

لقد زادت فرص التعليم للعديد من الفتيات الشابات، مع أن معدلات التسرب لا تزال تميل نحو ارتفاع أكثر للفتاة من الفتى، وبات تعليم الفتاة الرسمي غالباً في مجالات أقل تقدماً في سوق العمل، وتبقى خياراتها الوظيفية محدودة بسبب قلة التوجيه المهني، مقارنة بتدريس الفتيان الذين قد يكونون أكثر توجيهاً نحو العمالة، وتستمر مؤسسات عدة للتدريب المهني والفني بتقديم مهارات مقولية " أنثوية " وغالباً ما تكون المرأة محرومة، أقل حظاً من حيث فرص التدريب وإعادة التدريب على مستوى المنشأة، وهذا أساساً لأنها تفتقد إلى الأقدمية، أو المؤهلات بالمقارنة مع الرجل وهي في عمالة غير نظامية، أو أن أصحاب العمل يدركون العوائد من الاستثمار في تدريب المرأة كأدنى مما هي عليه بالنسبة إلى الرجل، ويؤثر هذا على فرصها لرفع مستوى مهاراتها وتويعها أو مرونتها، فضلاً عن قدرتها على التكيف والتكنولوجيا وعمليات الإنتاج المتغيرة، وتبقى أمية الإناث الكبار حاجزاً خطيراً في وجه العمالة المنتجة في بعض الدول العربية، وأكثر من ثلثي الأميين الكبار في العالم البالغ عددهم (960) مليون، هم من النساء وبقي (60) مليون من الفتيات من أصل (100) مليون طفل دون نفاذ إلى التدريب الابتدائي، وذلك أكثر من خمس سنوات بعد المؤتمر العالمي حول التعليم للجميع، وإطار العمل للاستجابة لحاجات التعليم الأساسية.

4- عدم المساواة في الوصول إلى الموارد المنتجة : إن العديد من الإجراءات والتدابير المقترحة في وثيقتي **بيجين وكوبنهاغن**، هو الحاجة لتصحيح اللامساواة في الوصول إلى الموارد المنتجة والسيطرة عليها وتستمر اللامساواة هذه بأشكال مختلفة " إن المرأة نشيطة في مجالات اقتصادية مختلفة، والتي غالباً ما توفق بينها، تتراوح بين العمل باجر، والزراعة المعيشية، وصيد الأسماك، والقطاع غير النظامي، بيد أن الحواجز القانونية والعرفية أمام امتلاك الأرض، والموارد الطبيعية، والرأس مال، والتسليف والتكنولوجيا، وغيرها من الوسائل أو الوصول إليها، فضلاً عن الفوارق في الأجور، تساهم في إعاقة التقدم الاقتصادي للمرأة " (الفقرة / 156 / من منهاج بيجين).

تتمتع المرأة مقارنة بالرجل بنفاذ أقل إلى المعلومات والتكنولوجيا، ويجب أن تدفع كلفة فعلية أكبر لها وعلاوة على ذلك غالباً ما لا تكون التكنولوجيا المتاحة متناسبة مع حاجات المرأة، وتميل أسواق العنصر والمنتجات أيضاً إلى العمل بصرامة أكثر وفعالية أقل للمرأة من الرجل، وتشد الأهداف الإستراتيجية الثلاثة الأولى في القسم (و) حول المرأة والاقتصاد من **منهاج بيجين** على الموارد وتطالب بتعزيز " حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها، بما في ذلك الوصول إلى الاستخدام وشروط عمل مناسبة، والسيطرة على الموارد الاقتصادية " مسهلة نفاذ المرأة المتكافئ إلى الموارد والعمالة والأسواق والتجارة، وموفرة " خدمات عمل، والتدريب والوصول إلى الأسواق والمعلومات والتكنولوجيا، خاصة للمرأة ذات الدخل المتدني "، وباتت الحاجة ظاهرة " لتدخلات تجهيزية " من أجل تحسين نفاذ المرأة إلى الموارد المنتجة، وهي برامج لتجهيز المرأة للعمل

بفعالية أكبر من أسواق العنصر والمنتجات، أو لتوفير معلوماتٍ أو مواردٍ مباشرةٍ لها، وقد تكون المرأة أكثر إنتاجاً، لو كان لها نفاذ أكبر للمعرفة الفنية، ولو تمّ تعليمها كيفية استخدام المدخلات المنتجة الجديدة والمتاحة وتمتعت بوسائل اكتساب التسليف للاستجابة إلى الفرص الاقتصادية، ولو سيطرت أكثر على أموالها الخاصة ومعيشتها وبقنوات تسويق، وشراء فعالة لمنتجاتها وما شابه ذلك.

5- الفصل والتركيز الوظيفيين في سوق العمل: بات الفصل في سوق العمل والتركيز فيه على أساس الجنس مجال قلق حاسم يهدف الهدف الاستراتيجي (5 و) من منهاج بيجين إلى " القضاء على الفصل الوظيفي وجميع أشكال التمييز في العمالة " حيث يعني الفصل بين الرجل والمرأة، إلى أن يكونا مستخدمين في وظائف مختلفة، فيما يشير التركيز إلى تمثيل أحد الجنسين داخل وظائف محددة وفيما شاركت المرأة بأعداد تزداد مساواة بالرجل، ويميل الفصل والتركيز الوظيفيين إلى الديمومة من جراء احتميات عرفية أو ثقافية فيما يختص بتناسب الوظيفة مع كل من الجنسين، ورغم أن هذا المبدأ المنظم يلام دور المرأة المنزلي، وعلاوة على ذلك إذا توقع أصحاب العمل أن يكون للمرأة مشاركة أدنى ومنقطعة، بالمقارنة مع الرجل بسبب مسؤولياتها المنزلية المتعارضة، فيميلون إلى الحد من نفاذ المرأة إلى سلّم وظائف خاصة فينتهي المطاف بالمرأة بالتالي في مناصب طريقها مسدود، أو مناصب ذات حركية محدودة.

6- الفوارق والتمييز في الأجر: تبقى الفوارق في الأجر إحدى أشكال اللامساواة المستمرة بين المرأة والرجل مع أن اتفاقية منظمة العمل الدولية حول المساواة في الأجر، التي صادقت عليها (124) دولة من 31 / كانون الأول / ديسمبر من عام 1995، وفيما حصل تقدّم في الإنصاف في الأجر خلال السنوات الأربعين الماضية، أو ما قارب ذلك لم يكن عالمياً أو مستداماً حتى في البلدان والمجالات، التي بذلت جهوداً علنية، ولا تزال المرأة تكسب بين (50 و 80%) من أجر الرجل في شتى أنحاء العالم وبات من الأهمية بمكان فهم مصادر عدم التكافؤ في الأجر من أجل تحقيق الهدف الاستراتيجي " لضمان حقوق المرأة والرجل في أجر متساو لعمل متساو، أو عمل ذي قيمة متساوية " (الفقرة 165 (أ) من منهاج بيجين)، حيث قد تتجم الفوارق في الأجر داخل وظيفة أو فئة من الوظائف وداخل مؤسسة، ويخضع التمييز في الأجر عادةً إلى تشريع تقليدي، حول الأجر المتساوي لعمل متساو ويجب على قوى التنافس أن تخفض هذه الفوارق في الأجر، متى سُمح لها بالعمل، وفيما الفوارق في الأجر للوظيفة نفسها صغيرة نوعاً ما، عموماً في منشأة ما فالأمر ليس سياناً عبر الشركات، مع الإشارة إلى أن المرأة تميل إلى العمل في الوظائف، التي تسيطر عليها الإناث ذات الأجر المتدني وحتى عندما تتطوي هذه الوظائف على المهارات والجهود والمسؤوليات.

7- النوعية مقابل الكمية في استخدام المرأة: هناك العديد من التدابير المقترحة في وثيقتي بيجين وكوبنهاغن التي ركزت على تحسين شروط العمل للمرأة، انطلاقاً من أن الزيادة في كمية العمالة للمرأة، لم تقابلها

تحسّات في النوعية، واستمرت حصة المرأة من القوى العاملة في الازدياد منذ اعتماد استراتيجيات نيروبي المتطلعة نحو المستقبل للنهوض بالمرأة في العام 1985، غير أن طبيعة مشاركتها قد تغيرت وأكثر ما تغيرات بدلاً من الاستخدام الدائم النظامي بدوام كامل، و يخوض المزيد من النساء عملاً مؤقتاً غير رسمي ووظائف متعددة بدوام جزئي ، والعمل في المنزل ، والعمل في القطاع غير النظامي.

8- **خطر بطالة المرأة أكثر من الرجل:** أصبح الرجال العاطلين عن العمل أكثر من النساء، بسبب أعدادهم الأكبر في القوى العاملة، غير أن معدلات بطالة المرأة تميل إلى الارتفاع أكثر من معدلات الرجل، وقد أدى الركود الاقتصادي الأخير إلى مستويات عالية غير متناسبة من البطالة في معظم بلدان العالم ومناطقه، وفي البلدان المتقدمة باتت معدلات البطالة الرسمية للمرأة للسنوات الأخيرة أكثر ارتفاعاً من معدلات الرجل، نحو ثلثي البلدان: عموماً نحو (50 إلى 100%) أكثر، وفي الاقتصاديات النامية تبين البيانات المتاحة حول البطالة العنوية معدلات للإناث أعلى بكثير من معدلات الذكور، ومن بين الظواهر التي تعوق المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية، هي ما يطلق عليه "تأنيث البطالة" ذلك أن الباحثات عن العمل (العرض) يفوق عدد الوظائف المتاحة عموماً (الطلب) أو تلك التي تتاح للنساء بسبب التمييز.

والعوامل من وراء "تأنيث البطالة" يمكن تقسيمها إلى المجموعات التالية:

- العوائق البنيوية: الركود الاقتصادي، إعادة الهيكلة، محدودية الاستثمارات، الحروب والنزاعات المحلية.
- العادات والتقاليد والنظرية التقليدية لتقسيم العمل بين الرجل والمرأة، عمل الرجل لكسب الرزق خارج المنزل وعمل المرأة لخدمة الأسرة ورعاية الأطفال داخل المنزل.
- توجيه المرأة لتخصصات معينة وهو الأمر الذي يؤدي إلى عدم اقتحام المرأة العربية لميادين عمل جديدة، وتأتي هذه العوائق لتحول بين المرأة والحصول على فرصة عمل لزيادة دخل الأسرة وتجنب الوقوع تحت خط الفقر.
- الفقر الذي تعانيه المرأة من حيث الدخل و القدرات و المستوى التعليمي و فقدان الوظائف تقلص نشاط القطاع العام.
- قد تكون البطالة عائدة إلى الانسحاب الترفي من سوق العمل، كما هو الحال في بعض البلدان العربية وقد تكون معدلات البطالة النسائية منخفضة، بسبب ارتفاع معدلات غياب مشاركة النساء الاقتصادية أي عندما لا يُنظر إليهن كجزء من القوى العاملة، فقد قُدرت معدلات البطالة بين النساء في الدول العربية عام 2006 وفقاً لبيانات منظمة الاسكوا بحوالي (17.1 %) مقارنة بنحو (10.6 %) للرجال كما يعدّ معدل البطالة بين الفتيات، التي تتراوح أعمارهن بين (15 إلى 24) عاماً مرتفعاً مقارنة بالرجال من نفس الفئة العمرية، حيث يصل في المتوسط إلى (35.3 %) عام 2001 . و يُقدَّر عدد

العاطلين عن العمل في الدول العربية خلال عام 2004 وفقاً لبيانات منظمة العمل بحوالي (23.8) مليون عامل عربي مرشحين للزيادة بمعدل سنوي يُقدَّر بنحو (3.3%) وقد بلغت معدلات بطالة النساء في بعض الدول العربية في الجزائر (26.4%) عام 1997 وفي مصر (21%) وفي البحرين (15%)...الخ.

— إجراءات و تدابير توجيهية للنهوض بعمل المرأة:

في ضوء ما تقدّم نرى أنّ العمل يجب أن يأتي على شكل تدابير ايجابية وبرامج مستهدفة، للتعاطي مع وضع المرأة الأقل حظاً، من أجل تحسين تعليمها وتدريبها، ومن أجل توفير خدمات دعم وتحسين فرص الاستخدام لها، ولكن لمعالجة التحاملات الثقافية والإدارية، التي تؤدي إلى التمييز الإحصائي ينادي بالتوعية وبرامج تحسين لأصحاب العمل والأسر والمجتمعات، وقد تبرز الحاجة أيضاً إلى مراجعة التشريع والأنظمة، لإزالة التمييز المباشر وغير المباشر والحدّ من ظاهرة الحرمان، الذي تعانيه المرأة من سوق العمل، على الرغم من أنّ المرأة تساهم اقتصادياً في جميع القطاعات الاقتصادية: الزراعة، الخدمات الصناعة، التجارة، حيث يشكل القطاع الزراعي على المستوى القومي المرتبة الأولى لتشغيل الإناث بنسبة (9.1%) ويتوافق مع هذا الاستنتاج قطرياً ست بلدان عربية هي (السعودية وسورية والصومال ومصر والمغرب اليمن) ، ويليه من حيث الأهمية النسبية قطاع الخدمات بنسبة (7.3%) ويتوافق مع البلدان العربية التالية (البحرين، تونس، السعودية، سوريا، الصومال والمغرب واليمن) ويحتل قطاع الصناعة الأهمية الثالثة (2.7%) ويتوافق مع (جيبوتي السعودية، السودان، سوريا، العراق، فلسطين، الكويت، لبنان المغرب، اليمن) وأخيراً قطاع التجارة (1.2%) ويتوافق مع البلدان (تونس، السعودية، السودان، سوريا العراق، فلسطين، المغرب، اليمن)، كما تُشير البيانات إلى أنّ العاملات على المستوى القومي في المهن الزراعية تشكّلن أكثر من ثلث العاملات في كلّ الأنشطة المهنية، حيث بلغت (37.5%)، كما تأتي المهن الاختصاصية والفنية بالمرتبة الثانية (26.9%) ثمّ المهن الإنتاجية (15.7%)، تليها المهن الخدمية (10%)، ثمّ المهن الكتابية (7.2%)، وأخيراً المهن الإدارية والمدراء (3.0%)، كما تشير البيانات إلى تضخم العاملات في شريحة العاملات بدون أجر، ويعود ذلك أنّ أغلب العمل الأسري والريفي سواءً بالحقل أو الرعي أو الأعمال الأسرية الصغرى، لا تتقاضى المرأة عنه أيّ أجر، أمّا العمل في القطاعين الخاص والزراعي فإنّ المرأة تتقاضى أجور منخفضة لأنهنّ يضطرون لقبول أجور منخفضة في القطاعين المذكورين، بما يتوافق ورغبة أصحاب العمل فيهما، ولأسباب تعود إلى الضغوط الأسرية والعائلية وقلة فرص العمل المتاحة لهنّ، كما أنّ أجورهنّ تفتقد لامتيازات الذكور المالية من المنح العائلية والأبناء وبعض مخاطر المهنة، لأنّ معظم عمالتهنّ تكون في الأعمال الإدارية والخدمية.

وبناءً على ما تقدّم وبدافع النهوض بعمل المرأة العربية، نقتراح تدابير مساعدة تتضمن قيام منظمة العمل العربية وبالتعاون مع منظمة المرأة العربية، بوضع إستراتيجية متكاملة وشاملة لعمل المرأة، تتضمن النقاط التالية:

- ❖ نماذج العمل الأساسية من أجل تحسين وضع المرأة الاقتصادي.
- ❖ أنشطة إدماج الجندرية والأنشطة الخاصة بالمرأة.
- ❖ التشريع ضد التمييز والعمل الايجابي (اتفاقيات العمل الدولية).
- ❖ سياسة تكافؤ فرص الاستخدام والعمل الايجابي.
- ❖ تعزيز عمالة المرأة وضمان حقوقها، ودعم المجموعات المحرومة.
- ❖ وضع إطار عمل تشريعي وتنظيمي داعم للنهوض بالمرأة.
- ❖ التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة.
- ❖ ضمان سياسات اقتصادية كلية وقطاعية واجتماعية متحسسة للنوع.
- ❖ زيادة بروز المرأة في الاقتصاد.

ثالثاً: المقومات الاجتماعية للنهوض بعمل المرأة العربية:

لا تقل أهمية المقومات الاجتماعية للنهوض بعمل المرأة العربية عن المقومات الاقتصادية، وإنما تشكل الإطار التشريعي والأخلاقي والحمائي، الذي يساعد على توجيه المقومات الاقتصادية بالاتجاه السليم، الذي يحقق عملية النهوض النوعي بعمل المرأة وتمكينها اقتصادياً، ويجعل المقومات الاقتصادية مقدمة هامة لتحقيق النهوض الاجتماعي، وتحرير المرأة من العوامل الاجتماعية، التي تقف أمام تقدّمها والنهوض بعملها، وباعتبار أنّ الخوض في هذه المقومات، يحتاج إلى العديد من المحاضرات واللقاءات، فسوف أحاول اختصار المقومات الاجتماعية على جوانب العمل الاقتصادية، التي كنا قد تحدثنا عنها سابقاً في فقرة المقومات الاقتصادية، ولذلك سوف نتناول النقاط الآتية:

- 1- التدابير الحمائية المساعدة للمرأة العاملة.
- 2- التمييز بين الفوارق البيولوجية والاجتماعية بين المرأة والرجل.
- 3- تمكين المرأة.
- 4- الحدّ من انتشار ظاهرة الفقر كظاهرة اجتماعية اقتصادية مركبة.
- 5- تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية بصورة جندرية.

1- التدابير الحمائية المساعدة للمرأة العربية العاملة:

يمكن تصنيف التدابير الحمائية للمرأة إلى :

- تدابير ترتبط بجنسها أو ميزاتها البيولوجية والى حماية قدرة المرأة الإنجابية وحماية الأمومة.

- تدابير تهدف إلى حماية المرأة عموماً، بسبب نوعها على أساس ادراكات حول قدراتها، ودورها المناسب في المجتمع.

ما دامت أمور الإنجاب والولادة والإرضاع أمور خاصة بيولوجياً بالمرأة، بات الإنجاب مهمة اجتماعية يجب حمايتها وعدم معالجتها، كحاجز في وجه اندماج المرأة في سوق العمل، وبالتالي يجب تعزيز تدابير حماية الأمومة وصون حقوق المرأة، من خلال (إجازة الأمومة لوقتٍ محدد قبل ولادة الطفل وبعدها، وضمان الوظيفة والدخل والفوائد الطبية - توفير شروط عمل خاصة للمرأة الحامل أو المرأة المرضعة، وهذه الأمور سوف تؤدي إلى زيادة كلفة استخدام المرأة، وتدني أجرها، ولا تشجع أصحاب العمل على استخدامها، فإن أصحاب الأعمال يرغبون باستخدام المرأة على أساس مؤقت أو عرضي، لتفادي دفع الفوائد الطبية لها وبالتالي نرى أنه يجب توجيه الاهتمام إلى ترتيبات مشاطرة الكلفة لتوفير فوائد الأمومة، بحيث لا يتحملها صاحب العمل بمفرده (اتفاقية حماية الأمومة عام 1952)، وذلك صوناً لحماية الوظيفة الإنجابية والتدابير الهامة لذلك، مثل: خطر استخدام المرأة في بعض الأعمال، وحماية قدرتها على إنجاب الأطفال، وحماية المرأة في سوق العمل من المخاطر، بالإضافة إلى خطر المرأة من العمل الليلي، أو تحت الأرض، وقد دعا مؤتمر العمل الدولي في العام 1985 إلى تدابير على المستوى الوطني لمراجعة كل التشريعات الحمائية، التي تنطبق على المرأة في ضوء المعرفة العلمية والتغيرات الحاصلة، على أن تتم هذه المراجعة وفقاً للظروف الوطنية كما طالبت الجمعية العمومية للأمم المتحدة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEADAW) بمراجعة قوانين حماية المرأة بشكل دوري.

2- التمييز بين الفوارق البيولوجية والاجتماعية بين المرأة والرجل:

إن الفوارق بين المرأة والرجل تتوضّح من خلال النظرة إلى المصطلحين التاليين: " الجنس " و " الجندر أو الجندرية "، حيث يشير الجنس إلى فوارق محدودة بيولوجياً بين المرأة والرجل، تكون عالمية، والفرق الأكثر دلالة هو بالطبع أن المرأة تحبل وتحمل طفلاً وترضعه، لكن كل من المرأة والرجل لهما مسؤوليات إنجابية ومن المهم حماية قدرة الرجل على التناسل، كما حماية قدرة المرأة والرجل على حدّ سواء، ويشير الجندر إلى الفوارق الاجتماعية بين المرأة والرجل، التي يتم تعلمها وهي قابلة للتغير مع الوقت، ولها اختلافات واسعة داخل الثقافات وعبرها.

إن أدوار الجندرية مسالك يتم تعلمها في مجتمع ما أو جماعة أو مجموعة اجتماعية أخرى، والتي تشترط ماهية الأنشطة والمهام والمسؤوليات المدركة كذكورية وأنثوية، وتتأثر أدوار الجندرية بالسن والطبقة والعرق والإثنية والدين وعقائد أخرى والبيئة الجغرافية والاقتصادية والسياسية، وقد تكون أدوار المرأة والرجل داخل سياق اجتماعي ثقافي ما، مرنة أو متشددة متشابهة أو مختلفة ومتكاملة أو اقتصادية، وبما أن الجندرية بناء اجتماعي لا يمكن تجاهل السياق الاجتماعي الاقتصادي والثقافي أو الديني الخاص في تحديد أدوار المرأة وحاجاتها وأولوياتها وقيودها.

بات التمييز بين الجنس والجندر مهما لأن العمل لحماية دور المرأة البيولوجي مهم، وذلك بشكل واضح، لكنه غير كافٍ بحد ذاته، ولتتمتع بمساواة حقيقية باتت الحاجة إلى مواجهة هذه الأدوار والمسؤوليات والقيود والفرص والحاجات لكل من المرأة والرجل، لا يمكن التركيز أن يكون على المرأة كمجموعة منعزلة، فتطلب مساهمات من المرأة والرجل لإحراز التغييرات الضرورية، لتحقيق المساواة، ويشدّد التمييز على أهمية العمل لخلق بيئة ممكنة، ولتغيير المواقف الاجتماعية والثقافية والادراكات بشكل إيجابي، من أجل تعزيز مشاركة نسبية متساوية أكثر لأدوار الجندرية بين المرأة والرجل، نحن بحاجة أيضاً إلى الاعتراف بأن العلاقات بين المرأة والرجل غير راكدة، لا بل هي ديناميكية، ويمكن تغييرها بعمليات اجتماعية اقتصادية.

3- تمكين المرأة العربية :

لم تضطلع المرأة في العالم بمواقع صنع قرار إستراتيجية بأعداد كبيرة، كما يجب عليها، مع أنها تمثل نحو (40%) من القوى العاملة، حيث تميل صانعات القرار في الإدارة العامة إلى التركيز في الوزارات الاجتماعية، عوضاً عن الوزارات الاقتصادية أو المطابقة، وفي القطاعات غير الإستراتيجية، وفي مناصب للموظفين، أو إدارية عوضاً عن مناصب في الإدارة.

لقد خرق بعض النساء " السقف الزجاجي " على المستوى الأعلى من رئيسات دول ووزيرات ورئيسات شركات، لذلك يجب أن يركز جزء من الإستراتيجية الشاملة على إعطاء المرأة الفرصة، للمساهمة بمواهبها ومنظوراتها في القرارات الاقتصادية والاجتماعية الجوهرية (التعهد 5 (ب) من إعلان كوبنهاغن) وفي منهاج بيجين " اتخاذ التدابير لضمان النفاذ المتساوي للمرأة إلى المشاركة التامة في مبنى السلطة وضع القرار " وبالتالي ينبغي على المنظمات العربية (العمل، المرأة) العمل على تمكين المرأة في القطاع النظامي والتركيز على تمثيلها في مؤسسات سوق العمل، وخاصة في بنى التفاوض الجماعي، وفيما حصل ازدياد في أعداد النساء في النقابات، نجد القليل من النساء في قيادة النقابات، مع أن بعض النقابات تبذل جهوداً لتحسين تمثيل المرأة، خاصة على مستوى القيادة، والتركيز على قضايا المعيشة، وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً، وهذا الأمر يحتاج زيادة الاستثمار في تعليم المرأة، تحسين التعليم للفتاة والمرأة، والاهتمام بالتدريب وإعادة التدريب وتحسينه للمرأة على المستوى الوطني، تحسين المرأة إلى فرص العمالة، مساعدة المرأة على كسب وصول متساو إلى الانتقاء، مساعدة المرأة على الانتقال إلى الوظائف، تعزيز الوظائف والعمالة للمرأة، إزالة التمييز

في الوصول إلى الوظائف، تكافؤ الفرص في الاستخدام، تحسين خيارات المرأة الوظيفية، توسيع نطاق خيارات المرأة الوظيفية، خلق فرص استخدام للمرأة، النوعية مقابل الكمية في عمالة المرأة، تعزيز السلامة والصحة في العمل للمرأة العاملة، تحسين الضمان في العائلة، الحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية للمرأة العاملة، الحماية للمرأة في الأوضاع الاقتصادية الهشة، الحماية للام العاملة.

4- الحد من انتشار ظاهرة الفقر كظاهرة اجتماعية اقتصادية مركبة:

تشير التقارير الدولية العربية (تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2004، ودراسة الاسكوا التي نُشرت عام 1999، وتقرير تقدم المرأة العربية لعام 2004 وغيرها) إلى أنّ مشكلة الفقر من أكثر المشاكل الحاداً التي تواجه الكثير من الفئات الاجتماعية في المنطقة العربية من بين (16) بلداً في المنطقة العربية، تمّ ترتيبها طبقاً لمؤشر الفقر البشري ضمن مجموع (85) بلداً نامياً، تراوح ترتيب ثمانية منها بين (42) و (77) وجاءت ستة بلدان بين المرتبتين (13) و (36) واثنان فقط كانا بين البلدان العشر ذات الترتيب المتدني نسبياً، حسب دليل الفقر البشري، وتشير المعلومات المتوفرة عن المنطقة العربية، أنه خلال التسعينات بلغت نسبة السكان تحت خطّ الفقر (12.2 %) في الجزائر، (22.9 %) في مصر، و (15 %) في الأردن و (13.1 %) في المغرب، و (19.1 %) في اليمن، في حين بلغ معدل الفقر (16 %) في الضفة الغربية و (38 %) في قطاع غزة، وإنّ الاستبيان الذي أجرته منظمة العمل العربية عام 2003 يعطي مؤشراً لتأمين الفقر، وتزايد مؤقّتا لهذا الاستبيان، بلغ عدد الأسر التي تعيش تحت خطّ الفقر (20 %) في عُمان، و (28 %) في لبنان، و (38 %) في تونس، حيث شاع في ظلّ هذه الاقصاديات المتعثرة مصطلح (تانيث الفقر) ويعني أنّ حصة المرأة من الفقر على النطاق العربي بوجه خاص، والعالمي بشكل عام، تزيد عن حصة الرجل، وهو ما دعا إلى قيام دعوات " لإتقان النوع الاجتماعي من مصيدة الفقر، وتحقيق المساواة بين الجنسين كجزء من دعم البرنامج العالمي لحقوق الإنسان، لما في ذلك من دعم للتنمية الشاملة والمستدامة " .

إنّ التهميش الاقتصادي للمرأة بسبب الفقر، ازداد حدةً تأثراً بالأزمات الاقتصادية، وإعادة الهيكلة، وتأثيرات العولمة، وذلك بسبب التوزيع المهني غير الملائم للنساء، وصعوبة وصولهن إلى الموارد ومصادر القوة والعمل المنتج، ولعلّ من أهم مؤشرات الفقر في الدول العربية والعالمية انخفاض مستوى المعيشة في الدول العربية والعالمية انخفاض مستوى المعيشة في الدول العربية والعالمية، وانخفاض مستوى المعيشة وتدني حصة الفرد من الناتج القومي الإجمالي، وتجدر الإشارة إلى بعض التجارب العربية الناجحة في مكافحة الفقر، وتعتبر التجربة التونسية من التجارب الرائدة في المنطقة العربية، والتي يمكن الاستفادة منها في الدول العربية الأخرى، حيث انخفضت معدلات الفقر من (19.9 %) عام 1985 إلى (14.1 %) عام 1990 وذلك بفعل الدور الأساسي لصندوق التعاون القومي

الذي يُعتبر من أهم شبكات الحماية، الذي يعمل بفاعلية من أجل المجموعات الضعيفة، التي تفتقر إلى الموارد المالية، ومن التدابير الهامة التي يجب التوقف، عندها نذكر:

- ❖ استئصال التفاوت النوعي وتخفيف معدلات الفقر، واعتبارها جزءاً أساسياً من السياسات العامة، وصنع القرار السياسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي لتمكين المرأة.
- ❖ تحقيق التنسيق الفعال بين المنظمات الحكومية وغير الحكومية، التي تدعم البرامج في كل من المناطق الريفية والحضرية.
- ❖ اعتبار تمكين الفقراء هي الإستراتيجية الرائدة.
- ❖ تدريب وتأهيل الفتيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين (12 - 18) سنة نظراً لأن المشاريع الصغيرة التي تديرها نساء صغيرات، لها فرصة أفضل للنمو والاستمرارية من المشاريع، التي تديرها نساء كبيرات في السن.
- ❖ إنقاذ النوع الاجتماعي عن طريق العمل، وتقليص حصة المرأة من الفقر ومواجهة مصطلح " تانيث الفقر".

5- التدابير المقترحة لتطوير أنظمة الحماية الاجتماعية بصورة جندرية للمرأة العاملة:

- لا يمكن فصل المساواة في الاستخدام عن المساواة في الضمان الاجتماعي، حيث يوجد عدد من أشكال التمييز المباشر وغير المباشر ضد المرأة، وبالتالي يجب تكريس مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، في الاتفاقيات العربية والتشريعات الوطنية والإعانات والساتير وكافة النشاطات والمبادرات، التي تهدف إلى تحقيق المساواة.
- ضرورة توسيع مظلة الضمان الاجتماعي، كي تستطيع تغطية كافة جوانب استخدامها في سوق العمل من حيث الطوارئ وحقوق التقاعد وتغطية العناية الصحي، والحق في تأمين للبطالة والحماية ضد الحوادث الوظيفية، نظراً لأن حقهن في الضمان الاجتماعي غير متساوي مع حق الرجل، ولذلك نرى ضرورة تعزيز المصادقة على معايير العمل الدولية والعربية المتعلقة بعمل المرأة، وضمانها الاجتماعي، وإعطاء الأولوية إلى الأوضاع الأساسية للمرأة العربية، وما تعانيه من مشاكل التخلف والأمية والتمييز والفقر المرتبطة بالطابع القومي للبلدان العربية وهاكلها الاقتصادية والتعليمية الوطنية.
- إن غياب الحماية الاجتماعية أو عدم ملاءمتها إلى جانب التمييز الجندري في سوق العمل، يعني أن المرأة بنوع خاص معرضة للفقر أو الحرمان الاقتصادي، خاصة في سياق الإصلاحات ومرحلة الانتقال الاقتصادي، الأمر الذي يتطلب قيام المنظمات الحكومية والأهلية ذات الصلة برعاية المرأة بوجه عام والمرأة العاملة بوجه خاص، عن طريق إنشاء هياكل تنفيذية، تُعنى بقضايا المرأة، وإنشاء وحدات

لشؤون المرأة في إدارات العمل، بالإضافة إلى تنشيط المنظمات الأهلية والجمعيات الأهلية والنقابات وغيرها.

- إن حياة المرأة المهنية متأثرة كثيراً بدورها كأم، يشكل الحمل والأمومة وتربية الأطفال منظوراً آخر لحياتها، وتسجيل تقدم نحو المساواة في الحماية الاجتماعية، يجب اتخاذ التدابير التالية:

• العناية الصحية للمرأة الحامل والأم.

• إجازة الأمومة.

• تدابير احترازية للسماح للمرأة بإعادة ولوج الاستخدام.

• تعزيز القدرات المؤسسية لرعاية الطفولة، عن طريق توفير دور حضانة للأطفال، حيث تمثل

حضانة الأطفال أثناء عمل الأبويين مشكلة كبيرة في البلاد العربية، التي توجد فيها نسبة كبيرة من

الأطفال، ولا تتوفر فيها ترتيبات كافية لحضانتهم.

- تعدّ الأمية من المعوقات الأساسية للجهود المبذولة، لتحسين أوضاع المرأة العاملة العربية، وزيادة

إسهامها في النشاط الاقتصادي، ولذلك يجب العمل على محو أمية المرأة وتمكينها من التدريب الملائم

لسوق العمل، وضمان الحماية الاجتماعية لها، الأمر الذي يؤدي إلى اكتسابها لمهارات جديدة، وزيادة

الوعي الاجتماعي والثقافي لديها.

- تيسيراً لعمل المرأة وقيامها بمسؤولياتها الأسرية، تحتاج المرأة إلى العمل على توفير الخدمات المساعدة

لعملها، والتوفيق بين العمل والمسؤولية الأسرية، ومحاولة خلق أنماط عمل جديدة للمرأة تتسجم وظروفنا

العربية الراهنة بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والعمالية (مشاريع الأسر صناعات تقليدية، مشاريع

إنتاجية).

- على الرغم من أن نمو القطاع غير المنظم يعدّ في حدّ ذاته ظاهرة غير صحية، على الصعيد الحكومي

الرسمي، حيث يشكل ازدهار أنشطته اعترافاً وترجمة لضعف الأطر الرسمية، وعدم كفاءتها في توفير

فرص العمل، غير أن الواقع العملي أثبت أن للقطاع غير المنظم دوراً شديداً إيجابية في مكافحة البطالة

والفقر، واستحداث فرص عمل تدخلاً لنسبة كبيرة من النساء، في الكثير من البلدان العربية، وبالتالي

لا بدّ من العمل على توفير الحماية القانونية والاجتماعية للمرأة العربية العاملة في القطاع غير المنظم

صوناً لحقوقها وحماية لحياتها، وفي هذا المجال أدعو الدول العربية للاستفادة من التجارب الدولية

والعربية الناجحة في مجال توفير الحماية الاجتماعية للنساء العاملات، في القطاع غير المنظم، والعمل

على تطبيقها، ولعلّ التجربة التونسية من التجارب الناجحة على المستوى العربي، بالإضافة إلى بعض

النماذج الناجحة في الأردن وسورية ولبنان ومصر، حيث ساهمت في خلق فرص عمل لمنح النساء

الفقيرات، في المناطق الحضرية والمناطق الريفية، والنائية، على حدّ سواء إمكانية الحصول على

الاعتمادات المالية، والقروض الميسرة لإقامة مشاريعها الصغيرة الخاصة، ومشاريع توليد الدخل لتحقيق الاستقلال المالي، والاعتماد على الذات.

كما استهدفت إنشاء ما يُعرَف بشبكات الأمن (SAFETY NETS) التي تضمنت في إطارها إنشاء العديد من الصناديق الاجتماعية (SOCIAL FUND) التي تعتمد على تعبئة أموال من تبرعات الدول الغنية والهيئات المانحة للمعونة، لتقديم قروض للشرائح الأكثر حاجة من السكان، حيث كان للمرأة العربية نصيباً كبيراً من الاستفادة، من تلك القروض من خلال القيام بأنشطة اقتصادية مدرة للدخل للفئات المهمشة اجتماعياً.

لمحة عن التطورات والإنجازات في مجال النهوض بالمرأة السورية

شهدت سورية تحقيق العديد من المكاسب والحقوق للمرأة السورية، ويمكن تصنيف الإنجازات في الفترة 2000 - 2005 وفق ما يلي:

• في المجال التشريعي:

بالنسبة للمكاسب والحقوق المتحققة للمرأة السورية منذ عام 2000:

- صدور القانون رقم (32) لعام 2002 القاضي بدمج المرحلتين الابتدائية والإعدادية بمرحلة واحدة سُميت بالتعليم الأساسي، الأمر الذي مكّن الكثيرات من الطالبات من متابعة الدراسة بعد أن كنّ يُحرمنّ منها لأسبابٍ مختلفة، كالعادات والزواج المبكر والفقير، الذي يدفع الفتيات لترك المدرسة للعمل ومساعدة الأهل.
- صدور المرسوم التشريعي (330) للعام 2002 والذي صادق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- قانون توريث المرأة العاملة لمعاشها التقاعدي لورثتها الشرعيين (القانون / 78 / لعام 2001).
- المرسوم التشريعي (53) لعام 2002 والذي زاد مدة إجازة الأمومة المدفوعة الأجر.
- زيادة التعويض العائلي عام (2002).
- المصادقة على اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية الموقعة في القاهرة بتاريخ 15 / 7 / 2002.
- إحداث الهيئة السورية لشؤون الأسرة عام 2003.
- صدور تعليمات عن وزير الداخلية عام 2000 تنصّ على حق المرأة في الحصول على جواز سفر وتجديده، بناءً على طلبها الشخصي دون الحصول على موافقة الزوج.
- صدور أمر إداري عام 2003 تشتمن إعفاء المرأة السورية من الحصول على تأشيرة الخروج، للسفر خارج البلاد.

• في المجال الاقتصادي:

فيما يتعلق بقياس الأداء كمياً، يمكن الاعتماد على المؤشرات التالية:

- ارتفعت نسبة البطالة بين صفوف الإناث إلى (22.0 %) عام 2004، بعد أن كانت (18.5 %) في عام 2000، مقابل ارتفاعها بين الذكور من (7.3 %) بعام 2000 إلى (10.5 %) عام 2004.
- انخفضت نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل خلال الفترة 2000 - 2004 من (19.8 %) إلى (17.3 %) بعد أن حققت ارتفاع عام 2002 حيث وصلت إلى (21.4 %).
- انخفضت نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي الخام (15) سنة فأكثر خلال الفترة 2000 - 2004 من (12.3 %) إلى (9.2 %)، بعد أن حققت ارتفاع أيضاً عام 2002 حيث وصلت إلى (14.2 %).
- انخفضت نسبة الإناث العاملات في الزراعة من (58.8 %) عام 2000 إلى (25.5 %) عام 2004 مقابل ارتفاع النسبة بقطاع الخدمات من (21.0 %) إلى (56.3 %) خلال نفس الفترة، استناداً لبيانات المجموعة الإحصائية لعام 2005، حيث يعود هذا الانخفاض إلى الإسناد الزمني لعملية التعداد، مما يؤدي لاختلاف النتائج من شهر لآخر.
- تمثل الأسر التي تعولها النساء نسبة صغيرة من إجمالي عدد الأسر في سورية، حيث تعول المرأة حوالي (8.4 %) من إجمالي عدد الأسر في 2003 - 2004 وتسجل هذه الحالات معدلات وفجوات فقر أقل من الأسر التي يعولها الرجال، بسبب وجود تكافل اجتماعي ومساعدات من الجمعيات، موجهة لهذه الأسر التي تعولها النساء.

أما فيما يتعلق بالمشروعات والبرامج والإجراءات التي تم تنفيذها خلال الفترة 2000 - 2005 فيمكن ذكر ما يلي:

- * ينعكس اهتمام الدولة بتحقيق العدالة بين الجنسين في موازنتها العامة، التي تعمل لتحقيق هذا الهدف على تخصيص اعتمادات مالية للاتحاد العام النسائي، تضاف إلى إيراداته الذاتية ذلك الذي يهتم بقضايا المرأة ويعمل على تأهيلها مهنياً، وتمكينها وتطوير مشاركتها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- * صدور توصية اللجنة الاقتصادية رقم (26) تاريخ 26 / 7 / 2004 المتضمنة تخصيص (0.25 %) من الاعتمادات الاستثمارية للوزارات والجهات العامة للدولة، لدعم وتفعيل نشاطات المرأة وزيادة مساهمتها بالعملية التنموية.

* من أجل تمكين النساء الريفيات والحد من الفقر، تمّ في عام 2004 إطلاق مشروع الصناديق الدوارة.

* في مجال تشجيع إنشاء المشاريع الاستثمارية النسوية الصغيرة، تمّ في نيسان عام 2003 إنشاء مؤسسة تطوير وتفعيل دور المرأة في التنمية الاقتصادية " مورد " وهي منظمة غير حكومية، تهدف إلى تفعيل مشاركة المرأة السورية في عملية التنمية الاقتصادية، من خلال تقديم الاستشارات والتوجيه إلى المشاريع النسوية. تمّ في عام 2001 تأسيس الصندوق السوري لتنمية الريف " فردوس "، وهو منظمة غير حكومية تقوم على مبدأ الاعتماد على الذات، في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الريفية.

• في المجال الاجتماعي:

فيما يتعلق بقياس الأداء كمياً، يمكن الاعتماد على المؤشرات التالية:

- انخفض معدل الخصوبة الكلي من (4) في عام 2000 إلى (3.6) في عام 2004 .
- انخفض معدل وفيات الأمهات من (65.4) وفاة لكل (100 ألف) عام 2001 ، إلى (58) وفاة لكل (100 ألف) عام 2004 .
- ارتفعت نسبة النساء المستخدمات حالياً لوسائل تنظيم الأسرة إلى (49.5%) عام 2004 بعد أن كانت (46.6%) عام 2001 .
- انخفض معدل وفيات الأطفال دون الخمس سنوات من (29 بالألف) عام 2000 إلى (19.3 بالألف) عام 2004 ، بينما انخفض معدل وفيات الأطفال الرضع من (24 بالألف) إلى (17.1 بالألف) خلال نفس الفترة.
- ارتفع توقع الحياة عند الولادة من (68.9) سنة للذكور، و (71.3) سنة للإناث عام 2000 إلى (70.0) سنة للذكور و (72.1) سنة للإناث عام 2004 .
- بلغت نسبة الأمية بين السكان من ذوي الأعمار (15) فما فوق في عام 2004 (19.0%)، مع ملاحظة التباينات في نسبة الأميين بين الحضر والريف، وبين الذكور والإناث، حيث بلغت حوالي (23.1%) بين الإناث مقابل (12.1%) للذكور في عام 2004 بعد أن كانت (22.2%) للإناث و (8.1) للذكور في عام 2001 .

أما ما يتعلق بالمشروعات والبرامج والإجراءات التي تمّ تنفيذها خلال سنوات الخطة الخمسية التاسعة، فيمكن ذكر ما يلي:

- نفذت وزارة التربية بالتعاون والتنسيق مع منظمة اليونسيف في مطلع العام الدراسي 2001 - 2002 مشروع تعليم الفتيات بالمحافظات الشمالية الشرقية، بهدف القضاء على التسرب وإعادة الفتيات للمدرسة واستيعاب الفتيات اللواتي لم يلتحقن بالمدارس، وبخاصة بالأرياف والمناطق المحتاجة، وذلك عن طريق افتتاح صفوف خاصة داخل وخارج أوقات الدوام الرسمي.
- بدأت وزارة التربية بمراجعة مناهج التعليم وتقويمها وتطويرها وتحديثها، فقد تمّ تحديث الصورة النمطية للمرأة، وإدخال التربية السكانية والبيئية بالمناهج والكتب المدرسية.
- ومن الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في سورية، موضوع بناء الشراكات مع المنظمات غير الحكومية وهيئات المجتمع الأهلي، ولا سيما تلك التي تفرد حيزاً هاماً لقضايا تمكين المرأة، وتفعيل دور الجمعيات الأهلية في بناء القدرات الوطنية للجمعيات الأهلية، في مجال النوع الاجتماعي، كما ازداد التشراك والتنسيق مع القطاع الخاص، حيث تمّ إنشاء لجان سيدات الأعمال في غرف الصناعة والتجارة السورية، تلك التي تساهم في تمثيل سيدات الأعمال السوريات محلياً وخارجياً، وتمنحين فرص التدريب والتأهيل في مجال إنشاء المشاريع الاقتصادية، وتساهم في التشبيك مع سيدات الأعمال في مختلف أنحاء العالم.
- ومن الملاحظ ازدياد نشاط المنظمات الأهلية والناشطات النسائيات في مجال تمكين المرأة.

• في المجال الإداري والسياسي:

- تدعم الحكومة السورية إدماج المرأة في المجتمع، ويكفل القانون والدستور للمرأة حق الترشيح والانتخاب، طالما توفرت فيها الشروط القانونية، وانطلاقاً من ثقة النساء بدورهن الهام، الذي أكدّ عليه الدستور الدائم للبلاد ودستور حزب البعث العربي الاشتراكي تقبلن على الترشيح.
- تطورت نسبة مشاركة المرأة في عضوية مجلس الشعب خلال الدورات التشريعية المتعاقبة، حيث كان عدد النساء في مجلس الشعب عام 1971 في الدور التشريعي الأول (4) نساء فقط، أي ما يعادل (2%) من إجمالي أعضاء مجلس الشعب، ووصل خلال الدور التشريعي الثامن (30) امرأة، أي ما يعادل (12%)، في حين بلغ عدد الفائزات في الدور التشريعي التاسع (31) امرأة، أي ما يعادل (12.4%)، ويعدّ هذا المعدل عالياً مقارنة بالدول العربية الأخرى.
- صدور توصية عن المؤتمر القطري العاشر لحزب البعث العربي الاشتراكي المنعقد في حزيران عام 2005 تنصّ على تعزيز دور المرأة، ومشاركتها في الحزب وفي مواقع اتخاذ القرار على قدم المساواة مع الرجل.

■ تهتم منظمة الاتحاد العام النسائي بقضايا المرأة، وتعمل على تأهيلها مهنيًا، وتمكينها وتطوير مشاركتها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تشارك المرأة بصورة فعّالة في كافة أنشطة المنظمات الشعبية الأخرى والنقابات المهنية ومكاتبها الإدارية.

■ أمّا بالنسبة للمرأة السورية تحت الاحتلال في مرتفعات الجولان، وتلك النازحة إلى المناطق السورية فإنّها تحصل على الدعم بطريقتين أساسيتين: الأولى هي مساعدة المرأة النازحة ضمن البرامج المختلفة التي يشرف عليها الاتحاد النسائي، وتسهيل دراسة طلبة الجولان في الجامعات السورية، والثانية هي الدعم المقدم لأهالي الجولان، بالتنسيق مع الاتحاد العام النسائي عام 1986، أو عبر القانون الذي اعتبر المعلمين والمستخدمين الذين فصلتهم سلطات الاحتلال من المدارس، قائمين على رأس عملهم ويتقاضون رواتبهم من الوطن الأم سورية.

■ تمّ تعزيز موقع المرأة في عملية صنع القرار فقد ارتفعت نسبة مشاركتها على تلك المستويات وفي كافة المواقع المتقدمة في جميع الوزارات وجهات القطاع العام حسب الكفاءة والدرجة العلمية والخبرة، حيث تسلمت المرأة مهامها في القضاء المدني والجزائي وفي مختلف درجات التقاضي (صلح - بداية - استئناف - نقض) وشغلت عام 1998 منصب أول نائب عام جمهورية. فقد توسعت عملية المشاركة إذ بلغت نسبة مشاركة المرأة عام 2003 في مناصب القضاء (12%) وحوالي (16%) من مجموع محامي القطر وحوالي (7%) من رؤساء البعثات، كما تعتبر سورية بلداً تتبوأ فيه النساء مواقع متقدمة، فقد وصلت إلى تسلم منصب الوزير منذ فترة طويلة، وتعتبر سورية أول بلد عربي تتقلد فيه امرأة منصب نائب رئيس الجمهورية.