



منظمة العمل العربية

الندوة القومية حول

واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب المهني والتقني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي

تأثير قضايا النوع الاجتماعي على تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية

إعداد

عادل لطفي

الخبير العربي في مجال تنمية الموارد البشرية

## المحتويات

الصفحة	الموضوع
2	.....مقدمة
3	..... مفهوم النوع الاجتماعي
6	..... مشاركة المرأة العربية في سوق العمل
17	..... سوق العمل والنوع الاجتماعي في الدول العربية
١٩	..... تأثير قضايا النوع الاجتماعي على تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية
٢٦	..... معايير العمل العربية والدولية ذات العلاقة المباشرة بتنمية قدرات ومهارات المرأة
٢٩	..... وسائل وادوات تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية
٣١	..... مقترحات وتوصيات
٣٤	..... المراجع

## مقدمة

تواجه المرأة العربية مجموعة كبيرة من التحديات في اسواق العمل لدى الدول العربية، منها: إقصاءها من العمل، والحماية الاجتماعية، ومحدودية تمثيلها، وعدم قدرتها على التعبير بفاعلية ونشاط عن احتياجاتها. وتُظهر البيانات أن وضع المرأة العربية مهم دون شك في التصدي للتحديات التي تواجهها الاقتصادات العربية. فعلى الرغم من حصول المرأة العربية على مستويات تعليمية عالية نسبيا، إلا أن ذلك لم يترجم إلى نتائج اقتصادية فلا يزال معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة فيها هو الأدنى في العالم، كما يوجد هناك تفاوت كبير بين هذا المعدل بالمقارنة مع معدل المشاركة الاقتصادية للرجال في سوق العمل العربي. تتناول هذه الورقة عرضا سريعا لموضوع قضايا النوع الاجتماعي وتأثيره على تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية، وذلك بالتعرف على مفهوم النوع الاجتماعي، ومشاركة المرأة العربية في سوق العمل، وتبيان علاقة النوع الاجتماعي بسوق العمل وتأثيره على تشغيل النساء وتنمية القدرات والمهارات الخاصة بهن، ويستعرض كذلك الوسائل والأدوات التي تساعد في تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية، كما توصي الورقة بالعديد من التوصيات التي قد يكون لها أهمية في هذا الجانب.

## ١ - مفهوم النوع الاجتماعي

في المفهوم :

إن معالجة مسألة النوع الاجتماعي أو (الجنـدر Gender) وانتهاك حقوق الإنسان عموماً والمرأة بالتحديد تقتضي إثارة المفهوم الأخير. وسيتم تعريفه وتحديده، وذلك من خلال الإشارة إلى أبرز التوجهات النظرية التي قدمت له من حيث الريادة، فضلاً عن إيلاء أصوله اللغوية بعض الإهتمام وذلك لسببين رئيسيين :

١- الغموض القائم في أذهان عدد كبير من الأفراد حول مفهوم (الجنـدر Gender)

٢- الفهم غير الواضح القائم في أذهان عدد آخر من المتهمين بقضايا المرأة، الذين لا يرون في مفهوم الـ (الجنـدر Gender) أو النوع الاجتماعي إلا ترديداً لمفهوم آخر غامض بدوره هو (حقوق المرأة).

وهناك اختلاف قائم في الأوساط الأكثر التصاقاً بالمسألة إذ يرى عدد من المتهمين بقضايا المرأة ومن النشطين في حقل الدفاع عن حقوق المرأة أن مفهوم (الجنـدر Gender) أو النوع الاجتماعي يهمل ما هو متصل بدور المرأة في مجال علم وظائف الأعضاء والإنجابي، في حين يرى العدد الأكبر من غير أولئك أن خصوصية المفهوم تكمن أساساً في إقصاء ذلك البعد حتى لا يُنظر إلى أفراد المجتمع على أساس ثنائية جنسية من ذكر وأنثى، وإنما من منظار ثنائية أخرى هي المرأة والرجل وما يربط بينهما ثقافياً - في المفهوم الأشمل - من روابط اجتماعية وحضارية ومهنية متغيرة بتغير الأدوار وتنوعها.

لقد وضعت تعريفات عدة لمفهوم (الجنـدر Gender) منذ انتشاره بشكلٍ واسع في أواسط التسعينات من القرن الماضي. إذ تطور هذا المفهوم من مصطلح لغوي ليصبح نظريةً وأيديولوجياً لحركة نسوية واضحة المعالم في معظم المجتمعات المتحضرة تدعى نظرية المساواة بين الجنسين. (Feminism Gender)

إن (الجنـدر Gender) كلمة إنجليزية تتحدر من أصل لاتيني وتعني في الإطار اللغوي القاموسي (الجنس) من حيث الذكورة والأنوثة. وهي كمصطلح لغوي يستخدم لتصنيف الأسماء والضمائر والصفات، أو يستخدم كفعل مبني على خصائص متعلقة بالجنس في بعض اللغات وفي قوالب لغوية بحتة.

لكن مفهوم ((الجندر (Gender) كما يفهم منه الآن برز لأول مرة في الثمانينات من القرن الماضي. وقدم هذا المفهوم بواسطة العلوم الاجتماعية عموماً-علم الاجتماع بالتحديد- من خلال دراسة الواقع الاجتماعي والسياسي، كمحاولة لتحليل الأدوار والمسؤوليات والمعوقات لكل من الرجل والمرأة .

ويقابل مفهوم النوع أو الجندر مفهوم الجنس (Sex) والفرق بين المفهومين هو أن مفهوم الجنس يرتبط بالميزات في علم الأحياء المحددة التي تميز الرجل عن المرأة، والتي لا يمكن أن تتغير حتى وإن تغيرت الثقافات أو تغير الزمان والمكان.

وعلى الرغم من أن مفهوم النوع هو إشارة للمرأة والرجل، إلا أنه أستخدم لدراسة وضع المرأة بشكل خاص أو كمدخل لموضوع (المرأة في التنمية). من جهة أخرى تناول هذا المفهوم استغلال الرجل للمرأة والذي أصبح أحد أبرز أنواع الصراع. ومن هنا نبعت الضرورة للتركيز على قضايا (المرأة والمساواة) أو (المرأة وحقوق الإنسان).

وقد دخل مفهوم الجندر إلى المجتمعات العربية مع وثيقة مؤتمر القاهرة للسكان ١٩٩٤، إذ تم الإشارة إليه في (٥١) موضعاً من هذه الوثيقة، ثم ظهر المفهوم مرة أخرى ولكن بشكل أوضح في وثيقة بكين ١٩٩٥، حيث تكرر مصطلح الجندر (٢٣٣) مرة. ولذا كان لا بد من معرفته والوقوف على معناه من معرفة أصله في لغته التي خرج منها، والتعرف على ظروف نشأته وتطوره الدلالي. فقد رفضت الدول الغربية تعريف الجندر بالذكر والأنثى، واستمر الصراع أياما في البحث عن المعنى الحقيقي للمصطلح، إذ أصرت الدول الغربية على وضع تعريف يشمل الحياة غير النمطية كسلوك اجتماعي ورفضت الدول الأخرى أية محاولة من هذا النوع، فكانت النتيجة أن عرفت اللجنة المصطلح بعدم تعريفه .

يرتبط مفهوم النوع الاجتماعي عموماً بالأدوار والمسؤوليات والعلاقات القائمة بين النساء والرجال، من خلال مجموعة من السلوكيات، والتراكمات والموروثات الثقافية السائدة، والتي تحدد سلفاً الأدوار المنوطة بكل جنس على حده.

ويركز مفهوم النوع الاجتماعي أيضاً على الواقع المعاش الذي يترجم حالات اللامساواة بين المرأة والرجل، في الحقوق الاجتماعية، والسياسية والاقتصادية بغض النظر عن الاختلافات البيولوجية التي لا تحد من شأن أي طرف على حد سواء. فلكل من المرأة والرجل خصوصيات لن يختلف عليها اثنان، والتي غالباً ما تحيل إلى

الدور الإنجابي. لكن معظم الفروق والاختلافات القائمة بين المرأة والرجل يعود لواقع اجتماعي شائك ومعقد يفرض بقراءته وأحكامه المسبقة على الكائن البيولوجي الذي يتحول إلى (رجل) أو (امرأة).

#### أدوار مملاة اجتماعيا:

يحدد المجتمع طبيعة العلاقات التراتبية بين النساء والرجال على أساس فكرة أن المرأة أقل مرتبة من الرجل، وغالبا ما يتم التعامل مع هذه الفكرة على أنها طبيعية وبديهية لأنها متجذرة في مجتمعاتنا، وضاربة في القدم، بحيث عملت على تكريسها عبر الزمن مجموعة من المؤسسات، كالأسرة بأسلوبها التربوي، والمدرسة من خلال المناهج التربوية، والشارع بما فيه من تناقضات، والمجتمع عبر المحكيات الشعبية، ووسائل الإعلام المختلفة التي تجعل من المرأة مجرد سلعة، أو صورة جميلة ترافق منتج استهلاكي. بالإضافة إلى التفسير السيئ للدين الذي كرم المرأة، وأعلى شأنها منذ قرون خلت. وكذلك الأمر بالنسبة للنصوص القانونية، إذ حاصر المشرع المرأة، ولم يعر انتباها لخصوصياتها، مما فتح الباب للتأويلات والخروقات أيضا.

#### مقاربة النوع بغرض التنمية:

تجدر الإشارة إلى أنه، بالرغم من كل هذه الإصلاحات والانجازات المسجلة، فإنه لا تزال هناك فوارق كبيرة بين الجنسين في اغلب البلدان العربية، تحول دون تقبل استخدام مفهوم النوع الاجتماعي كمنهج من مناهج التنمية المستدامة، وكمدخل يقلص الفجوة الفاصلة بين النساء والرجال، خدمة لأغراض التنمية ومحاربة الفقر وتحسين الوضع في مختلف القطاعات الحيوية، كالتعليم، والصحة، والإدارة، والحماية الاجتماعية وغيرها من المجالات.

فمفهوم النوع والتنمية تتميز بتركيزها على تحقيق الحاجيات الإستراتيجية للنوع، والتي تشمل التغييرات والإصلاحات التشريعية والسياسية والاقتصادية، التي تضمن مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في مختلف المجالات، لكنها تصطدم كما سلف، بالعادات والتقاليد والموروثات الثقافية عند تطبيقها.

## ٢ - مشاركة المرأة العربية في سوق العمل

ما زالت فرص المرأة العربية في العمل والمشاركة في الحياة العامة محدودة بالمقارنة مع وزنها النسبي من إجمالي السكان، وكذلك من إجمالي القوى البشرية. ويمكن تصنيف الإتجاهات حول وضع المرأة في المجتمع العربي على ثلاثة إتجاهات هي:

الإتجاه الأول: وهو إتجاه تقليدي محافظ يرى في المرأة كائنا ضعيفا ويحصر وظيفتها في الشؤون الأسرية فقط ودورها في الإنجاب. ويرى هذا الإتجاه أن عمل المرأة خارج المنزل منافيا لتعاليم الدين والأعراف الاجتماعية، إلا أن هذا الإتجاه لا يعارض عمل المرأة في الزراعة مع بقية أفراد اسرتها، وهذا يثبت أن التمسك بهذا الموقف لا يعود لأسباب دينية وإنما سببه التشبث بالتقاليد.

الإتجاه الثاني: وهو يتميز بنظرة متحررة نسبيا ويعترف بحق المرأة في العمل، ويرى أن هناك أعمالا تتناسب وطبيعة عمل المرأة مثل الخياطة والتعليم والتمريض، وأخرى لا يجوز أن تقتحمها المرأة نظرا لتعارضها مع طبيعتها ومع التقاليد الاجتماعية، كما يؤكد حاجة المرأة إلى حماية الرجل ورعايته وإنتسابها له.

الإتجاه الثالث: وهو أتجاه متحرر يساوي بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية جميعها، ويرى أن المرأة قادرة على العمل والإبداع وتحمل المسؤولية دون أن يشكل ذلك تهديدا للرجل، ويرى كذلك أن التعبير الاجتماعي والتنمية الاجتماعية والاقتصادية لا يمكن أن تتحقق دون تحرير المرأة ومساهمتها في العملية الإنتاجية بوصفها تشكل نصف المجتمع والقوى البشرية فيه.

وتواجه المرأة العربية مجموعة كبيرة من التحديات في عالم العمل، منها إقصائها من العمل والحماية الاجتماعية، ومحدودية تمثيلها، وعدم قدرتها على التعبير بفاعلية ونشاط عن احتياجاتها. وتُظهر البيانات أن وضع المرأة العربية مهم دون شك في التصدي للتحديات التي تواجهها في المنطقة. وعلى الرغم من حصول المرأة العربية على مستويات تعليمية عالية، لم يترجم ذلك إلى نتائج اقتصادية.

تعد معدلات المشاركة في القوى العاملة أحد المقاييس الفعالة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة العربية بلغ ٢٣,٣ % في سنة ٢٠١٣، أي أقل من نصف المتوسط العالمي البالغ ٥٠,٢ %، في حين بلغ معدل مشاركة الرجل في القوى العاملة ٧٥,٤ %، أي أقل بقليل من المتوسط العالمي وقدره ٧٦,٧ %. وفي سنة ٢٠١٣، سجلت بلدان مجلس التعاون الخليجي أعلى معدل في المنطقة العربية لمشاركة المرأة في القوى العاملة. وكانت في طليعتها قطر، حيث بلغ معدل مشاركة المرأة 50.8 %، تلتها الإمارات العربية المتحدة بمعدل 46.5 %، والكويت 43.5 %، والبحرين 39.2 %، وعُمان ٢٩ %، والمملكة العربية السعودية 20 %.

وتؤثر التقاليد الاجتماعية السائدة في هذه البلدان على مشاركة المواطنين في سوق العمل، فيأتي ارتفاع معدلات المشاركة نتيجة لارتفاع أعداد العاملات من غير المواطنين في تلك البلدان .

وتتباين معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة في بلدان المغرب، إذ تبلغ ٣٠ % في ليبيا، و ٢٦,٥ % في المغرب، و ٢٥,١ % في تونس، و ١٥,٢ % في الجزائر. وحسب تقديرات منظمة العمل الدولية، تحلّ في طليعة ترتيب بلدان المشرق مصر، حيث يبلغ معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة ٢٣,٧%، ولبنان ٢٣,٣%. ويبلغ هذا المعدل ١٥,٥ % في الأردن، و ١٣,٥ % في الجمهورية العربية السورية. وتسجل أقل البلدان العربية نمواً معدلات أعلى نسبياً من سائر بلدان المغرب والمشرق، تصل إلى ٣١,٣ % في السودان، و ٢٨,٧ % في موريتانيا، و ٢٥,٤ % في اليمن.

وشهدت معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة ارتفاعاً متواصلًا على مدى السنوات العشر الماضية، حتى وإن بقيت متدنية حسب أرقام سنة ٢٠١٣ . فقد كان معدل المشاركة ٢٠,٨ % فقط في سنة ٢٠٠٣ وما يسجله هذا المعدل من تحسن، يؤدي، بطبيعة الحال، إلى تقليص الفجوة بين الجنسين.

وتدني معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة العربية هو نتيجة لمجموعة متشابهة من العوامل. فمن النساء من يحجمن طوعاً عن دخول سوق العمل، ربما لاعتبارات ثقافية، لا تُتاح للواتي يخترن العمل إلا خيارات مهنية محدودة، بفعل الأعراف والقيم الاجتماعية السائدة. ويُحتمل أن يطال المرأة العاملة تمييزاً فتتقاضى أجراً أقل من أجر الرجل، باعتبار أنه هو معيل الأسرة. وقد يصطدم حق المرأة العاملة في إجازة الأمومة والعودة بعدها إلى سوق العمل بعراقيل كثيرة.

وتشير المعلومات المتاحة إلى أن العمل في القطاع العام يبقى الخيار المفضل لدى المرأة العربية المشاركة في القوى العاملة. ويعكس هذا التفضيل ظروف العمل المدعومة بالتشريعات، حيث التمييز القائم على أساس الجنس أقل حدة وحيث الاستقرار الوظيفي والحوافز والخدمات للنساء أفضل. علاوة على ما يوفره هذا القطاع من احترام. وقد أدت الإجراءات التقشفية التي طالت القطاع العام كجزء من استراتيجيات إعادة الهيكلة الاقتصادية الجارية إلى خفض فرص العمل المتاحة في القطاع العام، مما ساهم في تفاقم الفجوات بين الجنسين في العمل وتوزيع الوظائف. الأمر الذي أثر عموماً في النساء أكثر مما أثر في الرجال.

وهناك أيضاً اتجاه واضح، وإن لم يكن موثقاً بشكل كاف، في ما يتعلق بالنقص في كفاية التشغيل القائم على أساس الأبعاد المختلفة للنوع الاجتماعي في أجزاء من المنطقة العربية. فالتشغيل دون المستوى المطلوب الظاهري (الناجم عن عوامل بنيوية خارج سيطرة الفرد) والخفي منه (في شكل إنتاجية منخفضة ونقص في الاستخدام الأمثل لمهارات العاملين) تؤثر أيضاً في القوى العاملة النسائية في أجزاء من المنطقة.



ولهذا الوضع انعكاسات بالنسبة إلى الفقر عندما تكون الإيرادات المنخفضة غير كافية لتغطية الاحتياجات الأساسية وفقاً للمعايير والمقاييس السائدة .

ومن الواضح ان هناك استثناءات للاتجاهات العامة التي عرضت سابقاً، كما تشير المعلومات - وان تكن محدودة - عن النساء العربيات باعثة المشاريع اللاتي يبقى عددهن ضئيلاً. ويبقى من غير الواضح وإلى أي مدى يمكن تصنيف هذه الفئة من النساء المشاركات في القوى العاملة ضمن دائرة المستفيدين اقتصادياً من إعادة الهيكلة.

إن المؤشرات العامة توحى، حتى الآن بأن النساء العربيات باعثة المشاريع قد يواجهن صعوبات في الوصول إلى أسواق مريحة بسبب كونهن نساء، حتى عندما تكون التشريعات غير مميزة بين الجنسين (مثلاً، في ما يتعلق بالحصول على القروض).

## البطالة

تشير المعلومات الإحصائية الخاصة بالبطالة في سوق العمل العربي إلى أن ثمة اتجاه نحو تأنيث البطالة في المنطقة العربية. فمعدلات بطالة الإناث تشير إلى زيادة العرض لدى أولئك اللواتي يبحثن عن عمل. وفي الوقت نفسه، تواجه النساء عوائق تحول دون دخولهن سوق العمل، وهي عوائق بنيوية (إعادة الهيكلة، الركود الاقتصادي، استثمارات محلية وأجنبية محدودة، إضافة إلى النزاعات والحروب) وعوائق نمطية (صورة الرجل كاسب الرزق والمرأة ربة البيت). إن هذا الاتجاه لا يأخذ بالحسبان واقع المنطقة الاقتصادي، حيث يوجد كثير من النساء اللواتي يسعين لإيجاد عمل مأجور بغية دعم ميزانيات الأسر الآخذة في الانخفاض، وتجنب تعرضهن المتزايد للفقر. ويبدو أن النساء العاطلات عن العمل في أجزاء مختلفة من المنطقة هن بصورة رئيسية وافدات جديداً إلى سوق العمل (مع تحصيل علمي ثانوي)، ولكنهن أيضاً فقيرات من حيث الدخل (مع مستوى تعليمي محدود)، إضافة إلى نساء سبق لهن العمل ثم ما لبثن أن فقدن وظائفهن بسبب تقليص نشاطات القطاع العام. أما أكثر المشاركات في سوق العمل هشاشة، فهن نساء على درجة قليلة من التعليم أو دون تعليم.

يعد استحداث فرص العمل للرجال والنساء على رأس أولويات معظم بلدان المنطقة العربية التي تعاني من ارتفاع مستمر في معدلات البطالة. وحسب البيانات المتاحة عن الربع الأخير من سنة ٢٠١٤ ، بلغت معدلات البطالة ٢٠,٥% في فلسطين، و ١٥,٠% في تونس، و ١٢,٩% في مصر، و ١٢,٣% في الأردن، و ١١,٦% في المملكة العربية السعودية، و ٩,٧% في المغرب. وبوجود القطاع غير النظامي، يدل ارتفاع معدلات البطالة في المنطقة على نقص هيكلية، وليس دورياً، في فرص العمل.

وفي سنة ٢٠١٤ ، شهدت سوق العمل العربية تطوّرين هاميين. في التطوّر الأول، شهدت حالة التشغيل في فلسطين، لا سيما في قطاع غزة، تدهوراً كبيراً، إذ ارتفعت معدلات البطالة بوتيرة متسارعة من ٣٢,٦% في سنة 2013 إلى 43.9% سنة ٢٠١٤، وتدهورت حالة التشغيل إلى مستويات غير مسبقة منذ وقت طويل من جرّاء الحرب على غزة في تموز/يوليو ٢٠١٤، واستمرار القيود المفروضة على النشاط الاقتصادي. وفي التطوّر الثاني، ضاقت الفجوة بين الجنسين، إلى حد ما، في عدد من بلدان المنطقة، وخصوصاً الأردن وتونس والمملكة العربية السعودية. فمعدل بطالة النساء هبط في الأردن من ذروة 26.8% في الربع الثالث من سنة ٢٠١٣ إلى 19.1% في الربع الأخير من سنة ٢٠١٤، وفي المملكة العربية السعودية من ذروة 35.7% في الربع الأخير من سنة 2012 إلى 32.5% في الربع الأخير من سنة ٢٠١٤ ، وفي تونس من 28.2% في الربع الأخير من سنة 2011 إلى 21.1% في الربع الأخير من سنة ٢٠١٤.

وطبّقت المملكة العربية السعودية، منذ سنة ٢٠١٤، سياسة توظيف اليد العاملة تطبيقاً صارماً، فاعتمدت تدابير جديدة للحد من تشغيل الأجانب من خلال تعزيز نظام "تطابقات" الذي أطلقته في سنة 2011، ولتشجيع المواطنين السعوديين على البحث عن عمل في القطاع الخاص. وفي الفترة ٢٠١١ - ٢٠١٢، زاد عدد العاملين السعوديين في القطاع سواء كان ذلك للذكور أو للإناث، وقد باتت المرأة تشغل وظائف في القطاع الخاص كان يشغلها عاملون أجانب. ولعل إرتفاع معدل مشاركة النساء في القوى العاملة هو أحد أسباب ارتفاع معدلات بطالة النساء في الفترة نفسها. ولا يزال تقدّم المنطقة العربية بطيئاً باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين. ويبقى هذا الهدف بعيد المنال ما لم يوضع في صدارة الأهداف الإنمائية، هدفاً تتكاتف لتحقيقه جهود البلدان، مجتمعات وحكومات. ويشير التقرير العربي الموحد حول بيجين + ٢٠ إلى أنّ عدة بلدان عربية لم تقدّم بيانات مصنّفة حسب نوع الجنس، فتبقى الصورة منقصة عن حقوق المرأة ومشاركتها في الحياة العامة والاقتصاد. ومما يجعل تحقيق المساواة بين الجنسين في المنطقة مهمة محفوفة بالتحديات يعود إلى قصور الأطر التنفيذية، وضعف التعاون، والنقص في التمويل والموارد البشرية، وعدم اتخاذ ما يلزم من تدابير فعالة لتعميم مراعاة منظور الجنسين في التشريعات والميزانية والسياسات العامة.

ويستدعي التقدّم باتجاه المساواة بين الجنسين في المنطقة العربية معالجة قضايا عدم المساواة بشكل منهجي يؤدي إلى تغييرات هيكلية. وينبغي أن تركز دول مجلس التعاون الخليجي على مشاركة المرأة في السياسة، مع الإستمرار في العمل على زيادة مشاركتها في القوى العاملة. وفي حين يتعيّن على دول المغرب العمل على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وفي السياسة، ينبغي أن تعتمد دول المشرق وأقل الدول العربية نمواً أنظمة قوية لدعم المرأة. ويسهم نظام الحصص في تعزيز مشاركة المرأة في السياسة، كما يسهم سن قوانين هادفة إلى مشاركة المرأة في دفع عجلة الاقتصاد. لقد أحرزت المنطقة تقدماً ملحوظاً في مجال

تعليم المرأة. إلا أن هذا التحسن لن يأتي بمكاسب حقيقية من دون توفير فرص عمل للمرأة وإشراكها في الحياة العامة. وتختزن المنطقة كفاءات ومؤهلات غير مستغلة، يمكن الاستفادة منها لتحسين مستوى معيشة المجتمعات والمضي في عملية التنمية.

جدول (١) معدلات المشاركة الاقتصادية للذكور والإناث في الدول العربية لسنة ٢٠١٢

الدولة	معدل المشاركة الاقتصادية الإجمالي		معدل المشاركة الاقتصادية لفئة الشباب	
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
الجزائر	٧٢,١	١٥,٢	٤٦,٠	٨,٩
البحرين	٨٧,٢	٣٩,٤	٥٠,٨	٣١,٥
مصر	٧٤,٤	٢٣,٩	٤٧,٣	٢٠,٠
العراق	٦٩,٣	١٤,٧	٤٧,٩	٨,٢
الأردن	٦٦,٣	١٥,٨	٤١,٩	١١,٥
الكويت	٨٢,٤	٤٣,٤	٤٣,١	٢٤,٠
لبنان	٧٠,٩	٢٢,٨	٤٠,٣	١٧,٥
ليبيا	٧٦,٦	٢٩,٧	٤٩,٤	٢٣,٦
المغرب	٧٤,٦	٢٦,٤	٥٢,٢	١٨,٨
فلسطين	٦٦,٣	١٥,٤	٤١,٧	٨,٨
عُمان	٨٢,٦	٢٨,٧	٥١,٧	٢٤,٥
قطر	٩٥,٠	٥١,٣	٧٤,٣	٣٢,٧
السعودية	٧٤,٢	١٨,١	٢٦,٣	٧,٢
سوريا	٧١,٦	١٣,٣	٤٩,٠	٩,٥
تونس	٧٠,٤	٢٥,٧	٤٣,٨	٢١,٨
الإمارات	٩٢,٣	٤٣,٢	٥٨,٢	٣٠,٨
اليمن	٧٢,٣	٢٥,٥	٥٢,٥	٢١,٥

Source: ILO, (2014), Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab States, guide book. P 16

ومن أبرز السمات الأساسية لوضع المرأة العاملة في البلدان العربية ما يأتي:

١- "تأنيث البطالة" - قلة نسبة النساء العاملات من إجمالي قوة العمل في العالم العربي، وتتنامى البطالة في

أوساطهن:

أحرزت المنطقة العربية تقدماً في التحصيل العلمي للذكور والإناث على حد سواء (وان تفاوتت نسب ذلك من منطقة لأخرى)، فان المكاسب المحققة في هذا المجال لم تنعكس آثاراً إيجابية على مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل ملحوظ. فالفقر، وتعثر التنمية الريفية، وانتشار النزاعات المسلحة، والتمييز في القوانين،

وانتشار التقاليد المحافظة كالزواج المبكر، جميعها من العوامل التي تعوق انخراط المرأة في الشأن العام، ولا سيما في سوق العمل مما يشكل هدرا كاملا لطاقات ومكامن القوى البشرية القادرة على العمل في العالم العربي الذي يتمثل بضعف استثمار وتوظيف الموارد الذي يعد ذا أهمية كبرى بالنسبة للدول. فمعدلات البطالة كما سبق الإشارة إليه ما زال مرتفعا.

ويلاحظ في بعض البلدان العربية، أن نسبة عالية من النساء العاطلات عن العمل هن من حملة الشهادات الجامعية فما فوق. فمثلا هناك في السعودية أكثر من ٧٨% من إجمالي النساء العاطلات عن العمل هن من حملة الشهادات الجامعية، حيث تواجه عشرات الآلاف من المواطنات تحدي الحصول على فرص عمل في مجتمع محافظ ينفق مليارات الدولارات على التربية والتعليم للإناث، في حين يبقى سوق العمل بعيدا عن متناولهن. وبالرغم من أن نسبة الأمية تراجعت إلى أقل من ٣٠% وارتفع عدد الإناث إلى ثلثي عدد الجامعيين في السعودية، فإن مشاركتهن في سوق العمل لا تتجاوز ٢٧% من القوى العاملة. أما في مصر فتشير البيانات الصادرة عن مكتب منظمة العمل الدولية بشمال أفريقيا إلى أن المرأة العاملة تمثل ٢٣% من حجم سوق العمل، وأن نسبة البطالة بين النساء تصل إلى أربعة أضعاف الرجال.

وفي الوقت نفسه تواجه النساء عوائق تحول دون دخولهن سوق العمل، وهي عوائق بنيوية (إعادة الهيكلة، الركود الاقتصادي، استثمارات محلية وأجنبية محدودة، إضافة إلى النزاعات والحروب)، إلا أن هناك أسباب اجتماعية وثقافية ومجموعة من التقاليد التي لا تزال تتحكم في المجتمعات العربية وتحد من دخول المرأة العربية إلى سوق العمل. إضافة إلى هذه الأسباب الثقافية، فإن هناك مشكلة أخرى تطرح نفسها بقوة، وتتمثل بالخلل الحاصل بين تشجيع المرأة العربية على التعليم من جهة ورفضها في سوق العمل من جهة أخرى.

## ٢- ما زالت نسبة كبيرة من النساء العاملات تعمل في قطاعي الزراعة والخدمات:

تشير المعطيات الإحصائية إلى أن الاتجاه الأهم في التوزيع القطاعي لقوة العمل في المنطقة العربية هو تنامي حصة قطاع الخدمات من إجمالي قوة العمل في البلدان العربية من ٤٧,٣% سنة ١٩٩٥ إلى ٦٠,٨% سنة ٢٠١٠، يليه القطاع الزراعي ثم القطاع الصناعي. وهذا يعني أن حوالي ٨٣,١% من قوة العمل في البلدان العربية تتركز في قطاعي الخدمات والزراعة.

أما بالنسبة للتوزيع القطاعي للنساء العاملات فإن قطاع الخدمات (السياحة، التأمين، المصارف، الخدمات الصحية، والاتصالات ..... ) يأتي في المرتبة الثانية لمجموع البلدان العربية بالنسبة للنشاط الاقتصادي للنساء العاملات في العالم العربي، في حين تمثل قطاعات الصناعة والبناء والتشييد وغيرها نسبة متدنية جدا

لمشاركة المرأة. وهذا يعني أن نسب مشاركة المرأة في قطاعات الانتاج المادي (عدا الزراعة) متدنية جداً، اذا ما قورنت بنسبة مشاركة الرجال، بينما تستقطب قطاعات الخدمات والزراعة الأغلبية الساحقة من النساء العاملات في البلدان العربية عموماً، وإن تفاوت ذلك من بلد لآخر.

هذا مع العلم أن القطاع الخدمي يشغل ٦٠,٨% من إجمالي القوى العاملة على مستوى الدول العربية- كمجموعة- في سنة ٢٠١٠، وتتراوح هذه النسبة على مستوى الدول العربية فرادى بين ٨٣,٧% إلى ٨٦,٧% في مجموعة من الدول العربية تشمل قطر والكويت والأردن والسعودية، وبين ٧٠,٨% إلى ٧٥% في مجموعة من الدول العربية منها العراق والبحرين والجزائر وليبيا.

من المفيد الإشارة إلى أن حصة المرأة لا تتجاوز ٢٠% من الأعمال المدفوعة الأجر خارج القطاع الزراعي، أما على الصعيد العالمي فقد ارتفعت حصة المرأة في الأعمال المدفوعة الأجر خارج القطاع الزراعي ببطء من ٣٥ إلى ٤٠%، قابلها في المنطقة العربية إنخفاض هذه الحصة في السنوات العشرين الماضية. وفي بلدان مجلس التعاون الخليجي وبلدان المغرب، سجلت حصة المرأة في الأعمال المدفوعة الأجر خارج القطاع الزراعي زيادة طفيفة بينما تراجع في أقل البلدان نمواً وفي بلدان المشرق.

هذا مع العلم أن القلة من النساء اللواتي يجدن فرصة عمل مقابل أجر، لا يكون عملهن في ظروف متساوية مع الرجل. فالمرأة تتقاضى في المتوسط أجراً أقل من الرجل على العمل نفسه. ففي قطاع الصناعة التحويلية، يتراوح أجر المرأة بين ٧٩% من أجر الرجل في سوريا، و ٦٨% في الأردن، و ٦٦% في مصر، و ٥٠% في فلسطين. ولا يزال فارق الأجور بين الجنسين منافياً لمبدأ عدم التمييز وعاملاً هاماً من عوامل استمرار الإقصاء في مجتمعات البلدان العربية. وتلاحظ فوارق بين الجنسين أيضاً في توزيع الوقت، إذ تفضل المرأة العمل بدوام جزئي أو مزاولة أعمال أقل أجراً بسبب ما تتحمله من مسؤوليات الرعاية في المنزل.

وما ينبغي الإشارة إليه هنا هو أن الملاحظات السابقة لا تكشف لنا عن المجهود الذي تبذله المرأة العاملة خصوصاً في البلدان التي يتميز قطاعها الزراعي بالملكية الصغيرة الفردية، حيث تكاد تعمل كل النساء بما فيهن الصبايا والمستنات في مزرعة العائلة دون اجر ويطروف قاسية. فالنسبة الأكبر من النساء يعملن لساعات طوال، ولكن عملهن غير موجه ولا يحصلن على مردود يتناسب مع الجهد المبذول، كما أن هذا الجهد لا يصب في المجهود التنموي العام بشكل منظم.

### ٣- انحسار النشاط الاقتصادي للنساء العاملات بشكل رئيسي في مهن معينة:

بداية، لا بد من الإشارة إلى أن المعطيات الإحصائية تشير إلى أن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في العالم تختلف من منطقة إلى أخرى ومن دولة إلى أخرى، حيث تعمل المرأة حوالي ٤٤% من إجمالي ساعات العمل في إفريقيا عمومًا، وذلك راجع لعملها الرئيسي في الزراعة والخدمات، كما أن المرأة في إفريقيا لا تسهم سوى بنسبة ١٧% من إجمالي ساعات العمل في الصناعة، أما في أمريكا اللاتينية فإن مساهمة المرأة أقل كثيرًا حيث لا تتجاوز نسبة ٢٨% من إجمالي ساعات العمل، وأن أكبر مساهمة لها في قطاع الخدمات، أما في آسيا فإن المرأة تسهم بحوالي ٣٦% من مجموع ساعات العمل، وتتساوى مساهمتها في الصناعة والخدمات والزراعة مع مساهمة الرجل.

وفيما يخص العالم العربي فإن الأرقام تشير إلى أن المساهمة الاقتصادية للمرأة هنا لا تزال منخفضة مقارنة ببقية مناطق العالم، حيث تبلغ تلك المساهمة في ساعات العمل في المتوسط حوالي ٢٠%، وإن كانت هذه البيانات في البلدان العربية لا تعكس المدى الحقيقي لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وذلك لسببين أساسيين هما:

١- هناك حوالي ٦٠% من إجمالي القوى العاملة النسائية في ريف البلدان العربية يعملن في الزراعة لحساب أسرهن بدون أجر، وأن هذه النسبة ترتفع في دول مثل المغرب لتصل إلى ٨٤%، وفي تونس إلى ٧٤%، أما في سوريا فإن ما يقرب من ٤٠% من النساء العاملات في القطاعين الريفي والحضري عاملات بدون أجر مباشر.

٢- الأمر الآخر أن طبيعة عمل المرأة في الدول النامية عامة وفي الدول العربية خاصة تختلف عنها في البلدان المتطورة، والتي تتوفر لدى المرأة فيها الأجهزة التي تسهل عليها الأعمال الشاقة، وأيضًا يمكنها من شراء سلع إستهلاكية وخدمات تتضمن بالفعل الكثير من مراحل الإعداد السابقة التي يتعين على المرأة في العالم العربي أن تؤديها بنفسها فيما يعرف بالتصنيع المنزلي والصناعات اليدوية. وإذا أخذنا في الحسبان كل الأعمال التي تقوم بها المرأة في البلدان العربية سواء كان ذلك بأجر مباشر أو بأجر غير مباشر يذهب لصالح الأسرة كلها سنجد أن معدّل مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية، وخاصة في الريف، تصل إلى حوالي ٧٠%.

باستثناء قطاعي التعليم والصحة اللذين يتلاءمان والدور المنوط بالمرأة، فإن التمييز بين الجنسين في المحيط المهني يبقى هو القاعدة، بل ويُعدّ في بعض الحالات قاعدة إلزامية.

ورغم القفزة الهائلة التي حصلت في مستويات التعليم في المنطقة العربية، فإن نسبة مرتفعة من الأمية نجدها في اوساط النساء، حيث تبلغ الامية بين الاناث البالغات ٣٦,٥% (سنة ٢٠٠٩) مقارنة بنسبة الامية في اوساط البالغين من الذكور والتي بلغت ٢٧,٣% في السنة نفسها.

ومن الملاحظ أن عمل النساء في العالم العربي، ينحصر في عدد محدود من المهن التي تقع في درجات متفاوتة من السُّلم الوظيفي، حيث تشير البيانات إلى أن أكثر من ثلثي النساء يعملن في القطاع الزراعي، والثلث الباقي يعملن في مهن مثل: الطب والهندسة والتعليم والإدارة والوظائف الفنية، كما لا يوجد سوى نسبة ١٢% منهن يعملن في قطاع الإنتاج والمبيعات. ثم ان هناك بعض المهن تهيمن عليها النساء مثل التمريض والخدمة الاجتماعية (٦٨% بالنسبة للتمريض و ٤٠% للتدريس)، بل إن ٥٠% من خريجي كليات الصيدلة والتمريض من النساء. وفي مقابل ذلك يتضاءل نصيب المرأة في قطاع التصنيع في المنطقة العربية، ويكاد ينعدم في المجال العسكري. اما في قطاع الصناعة فالملاحظ أن المرأة العاملة في البلدان العربية يتركز وجودها في بعض الصناعات، مثل صناعة الملابس الجاهزة والمنسوجات، حيث تصل نسبة شغل النساء للوظائف في بعض المصانع إلى ٦٠%، فيما يعرف "بتأنيث" بعض الصناعات في البلدان العربية. كذلك هناك "تأنيث" لبعض قطاعات العمل مثل تركيز النساء في القطاعات الحكومية وبخاصة في المهن الكتابية وأعمال السكرتارية.

وفي دراسة لمنظمة الأسكوا حول عمل المرأة تبين أن نسبة كبيرة من النساء يعملن في القطاع غير الرسمي (غير المُسجَّل) المؤدَّ للدخل مثل الإنتاج المنزلي (حياكة الملابس، والمصنوعات اليدوية والمنتجات الغذائية إلخ)، كما أن ٨٠% منهن ينتمين إلى الطبقات ذات الدخل المنخفض والتي ترتفع فيها نسبة الأمية. ووفقا لدراسة أجرتها منظمة العمل العربية على حوالي ١٣ مدينة عربية فقد تبين "إنَّ نسبة عمل المرأة في الاقتصاد العشوائي غير المنظم (غير المهني) بلغت ٣٦,١% في تونس، و ٥٦% في المغرب، و ٢٥% في الجزائر، و ٤٣% في مصر".

وتجنبنا لاي التباس ينبغي التاكيد هنا على أن ثمة فوارق كبيرة بين المناطق والبلدان العربية المختلفة فيما يتعلق بحجم مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي في التنوع الكبير للمشكلات التي تواجهها النساء، ولكن هناك قضايا مشتركة بين جميع العاملات في العالم العربي من بينها: انظمة التعليم والتاهيل القائمة، التي لا تمكن المرأة العاملة من التنافس مع الرجل على قدم المساواة في سوق العمل. كما أن للمرأة امكانية محدودة في الحصول على موارد انتاجية بضمنها القروض والتكنولوجيا المناسبة والخدمات التنموية والاراضي الخصبة. هذا اضافة إلى أن النساء تشكلن غالبية العمال المحرومين من اية مظلة

اجتماعية لأنهن يعملن اساسا في القطاع الزراعي، وغالبا ما يكنّ غير منظمات في مواقع العمل ومستوى تمثيلهن في النقابات وغيرها من المنظمات العمالية منخفض، مما يحد من امكانيات تحقيق مطالبهن وتحسين أوضاعهن. كما تتعدم ظروف العمل المناسبة من الناحية العملية (ساعات عمل مرنة أو خدمات لرعاية الاطفال في مواقع العمل، أو العمل لساعات محددة) لمساعدة المرأة على التوفيق بين تربية الأطفال والأعباء المنزلية الاخرى وعملهن خارج المنزل.

#### ٤- ضعف مساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية، وتفاقم الفجوة بين الجنسين في مجال التوظيف والأجور عن الأعمال المتساوية:

تشير العديد من الدراسات الصادرة في البلدان العربية إلى العقبات التي تواجه النساء في إطار التوظيف والمشاركة الاقتصادية بشكل عام وأهمها العادات والتقاليد التمييزية، والتشريعات الوطنية خاصة قوانين العمل التي تفرق بين الجنسين من حيث الوقت والأجور وتقييد الحركة والعنف والتحرشات الجنسية خاصة في أماكن العمل، والتي تعمل أيضاً على الحد من وصول النساء إلى المناصب العليا.

إن إرتفاع مستويات التعليم بين النساء لم تنعكس بشكل إيجابي على مشاركتهن الاقتصادية وهذا ما أكدته التقرير العالمي لسد الفجوة بين الجنسين لسنة ٢٠١٣ والذي صدر بتاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٣ عن المنتدى الاقتصادي العالمي، حيث لا زالت الدول العربية موجودة في اخر القائمة، فجاءت الإمارات في المركز الـ ١٠٩ والبحرين في الـ ١١٢ وقطر في الـ ١١٥ والكويت في الـ ١١٦ والأردن في الـ ١١٩ وسلطنة عُمان في الـ ١٢٢ والسعودية في المركز ١٢٧ ، كما احتلت لبنان الترتيب الـ ١٢٣ والجزائر الـ ١٢٤ ومصر الـ ١٢٥ والمغرب الـ ١٢٩ وسوريا الـ ١٣٣ واليمن الـ ١٣٦ .

#### ٥- ضعف مشاركة النساء في العمل النقابي:

على الرغم من بعض المكتسبات التي حققتها المرأة في بعض البلدان العربية بفعل كفاحها المثابر، إلا أن التمييز القائم على أساس الجندر، لا زال عائقاً أمام مشاركة المرأة في عملية إتخاذ القرار. فالمرأة في المنطقة العربية غير ممثلة بالقدر الكافي عموماً في المناصب العليا في التشريع والإدارة. ففي معظم البلدان العربية لا تتجاوز حصة المرأة من هذه المناصب عن ١٠%، وتتنخفض إلى ٢% في اليمن. في حين على الصعيد العالمي، تشغل المرأة متوسطاً قدره ٢٥ % من المناصب الإدارية العليا، وهذا المعدل على انخفاضه يبقى أعلى مما هو عليه معدل تمثيل المرأة في المنطقة العربية .



ومن المفيد الإشارة هنا إلى أنه وبسبب ضعف مساهمة المرأة ومشاركتها في النشاط النقابي وضعف دورها في المواقع القيادية النقابية بشكل عام فقد قاد ذلك إلى ضعف دورها السياسي في البلاد العربية. واخيرا لا بد من الإشارة إلى أن الكثير من الدراسات حول مكانة المرأة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي مكانتها في المجتمع تتبع منهجا وصفيا يروي لنا بعض الحقائق والاقوال والاراء، والمفاهيم وغيرها، غير أن منهجا كهذا لا يفسر لنا لماذا هذه المكانة بالذات. وحين تنزع بعض تلك الدراسات إلى المنهج التحليلي نجد أن تحليلها يأتي مثاليا، يتجاهل البنى الاجتماعية وعمليات الإنتاج وتقسيم العمل الاجتماعي.

إن قضية المرأة عموما وقضية المرأة العاملة خصوصا هي قضية مجتمعية في اساسها. ولهذا يمكن القول أن ضعف مساهمة المرأة في عملية العمل هي نتيجة مباشرة لطبيعة البنى والتشكيلات الاقتصادية الاجتماعية السائدة في بلداننا العربية وطبيعة تقسيم العمل السائد فيها والذي يعمل على اعادة انتاج السيطرة الذكورية وتعزيز الموروثات التمييزية ضد المرأة.

ولا ننسى هنا دور وسائل الإعلام المختلفة وبالاخص المرئية والمسموعة في ترسيخ الصورة النمطية للمرأة حيث تبرزها في دور الإنسان الضعيف المستكين أو تحد من الأدوار التي تلعبها في المجتمع فتركز على دور المرأة كأم ومربية ومسؤولة عن المنزل وتهمل أدوارها الأخرى في الحياة الاجتماعية العامة. كما أن العامل الاقتصادي يؤثر على مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، إذ كلما اقتربت المرأة من خط الفقر ازداد انشغالها بتأمين لقمة العيش لأسرتها وانخفض وعيها بأهمية دورها في المجتمع وبالتالي قل اهتمامها بالمشاركة السياسية.

ومن هنا فان تغيير مكانة المرأة وموقعها في التقسيم الاجتماعي للعمل مرتبط بتغيير هذه المتغيرات. إن هذه القضية على بساطتها، تقدم لنا المفتاح لرؤية سليمة لقضية المرأة، والنظر إليها ليس بشكل منعزل (قضية نسائية) بل على العكس كونها بمثابة جزء لا ينفصل عن قضية المجتمع وقضية التقدم الاجتماعي بشكل عام.

ولهذا وجب القول بأن الوضع الخاص للمرأة بشكل عام، والمرأة العاملة بشكل خاص وموقعها في السلم الاجتماعي ليس ناشئا عن أسباب بيولوجية، كما يردد البعض، ولا عن التقاليد والعادات الموروثة التي تمنع المرأة من المشاركة في العمل والحياة الاجتماعية على الرغم من أهمية هذه العوامل، إنما هذا الوضع ناجم بالاساس عن البنى الاقتصادية الاجتماعية السائدة التي اوجدت هذا الوضع للمرأة وكرست اضطهادها، لا من قبل الرجل كرجل بل من قبل المجتمع وعلاقات الانتاج السائدة فيه، وفي طبيعة وبنية السلط السياسية واعادة الانتاج الاجتماعي عموما.

## ٣- سوق العمل في الدول العربية والنوع الاجتماعي

في ضوء ما سبق، يمكن الإشارة إلى عدد من القضايا المرتبطة بسوق العمل والنوع الاجتماعي والتي تحول دون تمكين المرأة في الدول العربية وهي تتضمن ما يلي:-

### ١-عبء العمل:

تتحمل المرأة العربية أعباء أكثر من الرجل، كما أن المسؤوليات الأسرية والمجتمعية تستهلك وقتا كبيرا من النساء، وهو الوقت الذي كان يمكن أن تستغله المرأة لتحسين دخلها. وكذلك، مسؤولية العناية بالأطفال تحد من حرية حركتها وتفرض على المرأة أن تعمل لكسب عيشها في بيئات غير مشجعة للأعمال. وبالرغم من أن البيانات الإحصائية حول عدد الأطفال الملتحقين في نظم التعليم المبكر، إلا أن هناك نقص حاد في برامج العناية بالطفل وما قبل المدرسة حتى في المناطق الحضرية في العديد من الدول العربية، وغالبا ما تكون مسؤولية العناية بالطفل السبب الرئيسي لضعف مشاركة المرأة في برامج التدريب على المهارات ومحو الأمية، والتي تعد حاسمة فيما يتعلق ببناء القدرات الإدارية اللازمة للمرأة التي تمكنها من إدارة مشاريع خاصة بها.

### ٢-المهارات:

إن غياب المهارات اللازمة هي من العوائق الأخرى التي تواجه المرأة في المشاريع الخاصة، كما أن التدريب الموجه للمرأة يركز عادة على " المهارات التقليدية" والسوق مشبع بهذه المهارات، وكذلك تحد معدلات الأمية المرتفعة بين النساء من تقديم مهارات جديدة ومتقدمة لهن.

### ٣- إتاحة الموارد المالية:

عدم امتلاك المرأة لأي أصول، تحد من تمكين المرأة من أن يكون لها الممتلكات وعلى الموارد وخاصة الأرض، وعلى عدم المقدرة على تمويل عملية بدء المشاريع التي تمنع الكثير من النساء من الإستثمار في الأعمال والنشاطات التجارية المختلفة. فغياب رأس المال لبدء الأعمال والتشغيل يحد من حجم ونوع ومكان النشاط المدر للدخل. وقد برزت في العقد الأخير مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتي شكلت خطوة هامة نحو سد فراغ فجوة التمويل للفقراء بصفة عامة والمرأة الفقيرة بصفة خاصة، ولكن وبالرغم من أن الإقراض الأصغر قد حقق نجاحا ملموسا خلال السنوات الماضية، إلا أن الإحتياجات سواء من قبل المرأة أو الرجل في أجزاء كثيرة من منطقتنا العربية لا زالت كبيرة.

### ٣- محدودية الأسواق:

تشككي المرأة العربية صاحبة المشاريع الصغيرة عادة من ضعف الطلب على منتجاتها. وهناك عوامل عديدة تحد من قدرة المرأة على الوصول إلى الأسواق. فالمرأة تعاني من قيود على حركتها بشكل كبير بسبب العديد من العوامل المتصلة أما بمسئوليتها الأسرية أو بسبب الممارسات الثقافية، فالمرأة التي يتوفر لها حرية التنقل لا تمتلك المعلومات الخاصة بالسوق عن المنتجات والمدخلات، وبالتالي تعتمد على الوسطاء اللذين يشترون منتجاتها بأسعار اقل من سعر السوق. وكون المرأة تنتج بكميات قليلة، فإننتاجها محصور في سوق القرية المحلي الذي هو في الأصل مشبع بهذا النوع من المنتجات والخدمات. ومن العوامل الأخرى التي تشكل عائقا أمام تسويق المنتجات، غياب التقنيات المحسنة للحفاظ ومرافق التخزين القريبة من الأسواق، فضلا عن عدم توفر الإمكانات للوصول إلى أسواق المدخلات بسبب نقص المواد الأولية، وارتفاع أسعار المدخلات المستوردة والتي يمكن أن تشكل عائقا أمام زيادة الإنتاج.

### ٤- تنظيم ضعيف للأعمال التجارية:

تمتلك المرأة العربية أنواعا مختلفة من الجمعيات في القطاع المنظم وغير المنظم والقطاع الاجتماعي، حيث يتم جمع المال والعمالة اللازمة لتعظيم الإنتاج والتشبيك الاجتماعي، ولكن بسبب ضعف القدرات في هذه الجمعيات وبسبب إهتمامها الأكبر بالمصالح الاجتماعية، بدلا من البحث عن حلول لدعم الأعمال التجارية لا زال إسهامها الاقتصادي ضعيفا للغاية.

وفي حالات كثيرة تواجه النساء العربيات العديد من الحواجز في الحصول على الائتمان، والتكنولوجيا، والخدمات التجارية، وعدم وجود محو الأمية الرقمية، وعدم الحصول على الائتمان المؤسسي، والإفتقار إلى المعرفة بالأعمال، وعدم المعلومات، وعدم الوصول إلى التكنولوجيات المبتكرة، وعدم وجود منظمات والمؤسسات التي يمكن أن تساعد المرأة في إقامة المشاريع التجارية الصغيرة.

## ٤ - تأثير قضايا النوع الاجتماعي على تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية

### العمل في مجالات المهن التقليدية:

لا يوجد معيار محدد وثابت لتعريف المهن التقليدية والمهن غير التقليدية، وهو قد يتفاوت بين دولة وأخرى، فقد تكون هناك مهنة غير تقليدية في بلد ما، ولكنها تعد مهنة تقليدية في بلد آخر، كما أن هذا التحديد قد تجد له اختلافًا واضحًا داخل الدولة الواحدة وذلك حسب أقاليمها أو بين فترات زمنية متباعدة. ومن هنا يمكن القول بأن المعيار الذي يمكن استخدامه في مثل هذه الحالة يندرج ضمن تعريف أن المهنة غير التقليدية هي تلك المهنة التي تخرج عن المألوف من حيث العرف والعادة في المجتمع، والتي يمكن أن تكون غريبة في ظل سياق ثقافي اجتماعي قيمي في مجتمع معين أو في زمن معين. فقد تكون هذه المهنة على سبيل المثال ذات طبيعة يختص بها الرجل عن المرأة أو العكس مثل القابلة القانونية، وهي مهنة مرتبطة ارتباطًا وثيقًا في عمل المرأة، فعندما نجد هناك رجالًا يمارسون هذه المهنة نقول أنهم يعملون في مهنة غير تقليدية. كما يمكن إضافة معيار عدد العاملين في هذه المهنة، فإذا كان عدد العاملات في مهنة معينة قليل جدًا بالمقارنة مع الرجال العاملين في نفس المهنة، نستطيع عندها القول بأن هذه المهنة غير تقليدية بالنسبة للنساء. علاوة على ذلك يمكن اعتماد معيار آخر يندرج ضمن نطاق أن هذه المهنة غير التقليدية هي من المهن الجديدة التي ظهرت في سوق العمل بسبب التطورات التكنولوجية، أو أنها كانت مهنة تقليدية أدخلت عليها أدوات ووسائل تقنية، أصبحت بعدها من المهن غير التقليدية باستخدام معيار عدد العاملين الذين يمارسون هذه المهنة باستخدام الأدوات الجديدة التي أدخلت عليها.

إن وجود المرأة العاملة في مهنة تقليدية قد يكون من القضايا ذات الأبعاد الجندرية التي تؤثر على عمل المرأة ويقلل من تنمية قدراتها ومهاراتها، فمثلاً قد لا تكاد نجد إلا القليل من النساء العاملات في مهنة بيع المجوهرات والذهب في منطقتنا العربية مع أن المستفيد النهائي من هذه الخدمة في الغالب هم من النساء، كما قد لا توجد نسبة تذكر من النساء العاملات في مهنة البيع في معارض الأثاث والأدوات المنزلية ومعارض بيع السيارات، أو العمل كطبيبة متخصصة في مهنة طبية معينة منها على سبيل المثال مجال المسالك البولية النسائية، أو طبيبة متخصصة في العظام. وقد لا يعد العمل في مثل هذه المهن والوظائف من القضايا التي تؤدي إلى الانتقاص من قيمة المرأة ولا تعود عليها بالعيب مثلاً.

## العاملات ذوات المسؤولية العائلية:

يمكن إعتبار اتفاقية العمل الدولية رقم(١٥٦) الصادرة عام ١٩٨١ عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية أنها مكملة لاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الهادفة إلى ضمان المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين. وتهدف هذه الاتفاقية إلى إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين، وتمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية الذين يعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز، وبقدر الإمكان، دون تعارض بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية، وتطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي، كما تنطبق على كافة فئات العمال، وتتضمن المسؤوليات الأسرية للعمال وفق هذه الاتفاقية مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم وبأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم، عندما تحدّ هذه المسؤوليات من إمكانيات الاستعداد من أجل مزاوله نشاط اقتصادي، والالتحاق به، والمشاركة أو الترقّي فيه.

ومن التدابير المطلوب اتخاذها لتنفيذ وتطبيق هذه الاتفاقية التخفيض التدريجي لساعات العمل اليومية، وتخفيض ساعات العمل الإضافية، وإضفاء مزيد من المرونة على الترتيبات المتعلقة بجدول العمل، وبفترات الراحة والإجازات، والإتاحة للعامل ذي المسؤوليات العائلية، سواء كان هذا العامل رجلاً أم امرأة، الحصول على إجازة تغيب في حال مرض طفله المعال أو عضو آخر من أعضاء أسرته المباشرة، يكون في حاجة إلى رعاية هذا العامل أو إعالته له، والإتاحة لأي من الوالدين، خلال فترة تعقب إجازة الأمومة مباشرة، إمكانيّة الحصول على إجازة تغيب (إجازة والديّة)، دون أن يفقد عمله، مع احتفاظه بالحقوق الناجمة عن هذا العمل، بالإضافة إلى توفير مراكز للعناية بالطفل ومراكز للعناية بالمسنين تكون جيدة وقريبة وغير مكلفة، ودعم وتعزيز دور الضمان الاجتماعي في تمويل الإجازات التي تُمنح لأحد الوالدين أو الإجازات التي تُمنح لأسباب أسرية.

إن مثل هذا الأمر بالنسبة للمرأة عند تطبيقه سيساهم في بقاء المرأة في سوق العمل، كما ينبغي أن تتاح للنساء العاملات من ذوي المسؤوليات العائلية تسهيلات لغايات التدريب. وبالتالي قد تكون هذه القضية أحد الابعاد الجندرية التي يمكن ان تؤثر على مهارات وقدرات المرأة العاملة بان يقوم بعض اصحاب العمل بحرمان النساء العاملات من فرص التدريب وتنمية المهارات للنساء اللواتي تنطبق عليهن هذه الاتفاقية لدى الدول المصادقة عليها.

## الخدمات والحماية الاجتماعية المقدمة للمرأة العاملة:

يمكن للدول العربية أن توفر جزءاً من الحماية الاجتماعية للنساء العاملات من خلال بعض الأحكام القانونية في تشريعات العمل لغايات تغطية نفقات تكاليف حماية الأمومة ورعاية الأطفال، وعدم التمييز بين النساء المتزوجات وغير المتزوجات، وتوفير مرونة في الحصول على إجازة الأبوة يمكن أن تقلل من ساعات تنفق على رعاية الأطفال من قبل النساء، والتي يمكن أن تعزز التوازن بين العمل ومسؤوليات الأسرة، بحيث تشمل الرجال أيضاً، وإن لا تكون مقتصرة على النساء فقط. علاوة على ذلك توفير الدعم لتوفير هذه الخدمات الخاصة برعاية أطفال المرأة العاملة بجودة وإسعار معقولة، وكذلك السماح بإيجاد مرونة في ساعات العمل لمثل هذه الحالات.

## العمل لبعض الوقت:

يعرف العمل لبعض الوقت بأنه العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل لساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع. فقد تستعين كثير من الشركات بمثل هذا نوع من الموظفين. ويتطلب العمل لبعض الوقت حصول العاملين الذين تنطبق عليهم الحالة بحقوق العمل التي يحصل عليها العمال الدائمون مثل الإجازات والعطل الرسمية وإجازات الأمومة للنساء العاملات وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة والتأمينات الاجتماعية. وقد يستخدم العمل لبعض الوقت كمبرر لحرمان العاملين من الترقية والتدريب وتنمية المهارات بغض النظر عن جنس العامل ذكراً كان أو أنثى.

هنالك تطبيق للعمل لبعض الوقت في بعض الدول العربية منها سلطنة عُمان على سبيل المثال. فقد تطرق المشرع في سلطنة عُمان في التعريف العاشر من المادة الأولى من قانون العمل العماني إلى تعريف العامل بعض الوقت بأنه العامل الذي تقل ساعات أو أيام عمله العادية عن ساعات وأيام العمل المقررة قانوناً، وقد صدر القرار الوزاري رقم (٢٠١٣/٥٢٠م) الذي ينظم العمل بعض الوقت وبعدها صدر القرار الوزاري رقم (٢٠١٥/١٠٢م) الذي ألغى القرار الوزاري السابق، حيث أن القرار الجديد قد ذكر ضوابط وشروط أخرى لم

تكن موجودة في القرار السابق وكما أنه عدل بعض الشروط والضوابط المذكورة في القرار السابق ويجب على صاحب العمل بأن يلتزم بها عند تشغيله للعامل بعض الوقت وهي:

- أن لا تزيد عدد ساعات العمل في اليوم عن (٥) خمس ساعات.
- أن لا يقل أجر الساعة عن (٣) ثلاثة ريالاً عمانية.
- أن يقتصر التشغيل على القوى العاملة الوطنية.
- أن يكون العامل بعض الوقت من العاملين أو الباحثين عن عمل أو الطلبة وكما أن تشغيل الأحداث يقتصر على الفترة ما بين الساعة السادسة صباحاً والسادسة مساءً فقط.
- أن لا تزيد نسبة القوى العاملة بعض الوقت على (١٠%) من نسبة التعمين المقررة، مثال ذلك: لو أن المنشأة مطالبة بتشغيل ١٠ من القوى العاملة الوطنية وذلك لتحقيق نسبة التعمين الملزمة بها، فإنه في هذه الحالة يحق لها تشغيل عامل واحد فقط بعض الوقت وهو ما يمثل نسبة (١٠%) من نسبة التعمين المقررة على المنشأة قانونياً وكما أن احتساب هذه النسبة يقتصر على الباحثين عن عمل والطلبة.

وقد ذكرت المادة الثالثة من القرار الوزاري الجديد بأن صاحب العمل ملزم بالتأمين على العامل بعض الوقت ضد إصابات العمل لدى إحدى شركات التأمين العاملة بالسلطنة.

وذكرت المادة الرابعة من القرار الوزاري بأنه وبدون الإخلال بمواد قانون العمل يجب أن يتضمن عقد العمل للعامل بعض الوقت تحديد عدد ساعات العمل وتوقيتها وكذلك تحديد أيام العمل وأجر الساعة وطريقة أداء الأجر وكذلك موافاة الدائرة المختصة بأسماء العمال الذين يعملون بعض الوقت مع تحديد طبيعة ونوع العمل، وذكرت المادة الخامسة من القرار الوقت الذي يؤدي فيه الأجر وهو في كل أسبوع، ويجوز بالاتفاق بين الطرفين أن يؤدي كل أسبوعين أو حتى كل شهر، بشرط موافقة العامل كتابة على ذلك، وفي حالة رغبة أحد أطراف العقد إنهائه فإنه يجب عليه إخطار الطرف الثاني كتابة قبل موعد الإنهاء بسبعة أيام عمل كحد أدنى.

### **العمل اللائق:**

يعرف العمل اللائق بأنه ذلك العمل المنتج الذي يتمتع به العامل ضمن ظروف من الحرية والانصاف والأمن والكرامة الإنسانية، وهو من صميم المساواة بين الجنسين وتعزيز الفرص للنساء والرجال للحصول عليه.

ويجسد العمل اللائق تطلّعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم المعلّقة على الفرص والمداخل والحقوق والاستقرار العائلي والتطور الشخصي والعدالة والمساواة بين الجنسين بالإضافة الى رغبتهم في اىصال صوتهم والاعتراف بدورهم. ويُعد العمل اللائق بأبعاده المتعدّدة مدمكاً للسلام في المجتمعات كما أنّه يعكس اهتمامات الحكومات وكافة الشركاء الاجتماعيين فهو لجميع العاملين -سواء نساء او رجال-، والاستفادة من المزيد من فرص العمل والدخل "اللائقة".

فالععمل اللائق باهدافه الرئيسة يرمي الى ما يأتي:

١- يتيح للأفراد أن يطوروا ويحدثوا القدرات والمهارات الضرورية التي يحتاجونها لتمكينهم من أن يكونوا مستخدمين على نحو منتج من أجل تحقيق تكاملهم الذاتي وتوفير الرفاه العام؛ وتكون فيها جميع المنشآت، العامة أو الخاصة، مستدامة للتمكين من تحقيق النمو وتوليد المزيد من فرص وآفاق العمالة والدخل للجميع، ويمكن فيها للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية ومستويات المعيشة الجيدة والتقدم الاجتماعي.

٢- تكون حماية القوى العاملة مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية، بما فيها:

- توسيع الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع، بما في ذلك التدابير الرامية إلى توفير دخل أساسي لجميع من يحتاجون إلى هذه الحماية، وتكييف نطاقه وتغطيته لتلبية الاحتياجات الجديدة ومواجهة مواطن الشك التي تولّدها سرعة التغيرات التكنولوجية والاجتماعية والسكانية والاقتصادية؛

- ظروف عمل صحية وأمنة؛

- سياسات أجور ومكاسب وساعات عمل وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين إلى مثل هذه الحماية.

٣ تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل:

-تكييف تنفيذ الأهداف الاستراتيجية مع احتياجات وظروف البلد؛

-ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي والتقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية؛

-تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات وبرامج العمالة والعمل اللائق؛

-إضفاء الفعالية على قانون ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام وتعزيز

علاقات العمل الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل؛



٤- احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي-تكتسي أهمية خاصة- باعتبارها في آن معاً حقوقاً أساسية وشروطاً تمكينية ضرورية لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقيقاً كاملاً، مع الإشارة إلى:

-أن الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية أساسيان بشكل خاص للتمكين من بلوغ الأهداف الاستراتيجية الأربعة؛

-أن انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يمكن أن يستشهد به أو أن يستخدم بشكل آخر كميزة نسبية مشروعة، وأن معايير العمل ينبغي ألا تستخدم لأغراض تجارية حمائية.

### النساء العربيات العاملات المهاجرات بين الدول العربية:

توجد نسبة لا بأس بها من ضمن القوى العاملة العربية المتنقلة للعمل من دولة عربية لاخرى نسبة ليست بالقليلة من النساء العاملات، الأمر الذي يتطلب تعزيز المساواة بين الجنسين ومنع التمييز ضد المرأة العاملة ووضع العقوبات في الحصول على الحقوق والإمتيازات بدلا من التضييق عليهن في اوقات الأزمات الاقتصادية، لأن الهجرة لغايات العمل قد تساهم في زيادة ورفع مهارات وقدرات المرأة العربية، وتساهم في تنمية البلدان العربية المستضيفة لهن، كما أنها ستسهم في تنمية اسواق العمل الوطنية حال رغبة تلك النسوة العاملات بالعودة إلى اوطانهن.

### التحرش الجنسي:

تزداد معاناة المرأة العاملة- سواءً كانت فتاة أم متزوجة- بسبب ظاهرة " التحرش الجنسي "، والتي تتلون مظاهره بين التحرش الشفهي من إطلاق النكات والتعليقات المشينة، والتلميحات الجسدية، والإلحاح في طلب لقاء، وطرح أسئلة جنسية، ونظرات موحية إلى ذلك، ثم تتصاعد حتى تصل إلى اللمس والفعل احيانا اخرى. وهو يعد من ألوان إهانة المرأة وإذلالها، وهو صورة من صور الأذى التي تتعرض لها المرأة العاملة ويعد احد قضايا النوع الاجتماعي التي تحد من مساهمتها في سوق العمل او تؤدي إلى انسحابها من هذا السوق.

وهذه المعاناة أخذت تبرز في مقدمة اهتمامات سائر الدول اليوم ، بعد أن كانت تعالج في الخفاء، فأُنشئت من أجلها المنظمات المناهضة، وعُقدت المؤتمرات ،وسنت القوانين.

ودراسة ظاهرة التحرس الجنسي من الصعوبة بمكان فالأرقام والإحصائيات لا تمثل إلا جانباً بسيطاً من تلك المعاناة التي تعيشها المرأة العاملة في العالم اليوم، وذلك للأسباب التالية:

- ١- حساسية الموضوع ، كثيراً من ضحايا التحرش تخاف من الفضيحة، وتلويث السمعة، فأصابع الاتهام ستشير إليها بالدرجة الأولى، لذلك فهي تفتقد الجرأة والشجاعة في التحدث عن معاناتها.
- ٢- بعض الضحايا تخاف من فقد عملها .
- ٣- شعور الضحايا بأن الجاني عليها لن يجد العقاب الرادع له، وأن رئيسها المباشر لن يسمع لها خوفاً على سمعة عمله.
- ٤- إثبات حدوث التحرش من أصعب الأمور على المرأة .

لهذه الأسباب وغيرها، سيظل موضوع التحرش الجنسي بعيداً عن المعرفة الكاملة لصورته الحقيقية ، بل قل ولا حتى جانباً كبيراً منه

#### أبرز الآثار التي يتركها التحرش بالمرأة:

- الشعور بالخجل والغضب والخوف والتشوش، وأقل ثقة وأكثر شعوراً بخيبة الأمل تجاه تجربتهن العمل خارج المنزل بعد تعرضهن للتحرش الجنسي.
- صعوبات في النوم أو التركيز والتوتر. كما أن النساء العاملات أكثر لجوءاً للاستعانة بشخص يقدم لهن الحماية، أو إلى تغيير مجموعات الأصدقاء، أو الامتناع عن المشاركة في العمل، أو الانسحاب من العمل، أو التغييب عن العمل. علماً بأنهن نادراً ما يبلغن المسؤولين عن تعرضهن للتحرش.
- التعرض إلى إغراءات ومطالب الرئيس المباشر في العمل كالترقيات والاجازات والمكافآت أو الانتقام والحرمان من الحقوق ومن كل امتياز أو ترقية، والضغط من أجل ترك ومغادرة العمل.
- في حال كانت المرأة العاملة ذات شخصية هشة غير متماسكة أو ضعيفة فسيؤثر ذلك كثيراً عليها في المستقبل فقد يصل بها الأمر لرفض الارتباط بزوج، لأنها سترى في كل الرجال صورة عن الرجل الذي تحرش بها جنسيا والذي بسببه كونت صورة قاتمة وسلبية عن الرجل.
- والنتيجة هناك أثر بالغ على سير العمل وقوته ، فالقبول لن يكون على أساس الكفاءة والمؤهلات ، بل سيكون هناك عناصر جديدة في أولوية التوظيف، فالجمال وحسن المظهر، هما أهم الصفات المطلوبة في المتقدمة عند من نفسه مريضة بهذا المسلك المشين ، فضلا عن المحسوبية في الأداء الوظيفي فيما بعد !! وهذا الأثران على حساب العمل.

## ٥- معايير العمل العربية والدولية ذات العلاقة المباشرة بتنمية قدرات ومهارات المرأة

تعد معايير العمل العربية والدولية اولى وسائل منظمتي العمل العربية والدولية الهادفة إلى تحسين ظروف عمل ومعيشة كل من الرجال والنساء، وإلى تعزيز المساواة بين جميع العاملين في أماكن العمل، وتسري أحكام هذه الاتفاقيات سواسية على كل من الرجال والنساء ما خلا بعض الاستثناءات ولا سيما ما يعالج منها مواضيع الأمومة ودور المرأة الإنجابي. ومن الوقائع التي تحول دون ممارسة العاملين لحقوقهم، غياب الوعي حيال وجود مثل هذه الحقوق.

### معايير العمل الدولية

تعالج معايير العمل الدولية تنمية قدرات جميع العاملين، ولكن يمكن الإشارة الى أهم هذه الاتفاقيات بما يلي:

- إتفاقية العمل الدولية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ، ومما يعنيه مصطلح التمييز في هذه الاتفاقية امكانية الوصول إلى التدريب، والوصول إلى الاستخدام، وإلى مهن معينة وكذلك شروط الاستخدام وظروفه. ومن ضمن ما نصت عليه المادة الثالثة من هذه الاتفاقية، بان تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تكفل تطبيق هذه السياسة في نشاطات التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف تحت إشراف سلطة وطنية

- إتفاقية العمل الدولية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة، فقد اشارت هذه الاتفاقية في مادتها الاولى إلى انه يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل، وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته بغض النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

- إتفاقية العمل الدولية رقم ١٤٢ لسنة ١٩٧٥ بشأن دور التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية: تعد هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الهامة في مجال تنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب المهني والتوجيه المهني لكافة العاملين بغض النظر عن الجنس، حيث تعتمد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بان تعتمد وتطور سياسات وبرامج شاملة ومنسقة للتدريب المهني والتوجيه المهني بحيث تشجع هذه السياسات والبرامج كل الأشخاص على قدم المساواة ودون أي تفرقة على تنمية قدراتهم على العمل

واستخدامها وأن تمكنهم من ذلك لصالحهم وبما يتفق مع أمانهم. وعلى كل دولة عضو أن تضع وتطور نظاما مفتوحا وتكميلية للتعليم التقني والمهني العام، وللتوجيه التعليم والمهني والتدريب المهني، سواء جرت هذه النشاطات في اطار النظام التعليمي الرسمي أو خارجه. كما بينت هذه الاتفاقية بان تقوم كل دولة بتوفير المعلومات الخاصة بالتوجيه المهني واختيار المهنة والتدريب المهني والفرص التعليمية المرتبطة بذلك، وظروف العمل وافاق الترقيه والصحة والسلامة المهنية

جدول(٢) الدول العربية المصادقة على اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بتنمية قدرات ومهارات المرأة

#	إسم الاتفاقية ورقمها وسنة اصدارها	الدول العربية المصادقة عليها
١	إتفاقية العمل الدولية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة	الجزائر، البحرين، مصر، الأردن، الكويت، لبنان، قطر، السعودية، سوريا، تونس، الامارات، اليمن.
٢	إتفاقية العمل الدولية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة	الجزائر، العراق، الأردن، ليبيا، لبنان، المغرب، السودان، تونس، اليمن.
٣	اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤٢ لسنة ١٩٧٥ بشأن دور التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية	الجزائر، البحرين، مصر، العراق، الأردن، لبنان، تونس.

### معايير العمل العربية:

من أبرز هذه المعايير تلك الاتفاقيات المتعلقة بالعمل والصادرة عن منظمة العمل العربية ومنها ما يلي:

- إتفاقية العمل العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٥ بشأن المرأة العاملة: تناولت هذه الاتفاقية الكثير من القضايا المتعلقة بحماية المرأة العاملة، وتوفير الخدمات المتعلقة بها، ولعل ما يتعلق بالمهارات قد ورد نصا في المادة الرابعة منها والمتعلقة بالتدريب والتوجيه المهني، حيث أكدت على وجوب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل. كما أكدت المادة الخامسة من الاتفاقية على وجوب العمل على ضمانات توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها - المسموح بها- عن مجال العمل.

- إتفاقية العمل العربية رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني: تضمنت هذه الاتفاقية العديد من النصوص التي تساهم في تنمية مهارات القوى العاملة العربية لكل من الرجال والنساء. فمن ضمن ما نصت عليه مواد الفصل الثاني من الاتفاقية والمتعلق بالمبادئ التي تحكم سياسة التدريب والتوجيه المهني ما يتعلق بكفالة حرية الفرد في اختيار نشاطه التعليمي والمهني ضمن أهداف النمو الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، وإتاحة الفرصة أمام الفرد للحصول على التوجيه والتدريب المهني المناسبين طوال فترة الإعداد لحياته العملية وبعدها. كما أكدت على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب ورفع الكفاءة.

جدول (٣) الدول العربية المصادقة على اتفاقيات العمل العربية المتعلقة بتنمية قدرات ومهارات المرأة

#	إسم الاتفاقية ورقمها وسنة إصدارها	الدول العربية المصادقة عليها
١	إتفاقية العمل العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٥ بشأن المرأة العاملة	السودان، العراق، فلسطين، ليبيا، اليمن
٢	إتفاقية العمل العربية رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني	سوريا، الأردن، السودان، العراق، فلسطين، لبنان، مصر، اليمن

## ٦- وسائل وادوات تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية

التعليم والتأهيل: لا شك في أن قاعدة التعليم اتسعت في الآونة الأخيرة لدى المجتمعات العربية وبخاصة لدى الإناث مما أفسح المجال أمامهن للعمل خارج المنزل.

إن من شأن تعليم المرأة وتأهيلها أن يفسح المجال أمامها للعمل، حيث تتوفر أمامها فرص أكثر للعمل، فمعظم المهن تتطلب مستويات معينة من التعليم الأكاديمي، أو الفني. فانتشار المدارس والمعاهد الفنية والمتوسطة والجامعات قد سهّل من تعليم الفتيات خاصة في ظل القوانين والتشريعات التي تشجع وتسهل تعليم الفتاة. ومع ذلك لا يعد ذلك قاعدة عامة تسري على جميع الفتيات المتعلّقات، فإن العديد منهن يتزوجن في أثناء الدراسة والتأهيل وغالباً ما يخرجن من سوق العمل، بالإضافة إلى أن الوضع المادي الجيد للأسرة في بعض الحالات يجعل المرأة غير راغبة في العمل، كما أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر في عدم دخول المرأة للعمل.

إن تنمية المهارات المهنية و القدرات التنافسية للمرأة العربية لا يتم إلا من خلال التعليم والتدريب (التكوين) المهني ثم مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وعدم التمييز بسبب الجنس، وهذا ما أكدت عليه الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٩٦ في مادتها الرابعة التي تنص على أنه يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل .

نظرة المرأة إلى العمل: وهي نظرة ترتبط بالواقع النفسي والاجتماعي للمرأة، حيث أن كثيراً من النساء يفضلن عمل البيت والعناية بالأسرة، رغم توفر فرص العمل أمامهن، كما أن نظرة المرأة للعمل تتأثر بنظرة المجتمع لعملها بوجه عام، ففي المجتمع العربي يكون الرجل هو المسؤول عن إعالة الأسرة، وبالتالي لا تكون المرأة مضطرة للعمل إلا في ظروف استثنائية قاهرة، بالإضافة إلى أن توجيه التنشئة الاجتماعية وهي أن تعمل المرأة في البيت أولاً. وعليه، فإن مثل هذه النظرة سواء من المرأة العاملة أو غير العاملة أو المجتمع قد يؤدي إلى إحجام المرأة وعدم رغبتها بتطوير مهاراتها وقدراتها حتى وإن كانت تعمل خارج المنزل.

تشريعات العمل: لا شك أن التشريعات وقوانين العمل من شأنها أن تؤثر في عمل المرأة، ففي معظم الأقطار العربية هناك تشريعات وقوانين تتعلق بعمل المرأة، مثل منح إجازة الأمومة، والضمان الاجتماعي، والتقاعد، والعمل الملائم لطبيعة المرأة مع مراعاة ظروفها الاجتماعية، والمساواة في الأجور مع الرجل في حال تساوي العمل، وتوفير فرص التعليم والتأهيل والتدريب، ومراكز محو الأمية وغير ذلك، إن مجمل تلك القوانين والتشريعات معمول بها في معظم الأقطار العربية، والتي من شأنها ان تزيد من فرص العمل أمام المرأة.

زواج المرأة: لقد أجريت العديد من الدراسات في الأقطار العربية حول أثر عمل المرأة بالزواج، فالمؤشرات تبين ان الأغلبية من النساء غير المتزوجات يخططن لترك أعمالهن بعد الزواج، وأن نسبة عالية من النساء المتزوجات تفكر بترك أعمالهن بعد الإنجاب، وان نسبة منهن سيبتركن العمل لعدم استطاعتهن التوفيق بين واجباتهن المنزلية ومتطلبات الوظيفة. مما يدل على أن الزواج عامل رئيسي في توجه المرأة نحو العمل والاستمرار أو تركه للتفرغ للعمل في البيت والعناية بالأسرة. أي أن معظم النساء العاملات يفكرن بترك العمل بعد مدة ليتفرغن للعناية بالأسرة. إن مثل هذه القضايا تستوجب ان يكون هناك مرونة في ساعات العمل التي تخص النساء وبشكل يسمح للمرأة البقاء في سوق العمل، وبما ينعكس بالاثر الايجابي على مهارات وقدرات المهنية.

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: يُستخدم "مصطلح الفجوة الرقمية في مجال النوع الاجتماعي" لوصف جوانب التفاوت والتحيز الحالية في مجال نفاذ النساء والرجال إلى تكنولوجيات المعلومات والاتصالات واستخدامها. وقد أسهم في هذه الفجوة أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كانت، ولا تزال حتى الآن، مصممة بدرجة أساسية ومبنية داخل البيئات التي يهيمن عليها الرجال، كما عادة ما يصوغها صناع القرار الذكور. بيد أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، عند استخدامها على نحو مناسب، تملك أيضًا إمكانات هائلة لتمكين النساء على مستوى فردي (زيادة الاحترام الذاتي، زيادة الثقة، زيادة فرص العمل)، وعلى المستوى الجماعي أيضًا

## ٧- مقترحات وتوصيات

- أ- اشارت الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة ٢٠١٠ في الهدف الثامن منها إلى العناية بفرص تشغيل المرأة، وخاصة من خلال :
- ١- الاستفادة من نظم العمل المستحدثة مثل الوقت المرن وتقاسم الأعمال والعمل الجزئي والعمل عن بعد لزيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي مع التوفيق مع الواجبات الأسرية، وفي الوقت نفسه الاستفادة من الاتجاه للمعلوماتية لتنمية تلك المساهمة مع تدعيم مبدأ المساواة بين الجنسين في فرص التشغيل .
  - ٢- رصد مساهمة المرأة وتفضيلاتها المهنية من خلال مسح ميدانية تعتمد على توزيع وقت عمل المرأة.
  - ٣- الأخذ في الاعتبار، عند تصميم وتنفيذ برامج التشغيل، تقليل التمايز بين الإناث والذكور بهدف إزالتها.
  - ٤- دعم وتنمية مشروعات الأسر المنتجة والصناعات الصغيرة تمويلا وتوجيها وتسويقا.
  - ٥- دعم وتطوير الحرف الريفية التي يمكن أن تساهم فيها المرأة في محيطها الاجتماعي ومنها الحرف التقليدية وبعض مراحل الصناعات الغذائية ومدخلات الأدوية من الأعشاب البرية.
  - ٦- تصميم برامج خاصة بمحو أمية المرأة الوظيفية وتنفيذها في الإطار الاجتماعي الملائم، وتخصيص برامج تدريب للمرأة تتوافق مع ميولها ومحيطها واحتياجات سوق العمل وحاجتها للمعرفة بتكنولوجيا المعلومات .
  - ٧- حماية الإناث المشتغلات من حيث ظروف وشروط العمل بما في ذلك سن العمل والأجور وتوفير الخدمات الاجتماعية الضرورية من دور حضانة وغيرها.
- ب- تطوير مناهج التدريب وتوسيعها لمزيد من التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل ، وفي الوقت نفسه ، وضع مناهج تعتمد على التنوع في المهارات والقدرة على حل المشاكل الفنية والعمل ضمن فريق وتوفير فرص التدريب المتواصل مدى الحياة المهنية .
- ج- تصميم مشاريع فعالة توجه لتشغيل المرأة بجميع فئاتها خاصة المرأة الريفية . (إعلان الدوحة حول التنمية والتشغيل ١٥-١٦/١١/٢٠٠٨)
- د- زيادة الاهتمام ببرامج التدريب الرامية إلى زيادة كفاءة وقدرات المرأة بما يحقق زيادة فرص العمل أمامها ومواكبتها للتطورات الجديدة والمستقبلية في مجالات المعلومات والاتصالات والخدمات
- هـ- المطالبة بإقرار صندوق تشغيل المرأة الريفية المقدم من منظمة العمل العربية ومنظمة المرأة العربية ، لدوره في المساهمة في التنمية ، في الريف ، وفي تشغيل القطاع الواسع الذي تمثله المرأة الريفية واليدوية ، ويسهم في تحقيق الأمن الغذائي العربى .



و- جعل أسواق العمل العربية تراعي مسألة النوع الاجتماعي عن طريق

- ضمان مراعاة مسألتي النوع الاجتماعي والفقير في صياغة وتنفيذ تشريعات سوق العمل والحد الأدنى من معايير العمل المستندة الى اتفاقيات ومعاهدات منظمة العمل الدولية وغيرها من الاتفاقيات والمعاهدات المعنية بحقوق الانسان.

- الاعتراف بالبطالة والعمالة الجزئية لدى المرأة العربية، ومعالجتها بفاعلية في عملية جعل أنظمة سوق العمل تراعي مسألتي النوع الاجتماعي والفقير.

- تعزيز سياسات العمل التي تراعي مسألة النوع الاجتماعي في القطاع غير المهيكل، وتدعم بشكل فعال العمل الذاتي المستقل من خلال معايير عمل وآليات دعم مناسبة، اضافة الى مزيد من الاهتمام الخاص بتأمين حصول النساء والرجال على قروض بصفة متكافئة وفق شروط معقولة وتشجيعهم على اعتماد تقنيات تعزز الانتاج وترفع من عائداته وتوفير فرص التدريب على مهارات يحتاجها السوق. وهذا يعني ضمان ألا تعتمد الشركات العابرة للقوميات التي تتعاقد فرعيًا sub-contracting مع منتجين محليين الى التملص من مسؤولياتها في الالتزام بالحد الأدنى من معايير العمل خلال عملية الانتاج. وان يجري التعامل مع مشكلة حقوق الانسان المتعلقة بتشغيل الاطفال بطريقة بناءة.

- الاستثمار في تعزيز مراكز العمل المناسبة المرتبطة باستراتيجيات توفر عمالة تراعي مسألة النوع الاجتماعي وتعالج بفاعلية التمييز القائم على أساس الجنس في القطاع الخاص في المنطقة العربية.

- تعزيز التنوع الاقتصادي كشرط أولي لتوليد فرص عمل دائمة.

- توحيد مفاهيم سوق العمل وتعريفاته، بما في ذلك جمع المعطيات ومنهجيات قياسها. ويعني هذا أيضا الاستثمار في تطوير المزيد من المقاربات المبتكرة في هذا المجال.

- تخصيص موارد كافية في الميزانية للقيام بأبحاث حول العلاقة المتداخلة والمعقدة بين مسائل النوع الاجتماعي والفقير في أسواق العمل العربية في عصر العولمة. ويشمل هذا اتباع طرق ووسائل فعالة للافادة من امكانات المرأة العربية في المجال الاقتصادي، التي لا يمكن من دونها تحقيق تنمية مستدامة.

ز - ضمان ان المرأة العربية لديها المهارات التي يحتاجها السوق من خلال ما يلي:

-إعداد وتنفيذ الاستراتيجيات والبرامج التي تعالج بفعالية الفجوات بين الجنسين في نوعية التعليم والتدريب وملاءمتها لاحتياجات السوق في عصر العولمة. وهذا جزء أساسي من عملية التمكين الذاتي للمرأة العربية. وينطوي على اعادة تعريف مفهوم المعرفة لدى المرأة ليشتمل المعارف القانونية والاقتصادية والتقنية. -تخصيص موارد كافية في الميزانية للخدمات الاجتماعية ذات الصلة لضمان قدرة المرأة العربية على الوصول الى فرص التعليم والتدريب على قدم المساواة مع الرجل.

- تشجيع وسائل الاعلام على الترويج للنماذج الايجابية في الأدوار الاجتماعية للرجل والمرأة في المجتمع، ولا سيما لدور المرأة العربية الاقتصادي الفعلي والمحتمل ومساهمتها في التنمية البشرية والاقتصادية المستدامة. ويعني هذا معالجة مسألة اللاتكافؤ بين الرجل والمرأة في تحمل المسؤوليات داخل الأسرة واعداد الانتاج الاجتماعي، وفي الحقوق مهما كان مأتاها من التشريع او من التقاليد باعتبار ذلك جزءا من تمكين المرأة العربية اقتصاديا واجتماعيا على قدم المساواة مع نظيرها الرجل.

ح -النهوض بمؤسسات المجتمع المدني ومنظماته من خلال ما يلي:

- سن وتطبيق التشريعات والانظمة التي تراعي مسألتي النوع الاجتماعي والفقر وتضمن دور مؤسسات المجتمع المدني ومنظماته.

- دعم المنظمات غير الحكومية التي تساعد استراتيجياتها وبرامجها على تمكين المرأة العربية اقتصاديا واجتماعيا.

- دعم المنظمات غير الحكومية التي تراعي برامج تدريبها متطلبات أسواق العمل العربية في عصر العولمة. ثم ربط هذا بدعم نشاطات النقابات العمالية المهمة بمسألتي النوع الاجتماعي والفقر، باعتبار دورها في دعم الحد الأدنى من معايير العمل في عصر العولمة. وهي معايير يجب تطبيقها ايضا على اليد العاملة الاجنبية إناثا وذكورا.

## المراجع

### أ- باللغة العربية

- ١- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب اسيا، (٢٠١٥)، مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية ٢٠١٤-٢٠١٥.
- ٢- د. علي وتوت، الجندر وإنتهاك حقوق الإنسان ، كلية الآداب- جامعة القادسية.
- ٣- مؤسسة دبي للمرأة، (٢٠٠٩)، تقرير المرأة العربية والقيادة ٢٠٠٩-٢٠١١، مفهوم القيادة في العالم العربي، الإصدار الأول.
- ٤- منظمة العمل العربية، (٢٠١٠)، الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل.
- ٥- منظمة العمل العربية، (٢٠٠٨)، إعلان الدوحة حول التنمية والتشغيل.
- ٦- منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل (الدوحة: ١٥-١٦ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٨)
- ٧- منظمة العمل العربية، (٢٠١٠)، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية.
- ٨- منظمة العمل الدولية، (٢٠٠٨) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.
- ٩- د. يوسف الياس، معايير وتشريعات العمل العربية ودورها في تنمية مهارات المرأة العربية.

### ب- باللغة الانجليزية

1. ILO, (2014), Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab States, guide book, Geneva.
2. ILO, (2013), Global Employment Trends 2013, Geneva.
3. ILO, (2014), Resource guide on Gender issues in employment and labour market policies: working towards women's economic empowerment and gender equality, Geneva.