

منتدى المستثمر العربي العالمي بالتعاون مع منظمة المرأة العربية

منتدى النساء والاستثمار المستدام" الافتراضي

المحور الرابع: النساء والشراكة الاقتصادية

هل يساهم الاستثمار في السياسات الاجتماعية بالتصدي "لعقوبة الامومة" وفي تحقيق اقتصادات أكثر استدامة ومجتمعات شاملة؟

ورقة بحثية
عبير شبارو

٢٨ أكتوبر ٢٠٢٠

مقدمة

لم تشهد الفجوات بين الجنسين في ميدان العمل أي تحسن يُذكر على مدى السنوات الـ ٢٧ المنصرمة سوى بأقل من نقطتين مئويتين (منظمة العمل الدولية، 2019) بالرغم من انه "إذا لعبت المرأة دورًا مماثلًا لدور الرجل في أسواق العمل، فيمكن إضافة ما يصل إلى ٢٨ تريليون دولار، أو ٢٦٪، إلى الناتج المحلي الإجمالي العالمي السنوي بحلول عام ٢٠٢٥" وفق تقرير لماكنزي (J, Woetzel, 2015).

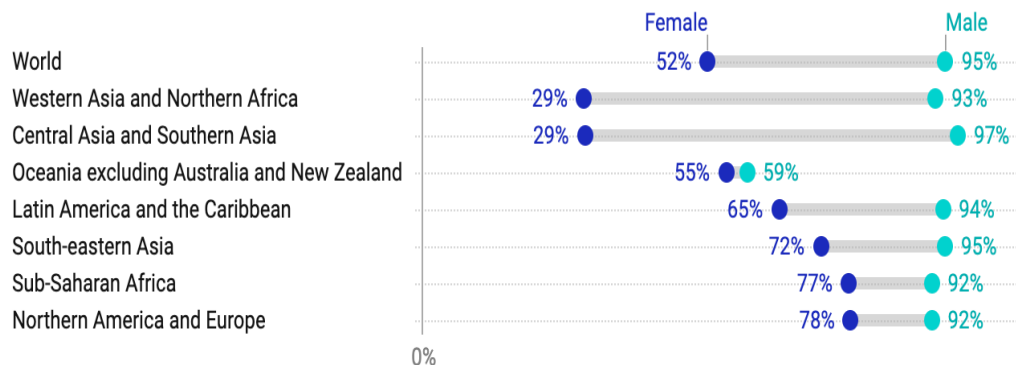
فالمرأة تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق الرفاهية الاقتصادية من خلال قيامها بقدر كبير من الأعمال غير مدفوعة الأجر، من قبيل تربية الأطفال والاضطلاع بالأعمال المنزلية، التي تظل غير مرئية ولا محسوبة كجزء من الناتج المحلي الإجمالي مما يقلل من قدرتها على المشاركة في سوق العمل نتيجة لتخصيصها وقتا أكبر للقيام بهذه الاعمال (إيلبورغ، ك.، 2013). وهذا ما جاء عليه تقرير منظمة او كسفام (٢٠٢٠) الذي قدر ب ١٢,٥ مليار ساعة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والتي تنفذها النساء كل يوم. وعند تقييمه بالحد الأدنى للأجور، فإن هذا يمثل مساهمة في الاقتصاد العالمي لا تقل عن ١٠,٨ تريليون دولار سنويًا، أي أكثر من ثلاثة أضعاف حجم صناعة التكنولوجيا العالمية. ففي جميع أنحاء العالم، لا تستطيع ٤٢٪ من النساء الحصول على وظائف لأنهن مسؤولات عن تقديم كل الرعاية، مقارنة ب ٦٪ فقط من الرجال.

وفيما يظهر الخوف من توقف التقدم في سد الفجوات بين الجنسين، وفي بعض الحالات من تراجعها فمن المرجح أن يزداد الوضع تدهوراً (Beghini, V. et al, 2019). وقد راكمت جانحة كوفيد وما نتج من انكماش الاقتصاد على هذا التدهور (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020)، فكان عمل المرأة الأكثر تأثراً بسبب ارتفاع نسبة النساء العاملات في القطاعات الأكثر تضرراً إضافة إلى التوزيع غير المتكافئ لأعمال رعاية الأسرة بين الرجال والنساء بسبب التقاليد الاجتماعية. تتحمل النساء من الأمهات خاصة الزيادة في مسؤوليات أعمال الرعاية الناجمة عن إغلاق المدارس، وعزل كبار السن، والأعداد المتزايدة لأفراد الأسرة المرضى. وهناك مخاطر كبيرة تتمثل في دفع هذه الظروف العديد من النساء في جميع أنحاء العالم إلى ترك وظائفهن، وخاصة تلك التي لا يمكن القيام بها عن بعد (Grose, J., 2020)، مع آثار سلبية محتملة طويلة الأمد على مشاركة الإناث في القوى العاملة مما سيزيد الفجوة الكبيرة أصلاً (كراون، ك. و سانشيز بارامو، ك.، 2020 - Salti, N., 2020).

فجوة المشاركة في القوى العاملة

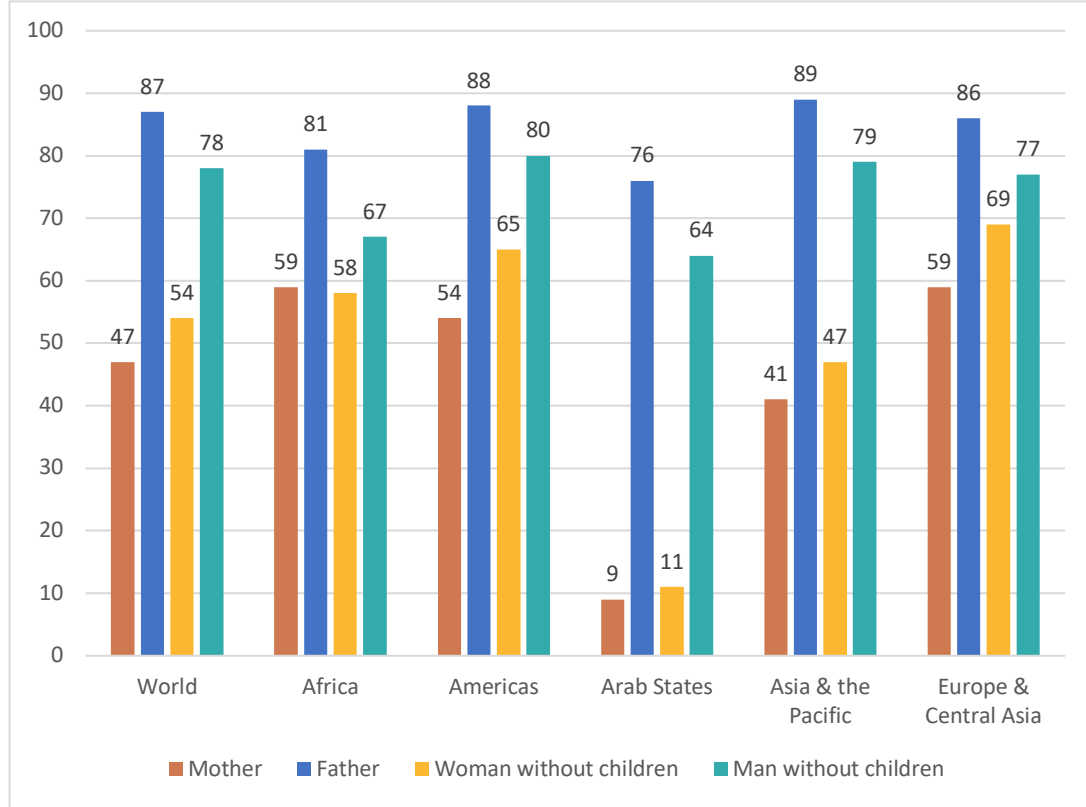
استناداً إلى بيانات ٨٤ دولة، وجدت دراسة منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (Gammarano, R., 2020) ان معدل مشاركة القوى العاملة للرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٥٤ عامًا هو ٩٥٪، مما يعني أن جميع الرجال تقريباً ممن هم في هذه الفئة العمرية يشاركون في القوى العاملة مع تفاوتات مناطقي ضئيل. وعلى العكس من ذلك، تبلغ نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة ٥٢٪ ممن هن في نفس الفئة العمرية اي ٢٥-٥٤ عامًا، وهي تختلف بشكل كبير من منطقة إلى أخرى ويؤدي ذلك إلى فجوة مذهلة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة تبلغ ٤٣٪ على مستوى العالم، و ٦٤٪ في منطقة غرب آسيا وشمال إفريقيا حيث تتدنى هذه النسبة إلى أقل من ٢٠٪ في ستة بلدان على الرغم من المكاسب الكبيرة في التحصيل العلمي للمرأة، فضلاً عن الانخفاض السريع في الخصوبة (UN Women, 2020)، في مفارقة تعرف ب (Dalacoura, K., 2019) MENA Paradox.

معدل المشاركة في القوى العاملة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 54 عامًا



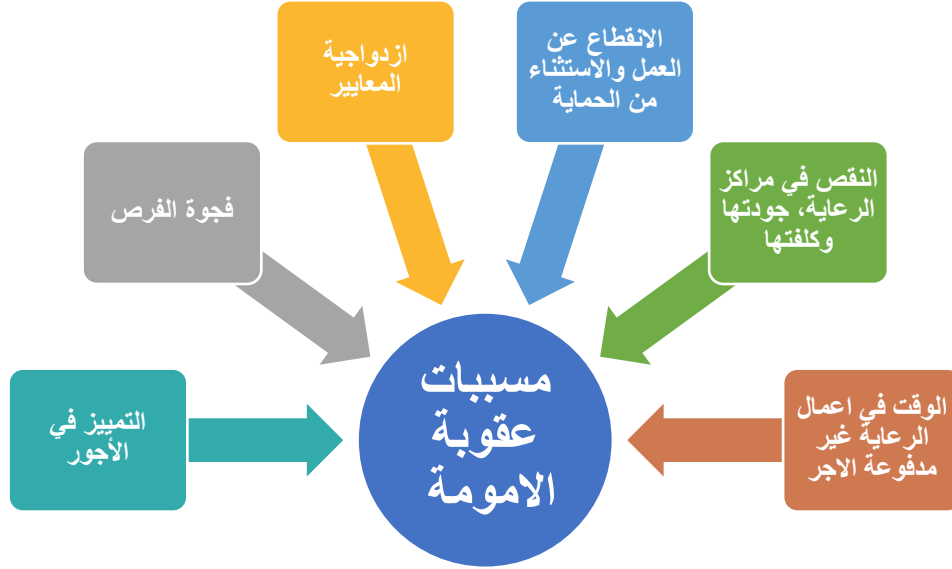
أظهرت الدراسة أيضا ان الزواج يؤدي إلى انخفاض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة، وإنجاب الأطفال يؤدي إلى انخفاضها بشكل أكبر، في حين أن العكس هو الصحيح بالنسبة للرجال الذين يدفعون للانضمام إلى القوى العاملة. يكون هذا التأثير أقوى عندما يكون الأطفال في سن صغيرة تقل عن الـ 6 سنوات، أي قبل سن المدرسة لكن الهياكل الأسرية، وفي بعض الحالات، تضع أعباء إضافية على عاتق المرأة، لا سيما في حالة الأمومة المنفردة (مطلقة، ارملة، زوجة اسير او مفقود...) حيث تقع الاحتياجات المالية واحتياجات الرعاية للمعالين على عاتقها مما يدفع الام نحو سوق العمل.

نسب العمالة إلى عدد السكان للوالدين وغير الوالدين للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0 و 5 سنوات



عقوبة الامومة

ان "عقوبة الامومة" motherhood penalty في التعريف الاقتصادي هي الأثر الاقتصادي الذي تتكبده الام من خلال أدائها للدور الرعائي العائلي (The Economist, 2019)، حيث انها تضطر في كثير من الأحيان الى ترك عملها المدفوع الاجر من اجل العناية باولادها وتربيتهم مما يؤثر سلبا على مسار تقدمها العملي والانتاجي، وعلى دخلها وعلى مستوى مشاركتها في الحياة الاقتصادية وتبعاً في الناتج المحلي حتى عندما تتحكم في الحالة الاجتماعية والخبرة والتعليم (Beghini, V. et al, 2019).

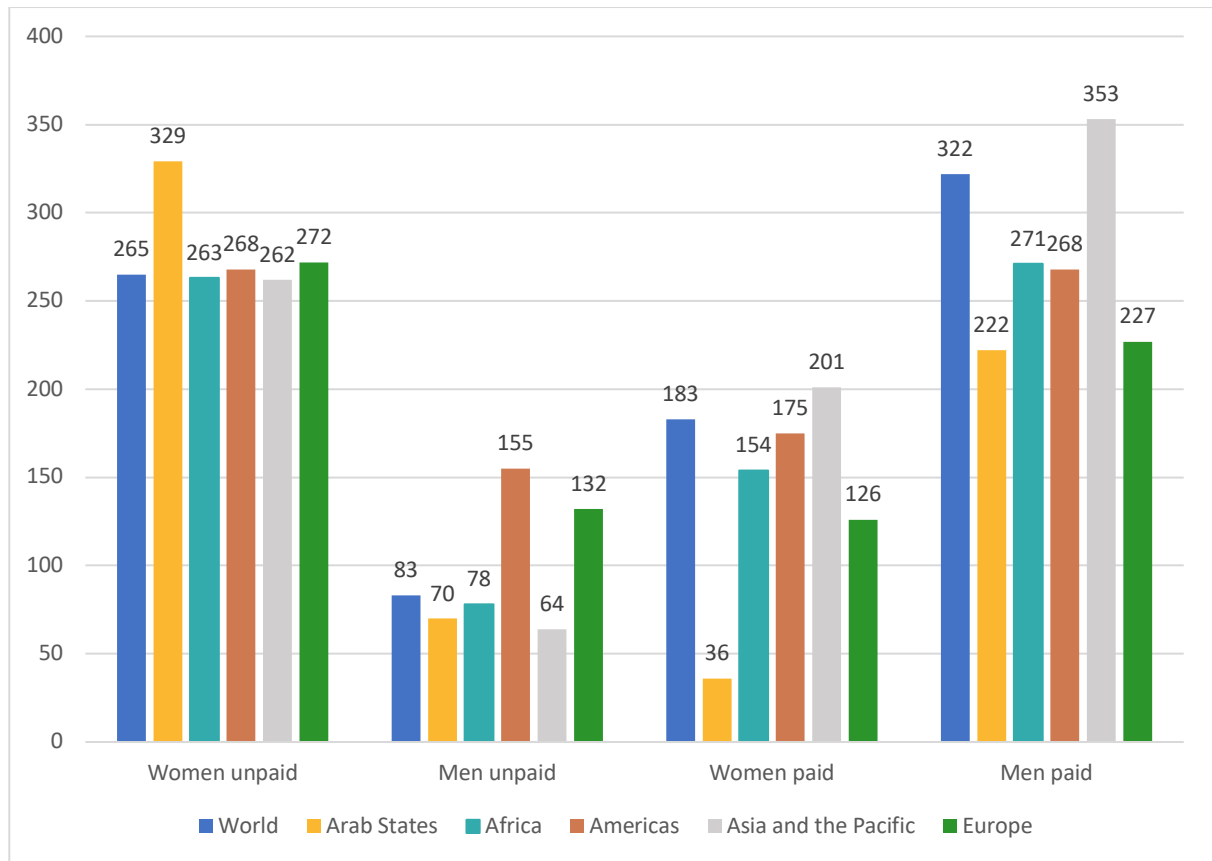


1 - الوقت في اعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر

لا تقتصر "عقوبة الامومة" على سبب واحد بسيط، بل يمكن ربطها بالعديد من النظريات والمفاهيم المجتمعية واهمها الوقت المخصص للرعاية.

ففي السنوات العشرين الماضية (١٩٩٧-٢٠١٢)، بالكاد انخفض ما تنفقه المرأة من وقت على الرعاية غير المأجورة والعمل المنزلي بمقدار ١٥ دقيقة، بينما لم يزد الزمن الذي ينفقه الرجل سوى ٨ دقائق فقط في اليوم (Gammarano, R., 2020) فبينما يبلغ معدل عمل الرعاية اليومي غير مدفوع الاجر ٣٢٩ دقيقة أي حوالي الخمس ساعات ونصف يوميا للمرأة العربية (الأعلى عالميا) مقابل ٣٦ دقيقة في اليوم للعمل المدفوع الاجر، يقضي الرجل العربي حوالي ال ٧٠ دقيقة يوميا على اعمال الرعاية (الأدنى عالميا) مقابل ٢٢٢ دقيقة عمل مدفوع الاجر (ILO, 2020) وبوتيرة التغيير هذه، سيستغرق الأمر أكثر من ٢٠٠ عام لتحقيق المساواة في الوقت المستغرق في أعمال الرعاية غير المأجورة.

الدقائق اليومية وفق نوع العمل حسب الجنس والمنطقة



2 - النقص في مراكز الرعاية، جودتها وكلفتها

يساهم النقص في الوصول إلى رعاية جيدة وموثوقة للأطفال بأسعار ميسورة التكلفة، إضافة إلى الأدوار النمطية والعادات والتقاليد، في عدم نشاط الأمهات في سوق العمل مما يؤدي إلى خسارة في الدخل. تعتمد بعض الأمهات إلى إطالة فترات الاجازة من العمل وخاصة إذا كانت إجازة الأمومة قصيرة، وتتراكم فترات الاجازة والانقطاع عن العمل مع ازدياد عدد المواليد للام التي تلجأ للعمل بدوام جزئي او حتى إلى الانسحاب من سوق العمل في كثير من الأحيان لتلبية حاجات الرعاية خاصة إذا ما كانت مكلفة وبذلك فإن "النساء الأقل قدرة على تحمل التكاليف، يدفعن أكبر عقوبة للأمومة" (Budig, M. J., 2014).

العمل بدوام جزئي أو الانسحاب من سوق العمل



3 - الانقطاع عن العمل والاستثناء من الحماية

يشكل الانقطاع عن العمل واحد من ابرز الحواجز لتمكين المرأة اقتصاديا. فخبرتها العلمية والعملية تشهد انقطاعا او تدنيا في المشاركة يمنعا من تراكم الخبرات، والترقي، والتدرج، ومواكبة تطور الاعمال والتدريب والتعلم من اجل الوصول الى المراكز القيادية، ويؤثر على ثقته بنفسها وقدراتها التي قد لا تعود ملائمة لسوق العمل، كما ينعكس انخفاضاً في دخل تقاعد التأمين الاجتماعي. إن تطبيق اعتمادات معاش الامومة في الوقت الحالي لا يخفف من اثر عقوبة الامومة على كسب الشيوخة (Hinterhuber, EM., 2019).

مثلا نصت المادة ٢٤ من القانون اللبناني رقم ٢٠١٧/٤٦ على انه:

"يستحق للمستفيدة من الدوام النصفى، نصف الراتب... وتحسب سنة الدوام النصفى نصف سنة خدمة فعلية بالنسبة للتدرج وتعويض الصرف أو المعاش التقاعدي أو المحسومات التقاعدية" بالرغم من تسديد كامل المساهمة الشهرية الإلزامية المترتبة قانوناً والتي تقتطع من أنصاف الرواتب المصروفة لها.

كما ان بعض البلدان تعتمد نسبة معينة من المرتب الأساسي بدلا من مرتب كامل كتعويض امومة او تضع سقفا للتعويض اذ ما كان المرتب مرتفعا. فمثلا ينص قانون الضمان الاجتماعي اللبناني على: "ان تعويض الامومة يعادل ثلثي متوسط الكسب اليومي للمضمونة... طيلة فترة العشرة أسابيع التي تقع خلالها الولادة" (زيد الدين، ع، ٢٠١٥) وينص القانون الفرنسي على حدين ادنى واقسى للتعويض الذي يركز على الراتب اليومي الأساسي للام (Le site officiel de l'administration française, 2020).

وبالرغم من الكثير من الخطوات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية (٢٠١٤) من اجل حماية المرأة الحامل والام، غير ان التمييز ضد الامومة ما زال قائماً في كافة البلدان، ويقدر ان ٨٣٠ مليون عاملة (أي غالبية العاملات) لا يتمتعن بمستوى ملائم من حماية الامومة على صعيد الاجازة وأمن الدخل المرتبط بالولادة حيث تُستثنى بعض المجموعات من العاملات من الحماية قانونياً وعملياً من الوصول الى شبكات الأمان الاجتماعي. وينطبق هذا الحال على أغلب العاملات لحسابهن الخاص، والمهاجرات، والعاملات المنزليات، والعاملات في الزراعة وفي أعمال مؤقتة أو موسمية.

4 - ازدواجية المعايير

يلعب عمر الام دورا في مدى تأثرها بهذه "العقوبة". فنجد ان الكثيرات من النساء يؤخرن سن الانجاب او يفضلن عدم الانجاب من اجل الاستمرار في تكريس كامل وقتهن للتقدم العملي. اذ ان المسيرة المهنية للمرأة التي تختار الانجاب في سن صغيرة، تتأثر بشكل اكبر من تلك التي تختار الانتظار الى ما بعد إرساء مسيرتها المهنية. وهذا التمييز ينبع من المعتقدات حول قدرة المرأة على "الاختيار، السيطرة والاستقلالية"، وعلى التوقعات الجندرية من "الام المثالية" وعلى تصور "العامل المثالي" وهو موظف متاح ومخصص للوظيفة 7/24 وهو تصور لا يناسب الأمهات والأفراد ممن لديهم مسؤوليات تقديم الرعاية. فرفض العمل لساعات اضافية أو أخذ وظائف تتطلب الكثير من السفر، قد يعكس لصاحب العمل ان المرأة تختار الامومة على المهنة ويتسبب هذا الاعتقاد في تدني نسبة توظيف الامهات وفي ازدواجية المعايير في حال استخدامهن حيث انه يتم تقييم أداء الامهات في العمل بصرامة اكبر اذ يتوقع من الامهات اثبات التزامهن في العمل وكفاءتهن وجدارتهن اكثر من غيرهم من العاملين. كما ان الام العاملة قد تضطر للتضحية والقبول بمرود مالي اقل (مرتب ادنى) مقابل ساعات عمل اقل واكثر مرونة وتساهلا (Hewlett, S.A, 2002) لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الاسرية الذي يختل بطريقة معاكسة بالنسبة للآباء الذين يعملون لساعات طويلة مقابل أجر ويفوتون الحياة الاسرية (IFC, 2017), ويحصلون بالمقابل على علاوة ابوة مادية ومعنوية، ف "الابوة هي سمة قيّمة لأصحاب العمل، وربما تشير إلى قدر أكبر من الالتزام بالعمل والاستقرار والاستحقاق" (Budig, M. J., 2014).

5 - فجوة الفرص

تظهر الأبحاث أن أرباح الشركات وأداء الأسهم يمكن أن تكون أعلى بنسبة تقرب من ٥٠٪ عندما يتم تمثيل النساء بشكل جيد في المراكز القيادية العليا كمجالس إدارة الشركات بحيث يكون لهن تأثير كبير وهاذف على ثقافة الشركة لتبني سياسات وبرامج صديقة للموظفين/ات، وتأييد التنوع العرقي والجنساني، كما انهن أكثر عرضة لتوجيه ورعاية النساء الأخريات من الرجال.

ومع ذلك تتراكم الصور النمطية عن الأمهات للتأثير سلبا على النساء اللواتي يسعين للقيام بادوار قيادية وهي تظهر في عدم المساواة في تعيين النساء بشكل عام والأمهات بشكل خاص في مناصب عليا، إذ إن ٢٥٪ فقط من المديرين الذين لديهم أطفال

دون سن السادسة هم من النساء. وترتفع نسبة المرأة إلى ٣١٪ في صفوف المديرين ممن ليس لديهم اولاد (Zalis, S., 2019).

ومع تزايد مخاطر اثار ازمة كوفيد الاقتصادية، وبسبب ازدياد الضغوط العملية والحياتية وإخضاعهن لمعايير أداء أعلى من الرجال، وجعلهن أكثر عرضة لانتقادات وأحكاماً أقسى، اشارت دراسة لماكنزي (Coury, S., 2020) الى ان لدى النساء احتمالا بمرة ونصف اكثر من الرجال رفيعي المستوى في الولايات المتحدة بالتفكير في تغيير دورهن أو ترك القوى العاملة وهذا يعكس اتجاها عالميا. فالنساء يشعرون بالارهاق بشكل ملحوظ أكثر من الرجال في نفس المستوى، والضغط من أجل العمل أكثر، و"كما لو أنه يتعين عليهن" العمل دائماً". ويتضاعف هذا الضغط مع زيادة اعمال الرعاية وهو ما يعرف ب "نوبة او دوام العمل المزدوج" The Double Shift والدمج بين مكان العمل الخاص والعام عند الأمهات ومنهن القياديات كما حصل مع الوزيرة الإماراتية ريم الهاشمي خلال مؤتمر دعم اليمن حين اصر ابنها على التحدث اليها بينما كانت تلقي كلمة بلاندا (The National, 2020).

إن احتمال فقدان هذا العدد الكبير من النساء في المناصب العليا أمر مثير للقلق اذ يمكن أن تكون العواقب المالية كبيرة. إذا تركت القيادات النسائية القوة العاملة، فقد تفقد النساء على جميع المستويات أقوى حلفائهن. وإذا ما علمنا ان النساء حققن نسبة التحاق اعلى من الرجال في التعليم العالي بلغت ٤٠،٦٪ مقابل ٣٥،٦٪ (World Economic Forum, 2019)، وحاجتنا إلى نساء مهنيات للبقاء في القوى العاملة؛ لا يمكننا تحمل تكاليف ترك مجموعة المواهب النسائية وظائفهن عندما يكون لديهن أطفال اذ يشكل ذلك إهدار غير عادي للمواهب المتعلمة باهظة الثمن.

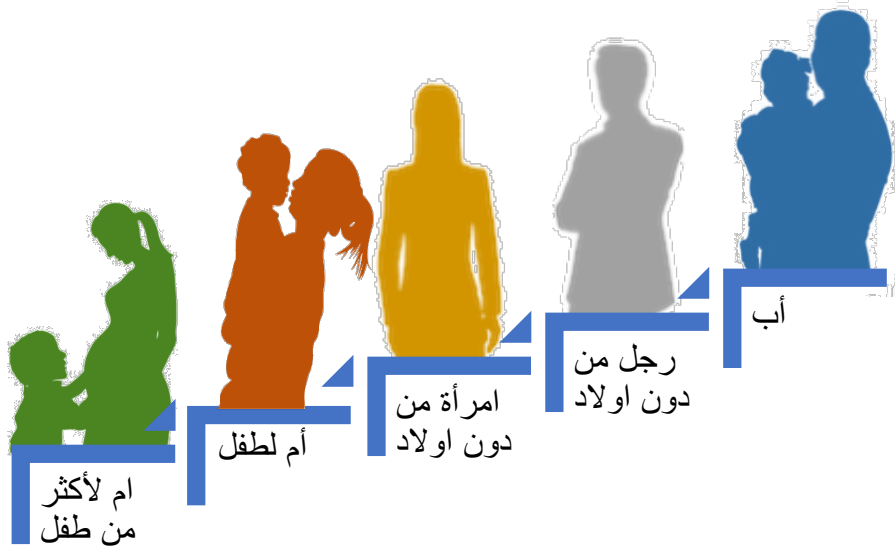
6 - التمييز في الأجور

تم تحديد التمييز في الأجور على أنه أعمق مظهر ملموس لعقوبة الأمومة (Budig, M. J., 2016). بالرغم من مصادقة ١٧٣ دولة عضو في منظمة العمل الدولية منها ٧ دول عربية على "الاتفاقية الدولية رقم ١٠٠ بشأن مساواة العمال والعاملات بالأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" (م.ع.د، ١٩٨٩) و مصادقة ١٧٥ دولة منها ١٠ دول عربية (ILO, Oct 17, 2020) على "الاتفاقية الدولية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة" (م.ع.د، ١٩٨٨)، لا تزال الفجوة في الأجور بين الجنسين تبلغ ٢٠ في المائة في المتوسط على الصعيد العالمي. وتعاني الأمهات من "عدم المساواة في أجرهن" والذي يزداد في حياتهن العملية، فيما يحصل الآباء على علاوة في الأجر. وجدت الأبحاث التي ركزت على فجوة الأجور بين الأمهات وغير الأمهات في مكان العمل الى تدني الاجر ٦٪ لطفل واحد و ١٣٪ من طفلين أو أكثر، حتى بعد السيطرة على الاختلافات في التعليم، والخبرة العملية، والعمل بدوام كامل مقابل حالة وظيفة بدوام جزئي (Hewlett, S.A., 2002). وقد تجاوزت فجوة الأجور بين الأمهات وغير الأمهات فجوة الأجور بين النساء والرجال. وهي تعتبر كبيرة بالنسبة لفجوة الأجور بين الجنسين لان الدراسات وجدت ان الامهات العاملات هن اللواتي يشكلن معظم الفجوة في الأجور بين الجنسين وأن الموظفين يتعرضون للتمييز ليس فقط بسبب جنسهم، ولكن بسبب دورهم الجنسي واختياراتهم العلمية والمهنية حيث تتمركز النساء في الاعمال والوظائف ذات الدخل المنخفض والتي قد تتكيف اكثر مع دورهن الرعائي كالعامل بدوام جزئي او في الوظائف الحكومية او من خلال العمل لحسابهن الخاص او العمل في الاقتصاد غير الرسمي مما يفقدن أيضا مزايا التقاعدات اللانقة وفرص التطور المهني (Kingsbury, M., 2019) (Beghini, V. et al, 2019).

تساهم علاوة الابوة (The Fatherhood Premium) باتساع فجوة الأجور والمشاركة في القوى العاملة بين الجنسين. لا يكسب الآباء العاملون فقط أكثر من النساء العاملات - مع أو بدون أطفال - ولكن أيضًا يكسبون في المتوسط أكثر من الرجال العاملين بدون أطفال. عندما يصبح الرجل أبا يميل الى زيادة ساعات عمله كونه "المعيل الرئيسي"، بينما قد تقلل الام ساعات عملها لانها "مقدمة الرعاية الرئيسية"، وقد يتسبب ذلك في عدم التوازن وهو ما قد يفسر على الأقل جزءاً من هذه الفجوة.

ومع ذلك، وفي البلدان التي تمكنت من خفض عقوبة أجر الأمومة من خلال سياسات صديقة للأسرة، أصبحت علاوة الأب المحرك الرئيسي لفجوة الأجور بين الآباء والأمهات العاملين بسبب الحوافز والتقديمات الاسرية التي يحصل عليها "المعيل" (ILO, OECD et al, 2016).

فجوة الاجور

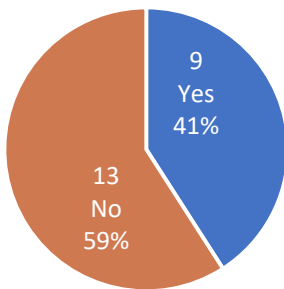


هل يوفر القانون بالمنطقة العربية الحماية للأمومة ؟

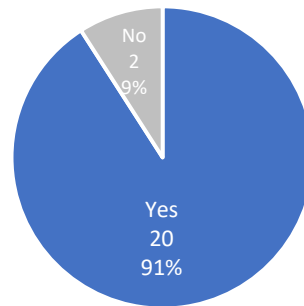
تظهر المعلومات تفاوتاً في التشريعات العربية المتعلقة بالأمومة وحماية المرأة العاملة (الاتحاد العربي للنقابات، ٢٠٢٠) (World Bank, 2020)

1. لا تتوافق كافة التشريعات العربية مع معايير العمل الدولية من حيث مدة إجازة الأمومة، والتي حددت بـ 14 أسبوعاً وهي تتراوح بين ٣٠ يوماً في تونس و ١٢٠ يوماً في سوريا.
2. تنقسم التشريعات العربية حول مدى تكرار الاستفادة من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر ويلاحظ ان ذلك مرتبط بسياسة تنظيم الاسرة في البلد.
3. غالبية التشريعات العربية تجيز للمرأة العاملة الحصول على هذه الإجازة بصرف النظر عن مدة خدمتها لدى صاحب العمل غير ان لبنان وفلسطين يشترطان فترة خدمة سابقة محددة.
4. تتفق قوانين العمل العربية، عدا القانونين الفلسطيني واللبناني، مع معايير العمل الدولية والعربية، في معالجتها لحق المرأة العاملة في الحصول على فترة لإرضاع طفلها كما أنها لم تقيد المرأة في الحصول على هذه الفترة لإرضاع طفلها بعدد معين من الأطفال .

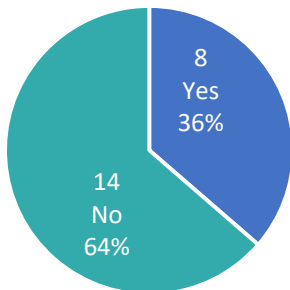
إجازة امومة لا تقل عن ١٤ اسبوعا



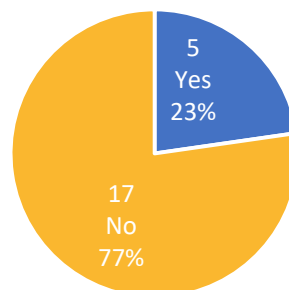
إجازة أمومة بصرف النظر عن مدة الخدمة



إجازة ابوية مدفوعة

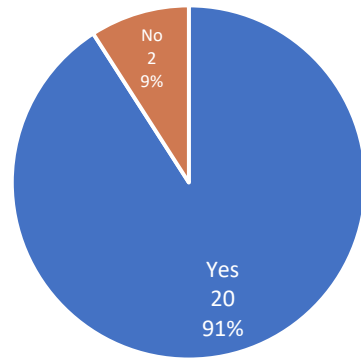
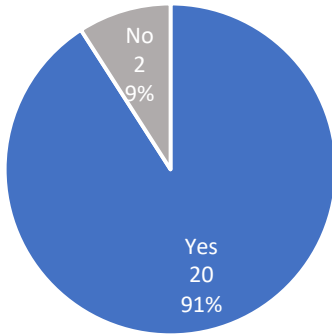


تقديمات الامومة ممولة من الدولة

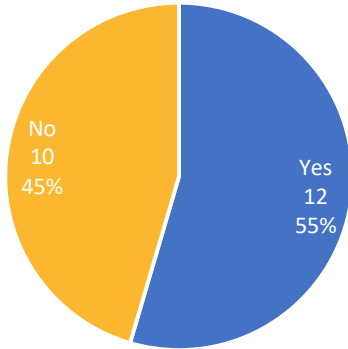


5. نصت بعض القوانين العربية على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة لتربية صغارها مع وضع قيود تتعلق بعمر الصغير أو مدة الإجازة أو بتكرار الاستفادة فيما اغفل بعضها ذلك (الإماراتي، التونسي، السوداني، العماني، اللبني، الليبي، الموريتاني، واليمني، السعودي، الكويتي).
6. وعلى صعيد تشريعات العمل في البلدان العربية، ففيما عدا التشريع السوداني والموريتاني، فقد كرست غالبية تشريعات العمل العربية مبدأ حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة.
7. تعتمد ٨ دول عربية (٣٦٪) "الإجازة الوالدية" والتي تتيح للموظف الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن ٣ أيام.
8. لم تنضم اية دولة عربية الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣ الخاصة بحماية الامومة بينما انضمت دولة عربية واحدة فقط هي اليمن الى الاتفاقية رقم ١٥٦ حول العمال ذوي المسؤوليات العائلية التي تشكل خارطة طريق من أجل تحقيق تكافؤ فعال في الفرص والمعاملة للعمال والعاملات من ذوي المسؤوليات الأسرية الذين يشاركون أو يرغبون في العمل (منظمة العمل الدولية، ١٩٨١).

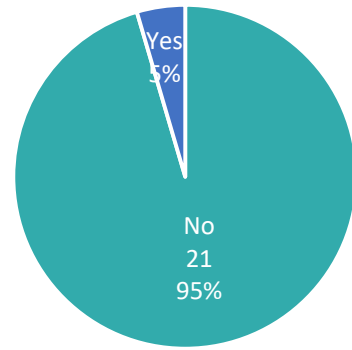
الحصول على فترة للرضاعة



إجازة لتربية الصغار



اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦: العمال ذوي المسؤوليات العائلية



كيف نواجه عقوبة الامومة ونبني دولة "الرفاهية" من اجل التنمية المستدامة؟

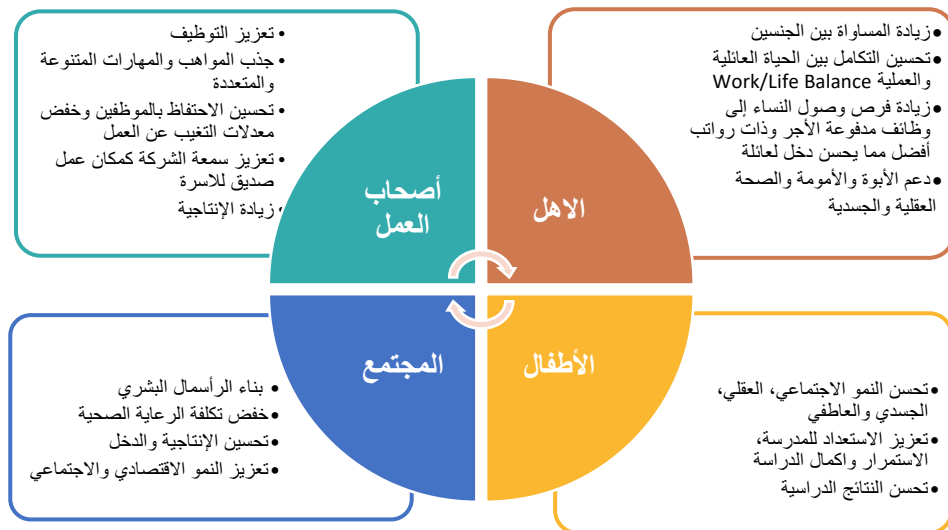
وفقاً للدراسات الحديثة، يمكن الآن التأكيد ان جزء كبير وبشكل متزايد من فجوة الأجور الاقتصادية بين الجنسين تعود الى الإنجاب وتربية الأطفال، الذي يقطع وظائف النساء - وليس الرجال، مما يؤدي إلى انخفاض دائم في قدرتهن على الكسب.

إذا كانت الفجوة بين ما يكسبه الرجل والمرأة في بعض البلدان أكبر من غيرها، فلا يعود ذلك فقط الى عدم قدرة البلد على مكافحة التمييز قانونا بل الى الفشل في تطوير سياسات -في مكان العمل وفي المجتمع ككل- تدعم الأمهات العاملات. في حين ركز العلماء بشكل مكثف على مستويات التعويض، والمدة، ومتطلبات الأهلية للأمومة، وسياسات إجازة الوالدين ورعاية الطفل، فقد تم إيلاء اهتمام أقل لكيفية تكامل هذه السياسات مع بعضها البعض مما يجعل الانتقال من مستوى حماية إلى آخر سلساً.

التجربة الإسكندنافية

نجحت عدة دول وعلى رأسها الدول الإسكندنافية في رفع معدل دخل الفرد والدخل القومي ونمو الاقتصاد من خلال سياسات جذب المرأة والاحتفاظ بها في القوى العاملة كثروة وطنية منتجة تساهم في دولة الرفاهية من خلال تعدد المواهب ودفع الضرائب التي استثمرت تالياً في تعزيز وتمكين المرأة والام بشكل خاص (Chalaby, O., 2017; Perry. M.J., 2018) في سبعينيات القرن الماضي، أجرت الدول الإسكندنافية ثلاثة إصلاحات كبيرة ومتكاملة، هي الأولى في العالم، أدت إلى ارتفاع مشاركة المرأة في القوى العاملة من ٥٠٪ إلى ٨٠٪ في ١٠ سنوات فقط هي:

1. الانتقال من فرض الضرائب على أصحاب الدخل الثاني (أو أولئك الذين يكسبون أقل بين الزوجين) إلى فرض الضريبة على الفرد، مما شجع عددا أكبر من الأمهات على الاستمرار في العمل إذ ان النساء يمثلن الغالبية العظمى من أصحاب الدخل الثاني بسبب فجوة الأجور.
2. الانتقال من إجازة الامومة الى الإجازة الوالدية الممولة من قبل الدولة لكل من الآباء والأمهات مما يساهم في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في رعاية الطفل والذي قد لا يكون له أثر فوري على الأعراف الاجتماعية، لكن هناك أدلة على أن ذلك يمكن أن يؤدي إلى تغيير نطاق السلوكيات المقبولة (ElBorgh-Woytek, K., et Al 2013) وتطبيق آيسلندا والنرويج والدنمارك نظاما إلزاميا لإجازات الأبوة، بينما يخصص في السويد جزء واحد من الإجازة الوالدية للأب ويتخلى عنه إذا ما اختار الأب ألا يحصل عليه.
3. تقديم خدمات رعاية الأطفال المدعومة بطريقة شاملة وميسورة التكلفة تهدف الى نقل الرعاية من المسؤولية المنزلية وتحويلها الى خدمة اجتماعية تكون الدولة مسؤولة عن توفيرها مما يعطي الوالدين المرونة والخيارات لتخطيط عملهم وحياتهم اليومية ويزود الاطفال بفرص متساوية للتعلم والنمو ويخلق فرص عمل وتخصصات جديدة. وأشارت الدراسات ان خفض سعر رعاية الأطفال إلى النصف يزيد العدد الإجمالي لساعات عمل الأمهات المدفوع الاجر بنسبة 7-10٪.



قدر تقرير صدر عام ٢٠١٦ عن مجلس المستشارين الاقتصاديين في الولايات المتحدة أن كل دولار يُستثمر في مبادرات التعلم المبكر يوفر فوائد إجمالية للمجتمع بحوالي ٨،٦٠ دولار. عالمياً، تصدر آيسلندا تليها الدنمارك والسويد الإنفاق بـ ١،٥٪ من الناتج المحلي الإجمالي على التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة. ففي السويد يدعم القانون الوطني الرعاية العامة للأطفال الكاملة لمدة ٢٥ ساعة في الأسبوع وتساهم البلديات بتقديم خدمات تكاملية. وبمعدل هو الأعلى عالمياً، يلتحق حوالي ٩٧٪ من الأطفال في الدنمارك بالرعاية النهارية الرسمية قبل الذهاب إلى المدرسة. وبفضل ذلك تتمتع الدنمارك والسويد الآن بأعلى معدلين لتوظيف الأمهات إذ يبلغ متوسط الفجوة بين الرجال والنساء في القوى العاملة في السويد ٣٪ فقط وفي الدنمارك ٥٪ (OECD ٢٠١٧). ولأن المساواة بين الجنسين شرط مسبق للتنمية المستدامة فإن سياسة الدول الإسكندنافية لتحسين نوعية الحياة ورفاه شعوبها وضعتها في طليعة الدول على مؤشر التنافسية المستدامة العالمي حيث صنفت في المراتب الخمس الأولى (IISD, 2017) كما احتلت المراتب الأولى في المساواة بين الجنسين على مؤشر الفجوة بين الجنسين الصادر عن منتدى الاقتصاد العالمي (WEF, 2020).

مبادرة المفوضية الأوروبية

"لأنها ضرورة اجتماعية واقتصادية تتعلق بالاستدامة المالية للبلدان، وليست فقط مسألة انصاف ومساواة بين الجنسين" كما ذكرت، أطلقت المفوضية الأوروبية عام ٢٠١٧ مبادرة لدعم التوازن الجيد بين الحياة العملية والعائلية بحيث توفر فرصاً متساوية وأكثر مرونة للنساء والرجال في مكان العمل والمنزل بعدما وجدت إن انخفاض الدخل، وزيادة العمل بدوام جزئي والفجوات المهنية المرتبطة بمسؤوليات الرعاية تجعل العديد من النساء أكثر اعتماداً اقتصادياً على شركائهن أو على الدولة ويساهمن بشكل كبير في فجوة الأجور بين الجنسين (في المتوسط 16٪ في الاتحاد الأوروبي) وفي فجوة المعاشات التقاعدية بين الجنسين (في المتوسط 40٪ في الاتحاد الأوروبي). ويؤدي ذلك إلى زيادة خطر تعرض النساء للفقر والاستبعاد الاجتماعي، وتأثير أطفالهن وأسرن سلبيًا. استندت المبادرة إلى الإصلاحات الثلاثة الإسكندنافية وتم وضع تشريعات وسياسات لمساعدة أصحاب العمل على الاحتفاظ بمجموعة مواهب أوسع وقوة عاملة أكثر تنوعاً، وتحسين الحوافز والإنتاجية للموظفين، وتقليل التغيب وتجنب إهدار المواهب وتعزيز تكافؤ الفرص. لدعم هذه الإجراءات، أعلنت المفوضية انه "سيتم تعبئة الأدوات المالية، وحيثما كان ذلك مناسباً، سيتم إعادة توجيه الموارد الحالية لميزانية الاتحاد الأوروبي نحو الاستثمارات ذات الأولوية التي تساهم في تنفيذ هذه المبادرة. كما ستعمل المفوضية على زيادة الوعي السياسي بشأن الأهمية الحاسمة لسياسات التوازن بين العمل والحياة بالنسبة للوظائف" من أجل تحقيق النمو الاقتصادي وإفادة المجتمع ككل.

توصيات

من أجل رفع نسبة مشاركة المرأة، والام بشكل خاص، في سوق العمل وإزالة التمييز ضدها، على الدولة وأرباب العمل وضع سياسات "مصالحة" وهي تتضمن إعادة تصميم قوانين العمل التي وضعت أصلاً من قبل الرجال للعاملين من الرجال بحيث تصبح مراعية للجنسين، ووضع سياسات رعائية اجتماعية وقوانين تساهم في تمكين وتعزيز دور المرأة الاقتصادي وتعيد التوزيع الغير المتكافئ أصلاً لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر لما لذلك من عائد على التنمية الاقتصادية (IFC, 2017).

فوفق تقرير لصندوق النقد الدولي أن الضعف النسبي للناتج الاجتماعي للنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لا تعزى إلى مستوى الإنفاق الاجتماعي الحكومي، وإنما إلى انعدام كفاءة وكفاية توجيه هذا الإنفاق (ElBorgh-Woytek, K. et Al, 2013).

وتشمل هذه السياسات الرعاية الاجتماعية مثل إجازة الابوين التي يجب ان تمول من الدولة، سياسات رعاية الأطفال المدعومة، سياسات وقت العمل المرن والعمل عن بعد مع مراعاة التوازن مع الحياة الاسرية، برامج إعادة ادمج الامهات في سوق العمل، وقوانين المساواة وعدم التمييز في الأجور وتعريف العمل اللائق والعمل الغير مهيكّل، الاعتراف بقدرات المرأة القيادية واهمية عدم اهمال المواهب والمحافظة عليها من التسرب وتطويرها، حماية الموظفات العائدات من إجازة الامومة وتضمين التربية العائلية فهما سلبيا للامومة بوصفها وظيفة اجتماعية، الاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم

مسؤولية مشتركة بين الأوبين لتغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية كما نصت المادة الخامسة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الأمم المتحدة، ١٩٧٩). يهدف الاستثمار في هذه السياسات الى تحسين الفرص الاقتصادية والمساواة من خلال رفع القيود وتخفيف الضغوط وتغيير المعايير الاجتماعية بالنسبة لادوار الجنسين، وهي تساهم في منح الامهات فرصة للتقدم في مكان العمل مع ضمان حصول اسرهن على الرعاية المناسبة، وتدعم التوازن بين العمل والاسرة والتوفيق بين الأدوار كاولياء أمور وعاملين من اجل اقتصادات اكثر استدامة ومجتمعات شاملة لا تترك أحدا خلف الركب.

سواء كانت النساء يعملن في المجالات أو في مجالس الإدارة أو من خلال المنصات الرقمية، سواء كن عاملات لحسابهن الخاص أو مديرات، يجب معالجة مشكلة الرعاية والعمل المأجور وإلا فإن مستقبل عمل المرأة سيكرر الماضي ببساطة.

اعادة التوزيع لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر

رعاية الأطفال المدعومة

إجازة الابوين الممولة من الدولة

وقت العمل المرن والعمل عن بعد مع
مراعاة التوازن مع الحياة الاسرية

تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية
لسلوك الرجل والمرأة والاعتراف
بالمسؤولية المشتركة بين الأوبين

تمكين وتعزيز دور المرأة الاقتصادي

إعادة تصميم قوانين العمل لتصبح
مراعية للجنسين

قوانين المساواة وعدم التمييز في
الأجور

حماية الموظفات العائدات من إجازة
الامومة وإعادة ادماج الامهات في
سوق العمل.

عدم اهمال المواهب والمحافظة عليها
من التسرب وتطويرها

المراجع - References

1. Beghini, V., Cattaneo, U., and Pozzan, E. (2019, March 07). A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all. International Labor Organization. Web PDF: 9789221329985[ISBN]. Retrieve from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf
2. Budig, M. J. (2014). The fatherhood bonus & the motherhood penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay. Third Way. Retrieved from: https://thirdway.imgix.net/downloads/the-fatherhood-bonus-and-the-motherhood-penalty-parenthood-and-the-gender-gap-in-pay/NEXT_-_Fatherhood_Motherhood.pdf
3. Budig, M. J., Misra, J., and Boeckmann, I. (2016). Work–family policy trade-offs for mothers? unpacking the cross-national variation in motherhood earnings penalties. *Work Occupat.* 43, 119–177. doi: 10.1177/0730888415615385. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888415615385>
4. Chalaby, O. (2017, October 27). To tackle the "motherhood penalty", look to Scandinavia. *Apolitical*. Retrieved from: https://apolitical.co/en/solution_article/tackle-motherhood-penalty-look-scandinavia
5. Coury, S, Huang, J. Kumar, A. et al. (2020, September 30). Women in the Workplace 2020. Mckinsey and Company. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
6. Dalacoura, K. (2019, March). Women and Gender in the Middle East and North Africa: Mapping the Field and addressing Policy Dilemmas at the Post- 2011 Juncture. MENARA Final Reports No.3:p12. Retrieved from: http://www.menaraproject.eu/wp-content/uploads/2019/03/menara_fr_3-1.pdf
7. ElBorgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K. et al. (2013, September 23). Women, Work, and the Economy: Macroeconomics Gains From Gender Equity. International Monetary Fund. Staff Discussion Note 2013/10. DOI: <http://dx.doi.org/10.5089/9781475566567.006>
8. European Commission. (2017, April 26). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: An Initiative to support work-life balance for working parents and carers (COM(2017) 252 final). Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2017%3A252%3AFIN>

9. Gammarano, R. (2020). Having kids sets back women's labour force participation more so than getting married. International Labour Organization (ILO). Retrieved from: <https://ilostat.ilo.org/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/>
10. Grose, J. (2020, October 14). Mothers Are the "Shock Absorbers" of Our Society. The New York Times. Retrieved from: <https://www.nytimes.com/2020/10/14/parenting/working-moms-job-loss-coronavirus.html>
11. Hewlett, S.A. (2002, April). Executive Women and the Myth of Having It All. Harvard Business Review. Retrieved from: <https://hbr.org/2002/04/executive-women-and-the-myth-of-having-it-all>
12. Hinterhuber, EM. (2019). Expanding Understanding of Motherhood Penalty: How Gaps in Family Policies Contribute to Gaps in Old-Age Earnings in Russia Front. Sociol., <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00067>
13. International Finance Corporation (IFC). (2017). Tackling Childcare: A Guide For Employer-supported Childcare. World Bank Group. Retrieved from: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/da7fbf72-e4d9-4334-955f-671a104877a7/201911-A-guide-for-employer-supported-childcare.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mVHadh3>
14. International Labour Organization (ILO). Normlex Information System on International Labour Standards. Retrieved on October 17, 2020 from: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20020:::NO:::>
15. International Labour Organization (ILO). (2020) Care work and care jobs for the future of decent work. ILO Multimedia: Maps and Charts. Retrieved from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_721348/lang--en/index.htm
16. ILO, Organization for Economic Development and Cooperation, International Monetary Fund, and World Bank. (2016, December 19-21). Women at Work in G20 Countries: A background paper for the G20 Employment Working Group Meeting in Berlin. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_559140.pdf
17. Kingsburry, M. (2019, September 20). Expanding Understanding of Motherhood Penalty: How Gaps in Family Policies Contribute to Gaps in Old-Age Earnings in Russia Front. Sociol., DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00067>
18. Le site officiel de l'administration française. (2020, Février 20). Congé maternité d'une salariée du secteur privé. Récupéré le 18 Octobre 2020: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>
19. Oxfam International. (2020, January 14). Not all gaps are created equal: the true value of care work. Retrieved from: <https://www.oxfam.org/en/not-all-gaps-are-created-equal-true-value-care-work>

20. Perry, M.J. (2018, January 23). New research from Denmark finds that motherhood and a 'child penalty' are responsible for the gender earnings gap. Carpe Diem. <https://www.aei.org/carpe-diem/new-research-from-denmark-finds-that-motherhood-and-a-child-penalty-are-responsible-for-the-gender-earnings-gap1/>
21. Salti, N., Mezher, N. (2020) . Women On The Verge Of An Economic Breakdown: Assessing the differential impacts of the economic crisis on women in Lebanon. UN Women. Retrieved from: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20arab%20states/attachments/publications/2020/10/lebanons%20economic%20report%20updated%201110%20fh.pdf?la=en&vs=2852>
22. The Economist. (2019, January 28). How Big Is the Wage Penalty For Mothers? Daily Chart. Retrieved from: <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/01/28/how-big-is-the-wage-penalty-for-mothers>
23. The International Institute for Sustainable Development (IISD). (2017, November 9). Scandinavia Ranks Highest on Global Sustainable Competitiveness Index. SDG Knowledge Hub. Retrieved from: <http://sdg.iisd.org/news/scandinavia-ranks-highest-on-global-sustainable-competitiveness-index/#:~:text=Scandinavia%20Ranks%20Highest%20on%20Global,News%20%7C%20SDG%20Knowledge%20Hub%20%7C%20IISD&text=Sweden%20placed%20first%20in%20the,%2C%20Iceland%2C%20Finland%20and%20Denmark>
24. The National. (2020, June 3). UAE official's son makes unexpected cameo in high-level global conference. Retrieved from: <https://www.thenational.ae/uae/government/uae-official-s-son-makes-unexpected-cameo-in-high-level-global-conference-1.1028110>
25. UN Women. (2020). Progress of the World's Women 2019-2020: regional Factsheet Northern Africa and Western Asia. Retrieved from: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/poww-2019-factsheet-northern-africa-and-western-asia-en.pdf?la=en&vs=0>
26. Woetzel, J. , Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R., Krishnan, M. (2015). The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth. Mckinsey Global Institute. Retrieved from: https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity_full%20report_september%202015.pdf
27. World Bank. (2020). Women, Business and the Law 2020. Women, Business and the Law. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1532-4. Retrieved from: https://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbl_hc
28. World Bank. (2020). Women, Business and the Law 2020. Women, Business and the Law. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1532-4 Retrieved from: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/9781464815324.pdf>

29. World Economic Forum (WEF): Global Gender Gap Report 2020 (2019, December)..
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
30. Zalis, S. (2019, February 22). The Motherhood Penalty: Why We're Losing Our Best Talent To Caregiving. Forbes. Retrieved from:
<https://www.forbes.com/sites/shelleyzalis/2019/02/22/the-motherhood-penalty-why-were-losing-our-best-talent-to-caregiving/#254c0ec746e5>
31. الاتحاد العربي للنقابات. (٢٠٢٠). هل يوفر القانون بالمنطقة العربية الحماية للأمومة ؟ الرابط:
<https://www.arabtradeunion.org/%D9%87%D9%84-%D9%8A%D9%88%D9%81%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86?lang=2>
32. الأمم المتحدة. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. (١٩٧٩). الرابط:
<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>
33. إيلبورغ، ك.، - نويك، م.، كوتشار، ك.، فابريزيو، س.، وكبودار، ك. (٢٠١٣) المرأة والعمل والاقتصاد : مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين . صندوق النقد الدولي. الرابط: DOI:
<http://dx.doi.org/10.5089/9781484334645.006>
34. زيد الدين، عارف. (٢٠١٥). قانون العمل والضمان الاجتماعي. الفصل الرابع تعويض الامومة المادة ٢٦- ١٣٥ص٢٥. منشورات الحلبي الحقوقية.
35. القانون رقم ٤٦ : رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية. (٢٠١٧، آب). الجريدة الرسمية عدد ٣٧ ص: ٢٩٩٢-٣٠٢٤. الرابط:
<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=273210>
36. كراون، ك. و سانشيز بارامو، ك. (٢٠٢٠). أثر فيروس كورونا أكبر على المرأة وعلينا أن نراعي ذلك. البنك الدولي. الرابط:
<https://blogs.worldbank.org/ar/voices/coronavirus-not-gender-blind-nor-should-we-be>
37. منظمة العمل الدولية (م.ع.د). (٢٠١٩، ٧ مارس). بيان صحفي: بحسب تقرير جديد صدر عن منظمة العمل الدولية، لا تزال الفجوات بين الجنسين في مجال العمل قائمة، ولكن الحلول جلية. الرابط:
https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_675232/lang--ar/index.htm
38. منظمة العمل الدولية (م.ع.د). (٢٠١٤). الأمومة والأبوة في العمل: حماية الأمومة تتقدم وسط فجوات عالمية هائلة. الرابط:
https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_243314/lang--ar/index.htm
39. منظمة العمل الدولية (م.ع.د). (١٩٨٩). اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ بشأن مساواة العمال والعاملات بالاجر عن عمل ذي قيمة متساوية. الرابط:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_ar.pdf
40. منظمة العمل الدولية (م.ع.د). (١٩٨٨). اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣ الاتفاقية الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة. الرابط:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_ar.pdf

41. منظمة العمل الدولية (م.ع.د.). (١٩٨١). اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156 حول العمال ذوي المسؤوليات العائلية التي دخلت حيز التنفيذ في ١١ آب/أغسطس ١٩٨٣. الرابط:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C156#:~:text=1.,or%20advancing%20in%20economic%20activity

42. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (٢٠٢٠). أثر مرض فيروس كورونا لعام 2019 (كوفيد-19) على النساء والفتيات. موجز للسياسات
الرابط:
https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/arabic_brief_on_covid_and_women.pdf