

ورقة سياسات النساء أيضا محميات في أغوار المناجم

يوليو 2021

رشيد أورا

باحث في الاقتصاد السياسي وعضو مؤسس للمركز
العربي للأبحاث.

سعاد عدنان

خبيرة في البنك الدولي مختصة في القطاع الخاص والجندر
وعضو مؤسس للمركز العربي للأبحاث.

إذا قامت الحكومة المغربية بتعديل الفصلين 179 و181 من
قانون الشغل فستقدم فرص عمل مستقرة للنساء في قطاع
المعادن ومختلف الصناعات الاستخراجية في البلاد، وهن في
حاجة ماسة إليها الآن أكثر من أي وقت مضى.

يشكر الباحثان المشرعين والباحثين وفاعلي
المجتمع المدني الذين حضروا أشغال
الورشات التي عقدت لمناقشة الورقة
البحثية خلال شهري ماي ويونيو 2021.

محاوور الورقة

- 1 ملخص تنفيذي.....1
1. لا تنمية دون مزيد من الفرص للنساء.....1
2. النساء والتشغيل والأعمال.....3
3. تغيير التشريع من أجل فرص أكبر للنساء.....4
4. قطاع المعادن في المغرب: فرص واعدة للنساء.....5
5. أثر رفع القيود القانونية على عمل ودخل النساء.....6
- 5.1. مصادر البيانات.....6
- 5.2. منهجية التحليل.....6
- 5.3. النتائج.....7
7. خلاصات وتوصيات.....7

ملخص تنفيذي

التي ستعتمدها الحكومات القادمة لوضع سياساتها العامة خلال العقد والنصف القادم.

في المحور الثالث من المشروع، والخاص بفرص إدماج الجميع وتوطيد الرابط الاجتماعي، حدد المشروع التنموي الاختيار الاستراتيجي الأول في دعم استقلالية النساء وضمان المساواة بين الجنسين والمشاركة، ويطمح المشروع التنموي للحد من الفوارق بين الرجال والنساء فيما يخص الولوج إلى سوق العمل لأنه من شأنه أن يرفع من الناتج الداخلي الخام المغربي بنسبة تتراوح بين 0,2 و1,95 في المائة¹. لكن في حالة المغرب ما تزال العراقيل القانونية والثقافية من بين العوامل التي تحد بشكل كبير في تسريع إدماج النساء في سوق الشغل.

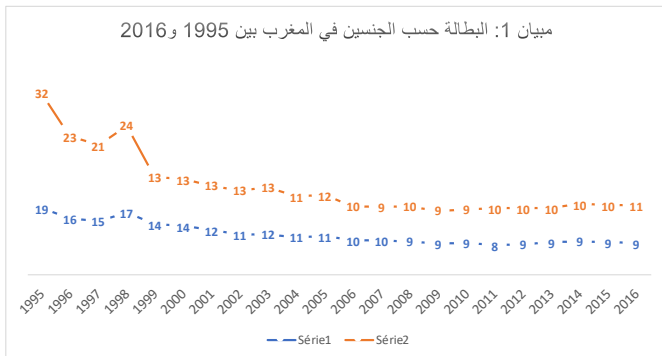
خلال العقدين الماضيين، نجح المغرب في تقليص الفارق في معدلات البطالة بين الذكور والإناث، ولم يكن لذلك أن يتحقق لولا أن نسبة مهمة من الوظائف تخلق في القطاع العام للنساء بينما تظل الفرص التي يوفرها القطاع الخاص ضعيفة وهشة بسبب ضعف النسيج الاقتصادي وتضخم حجم الاقتصاد غير المهيكل في البلاد. تعتبر المناصفة في التوظيف في أغلب القطاعات من بين الخطط الاستراتيجية التي تتبعها الدولة تبعا لالتزاماتها الدولية والوطنية في هذا المجال. إلا أن نسبة البطالة في صفوف النساء ما تزال أكبر منها في صفوف الذكور. تبين أرقام منظمة العمل الدولية أن نسبة البطالة في صفوف النساء ما تزال تتجاوز نظيرتها في صفوف الذكور بنقطة مئوية وأحيانا بنقطتين مؤيتين كاملتين (مثلا سنتي 2011 و2016).

سيساهم تعديل الفصلين 179 و181 من قانون الشغل المغربي في فتح مزيد من مجالات العمل المستقرة أمام النساء في المغرب، فبسبب هذه البندين تمنع النساء من العمل في قطاعات المعادن والفوسفات والصناعات الاستخراجية الأخرى. لقد كان القانون المغربي وفيما للوائح منظمة العمل الدولية في هذا المجال (الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935)، التي كانت تمنع تشغيل النساء في قطاعات تشكل خطرا على صحتهم، لكن منذ سنة 1995 قامت المنظمة الدولية بتغيير هذه اللوائح حيث دعت الحكومات إلى تعديل اتفاقيتها رقم 45 والمصادقة على الاتفاقية رقم 176 حول "السلامة والصحة في المناجم"، والتي تدعو إلى حماية سلامة وصحة جميع عمال المناجم بغض النظر عن الجنس. حان الأوان كي يقتدي المغرب باللوائح الجديدة، ويقوم بتحديث قوانينه لتلائم التشريعات الدولية في هذا المجال.

تبعاً لتغيير تلك اللوائح في السنوات الأخيرة، قامت عدة دول بفتح هذه المجالات أمام القوة العاملة النسوية، وأكدت دراسات وجود آثار إيجابية سواء على مستوى سوق الشغل أو على مستوى النمو الاقتصادي لتلك البلدان. وفي سياق وضعه لنموذج تنموي جديد، والبحث المستمر عن تحسين إنتاجية عماله، وتحديث نشاطه الاقتصادي والبحث عن وسائل جديدة لتحسين النمو، على المغرب أن يقوم بتعديل قوانين العمل، وعلى رأسها تعديل الفصلين 179 و181 لفتح مزيد من مجالات العمل أمام النساء، فذلك كفيل بتحقيق عدة آثار إيجابية تقدمها هذه الورقة بشكل أكثر تفصيلا.

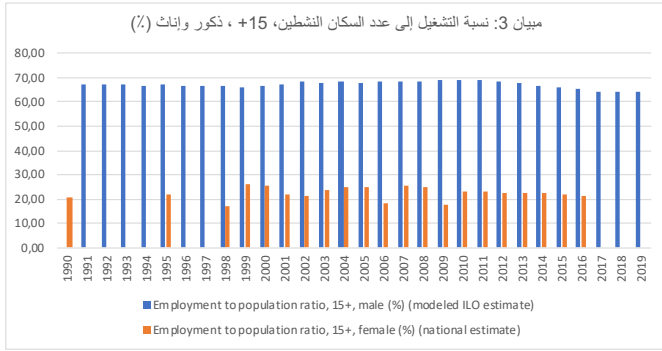
1. لا تنمية دون مزيد من الفرص للنساء

يوم الثلاثاء 25 ماي 2021 استقبل العاهل المغربي اللجنة الخاصة بالنموذج التنموي الجديد للبلاد، وهو المشروع الذي يشكل خارطة طريق جديدة للمغرب على مستوى التنمية في أفق سنة 2035، ويعتبر هذه التقرير خريطة الطريق



المصدر: البنك الدولي/ منظمة العمل الدولية

في الواقع، قد لا يعكس معدل البطالة حقيقة الأمور، وخصوصا لما يتعلق الأمر بعمل النساء. في بلد مثل المغرب، ليست كل النساء في حالة بحث عن العمل، وبالتالي فلا يتم اعتبارهن في حالة بطالة. ويعتمد الخبراء، لمعرفة واقع البطالة في بلد معين، على مؤشر آخر أكثر دقة ولا يقل أهمية وهو نسبة العمالة نسبة إلى عدد السكان في سن العمل. تقدم المؤسسات الوطنية ومنظمة العمل الدولية والبنك الدولي أرقاما خاصة بحالة كل بلد بشكل سنوي للسكان الذين يتراوح عمرهم بين 15 سنة فما فوق. وحسب منظمة العمل الدولية³ فمعدل التشغيل هو معدل عدد السكان في سن العمل الذين يشاركون بنشاط في سوق العمل، إما عن طريق العمل أو البحث عن عمل، نسبة إلى السكان في سن العمل.

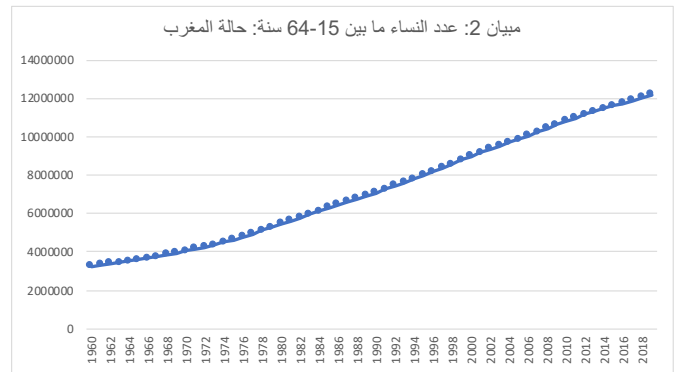


المصدر: البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية⁴

تظهر الأرقام الخاصة بحالة المغرب، أن الفارق بين معدل العمالة لدى الرجال والنساء هائل جدا في البلاد. وإن كانت الإحصائيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تبين استمرار أوجه عدم المساواة بين المرأة والرجل عالميا على صعيد الوصول إلى سوق العمل، والبطالة، وظروف العمل حسب تقارير حديثة⁵، إلا أن ذلك لا يمكنه تبرير الحالة المغربية وإن كان يقدم تفسيراً لها. ففي المغرب، بقي الفارق بين معدل التشغيل بين النساء والرجال مستقرا في حدود فارق يصل إلى 40 نقطة مئوية. فبينما يبلغ معدل التشغيل في صفوف الرجال 56,21 في المائة سنة 2016 لا يبلغ في صفوف النساء إلا 21,19 في المائة في الوقت الذي يقترب المعدل العالمي من 50 في المائة في صفوف النساء (بلغ 48,50 في المائة سنة 2018)⁶، وخلال سنة 2009

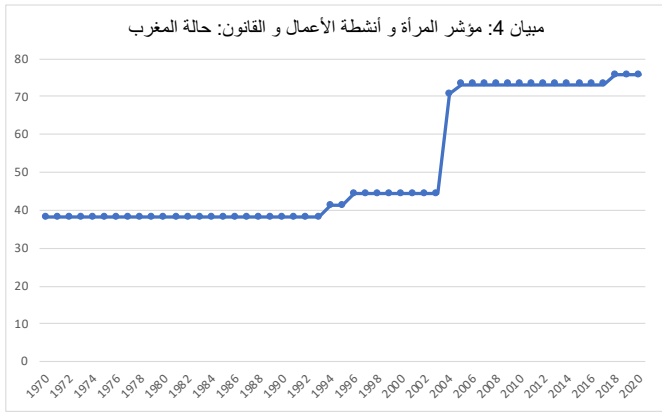
رغم تراجع نسب البطالة خلال العقدين الماضيين، إلا أن معدلات البطالة في المغرب ما تزال مرتفعة، وتنفوق المعدل العالمي في هذا الباب، ومرتفعة أكثر في صفوف النساء. لقد انخفضت بالفعل من 32 في المائة سنة 1995 إلى 11 في المائة سنة 2016، إلا أن هذا الرقم نفسه يبقى مرتفعا ويبين مدى هشاشة سوق الشغل المغربي وحيفه لما يتعلق الأمر بتشغيل النساء. ومنذ سنة 1999 تقلص الفارق بين بطالة النساء وبطالة الرجال، إلا أن النسبة في صفوف النساء تبقى دائما مرتفعة، ما عدا في سنوات 2009 و2010 حيث تم تسجيل نفس النسبة في صفوف الجنسين.

يترافق هذا الانخفاض في معدلات البطالة ومجهودات أخرى للدولة فيما يخص تعميم التعليم وتحسين ظروف عيش الأسر، التي ساهمت في رفع أمد الحياة في البلاد، كما عرف المجتمع المغربي ازدياد عدد النساء الذي وصل سنة 2019 إلى 12173715 امرأة من يبلغ سنهن ما بين 15 و65 سنة، بعد أن كان 3265345 امرأة فقط سنة 1960، بينما يصل عدد الذكور من نفس الفئة العمرية 11799193 شخص سنة 2019. خلال هذه المدة الزمنية ارتفع عدد النساء المتعلّقات، والمتخرجات من الجامعات والمعاهد واللوّاتي يبحثن عن فرص للعمل، لكنهن كفاءات بشرية تستدعي توفير فرص عمل قارة، وليس فرص عمل هشة أغلبها في القطاع غير المهيكل، والذي بلغ حجمه مستويات عالية في المغرب والذي تقدره دراسات بما يعادل 30 في المائة من مجموع النشاط الاقتصادي². وبالنظر إلى هشاشة النمو الاقتصادي في البلاد، لا يبدو أن طموحات النساء في إيجاد فرص عمل قارة تتم الاستجابة لها بشكل فعال.



المصدر: البنك الدولي

والمسمى "مدونة الأسرة" قفزة في مجال تمكين المرأة المغربية وحماية حقوقها، إلا أنه بسبب غياب الآليات التنفيذية والمواكبة البعدية لم يتم تحقيق التمكين الاقتصادي التام رغم المكتسبات القانونية التي أقرتها مدونة الأسرة التي تمت المصادقة عليها سنة 2004، ومنها وضع رعاية الأسرة تحت المسؤولية المشتركة للزوجين، وتحديد سن الزواج في 18 سنة للرجل والمرأة، وإعطاء حق الولاية للمرأة، وتسهيل مسطرة الطلاق بالنسبة للمرأة، والمساواة في توزيع الحقوق وتحمل الواجبات وغيرها من المكتسبات الأخرى، لكن منذ أن حدث هذا التقدم على مستوى مدونة الأسرة لم يتحسن مؤشر المغرب إلا بشكل طفيف ليستقر في حدود 75,62 منذ سنة 2018.



المصدر: البنك الدولي

في منطقة شمال إفريقيا والشرق الأوسط، يحتل المغرب الرتبة الرابعة في هذا المؤشر (75,6 نقطة) بعد مالطا (88,8 نقطة) و الإمارات العربية المتحدة (82,5 نقطة) والعربية السعودية (80 نقطة) حسب تقرير سنة 2021، بينما تأتي 7 دول عربية وجمهورية إيران الإسلامية في ذيل التصنيف الإقليمي والعالمي؛ وهي الجمهورية العربية السورية (36,9 نقطة)، سلطنة عمان (35,6 نقطة) جمهورية إيران الإسلامية (31,3 نقطة) قطر (29,4 نقطة) السودان (29,4 نقطة) الكويت (28,8 نقطة) جمهورية اليمن (26,9 نقطة) الضفة الغربية وقطاع غزة (26,3 نقطة). لكن هذا المؤشر لا يعكس ما تتمتع به المرأة في الواقع من إمكانات على مستوى الدخل. فبعض البلدان البترولية مثل قطر

انخفض معدل تشغيل النساء إلى 17 في المائة مسجلاً فارقاً يبلغ 50 نقطة مئوية مع نظيره في صفوف الذكور، في سياق الأزمة المالية العالمية لسنة 2008، وهو ما يؤكد أن عمالة النساء أكثر هشاشة إذ يشتغل عدد كبير منهن في أنشطة القطاع غير المهيكل، وأكثر تعرضاً لصدمات الأزمات الاقتصادية الدورية. لقد أعادت أزمة كوفيد 19 كشف هذا الأمر⁷، ما يستدعي توفير فرص عمل أكثر استقراراً لهن.

2. النساء والتشغيل والأعمال

لا يوفر الاندماج الاقتصادي للمرأة فرص عمل ويحسن الدخل فقط، ولكن تكون له أيضاً تأثيرات إيجابية على الأسرة وفي إعادة توزيع الدخل بطريقة جيدة. وتبين تجارب دول كثيرة أن إدماج النساء في النشاط الاقتصادي يحسن النمو، ويوفر الاستقرار الاجتماعي المفقود في أغلب دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا خلال العقد الأخير. لقد كانت النساء في طليعة مظاهرات الثورات والانتفاضات في دول المنطقة منذ سنة 2011، لأن ما حققته على مستوى الاستثمار في رأسالمهن البشري لم يكافئ بفرض عمل كريم يليق بهن أو يستجيب لطموحاتهن اليومية.

يعتبر مؤشر "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" من التقارير السنوية المهمة في هذا المجال، والتي تقيس درجة تأثير القوانين واللوائح التابعة لها على الفرص الاقتصادية للنساء من خلال تتبع حالة 190 اقتصاداً عالمياً. يعتمد المؤشر على ثماني متغيرات وهي: التنقل، ومكان العمل، والأجر، والزواج، والأبوة، وريادة الأعمال، والأصول، والمعاشات التقاعدية. يدرس التقرير الروابط بين المساواة القانونية بين الجنسين والإدماج الاقتصادي للمرأة.

في المغرب، تم تحقيق أهم قفزة على مستوى مؤشر "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" لما انتقل من 44,37 نقطة من أصل 100 سنة 2003 إلى 70,62 نقطة سنة 2004 وذلك بعد إصدار أهم تشريع في مجال السياسات العامة لحماية حقوق المرأة في البلاد. يعد القانون رقم 70.03

والكويت تعرف معدلات دخل فردي سنوي عالية جدا، وهو ما يساهم بشكل آخر في تحسين الشروط الاقتصادية للمرأة في تلك البلدان. أما بقية بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فتأتي وسط الترتيب العالمي بشكل متتابع، كما يلي: تونس (67.5 نقطة) الجزائر (57.5 نقطة) البحرين (55.6 نقطة) لبنان (52.5 نقطة) ليبيا (50.0 نقطة) الأردن (46.9 نقطة) جمهورية مصر العربية (45.0 نقطة) العراق (45.0 نقطة). تجدر الإشارة إلى أن الإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعودية كانتا تتذيلان قائمة التصنيف قبل سنتين ولكن من خلال إصلاحات تساوي قانونيا بين الرجل والمرأة في عدة مجالات، تم تحسين ترتيبهما على مستوى المؤشر العام (تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021)، أما بقية الدول فهي متقاربة على مستوى هذا المؤشر، مسجلة تفاوتات لا تغير كثيرا من الحالة الاقتصادية للمرأة العربية عند مقارنة وضعيات هذه البلدان.

3. تغيير التشريع من أجل فرص أكبر للنساء

يتم التغيير، لصالح المرأة أو لإدماجها في قطاع معين في المغرب، دائما عبر سن تشريعات تفرض ذلك بقوة القانون. لقد كانت النقاشات العمومية في المغرب خلال العقود الأخيرة متسمة بمرافعات كثيرة من أجل حقوق المرأة وفي السماح لها بممارسة حقوق أو وظائف معينة، ولم يتم ذلك في غالب الأحيان إلا من خلال سن تشريعات أو إلغاء تشريعات معرقة أو إصدار أوامر بالسماح للنساء بممارسة بعض الوظائف الاقتصادية أو الاجتماعية. وقد عرف العقدان الماضيان مبادرات مهمة للدولة لتحسين حقوق المرأة، وأغلبها يأتي كملأمة للتشريعات المغربية مع التشريعات الدولية في مجال من المجالات.

فبعد إقرار مدونة الأسرة سنة 2004، والتي تعتبر أهم قانون وضعته الدولة المغربية لتحسين وضعية المرأة وفتح المجال أمامها خلال العقدین الأخيرین، قامت الدولة بإصلاحات أخرى لفتح بعض المجالات التي لم تكن تُقدّم فيها فرص كثيرة للنساء؛ فتم مثلا فتح مجال الإرشاد الديني

أمام النساء، والذي يمر عبر التكوين في معهد محمد السادس لتكوين الأئمة والمرشدين والمرشدات، الذي أحدث بظهير شريف (رقم 1.14.103 الصادر يوم 20 ماي 2014)، والذي يخصص سنويا 100 منصب للنساء من أصل 250 منصب يتم إحداثها بشكل سنوي، وبعد 16 فوجا تم تكوينهم في المعهد فقد تم خلق حوالي 1600 منصب قار في مجال الإرشاد الديني للنساء، وهي وظيفة حكومية مستقرة تستوفي شروط العمل الجيد في البلاد.

وفي يناير 2018، بعد تعليقات ملكية وفتوى دينية من المجلس العلمي الأعلى، قررت الدولة السماح للمرأة بمزاولة مهنة "عدل"، وهي مهنة حر لتوثيق عدة أنواع من العقود مثل عقود البيع والزواج والطلاق وغيرها، وذلك بعد جدل فقهي وقانوني ومجتمعي كبير حول ذلك في البلاد منذ سنة 2010. وقد كانت مهنة "العدول" مجالا حكرًا على الرجال فقط في البلاد قبل ذلك. لكن خطوة الدولة أزالَت العراقل القانونية أمام ولوج المرأة للمجال، وخلقت مئات مناصب العمل القارة للنساء. فالفوج الأول الذي بدأت ممارسة المهنة عام 2020 ضم 299 امرأة في عموم البلاد اجتزن تكويننا لمدة ستة أشهر في المعهد العالي للقضاء وخضعن لفترة تدريبية مدتها شهران في مختلف محاكم البلاد قبل أن يؤدين اليمين القانونية أمام محاكم الاستئناف، ما يخول لهن ممارسة العمل وفق الشروط نفسها التي يخضع لها الرجال في هذا المجال.

كانت هذه المجالات، سواء تعلق الأمر بالإرشاد الديني أو بالعدل حكرًا على الرجال في السابق، ولو لم تقم الدولة بمبادرات تشريعية جريئة لما فتحت هذه الفرص أمام النساء. لقد كانت الآراء المحافظة دائما ضد السماح للمرأة بالولوج لبعض القطاعات، لمزاولة مهن مختلفة. لكن المبادرات التشريعية للدولة، واختيار الوقت المناسب لها، كان حاسما في ترجيح كفة من يساند تحرير مجالات عمل جديدة للنساء في البلاد.

4. قطاع المعادن في المغرب: فرص وأعدة للنساء

قام المغرب بالمصادقة بتاريخ 20 شتنبر 1956 على اتفاقية العمل الدولية رقم 45 لسنة 1935 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بتشغيل المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها. إلا أن منظمة العمل الدولية نفسها قامت بتعديل هذه الاتفاقية في وقت لاحق. تمنع المادة الثانية من هذه الاتفاقية تشغيل أي امرأة، أيا كان سنها، للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم، واستثنت المادة الثالثة من نفس الاتفاقية من هذا المنع بعض الحالات ومنها النساء اللواتي يشغلن مناصب في الإدارة ولا تؤدي أعمال يدوية، والنساء العاملات في الخدمات الصحية وخدمات الرعاية، والنساء اللواتي يتقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض، وأي نساء أخريات يتعين عليهن النزول أحيانا إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي.

ومن أجل ملاءمة التشريع المغربي آنذاك مع أحكام الاتفاقية رقم 45 المذكورة أعلاه، تنص المادة 179 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل على "منع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم"، كما تقضي المادة 181 من نفس القانون بـ "منع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة. تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي". وتطبيقا لهاته المادة، فقد صدر المرسوم رقم 2.10.183 المؤرخ في 9 ذي الحجة 1431 (16 نوفمبر 2010) المتعلق بتحديد لائحة الأشغال التي يمنع أن يشغل فيها بعض الفئات من الأشخاص. وتنص المادة الرابعة من هذا المرسوم على منع تشغيل النساء في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم، ولا يسري هذا المنع على النساء اللواتي يشغلن مناصب الإدارة والتسيير، ومن يشتغلن في المصالح الصحية والاجتماعية، ومن يدعون، بصفة عرضية، للنزول إلى أغوار المناجم لمزاولة أشغال غير يدوية.

وبالإضافة إلى ذلك، وفي حالة ما إذا كان العمل المسموح به للنساء في المناجم والمقالع عملا ليليا، فقد نصت مدونة الشغل على مجموعة من الشروط للسماح بهذا الشغل ورد ذكرها في الباب الرابع من القسم الثاني من الكتاب الثاني من مدونة الشغل وكذا المرسوم رقم 2.04.568 الصادر في 16 ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) المتعلق بتحديد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي.

صاغ التشريع المغربي ليوافق لوائح منظمة العمل الدولية في هذا المجال وخصوصا الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935، التي كانت تمنع تشغيل النساء في قطاعات تشكل خطرا على صحتهم، لكن منذ سنة 1995 قامت منظمة العمل الدولية بتغيير هذه اللوائح حيث دعت الحكومات إلى التنبه باتفاقيتها رقم 45 والمصادقة على الاتفاقية رقم 176 حول "السلامة والصحة في المناجم" الصادرة سنة 1995، والتي تدعو إلى حماية سلامة وصحة جميع عمال المناجم بغض النظر عن الجنس.

وباعتبار المغرب المنتج الأول عالميا للفوسفات، كما ينتج معادن أخرى متنوعة، فقد عملت الدولة على تطوير قطاع الصناعات الاستخراجية خلال السنوات الأخيرة، مما جعله قطاعا واعدًا في البلاد، وقطاعا مؤهلا لأن يوفر فرص عمل كثيرة. وفي إطار إصلاح وعصرنة القطاع صادقت الحكومة خلال مجلسها المنعقد فاتح يوليوز 2021 على مشروع القانون رقم 46.20 الذي يغير ويتم القانون رقم 33.13 المتعلق بالمناجم، والذي يهدف إلى "الرفع من جاذبية قطاع المعادن للاستثمار الخاص الوطني والدولي، وكذا الحفاظ على التوازن الاقتصادي والاجتماعي للفاعلين المنجمين في قطاع المعادن" حسب بلاغ الحكومة⁸.

يعتبر فتح هذا المجال للنساء من مفاتيح تطويره وعصرنته وتحسين حكامته وشرطا من شروط "تعزيز مناخ الأعمال وتحسين الشفافية"⁹ التي يروم القانون الجديد تحقيقها. لقد أكدت تجارب دولية سابقة ذلك. فبعد عقدين من إلغاء الشيلي القيود القانونية المفروضة على النساء العاملات في قطاع التعدين، في عام 2018، مثلت النساء 8 في المائة

بين الجنسين لسنوات 2006-2021. جاءت جميع متغيرات التحكم من المؤشرات الاقتصادية للبنك الدولي بما في ذلك إجمالي الدخل القومي للفرد بالدولار الدولي الثابت لعام 2017، ومؤشر التكافؤ بين الجنسين للالتحاق بالتعليم الثانوي (أي القيد من الإناث إلى الذكور)، ومؤشر التكافؤ بين الجنسين (أي الإناث من السكان الذكور)، ومعدل الخصوبة، والنسبة المئوية لسكان المدن.

5.2. منهجية التحليل

نظرًا لتوافر البيانات، استخدمت تحليلات الانحدار لمتغير مشاركة الإناث في القوى العاملة البيانات بين عامي 1990 و2019، في حين استخدمت التحليلات المتعلقة بالمساواة في الأجور للعمل المماثل البيانات بين عامي 2006 و2019. تم إجراء تحليلين مختلفين: أولاً، قمنا بفحص ما إذا كانت هناك ارتباطات واضحة بين المتغيرات التابعة والمتغير المستقل؛ ثم في مرحلة ثانية، أجرينا انحدارات OLS على النموذج الكامل (مع إضافة جميع متغيرات التحكم)؛ وأخيراً قمنا بتقليص النموذج الكامل لتجنب مشكلة العلاقة الخطية المتعددة، باستخدام عوامل تضخم التباين. وجاءت النتائج كالتالي:

من القوة العاملة في هذا القطاع. وبالمثل، في جنوب إفريقيا، بعد عقدين من فتح قطاع التعدين أمام النساء، شكّل 13 في المائة من القوى العاملة في هذا المجال في عام 2016، بما في ذلك 15 في المائة من مناصب إدارية عليا. في كلتا الحالتين، كانت الإصلاحات القانونية مصحوبة بسياسات لتشجيع وتوظيف وتمكين المرأة من دخول المهنة والبقاء فيها. على سبيل المثال، أجرت بعض شركات التعدين الكبرى تحليلات للفجوة بين الجنسين واعتمدت استراتيجيات لتعزيز التنوع وبرامج لتشجيع التوازن بين العمل والحياة الأسرية للآباء¹⁰.

5. أثر رفع القيود القانونية على عمل ودخل النساء

من أجل دراسة تأثير رفع القيود القانونية على عمل المرأة في المغرب، قمنا بتحليل العلاقة بين الأداء الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين في القانون في المغرب خلال فترتين؛ الفترة بين 1970 و2019 والفترة بين 1990 و2019. أظهرت نتائج الانحدار بشكل عام أنه كلما كانت المساواة بين الجنسين أفضل في القانون، كان الأداء الاقتصادي للمرأة أفضل. تم جمع البيانات وتحليلها وفق مناهج الاقتصاد القياسي.

5.1. مصادر البيانات

كما هو مطلوب، فإن المتغير المستقل الأساسي بشأن المساواة بين الجنسين في القانون هو مؤشر البنك الدولي "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" بين عامي 1971 و2021. جاءت المتغيرات التابعة من مصدرين أساسيين: معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة (من مجموع ساكنة الإناث البالغة أعمارهن 15 سنة فما فوق)، والمساواة بين الجنسين في الأجور للعمل المماثل. المتغير التابع الأول (أي نسبة مشاركة الإناث إلى الذكور في القوى العاملة) تمتد من 1990 إلى 2019 وهي من بيانات البنك الدولي الاقتصادية؛ أما متغير المساواة في الأجور للعمل المماثل فهو مأخوذ من تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي حول الفجوة

VARIABLES	(1) Female Labor Force Participation	(3) Wage Equality for Similar Work
Gender Legal Equality (WBL Index)	0.0899*	0.0462*
	(0.0489)	(0.0214)
Ln(GNI per capita)	-12.39***	-126
	(3.646)	(160)
Gender Parity Index for Secondary Education	6.369	-1.032
	(20.45)	(772)
Fertility Rate	-2.866**	-0.0619
	(1.063)	(309)
Constant	127.9***	-609
	(22.55)	(2.641)
Observations	30	14
R-squared	471	468
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1		

5.3. النتائج

يوضح الجدول نتائج النماذج النهائية. في النموذجين النهائيين، يرتبط مؤشر المساواة القانونية بين الجنسين "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" بشكل إيجابي بالمتغيرين التابعين. مع افتراض ثبات العوامل الأخرى، ترتبط الزيادة بمقدار نقطة واحدة في مؤشر المساواة القانونية "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" بزيادة نسبتها 0.0899 مئوية في مشاركة الإناث في القوى العاملة، وزيادة قدرها 0.0462 نقطة في المساواة في الأجور للعمل المماثل. بالاعتماد على كيفية حساب المؤشر "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" المعتمدة على 35 سؤال يقيس مختلف مجالات المساواة القانونية بين المرأة والرجل، فنتائج الانحدار تعني أن كل إصلاح قانوني في المغرب (ما يعادل زيادة في المؤشر قدرها 2.86 نقطة) كان مرتبطا بزيادة في معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة قدرها 0.26 نقطة مئوية وزيادة في معدل المساواة في الأجور للعمل المماثل تبلغ 1.32 نقطة.

تبين نتائج هذه التجربة الأثر الإيجابي للتحسن الذي حققه المغرب على مستوى رفع القيود القانونية على عمل المرأة وكذا تحسين ظروفها الاقتصادية والذي حسن تصنيفه العالمي على مستوى "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون". تعطى هذه النتائج أملا في أن إدماج المرأة الاقتصادي يمكن أن يتم عبر تغيير القوانين في سبيل إدماج أفضل للنساء في النشاط الاقتصادي في البلاد، ويعتبر الوقت الحالي حيث النقاش العمومي الواسع حول النموذج التنموي الجديد الوقت المناسب للترافع من أجل إجراء هذه التعديلات القانونية.

خلاصات وتوصيات

من دون توفير فرص عمل قارة للنساء في المغرب فإن أعداد متزايدة منهن سيتهين من دون دخل بعد سن العمل. وباعتبارهن العنصر الاجتماعي الأضعف من حيث الإدماج الاقتصادي، فإن معاناة النساء للحصول على دخل تصبح أكثر تعقدا لما يتقدم بهن السن. توجد طريقة واحدة فقط لتخفيف معاناتهن في المستقبل، تتجلى في توفير شغل قار

لهن عند بلوغهن سن العمل. ويعتبر توسيع مجالات العمل، وإزالة العراقيل التشريعية التي تمنع ولوجهن لبعض المجالات الاقتصادية الطريقة الأكثر جدوى في هذا الباب. تؤكد هذه الورقة على أهمية تطوير التشريعات لتحقيق الإدماج الاقتصادي للمرأة، لأن التجربة المغربية بينت أن أغلب مكتسبات المرأة المغربية تأتي من خلال تعديل تشريعي لحث مختلف الفاعلين السياسيين والاقتصاديين لاحترامه، وتوصي الورقة فيما يخص قانون الشغل بما يلي:

1. تعديل الفصلين 179 و 181 ومختلف البنود والتشريعات المرتبطة بهما لفتح المجال لعمل المرأة في قطاع المعادن والمقالع. فالمغرب رائد في تكييف وتحيين قوانينه وتشريعاته لتوافق المستجدات الدولية في هذا المجال، وحث الوقت ليقوم بنفس الشيء فيما يتعلق بهذه الفصول في قانون الشغل.

2. تقديم تحفيزات للشركات في القطاع مقابل توظيف النساء في الصناعات المنجمية بما في ذلك تحفيزات ضريبية، لأن التجارب السابقة بينت أن التشريعات الجديدة وحدها لا تكفي لتغيير واقع الأمور، إن لم تتم مواكبتها بإجراءات محفزة لمختلف الفاعلين المعنيين بها.

3. الرفع من وعي كل الفاعلين من مسؤولين وشركات ومستفيدين من التغيير القانوني المنشود حول أهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة والحقوق التي يخولها لها القانون في هذا الصدد بما في ذلك الإصلاحات التشريعية.

1. اعتمد معدو التقرير على دراسة: مديرية الدراسات والتوقعات المالية، ومركز السياسات من أجل الجنوب الجديد. 2017. "المساواة بين الجنسين والسياسات العمومية والنمو الاقتصادي بالمغرب".
2. K, Lahlou. H, Doghmi. F, Schneider. 2021. The Size and Development of the Shadow Economy in Morocco. Bank Al Maghrib, Rabat
3. Indicator description: Labour force participation rate: (<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-participation-rate>)
4. المعطيات التي يوفرها بنك المعلومات للبنك الدولي وكذا المصادر المغربية الخاصة بهذه السلسلة متوقفة عند سنة 2016.
5. انظر مقال منظمة العمل الدولية : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619759/lang-ar/index.htm
6. Ibid
7. أنظر: ك، العيناوي. ع، إيپورك. ط، غازي. التمكين الاقتصادي للمرأة المغربية في زمن كوفيد-19 وما قبله: التفاهم من أجل الفعل. مركز السياسات من أجل الجنوب الجديد، الرباط. <https://www.policycenter.ma/sites/default/files/RP-20-10-Ibourk-Tayeb-Aynaoui.pdf>
8. وزارة الطاقة والمعادن والبيئة : <https://bit.ly/3wpYk5X> (تم الاطلاع عليه يوم 6 يوليوز 2021).
9. Ibid
10. الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية 2018 : https://www.marketlinks.org/sites/default/files/resources/lpfm_ii-18-091_usaid_report_-_womens_wage_employment_in_developing_countries_final_june_2018.pdf