

حَوْلِيَّةُ كَلِيَّةِ الْإِنْسَانِيَّاتِ وَالْعُلُومِ الْأَجْتِمَاعِيَّةِ



العدد العشرون



١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م

المرأة العربية ودورها في الإنتاج

دراسات ريفية - جهرية مقارنة

د . عفاف عبد العليم إبراهيم ناصر

معهد البحر المتوسط - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

مقدمة :

إن توزيع العمل بين الرجل والمرأة على أساس البيت وخارج البيت من الأمور القديمة والحديثة في المجتمع الإنساني . ويخضع هذا التوزيع إلى نوع من التوازن المجتمعي ومجموعة القيم الاجتماعية والثقافية . والملاحظ أن التوازن المجتمعي الجديد مرتبط باقتصاديات السوق وهذا يقتضي إتاحة الفرصة لكافة الموارد البشرية - ذكوراً وإناثاً - لمواجهة تحديات التنمية وتأهيل القوى البشرية للمشاركة المنتجة والفعالة .

لقد أصبح من الضروريات القومية لتحقيق تنمية حقيقية هو أن يعمل المخططون على ربط المرأة بالاقتصاد والإنتاج ، وكذلك العمل على تقليل الهوة بين عطاء العمل (بما في ذلك العمل المنزلي للمرأة) والمردود الاقتصادي (الدخل) والاجتماعي (المكانة) من جهة أخرى . فالنساء يمثلن نصف القوى البشرية ، ويؤدين الثلثين من اجمالي ساعات العمل التي يؤديها الرجال . ولكن الملاحظ أن دخلهن يساوي ١٠٪ من دخل العالم الكلي ولا يمتلكن سوى ١٪ من العقارات في العالم . إذن ، هناك مشكلة عالمية وهي التحيز المهني على أساس النوع ، وهذا يقتضي إعادة النظر في نظام تقسيم العمل القائم على النوع .

وأصبحت من الأمور المسلم بها الآن لصناع التنمية أن هناك وضعية اجتماعية معينة مازالت أقوى من الجانب الاقتصادي البحت وهي ممثلة في دور المرأة - كأم - أي الدور البيولوجي والتربوي للمرأة في رعاية أطفالها . وهذا يقلل من دور المرأة في العملية الانتاجية . كما أن الاقتصاد الريحي لا يعتبر العمل المنزلي وتربية الأطفال مساهمة اقتصادية ، بل ينظر إلى المرأة على أنها غير منتجة ومن ثم « عالة » على الرجل . هذا الافتراض في الاقتصاد الغربي يعطي أولوية للانتاج من أجل الربح . ولاشك أن رأس المال ضروري ويجب توفيره للمشاريع الاقتصادية ، ولكن لابد من النظر إلى العنصر الأساسي في التنمية - وهو الإنسان (رجالاً ونساءً) . فهناك العديد من المشاريع التنموية يمكن تنفيذها بالقدرات الذاتية لو رفعنا من قيمة العمل والإنسان . وكذلك لا يمكن أن نهون من تأثير القيم الثقافية السائدة التي تحجم دور ومساهمة المرأة بالرغم من الحاجة الاقتصادية - لأن عملها يزيد من حرمتها الاجتماعية والاقتصادية ، كما يعرضها للظهور أمام الآخرين .

على أية حال ، يمكن تحديد أهداف البحث من الأهداف التالية :

- ١- استعراض المداخل السوسبيولوجية المتاحة والتي تتعرض لمشاركة المرأة في سوق العمل وتطوير نموذج تصوري لدراسة مشاركة المرأة العربية في سوق العمل والانتاج .
- ٢- بيان اشكالية غموض المفاهيم الخاصة بالعمل والمشاركة ، وعمل المرأة . . . إلخ والتي تستخدم في مجال عمالة المرأة وكيف أن هذه المفاهيم تختلف حسب الاتجاه النظري المستخدم .
- ٣- الوقوف على العوامل المؤثرة ايجاباً أو سلباً على عمالة المرأة في سوق العمل .
- ٤- تحديد التحديدات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتنظيمية التي تعوق المرأة العربية من أداء دورها في العملية الانتاجية سواء في الريف أو الحضر .
- ٥- بيان كيفية اختلاف مشاركة المرأة في سوق العمل حسب اختلاف البنية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع العربي .

أما عن التساؤلات التي يثيرها هذا البحث ، فيمكن تحديدها في التساؤلات التالية والتي يحاول البحث الإجابة عليها من خلال المحاور الرئيسية له :

- ١- إلى أي مدى تلعب العوامل الثقافية (كمتغيرات مستقلة) دوراً بارزاً في مشاركة المرأة عامة ، والمرأة العربية خاصة في سوق العمل (كمتغير تابع) ؟
- ٢- إلى مدى تلعب العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية (كمتغيرات وسيطة) دوراً في مشاركة المرأة عامة ، والمرأة العربية خاصة في سوق العمل (كمتغير تابع) ؟
- ٣- هل تختلف مشاركة المرأة العربية في سوق الانتاج والعمل باختلاف طبيعة البناء الاجتماعي الذي تعيش فيه (مجتمعات نفطية ومجتمعات غير نفطية) ؟
- ٤- هل تؤثر أساليب المعيشة (البيئة البدوية - الريفية - الحضرية) على مشاركة المرأة في سوق العمل والانتاج ؟
- ٥- وأخيراً ، هل وعي المرأة العربية بدورها الانتاجي وعي حقيقي وفعال أم وعي زائف ومرهون بالحاجة الاقتصادية ؟

وبالنسبة للإجراءات المنهجية التي سوف نتبعها في هذا البحث ، فلقد اعتمدت الباحثة على أسلوب المقارنة والاعتماد على الدراسات والبيانات الإحصائية المتاحة حول عمالة المرأة عامة ، والمرأة العربية خاصة . وسوف نستخدم أسلوب المقارنة بين نموذجين : أحدهما يمثل الدول النفطية مثل مجتمعات الخليج العربية واخترنا المجتمع القطري لتمثل هذه المجتمعات . أما النموذج الآخر فهو يمثل المجتمعات غير نفطية واخترنا المجتمع المصري كممثل لهذا النوع من المجتمعات . ولم تتوقف المقارنة عند هذا الحد ، بل شرعنا في عقد مقارنة داخل كل نموذج لبيان ارتباط مساهمة المرأة بنمط المعيشة سواء الريفية أو الحضرية حتى تكون المقارنة أكثر عمقاً ومحددة للعوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في سوق العمل والانتاج .

أما عن مستويات التحليل ، فان الدراسة الراهنة تهدف إلى تحليل لنوعية العلاقة بين المتغيرات المجتمعية سواء على المستوى التاريخي أو الثقافي أو الاقتصادي ،

والاجتماعي أو التنظيمي وبيان دورها في مشاركة المرأة في سوق العمل والانتاج .
ولهذا جاءت مستويات التحليل على النحو التالي :

- ١- مستوى تاريخي نحاول فيه تتبع جذور مشاركة المرأة في سوق العمل والانتاج .
- ٢- مستوى ثقافي متمثلاً في بيان سيطرة القيم الثقافية المتعلقة بالعشيرة والتسلطية داخل الأسرة وغيرها من القيم الثقافية التي تحدد علاقة الفرد بسوق العمل وتنعكس على مشاركة الافراد في اتخاذ القرار . فالقيم الثقافية - كما ترى الباحثة - هي العامل الرئيسي في تكوين الشخصية . فخصيصة المرأة هي نتاج لأساليب التنشئة الثقافية والحضارية والتي يتحدد فيها الفروق بين الجنسين والأدوار وتقسيم العمل وصورة الذات وهامش الحرية المسموح به .
- ٣- ولا يعني تأكيدنا عن دور العوامل الثقافية اهمال المتغيرات الأخرى ، فالتحليل السوسبيولوجي المتكامل يعطي للمتغيرات الوسيطة مثل العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية أيضاً دوراً هاماً في تحديد درجة ونوعية مشاركة المرأة في سوق العمل .

ولقد قسمت الباحثة هذا البحث إلى عدد من المحاور الرئيسية :

- ١- المحور التاريخي لمساهمة المرأة في سوق العمل الرسمي .
 - ٢- المحور السوسبيولوجي الخاص بالمداخل النظرية لدراسة وضعية المرأة في سوق العمل الرسمي .
 - ٣- مشاركة المرأة العربية في سوق العمل في النموذج النفطي والنموذج غير نفطي .
- ١- اعتبارات نظرية :

أ - خلفية تاريخية لمساهمة المرأة في سوق العمل الرسمي :

تشير كل الدراسات التاريخية والاجتماعية والاقتصادية إلى قضية « التميز » بين الرجل والمرأة في الأجور ومن ثم سوق العمل ، كذلك في فرص الترقى ونوعية الوظائف . فالفحص الواعي للتاريخ الاجتماعي للعمال النسائية يشير بوضوح إلى « أن العمالة النسائية تعثرها تغيرات في الحجم ونوعية الأعمال التي تمارسها في

السوق الصناعي ، كذلك قد يرجع إلى التباينات الطبقيّة والحالة الزوجية واتجاهات الوالدين والأزواج ، فضلاً عن وجود أبعاد اقتصادية منها اتجاهات أصحاب العمل لتشغيل عمالة رخيصة أو لمقاومة تحدي العمالة الذكورية لصاحب العمل ، ومحاولته استخدام النساء كعمالة بديلة ، فضلاً عن تأثير العمالة النسائية بالكساد الاقتصادي العالمي وقيام الحربين العالميتين الأولى والثانية ، زد على ذلك المؤثرات الثقافية والاجتماعية التي كانت سائدة وأدوار الاتحادات العمالية خاصة بعد أن تضع الحرب أوزارها ويعود الرجال إلى ممارسة حياتهم المدنية ^(١) . ولعله بسبب الثورة التكنولوجية وما أفضت به إلى ضرورة إعادة تشكيل وتطوير الهياكل التقليدية للعمالة ، وما نجم عن ذلك من انكماش لحجم القوى العاملة ، وما ترتب على ذلك أيضاً من توفير الأدوات الحديثة للمنزل كل هذا قد ساعد على وجود وقت فراغ أطول بالنسبة للمرأة الحضرية . بمعنى آخر ، فإن هذه الثورة التكنولوجية طرحت قضية وجود منافسة حقيقية في سوق العمل بين الرجال والنساء مع وجود وقت فراغ طويل تحاول المرأة استثماره في مجالات العمل الرسمي . ومن ناحية أخرى ، نجد أن الثورة التكنولوجية قد أدت إلى تغير في نوعية العمالة المطلوبة ، فبدلاً من العمالة اليدوية زاد الإقبال على العمالة ذات المهارات التخصصية المتوسطة والعالية ، وقد أدى هذا بالتالي إلى انخفاض ملحوظ في سوق عمالة الأفراد ذوي المهارات المنخفضة ممن يتقاضون أجور منخفضة . وهذا يعني ، أن « التعليم » أصبح مطلباً أساسياً للمنافسة في سوق العمل خاصة للثلاث . ولقد أضفى هذا الانقسام في سوق العمل أبعاداً جديدة على متطلبات السوق من العمالة النسائية . فلقد أصبح التعليم عاملاً أساسياً في مجال المنافسة على فرص العمل المتاحة في سوق العمل . ولقد كان ذلك دافعاً للإقبال المتزايد نحو التعليم من جانب النساء ^(٢) .

وتشير الإحصاءات إلى تزايد أعداد النساء على معاهد التعليم المختلفة مما أدى بالتالي إلى « زيادة أعدادهن في سوق العمل خاصة بين النساء المتزوجات . كذلك يمكن القول ، أن المرأة قد نافست الرجل في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي إلا أن معدل مساهمتها في تلك المجالات لا يزال يتأرجح بين الزيادة والنقصان من مجتمع إلى

آخر بفعل عوامل ثقافية واقتصادية واجتماعية متباينة» (٣) .

ويقسم الباحثون تأثير مساهمة المرأة في سوق العمل الرسمي Formal Sector من الناحية التاريخية - إلى ثلاثة مراحل متعاقبة :

١- المرحلة الأولى :

وتبدأ من بداية الثورة الصناعية وحتى ظهور الشركات الصناعية في شكل مؤسسات ضخمة (خلال الفترة من بين نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين) . والملاحظ ، أن العمالة النسائية في تلك الفترة كانت في فئة العمال ، كما كان الفصل بين العمالة النسائية والذكورية في واقع العمل قائما ، وفي بعض الأحيان ، كان يسمح بتواجد الرجال - كمشرفين - في أماكن عمالة النساء . وقد ترجع هذه التفرقة في مكان العمل إلى أساليب النشأة الاجتماعية، وإلى قلق الرجال إزاء عمالة النساء ومشاركتهم مواقع العمل ، وإلى تقسيم العمل القائم على أساس النوع . وبالتدرج ، بدأ اشتراك نساء الطبقتين المتوسطة والعليا في سوق العمل ، خاصة من بين الفتيات ممن لن يسبق لهن الزواج وغير المتزوجات ، نظراً لمعارضة الرجال عمل المرأة المتزوجة والأم . ومع ظهور التنظيمات الصناعية الكبرى ، فلقد كان للذكورة النصيب الغالب في هذه التنظيمات ، مما أدى إلى زيادة الاضطهاد والتحيز ضد اشتغال المرأة في المجال الصناعي بصفة عامة ، وفي مجال الإدارة الصناعية بصفة خاصة . ومع نشوب الحرب العالمية الأولى ، وانشغال الرجال بالحرب ، فلقد أعطى هذا مجالا لمشاركة المرأة في المجال الصناعي ، ولكن هذه الفرصة كانت مقصورة على الاناث والنساء غير المتزوجات . وكما تشير الدراسات ، فان العمالة النسائية في تلك الفترة كانت تتقاضى أجوراً منخفضة ، وتقوم بأعمال متدنية ، ومهن صارت فيما بعد مرتبطة بالمهن النسائية . على أية حال ، فان هذه الفترة قد شهدت - رغم التحيز ضد عمالة المرأة - زيادة ملحوظة في أعداد النساء العاملات في المجال الصناعي (٤) .

٢- المرحلة الثانية :

وتبدأ من ثلاثينيات القرن العشرين حتى نهاية النصف الأول من القرن العشرين .

ولقد شهدت هذه المرحلة ازديادا في حجم العمالة النسائية ، هذا بالإضافة إلى اشتغال المرأة في وظائف جديدة كالوظائف المكتبية وأعمال السكرتارية والتمريض والتدريس والعمل الاجتماعي . ولقد واكب ذلك زيادة ملحوظة في أجور النساء - خاصة في المجال الصناعي - إلا أن ذلك لم يحقق المساواة مع الرجال في أجور المهنة والأعمال ذاتها . ومن الملاحظ ، أن العمالة النسائية في تلك الفترة لم تقتصر على طبقة معينة بل ضمت عمالة نسائية من مختلف الطبقات الاجتماعية من المتزوجات . ويرى البعض ، أن هذا يمثل « انعطافة هامة ذات مغزى في تاريخ العمالة النسائية، خاصة في ظل شيوع ثقافة الذكور في الإدارة الصناعية »^(٥) .

٣- المرحلة الثالثة :

والتي تبدأ من منتصف هذا القرن وحتى الآن . ولقد شهدت هذه المرحلة تحولا واضحا في مشاركة النساء ونوعية المهن التي اشتغلن بها ، كذلك ظاهرة الاختلاط بين الذكور والإناث في مواقع العمل ، والتنافس بين الرجال والنساء لشغل الوظائف . وتشير الإحصاءات الرسمية للعمالة في الدول الصناعية المتقدمة إلى « زيادة كبيرة ومتنامية للعمالة النسائية ولقد كان لهذا التحول في العمالة النسائية أبلغ الأثر في شد انتباه العلماء حول التحولات في ميكانيزمات السوق القائمة على التمييز ضد المرأة ونوعية العلاقة بين الأسرة والعمل وإلى أي حد تؤثر طبيعة الأدوار في الأسرة على طبيعة الأدوار في العمل وبالعكس ، وأيضاً إلى أي مدى كان لازدياد مشاركة المرأة في العمل مدفوع بالأجر نتائج ايجابية أو سلبية على العمالة الذكورية»^(٦) .

ب - أشكال التمييز ضد عمل المرأة ،

بعد أن ناقشنا مساهمة المرأة في سوق العمل ، سوف نحاول هنا استعراض صور من أشكال التمييز ضد عمل المرأة في سوق العمل الرسمي . ويمكن بايجاز شديد تحديد صور التمييز في التالي :

١ - عدم المساواة في الأجور بين الذكور والإناث بالرغم من قيامهم بنفس الاعمال .

ويرجع أصحاب العمل ذلك لأن المرأة لا تملك مهارات انتاجية ، وليس لديها المؤهلات المطلوبة لشغل وظائف ذات حراك رأسي ، ومن ثم ، فهي لا تمتلك نفس الأصول لرأس المال البشري عند الرجال .

٢- إن الكثير من القوانين والتشريعات التي صدرت نصت على اشتراك العمال في مجال الإدارة ، ولكن هذا لم يتحقق بالنسبة للمرأة . فهناك هوة بين التشريعات الممنوحة للمرأة وبين تطبيق هذه التشريعات . فالتشريع المصري - على سبيل المثال - لم يفرق بين الجنسين في تولي الوظائف ، إلا أن السلطة التقديرية متروكة للرؤساء لتحديد الشروط التي تنطبق على الرجال دون النساء ، ولهذا أصبح من الأمور المألوفة أن تكون هناك وظائف مقصورة على الرجال دون النساء . فاعلانات الصحف تتطلب « النوع » قبل « المؤهل أو الكفاءة » . ومن ناحية أخرى ، لا توجد قوانين تحمي المرأة العاملة في القطاع الخاص ، ومساواتهن بمثيلاتهن في الحكومة ، مما يضطرون إلى الخضوع إلى سلطة صاحب العمل الذي يستغل فرص العرض والطلب ، وهذا يؤدي ، بلا شك ، إلى تشغيل عمالة نسائية رخيصة وبديلة للعمالة الذكورية .

٣- بالرغم من اقبال المرأة على التعليم بمراحله المختلفة وتزايد أعداد المرأة في سوق العمل ومنافستها في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي ، إلا أن مساهمتها في تلك المجالات لا تزال متأرجحة بين الزيادة والنقصان . فهذا مرهون بالسياسات الخاصة بالعمالة في كل مجتمع . ومن ناحية أخرى ، فإن هناك تمييزاً بين نوعية التعليم المتاح بين البنين والبنات ، مما يحرم المرأة فيما بعد فرص العمل بسبب عدم التكامل بين التعليم والتشغيل . فالتعليم المهني والفني محدود للغاية بالنسبة للإناث ، بل ينعدم في بعض المجتمعات . ولقد ترتب على ذلك ، مطالبة النساء قبل الالتحاق ببعض الأعمال بتحسين السمات المهنية لهم عن طريق الالتحاق بدورات تدريبية حتى يتسنى لها القيام بالاعمال التي تسند للرجال . ولاشك ، أن هذا ينعكس على سياسات التعيين والتوظيف والترقي . فنقص تدريب المرأة يقلل من فرصها في الحصول على وظيفة في سوق العمل .

٤- تقسيم العمل قائم على أساس النوع ، وما يترتب على ذلك من أمور مجتمعية . فتعمل ميكانيزمات السوق القائمة على التحيز ضد المرأة وارتباط دورها في مجال العمل بدورها في الأسرة . لقد انعكست هذه الازدواجية في الادوار على تحديد أنواع من المهن واعمال ذات مكانة مهنية متدنية ارتبطت بالعمالة النسائية ، حتى صارت تعرف بالمهن النسائية ، مثل الوظائف المكتبية وأعمال السكرتارية والأعمال الخدمية والوظائف معدومة الحراك ومحدودة المدى . فغالباً ما تختار المرأة المهن الملائمة لها في سوق العمل لتتوافق مع الأدوار الأخرى التي تقوم بها في أسرتها .

٥- إن بروز ارتفاع في معدلات البطالة أو الكساد الاقتصادي ، يتبعه بالضرورة ظهور دعوات تنادي بعودة المرأة إلى المنزل لرعاية ابنائها وافساح فرصة لعمل الرجل . وهكذا تقل الفرص المتاحة أمام عمل المرأة ولا يبقى لها - خاصة بعد ثورة التكنولوجيا ، وتكثيف رأس المال في المشروعات الصناعية الكبرى - إلا الأعمال اليدوية والخدمية .

٦- سيطرة النزعة الذكورية على الإدارة الصناعية والتجارية ، مما نجم عنه كل صور اضطهاد وتحيز ضد عمالة المرأة ، وتفضيل الرجال : حيث الاستقلالية والخشونة والمنافسة والقدرة على اتخاذ القرارات ، في مقابل النساء : حيث السلبية والاعتمادية والعاطفية والرقّة . ولهذا ، أصبحت المرأة تميل إلى الأعمال التي تحفظ لها أنوثتها أو التي اعتادت القيام بها . ويعلل الرجال انطلاقا من هذه النزعة عدم تعيين النساء بسبب غياب المرأة عن عملها خاصة بعد الزواج والانجاب ، ومن ثم ، فالعمالة النسائية تتسم بعدم الاستقرار ، والمرأة بعد الزواج لا تعبأ بالقيمة المادية لعملها وذلك لاعتمادها على زوجها .

٧- هناك تحد واضح ضد اسناد الوظائف الإدارية العليا للمرأة ، على أساس أن المرأة من الناحية البيولوجية والخصائص الشخصية غير متساوية مع الرجل . فالدافعية للانجاز عند المرأة أقل من الرجل ، كذلك خوفها من النجاح والفشل فيما

تقوم به من اعمال ، يفسر الانخفاض النسبي لطموحات المرأة بالنسبة للوظائف العليا .

٨- إن الاقتصاد الربحي ينظر إلى عمل المرأة في منزلها لرعاية أطفالها أو مساهمة في اقتصاد أسرتها على أنه عمل غير منتج . بل أن قيام المرأة المتزوجة ولديها أطفال بالعمل في الوحدات الانتاجية ، يعتبر طبقاً لهذه النظرة الربحية ، غير اقتصادي ، حيث أن عمل المرأة يتطلب استثمار من الخدمات الاجتماعية لرعاية أطفالها ويتطلب ظروف عمل متقدمة وساعات عمل مرنة (مثل اجازات الوضع وساعات الرضاعة . . وغيرها) وهذا بلا شك يؤثر على التكلفة الكلية للنتاج .

ج - المداخل السوسيولوجية لدراسة وضع المرأة في سوق العمل والانتاج .

لقد أدت هذه الظروف التاريخية وما أفضت به إلى وجود نوع من « التحيز » الواضح ضد العمالة النسائية إلى بروز العديد من المداخل السوسيولوجية التي ناقشت مشكلات العمالة النسائية وابرز بعض جوانب هذا « التحيز » ضد المرأة في المهن والأجور . والملاحظ ، تباين هذه المداخل السوسيولوجية كما وكيفا ، كما تتصف تلك المداخل « بكثير من نقاط القوة والضعف في أساليبها المنهجية وفي تناولها للقضية المطروحة . كما يحفل تراث علم الاجتماع بالعديد من نتائج الدراسات الميدانية التي تارة تتفق وتارة أخرى تختلف مع بعض الافتراضات الأساسية التي قامت عليها تلك المداخل . » (٧) .

والمطلع على تراث علم الاجتماع ، يجد أن هناك مداخل الملاحق تركز على عدم المساواة ، وترجع ذلك إلى عامل « النوع » . كذلك ، ظهرت مداخل أخرى تحاول تفسير ذلك « التحيز » على أساس من الأدوار والمكانة المهنية للمرأة في سوق العمل . وبالإضافة ، إلى ذلك ، ظهرت مداخل أخرى تحاول التركيز على دراسة تأثير الأسرة على أدوار المرأة في سوق العمل : مثل مدخل التنشئة الاجتماعية (بكل ما يتضمنه من مداخل فرعية مثل المدخل البيولوجي ، ومدخل التحليل النفسي ، ونموذج العمل ونموذج النوع والمدخل الوظيفي) والذي اهتم بدراسة تأثير الدور المهني للمرأة على

أدوارها داخل الأسرة . ومن ناحية أخرى ، نجد مداخل أخرى اهتمت بدراسة تأثير الأوضاع المهنية والأدوار الاقتصادية للمرأة في سوق العمل على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة ، خاصة المداخل الانثائية ، والرضا عن العمل . وأخيراً ، هناك المداخل التي اهتمت بدراسة المجتمع كوحدة تحليل في تفسير الظواهر المرتبطة بعمالة المرأة : مثل مدخل التدرج ومدخل تحقيق المكانة ومدخل دراسة المرأة والتنمية والمداخل الاقتصادية مثل المدخل الفردي ومدخل رأس المال والمداخل البنائية الوظيفية .

وكما أشرنا ، فإن هناك تبايناً في هذه المداخل ، ومن أجل موضوع البحث ، فسوف نركز هنا على مناقشة أهم هذه المداخل ، وأعني مدخل التنشئة الاجتماعية ، والمدخل الفردي ومدخل تحقيق المكانة وأخيراً المدخل البنائي الحديث .

١- مدخل التنشئة الاجتماعية :

يميل أنصار هذا المدخل إلى تفسير التحيز ضد المرأة في سوق العمل بالرجوع إلى أساليب التنشئة الاجتماعية وأساليب التربية والتعليم . فالقيم الثقافية والاجتماعية والمعتقدات داخل المجتمع تحدد الأدوار الاجتماعية لكل من الذكور والاناث . كذلك الحال ، فإن التنظيمات الرسمية داخل المجتمع - خاصة في سياسات التعيين والتوظيف والتدريب والترقي وتقسيم العمل - يحكمها انساق المعتقدات لأعضائها ، خاصة توزيع الأدوار على أساس النوع ، وما يتبع ذلك من التمييز على أساس تباين النوع وتقسيم العمل النوعي ، واستئثار الذكور بقيم متميزة عن الاناث . ففي المجتمعات الغربية ، نجد أن الشائع على توزيع الأدوار على أساس النوع « هي السمات الذكورية التي تتمثل في الاستقلالية ، الحشونة ، المنافسة ، القدرة على اتخاذ القرارات ، بينما الاعتمادية التصرف العاطفي والرقّة تعتبر سمات انثوية . ووفقاً لتقسيم العمل على أساس النوع ، فالمكان الطبيعي للمرأة هو المنزل ، بينما يكلف الرجل بالقيام بالأنشطة الاقتصادية داخل التنظيمات الرسمية المختلفة في المجتمع »^(٨) . ولاشك ، أن هذا المدخل يعطي أولوية للقيم الثقافية للمجتمع . وقد تختلف هذه القيم الثقافية من مجتمع لآخر ، إلا أن معظم المجتمعات الإنسانية تؤكد على تفضيل الثقافة الذكورية ،

وما ينبج من ذلك من أحداث التفرقة بين الجنسين داخل تنظيمات العمل . وهناك العديد من الدراسات السوسولوجية التي اهتمت بعمالة المرأة في سوق العمل والتي كشفت عن اتجاهات المديرين حول عدم قدرة المرأة على تولي المناصب القيادية والإدارية والتي تعكس الاتجاه إلى الاعتقاد بأن العمالة النسائية عمالة غير مستقرة ، لامتناع المرأة عن العمل بعد الزواج ، أو لأن المرأة لا تضع العمل في المرتبة الأولى لاهتماماتها^(٩) .

ولقد حاول انصار هذا المدخل ، تفسير التباين بين الذكور والاناث في سوق العمل إلى تباين الميول والتصرفات الطبيعية عن كل منهما . بمعنى آخر ، يؤكد أصحاب هذا المدخل ، على حتمية التباين البيولوجي بين المرأة والرجل بدءاً من مراحل الطفولة المبكرة حتى مراحل النضج ، ويسبب هذه الفروق البيولوجية تباين انماط السلوك بينهما ؛ كذلك يرى أصحاب هذا المدخل بأن البنية الاجتماعية - التي ينشأ فيها الفرد - تؤثر بشكل واضح على تنمية مداركه العقلية والنفسية ، ومن ثم ، اختياراته لنوع النشاط الاقتصادي في مجال العمل . هذا الاختيار لمجال العمل ، اذن ، تحكمه تلك المحددات التي تعززها تلك العلاقة التفاعلية بين الفرد والبيئة ، والتي تحكمها مجموعة من القيم الاجتماعية والثقافية . ولهذا يمكن القول بأن السلوك المهني للمرأة يتباين عن سلوك الرجل بفعل المؤثرات البيولوجية والعوامل البيئية .

ومن ناحية أخرى ، نجد أن البعض الآخر من أصحاب هذا المدخل ، يرفضون التعميمات البيولوجية ، حيث أن نتائج العديد من الدراسات الميدانية ، تكشف على أن الوضع الاجتماعي الذي يتعامل فيه الرجال والنساء على حد سواء - هذا الوضع يؤثر بشكل واضح على التركيب الهرموني لكليهما ، والذي من شأنه أن يحدث تباينات واضحة في السلوك بينهما . فالتركيب الهرموني ، يتماثل لكلا الجنسين ، إلا أن التغيرات التي تحدث بسبب مؤثرات الوضع الاجتماعي والتفاعل بينهما ، تحدث تباينات واضحة في أنماط السلوك بين الجنسين . فالادوار النوعية - طبقاً لهذا الرأي - يتم تعلمها واكتسابها ، ولا يعني هذا اغفال تأثير السمات الشخصية^(١٠) .

وواضح ، اذن ، أن المداخل البيئية والاجتماعية تهتم بالأسرة والمؤسسة التعليمية في التنشئة الاجتماعية للطفل ، ومن ثم التأثير بشكل مباشر في أحداث التمايز في الأدوار من الجنسين وبالتالي اختيار المهن والأعمال والأنشطة الاقتصادية . ولقد اهتمت المدرسة الراديكالية والوظيفية ، بالتعليم كمتغير أساسي يؤثر على التوجيهات المهنية للطلبة والطالبات . ويتمثل أهمية هذا المتغير ، في توجهات هيئة التدريس على الثقافة المجتمعية السائدة ، كذلك نوعية سلوك المدرسين نحو الطلبة والطالبات ، حيث يميل المدرسون الذكور إلى التعامل مع الأولاد والاستماع إليهم ، كذلك التفرقة بين البنين والبنات خلال الفصول الدراسية وجماعات الأنشطة والجماعات الفنية والترفيهية ، وما تحويه الكتب الدراسية من قصص تركز على البطولات الذكورية ، وما يتضمنه المقررات الدراسية التي صممت لتلائم الذكور دون الإناث ، كذلك ما يتضمنه بنية القوة في نسق الإدارة للمدرسة حيث يحتل الرجل المناصب الإدارية ذات السلطة ، بينما يترك للإناث الأدوار الثانوية . كل هذا وغيره مما يؤكد أصحاب مدخل التنشئة الاجتماعية يجعل المرأة تميل للبحث عن أعمال قليلة الحراك ، ومن ثم ، نجد أن الاناث لديهن رغبة للاشتغال بمهنة التدريس ، بينما نجد أن الذكور يفضلون الاشتغال بالمشروعات التجارية والصناعية . ومن ناحية أخرى ، نجد أن أصحاب هذا المدخل يؤكدون على أن الإناث تواجه مشاكل خاصة . ويتمثل ذلك في صراع السمات المكتسبة - كالرقة والدماثة - وما يتطلبه العمل من سمات تتناقض مع تلك السمات الشخصية . وهذا يفسر ، ازدياد الخوف عند المرأة من النجاح والفشل فيما تقوم به من أعمال . فالدور النوعي للرجل ، يؤكد على أهمية الانجاز وتحقيق النجاح في العمل ، بينما نجد « النساء يقعن في صراع مفروض عليهن بسبب التعارض بين ما هو معلن بخصوص دافعية الانجاز وما يشاع من توجهات ثقافية غير معلنة »^(١١) .

٢- المدخل الفردي :

ينطلق هذا المدخل من العلاقة بين الشخصية والتنظيم والخصائص النفسية للأفراد والتي يتم تشكيلها بواسطة الأوضاع والوظائف الناشئة داخل التنظيمات^(١٢) . وطبقاً لأنصار هذا المدخل ، فإن التنظيمات الرسمية لا تصنع الأفراد ، بل تأخذهم للعمل

بالكيفية التي يوجدون عليها . فالسمات التي اكتسبتها المرأة بسبب عوامل التنشئة الاجتماعية ، تجعلها غير مهيأة لنفس الفرص المتاحة أمام الرجل للترقي أو الاشتغال بالوظائف القيادية . كذلك ، فان الفرص المتاحة داخل التنظيمات تكون وفقاً للسمات والقدرات الخاصة بالأفراد ، هذه السمات هي التي تحدد الدور المهني المستقبلي لصاحبها . كذلك يرى أصحاب هذا المدخل أن ما يحدث للمرأة من فروق في الأجور أو المستوى الوظيفي بالمقارنة بالرجال - مرجعاً إلى شخصية المرأة وما تحمله من سمات عامة ، فالمرأة تدخل مجال العمل بطموحات وتوقعات وأنماط من السلوك تختلف عن الرجال^(١٣) . وباختصار شديد ، فان هذا المدخل ، يرجع الاختلاف بين الرجل والمرأة في مجال العمل إلى الفروق الفردية الناجمة عن الطبيعة البيولوجية والخبرة الاجتماعية .

٣- مدخل تحقيق المكانة :

ينتقل هذا المدخل في اهتمامه بدراسة التمييز بالتركيز على القدرات والمكانات الذاتية للفرد ؛ ولهذا اهتم هذا المدخل أولاً بدراسة القدرات الذاتية ، وما يتعلق بالأسرة ومكانتها ، وتأثير ذلك على مكانة المرأة في سوق العمل ، وقد أعطى أصحاب هذا المدخل اهتماماً خاصاً بتغيرات أخرى مثل التعليم وأهميته بالنسبة للعماله النسائية . وفي الآونة الأخيرة أظهر أصحاب هذا المدخل اهتماماً خاصاً بالأبعاد البنائية مثل سوق العمل والخصائص التنظيمية والتدرج في الصناعات والمهن وفقاً لمتغيرات النوع . وبالنسبة للفرقة بين الرجل والمرأة في مجال الأجور والمهن ، فانه طبقاً لهذا المدخل ، فان تلك التفرقة ترجع إلى الاختلافات في جملة الاتجاهات والسلوك بين الجنسين ، والتي تلعب التنشئة الاجتماعية دوراً أساسياً في تحقيق تلك الفروق . هذا بالإضافة إلى أهمية عوامل أخرى مثل التحصيل العلمي ، وسيرة العمل غير المستمرة بسبب الظروف الاجتماعية للمرأة . كل هذا من الأمور التي تؤدي إلى أحداث فروق بين الجنسين في الأجور والمكانة ونوعية المهنة . وتشير الدراسات والبحوث الميدانية إلى رغبة المرأة في الاشتغال بالأعمال النسائية أو التي تعتاد الاشتغال بها أو ممارسة الأعمال التي تحتفظ فيها بأنوثتها - كل هذا يؤدي حتماً إلى حدوث التفرقة بين الجنسين في مجال العمل^(١٤) .

ومن ناحية أخرى ، أظهرت بعض الدراسات الأخرى ، أهمية الامتيازات الأسرية والتعليم في تحقيق المكانة المهنية . فكما تشير الدراسات إلى أن متغير « التعليم » له أهمية قصوى في تغيير وضعية الأسرة ، ومن ثم ، له علاقة بالحراك الاجتماعي والمكانة المهنية في التنظيمات المركبة وسوق العمل ، وبالتالي اختيارات الأفراد لهم^(١٥) . وباختصار ، فإن هذا المدخل ، يركز أساسا على المصادر الذاتية للفرد والروابط الاجتماعية والعوامل البنائية وتأثيراتها على تحقيق المكانة المهنية للفرد^(١٦) .

٤ - المدخل البنائي الحديث :

تنظر التفسيرات البنائية لقضية التحيز ضد عمالة المرأة - سواء على مستوى تنظيمات العمل أو على مستوى سوق العمل الرسمي - على أساس من التعامل بالمحتوى الكلي للتنظيم الرسمي وما يتضمنه من تفاعلات وعلاقات . ولهذا ، لم يقتصر التحليل هنا على دراسة السمات الشخصية للمرأة ، بل على دراسة سلوك الأفراد - ذكورا وإناثا - وكيفية تباين هذا السلوك وفقا للأوضاع الوظيفية داخل الهرم المتدرج للسلطة . ولهذا يمكن القول بان هذا المدخل قد تخطى النظرة المحدودة في الاعتماد على البنائيات في الأدوار والسلوك الاجتماعي في تفسير وملاحظة سلوك النساء في مجال العمل ، إلى رؤية أكثر شمولاً ، بالاعتماد على البيئة الاجتماعية في تفسير وتفهم الفروق في التفاعلات والضبط وقيم العمل داخل هذه التنظيمات^(١٧) .

ولقد انطلق هذا المدخل ، في تفسيره لقضية التحيز ضد المرأة في مجال سوق العمل ، من اتجاهات نظرية مستمدة من علم النفس الاجتماعي والنظريات البنائية الاجتماعية والنظريات الراديكالية . فلقد استلهم المدخل البنائي الحديث من الدراسات التي تمت عن العلاقة بين الفرد والتنظيم ، وأهمية ذلك في دراسة سلوك الأفراد في التنظيمات ، والتي لا يمكن الحكم عليها بشكل واضح وكامل إذا تركزت هذه الدراسات على الأفراد فقط ، ولكن من خلال دراسة أوضاع وظيفية مختلفة ومن خلال تباين العلاقات التي تبدو في موقع العمل ، يمكن دراسة سبل تحسين وظيفة الأفراد داخل التنظيمات . فالنساء على سبيل المثال ، داخل تنظيمات العمل يقضين معظم الوقت

في مجال العمل . وهذا يؤثر بشكل واضح على شعورهن واتجاهاتهم ومن ثم يتوقعن الفشل في أدوارهن وطموحاتهم . كذلك فان شبكة العلاقات المباشرة داخل الجماعة هي التي تؤثر على السلوك التنظيمي والتطلعات المهنية والتوجهات عند الأفراد كما تؤثر على الفاعلية التنظيمية . فالسلوك التنظيمي للفرد يتشكل تبعا لتغير شكل العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتبعاً لتباين درجة عضوية الفرد في الجماعة^(١٨) .

ولقد استفاد هذا المدخل من اسهامات روبرت ميرتون R. Merton في دراسته عن العلاقة بين الفرص المتاحة والتطلعات المحدودة أمام المرأة ، حيث يذهب ميرتون إلى أن المرأة تفوق الرجل في ميلها للمحلية والعلاقات السريعة والولاء للجماعة المحلية أكثر من ولائها للفئة المهنية التي تنتمي إليها أو المجتمع الكبير سواء كان تنظيماً رسمياً أو البيئة المحيطة . ومن ثم فان المرأة تكون محدودة الطموحات في حين أنها تعطي اهتماماً زائداً بالجماعات المحلية التي تنتمي إليها في موقع العمل داخل التنظيم^(١٩) .

وكما تشير الدراسات الميدانية ، فان المرأة تهتم بالجماعات المحلية بينما يولي الرجل اهتماماً بالمناصب العليا ومن ثم ميله للعالمية أكثر منها^(٢٠) . ومن ناحية أخرى، استخدمت مفاهيم القوة والفرص لتبين طبيعة المشاركة في صنع القرار . فهناك دراسات أبرزت العلاقة بين القوة والمشاركة في جماعة العمل ، حيث ظهر أن المرأة التي تنزع جماعة العمل تحاول أن تنتهز الفرصة لتحسين وضعها الوظيفي . كذلك أبرزت دراسات أخرى أن نجاح المشاركة ، مرتين بان تجعل المشارك يشعر بحاجة التنظيم إلى جهوده في المشاركة ، كما يشعر بالتقدير من جانب التنظيم الرسمي متمثلاً في إدارته وصناع القرار بداخله^(٢١) .

على أية حال ، فان المدخل البنائي الحديث قد أفاد في دراسته لقضية التحيز النوعي في سوق العمل من نتائج الدراسات الميدانية والتي خرجت لتؤكد أن «التنظيمات المركبة والتي تتضمن بناءات فرص وقوة ذات تأثير سلبي على بعض الأفراد ذكورا واناثا ، كذلك فان القوة بمفردها لا تؤدي إلى النتائج المرجوة . بل يجب الأخذ بعين الاعتبار الجوانب الإنسانية للتنظيم الرسمي أو الجوانب الإنسانية في حياة الأفراد»^(٢٢) .

كذلك اعتمدت البنائية الحديثة في دراسة قضية التحيز النوعي في سوق العمل على التيار الليبرالي أو الماركس المحدث والذي يتناول العلاقة بين الفرد والتنظيم من خلال تحليله عملية تقسم العمل في ظل التنظيمات الرأسمالية . فلقد كان التركيز في هذا الاتجاه على الاختلافات القائمة بين الواجبات التنظيمية وانخفاض المهارة واتصاف العمالة « بالبلورتيريا » كعملية تؤثر بشكل مباشر ومتزايد على المهن والمشتغلين داخلها .

ولقد أفادت النظرية الليبرالية في تفسيراتها لروتينية وتبسيط العمل التنظيمي داخل بيروقراطية تنظيمات العمل . وبالرغم من قصور الاتجاهات الليبرالية في تناول قضية التباينات ، في بيئة الفرص كمحدد للعلاقات بين الفرد والتنظيم إلا أنها قد تناولت تطور سلم الوظائف كسمة تلازم البناءات الحديثة للعمل^(٢٣) . ولقد جاء اسهام بارز في المدخل البنائي في الحديث على يد روزابيث كانتر R.Kanter حيث أبرزت أن التفرقة بين الجنسين في سوق العمل لا بد من أن تكون بؤرة الاهتمام مركزة على « بنية التنظيم بوصفه نسقا كليا » . فالتنظيمات المركبة بخصائصها المختلفة تشكل بوضوح مختلف جوانب حياة العمل للأفراد . ومن ثم ، كان تركيز هذا المدخل على « فحص وتفهم البيئة التنظيمية والتي تعتبر أكثر تعقيدا فيما تختص ببناءات القوة والفرص المتاحة عن الأسرة والمدرسة التي اهتمت بها الاتجاهات السابقة »^(٢٤) .

ويقوم المدخل البنائي الحديث عند كانتر على افتراضات أساسية نجملها في التالي:

- أ - لا يعتبر العمل علاقة منعزلة بين الفاعل والنشاط ، ولهذا يفهم العمل في ضوء الانساق التنظيمية التي تتضمن عمليات تقسيم العمل بأنماطها الحديثة . فلا يمكن فهم العمل دون الأخذ في الاعتبار تفهم استراتيجيات التوزيع التنظيمي للفرص والقوة عن التدرج الهرمي للسلطة التنظيمية .
- ب - يعكس السلوك التنظيمي ما يحمله الأفراد من مشاعر وما يمكن أن يتصفوا به من مكانة في مواقع العمل . ففي داخل التنظيم ، يحظى بعض الأفراد بالحصول على مكانة مرموقة تخولها لهم الأعمال المسندة لهم .

ج - إن التنظيمات لا تمتلك القدرة على التحكم في سلوك الأفراد بقدر قدرتها على تحديد الاختيارات المسموح بها رسمياً لمواجهة متطلبات التنظيم . وهذا يعني ، أن مدخل البنائية ينظر إلى السلوك التنظيمي كنتيجة لعملية خلق شعور متضمناً للخبرات المكتسبة والاستراتيجية المستقبلية ، وليس كسباً للظروف السيكولوجية وعوامل التنشئة الاجتماعية .

د - يتصل السلوك التنظيمي مباشرة بالواجبات الرسمية ضمن عملية تقسيم العمل التنظيمي ، فبيئة العمل التي يتعرض لها الفرد تعتبر من أفضل المؤشرات المحدودة لسلوك الفرد ، كما أن العمل الرسمي وتدرج السلطة التنظيمية يعتمد على عملية توازن القوة في العلاقة بينهما ، ومن ثم كان فرص الترقى والحراك من خلال ممارسة وظائف دينامية تعكس إلى حد ما كيفية أداء الأفراد للأعمال الرسمية .

هـ - كذلك فإن هناك علاقة بين ارتباط الفرصة بالكفاءة ، وهذا يعكس عدم التساوي بين الوظائف المختلفة داخل التنظيم . فالفرصة لا تكون متاحة لكل الوظائف بالتساوي (٢٥) .

واضح ، إذن ، أن المدخل البنائي عند كاتنر يركز على الخصائص البنائية التي تؤثر على سلوك وواقع الأفراد داخل البيئة التنظيمية . وقد تضمن هذا المدخل ثلاث متغيرات أساسية هي: بناء الفرصة ، القوة ، النسبة النوعية للعمال التنظيمية . وتشكل هذه المتغيرات الثلاثة سلوك المرأة والرجل داخل التنظيم . « فلو كانت النساء العاملات يتصفن في بعض الأحيان بطموحات أقل وانخفاض الانتمائية للتنظيم وازدياد اهتمامهن بالعلاقات مع أقرانهن في جماعة العمل ، فإن الرجال في الأعمال المماثلة للنساء يتصفون بنفس تلك الخصائص . وعادة ما تكون تلك الوظائف معدومة أو منخفضة في تحقيق الحراك لشاغليها » (٢٦) .

ومن الملاحظ ، أنه بالرغم من ازدياد أعداد النساء المشتغلات في التنظيمات المركبة ، إلا أن أعدادهم تقل بدرجة كبيرة في المستويات الإدارية إذا ما قورنت نسبتهن في العمالة الكلية بالنسبة للعمال الذكورية . وقد يرجع ذلك - كما يزعمه

أصحاب المدخل البنائي الحديث - إلى « القيود التنظيمية المحددة للسلوك . فالمرأة أمام اختيارين : إما أن تقلل من العلاقات مع الأقران داخل جماعات العمل أو تبحث عن طريق تحسن أوضاعها الوظيفية داخل التنظيم . وكلا الاختيارين يتطلب بالضرورة استعدادا غير عادي من جانب المرأة لتحقيق الفاعلية التنظيمية المطلوبة . هذا بالإضافة إلى مسببات أخرى تفرضها استراتيجيات التعيين . فالرجل عند التحاقه بالعمل يجد نفسه في بيئة يغلب عليها الرجال حيث يشارك في اللقاءات والندوات الرسمية وغير الرسمية ومن ثم يكون له وضع متميز عن المرأة التي تجد نفسها ضمن اعداد قليلة من بنات جنسها داخل أعداد كبيرة نسبيا من الرجال والذين تسيطر عليهم جماعة معينة منهم على المناصب الرئاسية ذات السلطة والقوة واتخاذ القرار » (٢٧) .

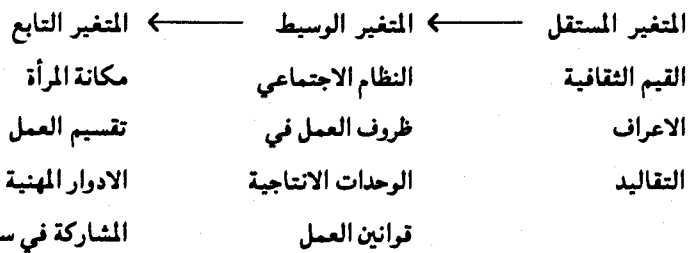
سوف نناقش في الجزء التالي - كيفية تطوير اطار تصوري مستمد من القضايا والأفكار الخاصة بالمدخل السابقة ، وكيفية تطويعها لفهم وضعية المرأة العربية في سوق العمل والانتاج .

د - نحو إطار تصوري لدراسة وضعية المرأة العربية في سوق العمل والانتاج .

ناقشنا في الجزء السابق المدخل السوسولوجية التي تصدت لتفسير وضعية المرأة في سوق العمل والانتاج . ولاشك ، أن كل مدخل من المدخل السابقة قد ركز اهتمامه على جانب من الجوانب الخاصة بمشاركة المرأة في سوق العمل . وبالرغم من أهمية الجانب الذي تبناه كل اتجاه ، إلا أننا نلاحظ أنه اغفل الجوانب الأخرى . فعلى سبيل المثال ، نجد تأكيدا من مدخل التنشئة الاجتماعية على القيم الثقافية وأهميتها في تحديد الأدوار بين الجنسين ، ولكن أهمل هذا المدخل المهارات الخاصة والكفاءات التي يجب أن تتميز بها المرأة العاملة ، وهذا ما أكده المدخل الفردي . ومن ناحية أخرى ، أهمل المدخلين السابقين طموحات المرأة والمكانة التي تسعى إليها في ظل بناء اجتماعي يحدد الأدوار والمكانات .

على أية حال ، إن المدخل السوسولوجي الذي نتبناه في هذا البحث ، ينظر إلى

العوامل الثقافية كمتغير مستقل يحدد من خلاله أدوار المرأة ومكانتها في بيئتها الاجتماعية . فالثقافة وما يتبعها من عادات واعراف قبلية وحضارية هي المشكلة للبناء القيمي داخل التنظيمات الاجتماعية سواء الأسرية أو الوحدة الانتاجية . وهذا ينعكس ، بلا شك ، على المكانة المحددة للأفراد داخل الابنية الاجتماعية والاقتصادية . وإذا نظرنا إلى المرأة العربية فإننا نجد أن المدخل الذي نتبناه - وهو الذي يعطي أهمية مطلقة لدور العوامل الثقافية - هو المفسر للكثير من التحديدات التي تواجه المرأة في سبيل مشاركتها داخل الوحدات الانتاجية أو حتى داخل المجتمع ككل . ويمكن توضيح ذلك في النموذج التالي :



حسب هذا النموذج ، فإن مشاركة المرأة العربية في العمل ، هي نتيجة مباشرة للنظام السائد ونوعية البني الاجتماعية وتوزيع العمل حسب الأدوار والتي تحدد من قبل القيم الثقافية السائدة والتي لها القداسة والهيمنة على كل ما يحدث في الحياة العربية . وأي تغير في مشاركة المرأة في العمل لا يتم بشكل فعال إلا إذا تم أحداث تغيرات جذرية من إنساق الثقافة والقيم والاعراف السائدة .

٢- مشاركة المرأة العربية في سوق العمل : وقائع ومعدلات إحصائية :

هناك العديد من الدراسات والكتب والمقالات - بقلم رجال ونساء - عن أوضاع المرأة العربية العاملة . وغلب على هذه الدراسات الطابع الأدبي والتوثيقي أكثر من كونها دراسات سوسيولوجية أو حتى تاريخية^(٢٨) . ويمكن الإشارة وباختصار إلى الصعوبات التي تواجه الباحث عند التصدي لهذه الدراسات :

١- تفتقر معظم هذه الدراسات إلى منهج واضح أو بيان الطريقة التي لجأ إليها الباحث للوصول إلى معلوماته ومن ثم أحكامه . ولهذا ، غلب على معظم هذه الدراسات شكل الانطباعات الشخصية وحملت باحكام قيمة عن آمال وطموحات كاتب أو كاتبة الدراسة بالنسبة لأوضاع المرأة في سوق العمل . فالدراسات من هذا النوع ، مثالية تتجاهل الواقع ، ولا تفسر لماذا هذه المكانة « المتدنية » للمرأة في سوق العمل . هذا بالإضافة إلى الدراسات والمقالات التي يكتبها الهواة والرحالة والصحفية .

٢- ومن ناحية أخرى ، نلاحظ غموض المصطلحات والمفاهيم المستخدمة مما ينشأ عنه غموض ما يقصده الكاتب وصعوبة الاستدلال على صحة ما يقول ، وبالتالي عدم الدقة في تقييم أوضاع المرأة . ومن الأمثلة الواضحة على غموض المفاهيم ، استخدام مفهوم « عمل المرأة » ، « مشاركة المرأة » ، « ادماج المرأة » ، « التحرر الاقتصادي » . . . إلخ هذه المصطلحات وغيرها تستخدم بدون تحديد من قبل الكاتب أو الكاتبة ، ولهذا ، توحى بعمان غامضة إن لم تكن متناقضة^(٢٩) .

٣- وحتى البحوث القليلة التي ارتكزت إلى منهجية واضحة في أساليب البحث العلمي واستخدمت البيانات الإحصائية والدراسات الميدانية حول قضايا المرأة العاملة ، فإن الافتراضات التي انطلقت منها هذه الدراسات ، وبالتالي النتائج التي توصلت إليها لم تخل من تأثرها بالموجهات النظرية والايولوجية للباحث . زد على ذلك غياب النظرة المقارنة ، فقد يكون هامشية وتابعة المرأة في نظم الانتاج راجعا إلى خصائص البنى الاجتماعية والاقتصادية التي تعيش فيها ، ولكن للأسف لا نجد هذه المقارنات سواء على الجانب الإحصائي أو الدراسات الميدانية عبر ثقافات وبيئات عربية متباينة .

٤- وأخيراً ، فإن هناك دراسات تعكس بشكل واضح تحيز الكتاب - خاصة الغربيون واقترانهم من الكتاب العرب في الحكم على موقف النساء العربيات . هذه الدراسات تنطلق من أحكام قيمية مستمدة من ثقافات غربية صرفة ولا يمكن أن تنطبق بحال من الاحوال على النساء العربيات . ولهذا جاء وصف حياة النساء

العربيات والانشطة التي يقمن بها والجهود التي يبذلنها في غير موقعها الصحيح من قبل هؤلاء الكتاب . ولهذا فان الانطباع العام ، ان هذه الدراسات تسيء إلى وضعية المرأة العربية أكثر من مساهمتها لفهم هذه الوضعية^(٣٠) .

أ - المرأة العربية وسوق العمل :

بدون الدخول في وضعية المرأة العربية في التاريخ العربي ، أو ما منحها الإسلام من حقوق ومنزلة أرفع مما يشهده الواقع الفعلي ، فان المرأة العربية قد قطعت شوطا كبيرا في مجال العمل والانتاج والتطور والوعي الحضاري . فالاحصاءات في الربع الاخير من القرن العشرين تشير بوضوح إلى أن هناك تطورات سريعة وجادة لافساح المجال أمام المرأة العربية في ميادين التعليم والعمل . فبعد أن كانت الأمية في السبعينيات تقدر بالنسبة للنساء العربيات بأكثر من ٧٠٪ ، فان هذا الوضع بدأ يتغير في معظم الدول العربية ، وفتحت المدارس والجامعات لتعليم البنات . وخرجت المرأة للعمل في معظم الدول العربية . وبالرغم من أن المرأة الغربية قد اقتحمت كل مجالات الأنشطة الاقتصادية وتقلدت مناصب قيادية ومكانات مهنية ، إلا أن المرأة العربية لم تحقق هذا . فلقد كان متوسط مساهمتها منخفضا إلى حد ما ، وقد يرجع ذلك إلى العديد من العوامل الثقافية والاجتماعية . حقيقة ، نجد أن هناك مجموعة من الدول العربية مثل : مصر - سوريا - الجزائر - لبنان - تونس - المغرب - والسودان ، وقد أعطت المرأة الفرصة في التعليم ومن ثم المشاركة في مجال العمل الرسمي ، إلا أن هناك مجموعة أخرى من الدول العربية - خاصة دول الخليج العربي - رغم اعطائها المرأة الفرصة للتعليم ، إلا أن الرجال بصفة عامة يرفضون اشتغال المرأة في سوق العمل ويرفضون ان يراها آخرون .

ولاشك ، أن أنماط المعيشة في المجتمع العربي (بادية - ريف - حضر) تؤثر بشكل واضح في توزيع العمل بين الجنسين . فالمرأة البدوية ، عدا الحرب ، تقوم بجميع الأعمال المنزلية، وتهتم بالرعي والصناعات الغذائية والحياكة وتذهب إلى الأسواق للشراء والبيع^(٣١) . ففي المجتمعات البدوية التقليدية ، حيث العلاقات

الاقتصادية السائدة والتي تتميز بتخلفها، أفرزت نمطا معيناً من الانساق القيمية جعلت من المرأة إنساناً ضعيفاً يحتل مركزاً دونياً، وخصص لها مكاناً في المنزل بعيداً عن مكان الرجال . فهي لا ترى الرجال ولا تجتمع بهم على الإطلاق . واحاط المجتمع المرأة بسياج من العزلة وأصبح لها البرقع أو الفشوة أو الحجاب . أما في مجتمع الغوص ، وهي حرفة سائدة في مجتمعات الخليج التقليدية قبل اكتشاف النفط ، فإن غياب الرجل عن المنزل لمدة قد تطول أكثر من ثلاثة شهور ، فإن المرأة ساهمت في إدارة شئون المنزل . وتحت ضغط العوز الاقتصادي للأسرة ، « تضطر زوجة الغواص - بعد ما ينفذ ما في اليد من المال إلى الاشتغال بأي حرفة تدر عليها مورداً مالياً يحفظ حياتها ويساعد أسرتها حين عودة الزوج كأن تقوم مثلاً بخياطة الملابس النسائية ، أو القيام بغزل العباءات وتطريز الملابس وصناعة السلال والحصر والسيف أو العمل كخادمة كما تضطرها الظروف في بعض المناطق إلى أن تتجه للبحر تزاول مهنة الصيد أو تساهم في عملية تمويل السفن العابرة أو الغوص أحياناً^(٣٢) .

وحسب الإحصاءات المتاحة فإن حجم النساء العربيات يقدر بحوالي من ٨٠ - ٩٠ مليون ، منهن حوالي ٤٠ - ٤٥ مليون امرأة بسن العمل ، ولهذا فإنا عندما نتكلم عن المرأة العربية المؤهلة للعمل فإننا نتكلم عن قوة عمل توازي ٤٠ مليون امرأة . وبالرغم من أن معدل السكان الناشطين اقتصادياً في المجتمعات العربية لا يتعدى ٢٧٪ ، فإن النساء تشكل ٩٪ فقط من إجمالي السكان العاملين في الوطن العربي (مقارنة بنسبة ٢٦٪ في المجتمعات النامية الأخرى و ٢٢٪ من إجمالي القوى العاملة في أمريكا اللاتينية) . وتشير الإحصاءات المتاحة أن نسبة الإناث المشتغلات من مجموع الإناث في الوطن العربي لا تزيد عن ٣٪ في دولة قطر و ٦٪ في ليبيا والسعودية و ١٨٪ في العراق ولبنان وتونس . وتلعب النساء العربيات دوراً كبيراً في النشاطات الاقتصادية الزراعية ، حيث عمل النساء في المزارع العائلية . ولكن بانتقال الأسرة إلى المدينة ، تنقل أعداد النساء المشاركة في القوى العاملة^(٣٣) .

وبمراجعة الإحصاءات المتاحة ، نجد أن النساء العاملات في القطاع الزراعي يمثلن

٦٦٨١٪ في العراق ، ٦٩٨٪ في الاردن ، ٩٢٢٪ في الصومال ، ٧٨٥٪ في السودان ، ٨٧٢٪ في اليمن . أما عن عمالة النساء في قطاع الخدمات ، فإن النسب على النحو التالي : ٧٥٪ في البحرين ، ٤٣٪ في مصر ، ٤٥٪ في العراق ، ٥٧٪ في لبنان ، ٩٥٪ في قطر ، ٩٣٪ في الإمارات . وجاءت نسبة تمثيل المرأة العربية في قطاع التصنيع والبناء والتشييد منخفضة جداً حيث بلغت ١٠٪ من النساء العاملات في مصر ، ٦٣٪ في الاردن ، ٣٠٪ في العراق ، ١٤٪ في الكويت^(٣٤) .

ويمكن استخلاص بعض الحقائق من مراجعة الإحصاءات الكاملة حول عمالة المرأة العربية :

- ١- إن نسبة اشتراك المرأة العربية في قطاعات الاقتصاد المنتجة متدنية للغاية ، بينما يستقطب قطاع الخدمات والقطاع الزراعي الاغلبية الساحقة من النساء العاملات في المجتمع العربي . وقد يرجع ذلك بسبب أن نسبة النساء في مواقع التأثير واتخاذ القرار مازالت ضعيفة ، وهذا يحرم النساء من فرص احداث التغيرات في السياسات الخاصة بالعمل والعمالة .
- ٢- إن الإحصاءات لا تكشف عن الجهود الحقيقية التي تبذلها المرأة العربية خاصة في القطاع الزراعي ، حيث تعمل المرأة العربية في مزرعة العائلة بدون أجر . «فالنسبة الأكبر من النساء العربيات ، يعملن لساعات طوال ، ولكن عملهن غير موجه ولا يحصلن على مردود يتناسب مع الجهد المبذول»^(٣٥) ولهذا جاءت الارقام مضللة حيث أن الاحصاءات لا تشمل على مجموع النساء اللاتي يعملن ويساهمن في اعالة اسرهن ، ولكن في مجالات غير منتظمة وغير مشمولة باهتمام الاجهزة الإحصائية القومية .
- ٣- ينحصر النشاط الاقتصادي للمرأة العربية في مهن معينة ، خاصة التعليم والتريض . ففي الاردن نجد أن استخدام قطاع الخدمات والإدارة العامة للنساء العاملات بحوالي ٧٠٪ وفي الخدمات التعليمية ٤٨٪ ، وفي الإمارات بلغت نسبة النساء اللاتي يعملن في مهنة التعليم وصلت إلى ٤٦٦٪ . أما عن

التمريض فجاءت نسب النساء على النحو التالي : ٧٤٨٪ في البحرين ،
٦٣٩٪ في الاردن ، ٦٩٪ في الكويت^(٣٦) .

٤- أما عن نسبة النساء الناشطات اقتصاديا واللاتي يعملن في فئة العمالة المهنية
والفنية ، فجاءت على النحو التالي : ٣٩٪ في المغرب و ٢٠٢٪ في لبنان ،
٤٣١٪ في قطر ، ٢٨١٪ في ليبيا . أما فئة الإناث العربيات العاملات في
الفئات المهنية الإدارية فجاءت النسبة منخفضة جداً حوالي ١٪ (في مصر بلغت
هذه النسبة ١٠٧٪ بينما جاءت النسبة ٠٥٪ في ليبيا) ، وتأتي نسبة الإناث
العاملات في الاعمال الكتابية بحوالي ١٣٪ في الوطن العربي ، تلي ذلك نسبة
٤٪ للنساء اللاتي يعملن كعاملات للمبيعات . وترتفع النسب المثوية للنساء
العاملات إلى اجمالي الإناث العاملات من السكان في قطاع عمالة الخدمات .
ففي مصر ٧٦٪ ، ٢١٤٪ في لبنان ، ٢٧٨٪ في البحرين ، ٤٥٣٪ في
الكويت . ويلاحظ ميل المجتمعات النفطية إلى المحافظة على عدم تشغيل
النساء في المهن الحرفية ، وتقتصر دورهن على المهن المتعلقة بالخدمات
الاجتماعية والإدارة العامة والتمريض والتعليم^(٣٧) .

وهناك اتجاه قوي الآن لاعطاء المرأة الحق في العمل ، حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه
أن تخلف المجتمع العربي يعود لانعدام حرية المرأة وعدم اطمئنانها على مستقبلها
لكونها عضوا غير منتج في المجتمع . وجاءت الدراسات الخاصة بالاتجاهات نحو عمالة
المرأة العربية مؤكدة لهذا الاتجاه ، مع بعض التحفظ على دورها الأسري . ففي دراسة
أجريت في الكويت حول استخدام المرأة جاءت النتائج مؤكدة « إن موقف الناس
المتصلب ازاء استخدام النساء أخذ يلين ، لكنه مازال بشكل عام يتميز بكونه محافظا .
فلقد كان ٧٠٪ من الذين اجابوا لا يعترضون على عمل المرأة . . . (في)
الاستخدام لدى الحكومة وبخاصة التدريس كالحقل المفضل للعمل . . . ومن ناحية
أخرى ، حين وضعت الأفضليات بين العمل والمنزل ، اعتبرت الأغلبية ان المنزل أهم من
العمل . »^(٣٨) . ونفس الشيء جاء في دراسة أخرى أجريت في لبنان حيث أن النظرة
المحافظة لعمل المرأة اللبنانية في الريف أخذت تلين في فجاءت ٢٠٪ من الاجابات في

جانبا العمل خارج المنزل ولكن في مهنة التدريس والتمريض والوظائف في المكاتب . كذلك الدراسة التي اجريت في الاردن تشير إلى « تراخ في الموقف السلبي إزاء استخدام النساء » . وذلك بسبب العوامل الثقافية والعائلية التي مازالت تشكل المحور الرئيسي المحدد لعمالة المرأة ونوعية المهنة لها . فالذين يفضلون حقل التدريس للمرأة ، يرجع تفضيلهم لهذه المهنة لأنها توفر أدنى حد من الفرص للاختلاط بين الجنسين . وتمتنع بعض الدول العربية عن تعيين النساء المتزوجات بسبب التزاماتهن العائلية التي يفترض أنها تصرف انتباههن عن العمل^(٣٩) .

ما نخلص إليه من كل ما سبق ، أن وجود المرأة العربية في سوق العمل مرهون بالقيم الثقافية المحددة للدوار ولتقسيم العمل بين الجنسين . « فوجود المرأة العربية داخل هذه البيئة الاجتماعية وذبذبة الظروف المحيطة بها ، والصراع القائم بين الافكار المتحررة والتطور العلمي والتكنولوجي من جهة والتقاليد والعادات المتوارثة والمقيدة لحرية المرأة وعملها من جهة أخرى ، تجعل تحليل المشاكل التي تواجه المرأة العاملة العربية أمراً ليس بالسهل »^(٤٠) .

وسوف نناقش في الجزء التالي اسهام كل من المرأة الريفية والحضرية في سوق العمل والانتاج في نموذج المجتمعات النفطية ونموذج المجتمعات الغير نفطية .

ب - المرأة الريفية وسوق العمل :

إن « العمل » هو المقياس الحقيقي لدور ومكانة أي إنسان ، فبالعمل يحقق الإنسان مكانته التي يحددها المجتمع . ومن هنا ، فان لكل مجتمع نظرة معينة للعمل ونوعية واختلافه بحسب السن والنوع والوظيفة وغير ذلك من المتغيرات البيولوجية والاجتماعية والثقافية . ومع دخول النظام العالمي الدول النامية - بما في ذلك الدول العربية ، فقد حدثت تغيرات في حياة الإنسان - خاصة النساء ، حيث كان هذا سببا في هبوط فئات عديدة من موقعها الاجتماعي المميز الذي كانت تحتله سابقا . فالمرأة في كثير من مجتمعات العالم الثالث كانت وما تزال تقوم بالأعمال الزراعية . ومع دخول نظام التحديث الزراعي قلت مشاركة المرأة في الانتاج وبالتالي هبط موقعها في

السلم الاجتماعي وتقلص دورها واقتصرت على المنزل . ومع زيادة الزراعة التجارية والاعتماد على المحاصيل النقدية ، تراجع دور المرأة لأن المعايير الجديدة للعمل لا تهتم إلا بنمو الانتاج لتحقيق الربح والاعتماد على الانتاج الزراعي الكبير ، بدلا من الاعتماد على اقتصاد العائلة . نفس الشيء يمكن أن يقال عن الصناعة الريفية حيث كان مشاركة المرأة في الصناعات الخفيفة ، مما حد من تقدم المرأة في شغل المناصب العليا في المصانع والتنظيمات الصناعية^(٤١) .

ومع الاعتراف بان هناك جوانب فنية مثل نقص التدريب وارتفاع نسبة الأمية بين النساء الريفيات ، فإن هناك عوامل أخرى حقيقية هي التي حدثت من مشاركتها في الآونة الأخيرة في سوق العمل والانتاج ومنها التميز في التعليم ، تقسيم العمل حسب الجنس ، قلة فرص العمل أمام النساء ، العمل غير مدفوع الأجر (كالأعمال المنزلية) . هذا بالإضافة إلى الاتجاهات التقليدية في النظرة إلى المرأة والقوانين والتشريعات التي تركز الوضع الراهن^(٤٢) .

وكل الدراسات والبحوث تشير إلى أن المرأة الريفية في الدول العربية بصفة عامة، وفي مصر بصفة خاصة ، لعب دوراً هاماً في عملية الانتاج حيث أنها تقوم بجانب أعمالها المنزلية بمساعدة الرجل في بعض العمليات الزراعية ، بالإضافة إلى بعض الصناعات اليدوية كصناعة السجاد والحصر والألبان وتربية الماشية والدواجن ، وفي كثير من الأحيان تتولى المرأة نقل الخضار من القرية إلى المراكز والمدن . وفي الأوقات التي يغيب فيها الرجل - سواء للسفر للعمل في دول أخرى أو بسبب المرض أو الوفاة ، فإنها تتولى بعض مهام الدور الاجتماعي كرب الأسرة والذي ينطوي على اتخاذ القرارات الخاصة بالمنزل ومشترياته وتربية الأطفال والتعليم وغير ذلك . وقد تضطر المرأة الريفية - تحت ضغط العوز الاقتصادي للأسرة للعمل في المصانع القريبة من القرية أو العمل لدى الغير بأجر مدفوع^(٤٣) .

وبالرغم من عدم وجود إحصاءات لعمالة النساء الريفيات سواء في مصر أو الدول العربية ، إلا أن مساهمة المرأة الريفية في المشروعات الحكومية (مثل تجربة التنمية

الريفية المتكاملة بمحافظة الشرقية ، المشروع التجريبي للتنمية الريفية والبيئية بمحافظة الاسماعلية) والمشروعات غير الحكومية (مثل مشروع التنمية الريفية في محافظة قنا ، مشروع الطاقة الشمسية وتنمية القرية بمحافظة الشرقية ، مشروع قرية سندیون بمحافظة القليوبية ، وغيرها) تشير بوضوح إلى مشاركة المرأة بفاعلية في المشروعات التنموية^(٤٤) . ولهذا ، فإن المرأة الريفية بحق « العمود الفقري للاقتصاد الريفي^(٤٥) » ، وهي قوة إنتاجية واضحة « فمن جهة تقوم بمساعدة الرجل في أعمال الحقل المتنوعة حتى الشاقة منها كالعزيق لا يخلو الأمر من مشاركة المرأة فيها بصورة أو بأخرى . ومن جهة أخرى فهي مسئولة بصفة مباشرة عن المخازن العائلية الاستهلاكية والإنتاجية وهي التي تعد التقاوي المستبقاة من محصول العام السابق لاستخدامها في الفترة الإنتاجية الجديدة ، ومسئولة أيضاً عن تجميع السماد البلدي المتراكم في حظيرة الماشية الملحقة بالمنزل تمهيداً لنقله إلى الحقل ، وتقوم بالجهد الغالب لتصنيع مواد الوقود للفرن المنزلي من مخلفات الإنتاج الزراعي في شكل أقراص تخزنها فوق أسطح المنازل بل أن الإنتاج الحيواني صغير الحجم يعد من مسئولياتها الرئيسية خاصة العناية بغذاء الماشية وحلب اللبن وتصنيعه ، علاوة على أن الإنتاج الداجني العائلي يكاد أن يكون حكراً عليها فهي التي تشرف على كافة مراحل بل وتتعداها في عديد من الأحيان إلى مراحل التسويق الأولى »^(٤٦) .

إن مشاركة المرأة الريفية في دائرة الإنتاج العائلي في الريف والبادية لا يغير من مكانتها . ولعل السبب وراء ذلك في القيم الثقافية المحددة لتقسيم العمل بين الجنسين والأدوار الملحقة بالمرأة والتي من أهمها إنتاج الجنس البشري . فمهما شاركت المرأة في الإنتاج سواء داخل العائلة أو خارجها وسواء باجر أو بدون اجر - فإن مكانتها محددة ومحكومة بمكانة زوجها ، وعائلتها أو الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها .

ج - المرأة الحضرية وسوق العمل :

وفي المدينة حيث التحرر من القيود الثقافية ، فإن المرأة العربية يختلف اتجاهاتها نحو العمل المنتج بحسب الطبقة التي تنتمي لها وحسب الحاجة الاقتصادية لاسرتها .

فبناءً على الطبقات الدنيا يعملن لقاء أجور منخفضة ، وهناك زيادة في عدد نساء الطبقات المتوسطة التي يعملن في التعليم والإدارات الخدمية والخاصة . أما نساء الطبقة الغنية ، فاقبالهن على العمل محدود فهن مترفات ومنصرفات إلى التسلية والرياضة والزيارات والسفر واقتناء الملابس الفاخرة والمجوهرات . وفي جميع الحالات ، فإن عمالة المرأة العربية في المدينة العربية بصورة عامة ، هو عمل هامشي ، وهي بعيدة عن النشاط التجاري والحرفي والأعمال التي تقوم بها هي امتداد لعملها في المنزل ويغلب عليها طابع الخدمة . وحتى ولو عملت المرأة في المدينة ، فإن الذي يدفعها إلى ذلك غلاء المعيشة وتحسين أوضاع الأسرة . ولهذا ، فهي تسلم راتبها للزوج للتخفيف من أعباء العائلة أو لشراء ما تحتاج إليه الأسرة من مواد استهلاكية أو كمالية . ويخلص حلليم بركات إلى أن « أنماط المعيشة في المجتمع العربي ، تعتمد توزيعاً للعمل يحيل المرأة إلى كائن هامشي ، عاجز ملحق بالرجل وفي خدمته . ومن الواضح أيضاً أن تزايد أعداد النساء العاملات بدأ يغير هذا الواقع ، ولكنه تغير في الشكل والمظاهر وليس في الجوهر ، لأن عمل المرأة لا يزال عملاً مسانداً وامتداداً لنظام الخدمة في المنزل » (٤٧) .

١- نموذج المجتمعات النفطية (المجتمع القطري) ،

هناك العديد من المؤتمرات والندوات التي عقدت لمناقشة موضوع المرأة العربية بصفة عامة وموقعها في سوق العمل والعملية الانتاجية بصفة خاصة ، وشملت هذه الدراسات والبحوث وضع المرأة العربية في الأقطار العربية النفطية والمحددات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تعوق مشاركتها الحقيقية في العملية الانتاجية ومن ثم التنمية المجتمعية (٤٨) .

وبصفة عامة يمكن القول بأنه يمكن التمييز بسهولة في معظم الدول العربية بوجود تقسيم واضح للعمل على أساس النوع ، بغض النظر عن الكفاءات والقدرات والمهارات . ومن الملاحظ ، أن المرأة العربية في دول الخليج كانت قبل الطفرة النفطية تشارك الرجل في كسب رزقه أو مساعدته في عبء المعيشة بالإضافة إلى أعمالها

المنزلية كالمتاجرة في سلع بسيطة أو تربية الماشية . ولكن مع استقرار هذه المجتمعات تدنت مكانة المرأة وانعزلت في المنزل ، إلى أن بدأ انتشار التعليم وفتح لها مجال في سوق العمل مرة أخرى^(٤٩) .

وتشير الإحصاءات المتاحة إلى أن عدد النساء العاملات في الأعمال التي تعتبر إنتاجية لا يزيد عن ٢٪ في دولة الإمارات ، وفي الكويت (عام ١٩٧٤) كما نجد أن نسبة المرأة الكويتية في العمالة ٥٣٪ (مع ملاحظة أن نسبة الطالبات في مراحل التعليم وصلت ٤٢٪) ولقد وصلت نسبة الاناث المشتغلات إلى قوة العمل في الكويت (عام ١٩٧٥) إلى ١١٦٪ وأن نسبة المشتغلات إلى اجمالي الإناث وصلت ٧٨٪ . وفي البحرين وصلت نسبة قوة العمل من الاناث إلى قوة العمل في المجتمع ٥٪ ، وتمثل هذه النسبة ٣٣٪ من نسبة الاناث في المجتمع البحريني عام ١٩٧١ . وفي السعودية تصل نسبة قوة العمل من الاناث إلى قوة العمل ٤٧٪ وتمثل هذه النسبة ٣٪ من نسبة الاناث في المجتمع السعودي عام ١٩٧٥^(٥٠) .

ومن ناحية أخرى ، نجد أن الإحصاءات تشير إلى قطاع الخدمات الاجتماعية يستحوذ على معظم قوة العمل النسائية في دول الخليج ففي دولة الإمارات العربية المتحدة نجد نسبة ٧٦٨٪ (عام ١٩٧٥) من النساء يعملن في هذا المجال . وفي البحرين بلغت نسبة من يعملن في هذا القطاع ٨٤١٪ (عام ١٩٧١) وفي الكويت بلغت النسبة ٩٥١٪ (عام ١٩٧٥)^(٥١) .

أما في المجتمع القطري ، فان قوة العمل النسائية في منتصف الثمانينيات قد بلغ في تعداد ١٩٨٦ حوالي ١٠٪ من القوى العاملة . ويشير أحد الباحثين إلى أن هذه النسبة « على ضآلتها تكشف عن تحولات جديدة فيما يتعلق بموقع المرأة داخل تركيب القوى العاملة بوجه عام . وأن بناء القوة العاملة في أقطار الخليج العربية قد ظل لفترة طويلة « بناء ذكوريا » بالدرجة الأولى ، إلا أن التحولات التي طرأت في مجال تعليم المرأة قد أتاحت الفرصة لالتحاقها ببعض المهن التي لا تتعارض مع التراث الحضاري والإسلامي لهذه الأقطار »^(٥٢) .

والملاحظ من الإحصاءات المتاحة عن المجتمع القطري^(٥٣) - خاصة فيما يتعلق بالعمالة النسائية - أن مساهمة النساء جاءت في القطاع الحكومي القطري ، حيث بلغت نسبة مساهمتها حوالي ٢٠٪ للأعوام ٨٥ - ١٩٨٧ . وهذه النسبة تمثل ٥٠٪ من قوة العمل النسائية الكلية في القطاع الحكومي ، إلا أن اسهامهن في داخل قوة العمل العامة (بقطاعاته الحكومية والخاصة والمختلطة) ، تصل إلى ١٩٪ . وقد يرجع ذلك لعوامل اجتماعية وثقافية متصلة بعمل المرأة القطرية . والملاحظ أيضاً أن معظم قوة العمل النسائية في قطاع الخدمات دون القطاعات الأخرى ، كذلك فإن حوالي ٥٠٪ من النساء الذين يزيد أعمارهن عن ١٥ سنة يتفرغن لإدارة الشئون المنزلية وذلك بسبب ارتفاع نسبة الأمية بهن وحدائث دخول المرأة سوق العمل^(٥٤) .

وكما تشير الدراسات ، فإن نسبة كبيرة من النساء القطريات يحجمن عن المشاركة في الاشتغال بالأعمال الاقتصادية خارج المنزل مما ينجم عنه مزيد من تخفيض نسبة المشتغلين منهن بأعمال اقتصادية إلى مجموع السكان وبالتالي إلى زيادة عبء اعالة المرأة على الرجل . أما عن اسهام المرأة القطرية في البنية الداخلية للقوى العاملة في الحكومة ، فمن الملاحظ ارتفاع نسبة العاملات القطريات اللاتي يمارسن المهن الفنية العليا حيث يمثل توزيع الذكور والاناث داخل هذه الفئة قسمة عادلة من السكان (٥٠٪ و ٤٩٪ على التوالي) وقد يرجع ذلك لحصول القطريات على مؤهلات جامعية منذ السبعينيات حتى الآن . وكما أشرنا قبل ذلك فإن متغيري العمر والتعليم يحددان بشكل واضح مشاركة المرأة القطرية (اقصى مشاركة في الفترة من ٢٥ و ٢٩ عاما ، ١٨٥٪ والعاملات الحاصلات على مؤهل متوسط ٧٦٫٢٪) . على أية حال ، فإن ارتفاع نسبة تعلم المرأة القطرية مقارنة بالذكور سوف يعني في نهاية الأمر الزيادة المستقبلية للعمالة النسائية^(٥٥) .

ويفسر البعض هذا الوضع الخاص بحجم عمالة المرأة النسائية في دول الخليج بان المجتمعات الخليجية « ذات توجهات استهلاكية وتعتمد على الاستيراد من الخارج ، ولهذا فهي محدودة الانتاج وبالتالي محدودية فرص العمل المتاحة للمواطنين مع استيرادها للعمالة الخارجية مع وجود سوء توظيف وتشغيل . وهذا الوضع - أعني

محدودية فرص العمل - سوف يكون في صالح الرجال حيث سطوة الرجال على كل الفرص المتاحة للعمل وبالتالي حرمان المرأة من ممارسة العمل . وإن كانت هناك فرص متاحة للمرأة في العمل بالخدمات ومن ثم تتاح لها الفرصة في تنمية مواهبها وشخصيتها ووعيها الاجتماعي وخلاصة القول فإن المرأة الخليجية في كل الطبقات تخضع لنوع من القهر الاجتماعي ويرجع ذلك لتبعيتها للرجل والذي من بدوره تابع لآخر لتصب كل سلاسل التبعية على قاع المجتمع وليس اقتصاديا فقط ونقصد هنا بتبعية الضعيف للقوي والفقير للغني والمرأة للرجل ، زد على ذلك ، فإن الوعي بالمرأة الخليجية سواء وعيها بذاتها أو وعي المجتمع بها لا يأتي من فراغ ، وإنما يتحدد بظروف المجتمع الخليجي ذاته ونمط الانتاج السائد فيه أيضا . . أنه مجتمع أبوي يعتمد دائما على الرجل . . (ولهذا) فإن أدوار النساء محدودة وقاصرة على الأدوار المنزلية . . وأنها لا بد وأن تخضع لسيطرة الرجل . . وأن اختلاطها في الحياة العامة لا بد أن يكون في أضيق الحدود وعند الضرورة القصوى . . والرجل الخليجي نتيجة لعوامل تاريخية معقدة استطاع أن يستولى على الأدوار الاجتماعية التي تسمح له بالتسلط اقتصاديا واجتماعيا وأن يضع المرأة في مستوى أدنى من المستوى الذي يوجد هو فيه ، وأن تكون هي موضع استغلاله وتحكم هو ليس على استعداد بان يسمح للمرأة بأن تتحول من وضع التابع له إلى وضع الشريك الحر الإرادة الكاملة الحقوق » (٥٦) .

ولعل من أسباب هذا التحيز في مشاركة المرأة هو النظرة إلى العمل ككل . فالعمل ليس مقدسا كما هو الحال في المجتمعات الغربية . فالدولة تعطي مرتبات لعامة الناس ، وهذا ينقص من الحاجة إلى العمل وفائدته ، يضاف إلى ذلك عدم الجدية والاهتمام بالعمل ، مع كثرة الغياب والتسيب والتهرب من المسؤوليات والواجبات . وينجم عن هذا المناخ ، عدم الحماس لعمل المرأة خاصة لو أمنا لها وسائل العيش والرفاهية دون مجهود . وقد يرجع ذلك أيضاً إلى عدم اقدام المرأة للمشاركة في العمل نتيجة وعيها الزائف . أو لأن الزمن الذي تشتغله من عمرها ، زمنا مؤقتا حيث الانجاب الذي يمنعها من الاستمرار في العمل . وأخيراً التشريعات والسياسات

الحكومية التي تحكم عمل المرأة^(٥٧) . هذا بالإضافة إلى أساليب التنشئة المهنية للمرأة القطرية^(٥٨) .

والسؤال المطروح هنا هو ما هي التأثيرات السلبية والايجابية التي طرأت على مجتمعات الخليج العربي بعد تدفق النفط وتأثير ذلك على وضع المرأة في هذا النموذج من المجتمعات ؟ . ومنذ البداية نقرر بان المجتمعات العربية في الخليج لا تختلف كثيراً عن المجتمعات العربية الأخرى . كذلك فالتعميم بان قضية المرأة هناك تختلف عن قضية المرأة في بقية المجتمعات العربية ، أو أن المرأة الخليجية في عمومها تتصف بالترف - هذه التعميمات تتصف بالتسرع وعدم المعرفة بطبيعة هذه المجتمعات . فللمرأة العربية في الخليج قضيتها الناجمة عن خصوصية المجتمع الذي تعيش فيه ولكنها ليست بحال منفصلة عن قضية المرأة العربية . وكما يشير أحد الباحثين بان « المرأة الخليجية لا تشذ عن المرأة العربية لانها تشاركها معظم الهموم ؛ باستثناء أقرب منه إلى الكم منه إلى الكيف »^(٥٩) . ولهذا يمكن دراسة وضعية المرأة الخليجية في سوق العمل من خلال القضايا التالية :

١- إن اشكالية المرأة الخليجية ليست في المساواة القانونية الشكلية ولا في حرية التعليم والخروج لسوق العمل . ان اشكالية المرأة العربية والخليجية على السواء هو في « وعيها بإنسانيتها ووعي المجتمع بان المرأة إنسانة . . . فان الوعي بإنسانية المرأة . . هي الخطوة الأولى والرئيسية التي ترغب في أن تحققها المرأة العربية . إن وعي المجتمع بادوار أفراد وعي المرأة والرجل العربيين بواقع مجتمعهما والذي هو في هذه الفترة التاريخية لم يستطع أن يحقق الاستقلال السياسي والاقتصادي والثقافي الناجز ، هي القضية المركزية في نظرنا »^(٦٠) .

إن المشكلة التي يجب أن تناقش هنا هي وعي المرأة العربية في الخليج بذاتها ومحيطها الاجتماعي . فوعيها هو انعكاس للواقع الاجتماعي والثقافي الذي تعيشه . ولهذا ليس بمستغرب أن وعي المرأة العربية في الخليج وعي محدود مرتبط بالمجموعات الاجتماعية والاقتصادية المسيطرة ووسائل الإعلام

التي تشكل وعياً زائفاً . وتلخص إحدى الدراسات هذا الوعي الزائف للمرأة الخليجية بقضيتها بأن الصحافة الخليجية تقدم المرأة في موقعها الاجتماعي التقليدي كزوجة وكأم وربة منزل وطالبة وموظفة وتركز على قضايا الطلاق وقوانين الأحوال الشخصية أكثر من اهتمامها بقضايا الانتاج والعمل والمشاركة السياسية والثقافية والاجتماعية^(٦١) .

إن هذا الوعي الزائف راجع إلى انفلاق المجتمع الذي عاشت فيه المرأة الخليجية ومحدودية واقعها السياسي والاقتصادي ، ثم الانفتاح الاقتصادي الذي اعطاها نموذجاً واحداً من التغيير - نموذج المرأة المستهلكة . فالمرأة العربية عامة ، وفي الخليج خاصة ، لها صورتان متناقضتان ولكنهما يتعايشان في مجتمعنا العربي عامة والخليجي خاصة . فهناك صورة المرأة الإعلامية ذات الوعي المزيف « المرأة المرتبطة بالعالم الغربي في كل ظواهره وانكاره ، وصورة المرأة التي يجب أن تكون لترضي المجتمع ولتبقى جزءاً مقبولاً منه . وهذه الصورة الثانية تتكون من منوعات الصورة الأولى »^(٦٢) .

إن الوعي الزائف أو عدم الوعي بقضية المرأة والمجتمع في الخليج ، هي المشكلة الأساسية . ويشير أحد الكتاب عن هذه المعضلة بالاتي : « قضية المرأة في الخليج لا يجب أن تصور على أنها قضية نساء فقط ، وأن حلها يكمن في مساواتها بالرجل ، إن القضية الأساسية في نظرنا هي القضاء على الاستغلال بكل صوره وأشكاله في مجتمع الخليج »^(٦٣) .

٢- إن المؤشر الإحصائي لدخول المرأة إلى سوق العمل ، مؤشر غير صحيح بالتحديد في المجتمعات الخليجية ، فدخول المرأة إلى سوق العمل - كما تشير الأرقام والإحصاءات - لا يفسر عزل النساء في مهن التدريس والخدمات الاجتماعية فقط . إن واقع المجتمعات الخليجية يشير إلى أن أعداداً كبيرة نسبياً من النساء ألتحقن في أعمال متعددة ، ولكن الكثير منهن لا يعملن ما يعملن . إن المؤشر الإحصائي للانتاج في المجتمعات النفطية وبالتالي قيمة نسبة التعاملات في قوة

العمل لا يفسر الواقع المعاش للمرأة الخليجية . فهناك الكثير من المحددات الاجتماعية والثقافية التي تقف أمام مشاركة المرأة الخليجية في الانتاج . فعزوف الفتاة السعودية (٢١٪ بسبب الزواج ، ٥٠٪ لعدم الرغبة في دراسة الطب بعد الالتحاق بالكلية ، ٢٢٪ لأسباب غير معروفة) راجع « لعدم توفر وقت ولي الأمر المتفرغ لتوصيلهن إلى الكلية ، أو عدم تأقلمهن مع الجو الجامعي) والسكن الداخلي أو خوفاً من نوعية العمل في المستشفى (لاحقاً) التي قد تؤدي إلى الوجود في محيط الرجال »^(٦٤) .

٣- إن طبيعة المجتمع الخليجي له تشكيلة اقتصادية واجتماعية وثقافية معينة . فهو مجتمع قبلي وفي الوقت نفسه تتقابل فيه المدينة والريف والبادية ، وتسيطر عليه علاقات قبلية . ولاشك ، أن ظهور النفط قد أثر على وضعية المرأة ، ولكن تأثيره كان « صامتاً » . فالبناء الجديد جعل من العائلة والقبيلة أساس البناء الاجتماعي ، فلم تتغير علاقات الزواج ولا علاقة المرأة بالأسرة . فقد حدث التغير في الشكل وليس في المضمون نتيجة الرغبة في استمرار العلاقات الاجتماعية التقليدية . فالعائلة والقرابة والقيم المحددة لسلطة الرجل وسيطرته هي العوامل التي أدت إلى عزل المرأة اجتماعياً وثقافياً وجعلها عاجزة على الحصول على حقوقها المشروعة بما في ذلك حقها في اختيار المهنة التي تريدها .

٤- إن الاتجاهات نحو العمل الانتاجي قد حدث بها تحول في مجتمعات الخليج . فالدراسات التي اجريت في عام ١٩٧٩ تشير إلى « أن تغيراً واضحاً لم يطرأ على اتجاهات المجتمع (القطري) نحو تعلم الفن والعمل الانتاجي الفني اليدوي »^(٦٥) . وإن النظرة أي الانتاج وعلاقته بالعمل والقيم المرتبطة بها لاتزال سلبية . « فالعمل ليس مقدساً له قيمة في مجتمعات الخليج كما هو الحال في المجتمعات الأخرى . إن اتجاه دول البترول نحو أن تكون دول رفاه أي اعطاء مرتبات ومخصصات دون عمل بالنسبة لعامة الناس - هذا ينقص من الحاجة إلى العمل ، ويؤدي . . إلى كثرة الغياب والتهرب من المسؤوليات والواجبات وتعطيل الأعمال دون سبب ، أي باختصار انعدام اخلاقيات العمل »^(٦٦) .

وفي دراسة حديثة كشفت نتائجها على أن هناك تحولات اجتماعية واقتصادية للأسرة القطرية أدت بدورها إلى أحداث هزة واضحة في ترتيب القيم وفق أهميتها النسبية من سلم القيم المرتبطة بالعمل . فلقد تراجعت قيم تقليدية ارتبطت بالعمل وحل محلها قيم جديدة مثل التلقب المهني محل الانتماء القبلي ، كما ارتفع - نسبياً - قيمة الدافعية للإنجاز^(٦٧) . أما عن الاتجاهات نحو عمالة النساء والتفضيلات المهنية، فلقد كشفت الدراسة نفسها أن تأثير النسق الثقافي للمجتمع القطري على توجهات القطريين لممارسة أنشطة اقتصادية معينة ، حيث تركزت القطريين في القطاع الحكومي ، وبالأخص التعليم بنسبة ٧٧٫٩٠٪ عام ١٩٩٢ . ولكن هناك تحولات واضحة ومؤشرات ايجابية في انساق القيم الموجهة للسلوك المهني . فرغم استمرار انخفاض نسبة مساهمة المرأة القطرية في سوق العمل ، فان قبول مبدأ خروجها لهذا السوق يعتبر في حد ذاته تحولاً قيمياً داخل مجتمع تحكمه الانتماءات القبلية والثقافية التقليدية والتي كانت تناهض فكرة عمل المرأة نظير أجر خارج محيط العائلة . وقد يرجع ذلك أيضاً إلى بعض التأثير السلبى لبعض المتغيرات الاقتصادية والتي قيدت فرص الاختيار المهني ومجالات العمل أمام المرأة القطرية مثل اعتماد الاقتصاد على الاستيراد السلعي المتنوع ، كذلك ارتفاع دخل الفرد القطري والأسرة القطرية ما يجعل بعض القادرين على العمل يحجمون عنه^(٦٨) .

٥- إن زيادة عدد المتعلمات والعاملات في دول الخليج لا يعني تلقائياً وضعاً أفضل للمرأة دون النظر إلى العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية المحيطة بها . حقيقة هناك نسبة ضئيلة من النساء العاملات في الخليج في قوة العمل ، وهناك أيضاً أصوات مسموعة تنادي بالاستفادة من عمل المرأة الخليجية ليحل محل العمالة الأجنبية (رجالاً ونساءً) ، ولكن الحقيقة المنطقية أن تعليم المرأة وعملها في مجتمعات الخليج لن يؤدي إلى « نقلة نوعية » من جراء العمل المأجور . فتفسير وضع المرأة الخليجية اليوم بعلاقات السوق الرأسمالية وسوق العمل قد يؤدي إلى عدم فهم واضح لاشكالية واقعها الملموس . « إن الاحساس

بالغربة الذي يتعاظم لدى تفاعلات واسعة من المجتمع الخليجي ، المرأة والرجل - يعني إن علينا الابتعاد عن التفسيرات الجاهزة ، ومحاولة التعرف بعمق على الجدلية الاجتماعية - الاقتصادية - السياسية الحادثة في هذه المجتمعات ، والتي سوف تؤثر بعمق في تشكيلها في المستقبل . . . ومظاهر عمل المرأة كمذيعة أو مدرسة أو حتى كعضو في الشرطة أو الجيش ، لا يعني أبداً انعتاق المرأة العربية في الخليج . إن الانعتاق الحقيقي هو حل الاشكالية الاجتماعية» (٦٩) .

٦- إن ظهور النفط في المجتمعات الخليجية وما يتبعه من وضع اقتصادي جديد أدى إلى تحولات اجتماعية أثرت بدورها على المرأة الخليجية بشكل إيجابي وسلبي في الوقت نفسه . وهذا لمعرفة وضع المرأة لا بد من التعرف على القوانين الضابطة لايقاع الاشكالية الاجتماعية والثقافية السياسية في مجتمعات الخليج المعاصرة . فالتحرر الظاهر للمرأة والذي اعتقد البعض أنه نهائي ، سرعان ما تبين أنه « فقاعات سرعان ما ذابت ، فالوضع القانوني للمرأة مازال أساساً كما هو ، وما يتغير في النصوص استمر في التطبيق وقد حصر عمل المرأة وتعليمها في نطاق مهني . . . وحتى يكون وضع المرأة باتجاه التحرر الحقيقي . . لا بد أن يكون هناك تغير اجتماعي جذري ، مازالت ترهبه الفئات المسيطرة . . » (٧٠) .

٢- نموذج المجتمعات الغير نفطية (المجتمع المصري) :

إن التحسن الذي طرأ على التوزيع التعليمي للسكان في المجتمع المصري حيث ارتفعت نسبة الاناث المتعلّمات - سواء تعليم متوسط أو عالي - قد انعكس بدوره على عمالة المرأة المصرية في مجالات العمل المختلفة . فقد وصلت نسبة الاناث العاملات في عام ١٩٧٦ إلى ٩٢٪ من اجمالي السكان (الرجال ٥٢٩٪) . ويلاحظ أيضاً ، تطور المهن التي تزاولها المرأة المصرية ، إذ بلغت نسبة المشتغلات بالزراعة ٤٣٪ من جملة الاناث العاملات ، وبالنسبة لاصحاب المهن الفنية والعلمية فنجد أن نسبة العاملات في ارتفاع تصاعدي حيث كانت في عام ١٩٦٠ ٨٣٪

وارتفعت لتصل إلى ٩٢٪ من جملة العاملات ١٩٧١ ثم ارتفعت في عام ١٩٧٧ لتصل إلى ٢٧٪ من جملة العاملات . كذلك ارتفعت نسبة المشتغلات بالأعمال الكتابية من ٢٥٪ إلى ١٠٧٪ ثم إلى ١٩٧٪ من جملة العاملات في عام ١٩٦١ ، ١٩٧١ ، ١٩٧٧ ، على التوالي . أما العاملات في قطاع الخدمات فيلاحظ انخفاض النسبة من ٢٧٢٪ إلى ١٧١٪ ثم إلى ١٠٢٪ من جملة العاملات في الأعوام ١٩٦١ ، ١٩٧١ ، ١٩٧٧ ، على التوالي . وقد يرجع ذلك لاتجاه المرأة للبحث عن عمل يتلائم مع مستوى تعليمها وتدريبها^(٧١) .

ولاشك ، أن التغيير الواضح في نسبة العاملات في المهن المختلفة في الفترة من ١٩٦١ حتى ١٩٧٧ كان مرتبطاً بسياسة الدولة التعليمية . فقد شهدت هذه الفترة اقبالاً ملحوظاً لتعليم المرأة . وكما تشير الإحصاءات ، فإنه يلاحظ تناقص نسبة الأمية بين العاملات من ٧٩٥٪ عام ١٩٦١ إلى ٢٩٣٪ عام ١٩٧٧ كذلك نسبة العاملات اللاتي يقرأن ويكتبن والحاصلات على مؤهلات أقل من متوسط والمؤهلات المتوسطة والتعليم العالي^(٧٢) .

وفي دراسة طبقت على القيادات المتوسطة والعليا العاملة في مجال الانتاج الصناعي لتقييم الدور الذي قامت به المرأة المصرية في مجال العمل ، جاءت النتائج تؤيد (٧٨٣٪) نزول المرأة ميدان العمل ، في حين أن ٢١٧٪ لم يؤيدوا نزول المرأة للعمل ، وذلك بسبب اعتقاد بعضهم (٥٧٧٪) من المجموع الكلي للذين رفضوا عمل المرأة (إن طبيعة المرأة لا تسمح لها بالعمل خارج المنزل ، وأن اسمها رسالتها هي التي خلقت من أجلها وهي أن تكون أما وربة منزل ، أو بسبب الظروف الاجتماعية للمرأة المصرية والمشاكل التي يعاني منها المجتمع المصري مثل : المواصلات (٢٦٩٪) ، أو بسبب أن نزول المرأة لمجال العمل قد أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة المقنعة (١٥٤٪) أو أن نزول المرأة للعمل قد أدى إلى زيادة القوة الشرائية مما يزيد الاستهلاك ويؤدي إلى ارتفاع الاسعار (٣٩٪) وأخيراً هناك من يرى أن نزول المرأة للعمل هو نوع من الانحلال والفساد وأن خروجها للعمل ضد الدين (٣٩٪)^(٧٣) .

وفي دراسة أخرى اجريت دراسة حديثة لمعرفة اتجاهات المجتمع المصري نحو المرأة وعملها ، جاءت أهم النتائج التي توصلت إليها ، أن موقف الرجل محايد تجاه عمل المرأة ، « فالرجل لا يعبر صراحة عن ذلك وأن كان الواقع نتيجة ظروف المجتمع المصري حالياً ، يؤكد احتياج الأسرة لمرتب الرجل والمرأة معا ، والرجل يعترف بهذا ، وغالباً ما يعبر (لو أن المنزل غير محتاج لابقيت المرأة في المنزل) وكأن عمل المرأة هو من أجل زيادة دخل الأسرة فقط ، وليس من أجل التنمية الاقتصادية أو اثبات ذاتها . ومن هنا تعددت صيحات البعض بوجوب عدم عمل المرأة وتقاض معاشاً شهرياً يعادل الأجر» (٧٤) .

على أية حال ، فإن مشاركة المرأة المصرية للعمل يمكن الإشارة إليه في التالي :
تميل النساء الحضريات والأصغر سناً إلى البحث عن العمل أكثر من النساء الريفيات والنساء الأكبر سناً ، كذلك فإن نسبة النساء المتعلقات تمثل نسبة كبيرة من القوى العاملة النسائية حيث تصل النسبة إلى ٥٠٪ . كذلك فإن النساء العاملات في مصر يعملن في مهن تخصصية عليا وأعمال فنية وكتابية وأن نسبة بسيطة جدا هي التي تعمل في المهن الأثوية مثل التدريس في المراحل التعليمية ، وهناك أيضاً اتجاه من المرأة المتعلمة لدخول مهنة الطب خاصة طب الأطفال والنساء . ولا تنجذب النساء المصريات إلا بنسبة ضئيلة في الاشتغال في الأنشطة الاقتصادية الخاصة بالبيع أو الفندقية .

وأخيراً ، هناك عوامل أخرى تسهم في انخفاض معدلات مشاركة المرأة المصرية في الاقتصاد والعمل منها « إن الكثير من أصحاب الأعمال والمدبرين يعتقدون أن النساء أقل إنتاجية كقوة عاملة من الرجال . وتسهم في تعزيز هذا الاعتقاد بعض العوامل مثل ارتفاع نسبة الغياب عند العاملات الاناث عنها بالقياس إلى نسبة لدى العاملين من الذكور . وينطبق ذلك بوجه خاص على النساء المتزوجات . فضلا عن أن المرأة تسجل أحيانا نسبة عالية في التأخر عن مواعيد العمل الرسمية أكثر من الرجال . ومن المعروف أنه يتعين على المرأة العاملة في كل أرجاء العالم أن تواجه مشكلتها في التوفيق بين أداء مسئولياتها العائلية وبين انجاز التزاماتها المهنية .

ولكن الأمر يزداد صعوبة أمام المرأة العاملة في مصر خصوصا لو أدركنا عدم التأيد الكامل لاشتغالها بل وعدم الترحيب بفكرة اشتغالها خارج المنزل» (٧٥).

إن خروج المرأة المصرية للعمل كان نتيجة ظروف اقتصادية أساسا ، ولم تخرج للعمل نتيجة اقتناع الرجل وإيمانه بمساوتها الحقيقية ، وبالرغم من القوانين والتشريعات التي تتيح للمرأة العمل ، فإن هذا ليس تغيرا جذريا في مفهوم الرجل عن المرأة وإنما جاء للضرورة الاقتصادية التي تجعله يرضى بهذا الوضع أملاً في مشاركة المرأة له في المسؤولية المالية للأسرة . ومن ناحية أخرى ، فإن الغالبية العظمى من النساء العاملات قد خرجن للعمل بوعي زائف عن وضعهن في مكانة أدنى من الرجل ، بمعنى آخر ، أنهن خرجن للعمل وهن غير واعيات بقدراتهن وحقوقهن وواجباتهن نحو أنفسهن ونحو المجتمع الكبير . وتعتقد الكثيرات منهن أن خروجهن ليس إلا لزيادة دخل الأسرة فحسب . ولقد طالبت إحدى عضوات مجلس الشعب بضرورة صدور قرار يمنح المرأة نصف مرتبتها لتعود للمنزل وتفسح بذلك مجال العمل للرجل . وهذا يشير إلى عدم الفهم الموضوعي لحق المرأة في العلم والانتاج والمساواة وحق الفرصة في اختيار النشاط الاقتصادي (٧٦).

٣- صور التحديدات التي تواجه مشاركة المرأة العربية في سوق العمل ،

تواجه المرأة العربية العاملة ، اذن ، مجموعة من التحديدات الضارية جذورها في أعماق التاريخ العربي ومرتبطة بالتركيب الاجتماعي والتراث والقيم الثقافية التي مازالت فاعلة . فواقع المرأة العاملة مرتبط بالبنية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية بكل ما تحمله من قهر وسلطوية . ولهذا ، يمكن القول ، بان تدني وضعية المرأة العربية العاملة راجع إلى التخلف الذي يسود المجتمع العربي ثقافيا واجتماعيا واقتصاديا من ناحية ، وانخفاض الوعي الثقافي والاجتماعي لغالبية النساء العربيات من ناحية أخرى . على أية حال ، سوف نحدد بإيجاز شديد ، أهم هذه التحديدات ، وبالرغم من تداخل هذه التحديدات مع بعضها البعض ، فاننا سوف نقسمها إلى مجموعتين :

مجموعة التحديدات الثقافية والاجتماعية ومجموعة التحديدات الاقتصادية والتنظيمية .

أ - التحديدات الثقافية والاجتماعية :

١- إن القيمة الثقافية لأي مجتمع هي المحددة لدور ومكانة الأنثى - وذلك من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية وأنماط التحصيل والتعليم ووسائل الإعلام - وذلك بهدف تقوية الاحساس بالجنس والانوثة مما يخلق فروقا بين الجنسين وتصبح الأنثى أقل طموحا من الرجال خاصة في المجالات الفكرية والاجتماعية والاقتصادية . وتلعب القيم الثقافية - التقليدية والحديثة - دوراً هاماً في البلبلة الناجمة عن ازدواجية الأدوار التي تقوم بها المرأة العربية . فالمرأة العربية - طبقاً للمعايير الحديثة - عليها أن تعمل خارج المنزل ، كما أنها - طبقاً للمعايير التقليدية - أن تعمل داخل المنزل . وهذا يعني ، تعددية الأدوار للمرأة . وهذا ، بلا شك ، انعكس على انتاجيتها كقوى عاملة ، كما انعكس أيضاً سلبياً على دورها كأم مسؤولة عن تربية الأبناء . فازدواجية الأدوار وتضارب المعايير قد أفرز مشاكل المرأة العاملة في مجال العمل كالغياب وعدم اجادتها لعملها ومطالبتها بالاجازات والتفرغ لتربية أبنائها ورعاية زوجها . هذه الازدواجية في الأدوار تفسر عزوف الكثير من الطالبات الجامعيات عن الالتحاق ببعض الدراسات دون سواها واقبالهن الشديد على نوعية أخرى من الدراسات ، وذلك طبقاً لمعايير المجتمع ونظرتهم المستقبلية حول المدرسة التي تمكنهن من الجمع بسهولة بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل^(٧٧) .

٢- لا تزال التقاليد والاعراف السائدة في الدول العربية - خاصة دول الخليج ، تضع الكثير من القيود على مساهمة المرأة خارج المنزل . فلإيزال ينظر إلى المرأة على أنها « حاملة شرف العائلة » . ومن أجل هذا تجرى عليها العديد من أشكال العزل المكاني والثيابي (الحجاب) سواء في البيئة الريفية أو الحضرية . وبالرغم من بعض التحرر في بعض المجتمعات العربية كحركة المرأة خارج المنزل ، إلا أن

التحرر نسبي ومرهون بموقف الرجل الذي له الحق في عودة الفتاة إلى المنزل إذا صدر عنها أي تصرف غير مرغوب فيه ، و « يسئ » لشرف العائلة^(٧٨) ، إن العزلة الاجتماعية التي فرضت على المرأة العربية ، قد أدت إلى انفصالها عن التيارات الثقافية والفكرية والعلمية في مجتمعها . ولهذا حرمت المرأة الفرصة للمشاركة بمقدراتها وملكاتهما لتكون إنسانا فعالا منتجا أكثر من كونها مستهلكة وعالة على الآخرين .

٣- إن مشكلة المرأة العربية العاملة ، ليست مشكلة جنس في مقابل الجنس الآخر ، ولا في مشكلة ايجاد عمل مستقل ، أو زيادة أعداد النساء العاملات ، بل هي مشكلة مجتمعية في المحل الأول . فتحرير المرأة لا يتم إلا بتحرير الرجل أولاً ، وأي اضطهاد أو قمع أو استغلال للرجل في أي مجال اجتماعي أو اقتصادي أو سياسي ينعكس مباشرة على تعامله مع المرأة . ومن أجل هذا ، فإن الفحص الدقيق لدونية وضعية المرأة العربية في البني الاقتصادية والاجتماعية وتوزيع العمل والمشاركة في عمليات الانتاج لابد وان تناقش من خلال أنماط المعيشة (البادية - الريف - الحضر) والنظام الطبقي والنظام الابوي في المجتمع العربي . فكما أشرنا ، أن المرأة في البادية والقرية محرومة من المسئولية والأجور، وفي المدينة - رغم بعض مظاهر التحرر- إلا الملاحظ أن الأجور الزهيدة لنساء الطبقة الدنيا والاعمال الخدمية لنساء الطبقة الوسطى والترنم لنساء الطبقة الغنية . وكما أشرنا أيضاً فإن أنماط المعيشة المختلفة في الوطن العربي تعتمد توزيعاً يحيل المرأة إلى كائن هامشي عاجز ملحق بالرجل وخدمته . كذلك الحال بالنسبة للنظام الطبقي السائد في المجتمع العربي حيث علاقات الاستغلال والسيطرة . وهي عملية متصلة ، فالرجل المضطهد في العمل يضطهد زوجته وأولاده في المنزل . إن الأيدلوجية الطبقيّة السائدة هي حتمية عدم المساواة والتفاوت الطبيعي في المواهب والطموحات . وأخيراً فإن العائلة العربية هي عائلة أبوية هرمية يقوم التمايز وتوزيع العمل فيها على أساس الجنس والعمر . « بتسلط الذكر على الأنثى ، والكبير على الصغير ، أنها في صلب التنظيم الاجتماعي ،

وصورة مصفرة للمجتمع ، فتشكل حولها وحدة المجتمع الاقتصادية والاجتماعية فيتوارث فيها الافراد والجماعات هوياتهم وانتماءاتهم الطبقية والدينية والثقافية»^(٧٨) .

٤- وسيطرة النظام الأبوي أصبح الرجل هو « المعيل » وأصبح أفراد العائلة « عيالاً » مهما كانت درجة مشاركتهم له في العمل . جعل هذا النظام الرجل « مركز السلطة والمسئولية والاحترام والارث والانتساب . أنه رئيس العائلة وسيدها ورئيسها يلي أوامره وإرشاداته وتهديداته ، دون أن يتوقع من أفراد أسرته - بما فيهم الزوجة - نصائح هو بغنى عنها ويبدأ الرجل بفقد هذه الامتيازات ويتبدل موقفه من زوجته وأولاده عندما تبدأ المرأة تشارك في العمل خارج المنزل لقاء أجر تسهم في تأمين حاجات العائلة الضرورية»^(٨٠) .

٥- التحدي الآخر الذي يواجه المرأة العاملة تابع من وعيها بذاتها أو وعيها الزائف بذاتها . فالتحدي هنا مرتبط بعدم رؤية المرأة لإنسانيتها ووضعيتها ؛ وقد يرجع هذا إلى انغلاق المجتمع الذي تعيش فيه ومحدودية الواقع السياسي والاقتصادي الذي تشارك فيه . كل هذا أفرز نموذجاً واحد خاصه في مجتمعات الخليج : نموذج المرأة المستهلكة ، نموذج المرأة التي يتمشى نمط حياتها مع المصالح الاقتصادية للدول الصناعية الغربية^(٨١) . إن المرأة العربية عليها أن تعي « تخلفها ووضعيتها الدونية ويكون التغيير نابعا من داخلها وليس منحة معطاة لها من قبل الرجل أو السلطة الحاكمة ويستلزم ذلك منها أن تعي وتعمل على تغيير تركيبها النفسي تغيرا جذريا يتلاءم مع متطلبات تغيير وضعها في المجتمع »^(٨٢) .

ب - التحديدات الاقتصادية والتنظيمية :

١- إن النظام الاقتصادي الذي ترغب المرأة في المشاركة في العمل به ، هو اقتصاد متناقض بين الاعتماد على الذات والتبعية ، بين الاستيراد والانتاج . ففي المجموعات الخليجية نجد الاعتماد على الايدي العاملة الاجنبية وفي نفس الوقت تسمح بالمطالبة بالاعتماد على الذات وعلى العمالة الوطنية مما يفسح الطريق أمام

المرأة للعمل . ولكن الاقتصاد الخليجي كله « يركض وراء الاستيراد واستهلاك المواد الاجنبية . . (فهو) اقتصاداً اتكالياً يلتزم بالتبعية الكاملة ليعيش وتعيش المرأة ذات الوعي المحدود بين تناقضات الكلمة والممارسة»^(٨٣) . إن عزلة المرأة العربية وتقلص دورها في المنزل - نظراً لوجود الخدم والمربيات في مجتمعات الخليج - قد دفعها إلى ايجاد بديل وهو انهاكها في النشاطات الاستهلاكية . وحتى في المجتمعات الغير نفطية جاء نزول المرأة للعمل لتلبية لرغبات الأسرة الاستهلاكية ، ولهذا وقف التغيير في وضعية المرأة على المستوى الكمي دون تغير يذكر على المستوى الكيفي^(٨٤) .

٢- إن المرأة العربية ينقصها التدريب المهني والاستيعاب الامثل لتكنولوجيا العصر . ولكن التدريب المهني المسموح به للمرأة العربية محصوراً في مهن الخياطة والتعليم والتمريض والآلة الكاتبة . فاتجاه التدريب في العالم العربي يتجه نحو ابراز الدور الاقتصادي التقليدي للنساء حيث تحضيرهن من أجل مهن معينة في قطاع الخدمات تتمشى مع أدوارهم التقليدية بعد الزواج ونجاب الاطفال . ولهذا ، كانت أساليب التربية والتعليم والتدريب لا تغذي فيها روح التفوق والإبداع في العمل المهني ، بل تفرس فيها ما يسمح لأسرتها باتخاذ القرارات المهمة الخاصة بحياتها بما في ذلك اختيارها المهني^(٨٥) .

٣- إن هناك نوعاً من القهر الاقتصادي يقع على المرأة العربية العاملة . فاما أن تعمل المرأة العربية داخل منزلها أو داخل العائلة بدون أجر ، أو أن تعمل في الأعمال النسوية والخدمية أو تعمل في مستوى الإدارة الوسطى بعيدة عن المناصب العليا وبعيدا عن المشاركة في اتخاذ القرار حول سياسة القوى العاملة . إن العمل كمفهوم اقتصادي قاصراً على حق الزوج في السماح لزوجته لمساعدته في نفقات المعيشة ، وهذا يقود إلى سهولة الاستغناء عن النساء العاملات عند الضرورة^(٨٦) . إن القهر الاقتصادي الواقع على المرأة العربية في العالم العربي يتمثل في أن الغالبية منهن لا ينتمين رسمياً الى إحصاءات قوة العمل بسبب عملهن بدون أجر، ويترب على ذلك حرمانهن من كافة الحقوق الاقتصادية

والاجتماعية التي يوجبها هذا العمل^(٨٧) .

٤- كذلك يمكن القول بان هناك نوعا من القهر الاجتماعي يقع على المرأة العربية العاملة خاصة في مجتمعات الخليج ، ويرجع ذلك لتبعيتها الاقتصادية للرجل ، فاقتصاد الدول الخليجية التابع « لا يقف عند حد تبعية فط انتاجي لنمط انتاجي خارجي بل تصاحبه سلاسل أخرى من التبعية ، فصاحب العمل التابع للخارج ، يسعى لايجاد شخص آخر تابع به لتصب كل سلاسل التبعية على قاع المجتمع اجتماعيا وليس اقتصاديا فقط ، ونقصد هنا تبعية الضعيف للاقوى والفقير للغني والمرأة للرجل »^(٨٨) .

٥- إن الوسيلة المستخدمة في كافة الدول العربية لتصحيح وضعية المرأة هو اصدار تشريعات جديدة ، إلا أن التشريع وحده لم يحدث التغيير المطلوب ، فمازال صور التمييز ضد تعيين المرأة في بعض الأعمال ، ومحدودية التأمينات الاجتماعية للمرأة ، وعدم وجود دور حضانات لرعاية أطفال المرأة العاملة بجانب مكان عملها ، والمساواة في الأجور والترقي والرعاية الصحية^(٨٩) .

٦- إن انخفاض معدلات مشاركة المرأة العربية في مجال العمل يرجع أساسا لطبيعة المؤسسات المستخدمة للنساء حيث يغلب على إدارتها الرجال ، وينقلون إليها نظريتهم الخاصة إلى المرأة . وتعامل النساء في هذه المؤسسات في ضوء هذه « النزعة الذكورية » . فالنساء غير مؤهلات لتحمل مسئوليات كبرى وعملهن مؤقت وغير ضروري ، لذا لا تبذل هذه الإدارات الفرص لتدريب النساء وتطوير قدرتهن وتأهيلهن لتحمل مسؤوليات أكبر ، مما يؤدي إلى ضعف تمثيل النساء في المواقع العليا من الإدارة . كذلك الحال بالنسبة لضعف مساهمة المرأة في مواقع التخطيط واتخاذ القرار . فالمخططون في العالم العربي هم في الأغلب من فئة الرجال . وهذا يساهم في استمرار الوضع الراهن^(٩٠) .

٧- كذلك ، كان من أهم أسباب وضعية المرأة العاملة العربية هو ضعف دورها في قيادات النقابات والمنظمات ، وضعف اهتمام قيادات هذه النقابات بأوضاعها

وحاجاتها لاسباب من أهمها سلبية المرأة وتردها في التعبير عن حاجاتها والمطالبة بمعالجتها^(٩١) . ومن ناحية أخرى ، ارتبطت الحركة النسائية العربية بشرائح اجتماعية معينة ولم تعبر عن القاعدة العريضة للمرأة العربية ، ولذا تحول جزء كبير من جهود الحركة النسائية العربية إلى الأعمال الخيرية ، مما أدى في نهاية الأمر إلى تحجيم دورها وفشلها في إعداد المرأة العربية للمشاركة في سوق العمل ، وذلك عن طريق تغيير وإزالة العوائق والمحددات التي تعوقها للقيام بهذا الدور^(٩٢) .

٨- ومع انتشار التعليم مجانية والزامية في معظم البلاد العربية ، إلا أنه لم يساعد النساء على تفهم حقهن في العمل . فالتعليم كنظام اجتماعي يعكس تخلف البناء الذي يشكل النظام التعليمي أحد اجزائه . فمحتوى كتب الدراسة تصور المرأة العربية للدور التقليدي كأم وزوجة . وبالرغم من أن القوانين والأنظمة المتعلقة بالتعليم في معظم الدول العربية تؤمن فرص متساوية للتعليم لكلا الجنسين ، إلا أن الواقع يشير إلى تسرب نسبة عالية من الاناث من التعليم بعد المرحلة الابتدائية ، وعدم المساواة في فرص التعليم بين الجنسين في المناطق الريفية والحضرية - هو الشائع في المنطقة العربية كلها . إن من الأمور المتوقعة أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي ، إلا أن الملاحظ أنه بالرغم من تزايد عدد الاناث العربيات اللواتي يتابعن تعليمهن في المدارس والجامعات إلا أن هذا لم يؤد بالضرورة إلى زيادة حجم اليد العاملة للاناث . ويرجع ذلك - كما أشرنا - إلى دور القيم الثقافية المحددة للدوار والتي تحدد من فعالية تعليم النساء ولا تساعد على زيادة اشتراكهن في سوق العمل^(٩٣) .

خاتمة :

حاولنا في هذا البحث أن نقدم المحددات التي تعوق المرأة العربية - كجزء من القوة العاملة - من ممارسة دورها في سوق العمل ومن ثم التنمية الشاملة . ولقد أشرنا في هذا البحث إلى أنه من الصعوبة بمكانة أن نضع « مقياس » لمفهوم العمل المنتج . فالمرأة الريفية تقوم بالكثير من الأعمال والتي تعود بعائد مادي على الأسرة ككل ، ولكن لا ينظر لها على أنها جزء من القوة العاملة . ولقد بينا خطأ هذا المفهوم حيث أن المرأة الريفية تعد بحق العمود الفقري للاقتصاد الريفي . أما عن المرأة العربية الحضرية خاصة في منطقة الخليج العربي فإن الخصائص الاقتصادية والاجتماعية والديموجرافية والثقافية للطفرة النفطية قد أثرت بشكل واضح على تطلعات وتوجهات المرأة الخليجية نحو اشتغالها خارج المنزل . فمن المعروف أن المرأة الخليجية تعيش - مثلها في ذلك مثل باقي النساء العربيات - في محتوى اجتماعي وثقافي يسيطر عليه الرجال والقيم التقليدية السائدة . ولا يعني هذا منع المرأة من العمل والتعليم . فهناك دول خليجية أصبح الاتجاه فيها نحو عمل المرأة أقل تشدداً من دول أخرى .

إن عمالة المرأة الحضرية سواء في المجتمعات الخليجية أو غيرها مرهون بمفاهيم خاصة بمفهوم عمل المرأة ذاته ، ومرهون أيضاً بمفهوم الوفرة المادية التي تقلل من أهمية الدور الاقتصادي للمرأة في تحسن وضع الأسرة . وحتى في المجتمع المصري فإن خروج المرأة للعمل ليس كقيمة في حد ذاته ، وإنما تحت وطأة الظروف الاقتصادية - مشاركة الزوجة في أعباء الأسرة . إن مفهوم المرأة نفسها عن ذاتها مفهوم زائف ، حيث الاعتقاد أن تعلمها وعملها من أجل استمرارية أسرتها . ولهذا تركز المرأة العربية إلى مهن معينة في الوقت الذي يعاني منه سوق العمالة من عجز واضح في مهن أخرى أكثر تخصصية . هذا التحيز نحو اختيار مهن معينة يحد من مشاركتها في قوة العمل الرسمية ويرتبط بنوعية الأدوار الملائمة للمرأة من وجهة نظرها .

إن البحث الحالي يرى أنه من الضرورة بمكانة أن يعاد سياسة تعلم المرأة في مهن جديدة ، وأن يكون هناك علاقة بين الانجاز العلمي والتوزيع المهني للمرأة . فالانجاز

العلمي قد يحدد نوعية المهن التي ترغب الاشتغال بها ، كما يحدد تطلعاتها نحو سوق العمل الرسمي . ومن ناحية أخرى ، فإنه لا بد من مراجعة مستمرة لمستويات واتجاهات وتوزيع العمالة حسب النوع والأجور وساعات العمل بهدف التعرف على التغيير الحادث في متوسط حجم العمالة النسائية قياسا بالحجم الكلي للعمالة ، كذلك معرفة مدى التأثير الذي تحدثه العمالة النسائية في بنية المهن داخل المجتمع .

وفي ضوء تحليلنا السابق نستطيع القول باننا توصلنا في هذا البحث إلى نتائج عن التساؤلات التي أثارناها وهي متعلقة بوضعية المرأة العاملة في سوق العمل والانتاج .

١- فلقد اسفرت الدراسة أن العالم العربي - بكل أنماطه المعيشية مازال محكوما بقيود من القيم الثقافية والاعراف والتقاليد المشكلة للهوية العربية . هذه القيم مازالت فاعلة ومسيطرة في تحديد العلاقة بين الجنسين وطبيعة تقسيم العمل والادوار المحددة لكل نوع . ولهذا نؤكد بان القيم الثقافية مازالت هي المتغير المستقل الذي يؤثر بشكل واضح على وضعية المرأة في سوق العمل . أما عن دور المتغيرات الأخرى الوسيطة مثل الطبقة والتعليم والتشريع والتنظيمات الصناعية والاعلام فهي كلها عاكسة للقيم المسيطرة حيث مسئولية الرجل وضعف الانثى وتبعيتها له . إن الواقع العربي بأكمله لم يفرز بعد القيم الثقافية الجديدة التي تؤمن حق المرأة في العمل .

٢- ومن ناحية أخرى ، كشف البحث على أن اختلاف مشاركة المرأة العربية في سوق العمل مرهون باختلاف نموذج المجتمع (نفطي - غير نفطي) . فلقد بينا أن ظهور النفط في المجتمعات الخليجية قد أفرز سلبيات أخرى تضاف إلى التحديات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تعاني منها المرأة العربية ، فحيث اقتصاد الوفرة لجأت المرأة الخليجية إلى المشاركة الهامشية في مجال محدودة من مجال التعليم والعمل . ومازالت المرأة الخليجية تعاني من نفس التحديات التي تعاني منها المرأة العربية في كل ارجاء العالم العربي .

٣- ومن ناحية ثالثة ، بينا أن هناك قهر اقتصادي واجتماعي يقع على المرأة الريفية بصفة خاصة، فهي عاملة منتجة وتساعد في دخل الأسرة ، إلا أنها لا تعد من القوى العاملة نظراً لعدم حصولها على أجر نظير عملها ، كذلك فهي محرومة من كافة الحقوق الاقتصادية الممنوحة للمرأة العاملة باجر . إن هامش الحرية الذي حصلت عليه المرأة الحضرية العربية ودخولها مجال سوق العمل الرسمي لم يؤدي إلا إلى تغيرات كمية ، ولم يؤدي بعد إلى تغيرات كيفية مرتبطة بالوضعية الدونية للمرأة العاملة .

٤- وأخيراً أبرزت الدراسة أن مشكلة المرأة العربية العاملة يرجع إلى وعيها المزيف عن نفسها وعن دورها ؛ هذا الوعي المزيف شاركت المرأة في تشكيله بسلبيتها وعدم انضمامها إلى الهيئات والمنظمات العمالية ، كذلك تعمل التنظيمات الاجتماعية والتعليمية والاعلامية على رسم صورة مزيفة لها تؤكد على دورها داخل نطاق أسرتها وسلطة زوجها .

إن هناك الكثير من القضايا التي كنا نأمل معالجتها في البحث ، وهي قضايا جديرة بالاهتمام مثل : تاريخ المرأة العربية في سوق العمل ، كذلك الدراسة المقارنة لموقع المرأة العربية وسط القوى العاملة والمعوقات التي تواجهها وكيفية التغلب عليها ، وأخيراً هناك أصوات تنادي بعودة المرأة للمنزل مرة أخرى وأن يصرف لها « نصف مرتب » لتعود لوظيفتها الرئيسية تاركة المجال للرجل ، إن حدثت مثل هذه « الردة » الحضرية ، فما هو موقف المرأة من القضية وموقف الحركات النسائية . هذا ما نأمل معالجته في بحوث مستقبلية بإذن الله .

الهوامش

- ١- اعتماد محمد علام ، « المرأة في سوق العمل الرسمي - المداخل النظرية ونموذج مقترح لدراسة المرأة في الدول الخليجية » ، شئون اجتماعية : العدد ٣١ السنة الثامنة (خريف ١٩٩١) ، ص ٢٥ .
 - ٢- انظر فزاد مرسي ، « الرأسمالية تجدد نفسها » ، الكويت : عالم المعرفة ، ١٩٩٠ ، ص ٧٧ - ٨٩ .
 - ٣- اعتماد محمد علام ، المرجع السابق ، ص ٢٥ - ٢٦ .
 - ٤- المرجع السابق ، ص ٢٦ - ٢٨ .
- 5 - See :
- Blaxall, M. and B. Reagan (eds.) , Women and the Workplace. Chicago and London: University of Chicago Press, 1976.
 - Boulding, E. (et al). Handbook of International Data on Women. California: Sage Publications, 1976.
 - Boserup. E. Woman's Role in Economic Development. London : Allen and Unwin, 1970.
 - Cooper, C.A. and S.S. Alexander (eds.). Economic Development and Population Growth in the Middle East. New York : Elsevier, 1972. "Fertility Patterns and Their Determinants in the Arab Middle East." By T.P. Schultz.
 - Fernea, E.W. and B.Q. Bawirgan (eds.). Middle Eastern Muslim Women Speak. Austin, Texas, University of Texas Press, 1977.
 - Fox, M., and Hosse= Biber, Women at Work. London : Mayfield Publishing Company, 1984.
 - R. K- Hut, A.K. Daniels and R. Colvard (eds.), Woman and Work : Problems and Perspectives. NewYork : Oxford University Press, 1982.
 - Woodsmall, R., F., The Role of Women, Their Activities and Organisations in Lebanon, Egypt, Iraq, Jordon and Syria. Vermont : Elm Tree Press, 1956.
 - Youssef , N., H., Women and Work in Developing Societies. Berkeley , Calif. : University of California Press, 1974.
- ٦- اعتماد محمد علام ، المرجع السابق ، ص ٢٨ - ٢٩ .
 - ٧- المرجع السابق ، ص ٣٠ .

٨- المرجع السابق ، ص ٣٠ - ٣١ .

٩- المرجع السابق ، ص ٣١ .

١٠- يمكن تصنيف الاتجاهات البيئية والاجتماعية إلى ثلاثة اتجاهات هي : الاتجاه النفسي ويقوم على مفهوم فرويد للهوية - والذي يعني أن يقوم الفرد بادماج جوانب مختلفة من شخصيات الآخرين ضمن شخصيته . ولهذا فان الاطفال الذكور يحاكون هوية الآباء والبنات تحاكي في هويتهم الامهات . أما الاتجاه الثاني فيرفض فكرة الهوية كاساس في تفسير التباين بين الذكور والاناث ويستخدم مفهوم « التقوية » - أي اتجاه الطفل لتنمية استجابته الثقافية وفقا لما يتلقاه الطفل من ثواب أو عقاب بسبب انتهاجه سلوكا مغاير للوالدين . ومن منطلق ذلك يحدد سلوكيات لكل من الذكور والاناث . فالادوار النوعية تعتمد على توقعات وسلوك الوالدين وأسلوبهما في المكافأة أو العقاب . أما الاتجاه الثالث من المداخل البيئية فيرفض ميكانيزم « التقوية » ويقترح « التنمية الإدراكية » كبديل في تفسير التحيز ضد المرأة في سوق العمل . ويؤكد هذا الاتجاه على أن عملية تعلم الدور النوعي لا يتطلب بالضرورة سلبية الطفل ازاء سلوك الوالدين أو محاولة ارضائهما . فالطفل قد يكون أكثر ايجابية وتأثيرا في تنمية دوره النوعي من خلال تفاعله مع البيئة التي يعيش فيها . المرجع السابق ص ٣٣ - ٣٤ .

١١- اعتماد محمد علام : المرجع السابق ، ص ٣٥ - ٣٧ ، انطلاقا من مدخل التنشئة الاجتماعية ظهر نموذجين آخرين لتفسير التمييز ضد المرأة : وهما نموذج العمل ونموذج النوع . ويركز النموذج الأول على العمالة الذكورية وعلاقات الرجل في القوى العاملة وسمات تلك العلاقة وتأثير خصائص أوضاع العمل على سلوك العامل في حياته العامة خارج محيط العمل ، بينما نجد أن نموذج النوع يركز على تأثير الدوافع الأسرية على اختيار المرأة للمهن الملائمة لها في شئون العمل الرسمي . المرجع السابق .

١٢- يشابه المدخل الفردي ما يعتقده علماء الاقتصاد تحت مسمى مدخل رأس المال البشري . وملخصه أن النساء يتحملن مسئولية انشغالهن بوظائف منخفضة أو معدومة الحراك وذات أجور منخفضة بالمقارنة بالرجال . ويشير مفهوم رأس المال البشري إلى الأبعاد التي تؤثر على قدرة الفرد لكي ينتج في العمل مثل المستوى التعليمي وسنوات الخبرة والتدريب . وطبقا لهذا المدخل فان الأوضاع المتدنية للمرأة في مجال العمل إنما ترجع إلى افتقار المرأة إلى الكفاءات التي تؤهلها لشغل وظائف مرموقة ذات دخل مرتفع ومكانة عالية . المرجع السابق ، ص ٤٥ .

١٣- حاول هنج وجاردم Henning and Jardim أن يعدلا من هذا المدخل بان اضافوا في دراستهما عن المرأة الإدارية بعض المفاهيم الأخرى مثل الخوف من النجاح أو الاعتمادية في مجال العمل ومفهوم الاستراتيجية الفردية ، ومفهوم الرجل والمرأة للمرؤوس في العمل . المرجع السابق ، ص ٤٠ - ٤٢ .

١٤- المرجع السابق ، ص ٤٣ .

١٥- المرجع السابق ، ص ٤٤ .

١٦- المرجع السابق ، ص ٤٥ .

١٧- المرجع السابق ، ص ٤٦ .

١٨- المرجع السابق ، ص ٤٦ - ٤٧ .

١٩- وفقاً لمفهوم ميرتون عن المحلية والعالمية فإنه يصنف المهن وفقاً لتباين النوع حيث توجد مهن ووظائف نسائية نتيجة لكثرة عدد النساء فيها ، وعندما يحدث هذا في مهنة معينة لجنس واحد فإن المكانة المهنية للجنس الثاني تكون محط الانتظار لقلة عدد الجنس الآخر بها . المرجع السابق ، ص ٤٨ .

٢٠- المرجع السابق ، ص ٤٧ - ٤٨ .

٢١- المرجع السابق ، ص ٤٨ .

٢٢- المرجع السابق .

٢٣- المرجع السابق ، ص ٤٩ .

٢٤- المرجع السابق ، ص ٥٠ .

٢٥- المرجع السابق ، ص ٥٠ - ٥١ .

٢٦- المرجع السابق ، ص ٥٤ - ٥٧ .

٢٧- المرجع السابق ، ص ٥٢ .

٢٨- انظر على سبيل المثال :

- عزيز السيد جاسم ، حق المرأة بين مشكلات التخلف الاجتماعي ومتطلبات الحياة الجديدة ، بيروت : المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ١٩٨٠ .

- اورزولا شوى ، أصل الفروق بين الجنسين ، ترجمة بوعلي ياسين ، بيروت : دار التنوير للطباعة والنشر ، ١٩٨٠ .

- روزا شايدولينا ، المرأة العربية والعصر . ترجمة شوكت يوسف ، بيروت : دار الجيل ، ١٩٨٠ .

- مونيك بيستر ، المرأة عبر التاريخ . ترجمة هنريت عودي ، بيروت : دار الطليعة ، ١٩٧٩ .

- نوال السعداوي ، المرأة والجنس . بيروت : المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ١٩٧٢ .

٢٩- حكمت أبو زيد ، « امكانيات المرأة العربية في العمل السياسي » في المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية . بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٢ ، ص ١٥١ - ١٧٦ .

30 - See :

- Fatima, M., Beyond the Veil : Male - Female Dynamics in Modern Muslim Society. New York : Schenkman, 1975.

- Fevnea, E.,W., and Bazirgan, B., O (eds.). Middle Eastern Maslim Women Speak. Austin. : Texas, University Texas Press, 1976.

- Beck, L., and Keddie, N. (eds.). Women in the Muslim World . Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1979.

- Madeleine, E. W., et.al. (eds.). The Changing Experience of Women. Oxford : Martin Robertson, 1982.

- ٣١- حليم بركات ، « النظام الاجتماعي وعلاقته بمشكلة المرأة العربية » في ندوة المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص ٥٣ - ٦٧ .
- ٣٢- باقر سلمان النجار « المرأة وعلاقات الانتاج في مجتمعات الخليج التقليدية » في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، المرأة والتنمية في الثمانينيات : بحوث ودراسات . الكويت، المؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ٢٨ - ٣١ مارس ١٩٨١ ، ص ١٧٦ .
- ٣٣- هنري عزام ، « المرأة العربية والعمل : مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية » ، في ندوة المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص ٢٦٦ - ٢٦٧ .
- ٣٤- المرجع السابق ، ص ٢٦٨ .
- ٣٥- المرجع السابق ، ص ٢٦٨ - ٢٦٩ .
- ٣٦- المرجع السابق ، ص ٢٦٩ .
- ٣٧- المرجع السابق .
- ٣٨- انظر : فهد الشاقب ، « المرأة في المجتمع المعاصر » في اللجنة الثقافية الاجتماعية للمرأة، دراسات حول أوضاع المرأة في الكويت والخليج العربي . الكويت : مطبعة فهد مرزوق ، ١٩٧٥ .
- ٣٩- هنري عزام ، مرجع سابق ، ص ٢٧١ .
- ٤٠- المرجع السابق ، ص ٢٧١ - ٢٧٢ .
- ٤١- حيدر إبراهيم علي ، « ادماج المرأة في خطط التنمية مشكلات وامكانيات » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٦٣ - ٦٦ .
- 4 2 -Shilah, A., People and Culture of The Middle East. NewYork : Random House, 1969.
- ٤٣- باقر سلمان النجار « المرأة وعلاقات الانتاج في مجتمعات الخليج التقليدية ، » في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية » ، مرجع سابق ، ص ١٧٠ - ١٨٥ .
- ٤٤- مركز بحوث الشرق الأوسط - جامعة عين شمس ، أبحاث الندوة الدولية عن المرأة الريفية والتنمية (القاهرة ١ - ٤ ديسمبر ١٩٨٠) ، القاهرة : دار وهدان للطباعة والنشر ، ١٩٨٠ .
- ٤٥- سامية محمد جابر « المرأة والتنمية : دراسة لمكانة المرأة العربية ودورها في التنمية » ، في عاطف غيث وآخرون ، مجلات علم الاجتماع المعاصر : أسس نظرية ودراسات واقعية ، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٥ ، ص ٦١١ .
- ٤٦- إبراهيم سعد الدين ، « المرأة الريفية والتعاونيات » في مركز بحوث الشرق الأوسط ، جامعة عين شمس ، مرجع سابق ، ص ١٢٦ .
- انظر أيضاً : محمد سعيد فرح ، دراسات في المجتمع المصري . الاسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٦ ، ص ٣٧ - ٤٦ .
- محمود عبد الفضيل ، التحولات الاقتصادية والاجتماعية في الريف المصري (١٩٥٢) - ١٩٧٠ ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٨ ، ص ٥١ - ٩٣ .

- سامية الساعاتي ، « ديناميات الأسرة الريفية والتنمية : بحث اجتماعي تحليلي »
في مركز بحوث الشرق الأوسط - جامعة عين شمس ، مرجع سابق ص ١٣٧-١٥٥ .
- ٤٧- حليم بركات ، مرجع سابق ، ص ٦٠ . عن المرأة والعمل في الوطن العربي .
انظر أيضاً :
- الاتحاد العام لنساء العراق ، دور المرأة العربية في التخطيط القومي للتنمية
الاجتماعية ، لجنة المرأة العربية المنعقدة في دمشق ٢٤ - ٢٧ تشرين الأول ،
١٩٧٧ .
- حامد عمار ، في الإنسان العربي ، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٨ .
ص ٢٨١ - ٤٠١ .
- فوزية العطية ، المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، بغداد : المنظمة العربية
للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٨٣ .
- موزة غباش ، « أثر التقييم على المرأة العاملة في مجتمع الإمارات » في جمعية
الاجتماعيين ، دراسات في مجتمع الإمارات ، الإمارات العربية المتحدة : جمعية
الاجتماعيين ، ١٩٩٠ ، ص ١٨٧ - ٢١١ .
- نجاه عبد الله النابه ، « المرأة في دولة الإمارات إلى أين » في جمعية الاجتماعيين ،
مرجع سابق ، ص ١٣ - ٣٦ .
- ناصف ثابت ، المرأة والتنمية والتغيرات الاجتماعية المرافقة ، الكويت : دار
السلاسل ، ١٩٨٣ .
- ٤٨- انظر :
- بحوث المؤتمر الأول للاجتماعيين العرب حول الأسس الاجتماعية للتنمية في الوطن
العربي ، بغداد : ٢ - ٦ فبراير ١٩٨٠ .
- سهير لطفى علي ، « دراسة سوسولوجية لدور المرأة في عملية التنمية المجتمعية في
العالم النامي : اشارة لمصر » ، الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ،
ص ٣ - ٣٤ .
- نعيمة محمد عيد ، « دور المرأة العربية في التنمية في الثمانينيات » ، المرجع
السابق ، ص ٩٤ - ١٢٣ .
- نوال السعداوي ، « العقبان أمام المرأة العربية والتنمية - مع التركيز على مشكلات
المرأة الخليجية » ، المرجع السابق ، ص ١٢٧ - ١٤٦ .
- مصطفى تركي ، « الدافعية للانجاز عند المرأة الكويتية » ، المرجع السابق ، ص
١٨٦ - ٢٠٤ .
- فضة الخالد ، « الدور التنموي للمرأة الكويتية » ، المرجع السابق ص ٢٦٦ -
٢٧٢ .
- عائشة الحسيني ، « المرأة والتنمية في المملكة العربية السعودية » ، المرجع السابق ،
ص ٤٣٠ - ٤٥٠ .
- عبد الباسط عبد المعطي ، « في الوعي الزائف بالمرأة الخليجية » ، المرجع السابق ،
ص ٧٢٣ - ٧٥٤ .

- ماهر سميح النابلسي ، « التعزيزات المقدمة للمرأة العاملة في الاردن » ، المرجع السابق ، ص ٨٣٧ - ٨٥٦ .
- لجنة العمل النسائي ، « رام الله البيرة » ، دراسة ميدانية حول أوضاع المرأة الفلسطينية في المناطق المحتلة ، المرجع السابق ، ص ٩٢٧ - ٩٧٧ .
- وفد اليمن الديمقراطية الشعبية ، « تقرير عن أوضاع المرأة في اليمن الديمقراطية الشعبية » ، المرجع السابق ، ص ٩٧٨ - ٩٨٩ .
- ٤٩- حيدر إبراهيم علي ، مرجع سابق ، ص ٧٠ - ٧٢ .
- ٥٠- انعام سيد عبد الجواد ، « العوامل البنائية المحددة للمشاركة الاجتماعية للمرأة الخليجية » الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ١٥٥ .
وتشير الإحصاءات إلى أن قوة العمل النسوية بالنسبة لمجموع السكان في بعض الاقطار الأخرى عام ١٩٧٥ قد وصلت إلى ١٨٪ في الجزائر ٤٨٪ في مصر ٢٧٪ في ليبيا ، ٢٠٪ في المغرب ، ٣٠٪ في تونس ، ٢٦٪ في الاردن ، ٩٦٪ في سوريا .
انظر : صالحه سنقر ، « أثر تربية المرأة العربية في تحقيق التنمية الشاملة في الجمعية الثقافية والاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ص ٢٢٦ .
- ٥١- انعام سيد عبد الجواد ، مرجع سابق ، ص ١٥٥ - ١٥٦ .
- ٥٢- محمد علي محمد الكبيسي : « القوى العاملة في قطر : رؤية بنائية وتحليل تبني » حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية ، جامعة قطر ، العدد ١٣ ، عام ١٩٩٠ ، ص ٤٥ - ٤٦ .
وتشير الإحصاءات الخاصة بعمل المرأة القطرية أن مساهمتها في سوق العمل الرسمي كما تشير نتائج أول تعداد قطري عام ١٩٧٠ لم تتجاوز حينئذ ٢٨٤ . أي أن نسبة مساهمة المرأة القطرية لم تتجاوز ٣٥٪ من القوى العاملة الوطنية في هذه الفترة ، وفي عام ١٩٧٥ بلغت نسبة مساهمة المرأة القطرية في القوى العاملة ٢٢٪ ، ثم ارتفعت عام ١٩٧٦ إلى ٣٥٪ .
أما في عام ١٩٨٠ فقد زادت مشاركة المرأة القطرية بالنسبة لقوة العمل الوطنية أكثر من ثلاثة أضعاف ما كانت عليه عام ١٩٧٠ ، حيث أصبحت نسبة النساء القطريات تمثل ١٠٪ من مجموع قوة العمل الوطنية .
- انظر : محمد حافظ ، أمينة علي الكاظم ، مجتمعات الخليج العربي : بحوث ودراسات في التصنيع والتحضر والقوى البشرية . القاهرة : مطبعة الطوبجي التجارية ، ١٩٩٢ ، ص ٢٨٩ .
- ٥٣- انظر : عادل حسن غنيم وآخرون ، التاريخ الاجتماعي للمرأة القطرية المعاصرة ، قطر : مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، ١٩٨٩ . الفصل السابع .
السيد الحسيني ، « ملامح البناء المهني القطري (١٩٧٠ - ١٩٨٦) » ، ندوة قضايا التفسير في المجتمع القطري في القرن العشرين ، جامعة قطر ، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، ١٩٩١ ، ص ٨ .
- ٥٤- محمد علي محمد الكبيسي ، مرجع سابق ، ص ٤٦ . محمد حافظ ، أمينة علي الكاظم ، مرجع سابق ، ص ٣٩ .
- ٥٥- محمد حافظ ، أمينة علي الكاظم ، مرجع سابق ، ص ٣٨٩ - ٤٠٩ .
انظر الملاحق الجداول الإحصائية الخاصة بالمجتمع القطري .

- ٥٦- انعام سيد عبد الجواد ، مرجع سابق ص ١٦٢ .
- ٥٧- حيدر إبراهيم علي ، مرجع سابق ، ص ٨٤ .
- ٥٨- اعتماد محمد علام ، « الأسرة والتنشئة المهنية للمرأة : المجتمع القطري نموذجاً » . ندوة التنشئة الاجتماعية في مجتمعات الخليج العربية ، دولة الامارات العربية المتحدة - كلية الاداب - قسم الاجتماع . ٢٥-٢٧ فبراير ١٩٩٢ م .
- ٥٩- محمد الرميحي ، « أثر النفط على وضع المرأة العربية في الخليج » ، في المرأة العربية ودورها في حركة الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص ٢٣٢ .
- انظر أيضاً عبد الباسط عبد المعطي « في الوعي الزائف بالمرأة الخليجية » ، مرجع سابق ، ٧٢٣ - ٧٥٤ .
- ٦٠- محمد الرميحي ، مرجع سابق ، ص ٢٣٣ .
- ٦١- عواطف عبد الرحمن ، « صورة المرأة الخليجية في الصحافة الخليجية » في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، المرأة والتنمية في الثمانينيات ، مرجع سابق ، ص ٦٤٠ - ٦٨٠ .
- ٦٢- مركز دراسات الوحدة العربية ، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص ٢٥٧ .
- ٦٣- محمد الرميحي ، مرجع سابق ، ص ٢٣٦ .
- ٦٤- انظر سميرة إبراهيم سلام ، « دراسة اسباب انسحاب الطالبات السعوديات في كلية الطب » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٨٥٧ - ٨٩٦ .
- ٦٥- محمد الرميحي ، مرجع سابق ، ص ٢٤٣ . انظر : محمد أحمد سلامة ، اتجاهات الآباء والابناء نحو التعليم الفني اليدوي وعلاقتها بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي . قطر : جامعة قطر ، مركز البحوث التربوية ، ١٩٧٩ .
- ٦٦- انظر حيدر إبراهيم علي ، مرجع سابق ، ص ٥٤ .
- ٦٧- اعتماد محمد علام ، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري ، قطر : جامعة قطر ، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، ١٩٩٥ ، ص ٤٤٦ .
- ٦٨- المرجع السابق ، ص ١٨٤ - ١٨٥ .
- ٦٩- محمد الرميحي ، مرجع سابق ، ص ٢٥٠ .
- ٧٠- المرجع السابق .
- ٧١- جلال إسماعيل حلمي ، « المرأة واستراتيجية التنمية في جمهورية مصر العربية » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٤٥١ - ٤٧٨ .
- ٧٢- انظر الملاحق الخاصة بالجداول الإحصائية الخاصة بالمجتمع المصري .
- ٧٣- سهير لطفي ، مرجع سابق ، ص ١٨ - ١٩ .
- ٧٤- هدى محمد قناوي ، دراسة اتجاهات المجتمع نحو المرأة ، القاهرة : مطبعة جامعة عين شمس ، ١٩٨١ ، ص ٥٤ .
- ٧٥- سامية محمد جابر ، مرجع سابق ، ص ٦١٢ - ٦١٣ .
- ٧٦- هدى محمد قناوي ، مرجع سابق ، ص ٥٤ .
- ٧٧- سهير لطفي ، مرجع سابق ، ص ٤ ، ٢١ ، صالحة سنقر ، « أثر تربية المرأة العربية في تحقيق التنمية الشاملة » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٢٣٥ .

- ٧٨- محمد الرميحي ، مرجع سابق ، ص ٢٤٠ .
- ٧٩- حلليم بركات ، مرجع سابق ، ص ٥٨ - ٦٣ .
- ٨٠- المرجع السابق ، ص ٦٤ - ٦٥ .
- ٨١- مركز دراسات الوحدة العربية ، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص ٢٥٦ - ٢٥٧ ، انظر أيضاً ، عبد الباسط عبد المعطي ، مرجع سابق ، ص ٧٢٧ .
- ٨٢- سهير لطفي ، مرجع سابق ، ص ٢٤ ، انظر أيضاً : أمل حمد الفرحان ، « دور التعليم في تطوير وضع المرأة في المجتمع العربي » ، الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٢١١ .
- ٨٣- مركز دراسات الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص ٢٥٩ .
- ٨٤- سهير لطفي ، مرجع سابق ، ص ٢٢ .
- ٨٥- هنري عزام ، مرجع سابق ص ٢٧٤ .
- ٨٦- نوال السعداوي ، مرجع سابق ص ١٤٠ .
- ٨٧- المرجع السابق ، ص ١٣٧ .
- ٨٨- انعام سيد عبد الجواد ، مرجع سابق ، ص ١٦١ .
- ٨٩- سهير لطفي ، مرجع سابق ، ص ٢٠ - ٢١ . انظر أيضاً : زهور الازرق « الآثار السلبية التي قد تنجم عن خروج المرأة للعمل » . في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٧٦٠ - ٧٨٦ .
- ٩٠- هنري عزام ، مرجع سابق ، ص ٢٧٦ - ٢٧٧ .
- ٩١- المرجع السابق ، ص ٢٧٩ .
- ٩٢- سهير لطفي ، مرجع سابق ، ص ٧ - ٨ .
- ٩٣- هنري عزام ، مرجع سابق ، ص ٢٧٢ - ٢٧٣ .

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١- إبراهيم سعد الدين ، « المرأة الريفية والتعاونيات » ، في مركز بحوث الشرق الأوسط (جامعة عين شمس) ، ابحاث الندوة الدولية عن المرأة الريفية والتنمية (القاهرة ١ - ٤ ديسمبر ١٩٨٠) (القاهرة : دار وهدان للطباعة والنشر ، ١٩٨٠ .
- ٢- اعتماد محمد علام ، التحولات الاجتماعية وقيمة العمل في المجتمع القطري ، قطر : جامعة قطر ، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، ١٩٩٥ .
- ٣- _____ ، المرأة العربية في سوق العمل الرسمي : المداخل النظرية ونموذج مقترح لدراسة المرأة في الدول الخليجية » ، شئون اجتماعية : العدد ٣١ ، السنة الثامنة (خريف ١٩٩١) ، ص ٢٣ - ٦٥ .
- ٤- أمل حمد الفرحان ، « دور التعليم في تطوير وضع المرأة في المجتمع العربي » في الجمعية الثقافية والاجتماعية النسائية . المرأة والتنمية في الثمانينيات : بحوث ودراسات : الكويت ١٩٨٢ (المؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ٢٨ - ٣١ مارس ١٩٨١) ، ص ٢٠٥ - ٢٢٠ .
- ٥- انعام سيد عبد الجواد ، « العوامل البنائية المحددة للمشاركة الاجتماعية للمرأة الخليجية » في الجمعية الثقافية والاجتماعية النسائية ، المرأة والتنمية في الثمانينيات : بحوث ودراسات . الكويت : ١٩٨٢ (المؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ٢٨ - ٣١ مارس ١٩٨١) ، ص ١٤٧ - ١٦٩ .
- ٦- الاتحاد العام لنساء العراق ، دور المرأة العربية في التخطيط القومي للتنمية الاجتماعية . لجنة المرأة العربية المنعقدة في دمشق ٢٤ - ٢٧ تشرين الأول ، ١٩٧٧ .
- ٧- اوزرولا شوري ، أصل الفروق بين الجنسين . ترجمه بوعلي ياسين . بيروت : دار التنوير للطباعة والنشر ، ١٩٨٢ .
- ٨- باقر سلمان النجار « المرأة وعلاقة الانتاج في مجتمعات الخليج التقليدية » ، في الجمعية الثقافية والاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ١٧٠ - ١٨٥ .
- ٩- بحوث المؤتمر الأول للاجتماعين العرب حول الأسس الاجتماعية للتنمية في الوطن العربي . بغداد ٢ - ٦ فبراير ، ١٩٨٠ .
- ١٠- جامعة العين ، ندوة التنشئة الاجتماعية في مجتمعات الخليج العربية . دولة الإمارات العربية المتحدة - كلية الآداب - قسم الاجتماع (٢٥-٢٧ فبراير ١٩٩٢) .
- ١١- جامعة قطر ، ندوة قضايا التغيير في المجتمع القطري في القرن العشرين ، (الدوحة ٢٥ - ٢٨ فبراير ١٩٨٩) قطر : مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، ١٩٩١ .
- ١٢- جلال إسماعيل حلمي ، « المرأة واستراتيجية التنمية في جمهورية مصر العربية » في الجمعية الثقافية والاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٤٥١ - ٤٧٨ .
- ١٣- حامد عمار ، في بناء الإنسان العربي ، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٨ .

- ١٤- حليم بركات ، « النظام الاجتماعي وعلاقته بمشكلة المرأة العربية » مركز دراسات الوحدة العربية ، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية . بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٢ ، ص ٥٣ - ٦٧ .
- ١٥- حيدر إبراهيم علي ، « ادماج المرأة في خطط التنمية : مشكلات وإمكانيات » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٣٥ - ٩٣ .
- ١٦- روزا شايدوليننا ، المرأة العربية والعصر ، ترجمة شوكت يوسف ، بيروت : دار الجبل ، ١٩٨٠ .
- ١٧- زهو الازرق ، « الآثار السلبية التي قد تنجم عن خروج المرأة للعمل » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٧٦ - ٧٨٦ .
- ١٨- سامية الساعاتي ، « ديناميات الأسرة الريفية والتنمية : بحث اجتماعي تحليلي » ، في مركز بحوث الشرق الأوسط ، جامعة عين شمس ، مرجع سابق ، ص ١٣٧ - ١٥٥ .
- ١٩- سامية محمد جابر ، « المرأة والتنمية : دراسة لمكانة المرأة العربية ودورها في التنمية » في عاطف غيث وآخرون ، مجالات علم الاجتماع المعاصر : أسس نظرية ودراسات واقعية . الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٥ . ص ٥٩٧ - ٦١٤ .
- ٢٠- ساهر سميح النابلسي ، « التعزيزات المقدمة للمرأة العاملة في الاردن » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٨٣٧ - ٨٥٦ .
- ٢١- سميرة إبراهيم سلام ، « دراسة أسباب انسحاب الطالبات السعوديات في كلية الطب » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٨٥٧ - ٨٩٦ .
- ٢٢- سهير لطفي علي ، « دراسة سوسيولوجية لدور المرأة في عملية التنمية المجتمعية في العالم النامي : إشارة لمصر » في الجمعية الثقافية والاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٣ - ٣٤ .
- ٢٣- صالحة سنقر ، « أثر تربية المرأة العربية في تحقيق التنمية الشاملة » في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٢٢١ - ٢٤٠ .
- ٢٤- عائشة الحسيني ، « المرأة والتنمية في المملكة العربية السعودية » في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٤٣٠ - ٤٥٠ .
- ٢٥- عادل غنيم وآخرون ، التاريخ الاجتماعي للمرأة القطرية المعاصرة . قطر : مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، ١٩٨٩ .
- ٢٦- عبد الباسط عبد المعطي ، « في الوعي الزائف بالمرأة الخليجية » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٧٢٣ - ٧٥٤ .
- ٢٧- عزيز السيد جاسم ، حق المرأة بين مشكلات التخلف الاجتماعي ومتطلبات الحياة الجديدة ، بيروت : المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ١٩٨٠ .
- ٢٨- عواطف عبد الرحمن ، « صورة المرأة الخليجية في الصحافة الخليجية » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ص ٦٤٠ - ٦٨٠ .
- ٢٩- فضاة الخالد ، « الدور التنموي للمرأة الكويتية » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٢٦٦ - ٢٧٢ .
- ٣٠- فهد الثاقب ، « المرأة في المجتمع المعاصر » في اللجنة الثقافية والاجتماعية للمرأة ، دراسات حول أوضاع المرأة في الكويت والخليج العربي ، الكويت : مطبعة فهد مرزوق ، ١٩٧٥ .

- ٣١- فؤاد مرسي ، الرأسمالية تجدد نفسها . الكويت : عالم المعرفة ، ١٩٩٠ .
- ٣٢- فوزية العطية ، المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، بغداد : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٨٣ .
- ٣٣- لجنة العمل النسائي ، « رام الله البيرة » ، دراسة ميدانية حول أوضاع المرأة الفلسطينية في المناطق المحتلة ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٩٢٧ - ٩٧٧ .
- ٣٤- محمد أحمد سلامة ، اتجاهات الآباء والابناء نحو التعليم الفني اليدوي وعلاقتها بالمستوى الاقتصادي الاجتماعي . قطر : جامعة قطر : مركز البحوث التربوية ، ١٩٧٩ .
- ٣٥- محمد الرميحي ، « أثر النفط على وضع المرأة العربية في الخليج » . في المرأة العربية ودورها في حركة الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص ٢٣١ - ٢٥١ .
- ٣٦- محمد حافظ ، أمينة علي الكاظم ، مجتمعات الخليج العربي : بحوث ودراسات في التصنيع والتحضر والقوى البشرية . القاهرة : مطبعة الطوبجي التجارية ، ١٩٩٢ .
- ٣٧- محمد سعيد فرح ، دراسات في المجتمع المصري ، الاسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٦ .
- ٣٨- محمد علي محمد الكبيسي ، « القوى العاملة في قطر : رؤية بنائية وتحليل تباعي » ، حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية ، جامعة قطر ، العدد ١٣ عام ١٩٩٠ ، ص ٢٧ - ٥٨ .
- ٣٩- محمود عبد الفضيل ، التحولات الاقتصادية والاجتماعية في الريف المصري (١٩٥٢) - (١٩٧٠) القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٨ .
- ٤٠- مركز بحوث الشرق الأوسط ، جامعة عين شمس ، ابحاث الندوة الدولية عن المرأة الريفية والتنمية . (القاهرة ١ - ٤ ديسمبر ١٩٨٠) . القاهرة : دار وهدان للطباعة والنشر ، ١٩٨٠ .
- ٤١- مركز دراسات الوحدة العربية ، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية . بيروت : مركز الوحدة العربية ، ١٩٨٢ .
- ٤٢- مصطفى تركي ، « الدافعية للانجاز عند المرأة الكويتية » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ١٨٦ - ٢٠٤ .
- ٤٣- موزة غباش ، « أثر القيم على المرأة العاملة في مجتمع الإمارات » في جمعية الاجتماعيين ، دراسات عن مجتمع الإمارات ، الإمارات العربية المتحدة : جمعية الاجتماعيين ، ١٩٩٠ ، ص ١٨٧ - ٢١١ .
- ٤٤- مونيكا بيبتر ، المرأة عبر التاريخ ، ترجمة هنريت عودي ، بيروت : دار الطليعة ، ١٩٧٩ .
- ٤٥- ناصف ثابت ، المرأة والتنمية والتغيرات الاجتماعية المرافقة . الكويت : دار السلاسل ، ١٩٨٣ .
- ٤٦- نجاة عبد الله النابه ، « المرأة في دولة الإمارات إلى أين » في جمعية الاجتماعيين ، مرجع سابق ، ص ١٣ - ٣٦ .
- ٤٧- نعيمة محمد عيد ، « دور المرأة العربية في التنمية في الثمانينيات » في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٩٤ - ١٢٣ .
- ٤٨- نوال السعداوي ، « العقبات أمام المرأة العربية والتنمية ، مع التركيز على مشكلات المرأة

- الخليجية » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ١٢٧ - ١٤٦ .
- ٤٩- نوال السعداوي ، المرأة والجنس ، بيروت : المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ١٩٧٢ .
- ٥٠- هدى محمد قناوي ، دراسة اتجاهات المجتمع نحو المرأة ، القاهرة : مطبعة جامعة عين شمس ، ١٩٨١ .
- ٥١- هنري عزام « المرأة العربية والعمل : مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية » في ندوة المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص ٢٦٥ - ٣٠١ .
- ٥٢- وفد اليمن الديمقراطية الشعبية ، « تقرير عن أوضاع المرأة في اليمن الديمقراطية الشعبية » ، في الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية ، مرجع سابق ، ص ٩٧٨ - ٩٨٩ .

ثانياً ، المراجع الأجنبية :

- 1 - Beck, L., and Keddie, N. (eds.) Women in The Muslim World. Cambridge, Mass. : Harvard University Pren, 1979.
- 2 - Blaxall, M. and B. Reagan (eds.) Women and the Workplace. Chicago and London: University of Chicago Press, 1976
- 3 - Boulding, E. (et al) . Handbook of International Data on Women. California: Sage Publications, 1976.
- 4 - Boserup, E. Woman's Role in Economic Development. London : Allen and Unwin, 1970.
- 5 - Cooper, C. A. and S.S. Alexander (eds.). Economic Development and Population Growth in the Middle East. New York : Elsevier, 1972. " Fertility Patterns and Their Deteminants in the Arab Middle East." By T.P. Schultz.
- 6 - Fatima, M., Beyond The Veil : Male=Female Dynamics in Modern Muslim Society. New York : Scherkman, 1975.
- 7 - Fernea, E.W. and B.Q. Bazirgan (eds.). Middle Eastern Muslim Women Speak. Austin, Texas, University of Texas Press, 1977.
- 8 - Fox, M., and Hesse - Biber, Women at Work. London: Mayfield Publishing Comparty, 1984.
- 9 - Hut, R.K., Daniels, A., K., and Colvard, R., (eds.), Woman and Work : Problems and Perspectives. New York : Oxford University Press, 1982.
- 10 - International Labour Organisation (ILO). Labour Force Estimates and Projections : 1950 - 2000 . 2nd ed. Geneva : ILO, 1977. 2 vols.

- 1 1 - _____ . Yearbook of Labour Statistics, 1978, Geneva : ILO, 1978.
- 1 2 - Madeleine, E., W., et. al. (eds.). The Changing Experience of women. Oxford : Martin Robertson, 1982.
- 1 3 - Makhlouf, Carla. Changing Veils, Women and Modernization in North Yemen. London : Croom Helm. 1979.
- 1 4 - Population Reference Bureau (PRB). World Data Sheets. Washington D.C. : PRB, 1978.
- 1 5 - Omran, A.R. (ed.). Egypt : Population Problems and Prospects. Chapel Hill : Carolina Population Center, 1973. " Status of Women and Family Planning in a Developing Country - Egypt". By A , Hussein.
- 1 6 - Shilah, A., People and Culture of the Middle East. New York : Random House, 1969.
- 1 7 - Standing. G. Labour Force Participation and Development. Geneva : ILO, 1978.
- 1 8 - _____ . and G. Sheehan. Labour Force Participation in Low Income Areas : Case Studies. Geneva : ILO, 1978.
- 1 9 - Tinker, Irene and M. Bobramsen, (eds.). Women and World Development Washington D.C : Overseas Development Council. 1976. I Women in Development : Urban Life and Labour." By Nadia H. Youssef.
- 2 0 - Woodsmall, R., F., The Role of Women, Their Activities and Organisations in Lebanon, Egypt, Iraq, Jordan and Syria. Vermont : ELM Tree Press, 1956.
- 2 1 - Youssef, N.,H., Women and Work in Developing Societies. Berkeley, Calif. : University of California Press, 1974.