

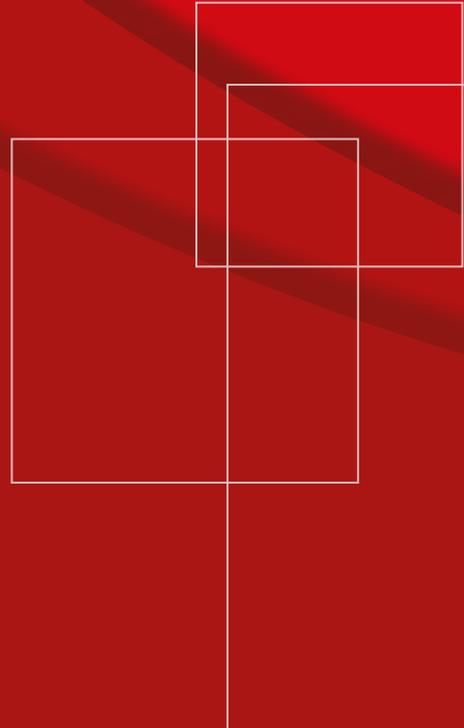
موجز



منظمة
العمل
الدولية

المرأة في العمل

اتجاهات 2016



المرأة في العمل

اتجاهات 2016

موجز

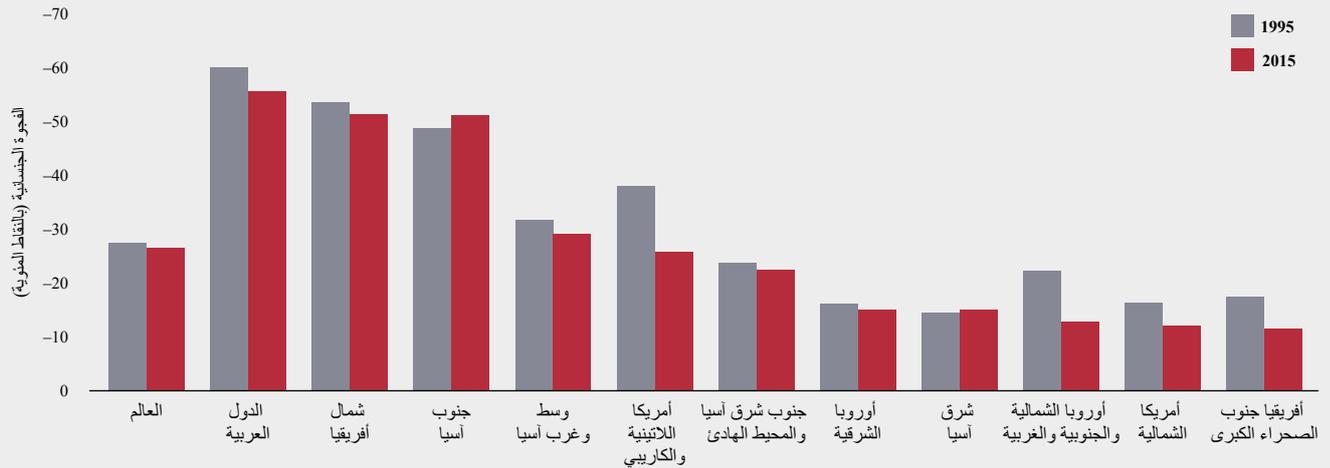
خطة التنمية المستدامة لعام 2030 فرصة للتصدي لأوجه عدم المساواة المستمرة بين الجنسين في العمل

لا تزال المرأة تواجه طوال حياتها العملية عوائق هامة تحول دون وصولها إلى الوظائف اللائقة. ولم تتحقق منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين عام 1995 سوى حالات تحسن طفيفة، مما ترك فجوات كبيرة يجب أن يشملها تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 2015. ولا تزال حالة عدم المساواة بين المرأة والرجل مستمرة في أسواق العمل العالمية، فيما يخص الفرص والمعاملة والنتائج. وخلال العقدین الأخيرین، لم يُترجم التقدم الهام الذي أحرزته المرأة في الإنجازات التعليمية إلى تحسن مماثل في وضعها في العمل. وفي العديد من مناطق العالم، يُرجح أكثر أن تصبح المرأة عاطلة عن العمل مقارنة بالرجل وأن تظل كذلك، وأن تكون حظوظها أقل للمشاركة في القوى العاملة، وعندما تشارك، غالباً ما تكون مرغمة على قبول وظائف أقل جودة. وقد كان التقدم المحرز للتغلب على هذه العوائق بطيئاً ومحسوراً في مناطق قليلة في العالم. وحتى في العديد من تلك البلدان التي تقلصت فيها فجوات المشاركة في القوى العاملة والعمالة والتي بدأت المرأة فيها تبتعد عن العمل المساهم في دخل الأسرة وتنتقل إلى قطاع الخدمات، لا تزال نوعية وظائف المرأة أمراً يثير القلق. ويمثل التوزيع غير المتساوي للرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعي الأجر بين الرجل والمرأة وبين الأسر والمجتمع محدداً هاماً لأوجه عدم المساواة بين الجنسين في العمل.

وأكدت خطة التنمية المستدامة لعام 2030 من جديد توافق الآراء العالمي بشأن الأهمية الحاسمة للمساواة بين الجنسين ومساهمتها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر. ومن الضروري توفير مزيد من الوظائف - ووظائف ذات نوعية جيدة - للنساء، والحماية الاجتماعية للجميع، واتخاذ تدبير للاعتراف بالرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعي الأجر والحد منهما وإعادة توزيعهما من أجل تحقيق مقاصد خطة التنمية المستدامة التحويلية الجديدة، التي تهدف إلى الحد من الفقر (الهدف 1) وأوجه عدم المساواة (الهدف 10) من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين (الهدف 5) وتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع (الهدف 8).

لم تتراجع الفجوات الجنسانية في معدلات المشاركة في القوى العاملة والعمالة إلا قليلاً

في الفترة من عام 1995 إلى عام 2015، انخفض معدل مشاركة القوى العاملة الأنثوية في العالم من 52.4 إلى 49.6 في المائة. وبلغت الأرقام المقابلة الخاصة بالرجال 79.9 و 76.1 في المائة، على التوالي. وعلى الصعيد العالمي، لا تزال حظوظ مشاركة المرأة في سوق العمل تقل عن حظوظ الرجال بما يناهز 27 نقطة مئوية (الشكل الأول). وبقيت الفجوات القائمة بين الجنسين في المشاركة مرتفعة في المناطق التي كانت فيها كذلك. وفي جنوب آسيا وشرق آسيا، زادت الفجوة اتساعاً. وينتج عن انخفاض معدلات مشاركة المرأة انخفاض في فرص العمالة، ولا يحدث سوى تغير طفيف مع مرور الوقت، مما يؤثر سلباً على قدرة المرأة على كسب رزقها وعلى أمنها الاقتصادي. وفي عام 2015، بلغت الفجوة الجنسانية في معدل العمالة 25.5 نقطة مئوية في غير صالح المرأة، وذلك أقل بنسبة 0.6 نقطة مئوية فقط مما كانت عليه في عام 1995. ولم تتقلص الفجوات في العمالة إلا في أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية تقلصاً طفيفاً إذ لا تزال المرأة تدخل سوق العمل بأعداد كبيرة في تلك المنطقة - ولكن أيضاً نتيجة انخفاض معدلات عمالة الرجال نظراً للركود الاقتصادي. وبالإضافة إلى ذلك، أدت الأزمة المالية العالمية إلى انخفاض مؤقت في الفجوات الجنسانية في العمالة في أمريكا الشمالية. ولكن، على العموم، لم يكد يحدث أي تغيير.



ملاحظة: تُقاس الفجوة الجنسانية على أنها الفرق بين معدلي مشاركة المرأة والرجل في القوى العاملة. وتشمل البيانات 178 بلداً ويشمل الشكلان الثاني والرابع البلدان نفسها. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى النماذج الاقتصادية القياسية للاتجاهات، تشرين الثاني/نوفمبر 2015.

الشابات هن الأكثر عرضة للبطالة

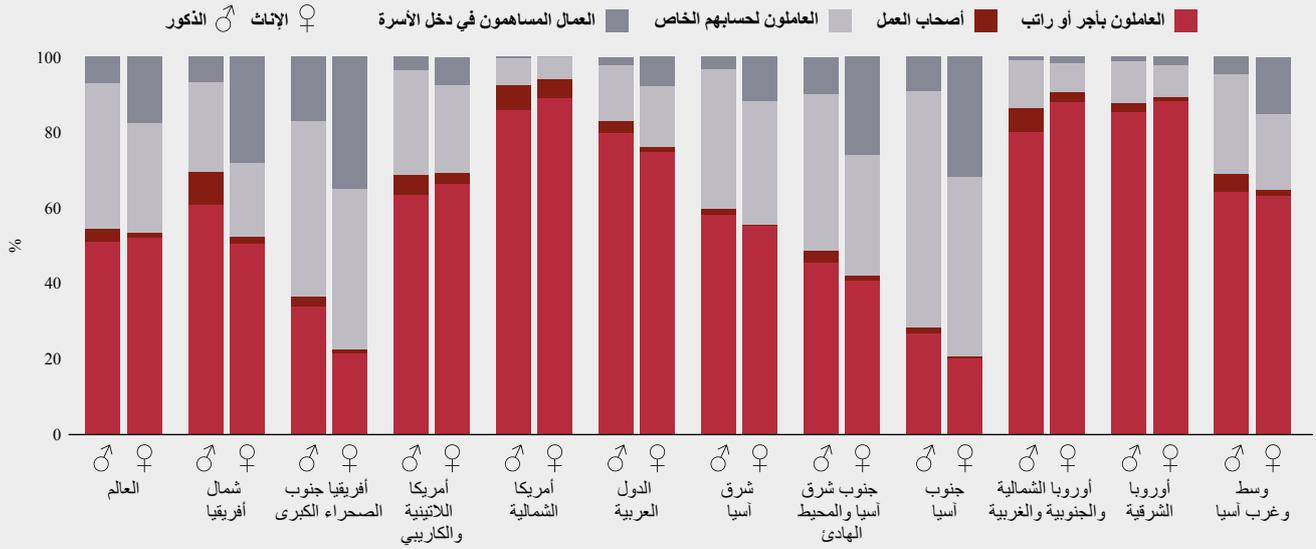
من المرجح أن تصبح المرأة عاطلة عن العمل أكثر من الرجل، فمعدلات البطالة العالمية تصل إلى 5.5 في المائة بالنسبة إلى الرجال و6.2 في المائة بالنسبة إلى النساء. وفيما عدا شرق آسيا وأوروبا الشرقية وأمريكا الشمالية، تقل معدلات بطالة الرجال عن معدلات بطالة النساء في جميع المناطق الأخرى في العالم، وتوجد أعلى الفجوات الجنسانية في البطالة في شمال أفريقيا والدول العربية. وفي أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية وأمريكا الشمالية، تقلصت الفجوات الجنسانية في البطالة نتيجة للأزمة المالية، أساساً تحت تأثير الركود الاقتصادي في القطاعات التي يهيمن عليها الرجال وارتفاع معدلات بطالة المتزوجات، اللاتي بدأن في بعض الحالات يدخلن العمالة لتعويض خسائر الدخل الأسري الناتج عن بطالة الذكور.

وعلى الصعيد العالمي، لا تزال بطالة الشباب مصدراً للقلق. وتؤثر البطالة في الشابات أكثر من الشبان في جل مناطق العالم. وفي شمال أفريقيا والدول العربية، يشكل معدل بطالة الشابات ما يناهز ضعف معدل بطالة الشبان، حيث يصل إلى 44.3 و44.1، على التوالي. وعلى العكس، يزيد معدل بطالة الشباب بين الشبان عنه بين الشابات في أمريكا الشمالية وشرق آسيا وأوروبا الشمالية والجنوبية والغربية. وكنتيجة للأزمة المالية، زادت هذه الفجوة الجنسانية المعكوسة في بطالة الشباب في أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية وفي أمريكا الشمالية؛ ولكن، في هذه المنطقة الأخيرة، بدأت تظهر بوادر لتقلص الفجوات في السنوات الأخيرة.

لا تزال نوعية وظائف المرأة مصدراً للتحديات

الوضع في العمالة والعمالة غير النظامية

لا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً مفرطاً كعامله تساهم في دخل الأسرة. غير أن بعض التقدم أحرز في سد الفجوة الجنسانية في هذا الصدد. وعلى الصعيد العالمي، انخفضت حصة العمال المساهمين في دخل الأسرة كثيراً بين النساء (بنسبة 17.0 نقطة مئوية خلال السنوات العشرين الماضية) وإلى حد أقل بين الرجال (بنسبة 8.1 نقطة مئوية خلال الفترة نفسها)، مما أدى إلى انخفاض في الفجوة الجنسانية من 19.5 نقطة مئوية في عام 1995 إلى 10.6 نقطة مئوية في عام 2015 (الشكل الثاني). وهذا الاتجاه جزء من إعادة هيكلة اقتصادية للابتعاد عن العمل الزراعي، الذي يتألف أساساً من أنشطة الكفاف وأنشطة صغيرة. ولكن، فيما عدا ذلك، لا يزال كثير من النساء العاملات في أوضاع عمالة ومهن يُرجح أن تنطوي على ترتيبات عمل غير نظامية. وفي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا، تعمل نسبة كبيرة من النساء كعاملات يساهمن في دخل الأسرة (34.9 في المائة و31.8 في المائة، على التوالي) أو كعاملات لحسابهن الخاص (42.5 في المائة و47.7 في المائة، على التوالي).



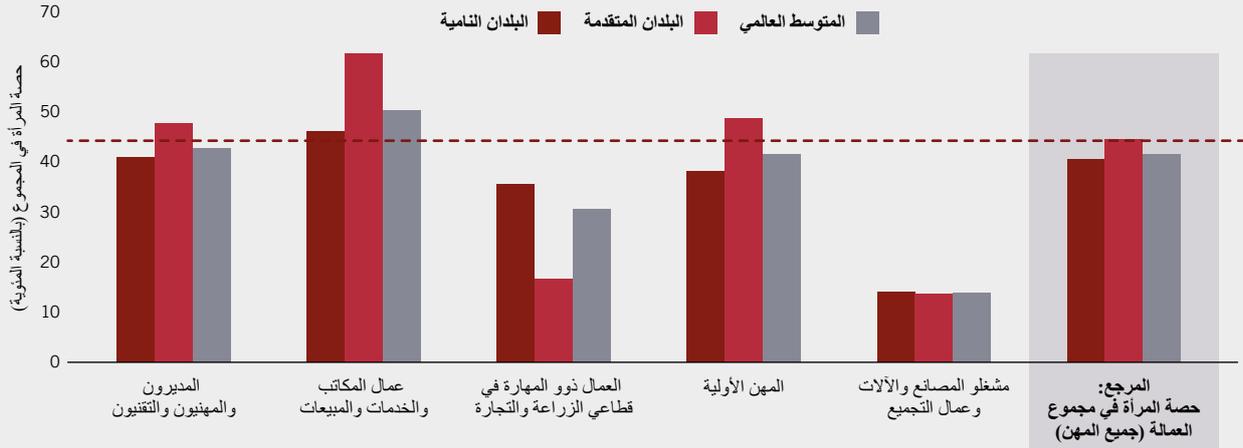
ملاحظة: يشير مصطلح «عاملون بأجر أو راتب» إلى الأشخاص الذين يعملون ويتلقون أجراً أو راتباً. ويُعتبر أصحاب العمل والعاملون لحسابهم الخاص والعمال المساهمون في دخل الأسرة عاملين لحسابهم الخاص. والعمال المساهمون في دخل الأسرة هم الذين يعملون في منشأة عائلية. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى بيانات منظمة العمل الدولية، النماذج الاقتصادية القياسية للاتجاهات، تشرين الثاني/نوفمبر 2015.

وعلاوة على ذلك، يدخل في المائة من النساء و51.2 في المائة من الرجال في سوق العمل ضمن فئة العاملين براتب أو أجر. وهذا في حد ذاته لا يشكل ضماناً لارتفاع نوعية الوظيفة. والواقع أن ما يناهز 40 في المائة من النساء في العمالة بأجر في العالم لا يساهمن في الحماية الاجتماعية. وتصل تلك النسبة إلى 63.2 في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى و74.2 في المائة في جنوب آسيا، حيث العمالة غير النظامية هي الشكل المهيمن في العمالة. وفي جنوب آسيا، مثلاً، تشكل العمالة غير النظامية أكثر من 80 في المائة من العمالة غير الزراعية. وفي ثلاث مناطق من أصل ست، تشكل العمالة غير النظامية مصدراً من مصادر العمالة غير الزراعية للنساء أكثر مما هي للرجال (أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وأمريكا اللاتينية والكاريبي، وجنوب آسيا). وفي هذا الصدد، يمكن أن تصل الفجوات الجنسانية في العمالة غير النظامية حتى 13 نقطة مئوية، كما هو الحال في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

الفصل القطاعي والمهني

على الصعيد العالمي، تجاوز قطاع الخدمات القطاع الزراعي باعتباره القطاع الذي يستخدم أكبر عدد من النساء والرجال. وبحلول عام 2015، كان ما يزيد شيئاً ما عن نصف السكان العاملين في العالم يعملون في الخدمات (50.1 في المائة). وفي حين يعمل 42.6 في المائة من كل الرجال في الخدمات، يعمل فعلياً أكثر من نصف نساء العالم في هذا القطاع: منذ عام 1995، زادت عمالة النساء في الخدمات من 41.1 في المائة إلى 61.5 في المائة.

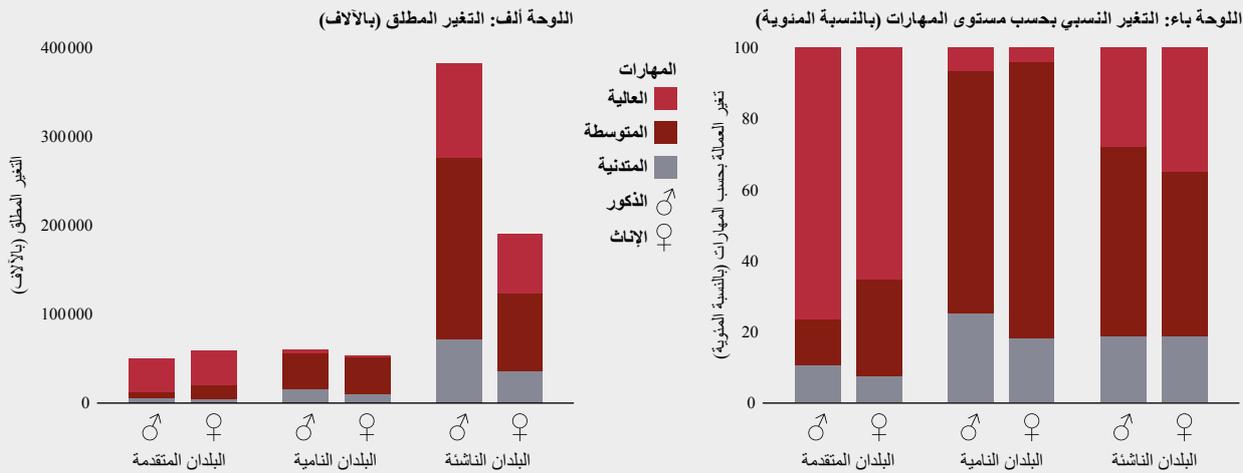
ويساهم الفصل القطاعي والمهني كثيراً في الفجوات الجنسانية، سواء من حيث عدد أو الوظائف نوعيتها. وتمثل المرأة في العمالة تمثيلاً مفرطاً في مجموعة صغيرة من القطاعات والمهن. وفي البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى، يُستخدم أكثر من ثلث النساء في خدمات تجارتي الجملة والتجزئة (33.9 في المائة) وفي قطاع التصنيع (12.4 في المائة). وفي البلدان ذات الدخل المرتفع، يتمثل المصدر الرئيسي لعمالة المرأة في قطاعي الصحة والتعليم، اللذين يستخدمان ما يناهز ثلث جميع النساء في سوق العمل (30.6 في المائة). وتظل الزراعة أهم مصدر لعمالة النساء في البلدان ذات الدخل المنخفض والدخل المتوسط الأدنى. وفي جنوب آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، لا يزال أكثر من 60 في المائة من جميع النساء العاملات يعملن في قطاع الزراعة، وغالباً ما يتركزن في الأنشطة الكثيفة الوقت واليد العاملة، التي لا تُدفع فيها أجور أو التي تدفع فيها أجور متدنية.



ملاحظة: تقديرات عالمية تستند إلى 142 بلداً (81 بلداً نامياً و 61 بلداً متقدماً) يمثل 87 في المائة من إجمالي العمالة. واستُخدمت السنوات الأخيرة أكثر من 80 في المائة من البلدان لديها بيانات عن عام 2010 أو ما بعده وأكثر من 60 في المائة منها لديها بيانات عن عام 2013 أو 2014. مرجحة بمجموع العمالة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية.

ويبين تحليل أجري في 142 بلداً أن النساء لا يزلن ممثلات تمثيلاً مفرطاً (بالمقارنة مع حصتهن في مجموع العمالة) بوصفهن «عاملات في المكاتب والخدمات والمبيعات» وفي «المهن الأولية». وهذا هو الحال على الخصوص في الاقتصادات المتقدمة، حيث تشكل النساء أكثر من 60 في المائة وما يناهز 50 في المائة من إجمالي العمالة في هاتين المهنتين الأدنى أجراً (الشكل الثالث). وعلى العكس من ذلك، هناك في البلدان المتقدمة تمثيل مفرط طفيف نسبياً للنساء في المجموعة المهنية الأعلى أجراً «المديرون والمهنيون والتقنيون» (48.1 في المائة).

وقد زاد الفصل المهني خلال العقد الأخيرين مع التغيير التكنولوجي المنحاز إلى ذوي المهارات، خاصة في البلدان المتقدمة والناشئة. وفي الفترة من عام 1995 إلى عام 2015، زادت العمالة بأسرع وتيرة في الاقتصادات الناشئة.



ملاحظة: تصف اللوحتان ألف وباء التغيير في العمالة في الفترة من 1995 إلى 2015 (التغيير المطلق في العمالة والتغيير النسبي بحسب مستوى المهارات). وجمعت المهن بحسب مستوى المهارة، وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للتعليم، الذي يقابل توزيعاً للمجموعات المهنية الرئيسية ISCO-88 (انظر ملاحظة الشكل 16 أدناه للاطلاع على تعريف المجموعات المهنية بحسب مستوى المهارات). المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى مكتب العمل الدولي، النماذج الاقتصادية القياسية للاتجاهات، تشرين الثاني/نوفمبر 2015.

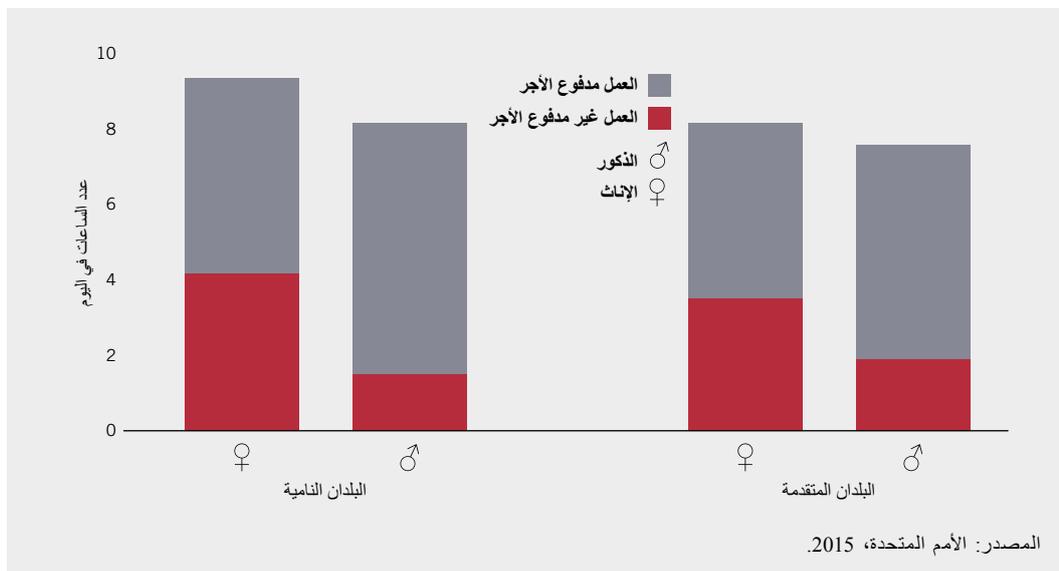
وكان التغيير المطلق في مستويات العمالة لدى الرجال ضعفي ما كان عليه لدى النساء (382 مليون للرجال و191 مليون للنساء)، بصرف النظر عن مستوى المهارات المطلوبة (الشكل الرابع، اللوحة ألف). ويعكس ذلك الفجوات الجنسانية المناقشة أعلاه في مجال العمالة. وعلى العموم، تهيمن المهارات المتوسطة على مجموع تغيير العمالة في البلدان النامية (68.4 و77.9 في المائة من التغيير في مستويات العمالة للرجال والنساء، على التوالي) والبلدان الناشئة (53.2 و46.4 في المائة، على التوالي) - انظر الشكل الرابع، اللوحة باء) على السواء. وعلى العكس، تهيمن المهن ذات المهارات العالية على تغيير العمالة في البلدان المتقدمة (65.4 في المائة للنساء وحتى 76.6 في المائة للرجال). وزادت المهن ذات المهارات العالية بسرعة أكبر للنساء منه للرجال في الاقتصادات الناشئة، وهي المجموعة الوحيدة التي توجد فيها فجوة جنسانية في العمالة ذات المهارات العالية لصالح النساء. وزادت المهن ذات المهارات المتدنية من جهتها بسرعة أكبر بالنسبة للرجال منها بالنسبة للنساء أو بسرعة مماثلة في المناطق الثلاث كلها.

الفجوات الجنسانية في توزيع العمل المنزلي والرعاية غير مدفوعي الأجر تعني أن من الأرجح أن تعمل النساء عدداً أقل من الساعات من أجل الأجر أو الربح

العمل المنزلي والرعاية غير مدفوعي الأجر

في البلدان ذات الدخل المرتفع والمنخفض على السواء، لا تزال المرأة تعمل عدداً أقل من الساعات في العمالة مدفوعة الأجر في حين تؤدي الأغلبية الساحقة من العمل المنزلي والرعاية غير مدفوعي الأجر. وفي المتوسط، تنجز المرأة أكثر من الرجل بما لا يقل عن ضعفين ونصف من العمل المنزلي والرعاية غير مدفوعي الأجر في البلدان التي تتاح فيها البيانات ذات الصلة. وعلى الرغم من أن هذه الفجوة الجنسانية لا تزال هامة، فقد انخفضت مع مرور الوقت، أساساً بسبب بعض التخفيض في الوقت الذي تقضيه المرأة في العمل المنزلي، في حين لم تكن هناك تخفيضات هامة في الوقت الذي تقضيه في رعاية الأطفال. غير أن المرأة لا تزال تعمل عدداً أكبر من الساعات في اليوم من الرجل عندما يؤخذ في الاعتبار العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر على السواء. وعلى الخصوص، تقضي المرأة العاملة (إما في العمالة للحساب الخاص أو العمالة بأجر أو براتب) أيام عمل أطول في المتوسط من الرجال العاملين، مع وجود فجوة 73 بين الجنسين تساوي 73 في اليوم في البلدان النامية و33 دقيقة في اليوم في البلدان المتقدمة (الشكل الخامس). وحتى عندما تكون المرأة تعمل فإنها مع ذلك تقوم بأكثر حصة من العمل المنزلي والرعاية غير مدفوعي الأجر، مما يحد من قدرتها على زيادة عدد ساعاتها في العمل مدفوع الأجر والعمل النظامي والعمل بأجر أو براتب.

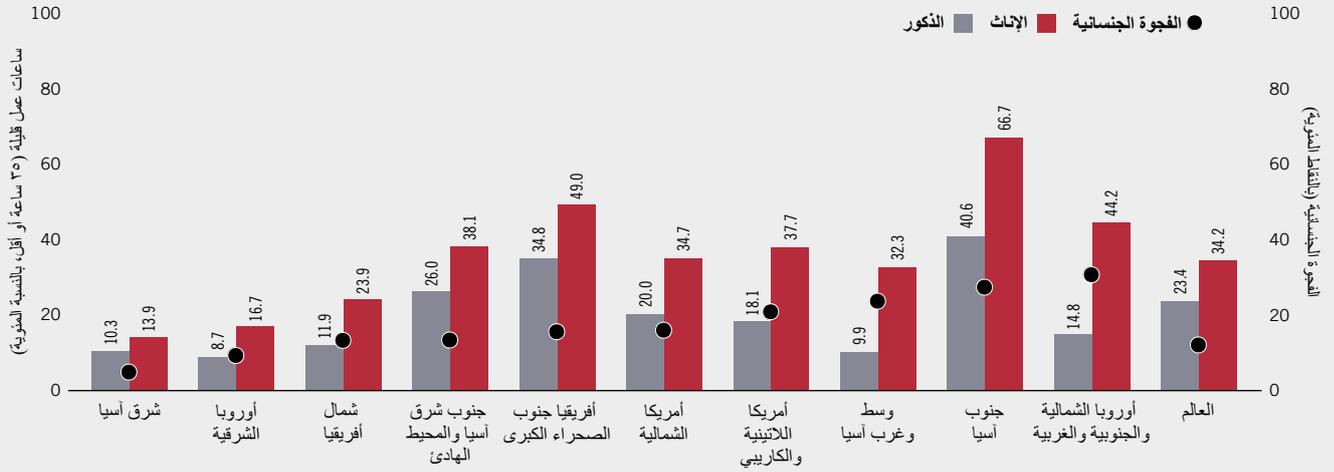
الشكل 5 - الوقت الذي يقضيه العاملون في العمل بأجر والعمل غير مدفوع الأجر في 23 اقتصاداً نامياً و23 اقتصاداً متقدماً بحسب نوع الجنس (آخر سنة متاحة)



ساعات العمل القليلة

كنتيجة لذلك، يُرجح في النساء أكثر من الرجال أن يعملن ساعات قليلة، سواء طوعية أو رغم إرادتهن (ومن ثم يجدن أنفسهن في حالة «بطالة جزئية مرتبطة بالوقت»). وتمثل النساء في جميع أنحاء العالم أقل من 40 في المائة من مجموع العمالة، لكنهن يشكلن 57 في المائة ممن يعملون لبعض الوقت. وتبين التقديرات القائمة على 100 بلد أن أكثر من ثلث النساء المستخدمات (34.2 في المائة) يعملن أقل من 35 ساعة في الأسبوع، بالمقارنة مع 23.4 في المائة للرجال العاملين. والفجوة القائمة بين المرأة والرجل في العمالة لبعض الوقت، على العموم، هي 11 نقطة مئوية (الشكل السادس). وتزيد الفجوات الجنسانية عن ذلك في معظم بلدان أوروبا، ووسط وغرب آسيا، وجنوب آسيا، وأمريكا اللاتينية والكاريبية. وبالإضافة إلى ذلك، يزيد معدل البطالة الجزئية بين النساء كثيراً عنه بين الرجال. وفي بلدان أفريقيا وآسيا، هناك انتشار واسع للبطالة الجزئية بين النساء والرجال على السواء، مع وجود فجوات جنسانية تساوي 7.5 و6.4 نقاط مئوية، على التوالي، في تلك المنطقتين. وفي بعض بلدان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، قد يصل ارتفاع البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت بالنسبة للمرأة إلى 40 أو 50 في المائة من مجموع العمالة.

الشكل 6 - الأشخاص الذي يعملون أقل من 35 ساعة في الأسبوع والفجوة الجنسانية، 100 بلد (آخر سنة متاحة)



ملاحظة: تقديرات عالمية بالاستناد إلى 100 بلد يمثل أكثر من 87 في المائة من مجموع العمالة. وليست الدول العربية ممثلة في الشكل لأنها تمثل أقل من 25 في المائة. واستُخدمت السنوات الأخيرة (البيانات المتعلقة بعام 2010 وما بعد بالنسبة لأكثر من 80 في المائة من البلدان). وصُنِّفت المناطق بحسب زيادة الفجوة الجنسانية في العمالة لبعض الوقت كنسبة مئوية من مجموع العمالة.

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى بيانات الدراسة الاستقصائية الوطنية للأسر المعيشية.

ساعات العمل المفرطة

إضافة إلى ذلك، يعمل أكثر من ثلث الرجال في العمالة (35.5 في المائة) وأكثر من ربع النساء في العمالة (25.7 في المائة) أكثر من 48 ساعة في الأسبوع في جميع البلدان المائة التي شملتها الدراسة الاستقصائية. وتنتشر الساعات المفرطة أكثر ما تنتشر في آسيا، ولا سيما في شرق آسيا وفي غرب ووسط آسيا، حيث يعمل ما يناهز نصف الرجال والنساء المستخدمين أكثر من 48 ساعة في الأسبوع. وتجدر الإشارة إلى نتيجتين رئيسيتين. أولاً، يميل الرجال إلى العمل أكثر من النساء من حيث عدد ساعات العمل، سواء في العمالة بأجر أو براتب (عندما توجد فجوة جنسانية تزيد عن 10 نقاط مئوية) أو في العمالة للحساب الخاص (فجوة جنسانية تساوي 5.5 نقطة مئوية). ثانياً، تزيد نسب الأشخاص الذين يعملون ساعات عمل مفرطة وساعات عمل قليلة على السواء بين العاملين لحسابهم الخاص، مما يعني أن من المرجح أن يعمل العاملون لحسابهم الخاص إما أكثر من 48 ساعة أو أقل من 35 ساعة في الأسبوع. ويوحى ذلك بأن ساعات العمل تميل إلى الاستقطاب أكثر بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص منه للعاملين بأجر أو راتب، الذين تميل ساعات عملهم إلى التجمع حول ساعات العمل العادية، متشبيهاً مع القوانين الوطنية. وينطوي ذلك أيضاً على تبعات بالنسبة إلى تمكن العمال من التوفيق على نحو سليم بين العمل والحياة الأسرية والتوزيع المتساوي للعمل المنزلي والرعاية غير مدفوعي الأجر بين المرأة والرجل.

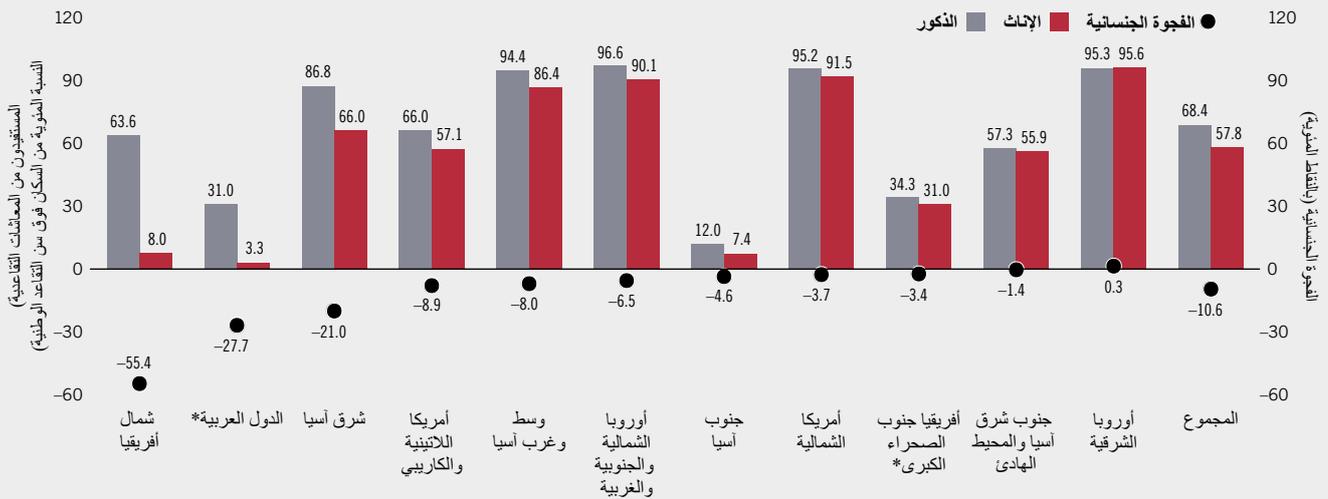
بالاتجاهات الحالية، سيستغرق سد الفجوة الجنسانية في الأجور 70 عاماً

على الصعيد العالمي، يُقدر أن فجوة الأجور بين الجنسين تساوي 23 نقطة مئوية؛ وبعبارة أخرى، تكسب المرأة 77 في المائة مما يكسبه الرجل. وحتى عند النظر في معدلات الأجور في الساعة (باعتبار أن عدد ساعات عمل المرأة تقل عن عدد ساعات عمل الرجل)، تبقى المرأة تواجه فجوة جنسانية مستمرة في الأجور تصل إلى 10 في المائة أو أكثر في البلدان التي تُتاح بيانات بشأنها. ولا يمكن تفسير هذه الفجوات بالاختلافات في التعليم أو السن فحسب، بل هي مرتبطة أيضاً بانتقاص قيمة العمل الذي تنجزه المرأة والمهارات المطلوبة في القطاعات أو المهن التي تهيمن عليها المرأة، وممارسة التمييز، وحاجة المرأة إلى فترات استراحة مهنية للاعتناء بمسؤوليات رعاية إضافية، مثلاً بعد ولادة طفل. وقد أحرز مؤخراً بعض التقدم في تقليص هذه الفجوات الجنسانية في الأجور، ولكن أوجه التحسن ضئيلة، وإذا استمرت الاتجاهات الحالية، سيستغرق سد الفجوات الجنسانية في الأجور تماماً أكثر من 70 عاماً. وتُعزى حالات تقليص الفجوات الجنسانية في الأجور في أغلب الأحيان إلى الإجراءات السياسية الواضحة لمعالجة الاختلافات الجنسانية في سوق العمل، وليس إلى حالات تحسن عامة في مستويات المعيشة. والحقيقة أن الفجوة الجنسانية في الأجور غير مرتبطة بمستوى النمو الاقتصادي للبلد المعني إذ أن بعض البلدان ذات مستويات الدخل العالية لكل فرد توجد بين البلدان ذات أعلى الفجوات الجنسانية في الأجور. ولن تضمن التنمية الاقتصادية وحدها توزيعاً عادلاً لمكاسب النمو بين المرأة والرجل.

عدم المساواة بين الجنسين في العمل يؤدي إلى الفجوات الجنسانية في الوصول إلى الحماية الاجتماعية، لا سيما إعانات الأمومة والشيخوخة

تعني الفجوة الجنسانية في العمالة ونوعية الوظائف أن للمرأة فرصاً محدودة للوصول إلى الحماية الاجتماعية المتصلة بالعمالة، في الأماكن التي توجد فيها هذه النظم. ويكون لانخفاض معدلات العمالة النظامية بأجر أو براتب، إلى جانب قلة عدد الساعات والسنوات في العمالة المؤمنة للمرأة، أثر سلبي على علاوات الأقدمية في الأجور وعلى التغطية من جانب النظم القائمة على الاشتراك والمتصلة بالعمالة. وعلى الخصوص، تكون للإعانات النقدية والرعاية الصحية للأمومة أهمية بالغة إذا أُريد تلبية الاحتياجات الخاصة بالمرأة خلال سنواتها النشطة، وكذلك الحال بالنسبة لمستويات المعاشات الكافية للمرأة المسنة. وكنتيجة للفجوات الجنسانية في العمل، تكون التغطية (سواء القانونية أو الفعلية)

الشكل 7 - الفجوة الجنسانية الفعلية في أوساط المستفيدين من المعاشات التقاعدية، 107 بلدان (آخر سنة متاحة)



ملاحظة: تقديرات عالمية بالاستناد إلى 107 بلدان تمثل 83 في المائة من مجموع السكان فوق سن التقاعد الوطنية، مرجحة بعدد السكان فوق سن التقاعد الوطنية. وتتعلق البيانات بأخر سنة متاحة، وهي تتراوح بين عام 2008 وعام 2013. ويُقاس هذا المؤشر الثاني للتغطية على أنه نسبة السكان فوق سن التقاعد القانونية الذين يتلقون معاشاً تقاعدياً للشيخوخة أو للورثة. وتعني النجمة التي وضعت إلى جانب الدول العربية ومناطق أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى أن هذه القيم المتوسطة غير تمثيلية لأنها تقوم على عدد محدود من البلدان (أقل من 50 في المائة من السكان فوق سن التقاعد الوطنية ممثلون). المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى بيانات الدراسة الاستقصائية للأسر المعيشية.

من جانب نظم الحماية الاجتماعية الإجبارية القائمة على الاشتراك أدنى للمرأة منها للرجل، مما يترك فجوة جنسانية إجمالية في تغطية الحماية الاجتماعية. وعلى الصعيد العالمي، إن نسبة النساء اللواتي يزيد سنهن عن سن التقاعد واللواتي يتلقين معاشاً أدنى من نسبة الرجال بما متوسطه 10.6 نقطة مئوية (انظر الشكل السابع). وتمثل المرأة ما يناهز 65 في المائة من الأشخاص الذين يزيد سنهم عن سن التقاعد ولا يتلقون أي معاش منتظم. ويعني ذلك أن 200 مليون امرأة مسنة تعيش دون أي دخل منتظم من الحماية الاجتماعية (معاش المسنين أو الورثة)، بالمقارنة مع 115 مليون رجل. وإن تدرج معدلات مشاركة المرأة في اليد العاملة، إلى جانب التنمية المحدودة للمعاشات غير القائمة على الاشتراك، يؤثر كثيراً على تغطية المعاشات الفعلية للمرأة في شمال أفريقيا والدول العربية وجنوب آسيا، حيث تقل نسب المسنات اللواتي يتلقين معاشاً عن 10 في المائة.

على الرغم من أن جل البلدان تقدم شكلاً من أشكال حماية الأمومة للنساء المستخدمات، لا يستفيد ما يناهز 60 في المائة من العاملات في العالم (750 مليون امرأة تقريباً) من حق قانوني في إجازة الأمومة. وتعني المشاكل المتعلقة بالتنفيذ والوعي بالحقوق وعدم كفاية القدرة على دفع الاشتراكات والممارسات التمييزية والسمة غير النظامية والإقصاء الاجتماعي أن ما يقدر بـ 330 مليون عاملة عبر العالم فقط (28.2 في المائة) سيتلقين إما إعانات نقدية قائمة على الاشتراك أو غير قائمة على الاشتراك في حالة الولادة. ومن شأن وجود نظم حماية اجتماعية كبيرة غير قائمة على الاشتراك أن يعوض إلى حد ما كلاً من المعدلات المنخفضة لمشاركة المرأة في سوق العمل وظروف عملها الأقل ملاءمة عندما يتعلق الأمر بتغطية الحماية الاجتماعية. غير أن مستويات الإعانات غير القائمة على الاشتراك تكون متدنية على العموم وغالباً ما تكون غير كافية لرفع الأمهات وأطفالهن، وكذلك النساء المسنات، فوق خط الفقر، لا سيما في غياب الرعاية الصحية الأساسية.

ثمة حاجة إلى إطار سياساتي متكامل لتعزيز وصول المرأة إلى مزيد من الوظائف وإلى وظائف أحسن نوعية

تواجه المرأة عوائق متعددة تحول دون وصولها إلى سوق العمل ومشاركتها وتقدمها فيه على قدم المساواة مع الرجل رغم التقدم الذي أحرزته مؤخراً في التحصيل التعليمي، إذ أن عدد النساء بين الخريجين يزيد عن عدد الرجال في العديد من البلدان. وتُنشأ المؤسسات وتوضع السياسات بالاستناد إلى الأدوار الجنسانية التقليدية، بما في ذلك توقع أن يكون الرجل المعيل الوحيد أو الرئيسي في الأسرة المعيشية واستمرار الانتقاص من قيمة عمل الرعاية. ولا يزال هذا الأمر يحدد ويكبح فرص وحوافز سوق العمل بالنسبة للنساء.

ويتطلب تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 تنفيذ إطار متكامل من التدابير التحويلية يسترشد باتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها، مما يضع القضاء على التمييز وتحقيق المساواة بين الجنسين في البيت وفي مكان العمل في صميم تدخلات السياسات العامة. ويرد هذا المخطط أيضاً في مبادرة منظمة العمل الدولية المنوية بشأن المرأة في العمل، بهدف إبراز الالتزام الدستوري للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بالمساواة بين الجنسين مع تقدم المنظمة نحو ذكراها المنوية الثانية في عام 2019.

يجب بذل جهود للتصدي للفصل القطاعي والمهني

إن القوالب النمطية الجنسانية للمرأة وتوقعات المجتمع بأن تتحمل قدراً أكبر من مسؤوليات الرعاية، وعدم وجود أشخاص يُتقدى بهم، ووجود ثقافة تتوقع ساعات عمل طوال، والانتقاص من المهارات «الأنثوية» التقليدية، وعدم كفاية تدابير التوفيق بين العمل والأسرة أمور تحد من إمكانيات تجاوز المرأة للفصل ومشاركتها على قدم المساواة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وصنع القرار وبلوغ مراكز رفيعة المستوى. وفي هذا الصدد، تمثل سياسات العمل الإيجابي، بما في ذلك تحديد الغايات أو الأهداف أو الحصص تدبيراً هاماً يمكن أن تطبقه الحكومات والنفقات العمالية ومنظمات أصحاب العمل والشركات للمساعدة على تعويض نقص التمثيل الشديد للمرأة وشواغلها في صنع القرار في الأعمال التجارية والمجتمعات. وعلاوة على ذلك، يجب أن تُصمم برامج التعليم والتوعية والتدريب لتشجيع الفتيات والفتيان والشابات والشبان وتمكينهم من المغامرة أكثر في مجالات الدراسة والعمل غير النمطية. وللمحد من الفصل القطاعي والمهني، ينبغي على الخصوص أن تشجع النظم التدريبية والتعليمية الشبان على ولوج المهن المتصلة بالرعاية، وأن تشجع في الوقت نفسه وصول النساء إلى الدراسة والممارسة المهنية للعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والمهارات ذات الصلة وبروزهن في هذه المجالات.

يجب سد الفجوة الجنسانية في الأجور

يتطافر العبء الثقيل لأنشطة الرعاية الذي تتحمله المرأة، والنظم التي تزيد بموجبها الأجور الصافية والإعانات الاجتماعية مع طول الأقدمية في الوظيفة لزيادة اتساع الفجوة الجنسانية في الأجور. وعلى الخصوص، تعاني الأمهات اللواتي غالباً ما يواجهن مسؤوليات رعاية إضافية من القدرة المحدودة جداً على كسب الرزق، مما يسهم في فجوة سلبية في الأجور للأمومة وعلاوة في الأجور للأبوة. ومن شأن سياسات تشجيع تقاسم أفضل لمسؤوليات الرعاية أن يساعد أيضاً على تقليص الفجوات الجنسانية في الأجور. وفي هذا الصدد، تشكل الجهود الأكثر عزماً الرامية إلى القضاء على التمييز الصريح وإدراج مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في القوانين والمؤسسات خطوة أولى رئيسية. ويمكن إحراز مزيد من التقدم بتشجيع الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية من خلال شفافية الأجور والتدريب وعمليات تقييم الوظائف المحايدة جنسانياً. وستساعد هذه التدابير كثيراً في تحديد ممارسات الأجور التمييزية وفوارق الأجور غير العادلة. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على البلدان أن تدعم حداً أدنى للأجور يكون كافياً وشاملاً وأن تعزز التفاوض الجماعي كأداتين رئيسيتين في الجهود المبذولة للتصدي لتدني الأجور وتحسين أجور المرأة، ومن ثم تقليص الفجوات الجنسانية في الأجور.

ويوفر اعتماد مبدأ المساواة في معاملة العاملين لبعض الوقت وضمان الوصول إلى الحماية الاجتماعية المتصلة بالمعاملة والقائمة على الاشتراك وحماية العمل على أساس تناسبي وسائل لتعزيز العمل لبعض الوقت جيد النوعية وتعميمه على جميع العمال. إضافة إلى ذلك، يتعين على البلدان، إذا أرادت تشجيع توزيع أكثر عدلاً لمسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر بين المرأة والرجل، أن تصدر وتنفذ تشريعات للحد من الساعات المدفوعة الأجر الطويلة وساعات العمل الإضافية لأنها تمنع المرأة والرجل على السواء من التحرر من الأدوار الجنسانية التقليدية.

يجب الاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر والحد منه وإعادة توزيعه والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية

تمثل الحماية الاجتماعية غير الكافية والتدابير الرامية إلى التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، بما في ذلك الوظائف والخدمات والهيكل الأساسية ذات النوعية الجيدة في الرعاية العامة أحد الشواغل الرئيسية للعمال والمنشآت. ويعيق غياب هذه الحماية وهذه التدابير وصول المرأة إلى مزيد من الوظائف اللائقة. وفي العديد من البلدان، يمثل الوصول غير الكافي إلى الإمداد بالمياه والصرف الصحي والكهرباء وشبكة الطرق والنقل الآمن وخدمات الرعاية الصحية عاملاً حاسماً وراء الوقت الذي تقضيه المرأة في العمل غير مدفوع الأجر ووضعها السيء ضمن القوى العاملة. ومن العوامل الهامة أيضاً عدم كفاية خدمات رعاية الأطفال والمعوقين والرعاية طويلة الأجل أو انعدامها تماماً، والخدمات التي لا تُلبي احتياجات العمال والمستفيدين من الرعاية ومقدميها من حيث توافرها وتكلفتها ونوعيتها. وقد زاد أيضاً من تفاقم اختلالات الرعاية القائمة في أوساط الدخل المرتفع والمنخفض على السواء الأزمات الاقتصادية وما يتصل بها من خفض في النفقات العامة على الإعانات الاجتماعية والخدمات والوظائف وظروف العمل في القطاع العام. ونتيجة لذلك، تتحمل المرأة مسؤولية سد فجوات الرعاية خلال حياتها في شكل رعاية وعمل منزلي غير مدفوعي الأجر. ويساعد الانتقاص من قيمة عمل الرعاية، سواء مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، على إدامة ظروف العمل السيئة للمرأة، التي تشكل الأغلبية الساحقة من القوى العاملة المستخدمة في الرعاية، خاصة العمال المنزليين، والعاملين في مجال رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، والعاملين في مجال الرعاية طويلة الأجل والممرضين، ومنهم عدد كبير متزايد من العمال المهاجرين.

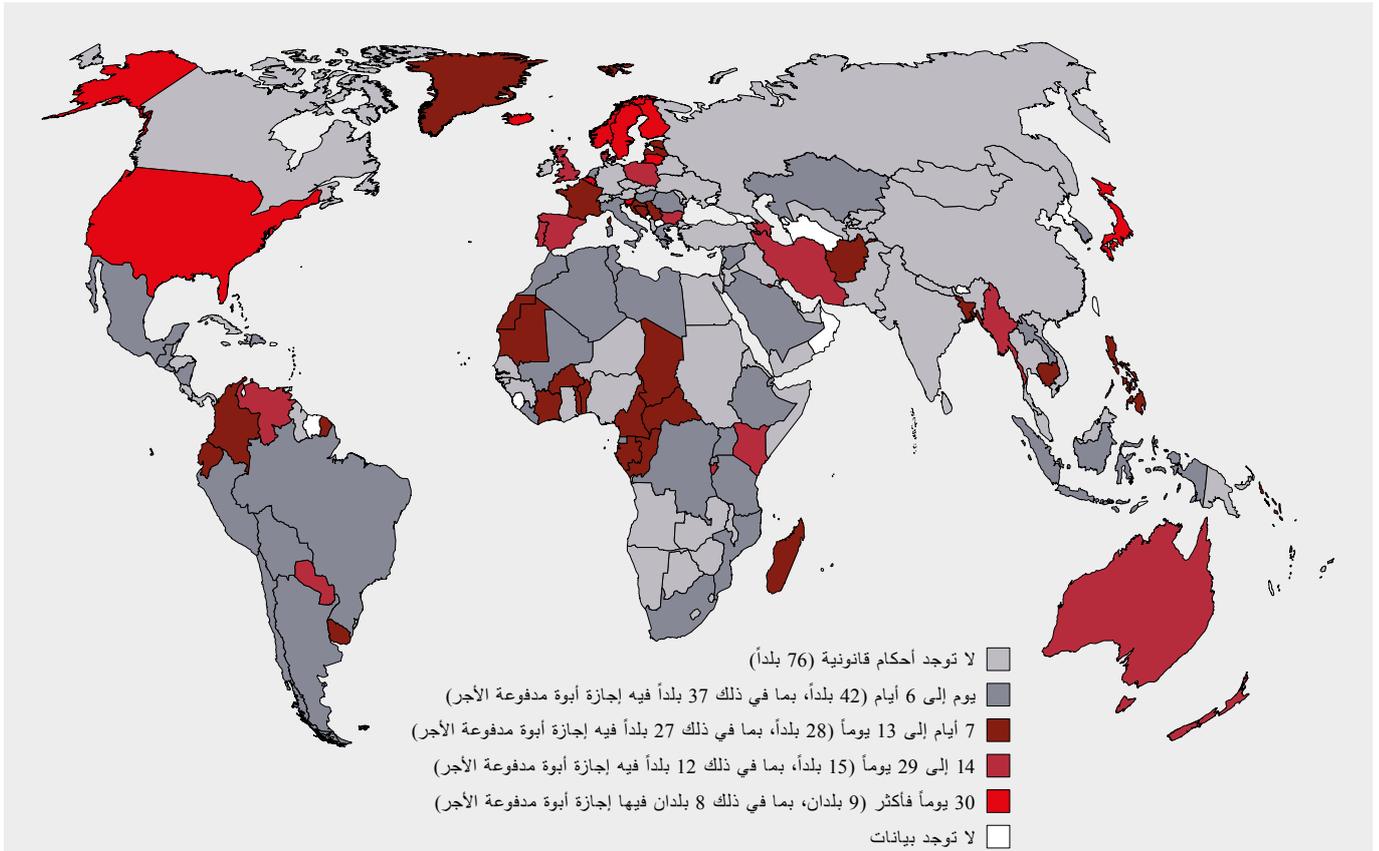
وفي هذا الصدد، ينبغي للحكومات أن تزيد استثمارها الاجتماعي في الهياكل الأساسية والتدابير اللازمة للتوفيق بين العمل والالتزامات الأسرية، وأن تضمن تقييم عمل الرعاية بطريقة تراعي قضايا الجنسين، وتعزز الوظائف اللائقة ذات الأجور الكافية في اقتصاد الرعاية، مع التركيز على الخدمات العامة، وتجعل رعاية الأطفال الجيدة والميسورة التكلفة وغيرها من خدمات الرعاية الاجتماعية حقاً يتمتع به الجميع. وينبغي أن تُسخر نظم الحماية الاجتماعية لضمان المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، ومراعاة أدوار الجنسين، وأن تكون بمثابة آلية لتحقيق المساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن وينبغي أن تكون الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية المصممة وطنياً بمثابة أداة تحويلية جنسانية بتصديدها للحالات الطارئة الخاصة بحياة المرأة، مثل الأمومة، وبعترافها بالرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعي الأجر والحد منهما وإعادة توزيعهما.

وفي هذا السياق، ينبغي للحكومات أن تضمن حماية الأمومة لجميع النساء، تمشياً مع معايير العمل الدولية، دون إقصاء أحد، وتزويد تقديم استحقاقات إجازة جيدة للأباء (انظر الشكل الثامن)، وتعزز نسبة المؤهلين للاستفادة منها. وينبغي أيضاً دعم ذلك بتنفيذ ترتيبات عمل مرنة وملائمة للأسرة تساعد الأسر على تقاسم مسؤوليات الرعاية بمزيد من العدالة بين الوالدين، وكذلك اتخاذ تدابير لإعادة الإدماج (مثل التدريب والإعانات النقدية وتنمية المهارات ومطابقة الوظائف وخدمات الإرشاد والتوجيه المهني)، بغية تمكين العمال ذوي المسؤوليات الأسرية من الاندماج مجدداً في القوى العاملة بعد الانقطاعات المتصلة بالرعاية.

وأخيراً، يمكن أن تنشئ ضريبة الدخل المشتركة، أساساً في الاقتصادات المتقدمة، حواجز وروادع لمشاركة المرأة في سوق العمل، لا سيما عندما تكون مصحوبة بفجوات في الأجور والدخل، وتكاليف عالية لرعاية الأطفال، وعدم مساواة في تقاسم مسؤوليات الرعاية. وينبغي لذلك أن تنظر البلدان في الانتقال إلى نظام إعانات ضريبية أكثر حياداً لا ينشئ روادع لعمل أحد معيلى الأسرة المعيشية.

ولتحقيق مساواة جوهرية بين الجنسين في العمل، من الضروري أن تعترف المجتمعات بأن للمرأة والرجل كليهما حقاً ومسؤولية في العمل والرعاية. ولهذا السبب، ينبغي أن تقدم الحكومات مجموعة من التدابير السياسية المتكاملة، مسترشدة بمعايير العمل الدولية، للاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر والحد منه وإعادة توزيعه بين النساء والرجال، وكذلك بين الأسر والمجتمعات. وينبغي أيضاً إعطاء قيمة لعمل الرعاية مدفوع الأجر ودفع أجر عليه وفقاً لدوره الأساسي في الحفاظ على المجتمع وازدهاره ورفاهه. ويمثل تحقيق المساواة بين الجنسين، تمشياً مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030، شرطاً مسبقاً لا غنى عنه لتحقيق تنمية مستدامة لا تتخلى عن أحد وتضمن أن مستقبل العمل هو العمل اللائق.

الشكل 8 - البلدان التي تقدم استحقاقات الإجازة مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر إلى الآباء عند ولادة طفل، بحسب المدة (الأيام)، 170 بلداً، 2015



ملاحظة: تغطي هذه الخارطة أحكام الإجازة في التشريعات الوطنية أو الاتحادية المخصصة للآباء فيما يتعلق بولادة طفل أو الإجازة التي يمكن أن يستخدمها الآباء حصراً كإجازة أبوة أو إجازة والدية. وهي لا تشمل أحكام الإجازة الوالدية التي يمكن أن يستخدمها إما الأب أو الأم أو أجزاء من استحقاقات إجازة الأمومة التي يمكن أن تنقلها الأم إلى الأب. وتشمل بعض أحكام الإجازة الخاصة بالإضافة إلى الإجازة السنوية التي يمكن أن يستخدمها الآباء وقت الولادة والتي ليست مصنفة تصنيفاً صارماً على أنها «إجازة أبوة». المصدر: بيانات منظمة العمل الدولية لعام 2015.

