

الفصل الرابع عمل المرأة و توليها المناصب القيادية بين الفكر الإسلامي والغربي

تمهيد :

تناولت الكاتبة في الفصل السابق قضية المساواة بين الجنسين علي أساس النوع بين الفكر الغربي والفكر الإسلامي ، وسوف نتناول في هذا الفصل قضية عمل المرأة وتوليها المناصب القيادية بين الفكر الإسلامي والغربي حيث قد يمضي الكثير من الوقت ، قبل أن يستقر المجتمع الإنساني على الوجه الأمثل في حقوق المرأة خاصة ، وفي حقوق أبنائه وبناته من الرجال والنساء على التعميم ، وقد تلجأ المرأة غدا كما تلجأ اليوم إلي كسب الرزق و دفع الحاجة ، والاعتصام بالعمل من التبذل ، فإذا سيقت المرأة إلي هذه المآزق ، فليس في أحكام الإسلام حائل بينها وبين عمل شريف تزاوله . فليس كثرة العاملات في الغرب اليوم وقلتهن في الشرق مانع من موانع الأحكام الإسلامية وإنما هو الفارق بين مجتمع ومجتمع ، وبين أطوار وأطوار ، ومثل هذا الفارق كان على أقواه وأشدّه بين مجتمعات الغرب اليوم ومجتمعاته بالأمس . فنذر عدد المشتغلات بالأعمال العامة بين الغربيات من قبل لأسباب اجتماعية واقتصادية ، وينذر عدد المسلمات المشتغلات بها اليوم لأسباب كتلك الأسباب ، وقد يطرأ على هذه الأسباب التبديل عجلا أو تمهلا على حسب الأحوال (١) .

إذا كان الله قد أذن للمظلومين الذين يقاتلون ، والذين أخرجوا من ديارهم وفتنوا في دينهم ، لأنهم يقولون ربنا الله .. إذن الله لهم بالقتال .. وقد كان الإذن بالقتال ثم كتابته وفرضه والتحريض عليه موجها لكل من الرجال والنساء على السواء ، لقد فتنت المرأة في دينها كما فتن الرجال ، وأخرجت المرأة من ديارها كما

(1) عباس محمود العقاد : المرأة في القرآن ، دار نهضة مصر ، القاهرة ، أغسطس ٢٠٠٣ ، ص ٦٩ .

أخرج الرجال ، ولذلك أذن الله للجميع بالقتال وكتبه على الجميع مع تمييز إسهامات كل من النوعين في هذا الميدان من ميادين العمل العام (١) .

إن الإسلام هو دين الجماعة و الحامل لرسالة الإسلام الأمة وليس الفرد أو الطبقة أو الذكور دون الإناث وإذا كان الإنسان ذكرا أو أنثى هو مدني واجتماعي بالجملة والفطرة والضرورة فإن المجتمع المشترك الذي يتشارك فيه النساء مع الرجال في العمل العام هو القاعدة المتبعة والسنة القائمة منذ فجر الإنسانية وحتى مجتمع الرسالة الخاتمة لرسالات السماء (٢) .

والإسلام يحب لأهله أن يحيوا كأقوى ما تكون الحياة ، وأن يناضلوا كأشد ما يكون النضال ، وأن يكون لهم في كل ميدان جهاد ، وفي كل مجال عمل ، حتى تتحقق لهم السيادة ، والقيادة عن جدارة واستحقاق (٣) .

ولا يوجد نص شرعي يحرم على المرأة العمل في كسب الرزق ..أما من يقولون بالتحريم فهم يعتمدون على تفسيرات احتمالية .. والدليل إذا تسلل إليه احتمال سقط به الاستدلال .. وخروج المرأة للعمل والكسب يجب فيه متابعة الآداب الإسلامية في غض البصر وحفظ اللسان والبعد عن التبرج والزهو والغيبة والنميمة والخلو بالرجال .. وكل ما يؤدي إلي خطيئة أو إثم أو فتنة (٤) .

وإذا كانت مدرسة النبوة قد مثلت المؤسسة التربوية للعمل الدعوى والاجتماعي العام ، " والصناعة الثقيلة " التي حول بها الإسلام أهل البداوة والغلظة والجفاء إلي أعظم الصناعات لأعظم الحضارات ...رهبان الليل وفرسان النهار . فلقد شاركت المرأة في هذه المدرسة ، وتربت فيها ، وتخرجت منها .. وشهد مجتمع النبوة صفحة فريدة في تاريخ الرسالات والدعوات ، أفرز هذا المجتمع أعلى نسبة

- (1) محمد عمارة : شبهات وإجابات حول مكانة المرأة في الإسلام، سلسلة دراسات إسلامية ، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية ، القاهرة ، ٢٠٠١ ، ص ٤٩ .
- (2) محمد عمارة : شبهات وإجابات حول مكانة المرأة في الإسلام ، مرجع السابق ، ص ٥٠ .
- (3) سيد قطب : مشكلات الحضارة ، ط ١١ ، دار الشروق ، القاهرة ، ١٩٩٢ ، ١٦٢ .
- (4) رزق عبد الحكيم عامر : قضايا معاصرة للمرأة المسلمة ، ط ٢ ، دون ناشر، دبت ، ص ٩٥ .

من الصفوة والنخبة عرفها مجتمع من المجتمعات في أي نهضة من النهضات .. فبلغ تعداد هذه النخبة في كتب أعلام الصحابة قرابة الثمانية آلاف .. وكان من بين هؤلاء الأعلام والصفوة أكثر من ألف من النساء المبرزات المتميزات (١) .

أولاً : قضية عمل المرأة و توليها المناصب القيادية في الفكر الإسلامي :

لقد عني الإسلام منذ بزوغ فجره بالمرأة وقضاياها وفتح لها أبواب الحرية، وحدد لها ضوابط شرعية لتساعدها على الاستخدام الأمثل لهذه الحرية، فرأينا النساء تشارك الرجال في مختلف ميادين العمل ، حتى ميدان القتال لم يخلو من مشاركة المرأة.

ففي الصحيحين ، عن أنس بن مالك ، قال : " لما كان يوم أحد ، انهزم الناس عن النبي صلي الله عليه وسلم ، ولقد رأيت عائشة بنت أبي بكر ، وأم سليم وإنهما لمشمرتان ، أري خدم سوقهما " أي الخلاخيل تنقلان القرب في سرعة ووثب " على متونهما " ظهورهما " تفرغانه في أفواه القوم ثم ترجعان فتملانها ثم تجيئان فتفرغانه في أفواه القوم " وأم سليم هذه وهي زوج أبي طلحة الأنصاري هي التي كانت توالي مع طائفة من نساء المسلمين الغزو مع رسول الله صلي الله عليه وسلم ففي صحيح مسلم ، عن انس بن مالك قال : " كان رسول الله صلي الله عليه وسلم يغزو بأم سليم ونسوة من الأنصار معه إذا غزا ، فيسقين الماء ويداوين الجرحى " ، ويوم حنين ، رآها زوجها أبو طلحة متسلحة بخنجر فقال فيما رواه مسلم : يا رسول الله هذه أم سليم معها خنجر فقال لها الرسول صلي الله عليه وسلم : ما هذا الخنجر ؟ قالت : اتخذته ، إن دنا مني أحد المشركين بقرت به بطنه . فجعل رسول الله يضحك مسرورا (٢) .

(1) ابن الأثير : أسد الغابة في معرفة الصحابة ، مطبعة التوفيقية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ٩٥ .
(2) محمد عمارة : شبهات و إجابات حول مكانة المرأة في الإسلام ، مرجع سابق ، ص ٦٧ .

١- مساواة الإسلام بين الرجل والمرأة في حق العمل :

لقد سوي الإسلام كذلك بين الرجل والمرأة في حق العمل فأباح للمرأة أن تضطلع بالوظائف والأعمال المشروعة التي تحسن أدائها ولا تتنافر مع طبيعتها . ولم يقيد هذا الحق إلا بما يحفظ للمرأة كرامتها ، ويصونها عن التبذل ، وينأي بها عن كل ما يتنافي مع الخلق الكريم . فاشتراط ، إذا كان للمرأة عمل في خارج منزلها أن تؤديه في وقار وحشمة ، وفي صورة بعيدة عن نطاق الفتنة ، وألا يكون من شأن هذا العمل أن يؤدي إلي ضرر اجتماعي أو خلقي ، أو يعيقها عن أداء واجباتها الأخرى نحو زوجها وبيتها وأولادها ، أو يكلفها ما لا طاقة لها به ، وألا تخرج زيتها وزينتها وسترها لأعضاء جسمها واختلاطها بغيرها في أثناء أدائها لعملها في الخارج عما سنته الشريعة الإسلامية في هذه الشؤون ^(١) . والخلو المنهي عنها بين الجنسين لا تتحقق إلا باجتماع اثنين أو أكثر في مكان واحد لا يراهما فيه أحد ، وإذا كان الاجتماع ثنائيا أي بين رجل وامرأة فقط فإن كان الرجل زوجا أو محرما جاز وإن كان أجنبيا حرم ، وعمل الرجال مع النساء يتطلب إفراد كل بمكان خاص به ، وأن يكون كل منهما مراقبا الله تعالى ملتزما بحدوده غاضا لبصره قدر الاستطاعة ^(٢) .

والقرآن الكريم سمح للمرأة بممارسة العمل مثل الرجل ، ولم يفرق بين الذكر والأنثى في هذا المجال فقال تعالى : ﴿ لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وَسَعَهَا ... ﴾ [سورة البقرة: ٢٨٦] وكذلك ساوي تعالى في جزاء العمل السيئ للرجل والمرأة ، ويظهر ذلك من قوله تعالى :-

بسم الله الرحمن الرحيم ﴿ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴾ ^(١٧)
[سورة النحل: ٩٧] وكذلك قوله تعالى : بسم الله الرحمن الرحيم : ﴿ فَاسْتَجَابَ لَهُمْ

(1) على عبد الواحد وافي : المرأة في الإسلام ، ط٢ ، دار نهضة مصر ، القاهرة ، ١٩٩٨ ، ص ٣١ .
(2) رزق عبد الحكيم عامر : قضايا معاصرة للمرأة المسلمة ، مرجع سابق ، ص ص ٩٥ - ٩٦ .

رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ... ﴿[سورة آل عمران: ١٩٥]. وأيضاً قوله تعالى: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿[سورة الأَحْزَاب: ٣١]. وَتَعْمَلْ صَالِحًا تُوْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا ﴿[سورة الأَحْزَاب: ٣١]. وقوله تعالى: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿[سورة الأَحْزَاب: ٣١]. وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا ﴿[سورة النساء: ١٢٤].

وقد بين لنا القرآن الكريم عمل ابنتي شعيب - نبي الله - عليه السلام، و اللتين كانتا تزولانه حين ورد موسى - عليه السلام - ماء مدين ، قال تعالى : بسم الله الرحمن الرحيم ﴿[سورة الأَحْزَاب: ٣١]. وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّىٰ يُصْدِرَ الرِّعَاءُ وَأُنُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ ﴿[سورة الأَحْزَاب: ٣١]. فَسَقْنِي لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّيْنَا إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لَمَّا أَنْزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ ﴿[سورة الأَحْزَاب: ٣١]. فَبَاءَهُنَّ أَحَدَهُمَا تَمَشِي عَلَى أَسْتَحْيَاءِ قَالَتْ إِنَّكِ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَبَوَّتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ ﴿[سورة القصص: ٢٣: ٢٥].

٢- الضوابط العامة لمشاركة المرأة في العمل : (١)

يقوم عمل المرأة ومشاركتها في تنمية مجتمعتها ، على مجموعة من المبادئ والضوابط الاجتماعية ، التي تتوافق مع الشريعة الإسلامية وتواءم مع مقتضيات العصر ، ومن أهمها :

أ - تقسيم العمل :

قد شاركت المرأة المسلمة في المجتمع الأول ولكن بقدر ، فالإسلام دين يتلاءم مع الفطرة ، ولا يكلف الله نفساً إلا وسعها ، فكلف الرجل بالجهاد - مثلاً - وأسقطه عن المرأة . والإسلام كلف الرجل والمرأة بإقامة أركان الدين ، وأسقط

(1) فؤاد بن عبد الكريم العبد الكريم : عمل المرأة ، رؤية شرعية ، ص ص ٧ - ٨ ، <http://saaid.net/book/open.php?cat=6&book=2606>.

بعضها عن المرأة إسقاطاً مؤقتاً ، وبعضها إسقاطاً دائماً . وبهذا التقسيم يكون الإسلام قد وزع العمل بين الرجل والمرأة ، كل حسب قدرته ، وهذا ما تؤكد الدراسات الاجتماعية في الوقت الحاضر .

ب- التخصص :

تختلف المرأة عن الرجل من حيث التكوين (البيولوجي) ، وهذا بدوره يفرض أعمالاً معينة تناسب كلا منهما . فكما أن الرجال لا يصلحون – مثلاً – للقيام بتربية الأطفال (حضانتهم ورعايتهم) ، فإن النساء لا يصلحن – أيضاً – لقيادة المدرعات وإقامة الجسور ، وحفر المناجم ، وغيرها من المهن الشاقة . فالإسلام لا يريد أن يرهق المرأة من أمرها عسرا ، وهذا ما أثبتته دراسات عديدة من أن قدرة المرأة على التحمل تقل كثيرا عن قدرة الرجل ، إلا في بعض الجوانب التي اختصها الله به ، كالحمل والإرضاع ورعاية شؤون الأبناء والمنزل – وغيرها من الأمور – فلها قدرة على أداء هذه الأعمال أعلى من الرجال .

٢- ضوابط عمل المرأة في الإسلام

لقد سمح الإسلام للمرأة المسلمة بالعمل لذا فإنه قد وضع شروطاً وآداباً ألزمها بها ومن هذه الشروط والآداب ^(١) :

- أن يكون العمل الذي تمارسه المرأة مما يرضي الله تعالى .
- أن يكون بإذن وليها .
- أن يكون ملائماً لفطرتها وطبيعتها .
- أن لا تتشبه بالرجال في زيها .
- أن لا تكون في عملها كاشفة لشيء من مواضع زينتها التي حرم الله كشفها على غير محارمها .
- أن لا تكون مثاراً لانتباه الرجال أو فتنة لهم في زيها أو كلامها أو تعطرها .

(1) على عبد الحليم محمود : المرأة المسلمة وفقه الدعوة إلى الله ، دار الوفاء ، القاهرة ، ص ٣٦ .

وفي المجتمع المختلط الذي تخرج فيه النساء إلي الحقول والأسواق ، وإلي الصلاة في المسجد مع الرجال حتى في عتمة العشاء وغسق الفجر .. والذي يدخل فيه الرجال على النساء في البيوت ، حتى في غيبة الأزواج .. عندما ظهرت شوائب وشبهات بعض الانحرافات وخاصة في دخول رجل على زوجة غاب عنها زوجها في سفر أو تجارة أو غزو .. لم يحرم رسول الله صلي الله عليه وسلم الاختلاط ، ولا دخول الرجال بيوت الغائبين ، وإنما أكد على تحريم الخلوة بالمرأة غير المحرم التي غاب زوجها عن بيتها ، فقال صلي الله عليه وسلم - فيما رواه مسلم - : " لا يدخلن رجل بعد يومي هذا على مغيبة إلا ومعها رجل أو رجلان " فأكد على تحريم الخلوة ، وتوعد مقترفها بالنكال (١) .

وعندما أخذ بعض المنافقين في التحرش ببعض النساء أثناء خروجهن ليلاً لقضاء حوائجهن ، لم يمنع رسول الله صلي الله عليه وسلم خروج النساء من بيوتهن وإنما نزل القرآن داعياً النساء إلي الحشمة الإسلامية التي تميز الحرة وتعلن عن جدتها والتزامها السلوك الإسلامي ، وذلك حتى يرتدع المنافقون العابثون الذين يتحرشون بالنساء ﴿يَتَأْتِيهَا النَّبِيُّ قُلٌّ لِأَزْوَاجِكِ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلْبِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذِنَنَّ وَلَا يَأْتِيَنَّ وَلَا يُؤْذِنَنَّ وَلَا يَأْتِيَنَّ وَلَا يُؤْذِنَنَّ وَلَا يَأْتِيَنَّ وَلَا يُؤْذِنَنَّ﴾ [سورة الأحزاب: ٥٩] (٢) .

٤- الولايات العامة للمرأة في الإسلام:

أجمع المسلمون على أن الإسلام قد سبق كل الشرائع الوضعية والحضارات الإنسانية عندما أعطي للمرأة ذمة مالية خاصة ، وولاية وسلطانا على أموالها ، ملكا وتنمية واستثمارا وإنفاقا ، مثلها في ذلك مثل الرجل سواء بسواء .. والولاية المالية والاقتصادية من أفعال الولايات والسلطات في المجتمعات الإنسانية ، على

(1) محمد عمارة : شبهات وإجابات حول مكانة المرأة في الإسلام ، مرجع سابق ، ص ٨٥ .

(2) المرجع السابق ، ص ٨٦ .

مر تاريخ تلك المجتمعات .. وفي استثمار الأموال ولاية و سلطان يتجاوز النطاق الخاص إلي النطاق العام ..

و يجمع المسلمون على أن للمرأة ولاية و رعاية و سلطانا في بيت زوجها ، و في تربية أبنائها .. و هي ولاية نص على تميزها بها و فيها حديث رسول الله صلى الله عليه و سلم الذي فصل أنواع و ميادين الولايات : " كلكم راع و كلكم مسئول عن رعيته ، فالأمير الذي يتولى شئون الناس راع عليهم و هو مسئول عنهم ، و الرجل راع على أهل بيته و هو مسئول عنهم ، و المرأة راعية على بيت بعلها و ولده و هي مسئولة عنهم ، ألا فكلكم راع و كلكم مسئول عن رعيته " (١) لكن قطاعا من الفقهاء قد وقف بالولايات المباحة و المفتوحة ميادينها أمام المرأة عند " الولايات الخاصة " ، و اختاروا حجب المرأة عن الولايات العامة التي تتولى فيها أمر غيرها من الناس ، خارج الأسرة و شئونها (٢)

و لم ينفك الإسلام عن تولي المرأة الحكم إلا في الإمامة الكبرى التي هي من الخلافة و التي قال النبي (صلى الله عليه و سلم) فيها " تعس قوم ولوا عليهم امرأة " .. و قد روي عن الإمام الطبري قوله " يجوز للمرأة أن تكون حاكما على الإطلاق في كل شيء كما روي ذلك عن ابن حزم ، و الإسلام أيضا لم يمنع ولاية المرأة للقضاء و قد قيل أن أم الخليفة المقتدر تولت رئاسة محكمة استئناف بغداد ، و يجيز الحنفية أن تتولى المرأة القضاء في غير الحد و القوة أي في غير الحدود و الجنایات ، لكن البعض أجاز لها القضاء في كل شيء كالإمام الطبري و هو من الأئمة المجتهدين و إن لم ينتشر مذهبه (٣) .

- (1) أبي عبد الله محمد بن اسماعيل البخاري : صحيح البخاري ، شرح الشيخ قاسم الشماخي ، باب ٩١ ، المجلد الرابع ، دار القلم ، بيروت ، ١٩٨٧ ، ص ٦٤ .
- (2) محمد عمارة : شبهات و إجابات حول مكانة المرأة في الإسلام ، مرجع سابق ، ص ١٤٧ .
- (3) محمود عبد الحميد محمد : حقوق المرأة بين الإسلام و الديانات الأخرى ، مكتبة المدبولي للنشر ، القاهرة ، ١٩٩٠ ، ص ٦٦ .

كما أن هناك من يري أن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وهما جماع الدين واجب على كل فرد من المسلمين ومقتضى ذلك أن يكون لكل فرد ولاية إقامة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وهذه الولاية لا تختلف عن غيرها من الولايات لأن جميعها وفروعها بما فيها ولاية الخليفة تدخل في إطار فكرة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر لقوله تعالى : بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿ وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

[سورة التوبة: ٧١] ، فهذه الولاية تنبع من تكليف الشارع بإقامة أحكام الإسلام والمكلف بهذه الولاية لا يكون إلا مسلما مكلفا ذكر كان أم أنثى ، فنسق الآية وسياقها يدل على أن الولاية تتحقق بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر. وهي من الواجبات الشرعية التي ينبغي أن يقوم بها المسلمون رجالا ونساء ، وموضوع هذه الولاية إقامة أحكام الدين بما تتضمنه من تدبير مصالح الناس ومراقبة الحاكم ومحاسبته ويقول الإمام الشاطبي (إن المسلمين مكلفون بالسير بها على الإجمال ، فبعضهم وهو قادر عليها مباشرة وذلك من كان أهلا لها ، والباقون وإن لم يقدرُوا عليها قادرون على إقامة القادرين) ويترتب على ما تقدم إن الولاية بنوعها ليست ممنوعة عن المرأة ، والدليل على ذلك أن المرأة يصح أن تكون وصية على الصغار وناقصي الأهلية وأن تكون وكيلة لأية جماعة من الأفراد في إدارة أموالهم وأن تكون شاهدة والشهادة ولاية كما يقرر العلماء ^(١) .

٥- صور من عمل امرأة في صدر الإسلام : وتوضحها الكاتبة على النحو التالي :

أ- في مجال الدعوة :

□ لقد تحملت المرأة الجهود الشاق الذي كان يقتضيه طريق الدعوة إلى الله ، فنجد حديث رسول الله (صلي الله عليه و سلم) في خديجة " آمنت بي إذ كفر

(1) عبد الحميد الشواربي : الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨٣ ص ص ٩٧ - ٩٨ .

الناس ، وصدقني إذ كذبني الناس ، واستني بمالها إذ حرمني الناس " (١) .
وعندما أراد النبي (صلي الله عليه وسلم) الهجرة إلي المدينة وكانت الهجرة
فاتحة عهد جديد للإسلام كانت المرأة المسلمة ذات مشاركة في هذه الهجرة
المباركة ، فقد صنعت أسماء بنت أبي بكر سفرة النبي ، ولم تجد لسفرته ولا
لسفائه ما تربطهما به فقالت لأبيها " والله ما أجد شيئاً أربطه به إلا نطاقي ،
فقال شقيه فاربطي بواحد السقاء وبالأخر السفرة ففعلت " ، فلذلك سميت
بذات النطاقين (٢) .

□ وقد ورد أن خولة لقيت عمر فقالت له " كنا نعرفك وأنت عمير ثم صرت بعد
عمير عمر ثم من بعد عمر أمير المؤمنين فاتق الله يا بن الخطاب وانظري في أمور
الناس فإنه من خاف الوعيد قرب عليه البعيد " فنبهها تابعه إلي أنها أبكت
أمير المؤمنين فقال له عمر " اسكت أتدري من هذه إنها خولة بنت حكيم التي
سمع الله قولها من فوق سبع سماوات فعمر أخرى أن يسمع قولها ، ويقتدي به "
وعلى هذا نعلم أن الإسلام لم يمنع أن يكون من النساء الفقيهات والمحدثات
والأدبيات والحاكمات (٣) .

□ وزينب بنت المهاجر وهي امرأة من أحمس تحمل هموم مستقبل الأمة
الإسلامية ، وتريد أن تطمئن على هذا المستقبل للأمة .. فتسأل أبا بكر الصديق ،
عن شرط بقاء الخير الذي جاء به الإسلام ، فتقول فيما رواه البخاري :-

□ ما بقاؤنا على الأمر الصالح الذي جاء الله به بعد الجاهلية ؟ فيقول لها
الصديق: " بقاؤكم عليه ما استقامت بكم أئمتكم " (٤) .

(1) محمد فتحي مسعد : أمهات المسلمين ، دار التوزيع والنشر الإسلامية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٦ .
(2) أبو عبد الله محمد بن سعد : الطبقات الكبرى ، ط ١ ، الجزء الثامن ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان
١٩٩٠ ، ص ٢٥٠ .
(3) المرجع السابق ، ص ٦٧ .
(4) محمد عمارة : شبهات وإجابات حول مكانة المرأة في الإسلام ، مرجع سابق ، ص ٥٧ .

□ ونري في الطبراني عن يحيي بن أبي سليم ، قال : رأيت سمراء بنت نهيل وكانت قد أدركت النبي " صلي الله عليه وسلم " عليها دروع غليظة و خمار غليظ بيدها سوط تؤدب الناس ، وتأمر بالمعروف وتنهي عن المنكر" (١) .

ب- في مجال العلم :

في مجال العلم و- الإسلام دين العلم - نجد النساء المسلمات في الصدر الأول قد نهلن من النبع الصافي حتى ظهرت منهن النابغات في مختلف العلوم والفنون ، وكانت عائشة رضي الله عنها يلجأ إليها كبار الصحابة يسألونها عن الفرائض ، كذلك اشتهر من نساء المسلمين " أم ورقة بنت عبد الله " التي كان رسول الله يزورها ويسميها (الشهيدة) وكانت قد جمعت القرآن الكريم وقد أمرها رسول الله (صلي الله عليه وسلم) أن تؤم نساء دارها (٢) .

□ نري أيضا الإمام على بن أبي طالب (رضي الله عنه) تلقي بعضا من الحديث عن ميمونة بنت سعد مولاة الرسول (صلي الله عليه وسلم) وتلقي كثير من الصحابة الكثير من الحديث عن أمهات المؤمنين ، وبعد عصر الصحابة استمر هذا الدور ، و من علماء الفقه الذين تتلمذوا على أيدي عالمات ابن الجوزية تلميذ ابن تيمية وهو معروف بالتشدد إذ تلقي العلم من فاطمة بنت جوهر وقرأ الخطيب البغدادي " صحيح البخاري " على يد عالمة تدعي كريمة المروزية بمكة المكرمة ، أما إمام المذهب الظاهري الشهير ابن حزم الأندلسي فيحكي انه تعلم القرآن والحديث والخط والكتابة على أيدي الجواري في بيت أسرته الكبير (٣) ، وفي بغداد في القرن الخامس الهجري برز نجم عالمة كبيرة تسمى شهده ولقبت لاتساع علمها وشهرتها بلقب " فخر النساء " وكانت تلقي دروسا في التاريخ والأدب في مسجد

(1) محمد عمارة : شبهات وإجابات حول مكانة المرأة في الإسلام ، مرجع سابق ، ص ٥٩ .

(2) ابن سعد : الطبقات الكبرى ، مرجع سابق ، ص ٦٦ - ٥٧ .

(3) شريف حسن مختار: ليس في الدين تفرقة في العلم بين ذكر و أنثي ، جريدة الدستور ، مطبعة الأهرام ، عدد ٨٢ ، بتاريخ ١١-أكتوبر-٢٠٠٦ ، القاهرة ، ص ١٧ .

ببغداد، أما فاطمة الزبيرية فكانت من " عالمات " الحنابلة ولقبت " بالشيخة الفاضلة " وتعلم أبو حيان التوحيدي على أيدي العديد منهن أشهرهن " زينب " بنت المؤرخ الكبير عبد اللطيف البغدادي ^(١) .

■ وعندما أراد عمر بن الخطاب أن يجتهد فيمنع زيادة الصداق على أربعمئة درهم .. فعارضته امرأة بالمسجد و على رؤوس الأشهاد قائلة له : أما سمعت الله يقول ﴿...وَأَتَيْتُمُ حَدِيثَهُمْ قَطَارًا...﴾ [سورة النساء: ٢٠] ، فما كان من عمر إلا أن قال : اللهم عفوا كل الناس أفقه من عمر.. ثم عاد فصعد المنبر وقال للناس كنت قد نهيتكم أن تزيدوا في صدقاتهن على أربعمئة درهم ، فمن شاء أن يعطي من ماله ما أحب ^(٢) .

■ وحدث مثل ذلك بين أم الدرداء و عبد الملك بن مروان عندما قالت له فيما رواه مسلم : الليلة لعنت خادمك حين دعوته . لقد سمعت أبا الدرداء يقول : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " لا يكون اللعانون شفعاء ولا شهداء يوم القيامة " ^(٣) .

■ ونري المواجهة التي حدثت بين أسماء بنت أبي بكر وبين الحجاج بن يوسف الذي طغي وتجبر ، فلقد واجهته أسماء ، بعد أن قتل ابنها عبد الله بن الزبير فلقد أرسل إليها الحجاج لتأتيه ، فأبت أن تذهب إليه .. فأعاد إليها الرسول مهديدا : " لتأتيني ، أو لأبعثن إليك من يسحبك بقرونك (ضفائرك) .. فأبت وقالت : " والله لا آتيك حتي تبعث إلي من يسحبني بقروني " فذهب إليها الحجاج وهو يتبخر حتي دخل عليها ، فقال : " كيف رأيتني صنعت بعدو الله ؟ " فقالت : " رأيتك أفسدت عليه دنياه و أفسد عليك آخرتك .. أما إن رسول الله صلى الله عليه وسلم حدثنا أن في ثقيف

(1) المرجع السابق ، ص ١٧ .

(2) محمد عمارة : شبهات و إجابات حول مكانة المرأة في الإسلام ، مرجع سابق ، ص ٦٠ .

(3) المرجع السابق ، ص ٦٠ .

كذابا ومبيرا " مهلك كثير القتل " فأما الكذاب فرأيناه " المختار بن أبي عبيد
الثقفي " وأما المبير فلا أخالك إلا إياه . " فخرج عنها الحجاج ولم
يراجعها...رواه مسلم (١) .

ج- في المجالات الاجتماعية :

كان المجتمع المحمدي يتسم بالتكافل في أسمي صوره ويقوم على التواد
والتآزر والتعاون ، كل فرد يؤثر الآخر على نفسه ولو كان به خصاصة ، وقد عرفت
النساء بأعمالهن الكثيرة في شتى المجالات الاجتماعية في الخطبة للزواج ، وفي عيادة
المريض وفي إرضاع أطفال الأسر الأخرى (٢)

□ روي أن عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) ولي امرأة وهي الشفاء بنت
عبد الله الخزومية من قومه قضاء الحسبة أو قضاء السوق . وأجاز المالكية
الوصاية والوكالة ، أي أن تكون وصية أو وكيلة في الخصومات والعقود (٣) .

ثانيا : قضية عمل المرأة و توليها المناصب القيادية في الفكر الغربي :

عاشت المجتمعات الغربية في العصور الوسطى في ظلام حالك وكانت
للقوي السلطة المطلقة على الضعيف وكان " السيد " هو صاحب الأمر والنهي في
نظام الإقطاع الذي ساد أوروبا حيناً من الدهر ، يملك الأرض بمن عليها ويستعبد
الأبناء بتوريثهم الإقطاع من أبيهم ، فيصبحون عبيدا لسيدان في آن واحد (٤) . ولنا
أن نتصور وضع المرأة - وهي العنصر الأضعف- في هذا العهد المظلم الذي عرفت فيه
عادة " الأقفال الحديدية " التي كانت تركب في أحزمة تلبسها النساء حول
خصورهن ، ويحتفظ الأزواج بمفاتيحها (٥) .

(1) محمد عمارة : شبهات وإجابات حول مكانة المرأة في الإسلام ، مرجع سابق ، ص ص ٦٠ - ٦١ .

(2) رزق عبد الحكيم : قضايا معاصرة للمرأة المسلمة ، مرجع سابق ، ص ١١٧ .

(3) محمود عبد الحميد محمد : حقوق المرأة بين الإسلام والديانات الأخرى ، مرجع سابق ، ص ٦٦ .

(4) سعيد عبد الفتاح عاشور : أوروبا في العصور الوسطى ، ج ٢ ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ،
١٩٧٦ م ، ص ٢٧٠ .

(5) أحمد طه محمد : المرأة المصرية بين الماضي والحاضر ، دار التأليف ، القاهرة ، ١٩٧٩ ، ص ص ٢٤ - ٢٥ .

وظل عمل المرأة في الغرب في هذه الفترة محصورا في صناعة النسيج وغزل الأصواف . وإذا ما جئنا إلي القرنين الماضيين نجد أن السكان انقسموا إلي طبقتين " الممتازين وغيرهم " . تتألف الطبقة الأولى من رجال الدين والنبلاء وتعيش هذه الطبقة في عالمها الخاص ، بينما كانت الطبقة الدنيا تعاني البؤس والشقاء (١) .

والمرأة الغربية سبقت المرأة الشرقية في الخروج إلي ميدان العمل ، وتقلد مختلف الوظائف وشتي المهن ، وكان ذلك نتيجة لظروف وملابسات معينة . حيث إن أوضاع المرأة في الأمم الغابرة مثل اليونان والرومان والعرب والهنود وغيرها من الأمم كانت سيئة للغاية . فقد أوضحت الدراسات الاجتماعية والأنثروبولوجية أن مكانة المرأة ودورها في المجتمع يختلف اختلافا كبيرا من مجتمع لآخر ومن وقت لآخر في مجتمع واحد . فلكل مجتمع خصائص ينفرد بها عن غيره من المجتمعات وترتبط بظروفه وأوضاعه الاقتصادية والاجتماعية والحضارية (٢) .

والمتتبع للأحداث التاريخية يرى أن عمل المرأة كان يرتبط ارتباطا وثيقا بوضع ومكانة المرأة في المجتمع ونظرة المجتمع إليها ، كما أننا نجد أن المجتمعات يختلف فيها وضع المرأة ودورها في الحياة فأحيانا يكون سلبيا وأحيانا يكون إيجابيا نشيطا ، ذلك بحسب أنواع التدريبات المختلفة التي تتلقاها الفتاة خلال مراحل حياتها ، وبعد ذلك يعتمد الأمر على قدر الثقافة الذي تناله الفتاة ، كما تتوقف على استعداد المجتمع لتقبل أي نشاط يمكن أن تسهم به الفتاة . فلقد بينت الدراسات النفسية أن الفروق بين الجنسين لا ترجع فقط إلي ما بينهما من فروق بيولوجية وإنما ترجع أيضا إلي اختلاف العوامل الحضارية ، والملاحظة البسيطة تؤكد أن المرأة استطاعت أن تؤدي أدوارا مختلفة متغيرة حسبما يتطلب المجتمع

(1) عبد الرب نواب الدين : عمل المرأة و موقف الإسلام منه ، ط٢ ، دار الوفاء ، القاهرة ، ١٩٨٧ ، ص ٣٨

(2) ابراهيم بن مبارك الجوير : عمل المرأة في المنزل و خارجه ، مكتبة العبيكان ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٩٥ ، ص ٢٣ .

منها ذلك فكأن الأنظمة الاجتماعية و ألوان التدريبات المختلفة هي التي يمكن أن تكون الأساس البيولوجي للمرأة^(١) . ومن الأسباب التي ساعدت على خروج المرأة الغربية للعمل بشكل كبير ما يلي :

١- الثورة الصناعية

بدأت الثورة الصناعية تاريخيا منذ سنة ١٧٦٠ بهدف الخلاص من العبودية التي مورست في ظل الإقطاع الذي تحالف مع رجال الدين في استغلال الناس و تسخيرهم للمصالح الخاصة بالطبقة العليا . وقد عمت البلاد الفاقة ، فهرب الآلاف المؤلفة من الفلاحين الصعاليك من الأرياف إلي المدن بحثا عن لقمة العيش، وتخلصا من " الفاقة " المرض والاضطهاد ، فوقعوا في براثن السماسرة وذوي رأس المال ، الذين ساقوهم العذاب والهوان باستغلالهم في الأعمال الشاقة لساعات طويلة مقابل أجر زهيد لا يكاد يقيم الأود ، وطال انتظار النساء والأطفال للعائل الذي ذهب ولم يعد ولم تصل دريهماتهما مما حدا بهم- بعد طول انتظار و تحت إلحاح الحاجة والفاقة- أن ارتحلوا هم كذلك إلي المدن من أجل العيش^(٢) .

وقد حاول علماء الاجتماع تفسير التغيرات التي لحقت بنظام الأسرة في المجتمع الصناعي الحديث ، و من ضمن هذه المحاولات كتابات كارل ماركس وخصوصا فيما يتعلق منها بتأثير الصناعة على الأسرة في المراحل الأولى لنمو النظام الصناعي الرأسمالي " فاتجه كارل ماركس إلي دراسة التغيرات التي لحقت بالأسرة نتيجة لاستخدام الآلات في الصناعة في بلد واحد هو إنجلترا ، وفي مرحلة زمنية محدودة هي النصف الثاني من القرن التاسع عشر. وفي رأي كارل ماركس أن استخدام الآلات في الصناعة وإحلالها محل الأدوات أدي إلي انتقال ملكية أدوات الإنتاج إلي صاحب العمل بحيث تحول العامل إلي مجرد شخص أجير يبيع

(1) ابراهيم بن مبارك الجوير : عمل المرأة في المنزل و خارجه ،مرجع السابق ، ص ٢٤ .
(2) عبد الرب نواب الدين : عمل المرأة و موقف الإسلام منه ،مرجع السابق ، ص ٣٩ .

قوة عمله لصاحب العمل لقاء أجر معلوم ، كما أن تجزئة العملية الإنتاجية وتبسيطها أدى إلى الاستعانة بالنساء والأطفال وإحلالهم محل الرجال ، كما أدى كذلك إلى انخفاض معدلات الأجور نتيجة لزيادة العرض على الطلب في سوق العمل، وقد كان لهذه التغيرات أثر كبير على الأسرة حيث أصبح جميع الأفراد والأسرة يعملون في المصنع جنبا إلى جنب بأجور زهيدة و لساعات طويلة مما أدى إلى سوء الأحوال الاقتصادية للأسر العمالية ، وارتفاع معدلات الوفيات بين العاملين وخصوصا الأحداث الذين يعملون في الصناعة . وقد اعتمد ماركس في كتاباته عن الأسرة على التقارير التي كانت متوافرة في زمنه والتي كانت تشير إلى تشغيل النساء والأطفال وانتشار البطالة^(١) .

٢- الحرب و أثرها على خروج المرأة للعمل في الغرب :

للبحث عن أسباب الحريين مجال آخر بيد أن المجتمعات الغربية كانت غارقة في ظلام الجهل والفقر والقهر ، وما ظهور النظريات الحديثة – وهي غربية المولد- إلا انعكاس للحالة المزرية التي تردي فيها الغرب دهرا طويلا . على أن الفقر والبطالة كانتا " الميزة " العامة للمجتمع في العهد السابق لعام ١٩١٤ ميلادية . في خضم هذه الظروف قامت الحرب العالمية الأولى ، ووجدت كل دولة نفسها في كفاح حياة أو موت ، فأخضعت كافة الاعترابات إلى قضية البقاء والنصر . واتجه الحكم إلى الديكتاتورية في كل مكان وعبئت كل طاقات الأمة لخدمة الدولة كذلك . و " لأول مرة " في التاريخ الأوروبي الحديث ، امتد التجنيد إلى النساء بهذه الوسائل مجتمعة أمكن إطالة الحرب فترة من الزمن أكبر مما كان مقدرا لها في بادئ الأمر . وخلفت الحرب العالمية الأولى التي قامت سنة ١٩١٤ ميلادية من البؤس والشقاء ما أحدث تغييرا تاريخيا كل من مظاهر انهيار النظام الاجتماعي القديم . وخلفت الحرب العظمى الثانية المجاعات والأوبئة ، حيث قتل ١٧ مليون جندي ، و ١٨٧ مليون من المدنيين خلال ٥ أعوام ونصف ، وواجهت " المرأة " المحنة – مرة أخرى –

(1) ابراهيم بن مبارك الجوير : عمل المرأة في المنزل و خارجه ، مرجع سابق ، ص ٢٨ .

بكل بشاعتها فلقد وجدت ملايين النساء بلا عائل و من بقي من الرجال اهتموا بتعويض ما فاتهم من ملذات الحياة مع حالة نفسية بائسة ، وأرغمت المرأة لكي "تعيش" على تقديم التضحيات الهائلة في المعامل والمصانع والحقول؟ لإعادة تعمير ما دمرته الحرب ، ولتعول نفسها وأطفالها و مشوهي الحرب والعجزة^(١) .

٢- ابتعاد أوروبا عن الدين و انتشار العلمانية؛

كان لابتعاد أوروبا عن الدين و انتشار العلمانية أثر كبير في إحداث الكثير من الخلل في المجتمعات . فحتى مع تعدد الديانات السماوية يحدث نوع من الانضباط الاجتماعي الذي يوجد التوازن و الاستقرار الاجتماعي^(٢) .

٤- تخطيط اليهود و الماسونية لإفساد المجتمعات العالمية ؛

كان تخطيط اليهود يركز على المرأة كبؤرة اهتمام أساسية، و من ضمن ذلك إخراج المرأة من مملكتها حتى تستخدم كأداة لإفساد الأجيال الكبيرة و ضياع الأجيال الصغيرة بأعمال تخل بكرامتها و لا تتفق مع طبيعتها و أنوثتها^(٣) .. و ببيان المجتمع الغربي الحديث مؤسسا على ثلاث قواعد^(٤) :

أ- المساواة بين الرجال و النساء .

ب- استقلال النساء بشئون معاشهن .

ج - الاختلاط المطلق بين الرجال و النساء .

و شق النساء طريقهن و مستقبلهن في حقل العمل . و كانت أهم مشكلة على الإطلاق هي الاختيار بين الزوج و العمل ، فقد تربت البنات كإنثيات على التصرف و السلوك و التفكير في أنفسهن كزوجات و أمهات . فإن كان في استطاعة المرأة أن تتزوج و تعمل معا ، فإن الصراع تخف حدته^(٥) ، و تعمل على

(1) عبد الرب نواب الدين : عمل المرأة و موقف الإسلام منه ،مرجع السابق ،ص ص ٤١- ٤٢ .

(2) ابراهيم بن مبارك الجوير : عمل المرأة في المنزل و خارجه ،مرجع سابق، ص ٢٩ .

(3) ابراهيم بن مبارك الجوير : عمل المرأة في المنزل و خارجه ،مرجع سابق ، ص ٢٩ .

(4) عبد الرب نواب الدين : عمل المرأة و موقف الإسلام منه ،مرجع السابق ،ص ص ٤١- ٤٢ .

(5) تشيف وليام هـ : المرأة الأمريكية - أدوارها الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ، ترجمة نور الدين الزراري ، مؤسسة سجل العرب ، ١٩٧٩ ، ص ٥٨ .

مستوي العالم ٢٧ امرأة من كل ١٠٠ امرأة . وتكون النساء ثلث القوة العاملة في العالم ، ولكن يختلف عدد النساء العاملات من بلد لآخر بحسب الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية من دولة إلي أخرى . ففي دول شرق أوروبا يصل عدد العاملات على وجه العموم إلي أكثر من ٤٠٪ من القوي العاملة (رجالا ونساء)^(١) ففي الاتحاد السوفيتي القديم نص الدستور على تساوي الرجل والمرأة في جميع المجالات الاقتصادية ، وتشكل الإناث في مهن الطب ٨٪ من المشتغلين بالطب ، و ١٠٪ من المشتغلين في التعليم في مراحلهم الأولى ، كما أسهمت المرأة في مجال قيادات الآلات و قيادات السفن^(٢) . وتم تجنيد النساء في قوي العمل بشكل نشيط خلال الحربين العالميتين في بلادهن وحتى في الدول المحايدة لشغل أماكن الرجال الذين قتلوا أو جرحوا أو أسروا . هذا إلي جانب التغيرات الأساسية في أساليب المعيشة من ناحية ، وطرق الإنتاج من ناحية أخرى ، بالإضافة إلي تزايد ونمو الخدمات ، دفع أصحاب الأعمال إلي الدراسة عن النساء لشغل الوظائف في خطوط التجميع وفي المكاتب والأسواق التجارية وغيرها . غير أنه في عام ١٩٥٠ تراوح معدل المساهمة النسائية من (٣٥٪) إلي (٦٠٪) في السويد وفنلندا وفرنسا والدنمارك ، بينما تراوح المعدل في أيرلندا وإيطاليا والنرويج والولايات المتحدة ما بين (٣٢٪ - ٤٠٪) . وابتداء من عام ١٩٧٧ تحركت الأرقام في كل هذه البلدان عدا أيرلندا ، وإيطاليا إلي نحو (٥٠٪) وأصبحت السويد في القمة ، حيث كانت نسبة النساء العاملات فيها حوالي (٧٠٪) وبعدها تأتي فنلندا والسويد والدانمرك (٤٦٪ ، ٤٤٪ ، ٤٢٪) والمملكة المتحدة وإيطاليا وفرنسا فلكل منهما (٣٢.٧) ، وأيرلندا بنسبة (٢٧.٥)^(٣) .

وفي الولايات المتحدة الأمريكية تلعب النساء دورا هاما في البناء الاقتصادي . وقد ظلت النساء فترة تاريخية طويلة عاملات غير معلنات . فالعمل

(١) حسين عبد الحميد أحمد رشوان : علم اجتماع المرأة ، مرجع سابق ، ص ١٠١ .

(٢) سامية محمد فهمي : المرأة في التنمية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٩٦ ، ص ٦٥ .

(٣) OECD "women and Employment Policies for Equal Oppounity" pp.3-4.

الذي قامت به النساء الأوائل كان هاما لتوطين المناطق المقفرة في شمال أمريكا الممتدة من ليموث روك إلي أريجون . ولم تكن النساء الأوائل بغير عمل مطلقا . فالأنشطة التي جاءت في مفكرة أبيجال فوت توضح المهام التي كن يواجهنها مثل تثبيت فستان وصنع الخبز والكي و حلب البقر وصنع مكنسة من القش وغيرها من المهام البدائية . وفي عام ١٧٩٠ قدم المهاجر الانجليزي " صموئيل ستاتر " *Samuel Stater* إلي أمريكا ، و جلب معه مصنع غزل القطن يعمل بقوة الآلة وكان لهذه المصانع تأثير قوي على النمو الاقتصادي الأمريكي . واستطاعت قلة من النساء أن يعملن في مصانع النسيج عند بداية هذه الصناعة وكن في العادة صغيرات في السن ، و متعلمات تعليما بسيطا ، وفي الغالب فإنهن عملن قبل الزواج ، وتكوين حياة عائلية^(١) . ولم يحل عام ١٩٢٠ حتى كان نصف العاملات في صناعة اللبوسات قد انخرطن في هذا التنظيم^(٢) . وقد أنشئت في الولايات المتحدة لجان قومية تقوم ببحث الأدوار المتغيرة للنساء . وكانت اللجنة الأولى تحت رعاية الرئيس جون كيندي . وقامت اللجنة بإعداد تشريعات تحمي النساء العاملات ، وربطت بين عمالة المرأة ومكانتها^(٣) .

ويتسم سوق العمل الحالي بالعديد من المتغيرات الديمغرافية التي لها أثر مباشر على الهيئات و من بين هذه المتغيرات الحركة المتزايدة لدخول المرأة إلي سوق العمل حيث يقدر نصيبها من قوة العمل على مستوي العالم بحوالي ٦٣٪ عام ٢٠٠٣^(٤) ، و داخل الولايات المتحدة الأمريكية فقط من المتوقع أن تصل نسبة المرأة من سوق العمل عام ٢٠١٠ إلي ٤٨٪ من إجمالي قوة العمل بها^(٥) . وهناك

(1) Feinstein , Karin Wolk , Working Women and Families , London , Sage Publication , 1979, pp.39-48 .

(2) وليام هتشيف : المرأة الأمريكية ، مرجع سابق ، ص ٤٣ .

(3) Tinker, Irene , Women in Washington , London , Sage publications, 1983 , p. 17 .

(4) International Labor Organization (ILO). (2004). Global Employment Trend For Women 2004. Geneva: Author.

(5) Schmidt, D. E., & Duenas, G. (2002). Incentives To Encourage Worker-Friendly Organizations. Public Personnel Aianagement, 31(3) 293-306.

دراسة أجراها معهد الإدارة *Institute of Management* كشفت أن معدلات استقالة المديرات السيدات ضعف هذا المعدل لدي المديرين الرجال ، والتفسير المحتمل لهذه الظاهرة يرجع إلي وجود معوقات عديدة غير مرئية نشأت عن بعض الاتجاهات مما منع المرأة من تقلد المناصب العليا ^(١) . كما أن بحوث التطور الوظيفي للمديرات السيدات بشكل عام أشارت إلي وجود سقف وظيفي كمعوق غير مرئي يمنع تقدم المرأة وتقلدها الوظائف التنفيذية العليا ^(٢) ، وعلى صعيد آخر أشارت بعض الدراسات إلي أن أهم المعوقات أمام المرأة هي التفكير النمطي السائد والتمييز بين الجنسين وانتشار الثقافة الذكورية وقلة توافر فرص الترقى المهني واستبعادهم من العمل التنظيمي ^(٣) . كما أن نقص التدريب من أهم هذه المعوقات حيث وجد أن السيدات أقل ميلا للحصول على برامج تدريبية مقارنة بالرجال ^(٤) .

هناك العديد من العوامل المؤثرة في تطور عمل المرأة بالمؤسسات وهي :

١- السياسات المؤسسية والحكومية :

وهي هامة لتحقيق المساواة بين الجنسين في مواقع العمل والإسهام في تقدم المرأة ، وهناك عدد من السياسات التي ظهرت خلال السنوات القليلة الماضية بالولايات المتحدة ، منها أولا : قانون الإجازة الطبية والأسرية (FMLA) الذي هدف إلي الاستجابة للحاجات المرضية غير المتوقعة للعائلات . ثانيا : برنامج الفعل التنفيذي ، أو قانون فرص العمل المتساوية الذي هدف إلي إيجاد عدالة في

(1) Wirth, . Breaking The Glass Ceiling: U'omen In Management. Geneva: International Labor Organization (Llo),2000.

(2) Lgbaria, M., & Wormley, W , Race Effects On Organizational Experiences And Career Success Among Mis Managers And Professionals. Management Information ,)_Vstems Quarterly, /6(4) 1992, pp.507-529.

(3) Catalyst, On The Line: Rvomen's Career Advancement New York: Catalyst, 1992.

(4) Bae, S , Women`S Human Capital Investment And Its Retuns In The United States : Findings From The National Longitudinal Survey Of Youth 79 . Unpublished Doctoral Dissertation , University Of Minnesota , St. Paul, Minnesota, 2002.

توزيع فرص العمل أمام المرأة والاقليات ، كما أن الكونجرس الأمريكي أصدر قانون *Glassceiling* عام ١٩٩١ وكان هدفه حث المؤسسات على دعم سوق العمل عن طريق الانتباه إلى المعوقات التي تعوق تطور المرأة والاقليات به ، وتقوم السياسات المؤسسية بدعم رعاية المرأة وتكوين ظروف عمل مرنة وخلق تسهيلات مباشرة ، وعلى الرغم من أنها تهدف إلى خلق المساواة في العمل إلا أنه لا زال الكثير من العمل يجب أن ينفذ ^(١) .

٢- بيئة العمل المدعمة ^(٢) :

إن العوامل الأساسية التي تسهم في ترقى وتطور المرأة داخل المؤسسات تتمثل في تنفيذ برامج العمل والعائلة وخلق بيئات تدعم المرأة . كما أن تلك المؤسسات التي ترغب في المنافسة بدأت في الاهتمام ببيئة العمل وتحاول تنفيذ ممارسات جيدة للتطوير بالنسبة للعاملين والعاملات بها ، وهذه الجهود تأخذ شكل سياسات وتشريعات تهدف إلى جعل بيئة العمل أكثر تشجيعاً ومودة

٢ - التزام الإدارة العليا ^(٣) :

طبقاً لدراسات سابقة تم تطبيقها على سيدات مسؤولات . اتضح أن دعم الإدارة العليا من العوامل الرئيسية التي تسهم في نجاح عمل المرأة . وأن هذه الهيئات قد تحقق نجاحاً أكبر إذا أدركت حاجتها إلى تنفيذ استراتيجيات هامة لدعم تقدم المرأة ، والمسئولية الأساسية لتكوين بيئات مدعمة للمرأة يتحمل مسؤوليتها هذه الهيئات ، فالبيئات المدعمة تمد العاملين بسياسات جيدة للعمل ، والتزام الإدارة العليا بذلك ضروري لتنفيذها . لذلك من الواضح أن الإدارة العليا يجب أن تشارك بفعالية في تلبية حاجات المرأة من العمل.

- (1) Albrecht, G.H. How Friendly Are Family Policies? Business Ethics Quarterly , 2003, pp.177 – 192 .
- (2) Helena Knorr , University Of Minnesota , Factors That Contribute To Women'S Career Development In Organization : A Review Of The Literature. 2005, P P.1-2
- (3) Schmidt, D. E., & Duenas, G. Incentives To Encourage Worker-Friendly Organizations. Public Personnel Administration, 31(3) 2002, pp. 293-306 .

٤ - نظام الدعم المؤسسي^(١):

وجود نظام للدعم المؤسسي من العوامل التي تسهل تطور المرأة بالعمل في المؤسسات ، وهذا النظام يجب أن يتضمن تقييم للإنجازات وقياس جيد لتقدم المرأة والمؤسسة ككل . ويجب أن يتم الإشراف على نظام الترقيات والمرتبات ، وأيضا المشاركة في اتخاذ القرارات ، والاحترام والمصادقية . كما يجب أن نحدد حاجات المرأة ومتطلباتها ، وأهداف الوظيفة ، ونكشف عن عوامل التمييز ضدها إن وجدت.

٥- الرقابة^(٢):

الرقابة من أهم العوامل التي تؤثر في تطور عمل المرأة بالمؤسسات . وقد صرحت بعض السيدات المسؤولات في الولايات المتحدة وبريطانيا بأنهن يحتجن دعما قويا من المراقبين حتى تتم عملية التطور المنشودة لأنها توفر لها ثقة بالنفس ، وتقلل من الضغط. وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات التي وجدت أن دور المراقبات السيدات يمثل نمودجا هاما لتقدم المرأة ومقاومتها لنظم التحيز ضدها والأنماط الفكرية السائدة والتوازن بين العمل والأسرة.

٦- الشبكات^(٣):

كشفت العديد من الدراسات أن التواصل مع خبرات الآخرين عبر الشبكات من العناصر الهامة لتقدم المرأة في الإدارة ، والمرأة تعتمد على التواصل مع السيدات الأخريات في التقدم إلى المناصب التنفيذية العليا ، ووجد أن المرأة تحتاج إلي التواصل مع السيدات الأخريات لكي تتقدم. وتوفر الشبكات للمرأة معلومات

(1)Mattis, M. Organizational Initiatives In The USA For Advancing Managerial Women. In M. J. Davidson & R. J,1994.pp.112.

(2) Riley, K. A., & White, J. (1994, July-September). Pathways To Leadership: Issues For Women Chief Executives. Public: \1oney & Management , Pp. 39-43.

(3) Catalyst.. Women In Corpora/E Manakemenf.' Afode! Prowwf/S For Developmen/ And Mobility New York: Catalyst,1990, P.15.

وخيارات أكبر من تلك التي تتوفر بدونها ، و تقدم لها فرصة تقوية علاقاتها مع أصحاب الشركات.

٧- التدريب و التقدم (١) :

إن فرص التدريب و التقدم – بشكل عام – تدعم إنجازات و أداء العاملين و من العوامل المساهمة في تطور و مشاركة المرأة في العمل الإداري هو توفر فرص للتعليم و التربية و التطوير، و إيجاد فرص للتعليم و التدريب و التطور من أهم التحديات أما المرأة و خاصة التواصل مع برامج التدريب الإداري الرسمية و برامج التدريب الأخرى المللية لحاجات المرأة ، و هي من العناصر الهامة التي تؤثر بإيجابية على تقدم المرأة في الهيئات.

٨ – الثقافة المؤسسية (٢) :

من أهم العوامل التي تدعم بيئة العمل اعتماد المؤسسات على معايير و معتقدات و اتجاهات و فروض ، و هي بدورها تؤثر على الممارسات المؤسسية و قيمها ، و وجد أن المؤسسات التي يوجد بها ثقافة مدعمة للمساواة بين الجنسين أكثر ميلا لزيادة عدد السيدات العاملات بها و توليهن للمناصب القيادية (الإدارية العليا) إلا أنه لا يوجد أي دراسات تتحدث عن الشكل الأمثل لهذه الثقافات.

(1) Loutfi, M. F.. Women. Gender And Work. Geneva: International Labor Organization (ILO),2000.

(2) Lobel, S. A , Impacts Of Diversity And Work-Life Initiatives In Organizations. In Gary N. Powell (Ed.), Gender, 1999,p.17

جدول (١٢)

العلاقة بين العوامل المؤثرة على التطور الوظيفي للمرأة : (١)

م	العامل	التعريف	العلاقة
١	السياسات الحكومية والمؤسسية	الإطار القانوني للسياسات يحقق المساواة في مواقع العمل .	يدعم الهيئات عن طريق توفير إطار تشريعي لها يدعم عملها .
٢	بيئة العمل المدعمة	وجود برامج العمل والأسرة و سياسات الأسرة الودودة ، يساعد المرأة على إحداث توازن بين حاجات العمل والأسرة .	تؤثر في ثقافة المؤسسات وتتأثر بالإدارة العليا والثقافة المؤسسية .
٣	دعم الإدارة العليا	الالتزام بتنفيذ البرامج المدعمة لتقدم المرأة .	تؤثر على اتخاذ القرارات وتنفيذ جميع العوامل .
٤	نظام الدعم المؤسسي	نظم التقييم التي تقيس الانجازات وكيفية تقدم المرأة بشكل أفضل .	فرض المراقبة والشبكات والتعليم والتدريب والتطوير .
٥	المراقبة	العلاقات التي توفر للمرأة نماذج تساعد على التوافق مع التمييز ضدها والتوازن بين العمل والأسرة .	تحتاج إلى دعم إداري لكي تؤثر على الثقافة المؤسسية .
٦	الشبكات	التواصل مع المعلومات المتعلقة بالتطور المهني .	يحتاج لدعم إداري لكي يؤثر على الثقافة المؤسسة
٧	التدريب والتطوير	البرامج التي تدعم العاملين وإنجازاتهم وأدائهم عن طريق اكتساب المهارات والمعارف .	يحتاج لدعم مؤسسي عن طريق نظام يقيس عوائدها .
٨	الثقافة المؤسسية	المعايير والمعتقدات والاتجاهات المؤثرة في الممارسات المؤسسية وقيمها .	تؤثر في جميع العوامل والمعتقدات والاتجاهات المؤثرة في الممارسات والقيم .

(1) Helena Knorr , University Of Minnesota , Factors That Contribute To Women's Career Development In Organization : A Review Of The Literature. 2005 , P P.1-2

إحصائيات توضح الظروف المحيطة بعمل المرأة في الغرب :

في دراسات أذاعتها بعض وكالات الأنباء الغربية تبين أنه وخلال عامين اثنين (٨٩ و ٩٠) هجرت مئات النساء العاملات في ولاية واشنطن أعمالهن وعُدنَ للبيت . كما نشرت (مؤسّسة الأمّ) في الولايات المتحدة الأمريكية : أن أكثر من خمسة عشر ألف امرأة انضممن إلى المؤسّسة لرعايتهن ، بعد أن تركن العمل باختيارهنّ . وفي استفتاء نشرته (مؤسّسة أبحاث السوق) عام (١٩٩٠) في فرنسا أُجري على حوالي (٢٠٥) مليون فتاة في مجلّة (ماري كير) كانت هناك نسبة منهنّ يرغبن العودة إلى البيت ، لتتجنب التوتر الدائم في العمل ، ولعدم استطاعتهنّ رؤية أزواجهن وأطفالهن إلا عند تناول طعام العشاء . وفي روسيا معقل الشيوعيّة السابق وموطن النظرة العارمة الداعية لخروج المرأة للعمل تراجع سكانها عن نظرتهم السابقة ، ففي استطلاع للرأي أجراه معهد الرأي ونشرت نتائجه وكالة " إيتارتاس " Etar Tas الروسية للأخبار في السادس من مارس ٢٠٠٠ تبين ما يلي :

(٤٧٪) من الروس يرون أنّ المرأة يجب ألا تعمل إذا كان وضعها المالي أو وضع شريكها يسمحان بذلك . و (٤٦.٥٪) من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع يرون أنّ النساء يجب أن يَتَقَيّن في المنزل ، إذا كان الشريك قادراً على تأمين احتياجاتهن . و (٣٧٪) فقط هم الذين أيّدوا حقّ المرأة في العمل^(١) .

كما نرصد المظاهرة الضخمة التي احترقت شوارع (كوبنهاجن) شارك فيها أعدادٌ كبيرةٌ من الفتيات وطالبات الجامعات وكن يحملن لافتات تقول "نرفض أن نكون أشياء" . وتقول : " نرفض أن نكون سلعاً للتجارة " . وتقول : " سعادتنا لا تكون إلا في المطبخ " وتقول : " يجب أن تبقى المرأة في البيت " وتقول : " أعيدوا إلينا أنوثتنا " وقد دوّت أصداء هذه المظاهرة في أوروبا ، وطمّمت على شاكلتها مظاهراتٍ أخرى في عدد من العواصم الأوروبيّة . كما أجرت مجلّة (ماري كير) في فرنسا استفتاءً للفتيات الفرنسيّات من جميع الأعمار والمستويات

(1) خالد الشايح : <http://saaid.net/female/046.htm>

الاجتماعية والثقافية، وكان عنوان الاستفتاء: "وداعاً عصر الحريّة، وأهلاً عصر الحرّيم" وشمل الاستفتاء مليونين ونصف المليون من النساء والفتيات المنخرطات في مجالات العمل، وكذا المستقرّات في البيوت. وكانت النتيجة أنّ (٩٠٪) من النساء يُفَضِّلْنَ البقاء في المنزل وعدم الخروج للعمل، وقُلْنَ: لقد مَلَلْنَا المساواة مع الرجل. مَلَلْنَا حياة التوتّر، ليلَ نهار. مَلَلْنَا الاستيقاظ عند الفجر للجري وراء المترو. مَلَلْنَا الحياة الزوجية التي لا يرى الزوج فيها زوجته إلا عند النوم. مَلَلْنَا الحياة التي لا ترى فيها الأمُّ أطفالها إلا عند مائدة الطعام (١).

كما جاء في التقرير السنوي لهيئة الصحة والأمان البريطانية عن عام (٢٠٠١) أنّ أكثر من ثلاثة عشر ألف حادثة عُنف تعرّضت لها الشابات والسيدات (العاملات) أثناء قيامهن بأعمالهن، بنسبة تفوق كثيراً ما يتعرض له الرجال في أماكن عملهم من أحداث عُنف في الفترة نفسها. وفي الأشهر الماضية قُدِّمت إلى محاكم شيكاغو في الولايات المتحدة الأمريكية آلاف القضايا والدعاوى من قبل النساء يشتكين من تعرّضهن لمضايقة الرجال في العمل. وفي حوادث مثيرة تعرّضت العديد من ضابطات البحرية الأمريكية لمضايقات ومطارادات الرجال في العمل على مرأى ومسمع من رئيس البحرية! كما قامت محكمة في (غواتي مالا) بمحاكمة رئيس محكمة، ووقفه عن العمل بعد أن أقرّ بذنبه في التحرش بـ (زميلاته) من الموظفات العاملات بسلك العدل. قد قرّر هذا الحكم بالإجماع، بناءً على شهادة الشهود من ضحاياه من الجنس اللطيف، وكشفت إحداهن النّقاب عن أنّ القاضي المشار إليه كان يقوم بإغلاق مكتبه وينفرد بالزميلات، ويشرع في طلب ودّهين! عن طريق التقدّم بعروض تخدش الحياء! وقد اعترض على هذا الحكم من قبل المعتدى عليهن، لأنّ وقفه عن العمل كان محدّداً بزمّن قصير، ويطلبن وقفه عن ممارسة عمله مدى الحياة. كما كلفت القاضية السويدية "بريجيت هامر" كلفتها الأمم المتحدة ببحث مشكلات المرأة الغربية، وكان من جملة ما توصلت إليه:

(1) المرجع السابق.

"المرأة السويديّة اكتشفت أنّ الحرّيّة الممنوحة لها وهمٌ كبير، وأنها تحنُّ إلى البيت والاستقرار، متنازلة عن تلك الحرّية، ونري (أجاثا كريستي) أشهر كاتبه إنجليزيّة تقول : " إنّ المرأة الغربيّة التي ساوت الرجل في الجهد والعرق ، فقدت أنوثتها وسعادتها المنزلية (١) .

و أجريت استبّانة على مجموعة من النساء الأمريكيات حول المساواة وعمل المرأة ، فكانت الإجابة (٢) :

■ ٨٧ ٪ قلن : لو عادت عجلة التاريخ للوراء لاعتبرنا المطالبة بالمساواة مؤامرة اجتماعية ضد الولايات المتحدة وقاومنا اللاتي يرفعن شعاراتها .

■ ٨٠ ٪ يجدن صعوبة بالغة في التوفيق بين مسؤولياتهن تجاه العمل ومسؤولياتهن تجاه الزوج والأولاد .

■ ٨٧ ٪ من العاملات من ٨٥ مليون امرأة يفضلن البقاء في المنزل من نساء أوروبا وأمريكا واليابان وكندا .

■ ١٢ مليون حالة طلاق بسبب عمل المرأة ، ٨٥ ٪ منها في الغرب .

■ في الولايات المتحدة في عام واحد : ٥٦٠٠ طفل دخلوا المستشفى بسبب ضرب أمهاتهم العاملات لهم ، غالبهم تعرض لعاهات بسبب الضرب .

عمل المرأة بالمناصب القيادية في المجتمعات الغربية

في تقرير خاص بالشركات، قامت آيرين ناتفيداد رئيسة شركة غلوبال صميت بإحصاء عدد النساء الأعضاء في مجالس الإدارة في أكبر ١٠٠ شركة أمريكية لاتينية، ووجدت أن ٦٤ في المائة منها ليس لديها أعضاء نساء في مجالسها. ووجدت أن النساء يشغلن ٥,١ في المائة فقط من مقاعد مجالس إدارات شركات أمريكا اللاتينية، مقارنة بـ ١٠ في المائة في الـ ٢٠٠ شركة عالمية مدرجة على قائمة مجلة فورتن. وعلى صعيد عالمي، " فإن الشركات الرائدة في أمريكا اللاتينية تتخلف عن

(1) خالد الشايع : <http://saaid.net/female/046.htm>، مرجع سابق .

(2) فؤاد بن عبد الكريم العبد الكريم : عمل المرأة ، رؤية شرعية ، مرجع سابق ، ص ١٣ .

نظيراتها العالمية حيث تشغل امرأة واحدة على الأقل في ٣٦ في المائة من الشركات الـ ١٠٠ في القارة مقعدا في مجلس الإدارة مقابل ٧٣.٥ في المائة بالنسبة للشركات الـ ٢٠٠ المدرجة على قائمة فورتشن، حيث توجد امرأة واحدة على الأقل في منصب المدير، كما يقول التقرير. وتشغل النساء أقل من ٥ في المائة في مجالس الشركات المكسيكية، عموما. وفي الشركات المكسيكية المدرجة على قائمة أكبر ١٠٠ شركة في أمريكا اللاتينية، شغلت النساء ٤.٣ في المائة من مقاعد مجلس الإدارة، ما يعادل ٢٠ مديرة من بين ٤٦٠ مقعدا بمجالس الإدارة في ٣٧ شركة. غير أن جينا زابلودوفسكي الكاتبة في جامعة المكسيك القومية الحرة تقول إن عدد النساء التنفيذيات في المكسيك أخذ في النمو. فمن بين أكبر ٥٠٠ شركة في البلاد، زاد عدد الشركات التي لها امرأة واحدة في عضوية مجلس الإدارة من ٢٤.٢ في المائة في عام ١٩٩٤ إلى ٤٩.٦ في المائة عام ١٩٩٨ إلى ٥٢ في المائة عام ٢٠٠١^(١).

وتشير زابلودوفسكي أيضا إلى أن الشركات التي بها نساء في مواقع عليا في الإدارة تميل لأن تكون شركات مملوكة عائلية. وتنسجم هذه الملاحظة مع ما خلص إليه البنك الأمريكي للتنمية من أن المحاباة والعلاقات الشخصية هي نمط أكثر قبولا لأداء الأعمال في بلدان أمريكا اللاتينية منه في غيرها من بلدان العالم، وأن الرجال والنساء الذين لا يمثلون جزءاً من الشبكات الصحيحة أو الطبقات الاجتماعية المالكة لا تتوفر لهم سوى فرص ضئيلة للتقدم. وتأتي الشركات البرازيلية في مقدمة أكبر ١٠٠ شركة في القارة من حيث نصيب النساء في مجالس الإدارة، إذ هناك نساء يشغلن مقاعد في مجالس ١١ من ١٦ شركة. وقد تميزت شركة "كوبسول" البرازيلية للكيمياويات عن غيرها: مثلت النساء ٤٢.٩ في المائة من إجمالي مقاعد مجلس الإدارة، أي ٣ من ٧. وليس للعديد من الشركات المعروفة التي تمت دراستها من قبل غلوبال أي نساء في مجالس الإدارة، ومن بينها ٦ من أكبر ١٠ شركات في

(١) ثيريسا برين: مقالة بجريدة ومينز إي نيوز، ٨-٣-٢٠٠٥

http://www.awomensenews.org/article.cfm?aid=1885&context=archive

الإقليم: " والمارت دي مكسيكو" وشركة " كارسو غلوبال تيليكوم" للاتصالات و" كونغلاموريت أميركا تيليكوم" وشركة "سيميكس" لصناعة الأسمنت وشركة "رييسول" للطاقة وشركة التعدين البرازيلية العملاقة " سي في آر دي". وهناك ٢٤ شركة مكسيكية لا وجود للنساء في مجالس إدارتها، مقابل ٢٢ شركة في البرازيل. أما في الأرجنتين فلا وجود للنساء في مجالس إدارة أكبر خمس شركات. والشركة الفنزويلية الوحيدة المدرجة على قائمة أكبر ١٠٠ شركة أمريكية لاتينية هي شركة " كان تي في" للاتصالات. ويُعد سجلها أفضل من سجل بعض الشركات الأخرى في القائمة: تشغل النساء في شركة كان تي في ٢٢ في المائة من مقاعد مجلس الإدارة (أي ٢ من ٩ أعضاء)^(١).

وفي تشيلي، ارتفع عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية من ١٩,٥ في المائة عام ١٩٩٠ إلى ٢٢,٤ في المائة عام ١٩٩٨، وفقا للمعهد القومي للإحصاء في تشيلي. وفي تقرير آخر صدر أثناء القمة العالمية للنساء، وجدت شركة مكينزي أند كومباني الاستشارية ومقرها شيكاغو أن النساء في أمريكا اللاتينية يواجهن تحديات كبيرة من حيث التوظيف. فالكثير من نساء الإقليم اللواتي يتجاوز عددهن الـ ٢٨٠ مليون امرأة يبدأن العمل في سن مبكرة، كما جاء في تقرير مكينزي. غير أن التقرير لم يقدم معلومات محددة عن السن التي تبدأ فيها النساء في العمل، لكن من المعروف أن البنات يبدأن العمل قبل سن المراهقة. ومن بين نساء القارة البالغ عددهن ٢٨٠ مليون، فإن حوالي ٢٠ في المائة من اللواتي تزيد سنهن عن الـ ١٥ أميات. وهناك ٢٠ في المائة من قوة العمل النسائية حاصلة على ١٣ سنة تعليم على الأقل. وقد خلص التقرير إلى أن ٣٠ في المائة من نساء القارة يعلن أسرهن. وتعمل ٥٦ في المائة من النساء المقيمات في المناطق الحضرية في قطاعات ذات إنتاجية منخفضة، في حين تعمل ١٣ في المائة منهن في خدمة المنازل. وهناك الكثير من

(1) ثيريسا برين: مقالة بجريدة وُمينز إي نيوز، ٨-٣-٢٠٠٥

http://www.awomensenews.org/article.cfm?aid=1885&context=archive

النساء اللاتي يعملن في قطاعات الاقتصاد غير الرسمية. فقط ٣ في المائة من النساء في المناطق الحضرية العاملات هن ربات عمل (١).

وأظهرت دراسة أجريت أخيراً أن أجر المرأة الأميركية يرتفع وأن التباين في الأجر بين النساء والرجال يتقلص بشكل لا يستهان به عندما تشغل امرأة أخرى في مكان العمل منصباً إدارياً رفيعاً. وقال عالم الاجتماع فيليب كوين، من جامعة نورث كارولينا، الذي أجرى الدراسة مع مات هفمان، من جامعة كاليفورنيا: "عندما تشغل النساء مراتب رفيعة في الإدارة، ليس فقط منصباً في الإدارة وإنما منصباً رفيعاً، يعود ذلك بالفائدة على النساء الأخريات اللاتي يعملن في مناصب لا ترقى إلى منصبهن." وقد أظهرت الدراسة أن أجور الموظفات الأخريات لا تتغير عندما تشغل النساء مناصب إدارية غير رفيعة. وأشار كوين إلى أنه في حين أن نصف الإداريين في الولايات المتحدة من النساء إلا أن الكثيرات منهن لا يشغلن مناصب تخولهن اتخاذ القرارات. وتميز الدراسة، التي استندت إلى بيانات من إحصاء عام ٢٠٠٠، بين المناصب الإدارية الرفيعة وغير الرفيعة. وفي حين أنها لم توضح سبب ارتفاع أجور الموظفات عندما تشغل امرأة منصباً إدارياً رفيعاً، قال كوين إن ذلك قد يعود إلى كون المرأة المديرية توفر الدعم للأخريات وإلى كونها على الأرجح لا تتخذ قراراتها على أساس الصور النمطية (٢).

وتجسد المحامية ديليا مكابي مثلاً على صحة نظرية كوين. وهي تعمل في شركة غلبرت وغلبرت للمحاماة في نيويورك، وهو مكتب تديره نساء بينهن إيليزا غلبرت التي وظفت مكابي في الشركة. وكانت السيدتان قد عملتا قبل ذلك معاً في مكتب يديره رجال. وقالت مكابي إنه عندما تم توظيفها في الشركة التي يديرها الرجال كانت غلبرت هي التي اختارتها للوظيفة. وأضافت: "أعرف أنها حصلت لي

(١) المرجع السابق.

(٢) إيلزابيث كيلهر: مقال بعنوان: تحقق النساء العاملات مكاسب عندما تتولى امرأة أعلى المناصب الإدارية، محررة في نشرة واشنطن، أغسطس ٢٠٠٦، وزارة الخارجية الأمريكية

<http://usinfo.state.gov/ar/Archive/2006/Aug/28-64126.html>

على مرتب أعلى مما كنت سأحصل عليه لولاها." ويشير مكتب الإحصاءات العمالية إلى أن معدل أجور النساء الأمريكيات يبلغ ٨١ بالمئة من معدل أجور الرجال الأمريكيين. ولكن الدراسة أظهرت أنه عندما تحتل نساء أكثر من خمسين بالمئة من المناصب الإدارية الرفيعة ترتفع أجور النساء بحيث تصبح ٩١ بالمئة مما يتلقاه الرجال. وتنخفض أجور الرجال قليلاً عندما يشغل مزيد من النساء مناصب إدارية رفيعة أو غير رفيعة^(١).

أسباب خروج المرأة الغربية للعمل في الوقت الحاضر :

هناك من يري أن منطلقات خروج المرأة الغربية للعمل تختلف عن منطلقاتها في العالم العربي ، وبالتالي لا يجب الإقتداء بالمرأة الغربية على أنها مثل أو قدوة يجب الاحتذاء به في هذا المجال . و من هذه الأسباب :

١- أن الأب في الغرب غير مكلف بالإنفاق على ابنته إذا بلغت الثامنة عشرة من عمرها ، لذا فهو يجبرها على أن تجد لها عملاً إذا بلغت ذلك السن ، ثم إنه كثيراً ما يكلفها دفع أجرة الغرفة التي تسكنها في بيت أبيها .

٢- انتشار البخل والأنانية ، فهم لا يقبلون أن ينفقوا على ما لا يعمل ، وهم لا يرون تربية الأولاد أمراً مهماً ، و مهمة شاقة لأنهم لا يبالون بدين و لا تربية و لا أخلاق .

٣- أن المرأة عندهم هي التي تهئ بيت الزوجية ، فلا بد أن تعمل وتجمع المال حتى تقدمه مهراً لمن يريد الزواج بها^(٢) .

و من أهم أسباب خروج المرأة للعمل في المجتمعات الغربية ، عدم وجود العائل أو الزوج المسئول عن أسرته ، فقد أجرت مجلة نيويورك تيمز إحصاء سكاني وجد فيه أن ٥١ ٪ من النساء يعشن بلا زوج ، وليس فقط التفكك الأسري من أهم أسباب توجه المرأة الغربية للعمل ، بل أيضاً عدم زواج النساء ، و عدم إقامة أسر

(1) المرجع السابق .

(2) فؤاد بن عبد الكريم العبد الكريم : عمل المرأة ، رؤية شرعية ، مرجع سابق ص ٢ .

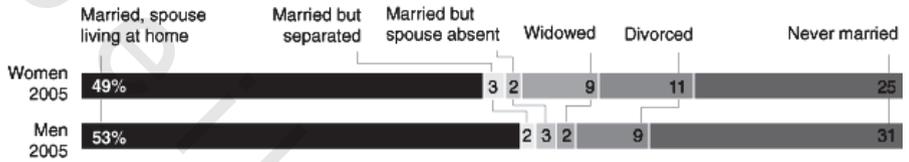
مستقرة من أهم هذه الأسباب . ففي نفس الإحصائية وجد أن ٣٠ ٪ من النساء الزنجيات فقط يتزوجون والباقي يبقيين بلا زواج . وهذه إحصائية نشرتها مجلة نيويورك تيمز توضح فيها انخفاض معدل الاستقرار الأسري عن طريق تزايد نسبة الطلاق عبر السنين (١) .

Living Arrangements

Percentage of women living with a spouse

Less than half of American women are now married and living with their spouse.

1950	1960	1970	1980	1990	2000	2005
65%	65	60	56	53	51	49



Source: Census Bureau (data are for people over age 15)

The New York Times

آراء غربية رافضة لعمل المرأة :

إذا كان البعض مفتونا بما يقوله رجال الغرب والشرق أكثر من اهتمامه بكلام الله وكلام رسوله (صلي الله عليه وسلم) وكلام علماء المسلمين فسوف ننقل ما يتضمن اعتراف رجال الغرب والشرق بمضار الاختلاط ومفاسده ، فتقول الكاتبة الإنجليزية الليدي " كوك " : " إن الاختلاط يألفه الرجال ، ولهذا طمعت المرأة فيما يخالف فطرتها ، وعلى قدر كثرة الاختلاط تكون كثرة أولاد الزنا ، وهنا البلاء العظيم على المرأة ... علموهن الابتعاد عن الرجال .. أخبروهن بعاقبة الكيد الكامن لهن بالمرصاد " (٢) .

وقال اللورد بيرون : " لو تفكرت أيها المطالع ، فيما كانت عليه المرأة في عهد قدماء اليونان ، لوجدتها في حالة مصطنعة مخالفة للطبيعة ، ولرأيت معي وجوب اشتغال المرأة بالأعمال المنزلية مع تحسن غذائها و ملبسها فيه ، وضرورة حجبها عن الاختلاط بالغير ، كما تقول الدكتورة ايدايلين : " إن سبب الأزمت العائلية في

(1) SAM ROBERTS :51%of women are living without spouse , the New York Times Magazine, 16-1-2007

<http://www.nytimes.com/2007/01/16/us/16census.html?pagewanted=1&r=4&ref=us>

(2) رزق عبد الحكيم عامر : قضايا معاصرة للمرأة المسلمة ، مرجع سابق ، ص ٩٨ .

أمريكا وسر كثرة الجرائم في المجتمع ، هو أن الزوجة تركت بيتها لتضاعف دخل الأسرة ، فزاد الدخل وانخفض مستوي الأخلاق (١) .

يقول العلامة الإنجليزي سامويل سمايلس وهو من أركان النهضة الإنجليزية: (وظيفة المرأة الحقيقية هي القيام بالواجبات المنزلية مثل ترتيب مسكنها وتربية أولادها والاقتصاد في وسائل معيشتها مع القيام بالاحتياجات البيئية) (٢)

كما تقول الدكتورة " إيدي إلين " إن التجارب أثبتت أن عودة المرأة إلي بيتها هي الطريقة الوحيدة لإنقاذ الجيل من التدهور الذي يسير فيه . وتقول عضو المجلس البريطاني " أسكوت " : لقد دخلت المرأة البرلمان ونزلت الحياة العامة ولكن صدقوني أنها لم تنجح وثبت أن مكانها الذي تصلح له هو البيت . وفي ألمانيا قامت مظاهرة نسائية تدعو إلي تحرر المرأة من العمل وتفرغها للبيت وشؤونه ، و نادت النساء الألمانيات في هذه المظاهرة أن ينص عند عقد الزواج على عدم مزاوله المرأة للعمل وأن تكون رسالتها هي الزوجية (٣) .

وتقول (كاتلين ليند) زوجة رائد الفضاء الأمريكي د. دون ليزي ليند ، القائد الثاني للمركبة الفضائية (أبوللو) : (كربة بيت فإني أقضي معظم وقتي في البيت ، وكامرأة فإني أرى أن المرأة يجب أن تعطي كل وقتها لبيتها وزوجها وأولادها ..أي يجب أن تعطي منزلها الاهتمام الأول ، ويجب ألا تغادر منزلها إذا كان منزلها في حاجة ماسة لها "وتضيف : (ولا زلت أذكر حديثا لأحد رجال الدين رداً على سؤال : إذا كان مصير المرأة بيتها فلماذا إذن تتعلم ؟ لقد قال يومها لصاحبة السؤال : إذا علمت رجلا فإنك تعلم فردا ، وإذا علمت امرأة فأنت تعلم جيلا أو أمة) ثم تقول : وأنا مسرورة جدا من بقائي في البيت إلى جانب زوجي وأطفالي ، حتى في الأيام العصيبة . وأقصد الأيام التي كنا في حاجة فيها إلى المال . لم

(1) المرجع سابق ، ص ٩٩ .

(2) مصطفى السباعي : المرأة بين الفقه والقانون ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، دبت ، ص ٢٥٢ .

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان : علم اجتماع المرأة ، مرجع سابق ، ص ١٣١ .

يطلب مني زوجي أن أعمل ، وكانت فلسفته أننا نستطيع أن نوفر احتياجاتنا الضرورية .. لكننا لا نستطيع أن نربي أولادنا إذا أفلت الزمام من بين أيدينا (١) وقد اجتمع أعضاء الكونجرس الأمريكي لمناقشة موضوع منع الأم التي لديها أطفال من الاشتغال مهما كلفها ذلك .. فقال بعضهم : إن المرأة تستطيع أن تخدم حقاً إذا بقيت في البيت الذي هو مكان الأسرة ، وقال آخر : إن الله عندما منح المرأة ميزة إنجاب الأولاد لم يطلب منها أن تتركهم لتعمل في الخارج ، بل جعل مهمتها البقاء في المنزل لرعاية هؤلاء الأطفال واتفقوا في النهاية على السماح للمرأة بالتعليم حتى تفيد أولادها مستقبلاً (٢) .

ويقول الأمير شارلز ولي عهد بريطانيا في مجلة (البيت السعيد) :
(إن هؤلاء النساء اللاتي يطالبن بالمساواة مع الرجال أعتقد أنهن يردن أن يصبحن رجالاً ناسيات أن تنشئة النسل أعظم مهمة يقمن بها) (٣)
ثالثاً : قضية عمل المرأة و توليها المناصب القيادية في جمهورية مصر العربية :

أثبتت الدراسات الطبية أن كيان المرأة النفسي ، والجسدي قد خلقه الله على هيئة تخالف تكوين الرجل ، وقد بني جسم المرأة ليتلاءم مع وظيفة المرأة الأصلية وهي الأمومة ، كما أن نفسيتها قد خلقت لتكون ربة منزل ، بل أن كل خلية من خلايا جسم المرأة تختلف في خصائصها ، وتركيبها عن خلايا الرجل. وإذا أمعنا النظر سنجد الفروق واضحة بين خلية الرجل و خلية المرأة .. ستون مليون خلية في جسم الإنسان ، و مع هذا فإن نظرة فاحصة في المجهر تنبئك الخبر اليقين : هذه خلية رجل ، وتلك خلية امرأة ، كل خلية فيها موسومة بميسم الذكورة أو مطبوعة بطابع الأنوثة .بالإضافة إلي أن أعضاء المرأة الظاهرة والخفية وعضلاتها وعظامها تختلف إلى حد كبير عن تركيب أعضاء الرجل الظاهرة والخفية كما تختلف عن عضلاته ، وعظامه في شدتها وقوة تحملها ، وليس هذا البناء الهيكلي ، والعضوي المختلف عبثاً ، إذ ليس في جسم الإنسان ، ولا في الكون

(1) محمد فريد العويد : رسالة إلى حواء ، مرجع سابق ، ص ص ٩٩ - ١٠٠ .

(2) مصطفى السباعي : المرأة بين الفقه والقانون ، مرجع سابق ، ص ص ٢٥٥ - ٢٥٦ .

(3) أحمد محمد جمال : مكانك تحمدي ، مرجع سابق ، ص ١١٨ .

شئ إلا وله حكمه سواء علمناها ، أو جهلناها ، و ما أكثر ما نجهل و أقل ما نعلم .
والحكمة في الاختلاف البين في التركيب التشريحي ، و الوظيفي بين الرجل والمرأة
هو أن هيكل الرجل قد بني ليخرج إلى ميدان العمل ليكدح ، و يكافح و تبقى المرأة
في المنزل تؤدي وظيفتها العظيمة التي أناطها الله بها ، و هي الحمل والولادة ،
وتربية الأطفال و رعايتهم ، و تهيئة عش الزوجية حتى يسكن إليها رب الأسرة عند
عودته من خارج المنزل . قال تعالى :- بسم الله الرحمن الرحيم ﴿ وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ
خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي
ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴾ [سورة الروم: ٢١] (١) .

و عادة ما تعمل المرأة الفقيرة كعاملة غير ماهرة في إحدي الورش أو المصانع ،
أو تقوم بالبيع ، أو العمل في المنازل وغيرها من أنشطة منخفضة الدخل . و يزيد
لجوء المرأة للعمل إذا كانت تعول الأسرة حيث وجد أن ٢٠ - ٣٠ ٪ من الأسر في
الدول النامية تعولها امرأة تتحمل بمفردها احتياجات الأسرة ، و يصعب على المرأة
الفقيرة الالتحاق بالعمل الحكومي الذي يتوفر فيه نظام التأمين الاجتماعي لانتقاء
شروط التعليم . لذلك فإنها عادة ما تلجأ للعمل في القطاع غير الرسمي . و يلاحظ أنه
لا يوجد تماثل بين أدوار الرجل والمرأة في المجال العائلي . فالرجل حصته كثيرة عن
المرأة في العمل المنزلي كما دأب علي أن يكون دوره هو " الممول " و تقوم المرأة
بتحمل الأعباء و المسؤوليات المنزلية (٢) .
١- التطور التاريخي لعمل المرأة في المجتمع المصري .

إن المتتبع لعمل المرأة في المجتمع المصري ، سيجد أنه كان قاصرا على
السيدات اللاتي فقدن عائلهن الوحيد القادر على العمل إلا أن العديد من المحاولات
لمشاركة المرأة في العمل ، قد بدأت في الانتشار عام ١٨٣٠ عندما عملت مجموعة من
الفتيات في التوليد و مهمة الماشطة ، و حياكة الملابس للنساء و الأطفال ، و هذه
المهن تتصل بالأنوثة عند المرأة ، و غالبا ما تتوارثها البنات عن الأمهات ،

(1) مسلم اليوسف : عمل المرأة المسلمة <http://saaid.net/female/049.htm>

(2) نيفين أسامة الحسيني : اليات المشاركة السياسية غير الرسمية للمرأة في المناطق العشوائية ، مرجع سابق ، ص ٧٥ .

وأصبحت القابلة مؤهلة علميا بعد تخرجها من مدرسة المولدات (مدارس ومعاهد التمريض حاليا)، بعد ذلك أنشئت مدرسة السنوية للمعلمات عام ١٩٠٠ التي فتحت مجال جديد أمام المرأة للعمل في مجال التدريس^(١) وفي عام ١٩١٨ تزعمت هدي شعراوي الحركات النسائية للمناداة بتعليم المرأة ومساواة حقوقها مع الرجل خاصة الحقوق السياسية، وأشرفت ثورة ١٩١٩ بانتجاهات جديدة لتنظيم عمل الأحداث والنساء، وصدور القانون رقم ٤٨ لعام ١٩٣٣ الذي اعترف بضرورة فتح مجال العمل أمام النساء. وفي الفترة ما بين ١٩٤٦ - ١٩٥٥ زاد التوسع في الاتجاه التعليمي للمرأة وأرسلت البعثات منهن للخارج للحصول على أرقى الشهادات، الأمر الذي دفعهن إلى تبوأ المراكز القيادية، حينما قامت ثورة ١٩٥٢، استفادت المرأة العاملة من القوانين التي صدرت بعد الثورة حيث تساوت مع الرجل في عدة جوانب مثل الأجر والأجازات... إلخ^(٢).

وكانت ثورة ١٩١٩ وخروج المرأة من بيتها ومشاركتها في العمل الوطني من الأسباب التي فتحت الباب أمام الاهتمام بمسألة عمل المرأة وتعليمها ثم صدر أول كتاب (لنبوية موسى) عن المرأة والعمل صاحبة الدعوة لتحرير المرأة، وتناولت فيه أهمية عمل المرأة وإيمانها به، واحتياج مصر إلى الطبيبات والمحاميات والمدرسات والموسيقيات والكاتبات والحاكيات. ونادت بضرورة مراعاة المهن المختلفة في تعليم البنات.

وقبل الحرب العالمية الثانية عانت مصر من تناقص في فرص العمل وارتفاع معدلات البطالة. ففتش الفقري في مصر، وعاش نحو ثلث سكان مصر تحت خط الفقر. وتناقصت فرص النساء للحصول على عمل. يدلنا على ذلك انخفاض نسبة المشتغلات بمهنة التعليم من ١٠.٤٪ سنة ١٩٣٧ إلى ١٠.٢٪ سنة ١٩٤٧ وكذلك في مهنتي التجارة والطب. كما شهدت سنوات ما بعد الحرب العالمية الثانية نضالا رائعا ساهمت فيه المرأة بدور ملحوظ دفاعا عن حق العيش العادل وظروف العمل

(1) سامية الساعاتي: دور المرأة في المجتمع المصري الحديث، تحليل اجتماعي ثقافي، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٠٢.

(2) حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص ١٩١.

الملائمة . ولقد كانت رقابة الأهل شديدة على بناتهم اللاتي يعملن، مع تفضيل العمل الذي لا يوجد به اختلاط بين النساء والرجال مثل : " المشاغل أو المكاتب " . وبطبيعة الحال كانت الفتاة تعطي أجرها كاملا غير منقوص لأهلها وكانوا قلما يتركون لها شيئا لتنفقه ، أو تخفي جزءا منه حين تستطيع ذلك (١)

ولقد أدت عدة عوامل إلي زيادة العمالة من النساء وإقبالهن على المجالات العملية التي لم يكن مباحا دخولها للمرأة مثل أعمال الهندسة ، ورئاسة الإدارات الفنية وغيرها ، وكان من أهم هذه العوامل نشوب الحرب العالمية الثانية التي فتحت مجالات جديدة لأعمال النساء ، وانتشار الإعلام عن الأنشطة النسائية في المجالات الصناعية الشاقة ، كالعمل في المجهود الحربي ، والمصانع الحربية ، وإحلال النساء محل الرجال في المصانع لذهابهم إلي جبهات القتال .. ومن هنا وجدت المرأة المصرية أنها تستطيع القيام بمثل ما تقوم به المرأة في الخارج ، بالإضافة إلي زيادة قرارات التأميم للمصالح والشركات المختلفة والتي بدأت في مصر منذ يوليو ١٩٥٦ م وقد نتج عنها تمصير العديد من المؤسسات والشركات والبنوك ومن هنا تمكنت المرأة المصرية أن تحل محل الأجنيبات اللاتي كن يعملن بهذه المؤسسات بعد رحيلهن (٢) .

وفي الستينات من هذا القرن بدأ نجم المرأة المصرية في الظهور ، خاصة حينما ظهرت القيادات النسائية في كثير من الميادين المتخصصة وكان اختيار سيدة لمنصب وزيرة لأول مرة في سبتمبر عام ١٩٦٢ حدثا بارزا في تاريخ النهضة النسائية في مصر ودليلا كبيرا على اعتراف الثورة بكفاءة المرأة والدعم الكامل لمكاتها في المجتمع (٣) .

- (1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان : علم اجتماع المرأة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ١٩٩٨ ، ص ص ١١١-١١٢ .
- (2) محمد على عثمان : القيادة النسائية في مجتمع متغير ، الملتقي المصري للإبداع و التنمية ، الإسكندرية ، دت ، ص ١٠٠ .
- (3) سامية الساعاتي : دور المرأة في المجتمع المصري الحديث ، مرجع سابق ، ص ١٠٩ .

ومن ناحية المجتمع ، هناك بعض الأعمال التي يري المجتمع أنها لا تناسب المرأة ، فقد كان هناك الاستهجان الشديد الذي تلقاه المهندسات وذلك لسببين أولوهما اعتماد العمال على أن يكون الرئيس الهندسي لهم رجلا .. والثاني أن الهندسة كانت في الغالب لا تفرق بين العمل وبين النزهة من حيث الانقياد الأعمى وراء المواضات ^(١) . حيث أن هناك دراسة للمركز القومي للبحوث الاجتماعية في مصر تؤكد أن ٣٠٪ من دخل المرأة ينفق في أدوات الزينة، وأن ما تستفيده الأسرة من ذلك الدخل لا يتجاوز ١٨٪ والباقي ينفق في الملابس والأحذية والمواصلات ومتطلبات العمل ^(٢) .

ولا يستطيع أحد إنكار أن المرأة حتى الوقت الحالي تعاني العديد من أوجه التمييز في مجال العمل ، فالبعض لا زالت لديه معتقدات وأفكار تقف حائلا أمام تقدم المرأة في مجال العمل ، وعلى الرغم من أن المرأة حصلت على العديد من الحقوق التي تؤهلها لتولي أكبر المناصب إلا أن التقاليد بعض الظروف الاجتماعية لا زالت تقف كعائق أمامها في مجال العمل وتولي المناصب القيادية .

التمييز ضد المرأة في سوق العمل و عدم تساوي فرصتها مع الرجل يرجع إلي الأسباب الآتية ^(٣) :

- ١- ارتفاع نسبة الأمية بين الإناث مقارنة بالذكور ، وانخفاض المستوي التعليمي لغالبية المتعلمات منهن .
- ٢- استمرار فعالية تأثير بعض العادات و التقاليد المناوئة لعمل المرأة عامة ، وبصفة خاصة عملها في الأعمال الشاقة و التي تبقيها ساعات طويلة خارج المنزل .
- ٣- التمييز في الأجر ضد المرأة حيث تنخفض أجور الإناث في القطاع الخاص وفي القطاع غير المنظم .

(1) زيدان عبد الباقي : المرأة بين الدين و المجتمع ، جامعة الأزهر ، القاهرة ، ١٩٧٧ ، ص ٢٤٣ .

(2) مجلة الأسرة، العدد ١٠٧ ، ٢٠٠٢ . <http://saaid.net/female/m124.htm> .

(3) علياء شكري : قضايا المرأة المصرية بين التراث و الواقع ، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ص ٣٦٠-٣٦١ .

- ٤- عدم الاهتمام بالعوامل التي من شأنها أن تزيد من نسبة استفادة المرأة من مشار التنمية .
- ٥- الصعوبات الاقتصادية وارتفاع تكاليف المعيشة التي تدفع كثير من الأسر الفقيرة ومحدودة الدخل إلي سحب أولادهم خاصة الإناث من التعليم والدفع بهم مبكرا إلي سوق العمل وحرمانهم من التعليم ومن ثم تكون مجالات العمل المتاحة أما هؤلاء الإناث محدودة وتضعف قدرتهم التنافسية في سوق العمل .
- ٦- تواضع فرص ومستويات التدريب المهني المتاحة للإناث ، وانحسارها في عدة مجالات تقليدية ، مثل أشغال الإبرة والتريكو والحياسة... إلخ . ومثل هذا التدريب لا يمكن الإناث من دخول مجالات العمل الحديثة ، أو ذات العائد المرتفع .
- ٧- نقص بعض الخدمات الصحية النسائية المتخصصة ، وعدم ملائمة طرق تقديم الكثير من هذه الخدمات الصحية لطبيعتها ، ونقص أو عدم توازن أنماط تغذية كثير من النساء مما يؤثر سلبيا على كفاءتهم في العمل .
- ٨- تخلف البناء الاقتصادي والاجتماعي ، وانتشار الأمية المهنية والإدارية والتنظيمية في حرمان المرأة من فرص معرفة قواعد التنظيم المالي والإداري والمشروعات الصغيرة وممارستها والتمكن منها .
- ٩- تقف بعض العوامل الاجتماعية والثقافية موقفا يدعم التمييز ضد المرأة ، بحرمانها من الالتحاق بكثير من الأعمال ذات العائد المرتفع وحجزها للرجال .
- ١٠- تراجع دور الحكومة في السنوات الأخيرة في توفير قوة العمل ، مما يعني انحسارا في أهم مصدر لتوفير فرص عمل متساوية للرجال والنساء .

كما نجد بعض الملعوقات التي تحد من أداء المرأة لدورها في العمل و من

أهمها :-

١- الأمية : تمثل الأمية العقبة الأساسية لتقدم المرأة . ففي أي مجتمع تتحدد أحلام وآمال المرأة في تحسين ظروف حياتها الاقتصادية ، والأمية هي أحد العوامل الأساسية التي تحتاج إلي مواجهة لرفع مستوي الحياة .. وهكذا فإن الخطوة الأولى التي تمكن المرأة المصرية لكي تشارك في التنمية هي انتشالها من أميتها . وهذا يتطلب جهودا مكثفة بحيث لا تترك الدولة أي فرصة دون استغلال توفير مشروعات منظمة و برامج محلية و قومية لتحقيق الهدف (١) .

٢- ندرة برامج التنمية المخصصة للمرأة : رغم الحقيقة الأساسية التي مؤداها أن المرأة تمثل نصف المجتمع المصري ، إلا أنه وحتى الآن ليس هناك برامج كافية موجهة إلي المرأة في المناطق الريفية ، وربما يرجع هذا إلي عدم الاعتراف الرسمي بقدراتها في المشاركة في عمليات التنمية (٢) .
الأثار الإيجابية لعمل المرأة :

المرأة نصف المجتمع ، وإهدار طاقة المرأة يسبب إهدار لنصف طاقة المجتمع ككل ، لذا يمثل عمل المرأة أهمية كبيرة في تقدم المجتمع وازدهاره و من إيجابيات عمل المرأة :-

□ ازدهار المجتمع من الناحية الاقتصادية.

□ شعور المرأة بأهميتها في المجتمع .

□ زيادة ثقافة المرأة و نمو شخصيتها .

القوانين الوضعية و عمل المرأة :

أعطي القانون المدني المرأة حق ممارسة العمل ، بل ووضوح الأسس و الضوابط القوية لحمايتها ، سواء داخل القطاع العام أو الخاص . فعلى سبيل المثال : منحها

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان : علم اجتماع المرأة ، مرجع سابق ، ص ٩٧ .

(2) المرجع السابق ، ص ٩٧ .

الحق في الحصول على إجازة الوضع لمدة ٣ شهور بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية. كما أعطاهما الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لرعاية طفلها ، وذلك بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ، وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية وتحمل جهة العمل اشتراكات التأمين المستحق عليها أو تمنح العاملة تعويضا في أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تستحقه من تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها . وفي نفس الوقت عنيت القوانين والتشريعات الدولية - مثل وثيقة بكين - بتمكين المرأة من الحصول على الموارد الاقتصادية والمشاركة في النشاط الاقتصادي . وتلاحظ الوثيقة أنه بالرغم من كل الجهود المبذولة ، فإن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ما زالت ضعيفة وذلك بسبب كثير من العقبات والمشاكل كالأمية ، والعادات والتقاليد التي تسود معظم دول العالم النامي ^(١) .

و من أمثلة القوانين الوضعية التي تتناول شؤون المرأة :

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ : أورد قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بعض الأحكام الخاصة بتشغيل المرأة والحفاظ عليها في سوق العمل وهي ^(٢) :

١- تحريم تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا وأخلاقيا ، وكذلك الأعمال الشاقة والتي حددت بالقرار الوزاري الصادر سنة ١٩٦٠ ، وهي العمل في الأفران وفي المفرعات ، والعمل تحت الأرض ، واللحام بالأوكسجين ، والعمل في البارات ، و نوادي القمار ، وصناعة الكحول ، والبطولة ، وبعض أعمال الشحن والتفريغ .

٢- تحريم اشتغال النساء ليلا في الفترة ما بين الثامنة مساء والسابعة صباحا في غير الصناعات والأعمال التي يحددها وزير العمل . وقد حددت هذه الأعمال بالقرار الوزاري الصادر في عام ١٩٦٠ بالآتي :-

(1) المرجع سابق ، ص ص ٣٦٠-٣٦١ .

(2) المرجع سابق ، ص ص ١١٣-١١٤ .

أ- العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي والبوفيهات والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وكافة المحلات المماثلة.

ب- العمل في نقل الأشخاص والبضائع ، بالطرق المائية الداخلية أو الطرق الجوية ، ويدخل في ذلك العمل في مكاتب السياحة والطيران وفي المطارات .

ج - في الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي يحددها القانون .

د - العاملات في المحال التجارية بمدينتي بورسعيد والسويس التي تفتح ليلا بمناسبة وصول البواخر أو بمناسبة موسم الحج في مدينة السويس .

هـ - النساء اللواتي يشغلن وظائف رئيسية أو وظائف تتطلب الثقة .

و- العاملات المتجولات ووكيلات المحال التجارية عند قيامهن بأعمال خارج المحل .

ز- إذا كان العمل لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف ، ودون تحديد لتلك المدة .

ح - المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى .

ط - العاملات المشتغلات بنظام المناوبتين (أي الورديتين) يوميا مع عدم تشغيلهن في المناوبة الصباحية قبل الساعة الخامسة صباحا وفي المناوبة المسائية بعد الساعة التاسعة .

إحصائيات عن عمل المرأة :

إن مشاركة المرأة في العمل بالوطن العربي تتسم بالضآلة سواء منها المشاركة الرسمية في البرلمانات ، أو المجالس المحلية ، أو المشاركة في المناصب التنفيذية العليا ، والأجهزة والمناصب السياسية ، فترقي المرأة إلي مناصب تنفيذية إدارية عليا قليل فتراوحت النسبة بين مصر ٢٠٪ كأعلى نسبة ، وتأرجحت في دول أخرى بين ٧٪ و ١٠٪^(١) .

(1) أميمة أبو بكر و شيرين شكري : المرأة و الجندر ، دار الفكر ، دمشق ، ٢٠٠٢ ، ص ١١٨ .

* جاء في دراسة أعدتها وزارة التنمية الإدارية في مصر أنّ النساء يمثلن ١٥٪ من قوة العمل الحالية في البلاد ويصل عددهن إلى ٣,٧ مليون من بين ١٧,٣ مليون عامل وعاملة، ويستوعب القطاع الحكومي وحده أكثر من ٥٣٪ من النساء العاملات، وتبنت الدراسة مفهوم العمل بأجر كمعيار لعمل المرأة ويتأكد ذلك في كل الإحصاءات التي تضمنتها الدراسة كالقول بأن ١٧٪ من العاملات يتركزن في المحافظات الحضرية و ٧٪ في الوجه القبلي وأنّ ٣٨٪ من النساء العاملات يعملن في الأعمال الكتابية. وفي دراسة أجرتها منظمة العمل العربية على حوالي ١٣ مدينة عربية اتضح أنّ نسبة عمل المرأة في الاقتصاد العشوائي غير المنظم (غير المهني) بلغت ٣٦,١٪ في تونس، و ٥٦٪ في المغرب، و ٢٥٪ في الجزائر، و ٤٣٪ في مصر، وبينت الدراسة أن أهم المجالات التي تعمل فيها النساء في هذا القطاع هي بيع الحلوى والسجائر والمناديل الورقية واللوحات المكتوبة لأيات قرآنية في وسائل المواصلات. وأكدت دراسة أفراح الحميضي أنّ ٨٠٪ من النساء في القطاع العشوائي متزوجات مما يدل على أن توفير نفقات الأسرة هو الدافع الوحيد للعمل، ونصف هؤلاء النساء أميات وقد تصل نسبة الأمية بينهن إلى ٩٠٪ (١).

وفي دراسة لمنظمة الاسكوا (المنظمة العربية للعلوم والتكنولوجيا) حول عمل المرأة تبين أنّ نسبة كبيرة من النساء يعملن في القطاع غير الرسمي (غير المسجّل) المولد للدخل مثل الإنتاج المنزلي (حياكة الملابس- المصنوعات اليدوية- المنتجات الغذائية.. إلخ) كما أنّ ٨٠٪ منهن ينتمين إلى الطبقات ذات الدخل المنخفض.

(1) أفراح بينت على الحميضي : مجلة الأسرة ، العدد ١٠٧ ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٠.

جدول (١٣)

اجمالي العاملين بالقطاع الحكومي موزعا على الهيئات المختلفة
حسب النوع في ١٩٩٠/١/١

الهيئة / النوع	ذكر	أثني	الجملة	نسبة المرأة إلى الإجمالي
جهاز إداري	٤٧٧٢٨٣	١٤٢٦٣٢	٦١٩١٥	٪٢٣.٢
إدارة محلية	١٧٤٠٠٧٠	٨٨٤٨٨٥	٢٦٢٤٩٥٥	٪٣٣.٤
هيئات خدمية	٢٦٠٧٩١	١٣٣٥٧٢	٢٩٤٣٦٣	٪٣٣.٨
هيئات اقتصادية	٣٩٣٦١١	١٠٤٤٥٦	٤٩٨٠٦٧	٪٢٠.٩
إجمالي	٢٨٧١٧٥٥	١٢٦٥٥٤٥	٤١٣٧٣٠٠	٪٣٠.٥
النسبة العامة	٪٦٩.٥	٪٣٠.٥	٪١٠٠	

يتضح من الجدول السابق أن نسبة اجمالي العاملين بالقطاع الحكومي أكثر من ضعف نسبة النساء في نفس القطاع .

جدول (١٤)

معدلات البطالة للنساء و الرجال (١٢-٦٤) حسب محل الإقامة ١٩٨٤-٢٠٠٠ .

السنوات	الجملة		حضر		ريف	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
١٩٨٤	٥	١١	٦	١٧	٣	٥
١٩٩٠	٦	١٥	٧	٢٥	٥	٩
١٩٩٣	٧	٢٢	٨	٢٨	٧	١٨
١٩٩٥	٧	٢٤	٨	٢٨	٧	٢١
١٩٩٧	٥	٢٠	٦	٢١	٥	١٩
١٩٩٨	٥	٢٠	٥	٢٠	٥	٢٠
١٩٩٩	٦	٢٠	٥	١٩	٥	١٩
٢٠٠٠	٥	٢٣	٥	٢٤	٥	٢٢

- (١) فاطمة محمد على عثمان : القيادة النسائية في مجتمع متغير ، مرجع سابق، ص١٠٣ .
(٢) الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء ، بحث العمالة بالعينة، لعام ٨٤ - ٢٠٠٠ .

يوضح لنا الجدول السابق معدل البطالة و نجد مؤشر نسبة النساء ضعف نسبة الرجال تقريبا .

جدول (١٥)

يوضح التوزيع النسبي للقوة العاملة (١٥-٦٤)

(١) حسب الحالة العملية و النوع و محل الإقامة...

جملة		ريف		حضر		الحالة العملية
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٥٧.٦	٤٤.٢	٥٠.٣	٢٤.٢	٦٦.٩	٦٩.٧	يعمل بأجر نقدي
١٩.٠	٣.٥	٢٣.٥	٥.٢	١٣.٢	١.٣	صاحب عمل ويديره
١٠.٦	٩.٥	٩.٩	١٤.٨	١١.٦	٢.٧	يعمل لحسابه ولا يستخدم
٧.٧	٢٠.١	١١.٤	٢٤.٣	٣.٠	٢.٠	يعمل لدي الأسرة بدون أجر
٠.٦	٠.٨	٠.٤	٠.٥	٠.٨	١.٢	متعطل سبق له العمل
٤.٥	٢١.٩	٤.٥	٢١.٠	٤.٥	٢٣.١	متعطل حديث
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	الجملة النسبة
١٤٧٠١٦	٤١٩٩٣	٨٣٤٩٢	٢٣٥٤٦	٦٣٥٢٤	١٨٤٤٧	العدد

يوضح الجدول السابق الفرق بين نسبة النساء والرجال في أكثر من حالة عملية ، فنجد أن نسبة النساء اللاتي يمتلكن عمل و يديرونه أقل بكثير من نسبة الرجال ، في حين تقاربت نسبة النساء والرجال المتعطلين وسبق لهم العمل ، و أيضا تقاربت نسبة العمل بأجر نقدي بين النساء والرجال .

(1) الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء ، بحث العمالة بالعينة، ٢٠٠٠ .

جدول (١٦)

النشطون و غير النشطين اقتصاديا و المجموع للسكان (١٥-٦٤ عاما)
حسب الفئة العمرية للمجموع و للحضر و للريف ٢٠٠٠ (١)

الإجمالي

مجموع السكان		غير نشطين اقتصاديا (خارج قوة العمل أو خارج القوة البشرية)		نشطون اقتصاديا				الفئة العمرية
				متعطلين		مشغولين		
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٤٣٦٧٨	٣٨٢٨٢	٣٢٢٣١	٣٤٨٥٩	١٥٩٤	٢٠٣٦	٩٨٦٢	١٣٨٧	١٩-١٥
٣٠٤٦٥	٢٥١٢٣	١٣٥٠١	١٨١٦٧	٣٢٠٣	٤١١١	١٣٧٦١	٥٨٤٥	٢٤-٢٠
١٩٩٦٩	٢١٤٨٩	١١٠٠٤	١٤٥٨٣	١٩٨٣	٢٤٠١	١٦٨٨٢	٤٥٠٥	٢٩-٢٥
٣٦٨١٣	٤١٥٤٨	٣٩٦	٢٩٧٥٨	٥٨٠	٩٧٩	٣٥٨٣٧	١٠٨١١	٣٩-٣٠
٣٥٧٣٧	٣٧٢٥٨	٣٠٠	٢٨٣٣٤	٥١	١٢	٣٥٣٨٦	٨٩١٢	٤٩-٤٠
٢٣٥٨١	٢٦١٤٥	٣٤٧	٢٢٥٣٥	٢٢	٨	٢٣٢١٢	٣٦٠٢	٥٩-٥٠
١٣١١٧	١٠٠٥٩	٨٤٧٥	٩٦٧٥	-	-	٤٦٤٢	٣٨٤	٦٤-٦٠
٢٠٣٣٦٩	١٩٩٩٠٤	٥٦٣٥٤	١٥٧٩١١	٧٤٣٣	٩٥٤٧	١٣٩٥٨٢	٣٢٤٤٦	الجملة

الحضر

مجموع السكان		غير نشطين اقتصاديا خارج قوة العمل أو خارج القوة البشرية		نشطون اقتصاديا				الفئة العمرية
				متعطلين		مشغولين		
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
١٧٣٦٠	١٥٩١٦	١٤٦٢٦	١٤٨٦٨	٥٩٠	٧١٧	٢١٤٤	٣٣١	١٩-١٥
١٢٦٤٥	١١٤٧٠	٦٦١٧	٨١٨٨	١٤١٨	٢٠٠٩	٤٦١٠	١٢٧٣	٢٤-٢٠
٩٠١١	٩٣٦٢	٤٩٤	٦٠٦٥	١٠٤٧	١٢٥٠	٧٤٧٠	٢٠٤٧	٢٩-٢٥
١٦٩٣٩	١٨٦٥٨	٢٠٤	١٣٣٢٢	٢٩٦	٥٠١	١٦٤٣٩	٤٨٣٥	٣٩-٣٠
١٧٤١٣	١٧٢٧٥	١٥٥	١٣٢٩٥	٢٦	٦	١٧٢٣٢	٣٩٧٤	٤٩-٤٠
١١١٢٧	١٣٢١٧	١٨٠	١١٧٤٥	١٧	-	١٠٩٣٠	١٤٦٩	٥٩-٥٠
٧٥١٣	٥١٢٣	٦٢١١	٥٠٩١	-	-	١٣٠٢	٣٢	٦٤-٦٠
٩٢٠٠٨	٩١٠٢١	٢٨٤٨٧	٧٢٥٧٤	٣٣٩٤	٤٤٨٦	٦٠١٢٧	١٣٩٦١	الجملة

(1) الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء ، بحث العمالة بالعينة، ٢٠٠٠

الريف

٢٦٣٢٧	٢٢٣٦٦	١٧٦٠٥	١٩٩٩١	١٠٠٤	١٣١٩	٧٧١٨	١٠٥٦	١٩-١٥
١٧٨٢٠	١٣٦٥٣	٦٨٨٤	٩٩٧٩	١٧٨٥	٢١٠٢	٩١٥١	١٥٧٢	٢٤-٢٠
١٠٩٥٨	١٢١٧٢	٦١٠	٨٥١٨	٩٣٦	١١٥١	٩٤١٢	٢٤٥٨	٢٩-٢٥
١٩١٧٤	٢٢٨٩٠	١٩٢	١٦٤٣٦	٢٨٤	٤٧٨	١٩٣٩٨	٥٩٧٦	٣٩-٣٠
١٨٣٢٤	١٩٩٨٣	١٤٥	١٥٠٣٩	٢٥	٦	١٨١٥٤	٤٩٣٢	٤٩-٤٠
١٢٤٥٤	١٢٩٢٨	١٦٧	١٠٧٩٠	٥	٥	١٢٢٨٢	٢١٣٣	٥٩-٥٠
٥٦٠٤	٤٩٣٦	٢٢٦٤	٤٥٨٤	-	-	٣٣٤٠	٣٥٢	٦٤-٦٠
١١١٣٦١	١٠٨٨٨٣	٢٧٨٦٧	٨٥٣٣٧	٤٠٣٩	٥٠٦١	٧٩٤٥٥	١٨٤٨٥	الجملة

المهن المفضلة للنساء :

رفع الإسلام مكانة المرأة وأقر لها حقوقها ، وجعل لها شأن عظيم في الحياة ، والمشاركة في مختلف شئونها . وأجاز لها تولية مناصب عظيمة مثل القضاء ، واشتركت بالفعل في الجهاد والحروب منذ عهد الرسول صلي الله عليه وسلم . ويدلنا الإحصاء الآتي على معظم المهن التي تفتنها النساء في مصر :

جدول (١٧)

(١) عدد العاملين بالحكومة و توزيعهم النسبي حسب القطاع الاقتصادي

النسبة		النوع		القطاع الاقتصادي
رجال	نساء	رجال	نساء	
٨٥.٦	١٤.٤	٣١٠١٢٩	٥٢٣٥٢	الزراعة والري
٨١.٩	١٨.١	١٥٢٥٤	٣٣٦٦	الصناعة والبتروال والثروة المعدنية
٨٨.٥	١١.٥	٣٣٦٨٣	٤٣٩٠	الكهرباء والطاقة
٩٥.٢	٤.٨	٢٢٤٢٤٠	١١٢٨٦	النقل والمواصلات والطيران المدني
٥٩.٦	٤٠.٤	٢١٦١٠	١٤٦١٨	التموين والتجارة الداخلية
٧٦.٠	٢٤.٠	٩٢٦٤٠	٢٩٢٦٢	المال والاقتصاد
٨٨.٤	١١.٦	١٢٧٨٣٢	١٦٧١٣	الإسكان والتشييد والتعمير والمجمعات الجديدة
٦٤.١	٣٥.٩	٤٠٥١٢٢	٢٢٦٩٥٢	الخدمات الصحية والدينية والقوة العاملة
٦٢.٩	٣٧.١	١٣٣٢٨٦٣	٧٨٦٥٦٧	التعليم والبحوث والشباب

(1) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ١٩٨٠ ، وزارة التنمية الإدارية - مركز معلومات الوزارة ٢٠٠٢ .

النسبة		النوع		القطاع الاقتصادي
رجال	نساء	رجال	نساء	
٦٤.٣	٣٥.٧	٤٧٧٥٨	٢٦٤٧٥	الثقافة والإعلام
٥٣.٠	٤٧.٠	١١٤٤	١٠١٤	السياحة
٩٤.٩	٥.١	٧٥٠٢٨٨	٤٠٣٤٣	الدفاع والأمن والعدالة
٨٢.٢	١٧.٨	٣٧٧٤٩	٨١٤٧	الخدمات الرئاسية
٥٦.٠	٤٤.٠	٥٧٨٥٧	٤٥٣٨٦	التأمينات والشؤون الاجتماعية
٨٠.٥	١٩.٥	٢٧٨٦٧٨	٦٧٦٢٩	الدواوين العامة والمجالس المحلية
٧٣.٧	٢٦.٣	٣٧٣٦٨٤٧	١٣٣٤٥٠٠	الجملة

يوضح الجدول السابق أن عدد العاملين بالحكومة الذكور أكثر عدداً من

عدد العاملات الإناث

جدول (١٨)

عدد المشغلين حسب النوع و النشاط الاقتصادي
مؤسسات القطاع الخاص لعام ١٩٩٨^(١)

نسبة النساء إلى إجمالي العاملين	جملة	جملة المشغلين بالأنشطة		النشاط الاقتصادي
		رجال	اناث	
٧.٥	١٣٦٧٦	١٢٦٥٧	١٠١٩	التعدين واستغلال المناجم والمحاجر
٩.٧	١٤١٨٠	١٢٨٠٧٠	١٣٧٤٠	صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات
٤٨.٣	٣٧٧٩	١٩٥٢	١٨٢٧	صناعة منتجات التبغ وصناعة الملابس
١٧.٦	٨٩١٨٠	٧٣٤٦٩	١٥٧١١	صناعة المنسوجات
٥٤.٠	٥٨٣٧٠	٢٦٨٥٣	٣١٥١٧	صناعة الملابس وصباغة الفراء
١٦.٨	٧٦٩٥	٦٣٩٩	١٢٩٦	دباغة وتهيئة الجلود وصناعة الحقائق والأمتعة وحقائب اليد والسروجي والأحذي
١.٧	٥٨٤٨	٥٧٤٩	٩٩	صناعة الخشب والمنتجات الخشبية والفلين (عداد الإنارة) ، وصناعة المنتجات من القش
٩.١	١١٣٠٨	١٠٢٨٣	١٠٢٥	صناعة الورق ومنتجاته
٧.٣	٢١٨٦٤	٢٠٢٧٤	١٥٩٠	الطباعة والنشر واستنساخ وثائق الإعلام

(1) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، نشرة الانتاج السنوي .

نسبة النساء إلى إجمالي العاملين	جملة	جملة المشتغلين بالأنشطة		النشاط الاقتصادي
		رجال	إناث	
٣٦.٢	٢٤١٠٩	١٥٣٩١	٨٧١٨	صناعة فحم الكوك و المنتجات النفطية
١٥.٤	٣٦٢٩١	٣٠٦٨٦	٥٦٠٥	صناعة المواد و المنتجات الكيماوية
٩.٢	١٩٤٠٧	١٧٦١٤	١٧٩٤	صناعة منتجات المطاط و اللدائين
٦.٣	٥٤١٢٣	٥٠٦٩٤	٣٤٢٩	صناعة منتجات المعادن الانارية الأخرى
١.٩	١٦٨٠٨	١٦٤٨١	٣٢٧	صناعة الفلزات القاعدية
٦.٤	١٩٨٥٦	١٨٥٩٥	١٢٦١	صناعة منتجات المعادن المشكلة عدا الماكينات و المعدات
٤.٣	٢٤٤٢٨	٢٣٣٧٨	١٠٥٠	صناعة الآلات و المعدات غير المصنفة في مكان آخر
١٦.٢	٥٩٧	٥٠٠	٩٧	صناعة الآلات الميكنة و الحاسبة و الحاسبات الالكترونية
٥.٨	١٣٦٤٧	١٢٨٥٨	٧٨٩	صناعة الآلات و الاجهزة الكهربائية غير المصنفة في مكان آخر
٢٩.٦	٤٥٢٩	٣١٨٨	١٣٤١	صناعة معدات و أجهزة الراديو و التلفزيون
١٦.٩	١١٠١	٩١٥	١٨٦	صناعة الأجهزة الطبية و أدوات القياس
١.٦	٩٤٥٩	٩٣٠٧	١٥٢	صناعة المركبات ذات المحركات و المركبات المتطورة
٦.٢	٨٥٨	٨٠٥	٥٣	صناعة معدات النقل الأخرى
٤.٠	١١٨٤٤	١١٣٧١	٤٧٣	صناعة الأثاث و منتجات خشبية غير مصنفة في مكان آخر
١٩.٣	١٩٥٥	١٥٧٨	٣٧٧	صناعة منتجات غير مصنفة في مكان آخر
١٥.٨	٥٩٢٦٢	٤٩٩١٥٧	٩٣٤٨٥	الجملة

يوضح الجدول السابق عدد المشتغلين حسب النوع والنشاط الاقتصادي منشآت القطاع الخاص لعام ١٩٩٨، حيث أن نسبة النساء العاملات في مجال صناعة الملابس و صباغة الفراء هي أكبر نسبة بين المهن التي تزيد فيها عمالة النساء، عكس مهن أخرى مثل صناعة الفلزات القاعدية تقل فيها نسبة النساء العاملات إلى الحد الأدنى .

جدول (١٩)

عدد و نسب الأعضاء في النقابات المهنية حسب النوع عام ٢٠٠١ (١)

نسبة النساء إلي الاجمالي	رجال	نساء	نقابة
٢٩	٩٦٠٣٥	٣٩٠٩٠	الأطباء البشريون
٣٩	٥٠٠٤٧	٣١٦١١	أطباء الأسنان
٢٣	١٦٩٦٢	٨٢٧٩	الأطباء البيطريون
٤٠	٣١٤٩٣	٢٠٦١٤	الصيدلة
١٩	٥٦٢٧٢٦	١٣٥١١٤	المهن الزراعية
٤٤	٦١٦٥٢٨	٢٨٤٤١٥	المهن التعليمية
١٣	٢٥٩٠٣٠	٣٧٢٩٤	المهن الهندسية
٢١	٩٦٧٨٧	٢٤٨٣٨	نقابة المحامين
٣٥	٤١٤٢٢	٢٢٣٣٨	المهن العلمية
٢٧	٣٣٩٨	١٢٥١	المهن الصحفية
٣٧	١٦٢٧	٩٤١	المهن التمثيلية
٢٤	٢٩٨٠	٩٥٠	المهن السينمائية
٢١	٤٥٩٠	١٢١٠	المهن الموسيقية
٧٧	٣٦١٣	١٢٠١٣	مهنة التمريض
٤	٥٣٧٥٠٠	٢٩٤٢٦	نقابة التطبيقين
١١	٩٦١١	١١٩١	نقابة الفانون التشكيليون
٤٤	٥٨٨٥٠	٤٦٤٩٣	نقابة المهن الاجتماعية
١٣	٨٣٠٩٣	١٢٤٩٣	المرشدون السياحيون
١٨	١٨٥٦١٥١	٤١٣١٣٠	الجملة

(1) الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء.

يوضح الجدول السابق عدد ونسب الأعضاء في النقابات المهنية حسب النوع عام ٢٠٠١، حيث نجد أعلى نسبة في نقابة التمريض، وأقل نسبة في نقابة التطبيقين .

جدول (٢٠)

توزيع قوة العمل (١٥- ٦٤) بين عامي ١٩٨٤ و ٢٠٠١ حسب النوع و محل الإقامة (١)

متوسط معدل النمو السنوي (%) ١٩٨١- ٢٠٠١		٢٠٠١		١٩٨٤		
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٢.٠	٣.٣	٦٥٦٢٣٠٠	١٩٥٢٢٠٠	٤٦٥٢٦٠٠	١١١٢١٠٠	حضر
٢.٦	٣.٣	٨٦٥٠٧٠٠	٢١٧٤٦٠٠	٥٥٩٧٤٠٠	١٢٤٢٥٠٠	ريف
٢.٣	٣.٣	١٥٢١٢٩٠٠	٤١٢٦٦٠٠	١٠٢٢٠٠٠٠	٢٣٥٤٦٠٠	جملة

جدول (٢١)

مشاركة النساء في سوق العمل (١٥-٤٦) خلال الفترة من ١٩٨٤ - ٢٠٠١ (٢)

نسبة قوة العمل من النساء إلي إجمالي قوة العمل (%)	السنوات
١٨	*١٩٨٤
٢٢	١٩٩٠
١٧	١٩٩٣
٢٢	١٩٩٥
٢٢	١٩٩٧
٢١	١٩٩٨
٢١	١٩٩٩
٢٢	٢٠٠٠
٢١	٢٠٠١

(١) الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، بحث العمالة بالعينة، ١٩٨٤-٢٠٠١ .
 (٢) الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، بحث العمالة بالعينة، ١٩٨٤-٢٠٠١ .
 * للأفراد من (١٢-٦٤)

يوضح الجدول السابق مشاركة النساء في سوق العمل (١٥-٤٦) خلال الفترة من ١٩٨٤ - ٢٠٠١ ، حيث نجد النسبة شبه ثابته منذ أواخر التسعينيات حتي عام ٢٠٠١ .

جدول (٢٢)

نسبة قوة العمل من الإناث إلي إجمالي قوة العمل (١٥)
حسب المحافظات في عامي ١٩٨١-٢٠٠٢ (١)

٢٠٠٢			١٩٨١			المحافظة
جملة	ريف	حضر	جملة	ريف	حضر	
٢٣.٧	-	٢٣.٧	١٦.٢	-	١٦.٢	القاهرة
١٧.٥	-	١٧.٥	١٦.٧	-	١٦.٧	الإسكندرية
٢٢.١	-	٢٢.١	٢١.٤	-	٢١.٤	بورسعيد
٢٦.٨	-	٢٦.٨	٩.٦	-	٩.٦	السويس
١٠.٥	٩.٦	١٢.٨	١٧.٣	١٩.٧	٩.٥	دمياط
٢٤.٠	١٩.٤	٣٥.١	٧.٨	٥.١	١٤.٩	الدقهلية
٢٧.١	٢٥.٩	٣٠.٩	٦.٨	٤.٢	١٦.٠	الشرقية
١٩.١	١٤.٩	٢٦.٤	٥.٨	٢.٩	٩.٥	القليوبية
١٧.٥	١٦.٧	٢٠.٢	٥.٨	٧.٢	٨.٣	كفر الشيخ
٦٩.٧	٣٨.٦	٣٠.٤	١٠.١	٥.٥	١٧.٨	الغربية
٠.٤	٣٠.٢	٣٥.٩	٦.٠	٣.٨	١٣.١	المنوفية
٢٥.٥	٢٤.٥	٢٨.٨	٦.٤	٥.٣	٩.٤	البحيرة
٢٤.٢	٢١.١	٢٧.٦	١١.٢	٣.٥	٦١.٨	الإسماعلية
١٢.٨	٧.١	١٧.٣	٩.٧	٣.٤	١٣.٨	الجيزة
٢٦.٨	٢٦.٣	٣٨.٣	٦.٠	١.٨	١٧.١	بني سويف
١٣.٧	٩.٠	٢٢.٨	٦.٩	٣.٨	١٨.٣	الفيوم
٢٣.٩	٢٢.٧	٢٨.٠	٤.٢	١.٩	١٣.٢	المنيا
١٧.١	١٢.٤	٢٦.٩	٤.٧	١.٢	١٢.٥	أسيوط
١٤.٠	٧.٨	٢٩.٧	٢.٩	١.٢	٩.٠	سوهاج

(1) الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، بحث العمالة بالعينة، ١٩٨١-٢٠٠٢ .

٢٠٠٢			١٩٨١			المحافظة
جملة	ريف	حضر	جملة	ريف	حضر	
١٤.٧	١٢.٠	٢٢.٢	٤.٩	١.٨	١٣.٠	قنا
١٨.٧	١٣.٠	٢٤.٢	٤.٦	٠.٦	١٠.٠	أسوان
١٣.٧	١٤.١	١٣.٥	١	١	١	الأقصر
٢٣.٣	٢١.٧	٢٣.٤	٠	٠	٠	البحر الأحمر
٣٧.٨	٣٧.١	٣٨.٥	٠	٠	٠	الوادي الجديد
١٩.٥	١١.٧	٣٥.٠	٩.٧	-	٩.٧	مطروح
١٧.٢	٢١.٤	١٥.٣	٥.٣	-	٥.٣	شمال سينا
١٤.٨	١٠.٧	١٦.٣	٠	٠	٠	جنوب سينا
٢١.٨	١٩.٧	٢٤.٦	١٩.١	٣.٨	١٤.٩	جملة

يوضح الجدول السابق نسبة قوة العمل من الإناث إلى إجمالي قوة العمل (١٥) حسب المحافظات في عامي ١٩٨١-٢٠٠٢، حيث أن أعلى نسبة بالحضر في عام ٢٠٠٢ محافظتي بني سويف والوادي الجديد بنسبة ٣٨.٥٪.

جدول (٣٣)

التوزيع النسبي للمشتغلين بالقطاع غير الرسمي (١٢-٦٤)
 حسب الحالة العملية و النوع و محل الإقامة ٢٠٠٢^(١)

جملة		ريف		حضر		الحالة العملية
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٣١.٦	٧.٦	٢٩.٥	٥.٥	٣٩.١	٢٧.٩	يعمل بأجر نقدي
٣١.٢	١٤.٠	٣٤.٤	١٢.٧	١٩.٦	٢٦.٠	صاحب عمل ويديره
٢٠.٢	١٨.٢	١٦.١	١٨.١	٣٤.٩	١٨.٧	يعمل لحسابه ولا يستخدم
١٧.٠	٦٠.٢	٢٠.٠	٦٣.٦	٦.٣	٢٧.٤	يعمل لدي الأسرة بدون أجر
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	الجملة

(1) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحث العمالة بالعينة، ٢٠٠٢.

يوضح الجدول السابق التوزيع النسبي للمشتغلين بالقطاع غير الرسمي (١٢ - ٤٦) حسب الحالة العملية والنوع ومحل الإقامة ٢٠٠٢، حيث نجد نسبة النساء في الحضر اللاتي يعملن بأجر نقدي تصل إلى ٢٧.٥٪ وفي الريف تصل نسبة النساء اللاتي يعملن لدى الأسرة بدون أجر ٦٣.٦٪.

جدول (٢٤)

توزيع المشتغلين (١٢-٦٤) حسب القطاع (الرسمي و غير الرسمي) والنوع ومحل الإقامة في عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٢ (١).

النوع	١٩٩٥		٢٠٠٢	
	قطاع رسمي	قطاع غير رسمي	قطاع رسمي	قطاع غير رسمي
حضر				
	عدد	%	عدد	%
رجال	٤٢٧١٠	٧٧.٤	١٢٤٧٨	٢٢.٦
نساء	١١٠٧٢	٩٣.١	٨٢١	٦.٩
إجمالي	٥٣٧٢	٨٠.٢	١٣٢٩٩	١٩.٨
ريف				
	عدد	%	عدد	%
رجال	٢٥٩٢٢	٣٧.٧	٤٣٨٤٩	٦٣.٣
نساء	٤٣٢٢	٢٤.٦	١٣٢٧١	٧٥.٤
إجمالي	٣٠٢٤٤	٣٥.٠	٥٦١٣٠	٦٥.٠
جملة				
	عدد	%	عدد	%
رجال	٦٨٦٣٢	٥٥.٤	٥٥٣٣٧	٤٤.٦
نساء	١٥٣٩٤	٥٢.٢	١٤٠٩٢	٤٧.٨
إجمالي	٨٤٠٢٦	٥٤.٨	٦٩٤١٩	٤٥.٢

يوضح الجدول توزيع المشتغلين (١٢-٦٤) حسب القطاع (رسمي/ غير رسمي) والنوع ومحل الإقامة في عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٢ حيث يتضح أن نسبة النساء في القطاع الرسمي وغير الرسمي بالحضر جيدة مقارنة بنسبتهن في الريف.

(1) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحث العمالة بالعينة عامي ١٩٩٥، ٢٠٠٢.

جدول (٢٥)

يوضح أعداد المعينون و المعينات في وظائف الإدارة العليا بالحكومة و قطاع الأعمال و القطاع العام في السنوات ١٩٨٨ ، ١٩٩٦ ، ١٩٩٩ ، ٢٠٠٠^(١)

٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٦		١٩٨٨		الوظائف العليا
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٦٦	٢	٧٢	٢	٧٤	٢	٧٢	١	درجة وزير فاعلى
٣١	صفر	٤٧	٢	٦١	٢	٣٣	١	نائب وزير
٥٥٢	٣٣	٥١٧	٢٨	٦٢٣	٢١	٧٩٥	٧	ممتازة
٣١٤١	٤٦٣	٢٧٦٦	٤١٤	٣٣١٧	٣٠٧	٣٠٠٧	١٣٤	عالية
١٢٧٢٩	٣٣١١	١١٥٣٨	٣١٧٤	١٣١٥٧	٢٧٨٢	٩٢٨٤	٨٩٧	مدير عام
١٦٥١٩	٣٨٠٩	١٤٩٤٠	٣٦٢١	١٧٢٣٢	٣١١٤	١٣١٩٢	١٠٤٠	إجمالي

يوضح الجدول السابق أعداد المعينون و المعينات في وظائف الإدارة العليا بالحكومة و قطاع الأعمال و القطاع العام في السنوات ١٩٨٨ ، ١٩٩٦ ، ١٩٩٩ ، ٢٠٠٠ ، حيث تقل نسبة النساء في منصب الوزير ، و تعلق في وظيفة المدير العام.

يتضح من خلال الإحصائيات السابقة لأعداد المعينين و المعينات في وظائف الإدارة العليا بالحكومة نسبة تولي المرأة المناصب القيادية في مصر، و إن دلت هذه الإحصائيات عن عدد يزيد بمعدل معتدل سنويا ، فإن ذلك لا ينفي استمرار وجود خلط بين بعض المفاهيم الأساسية في مجال العمل من حيث القوانين الوضعية أو القوانين التشريعية. مما يجدر بنا الإشارة إلي ضرورة توعية المرأة بحقوقها حتى تستطيع أن تطالب بما لها من هذه الحقوق.

نظرا لما قد يعتري مفهوم القيادة النسائية من غموض ، خاصة للصلة القريبة بين المهام المنوطة بها ، مع مفهوم الرئاسة ، إلا أن هناك بعض الفروق الجوهرية بين كل من القيادة و الرئاسة ، حيث تشير الأولى إلي تلك القدرات الشخصية للفرد

(١) الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، احصاءات العاملين بالحكومة و القطاع العام ، ١٩٨٨ - ١٩٩٦ - ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ .

يختاره الآخرون لثقتهم فيه في تحقيق أهدافهم بينما الرئاسة تقوم على نتيجة نظام معين وليست اعتراف تلقائي من جانب الأفراد التي يخلعها عليه تلقائياً أفراد الجماعة. وتعرف القيادة النسائية بأنها " فئات الإناث التي يقمن بالإشراف والتي تبدأ من رؤساء الصف الأول للعاملين إلى أعلى سلطة في الكيان الإداري وتستمد شرعيتها من نوعين للسلطة : السلطة الإدارية ، والسلطة الموقفية^(١) .
مؤشرات مشاركة المرأة في وظائف الإدارة العليا

أحدثت مشاركة المرأة في الوظائف العامة تحولاً واضحاً بالنسبة لمكانة المرأة ودورها في المجتمع فعمل المرأة ومشاركتها في الإنتاج اكسبها قيمة في المجتمع كقدر له كيانه ودوره الفعال في عملية التنمية، كما انعكسا على مكانتها الاجتماعية ودورها داخل أسرتها، وقد تضاعف نسبة الإناث في كافة الوظائف العليا حيث كانت لا تتعدى حوالي ٧٪ في عام ١٩٨٨ وارتفعت إلى ١٥٪ في عام ١٩٩٦ ثم إلى ٢٠٪ في عام ١٩٩٩ ثم ارتفعت مرة أخرى إلى ٢٣٪ في عام ٢٠٠٠، غير أن المتتبع لنسب النساء في مختلف المستويات الإدارية يجد إنها تتجه نحو الانخفاض التدريجي كلما ارتفعنا في السلم الوظيفي، كذلك لازالت هناك بعض الوظائف العامة قاصرة على الرجال مثل المحافظين ورؤساء الجامعات ووكلاء النيابة.. وتجدر الإشارة إلى ذلك الإنجاز الملموس الذي تحقق للمرأة المصرية في الآونة الأخيرة حيث عينت أول امرأة مصرية كقاضية - بعد أن كان مجال القضاء حكراً على الرجال - باعتباره خطوة هامة على طريق تغيير هذا الواقع^(٢). ويجذب الإشارة هنا إلى الاعتراف بأن ليس كل ما نالته المرأة في الآونة الأخيرة بدعوة الحرية كان في مصلحتها كأنتي وكربة بيت وعضو فاعل في المجتمع. قلا يجوز أن نسعد بتولي المرأة لمناصب تسلبها أنوثتها وتكون مبرراً قويا لعدم اهتمامها بمجتمعها الصغير (أسرتها).

(1) فاطمة محمد على عثمان : القيادة النسائية في مجتمع متغير ، مرجع سابق، ص ٣٣.

(2) المرجع سابق، ص ١٢.

تعليق عام على الجداول السابقة :

توضح لنا الجداول السابقة التي تشير إحصائياتها إلى مركز المرأة في أكثر من مجال من مجالات العمل إلى أنه لا زال أمامها الكثير لتقدمه إلى المجتمع ، ولا يزال أمامها الكثير لتعيه عن حقوقها وواجباتها ، فما بين مقولة أن المرأة نصف المجتمع ، ومسئولة عن النصف الآخر وتلك الإحصائيات فجوة كبيرة ، فنجد أن تلك العبارة لا زالت في حيز المجال النظري بعيدة عن المجال العملي . فتدهور نسبة تواجد المرأة في سوق العمل خير دليل على قلة وعيها بأهمية دورها في المجتمع ، وارتفاع نسبة البطالة بين النساء هو الوجه الآخر لعدم وعيهن بتلك الحقوق .

الفكر الإسلامي والفكر الغربي



التربية وبعض قضايا المرأة بين

obeikandi.com