



# التقرير الأول لمرصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء فى العمل

## النساء فى قطاعى التعليم والصحة

الأعداد و التحرير :

منى عزت مديرة برنامج النساء والعمل

هذا الإصدار

بدعم من الصندوق العربى لحقوق الإنسان

فريق العمل الميداني:

المحافظة	الاسم
السويس	رويدا حسام جمال الدين
الإسماعيلية	رشا عبد الفتاح شريف أبو بكر
الإسماعيلية	نهلة الضبع
القاهرة	إيمان محمد حسن عوف
القاهرة	سهام شوادة
إسكندرية	مروة سعيد عبد العزيز
الغربية	رانيا فخر فايز رمزي
الغربية	محمد أبو الذهب
بور سعيد	إيناس العصر اوي
بور سعيد	شيماء يوسف
المنيا	أنيسة صموئيل وهبه
المنيا	مشيرة فتحي

منسق الميداني : مى صالح

تفريغ استمارات دراسات الحالة :

مروة عبد الحميد - نسمة ياسين

تحرير دراسات الحالة : محمد الاقطش

# مقدمة عامة

بقلم : رجائي موسى  
كاتب مصرى

لم تحمل العولمة أخبارا سعيدة للجميع، وخاصة عبر جناحها الليبرالى الجديد ومشروعها الرأسمالى العالمى، ففى الوقت الذى عملت فيه على مضاعفة الإنتاج العالمى أضعاف المرات ودمج اقتصاديات العالم فى سوق عالمية واحدة تخضع لمنظمة التجارة العالمية وجعلت الثراء بالغ الفحش فى بعض المناطق فى العالم، حملت الفقر والتهميش والعنف فى معظم الدول الأخرى.

عملت العولمة على تحويل العالم إلى شركة كبيرة عابرة للجنسيات وللقوميات، كما حولت العالم إلى سلعة، لقد بدت العولمة مثل قدر لا فكائك منه، مثل وحش خرافى بألف ذراع، يلتف مرة اقتصاديا، ومرة سياسيا، ومرة أخرى قانونيا، وفقدت الدول سيادتها التى كانت تحارب من أجلها منذ أقل من خمسين عاما، «إن الحكومات التى حاربت فى الماضى من أجل الأرض تناضل الآن بشكل عام من أجل مؤشرات السوق».

كما عملت السياسات الليبرالية الجديدة على تحويل طرق الإنتاج فى العالم، وعملت على تغيير شكل العمل، لقد انتهى زمن العمل الدائم، الثابت، المستقر، فالعمل المأجور هو سلعة تطرح فى السوق العالمى مثل أية سلعة أخرى، مع التحرر من تبعات عقد العمل الدائم، من ضمان اجتماعي، وتأمينات، وتعويضات، وأجازات مدفوعة الأجر، إلى آخر المكاسب التى حصل عليها العمال طوال سنوات نضالهم، ولقد عبر أولريش بيك بشكل بالغ حينما قال:»

إن التصاعد السريع للعمل المؤقت هو بمثابة إهانة للإنسانية». قوضت الرأسمالية الجديدة الأسواق التقليدية، والصناعات التقليدية، وحوّلت حياة ملايين البشر إلى بؤس علني، وأكثر من يدفع ثمن هذا التحول الميرهم النساء بوجه عام، والنساء الفقيرات بوجه خاص، لقد أصبحت النساء هن البروليتاريا الصناعية الجديدة في الاقتصاديات القائمة على التصدير، وذلك بوصفهن سهلات الانقياد، مجندات، متقنات، ومغريات جنسيا، ضمن هذه الصناعات تكون الأجور وظروف العمل بائسة جدا وتنتشر ظاهرة التحرش الجنسي من قبل الرؤساء والمدراء.

إن النساء العاملات في ظل السوق العالمي يظهرن في وضع شبه إقطاعي لمنهج التحكم في العمل من حيث اشتراطه الخنوع والهيمنة، والحال أكثر سوء لمن يعملن في القطاع غير الرسمي. ومن أجل التعرف أكثر على وضع النساء العاملات في ظل التقسيم الدولي للعمل، لابد من الوقوف على بعض الحقائق التي تظهرها بعض الأرقام التالية:

❖ «تمثل المرأة اليوم نحو ٧٠٪ من فقراء العالم البالغ عددهم ١,٢ بليون نسمة.

❖ يعمل نحو ثلثي العاملات في العالم النامي في الاقتصاد غير المنظم، وأغلبهن يعملن في المزارع والمنازل والشوارع ويتسم العمل غير المنظم بعدم الأمان وضعف الحماية والأجور، وحتى في العمل الرسمي تظل النساء أقل حظاً من الذكور في الحصول على أجر متساوٍ أو الصور المختلفة للحماية. ❖ نسب النساء تعادل تقريباً نسب الرجال في معظم دول العالم بينما تصل نسبة النساء العاملات ٤٠ امرأة لكل ١٠٠ رجل في بلدان الشرق الاوسط وتصل معدلات البطالة في هذه المنطقة بين النساء الى ١٦,٥ ٪ وعادة ما تتقاضى النساء أجوراً تقل عن أجور الرجال، ويشكل عدد النساء حوالي ٦٠٪ من العمال الفقراء الذين يعيشون بأقل من دولار امريكي

واحد فى اليوم، والذفن ببلغ عددهم فى العالم حوالى ٥٥٠ ملفنون شأص، وتشكل نسبة النساء العاملات حوالى ٤٠ ٪ من العمال فى العالم، والذفن ببلغ عددهم حوالى ٢,٨ ملفار عامل.

وفقا لدراسة منشورة فى مايو ٢٠١٤ من قبل اتحاد النقابات الدولى احتلت مصر فىه المركز ال١٦ من فىه الأسوأ فى مجال حقوق العمال على مستوى العالم.

❖ أما عن الأوضاع فى مصر فقد كشفت الإحصائيات الرسمية عن اتساع الفأوة النوعفة للمساهمة الاقتصادية بفن الرجال والنساء لصالح الرجال، فنسبة مساهمة النساء فى النشاط الاقتصادي ٢٠,٢ ٪ بفنما الرجال ٧٩,٨ ٪، وتتسع الفأوة النوعفة فى الأأور لصالح الرجال بنسبة (١٣,٨ ٪). تتركز أغلب العمالة النسائفة فى التعلفم والصأة وأنشطة العمل الاجتماعي وهى المجالات المرتبطة بنفس الأدوار النمطفة والتقليدفة التى تقوم بها النساء داخل المنزل، بفنما فندر توافد النساء فى بعض المهن مثل التعدفن واستغلال المحاجر/ التشففد والبناء، كما ففبفن من الإحصائيات أن نسبة الرجال فى المناصب القفادفة هى ضعف نسبة النساء، فنسبة الرجال (٦٨,٨ ٪) والنساء (٣١,٢ ٪)، كلما ارتفعت الدرجات العليا كلما قل عدد النساء فنأد أن نسبة النساء فى مناصب المفر العام أعلى وتقل كلما صعدنا إلى درجة وزفر فأعلى على النحو التالى :

❖ درجة مفر عام (نسبة الرجال ٦٧,٣ ٪ والنساء ٣٢,٧ ٪)

❖ الدرجة العالفة (نسبة الرجال ٧٧,٤ ٪ والنساء ٢٢,٦ ٪)

❖ الدرجة الممتازة (نسبة الرجال ٨٦,٩ ٪ والنساء ١٣,١ ٪)

من هنا تأفى جدارة فكرة أن فكون لدفنا مرصدا للحقوق الاقتصادية والاجتماعفة والثقافة الخاصة بالنساء فى العمل، والدور الذى فمكن أن تلعبه منظمة نسوفة مثل مؤسسة المرأة الجديدة فى تمكفن النساء العاملات من حقوقهن الضائعة، «فالانأراط فى رصد حقوق النساء وما فربط

به من عمليات صنع السياسة يبدو محدودا جدا فى أوساط منظمات المجتمع المدنى فى المنطقة العربية ولا سيما فى مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية». فالمرصد يوفر أداة جيدة من أجل التعرف بدقة على أشكال الانتهاكات التى تتعرض لها العاملات، وأيضا من الذى يقوم بالانتهاك، بالإضافة إلى تصور العاملات أنفسهن حول الطريقة الفاعلة فى رفع هذا الانتهاك والتشريع المناسب الذى يعمل على توفير الحماية لهن وتمكينهن من حقوقهن. «المرصد يعمل على تعزيز مسؤولية الدولة، حيال حقوق النساء من أجل إتخاذ إجراءات انتقالية وحمائية للنساء، كما يعمل على تعزيز فرص المطالبة والدعوة بحقوق النساء عن طريق منظمات المجتمع المدنى»، وللمدافعين والمدافعات عن حقوق النساء، وأيضا يوفر للنساء أنفسهن السلاح اللازم فى مجابهة الخطاب التضييلى الذى تنتجه وتتبناه الحكومات المتعاقبة، فالنقص الحاد فى معرفة الانتهاكات؛ نوعها، وانتشارها، وتكرارها، يعمل على تأييد الوضع القائم ومضاعفته، كما أن «فهم الطريقة التى تصوغ بها الدولة حياة المرأة الاقتصادية هو أمر حاسم وخطير فى تطوير الاستراتيجيات فى سبيل تغيير فعال».

ولأن مؤسسة المرأة الجديدة تعى جيدا حجم الانتهاكات التى تتعرض لها النساء فى المجالين الخاص والعام، ولأنها أيضا تنحاز إلى النساء بصفة عامة والنساء العاملات بصفة خاصة، فكان لها أن تساهم بشكل متميز فى المطالبة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للنساء.

يحاول هذا المرصد أن يعمل على رصد أوضاع النساء فى أماكن العمل وما يتعلق بحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عبر منهجية العمل بالمشاركة مع النساء أنفسهن، ووضع المرصد نصب عينيه أهدافا محددة وهى:

❖ تحفيز النساء على الكشف و الحديث عن الانتهاكات التى يتعرضن لها فى أماكن العمل.

---

❖ تمكين النساء من تقديم الشكوى و الدفاع عن حقوقهن فى أماكن العمل.

❖ إثارة اهتمام صناع القرار ووسائل الإعلام لقضايا النساء فى أماكن العمل.

❖ امتلاك النقابيات القدرة على رصد الانتهاكات التى تتعرض لها النساء فى أماكن العمل.

❖ قيام النقابيات بأنشطة وبرامج عمل من اجل الدفاع عن قضاياهن.  
❖ تقديم نموذج لآلية تأسيس مرصد اجتماعية واقتصادية تتعلق بحقوق النساء، يمكن استمرارها وتطبيقها فى أماكن أخرى.

واختار المرصد أن يبدأ أولى أعماله برصد الانتهاكات فى قطاعين أساسيين يحظيان بنسب مرتفعة من تشغيل النساء وهما قطاعى التعليم والصحة، لأن هذين القطاعين يوجد بهما النساء بكثافة وتعرض النساء لأشكال عديدة من العنف والتمييز، و فى ذات الوقت، هذان القطاعان من أكثر أماكن العمل التى شهدت أشكال دفاعية و حركة نقابية مهمة.

## قطاع التمريض

لقد نشأت مدارس التمريض فى مصر قبل مدارس الطب، ففى عام ١٩٢٥ أقام محمد على أول مدرسة للتمريض وذلك من أجل الاعتراف بحالة الجنود فى مصر، وتم تعيين «كلوت بك» مديرا لها، وهذا يدل على أن مهنة التمريض فى واقع الأمر، لا تقل أهمية عن مهنة الطب نفسها، فالكلفة الأساسية للعلاج يشكلها بند الخدمة والعناية وليس حسب تكلفة التشخيص. وفى مصر الآن نظام تعليمى خاص بالتمريض يتكون من؛ المعاهد العليا للتمريض، والمعهد الفنى الصحى (شعبة التمريض)، الثانوية الفنية للتمريض، ومدارس الحكيمات. ويصل حجم العاملات فى قطاع التمريض الى ٤, ١٢٠ ألف ممرضة وتشكل خريجات مدارس التمريض نظام ثلاث سنوات ٩٥,٥% من القائمات بالعمل، وبالتالي فهن يمثلن عصب المهنة.

أنشئت نقابة مهنة التمريض وفقا للقانون ١١٥ لسنة ١٩٧٦ تحت اسم نقابة مهنة التمريض. واذا كانت الممرضات هن خط الدفاع الأول ضد الأمراض والأوبئة، وهن أيضا الركيزة الأساسية فى الصحة فهن يعشن حياة بائسة فى إطار الانتهاكات الصارخة لحقوقهن حتى اصبحت الاحتجاجات التى يقمن بها مقياسا لتدهور الأوضاع الصحية فى مصر.

فالممرضات يعشن فى وضع شبه عبودى، تدنى فى الأجور، تمييز فى الأجر، تحرش جنسى، نظرة مجتمعية متدنية، بيئة عمل غير آمنة، جزاءات وخصومات وتعسف إدارى، ساعات عمل طويلة وشاقة وبدون أجر إضافى، ورغم أنها مهنة تمتاز بكثافة شديدة للنساء إلا أنهن محرومات من دور الحضانة لأطفالهن. وكتاب «الممرضات بين السخرة والدونية» يرصد نضال

---

الممرضات على مدار عامى ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ من أجل نيل حقوقهن. أما عن القانون الجديد الذى تم الموافقة عليه من مجلس الوزراء والذى جاء تحت «قانون مزاوله مهنة التمريض» فى يوم الخميس الموافق ٢٠١٤/٤/١٠ فهو لم يقدم الجديد بالنسبة للنساء العاملات بل على العكس قد حدد شروط العمل فى التمريض هو القيد فى سجلات النقابة، وفى هذه الحالة ستكون النقابة العامة للتمريض، وهو بهذا يهدد وبشكل قوى وجود نقابة عمالية للممرضات ويحرمهن من أبسط حقوقهن وهى الدفاع عن مصالحهم ضد سيد العمل المتمثل فى الدولة فى هذه الحالة.

## قطاع التعليم

يمتاز أيضا قطاع التعليم مثله مثل الصحة بكثافة عدد المشتغلات فى هذا القطاع، وتنحصر معظم مشكلات هذا القطاع فى عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور وأيضا عقود العمل المؤقتة وقد عبر بعضهن فى استمارة الرصد أن هناك تمييزا لصالح الرجل فى المأموريات بوصفه هو الأجدر على إنجاز المهام بالإضافة إلى أن من مسؤولياته الأساسية أن يكفل أسرته وهذا يعكس نظرة القائمين فى التعليم إلى عمل المرأة بوصفه تقضية للوقت أو على أنه دخل إضافى يمكن الاستغناء عنه. وأشارت بعضهن إلى أن هناك تمييزا فى الترقى، وهناك مجال للمحسوبيات فى هذه القرارات. وإذا نظرنا إلى مشروع القانون الجديد المزمع إصداره والذى نشرت جريدة الشروق أهم موادہ بتاريخ ٦ أغسطس ٢٠١٤ سنجد المشرع قد تغافل عن حقوق النساء العاملات/المدرسات ولم يحظين بأية مزايا نوعية بل على العكس يعمل أكثر على هيمنة الجانب الإدارى والسلطوى على العملية التعليمية وذلك عبر التراتبية الجديدة الذى سيوفرها بين المعلمين من حيث معايير صرف حافز الإثابة وحافز الأداء المتميز كما جاء فى المادتين ٨٨ وهى مادة مستحدثة ومادة ٨٦ على التوالى. هاتان المادتان ستفتحان كل أبواب التمييز والفساد والمحسوبية.

## ماذا بعد ثورة 25 يناير

كانت ثورة ٢٥ يناير الباب الواسع الذى خرجت عبره كل المظالم التاريخية، عبرت منه كل التعاسة التى تعيشها الطبقة العاملة بشكل خاص. أدركت الممرضات بشكل عضوى ما الذى يجب فعله من أجل استرداد الكرامة والقوة، ما الذى يجب فعله من أجل تحسين شروط الحياة، فقممن بتأسيس نقابتهن المستقلة وبدأن فى الظهور فى المجال العام واتخذن مساحتهم، وبالفضل تمثل النقابة بالنسبة للعمال الحل لكل الأوجاع والطريقة الوحيدة للدفاع عن مصالحهم. وهذا أيضا ينطبق على المعلمات، فالمعلمون اتخذوا خطوات واسعة نحو تأسيس نقابتهم المستقلة فى ٢٠١٠، أى قبل ثورة يناير ٢٠١١ ولكنها لم تظهر إلا بعد رحيل عائشة عبد الهادى وزيرة القوى العاملة. ومنذ تأسيس النقابات وهى تعمل على رفع حالة الوعى لدى المعلمين والمعلمات وتنظيمهم لنيل حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما يضاف إليهما أيضا توجههما إلى بناء نقابة عمالية وليست مهنية، فالنقابات المهنية يتم تأسيسها عن طريق تشريع قانون خاص بها يصدر من خلال مجلس الشعب أو بإصدار قانون من رئيس الجمهورية مباشرة بذلك، وهذا النوع من النقابات ينوب عن الدولة فى تنظيم مهنة محددة و تحديد شروط ممارستها وما إلى ذلك من أمور تتعلق بمهنة محددة، بالإضافة للقيام بحماية حقوق أعضاء النقابة وتقديم الخدمات لهم، وهذا النوع من النقابات مثل نقابة الأطباء والمهندسين والمحامين وغيرها. وآخر نقابة مهنية تم الموافقة على تأسيسها كانت عام ١٩٩٤ ومن وقتها لم تؤسس أى نقابة مهنية جديدة. أما النقابات العمالية، فهى نقابات يتم تأسيسها من خلال تصريح من وزارة القوى العاملة و تراعى ان تتوافق مع مواثيق منظمة العمل الدولية.

وهذا النوع من النقابات يهتم فى الأساس بحقوق أعضاء النقابة العمالية، وعضويتها تبنى فى الأساس على وحدة العمل. هذا التوجه يعبر عن انحياز العاملين والعاملات فى قطاعى الصحة والتعليم نحو بناء منظمة دفاعية .

## العينة :

عينة الرصد هى عمدية وعشوائية (١٠٠) نقابية ، منهن ٥٠ من قطاع التعليم، و٥٠ فى قطاع الصحة، تم التوزيع على النحو التالى:

❖ القاهرة الكبرى ٢٠

❖ الاسكندرية ٢٠

❖ المنيا ١٢

❖ الاسماعيلية ١٢

❖ السويس ١٢

❖ بورسعيد ١٢

❖ الغربية ١٢

❖ تتراوح أعمار العينة من ١٩ إلى ٥٧ عاما

❖ تتنوع الحالة التعليمية ما بين مؤهل متوسط وجامعى ودراسات عليا

❖ تتراوح مده العمل من عام إلى ثلاثين عام

❖ تتنوع الحالة الاجتماعية بين متزوجات وغير متزوجات

❖ وتم اختيار العينة من سبع محافظات وهى: المنيا- الإسكندرية-

الاسماعيلية- القاهرة- الغربية- السويس- بورسعيد .

❖ جاء اختيار هذه المحافظات بناء على خبرة المؤسسة السابقة فى هذا

المحافظات ووجود علاقات بأماكن عمل النساء هناك، وأيضا لأنها تعبر عن

التنوع الجغرافى فى مصر.

## المنهجية والأدلة المستخدمة :

اعتمد التقرير على «المنهج الوصفي» وهو المنهج المناسب لمثل هذه التقارير التي تتيح للنساء الفرصة للتعبير عن قضاياهن، والأدلة المستخدمة هي دراسات الحالة من خلال تصميم استمارة الرصد تم تقسيمها إلى ثلاثة محاور محددة وهي؛

❖ محور يتعلق بأشكال العنف والتمييز التي تتعرض لها النساء في أماكن العمل .

❖ محور يتعلق بالنظرة التقليدية وتنميط النساء .

❖ محور الأطراف (الدولة- النقابات- الأحزاب- منظمات غير الحكومية)

واعتمدت استمارة الرصد في بنائها على المرجعيات التالية:

❖ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩ .  
❖ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦ .

❖ الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وخاصة الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ «بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي» والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ «بشأن الحق في التنظيم وفي المفاوضة الجماعية» والاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ لسنة ١٩٥٤ المتعلقتين بالمساواة في الأجر والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة .

❖ بالإضافة إلى قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣ والدستور المصري ٢٠١٤ .

كما تم التأكيد على أنه لم يذكر في التقرير أسماء أى من المبحوثات وذلك من أجل المحافظة على الخصوصية وتحفيزهن على المشاركة بخبراتهم وتجاربهن بلا خجل أو خوف .

## نتائج التقرير :

❖ ثمة ارتباط بين طبيعة النظام الإدارى و تعرض النساء فى العمل لأشكال عديدة من العنف والتمييز، فغياب الشفافية ووجود علاقات عمل غير عادلة وعدم إعمال القانون فضلا عن غياب سياسات الحماية التى تراعى النوع الاجتماعى، فجميع ما سبق يتيح الفرصة لتأثير الأهواء الشخصية، والأنماط الثقافية السائدة بدلا من أن يلتزم الجميع بعلاقات عمل و إجراءات وسياسات تضمن تمتع (الرجال والنساء) بشروط عمل عادلة .

❖ تنوع أشكال العنف والتمييز والتنميط التى تتعرض لها النساء فى العمل ليست مرتبطة بمراحل عمرية أو المستوى التعليمى والاجتماعى فجميع دراسات الحالة التى شملهن الرصد تعرضن لأشكال مختلفة من الانتهاكات فى العمل .

❖ غياب الوعى القانونى والتنظيمات النقابية القوية والمنحازة لمصالح أعضائها وعضواتها له تأثير واضح على قدرة النساء على المقاومة ورفع وعيهن بحقوقهن .

❖ كشف التقرير عن تزايد فى مستوى إدراك النساء لأشكال العنف والتمييز والتنميط التى يتعرضن لها فى العمل لكن لم يقدرن على بلورة تدخلات و إجراءات واضحة لمواجهة هذه الانتهاكات التى يتعرضن لها .

## تحليل دراسات الحالة:

أشكال العنف والتمييز في العمل كما ذكرتها المبحوثات :  
❖ تحدثت المبحوثات عن تدنى الأجور وعدم تناسب الأجر مع غلاء الأسعار، وحجم الجهد الذي يبذل في العمل، كما تحدثت المبحوثات في قطاع الصحة عن تعدد نظم الأجور والتباين الشديد بين القطاعات المختلفة سواء العام والخاص أو داخل الوزارة أو الهيئة الواحدة برغم حصولهن على نفس الشهادة وتساوى سنوات الخبرة في نفس مجال العمل، كما ذكرت عدد من المبحوثات في قطاع الصحة وجود فروق في العلاوات والحوافز بينهن وبين زملائهم من الرجال.

❖ كشف التقرير عن ان تغير علاقات العمل وتعدد أشكال التعاقد داخل أماكن العمل مرتبط ايضا بتعدد نظم الأجور، وتعرض العمال والعاملات لأشكال من التمييز، فتتنوع أشكال التعاقد في مجال التدريس بين عقود دائمة وعقود مؤقتة و كما ذكرت العاملات أن الاجر يختلف حسب شكل التعاقد.

❖ ذكرت المبحوثات في قطاعي التعليم والتمريض أن هناك تقسيما للعمل على أساس النوع، ويؤدي إلى تمييز في الأجور، فأشارت المعلمات إلى قيام الرؤساء في العمل تكليف الرجال بمعظم المأموريات منها لجان تصحيح الإمتحانات والكنترول، ويترتب على ذلك حصولهم على مكافآت مالية، وحسبما ورد على لسان عدد من المعلمات «ينظر المديرين إلى الرجل على اساس أنه الكفاء والقادر على إنجاز المهمات»، قال عدد آخر من المعلمات «لا يزال النظر للرجل باعتباره هو مصدر الدخل الأساسي للأسرة» وبالتالي الأحق بأى فرصة لزيادة دخله، بينما الواقع بخلاف ذلك وعبرت المعلمات عن ذلك «مرتبنا كله رايع على البيت».

❖ تباينت الإجابات فى قطاع التمريض فنفت مجموعة وجود تقسيم للعمل على أساس النوع وأرجعوا ذلك إلى أن النسبة الكبيرة من التمريض (نساء)، والسبب الثانى أن قيام الرجال بالمأموريات التى تتطلب سفر أوالسهر ليلا ليس تمييزا بل أمر طبيعى، وعلى حد تعبيرهن «يصب فى صالح النساء»، بينما تحدثت مجموعة أخرى عن وجود تقسيم فى العمل على أساس النوع، وذكرن أن الممرضات يقمن بالسهر ليلا وتكون الممرضة مسئولة عن أكثر من عنبر، وتتواجد فى الاستقبال مما يعرضها لمخاطر.

❖ تحدثت أغلب الممرضات أثناء المقابلات معهن عن تزايد تعرضهن للمضايقات من أهالى المرضى و التى تصل إلى الاعتداء بالسب والضرب بسبب تدهور الخدمات فى المستشفيات، على حد تعبير إحدى الممرضات «مفيش غير الممرضات أمامهم بيطلعوا غضبهم علينا، وطالبنا كتير بتوفير الأمان ومحدثش بيسال عنا» وقالت اغلبهن أنهن لا يشعرن بالأمان وهم يؤدون عملهم.

❖ كما ذكرت العديد من المعلمات وقائع لاعتداءات ومشاجرات تمت داخل المدارس بين المدرسين والمدرسات وأهالى الطلاب والطالبات .

❖ ذكرت أغلب المبحوثات من قطاعى التعليم والصحة عدم توافر دور حضانة فى أماكن العمل، وقليل منهن ذكرن بان لديهن دور حضانة فى أماكن عملهن لكنها غير مهيئة لاستقبال أطفالهن، بسبب سوء حالتها.

❖ قالت أغلب المبحوثات ممن يعملن فى القطاع الحكومى أنهن حصلن على أجازة الوضع ورعاية الطفل، بينما من هن فى القطاع الخاص من المعلمات والتمريض تباينت اجاباتهم، فمعظمهن لم يحصلن على أجازة رعاية الطفل، أما أجازة الوضع فمن حصلن عليها لم تكن مدة الثلاثة أشهر كما هو مقرر فى القانون .

❖ بينما ذكرت عدد من المعلمات انهن لم يحصلن على ساعة الرضاعة

بسبب رفض إدارة المدرسة بحجة ضرورة وجود المعلمة طوال اليوم الدراسي، ويجب أن تلتزم بجدول الحصص كامل، وذكرت عدد من المعلمات أنه يتم تكليفهن بالقيام بمهمة مراقبة الامتحانات و في الأغلب تكون المدرسة على مسافة بعيدة من المنطقة التي تسكن بها المعلمة ولا يتم توفير وسائل مواصلات، ولا يراعى اثناء تحديد جدول مراقبة الامتحانات وضع مواعيد تناسب المعلمة التي ترضع طفلها .

❖ ذكرت المبحوثات وقوع حالات للتحرش الجنسي من الزملاء في العمل، كما ذكرت أغلب المبحوثات في قطاع التمريض انهن يتعرضن للتحرش الجنسي من قبل بعض الأطباء وأهل المرضى أو المرضى أنفسهم، وتتنوع أساليب التحرش بداية من اللفظ إلى ملامسة الجسد، بينما نفى عدد قليل من المبحوثات وقائع التحرش الجنسي وانهن لم يتعرضن لهذه الانتهاكات ولم يسمعن عنها .

## **أسباب تعرض النساء لاشكال من العنف والتمييز فى العمل كما ذكرتها المبحوثات :**

❖ وصفت أغلب المبحوثات النظام الإدارى بالببيروقراطية وغياب الشفافية وغياب معايير الكفاءة وضعف آليات المحاسبة فذكرت المبحوثات: عندما اتقدم بشكوى ضد رئيسى فى العمل، يتم ارسال الشكوى له للنظر فيها فيصبح هو الخصم والحكم فى آن واحد، كما تحدثت المبحوثات عن غياب أية سياسات لتطوير منظومتى الصحة والتعليم، سواء على مستوى الانفاق بتخصيص موارد للتحديث وتحسين الخدمة، أو رفع كفاءة العاملات والعاملين فى القطاعين (التعليم والصحة) فيتم التعامل

بعدم جدية فنكرت إحدى المبحوثات أنه تم ترشيحها لحضور نفس الدورة التدريبية عدة مرات تقريبا .

❖ تحدثت أغلب المبحوثات عن أن النساء تعانين من الفكر الذكوري السائد في المجتمع و نظرة الدونية للنساء و تأثير ذلك على حصولها على حقوقها داخل أماكن العمل، حيث يتبنى الرؤساء في العمل هذه الثقافة و تؤثر على القرارات التي يقومون باتخاذها، و قالت الكثير من المبحوثات من قطاع التمريض « تتعرض الممرضة لعملية تشوية في وسائل الإعلام و دائما يظهرها بأنها امرأة سيئة الخلق» و اضفن « بعض الرؤساء في العمل و بعض الأطباء يتعاملون معنا - أي التمريض- باستهانة مستغلين هذه النظرة الدونية و ذلك يؤدي لتعرضنا لمشاكل و مضايقات في العمل»

❖ تبيانات الأجابات بشأن مدى المعرفة القانونية بحقوق النساء في العمل و خاصة المواد الخاصة بالدور الإنجابي» اجازة الوضع و رعاية الطفل و الحصول على ساعة الرضاعة و توفير دور الحضانة في أماكن العمل» فمنهن من يعرفن نصوص القانون و البعض يعرف بعض النصوص، و هناك عدد ليس بالقليل لا يعرف نصوص القوانين، لوحظ أن كثير من المبحوثات في قطاع التعليم و الصحة ليس لديهن معرفة بالنصوص القانونية الخاصة بأحقيتهن في إلزام صاحب العمل بتوفير دور الحضانة، أيضا بعضهن ممن يعملن في القطاع الخاص لا يعرفن النصوص القانونية الخاصة بأحقية العاملات في الحصول على الساعة الرضاعة أو اجازة رعاية الطفل ، و ذكر البعض ان التشريعات غير كافية، لأن الرؤساء في العمل يبرروا عدم التزامهم بهذه التشريعات تحت دعوى «حاجة العمل لاتسمح» « لاتوجد موارد مثل توفير دور الحضانة»، و ذكرت نسبة ليست بقليلة من العاملات في القطاع الخاص « معلمات أو تمريض» أنهن للمرة الأولى يسمعن عن هذه الحقوق و بالتالى لم يطالبن بها من قبل .

❖ تبين من دراسات الحالة إدراك الكثير ممن شملتهم عملية الرصد لأشكال التنميط التى تتعرض لها النساء واتضح ذلك عندما ذكرن اسباب وجود النساء بكثافة فى قطاعى التعليم والصحة بانه مرتبط بثقافة التنميط و اختزال النساء فى ادوار تقليدية تقوم بها داخل المنزل وخارجه، أو حتى فى تقسيم العمل فتحدثت الكثير من المعلمات عن أن تقسيم الفصول الدراسية فى المرحلة الابتدائية يكون على أساس الأدوار التقليدية التى تقوم بها النساء داخل المنزل فيخصص للمعلمات الفصول من المرحلة الأولى إلى الثالثة والمعلمين- الرجال- من الرابعة إلى السادسة ، وعندما سألت المعلمات عن السبب تلقوا جميعا نفس الأجابات بان المعلمات « تكون عطوفة على الطفل وأكثر حنانا » ولأن الطفل يحتاج لحنان ورعاية الأم فى هذه الفترة العمرية»، بينما لفتت إحدى المعلمات الانتباه أن مادة «الدين» يتم تدريسها معلمين- رجال- فى جميع مراحل التعليم الابتدائى (!!!) ،فى ذات الوقت اعربت عدد من العاملات فى قطاعى الصحة والتعليم أن العمل فى وظائف محددة بمواعيد ثابتة ملائم لظروف النساء، فيستطعن ان يقمن بأعمالهن ويعدن إلى المنزل للقيام بالاعباء الأسرية ورعاية أطفالهن .

## آليات المقاومة :

❖ تنوعت الإجراءات التى قامت بها العاملات فى قطاعى التعليم والصحة للمطالبة بحقوقهن فى العمل فمنهن من تحدثت عن انها تكتفى بالشكوى و الأعراب عن غضبها بين الزميلات والزملاء فى العمل فحسب، لأنهن يعتقدن ان لاشئ يتغير، ومنهن من توجهن بالشكوى الشفهية إلى رؤسائهن أو تقدمن بشكوى مكتوبة ، وذكرت عدد من المبحوثات أنهن توجهن للقضاء وقمن برفع قضايا بعد أن حصلوا على ملفات فساد تخص

أماكن عملهم ، لجأت العديد من النساء فى مواقع العمل إلى الاعتصام والتظاهر، وكشفت المناقشات عن أن ثمة اتجاها عاما بعدم الرضا والشعور بعدم الجدوى، وعدم الاستجابة لمطالبهن.

❖ وجهة الكثير من المبحوثات انتقادا شديدا لمؤسسات الدولة بأنها لا تطبق الدستور والقانون فيما يتعلق بمواجهة التمييز ضد النساء وورد على لسان البعض "الدولة تمارس التمييز ضد النساء"، وأشارت المعلمات والممرضات فى القطاع الخاص إلى غياب آليات الرقابة على أماكن العمل الخاصة وذكرت بعضهن « صاحب العمل يتعامل معنا بمزاجه عشان عارف أنه مش هيتحاسب»

❖ ذكرت أيضا أغلبهن إنهن لا يعرفن وحدات تكافؤ الفرص الموجودة فى الوزارات و لا يعلمن بدورها، بين أشارت إحدى المعلمات بأنها تعلم أنه فى عام ١٠١٢ صدر قرار بتشكيل وحدة لتكافؤ الفرص، وأنها حاولت التواصل معها لكن لم تتمكن من ذلك.

❖ لا يوجد وحدة لتكافؤ الفرص بوزارة الصحة ، بينما يوجد وحدة تكافؤ فرص بوزارة التربية والتعليم .

❖ عبرت أغلب المبحوثات عن استيائهن من أداء النقابات المهنية وعدم قيامها بدورها فى الدفاع عن مصالح الأعضاء، وقالت إحدى المعلمات « طول عمرنا بيتخصص منا فلوس للنقابة والنادى من غير اى فايده»، وأوضحت العديد ممن انضموا و اسسوا نقابات مستقلة أن الدافع الأساسى هو وجود نقابات تدافع عن حقوقهن، وترى الكثير ممن شملهم التقرير أن النقابات وأيضا الأحزاب لم تقم بأى دور بشأن عدم التزام الدولة باحترام وحماية حقوق النساء فى العمل وإعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز .

## نماذج من دراسات الحالة :

### أكثر إنسانية!!!

المفروض إنى مُدرّسة ثانوى ، إنما علشان مفيش عقود عمل إلا للمدرسات الابتدائى ؛ فانا وافقت طبعاً لأن الفرص قليلة جداً، وقلت لنفسى : لو جالك الميرى .. مش كدة !

فى قاعدة بتقول إن المدرسات أكثر إنسانية من المدرسين ، القاعدة دى مديرين المدارس مؤمنين بيها لأنهم هم اللى اخترعوها ، عشان كدة بتبقى الإدارة مصممة إن المدرسات يشتغلوا فى المرحلة التعليمية من أولى حتى ثالثة ابتدائى ، على أساس إننا هنتحضر الاطفال ونعاملهم بأوممة ، وبالتالي أنا اشتغلت فى المدرسة كإنى مربية منزل مش مُدرّسة .. والمدرسين الرجالة بيدرسوا حتى سادسة ابتدائى لأن إنسانيتهم - تقريباً - أقل شوية مننا وفقاً لرؤية الإدارة .

اشتكيت .. كان صعب عليّ تقبل فكرة إنى كمدرسة ثانوى أقوم بالتدريس لأولى ابتدائى ، لمجرد ان المدرسين الرجالة شايفين إنى باعرف اتعامل أفضل مع المرحلة دى فى حصص اللغة العربية مثلاً ، لكن فى حصص الدين - فجأة - المدرسين الرجالة بيبقى عندهم إنسانية وبيعرفوا يتعاملوا .. تدريس حسب المزاج كدة .

عرفت بعد ما اشتغلت بفترة إن فى قرار إدارى بعدم إعطاء المدرسات الساعة رضاعة أيام الامتحانات ، لكن فى الأيام الدراسة العادية الساعة الرضاعة المدرسات إمّا بتأخذها بدرى فى أول اليوم الدراسى أو متأخر قبل

انتهاء اليوم، لكن فى أيام الامتحانات ممنوع المدرسات تاخذ ساعة الرضاعة المقررة لهم فى القانون، ومن الممكن ان المدرّسة اللى هتاخذ ساعة الرضاعة يتم مجازاتها لأنها بترضع طفلها .. ودة طبعا لأنها أكثر إنسانية .  
موضوع وجود حضانة فى مكان العمل حلم لكل المدرسات ، ومعروف طبعا إن الأحلام بتفضل أحلام .. ودة عشان الإدارة بتوافق وترجع ترفض بعد الموافقة، وهكذا ..

عرفت كمان إن نقابة المعلمين موجودة شكلياً لتجميل الدولة ومؤسساتها ، عرفت دة بعد ما لجأت لها واشتكيت كتير ولا حياة لمن تنادى ، لكن النقابة المستقلة دورها فعال وبتساعد الناس عشان تحصل على حقوقها ، ما هو عشان تفضل المدرسات على إنسانيتها يبقى لازم تاخذ حقوقها .. مش كدة؟ زميلاتى فهمونى ان حظى حلو لو كنت حامل وباشتغل بنظام العقد المميز ، لإن المدرّسة لو بتشتغل بنظام العقد المحلى مع الإدارة التعليمية يبقى مش هتاخذ أجازة وضع ، اللى بيشتغلوا بنظام العقد المميز والمثبتين بس هم اللى بيحصلوا على الميزة دى .. ممكن بعد شغل سنتين على الأقل يتحول العقد من محلى لمميز ، لكن غالباً مش هاحصل على مميزات وحقوق المثبتين .

التفرقة فى العقود المميزة والعقود المحلية هى نفس التفرقة فى حصول الستات على فرص عمل ووظائف مهمة مقارنة بالرجالة ، اللى معاهم سلطة التعاقد والتوظيف بيشتغلوا مناصبهم فى محابة قرايبهم ومعارفهم ، وكمان بيكونوا شايفين ان الستات مكانهم البيت ولو اشتغلوا يبقى مكانهم فى وظائف أو عقود من الدرجة الثالثة .

عندى سؤال باحاول الاقى له إجابة .. ليه المسئولين بينظروا النظرة دى للسيدات العاملات سواء مدرسات أو ممرضات أو غيره ؟! ليه بيعاملوهم كدة ؟!

مع إنهم من وجهة نظر المسئولين فى المدارس - على الأقل - أكثر إنسانية !!

## « مكسورة.. »

(انتى كبيرك ٥ جنيه من مريضة عربية)

جملة اتقالت لزميلتى من أهل أحد المرضى فى المستشفى ، جملة زى دى وغيرها بتتكرر كثير ، وعلى الرغم من الإهانة الشديدة فيها لأى ممرضة إلا انها من أبسط الحاجات اللى ممكن نتعرض لها أثناء شغلنا . أى مشكلة بتحصل للمريض أنا اللى باتحاسب عليها حتى لو الخطأ كان من المريض نفسه .

بعض المشاكل بتوصل إن الممرضة تتعرض للسب والضرب ، ولما تعمل محضر ضد المعتدى عليها ، بيتم الضغط عليها لتسوية الموضوع وتتنازل عن حقها لإحساسها بأنها مكسورة ومفيش حد هيقف معاها .. الجمهور اللى بيتعامل معنا عنده فكرة سيئة عن الممرضات وبيتعامل معنا بمنتهى الهمجية ، الصورة دى ممكن تكون موجودة بسبب التصرفات الخطأ لبعض الممرضات ، لكن كمان الإعلام مساهم بشكل كبير فى تشويه صورتنا وسمعتنا .

كثير من الممرضات بيتعرضوا للتحرش الجنىسى ، بس أنا بعدت عن التعامل مع الجمهور والأطباء وبقيت باشتغل مع الآلات والمعدات ، لكن طبعا مش كل الممرضات تعرف تعمل زى ما انا عملت .

لكن حتى التعامل مع الآلات والمعدات فيه مشاكل ، الممرضات بتعامل أثناء التعقيم مع مواد خطيرة تسمى السيديكس وهى مواد كيميائية تعرضنا لحساسية الأنف والصدر ، ومن الممكن أن يقوم جهاز البلازما بالتعقيم بدون تعاملنا مع هذه المواد ، وطلبنا أكثر من مرة بتوفيره لكن

---

المدير بيرفض طلباتنا على طول .

ولما نتعب ونحتاج أجازات مرضية يحولونا على لجنة ثلاثية هي اللى تقرر أحقيتنا فى الأجازات ، ودايماً التخصصات اللى بتكون موجودة فى اللجنة غير اللى احنا بنعانى منها ، ويتقوم اللجنة دى بتخفيض مدة الأجازات المرضية فى أغلب الأحوال .. طالبنا بتغيير النظام دة لكن الرد كان جاهز بيان القانون هو اللى بيقول كدة .

مع إن نفس القانون بيقول ان فى أجازة وضع ورعاية طفل وساعة رضاعة ، لكنى وقت ما كنت محتاجة الحقوق والمميزات دى ما كنتش اعرفها ، ورئيسى فى العمل كان بيرفض واضطريت آخذ أجازة وضع على حسابى الخاص . وفى رعاية للطفل فى أول ٣ شهور ، لكنهم غالباً بيلغوها بحجة إن ظروف العمل لا تصلح .. دلوقتى وانا من موقعى كرئيسة للنقابة باعرّف الممرضات بحقوقهم دى علشان ما يتعرضوش للظلم اللى انا اتعرضت له .

## ( تعرف ليه ؟! )-

بص يا سيدي

طبعاً عندي مشاكل فى الشغل ، مفيش واحدة بتشتغل مفيش عندها مشاكل ، دا العادى .. بس انا وزميلاتى عندنا مشكلة فى عدم وجود أمن يحمينا فى النوبتجيات وأيام السهر ، لأن أغلب المشاكل مع المرضى وأهاليهم اللى بيزورهم بتحصل لنا فى غياب الأمن ، ولما بيحضر أفراد الأمن بيحضرو متأخرين ويا تكون المشكلة اتحلّت أو اتعرضنا للأذى .

آه .. بالليل

ما هو أنا وزميلاتى بيكون عندنا ٣ أيام سهر فى الشغل ولازم نسهرهم علشان ما يتخصمش مننا فلوس .. انت عارف ان يوم غياب واحد بيتخصم قصاده ٥ أيام ١٩! مع إن بدل السهر فى ال ٣ أيام دول ٤٠ جنيه بس وطبعاً ما بيكفوش حاجة ، يعنى لما نشغل ما ناخدش حاجة تنفع ولو ما اشتغلناش يتخصم مننا .. آه والله .

لما كنت فى ال ٣ شهور الأخيرة من حملى كنت معفاة من السهر ونوبتجيات الليل ، الكلام ده كان من ٣ سنين تقريباً ، لوقتى الإعفاء دا خلاص اتلغى لأسباب إدارية .. زى ما لغوا تخفيض ساعة عمل فى شهور الحمل الأخيرة .  
عاملة إيه مع ابنى ؟ عذاب والله

حاولت أنا وزميلاتى نخليهم فى الشغل يعملوا لنا حضانة بس مفيش نتيجة .. هم فى البداية جمعوا مننا فلوس علشان يعملوها ، وبعدين قالوا لنا مش هنقبل فيها الأطفال الرضع وأقل من ٣ سنين ، طيب ما هو الحضانات برة كتير بتقبل فوق ال ٣ سنين .. انا مشكلتى مع طفلى اللى عمره أقل من كدة .

لا .. عادي

زمايلنا الرجالة ما بيسهروش نوبتجيات زى ما احنا بنسهر ، هم نوبتجياتهم أقل عشان بيشتغلوا فى الاستقبال ، ولو اشتغلوا أقسام تانية ياخدوا مكافآت إضافية أكثر ومنح أكثر .

رغم ان الحاجات دى وحاجات تانية بتضايقنى ، لكن هاعمل إيه بقى ؟ اتعودنا على كدة .. لكن اللى بيوجعنى أوى بصراحة ، لما أكون مروحة بالليل من المستشفى والاقى عربية وقفت جنبى وفتحت الباب علشان أركب .. فاهمنى ؟

هو ليه المجتمع شايفنا وحشين كدة ؟! تعرف ليه ؟

## (هنسرق يعنى؟! )

أنا واحدة بتشتغل فى التربية والتعليم لكن مش معلمة ، أنا من النص الثانى . الوزارة متقسمة معلمين ومعاونين للمعلمين . أنا إدارية فى وظيفة محقق قانونى ، وفى كل الوظائف الإدارية سواء محقق أو موجه مالى أو إدارى تعليم أو فنى صناعى أو هندسة مساعدة ..... إلخ الغالبية العظمى من العاملين فيها سيدات ، وحق العاملين فى الوظائف دى ضايع لإنهم سيدات .

الباحثين القانونيين حقهم ضايع مع ان عددنا حوالى ١٦٠ ألف ، طالبنا إن يبقى لنا هيئة مستقلة تتبع وزارة العدل لكن مفيش حد بيسمعنا والطلب اترفض ، ونقيب المحامين رفض دخولنا النقابة وما سمعناش ، الدستور مفيش فيه حقوق لنا والقانون مفيش فيه حقوق لنا ، يبقى ازاي الوزارة أو الإدارة تعطى لنا حقوقنا او تسمع لنا .. المرأة مفيش حد بيسمع لها زى الرجال .

فى إدارتنا أكثر من ١٠٠٠ موظف بنتابعهم الرجال فيهم حوالى ٣٠٠ والباقى من السيدات، احنا ٣ باحثات إداريات شايلين الشغل لوجدنا والمجهود والضغط علينا كبير جداً ، لو اشتغلت من الساعة ٨،٣٠ الصبح لغاية الساعة ٣ أو ٤ مش هاخلص اللى ورايا ، باضطر آخذ الشغل معايا البيت وباشتغل فوق طاقتى ، لكن لما بيتصرف حافز الجهود غير العادية ما بنقبضش منه حاجة ، ما بنعرفش عنه حاجة من الأساس ، الحافزة بيتوزع على الرجالة اللى بيشتغلوا مع المدير أو اللى حواليه ، المدير عارف اننا مظلومين وحقوقنا ضايعة والمرتببات ضعيفة لكنه بيضغط علينا أكثر فى الشغل ويشراف علينا مع انه ما يفهمش فى القانون ، وفى الآخر هو

الى بياخذ الشكر والتقدير على شغلنا ويتلقى المجاملات .  
رغم ان عددنا كبير جداً وأغلب اللى بيشتغلوا سيدات ، لكنهم دائماً  
بيعينوا الرؤساء من الرجالة لأنهم عارفين ان المرأة قوية لو مسكت منصب  
وعندها ضمير ومفيش حد هيسيطر عليها ، احنا نخاف نغلط وندخل  
السجن فالازم يكون شغلنا مفيش فيه فساد .. الرجالة لأ .

مرتبى ضعيف ودخلى من الوظيفة قليل جداً . صحيح مفيش تمييز  
بيننا وبين الرجالة فى الأجور والمرتبات ، لكن الفرق والتمييز بيكون فى  
الحوافز والبدايات و الكنترولات . الكنترولات فى الإدارة ما بيطلعهاش إلا  
الرجالة ولو لقيت ١٪ منهم سيدات تبقى جابت واسطة . ممكن فى مكافأة  
الكنترول تتخطى ٥ آلاف أو ١٠ آلاف أو ٢٠ ألف جنيه كمان ، السيدات  
محرومة من الكنترول وهو دة التمييز .

فى ٢٠١١ صرفوا لينا ٢٠٠٪ على المرتب وظل الموضوع دة لغاية ٣٠  
أغسطس ٢٠١٣ ، دلوقتى عاوزين يخصموه مننا بأثر رجعى لمدة سنتين ،  
٨٣٪ لمدة شهور وبعدها ٣٣٪ لمدة أكثر من ١٢ شهر . يبقى مرتب ايه اللى انا  
هاقبضه واعيش بيه ؟!! يقولوا اننا مالناش ٢٠٠٪ .

الحكومة والتربية والتعليم ظالمين ، يقولوا مش هتاخدوا مكافأة  
الامتحانات ومعاهها ٢٠٠٪ عشان احنا إداريات ، مع ان المعلمين الوزير أصدر  
لهم قرار انهم يقبضوا ٢٠٠٪ مع مكافأة الامتحانات ، طب ليه الإدارى  
بتخصم منه ٨٣٪ لما ياخذ مكافأة الامتحانات ؟!

يقولوا إن الإداريين يقبضوا ١٦٦,٥٪ فقط عشان كان فى قرار من  
الجنزورى عام ٢٠١١ انهم ياخدوا ٥٠٪ ، مع انهم يقبضوا المدرسين ٣٥٠٪  
وكمان بياخدوا مكافأة الامتحانات وهيزودوا ليهم المكافأة .. هو لما يتخصم  
مننا كإداريين المبالغ دى وكمان يخصم معاهم مبالغ بأثر رجعى كل شهر،  
بيبقى احنا هنعيش منين ؟ هنجيب منين ؟ هنسرق يعنى ؟!!