



جامعة بنغازي

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

سياسات تمكين المرأة في ليبيا:
دراسة تحليلية لتشريعات العمل ومدى توافقها مع اتفاقية القضاء على
جميع أشكال التمييز ضد المرأة
خلال الفترة 1989 - 2010

إعداد:

ريم عبد الرحمن بركات بن سعود
بكالوريوس علوم سياسية (ربيع 1994)

إشراف :

د. آمال سليمان العبيدي

قُدِّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الإجازة العالية (الماجستير)

في العلوم السياسية .

بقسم العلوم السياسية كلية الإقتصاد - جامعة بنغازي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ "

صدق الله العظيم

سورة النحل، الآية (97)

الإهداء

إلى والديّ

فريدة محمد بن عامر، عبد الرحمن بركات بن سعود

" رب إرحمهما كما ربياني صغيرا "

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين من قبل ومن بعد حمداً كثيراً مباركاً كما ينبغي لجلال وجهه ولعظيم سلطانه، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أود أن أتقدم بجزيل الشكر لكل من قدّم لي يد العون لإنجاز هذا البحث، وأخص بالشكر والتقدير لأستاذتي الفاضلة الدكتورة/ آمال العبيدي التي كان لتوجيهاتها وإرشاداتها وصادق معاونتها، أعظم الأثر في إرساء دعائم هذا البحث وإخراجه في صورته النهائية.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء هيئة التدريس بقسم العلوم السياسية لتوجيهاتهم وملاحظاتهم ومساعدتهم القيمة التي كانت عوناً لا يمكن إنكاره.

وأخيراً أتوجه بخالص شكري وامتناني إلى كل أفراد أسرتي الذين كان لتشجيعهم المستمر ومساعدتهم الدائمة الأثر الأساسي في مواصلة دراستي، وأخص بالذكر ابنتي أخي فريدة وفوز مصدق بركات، وإلى الشخص الذي أدين له بالفضل الكبير في المؤازرة المادية والمعنوية لإخراج هذه الدراسة إلى النور، إلى زوجي نوري محمد السعداوية الذي ضحى بالكثير من راحته ليقف إلى جوارى أثناء كتابة هذه الصفحات.

وقفني الله وإياهم إلى ما يحبه ويرضاه، وأن يجعل أعمالنا خالصة لوجهه الكريم.

قائمة المحتويات

| الموضوع | الصفحة |
|-----------------------|--------|
| الإهداء | أ |
| شكر وتقدير | ب |
| قائمة المحتويات | ج |
| قائمة الجداول | و |
| قائمة الملاحق | ز |
| ملخص الدراسة | ح |

المقدمة

| | |
|----------------------------------|----|
| تقديم | 2 |
| الدراسات السابقة | 5 |
| مشكلة الدراسة | 9 |
| فرضية الدراسة | 10 |
| تحديد المفاهيم | 11 |
| أهداف الدراسة | 12 |
| مناهج الدراسة ومداخلها | 12 |
| أساليب وأدوات جمع البيانات | 13 |
| حدود الدراسة | 13 |
| تقسيمات الدراسة | 14 |

الفصل الأول

السياسة العامة والتمكين

- 17..... تقديم
- 18..... المبحث الأول - مفهوم السياسة العامة: إطار تحليلي
- أولاً: مفهوم السياسة العامة
- 19.....
- 26..... ثانياً: التطور التاريخي لحقل السياسة العامة
- المبحث الثاني - مفهوم التمكين: مراجعة عامة
- 31.....
- أولاً: مفهوم التمكين
- 32.....
- ثانياً: تطور مفهوم تمكين المرأة
- 34.....
- ثالثاً: الإتجاهات العامة لسياسات تطوير المرأة
- 36.....
- رابعاً: مؤشرات التمكين
- 39.....
- خامساً: مستويات التمكين
- 41.....
- سادساً: إنتقادات مفهوم التمكين
- 41.....
- المبحث الثالث - تطور أوضاع المرأة في ليبيا: إطار تاريخي
- 43.....
- أولاً: المرأة في التشريع الإسلامي: نظرة عامة
- 44.....
- ثانياً: حق المرأة في العمل: مراجعة تاريخية
- 47.....
- ثالثاً: إنعكاسات التعليم والعمل على وضع المرأة الليبية
- 50.....
- رابعاً: الأساس القانوني للحق في العمل
- 55.....
- 61..... الخلاصة

الفصل الثاني

سياسات تمكين المرأة في ليبيا

| | |
|--|-----|
| تقديم | 64 |
| المبحث الأول: الإطار القانوني لسياسات تمكين المرأة في مجال العمل في ليبيا..... | 65 |
| أولاً: الضمانات التشريعية للمرأة | 65 |
| ثانياً: تشريعات العمل في ليبيا | 69 |
| 1. الإطار القانوني قبل 2010/05/18 | 69 |
| 2. الإطار القانوني ما بعد 2010/05/18 | 77 |
| ثالثاً: قيود التشغيل على المستوى الدولي | 83 |
| رابعاً: قيود التشغيل في القانون الليبي | 83 |
| خامساً: معوقات تمكين المرأة في ليبيا | 87 |
| المبحث الثاني: التمييز ضد المرأة العاملة..... | 89 |
| أولاً: ماهية التمييز | 89 |
| ثانياً: مصادر الأحكام المناهضة للتمييز ضد المرأة العاملة | 93 |
| ثالثاً: أوجه التمييز | 96 |
| رابعاً: الآثار المترتبة على التمييز | 101 |
| خامساً: أسباب استمرار التمييز ضد المرأة في مجال العمل | 101 |
| سادساً: كيفية القضاء على التمييز | 102 |
| الخلاصة | 105 |

الفصل الثالث

مدى التوافق بين التشريعات الليبية في مجال العمل وبنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل.

| | |
|---|-----|
| تقديم | 107 |
| المبحث الأول- المبادرات الدولية لتعزيز النهوض بالمرأة | 109 |
| أولاً: دور المنظمات الدولية في حماية المرأة العاملة | 109 |
| ثانياً: حقوق المرأة العاملة في ضوء معايير العمل الدولية | 117 |
| ثالثاً: المرأة في منظمات الأمم المتحدة الخاصة | 123 |
| رابعاً: الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة | 126 |
| خامساً: وسائل حماية حقوق المرأة في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان | 130 |
| المبحث الثاني- التعريف باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة..... | 140 |
| أولاً: إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة | 141 |
| ثانياً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة | 143 |
| المبحث الثالث- تقويم التشريعات الليبية في مجال العمل على ضوء التزامها ببنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل | 172 |
| أولاً: سمو الاتفاقيات الدولية على التشريع الوطني | 172 |
| ثانياً: ملاءمة التشريع الوطني مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة | 175 |

| | |
|----------|---------|
| 197..... | الخلاصة |
| 199..... | الخاتمة |
| المراجع | قائمة |
| 205..... | |
| 219..... | الملاحق |

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|--------|--|------------|
| 38 | مدخل التمكين كأحد توجهات السياسات المختلفة لتطوير المرأة. | 1 |
| 54 | تطور استخدام المرأة الليبية خلال الفترة 1973-2003. | 2 |
| 80 | مقارنة بين قانون العمل رقم (58) لعام 1970، وقانون الخدمة المدنية رقم (55) لعام 1976، مع القانون رقم (12) لعام 2010، بشأن علاقات العمل. | 3 |
| 168 | لمحة عامة عن مصادقات البلدان العربية على "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، 2009. | 4 |
| 181 | المقارنة بين الأداء المعياري والفعلي للتشريعات الليبية واتفاقية منع جميع أشكال التمييز ضد المرأة . | 5 |
| 185 | تمثيل المرأة في النخبة التنفيذية منذ عام 1969 وحتى عام 2006. | 6 |
| 187 | تمثيل المرأة في النخبة التشريعية منذ عام 1969 وحتى عام 2006. | 7 |
| 195 | أوجه التوافق بين بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبين التشريعات الليبية في مجال العمل. | 8 |

قائمة الملاحق

| رقم الملحق | عنوان الملحق |
|------------|--|
| 1 | القانون رقم (8) لعام 1989 بشأن حق المرأة في تولي الوظائف القضائية. |
| 2 | قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (164) لعام 1988 بشأن نظام تشغيل المرأة العربية الليبية. |
| 3 | قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (460) لعام 1988 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (164) لعام 1988 بشأن نظام تشغيل المرأة العربية الليبية. |
| 4 | قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (258) لعام 1988 بشأن تدريب وتأهيل المرأة العربية الليبية في المجالات المختلفة. |
| 5 | إستمارة المقابلات. |

ملخص الدراسة

تعتبر قضية المرأة وتمكينها ومحاولة إشراكها وإبراز دورها في تنمية المجتمع، من أبرز القضايا التي أولتها معظم الدول أهمية خاصة، حيث أصبحت هذه القضية من أولويات السياسة العالمية، وفي هذا السياق فقد احتلت المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في مجال العمل والحقوق المرتبطة به مكاناً متزايد الأهمية بين الحقوق الأساسية للإنسان، وفي هذا الإطار فقد سعت هذه الدراسة لمعرفة مدى التوافق بين التشريعات الليبية الخاصة بالعمل، وبنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل، ومن أبرز الأهداف التي سعت هذه الدراسة إلى تحقيقها ما يأتي:

1. تحليل التشريعات الوطنية، ومدى مساهمتها في تعزيز تمكين المرأة في مجالات العمل المختلفة.
2. التعرف على نقاط القوة والضعف في التشريعات الليبية المختلفة التي تنظم عمل المرأة وتساهم في تمكينها.
3. استكشاف مدى توافق التشريعات الوطنية في مجال العمل مع بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل.

وللوصول إلى تحقيق هذه الأهداف فقد ركزت الدراسة في فصلها الأول على تناول مفهوم السياسة العامة، كإطار تحليلي، واستعراض نماذج وعمليات صنع السياسة العامة، إضافة إلى مفهوم التمكين وتطوره، وأهم مؤشرات ومستويات التمكين، وأبرز الانتقادات التي وجهت إلى هذا المفهوم، كذلك تناول هذا الفصل تطور أوضاع المرأة في ليبيا كإطار تاريخي، كما استعرض حق المرأة في العمل، وانعكاسات التعليم والعمل على أوضاع المرأة في ليبيا.

أمّا الفصل الثاني فقد تناول سياسات تمكين المرأة في ليبيا، وتم استعراض الإطار القانوني لسياسات تمكين المرأة في مجال العمل في ليبيا، إضافة إلى دراسة أهم تشريعات العمل في ليبيا، وتم التركيز على أبرز قيود تشغيل المرأة على المستوى الدولي وفي القانون الليبي، وتطرق الفصل أيضاً إلى أهم معوقات تمكين المرأة في ليبيا، كذلك تناول هذا الفصل

ماهية التمييز ضد المرأة العاملة، ومصادر الأحكام المناهضة للتمييز ضد المرأة العاملة، وأوجه التمييز والآثار المترتبة عليه، وأسباب استمراره، وكيفية القضاء عليه.

أمّا الفصل الثالث فتناول مدى التوافق بين التشريعات الليبية المنظمة للعمل وبنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل، حيث تم استعراض المبادرات الدولية لتعزيز النهوض بالمرأة، وتناول كذلك التعريف بالاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كما ركز الفصل أيضاً على تقويم التشريعات الليبية المنظمة للعمل على ضوء التزامها ببنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل، حيث تمت المقارنة بين الأداء المعياري والفعلي للتشريعات الليبية واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ومن خلال ما تم من تحليل لتشريعات العمل ومعرفة مدى توافقها مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في إطار سياسات تمكين المرأة في ليبيا، توصلت الدراسة إلى بعض النتائج يمكن ذكرها على النحو الآتي:

1. إن التشريعات الوطنية المنظمة للعمل كفلت للمرأة حقوقها الأساسية ولم تميز بينها وبين الرجل، ووجهت الخطاب إليهما دون تمييز، وكفلت لهما التمتع بالحقوق المدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

2. وجود تطابق نظري بين تشريعات العمل الوطنية في مجال العمل، وبنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل وتمثل ذلك في عدم وجود أي تشريعات تتعارض مع بنود الاتفاقية، حيث حرصت الدولة الليبية على الالتزام بالمواثيق والمعاهدات الدولية الساعية لدعم حقوق الإنسان ومنها الاتفاقيات الخاصة بالمرأة، واحترام كينونتها الإنسانية ونبذ التمييز ضدها وذلك بالتصديق عليها.

3. غلب الطابع الأيديولوجي على حركة المرأة وانعكاس ذلك على البنى المختلفة التي استهدفت نشاط المرأة فتحول بعضها إلى وسائل دعائية بدلاً من تركيزه على وجوب تزامن التشريعات بإجراءات اجتماعية وثقافية ونفسية وإعلامية وتربوية تشخص معوقات تمكين المرأة.

4. التعرف على العديد من المعوقات التي تقف أمام ليبيا لتحقيق التوافق الفعلي للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مع التشريعات الوطنية في مجال العمل، والتي من أهمها الظروف والمعتقدات الاجتماعية، وعدم توفر المعلومات بدرجة كافية أمام المرأة بالنسبة لفرص العمل وبرامج التدريب، بالإضافة إلى عدم وجود استراتيجية وطنية فاعلة تستهدف النهوض بوضع المرأة في ليبيا.

المقدمة

تقديم:

يُعد مدخل تحليل السياسات العامة أحد المداخل الحديثة التي ظهرت نتيجة التطورات المهمة التي شهدتها علم السياسة، حيث يحظى مجال السياسات العامة باهتمام متزايد من العلماء والمفكرين لأن هذا المدخل لا يتوقف عند وصف السياسات العامة فقط، بل يتعداها ليصل إلى كيفية صنعها وتنفيذها، إضافة إلى تقويمها من خلال الآثار التي تنتج عن تنفيذها أو ما يعرف "بنواتج السياسة العامة".

وبصفة عامة يمكن القول في هذا السياق بأن السياسة العامة هي عبارة عن خطة عمل تتبناها الدولة، وبالتالي يلاحظ أن السياسة العامة تعكس عملية تبني تشريعات وقرارات رسمية يتم الإعلان عنها من قبل مؤسسات الدولة.

فالسياسة العامة تجسد في واقع الأمر تداخل وتفاعل ثلاثة عناصر أساسية، وهي النوايا والأفعال والنتائج. وإذا كانت النوايا تعني ماذا ستفعل الدولة، فإن الأفعال تجسد السلوك الفعلي للحكومة أو الدولة، وعليه فإن النتائج تعكس كل ما يترتب عن أفعال الدولة أو تأثير سياساتها على المجتمع ككل¹.

إن الإلمام بالخلفية السياسية لا يغنينا بطبيعة الحال عن الإلمام بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والنفسية ذات العلاقة بالسياسة العامة، على اعتبار أن السياسة العامة لا تعكس فقط الظروف البيئية السياسية، ولكنها تجسد أيضاً تأثير الظروف البيئية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والنفسية².

وفي هذا الإطار، تبدو قضية النهوض بالمرأة وتمكينها كإحدى الأولويات على جدول أعمال دول العالم منذ نهايات القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، وتواجه الحكومات والمنظمات غير الحكومية وهيئات الأمم المتحدة تحديات كثيرة مشتركة لجعل المرأة شريكاً كاملاً وفاعلاً أساسياً في عملية التنمية بكل أبعادها، خاصةً من جانب التنمية البشرية باعتبارها منتجة ومستفيدة.

¹ مصطفى عبدالله خشيم، موسوعة علم السياسة: مصطلحات مختارة، ط2، (مصراتة: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 2004)، ص 283.

² المرجع السابق، ص 284 .

وتبلغ هذه التحديات ذروتها في المنطقة العربية، خاصةً عندما يتعلق الأمر بنسبة معدلات النمو ومستويات الدخل الفردي، حيث إن مؤشرات التنمية البشرية للمرأة ضعيفة ومخيبة للأمال.

فبالرغم من الإنجازات الملحوظة التي حققتها المرأة العربية، والتحسن الكبير في تحصيلها العلمي، فإن مشاركتها ما زالت دون الطموحات على كافة الأصعدة في القوى العاملة بشكل عام وفي الحياة السياسية على وجه الخصوص. عليه فإنه من البديهي أن يشكل هذا الوضع عائقاً أمام تحقيق مستويات إنمائية مناسبة ومستدامة في المنطقة العربية، خاصةً إذا ما اعتبرنا أن التنمية هي توظيف كامل لقدرات البشر لتحقيق أعلى مستوى من الرفاه الإنساني، وتوسيع نطاق الخيارات الاقتصادية والاجتماعية، وتأمين حقوق كافة البشر رجالاً ونساءً على حد سواء.

وفي هذا الإطار تسعى البلدان العربية إلى التجاوب مع نظام عالمي تكنولوجي يتسم بسرعة التطور وتسارع الخطى، مما يتطلب التحديث والاستقرار والكفاءة في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. غير أن البلدان العربية تواجه تحديات صعبة على المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية تحتم اتخاذ تدابير فعالة لمواجهة هذه التحديات، وكما ذكر تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002، فإن العوائق الأساسية التي تواجه المجتمع العربي اليوم تتمثل في غياب الحرية، وعدم تمكين المرأة، وتخلف القدرات البشرية³. وتُعد كلمة "التمكين" من الاصطلاحات المتداولة في معظم أدبيات ودراسات المرأة خصوصاً عند الحديث عن المساواة، وما يترتب عليها من إتاحةٍ لفرصٍ عادلة، تنبذ مبادئ الانحياز، مهما تعددت ألوانه وأهدافه، وبعيدة عن أشكال التمييز من حيث الجنس والعرق والمعتقد والطبقة الاجتماعية وغيرها من الفوارق المجتمعية المألوفة.

وتعود جذور مفهوم التمكين إلى عقد الستينيات من القرن الماضي، حيث ارتبط ظهور هذا المفهوم بالحركات الاجتماعية المنادية بالحقوق المدنية والاجتماعية للمواطنين، ومنذ ذلك الحين أُستخدم مفهوم التمكين بعدة معاني وفي عدة مجالات، كالاقتصاد، والعمل الاجتماعي والسياسي، وكذلك في التنمية.

³ تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2002: خلق الفرص للأجيال القادمة، (عمان: أيقونات للخدمات المطبعية، 2002)، ص 25.

كما امتد مفهوم التمكين كمصطلح للتعبير عن عملية فردية يأخذ فيها الفرد المسؤولية والسيطرة على حياته ووضعها، ويُعتبر التمكين عملية يتم بموجبها منح المجموعات المهمشة حقوقها وتوفير العدالة الاجتماعية لها⁴.

ويمكن القول بأن مفهوم التمكين عاد في عقد التسعينيات بقوة إثر إعلان الحكومات في مؤتمر القاهرة للسكان والتنمية في عام 1994، ثم في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين عام 1995، والذي أكد على إزالة كافة العقبات التي تحول دون تمكين المرأة في الجانب الاقتصادي، لتتمكن من ممارسة دورها الاقتصادي، وتضمن المؤتمر العديد من البنود التي تؤكد على تمكين المرأة، منها: المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية، والتدريب، والمعرفة التي تعزز المكانة الاقتصادية للمرأة.

ومن هنا فقد أصبحت قضية المرأة وتمكينها ومحاولة إشراكها وإيراز دورها في تنمية المجتمع إحدى أهم القضايا العربية المعاصرة، حيث تم تناولها ودراستها من خلال المؤتمرات واللقاءات المحلية والإقليمية. "ولقد ازداد الاهتمام بهذه القضية من قبل أنظمة الحكم العربية بعد أن تحولت قضية إشراك المرأة في الحياة العامة، وتمكينها وتفعيل دورها إلى قضية محورية بعد تبني معايير التمكين في الأمم المتحدة كأحد المقاييس الأساسية للتنمية منذ تسعينيات القرن الماضي"⁵.

وفي هذا الإطار تمثل هذه الدراسة محاولة للتعرف على سياسات تمكين المرأة في ليبيا ممثلة في دراسة التشريعات المتعلقة بعمل المرأة، والتي تعزز دورها في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ومدى توافق هذه التشريعات مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها ليبيا مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

⁴ تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2005: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، (عمان: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2006)، ص 60.

⁵ آمال سليمان العبيدي، "بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية"، في السياسات العامة: أبحاث مؤتمر السياسات العامة، تحرير محمد زاهي المغيربي وآخرون، (بنغازي: مركز البحوث والاستشارات جامعة بنغازي، 2007)، ص 344.

الدراسات السابقة:

تُعد مراجعة الأدبيات السابقة خطوة مهمة من خطوات البحث العلمي، هدفها التعرف على خلاصة الحالة التي عليها المعرفة في المجال قيد البحث، وذلك من خلال عملية تحديد مكان الأدبيات السابقة في مجال الاهتمام، والحصول عليها وقراءتها وتقييمها والاستفادة منها في البحث الحالي⁶.

عليه فإن الباحثة تستعرض أهم ما استطاعت الحصول عليه من دراسات تتعلق بموضوع الدراسة، سواء كانت تلك الدراسات تعرضت لجانب معين من جوانب الدراسة قيد البحث أو للدراسة ككل، ويمكن استعراض تلك الدراسات على النحو الآتي:

1- دراسة آمال سليمان العبيدي، تحت عنوان "بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا"، 2007⁷. تناولت الدراسة كثيراً من الجوانب ومنها مسألة التحول الديمقراطي والإصلاح السياسي في ليبيا، حيث تمثلت أولى مبادرات الإصلاح في محاولات الإصلاح الاقتصادي المتمثلة في إعادة هيكلة نظامها الاقتصادي وفي التحول التدريجي من نظام تسيطر فيه الدولة على النشاط الاقتصادي إلى نظام يسمح تدريجياً للقطاع الخاص بالعودة للقيام بدور مهم في النظام الاقتصادي. أكدت الدراسة كذلك على تبني النظام السياسي في ليبيا العديد من السياسات التي سعت إلى تمكين المرأة من المشاركة في بناء البلاد، حيث أكدت على النجاحات التي تحققت بفعل السياسة التعليمية خاصة تجاه المرأة، وما نتج عنها من تشجيع للمرأة على المشاركة في مختلف نواحي الحياة. كما قدمت الدراسة تقييماً واضحاً لمساهمة المرأة في مختلف المجالات، في المجال الاقتصادي والسياسي والمجتمع المدني والنظام القضائي. وخلصت الدراسة إلى أن الخطاب الإصلاحي في ليبيا لم يستهدف المرأة تحديداً، وإنما ركز على الكثير من القضايا العامة التي يغلب عليها الطابع التنموي والاقتصادي، وكذلك غياب مبدأ المساواة وعدم وجود آليات تضمن عدم التمييز ضد المرأة خاصة في تقلد المناصب السياسية. وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات منها العمل على إنشاء مراكز أبحاث متخصصة تهتم بدراسات المرأة، وإعداد دورات تدريبية متخصصة تهدف إلى محو أمية

⁶ نجيب الحصادي، مهارات البحث العلمي، (أبو ظبي: منشورات جامعة الإمارات، 2005)، ص 190.

⁷ آمال سليمان العبيدي، "بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية"، مرجع سابق.

المرأة القانونية والعمل على إعادة صياغة القوانين المحلية المتعلقة بالمرأة بما يتناسب مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها ليبيا، والعمل على تعديل وإصلاح القوانين التي لا تزال تميز ضد المرأة وكذلك التوصية بسن قوانين تُجرّم العنف ضد المرأة بكافة أشكاله، كذلك أوصت الدراسة بالعمل على خلق قاعدة للبيانات ترصد تطور حركة المرأة وترسيخ مبدأ المساواة في تقلد المناصب السياسية.

2- دراسة أم العز علي الفارسي، "المرأة والمشاركة السياسية في ليبيا (1977-2005)"، 2006⁸. حيث تناولت هذه الدراسة التحولات السياسية التي مرت بها ليبيا، والتي تعتبر عاملاً مؤثراً في تطور مشاركة المرأة في الحياة السياسية، وعبر التحولات التاريخية رصدت الدراسة تأثيرات مختلفة على السياق المجتمعي والاقتصادي والسياسي الليبي، وتناولت الدراسة أيضاً مساهمة المرأة في العمل الأهلي ومؤسسات المجتمع المدني، وأكدت على أن مشاركة المرأة، خاصة في الأجهزة الإدارية والمهنية، تشهد تغيراً كمياً واضحاً في مستويات مشاركة المرأة الليبية، ولكن ما يثير القلق هو عدم تناسب هذا التغير الكمي مع التغير النوعي المتوقع، فأعداد الخريجات والمتعلمات تعليماً عالياً لا يتناسب مع الأنشطة الفاعلة في الحياة الإدارية والمهنية. وكشفت الدراسة عن ضعف إسهام المرأة في العمل الحر وذلك بسبب تضارب القوانين الاقتصادية، وقد تناولت الدراسة أثر الجهود الدولية على المشاركة السياسية للمرأة، والموقف الليبي من الاتفاقيات الدولية والإقليمية والمؤتمرات الخاصة بالمرأة، وموقع المرأة الليبية في دليل التنمية البشرية، وأوصت الدراسة باستحداث مراكز أبحاث ومعلومات تهتم بجمع وتبويب إسهامات المرأة في مختلف المجالات وذلك لرصد العراقيل التي تعوقها.

3- دراسة من تحرير هبة حندوسة، تحت عنوان "المرأة العربية والتنمية الاقتصادية، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي"، 2005⁹. تتناقص الدراسة موضوع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في ضوء

⁸ أم العز علي الفارسي، المرأة والمشاركة السياسية في ليبيا (1977-2005)، (القاهرة: مركز الحضارة العربية، 2008).
⁹ هبة حندوسة، المرأة العربية والتنمية الاقتصادية، أوراق مقدمة لندوة الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، الكويت، (أكتوبر، 2003).

العولمة وتحرير التجارة وضرورة دفع وتشجيع رائدات الأعمال، بالإضافة إلى أهمية زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل ومجابهة المعوقات المالية التي تؤثر على نشاطها، وتركز الدراسة أيضاً على التمييز الواضح والمتكرر ضد المرأة باعتبارها فاعلاً أساسياً في عملية التنمية، كما تناقش هذه الدراسة أيضاً سبل مواجهة القيود التي تفرضها التقاليد من أجل زيادة مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

4- تقرير التنمية البشرية، "المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف"، 2006¹⁰. تضمن التقرير لمحة تاريخية عن واقع المرأة الليبية وانعكاسات التعليم والعمل على وضع المرأة، وتناول التقرير التنمية البشرية المستدامة في المجتمع الليبي، والمرأة والتعليم، والمرأة والصحة، والمرأة والعمل والمشاركة في النشاط الاقتصادي، وأكد التقرير على أنه رغم تشجيع الدولة للمرأة ودعوتها للتحرر من قيودها والاندفاع إلى الأمام بتولي المناصب القيادية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وقد تمثل ذلك واقعياً بنصوص قانونية، إلا أن تقدمها كان مشوباً بحالة من التردد. والتقرير يعلل ذلك بأن المرأة وجدت نفسها في وضع لم تنتهياً نفسياً له حيث لم تأخذ التشريعات المقدمة في الاعتبار واقع المرأة والمساحة الاجتماعية والثقافية التي تجعلها تستفيد من ذلك التوجه وتلك التشريعات، وتطلب الأمر التدرج لتستوعب المرأة الجزئيات المكونة للسلوك الكلي المرتقب منها، ووجوب تزامن التشريعات بإجراءات اجتماعية وثقافية ونفسية وإعلامية وتربوية. وقد تطرق التقرير أيضاً للإطار التشريعي لعمل المرأة في القوى العاملة ومعدلاتها واتجاهاتها، وتحدث التقرير عن ظاهرة اقتصادية جديدة خلال فترة صدور التقرير، وهي فئة من الناشطات اقتصادياً تطلق على نفسها فئة "سيدات الأعمال". وخلص التقرير إلى أن أغلب أنشطة هذه الفئة يمكن تصنيفها في إطار الأعمال الخدمية البسيطة، إضافة إلى أن الشكل الأخير الذي ستبدو عليه المرأة يعتمد على درجة وعيها بذاتها ودرجة إيمانها بدورها.

¹⁰ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، (طرابلس: الهيئة العامة للمعلومات، 2006).

5- دراسة آمال سليمان العبيدي، تحت عنوان "تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل: دراسة توثيقية"، 2004¹¹. هذه الدراسة هي محاولة استكشافية تهدف إلى التعرف على وجود حركة المرأة وتاريخها في ليبيا، وقد تناولت الدراسة تطور حركة المرأة في ليبيا عبر الفترات التاريخية المختلفة، وأكدت على الإنجازات التي تحققت للمرأة على المستوى الرسمي، والذي تمثل في سن القوانين المعززة لدور المرأة في ليبيا، والعمل على تمكينها وتفعيل دورها في المجتمع، منها القوانين المسيرة للنشاط الاقتصادي. وقد أكدت الدراسة على أنه رغم الإنجازات التي تحققت للمرأة على المستوى الرسمي والذي تمثل في سن القوانين المعززة لدور المرأة الليبية إلا أنه تبرز مشكلة جهل المرأة بحقوقها القانونية، وتُرجع الدراسة السبب إلى غيابها وعدم مشاركتها في عملية صنع القرار، وتطرقت الدراسة إلى ندرة تواجد المرأة في المناصب السياسية على مستوى السلطة التشريعية والتنفيذية واقتصار تواجدها على الشؤون الاجتماعية، ومحدودية دورها في العمل النقابي.

6- دراسة آمال سليمان العبيدي، "الثقافة السياسية في ليبيا"، 2008¹². حيث ركزت الدراسة على خمس قضايا كانت تمثل محاور أساسية في إيديولوجيا وسياسات وممارسات النظام السياسي الليبي منذ العام 1969 وهي: الهوية، القبيلة والقبلية، المشاركة السياسية، المساواة بين الرجل والمرأة والقضايا العربية (الوحدة العربية والقضية الفلسطينية). وتقدم الدراسة تحليلاً موضوعياً لطبيعة التفاعلات بين الإيديولوجيا والممارسة وحجم الهوية التي تفصل بين المستهدف النظري والواقع العملي، ويركز الفصل السابع من الدراسة وهو بعنوان "دور المرأة في المجتمع: تحول راديكالي"، على قضية المرأة في المجتمع، تخلص فيه الباحثة إلى أن السياسات الرسمية والعملية للنظام استهدفت تشجيع النساء على لعب دور جوهري في التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية داخل المجتمع الليبي، وأنه رغم أن الإحصائيات تؤكد تزايد عدد النساء في النظام التعليمي بمختلف مستوياته إلا أن النساء

¹¹ آمال سليمان العبيدي، "تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل: دراسة توثيقية"، دراسات في الاقتصاد والتجارة، المجلد الثاني والعشرون والثالث والعشرون، (2003-2004)، ص ص 45-74.

¹² آمال سليمان العبيدي، الثقافة السياسية في ليبيا، ترجمة: محمد زاهي المغربي، (بنغازي: منشورات جامعة قاريونس، 2008)، ص ص. 205-238.

لا يزلن يلعبن دوراً محدوداً ضمن النشطين اقتصادياً حيث إنه وفقاً لمصادر الأمم المتحدة فإن النساء شكّكن في العام 1994 (10%) من إجمالي القوى العاملة في ليبيا.

7- دراسة علي موسى الشرع، تحت عنوان "التغيرات الهيكلية في الاقتصاد القومي ومستقبل عمل المرأة"، 1999¹³. حيث ركزت هذه الدراسة على التغيرات الهيكلية ودورها في رفع مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن الأهمية النسبية لعمل المرأة زادت بسبب التغيرات الهيكلية، حيث تركّز عملها في الأنشطة الخدمية التي تلائم مستواها التعليمي ورغباتها وظروفها بنسبة أكبر من مجالات العمل الأخرى، ومن أهم التوصيات التي جاءت بها الدراسة هي ضرورة معالجة الاختلالات الهيكلية التي تعاني منها الاقتصاديات العربية وزيادة الوعي بأهمية انخراط المرأة في التعليم ومؤسسات التدريب كي تكون قادرة على مواصلة مهاراتها باستمرار لفرص العمل التي قد يخلقها الاقتصاد.

8- دراسة مفيدة خالد الزقوزي، تحت عنوان "القوى العاملة النسائية في ليبيا"، 1997¹⁴. اهتمت هذه الدراسة بمساهمة المرأة في مجالات العمل عموماً، فهي تعرض لظاهرة دخول المرأة سوق العمل من الناحية النظرية موضحة أهم الأسباب المؤدية لذلك وتشير إلى أهم الاتفاقيات العالمية التي اعتمدها الأمم المتحدة بشأن حقوق متساوية في العمل والأجر. وتتناول الدراسة التشريعات الخاصة بعمل المرأة في بعدها العالمي واعتمادها على أهم الاتفاقيات الدولية والتي اعتمدها الجمعية العامة في 1979/12/18، والتي نصت المادة (11) منها على ضرورة القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة، وتشير الدراسة إلى أنه على الرغم من وجود التشريعات إلا أن هناك فجوة واسعة بين الحالة الفعلية للمرأة والوضع القانوني لها، ففي كثير من البلدان العربية لا يزال القانون العرفي سائداً، وغالباً لا يتم الاعتراف بالحقوق التي يكفلها القانون المدني للمرأة.

¹³ علي موسى الشرع، "التغيرات الهيكلية في الاقتصاد القومي ومستقبل عمل المرأة"، الدراسات العليا، (شتاء: 1999)، ص ص. 62-75.

¹⁴ مفيدة خالد الزقوزي، "القوى العاملة النسائية في ليبيا"، العلوم الاجتماعية والإنسانية، السنة الثالثة (شتاء: 1997)، ص ص. 306-322.

مشكلة الدراسة:

بما أن معظم الدراسات التي تناولت موضوع تمكين المرأة في الوطن العربي، أكدت على جوانب القصور المختلفة التي تقف عائقاً أمام الدفع بالمرأة وتعزيز وضعها كشريك حقيقي في المجتمع، وفي هذا الإطار فإن الوطن العربي يُصنّف بحسب التصنيفات المعتمدة ضمن فئة الدول النامية، ومن بين مؤشرات هذا التصنيف ما حددته تقارير التنمية البشرية الصادرة عن الأمم المتحدة، خاصة ما تعلق منها بالمرأة، حيث أكدت على أن الوطن العربي يعاني من قصور في مسألة تمكين المرأة مما يستدعي البحث عن أسباب ذلك القصور، هل هي أسباب قانونية أم اجتماعية أم سياسية أم اقتصادية أو ثقافية؟ أم لوجود الفجوة بين التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية؟

عليه فإن مشكلة هذه الدراسة تدور حول مدى التوافق بين بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل والتي صادقت عليها ليبيا، وبين التشريعات الوطنية في مجال العمل.

وفي هذا الإطار فإن هذه الدراسة ستركز على تشريعات العمل في ليبيا باعتبارها تنظم أحد الحقوق الأساسية، وهي حق العمل، مع تحديد مركز المرأة في تلك التشريعات. وهي بذلك تركز على التساؤلات الآتية:

1. ما هو مركز المرأة في التشريعات الوطنية المنظمة للعمل؟
2. إلى أي مدى تتوافق التشريعات الوطنية المنظمة للعمل مع بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الخاصة بالعمل؟
3. ما هي أسباب القصور في تنفيذ سياسات تمكين المرأة، إن وجدت؟

فرضية الدراسة:

إن الفرضية التي تُطرح في هذه الدراسة هي إجابة محتملة يمكن من خلالها التحقق من الأهداف التي يقوم عليها البحث. وعليه فإن هذه الدراسة تبحث في العلاقة بين تشريعات العمل الليبية، وتمكين المرأة من خلال الفرضية الآتية:
"تتوافق تشريعات العمل الليبية مع نصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بتمكين المرأة، والتي صادقت عليها ليبيا ممثلة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة".

تحديد المفاهيم:

1. **السياسة العامة:** هي برنامج عمل هادف يعقبه أداء فردي أو جماعي في التصدي لمشكلة أو لمواجهة قضية أو موضوع¹⁵.
2. **تمكين المرأة:** يُقصد به، في إطار هذه الدراسة، التمكين كعملية سياسية لمنح المرأة حقوقها، كما أنه يعني استخدام القوة الذاتية للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين لإحداث التغيير، وهذا قد يشمل القدرة على اتخاذ القرارات واكتساب مهارات الوصول إلى الهدف.
3. **التشريع:** مجموعة من القواعد القانونية العامة والمجردة والمكتوبة التي يصدرها المشرع على وجه الإلزام، ويتعرض كل مخالف لها للجزاء¹⁶.
4. **تشريعات العمل:** يُقصد بها، في نطاق هذه الدراسة، مجموعة القواعد القانونية التي تصدرها السلطة التشريعية في ليبيا بقصد تنظيم العمل.
5. **مدى التباين:** يُقصد به، في هذه الدراسة، معرفة مدى الاختلاف في التطبيق بين التشريعات المحلية والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها ليبيا والممثلة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
6. **مدى التوافق:** يُقصد به، في هذه الدراسة، الحدود التي اتفقت فيها التشريعات الوطنية في ليبيا المتعلقة بتمكين المرأة في مجالات العمل، مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها ليبيا والممثلة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
7. **الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:** هي الاتفاقية التي اعتمدها الجمعية العامة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها المؤرخ في 18\12\1979، وهي تتعلق بوضع المرأة العائلي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وتهدف إلى تحقيق مبدأ المساواة في مختلف هذه المجالات، كما أنها تنص على الضمانات الكافية لذلك، إذ أنها تقر بضرورة اتخاذ التدابير المناسبة (بما في ذلك

¹⁵ جيمس أندرسون، صنع السياسات العامة، ترجمة: عامر الكبيسي، (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع، 1999)، ص 15.

¹⁶ عبد السلام علي المزوعي، النظرية العامة لعلم القانون، (مصر: دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 1988)،

التدابير التشريعية) للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وقد صادقت عليها ليبيا بتاريخ 1989/05/16.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الغايات الآتية:

1. تحليل التشريعات الوطنية، ومدى مساهمتها في تعزيز تمكين المرأة في مجالات العمل المختلفة.
2. التعرف على نقاط القوة والضعف في التشريعات الليبية المختلفة التي تنظم عمل المرأة وتساهم في تمكينها.
3. استكشاف مدى توافق التشريعات الوطنية مع نصوص الاتفاقيات الدولية، التي صادقت عليها ليبيا.

مناهج الدراسة ومداخلها :

اعتمدت هذه الدراسة على عدة مناهج ومداخل، وذلك للتحقق من فرضية الدراسة وتحقيق أهدافها، وهي:

منهج دراسة الحالة: في هذه الدراسة، يُستخدم هذا المنهج لدراسة التشريعات الليبية المتعلقة بالعمل، خاصةً تلك التي تستهدف المرأة، وذلك عن طريق دراستها من كافة الجوانب بهدف التعمق وتحليل كل الجزئيات المرتبطة بها.

المنهج المقارن: في إطار هذه الدراسة، يُستخدم المنهج المقارن لغرض تحديد أوجه التغير والتطور في التشريعات الليبية المعنية بعمل المرأة، ومقارنتها بالاتفاقية الدولية لمنع جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

مدخل السياسة العامة: في هذه الدراسة، يُستخدم هذا المدخل للتعرف على مدى وجود سياسات لتمكين المرأة في ليبيا من خلال التركيز على التشريعات الخاصة بتمكين المرأة، ومدى مواكبتها للاتفاقيات الدولية.

المدخل التاريخي: يُستخدم في هذه الدراسة، لغرض الوصول الى نتائج عامة عن تطور اوضاع المرأة في ليبيا عبر فترات زمنية مختلفة.

المدخل القانوني: في إطار هذه الدراسة، يُستخدم هذا المدخل في دراسة وتحليل القوانين والتشريعات الصادرة عن الدولة الليبية المتعلقة بالمرأة ومشاركتها في مجالات العمل المختلفة، كذلك في دراسة وتحليل بنود اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل التي صادقت عليها ليبيا.

أساليب وأدوات جمع البيانات:

نظراً لتعدد الأهداف التي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها، سيتم الاعتماد على أدوات بحثية مختلفة لجمع البيانات والمعلومات، منها ما يأتي:

أداة تحليل المضمون: وذلك لتحليل التشريعات التي تتطرق لقضية تمكين ومشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، كذلك تحليل بعض التقارير ذات العلاقة بالدراسة بهدف الإجابة عن التساؤلات الواردة في مشكلة البحث.

الدراسات المكتبية والوثائقية: وذلك من خلال استخدام الوثائق والتشريعات والقرارات المتعلقة بموضوع الدراسة، إضافة إلى الأدبيات المختلفة من كتب ودوريات ورسائل جامعية تتناول جوانب الدراسة المختلفة.

المقابلة الفردية: سيتم إجراء عدد من المقابلات مع بعض الناشطين في مجال التشريعات وحقوق المرأة وقضايا تمكينها.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: ستقتصر هذه الدراسة على تحليل التشريعات المنظمة لعمل المرأة والصادرة في ليبيا، وذلك للتعرف على سياسات تمكين المرأة في هذا المجال وتحليل الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

الحدود الزمنية: سيتم اختبار فرضية الدراسة بدايةً بعام 1989، وفيه صدرت بعض الوثائق والتشريعات الهامة مثل قانون حق المرأة في تولي الوظائف القضائية الذي صدر في عام 1989، وهو العام الذي صادقت فيه ليبيا على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتنتهي بعام 2010 كختام لفترة الدراسة وفيه صدر قانون رقم (12) بشأن علاقات العمل.

تقسيمات الدراسة:

تتكون هذه الدراسة من مقدمة وثلاثة فصول، وخاتمة، تتبعها قائمة المراجع والملاحق، ويمكن ذكر محتوياتها على النحو الآتي:

- **المقدمة:** وتتضمن التعريف بالدراسة، والدراسات السابقة لها، وشرح لمشكلة الدراسة بالإضافة إلى التطرق للمفاهيم التي حوتها هذه الدراسة وعرض لأهميتها وتحديد لأهدافها والمناهج المتبعة فيها وأدوات جمع بياناتها ومعرفة حدودها المكانية والزمنية.

- **الفصل الأول:** بعنوان "السياسة العامة والتمكين"، وينقسم إلى ثلاثة مباحث. يتناول المبحث الأول الإطار النظري لدراسة السياسة العامة، حيث يتعرض هذا المبحث إلى المفاهيم العامة للسياسة العامة، والتطور التاريخي لحقل السياسة العامة، أما المبحث الثاني فيتناول مفهوم التمكين وتطوره، والاتجاهات العامة لسياسات تطوير المرأة، وصولاً إلى مؤشرات ومستويات التمكين وأهم الانتقادات لمفهوم التمكين، أما المبحث الثالث فيتناول تطور أوضاع المرأة في ليبيا كإطار تاريخي، وحق المرأة في العمل.

- **الفصل الثاني:** بعنوان "سياسات تمكين المرأة في ليبيا"، وينقسم إلى مبحثين، يتعرض المبحث الأول منه إلى الإطار القانوني لسياسات تمكين المرأة في ليبيا، وذلك بدراسة أهم تشريعات العمل الوطنية خلال فترة الدراسة، وصولاً إلى معرفة معوقات تمكين المرأة في ليبيا، أما المبحث الثاني فيتناول التمييز ضد المرأة العاملة، ومصادر الأحكام المناهضة له، وأوجه التمييز، وأهم الآثار المترتبة على التمييز، وأسباب استمراره.

- **الفصل الثالث:** بعنوان "مدى التوافق بين التشريعات الليبية في مجال العمل وبنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل"، حيث يتناول المبحث الأول من الفصل المبادرات الدولية لتعزيز النهوض بالمرأة، ومعرفة دور المنظمات الدولية في حماية المرأة العاملة، وصولاً إلى الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة. أما المبحث الثاني فيتناول التعريف بالاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومعرفة الموقف العربي وموقف ليبيا من الاتفاقية، أما المبحث الثالث فيتناول تقويم التشريعات الليبية المنظمة للعمل على ضوء التزامها ببنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل، وصولاً إلى المقارنة بين الأداء المعياري والفعلي للتشريعات الليبية المنظمة للعمل وبنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل.

- **الخاتمة:** حيث تحتوي على خلاصة ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وإجابة التساؤلات الواردة في الدراسة.

الفصل الأول

السياسة العامة والتمكين

المبحث الأول: الإطار النظري لدراسة السياسة العامة.

المبحث الثاني: مفهوم التمكين _ مراجعة عامة.

المبحث الثالث: تطور أوضاع المرأة في ليبيا _ إطار تاريخي.

الفصل الأول

السياسة العامة والتمكين

تقديم:

تحاول هذه الدراسة الربط بين حقلين مستقلين، لكنهما غير منفصلين، حيث اتجهت معظم الدراسات التي تناولت موضوع تمكين المرأة إلى أبعاد غير سياسية، عليه فإن هذه الدراسة تسعى إلى الربط بين المفاهيم الأساسية للسياسة العامة، ومفهوم التمكين، وصولاً إلى التعريف بسياسات التمكين للمرأة.

وفي هذا الإطار فإن هذا الفصل ينقسم إلى ثلاثة مباحث يتناول **المبحث الأول** مفهوم السياسة العامة إضافة إلى نماذج صنع السياسة العامة، وعملية صنع السياسة العامة، كما يركز هذا الفصل على مراقبة التنفيذ وعملية التقويم. أما التطور التاريخي الذي مر به هذا الحقل فقد تم تقسيمه إلى ثلاث مراحل رئيسية، منها المرحلة الأولى والتي تتناول تطور الحقل في مرحلة ما قبل الحرب العالمية الأولى، والمرحلة الثانية تتناول تطور الحقل في فترة ما بين الحربين الأولى والثانية، أما المرحلة الأخيرة فهي مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

أما **المبحث الثاني** سيتناول مفهوم التمكين، والاتجاهات العامة لسياسات تطوير المرأة. كما يتطرق إلى أهم المداخل التنموية التي تناولت دور المرأة. في حين سيتناول **المبحث الثالث** الإطار التاريخي لتطور أوضاع المرأة في ليبيا، إضافة إلى المرأة في الشريعة الإسلامية، وتطور مشاركة المرأة الليبية في الحياة العامة، كما سيتناول هذا المبحث انعكاسات التعليم والعمل على وضع المرأة الليبية، وأخيراً سيتم التطرق إلى حقوق المرأة في ليبيا وضماناتها التشريعية .

المبحث الأول

مفهوم السياسة العامة: إطار تحليلي

لقد شهد حقل السياسات العامة، شأنه في ذلك شأن الحقول الاجتماعية الأخرى، تطوراً هائلاً بعد الحرب العالمية الثانية، حيث تجاوز وصف السياسات ومؤسسات صنعها، ليتطرق إلى تحليل هذه السياسات ومراحلها وأساليب تحليلها، وقد أدركت الحكومات على تباين أنظمتها السياسية واتجاهاتها الفكرية أنها بحاجة إلى دعم ومساندة شعوبها لما تتخذه من قرارات، وما تقوم به من أعمال متنوعة في جميع الظروف والأوقات. وحتى يتحقق لها ذلك، فإنها أخذت تسعى جاهدة إلى حل مشاكلهم والاستجابة لمطالبهم المتنوعة من خلال مجموعة من الخطط والبرامج الهادفة إلى تحقيق جملة من المنافع وتخفيف المعاناة عن الغالبية منهم، والتي عُرفت فيما بعد "بالسياسات العامة".

في هذا السياق فإن ما يميز السياسات العامة هو شمولية نتائجها على شرائح واسعة من المجتمع، إن لم يكن المجتمع كله، مما يؤكد الاهتمام بصياغتها أو رسمها بشكل يؤدي إلى زيادة فرص نجاحها وتحقيق المنافع المتوقعة عند تنفيذها، إضافة إلى تقليل احتمالات فشلها إلى أقل نسبة ممكنة. فالسياسات العامة التي تصاغ بشكل دقيق بالاعتماد على معلومات محددة، تجنب المجتمع الكثير من التضحيات والآلام والإحباط الذي يصاحب تنفيذ السياسات العامة الفاشلة أو المرسومة بشكل غير صحيح.

ويمكن القول إن السياسة العامة تتدخل في كافة أوجه الحياة الخاصة والعامة للمواطنين، حيث تقوم الدولة بوضع القوانين وإصدار القرارات المختلفة لتنظيم العلاقة بين المواطنين، أو بين المواطنين والدولة، أو بين الدولة وبقية أطراف النظام الدولي. وفي هذا الإطار تعتبر السياسات العامة مجالاً مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالمشكلات العامة المثيرة للجدل والتي تبرز في الحياة اليومية .

وفي هذا المبحث سوف نتناول مفهوم السياسة العامة وربطه بقضايا الشؤون المجتمعية العامة ومجالاته وسوف يتم التطرق فيه أيضاً إلى نماذج صنع السياسات العامة وعملية صنعها وتنفيذها وتقويمها بالإضافة إلى التطور التاريخي لحقل السياسة العامة من خلال ثلاثة مراحل.

أولاً: مفهوم السياسة العامة:

تتعدد التعريفات لمصطلح السياسة العامة مثل كثير من المصطلحات المستخدمة في العلوم الاجتماعية، وقد تباين علماء السياسة والإدارة العامة والاجتماع، في الأسس التي ينطلقون منها عند تعريفهم للسياسة العامة، وذلك لارتباط هذا المفهوم بقضايا وحاجات المجتمع المختلفة¹⁷، فالسياسة العامة تُعرّف في معجم المصطلحات السياسية على أنها "مجموعة القواعد والبرامج الحكومية، التي تشكل قرارات ومخرجات النظام السياسي بصددها مجال معين"¹⁸، هذا وإن كان التعدد في التعريفات يعكس نوعاً من الخلط في استخدام هذا المفهوم، إلا أن ذلك لا يمثل اختلافاً أساسياً حول المضمون بقدر ما يكون اختلافاً في توجهات الباحث، وسوف يتم في هذا الإطار استعراض أهم التعريفات التي استخدمت في تحديد مفهوم السياسة العامة.

وقد عرّف ديفيد إيستون السياسة العامة بأنها "العلاقة بين الوحدة الحكومية وبيئتها"، كما يعرفها ريتشارد هوفيريت على أنها "مجموعة قرارات يتخذها فاعلون معروفون بهدف تحقيق غرض عام"¹⁹، أمّا كارل فريدريك فيعريفها "بأنها برنامج عمل مقترح لشخص أو جماعة أو حكومة في نطاق بيئة محددة لتوضيح الفرص المستهدفة والمحددات المراد تجاوزها سعياً للوصول إلى هدف"²⁰، ويعرفها خيرى عبد القوي "بأنها تلك العمليات والإجراءات السياسية وغير السياسية التي تتخذها الحكومة بقصد التوصل إلى اتفاق على تعريف المشكلة، والتعرّف على بدائل حلها وأسس المفاضلة بينها تمهيداً لاختيار البديل الذي يقترح إقراره في شكل سياسة عامة ملزمة على حل للمشكلة"²¹.

وقد ركّز داي في تعريفه للسياسات العامة على عنصر الأهداف حيث اعتبر السياسات العامة عبارة عن "هدف أو مجموعة من الأهداف، وعملية اختيار لمجموعة من الأفعال تقود لهذه الأهداف مع توافر إعلان النية حولها، ثم تنفيذ هذه النية"²².

¹⁷ فهمي خليفة الفهداوي، السياسة العامة منظور كلي في البيئة والتحليل، (عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2001)، ص 32.

¹⁸ نيفين مسعد (تحرير)، معجم المصطلحات السياسية، (القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية، 1994)، ص 212.

¹⁹ المرجع السابق، ص 212.

²⁰ المرجع السابق، ص 213.

²¹ ثامر كامل الخزرجي، النظم السياسية والسياسات العامة: دراسة معاصرة في استراتيجية إدارة السلطة، (عمّان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2004)، ص ص. 28-29.

²² أماني قنديل، صنع السياسات العامة في مصر مع التطبيق على السياسات الاقتصادية 1974-1981، رسالة دكتوراه غير منشورة، (القاهرة، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 1986)، ص 19.

وتتم تعريف السياسات العامة على أنها ذلك "السلوك الهادف الذي تقوم به الحكومة أو إحدى الهيئات في مجال عام، حيث يختلف مفهوم العام في هذا المقام من مجتمع لآخر وفقاً لطبيعة الثقافة أو الأيديولوجيا السائدة، وكذلك وفقاً لتوجهات النظام السياسي وعلاقة الدولة بالمجتمع"²³. وقد عرّفها الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية بأنها "مجموعة من الأهداف والبرامج الأساسية تصاحبها مجموعة القرارات تحدد كيفية وضع الأهداف وكيفية تنفيذها"²⁴.

كما حاول المعنيون من علماء السياسة والإدارة العامة والاجتماع أن يربطوا مفهوم السياسة العامة بقضايا الشؤون المجتمعية العامة ومجالاتها التي تتمثل بالحاجات والمطالب والقضايا والمشكلات²⁵، وذلك وفقاً للآتي:

1. **السياسة العامة من منظور ممارسة القوة:** هي القدرة التي يحظى بها شخص ما للتأثير على الأفراد والجماعات والقرارات ومجريات الأمور، ومن مظاهر القدرة (الإكراه، المال، المنصب، الخبرة الشخصية). ومن خلال هذا المنظور تعكس السياسة العامة إمكانيات الصفة في تأثيرهم على المجتمع للحصول على القيم الهامة، حيث تكون السياسة العامة ما هي إلا انعكاس لوجهات نظر وإرادة أصحاب النفوذ للسيطرة على النظام السياسي ومؤسساته المختلفة²⁶.

2. **السياسة العامة من منظور الحكومة:** بوصف الحكومة سلطة تمارس السيادة في الدولة لأجل حفظ النظام وتنظيم الأمور داخلياً وخارجياً، فالسياسة العامة ينظر لها بأنها ممارسة لاتخاذ القرارات ورسم السياسات العامة²⁷. ويرى البعض أن السياسات العامة ما هي إلا أفعال لمواجهة المشكلات، وتحقيق الأهداف، وعلى هذا الأساس فقد عرفها **جيمس أندرسون** بأنها "منهج عمل هادف يعقبه أداء فردي أو جماعي في التصدي لمشكلة أو لمواجهة قضية أو موضوع"²⁸.

أما **توماس داي فيري** أن السياسة العامة "هي ما تختار الحكومة أن تفعله أو لا تفعله"، حيث لا يقتصر مفهوم السياسة العامة في هذا التعريف على ما تقوم به الحكومات بل

²³ علي الدين هلال (تقديم)، تحليل السياسات العامة في مصر، (القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية، 1988)، ص ص. هـ، و.

²⁴ أماني قنديل، مرجع سابق، ص 18.

²⁵ فهمي خليفة الفهداوي، مرجع سابق، ص ص. 85-90.

²⁶ هاري هولوداي، جون جورج، الرأي العام، ترجمة: أمين سلامة، (القاهرة: دار غريب للطباعة، 1977)، ص ص. 328-339.

نقلاً عن: فهمي خليفة الفهداوي، مرجع سابق، ص 32.

²⁷ فهمي خليفة الفهداوي، مرجع سابق، ص ص. 85-90.

²⁸ جيمس أندرسون، مرجع سابق، ص 15.

يشمل كذلك امتناع الحكومة عن التصرف، فالسكوت عن مواقف معينة تتبعها جهات معينة في الدولة هي في واقع الأمر سياسة مقصودة تتبعها الحكومة بغية تحقيق أهداف وبرامج معينة²⁹. وبصفة عامة تتميز السياسات العامة بعدة سمات منها³⁰:

1. تتميز السياسات العامة بمجموعة من التدابير وبمضمون محدد، هذا المضمون في ذاته هو المشكلة التي من المفترض أن يتجه إليها الباحث لدراستها، وهذا التركيز على مضمون السياسات أكثر من التركيز على العمليات التي أنتجتها هو أحد السمات المميزة لدراسة السياسات العامة.

2. تتضمن السياسات العامة عناصر لاتخاذ القرار، أو لتخصيص الموارد، وذلك بطريقة سلطوية.

3. تشير السياسات العامة إلى إطار عام للفعل، ووجودها لا يفترض بالضرورة وجود استراتيجيات شاملة.

4. السياسات تؤثر بمضمونها على عدد من الأفراد أو الجماعات، التي يمكن أن تتغير مصالحها ومواقفها وسلوكها بطريقة أو بأخرى.

5. عادةً ما ترجع الأفعال التي تؤسسها إلى توجهات صريحة أو مضمرة، فأى سياسة تصاغ عادةً لتحقيق أهداف أو تأسيس قيم أو إشباع حاجات.

تجدر الإشارة هنا إلى أنه رغم التباين في تحديد مفهوم السياسات العامة، ورغم تعدد أولويات وأهداف الدراسات، إلا أنه تم الإتفاق على أن دراسة السياسات العامة لا تتعدى ثلاثة مجالات؛ هي مضمون السياسات العامة أو عملية صنعها أو تنفيذها، بالإضافة إلى أن هناك أركاناً أساسية تشترك فيها أكثر تعريفات السياسات العامة منها³¹:

- وجود هدف أو مجموعة من الأهداف.
- وجود اختيار للفعل أو مجموعة الأفعال التي تحقق هذه الأهداف.
- إعلان هذه السياسات.
- تنفيذ السياسات.

²⁹ محمد قاسم القريوتي، رسم وتنفيذ وتقييم وتحليل السياسة العامة، (عمان: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 2006)، ص ص 27-28.

³⁰ السيد ياسين، "تحليل السياسات العامة والقضايا النظرية والمنهجية"، في علي الدين هلال (تقديم)، تحليل السياسات العامة في مصر، مرجع سابق، ص ص 7-9.

³¹ أماني قنديل، "تحليل السياسات التعليمية: المناهج والتطبيقات"، المجلة العربية للتربية، العدد الثاني، (ديسمبر: 1991)، ص 44.

وفي هذا السياق فإن السياسات العامة عند **مصطفى عبدالله خشيم** هي عبارة عن "خطة عمل تتبناها الدولة"، وبالتالي يُلاحظ أن السياسة العامة تعكس عملية تبني تشريعات وقرارات رسمية يتم الإعلان عنها من قبل مؤسسات الدولة³².

فالسياسة العامة تجسّد في واقع الأمر تداخل وتفاعل ثلاثة عناصر أساسية؛ وهي النوايا والأفعال والنتائج. وإذا كانت النوايا تعني ماذا ستفعل الدولة، فإن الأفعال تجسّد السلوك الفعلي للحكومة أو الدولة، وعليه فإن النتائج تعكس كل ما يترتب عن أفعال الدولة أو تأثير سياسات الدولة على المجتمع ككل³³.

ويحدّد **خشيم** ثلاثة أنماط لتعريف السياسة العامة وهي إمّا أن تكون متغيراً تابعاً، أو متغيراً مستقلاً أو كلاهما معاً، فعندما تجتمع عدة عوامل لتؤثر على السياسة العامة يعتبر متغيراً تابعاً، وعندما تؤثر السياسة العامة في العوامل الأخرى فإنها تعتبر متغيراً مستقلاً، وعندما يتم التعاطي مع السياسة العامة كعملية فإنها تعتبر نتيجة وسبباً في نفس الوقت³⁴، وذلك على النحو الآتي³⁵:

- **السياسة العامة كمتغير تابع:** نتيجة قيام النظام السياسي بممارسة نشاطاته من خلال السلطة التشريعية، حيث تختص السلطة التشريعية بسن القوانين والتشريعات التي تنظّم الحياة العامة في إطار الدولة، ويلاحظ أن هذا التعريف يؤكّد على السياسة العامة في حد ذاتها وبالتالي ينصب محور التركيز على السبل المتاحة لتحسين المحتوى حتى يمكن صناعة قرارات أفضل.
- **السياسة العامة كمتغير مستقل:** حيث يركز هذا النوع من التعريفات على أهمية الدور الذي تلعبه السياسة العامة كعامل مؤثر في العديد من المجالات داخل وخارج إطار الدولة، فالسياسة العامة وفق هذا المنظور تؤثر على القطاعات المختلفة مثل التعليم، الصحة، وغيرها، لذا محور التركيز لم ينصب على السياسة العامة في حد ذاتها ولكنه تعدى ذلك إلى تحديد القطاعات والنشاطات المتأثرة بالسياسة العامة خلال مراحل تشكلها المختلفة.

³² مصطفى عبدالله خشيم، موسوعة علم السياسة: مصطلحات مختارة، مرجع سابق، ص 283.

³³ المرجع السابق، ص 283.

³⁴ مصطفى عبدالله خشيم، نظريات علم الإدارة العامة، (طرابلس: منشورات جامعة طرابلس، 2001)، ص 81.

³⁵ مصطفى عبدالله خشيم، "نظرية السياسة العامة" في السياسات العامة: أبحاث مؤتمر السياسات العامة، محمد زاهي المغيزي وآخرون (تحرير)، بنغازي 12-14/6/2007، (بنغازي: مركز البحوث والاستشارات جامعة قاريونس، 2007)، ص ص 14-16.

• **السياسة العامة كعملية:** حيث تعتبر متغيراً تابعاً ومستقلاً في الوقت نفسه، وبالتالي يلاحظ أن هذا المفهوم يضيف سمة التعقيد والتداخل على المراحل المختلفة للسياسة العامة، ووفقاً لهذا المنظور فإن السياسة العامة تعتبر عملية تتأثر بالبيئة المحيطة بها، وتكون بالتالي نتيجة لتفاعل العديد من العوامل الداخلية والخارجية إلى جانب كونها متغير مستقل يؤثر في البيئة المحيطة من خلال نظام ما يعرف "بالنتائج" و"نظام التغذية العكسية" التي تؤثر بدورها في البيئة المحيطة بأبعادها وجوانبها المختلفة.

إن المفهوم الشامل والمعقد للسياسة العامة يأخذ في الحسبان العناصر الخمسة الآتية³⁶:

1- إن السياسة العامة تجسد عملية تنسيق وتعاون بين أجهزة الدولة المختلفة، سواءً أكانت رسمية متمثلة في السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية، أم غير رسمية متمثلة في المنظمات غير الرسمية كالنقابات والروابط المهنية وتنظيمات المجتمع المدني.

2- إن عملية التنسيق والتعاون تشمل بطبيعة الحال السلطات الثلاث.

3- إن الجهاز التنفيذي يلعب دوراً هاماً في المراحل المختلفة لصنع السياسة العامة .

4- إن السياسة العامة تعكس بطبيعة الحال المصلحة العامة، وبالتالي فهي على صلة مباشرة ووثيقة بالمجتمع والحياة اليومية للمواطنين.

5- إن المصلحة العامة التي تسعى الدولة إلى تحقيقها تختلف عن المصلحة الخاصة لجماعة مصلحة أو نخبة سياسية معينة.

وفي هذا الإطار بعد أن تعرفنا على مفهوم السياسة العامة، لابد من معرفة أهم نماذج صنع السياسات العامة.

نماذج صنع السياسات العامة:

اتفق الباحثون على أن دراسة السياسات العامة لا تخرج عن مجالات أو مستويات ثلاثة: فهي إما تتجه إلى مضمون هذه السياسة أو إلى تنفيذها أو تتجه إلى عملية صنعها، ويمكن ذكر هذه النماذج على النحو الآتي³⁷:

1- **النموذج العقلاني الرشيد:** يمكن أن نُميّز في إطار هذا النموذج بين نمطين من صنع السياسات العامة، يُركّز النمط الأول على أن تحديد قيم وأهداف وخيارات وبدائل

³⁶ المرجع السابق، ص 16.

³⁷ أماني قنديل، "تحليل السياسات العامة كأحد مداخل دراسة النظم السياسية"، في: علي عبد القادر (تحرير)، **إتجاهات حديثة في علم السياسة**، (القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية، 1987)، ص ص. 108-109.

صنع القرار يتم في وقت واحد، بينما يُركّز النمط الثاني على أن تحديد القيم والأهداف يتم في المرحلة الأولى، ثم يتم الانتقال إلى دراسة وفحص الخيارات والبدائل المختلفة لتحقيقها³⁸.

2- نموذج الإضافة التدريجية: يدور هذا النموذج في الإطار الفكري الليبرالي الذي يُركّز على تعددية وتنافس مراكز ونخب صنع القرار، وهو مستمد أساساً من تجربة الديمقراطيات الغربية وخاصةً عن تصور المدرسة الليبرالية التعددي لأنماط العمليات السياسية، وعمليات صنع القرار في الولايات المتحدة الأمريكية³⁹.

3- نموذج النخبة: يستند هذا النموذج على أن هناك مجموعة شبه ثابتة من الأفراد تستمر في ممارسة نفوذها وتأثيرها على صنع السياسات العامة رغم اختلاف القضايا، وتغير القيادات السياسية في السلطة التشريعية والتنفيذية، والنخبة هنا تستمد سيطرتها ونفوذها من واقع سيطرتها على المؤسسات الاقتصادية والمالية الكبرى، أمّا القيادات الرسمية المنتخبة والتي تصنع قرارات السياسات العامة فإنها تستجيب بوعي أو بدونه لتفضيلات هذه النخبة ورغباتها⁴⁰.

وفي هذا السياق سيتم التعرف على عملية صنع السياسات العامة، وتنفيذها، ومراقبة التنفيذ، وتقويم هذه السياسات.

عملية صنع السياسات العامة:

وهي الخطوة التي تبحث في كيفية صنع السياسات العامة وهي بدورها تتضمن مجموعة أخرى من العمليات:

- التعرف على المشكلة الاجتماعية المراد اتخاذ قرار السياسة العامة بشأنها.
- معرفة أساليب نقل المشكلة من الميدان الاجتماعي إلى مراكز صنع السياسات.
- التعرف على الفواعل المعبرة عن هذه المشكلات وكشف أوجه مصلحتها فيها.
- ثم التعرف على الآليات العاملة في اتخاذ القرار⁴¹.

³⁸ محمد زاهي المغيربي، قراءات في السياسة المقارنة: قضايا منهجية ومداخل نظرية، (بنغازي: منشورات جامعة قاريونس، 1998)، ص ص. 244-247.

³⁹ المرجع السابق، ص 246.

⁴⁰ عبير إبراهيم امنينة، "أثر التغيرات الهيكلية والتنظيمية لقطاع التعليم على تنفيذ وأداء سياسات التعليم العالي في الجماهيرية: دراسة تطبيقية على سياسة التنسيب بجامعة قاريونس، 1980-1994"، رسالة ماجستير غير منشورة، (بنغازي، جامعة قاريونس، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية)، ص 49.

⁴¹ ثابت عبد الرحمن إدريس، المدخل الحديث في الإدارة العامة، (الاسكندرية: الدار الجامعية، 2003)، ص 107.

عملية تنفيذ السياسات العامة:

وتقتضي إيصال أهداف قرار السياسات العامة وشرحه إلى مسؤولي التنفيذ، وعادةً ما يكونون موظفي الإدارة العامة بشكل مباشر وكافة مستخدمي القطاعات الأخرى بشكل غير مباشر.

إن تنفيذ السياسات العامة يعني القيام بالبرامج والمشروعات التنفيذية المتكاملة، ويتضمن النشاطات التنفيذية للسياسات العامة ما يأتي:

- أ. التنسيق والتعاون بين الأجهزة والمؤسسات المعنية بتنفيذ السياسات العامة بناءً على أسس الاختصاص الوظيفي والقانوني.
- ب. توفير المناخ الملائم للتنفيذ من حيث الإطار التشريعي والوعي الاجتماعي والإعلامي والتدريب والاتصال والقيادة الفعالة.
- ج. استخدام التقنية وتوفير الكفاءات البشرية المؤهلة والمدربة.
- د. توفير المخصصات المالية الملائمة لتطبيق برامج السياسات العامة لأن التمويل عنصر حيوي لا يمكن تنفيذ أي سياسة عامة بدونه⁴².

عملية مراقبة التنفيذ:

وهنا لابد من إعداد نماذج رقابية وفق القرارات المتخذة في السياسات العامة حتى تسهل عملية المراقبة التي تهدف إلى كشف الانحرافات في التطبيق والإسراف في استهلاك الموازنة العامة المرصودة لها.

عملية التقويم:

وهي عملية إمعان الذهن في تصحيح الانحرافات في التطبيق وبذل الجهد من أجل صياغة اقتراحات جديدة تكون بمثابة مشاريع قوانين لسياسات عامة جديدة. وهي عملية متواصلة وموازية لكافة مراحل السياسة العامة، وتتضمن عملية التقويم التحليل المستمر والتغذية والمعلوماتية لضمان سير السياسات العامة في الاتجاه الملائم وفقاً للمعايير المحددة، ويتطلب تقويم السياسات العامة بطريقة علمية وموضوعية إجراء دراسات منظمة باتباع المنهجية العلمية والفنية الملائمة، وأن يكون التقويم عملية عقلانية وشاملة ومتواصلة في كافة مراحل السياسة العامة، وهكذا فإن تقويم السياسة العامة يتضمن التحليل

⁴² المرجع السابق، ص ص. 107-108.

المستمر والعلمي لهذه السياسات، ويمكن استخدام أدوات كمية ونوعية (وصفية) لتحليل السياسات العامة وتقويمها في مختلف مراحلها⁴³.

ويهدف تقويم الأداء التنفيذي للسياسات العامة إلى تحديد أهم مشكلاتها وتوضيح طرق مواجهتها، وبيان فاعلية السياسات العامة في تحقيق الأهداف المزمعة، لإعادة تصميم السياسة العامة حتى تلائم المتغيرات البيئية المحيطة. ولتقويم السياسات العامة أنواع مرتبطة بإدارة السياسات العامة في التحليل أبرزها⁴⁴:

1. تقويم صنع السياسات العامة من ناحية اتخاذ القرارات التشريعية ومقارنتها بمدى فاعلية الإجراءات التنفيذية في التطبيق.
2. التقويم المتعلق بالإطار الهيكلي والتنظيمي للسياسات العامة وفعاليتها في إنجاز الخطط والأهداف والبرامج الحكومية في قطاعات النظام السياسي، مثل عوامل التخطيط، وتناسب الأهداف، واستقرار إدارة السياسات العامة.

ثانياً: التطور التاريخي لحقل السياسة العامة:

إن ارتباط السياسة العامة بالحياة اليومية للمواطنين يعتبر من المواضيع الهامة التي تستحوذ على اهتمام الباحثين والسياسيين ومؤسسات البحث العلمي، وفي هذا الصدد تُعتبر السياسات العامة في مختلف أوجه نشاط الدولة أساساً لتحقيق أهداف المجتمع، ويمكن تقسيم التطور الذي مرت به السياسة العامة إلى بروزها كحقل علمي شغل السياسيين والإداريين والقادة والخبراء الأكاديميين إلى ثلاث مراحل متتالية وهي كالآتي:

المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل الحرب العالمية الأولى:

إن ما أنتجته كتابات الفلاسفة والمفكرين السياسيين الأوائل تؤكد أن أدبيات الفكر السياسي التقليدي قد اهتمت اهتماماً خاصاً بنظم الحكم منصبةً على التكوين المؤسسي للدولة، وتحليل المبررات الفلسفية والسياسية لسلطات الحكومة، نتيجة لذلك ركزت دراساتهم وأطروحاتهم على الإطار الدستوري للدولة ومهام المؤسسات الدستورية الثلاث (التشريعية

⁴³ نائل عبد الحافظ العوامة، تحليل السياسة العامة: مدخل نظامي تطبيقات من الأردن والخليج العربي، (عمان: مركز أحمد ياسين الفني، 1999)، ص ص. 71-82.

⁴⁴ أنس أبو بكر ابيعيرة، "التغيرات الهيكلية والتنظيمية وأثرها على تنفيذ السياسات العامة للقوى العاملة في ليبيا: دراسة حالة سياسات تنظيم سوق العمل الليبي، 1977-2001"، رسالة ماجستير غير منشورة، (بنغازي، جامعة قاريونس، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2005)، ص 84.

والتنفيذية والقضائية) وما يتصل بكل منها من صلاحيات، أو من تنظيم لمبادئ وقواعد فصل السلطات وتحديد العلاقات المؤسسية الحكومية.

ومن ثم فإن الفكر السياسي التقليدي اقتصرته جهوده على السياسة ذاتها، فبقية وصفية ظاهرية لم تتعمق في تناول المؤسسات والقطاعات الحكومية غوصاً تحليلياً، كما لم تعتمد إلى فهم وتحليل السلوك السياسي والعمليات المصاحبة لصنع السياسة، فأغفلت ترتيب العلاقات العامة والاتصالات القائمة بين المؤسسات، وهذا ترتب عنه إبقاء محتوى السياسات العامة بعيداً عن البحث والتمحيص، وأن الجهد الوصفي لها بقي محدوداً وغامضاً وسطحياً⁴⁵.

ويمكن إرجاع سطحية الاهتمام بالسياسة العامة في هذه الفترة إلى كون علم السياسة مازال في إطاره الفلسفي الهيكلي، ولكن بعدما بدأ يتبلور علم السياسة ويغدو فرعاً من فروع العلوم الاجتماعية عقب استقلاله عن الفلسفة الأخلاقية، فقد حظي بالدعم العلمي والمعرفي اللازم، واعتبار أن السياسة صارت تمثل جزءاً لا يتجزأ من النشاط الاجتماعي والنفسي للمجتمع وللظاهرة الاجتماعية، بعدما كانت تعتبر السياسة وجهاً للقانون وللعلاقة المتفاعلة بين المؤسسات الرسمية في ظل الأطر القانونية، كما وأن الظواهر الاجتماعية والسلوكيات التي كانت سابقاً بعيدة عن تدخل السياسة مثل: الأوبئة والكوارث والحروب والفيضانات كنتائج للإرادة الإلهية، حسب الاعتقادات المجتمعية، وأن التربية ووضع المرأة تمثلان قضايا خاصة لا يسمح بالتدخل في نطاقيهما وغير ذلك، كلها قد انتقلت من حالها التي تميزت بها "السياسة ضيقة النطاق" للقرن التاسع عشر، إلى الحالة الجديدة "السياسة في كل مكان" للقرن العشرين، وفق الآلية الترابطية التي من خلالها يجد أمر غير سياسي ذاته واقعاً ضمن فئة الأمور والقضايا السياسية⁴⁶.

المرحلة الثانية: مرحلة ما بين الحربين الأولى والثانية:

شهدت هذه المرحلة تطوراً نسبياً في مفهوم السياسات العامة، وهذا نتيجة لأطروحات المدرسة السلوكية، التي أدت إلى انتقال الاهتمام من وصف المؤسسات الدستورية، وما يتصل بها من صلاحيات إلى التركيز بما يتم في هذه المؤسسات من عمليات وأنماط للسلوك.

⁴⁵ مها عبداللطيف الحديثي، النظام السياسي والسياسة العامة. تاريخ الزيارة 2013/9/22.

<http://vb.arabsgate.com/showthread.php?t=505738>

⁴⁶ ثابت عبد الرحمن إدريس، مرجع سابق، ص 103.

فقد برز التوجه السلوكي لعلم السياسة الحديث، الذي صب اهتمامه أولاً على سلوكيات أعمال الحكومة وتحليلها ودراسة القواعد النفسية والاجتماعية لسلوك الأفراد والجماعات، ودراسة محددات التصويت في الانتخابات والنشاطات السياسية الأخرى ووظائف الجماعات المصلحية والأحزاب السياسية، وقد اعتمد هذا المدخل على آلية واضحة لوصف العمليات السياسية العامة، والتركيز على وصف واضح لمضمون السياسة العامة من خلال تحليل أثر القوى السياسية والاقتصادية والاجتماعية فضلاً عن تقييم نتائج السياسات العامة على المجتمع.

ومن ثم فإن التحليل السياسي في هذه الفترة بحكم أنه كان لرصد وتفسير العمليات السياسية، وما يتصل بها من تفسير اجتماعي ونفسي للسلوك الفردي والجماعي للفعاليات السياسية، قد زاد وعمق الفهم لكيفية تشكيل ووضع السياسات العامة، وما يتصل بذلك من توازن بين الجماعات المصلحية ومن توجهات هادفة لبلورة الإرادة المجتمعية، غير أن العناية بمحتوى السياسات العامة، قد ظلت في هذه الحقبة موضوعاً عارضاً لا يجد من المحللين السياسيين إلا اهتماماً جزئياً محدوداً⁴⁷.

المرحلة الثالثة: مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية:

لقد تبلور مفهوم السياسة العامة من حيث كيفية تحليلها ووضعها والتبصر في أهدافها ومضمونها والتجديد البين لأساليب تنفيذها في إطار الإمكانيات المتاحة، وكان هذا نتاجاً للدور المتزايد والمتعاظم للدولة في مختلف شؤون المجتمع⁴⁸. وفي هذا الإطار فقد شهدت الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية انحساراً لفلسفة النظام الاقتصادي الحر التي كان من أبرز دعائها المفكر الاقتصادي آدم سميث، ومبادئها القائمة على حرية الملكية والتجارة وتحقيق المصالح الخاصة، كما اتسمت هذه الفترة بالأطروحات المنادية بأهمية تدخل الدولة كمحرك رئيس للنشاط الاقتصادي، فقد تعاظم دور الدولة في المجتمع بالقدر الذي جعلها في بعض الحالات السلطة المهيمنة والمنسقة لكافة الوظائف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الأمر الذي قاد بعض المفكرين إلى القول إن هذا العصر هو "عصر تدخل الدولة".

⁴⁷ نجوى ابراهيم محمود، مفهوم السياسات العامة. تاريخ الزيارة 2013/9/28.

<http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=793927&eid=7625>

⁴⁸ ثابت عبد الرحمن إدريس، مرجع سابق، ص ص. 104-105.

وقد تحولت الدول الغربية من نظم حكم تسلطية إلى نظم ديمقراطية، وأصبحت سلطة الدولة تستخدم بشكل متزايد من أجل الاستجابة للاحتياجات والمطالب الشعبية، وقد أنتجت العملية السياسية الديمقراطية ما يعرف بـ "دولة الضمانات الاجتماعية"، من خلال برامج التأمين الاجتماعي والصحة والتعليم العام وغيرها، وهكذا فإن العلاقة البسيطة بين التحول الديمقراطي وبين الخصائص الضمانية للدولة في العقود الأولى من القرن العشرين، قد تحولت إلى إشكالية معقدة ومتشابكة، ولقد نتج عن ذلك تنامي دراسات السياسة العامة في العلوم الاجتماعية.

ويقدر ما أسهمت الأسباب السابقة في تزايد الاهتمام بالسياسات العامة في إطار يتميز بالطابع الفكري والتجريبي، فإن علم السياسة العامة لم يكتسب معناه الاصطلاحي علمياً، إلا في مطلع الخمسينيات⁴⁹.

مع بداية السبعينيات زاد الاهتمام أكثر بتحليل مخرجات النظام السياسي، بسبب تفاقم المشكلات الاجتماعية داخل الولايات المتحدة الأمريكية بين السود والبيض، والتورط الأمريكي في حرب فيتنام، حيث ظهرت الحاجة داخل مؤسسات الحكومة الأمريكية إلى تحليل هذه المشكلات ومحاولة صياغة السياسات التي تعالجها، لذلك سرعان ما احتلت دراسات تحليل السياسات أهمية كبرى داخل مراكز المعلومات والاستخبارات ومراكز البحوث، وكثيراً ما قام محللو السياسات في هذه المراكز بصياغة سياسات ومواقف الولايات المتحدة الأمريكية تجاه العديد من القضايا، حيث كان التركيز على مشكلات التضخم والبطالة والإنفاق الحكومي ومشاكل التجارة الدولية والشرق الأوسط⁵⁰.

ولقد شهدت أواخر السبعينيات اهتماماً متزايداً بالدراسة المقارنة للسياسة العامة بين مختلف الدول والنظم السياسية، وأصبح حقل السياسات العامة المقارنة حقلاً فرعياً متنامياً في إطار السياسة المقارنة وذلك بسبب مجموعة من العوامل يمكن ذكرها على النحو الآتي⁵¹:

1- تطور أساليب تحليل البيانات التي تعتمد على الحاسب الآلي مما أدى إلى دراسات مقارنة واسعة النطاق.

2- رد الفعل ضد تركيز التيار السلوكي في السياسات المقارنة على جانب المدخلات وإهماله لجانب المخرجات.

⁴⁹ خيرى عبد القوي، دراسة السياسة العامة، ط1، (الكويت: ذات السلاسل، 1989)، ص ص. 97 - 105.

⁵⁰ أحمد دسوقي اسماعيل، أصول تحليل السياسات العامة، (القاهرة: مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، 2009)، ص 73.

⁵¹ محمد زاهي المغربي، مرجع سابق، ص 242.

3- الإحساس بضرورة أن يساهم علم السياسة في حل القضايا والمشاكل السياسية والأخلاقية.

4- تزايد دور الحكومة في حياة الأفراد والجماعات في كافة دول العالم بسبب تنظيمها لأكبر عدد من النشاطات وتوفيرها لأعداد كثيرة ومتباينة من السلع والخدمات وتوظيفها لنسبة كبيرة من القوى العاملة.

ومع نهاية ثمانينيات القرن العشرين، وانتصار المعسكر الرأسمالي بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية، وانهيار المعسكر الاشتراكي بقيادة الاتحاد السوفيتي، وظهر مفهوم العولمة بأبعادها المختلفة، سواء أكانت اقتصادية، أو إدارية، أو اتصالية، أو سياسية، كل ذلك أثر على حقل السياسات العامة، وأدى إلى بروز ما بات يعرف بـ " السياسات العامة العالمية"⁵².

وخلال مرحلة التسعينيات وما بعدها من القرن العشرين، وانتقالاً إلى متطلبات القرن الحادي والعشرين، وما أحدثه من تغيرات على دور الدولة وارتفاع مستويات التفاعل بين مؤسسات القطاعين الخاص والعام فضلاً عن تزايد دور الشركات المتعددة الجنسيات والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية في صياغة الأولويات للسياسات العامة وتحديد مساراتها، وقد ساعد على تبلور هذا الدور التغير في مفهوم السيادة والتسارع المعلوماتي، الذي منح للمنظمات الدولية غير الحكومية، مثل منظمات حقوق الإنسان، القدرة السريعة على التدخل في السياسات العامة الداخلية للدول ومن ثم التأثير في مضامين هذه السياسات، وظهرت بحوث وكتابات جديدة تركز على دور الفاعلين الجدد في السياسات العامة كمنظمات حقوق الإنسان والمجتمع المدني⁵³.

وبتحليل ما سبق يمكن القول إن علم السياسة العامة قد تطور من الوصف إلى التحليل ثم إلى المقارنة ليصبح حقلاً شاملاً نما مع بدايات تطور الفكر السياسي، ليصل في هذا القرن بمنهجية وأسلوب علمي للتحليل المستقل وكنقطة التقاء بين العديد من العلوم الاجتماعية كالاقتصاد والعلوم السياسية، والاجتماع، والإدارة وغيرها، ومع هذا التطور توالى اهتمامات متتابعة بعلم السياسة العامة، تمثلت في الأبحاث والدراسات النظرية والتجريبية في العديد من التخصصات، وكان نتاجها ما نعيشه حالياً من تعدد المحاور والأطروحات العلمية والعملية

⁵² أحمد دسوقي اسماعيل، أصول تحليل السياسات العامة، مرجع سابق، ص 73.

⁵³ حسن بلال، مدخل لفهم السياسات العامة. تاريخ الزيارة: 2013/9/28.

التي أثرت التوجهات والفكر بالمعارف والتجارب المتصلة بفعاليات وقواعد صنع السياسات العامة وطرق تنفيذها وتقويمها بشكل فعال وكفاء.

المبحث الثاني

مفهوم التمكين: مراجعة عامة

ثمة اتفاق عام على أن السياسات التنموية منذ سبعينيات القرن الماضي قد ركزت على أهمية العنصر البشري من خلال تعريفها للتنمية بأنه "التوازن بين المقتضيات الاقتصادية والقضايا الاجتماعية والاهتمامات البيئية مع اعتبار أن الإنسان وسيلة التنمية وهدفها الأساس"⁵⁴، من هنا أصبح العنصر البشري -متضمناً المرأة- غايةً تنمويةً في حد ذاته بما يعني ضرورة توفير البيئة المناسبة التي من الممكن أن تحصل بموجبها على فرص متكافئة في النمو والتطور بما يوسع من المجالات والاختيارات المتاحة أمامها ويدعم بشكل مباشر الجهود التنموية المرجوة.

وقد تضمنت تعريفات التنمية البشرية مفهوم التمكين وهو مفهوم شامل يستهدف العنصر البشري في أن تكون التنمية من صنعه وليس من أجله فحسب، وهو الأمر الذي يحتم مشاركة البشر (رجل / امرأة) مشاركة تامة في صنع القرارات والسياسات المتعلقة بحياتهم وتنفيذها، ويتطلب هذا المفهوم بالتالي تعزيز العنصر البشري حتى يتمكن كل فرد من السيطرة على مقدراته.

إن فكر التمكين المقصود لا يعني زيادة نفوذ المرأة، ولا يعني السيطرة على الآخرين، ولا أن تصبح المرأة ذات نفوذ أقوى في مواجهة الرجل، أو أن ينقلب هيكل السيطرة لصالح المرأة بدلاً من الرجل، بمعنى أكثر تحديداً استبعاد الاعتقاد السائد أن كل مكسب للنساء يعني خسارة للرجل أو العكس، ولكن الهدف الرئيس الذي يسعى إليه فكر التمكين هو زيادة نفوذ المرأة في شكل دعم قدراتها، واعتمادها على نفسها وتنمية قدراتها الذاتية التي تنعكس بدورها في قدرتها على الاختيار في الحياة، والتأثير في اتجاهات التغيير في المجتمع للأفضل لها ولأبنائها وعائلتها عند الحاجة.

⁵⁴ تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2005: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 4.

إن قضية تمكين المرأة لا يُنظر إليها في نطاقها الضيق، أي من حيث العلاقة بين الجنسين فقط، ولكنها تُعد قضية ذات أبعاد تنموية ومجتمعية شاملة، ويعني ذلك أن الهدف ليس فقط تصحيح أوضاع النساء وخاصةً الفقراء منهن، ولكن أن يتم ذلك من خلال رؤية بديلة لمجتمع ينظر للمستقبل في إطار محلي وإقليمي ودولي.

تحاول الدراسة في هذا المبحث التعريف بمفهوم التمكين بالإضافة إلى تطور مفهوم تمكين المرأة وأهم الاتجاهات العامة لسياسات تطوير المرأة بالإضافة إلى التعرف على مؤشرات ومستويات التمكين وأهم الانتقادات لمفهوم التمكين.

أولاً: مفهوم التمكين:

تعود جذور مفهوم التمكين لعقد الستينيات من القرن الماضي، حيث ارتبط ظهور هذا المفهوم بالحركة الاجتماعية المناهضة بالحقوق المدنية والاجتماعية للمواطنين، ومنذ ذلك الحين أُستخدم مفهوم التمكين بعدة معاني، وكذلك أُستخدم في عدة مجالات كالإقتصاد والعمل الاجتماعي والسياسي وكذلك في التنمية. وترجم مفهوم التمكين عملياً من قبل العديد من المنظمات غير الحكومية العاملة على تنمية المرأة، فركز بعضها على تمكين النساء عبر المطالبة بمساواة المرأة في الحقوق وإلغاء أشكال التمييز المختلفة التي تطوي عليها القوانين العربية، سواء فيما يتعلق بحقوق الجنسية، أو الأحوال الشخصية أو الضمانات الاجتماعية، وركز بعضها الآخر على تقديم القروض والعمل على مشروعات مدرة للدخل أو تقديم خدمات في مجالات الصحة أو التعليم أو غيرها من القطاعات⁵⁵.

ولقد عاد مفهوم التمكين في عقد التسعينيات بقوة أثر إعلان الحكومات في مؤتمر "بيجين" العالمي للمرأة ومؤتمر "القاهرة للسكان والتنمية" التزامهم بتمكين المرأة، وهو الالتزام الذي ساهم في وضع خطط مؤتمر بيجين والتي أكدت على تمكين المرأة.

وقد نادى المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بيجين 1995 بإزالة كافة العقبات التي تحول دون تمكين المرأة في الجانب الاقتصادي للتمكن من ممارسة دورها الاقتصادي وتفاعلها مع السياسات الاقتصادية وتضمّن المؤتمر العديد من البنود التي تؤكد على تمكين المرأة منها المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية والتدريب والمعرفة والتي تعزّز المكانة الاقتصادية للمرأة، وقد تم استخدام مفهوم التمكين من قبل المؤسسات الدولية والمانحين والبنك الدولي في لغتهم وخطاباتهم وتعالّت الأصوات المناهضة بضرورة تمكين المرأة في جميع

⁵⁵ المرجع السابق، ص 60.

مناحي الحياة للنهوض بالمجتمع وتنميته. و "التمكين الاقتصادي" يعني قدرة المرأة على الحصول على حقوقها الاقتصادية وتنمية هذه الحقوق بممارسة دور فعال في المجتمع لتنمية هذا المجتمع⁵⁶.

يستند مفهوم التمكين بالأساس على فكرة القوة، والتي تتحقق من خلال ثلاثة عوامل؛ أولها امتلاك المعرفة للذات، ثانيها امتلاك الثقة الضرورية للعمل والإنجاز، ثالثها أن يكون الفرد جزءاً من جماعة، أو مجتمع يشعر فيه بالمواطنة ويمكنه من تحرير طاقاته كاملة⁵⁷.

والتمكين هو الترجمة العربية الدارجة لمفهوم Empowerment وهو أحد المفاهيم الشائعة في حقل دراسات المرأة، والذي يُشكّل أحد أركان منظومة المفاهيم التنموية الجديدة التي تبنتها الأمم المتحدة في الربع الأخير من القرن الماضي.

ووفقاً لتعريف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة "اليونيفيم" فإن التمكين يعني "العمل الجماعي في الجماعات المقهورة أو المضطهدة لتخطي أو مواجهة أو التغلب على العقبات وأوجه التمايز التي تقلل من أوضاعهم أو تسلبهم حقوقهم"⁵⁸.

في حين تذهب اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الأسكوا" إلى أن التمكين هو "تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علاقات القوة في حياتها فتكتسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل"⁵⁹.

وبمقارنة التعريفين السابقين يبدو أنه بينما يتسع تعريف "اليونيفيم" ليشمل كل الفئات المضطهدة أو المقهورة، وعلى رأسها النساء فإن تعريف "الأسكوا" يقتصر على المرأة دون سواها من الفئات المضطهدة، وهو ما يثير إشكاليتين أساسيتين هما:

⁵⁶ إعلان ومنهاج عمل بيجين 1995، جامعة مينسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/2/24.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/BeijingDeclPI.html>

⁵⁷ بناء الوعي هو الطريق إلى تمكين حقيقي للمرأة. تاريخ الزيارة 2013/7/22.

<http://www.amanjordan.org/a-news/wmview.php?ArtID=21137>

⁵⁸ النوع الاجتماعي حقيقة مرجعية، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة "اليونيفيم". تاريخ الزيارة 2013/2/28.

www.arabwomenconnect.org/docs/asro-gov-akit.doc

⁵⁹ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا): الشراكة في الأسرة العربية، (نيويورك: الأمم المتحدة، 2001)، ص

الأولى أنه يعيد إنتاج دورة التمييز في المجتمع لصالح المرأة وهو ما اصطلح البعض على تسميته "التمييز الإيجابي"⁶⁰.

والثانية اقتصار التعريف على علاقات القوة المادية "السلطة" واستبعاده سائر المحددات الاجتماعية والثقافية الأخرى، وتركيزه على البعد الصراعى باعتبار أن الصراع هو السبيل الوحيد للحصول على الحقوق، الأمر الذي يخلق معه حالة من المواجهة المفتوحة بين الرجل والمرأة تنعكس سلبياً على المجتمع. وبعد أن تطرقنا لمفهوم التمكين سوف نستعرض التطورات التي واكبت هذا المفهوم.

ثانياً: تطور مفهوم تمكين المرأة:

كان مفهوم التمكين رغم حداثته، والذي ظهر في التسعينيات من القرن العشرين نتاجاً لتراكم الاهتمام بقضايا المرأة والمحاولات الدؤوبة للنهوض بأوضاعها، ويتبدى ذلك الاهتمام على المستويات الدولية والإقليمية والمحلية، ويظهر جلياً في الوثائق والمؤتمرات المتتالية التي أصبحت تعطي قضايا المرأة أهمية كبيرة تعكس إعادة النظر في أوضاعها وشؤونها، ومن ثم إعادة النظر في العلاقة التي ينبغي أن يكون عليها بالمجتمع وبإسهامها في التنمية.

وقد بدأ تطبيق مفهوم التمكين منذ اعتماد مؤشرات من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، حيث وُضعت مؤشرات لقياس مستوى التمكين للنوع الاجتماعي يعتمد على متغيرات خاصة بأنشطة الرجل والمرأة في المجالين الاقتصادي والسياسي بناءً على النسبة المئوية لحصة كل منهما من المناصب الإدارية والمهنية والفنية. أما متغيرات المشاركة السياسية فتعتمد على حصة كل من الرجل والمرأة من المقاعد البرلمانية والمناصب الخاصة بصنع القرارات السياسية⁶¹.

وقد واكب مفهوم تمكين المرأة ظهور العديد من التعريفات التي تحصره في التمكين الفردي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو القانوني، وفي مقابل ذلك ظهرت تعريفات توسّع استخدام مفهوم التمكين ليشمل كل تلك الجوانب، مُركّزة على أهمية القوة، فامتلاك النساء لعناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية، يعني التمكن من التأثير بفعالية في العملية التنموية وممارسة حق الاختيار والمشاركة في اتخاذ القرارات، وهو ما

⁶⁰ تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003: نحو إقامة مجتمع المعرفة، (عمان: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003)، ص

32.

⁶¹ أم العز علي الفارسي، مرجع سابق، ص 33.

يترتب عليه التعامل مع المرأة باعتبارها عنصراً فاعلاً في التنمية ومشاركاً أصيلاً في قضايا المجتمع، وهو ما ينتج عنه إخراجها من حالات التهميش والاستبعاد.

إن التغيرات العالمية أصبحت ضاغطة نحو إعادة تعريف التمكين من منظور القدرة على التواصل والتنظيم وليس فقط فرض التشريعات والإجراءات كما تتجه لإحلال المفاهيم السلبية لتوزيع الأدوار بمفاهيم إيجابية مبنية على المساواة وتكافؤ الفرص، ويعتبر النموذج المثالي للإجراءات هو ذلك الذي يأخذ بإدماج المجموعات أو الفئات المهمشة أو الأقل حظاً في الإدارة العامة. وقد تُرجم مفهوم التمكين عملياً من قبل العديد من المنظمات غير الحكومية العاملة على تنمية المرأة بأشكال مختلفة. فركز بعضها على تمكين النساء عبر المطالبة بمساواة المرأة في الحقوق وإلغاء أشكال التمييز المختلفة التي تنطوي عليها القوانين العربية، سواء فيما يتعلق بحقوق الجنسية أو الأحوال الشخصية⁶².

وفي واقع الأمر، فإن مفهوم التمكين، وبحسب ما خرج به مؤتمر المرأة في بيجين العام 1995 ومؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان والتنمية بالقاهرة العام 1994 يعني "استخدام القوة الذاتية للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين لإحداث التغيير، علماً أن هذا التمكين يشمل القدرة على اتخاذ القرارات واكتساب مهارات الوصول إلى الهدف"⁶³.

وتعد كلمة "التمكين" من الاصطلاحات المتناولة في معظم أدبيات المرأة خصوصاً عند الحديث عن المساواة، وما يترتب عليها من إتاحة لفرص عادلة، تتبذ مبادئ الانحياز، مهما كانت ألوانه ومراميه، وبعيدة عن أشكال التمييز بحذافيرها من حيث الجنس والعرق، والمعتقد والطبقة الاجتماعية والانتماءات المتماثلة وغيرها من الفوارق المجتمعية المألوفة في مجتمعات السيطرة والاستثناء.

والتمكين أيضاً هو العملية التي تتحقق من خلالها بعض السيطرة للمجموعات المقهورة والتي من بينها النساء على حياتها عن طريق الانخراط في نشاطات وهيكل تسمح لها بالمشاركة وبقدر أكبر في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتها بشكل مباشر⁶⁴.

كما يُعرّف التمكين بأنه "عملية تتضمن الحصول المتكافئ على الفرص في استخدام موارد المجتمع، ومنع التفرقة على أساس النوع في الفكر والممارسة، ومنع العنف،

⁶² تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2005: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 60.

⁶³ مؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان 1994. تاريخ الزيارة 2013/2/22.

<http://www.popcouncil.org/pdfs/arabic/respondingtocairo.pdf>

⁶⁴ سهير التل، وليد حمادة، المرأة العربية والمشاركة السياسية، (عمان: دار السنبداد للنشر، 2004)، ص 15.

والاستقلال الاقتصادي لقوة العمل، والمشاركة في كل مؤسسات صنع القرار، وحرية الاختيار في أمور تتعلق بحياة الفرد⁶⁵.

وعند الحديث عن "تمكين المرأة" يجب الأخذ في الاعتبار أن النساء لا يشكلن فئة متجانسة، ولذا فإن أولويات التمكين لجماعات مختلفة من النساء، ليست متطابقة، فهو بالنسبة لعدد كبير من النساء في الدول العربية، اللاتي عليهن الصراع من أجل البقاء، يعني توفير الحاجات الأساسية، مثل الغذاء الصحي، ومياه الشرب النظيفة، والتعليم الأساسي، والرعاية الصحية الأساسية، وفرص تنمية المهارات، والحصول على الأنشطة التي تدر دخلاً، أما بالنسبة للنساء اللاتي استطن الحصول على بعض هذه المطالب الحياتية، فأولويات التمكين تختلف بالنسبة لهن⁶⁶.

وقد ارتبط مفهوم التمكين في مرحلة التسعينيات بمفاهيم جديدة مثل حقوق الإنسان والمصلحة وعدم المساواة وتأكيد الذات. ويتضمن التمكين قدراً من الخيارات التي يجب أن تمارسها المرأة، سواء فيما يتعلق بالفرص الاقتصادية التي تتمثل في الحصول على تمويل، أو أن تعمل سواء في سوق العمل الرسمي أم غير الرسمي. وتجادل أدبيات تمكين المرأة في أن الخدمات الصحية والتعليم للمرأة سيؤديان إلى تحسين قدراتها في اتخاذ هذه القرارات أو الاختيارات، ويتضمن هذا التعريف للتمكين بعدين مترابطين ومتداخلين، أحدهما اقتصادي والآخر اجتماعي، فزيادة فرص المرأة في العمل تؤدي إلى زيادة قدرتها على ممارسة اختيارات واتخاذ قرارات تتعلق بحياتها ومستوياتها المتنوعة الاقتصادية واجتماعية وسياسية.

ثالثاً: الاتجاهات العامة لسياسات تطوير المرأة:

بالنظر إلى وجود أوضاع متفاوتة ما بين فرص كل من الرجل والمرأة، وفي إطار تحديد توجهات السياسات المختلفة لتطوير المرأة أو تقدمها، وقد تطورت هذه التوجهات مع التقييم المتتالي لنتائجها على صعيد النمو الاقتصادي في العالم حيث ركزت بعض المداخل التنموية على أدوار دون غيرها للمرأة، ومن ذلك ما أورده **آمال العبيدي** حيث يمكن ذكر هذه المداخل على النحو الآتي⁶⁷:

⁶⁵ فاطمة حافظ، تمكين المرأة الخليجية: جدل الداخل والخارج، (أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2008)،

ص ص. 10-13.

⁶⁶ تقرير التنمية البشرية 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 66.

⁶⁷ آمال سليمان العبيدي، "بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا، دراسة إستكشافية"، مرجع سابق، ص 347.

أولاً: **مدخل الرفاه الاجتماعي 1950 - 1970**: الذي اعتبر أن استراتيجياته هي توفير الغذاء وتنظيم الأسرة عبر التركيز على دور المرأة كاملاً بما يجعلها منتفعة سلبية من التنمية، وعلى الرغم من ذلك فإن هذا المدخل لا يزال يشكل سياسة التنمية الاجتماعية الأكثر شعبية في العالم بصفة عامة ، وللنساء بصفة خاصة⁶⁸.

ثانياً: مدخل العدالة والمساواة: الذي دشنته الأمم المتحدة 1976 - 1985 وقد ركز على ضرورة دعم المرأة والدفع بها نحو النجاح بالقيام بأدوارها الثلاثة في الإنتاج الاقتصادي والقيام بمهام الإنجاب إضافة إلى الدور الاجتماعي، وذلك في بيئة تضمن النجاح في هذه المهام الثلاث دون ضغوط لا إنسانية على المرأة⁶⁹، وقد اعترف هذا المدخل بـ "الدور الثلاثي" للمرأة وسعى إلى تلبية احتياجاتها الاستراتيجية من حيث النوع الاجتماعي، وذلك بالاعتماد على مدى تدخل الدولة التي بموجبها يتم تطبيق القوانين من أجل تجسير الفجوة بين النساء والرجال في مختلف المجالات، وبصفة عامة يمكن القول بأن هذا المدخل لم يحظ بالكثير من الاهتمام والرضا لدى الحكومات، انطلاقاً من كونه يتحدى تبعية النساء ويشكل عامل تهديد، كما وُجّه إليه الانتقاد باعتباره صورة لنصرة الأنثوية في الغرب⁷⁰.

ثالثاً: مدخل مكافحة الفقر: ظهر في السبعينيات من القرن الماضي وانطلق من قاعدة أساسية مفادها تكثيف الجهود نحو أساليب إنتاجية مضافة تقوم بها المرأة وتحقق بها مزيداً من الدخل للأسرة ويأتي هذا المدخل كضمان لتخفيف حدة الفقر الذي يُعتبر أحد أهم المظاهر الحقيقية لتخلف المرأة، ويركز هذا المدخل على تلبية الاحتياجات العملية من حيث النوع الاجتماعي لكسب الدخل عبر المشاريع الصغيرة التي تساهم في توفير فرص عمل للنساء ومن ثم زيادة في الدخل إلا أنه إذا لم تؤد العمالة إلى مزيد من الاستقلال، فإنها لن تلبى الحاجات الاستراتيجية للنوع الاجتماعي، وهنا يكمن الفرق بين مدخل العدالة ومدخل مكافحة الفقر⁷¹. ويعتمد هذا المدخل على الإرادة السياسية للدول ودوائر اتخاذ القرار حتى يتم استحداث وتطبيق القوانين ويهدف إلى تقليص الفجوة بين القانون والأوضاع السائدة على المرأة.

⁶⁸ المرجع السابق، ص 347.

⁶⁹ أماني الطويل، حالة المرأة في مصر: دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، (القاهرة: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، 2009)، ص 46.

⁷⁰ آمال سليمان العبيدي، " بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا ، دراسة استكشافية " ، مرجع سابق ، ص 348.

⁷¹ المرجع السابق، ص 348.

رابعاً: **مدخل الكفاءة:** المدخل التنموي الذي ظهر في الثمانينيات وركز على مسألة الدفع نحو رفع كفاءة المرأة بسبب النتائج المباشرة لبرامج الإصلاح الهيكلي وما أسفرت عنه من تأثير سلبي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة والمرأة معاً، وقد اهتم هذا المدخل بإمكانية التعامل بمرونة مع مورد الوقت أو الزمن الذي تخصصه المرأة لتأدية عملها ونشاطها الإنتاجي، وبالتالي تحسين القدرات الإنتاجية للنساء وضمان الحصول على عوائد اقتصادية.

وقد اعتمد مدخل التمكين التنموي الذي ظهر في نهاية الثمانينيات من القرن العشرين على أن المرأة عنصر فاعل في تحقيق التمكين للعنصر البشري بإجماله (المرأة والرجل) وعلى ذلك يسعى هذا المدخل إلى تعزيز مكانة المرأة في المجتمع عبر عدد من الآليات منها تحليل أسباب وضع المرأة الدولي، والاتجاه نحو دعم السياسات المؤدية إلى زيادة الوعي المجتمعي العام بمركزية دور المرأة في إحداث التنمية المستدامة، إضافة إلى التركيز على اجتياز مرحلة التمييز وفقاً للنوع الاجتماعي خصوصاً في منظمات العمل. ويعتمد هذا المدخل في جوهره على الإسهام الاقتصادي للمرأة في التنمية، ضماناً لزيادة كفاءة التنمية وفعاليتها، بالإضافة إلى أن هذا المدخل يعتبر أن المساهمة الاقتصادية للمرأة مرتبطة ارتباطاً وثيق الصلة بالمساواة⁷².

والجدول رقم (1) يوضح مدخل التمكين كأحد توجهات السياسات المختلفة لتطوير المرأة.

الجدول رقم (1) مدخل التمكين كأحد توجهات السياسات المختلفة لتطوير المرأة.

| القضية | التمكين |
|----------------------|--|
| المرحلة التاريخية | انتشر في منتصف السبعينيات من القرن الماضي . |
| المرجعية النظرية | برز بين نساء العالم الثالث ومنظماتهن المستندة إلى خبراتهن النسوية، وليس تقليداً للغرب، وقد وجدت جذورها بين النساء المشاركات بالنضال الأممي والطبقي. |
| المجموعة المستهدفة | النساء كتابعات للرجال في جميع المجالات. |
| الهدف | ثقة النساء بأنفسهن وتأثيرهن في التغيير الاجتماعي. |
| الدور المرجعي للمرأة | دور ثلاثي : إنتاجي، إيجابي، المشاركة في الحياة العامة. |
| التركيز والمبررات | عملية وصول المرأة لمراكز اتخاذ القرار: عدم المساواة لا تعود لمشاكل العلاقة بين المرأة والرجل فقط، ولكن أيضاً لها علاقة بطبققتها، وعرقها وتاريخ بلدها مع الظاهرة الاستعمارية، ووضعها الحالي في الترتيب الاقتصادي العالمي. |
| استراتيجية عملية | رفع مستوى الوعي، مجانية التعليم، تنظيم وتعبئة النساء. |

⁷² المرجع السابق، ص 349.

| | |
|---------------|--|
| مشاركة المرأة | عاملة أو عاملة محتملة للتغيير الاجتماعي. |
| النقد | من أسفل لأعلى فقط، يتجاهل إمكانيات السياسة العامة. |

المصدر : آمال سليمان العبيدي، " بوادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية "، مرجع سابق، ص 351.

خامساً: مدخل التمكين: يُعد التمكين من أحدث المداخل لتحسين وضع المرأة، وهو يهدف إلى تنمية المرأة اجتماعياً واقتصادياً، وذلك من خلال زيادة دخل المرأة الفقيرة التي تعول أسرتها من خلال تقديم القروض لبدء الأنشطة المدرة للدخل، وتدريب المرأة على مجموعة من الأنشطة الإنتاجية، وذلك بهدف تنمية المرأة اجتماعياً من خلال العمل على محو الأمية، ونشر الوعي الصحي والصحة الإنجابية، وإكسابها الاتجاهات الاجتماعية الإيجابية مثل المشاركة الشعبية وزيادة قدرتها على تحمل المسؤولية الاجتماعية، ودعم الولاء والانتماء داخل المجتمع مما يزيد وعيها للقيام بدورها في تنمية مجتمعتها⁷³.

ويعترف هذا المدخل الذي يسعى لتلبية الحاجات الاستراتيجية من حيث النوع الاجتماعي، بدور المرأة الثلاثي، والغاية منه هو تمكين النساء من خلال المزيد من الاعتماد على النفس والقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها⁷⁴. ويأخذ مفهوم التمكين التنموي بعين الاعتبار ضرورة التقدير العادل للجهد المبذول لكل أفراد المجتمع داخل وخارج الأسرة ورسم السياسات التي توفر الفرص والموارد التي تمكن المرأة من القيام بأدوارها التنموية بما فيها العمل المنزلي الذي يصنّف في إطار الدور التنموي، وفي هذا الإطار سنتناول أهم مؤشرات التمكين التي وضعتها الأمم المتحدة.

رابعاً: مؤشرات التمكين:

ساهمت الأمم المتحدة بوضع عدد من المؤشرات الكمية والقابلة للقياس لمفهوم التمكين حتى يمكن قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات المختلفة، ومن أهم هذه المؤشرات⁷⁵:

1. مشاركة النساء في المواقع القيادية.
2. مشاركة النساء في اللجان والمواقع العامة.

⁷³ أمل الجمال، أولويات العمل الاجتماعي في برامج الجمعيات النسائية لتحديث دور المرأة في التنمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، (كلية التربية، جامعة حلوان، 2009)، ص ص. 30 - 32 .

⁷⁴ آمال سليمان العبيدي، "بوادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية"، مرجع سابق، ص 349.

⁷⁵ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم). تاريخ الزيارة 2013/2/25.

3. إتاحة فرص التعليم والتدريب غير التقليدية أمام النساء.
4. مشاركة النساء في عملية صنع واتخاذ القرارات.
5. اكتساب النساء مهارات ومقدرات تنظيمية لإنشاء مجموعات للمطالبة بحقوقهن.

التمكين إذن هو نوع من الدعم الخارجي ممثلاً في صورة سياسات عامة وإجراءات تستهدف دعم مشاركة النساء في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية من أجل تجاوز وضعية الاستضعاف والتهميش التي توارثتها منذ قرون. ووفقاً لذلك المعنى فهو مرحلة انتقالية مؤقتة من مراحل تطور وضع المرأة تقتزن بوضعية التخلف الاستثنائية للمرأة وللمجتمع، وتزول بنجاح المرأة في تجاوز حالة التخلف، ولوجها مرحلة الفاعلية التي تؤهلها للمشاركة الكاملة في الشؤون السياسية والاقتصادية والاجتماعية من دون معوقات أو قيود. ويبرز التمكين في عاملين: الأول العمل على إزالة المعوقات على اختلافها (تشريعية وإدارية واجتماعية.... إلخ) التي تعرقل مشاركة النساء، والثاني يتمثل في تقديم التسهيلات واتخاذ الإجراءات السياسية والبرامج التي تدعم مشاركة المرأة وفرصها، سواء على صعيد تشكيل القدرات أو استخدام وتوظيف تلك القدرات⁷⁶.

وعلى ذلك يمكن دعم دور المرأة في التنمية عن طريق تمكين المرأة "اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً" كأسلوب ومدخل حديث لتحسين أوضاع المرأة، وتحقيق التمكين، ويمكننا أن نستدل على ذلك من خلال المؤشرات الآتية:

1- التمكين الاقتصادي:

يقاس تقدم الأمم اقتصادياً بمدى مشاركة المرأة في دائرة النشاط الاقتصادي، حيث إن تحقيق معدلات عالية في النمو الاقتصادي يرتبط بمدى مساهمة المرأة في هذا النشاط، وتعتبر هذه المشاركة أحد المعالم الرئيسة لترتيب الدول في تقارير التنمية البشرية، ويتم تحقيق ذلك بما يأتي⁷⁷:

- زيادة قدرة المرأة على توليد الدخل.
- تنمية المهارات الخاصة بدخولها السوق.
- زيادة فرص المرأة للحصول على قرض.
- زيادة وعي المرأة بإسهامها في اقتصاد الأسرة.

2- التمكين السياسي:

⁷⁶ أماني صالح، حالة المرأة في العالم الإسلامي، (القاهرة: مركز الحضارة للدراسات السياسية، 2000)، ص 232.

⁷⁷ أمل الجمال، مرجع سابق، ص 34.

عملية مركبة تتطلب تبني سياسات وإجراءات وهياكل مؤسسية وقانونية بهدف التغلب على أشكال عدم المساواة وضمان الفرص المتكافئة للأفراد في استخدام موارد المجتمع وفي المشاركة السياسية تحديداً وليس القصد من التمكين هو المشاركة في النظم القائمة كما هي عليه، بل العمل الحثيث لتغييرها واستبدالها بنظم إنسانية تسمح بمشاركة الغالبية في الشأن العام وإدارة البلاد وفي مؤسسات صنع القرار ويكون ذلك من خلال ما يأتي⁷⁸ :

- زيادة القدرة على تكوين تجمعات وروابط للمرأة على مستوى المجتمع المحلي.
- زيادة التجمعات والروابط الرسمية وغير الرسمية للمرأة، والتي يمكن أن تدخل في كفاح من أجل مسائل تهم المرأة.
- زيادة وعي المرأة بالمشاركة في عملية المحاسبة السياسية لممثليها أو للموظفين الحكوميين حول السياسات والبرامج الهادفة لتمكينهم الاقتصادي.

3- التمكين الاجتماعي:

هو تنمية للمعارف والمواقف التي تسمح بازدهار الشخصية وزيادة كفاءتها لذا يجب استكمال مهمة تحرير المرأة فكرياً وتحطيم القيود التي تعوق قدرتها الإبداعية ويتحقق ذلك عن طريق⁷⁹:

- تعزيز ثقة المرأة في ذاتها.
- زيادة قدرة المرأة عن التعبير عن مطالبها.
- تنمية قدراتها على اتخاذ القرارات في المنزل ومكان العمل والمجتمع.
- زيادة قدرتها على العمل الجماعي لرفض استغلالها في المنزل أو مكان العمل.

خامساً: مستويات التمكين:

حيث يمكن تصنيف التمكين إلى ثلاثة مستويات :

1. المستوى الفردي يعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، إدراكهن وإحساسهن بقيمتن وقدراتهن وقدرة المرأة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه.
2. المستوى الجماعي يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي وإحساسهن بقوتهن في تجمعهن.

⁷⁸ المرجع السابق، ص 35.

⁷⁹ المرجع السابق، ص 37.

3. المستوى الثالث يشير للمناخ السياسي والاجتماعي والقواعد الاجتماعية والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به⁸⁰.

سادساً: انتقادات مفهوم التمكين:

ورغم ذبوعه وتبنيه من قبل الحركات النسائية، وبعض الجهات الدولية الممولة للمشروعات في البلدان النامية، فإنه يفتقر إلى وجود تعريف واضح ومحدد حتى في أدبيات الأمم المتحدة ذاتها باعتبارها الجهة التي صكّت المفهوم وروجت له، وهو ما يخلق حالة من الشك فيما يراد للمفهوم تحديده على وجه الدقة. ورأى البعض أن مفهوم التمكين غير قادر على تحقيق التغيير المنشود، لأنه يركّز في الأساس على تمكين الأفراد منفردين، ويُهمل الشق المتعلق بالتمكين الجماعي الذي يهدف الى تغيير البنى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تولّد الاضطهاد والتمييز، لا ضد النساء فحسب بل ضد الغالبية من الفقراء والمهمشين أيضاً⁸¹.

وبصفة عامة يتبين أن مدخل التمكين أصبح هو المدخل الأساس الذي تنادي به الدول والمنظمات الدولية، فهو يركز على توضيح ورفع الوعي لدى النساء باللامساواة أو العنف أو التمييز الواقع عليهن، ورفع استعدادهن وثقتن بأنفسهن بأنهن قادرات على أداء جميع الأدوار ذات القيمة المجتمعية العليا سواء أكان ذلك في المجال السياسي أو التشريعي أو القانوني أو التعليمي أو الاقتصادي، ويركز مدخل التمكين ليس فقط على التوعية للنساء والرجال بذلك، بل بتنظيم النساء في تنظيمات تسعى لرفع قدرة النساء وتفعيل مشاركتهن في الحياة العامة.

⁸⁰ هداية قرعان، التمكين والمرأة الفلسطينية. تاريخ الزيارة 2013/6/23.

<http://www.amanjordan.org/pages/index.php/studies/index.1.html>

⁸¹ تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2005: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 60.

المبحث الثالث

تطور أوضاع المرأة في ليبيا: إطار تاريخي

إن اشتغال المرأة إلى جانب الرجل ليس حديث العهد، بل إن المرأة كانت ومنذ انتظام البشرية في جماعات منتظمة تعمل جنباً إلى جنب مع الرجل، على الرغم من ذلك فإن مكانة المرأة لم تكن واحدة على مر العصور، لقد عانت المرأة عبر التاريخ مختلف صور التحيز والقهر والظلم، وحرمت من مختلف الحقوق البسيطة منها والضرورية التي يتمتع بها الرجل، ولتعديل هذا الوضع تطلب الأمر نضالاً طويلاً وشاقاً شارك فيه رجال كما شاركت فيه نساء كثيرات، ليتبين أن فهم وضع المرأة العربية فهماً صحيحاً لا يتأتى بالتعامل على أنها فرد منعزل، وإنما بالتعامل معها في إطار وحدة الأسرة بصفة خاصة، والإطار الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للمجتمع كله بصفة عامة.

إن معاناة المرأة العربية في معظمها عائدة إلى تراكمات العادات والتقاليد، ولذا فإن تصحيح هذا المنظور هو أولوية متقدمة ويتطلب تدابير مجتمعية وثقافية لتنشئة الأجيال على الرؤية الصحيحة للمرأة ودورها، لقد شكّلت المرأة وما زالت تُشكّل مجالاً خصباً للكتابة، حيث حظيت المرأة بمكانة بارزة داخل جميع الثقافات وعبر كل العصور، وكانت للمرأة عبر مختلف العصور والثقافات مشاكلها التي لم تتوقف عملية البحث عن حلول لها.

ومع أن بعض مظاهر المجتمع المتمركز حول الأم لا يزال موجوداً، لكن غالبية مجتمعات الوقت الحاضر سيطر فيها الرجل سيطرة كاملة. ولأن الثقافة هي تراكم لإنتاج أعضاء المجتمع على مر الزمن فإن تأثير الجانب الأقوى يكون أعظم، لذلك فإن ثقافات كثيرة تلونت بمفاهيم ذكورية، وبدأت صورة المرأة على أنها خادم وتابع للرجل⁸².

عليه فإن هذا المبحث يتناول تطور أوضاع المرأة في ليبيا مروراً بوضع المرأة في التشريع الإسلامي بالإضافة إلى حق المرأة في العمل وانعكاسات التعليم والعمل على أوضاع المرأة في ليبيا مع التطرق للأساس القانوني لحق المرأة في العمل.

⁸² تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية: المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 14.

أولاً: المرأة في التشريع الإسلامي: نظرة عامة:

يشير التاريخ الإنساني إلى أن إحساس المرأة بحقوقها نقطة الانطلاق للمطالبة بها، وقد أحرز الفكر الإنساني نظرياً العديد من الإسهامات الداعمة لمطالب المرأة وحقوقها في شكل إعلانات ومواثيق ونصوص دينية مقدسة ولكنها في مجملها لم تحقق للمرأة ما كانت تبحث عنه. وظلت حبيسة عبوديتها، فرغم ما تدعو إليه الأديان والشرائع اليهودية والنصرانية من مراعاة المساواة الإنسانية بين الرجل والمرأة، إلا أن الإسلام نزل على محمد عليه الصلاة والسلام والمرأة في أسوأ أحوالها من مذلة وإقصاء وصل حد الوأد، لم يهضم الإسلام للمرأة حقاً وخصها بالاعتراف بقيمتها كإنسان.

جاء الإسلام في وقت كانت فيه قضية صلة الرجل بالمرأة ومدى تمتع كل منهما بالحقوق والتحمل بالواجبات لا تسودها العدالة. فطالما أمتهنت المرأة وأستبد بها، ومع ظهور الإسلام بدأت القضية تأخذ منحى جديد، فاهتم الإسلام بالمرأة اهتماماً كبيراً، ولم يكن ذلك غريباً عليه، فقد نظر إلى المرأة نظرة تبحيل واحترام ووضع لها الضمانات الكفيلة بحماية حقوقها وحرّياتها دون تمييز في ذلك بينها وبين الرجل. ويظهر ذلك جلياً في هدي المصطفى صلى الله عليه وسلم ووصاياه وفي سيرته مع زوجاته، ويقول فيما رُوي عن عائشة رضي الله عنها "خيركم خيركم لأهله وأنا خيركم لأهلي"⁸³.

إن الإسلام قد أكد على ضرورة المساواة بين البشر جميعاً قويم وضعيفهم غنيهم وفقيرهم، رجالهم ونسائهم، فالمرأة كالرجل تماماً لها ما له وعليها ما عليه من واجبات، فهما يتساويان في القيمة الإنسانية ويتساويان كذلك في الحقوق والواجبات فحق الحياة مقدس امرأة كانت أم رجلاً، ولا يجوز لأحد أن يعتدي عليها، قال تعالى في محكم آياته "من قتل نفساً بغير نفس أو فساد في الأرض فكأنما قتل الناس جميعاً"⁸⁴.

موقف الإسلام من المرأة كان موقفاً تقديمياً، فقد جاء الإسلام ثورة على المعتقدات والآراء السائدة التي كانت تُشكك في إنسانية المرأة، فكان أن أكد الإسلام على أنه لا فضل لذكر على أنثى أو أنثى على ذكر إلا بالعمل الصالح، "يأبها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم"⁸⁵.

⁸³ آمال عبدالسلام القماطي، العوامل المؤثرة على تولى المرأة الليبية المراكز القيادية، رسالة ماجستير غير منشورة، (بنغازي، جامعة قاريونس، كلية الاقتصاد، 1998)، ص 60.

⁸⁴ سورة المائدة، الآية (32).

⁸⁵ سورة الحجرات، الآية (13).

وبذلك تكون المرأة مسؤولة أمام الله عن جميع أعمالها ومسؤولية الرجل على السواء، فوعدها الحسنى إذ هي أحسنت وأنذرها بالعقاب إن هي أساءت وقاس أعمالها بنفس المقاييس التي يقيس بها أعمال الرجل، ولم يفرّق بينهما في جزئية من جزئيات الفرائض والعبادات، بل خلط بين الرجل والمرأة فوجّه إليهما الخطاب في كل عباراته، حتى صار من الأحكام المقررة في الإسلام أن كل ما كُفّف به الرجل فالمرأة مكلفة به، إلا إذا استثنى القرآن أو السنة بصريح اللفظ أو أشار إلى ذلك بشواهد الحال⁸⁶.

ولمّا كان المجتمع الإسلامي يستمد قيمه ومبادئه ومفاهيمه من الدين فإن الدين الإسلامي لا يحول بين المرأة وبين العمل وجعل العمل فريضة على الرجل والمرأة، "من عمل صالحاً من ذكرٍ أو أنثى وهو مؤمن فلنحبيبه حياةً طيبةً ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"⁸⁷.

أقرت الشريعة الإسلامية، كما تقدم القول، مبدأ المساواة بين المرأة والرجل فيما لا يتعارض مع الطبيعة البشرية، وفي هذا الإطار فإن أبرز مظاهر المساواة التي أقرتها الشريعة الإسلامية يمكن ذكرها على النحو الآتي:

1. المساواة في التكاليف الدينية وفي الجزاء:

فرض الإسلام الصلاة والزكاة والصوم والحج لمن استطاع إليه سبيلاً، فرض ذلك كله على كل من الرجل والمرأة على السواء، وقد قرّر الإسلام المساواة بين المرأة والرجل في الجزاء ثواباً أو عقاباً، قال تعالى "ومن يعمل من الصالحات من ذكرٍ أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يُظلمون نقيراً"⁸⁸.

2. المساواة في الحقوق المدنية:

قرّر الإسلام المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق المدنية، فالمرأة لها ملكيتها الخاصة لا يشاركها فيها الزوج، ولها حرية التصرف في أموالها كيف تشاء دون أي قيد، كذلك يسوي الإسلام بين المرأة والرجل في التعلم، قال تعالى "يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات"⁸⁹.

وقد انتشر التعليم بين النساء في عهد الرسول عليه الصلاة والسلام وفي عهد الخلفاء الراشدين، فقد كانت السيدة عائشة رضي الله عنها أفضل نساء عصرها علماً، كما

⁸⁶ أمال عبدالسلام القماطي، مرجع سابق، ص 60.

⁸⁷ سورة النحل، الآية (97).

⁸⁸ سورة النساء، الآية (124).

⁸⁹ سورة المجادلة، الآية (11).

تلقت العلم السيدة فاطمة الزهراء والسيدة حفصة بنت عمر بن الخطاب، والسيدة أسماء بنت أبي بكر الصديق وغيرهن من النساء.

كذلك سوى الإسلام بين المرأة والرجل فيما يتعلق بحق العمل، وقد كان النساء يعملن في عهد الرسول عليه الصلاة والسلام ويشاركن في الغزوات، وكذلك ولّى الخليفة عمر بن الخطاب السيدة الشفاء بنت عبد الله ولاية الحسبة في الأسواق، وهي نوع من القضاء بين الناس.

3. المساواة في الحقوق السياسية:

ذهب جانب من الفقه الإسلامي إلى أن الإسلام يقرّ للمرأة الحقوق السياسية شأنها شأن الرجل، فلها أن تشغل أي منصب سياسي،⁹⁰ ويستندون في ذلك إلى عدّة حجج منها:

قوله تعالى في كتابه الكريم "والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر"⁹¹، ويفهم من هذه الآية المساواة بين المرأة والرجل في سياسة المجتمع وإدارة شؤونه، فهما متساويان في حق الولاية العامة "بعضهم أولياء بعض" وكل منهما يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر، وهذا هو جوهر أعمال السلطات العامة، سواء أكان ذلك من خلال التشريع أو القضاء أو التنفيذ.

وبايعت المرأة الرسول عليه الصلاة والسلام وأمره الله بقبول هذه البيعة، وقد بايع الرسول صلى الله عليه وسلم وفد الأنصار في بيعة العقبة الثانية، وقد تعهدت النساء في هذه البيعة بالدفاع عن الإسلام والذود عنه، وتعتبر هذه البيعة عملاً سياسياً، مما يعني قدرة المرأة على مباشرة حقوقها السياسية المختلفة.

وقد قبل الرسول عليه الصلاة والسلام أمان إحدى النساء لأحد الكفار يوم فتح مكة

قائلاً

"لقد أجزنا من أجزت أم هاني" وتدل هذه الواقعة على أن الرسول الكريم قد أجاز تمثيل المرأة للمسلمين والتحدث نيابة عنهم وإعطاء الأمان باسمهم.⁹²

وبصفة عامة فالتشريع الإسلامي إنساني وعدل في الفطرة والتطبيق، فقد أعطى للمرأة كامل حقوقها وأحلها المكانة اللائقة بها، ولما كان المجتمع الإسلامي يستمد قيمه ومبادئه

⁹⁰ فوزية عبد الستار، حقوق المرأة السياسية والإنسانية في التشريعات المصرية، (القاهرة: المجلس القومي للمرأة، 2004)، ص 12.

⁹¹ سورة التوبة، الآية (71).

⁹² فوزية عبد الستار، مرجع سابق، ص 13.

ومفاهيمه من الدين، فإن الدين الإسلامي لا يحول بين المرأة والعمل، وفي هذا السياق سنتناول حق المرأة في العمل .

ثانياً: حق المرأة في العمل: مراجعة تاريخية:

حق المرأة في العمل من الحقوق التي كفلتها الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، بل أن عمل المرأة في كثير من الأحيان يُعد من قبيل الواجبات الملقاة على عاتقها، والتي لا يجوز أن تتقاعد عن إتيانها، فمن المسلم به في الفقه القانوني أن حق العمل يُعد من الحقوق العامة التي تُثبت للشخص بمجرد وجوده، فلا يعيش بغيرها، فهي لصيقة بالشخصية، وبالوجود الطبيعي له، ولذلك تسمى أحياناً بالحقوق الطبيعية أو حقوق الإنسان، وهذا النوع من الحقوق يمثل الحد الأدنى من الحقوق والحريات التي يجب أن يُعترف بها للفرد في المجتمعات الحديثة، كما أنها لازمة لكي يتمكن الإنسان من مزاولته نشاطه، وتتميز هذه الحقوق أيضاً في أن موضوعها ينحصر في مباشرة الشخص حريته في مختلف صورها، كما يتساوى فيها جميع الأشخاص على السواء فلا يختص بها شخص دون غيره، بمعنى أنه لا يجوز أن يتميز في شأنها شخص عن آخر، الأمر الذي يعني أن المرأة كالرجل تتمتع بالحق في العمل باعتباره من الحقوق العامة للصيغة بشخصيتها، ويثبت لها هذا الحق بمجرد ميلادها كما أن استفادتها من هذا الحق يتولد عنه العديد من الحقوق التي أهمها حقها في الأجر وحقها في الحصول على إجازة اعتيادية وإجازة وضع، وحقها في الاشتراك في المنظمات النقابية ... إلخ.

تاريخياً، شهدت ظاهرة تقسيم العمل تغيرات نتيجة للعوامل الاقتصادية والاجتماعية، فانتقال المجتمعات من اقتصاديات الرعي والزراعة إلى عصر الصناعة أحدث نتائج على تقسيم الأدوار، ففي المراحل الأولى كانت أدوار الرجل والمرأة الاقتصادية متقاربة، إلا أن دخول المجتمعات إلى عصر الصناعة أدت إلى التباعد بين هذه الأدوار مما أثر في مكانة المرأة وقيمة العمل الاقتصادي الذي تؤديه.

تقسيم العمل استقر، في الوقت الحالي، بالعمل خارج المنزل والعمل المنزلي، وقد تأثرت هذه الظاهرة بعدد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، فخروج المرأة للعمل جاء نتيجة للأحداث الاقتصادية التي شهدتها المجتمعات الإنسانية عبر تطورها التاريخي.

أدت المرأة اللببية دوراً هاماً في الحياة الاجتماعية والاقتصادية منذ القدم فقد كان عليها أن تغزل وتنسج الصوف، وتطحن الحبوب، وتعد الطعام، وتجمع الحطب، وتغسل

الملابس وتربي الأطفال، وتحلب الحيوانات وتشارك الرجل في بعض الأعمال الزراعية والرعية⁹³.

وفي هذا الإطار تشير أغلب المصادر التاريخية إلى أن ليبيا ظلت خالية من المدارس العامة والتعليم النظامي حتى عام 1895 وكان نوع التعليم السائد هو تعليم الزوايا "الكتاب" وإذا بحثنا عن مدى التحاق البنات في هذه الزوايا نجد أن بعض المصادر ترجح أنه لم يكن بإمكان البنات الالتحاق بها لأنه لم يكن هناك زوايا خاصة بالفتيات⁹⁴.

إن المتتبع لتطور أوضاع المرأة في ليبيا لا ينبغي أن يغفل طبيعة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي أثرت أو ساهمت في هذا التطور عبر الفترات التاريخية المختلفة، والتي لعبت دوراً حاسماً في التأثير على البيئة الاجتماعية والثقافية والبنى السياسية والاقتصادية⁹⁵.

يعود الفضل في نشوء الحركة النسائية إلى النساء أنفسهن، وذلك نتيجة لوعيهن بمكانتهن في المجتمع، ونتيجة لإدراكهن بأن مكانتهن الدونية ليست قدراً مقدساً عليهن الطاعة له، وقد تزامنت الحركات النسائية مع الحركة الإصلاحية التي سادت في بدايات القرن العشرين.

ففي العصر الحديث لم تتخل المرأة الليبية عن تلك الأدوار التي كانت توكل إليها في العصور الأولى، بل لقد أصبحت مع مرور الزمن تزداد مشاركتها في مختلف مجالات الحياة وتتعاظم مسؤولياتها أكثر في وقت السلم والحرب⁹⁶.

وقد خلّفت التجربة الاستعمارية أثراً بالغاً في الوجدان الليبي، فقد عمد الإيطاليون إلى محاولة جعل ليبيا امتداداً طبيعياً لبلادهم حيث قاموا بتطبيق القوانين والأنظمة الإيطالية وجلبوا مؤسساتهم بدلاً عن المؤسسات التي كانت موجودة في ليبيا، واعتمدت خطتهم على تحويل الأنظمة والمؤسسات المختلفة الموجودة في ليبيا بحيث تصبح جزءاً من المؤسسات الإيطالية، ومن هذه المؤسسات التعليم والقضاء والشرطة والجيش⁹⁷.

⁹³ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 16.

⁹⁴ أحمد محمد القماطي، تطور تعليم البنات في ليبيا: ماضيه وحاضره ومستقبله، ط1، (طرابلس: المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان 1984)، ص 37.

⁹⁵ آمال سليمان العبيدي، "تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل: دراسة توثيقية"، مرجع سابق، ص 48.

⁹⁶ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 16.

⁹⁷ مصطفى النير، التنمية والتحديث في المجتمع الليبي، ط1، (بنغازي: منشورات جامعة قارونس، 1980)، ص 30.

ولقد عملت الحكومة الإيطالية على زيادة عدد المدارس، وذلك لنشر اللغة الإيطالية، وقد ساهمت المدارس اليهودية والتبشيرية في تعليم البنات التطريز والحياكة مما جذب الفتاة الليبية للتعلم، وقد افتتحت في عام 1936 مدرسة للبنات المسلمات في طرابلس، كما أنشئت في العام نفسه مدرسة للممرضات المسلمات، وقد لعبت المرأة الليبية أهم أدوارها عبر مشاركتها في حرب التحرير الوطني ضد قوة الغزو الإيطالية، حيث شاركت في القتال مباشرة وفي دعم صفوف المحاربين ومرافقتهم لخدمتهم وتوفير العون المادي والمعنوي لهم⁹⁸. بعد انتصار الحلفاء في الحرب العالمية الثانية خضعت ليبيا للإدارتين البريطانية والفرنسية، وقد تميزت هذه الفترة بخروج المرأة للعمل خاصة في مجال التدريس، مما ساعد في نسبة الوعي تجاه تعليم المرأة وضرورة إشراكها في الحياة العامة.

خلال الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي وهي الفترة التي بدأت بإعلان استقلال ليبيا في 24/ ديسمبر /1951، كان هناك بعض التشجيع والدعم لإعطاء المرأة دوراً واسعاً في المجتمع وكان هذا واضحاً في الأعداد المتزايدة من مدارس البنات، وكان السياق الاقتصادي العام يشير إلى بذل المزيد من الجهد من الرجال والنساء للوفاء باحتياجات ومتطلبات مواكبة النمو الاقتصادي والاجتماعي، وقد ساهم التعليم الذي كان يمثل تحدياً مستمراً بشكل واضح ومؤثر في خروج المرأة، وقد تم في عام 1952 إصدار قانون التعليم رقم (5) الذي يؤكد على أن حق التعليم إلزامياً لجميع الأطفال ذكوراً وإناثاً.

لقد تغير وضع المرأة الليبية منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين تغيراً جذرياً عما كان عليه قبل عقود سابقة، فبفضل التعليم والعمل وتحسن الأحوال الاقتصادية أتاحت الفرصة للمرأة لتشارك في الحياة العامة، ورغم تدني نسبة المنفق على التعليم إلا أن المرأة الليبية استطاعت أن توظف مخرجاته لصالح تطوير قدراتها الذاتية، والنهوض بمجتمعها، حيث استقبلت معاهد المعلمات أعداداً متزايدة من الطالبات، وضم الفوج الأول اثنتي عشرة طالبة التحقن بمجال التدريس في عام 1948⁹⁹.

لقد بدأت بوادر العمل النسائي في ظل الظروف التي تستدعي إسهام الجميع للإرتقاء بالمجتمع والنهوض به، ومن هنا كان لمجموعة صغيرة من الرائدات دور واضح في قيادة المرأة الليبية إلى المشاركة في العمل العام وفقاً لما تتطلبه مقتضيات التغيير الذي صاحب الاستقلال.

⁹⁸ أم العز علي الفارسي، المرأة والمشاركة السياسية في ليبيا (1977 - 2005)، مرجع سابق، ص 57.

⁹⁹ المرجع السابق، ص 62.

ويمكن القول إن نشاط المرأة في هذه الفترة هو نشاط "نخبة" واعتمد على الريادة والمبادرات الفردية¹⁰⁰، ومن بين الأسماء التي برزت في تلك الفترة السيدة حميدة العنيزي، والسيدة حميدة بن عامر، والسيدة خديجة الجهمي حين كن رائدات في مجالات مختلفة منها العمل الاجتماعي، والتعليم والعمل الإعلامي وغيرها من المجالات. وفي هذا السياق لابد من معرفة انعكاسات التعليم، والعمل على أوضاع المرأة في ليبيا.

ثالثاً: انعكاسات التعليم والعمل على أوضاع المرأة في ليبيا:

يمثل التعليم دوراً رئيساً في إعداد رأس المال البشري لأنه ينمي قدرات الأفراد ويمدهم بالمهارات والقيم والاتجاهات التي تمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة ويحسن مستوى إنتاجيتهم ويزيد من فرص مشاركتهم السياسية ويمكنهم من المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وتعتبر ليبيا من بين الدول التي حاولت النهوض بتعليم الإناث من خلال ما سنته من قوانين وتشريعات من شأنها النهوض بمستوى المرأة التعليمي، فقد تغير وضع المرأة الليبية منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين تغيراً جذرياً عما كان عليه قبل عقود سابقة، فبفضل التعليم والعمل وتحسن الأحوال الاقتصادية، أُنحت الفرص للمرأة لتشارك في الحياة العامة وتراجعت سلطة بعض العادات والتقاليد التي كانت تكبلها وتحد من مشاركتها للرجل وتغيرت تبعاً لذلك صورتها النمطية وتغيرت أيضاً بعض القيم الموروثة، من خلال ذلك يمكن إبراز تأثير التعليم والعمل على وضع المرأة الليبية وذلك على النحو الآتي:

1. أثر التعليم:

إن الاستثمار في تعليم المرأة يعتبر من أهم محددات التنمية البشرية، فالفرد المتعلم أكثر إنتاجية وأكثر قدرة على الابتكار، لذا فالمتعلم يُعتبر مدخلاً ضرورياً للتقدم في جميع مجالات التنمية البشرية، وتشير معظم مؤشرات التنمية على أن هناك ارتباطاً إيجابياً واضحاً بين ارتفاع مستويات التعليم من ناحية وارتفاع مستويات المعيشة من ناحية أخرى.

إن تعليم المرأة في المجتمعات العربية تأخر عن تعليم الرجل على الرغم من أن الدعوة إلى ضرورة تعليم المرأة بدأت مع تناول الخطاب العربي الحديث لمسألة تحرير المرأة، وتعتبر آراء رفاعة الطهطاوي وقاسم أمين من أشهر الآراء التي نادى بحق النساء

¹⁰⁰ آمال سليمان العبيدي، "تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل: دراسة توثيقية"، مرجع سابق، ص 57.

في الحصول على التعليم كطريق للخروج من الواقع المتخلف، إلا أنه لم يكن من السهل الحصول على هذا الحق إذ اصطدمت هذه الدعوة باعتراض بعض رجال الدين والمتمسكين بالتقاليد الاجتماعية، ولا تختلف بداية التعليم في المجتمع الليبي عمّا حدث في المجتمعات العربية فقد تأخر التحاق الإناث بالمدارس مقارنة بالذكور¹⁰¹.

التعليم عامل أساس من عوامل التنمية لارتباطه بالعوامل الديموغرافية، والعوامل الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة في التنمية، فهناك علاقة وثيقة بين التعليم والحراك الاجتماعي والعوامل الديموغرافية كمعدل الخصوبة، وسن الزواج، وتكمن أهمية التعليم بالنسبة للمرأة في أنه مسألة تتعلق بالتنمية وبالمساواة على حد سواء، فعلاقته بالتنمية تتحدّد في أن هناك علاقة بين تعليم المرأة والمتغيرات المرتبطة بالتنمية كالزيادة السكانية مثلاً، فالتعليم يؤثر في اتجاهات النساء نحو تنظيم الأسرة فقد ارتبطت معدلات الخصوبة مع التعليم بعلاقة عكسية، حيث كانت أعلى المعدلات بين الأمهات الأميات وأقل المعدلات بين الأمهات اللاتي حصلن على أعلى قسط من التعليم وقد سجّل هذا النمط في الحضر كما سجّل في الريف¹⁰²، فالتعليم حق من حقوق الإنسان وهو أداة أساسية في تحقيق أهداف المساواة والتنمية والسلم. والتعليم اللاتمييزي يفيد كلاً من البنات والبنين، وهو بالتالي يساهم في نهاية المطاف في علاقات أكثر مساواة بين المرأة والرجل. وينبغي أن تكون هنالك مساواة في الوصول إلى هذه الفرص وفي الحصول على المؤهلات التعليمية إذا ما أردنا أن يزداد عدد النساء اللواتي يشكلن عناصر فاعلة للتغيير.

ويعد إلمام المرأة بالقراءة والكتابة أداة هامة لتحسين الصحة والتغذية والتعليم داخل الأسرة، ولتمكين المرأة من المشاركة في صنع القرارات داخل المجتمع. وقد ثبت أن الاستثمار في التعليم النظامي وغير النظامي للبنات والنساء وتدريبهن، مع ما يعود به ذلك من فوائد اجتماعية واقتصادية عظيمة، هو وسيلة من أفضل الوسائل لتحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي المستدام والقابل للاستدامة¹⁰³.

فقد فتح التعليم أمام المرأة آفاقاً واسعة، بحيث سهّل من أمر خروجها من البيت لأنه لا بد من الخروج لحضور الدروس، وفي بداية انتشار التعليم تم الفصل بين الذكور والإناث في المدارس، وفي وقت لاحق ظهر التعليم المختلط. في هذه الفترة أثّرت مجموعة من القوانين

¹⁰¹ شريفة القيادي، الحركة الصحفية الأدبية النسائية في ليبيا بين الأربعينيات والسبعينيات، رسالة ماجستير غير منشورة، (طرابلس، كلية الآداب، 1981)، ص 12.

¹⁰² تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 60.

¹⁰³ إعلان ومنهاج عمل بيجين 1995، مرجع سابق.

واللوائح على دور المرأة في المجتمع من الناحية النظرية، فقد نالت المرأة حق اختيار زوجها من عمر السادسة عشر وحق طلب الطلاق، وكذلك حصلت على حق المشاركة السياسية من خلال التصويت، وحق إنشاء الروابط والجمعيات النسائية، لكن معظم هذه الحقوق كانت من الناحية النظرية فقط¹⁰⁴.

وقد شهدت مراحل التعليم المختلفة تطوراً كبيراً في تعليم الإناث، مما أدى إلى تطور واقع المرأة ونسب مشاركتها بشكل عام، فقد جعلت ليبيا من تعليم المرأة على مدى السنوات واحداً من أولوياتها الرئيسية، إذ استفادت الفتيات بشكل خاص من قرار الدولة بجعل التعليم إلزامياً حتى المستوى الثانوي في السبعينيات، وتوزع الطالبات إلى التفوق على الطلاب الذكور فقد ارتفعت نسبة التحاق الإناث مقارنة بالبنين في التعليم الإعدادي، ارتفاعاً ملحوظاً، من (106.1) لكل (100) في عام 2002 إلى (117.1) لكل (100) في عام 2006¹⁰⁵.

وتواصل أعداد أكبر من الفتيات مقارنة بالفتيان تعليمهن العالي، إذ التحق في العام الدراسي 2007-2008، (101.537) فتاة بالجامعة، مقارنة مع (59.179) فتى وهذه زيادة ملحوظة عن العام الدراسي 2004-2005، التي التحق فيها (87.752) فتاة و(62.419) فتى بالجامعة¹⁰⁶.

وقد اتخذت ليبيا خلال مسيرة تنميتها العديد من الإجراءات لتوفير منظومة تعليمية تتماشى مع حاجات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية، وقد تطور التعليم النظامي في ليبيا بإيقاع سريع، وتركزت الأهداف الرئيسية في التوسع في نشر التعليم من أجل بناء كوادر مؤهلة لتسيير مرافق الدولة وللتخفيف من نسبة الأمية. وتبين البيانات المتاحة زيادة في أعداد الطلاب في جميع المراحل التعليمية، ففي المرحلة الأساسية زاد عدد الطلاب من (54.079) طالباً في العام الدراسي 1973-1974 إلى (1.279.319) طالباً في العام 2006-2007 وأن نسبة الإناث في هذه المرحلة قد تزايدت من (38.9%) إلى (49.3%) خلال نفس الفترة¹⁰⁷.

أمّا في المرحلة المتوسطة فإن عدد الطلاب شهد تطوراً كبيراً إذ زاد هذا العدد من (26.500) طالباً في العام الدراسي 1973-1974 إلى (466.551) طالباً في العام الدراسي

¹⁰⁴ آمال سليمان العبيدي، الثقافة السياسية في ليبيا، مرجع سابق، ص 211.

¹⁰⁵ أليسون بارجر، حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: المواطنة والعدالة، إعداد: ثمينة نذير، (القاهرة: مؤسسة ميد فاونديشن، 2005)، ص 11.

¹⁰⁶ الهيئة العامة للمعلومات، الكتيب الإحصائي 2005، (بنغازي: الهيئة العامة للمعلومات، 2006)، ص 12.

¹⁰⁷ التقارير القطاعية، ليبيا 2025 رؤية استشرافية: ثقافة نهوض وتنمية مستدامة، (بنغازي: مركز البحوث والاستشارات بجامعة قاريونس، 2007)، ص 37.

2006-2007 وأن نسبة الإناث في هذه المرحلة قد تزايدت من (22%) إلى (47.2%) خلال نفس الفترة¹⁰⁸.

أما بالنسبة لعدد الطلاب بالمرحلة الجامعية والمعاهد العليا قد زاد من (9.802) في العام 1973-1974 إلى (292.318) في العام 2006-2007 وأن نسبة الإناث قد تزايدت من (11.6%) إلى (50.6%) خلال نفس الفترة¹⁰⁹.

لقد تأثر خروج المرأة الليبية للعمل بعدد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية، أهمها حصول المرأة على التعليم، فتوافر فرص التعليم للمرأة من أهم المؤشرات لإمكانية المساهمة الاقتصادية للمرأة وتحسن الوضع التعليمي للمرأة دلالة على مجالات العمل ونسبة المساهمة فيه.

وقد أكدت أغلب المواثيق الدولية على حق التعليم للمرأة أسوة بالرجل، ولايجوز لأحد حرمانها من هذا الحق فقد أكد ميثاق الأمم المتحدة في العام 1954 على ذلك كما أكدته كل من الإعلان العالمي لحقوق الانسان في العام 1948 والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية لعام 1966 وكذلك الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في العام 1979¹¹⁰.

2. أثر العمل:

يعتبر التوظيف من أهم أولويات أية دولة، باعتباره قيمة حضارية وإنسانية، وآلية مهمة لمساهمة المواطن في العملية التنموية، ومقاومة شتى مظاهر الإقصاء والتهميش، ويمثل عمل المرأة أحد المؤشرات التي تدل على مدى مساهمتها في التنمية، كما يعتبر العمل من المجالات التي تؤثر في تغيير وضع المرأة في الأسرة والمجتمع، فقد عرفت المجتمعات نظام تقسيم العمل أو الأدوار حسب الجنس فهناك أعمال مخصصة للذكور وأخرى مخصصة للإناث، ويتم التطبيع الاجتماعي على أداء الأدوار لكل من الجنسين من خلال عملية التنشئة الاجتماعية ووفقاً للنظم الاقتصادية والأنماط الثقافية السائدة.

ولتحديد واقع عمل المرأة في ليبيا واتجاهات مشاركتها في النشاط الاقتصادي، يتطلب الأمر التعرض للموروث الثقافي المتعلق بهذا الشأن، وللإطار التشريعي الذي يحكم عمل المرأة في ليبيا وتطوره. فقد عملت الحكومة منذ الثمانينيات على تشجيع النساء على الانضمام إلى القوى العاملة وممارسة ما لهن من حقوق اقتصادية. وهذا ما يقبلن عليه بشكل متزايد، إذ

¹⁰⁸ المرجع السابق، ص 38.

¹⁰⁹ المرجع السابق، ص 38.

¹¹⁰ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. تاريخ الزيارة 2013/8/22.

تمكن بعضهن وبالأخص "نساء النخبة"، من اقتحام ميادين كان يهيمن عليها، تقليدياً، الرجال كالقانون والطب والأعمال التجارية، فقد نما عدد الطالبات الجامعيات بشكل أوفر إلا أن تمثيلهن، مازال ناقصاً في سوق العمل¹¹¹.

نلاحظ أن مساهمة المرأة في مجال التوظيف قد زادت من (28.619) في العام 1973 إلى (84.618) في العام 1984، وإلى (172.874) في العام 1995 حتى وصل عددهن إلى (343.537) في العام 2003، أي أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل زادت من (7%) عام 1973 إلى (25.3%) عام 2003، كما هو موضح بالجدول رقم (2) والذي يوضح تطور استخدام المرأة الليبية خلال الفترة (1973-2003).

الجدول رقم (2) تطور استخدام المرأة الليبية خلال الفترة (1973-2003).

| نسبة مساهمة الإناث | الاستخدام | | | العام |
|--------------------|-----------|---------|-----------|-------|
| | المجموع | إناث | ذكور | |
| 7% | 408.333 | 28.619 | 375.714 | 1973 |
| 12.9% | 655.924 | 84.618 | 571.306 | 1984 |
| 19.1% | 905.551 | 172.874 | 732.677 | 1995 |
| 25.3% | 1.357.063 | 343.537 | 1.013.526 | 2003 |

المصدر: المسح الاقتصادي والاجتماعي، الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، الجزء الأول، الخصائص الديموغرافية (2002-2003).

بشكل عام للمرأة حرية اختيار المهنة، رغم مثل بعض القيود القائمة على أساس النوع الاجتماعي. ونص قرار اللجنة الشعبية العامة لعام 1988 على أن العمل واجب على كل امرأة قادرة عليه، ونص قانون تعزيز الحريات رقم (20) لعام 1991 على أن الرجل والمرأة حُرَّان في اختيار العمل الذي يناسبهما¹¹².

ووفقاً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تشكل المرأة (22%) من قوة العمل في ليبيا، إلا أن المرأة لا تزال تعمل بشكل أساسي في القطاعات الخدمية خاصة في مجالي التعليم والصحة¹¹³.

¹¹¹ أليسون بارجر، مرجع سابق، ص 10.

¹¹² المرجع السابق، ص 12.

¹¹³ المرجع السابق، ص 14.

وقد قررت التشريعات الخاصة بتنظيم الحق في العمل، وفي مقدمتها قانون العمل وقانون الخدمة المدنية وغيرهما، أسس ومعايير موضوعية تعتمد على الكفاءة وتوافر متطلبات الوظيفة لا على معايير شخصية أو الجنوسة¹¹⁴.

ولأهمية الحق في العمل نص الإعلان الدستوري لعام 1969 في المادة رقم (4) على أن "العمل في الجمهورية العربية الليبية حق وواجب وشرف لكل مواطن قادر"¹¹⁵. وتعتبر ليبيا واحدة من الدول التي شجعت المرأة على العمل، وذلك من خلال وضع النصوص والقوانين التي من شأنها أن تجعلها تقتحم كل الوظائف، وتمنحها نفس فرص التوظيف.

ويُظهر الاتجاه العام لسياسات تنظيم سوق العمل خلال الفترة من عام 1977، وحتى عام 2001، وجود تشابه في تحديد الأهداف العامة خلال الفترتين، حيث برز هذا التشابه في أهداف رفع الإنتاجية، وهدف الإحلال و "التلييب" للقوى العاملة، وتشغيل المرأة¹¹⁶. وبصفة عامة فإن التعليم أثرًا بصورة واضحة، وانعكس هذا التأثير إيجابياً على تطور وضع المرأة في المجتمع الليبي، الأمر الذي يتطلب دراسة الأساس القانوني للحق في العمل، مع التركيز على أهم حقوق المرأة المرتبطة بالعمل.

رابعاً: الأساس القانوني للحق في العمل:

إن الحماية التشريعية هي جوهر تفعيل دور المرأة وضمان مساهمتها في مجالات التنمية المختلفة والدفع بها إلى الأمام وذلك في كافة مجالات العمل، وبالإضافة إلى الأحكام العامة التي يخضع لها كل من يمارس المهنة أو الوظيفة، فقد قرر المشرع أحكاماً خاصة بالمرأة تتلائم وطبيعتها نذكر منها على سبيل المثال:

1. القانون رقم (58) لعام 1970 بشأن العمل الذي يحتوي على (98) مادة تعالج جميع الأمور المتعلقة بالعمل، وحقوق العمالة والضمانات الخاصة بهذه الفئة دون تمييز بين الجنسين، وحظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو تشغيلها لأكثر من (48) ساعة في الأسبوع.

حيث يرى إبراهيم قويدر "أن هذا القانون كان من أفضل القوانين العربية في ذلك الوقت، وأن التشريعات الوطنية في فترة ما قبل عام 1970 إلى العام 1980 كانت تنفيذ

¹¹⁴ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، (طرابلس: شؤون المرأة بأمانة مؤتمر الشعب العام، 1993)، ص 140.

¹¹⁵ الإعلان الدستوري 1969. تاريخ الزيارة 2013/9/25.

وتجسيد وتطبيق للاتفاقيات الدولية، وكان مهم تضمين الاتفاقيات في القوانين أو القرارات الوطنية، ولكن بعد عام 1980 أصبح يتدخل فيها النظام السياسي¹¹⁷.

2. القانون رقم (65) لعام 1974 بالتصديق على اتفاقية العمل العربية التي تلزم السلطة التشريعية الاhtداء بما جاء في أحكامها الخاصة تحديداً "لحماية النساء العاملات" بالإضافة إلى الأحكام المستمدة من اتفاقية العمل الدولية¹¹⁸.

3. القانون رقم (55) لعام 1976 بشأن الخدمة المدنية الذي يخضع له الموظفون العاملون ولقد توجه بالخطاب إلى الموظف العام بغض النظر عن جنسه، وقصد به كل من يشغل إحدى الوظائف التي تهدف إلى خدمة المواطن والصالح العام، ولم يقرر للمرأة أية امتيازات لكونها أنثى، على سبيل المثال ما يتعلق بالإجازات "الحمل، الرضاعة"¹¹⁹.

4. كما لم يميز في المعاملة المالية بين العامل والعاملة والموظف والموظفة فكل منهم الأجر ذاته وفقاً لأحكام القانون، مثل القانون رقم (15) لعام 1981 التي قضت الفقرة الثانية من المادة الأولى منه بأن "يكون استحقاق المرتب بما يتناسب وتحقيق ما يوضع من معدلات للأداء وذلك كله وفقاً للأسس والضوابط العامة التي تحددها اللوائح الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون"، وتطبق الأحكام السابقة على العاملات في القطاع العام والقطاع الخاص دون العمل في الشركات العامة التي تحكمه اللائحة الإدارية للمنشآت والشركات العامة ولائحة الجزاءات¹²⁰.

5. قانون رقم (12) لعام 2010 بشأن علاقات العمل حيث حدد المشرع الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد بحيث لا تتجاوز عشر ساعات ويجوز تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العاملين في الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من اللجنة الشعبية العامة، وهذا لا يعني إنقاص ساعات العمل لكل النساء العاملات وإنما فقط لبعض المهن أو الأعمال التي لها طبيعة خاصة وهو ما ينطبق على الرجال أيضاً¹²¹. وترى رويدة **بوحلفاية** "أن هذا القانون عبارة عن دمج لقانون العمل رقم (58) لعام 1970 مع قانون الخدمة المدنية رقم (55) لعام 1976"¹²².

¹¹⁷ مقابلة مع إبراهيم قويدر، أمين عام منظمة العمل العربية السابق، بنغازي بتاريخ 2013/12/30.

¹¹⁸ الجريدة الرسمية، القانون رقم (65) لعام 1974، بشأن التصديق على اتفاقية العمل العربية بشأن المحافظة على صحة العمال ووقايتهم وحماية النساء، العدد (16). لعام 1975.

¹¹⁹ الجريدة الرسمية، القانون رقم (55) لعام 1976، بشأن الخدمة المدنية، العدد (8). لعام 1977.

¹²⁰ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 216.

¹²¹ مدونة التشريعات، العدد (7) السنة العاشرة، 2010، ص 269.

¹²² مقابلة هاتفية مع رويدة بوحلفاية، مستشارة قانونية للجنة حقوق الإنسان بالمؤتمر الوطني العام، بتاريخ 2014/4/27.

حقوق المرأة المرتبطة بالعمل:

لقد بين قانون العمل الأحكام الخاصة بعمل المرأة مما ساعد على ضمان احترام حقها في العمل والحقوق المنبثقة عنه، فمُنحت المرأة العاملة لمدة متصلة لا تقل عن ستة أشهر الحق في إجازة وضع بنصف الأجر مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع ولجهة العمل مددة الإجازة إذا تطلبت الظروف الصحية للعاملة ذلك واستوفت الشروط المتطلبه قانوناً وتشجيعاً للمرأة العاملة تقرر للعاملة الحق في مكافأة بمناسبة زواجها أو إنجابها الطفل الأول بعد إعلام صاحب العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج أو ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع¹²³، ولم يغفل المشرع تقدير ظروف الأم الحاضنة فحولها الحق في فترتين إضافيتين يومياً لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وأكد في هذا الخصوص على تخصيص أماكن لحضانة أطفال العاملات التي تستخدم خمسين عاملة فأكثر، وهو ما لم يتم وضعه موضع التنفيذ، وإن حرصت بعض الجهات على منح الحاضنة مقابل مادي كتعويض¹²⁴. ومن أبرز حقوق المرأة المرتبطة بالعمل ما يأتي:

1. العمل نصف دوام:

للتوفيق بين عمل المرأة المتزوجة بالمنزل والعمل بخارجه، قرر المشرع نظام تشغيل المرأة الليبية الذي يتكون من خمس عشرة مادة ركزت جميعها على أحقية المرأة في التمتع بجميع فرص العمل والتدريب المتاحة حسب قدرتها ونظم التشغيل سواء أكانت لبعض الوقت أو لوقت كامل، وكفل للمرأة العاملة كل ما يتعلق بالضمانات بما فيها الترقيات والإجازات المستحقة لها، إضافة على تقرير امتيازات لمساعدة المرأة العاملة على رعاية أبنائها أثناء فترة عملها، من خلال حث الجهات الإدارية والخدمية والإنتاجية على توفير دور الرعاية اللازمة والمناسبة للأمهات العاملات وأكد على أن:

"العمل واجب على المرأة القادرة عليه تجاه المجتمع، وللمرأة الحق في مزاوله الأعمال والوظائف بمختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع كما لها الحق في التمتع بكافة فرص التدريب المهني والوظيفي التي تتطلبها مزاوله هذه الأعمال والوظائف، ومنحت المرأة العاملة لبعض الوقت الحق في معاملة ضمانية للعاملة بدوام كامل وكفل لها كافة الحقوق المقررة من ترقية وعلاوة ومعاملة ضمانية متى توافرت شروطها القانونية"¹²⁵.

¹²³ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 42.

¹²⁴ المرجع السابق، ص 66.

¹²⁵ المرجع السابق، ص 246.

وقد نصت اللائحة التنفيذية لقانون رقم (12) لعام 2010 بشأن علاقات العمل على أنه يجوز تشغيل المرأة بعض الوقت بدلاً من كامل الوقت في كافة جهات العمل الإدارية والخدمية والإنتاجية، ويواكب نظام التشغيل لبعض الوقت نظام التشغيل كامل الوقت، ويكون تشغيل المرأة لبعض الوقت لمدة أربع ساعات يومياً أو بما لا يزيد على أربع وعشرين ساعة في الأسبوع شريطة أن تقع ضمن ساعات الدوام الرسمية حيث تمنح المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت (60%) من المرتب الأساس المقرر لغيرها وفقاً لنظام التشغيل كامل الوقت، على أن تكون كل سنتي خدمة من نظام العمل لبعض الوقت بمثابة سنة خدمة كاملة، وتستحق المرأة العاملة لبعض الوقت الترقية بتوفر شروطها القانونية، وتكون علاوة التمييز والتدريس لها نصف المبلغ المقرر وتطبق عليها أحكام قانون الضمان الاجتماعي¹²⁶، وفي هذا السياق ترى رويدة بوحلفاية "أن قرار اللجنة الشعبية العامة بحق المرأة في العمل نصف دوام يعتبر من التمييز الإيجابي للمرأة، ولكن للأسف كثير من النساء لا تستعمل هذا الحق لعدم درايتها به أو لرفض أصحاب الأعمال تطبيق هذا القرار"¹²⁷.

2. الحق في التدريب:

حرصاً من المشرع على ضمان الحق في التأهيل والتدريب، وحق المرأة في العمل على أساس المساواة مع الرجل، فقد ألزم كافة جهات العمل بتشغيل المرأة وإقحامها في المجالات المختلفة وألزم مكاتب الاستخدام بالبلديات بإنشاء وحدة لتشغيل المرأة تتولى توفير فرص العمل لهن وتوفير برنامج سنوي لتدريب المرأة على المهن والحرف التي تناسب طبيعتها وقدرتها وتوفير برامج التوعية اللازمة وتعريفها ببرامج التدريب المهني ومجالات العمل المتاحة والمزايا التي تعود عليها عند التحاقها بالتدريب والعمل¹²⁸.

وفي هذا السياق ترى أمينة المغيربي "أن التدريب في الخارج مهم جداً، وقد واجهتها مشكلة في لجنة حقوق الانسان، إذ اتصلت مجموعة من الموظفات ما يقارب (18) من أصل

* للمزيد انظر أحكام القرار رقم (460) لعام 1988 المعدل لبعض أحكام القرار (164) لعام 1988 فقد نصت المادة (11) على أن "تطبق على المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت أحكام قانون الضمان الاجتماعي وبسدد عنها الاشتراك الضماني على أساس مرتبتها الكامل دون تخفيض إذا كان تعيينها على وظيفة بالملك وتحسب لها المدة الكاملة وتعامل ضمانيّاً على أساس مرتبتها الكامل دون تخفيض، أما إذا كان تعيينها مقابل مبلغ مقطوع فيسدد الاشتراك الضماني على أساس متوسط ما تتقاضاه خلال الشهر الميلادي وتحسب لها مدة الخدمة كاملة وتعامل ضمانيّاً على أساس ما تحصلن عليه من أجر، وتطبق على المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت أحكام قانون الضمان الاجتماعي وذلك فيما يتعلق بإجازة الوضع".

¹²⁶ قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (595) لعام 2010، بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل، ص 3.

¹²⁷ مقابلة هاتفية مع رويدة بوحلفاية، مرجع سابق.

¹²⁸ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 249.

(50) موظف في وزارة الصناعة، موفدين للتدريب في مجال عملهم إلى بريطانيا ولكن الوزارة ألزمت الموظفات بالتوقيع على أنه إذا لم يتحصلن على التأشيرة للمرافق فإن المكان سيكون للذي يليها والسفارة البريطانية لا تعطي التأشيرة للمرافق إلا إذا أكدت جهة العمل على تغطية تكاليف المرافق وهذه من العراقيل التي تواجه المرأة في مجال التدريب¹²⁹.

3. المساواة في الأجر:

باستقراء القوانين والقرارات المنظمة للحق في العمل يتضح أن المشرع الليبي لم يميز بين الرجل والمرأة في الأجر، فقد جاءت أحكام تلك القوانين والقرارات مؤكدة على مبدأ المساواة في المعاملة، فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة وفي تقييم نوعية العمل¹³⁰، وفي هذا السياق تؤكد المحامية رويدة بوحلفاية "على أنه لا توجد مشكلة التفرقة بين الرجال والنساء في الأجر في القطاع العام، ولكن تبرز هذه المشكلة في القطاع الخاص، فهناك تفرقة واضحة بين النساء والرجال في الأجر وفي المزايا الأخرى وفي فرص الحصول على التدريب المناسب، والمرأة نظراً لحاجتها للعمل لا تلجأ إلى القانون لإنصافها"¹³¹.

وعليه، وفي هذا السياق فإن ما جاء بمطلع المادة (31) من قانون العمل يشكل نموذجاً على هذا المبدأ حيث نصت المادة على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم عاملاً بأجر يقل عن الحد الأدنى المقرر وفقاً لأحكام هذا القانون كما لا يجوز له التفرقة بين أجر الرجال والنساء إذا تساوت ظروف وطبيعة العمل". واتفقاً مع هذه الرؤية فقد حُدد مستحق علاوة السكن لا على أساس الجنس بل في ضوء معايير موضوعية وهو ما قرره المشرع بقوله "ولا تستحق العلاوة إلا لأحد الزوجين وفي هذه الحالة تُصرف لمستحق أكبر العلاوتين، كما تتمتع المرأة بعلاوات التمييز المقررة لعدد من الوظائف أسوة بالرجل متى توافرت فيها الشروط اللازمة لاستحقاقها"¹³².

4. الأنشطة الاقتصادية الخاصة:

للمرأة الحق في تأسيس مشروعها الخاص بمفردها أو مع آخرين، بحسب القوانين المنظمة لممارسة النشاط الاقتصادي الخاص سواء تم ذلك في صورة تأسيس تشاركية أو شركة، ولم يفرق القانون التجاري الليبي بين الجنسين، فجاءت الصياغة عامة وتستوعب

¹²⁹ مقابلة مع أمينة المغيربي، الرئيس السابق للجنة حقوق الإنسان بالمؤتمر الوطني العام، بنغازي، بتاريخ 2014/4/21.

¹³⁰ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 216.

¹³¹ مقابلة هاتفية مع رويدة بوحلفاية، مرجع سابق.

¹³² الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 231.

الرجل والمرأة ممن توافرت فيهم الشروط اللازمة لمزاولة النشاط التجاري والاقتصادي بما في ذلك تشكيل مجالس الإدارة أو الجمعية العمومية للشركة أو النشاط التجاري¹³³.

5. الحق في الرعاية الصحية :

الحق في الرعاية الصحية من المنافع الأساسية التي نظمها قانون الضمان الاجتماعي، الذي قرر الرعاية الصحية النوعية لضمان مستوى أعلى للأمن الصناعي، ورعاية حالات إصابة العمل وأمراض المهنة وإعادة التأهيل، كما أكد على سلامة ظروف العمل في عدد من القوانين الخاصة¹³⁴. ولحماية حقها في الأمومة حيث نصت المادة رقم (43) من قانون العمل على أنه "للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل ستة أشهر متواصلة أن تحصل على إجازة وضع بنصف أجر مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع، والتي تليه مباشرة بشرط تقديم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، ويجوز للمرأة أن تطيل مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع، وأنه لا يمكنها العودة إلى عملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعه ثلاثة أشهر، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل النساء خلال الثلاثين يوماً التالية للوضع"¹³⁵، وحُظر على صاحب العمل أن يفصل العامل أو أن يفسخ العقد أثناء الإجازات المنصوص عليها في المواد السابقة، وهو ما يتفق وأحكام الاتفاقية الدولية والعربية بشأن حماية الأمومة للنساء العاملات وعدم جواز فصلهن خلال إجازة الأمومة¹³⁶، بحسب ما نصت عليه المادة السادسة من القانون رقم (37) لعام 1975 التي جاء فيها "لا يجوز قانوناً أن ينذر صاحب العمل بالفصل امرأة متغيبية عن عملها في إجازة الأمومة الممنوحة لها طبقاً لأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية، ولا أن يبعث إليها بمثل هذا الإنذار، حيث يعتبر فصل العاملة خلال مدة تغيبها في إجازة الأمومة فصلاً تعسفياً، ما لم يثبت اشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة"¹³⁷.

ونظم قانون العمل حق المرأة في رعاية الطفل المولود حديثاً، فمنحها حق إرضاع الطفل خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع، كما منحها الحق في فترتين إضافيتين

¹³³ فائزة الباشا، حقوق المرأة في ليبيا بين النظرية والممارسة: دراسة في إطار القانون الوطني مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية واتفاقية سيداو، (طرابلس: الشركة الخضراء للطباعة والنشر، 2009)، ص 151.

¹³⁴ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 257.

¹³⁵ المرجع السابق، ص 143.

¹³⁶ المرجع السابق، ص 144.

¹³⁷ فائزة الباشا، مرجع سابق، ص 152.

يوميًا لا تقل مدة كل منهما عن نصف ساعة، وتحسب الفترتان من ساعات العمل¹³⁸. والحق في الاطمئنان على أطفالها بإلزام جهة الاختصاص الممثلة بحسب القانون في وزير العمل والشؤون الاجتماعية بأن يوفر دور لحضانة الأطفال في أماكن العمل التي يزيد فيها عدد العاملات عن خمسين، ورغم قصور هذا النص لأن العدد المطلوب مرتفع فإن الواقع يفيد بأن جهات العمل لم تضع النص موضع التنفيذ، ومع ذلك فإن ما كفله المشرع من ضمانات لتمكين المرأة من ممارسة الحق في العمل بما يتفق مع الاتفاقية الدولية لمنع التمييز ضد المرأة التي اعتبرت أن الحق في العمل حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر، وأوجبت حظر كافة مظاهر التمييز ضد المرأة في العمل بصورة مطلقة واتخاذ تدابير منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج والأمومة بصورة خاصة¹³⁹.

الخلاصة

تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث: تناول المبحث الأول منها، مفهوم السياسة العامة كإطار تحليلي حيث تم التطرق فيه إلى مفهوم السياسة العامة، ونماذج وعمليات صنع السياسة العامة، بالإضافة إلى عملية تنفيذ السياسة العامة، وعملية مراقبة التنفيذ، وعملية التقييم، وتناول المبحث ثانياً التطور التاريخي لحقل السياسة العامة، حيث تم تقسيم التطور الذي مرت به السياسة العامة إلى ثلاثة مراحل متتالية، مرحلة ما قبل الحرب العالمية الأولى، أما المرحلة الثانية فهي مرحلة ما بين الحربين الأولى والثانية، حيث شهدت تطوراً نسبياً في

¹³⁸ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 145.

¹³⁹ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. تاريخ الزيارة 2013/9/23.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>

* للمزيد أنظر المادة (11)، فقرة (1)، فقرة (4) من الاتفاقية حيث حثت الدول الأطراف لإتخاذ التدابير المناسبة منها: يحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين لادخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية.

مفهوم السياسة العامة، وأمّا المرحلة الثالثة فهي مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية، وفيها تبلور مفهوم السياسة العامة من حيث كيفية تحليلها ووضعها والتبصر في أهدافها ومضمونها، والتجديد البين لأساليب تنفيذها في إطار الإمكانيات المتاحة، وبذلك يمكن القول إن علم السياسة العامة قد تطور من الوصف إلى التحليل، ثم إلى المقارنة ليصبح حقلاً شاملاً نما مع بدايات تطور الفكر السياسي ليصل في هذا القرن بمنهجية وأسلوب علمي للتحليل المستقل، وكنقطة التقاء بين العديد من العلوم الاجتماعية كالإقتصاد والعلوم السياسية والإدارة وغيرها.

وتناول المبحث الثاني من هذا الفصل مفهوم التمكين، حيث أن الهدف الرئيس الذي يسعى إليه مفهوم التمكين هو زيادة نفوذ المرأة في دعم قدراتها، وإعتمادها على نفسها وتنمية قدراتها الذاتية التي تؤثر في اتجاهات التغيير في المجتمع للأفضل لها ولأبنائها ولعائلتها، وتم تناول التطور الحادث لمفهوم التمكين، كما تطرق هذا المبحث للاتجاهات العامة لسياسات تطوير المرأة ومؤشرات التمكين ومستوياته، والانتقادات التي وجهت لمفهوم التمكين.

أمّا المبحث الثالث في هذا الفصل فيبحث في تطور أوضاع المرأة في ليبيا، حيث تم التطرق فيه إلى المرأة في التشريع الإسلامي، ومساواة الإسلام بين الرجل والمرأة في التكاليف الدينية وفي الجزاء، وإقرار المساواة في الحقوق المدنية والسياسية، وكذلك تم التطرق لواقع المرأة الليبية، حيث لم تكن المرأة غائبة عن أداء دورها في مختلف مراحل تطور المجتمع الليبي، فلا يمكن إغفال طبيعة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي ساهمت في تطور أوضاع المرأة في ليبيا، وتم التطرق إلى انعكاسات التعليم والعمل على وضع المرأة الليبية، حيث يمثل التعليم دوراً رئيسياً في إعداد رأس المال البشري لأنه يُنمّي قدرات الأفراد، بالإضافة إلى الأساس القانوني للحق في العمل وأهم حقوق المرأة المرتبطة بالعمل.

الفصل الثاني

سياسات تمكين المرأة في ليبيا

المبحث الأول: الإطار القانوني لسياسات تمكين المرأة في مجال العمل في ليبيا.

المبحث الثاني: التمييز ضد المرأة العاملة.

الفصل الثاني

سياسات تمكين المرأة في ليبيا

تقديم:

توجه التشريعات أنماط سلوك الأفراد في المجتمع، لكن السلوك لا يتحدد بالتشريعات والقوانين فقط، فهذه تساهم في تكوين نسق القيم الذي يتكون داخل الفرد، وهي المسؤولة عن تشكل أنماط السلوك، ومع الإقرار بأهمية التشريعات، وسن الأنظمة والقوانين وتطور الدساتير وتحديثها لحفظ حقوق المرأة فلا بد أن يسبق ذلك التأسيس لفكر مستنير، لأن التشريعات مهما كانت عصرية ومتطورة وملبية للتطلعات لا تعمل في ظل فراغ فكري وقيمي.

إن القيم الإيجابية هي التي ينبغي لها أن تسود نظرنا للمرأة، وهذه القيم يجب تنميتها، أولاً، من خلال التعليم وبنها في المناهج الدراسية بدءاً من رياض الأطفال وانتهاءً بالتعليم العالي، وعبر الإعلام الملتمزم بقضايا المجتمع وهمومه، وهذه الآليات معول مهم للتغيير المنشود في البنية الثقافية، فلا تغيير يرتجى ما لم تطور مكنون ثقافتنا الذي يضبط أحكامنا ونظرنا لأنفسنا.

وعند الحديث عن أوضاع المرأة في التشريعات السارية في ليبيا لا بد من إلقاء نظرة متفحصة على طبيعة تلك القوانين ومصادرها وإلزاميتها وكيفية أو آليات تطبيقها. ومما لاشك فيه أن البنى الثقافية والاجتماعية تترك آثارها على أوضاع المرأة، باعتبارها محددات للقيم وسلوك الأفراد والمؤسسات في المجتمع، إلا أن الدولة تقوم بدور مباشر في تنظيم العلاقات الاجتماعية، بما ينعكس على أوضاع المرأة، من خلال القانون الوضعي الذي يعبر بشكل واضح عن توجه مؤسسة الدولة والقيم الحاكمة لها فضلاً عن كونه الأداة الفعالة والمؤثرة في إدارة العلاقات الاجتماعية خاصة في مجتمعات تلعب فيها الدولة دوراً بارزاً في عملية التنظيم الاجتماعي.

وسوف يستعرض هذا الفصل سياسات تمكين المرأة، وذلك من خلال مبحثين اثنين يتناول الأول منهما الإطار القانوني لسياسات تمكين المرأة في مجال العمل في ليبيا، وذلك بدراسة أهم القوانين والقرارات المتعلقة بعمل المرأة خلال فترة الدراسة، أما المبحث الثاني فيتناول التمييز ضد المرأة العاملة.

المبحث الأول

الإطار القانوني لسياسات تمكين المرأة في مجال العمل في ليبيا

من المسلم به أن القانون لم يميز بين الرجل والمرأة في الحق في العمل، فقد أخذت معظم التشريعات العربية والأجنبية - إن لم يكن كلها - بمبدأ المساواة بينهم في العمل وهو ما دونته بين دفتي دساتيرها وقوانينها، وعلى الرغم من أن هذه التشريعات قد استقرت على هذه المبادئ إلا أنها لم تنكر الاختلاف البين بين الرجل والمرأة في التكوين الطبيعي، كما لم تتجاهل وبصفة خاصة التشريعات العربية منها التقاليد والقيم الأخلاقية الأمر الذي استتبع ضرورة تميز المرأة العاملة بأحكام خاصة تراعى فيها توفير أكبر قدر من الرعاية والحماية للمرأة ولأسرتها، وتراعى فيها أيضاً تمكينها من التوفيق بين عملها داخل المنزل وخارجه.

إن القانون يعبر بشكل واضح وصريح عن توجه مؤسسة الدولة والقيم الحاكمة لها، فضلاً عن كونه الأداة الفعالة والمؤثرة في إدارة العلاقات الاجتماعية، والسياسات العامة في كافة الدول تحتاج في وضعها وتنفيذها إلى صياغتها في صورة قوانين وقرارات، لأنها أهداف وخطط توضع من أجل خدمة المجتمع والمجتمع لا يحترمها إلا أن جاءت في صورة قرارات وقوانين.

ومن هنا فإن البحث في موقف القانون من المرأة يعتبر من الموضوعات المهمة، لأنها يكشف عن العلاقة بين المؤسسة الرسمية وقضايا المرأة. وعليه فإن هذا المبحث يتناول الإطار القانوني لسياسات تمكين المرأة في مجال العمل في ليبيا حيث يتطرق لأهم الضمانات التشريعية للمرأة وذلك بدراسة تشريعات العمل في ليبيا والتعرف على قيود تشغيل المرأة على المستوى الدولي وفي القانون الليبي والإشارة إلى أهم معوقات تمكين المرأة في ليبيا.

أولاً: الضمانات التشريعية للمرأة:

أدركت المرأة الليبية حقها في التعليم في وقت مبكر نسبياً رغم الظروف السياسية والاقتصادية التي كانت تعيشها البلاد في ذلك الوقت، فكان ذلك إيذاناً ببداية التنظيم التشريعي لهذه الحقوق والحريات. لقد بدأت حقوق المرأة الليبية تعرف التنظيم التشريعي صدور القوانين والتشريعات التي تنظم حقوق المرأة، وتكفل لها الضمانات القانونية التي تنوعت باختلاف هذه الحقوق وتنوعها، وهو ما يتضح من خلال الحماية الدستورية والمدنية والإدارية، حيث كانت

أولى الإنجازات التشريعية في مجال حقوق المرأة ممثلة في المرسوم الملكي الصادر بالقانون رقم (6) لعام 1964 بتعديل قانون الانتخاب رقم (5) لعام 1951 الذي كفل للمرأة الليبية حق الانتخاب¹⁴⁰، حيث نص في مادته الثانية على أن "يجوز لليبية ممارسة حق الانتخاب متى بلغت السن المشار إليها في المادة السابقة شرط أن تقدم بنفسها طلباً كتابياً تفيد اسمها في سجلات الانتخاب"¹⁴¹، وهو ما يعد إنجازاً تشريعياً مبكراً مقارنة بالدول العربية الأخرى.

فقد ساوى دستور المملكة الليبية بين الرجل والمرأة، بصريح العبارة فالمادة (11) من الدستور الذي أقرته الجمعية الوطنية في أكتوبر 1951 نصت على أن: "الليبيون لدى القانون سواء، وهم متساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وفي تكافؤ الفرص، وفيما عليهم من الواجبات والتكاليف العامة لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الدين أو المذهب أو العنصر أو اللغة أو الثروة أو النسب أو الآراء السياسية والاجتماعية"، كما نصت المادة (12) من الدستور الليبي المشار إليه على أن: "الحرية الشخصية مكفولة، وجميع الأشخاص متساوون في الحماية أمام القانون"، كما أن المادة (28) من الدستور نصت على أن "التعليم حق لكل ليبي، وتعمل الدولة على نشره بما تنشئه من المدارس الرسمية وبما تسمح بإنشائه تحت رقابتها من المدارس الخاصة لليبيين والأجانب"¹⁴².

وفي الإشارة إلى التخصيص (من بنين وبنات) في المادة (30) يبرز خوف المشرع من إمكانية فهم أن المقصود بالليبيين الرجال فقط أو هضم حق الإناث في التعليم الإلزامي، وهكذا حدث تطور سريع في التعليم للمرأة فدخلت الجامعة، وتمتعت بفرص التعليم في الخارج، ووفقاً لنص المادة (11) نرى تأكيداً على حق تكافؤ الفرص أمام جميع الليبيين¹⁴³.

كما تنص المادة (34) على أن "العمل عنصر من العناصر الأساسية للحياة الاقتصادية وهو مشغول بحماية الدولة وحق لجميع الليبيين، ولكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل"¹⁴⁴.

وبعد التغيير السياسي في ليبيا في 1969/9/1 أوقف العمل بالدستور، ودخلت ليبيا مرحلة تحولات شاملة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وضمن هذا الإطار أدخلت المرأة الليبية في غمار التغييرات حيث عُقد مؤتمر المرأة الليبية الأول في عام 1970،

¹⁴⁰ الجريدة الرسمية، عدد خاص، 1964/8/30، ص 10.

¹⁴¹ المرجع السابق، ص 12.

¹⁴² الدستور الليبي، (القاهرة: المنار، 1951)، ص 12.

¹⁴³ أم العز علي الفارسي، مرجع سابق، ص 66.

¹⁴⁴ الدستور الليبي، مرجع سابق، ص 13.

وفيه تم الإعلان عن نقلة نوعية في مجالات المشاركة السياسية والمجتمعية للمرأة، وبموجب التغييرات حل الاتحاد النسائي محل الجمعيات النسائية وتولت الدولة تمويله ودعمه ليتحول إلى منبر للتعبير عن توجهات النظام الليبي وقيادته¹⁴⁵.

ومن بين التغييرات التي استفادت منها المرأة صدور بعض القوانين مثل القانون الذي صدر في عام 1972 والذي يهدف إلى حماية المرأة العاملة من أي تعصب ضدها في مجال العمل. ويؤكد القانون كذلك على مساواتها مع الرجل في الراتب عند قيامها بنفس العمل وحصولها على نفس المستوى التعليمي. وتعتبر السياسات التعليمية، خاصة تجاه المرأة، من الإنجازات المهمة فقد جعل القانون التعليم إلزامياً حتى المستوى المتوسط، نتيجة لذلك ازداد عدد مدارس البنات في جميع أنحاء البلاد، ولكن بالرغم من كل الجهود المبذولة وازدياد عدد الإناث في التعليم إلا أن بعض التقاليد، خاصة في المناطق الريفية، وقفت حجر عثرة في طريق تعليم الفتيات، حيث لم يترك الآباء بناتهم يواصلن تعليمهن بعد المرحلة الإلزامية لتساعد الأسرة وتجهيزها لتكون ربة بيت.

وبصفة عامة يتساوى الرجل والمرأة في التشريع الليبي، وذلك كما ورد في مجموعة من الوثائق التي أكدت على المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون، كوثيقة إعلان سلطة الشعب في العام 1977، والوثيقة الخضراء لحقوق الإنسان في العام 1988، التي أكدت على أن "أبناء المجتمع متساوون رجالاً ونساءً في كل ما هو إنساني، وأن التفريق في الحقوق بين الرجل والمرأة هو ظلم صارخ لا مبرر له"¹⁴⁶، ومن الوثائق المهمة وثيقة حقوق وواجبات المرأة في المجتمع العربي الليبي في عام 1997 والتي تم فيها التأكيد على ضرورة مشاركة المرأة في العملية السياسية في ليبيا.

في بداية الثمانينيات، قُدِّمت عدد من الأفكار والسياسات التي كان هدفها تشجيع المرأة على تولي مكانة أكثر بروزاً في المجتمع، وتم تعزيز الوضع القانوني للمرأة، فقد تم إلغاء القانون رقم (176) للعام 1972، المتعلق بحقوق المرأة في الزواج والطلاق وجاء بدلاً عنه القانون رقم (10) للعام 1984، وتم تعديل بعض مواد هذا القانون بصور القانون رقم (22) للعام 1991، وكان الغرض من التعديلات في قانون الزواج والطلاق إعطاء المرأة وضعاً أفضل¹⁴⁷.

¹⁴⁵ أم العز علي الفارسي، مرجع سابق، ص 69.

¹⁴⁶ الوثيقة الخضراء لحقوق الإنسان، الصادرة عن مؤتمر الشعب العام بمدينة البيضاء في أغسطس 1988.

¹⁴⁷ آمال سليمان العبيدي، "بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية"، مرجع سابق،

أما في بداية التسعينيات، فقد تم تشجيع المرأة على المشاركة في النظام القضائي، وذلك بصدور القانون رقم (8) للعام 1989، والذي ينص على أن للمرأة الحق في تولي مناصب القضاء بنفس الشروط التي يخضع لها الرجال¹⁴⁸.

وقد تم انضمام ليبيا إلى جميع المواثيق والعهد والبروتوكولات الدولية والإقليمية التي تقرر المبادئ والسياسات المختلفة لمشاركة المرأة وضمان حقوقها، كما ارتبط ذلك بالتشريعات المحلية التي تسعى إلى تمكين المرأة وتفعيل دورها في المجتمع، كالوثيقة الخاصة بتقرير حقوق المرأة الصادرة في عام 1997 وكذلك كثير من القوانين المسيرة للنشاط الاقتصادي، فالتشريعات الليبية الحديثة مسؤولة إلى حد كبير عن مسيرة المرأة في مجال العمل، حيث أكدت هذه التشريعات على المساواة بين الذكور والإناث في الحقوق والواجبات إلا فيما يتعلق بطبيعة المرأة أو ما تحدده الشريعة الإسلامية.

وقد تم تشجيع المرأة على تولي مناصب في النظام السياسي، إلا أن مشاركتها في السياسة والشؤون العامة لا تزال محدودة مقارنة بدورها في الأنشطة الأخرى ومقارنة بدور الرجل في هذا المجال، إلا أنه من الملاحظ أن المرأة بدأت تشارك في وضع والتأثير في بعض القرارات المتعلقة بها.

وعلى الرغم من جهود النظام في عرض سياساته حول المرأة، فإنها لم تتول مسؤولية كاملة داخل المجتمع، وكان دورها محدوداً مقارنة بما استهدفته السياسات المختلفة لتعزيز دور المرأة، حيث ساهم عامل الثقافة التقليدية بلعب الدور الأساس في منع المرأة من أن تكون عضواً نشطاً في المجتمع على الرغم من تواجدها الشكلي¹⁴⁹.

وهكذا فإن المرأة الليبية قد واجهت، كما في معظم أقطار العالم نوعاً من التمييز الجنسي أو النوعي على مدى قرون عديدة ابتداءً من الاحتفاء بالمولود الذكر واستقبال مولد الأنثى بشيء من الفتور، لكن هذا التمييز خفت حدته حيث تغيرت نظرة الرجل إلى المرأة وتغير وضع المرأة تغيراً جذرياً بسبب انتشار التعليم، وإتاحة فرص العمل خارج البيت أمام المرأة وتشجيعها على المشاركة في النشاطات الاجتماعية والسياسية، حيث كان لجميع هذه العوامل التحديثية أهمية بالغة في تغيير أوضاع المرأة الليبية، وتأثيرها في الاتجاهات والقيم الموروثة، وتأثيرها في تحديد موقعها ومستواها الاجتماعي¹⁵⁰.

¹⁴⁸ أمال سليمان العبيدي، الثقافة السياسية في ليبيا، مرجع سابق، ص 214.

¹⁴⁹ أمال سليمان العبيدي، "تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل: دراسة توثيقية"، مرجع سابق، ص 63.

¹⁵⁰ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 60.

يعتبر الإطار القانوني والتشريعي للمرأة العاملة من العوامل التي انعكس تأثيرها على دخول المرأة مجالات العمل، حيث تنص تشريعات العمل في المجتمع الليبي على بنود تتعلق بحقوق المرأة العاملة كمجالات الاستخدام، وساعات العمل والإجازات وتتفق هذه التشريعات مع التشريعات الدولية، والعربية المنظمة لحقوق المرأة في العمل وهي المادة رقم (11) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة¹⁵¹.

ثانياً: تشريعات العمل في ليبيا:

بصفة عامة فإن النظام القانوني في ليبيا، وكجزء من المجتمع الدولي، يقوم على نوعين من القواعد القانونية: الأول هو القواعد القانونية المستمدة من القانون الدولي العام، التي تتضمنها المواثيق والمعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تصدق عليها ليبيا، ومن ثم تصبح جزءاً من البنية التشريعية الملزمة، والثاني هو القواعد القانونية التي تنشأ في إطار التنظيم القانوني الداخلي كقواعد للسلوك تحكم العلاقات الاجتماعية وتحدد الحقوق والحريات والواجبات العامة.

وفي هذا الجزء من الدراسة سنتناول بالبحث أهم تشريعات العمل في ليبيا من خلال تقسيمها إلى مرحلتين، حيث يتم في المرحلة الأولى دراسة أهم التشريعات النافذة خلال فترة الدراسة حتى تاريخ إصدار قانون علاقات العمل رقم (12) لعام 2010، وتكون المرحلة الثانية لدراسة قانون رقم (12) لعام 2010، بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

1. الإطار القانوني قبل 2010/05/18:

حيث سيتم تناول أهم القوانين المتعلقة بالعمل في هذه الفترة، ومنها قانون العمل وقانون الخدمة المدنية، فقانون العمل من القوانين الهامة لكونه يتعلق بتنظيم علاقات متعددة الجوانب في نشاط بشري وهو العمل، والحديث عن العمل لا يعني دائماً عمل الرجل وحده، بل يعني عمل المرأة أيضاً وإذا كان هناك تقسيم للعمل بين المرأة والرجل أقامته النوااميس الطبيعية والشرائع السماوية والوضعية فإن هذا التقسيم لا يعني تجاهل دور المرأة كشريك للرجل في مواقع الإنتاج والعمل فمدلول العامل على إطلاقه ينسحب على المرأة والرجل¹⁵².

¹⁵¹ عائشة محمد فشيكة، المرأة والتنمية في المجتمع العربي الليبي: دراسة ميدانية تقويمية لمراكز التنمية الريفية في المشاريع الزراعية، ط1، (طرابلس: مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، 2004)، ص 15.

¹⁵² محمود سلامة، "الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة: دراسة توثيقية"، الحقوق الكويتية، العدد الثاني، السنة الثالثة والعشرون، الكويت، (1999)، ص 79.

ومن أهم التشريعات القانونية التي تضمنت حق المرأة في العمل هو القانون رقم (58) للعام 1970 بشأن العمل، حيث ساوى هذا القانون بين الرجل والمرأة في الأجر والإجازات والمكافآت، وكذلك أكد هذا القانون على مراعاة طبيعة المرأة البيولوجية وأوجب تشغيلها في أعمال مناسبة حيث حظر تشغيلها في الأعمال الشاقة والخطرة، كما ألزم هذا القانون جهات العمل بتوفير كافة التسهيلات للأم العاملة، سواء من حيث فترات الرضاعة أو توفير حضانة بمقر العمل¹⁵³، وفي هذا السياق ترى **آمال بوقعيقيص** "أن قانون العمل لعام 1970، قانون ممتاز وبه جوانب إيجابية داعمة للمرأة، وقانون الضمان الاجتماعي متمشي مع الاتفاقيات الدولية"¹⁵⁴. وقد أقر هذا القانون الحق للمرأة في العمل، حيث نصت كثير من بنود مواده على ذلك ومنها:

المادة (1) أن أحكامه تسري على جميع الأشخاص الذين يعملون بمقتضى عقد عمل ولم تفرق بينهم من حيث الجنس.

وقد ورد في الفصل الأول في عقد العمل الفردي في المادة (43) أنه يحق "للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل ستة شهور متصلة أن تحصل على إجازة وضع بنصف أجر مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع، والتي تليها مباشرة بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيها، ويجوز للمرأة أن تطيل مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع، وأنه لا يمكنها العودة إلى عملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ثلاثة أشهر، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل النساء خلال الثلاثين يوماً التالية للوضع"¹⁵⁵.

وقد بينت هذه المادة حدود وشروط إجازة الحمل والولادة، فاشتترطت للحصول عليها أن تكون العاملة قد أمضت مدة خدمة متصلة لا تقل عن ستة أشهر، وتفصيل هذه الإجازة على النحو الآتي:

1. إجازة الوضع بنصف الأجر ومدتها خمسون يوماً تشمل الفترة السابقة على الوضع والفترة التالية له مباشرة وقد حدد المشرع هذه الأخيرة بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً واشترط لذلك تقديم شهادة طبية تبين التاريخ المرجح للولادة.

¹⁵³ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 141.

¹⁵⁴ مقابلة مع آمال بوقعيقيص، بنغازي، بتاريخ 2013/12/28.

¹⁵⁵ قانون العمل الجديد، (طرابلس: دار مكتبة الفكر، 1970)، ص 31.

2. الإجازة المرضية بسبب الوضع وهي تُمنح للعاملة التي تصاب بمرض ناشئ عن الوضع بعد استفاد إجازة الوضع الأصلية (50 يوماً) بحيث لا تتجاوز هذه الإجازة مدة الأربعين يوماً أي أن مجموع مدة الغياب المسموح بها في هذه الإجازات لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

وقد اختص الفصل الثالث من القانون بأحكام تشغيل الأحداث والنساء، حيث نصت المادة (91) "مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على الأحداث والنساء جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم"¹⁵⁶.

أمّا المادة (95) فقد نصت على أن يكون "تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطرة التي تحددها الجهات المختصة وفقاً لرغبتهن وقدرتهن"¹⁵⁷.

وقد نصت المادة (96) على أنه "لا يجوز بأي حال تشغيل النساء أكثر من (48) ساعة في الأسبوع بما في ذلك ساعات العمل الإضافية، كما لا يجوز تشغيلهن فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية"¹⁵⁸.

المادة (97) "للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في فترتين إضافيتين يومياً لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة. وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما إخلال بفترات الراحة المقررة أو تخفيض في الأجر"¹⁵⁹.

المادة (98) "تخصص أماكن لحضانة أطفال العاملات في المصانع والوحدات الإنتاجية التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر وتحدّد بقرار من اللجنة الشعبية العامة الشروط والضوابط المتعلقة بهذه الأماكن وتحديد مقابل الانتفاع بها"¹⁶⁰.

تضمنت المواد من (91) إلى (98) الأحكام الواجب اتباعها والمتعلقة باستخدام الأحداث والنساء، وهي مجموعة من القيود وضعها المشرّع على حرية التعاقد وعلى العمل اقتضتها اعتبارات مختلفة متعلقة بالصالح العام، كالقيود على اعتبارات إنسانية أو القيود التي تقضي بتقييد التعاقد على العمل حماية للأحداث أو النساء، ويمكن إيجاز هذه القيود فيما يأتي:

¹⁵⁶ المرجع السابق، ص 64.

¹⁵⁷ الجريدة الرسمية، معدلة بالقانون (7) لعام 1997، العدد (2)، لعام 1999.

¹⁵⁸ قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 66.

¹⁵⁹ المرجع السابق، ص 66.

¹⁶⁰ الجريدة الرسمية، العدد (2)، لعام 1999، مرجع سابق.

1- وضع المشرع قيوداً على فترة العمل بالنسبة لهاتين الفئتين، فقد منع تشغيل الأحداث والنساء فيما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السابعة صباحاً، إلا أنه بالنسبة للنساء، فيجوز تشغيلهن خلال الفترة المذكورة في الأحوال والمناسبات التي يتم تحديدها بقرار من وزير العمل¹⁶¹، كما أن الحد الأقصى لعدد ساعات عمل النساء هو ثماني وأربعون ساعة في الأسبوع شاملة لساعات العمل الفعلية والإضافية.

2- أعطى المشرع للعاملة الأم خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع، الحق في الحصول على فترتين إضافيتين زيادة على فترات الراحة لكي تقوم فيهما بإرضاع طفلها، بحيث لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وتعتبران في نفس الوقت من ساعات العمل الفعلية المدفوعة الأجر بالكامل دون تخفيض.

3- أوجبت المادة (98) على أصحاب المصانع والوحدات الإنتاجية التي تستخدم خمسين عاملة فأكثر أن يقوموا بتخصيص أماكن لحضانة أطفال العاملات، وتحدد الأوضاع والشروط الواجب توافرها في هذه الأماكن بموجب قرار يصدر من اللجنة الشعبية العامة، كما أوجبت أيضاً توفير مقاعد لاستراحة النساء في الأماكن التي تستدعي طبيعة عملهن ذلك وهذا كله بقصد تسهيل مهام المرأة العاملة الأم وكفالة الوضع المناسب لرعاية طفلها رعاية سليمة¹⁶².

4- أما المادة (95) المعدلة بالقانون رقم (7) لعام 1997 حيث كان نصها في السابق يقضي بالآتي: "لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية"، أما بعد التعديل فقد أصبح المحظور مباحاً، حيث أجاز المشرع تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطرة، إلا أنه قيّد تشغيلهن في تلك الأعمال بقيدتين الأول هو صدور قرار من الجهات المختصة يتضمن تحديد الأعمال الشاقة أو الخطرة التي يجوز تشغيل النساء فيها، والثاني أن يتم تشغيل النساء في تلك الأعمال بناءً على رغبتهن وبعد أخذ موافقتهم، وبحيث تكون تلك الأعمال مناسبة لصحتهن وقدرتهن الجسمية¹⁶³.

من خلال ما سبق الإشارة إليه، فإنه يمكن القول بأن هذا القانون ساهم في تأكيد المسائل الآتية:

1- المساواة بين الرجل والمرأة في ساعات العمل وفي الأجر والإجازات والمكافآت.

¹⁶¹ الجريدة الرسمية، قرار وزير العمل بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها من الثامنة إلى السابعة صباحاً، العدد (23) لعام 1973.

¹⁶² محمد مصطفى الهوني، الوجيز في شرح قانون العمل الليبي، ط1، (بنغازي: دار ومكتبة الفضيل، 2009)، ص 228.

¹⁶³ المرجع السابق، ص 229.

2- راعى القانون طبيعة المرأة وأوجب تشغيلها في أعمال مناسبة لها، حيث حظر تشغيلها في الأعمال الشاقة والخطرة.

3- راعى وضع الأم العاملة، فألزم أرباب الأعمال بتوفير كافة التسهيلات لها سواء من حيث فترات الرضاعة أو من حيث توفير دور الحضانة بمقر العمل.

أمّا القانون رقم (55) لعام 1976 بشأن الخدمة المدنية، والقانون رقم (15) لعام 1981 بشأن المرتبات: فقد خاطب المشرّع في هذين التشريعين الموظف العام بصرف النظر عن جنسه، إذ لم يشر إلى أية أحكام خاصة بالمرأة مساوياً بينها وبين الرجل مساواة كاملة ومطلقة سواء من حيث شروط التعيين في الوظائف العامة أو الترقية إليها، أو من حيث المرتبات والمزايا التي يتمتع بها الرجل في مجال تقلد الوظائف العامة على مختلف أنواعها ومستوياتها وفي مجال الترقى¹⁶⁴.

جاء قانون الخدمة المدنية منظماً للأحكام التمهيدية والتنظيم الإداري والوظائف والتعيين والتدريب والمرتبات والعلاوات والحوافز والمزايا الوظيفية والتأديب والإجازات، حيث أكد في المادة رقم (12) منه على أن يقوم شغل الوظائف العامة على مبدأ تكافؤ الفرص والحقوق المتساوية لجميع الموظفين دون تمييز، كما اشترط هذا القانون أن يتم تطبيق كل المعايير والمقاييس والشروط التي تحدد معايير التوظيف والترقية للموظف سواء كان رجلاً أو امرأة دون تمييز أو تفرقة وتطبق هذه المعايير وفقاً لشروط التعيين والترقية في الوظائف العامة¹⁶⁵.

وقرر قانون الخدمة المدنية أن من حق الزوج أو الزوجة في إجازة بدون مرتب في حالة سفر أي منهما ونصت على ذلك المادة (72) بتأكيدهما على أنه "للزوج أو الزوجة إذا رُخص لأحدهما في السفر إلى الخارج لمدة سنة أشهر على الأقل وعلى ألاّ تتجاوز مدة بقاء الزوج في الخارج"¹⁶⁶.

كما أصدر المشرّع الليبي القانون رقم (4) لعام 1981 بشأن إدارة "المحاماة الشعبية" حيث نص في المادة (14) على الشروط الواجب توافرها فيمن يتولى وظيفة بإدارة المحاماة الشعبية، ولم يكن من بينها شروط الذكورة، وبهذا القانون أزال المشرّع الليبي

¹⁶⁴ الموسوعة القانونية، المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص ص. 142-145.

¹⁶⁵ المرجع السابق، ص 150.

¹⁶⁶ المرجع السابق، ص 177.

الفوارق نهائياً بين الرجل والمرأة في تولي وظائف المحاماة بعد أن كان حكرًا على الرجل قبل صدور هذا القانون¹⁶⁷.

وفي هذا السياق أكدت آمال بوقعيقيص "أن السماح للمرأة بالدخول للهيئات القضائية كان في عام 1981، حيث تم إنشاء قانون المحاماة الشعبية وذلك في عام 1981 وإدارة المحاماة الشعبية من ضمن الهيئات القضائية، وتقول أيضاً إنها "تعيينت" في عام 1976 في إدارة القضايا، وهي جزء من الهيئات القضائية، ورغم تقديري العالي إلا أنني تفاجأت بالرئيس المباشر، "مصري الجنسية"، يقول لي إنه تم تعيينها على الخدمة المدنية وليس الكادر الوظيفي، ونظراً لصغر سني لم أفهم ذلك حينها ولكنه قال لها إنه اتصل بالوزير ليسأله بماذا يكلفها فرد بالصادر والوارد، ولكن رئيسي في العمل كان على درجة من الإحساس بأن قال لها: نظراً لتقديرك المرتفع ستقومين بعمل قانوني وهو القضايا تحت الرفع ولكن سيذهب بها للمحكمة زملاؤك الرجال لأنك موظفة إدارية ولست قانونية، وكان يعقد في اجتماع دوري للقانونيين ويسمح لي بحضوره، ولكن بعد ذلك شعرت بالغبن لأنني أقوم بالعمل ويأخذ في جهدي الآخرين، بعد ذلك تعيينت رفيعة العبيدي بنفس الوضع، وكان في الكادر القانوني نعيمة جبريل وفاطمة البرعصي، فقط معينات في الكادر القانوني، وبعد ذلك صدر القانون الذي ينص على أنه يجب على من يتولى القضاء أن يكون رجلاً، وبعد عدة تظلمات للوزير والقيادة في ذلك الوقت، "الرئيس الأعلى للهيئات القضائية"، تم إنشاء قانون المحاماة الشعبية وذلك في عام 1981 وإدارة المحاماة الشعبية من ضمن الهيئات القضائية، وتم نقلنا إلى إدارة المحاماة الشعبية وبذلك أصبح مسموحاً بالنقل للهيئات القضائية وفي عام 1989 تم إصدار قانون تعيين القاضيات ولكن أنا رفضت وفضلت الذهاب إلى المحاماة الخاصة"¹⁶⁸.

أما بخصوص قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (164) لعام 1988 بشأن نظام تشغيل المرأة في ليبيا، والذي جاء في المادة (2) منه على أن "العمل واجب على المرأة القادرة عليه تجاه المجتمع، وللمرأة الحق في مزاوله الأعمال والوظائف بمختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، كما لها الحق في التمتع بكافة فرص التدريب المهني والوظيفي التي تتطلبها مزاوله هذه الأعمال والوظائف"¹⁶⁹، أما المادة (3) فقد جاء فيها "يوكب نظام التشغيل كامل الوقت في القطاعات الإدارية والخدمية والإنتاجية، ويخضع لنظامي التشغيل المشار إليهما جميع العاملات من النساء الليبيات"¹⁷⁰. أما المادة (4) فأجازت تحويل المرأة العاملة

¹⁶⁷ المرجع السابق، ص 209.

¹⁶⁸ مقابلة مع آمال بوقعيقيص، مرجع سابق.

¹⁶⁹ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 242.

¹⁷⁰ المرجع السابق، ص 243.

بنظام التشغيل لبعض الوقت إلى نظام التشغيل كامل الوقت، كما أجازت التحويل من نظام التشغيل كل الوقت إلى نظام التشغيل لبعض الوقت، وذلك في الأحوال التي تقتضيها حاجة العمل¹⁷¹.

وقد ورد في المادة (5) على أن "يكون تشغيل المرأة لبعض الوقت بالقطاعات الإدارية والخدمية والإنتاجية لمدة أربع ساعات يومياً شريطة أن تقع ضمن ساعات الدوام الرسمية ولجهة العمل بالتنسيق مع النساء العاملات لبعض الوقت فيما يتعلق بتوقيت العمل، ويشترط أن لا تزيد ساعات العمل على أربع ساعات في اليوم الواحد وأربع وعشرين ساعة في الأسبوع وألا يكون ذلك خلال الفترة الليلية"¹⁷².

كما جاء في المادة (6) على أن "تمنح المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت (50%) من المرتب الأساسي المقرر لنظيراتها من العاملات وفقاً لنظام التشغيل كل الوقت، أما في الجهات التي يطبق فيها نظام توزيع حصص الإنتاج فيكون نصيبها نصف حصة ما تحصل عليه العاملات كل الوقت"¹⁷³.

كما ورد في المادة (8) "تستحق المرأة العاملة لبعض الوقت -الترقية- بتوفر شروطها القانونية على ألا تتم الترقية إلا بعد قضاء ضعف المدة المقررة للترقية بالنسبة للعاملات وفقاً لنظام التشغيل كامل الوقت، وإذا استحققت المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت الترقية إلى وظيفة أخرى لا يتم فيه التشغيل بنظام بعض الوقت، فلا يجوز ترقيتها أو نقلها إلا إذا أقرت كتابةً بقبولها التحويل إلى نظام التشغيل كامل الوقت"¹⁷⁴.

وفي هذا الإطار استحققت المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت علاوات العائلة والسكن كاملتين، بشروط محددة وذلك كما ورد في المادة (9).

أما المواد (10)، (11)، (12) فقد جاء فيهم "تستحق المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت نصف المبلغ المقرر لعلاوات التدريس والتميز وأية علاوات أخرى، وذلك بالشروط والأوضاع المحددة لهذه العلاوات"، و "تطبق على المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لعام 1980 فيما يتعلق بإجازة الوضع"، و "يجوز تخصيص مكان بمقر العمل لرعاية أطفال النساء العاملات أو دور للرعاية النهارية لأطفال الأمهات العاملات في الجهات الإدارية والخدمية والإنتاجية التي تتوفر فيها

¹⁷¹ المرجع السابق، ص 243.

¹⁷² المرجع السابق، ص 243.

¹⁷³ المرجع السابق، ص 243.

¹⁷⁴ المرجع السابق، ص 243.

أعداد مناسبة من الأمهات العاملات كما يجوز تجهيز هذه المقار والدور بالمتطلبات اللازمة لأداء هذا الدور¹⁷⁵.

ومن بين أهم القوانين التي أصدرها المشرع الليبي بشأن عمل المرأة هو القانون رقم (8) لعام 1989 بشأن حق المرأة في تولي الوظائف القضائية، والذي نص في مادته الأولى على أنه "يحق للمرأة تولي وظائف القضاء والنيابة العامة وإدارة القضايا بذات الشروط المقررة بالنسبة للرجل"¹⁷⁶.

وعلى الرغم من أن المهن المختلفة في السلك القضائي كانت حكراً على الرجال، حتى نهاية الستينيات من القرن الماضي، إلا أن ذلك لم يمنع المرأة من الانخراط في بعض مجالاته خاصة مهنة المحاماة الخاصة. أما فيما يتعلق بمجال القضاء، فقد تم تشجيع المرأة منذ بداية تسعينيات القرن الماضي على المشاركة في النظام القضائي، ولم يكن في السابق يُسمح بقبول النساء كقاضيات لأسباب ثقافية ولقد تأكد ذلك قانونياً من خلال قانون نظام القضاء رقم (51) لعام 1976 الذي نص في فقرته السابعة من المادة (43) على أنه "يُشترط في من يوَلَّى القضاء أن يكون رجلاً لا تقل سنه بالنسبة إلى المستشارين عن خمس وثلاثين سنة وبالنسبة للقضاة عن سبع وعشرين سنة"¹⁷⁷، بعد ذلك جاء القانون رقم (4) لعام 1981 بشأن إنشاء إدارة المحاماة الشعبية الذي ألغى شرط الذكورة في تولي وظائف بإدارة المحاماة الشعبية¹⁷⁸.

هذا وقد سُمح للمرأة الليبية بممارسة الوظائف القضائية بموجب القانون رقم (8) لعام 1989 بشأن حق المرأة في المناصب القضائية، وتم تعيين أول قاضيتين ليبيتين العام 1991، وتضمن قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (517) لعام 1989 بموجب القانون السابق تعيين عدد (52) امرأة في وظيفة قاضٍ ووكيل ومساعد ومعاون نيابة ومحام تحت التدريب، أكدت هذه القوانين وغيرها التي ظهرت تباعاً على المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات، وخصصت للمرأة العاملة ضمانات وخصتها بميزات¹⁷⁹.

¹⁷⁵ المرجع السابق، ص 244.

¹⁷⁶ المرجع السابق، ص 232.

¹⁷⁷ آمال سليمان العبيدي، "بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية"، مرجع سابق، ص 362.

¹⁷⁸ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 209.

¹⁷⁹ تقرير التنمية البشرية، 2006، المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 69.

وقد أكدت دراسة آمال العبيدي على أن "انخراط المرأة في مجال القضاء والنيابة، من أهم الاجراءات التي أُتخذت لصالح المرأة، وكان تطبيقها أكثر نجاحاً مقارنة بانخراط المرأة في العمل السياسي"¹⁸⁰.

وفي هذا السياق ترى آمال بوقعيقيص أن تواجد المرأة في مجال القضاء لم ينعكس إيجابياً على تطور الأوضاع القانونية للمرأة، لأن القاضي يجب عليه الاطلاع المستمر والقاضيات لا يقمن بالاطلاع الكافي نظراً للالتزامات الأسرية¹⁸¹.

أمّا إبراهيم قويدر فيفسر عدم انعكاس تواجد المرأة في مجال القضاء إيجابياً على تطور الأوضاع القانونية بسبب خوف المرأة القاضية فهي عندما تُهدد توصي في القضية بعدم الاختصاص، وفي قضايا الأحوال الشخصية، للأسف، المرأة القاضي تتحاز للمرأة¹⁸².

وترى رويدة بوحلفاية أنه من الجيد أن التشريعات سمحت للمرأة بممارسة القضاء، ولكن لا انعكاس لذلك في الأوضاع القانونية للمرأة، ونظرة المجتمع لها غير جيدة بسبب عدم الوعي بأهمية دورها، والحقيقة أن هذا القانون كان مخاطبة للمجتمع الدولي فقط¹⁸³.

كما أصدر المشرّع الليبي القانون رقم (13) لعام 1980 بشأن الضمان الاجتماعي، والقانون رقم (16) لعام 1985 بشأن المعاش الأساسي¹⁸⁴، حيث خاطب المشرّع في هذين التشريعين المرأة والرجل على حدٍ سواء مستهدفاً حماية المواطن، بصرف النظر عن جنسه، ورعايته في حالة الشيخوخة والعجز والمرض وإصابة العمل ومرض المهنة وفقد العائل، وخصص للمرأة في أن لها الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر كاملة مع حصولها على (100%) من الدخل المفترض، وقرر لصالحها إعانة حمل تُستحق عن المدة التي تبدأ من الشهر الرابع للحمل حتى تمام الوضع علاوة على منحة أخرى تستحقها عند الولادة.

ومن خلال تفحص مجموعة التشريعات التي أصدرها المشرّع الليبي بخصوص حق المرأة في العمل نجد أنه من الناحية النظرية لا توجد أية عوائق أمام المرأة في ليبيا للعمل،

¹⁸⁰ آمال سليمان العبيدي، "أثر الثورة والمرحلة الانتقالية على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: الواقع والتحديات"، في المرأة في العالم العربي وتحديات الإسلام السياسي، (الإمارات: مركز المسبار للدراسات والبحوث، 2013)، ص 7.

¹⁸¹ مقابلة آمال بوقعيقيص، مرجع سابق.

¹⁸² مقابلة ابراهيم قويدر، مرجع سابق.

¹⁸³ مقابلة هاتفية مع رويدة بوحلفاية، مرجع سابق.

¹⁸⁴ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص ص. 257-294.

فالتشريع الليبي يبيح للمرأة العمل، بل يعطيها الحق في تولي الوظائف العامة في الدولة، وممارسة جميع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية.

2. الإطار القانوني ما بعد 2010/5/18:

سيركز هذا الجزء من الدراسة على قانون رقم (12) لعام 2010 بشأن علاقات العمل، حيث يعتبر قانون علاقات العمل من القوانين الحديثة النشأة، وهو يعكس بصفة عامة الأفكار والقيم السائدة في الجماعة ويتأثر بالعوامل السياسية والاقتصادية المتطورة في المجتمع وهو يهتم بتفاصيل حياة الفرد ويدخل في قضايا جوهرية مثل الإجازة المرضية والسبوعية والراحة الأسبوعية وهو يهدف إلى حماية العمال وتحقيق السلام الاجتماعي ومن أهم خصائصه طابعه الواقعي، ذلك أن أحكامه تضل دوماً بعيدة عن التعميم وتحاول قواعده أن تواجه المشكلات الواقعية على ما فيها من اختلافات وتفاوت.

وبصفة عامة فإن قانون علاقات العمل ينمو في فترة تتميز بالتطور السريع والمفاجئ للوسائل التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية، لذلك يرى بعض من الفقهاء أنه ليس بالإمكان تدوينه بصفة قطعية ونهائية، وهذا معناه أن المشرع مهما بلغ من نفاذ البصيرة يبقى عاجزاً عن احتواء مفاجآت الغد، والتشريع أيّاً كانت درجة إتقانه يظل حبيس نصوصه، عقيماً في مواجهة تيار الحياة المتنامي بفروضه الواقعية الثرية¹⁸⁵، هذا ويتحلى قانون علاقات العمل بصفة "القانون الأمر" حيث لا يجوز للأفراد الاتفاق على ما يخالف قواعده.

ويرى إبراهيم قويدر أن قانون رقم (12) لعام 2010 "أسوأ شيء فيه انه خلط بين الموظف والعامل، فدمج الاثنين ينقص في حق أحدهم على الآخر"¹⁸⁶.

فقد ورد في المادة (2) "العمل حق لكل المواطنين ذكوراً وإناً وواجب عليهم يقوم على مبدأ المساواة في الاستخدام فيما بينهم، أو بينهم وبين غيرهم من الأجانب المقيمين بليبيا إقامة قانونية ويحرم تحريماً باتاً الجبر والسخره ومظاهر الظلم والاستغلال"¹⁸⁷. من هنا يتضح أن النص القانوني كان واضحاً في تقرير حق العمل للذكور والإناث وركز على مبدأ المساواة في الاستخدام بينهما.

¹⁸⁵ عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي: علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، (طرابلس: المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، 2011)، ص 65.

¹⁸⁶ مقابلة مع إبراهيم قويدر، مرجع سابق.

¹⁸⁷ مدونة التشريعات: قانون رقم (12) لعام 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل، العدد (7)، السنة العاشرة، (طرابلس: أمانة مؤتمر الشعب العام، 2010)، ص 263.

أما المادة (3) فتؤكد على أن "يكون شغل الوظائف والمهن بكافة مواقع العمل والإنتاج على أساس مبدأ الكفاءة والجدارة والمقدرة والاستحقاق، ويعتمد الاختيار بين المرشحين على النزاهة والشفافية والعدالة ويحرم المحاباة أو التمييز بسبب الانتماء النقابي أو الأصل الاجتماعي أو أية روابط تمييزية أخرى"¹⁸⁸. وفي هذه المادة ركز المشرع على مبدأ الكفاءة وعدم المحاباة في شغل الوظائف ولم يفصل في مخاطبته بين الذكور والإناث.

وقد ورد في المادة (13) "لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع كما لا يجوز أن تتجاوز عشر ساعات عمل في اليوم الواحد، ويجوز تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العاملين في الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على اقتراح من الجهة المختصة"¹⁸⁹.

في هذه المادة من قانون علاقات العمل لم يتم ذكر ساعات فعلية أخرى لعمل المرأة أقل مما أقره في المادة (13) وهذا يعني أن المرأة يمكنها أن تعمل ساعات إضافية، بينما في قانون العمل المادة (96) حدد أنه لا يجوز تشغيل النساء أكثر من (48) ساعة في الأسبوع بما في ذلك ساعات العمل الإضافي¹⁹⁰.

أما المادة (21) "لا يجوز التفرقة في المقابل المالي للعمل ذي القيمة المتساوية على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو اللون"، حيث نصت هذه المادة على رفض التفرقة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية¹⁹¹.

في حين أقرت المادة (24) على أنه "لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال التي لا تتناسب وطبيعة المرأة والتي يصدر بتحديدتها قرار من اللجنة الشعبية العامة ولا يجوز تمييز الرجال على النساء في المعاملة والاستخدام وفي المقابل عن العمل ذي القيمة المتساوية ويجوز تخفيض ساعات العمل بالنسبة لهن في بعض المهن والأعمال التي تحددها اللجنة الشعبية العامة وبمراعاة احتياجات العمل التي تتناسب وعدد العاملين من الرجال والنساء، وذلك كله على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون"¹⁹².

لقد أهتم المشرع بعمل المرأة وافر لها حماية تناسب وضعها وظروفها سواء الجسدية أو الاجتماعية وخاصة فيما يتعلق بحمايتها من ظروف العمل القاسية كما كفل لها

¹⁸⁸ المرجع السابق، ص 263.

¹⁸⁹ المرجع السابق، ص 269.

¹⁹⁰ عبدالغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص 269.

¹⁹¹ مدونة الشريعات، مرجع سابق، ص 272.

¹⁹² مدونة الشريعات، مرجع سابق، ص 272.

المساواة في الحقوق والمعاملة بينها وبين الرجل وخاصة فيما يتعلق بالمساواة في الأجر وفي ذلك استجاب المشرع الليبي للاتفاقيات الدولية وتم تطبيقها في القوانين الداخلية، ولمقارنة بعض المواد المتعلقة بهذه الجوانب، أنظر الجدول رقم (3) المتعلق بالمقارنة بين قانون العمل رقم (58) لعام 1970 وقانون الخدمة المدنية رقم (55) لعام 1976 والقانون رقم (12) لعام 2010.

الجدول رقم (3) مقارنة بين قانون العمل رقم (58) لعام 1970 وقانون الخدمة المدنية رقم (55) لعام 1976 مع القانون رقم (12) لعام 2010 بشأن علاقات العمل

| ملاحظات | قانون علاقات العمل | قانون العمل/ الخدمة المدنية |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> يمكن تبرير عدم ذكرها في قانون علاقات العمل لأنها من البديهيات التي يجب أن يلتزم بها صاحب العمل. | <ul style="list-style-type: none"> المادة (10) لم تُلزم جهة العمل بالاحتفاظ بملف العامل بعد انتهاء عقد العمل. | <ul style="list-style-type: none"> المواد (23)، (27) والتي تُلزم صاحب العمل أن يعطي العامل إيصلاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العمل. |
| <ul style="list-style-type: none"> في (ق.ع.ع) نصت على رفض التفرقة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية أما الجوانب الأخرى من المساواة فلم يتطرق لها كما فعل القانون السابق. ونشير هنا إلى أن هذا النص ينسجم مع الاتفاقية الدولية رقم (100). | <ul style="list-style-type: none"> المادة (21) "لا يجوز التفرقة في المقابل المالي للعمل ذي القيمة المتساوية على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو اللون". | <ul style="list-style-type: none"> المادة (30) التي تُلزم صاحب العمل أن يسوي بين عماله في جميع الحقوق. |
| <ul style="list-style-type: none"> اهتم المشرع بالنساء العاملات وقرر لهن حماية خاصة حيث نص في (ق.ع.ع) على مواعيد عمل أيسر وشروط عمل خاصة، لم | <ul style="list-style-type: none"> المادة (24) "لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال التي لا تتناسب وطبيعة المرأة، والتي يصدر بتحديدها قرار من اللجنة الشعبية العامة، ولا يجوز | <ul style="list-style-type: none"> المادة (96) "لا يجوز بأي حال تشغيل النساء أكثر من (48) ساعة في الأسبوع بما في ذلك |

| | | |
|---|--|--|
| <p>يذكر المشرّع ساعات فعلية أخرى لعمل المرأة أقل مما أقره في المادة (13) وهذا يعني أن المرأة يمكنها أن تعمل ساعات إضافية، بينما في (ق.ع) نرى أن المشرّع لم يحرم المرأة من العمل الإضافي وإنما يجب ان تكون ساعات عملها الإضافي وساعات عملها الإلزامية لا تزيد كلها على ثمان وأربعين ساعة بالأسبوع.</p> | <p>تمييز الرجال على النساء في المعاملة والاستخدام وفي المقابل عن العمل ذي القيمة المتساوية، ويجوز تخفيض ساعات العمل بالنسبة لهن في بعض المهن والأعمال التي تحدها اللجنة الشعبية العامة، وبمراعاة احتياجات العمل تتناسب وعدد العاملين من الرجال والنساء، وذلك كله على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون".</p> | <p>ساعات العمل الإضافية كما لا يجوز تشغيلهن فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية".</p> |
| <p>• نلاحظ أن الإجازة المرضية أصبحت مدفوعة الأجر بالكامل وهذا يعد من إيجابيات (ق.ع.ع) ولكن هذا الأجر الكامل لا يدفع إلا على (45) يوماً متصلة أو على (60) يوماً متفرقة، وهنا نلاحظ أن المشرّع أنقص من عدد أيام الإجازة المرضية مقارنة مع القانون السابق الذي كان يسمح بـ(180) يوماً وإن كانت بنسبة (50%) إلى (60%) من الأجر.</p> | <p>• المادة (33) " للعامل أو الموظف الحق في إجازة مرضية مدفوعة المقابل أو المرتب لمدة لا تزيد على خمسة وأربعين يوماً متصلة أو ستين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ".</p> | <p>• المادة (42) "للعامل الذي يثبت مرضه أو عجزه الحق في إجازة مرضية يحصل خلالها على (50%) من أجره عن السنتين يوماً الأولى تزداد إلى (60%) عن (120) يوماً التالية".</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • تلافياً للنقص الواضح في (ق.ع) وضع المشرّع في (ق.ع.ع) أحكاماً شاملة لكل العمليات الخاضعات لحكمه حيث أطل مدة إجازة الوضع ورفع نسبة الأجر، وتتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة أسابيع وهي المدة التي قدرها المشرّع بأنها معقولة للراحة من الوضع ورعاية الوليد وهي مدة معقولة تميز بها (ق.ع.ع) عن (ق.ع) الذي حددها بثلاثين يوماً، ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغييرها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل والولادة، مع ملاحظة أن هذه المادة تتفق مع المعايير الدولية التي تحمي حقوق المرأة. | <ul style="list-style-type: none"> • المادة (25) "للمرأة الحق في إجازة أمومة بمقابل مدتها أربعة عشر أسبوعاً عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة وتتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة أسابيع، وتمتد إجازة الأمومة إلى ستة عشر أسبوعاً إذا أنجبت أكثر من طفل...." | <ul style="list-style-type: none"> • المادة (43) "للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل ستة شهور متصلة أن تحصل على إجازة وضع بنصف أجر مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها مباشرة بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ المرجح للوضع، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل النساء خلال الثلاثين يوماً التالية للوضع". |
|--|---|---|

| | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • في (ق.ع.ع) تم تعديل إجازة الحج لتكون عشرين يوماً بدلاً من خمسة وأربعين يوماً وإجازة الزواج أسبوعين بدلاً من أسبوع واحد حسب القانون السابق. • أقر (ق.ع.ع) منح إجازة بمرتب كامل مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام للمرأة عند وفاة زوجها وذلك وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، وهذا ما لم يرد بشأنه أي نص في القانون السابق. | <ul style="list-style-type: none"> • المادة (34) يكون للعامل أو الموظف الحق في إجازة خاصة بمرتب كامل في الحالات الآتية: أ. أداء فريضة الحج وتكون لمدة عشرين يوماً ولا تمنح إلا لمرة واحدة طوال مدة الخدمة. ب. الزواج وتكون لمدة أسبوعين ولا | <ul style="list-style-type: none"> • المادة (71) من قانون الخدمة المدنية " يكون للموظف إجازة خاصة بمرتب كامل في الحالتين الآتيتين: أ. أداء فريضة الحج وتكون لمدة خمسة وأربعين يوماً ولا تمنح إلا مرة واحدة طوال مدة الخدمة. |
|---|--|--|

| | | |
|---|---|---|
| <p>• أغفل (ق.ع) تنظيم الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر على الرغم من أهميتها كوسيلة لرفع مستوى الكفاءة بما يساعد على رفع مستوى الإنتاج، وعلى الرغم من أن ليبيا قد صدقت على الاتفاقية العربية رقم (10) لعام 1979 بشأن الإجازة الدراسية والتي تقرر في المادة (3-1) أن "يطبق كل عضو من أعضاء منظمة العمل العربية سياسة تهدف إلى تشجيع الحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر" هذا وقد استجاب (ق.ع) لما أقرته الاتفاقيات الدولية ونص على إجازة أداء الامتحانات.</p> | <p>تمنح إلامرة واحدة طوال مدة خدمته. ج. للمرأة عند وفاة زوجها وتكون لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام. د. أداء الامتحانات الدراسية وتكون للمدة المقررة لأداء الامتحان.</p> | <p>ب. الزواج وتكون لمدة سبعة أيام ولا تمنح إلامرة واحدة في العمر.</p> |
|---|---|---|

المصدر: من إعداد الباحثة، استناداً إلى تحليل نصوص القوانين الواردة في الجدول.

ثالثاً: قيود تشغيل المرأة على المستوى الدولي:

من أبرز الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تتعلق بحماية الأمومة، الاتفاقية رقم (3) بشأن تشغيل النساء قبل وبعد الوضع لعام 1919، والتي أقرها المؤتمر العام بمنظمة العمل الدولية، والاتفاقية رقم (103) بشأن حماية الأمومة لعام 1952 "وتضع الاتفاقيتان معياراً كحد أدنى لإجازة الأمومة مدتها اثنا عشر أسبوعاً مدفوعاً الأجر بالكامل"¹⁹³، وهناك الاتفاقية رقم (4) لعام 1919، والتي تنص على أن النساء دون أي تفرقة في السن لا يمكن تشغيلهن أثناء الليل وتحدد الاتفاقية الليل بأنه فترة إحدى عشرة ساعة متصلة على الأقل وتتضمن الفترة الزمنية ما بين العاشرة والخامسة صباحاً وقد تم تعديل هذه الاتفاقية العام 1949، وتترك للدول المصدقة عليها حرية أكبر في تحديد الفاصل الزمني الذي يجب أن

¹⁹³ عبدالغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص 265.

تتضمنه "فترة الليل"¹⁹⁴، وقد قام بالتصديق على هذه الاتفاقية عدد (13) دولة عربية من بينها ليبيا.

وقد تناولت التوصية (123) لعام 1965 التأكيد على السلطات المختصة لكل دولة أن تنتهج سياسة تهدف إلى السماح للنساء اللواتي يتحملن مسؤوليات عائلية ويعملن خارج بيوتهن، ممارسة حقوقهن دون أن يتعرضن لأية تفرقة ويجب اتخاذ الإجراءات المناسبة للتوعية والتعليم وإنشاء مرافق ومؤسسات لرعاية الأطفال، وتورد التوصية أيضاً إجراءات تقترح اتخاذها مثل تنظيم وسائل النقل والتنسيق بين مواعيدها ومواعيد المدارس والوسائل المطلوبة لتسهيل وتخفيف الأعباء المنزلية¹⁹⁵.

أما على المستوى العربي فقد تضمنت اتفاقيات العمل العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية معايير متعددة لحماية عمل المرأة مثل حماية الأمومة والمساواة في الأجر مع الرجل وعدم تشغيلها في الأعمال الشاقة.

رابعاً: قيود تشغيل المرأة في القانون الليبي:

اهتم المشرع الليبي بالنساء العاملات وقرر لهن حماية خاصة، حيث نص قانون علاقات العمل الليبي على مواعيد عمل أيسر وشروط عمل خاصة الغرض منها المحافظة على صحتهن حيث أشارت المادة (25) أن للمرأة الحق في إجازة أمومة بمقابل مدتها أربعة عشر أسبوعاً عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة، وتتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة أسابيع وتمتد إجازة الأمومة إلى ستة عشر أسبوعاً إذا أنجبت أكثر من طفل، ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.

كما يكون للمرأة العاملة في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في التمتع بفترة أو فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة من أجل إرضاع طفلها على أن تُعتبر ساعات عمل مدفوعة المقابل¹⁹⁶.

وأيضاً إهتم المشرع الليبي، أسوة بغيره من المشرعين، في الدول الأخرى بحماية الأمومة، وذلك بإعطاء حق للمرأة العاملة في إجازة أطلق عليها تسمية "إجازة الأمومة"، ونظم هذه الإجازة بطريقة مفصلة وأوضح أن ما تتمتع به المرأة العاملة من مزايا منفصلة عن

¹⁹⁴ المرجع السابق، ص 265.

¹⁹⁵ المرجع السابق، ص 266.

¹⁹⁶ مدونة التشريعات، مرجع سابق، ص 273.

الحقوق المقررة لها لنفس الغرض في قانون الضمان الاجتماعي، وتلافياً للنقص الواضح في قانون العمل رقم (58) لعام 1970، وضع المشرع في قانون علاقات العمل لعام 2010، أحكاماً شاملة لكل العاملات الخاضعات لحكمه حيث أطل مدة الوضع مقارنة مع قانون العمل رقم (58) لعام 1970 ورفع نسبة الأجر¹⁹⁷.

ويتضح من النص أن مدة الإجازة الخاصة بالوضع هي أربعة عشر أسبوعاً يمكن تقسيمها على مرحلتين قبل الوضع، وبعده: إجازة قبل الوضع حسب التاريخ المحتمل للوضع وأخرى بعد الوضع تكمل فيها العاملة بقية أيام الإجازة بشرط أن لا تقل عن ستة أسابيع، وهي مدة إجبارية لها ولجهة العمل ويمكن للعاملة أن تقلل مدة الإجازة قبل الوضع لزيادتها بعد الوضع.

فإذا حصلت على الإجازة وتم الوضع بعد أسبوعين من بدئها استمرت في الإجازة إلى أن تكمل مدة الاثني عشر أسبوعاً، أما إذا حصلت على الإجازة وتم الوضع بعد عشرة أسابيع من بدئها فإنها تكمل ستة أسابيع بعد الوضع، ويترتب على ذلك زيادة إجازة الوضع بقسميها على الأربعة عشر أسبوعاً، وفي هذه الحالة لا تستحق أجراً إلا على الأربعة عشر أسبوعاً فقط.

ولا يجوز لصاحب العمل تشغيلها خلال مدة الستة أسابيع التالية للوضع، وهي المدة التي قدرها المشرع بأنها معقولة للراحة من الوضع ورعاية المولود وهي مدة معقولة تميز بها قانون علاقات العمل عن القانون السابق¹⁹⁸.

في قانون العمل رقم (58) لعام 1970، حرص المشرع على عدم حرمان العاملة من الأجر عند حصولها على إجازة الوضع ولكنه قرر لها الحق في (50%) من الأجر عن كل أيام الإجازة مع اشتراطه أن تكون قد أمضت في خدمة صاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر متصلة.

أما في قانون علاقات العمل فقد أقر المشرع بحق المرأة في إجازة الأمومة بمقابل، وهو يقصد بأجر كامل، ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل والولادة، مع ملاحظة أن هذه المادة تتفق مع المعايير الدولية التي تحمي حقوق المرأة.

أما المادة (26) من قانون علاقات العمل لعام 2010، فإنها نصت على أنه يجب على جهات العمل التي تقوم بتشغيل نساء ذوات أطفال أن تخصص أماكن لحضانة أطفالهن، ويجوز أن تشترك أكثر من جهة عمل واحدة في تخصيص أماكن لحضانة أطفالهن. وتبين

¹⁹⁷ عبدالغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص 225.

¹⁹⁸ المرجع السابق، ص 225.

اللائحة التنفيذية لهذا القانون الشروط والضوابط المتعلقة بتنظيم تشغيل النساء¹⁹⁹. ويتضح من هذه المادة التأكيد على جهات العمل بضرورة تخصيص حضانة أطفال للنساء العاملات. وفي هذا السياق فقد ورد في المادة (34) من الفصل الرابع "الإجازات" على أنه يكون للعامل أو الموظف الحق في إجازة خاصة بمرتب كامل في الحالات الآتية²⁰⁰:

1. أداء فريضة الحج وتكون لمدة عشرين يوماً ولا تُمنح إلا لمرة واحدة طوال مدة الخدمة.
2. الزواج وتكون لمدة أسبوعين ولا تُمنح إلا لمرة واحدة طوال مدة خدمته.
3. للمرأة عند وفاة زوجها وتكون لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام.
4. أداء الامتحانات الدراسية وتكون للمدة المقررة لأداء الامتحان.

إن قوانين العمل في كل الدول تمنح للعامل راحة أسبوعية، ولكنها تختلف في مقدارها فبعض القوانين تقرر يوماً واحداً وأخرى تقرر يومين، وفي المادة (14) من قانون علاقات العمل "يحق لكل عامل أو موظف أن يحصل على راحة أسبوعية بمقابل لا يقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة ويراعى أن تكون يوم الجمعة"²⁰¹، وهنا ساوى المشرع بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بيوم الراحة الأسبوعي.

وقد أقرّ قانون علاقات العمل إجازة للمرأة المتوفي عنها زوجها لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، الأمر الذي لم يكن وارداً في السابق لا في قانون العمل ولا في قانون الخدمة المدنية.

وبالرغم من أن ليبيا كانت قد صدقت على الاتفاقية العربية رقم (10) لعام 1979 حيث قررت في المادة (3) فقرة (1) أن يطبق كل عضو من أعضاء منظمة العمل العربية سياسة تهدف إلى تشجيع الحصول على إجازة دراسية مدفوعة الأجر، هذا وقد استجاب قانون علاقات العمل الجديد لما أقرته الاتفاقيات الدولية ونص على إجازة أطلق عليها تسمية "أداء الامتحانات" تكون مدتها هي المدة المقررة لأداء الامتحانات²⁰²، وفي حين ركز الفصل السادس "انتهاء الخدمة" في المادة (43)، على أن خدمة العامل أو الموظف تنتهي ببلوغ سن (65) سنة شمسية من الرجال و(60) سنة شمسية من النساء وللعاملين في الأعمال أو الصناعات المضرة بالصحة والتي تحددها اللوائح ذات العلاقة²⁰³.

¹⁹⁹ مدونة التشريعات، مرجع سابق، ص 273.

²⁰⁰ المرجع السابق، ص 275.

²⁰¹ المرجع السابق، ص 269.

²⁰² عبدالغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص 257.

²⁰³ مدونة التشريعات، مرجع سابق، ص 277.

أمّا الفصل السابع المختص بـ "أحكام مشتركة" فقد نصت المادة (48)، على أنه جهة العمل أن تهيئ للعاملين أو الموظفين بها العدد المناسب من دورات المياه، فإذا كانت تستخدم عمالاً من الجنسين في مكان واحد وجب أن تخصص عدداً من دورات المياه خاصة للنساء تكون مستقلة عن دورات المياه المخصصة للرجال²⁰⁴.

أمّا المادة (54) فقد أقرت أن الشركاء، ذكوراً وإناثاً، متساوون في الحقوق والواجبات مع مراعاة حقوق الشريكة بحكم خصوصيتها أثناء فترة الحمل والولادة وإجازة الأمومة وغيرها²⁰⁵.

وبصفة عامة فقد يكون من العسير تتبع التغييرات التي حدثت في القوانين والتشريعات في ليبيا، ومما يعقد الأمر هنا تحديد المجالات التي لا بد من إحداث تغييرات فيها، وفي هذا الصدد فقد تم تحديد مجال قوانين العمل، كمؤشر قانوني هام يمكن من خلاله التعرف على مدى التزام الدولة بتمكين المرأة، وخلق المساواة بين المرأة والرجل، كما يعكس مدى تقدم القوانين حركية وقوة المرأة ووعيها للمطالبة بتعديل القوانين، أو التصديق على المعاهدات والاتفاقيات الدولية، وبالضرورة فإن ضعف القوانين المنصفة للمرأة أو انعدامها يدل على ضعف الوعي بأهمية مساواة المرأة والرجل وعدم الالتزام بذلك، أو عدم الاقتناع بأن القانون هو وسيلة ناجعة لإحداث التغيير المنشود، وقد يكون ضعف القوانين مؤشراً أيضاً لضعف الكوادر التي يمكن أن تقوم بتعديلات في القوانين.

خامساً: معوقات تمكين المرأة في ليبيا:

على الرغم من كافة الجهود التنموية من اتساع للقاعدة التعليمية وزيادة الرعاية الصحية، وكذلك الإصلاحات المؤسسية من قوانين وتشريعات، ناهيك عن المواثيق والالتزامات الدولية التي التزمت بها ليبيا، والتي بدورها تضمن حقوق المرأة، ورغم ارتفاع نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل فإن ذلك لا يعكس بأي حال من الأحوال أي درجة من درجات التمكين للمرأة.

حيث إن التمكين مفهوم أشمل وأوسع يتضمن تمتع المرأة بحرية الاختيار بين بدائل متاحة وكذلك قدرتها على اتخاذ القرارات. بمعنى آخر فإننا نجد اختلافاً كبيراً بين قرار

²⁰⁴ المرجع السابق، ص 279.

²⁰⁵ المرجع السابق، ص 280.

مشاركة المرأة في سوق العمل وبين حريتها في التصرف في الدخل أو استقلالها المادي. إن خطورة هذه المشكلة في أنها تعكس الفجوة بين ما يبذل من محاولات وجهود تنموية في مجالات التعليم والتدريب والتعديلات المؤسسية والتشريعية وبين الدور الضئيل للمرأة في الحياة الاقتصادية، الأمر الذي يعكس خلل لا بد من معالجته، ولكن ترى **أمينة المغربي** "أن خروج المرأة للعمل ناتج عن وعيها ووعي الرجل بضرورة إسهام المرأة في تنمية أسرتها لأن أسرتها هي النواة، ففي رأي أن الرجل تخلى عن تعصبه وجعل المرأة مشاركة له اقتصادياً ولا أحد يستطيع أن ينكر ذلك، ولكن نظرة المرأة للعمل الذي تؤديه يكون لغرض المساهمة في تنمية البلاد، فهذه مرحلة متقدمة ولكن الحقيقة أنها سعت لتنمية أسرتها أولاً وهذا شيء مهم لأن الحالة المادية أصبحت تؤثر حتى في الحصول على التعليم الجيد"²⁰⁶. وبالبحث عن أهم المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في سوق العمل نجد أن هناك العديد من هذه المعوقات لعل أهمها:

1. الظروف والمعتقدات الاجتماعية حيث مازال هناك الفكر السائد على الموروثات الاجتماعية القديمة والقائم على التقسيم التقليدي للأدوار بين المرأة والرجل، الأمر الذي يعني أن قضية العمل بالنسبة للمرأة هي ليست على نفس درجة أهمية العمل للرجل.

وهنا لا بد من الإشارة إلى أنه على الرغم من أن تقارير التنمية البشرية تشير إلى قبول الزوج لعمل المرأة في كثير من الأحيان إلا أنه لا يمكن إغفال الواقع العملي بمعنى أن الأعباء والمسؤوليات الاجتماعية التي تتحملها المرأة والتي تكبلها وتجعلها تتردد في الإقبال على العمل من ناحية وتقلل من فرصها للحصول على العمل خاصة في القطاع الخاص، من ناحية أخرى يضاف إلى ذلك نظرة المرأة السلبية لنفسها في كثير من الأحيان حول قدرتها وكفاءتها وبالتالي قدرتها على المشاركة أو حتى قناعتها بأهمية ذلك، وبعبارة أخرى أن التغيير الاجتماعي الذي طرأ على هذه القضية هو تغيير "غير كافي" من ناحية، ولم يصاحبه تغيرات مؤسسية تسهل أو تيسر عمل المرأة من ناحية أخرى.

2. التمييز النوعي بين الرجل والمرأة، والذي يمثل أحد المشاكل الهيكلية في سوق العمل حيث يأتي التمييز سواء في تقسيم الوظائف بشكل أو بآخر، الأمر الذي يقلل من الحافز أمام المرأة

²⁰⁶ مقابلة مع أمينة المغربي، مرجع سابق.

للمشاركة ، وفي هذا السياق تؤكد **رويدة بوحلفاية** على أن "مشكلة التمييز تبرز بشكل أكبر في القطاع الخاص، فهناك تفرقة واضحة بين النساء والرجال في الأجر وفي المزايا الأخرى، وفي فرص الحصول على التدريب المناسب"²⁰⁷.

3. عدم توفر المعلومات بسهولة ويسر وبدرجة كافية أمام المرأة بالنسبة لفرص العمل وكذلك عن برامج التدريب وأنواع الخبرات المطلوبة بالإضافة كذلك إلى صعوبة الحصول على التمويل الكافي في حالة قيام المرأة بمشروع خاص بها.

4. عدم وجود استراتيجيات وطنية فاعلة تستهدف النهوض بوضع المرأة في ليبيا، فرغم الإعلان عن الكثير من البرامج والاستراتيجيات للنهوض بالمرأة إلا أنها حتى الآن لم تحقق المأمول بالنهوض بالمرأة.

من خلال ما تقدم رصدت الباحثة أهم تشريعات العمل النافذة في ليبيا خلال فترة الدراسة وتم التركيز على قانون العمل رقم (58) لعام 1970، وقانون رقم (12) لعام 2010 بشأن علاقات العمل، مع إجراء مقارنة بينهما، لمعرفة أهم الاختلافات بين القانونين وكذلك لمعرفة قيود تشغيل المرأة على المستوى الدولي وفي القانون الليبي.

²⁰⁷ مقابلة هاتفية مع رويدة بوحلفاية، مرجع سابق.

المبحث الثاني التمييز ضد المرأة العاملة

من المسلم به أن مبدأ المساواة في العمل من المبادئ المستقرة في الوجدان الإنساني قبل أن تقررها إعلانات حقوق الإنسان، فهو يعتبر السند الرئيس لكافة الحقوق والحريات المتفرعة عن العمل في الوقت الحاضر، كما أنه أضحت في صدارة جميع إعلانات الحقوق العالمية، وقد شهد العالم تقدماً ملحوظاً وكبيراً في هذا الشأن، فرضه اتجاه المرأة إلى الدخول لسوق العمل وصاحبه اهتماماً ملحوظاً من المنظمات الدولية والإقليمية بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل.

وفي هذا الإطار فإن التعرض للحقوق التي تتمتع بها المرأة ودراسة وضعها القانوني، يتطلبان البحث عن مختلف القواعد القانونية التي تنظم هذا الوضع. إلا إن المرأة العاملة لا زالت في كثير من البلدان تعاني من التمييز ضدها في العمل، الأمر الذي حدا بنا إلى البحث في أسباب استمرار التمييز ضد المرأة في العمل، وقد يكون من المناسب قبل التعرض لهذه الأسباب أن نتعرف على ماهية التمييز ومصادر الأحكام المناهضة له، ويلى ذلك عرض أوجه التمييز وأنواعه، من ثم بيان الآثار المترتبة على التمييز، وكيفية القضاء عليه، وعليه فإن هذا المبحث سيركز على مسألة التمييز ضد المرأة في العمل.

أولاً: ماهية التمييز:

في البداية لا بد وأن نبين أن للمساواة بصفة عامة معاني متعددة ومتنوعة، فهي تتنوع تبعاً لتنوع أوصافها²⁰⁸، فالمساواة قد تكون مطلقة، وقد تكون نسبية، هذا من ناحية، ومن ناحية ثانية فإنها قد تكون قانونية أو فعلية ولكل من هذه الأوصاف معنى مختلف.

فمن ناحية أولى نجد أن الأصل أن تكون المساواة مطلقة وعامة، بحيث تشمل الجميع دون أن يكون هناك أي اختلاف في الحقوق أو في الواجبات إلا أن تحقيق المساواة المطلقة أمر يعد من المستحيلات لتعارضه مع طبيعة البشر، فالواقع العملي لا يسمح إلا بتحقيق المساواة النسبية أي تحقق المساواة عند تماثل المراكز القانونية، ويعني ذلك أن

²⁰⁸ المساواة لغة: (ساواة) : تعني تماثل جميع الأفراد في التمتع بالحريات والحقوق العامة دون تفرقة بينهم بسبب الجنس أو اللون أو الدين، المعجم الوجيز، (القاهرة: مجمع اللغة العربية ، 1996)، ص 330.

المساواة هي توحيد المعاملة بالنسبة للمراكز المتماثلة واختلافها عند اختلاف المراكز القانونية²⁰⁹.

ومن ناحية ثانية فإن المساواة قد تكون قانونية بمعنى أن يتمتع جميع أفراد المجتمع بقدرٍ متساوٍ من الحماية القانونية، ويكفي لتحقيقها أن تمتنع الدولة عن وضع أية قواعد قانونية تؤدي إلى تمييز المواطنين بعضهم عن بعض، ولا تهدف إلى تحقق المساواة في الواقع العملي، ولكن نظراً لاختلاف القدرات البشرية ووجود فوارق في الإمكانيات بين الأفراد لم تتحقق المساواة في الواقع مما استدعى تدخل الدولة عن طريق التشريعات الاجتماعية والاقتصادية، والمساواة الفعلية، والتي ضمنت حداً أدنى من الرعاية الصحية والاجتماعية والاقتصادية، ورتبت حقوق وامتيازات للطبقات الفقيرة، ويعني ذلك أن المساواة لا تتحقق بمجرد تحقيق المساواة القانونية إلا أن القانون أداة هامة من أدوات أي تغيير في اتجاه المساواة.

وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في العمل يدخل في إطار المساواة النسبية الفعلية، فالمشرع يلتزم بتحقيق المساواة بين النوعين عند تماثل مراكزهم القانونية، كما أنه بحسب الأصل يلتزم بالأصل الصادر أي تشريع يتضمن في طياته تمييز نوع على آخر إلا أن ذلك لم يمنع المشرع من إصدار العديد من الأحكام التي تستهدف حماية المرأة العاملة ومساعدتها على التوفيق بين مسؤولياتها المختلفة.

والمساواة بين النوعين وفقاً للمعنى السابق مستقرة كمبدأ عام في الضمير الإنساني قبل أن تقرره إعلانات حقوق الإنسان*، بلا استثناء، وقد أُدرج هذا المبدأ صراحة في دستور منظمة العمل الدولية بموجب إعلان فيلادلفيا العام 1944 إذ قرر الدستور كفاية "تكافؤ الفرص"، وعدم التمييز بين المرأة والرجل بسبب الجنس²¹⁰.

يعني التمييز في الاستخدام والمهنة معاملة الناس بطرق مختلفة تبعاً لما يتمتع به كلاً منهم من سمات وصفات خاصة به سواء كانت هذه السمات تتعلق بنوع الجنس أو لون البشرة

²⁰⁹ أحمد رشاد أمين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه غير منشورة، (القاهرة، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 2005)، ص 204.

* ومن ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي تضمن النص على عدم التمييز بين الأفراد بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة، ومن ذلك أيضاً العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والذي أكد على مبدأ المساواة معلناً "أن الدول الأطراف تتعهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد وهي حق الشغل وحق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وحق تكوين نقابات والانضمام إلى النقابة وحق كل مواطن في الضمان الاجتماعي"، للمزيد من التفاصيل، انظر: حفيظة شقير، الاتفاقيات الدولية وحقوق المرأة في العالم العربي. تاريخ الزيارة

2013/09/22

www.amanjordan.org/aman_studies/wmview.php

²¹⁰ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 205.

أو الدين أو المعتقد السياسي أو الفكري أو الأصل الاجتماعي بغض النظر عن جدارتهم أو متطلبات الوظيفة²¹¹.

ويرجع الفضل في تحديد مفهوم التمييز، المنهي عنه في مجال العمل وإطاره في الأساس، إلى ما تضمنته الاتفاقية رقم (111) لعام 1958، بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة والتوصية الملحقة بها من أحكام في هذا الشأن²¹²، فقد تناولت الاتفاقية بالتفصيل مفهوم التمييز حيال المرأة العاملة، مُحدّدة الشروط الواجب توافرها لاعتبار التصرف تمييزاً مخالفاً لأحكام الاتفاقية، ومما يلاحظ أن هذه الاتفاقية تذهب إلى أبعد من مجرد تحديد الإطار العام لمبدأ تكافؤ الفرص إذ أنها تحظر جميع أشكال التمييز أو الاستثناء أو التفضيل الذي من شأنه إبطال أو إضعاف التطبيق الفعال لهذه السياسة، كما يحتل القضاء على التمييز بسبب الجنس مكاناً متميزاً ضمن الأشكال الأخرى للتمييز²¹³. وبصفة عامة يقصد بمصطلح التمييز في الاتفاقية²¹⁴:

1. أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

2. أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

وقد وضعت الاتفاقية (111) والتوصية الملحقة بها شروطاً لاعتبار التصرف تمييزاً مخالفاً لأحكامها وهذه الشروط هي²¹⁵:

أ. أن يكون هناك تفریق أو استثناء أو تفضيل.

ب. أن يرجع ذلك إلى الاختلاف في العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي.

²¹¹ تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولي، زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (91)، جنيف 2003، ص 15.

²¹² أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 56.

²¹³ محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة للقانون المصري المقارن: مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2000)، ص 30.

²¹⁴ عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل : شروحات لمنظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل 1919-2010، (جنيف: المكتبة العربية، 2011)، ص 198.

²¹⁵ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 207.

ج. أن يكون من شأنه أن يلحق الضرر أو يقف حائلاً دون تكافؤ فرص الاستخدام أو احترام المهن أو المساواة في المعاملة.

ويؤدي التمييز في النهاية إلى ما يسمى "العملية التراكمية" للحرمان في سوق العمل والذي يأتي نتيجة عدم تدريب المرأة وتأهيلها وعدم الاستعانة بها في أعمال هامة، مما يؤدي في النهاية إلى عدم وجود المهارات اللازمة، وبالتالي تصبح أكثر هشاشة في سوق العمل، والتمييز لا يكون دائماً نتيجة التشريعات الوطنية، ففي أغلب الأحيان ينتج عن مواقف بعض الأفراد والجماعات بسبب أحكام مسبقة أو تعارض المصالح أو اختلاف الأوضاع الفردية الناجمة عن التعليم والتدريب، وقد يرجع إلى المحيط الاجتماعي.

ويرى ابراهيم قويدر أن "التمييز الايجابي للمرأة هو غير ايجابي للرجل، فالتمييز يكون في الحقوق وأيضاً في المسؤوليات، فمن الناحية الفنية لا يجب أن يكون هناك تمييز في العمل، لأن التمييز في الواجبات إقلال في الحق، وإذا كان المقصود به تمييز بسبب طبيعة المرأة فهو حق طبيعي لها"²¹⁶.

وقد جاءت أحكام الاتفاقية رقم (111) لعام 1958 متضمنة النص على حالات أعتبر التمييز فيها غير مخالف لأحكام الاتفاقية، ومن أهم هذه الحالات ما يأتي²¹⁷:

الحالة الأولى: تضمنتها المادة الأولى، والتي جاء فيها أنه لا يعتبر تمييزاً أي تمييز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل، فالتفرقة هنا تقوم على فكرة الجدارة الفردية، وتعني هذه الفكرة أن يتمتع الفرد بسمات خاصة، ومواهب ومعارف ومهارات لا يتمتع بها غيره ولازمة لممارسة وظيفة معينة.

الحالة الثانية: تناولتها المادة الرابعة من الاتفاقية، والتي نصت على أن لا تعتبر من قبيل التمييز أية إجراءات تتخذ إزاء شخص يقوم أو يشتبه عن حق بقيامه، بأنشطة ضارة بأمن الدولة على أن يكون لهذا الشخص حق التنظيم أمام هيئة مختصة أنشئت طبقاً للأساليب المتبعة في البلد.

الحالة الثالثة: تضمنتها المادة الخامسة فقرة (1) حيث قرر إنه لا يعتبر من التمييز تدابير الحماية الخاصة أو المساعدة الخاصة المنصوص عليها في اتفاقيات أو اعتمادها مؤتمر العمل الدولي²¹⁸.

²¹⁶ مقابلة ابراهيم قويدر، مرجع سابق.

²¹⁷ الاتفاقية رقم (111) لعام 1958. تاريخ الزيارة 2013/9/5.

ولم تكتف الاتفاقية بالنص على الحالات السابقة كاستثناء على مبدأ التمييز ضد المرأة، بل وضعت قاعدة عامة في هذا المجال مفادها جواز الاتفاق بين أي دولة عضو مع أصحاب الأعمال والعمال على خروج بعض التدابير والإجراءات من نطاق الأعمال التي من قبيل التمييز المنهي عنه، حيث قررت المادة الخامسة الفقرة (2) منها أنه يجوز بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال، إن وجدت، ألا تعتبر من التمييز تدابير خاصة أخرى المقصود منها مراعاة المتطلبات الخاصة بأشخاص هم في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة بسبب جنسهم أو سنهم أو وضعهم الاجتماعي أو الثقافي.

ثانياً: مصادر الأحكام المناهضة للتمييز ضد المرأة العاملة:

تتعدد مصادر الأحكام المناهضة للتمييز ضد المرأة العاملة وتتنوع ما بين الدولي منه والمحلي، ولما كانت هناك ظروف عمل تؤدي إلى إلحاق الظلم والحرمان بكثير من الناس، كان من المهم تحسين الظروف المذكورة، وذلك بتنظيم ساعات العمل، ووضع حد أقصى للعمل اليومي، ومكافحة البطالة، هذه الحاجة إلى توفير العدالة ساهمت في إبرام ووضع مستويات عمل دولية.

ويُقصد بمستويات العمل الدولية مجموعة الاتفاقيات والتوصيات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي وهي تمثل الحد الأدنى من الحقوق التي لا يجوز للدول تجاوزها بما يحقق رعاية العمال والمساهمة في النهوض بأحوالهم، وهذه المستويات لا تُعنى بالتنمية الاقتصادية فقط، وإنما تُعنى أيضاً بالتنمية الاجتماعية، وهي تستمد قوتها الملزمة من أنها صدرت بناءً على حوار دولي واسع بين الحكومة وأصحاب الأعمال والأغلبية العمالية، وهي تمثل الحد الأدنى الذي يجب أن يسود، وتعد خطوة في الطريق إلى إزالة الفوارق بين البشر وتحقيق مستويات أكثر تقدماً²¹⁹.

وتتشكل مستويات العمل الدولية من مصدرين رئيسيين هما الاتفاقيات والتوصيات ويمكن ذكرهما على النحو الآتي:

1. الاتفاقيات:

اتفاقيات العمل الدولية: هي اتفاقات تعقد بين دولتين فأكثر بقصد أمور متعلقة بالعمل ويكون الانضمام إليها متاحاً لكافة الدول دون الحاجة إلى موافقة الدول المنشئة لها، إلا أن اتفاقيات

²¹⁸ تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، زمن المساواة في العمل-مؤتمر العمل الدولي، ص 22.

²¹⁹ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 210.

العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحتاج إلى موافقة ثلثي الأعضاء داخل المنظمة، وتكتسب صفة الإلزام للدولة الموقعة عليها بعد التصديق عليها من قبل الدولة، إلا أن عدم تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقيات الخاصة بالحقوق الأساسية في العمل وبصفة خاصة الحق في المساواة لا يعفيها من الالتزام باحترام المبادئ التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات²²⁰.

وبالنظر إلى ما يمثله القضاء على التمييز ضد المرأة العاملة من قيمة في حياة المجتمعات، فقد كانت محلاً لاهتمام منظمة العمل الدولية، الأمر الذي حدا بها إلى إقرار العديد من الاتفاقيات التي من شأنها القضاء على أي تمييز ضد المرأة، ومن أهم هذه الاتفاقيات ما يأتي:

1. الاتفاقية رقم (82) وتتعلق بالسياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة (غير المتمتعة بالسيادة)، وقد أتمت في الدورة الثلاثين عام 1947 وتضمنت النص على إلغاء التمييز بين العاملين أيًا كان سبب ذلك التمييز، وذلك في الجزء السادس من الاتفاقية، ولم يتم التصديق عليها من أي دولة عربية²²¹.

2. الاتفاقية رقم (100) لعام 1951 وتُعد هذه الاتفاقية أولى الاتفاقيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بشأن "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، وذلك في الدورة الرابعة والثلاثين، وقد بلغ عدد الدول المصدّقة على الاتفاقية رقم (100) لعام 1951 بشأن المساواة في الأجر حتى عام 2004 (161) دولة. ومن الدول العربية المصدّقة على الاتفاقية (15) دولة وهذه الدول هي: الجزائر، جيبوتي، مصر، العراق، الأردن، لبنان، ليبيا، موريتانيا، المغرب، المملكة العربية السعودية، السودان، سوريا، تونس، الإمارات العربية المتحدة، واليمن²²².

3. الاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة واعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والأربعين عام 1958، وتُعد هذه الاتفاقية من أهم الاتفاقيات المناهضة للتمييز حيال المرأة في مجال العمل حيث وضعت الإطار العام لمبدأ المساواة، كما

²²⁰ اتفاقيات العمل الدولية. تاريخ الزيارة 2013/9/6.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

²²¹ الاتفاقية رقم (82)، جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/8.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

²²² الاتفاقية رقم (100)، جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/9.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

حظرت جميع أشكال التمييز ضد المرأة العاملة²²³. وصل عدد الدول المصدّقة على الاتفاقية رقم (111) لعام 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة حتى عام 2004، (160) دولة، الأمر الذي يعني زيادة إقبال الدول على التصديق على الاتفاقيات المتعلقة بالمساواة²²⁴، وقد بلغ عدد الدول العربية المصدقة على الاتفاقية رقم (111) لعام 1958 (17) دولة وهذه الدول هي: البحرين، مصر، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، ليبيا، موريتانيا، المغرب، قطر، المملكة العربية السعودية، الصومال، السودان، سوريا، تونس، الإمارات العربية المتحدة، واليمن²²⁵.

4. الاتفاقية رقم (117) الخاصة بوضع الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، وقد خُصص الجزء الخامس من الاتفاقية لإقرار مبدأ المساواة وعدم التمييز بسبب الجنس أو اللون أو العقيدة.

5. الاتفاقية رقم (156) بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية واعتمدت في الدورة السابعة والستين في عام 1981 ودخلت حيز التنفيذ في عام 1983.

هذه بعض الاتفاقيات التي قررت مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في العمل وما يتفرع عنه من المساواة في الأجور والمساواة في التدريب والتعليم المهني وغير ذلك²²⁶.

2. التوصيات الدولية:

التوصيات الدولية هي إفصاح الدول الأعضاء عن رغبتها في مسائل ذات طبيعة خلافية ويلجأ إليها مؤتمر العمل الدولي عندما يرى عدم إمكانية التوصل فيها إلى اتفاقات بين الدول الأعضاء أو عدم احتمال الحصول على عدد مناسب من التصديقات في حالة طرح موضوعها على شكل اتفاقية، وهذه التوصيات ليست ملزمة للدول²²⁷. وقد أصدرت منظمة العمل الدولية في هذا الشأن التوصيات الآتية:

²²³ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 212.

²²⁴ محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 37.

²²⁵ المرجع السابق، ص 38.

²²⁶ المرجع السابق، ص ص. 44-46.

²²⁷ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 224.

1. التوصية رقم (90) لعام 1951 والتي جاءت مكملة للاتفاقية رقم (100) وحملت ذات العنوان "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، وصدرت عن المؤتمر العام في دورته الرابعة والثلاثين، وجاء في التوصية بعض التفاصيل في الأساليب التي يمكن اتباعها لتحقيق المساواة في الأجر، وأوردت بعض الإجراءات اللازم اتخاذها لزيادة الكفاية الإنتاجية للعاملات وذلك لتسهيل حصولهن على الأجر المتساوي مع أجر العامل²²⁸.

2. التوصية رقم (111) لعام 1958، وهي أيضاً مكملة للاتفاقية رقم (111) وتتعلق بالتمييز في الاستخدام والمهنة وتم إصدارها في الدورة الثانية والأربعين²²⁹.

3. التوصية رقم (165) لعام 1981 بشأن "تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية"، والتي صدرت عن المؤتمر العام في دورته السابعة والستين²³⁰.

يتبين لنا مما تقدم أن عدم التمييز بين النوعين في العمل ورد ذكره في العديد من الاتفاقيات الدولية والعربية، كما تقرر صراحةً في العديد من التشريعات إلا أن ذلك لم يكن كافياً لإعمال عدم التمييز ووضع موضع التنفيذ، الأمر الذي حدا بالتشريعات في معظم دول العالم إلى تبني عدم التمييز وترسيخه سواء في مرحلة ما قبل الالتحاق بالعمل أو بعده، فقررت عدم التمييز بين النوعين في العمل وفي ظروف العمل وشروطه وفي التدريب والأجر، كما سعت هذه التشريعات إلى إيجاد المناخ المناسب لوضع مبدأ عدم التمييز موضع التطبيق، فقررت العديد من الضوابط في هذا الشأن، وهو ما يظهر في التشريع الليبي، حيث حرص على كفاية تطبيق مبدأ عدم التمييز بعد أن تم إقراره صراحةً في نصوصه كما ورد في المادة (21) من قانون علاقات العمل "لا يجوز التفرقة في المقابل المالي للعمل ذي القيمة المتساوية على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو اللون"²³¹، فقد ساوى المشرع بين العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون من فرص العمل والأجر والإجازات وغير ذلك، ولكنه في ذات الوقت لم يغفل الدور المنوط بالمرأة، وما تقوم به من مسؤوليات وواجبات حيال أسرته فحاول التوفيق بين هذه المسؤوليات، الأمر الذي جعله يقرر بعض الحقوق الخاصة بالمرأة والتي لا تتعارض مع عدم التمييز.

²²⁸ المرجع السابق، ص 225.

²²⁹ المرجع السابق، ص 226.

²³⁰ المرجع السابق، ص 226.

²³¹ مدونة التشريعات، مرجع سابق، ص 272.

ثالثاً: أوجه التمييز:

نستعرض فيما يلي أهم أوجه التمييز بين النوعين في العمل وهي كالآتي:

1. التمييز في العمل:

لا ريب أن التمييز يزيد من العقبات التي تواجه بعض الفئات من البشر عند دخول سوق العمل، ليس ذلك فحسب وإنما تجعل من الصعب عليها البقاء في العمل، والتمييز في التشغيل يظهر في الوظائف التي يشغلها كلا النوعين، حيث يكشف وضع استخدام الرجال، ووضع استخدام النساء عن سمات مختلفة، فالرجال غالباً ما يشغلوا المناصب الأساسية والقيادية أو المنتظمة في حين أن النساء كثيراً ما يشغلن المناصب الهامشية الأقل قيمةً وأجراً أو المؤقتة²³². بالإضافة إلى التمييز في المهنة أو الفصل الملازم للوظائف، والذي يقوم على أساس النوع أو الفصل المهني، ويشير ذلك إلى أن الرجال والنساء ينزعون إلى العمل في قطاعات مختلفة من النشاط الاقتصادي، وشغل مناصب مختلفة داخل نفس المجموعة المهنية، فتركز النساء عادة في دائرة ضيقة من المهن التقليدية كأعمال التفصيل أو الأعمال المنزلية (الفصل الأفقي)، كما أن الرجال عادة ما يشغلون المراتب العليا من السلم المهني داخل نفس المهنة التي تشغلها النساء (الفصل الرأسي)²³³.

ومن الجدير بالذكر أن نشير هنا إلى أن تقارير منظمة العمل الدولية قد أكدت على حقيقة مفادها انخفاض الفجوة بين النوعين في التشغيل في أغلبية الدول، وبصفة خاصة تحديداً من عام 1980، ففي هذه الدول وصل حجم تشغيل النساء إلى ما يقرب من (50%) من حجم القوى العاملة في سوق العمل، كما أكدت التقارير أيضاً أن زيادة معدل مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي قد واكبه انخفاض في معدلات مشاركة الرجال وعلى الرغم من ذلك فإن هذه الزيادة لم يصاحبها تحسين نوعي للوظائف التي تشغلها النساء، فقد ظلت نوعية هذه الوظائف، خصوصاً في الدول النامية على حالها، النساء يشغلن الوظائف الدنيا والرجال يعملون في الوظائف العليا²³⁴.

²³² تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، زمن المساواة في العمل، مرجع سابق، ص 44.

²³³ المرجع السابق، ص 48.

²³⁴ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 233.

* منها ما ورد في اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة الصادرة في عام 1979، والتي جاء فيها "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما: الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي

2. التمييز في الأجر:

أصبح المبدأ العام للمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقبولاً منذ فترة في كثير من الدساتير وقوانين العمل وغيرها من النصوص التشريعية والمواثيق والاتفاقيات الدولية، وللقضاء على التمييز في الأجر بين النوعين، وسد الفجوة بين أجر كل منهم يلزم بالضرورة تحديد المقصود بالأجر وبيان أهميته ثم نحدد المقصود بالمساواة فيه ثم نتناول أخيراً أسباب التمييز في الأجر* .

لقد أجمعت التشريعات على أن الأجر عنصراً ضرورياً في العمل وشرطاً من شروط تواجده، وبدونه يخرج العمل عن نطاق الأعمال المعتمدة قانوناً، فقانون العمل يحكم العلاقات التي تنشأ عن العمل المأجور، أما العمل الذي يتم دون عوض تفضلاً من القائم به فلا يدخل في نطاق العلاقات الخاضعة لقانون العمل، وعلى هذا يخرج عن نطاق هذا القانون ما يؤديه الشخص من عمل مجاني على سبيل التبرع أو الخدمات المتبادلة، حيث لا يترتب عليه التزاماً قانونياً وإنما يترتب عليه واجباً أدبياً²³⁵ .

وبالنظر إلى أهمية الأجر فقد كان ذلك هو الحافز لمنظمة العمل الدولية على تحديد المقصود به وهو ما قررت به بموجب المادة الأولى من الاتفاقية رقم (100) لعام 1951 بشأن المساواة في الأجر، والتي جاء فيها:

أ. الأجر:

كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، بحيث تشمل كلمة " أجر " الأجر أو المقابل المالي أو الراتب العادي، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً لقاء استخدامه له.

وهكذا فقد اعتبرت الاتفاقية أن كل ما يدخل في ذمة العامل أو يحصل عليه لقاء عمله من رب العمل أجراً يستوي بعد ذلك أن يكون الأجر نقداً أو عيناً²³⁶، وهو ذات الاتجاه الذي تبناه المشرع الليبي عند تحديده للمقصود بالمقابل الذي هو " ما يعطى للعامل نظير جهده وفق عقد عمل سواء كان حصة أو عائداً من الإنتاج أو

القيمة المتساوية وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل". للمزيد من التفاصيل، أنظر المادة (11) من الاتفاقية رقم (100)، الفقرة (د)، مرجع سابق.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

²³⁵ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 235.

²³⁶ الاتفاقية رقم (100)، مرجع سابق.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

الخدمة أو مبالغ نقدية، مضافاً إليه العلاوات والبدل والمزايا الأخرى المستحقة بحكم التشريعات النافذة"²³⁷.

ب. المساواة في الأجر:

لقد ورد في تحديد المقصود في الأجر عدة مفاهيم تختلف فيما بينها اختلافاً بيناً، وأهم هذه المفاهيم اثنان:

- الأول منها وهو المفهوم الضيق الذي ينصرف ببساطة إلى عدم وجود أي تمييز صريح في تحديد الأجر استناداً إلى الجنس، فإذا كان الرجال والنساء يقومون بنفس الوظائف أو بمهام متعادلة أساساً فلا بد أن يحصلوا على أجرٍ متساوٍ²³⁸.

- الثاني وهو الأوسع فيرمي إلى عدم وجود أي تمييز أو تحيز على أساس الجنس في تحديد معدلات الأجور في مختلف الوظائف، أي أن الأجر المتساوي هو عن العمل ذي القيمة المتساوية، وقد أخذت مستويات العمل الدولية بهذا المفهوم للمساواة في الأجر وذلك في اتفاقية وتوصية وضعا خصيصاً لهذا المبدأ، وهما الاتفاقية رقم (100) لعام 1951، والتوصية رقم (90) لعام 1951، حيث قررت الاتفاقية المشار إليها في المادة الأولى فقرة (ب) أنه يُقصد بعبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل"، فاعتبرت بذلك الاتفاقية أنه يعد تمييزاً بين النوعين في الأجر أي تمييز مرجعه اختلاف الجنس، ويعني ذلك أن التمييز إذا كان يرجع إلى سبب آخر غير الجنس، كالاختلاف في الأجر الراجع إلى الاختلاف في طبيعة العمل وقيمته، فإن هذا النوع من التمييز لا يُعد مخالفاً لأحكام الاتفاقية²³⁹.

ولم يكتف المشرع الدولي بتضمين الاتفاقية رقم (100) والتوصية الملحق بها رقم (90) لعام 1951 مفهوم التمييز في الأجر المخالف لأحكامها، وإنما قرر مجموعة من الضوابط والالتزامات التي يمكن من خلالها الوصول إلى الهدف الذي تصبو إليه الدول، ألا وهو العدالة والمساواة في الأجور بغض النظر عما إذا كان العامل الذي سيحصل على الأجر رجلاً أم امرأة، ومن ذلك ما تضمنته الاتفاقية من النص على إلزام الدول الأعضاء عند تحديدها للأجر أن تتخذ من الوسائل ما يتلاءم مع الأساليب السائدة لتحديد معدلات الأجور في الدول

²³⁷ مدونة التشريعات، مرجع سابق، ص 265.

²³⁸ تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، زمن المساواة في العمل، مرجع سابق، ص 53.

²³⁹ المرجع السابق، ص 54.

المعنية²⁴⁰، كما حددت بعض الوسائل التي يمكن للدول الأعضاء استعمالها في هذا الشأن ومنها القوانين والأنظمة الوطنية والاتفاقيات الجماعية التي تيرم بين أصحاب العمل والعمال.

وقد أوصت التوصية رقم (90) لعام 1951 في المادة الأولى منها بأن تقوم الدول الأعضاء وهي في سبيلها لاتخاذ وسيلة أو نظام أو تدبير معين لتحديد الأجر بإبلاغ مكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة في هذا الشأن، كما ألزمت الاتفاقية الدول الأعضاء بأن تتخذ من الوسائل ما يكفل تقييم العمل تقييماً موضوعياً وأن يقوم هذا التقييم على تحليل لمضمون العمل وتصنيفه وفقاً لطبيعته ودون أن يُأخذ في هذا التقييم أي اعتبار لجنس القائم بالعمل، فإذا اتضح من جراء ذلك أن الاختلاف في الأجر لا يقوم على أساس الجنس فإن هذا الاختلاف لا يمكن اعتباره مخالفاً لمبدأ المساواة في الأجر²⁴¹.

وإذا كان مبدأ المساواة في الأجر بين النوعين قد حظي باهتمام بالغ في الاتفاقيات والتوصيات الدولية جعلته يخصص لهذا المبدأ اتفاقية وتوصية يحددان مفهومه وإطاره وكيفية وضعه موضع التنفيذ، فإنه لم يلاق ذات الاهتمام على المستوى العربي، فقد اكتفت مستويات العمل العربية بإقرار المبدأ في بعض الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة دون أن تحدد مفهومها أو أن تصوغ التزامات الدول الأعضاء لوضع المبدأ موضع التنفيذ، حيث تقرر هذا المبدأ ضمناً في المادة الثامنة من الاتفاقية رقم (1) لعام 1966 المعدلة بالاتفاقية رقم (6) لعام 1976 والتي أكدت على أن الحماية المقررة في مستويات العمل واحدة وأنه يجب ألا تتطوي على أية تفرقة بين العمال، كالتفرقة بسبب الجنس أو الأصل أو الدين²⁴².

كما ورد ذكره صراحةً في الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة وكذلك الاتفاقية رقم (15) لعام 1983، حيث قررت المادة الثالثة من الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 أنه يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل وضمن منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن العمل المماثل، أما الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 فقد نصت في المادة الثالثة عشر منها على أن تمنح للمرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل²⁴³.

أما على المستوى التشريعي العربي فقد تقرر هذا المبدأ في المادة (35) من القانون رقم (12) لعام 2003 من التشريع المصري والتي حظرت أي تمييز في الأجر إذا كان

²⁴⁰ أحمد حسن البرعى، "تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية"، اتحاد الجامعات العربية، العدد (4)، (أكتوبر: 1996)، ص 63.

²⁴¹ تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، زمن المساواة في العمل، مرجع سابق، ص 55.

²⁴² أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 236.

²⁴³ المرجع السابق، ص 238.

مرجعه اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين، كما تقرر في التشريع الإماراتي في المادة (32) والتي نصت على أن "تُمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل"²⁴⁴، كما تضمنه التشريع التونسي الصادر في العام 1993 في المادة (5) مكرر حيث جاء بها النص على مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في مختلف مجالات العمل بما في ذلك الأجر، كذلك نص عليه القانون اللبناني رقم (207) لعام 2000 في المادة الأولى منه مقررًا حظر التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في مقدار الأجر، كما قررت المادة (27) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (38) لعام 1964 التي تنص على أن "تُمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل"، في حين تكتفي بعض التشريعات العربية ومنها التشريع الليبي، بحكم عام يقضي بالمساواة بين النوعين وذلك بسريان جميع النصوص المنظمة للعمل على الذكور والإناث دون تمييز في العمل الواحد بينهم²⁴⁵.

وترى آمال بوقعيقيص "أن التشريعات الوطنية تعكس إلى حد كبير مبدأ التمييز الإيجابي ولكن كثرة المزايا غير مدروسة أدت إلى أن أرباب العمل يفضلوا عدم تشغيل النساء"²⁴⁶.

رابعاً: الآثار المترتبة على التمييز:

يترتب على التمييز في مكان العمل بصفة عامة والتمييز ضد المرأة بصفة خاصة العديد من الآثار الجانبية التي من أهمها²⁴⁷:

1. يحد التمييز من حرية الأفراد في الحصول على الوظيفة التي يطمحون إليها، فهو يؤدي إلى الحط من كرامتهم ورفاهيتهم وشعور المتعرضون للتمييز بالإجهاد وانخفاض المعنويات ويؤثر على إنتاجيتهم في حين أن الذين يعاملون بإنصاف يعملون بالتزام أكبر من أجل إنجاز المؤسسات التي يعملون بها.
2. يحد التمييز من فرص الرجال والنساء في تنمية إمكانياتهم ومهاراتهم ومواهبهم في أن يثابروا وفقاً لما يستحقونه، فعدم المساواة في الاستحقاقات والحقوق سواء أكانت اقتصادية أو مدنية أو عائلية يعتبر مصدراً قوياً للتمييز.

²⁴⁴ أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 65.

²⁴⁵ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 239.

²⁴⁶ مقابلة مع آمال بوقعيقيص، مرجع سابق.

²⁴⁷ تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، زمن المساواة في العمل، مرجع سابق، ص 15.

3. يؤثر التمييز في كفاءة أداء أسواق العمل والقدرة التنافسية للمؤسسات.

خامساً: أسباب استمرار التمييز ضد المرأة في مجال العمل:

على الرغم من حدوث تقدم ملحوظ وكبير نحو القضاء على التمييز بين النوعين في العمل إلا أن ذلك لا يفي باستمرار التمييز ضد المرأة وهو ما يدعو إلى بحث أسباب استمرار هذا التمييز، وذلك لمحاولة إيجاد الحلول المناسبة للقضاء على التمييز بين النوعين، وإرساء مبدأ المساواة في العمل، حيث تتعدد أسباب استمرار التمييز ضد المرأة على الرغم من الجهود التي تبذلها الدول والمنظمات الدولية والإقليمية للقضاء عليه، ومن هذه الأسباب²⁴⁸:

1. سيطرة الأعراف والتقاليد على سوق العمل: فلا شك أن الأعراف السائدة في مجتمع ما تتحكم في مصير أفراد داخل سوق العمل، فهم يعملون وفقاً لهذه الأعراف التي تشكلت على مدار زمن طويل الأمر الذي يجعل هؤلاء لا يستطيعون التكيف الفوري مع أي تغيير في أنماط السلوك، فقد تظل هياكل الأجور ونظم تحديد الأجر على حالها لتعكس أنماطاً تقليدية للعلاقات بين النوعين في سوق العمل حتى ولو كانت الأعراف الأسرية وأدوار النوعين وعلاقاتهم قد تغيرت.

2. إنكار التمييز أو التقليل من شأنه: لا ريب أن إنكار وجود مشكلة يساعد على تفاقمها واستمرار وجودها، والتمييز إحدى المشاكل التي تعوق الإنتاج في أي مجتمع لذلك فإن إنكار وجوده أو بخس قدره يعد من الأسباب الجوهرية لدوام الممارسات الظالمة في سوق العمل.

3. موقف ضحايا التمييز منه: لاشك أن موقف ضحايا التمييز من ممارسة التمييز ضدهم يكون في أغلب الأحيان سبباً رئيساً في استمرار التمييز ضدهم، فعدم وقوف ضحايا التمييز ضد الممارسات التمييزية يؤدي إلى استمرار هذه الممارسات، وقد يكون عدم وقوفهم ضد هذه الممارسات مرجعه إلى جهلهم بحقوقهم أو عدم إدراكهم بأنهم يقعون تحت التمييز أو خشيتهم من التعرض للانتقام في حالة اتخاذهم أي إجراءات لمواجهة التمييز.

سادساً: كيفية القضاء على التمييز:

²⁴⁸ المرجع السابق، ص ص. 24-26.

ثمة عدد من الآليات والسياسات التي يمكن للدول الاستعانة بها في التغلب على التمييز والقضاء عليه، وهذه الآليات والسياسات تضمنتها اتفاقية العمل الدولية رقم (111)* لعام 1958 بشأن المساواة في المعاملة، حيث ألفت هذه الاتفاقية على عاتق الدول الأعضاء في المنظمة العديد من الالتزامات منها²⁴⁹:

1. تلتزم الدول الأعضاء بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تهدف إلى تحقيق المساواة في التشغيل والمعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، وذلك عن طريق اتباع نهج يتناسب مع ظروفها ومعطياتها المحلية والأعراف السائدة فيها، على أن يهدف ذلك إلى القضاء على أي تمييز.

2. تلتزم الدول الأعضاء بسن القوانين المحققة لهذا الغرض مع إلغاء الأحكام القانونية المخالفة أو تعديلها، وكذلك تعديل أي تعليمات أو ممارسات إدارية لا تتسق مع السياسة الموضوعية.

3. تتعهد الدول بتشجيع البرامج التربوية، وتتكفل بمراعاة السياسات الموضوعية خصيصاً لمنع التمييز.

4. تلتزم الدول الأعضاء بأن تبين في تقاريرها السنوية الإجراءات التي اتُخذت بمقتضى هذه السياسة والنتائج التي حققتها هذه الإجراءات.

من هذه الأحكام يتبين لنا تعدد الآليات والسياسات التي يمكن للدول نهجها لتحقيق المساواة بين النوعين، ووضع مبدأ عدم التمييز موضع التطبيق الفعلي، ومن أهم هذه الآليات التشريع والإنفاذ والعمل الإيجابي والتعليم والتدريب وأياً كان شكل التمييز فإن القضاء عليه يتطلب بالضرورة الاستعانة بهذه الأدوات وغيرها فلا تكفي إحداها للوصول إلى النتيجة المرجوة. وهذه الأدوات يمكن توضيحها على النحو الآتي:

أ. التشريع: يمثل الخطوة الأولى والأساسية التي لا غنى عنها في القضاء على التمييز وفي تحقيق المساواة في العمل، وهو يسهم في ذلك بإحدى طريقتين:

1. الإسهام المباشر وتتم هذه الطريق بالنص صراحة على النهي عن التمييز في العمل وكيفية معالجة مشكلة التمييز والقضاء عليه.

* للمزيد تفاصيل هذه الالتزامات في المواد (2)، (3)، (6)، من الاتفاقية رقم (111) لعام 1958.

²⁴⁹ تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، زمن المساواة في العمل، مرجع سابق، ص 26.

2. الإسهام غير المباشر وذلك عن طريق ضمان المساواة في أمور أخرى خلاف العمل ولكنها تؤثر عليه بطريق غير مباشر كالتعليم²⁵⁰.

ب. **الإنفاذ:** هي الأداة الثانية التي تستخدمها الدول في القضاء على التمييز، فلا يؤدي صدور التشريع إلى القضاء على التمييز تلقائياً بل يلزم اتخاذ الوسائل اللازم لإنفاذ هذا التشريع ووضعه موضع التطبيق الفعلي، الأمر الذي يحتاج بالضرورة إلى تسخير الحكومات مواردها البشرية والمالية له وكذلك إنشاء الكوادر والهيكل الإدارية والقضائية وتشغيلها، وتعتمد معظم نظم الإنفاذ على الشكاوى لاستهلال العمل بالتشريع، فلا بد وأن يقدم المتضرر من التمييز أو من يمثله شكوى تتضمن تعرضه للتمييز حتى يمكن تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في القانون وهو ما يمثل في ذاته تحدياً كبيراً يواجه ضحايا التمييز حيث يصعب عليهم الوصول إلى المحاكم أو فهم إجراءاتها، الأمر الذي دعي الحكومات إلى تدعيم آليات تنفيذ قانون المساواة وذلك بزيادة وتدعيم إدارات التفتيش على المؤسسات العمالية أو بإنشاء وتدعيم الهيئات الإدارية والقضائية أو تغيير القواعد الإجرائية²⁵¹.

ج. **العمل الإيجابي:** ينصرف مفهوم العمل الإيجابي إلى كل ما تتخذه الدول من تدابير لها طابع مؤقت وتهدف بوجه خاص إلى تصحيح وضع أفراد جماعة مستهدفة في جانب أو أكثر من جوانب حياتها الاجتماعية من أجل الحصول على المساواة الفعلية، وقد أستخدم هذا الاصطلاح لأول مرة في الستينيات من القرن الماضي²⁵².

د. **التعليم والتدريب المهني:** لا خلاف على أهمية التدريب والتعليم الفني في القضاء على التمييز بين النوعين لما يحققه من إكساب للمهارات والمعارف والمواهب المختلفة والمحافظة عليها، فقد وجدت منظمة العمل الدولية أن التمييز بين المرأة والرجل بصفة عامة والتمييز بينهم في الأجر بصفة خاصة يرجع في الغالب إلى ضعف إنتاجية المرأة العاملة وذلك بسبب ضعف التدريب المهني الذي تحصل عليه المرأة العاملة فأوصت المنظمة الدول الأعضاء بأن تضمن حصول المرأة على تسهيلات متساوية مع الرجل في مجال التدريب²⁵³.

وبصفة عامة وعلى الرغم من الارتقاء بمبدأ المساواة بين النوعين في مجال العمل باعتباره حقاً من حقوق الإنسان والقبول والدعم الواسع للمبدأ في المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية ودساتير وتشريعات معظم الدول بما فيها تشريعنا الوطني، وما اتخذته الدول من

²⁵⁰ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 262.

²⁵¹ تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، زمن المساواة في العمل، مرجع سابق، ص ص. 66-67.

²⁵² المرجع السابق، ص 75.

²⁵³ أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 264.

إجراءات ووسائل للحيلولة دون وقوع التمييز بينها وبين الرجل، والتي من أهمها وسيلة التشريع كل ذلك لم يحل دون وقوع التمييز الفعلي ضد المرأة، ولذلك رصدت الباحثة أهم الآثار المترتبة على التمييز ضد المرأة في مجال العمل وأسباب استمراره وأهم الآليات والسياسات التي تمكن الدول من القضاء على هذا التمييز.

الخلاصة

سعى هذا الفصل على التعرف إلى سياسات تمكين المرأة في ليبيا، وذلك بدراسة أهم التشريعات، حيث تناول المبحث الأول الإطار القانوني لسياسات تمكين المرأة في مجال العمل، وتم التعرف على أهم تشريعات العمل في ليبيا، وتم تقسيمها إلى مرحلتين الأولى تشمل الإطار القانوني قبل 2010/5/18 حيث تم التعرف على قانون العمل رقم (58) لعام 1970 والتطرق إلى أهم البنود المتعلقة بالعمل الخاصة بالمرأة، وقانون الخدمة المدنية رقم (55) لعام 1976، وقانون رقم (13) لعام 1980 بشأن الضمان الاجتماعي، وقانون رقم (4) لعام 1981 بشأن إدارة المحاماة الشعبية. أما المرحلة الثانية فتم التعرف فيها على القانون رقم (12) لعام 2010 بشأن علاقات العمل، وتم عمل مقارنة بين قانون العمل وقانون الخدمة المدنية مع قانون علاقات العمل، وتناول المبحث كذلك قيود التشغيل على المستوى الدولي وقيود تشغيل النساء في القانون الليبي، وتطرق المبحث إلى أهم معوقات تمكين المرأة في ليبيا.

أمّا المبحث الثاني فتناول ماهية التمييز ضد المرأة العاملة ومصادر الأحكام المناهضة له وتم التعرف على التمييز ومعناه في الاتفاقية (111) لعام 1958، ومعرفة مصادر الأحكام المناهضة للتمييز ضد المرأة العاملة وتم التطرق إلى العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تسعى للقضاء على أي تمييز ضد المرأة، وتم تناول أوجه التمييز وهي التمييز في العمل، والتمييز في الأجر حيث تم التعرف على المقصود بالأجر والمساواة في الأجر، بعد ذلك تم تناول الآثار المترتبة على التمييز، وأسباب استمراره، وكيفية القضاء عليه.

الفصل الثالث

مدى التوافق بين التشريعات الليبية في مجال العمل
وبنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد
المرأة المتعلقة بالعمل.

المبحث الأول: المبادرات الدولية لتعزيز النهوض بالمرأة.
المبحث الثاني: التعريف بالاتفاقية الدولية لمنع جميع أشكال
التمييز ضد المرأة.

المبحث الثالث: تقويم التشريعات الليبية في مجال العمل على
ضوء التزامها بنود اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل.

الفصل الثالث

مدى التوافق بين التشريعات الليبية في مجال العمل وبنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل

تقديم:

إن مجرد توقيع وتصديق الدولة على الاتفاقية الدولية لا يعني أن هذه الدولة قد التزمت بها، حيث ينبغي على الدولة أن تحول نصوص هذه الاتفاقية إلى قانون داخلي، وذلك عبر نشرها في مدونة تشريعاتها، وإلغاء أي قانون أو تشريع من شأنه أن يخالف نصوص هذه الاتفاقية.

وبصفة عامة تنوعت الاتفاقيات الدولية بحسب الفئات المخاطبة لها، وفي هذا الإطار كان للمرأة مجموعة اتفاقيات دولية خاصة بها تهدف إلى ترسيخ حقوقها ورفع كل أشكال التمييز عنها، ومن أبرز هذه الاتفاقيات "الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" ويعتبر التصديق على مثل هذه الاتفاقيات اتجاهاً إيجابياً وإلزاماً سياسياً نحو تمكين المرأة، والحفاظ على حقوقها، كما يعد أمراً هاماً لأنه يحمي النساء من التقلبات السياسية الداخلية لأي مجتمع. وبخروج هذه الاتفاقيات ووضعها أمام الدول للتصديق عليها، لم يعد مسموحاً بعدها أن يتم التعامل مع حقوق المرأة وكأنها مسألة ثانوية تتصرف فيها الدولة كما تشاء، إضافة إلى أنه لم يعد يحتج بالقانون الداخلي وسموه على القانون الدولي، إذ أصبح لزاماً على الدول أن تعدل قوانينها الداخلية بما يتماشى مع نصوص هذه الاتفاقيات، وتعتبر ليبيا من الدول التي وقعت وصادقت على مجموعة كبيرة من اتفاقيات حقوق الإنسان بشكل عام والمرأة بشكل خاص.

وبما أن أحد الأهداف لهذه الدراسة هو استكشاف مدى التوافق بين التشريعات الوطنية للعمل وبنود الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل، فإن هذا المبحث يسعى لمعرفة مدى تضمن التشريعات الليبية لأحكام تتماشى مع بنود الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث يتناول المبحث الأول من هذا الفصل المبادرات الدولية لتعزيز النهوض بالمرأة، كما سيتم التطرق لدور المنظمات الدولية والعربية في حماية المرأة العاملة، إضافة إلى التعرف على أهم وسائل حماية حقوق المرأة في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، أما المبحث الثاني يهدف للتعريف بالاتفاقية الدولية

للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث تتضمن الجوانب الشكلية والموضوعية من حيث التوقيع والمصادقة والتحفظات مع التركيز على أهم البنود التي تناولت موضوع العمل الخاص بالمرأة، أمّا المبحث الثالث فيهتم بتقويم التشريعات الليبية وفق المعايير الدولية في ضوء التزامها بالاتفاقيات الدولية.

المبحث الأول

المبادرات الدولية لتعزيز النهوض بالمرأة

بصفة عامة يمكن القول إن تشريعات العمل في أي دولة هي انعكاس للواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي لتلك الدولة، وتجسيد لفلسفة الحكم ومنطلقاته، إلا أن ذلك لا ينفي أن هذه التشريعات قد تأثرت بصورة أو بأخرى بما صدر عن المنظمات الدولية من اتفاقيات، وفي مجال الحماية القانونية للمرأة العاملة بصفة خاصة، وعليه فقد جاءت هذه الاتفاقيات متضمنة الحد الأدنى من المبادئ والمعايير القانونية اللازمة لتحسين وتطوير العناصر الرئيسية لتلك الحماية، إضافة إلى توفير الضمانات القانونية اللازمة لتمكين المرأة من التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية.

وفي هذا السياق فقد أخذت الدول من هذه الاتفاقيات والتوصيات أو من خلال التقارير والدراسات التي ترافق تطبيق وتنفيذ هذه الاتفاقيات العديد من القواعد بما يتلاءم مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لها، وما يتناسب مع التطور الحضاري والوعي الاجتماعي فيها وذلك لهدف ضمان حد أدنى من مستويات العمل، والحرص على تطبيق ما تتضمنه هذه الاتفاقيات من أحكام، وجعل التشريع الوطني بمستوى الاتفاقية إن لم يكن بمستوى أكثر مما جاء بالاتفاقية، الأمر الذي يعني أن الاتفاقيات الدولية تعد بحق تشريعاً دولياً للعمل.

وعليه وفي هذا الإطار فإن هذا المبحث يهدف إلى التعرف على المبادرات الدولية لتعزيز النهوض بالمرأة، وذلك من خلال معرفة دور المنظمات الدولية في وضع الوسائل والتدابير المختلفة لحماية حقوق المرأة العاملة، وأهم حقوقها في ضوء معايير العمل الدولية، بالإضافة إلى معرفة وضع المرأة في منظمات الأمم المتحدة الخاصة ثم التطرق لأهم الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة ووسائل حماية حقوقها في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان.

أولاً: دور المنظمات الدولية في حماية المرأة العاملة:

إن قضايا المرأة العاملة ومشاكلها عميقة الجذور في النظم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ولذا حظي موضوع حماية حقوق المرأة العاملة باهتمام خاص من المهتمين بشؤون المرأة على المستوى الدولي، ويتجلى ذلك في الاتفاقيات والمواثيق الدولية لتحسين المركز القانوني للمرأة العاملة وحمايتها، ولذا لا بد لنا من التعرف على دور المنظمات الدولية،

وخاصة منظمة العمل الدولية والمنظمات العربية في توفير أكبر قدر من الحماية للمرأة العاملة.

وفي هذا الإطار فإن الأمم المتحدة في نشاطها المتعلق بحماية حقوق المرأة لم تقتصر على مجرد كسب الاعتراف الدولي بهذه الحقوق، بل أنها بينت الوسائل والطرق التي يمكن من خلالها إقرار هذه الحقوق، ويبرز اهتمام الأمم المتحدة بالمرأة في إدخال قضيتها في كل فروع المنظمة، فعلى الرغم من تعدد اختصاصات المنظمات الدولية في المجال الاقتصادي، والإنمائي، والتعليمي، والبيئي، إلا أن هذه المنظمات لم تدخل في خططها برامج تتعلق بالمرأة، ومن هذه المنظمات منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، وأخيراً منظمة العمل الدولية التي سيتم التركيز على جهودها في مجال حماية المرأة العاملة، وهو الموضوع الذي يرتبط مباشرة بهذه الدراسة ويمكن ذكر نبذة عن هذه المنظمات على النحو الآتي:

1. **منظمة الأغذية والزراعة (FAO):** تأسست عام 1945 وهي المنظمة التي تهتم بالأمن الغذائي، إلا أنها أيضاً تهتم بقضايا المرأة، فقد تبنت هذه المنظمة خطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين 2002-2007، وذلك متابعة لتوصيات الإدارة عن إعلان "بيجين" بشأن خطة عمل المؤتمر العالمي الرابع للمرأة لعام 1995 والمادة (14) المعنية بالمرأة الريفية الواردة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتهدف الخطة بصفة عامة إلى المساعدة على إقامة عالم ينعم بالأمن الغذائي وتحقيق المساواة بين المرأة والرجل عبر تحقيق مشاركة النساء والرجال الفعالة وعلى قدم المساواة في التنمية الزراعية والريفية والتمتع بمنافعها، كما تؤكد الخطة على أن الشراكة الجديدة التي تستند إلى المساواة بين النساء والرجال تعتبر شرطاً أساسياً لتحقيق التنمية الزراعية والريفية المستدامة والتي محورها الناس²⁵⁴.

2. **منظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF):** تأسست عام 1946، مقرها نيويورك وكان هدفها عند بداية تكوينها تقديم المعونات والمساعدات العاجلة للأطفال والمراهقين من ضحايا الحرب العالمية الثانية، وتطورت رسالة اليونيسيف فيما بعد لتركز على الدفاع عن حقوق الأطفال وتعزيزها وحمايتها، وتعبئة الإرادة السياسية والموارد المالية لمساعدة البلدان على وضع السياسات المناسبة، وإيصال الخدمات إلى الأطفال وأسرهم، وكفالة حماية خاصة

²⁵⁴ نهى القاطرجي، المرأة في منظومة الأمم المتحدة: رؤية إسلامية، (بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، 2006)، ص

لأضعف فئات الأطفال في العالم، والتشجيع على كفالة حقوق متساوية للبنات والنساء وتعزيز مشاركتهن في التنمية في مجتمعاتهن²⁵⁵.

3. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (UNESCO): تأسست في عام 1946، وتعمل على صون السلم والأمن الدوليين وذلك عن طريق تطبيق مبدأ التربية والعلم والثقافة للجميع، وعلى توثيق عرى التعاون المتبادل بين الأمم لضمان الاحترام الشامل للعدالة والقانون وحقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس كافة دون تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين²⁵⁶.

ولليونسكو دور فاعل في قضايا المرأة، كما أن لها دور مميز في الإعداد والمشاركة في المؤتمرات الدولية الخاصة بها، وقد خصصت لجنة استشارية معنية بالمرأة لتعزيز أهمية نوعية التعليم المقدم للبنات والنساء، وتعزيز إمكانيات المرأة في اتخاذ القرار في جميع مجالات اختصاصات اليونسكو كالتربية والعلوم ومكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة²⁵⁷.

4. منظمة العمل الدولية (ILO): أنشئت منظمة العمل الدولية في أعقاب الحرب العالمية الأولى عام 1919، حيث ساهمت في إرساء معايير دولية وإنسانية لتوفير شروط عمل وظروف مناسبة للمرأة العاملة، وإعطائها أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل وتعزيز مشاركة المرأة في التنمية الشاملة. وعلى الرغم من الدور الذي قامت به هذه المنظمة إلا أنه يمكن القول بأن هناك بعض الاتفاقيات الدولية التي نصت على الحماية القانونية للمرأة قبل إنشاء هذه المنظمة، فعلى سبيل المثال في عام 1905 تم عقد مؤتمر في سويسرا انتهى إلى إصدار اتفاقية خاصة بتحريم العمل الليلي في الصناعة للنساء، وفي عام 1919 في مؤتمر "فرساي" تم تشكيل لجنة عمل انتهت أعمالها بأن تقدمت بمشروع تكوين هيئة دائمة تعقد مؤتمرات دورية حول مسائل العمل، وقد أقر هذا المشروع وهذه الهيئة التي أُطلق عليها منظمة العمل الدولية²⁵⁸.

ومنذ نشأة هذه المنظمة وهي تسعى إلى بلوغ الدول مستويات متماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية، وقد لجأت وهي في سبيلها لتحقيق تلك المآرب إلى إبرام العديد

²⁵⁵ المرجع السابق، ص 121.

²⁵⁶ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو). تاريخ الزيارة 2013/4/21.

<http://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%8A%D9%88%D9%86%D8%B3%D9%83%D9%88>

²⁵⁷ نهى القاطرجي، مرجع سابق، ص 122.

²⁵⁸ سوزي محمد رشاد، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق المرأة العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، (القاهرة،

جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2007)، ص 58.

من الاتفاقيات الدولية التي من شأنها الحماية القانونية للعمال بصفة عامة، وتحديد مستويات عمل دنيا وإقرار مبادئ حرية العمل والمساواة بين العمال دون تفرقة في ذلك بسبب الجنس أو السن أو اللون.

وفي هذا الإطار فقد أصدرت المنظمة العديد من الاتفاقيات والتوصيات، كما قامت بمراقبة كيفية وضعها موضع التطبيق، وكان من آثار ذلك الاهتمام الذي أولته المنظمة للعمال بصفة عامة وللمرأة بصفة خاصة، أنها واجهت أمرين هما²⁵⁹:

1. التفرقة الواضحة بين الرجل والمرأة في التشغيل والأجور.
2. عدم وجود حماية قانونية كافية للمرأة العاملة أثناء العمل، مراعاةً لتكوينها الجسماني وقدراتها ومراعاة حالتها كأم.

وقد قامت المنظمة لمواجهة هذين الأمرين بإصدار اتفاقيتين دوليتين، وتوصية دولية خاصة بحماية المرأة أثناء الحمل والوضع، وتنظيم العمل الليلي للنساء والأحداث، إلا أن التصديق على هاتين الاتفاقيتين سار ببطء شديد حتى نهاية الحرب العالمية الثانية.

وعلى الرغم من فشل منظمة عصبة الأمم التي تأسست عام 1919 وتم إلغاؤها فيما بعد، فإن منظمة العمل الدولية استمرت في العمل ودخلت في منظومة الأمم المتحدة التي أنشئت عام 1945، لتكون بذلك إحدى المنظمات المتخصصة التابعة لها، وفي هذه المرحلة صدر عن المنظمة العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي استهدفت وضع حماية خاصة للمرأة العاملة كان من أهمها الاتفاقية رقم (89) لعام 1948 بشأن حظر عمل النساء ليلاً، والاتفاقية رقم (100) لعام 1951 بشأن المساواة بين الجنسين في الأجر والتوصية المكتملة لها، والتوصية رقم (90) لعام 1951، ثم الاتفاقية رقم (111) لعام 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة والتوصية المكتملة لها، هذا فضلاً عن الاتفاقية رقم (156) لعام 1981 والتوصية المكتملة لها، والاتفاقية رقم (171) لعام 1990 بشأن حظر عمل النساء ليلاً والتوصية المكتملة لها، والاتفاقية رقم (183) لعام 2000 بشأن حماية الأمومة والتوصية المرفقة لها²⁶⁰.

²⁵⁹ المرجع السابق، ص 45.

²⁶⁰ اتفاقيات منظمة العمل الدولية، جامعة مينسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة: 2013/9/25.

كما لعبت منظمة الأمم المتحدة دوراً كبيراً في هذا الشأن، فقد تضمن ميثاقها ولأول مرة في التاريخ الحديث عن مبدأ المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل كحق أساس للإنسان، كما تضمن إعلان فيلادلفيا عام 1944 الخاص بأهداف منظمة الأمم المتحدة إقرار بعض المبادئ الخاصة بالعمل وذلك على النحو الآتي²⁶¹:

أ. إن العمل ليس سلعة.

ب. إن جميع البشر بغض النظر عن فوارق الجنس أو النوع لهم الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية، وتقدمهم الروحي في ظروف قوامها الحرية والكرامة والاستقرار الاقتصادي وتكافؤ الفرص.

ج. العمل على حماية الأمومة ورعاية الأحداث.

وفي عام 1946 تم تشكيل "لجنة ظروف المرأة" لمتابعة تطور الظروف الإنسانية للمرأة والنهوض بحقوقها، وترتب على ذلك إصدار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في عام 1948²⁶²، والذي استهل مادته الأولى بالنص على أن "يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعض بروح الإخاء"²⁶³.

ولم يكتف الإعلان بإقرار مبدأ المساواة بصورته العامة وإنما وضع لهذا المبدأ تطبيقات كان من أهمها المساواة في ممارسة العمل، حيث نصت المادة (23) من الإعلان على أن "لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة"²⁶⁴. وفي هذا الإطار فإنه يمكن رصد نوعين من المواثيق الدولية:

النوع الأول: المواثيق التي تعالج حقوق الإنسان بصفة عامة، كما تتضمن تأكيداً على مبادئ المساواة في إطار هذه الحقوق بين الرجل والمرأة، ويحتل موقع الصدارة فيه المواثيق الآتية²⁶⁵:

²⁶¹ إبراهيم عوض، "منظمة العمل الدولية وحماية العمال: مفهوم العمل اللائق"، في: اعتماد محمد (تحرير) العمل والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، (القاهرة: مركز دراسات وبحوث الدول النامية، 2004)، ص 85.

²⁶² السيد غانم، "قضية التكافؤ بين الرجل والمرأة في بعدها الدولي والعربي"، العمل والتنمية، العدد (12)، 2007، ص 14.

²⁶³ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، جامعة مينسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/22.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b001.html>

⁴ المرجع السابق.

²⁶⁵ المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/25.

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في عام 1948.
 2. إعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادر في عام 1963.
 3. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر في عام 1966.
 4. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر في عام 1966.
- النوع الثاني:** المواثيق التي تعالج حقوق المرأة بصفة خاصة ومن أهمها ما يأتي:

1. اتفاقية المساواة في الأجر في العام 1952²⁶⁶.
 2. اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة في العام 1952.
 3. إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة في العام 1976.
 4. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في العام 1979²⁶⁷.
- وتعد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أهم الأدوات القانونية الدولية الملزمة في مسألة المرأة، فهي تحدد الحقوق المدنية للمرأة، وكفالة مساواتها القانونية مع الرجل في سائر المجالات، كما أنها توفر الأساس القانوني للتخلص من التمييز ضدها.
- إضافة إلى تلك الاتفاقيات والإعلانات فقد أسهمت المؤتمرات الدولية، التي تعتبر من أهم أدوات منظمة الأمم المتحدة العاملة في إثارة الوعي العالمي بمجموعة من التوصيات ذات الصلة بقضايا المرأة، وفي مقدمتها قضية المساواة في الفرص والمعاملة بين الجنسين، ومن أهم هذه المؤتمرات ما يأتي:

أ. **مؤتمر المكسيك:** انعقد عام 1975 والذي تبني العديد من القرارات المتعلقة بزيادة فرص تشغيل المرأة، والحد من بطالتها ودمجها في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، والقضاء على التمييز بينها وبين الرجل في ميدان العمل وظروفه وشروطه، وقد أقر المؤتمر خطة عمل ترمي إلى حل المشكلات التي تضع المرأة في مستوى أدنى والقضاء على التمييز حيالها، وزيادة إشراكها في الحياة السياسية والتعاون الدولي من أجل السلامة ودمجها في عمليات التنمية الشاملة، ولدى اعتمادها لنتائج أعمال

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

²⁶⁶ اتفاقية المساواة في الأجر، جامعة مينسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/26.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b001.html>

²⁶⁷ المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

مؤتمر المكسيك أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً حددت بموجبه الفترة (1976- 1985) التي أطلقت عليها "عقد الأمم المتحدة للمرأة"، حيث دعت إلى تكريس هذه الفترة لبذل جهد دولي يسعى إلى الارتقاء بمسائل المرأة، وخاصة المساواة وتكافؤ الفرص بينها وبين الرجل واندماج المرأة الكامل في عملية التنمية الشاملة²⁶⁸.

ب. مؤتمر كوبنهاجن: انعقد عام 1980 والذي تبين فيه للمؤتمرين أن المرأة لا تزال ضحية للتمييز المادي في معظم مجالات العمل، ودعا المؤتمر إلى القضاء على الصعوبات المتعلقة بعدم المساواة في الأجر، وعدم الكفاية في التدريب، ونقص المساهمة في الاتحادات المهنية، وذلك لتحقيق مشاركة المرأة الحقيقية في اتخاذ مختلف أنواع القرارات²⁶⁹.

ج. مؤتمر المرأة العالمي في نيروبي: انعقد عام 1985 وكان تحت شعار "المساواة والتنمية والسلام"، حيث تم الاتفاق في هذا المؤتمر على أن مظاهر الإعاقة في مجال العمل أمام المرأة لا تزال موجودة، ومما يزيد من خطورتها استحكام مشاكل البطالة الكاملة والبطالة الجزئية، وأكد المؤتمر أن الاستراتيجيات المرتقبة للنهوض بالمرأة خلال الفترة من العام 1986 وحتى العام 2000 تتمثل في اتخاذ تدابير ملموسة للقضاء على العقبات التي تعترض سبيل تحقيق غايات العقد وأهدافه من أجل النهوض بالمرأة، وأكد المؤتمر على استراتيجية العمل المستقبلية التي اعتمدها على دعوة حكومات الدول إلى اتخاذ التدابير اللازمة لكفالة وضمان مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات وإتاحة إمكانية شمولها بالتقنيات الجديدة وحمائتها في مواجهة الآثار غير الملائمة، وركزت الاستراتيجية على المساهمة غير مدفوعة الأجر التي تقدمها المرأة للاقتصاد الوطني وأكدت كذلك على ضرورة الالتزام بإزالة العقبات التي تعترض المشاركة الفعالة لجميع النساء في التنمية، مع وضع البرامج التي تنفق والأوضاع الاقتصادية، ووضع استراتيجيات للتنمية الشاملة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وضمان المشاركة الفعالة للنساء بصفة خاصة²⁷⁰.

د. مؤتمر قمة الأرض (إعلان ريو): الذي انعقد عام 1992 في البرازيل واعتمد هذا المؤتمر بنداً ضمن جدول أعماله حول "الدور العالمي للمرأة في تحقيق تنمية متواصلة ومنصفة"،

²⁶⁸ القضايا العالمية: المرأة والديمقراطية. تاريخ الزيارة 2013/8/22.

<http://www.un.org/ar/globalissues/women/>

²⁶⁹ المرجع السابق.

²⁷⁰ سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص 81.

وتضمن الإعلان الصادر عن المؤتمر، والذي عُرف باسم إعلان "ريو" بشأن البيئة والتنمية، التأكيد على خطط العمل والاتفاقيات التي توصل إليها المجتمع الدولي، والتي تهدف إلى إدماج المرأة في جميع مجالات التنمية، ولاسيما استراتيجيات "نيروبي" من أجل النهوض بالمرأة، والتي تؤكد على مشاركتها في الحفاظ على الطبيعة وحماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة²⁷¹.

هـ. **المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان العام 1993:** انعقد في فيينا وقد أوصى بأن تكون مشاركة المرأة كاملة ومتكافئة في الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية على المستوى الوطني والإقليمي، ودعى إلى إزالة جميع مظاهر التمييز، وحث المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان علي تمتع المرأة تمتعاً كاملاً وعلي قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان، وعلي أن يكون هذا أولوية من أولويات الحكومات والأمم المتحدة، كما شدد المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان علي أهمية إدماج المرأة ومشاركتها الكاملة بوصفها فاعلة في عملية التنمية ومستفيدة منها، وتأكيد الأهداف المحددة بشأن العمل الشامل لصالح المرأة من أجل تحقيق التنمية المستدامة المنصفة، المبينة في إعلان "ريو" بشأن البيئة والتنمية²⁷².

و. **مؤتمر القاهرة الدولي للسكان والتنمية العام 1994:** والذي أوصى بضرورة إنصاف المرأة وتمكينها من تحقيق مراكز أفضل، وذلك لأنها تواجه في شتى أنحاء العالم تهديدات كثيرة نتيجة تحملها الكثير من أعباء العمل، ولافتقارها إلى القوة ولذا يتعين اتخاذ التدابير الضرورية التي من شأنها حماية المرأة، وتحسين مركزها ودعم قدرتها على صنع القرار²⁷³، حيث كان برنامج العمل للمؤتمر يدعو إلى المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة ومركزها، من خلال المحور الأول "أساس العمل" والذي يؤكد على أن تمكين المرأة واستقلالها وتحسين مركزها السياسي والاجتماعي والاقتصادي والصحي هو هدف بالغ الأهمية، وهو فضلاً عن ذلك أمر أساس لتحقيق التنمية المستدامة، ويتمثل المحور الثاني في "مؤشرات التنمية البشرية لتمكين المرأة" وتحقيق المساواة ومن أهمها مؤشرات صحة المرأة والمؤشرات التعليمية ومؤشرات العمل، ومؤشرات مساهمة المرأة في المناصب التنفيذية العليا

²⁷¹ محمود سلامة، مرجع سابق، ص 79.

²⁷² المؤتمر الدولي لحقوق الانسان، إعلان وبرنامج عمل فيينا، جامعة مينسوتا، مكتبة حقوق الانسان. تاريخ الزيارة

2013/9/22.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b100.html>

²⁷³ سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص 84.

والسياسية، والمحور الثالث هو مؤشرات تمكين المرأة من خلال القوانين وفيه يتم تقييم وضع المرأة من خلال القوانين²⁷⁴.

ز. **مؤتمر بيجين العام 1995**: والذي طالب في الإعلان الصادر عنه باتخاذ جميع التدابير اللازمة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والنهوض بها وتمكينها وتعزيز استقلالها الاقتصادي، وتوفير فرص العمل لها، والقضاء على عبء الفقر المستمر والمتزايد الواقع على المرأة، وضمان حصولها على قدم المساواة على الموارد الاقتصادية²⁷⁵، كما طالب الإعلان الدول بتكثيف الجهود من أجل ضمان احترام القانون الدولي، بما في ذلك القانون الإنساني من أجل توفير الحماية للمرأة وتنمية إمكانياتها وتعزيز دورها في عملية التنمية، وقد شكل مؤتمر "بيجين" الخاص بالمرأة محطة مفصلية عبر إعطاء قوة دفع كبيرة للعمل الدولي والعربي والمحلي من أجل النهوض بأوضاع المرأة في البلدان العربية، واندرجت المساهمات الدولية منذ ذلك الحين في إطار متابعة تنفيذ خطة عمل بيجين، وانعقد في هذا السياق كل من مؤتمر نيويورك في العام 2000 (بيجين+5)، وهو بمثابة دورة استثنائية للجمعية العامة بعنوان "المرأة عام 2000: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"، ومؤتمر نيويورك في العام 2005 (بيجين+10) وهو الذي عقد بعد مؤتمر بيجين بعشر سنوات، وتركز المحور الرئيس للمؤتمر نحو مساواة في النوع الاجتماعي والتنمية المشتركة، وتم التركيز كذلك على متابعة تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة²⁷⁶.

ثانياً: حقوق المرأة العاملة في ضوء معايير العمل الدولية:

لقد تعاضم الاهتمام بقضايا المرأة على المستوى الدولي بانتهاء عقد المرأة الأول الذي امتد للفترة (1975-1985)، والذي شهد إقرار الأمم المتحدة بالاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ونتيجة لذلك زاد الوعي بأهمية المرأة كعنصر وشريك فاعل في التنمية، فلا يمكن أن تكون هناك تنمية شاملة بدون مشاركة كل من المرأة والرجل. وقد دخلت المرأة في القوة العاملة أكثر من الرجل منذ الثمانينيات في البلدان المتقدمة والنامية على

²⁷⁴ شيرين شكري، المرأة والجنندر: إلغاء التمييز الثقافي والاجتماعي بين الجنسين، (دمشق: دار الفكر، 2002)، ص 112.

²⁷⁵ محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 13.

²⁷⁶ تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2005: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 199.

حد سواء، ولقد اضطلعت المرأة، بالاختيار أو بسبب الحاجة، بأدوار متزايدة لا غنى عنها في اقتصاد المنزل والاقتصاديات الوطنية والدولية، وكانت قدرتها على تكيف وقتها وجهدها لممارسة أشكال عمل غير مألوفة قاعدة هامة لمرونة الاستخدام، وسمح مدخولها للأسر الفقيرة أن تقوى على الفقر المتزايد، ومثل عملها، الزهيد الكلفة نسبياً، حجر زاوية التصنيع المتجه نحو التصدير والتنافسية الدولية للعديد من البلدان النامية، وفي هذا السياق ترى آمال بوقعقيص "أن خروج المرأة للعمل لم يكن ناتج عن وعيها بضرورة إسهامها في تحقيق النمو في الأنشطة الاقتصادية، ولكن كان خروجها للعمل نتيجة الأوضاع الاقتصادية المتدنية بالإضافة إلى تأخر سن الزواج"²⁷⁷.

غير أن الزيادة الكمية في مشاركة المرأة الاقتصادية لم تقابلها عموماً تحسنات نوعية أو ظروف عمل أفضل أو تحقيق تكافؤ في الفرص وفي الاستخدام، وبالتالي لا تزال المرأة تواجه، بالنسبة للرجل، معايير غير متكافئة سواء في التدريب أو إعادة التدريب أو الاستخدام، كما نلاحظ تركيز المرأة في مجال ضيق من قطاعات ووظائف لها طابع أنثوي، وأجراً غير متساوٍ لعمل متساوي ومشاركة غير متكافئة في صنع القرار الاقتصادي، فضلاً عن مشاطرة غير متكافئة للمسئوليات العائلية، وتوقعات مهنية غير متكافئة وإمكانية أكبر في أن تكون عاطلة عن العمل وتعاني من الفقر.

هذا ويمكن الإشارة هنا إلى عدة أسباب وردت في منهاج "بيجين" تفسر الاهتمام بوضع المرأة في سوق العمل، وهي "عبء الفقر المتزايد والمستمر على المرأة، العنف ضد المرأة، وآثار النزاعات المسلحة على المرأة، وعدم المساواة بين الرجل والمرأة في نشاط السلطة وصنع القرار على جميع المستويات، والآليات غير الكافية لتعزيز النهوض بالمرأة، وعدم احترام حقوق المرأة وعدم كفاية تعزيزها وحمايتها"²⁷⁸.

وأصبحت عدم المساواة في التعليم والتدريب وقولية الأدوار للجنسين جميعها قيداً على المرأة سواء في الحد من الدخول لسوق العمل أو بعد الدخول لسوق العمل، فما زالت المرأة تعاني من الفقر وسوء الأحوال والتمييز مما ينعكس على ما يسمى "العمالة المنتجة"،

²⁷⁷ مقابلة آمال بوقعقيص، مرجع سابق.

²⁷⁸ إعلان ومنهاج عمل بيجين، مرجع سابق. تاريخ الزيارة 2013/9/22

والتي نصت عليها الفقرة (48) من إعلان كوبنهاجن، حيث شدد على أهمية وضع التوسيع في العمالة المنتجة، والتي تعد من صميم استراتيجيات التنمية المستدامة والسياسات الاقتصادية والاجتماعية، كما تنص الفقرة (26) على أن تأسس السياسات والأهداف والمراحل القابلة للقياس لتحسين وتوسيع فرص المرأة الاقتصادية ونفاذها إلى الموارد المنتجة، خاصة المرأة التي ليس لديها مصدر دخل، تشكل ما يسمى "مكوناً للاستراتيجية المتكاملة" المقترحة من أجل استئصال الفقر²⁷⁹.

إن مبدأ دمج المرأة في كافة مراحل عملية التنمية بات يحظى بقبول حكومات العالم بأسره، خاصة، وقد تجلت أهمية إسهامها في تحقيق الأهداف القومية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مؤتمر الأمم المتحدة الذي عقد في "مكسيكو" عام 1975 بمناسبة السنة الدولية للمرأة، وبعده مؤتمر "بيجين" وما بعد "بيجين"، وأصبح عدم أخذ المرأة في الاعتبار عند التخطيط للتنمية له آثاره السلبية.

كما بات الاهتمام واضحاً بدور المرأة بعدما ظهر نوع جديد من المفاهيم مثل النوع والتنمية وتمكين المرأة وغيرها من المفاهيم التي تضيف على دور المرأة أهمية كبيرة وتساعدنا لتحقيق المساواة، فمفهوم العمل والعمالة أيضاً من المفاهيم الهامة التي تحدد معرفتها، معرفة دور المرأة كشريك للرجل في سوق العمل والاقتصاد²⁸⁰.

وقد قامت منظمة العمل الدولية بإلقاء الضوء على مفهوم العمل وتعريف العمال حتى تستطيع تحديد موقع المرأة في كلا المفهومين، وقد اختارت منظمة العمل الدولية تعريف العمل من خلال ما يسمى "بالعمل اللائق"، وهو ذلك "العمل المنتج الذي تكون فيه الحقوق محمية والذي يدر دخلاً كافياً، مع توفر حماية اجتماعية كافية"²⁸¹، كما يعني أيضاً العمل الكافي، بمعنى أن تتوفر للجميع الإمكانية التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل ويفتح الطريق أمام التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أي الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل والحماية الاجتماعية دون النيل من حقوق العمال ومن المعايير الاجتماعية. ويمثل العمال العنصر الجوهري بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، فبدون العمالة المنتجة يظل هدف بلوغ

²⁷⁹ محمود سلامة، مرجع سابق، ص 340.

²⁸⁰ المرجع السابق، ص 342.

²⁸¹ تقرير المدير العام، العمل اللائق تحديات استراتيجية ماثلة في الأفق. تاريخ الزيارة 2013/6/22.

مستويات لائقة من العيش، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق الذات أمراً من قبيل الوهم، وقد أثير مفهوم العمل اللائق للمرة الأولى في نهاية التسعينيات، ويقدم على أنه غاية التنمية ومن حق الجميع التمتع بثمارها²⁸².

لذلك وبغض النظر عن الالتزامات التي تتقيد بها الدول المصدقة على الاتفاقيات، وعدد التصديقات التي تتحصل عليها تلك الاتفاقيات، فإنه مما لا جدال فيه أن المعايير الواردة في الصكوك الدولية للعمل "اتفاقيات، بروتوكولات، توصيات" أصبحت تمثل نوعاً من النصوص المرجعية والمصادر الأساسية التي تلجأ إليها الدول الأعضاء في المنظمة لتستلهم منها المبادئ والقواعد عند وضع تشريعاتها، وبصفة عامة هذه المعايير تشكل بالنسبة إلى الحكومات مصدر إلهام وإرشاد ثابتين لتصميم وتوجيه سياستها الاجتماعية، ووضع تشريعاتها، وتتحدد مصادر القواعد الدولية على وجه العموم، وبحسب نص المادة (38/أ) من النظام الأساس لمحكمة العدل الدولية من: الاتفاقيات الدولية العامة والخاصة التي تضع قاعدة معترف بها من جانب الدول، مبادئ القانون العامة التي أقرتها الأمم المتحدة، أحكام المحاكم ومذاهب كبار المؤلفين في القانون العام، مبادئ العدل والإنصاف. ومما لا شك فيه أن الاتفاقيات والتوصيات هي الإطار الرسمي التي أدرج فيها مؤتمر العمل الدولي المعايير الدولية للعمل، ومع ذلك فقد اختارت أجهزة منظمة العمل الدولية عدداً من المعايير في أشكال قانونية أخرى بموجب نصوص ذات قوة إلزامية معنوية أكثر من كونها ملزمة قانونياً²⁸³.

وفي هذا السياق جاءت فكرة إنشاء مستويات العمل الدولية، التي تعتمد على إنشاء قواعد قانونية تُعنى بتنظيم علاقات العمل على وجه العموم استجابةً لجملة من الاعتبارات الموضوعية المهمة وطنياً ودولياً على حد سواء ويأتي في مقدمة هذه الاعتبارات ما يأتي²⁸⁴:

1. أهمية عنصر العمل وضرورته القسوى للمجتمعات البشرية، فهو أحد أهم العناصر الحاكمة لأي تقدم في المجتمع.

2. الاحتياجات الفعلية لتنظيم علاقات العمل وتهيئة الظروف المواتية له، حتى يكون مثمراً وذا عائد إيجابي بالنسبة إلى أطراف العلاقة من عمال وأصحاب الأعمال والدولة.

²⁸² المرجع السابق.

²⁸³ سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص ص. 82-83.

²⁸⁴ المرجع السابق، ص ص. 87-89.

3. الاعتبارات النابعة من الحاجة إلى تحسين ظروف العمل وبيئته وذلك للمساعدة على حفظ الحقوق والحريات الأساسية لكل طرف.

4. اعتبارات التطور الديمقراطي واحترام حقوق الإنسان من حيث الدفع قداماً بالجهود الرامية إلى إنشاء وتقنين قواعد القانون الدولي للعمل، ولم يتردد بعض الباحثين إلى القول إنه بمقدار ما يكون عنصر العمل موضع احترام وتقدير يكون الحكم على مدى ديمقراطية النظم السياسية واحترامها لحقوق الإنسان.

5. أهمية إيجاد قدر من القواعد المشتركة ما بين تشريعات العمل على مستوى النظم القانونية كافة، وهو ما يجسد الطبيعة الخاصة للقانون الدولي للعمل.

إن الحاجة إلى توفير العدالة ساهمت في إبرام ووضع مستويات عمل دولية في اتفاقيات دولية لحماية الأطفال من ظروف العمل غير العادلة، وكذلك إلى إبرام اتفاقيات عمل دولية بشأن تحريم أعمال السخرة وتحسين ظروف العمل. وإذا كانت الحاجة لتحقيق العدالة الاجتماعية لفئات العمال الدافع الرئيسي للمطالبة بوضع القواعد القانونية، فإن الحاجة إلى إقرار السلم والأمن الدوليين يتطلب كذلك العمل على تحقيق العدالة، ولا تعد هذه المعايير أساساً صلباً للمطالب فحسب، وإنما تشكل إلهام وإرشاد للحكومات لرسم وتوجيه سياستها الاجتماعية ووضع تشريعاتها بخصوص العمل، حيث أصبحت هذه المعايير أساساً مرجعياً تلجأ إليه الدول في أغلب الأحيان، وبالتالي تعد معايير العمل الدولية من الأهمية بحيث تعد بمثابة القانون العام الدولي في المسائل أو المواضيع المتعلقة بالعمل²⁸⁵. وفي هذا السياق فقد تطور دور منظمة العمل الدولية في وضع مستويات العمل الدولية عبر عدة مراحل مختلفة يمكن ذكرها على النحو الآتي:

المرحلة الأولى منذ 1919 إلى 1939:

كان الاهتمام في هذه الفترة بالمسائل الملحة الخاصة بشروط العمل والتشغيل بعد الحرب العالمية الأولى، والمشاكل التي خلفتها هذه الحرب سواء أكانت اجتماعية أو اقتصادية، وبالتالي كان مجال تطبيق مستويات العمل في هذه الفترة يتسم بالمفهوم المحدود والضيق لأوضاع العمل، حيث ينحصر في تحديد ساعات العمل والبطالة والعمل الليلي للنساء

²⁸⁵ المرجع السابق، ص 90.

والأطفال، والحد الأدنى للاستخدام في الصناعات وغيرها. وكانت بداية هذه الفترة تتسم بالإيقاع السريع في إصدار الوثائق، فقد تم اعتماد حوالي (133) وثيقة دولية منها (67) اتفاقية و (66) توصية تناولت موضوعات متنوعة لشروط وظروف العمل²⁸⁶.

المرحلة الثانية منذ 1944 إلى 1980:

بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، وبعد توقف بسبب الحرب قامت المنظمة بإعداد وصياغة مستويات تتفق مع تغيير الأوضاع في العالم، فأصبحت تتناول مواضيع السياسة التوظيفية والاستخدام والتركيز على النهوض بحقوق الإنسان وإبراز حرياته الأساسية والمساواة، وكذلك توخي المرونة عند وضع المستويات أو المعايير، وبالتالي أصبحت تلك المرحلة تتميز بالرؤية الشاملة الواسعة سواء في المجالات التي تغطيها أو الأشخاص الذين تشملهم²⁸⁷.

فقد أصدرت المنظمة نصوصاً جديدة حول مسائل مهمة مثل تحديد ساعات العمل، الإجازة المدفوعة الأجر، الراحة الأسبوعية، الأجور، وتابعت جهودها في مجال الضمان الاجتماعي والأمن والسلامة المهنية، والوقاية من إصابات العمل، والتوصية المتعلقة بالتدريب المهني وحول تنظيم إدارة التشغيل وسياسة الاستخدام، وفي هذا الإطار تُعتبر المرأة وصغار السن والمهاجرين من الفئات الجديدة التي استهدفتها معايير ومستويات العمل.

المرحلة الثالثة منذ 1990:

وتتميز هذه المرحلة بتطوير منظمة العمل الدولية لمجموعة من الآليات والمصطلحات والسياسات واستراتيجيات العمل، وظهرت في هذه المرحلة برامج وسياسات منظمة العمل في العديد من المجالات الخاصة بمبادئها، حيث ظهرت المصطلحات الجديدة مثل العمل اللائق، والعمل الإيجابي، والمرأة والتنمية، وغيرها من المصطلحات، كما اتسمت هذه الفترة بتركيز معايير العمل فيها على النهوض ببعض الحقوق الأساسية للإنسان والدفاع عنها وصيانة وحماية قيم الحرية والمساواة والكرامة الإنسانية²⁸⁸.

²⁸⁶ المرجع السابق، ص 95.

²⁸⁷ بدرية عبدالله العوضي، "التشريعات الدولية لحماية المرأة العاملة وأثرها على تشريعات العمل الخليجية"، الحقوق الكويتية، العدد الثاني، السنة الثامنة، الكويت، (1994)، ص 76.

²⁸⁸ سوزي محمد رشاد، مرجع سابق، ص 97.

وبدأ الاهتمام بمواضيع مختلفة منها مناهضة التفرقة والتمييز في شروط وظروف العمل، وحول تساوي أجور العمال والعمالات عند تساوي العمل، وكفالة المساواة في الفرص والمعاملة في مواضيع الاستخدام والمهنة وإلغاء كل تمييز أو استبعاد أو تفضيل على أساس الأصل أو اللون أو الجنس أو الدين، ولموازاة النصوص التي أرسى معايير أساسية في عدد متزايد من المجالات، فقد صدرت عدة وثائق قانونية هدفها إنشاء المؤسسات والآليات الوطنية التي سهلت تطبيق السياسات والتشريعات الاجتماعية بفاعلية²⁸⁹.

وأصبحت هناك نظرة جديدة لمعايير العمل من خلال تطوير ومراجعة الاتفاقيات ذات الأولوية في مجال العمل، حيث تمت إضافة موضوعات جديدة سواء نتيجة التغييرات التكنولوجية أو في تنظيم عمليات الإنتاج أو للتطورات السياسية والأمنية في النظام الدولي بشكل عام، أو كلاهما معاً وأصبح لدور المنظمة مرونة وفعالية أكبر لمواكبة التطورات مما أضفى على عملها طابع المصادقية وموائمة التطورات الحياتية.

وتتميز هذه المرحلة بمراعاة الظروف والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والنظم السياسية للبلدان المختلفة، فقد كانت تترك صيغ الاتفاقيات والتوصيات مكاناً لوسائل التطبيق المختلفة للظروف الوطنية أو تتيح للحكومات حرية الاختيار بين عدة بدائل والسماح لها بقبول بعض نصوص الاتفاقية أو اللجوء إلى بعض الاستثناءات، كما تتميز هذه المرحلة بالنسبة للاتفاقيات الخاصة بالمرأة بتطبيق مفهوم المساواة في المعاملة بينها وبين الرجل، وليس تطبيق مفهوم الحماية²⁹⁰.

وبنهاية عام 2005 تبنت منظمة العمل الدولية حوالي (185) توصية تغطي بهم موضوعات الحرية والمساواة في الفرص والمعاملة وتحسين شروط العمل، وفي هذا السياق يمكن ملاحظة الهدف الأساس لوضع مستويات العمل الدولية من خلال اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، إضافة إلى العمل على الأخذ بها في التشريعات واللوائح الوطنية أو العمل بها من خلال الممارسات العملية في كل دولة من الدول الأعضاء في المنظمة الدولية²⁹¹.

289 المرجع السابق، ص 98.

290 بدرية عبدالله العوضي، مرجع سابق، ص 78.

291 اتفاقيات منظمة العمل الدولية، مرجع سابق.

ثالثاً: المرأة في منظمات الأمم المتحدة الخاصة:

بدأ اهتمام الأمم المتحدة بحقوق المرأة مترامناً مع حقوق الرجل، فعلى الرغم من إقرار الأمم المتحدة بحقوق الإنسان ككل من دون تمييز بين المرأة والرجل، إلا أنها لم تعتبر هذا الأمر كافياً لذلك اعتمدت سلسلة من الآليات التي تساعدها في محاربة التمييز ضد المرأة، وتتنوع هذه الآليات بين تأسيس لجان ومؤسسات خاصة بالمرأة، وبين إقامة المؤتمرات وإصدار الاتفاقيات الخاصة بها.

ومن أهم الهيئات واللجان التابعة للأمم المتحدة التي تُعنى بشؤون المرأة، لجنة مركز المرأة التابعة للأمم المتحدة، حيث تجتمع سنوياً بهدف عمل مسودات وتوصيات وتقارير خاصة بمكانة المرأة وتقويم تلك الأعمال، وقد برز دور هذه اللجنة في التحضير لمؤتمرات "بيجين" ومؤتمرات "بيجين+5"، وفيما يلي أبرز المؤسسات التابعة للأمم المتحدة والتي تتعلق بقضايا المرأة:

أ. صندوق الأمم المتحدة للسكان: تأسس في العام 1969، ويوجه الصندوق اهتماماً خاصاً بالأنشطة التعليمية والأبحاث حول العلاقات الديمقراطية والاجتماعية والاقتصادية، وبرامج تحسين أوضاع النساء، وكان من أهم أغراض الصندوق المساعدة على إيجاد برامج الصحة الإنجابية وحل المشاكل المقترنة بسرعة النمو السكاني ومساعدة البلدان النامية بناءً على طلبها في حل مشاكلها السكانية²⁹².

ب. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم): أنشئ عام 1976، وكان في البداية صندوقاً تطوعياً وبعد انتهاء عقد الأمم المتحدة (1975-1985) تحول إلى منظمة ثابتة ترتبط ببرنامج الأمم المتحدة. وقد بدأ نشاط "اليونيفيم" في منطقة غربي آسيا عندما تم افتتاح المكتب الإقليمي في عمان، ويشمل نطاق عمل البرنامج الذي يهدف إلى تقديم دعم للمرأة في ثلاث عشرة دولة عربية هي: الأردن، الإمارات، البحرين، اليمن، عُمان، فلسطين، قطر، الكويت، لبنان، مصر، سوريا، العراق والسعودية²⁹³.

ويرتكز عمل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة على ثلاثة محاور رئيسة وهي²⁹⁴:

292 قراءة عاجلة في بعض الوثائق الدولية للمرأة. تاريخ الزيارة 2013/8/22

<http://iicwc.org/lagna/iicwc/iicwc.php?id=353>

²⁹³ ما بعد بيجين، عربية 21 مارس 1999، اليونيفيم في منطقة غرب آسيا، موقع اليونيفيم. تاريخ الزيارة 2013/8/22

<http://www.thara-sy.com/thara/modules/news/index.php?storytopic=20>

²⁹⁴ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة "اليونيفيم"، مرجع سابق.

<http://www.thara-sy.com/thara/modules/news/index.php?storytopic=20>

1. تمكين المرأة اقتصادياً وتعزيز دورها في المجتمع لضمان حياة آمنة.
 2. دعم القدرات المؤسسية في مجالات التخطيط الجندي وإدماج النوع الاجتماعي في إدارة الحكم.
 3. تعزيز الحقوق الإنسانية للمرأة من أجل مكافحة كافة أشكال العنف ضد المرأة لضمان استمرارية عملية التنمية. هذا وتقوم "اليونيفم" بتطبيق جدول أعمال لتمكين المرأة من خلال خمس استراتيجيات جوهرية هي²⁹⁵:
- أ. تعزيز القدرات الريادية للمنظمات والشبكات النسائية.
 - ب. تفعيل الدعم السياسي والمالي للنساء من قبل الشركاء المختلفين في عملية التنمية وتقديم المرأة.
 - ج. إنشاء علاقات وروابط جديدة فعالة مع المنظمات النسائية والحكومات ومنظمات الأمم المتحدة والقطاع الخاص.
 - د. تنفيذ المداخلات المباشرة والمشاريع الجديدة التي تهدف إلى تمكين المرأة.
 - هـ. تطوير قاعدة معرفية حول الاستراتيجيات الفعالة لإدماج قضايا النوع الاجتماعي في عملية التنمية. وتسترشد "اليونيفم" في جهودها في المنطقة بوثقتين عالميتين أساسيتين، هما:

1. منهاج عمل مؤتمر "بيجين"، والذي تبنته في العام 1995، (189) دولة، مما يعكس التزاماً دولياً جديداً نحو أهداف المساواة والتنمية والسلام للنساء في كل أنحاء العالم. ويحدد المنهاج اثنتا عشرة قضية تمثل المعوقات الرئيسية في وجه تقدم المرأة. كما أنها تبين الخطوات المتخذة من قبل الحكومات والمجتمع الدولي والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص والتي تعزز تقدم المرأة. وقد تم في عام 2000، التأكيد على المنهاج خلال عملية التقييم الشاملة التي أجرتها الأمم المتحدة بمناسبة مرور خمس سنوات على المؤتمر²⁹⁶.

2. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979، والتي غالباً ما يُشار إليها على أنها وثيقة دولية لحقوق المرأة. وتحدد هذه الوثيقة المؤلفة من مقدمة و(30) بنداً الأعمال التي تُعتبر مميزة ضد المرأة وتقدم جدول أعمال على المستوى الوطني لإنهاء هذا التمييز.

²⁹⁵ المرجع السابق.

²⁹⁶ اعلان ومنهاج عمل بيجين، مرجع سابق.

إن فلسفة هذه الاتفاقيات تم التأكيد عليها في إعلان الألفية للتنمية وأهداف التنمية الثمانية للألفية التي يتوجب تحقيقها في أفق عام 2015، والتي تستهدف محاربة الفقر والجوع والأمراض والأمية وعدم المساواة بين الجنسين، وخلق شراكات من أجل التنمية، ويعتمد صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة على قرار مجلس الأمن رقم (1325) حول النساء والسلام والأمن بخصوص الأنشطة التي يمارسها في إطار دعم النساء في البلدان التي تكون في حالة حرب أو تلك التي خرجت من دائرة النزاعات والصراعات²⁹⁷.

وفي عام 2000 قامت "اليونيفيم" بتدشين شبكة معلوماتية حديثة خاصة بالمرأة تدعى "شبكة المرأة العربية" وتحتوى على أحدث الدراسات والأبحاث والإحصاءات والمعلومات حول المرأة العربية²⁹⁸.

ج. المعهد الدولي للأبحاث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة: حيث يركز برنامج عمل المعهد على أربع موضوعات أساسية، تتمثل في تحسين وضع النساء، الإحصائيات، والمؤشرات الخاصة بالنساء، النساء والبيئة، التنمية المستدامة، وتبادل الأفكار من أجل التنمية²⁹⁹.

د. اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة: أنشئت بموجب المادة (17) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومهمتها الأساسية هي الإشراف على الاتفاقية من حيث التنفيذ ودراسة التقارير المقدمة من قبل الدول، إضافة إلى إعداد التقارير والتوصيات وتقييم الأداء ومتابعة تنفيذ الاتفاقية، وتختلف لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة عن سائر الهيئات الدولية التابعة للأمم المتحدة من ناحيتين، "الأولى أن عضوية هذه اللجنة منذ إنشائها في عام 1982 قد اقتصر على النساء، فيما عدا عضواً واحداً، والثانية تتعلق بكون عضوية معظم الهيئات الخاصة بمواثيق حقوق الإنسان يغلب عليها أهل المحاماة والقضاء، فإن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة تتخذ أعضائها من جميع المجالات الحياتية، حيث تضم في عضويتها أهل الاقتصاد والدبلوماسية وعلم الاجتماع، وقد ساهم هذان العاملان في اتباع

²⁹⁷ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي (اليونيفيم)، مرجع سابق.

<http://www.diplomatie.ma/arab/>

²⁹⁸ المرجع السابق.

²⁹⁹ لمحة عامة: الآليات المؤسسية لتقديم المرأة. تاريخ الزيارة 2013/9/25.

<http://iipdigital.usembassy.gov/st/arabic/publication/2013>

اللجنة للوسائل المتنوعة والخلافة في السعي لتنفيذ بنودها³⁰⁰، هذا وسيتم دراسة بنود الاتفاقية المتعلقة بالعمل في المبحث الثاني من هذا الفصل.

رابعاً: الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة:

بدأ اهتمام الأمم المتحدة بوضع آليات للنهوض بالمرأة منذ مؤتمر "بيروبي" عام 1985، فلقد حثت استراتيجياته التطلعية في الفقرة (55) والفقرة (57) على "ضرورة إقامة أو تعزيز مؤسسات ووضع إجراءات فعالة لرصد حالة المرأة وتحديد العقبات المتصلة بالتميز ورسم سياسة جديد وإنشاء جهاز حكومي مناسب لرصد حالة المرأة وتحسينها"³⁰¹. بعد ذلك تضمن منهاج عمل مؤتمر "بيجين" عام 1995 محوراً للآليات اللازمة للنهوض بالمرأة على اعتبار أن تحقيق المساواة بين المرأة والرجل يستوجب تضافر جهود جميع الأجهزة الحكومية والمنظمات الأهلية، لذا دعا منهاج عمل "بيجين" إلى إنشاء أجهزة وطنية للنهوض بالمرأة في كل واحدة من الدول الأعضاء تقريباً وذلك من أجل جملة أمور لوضع السياسات التي تشجع النهوض بالمرأة والترويج لتنفيذها ورصدها وتقييمها والدعوة وتعبئة الدعم اللازم لها³⁰².

وتتنوع الآليات الرسمية المعنية بالمرأة في الدول العربية من وزارات متخصصة، ولجان وطنية أو مجالس عليا إلى مديريات أو أقسام في بعض الوزارات، إضافة إلى الآليات الأهلية والجمعيات التطوعية.

ويعتبر منهاج عمل "بيجين" أن الأجهزة الوطنية للنهوض بالمرأة هي الوحدة المركزية لتنسيق السياسات الخاصة داخل الحكومة، وتتمثل مهمتها الأساسية في دعم عملية إدماج منظور المساواة بين الجنسين في التيار الرئيس لكافة مجالات السياسة على نطاق الحكومة، وتشمل الشروط اللازمة لأداء هذه الأجهزة الوطنية لمهامها ما يأتي³⁰³:

1. إيجاد آليات أو عمليات مؤسسية تيسر حسب الاقتضاء لا مركزية التخطيط والتنفيذ والرصد بهدف إشراك المنظمات غير الحكومية والمنظمات المجتمعية من القاعدة إلى القمة.

³⁰⁰ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

³⁰¹ منى شمالي خلف، تقييم وضع المرأة اللبنانية في ضوء منهاج عمل بيجين، (نيويورك، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة "اليونيفيم"، 2002)، ص 71.

³⁰² إعلان ومنهاج عمل بيجين، مرجع سابق.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/BeijingDeclPI.html>

³⁰³ معاذ عدنان، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه غير منشورة، (الزقازيق، جامعة الزقازيق، 2008)، ص ص. 133-137.

2. كفاءة وجود الموارد الكافية من حيث الميزانية والقدرة المهنية وإتاحة الفرصة للتأثير في وضع جميع السياسات العامة الحكومية.

وفي إطار ما سبق، فإن من أهم الآليات الحكومية المعتمدة من أجل النهوض بالمرأة في الدول العربية الآتية:

1. إنشاء وزارات أو هيئات خاصة بالمرأة فأُنشئت في تونس عام 1992 وزارة شؤون المرأة والأسرة مهمتها صياغة سياسات الحكومة للنهوض بالمرأة والتنسيق بين المؤسسات المعنية بالمرأة وتطوير الجمعيات الأهلية المعنية بها، ففي موريتانيا على سبيل المثال أنشئت سكرتاريا الدولة لشؤون المرأة في عام 1992 وهي تتبع رئيس الوزراء ومقرها في مجلس الوزراء ومهمة هذه الآلية دمج المرأة الموريتانية ومشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحماية الأسرة ورفاه الطفل³⁰⁴. ويمكن القول إن أعلى آليات على صعيد هيكل الحكومة في الدول العربية توجد في تونس وموريتانيا، ولا توجد في أغلب الدول العربية كالجزائر والمغرب وليبيا ودول مجلس التعاون الخليجي آليات حكومية محددة على مستوى رفيع يمكن أن تشكل إطاراً وطنياً للحوار والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم³⁰⁵.

2. تأسيس مراكز اهتمام للنهوض بالمرأة في الوزارات الفنية خاصة وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة ووزارة التخطيط ووزارة الشباب والرياضة ووزارة الأوقاف³⁰⁶.

3. دعم الحكومات للجمعيات الأهلية وإنشاء الاتحادات العامة، ومن نماذج هذه الاتحادات الاتحاد النسائي للمرأة التونسية واتحاد المرأة السودانية والاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، وتتلقى هذه الاتحادات دعماً مالياً من الدولة وتشارك في اللجان العليا والمجالس الوطنية ولها صفة استشارية لدى الدولة وتعتبر المؤسسات النسائية الرئيسية في هذه الدول³⁰⁷.

أما في مجال العمل العربي المشترك فإن هناك آليات تسعى إلى تعزيز دور المرأة ودعم تمكينها تمثلت في بعض المؤتمرات للمرأة العربية، وما صدر عنها من توصيات تتعلق بإنشاء آليات عربية تسعى إلى تعزيز وتمكين المرأة، ومن هذه المؤتمرات ما يأتي:

1. المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية في العام 2000 في القاهرة:

³⁰⁴ المرجع السابق، ص ص. 138-139.

³⁰⁵ استعراض وتقييم ما تم تنفيذه للنهوض بالمرأة العربية في ضوء أهداف استراتيجيات نيروبي التطلعية، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية، ط1، (بيروت: الأسكوا، 1997)، ص 83.

³⁰⁶ المرجع السابق، ص 84.

³⁰⁷ المرجع السابق، ص 85.

عُقد في الفترة الممتدة من 18-20 نوفمبر العام 2000، وشاركت فيه وفود تسع عشرة دولة عربية هي (الأردن، الإمارات، البحرين، تونس، جيبوتي، السودان، سوريا، الصومال، العراق، سلطنة عمان، فلسطين، جزر القمر، الكويت، لبنان، ليبيا، مصر، المغرب، موريتانيا واليمن)، كما شارك في القمة ممثلون عن المنظمات الدولية والإقليمية العربية مثل: لجنة مركز المرأة بالأمم المتحدة، منظمة اليونسكو، المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، اليونسيف، اليونيفيم عمّان، الأسكوا، المنظمة العربية للتربية والثقافة العلوم³⁰⁸.

ولقد استهدف المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية البحث والتداول في القضايا التي تهم المرأة ونكفل تقدمها وتعزز دورها في المجتمع وإيجاد الوسائل الكفيلة لتحقيق مشاركتها الفاعلة في التنمية الشاملة وكان من أهم توصيات هذا المؤتمر³⁰⁹:

1. تيسير سبل تضامن المرأة العربية باعتباره مبدءاً أساسياً وضرورياً للتضامن العربي.
2. تبني كل السياسات الممكنة واتخاذ كل التدابير اللازمة للقضاء على الفقر وإزالة أسبابه والتخفيف من آثاره على المجتمع ككل وعلى المرأة خاصة.
3. تأمين مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء بصفة عامة بما في ذلك التعليم والتدريب والتأهيل وإتاحة فرص مشاركة النساء في رسم سياسات تلك الخدمات ومراقبة تنفيذها.
4. دعم قدرة المرأة على الجمع بين حقها في العمل وواجباتها الأسرية بتقديم الخدمات المساعدة وتعديل التشريعات التي تحول دون ذلك.
5. تأمين حق المرأة العربية في هياكل وآليات السلطة ومواقع صنع القرار على مختلف المستويات.
6. معالجة الأسباب المؤدية الى العنف ضد المرأة وبتث القيم الاجتماعية الإيجابية المتعلقة بالمرأة وتوفير الحماية القانونية لها.

وتتفيداً لإعلان القاهرة الصادر عن المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية الذي عقد بالقاهرة في نوفمبر 2000، والذي نص على عقد الدورة الاستثنائية لقمة المرأة العربية في نوفمبر 2001، تم الإعلان عن موافقة مجلس جامعة الدول العربية على اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية، وعلى ما تم تحقيقه على صعيد المرأة العربية في إنشاء آليات وطنية ومجالس قومية تُعنى بشؤون المرأة.

³⁰⁸ نهى القاطرجي، مرجع سابق، ص 459.

³⁰⁹ نص إعلان القاهرة للمؤتمر الأول لقمة المرأة العربية. تاريخ الزيارة 2013/10/1.

وفي هذا الإطار فقد قررت حكومات الدول "أعضاء جامعة الدول العربية" تنفيذاً لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم (1435) بتاريخ 2002/2/13 في دور انعقاده العادي (69)، وقرار مجلس الجامعة رقم (6194) بتاريخ 2002/3/10 في دورته (117) إنشاء منظمة حكومية ذات شخصية اعتبارية واستقلال مالي وإداري يطلق عليها اسم "منظمة المرأة العربية" ويكون مقر المنظمة هو دولة مقر الجامعة، ولها أن تُنشئ مكاتب فرعية في الدول العربية الأعضاء، ويجوز لها أن تُنشئ مراكز متخصصة في الدول الأخرى عند الضرورة³¹⁰.

وقد دخلت اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية حيز النفاذ في 2003/3/1، وتهدف المنظمة إلى المساهمة في تعزيز التعاون والتنسيق العربي المشترك في مجال تطوير وضع المرأة وتدعيم دورها في المجتمع، وتعمل المنظمة أيضاً على إدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة وتنمية إمكانات المرأة، وبناء قدراتها كفرد وكمواطنة على المساهمة بدور فعال في مؤسسات المجتمع، وفي ميادين العمل، وتتخذ المنظمة الوسائل والتدابير الكفيلة بتحقيق أهدافها، وتمارس الأنشطة اللازمة للاضطلاع بمهامها مثل جمع ونشر البيانات المتعلقة بأوضاع المرأة، ومتابعة مختلف التطورات بالمحافل الدولية في مجال اختصاصها وإعداد البرامج المتكاملة والنموذجية لتنمية أوضاع المرأة في شتى المجالات والقيام بالدراسات والأبحاث حول المرأة وموقعها في المجتمع³¹¹.

2. المؤتمر الثاني لقمة المرأة العربية في العام 2002 في الأردن:

تداول المؤتمر العديد من القضايا المفصلية التي تتعلق بالنهوض بالمرأة العربية في إطار من الواقعية يشمل ذلك الأمية والتدريب والتعليم والصحة والإعلام والحقوق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وتمكين المرأة في المؤسسات السياسية والعلمية والثقافية والاستفادة من طاقات الشباب والشابات، وتوسيع فرص العمل في المستويات الإدارية والقيادية والفنية وتمويل المشاريع التي تقيمها المرأة، وانتهى المؤتمر إلى اعتماد الاستراتيجية العربية للنهوض بالمرأة، ودعوة الحكومات والمؤسسات والمنظمات النسائية إلى وضع سياسات عامة تنطلق منها برامج عملية غايتها تحقيق أهداف قابلة للقياس والتقييم³¹².

ومن خلال مؤتمرات القمة للمرأة العربية والمنتديات المتخصصة للمرأة، وبصفة خاصة منتدى المرأة والقانون الذي عقد في مملكة البحرين في عام 2001، وُجد أن

³¹⁰ اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية. تاريخ الزيارة 2013/9/6.

<http://www.arabwomenorg.org>

³¹¹ نهى القاطرجي، مرجع سابق، ص 465.

³¹² المرجع السابق، ص 466.

التشريعات العربية في معظم الدول، إن لم يكن في جميعها، لا تقف عائقاً ضد تمكين المرأة، وإنما الخلل في التطبيق، وتعود أسباب الخلل أما إلى الموروثات الاجتماعية والتقاليد أو عدم وجود آليات تساعد المرأة على ممارسة حقوقها التي نصت عليها التشريعات أو آليات تحميها في حالة انتهاك هذه الحقوق أو تساعد على الوصول إلى هذه الحقوق وفي بعض الحالات اتضح إن قلة الوعي لدى المرأة العربية ذاتها بحقوقها سبب في ذلك، وعلى ذلك تم إصدار توصية بإنشاء المجموعة القانونية العربية لإعادة قراءة التشريعات العربية ووضع الآليات التي تساعد في سد الفجوة بين النصوص والتطبيق وقد تبنت منظمة المرأة العربية إنشاء هذه المجموعة³¹³.

خامساً: وسائل حماية حقوق المرأة في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان:

يمكن حماية حقوق النساء عن طريق الآليات الدولية العامة والمتعلقة بحماية حقوق الإنسان، مثل لجنة حقوق الإنسان التابعة لمنظمة الأمم المتحدة وهيكلها المختصة بالنساء، والتي بدأت منذ عام 1993 في إدراج حقوق النساء ضمن حقوق الإنسان وإخضاعهم لنفس الإجراءات ووسائل الحماية، وفيما يتعلق بالآليات التعاقدية المرتبطة بالاتفاقيات والمواثيق الدولية فمعظم الاتفاقيات والمواثيق الدولية أنشأت هيكل للسهر على تطبيق أحكامها. ولذلك عمل ميثاق الأمم المتحدة الصادر عام 1945 على كفالة حقوق الإنسان، وكذلك فعل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948، والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرتان عام 1969 والتتان يُطلق عليهما "العهدين الدوليين لحقوق الإنسان"، والشيء نفسه فعلته الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة عام 1979³¹⁴.

وقد تضمنت هذه المواثيق الدولية المختلفة عدة وسائل لحماية حقوق المرأة، وقد لعبت الوكالات الدولية المتخصصة دوراً هاماً في هذا الاتجاه، ويشمل أهم وسائل حماية حقوق المرأة ما يلي³¹⁵:

³¹³ لولوة العوضي، المرأة في التشريعات العربية بين الطموح والواقع. تاريخ الزيارة 2013/9/5.

http://www.amanjordan.org/aman_studies/wmview.php?ArtID=1158

³¹⁴ منتصر حمودة، الحماية الدولية للمرأة: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2007.

(، ص 203.

³¹⁵ المرجع السابق، ص ص. 206-203.

1. دمج الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان في التشريعات الوطنية للدول.
2. تقديم الدول تقارير عن حقوق الإنسان إلى الأمين العام للأمم المتحدة.
3. السماح بتقديم شكاوى ضد الدول المنتهكة لحقوق الإنسان.
4. دور الوكالات المتخصصة في حماية حقوق المرأة.

1. دمج الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان في التشريعات الوطنية للدول:

بصفة عامة يؤدي قيام الدول بدمج الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ضمن تشريعاتها الوطنية إلى تحقيق ضمانات هامة في مجال حماية حقوق الإنسان، نظراً لالتزام القاضي الوطني باحترام وتطبيق هذه النصوص، وذلك بالدفاع عن هذه الحقوق ضد الانتهاك أو عدم الالتزام بها من جانب السلطة في الدولة، أو من جانب الأفراد المقيمين بها، ولذلك فقد أشارت العديد من الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان بضرورة قيام الدول الأطراف بإجراء هذا الدمج، حيث نصت المادة (1/2) من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 على أن "تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تتخذ بمفردها، وعن طريق المساعدة والتعاون الدوليين، ولاسيما على الصعيد الاقتصادي والتقني وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، باتخاذ ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد سالكة إلى ذلك جميع السبل المناسبة وخصوصاً سبل اعتماد تدابير تشريعية"³¹⁶.

كما نصت المادة (2/2) من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 على "أن تعمل الدول تشريعاتها القائمة أو غيرها من الإجراءات التشريعية باتخاذ الخطوات اللازمة لتحقيق الحقوق المقررة في الاتفاقية الحالية"³¹⁷.

ويتضح من المادتين السابقتين أن هناك التزاماً دولياً يقع على عاتق الدول الأطراف بضرورة اتخاذ كل التدابير والخطوات التشريعية اللازمة للنص على الحقوق الواردة في الاتفاقيات الدولية داخل قوانينها الوطنية، وضرورة تطبيق هذه الحقوق والالتزام بها. ولاشك

³¹⁶ الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. تاريخ الزيارة 2013/8/22.

<http://www.mofa.gov.iq/documentfiles/129798984618561572.pdf>

³¹⁷ الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية. تاريخ الزيارة 2013/9/15.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

أن حقوق المرأة تتمتع بذات الحماية والضمانات التي تنشأ عن دمج الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان في تشريعات الدول الوطنية.

كما يجب على كافة الدول التي انضمت إلى الاتفاقيات الدولية، أو التي وقّعت عليها أن تقوم بضرورة تعديل تشريعاتها الوطنية بما يتفق مع أحكام الاتفاقيات الدولية، وذلك إما بإدخال نصوص جديدة أو تعديل نصوص قائمة أو بإلغاء النصوص التي لا تتفق مع أحكام الاتفاقية، ورغم أن الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان قد أشارت إلى ضرورة قيام الدول بدمج هذه الحقوق في تشريعاتها الوطنية، إلا أنها أجازت لهذه الدول في بعض الحالات القصوى تقييد هذه الحقوق لصالح الأمن العام والنظام لهذه الدول³¹⁸.

والواقع أن حقوق الإنسان المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية المختلفة، وإعلانات حقوق الإنسان المتعددة أخذت بها دول العالم في تشريعاتها الوطنية. ونصت عليها أحياناً في دساتيرها، وهذا يعطي نوعاً من الحماية القدسية لاحترام هذه الحقوق سواء ما كان منها يتعلق بالإنسان عامة أو المرأة خاصة، حيث تحولت هذه الحقوق إلى مبادئ عامة أساسية التزمت بها كل الدول في إصدار تشريعاتها وقوانينها الوطنية الخاصة بحقوق الإنسان والمرأة بصفة خاصة.

2. تقديم الدول تقارير عن حقوق الإنسان إلى الأمين العام للأمم المتحدة:

طلبت كافة الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان من الدول الأطراف تقديم تقارير عمّا قامت به هذه الدول من إجراءات وطنية، سواء كانت تشريعية أو غيرها لتطبيق الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات داخل حدود هذه الدول، وتعد الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري لعام 1965 أول اتفاقية دولية خاصة بحقوق الإنسان أشارت إلى موضوع تقديم الدول الأطراف فيها هذه التقارير³¹⁹.

وبعد ذلك سلك العهدهان الدوليان لحقوق الإنسان لعام 1966 نفس المسلك حيث نصت المادة (16) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الأتي³²⁰:

³¹⁸ منتصر حمودة، مرجع سابق، ص 248.

³¹⁹ عبدالعزيز سرحان، مقدمة لدراسة ضمانات حقوق الإنسان: دراسة مقارنة في القانون الدولي العام والشريعة الإسلامية، (

القاهرة: دار النهضة، 1999)، ص 65.

³²⁰ الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مرجع سابق.

1. تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تضع، تمشياً مع هذا القسم من الاتفاقية، تقارير عن الإجراءات التي تبنتها، والتقدم الذي أحرزته في تحقيق مراعاة الحقوق المقررة في هذه الاتفاقية.

2. تُعرض جميع التقارير على الأمين العام للأمم المتحدة الذي يقوم بإرسال نسخ منها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للنظر فيها طبقاً للنصوص الحالية في هذه الاتفاقية.

ونصت كذلك المادة (40) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر عام

1966 على الآتي:

1. تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بوضع التقارير عن الإجراءات التي اتخذتها، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تأمين الحقوق المقررة في هذه الاتفاقية، وعن التقدم الذي تم إحرازه في التمتع بتلك الحقوق، وذلك³²¹:

أ. خلال عام من تاريخ نفاذ مفعول الاتفاقية الحالية (العهد الدولي) بالنسبة للدول الأطراف.
ب. بناءً على طلب اللجنة بعد ذلك.

2. تُقدم كافة التقارير إلى السيد الأمين العام للأمم المتحدة، والذي يقوم بدوره بإحالتها إلى اللجنة للنظر فيها، وتبين التقارير العوامل والصعوبات، والتي تؤثر على تطبيق الاتفاقية الحالية في حالة وجودها.

3. يجوز للأمين العام للأمم المتحدة بعد التشاور مع اللجنة أن يحيل إلى الوكالات المتخصصة المعنية، نسخاً من تلك التقارير الواقعة داخل نطاق احتفاظها.

4. تدرس اللجنة التقارير المقدمة لها من جانب الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية وتحيل تقارير وما تراه مناسباً من التعليقات ونسخاً من التقارير التي استلمتها من الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

ويلاحظ مما تقدم أن المادة (16) من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة (40) من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية، قد طلبت

<http://www.mofa.gov.iq/documentfiles/129798984618561572.pdf>

³²¹ الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

من كافة الدول الأطراف في هذه الاتفاقيات، تقديم تقارير إلى أمين عام الأمم المتحدة تتضمن الإجراءات المقررة من جانب هذه الدول، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تطبيق الحقوق المقررة للأفراد في هذه الاتفاقيات، وكذلك مدى التقدم الذي أحرزته هذه الاتفاقيات، وكذلك المعوقات التي اعترضت سبيل الدول الأطراف نحو تأمين وتطبيق الاتفاقية، كما أعطت هذه الاتفاقيات الأمين العام للأمم المتحدة، حق إحالة التقارير إلى الوكالات المتخصصة ثم تقوم الوكالات المتخصصة بإعادة الموضوع بعد دراسته إلى اللجنة التي تقوم بدورها بإبلاغ ملاحظاتها إلى دول الأطراف المعنية.

ورغم أن تقديم هذه التقارير إلى اللجان المختصة وإلى السيد الأمين العام للأمم المتحدة، قد يحقق نوعاً من الرقابة الدولية على ضرورة احترام حقوق الإنسان وحقوق المرأة إلا أن هذا التقديم ليس له صفة الإلزام، وذلك لسيطرة فكرة السيادة المطلقة لدى كثير من الدول سواء كانوا أطراف في الاتفاقية أم ليسوا أطرافاً فيها، حيث إن الدول طبقاً لأحكام القانون الدولي العام على غرار تلك الحكومات المركزية الموجودة داخل الدول، تملك سلطة إصدار القرارات والتشريعات الملزمة³²².

3. السماح بتقديم شكاوى ضد الدول المنتهكة لحقوق الإنسان:

يحق للأفراد وللجماعات، وللدول تقديم شكاوى إلى اللجنة المختصة ضد الدول التي تقوم بانتهاكات جسيمة ضد حقوق الإنسان، ويعد منح الأفراد والدول هذا الحق تطوراً مهماً وضرورياً في مجال القانون الدولي لحقوق الإنسان.

وقد نظم حق الأفراد في تقديم الشكاوى إلى الأمم المتحدة ضد الدول التي تقوم بانتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة الصادر في 27 مايو 1970، والمواد من (1-5) من البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية³²³.

³²² عبد العزيز سرحان، مرجع سابق، ص 156.

³²³ البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. تاريخ الزيارة 2013/9/18.

وقد اشترط قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي عدة شروط حتى تُقبل شكاوى الأفراد أو المجموعات ضد الدول التي تقوم بانتهاك حقوق الإنسان وهي الآتي³²⁴:

1. تقديم الشكاوى من جانب الأفراد أو مجموعة أفراد الذين يكونون ضحايا لهذه الانتهاكات، أو من مجموعة أفراد على علم مباشر وحقيقي بهذه الانتهاكات.
2. أن تكون هذه الانتهاكات جسيمة وخطيرة ودائمة، وتعني الخطورة والجسامة هنا أن انتهاك الحقوق يؤدي إلى عدم مقدرة الإنسان التمتع بحقوقه أو التوقف عن استعماله.
3. تُقبل الشكاوى المقدمة من جانب المنظمات غير الحكومية إذا كانت غير مرفوعة بدوافع سياسية ولديها معرفة حقيقية ومباشرة بحدوث هذه الانتهاكات.
4. أن تكون الشكاوى معلومة المصدر، فلا يُنظر إلى الشكاوى مجهولة المصدر.
5. ألا يكون موضوع الشكاوى قد سبق بحثه والنظر فيه من قبل بأية طريقة ما مثل التحقيق الدولي، أو التسوية الدولية.

ومما تقدم يتبين أن هذه الشروط تطلبت ضرورة أن يكون الأفراد الشاكين لهم صفة، وهذه الصفة تتوافر في كونهم ضحايا لهذه الانتهاكات أو لكونهم على علم حقيقي ومباشر بهذه الانتهاكات، ويشترط أن تكون هذه الانتهاكات على درجة من الخطورة والجسامة، وأن تكون الشكاوى معلومة المصدر، ولا يكون قد سبق الفصل في موضوع الشكاوى من قبل عن طريق التحقيق الدولي، أو كافة وسائل التسوية الدولية الأخرى³²⁵، وأخيراً يُشترط أن يكون هؤلاء الأفراد قد استنفدوا وسائل الطعن الداخلية للحصول على حقوقهم الناشئة عن الانتهاكات الجسيمة التي آلت بهم وذلك بأن يكون هؤلاء الأشخاص قد لجئوا بدايةً إلى السلطات المختصة في دولهم في موضوع الشكاوى محل البحث.

وأما عن حق الأفراد في تقديم هذه الشكاوى إلى الأمم المتحدة في ضوء المواد الخمس الأولى من البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 فيخضع للشروط الآتية³²⁶:

³²⁴ عبد العزيز سرحان، مرجع سابق، ص 167.

³²⁵ رمضان بن زير، العلاقات الدولية في السلم، (طرابلس: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 1989)، ص 167.

³²⁶ البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

1. تقديم الشكوى من الأفراد الضحايا لهذه الانتهاكات.
2. ضرورة أن تكون الدولة المنتهكة لحقوق الإنسان طرف في البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقيات الدولية للحقوق المدنية والسياسية، فلا تُقبل الشكوى ضد الدولة الطرف في هذه الاتفاقيات وليست طرفاً في البروتوكول.
3. استنفاد هؤلاء الأفراد الشاكين كافة الطرق المحلية والوطنية قبل اللجوء إلى اللجنة المختصة المنصوص عليها في هذا البروتوكول.
4. ضرورة أن تكون الشكوى معلومة المصدر.
5. تُلفت "اللجنة المختصة"^{*} بنظر الشكوى نظر الدولة المشكو في حقها، والتي تقوم بدورها خلال شهرين من تاريخ هذه الإجراءات بإرسال أي تفسيرات أو بيانات كتابية عن موضوع الشكوى إلى هذه اللجنة، وتقوم اللجنة بدراسة الشكوى وبعد أن تنتهي إلى قرار معين تقوم بإبلاغه إلى كل من الشخص الشاكي والدولة المشكو في حقها.

4. دور الوكالات الدولية المتخصصة في حماية حقوق المرأة:

تقوم الوكالات الدولية المتخصصة بدور حيوي وكبير في مجال حماية حقوق المرأة، وحقوق الإنسان بصفة عامة، وذلك من خلال ما تطلع به تلك الوكالات من أنشطة ترتبط ارتباطاً مباشراً بتحقيق رفاهية الإنسان، وأيضاً من خلال الدور الذي يمكن أن تلعبه في الرقابة على مدى سلوك الحكومات فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق المرأة، وأهم ما تقوم به الوكالات الدولية المتخصصة الآتي:

أ. قيام الوكالات المتخصصة بإرسال تقارير عن المرأة للأمم المتحدة: حيث يحق للوكالات الدولية المتخصصة القيام بإرسال تقارير عن حقوق الإنسان والمرأة إلى الأمم المتحدة، ولذلك نصت المادة (18) من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 على أن "المجلس الاقتصادي والاجتماعي بموجب المسؤوليات التي عهد بها إليه ميثاق الأمم في ميدان حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، أن يعقد مع الوكالات المتخصصة ما يلزم من ترتيبات كما توافيه بتقارير عن التقدم المحرز في تأمين الامتثال لما يدخل نصوص هذا العهد

* اللجنة شكلها المجلس الاقتصادي والاجتماعي عام 1956، ويجوز لها أن تعالج أي مسألة تتصل بحقوق الإنسان.

في نطاق أنشطتها، ويمكن تضمين هذه التقارير تفاصيل عن المقررات والتوصيات التي اعتمدها الأجهزة المختصة على هذه الوكالات بشأن هذا الامتثال³²⁷.

وأكد نفس المعنى قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 1979/19 الصادر في 1979/5/10، الذي طُلب فيه من الوكالات الدولية المتخصصة بحكم اختصاصها الصريح بحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، أن يزود الأمين العام للأمم المتحدة بدراسة استقصائية مختصرة عن أنشطتها وبرامجها الخاصة بحقوق الإنسان³²⁸.

وبذلك يتعدى دور الوكالات المتخصصة الدولية من مجرد إرسال تقارير إلى الأمم المتحدة إلى دور أكبر في مجال حماية حقوق الإنسان والقضاء على كافة مظاهر التمييز العنصري، حيث يحق لهذه الوكالات القيام بأية أعمال أخرى في سبيل تحقيق هذا الهدف وهو حماية حقوق الإنسان.

ب. تمثيل الوكالات الدولية المتخصصة في اللجان المختصة بمراقبة تطبيق الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والمرأة: فقد أعطت بعض الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق المرأة والوكالات الدولية المتخصصة حق التمثيل في اللجان المختصة بمراجعة تطبيق هذه الاتفاقيات، والتزام الدول الأطراف بتنفيذها، وهذا ما اعتمده المادة (22) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 التي نصت على أنه "يحق للوكالات المتخصصة أن توفد من يمثلها لدى النظر في تنفيذ ما يقع في نطاق أعمالها من أحكام هذه الاتفاقية، وللجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة إلى تقديم تقارير عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تقع في نطاق أعمالها"³²⁹.

ج. بذل كل الجهود الممكنة لتأمين التمتع بحقوق الإنسان: من ذلك نص المادة العاشرة من إعلان الأمم المتحدة بخصوص القضاء على أشكال التمييز العنصري الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها (1904) لعام 1963، والذي يقر على أن "تقوم الأمم المتحدة

³²⁷ الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

³²⁸ المرجع السابق.

³²⁹ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

والوكالات المتخصصة والدول والمنظمات غير الحكومية بعمل كل ما في وسعها للتشجيع علي اتخاذ إجراءات فعالة تتيح، بجمعها بين التدابير القانونية والتدابير العملية الأخرى، إلغاء التمييز العنصري بكافة أشكاله. وتقوم خاصة بدراسة أسباب مثل هذا التمييز للتوصية بتدابير مناسبة وفعالة لمكافحته والقضاء عليه³³⁰.

وكذلك جاء في إعلان الأشخاص المنتمين إلى أقليات وطنية أو عرقية أو دينية أو لغوية، والذي تبنته لجنة حقوق الإنسان لعام 1992، بأن تساهم المنظمات المتخصصة وأجهزتها في التحقيق الكامل للحقوق والمبادئ المذكورة في هذا الإعلان في مجالات اختصاصاتها، كذلك جاء في القرار رقم (134/52) الصادر عن الجمعية العامة لعام 1997، إنها تطلب من الدول والمنظمات الحكومية والمنظمات المتخصصة إجراء حوار مثمر ومشاورات من أجل جعل فهم حقوق الإنسان والحريات الأساسية والدفاع عنها وحمايتها³³¹.

د. إرسال التقارير الخاصة بحقوق الإنسان إلى الوكالات المتخصصة: حيث تقضي الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة الثانية من المادة السادسة عشر من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بأن يرسل السكرتير العام للأمم المتحدة إلى الوكالات المتخصصة صوراً من التقارير التي ترسلها الدول الأطراف في العهد والتي هي أيضاً أعضاء في تلك الوكالات، بالقدر التي تتعلق فيه التقارير بأمر في مسؤوليات هذه الوكالات طبقاً لوثائقها الدستورية³³².

هـ. إصدار موثيق دولية بخصوص حقوق الإنسان وحياته الأساسية: فقد أصدرت الوكالات الدولية المتخصصة العديد من الموثيق الدولية بخصوص حقوق الإنسان وحياته الأساسية، سواء في صورة توصيات أو إعلانات أو قرارات أو اتفاقيات، وقد تمثل ذلك في العديد من

³³⁰ إعلان الأمم المتحدة للقضاء علي جميع أشكال التمييز العنصري. تاريخ الزيارة 2013/8/8.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b009.html>

³³¹ عبد العزيز سرحان، مرجع سابق، ص 175.

³³² أحمد أبو الوفاء، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2000)، ص 142.

المواثيق الدولية التي أصدرتها العديد من المنظمات مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة اليونسكو ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة الأغذية وغيرها كل في نطاق اختصاصها³³³.

ومن خلال ما تقدم فقد أولت منظمة الأمم المتحدة اهتماماً كبيراً بقضية المرأة، انطلاقاً من إيمان هذه المنظمة بما للرجال والنساء من حقوق متساوية تدرج تحت حقوق الإنسان، ولم يقتصر اهتمام المجتمع الدولي بالمرأة في مجال الإعلانات والاتفاقيات العامة بحقوق الإنسان بل أكد اهتمامه أيضاً بإصدار وإقرار اتفاقيات خاصة حيث سيتم التطرق إليها في المبحث اللاحق.

³³³ المرجع سابق، ص 143.

المبحث الثاني

التعريف بالاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"^{*}

تقرر ديباجة هذه الاتفاقية: "على أنه بالرغم من الجهود المبذولة من أجل تقدم حقوق الإنسان ومساواة المرأة فإنه لا يزال هناك تمييز واسع النطاق ضدها ونعلن مجدداً أن هذا التمييز يشكل انتهاكاً لمبادئ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان وعقبة أمام مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية لدولهن وبعيق نمو ورخاء المجتمع والأسرة"³³⁴، وهنا لابد من الإشارة إلى أن هذه الاتفاقية تتقدم على سائر الاتفاقيات التي تضمنت المساواة أمام القانون من حيث إنها تتخذ التدابير الهادفة إلى تحقيق المساواة الفعلية بين الرجال والنساء في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتُلزم الدول بالعمل على تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية للسلوك فيما يتعلق بالجنسين، كما أنها تطالب بالمساواة على صعيد الحياة الخاصة والعامة، وقد شملت كافة المجالات المتعلقة بقضايا المرأة. وأهم ما في الاتفاقية أنها تناولت التمييز موضوعاً محدداً وعالجته بعمق وشمولية بهدف إحداث تغيير جذري وفعلي في أوضاع المرأة.

تتألف الاتفاقية من ثلاثين مادة تتعلق بالمساواة في الحقوق بين المرأة والرجل، في جميع الميادين المدنية والسياسية والثقافية، بمعنى آخر أنها تدعو إلى عدم التمييز بين المرأة والرجل في مجالات العمل، فالمرأة تستطيع أن تقوم بكل الأعمال التي يقوم بها الرجل، مما يعطيها الحق أن تحصل على فرص التوظيف والأجر نفسها التي يحصل عليها الرجل، والاتفاقية لا تكتفي بإعطاء النصائح بل هي تدعو جميع الدول الموقعة على الاتفاقية إلى سن القوانين التي تمنع التمييز ضد المرأة، بما فيها اتخاذ التدابير الخاصة للتعجيل بالمساواة بين

* السيداو: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وقد جاءت لفظة سيداو من تجميع الأحرف الأولى لاسم الاتفاقية باللغة الانجليزية Convention Elimination Of All Forms Of Discrimination Against women .
³³⁴ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

الرجل والمرأة، وبتخاذ خطوات لتعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية التي تجعل من التمييز "عرفاً متmadياً".

لقد أخذت الدول من الاتفاقيات والتوصيات أو من خلال التقارير والدراسات التي ترافق تطبيق وتنفيذ هذه الاتفاقيات العديد من القواعد بما يتلائم مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لها، وما يتناسب مع التطور الحضاري والوعي الاجتماعي فيها لغرض ضمان حد أدنى من مستويات العمل والحرص على تطبيق ما تتضمنه هذه الاتفاقيات من أحكام، وجعل التشريع الوطني بمستوى الاتفاقية، إن لم يكن بمستوى أكثر مما جاء بالاتفاقية، الأمر الذي يعني أن الاتفاقيات الدولية تعد تشريعاً دولياً للعمل كما تشكل الالتزامات التي تنصب عليها هذه الاتفاقيات الأفق الدولي لكل دولة في مجالات العمل، وبالنظر إلى الدور المتزايد للمرأة العاملة في الدول العربية فإن هذه الدول عند وضعها لتشريعاتها الوطنية، أو عند انفاقها فيما بينها على مستوى معين من مستويات العمل لا بد وأن تؤكد احترامها لمستويات العمل الدولية في كافة المجالات بما في ذلك عمل المرأة.

ومن المسلم به في مجال الاهتمام بفرض حماية خاصة للمرأة العاملة أن هذا الاهتمام كان دولياً قبل أن يكون محلياً وخاصةً مع إنشاء منظمة العمل الدولية في أعقاب الحرب العالمية الأولى.

وبصفة عامة لا تعتبر اتفاقية عدم التمييز ضد المرأة الصادرة عام 1979 أول الإعلانات والاتفاقيات الصادرة عن الأمم المتحدة التي تتعلق بإلغاء التمييز ضد المرأة، فقد سبق هذه الاتفاقية تمهيد لها عرف باسم إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتبعها بروتوكول اختياري جاء لتغطية الثغرات التي وقعت فيها الاتفاقية.

أولاً: إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

صدر هذا الإعلان بالتعاون مع اللجنة الخاصة بوضع المرأة، واللجنة الفرعية الثالثة من الجمعية العمومية للأمم المتحدة وقد تمت الموافقة عليه من قبل الجمعية العمومية بالإجماع في جلستها المنعقدة في 7 نوفمبر 1967.

ويتألف الإعلان من إحدى عشرة مادة، تبحث في المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق وتدعو إلى إزالة كل أشكال التمييز بينهما، وقد شدد الإعلان على أهمية إعطاء

المرأة حقوقها التي وردت في الاتفاقيات السابقة، وهي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية³³⁵، إضافة إلى هذه الحقوق التي ذكرتها الاتفاقيات السابقة تضمن الإعلان حقوقاً أخرى للنساء منها³³⁶:

1. **في الحقوق المدنية:** ذكر الإعلان حق المرأة في التملك والإرث وحق التمتع والإدارة والتصرف بأموالها، حتى التي اكتسبتها أثناء الزواج وحق اكتساب الجنسية وتغييرها من دون إجبار الزوجة على أخذ جنسية زوجها.

2. **في الأحكام الجزائية:** أوجب الإعلان إلغاء جميع ما كان فيها من تمييز بين المرأة والرجل، وتتضمن هذه المواد أول إشارة في اتفاقية من اتفاقيات القانون الدولي إلى الحاجة إلى تنوير الرأي العام وتوجيه الاهتمامات القومية إلى إلغاء التمييز، وتعتبر المادة الثالثة ذات أهمية قصوى لأنها تمس ميداناً يمكن فيه للأمم المتحدة تقديم مساهمة ضخمة للنهوض بالمرأة، ألا وهو تغيير الاتجاهات صوب العمل الفعلي للمساواة بين جميع الرجال والنساء في الكرامة والأدوار المختلفة التي يمكن للمرأة والرجل القيام بها في المجتمع.

3. **في حقوق التربية:** ذكر الإعلان المساواة في حق الدخول إلى معاهد التعليم وتوابعها على اختلاف أنواعها وحق اختيار البرامج وتعيين المعلمين، وفي حق الاستفادة من المنح المدرسية ومن المعلومات التربوية المفيدة لتأمين صحة العائلات ورفاهيتها.

4. **في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية:** أقر الإعلان المساواة في حقوق التدريب المهني وفي اختيار العمل ونوع المهنة والاستخدام وفي حق الترقية والمساواة في المعاملة والأجر العادل المتساوي في قيمته، وعلى حق المرأة في إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، وأخيراً "طلب الإعلان من الدول الأعضاء في المنظمة إدخال مبدأ المساواة في دساتيرها وقوانينها المختصة بالموضوع، وإلغاء كل القوانين أو الأعراف المخالفة لذلك واتخاذ التدابير اللازمة لتتقيف الرأي العام نحو هذا الاتجاه"، كما نصت عليه المادة العاشرة.

³³⁵ إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. تاريخ الزيارة 2013/5/23.

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=513>

³³⁶ نهى القاطرجي، مرجع سابق، ص ص. 200-201.

ويمثل إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة بياناً رسمياً عاماً بسياسة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتساوي الرجل والمرأة في الحقوق والقضاء على التمييز بسبب الجنس، وهو يعلن ويؤكد سلسلة من المبادئ تضمنتها كثيراً من الصكوك الدولية السابقة الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، ولعل ما يميز هذا الإعلان أنه شدد على القضاء على التمييز ضد المرأة فقد أكد على أن التمييز ضد المرأة يتنافى مع كرامة الإنسان، وعلى أن إسهام المرأة لا بد منه في التنمية الكاملة لكل بلد في جميع الميادين.

ثانياً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو):

يعود السبب في السعي لإيجاد هذه الاتفاقية إلى عدم كفاية الجهود والمواثيق العديدة السابقة في إلغاء أشكال التمييز الموجودة ضد المرأة، لذا كان لا بد من وجود اتفاقية خاصة بالمرأة تكون في جوهرها إعلاناً عالمياً لحقوق المرأة يتضمن جميع التعهدات التي سبق أن أقرتها بشكل متفرق مواثيق الأمم المتحدة فيما يتعلق بإلغاء التمييز ضد المرأة. جاءت اتفاقية "سيداو" ضمن جهود الأمم المتحدة الطويلة لإنصاف المرأة وإعادة حقوقها وتمكينها في المجتمعات³³⁷، حيث ابتدأت إرهاصات هذا المشروع ولأول مرة عام 1945 في أول معاهدة دولية من نوعها لمحت إلى قضية مساواة الرجل والمرأة في الحقوق لتتوالى بعد ذلك القرارات الدولية تباعاً في إشاعة هذا المفهوم ونشره وتعميمه في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية..... إلخ، وصولاً إلى الاتفاقية الخاصة "سيداو" في العام 1979 والتي دخلت حيز التنفيذ العام 1981، وتُعتبر اتفاقية "سيداو" من أكثر الاتفاقيات المجمع عليها في الأمم المتحدة بعد الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان، وتعتبر في الوقت نفسه من أكثر الاتفاقيات في الأمم المتحدة التي تتحفظ الدول الموقعة عليها على بنودها.

وفي هذا الإطار سنقوم بدراسة الجوانب الشكلية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من حيث التوقيع والمصادقة على الاتفاقية والتحفظات عليها، كما سيتم التطرق إلى مضمون الاتفاقية من حيث التعريفات، الحقوق السياسية، حق التعليم والعمل، حق الأهلية القانونية، والهيكل الإداري والنفذ والتوقيع والتحفظ.

³³⁷ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

1. الجوانب الشكلية لاتفاقية "سيداو":

تتنوع مراحل إبرام اتفاقية "سيداو" لكنها لا تخرج عن الإجراءات الآتية، وهي إجراءات مشتركة بين جميع الاتفاقيات أو المعاهدات الدولية، ويمكن حصرها من خلال الفروع الآتية:

أ. التوقيع والمصادقة على اتفاقية "سيداو":

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو "سيداو" هي معاهدة دولية تم اعتمادها في 1979/12/18، من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة وتم عرضها للتوقيع والتصديق والانضمام بالقرار رقم (34/180)، وفتُح باب التوقيع على اتفاقية "سيداو" في أول مارس 1980، وتُوصف بأنها "وثيقة حقوق دولية للنساء". وقد كانت السويد أول دولة توقع على الاتفاقية في 2 يوليو 1980 لتدخل حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1981، أما الدول العربية فقد وقعت عليها جميعاً باستثناء ثلاثة دول: عُمان، قطر والإمارات العربية المتحدة، ومن الدول الإسلامية التي انضمت إلى الاتفاقية كلاً من: باكستان، بنغلاديش، تركيا، ماليزيا واندونيسيا، كما أن هناك دولاً غير إسلامية لم تصادق على الاتفاقية مثل: سويسرا، الولايات المتحدة الأمريكية، الكامبيرون، أفريقيا الوسطى وليسوتو³³⁸.

وبحلول مايو من العام 2009، صادقت أو انضمت إلى الاتفاقية (186) دولة، وقد قدمت بعض حكومات الدول التي انضمت أو صادقت على الاتفاقية بعض التحفظات على بعض ما ورد فيها، إضافة إلى ذلك فقد بلغ عدد الدول التي قدمت "تحفظات"^{*} مكتوبة عند توقيعها أو انضمامها أو مصادقتها على الاتفاقية (55) دولة، ومن بين هذه الدول الهند وبريطانيا التي بلغ حجم تحفظاتها ثلاث صفحات³³⁹.

ب. التحفظات على اتفاقية "سيداو":

³³⁸ فريدة إبراهيم أبوحديد، وضع المرأة في القوانين الدولية: فعاليات الملتقى العلمي، (القاهرة: الإتحاد النسائي الإسلامي العالمي، 2002)، ص ص. 79-82.

^{*} هو إجراء قانوني تلجأ إليه إحدى الدول المشتركة في تلك المعاهدة لإبداء الرغبة في عدم التنفيذ بأحد نصوصها أو لتحديد وجهة نظرها في تفسير ما غمض من بنودها سواء تم ذلك عند التوقيع على المعاهدة أو التصديق عليها أو الانضمام لها، وقد سمحت اتفاقية سيداو للدول الأطراف بإبداء التحفظات على نصوصها في حالات معينة ومحددة.

³³⁹ المرجع السابق، ص 82.

التحفظات وسيلة معمول بها في القانون الدولي، وهي إمكانية تتيحها اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات الصادرة عام 1969، وقد عرّفت هذه الاتفاقية التحفظ بأنه "إعلان من جانب واحد، أياً كانت صيغته أو تسميته، وتصدره دولة ما حينما توقع معاهدة أو تصدقها أو تقبلها أو تقرها أو تنضم إليها، مستهدفة به إبعاد أو تغيير الأثر القانوني لبعض أحكام المعاهدة في تطبيقها على تلك الدولة"³⁴⁰.

سمحت الاتفاقية للدول التي وقعت بإبداء التحفظات على بعض بنودها بناءً على المادة (28) منها، على أنه لا يجوز إبداء أي تحفظ يكون منافياً لموضوعها وغرضها³⁴¹، وبمعنى آخر فإن أي تحفظ حول آلية هذه الاتفاقية يكون منافياً لموضوعها يعتبر باطلاً ويحذف وتبقى الاتفاقية سارية في مواجهة الدولة الموقعة عليها³⁴².

هذا وقد سببت هذه النقطة إشكالاً عند بعض الدول التي رفضت توقيع الاتفاقية، إذ رأت في عبارة "لا يجوز إبداء أي تحفظ يتعارض مع روح الاتفاقية وغرضها" ما يخالف قاعدة أساسية من قواعد القانون الدولي³⁴³.

ولقد سببت كثرة التحفظات قلقاً لدى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي تخوفت من عدد التحفظات وشموليتها، كما حث إعلان فيينا وخطة العمل للجنة المذكورة على متابعة مراجعة التحفظات على الاتفاقية، وحث الدول المنضمة على سحبها وخصوصاً ما يناقض منها غاية وهدف الاتفاقية، أو تلك التي تتنافى مع قانون الاتفاقيات الدولية، وكذلك دعا "إعلان منهاج عمل بيجين" إلى مراجعة منتظمة لهذه التحفظات بغية سحبها الفقرة (230ج)، إلا أنه لم يفعل ذلك إلا عدد قليل من الدول وخاصة فيما يتعلق بالتحفظات المرتبطة بالقوانين والممارسات الثقافية³⁴⁴.

³⁴⁰ جميلة المصلي، ملاءمة القوانين الوطنية مع المواثيق الدولية والحق في التحفظ. تاريخ الزيارة 2013/8/22.

<http://www.maghress.com/attajdid/65405>

³⁴¹ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

³⁴² فريدة إبراهيم أبو حديد، مرجع سابق، ص 85.

³⁴³ عواطف عبدالمجيد إبراهيم، موقف الإسلام من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، (الخرطوم: مركز دراسات المرأة، 2003)، ص 65.

³⁴⁴ المرجع السابق، ص 66.

ويعود السبب في الدعوة لإزالة التحفظات، إلى عدم وجود نص داخل اتفاقية "سيداو" يحدد آلية داخلية لرفض التحفظات التي تناقض جوهر الاتفاقية وقرضها، من هنا جاء البروتوكول الاختياري ليؤكد على وجوب التخلص من هذه التحفظات³⁴⁵، علماً بأنه كان هناك اتجاه دولي عام لإلغاء تحفظات الدول بحلول عام 2000³⁴⁶.

2. مضمون اتفاقية "سيداو":

تتألف الاتفاقية من ثلاثين مادة تشكل مدونة دولية لحقوق المرأة، فهي تدعو إلى تساوي الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحريات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، كما تدعو إلى تنمية كاملة وتامة تؤدي إلى رفاه العالم، كما أنها تربط بين قضية السلام وبين مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين. وعلاوة على ذلك تتناول الاتفاقية المعاملة غير المتكافئة للمرأة في القانون والأنماط الثقافية، وحق المرأة في المشاركة في الحياة العامة، والمساواة في فرص التعليم والعمل والتمييز ضد المرأة في توفير الرعاية الصحية، وتشير اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى الحقوق الإيجابية للمرأة وتشير مادتها المتعلقة بالتعليم إلى إمكانية الحصول على معلومات ومشورة بشأن الأسرة³⁴⁷. وتشير اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في قسمها الأخير إلى ماهية التدابير الواجب اتخاذها لضمان تمتع المرأة بالحقوق العائدة لها وتضع آلية للإشراف على التزامات الدول الأطراف³⁴⁸، وبصفة عامة تنقسم الاتفاقية إلى ستة أجزاء يمكن ذكرها على النحو الآتي:

أولاً: التعريفات والتدابير:

المادة الأولى: تُعرّف هذه المادة التمييز ضد المرأة بأنه "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة على أساس تساوي الرجل والمرأة،

³⁴⁵ المرجع السابق، ص 69.

³⁴⁶ نهى القاطرجي، مرجع سابق، ص 205.

³⁴⁷ عبد الفتاح إسماعيل، المرأة العربية السورية في عقد المرأة الدولي، (دمشق: دار الفكر، 2003)، ص ص. 29-30.

³⁴⁸ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها³⁴⁹.

وترى الباحثة في هذا الصدد بأن هذه المادة تعتبر حجر الأساس لكل القضايا المتعلقة بالتمييز القانوني أو الواقعي الذي يمكن القياس عليه للقضاء على كافة أشكال التمييز، لأن مجرد التصديق على الاتفاقية، ولو كانت هناك تحفظات من قبل الدولة الموقعة على الاتفاقية على مواد أخرى، فإن هذه المادة تكفي للعمل في سبيل تحقيق المساواة، باعتبارها تمثل جوهر الاتفاقية وأساسها القانوني، وتُلزم الاتفاقية الدول باتخاذ خطوات ملموسة للقضاء على التمييز ضد المرأة.

المادة الثانية: تقوم البنود السبعة المكونة للمادة الثانية من الاتفاقية على الطلب من الدول الأعضاء إيجاد القوانين التي تعمل على إزالة التمييز ضد المرأة في كافة الأحكام واللوائح سواء كانت هذه الأحكام صادرة عن أشخاص أو ناتجة عن تقاليد أو أعراف بما في ذلك قوانين الأسرة، والعمل على فرض هذه القوانين بالقوة عن طريق فرض العقوبات على المخالفين وإتاحة المجال أمام المرأة لتقديم الشكاوى في حال وقوع التمييز عليها.

وتشكل هذه المادة مع سابقتها جوهر الاتفاقية التي تسعى إلى السيطرة على كل النواحي التشريعية والقانونية الخاصة بكل بلد، لذا نجد الاتفاقية تنتقل من نطاق إلى آخر بتدرج ونظام فهي تبدأ من مستوى الدستور إلى القانون إلى أعمال المحاكم الوطنية إلى مستوى تصرفات السلطة العامة إلى مستوى الأفراد، وتُختم بمستويين متكاملين: أولهما تعديل أية تشريعات تُعتبر تمييزية (من وجهة نظر الاتفاقية)، وثانيهما إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية باعتبار الاتفاقية ناسخة لغيرها من التشريعات والأحكام³⁵⁰.

المادة الثالثة: تنص على أن تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين ولاسيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية كل التدابير المناسبة بما في ذلك التشريع، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها³⁵¹.

³⁴⁹ المرجع السابق.

³⁵⁰ المرجع السابق.

³⁵¹ المرجع السابق.

المادة الرابعة: تحظر هذه المادة تضمين القوانين أحكاماً أو معايير خاصة بالمرأة وحدها دون الرجل إلا أنها تسمح بذلك فقط بصفة مؤقتة بهدف الإسراع في تحقيق المساواة على أن تلغى هذه الأحكام بمجرد بلوغ المساواة، كما تنص المادة أيضاً على عدم اعتبار التدابير الخاصة التي تتخذها الدول الأطراف من أجل حماية الأمومة بما في ذلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية إجراءً تمييزياً³⁵²، بل إجراءً إيجابياً، ويُقصد بـ "الإجراء الإيجابي" اتخاذ الحكومة إجراءات خاصة تعجل المساواة بين الرجل والمرأة ومثل هذه الإجراءات قد تتضمن أفضلية للمرأة في المشاركة في الأحزاب السياسية والالتحاق بالمدارس والجامعات والحصول على مراكز قيادية في البلد³⁵³.

وبصفة عامة يحق للدول تبني تدابير خاصة مؤقتة للتعجيل بالمساواة، وهذا وفقاً للمادة الرابعة؛ وهو ما يعرف بـ "التمييز الإيجابي" لأنه أحياناً حتى إذا مُنحت المرأة مساواة قانونية ودستورية فإن ذلك لا يضمن تلقائياً أنها ستعامل في الواقع معاملة متساوية "مساواة واقعية"، لذلك تستخدم الدول تدابير مؤقتة إلى أن تتحقق المساواة الفعلية، كالمساواة في تكافؤ الفرص في التعليم والاقتصاد والسياسة، وبمجرد بلوغ الهدف في المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص تصير التدابير غير لازمة ويجب إيقافها.

المادة الخامسة: نصت هذه المادة على وجوب أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق تعديل في الأنماط الثقافية لسلوك الرجل والمرأة بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية، والقضاء على الأدوار النمطية للمرأة³⁵⁴.

ووفقاً للمادة الخامسة على الدول الأطراف اتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على الأدوار النمطية للجنسين، وتعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة التي تركز فكرة دونية أحد الجنسين أو تفوقه. كما عليها أن تكفل تضمّن التربية الأسرية فهماً صحيحاً للأمومة، والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من النساء والرجال في تنشئة الأطفال والعناية بالشؤون الأسرية.

³⁵² المرجع السابق.

³⁵³ نانسي فلورز، من خبرتنا المحلية وكلماتنا الخاصة: دليل خاص بمنسقات تعليم حقوق الإنسان في الأردن والبلاد العربية، (بيروت: الدار العربية للنشر، 1998)، ص ص. 30-31.

³⁵⁴ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

المادة السادسة: نصت على وجوب أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة بما في ذلك التشريع لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة³⁵⁵.

وقد نصت الاتفاقية في موادها (6،2) على عدة وسائل إضافية جديدة لضمان حماية حقوق المرأة من جانب الدول الأطراف، والتزامها التام بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية وأهم هذه الوسائل ما يأتي³⁵⁶:

1. التزام الدول الأطراف بتطبيق سياسة تعمل على القضاء على التمييز ضد المرأة. عليه فإن على هذه الدول الأطراف القيام بما يأتي³⁵⁷:
 - أ. إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدساتير والقوانين الوطنية.
 - ب. اتخاذ التدابير التشريعية، لاسيما الجنائية لحظر التمييز ضد المرأة.
 - ج. بسط الحماية القضائية الوطنية على حقوق المرأة الواردة في الاتفاقية.
 - د. امتناع السلطات في هذه الدول عن ممارسة أي شغل من أشغال التمييز ضد المرأة.
 - هـ. اتخاذ التدابير المناسبة والكافية لمنع التمييز ضد المرأة الصادر من أي شخص أو منظمة أو مؤسسة.
 - و. الإلغاء الفوري لكل القوانين القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

2. التزام الدول باتخاذ التدابير المناسبة الكفيلة بتقدم وتطور وضع المرأة، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من هذه الاتفاقية عندما حثت الدول الأطراف على القضاء على كافة أشغال التمييز ضد المرأة، ومفاد نص هذه المادة هو ضرورة قيام الدول الأطراف في الاتفاقية باتخاذ التدابير المناسبة من أجل ضمان تطور وتقدم وضع المرأة داخل حدودها لكي تمارس حقوق الإنسان كاملة، وكذلك حرياته الأساسية على قدم المساواة مع الرجل وهذا أيضاً أكدته المؤتمرات العالمية الخاصة بالمرأة والمؤتمرات الدولية ذات الصلة مثل الوثيقة الختامية للمؤتمر الدولي للتنمية والسكان الذي عقد في القاهرة العام 1994³⁵⁸.

³⁵⁵ المرجع سابق.

³⁵⁶ المرجع السابق.

³⁵⁷ أسامة عرفات، حقوق المرأة في المواثيق الدولية: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه غير منشورة،

(أسيوط، جامعة أسيوط، كلية الحقوق، 2003)، ص 120.

³⁵⁸ المرجع السابق، ص 122.

3. التزام الدول باتخاذ التدابير الخاصة بالقضاء على التمييز، حيث نصت المادة (4) من الاتفاقية على الآتي³⁵⁹:

أ. لا يُعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بل يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت.

ب. لا يُعتبر إتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة لحماية الأمومة، بما في ذلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية إجراء تمييزياً.

ثانياً: الحقوق السياسية:

وهذا الجزء من الاتفاقية يتضمن ثلاثة مواد يمكن ذكرها على النحو الآتي:

المادة السابعة: تدعو هذه المادة الدول الأطراف إلى اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد³⁶⁰.

فقد أدت الدعوة إلى مشاركة المرأة السياسية في كثير من البلدان إلى حصول المرأة على حق الانتخاب وحق الترشيح، وشاركت في العديد من المجالس النيابية في العالم، كما أصبح للمرأة دوراً كبيراً في المنظمات الحكومية وغير الحكومية وخاصة النسائية منها. ويذكر أن هذه المادة من الاتفاقية لم يتحفظ عليها من الدول العربية سوى دولة الكويت.

المادة الثامنة: نصت هذه المادة على ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل، ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية³⁶¹.

إن هذه المادة وثيقة الصلة بالمادة السابقة لهذا نجد اهتماماً دولياً من قبل الأمم المتحدة من أجل إشراك المرأة في المنظمات الدولية، حيث ولت بعضاً منهن مراكز قيادية في منظمة الأمم المتحدة، وجدير بالذكر هنا أن نسبة النساء في الإدارة العليا للأمم المتحدة حتى عام

³⁵⁹ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

³⁶⁰ المرجع السابق.

³⁶¹ المرجع السابق.

1993، لا تتجاوز (13%) فيما لا تكاد نسبتهن في منصب الوكالة للأمين العام تتعدى (2.3%)، وحسب إحصائية في عام 2006 فإن نسبة النساء من موظفي الأمم المتحدة بلغت (38.9%)³⁶².

ووفقاً للمادتين السابعة والثامنة يجب على الدول القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامّة للبلد، من خلال إعطائها الحق في التصويت والانتخاب والترشيح وشغل المناصب والمشاركة في الأحزاب السياسية والمنظمات والنقابات على قدم المساواة مع الرجل.

كما ينبغي منح النساء فرصاً متساوية لتمثيل حكوماتهن والمشاركة في أعمال المنظمات الدولية كالأمم المتحدة وغيرها، وكذلك المنظمات الإقليمية الجامعة العربية، على سبيل المثال.

المادة التاسعة: نادت هذه المادة من الاتفاقية بالمساواة بين الجنسين في اكتساب الجنسية والاحتفاظ بها وأن لا يُفرض على الزوجة تغيير جنسيتها إذا غير الزوج جنسيته.

بينما نجد أن قانون الجنسية في كل الدول العربية، باستثناء تونس، يعطي الحق للأب فقط في أن يمنح جنسيته لأطفاله سواء كانت زوجته تحمل نفس الجنسية أم لا، ونتيجة لذلك تعاني آلاف النساء من مشكلات قاسية في تربية أطفالهن في وطنهن، كما قد يصبح الأطفال في كثير من الأحوال ضحية فقد التعليم المجاني أو الرعاية الصحية أو العمل³⁶³.

يذكر أنه قد تحفظت على المادة (9) أو على إحدى فقراتها الدول العربية التالية: الأردن، الكويت، المغرب*، الجزائر، تونس، العراق، مصر ولبنان، ولم تتحفظ عليها جزر القمر، ليبيا واليمن.

وبصفة عامة نجد أنه ورد في المادة التاسعة التزامان أساسيان، هما:

1. تطالب الدول الأطراف بأن تُمنح المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل في اكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، حيث لا تطالب بتغيير جنسيتها بسبب الزواج من أجنبي أو تُفرض عليها جنسية الزوج.

³⁶² عدنان حارث، جوانب التعارض بين عنصر الأثوثة في المرأة والعمل السياسي من المنظور التربوي الإسلامي، (بيروت: كتاب الأمم المتحدة، 1995)، ص ص. 154-155.

³⁶³ دعد موسى، الحقوق القانونية الإنسانية للنساء على الصعيد الدولي والمحلي. تاريخ الزيارة 2012/5/20

<http://www.thara-sy.com/thara/modules/news/index.php?storytopic=5>

* قامت المغرب برفع كل تحفظاتها على الاتفاقية بحسب الجريدة الرسمية بالمغرب، العدد (5974)، بتاريخ 2011/09/01.

2. إعطاء المرأة نفس حقوق الرجل فيما يتعلق بجنسية أولادهما. وجدير بالذكر أنه صدر في ليبيا قانون رقم (24) لعام 2010، بشأن أحكام الجنسية الليبية، المادة (11) من القانون الجديد تقضي بمنح الجنسية الليبية لأبناء السيدات الليبيات والآباء الأجانب³⁶⁴.

ثالثاً: حق التعليم والعمل:

يشتمل هذا الجزء على خمس مواد يمكن ذكرها على النحو الآتي:

المادة العاشرة: تنادي المادة العاشرة بمساواة المرأة والرجل في المناهج وأنواع التعليم، بما في ذلك التدريب المهني المتقدم والمتكرر، وإزالة المفاهيم النمطية عن دور المرأة والرجل في الأسرة والمشاركة في الألعاب الرياضية وإدخال معلومات تنظيم الأسرة في المناهج الدراسية. حيث تُلزم المادة العاشرة من الاتفاقية الدول الأطراف بالقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان التعليم، ولا تبحث الاتفاقية في إتاحة الفرصة في التعليم فقط، بل تذهب أبعد من ذلك إلى محتوى المناهج التي يجب أن تكون نفسها لكلا الجنسين، وتطالب بإعطاء المرأة نفس الفرص في المنح الدراسية، وبالقضاء على أي مفهوم نمطي عن دور كل من المرأة والرجل على جميع مستويات التعليم، وبأن تُبذل الجهود من أجل خفض أعداد الطالبات اللواتي يتركن الدراسة.

المادة الحادية عشرة: تدعو الدول الأطراف إلى اتخاذ جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل.

هذا البند لم تتحفظ عليه أية دولة عربية، وذلك لكون قوانين العمل العربية التي تتعلق بالمرأة عادلة على وجه العموم بالمقاييس الدولية، كما أن معظمها تعطي المرأة حقوقاً وظيفية متساوية دون قيد أو شرط³⁶⁵.

وبصفة عامة، لقد أُعترف منذ زمن طويل بأن العمل والحقوق المتعلقة به عنصر هام في النضال من أجل حقوق المرأة، وهكذا بذلت منظمة العمل الدولية جهداً كبيراً على المستوى الدولي من أجل تمتع النساء بالمساواة في الحق بالعمل، وهو ما نصت عليه

³⁶⁴ قانون رقم (24) لعام 2010، بشأن أحكام الجنسية الليبية (لم يتم تفعيل القانون).

³⁶⁵ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

المادة الحادية عشرة، إذ تتخذ الدول الأعضاء كافة التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، وعليها أن تكفل للمرأة المساواة في³⁶⁶:

1. ضمان الحقوق المتساوية في العمل وفرص العمل.
2. ضمان الحق في حرية اختيار العمل والمهنة والحق في التدريب.
3. ضمان الحق في المساواة في الأجر وفي جميع المزايا المتصلة بالعمل (إجازات، علاوات، ترفقيات إلخ).
4. ضمان الحقوق المتساوية في التقاعد والمرض والعجز والشيخوخة والبطالة.
5. ضمان الحماية من التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، وذلك من خلال منع فصلها بسبب الزواج والحمل والأمومة، وإعطائها إجازة أمومة مدفوعة، وتوفير الخدمات المساندة، كمرفق العناية بالأطفال التي تمكن الوالدين من الجمع بين العمل والحياة العائلية.

المادة الثانية عشرة: تنص هذه المادة على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة³⁶⁷.

حيث تُلزم هذه المادة من الاتفاقية الدول الأطراف بأن تقضي على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية، وأن تضمن لها الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما فيها الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة والخدمات اللازمة للحمل والولادة والتغذية الكافية خلال فترة الحمل والإرضاع، وذلك مجاناً عند الضرورة.

المادة الثالثة عشرة: نصت هذه المادة على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة نفس الحقوق ولاسيما الحق في الاستحقاقات

³⁶⁶ دعد موسى، الحقوق القانونية الإنسانية للنساء على الصعيد الدولي والمحلي، مرجع سابق.

<http://www.thara-sy.com/thara/modules/news/index.php?storytopic=5>

³⁶⁷ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

الأسرية والحق في الحصول على القروض المصرفية والرهن العقاري، والحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية، وفي جميع جوانب الحياة الثقافية³⁶⁸.

ووفقاً لهذه المادة تطالب الاتفاقية الدول الأطراف بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وأن يكون لها استقلال مالي، وقدرة على أن ترأس أسرتها، وأن تملك بيتاً، وتمارس تجارة خاصة بها، وتحصل على القروض المصرفية على قدم المساواة مع الرجل. كما تكون لها نفس الحقوق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والرياضية وجميع جوانب الحياة الثقافية.

المادة الرابعة عشرة: تختص هذه المادة بالمرأة الريفية، حيث تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، وكفي تكفل لها على أساس التساوي مع الرجل المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها وقد جاء اهتمام المجتمع الدولي بها نتيجة ارتفاع نسبة ربات الأسر الريفية في مختلف بلدان العالم النامي، حيث وصلت النسبة إلى (25%) بشكل عام، وقد ذكرت إحدى دراسات الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، على مدى العشرين سنة الأخيرة من القرن الماضي، معاناة المرأة الريفية من الفقر المدقع الذي ارتفع من (370) مليوناً، إلى (565) مليون امرأة³⁶⁹.

وتناولت الاتفاقية، على وجه الخصوص، التمييز ضد النساء الريفيات، حيث يُعترف في المادة الرابعة عشرة بأن الريفيات "فئة ذات مشاكل خاصة" تحتاج إلى عناية واهتمام شديدين من جانب الدول الأطراف التي ينبغي عليها أن تتعهد بالقضاء على التمييز ضدهن، بما يتيح مشاركتهن في التنمية الريفية، والتخطيط الإنمائي، وسهولة الوصول إلى الخدمات الصحية، والاستفادة من برامج الضمان الاجتماعي، والحصول على التدريب والتعليم والمشاركة في الأنشطة المجتمعية، والحصول على القروض الزراعية، والتمتع بظروف معيشية ملائمة.

رابعاً: حق الأهلية القانونية:

ويحتوي النص على مادتين هما:

³⁶⁸ المرجع السابق.

³⁶⁹ نهى الفاطري، مرجع سابق، ص 223.

المادة الخامسة عشر: تمنح هذه المادة المرأة أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل في جميع مراحل الإجراءات القضائية وتنادي بإبطال كافة الصكوك التي تحد من أهلية المرأة القانونية، ومعلوماً أن هذه الحقوق التي جاءت بها الاتفاقية في إبرام العقود قد حولها القانون للمرأة في معظم الدول العربية، ويذكر أن من الدول العربية التي تحفظت على المادة (15)، أو على بعض فقراتها، الدول العربية الآتية: الأردن، الجزائر، المغرب وتونس³⁷⁰.

وبذلك تكفل هذه المادة للنساء المساواة في المسائل القانونية والمدنية، بمعنى أن تُمنَح النساء المكانة القانونية الممنوحة للرجال في الشؤون المدنية، من حيث التمتع بالأهلية القانونية، وحق الملكية، وإبرام العقود، وإدارة الممتلكات، والحق في معاملة متساوية أمام القضاء، وكذلك الحق المتصل بحرية الحركة واختيار مكان السكن والإقامة.

المادة السادسة عشرة: تدعو هذه المادة إلى المساواة بين الذكر والأنثى في الزواج، عند العقد وأثناء الزواج، والوصاية على الأولاد³⁷¹. وتحفظت على هذه المادة، أو على بعض فقراتها، الدول العربية الآتية: مصر، ليبيا، العراق، لبنان، الكويت، الجزائر، المغرب، تونس والأردن، ولم تتحفظ عليها اليمن وجزر القمر³⁷².

وتطالب هذه المادة الدول الأطراف باتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية، حيث يكون لها نفس الحق في عقد الزواج، ونفس الحق في حرية اختيار الزوج، ونفس الحقوق والمسؤوليات في أثناء الزواج وعند فسخه، ونفس الحقوق فيما يتعلق بالأطفال، من حيث الإنجاب والولاية والقوامة والوصاية والحضانة. وتعطى النساء حقوقاً كما لأزواجهن في اختيار اللقب العائلي والمهنة والوظيفة، وفي الملكية وإدارة الممتلكات والتصرف بها. كما تُلزم الدول بتحديد سنٍّ أدنى للزواج وتسجيل الزواج في سجل رسمي.

خامساً: الهيكل الإداري:

³⁷⁰ المرجع السابق، ص 225.

³⁷¹ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

³⁷² آمنة الجبلاوي، قراءة في التحفظات العربية على سيداو. تاريخ الزيارة 2012/5/22.

<http://www.alawan.org/>

يتعلق هذا الجزء بتكوين اللجنة الخاصة بمراقبة تنفيذ الاتفاقية، وبيان طريقة عملها والطلب إلى الدول الأعضاء رفع تقرير للأمين العام للأمم المتحدة عما تم اتخاذه من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.

لقد كان من نتائج المادة السابعة عشرة من اتفاقية "سيداو" أن أنشئت لجنة "إزالة التمييز" ضد المرأة من أجل الإشراف على تنفيذ الاتفاقية من قبل الدول الموقعة عليها، ودراسة التقارير المقدمة من هذه الدول حول التدابير التي أُخذت من أجل تنفيذ مواد الاتفاقية، وأخيراً تقوم اللجنة بإعداد التقارير والتوصيات الملزمة للأطراف، وتقييم الأداء ومتابعة تنفيذ الاتفاقية³⁷³. وتقوم هذه اللجنة بدراسة التقارير الرسمية الواردة من الدول الموقعة على الاتفاقية، ولكنها لا تكتفي بهذه التقارير من أجل معرفة مدى التزام الدول بتنفيذ الاتفاقية، بل تعتمد أيضاً على تقارير غير رسمية من المنظمات غير الحكومية للدول المعنية، والتي يُسمح لها بحضور جلسات لجنة "سيداو" على الرغم من عدم وجود ما ينص على ذلك رسمياً.

إضافة إلى ذلك لا تعتبر "لجنة المرأة" في الأمم المتحدة التقارير المقدمة من قبل الدولة تقاريراً شاملة وواقعية، إذ تعتقد بأنها تعمل على التقليل من وطأة العوائق والمشاكل المتعلقة بالمرأة وتبالغ في وصف الإنجازات الأمر الذي يجعل اللجنة تستعين بتقارير المنظمات غير الحكومية داخل كل بلد، والتي يستفاد منها من أجل سد الثغرات أو التباينات بين الأوضاع التي ترسمها التقارير الحكومية عن أوضاع وحقوق المرأة في بلدانها والشوط الذي قطعه تطبيق الاتفاقية وبين الواقع الفعلي³⁷⁴.

هذا وتصدر لجنة إزالة التمييز ضد المرأة تقريراً موجهاً إلى الجمعية العامة من خلال المجلس الاقتصادي الاجتماعي، وتعمل اللجنة بعد فحص التقارير الوطنية والمعلومات الواردة على إصدار توصيات إلى الدول حول تطبيقات الاتفاقية.

سادساً: النفاذ والتوقيع والتحفظ:

³⁷³ نهى القاطرجي، مرجع سابق، ص 226.

³⁷⁴ المرجع السابق، ص 228.

يُلزم هذا الجزء الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة التي تؤدي إلى تطبيق كافة الحقوق الواردة في الاتفاقية بينما تُبقي باب التوقيع على الاتفاقية مفتوحاً لجميع الدول. هذا وقد انحصرت تحفظات الدول العربية على الاتفاقية في المواد الست الآتية³⁷⁵:

المادة (2): تتعلق بحظر التمييز في الدساتير والتشريعات الوطنية.

المادة (7): تتعلق بالحياة السياسية والعامة.

المادة (9): تتعلق بقوانين الجنسية.

المادة (15): تتعلق بالمساواة في الأهلية القانونية والمدنية.

المادة (16): تتعلق بالزواج والعلاقات الأسرية.

المادة (29): تتعلق بالتحكيم بين الدول الأطراف.

ويذكر أن أهم تحفظ اشتركت فيه جميع الدول هو بشأن المادة (29/أ)، والتي تنص على عرض الخلافات التي تنشأ من تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية على التحكيم أو على محكمة العدل الدولية في حالة عدم التوصل إلى اتفاق عبر التحكيم³⁷⁶.

كما يُعتبر أن من أبرز سمات اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة تأكيدها الصريح على أن الهدف الأساس من هذه الاتفاقية لا يتمثل فقط في تحقيق المساواة القانونية بين النساء والرجال، وإنما إلى جانب ذلك يتمثل في بلوغ المساواة الفعلية، وهو ما انعكس على عدد من المواثيق والإعلانات الدولية الأخرى، منها منهاج العمل الصادر عن المؤتمر العالمي الرابع للمرأة "بيجين" عام 1995، الذي نص بكل وضوح على وجوب اتخاذ الإجراءات الملموسة لتحقيق تكافؤ الفرص في الحياة العامة والسياسية بين الجنسين. إضافة إلى ذلك تتميز الاتفاقية عن الاتفاقيات السابقة بما يأتي:

1. إلغاء التمييز: توجه الاتفاقية الحكومات نحو إلغاء التمييز ضد المرأة ليس فقط من خلال الإجراءات وسياسات الدول والسلطات العامة والمؤسسات، بل أيضاً إلغاء هذا التمييز الواقع

³⁷⁵ آمنة الجبلاوي، قراءة في التحفظات العربية على سيداو، مرجع سابق.

<http://www.alawan.org/>

³⁷⁶ فريدة إبراهيم أبو حديد، مرجع سابق، ص 82.

عليها من قبل الأفراد أو المنظمات أو المؤسسات، بما فيها أفراد الأسرة والمؤسسات الثقافية والدينية³⁷⁷.

2. الإجراءات الإيجابية: تطالب الاتفاقية بالإجراءات الإيجابية الكفيلة بإلغاء التمييز ضد المرأة، أي أنه يجب على الحكومة اتخاذ إجراءات خاصة تعجل المساواة بين الرجل والمرأة ومثل هذه الإجراءات قد تتضمن أفضلية للمرأة في المشاركة في الأحزاب السياسية والالتحاق بالمدارس والجامعات والحصول على مراكز قيادية في البلد.

3. الممارسة الثقافية: تهتم الاتفاقية بشكل مباشر بالممارسات الثقافية والتميط الذي يميز بين المرأة والرجل في واحدة من أهم المواد المثيرة للجدل؛ وهي تلك التي تحث فيها الاتفاقية الحكومات على تعديل النموذج الاجتماعي والثقافي المتعلق بسلوكيات كل من الرجل والمرأة والوصول إلى العدالة في ذلك بحسب المادة (5)، وهذا يعني تغيير جميع الممارسات المبنية على أهمية أو تفوق أي من الجنسين على الآخر³⁷⁸.

4. تنظيم الأسرة: تُعد الاتفاقية الأولى بين الاتفاقيات التي تغطي موضوع تنظيم الأسرة، فتطلب من الدول الأعضاء أن تلتزم بتقديم الإرشاد حول تنظيم الأسرة خلال عملية التعليم، بحسب المادة (10)، والمطالبة بمسؤوليات مشتركة في تربية الطفل بين الوالدين المادة (5)³⁷⁹.

5. حقوق الإنسان: تؤكد الاتفاقية على اتكالية حقوق الإنسان على بعضها البعض، فعند الممارسة يعطي القانون الدولي لحقوق الإنسان الأولوية للحقوق المدنية والسياسية بينما معظم النساء تتعلّق مشاكلهن بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

وبصفة عامة فإنه يمكن القول بأن أهم ما جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بعض الجوانب التي يمكن ذكرها على النحو الآتي³⁸⁰:

³⁷⁷ دعد موسى، الحقوق القانونية الإنسانية للنساء على الصعيد الدولي والمحلي، مرجع سابق.

<http://www.thara-sy.com/thara/modules/news/index.php?storytopic=5>

³⁷⁸ أسامة عرفات، مرجع سابق، ص 133.

³⁷⁹ نهى القاطرجي، مرجع سابق، ص 228.

³⁸⁰ أسامة عرفات، مرجع سابق، ص ص. 134-136.

1. التأكيد على حق المرأة العاملة في التدريب المتقدم وكذلك التدريب المتكرر، ولاشك أن مثل هذا التدريب يساعد على رفع كفاءة المرأة العاملة، الأمر الذي يؤهلها للتقدم والصعود للمناصب العليا في مجال الوظيفة والعمل.

2. الحق في الوقاية الصحية، وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية الإنجاب، وهذا الحق المكفول للمرأة في جانب هذه الاتفاقية الغرض منه حماية صحة المرأة وتوفير وسائل الأمن والسلامة الجسدية والنفسية لها أثناء الحمل لاسيما تلك التي تحافظ عليها من خطر الإجهاض أو أذى يلحق بها، وحظر قيامها بالأعمال المؤذية للحمل.

3. اعتماد الاتفاقية مبدأ توقيع عقاب على من يقوم بفصل المرأة العاملة بسبب الزواج أو الإنجاب أو من يمنع عودتها لعملها السابق.

4. إلزام الاتفاقية للدول الموقعة عليها، باتخاذ التدابير المناسبة لتمكين الأم والأب من الجمع بين أعباء الأسرة وأعباء الوظيفة العامة أو المشاركة في الحياة العامة ولاسيما عن طريق شبكة من مرافق الحضانه ودور رعاية الأطفال، حتى يسهل على الأمهات ممارسة حقهن الطبيعي في الإنجاب والأمومة.

5. إعطاء الاتفاقية للدول الأطراف الحق في مراجعة كافة المسائل المتصلة بالمادة (11)، سائلة الذكر، في ضوء المتغيرات العلمية والتكنولوجية المستجدة، وأن يتم تنقيح أية مسائل منها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب ما تقتضيه طبيعة المسألة غير أن ذلك مقيد في نظرنا بأن يكون هذا التغيير وكل المراجعة سواء كانت بإلغاء أو تنقيح أو توسيع إطار مسألة ما في إطار الهدف الرئيس من السياق العام لهذه المادة (11)، وهو تعزيز المساواة في العمل بين المرأة والرجل ومراعاة الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة لاسيما عند زواجها أو إنجابها للأولاد.

6. منع الاتفاقية جميع أشكال العنف ضد المرأة في مكان العمل وخصوصاً المضايقات التي كثيراً ما تتعرض لها المرأة، وبسبب انتشار ظاهرة العنف ضد المرأة في أماكن العمل، طلبت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في التوصية رقم (12) للدول الأطراف في الاتفاقية في عام 1989 أن تدرج في تقاريرها المرفوعة منها إلى اللجنة معلومات عن

التشريعات الوطنية الصادرة لمكافحة هذه الظاهرة، وفي عام 1992 أوصت اللجنة بضرورة أن تضع هذه الدول تدابير قانونية فعالة ضد من يرتكبون هذه الأفعال المسيئة إلى المرأة على أن تشمل هذه التدابير عقاب هؤلاء الجناة وتعويض النساء عن تعرضهن لهذا الأذى الجسدي في مكان عملهن³⁸¹.

وعلى الرغم من أن هذه الاتفاقية قد ساهمت بشكل كبير في القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بما في ذلك في مجال العمل، إلا إنها لا تنطبق إلا على النساء اللاتي يعملن في مجال العمل الرسمي، وهو ما يؤدي إلى ترك عدد كبير من النساء العاملات بلا حماية أو ضمانات لحقوقهن، مثل هؤلاء النساء العاملات في المنازل في الخدمة أو أي أماكن أخرى لا تنطبق عليها أحكام العمل الرسمي³⁸².

وبصفة عامة، فقد واكب التصديق على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة المؤتمرات الدولية المعنية بحقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق المرأة بشكل خاص، إضافة إلى إعلان الألفية، مما أدى إلى "مأسسة" العمل على تحقيق المساواة وتعزيز العمل على الالتزام بتحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين، وتسعى الأمم المتحدة من خلال تلك المؤتمرات إلى إرساء قواعد كونية تنظم وتحكم السلوك البشري (الأخلاقي والقانوني) في العالم كله، في كل مجالات الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وغيرها، ويبين ذلك طبيعة الموضوعات التي انعقدت من أجلها كل تلك المؤتمرات، من استهدافها التوجيه والسيطرة على السلوك الإنساني بصفته الفردية، أو في إطار الأسرة والمجتمع³⁸³، ومن ذلك على سبيل المثال:

أ. عقد المرأة (1976-1985): حيث أعلنت الأمم المتحدة الفترة (1976-1985) عقداً لبحث حقوق المرأة وقضاياها على مستوى العالم، وعقدت الأمم المتحدة في سبيل بحث حقوق المرأة، والدفاع عن قضاياها العديد من المؤتمرات الدولية بدءاً بمؤتمر "المكسيك" عام 1975، والذي عُقد تحت شعار (المساواة، التنمية، السلم)، وأعطى اهتماماً واضحاً بقضايا مشاركة

³⁸¹ المرجع السابق، ص 137.

³⁸² عبد الغني محمود، حقوق المرأة في القانون الدولي العام والشريعة الإسلامية، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1991)، ص

82.

³⁸³ المرجع السابق، ص 84.

المرأة في الحياة العامة والسياسية. ونصت وثيقة مؤتمر "نيروبي" عام 1985، بحضور (157) دولة بضرورة تفعيل مشاركة المرأة في الحياة العامة والحياة السياسية على وجه الخصوص على مستوى رسم السياسات واتخاذ القرارات وتصميم البرامج، واهتم الاتحاد البرلماني الدولي بظاهرة ضعف المشاركة السياسية للمرأة، وقام بوضع خطة عمل لمواجهة هذه الظاهرة، وتمت الموافقة عليها في مؤتمر "باريس" عام 1994، وركزت على ضرورة تخصيص مقاعد للمرأة حال تنافسها في الدوائر الانتخابية العامة³⁸⁴.

ب. مؤتمر القاهرة للسكان والتنمية العام 1995: الذي انعقد بحضور (180) دولة و(1600) جمعية أهلية، والذي ناقش أوضاع السكان والتنمية في العالم، كما ركز في أحد محاوره على المشاركة السياسية للمرأة في أنحاء العالم³⁸⁵.

ج. المؤتمر الدولي الرابع للمرأة بيجين العام 1995: انتهى مؤتمر بيجين بحضور (189) دولة إلى أهمية النهوض بأوضاع المرأة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي على مستوى العالم، كما ركز المؤتمر على أهمية تفعيل مشاركة المرأة في الحياة العامة، والحياة السياسية على وجه الخصوص، واتخاذ التدابير اللازمة لدعم مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار، كما دعا إلى شغل النساء لحوالي (30%) من مراكز صنع القرار في عام 2005، تمهيداً لوصولهم إلى ما نسبته (50%) من هذه المراكز مستقبلاً³⁸⁶. وفي هذا السياق أكدت رويدة بوحلفاية "في رواندا حصلت المرأة في البرلمان على (59%) فالتمييز الإيجابي ضروري للمرأة لأنها لا تستطيع الوصول للبرلمان ما لم يكن هناك تمييز إيجابي لها، وبالطبع لا يوجد تناقض بين المساواة وبين التمييز الإيجابي، فالتشريعات وحدها لا تكفي للوصول للمناصب القيادية"³⁸⁷.

³⁸⁴ مؤتمر نيروبي. تاريخ الزيارة 2013/6/22.

<http://iicwc.org/lagna/iicwc/iicwc.php?id=226>

³⁸⁵ المؤتمر الدولي للسكان والتنمية. تاريخ الزيارة 2013/6/22.

http://egypt.unfpa.org/Arabic/Staticpage_-

³⁸⁶ إعلان ومنهج عمل بيجين 1995، مرجع سابق.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20A.pdf>

³⁸⁷ مقابلة هاتفية مع رويدة بوحلفاية، مرجع سابق.

د. إعلان الألفية العام 2000: صدرت وثيقة الأمم المتحدة حول الأهداف التنموية للألفية عام 2000، وتُعد هذه الوثيقة أحد مؤشرات تعزيز المساواة بين النساء والرجال، وتمكين المرأة، وزيادة نسبة تمثيل النساء في الحياة النيابية³⁸⁸.

ويُستدل من المعطيات السابقة صدق التوجه الدولي المعاصر نحو الارتقاء بمشاركة المرأة في الحياة العامة كأساس للتنمية، وتكمن أهمية هذه المؤتمرات في التزام الدول بتحقيق الأهداف الواردة في كل منها والالتزام الدول بتقديم التقارير حول التقدم المحرز في إنجاز تلك الأهداف عن طريق تطوير وتبني السياسات المناسبة وتنفيذ البرامج المحققة للأهداف المنشودة.

وفي هذا السياق، سنتناول أهم وسائل حماية حقوق المرأة في الاتفاقية.

وسائل حماية حقوق المرأة في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

بهذه الاتفاقية خطت الأمم المتحدة خطوة رئيسة نحو تحقيق هدف منح المرأة المساواة في الحقوق، ووضعت تلك الاتفاقية المبادئ والتدابير المقبولة دولياً، لتحقيق تلك المساواة، وقد بدأت الاتفاقية بدءاً بما جاء في تلك المقدمة أو الديباجة التي أكدت على أن ميثاق الأمم المتحدة يساوي بين الرجل والمرأة، وأن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد على مبدأ عدم جواز التمييز، فضلاً عن العديد من الإعلانات والتوصيات التي صدرت عن الأمم المتحدة للنهوض بالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة.

وقد أكدت هذه الاتفاقية الحماية الدولية لحقوق المرأة من خلال العديد من الواجبات والالتزامات التي أُلقتها على عاتق الدول الأطراف بالاتفاقية، وجاءت موادها (2-6)، بيان لكل تلك الواجبات والالتزامات، وهي كالآتي:

1. العمل على تجسيد مبدأ المساواة في دساتيرها الوطنية: تتعهد الدول الأطراف بتلك المعاهدة على تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعها،

³⁸⁸ إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية. تاريخ الزيارة 2013/8/25.

http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED_new/pdf/Standards_and_Norms/UN_

فضلاً على ضرورة كفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة، وذلك باتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها.

2. إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة: تتعهد الدول الأطراف في تلك الاتفاقية على إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى من أي عمل تمييزي³⁸⁹.

3. الامتناع عن أي تمييز ضد المرأة: تضمنت المادة الثانية من الاتفاقية على تعهد الدول الأطراف بالامتناع عن أي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة، إلى جانب اتخاذها لجميع التدابير المناسبة بما في ذلك التشريع لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

4. مكافحة الاتجار بالمرأة: أوجبت على الدول الأطراف في الاتفاقية اتخاذ جميع التدابير المناسبة بما في ذلك إصدار التشريعات لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة فقد نصت المادة السادسة على ذلك "تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة بما في ذلك التشريعي منها، لمكافحة أشكال الاتجار بالمرأة"³⁹⁰.

5. التزام الدول باتخاذ التدابير المناسبة لكفالة تقدم وتطور وضع المرأة: إذا كان التزام الدول بانتهاج سياسة عامة للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة هو بداية الانطلاق نحو حماية دولية ووطنية لحقوق المرأة، فإن التزامها باتخاذ التدابير المناسبة من أجل تقدم وتطور وضع المرأة، هو الخطوة التالية في طريق حماية حقوق المرأة، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من هذه الاتفاقية عندما حثت الدول الأطراف القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في الميادين السياسية، والمدنية، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتخاذ التدابير المناسبة -بما في ذلك التشريعي منها- لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين، وذلك من أجل

³⁸⁹ محمد الحسيني، حقوق الإنسان بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2007)، ص 79.

³⁹⁰ المرجع السابق، ص 80.

أن تهيئ لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل³⁹¹.

ومفاد نص هذه المادة ضرورة قيام الدول الأطراف في الاتفاقية المذكورة باتخاذ التدابير المناسبة من أجل ضمان تطور وتقدم وضع المرأة داخل حدودها لكي تمارس حقوق الإنسان كاملة، وكذلك حرياته الأساسية على قدم المساواة من الرجل وهذا أيضاً أكدته المؤتمرات العالمية الخاصة بالمرأة.

6. ضرورة قيام الدول الأطراف باتخاذ التدابير الخاصة بتغيير الأنماط السلوكية للرجل والمرأة: نصت المادة (5) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة على أن تتخذ الدول الأطراف التدابير اللازمة لتحقيق تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العنصرية، وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين.

وفي الواقع أن قضية تغيير السلوك الاجتماعي والثقافي للمرأة والرجل هامة جداً في تحقيق المساواة الواقعة بينهما، حيث إن قيام الدول الأطراف بمحاربة ورفض العادات العنصرية القائمة على أن المرأة في مرتبة أدنى من الرجل، أمر لا غنى عنه في تحقيق مساواة بين الرجل والمرأة داخل المجتمع³⁹²، ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

1. حماية حقوق النساء عبر آليات السهر على تطبيق النصوص الدولية: تنص المادة (17) من الاتفاقية الخاصة بإلغاء كل مظاهر التمييز ضد النساء على إنشاء لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة من أجل دراسة التقدم المحرز في تنفيذ أحكامها³⁹³. وتقوم اللجنة على تطبيق أحكام الاتفاقية وذلك عبر تقارير تقدمها الدول الأطراف عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل نفاذ أحكام هذه الاتفاقية، وعن التقدم المحرز وعن الصعوبات التي تؤثر على مدى تطبيقها، وتقدم هذه التقارير في غضون عام من بدء النفاذ

³⁹¹ إبراهيم حيدر، حق المرأة في العمل: الإنجاز والقصور والمعوقات، (القاهرة: المركز الإقليمي للبحوث والتوثيق في العلوم الاجتماعية، 1987)، ص 80.

³⁹² المرجع السابق، ص 83.

³⁹³ الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

بالاتفاقية بالنسبة للدولة المعنية، وبعد ذلك كل أربعة أعوام على الأقل أو كلما طلبت اللجنة ذلك، ووفقاً لتوجيهات وتعليمات وضعتها اللجنة خاصة منذ العام 1982، يجب أن يتضمن كل تقرير جزئين: يتضمن الأول تقديم الإطار العام لتطبيق الاتفاقية والإجراءات القانونية التي اتخذتها الدول الأطراف لتنفيذ الاتفاقية، كما يتضمن تقديم المؤسسات والسلطة المكلفة بتطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين والطرق والوسائل القانونية المستعملة لحماية النساء المستهدفة للتمييز، والسياسات المتوخاة للنصوص بأوضاع النساء ولتتمكينهن من التمتع بحقوقهن.

أمّا الجزء الثاني من التقرير فيحتوي على معلومات تتعلق بتقديم كل مادة من الاتفاقية التدابير الدستورية والقانونية والإدارية والإجراءات المتبعة لتطبيق هذه المواد والصعوبات التي تعرقل تطبيق الاتفاقية، وبصفة عامة تؤكد اللجنة على ضرورة احتواء التقارير على تقديم موضوعي وكافي للآليات القانونية التي ظهرت لتسهيل تطبيق أحكام الاتفاقية، وتقديم لمدى تنفيذها وأثارها على الواقع الملموس³⁹⁴.

لكن في بعض الحالات تكتفي الدول الأطراف، وخاصة العربية منها، بتقديم الآليات والإجراءات المتبعة دون الاعتراف بمدى تطبيق هذه الآليات والعراقيل التي تعترضها. وبعد أن تتلقى اللجنة تلك التقارير تقوم بدراستها وعرضها وتبدي مقترحات وتوصيات عامة مبنية على دراسة التقارير الرسمية وغير الرسمية والمعلومات الواردة من الدول الأطراف.

ومن المؤكد أن المقترحات التي تقدمها اللجنة لا تكتسي أي طابع جزائي، فهي عادة لا تعلن على انتهاك الدولة للاتفاقية بصفة صريحة، بل تكتفي بدلاً عن ذلك بالإشارة إلى نقائص سياسة الدولة من خلال سلسلة من الأسئلة والتعليقات، مما يجعل دور اللجنة مقتصر بصفة خاصة على تقديم توصيات ليس لها طابع قانوني إلزامي.

2. حماية حقوق النساء عبر آليات الدفاع: صادق المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان منذ العام 1993، على توصية تؤكد ضرورة إصدار بروتوكول اختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الغرض منه تمكين النساء والرجال المنتفعين بأحكام هذه الاتفاقية بالحق في تقديم شكاوى عند انتهاك حق من الحقوق التي تتضمنها هذه الاتفاقية ويكون ذلك على غرار ما هو معمول به في إطار لجنة حقوق الإنسان الساهرة على تطبيق

³⁹⁴ أسامة عرفات، مرجع سابق، ص 133.

أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية منذ إعداد البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية³⁹⁵.

وقد قامت لجنة من الخبراء في العام 1994، ببلورة مشروع بروتوكول اختياري اعتمده الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة في 6 أكتوبر 1999، يهدف هذا البروتوكول إلى تفتيحي نقائص احتياطات اللجنة المكلفة بالسهر على احترام الاتفاقية واتساع مهامها وتمكينها من قبول الشكاوى أو الدعاوى المقدمة من قبل المواطنين والمواطنات بصفة مباشرة أو عن طريق المنظمات غير الحكومية والتي يدعون فيها انتهاك لحقوقهم³⁹⁶.

وحسب ما جاء في أحكام هذا البروتوكول يمكن للجنة أن تطلب من الدولة القائمة بالانتهاك أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتفادي ارتكاب أي ضرر تجاه ضحايا الانتهاكات كما يمكن للجنة أن تتظر في الشكاوى، وأن تقوم بدراسة الملفات المعروضة عليها عند توفر الشروط التي وضعها البروتوكول، وهي شروط متعلقة بضرورة توفير كل الأدلة والمعلومات التي تؤكد وجود الانتهاك وباستنفاد كل طرق التظلم المحلية، وعدم عرض نفس المسألة على أي لجنة أو هيكل آخر للنظر فيها، وبهذا الإجراء تشرع اللجنة في حماية حقوق الإنسان والنساء وبإمكانها القيام بكل الأبحاث والزيارات والدراسات اللازمة للتأكد من صحة الشكاوى³⁹⁷.

ويعتبر هذا تمييزاً خاصاً للبروتوكول عن "سيداو"، وذلك أنه قبل إقرار البروتوكول الاختياري، لم يكن بإمكان الأفراد أو مجموعات الأفراد الحصول على الحلول الناجمة في المنتديات الدولية بالنسبة إلى انتهاكات "سيداو" التي تطلهن، إضافة إلى ذلك فإن ما ميز هذا البروتوكول هو النص الصريح الذي جاء به في عدم جواز إبداء أية تحفظات على البروتوكول بخلاف ما جرى في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة³⁹⁸.

³⁹⁵ المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان، إعلان وبرنامج عمل فيينا، مرجع سابق.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b100.html>

³⁹⁶ أسامة عرفات، مرجع سابق، ص 536.

³⁹⁷ إبراهيم حيدر، مرجع سابق، ص 89.

³⁹⁸ نهى القاطرجي، مرجع سابق، ص 236.

وفي تقدير الباحثة فإن مصير هذه اللجنة يبقى مرتبطاً بإرادة الدول، وباقتناعهم بضرورة المصادقة على الاتفاقية من جهة، وعلى البروتوكول من جهة أخرى، وبالخضوع إلى مراقبة دولية لتصرفاتهم وأعمالهم.

مما سبق يتضح أن هذه الاتفاقية نصت على إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة على النحو الآتي:

1. تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية وتشريعاتها الأخرى وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى.
2. توقيع الجزاءات من خلال التشريعات لوقف كل تمييز ضد المرأة.
3. إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على عقد المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة عن طريق المحاكم الوطنية والمؤسسات العامة المتخصصة من أي عمل تمييزي.
4. اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو مؤسسة.

5. تتخذ الدول الموقعة على الاتفاقية في جميع الميادين السياسية، الاجتماعية والاقتصادية الإجراءات المناسبة في التشريعات لكفالة تطور المرأة، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق وحرية الإنسان³⁹⁹.

وبصفة عامة، فقد تم التعرف على الموقف الدولي من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وسنتعرف فيما يلي على الموقف العربي من الاتفاقية كما سنقوم لاحقاً بالتعرف على موقف ليبيا من هذه الاتفاقية.

الموقف العربي من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

وقعت أغلب الدول العربية على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيدوا" وصدقت عليها، وأصبحت ملتزمة بنصوصها إلا ما تحفظت عليه. أما البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية الذي لا يقبل التحفظ والذي يمنح الأفراد والمجموعات حق التظلم إلى لجنة المرأة في الأمم المتحدة، فلم تنظم إليه سوى ليبيا⁴⁰⁰.

³⁹⁹ محمد الحسيني، مرجع سابق، ص 85.

⁴⁰⁰ تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2005: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 167.

وبتصديق الدول على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تصبح جزءاً من تشريعها الداخلي، ومع ذلك فقد تحفظت بعض الدول على بعض نصوص هذه الاتفاقية، وتعد المواد والفصول المتحفّظ عليها شبه متطابقة في العالم العربي والإسلامي وفي العالم عموماً.

وحيث أن المادة (19) من اتفاقية "فيينا" المتعلقة بقانون المعاهدات، تسمح للدول بإبداء تحفظ في وقت تصديق معاهدة ما أو الانضمام إليها، وتعرّف التحفظات بأنها "بيان من طرف واحد، مهما كانت صياغته أو تسميته، تدلي بها دولة ما لدى توقيعها معاهدة أو تصديقها أو قبولها بها أو إقرارها أو انضمامها إليها، وترمي من ورائه إلى استثنائها من الأثر القانوني لأحكام بعينها من أحكام المعاهدة، أو تعديل هذا الأثر في تطبيق الاتفاقية على تلك الدولة"⁴⁰¹، بل أنها تحفظت على نصوص يؤدي التحفظ عليها من تفرغ الاتفاقية من محتواها القانوني، مثل نص المادة الثانية من الاتفاقية التي تقرر مبدأ المساواة بين الرجال والنساء.

كما أن المادة (28) من الاتفاقية نصت على السماح للدول الأعضاء بإبداء التحفظات وقت التوقيع أو التصديق أو الانضمام للاتفاقية، وقد مارست كل الدول العربية دون استثناء هذا الحق، وإن كانت الفقرة الثانية من المادة نفسها تنص على أنه "لا يجوز إبداء أي تحفظ يكون منافياً لموضوع هذه الاتفاقية وغرضها"⁴⁰²، والجدول رقم (4) يبين تصديقات الدول العربية على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

الجدول رقم (4) لمحة عامة عن مصادقات البلدان العربية على "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، 2009.

| البلدان | تاريخ المصادقة | التحفظات على المواد | التصديق على البروتوكول الاختياري |
|---------|----------------|---------------------|----------------------------------|
|---------|----------------|---------------------|----------------------------------|

⁴⁰¹ المرجع سابق، ص 167.

⁴⁰² المرجع السابق، ص 167.

| | | | |
|-----------|--------------|------------|--------------------------|
| | 16/15/9 | 1992/7/1 | الأردن |
| | -- | -- | الأرض الفلسطينية المحتلة |
| | 29/16/15/9/2 | 2004 /10/6 | الإمارات |
| | 29/16/15/9/2 | 2002/6/18 | البحرين |
| | 29/16/15/9 | 1985/9/20 | تونس |
| | 29/16/15/9/2 | 1996/5/22 | الجزائر |
| | لا تحفظات | 1994/10/31 | جزر القمر |
| | لا تحفظات | 1998/12/2 | جيبوتي |
| | 29/9 | 2000/9/7 | السعودية |
| | -- | -- | السودان |
| | 29/16/15/9/2 | 2003/3/28 | سورية |
| | -- | -- | الصومال |
| | 29/16/9/2 | 1986/8/13 | العراق |
| | 29/16/15/9 | 2006/2/7 | عُمان |
| | -- | -- | قطر |
| | 29/16/9 | 1994/9/2 | الكويت |
| | 29/16/9 | 1997/4/24 | لبنان |
| 2004/6/18 | 16/2 | 1989/5/16 | ليبيا |
| | 29/16/9/2 | 1993/9/18 | مصر |
| | لاتحفظات | 1993/6/21 | المغرب |
| | تحفظات عامة | 2001/5/10 | موريتانيا |
| | 29 | 1984/5/30 | اليمن |

المصدر: تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2009: تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية، (نيويورك: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2009)، ص 84.

وبالنظر إلى تحفظات بعض الدول العربية نلاحظ أنها قد انحصرت في المواد الآتية:

المادة (2) وتتعلق بالمساواة أمام القانون وحظر التمييز ضد المرأة في الدساتير والتشريعات الوطنية، وتحفظت عليها كل من: الإمارات، البحرين، الجزائر، سوريا، العراق، ليبيا، مصر. المادة (9) وتتعلق بقوانين الجنسية، وتحفظت عليها كل من: الأردن، الإمارات، البحرين، تونس، الجزائر، السعودية، سوريا، العراق، عُمان، الكويت، لبنان ومصر.

المادة (15) وتتعلق بالمساواة مع الرجل في الأهلية القانونية والأهلية المدنية، وتحفظت عليها كل من: الأردن، تونس، الجزائر، البحرين، سوريا، الإمارات وعمان.

المادة (16) وتتعلق بالزواج والعلاقات الأسرية، وتحفظت عليها جميع الدول العربية ما عدا اليمن وجزر القمر وجيبوتي والمغرب.

المادة (29) وتتعلق بالتحكيم بين الدول الأطراف والإحالة إلى محكمة العدل العليا في حالة الخلاف في تفسير أو تطبيق الاتفاقية، وتحفظت عليها كل من: العراق، الكويت، تونس، لبنان، مصر، اليمن، الجزائر، السعودية، البحرين، سوريا، الإمارات وعمان⁴⁰³.

وتسير الدول تحفظاتها عادةً إما بالإحالة إلى مبادئ الشريعة الإسلامية أو إلى اعتبارات الأمن الوطني أو غير ذلك، وقد يكون التحفظ بداعي التناقض مع الشريعة الإسلامية عامةً بحيث لا تلتزم الدولة بأي حكم في الاتفاقية يخالف الشريعة الإسلامية مثل مصر والسعودية وموريتانيا وعمان، وقد يكون التحفظ على مواد بعينها فيما يخالف الشريعة منها مثل تحفظ ليبيا والمغرب على المادة الثانية⁴⁰⁴.

فتحفظ ليبيا مثلاً على هذه المادة أشار إلى قواعد الميراث في الشريعة المتعلقة بالرجال والنساء، وتحفظ المغرب على المادة نفسها بعد أن أشار إلى القواعد الدستورية لوراثة العرش التي لا تجيز تولي النساء، وأضاف إليها قوانين الأحوال الشخصية، مبرراً أن حقوق المرأة تختلف فيها عن الرجل وهي كلها مستمدة من الشريعة التي تحرص بدورها على تحقيق التوازن بينها.

أمّا المادة (16) والتي تحفظت عليها ليبيا فهي تتحدث عن إزالة التمييز في علاقات الزواج والأسرة حيث أشار التحفظ إلى ما يتناقض في هذه المادة مع أحكام الشريعة الإسلامية.

إن العديد من الأحكام في التشريعات الوطنية لدى الدول صاحبة التحفظ تنسم بالتمييز، وبدلاً من تصحيح هذه الأحكام لإلغاء التمييز وحماية المرأة فإن الدول صاحبة التحفظ التي تستند إلى التعارض مع التشريع الوطني ترفض في واقع الحال التزاماتها بتصحيح الأحكام المميزة في تشريعها الوطني⁴⁰⁵.

⁴⁰³ المرجع السابق، ص 168.

⁴⁰⁴ المرجع السابق، ص 169.

⁴⁰⁵ المرجع السابق، ص 169.

أمّا بالنسبة لتحفظ بعض الدول العربية، والذي يستند إلى الشريعة الإسلامية، فمن الواضح أنه ليس ثمة منهج ثابت تعتمد هذه الدول، فلا يبدو أن هناك تفسيراً متسقاً بين كافة الدول العربية حول فهم محدد لموقف الشريعة الإسلامية من نصوص الاتفاقية. ولعل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة هي من أضعف حلقات منظومة القانون الدولي لحقوق الإنسان، من حيث ضعف الآليات الممكنة من إنفاذها وكثرة التحفظات عليها، إلا أن تحفظات الدول العربية على نصوص الاتفاقية أمر يبعث على القلق ويشكك في وجود إرادة حقيقية لدى هذه البلدان في الالتزام بنصوصها⁴⁰⁶.

ومع ذلك نجد أن غالبية الدول العربية وقّعت على "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، وصادقت عليها ومن ثم فهي ملزمة بتطبيق أحكامها باستثناء البنود التي تحفظت عليها، غير أن بيت القصيد يكمن فيما أبدته هذه الدول من تحفظات عديدة وأساسية على الاتفاقية بدعوى أن بعض بنودها يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية وبخاصة المادة (2) التي تكرر مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، وكما أوضح تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005، أن الاعتراض على هذا المبدأ يلغي في واقع الأمر مصادقة هذه الدول على الاتفاقية ويثير الشكوك حول النية بالالتزام بأحكامها ويتعين على الدول العربية، إذا أرادت إثبات صدقيتها وتحقيق تقدم حقيقي في تنفيذ أحكام الاتفاقية، أن تعيد النظر وتسحب ما أبدته من تحفظات عليها⁴⁰⁷.

موقف ليبيا من "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة":

أشار التقرير الوطني المعني بتنفيذ اتفاقية (القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) إلى أن ليبيا انضمت إلى الاتفاقية في 16/5/1989 وتم نشرها في الجريدة الرسمية العدد (20) لعام 1989، وبذلك أصبحت واجبة التطبيق باعتبارها تشريعاً داخلياً ملزماً للقاضي الوطني، ويحق لكل ذي مصلحة الدفع بها والتمسك بأحكامها أمام القضاء الليبي باعتبارها جزءاً من التشريع الداخلي، حيث نصت التقارير الدورية المقدمة من ليبيا للجنة حقوق الإنسان في الأمم المتحدة "كل اتفاقية دولية تعقدها أو تنظم إليها الجماهيرية تصبح بعد

⁴⁰⁶ المرجع السابق، ص 169.

⁴⁰⁷ تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2009: تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية، (نيويورك: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2009)، ص 84.

التصديق عليها والنشر في الجريدة الرسمية، ملزمة التطبيق باعتبارها جزء من التشريع الداخلي⁴⁰⁸.

وقد أبدت ليبيا، أثناء الانضمام، تحفظاً عاماً مفاده أن لا يتعارض هذا الانضمام مع قوانين الأحوال الشخصية المستمدة من الشريعة الإسلامية⁴⁰⁹، هذا التحفظ في عمومته يشكل عائقاً أمام المشرّع في تطبيقه للاتفاقية الدولية، وفي الوقت نفسه فهو تحفظ يتيح سلطات تقديرية واسعة أمام المشرّع الوطني لصياغة قوانين قد تتفق أو تتعارض مع ما تنص عليه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة⁴¹⁰.

وفي 1995/7/5 أبلغت ليبيا الأمين العام للأمم المتحدة بقرارها القاضي بتعديل تحفظها وجعله أكثر تحديداً بحيث نص على: "تعلن ليبيا انضمامها إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 1979/12/18 مع التحفظ الآتي: يتم تطبيق المادة (2) من الاتفاقية مع مراعاة الأحكام القطعية للشريعة الإسلامية المتعلقة بتحديد أنصبة الورثة في تركة الشخص المتوفي أنثى كان أو ذكراً"⁴¹¹.

إن التحديات التي تواجه المرأة العربية في التطبيق تتشابه في العموم مع التحديات التي تواجه المرأة في الدول الأخرى، وهو ما أثبتته التقارير الدولية، وتقارير الدول المقدّمة إلى لجنة التمييز التابعة للأمم المتحدة، خاصة ما تعلق منها بالعنف الموجه ضد المرأة، والمشاركة السياسية، وصنع القرار، إلا أنه في بعض الدول، ومنها الدول الغربية، يختلف حال المرأة عن غيرها لوجود الآليات القانونية والحماية القضائية للمرأة عند انتهاك حقوقها.

وبصفة عامة فإن الاتفاقية توفر أداة فعالة لتناول قضايا المساواة بين الجنسين، وتتخذ خطوة إضافية بالتأكيد على أن هذا الحق من الحقوق الإنسانية التي لا يمكن تحقيقها إلا بمراجعة وتعديل التقاليد الاجتماعية التي تُرسخ التمييز، كما يُعتبر أن من أبرز سمات هذه الاتفاقية تأكيدها الصريح على أن الهدف الأساس من الاتفاقية لا يتمثل فقط في تحقيق المساواة القانونية بين النساء والرجال، وإنما إلى جانب ذلك يتمثل في بلوغ المساواة الفعلية.

⁴⁰⁸ للمزيد أنظر التقارير الدورية الثالثة للدول الأطراف، 1995، اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، تاريخ الزيارة 2014/3/15.

⁴⁰⁹ أم العز علي الفارسي، مرجع سابق، ص 223.

⁴¹⁰ المرجع السابق، ص 223

⁴¹¹ المرجع السابق، ص 223.

المبحث الثالث

تقويم التشريعات الليبية في مجال العمل على ضوء التزامها ببنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتعلقة بالعمل

إن معظم التشريعات الليبية تتوجه بخطابها إلى المواطن بغض النظر عن جنسه، حيث قررت جملة من الحقوق التي يتمتع بها المواطن في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية دون تمييز بين الرجل والمرأة، وقد بادرت الدولة الليبية بالمشاركة في الاجتماعات الدولية والإقليمية التي تُعنى بقضايا المرأة، وقامت بالتصديق على الاتفاقيات ذات العلاقة بحقوق الإنسان بصفة عامة، وما يتعلق بالمرأة على وجه الخصوص، ونظراً لأهمية تلك الاتفاقيات، إضافة إلى التشريعات الوطنية المختلفة التي تعكس هذه الجوانب، عليه فإن هذا المبحث يسعى إلى تقويم التشريعات الليبية، ومدى التزامها بالاتفاقيات الدولية، وفي هذا الإطار سيتم التطرق إلى جانبين: الأول هو مسألة سمو الاتفاقيات الدولية على التشريع الوطني، أما الثاني فهو ملاءمة التشريع الوطني مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

أولاً: سمو الاتفاقيات الدولية على التشريع الوطني:

يُعد موضوع العلاقة بين القانون الدولي والقانون الداخلي أو الوطني من الموضوعات التي شهدت نقاشات واسعة على الصعيد الفقهي، ويرجع ذلك إلى بدايات ظهور القانون الدولي، وظهور بؤادر العلاقة بينه وبين قانون آخر أقدم منه من حيث الوجود، وهو القانون الداخلي للدول. فبسبب تداخل العلاقات الدولية، واتساع نطاقها في العصر الحديث أدى ذلك إلى تطور القانون الدولي، وتقدمه بشكل أصبحت معه موضوعاته تشمل تلك التي كانت تعد من صميم الاختصاص الداخلي للدولة، ولذلك فإن مسألة العلاقة بين القانون الدولي

والقانون الداخلي تثير عدة إشكالات تتعلق بتدرج القانون، وهنا لابد من أن نفرق بين مذهبين أولهما يميل إلى وجود وحدة في القانون، والثاني إلى وجود ثنائية بين القانونين الدولي والداخلي⁴¹².

ويكمن واقع العلاقة التي ظهرت بين القانونين في وجود قانون ينظم العلاقات في الدولة سواء العلاقات القائمة بين الأفراد، أو تلك القائمة بين الأفراد والدولة، أي أنه قانون يحكم سلوك الأفراد والدولة، وإلى جانب هذا القانون ظهر قانون جديد يقوم أيضاً على أساس حكم سلوك الدولة، ألا وهو القانون الدولي⁴¹³، أي أن الدولة باتت خاضعة لقانونين بحكم سلوكها، قانونها الوطني والقانون الدولي، وتخضع الدولة للقانونين وفقاً لآلية القانون المعروفة، ألا وهي منح الحقوق وفرض الالتزامات، وإذا كان الاشتراك بين القانونين ملفتاً للنظر والاهتمام بما يتعلق بإخضاع الدولة لأحكامها، فإن الأمر قد يكون أكثر إثارة للاهتمام فيما يتعلق بكون أن الاشتراك بين القانونين بات، وبتطور القانون الدولي، لا يقتصر على مخاطبة الدول بل أنه أخذ يشترك مع القانون الداخلي في مخاطبة الأفراد من رعايا الدول ووفقاً لذات الآلية السابقة.

ومن أجل إيجاد مكانة القانون الدولي في النظام القانوني الداخلي نجد أن الدستور الداخلي في كل دولة هو الذي يحدد العلاقة بينهما، ونجد اختلافاً بين الدول في كيفية التعامل مع القانون الدولي، فمنها من يعترف دستورها بسمو القانون الدولي على القانون الداخلي، ومنها ما يعطيه مرتبة مساوية، والقليل يعطيه مرتبة أدنى من القانون الداخلي، ومن المؤكد أن هناك شبه إجماع من جانب الفقه الدولي على تأييد وتأكيد مبدأ سمو القانون الدولي على القانون الداخلي، أما بالنسبة للدستور فغالباً ما تثير مسألة مركز الاتفاقيات الدولية في الأنظمة القانونية الوطنية جدلاً فقهيًا واسعاً، خاصةً عند غياب النصوص الدستورية المحددة لمركزها القانوني، وهذا الإشكال هو في حقيقة الأمر جزء من المشكلة العامة المتمثلة في طبيعة العلاقة بين القانون الدولي والقانون الوطني⁴¹⁴.

⁴¹² حسينة شرون، علاقة القانون الدولي بالقانون الداخلي. تاريخ الزيارة 2013/9/20.

http://rcweb.luedld.net/rc5/14_BSK_Chroun_A.pdf

⁴¹³ المرجع السابق.

⁴¹⁴ أساس القانون الدولي العام وعلاقته بالقانون الداخلي. تاريخ الزيارة 2013/9/20.

<http://www.startimes.com>

فبالرجوع إلى أحكام دستور عام 1951 والإعلان الدستوري المؤقت في عام 1969 ووثيقة حقوق الإنسان عام 1988، نستخلص أن المشرع الليبي قد تجنب التصييص على أي مقتضى صريح يمكن أن يكرس سمو الاتفاقيات الدولية على القوانين الداخلية، وهو ما يمكن أن يسمى بالذساتير الصامتة أو المبهمة بخصوص العلاقة بين الاتفاقيات الدولية والتشريع الداخلي، ففيما يتعلق بهذا الجانب، فقد تم الاكتفاء بتحديد السلطة التي لها حق التوقيع والمصادقة على الاتفاقيات، وقيد هذه المصادقة بموافقة السلطة التشريعية في حالة ما إذا كانت هذه الاتفاقيات ترتب تكاليف تلزم مالية الدولة.

وبخلاف ذلك هناك دساتير واضحة في هذا الاتجاه تقول بعلو القانون الدولي على الدستور الوطني، ونجد هذا الاتجاه أكثر وضوحاً في النظام القانوني الهولندي وكذلك في الدستور الفرنسي⁴¹⁵، وبالمقارنة مع هذه الدساتير التي كانت واضحة بخصوص العلاقة بين الاتفاقيات الدولية والقانون الوطني ظلت التشريعات الليبية الممتدة من عام 1951 إلى عام 2010 كلها تشريعات التزمت الصمت حيال العلاقة بين الاتفاقية الدولية والقانون الوطني.

وفي هذا السياق، وفيما يتعلق بالأشخاص الذين تخاطبهم قواعد القانون الدولي نجد أن هذا القانون لم يعد قانوناً يخاطب بقواعده الدول فحسب بل أن هناك العديد من القواعد فيه تخاطب الأفراد بشكل مباشر ودون التوسط بدولهم وتمنحهم هذه القواعد حقوقاً معينة أو تفرض عليهم التزامات معينة، والمثال على ذلك القواعد الواردة في القانون الدولي لحقوق الإنسان، بالإضافة إلى الكثير من القواعد الدولية التي تفرض التزامات على الأفراد كذلك التي تتعلق بمنع انتهاكات حقوق الإنسان أو حظر الاتجار بالرقيق أو المخدرات.

ويترتب على ما تقدم فيما يتعلق بأشخاص القانون الدولي نتيجة أخرى تتمثل بأن موضوعات القانون الدولي ليست مقتصرة على تنظيم العلاقات بين الدول، بل أنها تتعدى إلى الاهتمام بالإنسان وبصيانة حقوقه والحفاظ على البيئة. أما فيما يتعلق بالمصادر فإن الاختلاف الظاهر بين المصادر الدولية والوطنية لا يعني الاختلاف الحقيقي في طبيعة هذه المصادر ومحتواها، حيث إن وجود التشريع مثلاً كمصدر أساس للقانون الداخلي لا يعني عدم وجود ما

⁴¹⁵ حسينة شرون، العلاقة بين القانون الدولي والقانون الوطني، مرجع سابق.

يقابله في القانون الدولي، حيث إن المعاهدات في حقيقتها ليست إلا تشريعاً للقانون الدولي، لكن طريقة التعبير عنه تختلف عن طريقة التعبير في التشريع في القانون الداخلي، وذلك لضرورات البيئة الدولية، وما تتطلبه من شكليات تختلف عن البيئة الداخلية⁴¹⁶.

ثانياً: ملاءمة التشريع الوطني مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو":

شكّل موضوع ملاءمة التشريعات الوطنية مع المواثيق الدولية موضوع نقاش واسع، وهو نقاش عرفته العديد من المجتمعات، خاصة مع ظهور متغيرات عصرية وعالمية جديدة تأثرت بتداعيات العولمة الداعية إلى إلغاء كل الفوارق الاجتماعية والثقافية والحضارية بين الشعوب، وقد أفرز هذا النقاش موقفان متباينان بشأن التعامل مع التحفظات الموجودة على الاتفاقيات الدولية.

يرتكز الموقف الأول على أولوية الاتفاقيات الدولية، ويرتكز الموقف الثاني على سمو القوانين الوطنية على كل الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، ويستند أصحاب هذا الاتجاه في مجموعة من الدول الإسلامية على دساتير هذه الدول التي نصت على أن الدين الإسلامي هو دين الدولة، وعلى مُعطي ثقافي يقوم على أساس أن هذه المجتمعات هي مجتمعات مسلمة، ولا يمكن فرض أي قانون لا يحترم خصوصياتها الدينية⁴¹⁷.

ففي بعض الدول يكون لأحكام المعاهدة الدولية التي تنضم إليها الدولة المعنية أولوية على القانون الوطني، فيما في دول أخرى يلزم إصدار قانون حتى تصبح أحكام المعاهدة التي تنضم إليها في وضعية القانون الداخلي نفسه، وبغض النظر عن ذلك فإن على الدول، وفقاً لقواعد القانون الدولي، أن تتخذ ما يلزم من إجراءات تحقق التوافق بين تشريعاتها المحلية وأحكام المعاهدات التي انضمت إليها.

⁴¹⁶ أساس القانون الدولي العام وعلاقته بالقانون الداخلي، مرجع سابق.

<http://www.startimes.com>

⁴¹⁷ حسينة شرون، العلاقة بين القانون الدولي والقانون الوطني، مرجع سابق.

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=397632>

إن من واجب الدول الالتزام بالقانون الدولي من ناحية كونه نظام من القواعد الملزمة للدول يفرض عليها أن تستمد أنظمتها القانونية مباشرة من قواعد هذا القانون، بل إن عدم النص عليها في القوانين الوطنية أصبح يشكل مخالفة دولية يمكن أن تترتب عنه مسؤولية دولية، وهذه المسؤولية تظهر في أعقاب تصرف غير مشروع دولياً وهو بوجه عام انتهاك للالتزام دولي⁴¹⁸.

وبصفة عامة يتفق الاتجاه التشريعي الليبي مع ما جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، التي حثت الدول أن تتخذ كافة التدابير التي تكفل تساوي الحقوق للرجل والمرأة في ممارسة الحق في العمل باعتباره حقاً غير قابل للتصرف، من خلال التمتع بنفس فرص التوظيف، والحق في اختيار المهنة والعمل الملائم والترقي والأمن الوظيفي والتمتع بكافة المزايا التي يقررها العمل بما في ذلك التدريب والتأهيل والحق في الأجر المتساوي وفق معايير عامة، والحق في الضمان الاجتماعي والوقاية الصحية والعمل في ظروف مناسبة، وتقدير خصوصية وضع المرأة العاملة الأم، وأكدته بقولها توجيهاً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو المهنة⁴¹⁹. ولضمان حقها في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة والتي يمكن ذكرها على النحو الآتي⁴²⁰:

1. حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل والأمومة أو التمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية مع فرض جزاءات على المخالفين.
2. إدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية.
3. توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية السائدة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتها الأسرية وبين مسؤوليات العمل، والمشاركة في الحياة العامة.
4. توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يُثبت أنها مؤذية لها.

⁴¹⁸ أساس القانون الدولي العام وعلاقته بالقانون الداخلي، مرجع سابق.

<http://www.startimes.com>

⁴¹⁹ الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b022.html>

⁴²⁰ المرجع السابق.

ويظهر هذا التوافق في نص المادة (25) والمادة (26) من قانون رقم (10) بشأن علاقات العمل لعام 2010⁴²¹. وفي هذا الإطار لم يعد مقبولاً أن توجد قوانين متعارضة مع الاتفاقيات الدولية ومع القانون الدولي، بحيث يشكل التعارض عقبة أمام تطبيق أحكامها خاصة إذا كانت هذه الدولة قد وقعت أو صادقت أو انضمت إلى هذه الاتفاقيات أو المعاهدات الدولية، والتي تشكل جزءاً أساسياً وهاماً من القانون الدولي العام، علاوة على أن دول العالم قاطبة قد أصبحت اليوم جزءاً من النظام الدولي، ولا تستطيع أن تتخلص من التزاماتها الدولية، كما أن القضاء الداخلي لا يعارض تطبيق القواعد القانونية الدولية، متى كانت لا تتعارض مع قوانينه الداخلية.

أما القضاء الدولي فهو يسعى دائماً لتكريس سمو القانون الدولي على القانون الداخلي بتشجيع الدول على إجراء التعديلات التشريعية الضرورية للتوفيق بين القانونين، بالإضافة إلى أن الدولة كانت ولا تزال دائماً المسؤولة عن كل إخلال بالتزاماتها الدولية نتيجة التعارض بين قوانينه الداخلية وقواعد القانون الدولي، فلا يجوز للدولة حسب العرف الدولي والمبادئ العامة للقانون الدولي أن تتخلص عن تنفيذ التزاماتها الدولية بحجة أن قانونها الداخلي لا يسمح بذلك⁴²².

وبالرغم من مستويات المساواة المتحققة للمرأة الليبية بشكل خاص، والمرأة العربية بشكل عام، فإن تقارير التنمية البشرية تؤكد منذ صدورها في العقد الأخير من القرن العشرين على وجود فجوة ملحوظة في جانب المساواة السياسية والاجتماعية والاقتصادية⁴²³، ففي تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2004، جاءت الإشارة إلى هذه المسألة على النحو الآتي: "تعاني النساء في العالم العربي بشكل عام من عدم المساواة بينهن وبين الرجل، ومن التمييز ضدهن في القانون وفي الواقع. وعلى الرغم من الجهود المطردة لتطوير وضع المرأة، تظل هناك مجالات عديدة تتعثر فيها مثل هذه الجهود، ويمكن إجمالها في المشاركة السياسية

⁴²¹ مدونة التشريعات، مرجع سابق، ص 273.

⁴²² حسينة شرون، العلاقة بين القانون الدولي والقانون الوطني، مرجع سابق.

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=397632>

⁴²³ عبد الكريم مسعود ادبيش، الحقوق السياسية والاجتماعية للمرأة في المواثيق الدولية مع التطبيق على الحالة الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة، (القاهرة: جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2011)، ص 224.

للمرأة، وتطوير قوانين الأحوال الشخصية، وإدماج المرأة في عملية التنمية، وحرمان المرأة المتروجة من أجنبي من منح الجنسية لأبنائها⁴²⁴.

والجدير بالذكر أن المرأة في ليبيا تعيش أوضاعاً اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية تشكل بيئة معوقة تحرمها من الحصول على حقوقها خاصة في العمل والترقي، والوصول إلى المناصب القيادية، هذه البيئة لم تتشكل نتيجة أطر تشريعية أو قانونية، فالبيئة القانونية في ليبيا لا تتطوي نظرياً على تمييز ضد المرأة يمنعها من الترتي للمراكز القيادية العليا في نطاق عملها أو نيل أي من حقوقها⁴²⁵.

وفي هذا السياق ترى آمال بوقعيقص "أن المعوقات التي تحد من تطبيق التشريعات الخاصة بالعمل تتمثل في ثقافة المجتمع والقصور في كافة نواحي الحياة، ونظامنا الاجتماعي الذي يحد من قدرة المرأة على العمل"⁴²⁶.

وبصفة عامة عمل المرأة ونشاطها الاقتصادي في ليبيا ينطلق من عدة مصادر ثقافية واجتماعية أهمها التراث الاجتماعي الليبي القديم، وعلاقات السلطة بين الرجل والمرأة تاريخياً، وهذه المصادر تؤثر على المرأة وعلى مشاركتها في النشاط الاقتصادي وطبيعته وتطوره، بمعنى آخر، فإن المرأة الليبية عندما تعمل في المنزل أو خارجه تجتهد أن يُقبل ما تقوم به اجتماعياً، ومن ناحية أخرى ترجو موافقة وقبول رموز السلطة في حياتها، وهذه الموافقة شرط لاستمرار النشاط، مهما كان الواقع الاجتماعي وانعكاساته على عمل المرأة⁴²⁷.

إن الموقف الاجتماعي السلبي إزاء تولي المرأة مناصب قيادية لا يبدو موقفاً داعماً لمراحل التنمية الحديثة التي تعتبر النساء جزءاً من عملية تنمية بشرية شاملة، كما تم توظيف هذا الموقف الاجتماعي في خطاب يشير إلى عوائق الخصوصية الثقافية في ليبيا، وهو خطاب يقدم المبررات الكامنة لعدم الإقدام على اتخاذ حزمة من السياسات الفاعلة والمترابطة والمستمرة خصوصاً في مجال الإعلام والتعليم يكون من شأنها الإسهام في إحداث تغيير في

⁴²⁴ تقرير التنمية الانسانية العربية، 2004: نحو الحرية في الوطن العربي، (عمان : المطبعة الوطنية، 2005)، ص 10.

⁴²⁵ عبد الكريم ادبيش، مرجع سابق، ص 224.

⁴²⁶ مقابلة مع آمال بوقعيقص، مرجع سابق.

⁴²⁷ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 65.

الموقف الاجتماعي من المرأة ويفتح الطريق أمام الحصول على فرص متكافئة في كافة المجالات⁴²⁸.

يتشكل نظام المعتقدات لدى الفرد، من خلال التأثير بالعادات والتقاليد السائدة والتنشئة الاجتماعية والسياسية والخبرات الشخصية. وتتأثر اتجاهات الفرد بخصوص إشكالية المساواة بين الجنسين عموماً بنظام المعتقدات، حيث تتكون اتجاهات إيجابية أو سلبية أحياناً، واتجاهات لا مبالاة أحياناً أخرى، ويلاحظ في هذا السياق أن الثقافة السياسية العربية تتسم بالزعة المحافظة تجاه المرأة نظراً للاتجاهات السياسية التي تعكس في المقام الأول العادات والتقاليد، وليس الدين الإسلامي⁴²⁹.

ويؤكد تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2005 في هذا السياق على أن الدين الإسلامي ليس له علاقة بأية ممارسات خاطئة تجاه المرأة، نظراً لأن مثل هذه الممارسات تعود في الأساس إلى عوامل اجتماعية وسياسية متمثلة في التنشئة والعادات والتقاليد التي يتوارثها الأفراد جيلاً بعد جيل⁴³⁰.

وفي هذا الإطار تُعتبر ليبيا واحدة من الدول العربية ولا يختلف فيها نمط الثقافة السياسية السائدة في المجتمع عن باقي الدول العربية، حيث لا تزال هناك نظرة للمرأة تتسم بالتمطية وإدراكات النوع الاجتماعي التقليدي لدى المجتمع الليبي، حيث إن هذه الإدراكات يتبناها الجيل القديم والأصغر سناً ذكوراً وإناً على حد سواء⁴³¹.

أما على المستوى السياسي فلا توجد سياسات فاعلة تمكن المرأة بالرغم من وجود التشريعات الداعمة لها، إلا أن هذه التشريعات لم تنعكس بالكامل في شكل سياسات مدعمة لموقف المرأة ومساواتها بالرجل خاصة في مجال العمل، وتولي المناصب القيادية العليا في ليبيا، فهناك على سبيل المثال عدم انسجام التدريب والتأهيل مع احتياجات سوق العمل واحتياجات وقدرات المرأة⁴³².

⁴²⁸ عبد الكريم ادبيش، مرجع سابق، ص 225.

⁴²⁹ المرجع السابق، ص 225.

⁴³⁰ تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2005: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 126.

⁴³¹ عبد الكريم ادبيش، مرجع سابق، ص 226.

⁴³² المرجع السابق، ص 226.

إن فكرة المواطنة التي هي أساس دولة القانون وركيزة الخطاب الديمقراطي لا تقوم إلا بإلغاء أشكال التمييز ضد المرأة، ومع ذلك فرغم أن الجدل حول التحول الديمقراطي شهد طفرة كبيرة منذ نهاية تسعينيات القرن الماضي فإن حضور النساء في هذا الجدل كان وما زال ضعيفاً، وغالباً ما يكون حضوراً على هامش الخطاب، وينحصر في محاولات الأنظمة السياسية خاصةً عندما يتعلق الأمر بموضوع الإصلاح وقضايا الديمقراطية التي أُستغلت كمفاهيم تدعم كثير من النظم ولتجعلها أكثر جاذبية بالنسبة للمجتمع الدولي، وفي هذا السياق فإن المساواة بين الجنسين لم تكن مكوناً أصيلاً من مكونات الخطاب المطالب بالديمقراطية.

وبصفة عامة وفي إطار تقويم التشريعات الليبية وفق المعايير الدولية على ضوء التزامها بالاتفاقيات الدولية، فإن الباحثة سعت إلى تحقيق ذلك من خلال المقارنة بين الأداء المعياري والتمثل في الالتزامات الليبية نحو المجتمع الدولي، بناءً على مصادقتها على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والأداء الفعلي لهذه الالتزامات، وذلك استناداً إلى ما يأتي:

1. المقابلات التي أجرتها الباحثة مع المهتمين بهذه المسألة انظر الملحق رقم (10) استمارة المقابلة التي أُستخدمت في هذه الدراسة.

2. بعض الأدبيات والدراسات السابقة التي ساهمت في تقويم بعض الجوانب المختلفة لهذا الموضوع.

ولتقويم التشريعات الليبية وفق المعايير الدولية في هذه المسألة، فقد قامت الباحثة بالاستناد إلى نتائج المقابلات ومن خلال تحليل المضمون وحددت الباحثة وفقاً لذلك أبرز جوانب الالتزام حيال الاتفاقية وتناولت جوانب مختلفة منها على سبيل المثال مسائل التمكين في العمل وإمام التشريعات بقضايا تمكين المرأة، ومساهمة التشريعات في التمكين السياسي وانعكاسات مبدأ التمييز الإيجابي في التشريعات الوطنية، وغيرها من القضايا التي أشارت إليها الاتفاقية.

وفي هذا الإطار فقد تم رصد الأداء الفعلي من خلال مدى التزام ليبيا بهذه الجوانب، من خلال المقابلات مع المهتمين بهذا الموضوع حيث تم تقسيم التقييم من (صفر إلى 5) لتشير كل درجة إلى معدل الأداء الفعلي، كما هو موضح في الجدول رقم (5) الذي يبين

المقارنة بين الأداء المعياري والفعلي للتشريعات الليبية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

الجدول رقم (5) المقارنة بين الأداء المعياري والفعلي للتشريعات الليبية واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

| الأداء الفعلي | | | | | | الأداء المعياري | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|---|--|-------|---|----------|---|-----|---|-------|---|------|---|---------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | الالتزامات حيال الاتفاقية | | | | | | | | | | | |
| ü | | | | | | 1. التمكين في العمل. | | | | | | | | | | | |
| ü | | | | | | 2. إمام التشريعات بقضايا تمكين المرأة. | | | | | | | | | | | |
| | ü | | | | | 3. تعزيز مكانة المرأة ودورها في المجتمع. | | | | | | | | | | | |
| | | ü | | | | 4. تولي المرأة المناصب القيادية. | | | | | | | | | | | |
| | | ü | | | | 5. مساهمة التشريعات في التمكين السياسي. | | | | | | | | | | | |
| | | | | | ü | 6. تطور الأوضاع القانونية للمرأة بتوليها القضاء. | | | | | | | | | | | |
| ü | | | | | | 7. سعي التشريعات للقضاء على الممارسات التمييزية في العمل. | | | | | | | | | | | |
| | ü | | | | | 8. عدم التمييز ضد المرأة في مجال العمل. | | | | | | | | | | | |
| | ü | | | | | 9. التمييز الإيجابي "انعكاس التمييز الإيجابي في التشريعات الوطنية". | | | | | | | | | | | |
| | | | | | ü | 10. الوعي بضرورة إسهام المرأة في تحقيق النمو في الأنشطة الاقتصادية. | | | | | | | | | | | |
| | | | | ü | | 11. مدى مساعدة برامج التعليم والتوعية في النهوض بالمرأة وتغيير الصورة النمطية لها. | | | | | | | | | | | |
| | | | | ü | | 12. آليات النهوض بالمرأة. | | | | | | | | | | | |
| ü | | | | | | 13. التوافق بين التشريعات والاتفاقية. | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | 5 | ممتاز | 4 | جيد جداً | 3 | جيد | 2 | متوسط | 1 | ضعيف | 0 | لا يوجد |

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بناءً على المعلومات التي وردت من الإجابة على استمارة المقابلة من قبل المبحوثين وبعض الدراسات السابقة.

ومن خلال تحليل مضمون المقابلات التي أجرتها الباحثة مع بعض الخبراء والمهتمين بهذا الموضوع، ومقارنتها ببنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إضافة إلى بعض الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وكما هو مبين في الجدول رقم (5) فإن أبرز جوانب المقارنة يمكن ذكرها على النحو الآتي:

1. التمكين في العمل: إن تشريعات العمل الوطنية ساهمت بشكل كبير في تمكين المرأة من العمل وممارسة النشاط الاقتصادي ومن أهم التشريعات التي تناولت هذا المجال:

- قانون العمل رقم (58) لعام 1970.
- القانون رقم (55) لعام 1976 بشأن الخدمة العامة وتعديلاته.
- القانون رقم (15) لعام 1981 بشأن المرتبات.
- القانون رقم (10) لعام 1990 بشأن إعادة تنظيم مهنة المحاماة.
- القانون رقم (9) لعام 1992 بشأن مزاولة الأنشطة الاقتصادية*.
- القانون رقم (12) لعام 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل⁴³³.

كل هذه القوانين قد خاطبت الفرد ذكراً كان أم أنثى، ولم تتضمن أية نصوص تنتقص من حقوق المرأة كإنسانة، فقد ساوت بين الرجل والمرأة في الأجر المتساوي للأعمال المتساوية، وفي استحقاق عائد العمل، وحق ممارسة النشاط الاقتصادي، والحصول على القروض، وحق إدارة الأعمال والممتلكات، وحق تولي الوظائف العامة، بل أن هذه التشريعات لم تغفل خصوصية دور المرأة العاملة حيث نصت صراحة بعدم تشغيل النساء في أعمال السخرة، وإلى جانب هذه القوانين هناك قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (164) لعام 1988 بشأن نظام تشغيل المرأة وتعديلاته، والذي يتيح للمرأة العمل لجزء من الوقت، وقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (285) لعام 1989 بشأن تدريب وتأهيل المرأة في المجالات المختلفة والمتفقة مع طبيعتها.

* للمزيد أنظر الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق.

⁴³³ مدونة التشريعات، مرجع سابق، ص ص. 260-319.

من ذلك نجد أن التشريعات الليبية الصادرة خلال فترة الدراسة لم تفرق بين المرأة والرجل في التمتع بفرص متساوية في ميدان العمل، واعتبرت أن العمل حق وواجب تكفله الدولة دون أي تمييز، وجاء تأكيد ذلك في المادة (11) من الوثيقة الخضراء لحقوق الإنسان، والمادة (10-28) من قانون تعزيز الحرية، وجميع نصوص هذه التشريعات يتوافق مع ما جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المادة (11) التي تؤكد على ضرورة اتخاذ جميع الدول التدابير اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في العمل.

وفي هذا السياق تؤكد دراسة Jessica Carlisle "إن المحاماة الشعبية كانت مهنة نسائية في الغالب الأعم، حيث تمثل النساء نسبة 70% من العاملين بالمهنة، ولعل السبب الذي يُذكر غالباً هو قصر ساعات العمل وإمكانية التنسيق بينها وبين رعاية الأطفال"⁴³⁴.

2. **إمام التشريعات بقضايا تمكين المرأة:** لأن تشريعات العمل الوطنية كانت ملمة بدرجة عالية بقضايا المرأة، فالحماية التشريعية جوهر تفعيل دور المرأة وضمان مساهمتها في مجالات التنمية المختلفة، والدفع بها إلى الأمام وذلك في كافة مجالات العمل، فقد بين قانون العمل الأحكام الخاصة بعمل المرأة مما ساعد على ضمان احترام حقها في العمل والحقوق المنبثقة عنه، فقد حظر القانون رقم (55) لعام 1970 تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو تشغيلها لأكثر من (48) ساعة في الأسبوع، وباستقراء القوانين والقرارات المنظمة للحق في العمل يتضح أن المشرع الليبي لم يميز بين الرجل والمرأة في الأجر، فقد جاءت أحكام تلك القوانين مؤكدة على مبدأ المساواة في المعاملة، فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة وكذلك المساواة في المعاملة وفي تقييم نوعية العمل وهذا ما يتفق مع الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي اعتبرت أن الحق في العمل حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر وأوجبت حظر كافة مظاهر التمييز ضد المرأة في العمل.

3. **تعزيز مكانة المرأة ودورها في المجتمع:** التشريعات الوطنية للعمل تسعى لتعزيز مكانة المرأة ودورها في المجتمع، وعلى الرغم من كل الجهود التي بُذلت في سبيل النهوض بالمرأة

⁴³⁴ Jessica Carlisle, "Access to Justice and Legal Aid in Libya: The Future of the People's Lawyers" in *Searching for Justice in Post Gaddafi Libya*, Jan Michiel Otto & et al (eds), (Amsterdam: Van Vollenhoven Institute, 2013), pp. 79-91.

وتعزيز دورها في الحياة، وخاصة في الجانب التشريعي، الذي يؤكد بنصوص قانونية واضحة أنه لا فرق بين الجنسين في المشاركة في جميع مجالات الحياة، إلا أن تلك الجهود لم تنعكس على جوانب عديدة، مثل محدودية دور المرأة في تولي الوظائف القيادية، ومشاركتها في صنع القرار، ويرجع ذلك لعدة عوامل منها انعدام الوعي لدى المرأة وعدم وجود برنامج تعليمي أو إعلامي يعزز الوعي لدى النساء كما أن تقرير التنمية البشرية في ليبيا لعام 2006، يعلل عزوف المرأة عن المشاركة في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية بأن وجدت نفسها في وضع لم تنتهياً له نفسياً، حيث لم تأخذ التشريعات المتقدمة في الاعتبار واقع المرأة والمساحة الاجتماعية والثقافية التي تجعلها تستفيد من ذلك التوجه وتلك التشريعات⁴³⁵.

وعليه فإنه يمكن القول بأنه لا تتغير الأحوال بمجرد إصدار سلسلة من التشريعات، فعندما تتولى الدولة إصدار تشريع من شأنه أن يزيل العراقيل في طريق المرأة فإن هذا عمل مهم وضروري، ولكن لا بد من أن تقوم مؤسسات أخرى بتغيير قواعده في نفس الاتجاه، وعليه فمع أن التشريعات الليبية نظرياً على الأقل لا تفرق بين الجنسين، فإن التقاليد وقواعد العرف قد تبطل فعل التشريعات والمرأة نفسها قد لا تكون مهياًة نفسياً لأخذ حقوقها بالكامل⁴³⁶.

4. تولي المرأة المناصب القيادية: من حيث التشريعات لا توجد أي عوائق أمام المرأة الليبية لممارسة العمل، حيث تبيح التشريعات الليبية للمرأة الحق في تولي الوظائف العامة في الدولة وحق ممارسة جميع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى أن "حق المرأة في صنع القرار حق كفلته التشريعات ومشاركتها في تولي المناصب بما فيها العليا أيضاً حق كفلته التشريعات، لكن الملاحظ على أرض الواقع أن مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات لا تتناسب وحصتها في المجتمع، كما أن حصتها في تولي مراكز قيادية هي الأخرى لا تتناسب وحصتها العددية"⁴³⁷.

وفي هذا السياق تؤكد آمال العبيدي في دراستها حول "تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل"، أنه رغم الإنجازات التي تحققت للمرأة على المستوى

⁴³⁵ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 8.

⁴³⁶ المرجع السابق، ص 72.

⁴³⁷ المرجع السابق، ص 83.

الرسمي، والذي تمثل في سن القوانين المعززة لدور المرأة في ليبيا، والتي تسعى إلى تمكين وتفعيل دورها، فإنه تبرز مشكلة جهل المرأة الليبية بحقوقها القانونية، والسبب في ذلك الجهل يعود إلى غيابها وعدم مشاركتها في عملية صنع القرار⁴³⁸.

وتؤكد الدراسة أيضاً على ندرة مشاركة المرأة وتقلدها للمناصب السياسية على مستوى السلطة التشريعية والتنفيذية، حتى وإن تم الدفع بها لبعض المواقع فإن تواجدها لا يتجاوز الشؤون الاجتماعية والتعليم والبحث العلمي. ذلك يعكس هامشية دور المرأة، ويؤكد عدم تمثيل المرأة في العديد من المجالات بما يتناسب مع النسبة التي تحتلها في عدد السكان أو مستوى التحاق المرأة بالتعليم بجميع مراحلها، وما يؤكد ذلك عملياً أنه منذ عام 1977 تقلدت (5) سيدات فقط منصباً في أمانة مؤتمر الشعب العام، وهي شؤون المرأة أو الشؤون الاجتماعية منذ عام 2000، وعلى مستوى اللجنة الشعبية العامة فقد ضمت التشكيلات المختلفة للجنة الشعبية العامة منذ عام 1969 سيدتين فقط، تقلدتا: أمانة التعليم والبحث العلمي والإعلام والثقافة والتعبئة الجماهيرية⁴³⁹.

وكذلك أكدت **آمال العبيدي** في دراسة أخرى عن "النخبة السياسية في ليبيا منذ عام 1969"، أنه من أصل (132) من أعضاء النخبة التنفيذية منذ عام 1969 وحتى عام 2006، تقلدت ثلاث نساء فقط، أي (2%) من ضمن المجموعة التنفيذية، مناصب وزارية انحصرت في التعليم، الإعلام والثقافة والشؤون الاجتماعية، وذلك عكس حقيقة وواقع دور المرأة الليبية خلال هذه الفترة*، والجدول رقم (6) يوضح تمثيل المرأة في النخبة التنفيذية منذ عام 1969 وحتى عام 2006.

الجدول رقم (6) تمثيل المرأة في النخبة التنفيذية منذ عام 1969 وحتى عام 2006.

| النوع | التمثيل في الجانب التنفيذي | النسبة % |
|--------|----------------------------|----------|
| ذكر | 129 | 98 |
| أنثى | 3 | 2 |
| الجميع | 132 | 100 |

⁴³⁸ آمال سليمان العبيدي، "تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل: دراسة توثيقية"، مرجع سابق، ص 67.

⁴³⁹ المرجع السابق، ص 67.

المصدر: آمال سليمان العبيدي، "بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية"، مرجع سابق، ص 361.

5. **مساهمة التشريعات في التمكين السياسي:** ساهمت التشريعات الوطنية في التمكين السياسي بدرجة كبيرة، وهو ما نجد أساسه في القانون رقم (39) لعام 1997 لتنظيم وزارة الخارجية والسلك الدبلوماسي، الذي لم يتطلب في تعيين عضو في السلك الدبلوماسي إلا أن يكون متمتعاً بالجنسية، وشروط عامة يمكن توفرها في الجنسين ولقد ترأست اللجنة الدولية لحقوق الإنسان امرأة ليبية[#]، وهذا يتوافق مع قانون الخدمة المدنية الذي لم يفرد للمرأة أحكاماً استثنائية بل أخضعها للمعايير الموضوعية باعتبارها موظفاً عاماً دون تمييز بسبب الجنس وفرضت عليها الالتزامات المقررة التي تتطلبها منها الوظيفة، وهو ما يتوافق والمعايير المقررة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي أكدت على الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف⁴⁴⁰.

اتفاقاً مع الاتجاه الدولي الذي أكد على الحقوق المدنية والسياسية للمرأة في المواثيق والاتفاقيات الدولية، وفي مقدمتها العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي نصت المادة (13) منه على أن "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد"⁴⁴¹، والمادة السابعة والثامنة من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي نصت على حق المرأة في التصويت في الانتخابات والمشاركة في الاستفتاءات، والأهلية للانتخاب، وعلى حقها في صياغة سياسة الحكومات. ففي ليبيا، من الناحية النظرية للمرأة التي توافرت فيها الشروط المتمثلة في المواطنة والبلوغ والعقل والحق في عضوية المؤتمر الشعبي الأساسي، وهو أحد أسس النظام السياسي خلال فترة الدراسة، حيث تشارك المرأة في مناقشة جدول

* للمزيد انظر

Amal Obeidi, " Political Elites in Libya since 1969 " in Dirk Vandewalle (ed) Libya since 1969: Qadhafi's Revolution Revisited, (New York: Palgrave Macmillan, 2008).

[#] تم اختيار نجاة الحجاجي في (مارس 2003) رئيساً للجنة الدولية لحقوق الإنسان لكونها المندوبة الدائمة لليبيا.

⁴⁴⁰ الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b022.html>

⁴⁴¹ الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية، مرجع سابق.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

الأعمال وصياغة القرارات، ويمكن قياس ممارسة السلطة في ليبيا خلال فترة الدراسة، بعدة مؤشرات منها عضوية المؤتمر الشعبي الأساسي والمشاركة في الجلسات وتولي المناصب القيادية والنشاط النقابي أو الأهلي. عليه ولخصوصية المجتمع الليبي يتعين عند إعمال المعيار الدولي الذي يقاس به مدى مشاركة المرأة في صنع القرار، والذي يعتمد على المقاعد البرلمانية، وفي حالة التجربة الليبية خلال فترة نظام القذافي، لا يمكن أن يعول عليه إلا كمؤشر لقياس مساهمة المرأة الليبية في السلطة التنفيذية، لأن صنع القرار يفترض أن يتم بمشاركة الجميع ممن ينتسبون إلى المؤتمرات الشعبية وتوافرت فيهم الشروط المتمثلة في المواطنة والإدراك والتميز، رغم أن ذلك لم يحول دون تغيب المرأة وتخلفها عن المشاركة في الحياة السياسية.

عليه يمكن القول بأن المعيار الدولي قد يعول عليه كمؤشر لقياس مدى تقبل المجتمع لهذه المشاركة من القاعدة إلى القمة باحتساب عدد المصعدّات شعبياً بأمانة المؤتمر الشعبي الأساسي والمؤتمر الشعبي للشعبية⁴⁴². ويتعين الذكر أن المرأة قد أُختيرت لمنصب أمين مساعد بمؤتمر الشعب العام، خلال فترة الدراسة، وهو أعلى منصب تشريعي وفق الهيكلة السياسية، ولأن مشاركة المرأة جاءت بقرار سياسي وتم الدفع بها لبعض المواقع، لذلك كانت مساهمتها شكلية، ويمكن اثبات ذلك من خلال دراسة **آمال العبيدي** "النخبة السياسية في ليبيا"، كما هو موضح بالجدول رقم (7) الذي يوضح تمثيل المرأة في النخبة التشريعية منذ عام 1969 وحتى عام 2006.

الجدول رقم (7) تمثيل المرأة في النخبة التشريعية منذ عام 1969 وحتى عام 2006.

| النوع | التمثيل في الجانب التشريعي | النسبة % |
|--------|----------------------------|----------|
| ذكر | 48 | 89 |
| أنثى | 6 | 11 |
| الجميع | 54 | 100 |

المصدر: آمال سليمان العبيدي، "بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة إستكشافية"، في السياسات العامة: أبحاث مؤتمر السياسات العامة، مرجع سابق، ص 360.

⁴⁴² فائزة الياشا، مرجع سابق، ص ص. 28-30.

6. تطور الأوضاع القانونية للمرأة بتوليها القضاء: لم يحدث أي تطور في الأوضاع القانونية للمرأة بتوليها القضاء، بل يمكن القول بأن مساهمة المرأة في السلطة القضائية تبدو ضعيفة مقارنة بدور الرجل في هذا الجانب، رغم أن ليبيا من الدول العربية المحدودة التي منحت حق تولي الوظائف القضائية⁴⁴³، فنجد نساء قاضيات وأخريات في مجال النيابة العامة والتفتيش القضائي، ولم تقتصر وظيفتهن على القضاء الإداري أو في مجال الأحوال الشخصية أو النيابة الإدارية، بل أخضعن للمعايير التي يخضع لها القضاة ورجال النيابة العامة، ولم تفرد القوانين الخاصة بتولي المرأة بعض الوظائف العامة أحكاماً استثنائية لها، بل أخضعتها، كما أشرنا، للمعايير الموضوعية الواردة بموجب أحكام قانون الخدمة المدنية، وتؤكد آمال العبيدي في دراستها حول "بوادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا"، أنه وعلى الرغم من تزايد أعداد النساء في مجال القضاء، ومهنة المحاماة والنيابة إلا أن ذلك لا يصاحبه حضور فاعل في العمل النقابي المهني، وقد يعود ذلك إلى حداثة العهد بالمهنة، إضافة إلى عدم الإلمام الكافي بمتطلباتها ثقافياً ووعياً، ويمكن القول أيضاً إن تواجد المرأة في مجال القضاء، وكثير من المهن التابعة له، لم ينعكس إيجابياً على تطور الأوضاع القانونية للمرأة، وخاصة في مجال تطبيق القانون وهي إحدى الإشكاليات التي تواجه المرأة في ليبيا، رغم تطور كثير من نصوصه⁴⁴⁴.

وفي هذا الإطار تؤكد دراسة Jessica Carlisle نقلاً عن إحدى القاضيات "إن النظام القضائي الحالي يشجع على تطوير قضاة أفضل وتشير إلى أن عملها في النيابة كان بمثابة أعداد مفيد لها قبل انضمامها إلى سلك القضاء، مؤكدة إن اكتساب الخبرة كمحامية شعبية لا يقل نفعاً للقضاة في بداية مسيرتهم المهنية"⁴⁴⁵.

* للمزيد انظر

Amal Obeidi, " Political Elites in Libya since 1969 " in Dirk Vandewalle (ed) Libya since 1969: Qadhafi's Revolution Revisited, (New York: Palgrave Macmillan, 2008).

⁴⁴³ الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، مرجع سابق، ص 232.

⁴⁴⁴ آمال سليمان العبيدي، " بوادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية "، مرجع سابق، ص 363.

⁴⁴⁵ Jessica Carlisle, "Access to Justice and Legal Aid in Libya: The Future of the People's Lawyers", مرجع سابق pp. 79-91.

7. سعي التشريعات للقضاء على الممارسات التمييزية في العمل: إن التشريعات الوطنية لم تنص على أي ممارسات تمييزية بين الرجل والمرأة في مجال العمل، فقد نصت المادة (21) من قانون رقم (12) بشأن علاقات العمل بأنه "لا يجوز التفرقة في المقابل المالي للعمل ذي القيمة المتساوية على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو اللون"⁴⁴⁶.

حيث إن التشريعات هي التي توجه أنماط سلوك الأفراد في المجتمع وتكون بداية التغيير، ولكن الأحوال لا تتغير بمجرد إصدار سلسلة من التشريعات، فإصدار التشريع من شأنه أن يزيل العراقيل في طريق المرأة وهذا عمل مهم وضروري، ولكن لا بد من أن تقوم مؤسسات أخرى بتغيير قواعدها في نفس الاتجاه⁴⁴⁷.

8. عدم التمييز ضد المرأة في مجال العمل: تنص التشريعات الوطنية على عدم التمييز ضد المرأة في مجال العمل، حيث خاطبت القوانين والقرارات الفرد ذكراً أم أنثى، ولم تتضمن أية نصوص تنتقص من حقوق المرأة كإنسانة، فقد ساوت بين الرجل والمرأة في الأجر المتساوي للأعمال المتساوية، وفي استحقاق عائد العمل وحق ممارسة النشاط الاقتصادي، وفي هذا السياق فإن ليبيا وقعت على اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالمساواة في الأجر، وهي من الدول التي نصت في تشريعاتها على المساواة في الأجر بالنسبة للعمل نفسه.

9. التمييز الإيجابي "انعكاس التمييز الإيجابي في التشريعات الوطنية": حيث تم منح المرأة المزيد من الحقوق إعمالاً لمبدأ التمييز الإيجابي، ومن أهمها إجازة الأمومة مدفوعة الأجر والضمانات المقررة لحماية المرأة العاملة أثناء فترة الحمل حيث حُظر عليها الأعمال التي يثبت أنها مضرّة بالصحة، وكفل لها المشرّع كل ما يتعلق بالضمانات بما فيها الترقّيات والإجازات المستحقة لها، إضافة إلى تقرير امتيازات لمساعدة المرأة العاملة على رعاية أبنائها أثناء فترة عملها وذلك بإعطائها فترتين إضافيتين يومياً لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، مع تخصيص أماكن للحضانة، ومُنحت المرأة العاملة لبعض الوقت الحق في معاملة ضمانية للعاملة بدوام كامل، وهذا يتفق مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد

⁴⁴⁶ مدونة التشريعات، مرجع سابق، ص 272.

⁴⁴⁷ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 72.

المرأة، في الفقرة الرابعة من المادة (11) والتي تحت الدول الأطراف على اتخاذ التدابير لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج والأمومة بصورة خاصة⁴⁴⁸.

10. الوعي بضرورة إسهام المرأة في تحقيق النمو في الأنشطة الاقتصادية: يُعتبر الاقتصاد عصب الحياة، ويمثل الضمان لاحترام تمتع الإنسان بحقوقه وممارستها بحرية، فالأمن الاجتماعي قوامه ضمان حق الإنسان في حياة آمنة، وبالرغم مما كفله المشرع الليبي من ضمانات لتمكين المرأة من ممارسة الحق في العمل، بأن أقر لها أحكاماً خاصة تتلاءم وطبيعتها مثل القانون رقم (58) لعام 1970، والقانون رقم (65) لعام 1972 بالتصديق على اتفاقية العمل العربية التي تُلزم السلطة التشريعية بحماية النساء العاملات، والقانون رقم (55) لعام 1976، بشأن الخدمة المدنية الذي توجه بالخطاب إلى الموظف العام بغض النظر عن جنسه، وللمرأة كذلك لها الحق في تأسيس مشروعها الخاص حيث جاءت صياغة القانون التجاري الليبي عامةً ولم تفرق بين الجنسين، ورغم ذلك إلا أن هذه التشريعات لم تساهم بدرجة كافية في نشر الوعي بضرورة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، رغم وجود ظاهرة اقتصادية جديدة في المجتمع الليبي وهي فئة الناشطات اقتصادياً "فئة سيدات الأعمال" ويلاحظ أن أنشطتهن لا تزال محدودة ولا تصل إلى مستوى المصطلح⁴⁴⁹، وترى آمال بوقعيقص "أن المرأة نجحت بشكل كبير في إدارة المدارس الخاصة وأثبتت جدارتها بل وتفوقها على الرجل"⁴⁵⁰.

وفي هذا السياق فقد ورد في تقرير التنمية البشرية للعام 2006، أنه يمكن أن يساهم أعضاء هذه الفئة، أي الناشطات اقتصادياً، في تنشيط الاقتصاد الليبي إذا توافرت قاعدة قانونية واسعة لا تكفي بالتشريعات العامة فقط بل تجد تشريعاً للصعوبات العملية الفعلية التي تعيق المرأة، لا كسيدة أعمال فقط، بل كامرأة لها كامل حقوقها في المجتمع، بالإضافة إلى إنشاء

⁴⁴⁸ الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، مرجع سابق.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b022.html>

⁴⁴⁹ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 76.

⁴⁵⁰ مقابلة مع آمال بوقعيقص، مرجع سابق.

مؤسسات وهيئات اقتصادية لسيدات الأعمال، والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية الدولية التي تُكسب المرأة الخبرة العملية، وتطوير نسق تفكير الرجل الليبي⁴⁵¹.

وبصفة عامة يمكن القول بأن هذه التشريعات في مجملها متفقة مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي تدعو إلى عدم التمييز بين المرأة والرجل في مجالات العمل، فالمرأة تستطيع أن تقوم بكل الأعمال التي يقوم بها الرجل، مهما كانت شاقة، مما يعطيها الحق في أن تحصل على فرص التوظيف والأجر نفسها التي يحصل عليها الرجل.

11. مدى مساعدة برامج التعليم والتوعية في النهوض بالمرأة وتغيير الصورة النمطية لها: لم تساعد برامج التعليم والتوعية على النهوض بالمرأة وتعزيز مكانتها بدرجة كافية، وفي هذا السياق يؤكد تقرير التنمية البشرية لعام 2006 "الذي يلقي نظرة فاحصة على مواد الكتب المدرسية وبصفة خاصة تلك التي يقابلها الطفل في بداية مسيرته التعليمية، حيث تصدمه حقيقة دامغة هي أن المادة التعليمية تقدم الذكور والإناث عنصرين مهمين في المجتمع ولكنهما مختلفان اختلافات جذرية"⁴⁵². وفي هذا السياق تؤكد آمال العبيدي في دراستها "التنشئة السياسية وتغيير الاتجاهات نحو دور المرأة" على أنه حتى منتصف الثمانينيات من القرن الماضي يمكن القول بأن الكتب المدرسية نقلت صورة المرأة وأطرتها في دورها الهامشي الذي لا يتجاوز حدود البيت وتربية الأطفال⁴⁵³، ويمكن رصد التطور الذي طال بعض المناهج الدراسية في هذا الجانب من خلال التركيز على بعض المناهج الدراسية حيث سعت تلك المناهج إلى تأكيد كثير من قيم وتوجهات النظام السياسي من التي بينها قضية المرأة ودورها في المجتمع، فإن هذه المناهج سعت إلى نقل بعض القيم الإيجابية عن دور المرأة في المجتمع، حيث ركزت على إبراز صورة المرأة في مختلف المجالات، منها التعليم والعمل والإنتاج، ودورها في الجهاد. وعلى الرغم من وجود كل هذه القيم التي تُظهر دور المرأة، إلا

⁴⁵¹ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 76.

⁴⁵² المرجع السابق، ص 82.

⁴⁵³ آمال سليمان العبيدي، "التنشئة السياسية وتغيير الاتجاهات نحو دور المرأة: دراسة تحليلية لصورة المرأة في المناهج الدراسية الليبية"، دراسات في الاقتصاد والتجارة، المجلد (24)، 2005، ص 22.

أن أكثر الأفكار السائدة في تلك المقررات الدراسية هي التي ركزت على دور المرأة التقليدي⁴⁵⁴.

وبصفة عامة، وعلى الرغم من الدور الذي تقوم به المدرسة من خلال العملية التعليمية، خاصة من خلال المناهج الدراسية، في غرس بعض القيم والتوجهات التي تسعى إلى تعزيز دور المرأة، إلا أن ذلك يبدو غير كافٍ للحكم على طبيعة تلك القيم من ناحية عملية وواقعية، حيث إن الواقع يبرز الفجوة بين ما هو معلن على المستوى الرسمي تجاه قضية المرأة، وبين ما يؤمن به الأفراد من الناحية النظرية، وبين القصور الواضح في مسألة تمكين المرأة وإدماجها وتعزيز دورها في مختلف المجالات من الناحية الواقعية⁴⁵⁵.

وفي هذا الإطار يمكن القول بأن انتشار التعليم في ليبيا لم يساعد على تغيير الصورة النمطية للمرأة بدرجة كبيرة، وفي هذا السياق فإن الكتب المدرسية نقلت صورة المرأة في دورها الهامشي الذي لا يتجاوز حدود البيت وتربية الأطفال، وتشير إلى ذلك دراسة **آمال العبيدي** حول "التنشئة السياسية وتغيير الاتجاهات نحو المرأة" حيث أكدت على أن النظام في ليبيا حاول من خلال النظام التعليمي بأدواته المختلفة كالمناهج والمقررات الدراسية، أن ينقل بعض القيم التي تؤكد المساواة في الحقوق الإنسانية بين الذكور والإناث، إضافة إلى سعيه لنقل القيم التي تعزز دور المرأة ومكانتها في المجتمع، إلا أن هذه الرسالة لم تكن كافية، حيث إن كثير من الأفكار التي سادت الكتب المدرسية عن المرأة هي تلك الأفكار التي تجسد دورها التقليدي كربة منزل وزوجة⁴⁵⁶. وبصفة عامة يمكن القول بأن ليبيا خلال فترة الدراسة سعت إلى تطوير المناهج التعليمية لكي تتفق وما يشهده العصر من نهضة تكنولوجية وهذا يتفق مع

⁴⁵⁴ تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الاختلاف، مرجع سابق، ص 82.

⁴⁵⁵ آمال سليمان العبيدي، "التنشئة السياسية وتغيير الاتجاهات نحو دور المرأة: دراسة تحليلية لصورة المرأة في المناهج الدراسية الليبية"، مرجع سابق، ص 31.

⁴⁵⁶ المرجع السابق، ص 22.

* للمزيد انظر أيضاً: آمال سليمان العبيدي، التنشئة السياسية لطلبة المدارس في ليبيا: دراسة لتحليل مضمون كتب القراءة المدرسية في الفترة (1979-1988)، رسالة ماجستير غير منشورة، (بنغازي، جامعة قاريونس، كلية الاقتصاد، 1990)، ص ص 134-135.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المادة (10) التي أكدت على أهمية التعليم كوسيلة لتجاوز الأنماط التقليدية.

12. آليات النهوض بالمرأة: تطلّع الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة، بدور المحفز لإدماج منظور النوع الاجتماعي في كافة البرامج والسياسات على الصعيد الحكومي ومتابعة تنفيذ هذه السياسات، وقياس مدى تأثيرها على أوضاع المرأة.

وفي هذا السياق فإن دراسة **آمال العبيدي**، "بوادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا"⁴⁵⁷، رصدت غياب وتذبذب وجود آليات للنهوض بالمرأة حيث أكدت أنه، وفي إطار الانتقال بالمرأة في ليبيا إلى طور التفعيل، تم حل وإلغاء الاتحاد العام للجمعيات النسائية وذلك بحجة أن المرأة في ليبيا هي جزء وشريك في معظم المؤسسات، كمؤسسات صنع القرار وهي المؤتمرات الشعبية وأن المرأة أعطيت حقها، ولذا لا حاجة لوجود اتحاد نسائي للدفاع عن المرأة، وأن أي قضية تخص المرأة ينبغي أن تُطرح في المؤتمرات الشعبية، وفي التسعينيات من القرن الماضي برز الاهتمام بنشاط المرأة من خلال أمانة الشؤون الاجتماعية، وقد حددت السياسة التشريعية اختصاصات هذه الأمانة بما يمكنها من الاهتمام بشؤون الطفل والمرأة والأسرة، وتعمل على تنفيذ القرارات ذات العلاقة بقضايا المرأة والعمل على تذليل الصعوبات التي تعترضها، ودراسة شكاوى المرأة وإيجاد الحلول المناسبة لها، والإشراف على الأنشطة والفاعليات النسائية، ومن هذه الاختصاصات نجد أنها لا تتجاوز الحث والتشجيع والدراسة والاهتمام بالمرأة، وفي هذا الخصوص ترى الباحثة أن أمانة الشؤون الاجتماعية لم تقم بدور فاعل في حماية الأسرة والمرأة والطفل وظل دورها شكلي فقط، وعلى مستوى المؤتمرات الشعبية حيث استحدثت أمانة شؤون المرأة، وهو منصب تتقلده النساء في مختلف المؤتمرات، وجدير بالذكر أن اختصاصات هذه الأمانة بحسب اللائحة التنفيذية قد أختزلت في أربعة بنود لتجنب التداخل في الاختصاصات بينها وبين قطاع الشؤون الاجتماعية والذي تسبب في إرباك العمل لفترة ليست بالقصيرة، ومن هذه البنود

⁴⁵⁷ آمال سليمان العبيدي، "بوادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية"، مرجع سابق، ص 365.

متابعة تنفيذ القرارات ذات العلاقة بقضايا المرأة وتذليل الصعوبات أمامها والإشراف على الأنشطة والفعاليات النسائية⁴⁵⁸.

وفي هذا السياق يمكن القول بأن ظاهرة عدم استقرار وإلغاء ودمج كثير من المؤسسات خلال فترة الدراسة، وخاصة المؤسسات التي تسعى إلى تدعيم دور المرأة، أدى إلى ترك فجوة على مستوى القاعدة، فبعد أن تم إلغاء الجمعيات النسائية صدر القانون رقم (20) لعام 2001 بشأن تنظيم الجمعيات النسائية، ووفقاً لهذا القانون أنشئت جمعيات نسائية تتكون من النساء بالمؤتمرات الشعبية الأساسية والمواقع الخدمية والإنتاجية، إضافة إلى تكوين رابطة الجمعيات النسائية وكذلك تكوين الاتحاد العام للجمعيات النسائية باعتبارها رافد لأمانات الشؤون الاجتماعية، ولقد حال عدم صدور اللائحة التنفيذية من تفعيل دور الجمعيات النسائية⁴⁵⁹.

وعن أهمية وجود آليات للنهوض بالمرأة في ليبيا ترى آمال بوقعيقص بضرورة إنشاء مجلس أعلى للمرأة مستقل، يُعنى بكافة شؤون المرأة ويكون من ضمن عمله الأساس التوقيع على الاتفاقيات الخاصة بالمرأة، ويكون هذا المجلس تابع للبرلمان وليس تنفيذي، وهو الذي يفرض السياسات على الجهة التنفيذية⁴⁶⁰، في حين يرى إبراهيم قويدر بضرورة وجود وزارة تختص بشؤون الأسرة ككل، وتكون في داخلها إدارة خاصة بالمرأة⁴⁶¹.

13. التوافق بين التشريعات الوطنية واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: إن التشريعات الوطنية في مجال العمل متوافقة إلى حد كبير مع بنود الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الخاصة بالعمل، ولا يوجد في التشريعات أي نصوص تخالف الاتفاقية حسب ما اثبتته هذه الدراسة، وفي هذا السياق يمكن توضيح بعض أوجه التوافق بين بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وأهم التشريعات الليبية في مجال العمل، كما هو موضح في الجدول رقم (8). وبصفة عامة فقد تحددت موضوعات

⁴⁵⁸ فائزة الباشا، مرجع سابق، ص 34.

⁴⁵⁹ آمال سليمان العبيدي، "بؤادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة استكشافية"، مرجع سابق، ص 366.

⁴⁶⁰ مقابلة مع آمال بوقعيقص، مرجع سابق.

⁴⁶¹ مقابلة مع إبراهيم قويدر، مرجع سابق.

المقارنة وهي المساواة امام القانون، حق المرأة في التعليم، الحق في العمل، المشاركة في الوظيفة العامة، الحق في التدريب، المساواة في الأجر والحق في الرعاية الصحية والضمان الاجتماعي.

الجدول رقم (8) أوجه التوافق بين بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبين التشريعات الليبية في مجال العمل.

| الموضوع | اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة | التشريعات الليبية |
|--|---|---|
| المساواة أمام القانون | المادة (2) | -الإعلان الدستوري لعام 1969. -الوثيقة الخضراء لحقوق الإنسان، المادة (17). -قانون تعزيز الحرية، المادة الأولى. |
| حق المرأة في التعليم | المادة (10) | -الإعلان الدستوري لعام 1969، المادة (14). |
| الحق في العمل | المادة (11) فقرة (أ) | -الإعلان الدستوري لعام 1969. -القانون رقم (58) لعام 1970، المادة (1). -قانون علاقات العمل رقم (12) لعام 2010، المادة (2). |
| المشاركة في الوظيفة العامة : العمل الدبلوماسي | المادة (8) | -القانون رقم (39) لعام 1997 بشأن تنظيم وزارة الخارجية والسلوك الدبلوماسي. |
| الوظيفة القضائية | المادة (11) فقرة (ب ، ج) | - القانون رقم (8) لسنة 1986 بشأن حق المرأة في تولي الوظائف القضائية |
| الحق في التدريب | المادة (10) فقرة (ا) والمادة (11) فقرة (ج) | -قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (258) لعام 1989 بشأن تدريب المرأة العربية الليبية. |

| | | |
|---|----------------------|--------------------------|
| -قانون العمل لعام 1970، المادة (31). -قانون علاقات العمل لعام 2010، المادة (21). | المادة (11) فقرة (د) | المساواة في الأجر |
| قانون العمل رقم (58) لعام 1970، المادة (43). | المادة (12) | الحق في الرعاية الصحية |
| القانون رقم (13) لعام 1980 بشأن الضمان الاجتماعي، المادة (11). | المادة (14) فقرة (ج) | الحق في الضمان الاجتماعي |

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بناءً على بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتشريعات الوطنية في مجال العمل.

من ذلك يتضح أن الاتجاه التشريعي الوطني خلال فترة الدراسة، يتفق مع ما جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل. فقد أزيلت التشريعات جميع أشكال التمييز وذلك لكي تكفل لها المساواة مع الرجل خاصة ما يتعلق بحقوق العمل، حيث أكدت على الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.

الخلاصة

تناول هذا الفصل مدى التوافق بين التشريعات الليبية للعمل وبنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل، حيث تم استعراض المبادرات الدولية لتعزيز النهوض بالمرأة في المبحث الأول والتعرف على دور المنظمات الدولية في حماية المرأة العاملة، والتي من أهمها منظمة العمل الدولية، وتم التطرق لبعض المؤتمرات الدولية ذات الصلة بقضايا المرأة، والتعرف على حقوق المرأة العاملة في ضوء معايير العمل الدولية، ومعرفة أهم الظروف المؤثرة على المرأة في مجال العمل، وتم التطرق لوضع المرأة في منظمات الأمم المتحدة الخاصة ومعرفة أهم الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة، وأهم وسائل حماية حقوق المرأة في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان.

وتناول المبحث الثاني التعريف بالاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث تم استعراض إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتعرف على اتفاقية سيداو وتم التطرق للجوانب الشكلية لاتفاقية "سيداو"، ومضمون الاتفاقية الذي يشتمل على التعريفات والتدابير والحقوق السياسية وحق التعليم والعمل وحق الأهلية القانونية، والهيكل الإداري وأخيراً النفاذ والتوقيع والتحفظ، كما تطرق إلى عدد من المؤتمرات الدولية المعنية بحقوق الإنسان بشكل عام وحقوق المرأة بشكل خاص، كما تم التعرف على وسائل حماية حقوق المرأة في الاتفاقية وتم التطرق إلى البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كما تناول المبحث الموقف العربي وموقف ليبيا من الاتفاقية.

أما المبحث الثالث فقد تناول تقويم التشريعات الليبية المتعلقة بالعمل على ضوء التزامها ببنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل، كما تناول سمو الاتفاقيات الدولية على التشريع الوطني، ومدى ملائمة التشريع الوطني مع الاتفاقية، وتم

في هذا المبحث المقارنة بين الأداء المعياري والفعلي للتشريعات الليبية واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم:

المصحف الشريف، برواية حفص عن عاصم، الطبعة الرابعة، دار الفجر الإسلامي، دمشق: 1404 هـ.

ثانياً: القوانين والوثائق والتقارير:

1. إستعراض وتقييم ما تم تنفيذه للنهوض بالمرأة العربية في ضوء أهداف استراتيجيات نيروبي التطوعية، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية، ط1، (بيروت: الأسكوا، 1997).
2. تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2002: خلق الفرص للأجيال القادمة، (عمّان: أيقونات للخدمات المطبعية، 2002).
3. تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003: نحو إقامة مجتمع المعرفة، (عمّان: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، 2003).
4. تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2004: نحو الحرية في الوطن العربي، (عمّان: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، 2004).
5. تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2005: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، (عمّان: المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2006).
6. تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2009: تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية، (نيويورك: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2009).
7. تقرير التنمية البشرية، 2006: المرأة في الجماهيرية المساواة مع الإختلاف، (طرابلس: الهيئة العامة للمعلومات، 2006).

8. تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (91)، جنيف 2003.
9. التقارير القطاعية، ليبيا 2025 رؤية استشرافية: ثقافة نهوض وتنمية مستدامة، (بنغازي: مركز البحوث والاستشارات بجامعة قاريونس، 2007).
10. الجريدة الرسمية، عدد خاص، 1964/08/30.
11. الجريدة الرسمية، القانون (55)، العدد (8) لعام 1972.
12. الجريدة الرسمية، قرار وزير العمل بتحديد الأحوال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها من الثامنة إلى السابعة صباحاً، العدد (23) لعام 1973.
13. الجريدة الرسمية، القانون (65)، العدد (16) لعام 1975.
14. الجريدة الرسمية، القانون (37)، العدد (25) لعام 1976.
15. الجريدة الرسمية، قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (164) لعام 1988. بشأن نظام تشغيل المرأة العربية الليبية، الصادر بتاريخ 1988/03/27، العدد (21) لعام 1988.
16. الجريدة الرسمية، معدلة بالقانون (7)، العدد (2) لعام 1999.
17. الدستور الليبي، المنار، 1951.
18. قانون العمل الجديد، (طرابلس: دار مكتبة الفكر، 1970).
19. قانون رقم (24) لعام 2010، بشأن أحكام الجنسية الليبية (لم يتم تفعيل القانون).
20. قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (595)، بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل.
21. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا "الأسكوا": الشراكة في الأسرة العربية، (نيويورك: الأمم المتحدة، 2001).
22. مدونة التشريعات، العدد (7) السنة العاشرة، 2010.
23. المسح الاقتصادي والاجتماعي، الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، الجزء الأول، الخصائص الديموغرافية (2002 - 2003).

24. الموسوعة القانونية: المرأة في التشريعات الليبية، (طرابلس: شؤون المرأة بأمانة مؤتمر الشعب العام، 1993).
25. هبة حدوسة، المرأة العربية والتنمية الاقتصادية، أوراق مقدمة لندوة الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، الكويت، (أكتوبر: 2003).
26. الهيئة العامة للمعلومات، الكتيب الإحصائي 2005، (بنغازي: الهيئة العامة للمعلومات، 2006).
27. الوثيقة الخضراء لحقوق الإنسان، الصادرة عن مؤتمر الشعب العام بمدينة البيضاء في أغسطس 1988.

ثالثاً: الكتب:

1. إبراهيم، عواطف عبد الماجد. موقف الإسلام من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. الخرطوم: مركز دراسات المرأة، 2003.
2. أبو حديد، فريدة إبراهيم. وضع المرأة في القوانين الدولية: فعاليات الملتقى العلمي. القاهرة: الاتحاد النسائي الإسلامي العالمي، 2002.
3. أبو الوفاء، أحمد. الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة. القاهرة: دار النهضة العربية، 2000.
4. إدريس، ثابت عبد الرحمن. المدخل الحديث في الإدارة العامة. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2003.
5. إسماعيل، أحمد دسوقي. أصول تحليل السياسات العامة. القاهرة: مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، 2009.
6. إسماعيل، عبد الفتاح. المرأة العربية السورية في عقد المرأة الدولي. دمشق: دار الفكر، 2003.
7. إسماعيل، محمد أحمد. المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن: مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص. القاهرة: دار النهضة العربية، 2000.

8. أندرسون، جيمس. صنع السياسات العامة. ترجمة: عامر الكبيسي، عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 1999.
9. بارجتر، أليسون. حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: المواطنة والعدالة. تحرير: ثمينة نذير، القاهرة: مؤسسة ميد فاونديشن، 2005.
10. الباشا، فائزة. حقوق المرأة في ليبيا بين النظرية والممارسة: دراسة في إطار القانون الوطني مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية واتفاقية "سيداو". طرابلس: الشركة الخضراء للطباعة والنشر، 2009.
11. البرعي، احمد حسن. الوجيز في القانون الاجتماعي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. (دار النهضة العربية، 1998).
12. بن زيد، رمضان. العلاقات الدولية في السلم. طرابلس: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 1989.
13. التل، سهير، وليد حمادة. المرأة العربية والمشاركة السياسية. عمّان: دار السندباد للنشر، 2004.
14. التلاوي، عدنان خليل. القانون الدولي للعمل: شروحات لمنظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل 1919-2010. جنيف: المكتبة العربية، 2011.
15. التير، مصطفى. التنمية والتحديث في المجتمع الليبي. بنغازي: منشورات جامعة قاربيونس، 1980.
16. حارث، عدنان. جوانب التعارض بين عنصر الأوثثة في المرأة والعمل السياسي من المنظور التربوي الإسلامي. بيروت: كتاب الأمم المتحدة، 1995.
17. حافظ، فاطمة. تمكين المرأة الخليجية: جدل الداخل والخارج. أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2008.
18. الحسيني، محمد. حقوق الإنسان بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي. القاهرة: دار النهضة العربية، 2007.
19. الحصادي، نجيب. مهارات البحث العلمي. أبوظبي: منشورات جامعة الإمارات، 2005.

20. حمودة، منتصر. الحماية الدولية للمرأة: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2007.
21. حيدر، إبراهيم. حق المرأة في العمل الانجاز والقصور والمعوقات. القاهرة: المركز الإقليمي للبحوث والتوثيق في العلوم الاجتماعية، 1987.
22. الخزرجي، ثامر كامل. النظم السياسية والسياسات العامة: دراسة معاصرة في إستراتيجية إدارة السلطة. عمّان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2004.
23. خشيم، مصطفى عبد الله. نظريات علم الإدارة العامة. طرابلس: منشورات جامعة طرابلس، 2002.
24. خشيم، مصطفى عبد الله. موسوعة علم السياسة: مصطلحات مختارة. مصراتة: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 2004.
25. خشيم، مصطفى عبد الله. "نظرية السياسة العامة"، في السياسات العامة: أبحاث مؤتمر السياسات العامة بنغازي. تحرير: محمد زاهي المغربي وآخرون، بنغازي: مركز البحوث والاستشارات، 2007.
26. خلف، منى شمالي. تقييم وضع المرأة اللبنانية في ضوء منهاج عمل بيجين. نيويورك: صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة "اليونيفيم"، 2002.
27. داي، هاري هولو، جون جورج. الرأي العام. ترجمة: أمين سلامة، القاهرة: دار غريب للطباعة، 1977.
28. الرويمض، عبد الغني عمرو. القانون الاجتماعي: علاقات العمل الفردية، الجزء الأول. طرابلس: المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، 2011.
29. سرحان، عبد العزيز. مقدمة لدراسة ضمانات حقوق الإنسان: دراسة مقارنة في القانون الدولي العام والشريعة الإسلامية. القاهرة: دار النهضة، 1999.
30. شكري، شيرين. المرأة والجنس: إلغاء التمييز الثقافي والاجتماعي بين الجنسين. دمشق: دار الفكر، 2002.
31. صالح، أماني. حالة المرأة في العالم الإسلامي. القاهرة: مركز الحضارة للدراسات السياسية، 2000.

32. الطويل، أماني. حالة المرأة في مصر: دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية. القاهرة: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، 2009.
33. عبد الستار، فوزية. حقوق المرأة السياسية والإنسانية في التشريعات المصرية. القاهرة: المجلس القومي للمرأة، 2004.
33. عبد القوي، خيرى. دراسة السياسة العامة. الكويت: ذات السلاسل، 1989.
34. العبيدي، أمال سليمان. "بوادر الإصلاح السياسي وأثره على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة إستكشافية"، في السياسات العامة: أبحاث مؤتمر السياسات العامة بنغازي. تحرير: محمد زاهي المغربي وآخرون، بنغازي: مركز البحوث والاستشارات، 2007.
35. العبيدي، أمال سليمان. الثقافة السياسية في ليبيا. ترجمة: محمد زاهي المغربي، بنغازي: منشورات جامعة قاريونس، 2008.
36. العبيدي، أمال سليمان. "أثر الثورة والمرحلة الانتقالية على سياسات تمكين المرأة في ليبيا: الواقع والتحديات"، في المرأة في العالم العربي وتحديات الإسلام السياسي. الإمارات: مركز المسبار للدراسات والبحوث، 2013.
37. العواملة، نائل عبد الحافظ. تحليل السياسة العامة: مدخل نظامي تطبيقات من الأردن والخليج العربي. عمان: مركز أحمد يس الفني، 1999.
38. عوض، إبراهيم. "منظمة العمل الدولية وحماية العمال: مفهوم العمل اللائق"، العمل والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. تحرير: اعتماد محمد، القاهرة: مركز دراسات وبحوث الدول النامية، 2004.
39. الفارسي، أم العز علي. المرأة والمشاركة السياسية في ليبيا (1977-2005). القاهرة: مركز الحضارة العربية، 2008.
40. فشيكة، عائشة محمد بن مسعود. المرأة والتنمية في المجتمع العربي الليبي: دراسة ميدانية تقويمية لمراكز التنمية الريفية في المشاريع الزراعية. طرابلس: مركز جهاد الليبي للدراسات التاريخية، 2004.
41. فلورز، نانسي. من خبرتنا المحلية وبكلماتنا الخاصة: دليل خاص بمنسقات تعليم حقوق الإنسان في الأردن والبلاد العربية. بيروت: الدار العربية للنشر، 1998.

42. الفهداوي، فهمي خليفة. السياسة العامة من منظور كلي في البيئة والتحليل. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2001.
43. القاطرجي، نهى. المرأة في منظومة الأمم المتحدة: رؤية إسلامية. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، 2006.
44. القريوتي، محمد قاسم. رسم وتنفيذ وتقييم وتحليل السياسة العامة. عمّان: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 2006.
45. القماطي، أحمد محمد. تطور تعليم البنات في ليبيا: ماضيه وحاضره ومستقبله. طرابلس: المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، 1984.
46. قنديل، أماني. "تحليل السياسات العامة كأحد مداخل دراسة النظم السياسية"، في: **إتجاهات حديثة في علم السياسة**. تحرير: علي عبد القادر، القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية، 1987.
47. محمود، عبدالغني. **حقوق المرأة في القانون الدولي العام والشريعة الإسلامية**، القاهرة: دار النهضة العربية، 2007.
48. المزوغي، عبد السلام علي. النظرية العامة لعلم القانون. مصراتة: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 1988.
49. مسعد، نيفين. **معجم المصطلحات السياسية**. القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية، 1994.
50. المغربي، محمد زاهي. **قراءات في السياسة المقارنة: قضايا منهجية ومداخل نظرية**. بنغازي: منشورات جامعة قارونس، 1998.
51. هلال، علي الدين. **تحليل السياسات العامة في مصر**. القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية، 1988.
52. الهوني، محمد مصطفى. **الوجيز في شرح قانون العمل الليبي**. بنغازي: دار ومكتبة الفضيل، 2009.
53. ياسين، السيد. "تحليل السياسات العامة والقضايا النظرية والمنهجية"، في: **تحليل السياسات العامة في مصر**. علي الدين هلال (تقديم)، القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية، 1988.

54. Amal Obeidi, " *Political Elites in Libya since 1969* " in Dirk Vandewalle (ed) *Libya since 1969: Qadhafi's Revolution Revisited*, (New York: Palgrave Macmillan, 2008).

55. Jessica Carlisle, " *Access to Justice and Legal Aid in Libya: The Future of the People's Lawyers*" in *Searching for Justice in Post Gaddafi Libya*, Jan Michiel Otto & et al (eds), (Amsterdam: Van Vollenhoven Institute, 2013).

رابعاً: الرسائل العلمية غير المنشورة:

1. ابعيرة، أنس أبوبكر. *التغيرات الهيكلية والتنظيمية وأثرها على تنفيذ السياسات العامة للقوى العاملة في ليبيا: دراسة حالة سياسات تنظيم سوق العمل الليبي، 1977-2001*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة قارونس، 2005.

2. ادبيش، عبد الكريم مسعود. *الحقوق السياسية والاجتماعية للمرأة في المواثيق الدولية مع التطبيق على الحالة الليبية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2011.

3. امنينة، عبير إبراهيم. *أثر التغيرات الهيكلية والتنظيمية لقطاع التعليم على تنفيذ وأداء سياسات التعليم العالي في الجماهيرية: دراسة تطبيقية على سياسة التنسيب بجامعة قارونس، 1980-1994*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة قارونس، 1999.

4. أمين، أحمد رشاد. *التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري: دراسة مقارنة*. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005.

5. الجمال، أمل. *أولويات العمل الاجتماعي في برامج الجمعيات النسائية لتحديث دور المرأة في التنمية*. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان، 2009.

6. حرارة، معاذ عدنان. *الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل: دراسة مقارنة*. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، 2008.

7. رشاد، سوزي محمد. دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق المرأة العاملة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2007.
8. العبيدي، آمال سليمان. التنشئة السياسية لطلبة المدارس في ليبيا: دراسة لتحليل مضمون كتب القراءة المدرسية في الفترة 1979-1988. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة قاريونس، 1990.
9. عرفات، أسامة. حقوق المرأة في المواثيق الدولية: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، 2003.
10. القماطي، آمال عبد السلام. العوامل المؤثرة على تولي المرأة الليبية المراكز القيادية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة قاريونس، 1998.
11. قنديل، أماني. صنع السياسات العامة في مصر مع التطبيق على السياسات الاقتصادية 1974-1981. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 1986.
12. القيادي، شريفة. الحركة الصحفية الأدبية النسائية في ليبيا بين الأربعينيات والسبعينيات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة طرابلس، 1981.

خامساً: الدوريات والبحوث المنشورة:

1. البرعي، أحمد حسن. "تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية". اتحاد الجامعات العربية 4 (أكتوبر: 1996): 60-75.
2. الزقوزي، مفيدة خالد. "القوى العاملة النسائية في ليبيا". العلوم الاجتماعية والإنسانية السنة الثالثة (1997): 306-322.
3. سلامة، محمود. "الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة: دراسة توثيقية". الحقوق الكويتية 2 (1999): 70-90.
4. الشرع، علي موسى. "التغيرات الهيكلية في الاقتصاد القومي ومستقبل عمل المرأة". الدراسات العليا (شتاء: 1999): 62-75.

5. العبيدي، أمال سليمان. "تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل: دراسة توثيقية". دراسات في الاقتصاد والتجارة (شتاء:2003-2004) : 45-74.
6. العبيدي، أمال سليمان. "التنشئة السياسية وتغيير الاتجاهات نحو دور المرأة: دراسة تحليلية لصورة المرأة في المناهج الليبية". دراسات في الإقتصاد والتجارة (2005) : 45-74.
7. العوضي، بدرية عبد الله. "التشريعات الدولية لحماية المرأة العاملة وأثرها على تشريعات العمل الخليجية". الحقوق الكويتية 2 (1994) : 70-85.
8. غانم، السيد. "قضية التكافؤ بين الرجل والمرأة في بُعديها الدولي والعربي". العمل والتنمية 12 (2007) : 10-25.
9. قنديل، أماني. "تحليل السياسات التعليمية: المناهج والتطبيقات". العربية للتربية 2 (ديسمبر:1991) : 44-46.

سادساً: شبكة المعلومات الدولية:

1. الاتفاقيات الدولية وحقوق المرأة في العالم العربي. تاريخ الزيارة 2013/9/28.
http://www.amanjordan.org/aman_studies/wmview.php
& <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>
2. اتفاقيات منظمة العمل الدولية، جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/25.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>
3. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. تاريخ الزيارة 2013/8/22.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b022.html>
4. الاتفاقية رقم (111) لعام 1958. تاريخ الزيارة 2013/9/5.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>
5. اتفاقية المساواة في الأجور، جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/26.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b001.html>

6. الاتفاقية رقم (82)، جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/8.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>
7. الاتفاقية رقم (100)، جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/9.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>
8. اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية. تاريخ الزيارة 2013/9/6.
<http://www.arabwomenorg.org>
9. الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. تاريخ الزيارة 2013/8/22.
<http://www.mofa.gov.iq/documentfiles/129798984618561572.pdf>
10. الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية. تاريخ الزيارة 2013/9/15.
<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>
11. أساس القانون الدولي العام وعلاقته بالقانون الداخلي. تاريخ الزيارة 2013/9/20.
<http://www.startimes.com/>
12. إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. تاريخ الزيارة 2013/5/23.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b021.html>
13. إعلان ومنهاج بيجين 1995. تاريخ الزيارة 2013/2/24.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/BeijingDeclPI.html>
14. الإعلان الدستوري 1969. تاريخ الزيارة 2013/9/25.
<http://lyrcc.wordpress.com/page-4/doc-3/>
15. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، جامعو منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/22.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b001.html>
16. إعلان منهاج عمل بيجين مع الإعلان السياسي والوثيقة الختامية. تاريخ الزيارة 2013/7/20.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/BeijingDeclPI.html>

17. إعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. تاريخ الزيارة 2013/8/8.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b009.html>

18. إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية. تاريخ الزيارة 2013/8/25.

http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED_new/pdf

19. إعلان وبرنامج عمل فيينا. تاريخ الزيارة 2013/7/22.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b100.html>

20. البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. تاريخ الزيارة 2013/9/18.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>

21. بناء الوعي هو الطريق إلى تمكين حقيقي للمرأة. تاريخ الزيارة 2013/7/22.

<http://www.amanjordan.org/a-news/wmview.php?ArtID=21137>

22. تقرير المدير العام، العمل اللائق تحديات إستراتيجية ماثلة في الأفق. تاريخ الزيارة 2013/6/22.

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

23. التمكين والمرأة الفلسطينية. تاريخ الزيارة 2013/6/23.

<http://www.amanjordan.org/pages/index.php/studies/index.1.html>

24. الحقوق القانونية الإنسانية للنساء على الصعيد الدولي والمحلي. تاريخ الزيارة 2012/5/20.

<http://www.thara-sy.com/thara/modules/news/index.php?storytopic=5>

25. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة "اليونيفيم". تاريخ الزيارة 2013/2/25.

<http://www.thara-sy.com/thara/modules/news/index.php?storytopic=20>

26. علاقة القانون الدولي بالقانون الداخلي. تاريخ الزيارة 2013/9/20.

rcweb.luedld.net/rc5/14_BSK_Chroun_A.pdf

- 27.العلاقة بين القانون الدولي والقانون الوطني. تاريخ الزيارة 2013/9/25.
<http://www.omanlegal.net/>
- 28.القضايا العالمية للمرأة. تاريخ الزيارة 2013/8/22.
<http://www.un.org/ar/globalissues/women/>
- 29.قراءة عاجلة في بعض الوثائق الدولية للمرأة. تاريخ الزيارة 2013/8/22.
<http://iicwc.org/lagna/iicwc/iicwc.php?id=353>
- 30.قراءة في التحفظات العربية على "سيداو". تاريخ الزيارة 2012/5/22.
<http://www.alawan.org/>
- 31.لمحة عامة: الآليات المؤسسية لتقدم المرأة. تاريخ الزيارة 2013/9/25.
<http://iipdigital.usembassy.gov/st/arabic/publication/2013>
- 32.ما بعد بيجين، عربية 21 مارس 1999، اليونيفيم في منطقة غرب آسيا، موقع اليونيفيم. تاريخ الزيارة 2013/8/22.
<http://www.thara-sy.com/thara/modules/news/index.php?storytopic=20>
- 33.مدخل لفهم السياسات العامة. تاريخ الزيارة 2013/9/28.
<http://www.marocdroit.com->
- 34.المرأة في التشريعات العربية بين الطموح والواقع. تاريخ الزيارة 2013/9/5
http://www.amanjordan.org/aman_studies/wmview.php?ArtID=1158
- 35.المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان. تاريخ الزيارة 2013/9/25.
<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesar.pdf>
- 36.مفهوم السياسات العامة. تاريخ الزيارة 2013/9/28.
<http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=793927&eid=7625>
- 37.ملاءمة القوانين الوطنية مع المواثيق الدولية والحق في التحفظ. تاريخ الزيارة 2013/8/22.
<http://www.maghress.com/attajdid/65405>
- 38.مؤتمر نيروبي. تاريخ الزيارة 2013/6/22.
<http://iicwc.org/lagna/iicwc/iicwc.php?id=226>

39. المؤتمر الدولي للسكان والتنمية. تاريخ الزيارة 2013/6/22.
<http://egypt.unfpa.org/Arabic/Staticpage/64c7e>
40. مؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان 1994. تاريخ الزيارة 2013/2/22.
<http://www.popcouncil.org/pdfs/arabic/respondingtocairo.pdf>
41. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة "اليونسكو". تاريخ الزيارة 2013/4/21.
<http://ar.wikipedia.org/wiki>
42. النظام السياسي والسياسة العامة. تاريخ الزيارة 2013/9/22.
<http://vb.arabsgate.com/showthread.php?t=505738>
43. نص إعلان القاهرة للمؤتمر الأول لقمة المرأة العربية. تاريخ الزيارة 2013/10/1.
<http://www.onislam.net/arabic/newsanalysis/documents-data/releases-2000>

سابعاً: المقابلات:

1. مقابلة مع آمال بوقعيقيص، محامية، بنغازي، الساعة السادسة والنصف مساءً، بتاريخ 2013/12/ 28.
2. مقابلة مع إبراهيم قويدر، أمين عام منظمة العمل العربية السابق، بنغازي، الساعة العاشرة صباحاً، بتاريخ 2013/12/30.
3. مقابلة مع أمينة المغيربي، الرئيس السابق للجنة حقوق الإنسان بالمؤتمر الوطني العام، بنغازي، الساعة السابعة مساءً، بتاريخ 2014/4/21.
4. مقابلة هاتفية مع رويدة بوحلفاية، المستشارة القانونية للجنة حقوق الإنسان بالمؤتمر الوطني العام، الساعة العاشرة والنصف صباحاً، بتاريخ 2014/4/27.

الملاحق

- الملحق رقم (1) القانون رقم (8) لعام 1989 بشأن حق المرأة في تولي الوظائف القضائية.
- الملحق رقم (2) قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (164) لعام 1988 بشأن نظام تشغيل المرأة العربية الليبية.
- الملحق رقم (3) قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (460) لعام 1988 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (164) لعام 1988 بشأن نظام تشغيل المرأة العربية الليبية.
- الملحق رقم (4) قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (258) لعام 1988 بشأن تدريب وتأهيل المرأة العربية الليبية في المجالات المختلفة.
- الملحق رقم (5) إستمارة المقابلات.

إستمارة المقابلات

أعدت هذه الاستمارة للمساعدة في الحصول على معلومات من بعض المبحوثين، والذين يمثلون شريحة من الخبراء في موضوع التشريعات الوطنية والدولية، وبعض قضايا تمكين المرأة، حيث تمثل الاسئلة الواردة فيها، استخلاص الباحثة لبعض مواد التشريعات الليبية الخاصة بالعمل، وبعض بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في إطار قضايا تمكين المرأة ومسألة النهوض بها، والتي تبين إلى أي مدى سعت ليبيا لتنفيذ هذه الالتزامات الدولية، ومدى توافقها مع التشريعات الوطنية.

للمساعدة في انجاز رسالة ماجستير بعنوان:

" سياسات تمكين المرأة في ليبيا : دراسة تحليلية لتشريعات العمل ومدى توافقها مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1989/ 2010 "

الباحثة : ريم عبدالرحمن بركات

أسم المبحوث :

المؤهل العلمي :

الوظيفة :

سنوات الخبرة:.....

مكان العمل :

أولاً : التشريعات وتمكين المرأة :

1. هل أطلعت على التشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل، وما رأيك فيها خاصة في الجوانب التي تتعلق بالمرأة؟
2. ما هي في اعتقادك تشريعات العمل الوطنية التي ترى انها كانت ملمة بقضايا تمكين المرأة (قانون العمل 1970، قانون رقم 12 لسنة 2010.....) أو أي تشريعات أخرى تساهم في هذه المسألة ؟
3. هل ترى أن القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل استطاع سد الثغرات وأكمل النقص بكل من قانون العمل والخدمة المدنية ؟
4. إلى أي مدى تعكس التشريعات الوطنية مبدأ التمييز الإيجابي ؟
5. إلى أي مدى يتم تطبيق مبدأ التمييز الإيجابي في مجالات العمل في التشريعات الوطنية ؟ اذكر بعض الشواهد التي تدل على ذلك؟
6. هل هناك ضرورة لتخصيص المرأة عند كتابة التشريعات(جندر لغة التشريعات) " أي تحديد النوع الاجتماعي عند كتابة التشريعات"
7. هل في رأيك أن التشريعات الوطنية للعمل تسعى إلى تعزيز مكانة المرأة ودورها في المجتمع؟
8. هل في رأيك أن الدولة تسعى عن طريق التشريعات للقضاء على الممارسات التمييزية ضد المرأة في مجال العمل؟
9. ما هي في رأيك المعوقات التي تحد من تطبيق التشريعات الخاصة بالعمل ؟

ثانياً: مؤشرات ومستويات التمكين

1. هل أدى إنتشار التعليم إلى مشاركة المرأة في المواقع القيادية ؟
2. هل يمكن دعم دور المرأة في التنمية عن طريق تمكينها إجتماعياً وإقتصادياً وسياسياً ؟

3. إلى أي مدى تساهم التشريعات الوطنية في التمكين السياسي للمرأة؟ وإلى أي مدى تعمل على تسهيل نقلها للمناصب القيادية؟

4. هل تعتقد ان تواجد المرأة في مجال القضاء انعكس ايجابياً على تطور الاوضاع القانونية للمرأة وساهم في تذليل العقبات التي تحد من تمكينها في جميع المجالات؟

5. هل ترى أن خروج المرأة إلى سوق العمل ناتج عن وعيها بضرورة إسهامها في تحقيق النمو في الأنشطة الاقتصادية؟

6. ما هي المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في مجالات العمل المختلفة؟

ثالثاً : الإتفاقيات الدولية

1. هل سبق لك الاطلاع على الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها ليبيا في مجالات تمكين المرأة وحقوق الإنسان؟

أ/ إذا كانت الإجابة بنعم، فهل إطلعت على إتفاقية منع جميع أشكال التمييز ضد المرأة (إتفاقية سيداو) وما رأيك في الجانب المتعلق بالعمل منها؟

ب/ إذا كانت الاجابة بلا، لماذا لم تتمكن من الاطلاع عليها؟

2. ما هي الإجراءات التي يمكن أن تتنوع لتضمين أحكام الاتفاقيات الدولية في نصوص التشريعات الوطنية؟

3. هل في اعتقادك أن ليبيا عملت على تضمين بعض الاتفاقيات الدولية خاصة التي تعزز دور المرأة وتسعى الى تمكينها؟

4. في اعتقادك ما مدى التوافق بين التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية؟

رابعاً : آليات النهوض بالمرأة

1. هل ترى بضرورة إنشاء آلية وطنية دائمة تتولى الإشراف على مدى تضمين الإتفاقيات الدولية في التشريعات الوطنية؟ " لجنة للمرأة في البرلمان "

2. هل ترى ضرورة إنشاء وزارة أو مجلس للمرأة يقوم بمتابعة سياسات التمكين والنهوض بالمرأة في ليبيا؟

خامساً : تعزيز الوعي بدور المرأة

1. هل هناك دراية للناس ببعض الإتفاقيات الدولية ومن بينها اتفاقية منع جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)؟

وإن كانت الإجابة بلا فما هي الأسباب ؟

2. هل تعتقد بضرورة تبني حملات توعية تقوم بعقد دورات تدريبية وورش عمل لتوعية النساء بحقوقهن القانونية ؟

3. هل ترى أن المناهج التعليمية في ليبيا تساعد على النهوض بالمرأة وتعزيز مكانتها ؟

4. هل ساعد إنتشار التعليم في ليبيا على تغيير الصورة النمطية للمرأة ؟

5. هل ساعد حصول المرأة على الشهادات العلمية العليا في الرفع من مكانة المرأة في مجال العمل وساهم في تسهيل توليها للمناصب القيادية ؟

6. هل تعتقد أن من أهم الجوانب التي تساهم في تعزيز دور المرأة، العمل على نشر الخطاب الديني المعتدل الذي ينصف المرأة ؟

University of Benghazi
Faculty of Economic
Political Science Department

Women's Empowerment Policies in Libya:
Analytical Study of Labour Legislations and Their
Compatibility With The Convention On The Elimination of
All Forms of Discrimination Against Women
During The period 1989 - 2010

Prepared by:

Reem Abdul Rahman Barakat Ben-Saoud
Bachelor's Degree in Political Science (Spring 1994)

Supervised by :

Dr .Amal Suleiman Al-Obeidi

This thesis has been submitted in Partial Fulfilment to the Requirements
of the Degree of Master in political science.

Summary of the study

The issue of women's empowerment and the attempt to involve them and to highlight their role in the development of the society, form one of the most prominent issues which have been accorded special importance by most States, as this has become a globally prioritized political bone of contention.

In this context, the equality of rights between men and women in the field of labour and the rights associated with it have occupied an increasingly important place among the fundamental human rights.

In this framework, the study has sought to determine the extent of compatibility between the Libyan labour legislation, and the articles of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination related to Women's labour. Furthermore, the most prominent goals, this study has sought to achieve, are the following:

1. Analysis of the national legislation, and the extent of its contribution in .promoting the empowerment of women in different areas of work
2. To identify the strengths and weaknesses of the various Libyan legislations governing the labour of women and contribute to their empowerment.
3. Explore the extent of the compatibility of national legislations with the provisions of the international conventions ratified by Libya.

In order to achieve these objectives, the study concentrated in the first chapter on the concept of public policy as a framework for analysis. Furthermore, the review of models and policy making were considered. In addition to that, empowerment, its evolution and its most important levels and indicators were taken into consideration. Add to this the most important criticisms directed at this concept of empowerment was highlighted. The effects of education and work on women, the development of the conditions of women in Libya in its historical framework were considered and the women's right to work was reviewed. Further, this chapter also dealt with the women's right to work, and the implications of education and employment on the situation and circumstances of women in Libya.

The second chapter dealt with women's empowerment policies and the review of the legal framework of policies to empower women in the area of labour in Libya, emphasising the most important Libyan labour legislation.

Emphasis was placed upon the most prominent restrictions on the employment of women as stipulated by the international Law and the Libyan legislation.

In this chapter the most important obstacles to women's empowerment in Libya were considered and the nature of discrimination against working women was dealt with.

Sources of anti-discrimination provisions for working women, types of discrimination and its implications, and the reasons for its continuation and how to eliminate it, were all considered.

The third chapter dealt with The extent of compatibility between the Libyan legislations and International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women , the review of the international initiatives to promote the advancement of women and the introduction to the International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. In this chapter it was focused on Libyan legislations, bearing the extent of their compatibility with the international standards in mind, a comparison was made between the actual and the ideal practical effectiveness of both the Libyan legislation and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

Through the analysis of labour legislations and knowing their extent of compatibility with the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, in the context of the women's empowerment policies in Libya, the study reached some conclusions that could be mentioned as follows:

1. All national legislations ensured women's basic rights and did not make a distinction between them and men. They were addressed on

equal terms with men and these legislations assured them of their enjoyment of the civil, economic, social and cultural rights.

2. There is a theoretical correspondence in the field of labour between the national legislations and the articles of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women as is represented by the absence of any legislation inconsistent with the terms of the convention.

Furthermore, the Libyan State has ratified and therefore committed itself to international covenants and treaties that seek to support human rights, such as the conventions on women, respecting their humanity and renouncing discrimination against them.

3 The dominance of the ideological character in women's movement and the reflection of that in the different structures that targeted the activity of women and the transformation of these structures into propaganda tools instead of focusing on the necessity to synchronise the act of legislating with the social, cultural, psychological, educational and media measures which diagnose the impediments to Empowering women.

4. Recognizing the many obstacles that stand in the way of Libya to realize the effective compatibility between the International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women with the national legislations in the field of labour, the most important of

which are the social circumstances and beliefs, the lack of enough information for women employment and training programs, as well as the lack of an effective national strategy aimed at promoting the status of women in Libya.