

دور المرأة العربية في التنمية

مقاربات بحثية لأبعاد مشاركة المرأة العربية في التنمية الشاملة

رقم الإيداع 2003/5767

ردمك 9-959-40-006-9 ISBN

الوكالة الليبية للترقيم الدولي الموحد للكتاب

دار الكتب الوطنية

بنغازي - ليبيا

هاتف : 9090509 - 9096379 - 9097074

بريد مصور : 9097073

البريد الإلكتروني : nat_lib_libya@hotmail.com

الطبعة الأولى

2004

© جميع الحقوق محفوظة

المركز العربي لتنمية الموارد البشرية

دور المرأة العربية في التنمية

مقاربات بحثية لأبعاد مشاركة المرأة العربية
في التنمية الشاملة

تأليف عدد من الباحثين

إعداد ومراجعة

د. عبد السلام الدويبي

د. رمضان السنوسي

المركز العربي

لتنمية الموارد البشرية

المحتويات

المشاركون في اصدار هذا الكتاب

1- د . رمضان السنوسي.

2- د . عبد السلام بشير الدويبي.

3- د . علي الهادي الحوات.

4- د . منذر واصف المصري.

5- أ. أحمد صالح عاشور.

6- أ. نهاد حفيظ حيدر.

7- أ. رشا عاصم عبد الحق.

ملاحظة : عرضت هذه المشاركات ضمن فعاليات عدد من الندوات والحلقات الدراسية التي أقامها المركز العربي لتنمية الموارد البشرية أو شارك فيها مع بعض المنظمات العربية ومراكز ومعاهد أخرى تابعة لمنظمة العمل العربية.

ملاحظة: ما ورد في فصول هذا الكتاب لا يعبر بالضرورة عن رأي المركز العربي لتنمية الموارد البشرية

فهرس المحتويات

رقم الصفحة

- 1 **1- المقدمة**
- 3 **2- الفصل الاول : دور المرأة العربية في التنمية الشاملة**
إعداد د. عبد السلام بشير الدويبي
- 5 * تمهيد .
- 6 * منطلقات وتوجهات.
- 7 * الاطار المرجعي العربي والدولي لدور المرأة العربية في التنمية الشاملة.
- 9 * التوجهات العربية لدعم ومساندة الدور التنموي للمرأة.
- 10 * فعاليات وتوجهات داعمة للدور التنموي للمرأة العربية.
- 15 **3- الفصل الثاني : دمج المرأة العربية العاملة في التنمية**
المعوقات والصعوبات إعداد د. علي الهادي الحوات
- 16 * المرأة العربية العاملة والتنمية: خلفيات ومعطيات.
- 21 * نماذج من معوقات اندماج المرأة العربية العاملة في التنمية.
- 30 * ملامح استراتيجية عربية للمزيد من ادماج المرأة في التنمية.
- 35 * خلاصة وملاحظات ختامية.
- 38 * مراجع الفصل .

4- الفصل الثالث : دور التعليم التقني والتدريب المهني في ادماج المرأة العربية في التنمية

اعداد : أ. احمد صالح عاشور 41

- 43 * مقدمة.
- 45 * التعليم التقني والتكوين.
- 46 * التخطيط التربوي.
- 50 * التدريب واثره في رفع الكفاءة الانتاجية.
- 50 * بعثه الجهود واثرها في عمليات التدريب.
- 51 * أهمية الاحصاء لجمع البيانات وتقدير الاحتياجات.
- 53 * دور الادارة التعليمية في تطوير المناهج والبرامج.
- 54 * تقييم الخطط والبرامج.
- 56 * المقترحات والتوصيات.
- 57 * خاتمة الفصل.

5- الفصل الرابع: أهمية التدريب المهني للمرأة العربية

اعداد : د. عبد السلام بشير الدويبي

- 61 * مقدمة.
- 63 * أهمية التدريب المهني والتعليم التقني للمرأة: منطلقات عامة.
- 67 * الاطار التشريعي لعمل المرأة العربية واعدادها مهنيا.
- 74 * التدريب المهني للمرأة العربية بين الضرورة التنموية والظروف الاجتماعية.
- 76 * صعوبات التدريب المهني للمرأة العربية.
- 77 * الاطار المرجعي للتدريب المهني للمرأة وإستشراف المستقبل.
- 81 * مقترحات وتوصيات.
- 83 * قائمة المراجع .

6- الفصل الخامس: مراعاة التدريب المهني للمرأة لواقع واحتياجات سوق العمل .

87

إعداد: دم. منذر واصف المصري

89

* مقدمة.

90

* مستويات العمل المهني وعلاقته بالنظام التعليمي.

91

* المجالات والمهارات.

92

* الصعوبات والتحديات.

95

* عمل المرأة والمهام التدريبية.

97

* التوجيه والارشاد التربوي والوظيفي.

99

* المسؤوليات والادوار.

7- الفصل السادس: اثر التكنولوجيا علي عمل المرأة العربي

101

اعداد: أ. نهاد حفيظ حيدر

103

* تقديم.

104

* تعريف التقنية.

107

* نقل التقنية .

108

* المرأة العربية وسوق العمل.

110

* المرأة العربية: مؤشرات وارقام.

112

* التكنولوجيا والعمولة وتأنيث العمل.

113

* التكنولوجيا واثرها علي النواحي التنظيمية للمؤسسة.

114

* مشتملات وصف العمل وعمل المرأة.

117

* خاتمة الفصل ومقترحات.

119	8- الفصل السابع: المرأة والتدريب في معايير العمل العربية
	إعداد: أ. رشاد عاصم عبد الحق
121	* مقدمة.
123	* التعريف بمعايير العمل العربية واثارها القانونية.
133	* المرأة العربية في معايير العمل العربية.
146	* المرأة والتدريب في معايير العمل العربية.
148	(1) تعريف التوجيه والتدريب المهني
149	(2) المبادئ التي تحكم تنفيذ سياسة التوجيه والتدريب المهني.
151	(3) سياسة التوجيه والتدريب المهني.
153	(4) اهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني.
155	(5) تشريعات التوجيه والتدريب المهني.
158	(6) التعاون العربي في مجال التوجيه والتدريب المهني.
160	• ملاحظات ختامية.

مقدمة

يتناول هذا الكتاب موضوع المرأة العربية كمورد بشري هام لتحقيق التنمية المستدامة وتفعيل دورها كشريك فاعل في الموارد البشرية العربية التي تواجه تحديات العولمة في هذا العصر.

ويتضمن الكتاب سبعة فصول تعالج موضوع دور المرأة العربية في التنمية، حيث تناول الفصل الاول الذي أعده الدكتور عبد السلام بشير الدويبي موضوعاً مدخليا حول دور المرأة العربية في التنمية الشاملة، عالج فيه جملة من المنطلقات والتوجهات ذات العلاقة بمقاربة الدور التنموي للمرأة العربية كما استعرض فيه الاطار المرجعي العربي الدولي لدور المرأة العربية في التنمية الشاملة. وتضمن الفصل الاول أيضا التوجهات العربية لدعم ومساندة الدور التنموي للمرأة العربية وخلص الفصل إلى تحليلاً للفعاليات في توجهاتها العربية نحو دور تنموي فاعل للمرأة العربية. وبرز الفصل الثاني الذي اعده الدكتور علي الهادي الحوات موضوع دمج المرأة العربية العاملة في التنمية ، حيث ناقش جملة من الخلفيات والمعطيات وحلل فيه نماذج من المعوقات في سبيل تفعيل دور المرأة العربية في التنمية واستعرض فيه ملامح لاستراتيجية عربية لادماج المرأة العربية في التنمية.

وجاء الفصل الثالث الذي أعده الاستاذ احمد صاح عاشور بالعديد من المعالجات والمقاربات حول دور التعليم التقني والتدريب المهني، في ادماج المرأة العربية في التنمية. متضمنا قضية التنمية في علاقتها بالتعليم التقني والتكوين المهني، كما استعرض مسألة التدريب واثره في رفع الكفاءة الانتاجية للمرأة.

واشتمل الفصل الثالث أيضا علي تحليل لاهمية دور الاحصاء والمعلومات في تقدير الاحتياجات، وخلص إلى جملة من المقترحات والتوصيات التفعيلية.

وتناول الدكتور عبد السلام بشير الدويبي في اعداده للفصل الرابع من هذا الكتاب موضوع أهمية التدريب المهني للمرأة العربية ،حيث حدد فيه بعض المنطلقات والأطر التشريعية لعمل المرأة العربية ،وناقش ابعادالعلاقة بين التدريب المهني للمرأة العربية كضرورة تنمية وبين ظروفها الاجتماعية ومقتضياتها وعالج الفصل الرابع أيضا الصعوبات والتحديات في محاولة لاستشراف مستقبل دور المرأة العربية في

التنمية. واختتم الفصل بمقترحات وتوصيات اجرائية.

وجاء الفصل الخامس الذي أعده الدكتور منذر واصف المصري ليعطي موضوع مراعاة التدريب المهني للمرأة لواقع واحتياجات سوق العمل - حيث تناول فيه بالتحليل مستويات العمل المهني وعلاقتة بالنظام التعليمي والمجالات والمهارات كما تضمن الفصل استعراضا للصعوبات والتحديات والمسؤوليات والادوار في اطار من الحاجات التدريبية والارشاد التربوي والوظيفي.

ويأتي الفصل السادس الذي أعده أ. نهاد حفيظ حيدر كمقاربة لموضوع اثر التكنولوجيا علي عمل المرأة العربية متضمناً تحليلات لمفاهيم التكنولوجيا ونقلها كذلك عرضاً تحليلياً لوضع المرأة العربية وسوق العمل ودور العولمة والتكنولوجيا في تأنيث العمل وتناولت أ. رشا عاصم عبد الحق في الفصل السابع والآخر بالدراسة والتحليل موضوع المرأة العربية والتدريب في معايير العمل العربية.

والمركز العربي لتنمية الموارد البشرية وهو يضع بين يدي القارئ والمختص المهتم بقضايا المرأة العربية ودورها في التنمية هذا الكتاب انما يهدف إلى تطوير مرجعية علمية عربية لهذا الموضوع. ويعمم الاستفادة من القضايا التي تطرح في الندوات والملتقيات الدراسية علي الساحة العربية خاصة وان ما تضمنه هذا الكتاب هو من المشاركات التي أعدها الخبراء المختارين للمشاركة في مثل هذه الندوات والملتقيات العلمية العربية التي ترعاها منظمة العمل العربية والمراكز والمعاهد التابعة لها.

مدير المركز

طرابلس الغرب / يناير 2004

الفصل الاول

دور المرأة العربية في التنمية الشاملة

د. عبد السلام الدويبي

المحتويات:

* تمهيد

* منطلقات وتوجهات.

* الإطار المرجعي العربي والدولي لدور المرأة العربية في التنمية الشاملة.

* التوجهات العربية لدعم ومساندة الدور التنموي للمرأة.

* فعاليات وتوجهات داعمة للدور التنموي للمرأة العربية .

* قائمة المراجع.

تجهيد:

تتصل مقارنة مشاركة المرأة العربية في تحقيق التنمية الشاملة بعدة معطيات بعضها تشد المرأة العربية للوراء وتبعدها عن المشاركة او الدور الفاعل في التنمية الشاملة ويمكن تبصر بعض هذه المعطيات في التخلف الثقافي وما يرتبط به من تهميش واستبعاد للمرأة وبالتالي تدني مستوي الانصاف بينها وبين الذكور في المجتمع حيث تتدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ويقل التحاقها بالتعليم ويمارس عليها شتي اشكال العنف خاصة في اطار ما يعرف بالتمييز علي اساس النوع الاجتماعي جندر (Gender).

ولكن صورة المرأة العربية المتخلفة وذلك هو المعطي الاخر بدأت تنسحب لتحل محلها صورة اخري أكثر ايجابية وتقدما ومنذ عقد الستينات بدأت صورة المرأة العربية في الثقافة والتعليم وسوق العمل والصحة وسواها في التحسن في ظل انجازات عربية هادفة إلى تفعيل دور المرأة واحترام مشاركتها في صنع التنمية.

لقد حققت المرأة العربية وبشكل بطيء نوعا من التقدم في مجالات التعليم والصحة والمشاركة في قوي العمل والانتاج، الأمر الذي مكن العديد من النساء العربيات من ضرب امثلة تحتذي في مقدرة المرأة علي العمل التنموي الخلاق.

ومع بداية السبعينات وحتى يومنا هذا اصحت مشاركة المرأة العربية في التنمية اكثر وضوحاً واكثر عطاءً خاصة مع صدور العديد من المواثيق العربية والدولية الداعمة لدور المرأة في التنمية وحماية حقوقها ومنع كافة اشكال التمييز ضدها وفتح الابواب امامها لتحتل مكانها الفاعل في كافة ميادين العمل والانتاج.

ومع كل ما تحققت للمرأة العربية وما حققتته من إنجازات غير مسبوقه في تنمية المجتمع العربي فإن المسافة لا زالت كبيرة والهوة لا زالت واسعة بين التشريعات

والمواثيق والسياسات الداعمة للدور التنموي للمرأة العربية وبين التحقق الفعلي التطبيقي لهذا الدور وان عبور المسافة بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون لا زال في حالة تصادم مع العديد من المواقف والاتجاهات، ولا زالت نسبة من النساء العربيات يعانين من مشكلة الأمية والتمييز ضدهن، ولا زال هناك الكثير مما ينبغي عمله، والذي باتي في مقدمته تفعيل الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

في هذه الورقة سيتم تناول المقارب لدور المرأة العربية في تحقيق التنمية الشاملة من خلال عدة مستويات بدءاً من المنطلق والتوجهات إلى الاطر المرجعية لدور المرأة العربية في التنمية الشاملة إلى تحديد بعض الفعاليات الداعمة للدور التنموي للمرأة العربية.

منطلقات وتوجهات:

تتعلق التنمية بالناس عموماً وبالتالي فلا يمكن لها إلا أن تكون شاملة، وفي إطار الشمولية التنموية يمكن مقارنة المنطلقات والتوجهات المرتبطة بدور المرأة العربية في تحقيق التنمية الشاملة وذلك على النحو التالي:

(1) يرتبط دور المرأة العربية الايجابي في تحقيق التنمية بمسألة تذليل الصعوبات ومواجهة التحديات التي تقلل من أهمية الدور التنموي للمرأة في اطار التهميش والاستبعاد الاجتماعي في تجذره الثقافي.

(2) تعني التنمية الشاملة شمولية الفاعلين وشمولية المتلقين دونما تمييز بين ذكور وإناث فهي لا تخرج عن كونها توسيع الخيارات المتاحة امام الناس جميعاً لكي يعيشوا الحياة التي لها قيمة ، فزيادة النمو الاقتصادي والاستثمار والتجارة العالمية(1) والتقدم التقني والمعلوماتي رغم كونها أموراً بالغة الأهمية إلا أنها ليست الغايات النهائية للتنمية الشاملة.

(1) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2002) تقرير التنمية البشرية؛ تعميق الديمقراطية في عالم مفتت.

(3) إن كل الجهود التنموية في الوطن العربي ينبغي أن تساعد المرأة والرجل معا في شراكة منصفة وتهيئة بيئة تمكن الطرفين من تحقيق كامل امكاناتهم وقدراتهم واستعداداتهم.

(4) إن الاساس الصلب والجوهري في تفعيل الدور التنموي للمرأة العربية هو بناء القدرات البشرية للمرأة وتوسيع نطاق المشاركة الفاعلة في صنع الحياة وتحقيق النمو السوي والايجابي للذات الواثقة والفاعلة والايجابية.

(5) إن المرأة العربية كفاعلة وكمستفيدة من التنمية الشاملة تمثل قوي بشرية لها دورها الذي لا يستهان به، وإن إستدامة خيارات الحياة المديدة في الصحة والتعليم والتأهيل الفني والمهني وتوفير امكانية الحصول علي الموارد والمتطلبات اللازمة لمستوي معيشي لائق هي من متطلبات القدرة علي المشاركة في تحقيق التنمية الشاملة.

الإطار المرجعي العربي والدولي لدور المرأة العربية في التنمية الشاملة؛

تتأثر وضعية مشاركة المرأة العربية في تحقيق التنمية الشاملة بعدة مرجعيات دولية وعربية جاء بعضها في شكل موثيق وبعضها الآخر في شكل قرارات او بروتوكولات داعمة للدور التنموي للمرأة عموما وللرأة العربية علي وجه الخصوص، ويمكن مقارنة بعض التوجهات والمؤشرات ذات العلاقة علي النحو التالي :

أولاً: الدور التنموي للمرأة العربية في إطار الموثيق الدولية؛

تضمن ميثاق إنشاء هيئة الامم المتحدة النص علي المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق، وجاء الميثاق العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة عام 1948 داعماً لحق المرأة في ممارسة الانشطة الاقتصادية المختلفة شأنها شأن الرجل.

كما تضمنت الاتفاقية الدولية لمنع كافة اشكال التمييز ضد المرأة العديد من الضمانات لتفعيل دور المرأة في تنمية المجتمع ومشاركتها الفاعلة في ميادين العمل والانتاج مؤكدة علي أهمية إسهام المرأة في صنع الحياة الاجتماعية وتطورها وديمومة

تقدمها، وكذلك في المجالات الاخرى كالاقتصاد والثقافة والسياسة وسواها كما اكدت الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل علي أهمية المساواة بين الاطفال ذكوراً وإناثاً وتعليمهم ورعايتهم كجزء من برامج التنمية البشرية المستدامة.

وتفعيلاً لدور المرأة انتظمت مؤتمرات عالمية حول المرأة ودورها في المجتمع الدولي منها مؤتمر المرأة العالمي في نيروبي ومؤتمر المرأة في بكين في الصين عام 1995 م. وقد أكد المؤتمر الاخير علي أهمية وفاعلية دور المرأة في النشاط الاقتصادي وتحقيق التنمية الشاملة، وان أي تنمية لا تشارك فيها المرأة ولا تسفيد منها هي تنمية ناقصة. وقد اسهمت منظمة العمل الدولية (ILO) في تعزيز دور المرأة عموماً بما في ذلك المرأة العربية في المشاركة الفاعلة من خلال قومي العمل والانتاج لتكون عاملاً مهماً ومعتبراً في تحقيق التنمية الشاملة بما في ذلك تعزيز مكانتها في شريحة قومي العمل والانتاج.

ويمثل توجه المنظمة نحو تفعيل دور المرأة نوعاً من الإقرار الدولي بأهمية هذا الدور وخطورة تجاهل هذه الأهمية التي تنعكس بالسلب علي المرأة والمجتمع علي حد سواء، ويبرز تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية ثلاث مستويات لعمل منظمة العمل الدولية والتي كان لها دورها(1) في تعزيز مكانة المرأة وحمايتها. وهذه المستويات هي :

(1) أحكام تتعلق بموضوع أمومة المرأة العاملة وحقوقها كأم.
(2) أحكام تتعلق بمناهضة ومكافحة التمييز ضد المرأة العاملة فيما يتعلق بالعمل والتدريب والأجور.

(3) أحكام وفعاليات تتصل بضمان توفير ظروف وشروط عمل إنسانية للمرأة العاملة. ولسنا هنا بصدد التوسع في عرض وتحليل هذه الأبعاد لأن المقام لا يسمح بذلك ولأنها مرجعيات متوفرة يمكن الاستعانة بها، وأن بعضها يشكل التزاماً دولياً تقره الدول الاعضاء في المنظمة بما في ذلك الدول العربية.

(1) انظر مجلة العمل العربية العدد (52) ص 111 تقرير المدير العام المقدم للدورة العشرين لمؤتمر العمل العربي

التوجهات العربية لدعم ومساندة الدور التنموي للمرأة؛

أسهمت منظمة العمل العربية بدور فاعل في مساندة ودعم المرأة النشطة اقتصادياً لتقوم بدورها في تحقيق التنمية الشاملة.

وتعد الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 إطاراً مرجعياً داعماً لدور المرأة وأهمية مشاركتها في تحقيق التنمية وقهر التخلف، وقد تضمنت هذه الاتفاقية العديد من الأسس والمنطلقات والقواعد المنظمة لعمل المرأة ومساندتها في القيام بدور تنموي فاعل، وتتضمن موثيق منظمة العمل العربية أبعاداً لها أهميتها ودورها في إقحام المرأة في مجالات العمل والإنتاج للإسهام الفاعل في تحقيق التنمية.

وتجسد وثائق ومرجعيات وقرارات منظمة العمل العربية والهيئات والمراكز التابعة لها أنشطة هادفة وسياسات محددة لتفعيل ودعم دور المرأة العربية في التنمية وذلك واضح من خلال ما تشعره المنظمة من خطورة تغييب المرأة عن المشاركة في قوي العمل والإنتاج ووفقاً لما جاء في كلمة د. إبراهيم قويدر- المدير العام لمنظمة العمل العربية(1) من أن انخفاض معدل نسبة القوي العاملة العربية مقارنة بنظيراتها في العالم إنما يرجع إلى عدد من الأسباب يأتي من بين أهمها ضآلة نسبة مشاركة المرأة في العمل.

وتجسد منظمة العمل العربية من خلال جهودها في تحديد مستويات العمل العربية في إطار إتفاقيات وتوصيات العمل العربية توجهات محددة وداعمة لدور المرأة النشط في التنمية وذلك علي النحو الإشاري التالي:

(1) **حماية الأمومة** : فقد اجازت اتفاقيات العمل العربية حق المرأة العاملة في أي قطر عربي في الحصول علي إجازة مدفوعة الأجر قبل وبعد الولادة وفترة زمنية لا تقل في مجملها عن عشرة أسابيع، أي ما يعادل شهر ونصف.

(2) تؤكد الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة العربية علي حق المرأة العاملة في تخفيف عبء العمل عنها أثناء المدة الأخيرة للحمل.

(1) أ.د. إبراهيم قويدر، تأثيرات أحداث 11 سبتمبر على أوضاع العمل والعمال في الوطن العربي، مجلة العمل العربية العدد 7 مارس - مايو 2002 ص(775)

كما تلزم الإتفاقية جهات العمل التي تعمل بها النساء بإعداد وتهيئة مكان
لحضانة الاطفال.

ب) تحظر الاتفاقية العربية المشار اليها عمل المرأة ليلا حماية لها من كافة ما قد
تواجهها من مخاطر، وحتى لا يكون ذلك حجة وسببا لتغييبها عن المشاركة في
العمل .

4) تلزم الاتفاقية العربية بشأن عمل المرأة وغيرها من المواثيق العربية ذات العلاقة
إنصاف المرأة العاملة ومساواتها مع الرجل في الأجور عن الأعمال الواحدة
والمتشابهة وفي الحصول علي التدريب المهني والفني.

فعاليات وتوجهات داعمة للدور التنموي للمرأة العربية؛

في ظل العديد من المعطيات الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بوضع المرأة العربية
ككل ووضع المرأة العاملة العربية تبرز جملة من الفعاليات التي يمكن أن تسهم في
تحقيق الدور التنموي المنشود للمرأة العربية وذلك علي النحو التالي:

1) ضرورة تمكين المرأة العربية من العمل والمشاركة في التنمية وتوسيع الخيارات
الاجتماعية أمامها وإنصافها اجتماعيا وتعليميا وصحيا وسياسيا.

2) التركيز علي توجيه التعليم عموما والتعليم الفني والتقني للمرأة علي وجه
الخصوص ليكون أكثر إستجابة لمطالبات العمل والإنتاج.

3) التأكيد علي أهمية إحتساب الدور التربوي للمرأة في إعداد الأجيال الجديدة
وكرافد هام من روافد التنمية البشرية المستدامة.

4) تحديث أساليب التوجيه والإرشاد المهني للمرأة علي إعتبار دوره الإيجابي في
تحقيق مستهدفات التدريب الفني والمهني وعلي إعتبار مردوده الاقتصادي
والتنموي.

5) التأكيد علي معالجة العوامل المؤدية إلى تهميش دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي

- بما في ذلك التعامل مع ظاهرة البطالة المقنعة والحقيقة بين النساء العربيات.
- (6) إعادة النظر في التشريعات القطرية العربية لتتجيب لمعطيات العولمة وتفعيل دور المرأة وفقا لمتطلبات الاقتصاد القائم علي المعلوماتية.
- (7) تطوير الخدمات الداعمة لدور المرأة العربية في مجالات شئون الأسرة وتربية الطفولة والتعليم المستمر والتعليم عن بعد.
- (8) إيجاد نظم تشغيل تمكن المرأة من التوفيق بين مهامها كأم وربة بيت وبين دورها التنموي خاصة في ظل التواصل الإلكتروني الذي لا يتطلب في بعض المهن الانتقال إلى موقع العمل بما في ذلك تفعيل برمجيات الأسر المنتجة.
- (9) تبني أسلوب حاضنات الأعمال للمرأة لتمكينها من المشاركة الفاعلة في الانتاج -وإستثمار الطاقات النسائية بفاعلية مدروسة وذات جدوي اقتصادية واجتماعية.
- (10) إجراء الدراسات والبحوث فيما يتعلق بتقييم واقع الدور التنموي للمرأة والصعوبات التي تواجهها والأساليب المناسبة للمعالجة.
- (11) العمل علي الاستفادة من التجارب القومية والعالمية الرائدة والتي تحقق من خلالها إسهامات تنموية معتبرة للمرأة.
- (12) التأكيد علي أهمية التعاون الفني بين الأقطار العربية وبينها وبين الدول الأخرى والمنظمات ذات العلاقة.
- (13) الحرص علي تفعيل مقررات المؤتمرات العالمية المعنية بالمرأة كمؤتمر نيروبي ومؤتمر بيجنج وغيرها.
- (14) مراجعة مستويات العمل العربية التي أقرتها منظمة العمل العربية بما يتمشي ومستجدات العولمة والمعلوماتية واحداث شهر سبتمبر 2001 .
- (15) لمقد المزيد من اللقاءات والحلقات الدراسية في مجالات تفعيل دور المرأة العربية في التنمية.
- (6) إن الوسيلة الأكثر فاعلية لتحقيق الدور التنموي الإيجابي للمرأة العربية

وبشكل منصف تكمن في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وكفاءة، خاصة مع تنامي إرتفاع معدلات البطالة، الأمر الذي يتهدد العمالة الكاملة للمرأة والرجل في الوطن العربي علي حد سواء، والذي تزداد تداعياته مع التزايد المتسارع في وتيرة العولمة والتقدم التكنولوجي غير المسبوق.

(17) إن السياسات المتعلقة بالإجراءات الداعمة لزيادة المشاركة والنمو في العمالة النسائية ذات المهارات التي تستجيب لمتطلبات السوق المعولم تجعل الحاجة أكثر إلحاحاً للتركيز علي عوامل الكفاءة والقدرة والمهارة المرتبطة والسريعة التغير.

(18) تشكل العولمة والتغيرات التكنولوجية وإعادة تنظيم العمل تحدياً جديداً ومعقداً يواجه سياسات تفعيل دور المرأة العربية في التنمية، وي طرح تساؤلات تتعلق بمدى إستجابة مستويات تأهيل المرأة تعليمياً وفنياً ومهنياً ومعلوماتياً ومهارياً لمتطلبات سوق العمل المعاصرة، وهكذا تبرز الحاجة إلى إعادة النظر في كل هذه البرامج والى إيجاد البدائل المناسبة وتعزيزها بشكل مستمر.

وهنا يمكن الإشارة إلى ما جاء في تقرير الاستخدام الصادر عن منظمة العمل الدولية لسنة 2000 من أن الوضع المتغير للنساء عموماً والمرأة العربية وحاجتها يتطلب تنمية مهاراتها لتستجيب بكفاءة لمتطلبات سوق العمل التي تشترط درجة عالية من المهارة والكفاءة القائمة علي المعلوماتية والإنتاجية ذات الجودة العالية والمقدرة الثنائية مع التواصل في تحديث وتنمية المهارات.

(19) مع تنامي التواصل الإلكتروني بين الأفراد بدأ يظهر ما يعرف بالشخصية الألكترونية التي أفرزت تفاعلات ومشاركات من نوع متميز وجديد، وصارت تلغي البعد القائم علي النوع الاجتماعي (Gender) في علاقات العمل، وهو بعد له أهميته في صنع سياسات تفعيل الدور التنموي للمرأة العربية.

قائمة المراجع

- 1- د. ابراهيم قويدر (2002) تأثيرات احداث 11 سبتمبر علي أوضاع العمل والعمال في الوطن العربي.
مجلة العمل العربي، العدد 75 مارس - مايو 2002، ص 7 - 10، منظمة العمل العربية/ مكتب الإعلام - القاهرة ، جمهورية مصر العربية.
- 2 - منظمة العمل الدولية (2000) تقرير الاستخدام في العالم سويسرا.
- 3 - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2002) تقرير التنمية الإنسانية العربية.
- 4 - جاري بيتربلس وآخرين، جنون العولمة، ترجمة كمال السيد، مركز الأهرام للترجمة والنشر- القاهرة.
- 5 - د. عبد السلام بشير الدويبي ، الحماية القانونية والاجتماعية للمرأة العاملة العربية، ورقة قدمت للجامعة الشتوية بمراكش حول دور المرأة في التنمية.



الفصل الثاني

دمج المرأة العربية العاملة في التنمية

المعوقات والصعاب

د. علي الهادي الحوات

- المحتويات

- مقدمة .
- المرأة العربية العاملة والتنمية: خلفيات ومعطيات.
- نماذج من معوقات اندماج المرأة العربية العاملة في التنمية.
 - (1) المعوقات الذاتية .
 - (2) المعوقات الأسرية.
 - (3) معوقات ناتجة عن الظروف الاقتصادية والمؤسسية.
 - (4) معوقات الثقافة الاجتماعية.
- ملامح استراتيجية عربية للمزيد من اندماج المرأة في التنمية.
- خلاصة وملاحظات ختامية .
- أهم المراجع.
- * باللغة العربية.
- * باللغة الانجليزية.

مقدمة

تهدف هذه الورقة إلى دراسة المعوقات التي تواجه عملية دمج المرأة العربية العاملة في عملية التنمية في البلاد العربية بشكل عام ودون الدخول في خصوصيات كل بلد علي حدة. ولأجل تحقيق هذا الهدف فُستتناول الدراسة هذه الإشكالية علي مستويين، الأول يسعى إلى إستعراض الخلفيات والمعطيات الثقافية التاريخية، وسعي الثاني للنظر في واقع البُني الاقتصادية العربية اليوم، ذلك أن كل من هذين المعطين أو المستويين من التحليل يؤثران بل ويحددان ملامح ونوعية المعوقات التي تواجه المرأة العربية العاملة في حركتها نحو المزيد من الإندماج في التنمية.

وإستناداً إلى هذا التحليل في بعده الثقافي التاريخي والاقتصادي المعاصر ستحاول الورقة تحديد نماذج بارزة من المعوقات التي تحول دون المرأة العربية وإندماجها في حركة العمل والتنمية المعاصرة في الوطن العربي.

وأخيراً ستحاول هذه الورقة إعتماًداً علي تحليل الاشكالية في المستويين السابقين وما يظهر من معوقات، إقتراح ملامح إستراتيجية عربية لمعالجة هذه المعوقات ومن ثم السعي إلى تحقيق اندماج أفضل للمرأة العربية العاملة في عملية التنمية.

المرأة العربية العاملة والتنمية، خليات ومعطيات:

يتحكم في عمل المرأة واندماجها ومشاركتها في التنمية في الوطن العربي قوتان، القوة الأولى توجد في الماضي ولكنها لا تزال تعيش في عقل الحاضر وتوجهه وتسيطر عليه، بل وستحدد مسقبله إلى حد كبير، أما القوة الثانية فهي مؤثرات الواقع الاقتصادي، وتطور البُني الاقتصادية العربية وخاصة الإنتاجية القادرة علي إيجاد فرص عمل للداخلين الجدد لسوق العمل من الرجال والنساء علي حد سواء. ولغرض إلقاء الضوء علي هذه الإشكالية ذات البعدين المتداخلين فإننا سنحاول تحليلها علي النحو التالي:

- يرتبط عمل المرأة في الوطن العربي بل وفي كل المجتمعات الإسلامية الشرقية بفرض أساسي خلاصته إذا لم توجد أسباب جوهرية تبرر عمل المرأة فإن المنزل هو

المسئولية الأولى لها، فالدين الاسلامي في أغلب تفسيراته يعفي المرأة من أية التزامات مادية تجاه الأسرة، وألزم الزوج وحده بكافة نفقات الزوجة والأسرة بشكل عام، وهذا لا يعني تحريم عمل المرأة، وإنما يعني السماح لها بالعمل في حالات الضرورة، وبمراعاة التفرقة بين الأعمال المناسبة للرجال والأعمال التي تعتبر أكثر ملاءمة لطبيعة المرأة الجسمانية والبيولوجية. انطلاقاً من هذا الموقف ترفض الكثير من الأراء عمل المرأة في الوطن العربي، ولا تقره إلا في حالات الضرورة القصوي، اذا مات الزوج او طلقت المرأة، او إعالة الايتام. ويبدو اليوم أن هذا الموقف قد اصبح أكثر مرونة ولم يتقيد به أحد لأسباب كثيرة منها القناعة بأن المرأة نصف المجتمع ويجب أن تدخل سوق العمل وتساهم مع الرجال في بناء المجتمع ونموه، إضافة إلى أن العمل هو تأكيد لذاتها وحريتها كإنسان كرمه الإسلام ومنحه كافة الحقوق الإنسانية ويطلبه ببعض الواجبات.

ويضاف إلى ما سبق أن المجتمع الحديث في الوطن العربي أصبح فيه دخل الرجل وحده لا يفي بإحتياجات الأسرة الأمر الذي يتطلب المساعدة المادية من جانب المرأة، ومن ثم فلم يعد عمل المرأة ودخولها إلى سوق العمل يلقي معارضة من جانب الرجل أو أصحاب الرأي وخاصة في المدن، بل إن المرأة في الريف العربي تعتبر منذ زمن بعيد عنصراً فعالاً من خلال مساعدة الزوج في الحقل ورعاية الماشية والأعمال الفلاحية الأخرى. وهكذا تطور الأمر بحيث اصبح البعد الاقتصادي لعمل المرأة يتخذ من البعد الديني المبررات والتأييد، فالحاجة إلى الدخل لإعالة الأسرة والأبناء، والإستفادة من تعليم وثقافة المرأة لخدمة نفسها والمجتمع، فهذه ضرورات تقرها الشريعة الإسلامية وأستشهد في ذلك بعمل نساء المسلمين في بعض الحالات والظروف المشابهة في العصر الإسلامي المتقدم، وفي عصور الخلفاء الراشدين.

ورغم الموقف السابق فهناك في أطار هذا الموقف من يري أن عمل المرأة وخروجها إلى العمل بأي حجة كانت يؤثر علي إستقرار المجتمع والأسرة وخاصة الأطفال بمعنى أن خروج المرأة الأم للعمل يعتبر إنتقاصاً من حقوق الاطفال الطبيعية في عناية الأم بهم ورعايتها لهم خاصة في المراحل الأولى من العمر بعد الولادة، وحتى بعد التحاق الأطفال بالمدارس الابتدائية، كما تتأثر حقوق الرجل علي زوجته أيضاً بخروجها للعمل

من حيث قدرة المرأة علي العناية بالمنزل وتوفير سبل الراحة للزوج والأبناء، الأمر الذي أصبح يتطلب الاستعانة بالخدمات والخدم بالنسبة للقادرين مادياً علي تحمل أعباء ذلك، وفي حالة عدم الإستطاعة المادية للحصول علي الخدم تصاب العلاقات الاسرية بالتوتر حيث لا تسمح بذلك مجموعة القيم والعادات والتقاليد المتوارثة، والتي تعطي للرجل حق السيادة والمتابعة والرقابة والمحاسبة علي ما يعتبر من واجبات المرأة في المنزل دون أن يصاحب ذلك قدر مماثل من التعاون والمشاركة والفهم المتبادل لظروف كل طرف والتزاماته وواجباته.

ولعل تعليم المرأة وخروجها إلى العمل في الوطن العربي يعتبر من أقوى الأسباب التي تؤدي إلى ظهور نمط الأسرة النووية واختفاء الأسرة الممتدة بشكل تدريجي، ويساعد في هذا الإتجاه زيادة درجة التحضر والسير في طريق التصنع وما يصاحبهما من تغيرات في العلاقات الإجتماعية بين أفراد الأسرة وما يحدث فيها من تفتت الي أسر نووية وليس إلى أسر زواجية تقوم علي الارتباط الشخصي الوثيق بين الزوجين وعلي أهمية عملية الانصهار القرابي كأساس لقيام الأسرة الزوجية⁽¹⁾.

وبالنسبة للقوة الثانية التي تتحكم في إندماج المرأة العربية العاملة في التنمية فكما قلنا ترتبط بالتنمية نفسها وتتطور البني الاقتصادية العربية الحديثة، ويوضح الاستاذان د/ زهير حطب، ود/ عباس مكّي في هذا الخصوص⁽²⁾، أن النساء لا يشكلن الا نسبة ضعيفة في حدود 12% من إجمالي العاملين في الوطن العربي، في حين ترتفع هذه النسبة الي 25% في أمريكا اللاتينية و35% في أوروبا الغربية، و40% في أمريكا الشمالية، اما في الاقطار العربية فهي لا تتجاوز 15% وتهبط في بعض الدول العربية لتصل إلى أقل من 10% من مجموع القوي العاملة فيها، ومع ذلك يميل معظم الباحثين

(1) حمدي عبد اللطيف 1988 أثر قيمة التعليم وعمل المرأة علي نوع النشاط الاقتصادي المصري، في مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد السادس عشر، العدد الثالث، دورية علمية تصدر عن جامعة الكويت، ص ص (128-132).

(2) زهير حطب ود/ عباس مكّي (1978) الطاقات النسائية العربية : قراءة تحليلية لأوضاعها الديموغرافية والاجتماعية والتنظيمية وأموالها الشخصية، الطبعة الأولى، بيروت، معهد الإنماء العربي، ص ص (138-148).

إلى الاعتقاد بأن حجم النساء العربيات في القطاع الزراعي والنشاطات الاقتصادية في الريف هو أعلى بكثير من المسجل في الإحصاءات الرسمية، هذا وتؤكد معظم الدراسات الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة في الوطن العربي الحقائق التالية:

(1) أن نسبة الإناث العاملات إلى المجموع العام لعدد من ما زال محدوداً جداً، وهذا يعني أن المرأة العربية ما زالت تابعة اقتصادياً للرجل، وبالتالي فإن إستمرار شعور الرجل العربي بالتمييز يستند إلى قاعدة مادية تتجسد بكونه الكاسب والمعيّل الوحيد لأسرته.

(2) أن نسبة الإناث العاملات من مجموع القوي العاملة العربية بدأت تنمو، رغم أن هذه النسبة تظهر في الوقت نفسه أن اندماج المرأة في الحياة العملية والاقتصادية ما يزال محدوداً.

والملاحظ مما سبق محدودية دور المرأة في سوق العمل والتنمية، كما انه لا يمكن تفسير ذلك بارتفاع أمية النساء وخصائصهن الاجتماعية والثقافية وهيمنة العادات والتقاليد التي تحد من خروجها للعمل وبالتالي تضيق فرص العمل أمامها، رغم ذلك ينبغي إن نأخذ في الاعتبار حجم فرص العمل المتاحة لطالب العمل في كل قطر عربي، وتفاقم ظاهرة البطالة أمام الشباب ذكوراً وإناثاً خاصة في العقد الأخير من القرن العشرين. بمعنى آخر أن البني الاقتصادية والائتمانية التي وفرت فرص العمل في الماضي ومنذ إستقلال البلدان العربية أصبحت الان بفعل عوامل متعددة في مقدمتها أن نماذج التنمية المطبقة عاجزة الآن علي ملء كل الوظائف، وهناك طوابير من الشباب والشابات في كل البلاد العربية تقريباً تبحث عن فرصة عمل، وسيزداد الموقف تعقيداً بالطلب الاجتماعي المتزايد علي التعليم والتدريب، وضيق فرص العمل والوظائف وضعف قدرة البني الاقتصادية لإستيعاب كل مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني، يعبر هذا الواقع عن خلل في هيكلية الاقتصاد العربي نفسه، فالاقتصاد العربي لم يستطع في نموه الحديث أن يوفر العمل، ليس للنساء فقط، بل لم يستطع توفير العمل حتي للرجال والشباب، وهنا تؤكد معظم الاحصاءات أن البطالة في البلاد العربية تتراوح ما بين 20-30% من مجموع

القوى العاملة، فالإشكالية إذن ليس إدماج المرأة العربية العامل في التنمية وسوق العمل، بل الإشكالية أعمق وأوسع وهي إيجاد آليات ومخططات اقتصادية لإدماج الرجال والنساء في قوة العمل وحركة التنمية العربية. وهكذا يلاحظ أن هيكل القوى العاملة في البلاد العربية يعاني من إضطرابات كثيرة تنعكس علي الرجال والنساء علي حد سواء، ومن أهم آثار هذا الإضطراب البطالة والبطالة المقنعة، وما لم يصبح الاقتصاد العربي نامياً ومنتجاً حتي يستوعب كل طالبي العمل من الرجال والنساء أو أكثرهم علي الأقل فسيصبح الحديث عن معوقات إدماج المرأة العربية العاملة في التنمية حديث ترف لا معني له، فالعمل الذي نريد أن ندمج المرأة فيه أصبح نادراً أو غير موجود وصعب المنال، والملاحظ هنا أن مما يزيد في اضطراب هيكل القوى العاملة في كثير من البلاد العربية أن ما تخرجه مؤسسات التعليم وأنظمته لا ينجم (من الناحية النوعية) مع متطلبات التوسع في حجم التشغيل ونوعية الإنتاج في القطاعات الحديثة، وخاصة بعد ظهور اقتصاد المعلومات والتقنية المتقدمة، فمؤسسات التعليم تعمل علي تخريج أعداد كبيرة نسبياً من المتعلمين في الفروع الإنسانية والأدبية، مع وجود فائض كبير في هذه الفروع، كما أن كثيراً من الشباب المتعلم (بنات أو أولاد) يميل إلى تفضيل الأعمال الكتابية والإدارية علي الأعمال المهنية والحرفية ولذلك فإن التعليم الذي يحصلون عليه لا يؤهلهم غالباً لأية أعمال فنية أو ماهرة في سوق العمل والتنمية الحديثة التي تعتمد علي التقنية المتقدمة والمهارات الفنية المعقدة.

ولقد ترتب عن الوضع السابق أن الكثير من البلاد العربية بل معظمها تعاني من عدم توازن أو فجوة بين تطلعات الشباب ذكوراً وإناثاً في تفضيلاتهم المهنية من ناحية وفرص العمل المتاحة والتي تعبر عن إحتياجات التنمية الاقتصادية من ناحية أخرى، ولقد أدي هذا الواقع في معظم البلاد العربية إلى ظهور أعداد كبيرة من المتعلمين والمتقنين الذين لا تتلاءم دراساتهم وتخصصاتهم مع طبيعة التنمية وسوق العمل القائم حالياً في البلاد العربية، كما أن هذا الوضع قد دفع الكثير من الحكومات العربية إلى اتخاذ إجراءات ومعالجات مؤقتة وغير مجدبة علي المدى الطويل وهي استيعاب

خريجي مؤسسات التعليم من الأوالاد والبنات في أنشطة الدولة غير الإنتاجية والإدارية وفي القطاع العام، مما أدى إلى تكديس أعداداً كبيرة من الأيدي العاملة التي هي في الواقع شكل من أشكال البطالة المقنعة وتبديد للموارد البشرية، بل وأدى ذلك إلى ظهور أعراض غير صحية في عالم العمل والانتاج مثل الأداء المتدني الهابط، وقبام اعداد كبيرة من العاملين بإنجاز أعمال محدودة، وعدم الترابط. بين القوة العاملة والعمليات الإنتاجية⁽³⁾.

وهكذا يمكن الافتراض أن ظاهرة البطالة الهيكلية المقنعة والتي تضم الرجال والنساء وخاصة في القطاع الحديث من الاقتصاد العربي سوف تعزز إطاراً سلوكياً مؤسسيا يجعلها قادرة علي الإمتداد عبر الزمن، وما لم تعمل البلاد العربية علي إتخاذ إجراءات معاكسة أو مضادة تتمثل في إعادة تنظيم العمل وتخطيط مستويات الأداء من جهة، وتعديل سياسات التعليم والتدريب المهني من جهة ثانية فإن وضع اندماج الفتيان والفتيات في سوق العمل والتنمية سيزداد تعقيداً، وستزداد مؤشرات البطالة التي تؤدي بدورها إلى أنماط من الخلل الاجتماعي في الوطن العربي، كما أن علاج هذه الظاهرة لا يعتمد فقط علي زيادة حجم رأس المال (الاستثمار) فقط، ولكن يحتاج إلى آليات أخرى خاصة في إطار التحكم في النمو السكاني السريع، والتكامل الاقتصادي العربي والعلاقات بالاقتصاد الدولي⁽⁴⁾.

نماذج من معوقات اندماج المرأة العربية العاملة في التنمية:

علي ضوء المؤثرين السابقين اللذين يحكمان قضية عمل المرأة بأسرها في المجتمع العربي، وهم الإرث الروحي الأخلاقي والواقع الاقتصادي، يمكن تحليل معوقات اندماج المرأة العاملة العربية في التنمية مع ملاحظتين أساسيتين هما:

(3) نفس المصدر السابق زهير حطب ود/ عباس مكي (1987) ص (14 - 144)

(4) نفس المصدر السابق زهير حطب ود/ عباس مكي

(1) لقد تغير واقع المرأة في المجتمع العربي تغيراً كبيراً بما في ذلك مسألة عملها ومشاركتها في الحياة العامة، فلم يعد المجتمع العربي ينظر إلى عمل المرأة نظرة سلبية كما كانت الأمور في الماضي، بل تدريجياً بدأت المرأة تأخذ مكانتها في كل مستويات القوى العاملة من الوظائف الصغيرة إلى الوظائف القيادية في الاقتصاد والسياسة والإدارة، وكل مؤشرات الاستخدام تؤكد أن معدلات عمل المرأة ومشاركتها في الأنشطة الاقتصادية في تصاعد مستمر، وعلي ذلك لم يعد الحديث في نظري **تعلم المرأة أو لا تعمل**؟ بقدر ما يكون الحديث موجهاً للبحث عن السياسات والأساليب الفعالة لإيجاد فرص عمل لها وللرجل معاً، ومساعدتها علي أن تأخذ مكانها ودورها في الحياة الاقتصادية والحياة الاجتماعية بحسب إحتياجاتها وظروفها الخاصة، مع التأكيد علي التعليم والتكوين المهني الذي تحتاجه لمعالجة بعض مشاكلها الخاصة مثل مشاكل المرأة العاملة في الريف، والمرأة العاملة التي ترعي أسرة، والمرأة الفقيرة، والمرأة في الأحياء المهشمة في المدن، والمرأة الأمية.

(2) إن الإشكالية الأساسية التي يجب أن يتوجه إليها البحث والتفكير والتخطيط ليس المعوقات التي تواجه عملية دمج المرأة في عملية التنمية، فلم يعد احد فيما نعتقد يرفض أو يعيق عمل المرأة وحريتها، ودورها في المجتمع وحتى الذين يرفضون عمل المرأة فهم قلة من الأغنياء المترفين الذين ليسوا في حاجة إلى العمل والكد من أجل لقمة العيش، أو قلة فضلوا راحة الماضي ولا يرغبون إعمال عقولهم في مواجهة تغيرات الحياة وعصر العلم والمعلومات والتقنية، والتي سوف تغيرهم آجلاً أو عاجلاً، أو تصبح آراءهم وأفكارهم من باب الجدل اللفظي الذي لا يرتبط بجدلية الحياة والواقع المتطور.

إن الإشكالية الحقيقية في نظري هي كيف **نطور الاقتصاد العربي**؟ ونطور التعليم العربي؟ ونطور **العقل العربي**؟ بحيث يمكن توفير فرص عمل للجميع رجالاً ونساءً، ونقضي علي ظاهرة البطالة والبطالة المقنعة التي أصبحت تتفاقم في معظم البلدان

العربية وتهدد الانسان العربي والحياة العربية، ونقضي علي آمال الشباب وطموحاتهم في الحياة اللاتقة والمستقبل الزاهر.

ومهما كانت الأمور فيمكن أن نحدد بعضاً من نماذج معوقات دمج المرأة العاملة في عملية التنمية وهي:

(1) المعوقات الذاتية.

(2) المعوقات الاسرية.

(3) معوقات ناتجة عن الظروف الاقتصادية والمؤسسية.

(4) معوقات الثقافة الاجتماعية.

وفيما يلي نلقي نظرة مختصرة علي كل معوق علي حدة:

(1) المعوقات الذاتية؛

مما لا شك فيه أن استمرار واقع تبعية المرأة للرجل وتخلفها قروناً طويلة قد حول سلوكها إلى أنماط محددة سلفاً بفعل تجذر منظومة من التقاليد والأعراف في الحياة الاجتماعية العربية، فتغلغلت قيم الإتكالية علي الرجال في نفوس النساء، واصبحن يستسهلن دورهن التقليدي وبيالغن في الجهود المطلوبة منهن لرفضه ومواجهته، ولعل في أضرار المرأة للقيام بدورها التقليدي لفترة طويلة قد جعلها تقتنع به وتعتقد أنه قدر محتوم لا رجعة فيه، وأنه يستمد أصوله ودواعيه من أصول ثقافية مسلم بها، لا سيما وأن شبكة من المسكنات والبدائل الجاهزة قد أستخدمها الرجال ضدن وهي: (1) الطلاق، (2) الزواج المتكرر، (3) إساءة العشرة واستعمال حق القوامة من دون أية اعتبارات⁽⁵⁾.

(5) انتصار الهادي العجيلي وأخريات (1995) المرأة العاملة المتزوجة، مشروع تخرج قدم إلي قسم تنمية المجتمعات الريفية والصحراوية بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة الفاتح، طرابلس- ليبيا- ص (20- 25) ، تقرير علمي غير منشور، كان الباحث مشرفاً علمياً لهذا المشروع الجامعي - الذي يقع في إطار مشروعات التخرج لطلبة السنة الرابعة بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة الفاتح، طرابلس - ليبيا.

يبدو أن كل المعطيات السابقة لم تعط الفرصة للمرأة حتى الآن في المجتمع العربي بان تفكر أن للعمل قيمة بحد ذاته سواءً كان منزلياً ينتج خدمات أو خارجياً ينتج سلعة، وأنه ضرورة ليطور شخصية الانسان ويقلها ويحقق التوازن ضمن أبعادها فلا يشعر الفرد بأنه عالية يستهلك ما ينتج الآخرون، ويعي ويدرك بأنه منتج، وأن إمكانياته تتطور وتفتني، ومن هنا فإن للعمل نتائج أخرى غير المردود المادي والتنمية الاقتصادية تصيب الجوانب الثقافية والعلاقات الاجتماعية في حياة الفرد والجماعة.

ولعل ما يعطي للظروف السابقة من معني وقيم هو صحوة فئة من النساء العربيات واقتناعهن بأن الثقة بالنفس والإستعداد للمطالبة هي السبيل لتطوير أوضاع بنات جنسهن، وأن دور الرجال المتورين ليس سوي دور مرحلي مؤقت، وأن الأدوار الأساسية تعني النساء أنفسهن، فلا يستطيع الرجال مهما بلغوا من الإخلاص لقضية المرأة وتحريرها أن يذهبوا في الشوط بعيداً، وتجربة الاتحادات النسائية في الوطن العربي وفي مختلف الأقطار غنية بالنتائج والعبر وأن دراستها وتقييمها من قبل النساء تشكلان مدخلاً علمياً لدفع مسار حركة المرأة والتقدم نحو الأمام بما في ذلك خروجها للعمل والاندماج في مسيرة التنمية العربية.

(2) الحقوق الاسرية:

يلاحظ أن هناك العديد من الظروف والعوامل الأسرية التي تعيق إندماج المرأة في العمل والتنمية ومن أهمها ما يلي:

(1) طبيعة المرأة كأنثى لها ظروفها الطبيعية، فالمرأة العربية بمجرد زواجها تصبح اما لعدد غير محدود من الأطفال، وذلك لغياب التخطيط الأسري في معظم الاحيان ولعدم وجود فترة زمنية بين الولادات. وهذا يلقي علي المرأة كأم مسؤوليات كثيرة تجاه بيتها وأولادها يتعذر عليها نتيجة لذلك التوفيق بين مهام العمل ومهام البيت والأسرة، وبسبب محاولة التوفيق بين العمل المهني وبين الأعباء الأسرية تفضل الكثير من النساء العربيات، بل وفي معظم بلدان العالم تقريباً

أعمالاً بدوام جزئي، أو أعمالاً لبعض الوقت، وهذا يجعل مؤسسات العمل لا تعتمد عليهن كثيراً وتفضل تشغيل الرجال عنهن.

وفي هذا السياق يقول بعض خبراء الرعاية الاجتماعية في البلاد العربية أن خروج المرأة للعمل وتركها لبعض مسؤولياتها بصورة مؤقتة يشكل مجموعة من الإشكاليات منها عدم توفير بديل عنها للقيام بمسئوليات البيت وتربية الأولاد ورعايتهم مع استمرار وجود نسبة هائلة من الرجال الذين يحتمون خلف مفهوم الرجولة كعذر لعدم القيام بدور بديل، ومنها أيضاً عدم الانتظام في العمل وكثرة التغيب خاصة في فترات الحمل والولادة ومرض الأطفال وغيرها من المناسبات الأسرية والاجتماعية. ومن هنا توضع المرأة في دائرة التقصير والإتهام بعدم قدرتها على التوفيق بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل خارج المنزل، ونتيجة لذلك يتولد لديها القلق والإرهاق والشعور بالإحباط وعدم التقدير لذاتها الناتج عن هذه الوضعية وكلها عوامل تتضافر لترسم معالم الحياة النفسية والاجتماعية للمرأة، وبالمقابل تكون أدوات التقييم والمفاهيم التقليدية الجاهزة حاضرة للتعامل مع المرأة كمخلوق جامد مسلوب الإرادة والحرية والإختيار فتقع المشادات داخل الأسرة وتصبح حياة الأسرة مهددة بالضياع⁽⁶⁾.

2) ميل المرأة العربية للعمل في الأماكن القريبة من ممكنا نظراً لكثرة إلتزاماتها الأسرية والاجتماعية وهذا يحرمها من كثير من الأعمال الأخرى البعيدة عن ممكنا.

3) تتأثر المرأة كثيراً بتنقلات الأسرة لغرض السكن أو نتيجة الزواج أو الطلاق مما ينتج عنه انتقال المرأة إلى سكن بعيد عن موقع العمل أو الإنتاج المرتبطة به، وعندما تلتجئ المرأة إلى الحصول على الإجازات المتكررة أو الطويلة أو المرضية أو الأجازات بدون مرتب غالباً ما تقوم جهة العمل بفصل المرأة العاملة أو تطبيق ما يعرف في الإدارة بالإنقطاع عن العمل والنتيجة في كل الظروف هي ترك المرأة لعملها.

(6) د. علي الخوات (1996) الأسرة وعمل المرأة في الجماهيرية الليبية، في الفكر العربي، مجلة

الانماء العربي للعلوم الانسانية، السنة السابعة عشرة (2)، العدد الرابع والثمانون، ربيع، ص ص (190-207).

4) نظرة بعض الأزواج وأولياء الأمور الي عمل المرأة علي أنه ثانوي وخاصة إذا كانت الاسرة ذات مستوي اقتصادي ودخل مرتفع، أضف إلى ذلك أن بعض الأزواج وأولياء الامور يقيم عمل المرأة بمعايير مادية بحتة، فمحتي تحسنت أوضاع الأسرة الاقتصادية فإنه علي المرأة ترك العمل والبقاء في البيت. لقد دلت النتائج الفرعية لاحدي الدراسات الميدانية التي اجريت علي عينة من المتزوجات بمدينة طرابلس بليبيا في الفترة 1989 - 1980 علي أن 35% من الأزواج الليبيين يرغبون في أن تكون زوجاتهم ربات بيوت فقط، بينما كانت نسبة الأزواج الذين يفضلون أن تعمل زوجاتهم خارج المنزل 47 % فكانت الأعمال المرغوبة لهن تتركز في وظائف تقليدية كالتدريس والأعمال الادارية والتفصيل والخياطة، كما دلت النتائج أيضا علي إنخفاض في نسبة النساء العاملات بعد الزواج حيث قدرت نسبة النساء العاملات بـ 33% فقط من العينة البالغ عددها (210) لوجهه وأن خبرة أغلبيتهن في العمل حديثة وأقل من خمس سنوات ومستوي دخلهن أقل من 200 دينار ليبي وبشاركن جميعهن في المصروفات المنزلية⁽⁷⁾.

5) غياب التخطيط الأسري وتنظيم الولادات فكثرة الإنجاب تلقي علي المرأة واجبات أسرية أكثر وأهم من واجبات العمل والمساهمة في الانتاج ولا يزال تخطيط الأسرة مسألة شخصية وفردية في ليبيا، بل والمعروف أن الاسرة الليبية تميل إلى كثرة الإنجاب وتعتبر كثرة الأطفال من الميزات الاجتماعية التي تدعم مكانة المرأة المتزوجة والأسرة بشكل عام.

(3) معوقات ناتجة عن الظروف الاقتصادية والمؤسسية؛

تتأثر فرص العمل والتوظيف الخاصة بالمرأة إلى درجة كبيرة بالوضع الاقتصادي للمجتمع خاصة في البلاد النامية، فحيث تمسود البطالة والبطالة الجزئية علي نطاق واسع كما هو الوضع في أغلب البلدان العربية فهنا تواجه المرأة صعوبة كبرى في الحصول علي عمل بسبب منافسة الرجل القوية رغم إحتمال تساويها معه في التعليم والمؤهلات،

(7) نفس المصدر السابق، ص ص (190 - 207)

وغالباً في مثل هذه الأوضاع يظهر التحيز ضد المرأة علي افتراض أن المرأة لا تحتاج إلي العمل بنفس القدر الذي يحتاج إليه الرجل، وبذلك تبقي المرأة خارج دائرة سوق العمل والتنمية، وقد تضرر بسبب ذلك أيضا إلى القبول بأعمال لا تتفق ومؤهلاتها وتعليمها فتصاب بحالة من التذمر، وإنخفاض إنتاجيتها، إلى جانب أن هذا التحيز ضد المرأة وعملها بشكل عائقا أمام اندماج المرأة في حركة العمل والتنمية إضافة إلى أنه ضد كل المواثيق العالمية وتوصيات المؤتمرات الدولية الخاصة بتكافؤ الفرص بين الجنسين في الحياة، وفي مقدمتها إعلان مكسيكو (1975) والمؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين (1995).

لقد أكدت الكثير من الدراسات العلمية التي أجرتها منظمة الأمم المتحدة في العقد الأخير من القرن العشرين⁽⁸⁾، أن النسبة الكبرى من النساء العاملات سواء في البلاد العربية أو أجزاء أخرى من العالم تحتل مناصب ثانوية ذات مردود مادي ضعيف، وتتضمن أعمالا تكرارية روتينية وبإمكان أي كان الحلول محلهم بعد تدريب وتأهيل بسيط وسريع، فالرجل العاطل عن العمل مستعد دائما لأخذ مثل هذا المكان، إذا تعذر الحصول على أفضل منه، وتصل هذه الدراسات العالمية إلى أن هناك الكثير من المعوقات المرتبطة بإندماج المرأة في حركة العمل والتنمية من أهمها ما يلي:

1) أن التقنية المتقدمة تلغي الكثير من الوظائف من المؤسسات الصناعية والحديثة، وتعتبر النساء ضحايا ميكنة العمل أو ما يعرف بال Automation.

2) في كثير من القطاعات يرتفع كثيراً عدد المستخدمين بدوام نصفي أو جزئي، وتعتبر النساء أول المستخدمين بهذا الأسلوب، وبذلك فهن لسن في إطار سوق العمل والتنمية بالمعني الحقيقي للعمل.

3) ثمة مرشحات عددهن أكبر بكثير من عدد المرشحين لإستئناف العمل بعد إنقطاع طويل، فالصعوبات والمعوقات هي أكثر بكثير بالنسبة للنساء وأشد تعقيداً عن الرجال.

(8) جرمين بورسيل (1984) المرأة في الحياة المهنية من أجل تكافؤ الفرص بين الجنسين، باريس، منشورات اليونسكو UNESCO ص (127).

وهناك معوقات أخرى تقف امام المرأة العاملة العربية تنبع من تفسير قوانين العمل أو صعوبة تطبيقها في البيئة العربية فعلي سبيل المثال؛ فإن إجازة الوضع التي يمنحها القانون الليبي للمرأة العاملة بموجب المادة (25) من قانون الضمان الاجتماعي لسنة (1981) لا تتناسب كثيراً ومهنة التعليم فالمدرسة أو المدرسة لا يجوز له أو لها ترك التلاميذ فترة طويلة من العام الدراسي لذلك تفضل الكثير من المدرسات الحوامل ترك العمل في التدريس والبقاء في البيت إنتظاراً وإستعداداً للمولود الجديد. وهنا قد تتعرض المدرسة للفصل أو إيقاف مرتبها عندما تتجاوز المدة القانونية المسموح بها لترك العمل والإجازة.

كما نصت تشريعات العمل الليبية علي إعفاء المرأة من المناوبة الليلية وهذا لا يتفق وطبيعة بعض المهن مثل الصحة أو الشرطة ومراكز رعاية المعاقين، وهذا ما يجعل بعض مؤسسات العمل مثل الصحة تلتجئ إلى تشغيل النساء الأجنيات بدلاً من الليبيات.

ويلاحظ أن كل مؤسسات العمل تحرص علي ضبط الدخول والإنصراف للموظف أو العامل، وهنا كثيراً ما تتعرض المرأة العاملة لعقوبة الخصم من المرتب لتأخرها في الحضور أو إنصرافها مبكراً من العمل بسبب الأطمئنان علي أبنائها، وهذا ينجم عنه مردود سلبي في الأداء والإخلاص للعمل، وربما قد يدفعها الي التوقف عن العمل وتركه نهائياً.

وأخيراً تشير الكثير من الدراسات المتعلقة بعمل المرأة في الوطن العربي إلى مقاومة الرجل لرئاسة المرأة، وعزوف النساء عن تحمل أعباء القيادة ومسئولياتها وطغيان شئون المنزل والأسرة علي فكر واهتمامات النساء العربيات العاملات، وذلك فضلا عن نظرة المرأة العربية في كثير من الأحيان إلى العمل علي أنه مجرد ضمان ضد تقلبات الزمن ومفاجآته غير السارة⁽⁹⁾.

(9) مصدر سبق ذكره، حمدي عبد اللطيف، ص ص (128 - 132)

(4) معوقات الثقافة الاجتماعية:

بالرغم من كل التطور الذي لحق بالمرأة في الوطن العربي، وبالرغم من كل الانجازات التي حققتها وفي مقدمتها التعليم وإنخفاض نسبة أميتها خاصة في العشرين سنة الأخيرة، وبالرغم من كل أدبيات حرية المرأة العربية، فالواقع لا يزال محكوم بثقافة إجتماعية لها أصولها وجذورها القوية في تربة الماضي، وهذه الثقافة ترسم المرأة كمخلوق ضعيف يجب حمايته ومن منظور إندماج المرأة في العمل والتنمية فإن هذه الثقافة قد أفرزت وطوال القرون الماضية عادات وتقاليد تشكل في ذاتها حواجز وعقبات أمام عمل المرأة في كل القطاعات الحديثة خاصة تلك الأعمال التي يكون فيها أسلوب العمل مختلفاً بين الرجال والنساء، وهذه الوضعية تقبل عمل المرأة في الزراعة والحقل والقرب من العائلة والعشيرة والقبيلة، ولكنها لا تقبل طواعية وسهولة عمل المرأة خاصة في المصنع والإدارة والمؤسسة البعيدة عن رقابة العائلة والقبيلة، كما أن القبول بعمل المرأة خارج المنزل، يضعف ويقوي بحسب نمو المجتمع وتطوره وحدائمه فكلمة كان المجتمع متحزراً وخاضعاً للإعلام والإتصال كان القبول بعمل المرأة مقبولاً وسهلاً، وكلمة كان المجتمع ريفياً وبدوياً ومعزولاً عن الاعلام والاتصال، كان رفض عمل المرأة خارج الحقل والمنزل أقوى ما يكون عليه الأمر، فهذه الصورة الثقافية السائدة تقريباً في معظم البلاد العربية وخاصة في الأرياف لا تشجع علي حدوث تغيير سريع في مساهمات النساء في العمل والتنمية، فما زالت الصورة القائمة والمرغوبة لها - أي المرأة العربية - تتمثل في تسيير شئون الحياة اليومية والاقتصادية للرجل في بيته، والإهتمام بإدارة شئون المنزل في ظل قوامه الرجال ولذلك ترسم في أذهان الأبناء صورة الأم المطيعة الصاغرة الصابرة التي يحملون لها المحبة المزوجة بالشفقة والعطف لا بالتقدير والاعجاب لإنجازاتها في العمل خارج المنزل. وقد تهتز هذه الصورة الثقافية للمرأة وتتغير ويقبل عمل المرأة خارج المنزل ولكن يتم ذلك إذا كان الرجل (زوج أو أب أو أخ أكبر) في حاجة لدخل إضافي فانه في مثل هذا الظرف قد يقبل بخروج زوجته أو إبنته للعمل خارج البيت، أما إذا كانت ظروف دخله جيدة فإنه يفضل بقاءها في البيت،

وهذا التوجه الثقافي يهيمن فيما نعتقد على عقليات المتعلمين وغير المتعلمين الريفين والحضرين من الرجال في الوطن العربي. إن هذه الصورة الثقافية التاريخية كونت عبر الزمن الاستعداد العقلي والنفسي للمرأة بالدور الذي حدده لها المجتمع تقليدياً وتاريخياً وهو العمل في البيت، ولذلك تكونت آليات ثقافية وإجتماعية أفضت المرأة أو جعلتها مقتنعة ببقائها في البيت، وميلها للراحة والخنوع بدلا من العمل والتعب والإندماج في حركة التنمية العربية المعاصرة.

ورغم الصورة الثقافية السابقة، وتأصلها في العقل العربي إلا أن التطورات الإجتماعية الأخيرة والتشريعات الحديثة والخطط الإجتماعية والإقتصادية، ومنطق التحول الحضاري في الوطن العربي، كل هذه المعطيات نعتقد أنها قوي إجتماعية وتاريخية تدفع بالمرأة إلى الإندماج في عملية التنمية وتعمل في ذات الوقت على إضعاف آليات ومنطق الصورة الثقافية التقليدية للمرأة ودورها، وتحولها تدريجياً إلى امرأة عاملة إلى جانب الرجل في كل مجالات الحياة، وتبقي في نظري الإشكالية الأساسية لبيت عمل المرأة واندماجها في التنمية بقدر ما هي كيف نرسم الخطط، وننفذ المشروعات، ونطور البنى الاقتصادية العربية، حتى يمكن أن نجد المرأة والرجل على حد سواء فرص عمل، ومصدر رزق دائم كريم لهما، يغنيهما عن شبح الفقر والبطالة والحاجة في وطنهما العربي.

ملامح استراتيجية عربية للمزيد من اندماج المرأة في التنمية؛

أنطلاقاً من أطروحة هذه المقالة، فإن تطور المرأة العربية بما في ذلك إندماجها في عملية التنمية يخضع لمؤثرين رئيسيين هم الثقافة الاقتصادية السائدة، والبنى الاقتصادية العربية المستحدثة التي لم تستطع أن تحقق الاستخدام الكامل للرجل والمرأة على السواء، وهنا يجب البحث عن العناصر السلبية داخل هاذين المؤثرين والتي

تشكل معوقات الاندماج المرأة في العمل والتنمية ، والتي أشير إلى بعضها سابقاً. لذلك سيحاول هذا الجزء ، من الورقة تقديم ملامح عامة لإستراتيجية عربية تعالج هذه السبلات ، وتعمل بالتالي علي إزالة هذه المعوقات لتحقيق الاندماج الفعال للمرأة في حركة العمل والتنمية في البلاد العربية.

تنطلق هذه الاستراتيجية من إيمان عميق بأنه لن يكون هناك تقدم في البلاد العربية إلا بمشاركة حقيقية وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة ، وإنتراع النظرة الثقافية الدونية للمرأة التي كرسها حقب التاريخ العربي الماضي والعمل علي وضع الخطط الفعالة خاصة التعليمية والثقافية والتربوية للدفع بالمرأة للمشاركة الكاملة في التنمية بمعناها الشامل وليس بمعناها المحدود المتمثل في سوق العمل فقط ، فالتنمية كما تؤكد كل الشرائع والمواثيق الدولية تشمل علي مجموعة كاملة من الإحتياجات الثقافية والروحية والتعبيرية للبشر ، وكذلك على التمتع الكامل بحقوق الانسان من قبل النساء والرجال ، ولا يمكن بلوغ التنمية الا في سياق من الرفض التام للإستغلال والسيطرة والتمييز العام والخاص في جميع أشكالها ، وبالتالي ، فان الإعتراف بحقوق المرأة ودورها هو في نفس الوقت مدخل للتنمية وقياس لهذه التنمية ، ونبغي أن يوضع نصب الأعين أن ليس هناك تفوق بأي شكل من الأشكال لجنس علي الجنس الأخر لا أخلاقياً ولا روحياً ولا فكراً ، وهنا ينبغي إخراج قضايا المرأة بما في ذلك عوائق اندماجها في العمل والتنمية من العزلة وتناولها بوصفها قضايا اجتماعية تتعلق بالعدالة وتنمية الموارد البشرية. إن التجارب العديدة للمرأة في جميع انحاء العالم بما في ذلك الوطن العربي وكفاحها من أجل المساواة والمشاركة سلطت اضواء جديدة علي الاستعباد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والأخلاقي ، وإن تبني منظور قائم على المساواة بين الجنسين (مع إدراك إحتياجات كل جنس) من شأنه توسيع نظرتنا ومنهجنا إلى إحتياجات المرأة ودورها في سياق اجتماعي ثقافي أوسع وفي علاقتها بدور الرجل ووضعه ، كما أن من شأنه تحسين فهمنا للآليات الثقافية والاجتماعية المعقدة التي تؤدي إلى التمييز ضد امرأة واستعبادها¹⁰ .

10) نظرة وثيقة بشأن توجهات اليونسكو وأعددها المدير العام لليونسكو من أجل المؤتمر العام الرابع المعنى بالمرأة : العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام ، بكين - الصين ، 15-4 سبتمبر 1995 (يوليو تموز 1995) (DRG-95-W 55)

وانطلاقاً من التطلعات السابقة فإن هذه الاستراتيجية المقترحة تقوم علي منهج يهتم بخمسة جوانب أساسية هي:

- 1) أن يمثل منظور الجنس والنوع تيساراً رئيساً يتخلل جميع أنشطة التخطيط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي في البلاد العربية.
- 2) أن تستفيد البلاد العربية فائدة كاملة بما تتمتع به النساء من رؤية وكفاءة وخبرة وإمكانات لمواجهة التحديات المختلفة التي يعيشها الوطن العربي الآن، والتي ستأتي مع موجات العولمة والإندماج الإقليمي والدولي.
- 3) أن توضع برامج ومشروعات وأنشطة تهدف إلى المزيد من إدماج الفتيات والنساء في حركة العمل والتنمية العربية، مع الأخذ في الاعتبار الواقع الوطني والتحولات الإقليمية والدولية في الاقتصاد العالمي وما تتطلبه من مهارات إجتماعية ومعرفية ومهنية وفكرية مختلفة عن تلك التي كانت وإعتاد عليها الإنسان العربي تقليدياً.
- 4) أن ينظر إلى النساء ليس كمجموعة متجانسة ، وإنما ينظر إليهن كمجموعة ذات أدوار وإحتياجات وتطلعات متنوعة.
- 5) أن ينظر إلى التعليم والتربية والتعليم الذاتي المستمر كأفضل الطرق لدمج المرأة العربية في حركة العمل والتنمية المعاصرة وذلك بتحسين قدرات ومهارات المرأة بمنحها كل فرص التعليم والتدريب المهني، والقضاء علي الأمية التي لا تزال عالية بين النساء العربيات وخاصة في الأرياف.

وانطلاقاً من الاهداف الاستراتيجية السابقة، فإننا نقترح بعض المشروعات والنشاطات التي من شأنها زيادة اندماج المرأة العاملة العربية في حركة التنمية، وهذه المشروعات والنشاطات موجهة إلى معالجة قضيتين، الأولى النظرة الثقافية العربية الدونية للمرأة، والثانية إيجاد الفرص للمزيد من مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية، من افتراض تطوير البني الاقتصادية العربية بحيث تستوعب القوي العاملة الشابة الداخلة إلى سوق العمل.

في إطار المعالجة الثقافية لاندماج المرأة في التنمية لا بد من استحداث مشروعات ونشاطات من أهمها:

1) تحريك كل وسائل التربية والإعلام والاتصال بطريقة علمية لنشر صورة إيجابية عن المرأة بشكل عام، ونشر صورة إيجابية للمرأة العاملة وتغيير الأفكار التقليدية - تدريجياً - حول الأدوار التي يتوجب علي المرأة أن تقوم بها.

2) تشجيع ودفع المرأة لتغيير نظرتها لنفسها وقدراتها بحيث تعاد لها الثقة بالنفس، وتحول من صورة المرأة الشرقية التي لا تهتم إلا بزینتها وملابسها وعطورها إلى -المرأة العاملة التي تهتم بعملها سواءً في البيت أو خارجه، وتهتم بزینتها كما يهتم كل إنسان بذلك.

3) إستحداث برامج ونشاطات خاصة للمرأة الريفية العربية، فما تزال المرأة الريفية متخلفة كثيراً عن أختها في المدينة العربية، وفي هذا الصدد لا بد من إعادة العمل ببرامج محو الأمية وتعليم الكبار سواءً للرجال أو النساء في الأرياف العربية.

وفي إطار المعالجة الاقتصادية لاندماج المرأة في حركة العمل والتنمية لا بد من استحداث مشروعات وبرامج من أهمها ما يلي:

1) إعطاء أهمية لقضايا النوع عند تخصيص الموارد للخطة الإنمائية وضمان وجود التمويل اللازم لتنفيذ برامج النهوض بالمرأة وإشراكها في سوق العمل والتنمية.

2) إنشاء صناديق وطنية للنهوض بالمرأة بغرض تحسين نوعية حياتها وضمان جوانب الأمن الاقتصادي والاجتماعي، وتقديم الاستشارات والقروض والإعانات المالية لزيادة نشاط المرأة الإنتاجي وإعتمادها علي نفسها (قروض لغرض الاستثمار والقيام بمشروعات وبرامج تشغيل لبعض الوقت، وتدريب وإعادة تأهيل).

3) تشجيع المشروعات المحلية للنساء محدودات الدخل، والمساعدة في اختيار المشروعات الصغرى، وتقرير جدواها وتقديم القروض لإنشائها ووضع ترتيبات مصرفية ملائمة لمقابلة ذلك (11).

(11) الهيئة الوطنية للتوثيق والمعلومات، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ليبيا UNDP (1999)، ليبيا تقرير التنمية البشرية 1999، طرابلس: منشورات الهيئة الوطنية للتوثيق والمعلومات، ص (151)، اخذت النقاط 1، 2، 3 من هذا المصدر.

4) استحداث برامج ومشروعات لإدخال تعليم المرأة وتدريبها وتعلمها مدي الحياة في البناء الرئيس لخطط وسياسات التنمية البشرية العربية وكذلك سياسات تكافؤ الفرص والسياسات الصناعية العربية مع التأكيد علي عمالة المرأة وإمكانية عملاتها، وهنا يجب علي الآليات الوطنية المخصصة للنهوض بالمرأة أن تحت واضعي السياسات سواءً في الحكومة أو القطاع الخاص علي أن يعملوا علي تلبية جميع هذه السياسات للمشاعل والإحتياجات المتعلقة بالجنس ومشاركة المرأة ومنظمتها في عمليات وضع السياسات (12).

5) استحداث آليات للشراكة بين المدرسة ومعاهد الاعداد المهني ودنيا العمل تحقيقا لتسبق أفضل بين التعليم والإعداد للعمل، وإلي جانب ذلك يتطلب الأمر في الوطن العربي إنشاء نظام للتربية المستديمة والتعليم المفتوح للحث علي مواصلة الإعداد المهني النظري والعملية للرجال والنساء، وخاصة بالنسبة لللاتي تترتب عليهن مسئوليات منزلية تسهلاً لعودتهن للنشاطات الاقتصادية في مختلف مراحل حياتهن.

6) تؤكد كل التطورات الاجتماعية في الوطن العربي الحاجة إلى إعادة النظر في نظام التعليم العربي والتأكيد علي النوع والكيف بدلا من الكم، وكذلك إعداد أنواع مختلفة من مناهج الإعداد تتضمن التدريب تسهلاً لدخول الفتيات والنساء إلى جميع مستويات العمل والتنمية، ويجب أن يتم هذا الإعداد بمرونة وشمولية، وعلي نحو يزود التلاميذ بناتاً وأولاداً بعناصر معرفية كافية لتسهيل حركتهم وإعادة تكيفهم، ويعطيهم الفرصة للالتحاق بصورة تامة في مجري سوق العمل والإستخدام، مما قد يسهم في تزويد المتدربين (فتيان وفتيات) بحس أقوى بالمسئوليات تجاه عملهم.

7) إستحداث برامج ونشاطات اقتصادية موجهة للنساء ذوات الظروف الخاصة، مثل النساء الأميات والأمهات اللواتي تقع عليهن مسئولية رعاية أسرة، والنساء الريفيات، والنساء والفتيات في الأحياء الفقيرة والمهمشة في ضواحي المدن الكبرى في الوطن العربي.

(12) الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي (1997) متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة: تنفيذ الأهداف، والإجراءات الاستراتيجية في مجالات الاهتمام الخامسة، تقرير الأمين العام (1997/1/E/CN.6).

خلاصة وملاحظات ختامية:

حاولت هذه الورقة دراسة إشكالية دمج المرأة العاملة العربية في عملية التنمية، ولتحقيق ذلك فقد حلت الإشكالية في مستويين الأول ثقافي تاريخي، والثاني اقتصادي حديث، وتبين أن قضية المرأة العربية بأسرها بما في ذلك عملها وإندماجها في التنمية محكوم إلي درجة كبيرة بالموثرات والمضامين المختلفة الناتجة عن تفاعل هذين المستويين فهما اللذان يشكلان رؤية المجتمع للمرأة ودورها ويشكلان أيضاً بقوة رؤية المرأة لذاتها وتصورها لدورها في المجتمع. لقد أتضح من التحليل أن التحدي الكبير الذي تواجهه المرأة العربية ليس المعطي الثقافي التاريخي، فهذا خاضع بكل المقاييس للتحول والتغير والاندماج في الرؤية المعاصرة للمرأة، وهذا بفعل عوامل الإيرادات السياسية في الوطن العربي، ونضال المرأة نفسها لكسب حقوقها، إضافة إلي التعليم والتربية والتحديث وإيديولوجيا المرأة المعاصرة التي تقارن نفسها بمقاييس الحاضر وتتطلع إلي المستقبل بدلاً من الرجوع إلي الماضي، إن التحدي الحقيقي فيما تظهر هذه الدراسة هو ضعف قدرة البني الاقتصادية العربية الحديثة ومشروعات وبرامج التنمية لتوفير فرص عمل للرجل والمرأة علي حد سواء، وربما من الأنسب التركيز علي تطوير البني الاقتصادية العربية والبرامج الائتمانية لتمكين المرأة والرجل من إيجاد عمل ودور في نشاطات التنمية إلي جانب التركيز علي المعوقات الثقافية.

إن الجواجز وخاصة الثقافية التي تحول دون إندماج المرأة في التنمية أصبحت الآن مرنة ومتغيرة وسهلة الاختراق، فقد أصبح عقل الرجل العربي بشكل أو آخر يقبل خروج المرأة من بيتها للعمل والاندماج في مختلف النشاطات الاقتصادية، فالقضية إذن تخرج المرأة للعمل وليس هناك عائق أو حاجز حقيقي ولكن السؤال، أين العمل نفسه؟ والبطالة تزيد عن 20% في معظم الاقتصادات العربية، وتهدد الرجل والمرأة علي السواء.

وعلي أبة حال فمن واقع تحليل الإشكالية المطروحة في بعديها الثقافي التاريخي والاقتصادي تخلص هذه الورقة إلي أن أهم المعوقات التي تواجه إندماج المرأة العاملة العربية في التنمية هي:

1) معوقات ذاتية : وهي تتمثل في نظرة المرأة لذاتها وتصورها لدورها ، وهذه النظرة مستمدة من تاريخ ثقافي طويل لا يري مكانا للمرأة إلا في البيت وفي أحسن الظروف العمل في الحقل الزراعي بالقرب من عيون القبيلة والعائلة في المجتمع الريفي.

2) المعوقات الأسرية : وتتمثل في الصراع الذي تعيشه المرأة العربية الحديثة بين مسئوليات البيت والأبناء والأسرة ومسئوليات ومتطلبات عملها المهني .

3) المعوقات الناتجة من البني الاقتصادية العربية: والمتمثلة في ضعف قدرة الاقتصاديات العربية علي النمو والإنتاج، بحيث يفتح ذلك أسواقاً جديدة للعمل، تحتاج الي إيدٍ عاملة جديدة من الرجال والنساء إضافة الي لوائح العمل التي قد لا تراعي ظروف المرأة، وتفضل الرجل عليها او تسيء تطبيق التشريعات العمالية المتعلقة بالمرأة، وميل الرجل العربي في مستوي الإدارة العليا لرفض إدارة ورئاسة المرأة عليه.

4) المعوقات الثقافية الاجتماعية: وتتمثل في تمسك الكثير من أبناء الوطن العربي بالصورة التقليدية للمرأة والسماح لها فقط بالعمل خارج المنزل إذا دعت الضرورة المعيشية للأسرة الي ذلك أي زيادة دخل الأسرة وتحسينه. هذا مع التأكيد علي ان الصورة الثقافية التقليدية للمرأة العربية فيما تؤكد كل دراسات المرأة العربية، بدأت تتغير الي صورة ثقافية حديثة للمرأة العربية بفعل عوامل التربية والاتصال والتحديث وضمن مكوناتها - أي صورة المرأة - القبول بالعمل خارج المنزل، وإن كان هذا التغير نحو صورة أكثر حداثة للمرأة العربية يظل ذا خصوصية عربية محلية، وسيظل انتقالها إلى وقت طويل، بمعنى قد يقبل العربي عمل المرأة خارج منزلها ولكن في أعمال محددة مثل التعليم والصحة والإدارة

المتوسطة، وليس في عالم الصناعة والإنتاج، وليس في مواقف عمل يختلط فيها الرجال والنساء بكثرة.

وإعتماداً علي ما ظهر من معوقات بتأثير المعطين الثقافي التاريخي والاقتصادي المعاصر، فقد توصلت هذه الورقة إلي أن إشكالية اندماج المرأة العربية في العمل والتنمية تتطلب إستراتيجية عربية بعيدة المدى منطلقها الأساسي الإيمان بحق المرأة الكامل في الحياة بما في ذلك عملها خارج منزلها، وأدواتها وبرامجها - أي هذه الاستراتيجية - برامج ومشروعات تربوية وتعليمية وثقافية تؤكد التعليم الأساسي للجميع بناتاً وأولاداً، والتعليم المهني للفتيات، وكذلك التعليم الذاتي المستمر للمرأة والتعليم المفتوح، والتأهيل وإعادة التأهيل بما يتناسب ومتطلبات حركة التنمية في المجتمع، والاقتصاد العالمي المتقدم المبني علي المعلومات والحاسوب وفوق هذا وذاك تحريك كل السبل لتكوين صورة ايجابية عن المرأة وبالتالي تستطيع المرأة نفسها تغيير صورتها عن ذاتها ودورها في المجتمع وتعاد لها الثقة بالذات والتصرف بحرية في أن تعمل أو لا تعمل بحسب ظروفها الانسانية الخاصة.

يضاف إلي ما سبق لا بد أن تتضمن هذه الاستراتيجية مشروعات وبرامج ذات طابع اقتصادي تعمل علي إعتبار المرأة محوراً أساسياً في كل خطط النمو الاقتصادي والاجتماعي في كل مستوياتها المحلية والوطنية، وتشجع المشروعات المحلية الصغيرة للنساء المحدودات الدخل، وكذلك الإهتمام بالنساء والفتيات الريفيات والقاطنات في الاحياء المهمشة والفقيرة في ضواحي المدن العربية الكبرى.

وأخيراً وهو المهم التخطيط لإزدهار الاقتصاد العربي ونمو إنتاجيته وزيادتها، حتي يمكن بالتالي إستيعاب الأيدي العاملة الجديدة من الشباب والشابات، وحتى يمكن في النهاية حماية الشباب رجالاً ونساءً من شبح البطالة والبطالة المقنعة المخيف الذي بدأ يسيطر علي معظم بلدان الوطن العربي منذ العقد الأخير من القرن العشرين، وإذا لم تعالج قضايا ضعف نمو إنتاجية الاقتصاد العربي وتطور معطيات الثقافة العربية، فان أحداً لا يستطيع التنبؤ بمستقبل الانسان العربي رجلاً وامرأة في حضارة القرن الحادي والعشرين.

أهم المراجع

أولاً : باللغة العربية:

- (1) الهيئة الوطنية للتوثيق والمعلومات وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ليبيا (1999) ليبيا تقرير التنمية البشرية 1999 ، طرابلس : منشورات الهيئة الوطنية للتوثيق والمعلومات.
- (2) الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي (1997) متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، تنفيذ الاهداف والاجراءات الاستراتيجية في مجالات الاهتمام الحاسمة، تقرير الأمين العام (E/CN 1/1997 6.2).
- (3) اليونسكو (1995) ، وثيقة بشأن توجهات اليونسكو اعدادها المدير العام لليونسكو من أجل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة: العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام، بكين - الصين، 4 - 15 سبتمبر 1995) باريس، منشورات اليونسكو، يوليو/ تموز 1995. DRG-95-WS5
- (4) انتصار الهادي العجلي وأخرى (1995). المرأة العاملة المتزوجة ، مشروع تخرج قدم إلى قسم تنمية المجتمعات الريفية والصحراوية بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة الفاتح، طرابلس - ليبيا (تقرير علمي غير منشور).
- (5) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (1993) حالة الفقر الريفي في العالم تقديم موجز تعلم، ادريس الجزائري ، روما (وثيقة مكونة علي الآلة الكاتبة).
- (6) اللجنة الوطنية الليبية للتربية والثقافة والعلوم، أمانة مؤتمر الشعب العام (شئون المرأة) (1995) التقرير الوطني حول تطور المرأة العربية الليبية، المقدم إلى المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بكين - الصين، 4 - 15 سبتمبر 1995، طرابلس - ليبيا، منشورات أمانة مؤتمر الشعب العام.
- (7) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (1990) التحديات الاقتصادية والاجتماعية في التسعينيات ، مساهمة المرأة العربية في التنمية ، أبحاث مؤتمر المكتب الإقليمي للدول العربية وأوروبا، القاهرة، مايو، نيويورك: منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للتنمية العالمية.
- (8) جرمين بورسيل (1994) المرأة في الحياة المهنية من أجل تكافؤ الفرص بين الجنسين،

باريس ، اليونسكو UNESCO.

9) حمدي عبد اللطيف (1988) إثر قيمة التعليم وعمل المرأة علي نوع النشاط الاقتصادي المصري، في مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد السادس عشر، العدد الثالث خريف، دورية علمية تصدر عن جامعة الكويت.

10) د/ زهير حطب، ود/ عباس مكي (1987) الطاقات النسائية العربية: قراءة تحليلية لآوضاعها الديموغرافية والاجتماعية والتنظيمية وأحوالها الشخصية، الطبعة الاولى، بيروت، معهد الانماء العربي.

11) د/ علي الحوات (1996) الاسرة وعمل المرأة في الجماهيرية الليبية في : الفكر العربي، مجلة الانماء العربي للعلوم الانسانية، السنة السابعة عشرة (2)، العدد الرابع والثمانون، ربيع.

12) عائشة محمد بن مسعود فشيكة (1996) المرأة والتنمية في المجتمع العربي الليبي دراسة ميدانية تقويمية لمراكز التنمية الريفية في المشاريع الزراعية، رسالة ماجستير قدمت إلى كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الفاتح، طرابلس - ليبيا (رسالة ماجستير غير منشورة).

13) معز دريد (1997) آفاق التنمية البشرية في المنطقة العربية ف : نحن شعوب العالم، العدد الاولي والثاني ، فبراير/ مايو صحيفة دورية يصدرها مكتب برنامج الامم المتحدة الانمائي في ليبيا. UNDP.

ثانيا/ باللغة الانجليزية:

UNESCO and the commonwealth secretariat (1997) Women in Higher Education Management, Paris, UNESCO Pulications.

الفصل الثالث

دور التعليم التقنى والتدريب المهنى

فى

إدماج المرأة العربية فى التنمية

أ. أحمد صالح عاشور

المحتويات

- مقدمه

- التعليم التقني والتكوين .

- التخطيط التربوي.

- التدريب واثره في رفع الكفاءة الانتاجيه.

- بعثرة الجهود واثرها في عمليات التدريب.

- اهمية الاحصاء لجميع البيانات وتقدير الاحتياجات.

- دور الاداره التعليميه في تطوير المناهج والبرامج .

- تقييم الخطط والبرامج .

- خاتمة الفصل .

مقدمة

يتناول الفصل الثالث من هذا الكتاب موضوع دور التعليم التقني والتدريب المهني في إدماج المرأة في برامج التنمية العربية وقد كانت المحاولة في هذا الفصل تنصب على دور التعليم التقني والتكوين المهني وأهميته في زيادة تمكين المرأة كما وكيفاً من المشاركة الفاعلة في صنع التقدم وقهر التخلف ودفع عجلة التنمية. وربط الفصل بين التخطيط التربوي وبين تفعيل دور المرأة العربية في دفع عملية التنمية الشاملة وحل بعض آليات إدماج المرأة في تنمية المجتمع العربي. كما أشتمل الفصل على معالجات وتحليلات لقضايا التوثيق والمعلومات وتفعيل دور الإدارة في عملية تطوير البرامج والمناهج وأساليب تقييمها، وخلص إلى مقترحات عملية هادفة إلى تفعيل دور المرأة العربية في التنمية الشاملة، وللإحاطة بمختلف جوانب الموضوع تناول الفصل قضية التنمية ومدى ارتباطها بالتعليم التقني والتدريب المهني محاولاً تحديد مفهوم التنمية وكيف يتم الربط بينها وبين التدريب والتكوين المهني .

ويطرح الباحث تساؤلاً حول : ما هي التنمية وكيف ترتبط بالتدريب المهني والتعليم التقني؟

إن الجواب على هذا التساؤل يمكن تناوله من تحديد مفهوم التنمية، فالتنمية تعني لغة الزيادة، والزيادة تعني الكثرة، والكثرة تفضل القلة. إذن فالتنمية مرغوب فيها، مطلوب العمل من أجلها.

وتحتل التنمية مكان الصدارة في إهتمامات الدول ومؤسساتها العامة والخاص، واصطلاح التنمية أصبح مرادفاً لمعنى رفع مستوى المعيشة، تحقيق التقدم الاقتصادي والرفاه الاجتماعي، وبمقدار تحقيق هذين الهدفين يمكن قياس مدى تقدم المجتمع في كافة مجالات العمل والإنتاج والبحث العلمي.

وتتنوع المذاهب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تؤرخ للتنمية، فهي بالنسبة لبعض الشعوب رمزاً للسياسة والتحضر، وكثير من الشعوب تتعین بالتنمية والتخطيط كأسلوب علمي لحل مشاكلها والتغلب عليها. والتنمية تمكن الشعوب من

تحقيق الاستخدام الأمثل لمواردها المتاحة من أجل الحصول علي زيادة ظاهرة في نصيب الفرد من إنتاج السلع والخدمات، إلى جانب الدخل القومي ، ودفع مستوي المعيشة لإستقرارها، وتحقيق العدالة الاجتماعية.

ومهما اختلفت وجهات النظر وتعددت المدارس الفقهية حول التنمية ، حيث ينظر اليها الاقتصاديون والاجتماعيون والسياسيون، من وجهات نظر مختلفة، والجميع يتفقون علي أن جوهر هذه النظريات ومردودها الإنساني هو غاية كل فلسفة اجتماعية واقتصادية وسياسية ، والواقع أنه يصعب وضع خطوط فاصلة بين ما يعتبر تنمية اقتصادية ومجالاتها الصناعية والزراعية، والتعدين والمواصلات وغيرها، وبين ما يعتبر تنمية اجتماعية وإطاراتها من تعليم وخدمات اجتماعية وصحية فالإرتباط وثيق بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتربوية.

وليس هناك قطر عربي أيًا كان نظامه السياسي لا ينادي بأن سياسته وبرامجه للإنتاج، إنما تستهدف رفع مستوي المعيشة للمواطنين جميعاً. فكل الخطط الاقتصادية تهدف أساساً إلى تحقيق الرفاهية الاجتماعية للمواطن وكل برامج التنمية الاجتماعية توضع بقصد زيادة الإنتاج والكفاية الإنتاجية. وبذلك فإن أهدافها هي بالضرورة أهداف اقتصادية، فتحسين مستوي التعليم والتكوين ورفع مستوي الصحة العامة ، وتحسين الغذاء ، وتوفير السكن الصحي، كلها أدوات ووسائل للحصول علي طاقات بشرية ذات قدرات ومهارات أكبر في مجال الإنتاج، وأية برامج إجتماعية ، وكل خدمة يقصد بها تحقيق الاستقرار الاقتصادي والإجتماعي تهدف إلى الاستزادة من الإطمئنان النفسي للفرد والجماعة.

كما سبق يتضح أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية هما مرتبطتان ارتباطاً وثيقاً، وتؤثر كل منهما في الأخرى، فالتنمية إنما هي عملية تتضمن كل جهد من شأنه أن يساعد علي تحريك المجتمع اقتصادياً واجتماعياً لرفع مستوي المعيشة للمواطن وإسعاده وتوسيع نطاق خياراته وتمكينه من حياة أطول وأكثر صحة وبقته بالمعرفة المتجددة و توفير مستويات معيشية مرتفعة له (١).

(١) برنامج الأمم المتحدة الأثماني في تقرير التنمية البشرية لعام 1990

ولما كانت الثروة البشرية هي وسيلة وهدف كل برامج التنمية الشاملة ، فإنه يحق التساؤل لماذا كل هذا الاهتمام بالموارد البشرية؟

وللإجابة على هذا التساؤل نقول إن الموارد البشرية هي التي تحقق التنمية بعناصرها ذكوراً وإناثاً ، كل حسب قدراته واستعداده. والموارد البشرية هي رأس المال الهام، وهي أعز الموارد الطبيعية لأي مجتمع، ذلك لأن أفراد القوي العاملة القادرين على العمل والإنتاج هم الذين يحققون الرفاه الاجتماعي والاقتصادي فتزداد الدخل والخدمات جودة وإتساعاً(2).

التعليم التقني والتكوين واثرهما في إعداد المرأة العاملة؛

للوصول الي معرفة أهمية التعليم التقني والتدريب المهني في إعداد المرأة العاملة لا بد من الوقوف قليلاً عند أهم الأسباب التي تجعل المسؤولين في مؤسسات التعليم والتكوين متأكدين مما يعملون من خطط لإعداد الأفراد للقوي العاملة، سواء بسواء ذكوراً كانوا أم إناثاً.

وأول خطوة في هذه الرحلة الطويلة هي مسألة إعداد الخطة لهذا العمل المتعدد الجوانب الكثير الاهتمامات، فإعداد الفرد بصورة شاملة يأخذ جملة من الاعتبارات والتدابير التربوية والاقتصادية والاجتماعية ، ولا نبالغ إذا قلنا أن إعداد (فرد واحد) يحتاج إلي ضرورة إستيفاء خطة مدروسة تتطلب معرفة كاملة بالنواحي المالية والاجتماعية والاقتصادية مرتبة وفق مراحل زمنية، وأوليات تستلزم من صاحب الخطة سواء كان أباً أو صاحب عمل أو مسئول أن لا يغفل جانباً من جوانب هذا المطلوب ، وأن لا يغلب جانباً علي جانب الا بقدر ما لكل جانب من اعتبارات تفرضها الضرورة لتقديم شئ علي غيره من الأشياء الأخرى ذات الاهتمام.

(2) من محاضرة لمقدم الورقة، نشرت بمجلة تثقيف المنتجين، العدد 21 سنة 1979 ،

معهد تثقيف المنتجين / طرابلس.

إذن فمن الطبيعي والمسلم به أن يراعي واضع الخطة أهمية تكامل جوانبها، وخاصة عندما تكون تتعامل مع البشر، نعني أن خطة مثل إعداد هيئة التدريس لجامعة من الجامعات أو مؤسسة تعليمية أو غيرها، مثل معهد إعداد المدرسين أو المعلمين أو الكشافة، فإن خطة العمل هنا تختلف عن خطة بناء مدرسة أو شق طريق في منطقة جبلية.

كما سلف نجد أنفسنا ملزمين بمراعاة تكامل عناصر الخطة والخطة التي توضع لإعداد أو تدريب أو تأهيل أو إعادة التدريب أو خطة التعليم التي تسبق هذه المراحل، أعني مرحلة التعليم الإلزامي الأساسي، كل هذه الأعمال والاهتمامات ذات الطابع التعليمي أو الفني ذات اعتبارات غاية في الأهمية، ولا يقدر لها نجاح يذكر ما لم يتولي المسئولون عليها تكامل جوانب الخطة من إعداد أدبي ومالي وبشري، وهو الأهم في نظرنا باعتبار أن العنصر البشري في أي خطة إذا تم إسناده للمؤهلين ذوي الكفاءة، فهو يختلف عن نظيره الذي يديره مسئولون أقل كفاءة وتجربة أي هم أقل خبرة.

وهنا لكي نستوفي المسألة حقها ربما يكون من المناسب أن لا نهمل الجانب التربوي علي حساب اهتمامنا بالجانب الاقتصادي أو الاجتماعي دون احتساب ما للتخطيط التربوي من أهمية تأتي في رأينا في مقدمة أي خطة ترسم لإعداد وتدريب الأفراد علي اختلاف مواقع عملهم.

التخطيط التربوي:

يقول الدكتور/ عبد الله عبد الدائم، في كتابه التخطيط التربوي / الطبعة الرابعة - مايو / أيار / 1980 ص 20: "لا شك أن أهم صبرر دعا عمليا إلي قيام التخطيط التربوي، هو شعور القائمين بالتخطيط الاقتصادي شعوراً متزايداً يوماً بعد يوم بأن التخطيط الاقتصادي لا يبلغ أهدافه، ولا يكون صحيحاً إلا إذا رافقه وداخله تخطيط للتربية يلبي حاجات الاقتصاد، غير أن ذبوع التخطيط الاقتصادي ما لبث أن كشف أمام المعنيين به حقيقة أساسية، وهي أن التخطيط الاقتصادي منقوص إذا لم يدخل في اعتباره أهم عنصر من عناصر التنمية الاقتصادية نعني عنصر اليد العاملة المدربة،

عنصر الكفاءة والإعداد ، عنصر التربية. فلا فائدة من إنشاء مصنع للصلب مثلا إذا لم نستطيع إعداد المهندسين والفنيين والمشرفين اللازمين لتسيير هذا المصنع، وهكذا تبين للاقتصاديين أن التخطيط إما أن يكون شاملا كاملا اقتصاديا واجتماعيا، وبالتالي تربويا ، أو لا يكون ، وأن العنصر الهام في أي خطة اقتصادية هو العنصر البشري " وأن الحاجة ازدادت الي أصحاب الاختصاص في شتى الميادين من مهندسين، وفنيين وأطر إدارية ، وغير ذلك وأنه بالافتقار الي ذوي الخبرة والاختصاص الذين تحتاج اليهم الصناعة والزراعة وغيرها من المشاريع المختلفة اصبح الدعوة ملحة للتأكيد علي اهمية ودور الكفاءات البشرية التي لا غني لاي نشاط عنها(1).

التعليم التقني والتدريب المهني ودوره في ادماج المراق في عملية التنمية؛

إذا نظرنا إلي هذا الأختيار الذي أقره المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، والمركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين ، وهو التعليم التقني والتدريب ، بأنهما الوسيلتان الناجعتان لإدماج المرأة في التنمية ، وكان المعهد والمركز يبحثان من خلال ما يقدم من أبحاث وأفكار عن كيفية تحقيق ذلك، وهذا فعلا لعله الشئ الغائب عنا او عن بعضنا، والحقيقة أنه من غير شك لم نعد نختلف عن أهمية التدريب كباب واسع من أبواب المعرفة، الي جانب التعليم العام أو التقني و التكوين الذي به يزداد الفرد معرفة وخبرة إذا أحسن تعلم النظرية وأتبع تعلمه النظري بتطبيق عملي يحتاجه.

إذن حقيقي أن المسألة تكمن في " كيف نستطيع ان نطوّر التدريب والتعليم لخدمة الصناعة والزراعة، وخدمة الإنسان بما تقدمه له من تعليم مناسب متقدم وعصري؟" ولكن هذا التساؤل ليس سهلا و بل يتطلب الكثير من الاستعداد والمداومة المستمرة ، وأن يعد لذلك كله عدته. وهذا بدوره يتطلب كثيرا من الجهد والمال والتنظيم (الإدارة) والدراسات الحديثة لتخصيص علي تباين وتعدد مجالات العمل.

(1) د. عبد الله عبد الدائم / التخطيط التربوي، صفحة 21 ، 22 من بعض الصرف.

ومنها نذكر علي سبيل المثال

- مناهج وبرامج التعليم والتدريب.
- اختيار العناصر الكفوة
- تدير الموازنات اللازمة.
- دراسة الحالات.
- نظام الإدارة.
- الحوافز الخ.
- ضمان الفرد وأسرته عند العمل وأثناءه ، وفي حالة حدوث طارئ قد يؤثر علي عمله أو إستمراره فيه من عدمه.

- حسب اختيار العناصر علي أساس القدرات والإستعدادات والإمكانات للتدريب والعمل والإدارة، ولكن كيف يمكن إدماج المرأة في عملية التنمية، وبلغة أخرى في العمل؟
المرأة شأنها في العمل شأن الرجل ولها قدرات قد تفوق قدرات الرجل أحياناً، فهي أقدر من الرجل في التربية ، أعني تربية أولادهما، وهي مهياة لذلك بطبيعتها ، فهي تحمل شهادة الاجازة الدقيقة (الدكتوراه) في التربية ، هذا قول لقيس أمريكي بمناسبة عيد الأم قال فيه : " يتعب الرجال كثيرا في الحصول علي شهادة الدكتوراه في التربية، وكل الأمهات يحملنها دون استثناء".

نعم هذه قدرة اختصاص البله بها الامهات وغيرها من القدرات، نذكر منها قدرة المرأة في توظيف الأنامل (أصابع اليد) ، تقول تجربة أجرب علي معرفة قدرة المرأة علي العمل الذي يتم بطريق الأصابع تبين تميز المرأة بهذه القدرة، فالضرب علي الآلة الكاتبة التي حل مكانها الآن الحاسوب، وأعمال الحياكة والرسم والتطريز وتنظيم الأشياء الدقيقة . فظهرت المرأة في هذه الأعمال أقدر من الرجل ، وبالتدريب والتكوين المستمرين تزداد هذه القدرة كفاءة، وإذا كانت هذه الحالة، أعني مواصلة التدريب هي لازمة وتريد من كفاءة الجنسين وليست مقصورة علي المرأة، لكنها هي التي تكسب المرأة الخبرة وتساعد علي أداء دورها في التنمية.

فالمرأة لا ينبغي لها أن تظل بدون عمل ولا الرجل، وقوانين العمل الدولية والوطنية عاجت هذا الوضع وإفردت له ما يخصه من مواد قانونية ولوائح وتوصيات. ففي تنظيم

عمل النساء ، يقول الدكتور/ عدنان خليل التلاوي (١) في الباب السابع من كتابه " القانون الدولي للعمل".

فيما يتعلق بحماية المرأة من ظروف العمل القاسية، وخاصة في حالة الأمومة مما وقع عليها من جور، الأمر الذي إستوجب إصدار اتفاقية في مؤتمر (بيرن) الذي عقد عام 1906، وجاء في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعبير عنه، أي عن الظلم الذي لحق بالمرأة، نصت عليه صراحة لوائح ونظم العمل في المنظمة منذ العام 1919 ضمن المبادئ العامة لمنظمة العمل الدولية.

وبموجب هذه المبادئ صدرت عن المنظمة الدولية الاتفاقية رقم 156 للعام 1981، أرسى معايير جديدة حول تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين، ولن يريد المزيد من التفاصيل نرفق نص الاتفاقيات المنظمة لعمل المرأة كما هي واردة بكتاب القانون الدولي للعمل مؤلفه د. عدنان التلاوي وقد أشرنا له من قبل. مرفق (١) الفصل الأول لحماية الامومة ص . 449 ، 550 ، 551. مرفق رقم (2) وهو خاص بتشغيل النساء ليلا ص 553 ، 554 ، 555 ، 556 مرفق رقم (3) ويتعلق بتشغيل النساء. في أشغال غير صحية أو خطيرة ص 557 ، نفس المصدر، المرفق رقم (4) وفيه التوصية رقم (128) ، وتبحث في مسألة استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية مدرجة بالصفحة (558).

والذي يتابع هذه الاتفاقيات وما جاء بها من نصوص يصل الي معرفة كيف يمكن إدماج المرأة العاملة في العمل للنهوض بمجتمعها وزيادة التنمية فيه.

لكن لا التدريب سهل ولا الوصول إلي معرفة طبيعة المرأة وتوظيفها أمر في متناول الجميع، بل العكس صحيح، فالذي يريد إدماج المرأة في عملية التنمية عليه ان يعرف ما هي الأعمال التي يمكن إسنادها للمرأة، وما هي الأعداد المؤهلة منهن لمواجهة هذا العمل، ومع افتراض أفضل الظروف فإن الحالة تقتضي إجراء الدراسات العملية

(١) الدكتور/ عدنان التلاوي، مستشار العلاقات الدولية لمنظمة العمل العربية، وهو ممثل المنظمة لدي منظمة العمل الدولية، وحائز علي درجة الدكتوراة في القانون الدولي للعمل.

التي يقدمها باحثون متخصصون ، وفي مقدمة ما يستوجهه المقام من دراسات إعداد مسح سكاني لمعرفة أعداد الجنسين ومؤهلاتهم ومواقع عملهم والظروف الاجتماعية التي تحيط بهم كل يهدف وضع الخطط المناسبة لاستخدام الكفاءة المناسبة في المكان المناسب من الجنسين.

التدريب وأثره في رفع الكفاءة لإدماج المرأة في عملية التنمية

يقول الله عز وجل في كتابه الكريم (قل هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون) ويقول رسوله عليه أفضل الصلاة والسلام (إن الله يحب العبد يتخذ المهنة ليستغني بها عن الناس) في الآية الكريمة دعوة للناس ذكورهم وإناثهم لطلب العلم والاستزادة من المعرفة، تضمنت معاني كبري لما يتميز به العلماء والخبراء عن الذين لم يؤتوا نصيباً من العلم، وظلت الدعوة مفتوحة أمام الجميع، وهذا التوجيه الإلهي فيه منهج للبشر لكي يواصلوا البحث والدراسة وطلب العلم في كل زمان ومكان كي تسعد حياتهم ويكونون في مرتبة الذين يعلمون.

ويقول الشاعر: بالعلم والمال يبني الناس ملكهم لم بين ملك علي جهل وإقلال وفي الحديث الشريف دعوة للتمهين كي يمتحن العبد مهنة تغنيه عن السؤال ، وذكر العبد هنا يقصد به الرجل والأمة أي المرأة، ولا يقال العبد بل هذا هو الصحيح الرجل عبد والأثني أمة، وظاهر القول أن عباد الله كلهم مدعوون ذكوراً وإناثاً لتعلم المهن والعمل، وخير الناس أنفعهم للناس.

بعثرة الجهود في عملية التدريب:

التدريب المنظم الذي يعتمد علي إدارة متقدمة هو الذي يحقق أهدافه في ظل خطط تربوية واقتصادية واجتماعية وحتى سياسية. ففي خطط الدولة أية دولة للتنمية الإدارية والاقتصادية يحتل إعداد القوي البشرية الأهتمام الأول، فالباحثون والمؤلفون متفقون فيما يوصل إلينا من كتبهم أن ما ينفق علي التنمية البشرية مضمونة عوائده ومردوده.

والدول تنفق الكثير علي خطط وبرامج التنمية، ولكن في البعض من هذا الإنفاق هدر للأموال في غير محله ، فكثيراً ما يكون الإنفاق علي التدريب يذهب للإعداد في مهن لم تعد رائجة في السوق ولا تتفق مع روح العصر، وكثيراً ما تجد جهوداً مكررة من جهات تعمل في الدولة الواحدة دون تنسيق بينها. وهذا موضوع يصلح وحده لبحث مستقل بنفسه، ولكن أردنا فقط التنبيه إلي وجوب اعتماد منهج واضح مدروس ومعتمد يعمل العاملون فيه وفق خطط وبرامج تستند إلي بيانات إحصاء حديثة توضع بموجبه برامج للتدريب المهني ومناهج للتعليم التقني ذات محتوى يؤهل كل متسبب إلي مستوي تشهد له به شهادة ويؤيده واقع العمل، أعني أن حامل هذا المؤهل مؤهل فعلاً للعمل في المستوي المعد له دون عناء ، ويؤكد حال أنتاجه أو خدمته ومقدار ذلك الانتاج أو مستوي أدائه العمري، فإنه لا يأتي ذلك مع بعثرة الجهود وسوء التنظيم وغياب الإدارة.

الإحصاء وجمع البيانات لتقدير الاحتياجات؛

لتنشيط عمل المرأة وتعزيز دور أسهامها في التنمية ، أوجبت الظروف السكانية والاقتصادية في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي التشديد علي دور المرأة في المجتمع وفرضت علي الحكومات إعادة توجيه سياستها الاجتماعية والعمالية علي وجه الخصوص، وقد تميزت هذه الفترة بزيادة معدلات مشاركة المرأة في السكان النشطين اقتصادياً وبشكل احصائي رسمي في العديد من البلدان (1).

فمن الناحية الاحصائية تشير التقديرات إلى أن عدد النساء العاملات النشيطات اقتصادياً بلغ في العام 1990 (828 مليوناً). موزعاً كما يلي:

(65%) في آسيا (9%) في أفريقيا (5%) في أمريكا اللاتينية والكاريبي.

وهذه الإحصاءات لا تأخذ بعين الاعتبار الأنشطة الزراعية التي تقوم بها المرأة في الريف ولا الأنشطة المنزلية ، أو الأنشطة التي تقوم بها المرأة في العمل في القطاع غير

(1) تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي (البند الأول) المرأة العاملة العربية والتنمية، (الدورة العشرية - عمان 1993).

النظامي مثل الأعمال الموسمية، والأعمال غير الدائمة، أي العمل لفترات مؤقتة. وتشير إحصاءات منظمة العمل الدولية إلي وجود اتجاه نحو تخفيض عمل المرأة العاملة في قوي العمل علي الصعيد العالمي رغم تزايد عددها بالنسبة للسكان.

ومن بين الأسباب التي أدت إلي هذا التراجع:

- صعوبة الجمع بين العمل والأسرة.
- مبدأ المساواة في الأجر.
- جدلية تكافؤ الفرص والمساواة.
- غياب نظم علاقات العمل.
- تعزيز مهارات الأداء.

وهذا العامل الأخير هو الذي له علاقة بموضوع البحث، حيث يتضح من المطالعة السريعة لبرامج التدريب في البلدان المتقدمة، أن هذه البلدان تولي اهتماماً متميزاً بتشجيع إعداد المرأة في التدريب الأولي والأساسي علي المهن غير التقليدية، وتحسين فرص التدريب للمرأة التي تعود للعمل بعد فترة غياب لسبب من الأسباب، كما تتجه هذه البلدان إلي أساليب مختارة في التنمية الذاتية في المهارات للمرأة.

ويحسن القول هنا بأن نزيد علي ذلك بان يتم التدريب والتأهيل بالإضافة إلي الأساليب المختارة علي تخصصات ومهن مختارة تكون قريبة من طبيعة تكوين المرأة الجسمية والنفسية وملائمة لقدرات المرأة ورغبتها، ولا نغفل شيئاً مهماً نؤكد هنا هو ضرورة استمرار التدريب وفق منهج إداري منظم بما يكفل زيادة كفاءة المرأة من غير أن يؤثر علي نظام العمل بالمؤسسة أو المنظمة. مع مراعاة جمع بيانات إحصائية يبنى علي أساسها برنامج التدريب حسب الأسس التربوية لمحتوي المناهج التعليمية والتدريبية بما يضمن تحقيق المستوي المطلوب من المهارة والكفاءة. وبهذا الأسلوب يكون تقدير الاحتياجات صحيحاً والتدريب مطلوب ما دام يقوم علي تقدير الاحتياجات، فلا يكون هناك هدر للأموال ولا تدريب يؤدي إلي البطالة.

دور الإدارة في تطوير البرامج والمناهج:

منذ العشرينات والثلاثينات من القرن الماضي، بدأ الاهتمام يتزايد بدور العنصر البشري في المنظمات والإدارة في المنظمات العربية لا تزال تعاني من آثار التخلف الإداري والاقتصادي والاجتماعي، الذي فرضته ظروف زمنية كانت معظم البلاد العربية غير مستقلة. وحتى عندما تولت المنظمات إدارة شؤونها فإن الاهتمام لم يمتد الي العناية بالعنصر البشري، بل كان إهتماماً تقليدياً خاصاً بالجوانب الفنية دون غيرها. ولكن الأهتمام بدور القوى العاملة في المنظمة جاء متأخراً بعض الشيء ومهما كانت الظروف فإن المنظمات وجدت أنه قد حان الوقت للإدارة لكي تهتم بالافراد الذين هم عماد الصناعة في أية منشأة، وأن أفضل وضع تصل إليه المنظمة في ظل فلسفة إدارية سليمة هو ذلك الذي يكون بإهتمام متوازن بين أهداف المنظمة التي أنشئت من أجلها، وأهداف الأفراد الذين يعملون فيها.

وكلما زادت درجة نمو الإدارة كلما زاد إهتمامها المتوازن أو المتساوي بين الأفراد والإنتاج حتي تصل الي الوضع الأمثل الذي يشعر فيه الجميع بأن المنظمة منظمتهم، إن أي ضرر بأهدافها إنما هو اضرار بأهدافهم ومصالحهم جميعاً.

ولكن أي إدارة نحن ندرس من غير شك فالذي يهمنا هنا هو وضع الإدارة المتخصصة، ففي الحكومة الإدارة لها أهداف واتجاهات أهمها تحقيق السياسة العامة للدولة، وإدارة المصانع والمنشآت لها أهدافها، وكل إدارة تتمتع بخصوصية تميزها عن غيرها.

فالإدارة التعليمية أو إدارة التدريب من أهدافها أن يحقق التعليم أو التدريب هدفه، أي يكون المستوي متقدما ودرجة الرضاء كبيرة. ولالإدارة التعليمية مميزات يأتي في مقدمتها أن يكون المنهج متقدماً عصرياً ومقبولاً من المجتمع، وأن يؤدي أغراضه بناءً علي تخطيط مدروس يطبق حسب التوجيه المعتمد ، ويجري تقويمه من وقت إلي آخر، وبناءً علي توجيهات الموجهين والمشرفين علي العملية التعليمية أو العملية

(1) هامش من بحث الدكتور/ مصطفى يعيره - المنظمة العربية للعلوم الإدارية - استاذ مشارك في الإدارة، جامعة قارونس، بنغازي، الجماهيرية العربية الليبية.

التدريبية ، وطبقاً لهذه القاعدة تراجع المناهج والبرامج في ضوء ما ظهر من نتائج التوجيه والمتابعة. وبهذه الصورة التي تقوم عليها الادارة المنظمة من تخطيط سليم ، وتطبيق مصحوب بعملية التوجيه، وبتقييم لما أظهرته عمليات التطبيق للمناهج والبرامج تتم العملية التعليمية علي أصول صحيحة وتربوية، ومنها تنبثق فكرة استبدال المناهج بغيرها، أو الإضافة إليها، أو الحذف منها، أو تعديلها حسب نتائج الدراسة وطبقاً لما يحدده خبراء التربية من أفكار وتوجيهات هدفها جعل المناهج ومحتوياتها ذات مردود علمي وتربوي سليم ومقبول.

التقييم (للتخطيط والبرامج):

لكل عمل أهداف ونتائج مرجوة، ولكل عمل أساليبه وطرقه الفنية والأدبية التي ترسمها الإدارة وتعمل علي نجاحها لإدراك غاياتها ونيل المكاسب المنتظرة. والذي يهمننا في مجال التربية والتكوين، هو أن تسيير العملية التعليمية إلي الأمام، وغايتنا أن تحقق العملية التعليمية والتدريبية أهدافها، وهذا في الواقع شأن كل عمل، غير أن المعني الدقيق مطلوب وبصورة خاصة في التعليم والتكوين اللذين هما الركيزتان الأساسيتان لإعداد الفرد الذي نعدده ونؤهله ليكون مواطناً صالحاً وعاملاً منتجاً. فما هي عناصر عملية التعليم التقني والتكوين المهني، أو قل التعليم التقني والتدريب المهني؟

تخضع عملية تقييم البرامج والمناهج لأصول لا إستغناء عنها نذكر البعض منها:

- أ- مراعاة الأهداف التربوية.
- ب- تحقيق مستوى متقدماً للدارسين والمتدربين.
- ج- مراعاة الجانب الاقتصادي والاجتماعي.
- د- تطبيق الخطة بكامل عناصرها.

والتقييم في أبسط صورة له عملية قياس ومقارنة المراد منها مقارنة النتائج فقد يكون الاهتمام منصباً علي تقييم كفاية التخطيط في مستوي المؤسسة، كما قد يكون التقييم لأحد المكونات أو العناصر لبرنامج تدريبي أو تعليمي محدود كتقييم العلاقة بين التدريب العملي والتعليم النظري في ضوء الأهداف والخطة التي تحكم هذه العملية أو هذه العلاقة.

وفما يلي نعرض ثلاثة مجالات رئيسية لتقسيم البرامج، وهي:

- 1- التقييم الاقتصادي، ونعني به قياس مدى الاستفادة من التسهيلات التعليمية والتدريبية بأقل كلفة ممكنة.
- 2- التقييم الداخلي، ونعني به تحديد مدى تطابق الأهداف الأدائية الموضوعية للبرنامج التعليمي، وبالتالي مدى تجاوب البرنامج التعليمي نفسه مع متطلبات العمل والاستخدام.
- 3- التقييم الخارجي ونعني به تحديد مدى تحقيق مخرجات البرنامج التعليمي (أي نتائجه) للأهداف الأدائية الموضوعية له، وفي كثير من الأحيان يعتبر البعد الاقتصادي جزءاً من التقييم الداخلي (1).

والتقييم في مجمله يهدف إلي بيان فاعلية برنامج التعليم والتدريب ومدى كفايته في خلق المهارات والكفاءات المطلوبة من تطبيق البرنامج أو المنهج المراد تقييم نتائجه.

(1) كتاب منذر وإصف المصري ، التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي ، ص 61 .

المقترحات والتوصيات:

إن مجال مساهمة المرأة العاملة في عملية التنمية مسألة ضرورية إنسانية وأخلاقية، وبالتالي فهي اقتصادية واجتماعية وتربوية معا، ويتدبر هذه المعاني والعمل علي تطبيقها يمكن تأكيد جملة من الحقائق:

أولاً: من العبث والمجحد أن يقلل أحد من أهمية عمل المرأة فهي: خلقت بقدرة الله لها قدرات ووظائف في الحياة لا يستطيع القيام بها غيرها، فالرجل غير مهياً بطبيعته لأن يقوم بدور الأم، ولا هو قادر علي ذلك.

ثانياً: تشير الإحصاءات السكانية في أي بلد إلي التقارب في العدد بين الذكور والإناث، وهذا يعني تقاسم المسؤولية في المجتمع كل حسب استعداده وقدراته، وبجنس واحد لا يستقيم الحال، وهو امر مرفوض بالطبيعة.

ثالثاً: بالمتابعة والتقييم اتضح أن مشاركة الطالبات في المدارس والجامعات المختلطة، أو غير المختلطة التي تطبق مناهج واحدة، أن نسبة التحصيل بين البنات تفوق نسبة التحصيل بالنسبة للأولاد، وهذه حقيقة مؤكدة ولها مبررات تنال اهتمام المرين كثيراً.

رابعاً: إن مشاركة المرأة في العديد من المؤسسات، وفي السياسة، أكدت ان المرأة كرئيسة للدولة او وزيرة للخارجية منذ عصور، أنها أدت الأمانة وأثبتت كفاءة عالية.

- فمملكة سبأ منذ عهد سيدنا سليمان، كانت ملكتها امرأة تملك الرجال ولها عرش عظيم ورأي واجب التنفيذ.

- السيدة خديجة زوج الرسول صلي الله عليه وسلم عنها وعلي رسولنا أفضل الصلاة والسلام، كانت تقوم بأعمال التجارة.

- والسيدة أنديرا غاندي رئيسة وزراء الهند.

- السيدة مارجريت تاتشر رئيسة وزراء بريطانيا.

- السيدة مادلين اولبرايت وزيرة خارجية امريكا.

إن هذه الأمثلة أوردناها للدلالة على قدرة المرأة للمساهمة في التنمية بكفاءة متميزة أحياناً.

بناءً على ما تقدم لعلنا وصلنا إلي قناعة توجب تأهيل المرأة لتقوم بدورها كاملاً، وأن ذلك يقتضي أن نعد له ما استطعنا من قوة، ومن برامج تعليمية وتدريبية تعد المرأة خبير إعداد، وفي رأينا أنه بغير التربية والتوجيه الصحيح يفقد كل شيء معناه. فما عسى هذه الخاتمة ان تقدم لنا من توجيهات.

1- التوجيه الأول يكمن في ضرورة تقنين عمل المرأة بداية من المنزل وخارجه، فلا يظل عمل المنزل غير مصنف وبدون أجر بل لكل ذي حق حقه في الأجر والحماية والضمان والاعتبار الاجتماعي .

2- اعتماد مبدأ التدريب المستمر للمرأة والرجل دون تمييز في خطط الدولة للتعليم التقني والتكوين.

3- اعداد برامج لقاعدة عريضة من التخصصات ذات مناهج غنية تؤدي الي كفاءة ذات قدرات ومهارات معتبرة.

4- ضرورة اعداد المناهج وبرامج التدريب علي قاعدة من البيانات والمعلومات المدعمة بإحصاءات حديثة ودقيقة.

5- بناء قاعدة المعلومات وبرامج التدريب علي دراسة تبحث في المراحل العمرية بهدف التعرف علي المدة الزمنية لفئة العمر في العمل ، وما هي الأعمال التي تناسبها دون تحييز ولا تمييز، فقط معرفة الحقيقة التي بها تحترم الكفاءة وتوضع برامج التأهيل.

6- تشجيع المرأة أمانة وفيه خير أوصانا به رسولنا الكريم عليه الصلاة وأزكي السلام.

7- ولا ننسي أبدا أهمية التربية في إعداد الخطط للتعليم والتدريب المستمر مع العناية بالمتابعة والتقييم للتطوير والبحث عن الجديد.

الفصل الرابع

أهمية التدريب المهني للمرأة العربية

د. عبد السلام الدويبي

obeikandi.com

المحتويات :

- 1 - مقدمة
- 2- أهمية التدريب المهني والتعليم التقني للمرأة: منطلقات عامة.
- 3- الإطار التشريعي لعمل المرأة العربية وإعدادها مهنيًا.
- 4- التدريب المهني للمرأة بين الضرورة التنموية والظروف الاجتماعية.
- 5- صعوبات التدريب والتكوين المهني للمرأة العربية .
- 6- الإطار المرجعي للتدريب المهني للمرأة وإستشراف المستقبل.
- 7- مقترحات وتوصيات .
- 8- قائمة المراجع.

مقدمة

تعتبر المرأة النشطة اقتصادياً عنصراً أساسياً معتبراً له أهمية كبرى، يسهم إلى أبعد مدى في الإنتاج بمفهومه الواسع مادياً ومعنوياً وفي التنمية بمفهومها الشمولي ووفقاً لمعطيات تختلف نتائجها كما وكيفاً.

ولعل تزايد أهمية العنصر البشري المدرب والمعد إعداداً مهنيّاً ممتازاً قد فرض دون ريب أهمية توفير فرص التكوين والتدريب المهني للعنصر البشري دونما تمييز بسبب الجنس، كما فرض التقدم التقني والحاجة الملحة إلى دفع عجلة التنمية في الطريق القويم ضرورة الاستفادة من كل السكان النشطين اقتصادياً، استفادة تبتعد عن التركيز على القوة العضلية لتقترب من الكفاءة المهنية والحذق والمهارة، وتتجاوز مسألة الجنس لترتكز على مبدأ الكفاءة.

ولكن رغم أهمية التدريب والإعداد المهني للمرأة في المجتمع العربي فإن عوامل إجتماعية كثيرة ليس أقلها أهمية ازدواجية الدور بين التقليدية والمعاصرة: بين ربة البيت والمرأة المهنية المنتجة قد يكون لها مفعولها القوي في التأثير السلبي على برامج وخطط التوجيه والتدريب المهني للمرأة.

إن ربط مسألة التدريب المهني للمرأة العربية بدورها الاجتماعي يقتضي ليس فقط تحليل الأبعاد التشريعية والضمانات القانونية للمرأة وصون حقوقها في التعليم والتدريب وفي توفير العمل لها بل يقتضي أيضاً تحليل الأبعاد الواقعية الفعلية كما تعتمل في نسيج الحياة الاجتماعية في واقعها اليومي المعاش وفي انساق القيم أو أنماط التفاعل التي ربما وقف بعضها عائقاً أمام جعل الضمانات القانونية قابلة التنفيذ والتطبيق وعائقاً أمام العديد من خطط وبرامج التدريب المهني للمرأة.

إن التعامل التقليدي مع المرأة كربة بيت تعتنى بشؤونه وتربية الأولاد وترعى الزوج يصطدم في الغالب بالفرص المتاحة للمرأة في التعليم الفني والتدريب المهني ويخلف حالة من الصراع بين الدور التقليدي للمرأة وبين دورها المطلوب في المجتمع

المعاصر كعنصر بشري هام يسهم في دفع عجلة الإنتاج و الإنتاجية بدل كونها عنصراً مهمشاً ومختصراً في وظيفة البيت والأمومة رغم أهميتها.

وأنة مما لا شك فيه أن يلعب التدريب المهني دوراً مهماً في تمكين المرأة من دخول مجالات مهنية عديدة ومتنوعة، ويزيد بالتالي من نشاطها الاقتصادي ويقلل المسافة بين التشريع والتطبيق الواقعي، ومع ذلك تظل العديد من العوامل والمتغيرات الاجتماعية تفعل فعلها في التأثير السلبي علي إستفادة المرأة من فرص التدريب المهني المتاحة لها ومن هنا فإن التخطيط لبرامج ومجالات التدريب للمرأة العربية ينبغي علي الأقل أن يأخذ في اعتباره معطيات الواقع الإجتماعي المعاش للمرأة لا من أجل التسليم به بل من أجل تجاوز سلبياته وتوظيف إيجابياته، ثم إن هذا التخطيط ينبغي أن يأخذ في إعتباره أيضاً متطلبات ومستجدات الحياة العصرية و أهمية إسهام الجميع في دفع عجلة التنمية كل من موقعه وكل بحسب خبراته ومهاراته وقدراته المهنية وبحسب معطيات سوق العمل في عصر العولمة.

أهمية التدريب المهني والتعليم التقني للمرأة

منطلقات عامة

بعد غياب المرأة عن مجال العمل المهني نوع من الإختزال والتهميش لدورها وحقوقها، وإن ما يترتب عن هذا الإختزال من وضعيات اقتصادية واجتماعية متدنية للمرأة العربية ولأسرتها وحتى لمجتمعها، يشكل خسارة في سيرورة التقدم الاجتماعي وتخلفا متعدد الأبعاد والمضامين.

وفي ظل معطيات العولة والمعلوماتية بات أمر تفعيل دور المرأة ضرورة ملحة تتجاوز إختصار المرأة كإنسان في حدود جسدها وفعل أنوثتها لتصل إلى التمكين الكامل للمرأة ومشاركتها الفاعلة في التنمية.

ولهذا أعتبر التعليم عموما والتعليم التقني والتدريب المهني علي وجه الخصوص منطلقاً لا غني عنه لتفعيل دور المرأة في بناء مجتمعها والنهوض به والرفع من مستواه.

وتنطلق أهمية التعليم التقني والتدريب المهني للمرأة العربية من عدة اعتبارات

يمكن مقارنة أهمها في الآتي:

1- إن عدم إتاحة الفرصة للمرأة العربية في سن النشاط الاقتصادي للتعليم والتدريب التقني والمهني بشكل يستجيب لمتطلبات سوق العمل المعاصر يمثل هدرا للطاقات البشرية وعبئا علي اقتصاديات المجتمع وخللاً في بناءه ووظائفه، وكما اشار الامين العام للاتحاد العربي للتعليم التقني (96 : 20) فإن الحقيقة التي لا يمكن إغفالها هي وجود علاقة وثيقة بين تطور المجتمعات ونموها من جهة وبين التوسع في الفرص المتاحة للمرأة في مشاركتها في النشاط الاقتصادي من جهة أخرى.

2- يمثل التعليم التقني والتدريب المهني للمرأة حقاً من حقوقها لها ان توظفه بحسب إرادتها ورغبتها ووعيها ويشكل الإعلان العالمي لحقوق الانسان والاتفاقية الدولية لمنع كافة أشكال التمييز ضد المرأة إطاراً مرجعياً لهذا الحق.

3-يرتبط التعليم التقني والتدريب المهني للمرأة بتحسين ظروف الحياة في المجتمع عموماً وظروف عيش المرأة علي وجه الخصوص وذلك في اطار ما تنادي به هيئة الامم المتحدة من تمكين المرأة علي قدم المساواة مع الرجل وتوفير فرص العيش الحر الكريم لها .

4-تزيد من ضرورة التعليم التقني والتدريب المهني للمرأة العربية حقيقة تدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة العربية في قوة العمل 26% عام 1996 اوهي اقل نسبة اقليمية في تلك السنة وبلغت حصة المرأة العربية من الدخل المكتسب فقط 23% في مقابل 32% من مجموع البلدان النامية (البنك الدولي - 1998)

5-يمثل الإهتمام بالتعليم التقني والتدريب المهني للمرأة تعاملاً ضرورياً فرضته تحديات العولمة والتطورات المتسارعة في مجالات المعلومات والتقنية والعلوم، وذلك من أجل تزويد المرأة بالمعلومات والمهارات المهنية ورفع كفاءتها وخبيرتها لتتسجم مع متطلبات سوق العمل المعاصر.

6- تؤكد هيئة الامم المتحدة والعديد من الوكالات المتخصصة علي أهمية التعليم التقني والتدريب المهني للمرأة فقد جاء في المادة 26 في الاعلان العالمي لحقوق الانسان: (ان لكل انسان الحق في التعليم الذي يجب ان يكون في مراحل الاولي والاساسية علي الأقل بالمجان، وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني وأن ييسر القبول للتعليم العالي علي قدم المساواة للجميع وعلي أساس الكفاءة).

وأكد إعلان ريودو جانيرو (1992) بشأن البيئة والتنمية في مادته العشرين علي أن للمرأة دوراً حيوياً في إدارة البيئة وتنميتها، ومن هنا، تكون مشاركتها الكاملة مشاركة ضرورية لتحقيق التنمية المستدامة.

وجاء في الفقرة 54 من استراتيجيات نيروبي المرتقبة للنهوض بالمرأة (1985) دعوة الحكومات لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وأن تكفل لكل منهم المساواة أمام القانون وتوفير التمهيلات من أجل المساواة بين الجنسين في فرص التعليم والتدريب الفني والمهني والخدمات الصحية والمساواة في شروط وفرص العمل.

كما دعت الفقرة 69 من نفس استراتيجية نيروبي للنهوض بالمرأة إلى تشجيع التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي تكفل مشاركة المرأة علي قدم المساواة مع الرجل في جميع ميادين العمل والوصول إلى جميع الوظائف والمساواة في الأجر المدفوع مقابل العمل المتساوي في القيمة والمساواة في فرص التعليم والتدريب المهني.

وفي إتفاقية الأمم المتحدة حول منع كافة اشكال التمييز ضد المرأة الزام للدول الأطراف في هذه الاتفاقية والدول العربية من بينها بالعمل علي القضاء علي كافة أشكال التمييز ضد المرأة في ميادين العمل وحرية إختيار المهنة والتعليم والتدريب المهني المتقدم والتواصل وعلي المستوي العربي إتفق وزراء التعليم والتربية العرب في اجتماعهم الخامس الذي عقد بالقاهرة عام 1994 علي ضرورة العمل لإزالة العوائق التي تعترض إلتحاق الإناث بالتعليم العام والتقني والمهني وسوق العمل وتعزيز مشاركة المرأة العربية في عمليات وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

7-أفرزت معطيات الثورة التقنية والمعلوماتية مجالات وفرص عمل ومهن جديدة تناسب الجنسين وتدفع بإتجاه ولوج مجالاتها عن طريق التعليم التقني والتدريب المهني المتطور الذي يستجيب لاكتساب مهارة العمل المطلوبة ولهذا دعى البيان الختامي للندوة العربية حول المرأة والتعليم التقني والمهني وسوق العمل (15 : 1995) إلى التوسع في التعليم والإعداد التقني للإناث وعدم حصر برامج وتخصصات هذا النوع من التعليم علي المهن التقليدية والعمل علي طرح تخصصات جديدة وغير تقليدية كالصناعات الالكترونية والدوائية والغذائية المتطورة والمعلوماتية وثقافة الحاسوب والاتصالات.

8- توجد العديد من المعوقات في سبيل المرأة والتعليم التقني والتدريب المهني وهي معوقات متجددة في الثقافة التي يصفها مصطفى حجازي (1985) بانها تتمحور حول نوع من الاختزال السلبي الذي يأخذ طابع الاحكام القطعية المطلقة والشاملة، في إطار علاقات التمييز والتسلط والقهر حيث توضع المرأة في ثلوث القصور والعورة والانفعالية تعاش كعبء علي إسرته وتفرض عيها وصاية ترسم لها مسار حياتها.

ولا يمكن بحال من الاحوال الرصد الكلي الشامل لهذه المعوقات ولكنها في المحصلة النهائية تشد المرأة إلى الوراء وتقلل من دورها ومشاركتها في النشاط الاقتصادي وفي تعلم المهن والحرف وتتطلب جهداً بحثياً وبرامجياً مكثفاً للخروج بالمرأة إلى دائرة المشاركة الكاملة في الإنتاج.

الاطار التشريعي لعمل المرأة واعدادها مهنيًا

ترتبط أهمية التوجه المهني للمرأة وإقبالها على التدريب المهني والتعليم الفني بجملة من التشريعات التي تتعلق بإتاحة الفرصة لها لتحقيق ذلك، ففي الإطار التشريعي المتعلق بعمل المرأة العربية يظهر التحليل التبعي لهذا المسار تطوراً وتحسناً تراكمياً ملحوظاً شمل الكثير من الجوانب ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بعمل المرأة العربية وتعليمها فنياً ومهنيًا بدءاً من إتاحة الفرص للتعليم علي مختلف مستوياته بما في ذلك التعليم الفني والتكوين المهني ومروراً بالمساواة في المعاملة المالية والوظيفية إلي إتاحة فرص العمل في مجالاته ومهن كانت حكراً علي الرجل، وعلي رأي الاستاذ احمد بدوي (41 : 1983) فإن من يستعرض تشريعات العمل المتعلقة بالمرأة يلاحظ انها قد اجتازت عدة مراحل متطورة ومتميزة.

وقد توزعت تشريعات العمل العربية في تطورها بين تشريعات تخص المرأة العاملة العربية مباشرة وأخري تشمل الرجل والمرأة معا. وتضمنت هذه التشريعات مساواة المرأة العربية بالرجل في الأحكام العامة التي تتيح فرص مزاولة الأعمال المشروعة والمساواة في الأجر وساعات العمل وهذه كلها منطلقات داعمة لمساهمة المرأة في الاعمال المهنية والفنية وحددت التشريعات العربية الأعمال الخطرة المحظورة علي النساء لانها تضر بصحتهن وسلامتهن وذلك في إطار ما نصت عليه الاتفاقية الدولية للعمل رقم (42) والتي إشتملت علي أكثر من (23) عملاً من الأعمال التي تعتبر خطرة ومضرة لصحة المرأة العاملة.

وإستخنت الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1968م بشأن مستويات العمل للنساء العاملات من القيام ببعض الأعمال كالمناجم والعمل الليلي (إلا لضرورة) .. وتؤكد هذا النص فيما بعد في الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1967م .. بشأن الأحكام المنظمة لتشفيل المرأة وأزداد الحظر التشغيلي لتوظيف المرأة في الأعمال الخطرة تاكداً في نص

المادة(6) الفقرة (3)من الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977م.. بشأن الصحة والسلامة المهنية.

وتضمنت التشريعات المتعلقة بعمل المرأة عموماً وفي مسيرة تطورها نصوصاً تحرم تشغيل الحوامل والمرضعات في الأعمال الخطرة والضارة بصحة الأم وجنينها أو رضيعها (التوصية الدولية رقم 95 لسنة 1952م).

وتعد الإتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم (5)الصادرة عام 1976م قاعدة عربية مشتركة للأحكام المنظمة لعمل المرأة العربية عموماً والمهن التي تمارسها وقد تضمنت هذه الاتفاقية مبدأ شمولية أحكام العمل المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لجميع الأعمال التي تقوم بها المرأة بما في ذلك العمل في الزراعة وضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التوظيف والترقية وفي التعليم والتكوين الفني والمهني.

وتمثل الإتفاقية رقم (5) لسنة 1967م.. بشأن المرأة العاملة نوعاً من الإطار التشريعي الذي أقرته الدول العربية لتنظيم عمل المرأة العربية من نواحي الإلتزامات والمزايا والحقوق، وقد تضمنت هذه الإتفاقية بنوداً محددة لتنظيم تشغيل المرأة العربية وتوفير الظروف المناسبة لذلك، وتعليمها تقنياً وتدريبها مهنياً وذلك نابع من الإحساس بأهمية الدور المهني والتقني للمرأة.

ولعل تتبع بنود هذه الاتفاقية يعطي صورة واضحة عن الإطار التشريعي العربي لعمل المرأة سواءً من حيث التعليم والتدريب المهني أو من حيث الممارسة :

أولاً: المساواة وتكافؤ الفرص؛

أقر البند الأول مبدأً هاماً في مجال مشاركة المرأة في العمل وممارسة المهن وتمثل هذا المبدأ في الدعوة إلى وجوب مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما ينبغي ان تشمل هذه التشريعات الأحكام المنظمة لعمل المرأة وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

ونص البند الثاني في إطار تدعيم مبدأ تكافؤ الفرص علي وجوب العمل علي

ضمان تكافؤ الفرص في الإستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل، عند تكافؤ المؤهلات والصلاحية كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي. ويؤكد البند الثالث على ترسيخ مبدأ المساواة في ممارسة العمل بين الرجل والمرأة بشكل عام والعمل المهني وظروفه علي وجه الخصوص منادياً بوجوب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل وضمان منح المرأة العاملة الأجر المائل لأجر الرجل وذلك نظير العمل المماثل.

وأشار البند الرابع إلى ضرورة فتح الباب أمام المرأة شأنها في ذلك شأن الرجل علي التعليم والتدريب المهني حيث دعى إلى العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة علي قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الألتحاق بالعمل.

وأعطي البند الخامس أهمية خاصة للمرأة في الدعوة إلى فتح المجال أمامها لإعادة التدريب خاصة مع ما قد تتعرض له المرأة من إنقطاع عن العمل لأسباب متعددة وألزم هذا المبدأ الدول العربية بالعمل علي ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها - المسموح بها - عن مجال العمل.

ثانياً؛ حماية المرأة من المهن الخطرة والأعمال الصعبة؛

أعطت الإتفاقية أهمية خاصة للمرأة في حمايتها من أخطار المهنة حيث أشار البند السادس من الإتفاقية المذكورة إلى حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها تشريع كل دولة.

ومنع البند السابع تشغيل النساء، ليلاً وتحدد كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشي مع جو وموقع وتقاليد كل بلد ويسثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

وحتي لا تكون فترة الحمل ورعاية الطفل وحضانهه عائقاً للمرأة عن ممارسة العمل المهني أوجب البند السابع من الإتفاقية علي جهة العمل التي تعمل فيها نساء تهيئة

دار للحضانة .. ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.
ونص البند التاسع علي تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة
الأخيرة للحمل وفي الفترة الأولى عقب الولادة ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في
الفترات المذكورة.

ونص البند العاشر على أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على أجازة بأجر كامل
قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع على ألا تقل مدة هذه الأجازة بعد الوضع
عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل إنقضاء المدة المذكورة.

وأعطى البند الحادي عشر للمرأة حق التمتع بإجازة مرضية بسبب ظروف الحمل
ونص بالخصوص علي منع المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن
الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة وذلك مع عدم احتساب هذه
الإجازات المرضية ضمن الإجازات العادية المنصوص عليها في القانون.

و ضمناً لعدم فصل المرأة عن العمل لأسباب ترجع لظروف الحمل أو الوضع منع
البند الثاني عشر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع أو أثناء
إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

وتدعيماً للدور التربوي للمرأة وحتى لا تدفع ظروف تربية الطفل العديد من النساء
إلى ترك العمل بصفة نهائية اوجب البند الرابع عشر حصول المرأة علي اجازة تعود بعدها
إلى سابق عملها. وجاء في هذا البند:

" للمرأة العاملة الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية اطفالها وذلك
طبقاً للشروط وللمدة التي يحددها التشريع في كل دولة ويحتفظ للمرأة العاملة
بوظيفتها خلال هذه الاجازة " .

وغطي البند الخامس عشر المزايا الضمانية أو التأمينية للمرأة حتي تخفف عنها
أعباء الأمومة وحتى يكون بمقدورها مواصلة المشاركة الفاعلة في العمل والإنتاج وقد

أكد هذا البند علي شمولية تشريع التأمينات الاجتماعية الخاصة بكل دولة تأميناً خاصاً للأمومة وأضاف البند الثامن عشر للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزاً.

وجاء البند التاسع عشر داعماً لحقوق المرأة العاملة في نهاية الخدمة حيث أشار إلى أن للمرأة العاملة الحق في الحصول علي كامل حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية إستحقاقات أخرى، في حالة إستقالته بسبب الزواج أو الإنجاب.

وهكذا يتوفر من خلال ما تم عرضه من بنود هذه الإتفاقية للمرأة العربية الضمان القانوني والحماية الاجتماعية لممارسة المهن والدخول الي مجالات العمل والإنتاج علي قدم المساواة مع الرجل والتي جاءت وليدة لتطور ظروف العمل والحياة في الوطن العربي ونتاجاً للإلتزامات الدولية للأقطار العربية خاصة فيما يتعلق بمنظمة العمل الدولية، هذا بالإضافة الي العديد من التشريعات الوطنية العربية في مجال التدريب والتأهيل والتعليم التقني وفي مجالات العمل والإنتاج المتاحة للمرأة العربية.

ولكن وبالرغم مما تتيحه التشريعات من فرص وحماية قانونية وإجتماعية للمرأة العاملة فإن المرأة العربية لا زالت مقيدة بعدة قيود تشدها للوراء ولا زالت نسبة من الإناث تفتقد التعليم وتنتشر بينهن الأمية.

كما تشير الإحصاءات الي تدني مساهمة المرأة في النشاط الأقتصادي علي المستوي القطري.. ومع ذلك فقد شهدت المشاركة الفعلية للمرأة في قوي العمل والإنتاج تطوراً ملحوظاً من ناحية الكم والكيف إلى تزايد عدد النساء الملتحقات بعمل مقابل أجر وتنوع مجالات العمل والوظائف والمهن التي تشغلها المرأة.

ولكن حتي مع هذا التزايد الكمي والكيفي الملحوظ في مدي مشاركة المرأة في الإنتاج فإن القارق لا زال كبيراً بين ما تقره التشريعات من ضمانات قانونية لعمل المرأة وإتاحة فرص التدريب والتعليم الفني والمهني وبين الواقع العملي المعاش إذ لا زالت النظرة الدونية لعمل المرأة ولا زال هناك تركيز علي توظيف المرأة في الأعمال الهامشية ولا زال

هناك بعض مظاهر إنخفاض أجر المرأة عن أجر الرجل خاصة في مجالات الصناعة والزراعة والأعمال الحرة ولا زال هناك عزوف عن الإلتحاق ببعض مجالات التعليم والتكوين الفني والمهني.

وليست حالة المرأة العربية هذه متميزة عن حال المرأة في العالم، ففي العالم أوردت صحيفة الجارديان The guardian (3 : 1990)م شواهد عن التمييز في المعاملة بين المرأة والرجل في مجالات العمل المختلفة وأن النساء العاملات في بريطانيا غالباً ما يتعرضن للفصل بسبب مشاكل الحمل والولادة ورعاية الأطفال.. كذلك فإن وضع أقطار الوطن العربي بالنسبة لتشغيل المرأة لا يبتعد كثيراً عن الوضع العالمي وعلي حد تقدير المعهد العربي للثقافة العمالية فإن مساهمة المرأة في مجالات العمل منخفضة جداً في الوطن العربي. يضاف إلى ذلك أن وضعيه المرأة يعملها لا زالت مرهونة بوضعية الرجل في عمله الهراس : (6 : 1989)

هكذا تبدو مشاركة المرأة العربية في العمل عموماً والعمل المهني يوجه الخصوص رغم أن أهميتها مرهونة بعدة معطيات ومكبلة بظروف صعبة متوارثة ويقوالب محنطة وحتى وان ظهر وجود بعض التحين في عمل المرأة وفي تعليمها فإن هذا التعليم عادة ما يستغل لتوجيه المرأة للعمل في القطاعات التقليدية (التدريس - التمريض) الأمر الذي ربما اصبح معه مثل هذا النوع من التعليم مؤدياً إلى نوع من تراكم العمالة النسائية ومشكلاً لبطالة مقنعة او معيداً لإنتاج البطالة.

وهكذا فان الطاقات النسائية في الوطن العربي عموماً هي إما عاطلة أو متخدمة إستخداماً سيئاً وغير ملائم في أغلب الأحيان.. وإن بعض مؤسسات المجتمع المدني وخاصة التعليمية قد صارت أدوات لإعادة إنتاج البطالة بدل ان تكون مؤسسات تمد المجتمع بقوي منتجة (ذكوراً واناثاً) قادرة علي الأستجابة لما يتطلبه الأقتصاد القائم على المعلوماتية المعاصر لقد تأثرت المرأة العربية بالتقاليد والعادات الاجتماعية التي حرمتها وتحرمها من المساهمة الفعالة في قوى العمل والإنتاج وتمنعها من مواصلة تعليمها وتقيد نشاطها وإنتاجها في حدود جسدها وبيتها وتربية أولادها وتجعل عملها

ثانويا قياسا بعمل الرجل.. ولكن فوق كل هذا فإن انتشار التعليم في أقطار الوطن العربي والتوسع في المشاريع الاقتصادية والتنموية مع تزايد الطلب على اليد العاملة ادى الى ارتفاع معدلات مساهمة المرأة في قوى العمل والإنتاج وفي شريحة النشطين اقتصاديا.

أهمية التدريب المهني للمرأة بين الضرورة

التنمية والظروف الاجتماعية

يعتبر التدريب المهني للمرأة النشطة إقتصاديا من الأمور التي لها أهميتها في المجتمع العربي الذي يشهد برامج تنموية طموحة، وذلك أن عنصر العمل هو العنصر الهام في عملية الإنتاج، وتزداد أهميته كلما زادت المهارات المهنية للعنصر البشري " ذكور- إناث " ولأن القوى المنتجة العاملة هي الأداة المهمة في مسيرة التطور التنموي وأيضاً لأن المرأة في المجتمع العربي تمثل نسبة مقاربة لنسبة الرجل في التكوين السكاني.

وتتأكد أهمية التدريب المهني للمرأة كضرورة تنموية تمكنها من زيادة قدراتها وتطوير مهاراتها المهنية ليس فقط علي مستوي الوطن العربي، بل وفي العالم أجمع إذ أعرب المؤتمر العالمي للعام الدولي للمرأة الذي عقد في عام 1975م في مدينة المكسيك تحت شعار دمج المرأة في عملية التنمية عن إقتناع المشاركين فيه بأن التنمية التامة والكاملة لأي بلد تتطلب المشاركة القصوى للمرأة إلى جانب الرجل في جميع المجالات وأنه لكي يتم دمج المرأة في التنمية ينبغي على الدول احداث التغييرات اللازمة في سياستها الاقتصادية والاجتماعية.. وانه من الاهميه بمكان وضع وتطبيق نماذج للتنمية تعزز مشاركة المرأة وتقدمها في جميع ميادين العمل وتزويدها بالفرص التعليمية والتدريبية المتساوية لتنمية مهاراتها وزيادة تأهيلها للعمل.

ويعتبر التدريب المهني للمرأة العربية ضرورة ملحة ذات أبعاد دولية ومحلية خاصة إذا أخذ في الإعتبار تدني مساهمة المرأة في العمل والإنتاج خارج البيت.

وإذا كان تدني سنوات الخبرة للمرأة العاملة العربية يعتبر ضرورة من ضرورات التدريب المهني للمرأة فإن مما يزيد هذه الضرورة وجود نسبة عالية من النساء العربيات في سن العمل من الأميات كما تشير إحصاءات قسم سياسة الشريعة وتخطيطها باليونسكو في تقريرها لعام 1980م. وتظل الأمية تمثل نوعاً من الخطورة والتعقيد في وجه التنمية الشاملة عامة وتؤثر سلباً في العمل وإنخفاض الإنتاجية للمرأة الأمية

وزيادة تكلفة التدريب المهني وطول زمنه ونقص نسبة مساهمة المرأة كعامله أو منتجة ماهرة (الهنداوي).

وبالإضافة إلى مشكلة الأمية لبعض المنتجات العربية من هن في سن العمل يقل المستوى الدراسي للعديد من النساء العربيات النشاطات إقتصادياً.

ويعتبر تركيز المرأة النشطة إقتصادياً في المجتمع العربي في المهن الخدمية والكتيبية ضرورة أخرى من ضرورات التدريب المهني للمرأة حتى يمكنها أن تسهم في المجالات المهنية المتعددة والمتنوعة التي اقتضتها حاجة التنمية في الدول العربية- بدل تركيزها في عدد محدود جداً من المهن وذلك لأن نقص مساهمة المرأة بل وغياب هذه المساهمة في العديد من المهن يمثل مؤشراً له علاقته بتثريده وإستخدام القوي العاملة وينمو تركيب القوي العاملة وتعبئة الموارد البشرية علي أسس من الإعداد والتدريب الفني والمهني وليس علي أساس الحشد الكمي للراغبين في العمل.

أن مثل هذا الحشد الكمي للعمالة النسائية في وظائف ومهن محدودة قد يكون سبباً في وجود نوع من البطالة المقنعة وإهداراً للطاقات البشرية عندما يؤدي إلى ظهور مهن جديدة واختفاء مهن قديمة أو تقليدية، الأمر الذي يدعو إلي تبني برامج للتدريب المهني للمرأة لاعادة تأهيلها لمهن أخرى.

هكذا يمثل التدريب المهني للمرأة بأشكاله ومستوياته المختلفة ضرورة تنمية لها أهميتها الإستراتيجية من خلال زيادة عوائد الإستثمار البشري وذلك لأنه وعلى حد قول - ميسر قاسم - (وبتطويره النوعي لعنصر العمل يهئ التدريب المهني القاعدة البشرية اللازمة للتفاعل مع التكنولوجيا الحديثة، والأفاده القصوى من هذه التكنولوجيا لتحقيق زيادة في إنتاجية العمل وفي الكفاءة الإنتاجية ككل).

غير أنه رغم هذه الضرورات التي تجعل التدريب المهني للمرأة خياراً لا بديل عنه فإن هذا التدريب يصطدم لا محالة بعدة ظروف ومتغيرات اجتماعية تؤثر سلباً علي مردوده، بحيث يصبح التدريب المهني للمرأة غير قادر بشكل عام علي إعطاء مردود يتناسب وحجم ما سخر له من أستثمارات وما وضع له من أهداف.

صعوبات التدريب والتكوين المهني للمرأة العربية:

إن محاولة تتبع التحليلي لجملة من الظروف والمتغيرات الاجتماعية المعرّقة لبرامج التدريب المهني للمرأة قد تزيد الصورة وضوحاً وتجعل التعامل مع هذه الظروف من أجل تغييرها ضرورة ملحة لفتح المجال أمام المرأة للمساهمة في قوى العمل والإنتاج وفي التنمية بمفهومها الشامل.

أولاً: رغم الضمانات القانونية لمساهمة المرأة في العمل وتأكيد معظم التشريعات العربية على تشغيل المرأة وعلى أن العمل واجب على المرأة القادرة عليه تجاه المجتمع ولها الحق في مزاولة الأعمال والوظائف بمختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع كما أن لها الحق في التمتع بكافة فرص التدريب المهني والوظيفي التي تتطلبها مزاولة هذه الأعمال والوظائف فإن المرأة العاملة العربية غالباً ما تترك عملها إما مرافقة الزوج أو لإعالة وتربية الأولاد أو فقط لأن زوجها أو والدها لا يريدانها أن تعمل، وفي هذا الإطار ليس من الصدفة أن تكون المرأة في مواجهة موقفين متناقضين الموقف الرسمي بكل ما يعنيه من ضمانات وحقوق لعمل المرأة وتدريبها مهنيًا وتعليمها فنيًا، والموقف التقليدي بكل ما يعنيه من تفاوت وتقسيم تقليدي للعمل، وربما تأتي هذه الوضعية قريبة من تلك التي رصدتها الهام كلاب (5) والتي أشارت فيها إلى أن صورة الأنثى في الكتب المدرسية العربية هي صورة سلبية العناصر تقليدية الأدوار، باهتة المعالم محدودة الآفاق منفعة وسريعة التأثير قليلة المبادرة وضعيفة الحيلة.

ورغم زيادة نسبة تعليم المرأة العربية فإن النظرة التقليدية لها لا زالت تكبلها ولا زال التحليل البسيط لواقع المرأة يظهر أن عدداً من النساء اللاتي واصلن تعليمهن واللاتي يبدن ظاهرياً متحررات ما زلن في أعمالهن يشعرن بالنقص ويعانين من الدونية تجاه الرجل ومازالت فئة من النساء العاملات ينهين حياتهن المهنية أو التعليمية بمجرد الزواج.

ثانياً: أفرز خروج المرأة للعمل وتركها لبعض مسؤولياتها العائلية بصورة مؤقتة مجموعة من الإشكاليات منها عدم توفير بديل عنها للقيام بمسؤوليات المنزل وتربية

الأولاد مع استمرار نسبة عالية من الرجال في الإحتماء خلف مفهوم الرجولة كعذر لعدم القيام بدور البديل، ومنها عدم الإنتظام في العمل وكثرة التغيب خاصة في فترات الحمل والولادة ومرض الأطفال وغيرها من المناسبات الاجتماعية، ومن هنا توضع المرأة في دائرة الاتهام بالتقصير وعدم المقدرة علي التوفيق بين متطلبات العمل ومتطلبات الحاجة الأسرية وعلى رأي الأستاذ/ زهير قطب فإن القلق والإرهاق والشعور بالإستنزاف وعدم التقدير الناجم عن هذه الوضعية تتضافر لترسم معالم الحياة النفسية والاجتماعية والمهنية للمرأة وبالمقابل تكون أدوات التقييم والمفاهيم التقليدية الجاهزة حاضرة للتعامل مع المرأة كمخلوق جامد مسلوب الإرادة والحرية والاختيار فتقع المشادات داخل الأسرة ويحصل الخلاف وتصبح حياة الأسرة مهددة بالتفكك والضياع.

ثالثاً: تتسم النظرة التقليدية لعمل المرأة بالثانوية بمعنى أن خروج المرأة للعمل هو دور ثانوي وأن علي المرأة أن تركز علي دورها الأساسي في الزواج والإنجاب وعليها أن تنظر إلى عملها خارج البيت ليس كضرورة شخصية وإجتماعية وتنموية مع الأخذ في الإعتبار بعض الفرضيات التقليدية الأخرى منها أن المرأة ليست في حاجة للعمل بنفس حاجة الرجل.

ويعكس هذا العامل علي حد رأي (د. أحمد بدوي) الخلفية التاريخية لكل أقطار الوطن العربي إذا أن عمل المرأة يعتبر في الكثير من الأحيان أمراً مؤقتاً ينتهي بإنتهاء الداعي اليه ومن هنا يصبح إعتبار المرأة جزءاً دائماً في القوي العاملة أمراً صعباً، كما يجعل من الأنفاق على تعليمها فنيا وتدريبها مهنياً إهداراً للإمكانات والموارد.

الإطار المرجعي الاجتماعي للتدريب المهني

للمرأة واستشراف المستقبل

تبين من خلال التحليل السابق وجود نوع من العلاقة بين التدريب المهني للمرأة وبين عدد من العوامل والظروف الاجتماعية التي تعمل في اتجاه مضاد لمستهدفات التدريب المهني للمرأة على مستوى المرأة وعلى تنمية المجتمع بكامله.

غير ان صورة وضعية المرأة كعنصر بشري مستهدف بالتدريب المهني ومطلوب كعمالة ماهرة مدربة وذات كفاءة فنية ومهنية مناسبة، لم تعد تصدم بنفس القوة والدرجة بالمتغيرات والظروف الاجتماعية التقليدية المضادة لعمل المرأة، بل أن هذه الصورة التقليدية قد أخذت في التلاشي لتترك المجال أوسع وأرحب أمام المرأة للمساهمة الفاعلة والمحسوبة في مجالات العمل والإنتاج والإستفادة القصوي من فرص التدريب المهني التي تقتضيها طبيعة ونوعية العمل في المجتمع العربي المعاصر، ويمكن تحديد أهم ملامح وضعية المرأة في إطارها المرجعي الاجتماعي وفي مجالات التدريب المهني وفرص العمل في الآتي:

1- لا زالت هناك بعض المواقف والاتجاهات التقليدية التي تركز علي أن عمل المرأة المناسب هو الأمورمة والقيام بشؤون البيت وأن ما عدا ذلك هو عمل ثانوي لا يعفي المرأة من مسؤولياتها التقليدية.

2- لا زالت بعض النساء النشاطات اقتصاديا يفضلن المهن الكتابية والخدمية على غيرها من المهن الأخرى وبالتالي تتناقص الرغبة في التدريب المهني من أجل ممارسة مهن جديدة أو تطوير مهارات قائمة.

3 - هناك مؤشرات لزيادة مساهمة المرأة العربية في مجالات العمل الفني والمهني عما كانت عليه في فترة الستينات والسبعينات.

4 - اقتضت زيادة معدلات مساهمة المرأة في الإنتاج في المجالات المختلفة زيادة الحاجة إلى تطوير أساليب وبرامج للتدريب المهني على الأقل في العديد من المجالات التي لا زالت تعتبر من المجالات المرغوبة لعمل المرأة، كالتدبير المنزلي وأشغال التفصيل والخياطة والتريكو والغزل والنسيج وغيرها.

5- لا زالت هناك بعض المهن التي يتعذر على المرأة التدريب المهني عليها وممارستها بعد ذلك إما لأسباب ومواقف إجتماعية تقليدية أو لأسباب حماية المرأة خاصة أثناء الحمل والرضاعة وتمثل أغلب هذه الأعمال فيما نصت عليه إتفاقية العمل الدولية رقم 42 لسنة 1934 والتي منها:

أ- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة به.

ب- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.

ج- صناعة المفرعات والأعمال المتعلقة بها.

د- إذابة الزجاج أو إنضاجه.

هـ- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.

و- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية علي أكثر من 10 ٪ من الرصاص.

ز- إدارة ومراقبة الماكينات المتحركة.

ك- صناعة الأسفلت .

ل- العمل في دبح الجلود.

م- اللحام بالأوكسجين والأستلين وبالكهرباء.

ي- تفضيض المرايا بالزئبق وغيرها.

6- ترتب على عدم أقتحام المرأة مجالات العمل المهني المختلفة إلى نقص خبرتها وتكدسها في أعمال محدودة، وسبق الرجل لها سواءً من الناحية العددية أو من ناحية الخبرة والمهارة.

7- الإهتمام بالفتيات المتسربات من التعليم العام والباحثات عن عمل وهن في سن النشاط الاقتصادي.

8- حتي لا يكون تشغيل المرأة هو فقط لإيجاد موطن شغل بل هو أيضاً لدعم تنمية المجتمع وزيادة الإنتاجية وتخفيض معدلات الإعالة ، والأحترام حقوق الإنسان فإن برامج التدريب المهني يجب أن تستجيب لمتطلبات الاقتصاد المعاصر القائم على المعلوماتية في ظل العولة مع الأخذ في الأعتبار حاجات سوق العمل المتغيرة والتقدم التقني على مختلف المستويات.

9- تفعيل دور المنظمات والجمعيات غير الحكومية للمساهمة في برامج التوجيه والإرشاد المهني والتعليم التقني والتدريب المهني للمرأة.

10- التأكيد علي أهمية دور منظمة العمل العربية والإتحاد العربي للتعليم التقني والمركز العربي لتنمية الموارد البشرية في مجال دعم وتطوير العمل المشترك في مجال التعليم التقني والتدريب المهني للمرأة العربية.

وفي كل الأحوال يمكن من خلال عدد من المعطيات ذات الصلة بوضعية المرأة كالتعليم والتحضر وإتاحة الفرص من الناحية التشريعية للعمل والتدريب الفني والمهني استشراف مستقبل برامج التدريب المهني للمرأة العربية وتكوين صورة مستقبلية تتمثل أهم ملامحها في الآتي:

1) يتوقع مع زيادة فرص التعليم والتدريب في المجالات الفنية والمهنية ونقص فرص العمل في الأعمال الكتابية والخدمات تزايد إقبال المرأة في سن العمل على برامج التدريب المهني حتي تتمكن من إيجاد فرص عمل مناسبة ومطلوبة.

2) التقلص التدريجي للمنظور التقليدي الثنائي النظرة لدورة المرأة كربة بيت وأم على اعتبار أنه الدور الأساسي، وتنامي النظرة إلى أهمية مشاركة المرأة في العمل الاقتصادي وتنمية المجتمع.

- 3) يتوقع أن تجيئ مساهمة المرأة في العمل الأقتصادي والتوسع في إستفادتها من فرص التدريب المهني على حساب حجم الأسرة ورعاية الأولاد وإدارة شئون البيت.
- 4) نظراً لتجذر بعض المعطيات التقليدية فإنه لا يتوقع أن يكون إقبال المرأة على فرص التدريب المهني بدرجة متساوية بل أن بعض فرص التدريب المهني تحظى بإهتمام المرأة خاصة تلك المهن البسيطة أو القريبة من المهن التقليدية دون غيرها.
- 5) يتوقع مع التقدم المعلوماتي وتقنيات التواصل ومعطيات، العولمة تنامي وتنوع فرص العمل المهني المتطور والذي يفتح الباب واسعاً أمام الخيارات المهنية للمرأة والرجل علي حد سواء.

مقترحات وتوصيات:

بناءً على التحليل السابق لوضع المرأة العاملة في إطار المستهدف من برامج التدريب المهني، وفي إطار النظرة التقليدية للمرأة وازدواجية الدور وإعتباراً لأهمية التدريب المهني للمرأة العربية يمكن الوصول إلى عدد من المقترحات والتوصيات وذلك على النحو التالي:

- 1- نظراً لأهمية معرفة إتجاهات الرأي العام حول برامج التدريب المهني للمرأة يقترح إجراء قياس للرأي العام حول أنواع المهن المطلوبة وأنواع المهن غير المطلوبة.
- 2- حيث يؤثر الوعي الاجتماعي في إتجاهات ومواقف الناس من كثير من القضايا فإن الضرورة تستدعي تكثيف وسائل التوعية والإرشاد الاجتماعي بأهمية دور المرأة في العمل والإنتاج ودخولها مختلف المهن والحرف وربما تساعد وسائل الإعلام بأنواعها في تأكيد هذه الجوانب مع الإستفادة من تقنيات التواصل الإعلامي المتطورة بما فيها شبكه المعلومات " الانترنت".
- 3- ينبغي أن يركز التدريب المهني للمرأة علي المهن والحرف التي لا تتعارض مع تلك الأعمال التي تمنعها الإتفاقيات الدولية والعربية، حماية للمرأة خاصة في حالات الحمل والرضاعة والحضانة وسواها.

4- لا يمكن للتدريب المهني للمرأة أن يؤدي دوره بنفس الجدوي والفاعلية إذا لم ينظر إليه في إطاره الإجتماعي وفي علاقاته التكاملية بمختلف أنظمة وقطاعات المجتمع المدني.

5- إن التأكيد علي ضرورة تدريب المرأة مهنيًا لتساهم في عملية الإنتاج ينبغي ألا يكون علي حساب دورها المقدس في الأمومة ورعاية الأولاد ويجب أن تتاح لها كافة الفرص والخدمات التي تمكنها من ذلك بما في ذلك الحماية الإجتماعية.

6- نظرًا لتوافر العديد من الظروف والعوامل الاجتماعية التي تقف حائلًا بين المرأة وبين استفادتها من فرص التعليم التقني والتدريب المهني فإن الأمر يتطلب إجراء دراسات معمقة لمعرفة حجم وطبيعة وقوة تأثير هذه العوامل وتوظيف نتائجها في وضع السياسات والاستراتيجيات والخطط المناسبة لمواجهتها.

7- نظرًا لما يمثله التوجيه والإرشاد المهني من أهمية في تمكين المرأة من الاستفادة من فرص العمل والتدريب المهني والتقني المتوفرة ينبغي التوسع في إعداد برنامج شمولي موسع للتوجيه والإرشاد المهني للإناث بداية من مراحل التعليم الأساسي.

قائمة المراجع العربية:

- 1- الهراس مختار، الرنيمي والثانوي في الأسرة المغاربية ورقة مقدمة لندوة المرأة في المجتمع العربي التي عقدت بينغازي الجماهيرية في الفترة من 23- 31 أكتوبر 1989 م.
- 2- الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، تطور أنظمة وبرامج الضمان الاجتماعي في سنوات 84 - 1986 م تقرير المدير العام في الاجتماع الثاني والعشرين لعام 1986 بمونتريال ترجمة د. عبد السلام بشير الدويبي.
- 3- إدارة الشؤون الاجتماعية لجامعة الدول العربية، الدورة الثانية للجنة المرأة العربية (التقرير النهائي) 24 - 28 فبراير 1973م.
- 4- الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية، المرأة والتنمية في الثمانينات، أعمال المؤتمر الإقليمي للمرأة في الخليج والجزيرة العربية مارس 1981 .
- 5- السعداوي نوال، العقبات أمام المرأة العربية والتنمية ورقة عمل قدمت للمؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية 28 - 31 مارس 1981 م الكويت.
- 6- الجرداوي، عبد الرؤوف، مشكلات المرأة العاملة دار ذات السلاسل الكويت 1986م.
- 7- الفدحان، أمل، دور التعليم في تطوير وضع المرأة في المجتمع العربي.. ورقة بحث قدمت للمؤتمر الإقليمي للمرأة والتنمية في الثمانينات في الفترة من 28 - 31 مارس 1981 م الكويت.
- 8- أشكيل هادية دجاني، المرأة العربية بين التقليد والتجديد: التحديات الحاضرة والاتجاهات المستقبلية.. ورقة بحث قدمت للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية أبو ظبي 24 - 27 مارس 1984 .. ص 21 - 43.
- 9- الاتحاد العام للجمعيات النسائية، أعمال ندوة المرأة في المجتمع العربي - بنغازي من 5-9 مارس 1989 م.
- 10- اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي، موسوعة التشريعات الضمانية.. طرابلس.. 1982م.

- 11- د. الدويبي عبد السلام وآخرون، دراسات في المشكلات الاجتماعية منشورات المعهد العالي للعلوم الاجتماعية، مطابع الثورة العربية.. طرابلس.. 1986.
- 12- د. الدويبي عبد السلام، المنح والتعويضات، العائلية في أنظمة الضمان الاجتماعي العربية..
- 13- الإتحاد الدولي لثقافات العمال العرب، العاملات والنقابات، مجلة العمال العرب العدد (297) أغسطس 1990م.. ص 42 - 47.
- 14- مكتب العمل العربي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية.
- 15- الهنداوي، عبد الله، حاجات التنمية من الموارد البشرية محور الأمية وخطط التنمية، الدار العربية (بدون تاريخ نشر).
- 16- زهير خطب وعباس مكي (الطاقات النسائية العربية: قراءة تحليلية لأوضاعها الديموغرافية والاجتماعية والتنظيمية وأحوالها الشخصية، معهد الإنماء العربي، بيروت لبنان 1987م.
- 17- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقارير التنمية البشرية للأعوام 95-96-97-98م.
- 18- النائب، أحمد بشير ومن معه، المرأة العربية والتعليم التقني والمهني: نحو تنوع التخصصات الملائمة للمرأة وسوق العمل، المجلة العربية للتعليم التقني العدد الأول 1996م.
- 19- البنك الدولي / مؤشرات التنمية العالمية 1998.
- 20- الأمم المتحدة، مؤتمر نيروبي للنهوض بالمرأة (1985).
- 21- الإتحاد العربي للتعليم التقني، الندوة العربية حول المرأة والتعليم التقني والمهني وسوق العمل، دمشق 10-14 / 2 / 95، المجلة العربية للتعليم التقني العدد الأول 1996 عدد خاص.
- 22- حجازي مصطفى، واقع المرأة العربية وقضية التنمية، مجلة الوحدة العدد 9، يونيو 1985.

المراجع الاجنبية:

- (1) Bardwick, Judith M "Psychology of women" Hayper and Row Publishers, New York 1971.
- (2) Bell Norman and vagal, Esq "A modern introduction to the family" The Free press, New York: 1968.
- (3) Benson Leonard "Fatherhood: A Sociologist Perspective" Random House New York: 1986.
- (4) Bernard Jessei: "The Future of Marriage" . The world publishing company New York: 1972.
- (5) Burgess Ernest, "The Family as a Unit of Interacting Personalities" Family vol. 7: 1982.
- (6) Burgess Ernest "The Family in changing society in Halc and others (eds) cities and societies the free press of Glencoe Inc. N.Y.: 1961.
- (7) Cooley, Charles Horton "Social Organization Charles Scribner & Sons, New York 1992.
- (8) Dweby Abdussalam, "The Influence of mother education mother employment on the family size, : 1982.
- (9) Elder, Glen and Bowen Man, C.E. "Family Structure and child Rearing patterns" A.S.R., 28 Dec. 1993.
- (10) United Nations conference on the preparation of crime and treatment of offenders "Resolution and Recommendation Adopted by the congress, Geneva August- Sep., 1975.

(11) Glasser and Glasser Lois N(eds) "Families in Crises" Hayger and Roco, N.Y.: 1970.

(12) Handel jerald "The child and society" The Process of Socialization Random House, N. Y: 1972.

(13) Goode William, "the theory and Measurent of Family change. In Eleanor Sheldon and welbert moors, Indicators of social change, Russel Sage fountion N.Y.: 1968.

(14) Harold Christensen (cd) "marriage and the family" chicago Rand Mcmal ly company: 1964

الفصل الخامس
مراعاة التدريب المهني للمرأة
لواقع واحتياجات سوق العمل
د.م. منذروا صف المصري

المحتويات

مقدمة

مستويات العمل المهني وعلاقتها بالنظام التعليمي

المجالات والمهارات

الصعوبات والتحديات

عمل المرأة والحاجات التدريبية

التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي

المسؤوليات والأدوار

مراعاة التدريب المهني للمرأة لواقع واحتياجات سوق العمل

مقدمة

تواجه كثير من المجتمعات، ومنها الوطن العربي، تحديات كبيرة فى جهودها التنموية، ومن أهم هذه التحديات إستثمار الإمكانيات والطاقات البشرية، رجالاً ونساءً، إستثماراً رشيداً يعظم من المردود الإقتصادى والإجتماعى لهذا الاستثمار، وبخاصة فى ضعف الموارد الطبيعية فى عدد كبير من هذه المجتمعات. ومن هذا المنطلق، ونظراً لأن بناء المجتمعات الحديثة يعتمد اعتماداً كبيراً على تنمية مواردها البشرية من النواحي الكمية والنوعية، تبرز أهمية التعليم والتدريب بشكل عام، وللمرأة بشكل خاص، كعامل عام ورئيس فى تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.

إن توفير فرص التعليم والتدريب للمرأة، على غرار ما يتوفر من مثل هذه الفرص للرجل، ضرورى لتحقيق هدفين عامين هما :

* الهدف الاجتماعى والإنسانى الذى يتضمن تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين والإرتقاء بمستوى الأسرة، علماً بأن تكافؤ الفرص لا يعنى بالضرورة تشابهها.

* الهدف الإقتصادى الذى يتضمن الاستثمار بتنمية الموارد البشرية لتحقيق النمو الإقتصادى اللازم والإنتاجية العالية والعائد المناسب على الفرد والمؤسسة والمجتمع.

ولعل من أهم التحديات التى تواجه المجتمعات العربية فى هذا المجال هو توفير المستويات التعليمية والتدريبية العالية للمرأة ومجالات العمل الملائمة لها، مع المحافظة على تلاحم الأسرة وتربطها بإعتبارها الخلية الأساسية فى المجتمع.

وقد ساهمت النظرة التقليدية الدونية للتعليم والتدريب المهني الذى يهدف لإعداد العاملين والعاملات للعمل فى المستويات المهنية الأساسية، فى أن يكون بديلاً أقل مكانة ويلتحق به فى الغالب الطلبة والطالبات الذين أعتبروا غير قادرين على

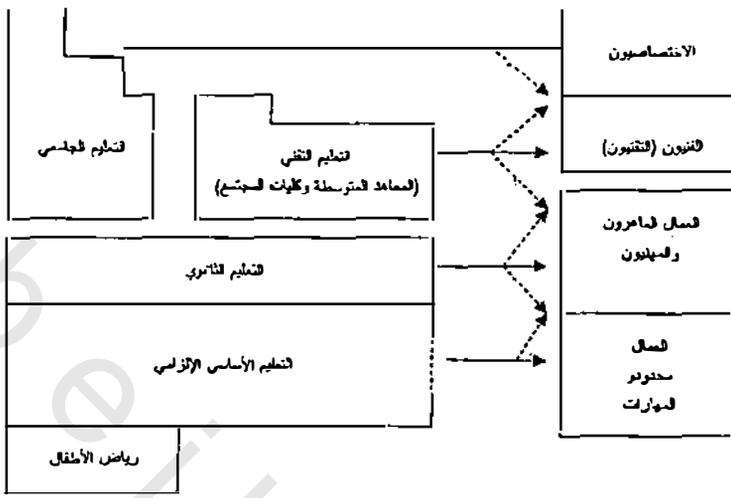
الإستفادة من التعليم العام (الأكاديمي). وما زالت النظرة الدونية هذه للتعليم المهني ملموسة بدرجات متفاوتة فى كثير من البلدان، وبخاصة الدول النامية. ومثل هذه الظاهرة قد يستدعى معالجتها تغييرات جذرية فى بنية النظام التعليمى ومضمونه وأولوياته.

وتعنى هذه الورقة بعرض المعايير والحوافز والقضايا التي ترافق خدمات التعليم والتدريب المهنى للمرأة، وبخاصة فى ضوء الموازنة مع فرص العمل ومتطلبات التنمية وحاجات سوق العمل، فى إطار الخصائص والظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة.

مستويات العمل المهني وعلاقتها بالنظام التعليمي

يبين الشكل التالى إطار العلاقة بين مستويات العمل المهنى والمراحل المختلفة من النظام التعليمي، وهى علاقة فضفاضة ومرنة لأن المعايير والأطر التى تتحكم بسوق العمل، وبخاصة فى القطاع الخاص، وفى ظل اقتصاد السوق، لا تتقيد بالضرورة تقيداً كاملاً بالمعايير والأطر التى تتحكم ببنية النظام التعليمى ومضمونه. ويتضح من الشكل أن المصدر الرئيسى للعمال محدودى المهارات هم الذين أنهوا عدداً محدوداً من السنوات الدراسية أو الذين تسربوا من المراحل الدراسية الأساسية، بينما يكون المصدر الرئيسى للعمال الماهرين والمهنيين من الذين أنهوا عدداً مناسباً من السنوات الدراسية مثل إنهاء مرحلة التعليم الأساسى أو ما يمثّلها، بالإضافة إلى حصولهم على تعليم وتدريب مهنى ملائم للعمل الذى يمارسونه، سواء عن طريق النظام التعليمى نفسه أو خارجه. كما يتضح من الشكل أن مؤسسات التعليم العالى من معاهد متوسطة وكليات مجتمع وجامعات وما شابهها هى المصدر الرئيس للعاملين فى مستويات العمل العليا التى تشمل الفنيين (التقنيين) والأخصائيين.

وتقتصر هذه الورقة على قضايا إعداد البعثات لمستويات العمل الأساسية التى تشمل العمال الماهرين والمهنيين بشكل خاص، ولا تتطرق للقضايا المتعلقة بمستويات العمل العليا التى يتم الإعداد لها بشكل عام فى مؤسسات التعليم العالى، سواء تم هذا الإعداد فى مؤسسات تعليمية كالمدارس والمراكز المهنية أو فى مواقع العمل والإنتاج، أو بالتعاون بين الجهتين.



النظام التعليمى وعلاقته بمستويات العمل المهنى

المجالات والمهارات

من الملاحظ إن إقبال الإناث على التعليم العالى فى غالبية الأقطار العربية لم يضاهاه حتى الآن إقبال مماثل على التعليم والتدريب المهنى فى مستوى التعليم الثانوى أو دون ذلك لإعداد العمال الماهرين والمهنيين فى مستويات العمل الأساسية. وعلى الرغم من التطور الذى طرأ على التحاق الإناث ببرامج الإعداد والتعليم والتدريب المهنى فى كثير من الأقطار العربية، من حيث حجم الإلتحاق وتنوعه وامتداده لمجالات مهنية مختلفة، إلا أن ذلك يكاد ينحصر فى معظم المجالات فى أنواع ومجالات تقليدية كالتعليم التجارى والتمريضى والنسوى، ويتضاءل التحاق الإناث فى أنواع أخرى من الإعداد المهنى كالتعليم الصناعى والزراعى، رغم شىوع ممارسة النساء للعمل فى المنشآت الصناعية والأعمال الزراعية. ويعكس ذلك حقيقة أن عمل المرأة فى المجالات الصناعية والزراعية وبعض المجالات الخدمية يتركز بشكل رئيس على مستويات المهارة الدنيا التى يشغلها فى العادة محدودو المهارات الذين قلما يحتاجون إلى تعليم وتدريب مهنى طويل ونظامى، بل يحصلون على مهاراتهم المحدودة عن طريق الممارسة بعد

إلتحاقهم بالعمل. وهذا يعني أن عمل المرأة فى هذه المجالات يتسم بالخصائص التالية:

* إنخفاض حجم العمالة.

* تدنى المهارة.

* إنخفاض الدخل.

* محدودية التطور والإرتقاء الوظيفي.

ويمكن القول أن هناك ثلاث مجموعات من المهارات المطلوبة للمواطن، رجلاً كان أو امرأة، والتي تنعكس على برامج الإعداد والتعليم والتدريب فى النظام التعليمى، النظامى وغير النظامى. ومع أن المجموعات الثلاث تهم الجنسين فى آن واحد، إلا أن الأوزان تختلف فى حالة كل من الذكور والإناث، وهذه المجموعات من المهارات هى:

1- المهارات اللازمة لسوق العمل التقليدي والذي يعنى بالقطاعات الاقتصادية السائدة

المنظمة وغير المنظمة، الصناعية والزراعية والخدمية

2-المهارات اللازمة للحياة الأسرية، والتي تأخذ أبعاداً أكثر وضوحاً للمرأة كأم وربة بيت، منها للرجل.

3- المهارات الحياتية التى تسهم فى أن يشارك الفرد بالنشاطات المجتمعية، السياسية والاجتماعية والثقافية وأن يكون عضواً فاعلاً فى مجتمعه.

ولكل واحدة من هذه المجموعات المهاراتية متطلباتها التعليمية والتدريبية الخاصة التى يجب أن تؤخذ بعين الإعتبار فى تصميم البرامج التعليمية والتدريبية للمراحل المختلفة للتعليم، النظامى وغير النظامى.

الصعوبات والتحديات

يمكن تلخيص الصعوبات التى تواجه فرص التعليم والتدريب المهني للفتاة فى غالبية الأقطار العربية بالأمر التالى :

1- ضعف التسهيلات المتاحة ومحدودية الإنتشار لخدمات التعليم والتدريب المهني للفتاة وبخاصة فى المجالات غير التقليدية.

- 2- ضعف إلتحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني فى المجالات غير التقليدية نتيجة مؤثرات اجتماعية وثقافية مختلفة، رغم إلتحاق الفتاة بالعمل فى مراحل لاحقة.
- 3- تركيز خدمات التعليم والتدريب المهني على أنماط العمل السائدة فى المدن تجاوباً مع حاجات المجتمع الحضري.
- 4- ضعف خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي داخل النظام التعليمي وخارجه.
- 5- محدودية فرص العمل المتاحة للمرأة، وضعف مساهمتها فى قوة العمل بالمقارنة مع الرجل، بما يعكس سلباً على خدمات التعليم والتدريب المهني من النواحي الكمية والنوعية.

ومما يزيد من أهمية معالجة هذه الصعوبات أن عمل المرأة فى كثير من الحالات قد تجاوز فى تنوعه وشموليته مجالات تدريبها وإعدادها المهني. وفي ذلك مؤشر حول الحاجة إلى تطوير الإرتباط بين برامج الإعداد والتدريب المهني للمرأة وبين حاجاتها التدريبية التى تملئها مجالات عملها المختلفة. وهكذا تبدو الحاجة قائمة للتوسع فى برامج التعليم والتدريب والإعداد المهني الموجه للمرأة داخل النظام التعليمي وخارجه، وتنوع هذه البرامج بما يتجاوب مع عملها فى قطاعات العمل الصناعي والزراعي، بالإضافة إلى قطاعات الخدمات.

وللتغلب على الصعوبات ومواجهة التحديات الخاصة بالإعداد المهني للفتاة بما يتلائم مع الحاجات التنموية ومتطلبات سوق العمل، يمكن الإستعانة بالوسائل الأتية:

- 1- وسائل الإعلام، وتشمل الأنواع المختلفة لوسائل الاتصال الجماهيري كالصحافة والراديو والتلفزيون التى يمكن إستثمارها بفاعلية لإبصال الرسائل المناسبة للمجتمع. كما يمكن استخدام وسائل الإعلام لتقديم برامج تعليمية ذات بعد تطبيقي وتشمل مهارات مهنية، وبخاصة فيما يتعلق بالمهارات الأسرية والمهارات الحياتية.
- 2- المنابر السياسية، الرسمية وغير الرسمية، ويشمل ذلك البرلمانات والأحزاب السياسية والنقابات المهنية ونقابات العمال، التى يمكن إستثمارها لتعزيز الجهود المبذولة للإرتقاء بخدمات الإرشاد والتوعية.

- 3- المناابر الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية، وتشمل الجمعيات وفضاءات الضغط ومؤسسات المجتمع المدني، ويمكن استثمار هذه المناابر لتعزيز التوجيهات الإيجابية نحو عمل المرأة من ناحية والأرتقاء بتعليمها من ناحية أخرى.
- 4- المناابر الثقافية، وتشمل المؤتمرات والندوات والدراسات والبحوث.
- 5- التشريعات، ذلك أن المظلة التشريعية المناسبة توفر الأرضية المناسبة فى تطوير التوجهات نحو التعليم والتدريب والعمل.
- 6- المستويات التعليمية وتعميم التعليم الأساسى.
- من المعلوم أن الإعداد والتأهيل المهنى يبدأ فى العادة بعد فترة مناسبة من التعليم الأساسى الإلزامى تصل إلى عشر سنوات، لذلك فإن توفير فرص متكافئة للتعليم والتدريب المهنى للفتاة على قدم المساواة مع الفتى، لا يتم إلا بتوفير مثل هذه الفرص المتكافئة فى مجال التعليم الأساسى الإلزامى، وهو أمر لا يتوفر حتى الآن فى كثير من الأقطار العربية.
- 7- التعليم غير النظامى وتعليم الكبار
- يشكل التعليم غير النظامى وتعليم الكبار آلية فعالة لتوفير التعليم والتدريب المهنى للفتيات وبخاصة العاملات منهن لتأهيلهن ورفع كفاءتهن وتحسين مستوى أدائهن وحرص العمل أمامهن.
- 8- المناهج والكتب المدرسية
- تشكل صورة المرأة فى المناهج والكتب المدرسية عاملاً مؤثراً فى تعزيز دورها فى العمل والإعداد المهنى، ومن الملاحظ فى كثير من الأحيان أن الصورة النمطية للمرأة كأم وربة بيت لا يعادلها دورها فى المجتمع كعاملة وقيادية، مما يزيد من الصعوبات أمام تطوير المفاهيم المجتمعية لعمل المرأة وإعدادها لذلك.
- 9- خدمات التوجيه والإرشاد التربوى والوظيفى (كما سيرد لاحقاً).
- 10- توفير التسهيلات والخدمات والفرص المتعلقة بالتعليم والتدريب المهنى، بالكم والنوع والتنوع الجغرافى المناسب.

عمل المرأة والحاجات التدريبية

يمكن تصنيف عمل المرأة وما يرافق ذلك من احتياجات تعليمية وتدريبية داخل النظام التعليمي أو خارجه إلى مجموعتين رئيسيتين من النشاطات هما :

أولاً: العمل خارج المنزل:

ويمكن تصنيف الأعمال والمهام التي تقوم بها المرأة خارج المنزل إلى الأنواع الرئيسة التالية :

أ- العمل بأجر، كما هو شائع في مجالات التعليم والصحة والصناعة وكثير من الخدمات كعامللة أو صاحبة عمل، وفي هذه الحالة لا بد من توفير التعليم والتدريب المهني في مجال الأختصاص المطلوب، وفي المستوى الملائم لنوع العمل، وقد يتطلب الأمر أن يشتمل التعليم والتدريب على مهارات فنية وإشرافية وإدارية حسب الحاجة.

ب- العمل بدون أجر، كما يشيع في كثير من الأحيان في العمل الزراعي في حالات الحيازات الأسرية، حيث تعمل المرأة إلى جانب أفراد الأسرة الآخرين في الإنتاج النباتي، أو الحيواني للمساهمة في الأعمال المطلوبة، وتقليل الاعتماد على العمال الأجورين. وفي هذه الحالة لا بد وأن تراعى برامج التدريب الموجهة للمرأة، وهي نادرة من ناحية عملية في أقطار الوطن العربي، طبيعة العمل وظروفه من حيث توفيرها في مواقع العمل وأثناءه بقدر الإمكان، عن طريق الخدمات الإرشادية أو الدورات القصيرة المبرمجة.

ج- العمل التطوعي الذي يتم من خلال الجمعيات الخيرية والتعاونيات والهيئات النسائية المختلفة، وعلى الرغم من أن هذه الأعمال تتطلب معلومات ومهارات متنوعة تستدعي إعداداً وتدريباً لضمان الكفاية والفاعلية في عمل المرأة، إلا أنه قلما يتاح للمرأة في القطاع التطوعي في الأقطار العربية تدريباً متخصصاً مناسباً، وقد انعكس هذا النقص سلبياً على مستويات العمل التطوعي وإنتاجيته.

ثانياً: العمل داخل المنزل:

ويمكن تقسيم مجموعة المهام والأعمال التي تقوم بها المرأة داخل المنزل إلى الأنواع التالية :

أ- الأعمال والمهام التقليدية، كتربية الأطفال وتجهيز الطعام والتعامل مع الأجهزة المنزلية والأعمال المنزلية الأخرى، وتحصل الفتاة العربية على المعلومات والمهارات والخبرات اللازمة في الغالب من الأسرة نفسها عن طريق المشاهدة والتقليد والممارسة. وهناك مصدران آخران في العادة للحصول على المهارات المطلوبة، أولهما ما يتضمنه النظام التعليمي من مواد تعليمية وخبرات ونشاطات ذات علاقة، وثانيهما برامج التعليم غير النظامي التي تقدمها وسائل الإعلام الجماهيري أو تتولاها مراكز ومعاهد وجهات أخرى مختلفة ضمن برامج تثقيفية وتدريبية هادفة.

ب- الأعمال المدرة للدخل (Income Generating)، كما يحدث أحياناً في مجال الصناعات المنزلية، في المدن والأرياف، حيث يتم تجهيز المنتجات أو تصنيعها في المنزل أو عن طريق وسطاء، وفي هذه الحالة لا بد من توافر التعليم والتدريب المهني المناسب لطبيعة العمل، وفي المستوى الملائم له، والحصول على المهارات المطلوبة.

ج- الأعمال المقتصدة (الموفرة) للنفقات (Income Saving) وهي خدمات أو منتجات تقدمها المرأة داخل المنزل لفائدة الأسرة، وبدون ذلك يضطر أفرادها إلى الحصول على الخدمات والمنتجات المطلوبة مقابل الثمن خارج المنزل. ومن الأمثلة الشائعة على ذلك في المجتمعات العربية صنع الملابس، وإنتاج الأطعمة المحفوظة كالمربيات والألبان والمخللات وتربية المواشي والطيور، وزراعة الحدائق، وأعمال الصيانة، وينطبق على هذا النوع من الأعمال ما ينطبق على الأعمال التقليدية داخل المنزل أو الأعمال بدون أجر خارج المنزل، من حيث مصادر المعلومات والمهارات والخبرات، ومن حيث الحاجات التدريبية والأسلوب الأمثل لتأمينها.

التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي

ترتبط نوعية التعليم والتدريب المهني وكفاءته إلى حد ملموس بنوعية الطلبة الذين يلتحقون به، وتوافر الحرية لهم لاختياره ومدى قناعتهم به، ومدى التوافق بين قدراتهم وميولهم وأستعداداتهم من جهة وطبيعة التعليم والتدريب المهني الذي يلتحقون به وكذلك طبيعة العمل الذي سيمارسونه من جهة أخرى ومن هنا تنبع أهمية نشاطات التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي في نظم التعليم.

ويمكن القول أن هناك مجالين رئيسين للخدمات التي تقدم في العادة للطلبة فيما يتعلق بخدمات التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي ، وهما:

أولاً: توفير المعلومات والبيانات اللازمة عن فرص التعليم بأنواعه ومستوياته ومراحله المختلفة، الأكاديمية منها والمهنية، من ناحية، وعن فرص العمل وظروفه ومتطلباته وخصائصه من ناحية أخرى، وذلك لمساعدة الطلاب والطالبات وأولياء الأمور على اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بالمسارات التعليمية التي يتم التوجيه إليها والأعمال والمهن التي يمكن الإلتحاق بها بعد ذلك.

ثانياً : تقييم قدرات الطلبة وميولهم وقابليتهم وأستعداداتهم، بهدف المساعدة على التوجيه إلى المجالات والمستويات التعليمية والمهنية التي تتناسب مع هذه القدرات والميول وتجاوب معها من ناحية، وتأخذ بالإعتبار فرص العمل والرغبة بالإلتحاق به فيما بعد من ناحية أخرى، مع مراعاة الأطر الاجتماعية والثقافية ذات العلاقة.

وبشكل عام، تفتقر نظم التعليم في أقطار الوطن العربي إلى خدمات فعالة للتوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي في كلا المجالين المشار إليهما آنفاً، سواءً على مستوى المدرسة التعليمية أو على مستوى المجتمع. فالمعلومات والبيانات المتاحة للطلاب والطالبات وأولياء الأمور حول فرص التعليم والعمل، والشروط والخصائص والمتطلبات اللازمة للاستفادة من هذه الفرص منبثرة وقليلة، وغير مبنية بشكل كاف على أسس علمية ونفسية ملائمة، علاوة على ذلك تعاني نظم التعليم العربية من ضعف وسائل القياس والتقييم اللازمة لتحديد مستويات الأداء، والاختصار في معظم

الأحيان على أسلوب الامتحانات والفحوص التقليدية التي تركز على قياس التحصيل المعرفى بشكل رئيس. ويتم توزيع الطلبة فى العادة على مختلف أنواع التعليم العام والمهنى فى ضوء نتائج وسائل التقييم التقليدية هذه والشواغر المتوافرة، دون الأخذ بالإعتبار بشكل كاف المتطلبات التنموية وحاجات مجالات العمل المختلفة من جانب، وعناصر القدرات والميول المختلفة لدى الدارسين والدارسات من جانب آخر، وتزداد مظاهر الضعف فى هذا المجال حدة لدى الفتيات بسبب محدودية الخيارات المهنية فى النظام التعليمى، وكذلك محدودية فرص العمل والتشغيل أمامهن بالقياس مع الفتيان. ويمكن تلخيص حاجات التعليم العربية فى مجال التوجيه والإرشاد التربوى والوظيفى بما يلى:

- أ- توفير الهياكل التنظيمية والمظلة التشريعية اللازمة التى تضمن أن تكون خدمات التوجيه والإرشاد التربوى والوظيفى جزءاً لا يتجزأ من الخدمات التربوية فى النظام التعليمى.
- ب- مراعاة توافر خدمات التوجيه والإرشاد التربوى والوظيفى فى جميع المراحل الدراسية، ومنذ السنوات الأولى للالتحاق بالدرسة، وأن لا تقتصر على المفاصل المرئية، كنهاية مرحلتى التعليم الأساسى والثانوى مثلاً.
- ج- توفير المرشدين المتخصصين وذوى الخبرة بشكل كاف وفعال.
- د- شمول برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم فى أثناء الخدمة على الكم والنوع المناسبين من المعارف والمهارات ذات العلاقة بالتوجيه والإرشاد التربوى والوظيفى، ليكون لهم دور مساند للمرشدين المتخصصين فى هذا المجال.
- هـ- التنسيق بين النظام التعليمى ووسائل الإعلام المختلفة لأغراض التوعوية ونشر المعلومات، لتعزيز الجهود المبذولة فى خدمات التوجيه والإرشاد التربوى والوظيفى.
- و- مراعاة الأطر والتوجهات الاجتماعية والثقافية فى المجتمع بشكل عام، والعمل على تطوير هذه الأطر والتوجهات، لدى تصميم البرامج والخدمات المتعلقة بالتوجيه والإرشاد الوظيفى فى النظام التعليمى وفى وسائل الإعلام، وبخاصة فيما يتعلق بفرص التعليم والتدريب للمرأة من جهة وفرص العمل والاستخدام من جهة أخرى.

ز- إبراز صورة متوازنة للأسرة بشكل عام، وللمرأة والفتاة بشكل خاص، فى المناهج والكتب المدرسية وذلك بايلاء الأهمية اللازمة للمرأة العاملة المنتجة.

ح- تعميم تمهيلات التربية المهنية والتكنولوجية كعنصر من عناصر التعليم العام فى مرحلة التعليم الأساسي، للذكور والإناث على حد سواء لتشمل المهارات والمعلومات والإتجاهات الحياتية والمهنية المستمدة من قطاعات العمل المختلفة، الصناعية والزراعية والخدمية، بما يساهم فى تعريف مجالات العمل وخصائص المهن والاستعداد لها وتشجيع الالتحاق ببرامج الإعداد المهني النظامي وغير النظامي وكسر الحاجز النفسي والمعرفي أمام العمل المهني، وكذلك إلقاء الضوء على ميول الأفراد واستعداداتهم وقدراتهم.

المسؤوليات والأدوار

تقع مسئولية الإعداد والتأهيل والتدريب المهني للمرأة على عدد من الجهات الرئيسة الرسمية وغير الرسمية، ومن هذه الجهات :

1- النظام التعليمي :

ويقوم النظام التعليمي بدوره فى هذا المجال عن طريق إدماج التربية المهنية والتكنولوجية فى التعليم العام كعنصر من عناصر هذا التعليم، وعن طريق الإعداد المهني المتخصص لأغراض ممارسة المهنة فى المدارس والمراكز المهنية. هذا بالإضافة إلى إتاحة الفرص لإستخدام التمهيلات التدريبية والإفتتاح فى ذلك على مؤسسات المجتمع المدني.

2- مواقع العمل والاستخدام فى القطاعين العام والخاص :

تساهم مواقع العمل والاستخدام فى التدريب والتأهيل الموجه للمرأة بطرق وأساليب عدة، منها التعاون مع المؤسسات التعليمية المهنية، ومنها توفير خدمات التدريب والتأهيل للعاملات لديها لرفع كفاءتهن وتحسين مستوى الأداء لديهن وتطوير قدراتهن فى العمل بشكل عام.

3- مؤسسات المجتمع المدني :

تقع على عاتق مؤسسات المجتمع المدني بشكل عام، ومؤسسات القطاع الأهلي والتطوعي بشكل خاص، مسؤولية العناية بخدمات التأهيل والتدريب للعاملات لديها من ناحية، أو كجزء من مهامها في توفير مثل هذه الخدمات للفئات النسائية المختلفة من ناحية أخرى.

4- وسائل الإعلام والاتصال :

تقوم وسائل الإعلام والاتصال بدور مهم في هذا المجال عن طريق البرامج الهادفة الموجهة للمرأة العاملة أو غير العاملة لتطوير قدراتها ومهاراتها في المهام التي تتولاها داخل المنزل وخارجه، ولدعم الجهود المبذولة في مجال التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي.

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 خلاقة.

إن السيرة 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، وظهر 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 بأموز 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 الإختراع في الولايات المتحدة الأمريكية، خلال العقدين الماضيين، وعلاوة على ذلك فإن ما يتجاوز 80% من براءات الإختراع 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

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

2 تقرير التنسب 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 تؤدى 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، 1981/1/26-24، 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 أشكالا وصورا 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 بإمتداد 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 أشكالا مادية، وإنما تتمثل فى المعرفة والدراية المتعلقة بأستخدام وصيانة وتوطين وتطوير التقنية المجسدة وتحويل خلاصات البحوث العلمية المتكررة 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) انطونيوس كرم، العرب أمام تحديات التكنولوجيا، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب، الكويت 1982، ص 79. وأنظر كذلك، انطونيوس 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 لتطوع وتوطين هذه التقنيات وتكييفها مع الخصائص المحلية، والعمل على إستنباتها فى البيئة المحلية، وتفريخها وتطوورها لشكل قاعدة تكنولوجية تقانية

(1) د. مظانبيوس جيب ، نقل التقنية ... ، مصدر سابق ذكره، ص5.

(2) أنطونبيوس 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 الحشنة) 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 في 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 بالتغيرات الحديثة وما رافقها من نهضة تقنية حادة، إلا أنها ظلت ربة المنزل وحبسته، وشاعت وتشيع 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.

□ التقييم الاجتماعي والإقتصادي، حيث الرجل يعمل خارجاً والمرأة تعمل داخلياً، 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 الرئيسي 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.

* إنخفاض الطلب على الجهود 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
اللائحة	دمشق	اللائحة	دمشق	
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%	يملئني الالفعل من لقيام بعمل أعرف جيداً أنني أستطيع القيام به.
23.2%	5%	28.5%	23%	أخترت عملي لأنه يتناسب مع قدرتي ومواهبتي.
66%	74%	43%	49%	يطمئني العمل كيف اعتمد على نفسي في حل مشكلاتي.
41.86%	54%	100%	54%	أخترت 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 للمكسب المادية دور في العمل.

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

الحصول على مقابل خدمة أو عمل يؤديه، وتميز المرأة عن الرجل بمصطلح لصيق بها وهو أنها "رعاية"، 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 يتقبلون 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، سيمثل 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 للألات 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 المجهود 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. وعلماً بأن التقدم التقني يحسن ظروف العمل، ليس في الشركات الصناعية

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

من جهة أخرى، إن أوصاف مراكز العمل فى أكثر من مكان، تحدد العمل والظروف، التى يزاول فيها هذا العمل (الوظيفة) ولأن العاملين هم الذين سينفذون الوظيفة المحددة لكل مركز وظيفي فمن الضروري أن تحدد المؤهلات المطلوب توافرها فى شاغلي الوظائف، وكلما ارتقت التقنية المستخدمة، تطلب ذلك من شاغلي الوظائف مؤهلات أكثر دقة، فهناك فى الشركة، مراكز عمل يتطلب شغلها تعليماً مهنياً 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 فى العامل، المرشح لشغل وظيفة معينة، أى مركز عمل محدد، وما يرتبط أيضا بهذا المركز من متطلبات وشروط أهمها :

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

- مدة الخدمة المطلوبة فى المهنة، فى 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، والترفيه والترقية.

ومنه، إن ظروف العمل فى 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 توافرها 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 التحوار 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 هي 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: ماهى الموصفات التى يجب أن تكون متوافرة فى شاغل الوظيفة الحالى، وإنما : ماهى الموصفات التى يملكها العامل الذى يشغل، حالياً، هذه الوظيفة، وذلك لأغراض التدريب والتطوير والتنمية المستدامة لمواجهة حاجات العمل الوظيفى 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 المهنة.
- 5- تثقيف المجتمع وتوجيهه 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.

الفصل السابع
المرأة والتدريب المهني
في معايير العمل العربية
أ. رشا عاصم عبد الحق

المحتويات :

- مقدمة .

* التعريف بمعايير العمل العربية وآثارها القانونيه .

* المرأة العربية في معايير العمل العربية .

* المرأة والتدريب في معايير العمل العربية .

1-تعريف التوجيه والتدريب المهني .

2-المبادئ التي تحكم سياسة التوجيه والتدريب المهني .

3- سياسة التوجيه والتدريب المهني .

4-اهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني .

5- تشريعات التوجيه والتدريب المهني .

6- التعاون العربي في مجال التوجيه والتدريب المهني .

* ملاحظات ختامية .

المرأة والتدريب فى معايير العمل العربية

●● مقدمة :

فى خضم التغيير الاقتصادى العالمى الجارى، تواجه المرأة العربية العاملة تحديات جديدة وعوائق عديدة فى سوق العمل، وتمتد جذور هذه التحديات إلى البدايات الأولى فى التعليم، فعلى الرغم من أن الطالبات قد أثبتن قدرتهن على الإداء على قدم المساواة مع الطلاب فى المدارس- وحتى أفضل منهم فى بعض الأحيان - فإن أدائهن الأكاديمى بحد ذاته لم يترجم إلى فرص متعادلة فى الإستخدام والتدريب فى سوق العمل.

وقد كان للنمط السريع للتقدم التكنولوجى فى الإنتاج أثر شديد التباين على سوق العمل بالنسبة للنساء، ففى حين صاحب التغييرات التكنولوجية الأخيرة فى عملية الإنتاج التوجه نحو الطلب المتزايد على العمال ذوى المهارات العالية، وإنخفاض الطلب على العمال ذوى المهارات المتدنية وهى الفئة التى تضم - للأسف - الغالبية العظمى من العمالة العربية النسائية، مما أضعف مركزهن فى سوق العمل وحد من فرصهن على دخول سوق العمل لأول مرة.

ومن جهة أخرى، نجد أن التعاقد من الباطن والتعاقد عن بعد والذين تعززهما التكنولوجيا الحديثة، يمكن أن يزيدا من فرص العمالة النسائية فى سوق العمل، وخاصة فى الصناعات التصديرية والمناطق الحرة المعدة للتصدير والتى تمثل النساء حوالى 80٪ من العمالة فى هذه المناطق بالبلدان النامية.

إلا أن هذه الأنماط من التعاقدات قد تتسم بكونها موسمية أو تتم فى صورة عمل لبعض الوقت، وهى على الرغم من أنها تقدم للنساء العاملات درجة مناسبة من المرونة فى توازن فرص العمل داخل المنشأة، فى حالة المقارنة مع العاملين لكل الوقت ويعقود عمل دائمة سواء كانوا من الذكور أو الإناث.

وهو الأمر، الذي يترتب عليه - للأسف - ليس فقط الحصول على أجور أدنى، وعدم التمتع بمزايا الضمان الاجتماعي . بل يمتد ليشمل عدم القدرة على النفاذ إلى برامج التدريب التي تنظمها المنشأة.

وحيث أن القوانين والمعايير، أيًا كانت العلاقات التي تنظمها، وليدة الواقع الذي تنتجه، أي أن الواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي لدولة ما، في زمن معين، ينتج قانونها ويحدد مضمونه وفقاً للتصورات الأيدولوجية السائدة فيه، بينما تعبر الأساليب التي تعتمد لتنفيذ قواعده عن رؤية فنية مقبولة على المستوى الرسمي لنقل الفكر إلى ممارسة عملية.

وبناءً على ما تقدم فإن إنسجام قواعد معايير العمل مع الواقع الذي ينتجها تؤكد مدى جدوى هذه المعايير وتهيأ لها فرصة مناسبة لتحقيق الغاية التي أقرت من أجلها. غير أن الحقيقة المتقدمة تعد نسبة في مدى فعاليتها على مر الزمن، فإذا كانت المعايير قد تهيأت لها الخاصية المشار إليها أعلاه عند إقرارها، فإن استمرارها في الاحتفاظ بها يكون رهينا بثبات الواقع الذي أنتجته، وحيث أن هذا الواقع لا يتصف بذلك، بل هو مرشح دائماً للتغيير تحت تأثير عوامل موضوعية، لذا فإن تلك المعايير لا بد أن يتم تطويرها باستمرار بحيث تتلائم مع المتغيرات الطارئة على الواقع، ويغير ذلك فقد ينتقص ذلك من قدرتها على أداء وظيفتها.

وفيما يلي سنحاول إستعراض المواد القانونية المتعلقة بالمرأة العاملة العربية التي نصت عليها معايير العمل العربية خاصة منها ما يتعلق بالتدريب المهني. في محاولة للوقوف على مدى إستجابة تلك المعايير للمتغيرات الآنية في آليات سوق العمل وشروط العمل في بلداننا العربية.

أولاً: التعريف بمعايير العمل العربية ومراحل إقرارها وأثارها القانونية

تجمع منظمة العمل العربية في هيلكها وبنياتها التنظيمي أطراف الإنتاج الثلاث في الوطن العربي. وتوفر لهذه الأطراف الثلاث منبراً للحوار حول القضايا ذات الاهتمام المشترك التزاماً بتنفيذ الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة. اللذان ينصان على مبدأ المشاركة الثلاثية في كافة الأنشطة التي تمارسها المنظمة بدءاً من المؤتمر العام ومجلس الإدارة وحتى أصغر اللجان المتخصصة، ونجاح مؤتمرات العمل العربية والالتزام بعقدها سنوياً تأكيداً لإتفاق الجميع على تعزيز الحوار بين أطراف الإنتاج ودعم وتقوية ومقومات نجاحه الأساسية، وإيجاد الهياكل والآليات التي تيسر الحوار وخاصة لجان التشاور بين أطراف الإنتاج على كافة المستويات.

وإيماناً بأن تكاتف القوى العاملة في الوطن العربي يمثل إحدى الدعائم الأساسية للوحدة العربية وأن التعاون في ميدان العمل يؤدي إلى تطور المجتمع العربي وتقدمه على أسس متينة وسليمة وبأن السلام العالمي أساسه العدالة الاجتماعية، وافقت الدول العربية الأعضاء في منظمة العمل العربية على الميثاق العربي للعمل، والذي نصت المادة الرابعة منه على :

«توافق الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات تماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية».

كما نصت المادة الثالثة من دستور منظمة العمل العربية على :

«توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك».

وتنفيذاً لأحكام الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية - المذكورين أعلاه - بدأت منظمة العمل العربية في ممارسة نشاطها المعيارى والذي أسفر عن صدور (27) أداة قانونية مثلة في (19) اتفاقية عمل عربية و (8) توصيات، تجسد الأداة المثلى والدعامة الأساسية والركيزة الثابتة لبلوغ أهدافها الرئيسية في توحيد تشريعات العمل في الدول العربية وتطبيق مستويات ومعايير متطورة ومتقدمة للنهوض بشروط وظروف العمل كي تكون نموذجاً ومرشداً لكل تشريع عمالي عربي وحافزاً متجدداً للقوانين العمالية والاجتماعية في الوطن العربي.

ولقد كانت تجربة منظمة العمل العربية ناجحة إلى حد كبير في مجال إصدار الاتفاقيات والتوصيات العربية للعمل، حيث إنتقلت من مرحلة الاجتماعات المشاورة التي تشكل منبراً للحوار بين أطراف الإنتاج إلى مرحلة أكثر تقدماً في العلاقات العربية في مجال العمل والعمال، مرحلة وضع إتفاقيات العمل العربية الملزمة التي تخضع لنظام المراقبة والمتابعة في التطبيق من قبل هيئة قضائية محايدة (لجنة الخبراء القانونيين).

ولكن هذه العناوين العريضة تبقى تشدنا من خلال خطواتنا المتتالية التي تتطلب الإرادة والاهتمام والصبر وسيطرة النظرة القومية على النظرة القطرية، والقناعة الكاملة بأن التقدم الوطني مرهون بالتقدم على الصعيد القومي.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الغرض من إقرار معايير العمل العربية هو أن تسعى الدول الأعضاء في المنظمة إلى التصديق عليها، ومن ثم تنفيذها عملياً بالصيغ الوطنية الملائمة. وحين تصدق أي دولة على معيار عمل عربي، فإن ما يقرره هذا المعيار إما أن يكون متفقاً مع ما يقرره قانونها الوطني، أو أن يتضمن الأخير حكماً أفضل من الذي يقرره المعيار، أو العكس، وفي الحالة الأخيرة يقتضى الأمر من الدولة المعنية أن تتخذ الإجراءات الضرورية لتعديل أحكام قانونها الوطني بما يتفق مع المعيار المصدق عليه.

وبهذه العملية يحقق التصديق على معيار العمل العربي نتيجتين إيجابيتين الأولى : أنه يطور حكم التشريع الوطني نحو الأفضل، والثانية : أنه يقرب حكم التشريع الوطني إلى تشريعات الدول العربية التي تصدق على المعيار وتتخذ هي الأخرى إجراءات لمواءمة حكم تشريعها الوطني معه.

وبهذا الأسلوب تتحقق عملية (تقريب) التشريعات العربية من بعضها، كما يتحقق (الإنسجام) فيما بينها، وصولاً إلى توحيد تشريعات العمل العربية.

ويجدر بنا قبل تناول التزامات الدول الأعضاء نحو معايير العمل العربية بعد إقرارها من المؤتمر العام أن نشير إلى الاختلاف بين التوصية والإتفاقية، فالتوصية كأداة قانونية تتضمن أحكاماً حول موضوع معين شرعت بهدف الإسترشاد به والإستفادة منها في تطوير تشريعات العمل، فحين إصدار

التوصية لا يتطلب الأمر من الدول الأعضاء دراسة إمكانية التصديق عليها، إما الإتفاقية فهي أداة قانونية تتطلب دراستها والنظر في إمكانية التصديق عليها، وفي هذه الحالة ترقب التزامات مواءمة تشريعها الوطني مع الاتفاقية المصادق عليها.

ولإيضاح ما سبق قد يكون من المناسب تفحص تأثير هذه المعايير المتبادلة من خلال المراحل التي تمر بها، وهي وإن كانت تصل مداها بعد مرحلة التصديق على الإتفاقيات، إلا أنها تبقى لها إشعاعها حتى ما قبل مرحلة التصديق، وهو ما سنتطرق إليه خلال هاتين المرحلتين:

1- الإتفاقية ما قبل مرحلة التصديق :

يترتب على نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية إلتزامات محددة على الدول الأعضاء نحو الأدوات القانونية، ومنها ما هو قبل إصدارها، ومنها ما هو بعده، وإذا بيّنا هذه الإلتزامات إتضح لنا مدى التأثير المتوقع على تشريعات العمل في الدول العربية.

وقد حصر النظام إلتزامات الدول الأعضاء في المنظمة خلال العمل على إصدار إتفاقية أو توصية بالآتي :

- إرسال التشريعات السارية لديها، المتعلقة بموضوع الإتفاقية أو التوصية التي يجرى العمل على إصدارها إلى مكتب العمل العربي.

- موافاة مكتب العمل العربي أيضاً، بتقرير عن التطبيق العملي للتشريعات السارية في كل دولة، ولها علاقة بموضوع الاتفاقية أو التوصية.

- أن يكون إرسال هذه التشريعات والتقارير خلال مدة لا تتجاوز أربعة أشهر من تاريخ إنتهاء دورة المؤتمر الذي وجه بإصدار الاتفاقية أو التوصية محل الإصدار.

- موافاة مكتب العمل العربي بالرد على الإستبيان.

- أن يكون الرد على الإستبيان والتقرير المبينان في الفقرة السابقة خلال مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ إرسالهما.

ويتضح من الإلتزامات المبينة والمطلوبة خلال هذه المرحلة تأثير التشريعات القطرية

على صياغة الأدوات القانونية العربية حيث أن الدول العربية تعرض الواقع التشريعي لديها المتعلق بموضوع الأداة القانونية المقترحة. من أجل أن تنطلق منها الجهات المكلفة بصياغة تلك الأداة حتى تصاغ قريبة من الواقع التشريعي العربي ونابعة منه، وهو شرط ملازم لتحقيق الأداة القانونية لأغراضها. حتى أن بصمات التشريعات الوطنية تظهر في كثير من الأحيان ما بين الأحكام القانونية التي تتضمنها الأداة القانونية بشكل أوسع وأشمل وبمستوى أفضل.

ومن جهة أخرى فإن إرسال الدول الأعضاء برأيها حول الإستبيان والتقرير المرسلان من قبل مكتب العمل العربي، يحقق أيضا مساهمة جميع الدول في الطموح للتوصل إلى مضمون الأداة القانونية المقترحة وهو ما سيكون أمام الجهة المكلفة بالصياغة، والجهة التي لها حق بالإقرار، الأمر الذي يحقق المساهمة العربية الواسعة حين إعداد الاتفاقية أو التوصية، ويعطيها البعد القومي إلى جانب الواقعية، والمرونة في الصياغة.

وقد حدد نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية إلتزامات أخرى على الدول الأعضاء ما بعد إصدار الاتفاقية وقبل التصديق عليها وهي كالآتي :

- عرض الاتفاقية التي صدرت على السلطة المختصة بالتصديق في كل دولة على حدة، ويعود للأنظمة الداخلية للدولة تحديد السلطة المختصة بالتصديق لديها وتحديد القنوات التي تمر عبرها الإتفاقية للدراسة والتمحيص قبل أن تصل إلى تلك السلطة.

- موافاة مكتب العمل العربي بنتيجة عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق سواء كانت النتيجة تصديق الدولة على الإتفاقية أو خلافه.

- أن تقيد الدولة بمدة زمنية لموافاة المكتب برأي السلطة المختصة بالتصديق من عدمه، وقد حددها النظام خلال سنتين من إصدار الإتفاقية.

ويهدف المؤتمر العام - المشرع لنظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية - من تحديده للإلتزامات خلال هذه المرحلة، أي ما بعد إصدار الإتفاقية وقبل التصديق

عليها، أن تأخذ الدول الأعضاء الإتفاقية التى صدرت بطابع الجدية والاهتمام، أي إزامها بالدراسة والتمحيص، لمعرفة مدى إمكانية الالتزام بأحكامها وإزامها أيضا بإرسال نتيجة هذه الدراسة إلى مكتب العمل العربى بإعتباره الجهة الفنية المنظمة أو المنسقة لهذه الموضوعات.

وكذلك حينما أوجب النظام على الدول دراسة الاتفاقية، حدد فترة زمنية تنجز خلالها، وهى سنتين، راعى فى ذلك أن الموضوع المطروح للدراسة عبارة عن تشريعات قد تخلق إنعكاساً على التشريعات المحلية، الأمر الذى يحتاج إلى وقت كاف للإنتهاء من الإجراءات المطلوبة، وفى نفس الوقت راعى المؤتمر عدم ترك الوقت اللازم بدون تحديد، لإعطائه طابع الجدية.

وتعتبر هذه المرحلة، مرحلة مخصصة لدراسة الأحكام الواردة فى الإتفاقية من قبل كل دولة على حدة، لمعرفة مدى التطابق والتباين مع تشريعاتها المحلية، وإمكانية الإلتزام بالأحكام المتباينة من عدمه، ويجرى الحوار فى كل ذلك مع مكتب العمل العربى، فهى مرحلة إنتقالية للتشريعات من حالة قائمة كواقع إلى مرحلة مرغوب فيها. وأضاف النظام إلى ما سلف إلتزامات أخرى على الدول ما دامت غير مصدقة على الاتفاقية، وهى :

- أن ترسل الدول تقريراً إلى مكتب العمل العربى، يتضمن الخطوات والإجراءات التى قامت بها. بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية.
- أن يتم إرسال التقرير سنوياً لمكتب العمل العربى.
- أن يعد التقرير وفق النموذج الذى حدده مكتب العمل العربى.

ومن هذه الإلتزامات يتبين مدى حرص النظام على جعل الاتفاقية التى تصدر محل بحث ودراسة مستمرة من قبل الدول غير المصدقة بهدف السير خطوات نحو التصديق، وهنا نستطيع القول: أن التصديق على الاتفاقيات ليس إزامياً ولكن إبقاءه على طاولة البحث والدراسة إزامياً. بما يعطيها قيمة تشريعية يصلح الإسترشاد بها كمصدر من

المصادر التي تعتمد عليها الدولة حين النظر في تعديل تشريعاتها الوطنية.

وبالإضافة إلى ذلك فقد أوجد النظام قناة تشريعية رئيسية تيسر حدوث التقارب والتماثل بين تشريعات العمل العربية وتقلل من عوامل التباعد والتناقض بينها، فأعين وأذهان واضعى التشريعات والقطرية تبقى مشدودة نحو هذا المصدر مما يبقى الخيوط مربوطة بين هذه التشريعات فإما أن تشد مرة واحدة فى حالة التصديق، وإما أن تشد رويداً فى حالات عدم التصديق.

وقد تطرق نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية إلى التزامات خاصة بالتوصيات بعد إصدارها تعكس مالها من تأثير متوقع، وقد حددها بالتالى :

- عرض التوصية التى صدرت على السلطات التشريعية المحلية فى كل دولة بهدف دراستها والنظر فى مدى الأخذ بكل أو بعض الأحكام الواردة فيها للنهوض بتشريعاتها النافذة.

- موافاة مكتب العمل العربى بنتيجة الدراسة التى قامت بها الجهات المعنية للتوصية محل المتابعة، وما أمكن أخذه أو الإسترشاد به من أحكام قانونية.

- أن تتقيد الدول بمدة زمنية حددت بسنتين، لموافاة المكتب بالنتائج المشار إليها.

- موافاة مكتب العمل العربى سنوياً بتقرير عن التوصية محل المتابعة، والتدابير التى تقوم بها الدولة باستمرار لعملية الإستفادة من الأحكام الواردة فيها.

- أن يكون التقرير الذى ترسله الدول الأعضاء والمشار إليه فى الفقرة السابقة وفق نموذج يحدده مكتب العمل العربى.

والغرض من الإلتزامات المبينة نحو التوصية، أن تحقق هذه الأداة القانونية الهدف من إصدارها، بأخذها بشكل جدي من الدول الأعضاء، حتى لا تذهب المجهودات المضنية التى بذلت فى صياغتها وإصدارها سدى، وفي الوقت نفسه إعتبارها مصدراً تشريعياً يصلح الاسترشاد به.

ب- الاتفاقية ما بعد مرحلة التصديق :

إن إصدار مؤتمر العمل العربى لإتفاقية ما، يعنى إلتزام الدول الأعضاء بالأحكام

الواردة فيها، بل أن الإصدار عبارة عن مرحلة تشرع خلالها الاتفاقية، وتصبح بالتالي تشريعاً عربياً، من المفروض أن يدرس من الدول الأعضاء.

والإلتزام بالأحكام الواردة في الإتفاقية مرتبط بشكل مباشر وفوري بإقدام كل دولة على التصديق محل البحث، وهنا فقط تكون الدولة قد قامت بالدراسة والتمحيص للإتفاقية وإنعكاساتها التشريعية على أوضاعها الداخلية، وفي ضوء ذلك إرتضت بمحض إرادتها الإرتباط بالأحكام القانونية التي تحتويها الإتفاقية، خاصة وأن كان النظام ألزم الدول الأعضاء بدراسة الاتفاقية، إلا أنه لا يلزمها التصديق عليها، لما للتصديق من تأثيرات اجتماعية أو اقتصادية، والأقدر على دراسة هذه التأثيرات وتقديرها هي الدولة صاحبة السيادة.

وقد رتب النظام إلتزامات خاصة على الدول التي تصدق على الإتفاقية نوضحها بالتالي :

- أن تقوم الدولة بالإجراءات اللازمة وفق نظمها المحلية، لتصبح الأحكام الواردة في الإتفاقية التي صدقت عليها جزءاً من تشريعاتها المحلية، وإن وجدت مستوى بعض تشريعاتها دون مستوى ما ورد في الإتفاقية أو يتناقض معها، عليها تعديلها لتتم عملية التطابق.

- أما في حالة ما تكون التشريعات المحلية تفوق مستوى الأحكام الواردة في الاتفاقية، فالواجب التطبيق هنا، للأحكام الأكثر سخاءً للعمال، وهو ما وضحت الأحكام العامة لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، والمبادئ والقواعد القانونية المتعارف عليها.

- توافي الدولة مكتب العمل العربي بتقرير عن الاتفاقية التي صدقت عليها، إذا كانت جميع أحكامها ملزمة، وعن الأجزاء الملزمة إذا نصت الاتفاقية على ذلك.

- أن يرسل التقرير للمكتب سنوياً بشكل دوري وفق ما حدده نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية، بهدف أن يأخذ طريقه عبر الأجهزة المعنية، ومن ثم يعرض على المؤتمر العام في دورته السنوية ضمن تقرير لجنة الخبراء القانونيين مما

يشكل ضغطاً أدبيا يؤدي لإحترام الدولة لإلتزامها الناشئ عن التصديق.

- أن يشير تقرير الدولة إلى التشريعات النافذة لديها والمتعلقة بالأحكام الواردة في الاتفاقية.

- أن تتناول الدولة في تقريرها مدى التطبيق العملي لأحكام الاتفاقية التي صدقت عليها.

- أن يكون التقرير الذي ترسله الدولة وفق نموذج معد من قبل مكتب العمل

العربي وبهذا ضمن النظام توجيه الحوار في التقارير المرسلة في إطار محدد.

وبالنظر إلى الإلتزامات السالفة الذكر والمتعلقة بالدول المصدقة على الاتفاقية

يتضح مدى الأثر الذي تعكسه عملية التصديق على تشريعات العمل العربية خاصة

إذا تم تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية.

فقد تكون تشريعات الدولة التي صدقت دون مستوى الأحكام الواردة في

الاتفاقية وإقبال الدولة على التصديق وإعتبارها الإتفاقية جزءاً من تشريعاتها المحلية

يكون ذلك قد نقل التشريعات السارية إلى حالة جديدة أكثر تطوراً تساهم في مزيد من

العدالة الاجتماعية وفي النهوض بأوضاع العمال الاقتصادية والاجتماعية.

وكذلك فإن لعملية التصديق على الاتفاقية من قبل الدول العربية الأعضاء نتائج

هامية، حيث تساهم في تماثل مستويات العمل بين هذه الدول، وتزيد من رقعة

التشريعات العربية المتشابهة، مما يصلح ليكون نواة لقانون عمل عربي موحد، الأمر

الذي تسعى له منظمة العمل العربية تمثيلاً مع دستورها والميثاق العربي للعمل.

وبالإضافة إلى ذلك فإن عملية التصديق على الاتفاقية قد تعكس أثراً إقتصادية

على الدول الأطراف، حيث أن بعض الإتفاقيات قد تسبب إلتزامات مالية لدى الدولة

المصادقة تزيد من تكاليف الإنتاج فيها، فتطبيق هذه الإتفاقيات قد يوحد بين تكاليف

الإنتاج وبالتالي يشابه بين الأسعار، الأمر الذي يساعد على توفير مناخ مناسب

للتنافس التجاري القائم على المساواة بين الدول العربية، وإذا نظرنا إلى المصالح

الاقتصادية المشتركة للدول العربية فإن المزيد من الإتفاقيات والتصديق عليها ومن ثم

تطبيقها يعد من الوسائل الناجحة لتحقيق تلك المصالح وتكاملها.

وفى ضوء الأهمية التي يحتلها التصديق وما يترتب عليه من آثار على التشريعات المحلية للدول الأعضاء، فإنه من المفيد أن نستعرض واقع التصديقات على اتفاقيات العمل العربية.

أ- تصديقات الدول الأعضاء؛

إن واقع تصديقات الدول الأعضاء فى المنظمة، لم يصل بعد إلى تحقيق الطموحات الواردة فى أهداف المنظمة فى المجال التشريعى، ولكنه فى نفس الوقت خطى خطوات نحو تلك الطموحات، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار، الإجراءات التى يتطلبها وضع التشريعات موضع التنفيذ.

ومن واقع تصديقات الدول الأعضاء على الاتفاقيات وتوزيعها تبين أنه لم تكتسب بعد جميع الاتفاقيات شروط نفاذها التى تقتضى تصديق ثلاث دول عليها كما يتضح أن هناك ستة عشر اتفاقية توفر فيها شروط المتابعة دخلت حيز التنفيذ وثلاث اتفاقيات لم تدخل حيز التنفيذ بعد لعدم اكتمال النصاب القانونى من التصديقات التى تجعلها محلاً للمتابعة.

إذا كنا فى الفقرة السابقة قد إعتدنا التصديق على الإتفاقيات معياراً لقياس مدى قبول الدول العربية للمعايير، فإن هذا المقياس لا يمكن إعتماده - لقياس مدى تأثير هذه المعايير - فى الدول المصدقة عليها - على تشريعاتها وممارستها الوطنية، ذلك لأن عملية التصديق لا تعنى ألياً تحقيق الإنسجام بين ما تقره المعايير، وما تنص عليه التشريعات أو تجرى على وفقه الممارسات الوطنية، وهذا ما يفسر لنا إخفاق بعض الدول المصدقة فى تحقيق التوافق والإنسجام بين تشريعاتها وممارستها والمعايير التى صادقت عليها، هذا الإخفاق الذى يرجع إلى عدم قيام الدولة المصدقة بعد التصديق، بالإجراءات اللازمة لتحقيق هذا الإنسجام، هذه الإجراءات التى تتمثل فى الغالب من الحالات فى إدخال تعديلات على نصوص تشريعاتها الوطنية، وفى عدد آخر من الحالات فى القيام بإجراءات إدارية، أو تنفيذ ممارسات عملية.

ويترتب على هذه الحالة عدم تحقيق المعايير التأثير الفعلي المنتظر، أو تحقيقه منقوصاً،

كما يترتب عليها من ناحية ثانية اتخاذ أجهزة المتابعة في المنظمة الإجراءات التي ينص عليها نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية من أجل حفز الدولة المعنية على الوفاء بالتزاماتها. وغالبا ما تتخذ هذه الإجراءات صيغة حوار بين الدولة المعنية والأجهزة المختصة، تنتهي في النهاية إلى استجابة الدولة المعنية وإتخاذ ما تحدده هذه الأجهزة من إجراءات، وبذلك يتحقق التأثير المنتظر للمعايير على التشريعات والممارسات الوطنية، ويقودها جميعا باتجاه واحد يسير به نحو التقرب والإنسجام فيما بينها.

ب - محدودية التصديقات :

إن النظر إلى تصديقات الدول الأعضاء على إتفاقيات العمل العربية يعكس مدى محدوديتها، إلا أن تأثير معايير العمل العربية على التشريعات والممارسات الوطنية للدول الأعضاء، لا يقتصر فقط على ذلك الذي يتحقق عبر عملية التصديق، فإذا كانت هذه الصيغة تنتج ما يمكن وصفه بالتأثير المباشر للمعايير، فإن تأثيراً آخر يوصف عادة بأنه (تأثير غير مباشر)، نتيجة هذه المعايير - دون تصديق عليها - ويبدو هذا التأثير في صورتين:

1- أن عدم تصديق الدولة على اتفاقية ما، لا يعنى أنه ليس بمقدورها أن تقتبس من نصوص الاتفاقية غير المصادق عليها، ما تراه ملائماً لظروفها الوطنية. ولهذا يكاد أن يكون أمراً شائعاً أن تجد بين نصوص التشريعات الوطنية بعضاً من نصوص اتفاقيات لم تصادق عليها الدولة المعنية، إلا أنها وجدت البعض من نصوصها صالحاً للتطبيق على المستوى الوطني، فضمنته تشريعها ليكتسب صفة الإلزام، باعتباره نصاً قانونياً وطنياً، والأمثلة على ذلك كثيرة للغاية، ولا يخلو منها أى من القوانين الوطنية، كما أن منظمة العمل العربية راعت هذا الاعتبار حيث تم إعادة النظر في اتفاقيات العمل العربية لتكون أكثر مرونة تسمح بالتصديق الجزئي على الاتفاقية. ويصدق على ذلك التوصيات جميعا، التي لا تخضع أصلاً للتصديق.

2- إن عدم تصديق الدولة العضو في المنظمة، على أى من الإتفاقيات، لا يعنى أنها أصبحت في حلٍ من الإلتزام بأحكامها، بل تظل ملزمة بموجب نظام الإتفاقيات

والتوصيات، ببعض الإلتزامات التي تضمن استمرار الحوار بين الدولة والمنظمة، من أجل التعرف على الخطوات التي تتخذها الدولة لتحهيل التصديق على الاتفاقيات والاسترشاد بالتوصيات، والصعوبات التي تواجهها في ذلك، وهذا الحوار يساهم في الغالب في حفز الدولة على الأخذ بالمعايير وتحقيق تأثيرها المطلوب على تشريعها الوطني.

ثانياً: المرأة العاملة العربية في معايير العمل العربية

عالجت معايير العمل العربية في العديد من أدواتها تنظيم علاقات العمل، إما في جميع قطاعات العمل، في بعض الأدوات القانونية، وإما لفئات خاصة من العمال في أدوات قانونية أخرى، وهي في جميعها تخاطب أطراف الإنتاج الثلاثة بما فيهم العمال بغض النظر عن كونهم ذكوراً أو إناثاً، فلفظ العمال في كافة معايير العمل العربية، وكما تم تعريفه في قوانين العمل العربية كذلك هو «كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه». والشخص الطبيعي قد يكون ذكراً أو أنثى، وتقوم قوانين ومعايير العمل العربية على المساواة بين الإناث والذكور في كل الحقوق والإلتزامات الواردة بالقانون.

ولكن هذه القاعدة الأساسية لم تأخذها المعايير العربية على إطلاقها، بل جاءت في العديد من مضامينها لتخاطب المرأة العاملة بشيء من الخصوصية والتمايز، ويأتي ذلك إدراكاً من المشرع العربي بأن للمرأة خصوصيات نتيجة طبيعتها الفسيولوجية أو مراعاة لتقاليد اجتماعية معينة تستهدف دائماً توفير مستوى أعلى من الحماية الإنسانية للمرأة في كافة أوجه الحياة، أو إستجابة لممارستها وظيفية مزودة تتطلب معالجة متميزة يتحمل مسؤوليتها المجتمع بأسره لا المرأة بمفردها، كونها تؤدي وظيفة إجتماعية ورسالة إنسانية خالدة (رسالة الأمومة).

ولما كان إنطلاق المرأة في تادية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر الملتم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على

القيام بواجباتها في الأسرة والعمل، فقد أقر مؤتمر العمل العربي عام ١٩٧٦ الاتفاقية العربية رقم (5) بشأن المرأة العاملة.

وبدراسة ما تضمنته معايير العمل العربية من أحكام، خاصة منها ما يتعلق بالمرأة العربية، يتضح أن كافة تلك المعايير تستهدف ما يلي :

(١) التأكيد على المساواة بين المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل؛

وقد بدأ اهتمام منظمة العمل العربية بترسيخ هذا المبدأ والتأكيد على ضرورة تحقيق هذه المساواة، منذ صدور أول إتفاقية عمل عربية عام 1966 بشأن مستويات العمل العربية والتي تم تعديلها عام 1976 بإتفاقية العمل العربية رقم (6)، واللتان أكدتا على وجوب مبدأ التكافؤ والمساواة بين المرأة والرجل، وذلك بموجب نص المادة الثامنة منها :

« يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة وأن لا تنطوى على أى تفرق بين العمال بسبب الجنس أو اللون أو الدين... الخ ».

كما نصت المادة السادسة من الإتفاقيتين الأولى والسادسة على وجوب إدراج فصل خاص بتشغيل النساء في قوانين العمل العربية وذلك في إطار التأكيد على ضرورة اهتمام تشريعات العمل العربية بقضايا المرأة العاملة.

ثم جاءت المادة (2) من الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن عمال الزراعة لتنص على ضرورة تحديد تشريع كل دولة للقواعد المتعلقة بتشغيل النساء في الزراعة وحمايتهن.

وتأكيداً على وجوب المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل، وضماناً لشمول تشريعات العمل قضايا المرأة العاملة من ضمن أحكامها، فقد جاءت المادة الأولى من الإتفاقية العربية رقم (5) لعام 1986 بشأن المرأة العاملة على النحو التالي :

« يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تتمثل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة بإعتباره القطاع الأوسع في تشغيل المرأة »

(2) تحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في فرص الاستخدام :

ما زال التعامل مع المرأة يفتقر إلى الإنصاف والعدالة عندما يتعلق الأمر بعملها أو ترقيتها، فلا تحظى بنفس الفرصة التي يحظى بها زميلها الرجل، وممارسات التوظيف التي تميز ضد المرأة والتي تأخذ بعين الاعتبار بعض الميزات والحقوق (الأجازات، فترات الراحة.. إلخ) التي تحصل عليها المرأة لممارسة أدوارها الاجتماعية الأخرى، واضحة وغنية عن البيان، وقد أكدت معايير العمل العربية على ضرورة العمل على إزالة ممارسات التوظيف التي تميز ضد المرأة، وتضمن إتاحة الفرص الفعلية لها في التوظيف على قدم المساواة مع الرجل، عن طريق إعدادها تعليمياً ومهنياً، كما توجب اعتماد المعايير ذاتها للنساء والرجال على حد سواء عند عملية التوظيف والترقى.

« يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام، بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل عند تساوى المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي ».

وقد تناولت إتفاقية العمل العربية رقم (7) وتوصية العمل العربية رقم (7) الصادرتان سنة 1993 والمتعلقتان بتأهيل وتشغيل المعوقين، موضوع تكافؤ الفرص في الإستخدام من زاوية خاصة تأخذ أوضاع المعوقين من الجنسين بعين الاعتبار حيث أكدت الإتفاقية في مادتها الثالثة عشرة والتوصية في مادتها الحادية والعشرين على أن يحدد كل تشريع الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات. كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

(3) المساواة بالأجر عند العمل المماثل :

على الرغم من أن المادة الأولى من الإتفاقية العربية رقم (5) وكذلك عدد من الأحكام الأخرى قد تناولت مساواة المرأة بالرجل في تشريعات العمل العربية، غير أنه للتأكيد على أهمية هذه المساواة، فقد نصت المادة الثالثة من الإتفاقية على مايلي:

« يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان

منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عند العمل المماثل ».

وكانت المادة (٤٢) من الإتفاقيتين الأولى والسادسة قد تناولت هذا الجانب من المساواة عامي 1966 و1976 حين نصتا على أن :

« تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجال عند تماثل العمل ».

(4) المساواة في فرص التعليم والتدريب والتوجيه المهني :

إن الظروف الإجتماعية قد حالت تاريخياً دون التحاق المرأة بصفوف التعليم بنفس نسبة إلتحاق الرجل بها مما جعل توازن مخرجات التعليم العربية في حالة إختلال دائم لصالح الرجل، حيث نجد أن نسبة الأولاد في سن الدراسة المتلحقين بالمدارس أعلى من نسبة الفتيات، وتزداد هذه النسبة ارتفاعاً بارتفاع المرحلة الدراسية. وهذا الإختلال يزداد حدة في سلك التعليم والتدريب المهني، الأمر الذي يتطلب اهتماماً أكثر بالمرأة وإزالة المعوقات التي تحول دون التحاقها بالدراسة في كافة مراحل التعليم العام أو التقني، أو في مجالات التدريب المهني وذلك لإعطائها الفرصة كاملة دون أي معوقات.

وقد تناولت الإتفاقية العربية العاشرة لسنة 1979 بشأن الأجازة الدراسية مدفوعة الأجر هذا الجانب في مادتها الرابعة التي نصت على أن تتضمن قواعد وأحكام السياسة الخاصة بالأجازة الدراسية مدفوعة الأجر، حصول كل من العاملة والعامل على الأجازة الدراسية مدفوعة الأجر بفرض متساوية.

كما أكدت على هذه المساواة التوصية العربية رقم (3) لسنة 1979 حين نصت في مادتها الرابعة على أنه لا يجوز حرمان العامل من الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بسبب الجنس أو الدين... الخ).

« يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة

مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الإلتحاق بالعمل ».

(5) إعادة تدريب المرأة العاملة :

قد تتعرض المرأة العاملة أحيانا لظروف تجبرها على الإنقطاع عن العمل بسبب الزواج أو بسبب الإنجاب والإنقطاع لتربية أولادها أو لأية أسباب أخرى تأتي فى نطاق دورها الاجتماعى، ثم قد تزول فى مرحلة لاحقة أسباب هذه الحالات بعد أن تكون المرأة قد انقطعت عن العمل لفترات طويلة.

لذلك لا بد من وضع ضوابط لتسهيل إعادة دمجها فى حركة الإنتاج من خلال إعادة تدريبها، وهذا ما تناولته الإتفاقية العربية رقم(5) فى مادتها الخامسة والتي نصت على :

« يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة، بعد فترات إنقطاعها - المسموح بها - عن مجال العمل ».

(6) عدم تشغيل المرأة فى الأعمال الخطرة والشاقة :

إن المرأة بحكم تكوينها الفسيولوجى غير قادرة على القيام ببعض المهن ذات الطابع القاسى والتي عادة ما يكون الرجل أقدر على القيام بها. كما أن تكوينها أيضا يفترض ابتعادها عن بعض الأعمال التي تؤثر على وظائف الأعضاء لديها كبعض أنواع الإشعاعات، وكذلك الأعمال التي تؤثر على الحمل إذا كانت حاملا أو ربما على الجنين نفسه. وهذا ما تناولته الإتفاقية الخامسة من نص مادتها السادسة والتي جاء فيها :

« يحظر تشغيل النساء فى الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع فى كل دولة ».

وكانت الإتفاقيتان العربيتان الأولى والسادسة السابق ذكرهما قد تناولتا هذا الموضوع فى مادتيهما (٦٨) اللتان نصتا على :

« يحظر تشغيل النساء فى أعمال المناجم تحت الأرض، وفى جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي يحددها التشريع والقرارات أو اللوائح الخاصة فى كل دولة ».

(٧) حظر تشغيل النساء ليلا :

وهذا ما تناولته المادة السابعة من الأتفاقية العربية الخاصة والتي نصت على أنه:

« لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة ».

وحول نفس الموضوع نصت المادة (69) من الاتفاقيتين العربيتين الأولى والسادسة على أنه :
« لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، ويستثنى من ذلك الأعمال التي حددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة ».

كما نصت المادة (19) من التوصية العربية رقم (6) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية على عدم إسناد عمل ليلي للنساء.
وهذه الحماية الآن موضع جدل، حيث يعتبرها البعض تمييز ضد المرأة بسبب البطالة.

(8) دور الحضّانة لأطفال النساء العاملات :

من أهم الخطوات التسهيلية أمام المرأة لأجل قيامها بدورها المزدوج، هو مساعدتها على رعاية أولادها من خلال إنشاء دور للحضّانة ترعى أطفالها أثناء وجودها في العمل.
وبما أن وجود الأمهات بقرب أطفالهن من حيث البعد المكاني يمثل ضرورة لهن وللأطفال، وجب أن تكون الحضّانة في أقرب نقطة ممكنة من مكان المؤسسة التي تعمل الأم بها.

وقد تناولت الإتفاقية العربية رقم (5) هذا الموضوع في مادتها الثانية التي نصت على:

« يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضّانة بمفرده أو بالاشتراك مع منشأة أو منشآت أخرى، ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضّانة ».

وقد تناولت الإتفاقيتين العربيتين رقم (1) ورقم (6) هذا الموضوع في المادة (70) في كلا الإتفاقيتين حيث نصت على أنه :

« في المنشآت التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء، تلزم المنشأة بمزورها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار للحضّانة، ويحدد التشريع في كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام، وكذلك شروط إنشاء دار للحضّانة ونظامها ».

وعالجت إتفاقية العمل العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية موضوع الحضانة بمادتين، المادة (8) والمادة (13).

وقد نصت المادة الثامنة على أن المنشآت الكبيرة التى يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص ملزمة بأن توفر، من ضمن خدمات أخرى.

«إنشاء دار للحضانة تتوفر فيها كافة الشروط الصحية والفنية والتربوية التى تحدد مع الجهات المختصة».

أما المنشآت الصغيرة القائمة فى منطقة واحدة فعليها أن تشترك فيما بينها لتوفير الخدمات المطلوبة والتى نصت المادة (13) من الإتفاقية على أن من بين هذه الخدمات:

«إنشاء دار حضانة لأطفال العاملات، الذين تتراوح أعمارهم ما بين ثلاثة أشهر وست سنوات، لرعاية هؤلاء الأطفال أثناء أوقات عمل إمهاتهم».

هذا وقد نصت المادة (17) من التوصية العربية رقم (6) بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية على التفاصيل المتعلقة بإنشاء دار للحضانة، فعالجت الجانب المتعلق بموقع الدار وشروطه الصحية وشروط النظافة فيه وأثاث الحضانة وشروط الاستفادة منها ومجلس إدارتها والإشراف على العمل فيها.

(9) تخفيف العمل عن المرأة العاملة فى حالات الحمل والولادة :

فى المراحل الأخيرة من حملها وفى المراحل الأولى التى تعقب الولادة، تكون المرأة قد إستنفذت جزءاً كبيراً من قدراتها الجسدية بفعل عملية الحمل والولادة، لذلك لا بد من مراعاة وضعها فى هذه الحالة وعدم تحميلها أعباء قد تفوق ما تبقى لها من طاقة، وذلك حماية لها وللجنين وللمولود فيما بعد، وبهذا الشأن فقد نصت المادة التاسعة من الإتفاقية العربية رقم (5) على ما باتى :

«يجب العمل على تخفيف الأعمال التى تكلف بها المرأة العاملة، أثناء الفترة

الأخيرة للحمل، وفى الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية فى

الفترات المذكورة».

(10) إجازة الحمل والوضع :

تزداد إشكالات المرأة الصحية في المراحل الأخيرة من الحمل، وتستمر لفترة بعد الوضع، التي هي عملية بالغة التعقيد والصعوبة وتستنزف الطاقات الكائنة لدى المرأة بحيث تحتاج إلى فترة لاستعادة هذه الطاقات.

وفي هذا المجال فقد نصت المادة العاشرة من الإتفاقية العربية رقم (5) بهذا الشأن على ما يلي :

« للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على أن لا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل إنقضاء المدة المذكورة.»

وقد عاجت الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 هذا الموضوع في مادتها (65) والتي نصت على أنه :

للمرأة العاملة الحق في الحصول على راحة، قبل الوضع وبعده، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على أن لا تقل مدة إنقطاعها بعد الوضع عن ستة أسابيع، وتمنح أجراً كاملاً أثناء هذه الراحة، يؤديه صاحب العمل أو هيئة التأمينات الاجتماعية حسب الأحوال، بشرط أن تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل.

(11) الإجازة المرضية الناتجة عن الحمل أو الولادة :

في كثير من الأحيان تصاحب حالات الحمل والولادة مضاعفات تؤدي إلى إصابة المرأة بأمراض تفرض عليها البقاء في المنزل وعدم الإتيان بأي حركات مرهقة قد تهدد عملية الحمل نفسها أو تهدد الوضع الصحي للمرأة إذا كانت قد وضعت، وهذه الأمراض المصاحبة للحمل والولادة هي من حالات المرض الاستثنائية والتي ليست مدرجة في ضمن قوائم الأمراض التقليدية التي تصيب الإنسان من حين لآخر، لذلك وجب التعامل معها على هذا الأساس وعدم التعامل مع المرأة التي تصاب بها باعتبارها مريضة عادية وإنما باعتبارها مريضة بأحد الأمراض الناتجة عن الحمل

والولادة. وفي هذا المجال فقد نصت المادة الحادية عشرة من الاتفاقيات العربية رقم (5) على مايلي :

« تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الأجازات المرضية المنصوص عليها في القانون» .

(12) عدم جواز فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع:

نظراً لأن ممارسة المرأة لدورها الإنجابي، كثيراً ما جرى إستخدامها كتجرب لممارسة التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، حيث تسعى بعض المؤسسات، إلى التخلص من إلتزاماتها تجاه المرأة العاملة إذا حملت، وذلك بالعمل على إنهاء خدماتها، كان لا بد من النص على حظر فصل المرأة من عملها أثناء فترة حملها أو إذا كانت في إجازة خاصة بالوضع أو بسبب مرض ناشئ، عن الحمل أو الوضع. وفي هذا المجال فقد نصت المادة الثانية عشرة من الاتفاقية على ما يلي:

«يحظر فصل المرأة العاملة، أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع».

وتناولت الاتفاقيتان العربيتان رقم (1) و (6) بشأن مستويات العمل هذا الموضوع في مادتيهما (66) واللتان نصتا على أنه :

«يعتبر فصل المرأة العاملة، خلال مدة تقييدها في إجازة الأمومة فصلاً تعسيفاً، ما لم يثبت اشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة» .

(13) الإجازة الخاصة للمرأة العاملة لمرافقة زوجها المنتقل للعمل:

لم تقتصر حركة التنقل للعمل على الرجال فقط، بل شملت النساء أيضاً، وقد دخلت المرأة في هذا المجال بسبب عوامل إجتماعية في دول الإستقبال التي تحتاج إلى المرأة العاملة، من مختلف التخصصات، للعمل وسط التجمعات النسائية لدى هذه المجتمعات، بحيث أن ظاهرة المرأة العاملة المغتربة للعمل في دولة أخرى، باتت في فترة من الفترات ظاهرة طبيعية

ومن ثوابت الحياة اليومية التي تشهدها دول الإستقبال، وربما يكون هذا الوضع قد تغير حالياً نتيجة لانتهاج أغلب الدول العربية سياسات توطين الوظائف، إلا أن ذلك لا ينفى الحاجة إلى وجود نص تشريعي يعالج هذه الأمور.

ومن جهة أخرى، فإن عملية النقل الإداري للعمل داخل الدولة نفسها، كانت معروفة منذ نشأة الإدارات المركزية العربية، وبشكل خاص في مصر باعتبارها أقدم دولة قامت فيها إدارة مركزية.

وفى إطار إزدياد حركة التنقل داخل الدولة نفسها أو خارجها وإزدياد إغتراب النساء إلى جانب الرجال فى هذه الحركة، جاءت المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية العربية رقم (5) لتنص على :

« لكلا الزوجين العاملين، الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر، لمرافقة الآخر فى حالة إنتقاله إلى مكان آخر غير مكان عمله الأسمى، فى داخل الدولة أو خارجها، يترك تحديد الحد الأقصى المصرح به لتشريع كل دولة».

(14) حق المرأة فى إجازة خاصة للتفرغ لتربية أطفالها :

إن المرأة العاملة، تقوم بوظيفة مزدوجة للمجتمع، فهي تتحمل مسؤولية عملها من جهة وتتحمل مسؤولية منزلها من جهة ثانية، ومهما قام الرجل بمشاطرتها فى مسؤولياتها المنزلية، تبقى هناك جوانب إنسانية لا يستطيع أحد أن يحل محل المرأة بها، ويأتى دور الأمومة فى المقام الأول من هذه الجوانب.

ومن بين الشروط التي يجب توافرها أمام المرأة، هو تبسيط الأمور بما يسمح لها بالقيام بدورها كأم فى المنزل والاهتمام بأبنائها طالما كلوا فى سن يحتاجون فيه إلى رعايتها.

ومن هذا المنطلق تناولت المادة الرابعة عشرة من الاتفاقية العربية رقم (5) هذا الموضوع حيث نصت على مايلي:

« للمرأة العاملة، الحق فى الحصول على إجازة بدون مرتب للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع فى كل دولة. ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة».

(15) تأمين الأمومة :

تمر الزوجة العاملة أثناء حياتها العملية، وبحكم وضعيتها كزوجة، فى مراحل معينة يتغير خلالها نمط حياتها لفترة قبل أن تعود إلى طبيعتها الأولى، وفى مقدمة هذه الحالات تأتى حالات الحمل والولادة، حيث تكون الزوجة العاملة فى حاجة لأكبر قدر من المساعدة والرعاية الطبية والمادية.

وبذلك تكون الحاجة ملحة لوضع نظام تأميني خاص بالأمومة، يقدم للمرأة العاملة التي على وشك الوضع الرعاية الطبية اللازمة لها وللجنين وللمولود فيما بعد، كما يؤمن لها حداً أدنى من التغطية المادية، خلال الفترة الحرجة التى تسبق الوضع وتليه، كى تستطيع مواجهة النفقات الاستثنائية المتصاعدة خلال تلك الفترة والناجمة عن الحدث نفسه. وفى هذا الإطار تناولت المادة الخامسة عشرة من الإتفاقية هذا الموضوع حين نصت على أنه :

« يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة تأميننا خاصاً بالأمومة ».

وقد أكدت الإتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، على أهمية تأمين الأمومة عندما ورد من ضمن فروع التأمين الأساسية المنصوص عليها فى متن المادة السابعة من الإتفاقية.

كما تناولت الإتفاقية موضوع تأمين الأمومة بشيء من التفصيل وعالجته فى ثلاث مواد هى المواد (16) و (17) و (18) والتي جاءت نصوصها كما يلى :

المادة (16) :

يجب أن تتضمن مزايا التأمين فى حالة الأمومة، على الأخص ما يلى :

1- الخدمات الطبية وتشمل على الأخص :

أ- الرعاية الطبية قبل الوضع، وعند الولادة، وبعد الوضع.

ب- الإقامة والعلاج بالمستشفى عند الإقتضاء.

2- صرف معونة مالية لا تقل عن 45٪ من الأجر فترة العجز عن العمل، بسبب الحمل والوضع وما بعده، وذلك لمدة لا تقل عن ستة أسابيع قبل الوضع وبعده.

المادة (17) :

يحدد التشريع الوطنى الشروط الموجبة للإستحقاق فى مزايا تأمين الأمومة، وعلى الأخص فيما يتعلق بفترة الاشتراك فى التأمين قبل الاستفادة بمزاياه، على أن لا تزيد عن ستة أشهر.

المادة (18) :

يحدد التشريع الوطنى - فى حالة ما إذا شملت التغطية، المؤمن عليها بتأمين الأمومة والتأمين الصحى - شروط وأوضاع الإفادة من التأمينين معا.

(16) حق المرأة العاملة بالمعاش التقاعدي :

إن دخول المرأة لسوق العمل، له مردود مباشر على مستوى الدخل المادى للأسرة. وإذا حدث أن أصيبت الأسرة بفقدان أحد الأبوين، بعد أن تكون أمورها المالية قد إستقرت على نمط معين مبني على أساس مدخولها من مرتبين، فإن أمورها سوف تختل بالضرورة إذا مس هذا المدخول بالتخفيض، لذلك وجب العمل على الحفاظ على مستواها المادى فى حالة فقدان أحد الأبوين أو كلاهما. وفى هذا الإطار تناولت المادة السادسة عشرة من الإتفاقية هذا الموضوع حيث نصت على أن :

أ- للمرأة العاملة الحق فى الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها من زوجها بدون حد أقصى.

ب- لزوج المرأة العاملة الحق فى الجمع بين أجره أو معاشه وبين معاشه عن زوجته وبدون حد أقصى.

ج- لأولاد المرأة العاملة الحق فى الجمع بين معاشاتهم عن والدهم ومعاشهم عن والديهم بدون التقييد بحد أقصى.

(17) استفادة أسرة المرأة العاملة من التأمين الصحي :

إن التأمين الصحي ليس وفقاً على الشخص العامل المغطى به، بل أن أفراد أسرته الذين يعولهم المستفيد يستفيدون من مزايا هذا التأمين وبشكل خاص جانب الرعاية الطبية منه، باعتبارهم مسئولين منه مادياً وأدبياً ولا شك بأن للمرأة العاملة، أسوة بالرجال، الحق في الاستفادة من نظام التأمين الصحي، كما أن من حق أسرته الاستفادة من مزايا هذا النظام، خاصة بعد ارتفاع أعداد الأسر التي تعولها امرأة في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي سادت الدول العربية في السنوات الأخيرة، ومن هذا الإطار تناولت المادة السابعة عشرة من الاتفاقية العربية رقم (5) هذا الموضوع حيث نصت على أن :

« للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة ».

(18) المنح العائلية للمرأة العاملة :

إذا وجدت المرأة نفسها كمصدر وحيد لرزق الأسرة، بسبب مرض زوجها أو عجزه لأي سبب آخر عن الكسب، فإن من مسؤولية المجتمع إحلالها مكان الرجل في الحقوق والواجبات ومنها إعطائها الحق بالمنح العائلية التي تعطى للرجل عند تحملها لمسئولية عائلتها. ومن هذا الإطار جاء نص المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية العربية رقم (5) حيث نصت على أن :

« للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعمالها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزاً ».

(19) حقوق المرأة العاملة عند استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب :

إن إستقالة المرأة من العمل بسبب الزواج أو بسبب الإنجاب يجب أن لا يترتب عليه حرمانها من أية حقوق تكون قد إكتسبتها خلال فترة عملها، إن كان ذلك على شكل مكافأة نهاية خدمتها أو معاش تستحقه أو غير ذلك من الحقوق في حالة وجودها. وفي هذا الإطار جاء نص المادة التاسعة عشرة من الاتفاقية العربية رقم (5) حيث نصت على أن :

« للمرأة العاملة الحق في الحصول على كافة حقوقها، في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى، في حالة إستقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدي رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي يحددها التشريع في كل دولة ».

ثالثاً: المرأة والتدريب فى معايير العمل العربية

عنيت منظمة العمل العربية منذ قيامها بموضوع التدريب، فى إطار نشاطها المعيارى، فقد تضمنت الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل خمس مواد تحت عنوان «الإعداد المهنى للعمال» المواد من (11-15) وكذلك فعلت الإتفاقية العربية رقم (6) بشأن الموضوع ذاته (معدلة) حيث أوردت خمس مواد أيضاً تحت عنوان «تنمية وحماية القوى العاملة/ الإعداد المهنى للعمال» المواد من (11-15).

وتتضمن المواد الخمسة فى الإتفاقيتين معايير جاءت كالتى :

1- الإتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل لعام 1966 :

الجزء الثانى

مستويات العمل - الإعداد المهنى للعمال

مادة (11)

يجب أن يحكم تدريب المتدرجين عقد تدرج كتابى.

مادة (12)

يجب أن يضع التدريب مستويات معينة، وأن تكفل خدمات التدريب للمتدرجين تدريباً مناسباً على المهنة.

مادة (13)

يجب تشكيل لجان ثلاثية لتنظيم كل من : التدرج، والتدريب، تقوم بتعيين المهن التى تستلزم ذلك، وتحديد درجات الإلتقان، ومدة التدرج والتدريب، وشروطهما، وحقوق وواجبات كل من : أصحاب الأعمال، والعمال المتدربين، والمتدرجين، بما فى ذلك تحديد الأجر المناسب.

مادة (14)

ينظم تشريع كل دولة الأحكام الخاصة بالتدريب، ويحدد حجم المنشآت التي تلتزم بتدريب العاملين بها، وعلى هذه المنشآت وضع البرامج الخاصة بالتدريب المناسب لكل فئة، في حدود أحكام هذا التشريع.

مادة (15)

تقدم كل دولة خدمات التأهيل المهني للعمال العجزة، لتمكن العاجز من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي، أو أداء عمل آخر مناسب لحالته.

2 - الاتفاقية العربية رقم (6) بشأن مستويات العمل (معدلة) لعام 1976:

وتجدر الإشارة هنا إلى ملاحظة وجود خلط شائع في أغلب قوانين العمل العربية في تحديد طبيعة عقد التدرج المهني وعقد التدريب المهني وهي ما ترتب عليه وجود اختلاف واسع في الفقه في تكييف هذا العقد وتحديد آثاره القانونية، وقد نشأ هذا الخلط نتيجة عدم تمييز كل من الفقه والتشريع بين حالتين. في حين أنهما تختلفان جوهرياً بينهما، ومن ثم فإن تنظيمهما معاً بأحكام واحدة يكون من قبيل الخطأ الفادح، وهاتان الحالتان هما :

الأولى: حالة الشخص الذي يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه، على أن يتولى صاحب العمل - خلال المراحل الأولى من تنفيذ العقد، تعليمه المهنة أو الحرفة، ومن ثم فهو يتدرج في العمل، وفي الحقوق الناشئة عنه.

الثانية: حالة الشخص الذي يتعاقد مع غيره لكي يعلمه مهنة أو حرفة، دون أن يقترن ذلك بأى التزام بالعمل لدى المدرب، أو مع الإلتزام بالعمل بعد إنتهاء التدريب.

ومن ملاحظة ما تقدم، فإن العقد الذي يبرم في الحالة الأولى هو (عقد عمل) مقترن بشرط التدريب، وهذا العقد يمكن تسميته بعقد التدرج، أو عقد عمل المتدرج، أما العقد الذي يبرم في الحالة الثانية فهو عقد تدريب، أو عقد تدريب مقترن بشرط

الإلتزام بالعمل - بحسب الأحوال.

ومن التمييز المتقدم، يمكن تحديد آثار مختلفة لكل من العقدين على نحو لا يشير أي لبس، فينعقد العقد فى الحالة الأولى بين صاحب عمل وعامل، وینعقد فى الحالة الثانية بين مدرب ومنتدرب.

هنا على الرغم من التمييز الواضح فيما بينهما فى كافة النصوص القانونية الواردة فى معايير العمل العربية.

وفى عام 1977 أقر مؤتمر العمل العربى الإتفاقية العربية رقم (9) والتوصية العربية رقم (2) بشأن التوجيه والتدريب المهني.

وقد تضمنت الاتفاقية رقم (9) سبعة فصول، ستة منها إحتوت مواد عامة، بينما تضمن الفصل السابع مواد إجرائية، وحملت الفصول الستة - على التوالى - الموضوعات الآتية :

1- تعريف التوجيه والتدريب المهني :

لأغراض تنفيذ هذه الاتفاقية :

1- يقصد بالتوجيه المهني النشاطات الرسمية التي تهدف إلى إرشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة لفرص العمل المتاحة أمام أفرادها، والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم النفسية والجسمانية، ولتوجيههم إلى فرص التدريب المتاحة لإعدادهم للعمل المناسب لهم.

2- يقصد بالتدريب المهني، النشاطات الزمنية وغير الرسمية التي تهدف إلى توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال المدربين بفئاتهم المختلفة، وإتاحة الفرصة أمام أفراد المجتمع لإكتساب مهارات وقدرات جديدة والرقي بها وتطويرها بصفة مستمرة وفقاً لحاجاتهم المتغيرة.

ويقصد بالنشاطات الرسمية، النشاطات التي تقوم بها الأجهزة الحكومية، ويقصد بالنشاطات غير الرسمية النشاطات التي تقوم بها هيئات غير حكومية.

2- المبادئ التي تحكم تنفيذ سياسة التوجيه والتدريب المهني :

المادة الثانية

كفالة حرية الفرد في إختيار نشاطه التعليمي والمهني، ضمن أهداف النمو الإقتصادي والإجتماعي للمجتمع.

المادة الثالثة

إتاحة الفرصة أمام الفرد للحصول على التوجيه والتدريب المهني المناسبين له طوال فترة الإعداد لحياته العملية وبعدها.

المادة الرابعة

تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب ورفع الكفاءة.

المادة الخامسة

التنسيق الكامل مع السياسات الأخرى التي تهدف إلى حماية وتنمية الموارد البشرية وبصفة خاصة سياسات التعليم وسياسات الاستخدام.

المادة السادسة

المراجعة الدورية لتلك السياسات في ضوء المتغيرات القطرية والعربية الاقتصادية منها والاجتماعية.

وتجدر الإشارة هنا إلى :

- أن كافة النصوص القانونية سابقة الذكر قد استخدمت لفظ الفرد في إقرارها للحقوق وإلزامها بالواجبات، ولفظ الفرد يشمل في معناه الذكر والأنثى على حد سواء.
- إن المادة الرابعة قد نصت على ضرورة تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب ورفع الكفاءة وقد قصد المشرع بهذا النص على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص - على إطلاقه - بين كل الفئات العاملة سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً / أو كانوا من ذوى الاحتياجات الخاصة مقارنة بالأصحاء / أو كانوا بالفين أو أحداث.

- عنيت المادة الخامسة بالتأكيد على ضرورة مراعاة تحقيق الموازنة بين سياسات التدريب وسياسات التعليم والتشغيل لما في ذلك من ضمان فرص عمل ملائمة لكل الباحثين عن عمل، وتأكيدا على أن رأس المال البشري الفعال يبدأ في الحقيقة بالتعليم الأساسي، ليس من حيث استيعاب المتحقيين فقط، لكن من حيث محتواه أيضا، وتأتي في المرحلة الثانية والتي لا تقل أهمية، وهي مرحلة التعليم الثانوي الأول أو ما بعد التعليم الإلزامي وفيه تكمن كل خيارات التعديل والإصلاح، وفي هذه المرحلة يأتي بشكل خاص إختيار التدريب على المهارات. إلا أن أى جهد إصلاحي لا يثمر بالقدر الكافي في تنمية رأس المال البشرى الحقيقي إلا إذا تكامل مع جهود ملائمة أخرى في المجالات التالية :

- التوجيه المهني.

- قانون العمل.

- معلومات سوق العمل.

- مكاتب التشغيل.

وجميع هذه العناصر تعاني للأسف قصورا بيناً في الدول العربية.

- إن المادة السادسة قد نصت على ضرورة المراجعة الدورية لسياسات التدريب المهني في ضوء المتغيرات القطرية والعربية الاقتصادية منها والاجتماعية، وغنى عن الذكر أن جميع البلدان العربية تكاد تكون في مرحلة إنتقالية سواء لأنها أجهت لإقتصاد السوق بعد ترك الإقتصاد الموجه أو لإلتزامها ببرامج الإصلاح الإقتصادي باتفاق مع المؤسسات الدولية بشكل ملزم، أو إختيارى أو لأنها تراجع عن بعض عناصر دولة الرفاه وأصبحت تبحث عن تخصيص أفضل للموارد.

وفي جميع هذه الحالات يفترض أن يكون التدريب المهني والتدريب عامة هو الأداة الأساسية لإحداث التغيير السريع والإستجابة للحاجات الجديدة في سوق العمل المحلي (إصلاح إقتصادي) أو أسواق العمل المجاورة (الهجرة) أو السوق العالمية (المنافسة التجارية).

وتتضح أهمية مثل هذا النص القانوني مما يعكسه الوضع الحالي، لسياسات التدريب والتي، لم تكن إستجاباتها لهذه المتغيرات بمستوى التحديات، فالنظم التدريبية ما تزال في أغلبها تقليدية ترعاها الدولة خضوعاً لنظام لم يتغير، مما يسبب جموداً في الإنجاز ونزيفاً في الإنفاق.

- إن بعض الدول العربية التي بدأت حديثاً في تطبيق هذا النص القانوني بمراجعة سياساتها التدريبية وعملت على الاقتباس من بعض التجارب الدولية الناجحة كما في حالة تونس من خلال صندوق الإدماج والتأهيل والمستوحى نظامه من التجربة الألمانية، أو في حالة مصر خلال برنامج مشروع (مبارك/كول) أو في الأردن من خلال برنامج العناية بالتدريب في مجال الصناعات الصغيرة أو كما في تونس والجزائر من خلال عقود الشراكة بين المؤسسات الإنتاجية ومؤسسات التدريب.

كل هذه النتائج أثبتت أهمية بل وحمية تطبيق هذا النص القانوني لضمان التأكد من جدوى وفعالية سياسات وبرامج التدريب المهني.

3- سياسة التوجيه والتدريب المهني؛

المادة السابعة

يجب أن تحدد سياسة التوجيه والتدريب المهني في كل دولة عضو أهداف تتماشى مع الظروف المحلية السائدة فيها، والظروف السائدة على المستوى العربي، كلما كان ذلك ممكناً، وذلك بالإشتراك مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمل الأكثر تمثيلاً.

وبأني هذا النص متوافقاً مع ما أقرته أغلب قوانين العمل العربية من تحديد لدور الدولة في مجال التدريب المهني، برسم السياسات الخاصة به وتحديد إجراءات وأساليب تنفيذها.

وتتضح أهمية مثل هذا النص في المرحلة التالية من خلال نقطتين هامتين :

أولاً : أن عالم الغد ومع ترسيخ النظم الاقتصادية الجديدة يحضل صفات جديدة في التدريب تختلف عما ألفيناه في السابق ومنها :

- أن التدريب لم يعد واضح الأهداف كما كان في السابق وحتى تتضح أهدافه، فهناك حاجة دائمة ومتجددة لإجراء المسوح والدراسات الميدانية والتي غالباً ما تتطلب نفقات مالية عالية لا تقدر على تحملها غير ميزانية الدولة.

- أن تحليل العمل كان دقيقاً ومستمرأ في السابق ولكن تنظيم العمل في تغيير حالياً فالفورديّة والتايلورية في تلاشي، وإنتشار الأنماط الجديدة من الوظائف، في تسارع، الأمر الذي يعنى ضرورة إيجاد أنماط ونظم جديدة للتدريب.

- أن وسيلة المحاكاة والتي كانت من الوسائل الأساسية للتدريب لم تعد مناسبة لتلبية الاحتياجات التدريبية لممارسة الوظائف المستحدثة في سوق العمل، وأصبح التعليم الذاتي والتعليم والتدريب من خلال فريق عمل والإكتشاف هي الوسائل الأكثر أهمية.

- أن المهارات التي كانت مجزأة في السابق ومحددة أصبحت حالياً متكاملة ومتداخلة وعادة ما تربط ما بين العمل اليدوي والذهني.

وهو ما يعنى ضرورة إعادة صياغة أهداف سياسات التوجيه والتدريب المهني بصورة مستمرة في أغلب الدول العربية بما يتوافق مع الظروف المحلية والعربية والدولية السائدة في سوق العمل.

ثانياً : التأكيد على ضرورة الإشتراك، مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً.

إن مساهمة الشركاء الإجماعيين في رسم السياسات الخاصة بالتدريب قد أصبحت حتمية في المرحلة الحالية والقادمة خاصة مع محدودية النسبة المخصصة للتدريب من معدلات الإنفاق الحكومي بالنسبة لمتطلبات المرحلة الحالية والتي تتميز بسرعة التغيرات التكنولوجية، ويمكن أن يتم تحديد دور أصحاب الأعمال في تنفيذ سياسات التدريب وخطته من خلال:

- إلزامهم بالتدريب وإعادة التدريب، بشروط وإجراءات معينة لمصلحة المنشآت الصغيرة بوجه خاص.

- إلزامهم بتنفيذ برامج التكامل بين التعليم والعمل.

- إلزامهم بالمساهمة فى تمويل برامج التدريب.

كما يؤكد النص على ضرورة إشترك منظمات العمال حيث أن لهم الحق والقدرة والكفاءة فى صياغة وتنفيذ خطط التدريب التى تضعها الجهات المعنية فى الدولة لهم، كما أن إشراكهم يجعل منهم دعاة لحركة التدريب.

4- أهداف سياسة التوجيه والتدريب المهنى:

المادة الثامنة

تحدد الدول الأعضاء أهدافا لسياستها الخاصة بالتوجيه والتدريب المهنى، مع مراعاة أن تشمل تلك الأهداف ما تتضمنه المواد التالية :

المادة التاسعة

توفير إحتياجات خطط أو برامج التنمية من العمالة الفنية والمدرية، وتحقيق الاستفادة المثلى من الطاقات البشرية المتاحة، وبصفة خاصة فى المناطق الريفية والبدوية، وذلك بتحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات التدريبية المتاحة، وتحديد أولويات التدريب للفئات التى تمثل إختناقا فى هيكل العمالة.

المادة العاشرة

فتح القنوات بين المراحل للتعليم العام والتدريب المهنى.

المادة الحادية عشرة

التأكيد على إحتياجات الفرد التدريبية والمهنية، وتزويده بالقدر الكافى من المعلومات، لإعطائه صورة واقعية عن الفرص التدريبية المتاحة، والتى تتناسب مع قدراته وخبراته وإستعداداته الفسيولوجية والنفسية فى ضوء فرص العمل المتاحة والمتوقعة.

المادة الثانية عشرة

حماية العمال ضد البطالة الناجمة عن نقص الطلب على مهاراتهم، أو أى أضرار قد تعود عليهم أو على الدولة، نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم.

المادة الثالثة عشرة

معاونة العمال فى تحقيق إنتلاقهم الذاتى ورفع مستوى إبداعهم وتنمية روح الإبتكار لديهم.

المادة الرابعة عشرة

العمل على تغيير نظرة المجتمع التقليديّة والتى تقلل من شأن العمل الفنى والمهنى وتعوق بالتالى حرية إختيار الفرد لنشاطه التعليمى والاقتصادى، ودعم وعى المجتمع بالدور الذى يمكن أن تلعبه المرأة العربية فى دفع عجلة التنمية، وبأهمية توفير فرص تدريبية متكافئة مع أقرانها من الذكور.

تناول المواد القانونية سابقة الذكر بعض الأهداف الأساسية والتى ارتأى المشرع ضرورة النص عليها كأهداف، رئيسية للسياسات الخاصة بالتوجيه والتدريب المهنى والتى تؤكد على :

- ضرورة تحقيق الاستفادة المثلى من الطاقات البشرية المتاحة، وهى بذلك تؤكد ضمنا على ضرورة شمول الذكور والإناث فى سياسات وبرامج التدريب المهنى، حيث لا يعقل إغفال حق نصف الطاقات البشرية المتاحة فى التدريب الفعال.

كذلك وقد جاء النص على ضرورة فتح القنوات بين المراحل المختلفة للتعليم العام والتدريب المهنى متوافقا مع ما ينادى به أغلب خبراء التدريب المهنى فى المرحلة الحالية حيث أن التدريب المهنى يمثل فرصة عملية لتقليل عيوب التعليم وللتوافق مع إحتياجات سوق العمل المتغيرة بصورة أكثر سرعة وفاعلية.

- لا نغالى فى القول إذا ما قلنا أن من أقوى التحديات التى يواجهها التدريب المهنى فى البلاد العربية - بل وفى مجتمعات نامية أخرى - يتمثل فى الاتجاه البين والساند لدى عدد كبير من الأفراد لإعطاء الأفضلية والاحترام والتقدير للوظائف غير اليدوية عن الأعمال المهنية أو اليدوية، مما أدى لفترة كبيرة من الزمن إلى العزوف عن التدريب المهنى بحكم نظرة المجتمع المتوارثة تلك، مما دفع المشرع إلى النص على

ضرورة السعى لتغيير نظرة المجتمع التقليدية إلى العمل الفنى وإلى التأكيد على ضرورة وعى المجتمع بالدور الذى يمكن أن تلعبه المرأة العربية في دفع عملية التنمية من خلال العمل المهني والتأكيد على حقها فى توفير فرص تدريبية لها متكافئة فى ذلك مع أقرانها الذكور.

5- تشريعات التوجيه والتدريب المهني؛

المادة الخامسة عشرة

على كل دولة عضو القيام باتخاذ الإجراءات المناسبة لإصدار قانون خاص بشأن التوجيه والتدريب المهني، تراعى فيه الأحكام الواردة فى المواد التالية :

المادة السادسة عشرة

تحديد الجهاز المعنى بوضع وتطبيق سياسات التوجيه والتدريب المهني، وتنظيم علاقاته بالأجهزة الأخرى المعنية بتنمية الموارد البشرية.

المادة السابعة عشرة

تحديد مصادر ثابتة لتمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني وضمان مساهمة المؤسسات الاقتصادية الكبيرة والمتوسطة فى تمويل تلك النشاطات.

المادة الثامنة عشرة

تحديد الشروط التى تحكم وتنظم برامج التدريب التى لم تتم فى مواقع العمل وبصفة خاصة فيما يتعلق بشروط الإلتحاق بتلك البرامج، والشروط الواجب توافرها فى مواقع العمل التى سيجرى فيها التدريب.

المادة التاسعة عشرة

كفالة تكافؤ فرص التوجيه والتدريب المهني بين الفئات المختلفة للمجتمع، وإتاحة الفرصة لحصول الوافدين للعمل من دول عربية أخرى على فرص تدريبية متناسبة مع فرص عمال القطر الأصليين.

المادة العشرون

ضمان حصول العمال على إجازات تدريبية مدفوعة الأجر تتناسب مع إحتياجاتهم التدريبية، وبما لا يضر بإنتاج المؤسسات أو الأجهزة التي يعملون فيها.

المادة الحادية والعشرون

تشجيع إقبال الأفراد على برامج التوجيه والتدريب المهني، بتقديم الجوائز المادية والمعنوية.

المادة الثانية والعشرون

ضمان حق المتدربين في التأمين الإجتماعي أثناء فترة التدريب.

المادة الثالثة والعشرون

ضمان عدم المساس بأية حقوق، أو مزايا يحصل عليها المستفيدون من برامج التوجيه والتدريب المهني، بموجب اتفاقيات أو عقود جماعية.

المادة الرابعة والعشرون

أخذ كل دولة عضو الإجراءات التنظيمية الكفيلة بضمان فاعلية تطبيق أحكام القانون المشار إليه في المادة الخامسة عشرة من هذه الإتفاقية.

- من الظواهر التي مازالت تعاني منها البلاد العربية ظاهرة تناثر الجهود المبذولة وتشتتها بين مختلف الجهات المعنية بالتدريب المهني، وتعدد الإدارات والهيئات الوطنية التي تشرف على التدريب وعدم نجاح المجالس العليا للقوى العاملة والتدريب - في حالة وجودها - حيث مازالت العديد من البلدان العربية تعاني من إفتقارها لجهاز موحد يحيط بمشكلات التدريب وينسق بين الجهات المعنية به على ضوء سياسة محددة للتدريب المهني، على التنسيق، ثم لتنوع نظم التدريب مع تصدر المؤسسات الصناعية الكبيرة في الاستقلال بجهود فعالة للتدريب تتناسب مع حاجاتها مثل جهود الشركات النفطية (أرامكو في السعودية وسونا تراك في الجزائر) على سبيل المثال.

ولا حاجة للقول بأن لا ضير في تعدد الجهات التي تقوم بالتدريب ولكن نجاح ذلك مرهونا بإيجاد آلية ناجحة للتنسيق بين الجهود التي تبذلها تلك الجهات.

ولذا ارتأى المشرع ضرورة النص على تحديد الجهاز المعني بالقيام بهذه المهمة فى قانون خاص تصدره الدولة بشأن التوجيه والتدريب المهني، وهو ما ورد فى نص المادتين (15)، (16) من الإتفاقية.

- إن الوسائل المتاحة والتسهيلات التدريبية والإمكانيات المادية اللازمة لممارسة أنشطة التوجيه والتدريب المهني مازالت تعاني فى معظم الدول العربية قصورا وإنحصارا ومازال العديد من مراكز التدريب ومؤسسات التعليم الفني تعاني من إنتظارها للتجهيزات الحديثة والمعدات والأدوات والأجهزة التى تساعد على الإستجابة لإحتياجات التدريب المهني العصري. ولذا ارتأى المشرع فى المادة السابعة عشرة (17) من الإتفاقية ضرورة أن ينص فى القانون على تحديد مصادر ثابتة لتمويل أنشطة التوجيه والتدريب المهني.

- عنى المشرع فى المادة (18) من الإتفاقية العربية بتحديد شروط الالتحاق ببرامج التدريب وهى ما سبق الإشارة إليها من شروط عقد التدريب، وذلك ضمانا لحق المتدرب فى العمل / التدريب فى ظل شروط عمل عادلة ولقاء أجر مناسب، كما نص المشرع على ضرورة تحديد الشروط الواجب توافرها فى مواقع العمل التى سيجرى فيها التدريب، أولاً كضمان للمتدرب بأن يمارس تدريبه فى ظل ظروف وبيئة عمل مناسبة، وثانياً لضمان فعالية برامج التدريب والتأكد من تجهيز موقع العمل بكافة الأجهزة والمعدات المطلوبة وتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية المناسبة.

وهى ذلك توفر الحماية المطلوبة للعمال المتدربين ذكوراً وإناثاً.

- نصت المادة التاسعة عشرة (9) من الإتفاقية على تكافؤ فرص التوجيه والتدريب بين الفئات المختلفة للمجتمع، وتجدد الإشارة إلى مدى دقة المشرع فى استخدامه لفظ كفالة هنا والذي لا يعنى فقط توفير فرص التوجيه والتدريب لتلك الفئات، حيث أن كفالة الحق تعنى أيضاً تمكين صاحب هذا الحق من الحصول عليه.

وقد شمل هذا النص الفئات المختلفة للمجتمع / ذكوراً وإناثاً / معوقين وأصحاب / أحداث وبالغين / مواطنين وعمال وأقدين.

- أما المادة العشرون من الإتفاقية فقد نصت على ضرورة أن ينص التشريع المعنى بالتدريب المهني على آلية تضمن للعمال الحصول على إجازات تدريبية مدفوعة الأجر تناسب مع احتياجاتهم التدريبية، وذلك تأكيداً على أهمية العائد الإقتصادي الذي سيعود على العامل والمنشأة في حالة حصول العامل على التدريب المناسب وضماناً لعدم عزوف العامل عن الإلتحاق بالدورات التدريبية نظراً لإحتياجه للأجر عن العمل الذي يقوم به، بل أن المشرع إمعاناً في تحفيز العمال وتشجيعهم للإقبال على برامج التوجيه والتدريب المهني قد أكد في المادة الحادية والعشرون (21) من الاتفاقية على أهمية تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين.

كما أكد في المادتين (22) و (23) على أهمية ضمان حق المتدربين في التأمين الإجتماعي أثناء فترة التدريب وعلى عدم المساس بأية حقوق يحصل عليها المستفيدون من برامج التوجيه والتدريب المهني.

6- التعاون العربي في مجال التدريب المهني :

المادة الخامسة والعشرون

تعمل كل دولة عضو على تحقيق التكامل العربي في مجال سياسات التوجيه والتدريب المهني.

المادة السادسة والعشرون

تعمل كل دولة عضو على تبادل المعلومات حول سياسات التوجيه والتدريب المهني عن الطريق الثنائي، وعن طريق منظمة العمل العربية.

المادة السابعة والعشرون

تتخذ كل دولة عضو الإجراءات المناسبة لتحقيق الاستفادة القصوى من إمكانيات التدريب المتاحة في الدول العربية، بما في ذلك تشجيع اقامة دورات تدريبية مشتركة مع الدول العربية الأخرى.

المادة الثامنة والعشرون

تقوم كل دولة عضو بحصر للمهن والتخصصات ومستويات المهارة على المستوى

القطري، بما يساعد على توحيد مستويات التدريب والمسميات الفنية.

المادة التاسعة والعشرون

تعمل كل دولة عضو علي توحيد المصطلحات الفنية المستخدمة في مجال التوجيه والتدريب المهني على المستوى القطري.

المادة الثلاثون

توافي كل دولة عضو منظمة العمل العربية بنتائج جهودها في مجال تنفيذ المواد الثلاث السابقة، لتمكينها من إكمال جهودها في مجال توحيد المصطلحات الفنية على المستوى العربي، وفي مجال تيسير تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية.

المادة الحادية والثلاثون

تخصص كل دولة عضو جزءاً من برامج التعاون الفني بها لمعاونة الدول الصديقة الراغبة في ذلك، في مجال إعداد وتنمية قوتها البشرية.

وأخيراً .. تضمن الجزء السادس من الإتفاقية العربية ست مواد (25-31) تتناول موضوع التعاون العربي في مجال التدريب المهني وذلك لتحقيق الإستفادة المثلى من الإمكانيات التدريبية المتنوعة المتوافرة في مختلف الدول العربية وتعميم الاستفادة القصوى على المستوى القومي.

كما أنها تساعد على دعم دور منظمة العمل العربية في التعاون والتنسيق مع كافة الأجهزة المعنية بقضايا العمل والتدريب المهني في الدول العربية.

★★ ملاحظات ختامية :

(1) إن الإتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني - 1977 يمكن تصنيفها ضمن فئات ما يسمى : باتفاقيات الإطار التي تحدد خطوطا عريضة للسياسات والأهداف التي تسعى أي، اتفاقية إلى تحقيقها، تاركة للدولة التي تصدق عليها اتخاذ مآثره مناسبة من تشريعات فى موضوعها، تتلاءم مع أوضاعها والظروف السائدة فيها.

من هنا فإن المرونة التي تتصف بها بشكل عام الاتفاقية رقم (9) التي حوت عناصر أساسية ومهمة تتعلق بسياسات وأهداف وتشريعات التوجيه والتدريب المهني، وما زالت رغم أكثر من عشرين عاما على صدورها تصلح لأن تكون قاعدة لسياسات أكثر تفصيلاً تتخذها الدول الأعضاء لتعزيز وتطوير برامج التوجيه والتدريب المهني لديها بما يتوافق مع احتياجاتها الفعلية من عالم التكنولوجيا الحديثة ومن متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تستهدفها.

هذا مع العلم أن التوصية رقم (8)، بنفس موضوع الإتفاقية رقم (9)، تتضمن إجراءات تفصيلية وافية للإسترشاد بها عند تطبيق أحكام الإتفاقية رقم (9) وقد تناولت هذه التوصية مواضيع ذات مدلولات مهمة على صعيد تخطيط وتنظيم برامج التوجيه والتدريب المهني والأجهزة المعنية بذلك ومقويل أنظمة التوجيه والتدريب المهني والتعاون على المستوى العربى، .. إلخ، وهى توفر أرضية جيدة لأي تطوير وتحديث فى هذا المجال.

من هذا المنطلق، فإننا نرى أن تحافظ الاتفاقية رقم (9) على مرونتها، وفى حال توافرت معطيات معينة تفرض مراجعتها، قد يكون من المفيد هنا الإشارة إلى بعض النقاط التي قد تستوجب الدراسة تمهيداً لأخذها بعين الاعتبار فى هذا الإطار:

- إنشاء مؤسسات تسليم فى كل قطر عربى من أجل معاونة العمال فى تحقيق انطلاقتهم الذاتى ورفع مستوى إبداعهم وتنمية روح الابتكار لديهم تطبيقاً للمادة (13) من الإتفاقية رقم (9).

- إستصدار تشريع فى كل بلد عربى يمنع ممارسة أية مهنة بدون الحصول على شهادة فنية أو إفادة تدريب ثبت الكفاءة والمهارة.

- إنشاء شبكة معلومات عربية فى مجال الحاجات التدريبية فى الدول العربية لتلبية المتطلبات التقنية والتنمية فى هذه الدول.

- بحث كيفية الاستفادة العملية من المعلومات الإحصائية المتوافرة عن حاجات سوق العمل فى الدول العربية لتبادل الأيدى العاملة فيها بينها ضمن القوانين المرعية الإجراء.

- إنشاء مراكز وطنية للتوجيه المهني تربط ما بين حاجات سوق العمل والتعليم والتدريب. - دراسة سبل إيجاد مصادر ثابتة وكافية لتمويل حاجات التوجيه والتدريب المهني خاصة فى مجالات المستويات العليا للتدريب والتدريب التحويلي وذلك لتلبية الحاجات الاقتصادية المتطورة.

- تعزيز دور المركز العربي لتنمية الموارد البشرية فى طرابلس وتوسيع مجالات نشاطاته ليشمل وضع نماذج لبرامج تدريبية تتوافق مع متطلبات الأوضاع الاقتصادية العربية، مع الاطلاع على التجارب الدولية فى هذا المجال.

- إدخال حصة دراسية فى المدارس كافة فى المراحل الدراسية الأخيرة خاصة بالتوجيه المهني والتعريف بالمهن والتخصصات ومستويات المهارة.

- تعزيز عقد الإتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف بين الدول العربية فى حقل التوجيه والتدريب المهني لتلبية حاجات هذه الدول من الأيدى العاملة التى تتناسب مع متطلبات التنمية فيها وقيام مكتب العمل العربي بتجميع المعلومات المطلوبة فى هذا المجال والتنسيق بين هذه الدول.

- أهمية تشكيل الدول العربية لجنة تنسيق تضم الوزارات والإدارات المعنية بالاستخدام والتوجيه والتدريب المهني والتعليم لتفعيل رسم السياسات المتناسقة بين هذه المواضيع.

(2)ارتأت لجنة الخبراء القانونيين بمكتب العمل العربي، من خلال دراستها للملاحظات التى أبدتها بعض الدول المصدقة على الإتفاقية العربية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني فى تقاريرها، أن هناك بعض الاشتباكات التى تحول دون التصديق على الإتفاقية، تتمثل فى الصياغة غير الدقيقة والمبهمة أحيانا للإتفاقية.

وبناء عليه أوصت اللجنة، بأن تدرس الأجهزة المعنية فى المنظمة وفقا للإجراءات المدرجة فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية- مدى إمكانية إدراج موضوع