

## المعايير و التشريعات و المواثيق العربية و دورها فى تنمية مهارات المرأة العربية

الحياة رجل و امرأة .. و الرجل و المرأة يمثلان معاً وجهى الوجود الإنسانى و عماد صنع الحضارة و بناء التقدم و دفع التطور و إستمرار الحياة و لا يمكن الحديث عن مجتمع إنسانى دون أن يكون المقصود هما معاً .. و منذ بدء الخليقة إلى يومنا هذا و المرأة لها وضعية خاصة و مكانة مميزة لأنها العمود الفقرى للأسرة .. النواة الأساسية فى بناء المجتمع إذ تقوم بالتربية و الرعاية و التعليم و غرس الإنتماء و الأخلاق الحميدة و السلوكيات القويمة فى نفوس أفرادها و المرأة خير سند للرجل فى سائر مراحل تطور البشرية و النساء شقائق الرجال لهن دورهن الفعال و المؤثر جنباً إلى جنب مع الرجل فى جميع أطوار الحياة و نجاح الرجل من نجاح المرأة و العكس صحيح فكما أن كل وراء عظيم امرأة فإن وراء كل امرأة عظيمة رجل و دائماً ما تحتاج عجلة النجاح و الرقى و التقدم فى كل مجتمع متحضر فى حاجة إلى تعاون و تضامن سواعد و عقول رجاله و نسائه معاً .. و ما يصلح هذا الكون إلا بوجود الرجال و النساء .

و المرأة – النصف الآخر للإنسانية – هى نصف ساهم فى صنع التاريخ و إقامة الحضارة على الأرض و هى بذلك تعد عضواً مشاركاً أصيلاً إلى جانب الرجل و خاضت معه على مدى التاريخ و مسيرة البشرية معارك ضارية و تعرضت لأحداث دامية تحملتها و واجهتها و عانت منها الكثير و الكثير ضد قسوة الطبيعة و قسوة الظروف و قسوة القهر و العنف و الإضطهاد و الظلم و الحرمان و الحجب و مازالت تناضل و تواجه و تخوض المعركة تلو الأخرى و إن تنوعت مسمياتها و أشكالها أو تغيرت ظروفها و طبيعتها ضد التخلف و العادات و التقاليد الجامدة المتوارثة ضد النظرة الدونية لها كأنثى مما ترك أثراً عكسية فى نفسيتها و خلف ظلالاً من التشكيك و عدم الثقة فى دورها و بالتالى التقليل من شأنها و إغماط حقوقها و الجور عليها و النيل منها ما أمكن.

و نتاج ذلك و غيره على مدى العصور الماضية و تراكماتها و بحكم تأثيرات بيئية مختلفة أخرى و تفاعلات تناقضات مجتمعية حادة ظلت المرأة فى تبعية غير منطقية و غير مبررة تابعة للرجل و فى مرتبة

تالية للرجل تحكمها تلك النظرة البائدة و العقلية المتأخرة و تنكر دورها و تكاد تحصره فى محيط الأسرة و داخل جدران المنزل ليس إلا .

يضاف إلى ذلك حرمانها من التعليم و خاصة فى مراحلها العليا فكانت تعيش أسيرة الجهل و الأمية و قيود التخلف وفق العادات و التقاليد البالية التى كادت تخنقها و تحد من حركتها و نموها إلى أن قامت الثورة الصناعية التى تفجرت فى إنجلترا و أوربا و أحدثت أصداءها الإيجابية فى أنحاء متعددة من العالم ففتحت تلك الثورة أبواب الأمل و العمل و الحياة الحديثة أمام المرأة و كانت الإعتبارات الإقتصادية فى مقدمة العوامل الدافعة المحركة لهذا التطور الهائل فى تاريخ البشرية و ساعد على ذلك إنتشار الأفكار الجديدة و نسائم الحرية و الديمقراطية التى بدأت تغزو دول الغرب و التى تبشر بإنفراجة غير مسبوقه فى إعادة النظر فى وضع المرأة و دورها المشارك و الإعتراف بوجودها على خريطة العمل مهما كان حجمه أو تأثيره فضلاً عن سريان روح جديدة ساهمت بشكل ملحوظ مؤثر فى تنامى و نضوج و عى المرأة و تعد بحق اللبنة الأولى فى بعث الحركة النسائية مما أصبح يشكل علامة بارزة و معيناً لا يخبو لعطاء إستمدت منه الحركات النسائية فى العالم التى بدأت فى الظهور و الإنتشار قوة دافعة متدفقة و متجددة يتواصل عطاؤها و يزداد توهجها و استمرارية مسيرتها على طريق تحرير المرأة من كافة أشكال التبعية و الجهل و ألوان الظلم و القهر و التخلف و النظرة الدونية من خلال هذه الأضواء التى ترفع عنها أباطيل الخرافات و التقاليد إما بحكم العادة أو بحكم الهوى .

و المرأة شخص و ليست شىء و مع ذلك فإن تعامل البعض معها لا يقوم على أساس هذه الحقيقة الواضحة و ذلك إما لتسديد القوة العضلية و إما بسبب التباهى و الغرور بالقدرة البدنية و تغليب هذه أو تلك على قدرات الذهن و راحة العقل و التفاهم بالفكر .

و لم تكن المرأة العربية بمعزل عن تلك الظروف و الأحداث العالمية لحركة تحرير المرأة و لم تكن بعيدة عما يحيط بها من أحداث و تطورات و أفكار و ثورية متقدمة لتثبت أنها لا تقل شأناً عن زميلاتها المرأة فى تلك الدول و تؤكد أن تحرير المرأة هو تحرير المجتمع و أن المجتمع لن ينهض إلا بالإعتراف بدور المرأة الإيجابى و الفعال و

يعطى لها حقها الكامل فى العمل و يتيح أمامها الفرصة الطبيعية لتأخذ مكانها و حجمها و تؤدى دورها فى عملية التنمية الشاملة و تمكينها من المشاركة السياسية و فى إتخاذ و صنع القرار .

ولذلك فمن الأهمية بمكان أن تشتمل ورقتنا هذه على المحاور الآتية :

المحور الأول : معوقات إدماج المرأة فى عملية التنمية .

المحور الثانى : المعايير العربية و دورها فى تنمية مهارات المرأة العربية .

المحور الثالث: التشريعات العربية و دورها فى تنمية مهارات المرأة العربية .

المحور الرابع : مقترحات بشأن تمكين المرأة .

### المحور الأول : معوقات إدماج المرأة فى عملية التنمية :

إذا كانت المرأة فى المجتمع تقارب الرجل من حيث العدد فمن البديهي القول بأنه لا يمكن استبعاد هذا العدد أو عزله عن المشاركة فى عملية التنمية فلا تنمية أو حضارة أو تقدم دون مشاركة أفراد المجتمع جميعهم على السواء.

- و إذا ما القينا نظرة على واقع المرأة فسنجد عزواً شديداً يتصل بالمعوقات والكثير من العقبات التى تساهم فى اضطلاعها بدورها والقيام به بما يمثل عبئاً شديداً عليها وضغوط ومعاناة نفسية لها فهى تعاني من مجموعة من العقبات التى يجب معالجتها و القضاء عليها إذا ما أريد لمفهوم التنمية أن يغدو طريقة فى التفكير والعمل لمواجهة ما يحيط بنا من تحديات ، يجب أن يستهدف تحقيق الغايات الإنسانية الأسمى (الحرية- العدالة- المساواة - الكرامة) فيتنفق بالتالي مع تعريف التنمية بوصفها اكتساب الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمدنية لجميع المواطنين والأفراد وتجسيدها فى التحسين المستمر لمستوى المعيشة المادى والروحي فلا تقتصر التنمية على أن تكون تحسين مستوى المعيشة وإشباع حاجات الإنسان الأساسية القائمة على التنعم المادى بل لتصبح أيضاً تياراً فكرياً ينمو فى اتجاه أكثر شمولية يتسع للجوانب المعنوية فى الحياة الإنسانية الكريمة مثل تحقيق الذات والتمتع بالكرامة الإنسانية الذى ينبغ من المشاركة الفعالة فى شئون المجتمع كافة.

- ومن البديهي أن الوصول إلى المشاركة المثلى للمرأة فى التنمية يتطلب توفير المقومات منها الذاتية لتتمكن من المشاركة (كالتعليم- والتأهيل والتدريب- والوعى الاجتماعى) والمقومات البيئية الخارجية

من قاعدة عمل اقتصادية تتوفر فيها فرص العمل المناسبة وتشارك فيه المؤسسات المدنية بمختلف أنواعها كما تتوفر بجانبها مجموعة من الخدمات الاجتماعية المساعدة على دخول المرأة إلى الميادين المختلفة.

- فإذا ما ألقينا نظرة على واقع المرأة فسنجد واقعاً مؤلماً و سنجد مجموعة كبيرة من العقبات التي تقلل من إمكانية مساهمتها في التنمية وهي على النحو الآتي :

١- تتصف غالبية المجتمعات العربية بأنها مجتمعات ذكورية تهيمن فيها صورة الرجل ككاسب للرزق والمرأة كربة منزل واجباتها الاعتناء بشئون الأسرة اليومية ورعاية الأطفال وتربيتهم ومتابعة التزاماتهم المدرسية.

٢- الإعتقاد بأن تعليم المرأة وعملها سيؤديان إلى تحملها أعباء ومسئوليات تفوق قدراتها وإمكانياتها وهي ليست بالأساس من ضمن واجباتها مما يتطلب منها طاقات خارقة لتستطيع انجاز كل ما يجب في الزمن المحدد وعلى أكمل وجه أو ستضطر للتخلي عن الكفاءة في الأداء وربما الاختيار بين أحد الدورين داخل أو خارج المنزل.

٣- الاعتقاد بأن تعليم المرأة وعملها الناتج عنه سيؤديان إلى سيادة قيم الاتكال والتراخي في نفوس الرجال وتهربهم من أداء الأعمال الخارجية التي هي أساس مسئولياتهم وبالمقابل سيؤدي إلى زيادة الضغط النفسي والتوتر في الحياة اليومية للمرأة مما يؤثر على كفاءتها وقدرتها على أداء الأعمال المنزلية.

٤- خضوع المرأة لسلطة الأب أو الأخ في القرارات التي تخص التعليم أو اختيار نوعه أو مدته كما أنها ليست صاحبة القرار للالتحاق بالدورات التدريبية.

٥- الاعتقاد بأن التعليم يفقد المرأة فرصة الزواج المبكر.

٦- أن الفقر عزز من نقص التعليم ونقص التعليم يؤدي إلى انتشار لمزيد من الفقر مما ينتج عنه الوقوع في دائرة مفرغة من الفقر وتدني التعليم.

٧- الوصول غير المتساوي للفتيان والفتيات إلى الفرص التعليمية وتوظيفها في ترقية المجتمع ووجود ظاهرة التسرب المبكر للفتيات وخاصة في المناطق الريفية وانتشار الأمية وضعف دور المنظمات

الشعبية والأهلية إلى جانب المنظمات الحكومية فى مجال محو الأمية وخاصة بين الإناث.

٨- إنخفاض دافعية الفتيات للانخراط فى الكليات العلمية فى الجامعات وفى مشروعات البحوث والدراسات العلمية بتأثير الموروث الثقافي والعادات والتقاليد فالنسبة الغالبة من الفتيات ملتحقات فى كليات العلوم الإنسانية حيث تصب معظم التخصصات التي تدرسها هذه الكليات فى تعزيز الدور التقليدي للمرأة (مدرسة - مربية) كما أن هذه التخصصات لا يوجد عليها طلب كبير فى سوق العمل بينما يقل التحاقهن بشكل ملحوظ فى الفروع المطلوبة لسوق العمل مثل فروع الهندسة.

٩- تصوير المرأة فى معظم مناهج التعليم الأساسي على أنها مخلوق هامشى ضعيف تقتصر أعماله على الغسيل والكي وإيقاظ الأولاد واستقبال الزوج وتهيئة الفتاة للأعمال المنزلية وحث الابن على الدراسة والتعليم حيث لم تتطور المناهج بما يكفي لتحقيق تكافؤ أوسع بين الذكر والأنثى فيما يخص ثقافة العمل وثقافة المواطنة بحيث تعكس حقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعى (الجندر) بصورة واضحة.

١٠- عدم ربط مخرجات التعليم بسوق العمل وحاجات التنمية وإن تم ذلك لا يتم إتاحة الفرص لتكوين المهارات الكافية وخاصة عند النساء لكيفية استخدام هذه المعلومات.

١١- تخصيص موارد مالية لمواجهة احتياجات التعليم والتدريب وهو ما قد لا تسمح به موازنة الأسرة وإذا كان الاختيار قائماً أساساً ولا بد منه فسيكون وفق ما استعرضناه لصالح الذكر على اعتبار أنه كاسب الرزق والمسئول الأول فى الأسرة.

١٢- بالرغم من الانخفاض التدريجى لمعدل الخصوبة فإنه مايزال من المعدلات المرتفعة وذلك لعدم ارتقاء خدمات الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة إلى المستوى المطلوب إضافة إلى العوامل الاجتماعية والدينية.

١٣- الانطلاق من وجود اختلاف بين الجنسين للوصول إلى القول إن النساء ناقصات القدرات والكفاءات أو الخلط المتعمد بين واقعة الاختلاف بين الجنسين وهى واقعة طبيعية وواقعة التمييز بينهما وهى واقعة اجتماعية تاريخية وصولاً إلى نظريات عدم المساواة بينهما بناء على هذا الخلط.

١٤- إنخفاض مستوى إشراك المرأة في صياغة السياسات والبرامج البيئية وهذا ما ينعكس على استخدام الموارد المتاحة بالشكل الأمثل بما فيها وسائل الطاقة.

١٥- إنخفاض مستوى الخدمات الاجتماعية وهذا ما يتطلب زيادة في الوقت المخصص للعمل المنزلي والحاجة إلى مساعدة الفتاة مما سيؤثر على مدة ونوع تحصيلها العلمي كما أنه يؤدي إلى صعوبة التوفيق بين الأعمال المنزلية التي تؤديها المرأة والأعمال الخارجية بسبب غياب أو قصور المؤسسات الاجتماعية.

١٦- آلية تنفيذ القوانين والتشريعات التي ساوت في نصوصها بين حق التعليم والعمل للجنسين إلا أن التطبيق العلمي لها يشير إلى أن التوجه نحو قبول المرأة في الأعمال ذات الطابع الخدمي الذي يكاد أن يصبح عملاً نسائياً متخصصاً قد أدى إلى توجيهها نحو الدراسات الإنسانية مما جعلها أقل مشاركة في المواقع ذات الأهمية المعاصرة.

١٧- التمييز بين المرأة والرجل في بعض القوانين وهذا حصيلة الموروث الاجتماعي الذي تتناقله الأجيال.

١٨- ندرة البحوث والدراسات حول القيم المتوارثة والقيم الجديدة بهدف الوصول إلى منظومة قيمية تلبي حاجات الأمة في الحفاظ على أصالتها وهويتها وتواكب مستجدات العصر وتواجه تحدياته بما يحقق استمرارية التقدم والتنمية.

١٩- تدني قدرة المرأة على التملك والإرث في بعض المناطق لوجود بعض الأعراف السائدة مخالفة للقوانين والشرائع السماوية المختلفة التي لا تمنع توريث الأراضي الزراعية والممتلكات للإناث وهذا ما ينعكس سلباً على تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً.

٢٠- افتقار الوعي الاجتماعي لأهمية دور المرأة في التنمية وفقاً للمفهوم الشامل الذي يتخطى المواضيع الكمية والأعمال القياسية لما تقوم به المرأة والذي له قيمة اقتصادية كبيرة والدليل على ذلك ما تقوم به المرأة في الأرياف ومناطق البداوة الزراعية والذي هو أساس اقتصاد هذه المناطق أما في المدن والمناطق الحضرية فيتخذ شكلاً أكثر تأكيداً على القيمة الاقتصادية للعمل المنزلي بسبب استعانة العديد من الأسر ببعض مؤسسات الخدمات الاجتماعية المساعدة (مدبرات المنزل- مطاعم- محال تنظيف- وجبات جاهزة..) لتقديم بعض

الخدمات مقابل أموال تدفع لهم وهذا دليل على أن ما تؤديه المرأة له أضعاف قيمة أي جزئية يستعان بالغير لتقديمها وهذا ما يؤكد مصداقية ما طرحته منظمة العمل الدولية بأن (كل امرأة هي امرأة عاملة).

٢١- ضعف تقديرات الذات عند المرأة بتأثير أنماط التنشئة الاجتماعية والموروث الثقافي حيث لم تطرح قضيتها الأساسية ضمن رؤيتها لنفسها على أسس أنها مورد انساني تتوزع طاقاته وقدراته فى مختلف المجالات والفروع بل استغرقت فى نضالها المطلبي وانساقته وراء جزئيات متفرقة تحررها من اضطهاد الرجل أو المساواة به فى جميع الميادين أو تعديل بعض التشريعات والنصوص أو الخروج للعمل بصرف النظر عن نوعه ومردوده أو التحول إلى ربة منزل عصرية بالمفهومين التقليدي والاستهلاكي معاً.

٢٢- وعلى الرغم من أهمية ما سعت إلى تحقيقه خطط التنمية وفقاً لرؤية منطقية تتوافق مع العقل ولا تتنافى مع الأديان والشرائع فقد أغفلت إلى حد ما التركيز على القضية الأصل أو المرتكز الأساس فى كل هذا وهو توفير القاعدة الاقتصادية المستقلة القائمة على النشاطات الإنتاجية والتي تعتمد على تشغيل كل القوى الاجتماعية القادرة على العمل والتي تعد المرأة انساناً ومواطنة عاملة ذات إنتاجية تسهم فى الاقتصاد ووفق قيمة مقاسة سواء كانت تعمل داخل المنزل أم خارجه وذلك وفق ما تحققه من نتائج.

٢٣- الاعتقاد الخاطئ من قبل الرجل والمرأة أحياناً بأن عمل المرأة خارج المنزل سيفقد الأسرة أو الرجل تحديداً امتيازاته الشخصية ويحولها من الأم والزوجة المطيعة الصاغرة التي يحملون لها المحبة والعطف إلى الأم و الزوجة المطالبة بمكاسب متنوعة يصعب على الرجل والأسرة تلبيتها.

٢٤- وجود بعض القوانين التي تقيد حرية المرأة وتحد من فرص عملها بحجة الحماية وغيرها (الإلزامها بالحصول على إذن من ولي أمرها للسفر أو العمل).

٢٥- الركود الاقتصادي وارتفاع نسب البطالة التي تعني تهميش الفئة الأقل تمكيناً وهي المرأة بالشكل العام وحرمانها من فرص العمل حيث أن صاحب القرار بالاختيار والتعيين يميل إلى استخدام الذكور الذين تزداد مؤهلاتهم وكفاءتهم وخبراتهم بحكم الفرص الكثيرة المتاحة لهم

وتنخفض التزاماتهم الأسرية مقارنة بالإناث و يكون لديهم المرونة الأكبر في قبول العمل وتحمل تبعاته.

٢٦- انخفاض مستوى المعيشة والأجور مقارنة بمعدلات الأسعار واضطرار الأسرة إلى ايجاد موارد دخل مختلفة لتلافي هذا الفرق مما يعني دخول المرأة إلى سوق العمل دون استكمال التعليم المتخصص.

٢٧- صعوبة حصول المرأة على القروض لقلّة توفر حيازة خاصة بها بالإضافة إلى ندرة وجود مؤسسات متخصصة بالتمويل الصغير.

٢٨- إعادة هيكلة القطاع العام التي تفرض على الاقتصاد الوطني تحولاً في أسلوب إدارته وكمثال على ذلك يمكن الاستشهاد بتقليص توسيع القطاع العام مقابل التوسع في الخاص والتي ستقوم أولى بوادرها قلّة فرص التوظيف في القطاع العام وعدم القدرة على استيعابها في القطاع الخاص وهذا ما ينعكس سلباً بشكل أكبر على النساء بسبب قلّة الفرص بالأساس أمامهن.

٢٩- رغم ازدياد مشاركة المرأة في مواقع اتخاذ القرار إلا أن هذه المشاركة ما تزال متواضعة تقوم على مبدأ التمثيل وليس على حق المشاركة وهو ما يعني ذكورية القرارات المتخذة في معظم المجالات والتي يصعب من خلالها الإحساس بحقيقة مشكلات المرأة ومما ينعكس على آلية التعامل حتى داخل الأسرة في عمليات اتخاذ القرارات التي يتفرد بها الرجل بوصفه السيد في النظام الاقتصادي والاجتماعي وهذا ما يتم في العمل أيضاً حيث نلاحظ صعوبة وصول المرأة وأنصار قضاياها ليتم من خلال ذلك تبني الأفكار التي تثمن دورها في عملية التنمية.

٣٠- عدم حصول المرأة في بعض البلدان على حق الانتخاب والترشيح وما ينتج عنه بالضرورة انعدام مشاركتها بصنع القرار والسياسات.

٣١- انخفاض مستوى الشراكة والتنسيق بين الجهات المعنية بقضايا المرأة.

٣٢- الاهتمام غير الكافي من قبل المنظمات النسائية غير الحكومية المختلفة بتمكين المرأة بوصفه هدفاً جماعياً ومهمة يتولاها المجتمع بأكمله والاكتفاء بالتركيز على بعض القضايا الجزئية.

٣٣- تأثير الهجرة الداخلية سلباً على المرأة الريفية وذلك للتدهور التدريجي للأراضي الزراعية والتصحر بالإضافة إلى التحديات البيئية.

٣٤- ندرة الاستفادة من الخبرات التي حققتها المرأة في المهجر لتوظيفها في زيادة خبرات نساء وطنها.

٣٥- الأوضاع الإنسانية المزرية للنساء تحت وطأة الاحتلال الأجنبي.

٣٦- النظر إلى عمل المرأة في القطاع غير المنظم (المزارع- تربية الحيوانات- الحرف اليدوية) على أنه امتداد لدورها الفطري الإيجابي والتقليدي في رعاية الأسرة.

٣٧- ضعف المستوى الثقافي والتعليمي للمرأة الريفية في مختلف المجالات وتمركز عملها في الأعمال الزراعية ذات المستوى التكنولوجي المنخفض وبعض الأعمال الأخرى النمطية وبالتالي فانخفاض مستوى تطور العمل الزراعي وكونه عملاً لا يحتاج إلى تأهيل وتعليم انعكس على القرار المتخذ بشأن تعليمها.

٣٨- تكريس الصورة النمطية للمرأة في معظم المواد الإعلامية مما يضعف إمكانية قيامها بوظيفتها برفع الوعي الاجتماعي والثقافي لدى المرأة حيث يتم تشويه صورة المرأة في بعض الفضائيات بأنها كائن متلق مستسلم لكل ما يصدر إليه كما أنه كائن يعتمد في مسار حياته اليومية على ما تقوله الأبراج.

٣٩- ارتفاع نسبة الأمية بين النساء يقف حاجزاً أمام وصول الإعلام المكتوب إلى المرأة.

٤٠- غياب المرأة عن المساهمة بالبحوث المتصلة بها مما يفسح المجال لأن يصبح البعد الثقافي الذكوري عاملاً حاسماً في توجيه التفسيرات و الوجاهات وإكسابها طابعاً مقدساً.

٤١- التفسير المتحيز وأحياناً الخاطئ لبعض النصوص الدينية المتعلقة بالمرأة وما نتج عنه من اعتبار المرأة مخلوقاً لا يتمتع بالأهلية الكاملة ويحتاج إلى الوصاية في مجمل تفاصيل حياته.

٤٢- غياب القراءة الجديدة والمستتيرة للنصوص الدينية التي تظهر بوضوح المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات.

٤٣- تدنى اهتمام وزارة الشؤون الدينية بقضايا المرأة مما يفسح المجال فى بعض الأحيان لأنواع الخطاب الدينى المتشدد عبر السيطرة على المنابر الدينية.

٤٤- النزاعات المسلحة بالمنطقة و الثورات و الأحداث السياسية و التى تدفع ثمنها المرأة.

هذه المعوقات بعضها أو كلها تظهر مدى العنف الذى يمارس على المرأة بكل أنواعه وبمختلف مراحل حياتها حيث نرى أن أعداداً كبيرة و متزايدة من النساء لا يتمتعن بالتشجيع لتنمية و توظيف قدراتهن على قدم المساواة مع الرجال فهنا عوامل ثقافية و قانونية و إجتماعية و إقتصادية تقف عائقاً يحول دون حصولهن على قدر متساو من مستويات التعليم و الصحة و فرص العمل و حقوق المواطنة و المشاركة و تتضافر أنماط التنشئة الاجتماعية التقليدية و الممارسات التمييزية فى العائلة و قوانين الأحوال الشخصية لتعزز استمرار اللامساواة و القهر ضد المرأة فى الوقت الذى يحتاج فيه المجتمع إلى جميع القدرات و إطلاقها لدى المواطنين كافة يظل نصف هذه الطاقات عرضة للإهمال و الهدر فى معظم الأحيان.

- وأدت كل هذه العوامل الى ضعف مشاركة المرأة فى عمليات التنمية بل و قد تدفعها إلى الهجرة بحثاً عن ذاتها فى مكان آخر يقدرها و يحترمها و يعاملها معاملة متساوية و يتيح لها الفرصة التى لم تجدها.

**المحور الثانى : المعايير العربية و دورها فى تنمية مهارات المرأة العربية :**

أصدرت منظمة العمل العربية العديد من الإتفاقيات التى تدعم المساواة بين الرجل و المرأة فضلاً عن الإتفاقية رقم ٥ لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة و سوف نتناولها جميعاً على النحو الآتى :

١- **الإتفاقية رقم ( ٥ ) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة و تناولت الإتفاقية العديد من الأحكام على النحو التالى :**

أولاً - نطاق التطبيق :

أوجبت العمل على مساواة المرأة و الرجل فى كافة تشريعات العمل كما أوجبت أن تشمل التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة فى كافة القطاعات بصفة عامة و بخاصة فى قطاع الزراعة .

ثانياً- الإستخدام و الأجور :

أوجبت الإتفاقية العمل على ضمان تكافؤ الفرص فى الإستخدام بين الرجل و المرأة فى كافة مجالات العمل عند تساوى المؤهلات و الصلاحية كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما فى الترقى الوظيفى .  
ثالثاً – المساواة :

أوجبت الإتفاقية العمل على ضمان مساواة المرأة و الرجل فى كافة شروط و ظروف العمل و ضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل و ذلك عن العمل المماثل .

رابعاً – التعليم و التوجيه و التدريب :  
أوجبت الإتفاقية العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل فى كافة مراحل التعليم و كذلك فى التوجيه و التدريب المهنى قبل و بعد الإلتحاق بالعمل .

خامساً- إعادة التدريب :  
أوجبت الإتفاقية العمل على ضمان توفير تسهيلات لإعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات إنقطاعها – المسموح بها – عن مجال العمل .

سادساً- ظروف العمل و حماية المرأة :  
حظرت الإتفاقية تشغيل النساء فى الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التى يحددها التشريع فى كل دولة .

سابعاً – منعت الإتفاقية تشغيل النساء ليلاً و تقوم كل دولة بتحديد المقصود بالليل طبقاً مع جو و موقع و تقاليد كل بلد و تستثنى من ذلك الأعمال التى يحددها التشريع لكل دولة .

ثامناً – أوجبت الإتفاقية على صاحب العمل فى المنشآت التى يعمل فيها نساء تهيئة دار حضانة بمفرده أو بالإشتراك مع منشأة أو منشآت أخرى و يحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء و مواصفات و نظام دور الحضانة .

تاسعاً – أوجبت الإتفاقية تخفيف الأعمال التى تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل و فى الفترة الأولى عقب الولادة و حظرت تشغيلها ساعات إضافية فى الفترات المذكورة .

عاشراً – رعاية الأمومة :  
أعطت الإتفاقية للمرأة العاملة الحق فى الحصول على أجازة بأجر كامل قبل و بعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع على ألا تقل مدة

هذه الأجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع و حظرت تشغيلها قبل انقضاء هذه المدة .

حدى عشر- منحت الإتفاقية المرأة العاملة أجازة مرضية خاصة فى حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده تشريع كل دولة مع مراعاة عدم إحتساب هذه الأجازة من الأجازات المرضية المنصوص عليها فى القانون الوطنى .

ثانى عشر – حظرت الإتفاقية فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بأجازة الوضع أو أثناء أجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع .

ثالث عشر – الأجازات الخاصة :

أعطت الإتفاقية الحق لكل من الزوجين العاملين فى الحصول على أجازة بدون أجر لمرافقة الآخر فى حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأسمى فى داخل الدولة أو خارجها و يكون تحديد الحد الأقصى وفقاً لتشريع كل دولة.

رابع عشر – أعطت الإتفاقية للمرأة العاملة الحق فى الحصول على أجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها و ذلك طبقاً للشروط و للمدة التى يحددها التشريع فى كل دولة و يحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الأجازة .

خامس عشر – الضمانات الإجتماعية :

أوجبت الإتفاقية على كل دولة أن يشتمل تشريع التأمينات الإجتماعية بها تأميناً خاصاً للأمومة

سادس عشر – منحت الإتفاقية مزايا للمرأة العاملة و زوجها و أولادها على النحو الآتى :

أ- للمرأة العاملة الحق فى الجمع بين أجرها أو معاشها و بين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى .

ب-لزوج المرأة العاملة الحق فى الجمع بين أجره أو معاشه و بين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى .

ج-لأولاد المرأة العاملة الحق فى الجمع بين معاشهم عن والدهم و معاشهم عن والدتهم بدون حد أقصى .

سابع عشر- أعطت الإتفاقية لأسرة المرأة العاملة الحق فى الإستفادة من التأمين الصحى الخاص بها و يحدد تشريع كل دولة المقصود بالأسرة .

ثامن عشر – أعطت الإتفاقية للمرأة العاملة الحق فى الحصول على المنح العائلية فى حالة إعالتها لأولادها و لزوجها إذا كان عاجزاً .

تاسع عشر – إستحقاقات المرأة العاملة فى حالة الإستقالة :

أعطت الإتفاقية للمرأة العاملة الحق فى الحصول على كامل حقوقها فى مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية إستحقاقات أخرى فى حالة إستقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب على أن تبدى رغبتها فى الإستقالة فى خلال المدة التى حددها التشريع فى كل دولة .

عشرون – حكم عام :

اعتبرت الإتفاقية أن الأحكام الواردة بها هى الحد الأدنى لما يجب أن يوفره تشريع العمل و التأمينات الإجتماعية للمرأة العاملة فى كل دولة و لا يجوز أن يؤدى الإنضمام للإتفاقية الإنتقاص من أية مزايا أو حقوق نقدية أو عينية ينص عليها التشريع أو الأحكام القضائية أو الإتفاقات الجماعية أو العرف المعمول به فى أية دولة من الدول المنضمة إليها .

## ٢- المساواة فى التشغيل بين المرأة والرجل فى معايير العمل العربية :

كرست الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل ، والاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة فى التشغيل بين المرأة والرجل ، حيث قررت أن تكون الحماية التى تقرها معايير العمل واحدة ، والأ تنطوي على أية تفرقة بين العمال ، كالتفرقة بسبب الجنس ، ومع ذلك فإن الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة جاءت أكثر تفصيلاً فى بيان الأصل العام بشأن المساواة بين المرأة والرجل فى مجال التشغيل والاستخدام ، حيث يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص فى الاستخدام بين الرجل والمرأة فى كافة مجالات العمل ، عند تساوي المؤهلات والصلاحية ، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما فى مجالات الترقي الوظيفي .

### ٣- المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في معايير العمل العربية:

كرست الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الأجور متى تماثلت أوضاع عملهم ، حيث نصت المادة ٤٢ منها صراحة على أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ، وذلك عند تماثل العمل ، وبذلك تشترك معايير العمل العربية مع معايير العمل الدولية في إقرار مبدأ المساواة في الأجور بين العمال والعاملات ، وذلك حرصاً على منع التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالأجر الذي تحصل عليه مقارنة بالأجر الذي يحصل عليه العامل متى تماثلت أوضاع عملهما .

### ٤- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل العربية:

حرصت معايير العمل العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة ، وذلك من خلال تهيئة بيئة العمل الصالحة لها ، وذلك بحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي من شأنها أن تمثل خطراً على صحتها أو صحة جنينها أو تخدش حياءها . وتأكيداً لذلك فقد قررت المادة ٦٨ من الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل "معدلة" حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة .

كما ورد الحظر السابق في الاتفاقية العربية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية ، حيث قررت ٣/٦ منها على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة .

### ٥- حظر تشغيل النساء في بعض المهن والصناعات ليلاً في معايير العمل العربية :

ننوه بداية إلى أن معايير العمل العربية تحظر - كأصل عام - تشغيل المرأة ليلاً ، والاستثناء من عملها في بعض الأعمال والمهن التي يحددها التشريع

الوطني ، وذلك عكس معايير العمل الدولية التي تجيز للمرأة العمل ليلاً كأصل عام والإستثناء حظر عملها في بعض المهن والصناعات ، الأمر الذي يوجب إعادة النظر في معايير العمل العربية لتكون أكثر انسجاماً مع معايير العمل الدولية في هذا الخصوص . وقد تناولت معايير العمل العربية حظر تشغيل النساء ليلاً كأصل بعض الاتفاقيات العربية أهمها الاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل "معدلة" ، حيث قررت المادة ٦٩ منها عدم جواز تشغيل النساء ليلاً ، وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل ، طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد . ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع ، أو القرارات ، أو اللوائح في كل دولة .

وكما سبقت الإشارة أن الغاية من هذا الحظر هو تلافى الأضرار التي يمكن أن تلحق بالمرأة العاملة نتيجة عملها ليلاً ، مما قد يؤثر على صحتها أو على وظيفة الأمومة لديها .

#### ٦- أجازة الوضع في معايير العمل العربية :

اهتمت منظمة العمل العربية بحماية الأمومة ، حيث وردت هذه الحماية في الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل والاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل "معدلة" ، ومع ذلك فإن الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة ، تعد الاتفاقية الأساسية التي قررت حق المرأة في الحصول على إجازة الوضع ، حيث تنص المادة العاشرة منها على أن المرأة العاملة لها الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع ، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع ، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء هذه المدة .

وتجدر الإشارة إلى أن معايير العمل العربية التي تناولت إجازة الوضع، تعد أقل حماية مقارنة بمعايير العمل الدولية، نظراً لأن الأخيرة حددت إجازة الوضع بـ ١٤ أسبوعاً مقارنة بمعايير العمل العربية التي حددتها بعشرة أسابيع، مما جعل الأخيرة متخلفة في هذا الخصوص ، ويتعين مراجعتها تمشياً مع معايير العمل الدولية التي أصبحت المرجع الأساسي في هذه المسألة.

## ٧- فترات الإرضاع في معايير العمل العربية :

اهتمت منظمة العمل العربية بتكريس حق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها ، ومن ثم فقد ورد هذا الحق في الاتفاقيتين العربيتين : الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة سالفه البيان ، والاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل "معدلة" وقد نصت الاتفاقيتان صراحة على ضرورة منح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة .

وإذا كانت معايير العمل العربية قد كرست حق المرأة في الحصول على فترات لإرضاع طفلها لا تحسب ضمن ساعات العمل ، إلا أنها مثل معايير العمل الدولية قد تركت تحديد هذه المدة للتشريعات الوطنية حسب ظروف كل دولة .

## ٨- أجازة رعاية الطفل في معايير العمل العربية :

ورد النص على أجازة رعاية الطفل في الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة ، حيث تنص المادة ١٤ منها على حق المرأة في الحصول على أجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها ، وذلك طبقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة ، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الأجازة .

## المحور الثالث : التشريعات العربية و دورها في تنمية مهارات المرأة :

تناولت التشريعات العربية حقوقاً كثيرة للمرأة تساويها بالرجل و تعمل على إتاحة الفرصة لها و ذلك على النحو الآتي :

### ١- المساواة في التشغيل بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية:

إن مبدأ المساواة في أحكام التشغيل بين المرأة والرجل ، الذي كرسته معايير العمل الدولية والعربية ، يعد أحد الضمانات الهامة التي تحول دون التمييز بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل ، ومن ثم فقد حرصت العديد من قوانين العمل العربية على النص صراحة على هذا المبدأ الهام ، سيما الدول العربية التي صادقت على الاتفاقية الدولية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن حظر التمييز

في الاستخدام والمهنة . وتأكيداً لذلك فقد ورد هذا الحكم في العديد من القوانين العربية ( المادة ٢٩ من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ في مملكة البحرين ) ، ( المادة ٨ من المرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن إصدار قانون العمل في سلطنة عمان )

(المادة ٨٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في جمهورية مصر العربية) ، (المادة ٤٢ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ بشأن قانون العمل في اليمن) ، (المادة ١٠٠ من القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ بشأن إصدار قانون العمل في فلسطين) ، (المادة ٩ من القانون رقم ٦٥ لسنة ١٩٩٩ من مجلة الشغل في تونس) ، (المادة ١٧ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٩٠ بشأن علاقات العمل في الجزائر).

وعلى الرغم من أن الكثير من تشريعات العمل العربية حرصت على النص صراحة على تأكيد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل متى تماثلت أوضاع عملهم ، إلا أن بعض التشريعات العربية أغفلت النص على هذا المبدأ الهام الذي يعد أحد الضمانات القانونية التي تكفل حماية المرأة فيما يتعلق بأحكام التشغيل من ساعات عمل وفترات راحة وغيرها من الأحكام التي لا يتسع المجال لذكرها ، ومن ثم يجب أن تعمل هذه الدول على تعديل تشريعات العمل بها بما يضمن النص صراحة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل .

## ٢- المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية :

إذا كانت معايير العمل الدولية والعربية قد كرست مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما على النحو السابق ، فإن المشرع الاجتماعي في غالبية تشريعات العمل العربية ، حرص على إرساء هذا المبدأ ، وذلك اعترافاً منه بأهمية النص على هذا المبدأ للحيلولة دون وقوع التمييز ضد المرأة . وتأكيداً لذلك تضمنت العديد من تشريعات العمل العربية بعض النصوص التي تقرر صراحة هذا المبدأ منها القانون البحريني (المادة ٣٩ من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢) ، والقانون الكويتي (المادة ٢٦ من قانون العمل في القطاع الأهلي) ، القانون الإماراتي

(المادة ٣٢ من القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن تنظيم علاقات العمل) ، القانون القطري ( المادة ٩٣ من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ بشأن إصدار قانون العمل) ، القانون المصري ( المادة ٣٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ) ، القانون اليمني ( المادة ٤٢ ، ٦٧/أ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ بشأن قانون العمل) .

وإذا كانت غالبية التشريعات العربية قد كرست مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما ، إلا أن تفعيل هذا المبدأ يحتاج لتدخل الدول من خلال الرقابة التي يقوم بها مفتشو العمل على أصحاب الأعمال في القطاع الخاص للتأكد من تطبيق هذا المبدأ الأمر الذي يحول دون وقوع حالات انتهاك له من جانب بعض أصحاب الأعمال ، ومن ثم فإن الدور التوعوي الذي تقوم به الدولة ، فضلاً عن التفتيش على أصحاب الأعمال ، يعد الضمانة الحقيقية لحصول المرأة على الأجر المماثل لأجر الرجل سيما في القطاع الخاص .

### ٣- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في تشريعات العمل العربية :

إتساقاً مع معايير العمل الدولية والعربية التي تحظر على المرأة العاملة العمل في بعض المهن والصناعات وعدم تكليفها بأعمال خطيرة أو شاقة ، فقد حظر المشرع الاجتماعي في تشريعات العمل العربية تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة بصحتهن أو بصحة الجنين ، مع ترك تحديد هذه الأعمال والصناعات المحظور تشغيل النساء فيها للقرارات الوزارية المنفذة لقانون العمل في كل دولة بعد أخذ رأي الجهات المعنية فيها . وترجع العلة في حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال والصناعات إلى أنها يمكن أن تؤثر على قدرة المرأة على الإنجاب أو على الحمل أو حالتها النفسية بصفة عامة، وهو ما يؤكد اهتمام المشرع الاجتماعي بضرورة حماية المرأة ومراعاة طبيعتها الخاصة التي تستوجب عدم تكليفها بأعمال شاقة أو مرهقة لا تتناسب مع التكوين الجسماني لها .

وقد حظر المشرع الاجتماعي تشغيل المرأة الحامل في بعض الأعمال مثل الأعمال والمهن التي يتعرض فيها النساء للإشعاعات الذرية وأشعة أكس والأبخرة و أدخنة البنزين ، والأعمال الماسخة للأجنة .

كما حظر المشرع تشغيل النساء بصفة عامة في الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض ، والأعمال التي تعرضهن للحرارة الشديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من ١٥-٢٠ كجم وغيرها من الأعمال التي لا يتسع المجال لذكرها .

واستكمالاً لحماية صحة المرأة ، فقد حظر المشرع في القوانين العربية تشغيل المرأة خلال الأربعة أيام التالية للوضع ، نظراً لعدم قدرة المرأة على العمل خلال هذه الفترة سواء من الناحيتين الجسدية والنفسية . ولضمان عدم تشغيل النساء في الأعمال والمهن المشار إليها في تشريعات العمل العربية ، فإن المشرع الاجتماعي وضع عقوبات جنائية على عاتق صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل النساء في هذا الأعمال والمهن بالمخالفة للحظر المذكور .

وإذا كانت تشريعات العمل العربية ، قد كرست الحظر السابق بعدم تشغيل النساء في بعض المهن والأعمال الضارة بهن صحياً وخلقياً ، فإن المطلوب هو مسايرة التطورات التي تطرأ على هذه المسألة ، حيث يؤدي التطور الصناعي والتقني إلى ظهور بعض الصناعات والأعمال التي تضر بصحة المرأة العاملة ، ومن ثم يتعين مراجعة هذه الأعمال المحظورة وإضافة الأعمال والمهن الجديدة التي تثبت الدراسات الطبية خطورتها على صحة الأم أو جنينها .

#### ٤- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً في تشريعات العمل العربية :

يجدر التنويه بداية إلى أن غالبية تشريعات العمل العربية تحظر عمل المرأة ليلاً كأصل عام والاستثناء السماح لها بالعمل ليلاً في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون ، وذلك ماعدا القانونين المصري والبحريني الذي أجازا للمرأة العمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام والاستثناء عدم جواز عملها في الأعمال والصناعات التي يحددها القانون، وذلك انسجاماً مع معايير العمل

الدولية في هذا الخصوص . وإيماناً من المشرع الاجتماعي في قوانين العمل العربية بضرورة حظر تشغيل المرأة في بعض الصناعات والمهن ليلاً حفاظاً على صحتها وتمكينها من القيام بمسئولياتها الأسرية ، فقد حظرت غالبية تشريعات العمل العربية عمل المرأة ليلاً والاستثناء السماح لها بالعمل في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون ، ومن هذه التشريعات القانون الكويتي (المادة ٢٢ من قانون العمل) ، القانون الإماراتي (المادة ٢٧ من قانون تنظيم علاقات العمل) ، القانون السعودي (المادة ١٥٠ من نظام العمل) ، القانون القطري (المادة ٩٥ من قانون العمل) ، القانون العماني (المادة ٨١ من قانون العمل) ، القانون السوداني (المادة ٢٠٠ من قانون العمل) ، القانون اليمني (المادة ٤٦ من قانون العمل) ، القانون العراقي (المادة ٨٣ من قانون العمل) ، القانون الفلسطيني (المادة ١٠١ من قانون العمل) ، القانون الجزائري (المادة ٢٩ من قانون علاقات العمل) ، القانون التونسي (المادة ٦٦ من مجلة الشغل)

أما تشريعات العمل العربية التي أجازت حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات كاستثناء من الأصل العام ، القانون المصري (المادة ٨٩ من قانون العمل الموحد) ، والقانون البحريني (المادة ٣ من قانون العمل في القطاع الأهلي) ، القانون المغربي (المادة ١٧٢ من مدونة الشغل). على الرغم من أن تشريعات العمل العربية قد كرست مبدأ حظر تشغيل المرأة ليلاً حفاظاً على صحتها ، إلا أن غالبية هذه التشريعات ما عدا البحرين ومصر والمغرب تجعل حظر تشغيل المرأة ليلاً كأصل عام خلافاً لمعايير العمل الدولية ، ومن ثم يجب إعادة النظر في هذا الحكم تمثيلاً مع معايير العمل الدولية التي تجعل تشغيل المرأة ليلاً أصلاً عاماً والاستثناء حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات التي يحددها التشريع الوطني .

## ٥- حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع في تشريعات العمل العربية :

كرست غالبية تشريعات العمل العربية مبدأ حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع وإن اختلف نطاقه من تشريع إلى آخر ، ولكنها جميعاً ترمي إلى حماية الوظيفة للمرأة العاملة إذا استند صاحب العمل إلى زواج العاملة أو حملها أو وضعها . وتأكيداً لذلك ورد هذا الحظر في القانون البحريني (المادة ١٠٤/أ من قانون العمل في القطاع الأهلي)، القانون الكويتي (المادة ٢٤ من قانون العمل)، القانون السعودي (المادة ١٥٦ من نظام العمل ) ، القانون القطري (المادة ٩٨ من قانون العمل )، القانون العماني (المادة ٨٤ من قانون العمل )، القانون المصري (المادة ٩٢ من قانون العمل الموحد) ، القانون اليمني (المادة ٤/٤٥ من قانون العمل)، القانون المغربي (المادة ١٥٩ من مدونة الشغل)، القانون السوداني (المادة ٤/٢٥٠ من قانون العمل)، وبذلك تكون تشريعات العمل العربية قد كرسّت مبدأ حماية وظيفة العاملة أثناء الحمل أو الوضع ، مما يوفر للمرأة الاستقرار النفسي ، ويجعلها تعود إلى عملها بعد انتهاء فترة الحمل والوضع أكثر إنتاجية .

## ٦- مدة إجازة الوضع في تشريعات العمل العربية :

تتباين تشريعات العمل العربية فيما يتعلق بإجازة الوضع وطريقة تحديدها، ويمكن تقسيمها إلى مجموعتين:

**المجموعة الأولى:** حددت مدة إجازة الوضع بصورة إجمالية دون تقسيمها إلى فترتين محدودتين إحداهما سابقة على الوضع والأخرى لاحقة عليه، ومن بين هذه التشريعات القانون التونسي ٣٠ يوماً ، القانون العماني ٥٠ يوماً ، القانون الإماراتي ٤٥ يوماً ، القانون البحريني ٦٠ يوماً ، القانون الكويتي ٧٠ يوماً ، القانون القطري ٥٠ يوماً القانون المصري ٩٠ يوماً ، القانون الأردني ٧٠ يوماً ، القانون اليمني ٧٠ يوماً القانون العراقي ٧٢ يوماً ، القانون المغربي ١٤ أسبوعاً ، القانون الجزائري ١٢ أسبوعاً .

**المجموعة الثانية :** وقد قسمت أجازة الوضع إلى فترتين محدودتين احدهما

سابقة على الوضع والأخرى لاحقة عليه ، وهي القانون الأردني عشرة أسابيع على ألا تقل المدة التي تقع من هذه الأجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء هذه المدة ، والقانون السعودي حددها بـ ٤ أسابيع قبل الوضع وستة أسابيع بعد الوضع ، القانون السوداني حددها بـ ٤ أسابيع قبل الوضع و٤ أسابيع بعده مع جواز السماح لتعديلها اختياريّاً لتصبح أسبوعين قبل الوضع وستة أسابيع بعد الوضع .

وإذا كانت التشريعات العربية قد أجازت للمرأة العاملة الحصول على أجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة معينة حماية لصحتها وحفاظاً على صحة طفلها، إلا أن معظم هذه التشريعات فيما يتعلق بمدة الإجازة مازال بعيداً عن معايير العمل الدولية التي حددت هذه الأجازة بـ ١٤ أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الوضع والفترة التي تليه ، ومن ثم يتعين على الدول العربية مراجعة تشريعاتها تمثيلاً مع معايير العمل الدولية التي أصبحت معايير عالمية تمثل الحد الأدنى من الحماية التي يجب توفيرها للمرأة العاملة في هذا الخصوص.

وتجدر الإشارة إلى أن غالبية التشريعات العربية تجيز للمرأة العاملة الحصول على هذه الأجازة بصرف النظر عن مدة خدمتها لدى صاحب العمل ، وعلى العكس فإن بقية الدول العربية تربط قوانينها بين حصول المرأة العاملة على هذه الإجازة وبين أن تكون لها مدة خدمة معينة لدى صاحب العمل.

وأخيراً، فإن بعض التشريعات العربية تقيد حق المرأة في الحصول على أجازة الوضع بمرتين طوال مدة خدمتها لدى صاحب العمل، ومع ذلك فإن هذا القيد لا يصادر حق المرأة في الإنجاب، ولا يعد تعارضاً مع الشريعة الإسلامية في هذا الصدد.

#### **٧- الإرضاع في تشريعات العمل العربية :**

اعترف المشرع في قوانين العمل العربية بحق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها ، على أن تحسب هذه الفترات ضمن ساعات العمل الأصلية التي يتوجب على المرأة القيام بها، ويجوز للمرأة ضمها مع فترات الراحة المقررة للعمال ففي القانون البحريني تكون مدة

الرضاعة (الرعاية) خلال الستة أشهر الأولى من عمر الطفل فترتين لا تقل كل منهما عن ساعة ، كما يحق للمرأة الحصول على فترتي رعاية لا تقل كل منهما عن نصف ساعة حتى يبلغ الطفل سنة ، ويجوز للعاملة ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان ضمن ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، القانوني الكويتي ساعتان للرضاعة أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها القرار الوزاري المنفذ ، القانون الإماراتي فترتان للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة لمدة ١٨ شهراً التالية لإجازة الوضع ، القانون السعودي فترة أو فترات للإرضاع لا تزيد على الساعة يومياً ، القانون القطري تكون مدة الرضاعة ساعة يومياً لمدة سنة القانون الأردني ساعة واحدة يومياً لمدة سنة لإرضاع طفلها ، القانون اليمني حدد ساعات العمل للمرأة المرضعة بخمس ساعات يومياً لمدة ستة أشهر عقب انتهاء إجازة الوضع ، القانون العراقي تكون فترة الإرضاع لمدة ساعة يومياً ، القانون الفلسطيني حددها بساعة واحدة يومياً لمدة سنة ، القانون المغربي حددها بفترتين لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، القانون الجزائري حددها بساعة واحدة لمدة ستة أشهر .

وباستقراء موقف التشريعات العربية من حق المرأة في الحصول على فترة راحة لإرضاع طفلها وتحسب ضمن ساعات العمل المكلفة بها ، نجد أنها في مجملها تتفق مع معايير العمل الدولية والعربية ، مع مراعاة أن كل التشريعات العربية لم تقيد حق المرأة في الحصول على هذه الفترة لإرضاع طفلها بعدد معين من الأطفال .

#### ٨- إجازة رعاية الطفل في تشريعات العمل العربية :

ننوه بداية إلى أن غالبية تشريعات العمل العربية تكاد تخلو من النص على حصول المرأة العاملة على إجازة لرعاية طفلها ، تاركة هذه المسألة للاتفاق بين صاحب العمل والعاملة وعلى العكس توجد بعض التشريعات العربية القليلة التي كرست هذا الحق للمرأة العاملة ، حيث يكون وجوباً على صاحب العمل إجابة طلب المرأة العاملة حصولها على إجازة بدون أجر لمدة معينة لرعاية طفلها الذي لم يبلغ سنّاً معينة . فعلى سبيل المثال أعطى المشرع

البحريني المرأة العاملة الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات ، وقد حدد مدتها بما لا يتجاوز ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

كما أعطى المشرع المصري للمرأة العاملة في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

وإذا كانت غالبية تشريعات العمل العربية قد أغفلت حق المرأة في الحصول على أجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز سنّاً معينة ، فإنه يتعين إعادة النظر في هذا التوجه تمشياً مع معايير العمل الدولية والعربية وما تشهده المجتمعات العربية من مشكلات بسبب عدم تفرغ الأم لرعاية طفلها في سنوات عمره الأولى ، ومن ثم يجب إقرار هذه الإجازة للمرأة العاملة وفقاً لشروط معينة من بينها أن تكون بدون أجر ولعدد معين من الأطفال ، وفي هذا الصدد ، يتوجب أن يكون الاعتراف بهذه الأجازة متاحاً للرجل والمرأة على السواء ، لأنه في حالات كثيرة قد تكون حالة الطفل المقررة الأجازة لرعايته يحتاج إلى رعاية الأب أكثر من الأم كأن يكون الطفل لديه إعاقة معينة لا تستطيع الأم التعامل معها وحدها ، أو يكون أجر الأم أكثر من أجر الأب ، وبالتالي يكون من صالح هذه الأسرة حصول الأب على أجازة رعاية الطفل إذا رغب في ذلك .

#### **المحور الرابع : مقترحات بشأن تمكين المرأة :**

إن تمكين المرأة ودعم مشاركتها في النشاط الإقتصادي ينبغي أن يكون عن إيمان حقيقي بدور المرأة و استغلال طاقتها الهائلة و أن تشملها برامج التدريب و التاهيل و التي ينبغي أن تراعى الواقع المجتمعي الذي تعيشه المرأة مع تخصيص بعض من هذه البرامج للمرأة المعيلة و بمراعاة ظروفها و رعاية أسرته و لتحقيق ذلك لابد أن يتم تفعيل إتفاقيات العمل العربية و تشريعات العمل و التأمينات الإجتماعية و ما تضمنته من حقوق للمرأة و أن يتم تنمية روح المبادرة و ثقافة العمل الحر لديها من خلال :

- ١-حث وسائل الإعلام على إبراز أهمية التدريب و البرامج الموجهة للمرأة و تشجيعها على المشاركة فيها .
  - ٢-تشجيع إقامة الندوات و المؤتمرات التي تعالج قضايا المرأة و مشاركتها فيها .
  - ٣-تحرير إتفاقات مع مؤسسات التدريب و التشغيل لتمكين المرأة و مساعدتها .
  - ٤-تقديم حوافز و تيسيرات و إعفاءات للجهات التي تستخدم النساء بنسب كبيرة .
  - ٥-تبنى برامج تأسيس المنشآت الصغيرة و التي تتناسب مع النساء .
  - ٦-تمكين المرأة من العمل من خلال المنزل و دعم ذلك العمل ( مشروعات الأسر المنتجة ) .
  - ٧- تأسيس حاضنات أعمال تختص بالمشروعات النسائية الصغيرة لدعمها و تمكينها و الترويج لها .
  - ٨- قيام دول المنطقة بتكثيف جهودها و العمل على تحقيق المساواة بين المرأة و الرجل و العمل على ذلك من مسارات مختلفة و من أسفل حيث غالبية المجتمع كما من أعلى حيث السلطة و لذا نقترح لتحقيق ذلك من خلال الركائز الآتية :
    - أ- مواجهة الثقافة الذكورية و بعض أنماط التفكير السلبية تجاه المرأة .
    - ب-تقليل الحاجز بين عالم المرأة فى الداخل و الخارج .
    - ج- تقوية التوجهات الرئيسية المدعمة للمرأة .
    - د- تهميش تأثير التفسير المحافظ المتذرع بالدين .
    - هـ- إصلاح الهيكل القانونى من قوانين و لوائح تتحيز ضد المرأة .
    - و- إعلاء سياسة التمييز الإيجابى من أجل المرأة فى القوانين و الممارسات الانتخابية .
    - ز- تقوية الحركات الإجتماعية المساندة لحقوق المرأة .
- و أخيراً يجب أن ندرك جميعاً أن وضع خطوات تنفيذية لتمكين المرأة هو أحد ركائز النهضة الشاملة لدولنا .

