

ورقة ناقش

العمل والحياة الأسرية: تجارب إقليمية ودولية وكيفية الاستفادة منها

تقدم في معهد الدوحة الدولي للأسرة-بالحلقة النقاشية "نحو توازن أفضل بين الأسرة والعمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"

30 مارس 2015 الدوحة



أنتسراح أحمد - المستشارة الإقليمية للنوع الإجتماعي وحقوق الإنسان والثقافة بالمكتب الإقليمي للدول العربية - لصندوق الأمم المتحدة للسكان

العمل والحياة الأسرية: تجارب إقليمية ودولية وكيفية الاستفادة منها

1. مقدمة:

شهدت العقود الأخيرة مشكلات تتعلق بالتوازن بين العمل مدفوع الأجر، والذي غالباً ما يكون خارج المنزل، والحياة الأسرية. ولا بد من التنويه أن هذا السرد السريع يركز على العمل مدفوع الأجر و الذي يقوم به الفرد خارج المنزل لان العمل غير مدفوع الأجر داخل المنزل والذي غالباً ماتقوم به النساء ليست محور نقاش هذه الورقة.

بدأت تتزايد الساعات التي يقضيها الفرد في مكان العمل بصورة مستمرة في كثير من البلدان، فهي وإن كانت ذات نفع كبير بالنسبة للعمل فإن لها آثارها السلبية على الحياة الأسرية، ومن هنا بدأت تظهر أهمية التوازن بين العمل والوقت المخصص للأسرة. **فانعدام واختلال هذا التوازن المنشود يؤدي بالضرورة لنوع من الصراع بين العمل والحياة الأسرية وهو ما يُعد أحد أشكال الصراع بين الأدوار حيث تكون ضغوط أحد الأدوار في العمل والحياة الأسرية غير متوافقة مع بعضها البعض في بعض النواحي¹.**

فمن الناحية النظرية يكون الصراع بين العمل والحياة الأسرية ثنائي الاتجاه. ويميز الكثير من الباحثين بين ما يسمى الصراع بين العمل والحياة الأسرية وما يسمى الصراع بين الحياة الأسرية والعمل. حيث يحدث الصراع بين العمل والحياة الأسرية عندما تتداخل تجارب العمل مع الحياة الأسرية، مثل ساعات العمل الطويلة أو غير المنتظمة أو غير المرنة، وزيادة أعباء العمل وغير ذلك من أشكال ضغوط العمل والصراعات بين الأشخاص في العمل والسفر لفترات طويلة وتنقلات الوظائف ووجود مشرف غير متعاون أو العمل في مؤسسة غير داعمة. بينما يحدث الصراع بين الحياة الأسرية والعمل عندما تتداخل تجارب الحياة الأسرية مع الحياة العملية مثل وجود أطفال صغار وتحمل مسؤولية أساسية عن الأطفال وتحمل مسؤوليات رعاية شخص مسن والصراع بين الأشخاص داخل الأسرة ووجود أعضاء غير داعمين داخل الأسرة².

في الغالب نجد أن تقسيم العمل داخل أو خارج المنزل تحكمه مجموعة من القيم الاجتماعية والثقافية المتداخلة للمجتمعات، ولكن مع تزايد التمازج والتقارب الذي أفرزته العولمة نجد أن حدة الاختلاف قد قلت غير أنه لا يزال هناك نزعات للتشدد والتعننت تأخذ من الثقافة أو الدين أو الأثنين معا زريعة لذلك . فعلى سبيل المثال، كثيراً ما تميل المجتمعات المحافظة لاختزال دور المرأة في الأعمال المنزلية، بينما يقتصر العمل خارج نطاق المنزل على الرجل. ليس ولكن ليس هذا فحسب، بل إن تقسيم العمل خارج المنزل قد أعطي النساء تقدير و أجر اقل من الرجل حتي ولو كن يقمن بنفس العمل. أضف إلى ذلك أن نوعية الوظائف التي تقوم بها النساء خارج المنزل في غالب الأحيان تكون امتداد للدور المنوط بهن اجتماعياً وثقافياً داخل المنزل (Hartmann 1981). هذا بالرغم مما نصت عليه الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي وقعت عليها أغلب الدول -خاصة في مجال حقوق الإنسان وحقوق المرأة- والتي تسعى إلى وضع

¹ Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.,(1985), "Sources of conflict between work and family roles". Academy of Management Review 10, 1, 76-88.

² Hochschild, Arlie Russell. (1997). "The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work". New York: Metropolitan Books

استراتيجيات اقتصادية و اجتماعية وسياسية لعدم إقصاء المرأة من العمل وضمان حقها فيه، كما نصت على ذلك أغلب القوانين والدساتير للدول الملتزمة بهذه المعاهدات والاتفاقيات، غير أن أغلبها يظل حبراً على ورق إذ لا تجد المرأة الدعم والظروف الملائمة للانخراط في سوق العمل.

بالرغم من هذا الأبحاف، نجد أن المرأة العاملة في غالب الأحيان مطالبه ايضاً بالقيام بالأعباء المنزليه ، وإن كانت هذه المطالبه تتفاوتت من مجتمع لآخر والذي تحكمه عوامل متشعبه أهمها العوامل الاقتصادية. لذا نجد أن كثير من المجتمعات قد ابتدعت استراتيجيات لتواكب هذه المطالبات او الاستحقاقات ذات الصبغه الأبويه المتجزرة، فمثلاً انتاج وصناعة وسائط تسهل من انجاز العمل المنزلي او مثلاً ابتداع فكرة رياض الأطفال قد ساعدت الكثير من النساء في دخول مجال العمل مدفوع الأجر.³

ولكن علي مايببدو فإن دخول المرأة مجال العمل مدفوع الأجر لم يساعدها على التحررها كلياً من الأعباء المنزلية. لكن فلنذكر انفسنا دوماً إن مسألة التوازن بين العمل والحياة الأسريه يجابه النساء والرجال علي حد سواء وإن أي خلل في هذا التوازن يعود بأثار سلبية إما على الأسرة أو الطاقة الإنتاجية للعمل والإثنين معا وهذا ما يعنى التأثير بالسلب علي المجتمع ككل. فمثلاً نجد أن الباحثان

[Boris Groyberg](#) و [Robin Abrahams](#)⁴ قد ناقشا هذه القضية باهتمام تام في مجلة

جامعة هارفارد - في العدد الصادر في مارس 2014 - حيث أشاروا الى أن كبار المديرين التنفيذيين يروجون اليوم لفكرة أن التوازن بين العمل والحياة الأسريه هو في أحسن الأحوال بعيد المنال و مثالي، وفي أسوأ الأحوال أسطورة كاملة. ولكن قبل اتخاذ خيارات متعمدة حول أي فرص يقوم هؤلاء التنفيذيين باتباعها أو عدم اتباعها كان عليهم أن يتفاعلوا مع رؤسيتهم وأسرههم والمجتمع ككل بدلاً من اتباع سياسات تكون في الأساس مجرد رد فعل لحالات الطوارئ. لقد اكتشفوا -أي هؤلاء التنفيذيين- من خلال التجربة الصعبة ان استمتاع الأشخاص ذوي الرتب العليا بنجاحاتهم يأتي في الأساس من مسألة الجمع بين العمل والمنزل بعناية تامه حتى لا يفقدوا أنفسهم، أحبائهم، أو أي موطئ قدم لهم في النجاح الذي حققوه . وأن الفئة الأكثر فعالية في العمل هم أولئك الذين يشركون أسرههم في القرارات والأنشطة الخاصة بعملهم. كما أن هذه الفئة تدير رأس المال البشري الخاص بها بيقظة تامة وتسعى لإعطاء كل من العمل والأسرة الأهتمام المنوط بهم ويتبعون هذه الطريقة خلال سنوات حياتهم وليس بشكل طارئ اي لمدة أسابيع أو أيام محدودة.

في عالمنا اليوم ، حيث غالباً مايطمس الخط الفاصل بين الحياة الشخصية والمهنية لدينا، فإن التوازن بين العمل والحياة الأسريه يمكن أن يبدو صعباً للغاية. ولكن وجود هذا التوازن والاستمتاع به مهم للغاية حتى لا نصل بأنفسنا حد الإرهاق وهو ايضاً- أي التوازن- ضروري لصحتنا وعلاقتنا وسعادتنا كما تقول Anne McGurty الخبيرة في الطاقة الإنتاجية للفرد (المقيم بولاية أريزونا فينيكس). من المهم أن نفهم أن التوازن بين العمل والحياة الأسريه له معاني مختلفة لكل منا ولكن نجد ان الخبيرة Anne McGurty قد قدمت بعض الوصفات لتحقيق هذا التوازن وهي تعتقد اذا اتبع فسوف يجعل من 2015 أكثر الأعوام انتاجاً. فيما يلي نورد هذ الوصفات:

³ Cohen (1998), The Gender Division of Labor "Keeping House" and Occupational Segregation in the United States, California, USA.

⁴ Boris Groyberg is a professor of business administration at Harvard Business School and Robin Abrahams is also a research associate at the same school.

- ❖ **تفعيل الأخلاق:** وهذا يعني أن تقوم بالمسؤوليات الضرورية لك وتقابل الأشخاص الذين تحب وقد شرحت الخبيرة ذلك بأنه أساس التنظيم وترتيب الأولويات. وقالت إذا كان بمقدورك فعل شي ما أو مقابلة شخص ما, هذا لايعني انه لاابد لك من ان تفعل ذلك. ولكي تتمكن من تفعيل أخلاقنا قالت الخبيرة لا بد لنا من دمج أجندة العمل والأجندة الشخصية لكي لا يتم التضارب بينهما ولكي تتمكن من جعل أولوياتنا تجلب لنا الرضا.
- ❖ **التركيز علي الأهم:** وهذا يعني أن نفهم كيف ومتي يعمل ذهنك بطاقته القصوي ,هل في ساعات الصباح أم الظهيرة علي سبيل المثال, حينها تستطيع انجاز أعمالك المهمة و تتمكن من أن تقضي وقتاً ممتعاً مع عائلتك أو من تحب.
- ❖ **تنظيم جدول الاعمال:** وهنا لا بد ان تفرق بين ما هو مهم وما هو عاجل لكي لا تقضي وقتك في العمل في انجاز المهام العاجلة والطارئة فقط, الشيء الذي يؤثر علي نوعية وطول الوقت الذي تقضيه مع العائلة.
- ❖ **اغلاق وسائل التكنولوجيا التي ليست لها علاقة بالعمل:** لان ذلك يضيع الوقت مثلا البريد الإلكتروني الخاص بيبك والتليفون وغيره لكي تتمكن من انجاز برنامج عملك اليومي وتتمكن من ايجاد الوقت لمن تحب .
- ❖ **البدء بخطوات صغيرة:** قالت الخبيرة يمكنك مثلا اذا احسست بالتعب ان تخذل للنوم مبكرا ولو خمسة عشر دقيقة قبل وقت نومك المعتاد لان ذلك يزيد من طاقتك الإنتاجية في اليوم التالي ويجعلك اكثر سعادة. وقالت كثيراً ما نلغي لقاء مع الأصدقاء أو أفراد الأسرة أو أن نقرر عدم حضور نشاط مدرسي لأبنائنا بسبب التزامات العمل واختتمت هذه
- ❖ **الوصفات بمزحة وهي "لا بد لنا أن نعلم أن العالم لن يتوقف عن الدوران إن أغلقت حاسوبك الآلي ليلاً".⁵**

2. تجارب إقليمية ودولية:

هنالك العديد من الدول والشركات العالمية والمنظمات الدولية قد أولت أهمية قصوى لمسألة التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وذلك من أجل تحقيق الرفاه الاجتماعي من ناحية و زيادة الطاقة الإنتاجية للعمالين من ناحية أخرى. فعلي سبيل المثال، نجد أن صندوق الأمم المتحدة للسكان ضمن عدد كبير من المنظمات الدولية قد أصدر سياسية واضحة تسمى برنامج الحياة لترتيبات العمل المرنة . إن هذه السياسة هي جزء من العمل على نطاق أوسع قد وضعها الصندوق لدعم الموظفين في إدارة متطلبات الحياة العملية تحت الدعم الكامل من الإدارة العليا، وقد تم تعزيز هذا البرنامج من خلال ثقافة تنظيمية تمكن الموظفين من تحقيق الوضع الأمثل في عملهم وحياتهم الشخصية، وذلك تمشيا مع إطار الموارد البشرية للصندوق. توفر ترتيبات العمل المرنة مزايا لكل من الموظفين والمؤسسة والتي تشمل ما يلي:

➤ تعزيز الدافع من خلال اختيار موظفين ذوي قدر كبير من المسؤولية لأداء عملهم؛

⁵ Northwestern Mutual Voice, (2015), "5 Tips For Achieving Work/Life Balance In 2015", Forbes brand voice on-line Magazine, 26. Jan.2015.

- الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين والمتحمسين عن طريق تقديم المزيد من المرونة في مكان العمل لكي يتمكنوا من انجاز عملهم والاستمتاع بحياتهم الخاصة في نفس الوقت؛
- تمكين الأفراد على حد سواء في خدمة المنظمة ومعالجة الاحتياجات الشخصية والعائلية في نفس الوقت.

تتوقف الموافقة على ترتيبات العمل المرنة على الأداء المهني المرضي للموظفين. وفقاً لذلك، قد يرغب رؤساء المكاتب في تطبيق فترة الخدمة الدنيا التي يجب أن تكتمل حتى يصبح الموظف مؤهلاً للتقدم بطلب للترتيبات المرنة.

تهدف هذه السياسة إلى تسهيل ترتيبات العمل بحيث تتم الاستفادة من هذه الترتيبات لكل حالة على حدى، ويتم تشجيع المشرفين على الموافقة على هذه الترتيبات المرنة كلما أمكن ذلك على ألا يجب المساس بإنتاجية الموظفين وجودة مخرجات عملهم. تماماً كما لا يحق لأي موظف الاستفادة من الترتيبات المرنة بطريقة تلقائية. ومع ذلك، فإن هذا لا يكون دائماً مجدياً لأن مثل هذه الترتيبات هي أكثر ملاءمة لبعض الوظائف من غيرها، وليس كل الوظائف والحالات تصلح لجميع أشكال الترتيبات المرنة. فمثلاً أن يعمل الموظف/ة من المنزل أو أن يعمل خمسين دقيقة إضافية كل يوم لمدة اسبوعين وينعم بيوم واحد أجازة بالإضافة لأجازة نهاية الأسبوع وطبعاً ذلك بالإضافة للإجازات الأخرى مثل أجازة الأمومة والأبوة مدفوعة الاجر.⁶

وفي هذا السياق فقد سلط الأمين العام للأمم المتحدة-بان كي مون- الضوء على أهمية إيجاد التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، مضيفاً أن ترتيبات العمل المرنة، بما فيها تفاوت ساعات الدوام أو اختزال أيام الأسبوع بتكثيف ساعات العمل أو العمل عن بعد، مطبقة الآن على نطاق أوسع إذا كان ذلك من قبل الحكومات والقطاع الخاص أو الشركات والمنظمات العالمية، لكن هناك مجال كبير لتحسينها في جميع الأماكن حول العالم. وأكد على أن هذه السياسات التي تروم إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية تبرهن على التزام الحكومة بتحقيق رفاه الأسر وعلى التزام القطاع الخاص بمبدأ المسؤولية الاجتماعية.⁷

⁶ UNFPA, (2012), "work and life programme Flexible working arrangement", Nov. 2012 –NY.

⁷ كلمة الأمين العام للأمم المتحدة بمناسبة اليوم الدولي للأسر في 15 مايو 2012

أما فيما يخص الدول والحكومات، فإن الدراسة التي قام بها كلا من سيتريكس⁸ ومركز أبحاث الاقتصاد والأعمال⁹ وجدت أنه كلما زاد استخدام بدلات العمل المرنة يمكن أن يتمكن العاملين في بريطانيا من خفض تكاليف التنقل بما يعادل 7.1 بليون جنيه استرليني، وأكثر من نصف مليار ساعة تقضى في التنقل بين مكان السكن ومقر العمل. وقد توصلت الدراسة إلى أن ثقافة العمل المرنة تعمل أيضاً على تشجيع الأفراد غير النشطين اقتصادياً أو العاطلين عن العمل للعودة إلى العمل، ويحتمل أن تعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة قد تصل إلى 4.7٪.

كما تبين أن أفضل وضع للأباء والأمهات العاملين هو في الدول الاسكندنافية. فهي تقدم فوائد سخية للأهل والأسر العاملة، ما يجعلهم قادرين بسهولة على خلق توازن بين العمل والعائلة. وفي هذا السياق فقد تم نشر التصنيف التالي على موقع الأخبار المالية CNN Money ، مستعيناً ببيانات من وكالة الاستخبارات المركزية (CIA) ومن منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OECD) ، وذلك بهدف المقارنة بين معدلات عمالة الإناث ومدة أسابيع العمل ومعدلات الخصوبة، بالإضافة إلى سياسات الأجازة الأبوية وأجازة الأمومة حسب الدولة. أشار الموقع إلى الدول الثماني الأفضل من حيث عمل الأسرة، واحتلت المواقع الثلاثة الأولى دولاً اسكندنافية، وهم:

✓ إيسلندا:

فقد احتلت الجزيرة الإيسلندية المرتبة الأولى كأفضل دولة لعمل الأسرة، وهي المصنفة باستمرار أيضاً كأفضل دولة مساوية بين الجنسين. تتمتع إيسلندا بأعلى معدلات الأمهات العاملات بين الدول المتطورة، فلديها 85% من الأمهات اللواتي لديهن لأولادٍ تحت عمر الـ15، ووظيفة في نفس الوقت. تتمتع إيسلندا بسياسة خاصة لأجازة الأبوين من العمل منذ السبعينيات، وقد اعتمدت إيسلندا في العام الماضي قانوناً معروفاً بـ"سياسة الـ5-2-5"، يُعطي للأم الحق بأجازة لخمسة أشهر، وللأب نفس الحق، وشهرين إضافيين لهما معاً يتقاسهما كما يحلو لهما. ولدى الأبوين فترة سنتين لاستعمال هذا الوقت المستقطع من العمل، ويُسدّد لهم 80% من أجورهم الأصلية. وفور بلوغ الطفل الثالثة من عمره، يذهب إلى الحضانة، وهذه الأخيرة تكون مجاناً للعائلات ذات الدخل المنخفض.

⁸ 1. Citrix Systems, Inc. is an American multinational software company founded in 1989 that provides server, application and desktop virtualization, networking, software-as-a-service, and cloud computing technologies, including Xen open-source products. Wikipedia

⁹ The [Ball State University Center for Business and Economic Research \(CBER\)](#), formerly the Bureau of Business Research, is an economic policy and forecasting research center housed within the [Miller College of Business](#) at [Ball State University](#) in [Muncie, Indiana](#), USA. CBER research encompasses health care, public finance, regional economics, transportation, and energy sector studies.^[1] In addition to research, CBER serves as the forecasting element in the [Muncie](#) area – hosting five state and federal economic forecasting roundtables.^[2]

✓ السويد:

تمتد إجازة الأمومة في السويد إلى عدة سنوات، وتكون مشتركة بين الأم والأب، مما جعل السويد ثاني أفضل دولة في العالم لعمل الآباء والأمهات. كما يحق لمن لديهم أطفال تحت الثامنة من العمر بأن يخفضوا دوام عملهم إلى النصف بدون أن يخسروا وظائفهم.

فالحكومة السويدية تسمح للآباء والأمهات بـ480 يوم إجازة مشترك، وبراتب يقارب الـ80% من الراتب الأساسي، وبتوقيت مرن. كما يمكنهم طلب الإجازة واستعماله في أي فترة يريدونها، شرط أن تكون قبل بلوغ الولد الثامنة من عمره.

✓ الدانمارك:

وتستمرّ الدول الاسكندنافية بالهيمنة على المرتبات الأولى، إذ حلتّ دولة الدانمارك في المرتبة الثالثة في التصنيف، جرّاء تمتّع الآباء والأمهات الدانماركيين بسنة كاملة كأجازة عائلية بعد ولادة الطفل. تأخذ الأم 18 أسبوعاً، الأب أسبوعين، بينما تُقسّم الأسابيع الـ32 المتبقية بينهما. تدفع الحكومة جزء من راتب الأسرة، حسب نوع وظيفتهم. ففي الدانمارك، ما يقارب الـ84% من أمهات الأطفال تحت سن الـ15 عام يعملن في وظائف.

المرتبات الخمس المتبقية. في المرتبات التي تلت المواقع الثلاثة الأولى، احتلت فرنسا المرتبة الرابعة من التصنيف، وجاءت المرتبة الخامسة من نصيب هولندا، ثم تلتها فنلندا في المرتبة السادسة، والنروج في المرتبة السابعة، أما كندا فقد حلت في المرتبة الثامنة من التصنيف.

3. التجارب العربية:

للتحضير لهذه الورقة الهامه ومع ضيق الوقت المتاح فقد حاولنا جاهدين الحصول علي معلومات فيما يخص التوازن بين العمل والحياة الاسريه في المنطقه العربيه، مع التركيز علي منطقة دول مجلس التعاون الخليجي. ولكن نجد أن شح البيانات المثبتة علمياً حول المنطقه قد كان حائلاً دون التحليل المطلوب. رغم ذلك فقد تمكننا من الرجوع لقوانين العمل في أغلب دول الخليج (قطر - البحرين - الكويت - الإمارات - سلطنة عمان) وكما اطلعنا علي بعض تقارير منظمة العمل العربية بما فيها مشروع قانون الحماية الاجتماعية الذي تم اقتراحه في عام 2013. تبين من ذلك أن قوانين العمل في منطقة الخليج قد أولت قضية الحقوق والواجبات أهمية قصوى وقد أسندت تعويل كبير علي مسألة الرفاه الاجتماعي للموظفين والعاملين من الجنسين ولكنها في المجمل أغفلت مسألة التوازن بين العمل والحياة الأسريه بدرجات متفاوتة. فمثلا بمقارنة ما حققته الدول الاسكندنافية فيما يخص التوازن بين العمل والحياة الأسريه نجد أن قوانين العمل في دول الخليج لم تكن بالمرونة التي تستوعب احتياجات الأسرة الطبيعيه والبيولوجيه والنفسيه. وعلى سبيل المثال، إجازة الأمومه محدوده مع عدم منح إجازات أبوة مطلقا ماعدا مؤخرا في مملكة البحرين والتي أعطت الأب إجازة لمدة يوم واحد في حال أن زوجته انجبت طفلا. ولكن لا بد لنا من القول أن هذه القوانين قد افردت استحقاقات وإجازات متنوعه تعمق من الحس الوطني والديني والثقافي لكل هذه الدول، مثال لذلك الإجازات مدفوعة الأجر للأعياد الوطنية والدينية وإجازة الحج وما غير ذلك. ولقد

خلصنا لنفس النتيجة عندما اطلعنا على مشروع خطة منظمة العمل العربية لعام 2013 وتقرير العمل العربي للدورة الثانية والعشرين لمؤتمر العمل العربي التي عقدت في عمان بالمملكة الأردنية الهاشمية في ابريل / نيسان 2001 حول " الحماية الاجتماعية حق لكل مواطن " . نجد أن منظمة العمل العربية أولت أهمية كبيرة لمسألة الحماية الاجتماعية في عمومياتها ولكنها لم تلتفت لمسألة التوازن بين العمل والحياة الأسرية بل ركزت فقط على المواضيع التالية:

- الحماية الاجتماعية
- الحوار الاجتماعي ودوره في تحقيق التنمية الشاملة
- تفتيش العمل أداة التطبيق السليم للقانون والتخفيف من نزاعات العمل
- التعاونيات ودورها في تعزيز مشاريع الشباب ودعم الصناعات الصغيرة
- الحرية والديمقراطية في البنين النقابي
- التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة
- مكافحة عمل الأطفال كواجب وطني وإنساني

لذا فان هذه الورقة تثمن من الجهد الذي بذلته منظمة العمل العربي و الجهود المشهودة التي قامت بها دول مجلس التعاون الخليجي في تقنين علاقات العمل وحفظ حقوق الموظفين والموظفات والعاملين والعاملات بشكل عام ولكن يجب التذكير أن التجارب قد اثبتت أنه لا وجود "لعامل مثالي" ولذا لكي ترفع من الطاقه الإنتاجيه للعاملين وتحصد نتائج تمتاز بالجودة فلا بد من أخذ وضع العاملين الاجتماعي والنفسي في الاعتبار عند سن قوانين العمل.

4. خاتمة:

بالضرورة يمكن لكل الدول الاستفادة من تجارب الدول الأخرى بما فيها تجربة الدول الإسكندنافية في مسألة التوازن بين العمل والحياة الأسرية. ولكن لا بد أن يسبق ذلك دراسات وبحوث متعددة لكي يتم التأكد من استعداد المجتمع لتقبل هذه القوانين التي تعكس ثقافة وأفكار صانعيها بالدرجة الأولى. ولكن يجب القول ايضا ان هذه الدراسات لا بد أن تصمم بشكل يضمن لها اعطاء الحصول علي اشارات حول كيفية التمکن من احراز التأثير علي السلوك المجتمعي لتقبل هذه الأفكار وتبنيها في شكل قوانين عمل تضمن سعادة ورفاهية العاملين والعاملات ونفس الوقت تضمن انتاجيه عاليه تؤدي للنتائج المرجوه. ولذلك من الضروري أن تكون لدول المنطقة وبخاصة دول مجلس التعاون الخليجي قوانين عمل تحمي بها حقوق مواطنيها، و تراعي التوازن بين العمل والحياة الأسرية وذلك لتمکن كل العاملين والعاملات من التمتع بقدر كافي من السعادة. ولتحقيق ذلك و بالاستفادة من تجارب الدول الأخرى نقترح عمل الأتي:

- **أولاً:** لابد من اجراء دراسات علي قوانين العمل في المنطقة ومقارباتها بقوانين بعض الدول التي تمكنت من احراز تقدم في هذا المجال و للتمكن من تحديد الثغرات القانونية التي تفف كحجر عثرة في تحقيق التوازن المنشود بين العمل والحياة الأسرية، وفي ذلك ممكن أن تلعب المراكز البحثية ذات الخبرة والمعاهد المتخصصة والجامعات دوراً كبيراً؛
- **ثانياً:** وفي في اطار تبادل الخبرات يمكن ارسال بعثات لقانونيين وعلماء اجتماع وباحثين للوقوف عملياً علي هذه التجارب والاستفادة منها، ومن ثم إسداء الرأي والمشورة للجهات الحكومية والأهلية المتخصصة
- **ثالثاً:** لابد من حث المنظمات الإقليمية مثل منظمة العمل العربية ومجلس التعاون الخليجي وغيرها من المنظمات الإقليمية في المنطقة لأخذ دور رائد في هذ المجال باستصدار هياكل قوانين عمل اقليمية تمكن من هذا التوازن حتى تلتزم الدول الأعضاء بها؛
- **رابعاً:** لابد للإعلام الاقليمي والمحلي المرئي والمسموع والمقروء بما فيه من انترنت وقنوات التواصل الاجتماعي من فتح هذا الملف ولكن بشكل يكون على أساس علمي وواقعي بعيدا عن الإثارة الإعلامية التي غالباً ما تتناول بعض المواضيع لوقت محدود وسرعان ما تتبدل بمواضيع أخرى. إن فتح باب النقاش وتبادل الآراء واستطلاعات الرأي واستضافات المسؤولين والقانونيين وأصحاب العمل والعاملين والعاملات وأعضاء نقابات العمل سوف يكون له دور كبير في طرح جميع الآراء والرؤى الذي بدوره سيساعد على ايجاد آلية متكاملة للتوازن بين العمل والحياة الأسرية؛
- **خامساً:** لابد من تفعيل دور المجتمع المدني والمنظمات الأهلية والحكومية منظمات الأمم المتحدة في هذا المجال، والتمكين من القيام بالدور في توفير المعلومة والتوعية والتدريب و إثراء النقاش حول هذا المجال؛
- **سادساً:** يجب على الحكومات البدء في وضع وتنفيذ سياسات تحفيزية في قطاع العمل الخاص والعام، وبخاصة في القطاع الخاص. بحيث تبادر كل مؤسسة بتطبيق هذا النوع من التوازن الذي اثبت أهميته ليس فقط في جلب السعادة للعاملين والعاملات بل ايضا في رفع الإنتاجيه و خفض معدلات البطالة وبالتالي تحفيز الاقتصاد ككل.

