المرأة والعمل

قراءه نقدية للنظريات المفسرة لعمل المرأة

على الرغم من تحسن أوضاع المرأة في العمل ودخولها الى معظم القطاعات الاقتصادية ، الا أنها ما زالت تعاني من معضلة التميز بينها وبين الرجل وعدم التكافؤ بينهما في الفرص والدخل. والمشكلة هنا لا تكمن بالتفرقة والتمييز بين النوعين فحسب،وانما في ضعف الاقتصاد الوطني الذي تهدر فيه قواه البشرية . فمشاركة المراة في العمل ما زالت متدنية وبخاصة في الوظائف الاكاديمية.

والأردن الذي شهد تحسناً في فرص العمل وارتفاع في الدخل ، ما زال التمييز ضد المرأة فيه قائماً . فنسبة مشاركة المرأة في العمل ما زالت متدنية ولا تتعدى 14.7% . كما ان نسبة المشتركات بالضمان الاجتماعي تصل الى 25.3% . والأهم من ذلك أن عمل المرأة ما زال محصوراً في وظائف محدده تتركز في الادارة العامة والصحة والتعليم والعمل الاجتماعي (95%).

يتم تفسير أو تعليل سبب التميز ضد المرأة بالعوامل الاجتماعية والثقافية التي ترى ان عمل المرأه ينحصر فيالعمل في المنزل ورعاية الاطفال .

وفي هذه المحاضرة سوف أعرض ثلاث نظريات يمكن من خلالها تفسير التمييز ضد المرأة في مجال العمل.

1- نظرية رأس المال البشري :

تنطلق هذه النظرية من فكر المدرسة الكلاسكية الجديدة التي تركز على عقلانية أفراد المجتمع المتمثلة بتعظيم الفائدة عند القيام بأي عمل . وفي هذا السياق ينظر ال جميع افراد المجتمع (رجالاً ونساءً) نظره متجانسة وبخاصة في القضايا الاقتصادية ومن هنا جاء مفهوم Homo-oeconomicus الذي يعني تجانس الانسان الاقتصادي. وعند تطبيق عامل رأس المال البشري يكون من الاجدى تشغيل الرجل وذلك بسبب عامل الكفاءة من جهة، والاستمرار بالعمل من جهة اخرى . أما المرأة فتعتبر أقل كفاءه وانها عرضة للزاواج والولادة والانقطاع عن العمل . وهذا الانقطاع سيؤدي الى خسارة اقتصادية والى عدم التمكن من التواصل مع التطورات المهنية والوظيفية .

لقد تعرض هذا الفكر لكثير من الانتقادات ، الامر الذي أدى الى تطويره ولكنه بقي في جوهره ثابتاً . فالفكر الجديد الذي يعرف ب New home economics وينطلق من أسس الاقتصاد الجزئي micro-economics والذي ينظر الى الاسرة كمؤسسة او شركة اقتصادية صغيرة يقف فيها الرجل والمرأة أمام قضية تقسيم العمل وتقسيم الوقت Time Allocation . وتقسيم العمل يعني ان يقوم الرجل والمرأة باقتسام العمل في الشركة والبيت .

وهنا لا يتم الحديث عن التمييز ضد المرأة ، وانما التركيز على مبدأة الميزة التفضيلية Comparative Advantage والتي تنص على العقلانية الاقتصادية economic rational في عملية الاختيار بين العمل في الشركة والعمل في البيت .

رأس المال البشري (الكفاءة التي يتمتع بها الشخص) هو في حد ذاته استثمار وينبغي الاستفادة منه في الحد الاقصى (العقلانية). وبما ان المرأة لا تستطيع مواصلة العمل كالرجل للأسباب التي ذكرت سابقاً (الحمل والولادة) ، فإن عائد الاستثمار يكون اكبر في حالة عمل الرجل منه في حالة المرأة . فهي قضية حسابية وليست قضية تمييز ضد المرأة.

لقد تعرض فكر نظرية رأس المال البشري الى كثير من الانتقاد وبخاصة من الاتجاه النسوي ، كونه يقتصر على عمل المرأة من الطبقة الوسطى في المدينه ،ومن ناحية اخرى فليس كل النساء يتزوجن ويتقطعن عن العمل بسبب الحمل والولادة والأمومة.كما أنه يتم معالجة الموضوع من منطلق عامل العرض وليس عامل الطلب .

2- اقتصاديات التمييز ضد المرأة:

يرى اصحاب هذا الفكر أمثال Becker أن للانسان رغبة كامنه في التمييز بين الافراد والمجموعات بناءً على العرق والدين والنوع وحتى الجنسية . وغالباً ما يحمل الانسان فكرة سلبية عن الاخرين . فالموظفيين الرجال مثلا يفضلون التعامل مع بعضهم البعض أكثل من التعامل مع المرأة باعتبارها مختلفة عنهم . وعندما يطلب منهم تبرير ذلك ، غالبا ما تكون الاجابة بشكل عفوي ان الرجل واحد منهم ، ولهذا نختصر هذا السلوك بفهوم PLU(People like us) . ويؤدي هذا التمييز الى ضعف التعاون مع المرأة العاملة وحتى أن الزبائن الذي يجري التعامل معهم يفضلون استشارة الرجل على المرأة . وينظر صاحب العمل الى هذا السلوك على انه خسارة لمؤسسته ويجب

تعويضها من خلال اعطاء راتب ادنى للمراة مقابل الرجل حتى لو تساوت المراة مع الرجل بالكفاءه الانتاجية .

وينظر الى هذا النموذج من التعليل على انه مؤقت .فالمؤسسات الاقتصادية التي يعمل فيها النساء مثلا تدفع اجوراً اقل وتصبح منافسة اكثر من تلك التي يعمل بها الرجل، ولهذا يزداد الطلب على عمل النساء أو تضطر المؤسسات التي يعمل فيها الذكور (في نفس القطاع) الى الاغلاق .

وهناك من يقوم بالتحيز ضد المرأة من مرجعية احصائية .فصاحب العمل مثلاً لا يعرف مسبقاً حجم انتاجية المرأة او الرجل ، ولكن لديه احصائية عن عدد الأيام التي تتغيبها المرأة عن العمل والتي في الغالب أكثر من التي يتغيبها الرجل.

وهنا يقف صاحب العمل أما خيارين : إما رفض تشغيل المرأة أو عرض راتب أقل . وفي كلتا الحالتين نلمس بوضوح التمييز ضد المرأة . وفي حالة تشغيل المراة براتب أفل ، فإن ذلك سيؤدي الى التذمر والشعور بالظلم ويؤدي الى انخفاض في الانتاجية ، الأمر الذي سيعود بالضرر على الاقتصاد الوطني .

3- نموذج الدور البديل :

غالبا ما نجد أن نسبة النساء والشباب والمهاجرين العاطلين عن العمل هي الكبر في المجتمع ،وبخاصة في الوظائف الثانوية.

فعلى الرغم من تفسير النظريات السابقة لهذه الظاهرة ، الا ان هناك تفسيراً أخراً مفاده ان الفئات الاجتماعية ، ومنها المرأة ، قابلة للاستغلال ويمكن ان يمارس عليها الضغط أو الظلم دون ان تبدى مقاومة تذكر. ويعود السبب من وجهة نظر أصحاب العمل الى وجود البديل لها في السوق لعدم تمتعها براس مال بشري مميز من جهة ، وعدم قدرتها على مواجهة قوة السوق او قوة رجال الاعمال من جهة اخرى .

وتشترك هذه الفئات في وجود بديل لها خارج سوق العمل . فالمرأة يمكنها العودة الى المنزل أو الى الأسرة . كما يمكن للمهاجر العودة الى وطنه ، ونظراً لتفعيل هذه الفئة لهذا الدور البديل ، فإن انتمائها لفرصة العمل الممنوحة لها ضعيفة. ولهذا لا نجدها تنخرط بالنقابات العمالية او الاتحادات النقابية بنفس القوة التي ينخرط بها الرجل .ومن الملفت للنظر أن وضع المرأة الاكاديمية لا يختلف كثيرا عن وضع المرأة في المجالات الأخرى .

فنسبة النساء الأكاديميات في الجامعات ما زالت متدنية وما زال تسلسلها الأكاديمي محدوداً.

والغريب بالأمر أن العاملين في الكليات العلمية ينظرون الى المرأة العاملة في الكليات الانسانية نظرة سلبية وحتى من النساء أنفسهن . وغالبا ما تواجه المرأة صعوبات في منافسة الرجل في الحقول الأكايمية المختلفة .

المراجع:

Oberhauser, A.M. (2003) Feminism and Economic Geography: Gendering Work and Working Gender. In: Sheppard, E. and Barnes, T. J. (eds) A Companion to Economic Geography, Oxford.

Robinson, G.M. (1998) Methods and Techniques in Human Geography, Chichester .

Toren, N. (1999) Women and Immigrants: Strangers in a Strange Land. Gender Issues , Volume 17, Issue 1, pp 76-96

Vaeth, A. (2001) Erwerbsmoeglichkeiten von Frauen in laendlichen und suburbanen Gemeinden Baden-Wuerttembergs, Heidelberg