



منظمة العمل العربية

المنتدى العربي للتشغيل

((بيروت ، 19 - 21 / 10 / 2009))

ورقة عمل حول

دور منظمة العمل العربية في حماية المرأة العاملة

إعداد

منظمة العمل العربية

الأوراق المعدة من قبل منظمة العمل العربية

والمقدمة للمنتدى العربى للتشغيل

(بيروت ، 19 - 21 / 10 / 2009)

تنظم بصورة مشتركة منظمتا العمل العربية والدولية ، المنتدى العربى للتشغيل (بيروت ، 19 - 2009/10/21) .

وقد أعدت منظمة العمل العربية أربع أوراق عمل تقدم إلى المنتدى فى مجموعات العمل المناسبة . وقام بإعداد هذه الأوراق مجموعة من الخبراء العرب المشهود لهم بالخبرة فى مجالهم .

وهذه واحدة من الأوراق المذكورة وقائمتها كما يلي :

1- تشغيل الشباب العربى فى زمن الأزمة (إعداد د . بيان حرب) .

2- انعكاسات الأزمة العالمية على البطالة والتشغيل فى البلدان العربية (إعداد د . حسين الديماسى) .

3- دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة فى تخفيف أزمة البطالة (إعداد د . إيهاب مقابلة).

4- دور منظمة العمل العربية فى حماية المرأة العاملة (إعداد أ . خليل أبو خرمة) .

واختيار هذه الموضوعات جاء متوافقا مع أهداف المنتدى الذى يركز على دعم التشغيل كاستجابة إيجابية لتبعات الأزمة العالمية على التشغيل والبطالة . كما تأتى موضوعات هذه الأوراق متوافقة مع نتائج اجتماع القمة العربى فى الكويت الذى اختص فقط بالجوانب الاقتصادية والتنموية والاجتماعية . وقد تضمنت نتائج تلك القمة من إعلان وبرنامج عمل وقرارات عناية خاصة بالتشغيل واستندت فى ذلك على إعلان الدوحة الذى نتج عن المنتدى العربى للتنمية والتشغيل والذى نظمته منظمة العمل العربية بالتعاون مع حكومة قطر (نوفمبر 2008) .

وقد أقرت قمة الكويت اعتماد عقد عربى للتشغيل (2010 - 2020) يتحقق خلاله تخفيض معدلات البطالة ونسبة الفقراء المشتغلين إلى النصف . وتتنزاد الإنتاجية بـ 10% ويتم تطوير إعداد القوى العاملة لتناسب احتياجات أسواق العمل . كما يتم فيه تشجيع تنقل الأيدي العاملة فيما بين البلدان العربية وتيسير الاستثمارات البيئية والدعم العربى المالى للمنشآت الصغيرة والمتوسطة .

كما تضمنت نتائج القمة عناية خاصة بالشباب العربى والمرأة العربية وعلى مستوى الاقتصاد الكلى حدد عام 2015 لتحقيق منطقة جمركية عربية واحدة وعام 2020 لتحقيق سوق اقتصادية عربية واحدة .

وهناك صور توافق عديدة بين نتائج قمة الكويت (يناير 2009) ومحتوى الميثاق العالمى من أجل التشغيل كاستجابة للأزمة الذى أقر بعد ذلك بنصف سنة (يونيو 2009) .

وهناك صور تطابق وتكامل بين جهود كل من منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية وفرص تعاون أوثق وأعمق لتنفيذ برنامج عربى مشترك يساعد على تنفيذ الالتزامات التى أقرتها القمة العربية فى الكويت وما جاء فى الميثاق العالمى من أجل التشغيل الذى أقر بالاجماع فى منظمة العمل الدولية ولقى دعما دوليا واسعا .



**** مقدمة :**

في خضم التغير الاقتصادي العالمي الجارى والذي زادت آثاره صعوبة وتعقيداً نتيجة الأزمة المالية والاقتصادية التي عصفت بالاقتصاد العالمي ، وكان لها انعكاسات على اقتصاديات دول العالم ومن بينها الدول العربية ، الأمر الذى يفرض التحدى وإجراءات التحفيز وشحذ الهمم للتصدى لآثار هذه الأزمة على فرص العمل وتفاقم مشكلة البطالة خاصة بين النساء ، وأن منظمة العمل العربية التى تتأهب لدخول عقد التشغيل العربى 2010 – 2020 الذى اعتمده مؤتمر القمة العربية الاقتصادية والتنمية والاجتماعية الذى عقد في الكويت مطلع العام الجارى 2009 . تعمل من أجل تحقيق أهدافها التى تشكل إستراتيجية عملها الدائم . ومن بينها حماية عمل المرأة وتحقيق التمكين الاقتصادى والاجتماعى والسياسى لها . حيث تواجه المرأة العربية العاملة تحديات جديدة وعوائق عديدة في سوق العمل ، وتمتد جذور هذه التحديات إلى البدايات الأولى ... التعليم ، فعلى الرغم من أن الطالبات قد أثبتن قدرتهن على التعليم على قدم المساواة مع الطلاب في المدارس والجامعات – وحتى تفوقن عليهم في بعض الأحيان – فإن أدائهن الأكاديمى بحد ذاته لم يترجم إلى فرص متعادلة فى التدريب والاستخدام فى سوق العمل .

وقد كان للنمط السريع للتقدم التكنولوجى في الإنتاج أثر شديد التباين على سوق العمل بالنسبة للنساء ، ففي حين صاحب التغيرات التكنولوجية الأخيرة في عملية الإنتاج التوجه نحو الطلب المتزايد على العمال نوى المهارات العالية ، وانخفاض الطلب على العمال نوى المهارات البسيطة وهي الفئة التى تضم – للأسف – الغالبية العظمى من العمالة العربية النسائية ، مما أضعف مركزهن في سوق العمل وحد من فرص المنافسة على دخول سوق العمل لأول مرة .

ومن جهة أخرى ، نجد أن التعاقد من الباطن والتعاقد للعمل عن بعد واللذين تعززهما التكنولوجيا الحديثة ، ويمكن أن يزيدا من فرص العمالة النسائية إلا أن هذه الأنماط من التعاقد قد تتسم بكونها موسمية أو تتم في صورة عمل لبعض الوقت . وهي على الرغم من أنها تقدم للنساء العاملات درجة مناسبة من المرونة في توازن فرص العمل مع المسئوليات الأسرية ، إلا أنها تضعف كذلك من مركز النساء العاملات بهذا النظام داخل منشآت العمل، في حالة المقارنة مع العاملين لكل الوقت ويعقود عمل دائمة سواء كانوا من الذكور أو الإناث .

وهو الأمر ، الذى يترتب عليه ليس فقط الحصول على أجور أدنى ، وعدم التمتع بمزايا ومنافع الضمان الاجتماعى ، بل يمتد ليشمل أيضا عدم القدرة على النفاذ إلى برامج التدريب والتأهيل المهني المتوافق مع احتياجات أسواق العمل والقدرة على المنافسة في الحصول على فرص العمل .

وحيث أن القوانين والمعايير ، أيا كانت العلاقات التي تنظمها ، وليدة الواقع الذي تنتجه ، أي أن الواقع السياسى والاقتصادى والاجتماعى لدولة ما ، في زمن

معين ، ينتج قانونها ويحدد مضمونه وفقاً للتصورات الأيدولوجية السائدة فيه ، بينما تعبر الأساليب التي تعتمد لتنفيذ قواعده من رؤية فنية مقبولة على المستوى الرسمي لنقل الفكر إلى ممارسة عملية إنسجام قواعد معايير العمل مع الواقع الذي ينتجها تؤكد مدى جدوى هذه المعايير وتهيئ فرصة مناسبة لتحقيق الغاية التي أقرت من أجلها .

غير أن الحقيقة المتقدمة تعد نسبة في مدى فعاليتها على مر الزمن ، فإذا كانت المعايير قد تهيأت بثبات الواقع الذي أنتجته ، وحيث أن هذا الواقع لا يتصف بذلك ، بل هو مرشح دائماً للتغيير تحت تأثير عوامل موضوعية ، لذا فإن تلك المعايير لا بد أن يتم تطويرها باستمرار بحيث تتلاءم مع المتغيرات الطارئة على الواقع ، وبغير ذلك فقد ينتقص ذلك من قدرتها على أداء وظيفتها .

إن الحديث عن التمكين الاقتصادي للمرأة العربية لا يمكن عزله عن التمكين السياسي والاجتماعي للمرأة ، حيث يرتبط كل منهما بالتمكين الاقتصادي ويؤثر فيه بشكل مباشر . خاصة في زمن العولمة حيث هبت رياح التغيير لتشمل كل هذه الجوانب ، إضافة إلى أن التنمية البشرية لا يمكن أن تتحقق ونصف المجتمع معطل ، ولا بد من تحريك هذا الاحتياط الضخم من قوى العمل لنصل إلى مجتمع الإنتاج والرفاه والوفرة الاقتصادية .

وإذا نظرنا إلى التمكين السياسي ومشاركة المرأة في الحياة السياسية نجدها حتى الآن في الدول العربية بشكل عام تأتي في أدنى مستوياتها مقارنة بالدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء ، مع اختلاف في درجة التمكين من هذا الحق حيث نجد دولاً عربية وصلت المرأة فيها إلى حقوقها الدستورية والقانونية في المساواة ترشيحاً وانتخاباً إلا أنها لم تتمكن من تطبيق ذلك على أرض الواقع فلا زالت مشاركتها ضعيفة لا تتناسب وحجمها في جسم المجتمع وهي تمثل نصفه ، ولا ما أنفق على تعليمها حيث كادت تتساوى نسب خريجي المؤسسات التعليمية بين الذكور والإناث .. وفي بعض الدول العربية لازالت المرأة تناضل من أجل حقوقها في نصوص الدساتير والقوانين لتتمكن من المشاركة .

وإذا ما شاهدنا العالم الإسلامي من حولنا ، نجد براءة الدين من أي اتهام لأن يكون سبباً في عدم تمكين المرأة من المشاركة السياسية ، ونحن نجد المرأة قد وصلت إلى قمة الهرم السياسي في أكبر الدول الإسلامية مثل (إندونيسيا والباكستان وبنجلاديش، وتركيا) وارتفع حجم مشاركتها في برلمانات بلادها ويدفعنا ذلك إلى البحث عن الأسباب الحقيقية لضعف أو انعدام مشاركة المرأة العربية في الحياة السياسية والسعي لإيجاد الحلول لهذه الأسباب .

أما في المشاركة الاجتماعية فلا زال دور المرأة العربية في الغالب مقصوراً على البيت والأسرة. وتضعف مشاركتها في منظمات المجتمع المدني مثل النقابات المهنية والعمالية والبلديات والأحزاب السياسية . وهذه المنظمات تمكن المرأة من المشاركة الاجتماعية ومن ثم السياسية لو كان لها التمثيل النسبي الجيد خاصة في

مراكز صنع القرار في هذه المنظمات . ويندر أو يندم تسلم المرأة قيادة أى منظمة سواء كانت نقابة مهنية أو عمالية أو حزباً سياسياً .

والتاريخ خير شاهد على ضعف مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني وتكفي الإشارة إلى النقابات والاتحادات المعنية بحقوق الإنسان مثل نقابات المحامين حيث نجد أن أقدم نقابة محامين في الدول العربية لم تشهد مشاركة المرأة في مجلس إدارتها إلا بعد مرور (80) عاماً على إنشائها وأن حجم مشاركتها لم يكن أكثر من مظهر ديكوري تجميلي ليس إلا . وكذلك الحال في أغلب النقابات المهنية والعمالية واتحاداتها في الدول العربية . مما يطرح المجال للتساؤل : هل هو عزوف أم عدم تمكين لأسباب متعددة ؟

وإذا كانت الحلول لهذه الظاهرة , ظاهرة ضعف مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية لازالت بعيدة المدى أو صعبة المنال . فلماذا لا يكون هناك حلول مؤقتة وسريعة مثل اتباع نظام الحصص (الكوتا) الذى لجأت إليه كثير من الدول النامية ومن ضمنها دول عربية لتمكين المرأة من المشاركة في الحياة السياسية ومراكز صنع القرار . وهذا الحل المؤقت والسريع يمكن تطبيقه في منظمات المجتمع المدني. ويشكل خطوة عاجلة وهامة في سبيل تمكين المرأة سياسياً واجتماعياً واقتصادياً . والآلة الرافعة للوصول إلى الهدف الذى يتفق مع معايير العمل العربية والدولية ويحقق التكيف مع المتغيرات العالمية وتمكين نصف المجتمع من حقوقه الأساسية في الحياة الحرة والكرامة.

لماذا معايير العمل الدولية ؟ إن حداثة نشأة تشريعات العمل وعدم اكتمال بنائها القانونى ، واختلاف القواعد التى تحكم شروط وظروف وعلاقات العمل دفع المجتمع الدولى إلى وضع معايير تشكل مستويات للحد الأدنى لهذه القواعد بهدف تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية وإيجاد المناخ المناسب للأمن الاقتصادى والاجتماعى فى المجتمعات الدولية، وتحقيق العدالة الاجتماعية التى تصون السلم الاجتماعى الوطنى والإقليمى والدولى إضافة إلى تحقيق التكافؤ فى المنافسة التجارية نتيجة التكافؤ فى تحمل الأعباء الاجتماعية الناتجة عن العمل والتى تدخل فى كلفة الإنتاج. وهذا ما يجعل الاهتمام بمعايير العمل يرتفع إلى مركز الصدارة فى زمن العولمة وحرية التجارة الدولية .

أما معايير العمل العربية فتتميز باستهدافها توحيد تشريعات العمل العربية والنهوض بشروط وظروف العمل فى الدول العربية والتمكين من حرية تنقل الأيدي العاملة العربية بين دول الوطن العربى مساهمة فى إيجاد السوق العربية المشتركة وبناء التكتل الاقتصادى العربى الذى يحقق التكامل الاقتصادى والاجتماعى فى الوطن العربى وتعزيز الحوار الاجتماعى والنهج الديمقراطى فى العمل وتأكيد خصوصية الوطن العربى بمقومات التماثل والتضامن والوحدة التى تتميز بها الأمة العربية .

صدر عن منظمة العمل العربية (19) اتفاقية و (8) توصيات حظيت المرأة العاملة فيها برصيد وافر من القواعد التي تحكم عمل المرأة منذ الاتفاقية الأولى بشأن مستويات العمل الصادرة عام 1966 كما حظيت المرأة باتفاقية شاملة لحقوق المرأة العاملة ، الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 . ومن خلال استعراض هذه الاتفاقيات نلاحظ دور معايير العمل العربية فى التمكين الاقتصادى للمرأة العربية .

المساواة بين المرأة والرجل فى معايير العمل العربية . إن اتفاقيات وتوصيات العمل العربية تؤكد على المساواة التامة بين المرأة والرجل وعدم التمييز بسبب الجنس (النوع) حيث ان كلمة العامل تشمل المرأة والرجل وهو ما ذهبت إليه جميع تشريعات العمل فى الدول العربية . بل كانت هناك قواعد وأحكام تشمل إلى جانب المساواة التامة تمييزاً لصالح المرأة العاملة وذلك تقديراً من المجتمع والمشرع العربى للدور المزدوج الذى تقوم به المرأة العربية العاملة نظراً لدورها فى الإنتاج والتنمية الاقتصادية إلى جانب دورها فى الإنتاج والتنمية الاجتماعية بصفقتها أما ومربية أجيال وراعية للأسرة التى تشكل اللبنة الأولى فى بنيان وصرح المجتمع . حيث نجد النصوص التالية :-

- المادة (1) من الاتفاقية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل : " تقرر الأطراف المتعاقدة انها مرتبطة فى حدود ما هو منصوص عليه بالجزء الثالث من هذه الاتفاقية بالالتزامات الناشئة عن المستويات الموضحة بالجزء الثانى والتى تقوم على أساس الحقوق والواجبات المتبادلة بين العمال وأصحاب الأعمال وعلى إقامة علاقات العمل على أساس متكامل مع مراعاة الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية ومقتضيات العدالة والصالح العام للمجتمع " .
 - المادة (4) " لكل مواطن قادر حق العمل المنتج الذى يمكنه من أن يكسب عيشه وأن يحيا حياة كريمة ، وعلى الدولة تهيئة فرص العمل بقدر الإمكان " .
 - المادة (5) " يراعى فى قانون العمل شموله لجميع فئات العمال بقدر الإمكان ، تعميماً لافادة كل عامل بما يكفله القانون من حماية ورعاية " .
 - المادة (8) " يجب أن تكون الحماية التى تقررها مستويات العمل واحدة ، ولا تنطوى على أى تفریق بين العمال كالتفریق بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو الدين أو الرأى السياسى " .
 - المادة (42) " تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل " .
 - المادة (57) " يحدد تشريع كل دولة الأعمال التى لا يجوز تشغيل الأحداث بها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشرة من العمر " .
- الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 بشأن عمل المرأة :-**

- المادة (1) " يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل ، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة ، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة " .

- المادة (2) " يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل ، عند تساوى المؤهلات كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفى " .

- المادة (3) " يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل ، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن العمل المماثل " .

- المادة (4) " يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل " .

الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية :

- المادة (8) " لايجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة " .

- " لايجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة " .

الاتفاقية رقم (10) لعام 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر :

- المادة (4) " حصول كل من العاملة والعامل على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بفرص متساوية " .

الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور :

- المادة (13) " تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل " .

الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تاهيل وتشغيل المعوقين :

- المادة (13) " يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات ، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين " .

الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث :

- المادة (1) " يقصد بالأحداث في مجال تطبيق أحكام هذه الاتفاقية الشخص الذى أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره سواء ذكراً كان أو أنثى " .

من كل النصوص السابقة يتضح أن معايير العمل العربية تحقق المساواة بين المرأة والرجل في مجالات:-

- المساواة وعدم التفریق بسبب الجنس في الحماية التشريعية والرعاية التي يجب أن يحظى بها العامل رجلاً كان أو امرأة .
- المساواة في شروط وظروف العمل .
- تكافؤ الفرص في الاستخدام دون تمييز بين المرأة والرجل .
- تكافؤ الفرص في الترقى الوظيفي دون تمييز بين المرأة والرجل .
- المساواة في التعليم والتدريب والتوجيه المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل .
- المساواة في الحصول على الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر .
- المساواة في تكافؤ الفرص في حق العمل والترقى الوظيفي أمام المعاقين من الجنسين.
- المساواة في الأجر عند تماثل العمل .

وإلى جانب المساواة التامة بين الرجل والمرأة في الحقوق المشار إليها تضمنت هذه الأحكام مجموعة من الأسس والسياسات التي تحكم شروط وظروف وعلاقات العمل والتي يتساوى أمامها وفي الاستفادة منها المرأة والرجل معاً على قدم المساواة دون تمييز، ومنها :

- **التأكيد على أن العمل حق للمواطن وليس سلعة** ، باعتبار العمل هو وسيلة العيش واستمرار الحياة الإنسانية. وعلى الدولة واجب تمكين الإنسان القادر على العمل والباحث عنه من الحصول عليه ، بما للدولة من حق الإدارة لموارد الدولة وواجب توفير الحياة الكريمة للمواطنين . والعمل حق وشرف وواجب، وهذا يتطلب من الدولة توفير إمكانيات وموارد الدولة لتمكين المواطن ذكراً كان أو أنثى من حقه بالعمل، وإذا كان العمل حق على الدولة توفيره للمواطن وتمكينه منه ، فإنه في الوقت ذاته واجب على الإنسان القادر عليه رجلاً كان أو امرأة لخدمة نفسه ومجتمعه والرقى بمستوى الحياة لتكون حرة وكرامة تليق بإنسانية الإنسان . وهذا الحق والواجب يجب صيانته وتحسينه بالقيم الاجتماعية التي ترفع من مكانة الإنسان العامل مهما كان نوع العمل الذي يقدمه. إن رفع قيم العمل الفكرى واليدوى وتجسيد هذه القيم فى السلوك المجتمعى والنظرة إلى العمل بما يستحقه من الاحترام والتقدير هى السبيل لوقف اختلالات سياسات ومستخرجات التعليم والنهوض بالتدريب المهنى والإقبال على المهن فى مختلف المجالات .

- **التأكيد على أهمية شمول تشريعات العمل لكل القطاعات المهنية صناعية كانت أو تجارية أو خدمية أو زراعية مع تأكيد كثير من النصوص بل وتخصيص**

اتفاقية خاصة بعمال الزراعة نظراً لما يمثله هذا القطاع الحيوى والهام والذي يشغل 35% من القوى العاملة أى نحو (40) مليون عامل غالبيتهم من النساء حيث العمل فى الريف . وهذا يؤكد توجه المشرع العربى إلى حماية المرأة العاملة والنهوض بمستوى معيشة المرأة الريفية وتحقيق الأمن الغذائى فى الوطن العربى . وما لذلك من آثار إيجابية فى حماية الاستقلال وتحقيق السيادة الوطنية ، والتمكين من مشاركة المرأة فى النشاط السياسى والاجتماعى والاقتصادى .

• إن الحقوق والواجبات فى مجال العمل أساسها التكافل الذى يقوم على التوازن الاقتصادى والاجتماعى تحقيقاً للعدالة الاجتماعية والنهوض بالسلام الاجتماعى وخدمة الصالح العام للمجتمع ، حيث التوازن يقتضى عدم تغليب أى من النشاطين الاقتصادى والاجتماعى على حساب الآخر لأن التنمية الشاملة تقوم بالإنسان ولخير الإنسان . وكل منها يؤثر فى الآخر ويتأثر به وجوباً وسلباً . ويجب الاستفادة من تجارب الدول التى غلبت الجانب الاجتماعى على الجانب الاقتصادى مما أدى إلى انهيار هذه التجربة (الاشتراكية) فى التطبيق . كما فشلت التجارب التى غلبت الجانب الاقتصادى على الجانب الاجتماعى حيث الفوارق الطبقيّة الكبيرة والتى هددت وعصفت بالأمن الاجتماعى مما دفع كثيراً من قادة الرأسمالية إلى المناداة بأئسنة العولمة ومراعاة البعد الاجتماعى حتى لا تتحول العولمة إلى وحش كاسر يلحق الضرر بالحضارة البشرية .

• المساواة فى الحقوق والحريات النقابية وحق المفاوضة الجماعية دون تمييز بين الرجل والمرأة. وتحفيز مشاركة المرأة فى النشاط النقابى فى المواقع التى ترتفع فيها وتيرة مشاركة المرأة فى ميدان العمل ، إلا أن المشاركة فى قيادة النقابات لاتزال ضعيفة من قبل المرأة العاملة . إضافة إلى أن تشريعات العمل تطور شروط وظروف العمل بشكل دائم ومستمر من خلال اتفاقيات العمل الجماعية . والتى تحتاج إلى تفعيل مشاركة المرأة وشمول حقوقها بأحكام هذه الاتفاقيات .

• حماية الأحداث من الجنسين ذكوراً وإناثاً من العمل لتمكين الأبناء من التمتع بطفولتهم ، حيث تم رفع سن الطفولة حتى الثامنة عشرة . وتأكيد حق التعلم إيماناً بأن الفجوة بيننا وبين الدول المتقدمة سببها نوعية وسياسات التعليم وجدواها الاقتصادية خاصة بعد تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد العلمية لعدم توافق مخرجاتها مع متطلبات واحتياجات أسواق العمل العربية . وكذلك حماية الأطفال فى العمل حين تدعوهم الحاجة للعمل لغياب أو لضعف شبكات الأمان الاجتماعى .

وبالإضافة إلى مساواة المرأة والرجل فى تكافؤ فرص التعليم والتدريب والتوجيه المهنى ، فان معايير العمل العربية خصت المرأة بتميز آخر مراعاة

لظروف عملها وانقطاعها لفترات عن العمل بسبب إجازات الأمومة حيث نصت المادة (5) من الاتفاقية العربية رقم (5) على :-

" يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها – المسموح بها – عن مجال العمل " وهذا النص يحقق إعادة تمكين المرأة من العمل اللائق والمناسب وتعويض ما فاتها من خبرات نتيجة الانقطاع عن العمل أو تقديراً لقدراتها المهنية التي تتأثر بالسن أو التغيرات الجسدية أو ازدواجية واجبات العمل وواجبات رعاية الأسرة وتربية الأجيال .

• تميزت معايير العمل العربية ببعد نظر المشرع العربي واهتمامه بالمناطق الريفية والبدوية التي تمثل المرأة العاملة نسبة عالية من نسيجها الاجتماعي، حيث نصت المادة (9) من الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني على : تحدد الدول الأعضاء أهدافاً لسياستها الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني ، مع مراعاة أن تشمل تلك الأهداف :

" توفير احتياجات خطط وبرامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة ، وتحقيق الاستفادة المثلى من الطاقات البشرية المتاحة ، وبصفة خاصة في المناطق الريفية والبدوية ، وذلك بتحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات التدريبية المتاحة ، وتحدد أولويات التدريب بالنسبة للفئات التي تمثل اختناقاً في هيكل العمالة " .

• إدراكاً من المشرع العربي للأسباب التي تحول دون مشاركة المرأة العربية في ميدان العمل الاقتصادي ، وخاصة نظرة المجتمع للعمل الفني والمهني ، وضرورة تغيير هذه النظرة لتمكين المرأة من المشاركة الاقتصادية وأخذ دورها في العمل المنتج اقتصادياً . نصت المادة (14) من الاتفاقية رقم (9) المشار إليها في الفقرة السابقة على :-

"العمل على تغيير نظرة المجتمع التقليدية والتي تقلل من شأن العمل الفني والمهني وتعوق بالتالي حرية اختيار الفرد لنشاطه التعليمي والاقتصادي ، ودعم وعي المجتمع بالدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة العربية في دفع عجلة التنمية ، وبأهمية توفير فرص تدريبية متكافئة مع أقرانها من الذكور " .

• إن الحكومة هي أكبر موظف وصاحب عمل حيث يمثل موظفو الحكومة نسبة عالية من القوى العاملة، وترتفع نسبة مشاركة المرأة العربية في الوظائف الحكومية والقطاع العام خاصة في مهن التعليم والصحة، ومع تنفيذ برامج الخصخصة وتراجع دور الحكومة في التوظيف ، وبيع القطاع العام للقطاع الخاص سيكون لذلك أثر كبير على حجم مشاركة المرأة في العمل نتيجة إحصاء أصحاب العمل في القطاع الخاص عن تشغيل المرأة لارتفاع كلفة أعباء تشغيل المرأة مقارنة بعمل الرجل نتيجة الحماية التي توفرها معايير وتشريعات العمل .
مثل :

- إجازة الأمومة (عشرة أسابيع) .

- دور الحضانة .

- ساعات الإرضاع المستقطعة من وقت العمل .

- تخفيف العمل في الفترة الأخيرة من الحمل والفترة التي تعقب الولادة .

وحيث إن هدف صاحب العمل في القطاع الخاص في المقام الأول هو تحقيق الربح . لذلك فإن الالتزام بهذه الحقوق سوف يؤدي إلى تقليل فرص مشاركة المرأة في العمل . وستكون هذه الحقوق عامل طرد من سوق العمل بدل أن تكون عامل جذب لتشغيل المرأة ورفع نسبة مشاركتها في العمل المنتج اقتصادياً . لهذا فقد أدركت معايير العمل هذه المشكلة ووضعت لها الحلول التي تخفف من أعباء الالتزام بالحقوق الناشئة عنها . ومن هذه الحلول :-

• **شمول فروع التأمينات الاجتماعية لعدة أنواع من الحماية خاصة بعمل المرأة منها :**

1- تأمين الأمومة (الحمل والوضع) .

2- التأمين الصحي ويشمل أمراض الولادة ورعاية الأم والمولود .

3- تأمين المنافع العائلية .

وهو ما نصت عليه المادة (7) من الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية . كما حددت المادة (16) من هذه الاتفاقية مزايا التأمين في حالة الأمومة بـ :

1- الخدمات الطبية قبل الوضع ، وعند الولادة ، وبعد الوضع .

2- الإقامة والعلاج في المستشفى عند الاقتضاء .

بالإضافة إلى عشرة أسابيع إجازة مدفوعة الأجر ، كما نصت عليها المادة (10) من الاتفاقية العربية رقم (5) حيث نصت على :-

" للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع ، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع الخ " .

- وقد أكدت المادة (15) من هذه الاتفاقية (اتفاقية رقم 5) على وجوب شمول تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة تأميناً خاصاً للأمومة ، إيماناً من المشرع العربي بأن صاحب العمل في القطاع الخاص وخاصة في منشآت العمل الصغيرة غير قادر على تحمل عبء هذه المزايا الخاصة بعمل المرأة " حماية ورعاية الأمومة " . وهذا يؤكد توجه معايير العمل العربية إلى تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة العربية وإمكانية إيجاد فرص العمل في أي قطاع اقتصادي وفي كافة مؤسسات ومنشآت العمل سواء كانت كبيرة أو متوسطة أو صغيرة .

• إن الدور الاجتماعى الذى تقوم به المرأة فى الإنجاب والتربية ورعاية الأسرة ، هو واجب اجتماعى مقدس يجب أن يقابله تكافل وتضامن اجتماعى وضريبية اجتماعية يقدمها المجتمع بأطراف الإنتاج الثلاثة فيه (حكومات وأصحاب عمل وعمال) عن رضا وطيب خاطر باعتباره حقا للمرأة العاملة لتمكينها من الجمع بين واجبها الاجتماعى وواجبها الاقتصادى معاً. وإذا ما كانت هناك رغبة صادقة وإرادة قوية فى الاستفادة من قوة العمل التى تمثلها المرأة وتمكين المرأة من المشاركة الاقتصادية بفاعلية فلا بدّ من البدء بتطبيق تأمين الأمومة لمساعدة أصحاب الأعمال فى تحمل الالتزامات التى تضمنتها معايير العمل العربية والدولية . فلماذا لا نلتزم بما اتفقنا عليه ؟ خاصة وأن معايير العمل تقر بالإجماع أو بأغلبية الثلثين فى مؤتمر العمل الذى يضم الحكومات وأصحاب العمل والعمال .

• دور الحضانة – وحتى لا تكون رعاية المرأة العاملة لطفلها عائقاً يحول دون مواصلة العمل نصت معايير العمل العربية على وجوب تهيئة دور حضانة يوفرها صاحب العمل فى المنشآت الكبيرة ذات المقدرة الاقتصادية ، أو باشتراك مجموعة من أصحاب العمل فى المنشآت المتوسطة والصغيرة ، يحدد التشريع الوطنى مواصفاتها وشروطها ، وهو ما نصت عليه المادة (8) من الاتفاقية العربية رقم(5) .

• حماية حق المرأة فى العمل وحظر فصلها من العمل أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع . وهذا ما أكدته المادة (12) من الاتفاقية العربية رقم (5) . وهذا الحق تعتبر مخالفته تعسفاً يوجب إعادة المرأة إلى العمل فى بعض التشريعات أو منحها تعويضاً عادلاً عن الضرر الناتج عن الفصل من العمل .

• وتيسيراً لحرية الانتقال بحثاً عن عمل أو الحصول على عمل أفضل مع الاحتفاظ بتماسك الأسرة وترابطها فى حال الانتقال من مكان إلى آخر داخل الدولة أو خارجها سواء للرجل أو المرأة العاملة ، نصت معايير العمل العربية على الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة الزوج للزوجة أو العكس . وهذا الحق نصت عليه المادة (13) من الاتفاقية العربية رقم (5) .

• حق المرأة العاملة فى الجمع بين أجرها أو معاشها ، وبين معاشها عن زوجها بدون تحديد حد أقصى . وهذا الحق يعبر عن توجه المشرع العربى لتحقيق التمكين الاقتصادى للمرأة العاملة وتحقيق الحياة الكريمة لها . وهو ما نصت عليه المادة (16) من الاتفاقية العربية رقم(5).

• وتأكيداً لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة فى تحقيق التمكين الاقتصادى خاصة مع الإقرار بكلفة التأمين الصحى بالنسبة للأسرة العربية ، فقد نصت معايير العمل العربية على حق الأسرة فى الاستفادة من التأمين الصحى الخاص بالمرأة العاملة أسوة بحق الرجل العامل . وهذا ما أكدته المادة (17) من الاتفاقية العربية رقم (5).

• كان الأمل يحدو المواطن العربي في بدايات النصف الثاني من القرن الماضي أن تشهد نهاية القرن القضاء على الأمية في الوطن العربي ، إلا أنه وكما قال الشاعر ليس كل ما يتمناه المرء يدركه.. تجرى الرياح بما لا تشتهي السفن . وهذا ما حدث بالنسبة لمحو الأمية حيث دخلنا القرن الحادى والعشرين بتركة ثقيلة فى مجال محو الأمية . حيث لا زال حجم الأمية فى الوطن العربى يمثل نسبة 22% من تعداد سكان الوطن العربى أى (70) مليون أمى ، بينهم (40) مليوناً من النساء . ولا يمكن تحقيق التمكين الاقتصادى للمرأة والرجل على حد سواء وهناك أمية فى الوطن العربى والأمية أحد أضلاع ثلوث الخطر (الفقر ، الجهل ، المرض) لذلك نصت معايير العمل العربية على إعداد فصول دراسية لمكافحة الأمية وتثقيف العمال وتدريبهم.

• محاربة الفقر باعتباره السبب الرئيسى للتخلف وانتشار الأمراض الصحية والاجتماعية واستمرار الأمية، خاصة وأن ظاهرة التسرب من مقاعد الدراسة وبرز ظاهرة أطفال الشوارع تحتاج إلى جهود مضاعفة لمعالجتها **ولذلك أكد الميثاق العربى للعمل وديباجة دستور منظمة العمل العربية والاتفاقيات الصادرة عنها على أهمية تحقيق الحياة الحرة والكرامة للإنسان العربى .** وتضمنت معايير العمل العربية نصوصاً ترمى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة من خلال وضع حد أدنى لمستويات الأجور يضمن توفير المتطلبات الأساسية للحياة الكريمة للإنسان العربى ، والنظر للأجور برؤية علمية تحقق الأجر العادل للعمل المنتج ، وتحقيق التوزيع العادل للدخل القومى ، ودرء عوامل التآكل الناتج عن ارتفاع الأسعار ومعدلات التضخم . خاصة وأن الأجر يمثل العنصر الأساسى فى التزامات العمل الجوهرية . وهو وسيلة العيش واستمرار الحياة . ولهذا أحاطت معايير العمل العربية الأجور بالحماية الكافية ، جسدت هذه الحماية الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1993 بشأن تحديد وحماية الأجر . وهذه الحماية تشمل المرأة والرجل دون أى تمييز بسبب الجنس .

• وإيماناً من المشرع العربى بأن الحقوق الواردة فى تشريعات العمل إن لم يكن هناك تطبيق فعلى لها على أرض الواقع ، تصبح القوانين ذاتها أشبه بمقالة فى الأخلاق وحسن النوايا . ولضمان تطبيقها بشكل سليم فلا بد من وجود رقابة ومتابعة مستمرة من خلال تفتيش العمل ولهذا تم إصدار اتفاقية خاصة تنظم تفتيش العمل ليكون جهازاً فعالاً للتأكد من حسن تطبيق أحكام قانون العمل ومعايير العمل العربية والدولية المصادق عليها وكذلك اتفاقيات العمل الجماعية التى يتم إبرامها بين العمال وأصحاب الأعمال (الاتفاقية العربية رقم (19) لعام (1998) . ويحظى التفتيش على حقوق المرأة العربية العاملة بالاهتمام الواسع من جهاز تفتيش العمل .

• وإذا كانت معايير العمل العربية ملزمة للدول التى صادقت عليها إلا أن الهدف المشترك الذى التزمت به الدول العربية جميعها باعتبارها أعضاء فى منظمة

العمل العربية موقعة ومصادقة على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية ، يتمثل في السعي لتحقيق العدالة الاجتماعية والنهوض بمستوى القوى العاملة في الدول العربية . وهذا الهدف يتحقق بعدة أساليب تأتي في مقدمتها المصادقة على معايير العمل العربية والالتزام الصادق بها .

• إن معايير العمل العربية وثلاثية التمثيل الذي تقوم عليه منظمة العمل العربية والذي يعزز الحوار الاجتماعي وديمقراطية صنع القرار في أوسع منبر للحوار بين الشركاء الاجتماعيين (مؤتمر العمل العربي)، يؤدي إلى تخفيف حدة الصراع الطبقي داخل كل دولة ، ويحقق السلم والأمن الاجتماعي ويحقق مستويات عمل متقاربة تتحمل أعباء مالية متكافئة يحقق المنافسة المتكافئة في الأسواق العربية، ويصنع منها تكتلا اقتصاديا قويا قادرا على المنافسة الدولية .

• إن تفعيل الاتفاقية العربية الخاصة بحرية تنقل الأيدي العاملة العربية يمكن من تحقيق التكامل الاقتصادي بين دول غنية بمواردها المالية ودول أخرى غنية بمواردها البشرية ، ويسهم في حل مشكلة البطالة التي أصبحت تشكل خطراً داهماً يهدد الأمن القومي . لهذا يقتضى إلغاء القيود التي تعوق تنقل القوى العاملة بين دول الوطن العربي وإعطاء الأولوية في التشغيل للعمال العرب . وتلعب معايير العمل العربية دورا مهما من خلال استهدافها تماثل مستويات العمل في الدول العربية في حرية الانتقال لحماية حقوقها في الحاضر والمستقبل .

• إن ما يدعو للتفاؤل بدور معايير العمل العربية في تحقيق أهدافها تزايد اعداد الدول المصادقة على هذه المعايير حيث ارتفعت في السنوات العشر الماضية بنسبة وصلت 50% من حجم التصديقات طوال مدة 30 عاماً . نتيجة اقتناع الدول العربية بجدوى النشاط المعياري في منظمة العمل العربية ، وأسلوب الترويج لهذه المعايير .

• وفي مجال معايير العمل الدولية فهي سابقة في تاريخها عن معايير العمل العربية حيث بدأت عام 1919 أي منذ العام الأول لإنشاء منظمة العمل الدولية وكان الاهتمام المبكر بحقوق المرأة العاملة من سمات اتفاقيات العمل الدولية إذ صدرت في هذا العام اتفاقيتان خاصتان بعمل المرأة هما :

- الاتفاقية رقم (2) لعام 1919 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده .

- الاتفاقية رقم (3) لعام 1919 بشأن تشغيل النساء أثناء الليل .

وتوالى صدور الاتفاقيات الخاصة بحقوق المرأة العاملة ، إذ صدرت الاتفاقيات:

- الاتفاقية رقم (45) لعام 1935 بشأن استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها .

- الاتفاقية رقم (89) لعام 1984 بشأن تشغيل النساء في الصناعة ليلاً "معدلة" .

- الاتفاقية رقم (100) لعام 1951 بشأن تساوى أجور العمال والعاملات عند تساوى العمل .

- الاتفاقية رقم (103) لعام 1952 بشأن حماية الأمومة .

- الاتفاقية رقم (156) لعام 1981 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة فى المعاملة للعمال من الجنسين " العمال ذوو المسؤوليات العائلية " .

• هناك تماثل تام فى الحقوق الخاصة بحماية عمل المرأة فى معايير العمل العربية والدولية مما يسهل مهمة التصديق عليها لعدم وجود تعارض يحول دون التصديق . مع الأخذ بعين الاعتبار أن اتفاقيات العمل الدولية تنهج إقرار مبادئ عامة ورسم سياسات فى حين تتصف اتفاقيات العمل العربية بأنها أكثر تفصيلاً بسبب أهداف كل منهما ، حيث أن معايير العمل العربية خاصة بإقليم قريب التشابه والتماثل يسهل فيه توحيد تشريعات العمل ، عكس معايير العمل الدولية التى تجمع أقاليم وقارات العالم بما فى دولها من اختلافات سياسية وتشريعية واقتصادية واجتماعية .

• إن التمكين الاقتصادى للمرأة العربية يحتاج إلى معايير عمل عربية تحدد سياسات ومبادئ وتوجهات المجتمع العربى نحو مزيد من الحماية والمساواة والتسهيلات أمام هجرة اليد العاملة بحثاً عن العمل المناسب فى ديار الهجرة والاعتراق خارج حدود الوطن العربى وإعداد الكفاءة المهنية القادرة والمدربة للاستفادة من فرص العمل المتاحة فى أسواق العمل الأجنبية وإصدار اتفاقيات توفر حرية انتقال العمالة وتوفير الحماية والرعاية لها فى الانتقال الآمن والعمل اللائق .

• تحقيق المساواة فى الحصول على قروض من صناديق تشغيل الشباب فى إطار من التوجيه الرشيد للعمل الناجح ذى العائد الاقتصادى وفقاً لمتطلبات واحتياجات المجتمع من السلع والخدمات التى لا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة ، ودعم الصناعات الصغرى والمهنة الحرة . مع شمولها بالحماية التشريعية ضمن إطار أحكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعى .

• خلق مناخ استثمار جاذب لرؤوس الأموال الوطنية والعربية والأجنبية التى تسهم فى خلق فرص العمل المستدام كثيف العمالة . وتشكل معايير العمل أداة ناجحة للمساهمة فى خلق هذا المناخ وفى مقدمتها علاقات العمل وتعزيز الحوار بين أطراف الإنتاج .

• أهمية أثر معايير العمل على تشريعات العمل الوطنية تتحقق بشكل مباشر من خلال التصديق على هذه الاتفاقيات ، إذ تصبح الدول ملزمة بتطبيق أحكام الاتفاقيات المصادق عليها وتصبح جزءاً من تشريعها الوطنى . كما يكون لها أثر غير مباشر من خلال الاسترشاد بأحكام هذه الاتفاقيات فى حالة تحديث

وتطوير تشريعات العمل والضمان الاجتماعي ، إذ يكون هدف هذه الدول الوصول إلى حالة تمكنها من التصديق على هذه الاتفاقيات وفاء لالتزامات عضويتها في منظمى العمل العربية والدولية ومصادقتها على ميثاق إنشاء ودستور كل من المنظمتين .

• وإيماناً من منظمة العمل العربية بأهمية تحقيق التمكين الاقتصادى للمرأة العربية فقد أعاد مكتب العمل العربى إحياء لجنة شئون عمل المرأة العربية العاملة مع توسيع نطاق اختصاصها لتمثل عمل المرأة العربية، والذي يتسع فى مفهومه ليضم إلى جانب المرأة العاملة المرأة العربية صاحبة العمل وعمل المرأة فى الوظائف الحكومية . وأن تكون لجنة دائمة تتسع فى حجم عضويتها لتمكين كل الدول العربية من المشاركة . بدأت اللجنة بداية قوية بوضع إستراتيجية بعيدة المدى محددة الأهداف ، وتحديد آليات العمل وفق الأولويات التى تراها اللجنة ملائمة ، وبدأت هذه الأولويات بتمكين المرأة من المشاركة السياسية والاجتماعية والاقتصادية .

مرفق إستراتيجية عمل اللجنة والأهداف الرئيسية لعملها.

**** الأهداف الرئيسية للجنة شئون عمل المرأة العربية :**

استناداً إلى دستور منظمة العمل العربية والميثاق العربى للعمل واتفاقيات العمل العربية والاستراتيجيات الصادرة عن منظمة العمل العربية، وإعلان عمان بشأن النهوض بالمرأة العاملة العربية. والنظام الأساسى للجنة شئون عمل المرأة العربية، فإن أهداف عمل اللجنة تتضمن الآتى:

الهدف الأول:

تعزيز ما تحقق للمرأة من إنجازات بموجب التشريعات واتفاقيات العمل العربية والدولية. وضمان التطبيق العملى لهذه الحقوق.

وذلك من خلال العمل على:

- 1- الحفاظ على فرص العمل التى تشغلها المرأة والحد من حالات الفصل.
- 2- الحفاظ على الحقوق المكتسبة بموجب التشريعات واتفاقيات العمل الجامعية.
- 3- تطوير تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية لتواكب تطور المجتمع ومتطلبات الحياة المعيشية.
- 4- التصديق على اتفاقيات العمل العربية والدولية التى تهدف إلى تحسين شروط وظروف العمل بشكل عام وعمل المرأة بشكل خاص.

5- تطوير إدارات تفتيش العمل وزيادة الاهتمام بمهامها ومنحها صلاحيات أوسع لتحقيق الالتزام بأحكام تشريعات العمل.

الهدف الثانى:

توسيع مظلة الحماية التشريعية التى توفرها تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية واتفاقيات العمل العربية والدولية لتشمل الفئات غير المشمولة بها مثل قوة العمل فى قطاع الزراعة والقطاع غير المنظم.

وذلك من خلال العمل على:

- 1- إلغاء الاستثناءات من أحكام تشريعات العمل وشمول كل عمل مأجور بأحكامه.
- 2- تطوير نظم التأمينات الاجتماعية وصولاً إلى الضمان الاجتماعى الشامل.
- 3- مد مظلة قانون الضمان الاجتماعى ليشمل كل القطاعات الاقتصادية الإنتاجية والخدمية.
- 4- إيجاد شبكات الحماية الاجتماعية لرعاية الأسر الفقيرة.
- 5- شمول العاملين لحسابهم الخاص فى المشاريع الصغرى والقطاع غير المنظم بأحكام ومزايا الضمان الاجتماعى.

الهدف الثالث:

العمل على تطوير نظم التعليم وملاءمة مخرجاته واحتياجاته سوق العمل وزيادة الاهتمام بالتدريب المهنى الملائم لعمل المرأة العربية، والقضاء على كافة أشكال الأمية.

وذلك من خلال العمل على:

- 1- تأكيد الحق فى التعليم ومجانيته فى مراحل الأساسيه.
- 2- الدعوة إلى تطوير نظم التعليم فى كافة مراحل لتتوافق مع استيعاب التطور العلمى والتقنى واحتياجات سوق العمل.
- 3- تخفيض كلفة التعليم الجامعى ليكون فى مقدور كل راغب فيه.
- 4- إعادة مكانة المعلم الاجتماعيه وتحسين شروط وظروف عمله.
- 5- الاهتمام بالتدريب والتوجيه المهنى والتكنولوجى والتوسع فى أنواعه وخدماته.
- 6- التركيز على التدريب المهنى المرتبط بواقع الريف العربى واحتياجاته خاصة أمام المرأة الريفية.
- 7- مضاعفة الوسائل والجهود الرامية لمكافحة آفة الأمية.
- 8- إدماج ثقافة المساواة فى البرامج والكتب التربوية.

الهدف الرابع:

توسيع دائرة الاهتمام بالمرأة الريفية وتشجيع إقامة المشاريع الصغرى والنهوض بالصناعات الريفية لزيادة فرص العمل أمام المرأة خاصة فى الريف العربى.

وذلك من خلال:

- 1- التوزيع العادل للخدمات التعليمية والصحية ومرافق البنية التحتية وشمول الريف بخطط التنمية.
- 2- تشجيع قيام الجمعيات التعاونية النوعية فى مجالات الزراعة والخدمات.
- 3- فتح مراكز التدريب المهنى الملائم لاحتياجات الريف وتطويره وتقديمه.
- 4- إقامة الأندية الاجتماعية والثقافية والرياضية فى الريف.
- 5- فتح مراكز محو الأمية وإيجاد الحوافز للأقبال على التعليم الموجه للكبار.
- 6- إقامة الأسواق والمعارض لتسويق المنتجات الريفية.
- 7- إيجاد مصادر التمويل ومنح القروض لتمويل مشاريع الشباب فى الريف.
- 8- تشجيع إقامة المصانع التى تحتاجها الزراعة بالقرب من مواقع الإنتاج.
- 9- الحد من ظاهرة الهجرة المستمرة من الريف إلى المدينة بمعالجة أسبابها.

الهدف الخامس:

العمل على مواجهة المعوقات والتحديات التى تعترض طريق التنمية وإيجاد الحلول لمشكلة البطالة، وتأمين خلق فرص عمل جديدة تستوعب الشباب الذين يدخلون سوق العمل سنوياً.

وذلك من خلال العمل على:

- 1- تفعيل دور إدارات العمل ومكاتب التشغيل.
- 2- إجراء المسوحات الإحصائية للقوى العاملة وتوزيعها على القطاعات الاقتصادية
- 3- تحديد أسباب البطالة وحجمها وسبل معالجتها.
- 4- دعم المشاريع الإنتاجية كثيفة العمالة التى تتصف بالاستدامة.
- 5- التخطيط القومى لتحديد احتياجات فرص العمل الجديد سنوياً لاستيعاب الشباب الجدد الذين يدخلون سوق العمل.

الهدف السادس:

تعزيز مكانة المرأة العاملة ومشاركتها فى الحياة العامة بجوانبها الاجتماعية والاقتصادية ودعم نشاطها وتفعيل دورها فى مؤسسات المجتمع المدنى.

وذلك من خلال العمل على:

- 1- منح المرأة حقها فى الترشيح والانتخابات للمجالس النيابية ورفع حجم مشاركتها فيها.
- 2- زيادة حجم مشاركة المرأة فى النقابات والجمعيات ومؤسسات المجتمع المدنى.
- 3- زيادة حجم مشاركة المرأة فى العمل، صاحبة عمل وعاملة.
- 4- إنشاء المجالس واللجان والهيئات الخاصة برعاية مصالح وحقوق المرأة فى مختلف المجالات.
- 5- زيادة حجم مشاركة المرأة فى المؤتمرات والندوات بما يتناسب مع كونها نصف المجتمع.

الهدف السابع:

دعم التعاون بين الشركاء الاجتماعيين من أجل تعزيز دور القطاع الخاص بهدف خلق فرص العمل الجديدة وتشجيع دخول المرأة ميدان العمل.

وذلك من خلال العمل على:

- 1- إيجاد وتفعيل اللجان المشتركة بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال لتحقيق التعاون فى كافة المجالات التى تخص قضايا العمل.
- 2- تعزيز الحوار بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال، باعتبار الحوار وسيلة التفاهم والوصول إلى اتفاق حول القضايا المشتركة.
- 3- النهوض بالمفاوضة الجماعية باعتبارها الوسيلة الأهم لتحسين شروط وظروف العمل.
- 4- التخطيط المشترك من أجل تحقيق التنمية المتوازنة التى تخدم التقدم الاقتصادى والاجتماعى وتسهم فى معالجة مشكلة البطالة.
- 5- مساهمة العمال فى رأس المال بنسب تضاعف مشاعر الانتماء والحرص على نجاح مؤسسات العمل.

الهدف الثامن:

توسيع المساحة الإعلامية الخاصة بالمرأة وذلك فى كافة (وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة) بهدف إبراز القيم الإيجابية التى تعلق من شأن عمل المرأة فى مختلف المجالات.

وذلك من خلال العمل على:

- 1- تزويد وسائل الإعلام المختلفة بالمعلومات والبيانات الخاصة بشئون عمل المرأة.
- 2- تنظيم المؤتمرات والمقابلات الصحفية والإذاعية والتليفزيونية.
- 3- إعداد البرامج الإذاعية والتليفزيونية والأفلام التسجيلية التي تبرز دور المرأة في التنمية.
- 4- تنمية العلاقات ومد جسور التعاون مع المؤسسات الإعلامية.
- 5- إصدار التقارير والنشرات الدورية التي تبرز أوضاع عمل المرأة وتزويد وسائل الإعلام بها.
- 6- التوثيق الإعلامى للأنشطة الخاصة بشئون عمل المرأة وتزويد أجهزة الإعلام بها.
- 7- التوجيه والتثقيف الإعلامى لتغيير المفاهيم السلبية السائدة عن عمل المرأة. وإعلاء قيم العمل ذهنياً كان أو يدوياً.

الهدف التاسع

إجراء المسوحات وإعداد الدراسات والأبحاث الخاصة بالمرأة العاملة والتركيز على أهمية الإحصاءات والبيانات في إبراز القيم والمعلومات ومعرفة واقع المرأة العاملة العربية للمساهمة في حل المشكلات التي تعاني منها والتحديات التي تواجهها.

وذلك من خلال العمل على:

- 1- إعداد الدراسات والأبحاث عن أسباب ونتائج مختلف الظواهر المتعلقة بعمل المرأة.
- 2- إجراء المسوحات الميدانية والعينية في مختلف المجالات التي تعنى بواقع عمل المرأة وفقاً لمقاربة النوع الاجتماعى.
- 3- التعامل بشفافية مع واقع عمل المرأة اعتماداً على الأرقام والبيانات والمعلومات الصحيحة التي تعكس بأمانة هذا الواقع.
- 4- طرح المشكلات بحثاً عن حلول لها من خلال المؤتمرات والمنتديات الفكرية ومشاركة المرأة بفعالية في هذه الأنشطة.
- 5- إيجاد مراكز للمعلومات في الهيئات والمؤسسات التي تهتم بعمل المرأة.

الهدف العاشر:

تنمية اهتمام منظمة العمل العربية بقضايا المرأة العربية العاملة من خلال نشاطها المعيارى والمؤتمرات والندوات والدورات التى تنظمها، وتبنى قضايا عمل المرأة فى المحافل العربية والدولية.

وذلك من خلال مطالبة منظمة العمل العربية بالعمل على:

- 1- تنمية دور واختصاصات لجنة شئون عمل المرأة، باعتبارها إحدى اللجان العاملة فى إطار منظمة العمل العربية.
- 2- إصدار اتفاقيات وتوصيات العمل التى تهدف إلى تنمية وصيانة حقوق المرأة العاملة.
- 3- مواصلة الاتصال والحوار مع الدول الأعضاء من أجل التصديق على الاتفاقيات الخاصة بعمل المرأة، والمتابعة المستمرة لهذا النشاط المعيارى.
- 4- زيادة حجم المشاريع الخاصة بعمل المرأة فى خطط عمل منظمة العمل العربية.
- 5- زيادة حجم مشاركة المرأة فى الأنشطة التى تنفذها منظمة العمل العربية.
- 6- تبنى قضايا عمل المرأة فى المحافل العربية والدولية التى تشارك بها منظمة العمل العربية.

* * *

(مرفق)

الاتفاقية العربية

رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته الخامسة فى مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار 1976):

ومنطلقاً من أن التحرر الاقتصادى هو دعامة التحرر السياسى.

وبما أن القوى البشرية هى الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الاقتصادى عن طريق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة.

وحيث إن المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضى إسهام الأيدى العاملة النسائية فى عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل.

ولما كان انطلاق المرأة فى تادية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التى تعينها على القيام بواجباتها فى الأسرة والعمل.

وتطبيقاً لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربى للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك.

يقرر:

الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها:

المادة الأولى

نطاق التطبيق

يجب العمل على مساواة المرأة والرجل فى كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك فى كافة القطاعات بصفة عامة، وعلى الأخص فى قطاع الزراعة .

المادة الثانية

الاستخدام والأجور

يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل عند تساوى المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي.

المادة الثالثة

يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة الشروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.

المادة الرابعة

التعليم والتوجيه والتدريب

يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، كذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

المادة الخامسة

يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها- المسموح بها- عن مجال العمل.

المادة السادسة

ظروف العمل وحماية المرأة

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة.

المادة السابعة

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد الجهات المتخصصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

المادة الثامنة

يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة، بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى. ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

المادة التاسعة

يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

المادة العاشرة

رعاية الأمومة

للمرأة العاملة 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 المدة المذكورة.

المادة الحادية عشرة

تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

المادة الثانية عشرة

يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

المادة الثالثة عشرة

لكلاً الزوجين العاملين، الحق في الحصول على إجازة بدون أجر، لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي، في داخل الدولة أو خارجها، ويترك تحديد الحد الأقصى المصرح به لتشريع كل دولة.

المادة الرابعة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.

المادة الخامسة عشرة

الضمانات الاجتماعية

يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأميناً خاصاً للأمومة.

المادة السادسة عشرة

- (أ) للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى.
- (ب) لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى.
- (ت) لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

المادة السابعة عشرة

للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة.

المادة الثامنة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزاً.

المادة التاسعة عشرة

استحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى، في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدى رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة.

المادة العشرون

أحكام عامة

تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حداً أدنى لما يجب أن يوفره تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية، الانتقاص من أية مزايا أو حقوق نقدية أو عينية، ينص عليها التشريع أو الأحكام القضائية أو الاتفاقات الجماعية أو العرف المعمول به في أية دولة من الدول المنضمة إليها.

التصديق على الاتفاقية ونفاذها وتطبيقها وتعديلها والانسحاب منها

المادة الحادية والعشرون

التصديق على الاتفاقية

1- لكل دولة أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، بشرط ألا يقل عدد المواد التي تصدق عليها عن نصف المواد (من الأولى إلى التاسعة عشرة)، على أن يكون من بينها وجوباً المواد (3-6-10-11)، إضافة إلى المواد الإجرائية من المادة العشرين إلى المادة الرابعة والعشرين.

وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يعد محضراً بإيداع وثائق تصديق كل دولة، ويبلغه إلى الدول الأعضاء.

2- لكل دولة أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية.

المادة الثانية والعشرون

نفاذ الاتفاقية

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية، بمجرد تصديقها أو الموافقة عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق أو موافقة ثلاث من الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية، وتسرى في شأن الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً، بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة الانضمام أو التصديق.

المادة الثالثة والعشرون

متابعة التطبيق وتعديل الاتفاقية

أو التحلل من الالتزامات

تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية أو تعديلها أو التحلل من التزاماتها، الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة الرابعة والعشرون

الانسحاب

لكل دولة عضو في هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، الذي يبلغه إلى الدول الأعضاء في هذه الاتفاقية. ولا يؤثر الانسحاب على صحة الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول الأعضاء فيها.



خليل
طر محمد