

2016

Women Empowerment and Participation in Labor Force in the UAE (in Arabic)

Mouawiya Al Awad

Follow this and additional works at: <https://zuscholars.zu.ac.ae/workingpapers>

Recommended Citation

Al Awad, Mouawiya, "Women Empowerment and Participation in Labor Force in the UAE (in Arabic)" (2016). *Working papers*. 29.

<https://zuscholars.zu.ac.ae/workingpapers/29>

This Article is brought to you for free and open access by ZU Scholars. It has been accepted for inclusion in Working papers by an authorized administrator of ZU Scholars. For more information, please contact lillian.li@zu.ac.ae, Yrjo.Lappalainen@zu.ac.ae.



جامعة زايد
ZAYED UNIVERSITY

Working Paper No. ZU-WP 2016-001

التمكين الاقتصادي وتشغيل المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة

د. معاوية محمد العوض

التمكين الاقتصادي وتشغيل المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة

د. معاوية محمد العوض

مدير معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية

جامعة زايد، ص ب 19282، دبي +97144021582

Mouawiya.alawad@zu.ac.ae

أغسطس 2016

مقدمة

منذ تأسيس الدولة في عام 1971، تعرض مجتمع الإمارات لتحويلات جذرية، بدأت بطفرة اقتصادية تصاحبت مع اهتمام رسمي كبير بالتنمية الشاملة وبناء اقتصاد حديث، والاهتمام أيضاً ببناء الفرد من خلال توفير وتطوير التعليم للجميع. وقد اقترنت هذه التطورات بمرحلة تغير ثقافي واجتماعي سريعة انعكست على وضع المرأة، فازدادت مشاركتها في النشاط الاقتصادي والتنمية بشكل مضطرد، يدعمها في ذلك دستور دولة الإمارات الذي نص على أن المرأة تتمتع بكامل الحقوق التي يتمتع بها الرجل، ولها الحق الكامل في التعليم والعمل مثلها مثل الرجل. وكذلك دعم هذه التطورات قناعة قيادة الدولة بأهمية دور المرأة في التنمية الشاملة على كافة الصعد.

وتعد مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي من أهم عوامل تمكينها، وتزداد أهمية هذا العامل ضمن اقتصاد يعاني من صغر قاعدة العمالة الوطنية فيه مقابل المشاريع الواسعة والخطط الاقتصادية

الطموحة التي يتطلع إليها المجتمع وصناع القرار. على ذلك فإنه يتعين على المجتمع أن يستغل طاقات كل أفرادها، دون تمييز بين النساء والرجال، في كافة مجالات التنمية، لرفع مستوياتهم المعيشية وتحقيق أهداف رقي المجتمع. ضمن هذه المعادلة، يصبح الاهتمام بتنمية دور المرأة في المجتمع من عوامل نجاح العملية التنموية برمتها، وذلك لاستغلال كافة طاقات المجتمع الإنتاجية وتحقيق شروط عدم الإقصاء.

يستعرض هذا التقرير البيئة التشريعية للتمكين الاقتصادي للمرأة في الدولة، ومشاركتها في سوق العمل والنشاط الاقتصادي، والعوامل المؤثرة في مشاركة المرأة في سوق العمل، والجمعيات النسائية والتنمية، ويختتم الفصل بالتوصيات المتعلقة بمتطلبات الاستدامة والإنصاف بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة في الدولة.

مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة وأهميته

يُصَفُّ بعدُ المساهمة الاقتصادية تمكين المرأة على أنه الزيادة في الإنتاجية الاقتصادية في اثنين من الفئات الرئيسية¹. الأولى، المشاركة في سوق العمل، و التي تبين تأثير المرأة في الأسواق العالمية والمحلية من خلال التركيز على المساواة بين الجنسين، وعلاقة ذلك بالأجر، وقيود المشاركة في سوق العمل. والفئة الثانية التي يؤدي من خلالها تمكين المرأة الى الزيادة في الإنتاجية الاقتصادية هي الإنصاف في الموارد، حيث يؤدي الظلم في الأصول والموارد بين الجنسين الى فوارق من حيث إمكانية الوصول الى الموارد والقدرة على المساومة. الوصول العادل إلى الموارد وقدرة المرأة على المساومة تعد من العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى توزيع أكثر كفاءة لفرص التنمية الاقتصادية لعموم السكان².

وتلعب المؤشرات الاقتصادية المراعية لنوع الجنس دوراً هاماً في كشف الثغرات التي تعيق الاستفادة من رأس المال البشري، وأوجه القصور في سوق العمل. وبما أن المرأة تمثل نصف رأس المال البشري فإن الحد من قدرتها على المساهمة يعوق النمو الاقتصادي في الأسواق المحلية

¹ See Chung, B., Kantachote, K, Mallick, A, Polster, R. and Roets, K. (2013). Indicators of Women's Empowerment in Developing Nations, Workshop in International Public Affairs, spring 2013, Robert M. LaFollette, School of Public Affairs, University of Wisconsin-Madison.

² See Elson, Diana, Barbara Evers, and Jasmine Gideon. (1997). "Gender Aware Country Economic Reports: Concepts and Sources." Working paper no. 1, Genecon Unit, Graduate School of Social Sciences, University of Manchester.

Klasen, S. (1999). "Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-country Regressions." Background paper for Engendering Development, Washington, D.C.: World Bank.

<http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/wp7.pdf>.

Randriamaro, Zo. (2006). Gender and Trade: Overview Report. United Kingdom: Institute of Development Studies. <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/CEPTrade-OR.pdf>.

والإقليمية ومستويات الاقتصاد الكلي³. ويؤدي ضمان وجود فرص متساوية للمرأة للوصول الى الموارد المالية و التنمية الى تمكين المرأة ويُعجل التقدم نحو المساواة بين الجنسين، الامر الذي يُحسن من الكفاءة الاقتصادية على المستويين الوطني والدولي⁴.

وقد اتفقت العديد من نظريات التنمية الاقتصادية والمساواة بين الجنسين على وجود علاقة "متزامنة" بين النمو الاقتصادي وتمكين المرأة⁵. التقدم العام في التنمية الاقتصادية يرتبط أيضا بالتقدم المحرز في تمكين المرأة، والآثار الجانبية الناتجة عن المساواة بين الجنسين في النواحي الاقتصادية لها مردود إيجابي على الاقتصاد وتمكين المرأة معاً. ومن المهم أيضاً الإشارة إلى أن التقدم في الأبعاد الأخرى للمساواة بين الجنسين (في التعليم و الصحة و غيرها) يمكن تدوينه و ملاحظته من خلال مؤشرات البُعد الاقتصادي. فالمساواة في الحصول على الفرص الاقتصادية تسمح للمرأة بالظهور كعنصر فاعل في الأبعاد الأخرى للمجتمع، مما يُمكن من المساعدة في تشكيل سياسات أكثر شمولية تغطي الأبعاد المختلفة في التمكين⁶.

³ See Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, and Saadia Zahidi. (2012). The Global Gender Gap Report 2012. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf.

Elson, Diana, Barbara Evers, and Jasmine Gideon. (1997). "Gender Aware Country Economic Reports: Concepts and Sources." Working paper no. 1, Genecon Unit, Graduate School of Social Sciences, University of Manchester.

⁴ See World Bank. (2012). Indicators: Gender. <http://data.worldbank.org/indicator>.

⁵ See Slusser, Suzanne. (2009). "Gender Empowerment and Gender Inequality, the Global Economy and the State: Exploring the Relationship between Economic Dependency, the Political Order, and Women's Status." PhD dissertation, University of Akron.

http://etd.ohiolink.edu/view.cgi/Slusser%20Suzanne%20R.pdf?akron1240510_508.

⁶ See World Bank. (2012).

التمكين الاقتصادي للمرأة: البيئة التشريعية

من الواضح بأن هناك تطور ملحوظ في نجاح المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة في إبراز قدراتها في مجالات متعددة، من أبرزها المشاركة الاقتصادية، حيث تشارك المرأة اليوم بفاعلية في صنع القرار والتنمية من خلال وجودها في الوزارات والهيئات الحكومية والقطاع الخاص، أو كسيدة أعمال ناجحة. وقد ساعدت التشريعات المختلفة في الدولة على ضمان حرية المرأة في المشاركة الاقتصادية، وعلى تسهيل وتشجيع ودعم دورها في عملية التنمية الشاملة، وذلك من خلال المساواة التامة مع الرجل في اكتساب القدرات البشرية وتوظيفها، وضمان حق العمل والمشاركة، مع الأخذ بعين الاعتبار لبعض الاختلافات بين الجنسين، والتي تستوجب إضافة بعض الامتيازات التي تتوافق مع متطلبات دور المرأة في المجتمع، مثل إجازة الوضع وتسهيلات الرضاعة وقانون التقاعد. وكذلك ضمنت التشريعات والممارسات في الدولة المساواة في حق التملك وإدارة الأموال والأعمال والأجور.

ولقد منح دستور الإمارات المرأة حق العمل في الميادين كافة، انطلاقاً من أهمية مكانتها في المجتمع. ففي المادة 35 نص الدستور على أن "باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين ، على أساس المساواة بينهم في الظروف ، ووفقاً لأحكام القانون." وكذلك جاء في المادة 20 "يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له، ويهيئ الظروف الملائمة لذلك؛ بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل، على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة." ولم تفرق مواد الدستور هذه بين الإناث والذكور، بل أن التشريعات في الدولة أسهمت في تقديم كل أنواع الدعم للمرأة وحمايتها، حيث نصت المادة 32 في قانون العمل

الاتحادي على منح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل الذي يقوم به، كما نصت المادة 27 على عدم تشغيل النساء ليلاً خلال الفترة من العاشرة مساءً حتى السابعة صباحاً، وكذلك المادة 29 على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً.

ولتسهيل وتشجيع عمل المرأة في الدولة فإن القانون الاتحادي للموارد البشرية أعطى المرأة الحق بساعاتي رخصة يومية لمدة أربعة أشهر، إضافة لإجازة الوضع المدفوعة الأجر والتي تبلغ ستون يوماً. وكذلك نصت المادة 30 من قانون العمل على الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة خمسة وأربعين يوماً، والمادة 31 على الحق في فترتي إرضاع يومية مدة كل منهما نصف ساعة ولمدة 18 شهراً على أن تحتسب من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

الإطار (1): دور الحضانه في الدوائر الحكومية وأثرها على العمالة الأنثوية

أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (19) لسنة 2006 والذي ينص على إنشاء دور حضانه ملحقة بمقار الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية والدواوين تتولى توفير الرعاية لأبناء الموظفات العاملات في تلك الجهات وذلك إذا بلغ عدد النساء المتزوجات العاملات لديها (50) موظفة أو بلغ عدد أطفال العاملات الفئة العمرية من صفر – 4 سنوات 20 طفلاً. كما أجاز القرار للمؤسسات التي يقل عدد العاملات المتزوجات أو الأطفال عن العدد المذكور أن تشترك في افتتاح دار حضانه مشتركة.

وقد قدمت وزارة الشؤون الاجتماعية نتائج دراسة أجرتها حول جدوى افتتاح حضانات في

الجهات الحكومية. وأظهرت الدراسة أن 94% من الجهات الحكومية التي افتتحت حضانات لأبناء العاملات، أكدت قلة نسبة إجازات الأم بعد وضع طفلها في الحضانة، بينما أشارت 89% من الجهات قلة نسبة الاستقالات في صفوف الموظفات الأمهات، وبلغت نسبة انضباط الأم في الحضور والالتزام بمواعيد العمل نسبة 100%. وأكدت 89% من هذه المؤسسات، زيادة الإنتاجية للموظفات الأمهات. وكذلك، ذكرت 95% من الأمهات، أن وجود طفلها في حضانة جهة العمل أدى إلى الاستقرار الأسري، بينما كشفت 96% منهن أن وضع أطفالهن في الحضانة الحكومية قلل من الاعتماد على الخادمة الأجنبية، وأبدت 98% شعورهن بالاطمئنان على الطفل. ومن جهة أخرى، أكدت 67% من الأمهات العاملات بالجهات الحكومية أن الحضانة شجعتهن على الإنجاب، فيما أشارت 91% منهن إلى حدوث انخفاض في السلوك العدواني لدى أبنائهن.

المصدر: الاتحاد، 2 مايو 2012.

ومن جهة أخرى فقد ميز قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية في الدولة المرأة على الرجل في التقاعد إذ أعطاهم الحق في التقاعد عن العمل إذا عملت لمدة عشرين سنة وكانت قد بلغت سن الخمسين على الأقل أو إذا كان لديها أولاد لم يبلغ أيهم سن الثامنة عشر. في مقابل ذلك أعطى القانون الحق في التقاعد للرجل إذا بلغ سن الخامسة والخمسين وكان قد عمل لمدة عشرين سنة.

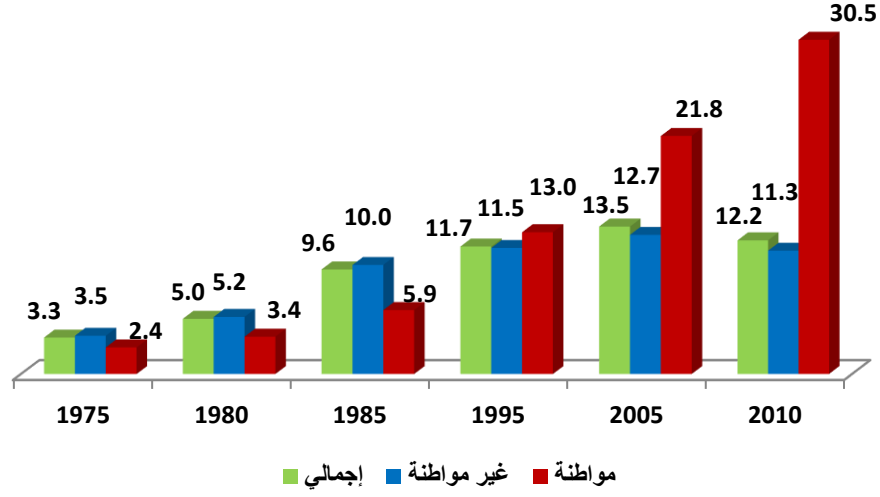
وقد صادقت الدولة على كافة الاتفاقيات الدولية الرئيسية فيما يتعلق بحقوق الإنسان بشكل عام والمرأة بشكل خاص مثل الاعلان الدولي لحقوق الإنسان واتفاقية حقوق الطفل واتفاقية عمل النساء ليلاً والمساواة في الأجر وعمل الأطفال والتمييز في المهنة والاستخدام وغيرها. وقد صادقت الدولة أيضاً على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) بموجب المرسوم الاتحادي رقم 38 لعام 2004، مع التحفظ على بعض الفقرات التي قد لا تتوافق مع الشريعة الإسلامية في

أحكام الميراث والولاية والزواج والطلاق، أو تلك التي ترتبط باكتساب الجنسية والتي تضع ضوابطها التشريعات الوطنية.

مشاركة المرأة في سوق العمل والنشاط الاقتصادي

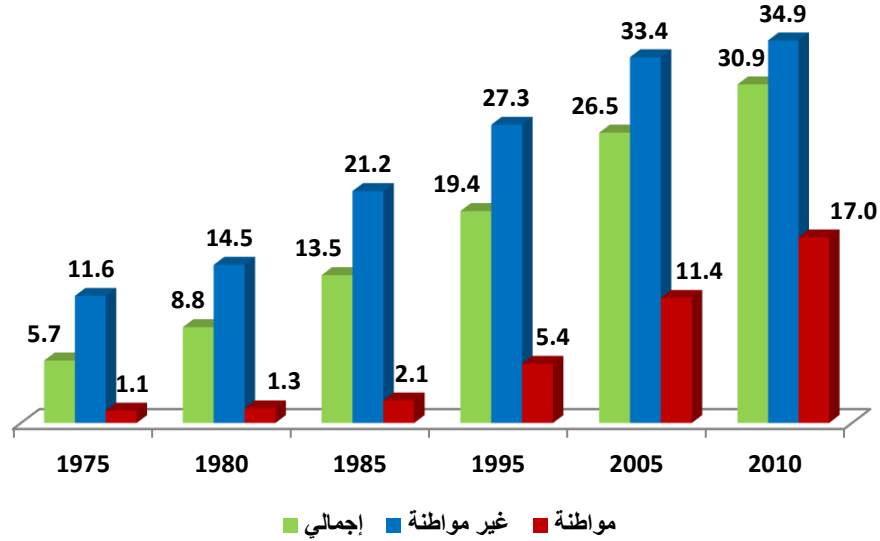
قدر حجم قوة العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة في عام 1975 بحوالي 294,000، حوالي 3.3% منهم فقط من الإناث، وأقل من 2.5% من الإناث المواطنات في إجمالي قوة العمل الوطنية واللواتي لم يتجاوز عددهن في تلك الفترة 1,100 أنثى. وشكلت الإناث في قوة العمل في تلك الفترة أقل من 6% من إجمالي السكان من الإناث، بينما شكلت المواطنات في قوة العمل حوالي 1% من حجم السكان من المواطنات. وتضاعفت أعداد الإناث في قوة العمل في الدولة نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة، حيث وصل حجم الإناث في قوة العمل إلى أكثر من 650,000، أو حوالي 12% من إجمالي قوة العمل في عام 2010، بينما تضاعفت أعداد المواطنات في قوة العمل إلى حوالي 80,000 مواطنة. وشكل مجموع الإناث في قوة العمل في عام 2010 حوالي 31% من إجمالي السكان من الإناث، وبلغت نسبة المواطنات في قوة العمل حوالي 17% من إجمالي السكان من المواطنات مقابل حوالي 35% لنسبة الوافدات في قوة العمل من إجمالي الوافدات في السكان (الشكلان 1 و2). وعلى الرغم من هذا التضاعف في المشاركة في قوة العمل للمواطنات، إلا أن هذا المعدل لا يزال ضعيفاً بالمقاييس الدولية، مما يشير إلى أن المرأة الإماراتية لا تزال تخصص جزءاً هاماً من وقتها لأنشطة بعيدة عن سوق العمل.

الشكل (1) نسبة مشاركة المرأة في إجمالي قوة العمل (%)



المصدر: وزارة الاقتصاد، التعدادات السكانية 1975-2005، وتقديرات المؤلف لعام 2010 اعتماداً على بيانات المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

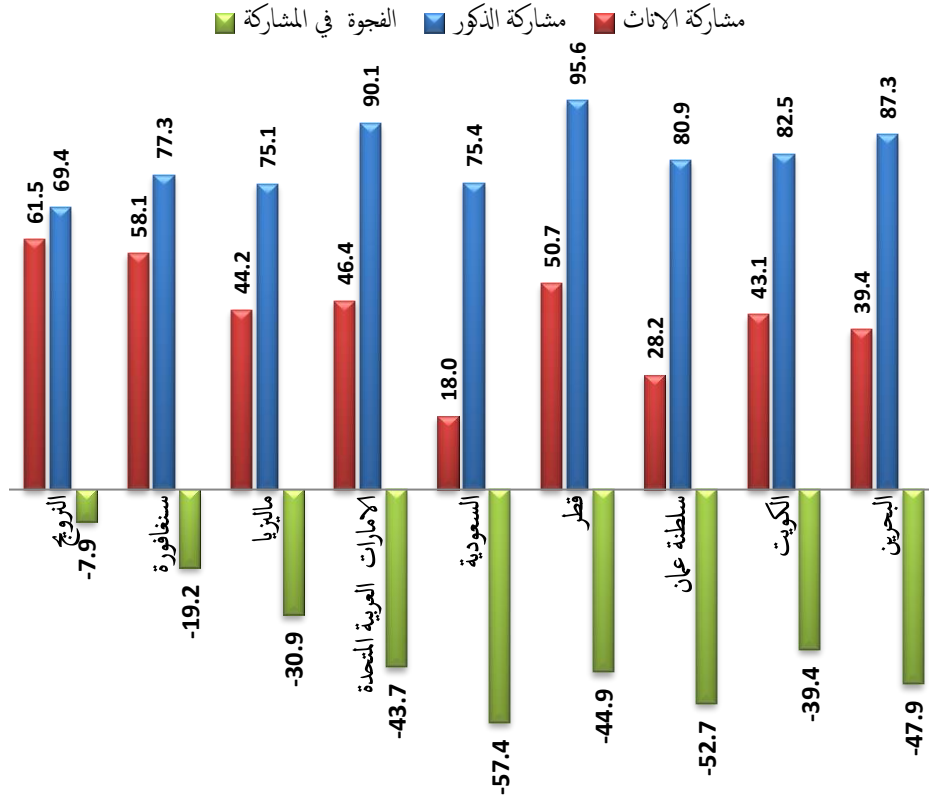
الشكل (2) نسبة قوة العمل للإناث من إجمالي السكان من الإناث (%)



المصدر: وزارة الاقتصاد، التعدادات السكانية 1975-2005، وتقديرات المؤلف لعام 2010 اعتماداً على بيانات المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

وعند مقارنة الفجوة في معدل المشاركة في سوق العمل بين الذكور والاناث في دولة الامارات العربية المتحدة ودول مجلس التعاون الخليجي و بعض الدول الأخرى، فإننا نلاحظ أن دولة الإمارات تحتل المركز الثاني خليجياً (بعد دولة الكويت) من حيث صغر حجم الفجوة في معدل المشاركة في سوق العمل بين الذكور و الإناث (43.7%)، وحيث تم رصد أكبر فجوة في معدل المشاركة في سوق العمل بين الجنسين في المملكة العربية السعودية (57.4%)، تليها سلطنة عمان (52.7%). ومن العاَض أيضاً الوضعية الأفضل لمشاركة المرأة في أسواق العمل في ماليزيا، سنغافورة والنرويج مقارنة بدولة الامارات وبقية دول مجلس التعاون الخليجي (الشكل 3).

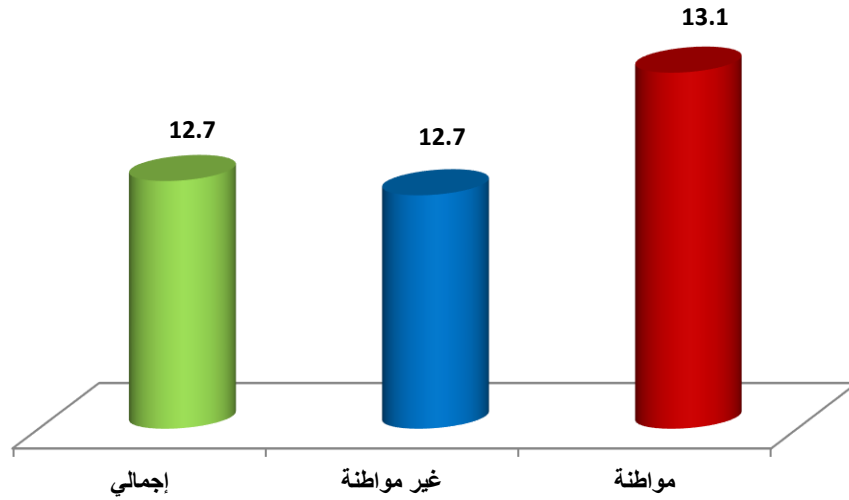
الشكل (3) معدل المشاركة في سوق العمل في دول الخليج ودول أخرى لعام 2011 (%)



المصدر: Statistics and Indicators on Women and Men – Department of Economics and Social Affairs <http://unstats.un.org/unsd/Demographic/products/indwm>

ونتيجة لازدياد وتطور المتطلبات الاقتصادية في الدولة منذ عام 1975 وحتى اليوم، فقد ازداد الاعتماد على العمالة الوطنية والوافدة بما فيهم من الإناث، حيث بلغ متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي الإناث في قوة العمل حوالي 12.7%، كما نمت قوة العمل الوطنية من الإناث بعدل سنوي فاق 13% سنوياً بالمتوسط (الشكل 4). وعلى الرغم من أن طبيعة التنمية الاقتصادية غير النفطية في الفترة بين عامي 1975 و2010، والتي تركزت بشكل كبير على البنية التحتية والإنشاءات، عملت على تعزيز ضعف تمثيل الإناث، وخاصة من المواطنات، في قوة العمل، إلا أن التوسع في بعض المشاريع الخدمية، وخاصة في مجالي السياحة والتجارة، قد ساعد في زيادة تدفق العمالة الوافدة الأنتوية إلى الدولة، كما أن التوسع الكبير في القطاع الحكومي الاتحادي والمحلي قد ساعد في زيادة فرص العمالة الأنتوية الوطنية.

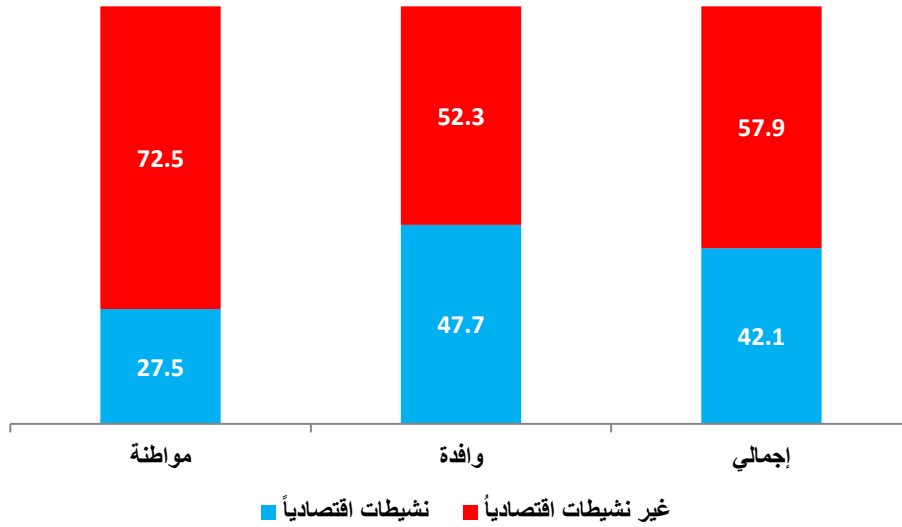
الشكل (4) متوسط معدل النمو السنوي في قوة العمل للإناث 1975-2010 (%)



المصدر: وزارة الاقتصاد، التعدادات السكانية 1975-2005، وتقديرات المؤلف لعام 2010 اعتماداً على بيانات المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

وعلى الرغم من النمو المرتفع في قوة العمل الأنثوية، إلا أن معدل الإناث النشيطات اقتصادياً لا يزال منخفضاً وخاصة بين المواطنات، حيث يبلغ حوالي 28 من كل 100 أنثى. ومن جهة أخرى فإن أكثر من نصف الوافدات نشيطات اقتصادياً مما يجعل إجمالي معدل الإناث النشيطات اقتصادياً حوالي 58% (الشكل 5).

الشكل (5): معدل الإناث (15 سنة فأكثر) النشيطات اقتصادياً (%)

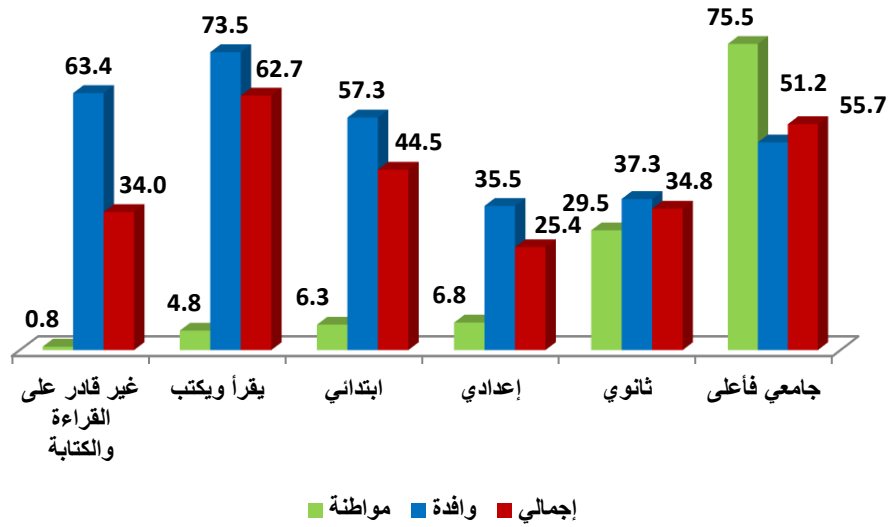


المصدر: المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

وكما هو متوقع، فإن هذا المعدل أقل بكثير من معدل الذكور النشيطين اقتصادياً في الدولة والتي يبلغ حوالي 89%. وترتفع نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه، حيث يصل معدل النشيطات اقتصادياً بين المواطنات اللواتي حصلن على مؤهل جامعي أو أعلى لأكثر من 75% في مقابل أقل من 1% لغير القادرات على القراءة والكتابة. تختلف هذه الصورة بين الوافدات، حيث يبلغ أعلى معدل للنشيطات اقتصادياً بين القادرات على

القراءة والكتابة (أكثر من 73%) وغير القدرات على القراءة والكتابة (أكثر من 63%) نتيجة كبر حجم فئة العمالة المنزلية بينهن، بينما يبلغ معدل النشيطات اقتصادياً بين حملة الشهادات الجامعية أو أعلى حوالي 51% (الشكل 6). ومن المتوقع أن يزداد معدل الإناث النشيطات اقتصادياً في المستقبل بشكل عام، وبين المواطنين بشكل خاص، بسبب المعدلات المترفعة للالتحاق بالتعليم بينهن، إضافة للنمو الكبير في قوة العمل الأنثوية في السنوات الأخيرة.

الشكل (6): معدل الإناث (15 سنة فأكثر) النشيطات اقتصادياً ضمن كل فئة تعليمية (%)

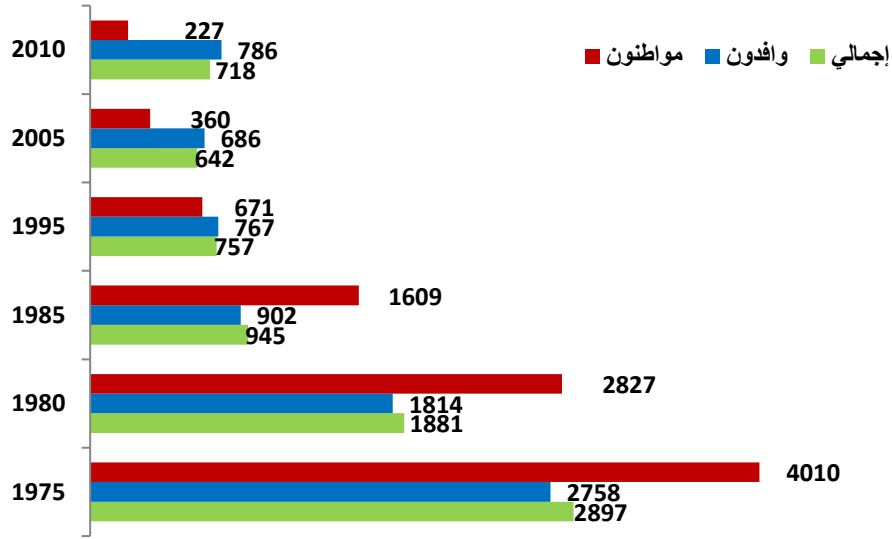


المصدر: المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

وعلى الرغم من التحسن الكبير في تمثيل الإناث في قوة العمل، إلا أن الذكور لا يزالون يهيمنون بشكل كبير على قوة العمل في الدولة، إذ أن هناك أكثر من 700 من الذكور مقابل كل 100 أنثى في قوة العمل بشكل عام بنهاية عام 2010، منخفضاً من حوالي 2,900 ذكر لكل 100 أنثى في عام 1975. ويمكن ملاحظة التطور الكبير في تمثيل الإناث بين المواطنين، حيث بلغ عدد المواطنين

لكل 100 مواطنة في سوق العمل في عام 1975 أكثر من 4,000، وانخفض إلى حوالي 227 في عام 2010 (الشكل 7).

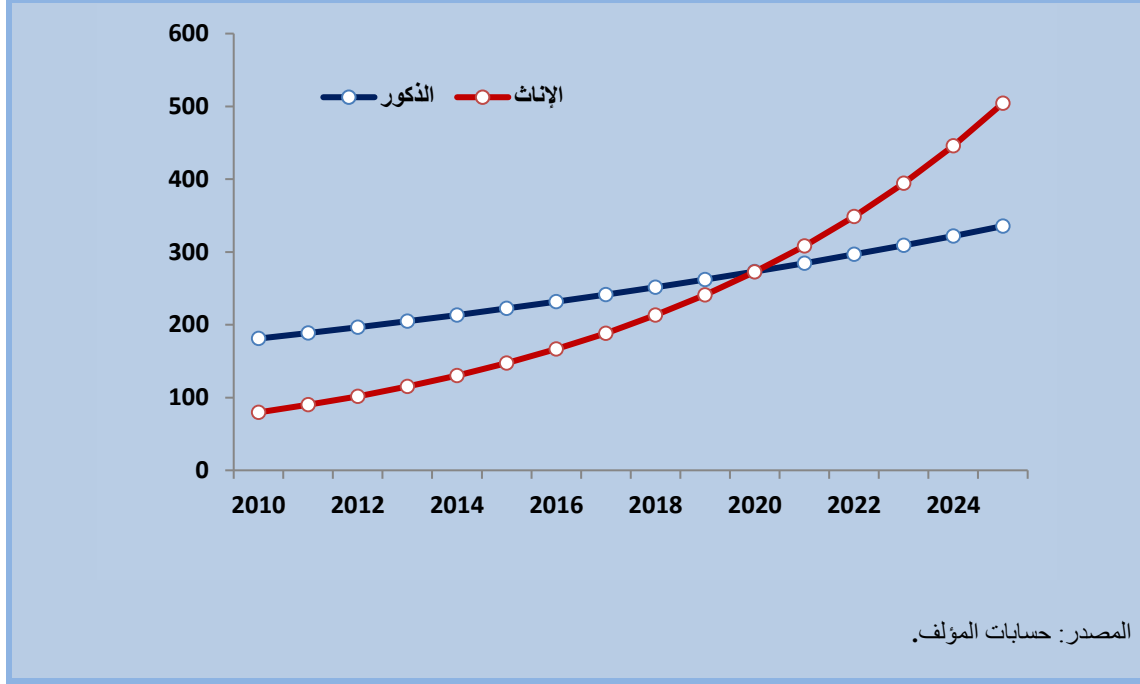
الشكل (7): متوسط عدد الذكور لكل 100 أنثى في قوة العمل



المصدر: وزارة الاقتصاد، التعدادات السكانية 1975-2005، وتقديرات المؤلف لعام 2010 اعتماداً على بيانات المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

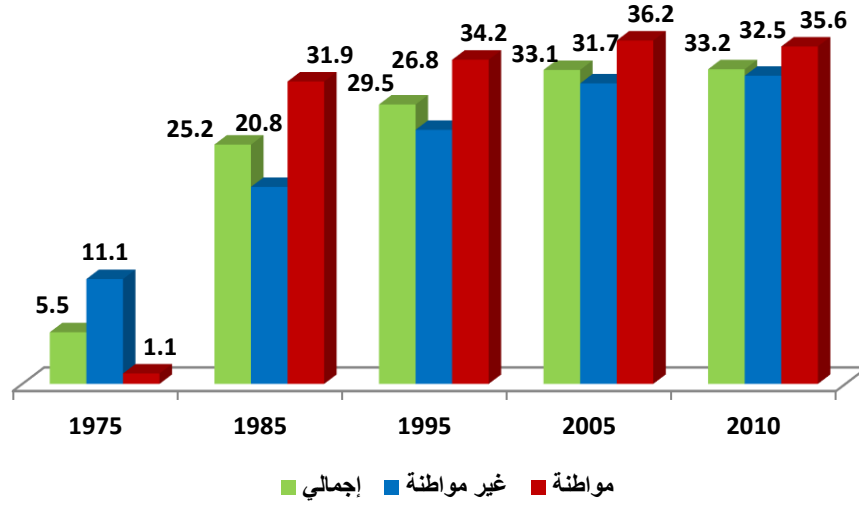
الإطار (2): قوة العمل الوطنية في عام 2021

لو استمرت معدلات النمو الحالية في قوة العمل الوطنية عند حوالي 5.2% سنوياً، مع الأخذ بعين الاعتبار للتفوق في نمو قوة العمل للإناث (13.1% سنوياً) مقارنة بالذكور (4.2% سنوياً)، وبافتراض ثبات المتغيرات السكانية الأساسية فيما يتعلق بالخصوبة ومعدلات الوفاة، على سبيل المثال، فإنه من المتوقع أن يتساوى تمثيل الذكور والإناث في قوة العمل الوطنية بحلول عام 2021، حينما يبلغ عدد الإناث في قوة العمل حوالي 300,000، أي أنه من المتوقع أن يبلغ إجمالي قوة العمل الوطنية في الدولة حينئذ ما يقرب من 600 ألف.



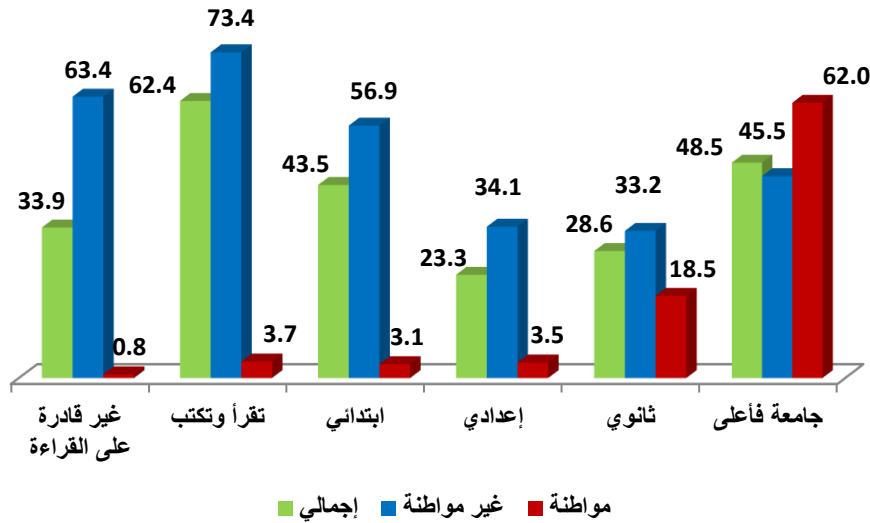
وتشير كذلك معدلات المشتغلات للتطور الكبير في مشاركة للمرأة في النشاط الاقتصادي، حيث ارتفعت نسبة المواطنات المشتغلات في سوق العمل من حوالي 1% فقط من إجمالي المواطنات في الدولة في عام 1975 إلى ما يقارب 36% في عام 2010، متفوقة بذلك على نسبة الوافدات المشتغلات من إجمالي السكان من الوافدات والتي ارتفعت من 11% في عام 1975 إلى حوالي 33% في عام 2010 (الشكل 8). وترتفع نسبة المشتغلات المواطنات بارتفاع التحصيل العلمي، حيث تبلغ نسبة المشتغلات المواطنات من حملة الشهادات الجامعية أو أعلى حوالي 62% من إجمالي المواطنات في هذه الفئة، بينما لا تتجاوز نسبة المشتغلات المواطنات من حاملات الشهادات الإعدادية أو أقل 4%. هذه الصورة تختلف بين الوافدات حيث تزداد نسب المشتغلات في أدنى مستويات التعليم نتيجة تفوق أعداد العمالة المنزلية والعمالة الأخرى ذات المهارات المتدنية في سوق العمل الأنثوي للوافدات، بينما تبلغ نسب المشتغلات الوافدات من حملة الشهادات الجامعية أو أعلى حوالي 45% من إجمالي الوافدات في هذه الفئة (الشكل 9).

الشكل (8): معدل المشتغلات في سوق العمل من إجمالي السكان الإناث (%)



المصدر: وزارة الاقتصاد، التعدادات السكانية 1975-2005، وتقديرات المؤلف لعام 2010 اعتماداً على بيانات المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

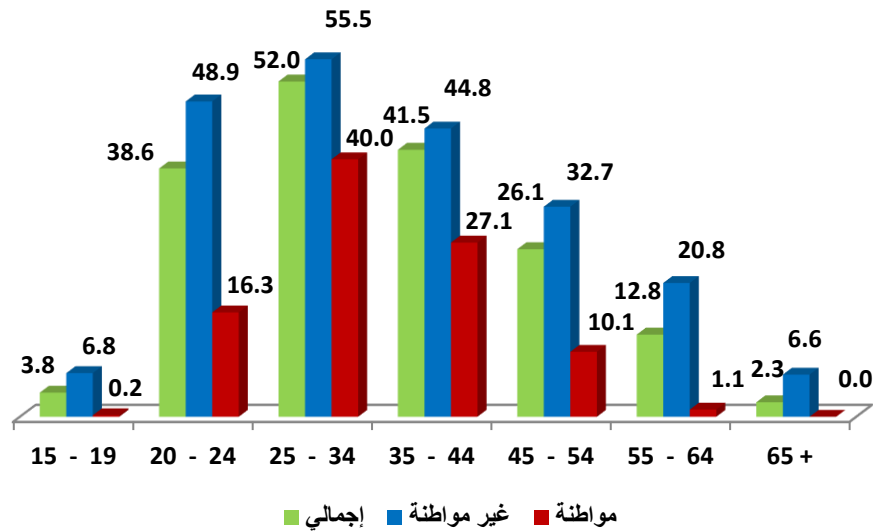
الشكل (9): معدل المشتغلات بحسب فئات التحصيل العلمي للإناث في سوق العمل (%)



المصدر: المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

ومما ينبغي الإشارة إليه أيضاً ارتفاع نسب المواطنين المشتغلات بين أعمار 25 و44 سنة بينما تنخفض نسب المشتغلات في الفئة العمرية 55-64 سنة إلى حوالي 1% وما يقرب من صفر بالمائة بعد عمر 65 سنة. ويمكن تفسير الانخفاض الكبير في نسب المشتغلات في الفئات العمرية الأخيرة إلى قضية التقاعد المبكر، والتي لا تقتصر على الإناث من المواطنين فحسب، وإلى قانون التقاعد والذي يضع السن القانوني للتقاعد للإناث عند 50 سنة. أما بالنسبة للوافدات فيبدو أن نسب المشتغلات تتوزع بشكل متقارب أكثر بين الأعمار 25 إلى 44 سنة وتنخفض إلى حوالي 21% للفئة العمرية 55-64 سنة ومن ثم إلى حوالي 7% بعد عمر 65 سنة (الشكل 10).

الشكل (10): توزيع المشتغلات الإناث بحسب الفئات العمرية (%)

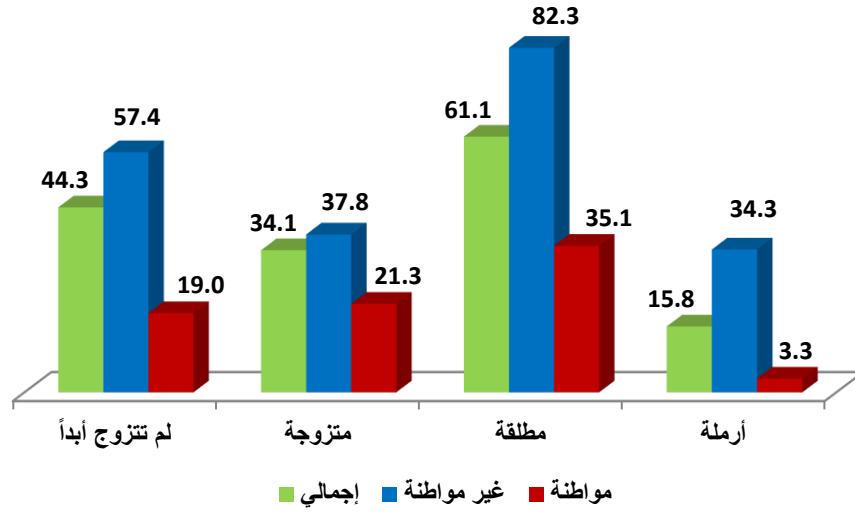


المصدر: المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

ويعبر مؤشر "العمالة المتزوجة" عن حساسية عمالة الأمهات والزوجات في سوق العمل واللواتي يتطلب عملهن وجود بعض البنى التحتية (إجازة الأمومة، ورعاية الأطفال) وصنع القرار للمرأة

داخل الأسرة. ويبدو أن نسبة المشتغلات بين المطلقات هي الأكبر مقارنة بالفئات الأخرى بين المواطنين والوافدات على حد سواء. وبينما يبدو أن نسبة المشتغلات لا تختلف كثيراً بين المتزوجات وغير المتزوجات من المواطنات، إلا أن هذه النسبة تنخفض بشكل كبير بين المتزوجات الوافدات مقارنة بغير المتزوجات (الشكل 11).

الشكل (11): توزع المشتغلات الإناث بحسب الحالة الزوجية (%)

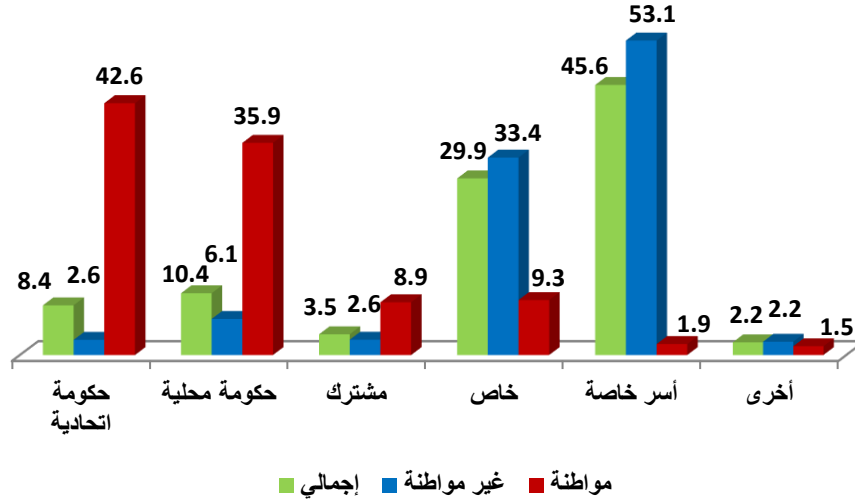


المصدر: المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

ويبدو أن غالبية المشتغلات من المواطنات يتركزن في القطاعات الحكومية الاتحادية والمحلية، حيث يشكلن حوالي 79% من إجمالي المشتغلات، بينما تشكل المشتغلات في القطاع الخاص حوالي 9% من المشتغلات المواطنات فقط. أما بالنسبة للوافدات فإن أكثر من نصفهن (53%) يعملن في خدمة المنازل، بينما يعمل في القطاع الخاص حوالي 33% من إجمالي المشتغلات الوافدات (الشكل 12). وتبرز القطاعات الخدمية المختلفة مثل التعليم والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي كأكثر

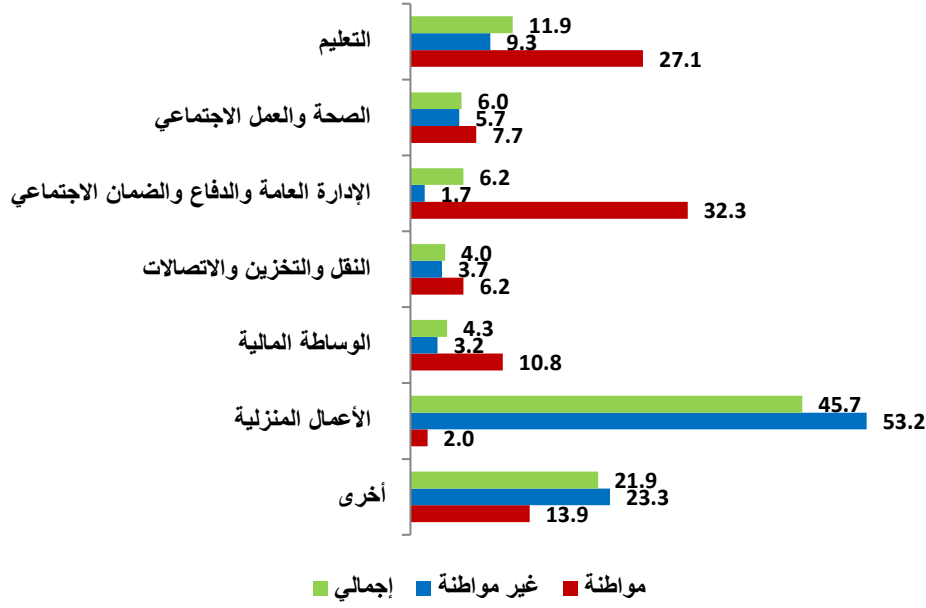
القطاعات المشغلة للمواطنين، بينما تتوزع الإناث الوافدات غير المشتغلات في القطاع المنزلي على القطاعات المختلفة بنسب متفاوتة، أبرزها التعليم والتجارة (الشكل 13).

الشكل (12): توزع المشتغلات الإناث في سوق العمل (%)



المصدر: المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

الشكل (13): توزع المشتغلات الإناث في القطاعات الاقتصادية المختلفة (%)

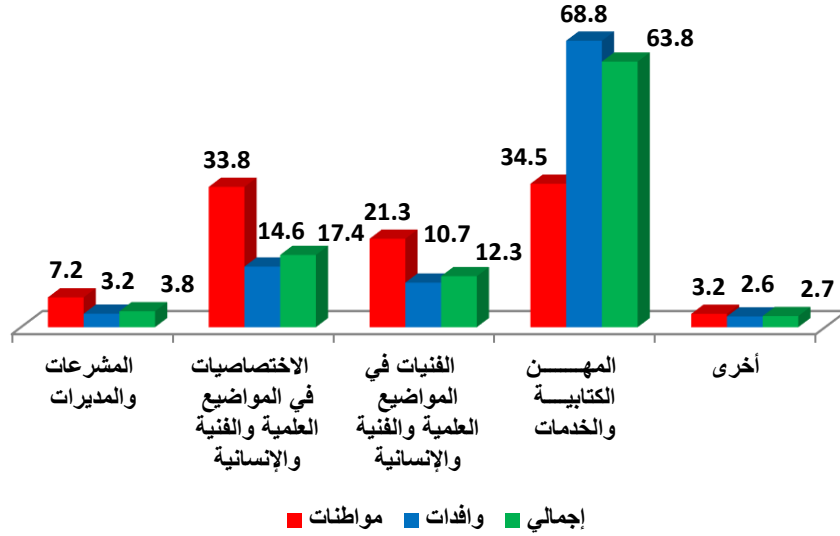


المصدر: المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

ويجدر الذكر هنا إلى أن المرأة الإماراتية تواجه خيارات وظيفية محدودة مقارنة بالذكور أو بالوافدات، وذلك لأسباب ثقافية ودينية، حيث تعتبر بعض الصناعات والمهن غير مناسبة للمرأة. فعلى سبيل المثال، لا يمكن للعديد من النساء قبول فرص العمل التي تتطلب عملاً حتى ساعات متأخرة من النهار، أو تلك التي تتطلب السفر المتكرر أو الانتقال بالسكن. وتطوير ظروف العمل للتقليل من هذه القيود، خاصة في القطاع الخاص، تزيد من تكلفة توظيف العمالة النسائية في بعض الأعمال مما يؤدي ببعض أرباب العمل للميل إلى تفضيل توظيف الذكور. وتشكل المهن الكتابية والخدمات الفئة الأكبر لعمل المواطنات بنسبة تصل إلى حوالي 35% منهن، بينما تلاحظ النسب المرتفعة للاختصاصيات (34%) والفنيات (21%) في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية، وذلك نتيجة لارتفاع المستويات التعليمية للمواطنات العاملات بشكل عام. وتبلغ نسبة المواطنات في أعلى

السلم الوظيفي (المشروعات والمديرات) أكثر من 7% من إجمالي المواطنين المشتغلات. أما بالنسبة للوافدات فمن الملاحظ أن غالبيةهن (69%) يعملن في المهن الكتابية والخدمات (الشكل 14).

الشكل (14): توزع المشتغلات الإناث بحسب المهن المختلفة (%)



المصدر: المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009.

ويمهد وجود المرأة في قمة الجهاز التشريعي و الإداري لفهم أكثر من جانب المرأة للحقوق القانونية، وواقع الوصول إلى الأصول، والقدرة على اتخاذ القرارات المرتبطة بالأدوات الاقتصادية والمالية وغيرها والتي ترتبط بالمجتمع. هذا بدوره يُمكن من تقييم التأثير الاقتصادي للمرأة خارج الأسرة المعيشية؛ ويوفر مراقبة قدرتها على المساومة في كسب سبل عيش أفضل. وقد كانت ممارسة مهن ووظائف تقنية وحرفية في الماضي القريب حكراً على الرجل. واعتماداً على البيانات الواردة في التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي 2013، يبين جدول (1) عمق الفجوة بين الجنسين، إذ تمثل النساء في الوظائف المهنية والتقنية حوالي ربع الرجال في هذه

المهن (0.28) في دولة الإمارات، بينما بلغ نصيبهن حوالي نصف الرجال في كل من مملكة البحرين (0.49) ودولة الكويت (0.52). وكذلك فقد احتلت دولة الامارات العربية المتحدة المرتبة الثالثة خليجاً بعد كل من مملكة البحرين و دولة الكويت و ذلك في نسبة النساء الى الرجال العاملين في المواقع التشريعية والوظائف الادارية العليا، بنسبة بلغت 0.11، أي عُشر الرجال في دولة الامارات العربية المتحدة العاملين في هذه المهن.

جدول (1): نسبة النساء الى الرجال في المهن والوظائف التقنية وفي المواقع التشريعية والادارية العليا في دول الخليج و بعض الدول الأخرى

الدولة	نسبة النساء (%) في الوظائف المهنية و التقنية	نسبة النساء الى الرجال	نسبة النساء (%) في المواقع التشريعية والوظائف الادارية العليا	نسبة النساء الى الرجال
البحرين	33.0	0.49	12.0	0.14
الكويت	34.0	0.52	14.0	0.16
عمان	33.0	0.49	9.0	0.10
قطر	20.0	0.25	7.0	0.08
السعودية	28.0	0.39	7.0	0.08
الامارات	22.0	0.28	10.0	0.11
ماليزيا	41.0	0.69	25.0	0.33
سنغافورة	45.0	0.82	31.0	0.45
النرويج	51.0	1.04	31.0	0.45

المصدر: التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين 2013 - المنتدى الاقتصادي العالمي

الإطار (3): توسع المجالات القيادية لعمل المرأة

توسعت المجالات القيادية والتنفيذية لعمل المرأة في السنوات الأخيرة، فعلى سبيل المثال هناك أربع وزيرات في حكومة الدولة، وتسع سيدات في المجلس الوطني الاتحادي، وثلاث سفيرات للدولة في كل من إسبانيا والسويد والجمبل الأسود، وقاضيتين، وكما تم تعيين وكيلتي نيابة في أبوظبي وعشر وكيلات نيابة في دبي في 2008، وسبع نساء في المجلس الاستشاري لإمارة

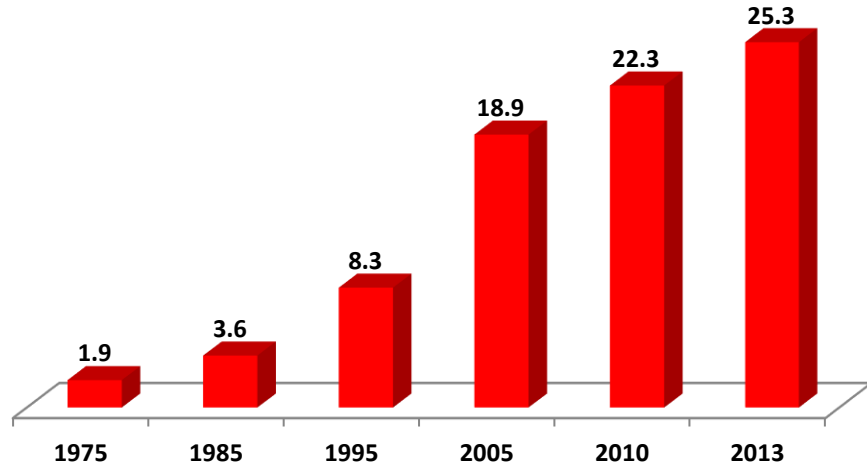
الشارقة. وكذلك ازدادت أعداد النساء ذوات الرتب العليا في السلك العسكري حيث وصلت المرأة لرتبة عميد، ودخلت 12 سيدة في عضوية مجالس الغرف التجارية، إضافة للمناصب العديدة في الوزارات ومراكز صنع القرار المختلفة، ومنها حوالي 30% من الوظائف المرتبطة باتخاذ القرار في القطاع الحكومي.

المصدر: الاتحاد النسائي العام، الإمارات في أرقام 2012، وصحيفة البيان أعداد مختلفة

وقد ارتفع معدل التعطل عن العمل بين الإناث المواطنات من حوالي 1.9% في عام 1975 إلى أكثر من 25% بنهاية عام 2013، مقارنة بحوالي 15.7% للمواطنين الذكور بنهاية عام 2013. وتلاحظ القفزة الكبيرة في معدل التعطل عن العمل بين الإناث بين عامي 1995 و 2005 وذلك نتيجة أسباب عديدة من أهمها تضاعف قوة العمل الوطنية الأنثوية ثلاث مرات في تلك الفترة نتيجة تحسن المستويات التعليمية لهن وزيادة تكاليف المعيشة التي دفعتهن لزيادة مشاركتهن في قوة العمل (الشكل 15). ولقد نشأت مشكلة التعطل عن العمل بين المواطنين نتيجة التوزيع الجغرافي غير المتكافئ للأنشطة الاقتصادية والظروف غير الملائمة للعمل بشكل عام في القطاع الخاص. ونتيجة لتدفق أعداد كبيرة من العمالة الأجنبية، وبشكل أخص العمالة الرخيصة من بعض البلدان الآسيوية، نظر بعض المواطنين الشباب لبعض المهن التي سيطرت عليها العمالة الأجنبية الرخيصة على أنها مهن أقل شأنًا، وخصوصاً تلك المهن المرتبطة ببعض الأنشطة الحرفية. ومن ناحية أخرى أصبح على الشباب الإماراتيين أن يتنافسوا مع الوافدين على المهن الأخرى المقبولة اجتماعياً لهم في القطاع الخاص. وحيث أن الأجور التي يقبلها الوافدون أقل بشكل كبير بالمقارنة مع الأجور المناسبة للمواطنين، فلم يكن التنافس في صالح المواطنين، ناهيك عن ساعات العمل الطويلة وظروف العمل القاسية في القطاع الخاص بالمقارنة بظروف المواطنين العاملين في القطاع الحكومي. يضاف إلى ذلك أن الكثير من المواطنين لا يرون في القطاع الخاص فرصاً حقيقية للتطوير الوظيفي كما يفعلون

في القطاع الحكومي، وخاصة بالنسبة للوظائف الإدارية. لذلك، ترغب غالبية المواطنين بالعمل في القطاع الحكومي، الأمر الذي أدى إلى ضعف مشاركتهم في القطاع الخاص، وبروز قوائم طويلة من المواطنين الذين ينتظرون فرصاً للعمل في القطاع العام. ولكن لا يمكن للقطاع الحكومي أن يستوعب الأعداد الكبيرة والمتزايدة من المواطنين الذين يدخلون سوق العمل كل عام، كما أن التوجه الرسمي لصانعي القرار في الدولة يركز على زيادة مشاركة المواطنين في أنشطة القطاع الخاص، وذلك على الأقل من منظور الأمن الاقتصادي. ويعد البعد الجغرافي هاماً أيضاً، وخاصة بالنسبة للإناث اللواتي يقطن في مناطق لا تتوفر فيها فرص العمل المناسبة، ولا يرغبن بالتنقل لأسباب اجتماعية أو غيرها. كما قد تلعب القيود الدينية في بعض الحالات دوراً في رفض المواطنين للعمل في بعض منشآت القطاع الخاص، مثل العمل في المؤسسات المالية لتجنب التعاملات الربوية، أو تجنب المؤسسات التي تتميز بدرجات عالية من الاختلاط بين الجنسين.

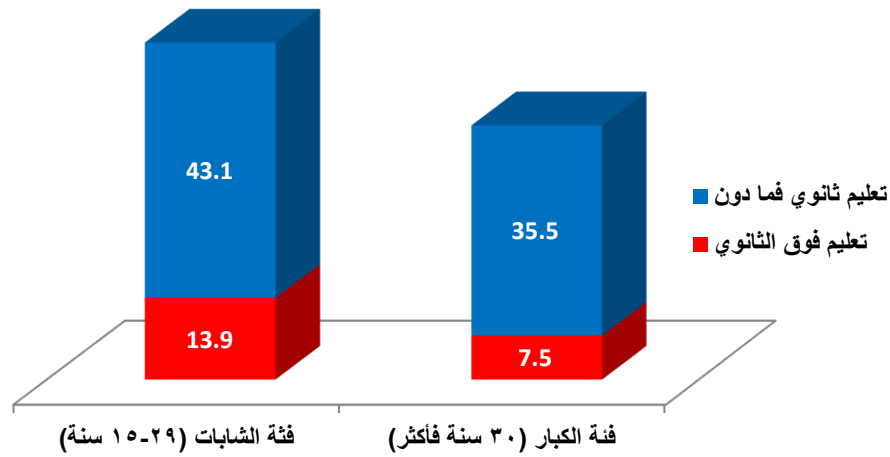
الشكل (15): معدل التعطل عن العمل بين المواطنين (15 سنة فأكثر، % من القوة العاملة).



المصدر: وزارة الاقتصاد، التعدادات السكانية 1975-2005، تقديرات المؤلف لعام 2010 اعتماداً على بيانات المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2009. وقواعد بيانات هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية وهيئة توظيف وبرنامج الإمارات لتطوير الكوادر الوطنية لعام 2013.

وتشكل المواطنين ممن حصلن على تعليم دون الثانوي غالبية المتعطلات عن العمل بنسبة تقارب 79% منهن، بينما تشكل الشابات (15-29 سنة) حوالي 57% من إجمالي المتعطلات (الشكل 16). وبشكل عام فإن المستويات التعليمية للمتعطلات عن العمل هي أفضل من مستويات المتعطلين عن العمل الذكور من المواطنين.

الشكل (16): تقسيم المتعطلات عن العمل بحسب الفئات العمرية والتعليمية (% نهاية عام 2013).



المصدر: قواعد بيانات هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية وهيئة توظيف وبرنامج الإمارات لتطوير الكوادر الوطنية لعام 2013.

ومن وجهة نظر أرباب العمل، فإن عدم كفاية مستويات التعليم والمهارات بين المواطنين (وبالتالي ضعف الإنتاجية مقارنة بالوافدات) وتوقعاتهن المسبقة عن متطلبات سوق العمل، لاسيما في القطاع الخاص، إضافة للفروق بين الأجور التي تقبل بها الوافدات مقارنة بالمواطنات فإن بعض أرباب العمل يلجؤون لمجرد تجنب توظيف المواطنين.

ولكن قضية التعطل بين العمل بين الإناث هامة جداً وذلك بسبب ارتباطها المباشر بنصف المجتمع وباستدامة التنمية والتقدم الاقتصادي في الدولة. لذلك، لا بد من معالجتها بالشكل الصحيح. وحيث أن التوزيع الجغرافي للتعطل عن العمل غير متوازن، مثلاً ارتفاع معدلات التعطل في مدينة العين وفي الإمارات الشمالية، فإنه من المقترح أن تزداد الاستثمارات الحكومية في المناطق التي تكون فيها معدلات التعطل عن العمل أعلى من المعدل الوطني، وأن يتم خلق بيئة مواتية لجذب الاستثمارات الخاصة لتلك المناطق، ومن الضروري للمشاريع الجديدة أن تكون فعالة بشكل خاص في التعامل مع البطالة بين الإناث.

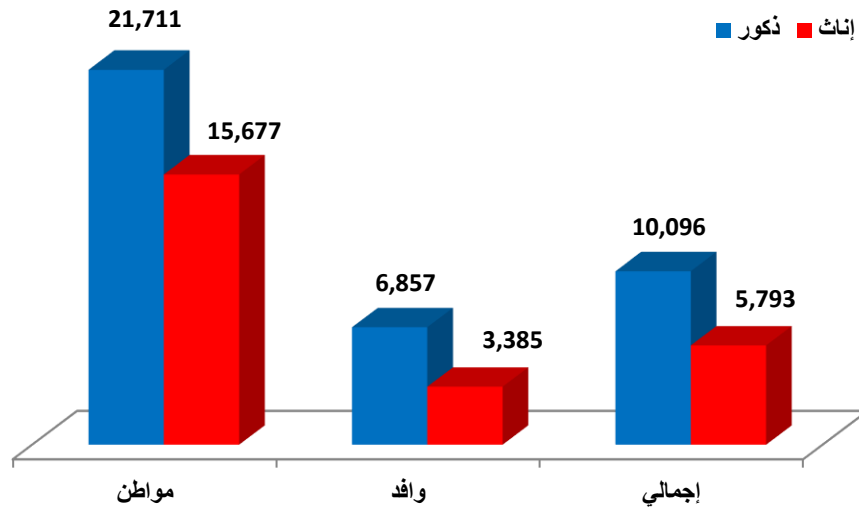
كذلك، لا بد من العمل على تحسين ظروف العمل في القطاع الخاص وخاصة فيما يتعلق بالأجور والمستقبل الوظيفي وبيئة العمل المناسبة للإناث. أيضاً هنالك حاجة لإقامة شراكة قوية ومستمرة بين مجتمع الأعمال ومؤسسات التعليم لضمان تخريج كوادر وطنية تحمل من المهارات ما يلي احتياجات سوق العمل، وتطوير برامج تدريب الطلبة في القطاع الخاص لتحسين فرص العمل فيه.

وعلى الرغم من أن بيانات سوق العمل في الدولة تبين أن المستويات التعليمية للإناث أفضل من الرجال بالمتوسط، إلا أن الأجور المدفوعة للنساء أقل من تلك المدفوعة للرجال بشكل عام، إذ يفوق المتوسط العام لأجور الذكور متوسط أجور الإناث بحوالي 74%، وبالنسبة للمواطنين بحوالي 39% (الشكل 17). وتزداد الفروقات في الأجور بين الجنسين للمواطنين في القطاع الخاص حيث تصل إلى حوالي 53% لصالح الذكور، بينما تبلغ الفروقات حوالي 33% لصالح الذكور في القطاع العام. أما بالنسبة للوافدين فإن الفروقات في الأجور تكاد تختفي في القطاع العام إذ تبلغ حوالي 9% فقط، بينما ترتفع بشكل كبير في القطاع الخاص لتبلغ أكثر من 106% لصالح الذكور (الشكل 18).

وبشكل مشابه لهذه البيانات، يشير تقرير التنمية البشرية لعام 2014 الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أن حصة الفرد من الدخل القومي المقدر بحسب معادلة القوة الشرائية في دولة الإمارات يبلغ 23,903 دولاراً للنساء في مقابل 72,659 للرجال سنوياً⁷.

وقد تعود الفروقات في الأجور بين الجنسين لطبيعة الوظائف التي تفضل عادة من قبل النساء والتي تتطلب ساعات أقل من العمل وبالتالي أجور أقل. ولكن التفسير الأساسي للتفاوت في أجور المواطنين في القطاع العام يعود إلى حقيقة أنه يحق للذكور مجموعة متنوعة من المزايا الإضافية التي يتلقون بعضها نيابة عن أسرهم، مثل التعويض العائلي. ولكن يصعب تبرير مدى التفاوت في الأجور بشكل كلي، ولا بد من سياسة لمعالجة هذا التحيز ضد المرأة وخاصة في القطاع الخاص.

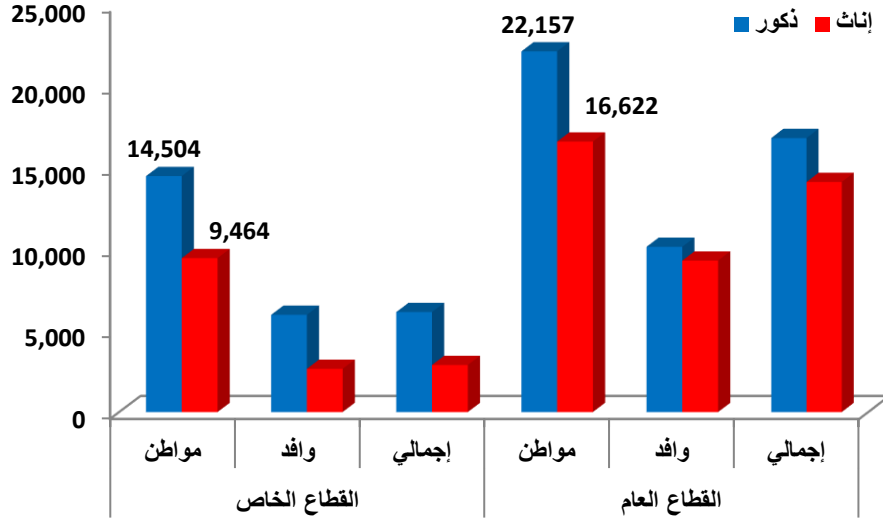
الشكل (17): متوسطات الأجور الشهرية في سوق العمل في الإمارات بحسب الجنس والجنسية (درهم)



المصدر: اعتماداً على بيانات المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2008. البيانات لا تتضمن بيانات التجمعات العمالية.

⁷ أنظر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2014 – الماضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر، نيويورك 2014.

الشكل (18): متوسطات الأجور الشهرية في سوق العمل في الإمارات بحسب الجنس والجنسية والقطاع (درهم)

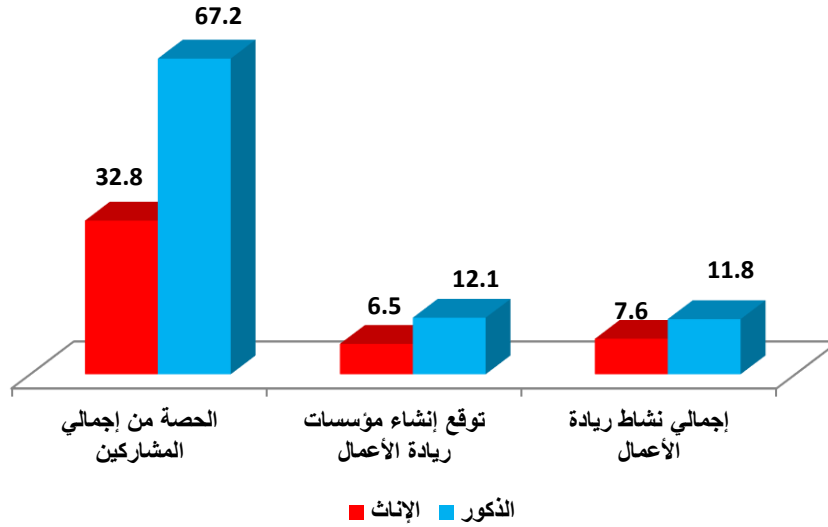


المصدر: اعتماداً على بيانات المركز الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة لعام 2008. البيانات لا تتضمن بيانات التجمعات العمالية.

وإضافة لمشاركة المرأة الفاعلة في القطاع الحكومي والمجالات العديدة الأخرى، تبرز مشاركة المرأة الإماراتية بفعالية في التنمية الاقتصادية في توسعها بأنشطة ريادة الأعمال والتي تعد إحدى المحركات الأساسية للنمو الاقتصادي، وخاصة بما يتعلق بالاقتصاد المعرفي والابتكار والإبداع. وتقدم ملكية و تشغيل الأعمال التجارية الخاصة خياراً جذاباً للمرأة الإماراتية لزيادة القدرة الاقتصادية نظراً لما تتميز به المرأة الإماراتية من إنجازات تعليمية جيدة. وتشكل الإناث حوالي 33% من إجمالي المشاركين بأنشطة ريادة الأعمال، وهناك ما يقرب من ثماني إناث من كل مائة أنثى من السكان البالغين في الدولة يرتبطن بأنشطة ريادة الأعمال، كما أنه من المتوقع لأكثر من ست إناث من كل مائة أنثى أن تنشئ أو تدير أو ترتبط بأنشطة ريادة الأعمال بشكل ما في المستقبل (الشكل 19). وبالطبع فإن إجمالي نشاط ريادة الأعمال بين الإناث لا يزال يقل عن مثيله بين

الذكور، إلا أنه يفوق المعدل العام في الاقتصاديات المرتكزة على الإبداع والذي يبلغ حوالي 6.9%⁸. وعلى الرغم من أن حوالي مواطنة واحدة فقط من كل 100 ترتبط بأنشطة ريادة الأعمال في شركات راسخة التأسيس، إلا أن هناك ثلاث إناث من كل مائة يمتلكن كلياً أو جزئياً أو يدرن شركة حديثة (يقل عمرها عن ثلاث سنوات ونصف)، بينما يرتفع معدل الإناث اللواتي يرتبطن بالشركات الناشئة (اللواتي يسعين لتأسيس شركات جديدة) على معدل الذكور (5.6% مقابل 4.1%) مما يشير إلى زيادة توجه المرأة نحو أنشطة ريادة الأعمال بشكل لافت (الشكل 20).

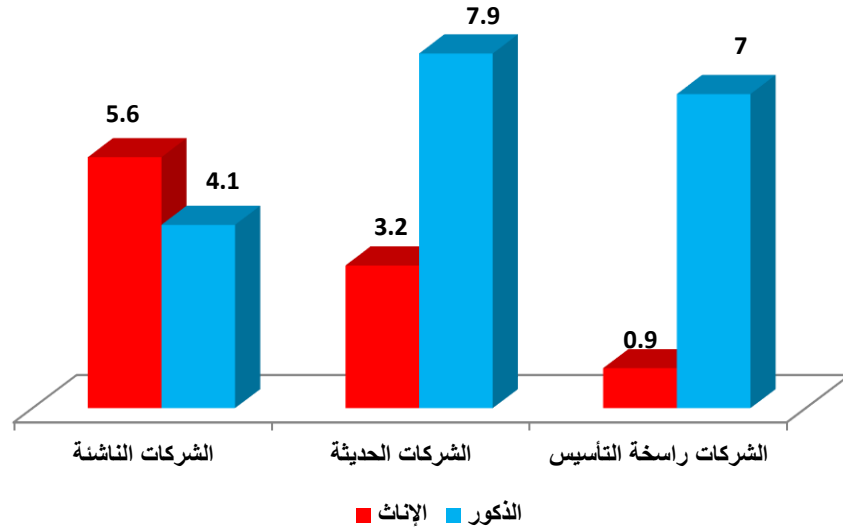
الشكل (19): المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال بين المواطنين في الإمارات بحسب الجنس 2011 (%)



المصدر: اعتماداً على كتاب "ريادة الأعمال: منظور إماراتي"، معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية – جامعة زايد، 2014، الجدول 12.

⁸ أنظر هالة السكري، كونستانس فان هورن، زينغ يوهوانغ ومعاوية العوض "ريادة الأعمال: منظور إماراتي"، معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية – جامعة زايد، 2014.

الشكل (20): معدلات أنشطة ريادة الأعمال الحديثة والراسخة بين المواطنين في الإمارات بحسب الجنس 2011 (%)



المصدر: اعتماداً على كتاب "ريادة الأعمال: منظور إماراتي"، معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية - جامعة زايد، 2014، الجدول 12.

ويتيح تسهيل الاستفادة من القروض الائتمانية والاستدانة من النظام المصرفي للمرأة فتح فرص اقتصادية أوسع، والحسابات المصرفية يمكن أن تكون مدخلاً للمرأة لاستخدام خدمات مالية إضافية. ومع ذلك، نوهت العديد من الأدبيات و الدراسات السابقة إلى ما تواجهه سيدات الأعمال وأصحاب العمل من تحديات أكبر بكثير مما يواجهه الرجل في الحصول على الخدمات المالية. من هذه التحديات صعوبة فتح الحسابات المصرفية نتيجة القيود المفروضة مثل متطلبات الحصول على إذن أحد أفراد الأسرة الذكور أو الافتقار إلى استخدام طرق الدفع الرقمية وبطاقات الائتمان، الأمر الذي يقلل من سيطرة المرأة على مجريات حياتها الاقتصادية. ومن التحديات الماثلة أيضاً الافتقار إلى التعليم المالي الذي يمكن أن يحد من مقدرة المرأة في الوصول إلى والاستفادة من الخدمات المالية. جدول (2) يبين نسب امتلاك المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة و المرأة الخليجية بصورة عامة لحسابات مصرفية لأغراض تجارية و يوضح الجدول أيضاً نسب امتلاكها لبطاقات الائتمان

المصرفي، و ذلك حسب بيانات مكتب العمل الدولي للعام 2011. ويبدو جلياً ضعف استفادة المرأة الخليجية عامةً من الفرص والخدمات المتاحة من النظام المصرفي للأغراض الشخصية أو التجارية مقارنة بالرجل. وتحتل دولة الامارات العربية المتحدة المركز الثالث (18.6%) خليجياً بعد كل من دولتي الكويت (53.4%) و قطر (28.8%) في نسبة النساء (15 سنة فما فوق) اللاتي يمتلكن بطاقات ائتمان مصرفية، وتبلغ هذه النسبة بالتقريب ضعف نسبة مملكة ماليزيا (9.9%). وخليجياً فقد سجلت دولة الكويت أقل فجوة بين الإناث و الذكور في مؤشر ملكية بطاقات الائتمان، حيث بلغت نسبة الاناث الى الذكور 0.86%، تلتها دولة قطر بنسبة بلغت 0.83%، ثم دولة الامارات العربية المتحدة بنسبة بلغت 0.49% (جدول (2)). و قد احتلت دولة الامارات العربية المتحدة المركز الثالث أيضاً خليجياً من حيث نسبة النساء (15 سنة فما فوق) اللاتي لهن حسابات مصرفية لأغراض تجارية بنسبة بلغت 2.7% (بعد كل من سلطنة عمان، 25.8% و دولة قطر، 25.3%) والمركز الرابع من حيث الفجوة بين الاناث و الذكور في هذا المؤشر، حيث بلغت نسبة الاناث الي الذكور 0.18 (بعد كل من سلطنة عمان، 0.82 و دولة قطر، 0.80 و المملكة العربية السعودية، 0.23) و لكنها سجلت نسبة أعلي من نسبة دولة سنغافورة، 0.16 .

جدول (2): نسب امتلاك النساء والرجال لبطاقات الائتمان و الحسابات المصرفية ذات الأغراض التجارية في دول الخليج ودول أخرى 2011

الدولة	بطاقات الائتمان (% من الاعمار +15)			الحساب المستخدم لأغراض تجارية (% من الاعمار +15)		
	إناث	ذكور	نسبة الإناث إلى الذكور	إناث	ذكور	نسبة الإناث إلى الذكور
البحرين	8.3	29.4	0.28	0.9	7.6	0.12
الكويت	53.4	61.9	0.86	0.6	4.7	0.13
عمان	16.0	37.3	0.43	25.8	36.6	0.82
قطر	28.8	34.5	0.83	25.3	31.5	0.80
السعودية	6.3	25.9	0.24	3.0	13.0	0.23
الامارات	18.6	38.2	0.49	2.7	14.6	0.18
ماليزيا	9.9	13.9	0.71	5.2	7.8	0.67

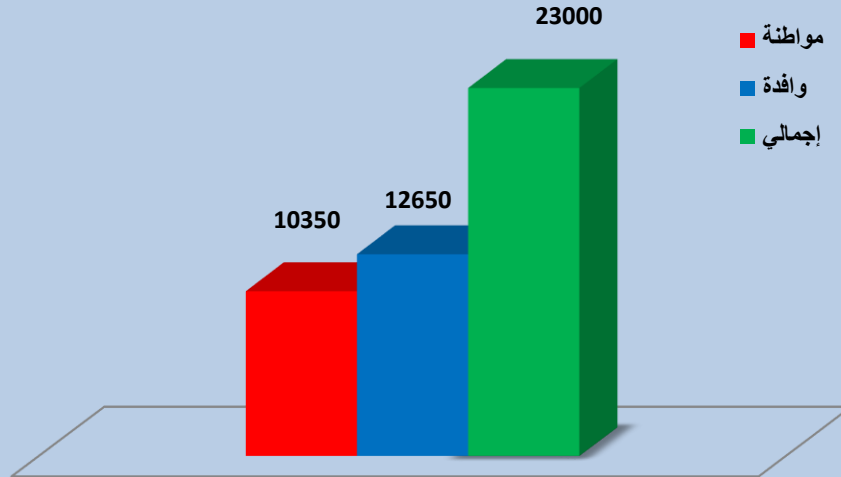
0.16	6.8	1.1	1.00	37.4	37.3	سنغافورة
------	-----	-----	------	------	------	----------

المصدر: تم حساب النسب بواسطة شعبة الاحصاء بالأمم المتحدة - بيانات مكتب العمل الدولي (ILO) للعام 2011، <http://laborsta.ilo.org>

الإطار (4): مجلس سيدات الأعمال في الإمارات

لقد اقتحمت النساء ميدان الأعمال في الدولة بشكل لافت وأسس مجلس سيدات الأعمال في عام 2001، تحت مظلة اتحاد غرف التجارة والصناعة، والذي يضم في عضويته أكثر من 23,000 سيدة أعمال، 45% منهن من المواطنات. ويهدف المجلس للارتقاء بمصالح سيدات الأعمال وتذليل الصعوبات أمامهن، وربطهن بالأسواق المحلية والإقليمية والدولية، وتشجيع المرأة على المشاركة في الأنشطة الاقتصادية وتعزيز دورها عبر توفير البرامج المناسبة، وإبداء الرأي بالقوانين والتشريعات المتعلقة بممارسة المرأة للأعمال، وتعزيز العلاقات والتعاون مع المنظمات النسوية المحلية والإقليمية والدولية بما يعزز تطوير عمل المرأة. ويبلغ عدد الرخص المسجلة بأسماء سيدات الأعمال أكثر من 45,000 رخصة باستثمارات تتراوح بين 22 و25 مليار درهم، تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة حوالي 95% منها. وكذلك فإن أصول شركات سيدات الأعمال تبلغ أكثر من 50 مليار درهم في عام 2014.

سيدات الأعمال في الإمارات بحسب الجنسية



المصدر: مجلس سيدات الأعمال، إبريل 2014.

العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة في سوق العمل والنشاط الاقتصادي

إضافة للدعم الكبير للمرأة من قبل القيادة السياسية في الدولة، هنالك عوامل عديدة أثرت في معدلات مساهمة المرأة في عملية التنمية الشاملة، ولعل أبرزها هو التعليم بشكل عام، وتعليم المرأة بشكل خاص. وفي أي مجتمع، فإن التعليم يعد المحرك الأساس للتغيير نحو الأفضل، وقد اتسعت قاعدة التعليم في الدولة بشكل عام، وبين الإناث بشكل خاص، حيث أصبحن يشكلن غالبية رواد التعليم الجامعي من الإماراتيين. وبالتأكيد فقد ساعد التعليم على رفع درجة الوعي لدى المرأة وتنوع اهتماماتها الثقافية والاجتماعية وتوقعاتها من الحياة، وبالتالي أدى إلى زيادة مشاركتها في قوة العمل وفي أنشطة التنمية الاقتصادية المختلفة.

وكذلك فإن العلاقة بين النمو الاقتصادي والمساواة في النوع الاجتماعي قوية وهامة، وتمكين المرأة يرتبط بالوعي الثقافي للمجتمع والذي يتأثر بالكثير من العوامل. وقد لعبت عوامل عديدة في تنمية الوعي الثقافي للمرأة الإماراتية بشكل خاص، والمجتمع الإماراتي بشكل عام، وعلى رأسها التغييرات الاقتصادية منذ تأسيس الدولة والتي ترجمت بارتفاع كبير في مستويات الدخل، والتغييرات الاجتماعية نتيجة الانفتاح الكبير على الثقافات الأخرى داخل الدولة، من خلال الأعداد الكبيرة من الوافدين للدولة، أو خارجها من خلال وسائل الاتصال والسياحة الخارجية للأسر الإماراتية.

وكذلك فقد تغيرت نظرة المجتمع إلى عمل المرأة، ونظرة المرأة نفسها إلى العمل خارج المنزل، حيث أصبحت مقبولة على نطاق واسع، ولها قيمة كبيرة للمرأة والمجتمع. وقد أثر في تغير نظرة المجتمع التقليدية الانفتاح الكبير على الحضارات من خلال أثر التقدم في وسائل الاتصال والمعرفة

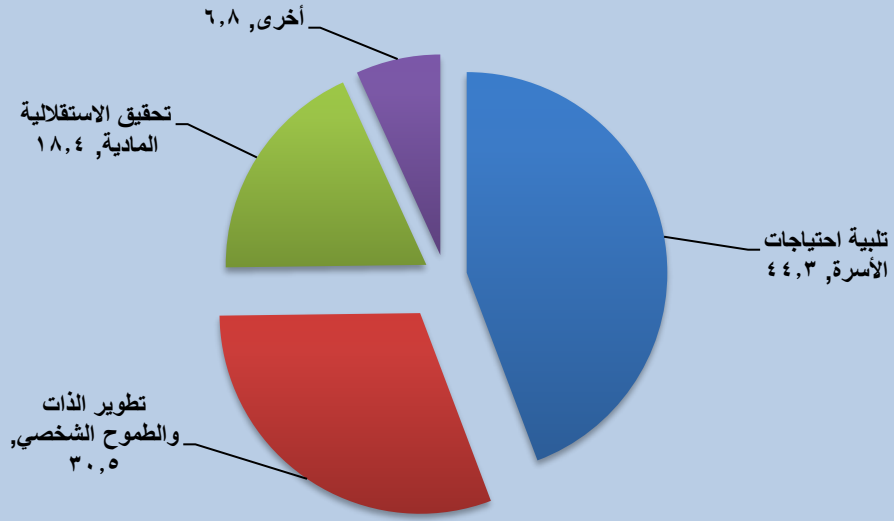
ومن خلال التطور الاجتماعي الذي سببه التنوع السكاني الكبير في الدولة. ومن جهة أخرى فقد أثر في تغير نظرة المجتمع وفي عمل المرأة خارج المنزل الحاجة إلى تلبية المتطلبات المتزايدة للأسرة وذلك بسبب تطور أساليب المعيشة والسلوك الاستهلاكي للأسر وزيادة تكاليفها، وكذلك تزايد احتياجات المرأة المادية والمعنوية، مثل تحقيق الاستقلالية المادية وتطوير الذات والطموح الشخصي، وذلك نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الواسعة في المجتمع.

ومن العوامل غير المباشرة التي أثرت على زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ارتفاع معدل سن الزواج للفتيات، والذي نتج عن الارتفاع في مستويات التعليم لدى الإناث وفي تغير اهتماماتهن المجتمعية. وكذلك فقد ساعدت المنظمات النسوية في تشجيع المرأة على العمل، من خلال الورش والندوات التي تقوم بها وتأثيرها في التشريعات المتعلقة بالمرأة والأسرة والطفل. وأخيراً فإن الاستقرار والأمن في الدولة يعد عاملاً هاماً في ازدياد الدور الإيجابي للمرأة في الاقتصاد، حيث عادة ما تدفع النساء الفاتورة الأكبر في ظل الصراعات وتصبح مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية عملية صعبة ومحفوفة بالمخاطر.

الإطار (5): دوافع العمل لدى العاملات في القطاع الحكومي

في دراسة للهيئة الاتحادية للموارد البشرية في مارس 2011، سؤلت 7,876 من النساء العاملات في القطاع الحكومي الاتحادي والمحلي والقطاع الخاص (96% منهن من الإماراتيات) عن دوافعهن وراء الالتحاق بالعمل فأشارت غالبيةن لدافع تلبية احتياجات الأسرة الاقتصادية (44%) أو لتطوير الذات والطموح الشخصي (31%).

دوافع العمل لدى العاملات في القطاع الحكومي



المصدر: الهيئة الاتحادية للموارد البشرية، دراسة احتياجات المرأة العاملة في القطاع الحكومي، مارس 2011.

الجمعيات النسائية والتنمية

كإحدى مؤسسات المجتمع المدني فإن للجمعيات النسائية دور هام في بلورة الرؤى والأفكار حول التحديات التي تواجه المرأة والمجتمع بشكل عام، كما تؤثر في تفعيل السياسات الحكومية المناسبة لمواجهة هذه التحديات. وقد ازداد دور هذه الجمعيات في الفترة الأخيرة، وأصبحت من المحركات الأساسية في دعم المرأة وتطوير قدراتها ومشاركتها في الأنشطة الاقتصادية وفي عملية التنمية الاقتصادية الشاملة المتسارعة بشكل لافت.

ويرجع تأسيس الجمعيات النسائية في الدولة إلى منتصف الستينيات، ولكنها كانت محدودة الأعضاء وتهتم بالتعليم بشكل رئيس. إلا أن الانطلاقة الحقيقية للجمعيات النسائية وللعمل النسائي كان بتوحيدها في عام 1975 تحت مظلة الاتحاد النسائي العام، تحت قيادة سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، والذي شكل رافداً هاماً لجهود مؤسسات الدولة وعمل على تجاوز الأطر التقليدية إلى تمكين المرأة في كافة المجالات، ومنها تأصيل دورها في التنمية الاقتصادية المستدامة، إضافة للتعليم والصحة والإعلام والسياسة والعمل الاجتماعي والبيئة والتشريع. وعلى ذلك فقد تم طرح العديد من البرامج التي هدفت إلى بناء القدرة لدى المرأة وتمكينها وحماية حقوقها مما زاد بشكل ملحوظ في إسهاماتها في الجوانب التنموية المختلفة. وكذلك اهتمت الجمعيات النسائية مؤخراً بتعزيز القدرات القيادية للكوادر النسائية في الدولة، وذلك لزيادة مشاركة المرأة في مواقع اتخاذ القرار في القطاعين العام والخاص، وفي عملية التطوير المتسارعة في الدولة بشكل عام.

الإطار (6): الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في الإمارات

تتلخص أهداف الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة الإماراتية، والتي بدأت منذ عام 2002 وتم تحديثها مراراً حتى عام 2014، في ثمانية مجالات: التعليم، والاقتصاد، والمجال الاجتماعي، والإعلام، والتشريعات، واتخاذ القرار والمجال السياسي، والبيئة، والصحة. ومن أهم الخطوط العريضة للاستراتيجية: تشجيع المرأة على الالتحاق بالتخصصات المهنية والفنية والعلمية المختلفة، وتفعيل دورها المعرفي وتنمية إبداعاتها الفنية والفكرية والأدبية، وتطوير قدراتها المهنية ومشاركتها في دعم الاقتصاد والأنشطة التنموية، وإتاحة الفرص الاستثمارية لها، وتفعيل دور سيدات الأعمال، ورعاية النظام الأسري وترسيخ كيانه ومقومات استقراره، والتوعية الفكرية والثقافية بمكانة المرأة، وتوظيف وسائل الإعلام في هذا الشأن، وتطوير التشريعات التي تعطي المرأة مكانتها المناسبة، وتوعية المرأة بالقوانين والتشريعات المختلفة، وتنمية مهارات المرأة في إدارة النظام البيئي، وحماية المرأة والحفاظ على صحتها.

المصدر: الاتحاد النسائي العام، الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في الإمارات العربية المتحدة.

خاتمة وتوصيات: متطلبات الاستدامة والإنصاف

التنمية المستدامة هي تلك التي توازن بين حاجات الأجيال الحالية والأجيال المقبلة ، وتضمن البقاء والقدرة التنافسية العالية من خلال المشاركة الشعبية الواسعة في إعداد خططها وتنفيذها ومتابعتها، وبالتالي الاستفادة من ثمارها. على ذلك، فإن العنصر البشري يعد أهم عناصر التنمية المستدامة، وتنميته شرط أساس لاستدامة التنمية. ومن هذا المنطلق فقد اتجهت رؤية الإمارات 2021 إلى تحقيق التنمية المستدامة للمواطنين والمواطنات على حد سواء، وركزت البرامج التنموية المرتبطة برؤية الإمارات 2021 على حث المرأة على المشاركة في هذه البرامج والاستفادة منها، حيث أن الاستدامة في التنمية لا يمكن أن تتحقق دون الاستفادة من الطاقات الفكرية والعلمية للمرأة، كما أن التمكين الاقتصادي للمرأة يسرع من عملية التنمية الشاملة. ونتيجة لصغر القاعدة السكانية الوطنية في اقتصاد كبير ومتسارع النمو، فإن المشاركة الفعلية للمرأة تعد من أهم الأدوات في تحقيق التنمية المستدامة والتي تسعى رؤية الإمارات 2021 إلى تحقيقها، وهي في الوقت نفسه تنصف المرأة الإماراتية التي أثبتت قدرتها على القيادة واتخاذ القرار على أعلى المستويات.

وبالطبع فإن السبيل لتحقيق أهداف التنمية الشاملة وضمان استدامتها تتمثل في نوعية العنصر البشري الذي يقوم بها ويستفيد منها، وعلى ذلك فقد كان المورد البشري الوطني هو غاية رؤية الإمارات 2021 ووسيلتها الرئيسية. وضمان الحفاظ على التقدم المنشود يتوقف بشكل رئيس على مدى المساهمة الفاعلة التي يقدمها المواطنون والمواطنات على حد سواء في عملية البناء المستمرة. وعلى الرغم من التطورات الكبيرة في مشاركة المرأة الإماراتية في قوة العمل وريادتها في العديد

من المجالات الهامة، إلا أن هناك المزيد من مجالات التحسين، وخاصة بالنسبة للمشاركة في قوة العمل، وذلك بما يتلاءم مع الطموح الكبير لمستقبل الدولة. ولذلك من الضروري:

1. العمل على توفير بيئة العمل المناسبة واللائقة لعمل المواطنين في القطاع الخاص، وخاصة

في القطاعات الحيوية والواعدة ذات الكثافة في استخدام المعرفة والتكنولوجيا الحديثة.

2. توسيع برامج التدريب والتمكين للمرأة وخاصة في الاختصاصات الحيوية المنسجمة مع

التطور الاقتصادي المنشود.

3. تشجيع ثقافة ريادة الأعمال بين النساء، وخاصة الشابات، من خلال طرح البرامج التعليمية

في ريادة الأعمال، وتسهيل إنشاء ودعم المشاريع الصغيرة من خلال توفير الفرص

والتسهيلات الائتمانية وحاضنات الأعمال، وكذلك حث الشركات على دعم المشروعات

الاستثمارية الخاصة بالمرأة.

4. دعم المناخ الملائم لتنمية شبكة القيادات النسائية، من خلال تحسين الأطر التنظيمية لها،

والتشجيع على ترقية المبدعات في القطاعين الخاص والعام، وتعزيز البيئة التي تشجع

النساء على الإبداع والابتكار.

5. إدماج قضايا النوع الاجتماعي في كل الخطط والاستراتيجيات الاقتصادية والتنموية.

6. التوسع في إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بمساهمة المرأة في سوق العمل والنشاط

الاقتصادي ومجالات عملها واحتياجاتها ومتطلباتها المختلفة.