

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

106

سلسلة علمية متخصصة تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية

العدد (106) - الطبعة الأولى ربيع الثاني 1437 هـ الموافق فبراير 2016م

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ضوء تشريعات العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية

د. صلاح محمد أحمد دياب
مدير مركز الاستشارات
والدراسات القانونية والدستورية
جامعة البحرين

أ.د. عبدالباسط عبدالمحسن
المستشار القانوني
لمساعدة وزير العمل والتنمية الاجتماعية
مملكة البحرين



تصدر عن المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ضوء تشريعات العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية

د. صلاح محمد أحمد دياب
مدير مركز الاستشارات
والدراسات القانونية والدستورية
جامعة البحرين

أ.د. عبد الباسط عبد المحسن
المستشار القانوني
لسعادة وزير العمل والتنمية الاجتماعية
مملكة البحرين

**سلسلة الدراسات
الاجتماعية والعمالية**

**سلسلة علمية متخصصة
تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية**

تصدر عن

المكتب التنفيذي

**لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**

تتم المراسلات باسم المدير العام
على العنوان التالي:
ص. ب 26303 (المنامة - مملكة البحرين)
هاتف 97317530202 + فاكس 97317530753 +
البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org
العنوان على شبكة الانترنت: www.gcclsa.org

العدد (106) - الطبعة الأولى

جمادى الأولى 1437هـ

الموافق فبراير 2016م

- الكتاب : الحماية القانونية للمرأة العاملة في ضوء تشريعات العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية.
- المؤلف : أ.د. عبدالباسط عبدالمحسن، د.صلاح محمد أحمد دياب.
- الطبعة : الأولى (جمادى الأولى 1437 هـ - فبراير 2016م)

ملاحظة:

جميع الحقوق محفوظة، ولا يجوز إعادة طبعها كلها أو جزء منها، أو نقلها أو الاقتباس منها، أو نشرها بأي أسلوب دون موافقة خطية من المكتب التنفيذي.

Note:

All rights reserved. No Part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form means without prior permission in writing of the Executive Bureau.

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

رقم الايداع في المكتبة العامة : 770/د.ع/2015

رقم الناشر الدولي : 3-13-83-99958-978 ISBN

المحتويات

9 تقديم المدير العام.

الدراسة الأولى: حقوق المرأة العاملة في معايير العمل
الدولية والعربية مع الإشارة إلى موقف بعض تشريعات العمل
العربية..... 11

الأستاذ الدكتور عبدالباسط عبدالمحسن
المستشار القانوني لسعادة وزير العمل والتنمية الاجتماعية
مملكة البحرين

الدراسة الثانية: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات دول
مجلس التعاون ودورها في عملية التشغيل..... 105

الدكتور صلاح محمد أحمد دياب
مدير مركز الاستشارات والدراسات القانونية والدستورية
جامعة البحرين

تقديم المدير العام

لا ينكر عاقل الدور المحوري الذي تقوم به المرأة في المجتمع، فقد مارست المرأة دورها الإنساني والرسالة الخالدة في رعاية أسرتهما وفق ما تعارف عليه الاصطلاح بـ "الأمومة". إذ أن خروج المرأة للعمل ودخولها إلى سوق العمل جنبا إلى جنب مع الرجل قد فرض مقتضيات المواعمة اللازمة بين الحق الإنساني والواجب الوطني.

وعليه، فقد حرصت تشريعات العمل المختلفة على العناية بالاعتبارات الخاصة للمرأة العاملة تمثيا مع المنطلقات التي تحرص على الحفاظ على الدور الذي تلعبه المرأة في إطار "الأمومة" والحرص أيضا من جهة أخرى على تمكين المرأة اقتصاديا وإطلاق العنان لطاقتها لمنافسة الرجل في كافة الميادين وحمايتها من التمييز وتحقيق المساواة اللازمة، مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات الجسدية والنفسية والاجتماعية. مثل هذه المعادلة الدقيقة تتطلب انعكاسا متوازنا في الإطار التشريعي وهو القصد الذي ترومه الدراسات المتعلقة بالحماية التشريعية للمرأة العاملة.

فمنذ بداية القرن المنصرم أخذت المنظومة القانونية لعمل المرأة في التبلور من خلال الأدوات التشريعية التي صدرت مع تأسيس منظمة العمل الدولية، حيث شكلت الاتفاقيات والمعايير الدولية الأساس القانوني الذي تستلهم منه كل دول العالم تشريعاتها بشأن الأحكام الخاصة بعمل المرأة، ففي العام 1919م الذي تأسست فيه منظمة العمل الدولية صدرت الاتفاقية رقم (3) بشأن الأمومة، وتوالت الاتفاقيات بعد ذلك التي تتناول عددا من المحاور المتعلقة بعمل المرأة كالعمل الليلي وحظر بعض المهن المضرة بصحتها والمساواة بين الجنسين.

على الجانب الآخر فقد اهتمت منظمة العمل العربية منذ نشأتها بهذا الموضوع وأصدرت عدة معايير تعالج جوانب عمل المرأة، ونظمت العديد من الدورات وورش العمل التي تتغيا منها رفع معدل مشاركة المرأة العربية في القطاعات الاقتصادية.

=

واتساقاً مع الجهود الدولية والعربية في توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة، فلم تدخر دول مجلس التعاون جهداً في سبيل توفير مثل تلك الحماية القانونية، سواء من خلال الأدوات التشريعية أو حتى البرامج التنفيذية التي تشرف عليها وزارات العمل، كما ساهمت توجيهات أصحاب المعالي والسعادة وزراء العمل في تعزيز دور المكتب التنفيذي لتبني مشروعات وبرامج خليجية مشتركة تتناول هذا الموضوع وتسلط الضوء على عمل المرأة الخليجية على وجه الخصوص، إيماناً من دول المجلس بدور المرأة التنموي والاجتماعي وتماشياً مع تعاليم ديننا الاسلامي الحنيف الذي حرص على صيانة كيان المرأة وحفظ حقوقها في الجمع بين العمل الكريم ومسؤولياتها الاجتماعية الأخرى.

وفي ضوء ما تقدم، نقدم بين يدي القارئ الكريم هذا العدد من ((سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية))، والذي يسلط الضوء على التزام دول مجلس التعاون بدول الخليج العربية بالشرعة الدولية والعربية فيما يتعلق بعمل المرأة ضمن دراستين قام بإعدادها نخبة من الخبراء المتخصصين في مجال تشريعات العمل.

والله ولي التوفيق،،،

المدير العام

عامر بن محمد الحجري

المنامة: جمادى الأولى 1437 هـ
الموافق: فبراير 2016م

حقوق المرأة العاملة
في معايير العمل الدولية والعربية
مع الإشارة إلى موقف بعض تشريعات العمل العربية

الأستاذ الدكتور عبدالباسط عبدالمحسن

المستشار القانوني

لسعادة وزير العمل والتنمية الاجتماعية

مملكة البحرين

الفهرس

15مقدمة
19	المبحث الأول: التعريف بمعايير العمل الدولية والعربية وأثرها على تشريعات العمل الوطنية.....
21	الفرع الأول : نشأة وتكوين منظمتي العمل الدولية والعربية.....
29	الفرع الثاني: الالتزامات المترتبة على العضوية في منظمة العمل الدولية والعربية
35	الفرع الثالث: أثر معايير العمل الدولية والعربية على التشريعات الوطنية.....
43	المبحث الثاني: الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل....
45	الفرع الأول: المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل.....
49	الفرع الثاني: حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل.....
53	الفرع الثالث: حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات..
59	الفرع الرابع: حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً
65	الفرع الخامس: حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع.....
69	المبحث الثالث: حماية الأمومة والطفولة.....
71	الفرع الأول: إجازة الوضع
81	الفرع الثاني: حق المرأة في الحصول على فترات راحة لإرضاع طفلها

	الفرع الثالث: التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع
87 ودور الحضانة
91 الفرع الرابع: إجازة رعاية الطفل
95 المبحث الرابع: إجازة عدة الوفاة
99 التوصيات
101 أهم المراجع

حقوق المرأة العاملة في معايير العمل الدولية والعربية مع الإشارة إلى موقف بعض تشريعات العمل العربية

مقدمة:

تعد الأمم المتحدة الرسالة المقدسة التي نهضت بها المرأة، ومن ثم فإن جميع الدول تسعى في الوقت الراهن - بصرف النظر عن إمكانياتها ودرجة تطورها - إلى العمل على توفير كافة الشروط التي تكفل حمايتها ورعايتها. وقد شهدت العقود الأخيرة تواجداً على نطاق واسع للمرأة في أسواق العمل، حتى أضحت عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة، غير أن حجم تواجد المرأة في أسواق العمل ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها، كما أن مزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل، وهذا ما حدا بالمنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية لوضع ضوابط معينة تكفل حماية المرأة وتوفير حد أدنى من الشروط الإنسانية التي يجب توفيرها حتى يمكنها التوفيق بين عملها ومسئولياتها الأسرية، وقد كرس المشرع الوطني في العديد من الدول هذه المبادئ التي أرستها معايير العمل الدولية وذلك بمناسبة تنظيم عمل المرأة، حتى أضحت في العديد

من الدول تنظيمياً متكاملًا يوفر للمرأة الحماية القانونية اللازمة التي تراعى طبيعتها الإنسانية والمسؤوليات الأسرية التي تقوم بها في المجتمع.

خطة البحث:

على الرغم من إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الذي كرسته معايير العمل الدولية والعربية في مجال العمل، إلا أن هناك بعض الاعتبارات أدت إلى إفراد حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة، سواء في مجال التشغيل أو في تعزيز بعض الإجازات الخاصة للمرأة. ومرد ذلك أنه توجد بعض الحقوق الخاصة للصيقة بالمرأة كونها أنثى تحمل وتجب وتربي أولادها، فضلاً عن تحملها بعض الأعباء العائلية التي لا يمكن أن يقوم بها الرجل، الأمر الذي يتطلب تحقيق نوع من التوازن في الحقوق التي يتمتع بها كل منهما، بالإضافة إلى أن المرأة تتمتع ببعض الصفات التي توجب عليها القيام ببعض الأعمال وعدم صلاحيتها للقيام بنوع آخر، مما أوجد نوعاً من الاختلاف الطبيعي بينها وبين الرجل، يتطلب إفراد حماية خاصة للمرأة سواء في معايير العمل الدولية والعربية أو على نطاق التشريعات الوطنية سواء في مجال التشغيل أو في مجال حماية الأمومة والطفولة.

ويتطلب تناول حقوق المرأة العاملة في معايير العمل الدولية والعربية، إلقاء الضوء على نشأة منظمتي العمل الدولية والعربية والالتزامات المترتبة على العضوية فيهما، بالإضافة إلى بيان الآثار

المباشرة وغير المباشرة لمعايير العمل الدولية والعربية على تشريعات العمل العربية.

وبناءً على ما تقدم نقسم ورقة البحث إلى أربعة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: التعريف بمعايير العمل الدولية والعربية وأثرها على تشريعات العمل الوطنية.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل.

المبحث الثالث: حماية الأمومة والطفولة.

المبحث الرابع: إجازة عدة الوفاة.

المبحث الأول التعريف بمعايير العمل الدولية والعربية وأثرها على تشريعات العمل الوطنية

تقسيم:

لإلقاء الضوء على معايير العمل الدولية والعربية وبيان أثرها على تشريعات العمل الوطنية، سنتناول نشأة وتكوين منظمتي العمل الدولية والعربية باعتبارهما المنظمتين المعنيتين بعلاقات العمل دولياً وإقليمياً، لما تتناول الالتزامات التي تعرضها العضوية في هاتين المنظمتين فيما يتعلق بالاتفاقيات والتوصيات التي تصدر عندهما، بالإضافة إلى بيان أثر هذه المعايير الدولية والعربية على تشريعات العمل الوطنية.

وبناءً على ما تقدم نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة فروع على النحو التالي:

الفرع الأول: نشأة وتكوين منظمتي العمل الدولية والعربية.

الفرع الثاني: الالتزامات المترتبة على العضوية في منظمتي العمل الدولية والعربية.

الفرع الثالث: أثر معايير العمل الدولية والعربية على التشريعات الوطنية.

الفرع الأول نشأة وتكوين منظمتي العمل الدولية والعربية

1- نشأة وتكوين منظمة العمل الدولية:

لعبت مستويات العمل الدولية دوراً هاماً في تدويل قواعد قانون العمل¹. وقد بدأت الإرهاصات الأولى لتدويل هذه القواعد مع مطلع القرن العشرين، إلا أن هذه الجهود الدولية لم تتبلور بجلاء إلا بإنشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919 بموجب معاهدة فرساي Traite de Versailles "الباب الثالث عشر" بوصفها أحد الأجهزة التابعة لعصبة الأمم آنذاك، ثم استقلت المنظمة عن العصبة من الناحية المالية والعضوية، حيث لم تعد العضوية فيها مرتبطة بعضوية الدول في عصبة الأمم، وقد ظلت تؤدي دورها المرسوم لها على الرغم من انهيار عصبة الأمم حتى أصبحت إحدى الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة عند تكوينها في منتصف الأربعينيات من القرن الماضي.

وتتميز منظمة العمل الدولية كمنظمة متخصصة في شئون العمل والعمال، بتشكيلها الثلاثي (الحكومات- أصحاب الأعمال- العمال)، ومن ثم فإن القرارات الصادرة عنها تكون في غالب الأحيان- وإلى حد بعيد- معبرة عن طموحات وآمال الأعضاء، وهذا ما يميز

¹ يقصد بمعايير العمل الدولية Standards internationaux du travail اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، التي تقرر حداً أدنى من الحقوق للعمال لا يجوز النزول عنه، يتعين مراعاتها على صعيد التشريعات الوطنية حال انضمام الدول إلى هذه الاتفاقيات.

المنظمة عن باقي الوكالات المتخصصة الأخرى التابعة لهيئة الأمم المتحدة².

وتتكون منظمة العمل الدولية من ثلاثة أجهزة هي: مؤتمر العمل الدولي، ومكتب العمل الدولي، ومجلس الإدارة.

- مؤتمر العمل الدولي: **conference international du travail**

يتكون مؤتمر العمل الدولي من وفود جميع الدول الأعضاء في المنظمة، مع ملاحظة أن وفد كل دولة يتكون من أربعة أعضاء اثنين يمثلان الحكومة، وواحد يمثل العمال، والآخر يمثل أصحاب الأعمال، ولكل عضو من هؤلاء الأعضاء صوت واحد في المداولات والتصويت على المسائل التي تكون معروضة على التصويت. وفي هذا الصدد يتصور عملاً أن يكون تصويت ممثل كل من العمال وأصحاب الأعمال مغايراً لتصويت ممثلي الحكومة.

وينعقد مؤتمر العمل الدولي بصفة دورية سنوياً، وذلك لبحث الموضوعات المدرجة على جدول أعماله وأهمها إصدار التوصيات بما يراه من إصلاحات في مجال علاقات العمل في الدول الأعضاء، فضلاً عن إقرار نصوص في شكل اتفاقيات، مع مراعاة أن هذه الاتفاقيات لا تكون ملزمة للدول الأعضاء إلا بعد

². تجدر الإشارة إلى أن عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية يبلغ 185 دولة، وهذا يدل دلالة قاطعة على مدى الاهتمام البالغ بتلك المنظمة الفريدة- التي تقوم على مبدأ الثلاثية- على صعيد علاقات العمل، برغم أن العضوية فيها لا ترتبط بالعضوية في هيئة الأمم المتحدة. فمن المتصور عملاً أن نجد دولة ما عضو في منظمة العمل الدولية وليست عضواً في الأمم المتحدة والعكس صحيح.

التصديق عليها من قبل السلطة المختصة بها وفقاً للأوضاع الدستورية المقررة في كل دولة من الدول الأعضاء.

- مكتب العمل الدولي: **Bureau international du travail**

يعد مكتب العمل الدولي بمثابة جهاز تنفيذي أو سكرتارية لمؤتمر العمل الدولي، حيث يختص بتجميع وتوزيع المعلومات عن المسائل والموضوعات المتعلقة بالتنظيم الدولي للعمل³. ويقوم مكتب العمل الدولي بمهمة بالغة وهي مراقبة تنفيذ الاتفاقيات الدولية التي تم التصديق عليها، ومتابعة ما تم بشأنها بصفة عامة، الأمر الذي يجعله بمثابة حلقة الوصل بين مؤتمر العمل الدولي وحكومات الدول الأعضاء في المنظمة⁴.

- مجلس الإدارة: **Conseil d'administration** تكون مهمة

مجلس الإدارة الإشراف على أعمال مكتب العمل الدولي، ويتكون من ستة وخمسين عضواً نصفهم يمثلون الحكومات، وأربعة عشر يمثلون أصحاب الأعمال، و أربعة عشر يمثلون العمال.

³ تجدر الإشارة إلى أن المطبوعات التي يصدرها مكتب العمل الدولي تلعب دوراً هاماً كمرجع لقانون العمل الدولي، مما يسهم بطريقة غير مباشرة في تدويل قواعد قانون العمل، وهو الهدف الذي تنشده منظمة العمل الدولية عبر تاريخها في مجال علاقات العمل.

⁴ يرأس مكتب العمل الدولي، مدير يعينه مجلس الإدارة، ويعاونه عدد كبير من الموظفين يتم اختيارهم من المختصين في علاقات العمل من الدول المختلفة، وهؤلاء يعتبرون - بمجرد تعيينهم - موظفين دوليين لا يتلقون التعليمات إلا من منظمة العمل الدولية، وبذلك يعمل هؤلاء الموظفون على استقلال، بعيداً عن تأثير الدول الأعضاء التي يحملون جنسياتها، وهذا ما يؤكد أن مكتب العمل الدولي لا يتلقى أية تعليمات من الدول الأعضاء أو أية جهات أخرى خارج المنظمة، وهذه الاستقلالية في العمل هي التي تمكنه من القيام بالمهام المحددة له بموجب دستور المنظمة.

ويلاحظ أنه بالنسبة للمقاعد الحكومية يخصص منها عشرة لممثلي الدول الصناعية الكبرى، وتقوم حكوماتهم بتعيينهم⁵. أما العشرة الآخرون فيتم انتخابهم من قبل ممثلي الحكومات في المؤتمر بعد استبعاد ممثلي الدول الصناعية العشر الكبرى. وينتخب ممثلو العمال من ممثلي العمال في مؤتمر العمل الدولي، وكذلك ينتخب ممثلو أصحاب الأعمال من ممثلي أصحاب الأعمال أعضاء المؤتمر.

ويجدر التنويه إلى أنه يشترط أن يكون من بين ممثلي الحكومات عشرة على الأقل، ينتمون إلى دول غير أوروبية، كما أنه يلزم أن يكون من بين كل من ممثلي أصحاب الأعمال والعمال عضوان ينتميان إلى دول غير أوروبية، وتبدو الحكمة من هذا التمثيل النسبي، في ضمان تمثيل حقيقي للشركاء الاجتماعيين في الدول المختلفة.

ويختص مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بالإشراف على أنشطة مكتب العمل الدولي، وتحضير جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، فضلاً عن مراقبة تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي تم تصديق الدول عليها.

⁵. تجدر الإشارة إلى أن الدول الصناعية الكبرى التي يخصص لها عشرة مقاعد من المقاعد المخصصة للحكومات هي في الوقت الراهن: الولايات المتحدة الأمريكية، فرنسا، بريطانيا، ألمانيا، الصين، إيطاليا، اليابان، الهند، روسيا الاتحادية، كندا.

وكما نوهنا سلفاً، فإن المهمة الأساسية لمؤتمر العمل الدولي هي تكوين قانون دولي للعمل، ويتأتى ذلك من خلال اتفاقيات العمل الدولية التي يوافق عليها أعضاء المؤتمر بأغلبية الثلثين، ولا تكون هذه الاتفاقيات ملزمة للدول الأعضاء إلا إذا صدقت عليها السلطة المختصة فيها، حتى ولو لم يوافق عليها ممثلوها في المؤتمر⁶. وفي هذا الصدد فإن كل ما تلتزم به الدول هو عرض الاتفاقية التي يوافق عليها مؤتمر العمل الدولي على السلطة المختصة فيها للتصديق عليها، وذلك خلال سنة من تاريخ فض الدورة، على أن يكون للسلطة الوطنية المنوط بها التصديق على الاتفاقيات الدولية حرية التصديق من عدمه، حتى أن الحكومة نفسها يمكن أن تنصح هذه السلطة بعدم التصديق على الاتفاقية في ضوء ظروف هذه الدولة، فإذا صدقت عليها تكون ملزمة لها إلى حين نقضها، وينظم الحق في نقض الاتفاقيات، بنود يتم إدراجها فيها، تقضى - غالباً - بأن الدول التي صدقت عليها، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات من تاريخ نفاذها، على أن يكون من حقها نقضها في خلال السنة التالية لانقضاء هذه المدة بإخطار ترسله إلى الأمانة العامة لهيئة الأمم المتحدة، وإلا صارت ملزمة لها لمدة عشر سنوات أخرى.

⁶. تجدر الإشارة إلى أن إصدار اتفاقية دولية، يتطلب إعداد نصوصها وإدراجها على جدول أعمال المؤتمر العام، الذي يقوم بمناقشة المسائل الواردة بجدول الأعمال، ويتم بحثها في ذات الوقت بمعرفة لجان فنية متخصصة ذات تكوين ثلاثي (حكومات - أصحاب أعمال - عمال)، وفي ضوء ما تقرره هذه اللجان الفنية وما يتم من مناقشات في المؤتمر، يقرر الأخير، ما إذا كانت مسألة معينة، يمكن أن تكون محلاً لاتفاقية دولية أو مجرد توصية غير ملزمة، وعلى ضوء هذا يقوم مكتب العمل الدولي بإعداد نصوص الاتفاقية التي ستعرض على المؤتمر في دورته القادمة، وترسل هذه النصوص المقترحة إلى الحكومات لإبداء رأيها فيها، ويتلقى مكتب العمل الدولي الملاحظات، وبعد تقريراً متضمناً نصوص الاتفاقية في صورتها النهائية، ويرسلها إلى الحكومات، وفي الدورة التالية للمؤتمر يعاود بحث النصوص، ويتم الموافقة عليها بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين، فإذا لم تحصل إلا على أغلبية بسيطة، فيجوز للمؤتمر أن يحيلها إلى لجنة الصياغة للعمل على إصدارها في شكل توصية Recommendation

2- نشأة وتكوين منظمة العمل العربية:

ننوه بداية إلى أن معايير العمل العربية يقصد بها الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية التي تقرر حقوقاً معينة للعمال تكون الدول العربية أعضاء المنظمة ملتزمة بها متى صادقت على هذه الاتفاقيات وفقاً لما تقرر دساتير هذه الدول. ولإلقاء الضوء على مستويات العمل العربية، سنتناول نشأة منظمة العمل العربية ودورها في توحيد تشريعات العمل العربية.

- نشأة منظمة العمل العربية ودورها في توحيد تشريعات العمل العربية:

تعد منظمة العمل العربية إحدى الوكالات الإقليمية المتخصصة التابعة لجامعة الدول العربية.⁷ وقد لعبت دوراً هاماً - على المستوى العربي - في مجال تشريعات العمل، وذلك من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها، والتي تعمل على تحسين شروط العمل وظروفه للطبقة العاملة العربية، إيماناً منها أن هذه الطبقة هي إحدى الدعامات الأساسية للوحدة العربية المنشودة، وأن من بين الوسائل التي تساعد على تحقيق هذه الأهداف السامية توحيد تشريعات العمل العربية وظروف العمل كلما أمكن، وذلك من خلال اتفاقيات العمل العربية التي بعد التصديق عليها تعتبر جزءاً لا يتجزأ من القوانين العربية الداخلية.⁸

⁷ انعقد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في بغداد عام 1965، حيث أقر الميثاق العربي ودستور منظمة العمل العربية، وأقر مجلس جامعة الدول العربية هذا الدستور في 21 مارس 1965، ولم يتبلور الكيان التنظيمي لمنظمة العمل العربية إلا في سنة 1972، حيث تم انتخاب مدير عام لها يتولى تأسيسها وتكوين أجهزتها الوظيفية والإدارية. وبالنسبة للعضوية فيها، فإن شأنها شأن منظمة العمل الدولية تقوم على مبدأ الثلاثية، حيث يمثل وفد كل دولة أربعة أعضاء اثنان يمثلان الحكومة وواحد يمثل فريق العمال، وواحد يمثل أصحاب الأعمال. وفي هذا الصدد فإن الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية هي أعضاء أيضاً في منظمة العمل العربية.

⁸ يلاحظ أن دور منظمة العمل العربية لم يقتصر على إصدار الاتفاقيات العربية التي تحقق توحيد قوانين العمل العربية، ولكن تجاوزها إلى مجالات أخرى تخص الطبقة العاملة العربية أيضاً، مثل النقابات العمالية، وقانون التأمين الاجتماعي، وغيرها من الموضوعات الأخرى التي تهتم الطبقة العاملة العربية. وفي هذا الخصوص فإن منظمة العمل العربية تصدر مجلة دورية هي مجلة العمل العربية التي تعنى بنشر الدراسات والأبحاث التي تخص علاقات العمل سواء على المستوى القطري أو المستوى العربي.

- أجهزة منظمة العمل العربية:

تجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل العربية تقوم بالمهام المنوطة بها من خلال ثلاثة أجهزة رئيسية:

1- المؤتمر العام للمنظمة:

يعد المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية السلطة العليا لها الذي يملك إصدار القرارات التي تتعلق بالإصلاحات المراد إدخالها على علاقات العمل، كذلك الموافقة على الاتفاقيات المعروضة بأغلبية ثلثي الأعضاء، على أن تعرض هذه الاتفاقيات خلال مدة معينة على السلطة المختصة للتصديق عليها حسبما ينص دستور كل دولة من الدول الأعضاء، فإن صدقت على الاتفاقية أصبحت جزءاً من القانون الداخلي بها.⁹

2- مكتب العمل العربي:

يعتبر مكتب العمل العربي الأمانة الدائمة، والهيئة الإدارية للمنظمة، ويقوم بدور هام في جمع المعلومات المتعلقة بالموضوعات العمالية في الوطن العربي، وإعداد الوثائق التي تخص الموضوعات المدرجة على جدول أعمال المؤتمر العام، كما يعد البحوث والدراسات في مجال علاقات العمل على اختلاف صورها. كما يقوم مكتب العمل العربي بدور هام وهو مراقبة تنفيذ الاتفاقيات العربية المصدق عليها من الدول الأعضاء.

⁹ يتكون وفد كل دولة في المؤتمر العام (مؤتمر العمل العربي) من أربعة أعضاء ممثلين عن الحكومة، وثالث عن العمال، ورابع عن أصحاب الأعمال، مع ملاحظة أنه يمكن لكل عضو الاستعانة بعدد من المستشارين لا يزيد عن اثنين بالنسبة لكل بند من بنود جدول الأعمال.

3- مجلس الإدارة:

يختار مؤتمر العمل العربي كل سنتين مجلس الإدارة من بين أعضائه، حيث يتكون من ثمانية أعضاء أصليين أربعة يمثلون فريق الحكومات وعضوين يمثلان فريق العمال وعضوين يمثلون فريق أصحاب الأعمال وثلاثة أعضاء احتياطيين بواقع عضو واحد من كل فريق، ويناط به متابعة قرارات وتوصيات المؤتمر العام واللجان المتخصصة، كما أنه يتابع سير العمل بمكتب العمل العربي¹⁰.

¹⁰. وتجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل العربية تتعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية التي تعمل في مجالات العمل والعمال، كما أنها تتعاون مع المنظمات التي تمثل العمال والمنظمات التي تمثل أصحاب الأعمال في الدول العربية، ويأتي على رأس هذه المنظمات الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، والاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية. وفي هذا الصدد فإن التعاون من جانب منظمة العمل العربية يعزز أواصر الوحدة بين العمال وأصحاب الأعمال في الوطن العربي، مما ينعكس بالإيجاب على الوحدة العربية الشاملة بين البلاد العربية، وهو هدف سام ينشده كل عربي بصرف النظر عن عقيدته وانتمائه السياسي .

الفرع الثاني الالتزامات المترتبة على العضوية في منظمتي العمل الدولية والعربية

يرتب دستور كل من منظمة العمل الدولية والعربية، مجموعة من الالتزامات على عاتق الدول الأعضاء، نذكر أهمها:

1- التزام كل دولة عضو بدفع حصتها المالية المقررة في ميزانية المنظمة:

تلتزم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أو العربية، بدفع حصتها المقررة في ميزانية المنظمة، حتى يتسنى للأخيرة تحقيق الأهداف المنوط بها. فمنظمة العمل الدولية أو العربية يتطلب قيامها بالأنشطة المطلوبة لتحقيق غاياتها، توفير التمويل المالي اللازم للقيام بهذه الأنشطة¹¹. وتطبيقاً لذلك فإن المادة 3/13 من دستور منظمة العمل الدولية تقرر تحمل الدول الأعضاء نفقات المنظمة وفقاً للترتيبات النافذة. وقد ورد هذا الالتزام أيضاً في دستور منظمة العمل العربية، حيث تنص المادة 1/14 منه على أنه " تتكون الموارد المالية للمنظمة من:

¹¹. يلاحظ أن منظمتي العمل الدولية والعربية لديهما جهاز وظيفي دائم لتسيير العمل بالمنظمة، الأمر الذي تحتاج معه المنظمة لتمويل لدفع أجور هؤلاء الموظفين، فضلاً عن أن المنظمة تقوم بأنشطة أخرى تتطلب توفير الدعم المادي اللازم للقيام بهذه الأنشطة مثل نفقات عقد مؤتمرات العمل السنوي، فضلاً عن الدعم المادي الذي تقدمه المنظمة لبعض الدول الأعضاء لتطوير تشريعات العمل بها .

أ- أنصبة الدول الأعضاء التي تحدد وفقاً لنصيب كل دولة في ميزانية جامعة الدول العربية".

ولضمان وفاء كل دولة بحصتها المقررة في ميزانية المنظمة، فإن هناك بعض الجزاءات التي يمكن أن توقع على الدول التي تتقاعس عن دفع حصتها في المواعيد الدورية المتفق عليها، وذلك لضمان توفير التمويل المالي اللازم حتى تتمكن المنظمة من تنفيذ الأنشطة الموكولة إليها. وتأكيداً لذلك فإن المادة 4/13 من دستور منظمة العمل الدولية تنص على أنه "تحرم الدولة عضو المنظمة المتأخرة في دفع اشتراكها في نفقات المنظمة من حق التصويت في المؤتمر، أو في مجلس الإدارة، أو في أي لجنة، أو من حق الاشتراك في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة إذا كانت المتأخرات المستحقة عليها تساوى أو تتجاوز الاشتراك المستحق عليها عن كامل السنتين المنقضيتين، على أنه يجوز للمؤتمر أن يقرر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، السماح للدولة العضو المذكورة بالتصويت إذا تبين أن تأخرها عن الدفع يعود إلى ظروف خارجة عن إرادتها " ¹².

¹². ورد هذا الجزاء أيضاً في دستور منظمة العمل العربية، حيث تنص المادة 14 منه على أنه " تحرم الدولة التي تتخلف عن تسديد حصتها في ميزانية المنظمة من حق التصويت داخل المؤتمر ولجانها، كما تحرم من حق الترشيح لتولي المناصب الدستورية في المنظمة، وعضوية الأخيرة المنبثقة عنها إذا بلغ مجموع المتأخرات المترتبة عليها مجموع حصصها المستحقة عن السنوات الثلاث الأخيرة. وللمؤتمر أن يسمح لهذه الدولة بممارسة حقوقها في المنظمة بموافقة ثلثي أصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر، إذا اقتنع أن تخلفها عن التسديد يرجع إلى ظروف طارئة " .

وبإستقراء نص المادة 4/13 من دستور منظمة العمل الدولية (المقابلة للمادة 14 من دستور منظمة العمل العربية) يتضح أن الدولة التي تتخلف عن تسديد حصتها المقررة في ميزانية المنظمة، تحرم من حق التصويت في المؤتمر العام أو مجلس الإدارة وكذلك الاشتراك في انتخاب مجلس الإدارة إذا بلغت المتأخرات على الدولة الاشتراك المستحق عليها عن كامل السنتين السابقتين. وفي هذا الخصوص فإن دستور منظمة العمل العربية يرتب هذا الجزاء إذا بلغت المتأخرات المالية على الدولة مجموع حصصها المستحقة عن السنوات الثلاث الأخيرة، ومن ثم يكون دستور منظمة العمل العربية أكثر حماية للدول التي تتأخر عن تسديد حصصها المستحق عليها من الحماية التي يوفرها دستور منظمة العمل الدولية.

وعلى الرغم من توافر المخالفة السابقة في حق بعض الدول سواء في منظمة العمل الدولية أو العربية، إلا أنه يجوز للمؤتمر العام السماح لهذه الدول بممارسة حقوقها المقررة متى وافق على ذلك أغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين للمؤتمر العام، متى ثبت لهم أن التأخير في دفع الحصص المقررة مرجعه ظروف خارجة عن إرادة هذه الدول¹³.

2- التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بالاتفاقيات:

إذا أقر المؤتمر العام اتفاقية بالأغلبية التي يتطلبها دستور المنظمة، فإن هذه الاتفاقية تبلغ لجميع الدول الأعضاء، التي يجب عليها مراعاة الإجراءات التالية:

¹³ المادة 4/13 من دستور منظمة العمل الدولية المقابلة للمادة 14 من دستور منظمة العمل العربية.

- تتعهد كل دولة من الدول الأعضاء بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بها للنظر في إمكانية التصديق عليها، وذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، أو في أقرب وقت ممكن عملياً إذا استحال القيام بذلك خلال سنة لأسباب استثنائية على ألا تتجاوز بأي حال من الأحوال ثمانية عشر شهراً من اختتام دورة المؤتمر التي أقرت فيها هذه الاتفاقية¹⁴.

- ضرورة قيام الدول الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل بالتدابير التي اتخذتها الدولة من أجل عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، مع بيان المعلومات الكافية عن السلطة المختصة بالتصديق والإجراءات التي تم اتخاذها في هذا الشأن.

- تقوم الدولة العضو بعد موافقة السلطة المختصة بها على التصديق على الاتفاقية بإبلاغ هذا التصديق إلى المدير العام لاتخاذ الإجراءات اللازمة لنفاذ هذه الاتفاقية¹⁵. وفي هذا الصدد يلاحظ أن أية اتفاقية دولية أو عربية يشترط لنفاذها تصديق عدد معين من الدول الأعضاء عليها كحد أدنى، ومن ثم تبدأ الاتفاقية في النفاذ عند إيداع آخر دولة من العدد اللازم لنفاذ الاتفاقية سواء أكانت دولية أو عربية.

¹⁴. المادة 5/19 من دستور منظمة العمل الدولية المقابلة للمادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات نظام العمل العربية .

¹⁵. المادة 5/19 من دستور منظمة العمل الدولية المقابلة للمادة 16 من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

- إذا رفضت السلطة المختصة في أية دولة التصديق على الاتفاقية، فإن الدولة العضو عليها في هذا الحالة إبلاغ مدير مكتب العمل الدولي (مدير مكتب العمل العربي بالنسبة للاتفاقية العربية) بموقف الدولة القانوني من المسائل التي عالجتها الاتفاقية مع عرض المدى الزمني الذي يمكن خلاله النظر في التصديق على الاتفاقية، فضلاً عن إبلاغه بعزمها على تطبيق أي حكم من أحكام الاتفاقية، وبيان الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية (المادة 5/16 هـ من دستور منظمة العمل الدولية).

3- التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بالتوصيات:

كما سبقت الإشارة فإنه في حالة عدم حصول مشروع اتفاقية على الأغلبية المطلوبة من أصوات المندوبين في المؤتمر العام، فإنه يجوز للأخير إصدارها في شكل توصية غير ملزمة للدول الأعضاء، ومع ذلك هناك بعض الالتزامات يجب على الدول الأعضاء مراعاتها منها:

- ضرورة قيام كل دولة بعرض التوصية على السلطة المختصة التي يقع موضوع التوصية في مجال اختصاصها خلال سنة من اختتام دورة المؤتمر بغرض إصدار تشريع أو اتخاذ أي إجراء لتنفيذ هذه التوصية في أقرب وقت ممكن إذا استحال ذلك عملياً لأسباب استثنائية على ألا تتجاوز بأي حال من الأحوال ثمانية عشر شهراً من اختتام دورة المؤتمر.

- ضرورة قيام كل دولة عضو بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي (مدير مكتب العمل العربي بالنسبة لتوصيات العمل العربية)، بالتدابير التي اتخذتها بشأن عرض التوصية على السلطة المختصة والإجراءات الأخرى التي اتخذت في هذا الشأن (المادة 5/19 من دستور منظمة العمل الدولية).

- لا تتحمل الدول الأعضاء أي التزام آخر سوى عرض التوصية على السلطة المختصة باستثناء قيامها على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي (المدير العام لمكتب العمل العربي بالنسبة لتوصيات العمل العربية) الموقف القانوني والعملي إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الزمني الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه من إنفاذ أحكام التوصية، مع بيان ما بدا أو ما يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على أحكام هذه التوصية لدى اعتمادها أو تطبيقها (المادة 5/19 من دستور منظمة العمل الدولية).

وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن الحماية القانونية الواردة في أية اتفاقية أو توصية دولية أو عربية تمثل الحد الأدنى من الحماية، ومن ثم يجب ألا تمس هذه الاتفاقيات والتوصيات بالحماية القانونية المقررة للعمال في أي بلد متى كانت هذه الحماية أكثر فائدة للعمال (المادة 8/19 من دستور منظمة العمل الدولية).

الفرع الثالث أثر معايير العمل الدولية والعربية على التشريعات الوطنية

كما أسلفنا القول، فإن مبدأ الثلاثية الذي قامت عليه منظمة العمل الدولية، ومن بعدها منظمة العمل العربية، ساهم إلى حد بعيد في إقرار عدد من الاتفاقيات الدولية والعربية، التي أرست العديد من المبادئ في مجال علاقات العمل، حتى أضحت هذه الاتفاقيات بمثابة القانون العام الدولي الذي يحتكم إليه في الأمور التي تخص علاقات العمل. وفي هذا الصدد يثور التساؤل عن أثر معايير العمل الدولية والعربية على التشريعات الوطنية فيما يتعلق بحقوق العمال بصفة عامة.

وللإجابة على هذا التساؤل، فإننا سنعرض لفرضين يبينان التأثيرات التي يمكن أن تحدثها معايير العمل الدولية والعربية على التشريعات الوطنية.

أ- الآثار المباشرة لمعايير العمل الدولية والعربية على التشريعات الوطنية:

كما أشرنا سلفاً، فإن الاتفاقيات الدولية والعربية تضع مجموعة من الالتزامات على عاتق الدول الأعضاء التي تنضم إلى هذه الاتفاقيات عن طريق التصديق عليها وفقاً لما تقضى به دساتيرها الداخلية. وتأكيداً لذلك فإن المادة 19/د من دستور منظمة العمل الدولية تقضى

بالإزام الدول الأعضاء التي تصدق على الاتفاقيات باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لتنفيذ أحكام الاتفاقية. وهذا الحكم قرره أيضاً المادتان (11، 12) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، حيث أوردتا حكماً بموجبه تلتزم الدول الأعضاء بمجرد تصديقها بموافقة مكتب العمل العربي بتقرير سنوي عما تصدره من تشريعات، وتتخذ من إجراءات تطبيقاً لأحكام الاتفاقية التي صدقت عليها. وهذا الحكم يعد تكريساً للقاعدة القانونية المقررة في القانون الدولي، والتي تقضي بأن الاتفاقية الدولية لا تصبح ملزمة لأي دولة إلا بعد التصديق عليها من السلطة المختصة التي يحددها دستورها، وذلك احتراماً لحق الدول في السيادة على إقليمها، ومع ذلك إذا صادقت الدولة على أية اتفاقية دولية أو عربية فإنها تصبح ملزمة باحترام أحكام هذه الاتفاقية مع اتخاذ كافة الإجراءات التي تضمن عدم تعارض التشريعات الداخلية بها مع أحكام هذه الاتفاقية، مع مراعاة أن الحماية المقررة بموجب الاتفاقيات الدولية والعربية تمثل الحد الأدنى من الحماية التي يجب توفيرها للعمال، الأمر الذي لا يمنع من تقرير حماية قانونية أفضل من تلك المقررة بموجب هذه الاتفاقيات الدولية والعربية¹⁶.

¹⁶. ومما يؤكد أن الحماية المقررة للعمال بموجب الاتفاقيات الدولية والعربية لا تعدو أن تكون الحد الأدنى اللازم توفيره للعمال، أن كثير من الدول - ولا سيما المتقدمة - تقرر حماية تفوق بكثير تلك المقررة للعمال بموجب الاتفاقيات الدولية والعربية، مع أن هذه الدول غير مصدقة على هذه الاتفاقيات، وخير شاهد على هذه المسألة أن هناك بعض الدول الأوروبية لم تصدق على كثير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ومع ذلك فإن قوانين العمل بها تضمن للعمال حقوقاً تفوق بكثير تلك التي تقررها اتفاقيات العمل الدولية.

وكما نوهنا فإن التصديق على الاتفاقية الدولية والعربية، يتطلب من الدولة المصدقة اتخاذ مجموعة من الإجراءات التي تضمن الالتزام بالأحكام الواردة في هذه الاتفاقية، ومن ثم فإن الاتفاقية لا تكون ملزمة على الصعيد الداخلي إلا بعد التصديق عليها من جانب السلطة المختصة فضلاً عن نشرها وفقاً للأوضاع المقررة فيها، وبالتالي تصبح جزءاً لا يتجزأ من التشريع الداخلي يطبقها القاضي الوطني لا بوصفها اتفاقية دولية أو عربية، ولكن بوصفها تشريع داخلي¹⁷.

وإذا كان التصديق على الاتفاقية الدولية أو العربية هو الإجراء الذي يجعلها ملزمة للدولة المصدقة، إلا أن هذا التصديق يترتب عليه عدة التزامات على عاتق هذه الدولة. فمن ناحية أولى أن التصديق على الاتفاقية يجعلها جزءاً لا يتجزأ من التشريع الداخلي، وتكون واجبة التطبيق متى كانت قابلة بذاتها للتطبيق المباشر، أو إصدار التشريع الداخلي لتنظيم المسائل التي عالجتها الاتفاقية.

ومن ناحية ثانية أن التصديق على الاتفاقية الدولية أو العربية يجعلها بمثابة تشريع داخلي يلغى كافة الأحكام التي تتعارض معها، ومن ثم يطبقها القاضي الوطني بوصفها قانون داخلي لا اتفاقية دولية أو عربية نزولاً على قاعدة الإلغاء الضمني للقانون أو قاعدة اللاحق

¹⁷. وتأكيذاً لذلك فإن المادة 151 من الدستور المصري (المقابلة للمادة 37 من الدستور البحريني) تقرر ذلك، حيث أن التصديق على الاتفاقية ونشرها في الجريدة الرسمية يجعلها بمثابة قانون داخلي واجب النفاذ.

ينسخ السابق¹⁸. ومن ناحية ثالثة أن التصديق على الاتفاقية يضع التزاماً على عاتق الدولة المصدقة مـؤداه عدم إصدار تشريع وطني لاحق يخالف أحكام هذه الاتفاقية إلا بعد الانسحاب منها. ومع ذلك فإن هذا الالتزام لا يمنع الدولة المصدقة فعلاً من إصدار تشريعات لاحقة تتعارض مع أحكام الاتفاقية التي صدقت عليها، وإن كان ذلك يعرضها للمسئولية الدولية تجاه المنظمة الدولية التي صدرت عنها الاتفاقية، التي تملك توقيع بعض الجزاءات على هذه الدولة، ولكنها جزاءات غير مؤثرة إلى حد بعيد، الأمر الذي قد يشجع بعض الدول على انتهاك أحكام الاتفاقيات الدولية على الرغم من التصديق عليها¹⁹.

¹⁸. تجدر الإشارة إلى أنه في كثير من الأحيان يتم التصديق على اتفاقية دولية أو عربية وتكون أحكام هذه الاتفاقية تتعارض صراحة مع أحكام التشريع الداخلي، وهنا تثار المشكلة: هل القاضي الوطني يطبق الاتفاقية التي تمت المصادقة عليها دون تعديل التشريع الداخلي، أم يطبق الحكم الوارد في الاتفاقية المصادق عليها مباشرة دونما انتظار لتعديل التشريع الداخلي؟ ولحل هذه الإشكالية، فإن القضاء يلجأ لقواعد التفسير المنطق عليها، والتي تقضي بأن القانون اللاحق يلغى القانون السابق صراحة أو ضمناً، وهو ما يعبر عنه بقاعدة اللاحق ينسخ السابق، ومن ثم فإن القضاء يقوم بتطبيق الاتفاقية التي أصبحت قانوناً داخلياً لاحقاً على القانون الداخلي الذي ينظم نفس المسألة. وتأكيداً لذلك فقد طبق القضاء المصري هذا المبدأ في أكثر من حالة، وكفي للتدليل على ذلك حكم محكمة أمن الدولة العليا (طوارئ) في خصوص إضراب عمال السكك الحديدية سنة 1986 الذي قضى ببراءة عمال السكك الحديدية من تهمة الإضراب غير المشروع المقررة بموجب المادة 124 عقوبات، نزولاً على المادة الثامنة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي وقّعت عليه مصر في 4 أغسطس 1967، وصدقت عليه في 1981/12/8، والذي بعد التصديق عليه أصبح قانوناً داخلياً. وفي هذا الحكم الذي يعد - بحق - أحد الأحكام التاريخية التي أصدرها القضاء المصري، طبقت المحكمة نفس المبدأ، حيث أعملت حكم المادة الثامنة من الاتفاقية المذكورة باعتبارها الأحدث، ومن ثم نسخت المادة 124 عقوبات التي تجرم الإضراب، وهذا يؤكد أن الاتفاقية الدولية أو العربية بعد التصديق عليها تصبح بمثابة قانون داخلي واجب النفاذ.

¹⁹. وتأكيداً لذلك فإنه على الرغم من أن منظمة العمل الدولية يمكنها أن تفرض بعض العقوبات على الدول التي تنتهك أحكام الاتفاقيات الدولية بعد التصديق عليها، مثل قطع المعونة المادية أو الفنية عن هذه الدول، إلا أن هذه العقوبات لا تحول دون إقدام بعض الدول على مخالفة أحكام بعض الاتفاقيات الدولية على الرغم من تصديقها عليها، وكفي للتدليل على صحة هذا القول أن التقرير الذي تعرضه لجنة الخبراء القانونيين التابعة لمكتب العمل الدولي سنوياً على مؤتمر العمل الدولي يعج بأسماء العديد من الدول التي تخالف أحكام بعض الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها.

وإذا كان التصديق على الاتفاقيات الدولية والعربية يترتب عليه ضرورة تقيد التشريع الداخلي بأحكام هذه الاتفاقيات، ومن ثم يجب تعديل التشريع الداخلي حتى يتوافق مع أحكام هذه الاتفاقيات، وحتى يتم التعديل، يجب الاعتداد بالأحكام التي قررتها هذه الاتفاقيات إذا كان الأمر لا يتطلب إصدار تشريع داخلي، أو بعبارة أخرى إذا كان إعمال أحكام الاتفاقية لا يتوقف على إصدار هذا التشريع²⁰. وفي هذا الصدد فإن الاتفاقيات الدولية والعربية قد وجدت طريقها إلى التشريعات الوطنية ومنها القانون المصري والبحريني، حيث اعترف المشرع بحقوق العمال المقررة في هذه الاتفاقيات في قوانين العمل المتعاقبة، وآخرها قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 الذي استلهم الأحكام التي قررتها اتفاقيات العمل الدولية والعربية، فجاءت أحكام هذا القانون متوافقة مع أحكام هذه الاتفاقيات، الأمر الذي يؤكد من جديد التأثير المباشر لاتفاقيات العمل الدولية والعربية على التشريعات الوطنية بعد التصديق على هذه الاتفاقيات من جانب السلطة المختصة بالتصديق وفقاً لما يقرره دستور الدولة في هذا الشأن.

²⁰. تجدر الإشارة إلى أنه ليست العبرة بالتصديق على الاتفاقيات الدولية أو العربية، ولكن الأهم توافق التشريعات الداخلية مع ما تقرره هذه الاتفاقيات من أحكام، الأمر الذي يساهم في تدويل قواعد قانون العمل، وهي الغاية التي تسعى إليها على الأخص منظمة العمل الدولية باعتبارها المنظمة الدولية الوحيدة المعنية بشؤون العمل والعمال، والتي بدأت تستشعر الخطر القادم مع دخول اتفاقيات منظمة التجارة العالمية حيز التنفيذ، الأمر الذي دفعها إلى إصدار إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل سنة 1998، وذلك لدراسة كيفية التوافق مع الأوضاع الجديدة للعولمة وحرية التجارة. وقد أكد الإعلان المذكور أن منظمة العمل الدولية هي المنظمة الوحيدة على الصعيد الدولي التي تملك إصدار معايير العمل الدولية من خلال الاتفاقيات الدولية التي يوافق عليها مؤتمر العمل الدولي في اجتماعه السنوي، في حين أن رقابة هذه المعايير هي اختصاص أصيل لمنظمة العمل الدولية، ولكن ليس هناك ما يمنع من اشتراك منظمة عالمية أخرى في رقابة هذه المعايير.

ب- الآثار غير المباشرة لمعايير العمل الدولية والعربية على التشريعات الوطنية:

كما أشرنا سلفاً، فإن الاتفاقية الدولية أو العربية لا تكون ملزمة للدول الأعضاء إلا إذا صدقت عليها السلطة المختصة وفقاً لما تقضي به دساتيرها الداخلية، وهذه القاعدة تنطبق على الدول غير الأعضاء في منظمتي العمل الدولية والعمل العربية من باب أولى، ومع ذلك فإن هذه الاتفاقيات الدولية والعربية، قد أثرت بشكل غير مباشر على التشريعات الوطنية سواء في الدول الأعضاء أو غير الأعضاء. فالدول الأعضاء في منظمتي العمل الدولية والعمل العربية، برغم عدم تصديقها على الكثير من الاتفاقيات الدولية أو العربية، إلا أن تشريعاتها الوطنية تتأثر بأحكام هذه الاتفاقيات، ومن ثم نرى في كثير من الأحيان أن التشريعات الوطنية في هذه الدول تأخذ بكثير من الأحكام التي قررتها تلك الاتفاقيات، ومرد ذلك أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الدولية أو العربية لا تعدو كونها تمثل الحد الأدنى من الحماية القانونية التي يتوجب توفيرها للعمال، وبالتالي لا يجد المشرع الوطني في تلك الدول غصاصة في تقنين الأحكام التي جاءت بها هذه الاتفاقيات، ومن هنا يبدو التأثير غير المباشر للاتفاقيات الدولية أو العربية على التشريعات الوطنية²¹.

²¹. إذا كانت الدول الأعضاء في منظمتي العمل الدولية والعمل العربية لم تصدق على بعض الاتفاقيات، إلا أن تشريعاتها الوطنية تستلهم الأحكام التي جاءت بها هذه الاتفاقيات شريطة عدم تعارض هذه الأحكام مع الظروف الداخلية، فإذا ضمنها تشريعها الداخلي صارت هذه الأحكام ملزمة، ومرجع إلزامها التشريع الوطني وليس كونها تقرر بموجب اتفاقية دولية أو عربية. وتأكيداً لذلك فإن مملكة البحرين على الرغم من عدم تصديقها على بعض الاتفاقيات الدولية أو العربية إلا أن قانون العمل بها قد استلهم الأحكام التي قررتها هذه الاتفاقيات مما يؤكد التأثير غير المباشر لمستويات العمل الدولية والعربية على التشريعات الوطنية.

وإذا كانت الدول الأعضاء في منظمتي العمل الدولية والعمل العربية تتأثر بطريقة غير مباشرة بأحكام بعض الاتفاقيات غير المصادق عليها عن طريق تضمين تشريعاتها الوطنية هذه الأحكام، إلا أن الأمر لا يتوقف عند هذا الحد، بل أن دستور منظمة العمل الدولية في مادته 5/19 يضع التزاماً على عاتق الدول التي لم تصدق على الاتفاقيات، أن تقوم بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي - على فترات مناسبة يحددها مجلس إدارة المنظمة - بموقفها القانوني إزاء المسائل التي تنظمها الاتفاقيات عن طريق التشريع أو الإجراءات التي اتخذت في هذا الشأن، فضلاً عن بيان الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية، وبذلك تحت المنظمة الدول غير المصادقة على بعض الاتفاقيات، أن تعيد التفكير في موقفها من التصديق على هذه الاتفاقيات، الأمر الذي قد يدفعها في نهاية الأمر إلى التصديق على الاتفاقيات، ولا سيما أن تشريعاتها الوطنية تكون قد كرسّت كثير من الأحكام الواردة بهذه الاتفاقيات²².

²². يلاحظ أن الالتزام الذي أوردته المادة 5/19 من دستور منظمة العمل الدولية، ورد أيضاً في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الأمر الذي يوضح بجلاء أن منظمة العمل الدولية أو العربية تحت جميع الدول الأعضاء على التصديق على الاتفاقيات، الأمر الذي قد يساهم في كثير من الأحيان على إقدام كثير من الدول على التصديق على بعض الاتفاقيات، وبخاصة إذا كانت الأحكام الواردة بهذه الاتفاقيات لا تتعارض مع ظروفها الداخلية، فضلاً عن تغير الظروف العالمية محلياً وعالمياً جعل بعض الدول تعيد التفكير مرة أخرى في التصديق على بعض الاتفاقيات، نظراً لأنه أصبح ينظر إلى هذه الاتفاقيات على أنها من حقوق الإنسان التي يتوجب الاعتراف بها للطبقة العاملة .

المبحث الثاني الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل

تقسيم:

نظراً للفوارق الطبيعية بين المرأة والرجل، فقد أفردت معايير العمل الدولية والعربية مجموعة من الحقوق للمرأة العاملة سواء ما يتعلق بتأكيد المساواة بينها وبين الرجل في مجال التشغيل أو على صعيد المساواة في الأجور، أو حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات التي تتناسب مع طبيعتها، بالإضافة إلى حماية وظيفة المرأة من الفصل أو الإنهاء استناداً لظروف زواجها أو حملها أو وضعها. وقد كرست تشريعات العمل العربية هذه الحقوق المقررة للمرأة في معايير العمل الدولية والعربية، ولذلك يتطلب إلقاء الضوء على الحماية القانونية للمرأة في معايير العمل الدولية والعربية وتشريعات العمل العربية في مجال التشغيل تناول حقها في المساواة مع الرجل في أحكام التشغيل ونفس الأجر المقرر للوظيفة، وبيان المهن والأعمال المحظور تشغيل النساء فيها بصفة نهائية، أو في فترات الليل، وحماية المرأة العاملة من الفصل بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع فضلاً عن التعرف على مدى توافق قوانين العمل العربية مع معايير العمل الدولية والعربية في هذا الخصوص.

وبناءً على ما تقدم نقسم هذا المبحث إلى خمسة فروع على النحو

التالي:

الفرع الأول: المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل.

الفرع الثاني: حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل.

الفرع الثالث: حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات.

الفرع الرابع: حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً.

الفرع الخامس: حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع.

الفرع الأول المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل

أولاً: موقف معايير العمل الدولية والعربية من المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل:

1- المساواة في التشغيل في معايير العمل الدولية:

تعد- بحق- الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة من الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل في مجالات الاستخدام والمهنة، كما تعد هذه الاتفاقية أكثر من مجرد وثيقة تكرر الإطار العام لتكافؤ الفرص، وذلك بحظرها جميع صور التمييز أو الاستثناء أو الفصل الذي من شأنه إبطال تكافؤ الفرص والمعاملة أو إنقاصه سواء عن طريق التشريعات أو السياسات أو الممارسات الوطنية التي تنتهجها الدول.

كما قررت المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة إلزام الدول الأعضاء بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص في المعاملة في الاستخدام والمهنة والقضاء على أي تمييز في هذا المجال، كما نصت المادة الثالثة من ذات الاتفاقية على التزام الدول بكفالة المساواة وعدم التمييز وأنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف²³.

²³. راجع هذا المعنى: محمود سلامة- الوسيط في عقد العمل الفردي- الجزء الأول- الطبعة الأولى المنامة 1999 ص 585 وما بعدها، الأمم المتحدة وحقوق الإنسان- الذكرى الثلاثون، نيويورك 1978- ص 151، صلاح محمد دياب- شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية- الطبعة الأولى- منشورات جامعة البحرين المنامة 2013 ص 128 . تجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية قد سبق لها إرساء مبدأ تكافؤ الفرص في المعاملة بين الرجل والمرأة لأول مرة في إعلان فيلادلفيا الذي اعتمد سنة 1944 وأصبح جزءاً من دستور المنظمة.

2- المساواة في التشغيل بين المرأة والرجل في معايير العمل العربية:

كرست الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، والاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التشغيل بين المرأة والرجل، حيث قررت أن تكون الحماية التي تقررها معايير العمل واحدة، والا تتطوي على أية تفرقة بين العمال، كالتفرقة بسبب الجنس، ومع ذلك فإن الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة جاءت أكثر تفصيلاً في بيان الأصل العام بشأن المساواة بين المرأة والرجل في مجال التشغيل والاستخدام، حيث يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل، عند تساوي المؤهلات والصلاحيات، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في مجالات الترقى الوظيفي²⁴.

ثانياً : المساواة في التشغيل بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية:

إن مبدأ المساواة في أحكام التشغيل بين المرأة والرجل، الذي كرسه معايير العمل الدولية والعربية، يعد أحد الضمانات الهامة التي تحول دون التمييز بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل، ومن ثم فقد حرصت العديد من قوانين العمل العربية على النص صراحة

²⁴. راجع في هذا المعنى: محمود سلامة- المرجع السابق- ص 644 وما بعدها، صلاح محمد دياب، المرجع السابق- ص 128 وما بعدها، أحمد رشاد- شرح قانون العمل البحريني- جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين 2010، ص 186 وما بعدها .

على هذا المبدأ الهام، سيما الدول العربية التي صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة. وتأكيداً لذلك فقد ورد هذا الحكم في العديد من القوانين العربية (المادة 29 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012 في مملكة البحرين، المادة 8 من المرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 بشأن إصدار قانون العمل في سلطنة عمان) (المادة 88 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في جمهورية مصر العربية)، (المادة 42 من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل في اليمن)، (المادة 100 من القانون رقم 7 لسنة 2000 بشأن إصدار قانون العمل في فلسطين)، (المادة 9 من القانون رقم 65 لسنة 1999 من مجلة الشغل في تونس)، (المادة 17 من القانون رقم 11 لسنة 1990 بشأن علاقات العمل في الجزائر)²⁵.

وعلى الرغم من أن الكثير من تشريعات العمل العربية حرصت على النص صراحة على تأكيد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل متى تماثلت أوضاع عملهم، إلا أن بعض التشريعات العربية أغفلت النص على هذا المبدأ الهام الذي يعد أحد الضمانات القانونية التي تكفل حماية المرأة فيما يتعلق بأحكام التشغيل من ساعات عمل وفترات راحة وغيرها من الأحكام التي لا يتسع المجال لذكرها، ومن ثم يجب أن تعمل هذه الدول على تعديل تشريعات العمل بها بما يضمن النص صراحة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل.

²⁵. أما فيما يتعلق بالعاملات في القطاع الحكومي في الدول العربية، فمن الملاحظ أن قوانين الخدمة المدنية في هذه الدول لم تنص على هذا المبدأ صراحة، ومرد ذلك أن الدولة باعتبارها صاحب العمل في القطاع الحكومي حريصة على تطبيق مبدأ المساواة بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهم، ومن ثم فمن غير المتصور عملاً وجود حالات تمييز ضد المرأة فيما يتعلق بأحكام التشغيل.

الفرع الثاني حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل

أولاً: موقف معايير العمل الدولية والعربية من حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل:

1- المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في معايير العمل الدولية:

تعد الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، بداية تأكيد معايير العمل الدولية على مبدأ المساواة في الأجور بين العمال والعاملات، حيث ترسي هذه الاتفاقية مبدأ عاماً هو أنه يتعين على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، أن تعمل على كفالة مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ²⁶.

وقد ألحقت بالاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 آنفة الذكر، التوصية رقم 90 لسنة 1951 والخاصة بتساوي العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وقد نصت هذه التوصية على أن تقوم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية باتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية²⁷.

²⁶. كما أكدت هذه الاتفاقية على أنه لا يعتبر مخالفة لمبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية/ وجود توازن بين معدلات الأجور تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقاً في العمل الواجب انجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي للوظائف.

²⁷. راجع في هذا : تقرير مكتب العمل الدولي، تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدور (71) سنة 1985 ص108 " وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية هي التي يجري تصديق الدول الأعضاء عليها لتصبح جزءاً من تشريعاتها الداخلية حسب الإجراءات الدستورية المطبقة لديها، في حين أن التوصية الدولية هي غير ملزمة ومتروكة لتطبيقها للدول الأعضاء حسب رغبة كل دولة. وترجع العلة في وجود توصيات إلى جانب بعض الاتفاقيات التي تعالج أمراً معيناً، في أن المنظمة تسهل على الدول الأعضاء الالتزام بما جاء في التوصيات برغبتها دون أن تقوم بالتصديق على الاتفاقيات التي تعالج نفس الأحكام.

2- المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في معايير العمل العربية:

كرست الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الأجور متى تماثلت أوضاع عملهم، حيث نصت المادة 42 منها صراحة على أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عند تماثل العمل، وبذلك تشترك معايير العمل العربية مع معايير العمل الدولية في إقرار مبدأ المساواة في الأجور بين العمال والعاملات، وذلك حرصاً على منع التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالأجر الذي تحصل عليه مقارنة بالأجر الذي يحصل عليه العامل متى تماثلت أوضاع عملهما²⁸.

ثانياً : المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية:

إذا كانت معايير العمل الدولية والعربية قد كرست مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما على النحو السابق، فإن المشرع الاجتماعي في غالبية تشريعات العمل العربية، حرص على إرساء هذا المبدأ، وذلك اعترافاً منه بأهمية النص على هذا المبدأ للحيلولة دون وقوع التمييز ضد المرأة. وتأكيداً لذلك تضمنت العديد من تشريعات العمل العربية بعض النصوص التي تقرر صراحة هذا المبدأ منها القانون البحريني (المادة 39 من

²⁸. راجع في هذا المعنى : محمود سلامة - المرجع السابق - ص 645 وما بعدها .

قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012)، والقانون الكويتي (المادة 26 من قانون العمل في القطاع الأهلي)، القانون الإماراتي (المادة 32 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل) ، القانون القطري (المادة 93 من القانون رقم 14 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون العمل)، القانون المصري (المادة 35 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003)، القانون اليمني المادة 42، 67/أ من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل).

وإذا كانت غالبية التشريعات العربية قد كرست مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما، إلا أن تفعيل هذا المبدأ يحتاج لتدخل الدولة من خلال الرقابة التي يقوم بها مفتشو العمل على أصحاب الأعمال في القطاع الخاص للتأكد من تطبيق هذا المبدأ الأمر الذي يحول دون وقوع حالات انتهاك له من جانب بعض أصحاب الأعمال، ومن ثم فإن الدور التوعوي الذي تقوم به الدولة، فضلاً عن التفتيش على أصحاب الأعمال، يعد الضمانة الحقيقية لحصول المرأة على الأجر المماثل لأجر الرجل سيما في القطاع الخاص.

الفرع الثالث حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات

أولاً: حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل الدولية والعربية:

1- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل الدولية:

استكمالاً لصور الحماية القانونية التي حرصت منظمة العمل الدولية على توفيرها للمرأة العاملة، فقد أعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته (18) لسنة 1934 الاتفاقية الدولية رقم 42 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، حيث تضمنت هذه الاتفاقية حظراً للأعمال التي ينتج عنها غالبية إصابة العاملات بالأمراض المهنية والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهن²⁹.

²⁹. ومن بين هذه الأعمال المحظورة :

- 1- العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصالات الرقص إلا إذا كن من الفئات الراشدين.
 - 2- صنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية.
 - 3- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
 - 4- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
 - 5- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
 - 6- العمل في صناعة الإسفلت.
 - 7- العمل في دبغ الجلود.
 - 8- العمل في مستودعات السماد والمستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم والعظام أو الدماء .
- راجع في هذا المعني: أحمد زكى بدوى - الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية - مكتب العمل العربي - القاهرة 1983 - ص105 وما بعدها، محمود سلامة - المرجع السابق ص606 هامش (1).

كما صدر عن المنظمة الدولية الاتفاقية رقم 45 لسنة 1953 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، وكذلك ما تضمنته التوصية رقم 95 لسنة 1952 من قواعد بشأن حماية الأمومة ومنها تحريم اشتغال الحامل أو التي ترضع طفلها في الأعمال التي تعتبرها السلطات المختصة خطراً على صحتها أو صحة طفلها، ويستمر هذا التحريم أثناء الحمل ولمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة، وتمتد بعد ذلك إذا كانت المرأة ترضع طفلها. وقد حددت هذه التوصية مجموعة من الأعمال المحظور على المرأة العمل فيها منها على سبيل المثال لا الحصر أي عمل شاق أو الأعمال التي يتطلب إنجازها حفظ التوازن بصفة خاصة، والعمل بالآلات التي تتولد منها اهتزازات.

وكذلك نصت التوصية المذكورة على أنه يجب تعزيز حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل غير خطر دون الانتقاص من أجرها.

وفضلاً عن الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها التي وردت في الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 آنفة الذكر والاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935 سالفة البيان، فقد صدرت التوصية الدولية رقم 44 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم من البنزين، التي تنص على عدم جواز استخدام النساء اللاتي ثبت طبيياً أنهن حوامل والأمهات المرضعات في أعمال تنطوي على تعرضهن للبنزين أو لمنتجات تحتوى على بنزين.

2- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل العربية:

حرصت معايير العمل العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة، وذلك من خلال تهيئة بيئة العمل الصالحة لها، وذلك بحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي من شأنها أن تمثل خطراً على صحتها أو صحة جنينها أو تخذش حياتها. وتأكيداً لذلك فقد قررت المادة 68 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة.

كما ورد الحظر السابق في الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، حيث قررت 3/6 منها على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة.

ثانياً : حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في تشريعات العمل العربية:

إتساقاً مع معايير العمل الدولية والعربية التي تحظر على المرأة العاملة العمل في بعض المهن والصناعات وعدم تكليفها بأعمال خطيرة أو شاقة، فقد حظر المشرع الاجتماعي في تشريعات العمل

العربية تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة بصحتهن أو بصحة الجنين، مع ترك تحديد هذه الأعمال والصناعات المحظور تشغيل النساء فيها للقرارات الوزارية المنفذة لقانون العمل في كل دولة بعد أخذ رأي الجهات المعنية فيها. وترجع العلة في حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال والصناعات إلى أنها يمكن أن تؤثر على قدرة المرأة على الإنجاب أو على الحمل أو حالتها النفسية بصفة عامة، وهو ما يؤكد اهتمام المشرع الاجتماعي بضرورة حماية المرأة ومراعاة طبيعتها الخاصة التي تستوجب عدم تكليفها بأعمال شاقة أو مرهقة لا تتناسب مع التكوين الجسماني لها³⁰.

وقد حظر المشرع الاجتماعي تشغيل المرأة الحامل في بعض الأعمال مثل الأعمال والمهن التي يتعرض فيها النساء للإشعاعات الذرية وأشعة أكس والأبخرة و أدخنة البنزين، والأعمال الماسخة للأجنة.

كما حظر المشرع تشغيل النساء بصفة عامة في الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض، والأعمال التي تعرضهن للحرارة الشديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن أو حمل أو جر الأثقال

³⁰. راجع في هذا المعنى : حسام الأهواني - شرح قانون العمل - القاهرة 1991 ص314 وما بعدها، عبدالباسط عبدالمحسن - شرح قانون العمل - الجزء الأول - عقد العمل الفردي - دور النهضة العربية - القاهرة 2002، ص 545، منير الدكمي - شرح قانون العمل - القاهرة 1998 - ص226 وما بعدها، أحمد رشاد - المرجع السابق - ص192، صلاح محمد دياب - المرجع السابق ص127 .

لأكثر من 15-20 كجم وغيرها من الأعمال التي لا يتسع المجال
لذكرها³¹.

واستكمالاً لحماية صحة المرأة، فقد حظر المشرع الاجتماعي في
القوانين العربية تشغيل المرأة خلال الأربعة أيام التالية للوضع،

³¹. ورد حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والأعمال في تشريعات العمل العربية، حيث حرص المشرع على
تكريس هذا الحظر إنسانياً مع معايير العمل الدولية والعربية، ومن بين تشريعات العمل العربية التي تضمنت
هذا الحظر، القانون البحريني (المادة 31 من قانون العمل في القطاع الأهلي)، القانون الكويتي (المادة 23 من
قانون العمل في القطاع الأهلي)، القانون الإماراتي (المادة 29 من قانون تنظيم علاقات العمل)، القانون السعودي
(المادة 149 من نظام العمل)، القانون القطري (المادة 94 من قانون العمل)، القانون العماني (المادة 82 من
قانون العمل)، القانون المصري (المادة 89 من قانون العمل الموحد)، القانون الأردني (المادة 69 من قانون
العمل)، القانون اليمني (المادة 46 من قانون العمل)، القانون السوداني (المادة 19 من قانون العمل)، القانون
العراقي (المادة 81 من قانون العمل)، القانون الفلسطيني (المادة 101 من قانون العمل). وتجدر الإشارة إلى أنه
من بين التشريعات العربية التي حددت الأعمال والمهن المحظور تشغيل النساء فيها، القانون البحريني، حيث
صدر قرار وزير العمل رقم 32 لسنة 2013 بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. فقد حظرت
المادة الأولى من القرار المذكور تشغيل النساء في الأعمال التالية:

- 1- الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض .
 - 2- الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن .
 - 3- الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال الصناعة أو حمل أو جر الأثقال
لأكثر من 15 -20 كجم.
 - 4- العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور
والطرق والمباني وغير ذلك.
 - 5- العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص.
- كما حظرت المادة الثانية من القرار المذكور تشغيل النساء أيضاً في الأعمال التالية:
- 1- الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة أكس بما يزيد على 30 ر كجم كل ثلاثة
أشهر إثناء فترة خصوبة المرأة، وعلى ريم واحد خلال فترة الحمل .
 - 2- أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفيتول أو التولومين .
 - 3- الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة
 - 4- الأعمال التي تستلزم التعرض للإنيلين في الصناعة، و ثاني كبريتور الكربون في صناعة الحرير الصناعي
والسيلوفان، أو المواد الهيدروكربونية في تكرير البترول، أو الزئبق، أو الفسفور، أو النتروبيترول، أو
المنجنيز أو الكاديوم، أو البريليوم .

نظراً لعدم قدرة المرأة على العمل خلال هذه الفترة من الناحيتين
الجسمانية والنفسية³².

ولضمان عدم تشغيل النساء في الأعمال والمهن المشار إليها في
تشريعات العمل العربية، فإن المشرع الاجتماعي وضع عقوبات
جنائية على عاتق صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل النساء في هذه
الأعمال والمهن بالمخالفة للحظر المذكور³³.

وإذا كانت تشريعات العمل العربية، قد كرست الحظر السابق بعدم
تشغيل النساء في بعض المهن والأعمال الضارة بهن صحياً
وخلقياً، فإن المطلوب هو مسايرة التطورات التي تطرأ على هذه
المسألة، حيث يؤدي التطور الصناعي والتقني إلى ظهور بعض
الصناعات والأعمال التي تضر بصحة المرأة العاملة، ومن ثم
يتعين مراجعة هذه الأعمال المحظورة وإضافة الأعمال والمهن
الجديدة التي تثبت الدراسات الطبية خطورتها على صحة الأم أو
جنينها.

³².راجع في هذا المعنى : محمود سلامة، المرجع السابق، ص537 وما بعدها، صلاح محمد دياب - المرجع السابق

- ص127

³³.راجع في هذا المعنى : أحمد رشاد - المرجع السابق - ص190 وما بعدها .

الفرع الرابع

حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً

تشير الدراسات العلمية الحديثة المتوفرة إلى أن العمل الليلي قد يعرض النساء، أثناء عدد من أيام دورتهن الشهرية إلى إجهاد زائد ناجم عن ركود نشاطهن في الليل بأكبر من ركود الرجال، مما يجعل حاجتهن للحماية أكثر من الرجال، وذلك بحظر عملهن في بعض الأعمال أثناء فترة الليل التي يتكفل المشرع الوطني في كل دولة بتحديددها، على أن مخاطر وأضرار العمل الليلي لا تقف عند حد الأضرار الصحية التي يمكن أن تلحق بالمرأة العاملة، وإنما له بعض الانعكاسات على الحياة العائلية والاجتماعية للمرأة، وما يمكن أن يحدث من اضطرابات في الحياة اليومية داخل المنزل وفي حياة الأسرة، مما قد ينعكس سلباً على العلاقات الاجتماعية بين أفراد الأسرة³⁴.

ولإلقاء الضوء على حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً حماية لها، سوف نتناول هذه الصورة من الحماية في معايير العمل الدولية والعربية، بالإضافة إلى موقف تشريعات العمل العربية من هذا الحظر.

³⁴. تقرير مكتب العمل الدولي رقم (5) المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة (76) سنة 1989 ص14، محمود سلامة - المرجع السابق ص599 وما بعدها.

أولاً: حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً في معايير العمل الدولية والعربية:

1- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً في معايير العمل الدولية:

ننوه بداية إلى أن معايير العمل الدولية توجب السماح للمرأة بالعمل ليلاً كأصل عام أسوة بالعمال تفعيلاً لمبدأ المساواة الذي كرسته الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة، ومن ثم فإن المرأة تعمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام، والاستثناء هو حظر عملها ليلاً في بعض المهن والصناعات. وتأكيداً لذلك فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بهذه المسألة، حيث أصدرت عدة اتفاقيات دولية لمعالجة تشغيل النساء ليلاً وبيان المهن والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً مثل الاتفاقية الدولية رقم 4 لسنة 1919 بشأن العمل الليلي للنساء التي حظرت العمل في الصناعة وحددت فترة الليل بإحدى عشر ساعة متوالية على الأقل، وقد تم مراجعة هذه الاتفاقية بموجب الاتفاقيات رقم 41 لسنة 1934، والاتفاقية رقم 41 لسنة 1948.

وباستقراء أحكام الاتفاقيات الدولية المذكورة التي عالجت حظر تشغيل النساء ليلاً، تجد أن هذه الاتفاقيات تحدد الأعمال والصناعات التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً حفاظاً على صحتهن، وتحديد حد أدنى لمدة الليل، بالإضافة إلى السماح للدول الأعضاء بوقف هذا الحظر في بعض الأحيان لاعتبارات وظروف معينة تحددها السلطات المعنية في الدولة.

2- حظر تشغيل النساء في بعض المهن والصناعات ليلاً في معايير العمل العربية:

ننوه بداية إلى أن معايير العمل العربية تحظر - كأصل عام - تشغيل المرأة ليلاً، والاستثناء من عملها في بعض الأعمال والمهن التي يحددها التشريع الوطني، وذلك عكس معايير العمل الدولية التي تجيز للمرأة العمل ليلاً كأصل عام والاستثناء حظر عملها في بعض المهن والصناعات، الأمر الذي يوجب إعادة النظر في معايير العمل العربية لتكون أكثر انسجاماً مع معايير العمل الدولية في هذا الخصوص. وقد تناولت معايير العمل العربية حظر تشغيل النساء ليلاً كأصل بعض الاتفاقيات العربية أهمها الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"، حيث قررت المادة 69 منها عدم جواز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل، طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد. ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع، أو القرارات، أو اللوائح في كل دولة.

وكما سبقت الإشارة أن الغاية من هذا الحظر هو تلافي الأضرار التي يمكن أن تلحق بالمرأة العاملة نتيجة عملها ليلاً، مما قد يؤثر على صحتها أو على وظيفة الأمومة لديها³⁵.

³⁵. محمود سلامة - المرجع السابق - ص 646 .

ثانياً: حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً في تشريعات العمل العربية:

يجدر التنويه بداية إلى أن غالبية تشريعات العمل العربية تحظر عمل المرأة ليلاً كأصل عام والاستثناء السماح لها بالعمل ليلاً في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون، وذلك ماعدا القانونين المصري والبحريني الذين أجازا للمرأة العمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام والاستثناء عدم جواز عملها في الأعمال والصناعات التي يحددها القانون، وذلك انسجماً مع معايير العمل الدولية في هذا الخصوص³⁶.

وإيماناً من المشرع الاجتماعي في قوانين العمل العربية بضرورة حظر تشغيل المرأة في بعض الصناعات والمهن ليلاً حفاظاً على صحتها وتمكينها من القيام بمسؤولياتها الأسرية، فقد حظرت غالبية تشريعات العمل العربية عمل المرأة ليلاً والاستثناء السماح لها بالعمل في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون، ومن هذه التشريعات القانون الكويتي (المادة 22 من قانون العمل)، القانون الإماراتي (المادة 27 من قانون تنظيم علاقات العمل)، القانون السعودي (المادة 150 من نظام العمل)، القانون القطري (المادة

³⁶. راجع في هذا المعنى : صلاح محمد دياب - المرجع السابق - ص126 وما بعدها .
تجدر الإشارة إلى أن قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم 36 لسنة 2012 حظر تشغيل المرأة ليلاً استثناء وليس أصلاً كما كان الحال في قانون العمل في القطاع الأهلي السابق الصادر بالمرسوم بقانون رقم 23 لسنة 1976 وتعديلاته، وبذلك أصبح حظر تشغيل النساء ليلاً في مملكة البحرين استثناء " من الأصل العام، إذ يجوز في غير هذه الحالات التي يحددها القانون أن تعمل المرأة ليلاً. أيضاً في هذا المعنى أحمد رشاد : التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري - دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه القاهرة 2005 ص105 وما بعدها .

95 من قانون العمل)، القانون العماني (المادة 81 من قانون العمل)، القانون السوداني (المادة 200 من قانون العمل)، القانون اليمني (المادة 46 من قانون العمل)، القانون العراقي (المادة 83 من قانون العمل)، القانون الفلسطيني (المادة 101 من قانون العمل)، القانون الجزائري (المادة 29 من قانون علاقات العمل)، القانون التونسي (المادة 66 من مجلة الشغل).

أما تشريعات العمل العربية التي أجازت حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات كاستثناء من الأصل العام، القانون المصري (المادة 89 من قانون العمل الموحد)، والقانون البحريني (المادة 3 من قانون العمل في القطاع الأهلي)، القانون المغربي (المادة 172 من مدونة الشغل)³⁷.

على الرغم من أن تشريعات العمل العربية قد كرست مبدأ حظر تشغيل المرأة ليلاً حفاظاً على صحتها، إلا أن غالبية هذه التشريعات ما عدا البحرين ومصر والمغرب تجعل حظر تشغيل المرأة ليلاً كأصل عام خلافاً لمعايير العمل الدولية، ومن ثم يجب إعادة النظر في هذا الحكم تمشياً مع معايير العمل الدولية التي تجعل تشغيل المرأة ليلاً أصلاً عاماً والاستثناء حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات التي يحددها التشريع الوطني.

³⁷. صدر في مملكة البحرين القرار الوزاري رقم 16 لسنة 2013 بشأن تحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً. وقد جاء في هذا القرار المذكور أنه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، كما بين القرار أيضاً الأحوال التي لا يسري فيها الاستثناء المذكور.

الفرع الخامس

حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع

استكمالاً لمظاهر الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مجال التشغيل، فقد حظرت معايير العمل الدولية والعربية، فضلاً عن تشريعات العمل العربية فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع، وذلك لتوفير الأمان والاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة حماية لصحتها وتمكينها لها للوفاء بمسئولياتها الأسرية. وسوف نلقي الضوء على الحظر المذكور في معايير العمل وتشريعات الدول العربية للوقوف على مدى توافق هذه التشريعات مع هذه المعايير.

أولاً: حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع في معايير العمل الدولية والعربية:

1- حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع في معايير العمل الدولية:

تحظر معايير العمل الدولية حظراً مطلقاً فصل العاملة من عملها أثناء إجازة الأمومة وتمديداتها المحتمل بسبب مرض ناشئ عن الحمل أو الوضع، وتبدو أهمية هذه الحماية في أنها تحظر على صاحب العمل فصل العاملة تحت أي ظرف من الظروف حتى ولو كان ظرفاً استثنائياً³⁸. ومن أهم الاتفاقيات الدولية التي كرست مبدأ حماية الوظيفة للمرأة العاملة، الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة

³⁸. مكتب العمل الدولي - حماية الأمومة في العمل - مراجعة اتفاقية حماية الأمومة رقم 103 لسنة 1952 والتوصية رقم 95 لسنة 1952 - الدورة (87) لسنة 1999 - ص47 وما بعدها، محمد إسماعيل - حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل الدولية والعربية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية - السنة 15 - عدد يوليو 2001، ص50 وما بعدها.

1952 بشأن حماية الأمومة التي حظرت على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع وأثناء مرض نشأ من الحمل أو الوضع، وقد تأكد هذا الحظر الرامي إلى حماية وظيفة العاملة في الاتفاقية الدولية رقم 158 لسنة 1982 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، والتي قررت المادة الخامسة منها أن الحمل أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الأمومة أو المسئوليات العائلية، أو الحالة الاجتماعية، لا تشكل أساساً صحيحاً للتشريع³⁹. وتأكدت هذه الحماية بصورة جلية في الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، والتي نصت على أن القانون يحرم صاحب العمل من أن ينهي استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة الوضع أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل، ويستثنى من ذلك الحالات التي لا تمت إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع، ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل لا يرجع إلى هذه الحالات⁴⁰.

2- حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع في معايير العمل العربية:

اهتمت معايير العمل العربية بحماية وظيفة العاملة سواء بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع، حيث تحظر الاتفاقيتان العربيتان 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، و6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء حملها

³⁹. المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية رقم 158 لسنة 1982 .

⁴⁰. المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2002 بشأن حماية الأمومة "مراجعة" .

أو قيامها بإجازة الوضع أو أثناء إجازاتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع⁴¹.

ثانياً: حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع في تشريعات العمل العربية:

كرست غالبية تشريعات العمل العربية مبدأ حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع وإن اختلف نطاقه من تشريع إلى آخر، ولكنها جميعاً ترمي إلى حماية الوظيفة للمرأة العاملة إذا استند صاحب العمل إلى زواج العاملة أو حملها أو وضعها. وتأكيداً لذلك ورد هذا الحظر في القانون البحريني (المادة 104/أ) من قانون العمل في القطاع الأهلي)، القانون الكويتي (المادة 24 من قانون العمل)، القانون السعودي (المادة 156 من نظام العمل)، القانون القطري (المادة 98 من قانون العمل)، القانون العماني (المادة 84 من قانون العمل)، القانون المصري (المادة 92 من قانون العمل الموحد)، القانون اليمني (المادة 4/45 من قانون العمل)، القانون المغربي (المادة 159 من مدونة الشغل)، القانون السوداني (المادة 4/250 من قانون العمل)، وبذلك تكون تشريعات العمل العربية قد كرسّت مبدأ حماية وظيفة العاملة أثناء الحمل أو الوضع، مما يوفر للمرأة الاستقرار النفسي، ويجعلها تعود إلى عملها بعد انتهاء فترة الحمل والوضع أكثر إنتاجية.

⁴¹. راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل - المرجع السابق ص14 وما بعدها، أحمد البرعي - تنظيم عمل المرأة في القانون المصري المقارن - مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم - القاهرة 1995 ص218، أحمد زكي بدوي الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي - سلسلة البحوث والدراسات (50) - الطبعة الأولى القاهرة 1983، ص64 وما بعدها .

المبحث الثالث حماية الأمومة والطفولة

تقسيم:

تتمثل حماية الأمومة والطفولة في عدة حقوق كفلتها معايير العمل وتشريعات العمل العربية مثل الإجازة التي تحصل عليها العاملة بمناسبة الوضع لرعاية طفلها وفترات الراحة اللازمة للإرضاع، وإجازة رعاية الطفل إذا قدرت أنه يحتاج إلى تفرغها، وسوف نتناول هذه الحقوق في تشريعات العمل العربية مقارنة بمعايير العمل الدولية والعربية في هذا الخصوص، وبناء على ما تقدم نقسم هذا المبحث إلى أربعة فروع على النحو التالي:

الفرع الأول : إجازة الوضع.

الفرع الثاني: حق المرأة في الحصول على فترات راحة لإرضاع طفلها.

الفرع الثالث: التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة.

الفرع الرابع: إجازة رعاية الطفل.

الفرع الأول إجازة الوضع

تعد إجازة الوضع إحدى صور الحماية القانونية التي وفرتها قوانين العمل للمرأة العاملة اتفاقاً مع طبيعة دورها في المجتمع وما يمليه هذا الدور من ضرورة التوفيق بين أسرتها وعلمها. فإجازة الوضع ترمي إلى حماية صحة المرأة العاملة وصحة طفلها أثناء الفترة المحيطة بالولادة سواء تلك التي تسبق الولادة مباشرة أو بعدها، ومن ثم تكون فترة الراحة التي تحصل عليها المرأة العاملة بمناسبة الحمل والوضع ضرورية لحماية حملها وصحة طفلها، فضلاً عن تمكّنها من التوفيق بين دورها في الإنجاب وبين نشاطها المهني الذي تمارسه⁴².

ويقصد بالوضع عادة انفصال الجنين عن أمه حياً أو ميتاً بعد اكتمال فترة الحمل عادة (من سبعة أشهر إلى تسعة أشهر من بدء الحمل)، ومن ثم يثور التساؤل عن سريان أحكام الوضع على حالات الإجهاض التي تقع للمرأة وتؤدي إلى انفصال الجنين عنها قبل استكمال فترة الحمل⁴³.

⁴². راجع هذا المعنى : جلال إبراهيم الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي - دراسة مقارنة، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية - جامعة الكويت - سنة 1989 - ص 52 وما بعدها، محمد إسماعيل - المرجع السابق - ص 19، 20، أحمد البرعي - المرجع السابق ص 8 وما بعدها.

⁴³. راجع في هذا المعنى : صلاح محمد دياب، المرجع السابق - ص 213 محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل - القاهرة 1983 - ص 449 .

وللإجابة على التساؤل المذكور، فقد فرق الفقه الاجتماعي بين حالات الإجهاض اللاإرادي والإجهاض الإرادي الذي يتم بناء على طلب المرأة نفسها. ففي حالة الإجهاض اللاإرادي يرى الرأي الراجح في الفقه والقضاء المقارن، أن المرأة من حقها الاستفادة من إجازة الوضع، نظراً لأن هذه الإجازة تقررت لاعتبارات إنسانية، حيث تكون المرأة غير قادرة على العمل خلال هذه الفترة، وبالتالي تستحق المرأة العاملة هذه الإجازة المذكورة، إذا قرر الطبيب المعالج أن استمرار الحمل يمثل خطراً على صحة الأم، أو وجد مشاكل صحية للجنين تمنع اكتماله على النحو السليم⁴⁴.

وعلى العكس يكاد الفقه والقضاء المقارنين أن يجمعا على أن المرأة العاملة لا تستحق إجازة الوضع في حالة الإجهاض الإرادي، ومرد ذلك أن الإجهاض يكون راجعاً إلى خطأ المرأة نفسها، ومن ثم يمتنع عليها الاستفادة من إجازة الوضع المقررة.

وتستحق المرأة العاملة إجازة الوضع بصرف النظر عن وجود عقد زواج صحيح، نظراً لأن هذه الإجازة لا ترتبط بالزواج في حد ذاته بقدر ارتباطها بحماية الأمومة، حيث تكون المرأة غير قادرة صحياً على القيام بالعمل، بالإضافة إلى أن رعاية طفلها في هذه المرحلة تتطلب تفرغ المرأة لذلك⁴⁵.

⁴⁴. في تأييد هذا الرأي - محمد حلمي مراد - قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - الطبعة الخامسة - دار القلم - القاهرة 1965 - ص 551.

⁴⁵. راجع هذا المعنى : صلاح محمد دياب - المرجع السابق ص 215.

واستكمالاً لحماية المرأة أثناء إجازة الوضع، فإن هذه الإجازة تكون مدفوعة الأجر، سواء تكفل صاحب العمل بدفعه، أو الهيئة التأمينية المختصة إذا كانت المرأة خاضعة لتأمين اجتماعي يغطي هذه الفترة⁴⁶.

- إجازة الوضع في معايير العمل والتشريعات العربية:

أولاً: إجازة الوضع في معايير العمل:

1- إجازة الوضع في معايير العمل الدولية:

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بحماية الأمومة، حيث أصدرت بعض الاتفاقيات الدولية التي كرست حماية الأمومة منها الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، حيث حددت مدة إجازة الوضع بـ 12 أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الوضع والتي تليه على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر سواء عن طريق صاحب العمل أو عن طريق نظام التأمين الاجتماعي.

ثم صدرت الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة، التي أكدت على الأحكام الواردة في الاتفاقية

⁴⁶. يلاحظ أنه وفقاً للقواعد العامة، فإن عقد العمل يكون موقوفاً خلال فترة إجازة الوضع، ومن ثم فإنه وفقاً لهذه القواعد فإن صاحب العمل يعفى من دفع الأجر نظراً لعدم قيام المرأة بالعمل خلال هذه الفترة، ومن ثم فإن إجازة الوضع تمثل استثناءً على هذه القاعدة، وبالتالي تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، حتى يتحقق الهدف من إقرارها للمرأة العاملة وهو تحقيق الاستقرار الوظيفي لها، فضلاً عن ضمان حصولها على الأجر خلالها.

السابقة رقم 3 لسنة 1919 مع توسيع نظام المستفيدين من أحكامها، بحيث أصبحت تسري على النساء في المنشآت الصناعية وغير الصناعية (التجارية والخدمية) والأعمال الزراعية بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن⁴⁷.

كما أن المادة التاسعة من هذه الاتفاقية تلزم كل دولة عضو اتخاذ تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في الاستخدام، بما في ذلك فرص الحصول على العمل، وتشمل هذه التدابير حظر الاشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما، أن تجري اختباراً مبيناً الحمل، أو أن تقدم شهادة تصدر بإجرائها لمثل هذا الاختبار، ما لم تعزز ذلك اللوائح والقوانين الوطنية لأعمال محظورة أو ممنوعة على المرأة الحامل أو المرضع بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية، أو حيث يكون حظر هناك خطر معترف به، أو جسيم على صحة المرأة أو الطفل.

واستكمالاً للحماية التي وفرتها اتفاقيات العمل الدولية لحماية الأمومة، فقد أصدرت المنظمة الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، حيث جاءت هذه الاتفاقية أكثر حماية للمرأة العاملة، حيث رفعت مقدار إجازة الوضع إلى 14 أسبوعاً، حيث يكون من حق العاملة الحصول على فترة إجازة ما قبل الوضع تكون مساوية

⁴⁷. راجع في هذا المعنى : بدرية العوضي - المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية - مجلة العمل العربية - العدد (72) إبريل 1998 ص 63 محمد إسماعيل - المرجع السابق - ص 8.

للفترة الفاصلة بين التاريخ المقرر للولادة وتاريخها الفعلي، فضلاً عن حقها في الحصول على إجازة إضافية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل والوضع⁴⁸.

2- إجازة الوضع في معايير العمل العربية:

اهتمت منظمة العمل العربية بحماية الأمومة، حيث وردت هذه الحماية في الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل والاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"، ومع ذلك فإن الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، تعد الاتفاقية الأساسية التي قررت حق المرأة في الحصول على إجازة الوضع، حيث تنص المادة العاشرة منها على أن المرأة العاملة لها الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء هذه المدة⁴⁹.

⁴⁸. راجع المادتين 4، 5 من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة. وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية المذكورة لم تقيد حق المرأة العاملة في حصولها على إجازة الوضع بعدد معين من الولادات، ومن ثم لا يوجد أقصى لعدد مرات حصول المرأة على إجازة الوضع وفقاً لمعايير العمل الدولية.

⁴⁹. تقابل هذه المادة 65 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن معايير العمل "معدلة".

وتجدر الإشارة إلى أن معايير العمل العربية التي تناولت إجازة الوضع، تعد أقل حماية مقارنة بمعايير العمل الدولية، نظراً لأن الأخيرة حددت إجازة الوضع بـ 14 أسبوعاً مقارنة بمعايير العمل العربية التي حددتها بعشرة أسابيع، مما جعل الأخيرة متخلفة في هذا الخصوص، ويتعين مراجعتها تمثيلاً مع معايير العمل الدولية التي أصبحت المرجع الأساسي في هذه المسألة.

ثانياً: مدة إجازة الوضع في تشريعات العمل العربية:

تتباين تشريعات العمل العربية فيما يتعلق بإجازة الوضع وطريقة تحديدها، ويمكن تقسيمها إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى: حددت مدة إجازة الوضع بصورة إجمالية دون تقسيمها إلى فترتين محدودتين إحداها سابقة على الوضع والأخرى لاحقة عليه، ومن بين هذه التشريعات القانون التونسي 30 يوماً⁵⁰ القانون العماني 50 يوماً⁵¹، القانون الإماراتي 45 يوماً⁵² والقانون البحريني 60 يوماً⁵³ القانون الكويتي 70

⁵⁰. المادة 64 من مجلة الشغل.

⁵¹. المادة 83 من قانون العمل.

⁵². المادة 30 من قانون تنظيم علاقات العمل.

⁵³. المادة 32/أ من قانون العمل في القطاع الأهلي.

يوماً⁵⁴، القانون القطري 50 يوماً⁵⁵
القانون المصري 90 يوماً⁵⁶، القانون
الأردني 70 يوماً⁵⁷ القانون اليمني 70
يوماً⁵⁸ القانون العراقي 72 يوماً⁵⁹، القانون
المغربي 14 أسبوعاً⁶⁰ القانون الجزائري
12 أسبوعاً⁶¹.

المجموعة الثانية: وقد قسمت إجازة الوضع إلى فترتين
محدودتين احدهما سابقة على الوضع
والأخرى لاحقة عليه، وهي القانون
الأردني عشرة أسابيع على ألا تقل المدة
التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن
سنة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء
هذه المدة⁶²، والقانون السعودي حددها بـ
4 أسابيع قبل الوضع وستة أسابيع بعد
الوضع⁶³ والقانون السوداني حددها بـ 4
أسابيع قبل الوضع و4 أسابيع بعده مع

⁵⁴.المادة 24 من قانون العمل في القطاع الأهلي.

⁵⁵.المادة 96 من قانون العمل.

⁵⁶.المادة 91 من قانون العمل الموحد.

⁵⁷.المادة 70 من قانون العمل.

⁵⁸.المادة 45/أ من قانون العمل.

⁵⁹.المادة 84/أ من قانون تنظيم علاقات العمل.

⁶⁰.المادة 152 من مدونة الشغل .

⁶¹.المادة 24 من القانون 381 لسنة 1981.

⁶².المادة 70 من قانون العمل.

⁶³.المادة 151 من نظام العمل.

جواز السماح لتعديلها اختياريّاً لتصبح
أسبوعين قبل الوضع وستة أسابيع بعد
الوضع⁶⁴.

وإذا كانت التشريعات العربية قد أجازت للمرأة العاملة الحصول
على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة معينة حماية لصحتها
وحفاظاً على صحة طفلها، إلا أن معظم هذه التشريعات فيما
يتعلق بمدة الإجازة مازال بعيداً عن معايير العمل الدولية التي
حددت هذه الإجازة بـ 14 أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق
الوضع والفترة التي تليه، ومن ثم يتعين على الدول العربية
مراجعة تشريعاتها تمثيلاً مع معايير العمل الدولية التي أصبحت
معايير عالمية تمثل الحد الأدنى من الحماية التي يجب توفيرها
للمرأة العاملة في هذا الخصوص⁶⁵.

وتجدر الإشارة إلى أن غالبية التشريعات العربية تحيز للمرأة
العاملة الحصول على هذه الإجازة بصرف النظر عن مدة
خدمتها لدى صاحب العمل، وعلى العكس فإن بقية الدول العربية
تربط قوانينها بين حصول المرأة العاملة على هذه الإجازة وبين
أن تكون لها مدة خدمة معينة لدى صاحب العمل⁶⁶.

⁶⁴. المادة 25 من قانون العمل.

⁶⁵. راجع هذا المعنى : محمد إسماعيل - المرجع السابق - ص 35 وما بعدها.

⁶⁶. من بين الدول العربية التي لا يشترط تشريعاتها مدة خدمة معينة للمرأة لحصولها على إجازة الوضع القانون
البحريني، القانون الكويتي، القانون السعودي، القانون العماني، القانون الأردني، القانون اليمني، القانون العراقي،
القانون الفلسطيني، القانون المغربي، ومن بين التشريعات التي تتطلب مدة خدمة معينة لحصول المرأة العاملة
على إجازة الوضع، (القانون الإماراتي، القانون القطري، القانون المصري) .

وأخيراً، فإن بعض التشريعات العربية تقيد حق المرأة في الحصول على إجازة الوضع بمرتين طوال مدة خدمتها لدى صاحب العمل، ومع ذلك فإن هذا القيد لا يصادر حق المرأة في الإنجاب، ولا يعد تعارضاً مع الشريعة الإسلامية في هذا الصدد⁶⁷.

⁶⁷ راجع هذا المعنى : صلاح محمد دياب - المرجع السابق ص 214.

الفرع الثاني

حق المرأة في الحصول على فترات راحة لإرضاع طفلها

أضحى تشجيع الرضاعة الطبيعية للمرأة العاملة جزءاً من السياسات الصحية الوطنية والدولية لأسباب ملموسة، نظراً لما لها من فوائد صحية هامة، فضلاً عن رفع الروح المعنوية للمرأة وخفض معدلات تغيبها عن العمل إلى أدنى حد، وهذا ما يدعم الجهود التي ترمي إلى إقامة التوازن بين المسؤوليات العائلية والمسؤوليات المهنية للمرأة العاملة⁶⁸.

أولاً: فترات الإرضاع في معايير العمل الدولية والعربية:

1- فترات الإرضاع في معايير العمل الدولية:

اهتمت منظمة العمل الدولية بحماية صحة الطفل ضمن حماية الأمومة، ومن ثم جاءت اتفاقيات العمل الدولية المعنية بحماية الأمومة مؤكدة حق المرأة العاملة في الحصول على فترات تحسب من ساعات العمل لإرضاع طفلها. وتأكيداً لذلك فإن الاتفاقية الدولية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، قد

⁶⁸. تشير الدراسات الطبية الحديثة إلى أهمية الرضاعة الطبيعية للطفل، نظراً لأن هذه الرضاعة تضمن النمو الكامل والصحي للطفل، بالإضافة إلى حماية المرأة المرضعة نفسها من بعض الأمراض التي ثبت صحياً بأن الرضاعة الطبيعية تقوى الجهاز المناعي ضدها.

راجع في هذا المعنى : مكتب العمل الدولي - حماية الأمومة في العمل - التقرير الخامس - الطبعة الأولى - جنيف 1997 - ص 83 وما بعدها، محمد إسماعيل المرجع السابق - ص 61

نصت المادة الثالثة منها على حق العاملة في الانقطاع أثناء ساعات العمل لإرضاع طفلها.

كما أن الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (مراجعة)، أكدت على حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن العمل لهذه الغاية فترة أو فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، وتعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل وتدفع أجورها على هذا الأساس⁶⁹.

وقد تأكدت الحماية السابقة بصدور الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، حيث نصت المادة العاشرة منها على أنه يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها، رضاعة طبيعية، كما تحدد القوانين والممارسات الوطنية المدة التي يسمح فيها بفترات الإرضاع وتخفيض ساعات العمل اليومية وعددها وطولها وإجراءات تخفيض ساعات العمل اليومية، وتعتبر فترات التوقف هذه أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفقاً لذلك⁷⁰.

⁶⁹. المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة "مراجعة".

⁷⁰. المادة العاشرة من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة. ويلاحظ أن معايير العمل الدولية الحديثة تجنبت تحديد مدة فترة أو فترات الرضاعة بهدف إكساب الحق في الإرضاع المرونة اللازمة التي تحقق تماشي عدد فترات الإرضاع وطولها مع القوانين والممارسات الوطنية.

2- فترات الإرضاع في معايير العمل العربية:

اهتمت منظمة العمل العربية بتكريس حق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها، ومن ثم فقد ورد هذا الحق في الاتفاقيتين العربيتين : الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة". وقد نصت الاتفاقيتان صراحة على ضرورة منح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة⁷¹.

وإذا كانت معايير العمل العربية قد كرست حق المرأة في الحصول على فترات لإرضاع طفلها لا تحسب ضمن ساعات العمل، إلا أنها مثل معايير العمل الدولية قد تركت تحديد هذه المدة للتشريعات الوطنية حسب ظروف كل دولة.

ثانياً: فترات الإرضاع في تشريعات العمل العربية:

اعترف المشرع في قوانين العمل العربية بحق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها، على أن تحسب هذه الفترات ضمن ساعات العمل الأصلية التي يتوجب على المرأة القيام بها، ويجوز للمرأة ضمها مع فترات الراحة المقررة للعمال. ففي القانون البحريني تكون مدة الرضاعة (الرعاية) خلال الستة

⁷¹ المادة 11 من الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 المقابلة للمادة 67 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 .

أشهر الأولى من عمر الطفل فترتين لا تقل كل منهما عن ساعة، كما يحق للمرأة الحصول على فترتين رعاية لا تقل كل منهما عن نصف ساعة حتى يبلغ الطفل سنة، ويجوز للعاملة ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان ضمن ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر⁷²، القانوني الكويتي ساعتين للرضاعة أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها القرار الوزاري المنفذ⁷³، القانون الإماراتي فترتين للرضاعة لا يقل كل منهما عن نصف ساعة لمدة 18 شهر التالية لإجازة الوضع⁷⁴، القانون السعودي فترة أو فترات للإرضاع لا تزيد على الساعة يومياً⁷⁵، القانون القطري تكون مدة الرضاعة ساعة يومياً لمدة سنة⁷⁶ القانون الأردني ساعة واحدة يومياً لمدة سنة لإرضاع طفلها⁷⁷، القانوني اليمني حدد ساعات العمل للمرأة المرضعة بخمس ساعات يومياً لمدة ستة أشهر عقب انتهاء إجازة الوضع⁷⁸، القانوني العراقي تكون فترة الإرضاع لمدة ساعة يومياً⁷⁹.

⁷².المادة 35 من قانون العمل في القطاع الأهلي .

⁷³.المادة 25 من قانون العمل .

⁷⁴.المادة 31 من قانون تنظيم علاقات العمل .

⁷⁵.المادة 154 من نظام العمل .

⁷⁶.المادة 97 من قانون العمل .

⁷⁷.المادة 71 من قانون العمل .

⁷⁸.المادة 43 من قانون العمل .

⁷⁹.المادة 87 من قانون العمل .

القانون الفلسطيني حددها بساعة واحدة يومياً لمدة سنة⁸⁰، القانون المغربي حددها بفترتين لا تقل كل منهما عن نصف ساعة⁸¹، القانون الجزائري حددها بساعة واحدة لمدة ستة أشهر⁸².

وباستقراء موقف التشريعات العربية من حق المرأة في الحصول على فترة راحة لإرضاع طفلها وتحسب ضمن ساعات العمل المكلفة بها، نجد أنها في مجملها تتفق مع معايير العمل الدولية والعربية، مع مراعاة أن كل التشريعات العربية لم تقيد حق المرأة في الحصول على هذه الفترة لإرضاع طفلها بعدد معين من الأطفال.

⁸⁰.المادة 104 من قانون العمل .

⁸¹.المادة 157 من مدونة الشغل .

⁸².المادة 46 من قانون علاقات العمل .

الفرع الثالث

التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة

أولاً: التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق لإرضاع ودور الحضانة في معايير العمل:

1- التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة في معايير العمل الدولية:

على الرغم من أن معايير العمل الدولية حرصت على تكريس حماية الأمومة في العديد من الاتفاقيات الدولية وعلى الأخص الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، إلا أنه فيما يتعلق بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة اكتفت المنظمة بإصدار بعض التوصيات الدولية غير الملزمة، نظراً لأن تنفيذ هذا الالتزام يتطلب نفقات مالية من صاحب العمل، لا سيما أن العدد الأكبر من منشآت القطاع الخاص تكون من المنشآت الصغيرة أو المتوسطة التي قد لا يكون في مقدورها الوفاء بهذا الالتزام، وهذا ما يفسر اكتفاء المنظمة الدولية بإصدار بعض التوصيات التي تركز هذا الالتزام.

وتدعو التوصية الدولية رقم 95 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة إلى اتخاذ تدابير لإنشاء مرافق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية، تكون من الأفضل خارج المنشآت التي

تعمل فيها المرأة، وتتخذ - كلما أمكن - تدابير تقتضي بأن يكفل المجتمع المحلي أو نظام تأمين الاجتماعي إجباري تمويل هذه المرافق والرعاية أو على الأقل دعمها، كما تكون تجهيزات المرافق واشتراطاتها الصحية لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية وكفاءة العاملين فيها مطابقة لمستويات ملائمة تقررها لوائح مناسبة تقرها وتشرف عليها السلطة المختصة⁸³.

كما أن التوصية رقم 123 لسنة 1965 بشأن استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية طالبت السلطات المختصة، وبالتعاون مع المنظمات العامة أو المعنية وبخاصة منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال، وبما يتفق مع الإمكانيات الوطنية والمحلية، بأن تشجع أو تسهل أو تتولى بنفسها توفير خدمات لتمكين النساء من الوفاء بمسؤولياتهن المختلفة في المنزل والعمل بطريقة متوافقة⁸⁴، وأن تقوم بنفسها بتنظيم وتشجيع وتسهيل وتوفير قدر كاف ومناسب من خدمات وتسهيلات رعاية الأطفال، مقابل رسوم معقولة أو مجاناً عند الضرورة، وتقام وفق أساليب مرنة وتلبي احتياجات الأطفال على اختلاف أعمارهم واحتياجات آبائهم وأمهاتهم العاملين⁸⁵.

⁸³. المادة الثالثة من التوصية الدولية رقم 95 لسنة 1952 .

⁸⁴. المادة 1/ب من التوصية الدولية رقم 123 لسنة 1965 .

⁸⁵. المادة الرابعة من التوصية الدولية رقم 123 لسنة 1965 .

2- التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة في معايير العمل العربية:

ألزمت معايير العمل العربية أصحاب الأعمال بتهيئة دور الحضانة لأبناء العاملات لديه، وقد كرست العديد من الاتفاقيات العربية - عكس معايير العمل الدولية - هذا الالتزام في بعض الاتفاقيات العربية الصادرة عنها، نذكر منها الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة". فقد تضمنت هذه الاتفاقيات النص إلزام صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء بمفرده أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار للحضانة، ويحدد تشريع كل دولة شروط ومواصفات إنشاء دار للحضانة ونظمها⁸⁶.

وقد تأكد الالتزام السابق أيضاً في الاتفاقية العربية رقم 16 لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية، حيث أوردت المادة الأولى منها دور الحضانة ضمن الخدمات الاجتماعية التي يوفرها صاحب العمل لعماله، كما نصت المادة 2/8 على إلزام المنشآت الكبيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص، إنشاء دار للحضانة تتوافر فيها جميع الشروط الصحية والفنية والتربوية التي تحدد من الجهات المختصة.

⁸⁶. راجع المادة الثامنة من الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976، والمادة 2/70 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 والتي تنص على أن " وفي المنشآت التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء، تلتزم المنشأة بمفردها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى، بتهيئة دار للحضانة، ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الالتزام، وكذلك شروط إنشاء دار الحضانة ونظمها " .

ثانياً: التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة في تشريعات العمل العربية:

على الرغم من أهمية إلزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق للإرضاع ودور الحضانة منفردين أو بالاشتراك مع آخرين ضمن حماية الأمومة والطفولة، إلا أن غالبية التشريعات العربية جاءت خلواً من هذا الالتزام، حيث ورد هذا الالتزام المذكور في بعض التشريعات العربية، حيث ألزمت أصحاب الأعمال بإنشاء دور للحضانة نذكر منها القانون السعودي (المادة 159 من نظام العمل)، القانون المصري (المادة 96 من قانون العمل الموحد)، القانون الأردني (المادة 72 من قانون العمل)، القانون التونسي (المادة 64 من مجلة الشغل). وعلى الرغم من أن معايير العمل العربية قد اكتفت بالنص على إلزام صاحب العمل بمفرده أو مع آخرين بتوفير دور للحضانة لأبناء العاملات لديه، إلا أنها تركت تحديد عدد العاملات للتشريعات الوطنية حسب ظروف كل دولة، ومع ذلك فقد خلت غالبية التشريعات العربية من النص على هذا الإلتزام بحجة أنه يضع أعباءً مالية على عاتق أصحاب الأعمال، ومع ذلك يجب على الدول العربية التي انتهجت هذا النهج أن تعيد النظر فيه، حيث ثبت أن قيام صاحب العمل منفرداً أو بالاشتراك مع آخرين بتوفير دور للحضانة لأبناء العاملات لديه، من شأنه توفير الراحة للعاملات مما يرفع من إنتاجيتهن، مما يعود بالنفع على صاحب العمل في نهاية المطاف.

الفرع الرابع إجازة رعاية الطفل

في ظل خروج المرأة للعمل على نطاق واسع، وتزايد عدد الأسر التي لديها أطفال صغار ويعمل فيها الأب والأم، الأمر الذي أدى إلى الحاجة إلى وجود سياسات تساعد على توفير الرعاية لهؤلاء الصغار، في الوقت الذي لا توجد فيه مرافق صالحة لرعاية أطفال العاملات، فضلاً عن نوعيتها وتكاليفها الكبيرة، ومن ثم كان الحق في إجازة رعاية الطفل ثمرة هذا الواقع الذي شهدته أسواق العمل في مختلف الدول. وتهدف هذه الإجازة إلى إتاحة الفرصة للمرأة العاملة للحصول على إجازة من عملها لرعاية طفلها الصغير⁸⁷.

أولاً: إجازة رعاية الطفل في معايير العمل الدولية والعربية:

1- إجازة رعاية الطفل في معايير العمل الدولية:

وفقاً للتوصية الدولية رقم 165 لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، يحق للعمال رجالاً ونساءً الحصول على إجازة أبوية بغية رعاية أطفالهم، ويترك لكل بلد أمر تحديد مدة وشروط هذه الإجازة، وتعتبر الإجازة الأبوية بمثابة جزء من نهج متكامل وغير معزول عن سائر المبادرات، مما قد يساهم في التوفيق بين المسؤوليات العائلية ومسؤوليات العمل.

⁸⁷. راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل - المرجع السابق - ص70، مكتب العمل الدولي - حماية الأمومة - التقرير الخامس - المرجع السابق ص89 وما بعدها .

وتجدر الإشارة إلى أن إجازة الرعاية للطفل مقررة للأم والأب على السواء في العديد من القوانين المقارنة مثل القانون الأمريكي والفنلندي والسويدي ، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة - تقرير التنمية البشرية لعام 1995 ص

فالتوصية الدولية المذكورة أقرت للعامل والعاملة الحق في الحصول على إجازة لرعاية الطفل، وتركت للتشريعات الوطنية تحديد مدة وشروط هذه الإجازة⁸⁸.

2- إجازة رعاية الطفل في معايير العمل العربية:

ورد النص على إجازة رعاية الطفل في الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، حيث تنص المادة 14 منها على حق المرأة في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.

ثانياً: إجازة رعاية الطفل في تشريعات العمل العربية:

ننوه بداية إلى أن غالبية تشريعات العمل العربية تكاد تخلو من النص على حصول المرأة العاملة على إجازة لرعاية طفلها، تاركة هذه المسألة للاتفاق بين صاحب العمل والعاملة. وعلى العكس توجد بعض التشريعات العربية القليلة التي كرست هذا الحق للمرأة العاملة، حيث يكون وجوباً على صاحب العمل إجابة طلب المرأة العاملة حصولها على إجازة بدون أجر لمدة معينة لرعاية طفلها الذي لم يبلغ سنّاً معينة. فعلى سبيل المثال أعطى المشرع البحريني المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة

⁸⁸. يلاحظ أن إجازة رعاية الطفل تضع بعض الأعباء على أصحاب الأعمال، وهذا ما يفسر إجماع منظمة العمل الدولية عن إصدار اتفاقية دولية لتكريس هذا الحق واكتفت فقط بإصدار توصية دولية غير ملزمة تعطي للتشريعات الوطنية الحق في تحديد مدة هذه الإجازة وشروط الحصول عليها .

بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات، وقد حدد مدتها بما لا يتجاوز ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها⁸⁹.

كما أعطى المشرع المصري للمرأة العاملة في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها⁹⁰.

وإذا كانت غالبية تشريعات العمل العربية قد أغفلت حق المرأة في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز سناً معينة، فإنه يتعين إعادة النظر في هذا التوجه تمشياً مع معايير العمل الدولية والعربية وما تشهده المجتمعات العربية من مشكلات بسبب عدم تفرغ الأم لرعاية طفلها في سنوات عمره الأولى، ومن ثم يجب إقرار هذه الإجازة للمرأة العاملة وفقاً لشروط معينة من بينها أن تكون بدون أجر ولعدد معين من الأطفال، وفي هذا الصدد، يتوجب أن يكون الاعتراف بهذه الإجازة متاحاً للرجل والمرأة على السواء، لأنه في حالات كثيرة قد تكون حالة الطفل المقررة الإجازة لرعايته يحتاج إلى رعاية الأب أكثر من الأم كأن يكون الطفل لديه إعاقة معينة لا تستطيع الأم التعامل معها وحدها، أو يكون أجر الأم أكثر من أجر الأب، وبالتالي يكون من صالح هذه الأسرة حصول الأب على إجازة رعاية الطفل إذا رغب في ذلك.

⁸⁹. المادة 34 من قانون العمل في القطاع الأهلي .

⁹⁰. المادة 94 من قانون العمل الموحد .

المبحث الرابع إجازة عدة الوفاة

ننوه بداية إلى أن معايير العمل الدولية والعربية لم تتطرق لمعالجة إجازة عدة الوفاة، ومن ثم سنكتفي بتناول هذه الإجازة في تشريعات العمل العربية للتعرف على مدتها وشروط الحصول عليها.

تعد إجازة عدة الوفاة من الإجازات المستحدثة للمرأة المسلمة في بعض التشريعات العربية، وقد جاء تكريس هذه الإجازة للمرأة تنفيذاً للحكم الشرعي الوارد في القرآن الكريم، حيث يجب على المرأة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها أن تمكث في منزلها لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام كعدة وفاة على زوجها⁹¹. وفي هذا الصدد، لا يتسع المجال للحديث عن الحكمة من تقرير هذه العدة من الناحية الشرعية، ولكن ما يهمنا في هذا المجال هو اعتبار المشرع الاجتماعي في بعض البلاد العربية الأيام التي تعتد فيها المرأة التي يتوفى عنها زوجها إجازة مدفوعة الأجر طوال مدة العدة أو جزء منها. وتأكيداً لذلك كرست بعض التشريعات العربية إجازة عدة الوفاة للمرأة العاملة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام مدفوعة الأجر إعمالاً للحكم الشرعي في هذا الخصوص مثل القانون الكويتي الذي أعطى للمرأة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة عدة

⁹¹. ورد هذا الحكم الشرعي في سورة البقرة - الآية 234، حيث يقول الله عز وجل " والذين يتوفون منكم ويذرون أزواجاً يتربصن بأنفسهن أربعة أشهر وعشراً فإذا بلغن أجلهن فلا جناح عليكم فيما فعلن في أنفسهن بالمعروف والله بما تعملون خبير" .

بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة⁹².

كما منح المشرع السوداني المرأة التي يتوفى عنها زوجها بإجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج على أن:

- أ- تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلًى.
- ب- إذا كانت المرأة حبلًى تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل، وفي هذه الحالة يرخص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداء من تاريخ الوضع⁹³.

وفي المقابل أخذت بعض التشريعات العربية بإجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر التي تحصل عليها المرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها، ولكن مع تخفيض مدة هذه الإجازة، حيث حاولت هذه التشريعات التوفيق بين مصلحة العاملة في أن تحصل على هذه الإجازة إعمالاً للحكم الشرعي، وبين مقدرة صاحب العمل على تحمل عبء أجر العاملة خلال هذه الإجازة، ومن ثم لا تصبح هذه الإجازة مرهقة لكثير من أصحاب الأعمال سيما أن منشآت القطاع الخاص في الدول العربية أغلبها من المنشآت الصغيرة أو المتوسطة، ومن ثم فقد حاول المشرع الاجتماعي في بعض الدول العربية الموازنة بين حق المرأة العاملة في الحصول على هذه الإجازة وبين قدرة صاحب العمل على تحمل أجرها واحتفاظه بوظيفتها خلال هذه الإجازة. وتأكيداً فإن القانون البحريني ينص على

⁹². المادة 77 من قانون العمل الكويتي، ويلاحظ أن المشرع الكويتي أعطى للمرأة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الأجر.

⁹³. المادة 48 من قانون العمل .

أن للعاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفى زوجها، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر⁹⁴. ونص القانون السعودي على أن للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة⁹⁵. كما نص القانون اليمني على أن تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة الزوج، يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة، ويجوز لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك⁹⁶.

وإذا كانت بعض التشريعات العربية قد كرست حق المرأة العاملة المسلمة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر لكامل مدة العدة أو بعضها، فإنه يجدر بالتشريعات الأخرى التي تجاهلت هذه الإجازة أن يتدخل المشرع لإقرار حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر، على الأقل لمدة شهر إعمالاً للحكم الشرعي ومراعاة عدم إرهاب أصحاب الأعمال مالياً، ومن ثم نقترح أن تقوم الدول العربية التي لا يعترف تشريعها بهذه الإجازة بإدخال التعديلات اللازمة على قانون العمل بها لإقرار حق المرأة العاملة المسلمة في الحصول على هذا الحق إعمالاً للاعتبارات التي سبقت الإشارة إليها.

⁹⁴. المادة 63/ج من قانون العمل في القطاع الأهلي .

⁹⁵. المادة 160 من نظام العمل .

⁹⁶. المادة 87 من قانون العمل .

التوصيات

بعد أن فرغنا من تناول موضوعات هذه الورقة البحثية، نعرض التوصيات التي تم التوصل إليها فيما يلي:

أولاً : يجب النظر إلى معايير العمل الدولية والعربية المتعلقة بالحماية القانونية للمرأة العاملة بعين الاعتبار سواء عند الرغبة في التصديق على الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة، أو عند تعديل التشريعات الوطنية حتى تكون هذه التشريعات منسجمة مع هذه المعايير.

ثانياً: يجب على الدول الأعضاء تقدير ظروفها الداخلية قبل الإقدام على التصديق على أية اتفاقية دولية أو عربية حتى لا تصنف ضمن الدول التي تتقاعس عن مراعاة أحكام الاتفاقيات التي تصدق عليها.

ثالثاً: أن أية دولة غير ملزمة بأحكام أية اتفاقية دولية أو عربية قبل التصديق عليها من السلطة المختصة بها نزولاً على أحكام القانون الدولي.

رابعاً: ضرورة النص صراحة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل والأجور، وذلك بالنسبة للتشريعات العربية التي لا تتضمن هذا المبدأ صراحة.

خامساً: ضرورة تعديل التشريعات العربية التي تحظر تشغيل النساء ليلاً كأصل عام، وذلك تمثيلاً مع معايير العمل الدولية التي تجعل حظر تشغيل النساء ليلاً يمثل استثناءً من الأصل العام.

سادساً: ضرورة إعادة النظر في مدة إجازة الوضع ورفعها إلى 14 أسبوعاً تمثيلاً مع معايير العمل الدولية وعلى الأخص الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

سابعاً : ضرورة النص في تشريعات العمل العربية على استحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع بصرف النظر عن اكتمال فترة الحمل ليشمل حالات الإجهاض اللاإرادي للمرأة العاملة.

ثامناً: يجب النص في تشريعات العمل العربية على إلزام صاحب العمل بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة لأبناء العاملات لديه سواء بمفرده أو بالاشتراك مع أصحاب الأعمال الآخرين، وذلك لضمان المحافظة على صحة أطفال العاملات.

تاسعاً: ضرورة النص على أن تكون إجازة رعاية الطفل متاحة للأم والأب حسب مصلحة الأسرة، لأن قصرها على المرأة قد يضر بمصلحة الأسرة.

عاشراً: ضرورة النص على حصول المرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها على إجازة عدة الوفاة، على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر ولمدة معينة يحددها التشريع الوطني حسب ظروف كل دولة، وذلك إعمالاً للحكم الشرعي في هذا الخصوص، سيما أن أغلب دساتير الدول العربية تنص صراحة على أن دين الدولة الرسمي الإسلام.

* * *

أهم المراجع

(1) أحمد البرعي:

- تنظيم عمل المرأة في القانون المصري المقارن - مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم - القاهرة 1995.
- الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني. شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003. "قانون العمل الجديد" - دار النهضة العربية - القاهرة 2003.

(2) أحمد رشاد:

- التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري - دراسة مقارنة رسالة دكتوراه القاهرة 2005.
- شرح قانون العمل البحريني- جامعة العلوم التطبيقية - مملكة البحرين 2010.

(3) أحمد زكي بدوي : الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية - مكتب العمل العربي - القاهرة 1983.

(4) البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة : تقرير التنمية البشرية لعام 1995.

(5) بدرية العوضي : المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية - مجلة العمل العربية - العدد (72) أبريل 1998.

(6) جلال إبراهيم : الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي - دراسة مقارنة، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية - جامعة الكويت 1989.

(7) حسام الأهواني : شرح قانون العمل - القاهرة 1991.

(8) صلاح دياب : شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - الطبعة الأولى، جامعة البحرين 2013.

(9) عبدالباسط عبدالمحسن : شرح قانون العمل - الجزء الأول - عقد العمل الفردي - دار النهضة العربية - القاهرة 2002.

(10) عبدالودود يحيى : شرح قانون العمل - الطبعة الثالثة - دار النهضة العربية القاهرة 1989.

(11) مكتب العمل الدولي:

- حماية الأمومة في العمل - التقرير الخامس - الطبعة الأولى - جنيف 1997.

- تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة - المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة (71) 1995.

(12) محمد إسماعيل : حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية - مجلة البحوث القانونية والاقتصادية - السنة 15 - عدد يوليو 2001.

(13) محمد حلمي مراد : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - الطبعة الخامسة - دار القلم - القاهرة 1965.

(14) محمد لبيب شنب : شرح قانون العمل - القاهرة 1983.

(15) محمود سلامة : الوسيط في عقد العمل الفردي - الجزء الأول - الطبعة الأولى، المنامة 1999.

(16) محمود جمال زكى : قانون العمل - الطبعة الثالثة - القاهرة 1983.

(17) محمود مسعد : دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل - دار النهضة العربية - القاهرة 1976

(18) منير الدكمي : شرح قانون العمل - القاهرة 1998.

(19) **Valtcos (M)**-Traite de droit du Travail , droit international du Travail - Dalloz - Paris 1970

الحماية القانونية للمرأة
في تشريعات دول مجلس التعاون ودورها في عملية
التشغيل

الدكتور صلاح محمد أحمد دياب
مدير مركز الاستشارات والدراسات القانونية والدستورية
جامعة البحرين

الفهرس

109مقدمة
113	المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل....
	الفرع الأول : الحماية القانونية للمرأة خلال المرحلة السابقة
115على العقد
129	الفرع الثاني: الحماية القانونية للمرأة خلال مرحلة سريان العقد..
	الفرع الثالث: حظر إنهاء عقد عمل المرأة استناداً لاعتبارات
135عائلية (الزواج أو الحمل أو الوضع)
147المبحث الثاني: الحماية القانونية للأمومة
	الفرع الأول: حماية المرأة توجب حظر تشغيلها في بعض المهن
149والصناعات والأوقات
157	الفرع الثاني: صور حماية الأمومة والطفولة.....
175	الفرع الثالث: حق المرأة في إجازة عدة الوفاة.....
179التوصيات
183المراجع

الحماية القانونية للمرأة في تشريعات دول مجلس التعاون ودورها في عملية التشغيل

مقدمة:

حظيت أمومة المرأة العاملة بأولوية محورية في المجتمعات المعاصرة، على اختلاف تطورها الاجتماعي والاقتصادي، وبالنظر إلى الاحتياجات الخاصة التي تحيط بالمرأة، خاصة في ظل إيلاء منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية قضايا المرأة العاملة اهتماماً متزايداً في العقود الأخيرة، وقد اتخذ هذا الاهتمام لنفسه هدفاً ذا طبيعة مزدوجة هو التوفيق بين حماية صحة المرأة والطفل من ناحية، والحرص على مصلحة الأم بوصفها عاملة من ناحية أخرى، وبمعنى آخر التوفيق بين الاعتبارات الأسرية والاعتبارات المهنية، بين الحياة الخاصة من جهة والمهنة من جهة أخرى، بين الحق في تكوين أسرة وإنجاب أطفال من ناحية وبين الاضطلاع بمسئولياتها وإنجاز مهامها في العمل على اكمل وجه من ناحية أخرى.

من هنا تبرز الحاجة الماسة إلى صياغة إطار قانوني يؤمن حماية فعالة لأمومة المرأة العاملة وييسر لها التوفيق بين واجبها الأسري وواجبها المهني، سيما في ظل ارتفاع معدلات مشاركتها في سوق العمل، وسياق اجتماعي يمنح اهمية جوهريّة لدور المرأة بوصفها زوجة وأم تحتل المركز في بورة الأسرة.

ونظراً للخصوصية الثقافية والاقتصادية والاجتماعية التي تتميز بها دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فإن ذلك سيكون له انعكاساته على النظام القانوني ومن بينها الحماية القانونية للمرأة العاملة، فهل حققت التشريعات الخليجية درجة متقدمة في سلم هذه الحماية، وهل شجعت البرامج والسياسات المتبعة على تكافؤ الفرص وتعزيز مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، وما هي مظاهر الحماية التشريعية للمرأة وهل حققت المأمول منها، وما هي جوانب القصور فيها بالنظر للمعايير العربية والدولية، ذلك ما نحاول معالجته في هذه الورقة.

خطة البحث:

المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل:

- الفرع الأول: الحماية القانونية للمرأة خلال المرحلة السابقة على العقد.
- الجهود الوطنية لتشجيع وتيسير حصول المرأة على العمل.
 - رفض التعاقد مع المرشحة للعمل لأسباب عائلية يمثل تمييزاً محظوراً.

الفرع الثاني: الحماية القانونية للمرأة خلال مرحلة سريان العقد.

- المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل.
- حظر التمييز بين المرأة والرجل في الأجور.

الفرع الثالث: حظر إنهاء عقد عمل المرأة استناداً لاعتبارات عائلية (الزواج أو الحمل أو الوضع)

- عدم جواز فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع.
- قرينة الإنهاء التعسفي للعقد تشهد لصالح المرأة.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للأمومة:

الفرع الأول: حماية المرأة توجب حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات والأوقات.

- حظر تشغيل المرأة كلياً في بعض المهن والصناعات.
- حظر تشغيل المرأة ليلاً في بعض المهن والصناعات.

الفرع الثاني: صور حماية الأمومة والطفولة.

- الحق في إجازة وضع وفترات راحة يومية لرعاية الطفل.
- الحق في إجازة لرعاية الطفل وفي دور حضانة.

الفرع الثالث: حق المرأة في إجازة عدة الوفاة.

- مبررات إجازة عدة الوفاة.
- مدة الإجازة وضوابطها في تشريعات دول مجلس التعاون.

التوصيات.

المبحث الأول الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل

شارك الرجال والنساء عبر التاريخ في الانتاج، بيد أن نمط المشاركة وتوزيع المسؤوليات في جميع الميادين اتخذ أشكالاً مختلفة، ومع انتهاء الحرب العالمية الثانية تزايدت أعداد النساء في سوق العمل كأثر مباشر لانتشار التعليم ونمو الوعي وزيادة الضغوط الاقتصادية وارتفاع تكلفة المعيشة اليومية وغيرها من الأسباب، فضلاً عن رغبة الكثيرات من النساء في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز والسعي نحو المساواة مع الرجل في سائر مجالات الحياة، مما جعل العمل خارج المنزل قضية محورية بالنسبة للمرأة لا يمكن التغافل عنها.

وقد شهد دور المرأة، في دول مجلس التعاون الخليجي، تحولاً جوهرياً في مجال العمل، بحكم ما حققته المرأة من مراكز متقدمة في مجالات التعليم، وما تشغله من مواقع وتقلده من وظائف في مختلف مجالات العمل، ويأتي ذلك في سياق سياسات التنمية الاستراتيجية التي تتبناها دول مجلس التعاون الخليجي، والتي تتصدر فيها المرأة أولوية واضحة في الخطط والبرامج والمشاريع التنموية.

وقد أفردت معايير العمل الدولية⁽¹⁾ والعربية⁽²⁾ مجموعة من الحقوق للمرأة العاملة في مجال التشغيل وتأكيد المساواة مع الرجل في المعاملة وفي الأجور وحماية الوظيفة وغيرها، ونظمت تشريعات العمل العربية الكثير من هذه الحقوق.

فالتشريع أحد الركائز الأساسية التي تكفل تمتع المرأة بحقوقها، في مجال التدريب والعمل والتوظيف وغيرها، على قدم المساواة جنباً إلى جنب مع الرجل، ومن خلال هذا المبحث نتناول صور الحماية القانونية

¹ منذ إنشاء منظمة العمل الدولية عام 1919 وهي تعمل جاهدة على دعم قضايا العمال ومواجهة التمييز ضد المرأة، وتعد الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958 م بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة من الاتفاقيات الأساسية الصادرة عنها لمواجهة التمييز ضد المرأة في مجالات الاستخدام والمهنة، وحظر جميع صور التمييز والاستثناء أو الفصل الذي من شأنه إبطال تكافؤ الفرص والمعاملة أو انقاصه عبر التشريعات أو الممارسات الوطنية التي تنتهجها الدول. والاتفاقية رقم (100) لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور، والاتفاقية رقم (156) لسنة 1982، بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، والاتفاقية رقم (183) لسنة 2000م بشأن حماية الأمومة، ومن التوصيات التي أصدرتها المنظمة توصية رقم (90) لسنة 1951م بشأن المساواة في الأجور (الملحق الثاني) وتوصية رقم (111) لسنة 1958م بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، وتوصية رقم (165) لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ورقم (201) لسنة 2011 بشأن العمال المنزليين.

للمزيد في هذا الموضوع راجع في ذلك د أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي، ط 1983، ص 102؛ د أحمد حسن البرعي، تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الرابع، أكتوبر 1996، ص 8؛ د. محمود سلامة جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق - جامعة الكويت، السنة 23، العدد الثاني، يونيو 1999، ص 289، د محمد أحمد أسماعيل، المرأة العاملة، حماية الأمومة في قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 15 وما بعدها.

² على المستوى العربي تبنت منظمة العمل العربية قضايا المرأة العاملة، ومن أبرز الاتفاقيات التي كرسحت حماية حقوق المرأة العاملة الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966م بشأن مستويات العمل، المعدلة بالاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976م، بشأن مستويات العمل، وكذلك الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976، بشأن المرأة العاملة. راجع في الموضوع د. عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية، ورقة عمل مقدمة إلى الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر" نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة، المنعقدة في المنامة بمملكة البحرين في الفترة 20-22 نوفمبر 2013.

للمرأة في تشريعات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وذلك في مجال التشغيل خلال المرحلة السابقة على علاقة العمل، ثم خلال مرحلة سريان العقد وعند انتهائه وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول

الحماية القانونية للمرأة خلال المرحلة السابقة على العقد

رغم كوننا نتمسك بمبدأ الحرية التعاقدية التي تمكن كافة الأطراف من الإقدام أو الإحجام عن التعاقد بما يتفق مع مصالحهم المهنية، غير أننا لا نستطيع تقبل أن يكون الرفض - وتحديدًا من جانب صاحب العمل - لأسباب غير مهنية تتبع مثلاً من موقف له ضد النساء أو الانتماء الديني أو النقابي، بما يتعارض مع تكافؤ الفرص الواجب مراعاته، فالأحكام القانونية التي تستهدف مواجهة التمييز ومكافحته تجد مجالاً للتطبيق ليس فحسب أثناء قيام علاقة العمل بل أيضاً قبل التعاقد وخلال المراحل الممهدة له بداية من عروض العمل والمقابلات اللازمة والاستفسارات والأسئلة المطروحة على العاملة، فهل تضمنت التشريعات في دول مجلس التعاون الخليجي حماية للمرأة في هذا المحور من جانبها الايجابي وذلك بتشجيع أصحاب العمل على تشغيل المرأة وتيسير حصولها على فرص العمل في القطاع الخاص، ومن جانبها السلبي (الحظر) وذلك بحظر التمييز ضد المرأة عند التعاقد على العمل، وما هو نطاق ومدى تلك الحماية في تشريعات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية؟

أولاً- الجهود الوطنية لتشجيع وتيسير حصول المرأة على فرص العمل:

لا شك أن نظرة عامة على مجمل السياسات والاستراتيجيات، في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، تعطي إشارات واضحة على اهتمام خليجي ملحوظ بمسألة تشغيل المرأة وتيسير فرص العمل لها، خاصة مع أحدثه الاقتصاد العالمي والتقدم الثقافي من تحولات عميقة في انواع العمل وأنماطه، وبروز الاقتصاد المعرفي الذي يتميز بالتدفق المستمر للمعلومات والآراء، وهو ما ساعد على خلق فرص وخيارات إضافية، مما فتح افاقاً جديدة أمام شرائح وفئات عريضة من القوى العامل جاءت المرأة في مقدمتها، ويضاف إلى ما سبق الطفرة النفطية وأثرها في النشاط المالي والاستثماري التي شجعت النساء الخليجيات على المشاركة في سوق العمل إلى جانب التآلف مع الاقتصاد الرقمي وتجاوز حواجز عدم الاختلاط أو النظرة التقليدية للمرأة في بعض الأوساط⁽³⁾.

ورغم أن الاحصائيات في الدول العربية تشير إلى أن نسبة الإناث إلى الذكور تمثل حوالي (50%) تقريباً من عدد السكان، غير أن مشاركة المرأة في سوق العمل لا تمثل أكثر من (29%) من اليد العاملة، ومع تطور مفهوم عمل المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية على مستوى دول مجلس التعاون ارتفعت مشاركة المرأة الخليجية وحضورها في سوق العمل خلال السنوات الأخيرة⁽⁴⁾، ورغم التفاوت النسبي في الوضع الاقتصادي بين دول مجلس التعاون غير أن اهتماماً مشتركاً بينها يبدو جلياً في الجهود المبذولة سواء من الناحية التنفيذية

³ عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، ط 2011، ص 98.

⁴ معدل مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل للفئة العمرية من 15 سنة فأكثر حسب الجنس مقارنة بإجمالي عدد السكان 2010.

على ارض الواقع أو من الناحية التشريعية للتأكيد على حق المرأة في العمل وحققها في تكافؤ الفرص والمشاركة في الحياة العامة الاقتصادية، الأمر الذي عزز من انتظام النساء في مجالات العمل الخدماتية كالتعليم العام والتعليم الجامعي والإدارة ومجالات الطب والهندسة والمحاماة والقطاع الخاص المصرفي والتأميني. وسوف نشير في عجالة إلى صور من الاهتمام في دول مجلس التعاون الخليجي بتوفير فرص العمل للمرأة وتمكينها الاقتصادي وذلك على النحو الآتي:

أ- دولة الإمارات العربية المتحدة:

تعكس نصوص قانون العمل الإماراتي جوهر الدستور من حيث إقراره لمبدأ المساواة وإيجاد فرص العمل للمواطنين⁽⁵⁾، وقد وضعت الإمارات الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في ديسمبر 2002، بالتعاون مع القطاع الحكومي والخاص، وذلك في (8) قطاعات رئيسية هي، التعليم، الصحة، الاقتصاد، المجال الاجتماعي، المجال التشريعي، المشاركة السياسية، اتخاذ القرار، والإعلام.

#	البلد	السنة	القوى العاملة من الجنسين 15 سنة فأكثر	ذكور	إناث
1	الإمارات	2006	%77.93	%92.24	%37.66
2	البحرين	2006	%66.60	%84.90	%39.10
3	السعودية	2007	%50.90	%79.80	%18.57
4	عمان	2007	%53.16	%77.44	%13.40
5	قطر	2007	%85.10	%94.90	%49.30
6	الكويت	2006	%77.87	%89.34	%55.51
7	اليمن	2005	%39.20	%68.40	%9.60
متوسط معدل المشاركة			%64.39	%83.86	%31.88

⁵ وتبلغ مشاركة المرأة الإماراتية وفقاً لإحصائيات وزارة التخطيط حتى عام 2012 حوالي 54% في القطاع الخاص مقارنة بنسبة (46%) للرجال من المواطنين.

وقد استهدفت الاستراتيجية تطوير القدرات المهنية للمرأة الاماراتية وحفزها إلى دراسة التخصصات العملية بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل في دعم الاقتصاد الوطني للدولة، من خلال عدة آليات من بينها التوعية الإعلامية بأهمية وجدوى عمل المرأة في شركات ومؤسسات القطاع الخاص، ودعم جمعيات النفع العام لتطوير برامج التدريب على المهن والتخصصات الفنية والعملية، والتأهيل والتدريب المتخصص لتمكينها من المنافسة الايجابية في سوق العمل وإعادة صياغة القوانين والتشريعات بما يتلاءم مع ظروف المرأة وحقوقها.

وقد سعت دولة الامارات العربية المتحدة إلى اتخاذ عدة مبادرات تستهدف تمكين المرأة من العمل في المشاريع الصغيرة والمتوسطة وإدارتها، ومن ذلك مشروع الأسر الوطنية المنتجة، مبادرة زراعتي مصدر اكتفائي، مبادرة توظيف الخريجات من مؤسسات التعليم العالي وغيرها من الخطوات نحو توفير فرص العمل للمرأة الاماراتية.

ب- مملكة البحرين:

أكد الدستور البحريني على أهمية دور المرأة المحوري في النهوض بالمجتمع وتقدمه، وكفل مبادئ العدل والمساواة بين المواطنين باعتبارها دعائم أساسية للمجتمع البحريني⁽⁶⁾، وقد وضعت مملكة البحرين الكثير من الخطط والاستراتيجيات الهادفة إلى تمكين المرأة البحرينية، سواء من خلال برامج التدريب، وتحسن ودعم الأجور، وتطوير التشريعات والقوانين وتحسين بيئة العمل.

⁶ تنص المادة (5/ب) من دستور مملكة البحرين على أن "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية".

وقد انضمت مملكة البحرين إلى عدد من الاتفاقيات الدولية التي تضمن اتخاذ تدابير لحماية المرأة العاملة وتوفير ظروف عمل مناسبة⁽⁷⁾، كما قامت بإصدار قانون جديد للعمل هو القانون رقم (36) لسنة 2012 الذي استحدث حقوقاً إضافية للمرأة العاملة، سنعرض لها لاحقاً، وتشير احصاءات وزارة العمل إلى ارتفاع نسبة توظيف الإناث خلال الربع الرابع من العام 2013، من (28%) إلى (30%) من إجمالي الموظفين⁽⁸⁾.

وقد ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في إجمالي القوة العاملة البحرينية من (4,9%) إلى (34%) خلال الفترة من 1971 إلى 2010 م⁽⁹⁾، وفي إطار جهود المجلس الأعلى للمرأة لإدماج احتياجات المرأة في التنمية عقد المؤتمر الوطني الأول للمرأة البحرينية وصدر عنه النموذج الوطني الأول لدمج احتياجات المرأة في التنمية متضمناً أربعة محاور، محور السياسات، محور التدريب والتأهيل، محور التوعية والتثقيف، ومحور التقييم، وقد تم تضمين احتياجات المرأة في برنامج عمل الحكومة للفصل التشريعي الثالث (2011-2014) وفي الاستراتيجيات الوطنية⁽¹⁰⁾.

⁷ من ذلك الاتفاقية التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1979م بشأن القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، كما صدقت على الاتفاقية رقم (111) لسنة 1958م بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

⁸ المرأة البحرينية في أرقام، كتيب من إصدارات المجلس الأعلى للمرأة، طبعة 2013، ص 24.

⁹ المرأة البحرينية في أرقام، المرجع السابق، ص 23.

¹⁰ اضاءات بالأرقام حول التقرير الوطني الثالث حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو)، يناير 2014، من إصدارات المجلس الأعلى للمرأة، ص 3.

ويعد التدريب والتوظيف من أهم المبادرات والمشروعات التي تنفذها المملكة في مجال تمكين المرأة للاندماج في سوق العمل في القطاع الخاص، بل إن أعداد الإناث في البرامج التي اعدّها صندوق العمل (تمكين) فاق عدد الذكور (60% إلى 40%)، نتيجة لزيادة عدد خريجات الجامعات الراغبات في العمل، ومن خلال المشروع الوطني للتوظيف الذي تم اطلاقه جرى توظيف (3900) من الإناث مقابل (4895) من الذكور، وفي إطار برنامج مشروع "تأهيل توظيف الخريجين الجامعيين" تم توظيف (3874) خريجة جامعية، كذلك ثمة معارض توظيف برعاية المجلس الأعلى للمرأة، ودور مكتب خدمات التوظيف بوزارة العمل في جلب شواغر وظيفية تتناسب مع المرأة⁽¹¹⁾.

ومن صور كفالة العيش الكريم للمرأة نظام التأمين ضد التعطل الصادر بالقانون رقم (78) لسنة 2006م، الذي يقدم برامج تدريبية وإعانات للباحثين عن العمل، وقد كانت النساء أكثر المستفيدات من برامج التهيئة المهنية والبرامج التدريبية التي يطرحها البرنامج والإعانات التي يقدمها بنسبة فاقت (80%) من اجمالي المستفيدين. كما يعد مشروع تحسين الأجور الذي يهدف إلى رفع المستوى المعيشي للمواطن البحريني أحد الوسائل التي تمثل حماية قانونية واقتصادية للقوى العاملة رجالاً ونساء على حد سواء⁽¹²⁾.

¹¹ وذلك وفقاً للإحصائيات في مجال التدريب الصادرة عن وزارة العمل في البحرين عن عام 2012.

¹² وذلك من خلال حد أدنى لأجر العامل البحريني لا يقل عن 250 دينار شهرياً. كما رفع هذا الحد للمحامين تحت التمرين إلى (400) دينار تتولى الوزارة دعم المتدرب في حدود (200) دينار بحريني خلال السنة الأولى للتدريب.

ج- المملكة العربية السعودية

ارتفع عدد النساء العاملات في القطاع الخاص وبلغ (410,000) في عام 2013 بعد تنفيذ وتفعيل برامج عمل المرأة، غير أن عدد المتعطلات عن العمل ظل مرتفعاً وبلغ (361,141)، بنسبة تصل إلى (58,1%) من إجمالي العاطلين عن العمل، وبمعدل بطالة يصل إلى (33,2%)⁽¹³⁾، ورغبة في تعزيز المنظومة التشريعية التي تهدف إلى مكافحة البطالة بين الإناث اتخذت وزارة العمل مجموعة من المبادرات والجراءات للمساهمة في رفع معدلات التوظيف واستمرت في تنفيذ الأمر الملكي الكريم رقم أ/121 بتاريخ 1432/7/2هـ (2011م) بشأن إتاحة فرص ومجالات التوظيف للمرأة السعودية في النشاط الصناعي والتجاري ومحلات بيع المستلزمات النسائية، كما تم دعم رواتب العاملين في التعليم الأهلي، واتخذت وزارة العمل عدة إجراءات لتنظيم عمل المرأة في القطاع الخاص من خلال محاور ثلاثة هي برامج التوظيف المباشر⁽¹⁴⁾ وبرامج تطوير آليات التوظيف⁽¹⁵⁾، وبرامج معالجة تحديات توظيف المرأة⁽¹⁶⁾.

¹³ انظر في ذلك الكتاب الإحصائي السنوي، 2013، الصادر عن وزارة العمل السعودية، ص 33، ومنشور على

موقعها ورابطه هو: <http://portal.mol.gov.sa/ar/Statistics/Documents>

¹⁴ ويشمل ذلك المحور برنامج تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية، وبرنامج توظيف محلات بيع التجزئة في المراكز المغلقة، وبرنامج سعودة وتأنيث الوظائف الصناعية المناسبة للمرأة، وبرنامج دعم عمل المرأة السعودية في القطاعات الاقتصادية النسائية مثل المشاغل النسائية، راجع الكتاب الإحصائي سالف الذكر، ص 29

¹⁵ ويشمل ذلك المحور برنامج العمل عن بعد، ودعم برنامج العمل الجزئي، وبرنامج الأسر المنتجة، وبرنامج دعم المرأة في المشاغل النسائية. راجع الكتاب الإحصائي سالف الذكر، ص 29.

¹⁶ ويشمل ذلك المحور برنامج توعية المجتمع، ودليل اشتراطات عمل المرأة في القطاع الخاص، ومبادرة تشجيع الشركات الكبرى، وتفعيل قرار مجلس الوزراء رقم (120)، ومبادرة الخدمات المساندة (المواصلات) وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومبادرة مراكز ضيافات الأطفال. راجع الكتاب الإحصائي سالف الذكر، ص 30.

د- دولة قطر

يضمن الدستور القطري لسنة 2004، في المادة (28) منه لكل مواطن قطري من الجنسين الحق في العمل، ويلزم الدولة بكفالة تحقيق الرخاء للمواطنين ورفع مستوى معيشتهم وتوفير فرص العمل لهم وفقاً لأحكام القوانين ومن بينها قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004، الذي يعطي أولوية في الاستخدام للعمال القطريين على غيرهم، ولا يجوز استخدام غير القطري إلا بعد التأكد من عدم وجود عامل قطري لأداء العمل المطلوب.

وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 1997، بشأن تقطير الوظائف في القطاع الخاص، وتشجيع العاملين في هذا القطاع ومنحهم مزايا قريبة من مزايا موظفي الحكومة، وقد وضعت قطر استراتيجية وطنية (2030) تهدف إلى تحقيق مجموعة من الغايات من أبرزها زيادة الاستثمارات في مؤسسات القطاعين العام والخاص في مجال برامج التأهيل المهني والتدريب، وإيجاد فرص تدريب عالية الجودة لجميع المواطنين كل حسب طموحاته وقدراته، وزيادة فرص العمل أمام المرأة القطرية ودعمها مهنيًا.

وفي إطار تقطير الوظائف تبنت دولة قطر مجموعة من المبادرات التي تهدف إلى توفير فرص العمل المناسبة للمرأة القطرية، ومن أمثلة ذلك برنامج التوجيه والإرشاد وتقديم المشورة للباحثين عن عمل، ووضع خطط خمسية لتوظيف القطريين، وبرنامج التدريب الصيفي بالتنسيق مع القطاع الخاص في المجال المصرفي والسياحة والبتروك، كما تبنت قطر سياسة دعم وتشجيع الإناث لإنشاء مشاريعهن الصغيرة بتمويل من جهاز قطر لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة ووزارة الشؤون الاجتماعية.

هـ سلطنة عمان:

بلغ عدد العاملات من القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة (47,594) عاملة حتى نهاية عام 2013، بنسبة (21,2%) من إجمالي القوة العاملة الوطنية البالغة (224,698) عامل وعاملة، فقد أدت خطة الحكومة التنموية خلال الخمس سنوات الأخيرة إلى التوسع في نطاق الأعمال في القطاع الخاص، وتوفير فرص العمل للعديد من أبناء المجتمع، وارتفعت بذلك نسبة العاملات الوطنيات خلال الفترة سالفة الذكر⁽¹⁷⁾.

ويمكن القول أن دور المرأة العمانية في النشاط الاقتصادي دور بارز ساهم في تحقيق الكثير من الانجازات، جنباً إلى جنب مع الرجل، وقد حرص المشرع العماني إلى صون حقوقها في سوق العمل والتشغيل، من خلال المنظومة التشريعية التي اهتمت بالحماية القانونية للمرأة، وجاء في بؤرة هذه المنظومة قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم رقم (35) لسنة 2003، والذي نظمت أحكامه تشغيل النساء في الفصل الثاني من الباب الخامس منه فراغ (المواد 80-86)⁽¹⁸⁾، وكذلك القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له⁽¹⁹⁾.

¹⁷ وقد بلغ إجمالي العاملات اللاتي تم إلحاقهم بالعمل خلال السنوات من (2011- 2013) حوالي (37,587) عاملة وهو ما يشكل ما نسبته (79%) تقريباً من العدد الكلي للعاملات، راجع في ذلك التقرير السنوي الصادر المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في عام 2013 وما قبله المنشور على موقع وزارة العمل العمانية ورابطه هو http://www.ncsi.gov.om/NCsi_website/N_publications_ar.aspx.

¹⁸ سنعرض لهذه الأحكام كلا في موضع من هذا البحث.

¹⁹ ومن ذلك القرار رقم (2011/656) بشأن الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً وضوابط ذلك.

و- دولة الكويت:

دشنت الكويت برنامجاً طموحاً لإعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي بالدولة للمساهمة في العديد من المشروعات التدريبية التي تهدف إلى تأهيل المرأة للعمل في القطاع الخاص، ورفع كفاءة وقدرات القوى العاملة الكويتية عموماً، وإتاحة فرص توظيف العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في القطاع الخاص.

ومن بين البرامج التي وضعتها دولة الكويت لإلحاق العمالة الوطنية بالعمل في القطاع الخاص، برنامج تكوين العقود الحكومية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم وذلك لرفع نسبة العمالة الوطنية في الجهات غير الحكومية في مجال ضابطات ومفتشات الأمن ومشرفات التغذية وغيرها، وبرنامج العمل من خلال المنزل لزيادة فرص العمل، وإنشاء مركز لتدريب العمالة الوطنية والباحثين عن عمل، وبرنامج حاضنة لرعاية المشروعات الصغيرة وتقديم الدعم لها، ومشروع تدريب الباحثين عن العمل ومشروع تدريب القائمين على رأس العمل، ومشروع توظيف وتدريب طلبة المدارس والجامعات.

وينظم القانون رقم (6) لسنة 2010 الصادر في شأن العمل في القطاع الأهلي، أحكام تشغيل النساء ضمن المواد (22-26) من الفصل الرابع الخاص بتشغيل النساء⁽²⁰⁾.

²⁰ نشر في العدد رقم (963) من الجريدة الرسمية (الكويت اليوم) بتاريخ 2010/2/21.

ز - الجمهورية اليمنية:

استهدفت الجمهورية اليمنية، من خلال جملة من الاستراتيجيات، رفع مستوى الوعي بأهمية عمل المرأة العاملة، وزيادة توسيع فرص العمل أمامها، وتشغيل الباحثات عن العمل وتشرف وزارة الشؤون الاجتماعية على هذه الاستراتيجيات، ومن بينها استراتيجية المرأة العاملة، استراتيجية النوع الاجتماعي في التنمية الزراعية والأمن الغذائي، والاستراتيجية الوطنية للتشغيل، كما تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بتقديم خدمة الارشاد والتوجيه المهني لطلاب وطالبات الجامعات من خلال برنامج توجيه وإرشاد مهني يستهدف نشر الوعي بسوق العمل.

وخلاصة القول أن الجهود المبذولة في دول مجلس التعاون بشأن توفير فرص العمل للمرأة الخليجية تشكل أساساً قوياً يمكن البناء عليه لتحقيق المزيد من الانجازات والتقدم في هذا المجال، وهي بحاجة إلى المتابعة والاستمرار والتطوير.

ثانياً - رفض التعاقد مع المرشحة للعمل لأسباب عائلية يمثل تمييزاً محظوراً:

قد يقع التمييز ضد المرأة قبل انعقاد عقد العمل حين يستند إلى الصلة الاجتماعية للمرأة وكونها متزوجة أو تعول أطفال من عدمه، ومن ثم فيأخذ صاحب العمل في اعتباره أن العمل والبيت يستنفد طاقات المرأة، بالإضافة إلى كثرة إجازاتها، وهي أمور يفترض ألا يكون لها

تأثير على فرص التعاقد، لأنها تتعارض صراحة مع مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص⁽²¹⁾.

وعادة ما يميل أصحاب العمل إلى التعاقد مع الرجال دون النساء على خلفية ثقافية أو دينية، فالتعاقد مع الرجال يقلل من نسبة البطالة بين الرجال ويمكنهم من الزواج وتحمل الأعباء، فتخف حدة مشكلة البطالة، وباعتبار أن المرأة غير مطلوبة شرعاً بالإنفاق على بيتها فيكون منطقياً - وفقاً لهذا النمط من التفكير - إعطاء فرصة العمل للرجال وحجبها عن النساء، وهذا يعد بذاته تمييزاً مرفوضاً وغير مقبول قانوناً وقضائياً، سواء كان بسبب الحالة الاجتماعية للمرأة وفي احيان أخرى رغبة في مساعدة الرجل⁽²²⁾.

ومن مظاهر التمييز في مجال التوظيف أن يطلب صاحب العمل من العاملة إجراء اختبار سلبي للحمل، أو شهادة طبية مثبتة لتعقيم المرأة، أو الاستفسار عن مشاريع الزواج والإنجاب والأسرة، أو عن وسائل تحديد النسل، فإن فعل ذلك كان منتهكاً لحرمة الحياة الخاصة للعاملة.

وقد قطعت الدول الغربية شوطاً في مجال حظر التمييز، ففي انجلترا تم قصر الأسئلة التي تطرح أثناء المقابلات على متطلبات

²¹ للمزيد راجع د. محمد احمد اسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن، (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، ط 2000.

²² د. خالد حمدي عبد الرحمن، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2006 ص 56.

الوظيفة مع الامتناع عن طرح الأسئلة بخصوص الزواج ونوايا تكوين أسرة. وفي فرنسا يكون للمرأة الباحثة عن عمل حرية الإعلان أو عدم الإعلان عن حملها ولها الحق في الاحتفاظ بسرية حملها، وفقاً لأحكام قانون (11) يوليو 1975 التي تحظر الاعتداد بحالة الحمل لرفض تشغيل المرأة أو إنهاء عقد عملها إذا كانت تحت الاختبار، وكذلك حظر التحري عن حالة الحمل أو تضمين أي أسئلة للمرشحات للعمل تتعلق بحالة الحمل وللمرأة الحق في الامتناع عن الإدلاء بإجابة حولها، بل أنها حتى لو لم تصدق بشأنها فلا لوم عليها، وهي أمور أكدت عليها اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000 في مادتها التاسعة.

وقد طرح على القضاء الفرنسي قضية تتلخص وقائعها في رفض صاحب عمل التعاقد مع مرشحة للعمل لديه لأنها متزوجة وأم لأطفال، وقد أرسل خطاباً للمرشحة بالرفض مشفوعاً بأن السبب وراء ذلك هو تفاقم ظاهرة غياب العاملات المسؤولات عن أطفال موجهاً إليها النصح بأن "تهتم بمنزلها فهو أولى بها؛ لأنها لا تستطيع، بالإضافة إلى زوجها، بيتها، أبنائها الثلاثة، الاهتمام ومتابعة خمسة وستين عاملاً، ناهيك عن رئيسهم". وقد انتهى حكم القاضي إلى تعسف صاحب العمل بما يستوجب مساءلته، تأسيساً على أن رفضه بهذه الصورة يعد تمييزاً مستنداً إلى مفردات خاصة بالحالة الاجتماعية، الزواج، وهو ما يتعارض مع القانون ومبدأ تكافؤ الفرص الذي يحميه⁽²³⁾.

²³ T.G.I Limoges, 19 Février 1979, Dr. Ouv, Novembre, 1980, p.392.

ويعد تمييزاً لأسباب عائلية رفض التعاقد مع أقارب العاملين، طالما لم يستند إلى أسباب مهنية⁽²⁴⁾، ولا يسلم صاحب العمل من تعقيب القضاء متى ما انتهت فترة الاختبار أو التجربة، لأسباب تتعلق بالحياة العائلية للعامل، من الوقوع في دائرة التعسف، مستنداً لحقه في تقييم الاختبار أو التجربة تقييماً سلبياً ليستر بذلك رفض التعاقد القائم على أسباب عائلية، وهو ما حدث مع إحدى المتدربات (تحت التجربة) حين استفسرت من صاحب العمل عما إذا كان يمكنها الحصول على إجازة بمناسبة زفافها؟. فأنهى صاحب العمل التجربة وكان دافعه لذلك هي أنها لم تفصح له عن كونها مخطوبة، فانتهت محكمة النقض الفرنسية إلى أن مسألة الزفاف منبئة الصلة بالعقد وتنفيذه، وأن ذلك يمثل مساساً بالحق في احترام الحياة الخاصة للعامل، والذي يمنح العامل الحق في الصمت بخصوص ما يتصل به⁽²⁵⁾.

وبالنظر لواقع التشريعات العربية والخليجية نجد أنها وإن حظرت التمييز ضد المرأة بشكل عام، غير أنها لم تنص على حظر التمييز ضد المرأة قبل التعاقد حين يرفض صاحب العامل التعاقد معها لأسباب عائلية ترجع للزواج أو الحمل أو اعادة الأطفال، فالقانون الاتحادي رقم 8/1980م في شأن تنظيم علاقات العمل، لم يتضمن نصاً محدداً لهذه الحالة، وينطبق الأمر نفسه على قانون العمل البحريني، نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (51) وتاريخ 1426/8/23هـ، قانون العمل الكويتي الصادر بالقانون رقم (6) لسنة 2010، قانون العمل القطري (رقم 14 لسنة 2004)، قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم رقم (35) لسنة 2003، وقانون العمل اليمني.

²⁴ Cass .Soc.,1 juin 1999, No 96-43.617,Bull.Civ.V,N249 ; 10 janv.1999,n 95-420-814,Bull. Civ, V, N 61.

²⁵ Cass. Soc; 17 Mars 1971, Bull. Civ, V, N 216.

الفرع الثاني الحماية القانونية للمرأة خلال مرحلة سريان العقد

بمجرد أن يبدأ عقد العمل في إحداث آثاره بين طرفيه وتأخذ العاملة في تنفيذ التزاماتها على أرض الواقع الفعلي، وتصيب وتخطئ كغيرها من البشر قد لا تجد رد الفعل من صاحب العمل هو ذاته بالنسبة لغيرها من العمال، وقد تصادف نوعاً من التمييز ضدها، يختلف مداه ونطاقه بحسب ظروف كل حالة وقد ينتهي بها الحال إلى الاستقالة هرباً من جحيم الاضطهاد والتمييز أو الرضوخ والقبول بالأمر الواقع، لذا وحماية للمرأة يتحسب المشرع لهذه المشكلة فيحظر التمييز ضد المرأة في مجال التشغيل ويفرض قاعدة المساواة مع غيرها من العمال لتكون ضمانات أساسية لمواجهة هذا التمييز.

وقد حرصت أغلب تشريعات العمل الخليجية على النص صراحة على مسألتين هما المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل، وحظر التمييز في الأجور، وسوف نعالج ذلك على النحو الآتي:

أولاً - المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل:

حرصت قوانين الدول العربية على النص صراحة على مبدأ المساواة خاصة الدول التي صادقت على الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958م بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة، وقد ظهر ذلك في قوانين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ففي قانون العمل البحريني نجد المادة (29) من القانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار

قانون العمل في القطاع الأهلي، تنص على أنه " مع مراعاة أحكام هذا الباب، تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم".

وفي قانون العمل العماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003، تنص المادة (80) منه على أنه "مع عدم الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم".

كما تنص المادة (93) من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004م، على أنه "تمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل، وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي".

كذلك تنص المادة (42) من قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995، على مبدأ المساواة صراحة فقضت بأن "تتساوي المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة"⁽²⁶⁾.

²⁶ وراجع في قوانين العمل العربية الأخرى المادة 88 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في جمهورية مصر العربية والمادة 100 من القانون رقم 7 لسنة 2000 بشأن إصدار قانون العمل في فلسطين، والمادة 9 من القانون رقم 65 لسنة 1999 من مجلة الشغل في تونس، والمادة 17 من القانون رقم 11 لسنة 1990 بشأن علاقات العمل في الجزائر.

وقد خلت بعض التشريعات الخليجية الأخرى من نص صريح على مبدأ المساواة في التشغيل وحظر التمييز ضد المرأة، غير أن ذلك بطبيعة الحال ليس يعني جواز التمييز أو الحيف بالمرأة العاملة في الحقوق أو الواجبات؛ لأن مبدأ المساواة مبدأ دستوري يقتضيه العدل وتوجيه المواثيق والصكوك الدولية وتفرضه الفطرة السليمة، ومن ثم فهو واجب الأعمال حتى في ظل غياب النص عليه.

ثانياً- حظر التمييز بين المرأة والرجل في الأجور:

اهتمت الصكوك والاتفاقيات الدولية بالحق في المساواة وخاصة في موضوع الأجور، وقد أولت الاتفاقية الدولية رقم (100) لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، أهمية خاصة للمساواة في الأجور، وطالبت التوصية رقم (90) لسنة 1951، الملحقه بالاتفاقية سالفه الذكر، الدول باتخاذ الاجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عند تساوي العمل⁽²⁷⁾، كما اهتمت الاتفاقية العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية رقم (6) لسنة 1976م، بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهم.

²⁷ للمزيد راجع د. عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية، ورقة عمل مقدمة إلى الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر "حو وثيقة عربية لحقوق المرأة، المنعقد في المنامة بمملكة البحرين في الفترة من 20-21/11/2013 ومنشور على الشبكة العنكبوتية ورابطه: https://www.google.com.bh/?gws_rd=ssl

وقد أثر المشرع في اغلب تشريعات العمل على الاعتراف بهذا المبدأ للحيلولة دون وقوع تمييز ضد المرأة، وتفعيلاً لهذا المبدأ نصت المادة (32) من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م، على أنه " تمنح المرأة الاجر المماثل لأجر الرجل اذا كانت تقوم بذات العمل"، كما نصت المادة (39) من قانون العمل البحريني على أنه " يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة" كذلك نصت المادة (93) من قانون العمل القطري على أن "تمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل....." كذلك نصت المادة (26) من قانون العمل الكويتي على أن "تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل" كذلك نصت المادة (42) من قانون العمل اليمني على أن "تتساوي المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة".

ولا يكفي النص في التشريعات على مبدأ المساواة إذا لم يترجم في الواقع العملي إلى حقيقة فعلية، وذلك من خلال أجهزة التفتيش التابعة لوزارة العمل التي يناط بها مهمة تنفيذ القانون والتفتيش على المنشآت والاطلاع على مطابقة واقع الحال في كل منشأة مع نصوص القانون⁽²⁸⁾،

²⁸ في موضوع التفتيش على أماكن العمل ودوره في حماية حقوق العمال راجع د. يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 1996، ص 125 وما بعدها. تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمنة الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل - تونس، ط 2012.

ومن بينها النص الخاص بالمساواة في الأجور بين المرأة والرجل عند تساوي العمل، والتحقق بصورة عملية من واقع سجلات الأجور في المنشأة وشهادات العمال من وجود توازن بين ما تحصل عليه العاملات من حقوق ومزايا مالية وبين ما يحصل عليها نظراً لهم العمال في المنشأة المسندة إليهم نفس الأعمال، دون تفرقة بينهم بسبب الجنس، ويمثل التفتيش العمالي ضماناً حقيقة لحماية حصول المرأة العاملة على حقوقها، سواء كان ذلك بشكل وقائي أو بصورة علاجية بناء على شكوى من العاملة إلى قسم التفتيش العمالي⁽²⁹⁾، غير أن التفرقة التي تقوم على فروق في العمل أو الواجبات المكلف بها كل منهم لا تعد تمييزاً محظوراً باعتبارها تستند إلى اعتبارات موضوعية وليس إلى الجنس.

(29) أ. على فيصل على، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية الصادرة عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، تحت رقم 82، ط 2014.

الفرع الثالث

حظر إنهاء عقد عمل المرأة

استناداً لاعتبارات عائلية (الزواج أو الحمل أو الوضع)

نقصد بحظر الإنهاء لعقد العمل أن المشرع يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد عمل لأسباب ترتبط بالزواج أو الطلاق أو الحمل أو الانجاب، لأن للعامل حياته الخاصة التي يجب ان تبقى بعيدا عن مراقبة صاحب العمل وقراراته طالما لم تؤثر على سير العمل⁽³⁰⁾، فلا يجوز تحت ستار تنظيم العمل أن يتعسف في سلطته وينهي عقد العمل، مستنداً لسبب يخص الحياة الشخصية للعاملة، وقد أعمل القضاء الفرنسي نظرية التعسف في استعمال الحق بصورة متطورة فتوسع فيها في مجال إنهاء العقد ليضحي قرار صاحب العمل بشأن الإنهاء قراراً غير مشروع يوجب مسئوليته، كلما بنا سلوكه في إجراءاته عن سلوك العاقد العادي، إما بالانحراف بحق الإنهاء عن غايته، حيث يكون الإنهاء تعسفياً للدافع إليه، وإما باللجوء إليه دون وجود ما يدعو حقيقة إليه، فيكون الإنهاء تعسفياً لعدم توافر ما يوجبه، أو بغير اكتراث بنتيجته الضارة، حيث يكون الإنهاء تعسفياً لظروف تحيط به⁽³¹⁾.

³⁰ للمزيد راجع للمؤلف بحثاً بعنوان "الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، بحث منشور بمجلة الدراسات القانونية بكلية الحقوق - جامعة أسيوط، سبتمبر 2011، ج1، ص 273.

³¹ فقد قضى باعتباره فصلاً تعسفياً من جانب صاحب العمل فصل العامل بسبب عدوله عن الشروع في الزواج، أو لظهور علامات الحمل على عاملة غير متزوجة، أو كون تسريحة شعرها ملفتة ومكياجها مبالغاً فيه، كما قضى باعتباره فصلاً تعسفياً إنهاء عقد عمل زوجته العاملة في الشركة أثناء دعوى الطلاق. راجع في ضوابط التعسف د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982م، ص 1072 وما بعدها؛ د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، 2003، ج2، ص 870. راجع احكام الاتفاقية الدولية رقم (103) لسنة 1952، بشأن حماية الأمومة..

أولاً - عدم جواز فصل العامل بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع:

رغبة في توفير الأمان والاستقرار الوظيفي للعاملة وتمكيناً لها من القيام بواجباتها الأسرية، فقد حظرت معايير العمل الدولية⁽³²⁾ والعربية⁽³³⁾ فصل العاملة لأسباب ترجع إلى الزواج أو الحمل أو الوضع وذلك حماية للحق في تكوين أسرة والحق في الانجاب وحماية للأمومة.

وقد تطورت المعايير الدولية بشأن حماية الوظيفة خلال مرحلتي الحمل والولادة فقد حظرت في بداية الأمر فصل المرأة العاملة من عملها حظراً مطلقاً أثناء إجازة الأمومة أو بسبب تمديدتها نتيجة مرض ناشئ عن الحمل والوضع، والحظر المطلق يعني عدم جواز الفصل لأي سبب كان طالما حدث أثناء الإجازة، لكن الحظر ظل رغم ذلك محصوراً خلال الإجازة، وفي مرحلة لاحقة تطورت هذه الحماية نسبياً فأصبح الحظر يشمل الفترة التي تبدأ من اللحظة التي يعرف فيها صاحب العمل بالحمل ويستمر خلال فترة الحمل ومدة إجازة الوضع وتمديدتها المحتمل ثم يمتد الحظر ليشمل من جهة ثالثة الفترة التي تعقب عودة العاملة إلى عملها وهي فترة يختلف مداها بحسب القوانين الداخلية لكل دولة⁽³⁴⁾.

وبهذا التطور صار نطاق الحماية أوسع وأمتد إلى ثلاث فترات، كي تتوفر حماية فعالة وحقيقية للأمومة أوسع زمناً ونطاقاً من ذي قبل، ولكن الحظر بطبيعة الحال لا يشمل حالة فصل العاملة لسبب لا يعود

³² راجع احكام الاتفاقية الدولية رقم (103) لسنة 1952، بشأن حماية الأمومة والاتفاقية الدولية رقم (158) لسنة 1982، بشأن انتهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل؛ والاتفاقية رقم (183) لسنة 2000م بشأن حماية الأمومة.

³³ راجع أحكام الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والاتفاقية رقم (6) لسنة 1976، بشأن مستويات العمل.

³⁴ راجع المادة (8) من الاتفاقية الدولية رقم (183) لسنة 2000، بشأن حماية الأمومة.

للأمومة، كما لو كان بسبب ارتكابها خطأ جسيماً، ولو وقع خلال إجازة الأمومة وهذا ما يجعل الحماية متوازنة ومنطقية، ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن سبب الفصل من الخدمة لا يمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع، وعليه فإن سمة الحماية تغيرت من الطابع المطلق إلى الطابع النسبي، فأجازت الفصل طالما تم لأسباب قانونية لا ترتبط بالأمومة.

1- موقف التشريعات المقارنة من فكرة حماية الوظيفة خلال مرحلتي الحمل والولادة:

أهتم المشرع الفرنسي بحماية المرأة العاملة ضد خطر فقد الوظيفة أو الفصل بسبب الحمل أو الولادة *Licenciement d'une salariée enceinte*، فحظر إنهاء عقد عمل المرأة العاملة منذ ثبوت حملها بشهادة طبية وطوال الفترات التي يحق لها فيها طلب وقف العقد، سواء استعملت هذا الحق أم لم تستعمله، فقد نصت المادة (L 122-25-4) على أنه "لا يمكن لأي صاحب عمل أن ينهي عقد عمل العاملة طالما ثبت حملها من الناحية الطبية، ويستمر هذا الحظر طوال الفترات التي يكون فيها للعاملة الحق في طلب وقف العقد (إعمالاً للمادة L122-26 من تقنين العمل الفرنسي)، سواء استعملت العاملة هذا الحق أم لا، وكذلك خلال الأربعة أسابيع اللاحقة على انتهاء هذه الفترة"⁽³⁵⁾. والقيد الوارد في هذه المادة يتعلق بصفة

³⁵ تنص المادة L 122-25-4 من تقنين العمل الفرنسي على أنه

"Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes

أساسية بجزء الفصل، أما الجزاءات الأخرى الأقل شدة فيظل لصاحب العمل الحق في اتخاذها طالما توافرت شروطها، والحكمة من حظر إبلاغ العاملة بقرار الفصل هي مراعاة الانعكاسات النفسية التي يمكن أن تؤثر سلباً على صحتها في تلك الفترة مما يعرضها للاضطراب.

ومع ذلك أجازت المادة ذاتها لصاحب العمل إنهاء العقد في حالتين، أولاهما هي حالة الخطأ الجسيم للمرأة العاملة غير المرتبطة بحالة الحمل أو الولادة، وثانيتها هي حالة وجود استحالة في الإبقاء على العقد التي لا ترجع لا إلى الحمل ولا إلى الولادة ولا إلى الرعاية ولكن ترجع إلى سبب أجنبي، كحالة الحرب أو الكوارث الطبيعية أو إفلاس المشروع، أو إلغاء الوظيفة بسبب الأوضاع المالية، ويقع عبء الإثبات هنا على صاحب العمل، وحتى في هذه الحالات يحظر إبلاغ العاملة بقرار الفصل خلال فترة الوقف⁽³⁶⁾.

وتمشياً مع تعليمات الاتحاد الأوروبي التي توجب أن تتخذ كل دولة التدابير الضرورية لحظر فصل العاملات منذ بداية حملهن وحتى نهاية إجازة الأمومة أدخلت بريطانيا تعديلاً على تشريعها في عام

³⁶ حيث تنص الفقرة الثانية من المادة سالفة الذكر على أنه

"Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa"

للمزيد حول حظر فصل العاملة لسبب يرجع إلى الحمل أو الوضع راجع في القانون الفرنسي ما هو منشور على الموقع الرسمي للحكومة الفرنسية تحت عنوان *Licenciement d'une salariée enceinte* وذلك على الرابط الآتي: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2873.xhtml>.

1994 تم بمقتضاه حظر فصل أي امرأة من عملها لسبب مرتبط بالحمل، وأعتبر الفصل الذي يتم على هذا النحو فصلاً تعسفياً، ويمتد الحظر هنا إلى الفترة التي تعقب عودة العاملة إلى عملها.

2- موقف بعض التشريعات العربية:

نص المشرع المصري في المادة (92) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003م على أنه "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة (المادة 91) ولصاحب العمل أن يحرمها من أجرها في مدة الإجازة أو أن يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغالها خلالها لدى صاحب عمل آخر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي".

وعليه فقد أخذ المشرع المصري بنهج الحماية المطلقة المحدودة، فهي مطلقة من ناحية حظر فصل العاملة أثناء إجازة الوضع حظراً مطلقاً وعماماً مهما كانت ظروفه، وهي محدودة من ناحية أن الحماية تقتصر على مدة إجازة الوضع فقط، فلا تمتد إلى فترة الحمل السابقة على القيام بالإجازة ولا إلى الفترة تعقب انتهاء الإجازة وعودة العاملة إلى عملها، ومع ذلك فقد اقترب المشرع من النهج الموسع للحماية حين نص في المادة (120 عمل) على حظر الفصل عموماً المستند إلى الحمل أو المسؤوليات العائلية، فلم يعتبر الفصل مشروعاً إذا كان سببه يرجع إلى اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي. ومفهوم

المسؤوليات العائلية أشمل وأوسع وهو يمثل حالة تمتد بطبيعتها لمدد أطول من مدة الحمل ذاتها لتغطي فترة الوضع والإرضاع والرعاية. ولا يجيز القانون المغربي في المادة (159) من مدونة الشغل المغربية⁽³⁷⁾ لصاحب العمل إنها عقد المرأة العاملة التي ثبت حملها بشهادة طبية، سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعاً، كما لا يجوز إنهاء عقد عملها أثناء فترة توقفها عن العمل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس ثابتة بشهادة طبية. غير أن هذه الأحكام لا تحول دون انتهاء عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته⁽³⁸⁾.

وفي السودان وفقاً للمادة (2/25) من قانون العمل السوداني لسنة 1981، لا يجوز فصل العاملة أثناء فترة الحمل أو الوضع.

3- موقف تشريعات العمل في دول مجلس التعاون الخليجي:

حرصت تشريعات العمل في دول مجلس التعاون الخليجي على النص صراحة على حظر إنهاء عقد العمل بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع، وإن تباين نطاق هذا الحظر من دولة إلى أخرى، ومن ثم

³⁷ التي نشرت في الجريدة الرسمية تحت عدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003 ودخل حيز التنفيذ ابتداء من 8 يونيو 2004.

³⁸ راجع زكريا المرابط ويوسف الحمودني، مظاهر حماية الأجير في مدونة الشغل، بحث لنيل درجة الاجازة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، السنة الجامعية 2011-2012، ومنشور على موقع العلوم القانونية في الشبكة العنكبوتية ورابطه <http://www.marocdroit.com>,

فالمبدأ العام عدم جواز فصل العاملة لأسباب ترجع إلى وضعها العائلي وإلى حياتها الخاصة وحقوقها التي كفلها الدستور.

وبالنظر في نصوص تشريعات العمل نجد المشرع البحريني قد نص صراحة في المادة (33) من قانون العمل على أن "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع"، كما نص صراحة في المادة (104/أ) من قانون العمل على أنه "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي: 1) الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها".

وكذلك نص نظام العمل السعودي في المادة (155) على أنه "لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو انذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع" وفي المادة (156) نص على أنه "لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج من الحمل أو الوضع.....على ألا تتجاوز مدة غيابها 180 يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة".

أما المشرع العماني فقد نص في المادة (84) من قانون العمل على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لغيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر"

كما نص المشرع القطري في المادة (98) من قانون العمل على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمل العاملة، بسبب الزواج أو حصولها على الإجازة المنصوص عليها في المادة (96) من هذا القانون. ولا يجوز له أن يخطر بها بإنهاء عقد عملها، أثناء هذه الإجازة أو أن يرسل إليها إخطاراً ينتهي أجله أثناءها".

وقضت المادة (24) من قانون العمل الكويتي في فقرتها الأخيرة بأنه "ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة (إجازة الوضع) أو انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع". كما قضت المادة (46) منه بأنه "لا يجوز لصاحب العمل استعمال حق إنهاء العقد المخول له بمقتضى المادة السابقة (44) أثناء تمتع العامل بإجازة من الاجازات المنصوص عليها في هذا القانون" وأكد المشرع الكويتي على حظر الفصل القائم على أساس الجنس في المادة (46) من نفس القانون بنصها "...كما لا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب الجنس أو الأصل أو الدين".

4- حماية الوظيفة بسبب مضاعفات الحمل أو الوضع:

قد تتسبب حالة الحمل أو الوضع في مرض العاملة ومن ثم غيابها عن العمل، وحماية لوظيفة المرأة وعملها يتحوط المشرع في معظم الدول لذلك الأمر. على صعيد تشريعات العمل في دول الخليج العربية فقد اورد أغلبها نصوصاً تتعلق بهذه النقطة إذ نص قانون العمل الإماراتي في المادة (30) منه على أنه ".....وللعاملة بعد

انفاذ اجازة الوضع ان تتقطع عن العمل دون اجر لمدة اقصاها مائة يوم متصلة او متقطعة اذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة الى عملها ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة او مصدق عليها من هذه السلطة انه نتيجة عن العمل او الوضع. ولا تحتسب الاجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الاجازات الاخرى".

ونصت المادة (165) من نظام العمل السعودي على أنه "لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة".

ونصت المادة (84) من قانون العمل العماني على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لغيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة اشهر".

ونصت المادة (96) من قانون العمل القطري في فقرتها الرابعة على أنه "....وإذا حالت الحالة الصحية للعاملة بعد الوضع دون عودتها إلى العمل، عقب انتهاء إجازتها المشار إليها في الفقرات السابقة، اعتبرت في إجازة بدون أجر، على ألا تزيد مدة انقطاعها عن العمل

على ستين يوماً متصلة أو متقطعة، وبشرط تقديم شهادة طبية عن حالتها الصحية من طبيب مرخص".

ونصت الفقرة الأخيرة من المادة (24) من قانون العمل الكويتي على أنه "ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة أو انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع"⁽³⁹⁾.

ثانياً- قرينة الانهاء التعسفي للعقد بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع تشهد لصالح المرأة:

من خلال ما سلف ذكره من نصوص قانونية في مختلف تشريعات العمل نجدها تحظر الفصل الذي يستند إلى سبب عائلي يرتبط بالحالة الاجتماعية للعاملة، سواء تعلق بزواج العاملة أو بحملها، أو بالولادة مرة واحدة كانت أم متكررة، أو ارتبط الفصل بطلب الاجازات أو التمتع بها حال توفر مناسبتها التي قررها المشرع لها، ففي كل هذه الحالات ستلازم الفصل قرينة تشهد لصالح العاملة مفادها تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في إنهاء العقد، لأنه إنهاء يتعارض مع ممارسة حق دستوري أصيل يرتبط بالحق في تكوين أسرة وانجاب أطفال، ولا يصح أن تكون ممارسة هذا الحق وفقاً للضوابط القانونية أمراً يجيز فقد الوظيفة، فالعاملة في مثل هذه الحالات صاحبة حق ولا يتحمل صاحب

³⁹ حول موقف القضاء الكويتي من إنهاء عقد عمل العاملة الحامل انظر، د. جلال محمد إبراهيم، الاجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، التي تصدر عن جامعة الكويت، طبعة 1989، ص 142 وما بعدها.

الحق إثبات مشروعية استعمال حقه، لأن الاستعمال المشروع للحق هو الواجب الافتراض ابتداءً⁽⁴⁰⁾. وقد بدا موقف المشرع البحريني واضحاً في افتراض هذا التعسف حين نص صراحة في المادة (104/أ) من قانون العمل على أنه "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي: 1) الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها".

لذا فإن العاملة يكفيها لإقامة الدليل على تعسف صاحب العمل أن تثبت بأن الإنهاء أو الفصل إنما وقع في إجازتها أو بسبب حالة الحمل أو الوضع، ليفترض بعد ذلك بأن الانهاء شابه التعسف، فشبهة التعسف ستفوح إذا من قرار الفصل كلما واكب ظرفاً اجتماعياً كحالة الحمل أو الوضع، وهذه القرينة تعد قرينة قانونية بسيطة تشهد لصالح العاملة⁽⁴¹⁾، ومن ثم تجيز الحكم بالتعويض عن الضرر الذي لحقها من الإنهاء التعسفي لعقد عملها نتيجة تصرف خاطئ من صاحب العمل أو مشوباً بالخفة الملوثة⁽⁴²⁾.

⁴⁰ د حسن كبيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، ط 1983.

⁴¹ د محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني، دار الكتب القانونية، ط 2007، ص 160.

⁴² لكن ذلك لا يمنع صاحب العمل من إثبات أن إنهاء العقد كان لسبب آخر غير متصل بالحمل أو الوضع أو الزواج، كما لو أثبت مثلاً قيام العاملة بإفشاء أسرار العمل وتسريبها إلى منافس له أثناء تمتعها بإجازة الوضع، راجع د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة المصرية، ط 1983، ص 551، بند 379.

المبحث الثاني الحماية القانونية للأمومة

تحتل الأحكام المتعلقة بحماية أمومة العاملة موقع الأولوية في التشريعات الاجتماعية، وتتسم بقدر كبير من التقدير تجمع عليه الأسرة الدولية وتعمل على تعزيزه وكفالته، كما تهتم به التشريعات الوطنية، حيث تتعاضد الحاجة إلى إطار قانوني يؤمن حماية فعالة للأمومة المرأة العاملة وييسر لها التوفيق بين واجباتها في العمل وفي الأسرة على حد سواء.

وينطلق هذا الاهتمام من كون الأمومة هي الرسالة الأولى التي تضطلع بأعبائها المرأة كواجب قانوني مقدس، وتسعى المجتمعات المعاصرة على اختلاف إمكانياتها ودرجة تطورها الاقتصادي والاجتماعي إلى العمل على توفير المناخ والأجواء الملائمين لتأمين وحماية الأمومة.

وليس غريباً أن تحظى أمومة المرأة العاملة بأولوية محورية على المستوى الدولي وعلى المستوى الداخلي، حيث تتحمل الأم العاملة أعباء أسرية ومسؤوليات تستوجب منحها حقوقاً خاصة تيسر لها التوفيق بين واجبتها في الأسرة وواجبها في العمل.

فعلى المستوى الدولي اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها في العام الأول لها بمسألة الأمومة، فاعتمدت الكثير من المعايير الدولية ذات أهداف مختلفة، يجمعها التوفيق بين صحة الأم والطفل والمصلحة

الأسرية من ناحية وبين المحافظة على المصلحة المهنية للأم كعامل من ناحية أخرى، ويزداد هذا الاهتمام مع الارتفاع السريع لمشاركة المرأة في سوق العمل، بعد أن أصبح عمل المرأة، في الغالبية العظمى من الحالات، ضرورة اقتصادية واجتماعية.

وعلى المستوى الداخلي أصبح التوفيق بين نهوض المرأة العاملة برسالة الأمومة ومسؤوليات العمل في وقت واحد، وبأقل قدر ممكن من المعاناة والإرهاق، هو أحد الإشكاليات التي يسعى قانون العمل إلى علاجها ووضع الحلول لها، خاصة في مجتمع يعطي للأمومة قدسية ويضفي أهمية خاصة على دور المرأة كأم وعلى رسالتها السامية النبيلة في تربية النشء وإعداده.

وسوف نسلط الضوء في هذا المبحث على مظاهر وأوجه حماية الأمومة في التشريعات الخليجية من خلال الفروع الآتية:

الفرع الأول حماية المرأة توجب حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات والأوقات

لا شك أن طبيعة التكوين الجسماني للمرأة يملئ حماية المرأة من تشغيلها في الأعمال الشاقة أو الضارة صحياً بها أو بجنينها، كما أن طبيعة الدور الذي تضطلع به في المجتمع، كربة بيت وأم لأولاد وزوجة يوجب من ناحية أخرى حظر تشغيلها في أوقات معينة احتراماً لهذه الجوانب الأسرية.

وعلى ذلك فرعاية الأنوثة تستلزم عدم تحميل المرأة مشاقاً معينة، ويتحتم معاملتها بما يتفق وطبيعتها وقدرتها وظروفها الجسمانية، كما أن رعاية الأسرة داخل البيت يمثل أهم واجبات المرأة في المجتمع، ولهذا لا ينبغي أن يتهدم هذا الواجب أمام تكليف المرأة بأعمال تتصل بممارسة عمل خارج المنزل، ولذا يحرص المشرع على التوفيق، ما أمكن، بين عمل المرأة خارج المنزل وعملها وواجباتها داخل المنزل وهو ما يتضح من العرض الآتي:

أولاً- حظر تشغيل المرأة كلياً في بعض المهن والصناعات:

اهتمت المعايير الدولية⁽⁴³⁾ والعربية⁽⁴⁴⁾ بحماية المرأة من التشغيل في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي تؤثر سلباً على صحة المرأة

⁴³ راجع الاتفاقية الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية (42) لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، والاتفاقية رقم (45) لسنة 1935، بشأن استخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم، والتوصية رقم (95) لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة، والاتفاقية رقم (89) لسنة 1948 بشأن العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، والاتفاقية رقم (183) لسنة 2000 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة، منشورة على الرابط الآتي:

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

⁴⁴ راجع الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976م بشأن معايير العمل "معدلة" والاتفاقية رقم (7) لسنة 1977، بشأن السلامة والصحة المهنية.

أو على صحة جنينها، وتمشياً مع معايير الحماية الدولية فقد حظرت التشريعات العربية والخليجية تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة بصحتهن أو بصحة الجنين، أو التي يمكن أن تؤثر على قدرتهن على الحمل أو الانجاب أو على حالتهم النفسية عموماً، وقد ترك المشرع الاجتماعي تحديد نوعية الأعمال والصناعات المحظورة إلى قرارات يصدرها وزير العمل المعني بالاتفاق مع وزير الصحة أو الجهات المعنية، بحكم أن هذه الأعمال والصناعات الضارة عرضة للتزايد في ظل التطور التقني والصناعي الذي يحمل معه أضراره البيئية والصحية.

ويتنوع الحظر ما بين حظر مطلق وآخر نسبي، وفي ظل الحظر المطلق لا يجوز للمرأة وفي جميع الحالات والظروف أن تشتغل في الأعمال أو الصناعات المحظورة، نظراً لخطورة الأمر من الناحية الصحية أو النفسية عليها، ومن الأعمال التي يحظرها المشرع عادة على النساء بصورة مطلقة، الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض، والأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن، والأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من 15-20 كجم وغيرها⁽⁴⁵⁾.

⁴⁵ فقد نصت المادة الأولى من قرار وزير العمل في مملكة البحرين رقم (32) لسنة 2013 بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، على أنه "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

- (1) الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض.
- (2) الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن.
- (3) الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من 15-20 كجم.
- (4) العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني وغير ذلك.
- (5) العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل:
 - (أ) صهر الرصاص.
 - (ب) تداول أو معالجة أو اختزال الرمال المحتوية على أكسيد الرصاص أو عمليات إزالة طلاء الرصاص.
 - (ج) اللحام أو صناعة مواد اللحام أو السبائك المحتوية على الرصاص بما يزيد على 10%.
 - (د) صناعة مركبات الرصاص.
 - (هـ) عملية خلط الرصاص في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
 - (و) تنظيف أماكن العمل حيث تجري العمليات انفة الذكر

وثمة حظر نسبي يرتبط بالمرأة الحامل، فخلال فترة حملها لا يجوز للعاملة أن تشتغل في عمل الأعمال المحظورة، فهي أعمال محظورة على الحوامل من النساء دون غيرهن، ومن أمثلتها الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية وأشعة أكس، والأبخرة وأدخنة البنزين، والأعمال الماسخة للأجنة⁽⁴⁶⁾.

وقد اتسقت تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي في تكريس حماية المرأة وحظر تشغيلها في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو الضارة بها صحياً، فقد نص المشرع الاماراتي في المادة (29) من قانون العمل على أنه " يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة صحيا او اخلاقيا وكذلك في الاعمال الاخرى التي يصدر بتحديددها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة" كما نص المشرع البحريني في المادة (31) من قانون العمل على أنه " يصدر الوزير، بعد أخذ رأي الجهات المعنية، قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها" ونص نظام العمل السعودي في

⁴⁶ نصت المادة الثانية من قرار وزير العمل رقم (32) لسنة 2013، بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، على أنه "بالإضافة إلى الأعمال المنصوص عليها في المادة (1) يحظر تشغيل النساء الحوامل في الأعمال الآتية:

- 1- الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة إكس بما يزيد على 30 ريم كل ثلاثة أشهر أثناء فترة خصوبة المرأة، وعلى ريم واحد خلال فترة الحمل.
- 2- أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفينول أو التولوين.
- 3- الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة (تراتوجينية).
- 4- الأعمال التي تستلزم التعرض للإنبيلين في الصباغة، أو ثاني كبريتور الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان، أو المواد الهيدروكربونية في تكرير البترول، أو الزئبق، أو الفسفور، أو النيتروبنزول، أو المنجنيز، أو الكاديوم، أو البيريليوم".

المادة (149) على أنه "مع مراعاة ما ورد في المادة الرابعة⁽⁴⁷⁾ من هذا النظام تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة".

كما نص المشرع العماني في المادة (82) من قانون العمل على أنه "لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير".

كذلك نص المشرع القطري في المادة (94) من قانون العمل على أنه "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير".

ونص المشرع الكويتي في المادة (23) من قانون العمل على أنه "يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال انوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك يحظر تشغيلها في الأماكن التي تقدم خدماتها للرجال فقط".

⁴⁷ تنص المادة الرابعة من نظام العمل السعودي على أنه "يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية".

وأخيراً نص المشرع اليمني في المادة (46) من قانون العمل على أنه "يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحياً واجتماعياً، ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً لهذه الفقرة".

هذا ويبطل عقد العمل الذي يتضمن أسناد أعمال أو مهام إلى العاملة من بين الأعمال المحظور عليها، ومعاقبة صاحب العمل وفقاً للجزاءات التي تفرضها أحكام قانون العمل الوطني.

وتدعيماً لحماية المرأة العاملة فقد حظر المشرع تشغيل العاملة في جميع الأعمال والأحوال خلال الأربعين يوماً اللاحقة على الوضع، مراعاة للاعتبارات الصحية والنفسية للعاملة خلال تلك الفترة.

ثانياً- حظر تشغيل المرأة ليلاً في بعض المهن والصناعات:

حماية للمرأة من الارهاق، ورغبة في التوفيق بين الواجبات الأسرية والواجبات المهنية، فضلاً عن أن صيانة الأسرة ورعاية الأمومة في ظل الانعكاسات السلبية للعمل على العلاقات الاجتماعية بين أفراد الأسرة، تحظر الاتفاقيات الدولية العمل ليلاً على المرأة في بعض المهن⁽⁴⁸⁾.

⁴⁸ في مجال حظر تشغيل المرأة ليلاً في ضوء معايير العمل الدولية راجع الاتفاقية الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية (4) لسنة 1919 بشأن عمل المرأة ليلاً والتي تم مراجعتها بموجب الاتفاقيات رقم (41) لسنة 1934، ورقم (89) لسنة 1948 بشأن العمل ليلاً (النساء)، وقد حددت حداً أدنى لليل وحددت الأعمال والصناعات التي يحظر على المرأة العمل فيها ليلاً، أما الاتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة، فقد جعلت القاعدة هي حرية المرأة في العمل ليلاً أو نهاراً وحظرت عليها استثناء العمل ليلاً في بعض المهن والصناعات.

وتتباين مواقف التشريعات الوطنية في موضوع الحظر فقد يلجأ المشرع إلى جعل حظر العمل الليلي هو القاعدة، ويسمح استثناء في حالات محددة للمرأة بالعمل الليلي، وقد يلجأ المشرع إلى جعل القاعدة هي حرية المرأة في العمل ليلاً أو نهاراً، والاستثناء عليها هو حظر العمل ليلاً في بعض الأعمال أو الأحوال كما فعل المشرع البحريني.

فوفقاً لقانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012، أصبح حظر تشغيل المرأة ليلاً استثناء وليس أصلاً، فقد سمح المشرع بتشغيل المرأة نهاراً أو ليلاً، غير أنه بالنسبة لليل - وهو الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً⁽⁴⁹⁾ - لا يجوز تشغيل المرأة في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يحددها قرار وزير العمل، فأصبح بذلك حظر التشغيل الليلي استثناء من الأصل، إذ في غير هذه الأحوال يجوز للمرأة أن تعمل ليلاً⁽⁵⁰⁾.

أما بقية تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي فقد حظرت عمل المرأة ليلاً وجعلت السماح لها بالعمل ليلاً في بعض المهن والأعمال استثناء على الأصل، ومن ذلك: المادة (27 و28) من قانون العمل الاماراتي⁽⁵¹⁾، المادة (150) من نظام العمل السعودي⁽⁵²⁾، المادة (81)

⁴⁹ راجع بند (12) من المادة الأولى، من قانون العمل البحريني.

⁵⁰ راجع المادة (30) من قانون العمل البحريني، التي تنص على أن " يصدر الوزير قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً "

⁵¹ تنص المادة (27) على أنه " لا يجوز تشغيل النساء ليلاً ويقصد بكلمة ليل مدة لا تقل عن احدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً" وتنص المادة (28) على أنه "يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلاً الحالات الآتية: أ- الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة القاهرة. ب- العمل في مراكز ادارية وفنية ذات مسؤولية. ج- العمل في خدمات الصحة والاعمال الاخرى التي يصدر بتحديددها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية اذا كانت المرأة العاملة لا تزاول عادة عملاً".

من قانون العمل العماني⁽⁵³⁾، المادة (95) من قانون العمل القطري⁽⁵⁴⁾،
المادة (22) من قانون العمل الكويتي⁽⁵⁵⁾، والمادة (46/ب) من قانون
العمل اليمني⁽⁵⁶⁾.

ويعد حظر تشغيل المرأة ليلاً في بعض المهن والصناعات تمييزاً
إيجابياً لصالح المرأة، ورعاية للحق في الأمومة والطفولة، واحتراماً
للتقاليد وأخلاق المجتمع، التي هي من أهم ركائز التشريع.

⁵² تنص المادة (150) على أنه "لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير".

⁵³ تنص المادة (81) على أنه "لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة التاسعة مساءً والسادسة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير".

⁵⁴ تنص المادة (95) على أنه "يحظر تشغيل النساء في غير الأحوال التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير".

⁵⁵ تنص المادة (22) على أنه "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، وتستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل كما تستثنى من أحكام هذه المادة ساعات العمل خلال شهر رمضان المبارك".

⁵⁶ تنص المادة (46/ب) على أنه "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان، وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير".

الفرع الثاني صور حماية الأمومة والطفولة

حماية للأمومة والطفولة تكفل الاتفاقيات الدولية⁽⁵⁷⁾ والعربية⁽⁵⁸⁾ للمرأة حقوقاً ترتبط بالحمل والوضع، من أهمها حصول المرأة العاملة على إجازة وضع وفترات راحة لإرضاع الطفل وإجازة لرعايته إذا اقتضى الأمر، كما تكفل للمرأة الحصول على رعاية طبية وتعويضات نقدية، وتتباين مواقف التشريعات في مدى ونطاق كفالة هذه الحقوق بحسب ظروف كل دولة وأوضاعها الاقتصادية والاجتماعية، غير أن ثمة معايير تمثل الحد الأدنى للحماية لا يتعين على الدولة الحرمان منها أو النكوص عنها أو التراجع فيها.

وقد تبنت التشريعات الخليجية صوراً متقاربة أحياناً ومتباينة أحياناً لحماية الحق في الأمومة في تشريعات العمل، وسنعرض لهذه الصور في فرعين متتاليين نبين في أولهما الحق في إجازة الوضع وفي راحة يومية لرعاية الطفل، وفي الفرع الثاني نتناول حق المرأة في إجازة لرعاية الطفل وفي دور حضانة لإيواء الطفل خلال فترة العمل، وذلك على النحو الآتي:

⁵⁷ ومن ذلك الاتفاقية الدولية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة التي قررت المادة الرابعة منها للعاملة الحق في إجازة وضع لا تقل عن 14 أسبوعاً تشمل الفترة السابقة واللاحقة على الوضع.

⁵⁸ ومن ذلك الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة التي حددت المادة العاشرة منها إجازة الوضع بفترة لا تقل عن عشرة أسابيع.

أولاً- الحق في إجازة وضع وفترات راحة يومية لرعاية الطفل:

(أ) إجازة الوضع (الأمومة):

إجازة الوضع هي حق للمرأة العاملة في فترة راحة بمناسبة الحمل والولادة، خلال الفترة التي تسبق الولادة والتي تعقبها مباشرة لحماية صحتها وصحة طفلها، ولتتمكن المرأة بذلك من التوفيق بين حقها في الانجاب وحقها في العمل.

ويثار التساؤل حول المقصود بالوضع وهل يعد الإجهاض داخلاً في مفهوم الوضع، والثانية حول أهداف الإجازة والتأصيل القانوني لها، والثالثة حول الشروط المؤهلة للحصول على الإجازة ومدتها؟؟!!

1- المقصود بالوضع:

الوضع هو انفصال الجنين عن أمه في الموعد المعتاد لذلك، والموعد المعتاد للوضع أختلف بشأنه فقل بأنه في الفترة ما بين الشهر السادس والشهر الثاني عشر، وقل بأنه في الفترة ما بين الشهر السابع والشهر التاسع من بدء الحمل، وهذا في تقديري الأقرب لحكم الواقع، ويتحقق الوضع سواء انفصل الجنين عن أمه حياً أم ميتاً، كما أن العاملة تستفيد من إجازة الوضع ولو كان الحمل غير مشروع أو لم يكن ثمرة زواج صحيح حيث أن الإجازة مقررة لدوافع إنسانية تتصل بحماية صحة الأم والطفل، وهي اعتبارات لا تزال قائمة في كل الأحوال.

وقد اختلف الفقهاء حول الإجهاض وما إذا كان يأخذ حكم الوضع من عدمه، فذهب رأي إلى أنه لا يعد الإجهاض في حكم الوضع سواء كان ارادياً أم لا؛ لأنه انفصال للجنين عن أمه قبل الموعد المعتاد لذلك، على حين ذهب رأي آخر إلى استفادة العاملة من الحق في الإجازة، سواء تعلق الأمر بإجهاض أو وضع؛ لأن الحكمة من إعطاء الإجازة هي المحافظة على صحة العاملة، وهي تتوافر في كل من حالة الإجهاض وحالة الوضع معاً، ما لم يكن الإجهاض عمدياً دون ضرورة طبية تقضي به، حيث يمكن أن تحرم العاملة في هذه الحالة من الحق في الإجازة.

2- أهداف إجازة الوضع:

تهدف إجازة الأمومة إلى تحقيق الآتي:

- حماية صحة المرأة العاملة وحماية صحة وليدها وتستمد العاملة هذا الحق في الانقطاع عن العمل من القانون مباشرة، دون حاجة لأذن أو تصريح من صاحب العمل، فلا يجوز لهذا الأخير أن يرفض منحها للعاملة إذا ما طلبتها هذه الأخيرة وتوافرت بشأنها شروط استحقاقها. ولا يكفي لتحقيق هذا الهدف تغيير كم العمل، وذلك بإنقاص ساعات عمل المرأة أو تخفيضها، كما لا يكفي السماح لها بتغيير نوع العمل بل يجب إعفاء المرأة كلياً من العمل خلال الإجازة، ويمكن إجراء هذا التغيير خلال فترة الحمل.

• ضمان وظيفة المرة وأجرها كاملاً خلال الإجازة، فلو تخيلنا أن المرأة لم تحصل على هذه الإجازة فسوف تضطر للتوقف عن العمل، فتفقد بالتالي أجرها وفي المقابل ستزيد أعبائها والتزاماتها المالية نتيجة تكاليف الوضع فيجتمع عليها مشقتان، لهذا تمنح العاملة هذا الحق لكي يتوفر لها مصدر دخل خلال قيامها بالإجازة من ناحية، ومن ناحية أخرى يكون لها حق العودة لعملها بعد انتهاء الإجازة.

3- التأصيل القانوني لإجازة الوضع:

لا شك أن إجازة الوضع حين تمنح للعاملة تمثل تطبيقاً لنظرية وقف العقد، إذ أن العقد يظل خلال فترة الإجازة موقوفاً فلا تلزم العاملة بأداء العمل طوال مدة الوقف بسبب الوضع وبعد زوال سبب الوقف يستأنف العقد آثاره فتعود العاملة لعملها وتلتزم بأداء واجباتها المهنية. وتعتبر فترة الوقف داخلة بذلك ضمن أقدمية العاملة كما أنها تستحق خلالها أجرها وتعتبر كمدة عمل فعلية بالنسبة لها، ولا تؤثر على باقي حقوقها المرتبطة بالإجازات.

4- الشروط المؤهلة لاستحقاق الإجازة:

تباينت مواقف التشريعات الخليجية في الشروط اللازم توافرها لحصول العاملة على إجازة الوضع فيما يتعلق بمدة الخدمة المؤهلة وعدد مرات الحصول عليها والإجراءات اللازمة لطلبها.

فذهب المشرع البحريني تمشياً مع المعايير الدولية إلى إطلاق الحق في الإجازة للمرأة العاملة دون اشتراط مدة خدمة معينة ودون تحديد حد أقصى لعدد مرات الحصول عليها، وكل ما استلزمه هو تقديم العاملة شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبيناً بها التاريخ المرجح فيه حصول الوضع (م 32 عمل).

وقد سار المشرع العماني (م 83 عمل) والمشرع الكويتي (م 24 عمل) والمشرع اليمني (م 45 عمل) في نفس الاتجاه فلم يقيّدوا حصول المرأة العاملة على إجازة وضع بتمضية مدة خدمة معينة لدى صاحب العمل، غير أن الأخير قيد عدد مرات الحصول عليها بثلاثة مرات طوال مدة الخدمة.

أما التشريع الاماراتي ونظام العمل السعودي فقد جعلاً مدة الخدمة ذات أثر ليس في استحقاق الاجازة ذاتها وإنما الأجر المقرر للإجازة، فعلى حين قضت المادة (30) من قانون العمل الاماراتي بضرورة أن يكون للعاملة مدة خدمة سنة لاستحقاق الاجازة بأجر كامل وإلا استحققتها بنصف أجر، اعطى نظام العمل السعودي في المادة (151) الحق في إجازة بأجر كامل إذا بلغت مدة خدمة العاملة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات فأكثر، أما ان كانت دون الثلاث سنوات ولم تقل عن سنة استحققت العاملة ما يعادل نصف الأجر فقط، كما لا تستحق العاملة أجراً

عن إجازاتها السنوية العادية خلال السنة التي استحققت فيها إجازة وضع بأجر كامل.

أما المشرع القطري فقد اشترط في المادة (93) من قانون العمل لحصول أن يكون للعاملة مدة خدمة سنة كاملة لدى صاحب العمل للحصول على الإجازة.

واشترط كل من المشرع البحريني، نظام العمل السعودي، والمشرع القطري، تقديم العاملة شهادة طبية معتمدة للحصول على الإجازة، وتفرد المشرع العماني دون غيره بتحديد عدد مرات الحصول على الإجازة بثلاث مرات طوال مدة خدمة العاملة لدى صاحب العمل.

5- مدة إجازة الوضع والأجر المستحق خلالها:

أوجبت الاتفاقية الدولية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة في المادة الرابعة منها ألا تقل مدة إجازة الوضع عن أربعة عشر أسبوعاً (98 يوماً)، تشمل المدة السابقة واللاحقة على الوضع أما الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة فقد أوجبت ألا تقل مدة إجازة الوضع عن عشرة أسابيع بأجر كامل.

ولاشك أنه بانقطاع المرأة العاملة عن عملها بسبب الوضع يتوقف نشاطها المهني وتتنزاد نفقاتها المرتبطة بالحمل والولادة مما قد يتسبب في أعباء مالية عليها، وبدون الإعانة النقدية للمرأة في تلك

الحالة قد تفضل العودة للعمل وعدم الاستفادة من الإجازة مما يفقد الحماية معناها ومغزاها المنشودين وفعاليتها المبتغاة ولهذا كان من المحتم إعطاء العاملة خلال الإجازة أجراً أو إعانة تعويضها أجرها المفقود.

أما بالنسبة لتشريعات العمل في دول الخليج العربية فقد تباينت فيها مدة إجازة الوضع وأجرها وذلك من تشريع إلى آخر، فهي في قانون العمل الاماراتي (45) يوماً بأجر كامل إذا بلغت مدة خدمة العاملة سنة مستمرة لدى صاحب العمل وإلا استحققتها بنصف الأجر، وفي قانون العمل البحريني (60) يوماً بأجر كامل بالإضافة إلى (15) يوماً إضافية اختيارية بدون أجر، وفي نظام العمل السعودي (10) أسابيع (4 أسابيع قبل الوضع + 6 أسابيع بعد الوضع)، وتكون بأجر كامل إذا بلغت مدة خدمة العاملة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات فأكثر، أما إن كانت دون الثلاث سنوات ولم تقل عن سنة استحققت العاملة ما يعادل نصف الأجر فقط، وفي قانون العمل العماني وقانون العمل القطري (50) يوماً بأجر كامل، وفي قانون العمل الكويتي (70) يوماً بأجر كامل، وفي قانون العمل اليمني (60) يوماً بأجر كامل فضلاً عن (20) يوماً أخرى بأجر كامل حال الولادة المتعسرة أو ولادة توأم.

ولأسباب إنسانية وصحية وتمشياً مع معايير العمل الدولية والعربية تحظر بعض تشريعات العمل في دول الخليج العربية عمل المرأة خلال الفترة اللاحقة، فلا تسمح بتشغيلها خلال فترة معينة بعد الوضع تحددت بأربعين يوماً لاحقة على الوضع في قانون العمل

البحريني⁽⁵⁹⁾، وبسطة اسابيع لاحقة على الوضع في نظام العمل السعودي، وبخمس وثلاثين يوماً لاحقة على الوضع في قانون العمل القطري.

وفي تقديري أن مدد الإجازات المحددة للوضع في تشريعات العمل في دول الخليج العربي، على نحو ما اسلفنا، تعد دون مستوى المعايير الدولية، في مجال حماية الأمومة⁽⁶⁰⁾، التي حددتها بأربعة عشر أسبوعاً على الأقل، وقد يكون الدافع وراء عدم زيادة مدة الإجازة هو عدم الضغط على أصحاب العمل وارهاقهم بالتزامات مالية وإجازات وضع طويلة لصالح المرأة الأمر الذي قد يكون له مردوده السلبي على الرغبة في تشغيل النساء، ويسفر ذلك عن نتائج عكسية لا تصب في صالح المرأة العاملة.

6- الرعاية الطبية المتعلقة بحماية الأمومة التي تقدم للمرأة العاملة:

أكدت المعايير الدولية على ضرورة توفير الرعاية الصحية للمرأة العاملة في حالة الحمل والوضع وذلك حفاظاً على صحة الأم وطفلها وعلى قدرتها على العمل وتلبية احتياجاتها الشخصية.

⁵⁹ أسقط المشرع البحريني في المادة (32) من قانون العمل البحريني حق العاملة في الأجر إذا ثبت أنها عملت لدى أي صاحب عمل آخر أثناء فترة أجازتها، ولصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة أن يحرمها من أجرها عن مد الإجازة أو أن يسترد منها ما أداه لها، ولعل الحكمة من هذا الحرمان هي أن اشتغال المرأة العاملة لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة الوضع يهدر كلية الحكمة من تقرير الإجازة وهي رعاية صحة الأم والطفل.

⁶⁰ حماية للأمومة فإن الفقرة العاشرة من توصية منظمة العمل الدولية رقم 191 لسنة 2000 المكملة للاتفاقية رقم 183 لسنة 2000، تنص على أنه "في حالة مرض الأم أو دخولها المستشفى بعد ولادتها قبل انتهاء الإجازة اللاحقة للولادة، وحيث لا تستطيع العناية بالطفل، ينبغي أن يحق للأب المستخدم والد الطفل الحصول على إجازة يساوي طولها الجزء غير المستند من إجازة الأمومة اللاحقة للولادة وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية من أجل رعاية الأطفال".

ولم تحدد هذه المعايير نوعية وأشكال الرعاية الطبية وتركت تحديد ذلك للتشريع الداخلي لكل دولة بحسب ظروفها وإمكانياتها، فالمادة السادسة من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 تنص في فقرتها السابعة على أن (توفر الإعانات الطبية للمرأة وطفلها وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو لأية طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية. تشمل الإعانات الطبية الرعاية قبل الولادة واثناؤها وبعدها وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة).

ويشمل مفهوم الرعاية الطبية عادة الخدمات الطبية التي يقدمها الممارس العام وكذلك التي يقدمها الأخصائي، كما يشمل الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء، والإقامة في مستشفى أو المراكز الطبية المتخصصة، وإجراء ما يلزم من فحوص طبية وأشعة وتحاليل مخبرية لازمة وغيرها، وكذلك يشمل صرف الأدوية اللازمة وتوفير خدمات التأهيل.

وعلى مستوى تشريعات العمل أوجب نظام العمل السعودي في المادة (153) منه على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.

(ب) حق المرأة في راحة يومية لإرضاع الطفل:

1- أهمية الإرضاع الطبيعي:

يستمد الإرضاع الطبيعي أهميته من الفوائد العديدة التي يحققها؛ مما جعله جزءاً هاماً من السياسات الصحية الوطنية والدولية

على حد سواء⁽⁶¹⁾، وتركز المعايير الدولية والتشريعات الوطنية على أهمية الإرضاع وكفالاته كحق للعاملة والطفل، فعلى المستوى الدولي تؤكد الاتفاقيات الدولية على حق المرأة في الحصول على فترة أو فترات توقف لا تقل عن ساعة ونصف يومياً أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية، ويترك أمر تحديد المدة التي يسمح فيها بفترات الإرضاع للقوانين الوضعية وذلك تحقيقاً للمرونة اللازمة في هذا الشأن، كما تؤكد التوصيات على أن تكون فترات التوقف للإرضاع بأجر كامل.

وعلى صعيد التشريعات العربية، أعطى أغلبها العاملة، بعد انتهاء إجازة الأمومة، الحق في فترتي راحة لإرضاع طفلها،

⁶¹ تبلور أهم الفوائد التي يحققها في الآتي:-

- ✓ الفوائد الصحية المهمة للطفل، فالإرضاع الطبيعي بعد الولادة مباشرة ولمدة ستة أشهر على الأقل هو أفضل وسيلة لضمان النمو الكامل والصحي للطفل، وبعد غذاء متكامل ومتوازن ويحتوي على أجسام مضادة تقوي مناعة الطفل ضد الأمراض وفقاً للدراسات الطبية.
- ✓ الفوائد الصحية المهمة للأم، ومنها مثلاً تأثيره على الحد من النزيف الذي يعقب الوضع، وعلى الإسراع بعودة الأم للوضع الطبيعي، فضلاً عن تأثيره على إنقاص الخصوبة، فتتباعد حالات الحمل بما يضمن لكل طفل حقاً في حضانة وأمومة خلال فترة معقولة.
- ✓ ثبت طبيّاً أن الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن رضاعة طبيعية يكن أقل عرضة للإصابة بسرطان الثدي وسرطان المبيض على المدى البعيد.
- ✓ الفوائد النفسية التي تتحقق من عملية الإرضاع الطبيعي للأم حيث تضاعف هذه العملية من جوانب المتعة الناجمة من الرابطة الانفعالية والاجتماعية بين الأم والطفل، إذ تشعر الأم بسعادة ومتعة لكونها مصدر غذا وليدها ويشبع ذلك لديها غريزة الأمومة.
- ✓ الفوائد النفسية التي تتحقق للطفل، حيث تشبع عملية الإرضاع لديه احتياجاته العاطفية والنفسية، وهو ملتصق بصدر أمه أثناء الرضاعة ويغمره شعور جارف من الأمان والاطمئنان وهذا ما يؤكد علماء النفس والاجتماع.
- ✓ الفوائد الاقتصادية للإرضاع الطبيعي، فهو يؤدي لانخفاض الطلب على الخدمات الصحية والعلاجية المخصصة للأمهات والرضع، كما يخفض من الإنفاق على شراء الحليب الصناعي أو بدائل الحليب الطبيعي ويخفض كذلك من تكلفة التأمين الصحي.

ففي مصر ينص المشرع في المادة (93 عمل) على حق العاملة في فترتي راحة لإرضاع طفلها لا تقل كل منهما عن نصف ساعة بأجر كامل لمدة عامين، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين معاً. وفي سوريا وليبيا تستحق العاملة فترتي راحة لمدة 18 شهراً لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وفي الجزائر تستحق العاملة فترتي راحة ساعتين يومياً خلال الستة أشهر الأولى، وساعة واحدة يومياً خلال الستة أشهر التالية، وفي الأردن تستحق فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد ولمدة سنة، وفي المغرب تستحق العاملة فترتي راحة كل منهما نصف ساعة لمدة اثني عشر شهراً.

موقف تشريعات العمل في دول مجلس التعاون الخليجي:

حرصت التشريعات الاجتماعية في دول مجلس التعاون على تقرير الحق في فترة راحة أو راحات تعطى للعاملة لإرضاع طفلها أو رعايته خلال الفترة التي تلي عودتها إلى العمل بعد انتهاء إجازة الوضع، ففي قانون العمل الاماراتي تنص المادة (31) على أنه " خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين اخريين يوميا لهذا الغرض لا تزيد كل منهما على نصف ساعة. وتحتسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر".

وفي قانون العمل البحريني تنص المادة (35) "يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصلحة العمل".

وفي نظام العمل السعودي تنص المادة (154) " يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر".

وفي قانون العمل القطري تنص المادة (97) "للعاملة المرضع، فضلاً عن حقها في فترة الراحة المنصوص عليها في المادة (73) من هذا القانون، الحق في أن تمنح ساعة رضاعة يومياً لمدة سنة، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع، ويترك تحديد وقت الرضاعة للعاملة. وتحسب فترة الرضاعة من وقت العمل، ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر".

ونصت المادة (25) من قانون العمل الكويتي على أنه " يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة...."

أما قانون العمل اليمني فقد لجأ إلى طريقة أخرى لمنح راحة للعاملة المرضع أو حتى الحامل في الشهر السادس وهي تخفيض ساعات العمل لكل منهما لتكون خمس ساعات في اليوم الواحد، وتستفيد العاملة من هذا التخفيض لمدة 6 أشهر اللاحقة على انتهاء إجازة الوضع.

والملاحظ على تشريعات العمل سالفه الذكر وإن تباينت في مدد الراحة ومداتها غير أنها تتفق في مجملها مع معايير العمل الدولية والعربية بشأن حصول العاملة المرضع على فترات الراحة المقررة لإرضاع وليدها خلال المرحلة التي تلي إجازة الوضع، وتفرد نظام العمل السعودي بعدم تحديد المدة التي تمنح خلالها راحات الإرضاع، وتفرد المشرع الكويتي بإعطاء الراحة لمدة سنتين، يليه المشرع الإماراتي لمدة سنة ونصف، أما المشرع البحريني والقطري فحددها بسنة واحدة، وحددها المشرع اليمني بستة أشهر، وسكت عنها المشرع العماني.

ثانياً - الحق في إجازة لرعاية الطفل وفي دور حضانة:

يجد هذا الحق أهميته في تحقيق التوازن على نحو أفضل بين المسؤوليات العائلية ومسئوليات العمل، ذلك التوازن الذي بات يؤرق جانباً كبيراً من العاملات، خاصة في ظل التزايد المستمر لخروجهن للعمل جنباً إلى جنب بجوار الرجل، فأضحى الأب والأم يعملان طيلة الوقت، وصار الطفل في حاجة لمن يعتني به لا سيما في سنواته الأولى التي تشكل أول ثلاثة منها ملامح نموه ومسار حياته في المستقبل، وليس أفضل لتربية الطفل من تفرغ والدته له ومنحها إجازة لرعايته والاعتناء به، كما يتعين أن يكون بمقدور الأم إيداع طفلها في دار حضانة قريبة من مكان عملها تكون مجهزة بشكل ملائم بمعرفة صاحب العمل، وسنبين ذلك على النحو الآتي:

(أ) الحق في إجازة لرعاية الطفل:

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام 1981 التوصية رقم (165) التي أوصت بأن يكون للعمال رجالاً ونساءً الحق في إجازة أبوية بغية رعاية أطفالهم، وأن ينظم القانون الوطني في كل بلد شروط استحقاقها، كما دعت التوصية رقم (191) لسنة 2000 إلى وجوب أن يتمتع أي من والدي الطفل العاملين بإجازة والدية خلال فترة تعقب إجازة الأمومة، وأن تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية فترة منح هذه الإجازة ومدتها والإعانات التي تقدم خلالها. كما أوردت الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة في المادة (14) منها نصاً يقضي بحق العاملة في إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها.

وثمة توجه في تشريعات الكثير من دول العالم في تبني إجازة رعاية الطفل باعتبار أن هذه الإجازة حق عائلي يجب تقاسمه بين الأم والأب، وفي بعض الحالات الجد أو أحد أفراد الأسرة⁽⁶²⁾، مع ملاحظة عدم أخذ الإجازة معاً في وقت واحد، وعليه فهي إجازة

⁶² ففي اليابان يكون الحق في رعاية الطفل للأب والأم معاً، وهذا ما تم إقراره منذ عام 1991، وكذلك الأمر في الولايات المتحدة منذ عام 1994، وهي إجازة بدون أجر، وفي فلندا نجد حماية على نطاق واسع حيث يسمح منذ عام 1990 لأحد الوالدين بأن يبقى مع الطفل في المنزل بعد انتهاء إجازة الأمومة وقدرها 12 شهراً إلى أن يبلغ عمر الطفل ثلاث سنوات مع ضمان حصوله على تعويض نقدي وعلى الاحتفاظ بوظيفته، وفي حال عدم اختيار هذا السبيل فإن المجتمع المحلي يرتب أمر رعاية الطفل أثناء عمل الوالدين خارج المنزل، كما أنه من ناحية أخرى يسمح لوالدي الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 4 سنوات بحق اختصار ساعتين من ساعات عمليهما كل يوم، ويوجد ذات الوضع أو ما يشابهه في السويد، انظر د. محمد أحمد أسماعيل، المرأة العاملة، المرجع السابق، ص 111 وما بعدها.

أبوية أو والدية للرعاية Le congé parental d'éducation قد يتمتع بها أحد الوالدين أو كلاهما معاً⁽⁶³⁾.

وعلى المستوى العربي، فعلى حين تضمنت بعض التشريعات العربية نصاً يقضي بحق العاملة في إجازة رعاية الطفل، كما في هو الشأن بالنسبة لقانون العمل المصري⁽⁶⁴⁾، الأردني⁽⁶⁵⁾، العراقي، ومدونة الشغل المغربية، ترك بعضها الآخر المسألة للاتفاق بين العاملة وصاحب العمل.

⁶³ وتستند هذه الإجازة إلى فكرة وقف عقد العمل أو تعديله بناء على رغبة العامل في أن يتعهد برعايته طفلاً وليداً استقبل حديثاً في منزل العائلة.

"Le congé parental d'éducation repose sur la suspension ou la modification du contrat de travail à l'initiative du salarié qui souhaite s'occuper d'un enfant nouvellement arrivé au sein du foyer familial".

حول مفهوم وشروط هذه الإجازة في القانون الفرنسي راجع ملف الموضوع Congé parental Droit - Droits et démarche d'éducation وذلك في الموقع القانوني الإلكتروني الآتي: Finance net ورابطه هو :

<http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/574-conge-parental-d-education-droits-et-demarches#definitio>.

⁶⁴ تنص المادة (72) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 على أن "يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها"، كما أن المادة (72) من قانون الطفل رقم (12) لسنة 1996 تنص على أنه "للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها. وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة اشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها".

وتعد الإجازة أمراً اختيارياً متروكاً لحرية تقدير المرأة، وهي حق مرن يمكنها أن تحصل عليه مرتين لطفل واحد أو مرتين لطفلين طوال مدة خدمتها، كما لها أن تقطع الإجازة وتعود إلى عملها في أي وقت إذا رأت أن ظروفها العائلية تسمح بذلك".

⁶⁵ تنص المادة (67) على أن "للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة".

ولم تتضمن تشريعات العمل في دول مجلس التعاون اعترافاً صريحاً لحق العاملة في إجازة رعاية الطفل، وتفرد قانون العمل البحريني دون سواه بالنص عليها في المادة (34) منه التي قضت بأن "تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها".

(ب) حق المرأة في توفير مرافق للإرضاع ودور حضانة:

لما كانت المعايير الدولية توصي باتخاذ تدابير لإنشاء مرافق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية، حيث أوصت التوصية الصادرة عن منظمة العمل الدولية برقم (191) لسنة 2000 بوجوب، اتخاذ ترتيبات، كلما كان ذلك ممكناً، من أجل إقامة مرافق للإرضاع في ظل ظروف صحية ملائمة في مكان العمل أو قريباً منه، فإن عملية إنشاء دار حضانة لإيواء أطفال العاملات لها أهميتها بالنسبة لحماية الطفولة، حيث تتمكن العاملة من القيام بإرضاع طفلها ورعايته حين يكون قريباً منها في مكان العمل، خلال فترات الراحة المقررة لها.

ويجب أن تتوفر شروط معينة في دار الحضانة، من حيث السعة والمرافق والخدمة والمربيات، ضماناً لحصول الطفل على الرعاية السليمة من الناحية الصحية والتربوية، كما يجب أن يكون دار الحضانة بعيداً عن الأبخرة والغبار والدخان، وأن يكون قريباً من مكان العمل بقدر الإمكان، وأن تخضع لرقابة الجهات الإدارية.

ويتضمن هذا الالتزام إما قيام صاحب العمل منفرداً أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار للحضانة ومرافق للإرضاع، حماية للأمومة والطفولة، وعادة ما يلقي هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل بأعباء مالية لذا تقصره التشريعات على المنشآت ذات القدرة الاقتصادية الكبيرة التي يعمل بها عدد كبير من العاملات.

ورغم أهمية هذا الحق فقد جاءت أغلب التشريعات في دول مجلس التعاون خلواً من النص عليه، على حين نص عليه نظام العمل السعودي في المادة (159) منه التي قضت بأنه "على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر. يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة".

كما نص قانون العمل الكويتي في المادة (25) منه على أنه ".....ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها على 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل".

الفرع الثالث حق المرأة في إجازة عدة الوفاة

أولاً - مبررات الإجازة:

تنهض هذه الإجازة على اعتبارات دينية وترتبط بفكرة قيم وأخلاقيات المجتمع العربي المسلم، ولذا ليس غريباً ألا تتطرق معايير العمل الدولية لهذه الإجازة، ونظراً لأن الإسلام هو الديانة الأولى في الدول العربية وفي دول مجلس التعاون فكان طبيعياً أن تتضمن تشريعات العمل فيها وقوانين الخدمة المدنية عموماً إقرار بحق المرأة في هذه الإجازة، إعمالاً وتفعيلاً للحكم الشرعي في القرآن الكريم الذي يوجب على المرأة التي يتوفى عنها زوجها سواء كان قد دخل بها أو لم يدخل⁽⁶⁶⁾ أن تحتبس في مسكنها عن الزواج والطيب والزينة، لمدة أربعة أشهر وعشر ليال⁽⁶⁷⁾ معتدة بذلك عدة وفاة على زوجها⁽⁶⁸⁾.

وقد ذكر العلماء بعضاً من وجوه الحكمة في تقرير عدة الوفاة:

⁶⁶ الأزواج غير المدخول بهن فعليهن عدة الوفاة دون عدة الطلاق لعموم هذه الآية، ولأن لهن الميراث، فالعصمة تقررت بوجه معتبر، حتى كانت سبب إرث، وعدم الدخول بالزوجة لا ينفي احتمال أن يكون الزوج قد فاربها خفية، إذ هي حلال له، فأوجب عليها الاعتداد احتياطاً لحفظ النسب، راجع في ذلك تفسير بن كثير ضمن الموقع الإلكتروني للإسلام وربطه:

<http://quran.al-islam.com/Page.aspx?pageid=221&BookID=11&Page=1>

⁶⁷ وسند ذلك ما ورد في الآية (234) من سورة البقرة من قول الله تعالى " وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا فَإِذَا بَلَغَ أَجَلُهُنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا فَعَلْنَ فِي أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ .

⁶⁸ فإذا كانت الزوجة حاملاً فعدتها عندئذ أن تضع حملها.

- معرفة براءة الرحم حتى لا تختلط الأنساب بعضها ببعض.
- التعبد امتثالاً لأمر الله عز وجل، للمؤمنات.
- إظهار الحزن على الزوج بعد الوفاة اعترافاً بالفضل والجميل.

وامتثالاً لهذا الواجب الديني قرر المشرع في بعض البلدان العربية منح العاملة المتوفى عنها زوجها إجازة عدة تختلف مداها ونطاقها بحسب ظروف كل دولة.

ثانياً - مدة الإجازة وضوابطها في تشريعات دول مجلس التعاون:

انطلاقاً من الاعتبارات سالفة البيان قررت بعض التشريعات الاجتماعية في دول مجلس التعاون هذه الإجازة للعاملة، فقد منح قانون العمل البحريني للمرأة العاملة المسلمة المتزوجة إذا توفي زوجها الحق في الحصول على إجازة مدتها شهر (عدة الوفاة) وهي إجازة مدفوعة الأجر، ولما كانت عدة الوفاة في الشريعة الإسلامية تصل لأربعة أشهر وعشر ليالي، وهي فترة لو تغيبت خلالها العاملة قد يكون الأمر مرهقاً بالنسبة لصاحب العمل من ناحية غيابها من جانب وتحمله بأجرها من جانب آخر، لذا وفق المشرع ما أمكن بين هذين الأمرين فجعل للعاملة الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر⁽⁶⁹⁾.

⁶⁹ تنص المادة (63/ ج) من قانون العمل البحريني على أن " للعاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفي زوجها، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون اجر".

كما نص نظام العمل السعودي في المادة (160) على أن " للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة".

ومنح قانون العمل العماني في المادة (6/67) العاملة المسلمة إجازة خاصة بأجر شامل قدرها مائة وثلاثون يوماً في حالة وفاة زوجها.

كما نص قانون العمل الكويتي في المادة (77) منه على أنه "...وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة اربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة، وتنظم شروط منح هذه الإجازة بقرار من الوزير. وتمنح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الراتب".

ونص قانون العمل اليمني في المادة (87) منه على أن "تستحق العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك".

التوصيات

إذا أردنا الحصول على نتائج أفضل فيجب أن نبدأ بتغيير الظروف، وإلا بغير ذلك فإن الأمر سينتهي إما بانسحاب المرأة من وظيفتها كعاملة، مع ما في ذلك من خسارة، وإما بانسحابها من وظيفتها كأم، وسيكون ذلك طامة كبرى، لأننا بذلك نحكم على المجتمع بالعمق والتحول رويدا رويداً إلى مجتمع آسن. وبعد عرض صور وملامح الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريعات العربية نود إبداء بعض التوصيات في ختام هذه الورقة على النحو الآتي:

1- المراجعة الدورية لنوعية الأعمال والمهن التي تشكل خطراً على صحة المرأة العاملة أو على صحة جنينها في ظل الظهور المستمر لأجهزة وتقنيات حديثة يفرزها التطور التكنولوجي ذات خطورة على صحة المرأة.

2- العمل على تعزيز إمكانية وصول النساء إلى فرص الاستخدام والتدريب وتحسين نوعية عمل المرأة وفرص ترقّيها.

3- العمل على تقليل ساعات العمل بالنسبة للمرأة الحامل وحظر تشغيلها أوقاتاً إضافية خاصة في الفترات الأخيرة من الحمل.

4- منح المرأة الفرصة لتغيير عملها بصفة مؤقتة أثناء الحمل دون خفض أجرها ولحين عودتها من إجازة الوضع، إذا كان من شأن عملها التأثير على حملها، وهو اتجاه يتبناه المشرع الفرنسي.

5- اتخاذ التدابير اللازمة لجعل دور الحضانة أو دور رعاية الأطفال من المرافق العامة الأساسية التي لا بد من تنفيذها في مختلف المناطق الصناعية والخدمية القائمة والمزمع اقامتها، تمشياً مع المعايير الدولية في هذا الخصوص.

6- إعلاء ثقافة التآخي والمشاركة والتعاون والتكامل والتقدير والاحترام في سياسات وبرامج النهوض بالمرأة.

7- الأخذ بالمفهوم الواسع لمبدأ حظر فصل العاملة لسبب يرجع إلى الحمل أو الولادة أو الإرضاع، فيتعين أن يمتد الحظر إلى فترة الحمل السابقة على إجازة الوضع وإلى الفترة اللاحقة عليها وتمديداتها، وأن يكون للعاملة الحق في إنهاء عقد عملها بإرادتها المنفردة وبدون تعويض طالما استندت إلى الحمل أو الوضع أو الإرضاع كمبرر للإنتهاء، مع اعطائها أولوية في العودة إلى وظيفتها إن طلبت ذلك خلال سنة من تاريخ إنها العقد.

8- الأخذ بنظام العمل الجزئي (بعض الوقت) إن تشجيع العمل بعض الوقت للعمالّة النسائية والسماح للمرأة العاملة بمواعيد عمل مرنة يعد أحد الوسائل التي يمكن اللجوء إليها حين تتعارض المسؤوليات العائلية والمسؤوليات المهنية، فإذا استطاعت المرأة العاملة أن ترتب ساعات عملها فستصبح أقدر على الجمع بين العمل ومسؤوليات الأمومة بدلاً من أن تفقد عملها كلية أو تفرط في رعاية أسرتها، على أنه يجب أن تحصل المرأة العاملة على أجر يتناسب مع مدة عملها، وهذه الحلول تم تبنيها في السويد والمانيا واليابان، كما نص عليها

المشرع المصري في القانون 47 لسنة 1978 الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة، حيث أجاز للسلطة المختصة أن ترخص للعاملة بالعمل لنصف الوقت أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها حتى تتمكن من التوفيق بين عملها وأسرتها وأن تستحق نصف أجازتها الاعتيادية والمرضية المقررة لها وأن تؤدي اشتراكات التأمين وفق الكامل حتى لا يؤثر ذلك على حقوقها التأمينية.

9- **الأخذ بنظام تأمين الأمومة** ضرورة التفكير في إنشاء نظام تأميني للأمومة ضمن فروع التأمين الاجتماعي يساهم في تمويله جميع العمال والعاملات وأصحاب العمل والدولة ليضطلع بتحمل الأعباء المالية للأمومة ومن ثم ترفع من على كاهل صاحب العمل، فيشجعه ذلك على تشغيل المرأة، لأن تلك الخطوة تمثل وسيلة ناجعة ونقطة نوعية وحتمية على طريق حماية المرأة العاملة، إذ سيجعل حماية الأمومة مسؤولية المجتمع ككل حين يشارك هذا المجتمع في تمويل مدفوعات تأمين الأمومة، وهو أمر سيشجع كثيراً أصحاب الأعمال على استخدام المرأة العاملة، وهي في سن الإنجاب، ويوجد نوعاً من التناغم بين العدالة الاجتماعية والتضامن من خلال التمويل الجماعي، كما سيسهم ذلك في توحيد الإطار القانوني لحماية الأمومة وجمع شتات أحكامها ويحقق انسجاماً مرجوياً لها.

تم بحمد الله وتوفيقه،،

* * *

المراجع

- (1) د. أحمد حسن البرعي، تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الرابع، أكتوبر 1996م.
- (2) د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، 2003م، ج2.
- (3) د. أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي، ط 1983م.
- (4) إضاءات بالأرقام حول التقرير الوطني الثالث حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو)، يناير 2014م، من إصدارات المجلس الأعلى للمرأة.
- (5) التقرير السنوي الصادر المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في عام 2013م وما قبله المنشور على موقع وزارة العمل العمالية ورابطه هو
http://www.ncsi.gov.om/NCSI_website/N_publications_ar.aspx
- (6) د. جلال محمد إبراهيم، الاجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، التي تصدر عن جامعة الكويت، طبعة 1989م.
- (7) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، ط 1983م.
- (8) د. خالد حمدي عبدالرحمن، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2006م.
- (9) زكريا المرابط ويوسف الحمدوني، مظاهر حماية الأجير في مدونة الشغل، بحث لنيل درجة الاجازة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله،

فاس، السنة الجامعية 2011 - 2012م، ومنتشور على موقع العلوم
القانونية في الشبكة العنكبوتية ورابطه
[/http://www.marocdroit.com](http://www.marocdroit.com)

(10) د.صلاح محمد دياب، "الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل في
ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، بحث منشور بمجلة الدراسات
القانونية بكلية الحقوق - جامعة أسبوط، سبتمبر 2011م، ج1.
(11) د.عبدالباسط عبدالمحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات
العمل العربية، دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل
الدولية والعربية، ورقة عمل مقدمة إلى الورشة الأولى لمؤتمر
قضايا المرأة وتحديات العصر "نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة،
المنعقدة في المنامة بمملكة البحرين في الفترة 20 - 22 نوفمبر
2013م.

(12) عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس
التعاون، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية،
أبوظبي، ط 2011م.

(13) علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات
العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون
ومعايير العمل الدولية والعربية، من سلسلة الدراسات الاجتماعية
والعمالية الصادرة عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل
ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول
الخليج العربية، تحت رقم 82، ط 2014م.

(14) الكتاب الاحصائي السنوي، 2013م، الصادر عن وزارة العمل
السعودية، ص 33، ومنتشور على موقعها ورابطه هو:

<http://portal.mol.gov.sa/ar/Statistics/Documents>

- (15) د.محمد أحمد اسماعيل، المرأة العاملة، حماية الأمومة في قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007م.
- (16) د.محمد أحمد اسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن، (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، ط 2000.
- (17) د.محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة المصرية، ط 1983م.
- (18) د.محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982م.
- (19) د.محمود سلامة جبر، الانهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني، دار الكتب القانونية، ط 2007م.
- (20) د.محمود سلامة جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق - جامعة الكويت، السنة 23، العدد الثاني، يونيو 1999م.
- (21) المرأة البحرينية في أرقام، كتيب من إصدارات المجلس الأعلى للمرأة، طبعة 2013م.
- (22) د.يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 1996م.
- (23) د. يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل - تونس، ط 2012م.
- (24) T.G.I Limoges, 19 Fevrier 1979, Dr.Ouv, Novemer, 1980

صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

- العدد (1) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر 1983. "نافد"
- العدد (2) : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية "دراسة مقارنة"، يناير 1984. "نافد"
- العدد (3) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، يوليو 1984. "نافد"
- العدد (4) : نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، يناير 1985. "نافد"
- العدد (5) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث الاجتماعي"، يوليو 1985. "نافد"
- العدد (6) : حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة - التطوير، يناير 1986. "نافد"
- العدد (7) : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة "دراسات مختارة" يونيو 1986. "نافد"
- العدد (8) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير 1987. "نافد"
- العدد (9) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج "تأخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات" "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الاجتماعي"، مارس 1987. "نافد"

- العدد (10): ظاهرة المربيّات الأجنبيّات "الأسباب والآثار"، أغسطس 1987.
"نافد"
- العدد (11): العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربيّة الخليجيّة -
مقوماته - دوره - أبعاده، يناير 1988.
"نافد"
- العدد (12): الحركة التعاونيّة في الخليج العربي "الواقع والآفاق"، يونيو
1988.
"نافد"
- العدد (13): إحصاءات العمل وأهميّة النهوض بها في أقطار الخليج العربيّة،
مايو 1989.
- العدد (14): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة
في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي" الجزء الثالث، أكتوبر
1989.
- العدد (15): مظلة التأمينات الاجتماعيّة في أقطار الخليج العربيّة، يناير
1990.
- العدد (16): القيم والتحوّلات الاجتماعيّة المعاصرة "دراسة في الإرشاد
الاجتماعي في أقطار الخليج العربيّة" أغسطس 1990.
- العدد (17): الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربيّة، أبريل
1991.
- العدد (18): رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة "قضايا واتجاهات"،
يناير 1992.
- العدد (19): السلامة والصحة المهنيّة ودورها في حماية الموارد البشريّة،
أبريل 1992.
- العدد (20): أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات الاجتماعيّة،
أغسطس 1992.
- العدد (21): التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد
البشريّة، فبراير 1993.

- العدد (22): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي " الجزء الرابع، يوليو 1993.
- العدد (23): واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر 1993.
- العدد (24): رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات، يناير 1994.
- العدد (25): التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة، مارس 1994.
- العدد (26): واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو 1994.
- العدد (27): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر 1994.
- العدد (28): دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر 1994.
- العدد (29): تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس والمؤشرات، يونيو 1995.
- العدد (30): اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن ودورها في تنظيم وتنمية القوى العاملة الوطنية، ديسمبر 1995.
- العدد (31): الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو 1996.
- العدد (32): نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر 1996.

- العدد (33): وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة، مارس 1997.
- العدد (34): رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين، سبتمبر 1997.
- العدد (35): نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية، يونيو 1998.
- العدد (36): الأسرة والمدينة والتحويلات الاجتماعية بين التنمية والتحديث، نوفمبر 1998.
- العدد (37): كبار السن.. عطاء بلا حدود - دور للرعاية.. ودور للتواصل والمشاركة، مايو 1999.
- العدد (38): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن... مبادئ وموجهات، سبتمبر 1999.
- العدد (39): قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع، نوفمبر 1999.
- العدد (40): نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "دراسة مقارنة" نوفمبر 2002.
- العدد (41): تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، أغسطس 2004.
- العدد (42): الأطفال مجهولو الهوية في دول مجلس التعاون الإشكاليات وطرق التعامل والعلاج، يناير 2005م.
- العدد (43): المجتمع المدني في دول مجلس التعاون - مفاهيمه ومؤسسات وأدواره المنتظرة، يوليو 2006م.
- العدد (44): دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، يونيو 2005م.

- العدد (45): تطوير السياسات الاجتماعية القطاعية في ظل العولمة (مقاربة اجتماعية لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون)، نوفمبر 2006م.
- العدد (46): الشراكة الاجتماعية ومسؤولية الجمعيات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون - دراسة تحليلية ميدانية، يناير 2008م.
- العدد (47): الفقر وآثاره الاجتماعية وبرامج وآليات مكافحته في دول مجلس التعاون، أبريل 2008م.
- العدد (48): تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، يونيو 2008م.
- العدد (49): دليل استرشادي في فن الإدارة والإشراف على الجمعيات الأهلية التطوعية بدول مجلس التعاون الخليجي، أغسطس 2008م.
- العدد (50): الدراسة التحليلية لأحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سبتمبر 2008م.
- العدد (51): الفقر ومقاييسه المختلفة - محاولة في توطيد الأهداف التنموية للألفية بدول مجلس التعاون الخليجي، يناير 2009م.
- العدد (52): تقييم قوانين الإعاقة في دول مجلس التعاون في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - دراسة قانونية تحليلية، مايو 2009م.
- العدد (53): دراسة حماية الطفولة: قضاياها ومشكلاتها في دول مجلس التعاون، يوليو 2009م.
- العدد (54): تقييم واقع المراكز الاجتماعية وبرامجها في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2009م.

- العدد (55): دراسة مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في دول مجلس التعاون، يناير 2010م.
- العدد (56): دراسة المسؤولية الاجتماعية ودورها في التنمية بدول مجلس التعاون الخليجي، أبريل 2010م.
- العدد (57): دراسة الأحداث الجانحون ومشكلاتهم ومتطلبات التحديث والتطوير في دول مجلس التعاون، أغسطس 2010م.
- العدد (58): التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أغسطس 2010م.
- العدد (59): التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر 2010م.
- العدد (60): قراءة تحليلية في أنظمة المساعدات والضمان الاجتماعي بدول مجلس التعاون، مايو 2011م.
- العدد (61): مشروعات الأسر المنتجة وكيفية تطويرها في دول مجلس التعاون، يونيو 2011م.
- العدد (62): قوانين التعاونيات في دول مجلس التعاون (دراسة تحليلية قانونية مقارنة)، يوليو 2011م.
- العدد (63): الإعلام الاجتماعي وتأثيراته على الناشئة في دول مجلس التعاون، اغسطس 2011م.
- العدد (64): مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية، سبتمبر 2011م.
- العدد (65): التنظيم القانوني للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر 2011م.

- العدد (66): القانون الاسترشادي الموحد للضمان الاجتماعي مع دراسة تعريفية لأنظمة الضمان الاجتماعي النافذة في دول مجلس التعاون، سبتمبر 2011م.
- العدد (67): واقع وأهمية الإرشاد الأسري ومتطلباته في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2011م.
- العدد (68): اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين متطلبات التنفيذ والرصد الفعال، نوفمبر 2011م.
- العدد (69): الحماية القانونية لكبار السن في دول مجلس التعاون، دراسة قانونية تحليلية مقارنة، مارس 2012م.
- العدد (70): نحو سياسة اجتماعية خليجية للأسرة من الرعاية إلى التمكين، يوليو 2012م.
- العدد (71): تحديات السياسة الاجتماعية واحتياجاتها في مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية الخليجي مقارنة تطبيقية، أغسطس 2012م.
- العدد (72): Concept and Rights of Expatriate Temporary-Contract Employment in GCC State in Light of Legislative and Executive Developments, January 2012
- العدد (73): التعاونيات الخليجية "تاريخ ومستقبل"، سبتمبر 2012م.
- العدد (74): التنظيم القانوني في الجمعيات الأهلية في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2012م.
- العدد (75): إدارة المخاطر الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر 2012م.

- العدد (76): دراسة التعاونيات في دول مجلس التعاون: مجالاتها ومشكلاتها وأدوارها المستقبلية، مارس 2013م.
- العدد (77): قضايا السياسات الاجتماعية الخليجية المفاهيم والمجالات والاشكاليات، أبريل 2013م.
- العدد (78): دليل الستين اسئلة واجوبة في آليات الالتزام والرصد لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مايو 2013م.
- العدد (79): حماية كبار السن في عالم متغير، مايو 2013م.
- العدد (80): إشكاليات السياسات الاجتماعية في إدارة المخاطر بدول مجلس التعاون الخليجي، يوليو 2013م.
- العدد (81): الإرشاد الأسري وتدريباته وبرامجه في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر 2013م.
- العدد (82): تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، يناير 2014م.
- العدد (83): آفاق الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون في ضوء التوصية الدولية رقم (202)، فبراير 2014م.
- العدد (84): قياس الإسهام الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات الأهلية في دول مجلس التعاون، مارس 2014م.
- العدد (85): الدليل الاسترشادي لمشروعات قوانين الجمعيات الأهلية التطوعية في دول مجلس التعاون، أبريل 2014م.
- العدد (86): قوانين الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، مايو 2014م.
- العدد (87): التشبيك الالكتروني بين المنظمات الأهلية، يونيو 2014م.
- العدد (88): التعامل مع الأيتام ومشكلاتهم ومتطلباتهم، يوليو 2014م.

- العدد (89): مراجعة أدوار ومهام قطاع الرعاية الاجتماعية ومجالاتها وسياساتها، أغسطس 2014م.
- العدد (90): قضايا ومشكلات جودة الحياة لكبار السن، سبتمبر 2014م
- العدد (91): مواجهة الظواهر والمشكلات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، سبتمبر 2014م.
- العدد (92): التخطيط الاستراتيجي ومتطلباته الحديثة لإدارة المستقبل في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2014م.
- العدد (93): دليل التقييم الشامل للحدث الجانح في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر 2014م.
- العدد (94): دراسة حقوق الطفل في قوانين دول مجلس التعاون دراسة مقارنة مع الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الطفل، نوفمبر 2014م.
- العدد (95): التماسك الأسري (حماية الأسرة في التجارب الدولية)، يناير 2015.
- العدد (96): الإطار القانوني للسياسات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، فبراير 2015م.
- العدد (97): التعاونيات الخليجية في ضوء التجارب الدولية، مارس 2015م.
- العدد (98): تقييم أداء المنظمات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون، مارس 2015م.
- العدد (99): الرعاية اللاحقة للآحداث الجانحين بدول مجلس التعاون (المفهوم والتجارب والتحديات)، إبريل 2015م.
- العدد (100): ممارسة الإرشاد الأسري في دول مجلس التعاون: الأسس، العمليات، والقواعد المهنية الخلقية، مايو 2015م.

- العدد (101) التخطيط الاجتماعي تطبيقات حول عملية التخطيط الاجتماعي
لوزارات الشؤون الاجتماعية، يوليو 2015م.
- العدد (102) المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون
الخليجيّ في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص، (دراسة
تقيّميه)، يوليو 2015م.
- العدد (103) وضع اتفاقية حقوق الطفل في دول مجلس التعاون بعد 25
عاماً (استعراض السياسات والأطر الدستورية والتشريعية
وبعض القضايا الدالة) أغسطس 2015م.
- العدد (104) الخدمات التي تقدمها الأمم المتحدة ووكالاتها في المجالات
الاجتماعية وطرائق الاستفادة منها، سبتمبر 2015م.
- العدد (105): تخطيط التدريب الفني والمهني بدول المجلس، أكتوبر 2015م.

لضمان حصولكم على مطبوعات المكتب التنفيذي فور صدورها
يرجى الاتصال أو المراسلة على العنوان التالي:

البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org

