

ضمان التوازن بين العمل والمسئوليات الأسرية في دول الخليج العربية

د. كلثم الغانم
جامعة قطر / قسم العلوم الاجتماعية

المفاهيم

- المسؤولية الأسرية *Family Responsibilities*: هي المسئوليات التي يتولها أفراد الأسرة تجاه بعضهم البعض خصوصاً تلك التي يقوم بها الكبار تجاه الصغار أو تجاه باقي أفراد الأسرة الذين يكونون مسئولين عنهم بحكم موقعهم أو وضعهم داخل الأسرة مثل الآباء والامهات تجاه الأبناء.

- مفهوم التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية **Balancing Work and Family Life**: تحقيق توازن فعال من قبل الرجال والنساء بين مطالب الأسرة ومكان العمل بما يقلل من الصراعات والضغوط اليومية.

مظاهر التغير في الاسرة الخليجية

- تقلص حجم الاسرة وتراجع تواجد الاسرة الممتدة
- لا يزال حجم الأسرة الزوجية كبيرا حيث يصل الى 6 افراد في معظمها
- ارتفاع معدلات الطلاق
- ارتفاع مستوى تعليم المرأة
- تزايد خروج المرأة الى العمل منذ سبعينيات القرن العشرين
- تراجع في مستويات تعدد الزوجات
- لا تزال معدلات الخصوبة عالية وتصل الى 3 و 4
- ارتفاع مستويات الاستهلاك
- غلاء المعيشة

توزيع المسئوليات في الاسرة الخليجية المعاصرة

- لم تظهر الدراسات الحديثة رغم ندرتها تغيرا في توزيع المسئوليات يتلائم مع مظاهر الغير
- اظهرت دراسة حديثة عن الشراكة في الأسرة القطرية، أن توزيع المسئوليات لا يزال يأخذ نفس المضمون السابق رغم أن المرأة اصبحت تشارك في الانفاق على الأسرة
- حدوث تغير لدى بعض الأسر نحو الشراكة بالنسبة لتوجيه وتنشئة الأطفال والشراكة في شراء الاحتياجات واصطحاب الأبناء للطبيب
- اظهرت تغيرا في مجال قرار الانجاب والزيارات واختيار زوجات وأزواج الأبناء و البنات، مع ذلك لا تزال مهام المرأة الرئيسية تتمثل في الخدمة والرعاية في المنزل

سؤال يجب ان يطرح

- بما أن معظم الدول الخليجية تتبنى اهداف استراتيجية فيما يتعلق بتمكين المرأة ورفع مساهمتها في سوق العمل ، فهل نستطيع القول بانه في مقابل هذا الدفع بالأم العاملة الى سوق العمل أن هذه الدول قد وفرت السياسات التي تساهم في زيادة قدرة الأم العاملة على تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية؟؟

الواقع الحالي لعمل المرأة في دول المنطقة

- هناك ارتفاع مستمر في عدد النساء المشاركات في سوق العمل سنويا خلال العقد الاول من الالفية مع ذلك هناك تراجع في قطر من 36% في عام 2009 ثم إلى 34% في عام 2011 في دولة قطر .
- في السعودية ايضا هناك تراجع فبعد ان كانت تمثل مشاركة السعوديات 16% من قوى 2005 العمل تراجعت الى 14% في سنة 2010
- لا تزال مشاركة المرأة اقل بكثير من مشاركة الرجل في كل الدول الخليجية .
- في كل الدول الخليجية الاناث اقل فرصة من الذكور في الحصول على فرصة العمل فمثلا في السعودية البطالة بين لاناث تصل الى 37% مقابل 6% للذكور وفي الامارت بلغ معدل بطالة الاناث 11 تقريبا مقابل 2 للذكور .

عوامل غير تمكينية / فروقات في : ساعات العمل - الاجور - للنائب القيادية / مؤشرات

- متوسط ساعات العمل الأسبوعي لقوى العمل القطرية 39 ساعة للرجل و38 ساعة للمرأة. وهو فارق بسيط جدا ولا يتلائم مع المسؤوليات المناطة للمرأة بوصفها تقوم باعباء اسرية خصوصا تربية الأطفال، متوسط ساعات العمل السعودية يصل الى 50 ساعة
- متوسط الاجر الشهري للمرأة يقل عن متوسط أجر الرجل الذي بلغ 20721 الف ريال مقابل 15313 الف ريال بالنسبة للمرأة. وفي الكويت رغم ان الاناث يمثلن اغلبية وكذلك في مستوى التعليم الا ان تمثيلهن في المهن ذات الاجر الاعلى 1000 دينار فأكثر أقل من الذكور
- لا تمثل النساء 10% فقط من فئة المشرعون وموظفو الادارات العليا والمديرون
- لا تزال مشاركة المرأة كصاحبة رأس مال وعمل ضئيلة

اجازات الوضع وساعات الرضاعة

- اجازة الوضع 60 يوما في قطر والبحرين
- تقل الى 45 يوم في الامارات وسلطنة عمان
- تصل الى 75 يوم في السعودية و 77 يوم في دولة الكويت
- كل الدول الخليجية منحت الاجازة المقررة بأجر كامل ثم ما بعد المدة يكون اجازة بدون اجر
- ساعات الرضاعة : في قطر والكويت ساعتين اما باقي الدول الخليجية ساعة واحدة فقط
- يخلو كل من قانون العمل القطري والبحريني والعماني والاماراتي من الالزام لأصحاب العمل بالحاق حضانات بمقار العمل فيما عدا الكويت والسعودية التي اصدرت تشريعا بهذا الخصوص . كما ان العمل عن بعد غير مطبق فيما عدا السعودية .

تعد بيئات العمل في الدول الخليجية غير داعمه للأم العاملة مقارنة بتجارب الدول المتقدمة

رؤية الشرع

- ضمنت الشريعة الاسلامية للام والطفل حقوقهما وأحقيتهما بالرعاية الانفاق وسد احتياجاتهما خلال فترة الحمل والارضاع.

سورة لقمان الآية (14): " وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفِصَالَهُ فِي سَبْعٍ مِّنَ الْأَشْهُرِ لِئَلَّا يَكُونَ لِلنَّاسِ مُجْتَرِبِينَ إِلَّا مَن يَشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْهِ إِذَا طَفَلَ. خَالِفُوا بِحَمْلِهَا فَمِ الْوَالِدِ الْأَيْمُنُ سَاءٌ مَّا يَكْفُرُونَ " .

سورة الأحقاف (15): " وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمْلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا .. " .

بين الشارع أن الحمل والارضاع هوسنتان ونصف.

تقييم لاجازة الوضع وساعات الرضاعة

- مدة شهرين لا تكفي الأم لكي أولا تستعيد عافيتها وثانيا لإيلاء رضيعها الرعاية التي يحتاجها

- يحرم الطفل من اتمام حقه في الرضاعة ، فالمادة رقم 109 تحدد حق الموظفة في ساعتها الرضاعة لمدة سنة في حين الشرع قد حدد مدة الارضاع لمدة سنتين كاملتين لمن اراد ان يتم الرضاع

- ان خروج الام من العمل للتوجه الى المنزل لأرضاع الطفل يصيبها بالتشتت نتيحة التنقل من المنزل الى مقر العمل والعكس

- انشغال الزوج وباقي افراد الاسرة حيث يضطر الزوج للخروج من العمل لا يصلح الزوجة والعودة بها احيانا مع ما يمثله ذلك من تعارض مع ارتباطاتة والتزاماته المهنية

ايجابيات عمل للمرأة في دول المنطقة

- تمكنت من الحصول على مهنة بأجر بعد أن كانت تعمل ضمن وحدة المعيشة كعضو ومنتج
- قلل من المخاطر الاقتصادية لعدم عمل المرأة خصوصا بالنسبة للمرأة من الشرائح منخفضة ومتوسطة الدخل
- حازت المرأة نتيجة العمل على بعض الاستقلالية الاقتصادية
- تمكنت من التأثير في عملية صنع القرار
- تغير شكل العلاقات الاسرية والتي بدأت تدريجيا (وان كان ببطء) تتجه نحو التوازن
- تعزيز مكانتها في اسرتها والتأثير على هيكلية توزيع السلطة التي كانت رأسية سابقا
- وفر لها مزيد من الحرية الحركة وبناء الصداقات والمشاركة في أنشطة خارج اطار الأسرة

استخلاصات وتوصيات

خلاصة

- اصبح عمل المرأة احد عناصر التنمية وجزء لا يتجزأ من الحياة الواقعية للأسرة المعاصرة
- ارقام المستهلك في المنطقة تشير الى ارتفاعات مستمرة مما يدعم حاجة الاسرة لعمل المرأة
- هناك حاجة لتطبيق مجموعة من السياسات لتمكين المرأة العاملة من تحقيق توازن أكبر بين العمل وادوارها الأسرية
- اظهرت تجارب الدول المختلفة نجاح الحاق رياض الاطفال بمقار العمل ونشر الحاضنات في مقار العمل سوف يشيع نوع من التوازن بن أدوار المرأة كأم وعاملة في الوقت نفسه
- اهمية طرح موضوع العمل الجزئي والعمل عن بعد

سلبيات عمل المرأة تطرح قضية /هل عمل للمرأة مجدي؟

- انشغال الأم أو الزوجة العاملة بمهام عملها حتى بعد انتهاء فترة العمل والعودة الى المنزل
- اصبحت المرأة العاملة تصطدم بتحديات مثل حاجتها لتطوير مهاراتها وهذا يؤدي الى
- اثقال كاهلها بأعباء مهنية متعددة لكي تثبت تفوقها المهني
- النقد الاجتماعي الذي تتعرض له



تحديات

- ابتعاد الابوين
عن الاطفال بسبب
العمل

- اجازة الوجود للام
العاملة لا تزيد عن
35 يوم بعد
الوضع

- كل اجازة تلي ذلك
بدون اجر وتقتطع
من الاجازات السنوية

- لا توجد حضانات
ملحقة بمقار العمل

- الثقة
المجتمعية



لفرص

- حقوق الام والطفل
في الاسلام

- ثقافة الشركة
الأسرية

- استمرار الاسرة
الممتدة

- الوعي المجتمعي

- مراجعة القوانين

- مبادرات مجتمعية

- الاتفاقيات
الدولية

- تطبيقات

وتجارب اقليمية
ودولية



التوازن

- تعديل القوانين
بناء على الشريعة

- تعزيز دور الاسرة
الممتدة

- زيادة الفترة
التي تقضيها الام
العاملة مع الطفل

- دمج الأب ضمن
السياسات
الاجتماعية

- تطبيق نظام
العمل الجزئي
والعمل عن بعد للام
العاملة

الاجراءات المطلوبة لتحقيق التوازن



توصيات

- اجراء تعديلات جوهرية في قوانين العمل مع ما يتلائم من اهتمام دول المنطقة بحقوق الطفل والمرأة (دراسة منح المرأة اجازة سنتين لاتمام رعاية الطفل ورضاعته)
- تطبيق نظام العمل الجزئي للأم وحتى الأب الذين لديهم اطفال دون سن الخامسة
- من الاصلاحات التي يجب وضها في الاعتبار لدعم المرأة العاملة هو حصولها على نفس الامتيازات المالية التي تمنح للرجل
- التوعية باهمية حق المرأة في العمل حتى يمكن تقليل النقد الاجتماعي لها