

رزمة تدريبية متعددة الوحدات  
حول النوع الاجتماعي والفقر والاستخدام

## الوحدة التدريبية 6

# توسيع نطاق الاستخدام المأجور

مكتب العمل الدولي - جنيف

## حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 1999

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على حقوق النسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى العنوان التالي :

Publications Bureau (Rights and Permissions)  
International Labour Office  
CH-1211 Geneva 22  
Switzerland  
والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يحق للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين تصوير هذه المواد بموجب التراخيص الممنوحة لهم لهذه الغاية. فإذا كانوا مسجلين :

- في المملكة المتحدة، عليهم أن يحصلوا على ترخيص من :  
Copyright Licensing Agency  
90 Tottenham Court Road  
London W1P9HE  
Fax: + 44 171 436 3986

- في الولايات المتحدة، عليهم أن يحصلوا على ترخيص من :  
Copyright Clearance Center  
222 Rosewood Drive  
Danvers, MA 01923  
Fax: + 1 508 750 4470

- و في بلدان أخرى يحصلون على التراخيص من منظمات حقوق النسخ.

الطبعة الاولى 1999

ISBN 92-2-

التسميات المعتمدة في منشورات منظمة العمل الدولية، تتفق وتلك التي تستخدمها الأمم المتحدة. وهي، وكذلك المادة التي تتضمنها هذه المنشورات، لا تعبر عن رأي منظمة العمل الدولية، أو أي كان من جانبها، بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم. أو بشأن الوضع القانوني لسلطات هذه البلاد أو لتعيين حدودها. إن مسؤولية الآراء المعبر عنها في هذه الحقيبة وفي مختلف الإسهامات والمقالات والدراسات الواردة فيها والتي تحمل توقيعات مؤلفيها، هي مسؤولية هؤلاء المؤلفين وحدهم. وبالتالي فإن نشر منظمة العمل الدولية لهذه الآراء لا يمثل مصادقة من جانبها عليها.

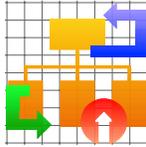
إن الإشارة إلى أسماء شركات أو منتجات أو إجراءات تجارية، لا يتضمن أي نوع من أنواع المصادقة عليها. كما أن إغفال ذكر منتج تجاري أو إجراء أو شركة ما، ليس دليلاً على عدم الموافقة عليها. يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية من المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمنظمة العمل الدولية في بلدان عديدة، أو مباشرة من :

ILO Publications  
International Labour Office  
CH-211 Geneva 22  
Switzerland

ترسل دائرة منشورات المنظمة كاتالوجاً أو قائمة بالمنشورات الجديدة دون مقابل.

طبعت النسخة الأصلية (الانكليزية) في المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورين.

	المحتويات الصفحة
iv	المصطلحات
v	ملاحظة تمهيدية
1	أ. النساء والرجال في سوق العمل
1	أ.1 النساء : الأكثر حرماناً
	أ.2 الإصلاحات الاقتصادية، المرونة، والعولمة :
2	فرص جديدة ومواطن ضعف جديدة
8	أ.3 ضغوطات شديدة من أجل الحصول على العمل
9	ب. النهج المتعددة الاتجاهات لتعزيز الاستخدام المأجور
15	ب.1 برامج الاستخدام المكثف في البنى الأساسية
16	ب.2 توسيع فرص النساء في برامج البنى الأساسية
17	ب.3 مشاركة النساء في برامج الاستخدام الخاص
19	ج. إرشادات العمل
19	ج.1 تحسين فرص النساء في الاستخدام المأجور
19	ج.2 تعزيز مشاركة النساء في برامج الاستخدام الخاص
21	خلاصة
22	المصادر والمراجع

الوحدة التدريبية 1 الاتجاهات والقضايا والمداخل: لمحة عامة	
مراجعة عامة الوحدة التدريبية 2 مهارات التنظيم الاجتماعي والتفاوض: القدرة على إحداث التغيير	
المقدمة على أحداث التعلم الوحدة التدريبية 3 الحصول على الموارد	
الوحدة التدريبية 4 الموارد المالية للفقراء: التركيز على الائتمان	
التقدم على الائتمان الوحدة التدريبية 5 الاستثمار في رأس المال البشري: التركيز على التدريب	
التقدم على التدريب الوحدة التدريبية 6 توسيع نطاق الاستخدام المأجور	
الوحدة التدريبية 7 توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	
الوحدة التدريبية 8 الصناديق الاجتماعية	
الوحدة التدريبية 9 تحديات المستقبل: برامج عمل	



## ملاحظة تمهيدية

ينبغي أن يدرج موضوع توسيع فرص الاستخدام المأجور في صلب الاستراتيجيات المناهضة للفقر. ودلالة على أهمية ذلك، يقدم الجزء (أ) من هذه الوحدة لمحة عامة عن أوجه انعدام المساواة على أساس الجنس وموقع المرأة الضعيف في سوق العمل وقدرتها التفاوضية الهزيلة.

تستعرض هذه الوحدة التدريبية استراتيجيات استحداث الوظائف. وتثبت تجربة منظمة العمل الدولية في هذا المجال أهمية اعتماد النهج المتعددة الاتجاهات التي تشمل السياسات القطاعية وسياسات سوق العمل النشطة وبرامج استحداث الوظائف.

ويقدم الجزءان (ب) و(ج) عناصر السياسات الرئيسية الرامية لدمج منظور تمايز الجنسين في استراتيجيات تعزيز الاستخدام المأجور ولتوسيع فرص الاستخدام المأجور للنساء والرجال، لا سيّما للنساء الفقيرات.

## أ. النساء والرجال في سوق العمل

كما ذكرنا في الوحدة التدريبية الأولى، يبقى العمل أكبر رأسمال يملكه الفقراء خاصة وأن وصولهم إلى الموارد الإنتاجية الأخرى، كالأرض أو القروض، محدود (1). بالتالي، فإن زيادة الطلب على العمل من شأنها أن تحسّن المداخيل وتقلص الفقر. وهذا لن يستلزم فقط توسيع الطاقة الاقتصادية الكلية، بل تكثيف الاستخدام (تبايناً مع رأس المال) إلى أقصى الحدود. إلا أن زيادة الطلب على العمل غير كافية بحد ذاتها، إذ لا بد من ضمان المساواة بين النساء والرجال الفقراء في الوصول إلى الفرص المتوفرة في سوق العمل من خلال التدابير الملانمة.

ويجب أن تنعكس مخرجات أسواق العمل الريفية والحضرية نفعاً على عوائد عمل الفقراء. لكن، وكما أشرنا في الوحدة التدريبية الأولى، تتعرض بعض مجموعات السكان لسلسلة من عمليات الاستبعاد والتمييز، تعيقهم عن تحقيق موقع مضمون لهم في سوق العمل. وقد تكون بعض المجموعات، بشكل خاص، عرضة للحرمان في أسواق العمل بسبب السن، أو الجنس، أو الانتماء العرقي، أو الوضع الأسري، أو مزيج من هذه العناصر.

من المعلوم أن موقع المرأة وقدرتها التفاوضية في سوق العمل يتسمان بالضعف. وأن العمالة فيه تتوزع على أسس الجنس. ووصول النساء إلى الاستخدام المأجور محدود في كافة أنحاء العالم، فهن يتجمعن في مهن منخفضة الأجر ويتقاضين أجراً أدنى من الرجال في مهن مماثلة (2).

1.أ

النساء : الأكثر

حرماناً

□ تتجه القيود والمواقف الثقافية إلى توطيد التمييز ضد النساء :

□ تحد البنى الذهنية الاجتماعية، التي تحصر مهمة المرأة الأساسية

بالإنجاب والأعمال المنزلية، من فرص دخولها مجال العمل المأجور.

□ إن التصورات المسبقة للمهن الملانمة للنساء، وكذلك تدني مستواهن

العلمي وضالة مهاراتهم، كلها عوامل تقلص نطاق الأعمال المتاحة لهن.

(1) راجع الودعتن التدرىبتىتن 3 و4.

(2) راجع الؤلسة 1 فى الوؤة التدرىبتىة 1.

- إن ضخامة حصة النساء من المسؤوليات المنزلية والإنجابية تترتد على قدرتهن على التحرك وعلى ترقيةهن المهني داخل الأعمال المأجورة المنتظمة.
- قد تتوطد القيود الثقافية المرتبطة بالجنس بفعل عوامل أخرى كالسن أو دورة الحياة.
- إن أمهات الأطفال الصغار يواجهن قيوداً أكبر من أمهات الأولاد الأكبر سناً.
- مؤسسات سوق العمل :
- تلعب أحكام قوانين العمل دوراً مهماً في تحديد دور النساء في سوق العمل.
- قد تؤثر بعض الأحكام على النساء والرجال على السواء، كالتشريعات المتصلة بالحد الأدنى للأجر، أو شروط الصرف من العمل، أو العقود المؤقتة، أو حقوق العمّال في التنظيم.
- بعض الأحكام خاصة بأحد الجنسين، كتلك التي تحظر انخراط النساء في بعض الأعمال والمهن.
- ثمة عوامل أخرى مهمة رغم كونها غير بارزة منها شبكات الاتصال الاجتماعية الرامية إلى إيجاد الوظائف، وإجراءات توظيف السيد العاملة. وقد أشير في الوحدة الأولى إلى أن هذه العوامل تجعل النساء اللواتي يعشن في الفقر أكثر عرضة للضعف، لأن اتصالاتهن وعلاقاتهن محصورة ضمن محيطهن الخاص : المنزل وجواره.
- انعدام إمكانات الوصول إلى البنى الأساسية الاجتماعية كمرافق رعاية الأطفال:
- وهذه مسؤولية مجتمعية يجب أن يتقاسمها كل من الدولة وأصحاب العمل والمنشآت والبنى الأخرى المعنية بالأمر.

2.أ تتفاعل عمليات التنمية، وبالتالي سياسات الإصلاح الاقتصادي والتغيرات الهيكلية، مع العوامل المذكورة أعلاه، فتحدث في سوق العمل فرصاً ومواطن ضعف يتأثر بها النساء والرجال.

الإصلاحات الاقتصادية، المرنة،  
والعولمة :  
فرص جديدة ومواطن ضعف  
جديدة

شددت الوحدة الأولى على التغيرات الطارئة على استراتيجيات المنشآت المرنة المتزايدة في العمل، وعمليات التكيف الهيكلي والإجراءات المرتبطة بالعولمة. ولم يكن تأثير هذه التغيرات واحداً على النساء والرجال. فقد حظيت النساء بالفرص المهنية وبالإستخدام المأجور على نطاق أوسع من ذي قبل، لا سيما في قطاع الخدمات والصناعات التصديرية، إلا أن نوعية هذه المهن والأعمال بقيت منخفضة من حيث شروط العمل وأجره واستقراره واحتمالات الترقى المهني فيه. ويمكن ايضاح هذه النقطة من خلال أمثلة عن الأوضاع في تشيلي وأوروبا الشرقية وظروف العمل في مناطق تجهيز الصادرات (انظر الأطر أدناه).

استراتيجيات الإنتاج المتغيرة:  
وظائف أكثر، ونوعية أقل

## الإطار 1

### دراسة حالة تشيلي

هدفت استراتيجية التنمية المفتوحة على الخارج التي أطلقت في الثمانينات في تشيلي إلى توسع قطاع ديناميكي ذي توجهات تصديرية، مما زاد فرص العمل المتاحة للنساء بشكل عام. كما توفرت للنساء فرص إضافية في قطاعات كالخدمات المالية. إلا أن المنطق الإنتاجي ذاته المتجه نحو التصدير كان مقروناً بدرجة عالية من عدم الاستقرار في الوظائف المستحدثة. ففي قطاع تصدير المنتجات الزراعية مثلاً، أدت عملية إعادة هيكلة الإنتاج إلى توفير وظائف موسمية عديدة للنساء منها على سبيل المثال كطف الثمار. ونلاحظ العملية نفسها في قطاع صيد الأسماك. وكانت الوظائف المستحدثة في معظمها وظائف لا تتطلب مهارات ولا تجذب إلا الفقيرات.

المصدر : C. Clerf : Gender, Poverty and Social Exclusion in Chile. Mimeographed.

## الإطار 2

### النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات<sup>(3)</sup>

نادراً ما يولى دور النساء الاقتصادي على مستوى التخطيط أو الممارسة داخل مناطق تجهيز الصادرات الأهمية التي يستحقها. وجزير بمعظم الوكالات الحكومية والمستثمرين ومنظمات أصحاب العمل وغيرها من المجموعات المعنية أن تولي اهتماماً أشد لشواغل العاملين في هذه المناطق. ومعظم عمال المناطق من النساء، وهن يعانين من الظروف المهنية والمعيشية بطريقة مختلفة عن الرجال. والنساء عامة هن في موقع أضعف من الرجال، لذا فكل مشكلة متصلة بمناطق تجهيز الصادرات تؤثر عليهن تأثيراً كبيراً.

كانت النساء في معظم البلدان التي لديها مناطق لتجهيز الصادرات مسؤولات تقليدياً عن كافة الأعمال المرتبطة بالحياة الاجتماعية في حين كان الرجال يتولون الإنتاج الاقتصادي. إلا أن تغير المواقف، والتكيف الهيكلي للاقتصاد، والفقر، كلها عوامل أجبرت النساء على ارتياد سوق العمل. وعلى الرغم من مسؤولياتهن الاقتصادية الجديدة، غالباً بصفتهم مصدر الدخل الرئيسي أو الوحيد للأسرة، فإنهن لم يُعقبن من مسؤولياتهن العائلية. ونتيجة لذلك، تضطر العاملات داخل مناطق تجهيز الصادرات إلى النهوض باكراً للقيام بالأعمال المنزلية اليومية، والعودة إلى الاهتمام بأفراد العائلة عند الرجوع إلى المنزل بعد عمل متواصل لمدة 10-12 ساعة، مما يزيد من درجات الإرهاق والإجهاد، وقد يهملن العمل إذا انتابهن القلق على صحة أو رفاهية أو سلامة أحد أفراد العائلة. كما أن رعاية الأطفال تشكل مصدر قلق كبير للعاملات قد يتسبب، مع الأعباء المنزلية الأخرى، في التأخر عن العمل أو التغيب أو التنقل بين الأعمال.

<sup>(3)</sup> .Export Processing Zone

من العمّال الذكور في مناطق التصدير مصنّفون كعمّال إنتاج، بينما تبلغ نسبة العاملات المصنّفات في هذه الفئة 98.4%. وتستخلص الدراسة المشار إليها أعلاه بأن النساء يحتشدن في الأعمال التي تتطلب مهارات منخفضة (وهي بالتالي ذات أجور منخفضة) داخل منشآت مناطق تجهيز الصادرات في بنغلادش. أو بتعبير آخر، هناك انحياز على أساس الجنس في تقسيم العمل في المنشآت يميز ضد العاملات.

غالباً ما يجري توزيع المهن والأجور على أساس أن النساء يعملن لتوفير مجرد دخل ثانوي للأسرة وأنهن يعملن لفترة قصيرة نظراً لورهن الإنجابي، في حين أن واقع الحال في البلدان النامية التي تضم نسبة عالية من النساء المعيلات هو خلاف ذلك. كما يفترض أن تهتم النساء بالمستئين فضلاً عن هذا يفترض بالشابات أن يقمن برعاية المسنين وغيرهم من أفراد أسرهن. وتضفي هذه المسؤوليات أعباء ثقيلة على عاتق النساء، من حيث الدخل والوقت والطاقة، وأظهرت دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية في غواتيمالا أن 45% من العاملات داخل مناطق تجهيز الصادرات هنّ أمهات عازبات، وفي نيكاراغوا أعلنت 66% من العاملات في المناطق أنهن المعيلات الوحيدات للأسرة، في حين أن 73.5% منهن أگدن أنهن يساهمن بنصف أجرهن أو أكثر من أجل الأسرة.

ولأن النساء نادراً ما يتمتعن بالوصول إلى التعليم والتدريب على قدم المساواة مع الرجال، فهنّ في موقع ضعيف لا يمكنهن من الحصول على وظائف في الصناعات ذات رأس المال الكبير التي تتطلب مهارات مكثفة. ويتردد أصحاب العمل في استثمار الأموال في تدريب العاملات وقد تأكّد للبعثات التي قامت بإعداد الدراسة من أن نسبة النساء في الصناعات الكثيفة العمالة أكبر من نسبتهم في الصناعات الكثيفة رأس المال.

غالباً ما تكون ساعات العمل داخل مناطق تجهيز الصادرات طويلة، ممّا يعرض صحة وسلامة العاملات لمخاطر كبيرة نظراً لمسؤولياتهن المنزلية والانجابية الإضافية وتعرضهن المتزايد للتحرش أو الاعتداء أثناء انتقالهن من أو إلى مكان العمل في الساعات البكرة وعند حلول الظلام.

العاملات في مناطق تجهيز الصادرات (تابع) وعلى الرغم من أن شروط العمل وظروفه داخل مناطق تجهيز الصادرات هذه تتطوي على صعوبات للعمّال وللعاملات، إلا أن الوضع هو في أسوأ حالاته لمن يقف عند الطرف الأدنى من هرمية الكفاءات والمهن، أي النساء بشكل رئيسي. وغالباً ما يتحجج المدافعون عن أوضاع النساء بأنهنّ لن يكنّ أفضل حالاً في أي ظرف آخر، وقد يكون ذلك صحيحاً. ومهما يكن، ونظراً لكونهنّ عاملات بأجر في مناطق تجهيز الصادرات، فهن جزء من القطاع الاقتصادي الأكثر ديناميكية، ويطمحن لشروط أفضل من تلك السائدة في القطاعات الأخرى. وفضلاً عن هذا فإن أصحاب العمل يشكون في ما يخص النساء من ارتفاع دوران العمال وتدني الإنتاجية والتغيّب والتأخر، التي لها أسباب راسخة في الظروف الاجتماعية والمهنية غير المرضية التي يواجهنها. وإذا ما أريد تحسين الظروف المهنية للعاملات في المناطق وإيجاد قوة عاملة أكثر استقراراً على المدى الطويل قادرة على صنع المنتجات ذات المستوى العالمي، فلا بد من معالجة المسائل التالية:

□ تعزز مناطق تجهيز الصادرات فرص العمل للنساء إلا أن الوظائف التي توفرها لهن هي في الغالب متدنية المستوى تقوم على تصورات تقليدية لعمل النساء منها رشاقتهن اليدوية وطاعتهم، وينتج عن هذا أن توزيع العاملات ضمن القوة العاملة لا يعكس مستواهن العلمي (فهو غالباً مستوى أعلى من متطلبات العمل)، أو خيراتهن. وقد بيّنت دراسة أجريت عام 1997 في بنغلادش أن النساء يطغين في أدنى مرتبة داخل الهرميّة المهنية، أي في الأعمال المباشرة، بينما ينعكس الوضع في أعلى الهرميّة: تبلغ نسبة النساء اللواتي يؤدّين أعمالاً مباشرة 74.3% في حين أن 6% فقط هنّ بمستوى المسؤول التقني. كما أن 75% من العاملين بموجب عقود قصيرة المدى هم أيضاً نساء.

□ وأظهرت الدراسة نفسها بأن المنشآت داخل مناطق تجهيز الصادرات تستخدم نسبة أعلى من النساء مقارنة بغيرها من القطاعات، ويعود ذلك إلى عوامل أخرى غير مالية، كالدقة في المواعيد وقابلية النساء لاكتساب المهارات.

□ وتتقاضى النساء أجوراً أقل من الرجال لأنهنّ يعملن في مهن تتطلب مهارات أقل، ولكن هذا صحيح أيضاً عندما يؤدّين وظائف مماثلة للرجال. ففي بنغلادش مثلاً، 79%

و غالباً ما تكون تقييمات الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية المتوفرة لعمّال المناطق ضئيلة، فترتب عنها نتائج وخيمة بالنسبة إلى أوضاع النساء خصوصاً. فمعظم عملات المناطق يترك العمل في مناطق تجهيز الصادرات بعد فترة معينة لأنهنّ غير قادرات على تحمّل هذا العمل طويلاً نظراً لطبيعته الشاقة ولنقص الخدمات الاجتماعية الملائمة. وهنّ لا يمكن بعد ترك العمل من الاستقلال اقتصادياً والعثور على بديل في غياب أي معاش تقاعدي أو أموال متّخرة، خاصة مع انعدام التدريب أو إعادة التدريب.

تؤدي معظم عملات مناطق تجهيز الصادرات مهلاً تكرارية تتطلب مهارات متدنية، ولا يتلقين إلا حداً أني من التدريب. لذلك، غالباً ما يغادرن المنطقة دون امتلاك حرفة أو مهارات تحلّهنّ العثور على وظائف مدرة للدخل في أماكن أخرى أو أداء عمل مستقلّ. وفي بعض البلدان، تقوم المنظمات غير الحكومية بتنظيم دورات تدريبية لتتحقّ بها النساء في أوقات الفراغ. وفي سرّي لانكا، ينظم مركز التدريب التابع للدار النموذجي لمنظمة العمل الدولية دورات تلقى رواجاً عالياً في مجالات كالخياطة وصناعة الخبز.

و غالباً ما يكون حصول عملات مناطق تجهيز الصادرات على الطعام المغذي والقليل الكلفة أمراً صعباً، يتفاقم عندما تكون المرأة مسؤولة أيضاً عن إعالة أسرتها. فالباعة المحليين يستغلون انعدام البدائل المتاحة للعملات لفرض أسعار باهظة ثمناً لسلع رديئة النوعية، فتصبح عملات المناطق عرضة لنقص التغذية والأمراض.

إن الخدمات الصحية داخل مناطق تجهيز الصادرات وفي المجتمعات المحيطة بها هي في الغالب محدودة، فنادر ما تتوافر التجهيزات الصحية الضرورية لمعالجة المشاكل الصحية الخاصة بالنساء. وقد لا تنطرق التربية الصحية بصورة كافية إلى مواضيع الصحة الإنجابية نظراً للنقص في الموارد أو للحساسيات الدينية والثقافية. ففي معظم المناطق والمجتمعات المجاورة، تنذر الخدمات التي تعالج مسائل تنظيم الأسرة والأمراض المنقولة جنسياً. فضلاً عن هذا فإن البيئات الاجتماعية في بعض البلدان تدين الأمهات العازبات، وتترك العملات الشابات ليواجهن الحمل غير المرغوب به بآلية طريقة متاحة لهن. ونظراً لطبيعة المشكلة الحساسة، لا تتوافر إحصاءات دقيقة عن عمليات الإجهاض، لكنه من الثابت أنه تجري داخل العديد من المجتمعات المحيطة بمناطق تجهيز الصادرات عمليات إجهاض غير مشروعة بأعداد كبيرة.

وتشكل رعاية الأطفال مسألة جوهرية للعديد من النساء، تتوقف عليها إمكانية متابعتهن العمل بعد الإنجاب. وفي العديد من مناطق تجهيز الصادرات، تكون العملات بعيدات عن عائلاتهن وعن الدعم الذي توفره الشبكات العائلية أو المجتمع المحلي. وغالباً ما تكون خمنت رعاية الأطفال المتوافرة غير ملائمة وباهظة التكاليف. وفي بنغلادش، تبيّن لبعثة منظمة العمل الدولية المسؤولة عن جمع المعلومات لبرنامج العمل أن هناك منظمات غير حكومية منكّبة على إنشاء دور الحضنة ورياض الأطفال داخل مرافق العمل. ولا يتوجب على أصحاب العمل سوى توفير المكان والوقت الضروري للأمهات المرضعات لإرضاع أطفالهن. وفي ماليزيا، تدعم الحكومة تسهيلات رعاية الأطفال في أماكن العمل. ولبلدان عديدة قوانين تحظر دخول الأطفال المناطق الصناعية، لذا تُوفّر الدولة على نفقتها خدمات رعاية الأطفال على مستوى المجتمع والنقاش دائر حول أفضل خيار بالنسبة لتوفير تسهيلات رعاية الأطفال إما في مكان العمل أو بالقرب من المنزل. وتفضّل نساء كثيرات الحصول على خدمات رعاية الأطفال داخل المجتمع، قضمط بشكل خاص مشكلة نقل الأطفال إلى مكان العمل.

التحرش الجنسي موضوع حساس لا تتوفّر عنه إلا معلومات موثقة قليلة. غير أن بعثات منظمة العمل الدولية نلقت عدداً من الدلائل المقلقة التي تشير إلى حصول تحرش جنسي في مناطق تجهيز الصادرات، وقد يكون منتشرأ على نطاق واسع. وفي معظم الحالات، لا تستطيع المرأة التي تتعرض للتحرش الجنسي اللجوء إلى جهاز أو مكتب سرّي مستقل، وحبذا لو وفرت الإدارات داخل مناطق تجهيز الصادرات الخدمات الاستشارية للنساء. وفي سانت كيتس ونيفيز في منطقة البحر الكاريبي، أقامت وزارة شؤون النساء، بالتعاون مع وزارة العمل وإدارة منطقة تجهيز الصادرات، مركزاً للنساء مقابل المنطقة تستطيع النساء اللجوء إليه بهدف تلقي النصح والاستشارة في مجموعة واسعة من المواضيع.

المصدر : ILO. Labour and social issues relating to export processing zones. Report for discussion at the Tripartite

Meeting of Export Processing Zones - Operating Countries, Geneva, 1998 (TMEPZ/1998), pp. 31-33.

## على أساس النوع الاجتماعي

وأجور النساء. ومن أكثر البلدان فروقاً بين أجور النساء والرجال تلك التي شهدت في السنوات الأخيرة أسرع نمو لعمالة النساء<sup>(4)</sup>. وهي عادة البلدان ذات التوجّه القوي نحو التصدير الخارجي مثل جمهورية كوريا وسنغافورة وهونغ كونغ وشيلي والصين.

وتشير هذه الاتجاهات إلى أن التمييز التقليدي ضد حصول النساء على الأعمال المأجورة قد استبدل في بعض الأحيان بتفضيل واضح للنساء في العمل. لكن هذا التفضيل يستند عادة على قبول النساء بالمهن التي لا تتطلب مهارات كثيرة وتنطوي على أجور منخفضة وعلى ما ينتظر منهن من سهولة الانقياد والإذعان.

## ترتيبات العمل المرنة

ينطوي الاتجاه الهيكلي الذي ينتشر عالمياً والمتمثل في إلغاء الضوابط التنظيمية في أسواق العمل، في جملة ما ينطوي عليه، على اعتماد متزايد على العقود المرنة القصيرة الأمد التي تتميز بحرية أكبر في التوظيف والتسريح، وبتفاوت مددها. وقد ترافق إلغاء الضوابط التنظيمية في أسواق العمل مع بروز عراقيل متزايدة في وجه تنظيم العمّال. والمجموعات الضعيفة، ومن بينها النساء اللواتي يعشن في الفقر، هي التي كانت الأشد تضرراً من هذه الاتجاهات.

العمل في المنزل : حيث يتفاعل النوع الاجتماعي بالفقر وبالأجر المنخفض

في نطاق العولمة، حملت المنافسة العالمية المتزايدة المنشآت الكبيرة على تحويل عملياتها الإنتاجية إلى عمليات غير مركزية وغير نظامية باللجوء إلى التعاقد من الباطن (راجع الوحدة 1). ويشمل هذا الاتجاه في الإنتاج كلاً من المنشآت النظامية المتوسطة الحجم، والمنشآت الأصغر المتفاوتة في درجة لانظاميتها، وورش العمل من مختلف الأحجام، والأعمال داخل المنزل على مختلف أنواعها. وفي جنوبي-شرقي آسيا، كما في أمريكا اللاتينية، تشير الدلائل إلى أنّ اليد العاملة النسائية تهيمن في ورش العمل على نحو لا يقل عن هيمنتها على العمل في المنزل.

- نظراً لتفتت العملية الإنتاجية، يؤدي العمّال في المنزل عمليات بسيطة، إما يدوياً أو باستخدام الآلات غير المعقدة، مما يعني إمكانية استخدام العمّال ذوي المهارات القليلة.
- النوع الاجتماعي: من هذا المنظور، يتيح العمل في المنزل للنساء الفقيرات إمكانية الاعتناء بالعائلة والمنزل فيما يؤديان عملاً مأجوراً.
- الفقر : كثيراً ما تكون مساهمة العاملات في المنزل ضرورة ماسة للأسرة بحيث أنهنّ يخشين المجازفة بفقدان عملهنّ إن طالبن بشروط أفضل في العمل.

(4) راجع Ghosh (1997:1998)

تؤثر التغيرات الحاصلة حالياً في دور الدولة وفي دور القطاع الخاص على موقع

تقلص دور الدولة، وتضاؤل

إمكانات الحصول على

الخدمات والمشاركة في سوق  
العمل

النساء في أسواق العمل :

□ ففي البلدان النامية مثلاً، وكما سبق ذكره في الوحدة التدريبية (1)، أدى فرض الرسوم المدرسية على المستفيدين إلى الحد من فرص حصول الفتيات على التعليم وبالتالي إلى الحد من فرصهن المستقبلية في الوصول إلى الوظائف التي تتطلب مهارات.

□ وفي البلدان التي تمرّ في مرحلة انتقالية، أدت عمليات خصخصة النقل وزيادة تعرفته إلى جعل عملية البحث عن العمل والوصول إلى المكاتب عملية باهظة التكاليف بالنسبة للعاملات الفقيرات، بحيث أنهنّ يعجزن أحياناً عن تحمّل أعبانها. ويعالج الإطار التالي مسألة رعاية الأطفال في هذه البلدان.

### الإطار 3

#### حالة أوروبا الوسطى والشرقية

على الرغم من الاختلافات بين البلدان التي تمرّ بمراحل انتقالية، فإنه يمكن ملاحظة بعض الاتجاهات المشتركة. وكما تشير البيانات في الوحدة التدريبية الأولى، فإن التكيف الهيكلي المتصل بعملية الانتقال إلى آليات السوق قد أدى إلى انخفاض في الاستخدام في كافة البلدان عندما حاولت المنشآت تقليص حجم عمالتها وأجورها. وظهرت البطالة المفتوحة لأول مرة منذ ما يزيد عن أربعين سنة، وتأثر بها النساء والرجال على السواء. وشملت الصناعات التي أصابها الركود الاقتصادي الشديد الصناعات النسيجية وصناعة الأحذية والجلود، وتصنيع الأجهزة الكهربائية والبصرية، والزراعة، وهي الصناعات التي تستخدم النساء بصورة أساسية. ومن جهة أخرى، أدى النمو السريع لقطاع الخدمات إلى توفير فرص عمل جديدة للنساء.

وترافقت هذه التغيرات الهيكلية مع عودة المواقف التمييزية إلى الظهور. فعلى سبيل المثال، يمكن القول أن النساء هنّ أول من اضطر لترك العمل نظراً للمفهوم التقليدي القائل بأن الرجال هم الذين يعيلون الأسر ونظراً لقدرة الرجال الأكبر على مقاومة ممارسات التسريح التي يطبقها المدراء.

كان لعملية الخصخصة تأثير سلبي وإيجابي على استخدام النساء. فقد اضطرت مثلاً الصناعات الخفيفة، التي تستخدم نسبة كبيرة من النساء عادة، إلى تسريح العمّال عندما حرمت من إعانات الدولة المالية. إلا أنها، وبسبب التنافس الشديد، لم تقدّم إلا أجوراً متواضعة، وبالتالي لم تجذب الرجال الباحثين عن العمل. فتمكّنت النساء من الاحتفاظ بوظائفهن أو استرجاعها، لكنهن بقين أسرى السوق المنخفضة الأجر.

وفي قطاع الخدمات الاجتماعية الأساسية، افضت التغيرات الهيكلية إلى خلق مزيد من العوائق والمخاطر في وجه النساء، لا سيما الفقيرات منهن، إذ أن تقليص الإنفاق الاجتماعي أدى، في جملة أمور أخرى، إلى الحد من خدمات رعاية الأطفال المجانية أو المنخفضة التكاليف. وفضلاً عن هذا، فإن منشآت عديدة من تلك التي اضطرت إلى تضييق نطاق الخدمات المقدمة للموظفين، بما فيها مرافق رعاية الأطفال، راحت تتقاضى أجوراً عن خدماتها، أو تنقل المرافق لمالك آخر (سيطلب هو بدوره أجوراً عنها)، أو تغلقها. وفي الاتجاه نفسه، تزايدت الضغوطات الممارسة على دور النساء المزدوج داخل المنزل وفي العمل، حيث أن المجتمع وضعهن أمام خيار صارم: أن يكرسن وقتهن وجهودهن إما للعمل والتقدم المهني أو للعائلة. ولا تزال الأعمال بدوام جزئي نادرة، في حين أن أصحاب العمل الجدد في القطاع الخاص يتوقعون ساعات عمل إضافية طوعية وإنتاجية أكبر.

وظلّ التعليم وحده، لا سيّما التعليم العالي، مجانياً أو منخفض الكلفة. واستمرّت الأجيال الشابة تستفيد من هذه الفرصة الجوهرية المتاحة لها بهدف التكيف مع التغيرات في العمليات الإنتاجية والتكنولوجية التي تتطلب اكتساب مهارات جديدة. وهذا هو الدارق الأساسي بين هذه البلدان وبلدان أخرى خشبي التي استعرضت حالتها أعلاه.

المصدر: A. Nesporova, "Women in the labour markets of Central and Eastern Europe", tripartite national conference on "Women and Labour Market", held in Kiev, February 17-18th 1998.

مع أن مشاركة النساء في أسواق العمل تواجه العوائق القديمة والجديدة، إلا أنهن يتعرّضن لضغوطات أكبر من أجل الحصول على عمل مأجور.

3.أ

ضغوطات شديدة

من أجل الحصول

على العمل

يدفع الفقر أعداداً متعاظمة من النساء إلى البحث عن عمل مأجور، بالرغم من الوصمات الاجتماعية السلبية، وأعباء العمل الإضافية، وغيرها من الصعوبات الاجتماعية المصاحبة له.

وفي المناطق الريفية، أفضى عجز المزارع الصغيرة والأنشطة الحرفية عن الاستمرار، وقلّة الأراضي المتوفرة، وتضاؤل المداخيل الزراعية، وفترات الجفاف الطويلة، بالأسر إلى البحث عن أعمال مأجورة.

وكثيراً ما تجد النساء اللواتي يعلن أسرهن ولا تتوفر لهن عمالة عائلية يستعن بها على أرضهن أو ليس لديهن المال لاستخدام العمال أنفسهن مرغمات على البحث عن العمل المأجور.

وفي المناطق الحضرية، خلقت الأزمات الاقتصادية في الثمانينات وسياسات التكيف الهيكلي التي تبعتها مزيداً من الضغوطات على النساء في الأسر الفقيرة للتعويض عن خسارة الرجال لمداخيلهم من القطاع النظامي. وقد أثر تقليص الإنفاق داخل القطاع العام تأثيراً كبيراً على أدنى درجات السلم المهني، الذي تكثُر فيه النساء، فأصبحت فرص العمل المأجور المتاح للنساء تقتصر على أشكال العمل العرضي، والمؤقت، وغير الاعتيادي، كالعمل في المنزل (التعاقد من الباطن على الأعمال المنفذة في المنزل).

وفضلاً عن هذا فإن الاستخدام المأجور قد يكون السبيل الوحيد لحصول المرأة على مصدر مستقل من الدخل المادي المستقل الذي تتحكم به هي نفسها. ففي العديد من المجتمعات والأسر، تؤدي قدرة النساء على التحكم بالدخل إلى تعزيز موقفهن التفاوضي مع الرجال. وهذا يساهم أيضاً في تحسين رفاهية الأسرة حيث أن النساء يملن أكثر من الرجال إلى الإنفاق على الاحتياجات الأساسية للعائلة كالغذاء أو تربية الأولاد.

ب.

## النهج المتعدّد الاتجاهات لتعزيز الاستخدام المأجور

تشمل استراتيجيات استحداث الوظائف أنواعاً عديدة من السياسات كالسياسات القطاعية، والبرامج الخاصة لاستحداث الوظائف، وسياسات سوق العمل النشطة.

تهدف السياسات القطاعية إلى زيادة إمكانيات الاستخدام إلى حدّها الأقصى في القطاعين الزراعي وغير الزراعي في المناطق الريفية. أما في المناطق الحضرية، فقد تركّز هذه السياسات على المنشآت غير النظامية والصغيرة النطاق، وبصورة متزايدة مع تقدم عملية العولمة<sup>(5)</sup>، على الصناعات الموجهة نحو التصدير.

وقد تعزّز البرامج الخاصة باستحداث الوظائف العمل للحساب الخاص وإنشاء المشاريع أو تخلق فرصاً للعمل المأجور. وغالباً ما تنحو استراتيجيات الدعم المباشر، عند توجيهها إلى النساء، إلى التركيز على قدرة النساء على ممارسة أنشطة لحسابهن الخاص أو تحسينها على حساب وصولهن إلى الاستخدام المأجور. إلا أن النساء الفقيرات يبحثن عن الأعمال المدرة للأجور كبديل أو مكمل لمشاريع الكفاف والعمل للحساب الخاص الشديدة الخطورة. لذا، يجب أن تتضمن استراتيجيات مكافحة الفقر عنصراً مهماً يبيح دخول سوق العمل المأجور من خلال سياسات سوق العمل النشطة.

سياسات سوق العمل النشطة هي مجموعة من السياسات والبرامج كمكاتب التوظيف أو الاستخدام ونظم معلومات أسواق العمل، ونظم التدريب على المهارات، والقوانين المنظمة لظروف الاستخدام وشروطه. وأحد أهداف سياسات سوق العمل هو ضمان وصول النساء والرجال على قدم المساواة، ومكافحة التمييز بشكليته الصريح والمستتر.

جرى تحليل هذه السياسات وشروط نجاحها في جزء آخر من هذه الرزمة، لذا لن نتوسّع فيها هنا. ولكن ينبغي التشديد على عنصرين : (أ) الإطار الكلي اللازم لضمان الحصول على العمالة الكاملة المختارة بحرية وللقيام على عوامل التمييز واللامساواة على أساس الجنس، (ب) برامج الاستخدام الخاصة التي تستهدف مباشرة المجموعات المحرومة والفقيرة.

(5) راجع الوحدة التدريبية 1 - الجلسة 2.

وفيما يخص العنصر الأول، هناك أربعة صكوك دولية توفر المعايير والمبادئ التوجيهية للتدخل هي التالية :

- اتفاقية سياسة العمالة، لعام 1964 (رقم 122)،
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لعام 1958 (رقم 111)،
- اتفاقية المساواة في الأجور، لعام 1951 (رقم 100)،
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، لعام 1981 (رقم 156).

وفيما يلي بعض أحكام هذه الاتفاقيات.

#### الإطار 4

### اتفاقية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122)

#### الهدف :

تعزيز العمالة الكاملة، والمنتجة، والمختارة بحرية.

#### ملخص الأحكام :

- على كل دولة مصدقة أن تعلن وتتابع سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية، ورفع مستويات المعيشة، وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية.
- ينبغي أن توفر للعامل أفضل فرص ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وتتفق مع مهاراته ومؤهلاته، دون أي تمييز، لا سيما على أساس الجنس.
- على سياسة العمالة أن تولي الاعتبار الواجب إلى مرحلة ومستوى النمو الاقتصادي، والعلاقات المتبادلة بين أهداف العمالة وغيرها من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وأن تعمل لتحقيق هذه الأهداف بأساليب تلائم الظروف والممارسات الوطنية.
- في تطبيق هذه الاتفاقية، يستشار ممثلو الأشخاص الذين يتأثرون من التدابير المتخذة، وبصفة خاصة ممثلو أصحاب العمل والعمال.

## الإطار 5

### توصية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122)

#### الهدف :

استكمال الاتفاقية رقم 122.

#### ملخص التوصية :

- تتناول هذه التوصية مشاكل العمالة المرتبطة بالتخلف الاقتصادي، وتعالج سياسات الاستثمار والدخل وسياسات تشجيع العمالة الريفية والعمالة الحضرية كما تعالج مسألة النمو السكاني. وتنص التوصية أيضاً على الإجراءات التي ينبغي لأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم اتخاذها، والجهود الدولية الرامية لتحقيق أهداف الاستخدام (بما فيها عدم التمييز على أساس الجنس مثلاً).

## الإطار 6

### توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، 1984 (رقم 169)

#### الهدف :

استكمال الاتفاقية رقم 122 والتوصية رقم 122 من خلال طرح مبادئ عامة وتناول مسائل محددة تشمل المجموعات النسائية المحرومة.

#### ملخص التوصية :

- تتناول التوصية السياسات السكانية، واستخدام الشباب والمجموعات والأشخاص المتضررين، والسياسات التكنولوجية، والقطاع غير النظامي، والمؤسسات الصغيرة، وسياسات التنمية الإقليمية، وبرامج الاستثمارات العامة والبرامج الخاصة للأشغال العامة. وتتضمن تدابير في مجال التعاون الاقتصادي الدولي ومجال الهجرة.

### اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)

#### الهدف :

تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، دون أي تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

## الإطار 7

### اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111) (تابع)

#### ملخص الأحكام :

- تتعهد كل دولة مصدقة بالتزام الهدف الأساسي وهو تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء على كافة أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة.
- في مفهوم هذه الاتفاقية، يعني مصطلح "التمييز" أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي (أو أي أساس آخر تحدده الدولة)، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة. ويشتمل التعريف على التمييز المباشر وغير المباشر. وفي مفهوم هذه الاتفاقية، لا يعتبر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة، من قبيل التمييز.
- يشمل نطاق هذه الاتفاقية الوصول إلى التدريب المهني، والوصول إلى الاستخدام وإلى مهن معينة وظروف الاستخدام وشروطه.
- تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تلغي أي أحكام قانونية وبأن تعدل أي تعليمات أو ممارسات إدارية لا تتسق مع هذه السياسة، وبأن تسن القوانين، وتشجع البرامج التربوية بالتعاون مع منظمات العمال وأصحاب العمل. وينبغي أن تتبع هذه السياسة وأن يكفل تطبيقها تحت الرقابة المباشرة لسلطة وطنية في أنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف.

### اتفاقية المساواة في الأجر، 1951 (رقم 100)

#### الهدف :

مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

#### ملخص الأحكام :

- تنطبق على الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وعلى جميع التعويضات الأخرى (علاوات، زيادات، تعويضات، الخ.)، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه له.
- تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجر المحددة دون تمييز قائم على الجنس.
- يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق القوانين واللوائح الوطنية ؛ أو أي نظام قانوني لتحديد الأجر يقرره القانون أو يعترف به ؛ أو الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال ؛ أو أي مزيج من هذه الوسائل. في الممارسة، لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وجود فروق بين معدلات الأجر تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقاً في العمل الواجب إنجازه.
- لأسباب عملية، تستخدم أساليب تقييم للوظائف بهدف قياس ومقارنة القيمة النسبية للعمل الذي ينجزه العمال والعاملات، بصورة موضوعية.
- تفرض الاتفاقية على الحكومات تطبيق المبدأ على جميع أصحاب العمل في الأراضي المعنية دون إدخال تغييرات أو شريطة إدخال تغييرات.

## الإطار 8

### توصية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 90)

#### الهدف :

استكمال الاتفاقية رقم 100 بمساعدتها على تحقيق مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

#### ملخص التوصية :

- يتوجب على الحكومات أن تضمن اطلاع أصحاب العمل والعمال اطلاعاً كاملاً على الاشتراطات القانونية.
- في حال تعذر التطبيق الفوري لمبدأ مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، تتخذ إجراءات مناسبة من أجل تطبيقه تدريجياً، منها تقليل الفوارق بين معدلات أجور الرجال ومعدلات أجور النساء أو منح علاوات متساوية للعمّال والعاملات الذين يؤدون عملاً ذا قيمة متساوية، في حال وجود نظام للعلاوات.
- على كل دولة عضو أن تحاول وضع طرائق تكفل التقييم الموضوعي للعمل الذي يتعين إنجازه، عن طريق تحليل مضمون الوظيفة أو بغير ذلك من الإجراءات، بهدف وضع تصنيف للوظائف دونما اعتبار لجنس الشخص الذي سيؤدي العمل.
- يوصى أيضاً باتخاذ الإجراءات الملانمة لزيادة إنتاجية العاملات عن طريق تدابير مثل ضمان حصول العمّال والعاملات على تسهيلات متساوية أو متعادلة في مجال التوجيه المهني والتدريب المهني والتعيين، وتشجيع النساء على الاستفادة من مثل هذه الخدمات، وتقديم الخدمات للعاملات ذوات المسؤوليات العائلية وتعزيز المساواة بين العمّال والعاملات في الوصول إلى المهن والوظائف.
- ينبغي بذل الجهود لتعزيز فهم الجمهور للأسس التي يقوم عليها مبدأ مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

### اتفاقية العمّال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156)

#### الهدف :

تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمّال والعاملات ذوي المسؤوليات العائلية.

#### ملخص الأحكام :

- تنطبق هذه الاتفاقية على العمّال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات عائلية تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم أو بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة، عندما تحدّ هذه المسؤوليات من إمكانيات مشاركتهم في نشاط اقتصادي.
- على كل دولة عضو أن تضع سياسة وطنية تمكّن الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية من العمل دون أن يتعرّضوا للتمييز، ودون أن يقوم تعارض بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية.
- تتخذ التدابير الملانمة لتعزيز خدمات المجتمع المحلي مثل رعاية الأطفال والخدمات والتسهيلات التي توفر للأسرة، لتنظيم التوجيه المهني والتدريب المهني.
- لا تشكّل المسؤوليات العائلية، في حدّ ذاتها، سبباً مشروعاً لإنهاء الاستخدام.

## الإطار 9

### توصية العمّال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 165)

#### الهدف :

استكمال الاتفاقية رقم 156 في التحقيق الفعلي لتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمّال والعاملات ذوي المسؤوليات العائلية.

#### ملخص التوصية :

- ينبغي على كل دولة، في نطاق سياستها الوطنية، أن تعمل على تنمية أو تعزيز خدمات رعاية الطفولة، وخدمات الأسرة وغيرها من الخدمات ضمن المجتمع، العامة أو الخاصة، التي تفي باحتياجاتهم. وعليها القيام بكل ما قد يلزم من بحوث ميدانية بشأن مختلف جوانب استخدام العمّال والعاملات ذوي المسؤوليات العائلية، بهدف توفير معلومات موضوعية يمكن أن تستند إليها السياسات الوطنية، وينبغي تعزيز البرامج التثقيفية التي من شأنها تشجيع تقاسم المسؤوليات العائلية بين الرجال والنساء.
- ينبغي توفير خدمات التوجيه المهني والإرشاد والتوظيف لمساعدة العمّال والعاملات ذوي المسؤوليات العائلية على الالتحاق بعمل أو العودة إلى عملهم. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لتحسين ظروف العمل ونوعية الحياة في موقع العمل من خلال تدابير تستهدف إضفاء مزيد من المرونة على ساعات العمل، وفترات الراحة والإجازات.
- ينبغي أن تتاح لأي من الوالدين إمكانية الحصول على إجازة تغيب (إجازة والدية)، وعلى إجازة تغيب في حال مرض طفله أو قريب يعيله، دون أن يفقد عمله. وتتضمن التوصية بعض التوجيهات بشأن تنظيم خدمات ومرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة، مع التركيز على توفيرها في المجتمعات المحلية.

من خلال مجموعة السياسات التي تعزّز الاستخدام المنتج، تركز هذه الوحدة التدريبية على برامج استحداث العمالة ذات الدخل المباشر التي استعادت أهميتها في بعض البلدان بمثابة وسيلة فورية لمعالجة المستويات العليا من البطالة أو البطالة الجزئية، وأسوأ مظاهر الفقر.

وفي ما يلي تحليل لنوعين من البرامج الخاصة : برامج تكثيف العمل في البنى الأساسية وبرامج الاستخدام التي تعزّزها صناديق الاستثمار الاجتماعية وبرامج التعويض، والتي وضعت بهدف الحدّ من التأثيرات المضرة الناتجة عن برامج التكيف الهيكلي والإصلاح الاقتصادي.

إن النوع الأول من المخططات، المستمدّ من برامج الأشغال العامة الطارئة، قد تطوّر إلى أداة سياسة رئيسية ترمي إلى خلق فرص العمل. ولقد كانت منظمة العمل الدولية الرائدة لهذا التطوّر، إذ أنشأت وطوّرت، ضمن برنامج تكثيف العمالة في البنى الأساسية، أساليب مكثفة للعمالة ومستندة إلى الموارد المحلية في ما يزيد عن 30 دولة بهدف تعزيز الطلب على العمل في قطاع البنى الأساسية.

أما النوع الثاني من هذه البرامج، الذي برز في أمريكا اللاتينية وفي أفريقيا أثناء أزمات السبعينات والثمانينات، فهو يهدف إلى تأمين العمل والدخل للأسر الفقيرة المتضررة من الأزمات ومن برامج التكيف الهيكلي التي تشهدها الفترة الانتقالية.

والمسألة المشتركة بين هذين النوعين من البرامج هي ما إذا كانت النساء، لا سيما الفقيرات منهن، قد نلن حصتهن من منافع الاستخدام المباشر التي أوجدتها هذه البرامج كما الرجل، وإلى أي حد. هل للنساء إمكانية وصول مساوية لإمكانية الرجال؟ وما هي الظروف التي تساهم في منحهن هذه الإمكانيات، وما هي التي تعيقهن من نيلها؟ كيف حاولت البرامج تخطي الحواجز القائمة أمام مشاركة النساء؟

اعتبر أنصار هذه البرامج أنها تملك القدرة على تحسين مستويات المعيشة وأمن الأسرة الغذائي بتقديم عوائد الدخل المباشر، وتؤمن في الوقت نفسه الخدمات والمقتنيات الضرورية للنمو المستقبلي (مثل الطرقات، المراكز الصحية، نظم الري وإمدادات المياه). وبما أن قطاع البنى الأساسية يحتكر جزءاً كبيراً من التوظيفات والاستثمارات العامة والمساعدات التنموية في البلدان النامية، فإن استراتيجية تكثيف الاستخدام في البنى الأساسية تشكل أداة ذات طاقة كبيرة على تعزيز العمل وتخفيف الفقر. إن برامج البنى الأساسية تفرض على المشاركين في البناء شروط عمل من شأنها أن تسهل الاستهداف الذاتي من جانب الفقراء الذين غالباً ما تكون تكاليف الفرصة البديلة لهم عند عملهم في الأشغال العامة أقل مما هي عليه بالنسبة لغير الفقراء.

تدل الخبرة المكتسبة من خلال البرامج المنفذة بمساعدة منظمة العمل الدولية في كل من إفريقيا وآسيا إلى أن برامج البنى الأساسية تتمتع بإمكانات هائلة لمساعدة النساء الفقيرات. فلأسر الفقيرة أعلى نسبة مشاركة في الأشغال العامة، وأطولها زمناً، ومعظم عمال البناء المنتمين إلى الأسر الفقيرة هم نساء. إن الأسر التي تحظى بأعلى مشاركة هي الأسر التي تتحمل أثقل المسؤوليات في إعالة الأطفال، والأسر التي يرتفع فيها عدد النساء البالغات، والأسر التي ترأسها النساء.

كان مستوى مشاركة النساء الفقيرات في برامج البنى الأساسية غير متساو. إذ تساهم مجموعة من العوامل في الحد من مشاركة النساء. وتتضمن القيود الرئيسية على دخول النساء قطاع أعمال البناء المأجورة، من جملة ما تتضمنه، ما يلي:

- متطلبات الأسرة من وقت عمل النساء؛
- المعايير والمواقف المعادية لعمل النساء المأجور في زراعات الكفاف؛
- المنافسة الشديدة من طرف الذكور الباحثين عن العمل، لا سيما في المناطق التي تعاني من ندرة الأعمال وضالة المداخيل الزراعية.

## 1.ب برامج الاستخدام المكثف في البنى الأساسية

### عوامل المشاركة النسائية

ومهما يكن، تبقى الحاجة للمال أو الغذاء حافزاً قوياً جداً. وقد تمكنت أعداد متزايدة من النساء ذوات المسؤوليات الأسرية ومسؤوليات رعاية الأطفال من التوفيق بين الطلبات المتضاربة على وقتهن. ولا تختار النساء العمل في الأشغال العامة إلا عندما يقدرن أن قيمة الدخل المتوقع تحقيقه في أعمال البناء هي أوفر وأهم من عبء الأعمال الإضافية المترتبة على هذا العمل، ومن خسارة العوائد المحتمل تحقيقها من المهام المنزلية والزراعية، ومن فقدان المداخل التي تدرها أنشطة مكافئة أخرى، أو من تحمل الوصمات الاجتماعية السلبية المصاحبة لأعمال البناء المدفوعة الأجر.

ومع أن برامج البنى الأساسية لا تتصل اتصالاً مباشراً بهذه العوامل، إلا أن الاستراتيجيات والأساليب المتبعة داخل برنامج ما يمكن أن تساعد أو تعيق مشاركة النساء الفقيرات في أعمال البناء المدفوعة الأجر.

استراتيجيات البرامج : إما  
لمصلحة النساء أو ضدها

فالبرامج المخصصة للبنى الأساسية ليست محايدة من ناحية قضايا الجنسين. ولقد أظهرت تجارب منظمة العمل الدولية في هذا المجال بأن الجوانب التالية من هذه البرامج هي غير محايدة من ناحية قضايا الجنسين : مستوى الأجر وطريقة دفعه؛ مدى وطريقة تعبئة العمال بهدف مساعدة الذات (أي العمالة غير المأجورة) ؛ نظام توظيف العمال المحليين ؛ شروط العمل في موقع العمل ؛ ودرجة إسهام الفقيرات في آليات صنع القرار والتخطيط.

يتبين من استعراض بعض برامج تكثيف الاستخدام في البنى الأساسية، المنفذة بمساعدة منظمة العمل الدولية، أن العوامل يحتشدن في سلسلة محدودة من العمليات، أهمها زراعة الأشجار، والاعتناء بالمشاتل وحمل المواد على الرأس من أتربة وحصى وصخور ومياه. ويعتبر العمل في المشاتل ملائماً للنساء بشكل عام لأنه يندرج بين "الأعمال الخفيفة" ولأنه يتطلب مهارات العناية والرعاية. أما التحميل الرأسي فهو عمل نسائي تقليدي في أفريقيا. ولقد ولجت النساء ميدان أشغال البنى الأساسية من خلال أعمال البناء التي تتبع عادة توزيع العمل التقليدي بين النساء والرجال كما في الزراعة وفي المنزل. فمن الجائز أن تحظى أعمال البناء هذه بتقبل اجتماعي أكثر من الأعمال غير التقليدية المختلفة جذرياً، بالإضافة إلى أن النساء قادرات على الانخراط فيها فوراً نظراً لما لديهن من خبرة سابقة.

2.ب  
توسيع فرص النساء  
في البرامج المخصصة للبنى  
الأساسية (6)

A. King Dejardin. Public works programmes. A strategy for poverty alleviation - the gender dimension. (6)

Issues in Development Discussion Paper, Geneva, ILO, 1995.

وعلى الرغم من ضرورة تحقيق النساء أقصى درجات الانتفاع المباشر من هذه الأعمال، إلا أنه لا بدّ من تشجيعهن في أنشطة جديدة أيضاً. لقد أظهرت بعض برامج منظمة العمل الدولية كيف يمكن توسيع مجموعة الأعمال للنساء داخل مشاريع البنى الأساسية.

وفي بوركينا فاسو، أجريت دورات توعية للنساء ولمنفذي البرامج على السواء، ودورات تدريبية للنساء، توصلن خلالها إلى صنع الكتل الاسمنتية، وهو عمل مخصّص للرجال تقليدياً. وطلب إليهن استخدام عجلات اليد بدلاً من التحميل على الرأس.

وفي إقليم شمالي كوردوفان في السودان حيث تعتبر أعمال البناء حكراً على الرجال، شاركت النساء أحياناً في بناء المدارس وأحواض تجميع مياه الأمطار. وقد حصل ذلك تدريجياً بعد مشاورات مع وجهاء القرى، والتقنيين المحليين، والنساء الفقيرات أنفسهن اللواتي أثبتن عملياً جدارتهن في هذا المجال. وشاركت النساء في أول الأمر في قرية واحدة وضمن مخطط بنى أساسية واحد، ومن ثم في قرية أخرى وضمن مخطط آخر.

وقد شجع برنامج بناء الطرق في بوتسوانا النساء على الالتحاق بدورات تدريبية لإعدادهن للمناصب التقنية والإشرافية، ثم جرى استخدامهن كقادة لفرق العمل، وقادة للمجموعات، ومسؤولات تقنيات، ومساعدات.

كيف تتحرى هذه البرامج حاجة النساء الفقيرات للعمل والدخل في أوقات الركود الاقتصادي؟ وكيف تحدّد هذه البرامج مدى مشاركة النساء؟

اعتمدت هذه البرامج أسلوب الاستهداف الذاتي للفقراء من خلال دفع أجور منخفضة، والاستهداف الجغرافي للبيئات المجاورة ذات الدخل المنخفض. إلا أنه من النادر أن تجعل البرامج من الوصول إلى النساء ضمن مجتمع مقصود أو مجموعة مستهدفة سياسة خاصة تنتهجها أو أهدافاً صريحة تسعى لتحقيقها. لذا فإنّ تمكّن النساء بمنافع هذه البرامج يحصل من باب الصدفة ويتوقف على عوامل عديدة، منها ميزات تصميم البرنامج وإطار العمل المؤسسي.

إن مشاركة النساء في برامج الاستخدام المركزية الخاضعة للعرض هي وقف على الميزات الخاصة بتصميم هذه البرامج. ففي برامج الصناديق الاجتماعية، ترتبط المشاركة النسائية بطبيعة الوكالات التنفيذية المتعاملة مع هذه الصناديق، وبقدراتها التقنية وتوجهاتها. وقد تتجاوب المنظمات غير الحكومية ذات الطابع النسائي أكثر من غيرها مع احتياجات النساء الفقيرات.

3.ب

مشاركة النساء في

برامج الاستخدام

الخاص

الإطار المؤسسي

## الأجور مقابل

### تكاليف المشاركة

يلتحق الرجال عادة بالبرامج التي تقدم أجوراً عالية فيما تندفع النساء نحو البرامج التي تقدم أجوراً منخفضة نسبياً (أي أقل من الحد الأدنى القانوني للأجر أو أقل من مستوى عيش الكفاف للأسرة). إن الأجور التي يعتبرها الرجال منخفضة جداً مقارنة بما يستطيعون الحصول عليه في سوق العمل، ووصمة العمل في أعمال نسائية منخفضة الأجر ترفع تكاليف مشاركة الرجال وتفسح المجال لالتحاق النساء بها. إلا أن تكاليف الوقت لمشاركة النساء مرتفعة ان قورنت بمشاركة الرجال ، لكن هذه التكاليف تنخفض في البرامج التي تؤمن مرافق لرعاية الأطفال مثلاً، والتي يقع فيها مكان العمل قرب المنزل، والتي تعتمد ساعات عمل تسمح بترتيبات مرنة وبخيارات عمل تشمل الإنتاج من المنزل.

## إرشادات العمل

ج.

يركّز هذا القسم على أهمية الاستخدام المأجور كاستراتيجية تمكين لتخفيف الفقر، إذ انه كثيراً ما يتمّ التشديد على استراتيجيات العمل للحساب الخاص فقط عند استهداف النساء ممّا يبعدهن عن فرص الاستخدام المأجور.

ويؤكد هذا القسم على ضرورة توفر تدخلات متعدّدة الاتجاهات من جانب كافة الجهات والأطراف المعنية.

ويتطلب تعزيز فرص الاستخدام المأجور للنساء اللواتي يعشن في الفقر سياسات إصلاحية وتدخلات مباشرة :

- ايجاد بيئة شاملة مواتية للسياسات الاقتصادية، وفقاً للخطوط المقترحة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 122، 100، 111، 156، ومراقبة دقيقة للمؤسسات وللتنفيذ الفعلي للبرامج المطلوبة ؛
- المراقبة الدقيقة للآثار الناجمة عن التغييرات في استراتيجيات التنمية ولموقع النساء في سوق العمل ؛
- ومن الضروري إدراج حدّ أدنى من معايير العمل في إجراءات التكامل الاقتصادي إذا ما أريد تحسين نوعية الاستخدام في الوظائف المستحدثة ضمن إجراءات العولمة. وهذا الأمر ضروري بصورة خاصة للنساء اللواتي تتاح لهن فرص العمل في القطاعات الموجهة نحو التصدير، والقطاع غير النظامي، والعمل في المنزل بشكل رئيسي، وهذه كلها تقدّم الوظائف المتدنية النوعية؛
- من بين التدابير الواجب اعتبارها وتكييفها مع بيئات معينة، نذكر تحسين ظروف العمل ؛ وتحسين القدرة التفاوضية للنساء داخل المؤسسة والمجتمع ؛ وتحسين تسهيلات الإسكان والنقل، وتحسين خدمات رعاية الأطفال ؛ ووضع التدابير لمكافحة التحرش الجنسي؛
- إعادة النظر في مؤسسات وتشريعات سوق العمل بهدف توفير المساواة بين النساء والرجال في شروط العمل وظروفه ؛
- إنفاذ القوانين وبذل جهود خاصة لتحسين حصول الفقراء، لا سيّما النساء الفقيرات، على المعلومات عن حقوقهم في العمل، ووصولهم إلى الهيئات الرسمية مثل دوائر تفتيش العمل ومحاكم العمل.

إن الدروس المستخلصة من البرامج المنفّذة بمساعدة منظمة العمل الدولية هي

التالية :

مستوى الأجور وطرق دفعها : لم يتمّ التنبّه بصورة ملائمة، خلال عملية تقييم برامج البنى الأساسية، إلى كيفية استجابة النساء والرجال لمستويات الأجر وطرق تسديده.

ج.1

تحسين إمكانيات

النساء في الاستخدام المأجور

ج.2

تعزيز مشاركة النساء

في برامج الاستخدام الخاص

إلا أنه، نظراً إلى أن النساء أقل حركة، وأن خياراتهن في تحقيق المداخيل أقل من خيارات الرجال، وأن عاملات البناء يأتين في الإجمال من الأسر الأكثر فقراً، تميل تكلفة الفرصة البديلة في الأشغال العامة إلى الانخفاض عند النساء بالمقارنة مع الباحثين الآخرين عن العمل. لذا، بقدر ما تكون مستويات الأجور عالية، بقدر ما يزيد احتمال مواجهة النساء منافسة شديدة من جانب الباحثين الآخرين عن العمل (الذكور أو من هم أحسن حالاً).

- الاعتماد على الذات : بما أن الرجال ينتمون تقليدياً إلى ميدان العمل المأجور، وأن النساء لسن صاحبات القرار في بعض المجتمعات في ما يتعلق بتوزيع واستعمال وقتهن، يأتي خطر لجوء النساء إلى أعمال المساعدة الذاتية، في حين يُعطى الرجال أفضلية العمل المأجور. وهذا يعني المزيد من الأعباء الملقاة على عاتق النساء دون أن يقابلها دخل مادي. ويكمن الخطر عندما تكون أعمال المساعدة الذاتية غير طوعية، أو تشمل الأفراد الذين لا يحق لهم الانتفاع من مخرجات البرنامج.
- طرق التوظيف : إن النشر الكثيف للمعلومات باستخدام قنوات الاتصال المتعددة هو أحد أفضل الوسائل لإعلام النساء لأن قدرتهن على الحركة لا توازي قدرة الرجال، كما أنهن لا يترددن إلى المراكز الإدارية والسياسية. وهن بحاجة لإعلام مسبق عن الأعمال المتوفرة بغية إعادة تنظيم مهامهن المنزلية أو الحصول على إذن الزوج أو الأب. إن أنشطة الوساطة الاجتماعية الرامية إلى تشجيع القادة المحليين ومنفذي البرامج المحليين والتقنيين على اعتماد مواقف أكثر إيجابية حيال عمل النساء في البناء، وإلى تشجيع التحاق النساء الفقيرات بحقل الأشغال العامة يجب أن تكون جزءاً من جهود التوظيف.
- تنوع وظائف النساء : تتصل أيضاً المشاركة النسائية في أعمال البناء بدرجة السماح لهنّ وتشجيعهنّ وتكليفهنّ بالقيام بأنشطة متنوعة. فغالباً ما يحدد منقذو وتقنيو البرامج ما هي مهام النساء التي يعتبرونها ملائمة لهنّ أو مقبولة اجتماعياً على أساس معاييرهم الخاصة. لكن هذه المعايير قد لا يكون لها علاقة بأوضاع النساء. ولقد ساعدت بعض البرامج النساء على الاضطلاع بمهام جديدة مخصصة تقليدياً للرجال، من خلال دورات إثارة الوعي، أو بالتدريب، أو بمنح النساء فرصة اختيار المهام التي يرغبن في تأديتها.
- تحسين الظروف في مواقع العمل : يمكن تسهيل أعمال البناء بالنسبة إلى النساء بتلبية احتياجاتهن الخاصة في موقع العمل، مثل تلك التي تخفف من أعباء أعمالهن المنزلية. لقد وفرت بعض البرامج أوقات راحة للأمهات المرضعات وللحوامل، وأماكن يمكن ترك الأطفال فيها ضمن موقع العمل.

إن الوصول إلى فرص الاستخدام المأجور الجيد يشكل استراتيجية أساسية للخروج من الفقر، لخمس أسباب على الأقل : (أ) إن العمل هو أهم رأسمال يملكه الفقير؛ و(ب) ولا يجوز توسيع العمل للحساب الخاص للنساء على حساب الاستخدام المأجور؛ و(ج) تواجه النساء منذ الثمانينات ضغوطات متعاظمة تحول دون كسب أجر كاف ودائم، في المناطق الريفية والحضرية؛ و(د) قد يشكل الاستخدام المأجور المورد المستقل الوحيد للنساء من أجل كسب دخل نقدي يمكنهن التحكم به؛ و(هـ) يساهم العمل المأجور في تحسين رفاهية الأسرة، نظراً للاهتمام الذي تعيره النساء للاحتياجات العائلية الأساسية في إنفاقهن.

لا تزال النساء، وخصوصاً النساء اللواتي يعشن في الفقر، يعانين من الإجحاف في الوصول إلى العمل المأجور، نتيجة لبعض العوامل المتداخلة، ومنها القيود الثقافية (بشكل خاص مخاوف أصحاب العمل)، ومؤسسات العمل التي تستبعد النساء، وانعدام الخدمات الاجتماعية الأساسية كخدمات رعاية الأطفال والتعليم الميسور والنقل.

إن إعادة الهيكلة الاقتصادية والعولمة أتاحت المزيد من الوظائف والقطاعات أمام النساء. إلا أن تأثيرهما النوعي كان محدوداً من حيث الأجور، وظروف العمل، ومستوى المهارات، وإمكانيات الترقى المهني، والأمن الوظيفي، الخ.

تشمل الاستراتيجيات الرامية إلى تعزيز الوصول إلى الاستخدام المأجور سلسلة من التدابير منها السياسات القطاعية وسياسات سوق العمل النشطة، ومخططات استحداث الوظائف الخاصة. وقد جرى التشديد بشكل خاص على نمط تدخل فوري ومباشر : مخططات الاستخدام الخاص، في ضوء الدروس المستفادة من البرامج المنفذة بمساعدة منظمة العمل الدولية، والتي تمت مناقشتها.

شدّدت إرشادات التدخل على الحاجة إلى : سياسات إصلاحية متوسطة إلى طويلة المدى مع نهج متكامل يجمع السياسات الاقتصادية الكلية الأكثر مساواة وتحسناً لمسائل الجنسين من حيث تصميمها واحترام الحد الأدنى من معايير العمل في عملية التكامل الاقتصادي والعولمة؛ وتصميم مؤسسات غير تمييزية وأكثر مشاركة ؛ وضمان الحق في الحصول على التسهيلات والخدمات الاجتماعية مجاناً أو بكلفة منخفضة مثل رعاية الأطفال والنقل والتعليم والتدريب.

وفي ما يتعلق بمخططات الاستخدام الخاص، ينبغي الاهتمام بأساليب التوظيف، وتنوع وظائف النساء، وظروف العمل في المواقع، ومستوى الأجور وطريقة تسديدها.

المصادر والمراجع

- Benería, Lourdes and Roldán, Marta. *The Crossroads of Class and Gender : Industrial Homework subcontracting and Households Dynamics*. Chicago, The University of Chicago Press, 1987. ■
- Buvinic, Mayra. *Promoting Employment Among the Urban Poor in Latin America and the Caribbean : A Gender Analysis*. Issues in Development Discussion Paper No. 12, Geneva, ILO, 1996. ■
- Clert, Carine. "Gender, Poverty and Social Exclusion in Chile". Issues in Development Discussion Paper, Geneva, ILO, 1998, (available in Spanish: "Género, Pobreza y Exclusión Social en Chile", Documento de Trabajo N° 54, Santiago, SERNAM). ■
- Ghosh, Jayati. "Trends in Female Employment in Developing Countries : Emerging Issues", in Background Papers. Human Development Report 1995, New York, UNDP, 1995. ■
- ILO. *Gender, poverty and employment : Turning capabilities into entitlements*. Geneva, 1995, pp. 44-51. ■
- King Dejardin, Amelita. "Public Works Programmes : A strategy for Poverty Alleviation : The Gender Dimension". Issues in Development Discussion Paper, N° 10, Geneva, ILO, 1996. ■
- Lin Lim, Lean. "Women at work in Asia and the Pacific : recent trends and future challenges", paper for the international forum on equality for Women in the World of Work, Geneva, ILS, 1994. ■
- López, Cecilia ; Pollack, Molly and Villareal, Marcela (eds.). *Género y Mercado de Trabajo en América Latina : Procesos y Dilemas*. Santiago, OIT-PREALC, 1992. ■
- Nesporova, Alena. "Women in the Labour Markets of Central and Eastern Europe", tripartite national conference on "Women and the Labour Market", held in Kiev, February 17-18th 1998. ■
- Valenzuela, Maria Elena; Venegas, S. and Andrade, C. (eds.). *De Mujer Sola a Jefa de Hogar : Género, Pobreza y Políticas Públicas*. Santiago, SERNAM, 1994. ■