

٢- اجراء مقابلات

فضلاً عن استمارتي البحث فقد تم إجراء عدد من المقابلات مع بعض المسؤولين الاداريين وعدد من النساء الموظفات ومناقشتهم حول هذا الموضوع.

٣- عينة البحث

شملت عينة البحث عشر دوائر رسمية في مدينة الموصل هي :

١- محافظة نينوى.

٢- المديرية العامة للتربية.

٣- كلية الآداب - جامعة الموصل.

٤- المنشأة العامة لتوزيع المنتجات النفطية.

٥- دائرة بريد و برق وهاتف نينوى.

٦- معمل الالبسة الولادية.

٧- مصرف الرافدين.

٨- مديرية الرعاية الاجتماعية.

٩- دائرة توزيع كهرباء نينوى.

١٠- دائرة صحة نينوى.

رابعاً/ مجالات البحث

١- المجال البشري/ بعد الموظفات والمسؤولون الاداريون في منطقة الموصل مجالاً بشرياً لهذا البحث.

٢- المجال الجغرافي / مدينة الموصل

٣- المجال الزمني / تحدد بالفترة ١٩٩٥/١/١ لغاية ١٩٩٥/٤/١.

خامساً / الدراسات السابقة

على قدر علمنا لم نجد دراسة علمية خاصة بموضوع التمييز ضد المرأة في العمل ولكن هناك دراسات عديدة تتعلق بأوضاع المرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص حيث وجدنا بعض الاشارات الى موضوع التمييز وسنحاول هنا ان نستعرض بإيجاز اهم هذه الدراسات وسيتم تقسيمها الى دراسات عراقية وعربية واجنبية.

أ- الدراسات العراقية

١- دراسة سهيلة محمد عباس. دوافع المرأة العراقية العاملة في الصناعة وعلاقتها بالانتاجية^(١) ١٩٧٨.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الدوافع التي تؤدي بالمرأة العراقية الى العمل

في الصناعة وقد توصلت الباحثة الى نتيجة رئيسية وهي ان الدافع الاجتماعي احتل المرتبة الاولى بين الدوافع التي تدفع المرأة الى العمل على اعتبار ان العمل شرف للانسان.

٧- دراسة أسو ابراهيم عبدالله. المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي ١٩٨٣ (٧).
في هذه الدراسة حاول الباحث ان يلقي الضوء على المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي. حيث توصل الى نتائج توضح ان هناك اجمله من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية تواجه المرأة العاملة في منطقة الدراسة.

٣- دراسة رجاء محمد قاسم. المرأة العاملة في العراق (١٩٨٤).
حاولت الباحثة من خلال دراسة ديمغرافية لدور المرأة العاملة في العراق ان تعرف على المعوقات التي تواجهها المرأة العاملة في مجال البيت والعمل. ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة هي وجود عدم تكافؤ الفرص للتقدم في مجال العمل.

٤- دراسة صباح احمد النجار. مساهمة المرأة في العمل الانتاجي (١٩٨٥).
من النتائج المهمة التي توصل اليها الباحث من خلال دراسته هذه هي ان المرأة العاملة تعاني من قلة فرص التدريب في العمل وقلة فرص الحراك المهني. دراسة اسماعيل حسن عبدالباري ١٩٧٩ (١٠).

وهي دراسة عن محافظة الشرقية بمصر. واستهدفت التعرف على طبيعة دور المرأة في التنمية في المجتمع المصري. وقد توصلت الى نتائج تذكر فيها ان المرأة العاملة تواجه معوقات كثيرة منها عدم مساواة المرأة العاملة بالرجل في مجالات توزيع الاعمال والتدريب والاجور والترقيات وغيرها.

١- الدراسات الاجمالية
دراسة الامم المتحدة في اقليم (اللجنة الاقتصادية الاوربية) ١٩٨٥ (١١).
دراسة الامم المتحدة عن اقليم (اللجنة الاقتصادية الاوربية) التي تتكون من ٥٨ دولة تضم دول اوربا الشرقية والغربية بالإضافة الى كندا والولايات المتحدة الامريكية والاتحاد السوفيتي ومن اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة هي: بالرغم من تأكيد الدراسة على الدور الكبير الذي تلعبه المرأة في المجال الاقتصادي في كافة مناطق الدراسة الا انه اتضح وجود تمايز بين المرأة والرجل في العمل وخصوصاً في مجال الاجور والتدريب حيث ان تدريب المرأة غالباً ما يقتصر على وظائف محددة وهذا ما يؤثر بشكل سلبي على دورها في النشاط الاقتصادي.

د - دراسة Osako عن مشكلات المرأة العاملة اليابانية. ١٩٨٢ (١٢)

استهدفت هذه الدراسة تبيان الاسباب التي تحول دون مساهمة المرأة اليابانية في الوظائف الادارية والمهنية. وقد توصلت الدراسة الى نتيجة مهمة وهي وجود عدم مساواة وتمييز بين المرأة والرجل في مجال العمل. حيث تؤكد الدراسة انه بالرغم من تزايد عدد النساء العاملات ولكن لازال كثير من الشركات والمعامل تمجيب عن المرأة ممارسة الاعمال الادارية والاشرفية فضلاً عن ان المرأة اليابانية تعاني من نقص في التوجيه المهني وقلة التسهيلات المقدمة لها ونقص في تشريعات العمل.

المشكلة رقم ٣٧

البحث الثاني / تحليل نتائج البحث الميداني
اولاً / المعلومات الأولية للبحوث
١ - التحصيل الدراسي

يعد التعليم واحد من المؤثرات الثقافية على قدرة المرأة في مجال الحياة الاقتصادية وخاصة اذا كانت المرأة تعمل في وسط يتطلب منها مهارات فنية لاداء عملها. وعليه فان معرفة التحصيل الدراسي لعينة البحث مؤشر مهم يمكن ان يساعدنا في تحقيق اهدافنا البحثية.

وقد اوضحت البيانات التي حصلنا عليها ان العاملات في الغالب ذوات تعليم منخفض اذ بلغت النسب كما يأتي : ٣٠٪ حاصلات على الشهادة الابتدائية. ١٤٪ حاصلات على الشهادة المتوسطة في حين ان ٤٠٪ منهن حاصلات على الشهادة الاعدادية.

في حين بلغ عدد الحاصلات على شهادة جامعة ١٦٪ فقط من عدد العاملات وهذا يعني ان اكثر من ثلاثة ارباع العاملات في العينة ذوات تحصيل دراسي متوسط ومنخفض مما يؤثر سلباً على تدرجهن في مراتب العمل.

فاذا علمنا ان اكثر من نصف العاملات في العينة لديهم خدمة تقل عن ١٠ سنوات (٥٨٪) يتضح لنا ان هذه النسبة المقترنة بالتاهل الدراسي المنخفض لاتبقي الا مجالات محدودة لحصول المرأة العاملة على مناصب ادارية او ترقياً في مواقع اتخاذ القرار.

٢ - الحالة الاجتماعية

تعد معرفة الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة مؤشراً مهماً حيث اظهرت نتائج عدد من الدراسات ان المرأة العاملة المتزوجة تعاني من مشكلات تتمثل برعاية الاطفال وشؤون البيت ولا بد لهذه المشكلات من انعكاسات على مدى مساهمة المرأة في العمل وخصوصاً طموحها الاداري وتحملها المسؤولية الادارية.

فقد اظهرت بيانات الدراسة ان نسبة النساء غير المتزوجات عالية جداً حيث بلغت (٦٣٪) وبلغت نسبة المتزوجات (٣٣٪) من مجموع افراد العينة. في حين بلغت نسبة

المطلقات والأرامل (٤٪) فقط. وهذا الوضع يمكن تعليله بأحد السببين: الأول ان اتجاه المرأة للعمل قد زاد كثيراً في الآونة الاخيرة؛ لذا فان عدداً كبيراً من العاملات لم تسنح لهن فرص الزواج بسبب صغر سنهن والثاني ان هناك تفضيل للمرأة غير العاملة في الزواج بسبب المردود المنخفض لأجور العاملات بالقياس الى الوضع الاقتصادي والتكلفة الاجتماعية العالية لعمل المرأة.

٣- مدة الخدمة

تعد مدة الخدمة مؤشراً آخر مضافاً الى المؤشرات السابقة. حيث ان مهارة المرأة العاملة وكفاءتها تعتمدان على مؤشرين رئيسيين هما التحصيل الدراسي والخبرة. فالخبرة تكتسب من خلال الفترة التي تقضيها المرأة العاملة في العمل، ومن بيانات الدراسة نستنتج ان ما يقارب النصف من المبحوثات (٤٩٪) لديهن خدمة اكثر من ١٠ سنوات، والنصف الآخر كان كالآتي: ٢٥٪ لديهن مدة خدمة بين ٥ - ١٠ سنوات و ٢٦٪ لديهن مدة خدمة اقل من ٥ سنوات.

٤- المهنة

ان التطور الذي عرفه المجتمع العراقي في السنوات الاخيرة والمتمثل في توسيع فرص التعليم لكلا الجنسين وتوسع فرص العمل لتشمل كافة مجالات الحياة؛ ادى الى زيادة مساهمة المرأة العراقية ودخولها مجالات اقتصادية عديدة. وشاهد قولنا هذا البيانات التي حصلنا عليها في هذه الدراسة. حيث توزعت مهن العاملات على كافة المهن كالآتي: ٢٧٪ كاتبة، ١٩٪ معاون ملاحظ، ١٨٪ ملاحظ، ٦٪ مساعد باحث، ١٠٪ محاسب، ٥٪ مدير، ٥٪ سكرتيرة، ٣٪ رئيس ملاحظين، ٣٪ مهندسة، ٢٪ معاون احصائي، ٢٪ معلمة والنسب الباقية كانت بالتساوي وهي: باحثة اجتماعية، حقوقية، مترجمة، رقامة، مراقبة عمل، مبرجة.

يلاحظ من النسب ان (٦٨٪) من العينة يعملن في المجالات الادارية. في حين (٢٢٪) يمتحن مهناً ذات طبيعة فنية و (١٠٪) في المهن التعليمية. وتعكس هذه النسب توجهات عامة في التعيين في دوائر الدولة. اذ ان الوظائف الادارية في الغالب ذات طبيعة تنفيذية اي انها مهن بدون مخاطرة وتتفق مع طبيعة التنشئة الاجتماعية للمرأة التي تتطلب منها ان تكون مثقفة جيدة لقرارات يتخذها الرجال.

ولأجل استكمال الصورة حاولنا الحصول على بعض المعلومات الاضافية عن اعداد النساء العاملات في الدوائر التي شملها البحث فكانت النتيجة على النحو الآتي:

١ - بلغت نسبة الاناث في الدوائر المشمولة بالعينة ٢,٥,٨٪ في مقابل ٧٤,٢٪ نسبة الذكور باستثناء المديرية العامة لتربية نينوى وذلك لان البيانات المستحصلة من هذه المديرية تظهر شذوذاً في النسب بالقياس الى الدوائر التسع الاخرى. اذا بلغت نسبة الاناث فيها ٥٣,٤٪ من مجموع المتسبين لهذه المديرية. وتمثل هذه النسبة ٩٣٪ من مجموع العاملات في دوائر العينة.

٢ - اذا اخفنا اعداد الاناث من متسبات مديرية التربية فان نسبة الاناث العاملات ترتفع لتصبح ٤٩,٨٪.

٣ - لهذا السبب رأينا ان يتم تناول هذه النسب مرتين الاولى مع اضافة عدد العاملات في تربية نينوى والثانية بدون هذه الاضافة.

ويمكن ايضاح السبب في غلبة النسبة الى عدة عوامل منها:

أ- ان العمل في مجال التربية والتدريس هو اول المجالات التي سمح للمرأة بالانخراط فيها وذلك لانها تتوافق مع متطلبات عمل المرأة في البيت والموقف الاجتماعي من عملها خارج البيت اذ توفر مهنة المعلمة ما يأتي:

١ - عدم الاختلاط مع الرجال وخاصة في مدارس البنات.

٢ - قصر ساعات الدوام التي لا تزيد في الغالب على اربع ساعات.

٣ - التمتع بالعطلة الصيفية الطويلة نسبياً بالقياس الى اجازات الموظفة.

وهذا كله يسمح للمرأة بمتابعة شؤون منزلها بشكل أفضل من المرأة العاملة في

المجالات الاخرى.

ب- الاتجاه نحو تأنيث التعليم في المدارس الابتدائية خاصة وقسم من المدارس المتوسطة وفر

فرص عمل واسعة للمرأة في هذا القطاع وقليل من منافسة الرجل لها فيه.

فاذا عدنا الى النسبة الاولى يتضح لنا ان حجم مشاركة المرأة في ميدان العمل لا يزيد

الا قليلاً عن الربع وهي نسبة لا تتوافق مع عدد الاناث الى مجموع السكان من جهة

ولا تتوافق مع الحماية الكبيرة التي يوفرها القانون وخاصة قانون العمل للمرأة والمساواة

التي يمنحها في فرص العمل. وهذا يثير تساؤلاً عن الاسباب التي تؤثر في خفض النسبة

المتوقعة.

ويرأينا فان هناك اسباباً عديدة لاعلاقة لها بالصياغة القانونية لعل اهمها:

- لازالت المرأة في صورتها الاجتماعية ابنة لرجل ما او زوجة لرجل او اختاً لرجل بمعنى

استمرار النظر اليها بوصفها تابعاً للرجل الذي يحتل المركز الاول لذلك فان المجتمع لا زال

ينظر الى المرأة العاملة على انها خارج حدودها المتعارف عليها.

- طبيعة التنشئة الاجتماعية غرست في عقل ووجدان المرأة ان دورها الحقيقي واحياناً الوحيد هو داخل البيت وان الخطر كل الخطر خارج جدرانها مما جعلها تؤثر السلامة وتنكس على نفسها وليس ادل على ذلك من العدد الكبير من النساء الحاصلات على تأهيل علمي جيد ومع ذلك فضلن الزواج ورعاية البيت على الخروج للعمل ومنهن ذوات تأهيل ممتاز لمن يحتاجها المجتمع كل الحاجة.

ثانياً/ الموقف من عمل المرأة

اختلف الموقف من عمل المرأة في العراق تبعاً لاختلاف المراحل التطورية التي مر بها. فقد كانت المرأة في عهد التبعية الاستعمارية محرومة من ابسط حقوقها الطبيعية. وبعد تحرر العراق من التبعية الاستعمارية عام ١٩٥٨ طرأت بعض التبدلات في المواقف ازاء المرأة. ولكن هذا الموقف لم يتغير كلياً الا بعد ثورة ١٧ - ٣٠ تموز المجيدة ١٩٦٨. حيث انتهجت الثورة في العراق لاول مرة سياسة واضحة المعالم تجاه المرأة وحقوقها وموضوع مساواتها مع الرجل وفي كافة الميادين (١٤) وقد تجسدت هذه السياسة في عدة مواقف ويمكننا هنا ان نشير الى اهم هذه المواقف باختصار.

فقد نص الدستور المؤقت لسنة ١٩٧٠ في المادة ١٩ على ان المواطنين سواسية امام القانون دون تفریق بسبب الجنس كما نص في المادة ٣٠ على المساواة في تولي الوظائف العامة كذلك أشار التقرير السياسي للمؤتمر القطري الثامن لحزب البعث العربي الاشتراكي الى ان هدف تحرير المرأة من القيود الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية البالية يقف في مقدمة الاهداف التي يسعى الحزب الى تحقيقها في واقع المجتمع العراقي.

وفضلاً عما تقدم فقد جاء في الاسباب الموجبة لتشريع قانون الاتحاد العام لنساء العراق رقم ١٣٩ لسنة ١٩٧٢ السعي لتحرير المرأة من كل القيود والمعوقات والانتقال الى اوضاع جديدة تنسجم مع مرحلة التغير الاجتماعي التي عرفها المجتمع العراقي كما اكد القانون على خلق الظروف المناسبة لتمكين النساء في العراق من ممارسة حقوقهن السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وبعد هذه المقدمة السريعة لا بد لنا ان نتساءل : ماهو الموقف حالياً من عمل المرأة؟ هل يوجد نوع من التمايز في العمل بين الرجل والمرأة؟ واذا كان هناك تمايز في العمل ، ماهو نوع هذا التمايز، وما هي اسبابه؟ وللإجابة على هذه التساؤلات تم استقصاء آراء كل من العاملات والمسؤولين عن الدوائر الرئيسية في مدينة الموصل حول هذا الموضوع وستناول هذه المواقف بالتفصيل.

١ - استفتاء العاملات

تم توجيه عدد من الاسئلة الى عينة من النساء العاملات في مدينة الموصل في اكثر من دائرة تهدف الى التفصي عن حقيقة وجود او عدم وجود نوع من التمايز بالمعاملة والعمل بين الرجال والنساء من قبل رئيس الدائرة.

لقد اتضح لنا أن غالبية المبحوثات (٦٢٪) لايعانين من مشكلة وجود نوع من التمييز بالعمل والمعاملة من رئيس الدائرة.

ولكن النسبة الباقية (٣٨٪) اكدن على وجود تمايز بالعمل من قبل رئيس الدائرة وهي نسبة لايمكن الاستهانة بها حيث تمثل اكثر من ثلث المبحوثات.

اما بصدد انواع التمايز فقد اتضحت لنا المجالات الآتية :

١- في منح المكافأة حيث حصلت على نسبة (٥٨٪).

٢- في غض النظر عن الاخطاء في العمل حيث اكدتها (٤٥٪) من اللواتي اكدن وجود التمايز في العمل حيث يعتقدن ان رئيس الدائرة اكثر تشدداً معهن في العمل مقارنة بالرجال العاملين.

٣- في الواجبات الخاصة بالعمل حصلت على نسبة (٣٩٪).

٤- في الترشيح للدورات والايادات خارج الدائرة (٢٤٪).

٥- في الترشيح لمنصب اداري اعلى (٢١٪).

وعلى الرغم من أن ما تقدم يمثل وجهة نظر النساء العاملات فقط ، لكننا من جانبنا نعتقد بأن لا يوجد مبرر لمثل هذا النوع من التمايز. فمن الناحية القانونية والتشريعية نجد ان القوانين الخاصة بالعمل في العراق ألغت كل أشكال التمييز ضد المرأة في العمل. فقد اكدت المادة السادسة من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ على المساواة التامة بين المرأة والرجل عند أداء العمل. كما لم يميز القانون المذكور بين المرأة والرجل في حقل الاجور والضمانات الاجتماعية ، وعلى العكس من ذلك فقد منح القانون المشار له في الفصل السادس المرأة العراقية حقوقاً وامتيازات اضافية تتلاءم وطبيعتها وتكوينها الجسمي ومن جانب آخر فان التمييز بين المرأة والرجل في بعض جوانب العمل له ما يبرره خصوصاً في جوانب الترشيح لمنصب اداري اعلى او في الترشيح لبعض الدورات والايادات خارج الدائرة هذا الموضوع جعلنا نطرح السؤال التالي على عينة البحث : لو عرض عليك موقع قيادي (اداري) اعلى (لرئاسة قسم او شعبة او دائرة) هل ستوافقين عليه ؟

وكانت الاجابات : (٣٠٪) نعم و (٧٠٪) لا وبعد التحري عن الاسباب التي تقف وراء عدم قبول غالبية النساء العاملات الترشيح لمنصب اداري اعلى او تحمل مسؤولية اتخاذ القرار حددت الاسباب الآتية :

- ١- ظروف العائلة لن تسمح بذلك. (٤١٪).
 - ٢- اعتقد ان هذه المهام من مسؤوليات الرجال (٢٩٪).
 - ٣- قبولي موقع إداري أعلى سيعرضني الى ضغوط نفسية كثيرة (٥٧٪).
 - ٤- اعتقد بانني سأحارب ممن حولي (٢٧٪).
 - ٥- الخوف من خسارة بعض الاصدقاء (٢٧٪).
 - ٦- ليس لدي اي طموح اداري (٢١٪).
 - ٧- الخوف من الوقوع في اخطاء في العمل (١٦٪).
 - ٨- عدم الايمان بقيمة المشاركة في مثل هذه المواقع (٩٪).
- يتضح مما تقدم ان اسباب عدم قبول غالبية النساء العاملات لمناصب ادارية اعلى يعود الى جملة اسباب تأتي في مقدمتها الاسباب الاجتماعية كالظروف العائلية المتمثلة بالزواج وتربية الاطفال وشؤون البيت ومن بعدها الاسباب النفسية المتمثلة بعدم ثقة المرأة بنفسها والخوف من الفشل وانتقادات الاخرين وغيرها ثم هناك الاسباب الادارية المتمثلة بضعف الطموح الاداري، ان الاسباب المذكورة قد تدفع بعض الاحيان بعض المسؤولين الى التردد بين اختيار الرجل ام المرأة في مثل هذه المواقع وفي اعتقادنا ان احتلال المرأة لموقع اداري أعلى شأنه شأن احتلال الرجل لثل هذه المواقع حيث يتطلب شروطاً من اهمها: ^(١٥)

- ١- التأهيل المهني والخبرة.
- ٢- طموح الفرد لاحتلال مثل هذه المواقع.
- ٣- قناعة المسؤولين بالمرشحين.

وبخصوص النقطة الاولى فانه غالباً ما يتم انتقاء الافراد لاحتلال مواقع ادارية مهمة (رئيس دائرة شعبة قسم) من الذين يحملون مؤهلات علمية من خريجي او خريجات الجامعات بمستوياتها المختلفة. لكن هل الشهادة لوحدها تكفي لتأهيل الفرد لاحتلال منصب اداري ما؟ الجواب لا فالشهادة لوحدها لا تكفي وانما يأتي دور الخبرة في العمل وهذا يمكن ان يطرح السؤال الاتي: هل تمتلك المرأة من الخبرة في العمل ما يوازي خبرة الرجل دائماً؟ لان الخبرة في اعتقادنا لاتأتي من ممارسة العمل فقط وانما تأتي من عدة روافد منها حضور الندوات والمؤتمرات والاطلاع على اساليب العمل داخل القطر وخارجه وغيرها.

اما النقطة الثانية: فالطموح للارتقاء في السلم الوظيفي حق مشروع لكل فرد امرأة او رجل ولكن القبول بهذا المبدأ يستلزم من صاحبه نوعاً من التضحية وبذل الجهود الاضافية ومغادرة المنزل خارج اوقات الدوام الرسمي وحضور بعض الاجتماعات الاستثنائية ليلاً او السفر لحضور اجتماعات في بغداد او المحافظات الاخرى وغيرها.

لهذه الاسباب المذكورة نجد في كثير من الاحيان ضعف الطموح الاداري لكثير من النساء العاملات وخصوصاً النساء المتزوجات.

ولا شك من ان ضعف الطموح الاداري سينعكس سلبياً على الخبرة فالمهندس الذي يفضل العمل في مناطق نائية تاركاً عائلته لعدة ايام سيكون بالتأكيد افضل خيرة من المهندسة التي لا تستطيع مغادرة البيت لاسباب عائلية.

ثم بعد ذلك يأتي دور النقطة الثالثة وهي قناعة المسؤولين بالافراد المرشحين لاشغال المناصب الادارية فمن المؤكد ان قناعة هؤلاء ترتبط بالعوامل المار ذكرها.

وعلى العموم فإن إحتلال المرأة للمواقع الادارية وعلى مختلف المستويات لا تتناسب مع عدد النساء اللواتي يعملن. وهذه الظاهرة موجودة حتى في الدول المتقدمة. ففي دراسة اجريت على عينة من النساء العاملات في اوربا اتضح ان النساء لا يمثلن تمثيلاً تاماً ولا سيما على المستوى المهني للتشغيل... ففي المانيا توجد امرأة واحدة بين كل ثمانية افراد في الشركات وعلى المستوى الاداري توجد امرأة واحدة مقابل كل خمسين رجلاً. وفي فرنسا فان (٦٠,٥) من النساء العاملات في الصناعة هن عاملات يدويات و ١٠,١٠٪ منهن (بالمقارنة مع ٣٢,٥٪ من الرجال) قد وصلن الى مستويات اشرافية وادارية^(١٧).

وبالرغم مما تقدم من اسباب لهذه الظاهرة فقد يعود هذا الى الحساسية التقليدية بين المرأة والرجل والتي تنسب دائماً للرجل اعمال الادارة والقيادة وعلى المرأة ان تكون تابعة له.

٢ - استفتاء المدراء

لما كان مدراء الدوائر (متخذي القرار) هم الذين يتعاملون مع المعطيات المار ذكرها واستناداً الى قراراتهم تحصل المرأة على مكانتها في العمل كان من الضروري التعرف على آرائهم ومواقفهم تجاه المرأة العاملة لان القرار الذي يتخذه المسؤول الاداري وان كان ذا طبيعة ادارية فانه حصيلة موقف متكامل يستند على دعمتين الاولى مجموعة المعطيات الخاصة بالعمل والعاملين والثاني توجهات المدير وبناء شخصيته بوصفه عضواً في المجتمع وكانت نتائج استفتاء المدير على النحو التالي :

لا	نعم	
٣٣,٥٪	٦٦,٥٪	١ - هل تؤمن بالمساواة بين الرجل والمرأة في العمل
٢٢,٥٪	٧٧,٥٪	٢ - هل تعتقد ان المرأة جديرة باحتلال المناصب
٦٦,٥٪	٣٣,٥٪	٣ - هل تتردد عند اتخاذ قرار بتعيين امرأة في مواقع قيادية

ويلاحظ من الاجابات أعلاه ان أكثر من ثلثي المدراء المستفتين يؤمنون بالمساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل ويرون انها جديرة باحتلال المناصب وهم لذلك لا يترددون (ونفس النسبة) في اتخاذ قرار بتعيين امرأة في مواقع قيادية وتؤشر هذه النسب تناسباً جيداً فيما بينها كما تؤشر تأثير الجوانب التي تم عرضها حول خصائص المرأة العاملة في مدينة الموصل ومن ضمنها الجوانب الاجتماعية. ويمكن القول ان هذه الاجابات تبدو منسجمة وبدرجة كبيرة من الصدق.

وتؤشر الاجابة على السؤال الرابع رأي المدراء في موقف قانون العمل من المرأة فقد كانت

الاجابات

جزئي	لا	نعم
١١٪	-	٨٩٪

٤- هل ترى ان قانون العمل اعطى المرأة حقوقها
ويلاحظ ان نسبة ١١٪ لم تقل (لا) وانما قالت (جزئياً) بما قد يعني وجود ملاحظات لدى المسؤولين ناتجة عن التطبيق وقد يكون هناك رأي بضرورة إجراء تعديلات في بعض موادها. وبشكل عام فان قانون العمل لا يعد في هذا المجال عقبة امام تقدم المرأة في مجالات العمل وبالتالي يمكن استيعاده من ضمن قائمة الموانع لحصول المرأة على المواقع المتقدمة. اما السؤال الخامس والذي تضمن اثنا عشر اختياراً: فيؤشر الاسباب الاساسية التي تجعل المسؤولين يفضلون الرجل على المرأة في مراكز اتخاذ القرار، وبعض هذه الاختيارات ذو طبيعة ذاتية والبعض الاخر ذو طبيعة اجتماعية والقسم الاخير ذو علاقة بمتطلبات العمل وبعد الحصول على الاجابات تمت اعادة ترتيب هذه الاختيارات تنازلياً (وهو ما يعرف بالتسلسل المرتبي) ابتداءً من اكثر العوامل تأثيراً حتى ادناه وكانت النتيجة كما يأتي:

جدول أسباب تفضيل الرجل على المرأة في العمل

التسلسل المرتبي

الاجابات

١	مشكلات الحمل والولادة
٢	اجازات المرأة كثيرة
٣	المرأة مشغولة باستمرار بأمر بينها
٤	قرارات المرأة تتأثر برغبات الرجل (زوجها ، ابوها)
٤	الرجال عادة لا يقبلون بأن ترأسهم امرأة

٤
٥
٥
٦
٦

بعض المسؤولين لا يثقون بإمكانية المرأة في العمل
لان المرأة عاطفية

المرأة ليس لديها طموح لاحتلال موقع اتخاذ القرار
تأهيل المرأة المهني وخبراتها في العمل اقل من الرجل
عدم ثقة المرأة بنفسها
ولم يحصل السبيان الاتيان على أية درجة:
قرارات المرأة غير مدروسة
خروج المرأة للعمل اساساً خطأ فالمرأة مكانها البيت.

وبملاحظة الجدول يتضح ان الاسباب التي تجعل المسؤولين يفضلون الرجل على المرأة في مواقع اتخاذ القرار تتمثل في ثلاث مجموعات الاولى وهي التي حصلت على اعلى الاجابات وضمت المراتب الثلاث الاولى ذات علاقة بطبيعة المرأة كربة بيت وام وزوجة وهي اعباء اضافية على المرأة وتضطرها للابتعاد عن عملها والاكتفاء بانجاز ما يكفل الاستمرار بالعمل. ويرتب عليه ايضاً تحيئها الفرص للحصول على الاجازات الاعتيادية والمرضية لكي تستطيع الايفاء بمتطلبات البيت والاسرة ، خاصة وان المجتمع لا يوفر للمرأة العاملة ما يعينها على اداء واجباتها فليس بإمكانها الاعتماد على الوجبات الغذائية الجاهزة او نصف الجاهزة ، كما ان مشكلات النقل والعناية بالاطفال مستعصية والخدمات التي تقدمها الدوائر ذات العلاقة محدودة وغير مطمئنة. ويتضح هذا الموقف بشكل جلي وصارخ في اعلانات الوظائف الشاغرة التي تنص على ان الوظائف (للذكور فقط) دون ان يكون هناك مبرر له علاقة بطبيعة العمل فقد شملت هذه الموجة حتى الوظائف الادارية ويبرر بعض المسؤولين هذا الموقف بمشكلات الحمل واجازات الامومة وغيرها.

والمجموعة الثانية من الاختيارات تضم تلك التي حصلت على المرتبة الرابعة وهي ثلاث اختيارات جاءت بنفس الاهمية وحصلت على نفس الدرجة وهي ذات طبيعة اجتماعية اذ ينظر الى المرأة على انها تابعة للرجل سواء اكان زوجاً او اباً او اخاً وتضم المجموعة الثالثة الاختيارات الاربعة التي حصلت على المرتبة الخامسة والسادسة وتضم مواقف ذاتية تجاه المرأة هي عبارة عن احكام مسبقة وعامة وهي وان كانت منقولة عن الموقف الاجتماعي الا انها تمثل قناعات فردية لم يفلح في تغييرها تعامل المدراء مع المرأة في مجال العمل لفترات طويلة نسبياً ، نستنتج من هذا ان ظروفنا موضوعية واجتماعية تسد الطريق امام المرأة العاملة لترتقي في مناصبها وهذه جميعاً لم يستطع القانون ان يلغي تأثيرها على الرغم من فسحة المجال واسعا امام مشاركة المرأة في جميع المجالات ايماناً بأهمية دورها والامكانية الواسعة للاستفادة من امكانياتها.

«التائج»

يمكن استخلاص بعض النتائج العامة من خلال الدراسة وهي :

- ١- لازالت هناك درجة مهمة من التمييز ضد المرأة في العمل.
- ٢- ان الاسباب التي تقف وراء هذا التمييز ذات طبيعة اجتماعية.
- ٣- قانون العمل لا يوضع اية عقبات امام عمل المرأة او ترقيها او مساواتها بالرجل.
- ٤- ان المدراء في الغالب ليسوا ضد المرأة الا ان المواقف الاجتماعية والاتجاهات النفسية التي اكتسبوها بوصفهم اعضاء في مجتمع تقليدي لازالت تؤثر في نسبة منهم بشأن القرارات الخاصة بعمل المرأة.

التوصيات

- ١- توجيه الباحثين لاعداد المزيد من الدراسات حول موضوع عمل المرأة ومشكلاته ومعوقاته ومن مختلف الجوانب القانونية والاجتماعية والنفسية والفنية.
- ٢- اضطلاع الاتحاد العام لنساء العراق بدور أكبر في مجال الرقابة لتحقيق قدر أكبر من المساواة الفعلية.
- ٣- توفير فرص أوسع لمساعدة المرأة العاملة على القيام بدورها المزدوج (عاملة / ربة بيت) من خلال اعداد مستلزمات تقليل الجهد في مجالات رعاية الاطفال ، النقل ، شؤون البيت.
- ٤- تصميم تجارب جديدة تكون المرأة فيها في موضع اتخاذ القرار لاعطاء الفرصة لظهور النماذج المميزة.
- ٥- مشاركة فعالة من قبل وسائل الاعلام في توضيح اهمية دور المرأة العاملة للمساهمة في تغيير النظرة التقليدية السائدة.

الهوامش

- ١- عبدالمعتم شحاتة محمود. الانبعاث نحو عمل المرأة خارج المنزل. مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الكويت المجلد ١٧. العدد ٣. ١٩٨٩، ص ١٦١.
- 2- Hollender E.P. Principles and methods of Social psychology. Newyork, oxford university press. 1976. p334.
- ٣- علي كمال. مشاركة المرأة في مواقع اتخاذ القرارات. بحث مقدم الى ندوة تطوير مشاركة المرأة في مواقع اتخاذ القرار للفترة من ١٩٨٤/٨/٢٥ - ١٩٨٤/٨/٢٧ الاتحاد العام لنساء العراق ١٩٨٤. ص ٢-٣.
- ٤- علي كمال، مصلر سابق ص ٥.
- ٥- الاتحاد العام لنساء العراق / امانة الاعلام والثقافة، اتفاقية إتقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة.
- ٦- سهيلة محمد عباس. دوافع المرأة العراقية العاملة في الصناعة وعلاقتها بالانتاجية. رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة بغداد كلية الادارة والاقتصاد. ١٩٧٨.
- ٧- أسو ابراهيم عبدالله. المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي. رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة بغداد. كلية الآداب. ١٩٨٢.
- ٨- رجاء محمد قاسم، المرأة العاملة في العراق. رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة بغداد. كلية الآداب. ١٩٨٤.
- ٩- صباح احمد النجار. مساهمة المرأة في العمل الانتاجي، رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة بغداد / كلية الآداب. ١٩٨٥.
- ١٠- اسماعيل حسن عبدالباري المرأة والتنمية في مصر، دار المعارف، القاهرة ١٩٧٩.
- 11 - United Nations, the Economic Role of women in the "Economic Comission for Europe". N.Y. 1980.
- 12- Masak O.m. OSAKO, Dilemmas of Japanese professional Women "Women And Work" Rachel Kahn Hut And Others. Oxford University Press INC. 1982.
- ١٣- صباح احمد النجار. مصلر سابق ص ١١٦ - ١١٧.
- ١٤- مصباح محمد الخيرو. تطبيقات اعلان عدم التمييز ضد المرأة في العراق مجلة البحوث الاجتماعية والجنائية / المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - بغداد - العدد (١) السنة الرابعة. كانون اول ١٩٧٥ ص ١٢-١٣.
- ١٥- موفق الحمداني. المرأة في مواقع اتخاذ القرار في العراق بحث مقدم الى ندوة تطوير مشاركة المرأة في مواقع اتخاذ القرار من ١٩٨٤/٨/٢٨ - ١٩٨٤/٨/٢٥. الاتحاد العام لنساء العراق. بغداد ١٩٨٤. ص ١-٧.
- ١٦- انظر التقرير الصادر عن مجلس الوحدة العربية. حول المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في مجال العمل، ترجمة سمير محمد عبدالرزاق. مجلة البحوث الاجتماعية والجنائية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بغداد العدد ١ السنة الرابعة، كانون الاول ١٩٧٥ ص ٤٧-٤٨.