

تقييم حالة

هل يُنتج الإصلاح الإداري في سورية بيئة عمل طاردة للمرأة؟

مدى شريقي



هل يُنتج الإصلاح الإداري في سورية بيئة عمل طاردة للمرأة؟

المحتويات

1	مقدمة
2	أولاً: البعد الاجتماعي-التنموي في الإصلاح الإداري
4	ثانياً: الأدوار الرعائية للمرأة بين الفوضى الإدارية والالتزام الوظيفي
4	المرأة السورية والدور الرعائي
5	الفوضى كبديل عن غياب الخدمات
6	كيف تكون معالجة الخلل الإداري اليوم "طاردة" للمرأة من فضاء العمل الحكومي؟
8	خلاصة

مقدمة

يعاني القطاع الوظيفي الحكومي في سورية مشكلات مركّبة، يتعلّق أبرزها بتجذّر الترهّل الإداري والفساد والمحسوبية فيه. وليست هذه المشكلات وليدة اللحظة، بطبيعة الحال، بل هي مترابطة زمنياً على امتداد عقود سابقة على سقوط نظام الأسد، وهي تعكس حالة من الفشل في ربط أجهزة الدولة ومؤسساتها بأيّ خطط ملموسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تعكس حالة من غياب النّيّات الملموسة أو المحاولات الحقيقية لدى الحكومات السورية السابقة لتجاوز هذه المشكلات أو السعي لإيجاد حلول لها. وقد تعمّقت هذه المشكلات بعد عام 2011، إذ تراكمت الأزمات وانخفضت الأجور وتراجعت كفاءة العاملين في قطاع الدولة. وفي هذا الصدد، يشير الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2023، على سبيل المثال، إلى أنّ 33.2% من العاملين في كل القطاعات الحكومية لعام 2021 (ما عدا رئاسة الجمهورية ووزارة الدفاع) لم يحصلوا على شهادة الثانوية العامة، في حين لا تتعدى نسبة الجامعيين فما فوق 28.9 في المئة⁽¹⁾.

انتقل هذا الإرث الثقيل إلى الحكومة السورية الناشئة بعد انتصار الثورة السورية، فبدأت شيئاً فشيئاً في اتخاذ إجراءات إدارية تسعى إلى معالجة حالات الخلل البنيوي هذه. وهي إجراءات ضرورية بلا شك، ولا بدّ منها لبناء هيكليّة إدارية ومؤسسية جديدة في البلاد، لكنها في المقابل تفتح الباب أمام تحديات مجتمعية كبيرة، ما لم تُنجز وفق رؤية تمكينية تنموية شاملة، تأخذ في الاعتبار البعد الجندي في عملية الإصلاح الإداري، كي لا تولّد، ولو عن غير قصد، بيئة عمل طاردة للمرأة تعزّز الفجوة بين الجنسين في فضاء العمل المأجور.

(1) المكتب المركزي للإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2023، الجدول (3/5) على الرابط: <https://yearbook/site2/sy.gov.psc/>

أولاً: البعد الاجتماعي-التنموي في الإصلاح الإداري

إذا انطلقنا من تعريف الإصلاح الإداري بأنه «الاستخدام المتعمد للسلطة والنفوذ في تطبيق تدابير جديدة على نظام إداري، بغية تغيير أهدافه وهياكله التنظيمية وإجراءاته، بهدف زيادة الجودة والكفاءة والفاعلية في تطوير الخدمات المقدمة»⁽²⁾، فسوف نلاحظ مباشرة الارتباط الوثيق بين الإصلاح الإداري والحوكمة الرشيدة، ثم ارتباط كلا المفهومين معاً بالعملية التنموية ككل.

فمن جهة أولى، يكون الإصلاح الإداري في الدول، على اختلاف مستوياتها التنموية، معنياً بتعزيز الحوكمة الرشيدة، وإن اختلفت المناهج والاستراتيجيات بين الدول تبعاً لتاريخها وثقافتها وتطورها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي. ذلك بأنّ الحوكمة (الكفاءة والفعالية والمستجيبة والخالية من الفساد والمراعية لمصالح المواطنين) تشكّل، من حيث إنها منظومة ضابطة للأداء، أساساً للإدارة وضامناً لثقة الشعب بالحكومة، وتعزيز الانسجام الاجتماعي والاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية⁽³⁾. ومن ثم يُفترض بالحوكمة الرشيدة، باعتبارها أداة من أدوات الإصلاح الإداري، أن تسهم في خلق حالة من الانسجام الاجتماعي المُعزّز بدوره لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. ومن جهة أخرى، يتضمّن الإصلاح الإداري في حدّ ذاته بعداً اجتماعياً، يشير إلى أهمية الوسط الاجتماعي وضرورة أخذه في الحسبان، فهذا الوسط هو الذي يُكسبه الشرعية⁽⁴⁾.

يرتبط الإصلاح الإداري إذاً بشكل مباشر بالعملية التنموية في المجتمع، ولا يمكن إنجازه بصورة فاعلة بمعزل عن الاحتياجات الاجتماعية لأفراده وخصوصيتهم الثقافية. ومن هذا المنطلق، يصبح بوسعنا القول بأنّ من المفيد أن تأخذ إجراءات الإصلاح الإداري، حتى تكون فاعلة في دفع عجلة التنمية المستدامة، في الاعتبار واحداً من أهدافها المعلنة والمصادق عليها دولياً، وهو هدف المساواة بين الجنسين (الهدف 5)⁽⁵⁾. وينطوي هذا الهدف على تحقيق تكافؤ الفرص في مجال العمل، من حيث المساواة في الأجور، وتقاسم عبء العمل غير المأجور بين الرجال والنساء داخل الأسرة، وعدم التمييز في المناصب العامة.

لا تنفصل ضرورة الربط هذه بين الإصلاح الإداري والتنمية المستدامة، عن المبادئ العامة المعلنة في الإعلان الدستوري السوري⁽⁶⁾ لعام 2025، حيث إنه يؤكد في المادة (15) منه أن العمل حقّ للمواطن، وأن الدولة تكفل تكافؤ الفرص بين المواطنين. ويقول في المادة (20) إنّ الأسرة نواة المجتمع، وتلتزم الدولة بحمايتها (وغني عن القول أنّ الأعباء الأسرية الرعائية في مجتمعنا تقع في جزئها الأكبر على عاتق المرأة). ويؤكد في المادة (21) فكرة أنّ الدولة تحفظ المكانة الاجتماعية للمرأة، وتضامن كرامتها ودورها داخل الأسرة والمجتمع، وتكفل حقها في التعليم والعمل.

(2) do Carmo Azevedo, Graça Maria et al., *Handbook of Research on Modernization and Accountability in Public Sector* (U.S.A: IGI Global, 2018), p. 361.

(3) يُنظر:

Sangita, S.N., "Administrative Reforms for Good Governance", *The Indian Journal of Political Science*, Vol. 63, No. 4 (December 2002), p. 325

(4) عبد الناصر الجاسم، الإصلاح الإداري وغياب الإرادة السياسية في سورية 2000-2010، مجلة قلمون، العدد المزدوج (25-26)، كانون الثاني/يناير 2024، ص 143.

(5) الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة: سبعة عشر هدفاً لإنقاذ العالم، على الرابط: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/>

(6) نص الإعلان الدستوري لسوريا 2025، الموسوعة، الموقع الإلكتروني لقناة الجزيرة، على الرابط: <https://url-shortener.me/ETTU>

من هذا المنظور، تطرح هذه الورقة الفرضية الآتية: ما لم يأخذ الإصلاح الإداري في سورية اليوم في الحسبان البعدَ الجندري في إجراءاته، فإنه -على ضرورته وأهميته- قد يُخلّ بتوازنات كانت قد قامت للمفارقة على منظومة فساد وترهل إداري، وأسهمت في مساعدة المرأة السورية على الاستمرار في العمل المأجور في القطاع العام؛ فيؤدي بالتالي إلى خلق بيئة عمل طاردة للمرأة وغير مساعدة لها، بفعل ما ينتجه من تناقضٍ بين واجباتها المهنية، ومسؤولياتها وأدوارها الأسرية.

ثانيًا: الأدوار الرعائية للمرأة بين الفوضى الإدارية والالتزام الوظيفي

المرأة السورية والدور الرعائي

ارتفعت مشاركة النساء السوريات في قوة العمل خلال العقد الماضي، فوصلت نسبتهن في قوة العمل عام 2021 إلى 29.4 في المئة، من مجمل قوة العمل، في حين أنها كانت تراوح بين 14 و17 في المئة طوال عقود سابقة. ذلك أنّ تجذّر الأزمة الاقتصادية الناجمة عن النزاع المسلح أدى (مع عوامل أخرى متعددة) إلى زيادة ضغط الحاجة الاقتصادية على الأسر عمومًا، وعلى النساء الفاقدرات المعيل خصوصًا، ودفع بهنّ إلى مشاركة أوسع نسبيًا في الحياة الاقتصادية. واللافت هنا أنّ قوة العمل النسائية تركّزت بشكل رئيس في القطاع الحكومي، إذ بلغت نسبة النساء في هذا القطاع 47.2 في المئة، من مجمل العاملين، وفق إحصاءات عام 2021، أي بما يكافئ نسب حضور الرجال فيه تقريباً⁽⁷⁾.

ولهذا الاتجاه الواسع عند النساء للعمل في القطاع الحكومي مسبباتٌ لا تقتصر بمرحلة الأزمة فحسب، بل ترتبط بشكل رئيس بامتيازات هذا القطاع (غير المادية، أي غير المتعلقة بالمأجور)، التي يقع في مقدمتها عدد ساعات العمل القصيرة نسبيًا، مقارنةً بالعمل في القطاع الخاص، والمرونة في تنظيم وتدبّر ساعات العمل. تلائم هذه المرونة في العموم عمل السيدات اللواتي يتولّين، بجانب عملهن خارج المنزل، الجزء الأكبر من المسؤوليات الأسرية والخدمية والرعاية. والجال أنّ تولي المرأة القسط الأكبر من الأعمال الأسرية هو حالة لا تقتصر على بلدان دون أخرى، بل تُسجّل على نطاق عالمي، وإن كانت البيانات حولها غير متاحة في كلّ مكان. وتشير تقارير دولية حديثة، على سبيل المثال، إلى أنه «ما من بلد في العالم يؤدي فيه الرجال والنساء حصة متساوية من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. يقع العبء بشكل غير متناسب على النساء، وحتى في البلدان المتقدمة، تقضي النساء ما معدله أربع ساعات وعشرين دقيقة يوميًا في أعمال الرعاية غير المأجورة، في مقابل ساعتين وست عشرة دقيقة فقط للرجال»⁽⁸⁾.

وتزداد هذه الأعباء الملقاة على عاتق المرأة، بطبيعة الحال، في المجتمعات التي ما تزال تتمسك بالأدوار التقليدية للرجال والنساء في الأسرة، حتى بعد خروج المرأة إلى ميدان العمل المأجور للمساعدة في تأمين الاحتياجات المتزايدة للأسر (خاصة في أوقات الأزمات كما في الحالة السورية). وتزداد أكثر في البلدان التي تفتقر إلى بنى تحتية خدمية تتولّى من خلالها مؤسسات الدولة المعنية بعضًا من هذه الأعباء، وتأتي في مقدّمها البنى التحتية اللازمة لرعاية الأطفال الأصغر سنًا (حضانات ورياض أطفال)، وتتنصّف هذه البنى في الحالة السورية بأنها إما عالية التكلفة بجودة مقبولة، وإما مقبولة التكلفة بجودة ضعيفة نسبيًا، ويضاف إلى ذلك الغياب شبه التام لمؤسسات لائقة تستقبل كبار السنّ المحتاجين لرعاية، ولو بضع ساعات خلال اليوم.

(7) المكتب المركزي للإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2023، الجدولان (3/4) و(14/3).

(8) Empowering Women at Work: Company Policies and Practices (International Labour Organization; UN Women, 2020), p. 39.

والواقع أنّ أعباء رعاية هاتين الفئتين تقع بشكل رئيس على عاتق النساء في الأسر، وكثيراً ما يؤدي غياب البنية التحتية الرعاية لهما إلى دفع النساء إلى ترك العمل، مع ما في ذلك من حرمان من أحد حقوقهن المكفولة دستورياً من جهة، وتعميق للفقر بالاستغناء عن دخل المرأة في ظروف اقتصادية قاسية من جهة أخرى.

الفوضى كبديل عن غياب الخدمات

ولدت الفوضى الإدارية التي استحكمت بشدة خلال العقد الأخير السابق على سقوط الأسد حالة من المرونة غير المقصودة التي يسّرت على المرأة السورية التزام العمل الحكومي، بالرغم من غياب البنى التحتية المساندة اللازمة لتحقيق التوازن بين المسؤوليات الرعاية والعمل المنتج. ويمكن إيجاز تأثيرات هذه الفوضى في أبعاد عدة أبرزها:

- ضعف الأجور الشديد: حيث انخفضت -تدريجياً- قيمة الأجور والرواتب في الدولة حتى كادت تكون بلا قيمة فعلية في حياة الناس. هذا الانخفاض الشديد رافقه توافق ضمني على التساهل إزاء الالتزام في الحضور وإنجاز العمل، ويسّر ذلك للمرأة العاملة التوفيق بين عملها والتزاماتها الأسرية، وأتاح لها القيام ببعض الأعمال التي ترفد الأسرة اقتصادياً من داخل المنزل، أي الجمع بين تلبية الاحتياجات المادية من جهة، والالتزام بالمهام الخدمية والرعاية داخل الأسرة والعائلة الممتدة، من جهة أخرى.

- الترهّل الإداري: وهو يعدّ سمة بارزة من سمات القطاع الحكومي السوري، إذ يقوم في أحد أبعاده على تراكم وتكدّس في أعداد الموظفين بما يزيد عن حاجة القطاعات المعنية، ومن ثم فإنه يجعل حضور الموظف بانتظام إلى مكان عمله والتزامه ساعات الدوام الرسمي أمراً ليس شديد الإلحاح. وبالتزامن مع ضعف الأجور الشديد، أمكن للموظفات من السيدات اللجوء إلى آليات تقوم على تناوب الأيام والساعات في ما بينهن، الأمر الذي يُقلّص ساعات دوامهن الفعلية، ويمنحهن يوم عطلة إضافياً على الأقل، في الأسبوع، فيسهل عليهن الجمع بين العمل الوظيفي والأعباء الأسرية.

- الفساد: يفسح الفساد المتفشّي في المؤسسات الحكومية، في بعض الحالات، المجال أيضاً أمام التهرب من الالتزام بساعات العمل، إذ تكفي رشوة صغيرة للرئيس المباشر، لتقليص ساعات الدوام اليومي وفق رغبة السيدة المعنية، وتُعوّض هذه الخسارة المالية للموظفة إما من خلال تلقيها هي بذاتها الرشوة أثناء عملها، أو من خلال أدائها عملاً آخر من داخل المنزل لا يتعارض كثيراً مع دورها الرعائي، ويعيد تحقيق الجدوى الاقتصادية من بقائها في الوظيفة الحكومية.

هذه جميعها مشكلات جوهرية تُشكّل خللاً بنيوياً، لا بد من وضع حلول له ومعالجته في المرحلة الراهنة، وهو ما بدأت الجهات الحكومية المعنية بالعمل عليه، عبر سلسلة من الإجراءات الهادفة إلى ضبط الدوام الرسمي ومعالجة الترهّل الإداري وإلزام الموظفين بواجباتهم، بعدما سادت طويلاً في السابق حالة من غياب المحاسبة المعطّلة للعملية الإنتاجية ولمصالح المواطنين داخل مؤسسات الدولة. هذه الإجراءات جميعها ملحة ومحقة لازمة، ونجد في التقارير الصحفية المنتشرة أخيراً تعبيراً مستمراً لدى المواطنين عن رضاهم عن هذا التحسّن الملحوظ في مستوى الخدمات في المؤسسات الحكومية؛ لكن هذه الإجراءات، على قيمتها وضرورتها، ولدت حالة من انعدام التوازن في أوساط النساء العاملات، اللواتي استغدن طويلاً من الخلل الإداري والفوضى في خلق حالة من التوازن

بين التزاماتهن الخدمية والرعاية داخل الأسرة وضمن العائلة الكبيرة، وبين احتفاظهن بعملهن في القطاع الحكومي، وذلك في غياب البنى التحتية الملائمة الداعمة للمرأة العاملة. الأمر الذي جعل النقلة السريعة نحو منظومة عمل عالية الانضباط والالتزام بمنزلة صدمة اجتماعية، أربكت الأسر التي وجدت نفسها أمام واقع جديد ليست مهيأة له، على المستويين الفردي والجماعي.

كيف تكون معالجة الخلل الإداري اليوم «طاردة» للمرأة من فضاء العمل الحكومي؟

شهد العام الأول من انتصار الثورة زيادة مهمة في أجور العاملين في القطاع الحكومي، رافقها بطبيعة الحال تغير جذري في آليات التعامل مع العاملين، فوضعت ضوابط صارمة للالتزام ساعات الدوام الكاملة، وبدأت الجهود تتجه بشكل كبير نحو محاربة الترهّل الإداري، وضبط الفساد والحدّ منه. وكان من شأن عناصر التغيير الثلاثة هذه: (زيادة الأجور، ومحاربة الترهّل الإداري، ومحاربة الفساد) أن قوّضت الركائز -السلبية في جوهرها بالطبع- التي قامت عليها قدرة النساء العاملات على الموازنة بين عملهن وأدوارهن الرعائية التقليدية، في غياب المؤسسات والبنى التحتية الملائمة الداعمة. هكذا وجدت النساء العاملات أنفسهن أمام مشكلات مركبة، على النحو الآتي:

- لم يعد المجتمع يتبنى على نطاق واسع منظومة اجتماعية قادرة على تأدية الأدوار التي كانت تتولاها العائلة الممتدة في الماضي، حين كانت منظومة كاملة من النساء تُعين الأم والزوجة في مسؤولياتها الرعائية، وكانت الجدّات يؤدّين في هذه المنظومة دوراً محورياً في تنشئة الأحفاد. فمع ارتفاع العمر المتوسط عند الإنجاب مقارنة بالأجيال القديمة، تصبح أعداد أقلّ من الجدّات قادرات على تولّي الرعاية الكاملة لأحفادهن (بسبب كبر سنهن عند ولادة الأحفاد)، ولا يعود ممكناً الاعتماد عليهن بشكل كامل في هذه المهمة. هذا فضلاً عن أنّ الحراك الجغرافي وحركات الزوج جعلت كثيراً من الأسر بعيدة مكانياً عن شبكات القرابة الداعمة، وفي حاجة ماسة إلى مؤسسات الدولة لتولّي المسألة الرعائية في حال عمل المرأة. ويضاف إلى ذلك أنّ القيم الفردية المعاصرة قد تجعل فئة من الأمهات غير راغبات أساساً في ترك مهمة تربية أبنائهن لنساء العائلة، مهما بلغت درجة قربتهن أو انسجامهن معهن.

- لم تعد منظومة العمل القائمة تسمح بأشكال التغيب -التسبّب في الحقيقة- التي كانت سائدة في إطار العمل، فأصبحت ساعات الدوام مُلزِمة والضوابط أشدّ. وفي الوقت نفسه، لم تُتخذ خطوات تأخذ البعد الجندي في الاعتبار، عند تطبيق هذه الضوابط والإلزامات الضرورية والمحقة التي جاء تطبيقها مفاجئاً ومتعجّلاً. فالبنى التحتية الرعائية ما زالت على حالها وتعاين مشكلاتها القديمة ذاتها، وحتى الدوام المدرسي للأطفال في المدارس الرسمية يظلّ محدود الساعات، مقارنة بدوام الأمهات الوظيفي، ولا توجد مراكز مجانية أو بأجور رمزية لاستقبال أبناء العاملات لحين انتهاء عمل والداتهن، كما الحال في كثير من دول العالم. أما الأطفال دون سن المدرسة، فمشكلات رعايتهم مضاعفة، خصوصاً لمن هم دون الثالثة (أي قبل سن الروضة)، لا سيما أنّ إجازة الأمومة تراوح بين أربعة أشهر (للطفل الأول)، وشهرين فقط (للطفل الأخير)، ما يعني أنّ الحاجة إلى توافر الرعاية تبدأ منذ مراحل مبكرة جدّاً من عمر الطفل، في حال عمل المرأة. من ناحية أخرى ما تزال منظومة النقل المحلي ضعيفة وتعاين البطء، والتأخير، وعدم وجود مواعيد منتظمة، فضلاً عن الازدحام المروري، ما يجعلها تستهلك من يوم المرأة ساعات إضافية تزيد من تعقيد مشكلاتها اليومية.

يضع هذا الواقع المرأة أمام تحدٍّ كبير، قد تفشل في تجاوزه، إذ تشعر بأنها لم تعد قادرة على تلبية احتياجات أبنائها وأسرتها كما يجب وبالصورة التي اعتادت عليها سابقًا. وقد يدفعها تزايد الضغط وامتداده زمنيًا إلى التفكير في التخلي عن العمل الوظيفي، والاتجاه نحو أعمال أخرى أدنى من مؤهلاتها وأقرب إلى الهامشية (كالقيام بأعمال بسيطة من داخل المنزل، مثل تجهيز مأكولات وبيعها مثلًا، أو حتى تدريس أطفال داخل البيت كعمل خاص، وغيرهما من الأعمال المنزلية)، وهو توجه يقف على وجه النقيض من جهود التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، وحماية الأسرة في آن.

هكذا يبدو الأمر وكأن المجتمع والدولة يجتمعان معًا عن غير قصد ليضعا المرأة أمام الخيار الصعب: إما العمل وإما الأسرة. فالمجتمع يُصرّ على التمسك بالدور التقليدي للمرأة، باعتبارها المسؤول عن الخدمة والرعاية في الأسرة بشكل شبه حصري حتى وإن كانت تعمل، والدولة بإجراءاتها الإصلاحية المُحقّقة في مجال العمل الوظيفي تتجاهل هذا الواقع الاجتماعي، فتطلب من المرأة التزامًا تامًا وسريعًا بالتغيير، من دون أن تأخذ في الاعتبار تهيئة بنى تحتية ملائمة تجعل هذا الالتزام ممكنًا ولو بالتدريج، فتتصاعد بالتالي مخاطر أن ينتج الإصلاح الإداري القائم بيئة عمل «طاردة» للمرأة من سوق العمل الرسمي نحو الهامش.

خلاصة

لا شك في أنّ الإصلاح الإداري لمؤسسات الدولة يُشكّل اليوم ضرورةً وأولويةً في البلاد، لكن هذا الإصلاح لا يجب أن يقتصر على إجراءات تنظيمية صرف، تسعى إلى رفع الإنتاجية من خلال وضع القيود والضوابط وتحديد الواجبات والالتزامات فحسب، بل لا بدّ له من أن يأخذ البعد الاجتماعي في الحسبان، فبراعي خصوصية المجتمع السوري ونسجه الاجتماعي وتوزيعات الأدوار الاجتماعية فيه، ويجعل من حق المرأة في العمل وحفظ مكانتها الاجتماعية (المادة 21 من الإعلان الدستوري)، وحق الأسرة في الحماية (المادة 20 من الإعلان الدستوري)، أساساً في الخطوات التي يتخذها في مسار تحقيق أهدافه.

إن تحقيق أهداف الإصلاح الإداري مع أخذ حقوق المرأة في الاعتبار يستلزم، في المدى القصير، اعتماد بعض المرونة في التعامل مع ساعات عمل المرأة، وعدم المبالغة في تحويل العمل الوظيفي إلى «بصمة حضور»، ويمكن لهذا الأمر أن يُنظّم داخلياً في كلّ مؤسسة، بما لا يُخلّ بسيرورة العملية الإنتاجية كمرحلة أولى. وليس المقصود بذلك بطبيعة الحال اعتماد هذه المرونة بشكل دائم وفي المدى الطويل، وبما يضرّ بمسار العمل والمساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات، بل أن يكون ذلك وفق خطة زمنية تتوافق مع مشروع مُستعجل لتطوير الحضانات ورياض الأطفال في أماكن العمل. ويستلزم هذا الإصلاح، في المدى الطويل -وهو الأهم- الإسراع في وضع خطط وبرامج خدمية شاملة لافتتاح حضانات ورياض أطفال ملائمة بخدمات جيدة وأسعار ملائمة لدخل الموظفين، تتوزّع جغرافياً بالقرب من أماكن العمل، فتيسّر على الوالدين معاً مسألة رعاية الصغار.

وعلى الرغم من أنّ مشاريع افتتاح رياض أطفال لأبناء العاملين والعاملات موجودة في كثير من مؤسسات الدولة، فإنها لا تقدّم المستوى الخدمي الكفيل بطمأنّة العاملات (وحتى العاملين من الآباء) إلى أنّ أطفالهم الصغار يحصلون على رعاية مكافئة لما كانت ستمنحهم إياها الأسرة، لو أنّ المرأة لم تكن تعمل. وينطبق هذا القول بشكل رئيس على الأطفال الأصغر سنّاً دون العامين من العمر (رياض الأطفال الأكثر انتشاراً والأفضل تجهيزاً لا تستقبل الأطفال إلا بدءاً من سنّ الثالثة). ولأنّ هذه المشكلة تخصّ الرضّع الأصغر سنّاً بشكل رئيس، فقد يكون من المفيد النظر في إطالة مدة إجازة الأمومة المأجورة، لتمتد إلى ستة أشهر مثلاً، أو أكثر (مع بقائها في حدود أول ثلاثة أطفال فقط، لكيلا تتحول في حدّ ذاتها إلى سياسة دافعة للإنجاب وداعمة لزيادته)، بما يتيح رعاية ملائمة لصغار الأطفال، وعودة هادئة وأكثر إنتاجية للأمهات إلى العمل بعدها. هذا فضلاً عن ضرورة التأسيس لمراكز رعاية حكومية تستقبل كبار السنّ المحتاجين لرعاية دائمة، أقله لعدة ساعات في اليوم، بما يُخفف الأعباء الرعائية عن المرأة العاملة، ويجعلها أكثر اطمئناناً نفسياً في أثناء العمل، وأكثر إنتاجية بالتالي.



المركز العربي لدراسات سورية المعاصرة
The Arab Center for Contemporary Studies