

العدد الحادي عشر Issue 11	السادسة السنة Sixth Year	تشرين الأول 2026 October 2026
P-ISSN: 2707-6245 Print ISSN	E-ISSN: 2957-9996 Online ISSN	DOI: https://doi.org/10.57026/mjhr.v2i11.152

دور منظمة العمل الدولية في تمكين المرأة اقتصادياً: تحليل السياسات والمبادرات

The Role of the International Labour Organization in Women's Economic Empowerment: An Analysis of Policies and Initiatives

أ.م.د. سنان صلاح رشيد Assistant Professor Doctor. SINAN SALAH RSHIED

مركز دراسات المرأة- قسم بحوث المجتمع الدولي - جامعة بغداد

Center for Women's Studies/Department of International Community Research/University of Baghdad

Rzaqmhd359@gmail.com

الملخص

يهدف البحث بدراسة دور منظمة العمل الدولية في تمكين المرأة اقتصادياً من خلال تحليل سياساتها ومعاييرها الدولية، ولاسيما اتفاقيات العمل الخاصة بالمساواة وعدم التمييز، والأجور المتساوية، وحماية الأمومة، والعمل اللائق، ويسلط البحث الضوء على مبادرات المنظمة الهادفة إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، وتحسين فرص الوصول إلى العمل المنتج، وريادة الأعمال، والحماية الاجتماعية، كما و يناقش البحث أدوات المنظمة التنفيذية، مثل بناء القدرات، والدعم الفني، وبرامج الشراكة مع الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني، ودورها في تقليص فجوة الأجور بين الجنسين، والحد من العمل غير المنظم، وتعزيز بيئة العمل الآمنة. ويخلص إلى أن سياسات ومبادرات منظمة العمل الدولية أسهمت بشكل ملموس في تحسين التمكين الاقتصادي للمرأة، مع التأكيد على أن فاعلية هذه الجهود ترتبط بمدى التزام الدول بتطبيق المعايير الدولية ومواءمتها مع السياقات الوطنية.

Abstract

The research examines the role of the International Labour Organization in economically empowering women by analyzing its policies and international standards, particularly labor conventions concerning equality and non-discrimination, equal pay, maternity protection, and decent work, and highlights the Organization's initiatives aimed at enhancing women's participation in the labor market, improving access to productive employment, entrepreneurship, and social protection. It also discusses the Organization's implementation tools, such as capacity building, technical support, and partnership programs with governments, employers, and civil society organizations, as well as its role in reducing the gender pay gap, curbing informal employment, and promoting safe working environments. It concludes that the policies and initiatives of the International Labour Organization have made a tangible contribution to improving women's economic empowerment, while emphasizing that the effectiveness of these efforts depends on the extent to which states are committed to implementing international standards and aligning them with national contexts.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة اقتصادياً، منظمة العمل الدولية، سياسات العمل، الحماية الاجتماعية

Keywords: *Women's economic empowerment, International Labour Organization, labour policies, social protection.*

المقدمة

يُعدّ تمكين المرأة اقتصاديًا أحد المحاور الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، نظرًا لدوره في تعزيز النمو الاقتصادي وتقليص الفقر وعدم المساواة. وفي هذا الإطار، تؤدي منظمة العمل الدولية دورًا محوريًا في دعم حقوق المرأة في سوق العمل من خلال وضع المعايير الدولية، وصياغة السياسات، وتنفيذ المبادرات الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتوفير العمل اللائق. وتكمن أهمية دراسة هذا الدور في تحليل مدى إسهام سياسات المنظمة ومبادراتها في تحسين واقع المرأة الاقتصادي على المستويين الدولي والوطني.

أهمية البحث : ومن أهمية البحث هو إبراز دور منظمة العمل الدولية في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة. ، بالإضافة إلى تحليل السياسات والمعايير الدولية ذات الصلة بالمساواة في العمل. ، وبيان أثر مبادرات المنظمة في تقليص فجوة الأجور وتحسين فرص العمل للمرأة

هدف البحث : ويهدف إلى تحليل دور منظمة العمل الدولية في تمكين المرأة اقتصاديًا وتوضيح أهم السياسات والمعايير الدولية التي تعتمدها المنظمة في هذا المجال إضافة إلى تقييم فاعلية المبادرات والبرامج التي تنفذها المنظمة لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل .

المشكلة البحثية : تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: (إلى أي مدى أسهمت سياسات ومبادرات منظمة العمل الدولية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، وما مدى فاعلية تطبيق هذه السياسات في السياقات الوطنية المختلفة) ؟ ، وبناءً عليه يطرح الباحث مجموعه من التساؤلات منها

١- ماهو منظمة العمل الدولية وتمكين المرأة اقتصاديا ؟

٢- ما هي السياسات والمبادرات لمنظمة العمل الدولية في مجال تمكين المرأة اقتصاديا ؟

٣- ماهي التجارب الدولية لدور منظمة العمل الدولية في تمكين المرأة اقتصاديا ؟

فرضية البحث :ينطلق البحث من فرضية مفادها أن:"سياسات ومعايير منظمة العمل الدولية، إلى جانب مبادراتها وبرامجها التنفيذية، تسهم بشكل فعال في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، إلا أن درجة هذا التأثير تختلف تبعًا لمدى التزام الدول بتطبيق المعايير الدولية ومواءمتها مع أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية ."

منهج البحث : يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي-التحليلي، وذلك من خلال وصف دور منظمة العمل الدولية في تمكين المرأة اقتصاديًا، وتحليل سياساتها ومعاييرها الدولية ومبادراتها ذات الصلة. ويُستخدم هذا المنهج لبيان طبيعة البرامج والاتفاقيات الدولية الخاصة ، والأجور المتساوية، والعمل اللائق، وتفسير آثارها على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة ، كما ويستند البحث إلى المنهج التحليلي المقارن بصورة جزئية، عبر مقارنة بعض التجارب والسياسات الدولية في مجال تمكين المرأة اقتصاديًا، وبيان أوجه القوة والتحديات في تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في السياقات الوطنية المختلفة.

هيكل تقسيم البحث : يتكون البحث وفقا لتساؤلات البحث إلى ثلاث مباحث

المبحث الاول : الاطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية وتمكين المرأة اقتصاديا

المبحث الثاني : مبادرات منظمة العمل الدولية في تمكين المرأة اقتصاديا

المبحث الثالث : نماذج دولية لدور منظمة العمل الدولية

ومن بعدها نصل إلى الخاتمة والاستنتاجات والتوصيات والمصادر والمراجع .

المبحث الاول : الاطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية وتمكين المرأة اقتصاديا

يُعدّ الإطار المفاهيمي أساسًا لفهم دور منظمة العمل الدولية في تمكين المرأة اقتصاديًا، من خلال تحديد المفاهيم الرئيسة، والأهداف، والآليات التي تعتمدها المنظمة في هذا المجال وبناءً عليه يتم تقسيم المبحث الاول الى مطلبين فالاول يتناول منظمة العمل الدولية ، اما المطلب الثاني فيتناول مفهوم التمكين الاقتصادي

المطلب الاول : منظمة العمل الدولية (الاطار المفاهيمي)

١: التعريف : تعد منظمة العمل الدولية (ILO) الوكالة الثلاثية الوحيدة التابعة للأمم المتحدة، وهي تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال من ١٨٧ دولة عضواً. تأسست في عام ١٩١٩ كجزء من معاهدة فرساي التي أنهت الحرب العالمية

الأولى، انطلاقاً من إيمان راسخ بأن السلام العالمي لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند إلى العدالة الاجتماعية ، ويعمل في المنظمة حوالي ١٩٠٠ موظف من أكثر من (١١٠ بلد) ، ولها ٤٠ مكتباً ميدانياً في دول العالم^(١) .
ومن أهم الاختصاصات التي تنطأ بها المنظمة هي (حماية الطبقة العاملة ، حماية التنظيم النقابي ، العدالة الاجتماعية ، الدفاع عن الحقوق السياسية والمدنية ، إضافة الى انه من وظائف المنظمة مساعدة الدول الاعضاء على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد الراغبين في العمل ، وللمنظمة دستور يتضمن العديد من النصوص القانونية التي تلخص العلاقة بين العمال وأرباب العمل وظروف العمل وتنظيم اليد العاملة ، وحماية العمال ضد أصابات العمل والأمراض المهنية والدفاع عن مصالح العمال المشتغلين في الخارج ، والجدير بالذكر أن دستور المنظمة يعد بمثابة أول أساس تعاقدى لقانون دولي عام فيما يتعلق بالحريات الفردية الأساسية ، فقد كانت المنظمة هي السبابة الى تقرير الحماية القانونية الدولية لحقوق الانسان وحرياته فالمبادئ الأساسية في دستورها لم تقتصر على تنظيم الشروط المادية للعمل وانما ايضا حماية القيم الأساسية للحرية والمساواة وحفظ الكرامة^(٢) .

ب: الهيكل الاداري لمنظمة العمل الدولية :

يتكون الهيكل الاداري للمنظمة من اللجان الدائمة والمؤقتة بالإضافة الى ثلاث هيئات دستورية ونظامية هي : " مؤتمر العمل الدولي : والذي يعد من اهم مهامه بان يلتقي الدول الاعضاء بالمنظمة مرة سنوياً في مؤتمر العمل الدولي بجنييف ، ويمثل كل دولة وفدين من الحكومة ووفد من أصحاب العمل ووفد عن العمال ، ويساعدهم المستشارون الفنيون ، وغالباً ما يرأس الوفود رؤساء الوزراء ويلقون الكلمة بالنيابة عن حكوماتهم ، ويقوم بعدها المؤتمر بصياغة واعتماد معايير العمل الدولية في منتدى للنقاش حول قضايا العمل والمسائل الاجتماعية الأساسية ، وأقرار الميزانية السنوية للمنظمة وانتخاب اعضاء الهيئة الادارية ، بالإضافة الى الهيكل الاداري مجلس الادارة : هو المجلس التنفيذي لمنظمة العمل الدولية ويجتمع ثلاث مرات سنوياً في جنييف ، وتقوم باتخاذ القرارات بشأن سياسات المنظمة ووضع البرامج والميزانية لمؤتمر العمل الدولي المصادقة عليها واقرارها ، وانتخاب المدير العام للمنظمة وتتألف من (٢٨ حكومة عضو و ١٤ عضو عن أصحاب العمل و ١٤ عضو عن العمال وللدول المتقدمة صناعاتاً عشر مقاعد دائمة من مقاعد الحكومات ويتم انتخاب ممثلي الحكومات بالمؤتمر مرة كل ثلاث سنوات مع وضع التوزيع الجغرافي في الاعتبار ، ويقوم اصحاب العمل والعمال بانتخاب ممثليهم كل عى حدى ، واخيراً من ضمن الهيكل الاداري مكتب العمل الدولي ، هو الامانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية ويعتبر نقطة الاتصال لأنشطة المنظمة التي يعد لها المكتب تحت إشراف الهيئة الادارية وإدارة المدير العام الذي يتولى منصبه لمدة خمسة سنوات قابلة للتجديد^(٣) ج : اهداف المنظمة : " أعتمدت الدورة (٢٦) للمؤتمر العام للمنظمة ، إعلان فيلادلفيا سنة ١٩٤٤ بشأن اهداف واغراض منظمة العمل الدولية وأرفقت لها اهداف اخرى في التعديل المدخل على دستور المنظمة ١٩٤٦ للتأكيد على المبادئ الأساسية التي قامت عليها المنظمة ، خاصة (ان العمل ليس سلعة ، وان حرية التعبير والحرية النقابية لاغنى عنهما لأطراف التقدم ، كما وان الفقر أينما وجد يولد خطراً يهدد الرخاء في كل مكان)^(٤) " ، ويمكن تلخيص اهداف المنظمة في النقاط التالية:
١- تحسين شروط العمل عن طريق تنظيم ساعات العمل والقضاء على البطالة ورفع مستوى معيشة العمال ، وتحقيق استقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية .
٢- حماية العمال ضد الاخطار الصناعية .
٣- الاعتراف بقاعدة المساواة في الاجر بالنسبة للعمل الواحد الادني لسن العمال

(١) كارم محمود حسين ، اليات حماية حقوق الانسان في القانون الدولي لحقوق الانسان ، دراسة تحليلية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية القانون ، جامعة الازهر ، فلسطين ، ٢٠١١ ، ص ٩٠-٩١

(٢) عبد العالي الديريدي ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ظل أحكام القانون الدولي ، المصدر القومي للأصدرات القانونية ، القاهرة ، ط ١ ، ٢٠١٣ ، ص ١٤ .

(٣) بورزيق خبيرة ، اليات حماية حقوق الانسان في النظام الدولي والنظام الاقليمي ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية القانون والعلوم السياسية ، جامعة دي الطاهر ، الجزائر ، ٢٠١٧ ، ص ١٠

(٤) عمر الحفصي فرحاتي ، بدر الدين محمد شبل ، أليات الحماية الدولية لحقوق الانسان وحرياته الأساسية ، دراسة في اجهزة الحماية العالمية والاقليمية ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، ط ١ ، ٢٠١٢ ، ص ١٥٨ .

- ٤- حرية تكريم النقابات وتوفير الضمان الاجتماعي
 - ٥- اشتراك اللجان وأصحاب العمل والحكومات في وضع القواعد للمستويات الدولية للعمل .
 - ٦- الاهتمام بالتعليم الفني ^(١) .
 - ج: الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية :
من أهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في إطار حقوق العمل
١/ اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالمساواة وعدم التمييز منها
- اتفاقية رقم (١٠٠) نصت على المساواة بين الرجال والنساء في العمل
- الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بخصوص عدم التمييز في العمالة والمهن وأكدت على المساواة في الاجور والقضاء على جميع اشكال التمييز العنصري ^(٢) .
 - ٢/ اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالقضاء على البطالة منها :
- الاتفاقية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ ، جاءت من أجل حل مشكلة البطالة وهدفها (ضمان تحقيق عمل لجميع اولئك القادرين عليه والبحث عنه ضمان العمل المنتج بقدر الامكان .
 - ٣/ اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بشروط الامن والصحة منها :
- الاتفاقية رقم (١٣٤) لسنة ١٩٧٠ بشأن الوقاية من حوادث العمل في البحار وضد بعض المخاطر ^(٣)
 - ٤/ اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بساعات العمل والراحة والاجازات
- اتفاقية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١ المتعلقة بممثلي العمال ، وقد أكدت أجهزة المراقبة التابعة لمنظمة العمل الدولية أن ممارسة الحقوق النقابية مرتبطة بالتمتع الفعلي بالحرية المدنية والامن الشخصي وحق عدم التوقيف التعسفي وحرية الرأي والتعبير والاجتماع ^(٤) .
 - ٥/ اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بعمل النساء والاطفال :
- الاتفاقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ المتعلقة بالعمل في الاوقات المتخره من اليوم للنساء
- الاتفاقية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحدة الادنى لسن العمل .
- الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حضر أسوء اشكال عمل الاطفال ، لكن يلاحظ انه لا توجد اية رصد لتنفيذ الاتفاقيات الخاصة بعمالة الاطفال كما هو الحال في اتفاقية الامم المتحدة لحقوق الطفل ، وانما يتم ذلك من خلال النظام الثلاثي للمنظمة بأكمله مما يترك المجال لهذه الثلاثية بخرق واهمال تلك الاتفاقيات ^(٥) .
 - ٦/ اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بفئات خاصة من العمال منها :
- الاتفاقية المعتمدة بتاريخ (١٩٩٠/١٢/١٨) لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد اسرهم .
- دستور التأهيل المهني للمعاقين الذي أصدرته منظمة العمل الدولية ١٩٧٥ ^(٦) .
- المطلب الثاني : تمكين المرأة اقتصاديا
يُعدّ تمكين المرأة اقتصاديًا أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، إذ يشير إلى تعزيز قدرة المرأة على الوصول إلى الموارد الاقتصادية، والمشاركة الفاعلة في سوق العمل، واتخاذ القرارات المالية بصورة مستقلة.

(١) نفس المصدر السابق ، ص ١٥٩ .

(٢) انظر اتفاقية رقم (١٠٠) واتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ والخاصة بعدم التمييز في العمالة

(٣) أنظر : الاتفاقية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ واتفاقية رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٠ .

(٤) انظر : اتفاقية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١ والخاصة بحقوق ممثلي العمال .

(٥) انظر : الاتفاقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ المتعلقة بالعمل في الاوقات المتخره من اليوم للنساء و الاتفاقية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣

بشأن الحدة الادنى لسن العمل ، الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حضر أسوء اشكال عمل الاطفال

(٦) انظر الاتفاقية على الرابط التالي : <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

أولاً/ التمكين الاقتصادي للمرأة : يقصد به توفير الفرص المتكافئة للنساء في التعليم والتوظيف وريادة الأعمال، وضمان حصولهن على الأجر العادل، والتمويل، وحقوق الملكية، والحماية القانونية في بيئة العمل.^(١)

ثانياً/ أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة

١/ التعليم وبناء المهارات

يعني تمكين المرأة عبر تحسين فرصها في التعليم العام والجامعي والتقني، وتزويدها بمهارات مهنية حديثة (رقمية، إدارية، حرفية). فكلما ارتفع مستوى التأهيل، زادت قدرتها على المنافسة في سوق العمل، والحصول على وظائف أفضل دخلًا واستقرارًا .

2/ المشاركة في سوق العمل

يقصد به زيادة نسبة انخراط النساء في الأنشطة الاقتصادية الرسمية وغير الرسمية، وتقليل الفجوة بين الرجال والنساء في معدلات التشغيل والأجور. ويتطلب ذلك إزالة القيود الاجتماعية، وتوفير بيئة عمل مرنة (إجازات أمومة، حضانات، ساعات عمل مناسبة)^(٢) .

3/ الوصول إلى التمويل

يتمثل في تمكين المرأة من الحصول على القروض والخدمات المصرفية وبرامج التمويل الصغيرة والمتوسطة دون تمييز. فالتمويل يتيح لها إنشاء مشروع خاص أو توسيعه، مما يعزز استقلالها الاقتصادي ويزيد مساهمتها في الناتج المحلي^(٣) .

4/ الحماية القانونية والاجتماعية

تعني وجود قوانين تحمي المرأة من التمييز في التوظيف والأجور، وتكفل لها بيئة عمل آمنة خالية من التحرش والاستغلال، إضافة إلى شمولها بالضمان الاجتماعي والتقاعد والتأمين الصحي^(٤) .

٥/ الاستقلال المالي وصنع القرار

يقصد به قدرة المرأة على إدارة دخلها بحرية، والمشاركة في اتخاذ القرارات الاقتصادية داخل الأسرة والمجتمع. فالاستقلال المالي يعزز ثقتها بنفسها ويمنحها دورًا أكبر في رسم مستقبلها ومستقبل أسرتها^(٥) .

ثالثاً/ معوقات التمكين الاقتصادي : وتتضمن مجموعه من التحديات التي تواجهها المرأة في جانب التمكين الاقتصادي وهي :

١/ القيود الاجتماعية والثقافية

تتمثل في الأعراف والتقاليد التي تحدّ من عمل المرأة أو تحصرها في أدوار منزلية، مما يقلل فرصها في التعليم والعمل والقيادة الاقتصادية. كما قد تؤثر الصور النمطية على ثقة المرأة بنفسها وفرص توظيفها.

2/ ضعف فرص التدريب والتشغيل

غياب البرامج التدريبية المتخصصة أو محدودية فرص العمل المناسبة يؤديان إلى ارتفاع بطالة النساء، خاصة في المناطق الريفية أو الأقل نموًا. ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق يزيد المشكلة^(٦) .

١) نجاة جمال محمد ، ناصح هاشم محمد ، التمكين الاقتصادي للمرأة – الية لتعزيز الرفاهية الاقتصادية للأسرة العراقية ، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية ، كلية الادارة والاقتصاد ، العدد ٧٧ ، السنة ٢١ ، جامعة صلاح الدين ، اربيل ، ٢٠٢٣ ، ص١٣٧ .

٢) امثال رشيد الطائي ، رعد رشيد الطائي ، أثر تمكين المرأة على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الاداء المؤسسي ، مجلة قضايا سياسيا ، العدد ٧٠ ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، ٢٠٢٢ ، ص١٧١ .

٣) لويز هاي ، تمكين النساء دليل كل امرأة ناجحة ، دار الخيال للنشر والتوزيع ، العراق ، ط١ ، ٢٠٢٠ ، ص١١

٤) خليل ابراهيم خلف ، الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم ، دراسة في حقوق الانسان ، مجلة المعهد ، معهد العلميين للدراسات العليا، العدد (١٤) ، النجف ، ٢٠٢٣ ، ص٥٦٧ .

٥) احمد نوري حسن ، نغم حسين النعمة ، دور الشمول المالي في تقديم الدعم المالي للمرأة في العراق ، عدد خاص في المؤتمر العلمي الدولي الاول لعام ، مجلة دراسات المحاسبة المالية ، جامعة النهرين ، ٢٠١٨ ، ص٩٢ .

٦) سوسن ابراهيم رجب ، نسرين عبد الله بدوي ، دور منظمات المجتمع المدني في التمكين الاقتصادي للمرأة ، مجلة الكتاب للعلوم الانسانية ، جامعة الكتاب ، العدد ١، كركوك ، ٢٠١٨ ، ص٣٤ .

3/ محدودية الوصول إلى القروض والموارد المالية

قد تواجه المرأة صعوبة في الحصول على قروض بسبب اشتراطات الضمان أو غياب الملكية باسمها، مما يعيق قدرتها على إنشاء مشروع أو توسيعه.

4/ فجوة الأجور بين الجنسين

تعني حصول النساء على أجور أقل من الرجال مقابل عمل متساوٍ في القيمة، نتيجة التمييز أو تركيز النساء في قطاعات منخفضة الأجر^(١).

رابعا: آليات تعزيز التمكين : هناك عدة الآليات لتعزيز مكانة المرأة في الجانب الاقتصادي

١/ تطوير سياسات تشغيل حساسة للنوع الاجتماعي

وضع سياسات تراعي احتياجات النساء مثل إجازة الأمومة، ساعات العمل المرنة، توفير حضانات، وضمان تكافؤ الفرص في التعيين والترقية.

٢/ دعم ريادة الأعمال النسوية

تقديم برامج تمويل وتدريب واستشارات للنساء الراغبات في تأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة، مع تسهيل إجراءات التسجيل والتسويق.

٣/ إدماج المرأة في الخطط التنموية الوطنية

إشراك النساء في صياغة وتنفيذ السياسات الاقتصادية، وضمان تضمين مؤشرات خاصة بمشاركة المرأة في الخطط الحكومية.

٤/ تعزيز الشراكات مع المنظمات الدولية وبرامج التمويل

الاستفادة من خبرات وبرامج الدعم التي تقدمها المنظمات الدولية لتطوير مهارات النساء، وتوسيع فرص التمويل والتدريب^(٢)

المبحث الثاني : مبادرات منظمة العمل الدولية في تمكين المرأة اقتصاديا

يشكل تمكين المرأة اقتصادياً أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، لما له من أثر مباشر في خفض معدلات الفقر وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل. وفي هذا السياق، تضطلع منظمة العمل الدولية بدور محوري في دعم مشاركة المرأة في سوق العمل وضمان حصولها على فرص متكافئة وعمل لائق يراعي كرامتها وحقوقها، وتنطلق مبادرات المنظمة من رؤية شمولية تقوم على مبدأ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وتعزيز العمل اللائق، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتطوير مهارات النساء بما يتواءم مع متطلبات الاقتصاد الحديث. كما تعمل المنظمة على دعم التشريعات الوطنية، وبناء القدرات المؤسسية، وتنفيذ برامج تدريبية ومشاريع ميدانية تستهدف النساء، ولا سيما في البيئات الهشة والاقتصادات النامية، وتسعى هذه المبادرات إلى معالجة التحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل، مثل فجوة الأجور، وضعف فرص التدريب، ومحدودية الوصول إلى التمويل، والتمركز في القطاع غير الرسمي. ومن ثم، فإن دراسة مبادرات منظمة العمل الدولية في هذا المجال تكتسب أهمية خاصة لفهم دورها في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، ومدى انعكاس ذلك على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول الأعضاء، وبناءا عليه يتم تقسيم المبحث إلى مطلبين فالمطلب الاول يتناول عن برامج منظمة العمل الدولية لتمكين المرأة اقتصاديا اما المطلب الثاني : اثر سياسات المنظمة في التمكين الاقتصادي للمرأة .

المطلب الاول : برامج منظمة العمل الدولية لتمكين المرأة اقتصاديا

تعدّ برامج منظمة العمل الدولية من أبرز الجهود الدولية الرامية إلى تمكين المرأة اقتصادياً وتعزيز مشاركتها الفاعلة في سوق العمل. وتسعى المنظمة من خلال مبادراتها المختلفة إلى دعم المساواة بين الجنسين، وتوفير فرص عمل لائقة للنساء، وتطوير مهارتهن المهنية، إضافة إلى تعزيز ريادة الأعمال والحماية الاجتماعية، وتركز هذه البرامج على إزالة العوائق التي تحدّ من مشاركة المرأة الاقتصادية، مثل التمييز في الأجور، وضعف فرص التدريب، ومحدودية الوصول إلى التمويل، بما يساهم في تحقيق تنمية اقتصادية أكثر شمولاً وعدالة.

١/ برامج تنمية المهارات والتدريب المهني ((Skills for Employment))

(١) حازم رحاحله ، تمايز الاجور بين القطاعين العام والخاص ، دراسة مقدمة لسلسلة اوراق بحثية ، المركز العربي للدراسات والابحاث ، قطر ، ٢٠١٢ ، ص ٤ .

(٢) انظر: <https://www.peacedirect.org/content/uploads/2023/09/Peace-Direct-Transforming-Partnerships-Report-ARABIC.pdf>

تولي منظمة العمل الدولية اهتمامًا خاصًا بتنمية رأس المال البشري للمرأة باعتبارها مدخلًا رئيسيًا للتمكين الاقتصادي. وتعمل المنظمة على تصميم وتنفيذ برامج تدريب مهني تستهدف النساء، خاصة في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية مثل تكنولوجيا المعلومات، الخدمات، الطاقة المتجددة، والصناعات الصغيرة. كما تركز هذه البرامج على ، سد الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل و تعزيز المهارات الرقمية والابتكارية لمواكبة التحول الرقمي توفير تدريب عملي قائم على احتياجات أصحاب العمل ، وتسهم هذه البرامج في رفع قابلية تشغيل النساء (Employability) ، وتقليل معدلات البطالة بينهن، وتحسين فرص حصولهن على وظائف مستقرة ولائقة ونفذت هذه البرامج في "فيتنام سنة ١٩٨٠ وهدفه هو تدريب النساء على المهارات الريادية وإدارة المشاريع بالتعاون مع غرف التجارة المحلية ، اياضا بالاضافة الى في افغانستان وذلك بعد عام ٢٠٠٢ من الاحتلال الامريكي والهدف كان تدريب النساء على تأسيس وإدارة الاعمال وتعزيز وصولهن الى الاسواق والتمويل ، ايضا في لبنان ضمن برنامج اقليمي لتمكين المرأة وتعاونت منظمة العمل الدولية لوضع خطط تنموية هدفها زيادة مشاركة المرأة اقتصاديا " (١) .

2/ دعم ريادة الأعمال النسوية: (SIYB – Start and Improve Your Business) "

تدرك منظمة العمل الدولية أن ريادة الأعمال تمثل مسارًا مهمًا لتمكين المرأة اقتصاديًا، خاصة في البيئات التي تعاني من محدودية فرص التوظيف الرسمي. لذلك أطلقت برامج متخصصة مثل برنامج "ابدأ وحسن مشروعك (Start and Improve Your Business - SIYB) الذي يهدف إلى: تدريب النساء على إعداد خطط الأعمال ودراسات الجدوى. وتطوير مهارات الإدارة المالية والتسويق وإدارة المخاطر بالإضافة الى تعزيز القدرة على الوصول إلى شبكات التمويل والمؤسسات المصرفية ، كما وتعمل المنظمة على إزالة الحواجز التي تواجه رائدات الأعمال، مثل ضعف الضمانات المالية أو نقص الخبرة الإدارية، من خلال الإرشاد المهني (Mentoring) وبناء الشبكات ، كثر من ١٠٠ دولة حول العالم البرنامج تم تكييفه وتطبيقه في أكثر من مائة دولة حول العالم، بما يتناسب مع الاحتياجات الوطنية والإقليمية المختلفة، وذلك بهدف دعم إنشاء المشاريع الصغيرة وتنميتها وخلق فرص العمل (٢)

٣/ برنامج إدماج النساء في الاقتصاد غير الرسمي

تشير تقارير المنظمة إلى أن نسبة كبيرة من النساء في الدول النامية يعملن في القطاع غير الرسمي، حيث تفتقر الوظائف إلى الحماية القانونية والاجتماعية. ومن هنا، تسعى المنظمة إلى تحسين ظروف العمل في الاقتصاد غير الرسمي توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل العاملات في هذا القطاع بالإضافة الى تسهيل تسجيل المشاريع الصغيرة وتحويلها إلى نشاطات رسمية ، ايضا تعزيز التنظيم النقابي للنساء العاملات ويهدف هذا التوجه إلى تقليل الهشاشة الاقتصادية التي تواجهها النساء، وضمان استقرار دخلهن وتحسين مستوى معيشتهم (٣) .

٤/ دعم إصلاح التشريعات الوطنية

تقدم منظمة العمل الدولية دعماً فنياً واستشارياً للحكومات من أجل مواءمة تشريعاتها مع الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز. ويشمل ذلك مراجعة قوانين العمل لضمان مبدأ الأجر المتساوي وإدخال نصوص قانونية تحظر التمييز القائم على الجنس بالإضافة الى تعزيز آليات التفتيش العمالي لضمان التطبيق الفعلي للقوانين ودعم سياسات حماية الأمومة والتوازن بين العمل والأسرة ويعد هذا المسار التشريعي أساساً لضمان استدامة التمكين الاقتصادي للمرأة (٤) .

١) منى جلال ابو السعود ، دور التدريب على المهارات في تنمية القدرات الابداعية لدة طلاب الخدمة الاجتماعية ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد ٢٥ ، مصر ، ٢٠٢١ ، ص ٤٦١ .

٢) زكريا الدوري ، احمد علي صالح ، ادارة الاعمال الدولية – منظور سلوكي واستراتيجي ، دار البازوري للنشر ، عمان ، ٢٠٠٩ ، ص ٤١٠

٣) Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition) ,International Labour Office – Geneva: ILO, 2018,p.p10

٤) علي هادي حميدي، رشا يحيى المسلمي ، رغد فلاح عبد الكاظم ، حقوق المرأة العراقية بين النصوص القانونية والواقع الفعلي ، مجلة دراسات الكوفة ، العدد ٥١ ، جامعة الكوفة ، ٢٠١٨ ، ص ٢٢١ .

المطلب الثاني : اثر سياسات المنظمة في التمكين الاقتصادي للمرأة
أسهمت سياسات وبرامج منظمة العمل الدولية في إحداث تحولات تدريجية في البنية القانونية والمؤسسية وسوق العمل في عدد من الدول، ويمكن تفصيل أثرها على النحو الآتي:

أولاً: تقليص الفجوة التشريعية : عملت المنظمة على دعم الدول في مراجعة وتحديث تشريعات العمل بما يتوافق مع اتفاقياتها الأساسية، خاصة ما يتعلق بـ: (مبدأ المساواة في الأجور عن العمل المتساوي في القيمة ، حظر التمييز في التوظيف والترقية والتدريب ، تعزيز حماية الأمومة وإجازات الوضع، مكافحة العنف والتحرش في بيئة العمل) وقد أدى ذلك إلى (إدراج نصوص صريحة تمنع التمييز القائم على الجنس ، تعزيز آليات التفتيش العمالي لمراقبة الالتزام بالقوانين ، مواءمة القوانين الوطنية مع المعايير الدولية، مما يوفر إطاراً قانونياً داعماً لتمكين المرأة اقتصادياً) ^(١) .

ثانياً: زيادة مشاركة النساء في التدريب والتوظيف :من خلال برامج تنمية المهارات وريادة الأعمال، ساعدت المنظمة على (رفع قابلية تشغيل النساء عبر التدريب المهني المتخصص.و إدماج النساء في قطاعات كانت تقليدياً حكراً على الرجال ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تديرها نساء ، وقد انعكس ذلك في تحسن فرص حصول النساء على وظائف رسمية وزيادة نسبة النساء المستفيدات من برامج التدريب المعتمدة وتحسين الدخل الفردي للأسر التي تقودها نساء.) ^(٢) لكن ينظر الباحث مع هذا لا تزال الفجوة في معدلات المشاركة الاقتصادية قائمة في بعض الدول بسبب عوامل هيكلية واجتماعية .

ثالثاً: تحسين الوعي بالحقوق الاقتصادية : ركزت المنظمة على نشر ثقافة العمل اللائق عبر حملات توعية بحقوق المرأة في سوق العمل. دعم الحوار الاجتماعي بين الحكومات وأصحاب العمل والنقابات. و تدريب مفتشي العمل والنقابيين على قضايا النوع الاجتماعي وقد أدى ذلك إلى:(زيادة إدراك النساء بحقوقهن القانونية. و تشجيع الإبلاغ عن حالات التمييز أو الاستغلال.و تعزيز دور النقابات في الدفاع عن حقوق العاملات) ^(٣) .

المبحث الثالث : نماذج دولية لدور منظمة العمل الدولية لتمكين المرأة اقتصادياً
تُعَدُّ منظمة العمل الدولية من أبرز المنظمات الأممية التي جعلت التمكين الاقتصادي للمرأة جزءاً أساسياً من أجندة العمل اللائق والمساواة في سوق العمل. وقد سعت المنظمة إلى هذا الهدف عبر مسارات متعددة، منها إصلاح القوانين والسياسات، وتنمية المهارات، وتحسين ظروف العمل، ودعم ريادة الأعمال النسوية، والاعتراف بأهمية اقتصاد الرعاية، وتوضيح النماذج الدولية الآتية كيف تُرجمت هذه الأدوار إلى برامج ومبادرات عملية في عدد من الدول والمناطق .

المطلب الاول : دور منظمة العمل الدولية لنماذج عربية

أولاً: الأردن

يمثل الأردن نموذجاً مهماً في المنطقة العربية لجهود منظمة العمل الدولية في تمكين المرأة اقتصادياً. فقد دعمت المنظمة برامج وسياسات استهدفت رفع مشاركة النساء في سوق العمل من خلال تحسين بيئة العمل، وتوسيع الحماية الاجتماعية، ومعالجة بعض العوائق الثقافية والمؤسسية التي تعرقل دخول النساء إلى العمل أو استمرارهن فيه. كما برز برنامج "العمل اللائق للمرأة" في الأردن بوصفه إطاراً تطبيقياً لتعزيز المساواة الجندرية وتهيئة ظروف أكثر ملاءمة لعمل النساء. وتفيد المنشورات الرسمية للمنظمة بأن هذه الجهود لم تقتصر على التدريب، بل شملت أيضاً التوعية، والعمل مع الشركاء الوطنيين، وتحسين أدوات السياسات العامة المتعلقة بعمل المرأة ، وتكمن أهمية هذا النموذج في أنه يوضح أن تمكين المرأة اقتصادياً لا يتحقق عبر توفير فرص عمل فقط، وإنما عبر بناء بيئة مؤسسية وتشريعية واجتماعية مساندة. لذلك يصلح الأردن مثلاً على

(١) احمد رزاق مابح ، أثر مبداء المساواة وعدم التمييز على حقوق الموظف العام المادية والمعنوية ، مجلة الفارابي للعلوم الانسانية ، كلية الفارابي ، العدد ٥ ، بغداد ، ٢٠٢٤ ، ص٤١٣-٤١٤ .

(٢) جوزيف جمال لبيب ، مجده امام حسانين دسوقي ، مجلة البحوث التجاره المعاصرة ، المجلد ٣٩ ، القاهرة ، ٢٠٢٥ ، ص٤٢٧ .

(٣) احمد خضير حسين ، واقع المرأة العراقية في بيئة العمل التحديات والفرص ، سلسلة اصدارات مركز البيان للدراسات والتخطيط ، بغداد ، ٢٠٢١ ، ص٦ .

دور المنظمة في الانتقال من المقاربة الخدمية المحدودة إلى المقاربة الهيكلية التي تتعامل مع جذور ضعف المشاركة الاقتصادية النسوية^(١).

ثانياً: مصر

في مصر، دعمت منظمة العمل الدولية مسارات متنوعة لتمكين المرأة اقتصادياً، شملت التدريب وتنمية المهارات، وربط العمل اللائق بالحماية الاجتماعية، والحوار المؤسسي، وإبراز قضايا النساء في أماكن العمل. كما تناولت المبادرات المدعومة من المنظمة موضوعات مثل التنظيم النقابي للنساء، وظروف العمل العادلة، ومعالجة أشكال التمييز والعنف المرتبط بالنوع الاجتماعي في بيئة العمل. ويظهر من التقرير الإقليمي المشترك حول مصر والأردن والمغرب وتونس أن التجربة المصرية تُعد من الحالات التي سعت فيها المنظمة إلى تحويل السياسات العامة إلى إجراءات عملية تخدم الإدماج الاقتصادي للمرأة، ويمكن الاستفادة من هذا النموذج في البحث العلمي لأنه يكشف أن التمكين الاقتصادي ليس مؤشراً كمياً فحسب، بل هو عملية نوعية تشمل تحسين شروط الاندماج الاقتصادي، وضمان الحقوق داخل العمل، ورفع قدرة النساء على الاستمرار والترقي والمشاركة في الحياة الاقتصادية بصورة أكثر استقراراً^(٢).

ثالثاً: المغرب وتونس

تبرز تجربتا المغرب وتونس في أدبيات منظمة العمل الدولية بوصفهما مثالين مهمين على دعم الإصلاحات القانونية والسياساتية المرتبطة بتمكين المرأة اقتصادياً. فقد أشارت المنظمة وشركاؤها إلى وجود إصلاحات وممارسات جيدة تتعلق بتقليص التمييز، وتوسيع فرص الوصول إلى العمل والموارد الاقتصادية، وتحسين البيئة المؤسسية التي تؤثر في مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي. كما ركزت هذه التجارب على الانتقال من النصوص القانونية العامة إلى آليات تنفيذية عملية تتيح تحقيق نتائج فعلية، وتكمن قيمة هذين النموذجين في أنهما يبرزان الفجوة الممكنة بين التشريع والتطبيق، ويؤكدان أن منظمة العمل الدولية تؤدي دوراً مهماً في ردم هذه الفجوة من خلال الدعم الفني، وتبادل الخبرات، وصياغة أدوات عملية تساعد على تحويل مبادئ المساواة إلى سياسات قابلة للتنفيذ والمتابعة^(٣).

المطلب الثاني : دور منظمة العمل الدولية على مستوى دول العالم

أولاً: فيتنام

يُعدّ نموذج فيتنام من أكثر النماذج التطبيقية وضوحاً، ولا سيما في قطاع النسيج والملابس. فقد دعمت منظمة العمل الدولية - من خلال Better Work وبرامج تنمية المهارات القطاعية - تحسين شروط العمل، والامتثال لمعايير العمل، ورفع المهارات الفنية والتنظيمية للعمليات، مع الاعتراف بأن هذا القطاع يُعد من أكثر القطاعات استيعاباً للنساء. وتشير وثائق المنظمة إلى أن قطاع النسيج والملابس في فيتنام ما زال من أكبر القطاعات المشغلة للنساء، وأن تطوير المهارات يمثل أداة رئيسية لتحسين الفرص المهنية داخله، ويظهر هذا النموذج أن دور المنظمة لا يقتصر على السياسات الوطنية العامة، بل يمتد إلى مستوى المنشأة وسلسلة التوريد، أي إلى البيئة المباشرة التي تعمل فيها المرأة. ومن ثم فإن التمكين الاقتصادي هنا يرتبط بتحسين جودة العمل، والسلامة، والامتثال، وإتاحة فرص التدريب والتدرج المهني، لا بمجرد زيادة عدد النساء العاملات^(٤).

ثانياً: بنغلادش

في بنغلادش، ارتبطت جهود منظمة العمل الدولية بقطاع الملابس الجاهزة، وهو قطاع يوظف أعداداً كبيرة من النساء. وقد ركزت المنظمة على تحسين ظروف العمل، ورفع معايير السلامة المهنية، وفهم الخبرات الفعلية للعمليات داخل هذا القطاع.

(١) طفياني مختارية ، معمر خالد ، دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبداء المساواة بين الجنسين في عالم الشغل ، مجلة القانون والعمل للتشغيل ، كلية العلوم السياسية جامعة ابن خلدون ، المجلد ٦ ، العدد ٣ ، الجزائر ، ٢٠٢١ ، ص ٦٠ .

(٢) حفزية شقير ، محمد شفيق صرصار ، النساء والمشاركة السياسية والنقابات والجمعيات المهنية ، المعهد العربي لحقوق الانسان ، تونس ، ٢٠١٤ ، ص ١٤-١٥ .

(٣) تقرير صادر عن منظمة عمل المرأة في المنظمة العربية ، وقائع وافاق ، تقرير صادر عن منظمة الامم المتحدة (الاسكو) ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب اسيا ، نيويورك ، ٢٠١٢ ، ص ١٠ .

٤) Hong Tien , Asian women leaders Ship in names media ,female leadership in Vietnam , part

وتُظهر إحدى دراسات المنظمة أن التمكين الاقتصادي للنساء في هذا المجال يتأثر ليس فقط بوجود الوظيفة، بل أيضاً بطبيعة العمل، والاستقرار، وأعباء الرعاية المنزلية والعمل غير المأجور، فضلاً عن الضغوط الاجتماعية والأسرية التي قد تحد من استمرار النساء في العمل، ومن هنا تتجلى أهمية النموذج البنغلادشي في إظهار أن ارتفاع تشغيل النساء لا يعني تلقائياً تحقق التمكين الاقتصادي، ما لم يترافق ذلك مع ظروف عمل آمنة، وحماية من الهشاشة، وتخفيف العبء المركب الناتج عن الجمع بين العمل المأجور والعمل المنزلي غير المأجور^(١).

ثالثاً: أمريكا اللاتينية واقتصاد الرعاية

أدخلت منظمة العمل الدولية مفهوم اقتصاد الرعاية في صلب النقاش المتعلق بتمكين المرأة اقتصادياً، وخاصة في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي. وتفيد منشورات المنظمة بأن أعباء الرعاية غير المدفوعة تُعد من أهم العوامل التي تُخرج النساء من قوة العمل أو تمنع دخولهن إليها، كما أن التقديرات الحديثة للمنظمة أشارت إلى أن ٧٠.٨ ملايين امرأة كن خارج قوة العمل في عام ٢٠٢٣ بسبب مسؤوليات الرعاية غير المدفوعة. وقد دفعت المنظمة باتجاه معالجة هذه القضية عبر سياسات الرعاية، وتوسيع الخدمات، وتطبيق إطار R٥ الذي يقوم على الاعتراف بعمل الرعاية وتقليصه وإعادة توزيعه ومكافأة العمل المأجور في الرعاية وتمثيل العاملات والعاملين فيه، وتظهر أهمية هذا النموذج في أنه يربط بين التمكين الاقتصادي والبنية الاجتماعية لتوزيع الوقت والعمل داخل الأسرة والمجتمع. لذلك فإن الاستثمار في خدمات الرعاية لا يُعد سياسة اجتماعية فقط، بل سياسة اقتصادية وتمكينية تزيد قدرة النساء على المشاركة في سوق العمل والاستمرار فيه^(٢).

رابعاً: البرنامج العالمي لتنمية ريادة الأعمال النسوية (WED)

يمثل برنامج 'Women Entrepreneurship Development' التابع لمنظمة العمل الدولية أحد أبرز الأطر العالمية الهادفة إلى تمكين المرأة اقتصادياً عبر ريادة الأعمال. وتوضح المنظمة أن البرنامج يدعم النساء في بدء مشاريعهن، وإضفاء الطابع الرسمي عليهن، واستدامتهن، وتوسيعها، من خلال معالجة العوائق القانونية والتمويلية والمؤسسية التي تواجه رائدات الأعمال. كما يعمل البرنامج على تقوية البيئة الداعمة لريادة الأعمال النسوية، لا الاكتفاء بتدريب النساء بوصفهن أفراداً معزولين عن السياق السوقي والمؤسسي، ويمثل هذا البرنامج نموذجاً مهماً لأنه ينقل التمكين الاقتصادي من دائرة الوظيفة المأجورة فقط إلى دائرة الاستقلال الاقتصادي، وخلق المشاريع، وتوليد فرص العمل. وبذلك تتضح شمولية مقاربة منظمة العمل الدولية في دعم المرأة كعامل، وصاحبة مشروع، وفاعلة اقتصادية قادرة على اتخاذ القرار^(٣).

وبناءً عليه ترى الدراسة أن النماذج السابقة توضح أن منظمة العمل الدولية تعتمد مقاربة شاملة لتمكين المرأة اقتصادياً، إذ تجمع بين الإصلاح القانوني، والعمل اللائق، وتنمية المهارات، ودعم الريادة، وسياسات الرعاية. وعليه، فإن نجاح التمكين الاقتصادي للمرأة لا يرتبط بزيادة التشغيل العددي فقط، بل بقدرة النساء على الوصول إلى العمل، والاستمرار فيه، والتمتع بحقوقهن داخله، وتوسيع خياراتهن الاقتصادية بصورة عادلة ومستدامة.

الخاتمة

يتضح من خلال هذا البحث أن منظمة العمل الدولية تؤدي دوراً محورياً في تمكين المرأة اقتصادياً، من خلال تبنيها مجموعة متكاملة من السياسات والمبادرات التي تستهدف تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل، وتحسين شروط العمل اللائق، وتقليص أشكال التمييز وعدم المساواة في فرص التشغيل والأجور والترقي المهني. وقد بينت الدراسة أن جهود المنظمة لا تقتصر على الجانب النظري أو المعياري، بل تمتد إلى برامج عملية ومبادرات ميدانية تساهم في تنمية مهارات النساء، ودعم ريادتهن الاقتصادية، وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية، فضلاً عن تعزيز التشريعات والسياسات الوطنية ذات الصلة بالمساواة والعدالة الاقتصادية، كما أظهرت النماذج الدولية التي تناولها البحث أن نجاح تمكين المرأة اقتصادياً يرتبط بوجود بيئة مؤسسية وتشريعية داعمة، وباعتماد مقاربات شمولية تعالج العوائق البنيوية والاجتماعية والثقافية التي تحد من اندماج المرأة

١) Rashidun Rahman, Ilo Asia – pacific working paper series, Asian Decent work, London, 2015, p.20

٢) Ryan Brown, Domestic workers in Latin Amerce and the Caribbean, during the covid-19, criss ,ILO, 2020, p.26

٣) فاتن باشا، ريادة الاعمال النسوية دولياً : بين التشجيع والتحديات البرنامج الدولي (wed) أنموذجاً ، مجلة أبحاث ، كلية العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور ، المجلد الثاني ، الجزائر ، ٢٠١٧ ، ص ٢٣-٢٤ .

في النشاط الاقتصادي. ومن هنا، فإن دور منظمة العمل الدولية يكتسب أهمية خاصة بوصفه إطاراً دولياً يجمع بين وضع المعايير، وتقديم الدعم الفني، وبناء القدرات، ومساندة الدول في تطوير سياسات أكثر استجابة لاحتياجات النساء الاقتصادية. الاستنتاج

- ١- أثبتت الدراسة أن منظمة العمل الدولية تؤدي دوراً أساسياً في تمكين المرأة اقتصادياً من خلال وضع المعايير الدولية الداعمة للمساواة في العمل، وتعزيز فرص الوصول إلى العمل اللائق.
- ٢- بينت الدراسة أن تمكين المرأة اقتصادياً لا يتحقق فقط عبر توفير فرص العمل، بل يتطلب أيضاً تحسين بيئة العمل، وتوسيع الحماية الاجتماعية، وضمان المساواة في الأجور والحقوق والترقي المهني.
- ٣- أظهرت السياسات والمبادرات التي تدعمها منظمة العمل الدولية أن التدريب المهني وتنمية المهارات يمثلان مدخلاً رئيسياً لرفع كفاءة النساء وتعزيز فرص اندماجهن في سوق العمل.
- ٤- كشفت النماذج الدولية أن نجاح التمكين الاقتصادي للمرأة يرتبط بوجود تشريعات وسياسات وطنية منسجمة مع مبادئ العدالة والمساواة وعدم التمييز.
- ٥- وصل البحث إلى أن العوائق الاجتماعية والثقافية والأسرية ما تزال من أبرز التحديات التي تحد من المشاركة الاقتصادية الفاعلة للمرأة، حتى في ظل وجود برامج ومبادرات داعمة.
- ٦- أوضحت الدراسة أن مبادرات منظمة العمل الدولية في مجال قيادة الأعمال النسوية أسهمت في تعزيز استقلال المرأة الاقتصادي وتوسيع قدرتها على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- ٧- تبين أن معالجة أعباء الرعاية والعمل غير المدفوع تُعد عنصراً مهماً في سياسات التمكين الاقتصادي، لأن هذه الأعباء تحد من قدرة المرأة على الاستمرار في العمل والإنتاج.
- ٨- أكدت الدراسة أن دور منظمة العمل الدولية يتسم بالشمولية، إذ يجمع بين الإصلاح التشريعي، وبناء القدرات، وتحسين ظروف العمل، ودعم المبادرات الاقتصادية النسوية.
- ٩- أن تمكين المرأة اقتصادياً يمثل ضرورة تنموية وليس مجرد قضية اجتماعية، لما له من أثر مباشر في تحسين مستويات الدخل، وتقليل الفقر، وتعزيز التنمية المستدامة.
- ١٠- أثبتت الدراسة أن فعالية دور منظمة العمل الدولية تزداد عندما تقترن سياساتها ومبادراتها بجدية الحكومات الوطنية في التطبيق والمتابعة وتوفير البيئة المؤسسية الداعمة.