



المنتدى السنوي الأول للسياسات الأسرية

"إعادة النظر في سياسات التوفيق بين العمل والأسرة في دول مجلس التعاون الخليجي

٣٠-٣١ مايو ٢٠١٦

الدوحة - قطر

التوفيق بين العمل والأسرة- رؤية منظمات المجتمع المدني (حالة البحرين)

د. وجيهة البحارنة

جمعية البحرين النسائية- للنمىة الإنسانية

❖ توطئة:

الأسرة، أصغر كيانٍ في المجتمع.. هي المؤسسة التي يتم فيها "صناعة" النشء وتربية الأجيال التي تُسهم في صناعة المستقبل واللاحق بركب التنمية.

الأسرة هي القلب النابض للمجتمع، ومنها تنطلق روافد التنمية البشرية لتفشو في شرايين الحياة كلّها وتُسهم في تحقيق التنمية الإنسانية.

الأسرة هي حجر الزاوية في بناء المجتمع، وعليها تتحدّد بُنية المجتمع وتماسكه، فكلما كانت آمنة ومستقرة، انعكس ذلك على استقرار المجتمع ونمائه وسلامته.

هذه التعريفات وغيرها هي حقائق لا يختلف عليها اثنان، فالجميع يؤمن بأهمية الأسرة ودورها المحوري في تشكيل المجتمع ورفده بالطاقات والكوادر البشرية، وبأنها هي العامل الرئيس في تحقيق التنمية المستدامة. ولكن يبقى مدى استيعابنا لهذه الحقيقة ودرجة تفاعلنا معها، والأهم كيفية ترجمتها إلى أمرٍ واقعٍ، بالعمل على "تمكين الأسرة" وتوفير البيئة المواتية التي تكفل لها الإستقرار والأمان، ووضع سياسات الحماية الاجتماعية، وتقاسم المسؤولية للتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية، كما جاء في الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة:

"الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني" (الهدف ٥:٤)

وأذكّر بهذا الصدد ما جاء في "نداء الدوحة" المنبثق عن المؤتمر الدولي الذي عقده معهد الدوحة الدولي للأسرة في ١٦-١٧ أبريل ٢٠١٤ تحت عنوان "تمكين الأسر - طريقٌ إلى التنمية" ما يلي:

" وإذ نشدد على أهمية وضع وتنفيذ ورصد سياسات موجهة للأسرة، خاصة في مجالات القضاء على الفقر، وتوفير العمالة الكاملة والعمل الكريم، وكفالة التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، والإدماج الاجتماعي والتضامن بين الأجيال. وإذ نؤكد على أن تحقيق أهداف التنمية، بالأخص تلك المتعلقة بالقضاء على الفقر، وتعليم الأطفال، خاصة الفتيات، والحد من وفيات الأمهات، يعتمد إلى حد كبير على كيفية تمكين الأسرة للقيام بوظائفها المتعددة. نناشد الحكومات بتعزيز وتمكين الأسر للإسهام في التنمية من خلال اتخاذ الإجراءات التالية:

١. وضع سياسات شاملة ومتماسكة، ومنظور متكامل لدعم الإستقرار الأسري، وإنشاء أو تعزيز آلية وطنية تعنى بتطوير السياسات والبرامج الأسرية، وتخصيص الموارد البشرية والمادية اللازمة لتطبيقها ورصدها وتقييمها.

٥. تبنى سياسات لدعم تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية حتى لا تقع مسؤوليات الوالدية والأسرة على المرأة في المقام الأول، والتعاون مع القطاع الخاص من أجل حماية ودعم العاملين الذين يقومون برعاية أسرهم.

كما أشير إلى ما نصّت عليه المادة ١٦ (البند ٣) في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: " الأسرة هي الوحدة الطبيعية الأساسية للمجتمع ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة."

❖ النصوص القانونية لتنظيم العمل في مملكة البحرين

بناءً على المرتكزات أعلاه، وبما أن قوانين العمل هي إحدى السياسات التي تلعب دوراً كبيراً في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، أستعرض فيما يلي بعض النصوص القانونية لقانون العمل، في القطاعين الحكومي والأهلي بمملكة البحرين، للوقوف على بعض المكتسبات، وكذلك التحديات التي تشكل عائقاً في طريق تحقيق هذا التوازن، وإعادة النظر في بعض المواد وتعديلها، وبخاصة فيما يتعلق بالتمييز الكبير بين العاملين في القطاع الحكومي والأهلي.

من نصوص قانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل الجديد في القطاع الأهلي

المادة (٢٩): "مع مراعاة أحكام هذا الباب، تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم." وهي مادة إيجابية تم استحداثها لكي تتوافق مع اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة (السيداو).

المادة (٣٠): يصدر الوزير قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً.

والملاحظ أن القانون الجديد لم يحدّد الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها ولا مواقع العمل (كما جاء في المادة ٥٩ من القانون القديم)، وجعلها تخضع لقرار الوزير. وأثارت هذه المادة جدلاً بين العاملات، فمنهن من يرى أنها مادة إيجابية لأنها تعطي مرونة لمن ترغب من النساء في مزاوله العمل ليلاً لكي لا يحدّ ذلك من تشغيلهن، ومنهن من يرى أنها سلبية.

المادة ٥٩ من القانون القديم:

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً، ويستثنى من ذلك دور العلاج والمنشآت الأخرى التي يصدر بشأن العمل بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة (٣١): يصدر الوزير، بعد أخذ رأي الجهات المعنية، قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

يُلاحظ في هذه المادة، أنها لم تحدّد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، حيث أفسحت مجالاً أكبر لأنواع الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية. وذلك خلافاً للمادة رقم (٦٠)^٢ في القانون السابق.

المادة (٣٢) أ -: "تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي

تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب

العمل مبيناً بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع. ويجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع

مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة".

وقد تم تحسين مدة إجازة الوضع وزيادتها من ٤٥ يوماً في القانون القديم إلى ٦٠ يوماً مدفوعة الأجر^٣.

وبذلك تساوت العاملة مع الموظفة في القطاع الحكومي في الحصول على إجازة وضع لمدة ٦٠ يوماً بحسب المادة (٥١)

الفقرة ج.

المادة (٥١): يستحق الموظف إجازة خاصة براتب كامل شامل جميع العلاوات ، لا تحسب ضمن الإجازات المقررة في

المواد السابقة ، وذلك في الحالات الآتية:

ج- إجازة الوضع: وتمنح للموظفة لمدة (٦٠) يوماً تحسب من تاريخ الوضع.

وتضمنت الفقرة (ب) من نفس المادة (٣٢) للقطاع الأهلي ما يلي:

ب- يحظر تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعين التالية للوضع، وتسري بشأن اشتغالها لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة

الوضع الأحكام المنصوص عليها في المادة ٦٢ من هذا القانون. وهذه الفقرة تنصّ على حظر تشغيل العاملة "خلال" الأيام

^٢ المادة ٦٠: يحظر تشغيل النساء في الصناعات أو المهن الخطرة والمضرة بصحتهن وصحة الجنين التي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

^٣ المادة ٦١: يجوز للعاملة ان تحصل على اجازة وضع باجر كامل لا تخصم من اجازتها السنوية مدتها خمسة واربعون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع او التي تليه بشرط ان تقدم شهادة طبية معتمدة من وزير الصحة مبينا فيها التاريخ الذي يرجع حصول وضعها فيه. ويجوز لها ان تحصل على اجازة بدون اجر مدتها خمسة عشر يوما علاوة على الاجازة السابقة.

الأربعين التالية للوضع، مما يعني عدم حظر تشغيلها بعد هذه المدة، ليكون ذلك بمثابة ضوء أخضر لصاحب العمل بتشغيلها (وقد يكون ذلك برضاها لرغبتها في الحصول على العائد المالي) قبل انتهاء إجازة الولادة المقررة لها قانوناً.

وبشكلٍ عام يلاحظ أنه مع حصول المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة سنتين يوماً، إلا أنها مازالت لم تصل إلى السقف الذي أوصت به اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة " من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً.

المادة (٣٣): يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع.

وقد تم إلغاء الفقرة المعنية بحق صاحب العمل تغيير وظيفة المرأة في حالة الحمل في بعض المهن، وفق المادة ٦٣^٤ في القانون القديم.

المادة (٣٤): تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

وهي مادة مستحدثة وإيجابية في القانون الأهلي الجديد، تصبّ في صالح الأم العاملة، لتتمكن من رعاية طفلها.

إلا أن هناك فارقاً كبيراً في الفترة المسموح بها بين القطاعين الحكومي والأهلي. ففي القطاع الأهلي الحد الأقصى لهذه الإجازة ستة أشهر، بينما الموظفة في القطاع الحكومي تحظى بعامين، كما هو مبين في المادة (٥٣).

مادة (٥٣) القطاع الحكومي: ب- تستحق الموظفة إجازة خاصة بدون راتب، لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز عمره ست سنوات، بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ، ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

المادة (٣٥): يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة

طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها

عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما

^٤ المادة ٦٣: لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة بسبب الزواج أو أثناء تمتعها بإجازة الحمل والولادة. ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً بالمهن والأعمال التي يجوز فيها لصاحب العمل تغيير مهنة العاملة بسبب الزواج.

أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصحة العمل.

وقد حُققت فترة الرضاعة للمرأة العاملة إلى سنة واحدة، مع زيادة فترة الرضاعة إلى ساعتين خلال الست أشهر الأولى، وساعة واحدة خلال الست أشهر التالية. وقد كانت العاملة تحصل على ساعتين رضاعة وفق المادة (٦٢) من القانون القديم. بينما تحصل الموظفة في القطاع الحكومي على ساعتين رعاية يومياً لمدة عامين.

مادة (٥٢): تستحق الموظفة بعد عودتها إلى العمل عقب إجازة الوضع ساعتين رعاية يومياً لارضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين على أن تقدم الشهادات الطبية المؤيدة لذلك.

المادة (٣٦): يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله نساء أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء. وهي مادة إيجابية مستحدثة، للتأكيد على مراعاة حقوق العاملات وعدم مخالفتها أو التعتذر بعدم وضوحها أو معرفتها.

المادة (٦٣) الاجازات: للعاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفى زوجها، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون اجر. وهي أيضاً مادة مستحدثة إيجابية وفي صالح المرأة العاملة.

وبالنظر لنفس الإجازة الممنوحة للموظفة في القطاع الحكومي فإنها تحظى بإجازة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام (مدفوعة الأجر، وشاملة جميع العلاوات)

مادة (٥١): يستحق الموظف إجازة خاصة براتب كامل شامل جميع العلاوات ، لا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة ، وذلك في الحالات الآتية:

هـ- إجازة عدة الوفاة: وتمنح للموظفة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام.

المادة ٦٢: (كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ١٩٩٣/١٠/٤) في خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع يحق للعاملة عند عودتها لمزاولة عملها بعد اجازة الوضع ان تأخذ بقصد ارضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة او فترتين لا تزيد مجموعها على الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال)

▪ **إجازة لمراقبة مريض:** لا توجد إجازة لمراقبة مريض في القطاع الأهلي، بينما يستحق الموظف/ة في القطاع

الحكومي إجازة مراقبة مريض لفترة لا تزيد على السنتين يوماً.

مادة (٥١): يستحق الموظف إجازة خاصة براتب كامل شامل جميع العلاوات ، لا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة ، وذلك في الحالات الآتية:

و- إجازة مراقبة مريض: وتمنح للموظف لمراقبة مريض قررت اللجان الطبية المختصة علاجه في الخارج مع مرافق له ، وذلك للمدة المقررة للعلاج بحيث لا تزيد على سنتين يوماً.

▪ **الدوام المرن**

تم العمل بنظام الدوام المرن في البحرين بموجب " تعليمات الخدمة المدنية رقم (٥) لعام ٢٠١٣ بشأن الحضور والانصراف في الجهات الحكومية" مما يعطي الموظف/ة مرونة في ساعات العمل اليومية بما يساعده على التكيف مع ظروفه الأسرية وغيرها.

الخلاصة:

مما سبق يمكن القول أن هناك تطوراً نسبياً في بعض مواد القانون الأهلي الجديد من حيث استحداث ثلاث مواد إيجابية لصالح المرأة العاملة، وزيادة إجازة الوضع لفترة سنتين يوماً. إلا أن هناك ظروف تمر بها الأم العاملة، سكت عنها قانون القطاع الأهلي، ولم تتم معالجتها بشكلٍ منصف، حيث أن التغيب عن العمل لدواعي المرض أو لرعاية الطفل تُحتسب من إجازات العاملة، أو بدون أجر حين تُستنفد الإجازة السنوية، مما يستدعي مراجعة السياسات والأنظمة المتبعة حالياً للوصول إلى حلٍ مُرضٍ للطرفين. من هذه الحالات:

- المرأة (الأم) التي تعاني من مشاكل في الحمل وتحتاج إلى فترة راحة طويلة لتجنب الاجهاض أو للعلاج من أجل حصول الحمل، كيف يتم التعامل مع هذا الوضع الاستثنائي؟
- الأم لطفل مريض أو رعاية الطفل ذي الإعاقة.
- الأم التي تحتاج إلى إجازة لمراقبة الطفل للعلاج.
- الأم التي تضطر للبقاء مع ابنها الصغير الذي يرقد في المستشفى، ولها دور في تقديم العلاج له.
- إجازة الترمّل (عدّة الوفاة) المختلفة بين القطاعين.
- أجر واجازة العاملة التي تُبتعث للعلاج في الخارج.

إن كل ما ذكر أعلاه يؤثر بشكل كبير على استقرار الأسرة وتماسكها، نظراً للتحديات والضغوط النفسية والصحية والاقتصادية التي تواجه أفرادها.

(وتجدر الإشارة هنا إلى الدور الكبير الذي تقوم به "لجنة المرأة بالاتحاد العام لنقابات عمال البحرين" للمطالبة بالمزيد من الحقوق والمكتسبات للنساء العاملات وتعديل أوضاعهن.)

❖ ملاحظات عامة على القانون (٣٦) للقطاع الأهلي:

بالرغم من وجود مواد مستحدثة إيجابية تُحتسب في صالح المرأة العاملة في هذا القانون، إلا أنها لا تزال غير منصفة، كما أن القوانين ليس لها صفة الإلزام بدرجة كافية، ويجري التحايل عليها بطرقٍ ملتوية غير مسطرة في القوائم واللوائح الداخلية للمؤسسات والشركات، كما أن قنوات التقاضي ليست مرنة وميسرة ومتاحة بشكل واضح، ولا يزال رب العمل هو المتحكم بزمام الأمور. ونشير هنا إلى نقطتين مهمتين:

١. التمييز الفاعل بين القطاعين!

هناك تفاوت كبير في المستحقات بين المرأة العاملة في القطاع الأهلي والموظفة في القطاع الحكومي. فالمرأة الموظفة تحظى بحقوق ومزايا أفضل من نظيرتها العاملة، مما يحملها عبئاً ثقيلاً في التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا؛ هل الأم العاملة تختلف عن الأم الموظفة؟ أم أن كليهما تتقاسمان ذات المسؤوليات وذات الاهتمامات؟ وهل تختلف عاطفة الأمومة لدى المرأة العاملة عن المرأة الموظفة؟ أم أنهما سواء بحسب فطرتها الإنسانية؟ ونحن إذ نتفهم أسباب هذا التفاوت وحساسية الموضوع لأصحاب العمل لأنهم ينظرون من ناحية أخرى إلى مصلحة العمل وتحقيق الربح في مؤسساتهم وشركاتهم، ونلتمس العذر لهم، ولكن هذا لا يعني أن يبقى الحال على ما هو عليه من تمييز جائر يطال المرأة العاملة ويحرمها من الكثير من المستحقات والحقوق.

لذا فإنه من الأهمية بمكان تقليل فجوة الفروقات بين القطاعين للوصول إلى وضع أفضل يتيح للمرأة (الأم) القيام بدورها "الإنجابي" الذي يتطلب منها بذل الكثير من الجهد من الناحية الجسدية والنفسية والروحية والعاطفية!

وهنا تأتي أهمية التنسيق والشراكة بين أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة/ العمال/ أصحاب العمل). ومثال على ذلك مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي التي تم تشكيله وفق القانون رقم ٣ لسنة ٢٠٠٨.

(تم إصدار قانون رقم ٣ لسنة ٢٠٠٨ في مملكة البحرين لتشكيل مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي في المادة رقم ٤ على النحو التالي: "يكون للهيئة مجلس إدارة يشكل من رئيس وأربعة عشر عضواً على النحو التالي: ١- ثلاثة أعضاء يمثلون الحكومة بصفتهما صاحب عمل. ٢- ثلاثة أعضاء يمثلون أصحاب العمل في القطاع الأهلي تختارهم غرفة تجارة وصناعة البحرين. ٣- ثلاثة أعضاء يمثلون العاملين

في القطاع الحكومي. ٤- ثلاثة أعضاء يمثلون العاملين في القطاع الأهلي يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. ٥- اثنان من ذوي الخبرة والاختصاص في الشؤون المالية والتأمينية. (٦)

٢. الممارسات اللاقانونية لأصحاب العمل!

يقوم بعض أصحاب الأعمال بممارسات مخالفة للقانون، تؤثر تأثيراً بالغاً على نفسية المرأة وتُشعرها بالتهديد وعدم الأمان. من هذه الممارسات غير اللائقة على سبيل المثال لا الحصر:

- قيام صاحب العمل باستجواب المرأة المتقدمة للعمل، وطرح أسئلة شخصية لا يحق له طرحها، من قبيل: هل أنت متزوجة؟ كم مضى على زواجك؟ هل تخططين للإنجاب؟ ومتى؟!
- تضطر المرأة العاملة إخفاء خبر حملها عن صاحب العمل حين تقدمها للوظيفة، لأنه ما أن يعلم بذلك، سيستبعد توظيفها، معتبراً حملها وتبعات ذلك من إجازة وضع، وساعات رخصة، ورعاية.. الخ عبئاً على المؤسسة.
- تُحرم بعض النساء من المكافأة السنوية " Bonus "، أو الترقية إذا كانت خلال إجازة الوضع.
- تغيير الوظيفة أو اتخاذ قرار بالنقل وما شابه من ممارسات للضغط على الموظفة خلال قضائها إجازة الوضع، مع أنه مخالف للمادة (٣٣) من القانون.
- تعيش المرأة العاملة حالة من الهلع والاضطراب حين يحدث الحمل (غير المخطط له) وتخفي خبر حملها خوفاً من التبعات التي تترتب على حملها.

إن الضغط النفسي والجسدي الذي يقع على المرأة العاملة في القطاع الخاص ليس بالأمر الهين، وتترتب عليه آثار نفسية سلبية على الأم والطفل والأسرة. وهناك تجارب مريرة تتعرض لها العاملة (الأم)، فعلاوة على أنها تمرّ بمرحلة صعبة تؤثر على صحتها ونفسياتها وتستنزف الكثير من طاقتها، ناهيك عن التعب والإرهاق والسهر والآلام التي تعانيها الأم في تلك الفترة، وإصابة البعض منهجاً بحالة اكتئاب ما بعد الولادة^٦، فإنها تمر بوضع نفسي أسوأ بسبب الضغوط التي تواجهها في العمل، وعدم تفهم صاحب العمل لظرفها النفسي والصحي، ومطالبتها بما يفوق طاقتها. فهل دورها الأمومي (الحمل والإنجاب والرضاعة والرعاية) الذي شرفها الله بحمله هو "جرم" تُعاقب عليه وتدفع ثمنه من صحتها وتدهور نفسياتها جرّاء الضغوط التي تتعرض لها؟ أم هو دور عظيم يستحق التقدير والتفهم، بل وتقديم كل التسهيلات الممكنة التي تجعل من هذه المرحلة تمرّ بسلام؟!

^٦ إلا أنه منذ العام ٢٠١١ وحتى الآن، فإن مجلس إدارة الهيئة يخلو من أي تمثيل عمالي. وتم إصدار قانون رقم ٣٣ لعام ٢٠١٤ بتعديل المادة الرابعة من القانون ٣ لعام ٢٠٠٨.

^٧ وَصَيَّبْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنَا عَلَى وَهْنٍ وَفَصَّالَهُ فِي عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ (لقمان/١٤)

وَصَيَّبْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ وَفَصَّالَهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا (الأحقاف/١٥)

فما أكثر الأصوات التي تمجدّ الأم ودورها في صناعة الأمم وأثرها في تربية النشء، ولكنها لا تفعل شيئاً حيال إنصافها ودعمها في الحصول على حقوقها ومكتسباتها، علماً بأنها تحمل عبئاً مساوياً للأب/ الزوج في تأمين الجانب الاقتصادي للأسرة، بالإضافة إلى أعباء العمل المنزلي ورعاية الأبناء.

وتجدر الإشارة هاهنا إلى التأكيد على إشراك الأب/ الزوج في "دور الرعاية" لأنه حقٌّ من حقوقه، وربما لا يفتن الكثير من الآباء لهذا الدور الهام كونهم يعتقدون أنهم غير مشمولين في "الدور الإنجابي" وأنه مسئول فقط عن تأمين العائد المالي للأسرة، (علماً بأن المرأة تتقاسم معه هذه المسؤولية)، وهذا اعتقاد يجب تصحيحه.

ومع الأسف أن نتيجة استبعاد الأب أو إغفاله هو لهذا الدور لعدم علمه بأهميته تظهر في المستقبل. حيث يصبح الأبناء متعلقين بأمهم وقريبين منها، ويحيطونها بعناية أكبر من أبيهم تقديراً لتربيتها لهم، ولعطائها ومحبتها اللا مشروطة لهم.

ومن الشواهد الحياتية التي رصدها بعض الباحثين في دار المسنين، أن النساء المسنات يستقبلن عدداً أكبر من الزوار (من أبنائهن وبناتهن) كما يحظين بعاطفة وحنان من قبلهم، بعكس الرجال الذين لا يحظون بزيارات منتظمة من أبنائهم. وهذا يعود إلى الثقافة المجتمعية السائدة التي ترى أن رعاية الأبناء حكرٌ على الأم، فيُحرم الآباء من الاستمتاع بدور "الأبوة".

■ قضايا عالقة:

وتبقى هناك قضايا أخرى عالقة تحتاج إلى تسليط الضوء عليها ومعالجتها، منها:

عقود العمل المؤقتة للعمال والعاملات (وبخاصة معلّمات رياض الأطفال في البحرين، مما يسبب عدم الشعور بالأمان والاستقرار الاقتصادي)، العمل المنزلي- العمل الرعائي للمرأة - تدني الأجور لعاملات المصانع وساعات العمل الطويلة التي تحرمهن من رؤية أبنائهن ورعايتهم ... وغيرها من القضايا التي لا يتسع المجال لذكرها.

❖ كلمة أخيرة:

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (الإسراء/ ٢٣)

"..وبالوالدين إحساناً" توصيةٌ عظيمة من الله سبحانه بالإحسان إلى الوالدين.

والسؤال هو: هل هذه التوصية معنيٌ بها الأبناء فقط؟ وهل الإحسان للوالدين مسئولية فردية/ أسرية فقط؟ أم أنها تتسع لتشمل أطرافاً أخرى، منها المجتمع، والدولة، والمؤسسات والشركات؟

الآباء والأمهات (الوالدين) هم مواطنون بالدرجة الأولى، وأغلبهم موظفون وعمّال، ممّا يجعل مسؤولية الإحسان إليهم مشتركة، تساهم فيها الحكومة، والمجتمع، وأصحاب الأعمال والشركات، ومنظمات المجتمع المدني. وكلّ من هذه الأطراف "تحسن" أو تقدّم أنواعاً من "الإحسان" الذي يقع ضمن دائرة اختصاصها واهتمامها. فتمكين الأسر، وتنمية قدرات أفرادها هو نوع من الإحسان!

ومن نافلة القول أن قوله سبحانه (ولا تقل لهما أفّ ولا تنهرهما) لا يعني فقط التلقظ بكلمة "أفّ"، فمصاديق "أفّ" كثيرة ومتنوعة، تتضمن التبرّم من مطالبة الآباء والأمهات (العاملين) بحقوقهم، أو تعريضهم للعمل تحت ظروف قاسية وساعات عمل طويلة، والتعامل معهم بغلظة، وتقليص إجازاتهم.. وغيرها. كما أنّ مصاديق "وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا" تتمثل بكلمات الشكر والتقدير للعمال ومكافأتهم على إنجازاتهم المتميزة، ورفع معنوياتهم بالكلمة الطيبة.

وانطلاقاً من الآية الكريمة أعلاه، أورد بعض التوصيات الخاصة بالحكومة، القطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني، والعمل عليها كلّ بما يقع في دائرة اختصاصه ومسئوليته.

❖ التوصيات

- ✓ التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة.
- ✓ التنسيق بين وزراء العمل في دول مجلس التعاون الخليجي لتوحيد المزايا للعاملات بين القطاعين الحكومي والأهلي.
- ✓ العمل على تقليل الفروق في المزايا وحقوق المرأة بين القطاع الحكومي والقطاع الأهلي.
- ✓ إنشاء صندوق "الأمومة" لدعم "الأم" العاملة، تساهم فيه الحكومة والشركات، (تساهم كل شركة بنسبة معينة في الصندوق) لتخفيف العبء على صاحب العمل كيلا يتحمّل وحده نفقات إجازات المرأة وساعات غيابها بسبب إجازة الوضع ورعاية الطفل.
- ✓ منح المرأة حقها في الحصول على معاشها ومعاش التقاعد عن زوجها المتوفي.
- ✓ إنشاء دور حضانة للنساء العاملات بالتعاون مع المؤسسات والشركات.
- ✓ الأخذ في الاعتبار دور "الرعاية" للأب عند وضع السياسات الأسرية.
- ✓ تفعيل الشراكة بالتنسيق بين أطراف العمل الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمّال)
- ✓ توظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص بإجراءات أسهل. (والنظر لهم بإنسانية وليس من منظور الربح والخسارة، فهم مواطنون ولهم الحق في العمل).
- ✓ تفعيل دور غرفة التجارة والصناعة في توفير العمل اللائق للنساء، وتفهم دورهن "الأمومي".
- ✓ توعية القطاع الخاص والمجتمع بأهمية دور "الأمومة" وأنه دور يجب احترامه وتقديره، وتقديم التسهيلات الممكنة لدعم الأمهات العاملات.

- ✓ توعية الآباء بدورهم في الرعاية داخل الأسرة، وأن ممارسة دور "الأبوة" حق من حقوقهم.
- ✓ إعداد وتقديم برامج للتمكين الاقتصادي للنساء العاملات، وإرشادهن للأعمال البديلة.
- ✓ إعداد برامج ثقافية للنساء العاملات لمعرفة حقوقهن وواجباتهن.