

** أن الحديث عن التمكين الاقتصادي للمرأة العربية لا يمكن عزله عن التمكين السياسي والاجتماعي للمرأة ، حيث يرتبط كل منهما بالتمكين الاقتصادي ويؤثر به 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 لا زالت 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 وباكستان وبنجلاديش ، وتركيا) وأرتفع 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 قاصراً 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 ينعدم تسلّم المرأة قيادة أي 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 إلى بعد مرور (80) عاماً على إنشائها وأن حجم مشاركتها لم يكن أكثر من مظهر ديكوري تجميلي ليس إلا . وكذلك الحال في أغلب النقابات المهنية في 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 فى الحياة السياسية والاجتماعية لازالت بعيدة المدى أو صعبة المنال . لماذا 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 فى الحياة السياسية ومراكز صنع القرار . وهذا الحل المؤقت والسريع يمكن تطبيقه فى منظمات المجتمع المدنى . ويشكل خطوة عاجلة وهامة فى 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 فى الحياة الحرة والكرامة .

** لماذا معايير العمل الدولية ؟ أن حداثة نشأت تشريعات العمل وعدم اكتمال بنيانها 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 على 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 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 التى تحكم عمل المرأة منذ الاتفاقية الأولى بشأن مستويات العمل الصادرة عام 1966 كما حظيت المرأة باتفاقية شاملة لحقوق المرأة العاملة ، الاتفاقية رقم (5) لعام 1978 . ومن خلال استعراض هذه الاتفاقيات نلاحظ دور معايير العمل العربية فى التمكين الاقتصادى للمرأة العربية .

** المساواة بين المرأة والرجل فى معايير العمل العربية . أن اتفاقيات وتوصيات العمل العربية تؤكد على المساواة التامة بين المرأة والرجل وعدم التمييز بسبب الجنس (النوع) حيث أن كلمة العامل تشمل المرأة والرجل وهو ما ذهب 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 العربي للدور المزدوج الذي تقوم به المرأة العربية العاملة نظراً لدورها في الإنتاج والتنمية الاقتصادية إلى جانب دورها في الإنتاج والتنمية الاجتماعية بصفتها أم ومربية أجيال وراعية للأسرة التي تشكل اللبنة الأولى في بنيان وصرح المجتمع . حيث نجد النصوص التالية :-

- المادة (1) من الاتفاقية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل : " تقرر الأطراف المتعاقدة إنها مرتبطة في حدود ما هو منصوص عليه بالجزء الثالث من هذه الاتفاقية بالالتزامات الناشئة عن المستويات الموضحة بالجزء الثاني والتي 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 الذي يمكنه من أن يكسب عيشه ، وأن يحيا حياة كريمة ، وعلى الدولة تهيئة فرص العمل بقدر الإمكان " .

- المادة (5) " يراعى في قانون العمل شموله لجميع فئات العمال بقدر الإمكان ، تعميماً لأفادة كل عامل بما يكفله القانون من حماية ورعاية " .

- المادة (8) " يجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة ، ولا تنطوي 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 1978 بشأن عمل المرأة :-

- المادة (1) " 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 (2) " يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص فى الاستخدام بين الرجل والمرأة فى كافة مجالات العمل ، عند تساوى المؤهلات كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما فى الترقي 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 عمل الأحداث :

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

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

- المادة (1) " يقصد بالحدث في مجال تطبيق أحكام هذه الاتفاقية الشخص الذي 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 التفريق بسبب الجنس في الحماية التشريعية والرعاية التي يجب أن يحظى بها العامل رجلاً كان أو امرأة .

* المساواة في شروط وظروف العمل .

- * تكافؤ الفرص فى الاستخدام دون تمييز بين المرأة والرجل .
- * تكافؤ الفرص فى الترقى الوظيفى دون تمييز بين المرأة والرجل .
- * المساواة فى التعليم والتدريب والتوجيه المهنى قبل وبعد الالتحاق بالعمل .
- * المساواة فى الحصول على الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر .
- * المساواة فى تكافؤ الفرص فى حق العمل والترقى الوظيفى أمام المعاقين من الجنسين .
- * المساواة فى الأجر عند تماثل العمل .

وإلى جانب المساواة التامة بين الرجل والمرأة فى الحقوق المشار إليها تضمنت هذه الأحكام مجموعة من الأسس والسياسات التى تحكم شروط وظروف وعلاقات العمل التى يتساوى أمامها وفى الاستفادة منها المرأة والرجل معا 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 حقاً على الدولة توفيره للمواطن وتمكينه منه ، فإنه فى الوقت ذاته واجب على الإنسان القادر عليه رجلاً كان أو امرأة لخدمة نفسه ومجتمعه والرقى بمستوى الحياة لتكون حرة وكريمة تليق بإنسانية الإنسان . وهذا الحق والواجب يجب صيانتهم وتحسينهم بالقيم الاجتماعية التى ترفع من مكانة الإنسان العامل مهما كان نوع العمل الذى يقدمه . أن رفع قيم العمل الفكرى واليدوى وتجسيد هذه القيم فى السلوك المجتمعى والنظرة إلى العمل بما تستحقه من الاحترام والتقدير هى السبيل لوقف اختلافات 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 الذى 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 أثار إيجابية فى حماية الاستقلال وتحقيق سيادة الوطنية ، والتمكين من مشاركة المرأة فى النشاط السياسى والاجتماعى والاقتصادى .**

** أن الحقوق والواجبات في مجال العمل أساسها التكافل الذي يقوم على التوازن الاقتصادي والاجتماعي تحقيقاً للعدالة الاجتماعية والنهوض بالسلم الاجتماعي 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 التى هددت وعصفت بالأمن الاجتماعى مما دفع كثيراً من قادة الرأسمالية إلى المبادأة 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 إن المشاركة فى قيادة النقابات لا تزال 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 ، فإن معايير العمل العربية خصت المرأة بتمييز 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 التى تتأثر بالسن أو التغيرات الجسمانية أو ازدواجية واجبات العمل وواجبات رعاية الأسرة وتربية الأجيال ..

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

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

** إدراكاً من المشروع 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 . حيث 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 " .

** أن الحكومة هي أكبر موظف وصاحب عمل حيث يمثل موظفي 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 أثراً كبيراً على حجم مشاركة المرأة في العمل نتيجة أحجام 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 الحضانه .

- ساعات الإرضاع المستقطعة من وقت العمل .

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

وحيث إن هدف صاحب العمل فى القطاع الخاص فى المقام الأول هو تحقيق الربح . لذلك فإن الالتزام بهذه الحقوق سوف يؤدى إلى تقليل فرص مشاركة المرأة فى العمل . وستكون هذه الحقوق عامل طرد من سوق العمل بدل أن تكون عامل جذب لتشغيل المرأة ورفع نسبة مشاركتها فى العمل المنتج اقتصادياً . لهذا فقد أدركت معايير العمل هذه المشكلة ووضعت لها الحلول التى 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 الصحى 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 فى حالة الأمومة بـ :

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

2- الإقامة والعلاج فى المستشفى عند الاقتضاء .

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

" للمرأة العاملة الحق فى 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 المشروع العربى بأن صاحب العمل فى القطاع الخاص وخاصة فى 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 الاقتصادى للمرأة العاملة العربية وإمكانية إيجاد فرص العمل فى أى قطاع اقتصادى وفى كافة مؤسسات ومنشآت العمل سواء كانت كبيرة أو متوسطة أو صغيرة .

** أن الدور الاجتماعى الذى تقوم به المرأة فى الإحجاب والتربية ورعاية الأسرة ، هو واجب اجتماعى مقدس يجب أن يقابله تكافل وتضامن اجتماعى وضريبة اجتماعية يقدمها المجتمع بأطراف الإنتاج الثلاث فيه (حكومات وأصحاب عمل وعمال) عن رضى وطيب خاطر باعتبارها حق 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 . لماذا 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 أجازتها 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 التمسك الاقتصادي 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 الاقتصادي 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 العربى فى بدايات النصف الثانى من القرن الماضى أن تشهد نهاية القرن القضاء على الأمية فى الوطن العربى ، إلا أنه وكما قال الشاعر ما كل ما يتمنى المرء يدركه تجرى الرياح بما لا تشتهى السفن .** وهذا ما حدث بالنسبة لمحو الأمية حيث دخلنا القرن

الحادى والعشرين بتركه 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) مليون من النساء . ولا يمكن تحقيق التمكين الاقتصادى للمرأة والرجل على حد سواء وهناك أمية فى الوطن العربى والأمية أحد إضلاع ثالوث 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 وبيروز 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 ، وتدرء عوامل الناكل الناتج عن ارتفاع الأسعار ومعدلات التضخم . خاصة وأن الأجر يمثل العنصر الأساسى فى التزامات العمل الجهورية . 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 أن لم يكن هناك تطبيق فعلى لها على أرض الواقع ، تصبح القوانين ذاتها أشبه بمقالة فى الأخلاق وحسن النوايا . ولضمان تطبيقها بشكل سليم لا 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 العربى للعمل ودستور منظمة العمل العربية ، بتمثيل فى السعى لتحقيق العدالة الاجتماعية والنهوض بمستوى القوى العاملة فى الدول العربية . وهذا الهدف يتحقق بعدة أساليب تأتى فى مقدمتها المصادقة على معايير العمل العربية والالتزام الصادق بها .

** أن 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 كتل اقتصادية قوى قادر على المنافسة الدولية .

** إن تفعيل الاتفاقية العربية الخاصة بحرية تنقل الأيدي العاملة العربية يمكن من تحقيق لتكامل الاقتصادى بين دول غنية بمواردها المالية ودول أخرى غنية بمواردها البشرية ، يسهم فى حل مشكلة البطالة التى أصبحت تشكل خطراً داهماً يهدد الأمن القومى . لهذا يقتضى إلغاء القيود التى تعوق القوى العاملة بين دول الوطن العربى وإعطاء الأولوية فى التشغيل للعمال العرب . وتلعب معايير العمل العربية من خلال استهدافها تماثل مستويات العمل فى الدول العربية من حرية الانتقال لحماية حقوقها فى الحاضر والمستقبل .

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

** وفى مجال معايير العمل الدولية فهى سابقة فى تاريخها عن معايير العمل العربية حيث بدأت عام 1919 أى منذ العام الأول لإنشاء منظمة العمل الدولية وكان الاهتمام المبكر بحقوق المرأة العاملة من سمات اتفاقيات العمل الدولية إذ صدرت فى هذا العام اتفاقيتين خاصتين 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 فى العمل تحت سطح الأرض فى المناجم بمختلف أنواعها .
- الاتفاقية رقم (89) لعام 1984 بشأن تشغيل النساء فى 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 في المعاملة للعمال من الجنسين " العمال ذو المسؤوليات العائلية " .

** هناك تماثل تام في الحقوق الخاصة بحماية عمل المرأة في 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 في حين تتصف اتفاقيات العمل العربية بإنهاء أكثر تفصيلاً بسبب أهداف كل منهما ، حيث أن معايير العمل العربية خاصة بإقليم قريب التشابه والتمائل يسهل فيه توحيد تشريعات العمل ، عكس معايير العمل الدولية التي تجمع أقاليم وقارات العالم بما في دولها من اختلافات سياسية وتشريعية واقتصادية واجتماعية .

** إن التمكين الاقتصادي للمرأة العربية يحتاج إلى معايير عمل عربية تحدد سياسات ومبادئ وتوجهات المجتمع العربي نحو مزيد من الحماية والمساواة والتسهيلات أمام هجرة اليد العاملة بحثاً عن العمل المناسب في ديار الهجرة والأغتراب خارج حدود الوطن العربي وإعداد الكفاءة المهنية القادرة والمدرية للاستفادة من فرص العمل المتاحة في أسواق العمل الأجنبية وإصدار اتفاقيات توفر حرية انتقال العمالة وتوفير الحماية والرعاية لها في الانتقال الأمن والعمل اللائق .

** تحقيق المساواة في الحصول على قروض من صناديق تشغيل الشباب في إطار من التوجيه الرشيد للعمل الناجح ذو العائد الاقتصادي وفقاً لمتطلبات واحتياجات المجتمع من السلع والخدمات التي لا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة ، ودعم الصناعات الصغرى والمهنة الحرة . مع شمولها بالحماية التشريعية ضمن إطار أحكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي .

** خلق مناخ استثمار جاذب لرؤوس الأموال الوطنية والعربية والأجنبية التي تسهم في خلق فرص العمل المستدام كثيف العمالة . وتشكل معايير العمل أداة ناجحة للمساهمة في خلق هذا المناخ وفي 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 الوطني . كما يكون لها أثر غير مباشر من خلال الاسترشاد بأحكام هذه الاتفاقيات في حالة تحديث وتطوير تشريعات العمل والضمان الاجتماعي ، إذ يكون هدف هذه الدول الوصول إلى حالة تمكنها من التصديق على هذه الاتفاقيات وفاءاً للالتزامات عضويتها في منظمتي العمل العربية والدولية ومصادقتها على ميثاق إنشاء دستور كل من المنظمتين .

** وإيماناً من منظمة العمل العربية بأهمية تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية فقد أعاد مكتب العمل العربي إحياء لجنة شئون عمل المرأة العربية العاملة مع توسيع نطاق

اختصاصها لتمثل عمل المرأة العربية، والذي يتسع في مفهومه ليضم إلى جانب المرأة العاملة المرأة العربية صاحبة العمل وعمل المرأة في الوظائف الحكومية . وأن تكون لجنة دائمة تتسع في حجم عضويتها لتمكين كل الدول العربية من المشاركة . بدأت اللجنة بداية قوية بوضع إستراتيجية بعيدة المدى محددة الأهداف ، وتحديد آليات العمل وفق الأولويات التي تراها اللجنة ملائمة ، وبدأت هذه الأولويات بتمكين المرأة من المشاركة السياسية والاجتماعية والاقتصادية مرفق إستراتيجية عمل اللجنة والأهداف الرئيسية لعملها .

□□□

ملا
ملا / جة الصنم

(مرفق)

الأهداف الرئيسية للجنة شؤون عمل المرأة العربية

استناداً إلى دستور منظمة العمل العربية والميثاق العربي للعمل واتفاقيات العمل العربية والاستراتيجيات الصادرة عن منظمة العمل العربية ، وإعلان عمان بشأن النهوض بالمرأة العاملة العربية ، والنظام الاساسى للجنة شؤون عمل المرأة العربية ، فان أهداف اللجنة تتضمن الآتى :

الهدف الأول :

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

وذلك من خلال العمل على :

- ١- الحفاظ على فرص العمل التى تشغلها المرأة والحد من حالات الفصل .
- ٢- الحفاظ على الحقوق المكتسبة بموجب التشريعات واتفاقيات العمل الجماعية .
- ٣- تطوير تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية لتواكب تطور المجتمع ومتطلبات الحياة المعيشية .
- ٤- التصديق على اتفاقيات العمل العربية والدولية التى تهدف الى تحسين شروط وظروف العمل بشكل عام وعمل المرأة بشكل خاص .
- ٥- تطوير إدارات تفتيش العمل وزيادة الأهتمام بمهامها ومنحها صلاحيات أوسع لتحقيق الالتزام بإحكام 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 :

- ١- الغاء الاستثناءات من أحكام تشريعات العمل وشمول كل عمل مأجور بأحكامه .
- ٢- تطوير نظم التأمينات الاجتماعية وصولاً إلى الضمان الاجتماعى الشامل .
- ٣- مد مظلة قانون الضمان الاجتماعى ليشمل كل القطاعات الاقتصادية الانتاجية والخدمية .
- ٤- إيجاد شبكات الحماية الاجتماعية لرعاية الأسر الفقيرة .
- ٥- شمول العاملين احسابهم الخاص فى المشاريع الصغرى والقطاع غير المنظم بأحكام ومزايا الضمان الاجتماعى .

الهدف الثالث :

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

وذلك من خلال العمل على :

- ١- تأكيد الحق فى التعليم ومجانيته فى مراحله الأساسية .
- ٢- الدعوة إلى تطوير نظم التعليم فى كافة مراحله لتتوافق مع استيعاب التطور العلمى والتقنى واحتياجات سوق العمل .
- ٣- تخفيض كلفة التعليم الجامعى ليكون فى مقدور كل راغب فيه .

- ٤- إعادة مكانة المعلم الاجتماعية وتحسين شروط وظروف عمله.
- ٥- الاهتمام بالتدريب والتوجيه المهني والتكنولوجي والتوسع فى أنواعه وخدماته .
- ٦- التركيز على التدريب المهني المرتبط بواقع الريف العربي واحتياجاته خاصة أمام المرأة الريفية .
- ٧- مضاعفة الوسائل والجهود الرامية لمكافحة أفة الأمية .
- ٨- 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 :

- ١- التوزيع العادل للخدمات التعليمية والصحية ومرافق البنية التحتية وشمول الريف بخطط التنمية .
- ٢- تشجيع قيام الجمعيات التعاونية النوعية فى مجالات الزراعة والخدمات .
- ٣- فتح مراكز التدريب المهني الملائم لاحتياجات الريف وتطويره وتقديمه .
- ٤- إقامة الاندية الاجتماعية والثقافية والرياضية فى الريف .
- ٥- فتح مراكز محو الأمية وإيجاد الحوافز للأقبال على التعليم الموجه للكبار .
- ٦- إقامة الاسواق والمعارض لتسويق المنتجات الريفية .
- ٧- إيجاد مصادر التمويل ومنح القروض لتمويل مشاريع الشباب فى الريف .
- ٨- تشجيع إقامة المصانع التى تحتاجها الزراعة بالقرب من مواقع الانتاج .
- ٩- الحد من ظاهرة الهجرة المستمرة من الريف الى المدينة بمعالجة اسبابها .

الهدف الخامس :

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

وذلك من خلال العمل على :

- ١- تفعيل دور ادارات العمل ومكاتب التشغيل .
- ٢- إجراء المسوحات الأحصائية للقوى العاملة وتوزيعها على القطاعات الاقتصادية .
- ٣- تحديد اسباب البطالة وحجمها وسبل معالجتها .
- ٤- دعم المشاريع الانتاجية كثيفة العمالة والتي تتصف بالاستدامة .
- ٥- التخطيط القومي لتحديد احتياجات فرص العمل الجديدة سنوياً لأستيعاب 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 :

- ١- منح المرأة حقها فى الترشيح والانتخاب للمجالس النيابية ورفع حجم مشاركتها فيها .
- ٢- زيادة حجم مشاركة المرأة فى النقابات والجمعيات ومؤسسات المجتمع المدنى .
- ٣- زيادة حجم مشاركة المرأة فى العمل ، صاحبة عمل وعاملة .
- ٤- إنشاء المجالس واللجان والهيئات الخاصة برعاية مصالح وحقوق المرأة فى مختلف المجالات .
- ٥- 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
بهدف خلق فرص العمل الجديدة وتشجيع دخول المرأة ميدان العمل

وذلك من خلال العمل على :

- ١- إيجاد وتفعيل اللجان المشتركة بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال لتحقيق التعاون في كافة المجالات التي تخص قضايا العمل .
- ٢- تعزيز الحوار بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال ، باعتبار الحوار وسيلة التفاهم والوصول الى اتفاق حول القضايا المشتركة .
- ٣- النهوض بالمفاوضة الجماعية باعتبارها الوسيلة الأهم لتحسين شروط وظروف العمل .
- ٤- التخطيط المشترك من أجل تحقيق التنمية المتوازنة التي تخدم التقدم الاقتصادي والاجتماعي وتسهم في معالجة مشكلة البطالة .
- ٥- مساهمة العمال في رأس المال بنسب تضاعف مشاعر الإلتفاء والحرص على نجاح مؤسسات العمل .

الهدف الثامن :

توسيع المساحة الإعلامية الخاصة بالمرأة وذلك في كافة (وسائل الإعلام
المرئية والمسموعة والمقرومة) بهدف إبراز القيم الإيجابية التي تعلق من
شأن عمل المرأة في مختلف المجالات

وذلك من خلال العمل على :

- ١- تزويد وسائل الاعلام المختلفة بالمعلومات والبيانات الخاصة بشؤون عمل المرأة .
- ٢- تنظيم المؤتمرات والمقابلات الصحفية والأذاعية والتلفزيونية .
- ٣- اعداد البرامج الاذاعية والتلفزيونية والأفلام التسجيلية التي تبرز دور المرأة في التنمية .

- ٤- تنمية العلاقات ومد جسور التعاون مع المؤسسات الإعلامية .
- ٥- إصدار التقارير والنشرات الدورية الى تبرز أوضاع عمل المرأة وتزويد وسائل الإعلام بها .
- ٦- التوثيق الاعلامى للأنشطة الخاصة بشئون عمل المرأة وتزويد أجهزة الإعلام بها .
- ٧- 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 فى إبراز القيم والمعلومات ومعرفة واقع المرأة العاملة العربية للمساهمة فى حل المشكلات التى تعاني منها والتحديات التى تواجهها

وذلك من خلال العمل على :

- ١- إعداد الدراسات والأبحاث عن أسباب ونتائج مختلف الظواهر المتعلقة بعمل المرأة .
- ٢- إجراء المسوحات الميدانية والعينية فى مختلف المجالات التى تعنى بواقع عمل المرأة وفقاً لمقاربة النوع الاجتماعى .
- ٣- التعامل بشفافية مع واقع عمل المرأة اعتماداً على الأرقام والبيانات والمعلومات الصحيحة التى تعكس بأمانة هذا الواقع .
- ٤- طرح المشكلات بحثاً عن حلول لها من خلال المؤتمرات والمنتديات الفكرية ومشاركة المرأة بفعالية فى هذه الأنشطة .
- ٥- إيجاد مراكز للمعلومات فى الهيئات والمؤسسات التى 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 :

- ١- تنمية دور واختصاصات لجنة شئون عمل المرأة ، باعتبارها أحد اللجان العاملة فى إطار منظمة العمل العربية .
- ٢- اصدار اتفاقيات وتوصيات العمل التى تهدف الى تنمية وصيانة حقوق المرأة العاملة .
- ٣- مواصلة الأتصال والحوار مع الدول الأعضاء من أجل التصديق على الاتفاقيات الخاصة بعمل المرأة . والمتابعة المستمرة لهذا النشاط المعيارى .
- ٤- زيادة حجم المشاريع الخاصة بعمل المرأة فى خطط عمل منظمة العمل العربية .
- ٥- زيادة حجم مشاركة المرأة فى الأنشطة التى تنفذها منظمة العمل العربية .
- ٦- تبني قضايا عمل المرأة فى المحافل العربية والدولية التى تشارك بها منظمة العمل العربية.



(مرفق)

الاتفاقية العربية
رقم (٥) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية
(مارس/ أذار ١٩٧٦) :

ومنطلقا من أن التحرر الاقتصادي هو دعامة التحرر السياسي ،

وبما أن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الاقتصادي عن طريق التنمية
الاجتماعية والاقتصادية الشاملة ،

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

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

وتطبيقا لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربي 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 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 الثانية

الاستخدام والأجور

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

المادة الثالثة

يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل فى كافة شروط 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 ، فى كافة مراحل التعليم ، وكذلك فى التوجيه والتدريب المهنى ، 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 فى الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التى يحددها التشريع فى كل دولة .

المادة السابعة

لايجوز تشغيل النساء ليلا ، وتحدد الجهات المختصة فى كل دولة ، المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد ، وتستثنى من ذلك الأعمال التى يحددها التشريع فى كل دولة .

المادة الثامنة

يجب على صاحب العمل فى المنشآت التى 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

الإجازات الخاصة

لكلا الزوجين العاطلين ، 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 ، تأميننا خاصا للأعمومة .

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 .

(ج) 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 عاجزا .

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 تبدي رغبتها في الاستقالة ، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة .

المادة العشرون

أحكام عامة

تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية ، حدا أدنى لما يجب أن يوفره تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة ، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام الى 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

١- لكل دولة ان تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، بشرط الا يقل عدد المواد التي تصدق عليها عن نصف المواد (من الاولى إلى التاسعة عشرة)، على ان يكون من بينها وجوباً المواد (٣-٦ - ٦٠-١١) ، اضافة إلى المواد الاجرائية 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 .

٢- لكل دولة ان 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 نافذا بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب الى المدير العام لمكتب العمل
العربي ، الذي يبلغه الى الدول الأعضاء في هذه الاتفاقية .

ولا يؤثر الانسحاب على صحة الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول الأعضاء فيها .
