

حقوق الأمومة في القانون الغربي (دراسة تحليلية)

م.م. مهند انعام حاتم البياتي

مركز ابحاث الطفولة والامومة / رئاسة جامعة ديالى

م.م. نيان يونس داراخان

كلية التربية الاساسية / جامعة ديالى

niyanyounis@uodiyala.edu.iq

mohanadinaamhatem74@uodiyala.edu.iq

الخلاصة

يهتم هذا البحث بدراسة وتحليل السياقات القانونية المنظمة لحقوق الأمومة في الأنظمة القانونية الغربية السابقة والحالية. تهدف الدراسة إلى استكشاف ومعرفة كيف تتوازن التشريعات والقوانين الغربية ما بين حماية حقوق النساء العاملات وبين الالتزامات والواجبات الأسرية، ومدى كفاية أو استجابة هذه القوانين في مواجهة المتطلبات والتحديات في تلك المجتمعات الغربية، تتمحور مشكلة الدراسة حول التفاوت في مستوى الحماية القانونية للأمومة بين الأنظمة التي تتبنى نماذج الحماية الاجتماعية مثلما هو معمول في الاتحاد الأوروبي والأنظمة التي تعتمد النموذج الليبرالي كالولايات المتحدة. تسعى الدراسة للإجابة على سؤال جوهري وهو إلى أي مدى نجحت المشاريع الغربية في اعطاء أو توفير الضمانات القانونية التي تمنع التمييز ضد الأمومة في سوق العمل؟، اعتمد البحث على المنهجين المقارن والتحليلي للنصوص القانونية والتشريعية، وقُسمت إلى عدة محاور تتضمن: إجازة الأمومة: مدتها، اجورها اذا كانت مدفوعة ام لا، والشروط المطلوبة المستوفية لمستحقها. الحماية من الطرد أو الفصل: الضمانات والتشريعات القانونية التي تمنع فسخ عقد العمل بسبب الوضع أو الحمل. الحقوق المالية التي تترتب على الام والاب والرعاية الصحية لالم والاطفال: دور مؤسسات الضمان الصحي والاجتماعي.

الكلمات المفتاحية حقوق الامومة، التمييز الاجتماعي، الاجور المتساوية، القوانين الغربية، الاتحاد الاوربي.

Abstract:

This research examines and analyzes the legal frameworks governing maternity rights in past and present Western legal systems. The study aims to explore how Western legislation balances the protection of working women's rights with family obligations and duties, and to assess the adequacy of these laws in addressing the demands and challenges of Western societies. The central problem addressed is the disparity in the level of legal protection for maternity between systems that adopt social protection models, such as those in the European Union, and systems that follow a liberal model, such as the United States. The study seeks to answer a fundamental question: to what extent have Western systems succeeded in providing legal guarantees that prevent discrimination against motherhood in the labor market? The research employs both comparative and analytical methods of examining legal and legislative texts, and is divided into several sections, including: Maternity leave: its duration, whether it is paid, and the required conditions for eligibility; Protection from dismissal: legal guarantees and legislation that prevent the termination of employment contracts due to pregnancy or childbirth; Financial rights of mothers and fathers; and Healthcare for mothers and children: the role of health and social security institutions.

Keywords: Maternity rights, social discrimination, equal pay, Western laws, the European Union.

شهد النظام القوانين الغربية عبر السنوات الماضية تغييرا ملموسا في نظرتها للمرأة؛ فبعد ان كانت القوانين تقلص دور المرأة في دائرة محدودة وتضعها تحت رحمة ووصاية الرجل قانونياً، أصبحت اليوم حجر الزاوية في مبادئ حقوق الإنسان والديمقراطية في العصر الحديث. لم يكن هذا التغيير وليد الصدفة، بل جاء بسبب تراكم من الحركات الاجتماعية، والضغوطات الحقوقية، والمراجعات الفلسفية التي عدلت تعريف مفهوم المساواة والمواطنة. تاخذ حقوق المرأة في القوانين الغربية الحديثة شرعيتها من المبادئ الدستورية التي تدين و ترفض التمييز، مثل ومن المواثيق الدولية التي اعتبرت حقوق المرأة جزءاً لا يتجزأ من الحقوق العامة قانون التمييز ضد الحمل . النقاش حول حقوق المرأة في الغرب موضوعاً حيوياً ومتجدداً؛ إذ لم يعد يقتصر فقط على منح الحقوق الأساسية مثل التصويت والعمل، بل اخذ يشمل قضايا أكثر تعقيداً مثل سد فجوة الأجور، مكافحة التمييز بين الجنسين، وتحقيق التوازن العادل بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. تكمن أهمية هذه الدراسة في فهم كيفية تطور التشريعات التي تستوعب التغيرات الاجتماعية، وكيف يسعى القانون ليكون أداة للتغيير الإيجابي وليس مجرد مرآة للواقع، مما يجعل التجربة القانونية الغربية نموذجاً غنياً بالدروس التي يمكن الاستفادة منها. وهنا يأتي السؤال المهم: هل يستطيع القانون الغربي ان يحقق المساواة للاب والام؟ او فقط المساواة القانونية؟. اما بالنسبة لاهمية دراسة هذه الموضوع ولماذا نحتاج لدراسته في هذا الوقت بالتحديد؟ الاجابة ستكون بسبب الحاجة لمواكبة اخر التطورات والتحديثات القانونية في مجال تمكين المرأة. اذن من المهم ان نعرف كيف كرس القوانين الغربية فهم مبدا المساواة مقابل قانون التمييز حسب الجنس، اضافة الى موضوع الحقوق الاخرى مثل المدنية مثل الترشح للمناصب العليا في القضاء والسياسية مثل تولي المناصب السياسية وحق الترشح لها، ومن الاهداف الاخرى معرفة حقوق الملكية والمالية التي اعطت المرأة حق التملك والذمة المالية المستقلة و ادارة شؤونها بدون وصاية، والاهداف التي تخص العلاقات الاسرية التي تقتدر للتحديث خاصة بعض القوانين القديمة التي تخص الزواج والطلاق وحق الحضانة والنفقة وكيفية تحول السلطة المطلقة للاب الى مسؤولية مشتركة بين الزوجين، تسليط الضوء على بعض الاتفاقيات ومنها اتفاقية سيداو "1979" " الاعلان العالمي لحقوق الانسان" و "اتفاقية العمل الدولية" و "اتفاقية اسطنبول في اوربا" (Hiba: 2026) التي اعتبرت العنف المنزلي والتحرش والاعتصاب الزوجي جريمة يعاقب عليها القانون، والحقوق المتعلقة بالانجاب وصحة الحامل والحرية الشخصية. لا فوتنا ذكر الاهداف التي تخص سوق العمل عندما نتكلم عن الفجوة في الاجور بين الرجل والمرأة و تشجيع القوانين والتشريعات التي تفرض الاجر المتساوي وتكافح التمييز في الوظائف والترقيات الوظيفية، كل هذه الاهداف يجب ان تساعد على التوازن بين عمل الام والاب ودراسة قوانين الامومة والابوة ودورها في امكانية تمكين المرأة من الناحية الاقتصادية مما يعزز دخول المرأة في سوق العمل الخاص والعام وصولا الى ريادة الاعمال مثل تاسيس شركات تديرها المرأة وهل توجد عوائق تعرق المساواة لكلا الجنسين في القوانين الغربية سواء كانت في القانون الخاص (المدني) او القانون العام من خلال عمل مقارنة للقانونين، مثلما اثرت التشريعات الجديدة على صياغة القوانين الغربية يجب فهم الحركات النسوية التاريخية ايضا في تعديل تلك القوانين عبر الزمن.

مشكلة البحث من منظور (تاريخي واقتصادي وقانوني):

تتلخص هذه المشكلة بوجود فجوة هيكلية بين المساواة القانونية النظرية والواقع العملي للامومة في الانظمة الغربية. بالرغم من قوة القوانين التي تنص على المساواة، لا تزال هناك تحديات عميقة تحول دون تحقيق تمكين كامل. ويمكن تقسيم المشكلة إلى ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. الإشكالية التاريخية وتراكم القيود

تكمن المشكلة في كيفية التخلص من إرث "التبعية الراسخة". هل استطاعت القوانين الحديثة فعلياً محو آثار القرون من التعطيل القانوني الذي كانت تعتبر المرأة كياناً تابعاً للرجل؟ أم أن هذه الجذور لا تزال تؤثر بشكل واضح وغير مباشر على تفسير القوانين الحالية؟

2. الإشكالية الاقتصادية (فجوة التمكين):

المفارقة الاقتصادية تكمن في عدم وصول المرأة الى مراكز القرار العليا لتطبيق القوانين التي تخدم حقوق الامومة

3. الإشكالية التشريعية والتوفيق بين الأدوار

عجزت بعض القوانين عن الموازنة بين حقوق المرأة كعاملة وحقوقها كأم؛ مما ادى غالباً إلى معاقبة المرأة اقتصادياً واجتماعياً عند ممارستها لأدوارها الطبيعية. مع ذلك يجب ان نسلط الضوء على اهم المشاكل والاسباب التي تواجه الامومة في القانون الغربي:

1. تشير الاحصائيات و الدراسات بأن النساء يقبضن رواتب واجور وفرص الترقية اقل من النساء اللواتي ليس لديهن أطفال، وحتى اقل من الآباء الذين يأخذون علاوات من اجازة الابوة.

٢. غالبية اصحاب الوظائف والعمل لا يفضلون توظيف النساء خاصة اثناء فترة الحمل اكي لا يتحملوا تكاليف هذه الإجازات، وهو من الصعب تشخيصه و إثباته في معظم القوانين في الاتحاد الاوربي.
٣. وجود الفجوات بين النصوص القانونية والية تطبيقها فمثلا في امريكا، يوجد لحد الان قانونا يقوم بمنح إجازة امومة بدون اجر او غير مدفوعة الثمن، مما يترك اغلب النساء غير قادرات مادياً عن أخذ اجازات الامومة بشكل كامل.
٤. ان الضغط النفسي والقانوني والاجتماعي بمطالبة النساء للعودة بسرعة الى وظيفتها او عملها يؤدي في الكثير من الحالات إلى امراض الارتفاع في معدلات الاكتئاب والإرهاق خاصة يمكن ان تمتد الى ما بعد الحمل والولادة، في ظل ارتفاع اسعار الحضانة للاطفال.
٥. الموظفات والعاملات المستقلات اللواتي يعملن عن طريق بعض التطبيقات مثل تطبيق اوبر أو تطبيقات اخرى مثل التاكسي يقعن في اكثر الاحيان خارج قوانين الحماية الخاصة بالأمومة، مما يعرضهن في البقاء بدون حماية لوظيفتها ولا اجازة امومة مدفوعة الاجور.
٦. في الكثير من الدول الغربية، يوجد هناك قانون يمنح الأباء إجازة ابوة لكن شروط الشركات او المؤسسات التي يعمل بها تمنع الاب من طلبها وأخذها، مما يؤدي الى وقوع عبء مسؤولية رعاية الاطفال على الامهات كاملا ويؤخرها في الاتحاق بعملها.

اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى فهم متكامل للنتائج والابعاد القانونية والتاريخية لحقوق الأمومة من خلال: تتبع المسار التاريخي: فهم كيف تطورت قوانين الأمومة من مجرد إجراءات صحية وقائية في العصر الصناعي إلى حقوق إنسانية ومدنية في العصر الحديث. تحليل المقاربات القانونية: التمييز بين الفلسفات القانونية المختلفة (مثل النموذج الأمريكي الذي يركز على عدم التمييز، والنموذج الأوروبي الذي يركز على الرعاية الاجتماعية والرفاه). استيعاب دور المنظمات الدولية: إبراز دور منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي في صياغة معايير دنيا تحمي الأمهات العاملات عالمياً. فهم التحول نحو "الوالدية": إدراك الأسباب القانونية والاجتماعية التي أدت إلى إشراك الآباء في قوانين الإجازات، وأثر ذلك على تمكين المرأة في سوق العمل. استشراف التحديات المعاصرة: مناقشة كيف تتعامل القوانين الغربية الحالية مع قضايا العمل المرن، التوازن بين الحياة والعمل، والحماية من التمييز في العصر الرقمي.

١. الإطار العام لحقوق المرأة في الغرب: تستند حقوق الامومة بشكل عام وحقوق المرأة بشكل خاص في القانون الغربي على عدم التمييز ومبدء المساواة، وتاخذ قوتها من المواثيق والاتفاقيات الدولية مثلما ذكرنا سابقا كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقيات مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) (مثل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان). وتشمل هذه الحقوق جوانب عديدة منها الاقتصادية: مثل المساواة في الاجور وعدم التفريق والتمييز في الوظائف ووالاسرة مثل: قوانين الطلاق والحضانة بالنسبة للاطفال و السلامة الجسدية: مثل الحق في التحرر من العنف المنزلي والجنسي كما هو مدون في اتفاقية اسطنبول.

٢. الأمومة وحماية القانون القانون الغربي يعالج حقوق الامومة من محورين اساسيين: ضمان حماية الأمومة لاستمرارها بالمشاركة في سوق العمل، ومنع التمييز ضدها بسبب احتياجها للراحة اثناء فترة الحمل. فمثلا في احدى القضايا المعروضة على محكمة العدل الاوربية وقد أرست المحكمة من خلال قضية Dekker مبدأً قضائياً هاماً مفاده أن رفض توظيف امرأة على أساس حملها يُعد تمييزاً مباشراً لا يقبل التبرير، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل التذرع باعتبارات اقتصادية أو تنظيمية لتبرير هذا الشكل من المعاملة الغير المتكافئة (حمادة صابر شعلان. ٢٠٢٥).

٢.١. الإجازات والإعانات للام العاملة:

معظم الدول الغربية تضمن للمرأة العاملة إجازة امومة مدفوعة الأجر قبل وبعد الولادة. تختلف مدة هذه الإجازة والأجور الممنوحة بشكل كبير من دولة إلى أخرى، وهي مخصصة للحفاظ على صحة الأم والطفل وتأمين الاستقرار الوظيفي للام. لكن تزايدت في الفترة الاخيرة المطالبات للاعتراف بحق الاب للحصول على اجازة ابوة مدفوعة الاجر لتقاسمه رعاية الطفل مع الام. في حين نلاحظ ان الكثير من الدول الغربية فامت بتسهيل رعاية الطفل من قبل الام من خلال اعطاء وقت للراحة لكي تستطيع الام العاملة من الارضاع بعد ان توفر هذه المؤسسات والشركات الكبيرة غرف خاصة بالرضاعة.

٢.٢. الحقوق الخاصة بالانجاب:

تعد من أهم القضايا المرتبطة بالأمومة وحقوق المرأة في القانون الغربي، وتتضمن:

٢.٢.١. الحق في الإجهاض:

تعد قضية حق المرأة في اختيار الإنجاب من القضايا الرئيسية المهمة، بعدما تكفلت الكثير من قوانين الدول الغربية بحق المرأة في الوصول إلى الإجهاض الآمن والقانوني، على الرغم من أن الجدل السياسي والقانوني مستمر في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية وفي الحق في تقرير مصير الجنين.

٢.٢.٢. السهولة بالحصول على وسائل منع الحمل:

من خلال امكانية ضمان توفرها والمرونة للوصول إليها في المذاخر والصيدليات.

٣. الامومة وقوانين الاسرة: ادركت الدول الأوروبية بضرورة اعتماد حماية الامومة على المسؤولية المشتركة للوالدين، حيث تم تغيير مصطلح "حقوق الأمومة" السائد بشكل تقليدي في حق الحضانه بمصطلحات زمفاهيم اخرى محايدة لكلا الجنسين تركز على "المصلحة الفضلى للطفل" والواجبات والحقوق المشتركة للوالدين.

٣.١. التحديات والجدل امام قانون الامومة:

هناك عدة تحديات تواجه القانون الغربي للوصول الى تحقيق المساواة بين الجنسين:

٣.١.١. التمييز بصورة غير مباشرة:

حيث ان التشريعات والقوانين النمطية والقانونية القديمة لها جوانب وتأثيرات سلبية على المرأة، بالتحديد في سوق العمل والقانونين الخاصة بالأسرة. فمثلا وعلى خلاف ما ذهبت إليه بعض المحاكم والهيئات القضائية في عدد من الدول الأعضاء، وحتى المحكمة العليا في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد تبنت محكمة العدل الأوروبية، في أول قضية عرضت عليها، مقارنة متميزة في معالجة مسألة التمييز بسبب الحمل، فرفضت تطبيق معيار المقارنة التقليدي أو اعتماد النموذج الذكوري كنقطة مرجعية لتحديد ما إذا كان فصل أو رفض توظيف النساء الحوامل يشكل تمييزاً (حمادة صابر شعبان. ٢٠٢٥).

٣.١.٢. الأمومة باعتبارها مؤسسة اجتماعية:

تشير الدراسات والافكار النسوية والقانونية إلى أن القانون في بعض الدول غالباً ما يُعرّف الأمومة ويتحكم فيها وفقاً لأيديولوجيات أبوية، مما قد يؤدي بالتالي إلى معاقبة النساء خاصة الأمهات اللواتي هن من خلفيات غير ميسورة او غير بيضاء..

٣.١.٣. التناقض بين المساواة والحماية الخاصة:

هناك جدل ونقاش مستمر حول ما إذا كانت القوانين محايدة لكلا الجنسين اي "المساواة الرسمية" أو تستطيع أن توفر حماية خاصة للأمومة لمراعاة الفروق الاجتماعية والبيولوجية "المساواة الفعلية".

٤. الجدلية الاقتصادية والتاريخية لحقوق الامومة في الغرب:

لم يكن ظهور حقوق المرأة في القانونين الغربية مجرد مساعدة قانونية مفاجئة كانت تلغي شخصية المرأة القانوني و ثمة صراع تاريخي طويل فمنذ عصور بمجرد الزواج بل مخاض اقتصادي أعاد تشكيل الوجه منذ عصور التعطيل القانوني وصولاً إلى دساتير المساواة الحديثة، قطع القانون الغربي شوطاً كبيراً في إعادة تعريف دور المرأة من تابع إلى شريك سيادي.

عبر التاريخ، لعبت التشريعات و الحركات النسوية في اواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين دوراً محورياً في كسر القيود التشريعية القديمة، عندما بدأت بالمطالبة بحقوق الامومة الأساسية مثل حق الاقتراع وحق الملكية. وقد مثلت الحروب العالمية نقطة تحول كبرى؛ إذ اضطرت الحكومات الغربية تعديل قوانينها لفهم واستيعاب الدور الجديد للامومة الذي فرضته الضرورة والظروف الميدانية والسياسية، مما أدى إلى انهيار تدريجي للهياكل القانونية الأبوية المسيطرة على مر العصور. بينما اقتصادياً، كان للثورة الصناعية في بريطانيا التي ادت الى تحولات رأسمالية أثر حاسم ومهم في سير عجلة التشريع ودفعها الى الامام. حيث فهمت الأنظمة القانونية الغربية أن تمكين المرأة ليس هو فقط مجرد مطلب أخلاقي وانساني، بل ضرورة اقتصادية و اجتماعية لتحقيق المساواة والنمو. هذا الفهم و الإدراك اخذ يولد ترسانة او حزمة من القوانين الاقتصادية والاجتماعية الحديثة، بدءاً من حق المرأة في امتلاك الذمة المالية المستقلة، وصولاً الى قوانين الاجور المتساوية، مروراً إلى التشريعات التي تضمن حماية الامومة في سوق العمل المختلط مع الرجل وتدعم ملكيتها المادية المستقلة كوسيلة لاستقلالها في التشريعات القانونية.

٥. الجذور التاريخية والتحويلات القانونية الكبرى:

في القانون الانكليزي العام في عصر ما قبل المساواة كانت شخصية المرأة تدوب في شخصية زوجها

٥.١. الموجة النسوية الأولى والقانون:

نضالت المرأة لكي تحصل على الأهلية القانونية وحق التصويت في الانتخابات.

٥.٢. آثار الحروب العالمية:

أجبرت الضرورة العسكرية والسياسية المشرعين في الغرب على الاعتراف بالحقوق المدنية الكاملة للمرأة باعتبارها تمثل عامل تاريخي كان له الفضل في منح الحقوق السياسية الامومة.

٦. الاستقلال الاقتصادي كنوانة للحقوق القانونية:

٦.١. الذمة المالية وحق التملك:

تطورت القوانين التي سمحت للام بإدارة أموالها وعقودها بشكل مستقل عن الرجل او الاب مثل قانون ملكية النساء المتزوجات في بريطانيا.

٦.٢. قوانين سوق العمل:

دراسة قوانين الأجر المتساوي للعمل المتساوي ومكافحة التمييز في التشغيل او التوظيف.

٦.٣. العصر الحديث وتمكين المرأة الاقتصادي:

القوانين الداعمة للمرأة في مراكز صنع القرار الاقتصادي والمالي مثل نظام الكوتا في مجالس إدارة الشركات الكبرى او في مجالس النواب كما يحثل في وقتنا الحالي.

٧. الحماية القانونية للمرأة في الدائرة الخاصة والعامة

٧.١. إعادة صياغة قوانين الأسرة:

التحول من السلطة الأبوية إلى مبدأ المصلحة الفضلى للأسرة في الزواج والطلاق.

٧.٢. قوانين حماية المرأة من العنف:

حيث جرم القانون الغربي العنف المنزلي والتحرش، حسب الاتفاقيات الأوروبية الحديثة كما هو معمول في الاتحاد الاوربي.

٨. التحديات المعاصرة وقوانين حماية الامومة وفجوات التطبيق.

٨.١. الفجوة بين النص القانوني والواقع:

مثلا لماذا لايزال هناك فراغ او فروقات في الأجور رغم وجود القوانين والتشريعات؟

٨.٢. التوفيق بين عمل الام ووظيفتها:

هناك تحديات قانونية تواجه الام في الموازنة بين حقوقها الاقتصادية والتزاماتها الأسرية.

٩. النظريات الثلاثة الاساسية لتحليل القوانين لحماية الامومة:

١.٩. النظرية الليبرالية:

تركز هذه النظرية على مفهوم الفردية والمساواة أمام القانون. كما تركز ايضا على الاستقلالية الفردية وحق المرأة في الاختيار من خلال عدة عوامل:

الحياد: ترى الليبرالية أن القانون يجب ألا يعاقب المرأة لأنها اختارت الأمومة، وفي نفس الوقت لا ينبغي أن يفرض عليها أدواراً تقليدية. المساواة في المعاملة: ركزت القوانين الليبرالية في الغرب ، مثل قوانين التمييز بسبب الحمل في أمريكا PDA على اعتبار الحمل حالة طبية مؤقتة يجب التعامل معها مثل أي إصابة عمل أخرى لضمان عدم طرد المرأة ، لكن لنظرية الليبرالية للدستور قامت بحماية الحيز الخاص للمرأة، ولأن الأمومة القسرية تُغير مسار حياة الشخص بشكل جذري، وهو ما يتنافى مع مبدأ السيادة الفردية، اما الجوهر: ترى أن المرأة فرد عقلائي يستحق نفس الحقوق والفرص التي يتمتع بها الرجل. (Ronald Dworkin.1994).

٢.٩. نظرية التحليل الاقتصادي للقانون:

تنظر إلى الأمومة بانها (استثمار في الرأس مال البشري) ولكن هناك تحفظات بشأن التكاليف:

ضريبة الأمومة:

يحلل الاقتصاديون القانونيون الفجوة في الأجور، حيث يميل أصحاب العمل لخفض أجر الأمهات بسبب توقعات (انخفاض الإنتاجية) أو الغياب.

كفاءة إجازة الأمومة:

يجادل هذا المنظور بأن إلزام الشركات بإجازة أمومة مدفوعة الأجر قد يؤدي إلى "نتائج عكسية" (تقليل توظيف النساء لتجنب التكلفة). والحل الاقتصادي المقترح هو أن تدفع الدولة هذه التكاليف من الضرائب لتحقيق الكفاءة الاجتماعية تناقش كيف يمكن لهذه الحقوق أن تزيد من ارتباط المرأة بسوق العمل، ولكنها في الوقت ذاته قد تؤدي إلى "عقوبة الأمومة" من حيث الأجور والترقيات إذا كانت الإجازات طويلة جداً أو غير مرنة. (Blau, Francine and Lawrence M. Kahn 2022).

٣.٩. النظرية النسوية القانونية:

هي المحور الذي ينكشف فيه انحياز القانون الغربي للرجل، حيث يُنظر إليها إما كعائق أمام المساواة أو كقيمة مهددة قانونياً. تنقسم الرؤية النسوية للأمومة في القانون الغربي إلى ثلاثة تيارات أساسية:

تسوية المساواة . تركز على أن الأمومة لا ينبغي أن تكون سبباً في معاملة المرأة بشكل مختلف في القانون.

الرؤية: القانون يجب أن يكون "محايداً جنسياً". التطبيق الغربي: الضغط من أجل قوانين مثل (إجازة الوالدية) بدلاً من (إجازة الأمومة)، لضمان أن الرجل والمرأة يتحملان نفس المسؤولية القانونية، وبالتالي لا يميز أصحاب العمل ضد النساء. **النقد:** ترى هذه النظرية أن اعتبار الأمومة "حالة خاصة" يكرس فكرة أن المرأة مكانها الطبيعي هو المنزل. **تسوية الاختلاف / الرعاية** : تزعمها كارول جيليجان ومارثا فينمان، وترى أن إنكار خصوصية الأمومة هو ظلم للمرأة. **الرؤية:** القانون الغربي مصمم لـ "رجل مستقل ليس لديه مسؤوليات رعاية. يجب إعادة صياغة القانون ليعترف بـ "أخلاقيات الرعاية". (Fineman, Martha. 1995).

تنتقد أيضاً هذه النظرية حياد القانون الشكلي فمن ناحية الجوهر هناك تناقض في القوانين الغربية حيث تدعي المساواة لكنها صممت لكي تناسب المجتمع الذكوري، يمكننا إعطاء مثال عن كل نظرية وهي إجازة الأمومة وإجازة الوالدية في القانون الغربي، فمن جانب الإطار النظري نقول "إجازة الأمومة"، ومن جانب النظرية الليبرالية "المساواة الظاهرية أو الشكلية"، علماً أن هذه النظرية كانت في البداية ضد منح إجازة الأمومة لأنها كانت ترى بأن على القانون أن يعامل الجميع دون معرفة جنسهم، بالنتيجة كانت النظرة السائدة للأمومة باعتبارها إجازة مرضية أو عائق شخصي مما أدى إلى تضرر حقوق الأمومة لأنها كانت تعامل معاملة الرجل الغير منتج. أما من ناحية التحليل الاقتصادي للقانون التي كانت تشير إلى خسارة النساء الكفؤات بسبب الانجاب تمثل خسارة مادية واقتصادية.

١٠. الحلول المقترحة:

١. إلغاء القوانين التي تميز المرأة وخصوصاً المرأة الحامل ومنح حق التصويت لها والعمل في المناصب العليا.
 ٢. سن قوانين اقتصادية تساعد المرأة في البقاء والاستمرار في سوق العمل ومنحها إجازات مدفوعة الأجر بالتساوي مع الرجل باعتبارها من الموارد البشرية المنتجة.
 ٣. تعديل بعض القوانين لإشراك الرجل في مسؤولية رعاية الأطفال من خلال تفعيل الإجازات الوالدية لتقاسم الرعاية بين المرأة والرجل.
 ٤. دراسة الفروق في قوانين المدرستين الانكليزية والامريكية التي تركز على عدم التمييز في حرية الافراد ومدرسة الدول الاسكندنافية مثل السويد والنرويج التي تركز على العدالة الاجتماعية والرفاه الاقتصادي.
 ٥. تحليل ودراسة التطورات الاقتصادية مثل متابعة تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والبنك الدولي ومعدل مشاركة المرأة في هذه النشاطات وقياس نسبة الفقر بين الرجل والمرأة.
 ٦. اختيار وتحليل احد القضايا او الحالات القانونية المهمة مثل القضايا التي تتعلق بالأجور المدفوعة لكلا الجنسين في احدى الشركات الغربية الكبرى ودراسة كيف تم التعامل معها.
- المقترحة: ١٠.١. الحلول التشريعية**

١. إصدار التشريعات الخاصة بالشركات لتلزمها بالكشف والافصاح عن متوسط الدخل ورواتب النساء والرجال الذين هم بنفس الدرجة الوظيفية مثلما فعلت انكلترا وايسلاندا الذي سيساعد في مشف التمييز بين الرجل والمرأة.

٢. فرض نسبة معينة من مشاركة المرأة في مجلس ادارة الشركات الكبرى باستخدام انظمة الزامية مثل نظام الكوتا وكسر السقوف الزمنية.

١٠.٢. الحلول الاقتصادية والتنظيمية الاخرى:

١. تثبيت اجرة الامومة كحق عائلي ووضع وتشييع قوتنين تجبر الاباء اخذ اجازة رعية الطفل او جزءا منها لمساعدة الامراة ويقلل الواجبات المنزلية عليها وحدها.

٢. إلغاء الاعتراف بالقوانين الخاصة بالعمل الغير مدفوع الاجر واحساب سنوات رعاية الاطفال ضمن فترة الخدمة المستحقة في المعاش التقاعدي لحماية المرأة من الفقر في الكبر .

١٠.٣. الحلول التقنية والحديثة:

١. تشريع قوانين تؤكد وتضمن بان استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف لا يطبف التمييز ضد المرأة وفقا للبيانات المتوفرة.
٢. ترتيب وتنظيم العمل المرن اي "العمل عن بعد" عن طريق الانترنت في الحاسبة اة الاجهزة الالكترونية الاخرى واعتباره حق قانوني ليساعدها في واجباتها والتوامتها الشخصية الاخرى.
٣. منح اجازات الابوة للاباء لمدة لا تقل عن عشرة ايام يستطيع الاب ان ياخذها بشكل متقطع او مستمر مثلما اقراها الاتحاد الاوربي وتطبيق نظام الكوتا في مراكز القرار مثلما ذكرنا سابقا. (Refaei, Hasan. 2019).

١.١ التسلسل التاريخي لتطور حقوق الامومة في القانون الغربي

تطورت حقوق الامومة لتنتقل من مجرد حماية جسدية الى حقوق العمل عن طريق تشريعات واتفاقيات:

الهدف منها	مكانها	سنة اقرارها	الاتفاقية او التشريع
اول تشريع اعطى الام فترة راحة اجبارية لمدة ثلاثة اسابيع بعد الولادة ولكن كانت بدون اجور. (1883 nsgesetzblit.	المانيا	١٨٧٨	١. تشريع باسمارك
منع او اوقف تشغيل المرأة و منحها راحة الزامية لمدة اربعة ايام بعد فترة الولادة.	برطانيا	١٨٩١	٢. قانون المصانع
التي اعتمدت المعيار الدولي بمنح الام اثنا عشر اسبوعا مدفوعا الاجور ويحميها من الطرد من عملها. (Record of Proceedings of the International Labour Conference. 1919).	سويسرا	١٩١٩	٣. اتفاقية منظمة العمل رقم ٣
هدفت لحماية النساء العاملات قبل وبعد الولادة في المهن الصناعية والغير الصناعية والزراعية. (United Nations Treaty Series. 1952).	سويسرا	١٩٥٢	٤. اتفاقية منظمة العمل رقم ١٠٣
منع وحظر طرد النساء العاملات بسبب الحمل واعطى الام اجازة امومة مدفوعة الاجور لمدة ستة اسابيع للعاملات عملن لمدة سنتين ومنحها حق العودة لنفس الوظيفة بعد	المملكة المتحدة	1975	٥. قانون حماية التوظيف
منع المعاملة السيئة للنساء او فصلهن بسبب الحمل و فروع ارباب العمل معاملة الحامل نفس معاملة الموظفون الذين عجز مؤقت او اعاقاة صحية. (Pregnancy Discrimination Act. 1978).	الولايات المتحدة	1978	٦. قانون التمييز بسبب الحمل
حظر طرد النساء الحوامل او اللواتي ووضعن حديثا ومنح الحامل اربعة عشر اسبوعا كادنى حد لاجازة الامومة في دول الاتحاد الاوربي. (CCE ١٩٩٢). ٩٥/٨٥ توجيه المجلس الاوربي	باجيكا بروكسل	١٩٩٢	٧. توجيه المجلس الاوربي EEC٨٥/٩٢
منح اجازة لمدة ١٢ اسبوعا غير مدفوعة الاجر لاسباب طبية منع حق العودة لنفس الوظيفة.	الولايات المتحدة	١٩٩٣	٨. قانون الاجازة العائلية

Family and Medical Leave: Act of 1993. Public Law 103-3)				
منح الآباء اجازة ابوة مدفوعة الاجر لمدة ١٠ ايام و اجازة لمدة ٤ اشهر مدفوعة الاجر مشتركة لتشجيع تقاسم رعاية المشتركة بين الام والاب. (FAMILIEN PORTAL. NRW.2024)	بلجيكا بروكسل	٢٠١٩	توجيه الاتحاد الاوربي	٩.

١١. هناك افضل دول تمنح الاجازات الخاصة بالامومة و الوالدية

الدولة	مدة الاجازة	مدفوعة الاجر	غير مدفوعة الاجر
١. السويد	٤٨٠ يوما ٨٠٪ اول ١٨ اسبوعا للام كما تمنح ٩٠ يوما للاب	مدفوعة	مدفوعة
٢. فنلندا	١٧ اسابيع للام قبل تاريخ استحقاق اسبوعا اجازة للاب ٨ اسابيع	مدفوعة	مدفوعة
٣. الدنمارك	تمنح الام ١٨ اسبوعا اجازة للاب لمدة ٢ اسبوعين بعدها يسمح باجازة منفصلة للاب اسبوعا	مدفوعة	مدفوعة
٤. بلجيكا	تمنح الام اجازة لمدة ١٥ اسبوعا ٣٠ يوم بعد الولادة وبقية الايام	مدفوعة بنسبة ٨٠٪ مدفوعة بنسبة ٧٥٪	
٥. ايسلاندا	٩ اشهر بعد الولادة، بعدها تحد على ٣ اشهر والاب على ٣ اشهر	مدفوعة بنسبة ٨٠٪	
٦. صربيا	٢٠ اسبوعا للام، بعدها يحصل اجازة لمدة سنة، لكن يعط اول ٢٦ اسبوعا	١٠٠٪ ٦٠٪	
٧. المجر	تمنح الام ٢٤ اسبوعا يمنح الاب على اسبوع بعدها يمنح الوالدان ١٥٦ اسبوعا بينهما	مدفوعة بنسبة ٧٠٪ مدفوعة ١٠٠٪	
٨. النرويج	يخير النظام النرويجي الام اما اجازة لمدة ٣٥ اسبوعا او تاخذ ٤٥ اسبوعا، الاب يستطيع اخذ اجازة لمدة ٥٠	مدفوعة ١٠٠٪ مدفوعة بنسبة ٨٠٪	

	مدفوعة ١٠٠٪			
٩.	مدفوعة ١٠٠٪	تمنح الام ١٤٠ اسبوعا وقبل ال ٧٠ يوما وتمنح الاب اجازة لمدة اسبوع يحصل الوالدان على ٤٣٥ يوما بينهما.	استونيا	
١٠.	مدفوعة ١٠٠٪ لاول ٥٢ ا مدفوعة بنسبة ٧٠٪	تمنح الام ١٨ اسبوعا والاب ٤ ويحتلان سوية على ١٥٦ اسب ١٠٤ اسابيع	ليتوانيا	

نلاحظ وحسب الجدول اعلاه بانه لا توجد اي دولة من هذه الدول المذكورة تمنح اجازة غير مدفوعة الاجر. مما يؤكد التزام دول الاتحاد الاوربي بالقوانين والتشريعات الصادرة من المجلس الاوربي بشكل موحد.

النتائج التي توصل اليها البحث:

- ١ . الارتباط الشرطي بين القانون والاقتصاد: أثبت البحث أن التمكين القانوني للامومة في الدول الغربية سار جنباً إلى جنب مع حاجة المرأة للمشاركة في الدورة الاقتصادية؛ فالاستقلال والانفصال المالي كان هو المفتاح الذي فتح أبواب الحقوق المدنية والسياسية .
- ٢ . الانتقال من زمن الوصاية إلى عهد الشراكة القانونية: حيث نجحت الانظمة القانونية للدول الغربية في فصل إرث طويل من قوانين التعطيل الى دائرة العلاقة الزوجية في نظرهذه القوانين من علاقة تبعية إلى عقد شراكة بين طرفين متساويين في الأهلية.
- ٣ . تأثير الأزمات في تغيير التشريعات: لم تكن التطورات القانونية خطياً هادئاً، بل على العكس كان انفجارياً بعد الحروب العالمية الاولى والثانية والأزمات الاجتماعية و الاقتصادية، مما برهن لنا أن القانونين الغربية تستجيب للضرورات والاحداث الواقعية أكثر من المبادئ النظرية.
- ٤ . لا زالت هناك عوائق غير قانونية وانما ثقافية واجتماعية تحول دون الوصول الكامل لبعض حقوقها الاقتصادية، مثل السقف الزجاجي الذي يمنع وصولها للمناصب العليا.
- ٥ . القانون كأداة هندسة اجتماعية: استخدمت التشريعات الغربية التمييز الإيجابي ونظام الكوتا كأدوات قانونية جديدة، مما يعني أن القانون الغربي لم يعد يكتفي فقط بحماية الحقوق الاساسية للمرأة، بل اصبح يسعى لصناعة التوازن الاجتماعي والاقتصادي بالقوة التشريعية.
- ٦ . تحول مفهوم الحقوق إلى مسؤوليات مشتركة: استنتج هذا البحث أن القوانين الغربية الحديثة مثل إجازة الأبوة المدفوعة الاجر التي بدأت تعيد تعريف حقوق الامومة من خلال إشراك الرجل في الدائرة الخاصة، مما يعزز استدامة حقوقها في سوق العمل.
- ٧ . انتقل القانون الغربي من عصر اعتبار الأمومة عائقاً صحياً يحتاج للحماية، إلى وظيفة اجتماعية تستحق التشجيع لتمكينها اقتصادياً واجتماعياً.
- ٨ . أثبتت التطورات في القوانين الغربية بأن حماية الأمومة يجب ان تبدأ بإشراك الأب في رعاية الاطفال لذا تحولت القوانين الحديثة نحو "إجازات الوالدية اي الاجازات الممنوحة للاب والام لكي لا تتضرر الأم وحدها وتحسر وظيفتها.
- ٩ . القوانين الغربية والقوية لحقوق الأمومة لم تعد تُعتبر عبئاً او ثقلاً على الاقتصاد، بل استراتيجية مهمة وضرورية لزيادة معدلات مشاركة المرأة في اسوق العمل والحد من الفجوة الديموغرافي.
- ١٠ . اثبتت التحولات والتطورات منذ سنة ١٧٦٠ في عهد الثورة الصناعية ببرطانيا في اواخر القرن الثامن عشر والى يومنا هذا أن التشريعات والقوانين الجديدة هي المحرك الرئيسي في عملية تغيير الثقافة المجتمعية نحو المساواة والعدالة لكلا الجنسين. لقد نجح القانون الغربي في منح المرأة صوتاً، لكن التحدي القادم هو الحفاظ على هذا الصوت حتى يكون مسموعاً ومؤثراً في كل مراكز القرار السياسي والمالي بشكل متساوي.

المصادر:

حمادة صابر شعبان. (٢٠٢٥). التعليق على اتجاه محكمة العدل الوريبة بشأن التوفيق بين الحمل والامومة ومبدأ المساواة في العمل. مجلة

الدراسات القانونية والاقتصادية، ١١، (٤)، ٢١٥٩-٢١١٠

Balancing the Competing Demands of Work and Family. In Blau, Francine and Lawrence M. Kahn (202) Oxford University Press. P. 450-480. The Economics of Women, Men, and Work. Life's Dominion: An Argument About Abortion, Euthanasia, Dworkin, Ronald (1994). Constitutional Drama. and Individual Freedom. Vintage Books. New York. P. 119-124. Employment Protection Act. (1975). منشورات برلمان المملكة المتحدة. P. 1-200.

Hiba حقوق المرأة في إطار القانون الدولي المعاصر والاتفاقيات الإقليمية (٢٠٢٦) International Organization for Women's Rights Defence.

<https://iowrd-us.org/ar/2026/02/19/womens-rights-within-the-framework-of-contemporary-international-law-and-regional-agreements/>.

FAMILIEN PORTAL. NRW. (2024). توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن التوازن بين العمل والحياة .

Final Record of Proceedings of the International Labour Conference, First Annual Convention. (1919). اتفاقية استخدام النساء قبل وبعد الولادة. p. 256-264. منظمة العمل الدولية . Decisions of the Conference.

Fineman, Martha. (1995). The Sexual Family. In The Neutered Mother, the Sexual Family and Other Twentieth Century. Routledge. New York. P. 67.

Krankenversicherungsgesetz. (1883/06/15) In Reichsgesetzblt. Section Wochengeld. P. 73.

Pregnancy Discrimination Act (PDA). (1978). قانون التمييز بسبب الحمل . In Public Law 95-555. Statutes at Large. المجلد ٩٢. صفحة ٢٠٧٦ .

Redgrave, Jasper A. and H.S. Scrivener. (1895). Employment of Women after Childbirth. Section 17. In The Factory Acts. London. Shaw and Sons. P. 170.

Refaei, Hasan. (2019 يناير). إجازة "أبوة" مدتها عشرة أيام كحد أدنى في دول الاتحاد الأوروبي. euro New <https://arabic.euronews.com/my-europe/2019/01/28/eu-decide-a-minimum-ten-day-paternity-leave>.

United Nations Treaty Series. (1952). منظمة العمل الدولية. مجموعة معاهدات الأمم المتحدة المجلد ٢١٤. Secretariat of the United Nations. New York. p. 323.

Consul Directive. (1992). Official Journal of the European Communities- OJL 348. الجريدة الأوروبية . Article 10.P. 1-8. توجيه المجلس الأوروبي الرسمية للمجتمعات الأوروبية .

The Family and Medical Leave: Act of (1993). Public Law 103-3. قانون الاجازة العائلية والطبية. Statutes at Large. Washington. D.C. U.S Government Printing Office-GPO. مجلد ١٠٧. صفحة ٦ .