



EXPERT GROUP MEETING ON  
THE ARAB FAMILY IN A CHANGING SOCIETY:  
A NEW CONCEPT FOR PARTNERSHIP  
10 - 14 December 1994  
Abu Dhabi

اجتماع فريق خبراء حول  
الأسرة العربية في مجتمع متغير:  
مفهوم جديد للمشاركة  
١٠ - ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤  
أبو ظبي

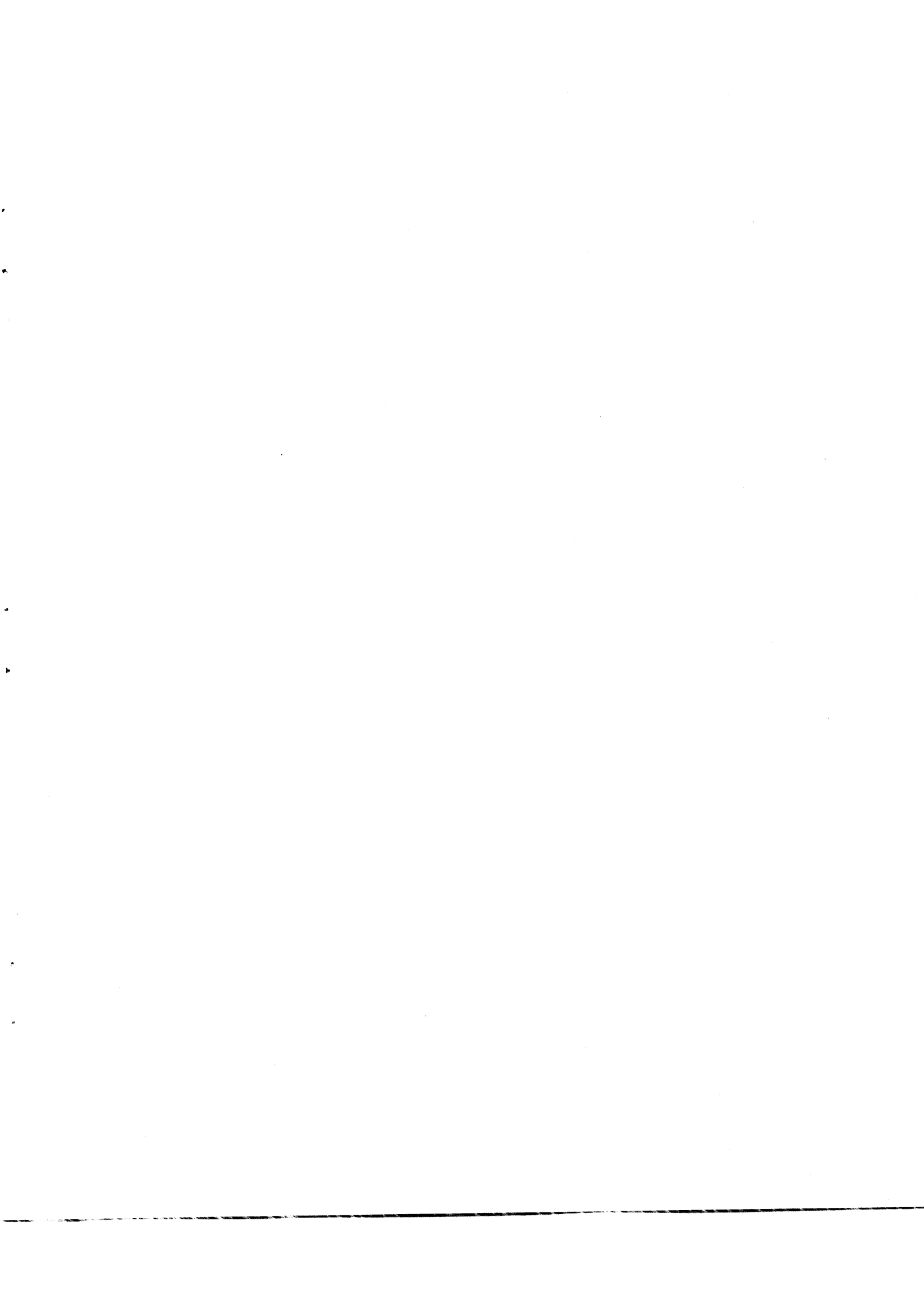
اجتماع فريق خبراء حول الأسرة العربية  
في مجتمع متغير: مفهوم جديد للمشاركة  
١٠-١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤  
أبو ظبي

UN ECONOMIC AND SOCIAL COMMISSION  
FOR WESTERN ASIA  
18 DEC 1994  
LIBRARY + DOCUMENT SECTION

## الخيار الثالث المواءمة بين ظروف العمل واحتياجات الأسرة (\*\*)

(\*) صدرت هذه الوثيقة كورقة معلومات أساسية (ورقة مرجعية) في الاجتماع العربي الاقليمي التحضيري للمؤتمر العالمي الرابع للمرأة، عمان، ٦-١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤.

(\*\*) أعد هذه الورقة الدكتور رياض طبارة، سفير الجمهورية اللبنانية لدى الولايات المتحدة الامريكية. والآراء الواردة فيها هي آراء المؤلف ولا تعكس بالضرورة رأي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا.



الجزء الأول



## أولاً - مقدمة

كتبت ورقتي التي تتناول الخيار الثالث عام ١٩٨٨، وجرى تداولها في شكلها الاولي على نطاق واسع، خاصة في منطقة الاسكوا، قبل ان يتم نشرها. وبالتالي جرت مناقشتها في اجتماعات اقليمية<sup>(١)</sup>، وفي وسائط الاعلام، وفي كتابات علمية حول موضوع المرأة في التنمية<sup>(٢)</sup>. وتبين لي من قراءة ردود الفعل المختلفة انه لا بد من توضيح بعض الجوانب التي ادت الى سوء فهم طبيعة الفكرة. وعلاوة على ذلك، قامت، منذ كتابة الورقة، تجارب عديدة مثيرة للاهتمام في مجال الخيار الثالث في مختلف انحاء العالم، عملت على تأييد جدوى الخيار الثالث كسياسة وطنية. والهدف من هذه الاضافة هو معالجة هاتين النقطتين.

## ثانياً - الخيار الثالث

الفكرة الاساسية من الخيار الثالث فكرة بسيطة: ففي البيئة الحضرية التقليدية والاقبل تقديماً، حيث ترتفع خصوبة المرأة وينخفض مستوى تعليمها، لا تملك المرأة على مدى حياتها سوى وقت ضئيل جداً للعمل في القطاع "الاقتصادي" خارج المنزل، وهي لا تهتم بذلك كثيراً، على أي حال، بسبب تعليمها المحدود<sup>(٣)</sup>. أما الرجل فيعتبر عائل الأسرة الذي ينصرف نشاطه أساساً خارج المنزل وفي القطاع الاقتصادي. ولذلك تم تحديد ظروف العمل "الطبيعية" استناداً الى هذا النوع من اليد العاملة المتاحة، أي المتفرغة للعمل بعيداً عن الالتزامات الأسرية.

ولكن مع التقدم، انخفضت الخصوبة انخفاضاً كبيراً بحيث لم تعد الالتزامات الأسرية للمرأة، بمعناها التقليدي، تستحوذ إلا على جزء من وقتها. ويتراوح الوقت الذي تتطلبه هذه الالتزامات بين وقتها الكامل خلال مرحلة الرعاية المكثفة للأطفال (أي مرحلة ما قبل المدرسة)، وبين نسب متغيرة من وقتها خلال المراحل الأخرى من تكوين الأسرة وفقاً لعدد الأطفال واهتمامهم. ويبين الرسم البياني رقم ١ المنقول من النص الاصيل لورقة الخيار الثالث، الوقت المتوفر للعمل الاقتصادي لنموذج المرأة التي تريد ان تواصل الاضطلاع بالتزاماتها الأسرية التقليدية. وتمثل المساحة FERF مجموع الوقت المطلوب طوال حياة الفرد المتفرغ للعمل، وهي نموذج لواقع العمل التقليدي للرجل. وتمثل المساحة الواقعة تحت المنحنى، اي FABC...N. الوقت المتوفر للعمل لدى المرأة النموذجية طوال حياتها، وتمثل المساحة الواقعة فوق هذا المنحنى الوقت اللازم لها كي تضطلع بالتزاماتها المنزلية التقليدية. أما المنحنى ذاته، فيبين الوقت المتوفر لدى المرأة النموذجية للعمل الاقتصادي في كل مرحلة من مراحل تكوين الأسرة.

---

(١) انظر مثلاً "Socio-Economic Challenges for the 1990's: Arab Women's Contribution to Development" Report of the United Nations development Programme Conference, العربية، القاهرة، مصر، ٢٠-٢٣ أيار/مايو ١٩٩٠.

(٢) مثال، الكلمة الرئيسية التي ألقته ناديا حجاب في المؤتمر العربي الاقليمي للاتحاد الدولي لتنظيم الانجاب، تونس، ١٨ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢، أو العرض الذي قدمته في ٢٥ شباط/فبراير ١٩٩٢ في Emile Bustani Seminar at the School of Humanities and Social Sciences, Massachusetts Institute of Technology.

(٣) في البيئة الريفية يختلط العمل داخل المنزل مع العمل خارجه الى حد كبير بحيث لا يمكن تحديد ما هي "الخيارات" المتاحة كما هو الحال في البيئة الحضرية.

وبصورة عامة، تجد المرأة نفسها اليوم أمام خيارين فيما يتعلق بالعمل خارج المنزل: الخيار الأول هو البقاء في المنزل والقيام بالاعمال المنزلية التقليدية. الامر الذي يصيبها بالاحباط بسبب الوقت المتوفر لأعمال أخرى والمُمَثَّل بالمساحة الواردة تحت المنحنى. والخيار الثاني هو التفرغ للعمل مما يسبب لها نوعاً آخر من الاحباط، فهي مضطرة للتفرغ لعملها فضلاً عن الوفاء بواجباتها الأسرية التقليدية. وكان الحل النموذجي لهذا الموقف حتى الآن هو تكييف طبيعة الاسرة وهيكلها مع متطلبات العمل مثل تغيير ادوار الجنسين داخل الاسرة بحيث ينتقل جزء من أعباء الزوجة الى الزوج، أو الدعوة الى إقامة انواع جديدة من العلاقات الانسانية التي تتمشى مع تفرغ المرأة للعمل، بما فيها العزوبية والجنسية المثلية أو التضحية بشيء من رفاه الاسرة من أجل متطلبات العمل والارتقاء المهني (كانشاء حضانات الاطفال، وتربيتهم في تعاونيات، وما الى ذلك). أما الخيار الثالث فيعني تكييف ظروف العمل مع احتياجات الاسرة وليس العكس. ويقوم على ان تزايد الدخل في القوة العاملة من نساء يرغبن في العمل دون تغيير دورهن التقليدي في الاسرة، اي يرغبن في استخدام الوقت الواقع تحت المنحنى للاضطلاع بعمل خارج المنزل، يتطلب استحداث أساليب جديدة من العمل تراعي احتياجاتهن. كما تقوم فكرة الخيار الثالث على أن بعض الشركات الخاصة والعامة قد أدخلت بالفعل مثل هذه التغييرات جزئياً، وكان ذلك نتيجة لضغوط السوق في أغلب الاحيان، لكن هذه التغييرات لا تشكل جزءاً من السياسة الوطنية. واخيراً، تقوم هذه الفكرة على ان الوقت ملائم لتطبيق مثل هذه السياسة علاوة على كونها مجدية اقتصادياً.

### ثالثاً - الحل المتمثل في العمل غير المتفرغ

كان احد جوانب سوء الفهم الرئيسية التي اتضحت لدى مناقشة فكرة الخيار الثالث ادعاء البعض ان هذه الفكرة تعني أساساً الدعوة الى توسيع نطاق العمل غير المتفرغ للمرأة وبالتالي ليس فيها جديد. بل هي على العكس فكرة خطيرة لأن غير المتفرغين للعمل كثيراً ما يهتمشون ولا يتمتعون بفرص الارتقاء المهني.

وبينما من الصحيح أن عدم التفرغ للعمل يعد خطوة نحو الخيار الثالث، فهو ليس الا خطوة صغيرة لا تلبي احتياجات المرأة النموذجية قيد النقاش. وليس من الصعب استنتاج هذا من الرسم البياني. فلو افترضنا ان جدول العمل غير المتفرغ يغطي العمل لنصف المواعيد المقررة، اي وفقاً لما هو محدد بالخط المتقطع، فلن يتفق هذا الا مع احتياجات المرأة النموذجية في المرحلة JK. أما في المراحل FA و BC و LM و NF فيتبقى للمرأة وقت إضافي للعمل خارج المنزل، أما المرأة الموجودة في سائر مراحل تكوين الأسرة فلا يتسع وقتها لجدول العمل. ولذلك، فالمطلوب هو التوفيق بين العمل غير المتفرغ المتاح وبين احتياجات المرأة النموذجية في جميع مراحل تكوين الأسرة، أي توفير العمل غير المتفرغ المرز وليس الثابت، وهو فرق كبير بين النوعين قد يتطلب تعديل أساليب الانتاج والنهج العام المتبع في التوظيف. وتتضمن ورقة الخيار الثالث أمثلة على العمل غير المتفرغ المرز وفيما يلي ثلاثة أمثلة أخرى:

"تسمح ولاية نيويورك لموظفيها بتخفيض جدول عملهم بنسبة تتراوح بين ٥ في المائة و ٣٠ في المائة إما عن طريق تخفيض عدد ساعات العمل في اليوم او تخفيض عدد ايام العمل في الاسبوع. وتخفيض الرواتب وفقاً لذلك بينما تظل الاستحقاقات ثابتة بصورة عامة. ولم يشارك في هذا البرنامج عدد كبير حتى الآن (١٩٨٦)، ولكن يبدو أن المشاركة في ازدياد. وهناك برنامج مبتكر وطريف يقوم على تشجيع الموظفين على التعطل عن العمل خلال فصل الصيف.

و ٩٠ في المائة من المشاركين فيه من النساء اللاتي يفضلن قضاء العطلة مع أطفالهن. " (منظمة العمل الدولية ٩٨٦ اب، ص ٤٩٦ بالانكليزية).

"أضافت متاجر توكيو في اليابان ... الى موظفيها المتفرغين، موظفين آخرين غير مقيدين بمواعيد ثابتة أطلقوا عليهم موظفي "الوقت الحر". وبامكان هؤلاء أن يختاروا بأنفسهم ساعات وايام عملهم - على انه يتوقع منهم العمل ٨ ساعات في الاسبوع على الاقل، وما لا يقل عن ساعتين في الايام التي يعملون فيها. كما يجب أن يحددوا انماط عملهم مسبقا وان لا يغيروها من اسبوع الى آخر. وقد لقيت هذه الفكرة اقبالا شديدا (إذ بلغ عدد الطلبات التي تلقتها الشركة ٨ امثال ما كانت تتوقعه). ومالت الى هذا الاسلوب من العمل النساء المتزوجات اللاتي يرغبن في العمل ويرغبن في تربية اطفالهن... والشركة راضية عن هذا البرنامج وتنوي تطبيقه في متجر جديد ستفتحه عام ١٩٩٢. " (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٢، ص ٧٦ بالانكليزية).

"بدأ مصنع فولفو لأجزاء الشاحنات في كوبنج بالسويد في تطبيق نظام مرونة ساعات العمل... وتم وضع تشكيلات متنوعة من وريديات العمل الكاملة أو الجزئية أو الليلية أو في عطلة نهاية الأسبوع، بحيث صار لديه ١٠ جداول مختلفة من وريديات العمل تلبي احتياجات الموظفين وتتجاوب في نفس الوقت مع تقلب متطلبات السوق." (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٢، ص ٧٨ بالانكليزية).

#### رابعاً- متطلبات أخرى

١- برامج خاصة بإجازة الامومة، وإجازة احد الوالدين لرعاية المولود، والعودة الى العمل

من الاحتياجات الاضافية الهامة للمرأة النمونجية الحصول على إجازة كافية خلال فترة الرعاية المكثفة بالطفل (الخط DG في الرسم البياني)، وضمان امكانية العودة الى العمل بعد انقضاء فترة تكوين الاسرة. وينبغي التمييز هنا بين إجازة الامومة وإجازة أحد الوالدين للرعاية بالمولود، فالاولى تتصل أساسا بالانجاب وصحة الام، والثانية تتصل بتربية الطفل وصحته الجسدية والنفسية. وقد اصبحت إجازة الامومة امرا دارجا الى حد ما ولكن إجازة أحد الوالدين لا تزال في مرحلة الانتشار ببطء. وتتضمن ورقة الخيار الثالث عددا من الامثلة على الشركات التي تطبق ترتيبات لمنح إجازة لأحد الوالدين، والعودة الى العمل. وفيما يلي أمثلة اضافية:

"في الولايات المتحدة الامريكية، اتضح من مسح اجري مؤخرا ان نسبة ٥١ في المائة من ارباب العمل يطبقون إجازة أحد الوالدين رغم ان هذه الاجازة قد تكون بأجر او بدون أجر وتتراوح بين ٤ اسابيع و٣ سنوات". (Cook, p.13.4).

"في الاتحاد السوفياتي سابقا، كانت الحكومة تعطي إجازة بأجر مدتها ١٢ شهرا بعد الولادة، وإجازة اضافية بدون أجر يمكن ان تمتد الى سنتين بعد ذلك". (منظمة العمل الدولية، ١٩٨٣، ص ١١٦ و١١٧ بالانكليزية).

"تطبق البلدان الاسكندنافية مثل هذه السياسات الليبرالية ولكنها غير موحدة فيما بينها. ففي فنلندا، تبلغ إجازة أحد الوالدين سنة كاملة تقريبا، أما في السويد فيحق لأحد الوالدين إجازة

كاملة الى ان يبلغ الطفل ١٨ شهرا، ويحق له تخفيض ساعات العمل الى ان يبلغ الطفل ٨ سنوات أو الى ان ينهي السنة المدرسية الاولى، أيهما أطول. " (منظمة العمل الدولية، ١٩٨٦، ص ٦٠ و١٤٦ بالانكليزية).

والتجربة الحديثة التي قامت بها شركة أتنا للتأمين على الحياة وضد الحوادث مثيرة للاهتمام بصورة خاصة في هذا السياق:

"طبقت شركة أتنا للتأمين على الحياة وضد الحوادث برنامج إجازة عائلية لموظفيها في عام ١٩٨٨، وتقدر الشركة ان سياستها فيما يتعلق بالإجازات أدت الى توفير مبلغ مليوني دولار في فترة ال ١٢ شهرا المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيو من ذلك العام... وتعزو الشركة هذا التوفير الى ارتفاع معدل الامهات الجدد اللائي يعدن الى العمل من نسبة ٧٧ في المائة قبل تطبيق برنامج الاجازة العائلية الى ٩١ في المائة في العام الذي تلا تطبيقه. " (Cook, 1993, p.13.2).

ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد ان إجازة الأبوة، كجزء من إجازة الوالدين، أصبحت تتزايد في كثير من البلدان. (انظر مثلا، منظمة العمل الدولية، ١٩٩١، ص ٦٠ بالانكليزية). فقد بدأت الدنمارك والسويد وكندا واليونان وغيرها بالعمل بهذا المفهوم. وفي فنلندا مثلا، يمكن اعطاء إجازة الأبوة بنسبة ٦٠ في المائة تقريبا من إجازة الوالدين على أن تأخذ الأم باقي هذه الاجازة. (منظمة العمل الدولية ١٩٨٦، ص ٤٥ و ٥٥ و ٨٣ و ١٤٦ و ٦٠ بالانكليزية).

## ٢- الإجازة المرضية العائلية

من متطلبات المرأة النموذجية الاخرى التمكّن من الحصول على إجازة إذا مرض أحد أطفالها أو زوجها. ووردت في الورقة الاصلية كذلك أمثلة على هذا النوع من الإجازة ولكن هذه الأمثلة تتزايد في جميع انحاء العالم.

"في الولايات المتحدة الامريكية، يَمُنح ٤٣ في المائة من ارباب العمل هذه الاجازة المرضية العائلية (وهي إجازة للاعتناء بأي فرد مريض من الاسرة). و ٥٤ في المائة من هذه الاجازات مدفوعة الأجر ولكنها تخضع من الإجازات المرضية المستحقة للموظف نفسه، وإن كان ٦٢ في المائة من أرباب العمل الذين يمنحون هذا النوع من الاجازات يمنحونها بدون أجر. " (Cook, 1993, p.13.4).

"النرويج: يحق للعامل المسؤول عن رعاية طفل دون سن العاشرة أن يأخذ إجازة اقصاها ١٠ أيام لرعايته في حالة إصابته بمرض. (منظمة العمل الدولية، ١٩٨٦، ص ١٢٣).

## خامساً - ملاحظات ختامية

يجري تطبيق التدابير المستمدة من الخيار الثالث، لا سيما في الشركات الخاصة، استجابة لضغوط السوق وليس لاسباب متصلة بالرفاه الاجتماعي أو لدعم الاسرة. فقد تبين في مسح أجرته مؤخرا مؤسسة Hewitt Associates على ٤٣٥ رب عمل في الولايات المتحدة، أن عددا كبيرا من أرباب العمل (٤١٢) يسمحون بالعمل غير المتفرغ بشكل أو بآخر. وعندما طُلب منهم ترتيب اسباب السماح بمثل هذا النوع من العمل حسب اهميتها، جاءت الأسباب الاقتصادية على رأس



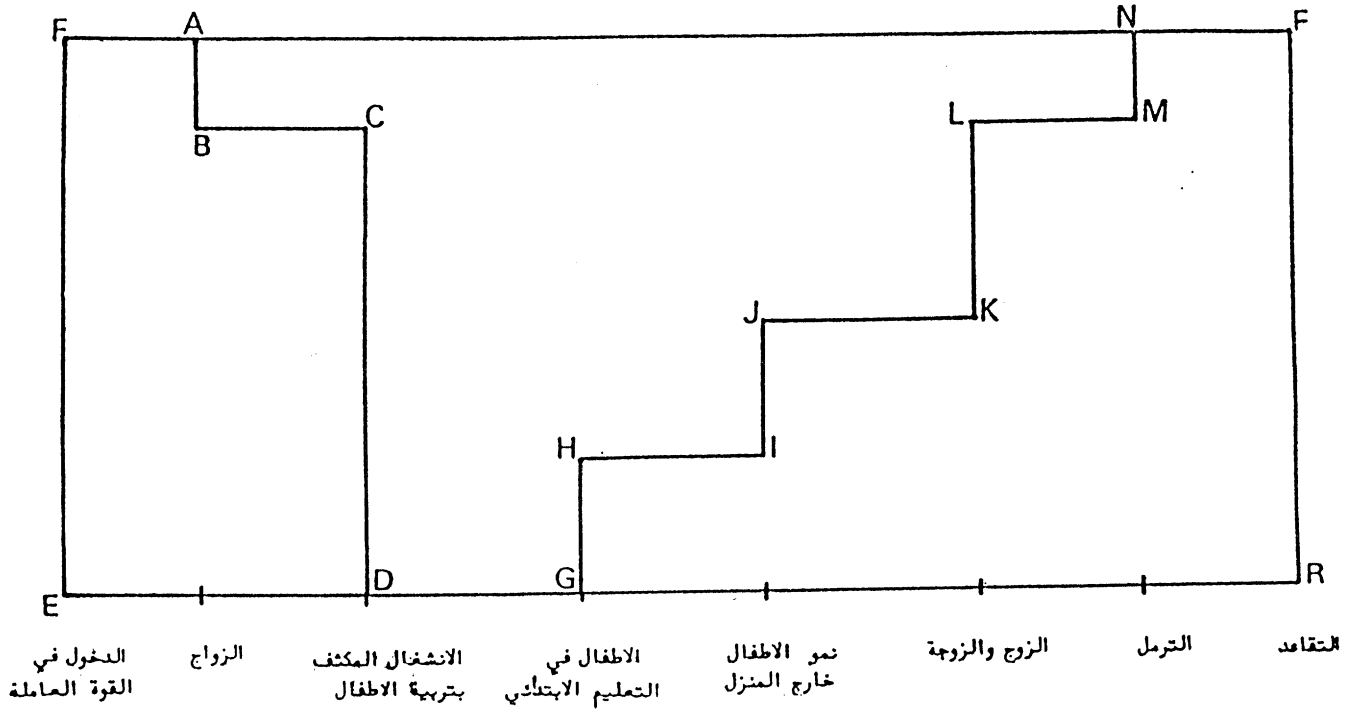
القائمة بالنسبة للشركة المعنية (أي تعديل القوة العاملة، والابقاء على الموظفين المهمين، وتخفيض تكاليف اليد العاملة، واجتذاب الموظفين الجدد، وتحسين الانتاجية). ولم تقم الانسبة ٩ في المائة من ارباب العمل الذين يطبقون العمل غير المتفرغ بتصنيف "التوفيق بين عمل الموظف وبين احتياجاته العائلية" في فئة أهم الاسباب (Cook, 1993, p.6, 16). وحتى الاعلانات والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية تركز على عمل المرأة من حيث المساواة في الفرص بينها وبين الرجل (أي الخيار الثاني) وليس من حيث تكييف ظروف العمل وفقا لاحتياجات الاسرة. وعليه، ينادي إعلان المساواة في الفرص المتاحة للنساء العاملات وفي معاملتهن، الصادر عن مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٧٥، بالقضاء على التمييز بسبب الحالة الزوجية او المسؤوليات العائلية، ويدعو الى انشاء خدمات الدعم اللازمة وخاصة مراكز رعاية الاطفال. وقرار عام ١٩٩١ الذي يتناول اجراءات منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالنساء العاملات على "عدم المساواة في تقاسم المسؤوليات العائلية وقلّة المرافق الملائمة لرعاية الاطفال ... كي تتمكن المرأة من المشاركة مشاركة كاملة في القوة العاملة". وحسب تلخيص أوبونغ: "استرشدت أنشطة منظمة العمل الدولية الرامية الى تحديد المعايير فيما يتعلق بالمرأة بهدفين هما: حماية المرأة من الاستغلال في العمل، بما في ذلك حماية صحتها لا سيما قبل الولادة وبعدها؛ والمساواة بينها وبين الرجل في الفرص والمعاملة في مجال العمل" (Oppong, p.5). والواضح أن الهدفين يشكلان جزءا من الخيار الثاني.

ولكن من الجدير بالذكر ان بعض قرارات منظمة العمل الدولية تضمنت اشارة غير مباشرة الى تكييف ظروف العمل وفقا لاحتياجات الاسرة (انظر اتفاقية عام ١٩٨١ للعاملين ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٥٦)، والتوصية المتعلقة بالعاملين ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٦٥)). وعلاوة على ذلك، تنشر أمانة منظمة العمل الدولية بانتظام معلومات عن تجارب الخيار الثالث في مختلف انحاء العالم كما هو مبين في ثبوت مراجع هذه الوثيقة ومراجع الورقة الاصلية.

وأحد أسباب بعض الانتقادات الموجهة للخيار الثالث (بخلاف انه لم يوضح بما فيه الكفاية كسياسة من السياسات) هي ان مناقشته تقتصر بصورة عامة على النساء العاملات أي اللاتي يطبقن الخيار الثاني. ورغم ان العديد منهن يسلمن باقبال عدد كبير ومتزايد من النساء العاملات وغير العاملات على الخيار الثالث، فإن عددا كبيرا منهن يعتقدن ان السبيل الوحيد لتحرر المرأة هو التفرغ للعمل، وان مجرد تغيير توزيع المسؤوليات العائلية بين الجنسين في الأسرة، وتوفير خدمات تساعدهما على ذلك، كفيل بأن يسمح للمرأة بالتفرغ للعمل طوال فترة حياتها العملية. وردا على هذا الموقف، تجدر الاشارة الى الحجج التالية: اولا، وكما سبق ان بينت الورقة الاصلية، تكاد جميع المسوح المتصلة بهذا الموضوع أن تشير الى ان عددا كبيرا من النساء يفضلن الخيار الثالث على اي من الخيارين الآخرين، وهما البقاء في المنزل (الخيار الاول) او التفرغ للعمل خلال جميع مراحل تكوين الاسرة (الخيار الثاني). ولا تختار هؤلاء النساء تغيير أدوار الزوجين في الاسرة كحل لعملهن خارج المنزل ولا تلجأن الى خدمات مساعدة. وثانيا، وكما يتضح من الرسم البياني، لا يؤدي تقاسم المسؤوليات العائلية الا الى توزيع عبء العجز في الوقت المتاح لكل من الزوجين لكن لا يخلصهما من هذا العبء. فمثلا، بإمكان المرأة التي تستطيع أن تعمل خارج المنزل نصف الوقت المطلوب (المرحلة JK) أن تزيد من ساعات عملها اذا تحمل الزوج عنها بعض المسؤوليات المنزلية، ولكن هذا سيؤدي في المقابل الى عجز في وقت الزوج. اي ان هذا الحل ينقل العجز في الوقت بين الزوجين، وبالتالي لا يزال يتطلب تغيير الطابع التقليدي للمهام الأسرية. وهذا التغيير هو الذي يرفضه مؤيدو الخيار الثالث وعدد كبير من المفكرين الاجتماعيين (انظر

استعراض ما كتب في هذا الشأن في الورقة الاصلية). واخيرا، فإن الخيار الثالث، كما يتضح من اسمه، هو خيار وليس التزاما. واذنا تم اعتماده كسياسة، فلن يسمح بتطبيقه إلا لمن يفضلونه، فيزداد جو العمل حرية وديمقراطية.

الرسم البياني رقم ١- توزيع الوقت المتاحة للمرأة النشطة اقتصاديا في ظل الخيار الثالث



## ببليوغرافيا

- Australian Industrial Relations Commission. 1990. **Parental Leave Decision**, (Melbourne) 26 July.
- Cook, M. 1993. **Human Resources Yearbook**, new York, Prentice Hall.
- Hurtsfield, Jennifer. 1987. **part-timers under pressure: Paying the price of flexibility**, Pamphlet no. 47. London: Low Pay Unit.
- ILO. 1983. **Women, Work and Demographic Issues: Report of an ILO/UNITAR Seminar, Tashkent, USSR**, 11-19 October. ILO Geneva.
- ILO. 1986 **Conditions of Work Digest**. Vol. 5 No. 2 Geneva: ILO
- ILO. 1986. **Social and Labour Bulletin**, Nos. 3-4, September-December.
- ILO. 1989. **Social and Labour Bulletin**, Nos. 3-4, September-December.
- ILO. 1990. **Social and Labour Bulletin**, No. 4, December.
- ILO. 1991. **Social and Labour Bulletin**, No. 1, March.
- ILO. 1992. **World Labour Report**, ILO, Geneva.
- Leighton, Patricia and M. Winfield. 1988. **Does Job Sharing Work? Case Studies and Practical Guide**. The industrial Society.
- Meager N., J. Buchan and C. Rees. 1989. **Job Sharing in the National Health Service**. Report no. 174, Institute of Manpower Studies, Brighton. August.
- Oppong, Christine. 1993. **ILO Standard Setting**, World Employment Programme, Working Paper, ILO Geneva.
- رياض طيارة، ١٩٩١، "الخيار الثالث: المواءمة بين ظروف العمل واحتياجات الأسرة"، النشرة السكانية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. العددان ٣٨ و ٣٩ (حزيران/يونيو-كانون الأول/ديسمبر).

## الجزء الثاني(\*)

---

(\*) صدر هذا المقال في النشرة السكانية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، العدد ٣٨-٣٩ لعام

.١٩٩١

تخضع الحركة النسائية الغربية في عصرنا الحديث لجدل حاد بين عدة جهات، وقد شارك فيه المحافظون الغربيون المناهضون للحركة النسوية وكذلك التقليديون غير الغربيين. وفي محور هذا النقاش تبرز الاسرة والدور التقليدي للمرأة في اطاره كزوجة وكأم.

### الاسرة والجدل الدائر حول مناصرة المرأة

تمخض عما كتب في شأن هذا الجدل ما لا يقل عن أربعة اتجاهات مختلفة، هي: الاتجاه النسوي (المحافظ والمتطرف)؛ والاتجاه النسوي المجدد (ويتألف بصورة رئيسية من نسويين بارزين طرأ تغيير على آرائهم)؛ والاتجاه الغربي المحافظ المناهض للمرأة؛ والاتجاه التقليدي غير الغربي (الذي سبقت أفكاره ظهور الحركة النسائية الحديثة وانما اصبحت الان أكثر وضوحا استجابة لهذه الحركة).

### الاتجاه النسوي

يقول مناصرو الحركات النسوية انه لا يمكن تحرير المرأة ومساواتها بالرجل في المجتمع مالم تؤد وظائفها على سبيل التفرغ. والواضح ان العائق الرئيسي امام هذا التحرر هو الاسرة التقليدية ودور المرأة التقليدي في إطارها. وما دامت المرأة تشعر (أو يفرض عليها أن تشعر) بأن واجبها الرئيسي هو الاعتناء بالمنزل وتربية الاطفال، فانها سترفض العمالة بهدف الارتقاء المهني ولن تشكل جزءاً من القوى العاملة الا بداعي الحاجة الاقتصادية الماسة وعلى أساس العمالة الجزئية دون أي اعتبار للارتقاء المهني. وعليه، يمكن حل هذه المشكلة في تغيير طبيعة الاسرة والاستعاضة عنها بأنظمة تتمشى مع الارتقاء بالوضع المهني للمرأة.

وتقول (بتي فريدان) التي قد تكون أكثر النسويين المحافظين اعتدالاً، ان المرأة الامريكية عادت لأسباب تاريخية، ولا سيما بعد الحرب العالمية الثانية، الى تمجيد "سر الانوثة" الذي يقوم على أن "قيمة المرأة العليا والتزامها الوحيد يتمثلان في اداء دورها كإمراة" وان السبيل الرئيسي لتحقيق ذلك هو اعتماد "مهنة ربة البيت" (Friedan, 1963, p. 38). ويبدو أن الصحف والمجلات النسائية، التي تمجد دور ربة البيت، عززت هذا الاتجاه على حساب المرأة العاملة وعن طريق الدعاية المنحازة. ومن جهة أخرى، أدى ظهور الادوات المنزلية الحديثة الى تيسير مهمة الاعتناء بالمنزل وجعلها أكثر جاذبية. ونتيجة لذلك، أصبحت ربة البيت الامريكية سجيئة "في معقلها المريح" (المرجع السابق، p. 266). ولكن تبين، وفقاً لقول (فريدان)، أن المرأة الامريكية تعاني من شعور عميق بالضجر والاحباط يعزى بالتحديد الى دورها الرئيسي كزوجة وكأم. والعمالة الجزئية أو غيرها من أشكال العمالة المجردة من الارتقاء المهني لا تشكل حلاً لهذا الضجر والاحباط، لأن المرأة التي تلجأ الى عمل من هذا القبيل "تسير نحو مستقبل غير موجود، وتكاد لا تختلف في ذلك عن المرأة التي تبقى أسيرة مهنة ربة البيت. وكما يشكل العمل مخرجاً للمرأة يجب أن يكون عملاً تستطيع أن تعتبره بجدية جزءاً من مخطط حياتها وتنمو في إطاره كجزء من المجتمع... وكثيراً ما يكون الانتقال من مرحلة العمل كهواية الى العمل كمهنة أصعب ما تواجهه المرأة في الخروج من هذا المأزق" (المرجع السابق، pp. 301-302). وعليه، فإن خطة الحياة الجديدة اللازمة لمتابعة الارتقاء المهني تنطوي على تغيير جذري في موقف المرأة من الاسرة ودورها التقليدي في إطارها. "والخطوة الاولى في هذه الخطة هي مواجهة حقيقة العمل المنزلي، فهو ليس مجالاً للتطوير المهني وانما مهمة لا بد من القيام بها بأكبر قدر ممكن من

السرعة والفعالية... والخطوة الثانية هي مواجهة حقيقة الزواج وتجريده من القناع الذي يفرضه عليه مفهوم سر الأنوثة والقائم على المبالغة في تمجيده" (المرجع السابق، p. 298).

واتسم النسويون الأكثر تحمساً بقدر أكبر من الصراحة في هذا المجال. فقد زعمت (جرمين غرير) مثلاً أن أحد الشروط الضرورية لتحرير المرأة هو قيامها بثورة ترفض فيها الزواج (Greer, 1970, p. 319). وتحاول أن تدمر الأسرة المبنية على سلطة الأب عن طريق اتباع أسلوب جنسي يجعل التعرف على الأب أمراً مستحيلاً (المرجع السابق، p. 325). وتؤكد (غرير) أن "الأسرة العادية" ليست وسطاً ملائماً جداً لتربية الأطفال... ورغم أن تربية الأطفال غير الشرعيين تنطوي على كثير من المشاكل،... فإن اللجوء إلى الزواج لمجرد تجنب هذه الصعوبات تهرباً لا مبرر له" (المرجع السابق، pp. 319-320). والحل المقترح في هذه الحالة هو مفهوم غامض يعرف "بالأسرة العضوية المنظمة ذاتياً" تحل محل الأسرة الحالية. وتؤيد (غرير) قول (جوليت ميتشل) التي تدعو إلى تنويع العلاقات بحيث تشمل: "الأزواج الذين يعيشون معاً أو لا يعيشون معاً، وعلاقات المساكنة طويلة الأجل مع وجود الأطفال، وقيام أحد الوالدين بتربية الأطفال، ورعاية الأطفال من قبل أبوين متفق عليهما وليس الأبوين الطبيعيين، ومجموعات الاسر الممتدة، وما إلى ذلك". (Fletcher, 1988, p. 146).

ورغم أن النسويين المتطرفين لا يقرون في كثير من الحالات أساليب واستراتيجيات النسويين المحافظين، فهم يوافقون على المبدأ الأساسي القائم على أن تحرير المرأة لا بد أن يتم من خلال الاستخدام الذي يستهدف الارتقاء المهني ومن خلال حدوث تغيير جذري في طبيعة الأسرة ودور المرأة التقليدي في إطارها كزوجة وأم. وقد خلصت (كات ميليت) إلى أن "نتيجة تحليل (انجلز) هي أن نظام الأسرة، بالمفهوم القائم حالياً، لا بد أن يختفي. وهذا مصير حميد بالنظر إلى تاريخ هذا النظام". (Millet, 1977, p. 127). والواقع أن "الصورة التي تقدمها (كات ميليت)، بقصد التوضيح بقدر المستطاع، ترسم مجتمعاً يتمتع بمطلق الحرية في العلاقات الجنسية، فيما بين القاصرين والبالغين على السواء، ولا يخضع لأي من أسس الحياة العائلية، وتتم فيه رعاية الأطفال الذين يولدون نتيجة هذه "العلاقات الطوعية" بصورة جماعية من قبل "مهنين" حكوميين بحيث تحتفظ المرأة مثلها مثل الرجل بحريتها الشخصية" (Fletcher, 1988, p. 121).

أما (زيلا أيزينشتاين)، التي تعتبر نفسها في عداد النسويين الاشتراكيين، فقد دعت إلى تدمير سلطة الأب وكذلك نظام الرأسمالية كي يصبح من الممكن تحقيق المساواة في الفرص المتاحة للمرأة (Eisenstein, 1981, p. 344). ويذكر أن (إدموند ليش) أكد في مجموعة محاضرات رايث الشهيرة، التي القاها عام ١٩٦٧، أن الانسان أقام في الماضي نظاماً مختلفاً من الحياة العائلية وأن عليه الآن أن يقيم نظاماً إضافياً تحل محل نظام الأسرة الحالي، هذا رغم أنه لم يتناول مسألة تحرير المرأة بالتحديد. وفي المحاضرة ذاتها أدان الأسرة بشدة بعبارة المعروفة إذ وصفها بأنها "السبب في جميع مشاكلنا" (Fletcher 1988, p. 10).

## المجددون

إن حركة النسويين المجددين تعتبر أساساً إعادة تقييم لقيمة الأسرة، والحياة الزوجية، والأمومة. وأهم كاتبين في هذا المجال هما (بتي فريدان) و (جرمين غرير). فقد كتبت (فريدان) في عام ١٩٨٣، أي بعد مرور ٢٠ عاماً على كتابها الرائد "الطبيعة الانثوية"، أنها تعتبر أن حركة تحرير المرأة بلغت "مرحلة ثانية" تحتاج بصورة ماسة إلى إعادة التقييم هذه.

وذكرت أنه " قبل ان نتمكن من فهم المشاكل العملية التي نواجهها في المساواة في العيش والعمل والعواطف في المرحلة الثانية من تحرير المرأة، علينا ان نفهم أسباب النفور من الأسرة الذي اتسمت به المرحلة الأولى وأدى الى تشويهاها، وان نتخطاها". (Friedan, 1983, p.34). والواقع ان السبب في الاضمحلال التدريجي للحركة الاولى لتحرير المرأة التي قامت في الولايات المتحدة في بداية هذا القرن وأنت الى حصول المرأة علي الحق في التصويت، يعود الى أن هذه الحركة لم تكن على استعداد لمعالجة مشاكل الاسرة بصورة ملائمة (المرجع السابق، p. 43). واعترفت (فريدان) معتردة أنها "لجأت الى صورة مجازية متطرفة عندما شبهت حياة ربة البيت "بمعسكر الاعتقال المريح" (المرجع السابق، p. 44) وأنها وغيرها من النسويين المحافظين لم تعرب "بالشدة اللازمة" عن صدقها وغضبها تجاه آراء المتطرفين المناهضة للأسرة والرجل (المرجع السابق، p.47).

ولكن تأييد (بتي فريدان) الشديد للأسرة مضلل نوعا ما. فهي تسلم بأن نسبة كبيرة من النساء الأمريكيات ما زلن تفضلن اداء دورهن كزوجات وأمهات في إطار الأسرة التقليدية، وتدعم ذلك بالأدلة (المرجع السابق، pp. 260-279)، ولكنها في الوقت ذاته تسخر من "الأسرة التقليدية التي يتوق اليها الغرب" (المرجع السابق، p. 280) وتضع في اعتبارها ضرورة تصنيف مجموعة متنوعة من العلاقات تحت راية "الاسرة". فقد أشارت الى أن "الاسرة في المرحلة الثانية لا تعني فقط الأم والأب والأطفال، اذ نحن نعي الآن الاشكال الجديدة التي يمكن أن تتمثل فيها الاسرة على مر الحياة". (المرجع السابق، p. 266). وتشمل في مفهوم الاسرة علاقات من قبيل "التعاونيات في أداء الشؤون المنزلية" حيث تشترك الأسرة في مكان الإقامة أو على الأقل في المهام المشتركة التي تتضمن رعاية الأطفال (المرجع السابق، p. 299 وما يليها)، والأسر القائمة بدون زواج، والأمهات غير المتزوجات، وغير ذلك من الترتيبات التي تتخذ طابع الأسرة. وتمضي الى حد إقترح أن "الاسرة هي من تلجأ اليه في المنزل" بغض النظر عن تكوين افرادها وحتى لو كانت قائمة على علاقة بين شخصين من الجنس ذاته. (المرجع السابق، p.319). ومن الواضح بالتالي ان تحرير المرأة لا يزال يعني بالنسبة (لفريدان)، التي تنادي بالنسوية المجددة، تغيير طبيعة الأسرة التقليدية. أما فيما يتعلق بتعدد أدوار المرأة في الأسرة، فإن فريدان ترى أن ربة الأسرة العاملة تستطيع أن تؤدي المهمتين على وجه مقبول نوعا ما (المرجع السابق، p. 255 وما يليها).

ولكن هذا لا ينطبق على التجديد الذي دعت اليه (جرمين غريير). فهي متطرفة في دعوتها التجديدية بقدر ما كانت متطرفة في دفاعها عن حقوق المرأة في البداية. "والواقع أنه بينما تأرجحت آراؤها في كتابها "الأنثى المخصية" بين الدعوة الى إلغاء الأسرة تماما وبين الاستعاضة عنها "بالأسرة العضوية المنظمة ذاتياً"، تنطلق في كتابها "الجنس والمصير" من الدفاع عن الاسرة وتأييدها حتى تمجيدها ولا سيما الاسرة الممتدة. (Letcher, 1988, p. 156)، وترى (غريير) الآن أنه ينبغي تأييد الأسرة الممتدة "لأنها توفر على ما يبدو بيئة أفضل للأطفال". (Greer, 1984, p. 287)، وأن "النساء تحسن أكثر من الرجال مهارات تربية الأطفال" (المرجع نفسه، p. 166)، "وأن أكبر علاقة حب تحياها معظمهن تتمثل في حبهن لأطفالهن" (Donahue, 1988, p. 7). أما بالنسبة للتوفيق بين العمل بهدف الارتقاء المهني والامومة فهي ترى أنه يكاد يكون مستحيلاً، وقالت في مقابلة حديثة معها "تحدثت مع نساء حاولن تأدية المهمتين فأصبحن على وشك الجنون". (Fletcher, 1988, p. 166). وهذا يعني بعبارة اخرى وفقا لآراء (غريير) المجددة أن معظم النساء يتطلعن الى دورهن كزوجات وأمهات متفرغات لهذا الدور وأن هذا هو ما ينبغي أن يفعلنه. وستيبين للتو أن هذا الموقف مماثل جدا لموقف المحافظين الغربيين المناهضين للحركة النسائية، وحتى موقف التقليديين غير الغربيين بمن فيهم الاسلاميون. وتجدر الإشارة في هذا الصدد الى قول (غريير) "إن الاسلام فرض الحجاب على

النساء واعطاهن قيمة جديدة وبالتالي القدرة على احترام النفس، فشاها ايران عندما حظر ارتداء الحجاب عام ١٩٣٧، لم يرق بتحرير رعيته وانما أعلن اعتمادها على الغرب" (Greer, 1984, p. 166).

### المحافظون المناهضون للنسوية

إن موقف المحافظين المناهضين للنسوية معاكس تماماً لموقف النسويين، إذ أنهم يعطون الأولوية العليا للأسرة ولدور المرأة في إطارها كزوجة وأم. وربما أن "مهام المرأة لا تنتهي أبداً"، ينبغي بذل كل جهد ممكن لتوفير الشروط الضرورية التي تسمح للمرأة بالبقاء في المنزل والتفرغ لمهمتها كربة بيت وأم. ويذهب معظم مناهضي النسوية حتى إلى معارضة اقتراح قيام الحكومة بتوفير مراكز رعاية الأطفال ودور الحضانة. وقد انتقد (جان انشتاين) النسويين لأنهم يشجعون النساء على العمل، كما انتقد الترتيبات المماثلة لمراكز رعاية الأطفال والمرونة في ساعات العمل لأنها تشجع النساء على عدم التفرغ لدور الأمومة (Friedan, 1983, p. 74). ووصف (فيليس شلافلي) "بالتمييز" جميع السياسات المتعلقة بالترقية في العمل، والضرائب، والتضخم التي لا تشجع "الأسرة التقليدية المبنية على معيل واحد هو الأب ومسؤول واحد عن العناية بالمنزل هي الأم" (المرجع السابق، pp. 232-233). وصرح الرئيس نيكسون في بيان يتناول سياسة الحكومة في هذا المجال أن: "قيام الحكومة الاتحادية بتكبد تكاليف دعم رعاية الأطفال يبين مدى انحياز السلطة الاخلاقية العامة التي تمثلها الحكومة الوطنية إلى جانب نهج الرعاية الجماعية للأطفال وتفضيلها على النهج القائم على الأسرة" (Eisenstein, 1984, p. 210).

وعليه، فإن الفرق واضح بين النسويين والمناهضين للنسوية: يريد النسويون باستثناء (غريز) المجددة أن تتكيف الأسرة ودور المرأة التقليدي في إطارها مع متطلبات الاستخدام بهدف الارتقاء المهني. بينما يرى مناهضو النسوية، و (غريز) بأرائها المجددة، أن الأسرة والزواج والأمومة مفاهيم سامية ينبغي أن تمثل المهمة الوحيدة التي تتفرغ لها المرأة. وأشارت (ايزنشتاين) بوضوح إلى أن "الفرق بين فريدان وشلافلي، وهذا يعني الفرق بين النسويين المحافظين المحدثين أو النسويين المجددين الليبراليين وبين اليمين الجديد (المحافظ) المناهض للنسوية، هو أن (فريدان) تقول انه ينبغي ان تتمتع المرأة بحرية اختيار دور مختلف، باختيارها الأمومة، بينما يقول (شلافلي) أن المرأة مختلفة عن الرجل وهذا الاختلاف يتجسد في الأمومة". (Eisenstein, 1984, p. 204).

### التقليديون غير الغربيين

تنقسم النسوية غير الغربية حالياً إلى معسكرين يتشابهان في الايديولوجية مع معسكري الغربيين النسويين والغربيين المناهضين للنسوية، إلا أن مناهضة النسوية في هذه الحالة أكثر شيوعاً وتعود إلى تاريخ أقدم بكثير من تاريخ ظهور الغربيين المناهضين للنسوية. ومن أهم الاتجاهات في هذا المجال، هو الاتجاه الذي يمثله الكتاب الاسلاميون. ويشارك هؤلاء الكتاب



بصورة عامة الغربيين المناهضين للنسوية في الدعوة في المرتبة الأولى الى حفظ الأسرة التقليدية ودعمها والاهتمام بدور المرأة كزوجة وأم<sup>(١)</sup>.

ويؤكد احد المفكرين الاسلاميين أن ما يسمى بحق المرأة في العمل أمر مرفوض لأنه ليس حقاً يحميه القانون المدني أو الشريعة الاسلامية، بل أن الشريعة تعارضه. ولكن الطبيعة تؤهل الانسان لكثير من الحقوق العامة من قبيل الحق في الحرية لأنه ولد حراً. ومن هذه الحقوق حق المرأة في ممارسة مهام تناسب خصائصها الانثوية وبالتالي فمن حقها ان تكون زوجة وأما وربة بيت. ومهمة ربة البيت ليست حقاً لها فحسب وانما واجبا عليها أيضا، ولا يجوز لأحد أن يضيف حقاً ثالثاً هو الحق في الخروج للعمل المأجور (Ibrahim, 1987, p. 177). ولكن معظم الكتاب الاسلاميين تقبلوا فكرة عمل المرأة خارج المنزل اذا ما اضطرت الى ذلك لأسباب اقتصادية، ويعتبر هذا وضع استثنائي يزول بزوال الحاجة الاقتصادية (المرجع السابق، p. 178). وعليه، يشدد (العقّاد) بموقفه المحافظ على امكانية السماح للمرأة المتزوجة بالعمل في حالة الضرورة الاقتصادية ولكن هذا الوضع يتطلب اتخاذ اجراءات تصويبية مماثلة للاجراءات المتخذة فيما يتعلق بعمل القاصرين وبالتالي ينبغي ألا يتم سن تشريعات تنظمه. أما بالنسبة للنساء غير المتزوجات فبإمكانهن أن يعملن في مجالات محترمة دون أي قيود (العقّاد، ١٩٨٠، ص. ٧١). والواقع ان الاسلاميين لا يشجعون عمل المرأة خارج المنزل بسبب رغبتهم الشديدة في حماية الاسرة التقليدية وضمان تربية الأطفال تربية ملائمة وليس كرها لعمل المرأة خارج المنزل أو لوجود ما يمنعه. وفي هذه الحالة يشترط بصورة رئيسية أن يكون العمل مناسباً ومحترماً. وقال (الوفي) إن الاسلام أعطى المرأة الحق في العمل ولكن في المهن التي: "تجيد أداءها والتي لا تتضارب مع طبيعتها، ولم يقيد هذا الحق الا لحماية كرامتها" (الوفي، دون تاريخ، ص. ٣١).

### الخيار الثالث

يتضح من هذه النبذة المختصرة عن الجدل النسوي ان ما كتب حول هذا الموضوع يعرض على المرأة خيارين أساسيين فيما يتعلق بعملها داخل وخارج المنزل. الخيار الأول هو البقاء في البيت والتفرغ لمهمة الزوجة والأم. فالعمل خارج المنزل ينتقص لا محالة من هذا التفرغ ولا ينبغي بالتالي تشجيعه لانه يمثل خروجاً عن القاعدة لا بد من تصويبه بالنسبة للمرأة المتزوجة على الأقل. والسماح للمرأة بالعمل خارج المنزل على حساب واجباتها العائلية التقليدية يؤدي، على ما يفترض، الى عواقب اجتماعية وخيمة، لعل أقلها تفكك الأسرة وارتفاع نسبة الطلاق وازدياد جنوح الأحداث والجرائم (Hijab, 1988, p. 133).

والخيار الثاني أمام المرأة في هذا الصدد هو التفرغ للعمل بهدف الارتقاء المهني بصفته السبيل الوحيد الى التحرر والمساواة وتحقيق الآمال الشخصية. وبما أن تحقيق هذا الهدف مستحيل في اطار الاسرة التقليدية ودور المرأة فيها كزوجة وأم، فإن تغيير طبيعة الأسرة ومهام أفرادها ضرورة ملحة جداً. ويرى البعض أنه ينبغي الغاء الاسرة التي هي "السبب في جميع مشاكلنا". وينبغي أن ترفض النساء الزواج أو على الأقل انجاب الأطفال. بينما يرى آخرون أنه

(١) يخص الاسلام الأمومة والأسرة بمرتبة عالية، فقد روى عن (أبو هريرة) عن النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) أن رجلاً قال له: يا رسول الله: من أحق الناس بحسن صحابتي؟ قال: "أمك"، قال: ثمن من؟ قال: "أمك"، قال: ثمن من؟ قال: "أمك"، قال: ثمن من؟ قال: "ثم أبيك". (Gad el Haq, 1979, p. 7); أنظر أيضاً: (Naja, 1979); (Abdel Wahed, 1961).

ينبغي الاستعاضة عن الاسرة بأشكال أخرى من العلاقات (بما في ذلك العلاقات السحاقية) التي تسمح للمرأة بالعمل بهدف الارتقاء المهني. ويطلب أقل دعاء الخيار الثاني حماساً بإجراء التغييرات الاجتماعية واقامة المؤسسات التي تحرر المرأة من الجزء الرئيسي من عبء تربية الأطفال وتسمح لها بالارتقاء المهني على قدم المساواة مع الرجل. ومن بين الحلول التي تتردد كثيراً على ألسنتهم اقامة مراكز رعاية الأطفال ودور الحضانة؛ والمساواة في المشاركة في الواجبات العائلية بين الزوج والزوجة؛ وتوفير الاعانات الحكومية لمن يحتاجون الى المربيات. وإذا ما تأثرت نوعية تربية الأطفال رغم ذلك (وهذا أمر غير متوقع على أي حال)، فهو الثمن الذي لا بد أن يدفعه المجتمع مقابل تحرر المرأة. والعواقب الاجتماعية الوخيمة التي يتوقعها مناهاضو النسوية والتقليديون لا تخلو على أي حال من المبالغة في أقل تقدير (Goode, 1982, p. 137).

لقد اختارت نساء عديدات في مختلف أنحاء العالم الخيار الأول بمحض ارادتهن، وقررن ألا يعملن خارج المنزل وأن يكرسن كل وقتهن للعمل المنزلي وتربية أطفالهن. وقامت كذلك نساء عديدات باختيار الخيار الثاني، بمحض ارادتهن ايضاً، وقررن ألا يتزوجن أو أن يكيّفن حياتهن العائلية بصورة مرضية لهن، بحيث يتمكن من العمل ومتابعة تطويرهن المهني بكل متطلباته.

ولكن هناك كذلك عدداً كبيراً ومتزايداً من النساء اللائي يخترن العمل أو عدمه، ليس لأنهن سعيدات في خيارهن ولكن لأنهن اضطررن الى الخيار الأكثر شيوعاً أو الذي يثير أقل قدر من المعارضة نظراً الى ظروفهن الاجتماعية والاقتصادية. فهن يرغبن في تكريس قصارى جهدهن للحياة الزوجية والأمومة ولكنهن بحاجة الى العمل خارج المنزل بسبب الضرورة الاقتصادية أو الظروف الاجتماعية أو لأسباب شخصية. ورغم أنهن لا يردن أن يتداخل عملهن أكثر من اللازم في التزامتهن العائلية، اذ انهن يجدن ان هذا النوع من العمل غير متوفر على نطاق واسع. وقد يختار بعضهن "الخيار الأول" ويلزمن المنزل، ومن ثم يشعرن "بالضجر والاحباط"، وهذا ما أشارت اليه (فريدان)، بينما قد تلجأ أخريات الى "الخيار الثاني" متمثلاً في العمل على سبيل التفرغ، وقد يحاولن التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة بحيث يشعرن أنهن على "وشك الجنون" وفقاً لقول (غريير). إن ما تحتاج اليه هذه المجموعة هو خيار ثالث: "فالخيار الأول" يعني بقاء المرأة في المنزل والتخلي تماماً عن فكرة العمل خارجه؛ و"الخيار الثاني" يقوم على تكييف الأسرة ودور المرأة التقليدي في اطارها مع احتياجات التفرغ للعمل بهدف الارتقاء المهني؛ أما "الخيار الثالث" فهو يتطلب تكييف ظروف العمل، وحتى اسلوب تنظيم العمل في المؤسسات، أو تكنولوجيا الانتاج في الشركات، بحيث تتمشى هذه الأمور مع احتياجات الأسرة ومتطلبات الحياة الزوجية والأمومة. وإذا أمكن القيام بذلك دون تضحيات اقتصادية كبيرة (وهذا أمر ممكن في كثير من الأحوال)، ستستطيع المرأة العمل وحتى التمتع بإمكانيات الارتقاء المهني دون أن يكون لذلك أثر كبير على قدرتها على أداء مهمتها كزوجة وأم في إطار الأسرة التقليدية.

وتدل جميع المؤشرات على ان عددا كبيرا ومتزايداً من النساء في مختلف أنحاء العالم يرغبن في الحل الذي يوفره الخيار الثالث. وصدر عن إحدى السلطات مؤخراً أن "التاريخ الأمريكي يشهد وجود توافق الاراء بين النساء بشأن كون العمل خارج المنزل امراً ثانوياً تسبقه في الأهمية احتياجات الأسرة" (United States, 1986, p.759). وتبين مختلف الدراسات الاحصائية في الولايات المتحدة ان الأغلبية الساحقة من الرجال والنساء في جميع المجموعات الاجتماعية-الاقتصادية يعتقدون أن امهات الأطفال الصغار ينبغي ألا يعملن أو أن يعملن بالدوام الجزئي بحيث يتمكن من تكريس كل ما يلزمهن من وقت لرعاية أطفالهن الصغار (Friedan, 1981, pp. 278-279 and 222-225) ومن الطلبات التي لقيت تأييداً كبيراً في مؤتمر البيت

الأبيض المعني بالأسرة عام ١٩٨٠، الى جانب الدعوة الى توفير خدمات جيدة لرعاية الأطفال في المراكز المخصصة لذلك وفي المنزل، هو الطلب المتعلق باتخاذ "سياسات تمكن الأشخاص من العمل والمحافظة على علاقات أسرية قوية في الوقت ذاته" ومن بينها "السماح بترتيبات من قبيل مرونة ساعات العمل، ومرونة سياسات العطلات بالنسبة للرجال والنساء، وبرامج تقاسم الوظيفة الواحدة، وإمكانية تداول العمل والعناية بالأطفال، والعمل بالدوام الجزئي مع انعكاس ذلك في الأجر والاستحقاقات" (المرجع السابق، pp. 108-109). وظهرت آراء مماثلة في بلدان أخرى منها هولندا (Van der Does de Willebois, 1976) واليابان (Kawashima, 1987)، والمملكة المتحدة (Fletcher, 1988)<sup>(٢)</sup>.

وفي اجتماع للخبراء عقد في القاهرة عام ١٩٨٨ بشأن دور المرأة في التنمية في العالم العربي، تمثلت إحدى المسائل الرئيسية في "كيفية ضمان ما توفره الأسرة العربية من حماية ودفء، والعمل في الوقت ذاته على تمكين المرأة من أداء دور خارج الأسرة"<sup>(٣)</sup> (United Nations Development Programme, 1988, p.4).

وليس من الصعب تحديد أسباب تزايد الاهتمام بالخيار الثالث: إذ أن انخفاض الخصوبة، والزيادة المستمرة في متوسط العمر، وتحديث مهام العناية بالمنزل، بالإضافة الى الانتقال التدريجي الى المناطق الحضرية والمساكن الصغيرة، جميعها أمور خففت من مسؤوليات الحياة الزوجية والأمومة بحيث لم تعد تتطلب تفرغ النساء المتزوجات إلا لفترات قصيرة من حياتهن. فبعد إنقضاء فترة الرعاية المكثفة للأطفال أي عندما يبدأ الأطفال في قضاء معظم النهار في المدرسة، أو عندما ينفصلون عن الأسرة في نهاية المطاف، تصبح العناية بالمنزل مهمة لا تتطلب التفرغ الكامل. وبإمكان المرأة إشغال أوقات فراغها في عدة مجالات منها الأنشطة الثقافية والاجتماعية. ولكن مع ارتفاع نسبة تعليم المرأة، المقترن بعدم ممارسة المرأة لأي نشاط منتج، أصبح العمل المأجور في سوق العمل المنتظم أكثر جاذبية. وعليه، ليس من الغريب ملاحظة الازدياد السريع في نسبة العمل الجزئي لدى النساء في انحاء عديدة من العالم. (أنظر مثلا: Applebaum, 1981, pp.97-98; Kawashima, 1987, pp.599-604; Labour Research Department, p.132; White, 1983, p.88; Jallade, 1983, p.83). وعلاوة على ذلك، يتضح في الحالات التي أجريت فيها دراسات استقصائية أن أغلبية كبيرة من هذه المجموعة من النساء، ولا سيما الأمهات بينهن، يعملن بالدوام الجزئي بمحض ارادتهن أو أنهن على الأقل يفضلن الدوام الجزئي على الدوام الكامل (أنظر مثلا: Friedan, 1981, pp. 222-225; Mason, 1988, p. 233; Rosenberg, 1986, p. 760 ff; Van der Does de Willebois, 1976, p. 612; and ILO, 1987). (Applebaum, 1981, pp. 97-88; Van der Does de Willebois, 1976, p. 612; and ILO, 1987).

ولتكيف ظروف المرأة مع واجباتها كزوجة وأم في إطار الأسرة، لا بد أولاً من تحديد ما تتطلبه هذه المهام من وقت المرأة طول فترة حياتها كفرد بالغ. ومن حيث المبدأ، لا تتطلب العناية بالأسرة تفرغاً كاملاً، على الأقل في الأوضاع الحضرية المعاصرة، إلا في فترة الرعاية المكثفة

(٢) من الناحية العملية "قد تتراوح درجة الحرية التي يضمنها العمل الجزئي في ضوء الظروف الاقتصادية، وقد يكون من الصعب التمييز بين العمل الجزئي والبطالة الجزئية"، (Jallade, 1983, p. 400).

(٣) أجريت دراسة احصائية حديثة في نيوزيلندا بينت ان السببين الرئيسيين اللذين يدفعان الى هذا الخيار هما الضرورة الاقتصادية ورغبة النساء اللاتي يتخذن هذا الخيار في الاعتناء بأطفالهن بأنفسهن، (New Zealand, 1981).

للأطفال أي حتى بلوغهم سن المدرسة. وباستثناء ذلك، لا تحتاج الأسرة إلا لجزء من وقت المرأة رغم أن هذا الجزء قد يختلف اختلافا كبيرا من فترة لأخرى لأن الطلب على وقت المرأة في الفترة التي تسبق مرحلة الحمل والفترة التي تلي انفصال الأبناء عن الأسرة، يحتمل أن يكون أقل بكثير عما هو عليه خلال فترة زهاب الأطفال الى المدرسة. وإذا ما توفى زوج المرأة بعد انفصال الأطفال عن الأسرة، فإن هذا الطلب سيزداد انخفاضا.

ويقدم الرسم البياني رقم (١) صورة تقريبية عن هذه الحالة بالنسبة لأمراة نموذجية، وقد تتغير بعض التفاصيل باختلاف الحالات الفردية ولكن هذا لا يؤثر على الهيكل الأساسي للرسم البياني. يمثل المحور "Y" ساعات العمل اليومية (أو الاسبوعية) المتاحة للفرد، ويمثل المحور "X" عدد أيام العمل منذ الالتحاق بالقوة العاملة حتى التقاعد. وتمثل مساحة المستطيل "EFFR" مجموع الساعات التي يمكن أن يقضيها العامل عادة بالدوام الكامل (رجلا كان أو إمرأة تطبق الخيار الثاني). ويبين الخط FF أن عدد ساعات العمل في هذه الفئة ثابت طوال فترة الحياة العملية. ولكن الخط الذي يمثل ساعات عمل النساء اللاتي يطبقن الخيار الثالث يرتفع وينخفض وفقا "للظروف العائلية. وبصورة عامة، يبلغ هذا الخط مستوى الدوام الكامل في بداية الحياة العملية قبل ان تتزوج المرأة (F-A) وينخفض قليلا عن مستوى الدوام الكامل عندما تتزوج المرأة وقبل ان تنجب الأطفال (B-C)، وينخفض الى الصفر خلال فترة الرعاية المكثفة للأطفال (D-G)، ويرتفع تدريجيا خلال فترة تقدم الأطفال عبر السنوات الدراسية [(H-1) و (KJ)]، حتى يكاد يبلغ مستوى الدوام الكامل عندما ينفصل الاطفال عن الأسرة (L-M)، ويعود الى الدوام الكامل إذا ما توفى زوج المرأة.

وفي حين يصور هذا الرسم البياني المبسط تغير "عدد ساعات العمل" المتاحة للمرأة التي تطبق الخيار الثالث خلال حياتها العملية، فهو لا يشير الى تغير "توزيع ساعات العمل" خلال النهار في مختلف الفترات التي تمر بها حياتها العملية. ومن الواضح أن توزيع ساعات العمل يختلف وفقا لاختلاف ظروف المرأة، إذ أن الساعات التي تستطيع أن تعمل خلالها إمرأة لديها أطفال صغار في المدرسة تختلف عن الساعات التي تستطيع أن تعمل خلالها إمرأة لديها أطفال أكبر سنا، وقد تختلف ظروف هذه عن ظروف إمرأة لا تزال مرتبطة برعاية أطفالها. وعلاوة على ذلك، قد تنشأ ظروف عائلية طارئة تتطلب تغيير جدول ساعات العمل لفترة إشعار قصيرة من أجل السماح للمرأة بالتعطل عن العمل طوال فترة الحالة الطارئة.

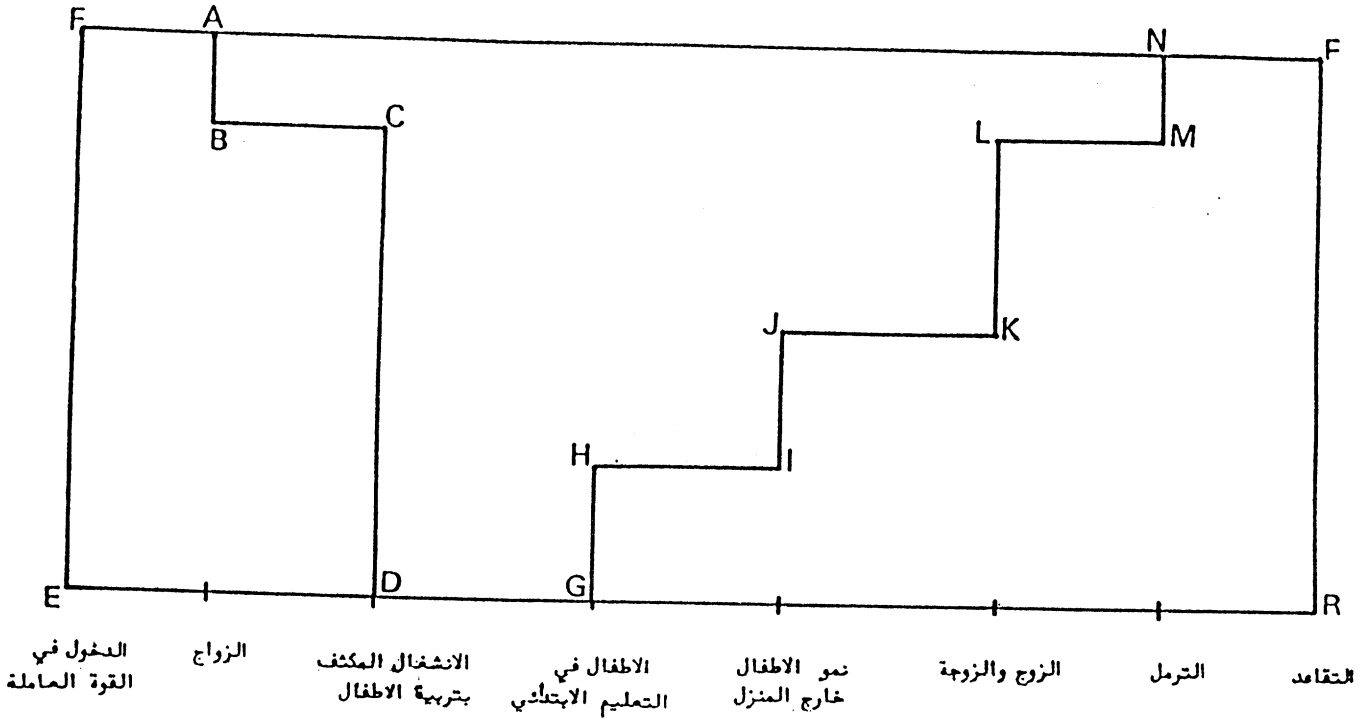
وعليه لا بد من تلبية ثلاثة شروط اساسية على الأقل بهدف تكييف ظروف العمل مع احتياجات الأسرة، وهذه الشروط هي التالية:

أولا، ينبغي أن تتوفر إمكانية العمل الجزئي بل وأن يتسم ذلك العمل بالمرونة من حيث عدد ساعات العمل وجدولها الزمني. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تتخذ إجراءات تضمن مراعاة المتطلبات الشرعية للأمومة والحياة الزوجية لدى جدولة العطل وفي حالة التعطل عن العمل لأسباب طارئة.

ثانيا، ينبغي عدم تهميش أو استغلال العاملين بالدوام الجزئي، وأن توفر لهم فرصة للترقي عند الاقتضاء.

ثالثا، يجب ان تعطى المرأة امكانية العودة الى العمل بعد الانقطاع عنه لعدة سنوات خلال فترة الرعاية المكثفة للأطفال.

الرسم البياني رقم ١- توزيع الوقت المتاح للمرأة النشطة اقتصاديا  
في ظل الخيار الثالث



**مرونة ساعات العمل.** من المشاكل الرئيسية المتصلة بالعمل الجزئي، من وجهة نظر الخيار الثالث، الافتقار الى المرونة بصورة عامة فيما يتعلق بعدد ساعات العمل وتوزيعها<sup>(٤)</sup>. وبصورة عامة، يقوم رب العمل بتحديد عدد الساعات التي يعملها الموظف بالدوام الجزئي والجدول الزمني لهذه الساعات، مراعيًا في ذلك بالدرجة الأولى احتياجات العمل وليس متطلبات واجبات الموظف العائلية. وفي الحالات النادرة (منها مثال شركة فيليبس الوارد أدناه)، يقوم الموظفون بتكييف متطلبات العمل مع احتياجات الأسرة. وعليه، فرغم أن العمل الجزئي يشكل خطوة رئيسية نحو تطبيق "الخيار الثالث"، فإن افتقاره الى المرونة في جدول ساعات العمل يجعله أقل مثالية.

**تقاسم الوظيفة.** وهو يعني أن يقوم شخصان بمهام وظيفة واحدة، فقد يوفر في عدد من الحالات مزيدًا من المرونة فيما يتعلق بعدد ساعات العمل وجدولتها. وفي دراسة أجريت مؤخرًا في الولايات المتحدة استخلص بشيء من المبالغة في التفاؤل أن "تقاسم الوظيفة هو أفضل حل وسيكون أكثر الحلول انتشارًا من حيث المرونة في جدول ساعات العمل. إذ أنه عملي على جميع المستويات الوظيفية باستثناء المناصب العليا على المديين القصير والطويل (Schwartz, 1989, p. 73) ولكن المشرفين على العمل يعارضون في كثير من الحالات تقاسم الوظيفة، فالمدبر التنفيذي مثلا قد يرفض أن تكون له سكرتيرتان تعملان بالتناوب، احدهما في الصباح والأخرى بعد الظهر. ورغم ذلك، وجد كثير من المشرفين في الحالات التي طبق فيها تقاسم الوظيفة أن هذا الترتيب مناسب وأكثر فعالية في بعض الحالات (المرجع السابق). وقد تنطوي هذه المرونة على بعض التكاليف الادارية الاضافية، ولكن "الفوائد الناجمة عن تخفيض نسبة تغيير الموظفين وارتفاع الانتاجية بفضل ازدياد النشاط والتركيز يمكن ان تعوض عن الزيادة في التكاليف" (المرجع السابق).

وغالبا ما يمكن ضمان قدر أكبر من المرونة في ساعات العمل وجدولتها في حالة العمل بالقطعة، وخاصة العمل المنجز في المنزل. وينبغي التمييز بين نوعين من ترتيبات العمل في المنزل: الأول هو العمل في المنزل لحساب رب العمل، والثاني هو العمل في المنزل لحساب العامل ذاته. وتبين دراسة استقصائية أجريت في بريطانيا عام ١٩٨١ أن أغلبية الفئة الأولى مؤلفة من النساء (٧١ في المائة)، بينما يشكل الرجال أغلبية الفئة الثانية بنسبة مماثلة (Hakim, 1987, p. 286).

وبينت الدراسة كذلك أن أغلبية الفئة الثانية تعمل بالدوام الجزئي، ويعاني كثير من العاملين في الفئة الأولى من قلة العمل وعدم كفاية الدخل ولكنهم يتمتعون بحالة صحية تبدو

---

(٤) والمقصود هنا ليس مفهوم "مرونة ساعات العمل" الذي يسمح بمرونة محدودة تقرر مسبقا بصورة عامة فيما يتعلق بوقت بدء العمل ووقت انتهائه بينما يظل عدد ساعات العمل خلال النهار ثابتا بدون أي تغيير. وهذا ما يطبق أحيانا للسماح للأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال في سن المدرسة بأن يرافقن أطفالهن الى المدرسة صباحا بينما يفترض أن يقمن بترتيبات أخرى لاعادتهم الى المنزل بعد الظهر. وفي كثير من الحالات، يتم اللجوء الى هذا الشكل من المرونة في ساعات العمل في ساعات الازدحام. ومن الواضح أن هذا المفهوم الذي لا يعني تخفيض عدد ساعات العمل الكامل، لا يشكل إلا مساهمة صغيرة جدا في الحل الذي يمثله الخيار الثالث.

أفضل من حالة مجموع العاملين بصورة عامة. كما أن الحوادث المتصلة بالعمل في المنزل أقل عددا وخطورة من الحوادث التي تقع في مكان العمل الرسمي (المرجع السابق، pp. 486-487)<sup>(٥)</sup>.

**العمل الجزئي والاستغلال.** سبقت الإشارة الى أن مؤيدي الخيار الثاني يرفضون العمل الجزئي للنساء لأنه لا يوفر امكانيات الارتقاء المهني التي تشكل شرطا لتحرير المرأة. ويرفض مؤيدو الخيار الثاني وغيرهم العمل الجزئي لأنه يرتبط بالاستغلال في كثير من الاحوال. وإذا ما أخذنا المجتمع الأمريكي مثلا نجد أن "أغلبية النساء العاملات يعملن بالدوام الجزئي ويشتركن في ثلاث صفات مميزة هي: انخفاض أجرهن، وتجاوز مهاراتهن ومستواهن الثقافي متطلبات الوظيفة، وتجاهلهن من جانب النقابات النسائية، ونقابات العمال، ومخططي السياسات الحكومية، وحتى تجاهلهن الواحدة للأخرى" (Mason, 1988, p. 223).

ووضع النساء العاملات في اليابان ليس بأفضل من ذلك عندما تشجعت الشركات على توظيف النساء في أوائل السبعينات لدى حدوث نقص كبير في القوى العاملة، جرى توظيفهن على أساس الدوام الجزئي في أغلب الحالات "بسبب دورهن التقليدي كأهات وزوجات" (Fujita, 1987, p. 590). ونتيجة لذلك، نجد أن النساء يشكلن تقريبا جميع العاملين بالدوام الجزئي وبالقطعة. ومن المتعارف عليه بصورة عامة أن هذه الفئة من النساء هي الفئة المستغلة من القوى العاملة، إذ لا حق لها في الاستحقاقات المخصصة للعاملين بالدوام الكامل أو في الترقية أو أي من المزايا الأخرى التي يتمتع بها غيرها من الموظفين. وعلاوة على ذلك، لا تنتمي هذه الفئة الى نقابات العاملين، وهي أول من يستغنى عن خدماته في أوقات الركود الاقتصادي. (Kawashima, 1987, pp. 599-604; and Fujita, 1987, p. 595)<sup>(٦)</sup>.

ومن مشاكل العمل الجزئي بصورته القائمة حاليا أنه لا يستخدم لتيسير عمل المرأة المتزوجة وإنما للسماح لرب العمل بتحقيق المرونة في العمالة بحيث يزيد القوى العاملة أو يقللها وفقا لاحتياجات العمل المباشرة. وتحقق هذه المرونة على حساب القوى العاملة التي تعاني من انخفاض الأجر وتقع على هامش تشريعات حماية العمالة. ولذلك، قاومت نقابات العمال بصورة عامة قبول العمل الجزئي رغم أن بعضها أخذ يدرك الأهمية المتزايدة لهذه الظاهرة وطابعها الدائم (Labour Research Department, 1986, p. 132). واستنتجت دراسة أجريت عن عمل النساء الجزئي

---

(٥) طبقت مؤخرا ترتيبات مماثلة في تجزئة العمل في بعض الشركات عن طريق إعطاء المدراء الشبان والموهوبين فرصة العمل كمتعاقدين مستقلين. والهدف في هذه الحالة هو تخفيض العوائق الناتجة عن البيروقراطية وتشجيع الموهوبين على البقاء في الشركات التي يعملون فيها (ILO, 1988, pp. 7-8).

(٦) وحتى في السويد حيث ينتشر العمل الجزئي على نطاق واسع، إذ يشمل ٥٥ في المائة من القوى العاملة النسائية (A.L., 1987, p.40) ويقدر بصورة إيجابية عموما، يلاحظ أن العاملين بالدوام الجزئي يشاركون بنسبة أقل من غيرهم في خطط التدريب المهني كما يقل احتمال اكتسابهم المهارات الجديدة أثناء العمل (Sweden, 1981).

(٧) ويعود ذلك الى الصفات المميزة للنظام الاقتصادي الياباني حيث أنه من المتعارف عليه أن يعمل الموظفون في الشركة ذاتها مدى الحياة، وحيث تقوم الترقية على اعتبارات من قبيل السن والأقدمية وليس الانتاجية (نظام نيكو جورتسو) وحيث تقتصر العضوية في نقابات العمال (نقابات تابعة للشركات بصورة عامة) على العاملين بالدوام الكامل.

في كندا أن عدم وجود التشريعات الملائمة لتنظيم العمل الجزئي وحماية هذه الفئة من العاملين وقلة اهتمام نقابات العمال بها، هي العوامل التي أدت إلى إضفاء الطابع السلبي على عمل النساء الجزئي في البلد وانخفاض أجره (White, 1983, p. 88).

**برامج العودة إلى العمل.** يضطر كثير من النساء إلى الانقطاع عن العمل للعناية بأطفالهن وهم في مرحلة ما قبل المدرسة وعندما تتطلب واجباتهن العائلية التقليدية التفرغ الكامل. ونتيجة لذلك، يتبع معدل نشاط المرأة في القطاع غير الزراعي منحني مشابه للجرس المقلوب، إذ ينخفض إلى الصفر خلال سنوات الرعاية المكثفة للأطفال في جميع أنحاء العالم تقريباً. ورغم أن إجازة الأمومة أصبحت حقاً شائعاً نوعاً ما، فإن قصر مدتها التي تمتد فترة قصيرة قبل الولادة وبعدها تجعل اعتمادها بمثابة الحماية لصحة الأم وليس لتشجيع الأمومة. ولأسباب اقتصادية يقوم عدد صغير، ولكن متزايد، من الشركات في مختلف أنحاء العالم بتطبيق "برامج العودة إلى العمل" التي تسمح للأمهات بالعودة إلى عملهن بعد انقضاء فترة الرعاية المكثفة للأطفال، أنظر (Women Who Won't be bossed, 1989). وفي بريطانيا، مثلاً، عرض على موظفي بنك لوييدز "إمكانية الانقطاع عن العمل لمدة خمس سنوات لرعاية الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة، مع ضمان إعادة التوظيف على المستوى ذاته بعد انقضاء هذه المدة" (Clearing Banks widen, 1989, p. 17). ويطلب بموجب هذا الانقطاع عن العمل من النساء العودة إلى العمل لمدة أسبوعين على الأقل في كل عام بهدف الاطلاع على التطورات التي تحدث في مجال عملهن والمحافظة على مهارتهن (المرجع السابق). أنظر أيضاً (Schwartz, 1989, p. 73).

نظراً إلى أن وزارة الصحة في الكويت تدرك الآثار السلبية المترتبة على عمل أمهات الأطفال وهم في مرحلة ما قبل المدرسة، وتدرك كذلك أن الحالة الاقتصادية هي التي تدفع العديد من الأمهات إلى العمل، اقترح مؤخراً تخصيص مرتب أمهات الأطفال دون سن السادسة كي يلزم المنزل ويعتني بأطفالهن؛ وبموجب ذلك فإن أمهات الأطفال دون السادسة لا يسمح لهن بالعمل (Hijab, 1988, p. 133).

ويتضح مما ورد أعلاه أن الشركات والحكومات تقوم، في ظل الضغوط الاقتصادية والاجتماعية، بتطبيق بعض عناصر الخيار الثالث من قبيل العمل الجزئي، وتقاسم الوظيفة، وبرامج العودة إلى العمل، وبعض التسهيلات والتشريعات ذات الاتجاه المماثل. ولكن هذه الإجراءات لا تزال معزولة عن الاتجاه العام ولا تحقق بصورة عامة المتطلبات الحقيقية والكاملة التي يستلزمها حل الخيار الثالث. وقبل بحث الإجراءات اللازمة لتشجيع مثل هذا الحل، قد يكون من المفيد استعراض محاولتين أجريتا في إطارين تنظيميين محددين للوصول إلى حل الخيار الثالث. وهما تجربة شركة فيليبس في هولندا في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وتجربة منظمة العمل الدولية الجارية الآن على موظفيها.

**تجربة شركة فيليبس.** نتج عن فترة الازدهار الاقتصادي الكبير الذي انتشر عبر أوروبا الشمالية في الخمسينات والستينات، وشمل هولندا، نقص شديد في اليد العاملة، مما أدى إلى استيرادها بأعداد كبيرة من أوروبا الشرقية والجنوبية بصورة رئيسية ومن شمال أفريقيا. وفي هولندا، لم يغط الاستيراد المحدود للأيدي العاملة الأجنبية هذا النقص، فأصبحت النساء المصدر الرئيسي الوحيد المتبقي للحصول على اليد العاملة. وكان هذا المصدر هاماً بلا شك لأن معدل النشاط الاقتصادي للمرأة الهولندية كان أدنى المعدلات في المنطقة (٢٦ في المائة بالمقارنة مع ما يتراوح بين ٣٠ و٤٠ في المائة في بقية أجزاء المنطقة) (Van der Does de Willebois, 1976).



(pp. 610-613). وتبين أن السبب الرئيسي لهذا الانخفاض في معدل النشاط يرجع الى وجود معارضة واضحة لتفرغ المرأة المتزوجة للعمل لدى الرجال والنساء على السواء (المرجع السابق p.612).

وعندما ارادت شركة فيليبس، وهي من أرباب العمل الرئيسيين في البلد، أن تستكشف سوق المرأة المتزوجة، أجرت عام ١٩٦١ تجربة محدودة في مشاغلها المخصصة للاتصالات السلوكية واللاسلكية الواقعة في لاهاي عن طريق عرض امكانية العمل الجزئي واستحقاقات أخرى. وكانت نتائج التجربة مشجعة جدا من حيث عدد النساء المتزوجات اللائي استجبن اليها وانتاجيتهن. والواقع ان "نسب التغيب وتغيير الموظفين في الدائرة المعنية كانت أقل بكثير من غيرها في أجزاء اخرى من المؤسسة ذاتها" (المرجع السابق، p.615). ودفعت هذه النتائج المشجعة الى وضع خطة أكثر تفصيلا لاستخدامها في عمليات انتاج معينات السمع في فلدهوفن. ووفقا لهذه الخطة، تراوحت ساعات العمل بين ٢٥ و ٤٥ ساعة في الاسبوع تبعا لرغبة كل امرأة. وقد أبرم عقد فردي مع كل موظفة ينص على ساعات العمل التي ستعملها وكيفية توزيع هذه الساعات خلال اليوم وخلال الاسبوع. وسمح للنساء اللائي لديهن أطفال أن يوزعن ساعات عملهن اليومية بين الصباح وبعد الظهر، وأن يتعطلن عن العمل بدون أجر إذا حدث أن أصيب الزوج أو الأطفال بمرض (المرجع السابق، p. 615). وظلت باقي شروط العمل على نفس الصورة بينما عدلت أغلب الاستحقاقات بحيث تتمشى مع عدد ساعات العمل (المرجع السابق، p. 617). ونظرا للعلاقة الخاصة القائمة بين شركة فيليبس وسكان فلدهوفن، كان على الشركة أن تضع في اعتبارها اهتمامات السكان الخاصة في هذا الصدد. فقامت، مثلا، بنصح امهات الاطفال دون سن المدرسة "بالامتناع عن تقديم طلباتهن للعمل لانه سيكون من الصعب التوفيق بين مسؤولياتهن العائلية والعمل خارج المنزل" (المرجع السابق، p. 618).

وسعيا لعرض العقود الفردية المذكورة اعلاه، اضطرت الشركة الى تعديل أساليب الانتاج. وبالتالي، تمت الاستعاضة عن تقنية ترابط حلقات الانتاج بدورة عمليات اطول. وترتب على ذلك قيام العامل الواحد بعمليات أكثر تعقيدا، إذ أصبح يعمل في مجموعة لكل فرد فيها دورة عمل أطول وأكثر استقلالا عن عمل أفراد المجموعة الآخرين عما هو الحال في عملية ترابط حلقات الانتاج. "يقوم كل فرد في المجموعة بعدة عمليات تشكل معا مرحلة من مراحل الانتاج ... ثم تنقل القطعة الى الفرد التالي في المجموعة الذي ينفذ بدوره المرحلة التالية. وبهذه الطريقة تأخذ أداة المعين السمعي شكلها النهائي داخل المجموعة" (المرجع السابق، p. 620). ومن نتائج هذه التجربة الملفتة للنظر، ان معدل انتاج العامل في الساعة مماثل تقريبا لمعدل الانتاج في مصانع فيليبس الأخرى المنظمة بأسلوب تقليدي أكثر، رغم أن اسلوب الانتاج الجديد يتطلب فترة تحضيرية أطول وتكلفة ثابتة أعلى لكل ساعة عمل (لا تتجاوز نسبة ٥ في المائة من مجموع التكلفة) (المرجع السابق p. 623). ومن أوضح أسباب ذلك، هو الانسجام في جو العمل، وانعدام التوتر بين العمال، وتوافر روح التعاون في مكان العمل، وجميعها أمور خفضت من حالات توقف العمل كالأضرابات وزادت من الحماس للعمل (المرجع السابق p. 621).

تجربة منظمة العمل الدولية. تمثل التجربة التي تقوم بها منظمة العمل الدولية صورة أخرى متعددة الجوانب تتصل مباشرة بالخيار الثالث. "فبعد فترة تجريبية بدأت في آب/أغسطس ١٩٧٣ ...، أصبح العمل الجزئي امكانية قائمة قي أيلول/سبتمبر ١٩٧٦ ... كجزء من تطبيق سياسة نشطة تخدم مصالح الموظفين إذ تلبي، من جهة، احتياجات الموظفين المثقلين بالمسؤوليات العائلية أو الذين يرغبون في متابعة دراستهم للاستفادة من ذلك في عملهم، وتلبي

من جهة أخرى ، احتياجات المنظمة في حالة تخفيض الموارد". (ILO,1987,p.1). وقد أجريت تعديلات أولية لمعظم أشكال المدفوعات بما في ذلك المرتبات، والزيادات في المرتبات والبدلات، والمنح، والمرتبات التقاعدية وما يتصل بها من استحقاقات.

بيد ان الاستحقاقات الكاملة تتضمن اشكالا أخرى للمدفوعات التي تشمل المرض، والاصابة، والوفاة، والسفر، وتكاليف الانتقال لدى انتهاء فترة عقد العمل مع المنظمة. وكان من الممكن الأخذ بالعمل الاضافي ولكن لم يطبق بصفته عملا اضافيا من حيث بدلات التعويض الا بعد تجاوز عدد ساعات العمل الكامل. وكان من الممكن كذلك العودة الى العمل الكامل رغم أن هذا كان يتوقف على موافقة المدير العام (المرجع السابق). واعتبارا من آذار/مارس ١٩٨٨، كان هناك ٧٩ موظفا يعملون نصف الوقت، منهم ٧١ موظفا من فئة الخدمات العامة (سكرتيرات وكتبة، وما الى ذلك) و ٨ موظفين من الفئة الفنية. وتضمنت هذه المجموعة رجلاً واحدا فقط.

وخلال عام ١٩٨٨، بدأ ممثلو موظفي منظمة العمل الدولية حملة نشطة تنادي بالمزيد من المرونة في العمل الجزئي. واقترحوا أن يسمح لمعظم الموظفين باختيار عدد ساعات العمل التي يرغبونها بين ٢٠ و ٤٠ ساعة. وظل الهدف الصريح من هذا الاقتراح هو السماح بتخفيض التكاليف واضفاء مزيد من الانسانية على ظروف العمل في الوقت ذاته. وكان من بين الفوائد المتوقعة أيضا امكانية ارتفاع معنويات الموظفين وانتاجيتهم. وتوقع ممثلو الموظفين أن أكثر المجموعات اهتماما بهذا الاجراء ستتألف من أمهات الاطفال الصغار، والموظفين غير المتزوجين الذين يودون متابعة نشاطات أخرى من قبيل بناء دار أو كتابة كتاب، والفنانين، والرياضيين، والاشخاص الذين يودون متابعة دراساتهم العليا، والمعوقين، والموظفين الذين بلغوا الخمسينات من العمر ويودون أن يعتادوا على التقاعد تدريجيا.

وبخلاف حالة النساء اللائي طبقت عليهن تجربة شركة فيليبس، وجد موظفو منظمة العمل الدولية الذين اختاروا نظام العمل الجزئي أنه ينطوي على عدد من السلبيات: فقد ساء تقييم عملهم بصورة عامة بسبب المقارنة غير العادلة بينهم وبين العاملين بالدوام الكامل. وأدى هذا بدوره، بالاضافة الى قلة عدد العاملين جزئيا، الى انخفاض امكانيات ترقيتهم بالمقارنة مع امكانيات ترقية زملائهم العاملين بالدوام الكامل. ولذلك يكاد يكون من المستحيل للعاملين جزئيا أن يتابعوا مسيرتهم المهنية بجدية.

ومن الواضح أن هذه السلبيات تعزى الى أن عدد العاملين جزئيا كان صغيرا بدرجة لا تسمح بتشكيل نمط توظيفي معين وبالتالي معاملة أفراد هذه المجموعة معاملة تتفق مع مواصفاتهم الخاصة. ولو كان عدد المشاركين في هذه التجربة أكبر لقام المشرفون على العمل، على الأرجح، بتقييم أداء العامل جزئيا بالمقارنة مع أداء غيره من العاملين جزئيا لا مع أداء العاملين بالدوام الكامل؛ كما يرجح أنه لكان من الممكن أن تتم الترقيات استنادا الى التسلسل الهرمي داخل مجموعة العاملين جزئيا. ولكن العمل الجزئي بالتالي يوفر امكانيات مقبولة للارتقاء المهني رغم كونها أقل من الامكانيات المتاحة للعاملين بالدوام الكامل بسبب قلة فرص العمل الجزئي في قمة السلم الوظيفي.

وعلى أساس هذه الملاحظات، قامت دائرة شؤون الموظفين في منظمة العمل الدولية بتوزيع استبيان على جميع الموظفين في كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ طلبت فيه رأيهم فيما يتعلق بإمكانية تطبيق خيار العمل الجزئي عن طريق السماح للراغبين فيه بالعمل عددا معيناً من الساعات يتراوح

بين ٢٠ و ٤٠ ساعة في الاسبوع. وقام ٣٨٢ موظفا بالرد على هذا الاستبيان خلال الفترة المحددة، وقد أيدت الغالبية العظمى منهم (٩٤ في المائة) هذه الامكانية. وذكر ١٥٦ موظفا اكثرهم من العاملين بالدوام الكامل أنهم يودون العمل جزئيا، بينهم ٣١ من الذكور. واقترح في الاستبيان امكانية العمل ٢٤ أو ٢٨ أو ٣٢ ساعة في الاسبوع وطلب ترتيب الخيارات الاربعة وفقا لما يفضله الموظف. واختارت الغالبية العظمى امكانية العمل ٣٢ ساعة وتبع ذلك امكانية العمل ٣٠ ساعة. وعلاوة على ذلك، تبين أن الموظفين من الذكور والاناث يفضلون تخفيض ساعات العمل في اليوم. ولكن كان هذا الميل أشد لدى الذكور منه لدى الاناث<sup>(٨)</sup>. وباختصار، يبدو أن عدد العاملين جزئيا قد يزداد زيادة كبيرة اذا ما سمح بالعمل مثلا ٣٢ ساعة في الاسبوع، وان الموظفين من الذكور قد يشكلون عددا كبيرا من الاقلية العاملة جزئيا. ومن المؤكد أن هذا التوسع في قاعدة العاملين جزئيا قد يقلل من السلبيات المرتبطة بالعمل الجزئي عموما بصورته الحالية في المنظمة.

### الخلاصة والاستنتاجات

تمخض الجدول النسوي عن خيارين فيما يتعلق بعمل المرأة داخل وخارج المنزل. "الخيار الأول" هو بقاؤها في المنزل وتكريس كل وقتها لأداء واجباتها العائلية التقليدية، ولا سيما الواجبات المتصلة بكونها زوجة وأما. "والخيار الثاني" يقوم على أن تحرير المرأة مرتبط بالعمل بالدوام الكامل وأن العقبتين الرئيسيتين أمام هذا العمل هما الأسرة ودور المرأة التقليدي في اطارها. وعليه، ينبغي تغيير طابع الأسرة ودور المرأة في اطارها كزوجة وأم. أما "الخيار الثالث" الذي تقترحه هذه الورقة، فيدعو إلى تغيير ظروف العمل بحيث تتفق مع احتياجات الأسرة وليس العكس، وذلك بهدف السماح للمرأة بالعمل خارج المنزل، وحتى متابعة مسيرتها المهنية في بعض الحالات دون التخلي عن واجباتها العائلية التقليدية. والخيار الثالث، كما يتضح من اسمه، هو خيار يعرض على المرأة، ولا يشكل بديلا للسبيلين المعروضين عليها في ما كتب حول هذا الموضوع.

ونظرا لانخفاض الخصوبة وازدياد فترة حياة الفرد وتبسيط المهام المنزلية، تجد المرأة أنها تستطيع أن تكرر كل الوقت اللازم للحياة الزوجية والامومة وتتبقى لديها فترات متزايدة من أوقات الفراغ. ولكن وقت الفراغ هذا يطول ويقصر خلال دورة حياة المرأة، فيكاد ينعدم خلال فترة الرعاية المكثفة للاطفال (قبل بلوغهم سن المدرسة)، وقد يستغرق وقتها كله اذا ما ترملت بعد بلوغ الأولاد سن الرشد وانفصالهم عن المنزل. ولذلك، فإن عدد النساء الراغبات في العمل الجزئي في ازدياد مطرد في معظم أنحاء العالم. وقد استغل العديد من أرباب العمل هذا الوضع بسبب قلة اليد العاملة أو سعيا وراء العمالة الرخيصة ووظفوا النساء العاملات جزئيا في ظروف استغلالية نوعا ما، الأمر الذي أضفى على العمل الجزئي طابعا سلبيا.

ورغم ذلك أدى هذا الوضع غير المثالي الى اتخاذ اجراءات هامة تهدف الى ايجاد خيار ثالث. الا أن هذه الاجراءات تتسم بطابع منعزل وغير متكامل ونادرا ما تتخذ في اطار شامل، كما

(٨) أن عددا من الموظفين المهتمين بالعمل الجزئي، ولا سيما الذكور، اعربوا في الواقع عن رغبتهم في العمل أربعة أيام في الاسبوع حتى وان كان ذلك على حساب تخفيض المرتبات والاستحقاقات المختلفة وفقا لانخفاض ساعات العمل.

أنها تفتقر الى الدعم الكافي في التشريعات ذات الصلة. ولكي يصبح الخيار الثالث بديلا وقابلا للاستمرار، لا بد من اتخاذ عدد اضافي من الاجراءات الرئيسية التالية:

(أ) ينبغي أن يتسم العمل الجزئي بالمرونة من حيث عدد ساعات العمل وأوقات العمل. كما ينبغي أن يأخذ في الاعتبار جدولة العطل والاجازات المرضية وغير ذلك من الحالات الطارئة العائلية؛

(ب) ينبغي أن تتوفر برامج العودة الى العمل على نطاق واسع بحيث تسنح للمرأة العاملة فرصة البقاء في المنزل خلال فترة الرعاية المكثفة للأطفال (دون أجر بصورة عامة) في حين تضمن لها الهيئة التي تعمل لديها توظيفها بعد نهاية هذه الفترة. وقد يكون من المفيد أن تعمل المرأة فترات قصيرة خلال هذا التعتل عن العمل اذا كان من الضروري أن تبقى على علم بالتطورات الجارية في مكان عملها. كما يمكن أيضا مراعاة برامج العودة الى العمل التي تدعمها الحكومات كجزء من سياساتها المتصلة بالعمالة والتوظيف. وقد تؤدي هذه السياسات الى ارتفاع هذه الفئة من النساء من تعويضات البطالة؛

(ج) ينبغي توسيع نطاق تطبيق العمل الجزئي المرن (بما في ذلك برامج العودة الى العمل) داخل المنظمات وفي المجتمع بأكمله كي يصبح نمطا من أنماط العمالة وليس ظاهرة منعزلة. وسيساعد هذا على تكوين مسار وظيفي خاص بالذين يختارون الخيار الثالث مما سيجعل من بديل الخيار الثالث تجربة أكثر جاذبية وفائدة، ويقلل من حالة التهميش. وينبغي أن تتناسب بدائل الخيار الثالث المختلفة المعروضة (من قبيل ساعات العمل المرنة، والعمل الجزئي، وتقاسم الوظيفة، والعمل بالقطعة، وبرامج العودة الى العمل، وما الى ذلك من ترتيبات العمل الاخرى المبتكرة) مع الطلب عليها في مكان العمل وفي الاقتصاد، كما ينبغي تيسير تنقل العاملين فيما بين هذه البدائل المختلفة؛

(د) ينبغي أن تسن التشريعات المناسبة، بما في ذلك البرامج التشجيعية من أجل المساعدة في توسيع فرص الخيار الثالث وحماية العاملين جزئيا من الاستغلال دون زيادة تكاليف العمل الجزئي الى حد يخرجه من سوق العمالة. وينبغي أن تشجع نقابات العمال على الاسراع في دمج هذه الفئة من اليد العاملة في الاتجاه السائد للقوة العاملة مع مراعاة احتياجاتها وظروفها الخاصة. وفي هذا الصدد، لا بد من تعاون الحكومة ونقابات العمال وأرباب العمل من أجل تطبيق ونشر بديل الخيار الثالث بنجاح، أي ادخاله في الاتجاه السائد<sup>(٩)</sup>.

(٩) عليه، يمكن أن يعتبر الخيار الثالث استجابة من سوق العمل للاحتياجات الجديدة والناشئة للقوى العاملة. وبالطبع فان هذه الاستجابة لا تعتبر أمرا غير عادي. فعندما بدأت القوى العاملة مثلا تركز بصورة أكبر على أوقات الفراغ، أخذت ساعات العمل الكامل نفسها بالتناقص (ورافقها انخفاض لا مفر منه في المكاسب المحتملة) من أجل مواكبة هذا الطلب الجديد على الايدي العاملة. وتمت هذه العملية بناء على التجربة وكثيرا ما كانت تنطوي على نزاعات رئيسية مع اليد العاملة. أما الآن، فقد دخلت سوق العمل فئة جديدة وسريعة التزايد من اليد العاملة التي ترغب في العمل لساعات أقل وفي الانتفاع من برامج العمل المرنة وغير ذلك من ظروف العمل الجديدة. وكما ذكرنا أعلاه، بدأ السوق بالفعل يستجيب لهذا الوضع الجديد ولكن كانت هذه الاستجابة بصورة عامة غير متكاملة ومتقلبة بعدم المساواة وغير وافية بالمطلوب. ولذلك، يمكن أن يعتبر نهج الخيار الثالث كمحاولة لانجاز هذه الاستجابة والاسراع بها وترشيدها.

وهناك بعض الوظائف تتطلب تغييرا طفيفا، أو لا تتطلب أي تغيير، لكي يتم تحويلها الى فرص للخيار الثالث. فيطبق تقاسم الوظيفة، مثلا، على الوظائف التي يمكن تقسيمها عموما الى نوبتين أو اكثر دون الاضطرار الى اجراء تعديلات رئيسية. ولكن انتشار الخيار الثالث قد يتطلب اعادة تنظيم جزء من العمل داخل المؤسسة المعنية أو حتى تغيير تكنولوجيا الانتاج كما كان الحال في تجربة شركة فيليبس. لكن هذا لا ينبغي أن يؤدي الى انخفاض الانتاجية كما بينت هذه التجربة. والحقيقة أن هناك ما يدعو الى الاعتقاد بأن انتشار بديل الخيار الثالث فيما بين النساء العاملات سيزيد من انتاجيتهن العامة. فالخيار الثالث لن يشجع النساء غير العاملات على العمل فحسب وانما سيؤدي كذلك الى الفصل بين النساء المتفرغات للارتقاء المهني وبين النساء المستعدات للتضحية ببعض امكانيات الارتقاء المهني لصالح الحياة الزوجية والامومة. ويصنف (شوارتز) المرأة العاملة ضمن فئتين، فئة "المرأة المهتمة بالارتقاء المهني" وفئة "المرأة المهتمة بالارتقاء المهني والاسرة". والفئة الثانية هي الفئة "المستعدة للتخلي عن الضغوط والمتطلبات المرتبطة بالترقي من أجل حرية قضاء المزيد من الوقت مع أطفالها". (Schwartz, 1989, p.71) ويميز (ماسون) ايضا بين مجموعتين مماثلتين، وهما اولئك الذين "يعيشون ليعملوا" والذين "يعملون ليعيشوا" (Mason, 1988, p.201).

ومن الواضح أن هذا الفصل يفرق بين دعاة الخيار الثاني ودعاة الخيار الثالث، وان عدم فصل هاتين الفئتين زاد من تكلفة استخدام النساء. وهذا بسبب التوجهات المهنية الزائفة، وتكرار حالات الانقطاع عن العمل، وكثرة تغيير الوظيفة فيما بين فئة الخيار الثالث (Schwartz, 1989, p.65) وأدى هذا الارتفاع في التكلفة الى التحيز ضد توظيف المرأة. ومن شأن الشروع رسميا في تطبيق الخيار الثالث أن يتيح تشكيل مسارات مهنية أكثر واقعية اضافة للتوفيق بين الأجر والانتاجية وزيادة ترشيد سوق العمل النسائية. وعلى أي حال، يمكن القول انه لو كان هناك انخفاض معتدل في الانتاجية نظرا لانتشار الخيار الثالث على نطاق واسع فان فوائده الاجتماعية تبرر هذه الخسارة.

وقد يكون بديل الخيار الثالث مستساغا في مجموعة متنوعة من المجتمعات. فهو وان لم يكن مناسباً في المجتمعات الريفية التقليدية حيث يختلط عمل المرأة داخل البيت بعملها خارجه<sup>(١٠)</sup>، فإنه يشكل بديلا مغريا أكثر فأكثر في المجتمعات الحضرية الحديثة. كما أنه عرض جذاب في المجتمعات المحافظة والتقليدية لأنه يتيح المشاركة الاقتصادية للمرأة دون تدخل لا داع له في الالتزامات العائلية، أي دون المساس بالسبب الرئيسي لمعارضة عمل المرأة خارج المنزل. وهذا صحيح بصورة خاصة في بلدان الخليج العربي حيث تشكل اليد العاملة غير المواطنة أغلبية ساحقة، وحيث لا يمكن زيادة اليد العاملة المواطنة زيادة كبيرة دون رفع مستوى مشاركة المرأة المنخفض جدا. وقد تكون فكرة الخيار الثالث مستساغة حتى في البلدان التي

---

(١٠) ولكن قوى السوق تؤدي الى الفصل نوعا ما بين الفئتين كما يتضح مثلا من كون أجور النساء العاملات في الثلاثينات من العمر اللاتي لا يوجد لديهن أطفال في الولايات المتحدة أعلى من أجور النساء العاملات في السن ذاته اللاتي لديهن أطفال (Fuchs 1989, pp.37-38).

(١١) ويقال ان "النظام الصناعي هو اول نظام اجتماعي اقتصادي (اشتراكي او غير اشتراكي) لا يأبه رب العمل فيه بما اذا كانت العاملات لديه تقمن بواجباتهن العائلية، فالمهم هو اتقان العاملات لعملهن". وفي الوقت ذاته نجد أن "عمل المرأة لم يفصلها عن أطفالها الا في ظل النظام الصناعي". (Goode, 1982 pp. 129-130).

يوجد فيها فائض في اليد العاملة: ان يمكن توظيف عدد أكبر بكثير من النساء في وظائف يملؤها حالياً عاملون بالدوام الكامل استناداً على مبدأ العمل الجزئي. وهذا صحيح بصورة خاصة اذا ما بدأ الرجال في الانضمام الى صفوف محبزي الخيار الثالث. والواقع أن هناك أعداداً متزايدة من الرجال الذين يحبذون مبدأ الخيار الثالث وخاصة في المجتمعات الغنية. وهذا تطور جدير بالترحيب لأنه سيساعد على "تطبيع" الظاهرة وبالتالي الاسراع في تقبلها من جانب أرباب العمل ونقابات العمال والحكومات<sup>(١٢)</sup>.

وأخيراً، يلاحظ أن فكرة الخيار الثالث تأتي في سياق أوسع لفلسفة التنمية. فالحكمة التقليدية والعرف يركزان كلاهما على ضرورة تكييف الفرد وبيئته الاجتماعية مع البيئة المادية ومتطلبات الانتاج الاقتصادي. فالموقع الذي تختاره الحكومة لمبنى صناعي أو الموقع الذي يختاره أصحاب مشروع لشركة خاصة على سبيل المثال، يتحدد على اساس معايير اقتصادية تقوم على تحليل قصير الأجل للعلاقة بين التكاليف والفوائد دون أي اعتبار لأثر هذه القرارات الاقتصادية على طبيعة الأسرة والعلاقات الاجتماعية وهيكل المجتمعات المحلية المعنية. ان الأسر والمجتمعات تتكيف قدر المستطاع مع الواقع الاقتصادي الجديد. ونتيجة لذلك، يدعو عدد متزايد من العلماء الى تعديل هذا الوضع ويحثون على ايلاء الاعتبار أيضاً الى تكييف الأهداف الاقتصادية مع الاحتياجات الاجتماعية والانسانية. وهذا هو بالفعل فحوى آراء المدرسة الجديدة التي تنادي "بالتنمية البشرية" (أنظر 1986 Nudler, 1989 Tabbarah). وعليه فان الخيار الثالث الذي يدعو الى تكييف متطلبات العمل مع الاحتياجات الخاصة لليد العاملة، ولا سيما الاحتياجات الأسرية للمرأة، يشكل خطوة من بين الخطوات العديدة اللازمة لجعل التنمية عملية أكثر تركيزاً على النواحي الانسانية.

---

(١٢) ولكن النساء اللاتي يحبذن الخيار الثالث قد يرغبن في تخفيض عدد ساعات عملهن اليومي كي يقمن بواجباتهن العائلية، أما الرجال الذين يحبذون الخيار الثالث فقد يكونوا أكثر اهتماماً بتخفيض عدد أيام العمل في الأسبوع، كما يتضح من الدراسة الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية المذكورة سابقاً، مواصلين بذلك الميل التاريخي نحو توفير مزيد من وقت الفراغ.

### المراجع العربية

العقاد، عباس محمود. ١٩٨٠. المرأة في القرآن. القاهرة: دار نهضة مصر للطباعة والنشر.  
الوفى، علي عبد الواحد. د.ت. المرأة في الاسلام. القاهرة: دار نهضة مصر للطباعة  
والنشر.

### المراجع الاجنبية

- A.L. 1977. "Temps partiel". Le Monde. 15 September 40.
- Abdel Wahed, Mustafa. 1961. The Family in Islam. Jeddah: Dar al bayan al arabi, (fourth printing 1984).
- Appelbaum, Eileen. 1981. Back to Work: Determinants of Women's Successful Re-entry. Boston: Auburn House.
- "Clearing Banks widen scope of career-break schemes". 1989. Personnel Management. January, 17.
- Donahue, Deidre. 1988. "Germaine Greer". USA Today. 5 February, International ed.: 7.
- Eisenstein, Z.R. 1984. **Feminism and Sexual Equality**. New York: Monthly Review press.
- \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. 1981. "Reform and/or Revolution: Towards a Unified Women's Movement". Women and Revolution. Ed. Lydia Sargent. Boston: South End Press, 339-362.
- Fletcher, Ronald. 1988. The Abolitionists: The Family and Marriage Under Attack. London and New York: Routledge.
- Friedan, Betty. 1963. The Feminine Mystique. New York: Penguin Books.
- \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. 1983. The Second Stage. London: Sphere Books Ltd., (first published in 1981).
- Fuchs, Victor R. 1989. "Women's Quest for Economic Equality". The Journal of Economic Perspectives. vol.3, no.1 (Winter) 25-42.
- Fujita, Kuniko, 1987. "Gender, State, and Industrial Policy in Japan". Women's Studies International Forum 10: 589-600.
- Gad el Haq, G.A. 1979. "Introduction: Motherhood in Islam." Proceedings of the Conference on Motherhood in Islam-1978. Cairo: International Islamic Centre for Population Studies and Research, University of Al Azhar.
- Goode, William J. 1982. The Family. Second Edition, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Greer, Germaine, 1970. *The Female Eunuch*. London: Granada Publishing Limited.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. 1984. **Sex and Destiny**. New York: Harper and Row Publishes.

Hakim, Catherine. 1987. *Home-based Work in Britain*. London: Department of Employment, Paper no.60. (As summarized in: ILO, *Social and Labour Bulletin*. 3/87, March).

Hijab, Nadia. 1988. *Woman power*. New York: Cambridge University Press.

Ibrahim, Haidar. 1988. "The Right of Woman to Work: Achievements, Shortcomings and Handicaps" Proceedings of an Expert Group Meeting on the Arab Woman and Social and Cultural Changes. UNESCO Regional Arab Centre for Research and Documentation in the Social Sciences (Cairo), and United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (Baghdad).

International Labour Organization. 1987. "ILO Circular". Series 6-Personnel. No. 122 (Rev.1). Date: 14.7.

International Labour Organization. 1988 "Productivity and adjustment at the micro level." ILO informal paper. Geneva: mimeographed.

Jallade, J.P., 1983. *L'Europe a temps partiel*. Institut europeen d'education et de politique sociale. Paris: Economica, 1982. (As summarized in: ILO, *Social and Labour Bulletin*. 3/83, September).

Kawashima, Yoko, 1987. "The Place and Role of Female Workers in the Japanese Labour Market." *Women's Studies International Forum* 10: 599-611.

Labour Research Department. 1988. *Part-time Workers*. London: LRD, 1986. (As summarized in: ILO, *Social and Labour Bulletin*. 4/88, December).

Mason, Mary Ann. 1988. *The Equality Trap*. New York: Simon and Schuster.

Millet, Kate. 1977. *Sexual Politics*. London: Virago Press, (First published in 1969).

Naja, Ibrahim M. 1979. "Motherhood in Islam." Proceedings of the Conference on Motherhood in Islam. International Islamic Centre for Population Studies and Research, University of Al-Azhar, Cairo, 1978.

New Zealand, Department of Labour 1982. *Women Night Cleaners*, Wellington: 1981. (As summarized in: *Social and Labour Bulletin*. 2/82, June).

Nudler, Oscar. 1986. "The Human Element as Means and End of Development" *Human Development: the Human Dimension*. Ed.

Khadija Haq and Uner Kirdar. Islamabad, Pakistan: the North-South Round table, 56-66.



- Rosenberg, Rosalind. 1986. "Offer of Proof Concerning the Testimony of Dr. Rosalind Rosenberg". *Signs*. 757-766.
- Schwartz, Felice N. 1989. "Management Women and the New Facts of Life." *Harvard Business Review*. January-February, 65-76.
- Tabbara, Riad. 1988. "Human Resources Development and its Dimensions in the Arab World". *Population Bulletin of ESCWA No. 32 (June)*: 3-29.
- United Nations Development Programme. 1988. Regional Bureau for Arab States and European Programme. Regional Consultation on women and Development in the Arab World, Cairo, 16-18 October 1988. New York.
- United States. District Court for the Northern District of Illinois Eastern Division. 1986. *Equal Employment Opportunity Commission v. Sears, Roebuck and Co.* "Offer of Proof Concerning the Testimony of Dr. Rosalind Rosenberg." *Signs*. Summer.
- Van der Does de Willebois, J.L.J.M. 1976. "A Workshop for Married Women in Part-time Employment: Implications of an Experiment in the Netherlands." *International Labour Review*. no.96.
- White, Julie. 1984. *Women and Part-time Work*. Ottawa: The Canadian Advisory Council, 1983. (As summarized in: ILO, *Social and Labour Bulletin*. 1/84, March.
- "Women Who Won't be Bossed", 1989. *The Times* 25 January, Section 3:1.



UNESCWA LIBRARY  
  
20010806

E/ESLWA/SD/1994/WG.4-WOM/7

C.3