسلط الأسرة والرجل، وفي القيم الأخلاقية والسلوكية، وفي انخفاض الوعي الثقافي والاجتماعي السياسي لغالبية النساء والرجال.

وـتـظـهـرـ نـتـائـجـ درـاسـتـنـاـ الـمـيـدانـيـةـ مـدـىـ تـأـثـرـ الـمـرـأـةـ بـتـلـكـ الـاشـكـالـيـةـ وـخـاصـةـ فـيـماـ يـتـعـلـقـ بـاتـجـاهـاتـهـاـ نـحـوـ الـعـمـلـ وـتـأـثـيرـهـ عـلـىـ حـيـاتـهـاـ وـمـسـتـوىـ أـدـائـهـاـ وـالـصـعـوبـاتـ الـتـيـ تـوـاجـهـهـاـ:

١- اسباب عمل المرأة

أدت ازدواجية دور المرأة العاملة الى حصر الهدف من الالتحاق بسوق العمل في تلبية الرغبات المادية الاستهلاكية للأسرة.

فلقد أظهرت البيانات أن غالبية النساء (٧٠ في المائة من مجموعهن الكلي) حرصن على العمل من أجل الحصول على دخل، وأكدت نحو ٦٦ في المائة من مجموعهن الكلي أنهن يسعين إلى العمل من أجل تدعيم ميزانية الأسرة، وأشارت نحو ١٦ في المائة من مجموعهن الكلي إلى أن دافعهن الأساسي للعمل هو المكانة الاجتماعية، وذكرت ١٥ في المائة من المجموع الكلي للنساء أنهن يعملن من أجل توفير تكلفة الزواج. وأخيراً ذكرت امرأة واحدة أن الهدف هو الاستفادة من شهادتها العلمية التي حصلت عليها.

العمل نصف الوقت والعمل داخل المنزل

- ٢

أشارت البيانات إلى أن أكثر من نصف عدد النساء (٥٧ في المائة من مجموعهن الكلي) يفضلن العمل نصف الوقت، وما يقرب من ثلثي عدد النساء (٦٤ في المائة) يرغبن في العمل داخل المنزل.

تأثير العمل على الحالة الاجتماعية

- ٣

تفسر ميل غالبية النساء إلى العمل داخل المنزل، بأن غالبيتهن كما هو واضح من النتائج مسؤولات بمفردهن عن تأمين احتياجات المنزل الخارجية والأعمال المنزلية ورعاية المسنين بالعائلة، بالإضافة إلى رعايتها للأطفال.

وفي محاولة معرفة رأي العاملات غير المتزوجات في تأثير العمل على الزواج، يتضح أن آراءهن تنوّعت بين التأثير الإيجابي والسلبي وعدم التأثير.

ونعتقد أن رأي غير المتزوجات يعبر عن عدم غوصهن في تجربة المتزوجات اللواتي يعانين من مشكلة ازدواجية الدور الذي يلعبنه، إلى جانب كون رأي غير المتزوجات يعبر عن الاعتقاد الشائع الان في ظل المعاناة المادية للأسرة، حيث أن دخل المرأة العاملة بند أساسي في ميزانية الأسرة والاعالة.

مستوى الأداء والانتاجية

- ٤

أظهرت البيانات أن غالبية الرجال (٧٤ في المائة من مجموعهم الكلي) يعتقدون أنهم أفضل في أدائهم عملهم من أقرانهم من النساء. وفي نفس الوقت، أشارت غالبية النساء (٧٠ في المائة من مجموعهن الكلي) إلى أنهن أفضل في أداء عملهن من زملائهن من الرجال. ونعتقد أن تعددية دور المرأة العاملة هي التي أدت إلى اعتقاد الرجل بأنه أفضل من المرأة في الأداء، بالإضافة إلى أن وجهة نظر الرجل تعبّر عن مدى عدم اقتناعه بعمل المرأة.

وبالنسبة لفرص الترقية لكل من الرجال والنساء، يتضح أن العدد الأكبر في كل من المجموعتين يعتقدون أنه لا يوجد فرق في فرص الترقية بين الرجال والنساء. وترجع اتفاق العدد الأكبر من المجموعتين في الرأي إلى أن القواعد المتبعة في شركات القطاع العام لا تفرق بين الرجال والنساء في فرص الترقية.

٥- الرضا عن العمل

تكشف البيانات أن النساء أكثر رضى عن عملهن من الرجال، لأسباب قد ترجع إلى عدم قدرة المرأة على التوفيق بين متطلبات العمل واحتياجات المنزل ودورها كأم وزوجة في داخله. وهذا يقلل من طموح المرأة في تغيير وتعديل مكانتها في العمل.

٦- الصعوبات التي تواجه المرأة في العمل

تشير قراءة البيانات إلى أن ٣٠ في المائة من العدد الكلي للنساء ذكرن أن رعاية الطفل من أهم الصعوبات التي تواجههن. ثم أشارت نحو ١٩ في المائة منهن إلى أن أهم صعوبة تواجههن هي ظروف العمل، وأكدت أحدى عشرة امرأة صعوبة التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل، ثم تنوّعت الصعوبات ما بين المواصلات وتقدم السن والمرض والمواعيد والحالة النفسية وأصابات المهنة.

ولا يفوتنا هنا الإشارة إلى أن ٤٠ في المائة من النساء ذكرن أنهن لا يواجهن صعوبات في عملهن إما لعدم وعيهن بالمشاكل المحيطة بهن كنساء، وبمشاكل ظروف العمل، أو لسلبيتهن وعدم رغبتهن في ابداء رأي ايجابي في تقييم ظروف العمل والظروف الموضوعي المحيط بهن بتحدياته ومقوماته.

٧- مضائقات العمل

يتضح من تحليل البيانات الاحصائية أن أكثر من نصف عدد النساء (٥٩ في المائة) أشارن إلى عدم تعرضهن لمضائقات في العمل. أما بالنسبة إلى النساء اللواتي يتعرضن للمضائقات فقد تبين أن أكبر عدد منهن (٣٧ في المائة) قد ذكرن أن أهم صعوبات تواجههن هي خطورة العمل وقدارة المكان، وأكدت نحو ٢٦ في المائة منهن أن أهم صعوبة في العمل هي المعاملة السيئة. ورأت تسعة نساء أن الملل صعوبة من صعوبات العمل. ثم تنوّعت الصعوبات ما بين المرض والاصابة بالارهاق نتيجة للعمل بالمنزل وخارجه.

٨- الشعور بالتمييز

تظهر البيانات أن غالبية النساء لا يشعرن بتمييز الرجل في فرص التدريب والحصول على حواجز نوع العمل وتولي المناصب والسفر للخارج.

وقد يتناقض شعور المرأة مع النتائج الاحصائية التي أشرنا إليها من قبل من حيث تميز الرجل في حق التدريب وفي السفر للخارج وفي نوع العمل وتمكنه من العمل في جميع أقسام المصنع، وقصر عمل المرأة على العمل في بعض الأقسام دون الأخرى بحجّة أن بعض الأقسام لا تتلاءم مع قدرات، وامكانيات المرأة.

رابعاً- النتائج والتوصيات لقطاعي الصناعات الدوائية والالكترونية في مصر

ألف- أهم نتائج الدراسة الميدانية

- ١- التركيبة العمرية للعاملات لها دلالات اجتماعية حيث تعبر عن معاناة المرأة من تعددية الأدوار. فلقد لاحظنا ارتفاع معدل النساء العاملات في مراحل العمر المتقدمة التي يتقلّص فيها دورهن كأمهات مسؤولات من رعاية وحضانة الأطفال.
- ٢- اختلاف معدل الرجال عن النساء في فئات التركيب العمري. فبينما يزداد معدل الرجال من فئة عمرية إلى أخرى حتى قرب مرحلة الإحالة إلى المعاش فيبدو عدد العاملين من الرجال في التناقص، نجد أن معدل النساء في الفئات العمرية يختلف بين الارتفاع والانخفاض طبقاً لنوعية المرحلة ومدى ارتباطها بالإنجاب وممارسة واجبات الأم والزوجة.
- ٣- ضعف مساهمة المرأة بالصناعة مقارنة بالرجل وذلك لعدم التحاقيها بالبرامج التدريبية خارج القطر، ولعدم التمكن من العمل في الساعات الإضافية. والارهاق بسبب ازدواجية العمل داخل وخارج المنزل وعدم توفر الخدمات الكافية التي تساعدها على التوفيق بين كل المهام.
- ٤- عدم تقييم مؤهلات المرأة العلمية بنفس القدر والمكانة التي يقدر بها قرينهما الرجل، فلقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية ارتفاع عدد النساء الحاصلات على مؤهلات متوسطة في مقابل ارتفاع عدد الرجال المُلِمِّين بالقراءة والكتابة أو الأميين.
- ٥- عدم قناعة المرأة بدورها الانتاجي مقابل دورها كأم والمسؤولية العائلية، وترجع غالبية النساء حرصها على العمل إلى أسباب تتعلق بدعم ميزانية الأسرة دون الحرص منها على الأسهام في سوق العمل.
- ٦- اعتبار الكثير من النساء أن رعاية الأطفال والبناء هي من أهم المعوقات التي تعرقل عملهن وتقلّل من انتاجيتهم مقارنة بانتاجية الرجال. وتتأكد مصداقية رأيهن بتأكيد غالبيتهم العظمى أنهن يعملن فقط من أجل دعم ميزانية الأسرة، الذي يتجاوز في بعض الأحيان نصف الميزانية.
- ٧- التفرقة بين الرجال والنساء في شغل بعض المهام والوظائف في المصنع وخاصة فيما يتعلق بالمهام الإشرافية التي اقتصرت في الغالب على الرجال دون النساء. ولقد أدى ذلك إلى ما أفصحت عنه نتائج الدراسة الميدانية من تميّز الرجال بخبرات متنوعة وبحدودية خبرة زميلاتهم من النساء.
- ٨- ضعف الوعي بحماية البيئة المحيطة، واقتصر الوقاية على المعنى السلبي دون التطرق إلى السلامة الإيجابية للإنسان والصناعة.

٩- ضيق مفهوم الخدمات الاجتماعية وعجزها عن تلبية ومواجهة احتياجات المرأة والرجل.

١٠- انخفاض معدل الاعجر الذي يؤدي بالمرأة العاملة الى عدم استعمال حقها في إجازة الأمومة من أجل تدعيم دخل أسرتها.

نعرض فيما يلي بعض المقترنات العملية في مجالات البحث العلمي وتنمية قدرات المرأة والتدريب والتعليم، وحماية البيئة.

١- ضرورة إجراء مسح وبحوث تقييمية وتنمية وإجرائية حول ازدواجية دور المرأة العاملة تهدف إلى تشخيص وتحليل العوامل والأسباب الكامنة وراء ازدواجية دور المرأة العاملة. والعمل على وضع نموذج إجرائي للسياسات والبرامج الاجتماعية. إذ لا يكفي مواجهة إشكالية ازدواجية دور المرأة بالتشخيص والتوصيف، وإنما يجب المواجهة الإجرائية والعملية القائمة على الفهم العلمي الصحيح وعلى اتباع الأساليب الإجرائية العلمية المدروسة.

٢- العمل على توظيف المهارات التي تميز بها المرأة العاملة. فلقد اتضح من نتائج الدراسة الميدانية تميز المرأة بالتأثر العضلي وبمهاراتها في الاعتماد على الأيدي في أداء عملها، بالإضافة إلى تميزها بقدرة الملاحظة وقدرتها على التعامل مع الآلات الميكانيكية.

٣- تطوير مضمون وفلسفة الخدمات الاجتماعية في قطاع الصناعة بغرض مواجهة تحديات وصعوبات الحياة الاجتماعية وتلبية احتياجات المرأة العاملة الحقيقة.

٤- التخطيط لتقييم مؤهلات المرأة العلمية بنفس القدر والمكانة التي يقدر بها قرينه الرجل، وذلك بالعمل على ايجاد حملة دائمة بين أجهزة التعليم والتدريب والصناعة تشتهر فيها الاعراف المعنوية في وضع خطة لتنمية القوى العاملة، وقيام المصانع بوضع خطة تدريجية ذات مستويات مختلفة من حيث نوعية المؤهلات المطلوبة، واتجاه السياسات التعليمية الى التوسيع في التدريب أثناء مراحل التعليم المختلفة.

٥- محاولة تحسين مستوى الأجر والاهتمام بالتوعية بالبيئة وحمايتها والعمل على الوقاية من مخاطر وإصابات العمل.

٦- وكلمةأخيرة، نحيي فيها حصاد إسهام المرأة العاملة المادية والكيفية والمتمثل في منافستها للرجل في العملية الانتاجية وفي دعم أسرتها مادياً وفي ممارستها لبعض حقوقها الاجتماعية المتجسدة في مشاركتها في اتخاذ بعض قرارات الأسرة الحيوية والمصيرية .. لذلك ينبغي مساندة المرأة في دورها الجديد نسبياً وتوجيه قدر من الجهد العلمي والعملي من أجل تحسين وضعها الاجتماعي والثقافي في السياق العام للمجتمع.

مساهمة المرأة في الصناعات الدوائية

**دراسة حالة
الجمهورية العربية السورية**

مقدمة

وفقاً لنتائج تعدادي السكان لعامي ١٩٧٠ و ١٩٨١ وعينة القوة العاملة في عام ١٩٨٤ قدر عدد العاملات بـ ١٩٥ ألف و ٢٠٠ ألف على التوالي، أو ١٠% في المائة و ٦% في المائة و ١٣% في المائة من مجموع العاملين على التوالي. ومن المتوقع أن تكون هذه النسبة قد ارتفعت منذ ذلك الحين لأسباب متعددة في مقدمتها انتشار التعليم بين الإناث، وتحسن وضع المرأة الاجتماعي، وزيادة الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة.

كما أن للضغط الاقتصادي دوراً أيضاً في تشجيع عمل المرأة والحصول على أكثر من دخل واحد للأسرة.

ورغم ذلك، ما زالت مساهمة المرأة السورية الظاهرة في النشاط الاقتصادي أقل مما هي عليه في البلدان المتقدمة النمو وفي العديد من البلدان النامية. ويتمثل أحد أسباب ذلك في كون الوسائل الإحصائية المعتمدة في المسوحات والتعرifات والمصطلحات المستخدمة في تلك المسوحات لا تعكس حقيقة عمل المرأة أو دقة وشمولية مساهمتها.

ومن المؤسف أنه لم يجر تعداد عام للسكان في الجمهورية العربية السورية في عام ١٩٩١ كما كان مقرراً وإنما تقرر أن يستعرض عنه بمسح احصائي بالعينة في عام ١٩٩٢.

وفقاً لتعداد السكان لعام ١٩٨١ بلغ عدد العاملات في قطاع الصناعات التحويلية ٣٢٦ ألف عاملة. وفي قطاع الصناعة ككل بلغ هذا العدد ٣٣٥ ألف عاملة. وبذلك تكون نسبة قوة عمل الإناث في هذين القطاعين على التوالي: ١٨% و ١٩% في المائة من إجمالي قوة عمل الإناث في الجمهورية العربية السورية. ومن الواضح أن أهم ثغرة في البيانات المتوفرة عن قوة العمل في الصناعات السورية بشكل عام أنها تعود إلى مطلع عقد الثمانينات.

ونظراً لحدوث تغيرات اقتصادية واجتماعية واسعة النطاق في الجمهورية العربية السورية منذ ذلك الحين فإن الصورة السابقة لواقع المرأة السورية في قطاع الصناعة والمستمدّة من النتائج العامة للتعداد السكاني ربما تكون قد ابتعدت عن تمثيل الواقع، وإن المحاولات القليلة التي تبع ذلك بهدف تحديث بيانات قوة العمل قد اعتمدت على أساليب مسوحات العينة التي تذرّع تصنيف نتائجها حسب أقسام النشاط وفروعه وحسب الخصائص الأساسية لقوة العمل.

أما على صعيد الصناعات الدوائية فكانت مساهمة هذه الصناعات في الانتاج أو في توفير فرص العمل ثانوية. إذ أن عدد العاملين في هذه الصناعات ذكوراً وإناثاً لم يتتجاوز ألفي عامل وعاملة في عام ١٩٩٢، فقد استحدثت معظم الوحدات المنتجة خلال الثمانينات وبداية التسعينات. ومن خلال ما هو متوفّر من معطيات يبلغ عدد الإناث في قوة العمل في الصناعات الدوائية حوالي ١٠٠٠ عاملة أي أن نسبتهن لا تتجاوز ٣% في المائة من مجموع قوة عمل الإناث في الصناعات التحويلية. وتتركز أغلبية الإناث

العاملات في الصناعات الدوائية في عدد قليل من الشركات، أما باقي الوحدات المنتجة للدواء والتي تزيد على ثلاثين وحدة فتوفر كل منها عدداً محدوداً من فرص العمل.

ان ما يميّز العاملات في الصناعات الدوائية هو ارتفاع مستوىهن التعليمي قياساً بالمستوى التعليمي للمرأة السورية بشكل عام وقياساً بالمستوى التعليمي للعاملات بشكل خاص. وسوف نستعرض في الفقرات التالية أهم الخصائص والمعطيات التي توفرت لنا حول المرأة السورية في الصناعات الدوائية في ضوء المعلومات التي أتاحها المسح الإداري لـ ١٢٠ شركات لصناعة الأدوية في الجمهورية العربية السورية.

الف- قوة عمل المرأة في الصناعات الدوائية

يعود تاريخ الصناعات الدوائية في الجمهورية العربية السورية إلى عام ١٩٢٣ عندما تأسست شركة قنواتي الخاصة التي اتصفـت بالطابع الأسـري إذ وفرت عـمالاً بـضـعة عـمالـ وانتـجـتـ عـدـدـاً قـلـيلاً مـنـ الأـدوـيـةـ. وفيـ عـامـ ١٩٤٧ تـأسـتـ شـرـكـةـ مـختـبـراتـ الشـهـباءـ فيـ حـلـبـ بـحـجمـ مـمـاثـلـ لـحـجمـ شـرـكـةـ قـنـواتـيـ.

وفيـ عـامـ ١٩٥٦ تـأسـتـ أولـ شـرـكـةـ كـبـيرـ الـحـجمـ نـسـبـياًـ وـهيـ الشـرـكـةـ الطـبـيـةـ الـعـرـبـيـةـ (ـتـامـيكـوـ)ـ التـيـ يـبـلـغـ رـأـسـالـهـاـ الـحـالـيـ ١١٠ـ مـلاـيـينـ لـيرـةـ سـورـيـةـ وـالـتـيـ مـازـالـتـ أـكـبـرـ شـرـكـةـ إـنـتـاجـ أـدوـيـةـ فـيـ الـجـمـهـورـيـةـ الـعـرـبـيـةـ السـوـرـيـةـ حـيـثـ توـفـرـ فـرـصـ عـمـلـ لـأـكـثـرـ مـنـ ٩٠٠ـ عـامـلـ وـعـامـلـةـ (ـحـوـالـيـ نـصـ قـوـةـ الـعـمـلـ فـيـ الصـنـاعـاتـ الدـوـائـيـةـ). وـهـيـ شـرـكـةـ قـطـاعـ عـامـ تـنـتـجـ موـادـ غـذـائـيـةـ لـلـأـطـفالـ، كـذـلـكـ شـرـكـةـ الـدـيـمـاسـ التـابـعـةـ لـوـزـارـةـ الدـفـاعـ.

ويتبين من معطيات المسح الميداني أن قوة العمل في ثلاثة شركات تتجاوز ١٠٠ عامل وعاملة وأن قوة العمل تقل عن ٥٠ عامل وعاملة في باقي الوحدات المنتجة للأدوية وعددتها ٣٠ وحدة. أي أن إنتاج الأدوية في الجمهورية العربية السورية يتم في الغالب من قبل مجموعة من وحدات الإنتاج صغيرة الحجم.

ويتبين من استعراض تاريخ التأسيس للشركات العشرين موضع المسح الإداري أن خمساً من هذه الشركات قد تأسست حديثاً. وهذا ينطبق بدرجة أكثر على الشركات الأصغر والتي لم يشملها المسح إذ تم تأسيسها جميعاً خلال السنوات القليلة الماضية استجابة لسياسة الحكومة الخاصة بتنشيط القطاع الخاص وتطوير الصناعات الدوائية في الجمهورية العربية السورية. ويبلغ مجموع الاستثمارات التي وظفت في الصناعات الدوائية خلال السنوات الخمس الأخيرة حوالي ٢٠٠ مليون دولار وزاد عدد التراخيص الممنوحة.

وتشرف الحكومة على الصناعات الدوائية في الجمهورية العربية السورية، وهناك أولاً الاشراف الإداري إذ تتبع هذه الصناعات وزارة الصناعة كجزء من الصناعات الكيماوية التي تشرف عليها المؤسسة العامة للصناعات الكيماوية وهي إحدى مؤسسات وزارة الصناعة وهذا يقتصر على الشركات التابعة للقطاع العام.

كما تشرف وزارة الصحة على الوحدات المنتجة للدواء إشرافاً فنياً يتصل بنوعية الدواء ومواصفاته. وفي مطلع عام ١٩٩٢، كان في الجمهورية العربية السورية وطبقاً لسجلات وزارة الصحة ١٢ شركة منتجة للدواء في مدينة دمشق و ٧ شركات في مدينة حمص و ١٤ شركة في مدينة حلب. وتتبع جميع هذه الشركات القطاع الخاص باستثناء اثنتين هما الديماس التابعة لوزارة الدفاع، وتاميكو التابعة للقطاع العام.

وقد تراوح عدد الأدوية المنتجة من قبل الشركات موضوع المسح بين ١٠ أنواع و ١١٤ نوعاً. كما تبيّن أن سبع شركات تنتج بامتياز خاص بموجب تراخيص لانتاج بعض الأدوية، وأن نصف الشركات تنتج أدوية لا تتطلب براءة اختراع، وأن تسع شركات تنتج أدوية لا يحتاج بيعها إلى مواصفات طبية. وأشارت إدارة تسع شركات إلى أن تقنيات الانتاج المستخدمة تعتبر من وجهة نظرها أكثر تقدماً مما هي عليه في البلدان النامية، بينما أشارت إدارة سبع شركات إلى أنها تستعمل آلات حديثة فقط. وفيما يخص أنشطة البحث العلمي فقد تبيّن أن ثمانية شركات لديها أفراد متخصصون في مسائل البحث العلمي، وأن عددهم يتراوح بين شخصين و ٤٢ شخصاً وذلك حسب حجم الشركة ونطاق عملها.

وأتساقاً مع متطلبات المسح فقد تم اختيار أكبر عشر شركات لملء الاستبيان الموجه إلى إدارة الشركة وهو استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة تتصل بالشركة وتاريخ تأسيسها والقطاع الذي تنتهي إليه ورأسمالها. وعدد الأدوية التي تنتجهما وغير ذلك.

وفي شهر تموز/يوليو ١٩٩٢، بلغ حجم قوة العمل في هذه الشركات العشر، وفقاً لنتائج هذا المسح، ١٦١٨ عاملاً وعاملة فيما قدرت قوة العمل في الشركات الأخرى المتبقية بين ٣٠٠ و ٤٠٠ عاملاً أو ما يعادل حوالي ٢٠ في المائة من مجموع العاملين في هذه الصناعات. والمعلومات الخاصة بالعاملين في هذه الصناعة وخصائصهم كما أظهرها استبيان الإدارة والاستبيان الفردي للعاملين في أكبر شركتين يمكن اعتبارها صورة لواقع قوة العمل في الصناعات الدوائية في الجمهورية العربية السورية بشكل عام.

باء- التركيب النوعي لقوة العمل في الصناعات الدوائية

أظهر استبيان الإدارة أن قوة العمل في الشركات العشر موضوع البحث تقدر بنحو ٧٩١ عاملاً و ٨٢٧ عاملاً أي أن الإناث يشكلن ٥١ في المائة من أفراد قوة العمل. وتحتوى هذه النتيجة بوضوح الدور البارز للمرأة السورية في هذه الصناعات إذ تفوق هذه النسبة المعدل العام لمساهمة المرأة في قوة العمل في الصناعات التحويلية أو في قوة العمل بشكل عام.

وقد توزعت قوة العمل في الشركات العشر موضوع المسح حسب طبيعة العمل كالتالي:

| | |
|---------|--|
| إدارة : | ذكور ٤١١ في المائة إناث ٤٥ في المائة |
| انتاج : | ذكور ٤٧٦ في المائة إناث ٨٣٩ في المائة |
| خدمات : | ذكور ١٢٢ في المائة إناث ٧١٠ في المائة |

وتبين هذه البيانات ما يلي:

(ا) ٤٥ في المائة فقط من العاملات يمارسن أنشطة إدارية مقابل ١١ في المائة من العاملين الذكور. ويتساوى الإناث والذكور تقريرًا من حيث المساهمة في الأعمال الخدمية، علمًاً أن تقارب النسبتين لا يعني أن طبيعة الخدمات المؤداة من كل نوع هي بالضرورة متشابهة؛

(ب) تتركز الإناث في الأعمال الانتاجية (٨٤ في المائة) إذ تزيد نسبتهن في هذه الأعمال على نسبة الذكور بحوالي ٧ في المائة.

١- المستوى التعليمي

صنف العاملون في الشركات موضوع المسح إلى أربع فئات حسب مستواهم التعليمي، تضم الفئة الأولى الأميين أو المُلِمِّين بالقراءة والكتابة، والفئة الثانية تشمل حملة الشهادة الابتدائية أو الاعدادية. أما الفئة الثالثة فتضم حملة الشهادة الثانوية أو خريجي المعاهد المتوسطة (سنتين من الدراسة النظامية بعد الشهادة الثانوية العامة). وأخيراً الفئة الرابعة التي تمثل حملة الشهادة الجامعية أو الشهادات العليا.

يسُستنتج من البيانات، أن المستوى التعليمي لكل من الذكور والإإناث مرتفع نسبياً إذ تبلغ نسبة حملة الثانوية وما فوقها ٤٩ في المائة للعاملين و ٥٣ في المائة للعاملات؛

٢- الخدمات المساعدة

توفر تسع شركات الرعاية الصحية للعاملين فيها، وتتيح ثمانى شركات وسائل النقل ذهاباً وإياباً لعمالها. كما توفر خمس شركات وجبات غذاء وتمنح أربع شركات العاملين فيها زياًً ووسائل وقاية. ويوجد في شركتين فقط مخزن استهلاكي. ويوجد في شركة تاميكو دار حضانة للأطفال. وتمنح شركة خاصة واحدة للعاملين فيها خصماً عند شرائهم بعض منتجاتها.

٣- التدريب

أشارت جميع إدارات الشركات موضوع المسح إلى أن لديها برامج تدريب. إذ توفر خمس شركات تدريباً لبعض العاملين فيها داخل القطر، وتتوفر ثلاثة شركات تدريباً داخل الشركة، بينما سبق ل-four شركات أن أرسلت بعض المشتغلين فيها إلى دول أخرى للتدریب.

٤- المشاركة

وعلى صعيد مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المنظمة لشؤون الشركة، دلت إجابات الإدارات على أنه في خمس شركات يساهم العمال في اتخاذ مثل هذه القرارات، وفي أربع

شركات أخرى لا توجد مثل هذه المشاركة، في حين أجبت إدارة الشركة العاشرة بأن المشاركة فيها تتسم في بعض الأحيان.

مستوى الاداء

-٥-

ما يلفت النظر في اجابات الادارات أن ستًا منها اعتبرت أداء المرأة للعمل أفضل من أداء الرجل، بينما لم تفرق ادارات الشركات الأربع المتبقية بين الذكور والإناث وتتسق هذه الاجابات مع النسبة العالية لمشاركة المرأة في هذه الصناعات.

(أ) زمان ومكان الدراسة

أُجريت الدراسة الميدانية في تموز/يوليو ١٩٩٢ في شركتي تاميكو وأوبرى.

(ب) مجتمع الدراسة ومنهج البحث والعمل الميداني

تم اختيار شركتي تاميكو وأوبرى كاطار للمسح بالعينة للتعرف على واقع المرأة العاملة في صناعة الدواء في الجمهورية العربية السورية من خلال ملء استبيان فردي لمجموعة من العاملين والعاملات في هاتين الشركتين. وقد شكلت قوة العمل في هاتين الشركتين ١٤٦ عاملاً وعاملة في تموز/يوليو ١٩٩٢ وهذا يساوي ٣٥٪ في المائة تقريباً من مجموع قوة عمل الصناعات الدوائية في الجمهورية العربية السورية.

وجدير بالذكر أن عينة المسح تمثل العاملين في الصناعة ككل إذ أن تحديد هاتين الشركتين واختيار عينة عشوائية من كل منهما يوحى بالاطمئنان إلى أن نتائج المسح ليست فقط ممثلة ل الواقع في هاتين الشركتين وإنما تعكس الحقيقة في الصناعة ككل، نظراً لأن شركة تاميكو هي الشركة العاملة الوحيدة في القطاع المدني المنتجة للأدوية وأن شركة أوبرى هي أكبر شركات القطاع الخاص.

وبغية الحصول على معلومات تسهل مقارنتها فقد تقرر أولاً أن يكون حجم العينة متساوياً بالنسبة للذكور والإناث، كما تقرر أيضاً أن تكون عينة المسح موزعة مناصفة بين الشركتين، نظراً لتوزع قوة العمل في الصناعات الدوائية مناصفة تقريباً بين شركات القطاع الخاص وشركة تاميكو، وتشابه الواقع في شركة أوبرى مع واقع الشركات الخاصة الأخرى.

وقد أسفرت نتائج المسح الفعلية عن ملء ١٠٠ استبيان فردي، ٥٠ من الذكور و ٥٠ من الإناث للعاملين في شركة تاميكو عن ملء ٩٠ استبياناً فردياً، ٤٥ من الذكور و ٤٥ من الإناث للعاملين في أوبرى. وبذلك تبلغ نسبة العينة كال التالي: في شركة تاميكو ١١٪ في المائة من مجموع قوة العمل و ١٣٪ في المائة من الإناث و ٩٪ في المائة من الذكور. وفي شركة أوبرى تبلغ هذه النسب ٣٨٪ و ٢٧٪ في المائة و ٣٪ في المائة على التوالي.

وقد يبدو أن شركة أوبري قد رجحت من حيث التمثيل في عينة المسح إلا أنه، كما أشير آنفًا، فإن شركة أوبري تمثل أكثر من ثلاثين شركة في القطاع الخاص تتشابه إلى حد كبير في ظروف العمل وأن مجموع قوة العمل في هذه الشركات الخاصة يساوي أو يزيد قليلاً عن قوة عمل شركة تاميكو. لذلك تتم دمج نتائج عينتي الشركاتتين تاميكو وأوبري دون ترجيح لأهمية النسبية للعاملين في كل منها.

ومن المستبعد أن يؤدي هذا الجمع البسيط لنتائج العينتين إلى تميز في نتائج المسح.

٦- منهج الدراسة

استخدم الاستبيان الذي وفرته اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا والذي سبق استخدامه في دراسة واقع المرأة في الصناعات النسيجية والغذائية في عام ١٩٨٩.

٧- العمل الميداني

شارك في العمل الميداني ثلاث باحثات وباحث على مستوى عالي من التأهيل وهم من ذوي الخبرة الطويلة في ميدان العمل الاحصائي بمختلف مراحله.

كما تم تدقيق الاستبيان في موقع العمل للتأكد من صحة المعطيات الالازمة من المشغلين الذين تمت مقابلتهم بشكل فردي وبعزل عن روؤسائهم. وبالتالي فإننا نعتقد أن الإجابات كانت إلى حد كبير معبرة عن الواقع، وخاصة إجابات العاملات اللواتي كانت إجابتهن تعكس واقعهن العملي وتعبر عن شعورهن تجاه العمل وظروفه.

٨- أدوات الدراسة ومصادر المعلومات

(٤) استبيان المسح الذي وفرته الاسكوا، للعاملين والعمالات؛

(ب) استبيان الادارة وهو استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة تتصل باسم الشركة وتاريخ تأسيسها، والقطاع الذي تنتمي إليه، ورؤسائها، والأدوية التي تنتجها، وبعض المعلومات العامة عن سياسات التوظيف وتقسيم العمل وآراء المديرين في الأمور التي استوفاها المسح الميداني.

٩- نبذة عن الشركاتتين محل البحث

(٤) تأسست الشركة الأولى التي تم اختيارها والتي تسمى (تاميكو) في عام ١٩٥٦ وهي بذلك تُعتبر من أقدم المنشآت المنتجة للأدوية الطبية في الجمهورية العربية السورية، ومقرها دمشق، وتتبع القطاع العام.

وتحظى هذه الشركة بأهمية خاصة لعدة أسباب من بينها:

- أنها الشركة الوحيدة التي تنتج الأدوية وتتبع القطاع العام؛
- أنها أكبر الشركات المنتجة للأدوية إذ تستوعب حوالي نصف قوة العمل في صناعات الأدوية؛
- أنها الشركة الوحيدة التي تنتج أغذية للأطفال؛
- أن الحكومة هي التي تحدد الرواتب والأجور في هذه الشركة عكس ما هو عليه الحال في الشركات الأخرى.

لكل هذه الاعتبارات اختيرت هذه الشركة من أجل تنفيذ المسح الميداني، وتم اختيار عينة من العاملين والعاملات والوقوف على واقع المرأة العاملة في هذه الصناعة. وأثناء تنفيذ المسح كان يعمل بالشركة ٩١١ عاملًاً وعاملة منهم ٥٤٧ ذكرًاً و٣٦٤ انشى وبذلك تبلغ نسبة العاملات ٤٠ في المائة، وهي أقل من النسبة العامة للإناث في هذه الصناعات كما شاهدناها من قبل.

وعلى صعيد توزيع قوة العمل في الشركة حسب المهنة تبيّن أن:

٧٩ عاملًاً يعملون في الأنشطة الإدارية (٧٧٪ في المائة) منهم ٣٢ من انشى (٥٠٪ في المائة)
٧٠٩ عمال يعملون في أنشطة الانتاج (٧٧٪ في المائة) منهم ٢٨٤ من انشى (٤٠٪ في المائة)
١٢٣ عاملًاً يعملون في الأنشطة الخدمية (٥١٪ في المائة) منهم ٤٨ انشى (٣٩٪ في المائة)

ويتبين من هذه البيانات أن نسب الإناث في الأنشطة الثلاثة متساوية تقريبًا. أما على المستوى التعليمي فلا يوجد في الشركة أي عاملة أمية، كما أن عدد المُلِمِّين بالقراءة والكتابة يبلغ ٥٢ عاملًا (٦٪ في المائة) و ٣٥ عاملة (٦٪ في المائة). ويشكل حملة الشهادة الابتدائية والاعدادية ٢٦٥ عاملًا (٤٨٪ في المائة) و ١٧٦ عاملة (٤٨٪ في المائة)، كما بلغت نسبة حملة الشهادة الثانوية أو خريجي المعاهد المتوسطة ١٦٦ عاملًا (٣٢٪ في المائة) و ١١٠ عاملات (٢٠٪ في المائة). وأخيراً بلغ عدد خريجي الجامعات ٦٤ من الذكور (١١٪ في المائة) و ٤٣ من الإناث (٨٪ في المائة).

وتشير جميع هذه الأرقام والنسب إلى تشابه كبير في توزيع كل من الذكور والإناث في هذه الشركة حسب المستوى التعليمي. ولا شك في أن هذا التجانس في التوزيعين يساهم في تقليل الفرق في مستويات الرواتب والأجور لكل من الذكور والإناث.

ويبلغ عدد المتخصصين في حقل البحث العلمي في هذه الشركة ٤٢ شخصاً وهي بذلك في طليعة الشركات من حيث عدد الباحثين، كما هي في طليعة الشركات أيضًا من حيث عدد الخدمات المقدمة للعاملين فيها إذ أنها الوحيدة التي يوجد فيها دار حضانة للأطفال وخدمات ترفيهية ومخزن استهلاكي لتوفير حاجات العاملين. كما أنها تقدم وجبة غذاء يومية مجانًا وتقدم زجاجة واقية لعمالها، هذا بالإضافة إلى الرعاية الصحية الشاملة وتوفير وسائل النقل المجانية.

وتتفّد الشركة خطة تدريب داخل المعامل كما ترسل بعض العاملين فيها للتدريب داخل الجمهورية العربية السورية وفي بلدان أخرى.

ويشارك العمال في هذه الشركة في اتخاذ القرارات المنظمة لشؤون الشركة. وقد اعتبرت إدارة الشركة أن كل الرجال والنساء متساوون من حيث مستوى وجودة الأداء في العمل.

(ب) الشركة الثانية التي تم اختيارها لإجراء المعاينة مقراًها مدينة حلب، وقد تأسست في مطلع عام ١٩٩١ وهي تابعة للقطاع الخاص، وهي أكبر شركة لصناعة الأدوية في الجمهورية العربية السورية من حيث حجم قوة العمل إذ يعمل فيها ٢٣٥ عاملًا وعاملة منهم ٧٠ عاملًا و ١٦٥ عاملة، أي أن ٢٠٪ في المائة من مجموع قوة العمل في هذه الشركة من الإناث.

ولا تحتاج مساهمة المرأة السورية في إنتاج هذه الشركة إلى تأكيد، وهذا يتسم مع وجهة نظر إدارة هذه الشركة التي اعتبرت النساء أفضل من الرجال في أداء العمل. وعلى صعيد توزيع قوة العمل حسب المهنة تبيّن التالي:

- ٤ عمال و ٤ عاملات يعملون في الأنشطة الإدارية؛
- ٦٦ عاملًا و ١٤٦ عاملة يعملون في الإنتاج؛
- ١٥ عاملة يعملن في مجال تقديم الخدمات.

ويعتبر المستوى التعليمي للعاملين والعاملات في هذه الشركة مرتفعاً نسبياً ولا يقل المستوى التعليمي للإناث عن مستوى الذكور.

أولاً- الخصائص الديمografية والاجتماعية والاقتصادية للعينة

النوع: تم ملء ١٩٠ استبياناً فردياً موزعة مناصفة بين الذكور والإإناث. وكان نصيب شركة تاميكيو منها ١٠٠ استبيان بينما كان نصيب شركة أوبرى ٩٠ استبياناً فقط. وتقرر أن يكون حجم العينة متقارباً بين الذكور والإإناث أي خمسين في شركة تاميكيو و ٤٥ في شركة أوبرى.

الجنسية: بلغ عدد العمال غير السوريين ثلاثة فقط وعدد العاملات غير السوريات ثلاث أيضاً.

ألف- الخصائص الديمografية

١- العمر

يتضح من بيانات المسح أن ١٦٪ في المائة من العاملات هن من الفئة العمرية ٢٩-٣٠، وأن ١٩٪ في المائة منهن من الفئة العمرية ٣٩-٤٠ في حين بلغت نسبة من تقلّ أعمارهن من ٢٠ سنة حوالي ٥٪ في

المائة، وتجاوزت حوالي ٥١ في المائة لمن هن في سن الأربعين. وبالنسبة للذكور تساوت تقريباً أهميّة الفئتين العمريتين ٢٩-٣٠ و ٣٩-٤٠ إذ بلغت نسبة الذكور في الأولى ٤٢ في المائة وفي الثانية ٣٨ في المائة. وكانت نسبة من تجاوزت أعمارهم ٤٠ سنة ١٧ في المائة.

وكانت العاملات بشكل عام أصغر سنًا من العاملين وتركّزت في فئة عمرية واحدة، بينما يتميّز توزيع السن للعاملين بفارق أكبر.

ومن ناحية ثانية، أشارت مقارنة توزيع الأعمار للعاملات في الشركتين إلى صغر سن العاملات في الشركة الثانية قياساً بال الأولى. فنسبة من تقلّ أعمارهن عن ٣٠ سنة في شركة تاميكو بلغت ٤٦ في المائة، بينما بلغت هذه النسبة ٩٠ في المائة في شركة أوبرى. ولعل ذلك يعود إلى حداثة تأسيس الشركة الثانية. ويؤكد هذا الافتراض توزيع الأعمار للذكور إذ بلغت نسبة من تقلّ أعمارهم عن ٣٠ سنة ٦٢ في المائة في شركة أوبرى مقابل ٣٠ في المائة فقط في شركة تاميكو.

- ٢ الحركة المكانية والمسكن

أظهرت النتائج أن النسبة العظمى من العمال والعاملات يقيمون في مدینتي دمشق وحلب. وكان توزيع أفراد العينة حسب مكان الولادة مشابهاً لتوزيعهم حسب مكان الإقامة. فالنسبة العظمى من العاملات والعمالين ولدوا في مدینتي دمشق وحلب وما زالوا يقيمون فيهما، وإن كانت نسبة الإناث في كلا الحالتين أعلى من نسبة الذكور. وقد تبيّن أن ٩٤ في المائة من العاملين و ٧٠ في المائة من العاملات يعيشون في بيوت يملكونها في حين يعيش الباقى في مساكن مأجورة من قبل أسرهم.

- ٣ الحالة الاجتماعية

اتساقاً مع ما لوحظ من تباين في توزيع الأعمار بين الذكور والإإناث، فقد تبيّن أيضاً أن نسبة أكبر العاملات، لم يتزوجن بعد مقارنة بالذكور. فعلى سبيل المثال كان ٤٢ في المائة من الذكور في العينة غير متزوجين مقارنة بنسبة ٥٧ في المائة للإناث. ومن ناحية ثانية أظهرت النتائج وجود ٨ عاملات أرامل أو مطلقات مقابل عاملين فقط.

باء- الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

- ١ الحالة التعليمية

تبّين أن المستوى التعليمي لقوة العمل في هاتين الشركتين مرتفع نسبياً. فعلى سبيل المثال، أكملت ٦٦ أنثى (٧٠ في المائة) المرحلة الثانوية مقابل ٦٠ عاملة (٦٣ في المائة)، كما أن نسبة اللواتي أكملن مرحلة التعليم الابتدائي أو الإعدادي بلغت ٢٧ في المائة مقابل ٣٢ في المائة للذكور. وقلّت نسبة الأمميات أو المُلِّمات عن ٣ في المائة مقابل ٥ في المائة للذكور.

والجدير بالذكر أن حوالي ٨٠ في المائة من العاملات في الشركة الخاصة أكملن مرحلة التعليم الثانوي وقد يعود ذلك إلى حداثة هذه الشركة وإلى ارتفاع نسبة العناصر الشابة في قوة عملها.

ومن ناحية ثانية يلاحظ وجود ارتباط عكسي بين متغيري التعليم والسن، إذ تشير النتائج إلى أن ٩١ في المائة من العاملات و ٧٣ في المائة من العاملين من الفئة العمرية ٢٩-٢٠ قد أكملوا مرحلة التعليم الثانوي في حين بلغت هذه النسبة ٣٤ في المائة للإناث و ٦٠ في المائة للذكور من الفئة العمرية ٣٠ سنة فأكثر.

٢- عدد أفراد الأسرة المعيشية

يختلف توزيع أفراد العينة للإناث قليلاً حسب حجم الأسرة التي ينتهي إليها عن توزيع أفراد العينة للذكور. ووفقاً لهذا المؤشر تبيّن أن أعداداً أكبر من الذكور ينتهيون إلى أسر متوسطة إلى كبيرة الحجم قياساً بالعاملات. كما اختلف التوزيعان أيضاً من حيث متوسط عدد الأفراد المعالين. إذ تبيّن مثلاً أن متوسط عدد الأفراد الذين يعولهم العامل الواحد يساوي ٣٥ من الأفراد مقابل ٢٣ من الأفراد للعاملة الواحدة. وهذا يتفق مع ارتفاع نسبة المتزوجين بين العاملين قياساً بالعاملات وكذلك اتساقاً مع المسؤوليات التقليدية للزوج في المجتمع السوري.

٣- فتره البطالة وعدد سنوات الخدمة

بالنسبة لعدد سنوات الخدمة فقد تبيّن أن ٦٠ في المائة من العاملات في الشركتين (٥٧ عاملة) تقل خدمتهن عن خمس سنوات تقابلها نسبة ٥٣ في المائة (٥٠ عاملة) للذكور، مما يؤكد مرة أخرى أهمية مساهمة المرأة في هذه الصناعات.

ومن ناحية ثانية، فإن اقتصار التحليل على شركة تاميكو يظهر فروقاً في متوسط سنوات الخدمة لصالح الذكور إذ تبيّن أن ٢٤ في المائة من العاملات مقابل ١٠ في المائة للعاملين تقل مدة خدمتهم عن ٥ سنوات.

وفيما يتعلق بالتاريخ المهني تبيّن أن عدداً أكبر من العاملين قد مارسوا عملاً آخر قبل العمل الحالي مقارنة بالعاملات. إذ تبيّن أن ٢٤ عاملة و ٥٧ عاملة لهم تجربة سابقة لعملهم الحالي.

كما تبيّن أن مدة البحث عن العمل الحالي كانت أقل من سنة بالنسبة لـ ٧٩ عاملة و ٨٠ عاملة في حين زادت عن ذلك بالنسبة لباقي أفراد العينة.

وعلى صعيد آخر، فإن ثلاثة عاملات، فقط في عينة المسح كان يمارسن نشاطاً ثانوياً مدرّساً للدخل مقابل ٢٢ عاملة، مما يتمشى مع التقليد المتمثل في القاء العبء المالي في إعالة الأسرة على عاتق الرجل في معظم الأسر السورية.

ثانياً- خصائص وظروف العمل والانتاج

الف- العمل الإضافي

لوحظ انخفاض نسبة العاملات خارج أوقات العمل الرسمية (ساعات عمل إضافية) إذ بلغ عددهن ٢٤ عاملة (٢٥ في المائة) مقابل ٤٣ عاملة (٤٥ في المائة). كما لوحظ ارتفاع نسبة اللواتي يفضلن العمل نصف الوقت (٦٧ من أصل ٩٥ عاملة أي بنسبة ٧٠ ر ٥ في المائة).

باء- الاشراف على عمال آخرين

ما يلفت النظر في بيانات الشركاتتين عدم وجود آلية عاملة في الشركة الخاصة في مركز إشرافي (كرئيسة قسم مثلاً) في حين أن ثمانين عاملات في شركة القطاع العام كنَّ رئيسات أو مساعدات رؤساء أقسام.

ويختلف توزيع الإناث والذكور حسب طبيعة المهنة. فعلى سبيل المثال، تؤدي ٢٩ في المائة من العاملات في الشركة الخاصة أعمال التغليف والتعبئة مقابل ٤ في المائة فقط للذكور. وفي الشركة العامة تؤدي ٢٤ في المائة من العاملات أعمال الانتاج مقابل ٤٠ في المائة للذكور.

جيم- التدريب

دلت نتائج المسح على وجود فرص محدودة للتدريب داخل وخارج الجمهورية العربية السورية لكل من الذكور والإإناث على السواء. إذ تبيّن أن تسعه ذكور وإحدى عشرة أنثى قد سبق لهم الالتحاق بدورة تدريبية واحدة على الأقل، وأن نصف هذا العدد قد التحق بدورتين تدريبيتين، وأن جميع هذه الدورات تقريباً تمت داخل الجمهورية العربية السورية باستثناء عامل واحد وعاملتين تم تدريبهم خارج الجمهورية العربية السورية، وأن كل الذين تدرّبوا هم من العاملين في الشركة العامة عدا عاملان واحداً في الشركة الخاصة.

وقد تراوحت هذه الدورات بين شهر وثلاثة أشهر عدا دورة اللغة التي كانت لفترة تسعة أشهر عاملة واحدة وعاملين.

وفي محاولة للتعرّف على رأي العاملات في وجود تمييز في فرص التدريب والسفر إلى خارج القطر أكدت ١٢ عاملة وجود تمييز في فرص التدريب في حين نفت ذلك ٨٣ عاملة. بينما أكدت ٦ عاملات فقط وجود تفضيل للرجل في السفر إلى خارج القطر ونفت ذلك ٨٩ عاملة. وبالرغم من أن الآراء المستقصاة تدل على عكس ذلك في مجال التدريب، فإن فرص الرجل مازالت أفضل من الفرص المتاحة للإناث، بدليل العدد الفعلي من الإناث اللواتي أُتيحت لهن الفرصة في مجال التدريب.

دالـ خصائص أدوات العمل والمهارات الانتاجية

في كثير من الأحيان يصعب تحديد مستوى مهارات الانتاج بسبب صعوبة التمييز بين الأعمال التي تحتاج إلى مهارات والأعمال التي يمكن لشخص عادي أداؤها. فعلى سبيل المثال، ربما يبدو أن تشغيل آلة مكتبية يعتبر عملاً عادياً لا يحتاج إلى مهارة في حين أن الواقع قد يكون عكس ذلك. كما أن بعض الأعمال كالتخليف مثلاً ربما لا تكون هامة في بعض الصناعات في حين أن مثل هذا العمل في صناعة الأدوية أهمية خاصة، ويتوقف استمرار فعالية الدواء على حسن أدائه.

في ضوء هذه الملاحظة، يُذكر أن المعلومات تشير إلى أن كافة الأعمال التي تؤديها الإناث في هاتين الشركتين تتطلب نوعاً من المهارة وأن العاملين في انتاج الأدوية ذكوراً أو إناثاً بحاجة إلى مهارات محددة وقد تكون مهارات عالية المستوى يحتاج اكتسابها إلى سنوات طويلة من التعليم والتدريب.

هاءـ الأجر التقدي

بلغ متوسط صافي المرتب للعاملات ٣٠٠٨ ليرة سورية وبذلك يزيد المتوسط الثاني على الأول بحوالي ٣ في المائة، وهذا فرق طفيف يصعب اعتباره دليلاً على عدم تساوي الأجر بين الذكور والإإناث. وقد يكون مردّه اختلاف طبيعة العمل، بالإضافة إلى الاختفاء الناجمة عن اعتماد أسلوب العينة في المسح، وأخطاء الأدلة بالبيانات، سيما وأن معدلات الأجر والرواتب واحدة لكل من الذكور والإإناث فيما يخص شركات القطاع العام.

وقد أظهرت نتائج المسح الخاصة بمتّمامات الرواتب والأجر، أي أجور ساعات العمل الإضافي، والمكافأة والحوافز، والتعويضات العينية، أن هناك فروقاً بين الذكور والإإناث، إذ قدر المتوسط الشهري لمتّمامات الأجر بحوالي ١٢٨١ ليرة سورية للعاملات مقابل ١٨٠٧ ليرات سورية للعاملين وبذلك يزيد الثاني على الأول بمقدار ٥٢٦ ليرة سورية أو ما يساوي ٤١ في المائة من متوسط متّمامات الأجر الشهري للإناث. فالعامل يتناقض في المتوسط زيادة عما تتقاضاه العاملة الواحدة بنسبة ١٤ في المائة، ويعود هذا الفرق بالدرجة الأولى إلى اختلاف المكافآت والحوافز.

ومن ناحية ثانية، يتساوى متوسط الراتب الصافي لكل من الذكور والإإناث العاملين في مجالات الادارة والانتاج، بينما يقل متوسط راتب الإناث العاملات في الأنشطة الخدمية بحوالي ٩ في المائة عن متوسط راتب الذكور. وتؤكد المعطيات المدونة مرة أخرى أن الفروق في متّمامات الأجر بين العاملين والعاملات في مجالات الانتاج والخدمات تفسّر انخفاض إجمالي ما تتلقاه العاملة قياساً بما يتلقاه العامل.

واستناداً إلى بيانات المسح الفردي يمكن استنتاج ما يلي:

- (١) يتساوى صافي راتب العاملين والعاملات في أقسام الادارة والانتاج وتبلغ نسبتهم حوالي ٨٣ في المائة من مجموع قوة العمل؛

(بـ) يقل متوسط صافي راتب العاملات، في الخدمات، بحوالي ٩ في المائة عن متوسط راتب الذكور في هذه المهنة؟

(ج) يقل كثيراً متوسط متممات الأجور للعاملات في قسمي الانتاج والخدمات قياساً بمستواه لدى الذكور؟

(د) تزيد متممات الأجور للعاملات في الادارة عن متممات الأجور للذكور في هذه القسمات.

وفي محاولة لتوزيع أفراد العينة حسب فئات الدخل الصافي تبيّن أن هناك فروقاً كبيرة بين الشركاتتين موضوع المسح في هذا المجال. لذلك وجدنا أنه من الأنساب التمييز بين الشركاتتين في الحديث عن فئات الدخل.

على صعيد شركة القطاع الخاص تظهر البيانات التالية:

(أ) ٤٤ عاملة و ٣٩ عاملًا يتتقاضون أجراً واحداً يساوي ٣١٠٠ ليرة سورية شهرياً، أي أن ٩٨ في المائة من الإناث و ٨٧ في المائة من الذكور تتساوى أجورهم الصافية بينما بلغ متوسط أجر العمال الستة الآخرين ٣٧٥٨ ليرة سورية وبلغ أجر عاملة واحدة ٦٠٠٠ ليرة سورية؛

(ب) جميع العاملين والعاملات في هذه الشركة يستفيدون من الزي الم مجاني ووجبات غذائية تعادل قيمتها ٥٥٠ ليرة سورية شهرياً؛

(ج) تعتمد هذه الشركة أسلوب المكافآت والحوافز لمراقبة التفاوت في المستوى التعليمي والخبرة السابقة وطبيعة العمل، إذ تبيّن أن ١٢ عاملة و ١٤ عاملًا يتتقاضون مكافآت شهرية تبلغ ١٠٠٠ ليرة سورية، وأن ٦ عاملات و ١٦ عاملًا يتتقاضون مكافآت شهرية تبلغ ٢٠٠٠ ليرة سورية. كما يتتقاضى ٤ عمال مكافأة قدرها ٣٠٠٠ ليرة وعامل واحد مكافأة بلغت ٥٠٠٠ ليرة سورية. وهكذا يبدو أن عدداً أكبر من الذكور يتتقاضون مكافأة أعلى من مكافأة الإناث. وقد يصعب تفسير هذا التباين باختلاف سنوات الخدمة أو المستوى التعليمي، إذ أن عمر الشركة كما أُشير سابقاً لا يتجاوز السنة وأن المستوى التعليمي للإناث لا يختلف عن المستوى التعليمي للذكور.

أما بالنسبة للشركة العامة فإن توزيع أفراد العينة فيها حسب فئات الدخل.

كما يتبيّن أيضاً أن أكثر من ثلث الإناث ينتمين إلى فئات دخل تقل عن ثلاثة آلاف ليرة في حين تساوي هذه النسبة حوالي النصف للذكور، كما أن ١٨ في المائة من الذكور يزيد دخلهم عن ٣٥٠٠ ليرة مقابل ١٠ في المائة فقط للإناث.

ويقتصر تحليل علاقة الدخل بالمستوى التعليمي على بيانات الشركة العامة. وكما أُشير سابقاً يتساوى راتب جميع العاملات، والنسبة العظمى من العاملين في القطاع الخاص، ويستدل من المعطيات أن

هناك فروقاً في متوسط الراتب الشهري حسب المستوى التعليمي الواحد. وتوجد كذلك فروق بين الذكور والإإناث في المستوى التعليمي الواحد.

ان أهم فرق يلاحظ بين الإناث والذكور هو في فئة الحاصلين على الشهادة الثانوية إذ يزيد متوسط ما يتتقاضاه العامل بحوالي ١١ في المائة عنما يتتقاضاه العاملة الواحدة.

وفي محاولة لتفسير هذا الفرق تبيّن لنا أن اختلاف متوسط سنوات الخدمة، البالغ ٧٦ بالنسبة للإناث في هذه الفئة و ٣٨ للذكور، يعتبر أحد أسبابه نظراً لأن نسبة الترقية تتراوح بين ٧ و ٩ في المائة كل سنتين.

وأو- الرضا عن العمل والأجر

أجابت ٦٥ عاملة (٦٨ في المائة) و ٤٧ عاملًا (٥٠ في المائة) بالإيجاب على هذا السؤال في حين أجاب أفراد العينة الآخرون بالنفي. وتأكد هذا الفرق بين الذكور والإإناث في إجاباتهم على سؤال آخر يتعلق بالرغبة في تغيير العمل الحالي وسببه، إذ أجاب ١٧ عاملًا بأن الرغبة في زيادة الدخل تدفعهم للتفكير في تغيير العمل والانتقال إلى القطاع الخاص أو ممارسة مهنة حرفة وذلك مقابل ٦ عاملات فقط.

ويعمل معظم غير الراضيين عن مستوى دخلهم في شركة القطاع العام. إذ عبر ٨٠ في المائة من الذكور و ٤٦ في المائة من الإناث في هذه الشركة عن عدم رضاهما عن مستوى دخولهم، وبال مقابل عبر ١٨ في المائة من الذكور و ١٦ في المائة من الإناث في الشركة الخاصة عن هذا الشعور. كما أن عدد من عبر عن رغبته في الانتقال للعمل في القطاع الخاص من العاملين في الشركة التابعة للقطاع العام كان سبعة عمال.

وبالنسبة للعلاقة بين المستوى التعليمي والموقف من الدخل، تبيّن أن ٧٠ في المائة من أكملن المرحلة الثانوية راضيات عن دخولهن (٤٦ عاملة) مقابل ٦٦ في المائة من العاملات اللواتي لم تكملن الدراسة الثانوية (١٩ عاملة). وبذلك يبدو أن أثر المستوى التعليمي محدود في مسألة الموقف من الدخل.

زاي- فرص الترقية

يقصد بالترقية، التدرج الوظيفي إلى أعلى في سلم المركز والمسؤوليات الذي يأتي نتيجة زيادة خبرة العامل في المهام التي يؤديها والقسم الذي يعمل فيه.

وتشير نتائج المسح الذيتناول العاملين في الأقسام الانتاجية بشكل أساس إلى ما يلي:

(أ) أن مدير الشركة العامة ومدير الانتاج فيها كانوا من الإناث؛

(ب) أن ست عاملات يشغلن مهام رئيس قسم وعاملتين يشغلن مهام مساعد رئيس قسم في الشركة العامة. ويقابلهن من الذكور ١٣ و ٥ على التوالي.

وعلى صعيد الشركة الخاصة فإن الوضع مختلف، إذ لا توجد عاملات في وظائف قيادية.

وللاعْرُف على موقف كل من الذكور والإناث في مسألة الترقية الوظيفية تضمن استبيان المسح سؤالاً خاصاً بذلك.

وأشارت معظم الإجابات إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مسألة الترقية وإلى أن هذه النسبة بلغت ٨٥ في المائة للعاملات و ٨٤ في المائة للعاملين. كما ذكر حوالي ١٠ في المائة من الذكور أن الإناث أكثر حظاً في الترقية في حين اعتبر ٥ في المائة من الإناث و ٤ في المائة من الذكور أن العكس هو الصحيح.

جاء - الخدمات والدعم الاجتماعي

تشير نتائج المسح إلى توفر مجموعة من الخدمات الاجتماعية للعاملين والعاملات وإلى أن هذه الخدمات ليست مرتبطة بنوع العامل:

١ - المواصلات

توفر خدمات المواصلات لكافة العاملين والعاملات في الشركة العامة دون مقابل، وأشارت إجابات ٤٨ عاملة إلى أن قيمة هذه الخدمة تساوي في المتوسط ٣٧٠ ليرة سورية شهرياً، ولا يتوفّر لأي من العاملين في الشركة الخاصة مثل هذه الخدمات.

٢ - الخدمات الطبية

يوجّد في الشركة العامة مستوصف يقدم الرعاية الصحية للمرضى من العاملين ويقدم لهم الدواء اللازم، كما يوجد في الشركة الخاصة طبيب يعالج كافة الحالات، وإذا احتاج الأمر يحال المريض على طبيب أخصائي أو إلى مستشفى على نفقة العامل إلا في بعض الأحوال فتتولى الشركة كافة المصاريف وتقدم له الشركة الدواء إذا كان من انتاج الشركة.

يبين من نتائج البحث أن ٦٦ عاملة و ٦٩ عاملة استفادوا من الخدمات الطبية خلال السنة السابقة للمسح تقدّر قيمتها في المتوسط بمبلغ ٥١٢ و ٥٦٢ ليرة سورية بالنسبة للعاملين والعاملات على التوالي.

توجّد في الشركة العامة حضانة تقدم خدماتها بأجر رمزي، إلا أن سبع عاملات فقط من أصل ١٢ عاملة لديهن أطفال أعمارهم دون ٤ سنوات يستفدن من هذه الخدمة.

٣ - خدمات أخرى

يوجّد في كل من الشركتين مطعم يقدم وجبة مجانية يومياً للعاملين والعاملات كما تقدم كل من الشركتين زياًًا مجانيَاً مرة في السنة لجميع العاملين.

وفي محاولة لتلمس أثر هذه الخدمات في استمرار العاملين في عملهم كانت الإجابات على هذا السؤال كالتالي:

أجبت ٤٣ في المائة من العاملات بالإيجاب على السؤال الخاص بأثر الخدمات في استمرارهن في العمل، مقابل ٦١ في المائة فقط للذكور ومعظم هؤلاء (٥٧ ذكور و ٣٧ أنثى) هم من العاملين في الشركة العامة.

طاء - المشاركة

-١ الشركة نقابة عضوية في

ينتمي كافة العاملين في الشركة العامة بحكم القانون الى التنظيم النقابي مثلهم في ذلك مثل العاملين في المؤسسات والشركات التابعة للقطاع الحكومي. ولا ينطبق ذلك على العاملين في الشركة الخاصة. وتبين، أن عاملتين فقط في الشركة العامة كنّ أعضاء في اللجنة النقابية مقابل أربعة عمال.

-٢- المشاركة في، قرارت القسم والشركة

أجاب ٢٨ عاملًا (٢٩ في المائة) و ٢١ عاملة (٢٢ في المائة) بالإيجاب على السؤال الخاص بمشاركةهن في اتخاذ القرارات المنظمة لشؤون العمل في أقسامهم، بينما أجاب الآخرون بالنفي. ومن جانب آخر، يختلف الأمر تماماً في الشركة العامة عنه في الشركة الخاصة بالنسبة لهذه المسألة. فعلى صعيد الادارة أجبت إدارة الشركة العامة بالإيجاب حين وجه إليها سؤال عن مشاركة العاملين في قرارات الشركة، بينما أجبت إدارة الشركة الخاصة بالنفي على هذا السؤال.

وقد تأكّد ذلك من خلال الاستبيان الفردي، إذ تبيّن أن ٢٦ عاملًا من أصل ٢٨ و ١٩ عاملة من أصل ٢١ ردّوا بالإيجاب على السؤال عن المشاركة في صنع القرارات في الشركة العامة. وهذه مسالة جديرة بالاهتمام، إذ يبدو أن إدارات الشركات في القطاع الخاص أقل استعداداً منها في القطاع العام للتشاور مع ممثلي العمال في القضايا المنظمة لشئون العمل، بينما يوجد في كل شركة من شركات القطاع العام مجلس إدارة ولجان فنية يشارك فيها ممثلون عن العمال، ومهامها معالجة قضايا الانتاج وال الأجور والحوافز والأسعار وغيرها ذلك، ورفع اقتراحات محددة للإدارة لأخذها في الحسبان حين إصدار القرارات.

ومن جانب آخر، تبيّن أن أعلى نسبة من العمال المشاركين في اتخاذ القرارات هم من العاملين في الأنشطة الإدارية.

- ٣ - المشاركة في الأحزاب السياسية

على صعيد النشاط السياسي ينتهي ١٧ عاملة و ٣٨ عاملة لعضوية حزب سياسي لم يطلب منهـــ تحدد اسمـــه.

ويزيد عدد الذكور في التنظيم السياسي على ضعف عدد الإناث، وتعمل الغالبية العظمى من المنتسبات لتنظيم سياسي والمشاركات في اللجنة النقابية في الشركة العامة.

المشاركة في الأنشطة المجتمعية

-٤-

تُعتبر مساهمة المرأة العاملة في أنشطة اجتماعية على مستوى الأحياء أي في مناطق سكناهن أمراً غير مألوف في الجمهورية العربية السورية، بينما وأن طول وقت العمل بما فيه من وقت الذهاب والإياب، إضافة إلى المسؤوليات الأسرية، يقلل كثيراً من الوقت المتاح للمرأة العاملة للقيام بأنشطة اجتماعية كالزيارات ورحلات الاستجمام وممارسة الرياضة وغير ذلك. فهي بالكاد تجد الوقت الكافي لزيارة أهلها وأقاربها بين فترة وأخرى، إضافة إلى زيارة بعض الأصدقاء إذا سُنحت الفرصة لذلك.

وهذا يتضح من انخفاض نسبة العاملات في غير أوقات الدوام (ساعات عمل إضافية) إذ تبيّن أن ٢٤ عاملة (٢٥ في المائة) مقابل ٤٣ عاملة (٤٥ في المائة) عملن ساعات إضافية وكذلك ارتفعت نسبة اللواتي يفضلن العمل نصف الوقت (٦٧ من أصل ٩٥ عاملة أو ٧٠ ر ٥ في المائة).

كما يؤكد هذا الواقع إجابات العاملات على السؤال المتعلق بالأنشطة الثانوية التي تمارسها العاملة إذ تبيّن أن ثالث عاملات فقط كنَّ يمارسن نشاطاً ثانوياً.

ثالثاً- القضايا والمعوقات الأساسية التي تواجه المرأة في صناعة الأدوية

تقوم المرأة العاملة بصورة عامة بمهام مختلفة بالإضافة إلى عملها خارج المنزل فهي تتولى أعمال المنزل وتصنيع الأغذية وتأمين حاجات الأسرة الخارجية، وهناك أيضاً رعاية الأبناء والأباء المستنين والأخوة والأخوات في بعض الحالات.

وعلى مستوى العينة تبيّن أن أعمال المنزل تأتي في طليعة المهام الأسرية التي تؤديها العاملات، إذ تبيّن أن ٦٦ في المائة منها تؤدين هذه المهمة، يليها من حيث الأهمية تأمين حاجات الأسرة (٣٨ في المائة العاملات)، ثم رعاية الأبناء في المرتبة الثالثة (٣٢ في المائة).

وتتجدر الاشارة إلى أن العاملات اللواتي لا يؤدين أية مهمة أسرية بمفردهن (٢٤ في المائة) كنَّ يشاركن غيرهن أداء هذه المهام وهنَّ في غالبيتهن من غير المتزوجات.

وقد سُئلت العاملات عن إمكانية التوفيق بين مهامهن الأسرية وعملهن خارج المنزل، فأجابت ٣٥ عاملة أنهن يواجهن صعوبة في التوفيق، بينما أجابت ٦٠ عاملة بأنهن يستطعن التوفيق بسهولة بين هذين النوعين من المسؤوليات. وعلى صعيد الحالة الزواجية فإن غير المتزوجات أكثر قدرة، كما هو متوقع، على التوفيق إذ تبيّن أن ٥٩ في المائة من المتزوجات يجدن صعوبة مقابل ٢٠ في المائة فقط من غير المتزوجات.

وتؤكد الاجابات أهمية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل إذ يجد الأول من مساعدة المرأة في النشاط الاقتصادي خاصة بعد زواجهما والبدء بانجاب الأطفال ما لم تتوفر الخدمات المساعدة للواتي يرغبن في أداء أعمال خارج بيتهن.

وبغية التعرف على طبيعة الصعوبات الأخرى التي تواجه العاملات في الصناعات الدوائية تبيّن من الإجابة على السؤال الخاص بهم صعوبتين تؤثران على العمل أن ٦٢ عاملة يواجهن صعوبة واحدة على الأقل وأن ٢١ عاملة تواجهن صعوبتين أو أكثر.

وأجابت ٣٤ عاملة أن ظروف العمل صعبة بالنسبة لهن، يليها من حيث الأهمية صعوبة التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل (١٣ عاملة)، وكذلك وجود أطفال صغار في البيت (١١ عاملة). كما ذكرت ٦ عاملات صعوبة المواصلات، وأشارت خمس عاملات إلى صعوبات أخرى.

الف- معوقات زيادة مساهمة المرأة في الصناعات الدوائية

صرحت ٥٠ عاملة (٥٣ في المائة) بوجود نوع أو آخر من أنواع المضائقات أثناء العمل. وقد اعتبرت ١٩ عاملة مشقة العمل سبباً يحملهن على التفكير في تغيير العمل. كما أشارت ٨ عاملات إلى عدم توافق العمل المسند اليهن مع مؤهلاتهن مما يحملهن أيضاً على التفكير في تغيير العمل.

هذا وقد تأكّدت فكرة خطورة العمل والبيئة غير المناسبة من خلال الإجابات على السؤال الخاص بالإصابات، إذ تبيّن أن ٢٠ عاملة قد تعرضت إلى إصابة واحدة، بينما تعرضت ٧ عاملات إلى إصابتين أو أكثر. ويأتي في مقدمة تلك الإصابات ضمور الفقرات والكسور والجروح والحرق والربو. كما حدثت حالات وضع مبكرة لعاملتين وكانت معظم الإصابات (٢١ إصابة) بين العاملات على خطوط الانتاج.

وعند مقارنة الذكور مع الإناث تبيّن أن عدداً أكبر ونسبة أعلى من الإناث يتعرّضن لاصابات العمل.

يتأكّد وجود هذا التباين في معدلات الإصابات من التفاوت في نسبة المستفيددين من الإجازات المرضية إذ استفادت ٦٧ عاملة من هذه الإجازات خلال السنة السابقة للمسح (لا تتضمن إجازة الأمومة) بلغ متوسطها ١٦ يوماً مقابل ٤ أيام ولمرة ٧ أيام فقط في المتوسط.

كما تأكّد شعور العاملات بصعوبة العمل والممل منه في تفضيل ٥٤ عاملة (٥٨ في المائة) العمل داخل المنزل على العمل خارجه، وتفضيل ٧١ في المائة من العاملات العمل نصف الوقت على العمل كامل الوقت.

ولا يقتصر هذا الشعور على المتزوجات، إذ دلت الإجابات على أن ٥٣ في المائة من غير المتزوجات يفضلن العمل داخل المنزل وأن ٦١ في المائة منهن يفضلن العمل نصف الوقت فقط.

باء-

صراع الأدوار والتوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل

سُئلت العاملات عن إمكانية التوفيق بين مهامهن الأسرية وعملهن خارج المنزل فأجابـت ٣٥ عاملة أنهن يواجهن صعوبة في التوفيق، بينما أجابـت ٦٠ عاملة بأنهن يستطعن التوفيق بسهولة بين هذين النوعين من المسؤوليات. وعلى صعيد الحالـة الاجتماعية فإن غير المتزوجات أكثر قدرة، كما هو متوقع، على التوفيق إذ تبيـن أن ٥٩ في المائـة من المتزوجات يجدن صعوبة مقابلـ ٢٠ في المائـة فقط من غير المتزوجات.

جيم- قوانيـن العمل المنظـمة لعمل المرأة في الصنـاعة

صدر في الجمهـورية العربية السورية عدد من التشريعـات المنظـمة لعمل المرأة وأصول تشغيلـها. ففي عام ١٩٤٦ صدر القانون رقم ٢٧٩، وفي عام ١٩٥٩ صدر القانون رقم ٩١ وما يزال هذا القانون نافـذا بالنسبة للقطاع الخاص. وفي عام ١٩٨٥، صدر القانون الأسـاسي للعاملـين في الدولة الذي أصبح نافـذا المفعـول منذ مطلع عام ١٩٨٦ على كافة الجهات العامة.

وقد ورد في القانون أسـس وشروط تشغيل النساء وهي:

ينـظم عمل النساء في الوظائف الانتـاجـية كـالـاتـي:

(أ) يـمنع تشغـيل النساء في الصنـاعـات والأـعـمال التـالـية:

- العمل في المناجم والمحاجر وفي جميع الأعمـال المتعلقة باستـخدام المعادن والحجارة؛
- العمل في أفران صهر المعادن والزجاج؛
- تفضـيـض المـراـياـ بـواسـطـة الزـئـقـ؛
- صنـاعـةـ المـوـادـ المـتفـجـرـةـ وـالـمـفـرـقـعـاتـ وـالـأـعـمـالـ الـمـرـتـبـطـةـ بـهـاـ؛
- أـعـمـالـ اللـحـامـ بـالـكـسـجـينـ وـالـاسـيـتـيلـينـ وـالـقوـسـ الـكـهـرـبـائـيـ؛
- العمل في صنـاعـةـ أوـ إـلـاـحـ المـدـخـراتـ الـكـهـرـبـائـيـ (ـالـبـطـارـيـاتـ)؛
- الأـعـمـالـ الـتـيـ فـيـهـاـ تـمـاسـ معـ الرـصـاصـ أوـ مـرـكـبـاتـ وـخـلـائـطـهـ وـالـعـمـلـ فـيـ تـنـظـيفـ أـماـكـنـهـ؛
- صـنـاعـةـ الـإـسـفـلـتـ؛
- صـنـعـ الـأـسـمـدـةـ الـمـسـتـخـرـجـةـ مـنـ الـمـوـادـ الـبـرـازـيـةـ أوـ رـوـثـ الـبـهـائـمـ وـالـعـطـامـ وـالـدـمـاءـ؛
- تـقـصـيـبـ الـحـيـوانـاتـ وـسـلـخـهـاـ وـتـقـطـيعـ رـمـمـ الـحـيـوانـاتـ وـسـمـطـهـاـ وـإـذـابـةـ شـحـمـهـاـ؛
- الـعـمـلـ فـيـ الـمـذـابـحـ وـأـعـمـالـ تـحـضـيرـ الـجـلـودـ.

(ب) يـستـشـنـىـ مـاـ وـرـدـ فـيـ الـفـقـرـةـ السـابـقـةـ النـسـاءـ الـلـوـاتـيـ يـقـمـنـ بـأـعـمـالـ إـدـارـيـةـ أوـ مـكـتبـيـةـ؛

(ج) يـمنعـ تشـغـيلـ النساءـ الـحوـاـصلـ وـالـمـرـضـعـاتـ فـيـ أـعـمـالـ تـعـرـضـهـنـ لـلـتـمـاسـ مـعـ الـمـوـادـ الـتـيـ لـهـاـ تـأـثـيرـ عـلـىـ نـمـوـ الـجـنـينـ وـالـولـيدـ وـتـكـونـهـمـاـ مـثـلـ الـمـوـادـ الـكـيـمـيـائـيـةـ الـخـطـرـةـ أوـ الـمـوـادـ ذـاـتـ النـشـاطـ الـاـشـعـاعـيـ وـفـيـ الـأـعـمـالـ الـتـيـ يـتـعـرـضـنـ فـيـهـاـ لـلـمـوـادـ الـمـشـتـعـلـةـ عـلـيـهـ.

- (د) يُمنع تشغيل النساء في حمل الأثقال أو جرّها أو دفعها؛
- (هـ) يُمنع تكليف النساء بالعمل في وردية الليل أي بين الساعة العاشرة مساء والساعة السابعة صباحاً. ويُستثنى من ذلك:

«الفنانات والممثلات والمضيفات في المطارات وشركات الطيران والطبيبات والممرضات والعاملات في المطاعم والمشارب والعاملات في دوائر البريد والبرق والهاتف، والنساء اللواتي يكلفنهن بالعمل لتلافي خسارة محققة في مواد معرضة للتلف السريع، والعاملات في مجال الإعلام».

ويمكن اعتبار بعض هذه الشروط معوقات لتشغيل النساء في بعض القطاعات الصناعية. أما الشروط الأخرى فهي:

- (أ) على الجهة العامة في حال تشغيلها للنساء أن تضع في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء؛
- (ب) «على الجهة العامة إجراء الفحص الطبي للنساء العاملات وخاصة الحوامل والمرضعات».

فيما عدا الأعمال المبينة في المواد السابقة، تسري على النساء جميع الأحكام والشروط التي تسري على الرجال دون تمييز، مثل شروط التعيين في الوظائف والترقية والتأهيل والتدريب وتقاضي التعويضات والمكافآت وحوافز الانتاج والأجور الشهرية والاستفادة من الخدمات كالنقل والخدمات الطبية والسكن والاجازات الإدارية والصحية وغير ذلك.

كما نص القانون على منح العاملة إجازة أمومة بكمال الأجر مدتها خمسة وسبعون يوماً، كما تُمنج من ترغب من العاملات الحوامل إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بنسبة ٨٠ في المائة من الأجر وبدون أجر لمدة شهر آخر. بالإضافة إلى ذلك، تُمنج العاملة المرضع إجازة مدتها ساعة واحدة متصلة يومياً حتى يتم ولدها السنة من عمره.

رابعاً- النتائج والتوصيات

من بيانات المسح الميداني للصناعات الدوائية في الجمهورية العربية السورية يمكن استخلاص النتائج التالية:

١ - تتألف قوة العمل في أكبر عشر شركات دوائية عاملة في الجمهورية العربية السورية في سنة ١٩٩٢ من ٧٩١ عاملة و ٨٢٧ عامل، أي أن ٥١ في المائة من أفراد قوة العمل هم من الإناث. هذه النتيجة تؤكد الدور البارز للمرأة السورية العاملة في هذه الصناعات إذ تفوق هذه النسبة المعدل العام لمساهمة المرأة في قوة العمل للصناعات التحويلية أو في قوة العمل بشكل عام.

-٢- تمارس ٤٥ في المائة من العاملات أنشطة إدارية مقابل ١٢ في المائة من الذكور، وتتساوى الإناث والذكور تقريباً من حيث المساهمة في الأعمال الخدمية علمًاً أن تقارب النسبتين لا يعني أن طبيعة الخدمات المؤداة من كل نوع هي بالضرورة متشابهة.

ويتركز عمل الإناث في خطوط الانتاج (٨٤ في المائة) إذ تزيد نسبتهن في هذه الأعمال على نسبة الذكور بحوالي ٧ في المائة.

-٣- يرتفع المستوى التعليمي لكل من الذكور والإإناث نسبياً، إذ تبلغ نسبة حملة الثانوية فأكثر ٤٩ في المائة من العاملين و ٥٣ في المائة من العاملات. ويُعتبر المستوى التعليمي للإناث أعلى من المستوى التعليمي للذكور.

-٤- توفر أغلب الشركات الدوائية رعاية صحية ومواصلات ووجبات غذائية للعاملين والعاملات فيها. وعدد قليل من الشركات يوفر زي العمل ووسائل الوقاية، وتوجد دار حضانة للأطفال في إحدى الشركات.

-٥- أشارت جميع الشركات إلى أنها توفر برامج تدريب للعاملين فيها، معظمها داخل المصنع وفي الوظيفة. وبعض الشركات بعثت بعض العاملين فيها إلى دول أخرى للتدريب إلا أن عدد النساء أقل من الرجال.

-٦- يساهم العاملون في اتخاذ القرارات المنظمة لشؤون الشركة في أكثر من نصف الشركات. بينما تمارس المشاركة في باقي الشركات في بعض الأحيان أو لا توجد مشاركة.

-٧- اعتبرت ست إدارات للشركات أن أداء المرأة للعمل في انتاج الأدوية هو الأفضل، بينما لم تفرق الادارات الأخرى في الأداء الانتاجي بين الرجال والنساء، وتتسق هذه الاجابة مع النسبة العالية لمشاركة المرأة في هذه الصناعات.

وقد تبيّن من نتائج المسح بالعينة الذي تم لشركتين فقط من الشركات العشر الرئيسة العاملة في صناعة الدواء لسنة ١٩٩٢ ما يلي:

-١- تشكّل قوة العمل في هاتين الشركتين ١١٤٦ عاملاً وعاملة، أي ٣٥٧ في المائة تقريباً من مجموع قوة العمل في الصناعات الدوائية في الجمهورية العربية السورية.

-٢- تمثّل عينة المسح العاملين في أكبر شركتين في القطاع الخاص والعام، فهي تعكس ليس فقط الواقع في هاتين الشركتين وإنما تعكس صورة للحقيقة في الصناعة ككل.

-٣- يتتساوى حجم العينة بالنسبة للذكور والإإناث، إذ تتواءم مناسقة بين الشركتين، وقد أسفرت نتائج المسح عن ملء ١٩٠ استبياناً نصفهم للذكور والآخر للإناث.

- ٤- الأغلبية العظمى من العمال والعاملات مواطنون سوريون، والأغلبية ولدوا في المدينة ويقطنون فيها، ونسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور.
- ٥- تُعتبر العاملات بشكل عام أصغر سنًا من العمال ويترکزن في فئة عمرية واحدة، بينما يتميّز توزيع السن للعمال الذكور بتباين أكثر.
- ٦- ما زالت نسبة العاملات غير المتزوجات أكبر من نسبة الذكور (٥٧ في المائة للعاملات و٤٢ في المائة للذكور).
- ٧- تبيّن أنًّا أعداداً أكبر من الذكور ينتهيون إلى أسر تتراوح بين متوسطة وكبيرة العدد قياساً بالعاملات. كما أنًّا الأعالة على الذكور أعلى منها على الإناث (٣٥ فرداً للعامل الواحد مقابل ٢٣ فرداً للفرد للعاملة الواحدة). وهذا يتسبّب مع ارتفاع نسبة المتزوجين بين العمال الذكور قياساً بالعاملات، وكذلك مع المسؤوليات التقليدية للزوج في المجتمع السوري والعربي.
- ٨- يقل متوسط عدد سنوات الخدمة لـ ٦٠ في المائة من العاملات عن خمس سنوات تقابلها ٥٣ في المائة للذكور، مما يؤكد أهمية مساهمة المرأة في هذه الصناعة. أما فيما يتعلق بالتاريخ المهني فإنًّا عدداً أكبر من العاملين الذكور مارسوا أعمالاً سابقة للعمل الحالي مقارنة بالعاملات.
- ٩- مارست ثلاثة عاملات فقط في عينة البحث نشاطاً ثانوياً مدرّساً للدخل مقابل ٢٢ عاملة، مما يتسبّب مع التقليد المتمثّل في القاء العبء المالي في إعالة الأسرة على عاتق الرجل في معظم الأسر السورية والعربية.
- ١٠- تزيد نسبة الإناث العاملات اللواتي أنهين مرحلة التعليم الثانوية عن نسبة الذكور العاملين كلما قلَّ العمر مما يدل على أن الشركات تستوعب نسبة أكبر من الإناث عن الذكور بمستوى تعليمي أعلى.
- ١١- تتساوى معدلات الرواتب والأجور لكل من الذكور والإإناث في القطاع العام. والفارق في الأجور الموجودة في عينة المسح بين الذكور والإإناث طفيفة جداً وقد يكون مرد ذلك اختلاف طبيعة العمل، بالإضافة إلى الأخطاء الناجمة عن اعتماد أسلوب العينة في المسح وأخطاء الأدلة بالمعلومات.
- وهناك فروق في متطلبات الأجور مثل أجور ساعات العمل الإضافية، حيث يزيد عند الذكور بنسبة ٤ في المائة عن متطلبات الأجر الشهري للإناث وذلك لأن عدد ساعات الدوام الإضافية يزيد لدى الذكور عنه لدى الإناث.
- فالعامل يتقدّم في المتوسط ١٤ في المائة زيادة عمّا تتقاضاه العاملة الواحدة، ومصدر هذا الفرق بالدرجة الأولى هو اختلاف المكافآت والحوافز. ويبدو أنًّا عدداً أكبر من الذكور يتقدّمون مكافأةً أعلى من مكافأة الإناث. وقد يفسّر هذا الاختلاف بتباين متوسط سنوات الخدمة وليس باختلاف المستوى التعليمي، إذ أن المستوي التعليمي للإناث لا يقل عن المستوى التعليمي للذكور.

- ١٢- يتباين توزيع الإناث والذكور حسب طبيعة المهنة، فهناك ٢٩ في المائة من العاملات يؤدين أعمال التغليف والتعبئة مقابل ٤ في المائة فقط للذكور و ٢٤ في المائة من العاملات تؤدين أعمال إنتاج مقابل ٤٠ في المائة للذكور.
- ١٣- مازالت فرص الرجل في التدريب داخل وخارج المصنع، على الأقل من وجهة نظر بعض العاملات، أفضل من فرص الإناث.
- ١٤- تشير المعلومات إلى أن كافة الأعمال التي تؤديها الإناث في الصناعة الدوائية تتطلب مهارات معينة عالية المستوى يحتاج اكتسابها إلى سنوات طويلة من التعليم والتدريب والممارسة العملية.
- ١٥- أما نسبة الرضا عن العمل والأجر فهي أعلى عند الإناث منها عند الذكور، كذلك تبيّن أن الذكور أكثر رغبة في تغيير العمل الحالي والانتقال إلى القطاع الخاص، والسبب الرئيس هو زيادة في زيادة الدخل.
- ١٦- يبدو أن هناك فوارق في الترقية بين الإناث والذكور، وأن حصة الذكور في شغل مهام إشرافية أكثر من الإناث.
- ١٧- توجد حضانة في شركة القطاع العام إلا أن سبع عاملات فقط من أصل ١٢ عاملة لديهن أطفال أعمارهن دون ٤ سنوات ويستفدن من هذه الخدمة.
- ١٨- العاملات أكثر تقديرًا من الرجال لـأكثـر الخدمات المساعدة وأثرها على استمرارهن في العمل.
- ١٩- ينتمي كافة العاملين في شركة القطاع العام إلى النقابة، ولا ينطبق ذلك على القطاع الخاص.
- ٢٠- يبدو أن إدارة الشركات في القطاع الخاص أقل استعداداً من شركات القطاع العام للتشاور مع ممثلي العمال في القضايا المنظمة للعمل. ويوجد في كل شركة من شركات القطاع العام مجلس إدارة ولجان فنية يشارك فيها ممثلون عن العمال ومهامها معالجة قضايا الانتاج والأجور والحوافز والأسعار وغير ذلك، وتبدو نسبة المشاركة من قبل الذكور والإناث متقاربة إلا أنه تبيّن أن أعلى نسبة من العمال المشاركون في اتخاذ القرارات هي من العاملين في الأنشطة الإدارية ذكوراً وإناثاً.
- ٢١- يزيد عدد الذكور المشاركون في التنظيم السياسي على ضعف عدد الإناث، ومعظم المشاركات هنّ من العاملات في القطاع العام.
- ٢٢- تعتبر مساهمة المرأة العاملة في أنشطة اجتماعية داخل وخارج العمل على مستوى الأحياء أمراً غير مألوف في الجمهورية العربية السورية، سيما وأن طول وقت العمل، بما فيه من وقت الذهاب والآيات، إضافة إلى المسؤوليات الأسرية، يقلل كثيراً من الوقت المتاح للمرأة العاملة للقيام بأنشطة اجتماعية كالزيارات ورحلات الاستجمام وممارسة الرياضة. فهي بالكاد تجد الوقت الكافي لزيارة الأهل والاقارب.

مساهمة المرأة في الصناعات الالكترونية

**دراسة حالة
الجمهورية العربية السورية**

مقدمة

تقدم الدراسة الميدانية الحالية تشخيصا عاما للصناعة الالكترونية في الجمهورية العربية السورية في القطاع العام والخاص ومساهمة المرأة العاملة في هذه الصناعة.

فقد فرض عدم توافر المعلومات والبيانات الاحصائية الدقيقة عن الصناعة الالكترونية بوجه عام وفي القطاع الخاص على وجه التحديد، اعتماد اسلوب الطرح العام واللجوء الى الزيارات الميدانية لبعض الهيئات العاملة في صناعة الالكترونيات. كما أن اجراء المسح الميداني للشركة الرئيسة العاملة في صناعة الالكترونيات أثرى الدراسة بمعلومات حديثة، وقدم صورة أولية لمساهمة المرأة في هذا القطاع وظروف تشغيلها.

تطورت الصناعات الهندسية في الجمهورية العربية السورية خلال العقود الثلاثة الأخيرة، وأصبح عدد الشركات الهندسية في القطر السوري ١٢ شركة بما فيها الصناعات الالكترونية.

وقد بدأت الصناعة الالكترونية في عام ١٩٦٠ لدى تأسيس شركة لاستيراد وتوزيع وصيانة الأجهزة التلفزيونية، وتطورت هذه الشركة حيث تم فتح معمل لتجميع الأجهزة التلفزيونية وتصنيع بعض الأجزاء محليا. وفي بداية التسعينات، تم إنشاء شركة سورية - فرنسية مشتركة تهتم بتصنيع التجهيزات السلكية واللاسلكية لغرض الاتصالات، وتعاملت بعض الشركات بشكل محدود في مجال الصناعة الالكترونية نتيجة لطبيعة عملها وارتباطها المباشر واحتاجتها لتشغيل تجهيزات كهربائية والكترونية.

ومنذ السبعينات تنوّعت مجالات الصناعة الالكترونية في الجمهورية العربية السورية، حيث ينتج حاليا التلفزيون وأجهزة الهاتف وتجهيز المقاس الالكتروني بالتعاون مع بعض الشركات والخبراء الأجانب. كما توجد شركات حكومية تهتم بالصناعات الالكترونية تابعة لعدد من الوزارات مثل وزارة الصناعة ووزارة الكهرباء ووزارة المواصلات وغيرها، وتقوم هذه الجهات بتصنيع احتياجاتها الالكترونية في بعض الأحيان كأجهزة المراقبة وتصنيع بعض الدارات الالكترونية.

كما تدرس عدة جهات في القطاعين العام والخاص الأوجه المختلفة لعمليات تجميع الحواسيب في القطر، إلا أن أيها منها لم يصل الى مرحلة التنفيذ حتى الان. بينما توجد في القطر مكاتب برمجة وشركات قطاع خاص تقوم باعداد برامج جاهزة، كما أن هناك وحدات صناعية صغيرة لدورات وكتل الكترونية جزئية تطور وتصنع في القطاع الخاص وتستخدم في تطبيقات مختلفة.

ويعتبر القطاع الخاص قطاعا صغيرا الى حد ما فهو ما زال في طور النمو. وينتتج هذا القطاع أجهزة الكترونية مشابهة لأجهزة التي تعودها الشركات العالمية. ويستخدم الكفاءات من كلا الجنسين، ويحصل على ترخيص رسمي من الشركات المنتجة.

الفـ- مساهمة المرأة السورية في النشاط الاقتصادي

يعتبر عمل المرأة في الصناعة أكثر تعقيداً من عملها في المجالات الاقتصادية الأخرى نظراً لأن الصناعة في العصر الحالي تعتمد على العلوم الحديثة، وعلى استخدام أحدث الأجهزة الالكترونية المتقدمة، وبالتالي فإن هذا المجال من العمل يحتاج إلى يد عاملة متخصصة.

ويؤثر على مدى مساهمة المرأة في القوى العاملة عوامل عده منها مكان العمل وعدد ساعات العمل، والأجور، والعوامل الاجتماعية التي تتعلق بوضع المرأة في الأسرة، والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والعادات والتقاليد.

وقد ارتفع عدد الإناث النشطات اقتصادياً من ١٧٤٩٢٥ عاملاً في عام ١٩٨١ إلى ٥٣٩٦٣٥ عاملاً في عام ١٩٩١، يتوزع على مختلف الأنشطة الاقتصادية بنسب متفاوتة، ويستقطب قطاع الزراعة حوالي نصف العاملات، يتبعه قطاع الخدمات الاجتماعية، ثم قطاع الصناعة التحويلية.

وفي عام ١٩٩١، كان يعمل في قطاع الصناعة التحويلية (التي تشمل الصناعة الالكترونية) حوالي ٤٥٦ ألف عامل وعاملة، منهم حوالي ٣٥ ألف من الإناث. وتعمل حوالي ١٤ ألف امرأة في القطاع العام و ٢١ ألف في القطاع الخاص والتعاوني. وبلغ عدد المشاريع الصناعية المرخصة في القطاع الخاص ٦٧٢ مشروعًا والمنفذ منها ٣٣٩ مشروعاً في عام ١٩٩٠.

وتتطرق الاحصاءات الصناعية المتوفرة إلى الصناعة التحويلية بكل بدون الاشارة إلى الفروع الرئيسية بما فيها الصناعة الالكترونية (المجموعة الاحصائية لعام ١٩٩٢).

١- مكان وزمان الدراسة

تم المسح الميداني للعاملين والعاملات في شركة الصناعات الالكترونية بدمشق واستغرق العمل في هذا البحث مدة زمنية تقدر بحوالي شهرين (تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٢).

٢- مجتمع الدراسة (عينة البحث)

حدد حجم العينة بـ ١٤٥ فرداً، منهم ٨٠ من الإناث و ٦٥ من الذكور، ولكن لم يتم استيفاء كامل العدد خلال المدة المحددة لتغيب بعض العمال والعاملات أو لصعوبات أخرى، وقد بلغ عدد الاستثمارات التي تم استيفاء بيانات لها ١٣٥ استثماراً منها ٧٣ للإناث و ٦٢ للذكور.

(١) المجموعة الاحصائية لعام ١٩٩١، المكتب المركزي للإحصاء، الجمهورية العربية السورية.

و صممت عينة المسح وفقاً للمعايير التالية:

- أن تمثل كافة العاملين في الشركة.
 - أن تمثل كافة الأقسام الموجودة فيها.
 - أن يكون عدد الذكور مقارباً لعدد الإناث.
 - أن تتضمن العينة عمالة وعاملات من مختلف المهن والاعمال الموجودة في الشركة.
 - أن تتولى إدارة الشركة اختيار أفراد العينة.

-٣- أدوات الدراسة ومصادر المعلومات

(٤) الاستبيان الفردي المعد من قبل اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا لإجراء المسح الميداني؟

(ب) الزيارات الميدانية للشركات والهيئات العاملة في الصناعة الإلكترونية ومقابلة الأدلة،

(ج) مصادر المعلومات الرسمية المنشورة من قبل المكتب المركزي للإحصاء، وزارة الصناعة وصادرات البحث .. الخ.

-٤ معوقات الدراسة

(٤) كانت المعلومات المنشورة والبيانات المتاحة عن العمالة النسائية في قطاع الصناعة التحويلية عامة ولا توجد أية بيانات تفصيلية عن وضع العاملات وظروف عملهن في الصناعة الالكترونية؟

(ب) تضمنت استمارة البحث أسئلة كثيرة لم يتمكن من تبويب نتائج بعضها نظراً لصغر حجم العينة؛

(ج) هناك قصور في المعلومات عن الصناعة الالكترونية في القطاعات الخام

بيان - نبذة عن الشركة محا، البحث

تأسست الشركة العربية للصناعات الالكترونية في عام ١٩٦٠، وبدأت بتوزيع الاجهزة التلفزيونية السوداء والبيضاء وصيانتها حتى عام ١٩٦٥، ثم أخذت تجمع هذه الاجهزة التلفزيونية محلياً، وتتصنّع الهيكل الخشبي في ورشها، واستمر هذا العمل حتى بداية السبعينيات، حين تطورت الشركة بشكل ملحوظ وانشأت ورشاً للتصنيع المحلي للقطع البلاستيكية والمعدنية والمواد العازلة والدارات المطبوعة وقسمات للمحولات والملفات، وقامت بالتصنيع المحلي لمعظم هذه الاجزاء معتمدة على الامكانيات المحلية، مما أدى إلى زيادة اليد العاملة في الشركة والطاقة الانتاجية التي وصلت الى معدل ٣٥٠ جهازاً تلفزيونياً أسود وأبيض في التويبة الواحدة، بالإضافة الى دخول الشركة تصنيع الاجهزة الهاتفية محلياً بنسبة تصنيع عالية

تصل إلى ٥٠ في المائة، ثم انتاج المقاس الهاتفية اليدوية ونصف الآلية محلياً، وتلاحظ زيادة نشاط الشركة الانتاجي والتسويقي مع بداية السبعينيات مما أدى إلى استخدام عدد كبير من الأيدي العاملة الهندسية والفنية والإدارية لتوسيع هذا التوسيع.

ومنذ عام ١٩٧٦ دخلت الشركة مرحلة انتاج الأجهزة التلفزيونية الملونة لتوسيع التطور العالمي في صناعة الأجهزة التلفزيونية إلى جانب انتاجها المشار إليه سابقاً ولتلبية احتياجات السوق المحلية ورغبة المواطنين في اقتناء أجهزة ملونة.

وقد تنوّعت مقاسات هذه الأجهزة ما بين ٢٠ و ٢٦ و ٢٧ بوصة، حتى وصلت الشركة إلى الفترة الحالية بانتاج أجهزة تلفزيونية حديثة ومتطرفة وبتحكم عن بعد، كما تنوّع انتاجها من الأجهزة الهاتفية.

وتسعى الشركة في الخطط المقبلة إلى توسيع قاعدة انتاجها من مختلف الأجهزة الالكترونية المدنية وأجهزة تلفزيونية بأنواع ومقاسات ومواصفات متعددة وأجهزة هاتف بأنواع ومواصفات ومزايا متعددة وأجهزة مقاس آلية فرعية خاصة من السعات الصغيرة والمتوسطة والانترفونات والانتركوم والحواسب الشخصية.

وتتولى الشركة عمليات الصيانة بعد البيع، حيث يتبع الشركة سبعة عشر مركزاً للصيانة بعد البيع موزعة في مختلف مدن القطر وتقوم بتأمين الصيانة والاصلاح للأجهزة المنتجة والموزعة من قبل الشركة وتأمين قطع الغيار وبأسعار معتدلة.

تضم الشركة أكثر من ٩٣٩ مهندساً وادارياً وفنياً وعاملة موزعين على أقسام الشركة، وتشكل الأطر الإدارية حوالي ١٨ في المائة من أجمالي العاملين، والانتاج وخدمات الانتاج ٦٥ في المائة، والخدمات العامة ومرافق الصيانة ١٧ في المائة، منهم ٥٩٨ من الذكور و ٣٤١ من الإناث أي أن العاملات يشكلن ٣٦ في المائة من مجموع العاملين.

أولاً - الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية

ألف- الخصائص الديمغرافية

بلغ العدد الإجمالي للعمال والعاملات اللواتي تم استيفاء بيانات عنهم في الفترة المخصصة للبحث ١٣٥ فرداً، منهم ٦٢ عاملة، و ٧٣ عاملة، أي أن نسبة العاملات بلغت ١٤٥ في المائة مقابل ٤٥٩ في المائة للذكور، وبذلك تصبح امكانية المقارنة للمؤشرات والبيانات المختلفة للذكور والإناث معبرة عن الواقع في الشركة المدرسة، وتتمتع بشقة معقوله، وتمثل العينة ١٤٣ في المائة من العاملين في المصنع و ٢١ في المائة من الإناث و ١٠ في المائة من الذكور، ويحمل جميع أفراد العينة الجنسية السورية باستثناء ثلاثة عاملات فلسطينيات.

١- العمر

يتميز التركيب العمري للقوة العاملة بكونه تركيباً فنياً، فقد بلغت نسبة العمال والعمالات دون ٣٤ سنة من العمر ٤٧٤ في المائة، وهناك فقط ٥ في المائة منهم من الفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر.

ويلاحظ أن التركيب العمري لأفراد العينة من الإناث هو تركيب فتني، فعمر حوالي نصف العاملات أقل من ٣٠ سنة كما أن نسبة العمال الذكور الذين تجاوز عمرهم ٥٠ عاماً أعلى من نسبة الإناث.

٢- الحركة المكانية

يتوزع أفراد العينة حسب مكان الاقامة السابقة، وحسب مكان الولادة بنفس النسب، أي ان مكان الاقامة السابقة للعمال والعمالات في الشركة هو نفس مكان الولادة، أما مكان الاقامة الحالية لهم فهو مدينة دمشق.

وقد يلاحظ أن ٥٩٣ في المائة من أفراد العينة (العمال والعمالات) كانت أماكن اقامتهم السابقة وأماكن ولادتهم في المدن الكبرى، و ٩٧ في المائة في المدن الصغرى و ٣١ في المائة في الريف. أي أن ثلث القوى العاملة في الشركة ولدوا في مناطق ريفية و ٤٠ في المائة منهم من خارج دمشق (أي من المدن الصغرى والريف).

وتصل نسبة العاملات اللواتي أجبن بإن مكان ولادتهن في مدن كبيرة ٤٤ في المائة مقابل ٥٣ في المائة للذكور، وولد ١١ في المائة منها في مدن صغرى مقابل ١٨ في المائة للعمال، أما العاملات اللواتي من أصل ريفي فقد بلغت نسبتهن من إجمالي العينة ٦٢٤ في المائة مقابل ٧٣٨ في المائة للذكور، أي أن نسبة العمال المهاجرين من الريف في هذه الشركة أعلى من نسبة العاملات المهاجرات.

٣- الحالة الاجتماعية

هناك ٧٤٠ في المائة من إجمالي أفراد العينة غير متزوجين، وهذه نسبة مرتفعة، و ٥٧ في المائة متزوجون، ٣٢ في المائة مطلقون وأرامل.

ويشير توزيع العمال حسب الحالة الاجتماعية إلى أن ٣٠ في المائة من العمال غير متزوجين و ٦٩ في المائة متزوجون، ولا توجد أي حالة لمطلق أو أرمل.

أما بالنسبة للعاملات العازبات فتصل النسبة إلى ٤٣ في المائة، والمتزوجات ٤٦ في المائة، أي أن نصف العاملات عازبات، وتوجد حالات بسيطة لمطلقة وأرملة.

أما بالنسبة لعدد الأولاد في الأسرة فيلاحظ أنه لا يوجد في الشركة أي فرد لديه ١٠ أطفال فأكثر، كما توجد أربع حالات لديهم ما بين ٧ و ٩ أطفال، وهناك ٣ أفراد فقط ليس لديهم أطفال.

وقد بلغت نسبة الأفراد الذين لديهم أقل من ٣ أطفال ٣٨,٥ في المائة، والذين لديهم من ٤ إلى ٦ أطفال ١٣,٢ في المائة من أفراد العينة.

أي أن هناك تأثيراً واضحاً للعمل على عدد الأطفال، وقد بلغ متوسط عدد الأطفال للفرد المتزوج في الشركة ٣,٢ أطفال، (اجمالي العينة)، ولا تختلف كثيراً بيانات الإناث عن الذكور من حيث عدد الأطفال. ويلاحظ أن ٧٤ في المائة من القوة العاملة (إناثاً وذكوراً) يعولون أقل من ٤ أفراد، وان ٣,٨ في المائة لا يعولون أحداً.

باء- الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

١- المستوى التعليمي

لا يوجد أميون ولا ملمون، وهو أمر طبيعي، فالعمل في الصناعة الالكترونية، وحتى في حال كونه عملاً بسيطاً، يحتاج إلى مستوى معقول من التعليم. ويتوزع العمال والعمالات حسب حالتهم التعليمية كما يلي: ٥٠ في المائة من حملة الشهادة الثانوية والجامعية فأكثر، و ٣٠ في المائة من حملة الشهادة الاعدادية، و ٢٠ في المائة من حملة الشهادة الابتدائية.

ويختلف هذا التوزيع بالنسبة للإناث. فمقارنة البيانات الخاصة بالحالة التعليمية تشير إلى أن مستوى التعليم العالي لدى الذكور في الشركة أفضل من مستوى تعليم الإناث، حيث نجد أن نسبة الشهادات الابتدائية والاعدادية ثم الثانوية والجامعية فأكثر على التوالي لدى العاملات هي ٢٤,٧ في المائة و ٤٣,٨ في المائة و ٣١,٥ في المائة أي أن حوالي أقل من نصف العاملات هن من حملة الشهادة الاعدادية، مقابل ١٤,٥ في المائة و ١٤,٥ في المائة و ٧,٦ في المائة للذكور. وهذا يعني أن أكثر من ثلثي العمال في الشركة من حملة الشهادة الثانوية والجامعية فأكثر، وربما يعود ذلك إلى طبيعة المهام التي يكلفون بها، والتي تتطلب خبرة ومستوى متقدماً من التعليم.

٢- مصادر الدخل الأخرى

لا توجد نسبة عالية من العمال والعمالات يمارسون مهناً أو نشاطات ثانوية لزيادة الدخل، فقد لوحظ أن ٢٦ في المائة فقط من اجمالي أفراد العينة يمارسون نشاطات ثانوية بعد أوقات العمل. أما بالنسبة للإناث فقد تبين أن هناك ثلاثة إناث يمارسن مهنة الحياكة وعاملتين تعملن في تصفييف الشعر، وعاملة واحدة تعمل في التمريض من المنزل.

ثانياً- خصائص وظروف العمل والانتاج

ألف- ساعات العمل

ساعات العمل اليومي واحدة لكل عمال الشركة، حيث تبلغ ٧,٥ ساعة تبدأ في الساعة الثامنة صباحاً وتنتهي في السادسة الثالثة والنصف بعد الظهر.

باء- العمل الإضافي

لا يعمل ٨٠ في المائة من مجموع العمال والعاملات في الشركة ساعات إضافية.

ولا بد من الاشارة هنا الى أنه لا توجد أية عاملة تعمل أثناء العطلات الرسمية. وهناك خمس عاملات فقط قمن بعمل ساعات إضافية بعد الدوام.

جيم- الاقسام التي يعمل بها العاملون

بلغت أعلى نسبة للقوة العاملة في العينة في قسم صناعة الهاتف والمقاسم وما يتبع ذلك (٤٠ في المائة)، وهي تشكل أقل من نصف العمال، وي العمل ٢٧٥ في المائة من العاملين في صناعة التلفزيون الملون، و ٦ في المائة يقومون ب أعمال التصميم والدراسات.

وهناك أقسام عديدة في الشركة، تم ترتيبها وتبويتها في ستة أقسام، وتعمل أعلى نسبة من العاملات في قسم الهواتف والمقاسم حيث بلغت ٤٥٣ في المائة، أما بالنسبة للعمال فان أعلى نسبة منهم يعملون في قسم التلفزيون الملون، حيث بلغت نسبة العاملين فيه ٤٦٨ في المائة.

دال- المهنة الرئيسة

تعمل العاملات في الشركة في مختلف المهن، وقد تبين أن أعلى نسبة من العاملات يعملن في مهن التجميل حيث بلغت النسبة ٣٥٦ في المائة، يليها المهن الإدارية، وهناك ٧٢ في المائة من العاملات يعملن في مجال اعداد الدراسات الخاصة بوضع التصميمات من أجل تطوير العمل. وقد لوحظ انه لا يوجد أي عاملة في القسم التجاري، وأن أكبر عدد من العاملات يعملن في المقاسم والهواتف. ولا شك أن المرأة في هذه الشركة بحاجة الى مزيد من العناية بتنويع العمل الذي تقوم به، وعدم اقتصارها على نوع واحد من العمل، وذلك من أجل اكسابها خبرات متنوعة. ومن المؤكد أن الدورات التدريبية سوف ترفع من مستوى المرأة العاملة وتساهم في انتقالها الى مواقع أفضل من حيث طبيعة العمل والدخل.

هاء- الاشراف على عمال آخرين

اما بالنسبة لعدد العمال الذين يتم الاشراف عليهم فيلاحظ ان هناك ٩ في المائة يشرفون على أقل من ٢٠ عاملاء، و ٤ في المائة يشرفون على عدد من العمال يتراوح بين ٢١ و ٤٠ عاملاء، و ٨٥ في المائة من أفراد العينة لا يشرفون على أحد، وعملهم مستقل ومحدد تماما. ومن الجدير بالذكر أن هناك سيدتين فقط تشرفان على خمس عاملات وسيدة واحدة تشرف على أربع عاملات، أما بقية الإناث فلا يشرفن على أحد.

واو- التدريب

تؤثر الحالة التعليمية على مدى اشتراك الأفراد في الدورات التدريبية، فهناك علاقة طردية بين نسبة المشاركة في الدورات التدريبية وبين المستوى التعليمي، حيث ترتفع النسبة كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد.

ويلاحظ أن ٢٠ في المائة شاركوا في دورات تدريبية سواء داخل أو خارج القطر وهم من حملة الشهادة الابتدائية، وترتفع هذه النسبة إلى ٣٠ في المائة للأفراد الذين يحملون الشهادة الاعدادية، وتصل إلى ٥٠ في المائة لحملة الشهادة الثانوية والجامعة فأكثر. أما بالنسبة لمدة الدورات التدريبية، فقد شارك ٣٥ في المائة في دورات مدتها من شهر إلى سنة، و ٥٩ في المائة لم يشاركوا في أي دورة، أما بالنسبة للعاملات فإن ٢٤ عاملة فقط شاركن في دورات تدريبية داخل القطر.

راي- خصائص أدوات العمل

يعتمد ١٤ في المائة فقط من المشتغلين في عملهم على الآلات الميكانيكية والاتوماتيكية، بينما نجد أن ٢٩ في المائة يعتمدون على اليدين في عملهم، حيث أن العمل الذي يقومون به لا يمكن تنفيذه سوى باليدين، كتوسيط قاطعات، أو تركيب أزرار، الخ. وهناك فئة تستخدم أكثر من وسيلة في أداء العمل، ويختلف هذا التوزيع عند العاملات.

ويلاحظ أن أعلى نسبة من العاملات (٥٩٪ في المائة) يستخدمن في عملهن المعدات الالية مقابل ٤٩٪ في المائة للذكور، تليها نسبة ١٥ في المائة لاستعمال الآلات الميكانيكية واليدين للإناث والذكور.

حاء- الأجر الشهري

لا يوجد أي عامل أو عاملة يتضاعف أجراً شهرياً أقل من ١٥٠٠ ليرة سورية لكافة الشهادات العلمية.

ونسبة ٥١٪ في المائة من الأفراد هم من حملة الشهادة الابتدائية ويتراوح أجراً لهم الشهري بين ١٠٠ و ٢٠٠ ليرة سورية و ٤٨٪ في المائة من الأفراد يتراوح أجراً لهم الشهري بين ٢٠٠ و ٣٠٠ ليرة سورية وترتفع الأجرور مع ارتفاع المستوى التعليمي، إذ نجد أن الأفراد من حملة الشهادة الثانوية والجامعة فأكثر يتضاعفون أكثر من ٣٥٪ ليرة سورية وتنصل نسبتهم إلى ٤٦٪ في المائة مقابل ٤٪ في المائة يتضاعفون أجراً دون ٢٠٠ ليرة سورية، ويرتبط تغير الأجر بالمهنة والقسم، وكذلك بوجود حواجز عمل، أو طبيعة العمل ... الخ.

وبشكل عام نجد أن أكثر من نصف العاملين في الشركة يتضاعفون أجراً يتراوح بين ٢٠٠ و ٣٠٠ ليرة سورية وتبلغ نسبتهم ٥٧٪ في المائة من إجمالي أفراد العينة، وقد بلغ متوسط الأجر الشهري للعامل الواحد ٢٩٧٥ ليرة سورية.

ولا توجد أي عاملة في الشركة تتناقض أجرًا شهرياً أقل من ١٥٠٠ ليرة سورية ويتناسب ٧٣ في المائة منهن أجراً يتراوح بين ٢٥٠٠ و ٣٥٠٠ ليرة سورية.

طاء- الرضا عن العمل والأجر

تبين أن ٧٤ في المائة من أجمالي العمال غير راضيين عن الأجر الشهري و ٩٥٩ في المائة من أجمالي العاملات غير راضيات عن الأجر الشهري.

أما نسبة العمال الراغبين في تغيير عملهم فتزيد عن نسبة العاملات، فهناك ٥٠ في المائة من الذكور يرغبون في تغيير العمل مقابل ٣١٥ في المائة للعاملات. وهذا أمر متوقع، فالرجل عادة هو المسؤول عن عملية الإنفاق، وبالتالي فإن تغيير العمل لا بد وأن يكون نحو الأفضل، وبما يتلائم مع المستوى التعليمي والخبرة.

باء- المخاطر

يتعرض بعض أفراد العينة لأكثر من خطر، وكما هو معروف فإن الصناعات الالكترونية وطبيعة المواد المستعملة فيها يمكن أن تعرض العاملات لخطر متعددة مثل أخطار التسمم بالرصاص مثلاً، أو أصابة اليدين من أعمال اللحام، بالإضافة إلى خطر التسمم بالمذيبات العضوية المستخدمة في إزالة الشحوم عن الأدوات والآلات المستعملة في دهان الأجهزة والشاشات التلفزيونية.

وقد أظهر البحث أن ٥٦ في المائة من أفراد العينة لم يتعرضوا لאי خطر، بينما تعرض الآخرون لآخر متعددة، فهناك ١٦ في المائة تعرضوا لخطر الكهرباء، و ١٠٥ في المائة تعرضوا للإصابة نتيجة لرائحة القصدير، و ٢٧ في المائة تعرضوا لخطر الأشعة. وتختلف المخاطر حسب نوع العمل، فنجده أن ٣٨٥ في المائة من أجمالي العاملين الذين يستخدمون العدد والآلات اليدوية تعرضوا للخطر من الآلات المستخدمة.

كاف- المشاركة

١- في القرارات الأسرية

أظهرت الاجابة على هذه الأسئلة مكانة المرأة في الأسرة، ودورها في اتخاذ القرارات والمشاركة في صنعها، وذلك لمختلف الموضوعات الأساسية التي تهم الأسرة، وتناول كل الجوانب الهامة فيها، مثل تعليم الأبناء، وزواج البنات والأبناء، وبيع وشراء الممتلكات. فتشارك ٧٥٠ في المائة من أجمالي العاملات في قرارات تعليم الأبناء و ٣٤ في المائة في زواج الأبناء والبنات، و ٩٣ في المائة من أجمالي العاملات يشاركن في ميزانية الأسرة. أما القرارات المتعلقة ببيع وشراء الممتلكات، فيكون في دور رئيس ٤٩ في المائة من أجمالي العاملات.

في عضوية النقابة

تشارك ١١ في المائة من العاملات في اتخاذ القرارات في المجالات المتعلقة باللجنة النقابية والقسم الذي يعملن فيه.

في الأنشطة السياسية

تساهم ١٧ في المائة من العاملات المتعلقة بالحزب السياسي الذي ينتمبن إليه.

ويتضح مما سبق أن أوضاع العاملات في هذه الشركة تختلف لحد ما عن أوضاع العاملات في القطاعات الأخرى في الدولة، وذلك من حيث التعليم وطبيعة عملهن. ولكن لا يختلف الأمر كثيراً بين الذكور والإناث في مستوى التعليم وفي الأدوات التي يستخدمنها العمال. ويُلاحظ أن الرجل أكثر طموحاً من المرأة ورغبة في التغيير.

وسوف توضح لنا البيانات الخاصة بالعاملات المزيد من الخصائص المتعلقة بالمرأة العاملة في هذه الشركة.

ثالثاً- القضايا والمعوقات الأساسية التي تواجه المرأة العاملة

ألف- أسباب عمل المرأة

هناك أسباب متنوعة لعمل المرأة، تختلف وفقاً لمعايير عديدة منها الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي، ووضعها في الأسرة، والحالة الاقتصادية، وغير ذلك من المعايير. وقد تبين من دراسة أهم سببين لعمل المرأة ما يلي:

١- المرأة المتزوجة، أو التي سبق لها الزواج، تعمل من أجل دعم ميزانية الأسرة، حيث بلغت نسبة العاملات اللواتي ذكرن ذلك ٤٨٥ في المائة من إجمالي العاملات المتزوجات اللواتي سبق لهن الزواج.

٢- المرأة العازبة: تعمل من أجل الحصول على دخل، حيث بلغت نسبة العاملات اللواتي أجبن بذلك ٤٢ في المائة.

٣- وقد لوحظ أن هناك أسباباً أخرى لعمل المرأة، فقد أشارت ٥٠ في المائة من إجمالي العاملات إلى أسباب أخرى مثل مساعدة الأهل، ودفع أقساط السكن، وتعليم الأبناء في الخارج. أما مسألة الاستفادة من الشهادة التعليمية، فلم تكن من العوامل الهمامة التي تدفع المرأة للعمل، وكذلك الأمر بالنسبة للحصول على المكانة الاجتماعية.

باء- المساهمة في ميزانية الاسرة

أما بالنسبة لميزانية الاسرة، فقد تبين أن ٨٠٪ في المائة يشاركون بالنصف وأكثر، و ١٧٪ في المائة يشاركون بأقل من النصف، و ٤٪ في المائة لا يشاركون بشيء. أي أن معظم النساء العاملات يساهمن بأكثر من نصف دخلهن في ميزانية الاسرة، وأن العمل هو من أجل رفع وتحسين مستوى الاسرة ودخلها العام.

جيم- الاعباء العائلية

تتولى ٤٢٪ في المائة من الاناث جميع الاعمال المنزليه دون مساعدة أحد، و ٢١٪ في المائة يتحملن مسؤولية رعاية الابناء بمفردهن، وهناك ٢٠٪ في المائة من العاملات يتحتمن عليهن تأمين حاجات المنزل. وهذه النسب تختلف حسب المستوى التعليمي للمرأة، فالمرأة التي تحمل شهادة ابتدائية تتتحمل مسؤولية تأمين حاجات المنزل أكثر من العاملة التي تحمل الشهادة الاعدادية. وبشكل عام، تتفق هذه النسب مع ارتفاع المستوى التعليمي. ومن الجدير بالذكر أن هناك عدداً من العاملات أجبن لأنهن يتحملن أكثر من عبء داخل الاسرة، ولا يتلقين أي مساعدة.

ويمكن التعميم بأن هذا الأمر ينطبق على معظم العاملات ولا يخص فقط العاملات في الشركة.

وتترك معظم العاملات أطفالهن في حضانات للأطفال سواء كانت حضانة خاصة أو حكومية أو حضانة العمل (٨٨٪ في المائة من اجمالي العاملات). وقد تبين أن ٣٢٪ في المائة يضعن أطفالهن في حضانة العمل التابعة للشركة. ولا توجد أية عاملة تترك أطفالها لدى الجيران. ويختلف هذا الوضع عن وضع بقية العاملات في الدولة، حيث تجد أن نسبة اللواتي يرسلن أطفالهن للحضانة أقل من ذلك بكثير. وهناك من تعتمد على الأهل، وهناك من تعتمد على الخدم أو الجيران وغير ذلك.

دال- التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل

تتحمل المرأة العاملة أعباء كثيرة، وذلك لعدم توفر خدمات متنوعة وكافية، تساهم في توفير الوقت وتسهيل مهامها. لذلك فاننا نجد أن ٦٣٪ في المائة من العاملات يجدن صعوبة في التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل، و ٢٨٪ في المائة منهن يوفقن بسهولة بين العمل داخل وخارج المنزل. ومن الجدير بالذكر أن ٩٠٪ في المائة من اللواتي أجبن (نعم بسهولة) لا يوجد لديهن أطفال، ولكن غالباً من العاملات العازبات، وهناك ٨٪ في المائة من العاملات لا يستطيعن التوفيق بين العملين، ويعانين من مشاكل متعددة.

ويلاحظ أن هناك ٢٠٪ عاملة لديهن أطفال دون سن الرابعة من العمر، و ٢٢٪ عاملة لديهن أولاد يزيد عمرهم عن ٤ سنوات. ونسبة اللواتي يجدن صعوبة في التوفيق بين العملين تبلغ ٩٢٪ في المائة من اجمالي العاملات اللواتي لديهن أولاد.

هاء- أهم الصعوبات التي تؤثر على العمل

أظهرت النتائج أن ٣٣ في المائة من إجمالي العاملات وجدن أن التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجها هو من أهم الصعوبات، و ٢٦ في المائة رأين أن ظروف العمل صعبة لأنهن يعاني من مصاعب متعددة منها المكان والمواد المستعملة، وغير ذلك. وأجابت ٢٢٥ في المائة من العاملات بأن من أهم الصعوبات التي تؤثر على عملهن وجود أطفال صغار. ويأتي في المرتبة الرابعة وجود خلاف عائلي. ونعتقد أن هذه الصعوبات تواجهها معظم العاملات، ولا يقتصر هذا الأمر على العاملات في الشركة. لذلك لا بد منأخذها بعين الاعتبار عند تقويم عمل المرأة، ووضع الحلول المناسبة التي تساعدها في عملها.

واو- تأثير العمل على الانجاب

هناك تأثير واضح لعمل المرأة على رغبتها في الانجاب، فقد أجابت ٧١ في المائة من إجمالي العاملات المتزوجات بأن العمل يؤثر على انجاب الأطفال حيث تصبح امكانية رعاية الأطفال والعمل خارج المنزل صعبة. كما يلاحظ أن هناك نسبة عالية من العاملات المتزوجات يستخدمن وسائل منع الحمل، فقد بلغت نسبتهن ٧٦٥ في المائة، وهذا أمر خاص بهذه الفئة من العاملات، حيث نجد أن نسبة السيدات المستخدمات لوسائل منع الحمل في بحث الهجرة المنفذ في عام ١٩٨٨ لم يتجاوز ٣٨ في المائة في أواسط الحضرة.

زاي- مضائقات العمل

ذكرت ١٢ عاملة أكثر من نوع من أنواع المضائقات، وهناك ٤٣٥ في المائة من العاملات لا يجدن ما يسبب لهن أزعاجاً في عملهن. وتبين أن التوزيع النسبي للعاملات اللواتي يجدن مضائقات في العمل حسب نوعها هو كالتالي: ٦ في المائة مضائقات سلوكية، و ١٣ في المائة خطورة العمل، و ١٤ في المائة المعاملة السيئة، و ٢٢ في المائة الممل من العمل.

حاء- الشعور بالتمييز

تشعر حوالي ثلث العاملات بالتحيز للرجل من قبل الادارة، فالرجل العامل أكثر حظاً من المرأة العاملة، وتتاح له فرص أكثر، ويعود ذلك إلى عدة عوامل، منها أنه يحتل موقع أكثر أهمية في الشركة، ويعمل في مجالات تتتيح له فرصاً أفضل، بالإضافة إلى أن المستوى التعليمي العالي للرجل في الشركة موضع الدراسة أفضل من مستوى المرأة العاملة، وكل هذه العوامل جعلت العاملات يشعرن بأن هناك تمييزاً لصالح الرجل.

وكانت أعلى نسبة في التمييز ٣٤ في المائة، وذلك في مجال تولي المناصب، وأدنى نسبة ٣٣ في المائة في مجال الحافز. ولا شك في أن وضع المرأة في هذه الشركة سيكون أفضل في المستقبل، مع تطور الشركة وتشغيل عناصر نسائية جديدة مؤهلة تحمل شهادات جامعية في الهندسة الالكترونية. ولا شك في أن هذا الأمر سيحسن مستوى العمل ويرفع قدرة العاملات على انتاج أجهزة أفضل.

وقد تبين أن المرأة العاملة تلجأ في حالة وجود تحيز للرجل إلى عدة جهات للمطالبة بحقوقها، فهنالك ٧٦٪ في المائة يلجأن إلى النقابة، و٣٤٪ في المائة يلجأن إلى الحزب، و٧٨٪ في المائة يلجأن إلى الرؤساء، وذلك من أجمالي العاملات اللواتي شملهن البحث.

رابعاً- النتائج والتوصيات

قدم هذا البحث صورة تفصيلية عن أوضاع القوى العاملة في هذه الشركة بشكل عام. وتعتبر النتائج التي تم التوصل إليها مرضية ومعبرة عن واقع العاملات في الشركة، والمشاكل والصعوبات التي يتعرضن لها بسبب العمل. وقد أمكن من خلال البيانات إجراء مقارنات بين الذكور والإناث في الشركة، وتبيّن أن أوضاع الذكور أفضل، وعملهم يتلاءم مع رغباتهم. وهناك مشكلة هامة تواجه كافة العاملين وهي موضوع الدخل الذي يتعلق بكل العاملين وليس محصوراً بهذه الشركة، فغلاء الأسعار، وزيادة اهتمام الأسرة بغذاء الأطفال وتعليمهن أدى إلى وجود عدم توازن بين الدخل والإنفاق.

وسوف يكون هذا البحث دافعاً للشركات والمؤسسات الأخرى في القطر للقيام بآبحاث مماثلة تمكنها من معرفة واقع القوى العاملة فيها.

الف- النتائج

١- أهم النتائج المستخلصة من البحث على مستوى أجمالي العينة

(أ) شمل البحث ١٤٥ فرداً منهم ٨٠ من الإناث و ٦٥ من الذكور، ولكن ظروف العمل في الشركة، وقصر مدة البحث الميداني حالت دون استيفاء كل الاستمارات، فقد تم ملء بيانات ٧٣ عاملة و ٦٢ عامل، فقط، وبذلك يكون العدد الإجمالي المنفذ ١٣٥ فرداً؛

(ب) يقيم كل أفراد العينة في مدينة دمشق، أما مكان الإقامة السابقة فقد تبيّن أنه مكان الولادة نفسه، وأظهرت النتائج أن ٣١٪ في المائة من أجمالي أفراد العينة ولدوا في مناطق ريفية و ٧٩٪ في المائة في مدن صغرى؛

(ج) تميز التركيب العمري للقوة العاملة في الشركة بكونه تركيباً فتياً، فقد بلغت نسبة العمال والعاملات دون سن ٣٤ سنة ٤٧٪ في المائة، ونسبة من هم في سن ٥٠ سنة فأكثر ٥٪ في المائة؛

(د) بلغت نسبة الأفراد المتزوجين ٥٧٪ في المائة مقابل ٤٠٪ في المائة للعزبيين. أما بالنسبة لعدد الأطفال فيلاحظ أن ٣٩٪ في المائة من أجمالي المتزوجين في الشركة لديهم أقل من ثلاثة أطفال؛

(هـ) بالنسبة للمستوى التعليمي، تبيّن عدم وجود أميين أو ملمين، وبالتالي لا توجد في الشركة دورات لمحو الأمية. وقد تبيّن أن ٥٠٪ في المائة من أفراد العينة يحملون الشهادة الثانوية أو الجامعية فأكثر و ٣٠٪ في المائة هم من حملة الشهادة الاعدادية، و ٢٠٪ في المائة من حملة الشهادة الابتدائية؛

(و) بلغت نسبة الأفراد الذين يعملون في صناعة الهاتف والمقاسم ٤٠ في المائة من أجمالي أفراد العينة، والذين يعملون في صناعة التلفزيون الملون ٣٧,٥ في المائة؛

(ز) بلغ عدد المشاركين في دورات تدريبية من أجمالي أفراد العينة ٣٥ في المائة. ويلاحظ أن هناك علاقة طردية بين عدد المشاركين وبين المستوى التعليمي، حيث نجد أن حملة الشهادة الثانوية والجامعة هم أكثر فئة شاركوا في دورات تدريبية، وتتراوح المدة بشكل عام بين شهر وسنة؛

(ح) توجد في الشركة أكثر من وسيلة وأداة للعمل. وقد بلغت نسبة الذين يعتمدون على اليدين في عملهم ٢٩ في المائة وهو أمر طبيعي يتلاعماً مع طبيعة عملهم مثل تركيب أزرار أو وصل قاطعات، وتتغير الوسيلة مع تغير نوع العمل؛

(ط) لا يوجد أحد من أفراد العينة يتتقاضى أجراً شهرياً أقل من ١٥٠٠ ليرة سورية وترتفع الأجرور مع ارتفاع المستوى التعليمي للعاملين حيث تزيد عن ٣٥٠ ليرة سورية؛

(ي) لا يعمل أحد في العطلات الرسمية، كما أن نسبة الذين يقومون بنشاطات ثانوية أو يعملون ساعات إضافية تبلغ ٢٠ في المائة، أما عدد ساعات الدوام فهي ٧٥ ر ٧ ساعة، وينطبق ذلك على الذكور والإناث. وكذلك الحال في كل الشركات بالدولة؛

(ك) لم يتعرض ٥٦ في المائة من أجمالي أفراد العينة لاي خطر بسبب عملهم، في حين تعرض الباقون لخطر عديدة، فهناك ١٠ في المائة تعرضوا للإصابة نتيجة لرائحة القصدير، و ١٦ في المائة تعرضوا لخطر الكهرباء، و ٢٧ في المائة تعرضوا لخطر الاشعة. ويلاحظ أن ٣٨,٥ في المائة من أجمالي العاملين والعمالات الذين يستخدمون العدد والآلات اليدوية قد تعرضوا لخطر نتيجة استخدامهم لتلك الآلات.

- ٢ - أهم النتائج المستخلصة المتعلقة بالمرأة

(ا) لوحظ أن مستوى التعليم لدى الإناث أدنى منه لدى الذكور، إذ نجد نسبة العاملات من حملة الشهادات الابتدائية والاعدادية، والثانوية والجامعة فأكثر، ٢٤,٧ في المائة و ٤٣,٨ في المائة، و ٣١,٥ في المائة على التوالي مقابل ١٤,٥ في المائة و ١٤,٥ في المائة و ٧١ في المائة للذكور. أي ان أكثر من ثلثي العمال الذكور في الشركة هم من حملة الشهادة الثانوية والجامعة فأكثر، في حين نجد أن أقل من ثلث العاملات فقط يحملن الشهادة الثانوية والجامعة فأكثر؛

(ب) بلغت نسبة العاملات في قسم الهواتف والمقاسم أعلى نسبة حيث بلغت ٥٦ في المائة من أجمالي العاملات، أما بالنسبة للذكور فإن أعلى نسبة كانت ٤٦,٨ في المائة لمن يعملون في قسم التلفزيون الملون؛

(ج) زادت نسبة العمال الراغبين في تغيير عملهم عن نسبة العاملات (٥٠ في المائة من الذكور يرغبون في تغيير عملهم مقابل ٣١,٥ في المائة من الإناث)؛

(د) بلغ متوسط عمر المرأة العاملة ٣٢ عاماً، وهو مقارب لمتوسط عمر المرأة في بحث الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة حيث بلغ هذا المتوسط ٣٠ مما يعكس ترتيباً فتياً لليد العاملة؛

(هـ) تعمل المرأة في الشركة في مختلف المهن، وقد تبين أن أعلى نسبة من العاملات يعملن في التجميع (٦١ في المائة) فالمهن الإدارية، ويعمل ٧٢٪ في المائة من العاملات في إعداد الدراسات ووضع التصميمات؛

(و) تواجه المرأة مشكلات عديدة في مقدمتها مشكلة التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل. فهناك ٦٣٪ في المائة من أجمالي العاملات غير قادرات على التوفيق بين العملين. أما من أجبن بأنهن قادرات على التوفيق بين العملين فقد تبين أن ٩٠٪ في المائة منهن ليس لديهن أطفال؛

(ز) أهم سببين لعمل المرأة هما دعم ميزانية الأسرة والحصول على دخل مناسب، واختلفت الإجابات وفقاً لما يلي: الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي؛

(ح) يترتب على المرأة أعباء عائلية كثيرة تقوم بها بمفردها، فهناك ٤٢٪ في المائة من أجمالي الإناث يقمن بالأعمال المنزلية دون أي مساعدة، و٢١٪ في المائة يتحملن المسؤولية الكاملة في رعاية الأبناء؛

(ط) تترك معظم العاملات أطفالهن في حضانات الأطفال سواء كانت حضانة خاصة أو حكومية أو حضانة العمل ولا تترك أي عاملة أطفالها لدى الجيران. وقد بلغت نسبة العاملات اللواتي يضعن أطفالهن في الحضانات ٨٨٪ في المائة من أجمالي العاملات في الشركة؛

(ي) رأت ٧١٪ في المائة من أجمالي العاملات المتزوجات أن العمل يؤثر على انجاب الأطفال لأن المرأة العاملة تواجه صعوبة في رعاية الأطفال، وذلك مقابل ٢٩٪ في المائة وجدن أن العمل لا يؤثر على انجاب الأطفال. كما تبين أن هناك نسبة عالية من العاملات المتزوجات يستخدمن وسائل منع الحمل (٧٦٪ في المائة مقابل ٢٣٪ في المائة لا يستخدمن أي وسيلة). وهو أمر خاص بهذه الفئة العاملة حيث نجد أن نسبة المستخدمات في بحث الهجرة المنفذ عام ١٩٨٨ بلغت ٣٨٪ في المائة في أوساط الحضر؛

(ك) تشارك ٥٠٪ في المائة من أجمالي العاملات في القرارات الأسرية مثل زواج الابناء والبنات (٣٤٪ في المائة)، وأوجه الإنفاق في الأسرة (٩٣٪ في المائة)، والقرارات المتعلقة ببيع وشراء الممتلكات (٤٩٪ في المائة)؛

(ل) تساهم نسبة ضئيلة من العاملات في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمل النقابي (حوالي ١١٪ في المائة)؛

(م) ذكرت ١٢ عاملة أكثر من نوع من أنواع المضايقات ولم تجد ٤٣٪ في المائة من العاملات أي شيء يسبب لهن إزعاجاً في العمل؛

(ن) تشعر حوالي ثلث العاملات بوجود تحيز للرجل سواء في التدريب أو الحواجز أو في توليه المناصب أو السفر إلى الخارج، وتتفاوت النسب بشكل بسيط. وقد بلغت أعلى نسبة للتحيز ٣٤٪ في المائة وذلك في مجال تولي المناصب. ويلاحظ أن ٧٦٪ في المائة يلجأن إلى النقابة في حالة وجود تحيز تجاه الرجل و ٣٤٪ في المائة يلجأن إلى الحزب.

باء - التوصيات

أن هذا البحث يمكن أن يكون مرجعاً للمسؤولين عن سياسات التوظيف والمؤسسات الصناعية للتعرف على وضع القوى العاملة فيها بشكل عام وعلى وضع المرأة العاملة بشكل خاص مما يساهم في معالجة المشكلات المطروحة، وبالتالي وضع الحلول القائمة على بيانات ومؤشرات عملية ودقيقة. وفيما يلي أهم التوصيات:

- ١- ضرورة تحديث البيانات الاحصائية عن العمالة النسائية في الصناعة وتقسيم البيانات إلى إناث وذكور واعدادها حولياً خاصة في الصناعات الحديثة والقطاع الخاص.
- ٢- ضرورة مراجعة قوانين العمل المطبقة على المستوى الصناعي عامه، وخاصة فيما يتعلق بأسس وشروط تشغيل النساء في الوظائف الانتاجية والصناعية وإعادة الصياغة لقوانين المعيبة لدمج المرأة في الانتاج الصناعي بما يتناسب والتطور التكنولوجي الصناعي الحديث (تطوير تقانة الصناعة).
- ٣- الزام شركات القطاع الخاص بتنظيم العاملين في النقابات المهنية التي قد تساعده العمال على حل مشاكل العمل.
- ٤- دراسة امكانية توفير الخدمات الاجتماعية المساعدة لتخفييف الأعباء المنزلية عن المرأة العاملة، إذ تحد الأعباء المنزلية ورعاية الأطفال من مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي بعد الزواج والإنجاب ما لم تتوفر الخدمات المساعدة للوالي يرغبن في أداء أعمال خارج المنزل.
- ٥- تطبيق إدارة الشركات المرونة في ساعات العمل لكي تتمكن المرأة المتزوجة والأم لأطفال أقل من ١٠ سنوات البقاء مدة أطول مع أطفالها وإذا أرادت الاستمرار في العمل بساعات مرنة لعدة سنوات حتى لا تفقد الوظيفة وتسهيلاً في التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والعملية.
- ٦- تحسين ظروف العمل داخل المصانع واعطاء فترات راحة بين ساعات العمل المتواصلة وتحسين المعاملة للعاملات وتطوير تقانة الصناعة.

مساهمة المرأة في الصناعات الدوائية

**دراسة حالة
المملكة الأردنية الهاشمية**

مقدمة

بدأت الصناعات الدوائية الأردنية في عام ١٩٦٥ بتأسيس أول شركة أردنية مساهمة لصناعة الدواء، هي الشركة العربية لصناعة الأدوية، وأخذت هذه الصناعة تتطور تدريجياً، فتم في عقد السبعينات تأسيس خمس شركات أخرى منها ثلاث للأدوية البشرية وأثنان للأدوية البيطرية، وفي عقد الثمانينات أنشئ المركز العربي للصناعة المتخصصة في إنتاج الكبسولات وأدوية الاستعمال الخارجي، وأخيراً تأسست الشركة المتحدة للأدوية في عقد التسعينات.

تغطي صناعة الأدوية الأردنية ما يقرب من ٤٠ في المائة من حجم الاستهلاك الدوائي المحلي، وتهدف الشركات في خططها القادمة المستقبلية تغطية حوالي ٦٠ في المائة من حاجة السوق المحلي، واحتلت صناعة الدواء المرتبة الثالثة في قائمة صادرات الأردن بعد الفوسفات والاسمنت الكيماوية، فقد بلغت قيمة صادرات الأدوية في عام ١٩٩١ حوالي ٧٠ مليون دولار، أو ٨ في المائة من قيمة صادرات الأردن، وبذلك فإن لصناعة الدواء دوراً فعالاً في دعم الاقتصاد الأردني.

وقد استطاعت الصناعة الدوائية الأردنية أن تسهم في تشغيل عدد كبير من النساء اللواتي أنهين الدراسة الثانوية وخريجات الجامعات والمعاهد الجامعية والمتوسطة والمهنية. وتشير الإحصاءات الرسمية، وفقاً للمسح الصناعي لعام ١٩٩٠، إلى أن الصناعة الدوائية تدخل ضمن بند الصناعات الكيماوية، وبلغ عدد العاملين في هذه الصناعة حوالي ٥٨٣٦ عاملةً وعاملةً أي ما يعادل ١٠ في المائة من كافة القوة العاملة في الصناعات التحويلية، وبلغ عدد الإناث ١٠٠٦ عاملات أي ما يعادل ٢٥٪ في المائة من أجمالي الإناث العاملات في الصناعة التحويلية. ويتركز القسم الأعظم من العاملين في قسم الانتاج الذي يضم ٧٧ في المائة من الإناث و ٦٩ في المائة من الذكور.

أما نسبة العاملات في هذه الصناعة فقد بلغت ١٧ في المائة، أي أنها تأتي في المرتبة الثانية بعد صناعة المنسوجات والملابس الجاهزة.

وتدل المعلومات المتوفرة على أن عدد العاملين في الصناعات الدوائية البشرية لعام ١٩٩٢ بلغ ١٩٠٧ أشخاص، ويتبين أن مجموع العاملين في أكبر خمس شركات أدوية أردنية تمت تغطيتها إدارياً بلغ ١٨٥١ شخصاً خلال عام ١٩٩١، أي أن المصانع السادس الذي تأسس في عام ١٩٩٢ يضم ٥٦ شخصاً، ويعمل في هذه المصانع الخمسة ٦٨٦ عاملةً يشكلن ما يعادل ٣٧ في المائة من مجموع العاملين. وقد تبين أن النساء يعملن بالفعل في كافة أقسام الشركات حسب الكفاءة والتخصص. ويتركز عملهن في أقسام الانتاج والتعبئة والتغليف للأدوية، وكذلك في أعمال السكرتارية والمستوى المتوسط في الإدارة.

كما يتضح أن نسبة النساء عالية في هذا القطاع حيث تفوق نسبة عماله المرأة الاقتصادية بشكل عام ونسبة مساهمة المرأة في الصناعات التحويلية، مما يدل على أن نسبة النساء العاملات في الصناعة تتركز في بعض الفروع الصناعية دون غيرها.

أما نسبة العاملات إلى العاملين في الصناعات الدوائية في الأردن (نسبة الإناث/للذكور) فهو حوالي ٥٨٪ : ١٠٠، وهذا يدل على أن التوسيع في هذه الصناعة مستقبلاً قد يسمح باستيعاب عدد أكبر من النساء العاملات.

ألف- هيكل قوة العمل في الصناعات الدوائية

١- بلغ عدد النساء العاملات في الشركة الأولى ٣٩٣ عاملة من مجموع العاملين وهم ٩١٧ في عام ١٩٩١ أي أن العاملات يشكلن ٤٢٪ في المائة من مجموع العاملين.

وتعمل غالبية النساء ٨٠ في المائة كعاملات في أعمال غير فنية تتعلق بانتاج وتعبئة الأدوية ومعظمهن من خريجات المدارس الثانوية. أما النساء المتخرجات من الجامعة والمعاهد المتوسطة فيعملن في مختبرات البحث والتطوير ومراقبة النوعية. وهناك عدد كبير من النساء يعملن في السكرتارية والإدارة العامة. وقد يلاحظ أن قسم المساهمين تشرف عليه امرأة إلا أن عدد النساء في المراكز القيادية للشركة محدود ولا يتنااسب مع عددهن في الشركة ومستوى تعليمهن.

٢- بلغ عدد الموظفين في الشركة الثانية ٢٤٤ في عام ١٩٩١، منهم ١٠٢ من النساء ٤١٪ في المائة، وتتشابه أعمال النساء في هذه الشركة مع أعمالهن في الشركة الأولى.

وتعمل عشر نساء على القتل في وظائف رئيسة بأقسام مختلفة مثل المساهمين والتغليف والانتاج والشحن. ولا توجد نساء في مراكز قيادية عليا في أقسام التسويق والإدارة والبحث والتطوير.

٣- أما عدد العاملين في المصنعين التابعين للشركة الثالثة، فقد قدر بنحو ٢١٠ شخصاً في عام ١٩٩١، منهم ٧٣ من النساء (٣٤٪ في المائة)، وتعمل معظم النساء في مصنع الأدوية بعكس الحال في مصنع الكبسولات وذلك لأن العمل في المصنع الأول يتم خلال النوبة الصباحية فقط، وتقوم النساء بمعظم أعمال تصنيع وتغليف الأدوية.

وتتولى رئاسة أحد المصنعين سيدة متخصصة في الصيدلة. وهناك عدد من النساء يعملن كمختصات في معامل البحث والتطوير والمراقبة.

٤- وبالنسبة للشركة الرابعة فقد ضمت ٣٧٠ شخصاً في عام ١٩٩١، منهم ٧٣ عاملة (١٩٪ في المائة)، ويظهر سجل العاملين وجود مجموعة كبيرة من الحاصلين على الشهادات الجامعية في مختلف التخصصات العلمية والاقتصادية والإدارية ويمثلون ٣٤٪ في المائة من مجموع الموظفين، وثلاث هؤلاء تقريباً من النساء، ويحتل عدد من النساء مراكز رئيسة في أقسام الشركة. وتعمل معظم النساء الحاصلات على الشهادات الجامعية وغيرها في أقسام الانتاج والمبيعات والرقابة الدوائية والبحث والتطوير والإدارة.

ومن الملفت للنظر كثرة حجم دائرة المبيعات وزيادة عدد النساء العاملات فيها مما يعطي الشركة قوة ويفتح أمامها الأسواق.

-٥- أما مجموع عدد الموظفين في الشركة الخامسة فبلغ ١١٠ أشخاص، نصفهم تقريباً من النساء (٤٦ في المائة).

وتعتبر قدرة الكوادر الفنية عالية نسبياً إذ أن كل من يعمل في دائرة رقابة الجودة ودائرة البحث والتطوير هو من حملة الشهادة الجامعية كما أن المشرفين في دائرة الانتاج هم من الجامعيين أيضاً، ويحملون الفنيون شهادة فنية (دبلوم).

ولا يوجد في قسم التعبئة أي عامل مستواه التعليمي أقل من التوجيهي، وتتوفر فرص تدريب على كافة المستويات داخل وخارج الأردن لجميع الموظفين نساء ورجالاً على السواء (هذا من وجهة نظر الادارة والمسؤولين)، كما أن فرص الترقية موجودة ومتساوية بين الرجال والنساء، ويحدد الدخل حسب القدرة والعطاء والمؤهلات العلمية دون تفرقة بين الرجل والمرأة.

أما الخدمات الاجتماعية المساعدة الموجودة للعاملين فتعتبر ضعيفة.

باء- الهدف من الدراسة

الهدف هو دراسة أوضاع المرأة العاملة ومدى مساهمتها في صناعة الدواء من خلال المؤشرات الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية لكل من العاملين والعاملات، وكذلك دراسة المؤشرات الخاصة بوضع المرأة العاملة.

جيم- أبعاد ومحددات الدراسة

١- المجال الاجتماعي

يدرس مجتمع البحث وحجمه والتوزيع الجنسي لأفراده وتوزيعهم من حيث العمر وحجم الأغالة.

٢- المجال التعليمي

يعرض المستوى التعليمي للعاملين، ونسبة الأمية والمستوى التدريسي ومدى الحاجة إليه.

٣- المجال الاقتصادي

يشمل المهن، وطبيعة وموقع العمل، وموقع السكن، ومصادر الدخل الأخرى.

٤- مجال الخدمات

التعرف على أنواع الخدمات المقدمة للمعاملين من مواصلات ورعاية صحية وسكن، ودور حضانة، وضمان اجتماعي وصحي.

اتجاهات المرأة العاملة

تختبر اتجاهات المرأة العاملة نحو عدد من القضايا مثل تحديد النسل والمشاركة في اتخاذ القرار، والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية، وظروف عمل المرأة كالتدريب والمهارات المكتسبة.

دال- زمان ومكان الدراسة

أجريت الدراسة من خلال جمع البيانات في الفترة من ١ أيلول/سبتمبر إلى ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، وتم تجميع البيانات الخاصة بشركات الأدوية الموجودة في الأردن عدا واحدة فقط بسبب حداثتها، ثم تم اختيار شركتين لإجراء المسح الميداني، الأولى لكونها أول وأكبر شركة أدوية تأسست في الأردن، والثانية لكونها شركة مساهمة خاصة. تقع الشركة الأولى في مدينة السلط، أما الشركة الثانية فتقع في ضواحي العاصمة عمان.

هاء- مجتمع الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من العاملين والعاملات، مجموعها ١٦٠ فرداً في الشركتين مع التركيز على العاملات اللواتي يعملن على خط الانتاج وبلغ عدد العاملات ١٢٢ عاملة وعدد الذكور ٣٨ عاملاد فقط.

أما من ناحية تمثيل العينة لهذا القطاع الصناعي فقد بلغت نسبة إناث العينة من مجموع العاملات حوالي ١٨ في المائة، والذكور ٣ في المائة، وبلغت نسبة إناث العينة ٢٦ في المائة ونسبة الذكور ١٢ في المائة من العاملين في هذين المصنعين.

وأو- أدوات الدراسة ومصادر المعلومات

اعتمدت الدراسة على جمع البيانات المكتبية والميدانية من خلال:

- ١- استماراة الاستبيان.
- ٢- جمع المعلومات والبيانات المكتبية من الشركتين ومن وزارة الصناعة والتجارة ودائرة الاحصاءات العامة وغرفة صناعة عمان.
- ٣- تطبيق أسلوب الملاحظة المباشرة والمقابلة الشخصية لبعض المسؤولين في الشركتين.
- ٤- الدراسات السابقة والمراجع العلمية المتصلة بموضوع الدراسة.

زاي - التحليل الاحصائي

تم استخراج الجداول الاحصائية الرقمية والنسب المئوية واستخدام بعض الاختبارات الاحصائية بواسطة مركز الحاسوب في الجامعة الاردنية.

حاء- معوقات الدراسة

الافتقار للمعلومات الاحصائية عن النشاط الاقتصادي للاناث بشكل عام، ومساهمة المرأة في الصناعة بشكل خاص، مما ادى الى افتقاد الدراسة للمقارنة التاريخية وخاصة بالنسبة الى البيانات المتعلقة بظروف عمل المرأة.

طاء- نبذة عن الشركتين محل البحث

١- الشركة الاولى

تأسست في عام ١٩٦٢، وبدأ الانتاج في مصنع السالم في مدينة السلط في عام ١٩٦٤. وفي عام ١٩٨٤، بدأ الانتاج في مصنع البحيرة الذي يقع ايضاً في مدينة السلط. وهي أكبر وأول شركة لصناعة الأدوية في الأردن.

ويشمل انتاج الشركة ٢٦ نوعاً من الأدوية العلاجية و ١٠٠ نوع من المستحضرات ذات العلامة التجارية و ٤٥ نوعاً من الأدوية العامة التي ليس لأي شركة أخرى حقوق فيها أو براءة انتاج.

بدأت الشركة أعمالها باثنين عشر موظفاً في عام ١٩٦٤، وارتفع العدد الإجمالي للعاملين إلى ٩١٧ في عام ١٩٩١، وبلغ عدد النساء ٣٩٣ أي ما يعادل ٤٢٪ في المائة، وتعمل غالبية النساء ٨٠ في المائة في أعمال غير فنية تتعلق بانتاج وتعبئة الأدوية ومعظمهن من خريجات المدارس الثانوية، أما النساء خريجات الجامعة والمعاهد المتوسطة فيعملن في معامل البحث العلمي والتطوير ومراقبة النوعية. وهناك عدد كبير من النساء يعملن في السكرتارية والإدارة العامة للشركة. ويمكن الاشارة هنا الى أن قسم المساهمين تشرف عليه امرأة لكن عدد النساء في المراكز القيادية للشركة محدود ولا يتنااسب مع عدد النساء العاملات في الشركة ومستوى تعليمهن.

تتيح الشركة المجال لجميع العمال والعاملات للمشاركة في مجال التدريب داخل وخارج الشركة وخاصة الفنيين والأداريين، وتقدم لهم الدوافن المادية من أجل تحسين أوضاعهم العملية وخاصة فيما يتعلق بالتأمين على الحياة، والتأمين الصحي والمكافأة السنوية والمواصلات، ووجبات الطعام المجانية واللباس الرسمي المجاني للعمل.

وتقوم دائرة البحث والتطوير بتحديث المستحضرات الحالية المنتجة وانتاج مستحضرات جديدة والرقابة على المنتجات والتتأكد من الجودة.

٢- الشركة الثانية

تأسست هذه الشركة في عام ١٩٧٨، وفي عام ١٩٨٩ أصبح لها عدة فروع، وفي عام ١٩٩١ بلغ عدد العاملين فيها ٣٧٠ شخصاً منهم ٧٣ امرأة.

ويظهر سجل العاملين وجود مجموعة كبيرة من الحاصلين على الشهادات الجامعية في مختلف التخصصات العلمية والاقتصادية والادارية، ويمثلون ٣٤ في المائة من مجموع الموظفين، وثلاث هؤلاء تقريباً من النساء. ويحتل عدد من النساء مرافق رئيسة في اقسام الشركة. وتعمل معظم النساء في اقسام الاتصال والمبيعات والرقابة الدوائية والبحث والتطوير والادارة. ومن الملفت للنظر كبر حجم دائرة المبيعات وكثرة عدد النساء العاملات فيها.

أولاً- الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للعينة

بلغ عدد افراد العينة ١٦٠ شخصاً، منهم ١٢٢ امرأة (٧٦ في المائة) و ٣٨ رجلاً (٢٤ في المائة)، والجميع يحملون الجنسية الاردنية.

الف- الخصائص الديمغرافية

١- العمر

بلغ متوسط العمر العام ٢١ عاماً للإناث و ٢٩ عاماً للذكور.

٢- الحركة المكانية

مكان الولادة: لا يوجد فرق كبير بين الإناث والذكور من حيث مكان الولادة فالأغلبية من موايد الحضرة حيث ولدت ٣٤ في المائة من الإناث في العاصمة و ٥٠ في المائة في مدن أخرى، و ١٣٩ في المائة في الريف، أما الذكور فقد ولد ٣٩٥ في المائة منهم في العاصمة و ٣٩٥ في المائة في مدن أخرى و ٢١ في المائة في الريف.

مكان الاقامة الحالية: يقيم معظم العمال في صناعات حضرية. ٦٤ في المائة من الإناث في العاصمة و ٥٩٨ في المائة في مدن أخرى و ١٢٣ في المائة فقط في الريف، أما الذكور فيقيم ٤٤ في المائة منهم في العاصمة و ٥٢٦ في المائة في مدن أخرى، ولا أحد يقيم في الريف.

وتشير الأرقام إلى أن مكان الاقامة الحالية هو إما في العاصمة أو في مدن أخرى، وذلك لأن المصانعين يقعان في المدن الرئيسية بالأردن.

مكان الاقامة السابق: تظهر النتائج أن معظم العاملين والعاملات كانوا يسكنون في مناطق حضرية.

فكان ٩٪ في المائة فقط من النساء يعيشن في الريف و ٦٪ في المائة فقط من الذكور يقطنون في الريف؛

٣- الحالة الاجتماعية

ظهر ان نسبة الإناث في العينة ممن لم يسبق لهم الزواج بلغت ٨٩٪ في المائة وأن نسبة المتزوجات تبلغ ١٠٪ في المائة فقط. بينما ترتفع نسبة المتزوجين من الرجال الى ٥٢٪ في المائة مقابل ٤٤٪ في المائة لمن لم يسبق لهم الزواج و ٦٪ في المائة فقط للأرامل. وكانت الأغلبية العظمى من النساء من غير المتزوجات.

ومع أن عدد النساء في العينة كان ثلاثة أضعاف عدد الرجال لاتزال نسبة النساء العازبات هي الغالبة.

باء- الخصائص الاقتصادية

١- الحالة التعليمية

لا يوجد عمال أميون لا بين الإناث ولا بين الذكور. وتشير العينة الى ان الحالة التعليمية لمجموع العمال والعاملات من الحاصلين على الشهادة الثانوية فاكثر كانت النسبة الغالبة (٩٠٪) في المائة من النساء و ٩٤٪ في المائة من الرجال. وتؤكد هذه النسبة أن الصناعات الدوائية لا تستخدم عاملين من مستوى أقل من الاعدادية، ويعود السبب الى خطورة ودقة التعامل مع الصناعة الدوائية؛

٢- عدد أفراد الأسرة المعيشية

تعيش ٣٧٪ في المائة من الإناث مع عائلة عدد افرادها لا يتعدى خمسة اشخاص، والنساء اللواتي يقمن مع عائلة مؤلفة من ٦ الى ١٠ اشخاص كنّ حوالي ٤٠٪ في المائة، وبلغت نسبة النساء اللواتي يعيشن مع عائلة عدد افرادها اكثرب من عشرة اشخاص ٢٢٪ في المائة. وكون الأغلبية غير متزوجة يعني ان النساء العاملات مازلن يعيشن مع العائلة الممتدة. أما الرجال فأغلبهم يسكنون مع العائلة التووية وذلك لأنهم متزوجون يعيشون مع أسر صغيرة تتكون من الزوجة والأولاد فقط. ويعيشن ٥٪ في المائة من الرجال مع اسر عدد افرادها اقل من خمسة اشخاص، و ٦٪ في المائة مع اسرهم يتراوح عدد افرادها بين ٦ و ١٠ اشخاص، كما يعيشن ٥٪ او ١٪ في المائة منهم فقط مع عائلة عدد افرادها اكثرب من ١٠ اشخاص؛

٣- عدد أفراد الأسرة المعالين

مع أن العاملة تعيش في العائلة التي يعتبر عدد افرادها مرتفعاً إلا أن هذا الرقم انخفض عند تحديد العاملة لعدد افراد الأسرة المعاللة حيث تقول ٦٣٪ في المائة من الإناث أقل من خمسة اشخاص، و ٢٥٪ في

المائة من الإناث تعول ما بين ٦ و ١٠ أفراد و ٤١ في المائة يعلن أكثر من ١٠ أشخاص، بينما يعول ٣٧٦ في المائة من العمال أقل من خمسة أشخاص و ١٥٩ في المائة منهم ما بين ٦ و ١٠ أشخاص، ولا يعول أكثر من ١٠ أشخاص إلا ٨٧ في المائة فقط من الرجال.

كما تبين الدراسة أن الوالدين والأخوة هم الأكثرون إعالة من قبل مجموع العاملين حيث شكلت نسبة ٥٥ في المائة كما شكلت نسبة ٣٢ في المائة بالنسبة للذكور. أما بالنسبة للعاملات، فقد شكلت نسبة إعالة الوالدين والأخوة ٦٣٩ في المائة لأن معظم العاملات غير متزوجات.

٤- ملكية السكن

تشير الأرقام إلى أن ٦٥٦ في المائة من الإناث و ٣٦٨ في المائة من الذكور يقطنون في مساكن خاصة. ونسبة الرجال الذين يسكنون باليجار بلغت ٤٧٤ في المائة ولكن نسبة النساء اللواتي يستأجرن منازلهن بلغت ٧٢٨ في المائة فقط مما يشير إلى استمرار أغلبية العاملات العازبات في السكن مع العائلة؛

٥- مصادر الدخل الأخرى

معظم العمال (٩٨ في المائة) ليس لديهم مصدر رزق آخر غير دخلهم من الشركة. وقد يفسر ذلك أن العمل في صناعة الأدوية يحتاج لتركيز وجهد كبير، بالإضافة إلى أن ساعات العمل طويلة بحيث لا يبقى وقت لعمل آخر.

ثانياً- خصائص وظروف العمل والانتاج

يتناول هذا الجزء من الدراسة علاقة العاملين والعمالات بالمنشأة حيث تعمل الغالبية العظمى من مجموع العينة على خط الانتاج. وتبلغ نسبة الإناث العاملات في الادارة ١٢٣ في المائة، ونسبة الذكور العاملين في الادارة ٣٥ في المائة كما تبين أن ٤ في المائة من الإناث و ٦٢ في المائة من الذكور يعملون في قسم المبيعات والتسويق.

١- التعيين

يعمل جميع العاملين بعقد يتجدد سنوياً.

٢- ساعات الدوام

يعمل الإناث والذكور من الساعة السابعة والنصف صباحاً حتى الرابعة بعد الظهر. وجميع الإناث يعملن في الصباح. أما بالنسبة للذكور فإن ٦٢ في المائة منهم يعملون في أوقات أخرى.

٣- العمل الإضافي

تعمل ٦٣٪ في المائة من الإناث فقط ساعات إضافية، وهذه نسبة لا يأس بها على أنها تعني غياب العاملة مدة أطول عن المنزل والعودة للمنزل في المساء. أما فيما يتعلق بالذكور فالنسبة أكبر بكثير (٥٦٪ في المائة). كما تلتزم الإناث بنسبة ٣٠٪ في المائة بعمل إضافي أثناء العطلات الرسمية مقابل ٤٥٪ في المائة للذكور، ويدل العمل الإضافي على أن العبء المادي كبير وإن العمل الإضافي هو محاولة لزيادة الدخل. وترتفع النسبة عند الذكور لأن نسبة المتزوجين أعلى من نسبة المتزوجات بالإضافة إلى أن المجتمع لا يزال يضع مسؤولية مالية أكبر على الذكور.

٤- الاشراف على عمال آخرين

توضح النتائج أن نسبة الإشراف على عمال آخرين منخفضة جداً بين الإناث والذكور، مما يشير إلى ضعف المسؤولية الملقاة على عاتق العمال. فقد بلغت نسبة الإشراف لدى الإناث ١٥٪ في المائة ولدى الذكور ٢١٪ في المائة. ومع أن عدد الذكور في العينة المدروسة أقل من الإناث بكثير إلا أن نسبة الذين يعملون في مواقع اشراف كانت أعلى من نسبة الإناث.

٥- التدريب

فاقت نسبة الذين لم يلتحقوا بدورات داخل القطر من الإناث والذكور معًا نسبة الذين الذين التحقوا، فقد بلغت نسبة من لم يلتحقوا بدورات ٧٣٪ في المائة من الإناث، و٦٢٪ في المائة من الذكور، ويمكن أن نفسر ذلك بأن درجة التعليم بين العاملين مرتفعة أصلاً، إلا أن هذه النتيجة تشير أيضاً إلى ضعف العناية بالتدريب في الشركات. وكذلك الأمر بالنسبة للتدريب خارج القطر إذ لم تكن نسبتهم عالية ٧٪ في المائة فقط من الإناث و١٠٪ في المائة للذكور، وربما يعود السبب إلى التكلفة العالية للتدريب في الخارج أو إلى درجة التعليم العالية أو إلى الاثنين معاً.

٦- خصائص أدوات العمل

يشير هذا العامل إلى مدى تعقد العملية الانتاجية. حيث تبين الأرقام أن استعمال اليدين والآلات اليدوية هو السائد لدى العاملات إذ بلغت النسبة ٦٨٪ في المائة مقابل ٢٨٪ في المائة لمن يستعملن الآلات الميكانيكية والآوتوماتيكية. أما بالنسبة للذكور فقد كانت النسبة ٣٦٪ في المائة لاستعمال اليدين و٣٩٪ في المائة لاستعمال الآلات الميكانيكية والآوتوماتيكية.

٧- الاجازات

شكلت الإجازات الإدارية والمرضية عموماً النسبة الكبيرة لمجموع العاملين، فالإجازات المرضية بلغت ١٧٪ في المائة، تاتها الإجازات الإدارية التي بلغت ١١٪ في المائة. أما بالنسبة للإناث فقد كان عدد

اللواتي أخذن اجازات أمومة ٥ عاملات فقط. وذلك لأن الغالبية غير متزوجات، وبالتالي فإن معظم الإجازات كانتإدارية بنسبة ١٢٣ في المائة. كما بلغت نسبة الذكور الذين أخذوا إجازات إدارية ٥٠ في المائة ونسبة الذين أخذوا إجازات مرضية ٧٩ في المائة.

ويبدو من الأرقام أن النساء أخذن إجازات مرضية أكثر من الرجال.

٨- الأجر النقدي

بلغ متوسط الراتب الشهري للذكور ١٥٢ ديناراً وللإناث ٨٣ ديناراً، وبلغ متوسط الراتب الشهري للجميع ٩٩ ديناراً. ويلاحظ الفرق ما بين معدل راتب الإناث، ومعدل راتب الذكور، ويمكن تفسير ذلك بارتفاع نسبة الذكور على نسبة الإناث في المراكز الإشرافية.

٩- الرضا عن العمل والأجر

يعتبر هذا المتغير مؤشراً لحوافز العمل. فبالنسبة للرضا عن الراتب كان معظم العمال غير راضين (٨١٪ في المائة)، منهم ٨٢٪ في المائة من الإناث و ٧٨٪ في المائة من الرجال. ومن الطبيعي أن تكون نسبة عدم الرضا أعلى من الرضا وذلك لتدني مستوى الأجور وغلاء المعيشة فيالأردن.

ويظهر بشكل عام أن أهم حوافز العمل هي العوامل المادية وبالذات الاحتفاظ بالوظيفة وزيادة الأجر حيث بلغت النسبة ٣٦ في المائة للإناث، و ٤٢ في المائة للذكور. يلي ذلك ثناء الرؤساء (٢٧ في المائة للإناث و ٢٣٪ في المائة للذكور)، ثم الترقية الوظيفية (١٠٪ في المائة للإناث و ١٥٪ في المائة للذكور)، أما الشعور بالالتزام بلغ ١٧٪ في المائة بين الإناث و ١٣٪ في المائة بين الذكور. كما يظهر أن الحوافز غير المادية كالشعور بالالتزام والترقية الوظيفية كانت أهم من الحوافز السلبية كفتادي العقوبة وغيرها.

١٠- الاستقرار في العمل

تبين أن النسب الكبيرة في حالة الإناث والذكور تفكرون في تغيير العمل الحالي، وهي أكبر في حالة النساء إذ بلغت ٦٥٪ في المائة مقابل ٢١ في المائة وهذا مرتبطة بأن المسؤولية المادية وارتفاع معدل البطالة قد يجعلن الرجل لا يفكر في ترك العمل. وعند تحديد سبب الرغبة في تغيير العمل، ظهر أن مشقة العمل هي العامل الرئيس عند الرجال والنساء، إلا أنه أعلى عند الإناث (٤٨٪ في المائة) مما عند الذكور (٣٥٪ في المائة)، وظهر أيضاً أن عدد ساعات العمل يشكل السبب التالي للرغبة في تغيير العمل عند النساء العاملات فقط، حيث ذكرت ٨٪ في المائة من النساء ذلك.

وأما فيما يتعلق بنوع التغيير المطلوب، فقد اتضح أن نسبة كبيرة تفكرون في العمل في مهنة أخرى لأسباب أهمها مشقة العمل في الصناعة الدوائية من حيث طول ساعات العمل اليومي والإرهاق في العمل.

١١- مستوى الاداء

أعلن عدد كبير من العاملين انه لا يوجد فرق في اداء العمل (٥٢٪٨ في المائة للمجموع). إلا ان التمييز بين الجنسين كان واضحا حيث اعتقدت ٣٨٪٥ في المائة من الاناث بأن النساء أفضل اداءً من الرجال في العمل واعتقد ٥٢٪٦ في المائة من الذكور بأن الرجال افضل اداءً في العمل. وانخفاض نسبة من يعتقدن أن اداء المرأة للعمل افضل من اداء الرجل يعكس نظرية المرأة الدونية لنفسها.

١٢- فرص الترقية

أكدت جميع الاجابات الاعتقاد بان فرص الرجل للترقية أكبر من فرص الاناث حيث بلغت النسبة ٦٥٪٦ في المائة للاناث و ٤٢٪ في المائة للذكور.

١٣- الخدمات والدعم الاجتماعي

كانت المواصلات هي أكثر الخدمات الموفرة للعاملين في الشركاتتين حيث بلغت نسبتها ٢٥٪٦ في المائة تليها الخدمات العلاجية بنسبة ١٥٪٦ في المائة.

١٤- تأثير الخدمات على الاستمرار في العمل

كان لخدمة المواصلات والرعاية الصحية اثر ايجابي على جميع العاملين للاستمرار في العمل، بينما انخفضت بالنسبة لخدمات الطعام، وانعدمت بالنسبة للسكن ودور رعاية الاطفال حيث لا تقدم أي من الشركاتتين هذه الخدمات. ومع أن نسبة الافادة من الخدمات لم تكن مرتفعة إلا انه يبدو أن هنالك اثراً ايجابياً على الاستمرار في العمل بالنسبة لمجموع العاملين. ولكن الاثر يقل كثيراً عند الاناث مما يجعل الاستمرار في العمل يعود لأسباب أخرى مثل زيادة الأجر وثناء الرؤساء، كما اتضح من الاجابة على حواجز العمل.

١٥- المخاطر الصحية

كانت النسبة الأعلى في عدم الشعور بوجود مخاطر صحية بين الذكور بلغت ٥٧٪٩ في المائة مقابل ٤٩٪٢ في المائة للاناث. وهذا يشير الى أن المرأة تتحسّب وتهاب المخاطر في العمل أكثر من الرجال.

وتبين أن نسبة التعرض للاصابات الجسدية لدى الذكور كانت أكبر، بينما ذكرت النساء بعض الاصابات الصحية وانعدم ذلك عند الذكور.

١٦- المشاركة

(٤) في عضوية نقابة الشركة: لا تشتراك أغلبية العاملين من ذكور واناث في نقابة الشركة (٨٦٪ في المائة للاناث و ٨٩٪٥ في المائة للذكور)؛

(ب) المشاركة في قرارات القسم والشركة: تبينت المشاركة في قرارات القسم للذكور والإناث، فلم تتجاوز ٢٩٪ في المائة للإناث بينما بلغت ٥٢٪ في المائة للذكور، ومن الممكن تفسير ذلك وربط عدم المشاركة في قرارات القسم من قبل الإناث بعدم شغلهن وظائف اشرافية بنسبة عالية. أما نسبة المشاركة لدى الذكور فكانت أكبر وذلك بسبب وجود نسبة أعلى من الذكور في وظائف اشرافية، مع أن عدد الذكور في العينة أقل بكثير من الإناث مما يدل على أن المسؤوليات الأساسية في إدارة المصنع ملقة على عاتق الرجال؛

(ج) المشاركة في القرارات الأسرية: كانت نسبة مشاركة المرأة العاملة في القرارات الأسرية مثل أوجه الإنفاق من ميزانية الأسرة عالية (٦٧٪ في المائة)، ولكن يلاحظ أن نسبة اللواتي لم يجبن على الأسئلة كانت أيضاً مرتفعة لأن الغالبية غير متزوجات ولا يواجهن مشاكل في مثل هذه المسؤوليات.

ثالثاً- القضايا والمعوقات الأساسية التي تواجه المرأة في صناعة الأدوية

لم تؤثر نسبة العاملات المتزوجات بشكل يذكر في نتائج الدراسة حيث كانت نسبتهن ١٠٪ في المائة فقط كما بلغ متوسط عدد الأولاد للمتزوجات واحد فقط.

١- نسبة إعالة المرأة

معظم العاملات غير متزوجات ولذلك فقد شكلت نسبة إعالة العاملة للأب/الأم والانثواة/الأخوات ٦٣٪ في المائة من العاملات. وبلغ متوسط عدد الأفراد المعالين من قبل الإناث ٦٤٪ من الأفراد بينما بلغ متوسط الأعالة لغير المتزوجات ٨٪ من الأفراد، وهو فرق بسيط يدل على أن العاملة تعمل لتساهم في إعالة اسرتها بغض النظر عن وضعها الاجتماعي.

٢- أسباب عمل المرأة

عند استعراض الإجابات حول أسباب عمل المرأة تبين من الأرقام أن المساهمة في دعم ميزانية الأسرة كانت أهم سبب لخروج المرأة إلى العمل (٣٧٪ في المائة) يليها الحصول على دخل خاص (٢٦٪ في المائة) أي أن حوالي ٥٣٪ في المائة من العاملات يعملن لأسباب اقتصادية.

أما الأسباب الاجتماعية كالحصول على مكانة اجتماعية والاستفادة من سنوات التعليم وتحقيق الذات وإفاده المجتمع فلم تحصل إلا على نسب ضئيلة.

٣- المساهمة في ميزانية الأسرة

عند تقدير المرأة العاملة لنسبة ما تساهم به من مرتبها في ميزانية الأسرة تبين أن ٨٦٪ في المائة منه يساهمن بنصف الراتب على الأقل. وبلغت نسبة من لا يساهمن ٧٪ في المائة، وهذا يدل على أن عمل المرأة له أهميته الاقتصادية بالنسبة لدعم الأسرة سواء كانت العاملة عازبة أو متزوجة.

الألعاب العائلية

- ٤ -

تساهم المرأة العاملة في الألعاب المنزلية وتدل الإجابات على أن المساهمة في رعاية الأخوة والأخوات أهم الألعاب (٣٥٪ في المائة) يليها شراء حاجات المنزل (٢٨٪ في المائة). ولما كان عدد المتزوجات قليلاً فإن رعاية الابناء لم تشكل سوى ٥٪ في المائة من الألعاب العائلية.

٥- صراع الأدوار والتوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل

أن ٦٪ في المائة من العاملات يستطعن التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل وهذا يعود إلى كون نسبة كبيرة منها غير متزوجات.

أما من يوفقن بصعوبة فقد بلغت نسبتهن ٤٥٪ في المائة، بينما بلغت نسبة من لم يستطعن التوفيق ١٣٪ في المائة من العاملات وهي قريبة من نسبة العاملات المتزوجات في عينة البحث.

٦- مجالات التقصير

كان مجال التقصير الأساسي في تنظيم وتنظيف المنزل بنسبة ٢١٪ في المائة بين العاملات، وتأثر مسؤولية العاملة تجاه رعاية الأسرة بنسبة ٩٪ في المائة وكذلك الالتزام بمواعيد العمل بنسبة حوالي ٤٪ في المائة.

٧- تأثير العمل على الزواج

اعتبرت ٣٠٪ في المائة من العاملات أن للعمل تأثيراً سلبياً على الزواج وأنهن قد يضطربن للانسحاب من العمل بعد الزواج.
وكانت نسبة تقدير التأثير الإيجابي للعمل على الزواج ١٩٪ في المائة أما من رأين أن لا تأثير له فقد بلغت نسبتهن ٢٦٪ في المائة.

٨- أهم الصعوبات التي تؤثر على العمل

لقد تساوت الإجابة بالنسبة لأهم صعوبتين تواجهها العاملات وتؤثر على العمل وهما العمل داخل وخارج المنزل، وظروف العمل حيث بلغت النسبة لكل منهما ٥٪ في المائة، يليها الخلافات داخل الأسرة بنسبة ٧٪ في المائة.

٩- أثر الصعوبات على العمل

أدى وجود هذه الصعوبات إلى أن توافق ٧٣٪ في المائة من العاملات على العمل نصف الوقت فقط.
اما العمل من داخل المنزل فقد حظي بنسبة ٣٢٪ في المائة فقط. وكانت نسبة من لا يفضلن العمل داخل

المنزل ٦٥٪ في المائة. وذلك لرغبة المرأة في الخروج من المنزل. وفي هذا إشارة الى أنها تفضل العمل نصف الوقت اذا واجهت صعوبة ولكنها لا تفضل العمل من داخل المنزل.

- ١٠ مضائقات العمل

بلغت نسبة من أجبن بوجود مضائقات في العمل ٧٠٪ في المائة من العاملات، وفيما يتعلق بأن نوع المضائقات فقد بلغت نسبة المعاملة السيئة ٤٥٪ في المائة، اما من لم يحدد نوع المضائقات، فكانت نسبتهن ٢٧٪ في المائة، ومن أجبن بأخرى ٦٪ في المائة، وعدم الوضوح قد يكون ناتجا عن الخوف من المسؤولين. وبلغت نسبة من يشعرون بالملل من طبيعة العمل ٢٣٪ في المائة، وهذا يؤكد ضرورة دراسة اوضاع العمل وظروفه بدقة أكثر.

- ١١ المضائقات السلوكية

ذكرت عاملة واحدة فقط انها واجهت مضائقات من سلوك الزملاء في العمل.

- ١٢ الشعور بالتمييز

أجابت ٦٥٪ في المائة من العاملات بأن الرجال أكثر حظا من النساء في الترقية، اما عن الحوافز والمكافآت، فكانت النسبة ٦١٪ في المائة، وعن الشعور بالتمييز في نوع العمل بلغت النسبة ٦٢٪ في المائة، والسفر الى الخارج ٦٢٪ في المائة. ويلاحظ ارتفاع نسبة من يشعرون بالتمييز في مجموع الحالات السابقة، وربما يفسر ذلك بارتفاع المستوى التعليمي للإناث في صناعة الدواء.

- ١٣ أثر النقابات والاحزاب السياسية في تقليل درجة التمييز

ذكرت ٢٧٪ في المائة من العاملات عدم وجود تأثير للنقابة على الاطلاق، وذكرت ٤٧٪ في المائة عدم وجود تأثير للأحزاب السياسية، ولذلك تتجه العاملات في الغالب للرؤساء للتقليل من درجة التمييز ضدهن (بنسبة ٤٨٪ في المائة).

- ١٤ ولم تسجل العاملات أية اجابات بالنسبة للقوانين والممارسات المعاوقة لعمل المرأة في الأردن مما قد يدل على عدم معرفة العاملات بقوانين العمل المطبقة.

رابعاً- النتاج والتوصيات

بالرغم من التوسيع الهام الذي شهدته سوق العمل للمرأة في الأردن خلال العقود القليلة الماضية، إلا أنه ما زال يتسم بالطابع التقليدي والمحافظ.

وتفيد المعلومات المتوفرة في هذه الدراسة أن المرأة العاملة شكلت نحو ٣٧ في المائة من مجموع العاملين في الصناعات الدوائية في عام ١٩٩١، ويشابه توزيع النساء في شركات الأدوية وفق التخصصات المتوفرة في السوق وحاجات مصانع الأدوية ليد العاملة. ويلاحظ أن ما يقرب من نصف مجموع القوة العاملة النسائية تشارك في أعمال لا تحتاج إلى تدريب متقدم أو شهادة مهنية أو جامعية، أما باقي النساء فتتوزع أعمالهن على جميع المهن العلمية والإدارية المتوفرة في الشركتين. وهي تتشابه إلى حد كبير مع وظائف زملائهن الرجال مما يدل على أن المرأة العاملة المتخصصة بعد الثانوية العامة، سواء كان ذلك في المعاهد المهنية أو الجامعات، لها فرصة أفضل وأكبر في الحصول على الوظيفة المهنية العليا. ونظراً لها حدث أخيراً من تغيرات سريعة في تطبيق وسائل التقنية الحديثة في الصناعات الدوائية الأردنية، فعلى المختصين والمهتمين بشؤون عمل المرأة معرفة التباين ما بين المعروض من العمالة والطاب، عليها وخاصة بالنسبة لبعض التخصصات والمهارات الفنية وتوجيه المرأة والتخفيط المسبق لها لمتابعة الدراسات الجامعية والمهنية المطلوبة لسوق العمل في المستقبل.

ويلاحظ أن مساهمة المرأة في الصناعة الدوائية الأردنية متميزة وبحجم أكبر من الصناعات الحديثة الأخرى مثل الإلكترونيات والصناعات الهندسية، فالزائر لمصانع الأدوية يتلقى نساءً يشغلن مراكز إدارية وانتاجية، ويعملن كذلك في معامل الابحاث والرقابة الدوائية. ومع ذلك فالارتفاع المرأة تشغله وظيفياً الصنف الثاني والثالث في مجمل الحالات، إذ أن الصنف الأول يحتل الرجال فقط. وقد أدت الدراسة الميدانية إلى بعض النتائج الهامة ومنها ما يلي:

الف- النتائج

- ١- تفضيل الرجل على المرأة في فرص الترقية.
- ٢- تفضيل تشغيل الرجال على النساء عموماً في بعض أو سط العمل.
- ٣- محدودية إمكانات الاختيار لتنوع التدريب المهني أمام المرأة.
- ٤- صعوبة الاستمرار في العمل للمرأة عند الزواج والإنجاب، فتضطر للتفرغ ل التربية الأطفال بسبب نقص مرافق العناية بهم.
- ٥- وجود مضائقات كالمعاملة السيئة وجود بعض المضائقات السلوكية.
- ٦- عدم تقديم الخدمات الصحية لجميع افراد اسرة المرأة العاملة فقد اقتصرت على شخصها فقط.
- ٧- عدم وجود أي تمييز ايجابي في الخدمات المتوفرة للمرأة العاملة المتزوجة مما حدّ من عمل المرأة المتزوجة، مثل عدم توفر دور حضانة وغيرها. وهذا يؤدي إلى خروج المرأة العاملة من سوق العمل في حالة الزواج. بالإضافة إلى ذلك فإن نظرية المجتمع والاسرة لعمل المرأة ظلت تقليدية، حيث أن عمامها خارج المنزل لا يعفيها من واجباتها المنزلية.

باء- التوصيات

- ١ ضرورة تطبيق فرص الترقية العادلة للرجال والنساء حسب الكفاءة والخبرة وعدد سنوات الخدمة في الشركة، من خلال سن قوانين ملزمة للقطاع الخاص.
- ٢ التأكيد على أهمية التوسيع في التدريب المهني وإعطاء فرص للدراسة المتقدمة للمرأة العاملة لتسهيل تحسين إمكانات الترقية بالوظيفة والحصول على مراكز قيادية أكثر في مختلف اقسام الشركة.
- ٣ شمول التأمين الصحي لجميع افراد اسرة المرأة العاملة كما هو حال الرجل العامل.
- ٤ أهمية توفير دور حضانة للمرأة العاملة المتزوجة، أو دفع رسوم حضانة للأم في حالة عدم وجود حضانة كما يتم حاليا في إحدى الشركات.
- ٥ دعوة الشركات لتطبيق مرونة ساعات العمل من باب التجربة، كما طبق حديثا في عدد كبير من الشركات والمؤسسات في الدول الصناعية المتقدمة.
- ٦ دراسة فكرة تأسيس نقابة مهنية للعاملين في الصناعات الدوائية في الأردن.

مساهمة المرأة في الصناعات الالكترونية

دراسة حالة

المملكة الأردنية الهاشمية

مقدمة

تبني الأردن سياسات تشجيعية لجعل دور المرأة الأردنية مؤثراً في التطور الاجتماعي والاقتصادي مما أدى إلى ازدياد المساهمة الفعلية للمرأة في المجتمع الأردني. كما ان الضغوط الاقتصادية وما رافقها من زيادة الاحتياجات المعيشية والمسؤوليات المالية للأسرة قد لعبت دوراً في تشجيع عمل المرأة والحصول على أكثر من دخل للأسرة الواحدة.

ورغم ذلك ظلت مساهمة المرأة الأردنية في النشاط الاقتصادي محدودة وبسيطة نظراً لبعض العادات والتقاليد تربط مسؤولية المرأة الأساسية بالمنزل. ولا تزال النظرة التمييزية لعمل المرأة تؤثر سلباً على الفرص المتاحة لها وتقيدتها بأنواع العمل التقليدية والروتينية.

وقد بلغت نسبة الإناث من إجمالي عدد السكان من الفئة العمرية ١٥-٦٠ سنة في عام ١٩٩٠ حوالي ٤٢ في المائة حسب الاحصاءات الرسمية في الأردن، أما العدد الفعلي للعاملات والذي يعادل ٥٢ ألف عاملة فيمثل ٢٣ في المائة من مجموع القوى العاملة في الأردن.

وتتركز مساهمة المرأة العاملة الأردنية في قطاع الخدمات الذي يستوعب حوالي ٨٣ في المائة من مجموع القوة العاملة النسائية، يتبعها قطاع الصناعة بنسبة ٨ في المائة وقطاع الزراعة بنسبة ٥ في المائة.

وتشير احصاءات المسح الصناعي في الأردن الى ان هناك ٢٧٦ عاملة في القطاع الصناعي، أي ما يعادل ٣٥ في المائة من مجموع القوة العاملة في الصناعة والبالغة حوالي ٨٠ ألف عامل وعاملة.

اما في الصناعة التحويلية فتعمل حوالي ٣٨٤ عاملة تمثل ٢٧ في المائة من العمالة في الصناعة التحويلية والبالغة ٥٤ ألف عامل وعاملة. وتوجد أعلى نسبة للإناث في الصناعات النسيجية والملابس حيث تبلغ ٢٨٪ في المائة، يليها الصناعات الكيماوية بنسبة ٢٦ في المائة ثم الصناعات الغذائية بنسبة ٢٢ في المائة. ومن ناحية تأثير الصناعة تأتي الصناعات النسيجية والملابس في الطليعة أيضاً بنسبة ٢٠٪ في المائة (أي ما يعادل ٢٦ عاملة لكل مائة عامل)، يليها الصناعات الكهربائية، والمعدات المهنية والعلمية الأخرى بنسبة ١٧٪ في المائة (أو ما يعادل ٢٢ عاملة لكل مائة عامل)، ثم الصناعات الكيماوية بنسبة ١٧ في المائة (ما يعادل ٢١ عاملة لكل مائة عامل).

اما على صعيد الصناعة الالكترونية التي تدخل ضمن الصناعات الكهربائية والمعدات المهنية والعلمية، فعلى الرغم من أن نسبة الإناث في هذا الصناعات عالية الا ان مساهمة هذه الصناعات في الإنتاج او توفير فرص العمل لا تزال ثانوية.

ووفقاً للمعلومات التي توفرت لدينا عن المسح الإداري للمصانع الالكترونية في الأردن، بلغ عدد العاملين في الصناعات الالكترونية في عام ١٩٩٢ حوالي ٦٥٣. وبلغ عدد الإناث ١٣٧ عاملة بنسبة ٣٥٪ في المائة من قوة الإناث العاملة في الصناعات التحويلية.

ويتبين مما هو متوفّر لدينا من معطيات أن معظم الوحدات المنتجة والبالغ عددها خمس عشرة وحدة قد أنشئت خلال عقد التسعينات باستثناء وحدة واحدة أنشئت في منتصف الثمانينات، وتتركز معظم الإناث في عدد قليل من المصانع الكبيرة. وأما بقية المصانع المنتجة للالكترونيات فإنها توفر عدداً محدوداً جداً من فرص العمل. وتعمل أغلبية الإناث (٧٢ في المائة) في قسم الإنتاج مقابل ٥٩ في المائة للذكور.

وتعتبر الاحصائيات والدراسات المتوفّرة عن الصناعة الالكترونية في الأردن غير شاملة نظراً لحداثة وصغر هذه الصناعة. وبناء على ذلك، فقد قمنا بمسح إداري لجميع المصانع العاملة في صناعة الالكترونيات والتي تم الحصول على معلومات أولية عنها من خلال المؤسسات الرسمية، وغير الرسمية، ومن خلال الأفراد. كما تم إجراء مسح ميداني لأكبر أربعة مصانع من حيث رأس المال والقدرة العاملة. وتبين من خلال المسح الإداري أنها المصانع الأربع الوحيدة التي تتيح للنساء العمل في قسم الإنتاج.

وفيما يلي نستعرض أهم خصائص المرأة العاملة الأردنية في الصناعة الالكترونية في ضوء المعلومات التي وفرها المسح الإداري أولاً ثم المسح الميداني للأفراد العاملين.

الف- الصناعة الالكترونية

١- ميزات الصناعة الالكترونية

لا يزال تاريخ الصناعة الالكترونية في الأردن حديثاً وفي مراحله الأولى. فقد بدأ الإنتاج الالكتروني في الأردن في أوائل التسعينات باستثناء مصنع واحد بدأ في منتصف الثمانينات. وتدل المؤشرات على مدى تواضع مساهمة إنتاج المعدات الالكترونية في الأردن مقارنة بالطلب، وكذلك على مدى تواضع مساهمة المعدات الالكترونية في وسائل الإنتاج الصناعي الأردني.

ويوجد في الأردن حوالي خمسة عشر مصنعاً تدرج تحت إنتاج الصناعة الالكترونية جميعها تابع للقطاع الخاص. وكل هذه المصانع ذات رأس المال متواضع يتراوح ما بين بضعة آلاف وثلاثة ملايين دينار أردني.

٢- المنتجات الالكترونية

لا تمثل الصناعة الالكترونية في الأردن بالمفهوم الفني الاقتصادي المتداول صناعة المكونات الالكترونية، إنما هي عبارة عن صناعات تجميعية لعدد محدود من المنتجات سواء كانت معتمدة على تقنيات بسيطة أو معقدة. ونلاحظ أن ٥٠ في المائة من هذه المنتجات مقتصرة على عملية تجميع الدوائر الالكترونية البسيطة والتي تتم يدوياً، كصناعة أجهزة الحماية والانذار، والاتصال، والتليفونات وشبكات التلفزيون ولوحات التحكم للسيارات والمحركات والمصانع.

أما بالنسبة للمنتجات الأخرى كالتلفزيونات الملونة وجهاز تسجيل شريط الفيديو والمصاعد الكهربائية والحاوسوب فإنها تمثل ٥٠ في المائة من الإنتاج الإلكتروني في الأردن. وتنتج هذه المصانع بأمتياز خاص بموجب تراخيص من الشركة الأم المصنعة وتعتبر تقنيتها أكثر تقدماً وتعقيداً. بالإضافة إلى ذلك فإن هذه المصانع تستعمل آلات حديثة وتعتمد اعتماداً جزئياً على التجميع اليدوي.

أما بخصوص المصانع الإلكترونية، فقد تبيّن أن جميع المصانع يوجد لديها أفراد متخصصون في البحث العلمي إلا أن المصانع الصغيرة، ذات التقنية البسيطة تعتمد بدرجة أكبر على البحث والتطوير والابتكار عن طريق الاجتهادات والمحاولات الفردية.

٣- قوة عمل المرأة في الصناعة الإلكترونية

بلغ عدد العاملين في الصناعة الإلكترونية حوالي ٦٥٣ عاملأً بينهم ١٣٧ عاملة يمثلن حوالي ٢١ في المائة من مجموع العاملين.

ويستوعب قسم الإنتاج الجزء الأكبر من العاملين (٤٠٣ عمال)، أي ما يعادل ٦١٪ في المائة من إجمالي العاملين مقابل ٤٤٪ في المائة للإناث.

وبلغ عدد الإناث العاملات في الإنتاج ٧٧٪ في المائة من إجمالي العاملات في الصناعة الإلكترونية مقابل ٥٩٪ في المائة للذكور.

بينما بلغت نسبة العاملين في الادارة ١٦٪ في المائة من جميع العاملين، منهم ١١٪ في المائة من الإناث، ونسبة العاملين في الخدمات ١٢٪ في المائة منهم حوالي ٦٪ في المائة من الإناث.

يتبيّن مما سبق أن نسبة النساء في هذا القطاع تعتبر عالية، وتتساوى تقريباً مع نسبة الرجال في قسم الإدارة والإنتاج، بينما تعتبر منخفضة في قسم الخدمات.

بالإضافة إلى ذلك، تبيّن أنه يوجد حالياً في الأردن أربعة مصانع فقط تعمل فيها الإناث في قسم الإنتاج، وهناك أربعة مصانع لا تعمل فيها الإناث إطلاقاً، وأربعة مصانع لا وجود للإناث فيها إلا في قسم الادارة، (بالإضافة إلى ثلاثة مصانع يبدو أنها متوقفة عن العمل حالياً). وقد ذكرت هذه المصانع ان قلة وجود العاملات سببه صغر حجم المصنع والاعتماد على عدد قليل من الموظفين، إلا ان خططها المستقبلية التوسعية ستشمل استخدام الإناث في خطوط الإنتاج.

٤- المستوى التعليمي

بلغت نسبة العاملين من الحاصلين على الشهادة الثانوية أو على شهادات المعاهد المتوسطة حوالي ٦٥٪ في المائة، تليها الشهادات الجامعية (٤٣٪ في المائة) ثم الابتدائية والاعدادية (١٨٪ في

المائة) وإنجذبَ الأئميين والمعلمين (٨٢ في المائة). وقد عمدت إدارة هذه المصانع إلى استقطاب الطلاب حديثي التخرج برواتب منخفضة على الرغم من تميزهم بمستوى عالي من التعليم، إلا أنهم يفتقرن الخبرة والتخصص الفني. واستفادت الإدارة من فترة أوائل التسعينيات التي عُيّنوا في إثنائها والتي تميزت بصعوبة الحصول على فرص عمل نظراً لارتفاع معدل البطالة الذي بلغ ٢٠ في المائة في عام ١٩٩١ (٣٥ في المائة للإناث و ١٤ في المائة للذكور).

وعلى الرغم من أن نسبة الإناث الحاصلات على الشهادة الثانوية أو خريجات المعاهد قد بلغت ٦٢ في المائة من إجمالي العاملات والجامعيات ٢٣ في المائة، لوحظ أن تخصصاتهن العلمية لا تتعلق بال المجال العلمي المطلوب وذلك بسبب النقص الواضح في مجال التدريب الصناعي الإلكتروني للإناث سواء في التعليم الثانوي أو في المعاهد ومؤسسات التدريب، إضافة إلى النظرة العامة المحلية إلى هذا التخصص على أنه يلائم الذكور أكثر من الإناث.

٥- الخدمات المساعدة

توفر جميع المصانع الرعاية الصحية للعاملين فيها، وتتبادر من مصنع آخر. فالمصانع الستة الموجودة في مدينة سحاب الصناعية فيها مركز رعاية صحي يوفر الخدمة الصحية بينما تعتمد المصانع الأخرى الموجودة في عمان (٧ مصانع) على طبيب متعاقد مع الشركة. والجدير بالذكر أن هذه الخدمات تقتصر على العاملة فقط دون عائلتها، عكس العامل الذي تشمل الرعاية الصحية جميع أفراد عائلته المعالين. وتمكن ثلاثة مصانع زي عمل ووسائل وقاية لعمالها.

وتؤمن ستة مصانع في مدينة سحاب الصناعية لعمالها وسائل نقل ذهاباً وإياباً لمناطق معينة.

وفي مدینتي عمان والزرقاء يمنح مصنوعان بدل موافلات لموظفيهما. وتمكن شركتا صناعة التلفزيون خصماً لموظفيهما عند شرائهم منتجات الشركتين. ولا يوجد في أي من المصانع دار حضانة لأطفال العاملات، وذلك لقلة عدد العاملات المتزوجات. وينص قانون العمل والعمال على ضرورة وجود دار حضانة في المصنع لأطفال العاملات إذا بلغ عددهن ثلاثين عاملة متزوجة فأكثر. وقد أعربت إدارة المصانع عن عدم تحبيذها لتوظيف النساء المتزوجات لكثرة الأعباء الأسرية للعاملة والخوف من انعكاس ذلك على انتاجهن في المصنع.

٦- التدريب

أشارت جميع إدارات المصانع أنها تركز على برامج تدريب عملية للعاملين داخل المصنع، وأن أربعة مصانع قد أرسلت على الأقل أحد عمالها إلى خارج البلاد للتدريب، وأما مصانع التلفزيون فقد استدعت، خبراء من الخارج لتدريب موظفيها، وذكرت أربع شركات أنها لم تستطع إرسال أي متدربة إلى خارج البلاد نظراً للقيود العائلية عليهم.

أما من ناحية التعاون مع مؤسسة التدريب المهني فإن هناك ثلاثة مصانع فقط توفر فرص تدريب عملي لطلاب مؤسسة التدريب المهني حيث يتدرّب الطالب ثلاثة أيام في الأسبوع في المصنع خلال أول سنتين دراسيتين ثم الأسبوع بكماله في السنة الثالثة.

أما فرص التدريب المهني والصناعي والتعليم العلمي فمتاحة في نظام التعليم في الأردن الذي يشمل عدة مداخل للتخصل الصناعي من خلال مراكز التدريب وكليات المجتمع والجامعات. غير أن مجال التدريب الصناعي للإناث محدود جدًا، فقد اتضح أن برامج وزارة التربية والتعليم التخصصية والصناعية، سواء من خلال مراكز التدريب التابعة للوزارة أو من خلال الثانوية العامة (القسم الصناعي)، تتضمن تدريب الإناث في هذه الفروع.

وتعتبر نظرة المجتمع والقيم السائدة أنساب للذكور، ويضاف إلى ذلك أن الادارة تجد صعوبة بالغة في الحصول على موقع عمل لتدريب المتدربات نظرًا لأن معظم موقع التدريب عبارة عن ورش عمل صغيرة في الأسواق تعمل الإناث فيها عادة. أما في المصنع الالكتروني فقد أبدوا استجابة للتدرّيب العملي للفتيات، ولكن في الواقع الأمر هناك ثلاثة مصانع فقط توفر التدريب العملي لطلاب مراكز التدريب المهني.

ولا ترغب الإناث في الانضمام إلى برامج التدريب التصويرية وجميعهن يشتهرن في برامج التلمذة المهنية، ولا تشمل هذه البرامج تخصصات الكترونية أخرى كالمعايرة والتحكم الإلكتروني.

مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

-٧-

أما على صعيد مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المنظمة لشئون المصنع فقد بيّنت إجابات الإداره ان العمال في أربعة مصانع يساهمون في اتخاذ مثل هذه القرارات، وفي سبعة مصانع لا توجد مثل هذه المشاركة، بينما ذكرت إدارة أربعة مصانع ان المشاركة تتم في بعض الأحيان.

أداء المرأة في العمل

-٨-

وبالنسبة لحسن أداء المرأة للعمل فإن ما يلفت النظر في إجابات الإداره أن سبعة مصانع، بما فيها المصنع موضوع البحث، اعتبرت أداء النساء أفضل من أداء الرجال من حيث المستوى والجودة، بينما لم تفرق إدارة المصانع الشهانية المتبقية بين الذكور والإناث. وقد أجمعوا على أن المرأة تتميز في بعض الأعمال، وبالأخص في أعمال تثبيت القطع الالكترونية على ألواح الدارات المتكاملة والمعروفة بخط الزراعة، وذلك طبيعة هذا العمل الذي يتطلب الدقة والصبر والتكرار. ويقوم أحد مصانع التلفزيون بتعيين النساء في وظائف قيادية. الا ان جميع المصانع أجمعـت على قلقها من تشغيل المرأة لعدم التزامها واستمرارها في العمل، وذلك لعدة أسباب إجتماعية وبالأخص التزاماتها الأسرية. وتعتبر الإدارة أن توظيف المرأة عبارة عن ضياع للاستثمار المتمثل في اهدران المال والوقت في برامج التدريب المعنية لتعزيز الكفاءات. ولهذا فإن أحد مصانع التلفزيون قد أعرب عن تفضيله للمرأة المحتاجة ماليًا بينما يشجع ويفضل المصنع الآخر الرجال على النساء في توفير فرص العمل وبالأخص بسبب الوضع الاقتصادي الحالي في الأردن والبطالة العالية.

باء- المسح الميداني

١- أهم الصعوبات التي واجهت المسح الميداني:

(أ) أهم ثغرة يمكن ملاحظتها فيما يخص قطاع الصناعة الالكترونية في الأردن هي عدم توفر البيانات الكاملة لهذا القطاع. وتدل البيانات المتوفرة على المساهمة المتواضعة لهذا القطاع سواء في الإنتاج أو في القوة العاملة؟

(ب) من هنا تأتي أهمية هذا المسح لكونه الأول من نوعه نظراً لحداثة هذا القطاع وتوقعات ازدياد أهميته في المستقبل القريب لاعتماده على تقنية عالية ومتقدمة؟

(ج) لذلك فمن المتوقع أن يكون لمساهمة المرأة الأردنية في هذا القطاع أهمية خاصة، نظراً لمميزات هذه الصناعة التي تستوعب نسبة عالية من النساء في البلدان النامية والمتقدمة. وقد وفر لنا هذا المسح معلومات مفيدة للغاية حول مجموع العاملات في هذه الصناعة الحيوية المتطرفة بسرعة مضطربة والتي قد تساهم في تطوير وضع المرأة الاقتصادي.

٢- تم جمع البيانات عن هذه الصناعة من مصادر مختلفة رسمية وغير رسمية، ويمكن القول إن الطابع غير الرسمي قد طفى على البحث، وبالتالي فإن الاحصاءات والأرقام غير موثقة أو منشورة سابقاً.

وقد تبين لنا من خلال البحث أن ثمانية مصانع لا تعمل فيها الإناث في قسم الإنتاج، إلى جانب ثلاثة مصانع يبدو أنها في حالة توقف. ولذلك فقد رأينا أن يقتصر البحث الميداني على المصانع التي يوجد فيها عاملات على خطوط الإنتاج وهي أربعة مصانع. كما أن هذه العينة تمثل أكبر المصنع من حيث رأس المال وعدد العمال، بالإضافة إلى أقدم مصنع في هذا القطاع.

كما تم اختيار عينة من المتدربات الملتحقات ببرامج التدريب المهني ضمن تخصصات الالكترونيات/المراحل النهائية باعتبارهن يعملن دواماً كاماً في هذا الصناعة.

٣- واجه المسح الميداني صعوبات في ملء الاستبيان نظراً لتخوف الادارة من ضياع الوقت خلال المقابلة الشخصية وتعبئته الاستبيانات، فاضطر الباحثون لاعطاء الادارة الاستثمارات ليعبئها العاملون وحدهم في وقت الفراغ ثم جمعها منهم. وقد نتج عن هذا صعوبات جمة نظراً لتأخر جمع هذه الاستثمارات وما ترتب على ذلك من شك في كون المعلومات معتبرة بدقة عن الواقع.

أولاً- نبذة عن المصانع التي شملها المسح الميداني

١- شركة صناعة التلفزيون: (الأولى)

تأسست الشركة عام ١٩٨٩ وهي تابعة للقطاع الخاص، ومقرها في مدينة سحاب الصناعية التي تبعد عن العاصمة عمّان حوالي ١٥ كيلومتراً. بدأت الشركة بإنتاج بعض الأدوات المنزلية مثل الثلاجات

والدفایات الكهربائية. وفي عام ١٩٩٢ تم تأسيس قسم الإنتاج الالكتروني (التلفزيونات الملونة) بامتياز خاص بموجب ترخيص من الشركة الأساسية في كوريا الجنوبية.

وبعد إنتاج التلفزيونات الملونة في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٢، ويتم حالياً إنتاج ١٥ ألف تلفزيون ملون سنوياً للسوق المحلي فقط في نوبة عمل واحدة من الساعة الثامنة صباحاً حتى الخامسة مساءً.

أما بالنسبة للمشاريع المستقبلية فانها تأمل في إنتاج ٥٠ ألف تلفزيون ملون سنوياً، بالإضافة إلى إنتاج جهاز تسجيل شريط الفيديو، وتأمل في توسيع أسواقها لتشمل الأسواق العربية المجاورة.

يحظى هذا المصنع بأهمية خاصة لعدة أسباب أهمها ما يلي:

(أ) أنها الشركة الأولى التي أنتجت التلفزيون الملون في الأردن؛

(ب) أنها تعتبر نسبياً أكبر الشركات المنتجة للالكترونيات، وتستوعب حوالي ٣٨٣ في المائة من قوة العمل في صناعة الالكترونيات، وحوالي ٣٥٨ في المائة من العاملات في هذه الصناعة.

ويعمل في هذا المصنع ٢٥٠ عاملأً منهم ٤٩ عاملة أي ما يعادل ١٩٪ في المائة من مجموع العمال في المصنع. وتبلغ نسبة العاملين في قسم الإنتاج ٦٤ في المائة من إجمالي العاملين (١٦٠ عاملأً) منهم ٢٥ في المائة من الإناث أي ما يعادل ٨٢ في المائة من إجمالي العاملات. ويضم قسم الإنتاج التلفزيوني، ٤٠ عاملأً في الإنتاج (٢٥ في المائة من القوة العاملة في الإنتاج) منهم ٢٥ عاملة.

ويتركز المستوى التعليمي للعمال إناثاً وذكوراً في الفئة الشأنوية فأكثر (حوالي ٩٠ في المائة من الإناث والذكور)، منهم ٨٣ في المائة من الحاصلين على الشهادة الشأنوية أو خريجي معاهد.

٢- شركة صناعة التلفزيون: (الثانية)

الشركة الثانية التي تم اختيارها لإجراء المسح الميداني تأسست في عام ١٩٩٢، وهي تابعة للقطاع الخاص، ومقرها أيضاً في مدينة سحاب الصناعية.

بدأت الشركة بإنتاج التلفزيون الملون في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢ بامتياز خاص بموجب ترخيص من شركة سامسونج في كوريا الجنوبية. ويتم حالياً إنتاج ٥٠ تلفزيوناً ملوناً يومياً للسوق المحلي في نوبة عمل واحدة من الساعة السابعة والنصف صباحاً حتى الرابعة والنصف مساءً.

أما مشاريع الشركة المستقبلية فهي زيادة الإنتاج إلى ٨٠ تلفزيوناً في اليوم خلال الأشهر الثلاثة القادمة والى ١٠٠ تلفزيون يومياً خلال الأشهر الستة القادمة. ومن خططها المستقبلية إنتاج أجهزة الراديو والتسجيل العادي والفيديو.

يعمل في هذا المصنع ٥٩ عاملًا منهم ٢٢ عاملة أي ما يعادل ٣٧٪ في المائة من عدد العمال في المصنع. ويتركز العاملون في قسم الإنتاج (٥٠ عاملًا)، ٤٠ في المائة منهم من الإناث.

وللأسباب التي سبق ذكرها تركز المستوى التعليمي للعمال في فئة الثانوية فأكثـر (٩٨ في المائة).

شركة صناعة المصاعد

- ٣ -

تأسست هذه الشركة لصناعة المصاعد والرافعات في عام ١٩٧٥ ومقرها مدينة مادبا وبدأت بإنتاج الدوائر الالكترونية المتكاملة للمصاعد الكهربائية في مطلع عام ١٩٩٠ بامتياز خاص من شركة تايسن الالمانية.

وتنتج الشركة حالياً ٢٠٠ مصعد سنويًا للسوق المحلي والعربي في نوبة عمل واحدة من الساعة السابعة والربع صباحاً حتى الرابعة مساءً. وتأمل الشركة في أن تزيد إنتاجها إلى ٣٦٥ مصعداً في العام خلال السنة القادمة وإلى ٥٠٠ مصعد في العام مستقبلاً.

يعمل في هذا المصنع ١٦٦ عاملًا منهم ٢٤ عاملة أي ١٤٪ في المائة من العمال، ويبلغ عدد العاملين في قسم الإنتاج (٧٠ عاملًا) منهم ٢٠ في المائة من الإناث).

وهنا أيضًا ترتفع نسبة العمال من الحاصلين على الثانوية فأكثـر (٨٨ في المائة).

شركة الأنظمة والتطوير الالكتروني

- ٤ -

تأسست هذه الشركة في عام ١٩٨٠ في مدينة عمان وبدأت بتطوير البرمجيات على الكمبيوتر، وفي عام ١٩٨٣ بدأت بإنتاج الدوائر الالكترونية المتكاملة للحواسب المتخصصة وبالخصوص للقطاع العسكري، إلى جانب بطاقات التعریب.

يعمل في هذا المصنع ٥٠ عاملًا منهم ١٠ عاملات، أي بنسبة ٢٠ في المائة. ويتركز العمال أيضًا في قسم الإنتاج (٣٣ عاملًا) منهم ١٢ في المائة من الإناث.

ونسبة العمال من الحاصلين على الثانوية فأكثـر مرتفعة أيضًا (٩٤ في المائة)، ونسبة الجامعيين البالغة ٧٨ في المائة هي أعلى بكثير مما في بقية المصانع وذلك نظراً للتخصصات التقنية المطلوبة في عمليات البرمجة. ومن الجدير بالذكر هنا أن المسئولة عن قسم البرمجة هي امرأة، ونظراً لحاجة الادارة لخبراتها وشخصيتها فقد وافقت على طلبها أن تعمل بدوام جزئي.

عينة المسح

تم اختيار أربعة مصانع للمسح الميداني، إلى جانب عينة من مؤسسة التدريب المهني للأسباب التي ذكرت سابقاً.

بلغت القوة العاملة في هذه المصانع الأربع ٥٢٥ عاملاً وعاملة أي ما يعادل ٤٠% في المائة من مجموع القوة العاملة في هذه الصناعة. ويبلغ عدد الإناث ١٠٥ عاملات، أي بنسبة ٢٠% في المائة من القوة العاملة في هذه المصانع و ٧٦% في المائة من عدد الإناث العاملات في هذا القطاع.

ونظراً لأن بعض هذه المصانع يشمل إنتاج منتجات غير الكترونية فقد جرى حصر المسح الميداني بالعاملين في قسم الإنتاج الإلكتروني والبالغ عددهم ١١٧ عاملاً وعاملة. وقد تم اختيار عينة عشوائية. وأسفرت نتائج المسح الفعلية عن ملء ٧٧ استبياناً، وبهذا تمثل العينة ٧٩% في المائة من الإناث و ٥٤% في المائة من الذكور العاملين في قسم الإنتاج في المصانع الأربع موضوع البحث.

وتمثل العينة ٧٩% في المائة من الإناث و ٢٩% في المائة من الذكور في قسم الإنتاج في المصانع اللاالكترونية في الأردن.

وعلاوة على ذلك، تم تعبئة ٩ استبيانات من مركز التدريب المهني للإناث اللواتي يعملن بشكل جزئي في الإنتاج من أجل استكمال متطلبات التدريب، وبذلك يكون مجمل العينة ٨٦ عاملاً وعاملة (٦٢% في المائة للإناث و ٣٨% في المائة للذكور).

استبيان المسح

استخدم استبيان المسح الذي وفرته اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا والذي سبق أن استخدم في دراسة مساهمة المرأة الأردنية في الصناعات النسيجية والغذائية في عام ١٩٨٩ والصناعة الدوائية في عام ١٩٩٢.

العمل الميداني

جرى العمل الميداني على مرحلتين: الأولى تضمنت مقابلة إدارة جميع المصانع التي تم الحصول على لائحة بأسمائها وجمع المعلومات عن هذه المصانع. أما المرحلة الثانية فقد تضمنت تعبئة الاستبيانات التي تمت خلال الفترة من شهر تموز/يوليو حتى كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢. وكما ذكرنا سابقاً، فقد وجدت صعوبات في تعبئة الاستبيان من قبل الإدارة والعاملين مما جعل فترة تعبئة الاستبيان طويلة.

وستُدمج جميع العينات دون الإشارة إلى أي من المصانع أخذين بعين الاعتبار هدف الدراسة الذي يركز على مساهمة المرأة في هذا الصناعة ككل.

ثانياً- الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية

ألف- الخصائص الديمغرافية

بلغ عدد أفراد العينة ٨٦ عاملاً وعاملة منهم ٥٣ عاملاً، وجميعهم يحملون الجنسية الأردنية.

تراوحت أعمار أفراد العينة بين ١٨ و ٤٢ عاما، وبلغ معدل العمر العام حوالي ٢٥ عاما (٢٤ عاما للإناث و ٢٦ عاما للذكور). ويُعتبر هذا المعدل للأعمار منخفضاً إذا ما قيس بمعدل أعمار العاملين في الصناعات الأخرى وذلك للأسباب التي ذكرت سابقاً ومن أهمها عدم وجود الخبرة المطلوبة لهذه الصناعة، فلجأت هذه المصانع إلى استقطاب العناصر الشابة المتعلمة، حديثة التخرج، وبرواتب منخفضة لافتقارهم إلى الخبرة في العمل في فترة ارتفع فيها معدل البطالة.

أما بالنسبة للحالة الاجتماعية وانسجاماً مع ما لوحظ من صغر سن العاملين في هذه الصناعة، فإن نسبة إجمالي العينة ممن لم يسبق لهم الزواج بلغت حوالي ٧٦ في المائة للإناث و ٥٨ في المائة للذكور). ويرجع ذلك إلى أحد أو كلا السببين التاليين: حرص إدارة المصانع على أبعاد المتزوجات عن العمل أو ابعاد المتزوجات التلقائي عن الالتحاق بالعمل الصناعي حيث بلغ عدد العاملات المتزوجات حوالي ١٣ في المائة فقط من العينة.

أما بالنسبة للحركة المكانية فقد أظهرت العينة أن معظم العاملين والعاملات من موايد العاصمة أو الحضر، وما زالوا يقيمون فيها وإن كانت نسبة الإناث في كلا الحالتين أعلى من نسبة الذكور. وقد عكست النتائج قدرة أعلى للذكور على الحركة المكانية، فنسبة الإناث لم تختلف بين مكان الولادة ومكان الإقامة بينما نلاحظ أن معظم الذكور من موايد الريف أو الحضر وقد انتقلوا إلى مدن أخرى وبالأخص إلى العاصمة عمان.

بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن هناك نسبة من أفراد العينة (٤٤ في المائة من الإناث و ٥٦ في المائة من الذكور) انتقلوا من أماكن إقامتهم السابقة في الخليج العربي إلى العاصمة عمان، وتعكس هذه الظاهرة آثار أزمة حرب الخليج في عامي ١٩٩٠ و ١٩٩١ وما تبعها من عودة عدد كبير من المغتربين إلى الوطن.

باء- الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

١- الأسرة المعيشية والإعالة

بلغ متوسط عدد أفراد الأسرة أدناه للمتزوجات ٤٤ فرداً للأسرة بينما تساوى هذا المتوسط لبقية أفراد العينة فترواح بين ٧ و ٨ أفراد للأسرة.

أما على صعيد الأفراد المعالين، فقد كانت أعلى نسبة للذكور المتزوجين (٥ أفراد) وأقل نسبة للمتزوجات (٤٢ من الأفراد) بينما كان معدل الإعالة للعزابات (٢٤ من الأفراد) أي أعلى منه للذكور العازبين (٣٥ من الأفراد). وهذا ينسجم مع المسؤوليات التقليدية للزوج والعازبة في المجتمع الأردني والمتمثلة في إعالة معظم أفراد العائلة من الوالدين والأخوة والأخوات الخ... وقد بلغت نسبة إعالة الأمهات أعلى نسبة تلتها الآباء ثم الأخوة والأخوات وأخيراً الأولاد والزوجة. وعلى الرغم من ارتفاع نسبة إعالة العازبات وأنخفاضها نسبياً للمتزوجات فقد تبيّن أن جميع المتزوجات يشاركن في جميع القرارات

الأسرية بما فيها أوجه الانفاق في الأسرة، وتعليم البناء، والبيع والشراء، بينما ذكرت ٤٤ في المائة من العازبات أنهن لا يشاركن نهائياً في هذه القرارات. وهذا يعكس نظرية العائلة التقليدية، فعلى الرغم من أن العازبة تعمل خارج البيت وتتساهم في ميزانية الأسرة إلا أنها تبقى خارج مسؤولية اتخاذ القرارات.

وقد تبيّن أن ٦٢ في المائة من العاملات و ٧٠ في المائة من العاملين يعيشون في بيوت يملكونها ملكية خاصة وأن ١٠ في المائة من هؤلاء العاملات يعيشن في بيت سكن مشترك مع العائلة، وهذا ينسجم مع العادات والتقاليد المتمثلة في استمرار العائلة الممتدة في بعض المدن والقرى الاردنية.

- ٢ - المستوى التعليمي وسنوات الخبرة

تبين أن المستوى التعليمي لقوة العمل في هذا القطاع مرتفعة نسبياً. وأظهرت العينة أن ٩٥ في المائة من الإناث و ١٠٠ في المائة من الذكور قد أكملوا على الأقل المرحلة الثانوية، بينما خلت العينة من الأميين والعلميين. إلى جانب ذلك فقد أظهرت العينة أن سنوات الخبرة محدودة (معدل سنوات الخبرة السابقة والحالية لا تتعدي سبع سنوات). فاتضح من العينة أن ٥١ في المائة من الإناث و ٤٥ في المائة من الذكور لا توجد لديهم خبرة عملية إطلاقاً، وأن ٨٧ في المائة من الإناث و ٥٨ في المائة من الذكور قد التحقوا بعملهم الحالي حديثاً بينما بلغ عدد متوسط سنوات الخبرة للعاملين القدامى حوالي سبع سنوات للإناث وأربع سنوات للذكور مما يؤكد مرة أخرى أهمية مساهمة المرأة في هذه الصناعة. وهذا يتعارض مع آراء الادارة التي تعكس عدم استقرار المرأة في عملها.

وفيما يتعلق بالتاريخ المهني تبيّن أن عدداً أكبر من الذكور قد مارسوا عملاً سابقاً للعمل الحالي، وأن ٤٩ في المائة من الإناث و ٥٥ في المائة من الذكور لهم خبرة سابقة لعملهم الحالي معظمهم في مجالات إدارية للإناث وفنية للذكور، وكان متوسط سنوات الخبرة ٤٥ أعواماً للإناث و ٦٥ أعواماً للذكور.

كما تبيّن أن ٧٥ في المائة من الإناث و ٦٤ في المائة من الذكور لم يجدوا صعوبة في الحصول على عمل، بينما كانت فترة البحث عن عمل سنة واحدة فقط لباقي أفراد العينة من الذكور (٣٦ في المائة)، بينما بحثت ١٧ في المائة من الإناث عن عمل لمدة سنة، وزادت مدة البحث عن السنة لـ ٨ في المائة من الإناث. وبذلك تظهر هذه النتائج تفضيل الذكور على الإناث في التشغيل وتفضيل تشغيل حديثي التخرج إناثاً وذكوراً وبالخصوص الحاصلين على الثانوية فأكثر.

وبالتالي، فإن حداثة العمل في هذه المصانع وليس صعوبة الحصول على العمل أو عدم توفر فرص عمل أخرى قد عكست عدم رغبة حوالي ٧٧ في المائة من الإناث و ٨٢ في المائة من الذكور في تغيير عملهم. على أنه من الجدير بالذكر أن ٦٣ في المائة من الإناث اللواتي يرغبن في تغيير عملهن ينشدن التغيير خارج المصنع إلى أعمال أخرى وذلك لعدة أسباب أهمها صعوبة فترة الدوام (٣٣ في المائة)، وصعوبة المواصلات (٢٢ في المائة)، ولأسباب وأمور عائلية (٢٢ في المائة)، بينما أعرب ٦٤ في المائة من الذكور الذين يرغبون في تغيير عملهم بالتغيير داخل المصنع. وهذه الصعوبات التي تواجهها الإناث تفسّر تفادي زيادة عدد الساعات الإضافية من قبل الإناث خلال الأيام والطالعات الرسمية خلافاً للذكور. بينما يلاحظ ارتفاع نسبة الإجازات سواء الإدارية أو المرضية أو بدون مرتب عند الإناث مقارنة بالذكور.

بلغ متوسط صافي الدخل للعاملات ١١٥ ديناراً أردنياً وللعاملين ١٢٧ ديناراً أردنياً، وبذلك يتقاضى العامل في المتوسط حوالي ١٥ في المائة زيادة عنما تتتقاضاه العاملة ويعود هذا الفرق بالدرجة الأولى إلى اختلاف الدخل الأساسي، ويزيد هذا الاختلاف إذا استثنينا من العينة أقدم شركتين لارتفاع الخبرة نسبياً ولو وجود عنصر التخصص والشهادات العالمية. ولذلك فإن متوسط صافي الدخل للعاملات يصبح ٩٣ ديناراً أردنياً وللعاملين ١١٨ ديناراً أردنياً فيصبح ما يتقاضاه العامل حوالي ٢٧ في المائة أعلى مما تتتقاضاه العاملة. وتزيد أهمية هذا التباين في الأجور بين الإناث والذكور إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن المستوى التعليمي لمعظم العاملين ذكوراً وإناثاً متشابه وأن الخبرة المهنية تكاد تكون متقاربة بل كانت أكثر للإناث في عملهن الحالي. ولذلك يصعب تفسير هذا الاختلاف باختلاف سنوات الخبرة أو باختلاف المستوى الثقافي.

وعلاوة على ذلك، تزيد من هذا الفرق في الأجور متممات الدخل وبالخصوص أجور ساعات العمل الإضافي، وهي أكثر لدى الذكور. وتشير العينة إلى أن ٤٥ في المائة من الإناث و٣ في المائة من الذكور لا يستغلون ساعات إضافية، وبلغ معدل الساعات الإضافية للإناث ١٨ ساعة في الشهر مقابل ٥٥ ساعة في الشهر للذكور.

وعلى الرغم مما سبق ذكره، نجد أن ٥٣ في المائة من الإناث و ٥٢ في المائة من الذكور أعرابوا عن رضاهم عن الدخل، وهذا يرجع إلى طبيعة المجتمع العربي الذي يعتبر عمل المرأة خارج المنزل ثانوياً للعمل المنتج، كذلك يرجع إلى عدم وعي المرأة بحقوقها وواجباتها الوظيفية.

ويعزز تباين الأجور تباين طبيعة عمل الإناث والذكور في المصانع، فنجد أن حوالي ٦١ في المائة من العاملات يعملن في خط الزراعة التي خلت من الذكور. بينما بلغت أعلى نسبة للذكور في خط التدقيق (٢٩ في المائة)، تلاها خط المعايرة وخط الصيانة بنفس النسبة (٢٣ في المائة)، وصعب تعليم هذه الظاهرة على ... إن الخبرة أو المهارة أو المستوى التعليمي نظراً لحداثة تقنيات الانتاج في الأردن. أما من وجهاً نظر الادارة فإن خط زراعة المكونات الالكترونية يحتاج إلى مهارات تتميز بها المرأة وهي في الأساس الصبر والدقة. كما أوضحت الادارة أن محاولاتها في توظيف الذكور في هذا الخط من الانتاج قد باءت بالفشل لعدم قدرة العامل على الاستمرار لساعات طويلة في عمل يتميز بالتجرار.

وعلى الرغم من أهمية خط الزراعة في الانتاج الالكتروني، الذي يتوقف حسن أداء العامل فيه على استمرار عملية الانتاج فإن هذا التخصص يحتاج إلى مهارة محددة ولا يحتاج اكتسابه إلى سنوات طويلة من التعليم والتدريب ويحد من فرص الترقية والتقدم، إلى جانب أنه يتميز بعامل الروتين والتكرار والملل وعدم الاستفادة من خبرات جديدة.

ولذلك نجد أن الفرص المتاحة للمرأة لتسليق الهرم الوظيفي محدودة. ويتبيّن ذلك من عدد المشرفات والذي بلغ ٤ عاملات (٥٧ في المائة) مقابل ٨ عمال (٢٥ في المائة)، وكذلك بالنسبة لعدد

العمال الذين يتم الاشارة على عملهم والذي بلغ معدله ٢٥ عاملاً للإناث و ٩ للذكور، بالإضافة الى ضعف مساهمة المرأة في اتخاذ القرارات (٢٥ في المائة للإناث مقابل ٤٨ في المائة للذكور) مما يعكس استعداد الادارة للتشاور في القضايا المنظمة لشؤون العمل وبالاخص الموقف من تحديد مجال عمل الإناث.

وبغية التعرف على موقف كل من الذكور والإناث من الأفضلية في فرص الترقية الوظيفية فقد تشابهت إجابات الذكور والإناث، وذكرت ٧١ في المائة من الإناث و ٥٨ في المائة من الذكور عدم وجود تمييز من جانب الادارة بينما أجبت ٢٤ في المائة من الإناث و ٦ في المائة من الذكور بأن النساء أوفر حظاً في فرص الترقية. وما يلفت النظر هنا، أن الذكور يؤكدون التمييز لصالحهم أكثر من الإناث، وهذا يعكس مرة أخرى ضعف وعي المرأة العاملة لحقوقها في العمل. أما من ناحية أداء العمل والحوافز لتحسين الأداء فقد تباينت الإجابة بين الجنسين فأكملت ٦٣ في المائة من الإناث عدم وجود فرق بين الرجال والنساء في الأداء مقابل ٣٣ في المائة من الذكور، بينما أجبت ٣٥ في المائة من الإناث أن النساء أفضل مقابل ٦ في المائة من الذكور، و ٢ في المائة من الإناث أن الرجال أفضل مقابل ٦١ في المائة من الذكور، وهذا يعكس تحييز كل طرف لجنسه وبالاخص الذكور. أما بشأن حوافز تحسين الأداء فجاءت زيادة الأجر في المرتبة الأولى لكلا الجنسين، تلتها الشعور بالالتزام، ثم ثناء الرؤساء والترقية الوظيفية وأخيراً تفادى العقوبة. وهذه المواقف تبيّن أن الحاجة المالية من أهم الأسباب لعمل المرأة الانتاجي.

وفي محاولة لاستشفاف رأي العاملات في مسألة وجود تمييز، أكدت حوالي ٣٤ عاملة (٦٤ في المائة) بوجود تمييز بالشخص في السفر للتدريب في الخارج يتبعها التدريب داخل المصنع ثم تولي المناصب، ونوع العمل، وأخيراً الحوافز. يستدل من ذلك على أن الفرص المتاحة للذكور في التطور العملي، على الأقل من وجهة نظر العاملات، مازالت أفضل من فرص الإناث.

وبلغ عدد العمال الذين التحقوا بدورات متعلقة بعملهم الحالي ١٥ في المائة من الذكور، وكانت خارج الأردن. وهذا يتفق مع إجابات الادارة التي ركزت على التدريب داخل المصنع وعلى صعوبة ارسال الإناث للتدريب في الخارج نظراً لظروفهم الأسرية. وبالنسبة للدورات الأخرى التي التحق بها العمال على حسابهم الخاص فجاءت الإجابة بأن ٢٦ في المائة من الإناث و ٢٤ في المائة من الذكور قد سبق لهم أن التحقوا بدورة تدريبية واحدة على الأقل تراوحت مدتها بين ثلاثة وستة أشهر، وأن هذه الدورات كانت في الأردن بينما التحقت ٨ في المائة من الإناث و ١٢ في المائة من الذكور بدورات خارج الأردن.

وهذا يعكس الرغبة في الاستفادة من الخبرة والتعليم حتى على ثققتهم الخاصة.

الخدمات الاجتماعية الداعمة

٤-

تقدّم هذه المصانع كما ذكر سابقاً في بيان الادارة بعض الخدمات كالمواصلات والعلاج وخصص خاص في بعض هذه المصانع على منتجاتها، وفي محاولة للتعرف على أثر هذه الخدمات على استمرار العاملين في عملهم أجبت ٤٧ في المائة من الإناث بالإيجاب مقابل ٥٨ في المائة من الذكور.

المساهمة في النقابات العمالية والحزاب السياسية

تبين أن أغلبية العينة ذكورا وإناثا ليس لهم مساهمة تذكر سواء في النقابات العمالية أو الأحزاب السياسية، فكانت الإجابة على عدم المساهمة للإناث ٩٦ في المائة في النقابات العمالية و ١٠٠ في المائة في الأحزاب السياسية بينما بلغت نسبة الذكور ٨٨ في المائة و ٩٤ في المائة على التوالي. وهذا يعكس جهل العامل بحقوقه النقابية، بالإضافة إلى ضعف النقابات المتخصصة في تمثيل العمال في الأردن. وبالتالي فإن العاملات لا يلجن اطلاقاً إلى النقابات أو الأحزاب في حالة وجود مضائقات في العمل. وذكرت ٥٥ في المائة منهن عدم اعتقادهن بقدرة النقابات على التقليل من درجة التمييز ضد المرأة.

المساهمة في الأنشطة الاجتماعية

ان مساهمة المرأة العاملة في أنشطة اجتماعية داخل المصنع أو في مناطق سكنها أمر غير مألوف في الأردن سيما وأن طول وقت العمل بما فيه وقت الذهاب والإياب، إضافة إلى المسؤوليات الأسرية، يقلل كثيراً من الوقت المتاح لدى المرأة المشغولة للقيام بأنشطة اجتماعية كالزيارات ورحلات الاستجمام وممارسة الرياضة وغير ذلك. فهي بالكاد تجد الوقت الكافي لزيارة أهلها وأقاربها بين فترات أخرى، بالإضافة إلى زيارة بعض الأصدقاء إذا ستحت الفرصة لذلك. وهذا يتضح من انخفاض نسبة العاملات خارج أوقات الدوام الرسمي (ساعات عمل إضافية) إذ تبين أن ٤٥ في المائة من الإناث مقابل ٣ في المائة من الذكور لا يعملن ساعات عمل إضافية، كما لوحظ ارتفاع نسبة اللواتي يفضلن العمل نصف الوقت (٥٧ في المائة). كما يؤكد هذا الواقع إجابات العاملات، بأنهن جميعاً لا يمارسن الأنشطة الثانوية بسبب ضيق الوقت.

أسباب عمل المرأة

تبين أن الحصول على دخل يأتي في المرتبة الأولى بين أسباب عمل المرأة، وفي نفس المرتبة تأتي الاستفادة من التعليم لدى المتزوجات ودعم ميزانية الأسرة من جانب العازبات، وبلي ذلك من حيث الأهمية الحصول على مكانة اجتماعية. ولم يحظَ بند التجهيز للزواج بأي أهمية نظراً للعادات والتقاليد الأردنية التي تلقى عبه الزواج على الرجل بالكامل. وحول رأي العازبات في تأثير العمل على فرص الزواج كانت إجابة ٦٢ في المائة منهن بعدم التأثير، ورأت ٢٤ في المائة منهن تأثيراً سلبياً له ورأت ١٣ في المائة تأثيراً إيجابياً.

ويعزّز أهمية الحصول على دخل مساهمة ٦٧ في المائة من المتزوجات و ٣٨ في المائة من العازبات بأكثر من نصف الميزانية بينما بلغت المساهمة بأقل من نصف الميزانية (٣٣ في المائة) للمتزوجات و ٣٦ في المائة للعزبات. وتبيّن أن المتزوجات جميعهن يساهمن في ميزانية الأسرة بينما أجبت ٢٦ في المائة من العازبات بعدم مساهمتهن في ميزانية الأسرة.

الالتزامات التي تؤديها المرأة العاملة

-٨-

تقوم المرأة العاملة بصورة عامة بمهام مختلفة بالإضافة إلى عملها خارج المنزل، فهي تتولى أعمال المنزل وتصنيع الأغذية وتأمين حاجات الأسرة، وكذلك رعاية أفراد العائلة.

وعلى مستوى العينة، تبين أن رعاية الأطفال والأعمال المنزلية تأتي في طليعة المهام الأسرية التي تؤديها العاملات المتزوجات وهي (حوالي ٨٨ في المائة) يليها تأمين حاجات المنزل.

أما على صعيد النساء العازبات فجاءت رعاية الأخوة والأخوات في المقدمة (٣٥ في المائة) تلاها تأمين حاجات المنزل (٣٢ في المائة) والأعمال المنزلية (٢٣ في المائة)، وبلغت نسبة من لا تؤدي أي مهام أسرية ٣ في المائة.

ونتيجة لذلك تجد ٥٧ في المائة من المتزوجات، و ٢٦ في المائة من العازبات صعوبة في التوفيق بين عملهن داخل وخارج المنزل بينما أجابت ٤٣ في المائة من المتزوجات و ٦٦ في المائة من العازبات بأنهن يستطعن التوفيق بسهولة.

وتؤكد الإجابات على أهمية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل، إذ يحد الأول من مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي خاصة بعد زواجهما والبدء بانجاب الأطفال ما لم تتوفر الخدمات الهامة للنساء اللواتي يرغبن في أداء أعمال خارج بيوبتهن والتي بلغت نسبتها ٥٠ في المائة للمتزوجات و ٦٢ في المائة للعزابات.

التقصير في أداء المرأة لواجباتها المنزلية والوظيفية

-٩-

كان أهم مجالات التقصير بالنسبة للمتزوجات رعاية الأهل وللعزابات الأعمال المنزلية، تلاها بحسب متعادلة المواضبة على العمل و المجالات أخرى.

ومن ناحية العمل، فقد كانت أهم الصعوبات التي تؤثر على عمل المرأة وجود الأطفال لدى المتزوجات يتبعها التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل. وهذه النتائج تعكس وضع عينة الإناث المتزوجات والصعوبات التي تواجهها بسبب عدم وجود حضانات بأسعار معقولة لترك أطفالهن فيها أثناء ساعات الدوام. وأظهرت النتائج أن ٥٣ في المائة من الأطفال في العينة بلغت أعمارهم أقل من أربع سنوات وأن ٥٣ في المائة من الأمهات يترکن أطفالهن عند الآقارب و ٣٥ في المائة في المنزل بينما ١٢ في المائة فقط يترکن أطفالهن في حضانات خاصة مما يزيد من أعباء المرأة المتزوجة العاملة. وأشارت ٢٩ في المائة فقط من العاملات المتزوجات إلى التأثير السلبي للعمل على انجاب الأطفال. وأما العازبات فقد كانت ظروف العمل أهم صعوبة تؤثر على عملهن، يتبعها التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل، ثم الخلاف داخل الأسرة وصعوبات أخرى. وأجابت ٦ في المائة من العازبات بعدم وجود أي صعوبات.

وتُفضل أكثر من نصف النساء المتزوجات والعازبات العمل نصف الوقت لرغبتهن في متابعة الأعباء العائلية المطلوبة منهن، وهذا يعكس أيضاً السبب في كثرة إجازات العاملات ومحدودية الساعات الإضافية.

١٠- مضائقات العمل

صرّحت ٨٢ في المائة من العاملات بعدم وجود أي نوع من المضائقات أثناء العمل. وقد اعتبرت ٤٥ في المائة من العاملات المتضائقات أن الملل هو أهم عامل لعدم زيادة مساحتها، تبعها أمور أخرى (٣٦ في المائة)، ثم خطورة العمل وقذارة المكان (بنسبة متساوية بلغت ٩ في المائة). ويفسر عامل الملل أيضاً ارتفاع الإجازات الإدارية وبلا راتب للإناث والتي بلغت ٢٤٤ يوماً مقابل ١٤٥ يوماً للذكور.

وقد تبيّن أن خطورة العمل التي تتركز بشكل أساسي في هذه الصناعة بإصابات حروق وصدمات كهربائية قد أصابت ٢٤ في المائة من العاملين الذكور والإإناث. وبالرغم من حداثة هذه الصناعات تبيّن أن عدداً أكبر من الإناث قد تعرض لهذه الإصابات، بالإضافة إلى إصابات أخرى متمثلة في ضعف البصر وآلام الظهر، وذلك نظراً لطبيعة العمل. وذلك يؤكد التباين في عدد الإجازات المرضية الذي بلغ ٥٥ يوماً للإناث مقابل ٢٣ يوماً للذكور.

وعلى الرغم من أن ٣٦ في المائة من العاملات ذكرن وجود مضائقات في أمور أخرى في العمل، إلا أن العاملات، كما ذكرنا سابقاً لا يلجن إلى النقابات أو الأحزاب في حال وجود مضائقات في العمل بينما تلجم ٤٠ في المائة منهن إلى الرؤساء.

ثالثاً- النتائج والتوصيات

ألف- النتائج

تشير الدلائل إلى أن مساهمة المرأة في قطاع الصناعات الإلكترونية في الأردن تبدو مبشرة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار نسبة المساهمة الحالية للمرأة في هذه الصناعة والبالغة ٢١ في المائة والتوقعات المستقبلية بالتوسيع في هذا القطاع الحديث.

١- بلغت نسبة المرأة العاملة في قسم الانتاج لاجمالي العاملين في قسم الانتاج ٤٤ في المائة يمثلون ٧٢ في المائة من الإناث العاملات في هذه الصناعة. وبلغت نسبة الإناث الحاصلات على الثانوية فأكثر ٨٥ في المائة من إجمالي العاملات ومنهن ٢٣ في المائة جامعيات.

٢- أما بالنسبة للعينة محل الدراسة فقد بلغت نسبة الإناث الحاصلات على الثانوية فأكثر ٩٢,٥ في المائة وتراوحت أعمارهن بين ١٨ و ٣٦ سنة حيث بلغ معدل أعمارهن ٢٤ سنة ٨٧ في المائة منهن عازبات. وأظهرت العينة أن معظم العاملات من مواطيد العاصمة وما زلن يقمن فيها. وأن ٤٤ في المائة منهن كنّ

يُقْمِن خارج العاصمة فهُنَّ من المغتربات اللواتي قدِّمن إلى العاصمة إثر حرب الخليج في عامي ١٩٩٠ و ١٩٩١. وبلغ معدل أفراد الأسرة المقيمين حوالي ٧ أفراد للعائلة، وكانت نسبة الإعالة أعلى لدى الإناث العازبات منها لدى الإناث المتزوجات.

-٣- تميّزت هذه الصناعة بأنها استطاعت استقطاب العاملات والعمال حديثي التخرج، ومنهم على مستوى عالٍ من التعليم ولكنهم يفتقدون ل الخبرة العملية والتخصصات المطلوبة لهذه الصناعة. ويتم توظيفهم عادة برواتب منخفضة. ويكون القطاع الخاص مستفيداً من ظاهرة المستوى العالي للتعليم في الأردن وصعوبة الحصول على فرص عمل أخرى مجانية لارتفاع معدل البطالة خلال الفترة ١٩٩٢-١٩٩٠، وهي الفترة التي رافقت إنشاء هذه المصانع. وعلى الرغم من أهمية هذه الصناعة فإن برامج التدريب المهني في الأردن بهذه الصناعة لاتزال ضعيفة وبالخصوص للإناث. ولا تزال النظرة التقليدية التي تعتبر هذا التخصص ملائماً للذكور أكثر من الإناث سائدة.

-٤- أكدت الدراسة الميدانية أهم المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الصناعات الإلكترونية والتي تتماشى مع ما تواجهه المرأة العاملة في شُعب الصناعات الأخرى بالنسبة للعاملة المتزوجة ومن أهمها العزل الوظيفي والتمييز في تحديد الأجر و الترقية وصراع الأدوار.

-٥- لاتزال توكل للمرأة العاملة في الصناعات الإلكترونية على الرغم من ارتفاع مستواها التعليمي الأعمالي التي تتطلب مهارات تقنية محدودة في خطوط الانتاج، على الرغم من افتقار العاملين إناثاً وذكوراً إلى الخبرة والتخصصات الفنية المطلوبة لهذه الصناعة.

وقد عللَت الإدارة هذه الظاهرة بـأن محاولاتها لتوظيف الذكور في هذا النوع من العمل لم تنجح، لأن هذه الأعمال تتطلب مهارات تعتقد الإدارة أن المرأة تمتاز بها وهي الصبر والدقة بينما أعربت العاملات عن الملل من هذه الأعمال التي تتطلب التكرار والروتين.

-٦- من المعتقد أن السبب في التمييز في الأجر والذري يترواح بين ١٥ في المائة و ٢٧ في المائة هو الاختلاف الجنسي. بالإضافة إلى مظاهر التمييز وبالخصوص في فرص الترقية، وتولي المناصب، والحوافز والتدريب.

-٧- على الرغم من المساواة في قانون العمل والعمال الأردني من حيث الحقوق والواجبات بين الموظفين إناثاً وذكوراً إلا أن افتقار الرقابة من قبل الهيئات المسؤولة يشجع المصانع وخاصة في القطاع الخاص على هذه الممارسات التمييزية، وعدم الالتزام حرفيًا بتطبيق قوانين العمل.

-٨- ظهر أيضًا التمييز في الخدمات الصحية (الضمان الصحي) المقدمة للإناث والتي تقتصر على العاملة فقط ولا تشمل أفراد أسرتها بينما تشمل جميع أفراد أسرة العامل.

٩- لاتزال المرأة العاملة تجد صعوبة في التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل نظراً للتزاماتها العائلية والتي يترتب عليها أن تقوم بها من جهة، ولعدم استعداد إدارة المصانع لتوفير بعض الخدمات المساعدة كدور الحضانة والدوام الجزئي، من جهة أخرى.

١٠- تعتمد إدارة المصانع إلى عدم تشغيل المرأة المتزوجة لتفادي قانون العمل والعمال الذي ينص على وجوب إنشاء حضانة في المصنع الذي يوظف ٣٠ عاملة متزوجة فأكثر.

١١- تؤثر المشاكل الموضحة فيما سبق على انتاجية المرأة في المصنع وعلى مشاركتها في الأعباء العائلية والاجتماعية. ولكن نظراً لأن الدافع الرئيس لعمل المرأة هو الحاجة المادية لإعالة الأسرة، مقترباً بعدم وعي المرأة العاملة لواجباتها وحقوقها وضعف النقابات العمالية في الأردن في تمثيل وتنوعه والدفاع عن حقوق المرأة، فإنها تتقبل ظروف العمل غير المرضية والمجحفة أحياناً.

باء- التوصيات

١- نشر الوعي عن طريق النقابات العمالية والاتحادات النسائية بواجبات المرأة العاملة وحقوقها والتأكيد على ضرورة توعيتها وتدريبها مهنياً، والتركيز على أهمية التخصص العلمي للخروج من الدور التقليدي الثانوي المخصص للمرأة في العمل الانتاجي والمتمثل بالأعمال الدنيا المملة، وتوعيتها بالمكاسب المادية والمعنوية التي يمكن أن يجنيها الفرد والأسرة والمجتمع من وراء ذلك.

٢- التأكيد على التوسيع في برامج التدريب المهني والتكني للإناث في مجال الصناعات الإلكترونية والعمل على ترغيب المرأة بالالتحاق بهذا وغيره من التخصصات العلمية.

٣- تشجيع عمل المرأة الانتاجي في الصناعة بتقديم الخدمات المساعدة لها كدور الحضانة والمرونة في ساعات العمل وشمول الخدمة الصحية لجميع أفراد أسرتها. وبالإمكان إنشاء دور حضانة في المدن الصناعية بالتعاون ما بين المصانع المتواجدة في هذه المدن الصناعية وذلك لتشجيع مشاركة المرأة المتزوجة.

