عمل المرأة في التقرير السادس لاتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة:

المساواة بين النساء والرجال في العمل حق غير قابل للتصرف يكفله الدستور والقوانين النافذة

نسبة النساء في قوة العمل لاتتعدى (23%)من إجمالي قوة العمل

عمل المرأة الريفية في القطاع الزراعي يصنف على أنه عمل في القطاع الهامشي

الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر

تواصلاً للحلقات السابقة التي عرضنا فيها جزءاً مما ورد في التقرير السادس لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيدوا) الذي أعدته اللجنة الوطنية للمرأة فإننا في هذه الحلقة نعرض المادة الحادية عشرة والمتعلقة بالعمل.

عرض: ذكرى النقيب

التدابير التشريعية في القوانين الوطنية

اتجهت الحكومة اليمنية الى اتخاذ التدابير الآتية:

-إجراء تعديل في قانون العمل رقم(25) لسنة 2003م بإضافة مادة مكررة الى أحكام القانون رقم (5) لسنة 95م بشأن العمل وتعديلاته، وأضيفت المادة رقم(5) مكرر الى قانون العمل رقم(5) لعام 1995 وتعديلاته والتي نصت على إلزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل (50) عاملة فأكثر بتحمل تكاليف رعاية الصغار مادون المدرسة بإنشاء حضانة او روضة او تحمل تكاليف رعايتهم في مؤسسات رعاية الاطفال القائمة.

كما نص قانون العمل رقم (5) لسنة 1995م في مادته رقم (5) على (العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس او السن او العرق او اللون او العقيدة او اللغة، وتنظم الدولة بقدر الإمكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني).

-نص قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991م في مادته رقم (12) الفقرة (ج) على : (يقوم شغل الوظيفة العامة على مبدأ تكافؤ الفرص والحقوق المتساوية لجميع المواطنين دون تمييز وتكفل الدولة وسائل الرقابة على تطبيق هذا المبدأ). وتنص المادة رقم (42) من القانون نفسه على : (تتساوى المرأة والرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي الوظيفي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية، ولايعتبر في حكم التمييز ماتقتضيه مواصفات العمل والمهنة).

وتضمن الباب الرابع، الفصل الأول من هذا القانون فصلاً خاصاً بتنظيم أعمال النساء . شمل(7) نصوص قانونية من المادة(42 حتى المادة 47) أكدت هذه النصوص مبدأ التكافؤ في الوصول الى فرص العمل والترقي الوظيفي والتأهيل والتدريب، كما حددت ساعات العمل للحامل من الشهر السادس وللمرضع وإجازات الوضع وحقوق رعاية الصغار دون سن المدرسة.

وتستجيب هذه النصوص للمادة رقم (11) من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة التي نصت على:

(تتخذ الدول الأطراف في هذه الاتفاقية جميع مايقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على اساس تساوي المرأة والرجل ولها الحقوق نفسها ولاسيما:

(أ)الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر.

(ب)الحق في التمتع فرص التوظيف نفسها بما في ذلك معايير الاختيار نفسها في شئون التوظيف.

(ج)الحق في حرية اختيار المهنة والعمل والحق في الترقي والأمن الوظيفي وفي جميع مزايا وشروط الخدمة والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والمستمر.

(د)الحق في المساواة في الأجر والمساواة في المعاملة وفي تقييم نوعية العمل.

(ه)الحق في الضمان الاجتماعي ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة واي شكل آخر من عدم القدرة على العمل وكذلك الحق في اجازات مدفوعة الاجر.

(و)الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب.

إستراتيجية المرأة العاملة للأعوام (2001-2011م)

عملت إدارة المرأة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على تطوير استراتيجية المرأة العاملة التي تمحورت في أربعة أهداف رئيسة على النحو التالي:-

-زيادة فرص عمل النساء في سوق العمل.

-تطوير القدرات التنافسية للمرأة في أسواق العمل عن طريق التأهيل والتدريب .

-تحسين بيئة وشروط العمل من خلال المنظومة القانونية والتشريعية.

-رفع الوعي بأهمية عمل المرأة.

وتتوافق استراتيجية المرأة العاملة مع استراتيجية تنمية المرأة كلياً. وغاية تلك السياسات كما وردت في استراتيجية تنمية المرأة من خلال تحسين وصولها الى فرص العمل على النحو التالي:

-رفع نسب وصول النساء الى فرص العمل من (22.8%) الى (30%).

-تنفيذ مسوحات عن احتياجات السوق وحصر وتقييم وتصنف قوة العمل النسائية ووضع برامج لرفع كفاءتها وإعادة تأهيلها.

-حصر وتقييم التخصصات العلمية والعملية للمرأة في مواقع العمل ومتابعة مدى حصولها على استحقاقاتها الوظيفية.

-العمل على رفع السقف المالي للقروض المقدمة للنساء اللاتي يدرن المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتقديم الدعم الفني والاستشاري لهن لإدارة تلك القروض وتنفيذ المشاريع المدرة للدخل.

-تنفيذ المسوحات الميدانية عن مستوى توفير خدمات البنية التحتية واثر ذلك في التخفيف من الأعباء على الاسر الريفية.

-مراجعة القوانين المنظمة لعمل المرأة في القطاعين العام والخاص.

-متابعة القطاع الخاص لتأهيل وتدريب المرأة بهدف إدماجها في سوق العمل وتحسين قدراتها التنافسية فيه.

-تفعيل المادة القانونية التي تلزم أصحاب العمل بتحمل مسؤولية رعاية الصغار(مادون سن المدرسة).

عمل النساء في الجهاز الإداري للدولة

يبلغ عدد النساء في سنة النشاط الاقتصادي (15 سنة +) حوالي(4.441) مليون امرأة يشكلن حوالي (50%) من إجمالي عدد السكان النشطين اقتصادياً، ومع ذلك فإن نسبة النساء في قوة العمل لاتتعدى(23%) من إجمالي قوة العمل تعمل نسبة(17%) منها في الحضر وتحديداً في قطاع الخدمات وفي المجالات المفضلة والمقبولة اجتماعياً كالتربية والتعليم وفي الصحة.

يتركز عمل المرأة في الحضر في الوظيفة العامة في جهاز الخدمة المدنية (17%) مقابل (38%) للذكور. ويبين ذلك بأن فجوة النوع الاجتماعي واسعة في مجال شغل الوظيفة العامة بالرغم من تأكيد القانون ان (شغل الوظيفة العامة يقوم على مبدأ تكافؤ الفرص والحقوق المتساوية للمواطنين دون تمييز. وتكفل الدولة وسائل الرقابة على تطبيق هذا المبدأ، ولايعتبر من قبيل التمييز ما تقتضيه الوظيفة من مواصفات وشروط في من يشغلها) ومع ذلك ووفقاً لمعيار الكفاءة فإن هذه النسب يمكن فهمها بناء على فرص التعليم والتدريب المتاحة للذكور اكثر من الإناث. وقبل ذلك يمكن فهمها على اساس معدلات القبول والاستيعاب في التعليم الاساسي الذي تصل فيه نسب الاناث في أفضل الأحوال الى (50%) ، بينما تزداد نسبة الذكور بواقع (70%) فأكثر.

ويختلف توزيع عمل المرأة في الخدمة المدنية تبعاً لانتشار التعليم وتبعاً للقبول المجتمعي بعمل المرأة، حيث تتركز أعلى نسبة في محافظة عدن بنسبة (47%) تليها محافظات ابين بنسبة (36.7%) ثم أمانة العاصمة بنسبة (22.9%) ثم محافظة لحج بنسبة (22.8)، وتنخفض هذه النسب لتصل إلى أدنى مستوياتها في محافظة شبوة بنسبة (7.8%). يرتبط ذلك بصورة كبيرة بدرجات ومستويات انتشار التعليم فهذه المناطق حضرية وينتشر فيها التعليم اكثر من غيرها من المدن اليمنية.

وتتركز العمالة النسائية في المناطق الريفية في الزراعة وتحديداً الزراعة التقليدية في الحيازات العائلية التي لاتحصل لقاءها النساء على اجور وتبلغ نسبة العاملات الزراعيات اللاتي يحصلن على اجور (11%) على احسن تقدير.

عمل المرأة في القطاع غير المنظم

ينضوي جزء كبير من العمالة النسائية تحت مايسمى القطاع الهامشي او القطاع غير المنظم، اما بالعمل لحسابهن الخاص واما عملهن أجيرات لدى الغير بأجور نقدية او عينية زهيدة. ويتنوع ويتعدد عمل المرأة في هذا القطاع ابتداء من بعض الاعمال التي تنفذها في بيتها منفردة او مستعينة بأفراد الاسرة وغالباً من الإناث، لانتاج منتجات وسلع قابلة للتبادل والمقايضة كصناعة البخور والمواد الغذائية وبعض المفروشات وأدوات الزينة او التنقل من بين الى اخر ومن مكان الى اخر لتقديم الخدمات، كخدمات التجميل والتزيين والتنظيف والطبخ والغناء والإنشاد خصوصاً في الافراح والمناسبات او المعلمات المتجولات اللاتي يقدمن حصص التقوية في بعض المواد كالرياضيات والعلوم الطبيعية وفي اللغات للطلاب والطالبات في بيوتهم او القابلات والممارسات الصحيات اللاتي يساعدن على اعمال التوليد وخدمة ومجارحة المرضى في المنازل وانتهاء بأعمال البيع والتجارة المحدودة التي تتم في مواقع السكن بهدف تحقيق الأرباح والتهريب من دفع الضرائب.

كما ان عمل المرأة الريفية في القطاع الزراعي يمكن ان يصنف على انه عمل في القطاع الهامشي باعتباره عملاً تؤديه المرأة بذاتها وتستعين لتنفيذه بأبناء الاسرة من الذكور والإناث، وهم لا يتقاضون اجوراً عليه لانه يتم في الحيازات العائلية الصغيرة ويتجه بالدرجة الاولى لسد احتياجات الاسر من المواد الغذائية الضرورية وتسويق جزء بسيط منه للحصول على النقود التي تمكنهم من شراء المستلزمات الضرورية كالزيت والسكر والملابس ومواد الوقود كالديزل والكيروسين وماشباه ذلك.

وتمكن الخطورة في عمل المرأة في القطاع الهامشي- وتحديداً في مجال الزراعة – في انه عمل غير مقدر مادياً او معنوياً، ولايتم احتسابه في الناتج المحلي الاجمالي لسببين رئيسين: أولهما انه عمل غير ماجور وثانيهما ان عمل المرأة في المحاصيل النقدية مغيب، لانها لاتملك هذه المنتجات ولاتسوقها ولاتتمع او تنتفع بعوائدها.

من ثم فإن هذا الوضع يحتم البحث عن وسائل احتساب عمل المرأة في هذا القطاع وتطبيقها وحتى ربات البيوت اللاتي تعتبر أعمالهن جزءاً من وظيفتهن الطبيعية/ الاجتماعية في الحمل والإنجاب والإرضاع ورعاية شئون الاسرة من طبخ وغسل وتنظيف يمكن احتساب أعمالهن وتقديرها وفقاً لبدائل الاحتساب التي أشار اليها تقرير وضع المرأة لعام 2004م بأنه يصل الى (405) مليارات ريال يمني. بتقدير الدخول غير المنظورة وعلى الاخص عمل النساء الذي يمكن ان يفضي الى زيادة واضحة في قيمة الناتج المحلي الإجمالي، وعلى سبيل المثال كان سيؤدي احتسابه الى زيادة قيمة ذلك الناتج من (700 مليار ريال) الى (1.105 مليارات ريال) ولكان قد ارتفع متوسط نصيب الفرد من الدخل الوطني من (280) دولاراً الى (438) دولاراً.

وللمساهمة غير المنظورة اثر بالغ في ميزانية الاسرة تصل في المتوسط وفقاً للتقديرات الى (12) الف ريال شهرياً وهذا يغطي جزءاً غير يسير من احتياجات أفراد الاسرة. ويقاس ذلك على متوسط اجر الشغالة التي تستعين بها الاسرة عند خروج المرأة الى العمل.

والجدير بالذكر ان النساء أنفسهن لايعتبرن جهودهن داخل الأسرة او في الأنشطة الزراعية عملاً، ويختلط الامر على الباحثين والدارسين وجامعي البيانات ومنفذي المسوحات والتعدادات مما يؤدي في الأخير الى تغييب هذه الأعمال وهذه الجهود المبذولة فعلاً والمستهلكة جزءاً كبيراً من وقت المرأة وكدها.

التحديات التي تواجه إدماج المراة في سوق العمل

الصعوبات الثقافية الاجتماعية:

وتتمثل في رفض عمل المرأة ومقاومته عموماً أو تقبله وتضييقه في مجالات محدودة في مجال التعليم والصحة، وحتى العمل الزراعي وهو من الأعمال النمطية للمرأة والمقبولة بل المفروضة اجتماعياً على المرأة منذ فترات موغلة في القدم. فقد بدأت بعض الفئات المتشددة التي هجرت الريف الى دول الجوار وتكونت لها مداخيل ومدخرات بدأت تحد من خروج المرأة الى العمل الزراعي في الحقول والمزارع ويستعان عوضاً عن عملها بفلاحين وفلاحات اجراء.

ليس هذا فحسب بل ان الغلاة والمتشددين نصبوا انفسهم للدعوة ضد عمل المرأة اطلاقاً واتخذوا من بعض المنابر قنوات لبث افكارهم واصبغوها صبغة شرعية، ومنها عدم تكليف النساء بالانفاق وان الرجال مكلفون شرعاً بالإنفاق على أسرهم وأن المكان الطبيعي للمرأة هو البيت والقيام بالأعمال المنزلية، متناسين ان هناك شرائح واسعة من النساء لاعائل لهن وانهن يعملن لاعالة اسرهن مثل الارامل والمطلقات . وقدرها تقرير وضع المرأة في اليمن عام 1998م ب(13%).

-كما تدعي هذه الفئة ان خروج النساء الى ميادين العمل نافس الرجال على فرص العمل المحدودة ورفع من معدلات البطالة بين الشباب الذين هم في امس الحاجة الى الأعمال. ومردود على ذلك بأن الدستور اليمني ساوى بين المواطنين جميعاً رجالاً ونساء في الحقوق والواجبات واعتبرت تشريعات العمل اليمنية العمل شرفاً وحقاً وواجباً على كل مواطن. وحقيقة الامر فإن الركود الاقتصادي هو الذي يسبب البطالة بين الرجال والنساء، والدليل على ذلك ان الدول التي تشهد نمواً اقتصادياً عالياً يزداد فيها الطلب على اليد العاملة، بل ويتم استيرادها من الخارج. ومن المصلحة العامة وتطوير عملية التنمية فقد اصبح عمل المرأة اكثر من ضرورة بعد ما اثبتت تقارير التنمية الانسانية ان احد الاسباب الرئيسية لتباطؤ عملية التنمية هو في تعطيل نصف طاقات المجتمع البشرية المتمثل في النساء.

الصعوبات المتعلقة بقدرات المرأة:

وترتبط هذه الصعوبات بمحدودية وصول النساء إلى خدمات التعليم والتدريب وتفشي الأمية بين صفوف النساء مما يضيق مجال استخدامها الا في أعمال يدوية وشاقة او التوجه الى القطاع غير المنظم كاختيار أوحد أمام المرأة غير المتعلمة او ذات المهارات المتدنية بما يتضمنه هذا القطاع من عدم الثبات والاستقرار وعدم استفادة النساء من مزايا الحماية القانونية والرعاية الاجتماعية التي تتوفر في القطاع الرسمي او المنظم. وتتم معالجة ذلك باستهداف النساء على نطاق كبير في برامج التاهيل والتدريب.

وبهذا الصدد فإنه يتم في بعض المناطق اليمنية حرمان البنات من الارث في تعد صارخ وسافر على نصوص الشريعة الاسلامية وخصوصاً في قضايا الارض والعقارات. ونتيجة للتعقيدات الائتمانية وتقديم القروض بضمانات تجارية وعقارية فإن النساء لايستطعن الحصول على القروض بسهولة لادارة مشاريع صغيرة مدرة للدخل تساعدهن على تجاوز فقرهن وفقر اسرهن. وفي حالة وصول النساء الى القروض فإن الذكور في الاسرة(الزوج غالباً) هو الذي يتحكم بادارة هذا القرض. ويمثل عدم حصول النساء على المعلومات صعوبة اخرى تتجسد في عدم معرفتها فرص العمل المتاحة واشتراطاتها وعدم حصولها على الخدمات الفنية والاستشارية وخدمات الارشاد الضرورية لادارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي غالباً ماتقوم بها النساء.

وعبر برامج التوعية يتم التعريف بخطورة هذه الظواهر والدعوة الى تمكين النساء من الوصول الى الخدمات والفرص والموارد ولاشك بأن انتشار التعليم وتوسعه سيشكل نقلة نوعية في مواقف واتجاهات الافراد وفي تعزيز وعي المرأة بحقوقها والدفاع عنها.

الصعوبات مؤسسية:

صعوبات تتعلق بالمعلومات والبيانات:

تتمثل في اوقات العمل الرسمي واوقات العمل في القطاع الخاص يقابله ضعف الخدمات بما فيها خدمات رعاية الصغار قبل سن المدرسة، وكذلك الاطفال الصغار في المدرسة وعدم تطابق الدوام المدرسي مع دوام العمل الرسمي مما يجعل المرأة والام تحديداً لاتشعر بالاستقرار في بيئة العمل وتقع تحت ضغوط نفسية حول اوضاع اطفالها، وغالباً ما تترك النساء في سن الانجاب اعمالهن للتفرغ لتربية الابناء.

كما ان بيئة العمل في اغلب الاحوال يمكن ان يطلق عليها بيئة غير صديقة او غير مؤاتية لعمل المرأة، وعلى سبيل المثال لا الحصر عدم توفر حمامات منفصلة للنساء، ويشتد الامر صعوبة في حالة النساء الحوامل او المرضى بأمراض المسالك البولية.

كما يرتبط بهذا الجانب عدم تطبيق القوانين والأنظمة واللوائح فيما يتعلق بشروط التعيين في الوظيفة العامة والأعمال الاخرى والترقي الوظيفي وفرص التأهيل والتدريب الداخلي والخارجي التي ستبعد منها المرأة غالباً.

ويعتبر الإصلاح القانوني إحدى الوسائل الفعالة لتجاوز الإشكاليات المؤسسية اوولها تحسين بيئة وشروط العمل.

لايتوفر الا القليل من الدراسات والأبحاث حول وضع المرأة العاملة في القطاع الرسمي . اما عمل المرأة في القطاع غير الرسمي او غير المنظم فلا تتوفر حوله أي بيانات ولم تسبق دراسته وتحليل أوضاع المرأة فيه، مما يستدعي ضرورة إنشاء قاعدة بيانات حول المرأة العاملة تبين توزعها بين مختلف قطاعات الأنشطة الاقتصادية وإسهاماتها في التنمية وقدراتها سعياً نحو تحسين وتطوير هذه القدرات كمورد هام من موارد التنمية، كذلك نشر المعلومات والاعلانات عن الوظائف المتاحة لطالبي الوظائف في مكاتب العمل والتوظيف وفي الاعلام.

ان معالجة هذه الصعوبات تعتبر خطوة هامة لادماج المراة في سوق العمل وتأكيد اسهامات في البناء التنموي.

وبهذا الصدد فإن اللجنة الوطنية للمرأة كانت قد انشات قاعدة بيانات اولية حول المرأة متضمنة بيانات المرأة العاملة، وسوف يتم ربطها خلال هذا العام بالشبكة الوطنية العامة في وزارة التخطيط والتعاون الدولي التي ستستخدم بصورة فعالة لمراقبة تنفيذ مؤشرات الخطة الوطنية العامة الحالية الجاري تنفيذها.

ويمكن تلخيص اهم تلك التوجهات لمعالجة التحديات التي تواجه المرأة العاملة بما يلي:

– رفع مستوى الوعي بأهمية عمل المرأة من منظور تنموي واستخدام الإعلام على نطاق واسع والاستفادة من المؤسسة الدينية وبالذات المستنير من علماء الدين وترشيد الخطاب الديني لخدمة أهداف التنمية بما في ذلك دعم ومناصرة قضايا المرأة واحترام وتقدير عملها وجهدها في البيت والمجتمع. وقد نجحت اللجنة الوطنية للمرأة بالتعاون مع وزارة الاوقاف والارشاد والمجلس الوطني للسكان بتطوير الخطاب الديني ومضمون الرسائل الاعلامية السكانية لدعم عمل المرأة وقد تمكن اتحاد نساء اليمن من خلال الاستعانة بائمة المساجد ورجال الدين من .

-تعليم وتدريب المرأة ومكافحة أميتها الأبجدية والوظيفية حتي تستطيع الاندماج في سوق العمل الذي تزداد فيه القدرات التنافسية للأفراد وتتعقد اشتراطاته واستحقاقاته في ظل نظام السوق المفتوحة والتوجه نحو اقتصاديات العولمة التي لامكان فيها للموارد البشرية قليلة المعرفة، ضعيفة المهارات، ويتطلب ذلك بدرجة اساسية مضاعفة معدلات التحاق البنات بالتعليم الاساسي واتخاذ التدابير والاجراءات للحد من تسربهن من المدرسة واكمال مرحلة التعليم الاساسي وتطوير منهاج التعليم الاساسي والتعليم العام لتتضمن تدريب البنات والأولاد على مهارات حياتية تمكنهم من الاندماج في اسواق العمل والمساهمة الفاعلة في عملية التنمية، مع الاهتمام بتغيير النظرة الدونية للمرأة والتفريق بين الموروث الثقافي والنص الديني.