

تفتيش العمل، المساواة بين الجنسين وعدم التمييز فى الدول العربية *

عرض كتاب

هند فؤاد **

تمهيد

فى سياق التغيرات والتحولات غير المسبوقة التى طرأت فى المنطقة العربية منذ عام ٢٠١٠، وبرزت أهمية مفهوم العمل اللائق واضحاً. ولم تكن مشاركة المرأة فى عملية التحول هذه قضية حاسمة فى تسليط الضوء على دورها المهم فى المجتمع فقط بل التطلع من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

إذ تظل عدم المساواة بين الجنسين مصدر قلق كبير فى المنطقة التى تسجل أدنى معدلات لمشاركة الإناث اقتصادياً فى العالم. إذ أن متوسط معدلات مشاركة الذكور فى قوة العمل ٧٦٪ فى منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA)، فى حين بلغت ٢٧٪ للإناث (مقابل ٧٤٪ و ٥٦٪ على التوالى لبقية العالم).
فعالم العمل فى الدول العربية ليس جذاباً للنساء، ويرجع ذلك إلى القيم الاجتماعية التى تحمل النساء أعباء الدور الرئيسى لرعاية الأسرة، بجانب فشل السياسات فى منح النساء العديد من الفرص والحوافز لدخول سوق العمل.

* Labour Inspection, Gender Equality and Nondiscrimination in the Arab States, International Labour Organization, 2014.

** مدرس علم الاجتماع، قسم بحوث وقياسات الرأى العام، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية.

المجلة الاجتماعية القومية، المجلد الثانى والخمسون، العدد الأول، يناير ٢٠١٥.

فتشكل القوانين واللوائح، والسياسات الاقتصادية والمالية عقبات أمام نيل الحقوق الاقتصادية للمرأة العربية. ولذلك فإن معايير العمل الدولية توفر الإطار والتوجيه للتشريعات الوطنية لتساعدها على تعزيز العمل اللائق لكل من النساء والرجال.

يُعرف تفتيش العمل من منظور واسع باعتباره جزءًا من نظام إدارة العمل المكلفة بالإشراف وتنفيذ قوانين العمل ومبادئ سياسة العمل في مكان العمل؛ حيث تركز أنظمة تفتيش العمل الحديثة في المقام الأول على إنفاذ القانون؛ ولكنها تسعى أيضًا لتحقيق المزيد من الوقاية والحماية وتحسين ظروف العمل. فتفتيش العمل يعد أمرًا حيويًا في تنفيذ وتطبيق الأحكام القانونية التي يمكن أن تعزز المساواة بين الجنسين. ويحتاج مفتشو العمل إلى امتلاك مجموعة من الأدوات التي تتيح لهم التعرف على الاحتياجات والتوقعات والاختلافات في تجارب كلا من العمال والعمالات. فدور مفتشي العمل أصبح أساسيًا في تحديد الفجوات بين الجنسين، وجمع وتحليل المعلومات عن أوجه التفاوت بينهما، واتخاذ الإجراءات التصحيحية كلما أمكن ذلك.

هذا الكتاب دليل مبنى على عدد من المواد العالمية والإقليمية بشأن المساواة بين الجنسين والتمييز وتفتيش العمل. ويهدف إلى توفير الأدوات اللازمة لأنظمة التفتيش على العمل ومساعدة إدارات العمل بالدول العربية على فرض المبادئ والحقوق بين الجنسين وعدم التمييز المرتبط في العمل، بالإضافة إلى تقديم رؤية مستقبلية لتحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في العالم العربي.

مقدمة الكتاب

يعترف العالم بأن المساواة بين الرجل والمرأة في عالم العمل هو القيمة الأساسية للمجتمع الدولي وحقوق الإنسان. فعلى الصعيد العالمي، تم إحراز تقدم على مدى العقود الماضية في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وفقا لقرار منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق المعترف

به فى عام ٢٠٠٩، ففءسنت السفاسة الوطنفة والأطر الفشرفةة بشكل كبفر فى بلدان كفرة، ففلا عن إنفاذ القوانفن فى بعض البلدان الأفرى.

إن إءارة ونففشف العمل أصبح لءفا أنظمة أفضل للمراففة كما فرضف ففبفق القوانفن واللوائء بشأن المساواة بفن الففسفن. وفى الوقت نفسه، عززت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ففقفق المساواة بفن الففسفن. فالوعى بفقوق العمال بشأن المساواة فى الفرص والمعاملة قد فزاف بشكل عام. وقد اعفمفء العفءف من الفكوماف سفاساف لفففففف سوق العمل، وعالجت عدم المساواة بفن الففسفن ضمن أهءاف أكبر فى ففك السفاساف من خلال فوففر فرص عمل بشروط أفضل ففبفق مفهوم العمل اللائق. واتخذف المساواة بفن الففسفن عالمفًا باعفبارها ضرورة لفففقف الففمفة المسفءامة والءء من الفقر بفن النساء والرجال، وففسفن مسفءواف المعفشة للجمعف.

وعلى الرغم من ففك، لا فزال هناك فءففا كبرى أمام المرأة لأنها ففشكل مجموعاف فففوعة ففشل "العاملفن فى الاقفصاف فرر الرسمف، والمهاجرفن واللاجئفن، السكان الأصلففن والأقلفااف، والنساء الرفففااف الصغرفااف والنساء ذوى الإعاقة، عاملاف المنازل المهاجراف"، ولكل منها اءففااااف مءءة فى معظم البلدان، هذا بفلاف الفقر المءقع اللائف ففشن ففه. بالفإضافة إلى ظروف العمل السفةة وفعرضهن للاستغلال وسوء المعاملة والعنف والففرش الففسف بفن. بفانب عدم فمففلهن أو الأءذ برأفهن فى العمل، وعدم حماففهن من قبل مظلة الضمان الاجفماعف، ففلك العوامل فعبفر سماف مشركة للمرأة العاملة فى العفءف من أجزاء العالم بما فى ففك الءول العربفة. ففسفر شرفةة كبفرة من النساء فعانفن الفمففز على أساس الفمل أو الفالة الاجفماعفة أو المسؤولفااف العائففة والعمر، فى ففن لا فزال الفءوة فى الأءور بفن الففسفن ظاهرة عالمفة. على الرغم من الففءم فى المسفوى الفعلمف للنساء، اسفر الفمففز الأفقى والرأسف فى سوق العمل. فلا فزال

غالبية النساء يحصلن على وظائف منخفضة الأجر. وأعداد النساء فى المناصب التنفيذية والإدارية والفنية لا تزال منخفضة مقارنة بالرجال.

وتستند منظمة العمل الدولية على عدد من الوثائق والقرارات الرئيسية التى

تقوم عليها هذه المواد هى:

- قرار منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين فى صميم العمل اللائق،

جنيف، مؤتمر العمل الدولى، يونيو ٢٠٠٩.

- استراتيجيات منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٦، وممارسات تفتيش العمل، إدارة

منظمة العمل الدولية، نوفمبر ٢٠٠٦، جنيف.

استعان الكتاب بعدد من البيانات والأدوات التى تفيد سياق الدول العربية كما

يلى: اتجاهات تفتيش العمل التى أجرتها منظمة العمل الدولية بين ٢٠٠٩-٢٠١٢.

مراجعة منظمة العمل الدولية للممارسات الجيدة لتفتيش العمل فى الدول العربية.

مقابلات مع عدة إدارات تديرها المرأة وإدارات العمل. مراجعة الأدبيات والبحوث

الحديثة حول الوضع الحالى لعالم العمل فى المنطقة مع الأخذ بعين الاعتبار

الخطاب بشأن المساواة بين الجنسين بعد الثورات من ٢٠١٠-٢٠١١. ويستند جزء

من هذا الكتاب أيضا على دليل المواد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتفتيش على

العمل التى وضعتها منظمة العمل الدولية فى كمبوديا وإندونيسيا وباكستان. وتم

التحقق من صحة محتوياته خلال ورشة عمل إقليمية عقدت فى عمان فى ٢٢-٢٥

أكتوبر ٢٠١٣ بمشاركة عدد ١٦ من مفتشى العمل من كل من لبنان والأردن

والأراضى الفلسطينية المحتلة واليمن.

ومن ثم يهدف هذا الكتاب إلى تعميم المساواة بين الجنسين فى جميع

الوظائف الرئيسية لتفتيش العمل.

وينقسم هذا الكتاب إلى عدد من الفصول:

الفصل الأول: يقدم نظرة عامة حول عدد من القضايا "دور ووظيفة نظم تفتيش العمل الحديثة، المساواة بين الجنسين في عالم العمل، الكيفية التي يستطيع من خلالها نظام التفتيش في العمل تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل".

الفصل الثاني: يقدم تحليلاً للقضايا المتعلقة بالتمييز القائم على نوع الجنس التي تنشأ خلال دورة العمل، مع التركيز على القضايا المتعلقة بالتوظيف والمساواة في الأجور والجماعات الضعيفة والتحرش الجنسي. ويقدم التقرير أمثلة من الممارسات الجيدة في المنطقة العربية وخارجها.

الفصل الثالث: يقدم تحليلاً للقضايا المتعلقة بمسئوليات الأمومة والأسرة. ويعرض أمثلة من الممارسات الجيدة في المنطقة العربية وخارجها.

الفصل الرابع: يقدم عددًا من التدريبات الجماعية بشأن القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. من خلال حلقات نقاشية بين العمال ومفتشى العمل، للتعرف على صور التمييز الفعلية في مواقع العمل.

الفصل الخامس: يبحث في طرق أنظمة تفتيش العمل الحديثة على معالجة التمييز في العمل. ويوفر عددًا من الأدوات التحليلية للكشف عن الممارسات التمييزية داخل المؤسسة.

الفصل الأول: تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين

نظرة عامة حول نظم تفتيش العمل

يعد نظام تفتيش العمل جزءًا من إدارة العمل التي تتعامل مع قضايا الإشراف وإنفاذ التشريعات العمالية ومبادئ سياسة العمل في مكان العمل. والمهمة الأساسية لأي نظام تفتيش في العمل هي ضمان الامتثال مع قوانين العمل. وقوانين العمل هي مجموعة من اللوائح والمعايير الوطنية المصممة لحماية جميع العمال أثناء العمل. ولتفعيل نظام تفتيش العمل على المستوى الوطني، يجب تدريب مفتشى العمل تدريباً

مهنيًا، واختيارهم وفق المؤهلات المناسبة، التي تفيد كل من أصحاب العمل والعمال. وتشير الدراسات إلى أن التكاليف الناتجة عن الحوادث المهنية والأمراض، والتغيب، وإساءة معاملة العمال والصراع داخل العمل يمكن أن تكون عالية جدًا. فنظام تفتيش العمل يمكن أن يساعد في منع هذه المشكلات وبالتالي تعزيز الإنتاجية والتنمية الاقتصادية.

كما أن نظام تفتيش العمل لديه القدرة على أن يلعب دورًا أكبر مما كان عليه، لضمان حماية كل من الرجال والنساء العاملين في جميع القطاعات وعلى جميع المستويات؛ في ضمان الامتثال على المستوى الوطني مع قوانين العمل الوطنية؛ بالإضافة إلى مساعدة وتعزيز نظام الإشراف الدولي.

معايير منظمة العمل الدولية

تتيح معايير العمل الدولية حماية العمال داخل العمل في القطاعات الصناعية والتجارية من خلال التفتيش على بيئة العمل المحيطة وإدارة العمل ومدى اهتمامها بتطبيق القانون. ويمكن تطبيق تلك المعايير على الخدمات غير التجارية داخل الإدارات، والمرافق العامة، والسلطات المحلية، لكن لا يمكن تطبيقها على القطاع الزراعي لأنه يتسم بالعائلية وعدم وجود مرتبات.

مشاركة المرأة في قوة العمل في المنطقة العربية: الفرص والتحديات

من الصعب مناقشة القضايا المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة في قوة العمل دون الإشارة إلى الاضطرابات التي أوجدتها الثورات العربية منذ أواخر عام ٢٠١٠. إذ لم تؤد الثورات في تونس ومصر وليبيا واليمن فقط إلى التحولات السياسية الكبيرة الجارية إلا أنها خرجت أيضًا بمناقشات حول دور المرأة في المجتمع وأثارت جدلاً كبيراً حول الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة.

ليس هناك أدنى شك في أن نماذج التنمية في الماضي قد أدت إلى تحسينات في مجالات الصحة والتعليم وخاصة بالنسبة للنساء. ومع ذلك فإن الإمكانيات

الاقتصادية الكاملة للعالم العربي، وخاصة النساء والشباب، لم يتم استغلالها بعد. فالإقتصادات العربية تعاني من انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة، وانخفاض القدرة التنافسية، مما أدى إلى زيادة الفقر وعدم المساواة بين النساء والرجال على حد سواء. ومن هنا جاءت الدعوة لنموذج تنمية جديدة شاملة ومستدامة وراسخة الجذور في العدالة الاجتماعية.

يشكل وضع المرأة العربية مكونًا أساسيًا لمواجهة التحديات التي تواجه الاقتصادات العربية. فعلى الرغم من تقدم المستويات التعليمية للمرأة العربية، فإنها لم تترجم إلى نتائج اقتصادية ملموسة، فلا تزال مساهمة المرأة العربية في النواحي الاقتصادية من أدنى المعدلات في العالم. إذ بلغت معدلات مشاركة الرجال في قوة العمل في المتوسط ٧٦٪ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA) مقابل ٧٤٪ لبقية العالم، أما معدلات مساهمة النساء بلغت ٢٧٪ في الشرق الأوسط مقابل ٥٦٪ لبقية من العالم.

وتميل معظم النساء في العالم العربي إلى المشاركة الاقتصادية من خلال العمل بالقطاع غير الرسمي، وقطاع الزراعة الذي لا يزال يشكل قطاعًا رئيسيًا في اقتصادات العديد من الدول العربية. وتعمل فيه مجموعة كبيرة من السكان وخاصة المرأة ويتسمون بالدخل المنخفض. كما أن عددًا قليلًا من الدول العربية لديها سياسات محددة لمعالجة العمالة في القطاع غير الرسمي في المنطقة؛ فمساهمات المرأة في الاقتصادات الوطنية تسهم في نمو السياسات ومنافع الحماية الاجتماعية.

حقوق الجنسين النمطية والحماية

الأطر القانونية في الدول العربية لا تزال ضعيفة من حيث المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. ومع ذلك تتطور نصوص العمل العربية نحو ضمان أحكام قانونية أفضل للمساواة بين الجنسين في عالم العمل. فعلى سبيل المثال في دولة المغرب، ينص قانون العمل على إقرار المبادئ العامة للمساواة بين الجنسين وعدم التمييز،

كما يحدد الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، المساواة في فرص التوظيف، وحق المرأة في الانتماء إلى النقابات. بينما قانون العمل في المملكة العربية السعودية أجرى عليه تعديلات تحظر الفجوات بين الجنسين في الأجر والرواتب. ومن المرجح قريباً إجراء تعديلات على قانون العمل الأردني لتشمل مبدأ المساواة في الأجر.

لا يزال العديد من قوانين العمل العربي تعكس الاعتقاد بأن المرأة فئة ضعيفة في حاجة إلى الحماية من العمل ليلاً والأعمال الخطرة. على سبيل المثال، قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ينص على أن وزراء الحكومة المعنيين عليهم توفير مناخ مناسب لعمل المرأة ليلاً.

أنظمة تفتيش العمل الحديثة يجب أن تصبح أكثر حساسية بين الجنسين. لكي تساعد على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة في جميع أنحاء العالم، فأنظمة تفتيش العمل بحاجة إلى أن تأخذ في الاعتبار الاحتياجات المختلفة والتوقعات وتجارب النساء والرجال العاملين على حد سواء في الاقتصادات الرسمية وغير الرسمية.

التفتيش على العمل وكفاءة المرأة في الدول العربية

نظراً لتدني معدلات مساهمة المرأة العربية في قوة العمل بسبب الكثير من التحديات الهيكلية والمعايير الاجتماعية، فإن مفتشي العمل عليهم المساعدة في تعزيز وصول المرأة إلى سوق العمل. من خلال تحسين ظروف العمل والحد من التمييز في مكان العمل، وجعل العمل أكثر جاذبية للنساء مما يزيد مساهمة المرأة الاقتصادية في قوة العمل. أنظمة تفتيش العمل الحديثة يجب أن تمارس أدواراً تدعم توظيف مفتشين من النساء كخطوة نحو فهم احتياجات المرأة العاملة. لكن الواقع الراهن لا يعكس تغييراً في أعداد مفتشي العمل من النساء في الدول العربية، فلزال عدد مفتشي العمل من النساء منخفضاً للغاية.

إن الزيادة في مفتشى العمل من النساء تساعد على الكشف عن القضايا الأخرى المتعلقة بالمرأة داخل أماكن العمل مثل التمييز والتحرش. في بعض البلدان العربية يعين النساء كمفتشات على العمل بعد تدريبهن بشكل مباشر للتعامل مع قضايا المرأة العاملة داخل مكان العمل، وقد ينتشر ذلك في عدد من القطاعات مثل المنسوجات والخدمات المحلية.

الفصل الثاني: قضايا التمييز بين الجنسين التي تنشأ خلال دورة العمل

يعطى هذا الفصل لمحة عامة عن عدد من القضايا التمييزية داخل دورة العمل، ويقدم الكيفية التي يمكن لتفتيش العمل من خلالها معالجة هذا التمييز داخل العمل. كما يهتم بقضايا " التمييز، ظروف العمل، الكرامة في العمل، الفئات الضعيفة".

يوضح الفصل ضرورة إعطاء جميع العاملين الفرص المتساوية في العمل بغض النظر عن الجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو الأصل الاجتماعي أو الانتماء الوطني أو رأيهم السياسي وغيرها من أشكال التمييز مثل الإعاقة والعمر وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والسلوك الجنسي وغيرها الكثير. فالتمييز ليس شيئاً ثابتاً. قد يؤثر على مجموعات مختلفة من الناس في مختلف العصور اعتماداً على التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية التي تمر بها كل البلدان. لذا يتعين على تلك البلدان سرعة اتخاذ الإجراءات التي تضمن نفاذ المساواة وتطبيقها على الواقع بشكل مستمر.

ومع ذلك، فإن النساء في جميع أنحاء العالم يعانين معدلات تمييز ضدهن على أساس النوع. فهن يتعرضن للتمييز لمجرد كونهن نساء أو بسبب وضعهن العائلي أو المسؤوليات الزوجية. كما يواجهن مستويات متعددة من التمييز مثل عاملات المنازل المهاجرات أو النساء ذوات الإعاقة. وفي كثير من الأحيان من الصعب إثبات أن العاملات كن ضحايا التمييز في مجالات التوظيف والتقدم الوظيفي، وتعزيز وضعها، وفرص التدريب، والطرده وتسريح العمال. فالتمييز على

أساس الجنس أصبح يمارس بشكل علني ضمن إعلانات الوظائف واقتصارها على الرجال أو النساء فقط (التمييز المباشر). هذا بخلاف التمييز في شروط وبيئة العمل، وقيمة الأجر وساعاته التي تمارس على أساس النوع.

التمييز في الدول العربية

إن التمييز ضد المرأة في مكان العمل لا يزال مكرسًا في القوانين والأنظمة والإجراءات الوطنية والمعايير الاجتماعية والثقافية التي تمارس على نطاق واسع. وهذا ينطبق على "المساواة في الأجور" فهو حق عالمي لا تتمتع النساء العربيات به على الإطلاق، وتشير الأرقام الرسمية في الأردن إلى أن الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب القطاع هي ٤١,٣٪ في الصناعة التحويلية، ٢٧,٩٪ في الصحة والعمل الاجتماعي، و ٢٤,٥٪ في التعليم. كما تُظهر الأرقام الرسمية في الأردن أن متوسط الفجوة في الأجور بين الرجل والمرأة يمكن أن تصل إلى ٢٩٪ في القطاع الخاص، و ٢١٪ في القطاع العام، بينما في الكويت تقف الفجوة بنسبة ٣٥٪، وفي تونس عند ٣١٪، وفي الأراضي الفلسطينية المحتلة يكون نصيب النساء في المتوسط ٢٣٪ بصورة أقل من الرجال.

كما تعاني المرأة التمييز ضدها في معدل ساعات العمل، والترقي الوظيفي، ونوعية العمل، هذا بخلاف أعباء العمل المنزلي ومسئوليات الأسرة والزوج التي تلقى الأنظمة الثقافية والاجتماعية في تلك البلدان العربية عبء مسؤولياتها على عاتق المرأة وحدها دون مشاركة الرجل. فهذا التمييز يشكل تحديًا كبيرًا أمام مساهماتها الاقتصادية في قوة العمل مما يزيد من إحجام المرأة للمشاركة في الاقتصاد الوطني.

فالعاملات في المنطقة العربية يعانين العديد من المخاطر منها "الصراع بين أدوارهن الثنائية في العمل والمنزل، عدم الأمان والاستقرار الوظيفي، حالات التحرش أو العنف في أماكن العمل". لذا يجب على جميع الشركات إدراك تلك القضايا وتوفير نظم رقابية وإدارية توفر الحماية للمرأة داخل أماكن عملها.

الفصل الثالث: مسؤوليات الأمومة والأسرة وكفاءة المرأة داخل العمل

حماية الأمومة والتوازن بين العمل والأسرة ضرورية لتعزيز المساواة بين الجنسين في العمل وتعزيز العمل اللائق للنساء والرجال. هناك العديد من المجالات ذات الصلة بقضايا الأمومة والمسؤوليات الأسرية التي من الممكن أن يتعامل معها مفتشى العمل، وفقا لوظائفها المختلفة والولاية القانونية (مراقبة وإنفاذ الأحكام القانونية، وتقديم المشورة، والتوعية، إبلاغ السلطات المختصة).

هذا الفصل يعطى لمحة عامة عن هذه القضايا ويمهد الطريق لكيفية تعامل مفتشى العمل مع تلك القضايا. كما يهتم بمناقشة عدد من القضايا الأخرى مثل: "إجازة الأمومة، حقوق النساء الحوامل والمرضعات، حماية الأمومة في الدول العربية".

وخلص هذا الفصل إلى أنه بالمقارنة مع مناطق أخرى في العالم، والدول العربية نجد أن معظم الدول العربية لديها تدابير حماية ضعيفة للأمومة، فدولة المغرب على الرغم من أنها الدولة الوحيدة التي صدقت على اتفاقية الأمم المتحدة عام ٢٠٠٠ إلا أن الواقع يشير إلى عدم وجود دعم لهذه الاتفاقية العامة؛ ففي حين يسمح قانون العمل بتشغيل النساء، إلا أن التشريع لا يعالج احتياجات المرأة بشكل كاف. كما أن إحدى عشرة دولة عربية لا تدفع الأجر الكامل لإجازات الأمومة، وتترك المسؤولية لصاحب العمل في تقدير ذلك. وبالنظر إلى القطاع الخاص الذي تحكمه الأرباح، فأصحاب الأعمال يفضلون توظيف صغار الإناث لرفضهم تحمل التكاليف الإضافية المرتبطة بإجازات الوضع ورعاية الطفل وخلافه. أما في مصر فقط المسؤولية مناصفة بين الدولة وصاحب العمل، بينما في العراق والأردن وتونس والمغرب فليدهم شبكة ضمان اجتماعي تضمن حصول العاملات على إجازة أمومة مدفوعة الأجر.

كما يجب أن يتم التمييز بين صغار الأمهات العاملات اللاتي ليس لديهن خبرة سابقة في تربية الأطفال والعاملات اللاتي هن بالفعل الأمهات. فمن الضروري

تخصيص مزيد من الدعم لصغار الأمهات العاملات لكي يستطعن التوفيق بين التزامات الأسرة الجديدة والعمل. وتشمل سياسات الجمهورية العربية السورية تدابير إجازة الأمومة على أساس عدد الولادات. كما أن أغلبية أطفال المنطقة العربية بدون رعاية خاصة خلال مرحلة ما قبل سن التعليم المدرسى، وهذا عبء وتحد تتحمله النساء يجب ألا يستهان به. ولذلك، فإن القصور فى التشريعات الخاصة بالحماية الاجتماعية للمرأة العاملة وعدم توفير تدابير قانونية فعالة يمكن أن تحد من مشاركة المرأة فى القوى العاملة.

الفصل الرابع: تجارب عملية

يستعرض هذا الفصل المجموعات النقاشية التى أجريت على عدد من العاملات المشاركات فى أعمال مختلفة، للتعرف على رأيهن فى القضايا المتعلقة بعملهن مثل "التمييز فى الأجور، التمييز فى المعاملة، إجازات الوضع ورعاية الأمومة، العنف ضد المرأة، التحرش الجنسى، كفاءة العمل، فرص الترقى الوظيفى، فرص التدريب... إلخ من القضايا". كما استعرض الفصل نماذج دراسات حالة لعدد من العاملات لمناقشة الطرق التى يتبعنها فى التوفيق بين مهام وأعباء عملهن، وبين التزاماتهن تجاه الأسرة والأبناء.

وخلص الفصل إلى أن العديد من البلدان قد حققت تقدمًا كبيرًا فى التصدى المباشر لأوجه التمييز المختلفة وإلغاء القوانين التمييزية. وعلى الرغم من ذلك فإنها لم تستطع القضاء على الثغرات فى التشريعات التى تمكن من تواجد مظاهر التمييز فى الواقع. وللقضاء على هذا التمييز ينبغى التعرف على الأشكال المختلفة من صور التمييز، واتخاذ الإجراءات الحاسمة للقضاء على التمييز المباشر وغير المباشر ضد النساء وذلك على نطاق واسع.

الفصل الخامس: كيف يمكن لأنظمة تفتيش العمل كشف ومعالجة التمييز فى العمل

يقدم هذا الفصل عددًا من الأدوات التحليلية التي يستخدمها مفتشو العمل لكشف الممارسات التمييزية داخل المؤسسة. وتعد هذه الأدوات من الممارسات المستخدمة دوليًا وخاصة من أنظمة التفتيش الإسبانية، التي وضعها القانون الإسباني لتفعيل المساواة بين المرأة والرجل في العمل.

إن الهدف من تحليل بعض نماذج الشركات هو تمكين مفتشى العمل من تحقيق المساواة بين النوع في أماكن العمل ومنع التمييز. وهو يتألف من جمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس، مع الأخذ في الاعتبار الاختلافات بين الجنسين والاختلافات بين مجموعات أخرى من العمال. وتتعلق تلك البيانات بـ (معدل المشاركة، والسكان المحليين، والناس العاملون بنظام دوام جزئي أو بعقود "مؤقتة"، معدلات الأجور، أجور شهرية أو سنوية، معدل ساعات العمل وأجر الساعة". ويعرض الفصل تلك النماذج في شكل جداول يهتم كل جدول بقضية محددة ويحدد فيه الأهداف والنتائج، وتتوالى الجداول لكل القضايا المتعلقة بالتمييز بين الجنسين.

استخلاصات

اهتم الكتاب بقضية أنظمة التفتيش على العمل، ودور مفتشى العمل في تطبيق القوانين واللوائح الإدارية في أماكن العمل وتحقيق قدر من تحقيق المساواة بين الجنسين داخل العمل. كما عرض للمعايير التي تتبناها منظمة العمل الدولية التي تضمن الحفاظ على الإنتاجية داخل العمل وتحقيق معايير المساواة المطلوبة وعدم التمييز بين الجنسين خاصة في الدول العربية. فعلى الرغم من توقيع عدد من البلدان العربية على الاتفاقيات الدولية التي تنص على عدم التمييز بين الجنسين في العمل، كما تنص العديد من التشريعات والقوانين لتلك البلدان العربية على عدم التمييز، فإن الواقع الفعلي في معظم البلدان العربية لا يعكس ذلك. إذ تعاني المرأة من هدر

طاقاتها ومساهماتها الاقتصادية داخل تلك البلدان، كما تعاني من أشكال مختلفة من التمييز داخل سوق العمل سواء كان بالقطاع الرسمي أو غير الرسمي. ولم تعد أنظمة التفتيش الحديثة كافية للحد من أشكال التمييز بين الجنسين نظرًا لأنها تفقد السلطة التنفيذية داخل أماكن العمل خاصة في المنطقة العربية. كما أن إدماج عدد من النساء ضمن جهاز التفتيش على العمل لا يكفي لتحقيق تلك المساواة في الواقع الفعلي.

لذا فمن الضروري تمكين نظام التفتيش على العمل في كل الإدارات الحكومية أو غير الرسمية من امتلاك سلطة تنفيذية نافذة وفعالة وفقًا لمقتضيات التشريعات والقوانين والاتفاقيات الدولية لتحقيق القدر المناسب من المساواة بين الجنسين داخل أماكن العمل في المنطقة العربية، ومراعاة ظروف واحتياجات المرأة العاملة فيها.