

الفصل السادس

أثر التقنية (التكنولوجيا) علي

عمل المرأة العربية

أ. نهاد جفيظ حيدر

المحتويات

* تقديم

أولاً - التقنية ... ما هي ؟

ثانياً - نقل التقنية ... ما هو ؟

ثالثاً - المرأة العربية ... وسوق العمل.

رابعاً - المرأة العربية ... مؤشرات وأرقام.

خامساً - التقنية ... والعملة تؤدي إلى تأنيث العمل، ولكن

سادساً - التقنية لها أيضا أثر من الناحية التنظيمية في المؤسسة.

سابعاً - مشكلات وصف العمل ... وعمل المرأة.

* خاتمة ومقترحات.

أثر التقنية على عمل المرأة العربية

* تقديم

يتضمن عنوان هذا الفصل عناصر فى غاية الدقة والخطورة والحساسية فى هذا الزمن (التقنية، المرأة، سوق العمل)، كما أن الثروة الحقيقية لأية دولة هى أناسها، تلك الدولة التى تسعى إلى التنمية، التى، وحسب أحد تعاريفها، هى تهيئة بيئة مناسبة تمكن الناس من التمتع بحياة طويلة صحية خلابة.

إن السيرورة التاريخية للمرأة قديمة قدم التاريخ، فقد كانت المرأة تعمل فى المجتمعات البدائية فى أعمال عدة، مشاركة الرجل بدرجة ضئيلة، فقد تخصصت فى أعمال بسيطة، وهى بدون أجر، ومع حلول الثورة الصناعية أواخر القرن (18) والتغيرات المرافقة فى الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وظهور المصانع، كان للمرأة دوراً بارزاً فى المشاركة بتشغيلها، بل ومقابل أجر، ولو أنه ضئيل، وهذا ما شجع أصحاب العمل لعمل النساء، وعزز ذلك، الحربين العالميتين الأولى والثانية، اللتين إنتهتا مع إنتهاء الكثير من الرجال.

إننا نتذكر، نحن سكان القرن الحادى والعشرين، سكان القرون الماضية، حيث يختلف قرننا عن قرونهم بأمور كثيرة، منها :

للأسواق الجديدة - فأسواق النقد الأجنبى ورأس المال والبضائع موصولة ببعضها بعضاً عالمياً، وتعمل على مدار الساعة يومياً، ومعاملاتها تجري عن بعد، وفى الوقت الحقيقى.

☐ وسائل الإتصال الجديدة - وصلات إنترنت - خلوي، وشبكات إعلام.

☐ جهات فعالة - كمنظمة التجارة العالمية التى لديها سلطة على الحكومات الوطنية، وهناك الشركات متعددة الجنسية الأقوى اقتصادياً من دول كثيرة، وهناك الشبكات العالمية للمنظمات غير الحكومية، والتجمعات الأخرى التى تتجاوز وتخرق الحدود الوطنية.

وهذه الحقبة، إذن، تتيح فرصاً كثيرة لملايين من البشر ومن شأن هذه الفرص تخفيف حدة الفقر⁽¹⁾؛ أو القضاء عليه، حيث أصبح لدينا قدر من الثروة والتقنية- والالتزام إزاء مجتمع عالمي - أكثر مما كان موجوداً في أى وقت مضى.

ولقد عَجَّلَ عالم ما بعد الحرب الباردة فى التسعينات في إحراز تقدم في كثير من القضايا، أهمها: قضية حقوق الإنسان، البيئة، السكان، والتنمية الاجتماعية، والمرأة.

فى أواخر التسعينات كان خمس سكان العالم ممن يعيشون في أعلى البلدان دخلاً تبلغ حصتهم⁽²⁾.

* 86% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي.

* 82% من أسواق صادرات العالم.

* 68% من الاستثمارات المباشرة.

* 74% من خطوط الاتصالات في العالم.

في عام 1993م، كانت عشرة بلدان فقط تحظى بنسبة 84% من نفقات البحث والتطور العالمية وتسيطر على 95% من براءات الاختراع في الولايات المتحدة الأمريكية، خلال العقدين الماضيين، وعلاوة على ذلك فإن ما يتجاوز 80% من براءات الاختراع التي تمنح في البلدان النامية يملكها مواطنون يقيمون في البلدان الصناعية.

قرون، إختلافات، ثروة، تقنية، بحث وتطوير، بلدان نامية وأخرى متقدمة، مصطلحات مرت قبل قليل تشير الاهتمام، ومطلوب البحث في أثر العلاقة بين شقين منها، وهما التقنية والمرأة.

أولاً - التقنية... ما هي؟

بعد لفظ التقنية من الألفاظ المتداولة بكثرة في الأدبيات الاقتصادية والفنية والتجارية والقانونية، وخاصة خلال العقود القليلة الماضية، وحتى الآن، وهو ما يعكس

11 تطور مفهوم الفقر ومؤشراته، من قرن لآخر، وخاصة في القرنين العشرين والحادي والعشرين.

12 تقرير التنسيب البشرية لعام 1999م، ص 3.

الاعتراف المتزايد بدور التقدم العلمى والتقنى فى التنمية والحياة المعاصرة، ورغم ذلك، فقد إكتنف هذا المفهوم الكثير من الغموض.

التقنية - كما وصفها وليام أوكبرت - تشبه قيمة جبل عظيم، يختلف منظره باختلاف الجهة التى يُنظر إليه منها⁽¹⁾ فلا يوجد تعريف واحد متفق عليه بشأنها، حيث تعدد مداخل دراسة التقنية، فتارة تتم معالجتها كمشكلة اجتماعية، وتارة كمنتج ثقافى، وأخرى كمنتج إقتصادى، يرتبط بكافة الأنساق الفرعية للمجتمع.

ومن ذلك اختلط فى أذهان الناس، وحتى بعض المتخصصين منهم مفهوما التقنية Thechnics والتكنولوجيا Technology وقد ميز المترجمون العرب بين المفهومين لفظيا دون تعمق فى تحديد مدلول كل منهما، فعربوا التعريب الأجنبى Technics أو Technique بكلمة تقنية، وعربوا Technology أو Technologie بكلمة تقانة، والتقنية تعنى الأدوات والوسائل والطرائق المستخدمة فى معالجة مسألة معينة، فنقول مثلا تقنية تحلية مياه البحر بالتسخين، أو تقنية إجراء العمليات الجراحية بأشعة الليزر، أما التقانة فمفهومها أوسع بكثير من مفهوم التقنية، حيث يمكننا القول بأن التقانة تعنى مجموع المعارف والمهارات والفنون وحصيلة الأبحاث والدراسات، التى تؤدي إلى استخدام تقنية معينة لحل مسألة. ويمكننا التأكيد بأن التقنية هى من منتجات التقانة وليست التقانة بالذات، وباختصار، تعرف التقانة أنها: "مجموعة المعارف والخبرات والمهارات وتنظم العمل التى توفر المنتجات والخدمات وفاء لطلب إجتماعى موجود فعلا أو يمكن إيجاده"⁽²⁾.

تعريف آخر للتقنية، يقول أنها تعنى حرفيا: "علم التقانة" هو العلم الذى يدرس

(1) د. عبد الوهاب الداھرى، التنمية الزراعية فى المجتمعات التقليدية، دار الطليعة، بيروت 1968، ص14.

(2) د. مطانيوس حبيب، نقل التكنولوجيا شروطه، ومشكلاته ص1، محاضرة غير منشورة. كما أشار إلى ذلك أيضا: د. خيرى الصغير، الخطورة السياسية والعسكرية والاقتصادية لاعتماد البلاد العربية على التقنيات الأجنبية: بحث مقدم للندوة الوطنية حول العلم والتكنولوجيا ودورها فى وضع وتنفيذ خطط التحول، عقدت الدورة بإشراف معهد الإنماء العربى بطرابلس، ليبيا، 24/1/1981، ص1.

مجموعة الطرائق والأساليب العلمية - الفنية فى إنتاج منتج معين. فطرق صهر الحديد ومعالجته تتم بعدة طرق تقنية، وهذا ما يقال عنه توليد الطاقة وغير ذلك. أما التكنيك، فيعنى تقنية، وهى مجمل أدوات ووسائل العمل والإنتاج، وهى محصلة التقانة (علم التقانة) فالسيارة والحاسب، والآلة، وطرق التحليل الرياضى والمنطقى للمشكلات، وإتخاذ القرارات، وغيرها هى تقنيات وليست تكنولوجيا (تقانة) كما هو شائع.

والتقنية، هى دراسة الأساليب الفنية "التقنيات" البشرية فى صناعة وعمل الأشياء، ومن ثم فإن التكنولوجيا معنية بفهم التقنيات داخل البيئة التى شهدت نموها إجتماعيا، يترتب على هذا أن التقنية دراسة إنسانية ودراسة اجتماعية، وذلك لأنها تعالج أشكالاً وصوراً مميزة للسلوك البشرى فى المجتمع، وحيث أنها تتناول التحولات التى تطرأ على التقنيات على مدار الزمان، فأنها بحكم كونها كذلك تعتبر دراسة تاريخية، ويمكن أن يمتد تاريخ التقنية بإعتداد تاريخ البشرية كله⁽¹⁾.

من جانب آخر، يمكن للتقنية أن تكون مجسدة Embodied أو خشنة Hardware، كما يمكن أن تكون غير مجسدة Disembodied، أو ناعمة Software⁽²⁾.

فالتقنية المجسدة، تتجسد إما فى رأس مال بشري، أو فى المعدات والآلات والتجهيزات الرأسمالية، وحتى فى السلع المعمرة (السيارات، الراديو، التلفزيون... إلخ) أما التقنية غير المجسدة، فلا تأخذ أشكالاً مادية، وإنما تتمثل فى المعرفة والدراية المتعلقة بأستخدام وصيانة وتوطين وتطوير التقنية المجسدة وتحويل خلاصات البحوث العلمية البتكرة إلى تطبيقات علمية وعملية مفيدة فى النشاطات الاقتصادية والاجتماعية.

(1) بوكاتان، الآلة قوة وسلطة، التكنولوجيا والإنسان منذ القرن 17 حتى الوقت الحاضر، ترجمة شوقى جلال، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب، الكويت، العدد/259 تموز 2000 م، ص 15.

(2) انطونبوس كرم، العرب أمام تحديات التكنولوجيا، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب، الكويت 1982، ص 79. وأنظر كذلك، انطونبوس كرم، اقتصاديات التخلف والتنمية، مركز الإنماء القومى، بيروت 1980، ص 82-79.

ثانياً - نقل التقنية (التكنولوجيا) ... ما هو؟

«يعنى نقل التقنية (التكنولوجيا) أساساً : "تدفق المعارف التقنية من البلاد المتقدمة تقنياً إلى البلاد المتخلفة»⁽¹⁾.

نقل التقنية : وهو ما يعرف بنقل التقنية المجسدة أو الخشنة، هو نقل (ونقل هنا تعنى استيراد) السلع الرأسمالية من آلات وتجهيزات وإستيراد خدمات . الخ⁽²⁾.

كما يقصد بها من جهة أخرى : "إنتقال طرق ووسائل الإنتاج الحديثة من الدول التى ابتكرتها إلى دول أخرى⁽³⁾ أى نلاحظ أن هذا التعريف قد ميز بين الدول، وعليه إن الأسلوب الأكثر انتشاراً فى الدول المتقدمة، هو خلق أو إبتكار التقنية، أما فى الدول النامية فينتشر بكثرة أسلوب نقل (استيراد) التقنية.

□ ونقل التقانة - المعرفة (Know - How) : يكون من خلال الحصول على الوثائق، والرسومات، والتصميم، والبراءات، إضافة إلى عقد المناقشات والندوات بين كل من عناصر المستورد والمصدر، إضافة إلى التدريب الفنى والتعليم لعناصر الجهة المستوردة.

ومن ذلك، لا بد من تمييز نقل التقنيات، وهو عمل تقليدي ليس معقداً، ويكفي لهذا النقل توفر الأموال لدفع ثمنه، وتوفر الإرادة لدى البائع والشارى لإجراء هذا النقل.

أما نقل التقانة فهو ليس مجرد بيع وشراء، بين مصدر لها ومستورد، بل إنها عملية أعقد من ذلك بكثير، حيث يشمل إضافة إلى التقنية تهيئة مجموعة الشروط والبيئة المواتمة لتطويع وتوطين هذه التقنيات وتكييفها مع الخصائص المحلية، والعمل على إستنباتها فى البيئة المحلية، وتفريخها وتطورها لشكل قاعدة تكنولوجية تقانية

(1) د. مطانيوس حبيب ، نقل التقنية ... ، مصدر سابق ذكره ص5.

(2) أنطونينوس كرم . العرب أمام تحديات التكنولوجيا ، مصدر سبق ذكره ، ص9 وكذلك للمؤلف المذكور ذاته أقتصاويات التخلف والتنمية، مصدر سبق ذكره ص 79 - 82 .

(3) د. على لطفى ، الدول النامية ونقل التكنولوجيا ، مجلة البيروقراطية المصرية العدد (9) لعام 1992 ، ص 15.

قادرة على التوالد الذاتي. وهكذا يكون نقل التقنية مسألة حضارية معقدة تحتاج لتوفير شروط ملائمة لعملية النقل.

وتعد تجربة اليابان ⁽¹⁾ خير مثال في هذا المجال، حيث دفعت اليابان قبل وبعد الحرب العالمية الثانية مبالغ طائلة للحصول على التقنية الأمريكية والأوروبية، ولكن بعد عقود قليلة من الزمن إستوعبت اليابان أسرار التقنية وملكته ناصيتها، وتحولت إلى شريك عالمي فعال في عالم التقنية، ومن ثم إنتقلت إلى مرحلة التصدير، بل الهيمنة في قطاعات معينة، فقد كان العامل الرئيس في نجاح اليابان يتمثل في التصميم والإدارة على النجاح. وهما ناتجان عن فلسفة "الشتو" القائمة على أساس أن العطاء أفضل من الأخذ.

وعليه إذا كان من الأسهل نسبياً - إذا توافرت الأموال المطلوبة - استيراد التكنولوجيا الجسدة (أو الخشنة) في آلات ومعدات وتجهيزات ومعامل جاهزة، وفي الخبراء الفنيين والأيدى العاملة الماهرة، فإن استيراد التقنية الناعمة (أو غير الجسدة) أمر في غاية الصعوبة لأنها تشكل جزءاً لا يتجزأ من الإطار الحضارى الذى تنشأ فيه ⁽²⁾، وهى تتحول إلى جزر معزولة إذا «نقلت» إلى بيئات حضارية مختلفة جذرياً، وإذا كان نقل التقنية الناعمة غاية في الصعوبة، لأنها غير معروضة للبيع والشراء، فإنه من الممكن اكتساب بعض عناصرها من خلال التعلم والممارسة العملية إذا توفر مستوى معقول من التطور الاقتصادى - وبالأخص الصناعى - ومن المقدرة الوطنية على البحث والتطوير (R&D).

ثالثاً - المرأة العربية... وسوق العمل:

شهدت وتشهد مجتمعاتنا صحة إزاء دور المرأة فى عملية التنمية، ورغم تضمن أغلب التشريعات المساواة بين الرجل والمرأة فى سوق العمل، إلا أن مساهمة المرأة

(1) د. مطانيوس، نقل التكنولوجيا .. مصدر سبق ذكره، ص 6.

(2) د. إسماعيل صبرى عبد الله إستراتيجية التكنولوجيا، مجلة دراسات عربية حزيران/ تموز، 1997 ص 21.

العربية في ذلك لا يزال محدوداً فهي تتراوح بين 14% و3.6% ، كما أن متوسط المعدل العام لمساهمة المرأة على المستوى القومي 9% فقط، في حين يبلغ على المستوى العالمي 34% مما يبرز تواضع تلك المساهمة وتأثرت المرأة العربية العاملة بالمتغيرات الحديثة وما رافقها من نهضة تقنية حادة، إلا أنها ظلت ربة المنزل وحبسته، وشاعت وتشبع نظرة العيب والمهانة لعمل المرأة في كثير من الميادين، مما حرم المرأة العربية حقوق التعليم والتعلم، بل وألحقت كجزء منفصل بالرجل، فبالقدر الذي تحفز فيه التقنية وتسهل عمل المرأة نرى عوامل عدة داخلية، وأخرى خاصة تلعب دور الدافع العكسي لنهضة المرأة، وتدرج الوقائع أسباب عدة لضعف مساهمة المرأة العربية في العمل والتنمية الاقتصادية :

□ سيطرة ووراثة أفكار وعادات الإستعمار الذي رزح على أرض الوطن فترة طويلة.

□ العادات الاجتماعية والتقاليد الجامدة.

□ نظرة المجتمع إلى مسألة عمل المرأة العربية.

□ التقسيم الإجتماعي والإقتصادي، حيث الرجل يعمل خارجا والمرأة تعمل داخلاً، ورغم ذلك، لا بد أن نتذكر أن :

□ النساء تصنع المجتمع.

□ إن البنية الفيزيائية للمرأة أضعف بشكل عام من بنية الرجل، فجهازها العضلي أضعف بـ 45% من الجهاز العضلي للرجل.

□ في موضوع الإنجاب، تنتهي وظيفة الرجل بمجرد الإلقاح، دون تغير في بنيته الفيزيائية، في حين تستمر وظيفة المرأة حتى الولادة وما بعدها من تربية وغير ذلك.

□ تؤكد الدراسات أن طول المرأة يقل على طول الرجل بـ 16% في المتوسط، ووزنها يقل بـ 15% عن وزن الرجل.

□ ويتركز نشاط المرأة في قطاعات الخدمات والزراعة، وتزداد حالياً في قطاع

الصناعات التحويلية وتأثرت المرأة العربية العاملة بالتغيرات الحديثة، ومن ضمنها تقليص دور القطاع العام الحكومي، وتطبيق برامج التخصصية، وهو ما استتبع عدم توفير فرص عمل جديدة للمرأة وتسريح البعض منهن وخاصة مع عدم كفاية التدريب المهني المتاح للمرأة.

ومن جهته، ليس وضع المرأة في القطاع الخاص أفضل حالاً عن مشيلاتها في المؤسسات الحكومية، حيث يعد القطاع العام المشغل الرئيس لكثير من النساء العربيات، في الوقت الذي لا يشكل فيه القطاع الخاص نقطة جذب لعمل المرأة.

ومن أهم أسباب ودوافع أصحاب العمل على تشغيل النساء :

* قلة الأجر قياساً بالرجل في الأعمال المنافسة.

* شدة صبر المرأة وتحملها.

* سهولة قيادة المرأة وسهولة إرضائها.

* مهارة المرأة في الأعمال الدقيقة.

* انخفاض الطلب على المجهود العضلي، نظراً للتطور التكنولوجي في سوق العمل.

رابعاً - المرأة العربية .. مؤشرات وأرقام :

* تذكر إحدى الدراسات الإحصائية لمركز الخليج للدراسات الاستراتيجية أن نسبة

الأميات في بعض الدول العربية هي كالتالي، وأنظر ملحق رقم (1) وملحق (2).

الكويت 20% المغرب 69%

مصر 61% تونس 45%

الجزائر 51% الأردن 21%

سورية 44% لبنان 10%

* إن عدد الأميين في المنطقة العربية فوق سن 15 سنة، بلغ حوالى 65 مليون نسمة

منهم 41.2 مليون من النساء، بنسبة 62.9% من الإجمالي.

* نصف النساء العربيات أميات، مقابل ثلث الرجال من الأميين.

* إن الفجوة بين الرجل والمرأة في سوق العمل كبيرة، وإن المعدل لمشاركتها في القوى العاملة لا تتجاوز 25% مقارنة بنسبة 41% في الدول النامية و 44% في الدول الصناعية.

* مساهمة المرأة في الزراعة:

سورية 44% السودان 82%

لبنان 14% العراق 45%

الصومال 86%

* نتائج إستبيان أجرى على عاملات عربيات سوريات في أحد المعامل الصناعية في سورية، تقتبس جزءاً من نتائجه :

إن عمل الإنسان هو مأجور أساساً، والإنسان يشقّيه الرجل والمرأة له الحق في

العمر 30-18 سنة		العمر 31-50 سنة		للبيانات
مشق	لاثقفة	مشق	لاثقفة	
6.97%	22%	14.28%	15%	أعمل لكي لا أشعر بالتوتر وعدم الراحة.
12%	12.16%	21%	8%	أشعر بأنني صالحة لهذا العمل.
49%	42%	43%	31%	يمنعني الانفعال من القيام بعمل أعرف جيداً أنني أستطيع القيام به.
23.2%	5%	28.5%	23%	اخترت عملي لأنه يتناسب مع قدرتي ومواهبتي.
66%	74%	43%	49%	يعلمني العمل كيف اعتمد على نفسي في حل مشكلاتي.
41.86%	54%	100%	54%	اخترت عملي لأنه يحقق ذاتي.
41.86%	54%	100%	54%	أعمل لأنني لا أستطيع أن أعيش وحيدة.
33%	32%	50%	38%	تساورني وساوس لا أعرف مصدرها أثناء العمل.
13%	19%	14%	14%	أعمل لكي لا أعيش في عزلة.
6.97%	93%	71%	85%	يوجد للمكاسب المادية دور في العمل.

(1) تقرير التنمية البشرية لعام 1999م، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ص 79.

الحصول على مقابل خدمة أو عمل يؤديه، وتتميز المرأة عن الرجل بمصطلح لصيق بها وهو أنها "راعية"، فتنشأ جمعيات لرعاية الأسرة تستهدف المرأة بالدرجة الأولى.

إن التحليل الاقتصادي للرعاية يقدم فكرتين ثابنتين (1) :

الفكرة الأولى : إن تزايد مشاركة المرأة في قوة العمل والتحويلات الحاصلة في الهياكل الاقتصادية تحدث تحولا في الطرائق التي تقدم بها خدمات الرعاية. فالاحتياجات التي كانت يوما ما تقدم كلها تقريبا بواسطة العمل غير المأجور في الأسرة تشتري الآن من السوق أو تقدمها الدولة (الغسيل، الكي، الطبخ....).

الفكرة الثانية : إن توسع الأسواق يميل إلى معاقبة الإيثار والرعاية. فالأفراد والمؤسسات على السواء كانوا يستفيدون مجانا من أعمال الرعاية التي تقدمها للنساء أساساً، أما مسألة ما إذا كانت النساء سيواصلن تقديم هذه الأعمال دون مقابل منصف فهو مسألة أخرى.

إن القيود التقليدية على أنشطة المرأة كانت يوما ما تضمن تخصص المرأة في تقديم الرعاية. ولكن التحويلات التي أحدثتها العمولة في أنماط العمالة شجعت، وفرضت إلى حد ما، مشاركة المرأة في العمالة بأجر. وربما يقل المعروض من خدمات الرعاية غير المأجورة، وقد تضطر الإبنة أو إبنة العم أو إبنة الخال أو إبنة الأخ أو ابنة الأخت إلى تولي مزيد من العمل في هذا المجال، وعلى أية حال مازالت المرأة في معظم البلدان تتحمل "العبء المزدوج" لخدمات الرعاية - بحيث ينتهي بها الأمر وهي منهكة.

خامسا - التقنية... والعمولة تؤدي إلى تأنيث العمل، ولكن...

تُظهر دراسات تجريبية كثيرة تحليل الكيفية التي تؤثر بها التحويلات التقنية الحاصلة على أنماط التجارة على العمالة، فهناك دراسة تشمل 165 بلداً وتغطي الفترة 1985-1990 خلصت إلى أن زيادة التحول التقني وانفتاح التجارة تزيد حصة المرأة من العمالة المأجورة.

- ولكن زيادة المشاركة لم يكن معناها دائما وجود تمييز أقل، فالنساء يشكلن حصة كبيرة من العاملين في مجال التعاقد غير الرسمي من الباطن، وكثيرا ما يكون ذلك في

صناعة الملابس - حيث يتقاضون أجوراً منخفضة ويعملون في ظل ظروف ليست جيدة، والأسواق المحلية شديدة التنافس في مجال صناعة الملابس معناها أيضا أن العمل متقلب. وقد زاد التحول التقني في عصر العولمة من ممارسة العمل المأجور في المنزل، والعمل عن بعد، والعمل على أساس عدم التفرغ. ففي المملكة المتحدة إرتفعت حصة العمال الذين يعملون بترتيبات عمل غير تقليدية إلى 40% في عام 1991م، وفي اليابان عام 1985م، إرتفعت حصة ترتيبات العمل إلى 15%، وفي البرتغال واليونان تشكل النساء 90% ممن يعملون في بيوتهم. وهذا أمر له وجه إيجابي وآخر سلبي، فترتيبات العمل غير الرسمية يمكن أن تستوعب إلتزامات الرعاية التي تتحملها المرأة في الأسرة، ولكن كثيرا ما تكون هذه الأعمال مزعزعة وهزيلة الأجر.

وحيث أن المزيد من العمل المأجور لا يقلل العمل غير المأجور، فالمرأة مسؤولة عن معظم العمل غير المأجور في مجال الرعاية- وهذا عرف اجتماعي يتغير ببطء. ويتضح من استعراض الدراسات الإستقصائية لإستخدام الوقت الواردة في تقرير التنمية البشرية لعام 1995م، وجود اتجاه عام لزيادة المساواة بين الجنسين في العمل غير المأجور.

سادسا - التقنية، لها أيضا أثر من الناحية التنظيمية في المؤسسة؛

إن الوظائف والأعمال التي تؤدي في مؤسسة ما، يمكن أن تكون ذات طبيعة إدارية (قيادية، توجيهية، إشرافية، رقابية)، ذهنية أو تنفيذية، ولكن، وفي كل الأحوال، وعلى الدوام، فإن شرط تنفيذ المهام الموضوعة لمركز العمل، سيشمل في إمكانية دقة اختيار العاملين وتأهيلهم وفقا للمهام، وظروف العمل، والواجبات والحقوق.

إن بطاقات وصف مراكز العمل، ينبغي لها أن تكون حديثة، حالية، حاضرة دائما، لتلائم الواقع، ذلك لأن كل تغيير في مجال نشاط كامل الشركة أو أقسامها يتطلب غالبا التغيير في العديد من أوصاف مراكز العمل.

وهذا ما يتطلبه، على حد سواء، إستبدال الآلات الجديدة بالقائمة، الأتمتة الجزئية أو الكلية لكامل العملية الإنتاجية، أو بعض أجزائها، المعالجة الآلية للمعلومات

والمعطيات، وتتطلبه كذلك التغييرات الصغيرة الناجمة مما يسمى بالملكية الصغيرة أو الضيقة، والتحسينات التنظيمية الترشيدية.

إن أوصاف الوظائف هي أداة تنظيمية، وعليه فإن التوصيف يجب أن يشمل جميع مراكز العمل الوظيفي، بدون استثناء، ابتداءً من منصب عمل المدير العام، وانتهاءً بمركز عمل العاملين التنفيذيين في المستوى القاعدي للهيكل التنظيمي. إن الاستخدام الكامل والشامل لهذه الأداة فقط، يمكن أن يضمن ربط المبادرات والجهود في جميع مراكز العمل، بتحقيق الأهداف المتكاملة للمنظمة (الشركة) والعاملين فيها، وعليه تظهر إمكانية إرتقاء المرأة في هذا السلم الوظيفي وفقاً لذلك التوصيف وعلى أعلى المستويات.

سابعاً - مشتعلات وصف العمل .. وعمل المرأة،

إن وصف الأعمال، وكذلك الظروف، ينبغي أن تشتمل، بصورة عامة، على :

أ- الأعمال والواجبات اليومية والدورية المنفذة، بانتظام في مركز العمل الوظيفي المعين، وكذلك الأعمال الطارئة، التي يمكن أن يطلب تنفيذها المسؤول الإداري المختص.

ب- وقت العمل في المركز الوظيفي المعين، وكذلك احتمال ظروف العمل خارج المركز، وهذا مالا يناسب أغلب النساء عادة.

ج- وسائل ومواد العمل الموضوعية تحت التصرف من أجل أداء الوظيفة، وحيث أن ارتفاع المستوى التقني والأتمتة للآلات والتجهيزات في الشركة ترفع من أهمية الإعداد الدقيق لهذا القسم من وصف العمل، حيث تميل التقنية الحديثة إلى السيطرة على العمل عن طريق العقل والتفكير، أكثر منه على الجهود العضلي.

د- الوسط العادي المحيط بالمركز الوظيفي المعين.

هـ- الوسط الاجتماعي المناسب للمركز الوظيفي الموصف.

و- تقنيات الإتصال والتواصل للمركز الوظيفي موضوع التوصيف مع المراكز الأخرى.

ويجب أن تحتوي بطاقة الوصف، أيضاً، خصائص الوسط المادي، الذي يزاول فيه العمل. وعلمنا بأن التقدم التقني يحسن ظروف العمل، ليس في الشركات الصناعية

المتقدمة فقط، وإنما أيضا في غالبية أماكن الأعمال المكتبية، والمستودعات، وحتى المحال التجارية، فإن هذه الظروف، لازالت تنتظر الكثير مما يجب عمله، والأكثر مما يطمح إليه، في مقار أجهزة الإدارة الحكومية، والمؤسسات والشركات الإنتاجية والصناعية والخدمية العامة منها والخاصة.

من جهة أخرى، إن أوصاف مراكز العمل في أكثر من مكان، تحدد العمل والظروف، التي يزاول فيها هذا العمل (الوظيفة) ولأن العاملين هم الذين سينفذون الوظيفة المحددة لكل مركز وظيفي فمن الضروري أن تحدد المؤهلات المطلوب توافرها في شاغلي الوظائف، وكلما ارتقت التقنية المستخدمة، تطلب ذلك من شاغلي الوظائف مؤهلات أكثر دقة، فهناك في الشركة، مراكز عمل يتطلب شغلها تعليماً مهنيّاً على مستوى معهد أو مستوى جامعة تقنية، زراعية، صناعية، اقتصادية، ويتطلب الإعداد لها توفر بيئة تعليمية مناسبة تبدأ من المرحلة الابتدائية حتى العليا التخصصية.

إن هذا القسم من الوصف يجب أن يتضمن الخصائص والمواصفات المطلوب توافرها في العامل، المرشح لشغل وظيفة معينة، أي مركز عمل محدد، وما يرتبط أيضا بهذا المركز من متطلبات وشروط أهمها :

- خصائص جسمانية : الجنس، العمر، القدرات والطاقات الجسدية.

- مدة الخدمة المطلوبة في المهنة، في الفرع، الشركة.

- متطلبات محددة للعامل المعين من قبل رئيسه المباشر.

- أساليب الاندماج بالعمل، وإحتقال التعلم والتدريب اللاحق.

- الإتصال والعلاقات مع الغير.

- آفاق التقدم والتطوير الوظيفي، والترقيع والترقية.

ومنه، إن ظروف العمل في المركز الوظيفي المحدد، يمكن أن ترفض مجموعات من

المرشحين لشغل هذا الوظائف، بسبب متطلبات محددة خاصة بخصائص ومواصفاتهم الجسدية. والمثال، يمكن أن يكون مركزاً، تزاول فيه الوظيفة، ضمن ظروف ضارة بالصحة،

وعلى درجة عالية من التهديد بالمخاطر، أو يتطلب العمل فيه نقل وحمل أثقال، مما يمنع منعاً قاطعاً هذا العمل على النساء واليافعين، أو على النساء الحوامل فقط.

المواصفات والخصائص المطلوب توفرها لدى المرشحين المراد تعيينهم :

1- الخصائص العضوية،

* بنية الجسد : الجنس، العمر، الطول، الوزن، الحالة الصحية، المناعة ومقاومات تأثيرات الوسط المادى خصائص أخرى مميزة، ولمدة محددة، أو لمدة مفتوحة.

* القدرات الجسدية : القوة الفيزيائية العضلية، الرؤية، السمع، تمييز الألوان، تمييز الروائح.

* مقدرة الأيدى على المسك : المقدرة على تنفيذ حركات خاصة.

2- الخصائص الثقافية،

* المقدرات العامة : الإدراك، وسرعة الفهم، الذاكرة، الوضوح، الشفافية والأسلوب الفعال فى التفاوض والتخاطب إستقلالية التفكير ومعرفة التفكير الإنتقادي.

* القدرات الثقافية الخاصة، فى التحدث، إدارة النقاش، معرفة اللغات الأجنبية، معرفة الناس، مقدرة الاستفادة من الطرائق وإعداد الحلول الرياضية، القدرات الفنية : الإدراك المستقبلي للظواهر، المهبة التنظيمية، معرفة إعطاء قرارات وتوصيات وتعليمات واضحة ومفهومة.

* مواهب فى الفن والرسم : ذوق جيد، قدرة تركيز الإنتباه، الإهتمام بالعمل المهني فى مركز العمل الذى يشغله.

* وفوق ذلك تعليم عام، التعليم المهني الداخلي فى المنشأة، التعليم المهني خارج المنشأة، مدة الخدمة.

3- خصائص في مجال الإدارة :

- * الترحيب : الثبات والتصميم، الإستعداد النفسي.
- * الدينامية : الحذاقة : والإستعداد للعمل، الإيقاع الذاتي للعمل.
- * الاستقلالية في التفكير : الدقة والعناية، مستوى التركيز المتحققة.

4- الخصائص الشخصية :

* أسس التأثير الشخصي : العلاقة مع العالم المحيط، الثقة بالنفس، الإحساس بالقيمة الذاتية.

* التأثير الشخصي والإستعداد للعمل، الإيقاع الفردي للعمل.

* العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الرؤساء، التأثير على الآخرين كرئيس، التأثير كموجه ومرمي.

* نموذج الشخصية : خصائص الشخصية، نضوج الشخصية، شدة التأثير الشخصي.

ففي هذه الحالة، لا نكون مطالبين بالإجابة عن هذا السؤال: ماهي الموصفات التي يجب أن تكون متوافرة في شاغل الوظيفة الحالي، وإنما : ماهي الموصفات التي يملكها العامل الذي يشغل، حالياً، هذه الوظيفة، وذلك لأغراض التدريب والتطوير والتنمية المستدامة لمواجهة حاجات العمل الوظيفي ومتطلبات الأداء المؤسسي.

ثامنا - خاتمة ومقترحات :

1- إنشاء وتفعيل أجهزة لدراسة مشاكل المرأة العاملة، من أهمها رفع المستوى الفني للعاملات.

2- تسهيل شؤون المرأة :

- دور حضانة، وتوفير وسائل النقل من وإلى العمل وأحيانا جعل أيام العمل خمسة بدلا من ستة.
- المطاعم والخدمات الخاصة بتقديم الغذاء.

- الخدمات المنزلية (مديرات منازل - غسيل، ...)
- وسائل تسهيل شراء الحاجات المنزلية.
- 3- تشجيع المرأة على الدراسة والعمل فى مجال التكنولوجيا وتوفير بيئة مناسبة لذلك.
- 4- توفير مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين فى المهن.
- 5- تثقيف المجتمع وتوجيه مواقفه بعيداً عن قولبة المرأة فى مجالات عمل محددة.
- 6- التربية منذ البدء والعلم من البدء.
- 7- إعتقاد باستمرار مسح شامل لصاحبات الأعمال فى الوطن العربى ووضع قاعدة معلومات ودليل عربى لذلك.
- 8- إعداد دراسات حول الأنشطة والصناعات الاقتصادية التى يمكن لسيدات الأعمال العربيات ممارستها والإستثمار فيها.
- 9- سن وتطبيق التشريعات والأنظمة التى تراعى مسألة التنوع الإجتماعى.
- 10- دعم المنظمات غير الحكومية لبرامج تدريب نسائية، تواكب متطلبات أسواق العمل العربية.
- 11- إحداث مدارس خاصة بالتأهيل الإدارى والمهني النوعى للمرأة.
- 12- تطبيق إلزامية التعليم، ورفع حدودها.
- 13- الدعم المستمر لبرامج التوعية الصحية الضرورية للحامل وبعد الحمل على نحو يمكن من تخفيض معدل وفيات الأمهات والحوامل والأطفال.