

تحولات سوق العمل وانعكاساتها على حقوق المرأة العاملة

تونس ومصر والبحرين



اعداد :

المنسق العام للورقة البحثية وعن تونس الدكتور سامي عوادي

وعن مصر الاستاذة منى عزت

وعن البحرين الدكتورة منى عباس فضل

تحولات سوق العمل وانعكاساتها على حقوق المرأة العاملة تونس ومصر والبحرين

اعداد :

المنسق العام للورقة البحثية وعن تونس الدكتور سامي عوادي

وعن مصر الاستاذة منى عزت

وعن البحرين الدكتورة منى عباس فضل

الفهرس

6	1. التحولات في اسواق العمل العالمية
6	1.1 العولمة المالية
6	1.2 المكننة والرقمنة
7	1.3 المرأة في سوق العمل العالمي
9	1.4 انعكاسات التحولات العالمية على اسواق العمل
12	2. الظرف الاقتصادي وتحولات سوق العمل في تونس ومصر والبحرين
12	2.1 الظرف الاقتصادي
14	2.2 تحولات سوق العمل
19	3. المرأة في سوق العمل في تونس ومصر والبحرين: مفارقة تأنيث الشغل والبطالة معًا
19	3.1 تطور المشاركة في سوق العمل
21	3.2 المرأة والبطالة
26	4. المرأة ومناصب صنع القرار في الادارة
28	5. المرأة في القطاع غير المنظم
31	6. الانعكاسات على حقوق المرأة في تونس ومصر والبحرين
31	6.1 الاطار القانوني لحماية حقوق المرأة وآلياته
36	6.2 نقائص حماية حقوق المرأة ونسبيتها
41	7. التوصيات

مقدمة

حدثت منذ ما لا يقل عن نصف قرن تحولات هامة في العالم على المستوى التكنولوجي والاقتصادي والاجتماعي وكانت محمّلة بانعكاسات هامة سلبية وإيجابية على نمط الحياة عموما وعلى العلاقات الشغلية داخل البلدان وعلى العلاقات الاقتصادية والتجارية فيما بين البلدان.

ولئن استفادت الشعوب خاصة في البلدان الصناعية والبلدان الثرية من التقدم التكنولوجي وظهور مجتمعات المعرفة والرقمنة ويسّرت قضاء المآرب وقربت المسافات وفكّت العزلة ووفّرت المعلومات والترفيه، فإنها استدعت في البلدان النامية قيام علاقات اجتماعية وخاصة شغلية جديدة وتحويل التشريعات الاجتماعية في اتجاه التراجع عن العلاقات المهنية القارّة والمستقرة وإرساء المرونة او الليونة (flexibilité) والحراك (mobilité) والأجر المتغير. كما استدعت العولمة الاقتصادية تغيير القوانين الداخلية للبلدان للحد من حماية الاقتصاديات الوطنية وتحرير المبادلات التجارية والتخلي عن الاقتصاد المؤطر لفائدة الاقتصاد الحرّ ما نشأ عنه تحطيم لجزء هام من النسيج الاقتصادي في البلدان النامية وتسريح لأعداد كبيرة من العمال.

انطلاقا من هذا التشخيص تحاول هذه الورقة تسليط الضوء على هذه التحولات ورصد انعكاسات تحولات أسواق العمل على حقوق المرأة العاملة ثم ضبط توصيات لمراجعة آثار هذه التحولات موجهة الى النقابات والحكومات ومنظمات المجتمع المدني.

01

التحولات في أسواق العمل العالمية

1/ التحولات في أسواق العمل العالمية

جاك فراسيني¹ يؤكد ان ثلاث ديناميكيات احدثت مراجعة عميقة للنماذج الاجتماعية السائدة في مطلع القرن الواحد والعشرين وهي أولاً، العولمة ومالية الاقتصاد (financiarisation de l'économie)، ثم المكننة والرقمنة لتقنيات الإنتاج والاتصالات وأخيراً تعريض البيئة للخطر والحاجة إلى انتقال إيكولوجي.

1.1 العولمة المالية: حتى نقيس التحديات التي تخلقها العولمة المالية في مكان العمل، من المفيد التمييز بين جانبين هما سياسة المؤسسات متعددة الجنسيات وهيكل سلاسل القيمة العالمية:

1.1.1 استراتيجيات الشركات متعددة الجنسيات: يتجلى تأثيرها في هذا المجال في ثلاثة اشكال رئيسية:

- عدم وجود توافق بين أماكن تركيز القوة الاقتصادية والأماكن التي يحدث فيها الحوار الاجتماعي.
- تناقض بين سياسة إدارة الموارد البشرية التي تنفذها الشركات متعددة الجنسيات ومختلف أنظمة العلاقات الشغلية في البلدان التي تعمل فيها.
- الضغط الذي تمارسه على ظروف الحوار الاجتماعي الوطني في البلدان التي تأسست فيها من أجل إضعاف قوانين الحماية وجني الفوائد الضريبية التي تقلل من موارد الموازنة في هذه الدول ومن ثمة قدرتها على تمويل الخدمات العامة والحماية الاجتماعية.

1.1.2 سلاسل القيمة العالمية:

وهذا يعني مجموعات من الأنشطة الاقتصادية المترابطة عالمياً من خلال المشاركة المالية و/أو التبادلات في الأسواق، وهي مكملية لإنتاج المنتج النهائي وتسويقه. تتمثل إحدى سمات سلاسل القيمة في أن التداعيات المتطرفة لشبكات مناولتها العالمية تقودها إلى تعبئة قطاع الاقتصاد غير الرسمي: أي الإنتاج السلعي على نطاق صغير وحتى الأعمال على نطاق الأسرة. من الواضح هنا أنّ ممثلي العمال والمواضيع (الأجور، التوظيف، ظروف العمل، إلخ) للمفاوضة الجماعية الكلاسيكية غير قابلة للإنجاز. السؤال الذي يطرح نفسه هو إلى أي مدى يمكن للمجتمعات المحلية في شبكات التعاقد من الباطن تطوير إجراءات دفاع العمل اللائق وكيف.

1.2 المكننة والرقمنة: القضايا الناتجة عنها أساساً تتعلق بتكوين الوظيفة والمحتوى وظروف العمل وكذلك حالة العمال.

- فيما يتعلق بحجم الوظيفة ومكوناتها فإنه يتم تعريف تصنيف للمهام من خلال اعتماد معيارين، هما طبيعتهما الروتينية أو غير الروتينية، طابعها ان كان يدوياً أو تحليلياً وتفاعلياً. على هذا الأساس، يتم تأسيس علاقات التكامل أو الاستبدال بين التشغيل الآلي والعمل. تلغي المكننة المهام الروتينية، أي تلك التي يمكن وصفها بالكامل في برنامج وتقوم بتطوير مهام ذات كفاءة عالية تحليلية وتفاعلية وغير روتينية.

- من حيث ظروف العمل ومحتواه، فإنه يتم تنظيم القضايا حول ثلاث منها وهي الابداع أو التجزئة للمهام،

¹ Jacques Freyssinet (2017), Le travail au cœur de l'économie du développement, communication au Colloque international - Développement inclusif et durable au Sud de la Méditerranée : défis et opportunités. Université Tunis EL-Manar, Faculté de sciences économiques et de gestion de Tunis.

الاستقلالية أو السيطرة، علاقات التوازن أو الهيمنة بين أوقات الاستمرار (temps de vie)life Times)

• توفر تقنيات الاتصال الجديدة فرصًا كبيرة للفصل بين موقع المؤسسة ومكان العمل والجوانب الإيجابية التي أوجدتها هوامش الحرية هذه هامة إذ يمنح العمل بالمنزل حرية ترتيب وقت العمل مما يعزز التوازن مع الخصوصية. ويسمح بإدخال فئات معينة، لا سيما الأشخاص ذوي الإعاقة أو أولئك الخاضعين لالتزامات الرعاية في التوظيف.

• يزيد استخدام التكنولوجيات الجديدة من صعوبة استخدام ساعات العمل كأداة لقياس الجهد الإنتاجي ولكن يصبح من الضروري قياس حجم العمل الذي يفرض للحصول على هذه النتائج، وإلا فإن الخطر يتمثل في تكثيف الجهود المطلوبة لدفع التكاليف على حساب الصحة وتوازن العمال.

وفي دراسة للدكتور جمال اغماني² ورد ان أبرز التحولات التي أصبح يعرفها سوق العمل المنظم، والتي ستتضاعف في السنوات المقبلة تتمثل في :

• الحاجة إلى موارد بشرية بمهارات مهنية وتقنية جديدة في المجالات التي تعرف تنفيذ مخططات قطاعية لتنميتها، خاصة منها قطاعات الصناعة والطاقات المتجددة واللوجستيك والقطاع المالي والبنكي.

• بروز مهن جديدة، ودخول أجيال جديدة من المهن والعمال لسوق العمل من مستوى التقني والتقني المتخصص والمهندس والمدير، وبمهارات تكوينية وتخصصية دقيقة في بعضها.

• تنامي ظاهرة العامل أو المستشار «المستقل لحسابه الخاص» Freelance، خاصة في قطاعات الإعلام والاتصال وفي مكاتب الخبرة والاستشارة وكذلك في القطاع الصحي والتعليمي الخاص. وهي ظاهرة لحد الآن غير مؤطرة قانونيا من طرف مدونة الشغل الجاري بها العمل.

1.3 المرأة في سوق العمل العالمي:

تشكل المرأة ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، لكن مساهمتها في المستويات المقيسة للنشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية لا تزال أقل بكثير من المستوى الممكن، وهو ما ينطوي على عواقب اقتصادية كلية وخيمة. ورغم ما تحقق من تقدم ملموس في العقود القليلة الماضية، فلا تزال أسواق العمل في مختلف أنحاء العالم مقسمة على أساس نوع الجنس، ويبدو أن التقدم في مسيرة المساواة بين الجنسين قد تعطل بالفعل. فلا تزال مشاركة الإناث في سوق العمل أدنى من مشاركة الذكور، ومعظم الأعمال التي تقوم بها المرأة غير مدفوعة الأجر، كما يُلاحظ أن تمثيل المرأة في القطاع الموازي وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل بكثير. كذلك تواجه المرأة فروقا كبيرة في الأجور بينها وبين نظرائها الذكور. وفي كثير من البلدان، تؤدي التشوهات والتمييز في سوق العمل إلى الحد من خيارات العمل مدفوع الأجر أمام المرأة³

تشير منظمة العمل الدولية، إلى أن الفجوة بين الرجال والنساء في سوق العمل العالمي بلغت 26.7% في 2017، إذ وصل معدل مشاركة الرجال في سوق العمل إلى 76.1% في حين أن النساء يشاركون في سوق العمل بنسبة 49.4% فقط، أي أن 76.1% من الرجال على مستوى العالم يشاركون في سوق العمل، في حين أن تلك النسبة لا تتعدى الـ 50% بالنسبة إلى النساء⁴.

2 د.جمال اغماني (2015) « التحولات الاقتصادية والاجتماعية و انعكاساتها على سوق الشغل في المغرب

3 صندوق النقد الدولي (2013) : المرأة والعمل والاقتصاد، مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين

4 أحمد داود (2017): المرأة في سوق العمل: خسائر مباشرة ومكاسب ضائعة- موقع الواب إضاءات-

وتجدر الإشارة الى أن الفجوة بين مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل تصل إلى أقصاها في الدول الناشئة كالهند والصين وتركيا، والبرازيل بنسبة 30.6%، مقارنة بـ 16.1% في الدول المتقدمة و 12.3% في الدول النامية وذلك يُشرح باللجوء أكثر فأكثر الى تشغيل النساء في القطاعات ذات ظروف العمل السيئة.

وفيما يتعلق بالوصول الى مراكز القرار يشير البنك الدولي⁵ إلى أن النساء يشكلن أقل من 10% من مديري صناديق الاستثمار في الولايات المتحدة الأمريكية ولا يزيد عدد المديرين التنفيذيين من النساء في البنوك الكبرى عن عدد أصابع اليد الواحدة. أما في المملكة المتحدة، فلا يتعدى عدد النساء نسبة الـ 9% في مجلس إدارة أكبر 50 شركة للتكنولوجيا المالية بالبلاد، ويسيطر الرجال على مقاعد مجلس الإدارة في 70% من هذه الشركات على الأقل. أما بالنسبة للدول النامية، فلا تتعدى هذه النسبة 2% إلى 5%.

وتعاني مجتمعاتنا العربية نسباً عالية من التمييز النوعي بين الرجل والمرأة لأسباب تتعلق بالموروث الثقافي والديني. وبالعودة الى المصدر السابق، نجد أن الفجوة بين مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل تتراوح بين 51.2% و 55.2% في شمال أفريقيا والدول العربية

يمكن حصر هذه الانعكاسات في المظاهر التالية⁶:

- الدول لم تعد تملك هامشاً كبيراً لمجابهة هذه التحديات بعد أن كادت التزاماتها إزاء المؤسسات المالية تفرغ دورها من أي بعد اجتماعي. فبالإضافة إلى تراجع التشغيل المباشر لصالح المناولة وتعميم المرونة والهشاشة كنمط جديد للعلاقات الشغلية؛ أصبحت التشريعات الاجتماعية معرضة للتآكل تحت وطأة اشتداد المنافسة العالمية وتسابق الدول إلى منح تسهيلات اجتماعية إضافية بدعوى تحفيز الاستثمار الداخلي والخارجي.
- ظهرت آليات ومقاربات جديدة للتشغيل تقوم على السياسات الأفقية والإجراءات المصاحبة التي أصبحت تحل محل سياسة التشغيل المباشر؛
- ديناميكية سوق الشغل أصبحت محكومة بالأشكال المرنة لعلاقة العمل أكثر منها بالأشكال التقليدية؛
- تعدد أصناف علاقات الشغل من شأنه أن يدخل تقسيمات داخل صفوف العمال ومصالح متعددة ومتناقضة وان يضعف إمكانيات العمل المشترك (ودادية، تعاضدية، نقابية)؛
- اضمحلال المنزلة العمالية بحكم أنها أصبحت تواجه إحباطاً اقتصادياً واجتماعياً وإيديولوجياً.
- تداعيات عدم المساواة بين الجنسين

في دراسة كمية أجرتها جامعة برشلونة، لتقدير انعكاسات الفجوة بين الجنسين في سوق العمل على الإنتاجية الكلية ونصيب الفرد من الدخل القومي، وجد الباحثون أن حرمان المرأة من المشاركة في الإدارة يؤدي إلى انخفاض إنتاجية العامل بنسبة 12% في المتوسط، أما استبعاد المرأة تماماً من قوة العمل من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض دخل الفرد في المجتمع بنسبة 40% في المتوسط.

تختلف خسائر الدخل باختلاف النطاق الجغرافي، فنجد أن الفجوة بين الجنسين في سوق العمل تتسبب في انخفاض الدخل القومي بنسبة 27% في منطقة الشرق الأوسط، هذه النسبة وصلت إلى 29% في دولة كمصر في 2007.

ويشير البنك الدولي إلى أن منطقة شرق آسيا والمحيط الهادي تفقد ما بين 42 و 47 بليون دولار سنوياً بسبب

5 البنك الدولي (2018)

6 سامي العوادي (2016): التحولات العالمية وانعكاساتها على سوق العمل، الاتحاد العربي للنفابات

القيود المفروضة على المرأة وصعوبة مشاركتها في قوة العمل.

إجمالي خسائر الاقتصاد العالمي بسبب التمييز ضد المرأة.

• مكاسب المساواة

تشير منظمة العمل الدولية إلى أن تقليص الفجوة بين الجنسين في سوق العمل بنسبة 25% بحلول عام 2025 سيؤدي إلى زيادة قوة العمل العالمية بـ 204 ملايين عامل. وبافتراض ثبات معدل البطالة وكذلك معدل مشاركة الذكور في قوة العمل، فإن ذلك سيؤدي بدوره إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي العالمي بنسبة 3.9% أي ما يقدر بـ 5.8 تريليون دولار.

ولمشاركة المرأة في سوق العمل آثار إيجابية أيضاً على صعيد التنمية الاقتصادية، فقد أثبتت الدراسات أن المرأة العاملة تميل إلى إنفاق دخلها على تعليم أطفالها وصحتهم بنسبة أكبر من الرجل.

1.4 انعكاسات التحولات العالمية على اسواق العمل

نتج عن هذه التحولات احتداد شديد للمنافسة العالمية وضغوط كبيرة على شركات الإنتاج التي وجدت نفسها تعيش في محيط سريع التقلب وتلهث وراء طلب عالمي سريع التحول ومجبرة على إدخال تحويلات متكررة على طرق الإنتاج وعلى أساليب التسيير وخاصة على تنظيم العمل.

هذه التحويلات لا تتسجم مع علاقات شغلية مستقرة أو صلبة (stables) نظراً لغيرية رفض التغيير والجديد أو مقاومته، إنما تتطلب هذه التحويلات التي تجد المنشآت نفسها مجبرة على إدخالها علاقات شغلية تتسم بالمرونة والتساهل (Flexibilité et tolérance).

ولقد ظهرت تحولات عميقة على مفهوم العمل وعلى العلاقات الشغلية من أهمها ظهور العمل غير النموذجي والمرونة ومناولة اليد العاملة واعارة اليد العاملة.

* العمل في مفهومه المتداول أو النموذجي (Typique) هو شغل مقابل أجر؛ بمقتضى عقد عمل غير محدود زمنياً؛ في إطار قانون عام (مجلة شغل، قانون أساسي، عقد مشترك...)؛ قار يعني أنه يسمح بالتدرج المهني؛ كامل الوقت مما يشكل هوية اجتماعية ومجالاً لمشاركة الفرد في الحياة الاجتماعية؛ يسمح بإحراز الجزء الرئيسي من الدخل العائلي ويرتبط بمشغل واحد وينجز في مكان واحد، أو واضح أو متفق عليه.

* العمل في مفهومه غير النموذجي (Atypique) هو العمل غير المعلن أو غير القانوني؛ العمل في إطار عقد محدود زمنياً؛ العمل في المنزل (يختلف عن العمل المنزلي)؛ العمل لشركة غير الشركة المشغلة والعمل غير كامل الوقت.

* اما المرونة فهي قابلية تأقلم نظام الإنتاج مع تغيرات الأسواق وقابلية العامل لتغيير عمله وفقاً للمتطلبات الطرفية للإنتاج (polyvalence)؛ وهي نوع من التساهل إزاء إجبارية أحكام بعض التشريعات ويكون شكلها إمكانية إقرار أجر متغير.

* المناولة تختلف عن العمل الوقتي أو الجزئي، هي اتفاقية بموجبها مؤسسة أصلية (principale-donneur d'ordre) تكلف مؤسسة ثانوية مناولة (sous-traitant) بعض مهام الإنتاج أو الخدمات. وتكون أشكال المناولة إما مناولة حرفية (sous-traitance de technicité) في بعض المهام التي تعوز فيها المؤسسة الأصلية

المهارات الضرورية او مناولة القدرة (sous-traitance de capacité) من أجل تعويض نقص في حجم العمال أو في حجم إنتاج الآلات او مناولة عمودية في نفس النشاط والمهمة (المناول له أيضا مناولون) او مناولة أفقية في مهام مختلفة.

*اما إعاره اليد العاملة فهي شكل آخر من المناولة غير القانونية علما وان التشريع الفرنسي يمنع إعاره اليد العاملة لغاية الربح ويعتبرها جنحة سمسرة (délit de marchandage) ويجرمها (سنتان سجن و/أو خطية بـ 30 الف يورو) ولا يسمح بها الا دون غاية ربح لأجل محدد وفي نفس قطاع النشاط في حين تسمح بها بعض البلدان الأخرى مثل النمسا وهولندا والسويد وألمانيا وبلجيكا والبرتغال. ومن اهم اسبابها الضغط التنافسي في إطار العولمة؛ ظهور التقنيات الجديدة للاتصال والإعلام : سهل ظهور نمط تنظيمي جديد للمؤسسات (العمل عن بعد، العمل الجماعي عن بعد (collaboratif) ؛ تفشي ظاهرة الاستخراج (externalisation) والتركيز على قلب المهنة (focalisation sur le cœur du métier) وتعني هذه الظاهرة بعض المهام مثل خلاص الأجور، الحراسة، التنظيف، الإعلامية والظاهرة تقود إلى وضع عدد من الأجور على ذمة المؤسسة التي تسدي الخدمات المستخرجة واستعمال المناولة كوسيلة تعديل اقتصادي عند الصعوبات (variable d'ajustement économique).

02

الظرف الاقتصادي وتحولات سوق
العمل في تونس ومصر والبحرين

2/ الظرف الاقتصادي وتحولات سوق العمل في تونس ومصر والبحرين

2.1 الظرف الاقتصادي

في تونس بذلت الدولة جهودا محمودة للترفيغ من نسق النمو وخلق مواطن الشغل الا انها لم تتمكن من الارتقاء بمؤشرات التنمية الى المستوى المأمول حيث برزت منذ سنة 2000 بوادر هشاشة منوال التنمية الذي أظهر محدوديته وعدم قدرته على مجابهة التحديات الجديدة إذ اعتمد على قطاعات تقليدية ذات إنتاجية منخفضة وقيمة مضافة ضعيفة تقوم أساسا على الكلفة المتدنية لليد العاملة غير المختصة وبالتالي فإن النمو كان إلى حد كبير ناتجا عن تراكم كمي لعوامل الإنتاج دون تطور ملحوظ في إنتاجية هذه العوامل.

ومعلوم أنه خلال فترة 2000-2010 كان نمو الناتج في معدل 4.4% سنويا ثم تراجع بعد الثورة بشكل كبير محرزاً معدل 1.5% خلال فترة 2011-2015 ويتوقع ان تكون نسبة النمو اقل من 2.5% خلال سنة 2018. ولقد كان نسق التصدير سجل نموا بـ 4.6% كمعدل سنوي خلال نفس الفترة. أما الاستثمار فإنه لم يسجل إلا نسق نمو سنوي بمعدل 2.8% ولم تتجاوز نسبته من الناتج 22.6% خلال نفس الفترة. ووقع خلق 756 ألف مواطن شغل بمعدل سنوي 47 ألف وبنسب نمو لم يتجاوز معدل 1.5% سنويا.

ولقد ورد في المذكرة التوجيهية للمخطط الخماسي 7-2016 2020 اقرار بفشل منوال التنمية حيث يشير الى ان «منوال النمو اتسم بضعف قدراته التشغيلية وضعف اندماج قطاعات الانتاج و لم يتطور الناتج الداخلي الاجمالي إلا بمعدل 4.5% خلال الفترة 1984-2010 وهو نمو يتسم بعدد الهشاشات باعتبار عدم قدرته على تحقيق التوزيع العادل للثروة بين الفئات والجهات وعدم توفقه إلى خلق مواطن الشغل اللازمة لاستيعاب الطلبات الإضافية خاصة منذ أواخر التسعينات».

التحولات القطاعية الهامة يمكن حصرها فيما يلي:

- ظهور قطاع الخدمات المسوقة كأهم قطاع من خلال الارتقاء بحصة الخدمات إلى حدود 60% من الناتج سنة 2015 مقابل 48% سنة 1990. ولقد ساهم تطور قطاعات السياحة والتجارة والنقل والاقتصاد الرقمي خلال السنوات الأخيرة في ظهور أنشطة جديدة للخدمات.

- دفع قطاعات جديدة على غرار قطاعي النسيج والصناعات الميكانيكية والكهربائية وتدعيم مساهمتها في الجهود التصديرية بفضل سياسات التحفيز على الاستثمار الخاص منذ السبعينات ثم في أوائل التسعينات على مستوى الصناعات المعملية والمتمثلة في التوجه نحو التصدير.

- رغم عديد الحوافز والتشجيع على التصدير فان الاستثمارات الخاصة الموجهة للسوق الداخلية كانت الوجهة الغالبة للمستثمرين التونسيين.

- على مستوى التوزيع بين القطاعات الموجهة للسوق الداخلية والقطاعات المصدرة تجدر ملاحظة أن الحماية المكثفة للسوق الداخلية وضعف اندماج الصادرات الصناعية، ادبا إلى تطور اقتصاد ريعي وسلوك اتكالي على الدولة وما يتضمنه من إخلال بقواعد المنافسة النزيهة وضعف الكفاءة التسييرية للمؤسسات وانعدام النجاعة الاقتصادية.

ويلاحظ استقرار شبه تام في التوزيع القطاعي للناتج خلال فترة الدراسة ما يوحي بغياب ديناميكية إنتاجية جديدة

في مصر انتهجت الدولة منذ منتصف السبعينيات سياسات "الانفتاح الاقتصادي"، وطبقت مع أوائل التسعينيات

برنامج «الاصلاح الاقتصادي و التكيف الهيكلي»⁸، تنفيذًا لاتفاقاتها مع صندوق النقد والبنك الدوليين منذ مارس 1991.

تزايدت معدلات الخصخصة منذ التسعينيات، وأثرت هذه السياسات على وضع التشغيل في مصر حيث تم تقليص حجم العمالة بالقطاعين العام والأعمال بخروج النساء والرجال إلى المعاش المبكر، في عام 2010 وصل نسبة النساء في القطاع العام إلى 1.4% بينما الرجال 3.7% وهذه النسبة تحسب من إجمالي نسبة كل من النساء والرجال في سوق العمل. ولم تكن صدفة أن أول من طبق عليهم المعاش المبكر كانت الصناعات التي تتواجد بها النساء بكثافة لأن المجتمع يكون أكثر قبولاً لفكرة خروج النساء معاش المبكر أكثر من الرجال وكانت تقبل النساء بالخروج على أمل أن يتم تعيين ابنائهم⁹.

في ذات الوقت بدأت الدولة أيضاً في تراجع دورها الاجتماعي والاتجاه إلى خفض الانفاق على الخدمات الاجتماعية مما تسبب في تدهور الخدمات المقدمة للمواطنين والمواطنات، وأصبح الحصول على الخدمات ذات الجودة مرهون بالقدرة الشرائية للمواطنين والمواطنات، وبالتالي أصبحت شرائح عديدة من المجتمع من الفقراء والطبقي الوسطى بين شقي رحي البطالة وزيادة الأعباء المالية على الأسر لتوفير الاحتياجات الأساسية

في البحرين، على الرغم من اكتشاف النفط منذ ثلاثينيات القرن الماضي إلا أنه مازال المصدر الرئيسي للدخل، ومع ارتفاع أسعاره ما بين 1973_1979، وما استتبعه من تأثيرات سياسية واقتصادية بالمنطقة، اتجهت الحكومة لإعتماد سياسة تنويع مصادر الدخل، خصوصاً مع تداعيات الحرب الأهلية اللبنانية التي شكلت عاملاً طارداً للاستثمارات الأجنبية والإقليمية في القطاع المصرفي والتجاري، الأمر الذي منح البحرين فرصة ذهبية لتشكل بديلاً من أهم الأسواق المصرفية إقليمياً وعالمياً، فتنامت كمركز مالي وأفسح المجال واسعاً لتوسع سوق العمل بتوفير فرص عمل جديدة وخيارات متعددة أمام المواطنين، كما تنامي معه مستوى العمالة الأجنبية في القطاع الخاص المصرفي والتجاري وحتى القطاع العام الحكومي، بما يوفره من مميزات وفوائد لكل من العمالة الوطنية أو الأجنبية، ومع ذلك فقد خسرت البحرين في سياق التحولات التي جرت في منتصف تسعينيات القرن الماضي فرص استثمارية ومالية مهمة بسبب الاضطرابات السياسية التي تزامنت مع نمو وتطور المركز المالي والتجاري في دول خليجية أخرى كدبي والسعودية، بيد إنها ما برحت تحتفظ بجاذبيتها للاستثمارات المتنوعة.

من ناحية متصلة، شكل تنويع مصادر الدخل أهم الأولويات للحد من الاعتماد على الموارد الطبيعية كالنفط والغاز الطبيعي الذي بدأ في طور النضوب، وبدأ السعي لتطوير الأنشطة المرتبطة بالقطاعات ذات الطابع التنافسي والخدمات المالية والصناعات التحويلية وصناعة البتروكيماويات التي ساهمت في النمو، بيد إن تأثيرها لا يزال متواضعاً في توظيف العمالة ذات المهارات العالية في السوق المحلي.

أما لجهة القطاع المالي فكان ولا يزال له دوراً هاماً في استيراثية التنويع الاقتصادي، لاسيما وأنه يشكل وسيطاً يساهم في جمع وتخصيص الموارد المالية بشكل فعال، وهو من أبرز القطاعات المساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال ربحيته وقدرته على خلق فرص عمل للجنسين حيث بلغت زيادة مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي حتى عام 2005 ما يعادل (21.50%)، وانخفضت النسبة إلى (16.7%) في 2017، بالمقابل وفي مطلع الألفية شهد المجتمع المحلي تحولات كمية ونوعية على مستوى الاقتصاد ساهم فيها وفرة العوائد النفطية وأثرها في ارتفاع معدلات الناتج المحلي من (11.6 مليار د.ب) عام 2012 إلى (12 مليار د.ب) في 2016، ووصل حجم القطاع المصرفي في البحرين إلى أكثر من ضعف الناتج الإجمالي، إضافة لتطور القطاعات الأخرى ومساهماتها القوية في إجمالي الناتج المحلي كسوق السياحة والاتصالات والبناء والتشييد، وتجارة الجملة والتجزئة والنقل، لكن هذه القطاعات تميل إلى توظيف العمالة من ذوي المهارات والإنتاجية المنخفضة، بيد إن هذا القطاع بات متأثراً بتقلبات وضع السوق المالي العالمي وأزماته.

8 د.هويدا عدلي أستاذ العلوم السياسية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، نساء في سوق العمل (2)...العاملات في قطاع الاستثمار، مؤسسة المرأة الجديدة، 2012

9 المرأة والرجل في مصر 2011، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نوفمبر 2011

أما خبراء صندوق النقد الدولي فيرون إن نموذج الاقتصاديات الخليجية في النمو عامة، قد حققت تحسينات في مستويات المعيشة لاسيما في البحرين؛ بسبب زيادة الإنفاق وارتفاع معدل التوظيف في القطاع العام حيث بلغ متوسط نسبة الإنفاق على القطاع العام في الأجور من إجمالي الناتج المحلي البحريني (12%) من عام 2000-2012 مقارنة بـ (10%) لإنفاق الكويت و(10%) في السعودية وهما الأكثر ثراء، وهي تتسم بتعداد سكاني صغير حيث يعمل في سوقها أقل من (50%) من العمالة الوطنية في القطاع العام، برغم محدودية فرص العمل المتاحة لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

2.2 تحولات سوق العمل

في تونس، خلال الأربعين سنة الأخيرة أي من سنة 1975 إلى سنة 2015 تطورت العمالة من 1366.5 ألف شخص إلى 3386.3 شخص أي بنسبة تطور بـ 247% حسب إحصائيات المعهد الوطني للإحصاء¹⁰، ولقد صاحب ذلك ظاهرة تأنيث سوق العمل حيث تطور عدد الاناث المشتغلات من 260.6 ألف سنة 1975 إلى 872.5 ألف سنة 2015 أي بنسبة تطور تفوق 335%.

تطور العمالة في تونس خلال فترة 2000 و2017 يتجلى في النقاط التالية :

- ارتفاع التشغيل بين 2000 بـ 31% أي 844 ألف موطن شغل و 47 ألف سنويا.
- تراجع التشغيل الفلاحي بـ 13% وخسارة 65 ألف موطن لفائدة الخدمات التي ارتفع حجمها من 53% من المجموع الى 59% في حين حافظت الصناعة على نفس الحجم 30% بين الفترتين.
- ارتفاع نسق التشغيل خاصة في الوظيفة العمومية بعد الثورة رغم الركود الاقتصادي

ويجدر التذكير بأنها ظهرت في تونس منذ مطلع الثمانينات آليات ومقاربات جديدة للتشغيل تقوم على السياسات الأفقية والإجراءات المصاحبة التي أصبحت تحل محل سياسة التشغيل المباشر. وتتمثل الآليات التي تعتمد عليها مصالح التشغيل في الإعلام والتوجيه المهني من ناحية وفي البرامج الخصوصية الموجهة للشباب والتشجيع على بعث المشاريع الصغرى من ناحية أخرى.

وفي دراسته لتطور العمالة والأجور في تونس، توصل المعهد التونسي للتنافسية والدراسات الكمية¹¹ الى الهيكلية التالية :

تطور الهيكلية القطاعية للعمالة في تونس (النسبة المئوية)

2015	2013	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2003	2002	2001	2000	
15%	15%	17%	18%	19%	18%	19%	19%	19%	19%	18%	20%	20%	فلاحة و صيد
19%	19%	18%	18%	18%	19%	19%	19%	19%	20%	20%	20%	20%	صناعة معملية
15%	15%	15%	15%	14%	14%	14%	13%	13%	13%	14%	13%	14%	صناعة غير معملية
33%	32%	32%	32%	32%	31%	31%	30%	30%	30%	30%	29%	28%	خدمات مسوقة
19%	19%	18%	17%	18%	18%	18%	18%	18%	18%	18%	18%	18%	إدارة
100%	100%	100%	100%	100%	100%	101%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	المجموع

المراجع: المعهد التونسي للتنافسية والدراسات الكمية (2017)

ويلاحظ :

- تراجع التشغيل الفلاحي من 20% إلى 15%
- شبه استقرار للتشغيل الصناعي المعمل (حوالي 20% (وغير المعمل 15%))
- ارتفاع التشغيل في الخدمات المسوقة ب 5 نقاط من 28% إلى 33%
- استقرار التشغيل في الإدارة في معدل 18%
- على خلفية الثورة شهدت سنة 2011 ظاهرة استفاقة البطالة النائمة فقفزت نسبة البطالة من حوالي 13% سنة 2010 إلى 18.3% سنة 2011
- الانتدابات الكثيفة في القطاع العام والوظيفة العمومية (مساجين سابقون، تصحيح وضعيات، ترسيم عمال المناولة...) أدت الى تقلص في نسبة البطالة ب 3 نقاط لتستقر في معدل 15% خلال السنوات الأخيرة.
- استفحال البطالة خاصة في الجهات الداخلية و لدى النساء و الخريجين
- حسب الجنس، تطال البطالة النساء (22.2 بالمائة) أكثر من الرجال (12.4 بالمائة) وذلك لشهر ماي 2015. وهو معطى هيكلي تقاوم على مرّ السنوات: ففي 2005 كانت نسبة العاطلات 15.2 بالمائة مقابل 12.1 بالمائة للعاطلين. ونسبة العاطلين خريجي الجامعة تقاومت بحوالي 16 نقطة بين التاريخين بما جعلها تتضاعف من 14.4 بالمائة إلى 30.0 بالمائة بين نفس التاريخين.
- جهويا توجد فوارق صارخة: 8.9 بالمائة في ماي 2015 في الوسط الشرقي مقابل 26.1 بالمائة في الجنوب الغربي و تصل الى 30.0 بالمائة في تطاوين.
- في البحرين تجمع أغلب الدراسات المحلية حول وجود خلل سكاني سببه ارتفاع نسب قوة العمالة الأجنبية مقارنة بالعمالة الوطنية، وإن هذا الارتفاع بات يشكل تحدياً في طبيعة سوق العمل، وهو الذي يؤثر في توليد نمط الاقتصاد الراهن، إضافة إلى أخطاره السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأمنية، حيث ارتفع عدد سكان البحرين من (750 ألف) نسمة عام 2007 إلى (1,550,000 مليون) نسمة عام 2018 وهو نمو غير عادي قاد لأن تصبح نسبة السكان الأجانب (55.16%) حتى عام 2011 وإلى انخفاض نسبة المواطنين من (60%) في 2001 إلى (45%) في 2016، كما ساعد صعود أسعار النفط السريع بين 2003-2014 على تضخم الحاجات الفردية والمؤسساتية في زيادة الطلب على قوى العمل الأجنبية وتحديدًا في قطاعات الإنشاء والخدمات كالفندقة والتجارة والمال، فأصبح حجمها ما لا يقل عن (53%) من السكان، وتذكر الأرقام المتوفرة بأن حجم مساهمة قوى العمل المحلية انخفض من (33%) في 2003 إلى (23%) في 2018 مقابل ارتفاع في قوى العمل الأجنبية بنحو (77%) من إجمالي قوة عمل السوق بسبب زيادة الطلب عليها إذ أصبحت تمثل أجزاء أساسية من أنماط الإنتاج والنشاطات الاقتصادية المرتبطة بمصالح قوى وشركات على المستوى العالمي.
- من أبرز التشوهات التي خلصت إليها بعض الدراسات، بأن قسماً كبيراً من الوظائف المتولدة عن نمو النمو الاقتصادي الراهن غالباً ما تكون ضعيفة الرواتب وتتطلب مهارات محدودة؛ الأمر الذي يشجع على خلق دينامية متنامية للطلب على الأيدي العاملة الأجنبية، كما تشير تقديرات صندوق النقد الدولي إلى توفر نحو (7 ملايين) وظيفة في أسواق العمل الخليجية بين عامي 2000-2010 منها (5,4) مليون وظيفة في القطاع الخاص مقابل (1,6) مليون فقط في القطاع العام، وشغلت العمالة الأجنبية منها (88%)

من هذه الوظائف بمقدار (5,4 مليون) وظيفة، أما في القطاع العام، فقد شغل المواطنون ما يقارب (70%) من الوظائف الجديدة البالغ عددها (1,6) مليون وظيفة، والبيانات كشفت عن تضخم اليد العاملة الأجنبية كقوة عمل في بنية الاقتصاد كعدد وكنسبة مقارنة بإجمالي عدد الأيدي العاملة المحلية خلال الفترة 2003-2011، وهي تمثل نسبة (77.22%)، وأن نصيب المرأة من نسب البطالة هي الأعلى علماً بأن هذه العمالة غالباً ما تكون غير ماهرة وموجهة لقطاعات الإنشاءات والبناء والخدمات العامة.

وتعود الأسباب وراء استيراد العمالة الأجنبية وتوظيفها بأعداد كبيرة في سوق العمل البحريني وعلى نطاق واسع؛ لأغراض تحقيق الأهداف الإنمائية والحاجة إلى تطوير البنى التحتية التي تحسنت تحسناً ملموساً في تلبية متطلبات التوسع الحضاري ورفع مستويات الإنتاج وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر. فقد شغلت العمالة الأجنبية منخفضة المهارة أكثر من (80%) من وظائف القطاع الخاص حتى عام 2012، بينما انخفضت نسبة مشاركة المواطنين في القوى العاملة عامة بنحو معدل متوسطه (52%) للرجال و(25%) للإناث، على الرغم من تنفيذ حصص التوظيف الهادفة إلى زيادة نسبة المواطنين في وظائف القطاع الخاص.

كذلك ارتفعت معدلات البطالة بين المواطنين وبلغ معدلها الوسطي (8.38%) حتى عام 2011، ويشير أحد الاقتصاديين إلى أن مراوحة هذه المعدلات وزيادتها يؤكد على مؤشرات الخلل في نمو الاقتصاد في ظل ضعف الإجراءات التصحيحية المعالجة لمشكلة البطالة في سوق العمل، منوهاً إلى أن هذه البيانات تقديرية وغالباً ما يتم التحفظ عليها، وهي تتباين والبيانات الرسمية التي تقدر نسبة البطالة بمعدل (3.5%)، فيما كشفت دراسة لمؤسسة الخليج للاستثمار بأن معدلاتها في صفوف الشباب البحرينيين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و25 عاماً وصل إلى (28%) خصوصاً وأن المواطنين عامة يتطلعون في حصولهم على الأعمال على وظائف القطاع العام الذي بدأ نمو الوظائف فيه يتباطأ.

إضافة لذلك صدر المرسوم بقانون رقم (78) لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطل للسيطرة على هذه البطالة وإعانة المتعطلين المواطنين الباحثين عن العمل للحصول على وظائف تناسبهم وحمايتهم.

كذلك صدر قانون (19) لسنة 2006 الخاص بتنظيم سوق العمل وقانون (57) لسنة 2006 الخاص بإنشاء صندوق العمل «تمكين» الذي تأسس كهيئة حكومية وتمثيل للحكومة والقطاع الخاص والعمال، وارتكزت فكرته على توظيف الباحثين عن العمل من الجنسين في القطاعين العام والخاص من خلال الدعم الفني والمالي لعملية التوظيف والتدريب المهني المتخصص وبالشراكة مع القطاع الخاص خصوصاً وهناك بنية تنافسية حادة في هذا القطاع الذي تشغل أغلب وظائفه العمالة الأجنبية وفي مختلف المستويات المهنية.

وتشير التقارير إلى أن فكرة إصلاح سوق العمل حسب استراتيجيات الحكومة استندت إلى عدة معايير أبرزها، اعتماد نظام منح تصاريح عمل دون الكفيل في عام 2017 تحت مسمى تصريح العمل المرن، وذلك بهدف القضاء على ظاهرة التستر والمتاجرة بالتأشيرات في السوق السوداء وفرض نظام رسوم على العمالة الأجنبية وإزالة الفروق بين العمالة الوطنية والأجنبية فيما يتعلق بتشريعات التوظيف وتسريح العمال وتوحيد جهود الهيئات الحكومية لعملية الإصلاح المتعلقة بإصدار رخصة العامل الأجنبية وتشمل الإقامة ورسوم الصحة وتشريعات تنظيم ومراقبة سوق العمل والحد الأدنى للأجر، إلا إن النقابات ومؤسسات المجتمع المدني والحقوقي يجدون أن نظام العمل المرن لا يحل مشكلات العمالة الأجنبية بقدر ما يضع التزامات مادية على كاهلها، إضافة لذلك وضعت الحكومة برامج تدريبية وتأهيلية متخصصة تناسب الباحثين عن العمل وتنسجم ومتطلبات سوق العمل من الوظائف والكفاءات ومراجعة مستوى الأجور الذي طالما طالبت النقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني بوضع حد أدنى له، إضافة إلى إقامة معارض التوظيف النوعية المتخصصة كمعرض توظيف الإناث في القطاع المالي والمصرفي «27-28 ديسمبر 2015» بمشاركة (33) مؤسسة مالية ومصرفية بالقطاع الخاص وعرضت فيه حسب الوزارة أكثر من (300) وظيفة شاغرة.

في هذا الصدد تكشف الأرقام بأن وجود البحرينيات في سوق العمل يشكل ظاهرة طبيعية نظراً لارتفاع حصتهن من مستويات التعليم وارتفاع عدد الجامعيات منهن، فضلاً عن متغيرات ديمغرافية شهدتها المجتمع كالتجنيس السياسي وما أدى إليه في ارتفاع عدد السكان المواطنين الذين وصل عددهم عام 2014 (630,744 نسمة) يشكل الإناث منهم (309,065) بنسبة (49%)¹²، ما يعني أن النساء يشكلن قرابة نصف السكان، إضافة لتأثيرات سياسية كالحركة الاحتجاجية في 2011 وما استتبعها من إجراءات أمنية وإدارية تمثلت في حالات من الفصل الوظيفي، وتطورات اقتصادية من تأثيرات الأزمة المالية العالمية منذ 2008 وما تلاها من تدهور لأسعار النفط وانخفاض إيراداته التي تشكل مصدراً رئيسياً للدخل وزيادة حجم الإنفاق، والتوجه نحو سياسة التقشف وفرض الضرائب والرسوم على الخدمات والسلع خصوصاً مع ارتفاع مؤشر الدين العام الذي وصل إلى (11.6 مليار د.ب) في 2018، كل هذا قلص من استفادة المواطنين عامة والمرأة خاصة من فرص تحسين سوق العمل الذي تضاعفت قدرته في توليد فرص عمل مناسبة للنساء البحرينيات، على الرغم مما تحقق من تقدم نسبي، لاسيما مع غياب آليات الرصد لمدى فاعلية إجراءات إصلاح سوق العمل.

المرأة في سوق العمل في تونس ومصر والبحرين: مفارقة تأنيث الشغل والبطالة معًا

3/ المرأة في سوق العمل في تونس ومصر والبحرين: مفارقة تأنيث الشغل والبطالة معاً

3.1 تطور المشاركة في سوق العمل:

في تونس يعتبر تأنيث سوق العمل ظاهرة حديثة، فالبينة الاقتصادية والتشريعية الملائمة، وتقدم التعليم، والتحول الديموغرافي، والإصلاحات المؤسسية بدت هي العوامل الرئيسية التي أفضت إلى دخول المرأة التونسية إلى سوق الشغل¹³.

توزع المشتغلات حسب الأقاليم والمستوى التعليمي سنة 2015

الاقليم	لا شيء	إبتدائي	ثانوي	عالي	غير مصرح به	المجموع
الشمال الشرقي	12,7%	30,7%	38,2%	18,1%	0,3%	100,0%
الشمال الغربي	21,3%	21,8%	34,8%	21,7%	0,3%	100,0%
الوسط الشرقي	7,6%	29,7%	37,0%	25,1%	0,7%	100,0%
الوسط الغربي	31,6%	26,7%	25,3%	16,3%	0,1%	100,0%
الجنوب الشرقي	4,9%	20,7%	40,0%	34,0%	0,4%	100,0%
الجنوب الغربي	7,7%	16,2%	37,4%	38,6%	0,1%	100,0%
المجموع	11,0%	24,8%	36,0%	27,8%	0,4%	100,0%

المصدر : المعهد الوطني للإحصاء (2017)

نلاحظ من معطيات هذا الجدول ما يلي:

- 11% من التونسيات ليس لهن أي مستوى تعليمي، 24.8% لهن مستوى ابتدائي، 36% ثانوي و 27.8% عالي. يمكن القول إذن أن حوالي ثلث المشتغلات (ثانوي وعالي) لهن مؤهل علمي محترم يخول لهن مبدئياً النفاذ الى سوق الشغل بمؤهلات.

- إلا أن الفجوة الجهوية صارخة في تونس، إذ أن الأقاليم الغربية التي يسكنها غالباً ضعاف الحال نظم 60.6% من المشتغلات الاتي ليس لهن أي مستوى تعليمي.

13 Fathia Saidi, UGTT (2013), La femme dans le marché du travail, projet DROUCE-IMED

قطاع النشاط الإقتصادي	عرف	مستقل	أجير	متدرب	معين عائلي	حالات أخرى	المجموع
	2,7%	10,8%	17,6%	0,0%	43,8%	21,9%	17,0%
صناعات غذائية	10,5%	50,0%	27,2%	42,5%	36,6%	-	27,8%
مواد البناء و الخزف و البلور	7,7%	6,8%	9,4%	0,0%	19,9%	0,0%	9,2%
صناعات ميكانيكية وكهربائية	1,1%	3,1%	40,3%	0,0%	0,0%	0,0%	36,1%
صناعات كيميائية	9,0%	5,8%	29,8%	0,0%	0,0%	-	28,9%
صناعة النسيج و الملابس و الاحذية	41,1%	71,8%	75,8%	74,5%	54,4%	0,0%	74,4%
صناعات معملية أخرى	3,5%	2,6%	16,8%	10,0%	15,0%	-	12,7%
الصناعات المعملية	11,9%	34,1%	47,2%	38,5%	26,0%	0,0%	44,2%
المناجم والطاقة	0,0%	0,0%	12,2%	-	-	-	12,1%
البناء والأشغال العامة	1,0%	1,0%	1,4%	0,0%	3,0%	0,0%	1,3%
الصناعات غير المعملية	1,0%	1,0%	2,2%	0,0%	3,0%	0,0%	2,1%
التجارة	7,3%	14,8%	27,4%	4,8%	39,4%	7,1%	21,8%
النقل و الاتصالات	2,2%	1,5%	14,7%	76,1%	6,8%	0,0%	9,6%
النزل والمطاعم	5,4%	18,7%	13,9%	44,6%	61,0%	-	13,9%
البنوك والتأمين	40,7%	13,6%	35,4%	32,7%	-	0,0%	35,1%
التصليح والخدمات العقارية	11,9%	9,7%	33,6%	2,9%	17,3%	100,0%	24,5%
خدمات إجتماعية وثقافية	60,4%	35,1%	55,1%	35,9%	70,1%	0,0%	51,9%
تربية وصحة وخدمات إدارية	32,6%	36,7%	36,9%	37,5%	75,0%	9,1%	36,8%
الخدمات	15,7%	13,7%	32,7%	25,9%	38,9%	14,5%	28,3%
المجموع	11,2%	14,0%	29,0%	28,7%	40,9%	13,0%	25,8%

المصدر : المعهد الوطني للإحصاء (2017)

التوزيع القطاعي وحسب الجنس للمشتغلين حسب آخر مسح قام به المعهد الوطني للإحصاء يظهر الخصائص التالية في سوق العمل في تونس:

- قطاعان إثنان تتواجد فيهما المرأة أكثر من الرجل: النسيج (74.4% نساء مقابل 25.6% رجال) والخدمات الاجتماعية والثقافية (51.9%)

- اربع قطاعات تتواجد فيها النساء بكثافة نسبية: التربية والصحة والإدارة (36.8%)، البنوك والتأمين (35.1%) والصناعات الميكانيكية والكهربائية (36.1%) والمعروف أن هذا القطاع يعتمد كالنسيج على اليد العاملة النسوية ضعيفة المهارات لأن نشاطه يقتصر على عمل التركيب الروتيني لسلع نصف مصنعة موروثة.

أما توزيع المشتغلين حسب الجنس والمرتبة في المهنة فإنه يحيلنا الى الاستنتاجات التالية:

- رتبة عرف أو رب عمل وهي تصح على صناعي كبير مثلاً كما تصح على حلاق لا تحرز فيها المرأة التونسية إلا حصة 11.2% مقابل 88.8% للرجال، كما تحرز المرأة 14% في رتبة مستقل و29% في رتبة أجير
- الرتبة التي تتواجد فيها المرأة بكثافة نسبية هي «سند عائلي» وعدم وضوح تعريف هذه الرتبة لا يسمح بمزيد التحليل.

3.2 المرأة والبطالة

في تونس تبين من خلال تحليل نتائج المسح السكاني الأخير لسنة 2014، بصفة واضحة حجم التمييز السلبي للنساء في النفاذ إلى سوق الشغل حيث تمثل نسبة الإناث من السكان النشيطين 31.3% مقابل 68.7% للذكور. في نفس الوقت، لا يتجاوز نصيبهن من مجموع فرص العمل المتاحة نسبة 28.6% أي ما يقارب حوالي 942 ألف امرأة عاملة مقابل 2 340 000 موطن شغل للرجال، وهو ما يفسر النسبة المرتفعة للبطالة في صفوف النساء والتي تقدر بـ 22% والتي تفوق بكثير معدل نسبة البطالة على المستوى الوطني و البالغة 14.8%. كما تتسع هذه الفوارق بين الرجال والنساء بصفة أكثر أهمية بالنسبة الى الشباب المتحصل على شهادات جامعية إذ تتجاوز البطالة بالنسبة الى الشابات المنتميات لهذه الشريحة نسبة 41% في 2015 وقد شهدت هذه النسبة ارتفاعاً ملحوظاً مقارنة بالسنوات الفارطة. بالإضافة إلى عدم تكافؤ الفرص في العمل بين الرجال والنساء، فإن الواقع يبين تفاوتاً بين النساء على المستوى الجهوي. حيث سجلت جهة قفصة أعلى أكبر نسبة بطالة للنساء وصلت إلى 42.7% تليها جندوبة (38,7%) والقصرين (37,6%) في حين كانت هذه النسب في حدود 12.6% في المنستير و17.7% في تونس¹⁴.

في البحرين ارتفعت معدلات البطالة في صفوف النساء وزادت نسبتها من (70% إلى 85%) من إجمالي العاطلين وبلغت نسبة الإرتفاع (18%) خلال السنوات من 2010-2015 وهي نسبة كبيرة مقارنة بنسبة بطالة الرجال، وتبعاً للبيانات الرسمية وصل عدد العاطلين البحرينيين إلى (6,946) عاطل بنسبة (3.4%) مع نهاية 2015، منهم (1,042) من الذكور وبنسبة (15%) و(5,904) من الإناث بنسبة (85%)، ويلاحظ التفاوت في معدل البطالة حيث بلغت النسبة (3.1%) في 2015 بسبب تفاوت مؤشرات التعطل بين الرجل والمرأة.

في واقع الأمر، هناك سجلاً حول احتساب هذه النسب وأسبابها المتعلقة بارتفاع حجم العمالة الأجنبية بسبب غياب الشفافية، كما إن هذا يعد مؤشر على عدم حصول النساء على فرصهن المناسبة للتوظيف برغم أن أغلب العاطلات يحملن مؤهلات أكاديمية جامعية، وتؤشر إحصائيات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية إلى وجود تمييز في فرص التوظيف بين الرجال والنساء حيث بلغ معدل التوظيف (3,745) للرجال مقارنة بتوظيف (2,284) من النساء على الرغم من ارتفاع نسبة العاطلات عن العمل، ويظهر تقرير الوزارة تصنيفاً للوظائف حسب الجنس، فهناك نسبة شواغر (46%) متاحة في سوق العمل؛ منها (37%) للذكور و(63%) للإناث مع نهاية 2015، الأمر الذي يعكس تمييزاً بين الطرفين فيما يتعلق بالفرص المتاحة للمرأة في شغل أنماط مختلفة من مجالات العمل وأغلب تلك الشواغر الوظيفية مخصصة لحملة الشهادة الثانوية (60%) و(19%) لأقل من الثانوية و(16%) فقط لحملة البكالوريوس و(5%) لحملة الدبلوم.

نخلص إلى إن مشاركة النساء في سوق العمل جيدة لكنها لا تتناسب ومستوياتهن التعليمية والفجوة بينهما مازالت نوعية ولا تعكس المتغيرات الاجتماعية ومتطلبات السوق الاقتصادي من حيث النوع والكم. فالنص القانوني لا

يفرق بين الرجال والنساء في مجالات العمل والتوظيف والترقي وتولي المناصب القيادية، إلا إن هناك تحديات عديدة تحد من ارتفاع نسب المشاركة، أبرزها الحالة التنافسية في سوق العمل بالقطاع الخاص المتخيم بالعمالة الأجنبية، فضلاً عن المد الديني وطبيعة القيم والأعراف والثقافة السائدة المؤثرة التي يكون فعلها كفعل نصوص القوانين في تحديد الاتجاهات والمواقف، لاسيما مع تزايد الدعوات المباشرة إلى عودة النساء إلى البيوت أو المطالبة بتقصير فترة عملهن وإحالتهم إلى التقاعد المبكر، أو تزويجهن مبكراً أو بتحديد مجالات العمل ووضع اشتراطات لنوعه وساعاته وبيئته، فضلاً عما تتحمله بعض الآليات من قصور في تسهيل انسيابية هذه الدعوات والأفكار وتهيئة البيئة الحاضنة لها مادياً ومؤسسياً وإعلامياً¹⁵.

في مصر كانت البطالة كما يلي¹⁶:

السنة	الاجمالي	الرجال	النساء
2005	11.2%	7.1%	25.1%
2006	10.6%	6.8%	24%
2007	8.9%	5.9%	18.6%
2008	8.7%	5.6%	19.3%
2009	9.4%	5.2%	23%
2010	9%	4.9%	22.6%
2011	12%	8.9%	22.7%
2012	12.7%	9.3%	24.1%
2013	13.2%	9.8%	24.2%
2014	13%	9.6%	24%
2015	12.8%	9.4%	24.2%
2016	12.5%	8.9%	23.6%
2017	11.8%	8.2%	23.1%

نلاحظ من الجدول السابق التالي :

- انخفاض معدلات البطالة خلال الفترة من 2005 إلى 2010 ثم العودة إلى الصعود خلال الفترة من 2011 إلى 2013 وهذه الفترة التي كانت تمر بها البلاد بحالة عدم استقرار اقتصادي وأمني، ثم العودة مجدداً إلى الانخفاض خلال الفترة من 2014 إلى 2018.
- بالنسبة لمعدلات البطالة عند الرجال تنخفض خلال الفترة من 2005 إلى 2008 ثم تعود إلى الارتفاع خلال الفترة من 2009 إلى 2014 ثم الانخفاض مجدداً خلال الفترة من 2015 إلى 2017
- تنذب معدلات الارتفاع والانخفاض في معدلات بطالة النساء مما يعكس درجة من عدم الاستقرار في فرص التشغيل للنساء، فضلاً عن أن معدلات بطالة النساء تساوي ضعفين أو أكثر من معدلات بطالة الرجال.

النشاط الاقتصادي :

15 منى عباس فضل، مصدر سابق، صفحة 132

16 النشرة السنوية المجمعة، بحث القوى العاملة «تقرير تحليلي» 2017، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إصدار مايو 2018

بحث القومى العاملة الصادر عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء أعوام 2012 إلى 2017

النساء	الرجال	العالم
22,4%	74.1%	2012
22.9%	73.4%	2013
23,4%	76,6%	2014
22,6%	77,3%	2015
21.6%	69.9%	2016
21.9%	66.8%	2017

التوزيع النسبى للمشتغلين (15 سنة فأكثر) طبقا للنوع وأقسام النشاط الاقتصادى فى الربع الاول - 2017

اقسام النشاط الاقتصادي	ذكور	اناث	الاجمالى
الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك	21.4	17.9	20.7
التعدين واستغلال المحاجر	0.2	0.0	0.1
الصناعات التحويلية	13.8	7.2	12.5
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وإمدادات تكييف الهواء	1.0	0.1	0.8
الامداد المائي وشبكات الصرف الصحي وإدارة معالجة النفايات	0.8	0.3	0.7
التشييد والبناء	16.9	0.5	13.7
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	13.1	11.9	12.8
النقل والتخزين	9.5	0.3	7.7
خدمات الغذاء والإقامة	3.1	0.8	2.6
المعلومات والاتصال	0.8	0.8	0.8
الوساطة المالية والتأمين	0.6	0.8	0.7
العقارات والتأجير	0.1	0.0	0.1
الأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة	1.6	1.2	1.5
الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم	0.8	0.5	0.8
الادارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعى الاجبارى	6.4	8.7	6.9
التعليم	4.7	20.2	7.7
الصحة وأنشطة العمل الاجتماعى	1.4	10.8	3.3
أنشطة الفنون والإبداع والتسلية	0.4	0.4	0.4
أنشطة الخدمات الأخرى	2.8	0.9	2.4
خدمات افراد الخدمة المنزلية الخاصة للأسر	0.7	16.7	3.8
المنظمات والهيئات الدولية والاقليمية والسفارات والقنصليات الاجنبية	0.0	0.0	0.0
الاجمالى	100	100	100

المصدر: النشرة الربع سنوية، بحث القوى العاملة، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، إصدار يونيو 2017

يكشف الجدولان عن التالي :

- صعود في نسبة المساهمة الاقتصادية للنساء عام 2014 حيث وصلت إلى 23.4% ثم عادت للانخفاض

بمعدلات اقل مقارنة بالخمس أعوام السابقة فوصلت عام 2017 إلى 21.9

- حسب جدول (2) تعمل النسبة الكبيرة للنساء في المجالات التالية:

- التعليم بنسبة 20,2%
- الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك بنسبة 17.9%
- خدمات افراد الخدمة المنزلية الخاصة للأسر بنسبة 16,7%

بينما ينخفض أعداد النساء في الأنشطة الاقتصادية المرتبطة بجهد بدني أو يتطلب العمل الانتقال إلى أماكن صحراء أو نائية أو عمل ميداني منها :

- التعدين واستغلال المحاجر
- الصناعات التحويلية بنسبة 7,2%
- إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وإمدادات تكييف الهواء 0,1%
- التشييد والبناء 0,5%

يتبين من هذه البيانات أن تقسيم العمل يتم على أساس النوع، تتواجد النساء بكثافة في المهن المرتبطة حسب التقسيم التقليدي للأدوار بين النساء والرجال في المجالين الخاص والعام، فلاتزال أكثر مجالات عمل للنساء هي المجالات المرتبطة بأدوار الرعاية التي تقوم بها داخل المنزل، على مدى الأعوام السابقة لم يحدث تقدم في تغيير هذا التقسيم التقليدي والنمطي

في البحرين ساهمت المستويات التعليمية العالية للمرأة البحرينية بشكل كبير في تمكين المرأة البحرينية وزيادة مشاركتها في النشاط الاقتصادي، فقد ارتفعت نسبة تمثيلها من إجمالي القوى العاملة البحرينية من (4.9%) إلى (31.8%) خلال الفترة الزمنية من 1971-2013، وتعكس هذه الزيادة الكبيرة النتائج الإيجابية للتعليم والقوانين والتشريعات التي صدرت، ويبرز هذا الارتفاع المطرد في نسب التمثيل خلال هذه الفترة كالتالي: (31.8%-33.5%-25.8%-19.4%-15.1%-4.9%) ونسبة (40%-39%-39%-38%) للسنوات من 2015-2018.

تبين الإحصاءات ارتفاع النسبة المئوية لمشاركة المرأة في القطاع العام من إجمالي العاملين البحرينيين في سوق العمل من (43.2% إلى 50%) خلال الفترة من 2010-2018، أما نسب الوظائف التي شغلها في هذا القطاع خلال الفترة من 2010-2015، فهي تمثل نسبة (32%) في الوظائف التنفيذية مقارنة بـ (68%) للرجال، و(74%) في القطاع التعليمي مقارنة بنسبة (26%) للرجال، و(11%) للنساء في القضائية مقابل (89%) للرجال و(25%) في السلك الدبلوماسي مقارنة بـ (75%) للرجال، وفي الوظائف التخصصية نسبة (54%) للنساء مقابل (46%) للرجال، أما الوظائف العمومية فبلغت نسبة النساء فيها حوالي (62%) مقارنة بـ (38%) للرجال.

بالمقابل ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل بالقطاع الخاص من (30.1% إلى 34%) خلال الفترة من 2010-2018، وقد بلغت نسبة تمثيلها للفترة من 2010-2015 في وظائف هذا القطاع مقارنة بالرجل (48%) في مجال المهن الكتابية، و(36%) في مجال أعمال البيع والتجارة و(42%) في مجال المهن الفنية والعلمية، و(32%) في مجال المهن الإدارية والإشرافية وحوالي (6%) في مجال الزراعة والصيد و(13%) في المهن الحرفية والإنتاجية والنقل والمواصلات، و(21%) متدربات و(28%) في مجال الخدمات الرياضية والترفيه وهذا حتى عام 2015، ويمكن ملاحظة أن أعلى النسب تتركز في القطاع الخدماتي ثم القطاع الصناعي وأقلها الزراعي وهذا يعتبر مسألة طبيعية تتناسب وطبيعة الاقتصاد الريعي الخدماتي.

علماً بأن عدد مشاركة العاملات في القطاع العام والخاص قد ارتفعت نسبتهم المئوية في كل من القطاعين بمقدار (2%) فقط وهي زيادة طفيفة تمت خلال الفترة 2015-2018، وأثرت الزيادة المطردة في نسب مشاركة المرأة في القطاعين في دخلها الذي ارتفع متوسطه الشهري للفترة من 2010-2015 في القطاع العام من (690 د.ب إلى 807 د.ب) بنسبة قدرها (17%)، وفي القطاع الخاص من (439 د.ب إلى 516 د.ب) بنسبة قدرها (18%) وذلك خلال الفترة الزمنية من 2007-2012، ذلك برغم الإضطرابات السياسية التي شكلت سبباً رئيسياً لل تراجع والركود في معدلات النشاط الاقتصادي. كذلك تكشف المؤشرات حدة الوضع التنافسي للعمالة الأجنبية من الإناث اللاتي إرتفعت نسبتهن مقارنة بإجمالي نسب سوق العمل من (3.82 إلى 5.01%) خلال السنوات 2007-2012- ووصلت في 2018 إلى (6%) مقارنة بنسبة البحرينيات (4.8%) في القطاع الخاص، وربما يعود هذا حسب البعض إلى عزوف بعض البحرينيات عن العمل في بعض القطاعات، وإلى المنافسة الحادة التي يتسم بها القطاع الخاص المتختم بالعمالة الأجنبية، وبسبب بعض الاستثمارات الأجنبية التي تفرض شروطها بتوظيف عمالة وافدة وبنسب عالية وغيرها من الأسباب.

04

المرأة ومناصب صنع القرار في الإدارة

4/ المرأة ومناصب صنع القرار في الإدارة

في تونس¹⁷ حدث تغيرا كبيرا في مشاركة النساء في مناصب صنع القرار. في عام 2000، كانت النساء تمثل 6 بالمائة من المديرين العامين و 11 بالمائة من المديرين و 14 بالمائة من نواب المديرين و 20 بالمائة من رؤساء الخدمة في الوظيفة العمومية. ويستنتج من هذه المعدلات أن وجود المرأة في هذه الوظائف يتناقص مع ارتفاع المرتبة، وينمو في الوضع المعاكس.

توضح الإحصاءات التطور غير المتوازن من حيث التقدم الوظيفي بين الرجال والنساء. وعدم المساواة الناجمة من ناحية، عن الصعود الصعب للمرأة على المستوى المهني لكن عمليا يمكن تفسير ذلك بالفجوة الزمنية بين دخول كل منهما إلى الحياة العملية، إذ انضمت إليها المرأة في مرحلة متأخرة جدًا.

في مصر تكشف الإحصائيات الرسمية عن ضعف نسبة النساء في الوظائف الإدارية العليا بالقطاع الحكومي وفقا للنوع خلال الفترة من 2012/2013 يتبين من الإحصائيات أن نسبة الرجال في المناصب القيادية هي ضعف نسبة النساء، فنسبة الرجال (63,7%) والنساء (36,3%)¹⁸

كلما ارتفعت الدرجات العليا كلما قل عدد النساء فنجد ان نسبة النساء في مناصب المدير العام أعلى وتقل كلما صعدنا إلى درجة وزير فأعلى على النحو التالي :

- درجة مدير عام (نسبة الرجال 71,4% و النساء 28,6%)
- الدرجة العالية (نسبة الرجال 81,2% و النساء 18,8%)
- الدرجة الممتازة (نسبة الرجال 89,1% و النساء 10,9%)
- نائب وزير (نسبة الرجال 93,7% و النساء 6,3%)

في البحرين من ناحية شغل نوعية الوظائف، أشارت إحدى الدراسات إلى تزايد عدد البحرينيات في الوظائف الدنيا والوسطى، وقلة تواجدهن في الوظائف الإدارية والقيادية العليا، ما يعني غيابهن عن مستويات اتخاذ القرار في المؤسسات الاقتصادية كالشركات والمصانع إذ بلغت نسبة مشاركتهن (6%) حتى عام 2004، أما في الوقت الحالي فتذكر إحدى النقابات المستجوبات «بأن هناك تقدم محرز على مستوى المساواة بين الجنسين في الأجر حيث تم تسوية بعض الملفات في القطاع العام، وانكشفت الفجوة في الشركات الكبرى بالقطاع الخاص إلا إن مستوياتها لا تزال عالية في المؤسسات الصغيرة التي يحدث فيها انتهاكات كثيرة بحق العاملات»، كما توضح أخرى بأن «هناك مساواة في الأجر في نفس الوظيفة لكن التمييز يحدث في العلاوات المستحقة لصالح الرجال خصوصاً مع كون المرأة تشغل وظائف ذات مردود مالي متدنٍ».

وبالرغم من زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل بنسبة (83,4%) خلال ثلاثة عقود بسبب المتغيرات الاقتصادية ومتطلباتها، إلا إن تواجدها يتركز بنسب عالية في قطاع الخدمات التعليمية والصحة، وتجمع الآراء على التمييز الذي تواجهه النساء العاملات في الحصول على فرص الترقى المهني والابتعاث للدورات والتدريب مقارنة بالرجال وهذا بحاجة إلى مسوحات ميدانية علمية كي نتبين مستوى هذا التمييز ومعالجته، كما وهناك فئات من سيدات الأعمال ممن يقمن بإدارة مشروعاتهن واستثمارتهن الخاصة في القطاع الخدماتي والتجاري، إذ تشير الإحصاءات إلى أن نسبة الأعمال التي يمتلكها نساء ارتفعت من (39%-40.96%) من 2010-2014 كما ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في عضوية مجالس إدارة بعض الشركات الخاصة من (12%-14%) في نفس الفترة.

17 السعيد فتحي، مشاركة المرأة في الحياة العامة والنقابية، حالة تونس، 2012، لصالح USTMA
18 المرأة والرجل في مصر 2014، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، يونيو 2014.

05

المرأة في القطاع غير المنظم

15/ المرأة في القطاع غير المنظم

في تونس المعطيات والبحوث حول القطاع غير المنظم او الموازي شحيحة. المعهد الوطني للإحصاء في تونس لا يعتبره صنفا احصائيا اثناء انجاز التعداد، كما ان تعريف هذا القطاع غير موحد ولعله من اجل ذلك تتضارب الارقام حول حجمه. في تونس مثلا تتراوح هذه التقديرات من 30% الى اكثر من 50%. وفي دراسة للاتحاد العام التونسي للشغل¹⁹ وقع تقدير المشتغلين في القطاع الموازي بحوالي 1.156.000 ناشط في سنة 2014. وذلك بعد طرح عدد المشتغلين المنخرطين بالصناديق الاجتماعية من اجمالي عدد المشتغلين (-3.294.000 2.003500)، منهم 306 الف نساء اي 26.5% مقابل 73.5% رجال.

ومن ناحية اخرى انجز مكتب العمل الدولي سنة 2015 دراسة حول وضعية النساء الشابات العاملات في الاقتصاد غير المنظم (بين 18 و 29 سنة). ومن أهم هذه النتائج الارتباط الوثيق لنشاط الشابات في الاقتصاد غير المنظم بأربع متغيرات: الوسط الجغرافي، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة والمستوى التعليمي للأولياء، حيث تبلغ مثلا نسبة العاملات غير المنظمات ذوات مستوى تعليمي ثانوي في مدن تونس الكبرى و مدن الساحل التونسي واللواتي لا يتجاوز المستوى التعليمي أوليائهن المستوى ابتدائي نسبة 30% من مجموع الشابات. و تنخفض هذه النسبة إلى 10% بالنسبة للنساء العاملات في نفس الجهة من اللواتي يتمتع أولياؤهن بمستوى تعليمي جامعي.

كما أبرزت الدراسة ارتفاعا ملحوظا للنساء العاملات دون أجر في المناطق الريفية للجنوب التونسي حيث تبلغ النسبة 23% من جملة النساء في هذا الوسط.

كما انجزت الجمعية التونسية للنساء الديمقراطيات²⁰ مسح ميداني لدى عينة ب 200 امرأة عاملة ريفية في سبع جهات تونسية بينت من خلالها حقائق مقلقة من ناحية الظروف الصعبة للعمل و السكن للنساء العاملات في الوسط الريفي، فضلا على المستوى التعليمي المتدني وعدم ملكية المساكن و عدم الاستقرار في العمل حيث تشير الدراسة بأن أكثر من 60% من النساء يشتغلن بأعمال فلاحية موسمية و أن حوالي 50% منهن يتنقلن كيلومترات مشيا على الأقدام للوصول إلى مواقع العمل.

ولقد انجز الاتحاد التونسي للشغل تحقيقا ميدانيا في اطار الدراسة المشار اليها اعلاه اعتمادا على استبيان من اهم نتائجه:

- تدني كبير لمستوى دخل النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم إذ نجد أن حوالي 60% من المستجوبات يتحصلن على دخل شهري أقل من 300 دينار وهو دخل لا يرتقي حتى إلى قيمة الأجر الأدنى، في حين لا تتعدى نسبة اللواتي يتقاضين أكثر من 500 دينار شهرياً 10% من المستجوبات.
- ترتفع نسبة النساء اللواتي يتقاضين أقل من 300 دينار شهرياً إلى أكثر من 62% من الناشطات في قطاع الفلاحة وأكثر من 71% بالنسبة للمعينات المنزليات
- وبالإضافة إلى هذه الوضعية المادية الهشة، فإن الناشطات في الاقتصاد غير المنظم يفتقدن إلى أبسط مقومات الحماية الاجتماعية حيث أن حوالي 60% من المستجوبات يتكفلن على حسابهن بنفقات العلاج عند المرض مقابل 11.7% فقط ممن يتمتعن ببطاقة العلاج المجاني.
- 14% من النساء غادرن إثر تعرضهن للهرسلة أو التحرش.

19 الاتحاد العام التونسي للشغل (2016): المرأة التونسية العاملة في القطاع غير المنظم: الواقع والحلول الممكنة من منظور نقابي.

20 Association Tunisienne des Femmes Démocrates (ATFD), Observatoire Asma Fanni pour l'égalité des chances et la citoyenneté des femmes en Tunisie, « Enquête sur les conditions de travail des femmes rurales en Tunisie », décembre 2014.

في مصر تشير الاحصائيات لعام 2015 إلى التالي :

- ➔ أجمالي نسبة الرجال في القطاع غير المنظم 47,3% والنساء 44,7%
- ➔ يعمل بدون أجر لدى الاسرة: نسبة النساء 84.2% والرجال 9.9%.
- ➔ صاحب عمل ويستخدم آخرين: نسبة النساء 2.2% والرجال 19.6%.
- ➔ يعمل لحسابه ولا يستخدم أحد: نسبة النساء 8.9% و الرجال 22.8%.
- ➔ يعمل بأجر نقدي: نسبة النساء 4.6% والرجال 47.8%.
- تتركز العمالة في القطاع غير المنظم في الأنشطة التالية²¹ :
- عمال والعاملات في مجال الزراعة
- تصنيع المواد الغذائية (الجبن - الالبان - مشتقات الحليب) وفي تربية ورعاية الحيوان.
- في الورش الحرفية الصغيرة (أقل من 5 عمال) والمتوسطة (من 5 - 10 عمال)
- في الأعمال التي تقوم بها النساء في المنزل وبخاصة أعمال التطريز – تحضير الخضار والصناعات اليدوية البسيطة
- البيع في الأسواق
- عاملات المنازل
- عمال التشييد والبناء
- بيئة وعلاقات العمل تتسمان بما يلي:
- لا يتمتع أغلبهم بأي شكل من اشكال الحماية الاجتماعية
- علاقات وشروط وظروف ومحددات العمل شديدة العشوائية من حيث: كم وكيف مهام العمل – الأجور – ساعات العمل ..إلخ.
- التعرض لإنتهاكات لفظية ومعنوية وصولا الى الانتهاك البدني والجنسي بالنسبة للنساء
- التعرض لمشكلات صحية مختلفة ناجمة عن أسلوب وكم العمل (كأمراض العمود الفقري، الكسور، الحروق.. إلخ)
- لا تتوفر أى مجالات أو فرص للتدريب والتأهيل المهني.
- التعرض للعنف والاستهجان المجتمعي بشكل عام من خلال نظرة الشك و الريبة في السلوك لكونهن نساء خرجن من منازلهن و يعملن في منازل أخرى كما هو الحال مع عاملات المنازل.

21 منى عزت ، الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للنساء في مصر ، راصد الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية في البلدان العربية، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية ، لبنان ، 2012 .

06

الانعكاسات على حقوق المرأة

6/ الانعكاسات على حقوق المرأة

6.1 الاطار القانوني لحماية حقوق المرأة وآليته

في تونس المساواة منصوص عليها في قانون العمل، كما أضاف المشروع المادة 5 مكرر وعدّل المادة 135 التي تحتوي على أحكام غير متكافئة فيما يتعلق بأجرة المرأة في القطاع الزراعي بموجب القانون رقم 66-93 من 5 جويلية 1993، وقد اتخذت تدابير أخرى في هذا الصدد، مثل²²:

- توحيد معايير منح استحقاقات الضمان الاجتماعي بين القطاعين العام والخاص لضمان المساواة بين الجنسين
- استمرار صرف معاشات اليتيم لصالح الأطفال الذين يسعون إلى تعليمهم العالي ، حتى سن الخامسة والعشرين.
- إمكانية حصول كلا الزوجين على قرض فردي لشراء مسكن مشترك ...
- تم وضع نظام عمل نصف الوقت مع الاستفادة من ثلثي الأجر لصالح الأمهات بموجب القانون عدد 58-2006 المؤرخ 28 جويلية 2006.

كما كثف المشرع التونسي الحماية الاجتماعية للنساء والأطفال المنتمين الى فئات ضعيفة او متواضعة بفضّل الحصول على الاستحقاقات التي يوفرها صندوق الضمان لمخصصات النفقة والطلاق.

• حقوق المرأة في القطاع العام تتمثل هذه الحقوق فيما يلي:

- إجازة الأمومة (المادة 48)
- إجازة ما بعد الولادة
- التسريح
- التقاعد المبكر
- الدوام الجزئي

• حقوق المرأة في القطاع الخاص

قانون العمل والاتفاق الاطاري ينمcan التمييز بين الجنسين في العمل الليلي والعمل تحت الأرض للنساء ، فضلا عن الغاء عقد العمل تعسفيا بسبب الحمل.

• حقوق المرأة في القطاع الفلاحي

اصبحت أجور العاملات متوافقة مع أجور العمال من نفس الفئة ، ووضعت نهاية لنظام التخفيف بنسبة 15 % على أجور العمال الزراعيين من خلال الحد الأدنى للأجور في القطاع الزراعي.

• مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدستور الجديد

في دراسة عن دستورية حقوق المرأة، يشير النوري مزيد²³ الى انه «ان لم يكن الدستور التونسي الصادر في 1 جويلية 1959 سخيا للغاية من حيث الحقوق الاجتماعية الأساسية ، وخاصة حقوق المرأة ، فإن الدستور الجديد في عام 2014 قد جاء ليضمن نطاقا أوسع من هذه الحقوق» ويضيف انه يمكن توضيح دستورية حقوق المرأة من خلال مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة أولا وتوحيد الحقوق الخاصة بالمرأة ثانياً.

ولقد وقع تدعيم حقوق المرأة في الدستور الجديد، حيث تنص المادة 46 على ان تضمن الدولة «تكافؤ الفرص للنساء والرجال في الوصول إلى جميع المسؤوليات وفي جميع المجالات». وتنص المادة نفسها على أن «الدولة تعمل على تحقيق التكافؤ بين المرأة والرجل في الجماعات المنتخبة». وعلاوة على ذلك، تنص المادة 34 من الدستور على أن «تكفل الدولة تمثيل المرأة في الجماعات المنتخبة».

وأخيراً، فإن مبدأ عدم التمييز على أساس الجنس في قانون العمل منصوص عليه أيضاً في المعايير التقليدية التي اعتمدها الشركاء الاجتماعيون. وفي هذا الصدد، ينبغي الإشارة على وجه الخصوص إلى المادة 11 من الاتفاق الجماعي الإطاري، الذي تتناول أحكامه جميع اتفاقات العمل الجماعية الأخرى. توضح هذه المادة أن «هذه الاتفاقية تنطبق دون تمييز على العاملين من أي من الجنسين وأن الفتيات والنساء المؤهلات يتمتعن بنفس الحقوق التي يتمتع بها الشباب والكهول، لجميع الوظائف دون تمييز في التصنيفات أو المكافآت».

• ملانمة القانون التونسي للقانون الدولي

بشكل عام، صادقت تونس على الاتفاقيات العامة التي كرّست مبدأ عدم التمييز بين الجنسين. على سبيل المثال، تم التصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

فيما يتعلق بالاتفاقيات المتعلقة مباشرة بحقوق المرأة، يلاحظ أن تونس بدأت بالانضمام، في نفس الوقت، وبمقتضى القانون نفسه، إلى الاتفاقيات الثلاث المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة، وجنسية المرأة المتزوجة والموافقة على الزواج وسنه وتسجيله.

كما صادقت تونس على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979، ولكن مع تحفظات رُفعت في سنة 2011 في سياق ما بعد الثورة.

وفي محاضرة حول «حماية المرأة في مجال العمل من خلال أحكام القانون الأساسي عدد 58 المؤرخ في 11 أوت 2017»، يبين النوري مزيد²⁴ أن هذا القانون جاء ليعزز بشكل واضح حماية المرأة في العمل وخاصة في صورة تعرضها إلى ما سماه المشرع بالعنف الاقتصادي أو كذلك في صورة ارتكاب أفعال تمييزية ضدها. وقد تبنى المشرع في الفصل 2 من القانون تعريفاً واسعاً للعنف الاقتصادي والتمييز ضد المرأة. فقد نص أن العنف الاقتصادي هو «كل فعل أو امتناع عن فعل من شأنه استغلال المرأة أو حرمانها من الموارد الاقتصادية مهما كان مصدرها كالحرمان من الأموال أو الأجر أو المداخل، والتحكم في الأجور أو المداخل، وحضر العمل أو الإجبار عليه». وغالباً ما تقتصر الأفعال المذكورة بممارسة التمييز ضد المرأة والذي عرفه المشرع بكونه «كل تفرقة أو استبعاد أو تقييد يكون من آثارها أو أغراضها النيل من الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات على أساس المساواة التامة والفعالية في الميادين المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها بغض النظر عن اللون أو العرق أو الدين أو الفكر أو السن أو الجنسية أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية أو الحالة المدنية أو الصحية أو اللغة أو الإعاقة». ويمكن القول أن هذا التعريف المستمد من المعايير الدولية بشكل واضح، وخاصة اتفاقية سيداو (CEDAW) وكذلك الاتفاقية الدولية للعمل رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، يقوم على مفهوم موضوعي للتمييز باعتبار أن العنصر القسدي ليس هو المحدد في هذا الشأن وإنما المهم ارتكاب فعل غير مشروع يسلط على المرأة ويترتب عنه ضرر لها بحرمانها من حقوقها ومن المساواة الفعلية في مختلف المجالات المذكورة.

24 Nouri Mzid (2015), le cadre législatif et réglementaire en matière de droits économiques des femmes en Tunisie.

تضمن القانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 تخصيص قسم كامل لموضوع الوقاية من العنف ضد المرأة، وهو ما يدل على أنه يولي أهمية كبيرة للآليات الوقائية في هذا المجال باعتبارها تدرج ضمن المقاربة الشاملة التي اعتمدها المشرع من أجل حماية المرأة ضد كل أشكال العنف، حسبما نص عليه نص عليه الفصل الأول من القانون.

ومن بين الآليات الوقائية التي تهم بصفة مباشرة وضعية المرأة العاملة، يمكن أن نشير بالخصوص إلى ما تضمنه الفصل 6 من هذا القانون حيث نص على أن «تتخذ الدولة التدابير اللازمة للقضاء على كل الممارسات التمييزية ضد المرأة خاصة على مستوى الأجر والتغطية الاجتماعية في جميع القطاعات ومنع الاستغلال الاقتصادي للمرأة وتشغيلها في ظروف قاسية أو مهينة أو مضرّة بصحتها وسلامتها وكرامتها». لكن المشرع لم يوضح طبيعة تلك التدابير المشار إليها ولم يحدد إجراءات اتخاذها كما لم يضبط أجالا محددة لذلك.

• الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة²⁵

الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة التي أدرجت في النظام القانوني المحلي هي تلك التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة؛ من ذلك:

- الاتفاقيتين لعام 1966 المتعلقةين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. صدّقت تونس على هاتين الاتفاقيتين في اليوم نفسه بموجب القانون رقم 30-68 الصادر في 29 نوفمبر 1968.

- اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 1952 وصادقت عليها تونس بموجب القانون رقم 41-67 الصادر في 21 نوفمبر 1967. تنص المادة 3 من هذه الاتفاقية على ما يلي « وسيكون للمرأة ، في ظل ظروف متساوية ، نفس الحق الذي يتمتع به الرجل في شغل جميع المناصب العامة وأداء جميع الوظائف العامة المنشأة بموجب التشريعات الوطنية دون أي تمييز ».

- اتفاقية جنسية المرأة المتزوجة، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 1957 وصادقت عليها تونس بموجب القانون رقم 41-67 الصادر في 21 نوفمبر 1967. الغرض من هذه الاتفاقية هو ضمان حقّ النساء في الجنسية، على النحو المعترف به في المادة 15 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ولا سيما في الحالات التي يفرض فيها قانون بلد ما على المرأة جنسية زوجها.

- الاتفاق على الموافقة على الزواج، والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل الزواج. اعتمدت من قبل الأمم المتحدة في عام 1962، وقد تم التصديق على هذه الاتفاقية من قبل تونس بموجب نفس القانون رقم 41-67 من 21 نوفمبر 1967. والغرض منه هو ضمان حقوق متساوية لكلا الزوجين في الزواج من خلال التشريعات الوطنية.

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 1979 وصادقت عليها تونس بموجب القانون رقم 68-85 الصادر في 12 جويلية 1985. وكما سبق ذكره، فإن هذه الاتفاقية لها ميزة جمع جميع الحقوق الأساسية التي ينبغي أن تفيد المرأة والتي تعلنها صكوك دولية أخرى. بصياغة منهجية، في ميثاق واحد.

بالإضافة إلى الاتفاقيات التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة، من المهم الإشارة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة، والتي صادقت عليها تونس. وتشمل هذه الاتفاقيات:

- الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مقابل العمل المتساوي القيمة. اعتمدها منظمة العمل الدولية في عام 1951، وقد تم التصديق على هذه الاتفاقية من قبل تونس بموجب القانون رقم 21-68 الصادر في 2 جويلية 1968.

- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في التشغيل والوظائف، التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في عام 1958 وصادقت عليها تونس بموجب القانون رقم 94-59 المؤرخ 20 أوت 1959.

في مصر تضمن دستور 2014 عدد من المواد التي تمثل فرصة جيدة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين، فأعطى الدستور ضمانات وحماية دستورية للنساء في عدد من مواده، فألزم الدولة في المادة (9) بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، وفي المادة (53) جرم التمييز بجميع أشكاله وأيضاً الحُض على الكراهية، وأصبح أي ممارسة تمييزية جريمة تستوجب العقاب، والعمل على تعديلها، كما نصت نفس المادة على إنشاء مفوضية لمناهضة كل أشكال التمييز. كما نصت المادة (11) على ضرورة قيام الدولة بإجراءات وتدابير للتصدي للتمييز الذي تتعرض له النساء بشأن شغل المناصب القيادية والوظائف العامة وتولى الوظائف في الهيئات القضائية، ونص في نفس المادة على «تكفل الدولة تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل».

ملائمة القانون المصري للقانون الدولي: تنص المادة (93) من الدستور على «تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهد والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة»، وبموجب هذه المادة تلتزم الحكومة المصرية بتطبيق الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها مصر ومنها من له صلة بموضوع الورقة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي صدقت عليه مصر في العام 1982 واتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد النساء «السيداو» والتي صدقت عليها مصر في 18 سبتمبر 1981، ومن الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية صدقت مصر في العام 1960 على الاتفاقية رقم (100) «مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية»، والاتفاقية رقم (111): «التمييز في الاستخدام والمهنة»، وبموجب المادة 93 يجب مراجعة جميع القوانين التي تخالف المبادئ والحقوق التي نصت عليها هذه الاتفاقيات التي صدقت عليها الحكومة المصرية.

ونعرض في الجدول التالي المواد التي يتضمنها فصل تشغيل النساء في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003²⁶

يبود ظاهرياً من هاتين المادتين انهما لرعاية للنساء و حمايتهن الأعمال الضارة بالنساء صحياً و أخلاقياً ، كذلك عدم تشغيل النساء فى المنشآت الصناعية فيما بين الساعة السابعة مساء و الساعة السابعة صباحاً	مادة 89 : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة والسابعة صباحاً.
لكن في حقيقة الأمر هاتين المادتين تعكس و تكرر للصور النمطية السائدة بأن النساء دائماً مغلوبات على أمرهن ويحتجن دائماً لمن يوفر لهن الحماية و يحافظ على أخلاقهن و تمنح سلطة مطلقة للوزير المختص في التدخل في إرادة العاملات و حرية اختيارهن بما يتناسب مع احتياجاتهن و ظروفهن	مادة 90: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

26 منى عزت ، الأوضاع الاجتماعية وتأثيرها على التمكين الاقتصادي للنساء ، المرأة المصرية والتنمية المستدامة «الأمال-التحديات» ، الهيئة العامة لقصور الثقافة -وزارة الثقافة، مايو 2017

تتضمن هاتين المادتين لشروط تحد من امكانية تطبيق هذه المواد مثل شرط العشرة أشهر في المادة (91) لكي تحصل العاملة على اجازة الوضع و شرط الثاني في المادة (94) الذي يشترط ان يكون عدد المنشأة لا يقل عن خمسين لكي تحصل على اجازة رعاية الطفل بينما اجازة الأمومة هي حق أصيل لمصلحة الطفل الفضلي ورعاية الأطفال وحمايتهم هي مسؤولية مجتمعية بالاساس لا يجب ان تقيد بشروط تعيق تمكين العمال والعاملات من رعاية أسرهم	مادة 91: للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسيق الوضع والتي تليه .يشترط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه . ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمة العاملة . مادة 94 : يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة طوال مدة خدمتها.
اغلب جهات العمل لاتلتزم بتطبيق هذه المادة في القانون ربما يرجع ذلك لضعف آلية المراقبة و المحاسبة بشأن عدم الالتزام بتطبيق القانون،	مادة 96: علي صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

في البحرين تتمتع المرأة بكامل حقوق المواطنة حيث يحفظ لها الدستور والقوانين الوطنية حق العمل والمساواة، في نص الفقرة ب من المادة (5) من الدستور، كما تمت صياغة قانون العمل البحريني في 1976 استناداً إلى هذه المبادئ وعلى طبيعة الاقتصاد الخدماتي، فكفل قانون العمل والقوانين المعدلة له الصادر بمرسوم (23) لسنة 1976، المساواة بين الرجل والمرأة في التوظيف والأجر، وكان أن اشتمل تعريفه للعامل على إنه (الرجل والمرأة) لدى صاحب العمل، ما يعني المساواة بينهما في مجال العمل والخضوع لكافة أحكامه.

أفرد قانون العمل في القطاع الأهلي السابق قواعد خاصة لتنظيم تشغيل النساء، كما منح القانون الجديد الصادر بموجب القانون رقم (36) لسنة 2012 مزايا عديدة وحقوق عمالية مستحدثة للمرأة العاملة يتعلق بعضها بإجازة الأمومة التي تصل إلى (60) يوماً، وحظر العمل الليلي للنساء في بعض المهن، وكفل للموظفة التمتع بفترتين لرعاية طفلها يومياً بعد أن كانت ساعة رضاعة واحدة وغيرها، لكن النقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني ترى أن التمييز يبدو واضحاً هنا بين حقوق المرأة في القطاع العام عنها في القطاع الخاص كما يكشفه الواقع العملي الذي يشير إلى أن المرأة في القطاع العام تحصل على ساعتين لرعاية طفلها بعد الولادة ولمدة عامين بينما تقتصر هذه الرعاية على ساعتين لمدة ستة أشهر وساعة لمدة ستة أشهر أخرى بعد الولادة ليصل مجموعها إلى عام واحد فقط للعاملات في القطاع الخاص، وترى المستويات في المسح الذي قمنا به بأن النصوص التشريعية لا تميز من حيث النص لكن الإشكالية تكمن في منظومة الإرث الاجتماعي والعادات والقيم والثقافة السائدة التي تفرض قيوداً على خروج المرأة وعملها وطبيعة الأدوار وتحمل المسؤولية داخل الأسرة.

6.2 نقائص حماية حقوق المرأة ونسبيتها

في تونس يشير الدستور الجديد في ديباجته إلى مبدأ «المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين». كما تنص المادة 21 من الدستور على أن «المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات، فهم متساوون أمام القانون دون تمييز». تنص هذه المادة بوضوح على المساواة أمام القانون، أي المساواة الرسمية، ولكنها لا تشير إلى المساواة بموجب القانون، والمعروفة أيضاً بالمساواة الفعلية أو الملموسة، والتي تلعب دوراً تصحيحياً للمواقف غير المتكافئة. في حين أن المساواة أمام القانون لا تسمح للمشروع بالتصرف بإيجابية من أجل تحقيق مساواة فعلية بين منظوريه، فإن المساواة بموجب القانون تتطلب تدخل نشط من المشروع من أجل التخفيف من عدم المساواة. بما في ذلك تدابير التمييز الإيجابي لصالح المرأة.

ويستخلص من دراسة النوري مزيد²⁷ أنه على الرغم من تنزيل جميع الاتفاقيات الدولية في النظام القانوني المحلي، فإن موقف الدولة التونسية من المعايير الدولية لحقوق المرأة ما زال ملتبساً. فبينما صادقت تونس على عدد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان للمرأة، غالباً ما يواجه تنفيذ هذه الاتفاقيات عقبات متعددة. علاوة على ذلك، لا تزال العديد من الاتفاقيات الأخرى المتعلقة بحقوق المرأة غير موثقة من قبل تونس. كما أنه رغم أن الدستور التونسي الجديد قد عزز حقوق المرأة، والمستوحاة إلى حد كبير من المعايير الدولية، فإن مساهمة هذا الدستور في هذا المجال لا تزال ملتبسة. ويشير نفس المصدر إلى أن عدداً من المواثيق الدولية المتعلقة بحالة المرأة لا تزال غير مصادق عليها من تونس. وينطبق هذا بصفة خاصة على الاتفاقيات التالية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية:

- الاتفاقية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمعاملة للعاملين من كلا الجنسين ذوي المسؤوليات الأسرية.
- الاتفاقية رقم 171 بشأن العمل الليلي.
- الاتفاقية رقم 177 بشأن العمل بالمنزل.
- الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة.
- الاتفاقية رقم 189 بشأن خدم المنازل.

كما أن تونس لم تصادق على بعض الاتفاقيات التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة والتي لها علاقة معينة بحالة المرأة. هذه الاتفاقية تشمل اتفاقية قمع الاتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير، التي تعود إلى عام 1949 واتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وعائلاتهم، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 1990.

ويواجه تطبيق الاتفاقيات المصدقة عقبات متعددة تحد بدرجة كبيرة من فعاليتها، نذكر منها عدم نشرها والنشر المتأخر لها.

تستوجب حماية المرأة في مجال التشغيل قبل كل شيء إقرار ضمانات تهدف إلى منع وقوعها ضحية للاستغلال الاقتصادي وخاصة تشغيلها في ظروف مضرّة بكرامتها وصحتها. في هذا الإطار يطرح بحدّة موضوع تشغيل الفتيات القاصرات في العمل المنزلي بما يعرضهن لمخاطر الاستغلال الاقتصادي وغيرها من الممارسات المخلة بالكرامة البشرية. ويبدو أن هذه الظاهرة ما انفكت تنتشر في بلادنا حيث تفيد دراسة صدرت عن جمعية «النساء التونسيات للبحث حول التنمية» خلال شهر نوفمبر 2017 أن العمل المنزلي يمثل أهم قطاع لتشغيل النساء بعد قطاع النسيج حيث يستقطب أكثر من 40 ألف عاملة وأن 17 بالمائة منهن قاصرات.

لكن إسهام الدستور التونسي الجديد فيما يتعلق بالحقوق المتعلقة تحديداً بمكانة المرأة في حياتها المهنية لا يزال ضعيفاً للغاية في الواقع. ذلك أنه لم ينص صراحة على مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل العمل المتساوي القيمة كما هو مطلوب في معايير العمل الدولية، بما في ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100.

المادة 40 من الدستور تستخدم فقط صيغة مبهمه وغامضة للغاية تعلن أن «كل مواطن له الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل. والمساهمة الخجولة للدستور الجديد فيما يتعلق بحقوق المرأة في حياتها المهنية لا تؤيد توطيد وضعها الاجتماعي-الاقتصادي، الذي لا يزال هشاً»²⁸.

في مصر على الرغم من نص المادة 35 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على «يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.» لكن تتعرض النساء للتمييز في الأجر فتشير الإحصائيات لعام 2011 أن الفجوة النوعية في الأجور في القطاعات العام والأعمال الخاص تقدر ب (13.8 %) لصالح الرجال، وتصل الفجوة النوعية في القطاع الخاص إلى 22% لصالح الرجال²⁹، وارتفع معدل الفجوة النوعية في العام 2006 فوقاً للإحصاءات الرسمية لمتوسطات الأجور النقدية لكافة القطاعات (الخاص-العام-الأعمال العام) بلغت 20.3% لصالح الرجال³⁰، واستمر معدل الفجوة النوعية في الارتفاع إلى أن وصل عام 2013 إلى 25.5% في القطاع العام وقطاع الأعمال العام لصالح الرجال، وبالنسبة للقطاع الخاص فإن الفجوة النوعية للأجر تكون أيضاً لصالح الرجال بنسبة 23.2%³¹، بينما تشير الإحصائيات لعام 2015 إلى ارتفاع نسبة الذكور الذين يعملون بأجر نقدي 59.2% مقابل النساء 39.2% لأجمالي الجمهورية، بينما الفجوة النوعية في القطاع الخاص لصالح الرجال فيزيد دخلهم عن النساء بنسبة 17.7%³².

وعانت النساء بشكل مضاعف بسبب هذه السياسات الاقتصادية والواقع الثقافي والاجتماعي الذي يفرض أنماط وأطر تقليدية ونمطية تحرم النساء من التمتع بحقوقهن ويكرس للعنف والتمييز ضد النساء في المجالين الخاص والعام، وتضاعفت ظاهرة «تأنيث الفقر»، دفعت النساء إلى سوق العمل في القطاع الخاص والاستثماري و كانت النظرة السائدة للنساء أنها عمالة رخيصة يمكن ان تقبل بأجور أقل من الرجال، كما تزايدت أعداد النساء في القطاع غير المنظم الذي استوعب أعداد كثيرة منهن خاصة النساء الفقيرات، وأغلبهن أميات وبسahمن في الانفاق على الأسرة سواء بمشاركة مع الرجل، أو تكون هي المسئول الأساسي للأسرة، ووفقاً للإحصائيات الرسمية عام 2011 فنسبة رؤساء الأسر من النساء (16%) وارتفعت هذه النسبة في العام 2015 إلى 33,5% من الأسر، وأغلبهن (الأرامل، المطلقات، الزوجات المهجورات، الزوجة الثانية، زوجة العامل الأرزقي، زوجة العاطل، زوجة المدمن، زوجة المريض أو العاجز بالإضافة إلى الزوجة التي تسهم بدرجة أكبر في دخل الأسرة من غير المتزوجات).

كما نص قانون العمل في المادة (4) منه على عدم سريان أحكامه على عدة فئات منها عمال المنازل (النساء والرجال)، ويستند المشرع هنا إلى قاعدة تشريعية قديمة لا يزال معمول بها حتى الآن، أن المنازل لها حرمة وأن تفتيشها بإعتبارها مكان العمل يقضى على خصوصيتها، وترتب على ذلك حرمان أصحاب هذه المهن من الحماية القانونية، ومع الوضع في الاعتبار أن أغلب من يعمل بهذه المهنة من النساء، وبالتالي يتعرضن لأشكال من الاستغلال مضاعفة نتيجة لغياب القانون ونتيجة للأوضاع الاجتماعية التي توصم النساء اللائي يعملن في هذه المهنة، وتجعلن محل شك في سلوكهن، مما يتسبب في تعرضهن لأشكال مختلفة من العنف الجنسي والبدني والنفسي، وهذا الأمر يحتاج إلى مراجعة وتعديل، وفقاً للنصوص الدستورية الخاصة بالعمل والحماية الاجتماعية، ووفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية 189 «اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين» وهذه الاتفاقية لم توقع عليها مصر حتى الآن³³.

وبموجب المادة (97) فإن العاملات في الزراعة البحتة مثل جنى المحاصيل وتسوية الأراضي الزراعية.. الخ لا ينطبق عليهن أحكام تشغيل النساء، نظراً لكونهن عمالة موسمية، ولا توجد علاقات تعاقدية منتظمة مع صاحب عمل، لكن بموجب النصوص الدستورية المشار لها أعلاه يجب أن تصدر تشريعات توفر لهن الحماية

28 المصدر السابق

29 المرأة والرجل في مصر 2011، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2011

30 نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أكتوبر 2006

31 المرأة والرجل 2014، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إصدار يونيو 2014

32 المرأة والرجل في مصر 2015، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، فبراير 2017

33 الدكتور نيازى مصطفى ومها يوسف، التمييز والعنف ضد النساء الذي تقننه التشريعات المصرية، صادرة عن مؤسسة المرأة الجديدة 2017

الاجتماعية، وفقا لظروف عملهن وتوفير الرعاية لهؤلاء النساء أثناء فترات الحمل والوضع لهن ولأطفالهن³⁴. ومن المفارقة ان قانون العمل ينص على اجازة الوضع ثلاثة شهور لمدة ثلاثة مرات بينما جاء قانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016 في مادته 52 نص على أن تكون اجازة الوضع اربعة شهور لمدة ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها بالخدمة المدنية، ويجب أن تعدل المدة في قانون العمل أيضا لتتساوى الحقوق بين العاملات في القطاعين الحكومي والخاص .

العنف القائم على النوع

تتعرض النساء داخل أماكن العمل لعنف جسدي ونفسي وجنسي، ويشير الجدول التالي لنسب هذا العنف حسب حالة العمل وهذه النسب هي نتاج البحث الذي أجرى على النساء في أماكن العمل من خلال مسح التكلفة الاقتصادية للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مصر عام 2015³⁵

حالة العمل	نسبة المعنفات جسديا ونفسيا و جنسيا في المائة	تقدير اعداد المعنفات
تعمل بأجر نقدي	3,2	96 ألف
صاحبة عمل وتستخدم آخرين	7,1	3,5 ألف
تعمل لحسابها ولا تستخدم أحد	6,25	21,5 ألف
تعمل لدى الأسرة بدون أجر	4,5	18,5 ألف
الاجمالي	3,7	139,6 ألف

يتبين من الجدول السابق ان تعرض النساء للعنف بجميع أشكاله ليس مرتبط بطبيعة مكان العمل، العاملات بأجر نقدي هن أعلى نسبة تتعرض للعنف، ويصل عددهم إلى 96 ألف، وهذا العدد حسب الجدول هو تقديري، فتشير الدراسات الميدانية³⁶ إلى تعرض النساء في منشآت العمل إلى التحرش الجنسي داخل الأماكن الحكومية والخاصة بأشكال مختلفة سواء نظرة العين ذات الإيحاء الجنسي أو سماع ألفاظ وعبارات جنسية، وأن الشخص المتحرش يكون (زميل – المشرف – المدير - صاحب العمل)، والتعرض للتحرش الجنسي داخل أماكن العمل ليس مرتبطا بمرحلة عمرية أو تعليمية أو الحالة الاجتماعية أو الزى الذي ترتديه النساء.

في البحرين، رغم ان نص قانون السجل التجاري الصادر بمرسوم رقم (1) لسنة 1961 لا يميز بين الجنسين في شروط الحصول على السجلات التجارية، كذلك قانون التأمين ضد التعطل بمرسوم بقانون رقم 78 لسنة 2006 لا يفرق بين الرجال والنساء، وصندوق العمل «تمكين» الذي أنشئ بموجب القانون رقم 57 لسنة 2006 المتعلق بتوفير دورات تدريبية تساعد على الالتحاق بالعمل ورفع القدرة التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص بشكل متساو بين الذكور والإناث، كذلك قانون الشركات لسنة 2001 لم يفرق بين الجنسين في التأسيس أو الاشتراك في شركات تجارية وتولي مناصب إدارية، إلا إن النقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني والحقوقية يتحفظ بعضها على آليات التعيين في مواقع صنع القرار في شتى المجالات وعلى كافة المستويات حيث يعتمد تعيين النساء في مواقع صنع القرار على الولاءات والعلاقات القربانية وغيرها حتى مع توفر عامل الكفاءة والمهارة، وتشير إحدى النقابات المستجوبات إلى وجود تمييز بين الجنسين في القطاع الخاص وإن نسبة تواجد النساء في مواقع صنع القرار بهذا القطاع ضئيلة، فيما هناك تفاوت نسبي في القطاع العام.

34 المصدر نفسه

35 مسح التكلفة الاقتصادية للعنف القائم على النوع الاجتماعي مصر 2015 ، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وصندوق الأمم المتحدة للسكان والمجلس القومي للمرأة

36 مرصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في العمل، التقرير الثاني، التحرش الجنسي في أماكن العمل، منى عزت ، مؤسسة المرأة الجديدة ، <https://docs.google.com/document/d/1ldacwYqszhR6pDIdAUW4gP4AIM2vf7C1x00-6X7Ufk/edit>

كما إن هناك مأخذ على قانون العمل الذي ألغى الفقرة الخاصة بإلزام صاحب العمل بإنشاء دور حضانة لأبناء العاملين في الشركات التي يزيد فيها عدد النساء عن (100) عاملة، حيث تبقى هذه القضايا رهينة لطبيعة المؤسسة وإلى إجراءات استثنائية تأخذ باعتبار مكانة الموظفة وعلاقتها بالمؤسسة التي تعمل بها، الأمر الذي يعد مخالفاً للدستور في مادته (5ب) والتي تنص على أن «تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون الإخلال بأحكام الشريعة الإسلامية، كذلك بما يتضمنه من عبارات قابلة للتأويل بما لا يكون لصالح العاملات والموظفات كما لم يمنح القانون للمرأة أو للزوجين العاملين الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على السنة للتفرغ لتربية الأولاد مع ضمان حق العودة إلى العمل، ولم يعطها حق الحصول على إجازة لمدة سنتين لمرافقة زوجها إذا انتدب للعمل في الخارج دون فقدان وظيفتها.

هذا ويفسخ القانون مجالاً للتجبل في العقود المؤقتة كما يحدث للعاملات في رياض الأطفال اللاتي يعانين من إبرام عقود مؤقتة لهن مدتها 10 أشهر يتحملن فيها دفع مستحقات التأمين الاجتماعي حتى خلال فترة الإنقطاع الكامل لرواتبهن على امتداد شهرين متتاليين أثناء الإجازة التعليمية في «يوليو وأغسطس» وأثناء عطلة الربيع، فيحرمن من استلام أجورهن ومن التأمين الاجتماعي خلال هذه الفترة، حيث تشير المعلومات إلى إن عددهن في حدود (3500) معلمة بحرينية، وأغلبنهن يتقاضين أجور متدنية تتراوح بين «80-150 د.ب» ما يعني الأقل في سلم الرواتب، وفي هذا تحايل أثناء إبرام هذه العقود الموسمية مع بداية العام الدراسي، وبرغم من المبادرة المشتركة التي طرحتها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وهيئة تنظيم سوق العمل (تمكين) ومتابعة المجلس الأعلى للمرأة لتحسين أجور العاملات في هذا القطاع إلا إن المبادرة مقيدة ومحكومة بشروط وبرامج تدريبية ليست موجهة لكافة هذه الفئة من العمالة.

■ ملزمة القانون البحريني للقانون الدولي

كان لانضمام البحرين إلى الاتفاقيات الدولية وإلى المواثيق الصادرة عن الأمم المتحدة والمنظمات والوكالات التابعة لها كمنظمة العمل الدولية، تأثيراً في تبني بعض التشريعات والقوانين والأنظمة في مجال العمل والتوجه نحو التركيز على مبدأ المساواة في الحقوق الاقتصادية وتكافؤ الفرص، كقانون العمل المشار إليه سابقاً ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1975، مع ملاحظة عدم التصديق على بعض الاتفاقيات الدولية والتحفظ على بعض بنود ما تم التصديق عليه إضافة إلى بعض النواقص التشريعية التي تنتقص من هذه الحقوق على المستوى العملي.

لقد نظم الدستور في مادته رقم (37) عملية إقرار المعاهدات الدولية، على أن تكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، وقد انضمت البحرين إلى بعض الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة بصورة مباشرة أو غير مباشرة؛ وأهمها العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية (بموجب القانون رقم 56 لسنة 2006م)، العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (بموجب القانون رقم 10 لسنة 2007م)، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «السيداو» التي انضمت إليها البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (5) لسنة 2002م واتفاقية منظمة المرأة العربية بموجب المرسوم رقم (24) لسنة 2002م.

ومن الاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها والصادرة عن منظمة العمل الدولية؛ الاتفاقية الدولية رقم (14) لسنة 1921 بشأن الراحة الأسبوعية ورقم (29) لسنة 1930 بشأن العمل الإجباري، ورقم (81) لسنة 1947 بشأن التفتيش العمالي، ورقم (89) لسنة 1948 بشأن العمل الليلي للنساء، وجميعها تم المصادقة عليها بالمرسوم رقم (5) لسنة 1981م، كذلك الاتفاقية الدولية رقم (105) لسنة 1957 بشأن العمل الجبري والمصدق عليها بالمرسوم رقم (7) لسنة 1998 ورقم (159) لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعاقون) والمصدق عليها بالمرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1999، ورقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهين والمصدق عليها بالمرسوم رقم (11) لسنة 2000م، إلا إنه بالمقابل لم يصدق بعد على اتفاقيات أخرى لها علاقة بحقوق النساء؛ كاتفاقية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور واتفاقية رقم (183) بشأن حقوق الأمومة ورقم (189) بشأن العمل اللائق للعمالة المنزلية، واتفاقية رقم (156) بشأن العمل ذي المسؤولية العائلية.

07

التوصيات

7/ التوصيات

تتوجه هذه التوصيات للحكومات وللنقابات ومنظمات المجتمع المدني، فيها توصيات خصوصية بكل دولة وخصوصيات عامة صالحة للدول الثلاث، وتكون التوصيات مشتركة بالنسبة للنقابات ومنظمات المجتمع المدني

7.1 توصيات خصوصية للحكومات

تونس

- التصديق على الاتفاقيات التالية: الاتفاقية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمعاملة للعاملين في الجنسين مع المسؤوليات العائلية، الاتفاقية رقم 171 بشأن العمل الليلي. الاتفاقية رقم 177 بشأن العمل المنزلي، الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة والاتفاقية رقم 189 بشأن النساء والرجال العاملين بالمنازل. اتفاقية منع الاتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير، والاتفاقية ذات الصلة. بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- متابعة التوصيات الصادرة عن لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتنفيذها بهدف ضمان تطابق أكبر بين القانون التونسي ومعايير العمل الدولية³⁷.
- وضع حدٍّ لعدم المساواة المنصوص عليه في تشريع الأمومة التونسي بين وضع المرأة العاملة في القطاع الخاص والقطاع العام.
- تنسيق احكام نظام العمل بدوام جزئي في القطاعين العام والخاص.

مصر

- العمل على تغيير الأطر التقليدية والنمطية التي تركز للتقسيم غير العادل للأدوار بين الرجال والنساء في المجالين الخاص والعام وتؤثر على تعرض النساء لأشكال متعددة من العنف والتمييز في العمل
- إصدار مفوضية مناهضة التمييز التي نص عليها في المادة 53 من دستور 2014
- مراجعة جميع قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والتعاونيات بما يتوافق مع الاتفاقات الدولية والدستور
- مراجعة العقوبات الموقعة على أصحاب الأعمال المخالفين لأحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 المتعلقة بحقوق النساء في العمل بحيث تكون رادعة ويتم اعمال الرقابة والتفتيش بما يضمن انفاذ القانون
- تفعيل دور المجلس القومي للأجور وخاصة فيما يتعلق بسياسات عادلة للأجور وتحقيق المساواة بين الجنسين.
- حث وزارة التضامن الاجتماعي بالعمل على تطوير وتحسين مراكز الخدمات التي تقدم للمرأة العاملة المتعلقة بدورها في رعاية الأسرة وأن تمتد مراكز الخدمة في جميع المحافظات
- توفير دور الحضانة بأسعار معقولة ورعاية وإشراف من وزارة التضامن على أن يتوافر بها خدمة الاستضافة المسائية للأطفال، على أن يتم ذلك بتعاون مع الحكومة وأصحاب الأعمال والنقابات لصياغة إجراءات محددة بشأن مساهمة ودعم أصحاب الأعمال لهذه الحضانات، ووضع الضوابط اللازمة لذلك.
- استكمال الجهود التي يقوم بها المجلس القومي للمرأة مع الوزارات من اجل إعادة هيكلة وتفعيل وحدات تكافؤ الفرص داخل الوزارات، على أن يتوافر لها إدارة مدربة ولديها صلاحيات واختصاصات وموارد مالية تسمح لها بالقيام بدورها.
- توفير الخدمات المالية للنساء الفقيرات في القرى والمناطق الفقيرة حتى تتمكن النساء في القطاع غير المنظم الوصول لهذه الخدمات.

البحرين

- تعديل بعض التشريعات والتوعية بها بما يتناسب ومتغيرات سوق العمل ويحقق العدالة والمساواة في فرص العمل والوظائف القيادية للمرأة، والنظر بجدية في وضع العاملات في قطاع رياض الأطفال بالنسبة لعقود العمل والتأمينات الاجتماعية والأجور.
- تعديل قانون العمل بإضافة مادة تلزم المؤسسات والشركات بإنشاء دور حضانة لأبناء العاملات والعاملين.
- إزالة التمييز الواقع بين المرأة العاملة في القطاع العام والخاص فيما يخص بساعات الرضاعة والأجر.
- إيجاد آليات فعالة لتحفيز قدرة سوق العمل على توليد وظائف جديدة توسع من فرص العمل بالنسبة للنساء وإلغاء التصنيف الجندري للوظائف.
- التوقيع والمصادقة على الاتفاقيات التي تعزز من حقوق المرأة في مجال العمل والتي لم تصادق عليها الدولة حتى الآن، ومنها اتفاقية منظمة العمل الدولية كاتفاقية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور واتفاقية رقم (183) بشأن حقوق الأمومة ورقم (189) بشأن العمل اللائق للعمالة المنزلية، واتفاقية رقم (156) بشأن العمل ذي المسؤولية العائلية.
- رفع التحفظات عن بنود اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة «السيداو» والتصديق على البرتوكول الاختياري.
- العمل على خفض نسبة البطالة في صفوف النساء والبالغة (85%) من نسبة العاطلين المواطنين عن العمل.

7.2 توصيات عامة للحكومات

- النشر الفوري بالرائد الرسمي للاتفاقات المصادق عليها ضمانا لتفعيلها
- إضافة مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، على معنى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100، إلى مجلة الشغل والقوانين الأساسية للموظفين العموميين.
- إدخال أحكام محددة لحظر التحرش المعنوي والجنسي في مكان العمل. ويجب أن تشير هذه الأحكام، التي لا بد من فرض عقوبات صارمة عليها، على أنه لا يجوز معاقبة أي موظف أو التمييز ضده بسبب الإبلاغ عن التحرش أو التعرض له.
- تعصير الإطار القانوني للعمل الليلي، على معنى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 171
- إنشاء نظام قانوني حديث مرتبط بالعمل بالمنزل يستند إلى معايير منظمة العمل الدولية، بما في ذلك تلك المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 177 والتوصية رقم 184
- توسيع صلاحيات مفتشي الشغل
- وضع سياسات التشغيل من منظور النوع الاجتماعي
- اتخاذ الإجراءات اللازمة للقضاء على جميع الأنماط الثقافية والاجتماعية التي تحول دون أنفاذ القانون وتمتع النساء بالحماية القانونية خاصة القوانين التي تتعلق بالعنف تجاه النساء مثل (التحرش الجنسي في أماكن العمل) والعمل على تأهيل و بناء قدرات القائمين على تنفيذ هذه القوانين حتى تستطيع النساء الوصول للعدالة والإنصاف.
- إيجاد توازن نوعي في توظيف الجنسين في القطاع العام والقطاع الخاص وبما يحقق المساواة والعدالة وتوفير فرص متكافئة وتجسير الفجوة بين تواجد النساء في القطاع العام والقطاع الخاص.
- توفير خدمات وتسهيلات مساندة تساعد النساء على التوفيق بين مستوجباتهن الأسرية ومتطلبات الوظيفة.
- اعتماد مبدأ الشفافية في تبادل المعلومات والإحصائيات التي تحقق المساواة للمرأة في مجال سوق العمل، وتمكين منظمات المجتمع المدني المعنية من الحصول عليها.

7.3 توصيات للنقابات ومنظمات المجتمع المدني

- ظهور جيل جديد من المهن سيما على خلفية انتشار الوسائل الحديثة للاتصال وهي مهن تشغل الإطارات رئيسيا وهو ما يستوجب مراجعة طرق العمل النقابي وإفراد هذه الإطارات بتشكيلات نقابية خاصة بها
- الانتباه الى ظاهرة تفاقم القطاع الموازي والتشغيل الهش وهو ما يهدد الحقوق الاجتماعية للعمال مثل حق التنظيم والتفاوض الجماعي والتغطية الاجتماعية
- لابد من تفعيل هياكل الحوار الاجتماعي وضمان ديمومته ولا بد من ضبط صلوحيات هذه الهياكل وشروط المشاركة في أشغالها كما يتوجب المطالبة بالتصديق على المعاهدة الدولية رقم 144 المتعلقة بالتشاور الثلاثي في البلدان التي لم تصادق عليها بعد
- يتوجب إيجاد هياكل لتمثيل الأجراء في مؤسسات القطاع الخاص والعام في البلدان التي تفتقر لها وإعادة النظر في شروط بعثها في البلدان الأخرى في اتجاه تعميمها على المنشآت الصغرى التي تشكل غالبية النسيج الصناعي لبلدان المنطقة، كما يتوجب إيجاد تشريع يزرع محاولات التصدي لبعث هذه الهياكل أو لتفعيلها
- حث النقابات على تشجيع الانتساب النقابي للشباب والمرأة
- دعوة النقابات إلى تجديد الخطاب النقابي وطرق العمل النقابي
- المطالبة بالمشاركة في أعداد مشروعات القوانين والسياسات الخاصة بقضايا العمل والحماية الاجتماعية والاستثمار وإدارة حوار اجتماعي بشأنها.
- بناء قدرات النقابات المهنية والمعرفية التي تمكنهم من العمل على صياغة والعمل على تطبيق برنامج المساواة بين الجنسين.
- رصد الانتهاكات بسبب العنف والتمييز التي تتعرض لها النساء في العمل.
- المطالبة بتمكين العاملات من التمتع بحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية في العمل، وكسب التأييد حول مطالب النساء العاملات وإعداد السياسات والتشريعات من منظور النوع الاجتماعي
- إيجاد آلية رصد لتجسير الفجوة بين نص التشريعات وتطبيقها وذلك برصد المخالفات بالتفتيش أو تقديم الشكوى فيما يتعلق بسوء تطبيق القوانين التي تحد من المساواة في سوق العمل.
- العمل على إيجاد نظم وآليات تحقق التمكين الاقتصادي للنساء من خلال زيادة وتنويع برامج التدريب المهني والنوعي والارتقاء بمستوى خبراتهن ومهاراتهن بما يتناسب والمنافسة في سوق العمل وذلك في إطار الخطة الاستراتيجية التنموية.
- إعداد دراسات منهجية علمية تساعد متخذي القرار في وضع الخطط التي تحقق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في سوق العمل.
- إجراء مسوحات ميدانية للتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملات تتناسب ومتطلبات سوق العمل في القطاعين العام والخاص.
- وضع آلية رصد وطنية لقياس التمييز بين الجنسين في القوانين والتشريعات الوطنية والعمل على مؤامة القوانين الوطنية وبنود الاتفاقيات الموقع عليها.
- تكثيف برامج التوعية الحقوقية في أوساط النساء العاملات بما يساعدهن على الاستقرار في سوق العمل.

المراجع و المصادر

- الاتحاد العام التونسي للشغل (2016): المرأة التونسية العاملة في القطاع غير المنظم: الواقع والحلول الممكنة من منظور نقابي.
- أحمد داود (2017): المرأة في سوق العمل: خسائر مباشرة ومكاسب ضائعة- موقع الواب إضاءات.
- الانتقال من الاقتصاد الغير المنظم إلى الاقتصاد المنظم»، منظمة العمل الدولية (2014)، مؤتمر العمل الدولي 2014.
- البنك الدولي (2018)
- التقرير النهائي لأعمال الدورة 17 للندوة الدولية لإحصائيي العمل، المكتب الدولي للعمل (2003).
- د.جمال اغماني (2015) « التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و انعكاساتها على سوق الشغل في المغرب»
- سامي العوادي (2015) ، من أجل منوال تنموي بديل
- سامي العوادي (2016): التحولات العالمية وانعكاساتها على سوق العمل، الاتحاد العربي للنقابات
- السعيد فتحي، مشاركة المرأة في الحياة العامة والنقابية، حالة تونس، 2012، لصالح USTMA
- صندوق النقد الدولي (2013) : المرأة والعمل والاقتصاد، مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين
- قراءة في واقع الاقتصاد غير المنظم في تونس من خلال الناشطين فيه» الأستاذ كريم الطرابلسي (2014)، قسم - الشباب و المرأة و الجمعيات بالاتحاد العام التونسي للشغل/ مركز التضامن
- المعهد التونسي للتنافسية والدراسات الكمية (2017)
- المعهد الوطني للإحصاء (2016)
- www.ins.nat.tn نتائج التعداد السكاني لسنة 2014: أهم المؤشرات»، المعهد الوطني للإحصاء (2015)
- النوري مزيد (2017)، حماية المرأة في مجال العمل من خلال أحكام القانون الأساسي عدد 58 المؤرخ في 11 أوت 2017
- وزارة التنمية والاستثمار الدولي، (2016)المذكرة التوجيهية للمخطط الخماسي 2016-2020
- Association Tunisienne des Femmes Démocrates (ATFD), Observatoire Asma Fanni pour l'égalité des chances et la citoyenneté des femmes en Tunisie, « Enquête sur les conditions de travail des femmes rurales en Tunisie », décembre 2014.
- Fathia Saidi
- Fathia Saidi, UGTT (2013), La femme dans le marché du travail, prohet DROUCE-IMED

- Institut National des Statistiques (2017), Enquête nationale sur l'emploi.
- Jacques Freyssinet
- Jacques Freyssinet(2017), Le travail au cœur de l'économie du développement, communication au Colloque international - Développement inclusif et durable au Sud de la Méditerranée : défis et opportunités. Université Tunis EL-Manar, Faculté de sciences économiques et de gestion de Tunis.
- M.Mansuy et P.Werquin (2015), « Labour market entry in Tunisia : The gender gap », International Labour Office.
- Nouri Mzid (2015), le cadre législatif et réglementaire en matière de droits économiques des femmes en Tunisie.

-عمر الشهابي وآخرين، الثابت والمتحول 2014: الخليج بين الشقاق المجتمعي وترابط المال والسلطة، مركز الخليج لسياسات التنمية.

-حسن العالي، نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الجزيرة للدراسات: قطر، 21 أبريل 2013، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://studies.aljazeera.net/issues/2013/04/2013421104252798915.htm>

-مجموعة خبراء من صندوق النقد الدولي، "إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية".

-منى عباس فضل، المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص: دراسة تقييمية، سلسلة الدراسات الاجتماعية 102، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ط1، البحرين؛ المنامة: 2015.

-مؤسسة الخليج للاستثمار، "تقرير الإحصاءات الاقتصادية السنوية"، سبتمبر 2012.

-بإقر سلمان النجار، الحداثة الممتعة في الخليج العربي، تحولات المجتمع والدولة، ط1، دار الساقي: بيروت، 2018.

-بإقر سلمان النجار، مصدر سابق، والتقرير الإحصائي لعام 2018 – الربع الثاني القطاعين العام والخاص، الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي،

<https://www.sio.gov.bh/reports/pdf/Statistical%20Report%20Q2%202018.pdf>

-بإقر سلمان النجار، مصدر سابق.

-مجموعة خبراء (صندوق النقد الدولي)، "إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية".

-حسن العالي، مصدر سابق.

- Hussein Elasrag, Unemployment and Job creation in the GCC countries.

-حسن العالي، مصدر سابق

-وزارة العمل والتنمية الشؤون الاجتماعية، التقرير الإحصائي الفصلي للربع الرابع للعام 2015"، فبراير 2016.

-مؤسسة الخليج للاستثمار، مصدر سابق.

-بيان عن القطاع المالي عن المصرف المركزي

https://www.cbb.gov.bh/ar/page_1.php?p=financial_sector_fact_sheet .26/9/2018

تقرير عن "الدين العام لمملكة البحرين المؤشرات والآثار.. ومقترحات الحلول"، غرفة صناعة وتجارة البحرين،-
<https://goo.gl/V6cgd2> : 2016، أنظر الموقع الإلكتروني

، عمر الشهابي وآخرين، مصدر سابق-

- Hussein Elasrag, Unemployment and Job creation in the GCC countries

-وزارة العمل والتنمية الشؤون الاجتماعية، التقرير الإحصائي الفصلي للربع الرابع للعام 2015"، فبراير 2016.

-المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام 2015، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: www.scw.bh

-مثل عبارة: "لا يجوز أن يفصل رب العمل العاملة بسبب الزواج أو أثناء تمتعها بإجازة الوضع". أنظر الباب التاسع من قانون العمل.

-رجاء مرهون، "العمل" و"الأعلى للمرأة" لـ"البلاد": مشروع لتحسين رواتب عاملات رياض الأطفال، صحيفة البلاد، 6/9/2017.

-المحرر، نقابة "رياض الأطفال" تطالب برفع أجور العاملات بقطاع رياض الأطفال"، صحيفة الوسط، عدد 5349، 29 أبريل 2017.

-منظمة المرأة العربية، واقع القوى العاملة في المؤسسات الحكومية في مملكة البحرين، 2013.

-التقرير الإحصائي لعام 2018 – الربع الثاني القطاعين العام والخاص، الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي،

<https://www.sio.gov.bh/reports/pdf/Statistical%20Report%20Q2%202018.pdf>

-التقرير الإحصائي لعام 2018، مصدر سابق،

<https://www.sio.gov.bh/reports/pdf/Statistical%20Report%20Q2%202018.pdf>

-المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام 2015، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: www.scw.bh

-التقرير الإحصائي لعام 2018، مصدر سابق، <https://goo.gl/jTJRD4>

www.scw.bh: المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام 2013، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني-

-التقرير الإحصائي لعام 2018، مصدر سابق، <https://goo.gl/DevMZ3>

-نظر تقرير المؤشرات الاقتصادية، مؤسسة نقد البحرين للعام 2004-2000.

-من نتائج استبانات بحثية أجرتها الباحثة مع نقابيات لهذا البحث للتعرف على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة والتشريعات الوطنية ومدى زيادة فرص المرأة في سوق العمل ومساواتها بالرجل، سبتمبر 2018.

-المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام 2015، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: www.scw.bh

-علي عمارة، المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل بين الجهود الدولية والعربية والتشريع المصري. ط1-. القاهرة: دار الاتحاد للطباعة والنشر والتوزيع، 2011.

-وزارة العمل والتنمية الشؤون الاجتماعية، التقرير الإحصائي الفصلي للربع الرابع للعام 2015"، فبراير 2016.

-المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام 2015، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: www.scw.bh.

-وزارة العمل والتنمية الشؤون الاجتماعية، التقرير الإحصائي الفصلي لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية للربع الرابع للعام 2015"، فبراير 2016.

-منى عباس فضل، مصدر سابق.

الطبعة :

نشر مؤسسة فريدريش إيبيرت
البرنامج الاقليمي للنقابات «تحولات سوق العمل وانعكاساتها على حقوق المرأة العاملة
في تونس ومصر والبحرين»

www.fes-mena.org

جميع الحقوق محفوظة
هذه الوثيقة غير مخصصة للبيع

سامي العوادي : مدير المختبر المستقبلي والاستراتيجيات والتنمية المستدامة
(PS2D) وأستاذ في كلية الاقتصاد والإدارة بتونس - جامعة تونس المنار

منى عزت : مستشارة وباحثة ومدرّبة مع عديد المنظمات الدولية والنقابات حول
قضايا المرأة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين و حقوق العمال

منى عباس فضل : دكتورة كاتبة وباحثة مختصة بقضايا المرأة
والشأن العام وناشطة في المنظمات النسائية و العديد من المنظمات
الدولية.



www.fes-mena.org