العمل الجشع

على مدار القرن الماضي، حققت النساء في الولايات المتحدة مكاسب استثنائية في عالم العمل، هذا ما تشير إليه كلوديا غولدن، الخبيرة الاقتصادية بجامعة هارفارد، في كتابها «الحياة الوظيفية والأسرة». ولم تعد معظم النساء بحاجة إلى الاختيار بين إنجاب طفل والحصول على وظيفة. كذلك فإن معدلات التحاق النساء بالجامعات وتخرجهن منها أعلى مقارنة بالرجال. وقد زادت الفرص ببطء ولكن بثبات يكفي لمنح العديد من النساء إمكانية الحصول على حياة وظيفية وليس على وظيفة فحسب.

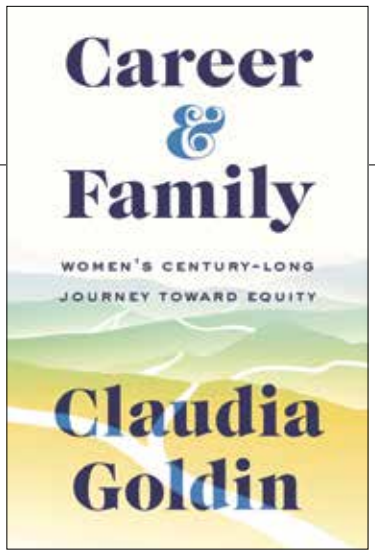
وتوضح غولدن بدقة منهج خريجات الجامعات تجاه العمل والأسرة خلال القرن العشرين، بالنظر إلى قيود كل عقد. فقد كان على المرأة التي تخرجت عام ١٩١٠ أن تختار بين الأسرة والعمل. أما في عشرينات وثلاثينات القرن الماضي، فقد عمل العديد من النساء مقابل أجر قبل الشروع في إنجاب الأطفال. واتخذ هذا الاتجاه مسارا عكسيا في خمسينات القرن الماضي، حيث انخفض سن الزواج وبدأت النساء في تكوين أسرهن في وقت مبكر، ليس لغرض سوى الحصول على وظيفة لاحقا — إن استطعن. وأدى استخدام أقراص منع الحمل على نطاق واسع إلى تغيير كل شيء. ففي سبعينات القرن الماضي، اختار العديد من النساء العمل أولا، وأحيانا على حساب الأسرة. ولكن بحلول الثمانينات والتسعينات، كانت المرأة تسعى إلى الحصول على عمل وتكوين أسرة في نفس الوقت.

لكن علينا ألا ننخدع: فالتطورات لا تعني أننا على وشك تحقيق المساواة الاقتصادية أو فيما بين الجنسين. ولنأخذ على سبيل المثال اتساع فجوة الأجور بين الجنسين — وأعني اتساعها بكل ما في الكلمة من معنى. فقد ظلت أجور النساء في الولايات المتحدة تتراوح بين ٧٧ سنتا و٨٢ سنتا مقابل كل دولار يحصل عليه الرجل على مدار ٢٥ عاما. (وهذا الرقم يخفي مدى سوء الأمر بالنسبة للنساء ذوات البشرة الملونة). وتشير غولدن إلى أن ربط فجوة الأجور بالتحيز أو التمييز على أساس نوع الجنس أو الضعف الواضح في مهارات التفاوض لدى النساء — أو ميلهن الواضح للوظائف الأقل أجرا — يبعدنا عن الفكرة تماما. ذلك لأن هيكل العمل ذاته هو جوهر المشكلة.

وتقول غولدن إن العمل جشع. فهو يتطلب وقتا من الموظفين، وكلما زاد الوقت الذي يتعين عليهم تقديمه، زادت أجورهم. وفي عالم العرض والطلب، تدفع الشركات أجورا أكبر للموظفين الراغبين والقادرين على العمل لساعات لا تنتهي والذين يتخلون عن كل شيء للالتزام بموعد نهائي. لكن الوقت محدود كما نعلم. ولا شيء يمكنه إيضاح ذلك بقوة تماثل انضمام طفل إلى الصورة، حيث يظهر على نحو مفاجئ عامل جذب آخر لوقت الموظف لا يمكن تجاهله. (حاول أن تتجاهل مكالمة من ممرضة المدرسة ولترى النتيجة).

ما العمل إذن؟ يتمثل أحد الحلول في النظر إلى القطاعات التي يمكن للمهنيين المتخصصين فيها أن يتناوبوا العمل بسهولة مع بعضهم البعض. وهنا، تشير غولدن إلى الصيادلة، الذين اكتشفوا أن المستهلكين لا يحتاجون إلى وصفاتهم الطبية التي يقوم بتحضيرها نفس الشخص كل شهر. لكن الصيادلة استثناء، حيث إن المهن المتخصصة الأخرى كالمحامي أو المصرفي لم تبلغ هذه المرحلة بعد. فلا يزال العملاء يأملون أن يقوم «رجلهم» بالرد على الهاتف عند اتصالهم.

وتشير غولدن إلى أن الجشع يعوق التقدم الذي أحرزناه. ومن المؤسف أن أكثر ما نشعر بالجشع حياله لا يمكننا توفير المزيد منه: إنه الوقت. FD



كلوديا غولدن
الحياة الوظيفية والأسرة: رحلة المرأة نحو العدالة عبر قرن من الزمان
Claudia Goldin
Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity
Princeton University Press,
Princeton, NJ, 2021, 344 pp., $27.95

تدفع الشركات أجورا أكبر للموظفين الراغبين والقادرين على العمل لساعات لا تنتهي.

فرانشيسكا دونر، محرر تنفيذي في مؤسسة كوارتز التي تركز على مستقبل العمل، والمرأة، والنوع الاجتماعي