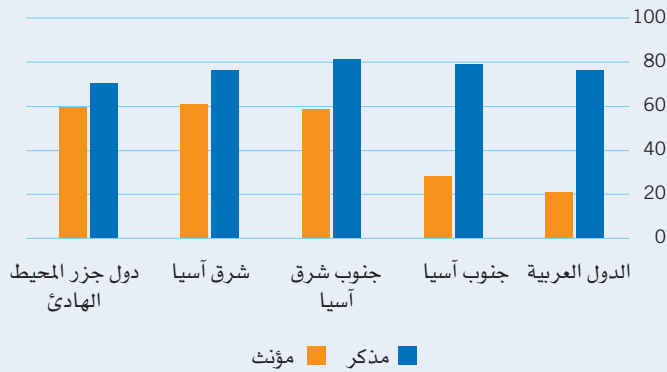


المساواة بين الجنسين في سوق العمل في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية

الرسم 1: معدلات المشاركة في القوى العاملة وفق المنطقة
دون الإقليمية والجنس (%، 2015)



المصدر: قسم البحوث في منظمة العمل الدولية: نماذج اقتصادية قياسية للاتجاهات، تشرين الثاني/نوفمبر 2015.

رغم إحراز بعض التقدم على صعيد ردم الفجوات بين الجنسين على صعيد المشاركة في الدول العربية، لا سيما في دول مجلس التعاون الخليجي، كانت هذه الفجوات تتسع في جنوب آسيا، كما أن التقدم المحرز في آسيا والمحيط الهادئ كان بطيئاً ومتفاوتاً. وإلى جانب انخفاض معدلات المشاركة في القوى العاملة في بعض المناطق دون الإقليمية، من المتوقع أن تكون النساء عاطلات عن العمل. وفي الدول العربية، قدر معدل بطالة النساء عند 20.4 في المائة خلال 2015 بالمقارنة مع 7.8 في المائة للرجال، ما يجعل الهوة بينهما عند 12.6 نقطة مئوية. وكانت الفجوة أقل اتساعاً، إنما بقيت بارزة، في كافة المناطق دون الإقليمية الأخرى، باستثناء شرق آسيا حيث كان معدل بطالة الرجال أعلى من النساء بنحو نقطة مئوية.

يرجح أكثر أن تكون النساء من أفراد الأسرة العاملين بدون أجر وغالباً ما تستلمن عملاً غير رسمياً

رغم أن ازدياد مشاركة النساء في القوى العاملة يُعتبر مهماً، من المهم أيضاً ضمان توافر وظائف بنوعية لائقة للنساء العاملات حيث يمكنهن المساهمة بشكل كامل في تحقيق نمو شامل ومستدام، ورفع استثمارتهن التعليمية والمرتبطة بالمهارات. غير أن نحو 54 في المائة من العاملين والعاملات في منطقة آسيا والمحيط الهادئ

لمحة عامة

لقد اختبرت منطقة آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية تغييرات اقتصادية ديناميكية خلال العقد الماضي.² غير أن المكاسب الاقتصادية لم تترجم غالباً بما يكفي بفرص متساوية للنساء والرجال. وكان التقدم مختلفاً بين الدول، كما أن المنطقة ككل لا تزال تمثل بعض أكبر الفجوات على صعيد الجنسين في العالم. فمعدلات مشاركة النساء في القوى العاملة المنخفضة بشكل مفرط تبدو واضحة في الدول العربية وجنوب آسيا. ويشير ذلك إلى أن الحواجز المتجذرة بشكل عميق تمنع تمكين النساء اقتصادياً وتعيق المساواة بين الجنسين. ورغم أن فرص النساء الاقتصادية تحسنت عموماً، لا يزال حصول النساء على عمل لائق يبقى بعيد المنال. ولا تزال النساء ممثلة على نحو مفرط كأعضاء مساهمين في الأسرة في قطاعات قليلة الإنتاجية ولا تحتاج إلى مهارات كثيرة وفي ترتيبات عمل غير رسمية. وبالتالي، تفتقر معظمهن إلى حماية في العمل وحماية اجتماعية.

فضلاً عن ذلك، تبقى المنطقة متأخرة على صعيد المصادقة على معايير العمل الدولية والتقيّد بها، والأمر سيان لجهة التمثيل النسائي في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وستحمل الدول بالتالي تكاليف باهظة تترتب على الفرص البديلة في حال بقي الوضع الراهن على ما هو عليه ولم تتم معالجة الفجوة بين الجنسين. وبحلول العام 2030، قد يؤدي ازدياد المساواة بين الجنسين إلى ارتفاع إجمالي الناتج المحلي في آسيا والمحيط الهادئ، وفق تقديرات منظمة العمل الدولية، بنسبة تتراوح بين 2.7 و4.7 في المائة. ويبدو أن جنوب آسيا والدول العربية ستحقق المكاسب المحتملة الأكبر حيث قد تسجل ارتفاعات بين 8.0 و12.5 في المائة و7.3 و11.4 في المائة على التوالي.³

الفجوات بين الجنسين في سوق العمل

على صعيد المنطقة ككل، إن معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة أدنى بنسبة 32 في المائة من تلك الخاصة بالرجال، لتبلغ 47 في المائة. وتعتبر هذه الفجوات الأكبر، إذ تفوق 50 نقطة مئوية، في الدول العربية وجنوب آسيا (الرسم 1).

(1) لأغراض هذه الملاحظة، تعني «آسيا والمحيط الهادئ» المنطقة التي تضم 47 بلداً إلى جانب الأرض الفلسطينية المحتلة، في مختلف مستويات الدخل من شرق آسيا، جنوب شرق آسيا، جنوب آسيا، دول جزر المحيط الهادئ والدول العربية في غرب آسيا، ما لم يُذكر صراحة غير ذلك.

(2) يستند هذا الموجز إلى حد كبير إلى منظمة العمل الدولية: بناء مستقبل شامل بعمل لائق: نحو تنمية مستدامة في آسيا والمحيط الهادئ، تقرير المدير العام للاجتماع الإقليمي لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ (جنيف، 2016)، ومنظمة العمل الدولية: المرأة في العمل: اتجاهات 2016 (جنيف، 2016).

(3) بناء مستقبل شامل بعمل لائق: نحو تنمية مستدامة في آسيا والمحيط الهادئ، مصدر سبق ذكره.

الإطار رقم 1: المشاركة محدودة بسبب حصة متفاوتة من العمل في مجال الرعاية والعمل المنزلي

في مختلف أنحاء آسيا والمحيط الهادئ، تستثمر النساء وقتاً أكبر من الرجال في الرعاية والعمل المنزلي بدون أجر: أكثر بخمس مرات في جمهورية كوريا، أكثر بأربع مرات في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ونحو ثلاث مرات أكثر في الصين. أما في جنوب آسيا، فيكون الوقت الذي تمضيه النساء في أعمال الرعاية بدون أجر أكثر بعشر، سبع وثلاث مرات من الرجال في كل من باكستان، الهند وبنغلادش، على التوالي. وفي الدول العربية، يفوق عدد الساعات التي تقضيها العراقيات في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال ست مرات ذلك الذي يمضيه الرجال.

المصدر: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: مؤشر المؤسسات الاجتماعية والجنسانية: تقرير توليفي 2014، (باريس، 2014). <https://www.oecd.org/dev/development-gender/BrochureSIGI2015-web.pdf> [تمّ النفاذ إليه في 17 تشرين الأول/أكتوبر 2016 منظمة العمل الدولية: النساء في الأعمال والإدارة: حشد زخم في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (بيروت، 2016). http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_446101/lang-en/index.htm pdf

أيلول/سبتمبر 2016 WCMS_446101/lang-en/index.htm pdf [تمّ النفاذ إليه في 29

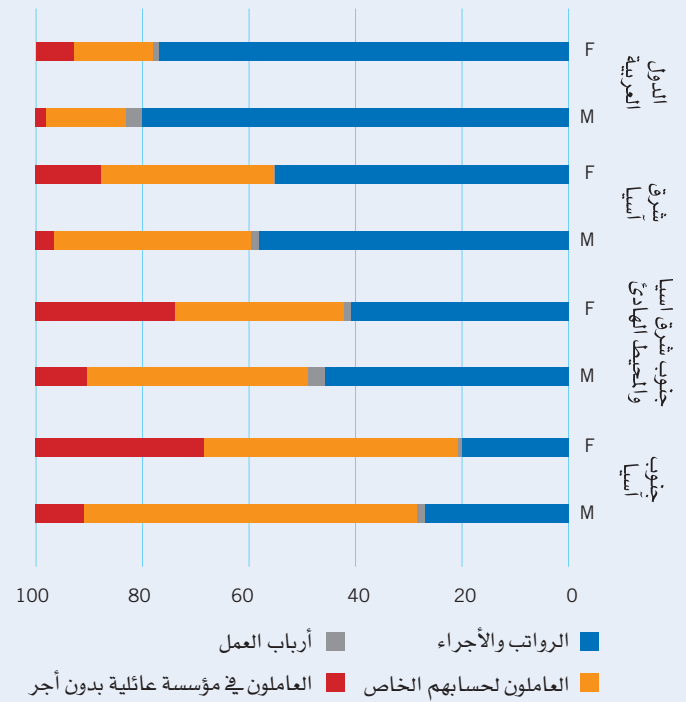
تشير التقديرات إلى أن امرأة من أصل 13 امرأة تحصل على أجر في منطقة آسيا والمحيط الهادئ هي عاملة منزل - تعمل بشكل غير رسمي، وبأجر منخفض وفي ظل ظروف عمل سيئة. ولا يحصل سوى 12 في المائة فقط من العمال المنزليين في المنطقة على الحد الأدنى من الأجر، علماً بأن الطلب على العمال المنزليين المهاجرين أكثر ارتفاعاً في الدول العربية.

حاجز غير مرئي يمنع النساء من الحصول على وظائف إدارية

لقد تمّ إحراز تقدم كبير على صعيد ردم الفجوات بين الجنسين، لكن هذه المكاسب لم تؤد بالضرورة إلى تحسين فرص العمل للنساء. فالعوائق النموذجية التي تمنع النساء من التقدم مهنيّاً تحدّ من المواهب المتوافرة أمام أرباب العمل. فالنسيبة إلى الشركات العاملة في آسيا والمحيط الهادئ، يرتب ذلك أثماًناً باهظة إذ تواجه العديد منها تحديات إضافية لتوظيف مرشحين يتمتعون بالمهارات المناسبة. هذا وتترابط معدلات البطالة المرتفعة في المنطقة، وعدم التطابق بين المهارات المطلوبة وتلك المتوفرة، وعدم المساواة بين الجنسين وتتسبب بتدهور المشاكل بشكل متبادل.

يواجهون عمالة هشة (العمل للحساب الخاص والعمل في مؤسسة عائلية). كما يرتفع معدل النساء بشكل كبير في وظائف الرعاية بدون أجر، لا سيما في جنوب آسيا، وشرق جنوب آسيا ودولة جزر المحيط الهادئ. أما في الدول العربية، فتعرض النساء إلى العمالة الهشة أكثر احتواء نظراً إلى أن القطاع العام لا يزال الموظف الأكبر لهن (الرسم 2).

الرسم 2: الوضع من حيث العمالة وفق المنطقة دون الإقليمية والجنس (2015) %



المصدر: قسم البحوث في منظمة العمل الدولية: نماذج اقتصادية قياسية للاتجاهات، تشرين الثاني/نوفمبر 2015.

فضلاً عن ذلك، في ظل ازدياد شيخوخة المجتمعات بسرعة ونمو السكان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، تعاني المنطقة من أكبر نقص في العالم على صعيد العاملين في مجال الرعاية على الأمد الطويل، ومن المتوقع تنامي الطلب عليهم. وبما أن النساء يستحوذن على الحصة الأكبر من الرعاية بالأطفال والمسنين بدون أجر، يتسبب ذلك بتقلص القوى العاملة الرسمية ويحدّ من خياراتهن المهنية. كما أن غياب خدمات الرعاية العالمية يعيق قدرة النساء على الحصول على عمل لائق.

فجوات في الأجور بين الجنسين يدعمها التمييز

ترتبط فجوات الأجور بين الجنسين بأشكال مختلفة من التمييز. وتتماثل كالتنساء في أجزاء أخرى من العالم، تواجه نساء منطقة آسيا والمحيط الهادئ مستويات ضخمة من التمييز في الأجور، بما فيها النساء اللواتي يشغلن وظيفة براتب. ويُقدّر أن النساء تولين 38 في المائة من كافة الوظائف برواتب في المنطقة خلال 2015. وفي بعض الدول، يتسبب التمييز في الأجور بدفع رواتب منخفضة للنساء ويشكل عائقاً يمنعهن من دخول القوى العاملة والبقاء فيها.

وفي حين هناك دليل على إحراز بعض التقدم على صعيد ردم فجوات الأجور بين الجنسين، تجعل أساليب جمع البيانات الراهنة تحديد كافة عوامل التمييز الكامنة مليئاً بالتحديات. وبغض النظر عن المقارنة بين أجور النساء والرجال لقاء تولي الوظيفة نفسها، من الضروري (أ) اعتبار هذه التحديات التمييزية اختلافات في المتطلبات سواء على صعيد المستوى التعليمي، والمهارات والمؤهلات؛ والمسؤولية، والجهود، وظروف العمل؛ (ب) ومعالجة تقييم العمل الذي تقوم بها النساء عادة دون قيمته الفعلية. يجب إتمام تقييمات عمل محايدة من حيث نوع الجنس لقياس ومقارنة القيمة النسبية للوظائف المختلفة، وبالتالي تحديد الممارسات التمييزية ومسؤوليات الرعاية التي تؤثر على فوارق الأجور.

الإطار 3: فجوة متعنتة وثابتة بين الأجور

في كافة الدول الأعضاء في رابطة دول جنوب شرق آسيا، باستثناء الفلبين، تكسب النساء أقل من الرجال، في ما يتراوح بين فجوة محدودة في ماليزيا وتايلند إلى نحو الربع في كمبوديا وسنغافورة. وتشير بعض التقديرات إلى أن فجوة الدخل المتاح بين النساء والرجال اتسعت بشكل كبير في منطقة آسيا والمحيط الهادئ (باستثناء الدول العربية)، من 31 في المائة في 2000 إلى 38 في المائة في 2013.

المصدر: منظمة العمل الدولية وبنك التنمية الآسيوي: رابطة دول جنوب شرق آسيا 2015: التكامل الإداري لأعمال أفضل ورخاء مشترك (بانكوك، 2014)؛ منظمة العمل الدولية: الأجور في آسيا والمحيط الهادئ: تقدم ديناميكي إنما متفاوت (بانكوك، 2014).

ورغم أن عدد النساء اللواتي تملكن عملهن الخاص وتتولين مناصب إدارية ازداد، لا تزال النساء في منطقة آسيا والمحيط الهادئ مستبعدات من مجال اتخاذ القرارات على الصعيد الاقتصادي على نطاق واسع. فهناك «حاجز غير مرئي» لا يزال مهيمناً وقائماً يمنع النساء من الوصول إلى أعلى المناصب ومن الدخول إلى عالم الأعمال والقطاعات التي يسطر عليها الرجال عادة. كما أن أصوات النساء وتمثيلهن غير كافٍ في منظمات أرباب العمل ونقابات العمال.

ويمكن تجاوز هذه المشاكل من خلال (أ) معالجة عمليات التوظيف القائمة على أساس التمييز بين الجنسين؛ (ب) وتحسين النفاذ إلى التدريب وأنظمة الأجور؛ (ت) وتحديد أهداف لتمثيل النساء؛ (ث) والاعتراف بمسؤوليات الرعاية؛ (ج) ومعالجة بعض المعايير والمواقف التي تحدد إطار «ثقافة المؤسسات».

الإطار 2: قفزة نوعية على السلم الوظيفي

خلال العام 2013، استطلع مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية 418 شركة عاملة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ في سبع دول. وفي نحو نصف هذه الشركات (45 في المائة) شكلت النساء 10 في المائة أو أقل من كبار المدراء، ونحو 5 في المائة فقط من الرؤساء التنفيذيين في الشركات المدرجة في البورصة. وأجري استطلاع مماثل في الدول العربية حيث تشجع بعض الدول النساء على تولي مناصب إدارية. ففي الإمارات العربية المتحدة، شكلت نسبة النساء اللواتي يتولين مناصب إدارية 10 في المائة من النساء العاملات، وفي قطر 12.2 في المائة، والأرض الفلسطينية المحتلة 15 في المائة. غير أن المناطق دون الإقليمية في الدول العربية سجلت أدنى نسبة تمثيل عالمياً.

المصدر: منظمة العمل الدولية: النساء في الأعمال والإدارة: حشد زخم في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مصدر سبق ذكره.

التطورات الأخيرة على صعيد السياسة

على السياسات والبرامج الرامية إلى مكافحة عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل وإلى زيادة تمكين النساء اقتصادياً دعم: (أ) الأجر المتساوي؛ (ب) وتطوير المؤسسات والمهارات؛ (ت) والحماية الاجتماعية العالمية؛ (ث) واستحقاقات الأمومة إلى جانب سياسات مرتبطة بالتوفيق بين العمل والأسرة؛ (ج) والقضاء على العنف في أماكن العمل. ويعتبر تعزيز المصادقة على معايير العمل الدولية المرتبطة بالمساواة بين الجنسين والتقيد بها ضرورياً أيضاً للتقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.

والأهم من هذا أن تمكين النساء اقتصادياً يحتاج إلى تغيير مناسب في أدوار الجنسين التقليدية، وتعزيز مشاركة مسؤوليات الرعاية بشكل متساوٍ أكثر بين النساء والرجال. وبالتالي، فإن السياسات التي تشجع عمل النساء، إن كانت تهدف إلى تجنب دعم أدوار الجنسين التقليدية عن غير قصد، يجب أن تتأثر بالتحيزات القائمة. وتعتبر مقارنة تركيز حصراً على إجازة الأمومة عوضاً عن استحقاقات الوالدين مثلاً على ذلك. هذا ويتمثل التحدي الذي تطرحه هذه السياسة بإنشاء بيئة مؤاتية يتوافر فيها نطاق أوسع من الخيارات العملية أمام النساء، بهدف الابتعاد عن «حماية» النساء لتعزيز المساواة.

وسيتوقف التقدم نحو خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على كيفية استجابة عالم العمل، السياسات العامة، والتشريع الوطني إزاء الاتجاهات الرئيسية الراهنة فضلاً عن المحركات الكامنة لعدم المساواة بين الجنسين. وفي حين تبرز النساء في كافة أهداف التنمية المستدامة، الهدف الخامس حول تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، والهدف الثامن المرتبط بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، وتوفير العمل اللائق للجميع، تعتبر ضرورة بشكل خاص لكي تحقق النساء حقوقهن الاقتصادية ونمو اقتصادي شامل يترافق مع عدالة اجتماعية.

وتوفر أهداف التنمية المستدامة إطار عمل لتحقيق ما يلي: (أ) الغاية 8.5، الحق بتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة؛ (ب) الغاية 5.4، الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر وتقديرها من خلال سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة؛ و(ت) الغاية 5 أ، القيام بإصلاحات لتحويل المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية وغيرها. يتعين على كافة اللاعبين الاجتماعيين المشاركة في تضافر الجهود لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين والعمل اللائق، ولضمان عدم التخلي عن أحد.

كما توفر مبادرة الذكرى المئوية التي أطلقتها منظمة العمل الدولية حول المرأة في العمل ومستقبل العمل فرصاً لمضاعفة الجهود الرامية إلى ردم الفجوات المتبقية بين الجنسين في عالم العمل، بهدف تحقيق نمو شامل وتوفير العمل اللائق للجميع.

خطة التنمية الوطنية الشاملة

يجب أن تتضمن خطط التنمية الوطنية التي تحدد الأولويات الوطنية على المدى المتوسط أدوات السياسات والبرامج الضرورية لتمكين النساء، وجعل الدولة مسؤولة عن تأمين حقوق النساء الأساسية والفرص والامتيازات لهن. كما يجب أن تُترجم أولويات خطط التنمية الوطنية بأنماط إنفاق عامة في موازنات الحكومة وسياسات متناسقة للاقتصاد الكلي.

وتتطلب سياسات سوق العمل الشاملة أطر عمل عامة تدعم توفير العمل للجميع. ولهذه الغاية، شملت بعض خطط التنمية الوطنية تدريجياً سياسات تولي أهمية لردم فجوات محددة للمجموعات غير الممثلة بشكل كاف، بما فيه النساء. وعلى سبيل المثال، ذكرت إستراتيجية قطر للتنمية الوطنية 2011-2016 الحاجة إلى «توفير محفزات لأصحاب العمل في القطاعات التي تفضلها النساء القطريات». أما في اليابان، فيشكل تمكين النساء ميزة أساسية من إستراتيجية النمو التي أعلنها رئيس الوزراء خلال العام 2013.

لقد كانت منظمة العمل الدولية داعمة للحكومات والشركاء الاجتماعيين في منطقة آسيا والمحيط الهادئ لجهة إدراج اعتبارات الجنسين في التخطيط العام وأيضاً لجهة تصميم وتنفيذ إستراتيجيات موجهة لردم الفجوات بين الجنسين وزيادة مشاركة النساء في القوى العاملة. وقد شملت المبادرات التي اعتمدتها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ما يلي:

- في العام 2012، صادقت الأرض الفلسطينية المحتلة على إنشاء اللجنة الوطنية لتشغيل النساء بهدف صياغة واعتماد إطار عمل للسياسة من أجل تعزيز مشاركة النساء الاقتصادية ووضع حد للتمييز في أماكن العمل.
- خلال العام 2015، تعاونت منظمة العمل الدولية وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واللجنة الوطنية للمساواة بين الجنسين، واتحاد نقابات العمال المنغولية لدعم حكومة منغوليا للتوفيق بين التدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين ووضع ميزانية مراعية للمنظور الجنساني لكي تتمكن الوزارات المختصة من تحديد الأولويات وحشد الموارد المناسبة لتعزيز المساواة بين الجنسين. نتيجة لذلك، وضعت العديد من الوزارات المختصة سياسات بشأن المساواة بين الجنسين قيد التنفيذ.

سياسات تطوير المهارات وريادة الأعمال

- اعتمدت الهند برنامج تنمية المساعدة المقدمة للأعمال الحرة المتصلة بالتجارة للنساء من أجل توفير معدلات فائدة تفضيلية وضمان ائتمانات لصاحبات الأعمال.
- في بنغلادش، أظهرت منظمة العمل الدولية كيف أدى تدريب المهارات القائم على الطلب واستخدام التدريب المبني على الجماعات إلى زيادة قابلية توظيف المجموعات المحرومة، لا سيما النساء الفقيرات.
- أطلقت السعودية التعليم في مجال تنظيم المشاريع على الصعيد الوطني في الكليات الخاصة بالنساء التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- نجحت الأرض الفلسطينية المحتلة في تأمين التعليم في مجال تنظيم المشاريع في التعليم الجامعي.

الإطار 2: قفزة نوعية على السلم الوظيفي

يقوم برنامج «تطوير قدرات تنظيم المشاريع لدى النساء» الذي أعدته منظمة العمل الدولية على (أ) بناء القدرة المؤسسية في أوساط مكونات منظمة العمل الدولية وأصحاب المصالح عبر توصيات خاصة بالسياسات العامة مستندة إلى الأدلة؛ (ب) وبناء قدرات مزودي خدمات الأعمال لتلبية حاجات صاحبات المشاريع، بما في ذلك ترويج النماذج، والإلمام بالأمور المالية، والإدارة وغيرها من المهارات ذات الصلة للمؤسسات الصغيرة الحجم؛ و(ج) تشجيع تنظيم رواد الأعمال ضمن اتحادات أو مجموعات مساعدة ذاتية من أجل تحقيق أصوات أقوى، إضفاء الطابع الرسمي، والنفوذ إلى وفورات الحجم. وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، أظهر تقييم عام 2010 أنه بعد تلقي تدريب ودعم برنامج «تطوير قدرات تنظيم المشاريع لدى النساء»، شهدت الشركات التي تقودها نساء قفزة ملحوظة في المبيعات والأرباح والتوظيف بدوام كامل.

المصدر: منظمة العمل الدولية: «تطوير قدرات تنظيم المشاريع لدى النساء»: تشجيع صاحبات المشاريع على العمل والتنمية (جنيف، 2014).

أعدت العديد من دول آسيا والمحيط الهادئ سياسات تهدف إلى زيادة قابلية توظيف الباحثين عن عمل، بمن فيهم النساء، من خلال مزيج من التدابير التالية: (أ) التدريب أو إعادة التدريب؛ (ب) الدعم الفني؛ (ج) ائتمانات بالغة الصغر للشركات المبتدئة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ و(د) برامج مستهدفة لصاحبات الأعمال. كما استثمرت في تحسين أداء سوق العمل من خلال تعزيز تدفق المعلومات، على سبيل المثال عبر تجانس أفضل بين الوظائف والمهارات، الوظائف الشاغرة والباحثين عن عمل، ومن خلال المساعدة في البحث عن عمل بشكل عام. ففي عُمان والسعودية مثلاً، تركّز سياسات وتدابير التوظيف على تطوير المهارات وتطابق الوظائف مع إيلاء اهتمام خاص إلى النساء. في هذا السياق، تدعو إستراتيجية التوظيف السعودية 2009 إلى إنشاء وحدات توظيف للنساء ضمن مكاتب العمل لتقديم خدمات التوظيف والإرشاد المهني إلى الباحثات عن عمل، وتزويدهن بكافة أنواع خدمات التوظيف.

وكانت العديد من التدابير في المنطقة قد ركّزت على تسهيل تطوير ريادة الأعمال لدى النساء والعمل الحر، وهي طرق مهمة لترويج تمكين المرأة الاقتصادي واستحداث فرص عمل. وقد تمّ تقديم الدعم الفني والمالي من الحكومات والمنظمات الدولية لترويج انطلاق الشركات وإدارتها، بما في ذلك: (أ) برامج التدريب والإرشاد؛ (ب) تشجيع دخول شركات تقودها نساء إلى الأسواق من خلال سلاسل توريد؛ (ج) الحصول على ائتمانات؛ (د) المساعدة على إضفاء الطابع الرسمي على الشركات؛ و(هـ) تقوية رابطات صاحبات الأعمال. وتشمل الأمثلة ما يلي:

- في 2014-2015، طبّقت تيمور - ليشتي حزمة تدريب صاحبات المشروعات الصغيرة يُمضين قدماً عبر معهد دعم الأعمال، وعرضت دورة تدريبية للمتابعة، بما فيها تقديم الاستشارة في مجال الأعمال، ومعلومات متعلقة بالأعمال وخدمات الترويج.

هو مبين في الجدول رقم 1. وتتطلب المنطقة احتياجات واضحة من أجل (أ) إحراز تقدّم في تغطية تكاليف الأمومة؛ (ب) وإعادة النظر في تدابير حماية الأمومة المعتمدة في أماكن العمل؛ (ج) وتعديل مدة إجازة الأمومة ومصادر التمويل؛ و(د) ترويج الأبوة وحقوق الوالدين.

ونظراً إلى عدد النساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي، بما في ذلك العمل العائلي غير مدفوع الأجر وغيره من أشكال العمالة غير العادية، تقع الكثير من النساء خارج نطاق قوانين وسياسات العمل والحماية الاجتماعية. فضلاً عن ذلك، يتأثر حصول النساء على التقاعد سلباً بالطابع غير الرسمي، والفجوة بين الجنسين في العمل، والتمييز الوارد في القانون. وعليه، تحتاج المنطقة إلى إعطاء أولوية للجهود الرامية إلى إدراج أولئك النساء في سياسات العمل والحماية الاجتماعية. ولا بدّ من أن تستفيد النساء في الاقتصاد غير الرسمي، بمن فيهن العاملات في الزراعة والعمل المنزلي خارج بلدن، من التقاعد، واستحقاقات البطالة، وحماية الأمومة. ويسلط الإطار رقم 5 الضوء على التدابير الأخيرة المنصوص عليها في السياسات.

الإطار 5: التقدّم في مجال حقوق العمال المنزليين

في 2012، أقرّت تايلند القانون الوزاري حول العمل المنزلي. وفي حين لا يتماشى أبداً مع المعايير المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال المنزليين، 2011 (رقم 189)، توفّر حماية إضافية، بما في ذلك منح يوم إجازة في الأسبوع وإجازة مرضية مدفوعة الأجر وعطل.

واعتمدت كل من البحرين والعراق والأردن والكويت والأرض الفلسطينية المحتلة والجمهورية العربية السورية تشريعاً وطنياً جديداً يتعلق بالعمال المنزليين.

اتفاقيات المساواة بين الجنسين وغيرها من التشريعات والتدابير

أقرّت العديد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ اتفاقية منظمة العمل الدولية للمساواة في الأجور 1951 (رقم 100) والاتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة 1958 (رقم 111)، كما هو مبين في الجدول رقم 1. ومنذ الاجتماع الإقليمي الأخير في آسيا والمحيط الهادئ، حصلت فقط 6 تصديقات جديدة لاتفاقيات أساسية (رقمي 100 و111)، في حين لم تصادق 11 دولة بعد على أي منهما.

على الرغم من فعالية سياسات تطوير المهارات وريادة الأعمال والتدخلات بالنسبة إلى النساء، تركّز العديد من برامج ريادة الأعمال على تقوية القدرات الفردية من دون معالجة المعوقات الأساسية القائمة على الجنس في خلق بيئة تمكين مستدام. وعليه، فإن عدد النساء في نشاطات قائمة على الحاجة يفوق عدد الرجال في الاقتصاد غير الرسمي وفي قطاعات حيث إمكانيات النمو منخفضة. فضلاً عن ذلك، ورغم أن عدد ربات العمل يزداد، لا يزال متدنياً للغاية في المنطقة.

سياسات العمل والحماية الاجتماعية

تدرج قوانين العمل والأمن الاجتماعي إلى جانب سياسات الحماية الاجتماعية ضمن مجالات تطوير التشريعات والسياسات التي لديها تأثيرات ملحوظة في التمكين الاقتصادي للنساء والمساواة بين الجنسين. وبشكل خاص، تمثل حقوق المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة وحماية الأمومة محفزات رئيسية في المساواة بين الجنسين في عالم العمل. هذا ويمكن أن يعود عدم المساواة في الأجر إلى التحيز الجنسي ضد النساء الذي تسلّل إلى عمليات الموارد البشرية في المنظمات. وتبذل بعض البلدان حالياً مساعي لمعالجة فجوة الأجور بين الجنسين. وتشمل الأمثلة الأخيرة ما يلي:

- طبّقت الفلبين معايير نموذج الكفاءة الإقليمي: العمل المنزلي، التي تحدّد معايير المهارات والكفاءات للعمال المنزليين مع الأجر الذي يناسبها.
- في أستراليا، أسّست لجنة العمل العادل (FWC) وحدة المساواة في الأجر لتنفيذ بحوث متعلقة بالمساواة في الأجر وتوفير المعلومات في المسائل المتعلقة بالمساواة في الأجر بموجب قانون العمل العادل 2009.
- في باكستان، أطلقت حكومة بنجاب بمساعدة منظمة العمل الدولية خطة للعناية بالأطفال.

في ما يتعلق بحق حماية الأمومة، تمنح العديد من دول آسيا والمحيط الهادئ إجازة أمومة بموجب قوانين العمل والضمان الاجتماعي التي تطبقها. وفي المنطقة، ثمة تفاوت في طول الإجازة وآليات التمويل. ففي حين أن العديد من دول المنطقة تمنح إجازة أمومة تتراوح بين 12 و13 أسبوعاً، تمنح معظمها أقل من 12 أسبوعاً، بينما تتجاوز الإجازة 14 أسبوعاً في عدد قليل فقط من الدول.

أما بالنسبة إلى آليات التمويل، وفي حين أن معظم الدول لا تزال تعتمد على مسؤولية صاحب العمل، اعتمدت بعض الدول الضمان الاجتماعي ومنافع متعددة التمويل. لكن هذه ليست الحال في الدول العربية، حيث تعتمد كافة البلدان تقريباً على صاحب العمل لتمويل الأمومة، باستثناء الأردن الذي يمولّ التكاليف عبر صندوق تأمين الأمومة. لم تصادق أي دولة على اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)، كما

- في 2015، أقرّت منغوليا قانون عمل يتضمن أحكاماً بشأن المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة والمساواة في الفرص والمعاملة، تماشياً مع الاتفاقيات رقم 100 و111.
- في 2011، أسّس الأردن اللجنة الوطنية للمساواة في الأجر بهدف تحديد أبعاد التمييز في الأجور القائم على الجنس، وتطبيق الإصلاحات القانونية والترويج لحملات توعية.

المفاوضة الجماعية والتمثيل

تشمل أوجه القصور الإقليمية أصوات النساء وتمثيلهن. فالعديد من النساء يواصلن العمل في اقتصاد غير رسمي، ويستفدن من مستويات محدودة من الانخراط في النقابات والعمل الجماعي، رغم أن بعض منظمات ونقابات أرباب العمل أحرزت بعض التقدم. وفي البحرين وعمان على سبيل المثال، وصلت النساء إلى مناصب قيادية مهمة ضمن منظمات مماثلة. لكن عموماً لا تزال النساء ممثلة تمثيلاً ضعيفاً في مناصب متعلقة بالقيادة، والمفاوضة الجماعية ووضع السياسات.

وتعتبر مشاركة النساء في اتفاقات المفاوضة الجماعية محدودة عادةً، رغم بعض الجهود الوطنية. وقد شملت تدابير لمكافحة التحيز الجنسي على صعيد عمليات تثبيت الأجور فضلاً عن زيادة تمثيل العاملين في القطاع غير الرسمي، أفراد الأسرة العاملين بدون أجر، العاملين المنزليين والقطاعات الأخرى التي تهيم عليها النساء، ما يلي:

- في الهند، أسست نقابات العمال ومنظمات العمال المنزليين منصة تضامن العمال المنزليين في دلهي. وقد هدفت إلى تعزيز آليات التعاون، كما أنها تعمل بالتنسيق مع الحكومة من أجل تحسين ظروف العمل وتعزيز حماية العمال المنزليين.
- في إندونيسيا، خلال العام 2016، نجح اتحاد عمال المعادن الإندونيسيين (FSPMI) المرتبط باتحاد النقابات العمالية الإندونيسية (KSPI)، في انتخاب مجلس مركزي بلغت نسبة النساء فيه 36 في المائة، نتيجة توفير المزيد من الفرص لبناء القدرات، بما في ذلك نشاطات التدريب الخاصة بمنظمة العمل الدولية، أمام قادة اتحادات النساء.

في فيجي، خلال العام 2012، قام مؤتمر نقابات العمال بتعديل دستوره ليشمل بنداً يضمن أن يكون واحد من مناصب نائب الرئيس الثلاثة مخصصاً للنساء. كما أنه خلال العام 2016، خصص بند جديد مجالاً للنساء كمراقبات في اجتماعات تنفيذية، بهدف منحهن خبرة إضافية على صعيد عمليات مؤتمر نقابات العمال.

كما أن تصديق اتفاقيات أخرى بشأن المساواة بين الجنسين شبه معدومة: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156)، حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)، اتفاقية بشأن العمال المنزليين، 2011 (رقم 189). فقط ثلاثة اقتصادات آسيوية مرتفعة الدخل (أستراليا، اليابان وجمهورية كوريا) صادقت على الاتفاقية رقم 156، إلى جانب اليمن. ولم تصادق أي دولة عضو في الدول السبع والأربعين في المنطقة الاتفاقية رقم 183. وأخيراً، وفي حين كان اعتماد الاتفاقية رقم 189، وهي عبارة عن معيار شامل، إنجازاً عالمياً في مجال حقوق العمال المنزليين، تفاوت معدل المصادقة، حيث كانت الفلبين الدولة الوحيدة في المنطقة التي صادقت عليها في تاريخ تحرير هذا المستند.

الجدول 1: المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين

الدول الأعضاء دون الإقليمية	الأساسية		التقنية	
	C100	C111	C156	C183
شرق آسيا (4)	4	3	2	0
جنوب شرق آسيا (11)	8	5	0	0
بلدان جزر المحيط الهادئ (13)	8	8	1	0
جنوب آسيا (8)	8	8	0	0
الدول العربية (11)	7	10	1	0
آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية (47)	35	34	4	0

المصدر: منظمة العمل الدولية: قاعدة بيانات نظام المعلومات «نورملكس»

حتى حيث أقدمت الدول على تحسين المعايير والأنظمة، بما في ذلك التصديق على اتفاقيات مهمة، قد يقوّض ذلك الإشراف والتطبيق غير الكافيين. فقد أسفر على سبيل المثال عدم تطبيق الاتفاقية رقم 111 و100 عن استمرار التمييز والتحرش الجنسي والفجوة في الأجور بين الجنسين والنمو الاقتصادي المحدود. فضلاً عن ذلك، وسواء بموجب تصميم قانوني أو ممارسة، تصبّ إدارات تفتيش العمل تركيزها على أماكن عمل رسمية، مستثنية بالتالي العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، على غرار الزراعة والعمل المنزلي.

- بموجب قانون العمال المهاجرين والفلبينيين في الخارج (القانون الجمهوري 8042)، توفر الفلبين مجموعة من الخدمات الاجتماعية (مع تأمين على الحياة وضد الحوادث الشخصية) إلى العمال المهاجرين البالغ عددهم 3.8 ملايين عامل، بمن فيهم العمال المنزليين.

- في ميانمار، تمّ اعتماد مدونة قواعد سلوك وآلية إشراف جديدين في نيسان/أبريل 2016 لضمان ممارسات ومعايير التوظيف الأدبية.

- في فيتنام، تمّ تطوير مدونة قواعد سلوك وطنية ثلاثية بشأن التحرش الجنسي بدعم من منظمة العمل الدولية.

بالإضافة إلى ذلك، من شأن الحماية الاجتماعية معالجة أنماط العمل المتغيرة، بما في ذلك وإلى جانب العمل غير الرسمي، أشكال العمل الغامضة وغير العادية. وفي ظل تغيير الأدوار النمطية المتعلقة بالجنسين بشكل تدريجي، ستحتاج الدول إلى تطوير تحويلات تركز على الأطفال والأسرة والأهم خدمات شاملة في مجال رعاية الأطفال والمسنين، إضافة إلى الأمومة، الأبوة والإجازة الوالدية، مع الأخذ في الحسبان خصائص العمال غير الرسميين والمهاجرين.

تعزيز الشراكة الثلاثية الأطراف والحوار الاجتماعي وزيادة في الوقت نفسه صوت وتمثيل المرأة في صنع السياسات. من شأن مشاركة النساء على نحو أكبر في مجموعات التفاوض الجماعي ومراكز القيادة أن يساعد على تلبية الحاجات الإستراتيجية للنساء والرجال على السواء. وفي إطار ذلك، من الضروري جمع ونشر بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بشأن المشاركة في مجموعات العمال وأرباب العمل وفي المراكز الحكومية. وسيساعد ذلك على تحديد وسائل جعل المنظمات أكثر تمثيلاً وزيادة عدد الأعضاء في الوقت نفسه. وبإمكان مثل هذه التدابير أن تعزز مشاركة الشركاء الاجتماعيين، مع قادة أقوياء من النساء والرجال وقنوات، في وفود تتمتع بتوازن أكبر بين الجنسين والاجتماعات الرفيعة المستوى. فضلاً عن ذلك، على الشركاء الاجتماعيين مواصلة التكيف مع أشكال العمل غير التقليدية، والوصول في الوقت نفسه إلى الاقتصاد غير الرسمي، لا سيما العمال المهاجرين والمنزليين.

الاستثمار في بيانات وبحوث أكثر وأفضل في مجال صنع السياسات القائمة على الدليل والدفاع عن المساواة بين الجنسين. سيساهم تعزيز جمع البيانات الوطنية، بما في ذلك البيانات المصنفة والتحليل على أساس الجنس، في المساواة بين الجنسين عبر توفير صورة أوضح عن التقدم المحرز والفجوات المتبقية على صعيد السياسات والبرامج. كما سيساعد على تحسين الدفاع والمساءلة على صعيد المساواة بين الجنسين. وتشكل البيانات والبحوث الإضافية حاجة ملحة في ما يتعلق بالعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل، وهو موضوع قيد النقاش حالياً، وموضوع سيشكل أساس جدول أعمال منظمة العمل الدولية القادم لوضع المعايير.

- في العام 2011، أسس الاتحاد الدولي لنقابات العمال شبكة المرأة النقابية العربية التي تدعم نظام الحصص، حيث يجب أن تشكل النساء نسبة 30 في المائة على الأقل من أعضاء الاتحاد، على سبيل المثال، والأمر سيان بالنسبة إلى المناصب القيادية.

التوصيات

مضاعفة الجهود للمصادقة على اتفاقيات المساواة بين الجنسين وتطبيقها (أي الاتفاقات رقم 100، 111، 156، 183 و189). ويشمل ذلك (أ) إصلاح التشريعات التمييزية (بما فيه قوانين الإرث)؛ (ب) تعزيز قدرة التطبيق والإنفاذ؛ (ت) الإقرار بحقوق وحاجات المجموعات الضعيفة، بما فيها النساء المهاجرات، العمال من المنزل والعمال المنزليين. وتشمل تدابير أخرى تكتسي أهمية تعزيز التوعية حول الحقوق القانونية وإنفاذها فضلاً عن آليات أخرى لدعم حقوق المرأة في سوق العمل.

دعم نفاذ النساء إلى عمل لائق. على الدول بذل المزيد من الجهود لضمان أن تكون خطط التنمية الوطنية شاملة وأن تعزز بفعالية دور النساء كعناصر اقتصادية ناشطة من خلال: (أ) تطبيق سياسات الاقتصاد الكلي التي تراعي الاعتبارات الجنسانية؛ (ب) تعزيز القدرة المؤسسية؛ (ت) وتخصيص الأموال. ويمكن أن تشمل المساهمات الإستراتيجية في زيادة المساواة بين الجنسين لضمان وظائف ومداخل لائقة للنساء والرجال برامج تطوير المهارات وزيادة الأعمال تلبية حاجات النساء والرجال على حد سواء وسط ترويج دفع أجر متساو، التوازن بين العمل والحياة الخاصة وجهود دعم الانتقال من اقتصاد غير رسمي إلى آخر رسمي.

تعزيز الحماية الاجتماعية لضمان الفرص المتساوية والعائدات العادلة للنساء والرجال. وتقرّ توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202) الصادرة عن منظمة العمل الدولية بأن الضمان الاجتماعي يشكل أداة مهمة لتعزيز المساواة بين الجنسين والفرص المتساوية. وتتطوي إحدى الأولويات في اعتماد تمويل الحماية الاجتماعية عبر مزيج من الضرائب والتأمين الاجتماعي الموسع.

يتحمل المؤلفون وحدهم مسؤولية أي آراء مطروحة. لا يشكل هذا الإصدار تأييداً لأي رأي من الآراء المطروحة أو المنتجات أو العمليات أو الإشارات الجغرافية من جانب منظمة العمل الدولية.

© حقوق التأليف والنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2016.

DECENT WORK

A better world starts here.

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية
مركز أريسيو، شارع جستيان، القنطاري
ص.ب.: 4088-11، رياض الصلح،
1107-2150 بيروت، لبنان
هاتف: +9611752400 فاكس: +9611752405
البريد الإلكتروني: beirut@ilo.org
www.ilo.org/beirut

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
مبنى الأمم المتحدة
جادة راجدامنيوم نوك
بانكوك 10200، تايلند
هاتف: +6622881234 فاكس: +66228801735
البريد الإلكتروني: BANGKOK@ilo.org
www.ilo.org/asia