

# منظمة العمل العربية

تتمية ثقافة العمل الحر والمبادرة  
لدى المرأة العربية كصاحبة عمل

اعداد : وليد يغمور

20 – 22 كانون الاول / 2015

## بسم الله الرحمن الرحيم

### ١- المقدمة:

يتحدد حجم سوق العمل في اي مجتمع بعنصرين اساسيين، هما: عدد افراد المجتمع القادرين على العمل مع الاخذ بعين الاعتبار مستوى الاعمار والتوزيع السكاني من حيث الجنس، بالاضافة الى مدى الكفاءة الانتاجية للأفراد، ويعتمد ذلك على المستوى والكفاءة الفنية والمهنية للعاملين.

وبالنسبة الى عمل المرأة فهو يقسم الى نوعين، هما: العمل داخل المنزل ويكون ضمن اسرتها من حيث القيام بشؤون المنزل وتربية الابناء والعناية بالزوج، ومن الجدير ذكره في هذا المجال ان عمل المرأة في هذه الحالة يتم دون اجر مادي. اما النوع الثاني فهو عمل المرأة خارج المنزل ويكون مقابل اجر مادي تتقضاه نتيجة عملها ومشاركتها في العملية الانتاجية خارج بيتها. كما تجدر الاشارة هنا الى ان معظم النساء يمارسن العملين معاً (داخل المنزل وخارجة)، وهذا هو الحال السائد لدى معظم السيدات العاملات في الوطن العربي.

البداية الحقيقية لمشاركة المرأة في سوق العمل كانت بسبب توسع القطاع العام في التعليم والصحة، مما شكّل عامل جذب للمرأة بسبب طبيعة العمل في ذاك القطاع من ناحية ساعات العمل، والتأمين الصحي، وإجازة الأمومة، والدخل والتقاعد أيضاً. وقد شكّل القطاع العام الخيار المفضل للأغلبية، لكن بشكل أكثر أهمية للإناث، لأنه أكثر "ملاءمة" من وجهة نظر المجتمع لعمل المرأة من ناحية عدم تعارضه مع دورها التقليدي في الإنجاب، ورعاية الأسرة، وخدمة الزوج.

في المقابل، لم يستطع القطاع الخاص أن يكون عامل جذب للمرأة، لا بل إن بعض خصائصه تشكل أحياناً عامل طرد للمرأة. فساعات العمل طويلة، وأحياناً العمل على فترتين، مع معدل استقرار وظيفي أضعف، ومعدل أجر أدنى من القطاع العام لغالبية المهن، إضافة

إلى أشكال التمييز والمضايقات المختلفة التي تتعرض لها المرأة، خاصة إذا علمنا أن أكثر من ٩٥ % من العمالة في القطاع الخاص هي في منشآت صغيرة ومتوسطة، حيث تسود بيئة ذكورية غير رحبة للمرأة. والقطاع الخاص بشكل عام أكثر تمييزاً ضد المرأة المتزوجة. وقد لا يعرف كثيرون أنه حتى أواسط التسعينيات من القرن الماضي، كان القانون يسمح لصاحب العمل بإنهاء عمل المرأة إذا تزوجت. وقد تغير القانون ولم تتغير الثقافة الذكورية، إذ ما يزال هناك من يرفض تشغيل المرأة، ولاسيما المتزوجة أو التي على وشك الزواج. وحتى عندما تعمل المرأة، فإنها تتعرض للاستغلال اقتصادياً في بعض الحالات.

وتشير البيانات إلى أن معدل البطالة لدى الشباب في البلاد العربي هو الأعلى في العالم حيث يصل إلى ما نسبته ٢٣,٣% مقارنة مع المعدل العالمي البالغ ١٣,٩% أي أن البطالة بين الشباب العربي تصل إلى حوالي ١٧٠% من المعدل العالمي لبطالة الشباب.

وان ما يزيد من احتمالات بقاء هذه النسبة مرتفعه وما يعمق تسارعها وتداعياتها هو التهميش المجتمعي لدور المرأة في الحياة الاقتصادية إلى جانب تراجع الفرص المتاحة أمام الشباب ومن كلا الجنسين.

ويحقق الإنسان أهدافه في الحياة، ويؤدي دوره في مجتمعه من خلال العمل المنتج، وقد أمر الله بالعمل، بقوله سبحانه وتعالى: { فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَاَنْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ }، وقدوتنا في ذلك سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم الذي رعى الغنم، واشتغل بالتجارة، وهو القائل ( ما أكل أحد طعاماً قط، خيراً من أن يأكل من عمل يده).

الا انه وللأسف، يشيع في معظم مجتمعاتنا العربية في ايامنا هذه عدم تقبل الشباب من كلا الجنسين وخاصة المرأة العربية للمهن اليدوية او الحرفية او المهن ذات الطابع التجاري، والتي في الواقع وفي كثير من الاحيان تدر دخلا جيدا يتجاوز دخل الوظيفة المكتبية او دخل الوظيفة الحكومية. مما يعكس قصور نظام التعليم العام في غرس ثقافة العمل في أذهان الناشئة وترسيخ ثقافة العمل وخلق عقلية علمية وعملية تتجه نحو العمل

والابتكار والمبادرة، واعتباره وسيلة فاعلة للنهوض بمجتمعاتنا العربية. مع الإشارة الى وجود العديد من المعوقات الاجتماعية والثقافية والعادات والتقاليد ( كثافة العيب) والتي تنظر الى بعض الاعمال بنظرة غير مقبولة كميدان عمل للمرأة العربية مهما كان هذا العمل شريفاً ومفيداً ومنتجاً.

## ٢- عمل المرأة ما بين ثقافة العيب وظروف العمل:

يبدو جلياً أن النمو الاقتصادي وايجابيات الأرقام المتحققة خلال السنوات الماضية ولدت كثير من فرص العمل ما زال الشباب ومن كلا الجنسين لا يرغبون بمزاومتها خصوصاً في قطاعي العقار وصناعة الألبسة والمهنة اليدوية. وقد نجد سبباً للابتعاد عن المهن القاسية التي تتطلب مجهود جسماني كبير خصوصاً تلك التي يوفرها قطاع الإنشاءات، لكن يبقى هناك العديد من المهن السهلة التي يبتعد عنها الشباب العرب ومنها العمل في الزراعة وفي المناطق الصناعية والحرفية.

يمكن أن تكون ثقافة العيب والعادات والتقاليد والقيم احد اسباب عزوف المرأة والشباب العربي بشكل عام عن هذه المهن لكنها ليست السبب الوحيد، فهناك عوامل أخرى تتدخل في قبول هذه الوظائف أو رفضها تتعلق بغياب عناصر الأمان والاستقرار الوظيفي عن هذا النوع من الأعمال مثل غياب التأمين الصحي والضمان الاجتماعي والتأمين ضد مخاطر العمل واجازة الأمومة وغيرها. صحيح أن ثقافة العيب ترسخت في المجتمع العربي، لكن التخلص منها ممكن من خلال توفير وظائف بظروف عمل جيدة ومناسبة تضمن الأمان والاستقرار وتوفر حياة كريمة للأسرة وبمداخل جيدة تكون أقوى من قرار رفض الوظيفة لأسباب ثقافية.

**الانتقال من التخطيط إلى التنفيذ في هذا المجال يلزمه العمل كخطوة أولى على حصر جميع المهن غير المرغوب فيها خصوصاً تلك التي توفر الآلاف من فرص العمل،**

والسعي لتحسين ظروف العمل والعاملين فيها كخطوة ثانية، لنجابه بذلك وبقوة ثقافة العيب وننتصر عليها. هذا مع ضرورة التشبيك ما بين الباحثين والباحثات عن الوظيفة بعد تدريبهم وتأهيلهم وبين اصحاب العمل الذين لا يجدون ايدي عاملة راغبة بالعمل لديهم الا من خلال العمالة الوافدة، والتي في كثير من الاحيان لا تعمل لدى صاحب المنشأة لسنوات عديده (محدودية تراكم رأس المال البشري). حيث انه وبعد ان يتم التدريب والتأهيل على العمل خاصة في بعض القطاعات الصناعية التي تحتاج الى قدر من المعرفة والدراية بالماكينات وخطوط الانتاج يعود العامل الوافد الى وطنه، مما يعيق بناء ايدي عاملة مدربة ومؤهلة قادرة على العمل لسنوات طويلة.

لذلك يحدونا الأمل بإعادة ثقافة حب العمل وإتقانه للجميع، حتى تصبح قناعة راسخة في أجيالنا الصاعدة، الذين يمثلون مستقبل الوطن، وذلك بالتعاون ما بين جميع مؤسسات المجتمع، فالمنزل مسؤول عن بث الثقافة عن طريق القدوة قولاً وعملاً، من خلال حث الوالدين لابنائهم ومن كلا الجنسين على حد سواء على تقبل وحسن أداء أي عمل. إضافة الى ما يلقى من دروس ومحاضرات وكلمات عبر وسائل الاعلام والاتصال، ناهيك عن دور المدرسة ونظام التعليم وذلك بربط التعليم بالممارسة الواقعية بشرط إن يتم ذلك بادخال مفهوم العمل الحر والمبادرة والريادة في المناهج الدراسية منذ الصفوف الأولى.

### ٣- المرأة وسوق العمل :

تظهر البيانات الصادرة عن البنك الدولي بان معدل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل هي الأدنى في العالم. ويعكس تدني مشاركة المرأة في سوق العمل وتباينها بين دولة واخرى، تشابك الجوانب التشريعية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية، حيث تواجه النساء في المنطقة العربية مجموعة من الضغوط تحدد اين ومتى يمكنهن العمل، ويتسبب هذا في ضيق المجال المتاح من الوظائف، كما يعتبر الكثير من اصحاب الشركات في الدول العربية النساء أقل

انتاجية من الرجال وأن توظيفهن أكثر كلفة، وهذه المفاهيم والقيود تؤدي الى تقليص الفرص المتاحة امامهن للتحرك واختيار مناصب عملهن، بل تجعلهن اقل جاذبية لارباب العمل.

وقد اظهرت الدراسات في عدد من الدول ان عددا من النساء لا يرغبن في الدخول الى سوق العمل اصلا، في حين ان عددا اخر يجد صعوبة في العثور على العمل. أما النساء اللاتي يدخلن السوق فان الاغلبية منهن يفضلن القطاع العام مع انحسار الوظائف في قطاعات معينة مثل التعليم والصحة.

حيث تتركز دراسة الإناث في الجامعات في التخصصات النظرية التي تنحصر فرصها في القطاع العام.

ويعتبر الاختلاط بين الرجال والنساء في مكان العمل من العراقيل الرئيسية التي تواجه دخول المرأة في سوق العمل. ولمواجهة ذلك يمكن تخصيص قطاعات تعمل فيها النساء فقط، مثل محلات بيع الملابس للنساء او إنشاء مصانع او ورشات يحظر على الرجال العمل فيها.

أن الجهود والبرامج التي بذلت خلال الفترة الماضية لرفع مساهمة المرأة واشراكها في سوق العمل، لم تكن إلا وسيلة ساهمت في خطاب تضامني مع المرأة للحصول على حقوقها الاقتصادية، ولم تساهم في زيادة مشاركتها الاقتصادية وبالتالي زيادة مساهمتها في قطاعات التنمية بمختلف ابعادها.

وتشير كذلك العديد من التقارير العمالية والحقوقية أن النساء العاملات في القطاع الخاص يتعرضن للعديد من الانتهاكات وتجاوزات مخالفة لنصوص قانون العمل، فأعداد كبيرة منهن يعملن لساعات أكثر من ٨ ساعات يوميا، ومحرومات من أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، كذلك هنالك أعداد كبيرة منهن يحصلن على اجور نقل كثيرا عن الحد الأدنى للأجور ولا يتمتعن بالاستقرار الوظيفي وغيرها من شروط العمل اللائق.

ومن هنا نرى أن عدم حدوث تقدم ملموس في دور المرأة اقتصادياً وبالتالي زيادة مشاركتها في جهود التنمية، يعود بشكل أساسي الى ظروف العمل الطاردة (غير الصديقة) التي يعاني منها سوق العمل في الوطن العربي ويعاني منها كل من الرجال والنساء، مع الأخذ بعين الاعتبار أن النساء يتعرضن لانتهاكات في حقوقهن الأساسية أكثر من الرجال.

**وفيما يلي بعض المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل وتحد من**

**مشاركتها به:**

١- مخرجات التعليم المدرسي والجامعي لا تتقابل مع متطلبات سوق العمل. حيث تتركز دراسة الإناث في الجامعات في التخصصات النظرية التي تنحصر فرصها في القطاع العام.

٢- النظام التعليمي الجامعي والمدرسي لا يزود الخريجات والخريجين بالمهارات والأدوات اللازمة التي تؤهلهم للحصول على وظيفة، فالتغيرات التي حصلت في سياسات السوق لم تنعكس على النظام التعليمي لجهة تطويره ورفده بأدوات ومعارف جديدة.

٣- عادات المجتمع وتقاليد وقيمة وخاصة من حيث النظرة الى عمل المرأة.

٤- التشريعات والانظمة القائمة في مجال التشغيل وتحكم سوق العمل.

٥- بعض مؤسسات القطاع الخاص لا تراعي الظروف العائلية والمسؤوليات الاجتماعية للمرأة العاملة، عبر اتباع سياسة عمل مرنة، رغم أن المعايير الدولية واتفاقيات العمل تلزم الدول مراعاة الظروف العائلية والمسؤوليات الاجتماعية للعامل ذكراً كان أو انثى.

- ٦- التمييز وعدم تساوي الأجر بين الذكور والإناث. ويظهر ذلك جلياً في القطاع الخاص. حيث تعاني المرأة العربية من تباين واضح في الأجر وتجنبي ما يعادل ٨٨% فقط من دخل الرجل بشكل عام.
- ٧- عدم وجود حضانات نموذجية بأسعار مناسبة، يمكن للمرأة العاملة ان تضع اطفالها بها خلال ساعات العمل.
- ٨- عدم توفر مواصلات سهلة وآمنة، تمكن الاناث من الانتقال بها وبأسعار مناسبة.
- ٩- التعرض في بعض الأحيان لأشكال مختلفة من التحرش.
- ١٠- صعوبة الالتحاق بدورات تدريبية داخلية وخارجية، مما يؤثر على الارتقاء الوظيفي للمرأة ووصولها إلى الأماكن المتقدمة في عملها، وعدم قبول المرأة الخروج إلى الميدان في بعض الأعمال.
- ١١- خروج المرأة مبكراً من سوق العمل جراء الزواج.

#### ٤- معدلات البطالة في الوطن العربي:

اظهر مسح للعمالة والبطالة في الاردن، بلوغ معدل البطالة خلال الربع الاول من عام ٢٠١٥ ما نسبته ١٢,٦%، حيث كان المعدل بين الذكور ١١% مقابل ٢٢,١% بين الاناث. مما يؤكد على ان معدل البطالة بين الاناث حوالي ضعف معدل البطالة بين الذكور. ولا يختلف هذا الحال كثيراً عن باقي الدول العربية. وكما يظهر من خلال الجدول التالي:

معدلات البطالة في بعض الدول العربية حسب الجنس (%)

الدولة	اناث	ذكور
مصر	٢٩,٣	٧,٤
لبنان	١١,٠	٥,١
سوريا	٢٨,٤	٧,٧
الامارات	٨,٨	٢,٨
السعودية	٢١,١	٢,٩
قطر	٣,٤	٠,٢
البحرين	١٧,٧	٤,٩
اليمن	٣٨,٨	٩,٩
عمان	١٥,٣	٦,٧

وعند التطرق الى المهن التي يعمل بها المشتغلون يظهر في الاردن على سبيل المثال ان نسبة الذكور العاملين في المهن الحرفية واليدوية لم تتجاوز ١٧% من اجمالي العاملين وان ما نسبته ١٦% فقط منهم يعملون في قطاع التجارة، في حين تتجاوز نسبة العاملين الذكور على سبيل المثال في قطاع الادارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي ما نسبته ٣٠%. وفي المقابل يعمل ما يزيد عن ٤١% من الاناث المشتغلات في قطاع التعليم، مع العلم ان نسبة العاملات في قطاع الصحة كمرضات على سبيل المثال بلغ ١٤%. وهذا قد يعطي انطباعاً بوجود

عزوف من قبل الشباب او عدم رغبة من كلا الجنسين في المهن والاعمال اليدوية او الحرفية وتفضيلهم لبعض الوظائف المكتبية في القطاعين الخاص والعام.

وقد يظهر ذلك جليا اذا ما علمنا ان ما يزيد عن ٨٥% من الذكور المشتغلين هم مستخدمين بأجر (موظفين)، وتقفز هذه النسبة لتصل الى ما يزيد عن ٩٧% عند التطرق الى المشتغلات من الاناث بأجر (موظفات)، وهذا يعني ان حوالي ٣% فقط من النساء العاملات لديهم مشاريع خاصة بهم يمتلكونها ويديرون اعمالها.

وهذا يظهر ضعف توجه الشباب ومن كلا الجنسين نحو انشاء اعمال تجارية او انتاجية او حرفية خاصة بهم مثل بعض المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (MSMEs) مع العلم ان مثل هذه المشاريع لا تتطلب مجهودات كبيرة في توفير البنية التحتية. إذ إن متطلبات إستمرار ونمو هذه المنشآت متدنية مقارنة مع المنشآت الكبيرة، كما انها لا تتطلب رؤوس اموال كبيرة ولا تقنيات او فنيات ضخمة، بل تعتبر مشاريع مكثفة للأيدي العاملة وللعنصر البشري ولها القدرة على اخراج الكثير من الشباب مما يسمى البطالة وتحسين مستوى معيشتهم.

ناهيك عن ان مثل هذه المشاريع تتمتع بقدرة كبيرة على استحداث فرص عمل. وهذا ما يدعوا الى تفعيل وتعزيز ما يسمى بالمشاركة ما بين القطاع العام والخاص، وذلك باتاحة مساحة اوسع للقطاع الخاص ليقوم بدوره المنشود في دفع عجلة النمو الاقتصادي من خلال فتح استثمارات جديدة او التوسع في الاستثمارات القائمة، وهذا لن يحدث اذا لم تقدم الحكومات كافة التسهيلات والحوافز المالية من خلال توفير تسهيلات ائتمانية (قروض وسلف) بشروط ميسرة من حيث تقليل وتبسيط الضمانات المطلوبة وان تقدم هذه القروض باسعار فائدة مناسبة وبفترات سداد وسماح اطول.

بالاضافة الى توفير الاطار القانوني والتشريعي الناظم والمحفز لاقامة مثل هذه المشاريع مثل تقديم الاعفاءات الضريبية والمنح والمساعدات المالية المقرونة بالمساعدات الفنية والتقنية،

الى جانب توفير البنية التحتية المناسبة خاصة في المحافظات والمناطق النائية والبعيدة والتي يوجد فيها بطبيعة الحال اعلى مستويات للفقر والبطالة (جيوب الفقر). هذا مع ضرورة متابعة هذه المشاريع خلال مراحل الانشاء والانتاج للتأكد من تجاوزها كافة المعوقات التي تواجهها، ومن ثم مساعدتها في تسويق انتاجها داخلياً وخارجياً.

فإذا ما علمنا ان ما نسبته ٩٨% من المشاريع الاقتصادية العاملة في الوطن العربي تعتبر مشاريع صغيرة او متوسطة (**SMES**) وانها تسهم بما يزيد عن ٤٠% من الناتج المحلي الاجمالي، وانها تستحوذ على حوالي ٧٠% من فرص العمل المستحدثة سنوياً، فانه لابد من ايلاء هذه المشاريع المزيد من الاهتمام وتقديم كافة الحوافز والامتيازات لها، اخذين بعين الاعتبار ان الكثير من هذه المشروعات تحمل خاصية الريادة والمبادرة والابتكار، وتمتاز هذه المشروعات بقدرة عالية على جذب المدخرات وتحويلها الى استثمارات ضمن بيئة عمل ملائمة، حيث يعمل صاحب المشروع والعاملين جنباً إلى جنب لمصلحتهم المشتركة. ناهيك عن كونها تعتبر حقل ملائم للتدريب وبناء الخبرات خصوصاً للشباب في مراحل بناء خبراتهم العملية وانخراطهم في سوق العمل.

إن ما وصلت إليه الدول المتقدمة من نمو وازدهار اقتصادي تجني ثماره شعوبها حالياً، لم يكن ليتحقق بدون توجه هذه الدول وبشكل حثيث نحو اتباع كل ما هو من شأنه تنمية ثقافة العمل الحر وتعزيز روح المبادرة والابتكار لدى شبابها كإدخال مفهوم التشغيل الذاتي في المناهج التعليمية ومنذ المراحل الدراسية المبكرة.

وذلك جنباً الى جنب مع ادراكهم وايمانهم الكامل بأن المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتي تمثل عصب الاقتصاد كانت وما زالت أداة تنموية فاعلة تساهم بشكل كبير في تطوير افراد المجتمع نحو الاعتماد على النفس واعلاء قيمة الذات، اضافة الى قدرة هذا المشاريع على خلق الملايين من فرص العمل الجديده، خاصة اذا ما علمنا ان تكلفة توفير فرصة عمل جديده في المنشآت الصغيرة والمتوسطة تعد اقل بكثير بالمقارنه مع مثيلاتها من المنشآت كبيرة الحجم أو

في الحكومة. وذلك اذا ما توفرت لها شروط وعوامل تساعد على الاستمرار والنمو وزيادة حجمها. وهذا يتطلب من صانعي القرار في الحكومات والقطاع الخاص في الدول العربية للعمل معاً وبشكل متوافق على توفير المتطلبات اللازمة لتمكين هذه المنشآت من القيام بدورها الاقتصادي والاجتماعي، والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- توفير بيئة أعمال ملائمة تعالج وتحد من المعوقات التي تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- توفير الخدمات التمويلية وتنويعها وبما يمكن هذه المنشآت من الاستمرار.
- تقديم الخدمات الإستشارية اللازمة وبما يمكنها من النمو والتطور.
- الزام الشركات الحاصلة على عطاءات حكومية بتنفيذ ما لا يقل عن ٣٠% من هذا العطاء من خلال المنشآت الصغيرة والمتوسطة (**Subcontracting**).
- وتبني عوائق إدارية على السلع المستوردة ولتي لها شبيهه محلي مصنع في منشآت صغيرة ومتوسطة.
- مع ضرورة تطوير صندوق تأمين للمنشآت الصناعية الصغيرة والمتوسطة ضد مخاطر الافلاس أو تعثر الديون.

#### ٥- مساهمة المرأة في سوق العمل :

وأما بما يتعلق بقوة العمل فقد بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح (قوة العمل منسوبة إلى السكان ١٥ سنة فأكثر) ٣٦% للمملكة الاردنية الهاشمية، في حين جاءت مشاركة الرجال (كنسبة مئوية من اجمالي السكان من الرجال في الفئة العمرية ١٥-٦٤ سنة) حوالي ٦٠% مقابل ١٢,٥% فقط للإناث. وهذا يظهر ضعف ومحدودية مشاركة النساء في سوق العمل، وان مشاركة الرجال تمثل حوالي خمس اضعاف مشاركة المرأة في سوق العمل. وهذا الوضع ايضاً لا يختلف كثيراً عن باقي الدول العربية وكما هو ظاهر في الجدول التالي:

نسبة المشاركة في القوى العاملة من كلا الجنسين (%)

الدولة	اناث	ذكور
مصر	٢٦	٧٩
لبنان	٢٦	٧٦
سوريا	١٤	٧٦
الامارات	٤٧	٩٢
السعودية	٢١	٨٠
قطر	٥٢	٩٦
البحرين	٤١	٨٨
اليمن	٢٦	٧٤
عمان	٣١	٨٥
الكويت	٤٥	٨٥
دول الدخل المنخفض	٧٢	٨٣
دول الدخل المتوسط	٥٧	٧٧
دول الدخل المرتفع	٥٣	٦٩
في العالم	٥٠	٧٧
الاتحاد الاوروبي	٥٠	٦٤
<u>الشرق الاوسط وشمال افريقيا</u>	<u>٢٠</u>	<u>٧٣</u>

يلاحظ من الجدول السابق بان نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل تتخفف كلما ارتفع الدخل في الدولة التي تعيش بها، مما يعني عدم اضطرارها للخروج للعمل لاسباب اقتصادية. الا ان الدول التي تتمتع بدرجة عالية من الثقافة واندماج المرأة في المجتمع بحرية دون ادنا درجات المخاطرة، فأن مشاركة المرأة في سوق العمل فيها ترتفع.

## ٦- مشاركة المرأة في سوق العمل - تقرير التنافسية العالمي :

يصدر تقرير التنافسية العالمي بشكل سنوي عن المنتدى الاقتصادي العالمي، ويعنى بدراسة تنافسية اقتصاديات الدول المشاركة ومقارنتها وفقا للمؤشرات والعوامل المحددة لتنافسية الاقتصاد وبيئة الأعمال للدول المشاركة، من خلال اعتمادة وبشكل رئيسي على مسوحات يتم توزيعها تعنى بانطباعات اصحاب الأعمال حول العوامل المؤثرة ببيئة الاعمال. وفيما يلي جدول يظهر مؤشر مشاركة الاناث في القوى العاملة في بعض الدول العربية حسب تقرير التنافسية العالمي، من اصل (١٤٤) دولة و(١٤٢) دولة.

الدولة	تقرير (٢٠١٤-٢٠١٥)	تقرير (٢٠١٥-٢٠١٦)
الاردن	١٤٢	١٣٨
مصر	١٣٩	١٣٥
قطر	١٢٢	١٢٢
الامارات	١٢٦	١٢٥
السعودية	١٤١	١٣٧
الكويت	١٢٤	١٢٣
البحرين	١٢٩	١٢٧
عمان	١٣٥	١٣١
المغرب	١٣٧	١٣٣
الجزائر	١٤٤	١٤٠
تونس	١٣٤	١٣٠
لبنان	١٣٦	١٣٤

ويظهر من الجدول السابق ضعف مؤشر مشاركة الاناث في القوى العاملة في الدول

العربية، وذلك عند مقارنة هذا المؤشر مع بعض الدول الاسيوية والعالمية، وكما يلي:

مؤشر مشاركة الاناث في القوى العاملة في بعض الدول الاسيوية والعالمية حسب تقرير

التنافسية العالمي، من اصل (١٤٤) دولة و(١٤٢) دولة.

الدولة	تقرير (٢٠١٤-٢٠١٥)	تقرير (٢٠١٥-٢٠١٦)
تركيا	١٣٠	١٢٨
هونغ كونغ	٨٣	٨٥
سنغافورة	٧٦	٧٥
الصين	٦٠	٦٠
اندونيسيا	١١٢	١١٢
اليابان	٨٨	٨٣
كوريا الجنوبية	٩١	٩١
امريكا	٧٩	٥٢
المانيا	٤٥	٤٣
هولندا	٣٧	٣٧
فنلندا	١٢	١٣
السويد	١٤	١٤
بريطانيا	٥١	٥١
سويسرا	٤٣	٣٨
اوغندا	٩	٩
لاوس	٥	٦
ليتوانيا	١٣	١٥
مدغشقر	٨	٨
مالاوي	١	١

## ٧- أهمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة في تنمية ثقافة العمل وروح المبادرة :

وفي هذا المجال لا بد ان يكون للمشاريع الصغيرة والمتوسطة والتي ينشئ جزء كبير منها على افكار ابداعية وريادية دور في معالجة هذه الظاهرة الاقتصادية الخطيرة خصوصاً في ظل تراجع الحكومه عن اداء دورها في توفير فرص عمل تلبي رغبات واحتياجات الداخلين الى سوق العمل ومن كلا الجنسين وخاصة الاناث. وتتبع أهمية المنشآت الصغيرة بالنسبة لأصحابها بما تقدمه لهم من فوائد ومنافع عدة، ومن أهمها ما يلي:

- تساعد على تطوير أفراد المجتمع باعتبارها حقل ملائم للتدريب وبناء الخبرات خصوصاً بين الشباب في مراحل بناء خبراتهم العملية، والانتقال بهم إلى درجة الاعتماد على الذات بدلا من الاعتماد على الآخرين. حيث تساعد هذه المنشآت في ظهور التشغيل الذاتي **Self Employed** وتناميه، وتطور إبداعات الفرد بعيدا عن التزامه بأنظمة وتعليمات مقيدة.
- تحد من إمكانية اعتماد الموظف على أجر او راتب ثابت، وبالتالي تساهم في تطور مفهوم الريادة في المجتمع وترسيخ قيم الريادة والعمل الحر لدى الافراد، وإبعادهم عن الاتكال والركون الى الوظيفة.
- استثمار المهارات الإبداعية الكامنة لدى الريادي باعتبارها حقل مميز للريادة والمبادرة والابتكار، حيث يتمكن عن طريق إستغلال البيئة المناسبة للعمل من تحقيق إبداعاته.
- تدني تكلفتها ومرونتها وقدرتها على التكيف، كل ذلك يدفع الشباب الى الاستثمار في المهارات التي يمتلكونها.
- تحقيق دخل مستمر، مما يمكن الشباب من توفير متطلبات الحياة المختلفة والعيش الكريم لهم ولعائلاتهم، والارتقاء بمستويات المعيشة على كافة الصعد الصحية والتعليمية والمالية (مصدر للأمن الاقتصادي للأسرة، والنمو الاقتصادي للمجتمع).

- تحسين المستوى الاجتماعي والاندماج مع المجتمع. حيث أن الشخص المنتج والنشط اقتصادياً يرتقي بمستواه الاجتماعي، وتكون لديه القدرة والثقة بالنفس على التعامل والتعاون بقوة مع مجتمعه والاندماج فيه.

ان تنمية ثقافة العمل وتشجيع الشباب نحو انشاء مشاريعهم الخاصة يتطلب مبادرات حكومية جادة نحو ازالة المعوقات التي تواجه الرياديين في هذه المنشآت وتحول دون قيامها واستمرارها مما يجعل منها بالنهاية ميادين مناسبة لتمكين الشباب والرياديين.

## ٨- اجراءات مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر والمبادرة لدى المرأة العربية كصاحبة عمل

⋮

- ❖ تشجيع عمل المرأة لحسابها الخاص، وتوفير التسهيلات لحصولها على القروض وتوسيع فرص الإقراض المتاحة لها، واتخاذ الإجراءات لتقليل مخاطر الاستثمار والانتاج للمشاريع التي تنفذها.
- ❖ توفير الخدمات المساندة للمرأة العاملة، وبخاصة تشجيع إنشاء الحضانات ورياض الأطفال وتطويرها، وتحسين الإشراف عليها، لدعم إقبال المرأة على سوق العمل واستمرارها فيه.
- ❖ ضمان حقوق النساء في الأعمال الموسمية وغير المتفرغة وفي القطاع غير المنظم الذي يشكل بآباً واسعاً لتشغيل عدد كبير من النساء الفقيرات.
- ❖ توفير الأسواق الموازية التي يمكن للنساء تسويق منتجاتهن فيها.
- ❖ توفير المقومات لدعم دور المرأة الريفية في الإنتاج الزراعي والثروة الحيوانية، وزيادة مشاركتها في تلبية متطلبات الحياة اليومية لأسرتها، وتوجيه جهود الجمعيات المحلية لتعزيز هذا الاتجاه، وتوفير الدعم المؤسسي لها في النواحي المالية والفنية والادارية.
- ❖ وضع برامج خاصة لإعادة تدريب وتأهيل الشابات الباحثات عن العمل لتلبية احتياجات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة.

❖ إيلاء الأهمية اللازمة لدعم مشاركة النساء في التخطيط لبرامج الأمن الغذائي وتنفيذها، وإعداد خطط عمل واضحة لهذه الغاية، ضمن سياسة غذائية وطنية لزيادة الاعتماد على الذات في إنتاج الغذاء.

❖ اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان السلامة والصحة المهنية للنساء العاملات، وتوفير ظروف العمل الملائمة لتحقيق ذلك.

❖ الاهتمام بأحوال الأسر التي ترأسها امرأة ودراسة قضاياها، بهدف وضع السياسات والبرامج التي تعالج مشاكلها، والعمل على تزويد تلك الأسر بالدعم الاجتماعي الكافي لتمكينهن من تحقيق الاستقلال الاقتصادي والمحافظة عليه، وإزالة المعوقات التي تحول دون حصول النساء المسؤولات عن الأسر على الائتمانات والقروض والموارد، وذلك بهدف النهوض بوضعهن الاجتماعي والاقتصادي.

❖ توفير الخدمات الخاصة للنساء ذوات الاحتياجات الخاصة، وتوفير التأهيل الاجتماعي والمهني لهن، بهدف تسهيل مشاركتهن في النشاطات الحياتية واندماجهن في المجتمع وسوق العمل.

❖ التوسع في توفير خدمات التعليم والتدريب المهني للإناث، وبخاصة في الحقول التي تمارس العمل فيها، كالزراعة وكثير من المجالات الصناعية، بالإضافة إلى قطاع الخدمات.

❖ تطوير خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والمهني، في المؤسسات التعليمية والإعلامية، لتشجيع الفتيات على اختيار المسارات التعليمية الأكاديمية والمهنية التي تتوافق مع قدرات الأفراد من ناحية ومتطلبات مجالات العمل من ناحية أخرى.

❖ السعي لتعديل القوانين والتشريعات التي تمس مصالح المرأة وحقوقها، لإزالة مظاهر التمييز ضدها، وتعزيز دورها في المجتمع، وتحسين مكانتها فيه، ويشمل ذلك قوانين الجنسية والأحوال المدنية والتقاعد والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والعمل والنقابات المهنية.

❖ استخدام وسائل الإعلام والاتصال الجماهيري لتوعية المجتمع بشكل عام، والمرأة بشكل خاص، بالقضايا الشرعية والقانونية التي تهم المرأة، وبالإجراءات اللازمة لممارسة حقوقها في المجالات المختلفة، ويشمل ذلك عقد الورشات والندوات وإعداد النشرات والمطبوعات.

❖ التوسع في التسهيلات والخدمات الموجهة لتزويد المرأة بالمساعدة في مجالات العمل والاستثمار والاستشارات القانونية.

❖ مشاركة المرأة في رسم السياسات الحكومية وتنفيذها وعلى جميع المستويات، والمساواة في التعيين والترقية للمراكز القيادية.

❖ القيام بحملات إعلامية لزيادة التقبل الاجتماعي لعمل المرأة، وبخاصة في القطاعات غير التقليدية، وتوفير التدريب اللازم لذلك.

❖ توعية أصحاب العمل والمديرين ورؤساء الوحدات الإدارية بالحاجة لإلغاء مظاهر التمييز ضد النساء في التوظيف والتدريب والترقي الوظيفي، وتشجيع الحراك المهني للنساء، وبخاصة في المستويات المهنية الدنيا والمتوسطة، حيث تعمل غالبية القوى العاملة النسائية.

❖ تعزيز مشاركة المرأة في النقابات المهنية والعمالية على كافة المستويات، وتشجيع المنتديات والمطبوعات النسائية.

❖ عقد اتفاقيات عمل دولية بين دول الجوار لتشغيل الشباب وخاصة الإناث منهم لاستثمار مواردنا البشرية.

❖ حصر جميع المهن غير المرغوب فيها خصوصا تلك التي توفر الآلاف من فرص العمل والسعي لتحسين ظروف العمل والعاملين فيها لتصبح أكثر جاذبية لعمل المرأة.

❖ تنمية وتعزيز ثقافة العمل الحر وبيان دورها في خلق فرص عمل للشباب وخاصة عن طريق تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وايجاد مصادر التمويل اللازمة لها.

❖ تنفيذ زيارات وعقد لقاءات توعوية للاهالي وابنائهم وبناتهم في مناطق جيوب الفقر لتوعيتهم باهمية العمل المهني واليدوي والحرفي، وتغيير نظرتهم الدونية عن هذا النوع من الاعمال.

❖ تدريب وتأهيل الشابات والشباب العربي على المهارات الحياتية اليومية من جهة والفنية والتقنية من جهة اخرى، هذا الى جانب تقديم دورات تهدف إلى تعزيز أنماط الحياة الصحيحة وفرص العمل والمشاركة المجتمعية للشباب والشابات.

❖ تقديم تمويل ميسر للشباب ومن كلا الجنسين بعد تخرجهم للبدء بمشاريع صغيرة تمكنهم من العمل، وذلك بعد زرع ثقافة العمل الحر وروح المبادرة لديهم.

❖ تبني إستراتيجية عمل وطنية تتولى وزارات العمل في الدول العربية قيادتها، على ان تشمل إستراتيجية الاصلاح هذه على: ربط التعليم بالتدريب والتشغيل، مع رفع الاداء والكفاءة والجودة، وتضمينها برامج لرفع القدرات المؤسسية من خلال الدعم الفني والتقني لضمان استمرارية عمل المشاريع الخاصة والتأكد من تخطي الصعاب.

❖ إطلاق نظام الكتروني وطني للتشغيل يعمل على ربط جميع مديريات التشغيل والعمل بهذا النظام والذي يحتوي على قاعدة بيانات ضخمة وذلك للمواءمة بين الباحثين عن عمل وفرص العمل المتاحة. على ان يتم التنسيق بخصوص هذا النظام مع دول الجوار

ومختلف الدول العربية لتكون المعلومات المتوفرة به متاحه لهم للمساعدة في انتقال الايدي العاملة وتسهيل عملية الاحلال.

❖ التوسع في تعميم خدمات التربية المهنية وتسهيلاتهما، كعنصر من عناصر التعليم العام في مرحلة التعليم الأساسي، للذكور والإناث على حد سواء لتشمل المهارات والمعلومات والاتجاهات المهنية في قطاعات العمل المختلفة الصناعية والزراعية والخدمية.

❖ الحد من ظاهرة التسرب من المدارس بين الإناث، وبخاصة في مرحلة التعليم الأساسي في المناطق والتجمعات السكانية بشكل عام، وفي الأرياف والأحياء الفقيرة بشكل خاص.

❖ تقديم خدمات الارشاد والتوجيه المهني للباحثين والباحثات عن عمل من جهة و مساعدة أصحاب العمل بتأمين إحتياجاتهم من العماله من الشباب والشابات من جهة أخرى.

❖ تعيين مستشارين عماليين في السفارات العربية في الدول التي لها تمثيل بها، وذلك لمتابعة أوضاع أسواق العمل هناك وإمكانية الاستفادة من فرص العمل المتاحة بتلك الدول ومتابعة القضايا العمالية للجالية العامله هناك.

❖ إنشاء فروع إنتاجية للشركات تعمل بها الاناث ويحظر على الرجال دخولها وبخاصة في المناطق البعيده والفقيرة والنائية والتي لا تتوفر فيه فرص عمل للسيدات.

## المراجع:

- ✓ دائرة الاحصاءات العامة الاردنية [www.dos.gov.jo](http://www.dos.gov.jo)
- ✓ وزارة العمل الاردنية [www.mol.gov.jo](http://www.mol.gov.jo)
- ✓ غرفة صناعة الاردن [www.jci.org.jo](http://www.jci.org.jo)
- ✓ منظمة العمل العربية [www.alolabor.org](http://www.alolabor.org)
- ✓ وزارة التخطيط والتعاون الدولي [www.mop.gov.jo](http://www.mop.gov.jo)
- ✓ البنك الدولي [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)
- ✓ دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة وبخاصة بين الشباب في الوطن العربي. اعداد الدكتور ماهر المحروق.
- ✓ المنظمة الدولية للشباب.