سلسلة «الإنسان في دوائره الخمس»

العمل الذي لا يُرى: المرأة وأعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر

الدكتور سالم عبدالله النعيمي – الكاتب/المؤلف | salemalnuaimi.ae | نوفمبر 2026

مقدمة

إعداد الطعام، ورعاية الأطفال، ومرافقة الوالد المسنّ إلى موعده الطبي، ومتابعة واجبات المدرسة... أعمال تتكرر كل يوم في كل بيت، ولا تظهر في كشوف الرواتب ولا في الناتج المحلي. وهذا «العمل غير المرئي» تؤديه النساء في الغالب. لا يناقش هذا المقال حقوق المرأة بوجه عام، بل يتناول زاوية واحدة: كيف تؤثر أعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر في فرص المرأة، وماذا تقول المواثيق والتشريعات عنها، وما الحلول الواقعية التي لا تنتقص من قيمة الرعاية ولا تحمّل المرأة وحدها كلفتها.

ماذا تقول الأرقام الموثّقة؟

أصدرت منظمة العمل الدولية عام 2018 تقريرها «أعمال الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق»، واعتمد على بيانات من 64 دولة تمثل نحو ثلثي السكان في سن العمل. ومن أبرز ما خلص إليه:

- يُنفَق في العالم نحو **16.4 مليار ساعة يومياً** في أعمال رعاية غير مدفوعة الأجر، أي ما يعادل ملياري شخص يعملون ثماني ساعات يومياً بلا أجر.
- تؤدي النساء **76.2%** من إجمالي ساعات هذا العمل، أي أكثر من ثلاثة أضعاف ما يؤديه الرجال.
- في عام 2018 قالت **606 ملايين** امرأة في سن العمل إنهن خارج سوق العمل بسبب أعباء الرعاية، مقابل **41 مليون** رجل للسبب نفسه.

ويصف التقرير هذه الأعباء بأنها العائق الرئيس أمام دخول المرأة سوق العمل وبقائها فيه وتقدمها. والأرقام هنا عالمية، ولا ينبغي إسقاطها حرفياً على مجتمع بعينه، لكنها تكشف نمطاً يتكرر في معظم المجتمعات.

الإطار الدولي: الرعاية مسؤولية مشتركة

تنص المادة (5/ب) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، التي انضمت إليها الإمارات عام 2004، على الاعتراف بالمسؤولية المشتركة للرجال والنساء في تنشئة أطفالهم. وتدعو المادة (11/2/ج) إلى تشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة التي تمكّن الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية ومسؤوليات العمل. وجاءت أهداف التنمية المستدامة لتجعل الأمر هدفاً قابلاً للقياس؛ إذ تطلب الغاية (5-4) الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر وتقديرها، من خلال الخدمات العامة والبنى التحتية وسياسات الحماية الاجتماعية، وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة.

وتزداد أهمية هذا الإطار إذا قرأناه مع المادة (1) من سيداو، التي تعرّف التمييز بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد على أساس الجنس يكون من «آثاره أو أغراضه» إضعاف تمتع المرأة بحقوقها. فالعبرة ليست بصياغة القاعدة وحدها، بل بأثرها أيضاً؛ فقد تكون سياسة عمل محايدة في نصها، كربط الترقية بساعات حضور طويلة ثابتة، ومع ذلك تقع كلفتها عملياً على من يتحمل أعباء الرعاية. وتسير اتفاقيتا منظمة العمل الدولية رقم (100) لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، ورقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، في الاتجاه نفسه.

في السياق الإماراتي

يكرس المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل مبدأ عدم التمييز، ويقرر المساواة في الأجر بين المرأة والرجل متى أدّيا العمل نفسه أو عملاً ذا قيمة مساوية، ويمنح العاملات إجازة أمومة، ويقرر إجازة والدية للأب والأم معاً. وأُنشئ مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين عام 2015 لمتابعة هذا الملف على مستوى السياسات. وفي «عام الأسرة» 2026 برز التوازن بين العمل والحياة الأسرية بوصفه أحد مجالات العمل الحكومي، بما في ذلك ترتيبات العمل المرن.

غير أن النصوص وحدها لا تحسم المسألة؛ فالمساواة في الأجر لا تعالج بالضرورة ما يحدث قبل الأجر: من يغادر العمل مبكراً حين يمرض الطفل؟ ومن يرفض الترقية لأن ساعاتها لا تتسع لمسؤوليات البيت؟

إطار الحلول: الاعتراف والتخفيف وإعادة التوزيع

تعتمد منظمة العمل الدولية إطاراً معروفاً يقوم على ثلاثة أفعال، أضافت إليها المنظمة لاحقاً بعدين آخرين يتعلقان بالعاملين في قطاع الرعاية:

- **الاعتراف:** أن تُعد الرعاية عملاً حقيقياً له قيمة اقتصادية واجتماعية، فتظهر في الإحصاءات الوطنية ومسوح استخدام الوقت.
- **التخفيف:** أن تقل ساعات الرعاية المرهقة بفضل خدمات عامة ميسورة، كالحضانات القريبة من أماكن العمل والرعاية النهارية لكبار السن.
- **إعادة التوزيع:** بين الرجل والمرأة داخل البيت، وبين الأسرة والدولة وجهات العمل خارجه.
- **المكافأة والتمثيل:** أجور وظروف لائقة للعاملين في الرعاية، وصوت لهم في الحوار الاجتماعي.

ما الذي يمكن فعله عملياً؟

- **لجهات العمل:** ألّا تُقاس الإنتاجية بساعات الحضور وحدها، وأن تُتاح المرونة للرجال والنساء على السواء حتى لا تصبح «وصمة» نسائية.
- **للأسر:** أن يُناقَش توزيع أعباء البيت صراحة ويُراجَع كلما تغيّرت الظروف، كقدوم مولود أو مرض أحد الوالدين.
- **للسياسات العامة:** إجراء مسوح دورية لاستخدام الوقت تقيس الرعاية غير مدفوعة الأجر، فما لا يُقاس لا يُدار.

خاتمة

الرعاية ليست عبئاً يجب التخلص منه، بل قيمة تحفظ الأسرة والمجتمع. المشكلة ليست في الرعاية، بل في أن كلفتها تقع في الغالب على طرف واحد. وحين نعترف بهذا العمل ونخففه ونتقاسمه، لا نخدم المرأة وحدها، بل نخدم الأسرة كلها، ونمنح الأبناء نموذجاً لشراكة عادلة سيحملونه إلى بيوتهم في المستقبل.

المصادر

1. منظمة العمل الدولية، تقرير «أعمال الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق»، جنيف، 28 يونيو 2018 — بيان المنظمة بالنتائج الرئيسية.
2. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، 1979، المواد (1) و(5) و(11).
3. منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور، 1951، والاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958.
4. الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة 2030، الهدف الخامس، الغاية (5-4).
5. المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.

6. مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين (أنشئ عام 2015).
7. حكومة الإمارات: مبادرة «عام الأسرة» 2026 وأولوياتها المعلنة.

إخلاء المسؤولية والحقوق القانونية

يُقدَّم هذا المقال لأغراض التوعية والمعرفة العامة، ولا يُعدّ استشارةً قانونية، ولا يغني عن الرجوع إلى المختصين أو الجهات الرسمية المعنية. والآراء الواردة فيه تعبّر عن رأي الكاتب، ولا تمثّل بالضرورة موقف أي جهة رسمية.

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف © 2026. لا يجوز نسخ هذا المقال أو إعادة نشره كلياً أو جزئياً إلا بإذن كتابي مسبق، مع ذكر المصدر: salemalnuaimi.ae