

### 3 - المرأة العامل الاقتصادي الفاعل في المجتمع {رؤية استراتيجية}

بقلم: م.د فاطمة مصعب لفته

وم.م وفاء إبراهيم عسكر

العراق / جامعة واسط، كلية الإدارة والاقتصاد

sss83hm@gmail.com

#### Abstract

Women are the active economic factor in society Strategic vision

Women surrounded the community without being surrounded And I realized without realizing it

Despite efforts to support Arab women in their active economic role in society But it still highlights many of the challenges and constraints that prevent it from playing its role effectively Arab women's participation in the labor market is low Their participation in this market does not in any way reflect any degree of economic empowerment

In addition, it suffers from burdens on the quality of life and efficiency in work. There is a difference between the question of women's participation in the labor market, their confusion in their disposition of income and the question of their financial independence.

The research attempts to address the possibility of maximizing the economic role of Arab women in society By encouraging women to work in new fields

With the choice and freedom open among the alternatives in the labor market.

#### المقدمة

باعتبار ان المرأة تشكل نصف سكان الدول العربية تقريباً الا ان مساهمتها في اسواق العمل لا تزال اقل بكثير من المستوى الممكن. وهو ما ينطوي على عواقب اقتصادية كلية ووخيمة.

فعلى الرغم من التقدم الملموس في العقود القليلة الماضية في نسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل فلا تزال تلك النسب تخضع لعوامل مبنية على اساس النوع الاجتماعي، ويبدو ان مسيرة المساواة بين الرجل والمرأة ما تزال معطلة فعلاً.

ما تزال نسب مشاركة النساء في اسواق العمل اقل من نسب مشاركة الرجال، كما ان معظم الاعمال التي تقوم بها المرأة العربية غير مدفوعة الاجر.

وتواجه المرأة العربية فروقاً كبيرة في الاجور بينها وبين نظرائها الرجال الى درجة أن التثوهات

والتميز في اسواق العمل ادت الى الحد من خيارات العمل المدفوعة الاجر امام المرأة.

### مشكلة الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى بيان مشكلة ضعف نسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل من جهة وكيفية زيادة مشاركتها عن طريق ازالة كامل العقبات التي تواجهها وعن طريق طرح البدائل وتوفير قدراً من الاختيار والحرية والتعلم حتى يمكن النهوض بواقع المرأة العربية كعامل اقتصادي فاعل في المجتمع وليس فقط زيادة نسب مشاركتها في سوق العمل.

### اهمية الدراسة

يعتبر الاهتمام بقدرات المرأة وتمكينها في سوق العمل من اكثر السبل ضمانا للإسهام في تقليل عدم المساواة بينها وبين الرجل وكذلك لإثبات ذاتها وحل مشكلاتها المختلفة.

ان تشجيع المرأة للمساهمة في سوق العمل يتطلب مجموعة من الخطوات الاستراتيجية التي تركز على اعدادها وتنمية قدرتها على التعليم الذاتي المستمر وملاحقة المعارف الجديدة واكتساب المهارات المعرفية والمهارات السلوكية المتقدمة بحيث يمكن ان يكون للمرأة دور في ايجاد تكنولوجيا تجعل العمالة البشرية اكثر تأقلماً في سوق العمل.

### فرضية الدراسة

ان رفع مستوى مشاركة المرأة العربية في سوق العمل يساهم في جعلها عاملاً اقتصادياً فاعلاً في المجتمع العربي.

### اهداف الدراسة

تهدف الدراسة للتالي :

1. بيان الخلفية التاريخية لمساهمة المرأة في سوق العمل.
2. اعطاء مدخل تعريفى للوضع الراهن لنسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل.
3. بيان العوامل المؤثرة على نسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل
4. التطرق الى بعض الخطوات الاستراتيجية للنهوض بواقع ونسب مشاركة المرأة في سوق العمل.

### منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثتان على اسلوب المقارنة والاعتماد على الدراسات والارقام الاحصائية المتاحة حول نسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل. كما تم الاعتماد على اسلوب المقارنة التحليلية والمنطقية التي يمكن بواسطتها التعرف على الاعلانات والموثائق الدولية والقوانين الوطنية الخاصة بتفسير كيفية مشاركة المرأة في سوق العمل وما يجري عليه التطبيق العلمي. وحتى تكون المقارنة اكثر عمقاً يتم التعرف على جملة من العوامل المؤثرة على نسبة المشاركة مع بيان ابرز الخطوات الاستراتيجية لرفع نسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل.

هذا وقد قسمت الباحثتان الدراسة الى محورين حيث تناول المحور الاول مدخل الى الواقع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل. اما المحور الثاني فقد طرح نقطتين اساسيتين اولاهما بيان اهم العوامل المؤثرة على نسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل، وثانيهما التطرق الى ابرز الخطوات الاستراتيجية للنهوض بواقع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل.

## المحور الأول:

### مدخل الى واقع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل

تمهيد

تتأثر مشاركة المرأة في سوق العمل بمجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المتباينة، وتعتبر العوامل الاقتصادية هي الاكثر قدرة على تفسير مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل. وبناء على هذا يمكن تقسيم مساهمة المرأة في سوق العمل من الناحية التاريخية الى ثلاث مراحل متعاقبة:

اولا : المرحلة الاولى

تبدأ من بدايات الثورة الصناعية وحتى بداية القرن العشرين حيث كان اصحاب المعامل يفضلون العاملات الاقل اجرا من الرجال وذلك لسببين؛ أولهما؛ كان اصحاب المعامل يستخدمون النساء بأجور زهيدة ولساعات عمل كثيرة، والسبب الاخر هو كثرة تمرد الرجال على اصحاب المعامل لعدم اهتمام هؤلاء بأحوال العمال ولما كانوا يلقونه من معاملة سيئة من قبل ارباب العمل، فقد كانوا عن طريق الاعلانات يدعون الرجال الى ارسال نساءهم من باب البحث عن الربح الاكبر واعطاء الاجور المنخفضة وكان اصحاب العمل يستخدمون النساء العاملات لأداء العمليات الانتاجية التي تحتاج الى مهارة وكانت الاجور التي تعطى لهن قد بلغت متوسط 3 الى 6 شلنات بحيث لم تزد على نصف اجور العمال الا نادرا وقد كان هناك استياء من تدني اجور النساء وقد كانت مصانع الغزل والنسيج وحدها في عام 1788 تشغل ما يقارب من 57000 عاملة وان ما زاد من مشاركة المرأة في المجال الصناعة انشغال الرجال فيما بعد بالحرب وعليه فان هذه الفترة تميزت بالزيادة الملحوظة في اعداد النساء العاملات في سوق العمل رغم التحيز ضد عمالة النساء.

ثانيا : المرحلة الثانية

تبدأ بالقرن العشرين وتنتهي منتصف القرن نفسه، فقد استمرت المرأة بعملها في الانتاج الريفي والزراعي وصناعة النسيج وفي التجارة الصغيرة. وبعد ان كان عدد النساء قليلا ممن يعملن خارج المنزل بعد الزواج بطريقة مستدامة بدأت المرأة بالدخول في مجالات العمل ذات التوظيف المدفوع الاجر خصوصا الفئات العمرية ( 25- 49 ) عاما، وان من جملة الوظائف التي عملت فيها المرأة المكتبة والتدريس، وعلى الرغم من عدم تحقق المساواة في الاجور مع الرجال في المجال الصناعي الا انه كان هنالك زيادة ملحوظة في اجور النساء.

ثالثا : المرحلة الثالثة

وهذه تبدأ من منتصف القرن العشرين وحتى وقتنا الحالي حيث ان دخول المرأة الى سوق العمل كان متصافرا مع التطورات التكنولوجية حيث تكامل الالة وحيث الثورة التكنولوجية ومتطلباتها من نوعية العمل، وبالتالي استعمال الوسائل السمعية والبصرية والفكرية والشعورية و الذوقية والفنية والتي تتطلب عماله ذات مهارات متخصصة بدرجة متوسطة او عالية مما يعني الانتقال من العمالة غير الماهرة الى العمالة الماهرة ، كما ان التطورات التكنولوجية اسهمت بتسهيل العمل المنزلي والاسري والحياة بشكل اشمل مع وجود معطيات اقتصادية واجتماعية داعمة له.

ان المرأة متأخرة في معظم اجراءات الفرص الاقتصادية قياسا بالرجل وهذا يعود الى اسباب كثيرة بالإضافة الى الاقتصاد بأكمله. وقد كانت هناك دعوة في السعي الى تحقيق ثلاثة اهداف رئيسة ضمن استراتيجية مطروحة وهي تحسين الملكات الانسانية من خلال الحماية الاجتماعية وتحصيل العلم الذي اصبح مطلباً

اساسيا لمنافسة النساء للرجال في سوق العمل وحيث إن فاعلية التعليم تتوقف على مستوى التعليم الذي يتم تحصيله ونوعيته ومجال تخصصه بما يحدد قدرة المرأة على المنافسة في سوق العمل. هذا بالإضافة الى توفير الرعاية الصحية وكل ذلك في محاوله لإزالة القيود امام تهيئة دور اكبر للمرأة في سوق العمل عبر النهوض بالمهارات و الفصل بين الجنسين مهنيا ومعالجة مسألة مساعدة المرأة في الحصول على الرعاية المطلوبة غير المدفوعة الاجر وكذلك إعطاء المرأة الملكية والتحكم في المسكن والتمويل والتكنولوجيا و الولاية والحرية في التعبير عن الراي. ان مشاركة المرأة في سوق العمل يساهم في رآب الفجوة الائتمانية التي قدرت عام 2016 بـ300 مليار دولار على الصعيد العالمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الرسمية فضلا عن رآب الفجوة بين المرأة والرجل في ملكية الحسابات المصرفية . اما ما يتعلق بواقع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل فقد اصبح من ضرورات تحقيق التنمية المستدامة هو ان يعمل المخطط على ربط المرأة بسوق العمل باعتبار ان النساء يشكلن بنسبة 50 بالمئة من القوى البشرية بينما مشاركتهم في سوق العمل هي اقل على مستوى العالم حيث يبلغ مستوى المشاركة ما يقارب 19 بالمئة مقارنة بنمو 49 بالمئة من المتوسط العالمي انظر الى الرسم البياني رقم 1 .

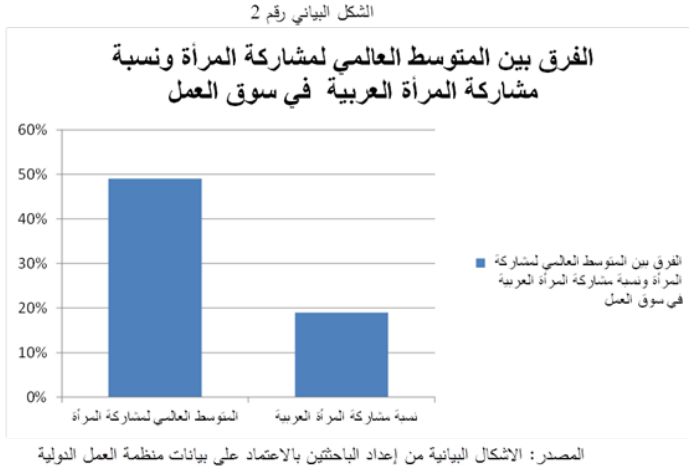
### الشكل البياني رقم (1)

الشكل البياني رقم 1



هيه عبد المنعم، وآخرون محددات مشاركة المرأة في القوة العاملة في الدول العربية بحث منشور في تقرير صندوق النقد العربي للعام 8102 ص 7

## الشكل البياني رقم (2)



### المصدر: الاشكال البيانية من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات منظمة العمل الدولية

وقد كان نصيب المرأة العربية من الناتج المحلي الاجمالي متراجع الى مستوى 18 بالمئة فالتقديرات تشير الى ان رفع نسبة مساهمة المرأة العربية في سوق العمل ممكن ان يؤدي الى زياده في الناتج المحلي الاجمالي للمنطقة بحلول عام 2025 الى مقدار النسبة 47 بالمئة من الناتج مقارنة بعام 2018 .

وقد اكد دليل الفوارق بين الجنسين ان اعلى نتيجة فوارق كانت في البلدان العربية وجنوب اسيا، اهمها مشاركة المرأة في سوق العمل والتي تراوحت ما بين 17%، 85.

وتبين الاحصاءات الدولية الاخيرة ان نسبة مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة في سوق العمل على المستوى الفردي قد سجلت اعلى مستوى لها في كل من قطر بنسبة (58.1 %) وفي جيبوتي بنسبة (49.5%). أما في باقي البلدان العربية فقد سجلت في الكويت بنسبة (47.4%)، وفي البحرين فقد كانت نسبة مشاركة المرأة البحرينية في سوق العمل بنسبة (44 %) وفي الامارات بنسبة (40.9%) وفي باقي البلدان العربية الاخرى فقد كانت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في سوق العمل اقل من 40% فقد سجلت في موريتانيا وعمان وليبيا بنسب 31%، 30.2%، 25.8% على التوالي. وفي المغرب وتونس والسودان ولبنان والسعودية ومصر فقد سجلت نسب مشاركة المرأة في القوى العاملة في سوق العمل 25%، 24.3%، 23.6%، 23.2%، 22.3%، 22.29% على التوالي. وقد كانت ادنى نسب لمشاركة المرأة العربية في القوى العاملة في سوق العمل في العراق والجزائر والاردن و سوريا واليمن حيث كانت نسب المشاركة فيها 18.7%، 15.2%، 14%، 11.9%، 6% على التوالي (انظر الشكل البياني رقم 2).

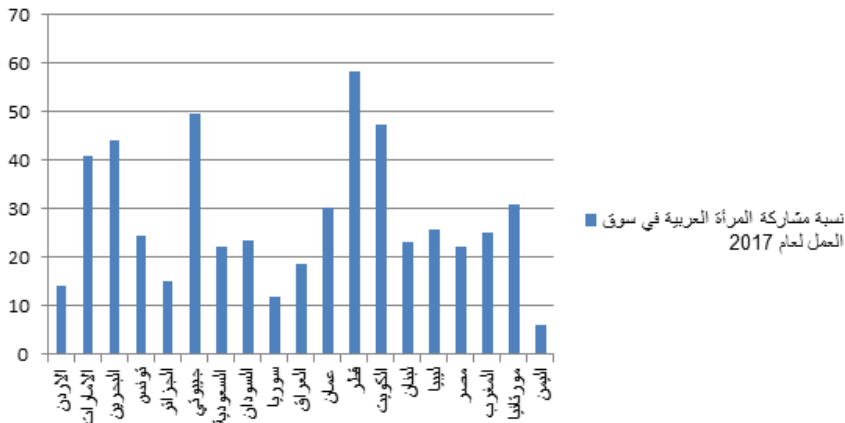
وترتفع نسبة مشاركة المرأة العربية في قطاع الخدمات حيث بلغت ما يقارب 78.2% في هذا القطاع، بينما كانت نسبة مشاركتها في قطاع الزراعة وقطاع الصناعة قد قدرت بحوالي 15.8%، 6.1% على التوالي.

ومن خلال قراءة الاحصاءات السابقة يلاحظ انه رغم سعي الحكومات والمنظمات غير الحكومية وكذلك هيئات الامم المتحدة لجعل المرأة شريكاً كاملاً وفاعلاً اساسياً في سوق العمل سواء الرسمي او غير الرسمي الا انها تواجه تحديات كبيرة قسم منها مشترك لتحقيق هذا الهدف الذي يصب في جعل المرأة عاملاً اساسياً في تحقيق التنمية البشرية المستدامة سواء كمنتجة او مستفيدة .

فلم تكن الانجازات الاخيرة الملموسة من مشاركة المرأة العربية في سوق العمل كبيرة، بل كانت ضعيفة ومخيبة للأمال في معظم البلدان العربية بحيث ان مشاركتها ما زالت دون الطموحات، وهذا يشكل عائقاً امام تحقيق مستويات انمائية مناسبة ومستدامة في تلك البلدان وبالتالي عدم التوظيف الكامل لقدرات سكان البلدان العربية لتحقيق اعلى مستوى من الرفاه الانساني وتأمين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للرجل والمرأة على حد سواء.

### الشكل البياني رقم (3)

#### نسبة مشاركة المرأة العربية في سوق العمل لعام 2017



المصدر : الشكل البياني من اعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات منظمة العمل الدولية

#### المحور الثاني

يشتمل هذا المحور على نقطتين اساسيتين :

اولا: العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في سوق العمل

تتأثر مشاركة المرأة العربية في سوق العمل بمجموعة من العوامل وخصوصاً الاقتصادية فهي الاكثر قدرة على تفسير مستويات المشاركة حيث مستوى التطور الاقتصادي ومستويات الدخل وحجم البطالة بين صفوف النساء اللواتي في سن العمل .... إلخ.

من اهم العوامل المؤثرة على نسب مشاركة المرأة في سوق العمل هي:

#### 1 - عدم التساوي بالأجر بين الرجل والمرأة

باعتبار ان الاجر هو المقابل النقدي الذي يتقاضاه العامل نتيجة عمله، فإن هناك

عدم مساواة في الاجر بين المرأة والرجل على الرغم من ان المساواة قد اقرت من قبل المنظمات والهيئات الدولية. كالمقرر من قبل منظمة العمل الدولية حيث الاتفاقية الدولية رقم القرار منها (100) الصادرة في عام 1951 او التوجيه رقم 90 الصادر في عام 1951 حيث تم تكريس مبدأ المساواة في الاجر بين المرأة والرجل.

وعلى الرغم من كفاءة وقدرة المرأة في العمل الا انها تتقاضى راتباً شهرياً اقل من الرجل بأعذار تتعلق بـ:

أ - اعتبار الرجل المسؤول الاول عن الاسرة مادياً حيث هو المعيل الاول للأسرة.

ب - اضطراب النساء الى التغيب عن العمل او الخروج بإجازات قد تستمر الاشهر بسبب الحمل والالودة ورعاية الاطفال.

وكأن اعطاء المرأة اقل من اجرها يعتبر معاقبة لها لطبيعتها الانثوية واهتماماتها الاسرية على الرغم من ان منظمة العمل الدولية اقرت المساواة في الاجر بين المرأة والرجل منذ عام 1919 باعتبار انها من ركائز العدالة الاجتماعية. ولا ننسى ان الدول العربية اقرت توقيع الاتفاقية بشأن المساواة في العام 1951 الا ان التفاوت في الاجور بين المرأة والرجل مازال قائماً، ومن امثلة هذا التفاوت أجر العاملة في السعودية التي تتقاضى راتباً بنسبة %60 من راتب الرجل، كما ويبلغ متوسط الاجور للنساء في مصر (850) جنيهاً اسبوعياً بينما يتقاضى الرجل متوسط للأجور يقدر (960) جنيهاً اسبوعياً، وتتقاضى المرأة في اليمن ما يقدر بنسبة %63 من اجر الرجل، اما في الكويت فتحصل المرأة الكويتية العاملة على ما نسبته %64 من اجر الرجل، وفي تونس تحصل المرأة على راتب اقل من راتب الرجل بنسبة %15 تقريباً، وحسب احصائيات 2010، فإن المرأة العاملة في البحرين تحصل على متوسط اجر يقدر بـ (72) ديناراً بحرينياً بينما الاجور في القطاع الخاص تصل الى (213) ديناراً بحرينياً (الاتحاد العربي للنقابات /المؤتمر التأسيسي « نظرة عامة، المرأة في الدول العربية « ص15).

ويعتقد ان اسباب هذا التفاوت في الاجور بين المرأة والرجل يعود الى عدم امتلاك المرأة العربية العاملة للمهارة الانتاجية العالية بحيث انها غير قادرة على شغل وظيفة ذات حراك رأسي وبالتالي لا تمتلك ذات الاصل لرأس المال البشري عند الرجل.

## 2 - التشريعات والقوانين الخاصة بمشاركة المرأة في سوق العمل .

ابتدأت المساواة بين المرأة والرجل في التاريخ الحديث كإعلان دولي متمثل بالإعلان العالمي لحقوق الانسان عام 1948، حيث استهل بالنص «ان جميع الناس يولدون احراراً ومتساوين بالكرامة والحقوق والحريات المقررة فيه دون أي تمييز بما في ذلك التمييز بين الجنسين».

كما وقد تبين ان العمل بالنص يكون من خلال الحكم الذي نص على «ان لجميع الافراد دون اي تمييز الحق في اجر متساو على العمل المتساوي»، وكذلك ينص على «الحق في الراحة واولقات الفراغ وتحديد معقول لساعات العمل و في اجازات دورية مأجورة».

ومن الوثائق التاريخية التي تناولت بشكل محدد قضية المساواة بين المرأة والرجل هي الاتفاقية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1967 والتي نصت على اعلان «القضاء على التمييز ضد المرأة» وتعتبر اتفاقية كوينهاجن او السيداو الصادرة عام 1979 من اتفاقيات الامم المتحدة المؤكدة على القضاء على جميع انواع التمييز ضد المرأة حتى انها وصفت بمثابة اعلان حقوق المرأة

التي بلغت ذروتها في مؤتمر بيكن عام 1995 باتخاذ كافة الاجراءات اللازمة للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة وازالة العقبات التي تعترض المساواة بين المرأة والرجل بالاضافة الى تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة. ان السلطة التقريرية تختلف عن السلطة التشريعية الدولية وان الدول المختلفة وخصوصا الدول العربية موضوع الدراسة حرة في تطبيق التشريعات وبالتالي حرة في تحديد الشروط التي تنطبق على الرجال دون النساء في سوق العمل ومن الامثلة على ذلك التالي:

اولا : في العراق

يأخذ العراق تشريعاته من قانون العمل في مواده (89.80) حيث يعطي حق اجازة الامومة لمدة 72 يوما بعد الولادة. اما اذا كانت المرأة مطالبة بسنة كاملة يكون حصولها على هذه الاجازة مرهونا بموافقة صاحب العمل وبعدها لها حق التمتع باجازة الامومة بدون اجر لمدة لا تزيد عن سنة واحدة لرعاية طفلها. كما نص القانون على اعفاء المرأة من العمل اذا كان لديها طفل مريض دون سن السادسة من عمره مدة لا تزيد عن ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك بدون اجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل وحدد المشرع للمرأة المرضع فترة ساعة واحدة مدفوعة الاجر لإرضاع المرأة طفلها وكان على المشرع ان يحدد الحد الادنى وليس الحد الاعلى لفترة الارضاع.

ثانيا: في البحرين

وفقا لقوانين العمل المعمول بها في البحرين، يحق للمرأة العاملة في القطاع العام ان تحصل على اجازة الامومة التي تصل مدتها الى 45 يوم فقط ابتداء من تاريخ الوضع مع عدم دفع راتب العاملة خلال اجازة الامومة كما اجاز المشرع البحريني في المادة 63 من قانون العمل البحريني الاستغناء عن المرأة العاملة في القطاع الخاص بسبب الزواج او الحمل. ثالثا : في الجزائر

اما المشرع الجزائري فقد اقر المبادئ العامة للمساواة على حسب المادة 7 من القانون الاساس العام والذي ينص على «يضمن القانون حقوق العمال، العمال سواسية في الحقوق والواجبات او ما يطلق عليه قيمة العمل دون اي اعتبار للشخص الذي ينجزه او يؤديه» وبما فيها المساواة في الترقيه فحيث نص حق الترقيه العالمي في المادة 10 على ما يلي: « تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة المتزوجة او غير المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية و الاجتماعية لاسيما الحق وبدون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية او اي سبب اخر في تلقي التدريب المهني في العمل وحرية اختيار المهنة، ونوع العمل، في نيل الترقيه المناسبة في العمل لكنه لم ينص على وجود اية آلية ميدانية او ضمانة تفصل هذا الحق الا النصوص العامة التي منعت التمييز بين المرأة والرجل واشكال التمييز الاخرى في كل مراحل العمل والتي يعاقب على ادراج شرط تمييزي في العقود و الاتفاقيات الحكومية.

رابعا: في مصر

حال المشرع المصري كحال المشرع الجزائري من حيث اقراره بالمبادئ العامة للمساواة التي نصت عليها المعاهدات الدولية وحيث تضمن دستور 2014 في مصر عددا من المواد التي تمثل فرصا جديدة من اجل تعزيز المساواة بين المرأة والرجل من حيث تكافؤ الفرص بينهما كما في المادة 9 من الدستور و المادة 53 تحريم التمييز الذي تتعرض له المرأة كما انه بموجب المادة (93) من الدستور المصري التي تبين أن مصر تلتزم بالاتفاقيات و العهود و المواثيق الدولية، ينبغي مراجعة جميع القوانين التي تخالف المبادئ والحقوق التي اتفقت عليها مصر



منها المواد التالية التي صدرت عام 2003 (89، 90، 91، 94، 96) \* في قانون العمل.

### 3/ العوامل الثقافية والاجتماعية واثرها على دور المرأة العربية في سوق العمل

لا يزال هناك عناصر تقليدية معنية في المجتمع العربي تحتفظ بافتراض ان النساء يعملن في المنزل والرجال يعملون خارج المنزل مما اثر على معدلات مشاركة المرأة العربية في الاقتصاد مع ما يتبع ذلك من فقدان المرأة العربية بشكل عام فرص الدخول الى سوق العمل بصورة متساوية مع الرجل، على الرغم من ان التوازن المجتمعي المرتبط باقتصاديات السوق يقتضي اتاحة الفرص للرجال والنساء على حد سواء لمواجهة تحديات التنمية وتأهيل القوى العاملة للمشاركة المنتجة والفعالة.

ان المجتمع العربي الى الان لا يدرك حقيقة المرأة ودورها فيه حتى تستطيع ان تلتزم بواجباتها وتحرص على ممارسة حقوقها، حيث ان المرأة العربية هي من اكثر القوى البشرية تهميشاً في سوق العمل، فلا زالت حتى اليوم لا تتمتع في معظم الدول العربية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي يتمتع بها الرجل، فما زال المجتمع يحصر دورها في الدور البيولوجي والتربوي في رعاية اطفالها، وهذا يساهم في التقليل من دورها في العملية الانتاجية بناء على ان اقتصاد السوق الريحي لا يعتبر عمل المرأة داخل المنزل وتربية اطفالها عمل اقتصادي باعتبار انه لا يدر عائداً اقتصادياً سريعاً وملموساً، وهذا معناه التقليل من دور المرأة في المساهمة في العملية الانتاجية.

وهنا لا بد من الاشارة الى ان المجتمع يوصف بأنه اكثر نضج اذا كان ساعياً نحو وضع امكانيات السعادة والرفي تحت تصرف المرأة والرجل، اما اذا كان المجتمع يوصف بأنه متخلفاً ومتأخرًا من هذه الناحية فلا يلقي بتحجره الفكري على الدين، لان الدين فتح الطريق لكلا الصنفين. ان ما هو موجود في المجتمع العربي ناتج عن التشكيلة الاجتماعية والاقتصادية بحيث قدمت العادات والاعراف فيه رؤية غير واضحة بل مشوهة للتعاليم الدينية اتجاه كل ما يتعلق بالمرأة خصوصاً عملها في سوق العمل بشكل عام.

ومن جانب اخر فإن العمل لا يتطلب فقط القوة حتى يكون الرجل هو فقط المطلوب وانما يتطلب الدقة وهذا متوفر في المرأة حيث ان العمل القادم عن طريق المحبة والعاطفة والرحمة يكون اكثر انجازاً من العمل الذي يأتي عن طريق القوة، فالله تعالى يدير شؤون العلم كله عبر محور المحبة . اذاً فالمجتمع الذي يعتمد على عمل المرأة والرجل يكون قد حصل على القوة المطلوبة عندما تدار في ظل قيادة المحبة .

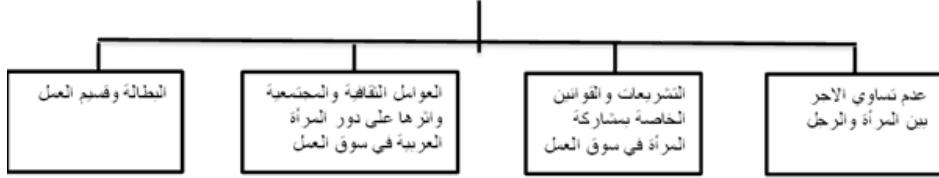
### 4/ البطالة وتقسيم العمل

ان النساء في معظم الدول العربية يواجهن عوائق كبيرة في الحصول على العمل اللائق في سوق العمل والنتمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية مما يجعل عالم العمل في هذه الدول يستثني العمالة النسائية، فقد برزت حالة البطالة بين صفوف هذه العمالة في سوق العمل حيث ارتفعت نسبة البطالة من (12.8%) عام 2000 الى (16.7%) عام 2017

وقد يعزى ذلك جزئياً الى المعتقدات المجتمعية والثقافية التي تحدد الادوار الاقتصادية والاجتماعية المختلفة للنساء بالإضافة الى دعوات تنادي بإفصاح فرص العمل للرجال، مما من عدم تطوير المرأة وعدم اعطائها فرصاً اكبر تتلاءم والتطورات السريعة في مجال التكنولوجيا بالإضافة الى تداعيات ذلك على سوق العمل في الدول العربية.

## المخطط رقم (1)

العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة العربية في سوق العمل



## المصدر: المخطط من عمل الباحثين

ثانياً/ الخطوات الاستراتيجية للنهوض بواقع المرأة العربية في سوق العمل

إن من أبرز هذه الخطوات التالي:

1. الاهتمام بمسألة النوع الاجتماعي\* بحيث يتم تصنيف الاحصاءات والمؤشرات حسب الجنس لأجل معرفة واقع المرأة العربية في سوق العمل وقياس مدى التقدم والتطوير بهذا الواقع. للمزيد ينظر (397):

2. محاولة تحديد الاعراف الاجتماعية فيما يخص التوعية بأهمية المرأة ودورها في سوق العمل وإخراجها من كونها أمّاً ولأبنة بيت فقط وذلك من خلال:/

أ. ازالة التحجر الفكري اتجاه المرأة والذي يلقي ظلماً على الدين الاسلامي الذي تعتنقه الدول العربية، فالدين الاسلامي يرى ان المرأة ابتداء من خلقها متساوية مع الرجل، فهي مظهر من مظاهر الجمال الالهي، وانه ليس هناك اي امتيازات بينها وبين الرجل من حيث المبدأ القابلي للخلق والدليل قوله تعالى ﴿هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَجَعَلَ مِنْهَا زَوْجَهَا لِيَسْكُنَ إِلَيْهَا﴾ (398)، فالمقصود من نفس\* واحدة جوهره واحدة مما يعني حقيقة واحدة وليس هناك اي فرق بين الرجل والمرأة.

قال تعالى ﴿وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ﴾ (399) فالدين الاسلامي يرى ان المرأة كالرجل لديها قابلية تعلم العلوم والمعارف وممارستها كالرجل فيجب تقديرها ومدحها والدعوة الى مساواتها مع الرجل ولكن المساواة الغير متناظرة حيث انها متساوية مع الرجل في الانسانية ولكن حقوقها وواجباتها ليست متساوية تماماً وحقوق وواجبات الرجل.

وهذا يعطي دافعا للمرأة لكي تدرك ذاتها وشعورها بالسيطرة على حياتها مما يعني خلق وعي مجتمعي بالحقوق الفردية والجماعية وبالتالي انضمام المرأة الى حركات مجتمعية قادرة على تمثيل مصالحها وبروزها في مراكز صنع القرارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

(397) - المعهد العربي للتخطيط بالكويت، « تمكين المرأة: المؤشرات والابعاد التنموية»، منظمة عربية مستقلة، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد (72) ابريل / نيسان 2008، السنة السابعة.

(398) - القرآن الكريم، سورة الاعراف الآية 189

(399) - القرآن الكريم، سورة الاعراف، الآية 172

\* إن كلمة نفس في سورة الاعراف الآية 189 لها تأنيث سماعي وجازي وليس حقيقي، وتأنيت كلمة واحدة حاصل بهذا اللحاظ ومعنى نفس واحدة هي حقيقة واحدة وأصل فارد: للمزيد ينظر: جودي أملي « جمال المرأة وجلالها»، دار الهاوي، بيروت، لبنان، ط1، 1994، ص30

ب. التأكيد على رفع المستوى التعليمي للمرأة حيث ان الملاحظ في واقع تعليم المرأة العربية ان هناك تفاوتاً كبيراً وملحوظاً بين المرأة والرجل في مجال التعليم، حيث تظهر المؤشرات ذلك التفاوت، فحسب احصاءات (2010- 2016) فإن نسبة التحاق الاناث بمرحلة التعليم الثانوي في الدول العربية ازداد خلال هذه الفترة فقط بنسبة %32.3<sup>(400)</sup>

من باب إثبات أن عمل المرأة له اثر ايجابي على مستوى النمو الاقتصادي لا بد من ان يكون تعليمها على مستوى يتناسب والوظائف الجديدة بحيث تساهم فعلاً في زيادة الانتاج والانتاجية وكذلك المساهمة في تقديم خدمات عامة فعالة.

ان التسارع في التكنولوجيا وحلول اجهزة الروبوت محل العمالة البشرية في سوق العمل يتطلب مواكبة التغيير بعمليات الانتاج وجعلها اكثر سهولة، وهنا يبرز دور المرأة من خلال التكنولوجيا الجديدة التي تركز على المهارات المعرفية والمهارات السلوكية الاجتماعية بحيث تصبح القوى العاملة البشرية اكثر قدرة على التأقلم في اسواق العمل.

وعليه فإن المرأة التي يتوفر لها التعليم المناسب وكذلك التربية والمحيط الذي يفترض ان تعيش فيه لا فرق بينها وبين الرجال، بل قد تتميز عن الرجال كالتمايز الذي يحصل بين صنف الرجال احياناً، كما لو تمايز طالبان من الرجال في مرحلة واحدة في تفاوت مستوياتها العلمية وقدراتها الذهنية، فهذا التفاوت الحاصل بين الطالبين انفسهما حاصل بين الرجل والمرأة وان افضل ما يمكن قوله هنا هو الرواية المنقولة عن الامام على (ع) «جمال الرجال في عقولهم و عقول النساء في جمالهن» وهذه الرواية في مقام توزيع الوظائف بل في مقام اعطاء دستور وأوامر عملية، حيث ان السلوك النظري والعملية للمرأة بحوي فكر ثاقب ومعرفة عميقة في ظل فن ظريف بمعنى اخر وجود طرائف الحكمة في طرائف الفن فطريقتها في العمل ستكون نتيجة عاطفة جلال ومعرفة وعلم، حيث ان هناك فرقا بين العاطفة الفارغة من التعقل والفكر والعاطفة الممتلئة بهما .

وحتى يكون مستوى تعليم المرأة متناسبا والتطورات في سوق العمل لا بد أن تسعى حكومات الدول العربية الى ارساء مهارات الادراك المعرفي والسلوك الاجتماعي.

### 3. تمكين المرأة اقتصادياً

ان مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ينصرف الى كونه انتشار المرأة من العمل المتدني الاجر الذي له دور في اقامة حالة مساواة بين الجنسين كما يكون للمرأة دور ومشاركة في مندييات صنع القرار مثل النقابات ومنظمات اصحاب العمل.

ان التمكين الاقتصادي للمرأة يساعدها على اطلاق قدرتها الابداعية والانتاجية وفهم بينتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وبالتالي تكوين رؤية استراتيجية تنموية مرتكزة على دورها كعامل اقتصادي فاعل ومنتج في المجتمع.

وقد كان منهاج عمل بيجين قد وضع بستة اهداف استراتيجية تتعلق بالمرأة ودورها في الاقتصاد وهي<sup>(401)</sup>:

أ. ان حصول المرأة على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة وكذلك السيطرة على الموارد الاقتصادية كل هذا يساهم في تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي.

(400) - هبه عبد المنعم واخرون، مصدر سابق، ص 17.

(401) - وثيقة منهاج بكين، «فصل المرأة والاقتصاد»، ص ص80-97. منشور على الموقع الالكتروني <http://org.maktabatmepi>

- ب. تسهيل طرق وصول المرأة الى حالة المساواة في الموارد والعمالة والتجارة والأسواق.
- ج. تعزيز الشبكات الاقتصادية والقدرة الاقتصادية للمرأة.
- د. تمكين المرأة من الوصول الى الاسواق والمعلومات والتكنولوجيا مع توفير الخدمات التجارية والتدريب وخصوصاً للنساء ذوات الدخل المنخفضة.
- هـ. القضاء على كل اشكال التمييز في العمل والتفرقة الوظيفية.
- و. تعميق حالة المواطنة ما بين مسؤوليات العمل والاسرة سواء للنساء أم الرجال.
- يمكن أيضاً بيان مجموعة من الخطوات الاستراتيجية المستهدفة لتمكين المرأة اقتصادياً بحيث تتعمق فكرة كون المرأة عاملاً اقتصادياً فاعلاً في سوق العمل، منها:
1. تبني استراتيجيات لتمكين المرأة العربية من خلال التركيز على المجالات التكنولوجية القائمة على المهارات المعرفية والمهارات السلوكية والاجتماعية بحيث يكون للمرأة دور في ايجاد منفذ للعمالة البشرية للتأقلم في سوق العمل.
  2. النهوض بتنمية المرأة العربية يكون من خلال الاهتمام بمستوى تعليمها وخصوصاً التعليم الجامعي العالي الجودة.
  3. تعزيز التدريب الفني والتقني المخصص للفتيات وتدريب العاملات والقضاء على الامية الرقمية في اوساط النساء.
  4. ولأجل الحصول على المهارات المعرفية لا بد من الاستفادة من تقنيات المعلومات والاتصالات لزيادة فرص تمكين المرأة اقتصادياً وولوجها مجال الاقتصاد المعرفي.
  5. تشجيع اقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها المرأة من خلال الاهتمام بتمويلها وزيادة مستويات استيعابها.

### الخاتمة

من خلال ما تم عرضه في مضمون الدراسة تبين ان هناك ضعفا في نسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل على الرغم مما جاء في الاعلانات والمواثيق الدولية والقوانين الوطنية من دعوة لضمان تسهيل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل.

الا ان واقع المشاركة والمؤشرات الاحصائية الخاصة به تدل على ان هناك فرقا واضحا بين ما تدعو اليه تلك الجهات الدولية والعربية في اعلاناتها ومواثيقها وقوانينها وبين ما هو موجود فعلا في سوق العمل.

وهذا يدعونا للتفكير ملياً في ايجاد اجراءات وتدابير من شأنها رفع نسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل ومن خلال معالجة اثار العوامل المحددة والمؤثرة على نسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل لما له من آثار اقتصادية عظيمة في المجتمع العربي .

## المصادر و المراجع :

### 1.القران الكريم

2. اعتماد محمد علام، المرأة في سوق العمل الرسمي المداخل النظرية ونموذج مقترح لدراسة المرأة في الدول الخليجية، مجلة شؤون اجتماعية العدد 31 السنة الثامنة 1991.
3. الاتحاد العربي للنقابات / المؤتمر التأسيسي « نظرة عامة، المرأة في الدول العربية » .
4. تقرير التنمية البشرية لعام 2010.
5. التقرير السنوي للبنك الدولي للعام 2016 .
6. جودي أملي « جمال المرأة وجلالها»، دار الهادي، بيروت، لبنان، ط1، 1994 .
7. سهام موفق «المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي: المرأة الجزائرية انموذجاً» بحث منشور ضمن اعمال المؤتمر الدولي السابع للمرأة والسلم الأهلي، طرابلس 21-19 مارس.
8. عفاف عبد العليم، المرأة العربية ودورها في الانتاج، دراسات ريفية - حضرية مقارنة، مجلة كلية الانسانيات والعلوم الاجتماعية العدد 20 جامعة قطر 1997.
9. غالب الداودي « شرح قانون العمل وتعديلاته» وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لإقليم كردستان العراق، ط 1، 2008.
10. محمد جلال الاتروشي « حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلة، دراسات مقارنة» مجلة الكوفة العدد 5 .
11. مديحة السفطي « مساهمة المرأة في التنمية : بين القانون والواقع»، من دراسات ندوة المرأة وتنمية الآفاق والتحديات، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، العدد الثاني في جامعة القاهرة، 1999 .
12. مرتضى مطهري، نظام حقوق المرأة في الاسلام، دار الكتاب الاسلامي ايران قم ط 2005
13. المعهد العربي للتخطيط بالكويت، « تمكين المرأة: المؤشرات والابعاد التنموية»، منظمة عربية مستقلة، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد (72) ابريل / نيسان 2008، السنة السابعة.
14. منظمة العمل الدولية 2017، تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية، في وسط عالم العمل، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، ابريل.
15. منى عزت، الازواج الاجتماعية و تأثيرها على التمكين الاقتصادي للنساء المرأة المصرية والتنمية، بحث منشور على الموقع الالكتروني.
16. هبه عبد المنعم، وآخرون محددات مشاركة المرأة في القوة العاملة في الدول العربية بحث منشور في تقرير صندوق النقد العربي للعام 2018 .
17. وثيقة منهاج بكين، « فصل المرأة والاقتصاد »، منشور على الموقع الالكتروني <http://org.maktabatmepi>