المنتدى العربي للمرأة العاملة

تحت عنوان

" التمكين من منظور التنمية المستدامة "

(القاهرة، جمهورية مصر العربية | 06 - 07 نوفمبر 2019)

مداخلة

" دور منظمة العمل العربية

في تعزيز قضايا عمل المرأة "

إعداد

الأستاذة / رانيا فاروق

رئيس وحدة المرأة

منظمة العمل العربية

مقدمة

في إطار اهتمام منظمة العمل العربية بقضايا التنمية الشاملة وتأكيدها المستمر على الصلة الوثيقة بين التنمية والتشـغيل، وانطلاقاً من كون التنمية ترتكز على حشـد الطاقات البشـرية دون تمييز بين النسـاء والرجال ، **يأتي اهتمام المنظمة بقضـايا عمل المرأة** ، وتفعيل دورها في تنمية المجتمع حيث أصـبح تقدم أي مجتمع يقاس بمدى مشـاركة النسـاء في برامج التنمية الاقتصـادية والاجتماعية وقدرة هذا المجتمع على القضـاء على كافة أشـكال التمييز وتقليص الفجوات بين النساء والرجال.

لذلك ومن خلال موائمة المنظمة بين قضـايا التشـغيل ومضـامين التنمية المعنية بتحقيق العمل اللائق للجميع ، تعمل المنظمة على التخفيض في بطالة المرأة والحد من الفرص الهشة التي تعمل فيها ، وتحسين شروط وظروف العمل وتحقيق المساواة التامة والعمل على تطوير قدراتها بما يمكنها من المنافسة في الاقتصادات المستدامة.

يتمثل نشـاط وجهود منظمة العمل العربية في دعم المرأة العربية العاملة من خلال العديد من الأنشـطة والفعاليات سـعت من خلالها المنظمة إلى دراسـة وضـع المرأة والوقوف على المعوقات التي تعرقل مشـاركة المرأة في مجالات التنمية ومناقشـة الاسـتراتيجيات الوطنية اللازمة لحماية حقوق المرأة وضمان مشاركتها الفاعلة في برامج التنمية الشاملة ، **وذلك على العديد من المستويات :-**

المستوى التشريعي :

تعمل المنظمة على تطوير البنية التشريعية الخاصـة بشروط وظروف عمل المرأة العربية خاصـة فيما يتعلق بالمسـاواة في كافة الحقوق بالإضـافة إلى مجموعة من التدابير الإيجابية اللازمة لتمكين المرأة من تجاوز العقبات والمعوقات التي تفرضـها الممارسـات الاجتماعية السائدة.

الآلية المستخدمة :- معايير العمل العربية :

تنطلق معايير العمل العربية من مبدأ الثروة البشرية التي هي الدعامة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة وحيث أن المرأة نصف هذه الثروة الأمر الذي يستلزم إسهام الايدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل ، ولما كان انطلاق المرأة لتأدية هذا الدور بطريقة فعالة يحتم إيجاد المناخ الملائم والمستقر ، يأتي تطوير التشريعات في مرتبة متقدمة .

صدر عن المنظمة (19) اتفاقية عمل و (9) توصيات حظيت المرأة فيها برصيد وافر من القواعد التي تنظم عملها ، فمنذ الاتفاقية رقم (1) الصادرة عام 1966 تؤكد كافة الاتفاقيات على المساواة التامة بين المرأة والرجل ، كما أقرت بعدم التمييز بسبب النوع وكلمة العامل أينما وردت تعني المرأة والرجل على قدم المساواة وهو ما ذهبت إليه تشريعات العمل في الدول العربية.

كما إن اتفاقيات وتوصيات العمل العربية أضافت قواعد وأحكام تشمل إلى جانب المساواة تمييزاً لصالح المرأة العاملة وذلك تقديراً من المجتمع والمشرع العربى للدور المزدوج الذى تقوم به المرأة العربية العاملة نظراً لدورها فى الإنتاج والتنمية الاقتصادية إلى جانب دورها فى التنمية الاجتماعية ، حيث نجد النصوص التالية :-

الاتفاقية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل :

- المادة (8) " يجب أن تكون الحماية التى تقررها مستويات العمل واحدة ، ولا تنطوى على أى تفريق بين العمال كالتفريق بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو الدين أو الرأى السياسى" .
- المادة (42) " تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل".

الاتفاقية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوى الادنى للتأمينات الاجتماعية .

- إن الحكومة هى أكبر موظف وصـــاحب عمل حيث يمثل موظفو الحكومة النســبة الأعلى من القوى العاملة، وترتفع نســبة مشـــاركة المرأة العربية فى الوظائف الحكومية والقطاع العام خاصــة فى القطاعات الخدمية كالتعليم والصــحة، ومع تنفيذ برامج الاصــلاح الاقتصــادي وتراجع دور الدولة عن التوظيف ، ســيكون لذلك أثر كبير على حجم مشــاركة المرأة فى العمل ، نتيجة إحجام أصحاب العمل فى القطاع الخاص عن تشغيل المرأة لارتفاع كلفة أعباء تشــغيل المرأة مقارنة بعمل الرجل نتيجة الحماية التى توفرها معايير وتشــريعات العمل مثل :-

- إجازة الأمومة (عشرة أسابيع) .
- دور الحضانة .
- ساعات الإرضاع المستقطعة من وقت العمل .
- تخفيف العمل فى الفترة الأخيرة من الحمل والفترة التى تعقب الولادة .

وحيث إن هدف بعض أصحاب العمل فى القطاع الخاص هو تحقيق الربح دون النظر إلى الجوانب الإيجابية لتشـــغيل المرأة واســـهامها في التنمية ، قد يرى البعض ان الالتزام بهذه الحقوق سوف يؤدى إلى تقليل فرص مشاركة المرأة فى العمل . وستكون هذه الحقوق عامل طرد من سوق العمل بدل أن تكون عامل جذب لتشغيل المرأة ورفع نسبة مشاركتها فى العمل المنتج اقتصادياً . لهذا فقد أدركت معايير العمل هذه المشكلة ووضعت لها الحلول التى تخفف من أعباء الالتزام بالحقوق الناشئة عنها . ومن هذه الحلول:-

- شمول فروع التأمينات الاجتماعية لعدة أنواع من الحماية خاصة بعمل المرأة منها :

1- تأمين الأمومة (الحمل والوضع) .
2- التأمين الصحى ويشمل أمراض الولادة ورعاية الأم والمولود .
3- تأمين المنافع العائلية .

وهو ما نصـــت عليه المادة (7) من الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 بشـــأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية . كما حددت المادة (16) من هذه الاتفاقية مزايا التأمين فى حالة الأمومة بـــ :

1- الخدمات الطبية قبل الوضع ، وعند الولادة ، وبعد الوضع .

2- الإقامة والعلاج فى المستشفى عند الاقتضاء .

وفي عام 1976 صـــدرت **الاتفاقية العربية رقم (5) بشـــأن المرأة العاملة** لتجمل كافة النصـــوص والحقوق لمنظمة لعمل المرأة العربية بهدف تحقيق التمكين الاقتصـــادي لها ومن أهم النصوص الواردة فيها :

- المادة (1) " يجب العمل على مساواة المرأة والرجل فى كافة تشريعات العمل ، كما يجب أن تشـتمل هذه التشـريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة ، وذلك فى كافة القطاعات بصـــفة عامة وعلى الأخص فى قطاع الزراعة " – القطاع الأوســـع لاستيعاب العمالة النسائية -
- المادة (2) " يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص فى الاستخدام بين الرجل والمرأة فى كافة مجالات العمل عند تساوى المؤهلات ، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما فى الترقى الوظيفى".
- المادة (3) " يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل فى كافة شروط وظروف العمل ، وضـــمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن العمل المماثل".
- المادة (4) " يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل فى كافة مراحل التعليم وكذلك فى التوجيه والتدريب المهنى قبل وبعد الالتحاق بالعمل " .
- المادة (8) " وجوب تهيئة دور حضانة يوفرها صاحب العمل فى المنشآت الكبيرة ذات المقدرة الاقتصـادية ، أو باشـتراك مجموعة من أصـحاب العمل فى المنشـآت

المتوسطة والصغيرة ، يحدد التشريع الوطنى مواصفاتها وشروطها " وذلك حتى لا تكون رعاية المرأة العاملة لطفلها عائقاً يحول دون مواصلة العمل .

- المادة (10) " للمرأة العاملة الحق في الحصـــول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع ، لمدة لاتقل عن عشرة أسابيع ، على ألا تقل مدة هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة .
- المادة (12) " حماية حق المرأة فى العمل وحظر فصـــلها من العمل أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع "
- المادة (15) " يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة ، تأمينا خاصا للامومة "
- المادة (16) " حق المرأة العاملة فى الجمع بين أجرها أو معاشها ، وبين معاشها عن زوجها بدون تحديد حد أقصى "
- ثم أصدرت المنظمة **التوصية رقم (9) بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم (2014)** وهي موجهة بشكل كبير للنساء لتركزهن في هذا القطاع .

اذن على **المســـتوى التشـــريعي** يتضـــح اهتمام المنظمة البالغ بتحقيق تكافؤ الفرص في المجالات التالية :

- شروط وظروف العمل.
- الترقي الوظيفي.
- التعليم والتدريب والتوجيه المهني.
- المساواة في الاجر عند تماثل العمل.
- المساواة في الحصول على الاجازة الدراسية مدفوعة الاجر.

على المستوى المؤسسي :

بدأ الاهتمام المبكر لمنظمة العمل العربية بمجال شـــئون عمل المرأة العربية من خلال لجنة المرأة العاملة العربية التى بدأت أعمال دورتها الاولي في تونس (1975) وجاء نشـاط منظمة العمل العربية واضحا ومتميزا لدعم قضـايا المرأة العاملة العربية وبصفة خاصـة من خلال أداء متميز **للجنة شـــئون عمل المرأة العربية** التى تم أحياؤها عام2001 بتشـــكيلها الثلاثي الثري فضـــلا عن مجموعة منتقاة من ذوات الخبرة في مجالات عمل المرأة العربية والتي تعمل على تعزيز ما تحقق للمرأة من إنجازات بموجب التشـــريعات واتفاقيات العمل العربية والدولية ، وضـــمان التطبيق العملى لهذه الحقوق ، وتســـعى إلى مواجهة المعوقات والتحديات التى تعترض طريق التنمية وإيجاد الحلول لمشـــكلة البطالة وتأمين خلق فرص عمل جديدة تستوعب الشباب الذين يدخلون سوق العمل سنوياً خاصـة النسـاء منهم ، كذلك تعزيز مكانة المرأة العاملة ومشـــاركتها فى الحياة العامة بجوانبها الاجتماعية والاقتصـــادية ودعم نشاطها وتفعيل دورها فى مؤسسات المجتمع المدنى.

وهي تضـم في عضـويتها ممثلات عن أطراف الإنتاج الثلاثة (حكـــومات / صـاحبات أعمال / عمال) في الدول العربية بالإضـافة إلى عدد من الناشـطات في مجال شـؤون عمل المرأة يختارهن المدير العام لإثراء عمل اللجنة ، **وتســعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية :-**

1- تعزيز ما تحقق للمرأة من مكتســبات بموجب التشـــريعات الوطنية واتفاقيات العمل العربية وضمان التطبيق العلمي لهذه الحقوق.

2- توسـيع مظلة الحماية التشـريعية التي توفرها تشـريعات العمل والتأمينات الاجتماعية واتفاقيات العمل العربية لتشمل الفئات غير المشمولة بها مثل العاملات في القطاع غير المنظم أو العاملات في الزراعة .

3- العمل على تطوير منظومة التعليم والتدريب الموجه للنســـاء وملائمة مخرجاته مع الاحتياجات المتغيرة لأسواق العمل.

4- تطوير المكون الإعلامي الخاص بالمرأة العاملة واعلاء قيمة عمل المرأة ورفع الوعي المجتمعي بقضايا عمل النساء في كافة المجالات.

تشكيل اللجنة

تشكل اللجنة من واحد وعشرين عضوة على النحو التالي:

1- خمسة عشر عضوة يختارهن المؤتمر العام ، بواقع خمسة عضوات عن كل فريق (حكومات / أصحاب أعمال/ عمال) .

2- خمسة عضوات يختارهن المدير العام .

3- مقررة يختارها المدير العام .

معايير اختيار العضوات

يراعى في اختيار عضوية اللجنة:

1- أن تكون العضوات من ذوات الكفاءة والخبرة والدراية الواسعة بواقع عمل المرأة العربية ومن المشاركات في رسم السياسات واتخاذ القرار.

2- مراعاة مبدأ الثلاثية في اختيار عضوات اللجنة وكذلك تمثيل غالبية الدول العربية كلما أمكن ذلك .

تشكيل الأمانة العامة واختصاصها

تشكل الأمانة العامة للجنة على النحو التالي:

❖ أمينة عامة	عن أحد الفرق الثلاثة
❖ أمينتين عامتين مساعدتين	عن الفريقين الآخرين
❖ ثلاثة عضوات	يمثلن الفرق الثلاث
❖ مقررة للأمانة العامة	يختارها المدير العام

- تنتخب اللجنة عضوات الأمانة العامة في أول اجتماع لها بعد تشكيلها لمدة سنتين .
- تتولى الأمانة العامة بالتنسيق مع مكتب العمل العربي مهمة تنفيذ سياسات عمل اللجنة والسعي لتحقيق أهدافها.

مـــدة الـعضـويــة

1- تكون مدة العضوية في اللجنة سنتين من تاريخ تشكيلها .

2- يجوز تجديد مدة العضوية لفترة مماثلة لبعض أو لكل أعضاء اللجنة .

اجتماعـات اللـجنــة

1- تجتمع اللجنـة مرة واحدة في العـام ، بـدعوة من المـدير العـام ، كمـا يجوز دعوتها لاجتماع طارئ إذا دعت الحاجة لذلك .

2- تجتمع الأمانة العامة للجنة مرتين في العام بدعوة من المدير العام.

مشاركة النساء في سوق العمل :

على الرغم من أن التقديرات تشير إلى تزايد مشاركة النساء في سوق العمل ، إلا انه عند تعلق الأمر بالبطالة تشير التقديرات إلى ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث قياساً بمعدلات البطالة بين الذكور ، خاصـة فيما يتعلق بالمتعلمات تعليماً متوسـطاً وتعليما عالياً حيث تتركز البطـالـة في المســـتويـات التعليميـة الأعلى ، إذ يتركز تعليم المرأة في الفروع الأدبيـة والاجتماعية حيث يزيد العرض كثيراً عن الطلب عليه ، سـبب آخر لارتفاع معدّلات بطالة المرأة يكمن في برامج الاصـلاح الاقتصـادي والتكيف الهيكلي التي قلّصت من التشغيل العام أي التشــغيل في القطاع الحكومي، وهو القطاع الذي يســتوعب النســبة الأكبر من النســاء المتعلمات نتيجة لإحجام القطاع الخاص عن تشغيلهن ، مما أدى إلى اتساع تشغيل المرأة في الاقتصـاد غير المنظم وفي فرص العمل الهشّة التي تنخفض فيها شروط العمل وظروفه ويقل معدل الأمان الوظيفي .

بمعنى أن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ماتزال محدودة ، لكنها تدلل على ما هو أكثر أهمية وهو أن زيادة مساهمة المرأة العربية في القوى العاملة لا تُعد – بحد ذاتها - دليلاً على زيادة مساهمة المرأة في تحقيق التنمية بوجه عام ، والتنمية المستدامة بوجه خاص، بل كثيراً ما تكون هذه المساهمة ناتجة عن الفيض النسبي للعاملين في القطاع الزراعي أو بعض قطاعات الخدمات ، ولاسيما القطاع غير الرسمي ، وأن هذا الفيض النسبي يتعاظم كلما تخلفت أساليب الإنتاج وتقنياته ، وكلما كانت القطاعات الاقتصادية الحديثة أقل قدرة على استيعاب الأيدي العاملة ، كما أن التطور الصناعي لا يؤدي – بحد ذاته – إلى زيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ، بل غالباً ما يحدث العكس ، إذ تعتمد الصناعة الحديثة على تكثيف رأس المال بدلاً من تكثيف العمل ، مما يؤدي إلى تناقص نسبة قوة العمل إلى مجموع السكان بوجه عام وتناقص نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل بوجه خاص ، وهذه هي المشكلة الرئيسية التي وقعت فيها خطط التنمية التي نفذت في العديد من البلدان خلال العقود الأخيرة ، حيث تم التركيز على النمو الاقتصادي دون إيلاء اهتمام كاف لمسألة توفير فرص العمل للأعداد المتزايدة من الباحثين عن العمل ولا سيما من النساء .

والتمكين الاقتصادي لا ينطلق من التقسيمات التقليدية للعمل ونسب المشاركة بين الإناث والذكور في مختلف الوظائف والمهن الإدارية والتنظيمية والمهنية في القطاع العام والخاص ، أو حصول ووصول المرأة إلى المراكز القيادية السياسية في الوزارات والأجهزة الحكومية والمؤسسات والشركات التجارية الكبرى وإنما يجب التركيز على التمكين الاقتصادي الذي لا يولد دخلاً مستمراً أو عالياً للمرأة فحسب بل ويولد قيمة اقتصادية مضافة عالية للاقتصاد الوطني والمجتمع بشكل عام .

هذا النوع من التمكين الاقتصادي الذي لا يضع المرأة وجهاً لوجه في منافسة مع الرجل في المهن والوظائف أو المناصب المستقبلية يجب أن يبتعد عن ماهية ونوعية المهن والوظائف القائمة حالياً في مختلف الاقتصاديات ويركز على المهن والوظائف الجديدة التي سوف ينبثق عنها النموذج الجديد للنمو الاقتصادي في المرحلة القادمة ، لذلك فإن **الرؤية**

المســتقبلية للمرأة يجب أن تركز على تمكين المرأة وإعدادها للمنافســة في ســوق العمل الجديد وبمستويات وقدرات غير معهودة في وقتنا الحاضر.

وبطبيعة الحال سـوف يفرض هذا التقسـيم الجديد للعمل على نوعية جديدة من علاقات العمل وأنماطاً جديدة من العلاقات الاجتماعية والثقافية والسياسية ، وهذا ما سيمكن المرأة من فرض قدراتها ووجودها لتلعب أدوراً رائدة في المجالات الاجتماعية والثقافية والســياســية على قدم المساواة مع الرجل . كما سوف تساهم هذه الأدوار في إعادة عرض وطرح القضايا الخاصـــة بالمرأة بأســـلوب وإمكانيات جديدة تؤهلها لأن تأخذ زمام المبادرة في العديد من المجالات المتعلقة بالأمور الاجتماعية والثقافية والسياسية وليس بالاعتماد على الدور العادي الحالي التابع لتطورات الاقتصـــاد ، والمجتمع لازال يتميز بســـيطرة الرجل على آلية اتخاذ القرار وتنفيذه .

على المستوى التنفيذي :-

حدث تطور في الاهتمام بقضـايا المرأة العاملة ضـمن أنشـطة منظمة العمل العربية وذلك وفقاً للمتغيرات التي طرأت على اسـواق العمل ، وأثر هذه المتغيرات على معدلات التشـغيل وعلى أنماط العمل وعلاقات العمل وغير ذلك من المؤثرات التي تم وضعها في الاعتبار عند التخطيط للبرامج الخاصة بالمرأة انطلاقا من مفهوم **التمكين " Empowerment "** الذي أصـبح الموجه العام للسـياسـات والأنشـطة في مجال المرأة حيث لا ينظر إلى قضـية تمكين المرأة في نطاقها الضيق بمعنى حقوق وواجبات كلاً من الجنسين فقط ولكنها قضية ذات أبعاد تنموية ومجتمعية شـاملة ، فالمقصـود بهذا التوجه تمكين النسـاء من امتلاك عناصـر القوة الاقتصـادية والاجتماعية وتمكينهن من الاعتماد على الذات والمشـاركة في اتخاذ القرار على كافة المستويات ، فالتمكين هنا ضمن سياق تنموي يقوم على المشاركة والتفاعل والعمل على تطوير المهارات والقدرات **فأولت المنظمة الاهتمام بالقضايا التالية :-**

أولاُ : التعليم والتدريب المهنى :

إن المتغيرات والمسـتجدات التي يمر بها الاقتصـاد العالمي تسـتدعي إدخال تعديل على مســـتوى نوعية وماهية الوظائف والمهن فى المرحلة القادمة ، كما تســـتدعي إعادة هيكلة

سـوق العمل ، حيث إن تغلغل اسـتخدام التكنولوجيا فى كافة مناحي الحياة يؤدي إلى أن أداء العمل قد يكون فى أي مكان وفي أي وقت مما يعني مزيداً من ساعات العمل وهذه المتغيرات تفرض على المؤسـسـات أن تعدل أسـلوب التعامل مع القوى العاملة بهدف الحفاظ على المهارات ، كما أن الزيادة السـكانية تفرض تزايداً متسـارعاً فى القوى العاملة الداخلة إلى سـوق العمل ، مما سـيؤدي إلى تعميق وتنوع العمل ليس فى مجال التخصـصـات والمهارات فقط ، انما على مسـتوى تكافؤ الفرص بين الجنسـين حيث سـترتفع مسـاهمة المرأة فى سـوق العمل ، وبالتالي فالتغيير في نوعية الوظائف والمهن سيضـع الجنسين (المرأة والرجل) فى مسـتوى تنافسـي متقارب للعب الدور القيادي فى المرحلة القادمة وأن المسـيرة التنافسـية لأي منهما فى الحصـول على الوظائف والمهن المسـتقبلية تعتمد على المرحلة التي تسـبقها فى الإعداد والتدريب .

وبالنظر إلى زيادة حصـول النسـاء على درجات جامعية فى التخصـصـات العلمية التي سـوف تشـكل عماد الاقتصـاد المعرفي فى المسـتقبل وبالتالي سـوف ترتفع فرص المرأة في المهن والوظـائف المسـتقبلية ومن هنـا تنبع أهميـة تطوير برامج تـدريـب للمرأة غير تقليدية ومختلفة عما هو قائم حالياً فى المؤسسات المسؤولة عن تدريب وتأهيل المرأة .

فالتمكين الاقتصادي بالمنظور الحالي مبنى وموجه نحو مهن ووظائف ومراكز سياسية واجتماعية قائمة فى الوقت الحاضر وغالباً ما تكون مشغولة من قبل الرجال ،

أما **التمكين المنشـود** فيجب أن يبنى على الموجهات المسـتقبلية الاقتصـادية والاجتماعية والتنموية للدول ، ويتطلب الخطوات التالية :

- دراسة التوقعات المستقبلية للسكان والقوى العاملة من منظور النوع الاجتماعي .
- دراسة وتحليل التوجهات العامة المتوقعة للاقتصاد الدولي .
- دراسة سرعة ونوعية المتغيرات التكنولوجية .
- تطور بيئة العمل من حيث وسائل وعلاقات الإنتاج السائد فى الاقتصاد العالمي .
- دراسة التغيير فى الثقافة وعادات وتقاليد المجتمع .

لذلك فالتعليم والتدريب المهني ليس مجرد أولوية استراتيجية فى حد ذاته ، ولكنه يرتبط ارتبطاً وثيقاً بالطموح في رؤية المرأة العربية لتكون شـــريكاً جديراً فى بناء الدولة ونموها ، والتعليم والتدريب يشكلان القاطرة الرئيسية التي سوف تأخذ المرأة العربية فى هذا الصدد كما أن رفع القدرة التنافســية للمرأة العربية لا يعني فقط مقدرتها على منافســة الرجل فى الوظائف والمهن أو المراكز الموجودة فى الاقتصــاد الوطني فى الوقت الحاضـر ، بل تذهب أبعد من ذلك بكثير ، حيث تركز على إعداد المرأة العربية للمنافسة فى الوظائف والمهن التي ســوف تتولد فى الاقتصــاد الوطني من المنظور المســتدام حيث ســيترتب على التوجه نحو اقتصاد أكثر استدامة بيئياً انعكاسات على حجم العمالة ونوعيتها ومستوى الدخول وتوزيعها خاصــة عندما تصــل الدول إلى مرحلة التحول الكامل في النماذج الإنمائية الاقتصــادية للشركات والمؤسسات بل وسياسات الدول بشكل عام .

ثانياً : الحماية الاجتماعية :

اهتمت منظمة العمل العربية بموضوع الضمان الاجتماعي انطلاقا من أهمية الضمان الاجتماعى فى تحقيق التوازن الاقتصــادي والاجتماعي وإرســاء أســس العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعى ، باعتبار أن الضمان الاجتماعى حق من حقوق الإنسان ، ولهذا يجب مد مظلة الضمان الاجتماعى لتشمل كل المواطنين والتوسع فى المزايا والخدمات التى يقدمها حتى تشمل جميع فروع التأمينات مع التأكيد على أهمية استثمار أموال الضمان الاجتماعى واستقلاليتها حتى تتمكن من الوفاء بالتزاماتها ، وضرورة مشاركة الدولة إلى جانب أصحاب الأعمال والعمال فى تمويل صناديق التأمينات الاجتماعية .

وعلى الرغم من أن مفهوم الضــمان الاجتماعي تم توســيعه ليشــمل كل فئات المجتمع وجميع منافع الحماية الاجتماعية ويوفر دعماً اجتماعياً أســاســياً لجميع المواطنين لا يبدو أن قوانين الضــمان الاجتماعي قد تكيفت مع التغيرات فى ســوق العمل وعلاقاته ، فقد حصــل ازدياد كبير فى عدد النســاء العاملات فى الاســتخدام بأجر ، ســواء بدوام كلي أو جزئي واكتســبن حقوقا مســتقلة فى تغطية الضــمان الاجتماعي ، ولكن مازال حقهن فى الضــمان الاجتماعي غير متساو مع حق الرجل.

ويعود ذلك إلى موقع المرأة غير المتساوي بالنسبة للرجل فى سوق العمل خاصة في المناطق الريفية والنامية ، فما زالت الكثير من النساء تخوض أعمالاً غير نظامية وغير مغطاة بأنظمة الضمان الاجتماعي أو مغطاة بطريقة غير ملائمة وما زالت كثير من الأنشطة الزراعية - التي تعمل في معظمها النساء - غير مشمولة بالضمان الاجتماعي مما يجعل المرأة معرضة بشكل كبير للفقر والحرمان الاقتصادى .

إن مبدأ مساواة الرجل بالمرأة الذي تكفله معظم الدساتير والتشريعات العربية وتنص عليه معايير العمل العربية ، يتطلب تغييرات قانونية فى أنظمة الضمان الاجتماعي لتنقية هذه الأنظمة من كل ما يشكل تمييزاً بين الرجل والمرأة ، حيث يجب أن تعطي قوانين الضمان الاجتماعي الأولوية للحماية الاجتماعية لجميع قطاعات العمل الأكثر تشغيلاً للنساء وعلى وجه الخصوص تلك التى لا يتمتعن فيها بدخل كاف كالعاملات في المنشآت الصغيرة التي تميل النساء إلى التركز فيها .

إن الدور الاجتماعي الذي تقوم به المرأة فى الانجاب والتربية ورعاية الاسرة ، هو واجب اجتماعي مقدس يجب أن يقابله تكافل وتضامن اجتماعي وضريبة اجتماعية يقدمها المجتمع بأطراف الانتاج الثلاثة فيه (حكومات وأصحاب أعمال وعمال) عن رضا وطيب خاطر ، باعتباره حقاً للمرأة العاملة لتمكنها من الجمع بين واجبها الاجتماعي وواجبها الاقتصادي ، لذلك أعطت الاتفاقية العربية رقم (5) بشأن المرأة العاملة في المواد من (8 – 12) العديد من الحقوق التمييزية للمرأة العاملة ، واذا ما كانت هناك رغبة صادقة وإرادة قوية من الدول فى الاستفادة من قوة العمل التي تمثلها المرأة وتمكين المرأة من المشاركة الاقتصادية بفاعلية ، فلا بد من البدء بتطبيق تأمين الأمومة لمساعدة أصحاب الأعمال فى تحمل الالتزامات التي تضمنتها معايير العمل العربية والدولية ، **والتي لم يتم تطبيقها حتى الآن إلا فى عدد قليل من الدول العربية** بالرغم من اعتبار رعاية الامومة والطفولة - والتي تأخذ تسمية مختلفة حسب البلد - حقاً دستورياً وقانونياً في كافة البلدان العربية .

تمثل الحماية الاجتماعية غير الكافية والتدابير الرامية إلى التوفيق بين العمل والحياة الأسرية معوقاً جديداً أمام وصول المرأة إلى مزيد من الوظائف اللائقة ...

ثالثاً : ريادة الاعمال النسائية :

يشكل القطاع الخاص محركاً اساسياً لضمان نمو اقتصادي مستديم فى المنطقة ، وتعتبر منجزات البلدان العربية بشأن المساواة في ميدان التعليم فرصة لإنجاز تطور ممنهج للقطاع الخاص ، وتشكل مساندة نمو ريادة الأعمال للنساء استراتيجية فعالة لخلق فرص العمل وتسريع وتيرة التنمية الاقتصادية ، وإعطاء مزيد من السلطة للنساء ، لذلك تستحق ريادة الأعمال النسائية في المنطقة عناية خاصة بهدف تحريك هذا المورد غير المستغل. على المستوى العربي ، نادرة هي البيانات المفصلة عن النساء صاحبات الاعمال من حيث (حجم الاعمال التجارية ، نوعية المشروعات ، عدد العاملين ، ...)

ويرجع ذلك إلى أن النساء في المنطقة العربية تواجه العديد من العوائق للوصول إلى المناصب العليا في مجال الأعمال والإدارة ، ومن التحديات الرئيسية ، أن المرأة تواجه العبء المزدوج لمسئوليات العمل ورعاية الأسرة ، وأشار البحث الذي أجري في بعض الدول العربية إلى أن المرأة تعتبر التوازن الجيد بين العمل والأسرة هو العائق الأكثر أهمية لطموحاتها الوظيفية ، وقد تكون التشريعات المتحيزة ضد المرأة ، فضلا عن محدودية فرص الحصول على التمويل والتشبيك بين صاحبات الأعمال ، بمثابة المعوقات الرئيسية في طريق النساء للدخول أو الخروج من سوق العمل وممارسة المهن التجارية .

كذلك التكلفة المرتبطة بإنشاء المشروعات وقدرة النساء على الوصول إلى التمويل ، فالمعايير القانونية والاجتماعية والثقافية تحمل مخاطر أكبر على الاستثمار في المشاريع التي تملكها وتديرها النساء حيث انعدام أو قلة الثقة إزاء قدرة النساء على انشاء وإدارة المشروع ومن ثم على الوفاء بمستحقات القروض يزيد من مصاعب الحصول على التمويل، ويشار ايضاً إلى أن القروض الممنوحة للنساء تستلزم ضمانات أكبر وأن كلفتها أعلى من تكلفة القروض التي يتحملها الرجال أصحاب العمل .

لذلك ستكون الدول العربية مطالبة بتطوير سياساتها أمام القضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي من خلال :

1- التعريف بحواجز الحصـول على التمويل في المنطقة بواسـطة إصـدار تشـريعات تفضيلية خاصة مرتكزة على النوع الاجتماعى .

2- إبراز وإعلان أمثلة وطنية حول طريقة تجاوز الحواجز .

3- دعوة القطاع المالي إلى المساهمة بشكل أفضل في تطوير القطاع الخاص بما في ذلك المشروعات التي تملكها وتديرها النساء .

4- اتخاذ إجراءات قانونية ومؤسساتية تتعلق بمناخ الأعمال ، بهدف النهوض بإنشاء المشروعات وتطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة عبر تيسير التمويل لها .

وعليه ، وفى إطار برامجها التنموية سيكون على البلدان العربية إعطاء أسبقية خاصة لإنعاش ريادة الأعمال النسائية ودعم مشاركة المرأة في الاقتصاد ومن ثم ضرورة تطوير الأدوات الكفيلة بتحسين مستوى المعلومات ، وإطلاق مبادرات التعاون مع الجمعيات الوطنية والإقليمية للنساء صاحبات الأعمال ، وتسهيل التبادل حول الممارسات الجيدة بين بلدان المنطقة واقتصاديات أخرى ، كل ذلك سيشكل عامل دعم وتعزيز لريادة الأعمال النسائية وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تملكها النساء .

وسط الاتجاهات العالمية المتغيرة بعيدا عن العمل المأجور والترتيب التقليدي لصاحب العمل والموظف ، يكتسب العمل الحر وريادة الأعمال زخماً في المنطقة ، في حين أن هذه الأنماط المتغيرة للعمالة تنطوي على مخاطر اجتماعية واقتصادية عالية، إلا أنها تقدم ايضا احتمالات مختلفة للنساء اللواتي تحدهن القيود الاجتماعية والثقافية، ولكن يردن أن يكن ناشطات اقتصاديا و يمكن لريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن يقدما خيارات صالحة للنساء ويوفرا لهن فرص التطور الشخصي والقيادة، من خلال اعتماد إجراءات الموارد البشرية التي تضمن المساواة في العمل ، كالتركيز فقط على المؤهلات والمهارات التي تلبي متطلبات التوظيف والأجور والترقية وليس النوع الاجتماعي للشخص، و إعداد قواعد ومعايير واضحة للرصد والإبلاغ من أجل القضاء على التمييز بين الجنسين. ووضع أهداف لزيادة أنظمة تقييم الأداء تستند على الإنجازات في المستويات الإدارية المختلفة

وضمـان أن يكـون للمـرأة الفـرص نفسها المتاحـة للرجـل للعمـل فـي مناطـق العمليـات المختلفـة والوظائـف الإدارية فـي الشـركات أو المؤسسـات .

رابعاً : المرأة واقتصاد المعرفة :

يعتبر الاهتمام بالتكنولوجيا إحدى أهم غايات التنمية المسـتدامة والخاصـة بتفعيل دور المرأة والتي تقضـي بأهمية الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصـالات كإحدى ركائز التنمية الأسـاسـية للمرأة وقد برز هذا التحدي جليا خلال نهاية العقد الماضـي وذلك بنقص الخبرة الفنيـة لمهـارات التكنولوجيـا لدى المرأة العربية في مواجهة القوى العاملة الأجنبية من حيث التعامل مع التكنولوجيا وتطورها ولذلك السبب ظهرت ما تسمى مشكلة الفجوة الرقمية التي تؤثر على منافسـة المرأة في سـوق العمل ، هذا بالإضـافة إلى نقص المهارات الفنية والحرفية المطلوبة لدى المرأة العربية مما ينعكس على إدارتها وتنافسها في سوق العمل.

عرّف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الاقتصـاد المعرفي بأنه " نشـر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفايـة في جميع مجـالات النشـاط المجتمعي، الاقتصـادي، والمجتمع المـدني، والسـياسـة، والحياة الخاصـة وصـولاً لترقية الحالة الإنسـانية باطراد" وهو يعني في جوهره تحول المعلومات إلى أهم سـلعة في المجتمع بحيث تم تحويل المعارف العلمية إلى الشـكل الرقمي وأصبح تنظيم المعلومات وخدمات المعلومات من أهم العناصر الأساسية في الاقتصاد المعرفي فهو الاقتصـاد الذي يحقق منفعة من توظيف المعرفة واسـتغلال معطياتها في تقديم مُنتجـات أو خـدمـات متميزة يُمكن تسـويقهـا وتحقيق الأربـاح منهـا ومن هـذا المُنطلق فـإن الاقتصـاد المعرفي يقوم بتحويل المعرفـة إلى ثروة فهو يوفر وظائف ليس للمؤهلين معرفياً فقط ، بل للمبدعين والمبتكرين أيضـاً أي أن اقتصـاد المعرفة لا يولد الثروة فقط، بل يُقدم فرص عمل جديدة أيضـاً حيث يعمل الاقتصـاد المعرفي على تسـهيل مهمة الدول والجهات المعنيـة بتـأهيل وزيـادة مسـاهمـة دور المرأة العربيـة في العمليـة التنمويـة إذا مـا تم توجيهـه بصـورة أو بـأخرى نحو هذا الاهتمـام الخـاص والـذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الاهتمامات التنموية الشـاملة للدول والمؤسسـات العامة والأهلية المعنية بتحقيق التنمية الشاملة سواء على مستوى الإمكانات البشرية أو الاقتصادية أو الاجتماعية.

إن صـــعوبة النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصـــالات تعدّ المشـــكلة الثالثة التي تواجهها النسـاء على الصـعيد العالمي - بعد الفقر والعنف ضـدَ النسـاء- ولكنّ نفاذ المرأة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصـالات والتي تعتبر من أهم ركائز الاقتصـاد المعرفي لا يمكن أن يتم في إطار من التمييز وعدم المســاواة فيما يخصّ مســتوى النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقها ومراقبتها ، إلا أنه ظهرت مؤخراً بعض المؤشرات الايجابية لمشاركة المرأة في مجال تقنيات المعلومات والاتصـالات بعد الإصـلاحات التي أتاحت الفرصـة للمرأة لاقتحام هذا المجال، إذ بدأت المرأة تشـارك الرجل في هذا المجال بنسـبة أعلى من المجالات الأخرى وأصبحت تلعب دوراً أكثر ثباتاً عبر استخدامها تقنيات المعلومات والاتصالات .

إن أهميـة قطـاع تقنيـة المعلومات والاتصـــالات تنبع من كونه أداة لتطوير دور المرأة التقليدي في المجتمع ويترك أثره على عمل المرأة وعلى وضــعها في المجتمع لاعتماده على القدرات الشـخصـية دون تمييز بين الجنسـين ، ولقد أثبتت المرأة قدرتها على منافسـة الرجال في العمـل في هـذا المجـال بكفـاءة وفعـاليـة والتي **يجب الاســتفادة منها في تعزيز القدرة التنافسية للمرأة من خلال :**

1. تطوير هذا المفهوم في ثورة الاتصـال والمعرفة يجعل من عملية التسويق عملية أكثر سهولة ويسراً من ذي قبل ، حيث إن المهام التسويقية والترويجية من أخطر ما يواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة عموماً والتي تدار من قبل النساء على وجه التحديد وغالباً ما يحكم على تلك المشروعات بالفشل.
2. تطور الاقتصــاد المعرفي يجعل من الســهولة التعامل مع كافة التشــريعات والأنظمة والقوانين، هذا بالإضافة إلى أنه كذلك ساعد في تطوير عمليات التوعية القانونية التي تساعد في حفظ حقوق المالكين والعاملين والنساء تحديداً اللواتي كان ينقصهن العديد من المعارف حول حقوقهن القانونية.
3. يشـكل اقتصــاد المعرفة الآلية الفعالة التي يمكن اسـتخدامها من أجل حشـد الجهود، وتبادل المعلومات، وتمكين المرأة ، وعلاوة على ذلك، يمكن لاقتصـــاد المعرفة أن يســـاهم في زيادة التعليم الابتدائي والثانوي للفتيات، وضـــمان إمكانية النفاذ إلى

الخدمات الصـــحية الإنجابية، وتوفير فرص العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والقطاعات المتعلقة به.

4. كما أن آليات الاقتصاد المعرفي تخلص جزءاً لا يستهان به من صاحبات الأعمال من المشـاكل التي تواجههن فيما يتعلق بإدارة وتنظيم المشـروعات الصـغيرة والمتوسـطة الخاصة بالنساء هذا ويساعد تطور الاقتصاد المعرفي فى قدرة المرأة على الاستمرار في تطوير قدراتها وإمكاناتها.