



The Reality of Yemeni Women's Employment under the Yemeni Labor Law: An Analytical Study from the Perspective of Female Workers in Taiz Governorate

Dr. Dhekra AbduljabbarAbdulwahid Al-Areeqi*

Dr.thikra@taiz.edu.ye

Abstract:

The study examined women's employment in Taiz Governorate under Yemeni Labor Law No. 5 of 1995, focusing on their awareness of legal rights and the challenges they face across government, private, and civil society sectors. Using a descriptive-analytical approach and a stratified random sample of 418 women, supplemented by interviews with 10 female leaders, the research highlighted both opportunities and obstacles. Opportunities included relative wage parity, access to leave entitlements, and a measure of job security, while challenges were marked by discrimination in incentives and training, mobility restrictions due to conflict, and social customs limiting women's work. Findings also revealed weak legal awareness among women and the detrimental effects of war on their labor market participation, underscoring the need for practical recommendations to improve their professional conditions.

Keywords: Labor Law, Yemeni Women's Employment, Legal Awareness, Work Environment, Professional Challenges.

* Associate Professor of Sociology of Work, Department of Sociology and Social Work, Faculty of Art, Taiz University, Republic of Yemen.

Cite this article as: Al-Areeqi, T. A. A. (2026). The Reality of Yemeni Women's Employment under the Yemeni Labor Law: An Analytical Study from the Perspective of Female Workers in Taiz Governorate, *Journal of Arts*, 14(2), 406 -446. <https://doi.org/10.35696/ad7msg46>

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



واقع عمل المرأة اليمنية في ظل قانون العمل اليمني: دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملات في محافظة تعز

د. ذكرى عبد الجبار عبد الواحد العريقي*

Dr.thikra@taiz.edu.ye

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع عمل النساء في محافظة تعز في ظل قانون العمل اليمني رقم (5) لعام 1995م، وقياس مستوى وعيهن بالحقوق القانونية المرتبطة ببيئة العمل، مع تحديد أبرز التحديات التي تواجههن في القطاعات المختلفة (الحكومي، الخاص، ومنظمات المجتمع المدني)، وصولاً إلى تقديم توصيات عملية لتحسين أوضاعهن المهنية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب المسح الاجتماعي، من خلال عينة عشوائية طبقية بلغت (418) امرأة عاملة في مديرتي القاهرة والمظفر، إضافة إلى إجراء مقابلات مقننة مع (10) نساء يشغلن مواقع قيادية. وأظهرت النتائج وجود تباين بين الفرص والتحديات؛ إذ تمثل أبرز الفرص في المساواة النسبية في الأجور، والحصول على الإجازات، وتوفر قدر مقبول من الأمان الوظيفي. في المقابل، برزت تحديات مهنية تمثلت في التمييز في الحوافز وفرص التدريب، وتحديات أمنية مرتبطة بظروف النزاع وصعوبة التنقل، فضلاً عن تحديات اجتماعية نابعة من بعض العادات المقيدة لعمل المرأة. كما كشفت الدراسة عن ضعف الوعي القانوني لدى النساء، وتأثير الحرب سلبيًا على مشاركتهن في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، عمل المرأة اليمنية، الوعي القانوني، بيئة العمل، التحديات المهنية.

* أستاذ علم اجتماع العمل المشارك، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية.

للاقتباس: العريقي، د. ع. ع. (2026). واقع عمل المرأة اليمنية في ظل قانون العمل اليمني: دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملات في محافظة تعز، مجلة الآداب، 14 (2)، 406-446 <https://doi.org/10.35696/ad7msg46>

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية:

يعد التمكين الاقتصادي للمرأة اليمنية إحدى القضايا المهمة التي حظيت بأولوية في أجندات مختلف الفاعلين، من الحكومة إلى المراكز البحثية والمنظمات غير الحكومية والجهات المانحة، ومن ذلك توافر الإطار القانوني الذي يضمن المساواة بين الجنسين في سوق العمل، ويعزز حقوق المرأة؛ إذ ينص قانون العمل اليمني رقم (5) لعام 1995م، في الفصل الأول من الباب الرابع (تنظيم عمل النساء)، على تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في شروط العمل وحقوقه وواجباته، وتنص المادة (42) تحديداً على "أنه تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته، دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية، ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة، ويحظر التمييز على أساس الجنس، كما يوفر ساعات عمل أقل للعاملات الحوامل أو المرضعات، وإجازة أمومة لمدة 60 يوماً بأجر كامل".

في هذا السياق، سعت الباحثة إلى تتبع تنظيم عمل النساء في عدد من التشريعات العربية التي تتقاطع في خصائصها الاجتماعية مع المجتمع اليمني، وهي: المملكة العربية السعودية، وجمهورية مصر العربية، والمملكة الأردنية الهاشمية، والجمهورية الجزائرية، وجمهورية العراق، ودولة فلسطين. ويأتي ذلك في إطار التزام هذه الدول بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979، وتُعد من أهم الصكوك الدولية الشاملة لحقوق المرأة، حيث دخلت حيز النفاذ في 3 سبتمبر 1981 (United Nations, 1979).

وقد بلغ عدد الدول الأطراف في الاتفاقية أكثر من 180 دولة، مع تسجيل عدد ملحوظ من التحفظات على بعض أحكامها، لا سيما فيما يتعلق بآليات تسوية النزاعات الواردة في المادة (29)، إضافة إلى تحفظات مرتبطة بمواءمة بعض البنود مع الأنظمة القانونية والدستورية الوطنية (United Nations Treaty Collection, n.d). كما أن بعض الدول وقّعت على الاتفاقية دون التصديق عليها، في حين انضمت دول أخرى إليها في مراحل لاحقة، الأمر الذي يعكس تباين مواقف الدول في الالتزام الكامل بأحكامها (UN Women, n.d).

وعلى الرغم من هذا الالتزام الدولي؛ ما زالت تواجه المجتمعات العربية تحديات متعددة في تطبيق بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومن أبرز هذه التحديات ضعف الوعي المجتمعي بحقوق المرأة، فضلاً عن تعارض بعض نصوص الاتفاقية مع القيم الثقافية والتقاليد السائدة في بعض الدول العربية، خاصة تلك التي تستمد تشريعاتها من الشريعة الإسلامية (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا [الإسكوا]، 2013؛ منظمة المرأة العربية، 2015).

فعلى سبيل المثال، تنص المادة (15) من الاتفاقية على مبدأ مساواة المرأة بالرجل أمام القانون، ومنحها أهلية قانونية مماثلة، إضافة إلى تمتعها بحرية التنقل واختيار محل الإقامة، وهي مسائل أثارت جدلاً في بعض الدول العربية نظراً لتعارضها - من وجهة نظر بعض الفقهاء - مع بعض الأحكام المستمدة من الشريعة الإسلامية، الأمر الذي يعكس تعقيد العلاقة بين الالتزامات الدولية والخصوصية الثقافية والقانونية في هذه الدول (منظمة المرأة العربية، 2015؛ الإسكوا، 2013).

ومع ما أثير من تحديات في تطبيق بعض بنود الاتفاقية في بعض الدول العربية؛ فقد بذلت هذه الدول جهوداً ملموسة لترسيخ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في ميادين عدة، لا سيما مجال العمل، وقد تضمنت هذه التشريعات حقوقاً جوهرية، من بينها الحق في العمل دون تمييز، وضمان الأجر المتساوي عند أداء عمل متساوٍ، وحظر التمييز في مجالات التوظيف والترقية. كما أولت هذه القوانين اهتماماً خاصاً بحماية الأمومة؛ إذ أقرت إجازات أمومة مدفوعة الأجر، وفرضت

توفير بيئة عمل آمنة للنساء الحوامل والمرضعات، وحظر تشغيل النساء في الأعمال التي قد تُعرض صحتهن للخطر، تعزيزاً لسلامتهن البدنية والنفسية.

تعد قضايا حقوق المرأة في قوانين العمل العربية من أبرز الموضوعات التي تناولتها التشريعات المتعلقة بالعمل؛ بيد أنه من الملاحظ أن نظام العمل السعودي المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/1/7هـ قد أولى اهتماماً خاصاً بالمرأة العاملة، متمثلاً في تدابير إضافية تسهم في تيسير ظروف عملها، ففيما يخص توفير بيئة العمل المناسبة؛ يحرص نظام العمل السعودي على تخصيص أماكن استراحة للنساء العاملات وتوفير الرعاية الطبية اللازمة للنساء الحوامل والمرضعات، وعلاوة على ذلك خصصت المادة (160) من النظام إجازة عدة للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها، بحيث تمنحها إجازة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، مع حقها في تمديد الإجازة دون أجر إذا كانت حاملاً، وذلك حتى تضع حملها، على أنه لا يحق لها الاستفادة من باقي أيام إجازة العدة بعد وضع حملها، من ناحية أخرى؛ تحدد القوانين إجازة للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها لمدة خمسة عشر يوماً بأجر كامل، وهو ما لم تتضمنه القوانين الأخرى التي تم استعراضها في الدراسة (نظام العمل السعودي، 2019).

وترى الباحثة أن اهتمام قانون العمل السعودي بالمرأة العاملة، من خلال النصوص المتعلقة بالإجازات، والتأمين، وأماكن الاستراحات، والرعاية الطبية، يعكس السعي الرسمي إلى تشجيع المرأة السعودية على المشاركة الفاعلة في سوق العمل، وبخاصة في القطاع الحكومي، ويُعد هذا التوجه جزءاً من الجهود المبذولة لمعالجة ضعف مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل عمومًا، وفي القطاع الحكومي خصوصًا، ما يعكس رغبة النظام في تحسين بيئة العمل للنساء ودفعهن للانخراط في الحياة المهنية بشكل أكبر.

ويلاحظ في المقابل أن قانون العمل الأردني، وتعديلاته الأخيرة رقم (8) لسنة 1996م، لم يُفرد تنظيمًا خاصًا لعمل النساء في فصل مستقل، ولعل ذلك يعود إلى أن مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل تتساوى مع الرجل، حيث تتمتع بحقوقها دون تمييز، ومن ثم أصبح القانون يحمي الجنسين بالتساوي، مع مراعاة بعض الخصوصيات ضمن إطار القانون العام، ما يعكس تطوراً في ترسيخ مبدأ المساواة بين الجنسين في سوق العمل (قانون العمل الأردني، 1996).

وفي هذا السياق؛ يبرز قانون العمل العراقي لعام 2015م، الذي شهد تعديلات حديثة، فخصص الفصل العاشر لـ "حماية المرأة العاملة"، ويأتي هذا التعديل استجابة للوضع الخاص الذي مرت به العراق، وللتحديات العديدة التي واجهتها المرأة العراقية في بيئة العمل كالتعسف والإقصاء، ويُعد هذا التعديل تمييزاً إيجابياً يهدف إلى تلبية احتياجات المرأة العاملة العراقية في مرحلة حساسة، تعكس ضرورة توفير حماية قانونية خاصة تضمن حقوقها في بيئة العمل، بما يساهم في تعزيز دورها الفاعل في خدمة المجتمع.

ونظراً للخصائص البنوية المشتركة بين المجتمعات العربية؛ فإن التحديات التي تواجهها المرأة العاملة تتشابه تشامهاً كبيراً في هذه المجتمعات، ومن أبرز هذه التحديات الفجوة الكبيرة بين النصوص القانونية والتطبيق الفعلي لها على أرض الواقع، وكذا التقاليد والعادات الاجتماعية التي تمثل عائقاً كبيراً أمام تطبيق القوانين عمومًا، وقوانين العمل على وجه الخصوص، علاوة على عمل العديد من النساء العربيات في الاقتصاد غير الرسمي، ما يجعلهن خارج نطاق الحماية القانونية المقررة، فضلاً عن تأثر بعض الدول العربية بالحروب والنزاعات، ما أسهم في تفاقم التحديات التي تواجهها المرأة العاملة؛ إذ أدت هذه الأوضاع إلى انتشار العديد من الظواهر السلبية في بيئة العمل، مثل: العنف، والتحرش، والإقصاء، والتمييز، والابتزاز.

وقد اهتمت النظرية النسوية في علم الاجتماع بتحليل التفاوتات بين الجنسين في سوق العمل، وكيفية تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية في فرص عمل المرأة وأجورها وشروط عملها؛ إذ تعتبر المؤسسات الاجتماعية والثقافية، مثل: الأسرة والدين والسياسة، عوامل مؤثرة في تحديد دور المرأة في المجتمع وسوق العمل، ومن هنا لا تزال الحركات النسوية تطالب بحقوق المرأة في شغل مناصب قيادية وسياسية، والمساواة بين الجنسين في الأجور والملكية والتعليم، وتوفير الحماية القانونية من مختلف أشكال العنف (5-3؛ Lorber, 2012, pp. 3-5؛ Tong & Botts, 2018, pp. 1-4).

ثم جاء الاتجاه النسوي الليبرالي (Liberal/Individual Feminism) بمعقدات عصر التنوير، التي تنادي بالإيمان بالعقلانية، وبأن الرجل والمرأة يتمتعان بنفس الملكات العقلية الرشيدة، وبأن التعليم هو وسيلة تغيير المجتمعات، وفي هذا الاتجاه تم ربط قضايا المساواة بين الجنسين بمساعي التنمية وبناء السلام (بحري، دت، ص 73).

وعلى الرغم من ذلك؛ تكشف البيانات عن فجوة واسعة في مشاركة المرأة في سوق العمل، فوفقاً لإحصاء منظمة العمل الدولية (2013-2014م)؛ بلغت نسبة النساء المشاركات في القوى العاملة (6%) فقط، فيما شغلت النساء (7%) من الوظائف المتاحة في عام 2013م، ويرتبط ارتفاع مستويات التعليم بزيادة مشاركة المرأة؛ إذ بلغت نسبة مشاركة النساء الحاصلات على تعليم جامعي (62.1%)، مقارنة بنسبة (4.5%) فقط من النساء ذوات التعليم الابتدائي أو الأدنى.

وفيما يتعلق بواقع العمل، كان نصف النساء العاملات قبل الصراع البالغ عددهن (293) ألف امرأة يعملن في الزراعة، فيما اشتغل ثلثن في قطاع الخدمات، وغالباً في شركات عائلية، مقارنة بنسبة أقل من العُشر بين الرجال، وتعد المعايير الاجتماعية القبلية والذكورية في اليمن من العوامل الرئيسية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل؛ إذ تقتصر خياراتها غالباً على وظائف تقليدية مثل: التدريس، والتمريض، والأعمال المكتبية. (العريفي، 2024، ص 557).

كما دفعت الحرب التي اندلعت في مارس 2014 كثيراً من النساء إلى سوق العمل في صور جديدة ومختلفة، ففي بعض الحالات؛ بدأت المرأة تعمل في مهن هيمن عليها الرجال في الماضي، وفي حالات أخرى بدأت النساء بإنشاء مشاريع جديدة من منازلهن في أغلب الأحيان، ولجأ بعضهن إلى ممارسة أعمال بدنية شاقة وتمدنية الأجور، وذلك استجابة للأزمة الاقتصادية أو بسبب فقدان الرجل المعيل. من جانب آخر فرضت الحرب قيوداً إضافية على المشاركة النسوية المنخفضة سلفاً في سوق العمل في مجال تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في البلاد؛ إذ أصبحت النساء أكثر عرضة للتمييز والإقصاء في الفرص الاقتصادية، ما زاد من اتساع الفجوة بين الجنسين، وأضعف مشاركتهن الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (العمار وباشيت، 2019، ص 1-2)

من الجدير بالذكر أن غياب الإحصائيات الرسمية في فترة ما بعد الحرب يُعد تحدياً كبيراً لهذه الدراسة؛ إذ لا تتوافر بيانات دقيقة تُبرز حجم عمالة النساء أو المؤشرات المرتبطة بها، مثل: مستويات التعليم، وقطاعات العمل، ومستويات الدخل، ويُعد هذا النقص أحد الأسباب الرئيسية التي تُبرز أهمية هذه الدراسة على المستوى المحلي، وخصوصاً في محافظة تعز.

ويعد مجال عمل المرأة وارتباطه بالتشريعات القانونية من المواضيع الحيوية التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتحليل في سياق مجتمعاتنا العربية، حيث تظل الدراسات في هذا المجال نادرة نسبياً، ما يعكس ضعفاً في التركيز على هذه القضية من الباحثين والسياسات العامة.

وبتتبع الأدبيات المتوافرة حول هذا الموضوع، تم الاطلاع على عدد من الدراسات التي تناولت جوانب مختلفة لحقوق المرأة العاملة وتأثير القوانين في مشاركتها في سوق العمل، من أبرز هذه الدراسات: دراسة لزَيْنب غسان قرعاوي (2022) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور التشريعات الوطنية والدولية في حماية حقوق المرأة العاملة، مع التركيز على التشريعات



الفلسطينية والتشريعات المقارنة، خلصت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي لقوانين حماية المرأة العاملة ضعيف؛ بسبب عدم التزام أصحاب العمل بتطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة، كما أظهرت الدراسة تفاوتاً في الاهتمام بحقوق المرأة في القوانين المحلية مقارنة بالاتفاقيات الدولية.

كما تناولت دراسة لرجي نورالدين محمد (2019) المبادئ القانونية المتعلقة بمساواة المرأة بالرجل في سوق العمل، مع التركيز على حق المرأة في العمل والأجر المتساوي، أظهرت النتائج وجود فجوة كبيرة بين الواقع والتطبيق الفعلي للقوانين ذات الصلة، حيث لا تلتزم العديد من الدول بتوفير حماية قانونية كاملة لجميع النساء العاملات، بما في ذلك العاملات في قطاع الخدمة المنزلية.

وركزت كاملة خليل محمد سليمان (2018) في دراستها على "حقوق المرأة في العمل: بين قانون العمل الفلسطيني ومطالب الجمعيات النسوية المتعلقة بالعمل من وجهة نظر الإسلام"، وبينت الدراسة أن الكثير من النساء العاملات يجهلن حقوقهن القانونية، وهو ما يعرضهن للاستغلال من أصحاب العمل، كما أظهرت الدراسة زيادة في عدد الجمعيات النسوية المطالبة بحقوق المرأة العاملة، سواء أتوافق ذلك مع الشريعة الإسلامية أم لا.

وهدف دراسة سيرين رفيق محمد الحموري (2016) إلى قياس اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني ومدى تأثيره في مشاركتهن في سوق العمل، أظهرت الدراسة أن تأثير القانون في مشاركة المرأة كان محدوداً، وأن ثمة عدم التزام من أصحاب العمل بتطبيق النصوص القانونية الخاصة بالمرأة، فضلاً عن وجود ثغرات في النصوص القانونية التي أثرت سلباً في مشاركة النساء في العمل

أما دراسة دموع حاتم محمود، صبا نعمان الويسي (2015) فسعت إلى ربط أهداف التنمية المستدامة بمشاركة المرأة في سوق العمل، وأشارت إلى أن قانون العمل العراقي يتضمن العديد من التوصيات الخاصة بمنظمة العمل الدولية، ولكن التطبيق العملي لهذه النصوص لا يتناسب مع المعايير المطلوبة مقارنة بالدول المتقدمة، وكشفت الدراسة أيضاً عما تواجهه المرأة العراقية من تحديات عدة في هذا السياق، مثل: ارتفاع معدلات البطالة، والتمييز بين الجنسين في سوق العمل.

وتعد دراسة محمد علي عبد الله الشرفي (2008) الدراسة المحلية الوحيدة التي هدفت إلى التعرف على الحقوق التي كفلها قانون العمل اليمني للمرأة العاملة، وفيها أجرى الباحث مقارنة بين قوانين العمل اليمني والمصري والسعودي، مع التركيز على حقوق مثل: الإجازات، والأجور، والتعويضات عن إصابات العمل، والمكافأة نهاية الخدمة، وأوصت الدراسة بضرورة توحيد الحقوق القانونية بين هذه القوانين بدلاً من تجزئتها.

من استعراض الأدبيات السابقة؛ يتضح أن معظمها يندرج ضمن الدراسات القانونية، باستثناء دراسة دموع حاتم محمود وصبا نعمان الويسي التي ربطت بين أهداف التنمية المستدامة ودور المرأة العاملة، وعلاقة القانون بهذا الدور، وهذا يشير إلى نقص الدراسات الاجتماعية التي تربط بين مشكلات المرأة العاملة ووعمها القانوني، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى إضافته، ومن الملاحظ، في حدود اطلاع الباحثة، أنه لم تقم دراسات محلية ذات صلة بالحق القانوني للنساء العاملات في اليمن، باستثناء دراسة الباحث الشرفي التي قامت بمقارنة بين نصوص القوانين (اليمنية، المصرية، السعودية) المتعلقة بعمل المرأة، ما يؤكد ضرورة قيام الدراسة الحالية التي تجمع بين الأبعاد القانونية والاجتماعية لواقع بيئة النساء العاملات في تعز، ومحاولة فهم بيئة عمل النساء بهدف تحسينها وتطويرها بواسطة القانون؛ وإبراز أهمية الوعي القانوني لدى المرأة؛ لمساعدتها في الحصول على حقوقها القانونية، وتجاوز التحديات التي تواجهها في بيئة عملها، وضمان حصولها على فرص وظيفية مساوية للرجل.



مشكلة الدراسة:

على الرغم من وجود نصوص قانونية تكفل حقوق المرأة العاملة في اليمن، فإن تطبيق هذه الحقوق على أرض الواقع لا يزال محدودًا، نتيجة ضعف الوعي القانوني لدى النساء، والتحديات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية، الأمر الذي قد يؤثر في استمرارية مشاركتهن في سوق العمل وقدرتهن على المطالبة بحقوقهن.

ومن ثم، تتمثل مشكلة الدراسة في الكشف عن واقع عمل النساء في محافظة تعز في ظل قانون العمل اليمني، وقياس مستوى وعيهن بحقوقهن القانونية، وتحليل التحديات التي تواجههن، وصولاً إلى مقترحات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة. وتأسيساً على ذلك برزت عدة تساؤلات:

- ما واقع عمل النساء العاملات من حيث التحديات التي تواجههن في سوق العمل، والفرص المتاحة لتعزيز مشاركتهن فيه؟ وكيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز فرص المرأة العاملة وتخفيف التحديات التي تواجهها؟
- ما مستوى وعي هؤلاء النسوة بالقوانين المحلية ذات الصلة بحقوقهن في العمل؟
- ما المقترحات والتوصيات التي يمكن تقديمها لتعزيز وعي هؤلاء النسوة بحقوقهن القانونية، وحمايتهن، وتعزيز مشاركتهن في سوق العمل؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في دراسة واقع عمل المرأة اليمنية في ظل قانون العمل اليمني، إذ تُعد هذه الدراسة - بحسب علم الباحثة- الأولى في نوعها في تقديم رؤية حديثة لواقع عمل النساء ومستوى وعيهن القانوني، وتسلط الضوء على مشكلات العمل المرتبطة بالحقوق القانونية وتأثيرها في واقع عمل النساء، وهو ما يعزز الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع في سياق الحرب اليمنية التي أعاققت تفعيل القوانين بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل المحلي وتغييراته. والتي يمكنها إثراء البحث العلمي في هذا المجال، وإفادة الباحثين، والمهتمين، وصُناع القرار، في ظل الحاجة الماسة حاليًا إلى مصادر علمية موثوقة وبيانات دقيقة يتم جمعها بمنهجية علمية معترف بها لدى المختصين والباحثين.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى

- التعرف على واقع عمل النساء العاملات من حيث التحديات التي تواجههن في سوق العمل، والفرص المتاحة لتعزيز مشاركتهن فيه، وكيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز فرص المرأة العاملة وتخفيف التحديات التي تواجهها.
- معرفة مستوى وعي هؤلاء النسوة بالقوانين المحلية ذات الصلة بحقوقهن في العمل.
- تقديم المقترحات والتوصيات التي يمكن تقديمها لتعزيز وعي هؤلاء النسوة بحقوقهن القانونية، وحمايتهن، وتعزيز مشاركتهن في سوق العمل.

المفاهيم الإجرائية:

بيئة العمل (Work Environment):

يُفصد بيئة العمل في هذه الدراسة قطاعات العمل المختلفة (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني) في مديرتي القاهرة والمظفر بمحافظة تعز، حيث تعمل النساء بعقود رسمية، أو عقود مؤقتة، أو بالتطوع.

قانون العمل (Labour Law):

هو ذلك الفرع من القانون (قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995 وتعديلاته (1997، 2001، 2003) الذي يُنظّم العلاقات بين العاملين وأصحاب العمل، بهدف تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين، وحماية حقوق العمال، وضمان سير العمل بكفاءة وفاعلية، وفي سياق هذه الدراسة، يُقصد به: قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م، وتعديلاته.



المرأة العاملة (A Working Woman):

تُعرف المرأة العاملة في هذه الدراسة بأنها المرأة اليمنية التي تعمل في أحد قطاعات العمل (الحكومي، أو الخاص، أو منظمات المجتمع المدني) في مديرتي القاهرة والمظفر بمحافظة تعز، بعقد رسمي، أو مؤقت، أو بالتطوع. الوعي القانوني (Legal Awareness):

في سياق هذه الدراسة؛ يشير الوعي القانوني إلى مدى إدراك المرأة العاملة حقوقها وواجباتها القانونية، بما يمكنها من مواجهة جميع أشكال العنف والإقصاء في بيئة العمل، وتعزيز قدرتها على حماية نفسها، والمطالبة بحقوقها مطالبة فاعلة. منهجية الدراسة:

اتسمت هذه الدراسة بدمجها بين البحث النوعي والكمي بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة، وقد تم اختيار هذا المنهج لتتمكن الباحثة من إجراء مسح شامل للعاملات في مديرتي (القاهرة، والمظفر)، ضمن قطاعات العمل المختلفة (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني)، وتم تحديد حجم العينة اللازمة بناءً على المعايير البحثية الدقيقة؛ إذ تم تحليل بيانات العينة وتفسيرها باستخدام عبارات واضحة ومحددة؛ بهدف الوصول إلى استنتاجات دقيقة تسهم في فهم الواقع الحالي وتطويره مجالات الدراسة:

المجال البشري: عينة من النساء العاملات في القطاعات (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني) بمديرتي (القاهرة، والمظفر)، وعدد من النساء اللاتي يشغلن أعمالاً في مواقع صنع القرار بتعز. المجال الزمني: من 11 ديسمبر 2024م؛ حتى 18 يناير 2025م. المجال الجغرافي: مديرتا القاهرة والمظفر.

عينة الدراسة:

تم تحديد عينة البحث بطريقة استخدام معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة من أجل ضمان أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة بشكل دقيق، ولتحقيق توزيع مناسب للعينة بما يتماشى مع حجم المجتمع في كل مديرية؛ تم استخدام العينة الطبقية مع تحديد نسب معينة لتوزيع العينة، وذلك على النحو التالي:

جدول (1)

توزيع العينة المطلوبة على مصادر مجتمع الدراسة (توزيع العينة الطبقية)

| المديرية | القطاع | حجم القطاع من كل مديرية | حجم المجتمع في كل مديرية | نسبة المديرية من المجتمع | حجم العينة من كل مديرية | نسبة كل قطاع من المديرية | حجم العينة اللازم من كل قطاع |
|----------|--|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------------|
| القاهرة | الحكومي | 2652 | 4314 | 43.48% | 161 | 61% | 99 |
| | الخاص | 1425 | | | | 33% | 53 |
| | المنظمات | 237 | | | | 5% | 9 |
| المظفر | الحكومي | 2818 | 5303 | 53.45% | 198 | 53% | 105 |
| | الخاص | 2299 | | | | 43% | 86 |
| | المنظمات | 186 | | | | 4% | 7 |
| | عدد النساء اللاتي يعملن في مكاتب السلطة المحلية بالمديرتين | 305 | 305 | 3.07% | 11 | 11 | 11 |
| | الإجمالي | 9922 | 9922 | 100.00% | 370 | | 370 |



وعند النزول الميداني، تم مسح عدد (418) امرأة عاملة، علاوة على إجراء مقابلات مقننة مع (10) نساء يشغلن وظائف في مواقع صنع القرار في مدينة تعز، وقد تم استخدام هذين الأسلوبين في جمع المعلومات ليُضفي عمقاً على المنهجية، ويعزز قيمة النتائج المتوقعة في هذا السياق.

أدوات الدراسة: اعتمدت الباحثة على أداتي: (الاستبانة: ورقية – إلكترونية)، و(دليل المقابلة المقننة). وتم تقسيم الاسئلة إلى مجموعتين: مغلقة، ومفتوحة، موزعتين على عدة محاور، هي:

- البيانات السوسيو-ديموجرافية.
- واقع بيئة عمل النساء (التحديات والفرص).
- مستوى الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.
- المقترحات والتوصيات ذات الصلة بدعم المرأة العاملة وحمايتها.

التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين؛ للتأكد من مدى ملاءمة الفقرات لأهداف الدراسة ومحاورها، وسلامة صياغتها، وانتمائها للأبعاد التي تقيسها، وقد أُجريت التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم. كما تم التأكد من وضوح الأداة وإمكانية تطبيقها ميدانياً من خلال تطبيقها على عدد من المفردات بصورة أولية، بما ساعد على تحسين صياغة بعض الفقرات. وتم تعزيز ثبات الأداة من خلال توحيد أسلوب تطبيقها، ووضوح تعليماتها، وصياغة فقراتها بشكل دقيق، مما يساهم في الحصول على بيانات تتسم بدرجة مقبولة من الاتساق.

5. بيئة عمل النساء العاملات في القطاعات (الحكومي، الخاص، منظمات المجتمع المدني) بمديرتي القاهرة

والمظفر (دراسة ميدانية):

خصائص عينة الدراسة (البيانات السوسيو-ديموجرافية):

جدول (2)

طبيعة عمل النساء بالنسبة إلى القطاع

| الإجمالي | نوع القطاع | | | طبيعة العمل | المديرية |
|----------|------------------|-----|-------|-----------------|----------|
| | منظمة مجتمع مدني | خاص | حكومي | | |
| 77 | 8 | 24 | 45 | رسمية | المظفر |
| 122 | 3 | 83 | 36 | متعاقدة | |
| 7 | 1 | 1 | 5 | متطوعة | |
| 206 | 12 | 108 | 86 | إجمالي المديرية | |
| 134 | 1 | 75 | 58 | رسمية | القاهرة |
| 64 | 0 | 38 | 26 | متعاقدة | |
| 14 | 0 | 9 | 5 | متطوعة | |
| 212 | 1 | 122 | 89 | إجمالي المديرية | |
| 211 | 9 | 99 | 103 | رسمية | إجمالي |
| 186 | 3 | 121 | 62 | متعاقدة | العينة |
| 21 | 1 | 10 | 10 | متطوعة | |
| 418 | 13 | 230 | 175 | الإجمالي | |



- يتضح من الجدول السابق؛ أن إجمالي عينة النساء العاملات من مجتمع البحث بلغ (418) امرأة، موزعات على النحو التالي:

حسب المديرية:

- (206) نساء من مديرية المظفر.
- (212) امرأة من مديرية القاهرة.

حسب نوع العمل:

- (211) عاملة رسمية، معظمهن في القطاع الحكومي، حيث بلغ عددهن (103) نساء.
- (186) امرأة متعاقدة، معظمهن في القطاع الخاص، حيث بلغ عددهن (121) امرأة.
- (21) امرأة متطوعة، موزعات بالتساوي بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص (10 نساء لكل منهما)، وامرأة واحدة تعمل في منظمات المجتمع المدني.

وفي مديرية المظفر؛ تبين أن إجمالي العينة من النساء العاملات بلغ (206) نساء، موزعات حسب طبيعة العمل والقطاعات المختلفة على النحو التالي:

العاملات الرسميات: وبلغ عددهن (77) امرأة، موزعات كالتالي:

- (45) امرأة في القطاع الحكومي.
- (24) امرأة في القطاع الخاص.
- (8) نساء في منظمات المجتمع المدني.
- **العاملات المتعاقدات: وبلغ عددهن (122) امرأة، موزعات كالتالي:**

- (83) امرأة في القطاع الخاص.
- (36) امرأة في القطاع الحكومي.
- (3) نساء في منظمات المجتمع المدني.
- **المتطوعات: وبلغ عددهن (7) نساء، موزعات كالتالي:**

- (5) نساء في القطاع الحكومي.
- امرأة واحدة في القطاع الخاص.
- امرأة واحدة في منظمات المجتمع المدني.

وفي مديرية القاهرة؛ بلغ إجمالي النساء العاملات من العينة (212) امرأة، موزعات وفقاً لطبيعة العمل والقطاعات المختلفة على النحو التالي:

العاملات الرسميات: وبلغ عددهن (134) امرأة، موزعات كالتالي:

- (58) امرأة في القطاع الحكومي.
- (75) امرأة في القطاع الخاص.
- امرأة واحدة في منظمات المجتمع المدني.
- **العاملات المتعاقدات: وبلغ إجمالي عددهن (64) امرأة، موزعات كالتالي:**

- (26) امرأة في القطاع الحكومي.
- (38) امرأة في القطاع الخاص.



- لا توجد نساء عاملات متعاقدات في منظمات المجتمع المدني ضمن العينة.
- المتطوعات: ويبلغ عددهن (14) امرأة، موزعات كالتالي:
- (5) نساء في القطاع الحكومي.
- (9) نساء في القطاع الخاص.
- لا توجد متطوعات في منظمات المجتمع المدني ضمن إجمالي العينة.

جدول (3)

بيانات سوسيو- ديموجرافية

| النسبة | التكرار | | |
|--------|---------|------------------|-------------|
| 49.3% | 206 | المظفر | المديرية |
| 50.7% | 212 | القاهرة | |
| 17.5% | 73 | من 18 - 25 سنة | العمر |
| 44.3% | 185 | من 26 - 35 سنة | |
| 29.7% | 124 | من 36 - 45 سنة | |
| 7.7% | 32 | من 46 - 55 سنة | |
| 1.0% | 4 | أكثر من 55 سنة | |
| 1.0% | 4 | أمي | المؤهل |
| 4.8% | 20 | أساسي | |
| 9.8% | 41 | ثانوية/دبلوم | |
| 14.1% | 59 | دبلوم عالٍ | |
| 65.8% | 275 | جامعي | |
| 3.6% | 15 | ماجستير | |
| 1.0% | 4 | دكتوراه | |
| 49.0% | 205 | عازبة | الحالة |
| 39.0% | 163 | متزوجة | |
| 7.2% | 30 | مطلقة | |
| 4.8% | 20 | أرملة | |
| 41.9% | 175 | حكومي | القطاع |
| 55.0% | 230 | خاص | |
| 3.1% | 13 | منظمة مجتمع مدني | |
| 50.5% | 211 | رسمية | طبيعة العمل |
| 44.5% | 186 | متعاقدة | |
| 5.0% | 21 | متطوعة | |
| 53.6% | 224 | أقل من 10 سنوات | الخبرة |
| 30.6% | 128 | من 10 - 15 سنة | |
| 12.4% | 52 | من 16 - 24 سنة | |

| النسبة | التكرار | |
|--------|---------|----------------|
| 4.3% | 41 | من 25 - 34 سنة |
| 1.2% | 5 | وكيلة |
| 2.4% | 10 | مديرة |
| 0.7% | 3 | نائب مدير |
| 3.1% | 13 | مديرة إدارة |
| 10.0% | 42 | رئيسة قسم |
| 82.5% | 345 | موظفة |

يوضح الجدول السابق الخصائص السوسيو-ديموغرافية لعينة الدراسة البالغ عددها (418) امرأة عاملة، والتي توزعت على عدد من المتغيرات الديموغرافية والمهنية، ويمكن عرض أبرز النتائج على النحو الآتي:

أولاً: التوزيع حسب المديرية: توزعت العينة بشكل متقارب بين المديريتين، حيث بلغت نسبة النساء في مديرية المظفر (49.3%) بعدد (206)، مقابل (50.7%) في مديرية القاهرة بعدد (212)، وهو ما يعكس توازناً في التمثيل الجغرافي.

ثانياً: التوزيع حسب الفئة العمرية: تشير النتائج إلى أن الفئة العمرية (26-35 سنة) تمثل النسبة الأكبر من العينة (44.3%)، تليها الفئة (36-45 سنة) بنسبة (29.7%)، وهو ما يدل على أن غالبية النساء العاملات ينتمين إلى الفئات الأكثر نشاطاً اقتصادياً. في حين تنخفض نسب الفئات العمرية الأكبر، حيث بلغت نسبة من تزيد أعمارهن عن (55) سنة (1%) فقط، ما يعكس محدودية استمرار النساء في سوق العمل مع التقدم في العمر.

ثالثاً: التوزيع حسب المؤهل العلمي: أظهرت النتائج ارتفاع المستوى التعليمي للعينة، حيث شكلت الحاصلات على مؤهل جامعي النسبة الأكبر (65.8%)، وهو مؤشر إيجابي يعكس تحسن فرص التعليم للمرأة. تليها فئة الدبلوم العالي بنسبة (14.1%)، ثم الثانوية/الدبلوم بنسبة (9.8%)، بينما سجلت نسب الأمية أدنى مستوى (1%)، مما يدل على انخفاض معدلات الأمية بين النساء العاملات.

رابعاً: الحالة الاجتماعية: تصدرت العازبات العينة بنسبة (49%)، تليهن المتزوجات بنسبة (39%)، في حين بلغت نسبة المطلقات (7.2%)، والأرامل (4.8%). ويعكس هذا التوزيع ارتفاع مشاركة النساء غير المتزوجات في سوق العمل مقارنة بالمتزوجات، وهو ما قد يرتبط بتخفيفهن من الأعباء الأسرية.

خامساً: التوزيع حسب القطاع: يتبين أن القطاع الخاص يستوعب النسبة الأكبر من النساء العاملات (55%)، يليه القطاع الحكومي (41.9%)، بينما تمثل منظمات المجتمع المدني نسبة محدودة (3.1%). ويشير ذلك إلى هيمنة القطاع الخاص على فرص العمل المتاحة للنساء، مقابل دور أقل للقطاع الحكومي.

سادساً: طبيعة العمل: تشير النتائج إلى أن العاملات الرسميات يمثلن النسبة الأكبر (50.5%)، تليهن المتعاقدات (44.5%)، في حين تشكل المتطوعات نسبة محدودة (5%). ويعكس ذلك تنوع أنماط العمل، مع ميل نسبي نحو الاستقرار الوظيفي.

سابعاً: سنوات الخبرة: توضح النتائج أن أكثر من نصف العينة (53.6%) يمتلكن خبرة تقل عن (10) سنوات، تليهن فئة (10-15 سنة) بنسبة (30.6%)، ثم (16-24 سنة) بنسبة (12.4%)، وأخيراً (25-34 سنة) بنسبة (3.4%). ويشير ذلك إلى حداثة نسبية في دخول النساء إلى سوق العمل.



ثامناً: المسمى الوظيفي: تُظهر النتائج أن الغالبية العظمى من النساء يشغلن وظيفة "موظفة" بنسبة (82.5%)، تليها وظيفة "رئيسة قسم" بنسبة (10%)، بينما تنخفض نسبة النساء في المناصب القيادية العليا بشكل ملحوظ. ويعكس ذلك ضعف تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار.

جدول (4)

متوسط الراتب الشهري

| الانحراف المعياري | متوسط الراتب | أعلى قيمة | أقل قيمة | البيانات المفقودة | عدد المستجيبين | الراتب |
|-------------------|--------------|-----------|----------|-------------------|----------------|--------|
| 98839.949 | 80574.12 | 1650400 | 10000 | 57 | 361 | |

وعلى الرغم من امتناع (57) امرأة من العينة عن تحديد مقدار رواتبهن، مقابل (361) امرأة أجبن عن السؤال المتعلق بالراتب؛ يوضح الجدول (4) متوسط الرواتب للنساء العاملات ضمن مجتمع البحث على النحو التالي:
نطاق الرواتب: - يتراوح الراتب الأدنى بين المشاركات عند حدود (10,000) ريال يمني. في حين يبلغ الراتب الأعلى (1,650,400) ريال يمني.

متوسط الدخل الشهري: يُقدّر متوسط الدخل الشهري للنساء العاملات في مجتمع البحث بـ(80,574.12) ريال

يمني.

العوامل المؤثرة: يعود هذا التنوع في الرواتب إلى اختلاف طبيعة المناصب التي تشغلها النساء، والتي تتراوح بين: (وكيلة، مديرة، نائبة مدير، مديرة إدارة، رئيسة قسم، موظفة).

الدلالة الاقتصادية: - تعكس النتائج تدني مستوى المداخل في سوق العمل اليمني، وبخاصة في القطاع الخاص، حيث شكلت العاملات فيه النسبة الأكبر من عينة الدراسة.

واقف بيئة عمل النساء (التحديات والفرص):

جدول (5)

واقف بيئة عمل النساء (التحديات والفرص)

| مستوى الانفاق | الأهمية النسبية | معامل الاختلاف | الانحراف المعياري | المتوسط | الدلالة | لا | إلى حد ما | نعم | الفرص |
|---------------|-----------------|----------------|-------------------|---------|---------|------------|-------------|-------------|---|
| عالي | 92% | 20% | 0.561 | 2.75 | 0.000 | 26 (6.2%) | 54 (12.9%) | 338 (80.9%) | تسعين في دخل أسرته |
| عالي | 86% | 25% | 0.642 | 2.58 | 0.000 | 35 (8.4%) | 105 (25.1%) | 278 (66.5%) | وجود النساء في مواقع صنع القرار يساهم في تحسين أوضاع المرأة العاملة |
| عالي | 84% | 29% | 0.72 | 2.51 | 0.000 | 56 (13.4%) | 91 (21.8%) | 271 (64.8%) | تشعرين بأن مؤسستك توفر بيئة عمل آمنة خالية من العنف ومحترمة للنساء |
| عالي | 83% | 29% | 0.72 | 2.49 | 0.000 | 56 (13.4%) | 103 (24.6%) | 259 (62.0%) | ترغبين في الاستمرار في عملك الحالي |

| مستوى الاتفاق | الأهمية النسبية | معامل الاختلاف | الانحراف المعياري | المتوسط | الدلالة | لا | إلى حد ما | نعم | الفرص |
|---------------|-----------------|----------------|-------------------|---------|---------|-------------|-------------|-------------|---|
| عالي | 82% | 28% | 0.681 | 2.45 | 0.000 | 45 (10.8%) | 139 (33.3%) | 234 (56.0%) | تعتقدين أن نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة قد تغيرت إلى الأفضل |
| عالي | 80% | 31% | 0.733 | 2.39 | 0.000 | 62 (14.8%) | 129 (30.9%) | 227 (54.3%) | تشعرين بالرضا عن عملك الحالي |
| عالي | 78% | 36% | 0.847 | 2.35 | 0.000 | 102 (24.4%) | 67 (16.0%) | 249 (59.6%) | تستلمين راتبك دائما دون خصميات |
| متوسط | 77% | 36% | 0.837 | 2.3 | 0.000 | 102 (24.4%) | 87 (20.8%) | 229 (54.8%) | هناك سياسات واضحة في مؤسستك لمكافحة العنف والتحرش الجنسي والتمييز |
| متوسط | 76% | 36% | 0.817 | 2.29 | 0.000 | 96 (23.0%) | 104 (24.9%) | 218 (52.2%) | الحرب أثرت بشكل سلبي في تواجد النساء في كافة مجالات العمل |
| متوسط | 75% | 33% | 0.737 | 2.25 | 0.000 | 74 (17.7%) | 165 (39.5%) | 179 (42.8%) | هناك مرونة في ساعات العمل لتلبية احتياجاتك الأسرية |
| متوسط | 73% | 36% | 0.795 | 2.19 | 0.000 | 99 (23.7%) | 139 (33.3%) | 180 (43.1%) | تعتقدين أنك تتمتعين بالاستقلالية المالية |
| متوسط | 72% | 39% | 0.839 | 2.17 | 0.000 | 117 (28.0%) | 112 (26.8%) | 189 (45.2%) | واجهت صعوبة في العثور على عمل مناسب |
| متوسط | 72% | 36% | 0.772 | 2.17 | 0.000 | 94 (22.5%) | 157 (37.6%) | 167 (40.0%) | تعتقدين أن السياسات الحكومية تدعم مشاركة المرأة في سوق العمل |
| متوسط | 70% | 36% | 0.744 | 2.09 | 0.000 | 98 (23.4%) | 184 (44.0%) | 136 (32.5%) | تعتقدين أن السياسات الحكومية تدعم مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار |
| متوسط | 69% | 38% | 0.779 | 2.07 | 0.011 | 113 (27.0%) | 163 (39.0%) | 142 (34.0%) | للتقابات العمالية دور في حماية حقوق المرأة العاملة وحمايتها |
| متوسط | 66% | 43% | 0.852 | 1.97 | 0.030 | 158 (37.8%) | 115 (27.5%) | 145 (34.7%) | تحصلين على فرص للتدريب والتطوير المهني في إطار عملك |
| متوسط | 62% | 41% | 0.776 | 1.87 | 0.021 | 79 (37.1%) | 82 (38.5%) | 52 (24.4%) | تواجهين صعوبة في |



| مستوى الاتفاق | الأهمية النسبية | معامل الاختلاف | الانحراف المعياري | المتوسط | الدلالة | لا | إلى حد ما | نعم | الفرص |
|---------------|-----------------|----------------|-------------------|---------|---------|-------------|-------------|-------------|--|
| متوسط | 62% | 45% | 0.841 | 1.86 | 0.000 | 180 (43.1%) | 115 (27.5%) | 123 (29.4%) | الحصول على رعاية للأطفال |
| متوسط | 61% | 47% | 0.87 | 1.84 | 0.000 | 196 (46.9%) | 92 (22.0%) | 130 (31.1%) | تشعرين بأنك تتساوين في الفرص مع زملائك الرجال في عملك |
| متوسط | 61% | 40% | 0.734 | 1.84 | 0.000 | 152 (36.4%) | 182 (43.5%) | 84 (20.1%) | راتبك عادل مقارنة بزملائك الرجال الذين يشغلون نفس المنصب |
| منخفض | 54% | 48% | 0.765 | 1.61 | 0.000 | 237 (56.7%) | 109 (26.1%) | 72 (17.2%) | تمثل المرأة في النقابات تمثيلاً حقيقياً ومساوياً للرجل |
| منخفض | 52% | 50% | 0.773 | 1.56 | 0.000 | 259 (62.0%) | 86 (20.6%) | 73 (17.5%) | هناك عادات أو تقاليد اجتماعية تعيق عملك |
| منخفض | 51% | 54% | 0.822 | 1.53 | 0.000 | 284 (67.9%) | 45 (10.8%) | 89 (21.3%) | هناك عوامل أخرى تعتقد أنها قد تسهم في تعرضك للانتهاك (مثل الحالة الاجتماعية، الوضع الاقتصادي، إلخ) |
| منخفض | 46% | 52% | 0.722 | 1.39 | 0.000 | 314 (75.1%) | 45 (10.8%) | 59 (14.1%) | شاركت في دورات أو ندوات أو ورش لمواجهة العنف ضد المرأة العاملة |
| منخفض | 45% | 47% | 0.636 | 1.36 | 0.000 | 303 (72.5%) | 79 (18.9%) | 36 (8.6%) | شاركت في برنامج لحماية النساء من العنف في مكان عملك |
| منخفض | 44% | 49% | 0.638 | 1.31 | 0.000 | 328 (78.5%) | 50 (12.0%) | 40 (9.6%) | تواجهين أي نوع من أنواع العنف أو التمييز في العمل بسبب جنسك |
| منخفض | 43% | 51% | 0.661 | 1.29 | 0.000 | 344 (82.3%) | 26 (6.2%) | 48 (11.5%) | لجأت إلى أي جهة للحصول على المساعدة في حالة تعرضك للانتهاك لحقوقك |
| منخفض | 42% | 44% | 0.551 | 1.26 | 0.000 | 332 (79.4%) | 63 (15.1%) | 23 (5.5%) | أنت عضو في نقابة عمالية |
| | | | | | | | | | تعتقدين أن طبيعة عملك كانت عاملاً مؤثراً |

| مستوى الاتفاق | الأهمية النسبية | معامل الاختلاف | الانحراف المعياري | المتوسط | الدلالة | لا | إلى حد ما | نعم | الفرص |
|---------------|-----------------|----------------|-------------------|---------|---------|-------------|-----------|-----------|---|
| منخفض | 42% | 49% | 0.607 | 1.25 | 0.000 | 353 (84.4%) | 27 (6.5%) | 38 (9.1%) | في تعرضك للانتهاك تم الاستغناء عنك في عمل سابق دون مسوغ تواجهين أي نوع من المضايقات-التحرش - (الجنسي، اللفظي، المعنوي، المادي) في مكان العمل |
| منخفض | 42% | 48% | 0.595 | 1.25 | 0.000 | 350 (83.7%) | 33 (7.9%) | 35 (8.4%) | |

يوضح الجدول (5) وصفاً إحصائياً لمستوى استجابة النساء العاملات حول الفرص التي يوفرها لهن عملهن والتحديات التي يواجهنها، مصنفة حسب القطاع، وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب التالية:

- التوزيع التكراري والنسب المئوية؛ لتحديد مدى اتفاق النساء مع مضمون كل عبارة من العبارات المدرجة.
- المتوسط الحسابي لمستوى استجابة المشاركات لكل عبارة؛ لتحديد الاتجاه العام لأرائهن.
- الأهمية النسبية لكل متوسط حسابي؛ لتوضيح مدى تأثير العبارات على التقييم العام للفرص والتحديات.
- الدلالة الإحصائية؛ إذ أجري اختبار الفروق بين متوسطات الاستجابة لتحديد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات المختلفة (الحكومي، الخاص، ومنظمات المجتمع المدني)، وبذلك تبين ما يلي:

أولاً: الفرص المتاحة:

1- الرضا عن العمل في القطاعات الثلاثة (الحكومي، الخاص، والمنظمات):

تُظهر البيانات اختلافاً في مستويات الرضا بين النساء العاملات في القطاعات الثلاثة، حيث:

- حصل القطاع الحكومي على أعلى نسبة رضا بـ (57.1%) من المشاركات اللواتي أُجبن بـ "نعم".
- جاء القطاع الخاص في المرتبة الثانية بنسبة (53.0%).
- احتلت منظمات المجتمع المدني المرتبة الأخيرة بنسبة (38.5%).

وعلى الرغم من أن القطاع الحكومي يبدو الأكثر إرضاءً، يليه القطاع الخاص، ثم المنظمات التي سجلت مستوى متوسطاً من الرضا، فإن عدم وجود دلالة إحصائية قوية ($p\text{-value} = 0.406$) عند مستوى دلالة 0.05 يعني أن هذه الفروق قد لا تكون ذات أهمية إحصائية، وتشير هذه النتائج إلى أن النساء في مجتمع البحث يشعرن بالرضا عن عملهن الحالي بشكل عام في جميع القطاعات، وتُرجع الباحثة هذا الرضا إلى قلة فرص العمل المتاحة في ظل الظروف الحالية، حيث يُعتبر الحصول على فرصة عمل سبباً كافياً لرفع مستوى الرضا، بغض النظر عن طبيعة القطاع أو بيئة العمل.

2- تساوي الفرص مع الرجال:

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق كبيرة بين القطاعات الثلاثة في فرص العمل المتاحة للنساء، كما يدل على ذلك مستوى المعنوية الإحصائية ($p\text{-value} = 0.766$)، ويُلاحظ تقارب نسبي في الإجابات بـ "نعم"، حيث كانت النسب كالتالي:

- القطاع الخاص (30.4%)



• القطاع الحكومي (28.6%)

• منظمات المجتمع المدني (32.1%)

وبذلك يتبين أن القطاع الخاص هو الأكثر توفيرًا للفرص المتساوية مع الرجال، ويُعزى ذلك إلى استمرار توافر فرص العمل في القطاع الخاص، وهي فرص تعتمد غالبًا على الكفاءة، والمؤهلات، والخبرات، ومستوى الإنتاجية، فيما توقفت فرص التوظيف في القطاع الحكومي بسبب الحرب، أما في منظمات المجتمع المدني؛ فإن فرص العمل تعتمد بشكل كبير على توفر التمويل، وغالبًا ما تكون هذه الفرص تطوعية أو مؤقتة، ما يحد من الاستفادة في فرص العمل. ويُظهر التقارب في النسب بين القطاعات الثلاثة؛ أن سوق العمل يعاني من تحديات مشتركة في تحقيق فرص متساوية للنساء، مع تفوق نسبي للقطاع الخاص في ظل الظروف الراهنة.

3- عدالة الراتب بين النساء والرجال العاملين في نفس المنصب:

تشير البيانات إلى وجود دلالة إحصائية واضحة ($p = 0.003$)، تُظهر فروقًا بين القطاعات الثلاثة في شعور النساء بعدالة الرواتب مقارنة بزملائهن الرجال، وكانت النتائج كالتالي:

- القطاع الحكومي (39.4%): يشعرون بعدالة الرواتب.
- قطاع المنظمات (38.5%): يشعرون بالعدالة.
- القطاع الخاص (24.3%): وهي النسبة الأقل.

وبذلك يعكس القطاع الحكومي شعورًا أعلى بالعدالة، ربما بسبب سياسات التوظيف الموحدة والمحددة التي يعتمد عليها، أما في قطاع المنظمات؛ فتُظهر النسبة تقاربًا مع القطاع الحكومي، على الرغم من اعتماد التوظيف في المنظمات على التمويل والاحتياجات المحددة، وأما القطاع الخاص؛ فقد سجل أدنى نسبة، ما يُبرز الاختلاف في سياسات التوظيف والمكافآت، حيث تؤدي عوامل مثل: الخبرة، والكفاءة، والإنتاجية؛ دورًا أكبر.

وعلى الرغم من وجود هذه الفروق بين القطاعات؛ فإن الرواتب في القطاعات الثلاثة لا تعتمد على الجنس، بل على معايير أخرى مثل: المهنة، والتخصص، والخبرات، والكفاءات. ومع ذلك، فإن السياسات المتبعة في كل قطاع تسهم في تشكيل تجربة مختلفة للنساء فيما يتعلق بشعورهن بالعدالة في الرواتب.

4- حصولهن على فرص التدريب والتطوير:

تشير البيانات إلى أن النسب كانت متقاربة نسبيًا بين القطاعات المختلفة، مع عدم وجود دلالة إحصائية واضحة لتساوي فرص التدريب والتطوير المهني بين الجنسين، وكانت النتائج حسب القطاعات كالتالي:

- القطاع الخاص (41.7%): من النساء حصلن على فرص التدريب.
- قطاع المنظمات (38.5%): وهي النسبة الأقل.

وبذلك يبرز القطاع الخاص بوصفه أفضل قطاع من حيث إتاحة فرص التدريب والتطوير المهني للنساء، ربما بسبب تركيزه على الكفاءة والإنتاجية لتلبية متطلبات السوق، أما المؤسسات الحكومية؛ فتُظهر البيانات ميلاً إلى الانحياز الذكوري، حيث يحصل الرجال على فرص التدريب بشكل أكبر من النساء، نتيجة تفضيلات المديرين الذكور الذين يقودون معظم هذه المؤسسات، وأما في المنظمات؛ فقد يكون نقص التمويل وتوجه العمل التطوعي أو المؤقت من أسباب قلة فرص التطوير المهني. إن قلة فرص التدريب والتطوير للنساء، وبخاصة في القطاع الحكومي؛ تسهم في نقص المؤهلات والخبرات لديهن، مما يؤثر سلبيًا في تمكينهن المهني، ويشير هذا الوضع إلى الحاجة لتبني سياسات تدريب متساوية، تهدف إلى تمكين النساء، وتجاوز الانحيازات التي تعيق تقدمهن في بعض المؤسسات.



5- استلام الراتب دون خصميات:

أظهرت النتائج أن النساء العاملات في القطاعات المختلفة يحصلن على رواتهن دون خصميات في الغالب، مع وجود نسب متفاوتة حسب القطاع:

- قطاع المنظمات: حصل على أعلى نسبة تأييد (69.2%).
- القطاع الخاص: بلغت نسبة الإجابة بنعم (62.2%).
- القطاع الحكومي: كانت النسبة (55.4%)، وهو الأقل بين القطاعات.

وقد بلغت الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات مستوى الاتفاق (0.062)، ما يعني أن الفروق ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وهذا يشير إلى أن الاختلافات بين القطاعات في هذا الجانب قد تكون غير مهمة إحصائياً، وبذلك تؤكد النتائج أن الالتزام العالي لدى النساء العاملات، بغض النظر عن القطاع، يسهم في تقليل الخصميات من رواتهن، كما أن الخصميات تخضع للوائح منظمة تضمن عدم التمييز أو التجاوز، ما يعزز الثقة في السياسات المالية للمؤسسات، ومن ثم فإن ارتفاع نسب الرضا في قطاعي المنظمات والقطاع الخاص قد يعكس مرونة أكثر في إدارة الرواتب مقارنةً بالقطاع الحكومي.

6- الاستقلالية المالية

أظهرت النتائج تبايناً في مستوى الاستقلالية المالية بين النساء العاملات في القطاعات الثلاثة، على النحو التالي:

- قطاع المنظمات: سجل أعلى نسبة استقلالية مالية بـ (61.5%)
- القطاع الخاص: بلغت النسبة (43%)
- القطاع الحكومي: جاءت الأقل بنسبة (41.7%)

ويعكس ارتفاع الاستقلالية المالية في قطاع المنظمات طبيعة الظروف الشخصية للموظفات، حيث تبين أن غالبية العاملات في هذا القطاع غير متزوجات؛ ما يعزز شعورهن بالاستقلالية المالية بسبب غياب الالتزامات الأسرية المرتبطة بالزواج، أما انخفاض نسبة الاستقلالية المالية في القطاع الحكومي؛ فقد يرتبط بالرواتب الأقل نسبياً مقارنةً بالقطاعات الأخرى، علاوة على الالتزامات الأسرية التي تتحملها الموظفات في هذا القطاع.

ومن ذلك يستنتج أن الاستقلالية المالية تتأثر بالعوامل الاجتماعية والشخصية علاوة على طبيعة القطاع، وأن العاملات غير المتزوجات يظهرن مستوى أعلى من الاستقلالية المالية، وبخاصة في منظمات المجتمع المدني التي تتيح فرصاً أكبر لتحقيق الدخل الفردي دون قيود أسرية.

7- إسهام النساء العاملات في دخل أسرهن في القطاعات الثلاثة (الحكومي، الخاص، والمنظمات):

أظهرت النتائج تفاوتاً واضحاً في مستويات هذا الإسهام بين القطاعات الثلاثة؛ فسجل قطاع المنظمات أعلى مستوى، يليه القطاع الحكومي، ثم القطاع الخاص الذي احتل المرتبة الأخيرة.

بيد أن وجود دلالة إحصائية قوية الدلالة = 0.000 (يشير إلى أن الفروق بين القطاعات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05).

إن ارتفاع مستوى إسهام النساء العاملات في قطاع المنظمات في دخل أسرهن قد يعزى إلى معدل الدخل المرتفع مقارنةً بالقطاعات الأخرى، وبعض الظروف الاجتماعية التي تشجع النساء في هذا القطاع على تحمل العبء الأكبر من الإنفاق الأسري.



وقد أظهرت النساء العاملات في القطاع الحكومي إسهامات ملحوظة، على الرغم من أن مستوى الدخل غالبًا ما يكون أقل من القطاع الخاص والمنظمات، أما انخفاض مستوى هذا الإسهام لدى النساء العاملات في القطاع الخاص؛ فربما يرجع إلى تدني متوسط الرواتب مقارنة بالمنظمات، أو توزيع دخل الأسرة بين أكثر من فرد. ومن ذلك يستنتج أن النساء العاملات يؤدين دورًا محوريًا في الإنفاق الأسري، وأحيانًا يَكُنَّ المصدر الوحيد للإنفاق، وقد يكون ارتفاع مستوى الإسهام في قطاع المنظمات مرتبطًا بمعدل دخل أعلى، وموافقة الأهل على العمل في هذا القطاع بناءً على ما يسهم به من دعم مالي للأسرة.

8- المرونة في ساعات العمل

أظهرت البيانات نسبيًا متقاربة في مستوى مرونة العمل بين القطاعات الثلاثة على النحو التالي:

○ القطاع الحكومي: (44%).

○ القطاع الخاص: (42.2%).

○ قطاع منظمات المجتمع المدني: (38.5%).

غير أن عدم وجود دلالة إحصائية معنوية ($p = 0.735$) يشير إلى أن الفروق بين القطاعات ليست ذات أهمية إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، فالقوانين المنظمة لساعات العمل لم تميز بين الجنسين في القطاعات المختلفة، باستثناء بعض الحالات مثل: ساعات الرضاعة، وقد يعكس التقارب في النسب تطبيقًا موحدًا للقوانين المتعلقة بساعات العمل، ومرونتها بين القطاعات المدروسة.

ومن ذلك يستنتج أن مرونة العمل بين القطاعات الثلاثة متشابهة إلى حد كبير، ولا توجد فروق جوهرية تستدعي الانتباه، أما التفاوت المحدود في النسب فيعكس تأثير القوانين المنظمة للعمل، مع مراعاة الحد الأدنى من التعديلات المخصصة للنساء مثل: ساعات الرضاعة.

9- نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة

أظهرت النتائج أن (60%) من الموظفين في القطاع الحكومي، و(53.5%) في القطاع الخاص، و(46.2%) من العاملات في منظمات المجتمع المدني؛ يعتقدن أن النظرة المجتمعية تجاه المرأة العاملة قد تحسنت، وعلى الرغم من هذا الاتفاق العام؛ فإن هناك تباينًا في وجهات نظر العاملات في القطاعات الثلاثة بشأن كيفية نظرة المجتمع للمرأة العاملة، وهو ما أكدته التحليل الإحصائي للمعنوية الذي أظهر قيمة تساوي (0.266)، وهذه النتائج تشير إلى تغيير ملحوظ في مستوى الوعي المجتمعي تجاه أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل ودورها التنموي، كما تعكس الزيادة في الأعباء التي تتحملها المرأة، لا سيما فيما يتعلق بالإنفاق على أسرتها، في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي تمر بها البلاد في فترة الحرب.

10- دور السياسات الحكومية في دعم المرأة في مشاركتها في سوق العمل

أظهرت النتائج أن (44%) من العاملات في القطاع الحكومي، و(36.5%) في القطاع الخاص، و(46.2%) من العاملات في قطاع منظمات المجتمع المدني يعتقدن أن السياسات الحكومية تدعم مشاركة المرأة في سوق العمل، ومع ذلك، لم تُظهر التحليلات الإحصائية وجود دلالة معنوية بين الآراء في القطاعات الثلاثة، ما يشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في وجهات نظر العاملات في القطاعات الحكومية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني، يعكس ذلك غياب التوجه الحكومي الواضح لإقصاء النساء من فرص العمل، وخصوصًا في المؤسسات الحكومية المختلفة، ما يثبت أن هناك مساواة في الفرص بغض النظر عن القطاع.

11- مشاركتهم في برامج حماية النساء ضد العنف

أظهرت النتائج وجود فروق معنوية إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مشاركة العاملات في القطاعات المختلفة في تلك البرامج؛ إذ تبين أن غالبية العاملات في القطاعين الحكومي والخاص لم يشاركن في هذه البرامج، فيما كانت نسبة العاملات المشاركات في منظمات المجتمع المدني (53.8%)، ويعود ذلك إلى أن معظم منظمات المجتمع المدني تركز بشكل أساسي على هذه البرامج، حيث نفذت العديد من المبادرات التي تهدف إلى حماية المرأة من العنف في مدينة تعز، وبخاصة في ظل الظروف الحالية، وفي المقابل، لم تُنح للعاملات في القطاعات الأخرى فرصة المشاركة في هذه البرامج، ما جعل هذه المبادرات مقتصره على قطاع واحد فقط.

12- رغبتهم في الاستمرار في العمل

أظهرت النتائج وجود اتفاق دال إحصائياً في آراء العاملات في جميع القطاعات المدروسة، ما يعني أن جميع العاملات في القطاعات الحكومية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني؛ يشتركن في الرغبة في الاستمرار في أعمالهن الحالية، ويعود ذلك إلى قلة الفرص المتاحة للحصول على عمل في ظل ظروف الحرب، وتدهور الأوضاع الاقتصادية والمعيشية في البلاد، ما يجعل الاستمرار في العمل الحالي الخيار المتاح والمفضل لديهن جميعاً.

13- السياسات الحكومية ودورها في دعم المرأة بالمشاركة في صنع القرار

أظهرت النتائج أن السياسات الحكومية تدعم مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار إلى حد ما؛ إذ كانت غالبية آراء المشاركات تتراوح ضمن مستوى متوسط (إلى حد ما)، فبلغت النسبة (46.2%) من العاملات في قطاع منظمات المجتمع المدني، و(44.3%) من العاملات في القطاع الخاص، و(43.4%) من العاملات في القطاع الحكومي. ومع ذلك، لم تظهر التحليلات الإحصائية وجود دلالة معنوية عند مستوى (0.709) لتلك الآراء، ما يشير إلى أن هناك اتفاقاً عاماً على وجود تقدم يسير في هذا السياق، إلا أن هذا التقدم لا يزال غير ملحوظ بشكل كافٍ.

14- بيئة العمل الآمنة خالية من العنف

أظهرت النتائج اتفاقاً عالياً بين العاملات في جميع القطاعات المدروسة حول مضمون هذه الفقرة؛ إلا أن العاملات في قطاع المنظمات أبدن تأييداً أعلى مقارنة بغيرهن، حيث أجبن بـ(نعم إلى حد ما) أو (نعم تماماً) بنسبة (85%) من العاملات في القطاع الحكومي، و(87%) في القطاع الخاص، و(100%) في قطاع منظمات المجتمع المدني، كما أظهرت التحليلات الإحصائية لاختبار الفروق بين متوسطات الاستجابة أن هذه الفروق معنوية عند مستوى دلالة (0.05)، وتعكس هذه النتائج مؤشراً إيجابياً لبيئات العمل الآمنة، حيث يتضح أن منظمات المجتمع المدني توفر بيئة أكثر أمناً مقارنة بالقطاعات الأخرى، ومع ذلك تشير النتائج إلى أن بيئات العمل في كافة القطاعات تتسم بالأمان عمومًا، ما يدل على أن ظاهرة العنف تمارس بشكل شخصي وفي حالات نادرة، وقد تكون لأسباب استثنائية ترتبط بطبيعة العمل أو مكان العمل أو العاملين في بعض المؤسسات، وهو ما يجعل من الصعب تعميم الظاهرة نظرًا لندرتها.

15- وجود سياسات واضحة في المؤسسات لمكافحة العنف والتحرش الجنسي والتمييز في القطاعات الثلاثة:

تظهر النتائج تبايناً في مستويات الاتفاق بين القطاعات المدروسة؛ إذ أبدت العاملات في القطاعات الحكومية والخاصة مستوى اتفاق متوسطاً، فيما أبدت العاملات في قطاع المنظمات اتفاقاً عالياً، وبلغت نسبة الموافقة بالإجابة بـ(نعم) و(نعم إلى حد ما) (100%) في قطاع المنظمات، و(75%) في كل من القطاعين الحكومي والخاص، كما أظهرت التحليلات الإحصائية لفروق متوسطات مقياس الاتفاق وجود دلالة معنوية للفروق تعزى إلى نوع القطاع عند مستوى دلالة (0.05).



وتؤكد هذه النتائج ما تشير إليه الفقرة السابقة من أن بينات العمل الآمنة هي تلك التي تتوافر فيها سياسات واضحة لمكافحة العنف والتحرش الجنسي والتمييز.

16- دور النقابات في حماية حقوق المرأة العاملة وحمايتها

هناك مستوى متوسط من الاتفاق حول مضمون هذه العبارة بين العاملات في جميع القطاعات؛ إلا أن النتائج أظهرت تأييداً أعلى من العاملات في القطاع الخاص، حيث بلغت نسبة الموافقة (إجابة بنعم ونعم إلى حد ما) (69%) في القطاع الحكومي، و(77%) في القطاع الخاص، و(54%) في قطاع منظمات المجتمع المدني، كما تبين أن الفروق بين متوسطات الاستجابة وفقاً للمقياس المعتمد ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، ويعزى ذلك إلى تراجع دور النقابات في فترة الحرب، نتيجة لتجميد الانتخابات وعضوية بعض الجهات، ما أثر في فاعلية هذه النقابات في الدفاع عن حقوق العاملات.

17- تمثيل المرأة في النقابات تمثيلاً حقيقياً ومساوياً للرجل

كانت آراء المستجيبات متقاربة بمستوى متوسط عبر القطاعات المختلفة؛ إذ بلغت الأهمية النسبية لمتوسط مقياس الاستجابة (60%) في القطاع الحكومي، و(62%) في القطاع الخاص، و(56%) في قطاع المنظمات، كما أظهرت التحليلات أن الفروق بين متوسطات الاستجابة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير إلى أن تمثيل النساء في هذه النقابات لا يعكس بشكل كامل أو حتى يقارب مستوى مشاركتهن في سوق العمل، ويعود ذلك إلى أن ثقافة العمل النقابي وأهمية المشاركة النقابية ما زالت غائبة عن الكثير من النساء في مختلف الجهات.

18- وجود النساء في مواقع صنع القرار يساهم في تحسين أوضاع المرأة العاملة

أبدت النساء العاملات مستويات اتفاق عالية مع مضمون هذه الفقرة عبر القطاعات المختلفة؛ إذ بلغت الأهمية النسبية لمتوسط المقياس (84%) في القطاع الحكومي، و(88%) في القطاع الخاص، و(90%) في قطاع المنظمات، كما أظهرت التحليلات أن الفروق بين متوسطات الاستجابة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، ويشير ذلك إلى أن المرأة العاملة تثق بأن وجود النساء في مواقع صنع القرار سيساهم بشكل فعال في ضمان حقوق العاملات، وهو ما يعزز إيمانهن بأن حقوقهن ستراعى بشكل أفضل في حال توافر النساء في هذه المواقع.

19- عضويتهم في نقابة عمالية

كانت مستويات الاستجابة في هذه الفقرة منخفضة بشكل عام؛ إذ أجابت (81%) من العاملات في القطاع الحكومي، و(83%) من العاملات في القطاع الخاص، و(92%) من العاملات في قطاع المنظمات بـ(لا)، كما تشير البيانات إلى عدم معنوية الفروق بين متوسطات آرائهن عبر القطاعات المختلفة عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يؤكد عدم تمثيلهن تمثيلاً حقيقياً في هذه النقابات، وهو ما تبين في الفقرة السابقة المتعلقة بالتمثيل.

20- مشاركتهن في دورات أو ندوات أو ورش لمواجهة العنف ضد المرأة العاملة:

أبدت العاملات في المنظمات وفي القطاع الحكومي مستوى متوسطاً من الاتفاق، فيما كان مستوى الاتفاق منخفضاً لدى العاملات في القطاع الخاص، حيث بلغت الأهمية النسبية لمتوسط المقياس (58%) في القطاع الحكومي، و(45%) في القطاع الخاص، و(62%) في قطاع المنظمات، كما أظهرت التحليلات الإحصائية وجود دلالة واضحة للفروق بين متوسطات الاستجابة عند مستوى دلالة (0.05)، ويؤكد ذلك أنه لا يوجد توجه واضح من المؤسسات أو الجهات المعنية بتوعية النساء في مواجهة العنف، إلا في حالات نادرة.

ثانياً: التحديات

1. صعوبة العثور على عمل مناسب

كانت مستويات الاستجابة بـ(نعم تماماً) متفاوتة بين القطاعات، حيث بلغت في القطاع الحكومي (42.9%)، وفي القطاع الخاص (46.1%)، وفي قطاع المنظمات (61.5%)، فيما بلغت نسبة من واجهن صعوبة إلى حد ما؛ (34.3%) في القطاع الحكومي، و(20.9%) في القطاع الخاص، و(30.8%) في المنظمات، كما تشير قيم متوسطات مستويات الاتفاق إلى أن أعلى مستوى من الاتفاق كان في قطاع المنظمات، ما يشير إلى أن النساء يشعرن بصعوبة أكبر في العثور على عمل مناسب في هذا القطاع، وتشير الدلالة الإحصائية (0.248) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة بين القطاعات، وتؤكد البيانات أن النساء واجهن صعوبة في الحصول على فرصة عمل، وهي مشكلة مرتبطة بالجنسين كليهما، وتعود إلى اتساع رقعة البطالة وشحة فرص العمل عمومًا، إلا أن العاملات في منظمات المجتمع المدني واجهن صعوبة أكبر، وذلك بسبب حداثة هذا القطاع وظهور نشاطه في الفترة الأخيرة، ما يعني أن وجوده ما زال في مراحله الأولى، حيث يعتمد غالبًا على العمل الطوعي في هذه المرحلة، كما أن طبيعة احتياج هذا القطاع تركز على نوعية عمالة ماهرة، مثل القدرة على إتقان اللغة الإنجليزية، والتعامل مع التكنولوجيا بشكل محترف، إلى جانب مهارات أخرى تتطلب كفاءة عالية قد لا تتوفر لدى الكثير من النساء.

2. الاستغناء عنهن في عمل سابق دون مبرر

أبدت نسبة كبيرة من النساء العاملات اللاتي تم استهدافهن في الدراسة نفيًا فيما يخص استغنائهن عن العمل في وظائف سابقة، حيث كانت نسب من أجبن بـ(لا) في القطاع الحكومي (84%)، وفي القطاع الخاص (84%)، وفي المنظمات (92%)، وهذا يشير إلى أن جميع القطاعات أظهرت مستويات منخفضة من الاتفاق حول الاستغناء عن العمل دون مسوغ، وتراوحت متوسطات الاستجابة بين (1.15 إلى 1.27)، ما يعكس تباينًا طفيفًا في الآراء تجاه هذه المسألة عبر القطاعات المختلفة.

3. أنواع المضايقات-التحرش- (جنسي، لفظي، معنوي، مادي) في مكان العمل

أفادت نسبة كبيرة من النساء في القطاعات المختلفة بأنهن لم يتعرضن للمضايقات، فكانت النسبة (82.9%) في القطاع الحكومي، و(83.5%) في القطاع الخاص، و(100%) في قطاع المنظمات، وهذا يشير إلى أن العاملات في جميع القطاعات أظهرن مستويات منخفضة من الاتفاق حول تعرضهن للمضايقات، وعلى الرغم من أن متوسط الاستجابة في قطاع المنظمات كان الأدنى؛ فإن الدلالة الإحصائية (0.275) تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مقياس الاستجابة حسب نوع القطاع، وهذا يشير إلى أن النساء في هذه القطاعات يعملن في بيئات عمل آمنة، ما يؤكد ما تمت الإشارة إليه سابقًا من توافر بيئات عمل آمنة في القطاعات المختلفة التي يعملن فيها.

4. صعوبة الحصول على رعاية للأطفال

تواجه النساء في القطاعين الحكومي والخاص صعوبات متوسطة في الحصول على رعاية للأطفال، في حين تبدو هذه الصعوبات منخفضة في قطاع المنظمات، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة بين (1.2 و1.9)، مع مستويات اتفاق تتراوح بين متوسطة إلى منخفضة، ومع ذلك فإن الفروق بين متوسطات الاستجابة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وعلى الرغم من أن قانون العمل يلزم صاحب العمل بتوفير حضانة للنساء العاملات في المؤسسات التي تضم خمسين امرأة أو أكثر لمساعدتهن في رعاية أطفالهن؛ فإن معظم النساء العاملات يعتمدن في هذا الشأن على أفراد أسرهن (أمهاتهن، أخواتهن، أهل الزوج) أو الجيران، كما أن غالبية مجتمع البحث من العاملات في منظمات المجتمع المدني غير متزوجات، ما يعني أنهن لا يشعرن بثقل هذه المسألة عليهن.



5. عادات وتقاليد اجتماعية تعيق عملهن

أظهرت النتائج أن هناك مستويات اتفاق منخفضة بشكل عام مع مضمون هذه الفقرة، حيث أجابت ب (لا) نسبة (59.4%) من العاملات في القطاع الحكومي، و(54.8%) في القطاع الخاص، و(53.8%) في قطاع المنظمات، في حين أجابت (41.6%) من العاملات في القطاع الحكومي، و(55.2%) في القطاع الخاص، و(56.2%) في قطاع المنظمات ب(نعم تمامًا) أو (نعم إلى حد ما)، وتشير الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات الاستجابة (0.542) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير إلى اتفاق النساء في جميع القطاعات على أنه لا توجد عادات وتقاليد اجتماعية تعيق عمل المرأة، وإن وجدت، فهي إلى حد ما غير مؤثرة بشكل مباشر، ما يؤكد الإجابات السابقة التي تشير إلى أن نظرة المجتمع تغيرت إلى الأفضل تجاه عمل المرأة.

6. أنواع العنف أو التمييز في العمل بسبب الجنس (ذكر أو أنثى)

أظهرت النتائج أن نسبة كبيرة من النساء أجابت بأنهن لم يتعرضن للعنف أو التمييز في العمل، مع وجود تفاوت بسيط بين القطاعات؛ إذ كانت النسبة في القطاع الحكومي (65%) ممن أجبن ب(لا)، وكانت النسبة في القطاع الخاص (77.8%)، وفي قطاع المنظمات (85%)، كما تشير الدلالة الإحصائية (0.016) إلى وجود فروق ذات دلالة بين القطاعات، ما يعني أن النساء في القطاع الحكومي قد يواجهن تمييزاً أكبر سببه بعض الامتيازات (مثل: الحوافز، والمكافآت، والمشاركة في التدريبات والورش) التي يحصل عليها الرجل لكونه رجلاً فحسب، ويتأثر هذا الاتجاه بشكل كبير بطبيعة القطاع ونشاطه المرتبط بتحقيق أعلى درجات الكسب والتطور للمؤسسة، ففي القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني: يطغى العمل المؤسسي بشكل واضح، في حين تختلف ثقافة القطاع الحكومي تماماً، بما يسهم في تعزيز الفساد والإقصاء والاستحواذ.

7. اعتبار طبيعة العمل عاملاً مؤثراً في تعرضهن للانتهاك:

أظهرت النتائج أن جميع النساء العاملات في مختلف القطاعات أبدن مستويات منخفضة من الاتفاق حول مضمون هذه الفقرة، حيث كانت نسب النفي (78.9%) في القطاع الحكومي، و (78.7%) في القطاع الخاص، و 100% في قطاع المنظمات)، كما تشير الدلالة الإحصائية (0.542) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة وفقاً لدرجة مقياس الاتفاق، وهذا يدل على أن مجتمع البحث يتفق على أن طبيعة العمل لا تسهم في ممارسة الانتهاكات المختلفة ضد النساء.

8. اللجوء إلى أي جهة للحصول على المساعدة في حالة تعرضهن للانتهاك حقوقهن

أظهرت جميع القطاعات مستوى منخفضاً من الاتفاق مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة، ما يؤكد أن العاملات لم يتعرضن للانتهاك عموماً، وتشير النتائج إلى أن بعض الانتهاكات قد تكون حالات فردية ونادرة للغاية ولا يمكن تعميمها على جميع الحالات.

9. عوامل أخرى قد تسهم في تعرضهن للانتهاك (مثل: الحالة الاجتماعية، والوضع الاقتصادي، إلخ)

أظهرت جميع القطاعات مستوى منخفضاً من الاتفاق مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة، ما يؤكد أنه حتى في الحالات الفردية التي قد تتعرض فيها بعض النساء للانتهاك؛ فإن هذه الحالات غير مرتبطة بعوامل ثابتة مثل: الحالة الاجتماعية، أو الوضع الاقتصادي، بل تعود إلى أسباب قد تكون متغيرة وغير ثابتة.



10. تأثير الحرب بشكل سلبي في وجود النساء في كافة مجالات العمل

أظهرت النتائج أن الحرب أثرت بشكل سلبي في وجود النساء في مجالات العمل، حيث تراوحت النسب المتوسطة بين (49.7% و 54.8%) للإجابة بـ (نعم)، و(28% و 22.2% و 30.8%) للإجابة بـ (نعم إلى حد ما)، بحسب القطاعات على التوالي، وتشير قيم الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات مقياس درجة الاتفاق؛ إلى عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، ما يؤكد وجود اتفاق، وإن كان متوسطاً، على أن الحرب أثرت في مستوى وجود النساء في كافة مجالات العمل، ويرجع ذلك إلى الحصار المفروض على تعز، والزوج الذي أدى إلى مغادرة العديد من النساء أعمالهن بسبب سكنهن في مناطق تماسٍ غير آمنة، علاوة على تقييد العمل في بعض القطاعات مثل: منظمات المجتمع المدني والمنظمات الحقوقية، حيث تحد من حرية المرأة في السفر والتنقل بين المحافظات، وتمنعها من التواصل مع أهلها في تلك المحافظات، ولا شك في أن هذه العوامل تشكل عائقاً حقيقياً أمام التحاق النساء ببعض قطاعات العمل المختلفة.

3.5 الوعي القانوني لدى المرأة العاملة في مجتمع البحث

جدول (6)

الوعي القانوني للمرأة العاملة

| الدلالة | مستوى الإثبات | النسبة الأهمية | المتوسط | نعم | إلى حد ما | لا | غير مهم | القطاع | المتغير |
|---------|---------------|----------------|---------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------|---|
| 0.331 | منخفض | 44.2% | 1.33 | 28.0 (16.0%) | 14.0 (8.0%) | 120.0 (68.6%) | 13.0 (7.4%) | حكومي | سمعت بقانون |
| | منخفض | 40.0% | 1.20 | 25.0 (10.9%) | 18.0 (7.8%) | 165.0 (71.7%) | 22.0 (9.6%) | خاص | العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م |
| | منخفض | 41.0% | 1.23 | 1.0 (7.7%) | 2.0 (15.4%) | 9.0 (69.2%) | 1.0 (7.7%) | منظمات | |
| 0.545 | منخفض | 49.7% | 1.49 | 37.0 (21.1%) | 21.0 (12.0%) | 108.0 (61.7%) | 9.0 (5.1%) | حكومي | تعرفين أن هذا القانون يحمي حقوق العمال والعاملات؟ |
| | منخفض | 47.0% | 1.41 | 46.0 (20.0%) | 26.0 (11.3%) | 134.0 (58.3%) | 24.0 (10.4%) | خاص | |
| | متوسط | 51.3% | 1.54 | 3.0 (23.1%) | 2.0 (15.4%) | 7.0 (53.8%) | 1.0 (7.7%) | منظمات | |
| 0.000 | منخفض | 41.9% | 1.26 | 15.0 (8.6%) | 25.0 (14.3%) | 125.0 (71.4%) | 10.0 (5.7%) | حكومي | قمت بالاطلاع على قانون العمل بشكل كامل |
| | منخفض | 35.9% | 1.08 | 17.0 (7.4%) | 17.0 (7.4%) | 163.0 (70.9%) | 33.0 (14.3%) | خاص | |
| | متوسط | 59.0% | 1.77 | 4.0 (30.8%) | 2.0 (15.4%) | 7.0 (53.8%) | 0.0 (0.0%) | منظمات | |
| 0.935 | متوسط | 54.5% | 1.63 | 31.0 (17.7%) | 55.0 (31.4%) | 83.0 (47.4%) | 6.0 (3.4%) | حكومي | واجهت أي صعوبات في ممارسة حقوقك القانونية في العمل |
| | متوسط | 54.2% | 1.63 | 57.0 (24.8%) | 45.0 (19.6%) | 113.0 (49.1%) | 15.0 (6.5%) | خاص | |
| | متوسط | 53.8% | 1.62 | 1.0 (7.7%) | 6.0 (46.2%) | 6.0 (46.2%) | 0.0 (0.0%) | منظمات | |
| 0.040 | منخفض | 45.9% | 1.38 | 30.0 (17.1%) | 12.0 (6.9%) | 127.0 (72.6%) | 6.0 (3.4%) | حكومي | حضرت دورة تدريبية أو ورشة تهدف لتعريفك بحقوقك القانونية |
| | منخفض | 39.7% | 1.19 | 24.0 (10.4%) | 11.0 (4.8%) | 180.0 (78.3%) | 15.0 (6.5%) | خاص | |
| | منخفض | 41.0% | 1.23 | 1.0 (7.7%) | 1.0 (7.7%) | 11.0 (84.6%) | 0.0 (0.0%) | منظمات | |
| 0.902 | منخفض | 49.9% | 1.50 | 36.0 (20.6%) | 21.0 (12.0%) | 112.0 (64.0%) | 6.0 (3.4%) | حكومي | طالبت بحقوقك ضمن مواد |
| | متوسط | 51.2% | 1.53 | 52.0 (22.6%) | 32.0 (13.9%) | 133.0 (57.8%) | 13.0 (5.7%) | خاص | |



| | | | | | | | | | |
|-------|--------|--|--------------|--------------|--------------|------------------|------|-------|-------|
| | منظمات | القانون في مكان عملك | 0.0 (0.0%) | 9.0 (69.2%) | 2.0 (15.4%) | 2.0 (15.4%) | 1.46 | 48.7% | منخفض |
| | حكومي | تشعرين بأنك لست على دراية كافية بحقوقك القانونية | 5.0 (2.9%) | 33.0 (18.9%) | 56.0 (32.0%) | 81.0 (46.3%) | 2.22 | 73.9% | متوسط |
| 0.899 | خاص | | 13.0 (5.7%) | 50.0 (21.7%) | 45.0 (19.6%) | 122.0 (53.0%) | 2.20 | 73.3% | متوسط |
| | منظمات | | 0.0 (0.0%) | 3.0 (23.1%) | 3.0 (23.1%) | 7.0 (53.8%) | 2.31 | 76.9% | عالي |
| | حكومي | تجدين صعوبة في فهم القوانين | 6.0 (3.4%) | 45.0 (25.7%) | 62.0 (35.4%) | 62.0 (35.4%) | 2.03 | 67.6% | متوسط |
| 0.515 | خاص | | 20.0 (8.7%) | 53.0 (23.0%) | 70.0 (30.4%) | 87.0 (37.8%) | 1.97 | 65.8% | متوسط |
| | منظمات | | 0.0 (0.0%) | 5.0 (38.5%) | 6.0 (46.2%) | 2.0 (15.4%) | 1.77 | 59.0% | متوسط |
| | حكومي | إذا كنت مطعنة على قانون العمل اليميني هل ترين أنه يلي | 34.0 (19.4%) | 37.0 (21.1%) | 55.0 (31.4%) | 49.0 (28.0%) | 1.68 | 56.0% | متوسط |
| 0.005 | خاص | | 78.0 (33.9%) | 52.0 (22.6%) | 50.0 (21.7%) | 50.0 (21.7%) | 1.31 | 43.8% | منخفض |
| | منظمات | احتياجات وواقع عمل المرأة في الوقت الحالي؟ | 2.0 (15.4%) | 5.0 (38.5%) | 5.0 (38.5%) | 1.0 (7.7%) | 1.38 | 46.2% | منخفض |
| | حكومي | ترين أهمية تطبيق القانون الحالي | 27.0 (15.4%) | 22.0 (12.6%) | 32.0 (18.3%) | 94.0 (53.7%) | 2.10 | 70.1% | متوسط |
| 0.010 | خاص | | 53.0 (23.0%) | 42.0 (18.3%) | 41.0 (17.8%) | 94.0 (40.9%) | 1.77 | 58.8% | متوسط |
| | منظمات | | 2.0 (15.4%) | 1.0 (7.7%) | 2.0 (15.4%) | 8.0 (61.5%) | 2.23 | 74.4% | متوسط |
| | حكومي | تعتردين أن القوانين التي تحمي حقوق المرأة في العمل يتم تطبيقها بشكل فعال | 8.0 (4.6%) | 73.0 (41.7%) | 68.0 (38.9%) | 26.0 (14.9%) | 1.64 | 54.7% | متوسط |
| 0.188 | خاص | | 22.0 (9.6%) | 98.0 (42.6%) | 85.0 (37.0%) | 25.0 (10.9%) | 1.49 | 49.7% | منخفض |
| | منظمات | | 1.0 (7.7%) | 6.0 (46.2%) | 6.0 (46.2%) | 0.0 (0.0%) | 1.38 | 46.2% | منخفض |
| | حكومي | تلعب منظمات المجتمع المدني دورا في توعية النساء بحقوقهن القانونية المرتبطة بالعمل | 17.0 (9.7%) | 34.0 (19.4%) | 64.0 (36.6%) | 60.0 (34.3%) | 1.95 | 65.1% | متوسط |
| 0.083 | خاص | | 19.0 (8.3%) | 52.0 (22.6%) | 93.0 (40.4%) | 66.0 (28.7%) | 1.90 | 63.2% | متوسط |
| | منظمات | | 0.0 (0.0%) | 1.0 (7.7%) | 5.0 (38.5%) | 7.0 (53.8%) | 2.46 | 82.1% | عالي |
| | حكومي | تم تعيينك بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد | 4.0 (2.3%) | 77.0 (44.0%) | 12.0 (6.9%) | 82.0 (46.9%) | 1.98 | 66.1% | متوسط |
| 0.261 | خاص | | 2.0 (0.9%) | 91.0 (39.6%) | 11.0 (4.8%) | 126.0 (54.8%) | 2.13 | 71.2% | متوسط |
| | منظمات | | 0.0 (0.0%) | 5.0 (38.5%) | 0.0 (0.0%) | 8.0 (61.5%) | 2.23 | 74.4% | متوسط |
| | حكومي | تحصيلين على إجازاتك كاملة | 1.0 (0.6%) | 30.0 (17.1%) | 31.0 (17.7%) | 113.0 (64.6%) | 2.46 | 82.1% | عالي |
| 0.605 | خاص | | 1.0 (0.4%) | 39.0 (17.0%) | 42.0 (18.3%) | 148.0 (64.3%) | 2.47 | 82.2% | عالي |

| منظمات | 0.0 (0.0%) | 1.0 (7.7%) | 2.0 (15.4%) | 10.0 (76.9%) | 2.69 | 89.7% | عال |
|------------------------------|------------|--------------|--------------|---------------|------|-------|-------|
| تقومين بأعمال | 2.0 (1.1%) | 80.0 (45.7%) | 30.0 (17.1%) | 63.0 (36.0%) | 1.88 | 62.7% | متوسط |
| إضافية ليست من مهامك المحددة | 4.0 (1.7%) | 78.0 (33.9%) | 26.0 (11.3%) | 122.0 (53.0%) | 2.16 | 71.9% | متوسط |
| منظمات | 0.0 (0.0%) | 4.0 (30.8%) | 4.0 (30.8%) | 5.0 (38.5%) | 2.08 | 69.2% | متوسط |

يُظهر الجدول (6) وصفاً إحصائياً مستوى استجابة النساء العاملات على مستوى الوعي القانوني لديهن، مصنفاً حسب القطاع، وذلك بالاستعانة بالتوزيع التكراري والنسبي لمستوى اتفاقهن مع مضمون كل عبارة من العبارات، وكذا بالمتوسط الحسابي لمقياس الاستجابة وأهميته النسبية. علاوة على الدلالة الإحصائية لاختبار الفروق بين متوسطات الاستجابة، وبناءً على هذا التحليل، يمكن ملاحظة النقاط التالية:

1- معرفتهن بقانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م: تبين من النتائج أن هناك ضعفاً واضحاً في الوعي بقانون العمل في جميع القطاعات، ففي القطاع الحكومي، تبين أن (68.6%) من العاملات لا يعرفن القانون، وفي القطاع الخاص، كانت النسبة الأكبر منهن (71.7%) لا يعرفن القانون، وفي منظمات المجتمع المدني، تبين أن (69.2%) من العاملات لا يعرفن قانون العمل، أما الدلالة الإحصائية (0.331)؛ فتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات الاستجابة تعزى إلى القطاع، ما يدل على ضعف معرفة العاملات بقانون العمل في جميع القطاعات.

2- إدراكهن حماية القانون لحقوق العمال والعاملات: في القطاع الحكومي، أظهرت النتائج أن (61.7%) من العاملات لا يعرفن أن القانون يحمي حقوقهن، ما يدل على ضعف كبير في الوعي القانوني، وفي القطاع الخاص؛ أظهرت النتائج أيضاً أن (58.3%) من العاملات لا يعرفن أن القانون يحمي حقوقهن، وفي المنظمات، تبين أن (53.8%) من العاملات لا يعرفن أن القانون يحمي حقوقهن، وتشير هذه النتائج عموماً إلى ضعف ملحوظ في المعرفة بقانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م في القطاعات الثلاثة، فقد أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات الاستجابة حسب القطاع، ما يؤكد غياب الوعي بأهمية هذا القانون لحماية حقوق العاملات في جميع القطاعات.

3- اطلاعهن على قانون العمل بشكل كامل: في القطاع الحكومي، أظهرت النتائج أن نسبة ضئيلة جداً (8.6%) من العاملات اطلعن على قانون العمل بشكل كامل، أما في القطاع الخاص، فوجد أن نسبة اللاتي اطلعن على قانون العمل بشكل كامل لا تزال منخفضة (7.4%)، وفي المنظمات، تشير النتائج إلى أن نسبة اللاتي أبدین معرفة جزئية بالقانون كانت أعلى نسبياً مقارنة بالقطاعات الأخرى (30.8%). وبشكل عام، تشير النتائج إلى وجود نقص كبير في الاطلاع على قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م عبر جميع القطاعات الثلاثة، باستثناء نسبة ضئيلة جداً من العاملات اللاتي اطلعن على القانون بشكل كامل.

أما الدلالة الإحصائية (0.000) فهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات الاستجابة تعزى إلى القطاع؛ إذ كانت المنظمات هي الأعلى في مستوى الاطلاع. ويمكن أن يعود السبب، من وجهة نظر الباحثة، إلى أن أغلب العاملات في المنظمات الحقوقية هن خريجات كلية الشريعة والقانون، ما جعل اطلعتهن على القانون أمراً طبيعياً بحكم التخصص، كما أن أغلب المنظمات النشطة في مجال حقوق المرأة تهتم بتوعية العاملات بالقانون كجزء من مهامهن المجتمعية، وهو ما أسهم في رفع الوعي القانوني بين العاملات في هذه المنظمات مقارنةً بنظيرتهن في القطاعات الأخرى.

4- صعوبات واجهتها في ممارسة حقوقهن القانونية في العمل: في القطاع الحكومي؛ تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من العاملات (47.4%) لم يواجهن أي صعوبات في ممارسة حقوقهن القانونية، وفي المقابل تضمن القطاع الخاص نسبة أعلى (24.8%) من اللاتي واجهن صعوبات مقارنةً بالقطاع الحكومي، وأما في المنظمات؛ فتظهر النتائج أن نسبة اللاتي

لم يواجهن صعوبات (46.2%)، وهي نسبة مشابهة لتلك الموجودة في القطاعات الأخرى، وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود مستوى متوسط من الصعوبات في ممارسة الحقوق القانونية، مع تفاوت بسيط في النسب بين القطاعات المختلفة، وعلى الرغم من أن القطاعين (الحكومي والخاص) يظهران تحديات مشابهة، فيبدو أن المنظمات تحقق نتائج أفضل في هذا الجانب، ومع ذلك فإن الدلالة الإحصائية لاختبار الفروق غير معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير إلى أن الوعي بالقانون يساعد في تجاوز الصعوبات التي تواجه المرأة في الحصول على حقوقها، وهذا الوعي يتجلى بشكل أكبر لدى العاملات في منظمات المجتمع المدني مقارنة بالعاملات في القطاعات الأخرى.

5- حضورهن دورات تدريبية أو ورش تهدف إلى تعريفهن بحقوقهن القانونية: تشير النتائج في القطاع الحكومي إلى أن نسبة كبيرة من العاملات (72.6%) لم يحضرن دورات تدريبية تهدف إلى تعريفهن بحقوقهن القانونية، أما في القطاع الخاص؛ فبلغت نسبة اللاتي لم يحضرن دورات تدريبية (78.3%) وهي أيضاً نسبة مرتفعة، وأما في المنظمات؛ فتظهر النتائج أن نسبة عدم حضور الدورات التدريبية هي الأعلى (84.6%)، وأما الدلالة الإحصائية لاختبار الفروق؛ فهي معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)؛ إذ يظهر القطاع الحكومي بوصفه أعلى القطاعات في هذه الفروق، وهذا ما يؤكد النتائج السابقة التي تشير إلى نقص الوعي والمعرفة بقانون العمل، وبخاصة لدى العاملات في القطاع الحكومي.

6- مطالبتهن بحقوقهن ضمن مواد القانون في مكان عملهن: تشير النتائج في القطاع الحكومي إلى أن عدداً كبيراً من العاملات بنسبة (64.0%) لم يطالبن بحقوقهن القانونية في مكان العمل، أما في القطاع الخاص؛ فإن نسبة العاملات اللاتي لم يطالبن بحقوقهن القانونية لا تزال مرتفعة (57.8%)، وفي المنظمات، تظهر النتائج أن نسبة اللاتي لم يطالبن بحقوقهن القانونية هي الأعلى (69.2%)، وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود نقص ملحوظ في الوعي بالحقوق القانونية بين العاملات، حيث كانت النسبة الأكبر من الإجابات تميل إلى (لا)، وعلى الرغم من بعض الفروق الطفيفة بين القطاعات؛ فإن هذه الفروق ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، ما يؤكد أن عدم الوعي بالحقوق يؤثر بشكل كبير في المطالبة بها.

7- درايتهن دراية كافية بحقوقهن القانونية: تشير النتائج في القطاع الحكومي إلى أن نسبة لا بأس بها من العاملات (46.3%) يشعرن بأنهن على دراية كافية بحقوقهن القانونية، أما في القطاع الخاص؛ فنجد أن نسبة اللاتي يشعرن بأنهن على دراية بحقوقهن القانونية هي الأعلى (53.0%). وفي المنظمات؛ تظهر النتائج أن نسبة اللاتي يشعرن بأنهن على دراية كافية بحقوقهن القانونية هي أيضاً مرتفعة (53.8%)؛ بالمقارنة مع القطاعات الأخرى، وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود وعي نسبي بحقوق العاملات القانونية، حيث كانت النسبة الأكبر من الإجابات تتجه نحو (نعم)، ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة ملحة إلى تعزيز هذا الوعي، وبخاصة في القطاعين الحكومي والخاص، حيث كانت النسب أقل مقارنة بالمنظمات، وتشير الدلالة الإحصائية (0.899) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآراء في القطاعات المختلفة.

8- صعوبة فهمهن للقوانين: تشير النتائج في القطاع الحكومي إلى وجود تباين في آراء العاملات حول صعوبة فهم القوانين؛ إذ أفادت (35.4%) من العاملات بأنهن يشعرن بصعوبة كبيرة، في حين أفادت (25.7%) بأنهن لا يشعرن بذلك، أما في القطاع الخاص؛ فنجد أن نسبة اللاتي يشعرن بصعوبة في فهم القوانين مرتفعة أيضاً؛ إذ تشير النتائج إلى أن (37.8%) من العاملات يواجهن صعوبة كبيرة، وفي المنظمات؛ تظهر النتائج أن نسبة اللاتي يشعرن بصعوبة في فهم القوانين هي الأقل، حيث تواجه (15.4%) فقط من العاملات صعوبة كبيرة، وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى

وجود صعوبات متفاوتة في فهم القوانين؛ إذ توجد نسبة ملحوظة من العاملات في كل قطاع يشعرون بعدم اليقين أو الصعوبة في هذا الجانب، وعلى الرغم من أن العاملات في المنظمات يظهرن مستوى أقل من الصعوبات؛ تشير الدلالة الإحصائية (0.515) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات، ما يعني أن التحديات المتعلقة بفهم القوانين قائمة في جميع بيئات العمل.

9- رؤيتهن أن قانون العمل اليمني يلبي احتياجات وواقع عمل المرأة في الوقت الحالي؛ في القطاع الحكومي؛ تشير النتائج إلى وجود قلق ملحوظ بشأن مدى ملاءمة قانون العمل اليمني لاحتياجات المرأة؛ إذ أفادت (21.1%) من العاملات بأن القانون لا يلبي احتياجاتهن، أما في القطاع الخاص؛ فتظهر النتائج أن نسبة اللاتي يشعرن بأن قانون العمل يلبي احتياجات المرأة أقل مقارنة بالقطاع الحكومي؛ إذ أفادت (22.6%) من العاملات بأنه لا يلبي الاحتياجات، وفي المنظمات؛ تشير النتائج إلى وجود قلق كبير أيضًا، حيث أفادت (38.5%) من العاملات بأنهن يعتقدن أن القانون لا يلبي احتياجاتهن، وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود قلق عام بشأن مدى ملاءمة قانون العمل اليمني لاحتياجات عمل المرأة وواقعها؛ إذ يظهر القطاع الحكومي بعض التفاؤل مقارنة بالقطاعات الأخرى، إلا أن جميع القطاعات تعكس عدم الرضا العام عن فعالية القانون في تلبية احتياجات المرأة العاملة، وتؤكد الدلالة الإحصائية (0.005) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآراء في القطاعات (المنظمات - الأدنى)، ما يشير إلى نسبة الوعي بالقانون وجدوى تنفيذه في الواقع الفعلي؛ إذ إن الواقع الفعلي للمرأة العاملة يعكس افتقارها إلى الكثير من الحقوق، الأمر الذي يجعلها تشعر بأن القانون غير مجدٍ، وأنها في حاجة إلى قانون نافذ يلبي احتياجاتها كاملة.

10- أهمية تطبيق القانون الحالي؛ في القطاع الحكومي؛ تشير النتائج إلى أن غالبية العاملات (53.7%) يرين أهمية تطبيق القانون الحالي، أما في القطاع الخاص؛ فتظهر النتائج أن نسبة العاملات اللاتي يرين أهمية تطبيق القانون الحالي أقل مقارنة بالقطاع الحكومي؛ إذ تبين أن (40.9%) منهن فقط يرين أن القانون مهم، وفي المنظمات؛ تشير النتائج إلى أن هناك دعمًا قويًا لأهمية تطبيق القانون الحالي؛ إذ إن (61.5%) يرين أنه مهم جدًا، ما يعكس وعيًا إيجابيًا في هذا القطاع، وتشير النتائج عبر جميع القطاعات إلى وجود اتفاق عام حول أهمية تطبيق قانون العمل الحالي، وتشير الدلالة الإحصائية (0.010) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآراء على مستوى القطاعات (القطاع الخاص - الأدنى).

وتعكس رغبة العاملات في تطبيق القانون الحالي معرفتهن بالقانون وأهمية تنفيذه، لذا نجدهن عاليًا عند العاملات في منظمات المجتمع المدني، ومنخفضًا عند العاملات في القطاع الخاص؛ لأن اللوائح الداخلية في القطاع الخاص نافذة؛ فتشعر المرأة بأنها ليست محتاجة إلى تطبيق القانون، فيما بدت النساء العاملات في القطاع الحكومي أكثر شعورًا بالتمييز في بعض المؤسسات؛ لذا نجدهن أيضًا يرغبن في تطبيق القانون وإن كانت معرفتهن به منخفضة جدًا.

11- القوانين التي تحمي حقوق المرأة في العمل يتم تطبيقها بشكل فعال؛ في القطاع الحكومي؛ تظهر النتائج أن (1.7%) من العاملات يعتقدن أن القوانين التي تحمي حقوق المرأة لا تُطبق بشكل فعال، أما في القطاع الخاص؛ فتظهر النتائج أن (42.6%) من العاملات يعتقدن أن القوانين لا تُطبق بشكل فعال، وفي المنظمات؛ تشير النتائج إلى أن (46.2%) من العاملات يعتقدن أن القوانين لا تُطبق بشكل فعال. وعند النظر إلى النتائج عبر جميع القطاعات؛ يتضح وجود قلق عام بشأن فعالية تطبيق القوانين التي تحمي حقوق المرأة في العمل، إلا أن هذا القلق يختلف بين القطاعات، وتشير الدلالة الإحصائية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآراء في القطاعات، ما يعني أن الآراء متقاربة نسبيًا

بين جميع القطاعات، مع تباين في مستويات القلق والرضا عن تطبيق القوانين، ويمثل هذا تلميحًا إلى أن النساء في جميع القطاعات، رغم تباين الظروف، ما زلن يشعرن أن القانون لا يُطبق بالشكل الفعال الذي يضمن حقوقهن كاملة.

12- تؤدي منظمات المجتمع المدني دورًا في توعية النساء بحقوقهن القانونية المرتبطة بالعمل: في القطاع الحكومي؛ تشير النتائج إلى أن (36.6%) من العاملات يعتقدن أن منظمات المجتمع المدني تؤدي دورًا "إلى حد ما" في توعية النساء بحقوقهن القانونية، أما في القطاع الخاص؛ فتظهر النتائج أن (40.4%) من العاملات يعتقدن أن المنظمات تؤدي دورًا "إلى حد ما"، وفي المنظمات؛ تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى (53.8%) تعتقد أن منظمات المجتمع المدني تؤدي دورًا فعالًا في توعية النساء بحقوقهن القانونية، وعمومًا، تشير النتائج إلى وجود تفاوت في الآراء حول دور منظمات المجتمع المدني في توعية النساء بحقوقهن القانونية المرتبطة بالعمل بين القطاعات المختلفة؛ وتُظهر الدلالة الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية قوية بين الآراء في القطاعات المختلفة، ما يعني أن الآراء متقاربة، وإن كانت هناك اختلافات ملحوظة في مستويات الرضا والثقة بين القطاعات، وقد يكون هذا التفاوت في مستويات الرضا ناتجًا عن تركيز العديد من برامج منظمات المجتمع المدني على توجهات قد لا تلي احتياجات النساء بالشكل المطلوب، بقدر ما تلي رغبات الداعمين والتوجهات الخاصة بهم.

13- تعيينهن بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد: في القطاع الحكومي، تشير النتائج إلى تباين واضح في الآراء، حيث تعبر (44.0%) من العاملات عن عدم تعيينهن بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد، في حين تؤكد (46.9%) أنه تم تعيينهن بذلك، وفي القطاع الخاص، تشير النتائج إلى أن (54.8%) من العاملات يؤكدن أنه تم تعيينهن بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد، وفي المنظمات، تشير النتائج إلى أن (61.5%) من العاملات يعتقدن أنه تم تعيينهن بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد، وتشير النتائج بشكل عام إلى أن هناك تفاوتًا في الآراء حول موضوع التعيين بعقد ضمن توصيف وظيفي محدد بين القطاعات المختلفة، ففي حين يظهر القطاع الحكومي بعض القلق وعدم اليقين؛ تظهر القطاعات الخاصة والمنظمات مستويات أعلى من الرضا والثقة في التوصيف الوظيفي للعقود، وتشير الدلالة الإحصائية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية قوية بين الآراء في القطاعات، ما يعني أن الآراء متقاربة ولكن مع اختلافات ملحوظة في مستويات الرضا والثقة في كل قطاع، وهذا يبرز عشوائية التوظيف في كثير من القطاعات الحكومية وعدم الالتزام بمعايير العمل، ما يؤدي إلى استغلال النساء في هذا السياق، ومن المهم أن تكون المرأة واعية بأهمية هذا الإجراء؛ لأن غياب الوعي يجعلها عرضة للتجاوزات القانونية، وخصوصًا فيما يتعلق بمقدار الراتب والعلاوات والحوافز والمهام الموكلة إليها.

14- حصولهن على إجازتهن كاملة: في القطاع الحكومي تشير النتائج إلى أن (64.6%) من العاملات يحصلن على إجازتهن كاملة، ما يدل على رضا عام عن سياسة الإجازات، وفي القطاع الخاص؛ تتشابه النتائج مع تلك الموجودة في القطاع الحكومي، حيث (64.3%) من العاملات يحصلن أيضًا على إجازتهن كاملة، وفي المنظمات؛ تظهر النتائج أعلى مستوى من الرضا، حيث (76.9%) من العاملات يحصلن على إجازتهن كاملة، وبشكل عام؛ تظهر النتائج أن جميع القطاعات الثلاثة (الحكومي، الخاص، والمنظمات) تسجل مستويات عالية من الرضا حول الحصول على الإجازات الكاملة، مع تباين طفيف في الأرقام، وفي الوقت نفسه؛ تشير الدلالات الإحصائية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية قوية بين القطاعات، وهذا يعني أن النساء العاملات في مجتمع البحث يحصلن على إجازتهن كاملة، وربما يكون هذا البنود القانوني الوحيد الذي أظهرن معرفة واضحة بحقوقهن فيه.

15- تكليفهن بأعمال إضافية ليست من مهامهن المحددة: في القطاع الحكومي؛ تشير النتائج إلى أن (45.7%) من العاملات لا يقمن بأعمال إضافية تتجاوز مهامهن المحددة، أما في القطاع الخاص؛ فتشير النتائج إلى أن (53.0%) من العاملات يقمن بأعمال إضافية ليست من مهامهن المحددة، ما يعكس وجود ضغط أكبر أو توقعات أعلى على العاملات في هذا القطاع مقارنة بالقطاع الحكومي، وأما في المنظمات؛ فتشير النتائج إلى توازن بين الخيارات، حيث أفادت (38.5%) من العاملات بأنهن يقمن بأعمال إضافية، وبشكل عام؛ تظهر النتائج توافقاً متوسطاً عبر القطاعات الثلاثة حول القيام بأعمال إضافية ليست من مهام العاملات المحددة، مع اختلافات ملحوظة في النسب والتوجهات بين القطاعات، وتُظهر الدلالة الإحصائية (0.012) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وخصوصاً في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاعات الأخرى، وهذا يشير إلى أن طبيعة عمل القطاع تؤثر في الأعمال الإضافية المكلفة للنساء، فالعاملات في القطاع الخاص أكثر عرضة لهذه الأعمال الإضافية بسبب ارتباطها ببقائهن في العمل، وفي المقابل؛ يرفض القطاع الحكومي تحميل العاملات أعمالاً إضافية غير مرتبطة بمهنهن، دون تأثير في استمراريتهن في العمل أو فصلهن منه.

4.5 الحقوق التي يضمنها القانون من وجهة نظر النساء في عينة مجتمع البحث:

جدول (7)

الحقوق التي يضمنها القانون للمرأة العاملة

| نسبة معرفة المبحوثات بالحقوق التي يضمنها القانون بحسب القطاع | حكومي | خاص | منظمات |
|--|-------|-----|--------|
| الإجازات (سنوية، أسبوعية، مرضية، عطل رسمية، الحج) | 94% | 88% | 100% |
| الحق في إجازة الوضع وإجازة العدة | 85% | 79% | 85% |
| تقليل ساعات العمل في أثناء الحمل والرضاعة | 83% | 74% | 69% |
| أجر عادل ومتساو مع الرجال للعمل المتساوي. | 54% | 40% | 39% |
| التعويض عن إصابة العمل | 49% | 54% | 62% |
| مكافأة انتهاء الخدمة | 42% | 51% | 54% |
| القيود الواردة على عمل المرأة (العمل ليلاً، مكان العمل، طبيعة العمل) | 42% | 46% | 23% |
| على المؤسسات العامة والخاصة المستخدمة لخمسين عاملة أو أكثر في منشأة واحدة أن تنشئ أو تعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير | 21% | 27% | 15% |

يبين الجدول (7) التوزيع النسبي لتكرار آراء عينة مجتمع البحث حول مستوى معرفتهن بالحقوق التي يضمنها القانون، مصنفة حسب القطاع. اعتمدت الدراسة مقياساً ثنائياً يعبر عن المعرفة وعدم المعرفة، وتم تلخيص الإجابات واستخلاص المؤشرات التي تعكس مدى معرفة العاملات بالحقوق المذكورة، ثم تم ترتيب تلك الحقوق من الأعلى معرفة إلى الأدنى، وفيما يلي تفصيل لما ورد في الجدول أعلاه:

1. الإجازات (سنوية، أسبوعية، مرضية، عطل رسمية، الحج): تظهر النتائج أن نسبة معرفة النساء في مجتمع البحث بحقوق الإجازات مرتفعة عموماً، حيث تصل إلى (100%) في المنظمات. فيما تظل النسبة مرتفعة أيضاً في القطاع الحكومي (94%)، والخاص (88%).
2. الحق في إجازة الوضع: تتساوى نسبة معرفة المبحوثات في القطاعين الحكومي والمنظمات (85%)، في حين تنخفض قليلاً في القطاع الخاص إلى (79%).

3. تقليل ساعات العمل في أثناء الحمل والرضاعة: تظهر النتائج أن المعرفة بحقوق تقليل ساعات العمل أثناء الحمل والرضاعة تتفاوت بين القطاعات؛ إذ سجلت أعلى نسبة في القطاع الحكومي (83%)، وأدناها في القطاع الخاص (74%)، والمنظمات (69%).
 4. أجر عادل ومتساوٍ مع الرجال للعمل المتساوي: تشير النتائج إلى أن المعرفة بحق الأجر العادل والمتساوي مع الرجال هي الأقل بين الحقوق المذكورة؛ إذ سجلت أعلى نسبة في القطاع الحكومي (54%)، في حين انخفضت بشكل ملحوظ في القطاع الخاص (40%)، والمنظمات (39%).
 5. التعويض في إصابة العمل: تظهر النتائج أن نسبة المعرفة بحق التعويض في إصابة العمل كانت أعلى في المنظمات (62%)، تليها في القطاع الخاص (54%)، فيما سجلت أدنى نسبة في القطاع الحكومي (49%).
 6. مكافأة انتهاء الخدمة: تشير النتائج إلى أن المعرفة بمكافأة انتهاء الخدمة تزداد في القطاع الخاص (51%)، والمنظمات (54%)، مقارنةً بالقطاع الحكومي (42%).
 7. القيود الواردة على عمل المرأة (العمل ليلاً، مكان العمل، طبيعة العمل): تظهر النتائج أن المعرفة بالقيود على عمل المرأة هي الأعلى في القطاع الخاص (46%)، فيما تسجل أدنى نسبة في قطاع المنظمات (23%).
 8. إنشاء دار للحضانة لأطفال النساء العاملات: تظهر النتائج أن نسبة المعرفة بضرورة إنشاء دار للحضانة لأطفال النساء العاملات جاءت منخفضة بشكل عام، حيث سجلت أعلى نسبة في القطاع الخاص (27%)، تليها في القطاع الحكومي (21%)، وكانت أدنى نسبة في المنظمات (15%).
- تشير النتائج بشكل عام إلى وجود تفاوت ملحوظ في معرفة النساء في مجتمع البحث بالحقوق القانونية بحسب القطاع، ففي جميع القطاعات، تنصدر حقوق الإجازات المعرفة، في حين كانت المعرفة بحقوق الأجور والمساواة والتعويضات منخفضة بشكل عام، كما كانت المعرفة بحقوق معينة مثل: (إنشاء دور الحضانة) منخفضة عبر جميع القطاعات. خامساً: المقترحات المرتبطة بدعم المرأة العاملة بالنسبة للقطاعات (الحكومي، والخاص، ومنظمات المجتمع المدني):

يتفق مجتمع البحث من العاملات في القطاعات الثلاثة؛ على ترتيب المقترحات كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (8)

النسبة التراكمية لترتيب المقترحات المرتبطة بدعم المرأة لجميع القطاعات

| منظمات | خاص | حكومي | الترتيب | الترتيب حسب الأولوية |
|--------|-------|-------|---------|--|
| 77% | 63% | 69% | الأولى | رفع مستوى وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية عن طريق (دورات تدريبية، ورش توعوية، الإعلام، حملات توعوية) |
| 76.9% | 78.3% | 78.3% | الثانية | توفير فرص عمل للنساء في كافة المرافق الحكومية (إحلال، تثبيت المتطوعات) |
| 92% | 76% | 75% | الثالثة | رفع الأجور بما يتناسب والتضخم في سعر العملة المحلية، وارتفاع أسعار السلع الغذائية والخدمية |
| 54% | 43% | 45% | الرابعة | مشاركة النساء في كافة مواقع صنع القرار، ومنها السلطة التشريعية الخاصة بسن التشريعات والقوانين |
| 31% | 35% | 42% | الخامسة | يجب أن تمثل المرأة في الاتحادات والنقابات تمثيلاً حقيقياً مساوياً لتمثيل الرجل؛ من أجل المطالبة بحقوقها القانونية بشكل حقيقي وفعال |

| الترتيب حسب الأولوية | الترتيب | حكومي | خاص | منظمات |
|--|---------|-------|-----|--------|
| سن قوانين خاصة بعمل المرأة، لا سيما في ظروف الحرب والصراعات المسلحة لحمايتها من الانتهاك | السادسة | 53% | 55% | 54% |
| تفعيل وتحديث قانون العمل، وتعديل بعض بنوده لتلبية التغيرات المرتبطة بسوق العمل اليمني | السابعة | 37% | 33% | 23% |
| تدريب النساء وتأهيلهن في كافة القطاعات؛ لإتاحة الفرصة لهن للترقي والمنافسة في كافة مجالات سوق العمل | الثامنة | 54% | 61% | 46% |
| إتاحة الفرصة للنساء للترقي، وتولي المناصب لكفاءتها التي تساوي نظيرها الرجل؛ بعيدا عن أي تصنيفات (سياسية أو مناطقية أو جهوية) | التاسعة | 30% | 35% | 31% |
| سن قوانين تنظم آلية العمل الطوعي ضمن قانون العمل اليمني | العاشر | 19% | 21% | 15% |

يوضح جدول (8) النسبة التراكمية لترتيب المقترحات المرتبطة؛ بشأن مقترحات دعم المرأة العاملة وحمايتها، مرتبةً من الأولى إلى العاشرة، ويظهر من التحليل أن ترتيب المقترحات حسب الأولوية على النحو التالي:

1- رفع مستوى وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية عن طريق (دورات تدريبية، ورش توعوية، الإعلام، حملات توعوية).

1- توفير فرص عمل للنساء في كافة المرافق الحكومية (إحلال، تثبيت المتطوعات).

2- رفع الأجور بما يتناسب والتضخم في سعر العملة المحلية، وارتفاع أسعار السلع الغذائية والخدمات.

3- مشاركة النساء في كافة مواقع صنع القرار، ومنها السلطة التشريعية الخاصة بسن التشريعات والقوانين.

4- يجب أن تمثل المرأة في الاتحادات والنقابات تمثيلاً حقيقياً مساوياً لتمثيل الرجل؛ من أجل المطالبة بحقوقها القانونية بشكل حقيقي وفعال.

5- سن قوانين خاصة بعمل المرأة، لا سيما في ظروف الحرب والصراعات المسلحة لحمايتها من الانتهاك.

6- تفعيل وتحديث قانون العمل، وتعديل بعض بنوده لتلبية التغيرات المرتبطة بسوق العمل اليمني.

7- تدريب النساء وتأهيلهن في كافة القطاعات؛ لإتاحة الفرصة لهن للترقي والمنافسة في كافة مجالات سوق العمل.

8- إتاحة الفرصة للنساء للترقي، وتولي المناصب لكفاءتها التي تساوي نظيرها الرجل؛ بعيدا عن أي تصنيفات (سياسية أو مناطقية أو جهوية).

9- سن قوانين تنظم آلية العمل الطوعي ضمن قانون العمل اليمني.

6. بيئة عمل النساء في مواقع صنع القرار (مقابلات ميدانية):

1.6 البيانات السوسيو-ديموجرافية:

جدول (9)

البيانات السوسيو-ديموجرافية

| المتغير | العمر | المؤهل التعليمي | الحالة الاجتماعية | القطاع الذي يعملين فيه | عدد سنوات الخبرة | مقدار الراتب |
|---------|---------|-----------------|-------------------|------------------------|------------------|--------------------|
| النسبة | (44-36) | ماجستير (40%) | متزوجة (70%) | حكومي (80%) | (15-10) (50%) | أقل راتب 60000 |
| | (55-46) | جامعي (30%) | منفصلة (10%) | قطاع خاص (10%) | (34-25) (10%) | أعلى راتب 80000 |
| | (30%) | | | | | |

| المتغير | العمر | المؤهل التعليمي | الحالة الاجتماعية | القطاع الذي تعملين فيه | عدد سنوات الخبرة | مقدار الراتب |
|---------|------------|-----------------|-------------------|------------------------|------------------|--------------|
| | (35-26) | دكتوراه (30%) | عازبة 10% | منظمة مجتمع مدني | (45-35) (10%) | |
| | (10%) | | | | | |
| | (55 فأكثر) | | | | (24-16) (30%) | |
| | (10%) | | | | | |

يتضح من بيانات الجدول (9) ما يلي:

- الفئة العمرية: كانت الفئة العمرية الأعلى من العينة في المقابلة هي (44-36)؛ بنسبة (50%)، تلتها الفئة (55-46) بنسبة (30%)، وتساوت الفئتان (35-26) و (55 فأكثر) في التمثيل بنسبة (10%) لكل منهما.
- المؤهل التعليمي للنساء في مواقع صنع القرار (العينة): بلغت الحاصلات على الماجستير نسبة (40%) وهي النسبة الأعلى، وتساوت المؤهلات الجامعية والدكتوراه بالتمثيل بنسبة (30%) لكل مؤهل.
- الحالة الاجتماعية: بلغت نسبة المتزوجات من العينة المستوى الأعلى (70%)، وتساوت فئتا المنفصلات والعازبات في التمثيل بنسبة (10%) لكل منهما.
- القطاع الذي يعملن فيه: بلغت نسبة النساء في مواقع صنع القرار بالقطاع الحكومي (80%) حيث شغلن المناصب التالية: (وكيل المحافظة للشؤون الصحية، مدير عام صندوق النظافة والتحسين، عميد معهد الخنساء (التعليم الفني)، نائب عميد كلية التربية للدراسات العليا والبحث العلمي، قاضي (المحكمة)، مدير عام للشؤون القانونية، مدير عام نادي تعز السياحي، مدير إدارة اللجنة الوطنية للمرأة)، وبلغت نسبة النساء العاملات في مواقع صنع القرار في القطاع الخاص (10%)، بمنصب: (مدير إدارة سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والصناعية)، وبلغت نسبة النساء في مواقع صنع القرار في منظمات المجتمع المدني (10%)، بمنصب: (رئيس اتحاد نساء اليمن في تعز).
- مقدار الراتب: بلغ أقل راتب (60,000) في القطاع الحكومي، وأعلى راتب (800,000) في قطاع منظمات المجتمع المدني.

2.6 تحليل سوسيولوجي لمحاوالمقابلات

1- العوامل التي ساعدت في حصولهن على منصب (مهني - سياسي - مناطقي - خبرات)

أجمعت النساء القياديات على أنهن حصلن على مناصبهن بشكل مهني؛ نتيجة للتخصص والتدرج الوظيفي، والعمل التطوعي في بداية مشوارهن العملي في القطاع نفسه، علاوة على خبرتهن المتراكمة في مجال الإدارة والقيادة والعمل المجتمعي، وعلى الرغم من انتماء بعضهن إلى أحزاب سياسية؛ فإنهن يشعرن بأن انتماءهن السياسي لم يساعدهن في الترتي والحصول على المناصب، ما يدل على ضعف توجهات تلك الأحزاب في دعم المرأة وتمكينها في مواقع صنع القرار، بل أشار بعضهن إلى أنهن واجهن عراقيل من أحزابهن في أثناء القيام بمهامهن في إطار عملهن، وهذا يشير إلى أن المرأة تحصل على هذه المناصب بسبب سمعتها ومهنتها ودورها في المشاركة المجتمعية ليس إلا.

2- فرص عمل النساء وبيئات العمل:

أظهرت النتائج أن (70%) من النساء اللواتي أجريت معهن المقابلات يرين عدم توافر فرص عمل كافية للنساء، لا سيما في المناصب القيادية التي لا تزال تحت هيمنة الرجال، وفي المقابل؛ ترى (30%) منهن أن فرص العمل أصبحت متاحة بشكل أفضل، وخصوصاً في السنوات الأخيرة؛ نتيجةً لنشاط العديد من منظمات المجتمع المدني المحلية والدولية، التي

أسهمت في خلق فرص عمل واسعة لكلا الجنسين، فضلاً عن دعم بعض البرامج الحكومية لريادة الأعمال، وتوفيرها فرص تدريب مكّنت النساء من دخول سوق العمل.

كما تباينت آراء النساء حول بيئات عملهن الحالية تبعاً لطبيعة العمل الذي يقمن به، فالنساء العاملات في القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني أبدن شعوراً أكبر بالاستقرار مقارنةً بزميلاتهن في القطاع الحكومي، فقد وصفت العاملات في القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني بيئة عملهن بأنها داعمة، حيث توفر فرصاً للتعاون وتبادل الأفكار، وتشجع الثقافة المؤسسية على الابتكار والتطوير المهني، ما يمنحهن مساحةً للتحفيز والإبداع.

أما النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية في القطاع الحكومي؛ فقد وصفن بيئة العمل بأنها ضعيفة وهشّة، مشيرات إلى الحاجة الماسة لمنح المزيد من الحقوق والحرية والاستقلالية، كما أعربن عن استيائهن من العشوائية في الإدارة المالية، والإدارية والفنية، فضلاً عن نقص الموارد، الذي يؤثر سلباً في الأداء الوظيفي.

وعلى نحو عام، تعاني أغلب النساء من شعور بعدم الاستقرار، متأثرات بالأحوال السياسية والاقتصادية الصعبة التي تمر بها البلاد.

3- التحديات التي تواجه المرأة العاملة في مواقع صنع القرار، وتأثيرها في حياتهن المهنية والشخصية:

أشارت النساء اللواتي تمت مقابلتهن إلى أن التحديات التي تواجه النساء العاملات في مواقع صنع القرار تتباين بناءً على عدة عوامل، منها: القطاع الذي تعمل فيه المرأة، وطبيعة العمل، وموقعه الجغرافي، فضلاً عن تأثير محدودية الميزانيات التشغيلية، وقد لُخصت هذه التحديات في ثلاث فئات رئيسية: مهنية، وأمنية، واجتماعية.

أولاً: التحديات المهنية والأمنية

تواجه النساء العاملات في مواقع صنع القرار تحديات مهنية وأمنية تعيق تقدمهن المهني واستقرارهن، ويمكن

تلخيصها فيما يلي:

- ضعف الميزانيات التشغيلية: عدم توافر ميزانية كافية لتغطية الاحتياجات اللازمة لإنجاز المهام المطلوبة بشكل فعال، ما يؤثر سلباً في نجاح العمل.
- التعامل مع قضايا حساسة: فعمل النساء مع المنظمات النسوية والحقوقية على قضايا شائكة مثل: (العنف، والاعتصاب، والابتزاز، والاختطاف)؛ يعرضهن لانتهاكات مباشرة، ما يهدد استمرارتهن في هذا النوع من الأعمال.
- ضعف العمل المؤسسي: فالاعتماد على الجهود الفردية لتنفيذ المهام بدلاً من تبنى أسس عمل مؤسسي منظم؛ يؤدي إلى بطء الإنجاز وزيادة الأعباء على العاملات.
- إثبات الذات: تعاني النساء من ضغوط لإثبات كفاءتهن وقدرتهن على أداء الأعمال الموكلة إليهن، وبخاصة في بيئات عمل تفتقر إلى الدعم والتمكين.
- التحديات الأمنية في تعز: فالحصار المفروض على المدينة منذ بداية الحرب، وصعوبة التنقل، علاوة على الاختلالات الأمنية، كلها عوامل تشكل تهديداً مباشراً على أمن العاملات وسلامة أسرهن، ما يزيد من تعقيد بيئة العمل وصعوبتها.

تستلزم هذه التحديات توفير دعم مؤسسي وأمني أكبر، علاوة على اعتماد سياسات تعزز الحماية والتمكين للنساء العاملات في هذه المجالات الحساسة.



ثانيًا: التحديات الاجتماعية:

تواجه النساء العاملات في مواقع صنع القرار تحديات اجتماعية متعددة، تؤثر بشكل كبير في مساهمتهن المهني واستقرارهن الأسري، ومن أبرز هذه التحديات:

- **التسلط الذكوري في مواقع صنع القرار:** إذ تعاني أغلب النساء من سيطرة الرجال على المناصب العليا، وحرمانهن من فرص الترقى وإبداء الرأي، وهذا التسلط يسهم في إقصاء المرأة وتقليص دورها في عملية اتخاذ القرار، وقد ذكرت العديد من النساء أن المناصب التي وصلن إليها كانت سببًا في مشكلات أسرية، وفي حرمانهن من حرية اتخاذ القرارات المهنية التي يطمحن إليها.
- **تعدد الأدوار وصعوبة التوفيق بين العمل والأسرة:** إذ تعاني المرأة العاملة، وخصوصًا المتزوجة، من صعوبة الجمع بين متطلبات العمل وضغوط الأدوار الاجتماعية المتعددة، ومن ثم تواجه النساء في مجتمعاتنا العربية نظرة تنمط أدوارهن الاجتماعية، مثل: العمل المنزلي، وتربية الأبناء، ورعاية كبار السن من أفراد الأسرة، باعتبارها مسؤوليات "نسوية" أساسية.
- **العادات والتقاليد المقيّدة:** فقد أكدت (90%) من نساء العينة أن العادات والتقاليد السائدة تشكل عقبة أمام مشاركتهن في سوق العمل وتقدمهن المهني، وتشمل هذه العادات قيودًا مثل: منع المرأة من السفر، أو العمل بدون محرم، وتنميط أدوارها داخل الأسرة، فضلًا عن تعرض بعض النساء لمضايقات مثل: التحرش والابتزاز عند محاولتهن الانخراط في أعمال جديدة، أو إطلاق مشاريع تجارية، الأمر الذي يقاوم معاناتهن.
- **عدم التناسب بين بعض قطاعات العمل وطبيعة المرأة:** ففي حين تتناسب بعض الأعمال مع طبيعة المرأة والعرف السائد في المجتمع؛ فإن قطاعات أخرى مثل: القضاء، ومواقع صنع القرار، تواجه موروثة ثقافيًا يقيد تطلعات النساء على الرغم من امتلاكهن في بعض الأحيان إمكانيات تفوق الرجال، وهذا التحدي يجعل المواجهة أعمق وأكثر تعقيدًا.

تؤكد هذه التحديات الحاجة إلى مراجعة اجتماعية وثقافية شاملة، تدعم تمكين المرأة، وتكافؤ الفرص، وتعزز ثقافة تقبلها في جميع قطاعات العمل.

4- المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة داخل بيئة عملها

التحرش الجنسي (المادي – المعنوي)

- كشفت المقابلات أن (50%) من النساء العاملات في مواقع صنع القرار لم يتعرضن لأي نوع من أنواع التحرش في بيئة العمل، فيمما تعرضت (50%) منهن لتحرش لفظي أو إلكتروني، مثل الرسائل المسيئة، والألفاظ غير اللائقة، والغزل الفاضح.
- أوضحت نسبة (50%) من النساء أن هناك سياسات واضحة لمكافحة التحرش، مثل: التوعية، والدعم القانوني، ومدونات السلوك، في حين أكدت النسبة الباقية غياب مثل هذه السياسات، ما يشير إلى تفاوت في التوجه المؤسسي لتوفير بيئات عمل آمنة للنساء.

التمييز بسبب الجنس:

- ذكرت معظم النساء العاملات في مواقع صنع القرار شعورهن بالتمييز بسبب جنسهن؛ إذ لا يزال المجتمع الذكوري يرفض قيادة المرأة.

- يظهر هذا التمييز بحصول الرجال على مكافآت وامتيازات تشغيلية أكبر مقارنة بالنساء، فضلاً عن محاولة التقليل من كفاءات النساء للحصول على فرص أفضل في الترقيات والمكافآت.

الفصل التعسفي دون مبرر قانوني:

- أكدت (90%) من النساء أنهن لم يتعرضن للفصل التعسفي، في حين أشارت (10%) منهن إلى تغيير وظائفهن بشكل يُعد فصلاً دون أسباب قانونية واضحة، وكمثال على ذلك: ذكرت إحدى النساء أنها أُعفيت من منصبها (مديرة عامة للشؤون القانونية)، بعد أن أصدرت فتوى بعدم قانونية بعض العقود، رغم عدم وجود إخلال بواجباتها الوظيفية.

الأجور والامتيازات:

- أشارت (40%) من النساء إلى أن الأجور التي يتقاضينها غير عادلة مقارنة بزملاتهن الرجال؛ إذ يحصل الرجال على امتيازات إضافية لا تُمنح للنساء، رغم التساوي الظاهري في الرواتب.
- في المقابل، ترى (60%) منهن أن الأجور عادلة، مع الإقرار بوجود اختلافات حسب القطاعات والدرجات الوظيفية.

5- الوعي القانوني للنساء في واقع صنع القرار

أظهرت المقابلات أن جميع النساء اللاتي تمت مقابلتهن، وعددهن (10) نساء، على دراية بقانون العمل اليمني، وإن كانت طرق معرفتهن به متنوعة، فقد أشارت إحدى المشاركات إلى أن تخصصها القانوني مكّنها من التعرف على هذا القانون بشكل عميق، فيما ذكرت أخرى أنها اكتسبت معرفتها به من خلال حضور دورات تدريبية، في حين لجأت أخرى إلى الإنترنت والبحث عن المعلومات ذات الصلة به، فيما اعتمدت أخريات على الاطلاع في الكتب والدراسات، أو تلقين كتيبات قانونية من أصدقاء، وهذا التنوع في مصادر المعرفة يعكس رغبة النساء في فهم حقوقهن القانونية والتعامل معها بوعي. وعلى الرغم من هذا الاطلاع الواسع، فإن بعضهن أفاد بأنهن واجهن صعوبات في الحصول على حقوقهن القانونية، تمثلت هذه الصعوبات في إقصائهن من المكافآت والحوافز التي تُمنح في كثير من الأحيان للرجال، حتى في الحالات التي تكون فيها النساء أحق بها، على الجانب الآخر، لم تواجه النساء اللواتي يتمتعن بتخصص قانوني أي صعوبات تُذكر في هذا المجال، ما يبرز أهمية المعرفة القانونية بوصفه عاملاً أساسياً في تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها. كما أبدت جميع النساء المشاركات معرفتهن باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام 1979م، ما يعكس مستوى جيداً من الوعي بحقوق المرأة على المستوى الدولي، ويؤكد أهمية الاستفادة من هذه المعرفة في تعزيز المساواة والعدالة.

6- تأثير الحرب والصراعات في عمل المرأة في اليمن

تبين من المقابلات التي أجريت مع عينة الدراسة؛ أن الحرب في اليمن قد أثرت في عمل النساء بطرق إيجابية وسلبية على حد سواء.

ففي الجانب السلبي؛ تركت العديد من النساء العمل نتيجة للزوح والهجرة التي نتجت عن الصراع، كما تراجعت فرص العمل عمومًا، وزادت معدلات البطالة والفقر، فتحملت النساء أعباء مزدوجة بين العمل خارج المنزل ورعاية أفراد الأسرة بسبب فقدانهم للمعيل، ما أثر سلبيًا في صحتهم الجسدية والنفسية، وفي ظل هذه الظروف، تفتش العنف ضد النساء، لا سيما العاملات، بسبب الأوضاع الأمنية المتدهورة، والظواهر المصاحبة للحروب، مثل: تعاطي المخدرات، والابتزاز

وحمل السلاح، كما أدى نقص الخدمات الأساسية، مثل: النقل، والرعاية الصحية؛ إلى تقييد قدرة النساء على العمل، في حين كانت فرص العمل المتاحة غالبًا غير رسمية أو منخفضة الأجر، ما يزيد من صعوبة تحقيق الاستقلال الاقتصادي. أما في الجانب الإيجابي؛ فقد أصبح هناك تقبل أكبر لمشاركة النساء في سوق العمل، بما في ذلك وظائف ومهن كانت غير مقبولة اجتماعيًا، ويعود ذلك إلى الوضع الاقتصادي الصعب الذي تمر به البلاد، فضلاً عن غياب أو فقدان المعيلين، كما أظهرت النساء صلابة وقوة في مواجهة التحديات، وقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة لمصلحتهن، فظهرت العديد من النساء في مناصب قيادية، منافسات للرجل في مجالات مثل: وكيل المحافظة، ومدير عام في المكاتب التنفيذية، وهي تجارب تُثبت أن المرأة قادرة على اتخاذ قرارات مهمة، والإسهام بفعالية في خدمة المجتمع رغم التحديات.

7- مشاركة المرأة في الحياة السياسية

- اتفقت جميع نساء العينة على ضرورة تشجيع المشاركة السياسية للمرأة اليمنية، للأسباب التالية:
- أن المرأة تتحمل العبء الأكبر من آثار الحروب والتغيير المجتمعي، ما يجعل من الضروري أن تكون شريكاً فاعلاً في إحداث التحولات وبناء المجتمع وتطويره.
 - أن المرأة تشكل مكوناً أساسياً في المجتمع، سواء في الحياة السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، وهي القوة المرجحة في تحقيق التوازنات السياسية.
 - أن النساء أكثر دراية بمشكلاتهن ونقاط الضعف التي يعانين منها، ما يعزز الحاجة إلى مشاركتهن في الحياة السياسية ليتمكنن من المطالبة بحقوقهن.
 - أن وجود النساء في المناصب السياسية يساعد في تمثيل مصالحهن واحتياجاتهن، ويعكس دوراً إيجابياً في كافة القطاعات والمؤسسات الحكومية.
 - أن النساء يؤمنن بأن هذه المشاركة تساهم في إعادة تشكيل الوعي المجتمعي حول أهمية دور المرأة القيادي في بناء المجتمعات واستقرارها.

8- إسهام النساء في مواقع صنع القرار في تحسين أوضاع المرأة العاملة

اتفقت جميع النساء اللاتي تمت مقابلتهن على أن وجود المزيد من النساء في مواقع صنع القرار يساهم بشكل كبير في تحسين أوضاع المرأة العاملة، وأوضحن أن المرأة هي الأكثر قدرة على وضع السياسات التي تتعلق بها وبمجال عملها، إذ إنها تمتلك فهماً عميقاً لإشكاليات المرأة واحتياجاتها في بيئة العمل، فضلاً عن أن وجود المرأة في هذه المواقع يعد مصدراً للطاقة الإيجابية والإلهام لزميلاتها، ما يشجعهن على الاستمرار في النضال ومواصلة العمل، كما أكدن أهمية وعي الجميع بأن المرأة ليست عدوًّا للمرأة، وأن وجود نساء في مواقع صنع القرار سيساهم بشكل عام في تحسين الأوضاع الاجتماعية والعملية.

9- دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العاملات

اتضح من المقابلات أن (50%) من النساء يرين أنه لا يوجد دور فعال للنقابات في الدفاع عن حقوق العاملات، وبخاصة بعد الحرب التي أدت إلى تجميد دور النقابات، وعدم تفعيل الانتخابات لهيئات نقابية جديدة، أما (30%) من النساء فأجبن بأن دور النقابات موجود إلى حد ما، ويقتصر على بعض النقابات دون بعض، في حين أبدت (20%) من النساء اعتقادهن بأن للنقابات دوراً مهماً في حماية حقوق المرأة العاملة.

10- طبيعة الدعم الذي تحتاجه المرأة العاملة في مواقع صنع القرار (تدريب، تمويل، حماية قانونية، وغيرها)

اتفقت النساء اللاتي تمت مقابلتهن؛ على أنواع الدعم المطلوب لهن في مجال عملهن، وتتلخص هذه الأنواع في: الدعم المالي الذي يشمل: التمويل، والحوافز، والمكافآت، والتأمين الصحي، والدعم النفسي، مثل: المشاركة المجتمعية، والتكريم،

ومنح امتيازات في مجال العمل، والحماية القانونية، وبخاصة فيما يتعلق بمكافحة التحرش والجرائم الإلكترونية. وأخيراً، التدريب والتأهيل، الذي يجب أن يكون متناسباً مع الاحتياجات الفعلية للواقع العملي الذي تمارس فيه المرأة عملها.

11- الدور الذي يمكن أن تؤديه المؤسسات المختلفة (الحكومة، المنظمات غير الحكومية، الشركات) في توعية النساء بحقوقهن وحمايتهن وتطبيق قانون العمل

اتفقت النساء اللاتي أجريت معهن المقابلات على أن للمؤسسات المذكورة دوراً مهماً في توعية النساء بحقوقهن وحمايتهن وتطبيق قانون العمل، ويتمثل هذا الدور في عدة مجالات، على النحو التالي:

- أولاً: بتوعية النساء بحقوقهن القانونية عبر عقد دورات تدريبية وورش توعوية.
- ثانياً: بتفعيل دور النقابات وتطبيق النصوص واللوائح القانونية التي تكفل حقوقها الخاصة والعامة.
- ثالثاً: ضغط منظمات المجتمع المدني على الجهات الحكومية لتنفيذ دورها، وتنظيم حملات مناصرة لحقوق المرأة، وبناء شبكة من الدعم بين النساء.
- رابعاً: بالإسهام في إعداد أدلة ومواد تعليمية مثل: البرشورات التي تقدم معلومات واضحة وسهلة الفهم حول القوانين والتشريعات الدولية المتعلقة بالمرأة.
- وأخيراً، بتنفيذ حملات إعلامية عبر وسائل الإعلام المختلفة (الإذاعة، التلفزيون، ووسائل التواصل الاجتماعي) لجذب انتباه الجمهور إلى قضايا المرأة وحقوقها، بما يساعد في تغيير التصورات الثقافية السلبية عن مشاركة المرأة في سوق العمل.

12- مقترحات لرفع مستوى وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية

أشارت النساء اللاتي تمت مقابلاتهن إلى عدة مقترحات لرفع مستوى وعي النساء العاملات بحقوقهن القانونية، على النحو التالي:

- أولاً: تعديل القوانين واللوائح الحالية، إلى جانب عقد ورش وندوات توعوية لتعريف النساء بحقوقهن القانونية.
- ثانياً: إضافة مقرر دراسي في المناهج الجامعية لكل التخصصات تحت مسمى "الثقافة القانونية"، بهدف رفع الوعي القانوني بشكل عام، وزيادة معرفة النساء بحقوقهن القانونية بشكل خاص.
- ثالثاً: تم التأكيد على ضرورة تنفيذ برامج وأنشطة عملية مكثفة لرفع وعي النساء بحقوقهن القانونية.
- رابعاً: أشرن إلى أهمية الاهتمام بتعليم المرأة؛ لأنه يشكل بوابة لنشر الوعي في مختلف المجالات السياسية، القانونية، والاقتصادية.
- أخيراً، إلزام المؤسسات والمنظمات بوضع مدونة سلوك ضابطة تحمي حقوق المرأة في العمل، على غرار ما ورد في قانون العمل الفلسطيني في المادة (106) التي تلزم المنشآت بتعليق الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في أماكن العمل.

13- الدور الذي يجب أن تؤديه المرأة العاملة لحماية حقوقها، وتوفير البيئة المناسبة للحصول على الترتي والوصول لمواقع صنع القرار

تبين من المقابلات مع النساء في مواقع صنع القرار؛ رؤيتهن حول مجموعة من الأدوار المهمة التي يجب أن تقوم بها النساء لتحقيق تقدم في حقوقهن وتعزيز مشاركتهن في المجتمع، وهذه الأدوار هي:

- أولاً: ضرورة توحيد النساء للمطالبة بحقوقهن بشكل جماعي لتشكيل قوة ضابطة، بما يساعد في الحصول على هذه الحقوق بكل الوسائل المتاحة.

- ثانيًا: الاطلاع على القوانين واللوائح المتعلقة بحقوق المرأة، والمطالبة بتطوير هذه القوانين ومنح مزيد من الحقوق وتنفيذها على أرض الواقع.
- ثالثًا: ضرورة تعزيز التوعية بالحقوق القانونية للنساء، وأن تتعرف كل امرأة على حقوقها بشكل كامل.
- رابعًا: تعزيز الكفاءة والقدرات وتطوير المهارات الشخصية والمهنية، كما يجب على النساء القيام بدور إيجابي في إيصال رسالتهن إلى الآخرين، مع التحلي بالصبر والإيمان بأن وصولهن إلى مراكز صنع القرار سيؤدي إلى خلق بيئة آمنة للنساء الأخريات، بما يساهم في إحداث تغيير جذري وواقعي في المجتمع.
- أخيرًا، يجب على المرأة أن تؤمن بذاتها، وتدعم نفسها بكل الأشكال، مع تعزيز قدراتها العلمية والعملية، والعمل المستمر على تطوير مهاراتها الشخصية والمهنية.
- وهذه الأدوار تعكس القوة والإرادة التي تبديها المرأة في مواجهة التحديات، بما يعزز وعيها بحقوقها ويحفزها على اتخاذ خطوات فعالة لتحقيق أهدافها.

النتائج

1- بيئة عمل النساء في القطاعات المختلفة (القاهرة والمظفر – تعز)

أظهرت النتائج أن متوسط دخل النساء العاملات بلغ (80,574.12) ريالاً يمينياً شهرياً، مع امتناع (57) مشاركة عن الإفصاح عن رواتبهن. وتبين أن بيئة العمل تتسم بمزيج من الفرص والتحديات؛ إذ عبرت النساء عن مستوى رضا جيد عن أعمالهن في مختلف القطاعات، مع عدم وجود فروق جوهرية بينها. كما أشارت النتائج إلى أن تحديد الأجور يرتبط بالمهنة والتخصص أكثر من ارتباطه بالنوع الاجتماعي، مع تقارب فرص التدريب والتطوير بين الجنسين، وانتظام صرف الرواتب وفق لوائح مؤسسية.

وفي المقابل، برزت عدة تحديات، من أهمها صعوبة الحصول على فرص عمل، وضعف خدمات رعاية الأطفال، ووجود بعض أشكال التمييز، خصوصاً في القطاع الحكومي. كما أظهرت النتائج أن النساء في منظمات المجتمع المدني يتمتعن باستقلال مالي نسبي، ويسهمن بفاعلية في دخل الأسرة.

كما كشفت الدراسة عن ضعف عام في الوعي بقانون العمل، رغم وجود وعي نسبي ببعض الحقوق، خاصة الإجازات بأنواعها، مع اتفاق عام على ضعف تطبيق القوانين. وأكدت المشاركات أهمية دور منظمات المجتمع المدني في التوعية القانونية، مع وجود تفاوت في مسألة التعيين بعقود واضحة، وتأثير طبيعة القطاع على الأعباء الوظيفية.

2- نتائج بيئة عمل النساء في مواقع صنع القرار

أفادت القيادات النسوية أن وصولهن إلى المناصب تم على أسس مهنية، مع الإقرار بضعف فرص العمل المتاحة للنساء عموماً. وأكدت تعرضهن لتحديات مهنية وأمنية واجتماعية، أبرزها التمييز القائم على النوع الاجتماعي. وعلى الرغم من امتلاك بعضهن مستوى مرتفعاً من الوعي القانوني، فقد اتفنن جميعاً على أهمية اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

كما أبرزت النتائج قدرة المرأة على أداء أدوار قيادية فاعلة في ظل ظروف النزاع، وأكدت أهمية تعزيز المشاركة السياسية للمرأة. وشددت المشاركات على الحاجة إلى دعم مالي ونفسي وقانوني، مع ضرورة قيام المؤسسات بدور أكبر في التوعية القانونية وتطبيق التشريعات.



توصيات الدراسة

- توصي الدراسة بضرورة تنفيذ مجموعة من الإجراءات التكاملية، من أبرزها:
 - إجراء مسوحات شاملة لحصر النساء العاملات في مختلف القطاعات، خاصة غير الرسمية، نظرًا لدورهن الاقتصادي المهم.
 - تعزيز الوعي بقانون العمل عبر وسائل متعددة، تشمل تعليق نصوص القانون في أماكن العمل، وتنفيذ برامج تدريبية وتوعوية، وإصدار أدلة إرشادية، وتفعيل دور الإعلام والمؤسسات التعليمية.
 - تطوير اللوائح الداخلية للمؤسسات بما يتلاءم مع متغيرات سوق العمل، ووضع سياسات واضحة لحماية النساء من العنف والتحرش والانتهاكات.
 - دعم تمكين المرأة في مواقع صنع القرار من خلال توفير الدعم المؤسسي وتعزيز مشاركتها في الهيئات التشريعية والتنفيذية.
 - تشجيع المؤسسات الأكاديمية والبحثية على إجراء دراسات مستمرة حول قضايا المرأة العاملة، بهدف إعداد خطط تنموية فعالة.
 - تنظيم العمل التطوعي وضمان حقوق المتطوعات عبر إدراجه ضمن الأطر القانونية والتنظيمية.

المراجع

- بحري، د. (2014). النظرية النسوية في التنمية. *مجلة المفكر*. (11)، 69-82.
- الحموري، س. (2016). *اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القدس.
- سليمان، ك. (2018). *حقوق المرأة في العمل بين قانون العمل الفلسطيني ومطالب الجمعيات النسوية من وجهة نظر الإسلام* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القدس، فلسطين.
- الشرقي، محمد علي عبد الله. (2008). *حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية: دراسة مقارنة*. *المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب*. 23 (46)، 253-300.
- العربي، ذ. (2024). *معوقات عمل المرأة في القطاع الصحي: دراسة سوسيولوجية لعينة من العاملات بمدينة تعز*. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*. (41)، 552-574.
- العمار، ف. و باتشيت، ه. (2019). *تداعيات الحرب على القوى العاملة من النساء*. مركز صنعاء للدراسات الاستراتيجية.
- قانون العمل الأردني. (1996). *القانون رقم (8)*. الأردن.
- قانون العمل العراقي. (2015). *القانون رقم (37)*. العراق.
- قانون العمل الفلسطيني. (2000). *القانون رقم (7)*. فلسطين.
- قانون العمل اليمني. (1995). *القانون رقم (5) وتعديلاته (1997، 2001، 2003)*. اليمن.
- قرعاوي، ز. (2022). *الحماية القانونية للمرأة العاملة: دراسة مقارنة مع معايير العمل الدولية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة النجاح الوطنية.
- محمد، ل. (2019). *المرأة العاملة ومساواتها بالرجل من خلال المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية*. *مجلة الفقه والقانون*. (75)، 7-20.



محمود، د. و الويسي، ص. (2023). قواعد التنمية المستدامة لحماية المرأة العاملة في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015. *مجلة العلوم القانونية*، 37، 505، 594.

منظمة العمل الدولية. (2015). *مسح القوى العاملة في الجمهورية اليمنية: 2013-2014*.

نظام العمل السعودي. (2019). *المرسوم الملكي رقم (م/5) بتاريخ 1442/1/7 هـ المملكة العربية السعودية*.

References

- Al-'Ammār, F., & Batchett, H. (2019). *Tadā'iyāt al-ḥarb 'alá al-quwá al-'āmilah min al-nisā'*. Šan'a' Center for Strategic Studies, (in Arabic).
- Al-'Ariqī, Dh. (2024). Mu'awwiqāt 'amal al-mar'ah fi al-qitā' al-šihhī: Dirāsah süsiyölüjyyah li-'ayyinah min al-'āmilāt bi-Madīnat Ta'izz. *Majallat al-'Ulüm al-Tarbawyyah wa-al-Dirāsāt al-Insāniyyah*, 41, 552–574, (in Arabic).
- Al-Ḥammūrī, S. (2016). *Ittijāhāt al-nisā' al-'āmilāt naḥwa qānūn al-'amal al-Filasṭīni wa-'alāqatuh bi-mushārat al-mar'ah al-Filasṭīniyyah fi sūq al-'amal* [Unpublished master's thesis]. Al-Quds University, (in Arabic).
- Al-Sharafī, M. A. A. (2008). Ḥuqūq al-mar'ah al-'āmilah wafqa qānūn al-'amal bi-al-Jumhūriyyah al-Yamaniyyah: Dirāsah muqāranah. *Al-Majallah al-'Arabiyyah lil-Dirāsāt al-Amniyyah wa-al-Tadrib*, 23(46), 253–300, (in Arabic).
- Bahrī, D. (2014). Al-naẓariyyah al-niswiyyah fi al-tanmiyah. *Majallat al-Mufakkir*, 11, 69–82, (in Arabic).
- International Labour Organization. (2015). *Masaḥ al-quwá al-'āmilah fi al-Jumhūriyyah al-Yamaniyyah: 2013–2014*.
- Lorber, J. (2012). *Gender inequality: Feminist theories and politics* (5th ed.). Oxford University Press.
- Maḥmūd, D., & Al-Waysi, Š. (2023). Qawā'id al-tanmiyah al-mustadāmah li-ḥimāyat al-mar'ah al-'āmilah fi qānūn al-'amal al-'Irāqī No. (37) of 2015. *Majallat al-'Ulüm al-Qānūniyyah*, 37, 505–594, (in Arabic).
- Muḥammad, L. (2019). Al-mar'ah al-'āmilah wa-musāwatuhā bi-al-rajul min khilāl al-mawāthiq al-dawliyyah wa-al-tashrī'āt al-waṭaniyyah. *Majallat al-Fiqh wa-al-Qānūn*, 75, 7–20, (in Arabic).
- Nizām al-'amal al-Sa'ūdī*. (2019). Royal Decree No. (M/5), dated 7/1/1442 AH, Saudi Arabia, (in Arabic).
- Qānūn al-'amal al-Filasṭīni*. (2000). Law No. (7), Palestine, (in Arabic).
- Qānūn al-'amal al-'Irāqī*. (2015). Law No. (37), Iraq, (in Arabic).
- Qānūn al-'amal al-Urdunī*. (1996). Law No. (8), Jordan, (in Arabic).
- Qānūn al-'amal al-Yamanī*. (1995). Law No. (5) and its amendments (1997, 2001, 2003), Yemen, (in Arabic).
- Qar'āwī, Z. (2022). *Al-ḥimāyah al-qānūniyyah lil-mar'ah al-'āmilah: Dirāsah muqāranah ma'a ma'ayir al-'amal al-dawliyyah* [Unpublished master's thesis]. An-Najah National University, (in Arabic).
- Sulaymān, K. (2018). *Ḥuqūq al-mar'ah fi al-'amal bayna qānūn al-'amal al-Filasṭīni wa-maṭālib al-jam'iyyāt al-nisawiyah min wjihat naẓar al-Islām* [Unpublished master's thesis]. Al-Quds University, Palestine, (in Arabic).
- Tong, R., & Botts, T. F. (2018). *Feminist thought: A more comprehensive introduction* (5th ed.). Westview Press.
- UN Women. (n.d.). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW)*. <https://www.unwomen.org>
- United Nations Treaty Collection. (n.d.). *Status of CEDAW: Reservations and declarations*. <https://treaties.un.org>
- United Nations. (1979). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW)*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

