

الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي

في ضوء القانون المقارن

اعداد

دكتورة / سحر عبد الستار إمام

دكتور/ خالد رشاد خياط

أستاذ ورئيس قسم قانون المرافعات

أستاذ مساعد قانون العمل

عميد كلية الحقوق

كلية الحقوق جامعة الملك عبد العزيز

جامعة مدينة السادات

وكيل عمادة البحث العلمي

للمجموعات البحثية

شكر وتقدير

تم تمويل المشروع البحثي من قبل برنامج التمويل المؤسسي بموجب المنحة رقم (١٤٤٣-١٥٢-

(IFPAS:٥٥

لذلك

يتقدم المؤلفون بالشكر والامتنان للدعم الفني والمالي المقدم من وكالة البحث والابتكار بوزارة التعليم

وجامعة الملك عبد العزيز - جدة - المملكة العربية السعودية "

ملخص البحث

نظراً للفوارق الطبيعية بين المرأة والرجل، وطبيعة الدور الاجتماعي الخاص للمرأة، فقد كرس معايير العمل الدولية والعربية مجموعة من الأحكام تراعي حقوق المرأة العاملة في المساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل مع مراعاة خصوصية المرأة بالنظر الي طبيعتها وأمومتها وأسرتها ، تهدف الدراسة الي التعرف علي مظاهر حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي ، ومدى توافقها مع الأنظمة القانونية الأخرى علي المستوي الإقليمي ومدى انساقها مع المواثيق الدولية، مع تقييم مدى كفاية نظام العمل واللوائح ذات الصلة في حماية المرأة العاملة في النظام السعودي ، وكذلك التعرف علي انعكاس هذه النظم علي المرأة العاملة في الواقع العملي، ومدى فعاليتها ومدى كفايتها من عدمه لتحقيق الحماية المطلوبة ، أم أن هناك حاجة لإجراءات وتدابير أكثر فعالية لإضفاء مزيد من الحماية ، وتهيئة الأجواء لتمكين المرأة من ممارسة دورها الفعال في ميدان العمل دون الاخلال بمسئولياتها تجاه أسرتها .

تتناول الدراسة نظام العمل السعودي في ضوء المواثيق والاتفاقيات الدولية والقانون المصري دراسة وصفية تحليلية مقارنة (أفقية) ببحث أوجه الحماية المكفولة للمرأة العاملة في كل قانون على حدة، باعتبارها الطريقة الأيسر للقارئ للوقوف على مظاهر الحماية المقررة للمرأة السعودية في ميدان العمل مع تقييم النظم واللوائح المطبقة في الواقع العملي، ومدى الحاجة الي مزيد من الإجراءات والتدابير لحماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

Abstract

In view of the natural differences between women and men, and the nature of the special social role of women, international and Arab labor standards have enshrined a set of provisions that consider the rights of working women to equality between women and men in the field of work, considering the privacy of women in view of their nature, motherhood, and family.

The study aims to identify the manifestations of The protection of working women in the Saudi labor system, and the extent of its compatibility with other legal systems at the regional level and the extent of its consistency with international conventions, while evaluating the adequacy of the labor system and related regulations in protecting working women in the Saudi system, as well as identifying the impact of these systems on working women in The practical reality, the extent of their effectiveness and their adequacy or not to achieve the required protection, or is there a need for more effective procedures and measures to provide more protection and create the atmosphere to enable women to exercise their effective role in the field of work without prejudice to their responsibilities towards their family.

The study deals with the Saudi labor system in light of charters, international agreements, and Egyptian law, a descriptive, analytical, comparative (horizontal) study by examining the aspects of protection guaranteed to

working women in each law separately, as it is the easiest way for the reader to find out the aspects of protection established for Saudi women in the field of work while evaluating the systems and regulations. applied in practice, and the extent of the need for more procedures and measures to protect working women in the Saudi labor system.

تمهيد

يعد مبدأ المساواة حق من حقوق الانسان الأساسية التي يجب أن يتمتع بها الجميع دون تمييز بسبب الجنس، أو العقيدة، أو الإعاقة، أو السن، أو الرأي، ويعد هذا المبدأ دعامة جوهرية لتحقيق العدالة بين الناس، وإذا كانت المساواة تعني التساوي في كل شيء، فإن العدل يقتضي تحقيق التوازن بين الأطراف بإعطاء كل ذي حق حقه دون بخس أو جور، فالعدل مفهوم مطلق لا يتغير بتغير الزمان والمكان، بينما المساواة أمر نسبي منفي في بعض المواضع. ولذا يعد العدل أشمل من المساواة وضابط لها، فالمساواة جزء من العدل الذي يعرفه البعض (¹) بأنه الامتثال لسيادة القانون وإنهاء التعسف بتحقيق المساواة في المجتمع عن طريق ردّ الحقوق وإتاحة الحريات والفرص لجميع أفراد المجتمع.

وانطلاقاً من هذا المفهوم فإن العدل مع المرأة لا يعني مساواتها بالرجل من كل الجوانب، فالعدالة تقتضي التمييز فيما بينهما في بعض الأحكام الشرعية التي تتناسب مع طبيعتهما، فلا يكون منصفاً المساواة بينهما في هذا الامر، فالعدل هو الإنصاف وهو إعطاء المرء ما له وأخذ ما عليه. والعدل يقتضي أن يكون لكل جنس خصائصه التي تليق به ويكلف بما يناسبه، ومن الظلم أن يحمل فوق ما تحتمله خلقته التي خلق عليها، قال تعالى: {لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا} [البقرة: ٢٨٦]، ولهذا نهى الله عز وجل عن

¹) ELLEN GUTOSKEY :what is the difference between Equity and Equality ?
www.mentafloss.com,retrieved 11-3-2021: https://mawdoo3.com

مطالب المساواة فقال تعالى ﴿وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كُتِبَ لَهُمْ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كُتِبَ لَهُنَّ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا﴾ [النساء : ٣٢] فيكون من الحكمة التفريق بينهما فيما يتطلب ذلك ويتوافق مع الطبيعة البيولوجية والالتزامات الموكلة لكل منهما .

وتكريسا لفكرة المواطنة وحق كل انسان في العمل باعتباره حق من الحقوق الأساسية التي أكدت عليها الشريعة الإسلامية الغراء، وكذلك المواثيق الدولية والدساتير والقوانين والنظم في مختلف الدول، فقط حظيت المرأة باهتمام بالغ على المستوي الدولي والإقليمي والوطني، وذلك بسن قواعد دولية تكفل لها الحق في العمل دون الاخلال بالقيام بمسئولياتها تجاه أسرته ورعاية الأمومة والطفولة. كما حظيت المرأة في مصر والسعودية باهتمام كبير ، ظهر بوضوح في القوانين المصرية والنظم السعودية التي أكدت علي حق المرأة في العمل مثل الرجل باعتباره حق من الحقوق الأساسية، وفي ذات الوقت تم سن قواعد تكفل لها الحماية المطلوبة في العمل وتحقق التوازن المطلوب للتوفيق بين عملها ورعاية أسرته ، وذلك بتهيئة بيئة صالحة لعمل المرأة لتكون عضوا منتجا في المجتمع ، مع مراعاة ظروفها كونها زوجة وأم ، وما يقتضيه ذلك من رعايتها في مرحلة الحمل والرضاعة وتربية صغارها ، وكذلك أيضا حمايتها من الأعمال الخطرة التي لا تتفق مع طبيعتها التي فطرها الله عليه .

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الي التعرف علي مظاهر حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي ، ومدى توافقها مع الأنظمة القانونية الأخرى علي المستوي الإقليمي ومدى اتساقها مع المواثيق الدولية، مع تقييم مدى كفاية نظام العمل واللوائح ذات الصلة في حماية المرأة العاملة في النظام السعودي ، وكذلك التعرف علي انعكاس هذه النظم علي المرأة العاملة في الواقع العملي، ومدى فعاليتها ومدى كفايتها من عدمه لتحقيق

الحماية المطلوبة ، أم أن هناك حاجة لإجراءات وتدابير أكثر فعالية لإضفاء مزيد من الحماية ، وتهيئة الأجواء لتمكين المرأة من ممارسة دورها الفعال في ميدان العمل دون الإخلال بمسئولياتها تجاه أسرته .

نطاق ومنهج الدراسة:

تتطرق الدراسة الي تناول النظم الحاكمة والمنظمة لعمل المرأة في المملكة العربية السعودية وأوجه الحماية المقررة لها في نظام العمل السعودي من خلال مقارنتها مع القواعد الحاكمة لحق المرأة في العمل ومظاهر الحماية المكفولة لها في المواثيق والاتفاقيات الدولية، والقوانين المصرية باعتبارها من القوانين الرائدة عربيا في مجال تمكين المرأة من العمل وأوجه الحماية التي تحظى بها في العمل سواء في الدستور، أو قانون العمل، أو قانون الخدمة المدنية، أو قانون الطفل واللوائح والقرارات ذات الصلة. ولذا تتناول الدراسة نظام العمل السعودي في ضوء المواثيق، والاتفاقيات الدولية والقانون المصري دراسة وصفية تحليلية مقارنة (أفقية) ببحث أوجه الحماية المكفولة للمرأة العاملة في كل قانون على حدة، باعتبارها الطريقة الأيسر للقارئ للوقوف على مظاهر الحماية المقررة للمرأة السعودية في ميدان العمل مع تقييم النظم واللوائح المطبقة في الواقع العملي، ومدى الحاجة الي مزيد من الإجراءات والتدابير لحماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

خطة الدراسة:

ونتناول موضوع الدراسة من خلال ثلاثة مباحث رئيسة ومبحث تمهيدي نتعرف من خلاله سريعا على حقوق المرأة في الإسلام ثم نعرض الي حقوق المرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القواعد والاحكام المقررة لحماية المرأة العاملة في المواثيق والاتفاقيات الدولية والقانون المصري، على النحو التالي:

المبحث التمهيدي: حقوق المرأة في الإسلام

المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة في المواثيق والاتفاقيات الدولية

المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة في القوانين المصرية

المبحث الثالث: حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي

المبحث التمهيدي

حقوق المرأة في الإسلام

كرم الله المرأة في الإسلام وكفلها حقوقها وساوي بينها وبين الرجل، فهم شركاء في الإنسانية من أصل واحد، مصدقا لقول الله تعالى "﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً﴾". (١) وقوله جل شأنه " ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيرا" (٢)

وانطلاقا من هذه الآيات الكريمة، فإن الله سبحانه وتعالى ساوي بين المرأة والرجل، مع مراعاة التفاوت فيما بينهم، فالسنة الإلهية هي المفاضلة بين المخلوقات وفقا لطبيعة الخلق لئلا يظلم أحد لحساب أحد، وليست المساواة، فالمساواة جزء من العدل تطبق متى تماثلت الظروف وتساوت المراكز القانونية بينهم .

ولذا ساوت الشريعة الإسلامية بين الرجل والمرأة في أمور عديدة، منها:

أ- المساواة في القيمة الإنسانية:

يسوي الإسلام بين الرجل والمرأة في القيمة الإنسانية، حيث خلق الله الاثنين من طينة واحدة ومن معين واحد، فلا فرق بينهما في الأصل والفطرة، ولا في القيمة والأهمية، والمرأة هي نفس خلقت لتتسجم مع

(٢) الآية ١ من سورة النساء

(٣) الآية ١٢٤ سورة النساء

نفسٍ، وروح خلقت لتتكامل مع روح، وشطر مساو لشطر، قال تعالى "وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ جَعَلَكُمْ أَزْوَاجًا" (٤)، والإسلام يقرر أن قيمة أحد الجنسين لا ترجع كون أحدهما ذكرًا والآخر أنثى بل ترجع إلى العمل الصالح والتقوى. قال تعالى "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ" (٥)

ب- **المساواة في الجزاء:** كل إنسان في ميزان الشرع مسؤول عن عمله، قال تعالى "كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِينٌ" (٦) وقال تعالى "وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى" (٧) وقال تعالى "وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى" (٨) فالعمل الصالح سواء عمله الذكر أم الأنثى له الثواب والأجر عند رب العالمين - عز وجل - قال تعالى "وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا" (٩)

ج- المساواة في الحقوق المدنية:

ساوى الإسلام بين الجنسين في الحقوق المدنية على كافة مستوياتها، من تملك وتعاقب وبيع وشراء ورهن وهبة وحق في توكيل الغير أو ضمانته؛ فللمرأة شخصيتها الكاملة مثل الرجل في الإسلام لها حق التصرف في حالها قبل الزواج وبعده كيفما شاءت في إطار الشريعة الإسلامية. فملكيتها الخاصة لا يشاركها فيها أحد..

د - المساواة في الحقوق السياسية:

للمرأة الحق في ابداء رأيها، وقد استشار سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم أثناء صلح الحديبية زوجه أم سلمة وأبدت رأيها وكان هو الرأي الذي أخذ به الرسول - صلى الله عليه وسلم.، كما بايعت الرسول

(٤) الآية ١١ من سورة فاطر
 (٥) الآية ١٣ من سورة الحجرات
 (٦) الآية ٢١ من سورة الطور
 (٧) الآية ١٥ من سورة الاسراء
 (٨) الآية ٣٩ من سورة النجم
 (٩) الآية ١٢٤ من سورة النساء

وأمره الله بقبول البيعة " يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِذَا جَاءَكَ الْمُؤْمِنَاتُ يُبَايِعْنَكَ عَلَىٰ أَنْ لَا يُشْرِكْنَ بِاللَّهِ شَيْئًا وَلَا يَسْرِقْنَ وَلَا يَزْنِينَ وَلَا يَقْتُلْنَ أَوْلَادَهُنَّ وَلَا يَأْتِينَ بِبُهْتَانٍ يَفْتَرِينَهُ بَيْنَ أَيْدِيهِنَّ وَأَرْجُلِهِنَّ وَلَا يَعْصِيَنَّكَ فِي مَعْرُوفٍ مَّعْرُوفٍ ۖ فَبَايِعْهُنَّ وَاسْتَغْفِرْ لَهُنَّ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٠﴾

و - المساواة في حق الانفصال:

الإسلام كما أعطى للرجل حق الانفصال عن زوجته أعطى للمرأة هذا الحق، ولكن يفرق بينهما في كيفية وأسلوب هذا الانفصال " فهو يسوي بينهما في الحق، ويفرق بينهما في كيفية استخدام هذا الحق، حيث يعطي الرجل حق الطلاق ويعطي المرأة حق الخلع. (١١)

ز - العدالة في الحق في العمل:

لا تمنع الشريعة الإسلامية عمل المرأة، والأصل فيه أنه مباح ما دام موضوعه مباحًا، ومتناسبًا مع طبيعة المرأة، وليس له تأثير سلبي على حياتها العائلية، وذلك مع تحقق التزامها الديني والأخلاقي وأمنها على نفسها وعرضها ودينها حال قيامها به؛ فالعمل حق من حقوق الأفراد، ولكل واحد الحق في ممارسة ما شاء من أنواع الأعمال المشروعة ليُحصَلَ نفقته وينفع مجتمعه ويمكنه العيش بكرامة (١٢)، فالشريعة الإسلامية لم تُفرِّق بين المرأة والرجل في هذا الحق، فقد قال تعالى: ﴿لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلًا

^{١٠} (الآية ١٢ من سورة الممتحنة

^{١١}) ونجد سند مشروعية الخلع في القرآن وفي السنة باعتباره صورة من صور الطلاق بعوض ففي القرآن الكريم يقول الله تعالى في سورة البقرة الآية ٢٢٩ " فَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا يَفْقِهَ اللَّهُ فَلَاحُ جُنَاحٍ عَلَيْهِمَا فِيمَا افْتَدَتْ بِهِ تِلْكَ حُدُودُ اللَّهِ فَلَا تَعْتَدُوهَا وَمَنْ يَتَعَدَّ حُدُودَ اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ " وفي سنة الرسول (ص) أن امرأة يقال لها جميلة أو حبيبة وهي بنت عبد الله بن أبي سلول وكانت زوجة لثابت بن قيس، وكان قد أصدقها حديقة وكانت تبغضه فجاءت إلى الرسول وقالت: " هذا ثابت ما أعتب عليه في خلق ولا دين ولكني امرأة أكره الكفر في الإسلام لا أطيقه من بغض " فقال: أفتردين عليه حديقته قالت: نعم، فقال (ص) " أقبل الحديقة وطلقها تطلقه ". صحيح البخاري الجزء الثالث، ص ١٦٩.

- عبد الرحمن العدوي: " هذا شرع الله حق الطلاق للرجل وحق الخلع للمرأة " مقال منشور بمجلة منبر الإسلام، العدد الصادر في غرة صفر لسنة ١٤٢٠ هـ ص ٤٦.

^{١٢} (فتوي دار الإفتاء المصرية عبر موقعها الإلكتروني <https://www.dar-alifta.org/ar>

مِنْ رَبِّكُمْ" (١٣) وقال سبحانه: ﴿فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ

بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ﴾ [آل عمران: ١٩٥]، «وقوله تعالى " (للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب

مما اكتسبن " (١٤)

وقد أكد القرار ١٦٩ (١٨/٧) عام ٢٠٠٧ الصادر عن مجلس مجمع الفقه الإسلامي الدولي المنبثق عن منظمة المؤتمر الإسلامي (١٥) بعد اطلاعه على البحوث الواردة إلى المجمع بخصوص موضوع حقوق وواجبات المرأة المسلمة، وبعد استماعه إلى المناقشات التي دارت حوله، واستحضاره أن الإسلام وضع المرأة موضعها الصحيح وجعلها أساساً لتكوين الأسرة، وفسح لها المجال للعمل، وهياً لها المكان للعطاء، وأتاح لها الفرصة للمشاركة والإبداع، وعُني بها عناية خاصة وشملها في توجيهاته برعاية حانية ووفائها حقوقها كاملة، وأوصى بها أمماً وأختاً وبناتاً وزوجاً، وسوى بين الرجل والمرأة في استحقاق التكريم الإلهي، وفي شؤون العقيدة وفرائض العبادات، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وفي العمل الصالح، وفي المسؤولية والجزاء، وحق التعليم، وفي التصرفات المالية، ووضع لذلك ضوابط شرعية معتبرة، وأن الأصل العام أن خطاب التكليف شامل للرجال والنساء، إلا ما خص به أحدهما.

حيث تضمن القرار الصادر عن مجلس مجمع الفقه الإسلامي الآتي:

أولاً: للمرأة أن تملك ما شاءت من العقارات والمنقولات على أساس ضوابط الملكية الشرعية.

ثانياً: عمل المرأة يخضع لضوابط شرعية، وتُشجع على العمل في المجالات التي تتفوق فيها نظراً

لطبيعتها الخاصة حيث تقدم إنتاجية عالية، مثل: التربية، والتعليم، وطب النساء، والأطفال، والعمل

الاجتماعي.

١٣ (الآية ١٩٨ من سورة البقرة

١٤ (الآية ٣٢ من سورة النساء

١٥ (المنعقد في دورته الثامنة عشرة في بوتراجايا (ماليزيا) من ٢٤ إلى ٢٩ جمادى الآخرة ١٤٢٨هـ، الموافق ٩-١٤ تموز (يوليو) ٢٠٠٧م

ثالثاً: للمرأة المسلمة الإسهام في الأنشطة الاجتماعية والثقافية والتربوية التي لا تتعارض مع أحكام ومبادئ الشريعة، وفقاً لضوابطها المقررة.

رابعاً: يؤكد المجمع على قراراته السابقة بشأن المرأة رقم ١١٤ (٨/١٢)، ١٥٩ (٨/١٧)

ويوصي المجمع بما يأتي:

- (١) إنشاء هيئة إسلامية عالمية متخصصة لشؤون المرأة، ويكون من اختصاصها متابعة قضايا المرأة، ورصد المؤتمرات المتعلقة بشؤون المرأة والمشاركة فيها.
- (٢) التعاون مع المؤسسات الدولية لحماية الأسرة والمرأة والطفل من الأخطار والتيارات التي تهددها.
- (٣) دعوة جميع الدول الأعضاء للحفاظ على بنود الاتفاقيات الدولية التي تشتمل على مخالفات شرعية.
- (٤) يوصي المجمع بإجراء المزيد من البحث والدراسة في شأن الحقوق السياسية والقضاء والولايات العامة للمرأة.

وتتفيداً لتوصيات مجمع الفقه الإسلامي الدولي المنبثق عن منظمة التعاون الإسلامي عقد مجموعة العشرين "الدول الأعضاء" اجتماعاتها والتي تتولي الرياض رئاستها، ومن بينها انعقاد اجتماع مجموعة "تواصل المرأة ٢٠" وذلك يومي ٢١-٢٢ أكتوبر ٢٠٢٠ لبحث تمكين المرأة، وتوجت الاجتماعات بإنشاء منظمة تنمية المرأة المنبثقة عن منظمة التعاون الإسلامي بصفتها أول منظمة دولية متخصصة تهدف إلى تمكين المرأة في العالم الإسلامي والدفاع عن حقوقها والنهوض بوضعها، وذلك في ٢٢ أكتوبر ٢٠٢٠، وانهقد كذلك الاجتماع الوزاري الأول لمجلس منظمة تنمية المرأة التابعة لمنظمة التعاون الإسلامي، باعتبارها منظمة متخصصة بشؤون المرأة (١٦) مقرها جمهورية مصر العربية، هدفها الرئيس ضمان تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في إطار العمل الإسلامي المشترك.

^{١٦} (منظمة تنمية المرأة (WDO) هي منظمة دولية حكومية متخصصة، وواحدة من الجهات المتخصصة في منظمة التعاون الإسلامي (OIC)

ويعد انشاء منظمة تُعنى بقضايا المرأة في العالم الإسلامي نقلة نوعية لمنظمة التعاون الإسلامي في سعيها للاستجابة لتطلعات النساء في الدول الأعضاء على اختلاف أوضاعهن ومشاربهن، وتحقيق مصالح المرأة، وتصحيح التصور السائد عبر العالم عن رؤية الإسلام للمرأة ومكانتها وحقوقها.

كما صدرت عدة قرارات عن منظمة التعاون الإسلامي بشأن "ضمان استدامة المكتسبات في مجال النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي" من هذه القرارات: القرار رقم (٨/٣) وذلك الصادر عن المؤتمر الوزاري لمنظمة التعاون الإسلامي للمرأة المنعقد في دورته الثامنة بالقاهرة - مصر خلال الفترة من ٦-٨ يوليو ٢٠٢١ تحت شعار "الحفاظ على مكتسبات المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة في ظل جائحة كورونا وما بعدها وكذلك القرار رقم (٨/٤) بشأن بلورة سياسة المساواة بين الجنسين لمنظمة التعاون الإسلامي " وجاء بالعديد من التوصيات تدور حول كيفية إنفاذ وترجمة وتطبيق المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات. (١٧)

وتجدر الإشارة الي أن الإسلام أنصف المرأة وسأوي بينها وبين الرجل في العمل من حيث الأجر متي تماثلت ظروف وشروط العمل، بين مازال العالم الغربي يحاول سد الفجوة في الأجر بين المرأة والرجل، فنجد نسبة الفرق بين أجر النساء والرجال لم تشهد أي تحسن ملموس في أوروبا خلال السنوات العشر

كان لجمهورية مصر العربية جهوداً رائدة في تأسيس منظمة تنمية المرأة (WDO)، حيث يرجع تاريخ تأسيسها إلى عام ٢٠٠٥، مع إجراء مشاورات رفيعة المستوى داخل منظمة التعاون الإسلامي (OIC) واعتماد نظامها الأساسي في عام ٢٠١٠ ودخوله حيز التنفيذ في عام ٢٠٢٠. واستُهلّت أنشطة المنظمة بافتتاح مقرها الرئيسي في القاهرة بجمهورية مصر العربية عام ٢٠٢١.

تقع منظمة تنمية المرأة (WDO) في قلب بنية منظمة التعاون الإسلامي (OIC) للمساواة بين الجنسين. ويندرج كل من الدعم المعياري والعمل المتعلق بالسياسات، والدعوة والتوعية، والتنسيق، والمهام التنفيذية تحت ولايتها الرباعية. كما تختص منظمة تنمية المرأة (WDO) بتنمية دور المرأة والفتيات في المجتمع وتعزيزه؛ بهدف تمكين النساء والفتيات، ودمجهن ودعمهن في المجالات السياسية، والاجتماعية، والتعليمية، والثقافية، والاقتصادية. تضم منظمة تنمية المرأة (WDO) حالياً ١٩ دولة من الدول الأعضاء، مع وجود توقعات بأن تنضم إلى المنظمة العديد من الدول الأعضاء لدى منظمة التعاون الإسلامي (OIC). الاطلاع على مزيد من التفاصيل <https://www.wdo-odf.org/ar>

¹⁷⁾ <https://www.oicoci.org/docdown>

الأخيرة وهي عند حوالي ١٦%. ويتباين معدل تفاوت الأجور بين النساء والرجال بقوة بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. على سبيل المثال، تحصل المرأة العاملة في إستونيا على أجر يقل بنسبة ٢٥% عما يحصل عليه زميلها الرجل في نفس الوظيفة، في حين أن أجر المرأة في رومانيا يقل بنسبة ٥% فقط عن الرجل. وفي ألمانيا، صاحبة أكبر اقتصاد في الاتحاد الأوروبي، يقل أجر المرأة بنسبة ٢١% عن أجر الرجل، مقابل ١٥% في فرنسا. ورغم أن التقدم نحو تضيق الفجوة في الأجور بين النساء والرجال يسير ببطء على مدى السنوات العشر الأخيرة، حققت دول مثل السويد وهولندا وإسبانيا معدل تقدم أسرع في هذا السياق. كما تشير الدراسات إلى أنه لا يمكن تفسير حوالي ثلثي حالات التفاوت وفقا لعوامل موضوعية مثل الدرجة الوظيفية أو المؤهل الدراسي أو العمل نصف الوقت. كما أن هناك عديد من أشكال التمييز التي لا يمكن لمسها بسهولة في أماكن العمل. بل وأكثر من ذلك فهناك ما يسمى بالأجر العقابي حيث تُفاجأ المرأة العاملة التي تحصل على إجازة لرعاية أطفالها لدى عودتها إلى العمل مجددا بتعيينها في وظيفة أقل أجرا أو تحويلها إلى عاملة بدوام غير كامل. وفي مثل هذه الحالات تتأخر ترقية المرأة وعلوات الراتب والمكافآت مقارنة بزميلها الرجل. (١٨)

ومن التفسيرات المحتملة الأخرى لهذه الفجوة في الأجور، أن المرأة أكثر استعدادا لقبول الوظائف الأقل أجرا أو الأقل استقرارا في سوق العمل مثل الرعاية المنزلية وأعمال النظافة (١٩)

يستفاد مما سبق أن الشريعة الإسلامية الغراء القرآن الكريم والسنة النبوية، قد وضعت الأطر التي تضمن وتكفل حقوق المرأة في الإسلام. ومن بينها الحق في العمل مثلها مثل الرجل مع مراعاة طبيعة المرأة وظروفها بما يحافظ على اسرتها وأولادها، وأنها كانت سباقة لإقرار هذه الحقوق وإنفاذها قبل المواثيق والاتفاقات الدولية والقوانين الداخلية.

18) <https://www.dw.com/ar> ; <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>
19) الإشارة السابقة

المبحث الأول

حقوق المرأة العاملة في المواثيق والاتفاقيات الدولية

تضمنت المواثيق الدولية نصوصاً عديدة تكفل حقوق المرأة وتصورها في مختلف المجالات، كما عيّنت الاتفاقيات الدولية بعمل المرأة منذ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مروراً بالعهدين الدوليين لحقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والإعلان عن القضاء على التمييز بكافة أشكاله ضد المرأة والاتفاقيات الدولية في هذا الشأن (٢٠) وكذلك حقوق المرأة المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

ونتناول في هذا المبحث المواثيق الدولية وما أقرته من مبادئ لحماية حقوق الإنسان بكافة صورها وأهمها مبدأ المساواة وعدم التمييز، وكذلك الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحماية حقوق المرأة وبصفة خاصة حقها في العمل باعتباره أحد حقوق الإنسان، وذلك في مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية

المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية

^{٢٠} (اتفاقية القضاء على كل اشكال التمييز ضد المرأة وهي اختصار: CEDAW
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
<https://www.unescwa.org>

المطلب الأول

حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية

حظيت المرأة باهتمام بالغ على المستوي الدولي، والذي ظهر بجلاء في ميثاق الأمم المتحدة الذي أكد صراحة على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والالتزامات والحريات الأساسية، تكريسا لفكرة عدم التمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين (٢١) كما تم التأكيد وتكريس حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية على النحو التالي:

١- حق المرأة في العمل في الإعلان العالمي لحقوق الانسان عام ١٩٤٨ : (٢٢)

نظمت المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان الأطر الحاكمة لحق الفرد في العمل دون تمييز بين الرجل والمرأة:

- لكل شخص حق في العمل وله حريه اختياره بشروط عادلة مرضية، كما له حق الحماية من البطالة.

٢١) تنص المادة (٨) الفصل الثالث الخاص بفروع الهيئة على أنه "لا تفرض "الأمم المتحدة" قيوداً تحدّ بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية." كما تنص المادة ١٣ من الفصل الرابع "الجمعية العامة" على أنه "تنشئ الجمعية العامة دراسات وتشير بتوصيات بقصد ٢-ب - إنماء التعاون الدولي في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية، والإعانة على تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس كافة بلا تمييز بينهم في الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء وكذلك المادة ٥٥ من الفصل التاسع الخاص بالتعاون الدولي الاقتصادي والاجتماعي التي تنص علي أنه "٣- أن يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفريق بين الرجال والنساء، ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلاً.

<https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text> ;

<https://www.ohchr.org/ar/universal-declaration-of-human-rights>;

<https://www.hespress.com>

٢٢) اعتمدت الجمعية العامة للامة المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الانسان في جلستها العامة ١٨٣ المنعقدة في باريس القرار رقم (أ) ٢١٧ بتاريخ ١٠ ديسمبر ١٩٤٨، وتكمن أهمية الإعلان في قيمته الأدبية والأخلاقية الملزمة معنويا للدولة خاصة بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، وان لم يكن يحظى بقيمة قانونية ملزمة للدول إلا أنه بات مصدرا هاما لجميع الدساتير الصادرة بعده، ويضع الدول التي تنتهك تلك الحقوق مسؤوليتها في الميزان.

<https://www.ohchr.org/ar/universal-declaration-of-human-rights>

- لكل فرد دون أي تمييز له حق في أجر متساو للعمل.

- لكل فرد يقوم بعمل، الحق في أجر عادل ومرض، يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الانسان،
تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية

-- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين، والانضمام اليها من أجل حماية مصالحه

٢-العهدين الدوليين لحقوق الانسان ١٩٦٦ ودخلائه ١٩٧٦ (٢٣)

يغطي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية سلسلة من الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي يحق للجميع التمتع بها (٢٤) ومنها:

الحق في المساواة أمام القانون، التحرر من التمييز، الحق في المساواة بين المرأة والرجل، الحق في العمل، حرية اختيار العمل والقبول به، الحق في تكوين نقابات عمالية، الحق في الضمان الاجتماعي.

- حقوق المرأة في المساواة والحق في العمل في المواد (٢-٣-٢٣-٢٥) في العهد الدولي لحقوق

الانسان المدنية والسياسية (٢٥)

وتعد هذه المواد الإطار الحاكم لحقوق المرأة المدنية والسياسية التي لا يجوز النزول عنها أو المساس بها كحد أدنى لحقوق المرأة التي يجب علي أي دولة التزام بها وتتضمن الآتي:

²³) https://legal.un.org/avl/pdf/ha/iccpr/iccpr_ph_a.pdf

²⁴) <https://www.ohchr.org/ar/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٦٦، تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة معاهدين دوليتين من شأنهما أن تزيدا من تشكيل حقوق الإنسان الدولية، وهما: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وغالبًا ما يشار إليهما بمصطلح "العهدان الدوليان".

²⁵) <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

عدم التمييز بين المرأة والرجل ، تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوى الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد، وأن الأسرة هي الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة ، يكون للرجل والمرأة ، ابتداء من بلوغ سن الزواج، حق معترف به في التزوج وتأسيس أسرة ،تساوي حقوق الزوجين في الزواج ، واحترام الالتزامات والحقوق في حالة انتهاء الزواج، وحماية حقوق الأولاد في حال انحلال الرابطة الزوجية ، وأن يتاح علي قدم المساواة الحق في تقلد الوظائف العامة.

• حقوق المرأة في المساواة والعمل في المواد (٢-٣-٧-١٠-١٢-١٣) في العهد الدولي لحقوق

الانسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (٢٦) حيث تضمن هذه المواد الآتي:

- فكرة المساواة وعدم التمييز بسبب الجنس، أو العرق، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسي، أو غير سياسي، أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.
- التزام صريح على الدول بأن "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.
- التزامات صريحة على الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: **مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:**

أ- أجرا منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل، عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة

^{٢٦} (الإشارة السابقة

(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

• حماية الأم العاملة وذلك بالعمل على ضمان حقوقها وحقوق مولودها في الرعاية في هذه الفترة بوجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده. وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة، اجازة مأجورة أو اجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية. (٢٧)

٣- حقوق المرأة في ظل الإعلان " القضاء على اشكال التمييز ضد المرأة " ١٩٦٧ (٢٨)

يعد الإعلان على القضاء على التمييز ضد المرأة إعلان صادر عن هيئة الأمم المتحدة، لتحديد فيه آراءها بشأن حقوق المرأة. اعتمده الجمعية العامة في السابع من نوفمبر عام ١٩٦٧، حيث مهد الإعلان السبيل لاتفاقية عام ١٩٧٩ الملزمة قانوناً للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويعد الإعلان ميثاقاً دولياً للتأكيد على القضاء على كل صور التمييز والتفرقة بين المرأة والرجل، اذ تعد الإطار الحاكم لمنع اشكال العنف ضد المرأة بكافة مظاهره، ولذا ضمن الإعلان دعوة للقضاء على التمييز من خلال التأكيد على عدة نقاط أهمها: (٢٩)

²⁷)<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

^{٢٨}) انظر الاعمال البحثية المقدمة لورشة عمل نظمتها اللجنة الوطنية لحقوق الانسان بالتعاون مع المجلس الأعلى لشئون الأسرة بدولة قطر حول " حقوق المرأة في العمل في المواثيق الدولية " في دولة قطر في الفترة من ٤-٥ ابريل ٢٠١٢ "ورقة عمل "حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية " المستشارة رانيا جاد الله -فاتن حسين "

https://www.nhrcqa.org/storage/generalPages/file_62fd592bc4b42_1660770603.pdf

²⁹) <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b021.html>

- أن التمييز ضد المرأة "يمثل جَوْراً عظيمًا، ويشكل جريمة ضد الكرامة الإنسانية"
- إلغاء القوانين والأعراف التي تمارس تمييزًا ضد المرأة، والاعتراف بالمساواة بمقتضى القانون، كما تدعو الدول إلى التصديق على مواثيق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وتنفيذها.
- أهمية تنقيف العامة من أجل القضاء على التحامل ضد المرأة.
- السعي في تقلد المرأة المناصب العامة.
- حق المساواة في التعليم بغض النظر عن الجنس.
- حق المساواة في أماكن العمل، بما في ذلك عدم التمييز في التوظيف، والمساواة في الأجر عند تساوي نوعية العمل، الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، والحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل.
- اعتماد ما يلزم من التدابير لكفالة الحق في الترقية والأمن على العمل، والحق في تلقي التدريب المهني، -لحق في إجازة مدفوعة الأجر، وحظر الفصل من العمل بسبب الحمل أو إجازة الأمومة أو التمييز على أساس الحالة الزوجية. وأن تدخل نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر وتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء الحمل، وتوفير خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، بما في ذلك خدمات مجانية عند الاقتضاء وتغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.
- وأكد الإعلان على ضرورة توجب وضع مبدأ تساوي حقوق الرجل والمرأة موضع التنفيذ في جميع الدول وفقا لمبادئ ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتحقيقا لذلك، تحث الحكومات والمنظمات غير الحكومية والأفراد على بذل أقصى الوسع للعمل على تنفيذ المبادئ الواردة في هذا الإعلان..

=اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٦٣ (د-٢٢) المؤرخ في ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٦٧-جامعة مينيسوتا " مكتبة حقوق الانسان "إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة "

المطلب الثاني

حقوق المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية

أبرمت العديد من الاتفاقيات الدولية والعربية للعمل على تفعيل مبدأ المساواة بين الجنسين والقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والتأكيد على حق المرأة في العمل، والحصول على أجر متساو في العمل متساوي القيمة، واتفاقيات حماية الأمومة والطفولة والاتفاقيات بشأن منع التحرش وكل أشكال العنف.. ومن هذه الاتفاقيات ما يلي:

١- اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة " سيداو " عام ١٩٧٩ (٣٠)

تعني هذه الاتفاقية التي منح المرأة المساواة في الحقوق على اختلاف صورها ومنها تساوي الرجل والمرأة في مجال المسؤولية ومسئوليات العمل والمشاركة في الحياة السياسية ، وقد تم اعتمادها كمشروع قانون عام ١٩٧٩م والتوقيع عليها في عام ١٩٨٠م ودخلت حيز التنفيذ عام ١٩٨١م، وجاءت الاتفاقية لرفض التمييز، وضمان المساواة، والتزام الدول بالبنود المتفق عليها، حيث تنص بنود الاتفاقية التي تتكون من ٣٠ مادة على المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الميادين السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمدنية، وقد بلغ عدد الدول الموقعة على الاتفاقية ١٩٠ دولة ، منها عشرون دولة عربية وهي: المغرب والجزائر، تونس وليبيا، مصر ولبنان، الأردن والسعودية، العراق والكويت، اليمن وجزر

³⁰⁾ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>

بدأ العمل بهذه الاتفاقية في مارس ١٩٨٠ بعد موافقة ٢٠ دولة على التقييد بأحكامها إما بالتصديق أو الانضمام

تُعرف اتفاقية سيداو (CEDAW) استمدت هذه الاتفاقية اسمها بربط الأحرف الأولى من جملة:
The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

القم، موريتانيا والإمارات العربية المتحدة، جيبوتي والبحرين، سوريا وعمان قطر وفلسطين.^(٣١) وبالمصادقة علي نصوص الموائيق والاتفاقيات الدولية تلتزم الدول بما ورد فيها، ولا يجوز أن يخالفها قانون أو نظام داخلي، اذ تعتبر بالموافقة عليها وإقرارها جزء لا يتجزأ من القوانين الداخلية للدول^(٣٢)

ولاشك أن نفاذ المعاهدة في القانون الداخلي يكفل وحدة تطبيقها بما يتفق وموضوع المعاهدة في سياق ألفاظها وبمراعاة الغرض المقصود منها، كما أن الطبيعة الأهمية لحقوق الإنسان تقترض حماية دولية لها، ولن تؤتى هذه الحماية ثمارها بغير تدخل الدول لضمان تنفيذ هذه الحقوق من خلال كافة الوسائل الداخلية التي تملكها، ذلك أن الحقوق التي لا نفاذ لها لا قيمة لها، إنما تكمن قيمة الحقوق في طبيعتها، وفي دورها، وفي الأغراض التي تعمل على تحقيقها، وهذا الأمر هو ما حدا بالدستور المصري الصادر عام ٢٠١٤ إلى أن يفرد نصًا خاصًا بالتأكيد على التزام مصر بالاتفاقيات والعهود والموائيق المتعلقة بحقوق الإنسان والتي تصدق عليها مصر، إذ نصت المادة (٩٣) على أن "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والموائيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة". وكذلك المدة ٨١ من الدستور السعودي التي تنص علي أنه " لا يخل تطبيق هذا

^(٣١) خمس دول فقط التي لم توقع عليها حتى الان " إيران -الصومال -تونجا -السودان -بالاو " كما الولايات المتحدة الأمريكية وقعت عليها إلا انها لم تصادق عليها حتى الان.

^(٣٢) فوقاً للمادة (١٥١) من الدستور المصري الصادر في ٢٠١٤ فإنه لا توجد شروط لكي تنفذ المعاهدة الدولية بعد إبرامها وموافقة مجلس النواب عليها والتصديق عليها من قبل رئيس الجمهورية ونشرها في الجريدة الرسمية، فالمعاهدة بعد هذه الأمور تنفذ بصورة تلقائية في النظام القانوني المصري تأثرًا وتأثيرًا فتصبح كأنها قانون من قوانين الدولة، فليس ثمة حاجز في النظام الدستوري والقانوني المصري بين سريان المعاهدة على الصعيد الدولي، والتقيدها بها في النظام الداخلي، وتلك هي وحدة الصلة بين النظامين، وهي وحدة مقتضاها أن تنفيذ المعاهدة في النطاق الداخلي لا يشترط فيه أن يصدر بعد التصديق عليها قانون خاص يدمجها في الأنظمة الوطنية ويلحقها بها.

عبد العزيز سالم: الرقابة علي دستورية المعاهدات الدولية، منشورات قانونية، ١١ ديسمبر ٢٠٢١ علي الموقع الرسمي علي الشبكة العنكبوتية، <https://manshurat.org/node/74780>

النظام بما ارتبطت به المملكة العربية السعودية مع الدول والهيئات والمنظمات الدولية من معاهدات واتفاقيات "

هذ وقد عنيت المادة ١١ من اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بالتأكيد علي حق المرأة في العمل:

-تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء علي التمييز ضد المرأة في

مجال العمل لكي تكفل لها علي أساس تساوي الرجل والمرأة في نفس الحقوق لاسيما:

•الحق في العمل باعتباره حق غير قابل للتصرف لجميع البشر

•الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شئون التوظيف

•الحق في اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة،

والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم

والتدريب المتكرر

•الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق

بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

•الحق في الضمان الاجتماعي ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وأي

شكل من أشكال عدم القدرة على العمل وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الاجر .

•الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك وظيفة الانجاب.

وللتأكيد على منع التمييز بسبب الزواج أو الأمومة ولضمان حقها الفعلي في العمل، على الدول اتخاذ

التدابير المناسبة:

• حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتميز في الفصل من العمل على أساس

الحالة الزوجية مع فرض جزاءات على المخالفين.

• إدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة

التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية.

• تشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما

الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة ولاسيما عن طريق إنشاء وتنمية شبكة مرافق

رعاية الأطفال.

• توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت انها ضارة لها.

(٢) - حق المرأة في العمل وفق اتفاقيات منظمة العمل الدولية (٣٣)

في إطار تمكين المرأة وحققها في العمل ، عنيت منظمة العمل الدولية بوضع أطر حاكمة للعمل بما

يحفظ حقوق الإنسان وكرامته وعدم إهدار أدميته، كما عملت علي تعزيز مبدأ المساواة وعدم التمييز،

وكذلك مراعاة الحالة الأسرية والعائلية، وحماية الأمومة والطفولة (٣٤) ومن هذه الاتفاقيات: اتفاقية

منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل ١٩١٩ - اتفاقية بشأن البطالة ١٩١٩-اتفاقية بشأن حماية

الأمومة ١٩١٩ -اتفاقية بشأن عمل المرأة ليلا ١٩١٩ -اتفاقية بشأن الإجازة المدفوعة الأجر ١٩٣٦-

اتفاقية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة سنة ٢٠٠٠ (٣٥) اتفاقية المساواة في الأجور ١٩٥١ بين

³³)<http://docstore.ohchr.org/selfservices/> <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

³⁴) https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/equality-discrimination/WCMS_195278/lang--ar/index.htm

^{3٥}) حتى يوليو ٢٠١٨، اعتمدت منظمة العمل الدولية ١٨٩ اتفاقية، إذا تم التصديق على هذه الاتفاقيات من قبل عدد كاف من الحكومات، فإنها تدخل حيز التنفيذ. ومع ذلك، تعتبر اتفاقيات منظمة العمل الدولية معايير عمل دولية بغض النظر عن التصديق عليها، وعندما تدخل الاتفاقية حيز التنفيذ، فإنها تنشئ التزامًا قانونيًا للدول المصدقة عليها لتطبيق أحكامها.

لمزيد من التفاصيل الاطلاع على موقع المنظمة على الشبكة العنكبوتية

الجنسين في العمل المتساوي القيمة (³⁶) اتفاقية مجددة لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل
٢٠١٩ (³⁷)

وتعد هذه الاتفاقيات من الأهمية بمكان لأنها عنيت بتعزيز المساواة وعدم التمييز بين الجنسين، مكرسة حق المرأة في العمل مع مراعاة اعتبارات كثيرة (طبيعتها وفطرتها وحق الأمومة والطفولة) ونورد اهم البنود التي وردت في هذه الاتفاقيات:

-اتفاقية عمل النساء ليلا ١٩٤٨ (³⁸)

لا يجوز تشغيل النساء، أيا كانت أعمارهن، ليلا في أي منشأة صناعية عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، وتسنثنى من ذلك المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من نفس الأسرة. يجوز للحكومة أن توقف حظر عمل المرأة ليلا، بعد التشاور مع منظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة. ولا تنطبق هذه الاتفاقية على:

(أ) النساء اللاتي يشغلن مراكز مسئولة ذات طابع اداري أو تقني.

(ب) النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يشتغلن عادة في أعمال يدوية .

- اتفاقية حماية الأمومة (³⁹):

تطرقت هذه الاتفاقية لأهم المسائل التي تواجه المرأة العاملة، حيث أولت عنايتها بالمرأة العاملة من خلال توفير حماية لها في حملها ومرضها ورعاية مولودها على النحو التالي:

<https://www.ungeneva.org/ar/about/organizations/ilo>

36) <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100>

37) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>

³⁸) <https://gwu.ae/content/uploads/qjwtomoliwghfjkxiehrpbrwjnkfw.pdf>

³⁹) <https://adala.justice.gov.ma/reference/html/Ar/4064.htm>

أ- الحماية الصحية: تتخذ كل دولة عضو، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، تدابير مناسبة لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضارا بصحة الأم أو الطفل، أو حيث يقرر تقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها.

ب- إجازة الأمومة:

١- من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعا، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية.

٢- مع المراعاة الواجبة لحماية صحة الأم وصحة الطفل، تشمل إجازة الأمومة فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة أسابيع، ما لم تتفق الحكومة والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال على خلاف ذلك على الصعيد الوطني.

٣ - تمدد فترة إجازة ما قبل الولادة بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي، دون تخفيض فترة أي إجازة إلزامية بعد الولادة.

ج- الإجازة في حالة المرض أو المضاعفات:

تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة. ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفقا للقوانين والممارسات الوطنية.

د- الإعانات:

توفر الإعانات الطبية للمرأة وطفلها وفقا للقوانين واللوائح الوطنية أو لأية طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية. تشمل الإعانات الطبية، الرعاية قبل الولادة وأثناءها وبعدها، وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة.

هـ- الحماية في مجال الاستخدام ومنع التمييز:

١- يحرم القانون صاحب العمل أن ينهي استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في الإجازة المشار إليها (إجازة الوضع -إجازة في حالة المرض أو المضاعفات)، أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل. على أن تقررها القوانين واللوائح الوطنية. وتسنثنى من ذلك الحالات القائمة على أسباب لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع. ويقع على عاتق صاحب العمل عبء الإثبات بأن أسباب الفصل من الخدمة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.

٢- يكفل للمرأة الحق في العودة إلى نفس وظيفتها أو إلى وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر عند انتهاء إجازة أمومتها.

٣- تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سببا للتمييز في الاستخدام، بما في ذلك فرص الحصول على العمل.

٤- تشمل التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة حظر الاشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما، أن تجري اختبارا مبينا للحمل أو أن تقدم شهادة تفيد بإجرائها لمثل هذا الاختبار، ما لم تقرر تلك القوانين أو اللوائح الوطنية لأعمال: أ) محظورة أو ممنوعة على المرأة الحامل أو المرضع بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية أو حيث يكون هناك خطر معترف به أو جسيم على صحة المرأة والطفل.

و- **الأمهات المرضعات:** يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية، وتحدد 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 وفقا لذلك.

-**اتفاقية المساواة في الأجور ١٩٥١ بين الجنسين** بالعمل على استبعاد التفاوت في الأجر على أساس اختلاف النوع ، وقد حظيت هذه القضية باهتمام عالمي كبير لتحقيق المساواة في الأجور في العمل متساوي القيمة "اتفاقية المساواة في الأجور رقم ١٠٠ الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدي التساوي في قيمة العمل " والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٩ يونيو ١٩٥١ في دورته الرابعة والثلاثين والتي دخلت حيز النفاذ ٢٣ مايو ١٩٥٣ طبقا لأحكام المادة ٦ ، وتتألف الاتفاقية من ١٤ مادة تؤكد جميعا على الالتزام بالمساواة في الأجور عند تماثل قيمة العمل ، والالتزام الدول بتطبيقه من خلال آليات متعددة :القوانين أو الأنظمة الوطنية، أو أي نظام لتحديد الأجر يقره القانون أو يقره، أو الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال، أو أي مزيج من هذه الوسائل. وإذا كان الهدف من الاتفاقية عدم التفرقة في الأجر بسبب اختلاف الجنس إلا أنها أكدت أنه يمكن أن يكون هناك فروق أو تفاوت في الأجر إذا تفاوتت الالتزامات وقيمة الأعمال المنجزة، باعتبار أن الأجر مقابل عمل وإنجاز وفقا للمادة ٣ من الاتفاقية التي تنص على أنه "لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل أن توجد فروق بين معدلات الأجور تقابل دونما اعتبار للجنس، فروقا في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقويم الموضوعي المشار إليه." (٤٠)

⁴⁰) <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b016.html>

وتعد منظمة التعاون الدولية ركن من أركان التحالف الدولي للمساواة في الأجور، والمكون من منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والذي يهدف الي تحقيق المساواة في الأجور بين النساء والرجال في كل مكان، من خلال الجمع بين مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة ذات مجالات تركيز وخبرات مختلفة، ويدعم التحالف الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم لتحقيق تقدم ملموس ومنسق نحو هذا الهدف، وترمي هذه الشراكة بين أصحاب المصلحة المتعددين الي تقليل فجوة الأجور بين الجنسين على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، وتم تحديد يوم ١٨ سبتمبر من كل عام للاحتفال باليوم الدولي للمساواة في الأجور^(٤١)، **بهدف تحقيق المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة.** كما أنه يبيني على التزام الأمم المتحدة بحقوق الإنسان وضد جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز ضد النساء والفتيات. (٤٢) الذي مازال قائماً وفقاً للتقارير الصادرة عن التحالف، والتي تبين أن كسب النساء ٧٧ سنناً مقابل كل دولار يكسبه الرجال مقابل عمل متساوٍ القيمة - مع وجود فجوة أجر أكبر للنساء ذوات الأطفال " المرأة المعيلة " وأنه مازالت النساء تعاني من البطالة أكثر من الرجال في جميع أنحاء العالم، مع وجود فوارق واسعة بين المناطق.

كما أشارت التقارير أن الأعمال التي يقوم بها النساء هي الأعمال ذات الأجور المنخفضة والتي تتطلب مهارات أقل مع قدر أكبر من انعدام الأمن الوظيفي، ونقص التمثيل في أدوار صنع القرار، كما تشير التقديرات إلى أن ٢٨ في المائة فقط من النساء العاملات في جميع أنحاء العالم يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، ومازالت النساء تمثل ما يقرب من ٦٥ في المائة من الأشخاص الذين ليس لديهم

⁴¹⁾ <https://hrightsstudies.sis.gov.eg>

وقد تم اختيار ١٨ سبتمبر، تزامناً مع تاريخ اعتماد قانون المساواة في الأجور في الولايات المتحدة الأمريكية في عام ١٩٦٣، والذي كان أول قانون يحظر التمييز في الأجور بناءً على الجنس، كما يتزامن مع تاريخ انطلاق التحالف الدولي للمساواة في الأجور في عام ٢٠١٦.

<https://jusoormapost.com/ar/posts/27200>

⁴²⁾ <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>

أي معاش تقاعدي منتظم. (٤٣) ووفق مركز إعلام الأمم المتحدة، واجه النساء في قطاع الصحة والرعاية فجوة أكبر في الأجور بين الجنسين مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى حيث يقل دخلهن في المتوسط بنسبة

٢٤ % عن أقرانهم من الرجال وفق (منظمة العمل الدولية/منظمة الصحة العالمية ٢٠٢٢) (٤٤)

• اتفاقية لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل ٢٠١٩

لا يقتصر حق المرأة في العمل على مراعاة الطفولة والمساواة في الأجر، وإنما أيضا بتهيئة الأجواء في بيئة العمل ذاتها بمنع مختلف صور وأشكال المضايقات أو الايذاء (٤٥).

حيث أقرت منظمة العمل الدولية في ٢١ يونيو الماضي ٢٠١٩ اتفاقية مجددة لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل، واعتمدت معيار دولي جديد للعمل تحقيقاً لهذه الغاية (٤٦) حيث أبرمت اتفاقية العمل الدولية رقم (١٩٠) سنة ٢٠١٩ بشأن القضاء علي العنف والتحرش في مجال العمل ، المعززة بالتوصية رقم (٢٠٦) بإنهاء العنف والتحرش في العمل ، يتعامل مع قضية العنف في العمل ويعترف بالعنف المبني على نوع الجنس. حيث عرفت العنف والتحرش بالآتي: "نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، والتي تهدف أو تؤدي أو

⁴³) <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>

⁴⁴) <https://hrightsstudies.sis.gov.eg>

(٤٥) نادية مومو " حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل " مقال منشور في كتاب ملتقى الأعمال الدولي حول حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية

والإقليمية " <https://jilrc.com/archives/16238>

(٤٦) وتبنت منظمة العمل الدولية الاتفاقية خلال عقد دورتها الـ ١٠٨ في مدينة جنيف السويسرية المصادفة لذكراها السنوية المائة، من ١٠ حتى ٢١ حزيران/يونيو ٢٠١٩، على خلفية الحركات العالمية التي غيرت النماذج في كيفية الاستجابة لقضية العنف وكيفية انخراط المنظمات والمؤسسات في مواجهة العنف والتحرش، كالحركة النسائية الاجتماعية "Me Too" التي انطلقت في الـ ١٥ من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ لمناهضة وكسر ثقافة الصمت عن العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة، وحركة "Time's Up" التي انطلقت في الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ من قبل مشاهير هوليوود.

<https://jinhaagency1.com/ar>

يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي "

فالعنف والتحرش وفقاً لتعريف الاتفاقية "سلوكيات، أو ممارسات، أو تهديدات، تهدف إلى إلحاق أذى بدني، أو نفسي، أو جنسي، أو اقتصادي أو تقضي إلى ذلك، أو يُحتمل أن تقضي إلى ذلك، واعترفت بأنهما يشكلان انتهاكاً لحقوق الإنسان، ويهددان تكافؤ الفرص، وأنهما أمران غير مقبول بهما، وغير متوافقين مع العمل اللائق. (٤٧)

وتضمنت الاتفاقية عدة مبادئ على النحو التالي:

- أن تعمل كل دولة على تعزيز حق كل إنسان بعمل خالٍ من العنف والتحرش.
- أن تعتمد الحكومة مع طرفي الإنتاج (ممثلين أصحاب العمل والعمال) نهجاً متكاملاً يراعي قضايا الجنسين، ويمنع ظاهرة العنف والتحرش في العمل، بحيث يشارك الأطراف الثلاثة للإنتاج في وضع استراتيجية شاملة لتنفيذ التدابير لمنع العنف والتحرش، ومكافحته، وحظره قانونياً، ووضع عقوبات رادعة، ووضع آليات لإنفاذ القانون، ورصد الانتهاكات ومعالجتها، وتقديم الدعم للضحايا، وتوفير الإرشاد والتدريب لتعزيز الوعي، وضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقق من العنف والتحرش.
- العمل على تعزيز وتحقيق المبادئ الأساسية في العمل، وخاصة الحريات النقابية، والاعتراف بحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري، والقضاء على عمالة الأطفال، والقضاء على التمييز في العمل، وتعزيز العمل اللائق.
- العمل على اعتماد لوائح وسياسات تضمن المساواة، وعدم التمييز في بيئة العمل، وخاصة للعاملات والعمال والأشخاص المستضعفين، وهم الأكثر عرضة للعنف والتحرش في عالم العمل.

47) <https://www.cbd.int/doc/meetings/un-system-code-conduct-harassment-ar.pdf>

(٣) منظمة العمل العربية وعمل المرأة (٤٨)

أصدرت منظمة العمل العربية منذ تأسيسها عام ١٩٦٥ اتفاقيات وتوصيات بشأن الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال. وفي هذا السياق أكد مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بمصر عام ١٩٧٦ علي أن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الاقتصادي عن طريق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة ، وحيث إن المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضى إسهام الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل ،ولما كان انطلاق المرأة في تأدية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل، وتطبيقا لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربي للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك.

٤- الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ (٤٩)

أكد مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار ١٩٧٦) على حقوق المرأة العاملة باعتبار المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضى إسهام الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع

(٤٨) ولدت منظمة العمل العربية من رحم الاجتماعات السنوية للمجموعة العربية لدي مؤتمر العمل الدولي، حيث أوصت الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بضرورة انشاء منظمة العمل العربية " انظر تفصيلا في النشأة التاريخية وتطور العمل بمنظمة العمل العربية: "بدور منظمة العمل العربية في إنشاء قانون دولي عربي للعمل ورفع مستوى القوى العاملة العربية"
انظر: دكتور أسامة عرفات أمين: بحث منشور بمجلة كلية الشريعة والقانون جامعة أسيوط =

=https://journals.ekb.eg/article_71295.html Volume 31, Issue 1 - Serial Number 31, 2019, Page 447-590

⁴⁹⁾ https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_5.pdf

الرجل ، ولما كان انطلاق المرأة في تأدية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل ، ولذا وردت بالاتفاقية الأحكام التي تؤكد علي حق المرأة في العمل، وكفل لها الحماية المطلوبة لتأدية عملها ، وتحقق لها التوازن المطلوب للتوفيق بين مقتضيات العمل ومتطلبات أسرتها .

وتضمنت الاتفاقية نصوصا تحقق مقاصدها وأهدافها في المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل بتهيئة الظروف والأجواء التي تمكنها من التوفيق بين القيام بدورها في العمل مع مراعاة أولادها وطبيعتها التي فطرها الله عليها. كما تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حدا أدنى لما يجب أن يوفره تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية، الانتقاص من أية مزايا أو حقوق نقدية أو عينية، ينص عليها التشريع، أو الأحكام القضائية، أو الاتفاقيات الجماعية، أو العرف المعمول به في أية دولة من الدول المنضمة إليها، وذلك وفقا لنص المادة العشرين من هذه الاتفاقية.

ونظرا لأهمية القواعد والمبادئ التي تضمنتها هذه الاتفاقية والتي تعد في حقيقة الامر بمثابة دستور المرأة في العمل وحقها في ممارسة العمل مع مراعاة طبيعتها البشرية ودون إخلال بحقوق الأمومة والطفولة، نوردتها فيما يلي:

المادة الأولى: يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

المادة الثانية: الاستخدام والأجور: يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تساوى المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي.

المادة الثالثة: يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.

المادة الرابعة: التعليم والتوجيه والتدريب: يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

المادة الخامسة: يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها- المسموح بها- عن مجال العمل

المادة السادسة: ظروف العمل وحماية المرأة: يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة، أو الشاقة، أو الضارة بالصحة، أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة..

المادة السابعة: لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة

المادة الثامنة: يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

المادة التاسعة: يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

المادة العاشرة (رعاية الأمومة): للمرأة العاملة 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 المدة المذكورة.

المادة الحادية عشرة: تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

المادة الثانية عشرة: يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع..

المادة الثالثة عشرة: الإجازات الخاصة: لكلا الزوجين العاملين، الحق في الحصول على إجازة بدون أجر، لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي، في داخل الدولة أو خارجها، ويترك تحديد الحد الأقصى المصرح به لتشريع كل دولة.

المادة الرابعة عشرة: للمرأة العاملة الحق 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.

المادة الخامسة عشرة: الضمانات الاجتماعية: يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأميناً خاصاً للأمومة.

المادة السادسة عشرة: للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى. لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون

حد أقصى لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

المادة السابعة عشرة: للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة.

المادة الثامنة عشرة: للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا.

المادة التاسعة عشرة: (استحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة) للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافآت نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى، في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبنى رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة..

المبحث الثاني

حقوق المرأة العاملة في القوانين المصرية

تحظى المرأة المصرية باهتمام بالغ ، حيث أكد الدستور المصري على أن المرأة ليست فئة من فئات المجتمع فقط، بل هي نصف المجتمع وأساس الأسرة، ومن هذا المنطلق فقد منحها الدستور الحماية والرعاية وذلك بتخصيص أكثر من ٢٠ مادة تؤكد علي حقوقها ورعايتها في مختلف الميادين ، دون تمييز أو إقصاء، ومن جهة أخرى فإن المرأة تستفيد أيضاً من كافة مواد الدستور باعتبارها مواطناً كامل المواطنة مثل التزام الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين رجالاً ونساءً كما حرص الدستور على أن يضمن تلك الحقوق للمرأة على كافة الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ولذا فإن المرأة المصرية وبصفة خاصة المرأة العاملة حظيت باهتمام كبير من مؤسسات الدولة المصرية ، وتجلي هذا الاهتمام بتكريس وتطبيق فكرة المساواة بين الرجل والمرأة بمنظور عادل يراعي فيه طبيعة المرأة ومسئولياتها الجسام تجاه أسرتها وأولادها وطبيعتها التي تقتضي مراعاتها ، ولا يعد تمييز المرأة وحمايتها في ميدان العمل خروجاً علي مبدأ المساواة ، لأن المساواة تقضي خضوع جميع المراكز القانونية المتماثلة لمعاملة قانونية واحدة على نحو يتناسب بطريقة منطقية وفقاً للهدف الذي توخاه القانون، ولكن في بعض الحالات يمكن للمشروع أن يخالف مبدأ المساواة فيغيّر في المعاملة بين المراكز القانونية المتساوية، وذلك إذا استند التمييز إلى معايير موضوعية تبرره أو كان التمييز لتحقيق مصلحة مشروعة يبغي المشروع تحقيقها، كما له أن يخرج على مبدأ المساواة إذا وُجِدَت مصلحة عامة تبرر الخروج على هذا المبدأ ، ولقد أكدت المحكمة الدستورية العليا بمصر على هذه المعاني في أحكامها أن "الإخلال بمبدأ المساواة أمام القانون يتحقق بأي عمل يهدر الحماية القانونية المتكافئة، تتخذه الدولة سواء

من خلال سلطتها التشريعية أو عن طريق سلطتها التنفيذية بما مؤداه أن أيا من هاتين السلطتين لا يجوز أن تفرض مغايرة في المعاملة ما لم يكن ذلك مبرراً بفروق منطقية يمكن ربطها عقلاً بالأغراض التي يتوخاها العمل التشريعي الصادر عنها " (٥٠)

وانطلاقاً من هذا المبدأ فقد حرصت الدولة المصرية علي تمكين المرأة من ممارسة حقها في العمل والترقي وفقاً للضوابط الموضوعية المنظمة لذلك ، كما اهتمت مؤسسات الدولة بأن تكفل التوفيق بين دور المرأة داخل الأسرة وعملها في المجتمع، ولا يعد بسط نوع من الحماية للمرأة في ميدان العمل، خاصة الاعمال الشاقة أو الخطرة أو العمل ليلاً نوع من التمييز الإيجابي للمرأة عن الرجل بل هو تطبيق للعدالة بمراعاة ظروف المرأة وطبيعتها والأعباء الملقاة على عاتقها، فالعدالة تقتضي موازنة الأمور ومراعاة الاختلافات والفروق الجسدية بين الرجل والمرأة وكذلك طبيعتها ومسئوليتها كأم. ونتناول حقوق المرأة العاملة في القوانين المصرية وأوجه حمايتها في مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: حقوق المرأة في قانون العمل

المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة في قانون الخدمة المدنية وقانون الطفل

^{٥٠} (حكم المحكمة الدستورية العليا، القضية رقم ٢٢٦ لسنة ٢٠ قضائية " دستورية " جلسة ٢٠٠١/٧/٧

المطلب الأول

حقوق المرأة في قانون العمل

تضمن الدستور المصري ٢٠١٤ وكافة الدساتير السابقة النصوص التي تكفل حق المواطن وتكرس مبدأ عدم التمييز، وتمكين المواطن من التمتع بحقوقه كافة، ومنها الحق في العمل حيث تضمن الفصل الأول من الباب الثاني المعنون ب"المقومات الأساسية للمجتمع " المقومات الاجتماعية:

المادة (٩): تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز.

المادة (١١): تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا لأحكام الدستور.

وتعمل على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلا مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها.

وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً.

وتفعيلاً للمبادئ التي أقرها الدستور المصري الحالي وكذلك الدساتير السابقة (٥١) على حقها في العمل بما يكفل تحقيق مصالح العامل بصفة عامة مع وجود نوع من الخصوصية للمرأة العاملة مراعاة لطبيعتها وواجباتها نحو أولادها وأسرتها.

(٥١) تضمن دستور ١٩٧١ نصوص تكرر مبدأ المساواة وتحفظ حقوق الانسان وتصورون كرامته وتضمن تماسك أسرته منها المواد (١٠-١١-١٣) م١٠ تنص على أنه "تكفل الدولة حماية الامومة والطفولة ... م ١١ " تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الاسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في

وفي إطار فلسفة الدستور التي تؤكد على حقوق الانسان بصفة عامة، والحق في العمل بصفة خاصة صدر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (٥٢) الذي يعتبر القانون العام الذي يحكم علاقات العمل الناشئة عن علاقات العمل الفردية، فلا يسري علي العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، أفراد أسرة صاحب العمل الذي يعولهم فعلا.

اذن قانون العمل ينظم علاقات العمل خارج العمل الحكومي، أو العمل داخل الاسرة الواحدة وكذلك عمال الخدم، وبالتالي ينظم علاقات العمل الناشئة عن عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، محددًا حقوق والتزامات كل من صاحب العمل والعامل، مؤكدا علي مبدأ المساواة وعدم التمييز بسبب الجنس دون الاخلال بالأحكام الخاصة التي تتفق وطبيعة المرأة وفطرتها علي النحو التالي:

مادة (١) يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المبينة في كل منها أ- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

مادة (٨٨): مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية "م ١٣" العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ويكون العمال الممتازون محل تقدير والمجتمع " <https://manshurat.org/node/1688> وكذلك دستور ١٩٥٦ في المواد " ١٨-١٩-٢١" حيث تنص المادة ١٨ على أنه "تكفل الدولة وفقا للقانون دعم الأسرة وحماية الأمومة والطفولة " م ١٩ " تيسر الدولة للمرأة التوفيق بين عملها في المجتمع وواجباتها في الأسرة " م ٢١ للمصريين الحق في المعونة في حالة الشيخوخة وفي حالة المرض أو العجز عن العمل"

<https://manshurat.org/node/1684>

(٥٢) فايز المساوي وأشرف المساوي: موسوعة العمل -المجلد الأول – الطبعة الثامنة ٢٠١٠

وفقا لهاتين المادتين فإنه تطبق على العامل سواء كان رجلا أم امرأة الأحكام الخاصة بتشغيل العمال من حيث الحقوق والالتزامات دون تمييز شريطة أن تكون أوضاع العمل متساوية، ولكن إعمال مبدأ عدم التمييز لا يحول دون مراعاة المرأة العاملة بشأن أوقات وطبيعة الأعمال والأشغال التي تسند إليها والتي يجب أن تأخذ في الاعتبار طبيعتها وفطرتها وقدراتها الجسمانية.

ولذا وضع المشرع ضوابط زمنية ونوعية لتشغيل المرأة العاملة وإجازاتها:

• فلا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين السابعة صباحا والسابعة مساء وفقا للأحوال والاعمال

والمناسبات التي يحددها الوزير المختص وفق المادة ٨٩ من قانون العمل (٥٣).

حددت المادة المذكورة القاعد العامة في مواعيد تشغيل النساء، ولكن لا يعني ذلك حظر مطلق بشأن تشغيل المرأة ليلا، إذ يمكن الخروج عن هذه القاعدة بموجب قرار يصدر من الوزير المختص ببيان الأحكام المنظمة في هذا الشأن. وبالفعل أصدرت وزارة القوي العاملة والهجرة قرارات في شأن تشغيل النساء ليلا (٥٤) محددة الضوابط الواجب مراعاتها اذا اقتضى الامر تشغيل النساء خروجا عن الأوقات التي حددها قانون العمل في ضوء المادة ٨٩ من القانون ، حيث صدر القرار الوزاري لوضع أطر وأحكام لعمل النساء علي مؤكدا بداءة الالتزام بالعمل بالاتفاقيات الدولية وقانون العمل بشأن تشغيل النساء ، ثم أجاز إمكانية تشغيل النساء ليلا ، علي أنه يجب في هذه الحالة علي رب العمل الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات، علي أن يصدر هذا الترخيص بالتشغيل ليلا من مديرية القوي العاملة والهجرة المختصة بعد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط سالفه الذكر.

⁵³) <https://www.scribd.com/document/620726935>

^{٥٤} (القرارات الصادرة في شأن تنظيم تشغيل النساء ليلا: قرار وزارة القوي العاملة والهجرة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ المنشور في الوقائع المصرية العدد ٢٢٠ في ٢٧/٩/٢٠٠٣

حيث صدر القرار الوزاري رقم ٤٤ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا الذي أجاز تشغيل النساء أثناء فترات الليل بناء على طلبهن في أي منشأة أيا كان نوعها، على أن تتخذ بشأنهن التدابير اللازمة لتجنب المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل، بتوفير كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية، وتوفير الإسعافات الأولية بما فيها نقلهن عند الضرورة إلى أماكن تقديم العلاج اللازم وتوفير وسائل نقل للعاملين أثناء فترات الليل وتوفير الانتقال الآمن للنساء.

*وإذا كان المشرع أجاز تشغيل النساء ليلا إلا أنه في حالات محددة يلتزم رب العمل بتوفير عمل يومي بديل عن العمل الليلي للمرأة العاملة خلال فترات الحمل والرضاعة دون المساس بأجرها، وهي فترة ١٦ أسبوعا على الأقل قبل وبعد الوضع منها، ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المرجح للوضع. حيث لا يجوز تشغيل النساء ليلا خلال الثلاثة أشهر الأخيرة التي تسبق الوضع.

• حظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا والأعمال الشاقة وفقا للمادة ٩٠ من قانون العمل، وتطبيقا لهذه المادة، صدر القرار الوزاري رقم ٤٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، الذي ينص على أنه "لا يجوز تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض وفي المناجم والمحاجر أيا كان نوعها، وكافة الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض.

• يحظر تشغيل النساء خلال فترات الحمل والرضاعة المقررة قانونا في الأحوال التي تحتوي على مخاطر تضر بصحتهن الإنجابية أو صحة أطفالهن أو أجنتهن. ويجوز تشغيلهن خلال تلك الفترة في الأعمال الإدارية والإشرافية التي لا تتعرضن فيها للمخاطر.

يتعلق هذا القيد بالمرأة العاملة الحامل أو الأم، حيث حظر المشرع علي صاحب العمل أن يقوم بتشغيل المرأة في أعمال تهدد صحتها وصحة جنينها أو صحة مولودها ، حيث تكون المرأة في فترة الحمل والرضاعة في وهن وضعف ، مما حدا بالمشرع بالتشدد في طبيعة الأعمال الموكلة اليها ، ليست فقط

الأعمال الخطرة أو الضارة علي النحو السابق بيانه ،لأن حظر التشغيل في الاعمال الخطرة أو الشاقة تتعلق بالمرأة العاملة بصفة عامة ، ولكن هذا الفرض يتناول المرأة العاملة في ظروف وأوضاع خاصة تقتضي التشدد في الحماية ، ولكن هذا التحوط والحذر لحماية المرأة لا يمنع من تشغيلها في الأعمال الإدارية والاشرفافية التي لا تعرضها للخطر في مثل ظروفها .

• حق المرأة العاملة في إجازة وضع

لم تقتصر أوجه الحماية للمرأة العاملة بالنظر الي طبيعتها وفطرتها وإنما تمتد الي رعايتها اثناء الحمل ورعاية الطفل، حيث تضمن قانون العمل أوجه حماية المرأة العاملة تطبيقا للدستور الذي يلزم الدولة بتمكين المرأة من العمل وحماية الأمومة والطفولة، وتتمثل مظاهر الحماية في قانون العمل المواد الآتية:

-المادة (٩١) للعامة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوما التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

المادة (٩٢) تحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

وفقا للمادة المذكورة، تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة ، وضع ثلاثة أشهر وفق قانون العمل ، ولا يشترط أن تكون مدة الاجازة كلها عقب وضع المرأة مولودها ،فيمكن أن تحصل علي إجازة قبل حصول الوضع شريطة أن تقدم شهادة طبية بشأن الوقت المرجح للوضع ، وتستحق المرأة أجر كامل خلال مدة الاجازة ، ولكن استحقاق المرأة الاجر الكامل مشروط في هذا الفرض بعدم اشتغالها في مكان آخر خلال

مدة إجازة الوضع، التي شرعت أصلا مراعاة لحالتها الصحية ولمولودها، وبالتالي إذا تم استغلال الإجازة في غير موضعها لا تستحق المرأة العاملة الأجر عن هذه المدة، وحق صاحب العمل في استرداده إذا كان قد تم أداءه، فضلا عن مسألتها تأديبيا. وتجدر الإشارة أن المرأة العاملة الحامل لا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

• حق المرأة العاملة في فترات راحة أثناء العمل

المادة (٩٣) "يكون للعامة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

لم يكتف القانون بإجازة الوضع السابق بيانها، ولكنه أيضا راعي حقوق المولود في الرضاعة الطبيعية، بحق المرأة العاملة في فترتين راحة لرضاعة المولود لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، ويمكن ضمهما حسب رغبة المرأة العاملة، ولا يجوز تخفيض أجر العاملة بسبب فترات الراحة أثناء العمل لرضاعة الطفل، كما أنها لا تخفض ولا تخصم من وقت العمل، فتحسب هذه الفترات من ساعات العمل، مع مراعاة أن فترات الراحة لرضاعة الطفل تستحق فقط خلال الأربعة وعشرين شهرا عقب الولادة.

• حق المرأة العاملة في إجازة رعاية الطفل

تنص المادة (٩٤) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، يكون للعامة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا 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.

فضلا عن إجازة الوضع المقررة للمرأة العاملة بأجر كامل ، يمكن لها أن تحصل علي إجازة رعاية طفل لمدة لا تتجاوز سنتين بدون ، ولكن استحقاق الاجازة مرهون بعدد العاملين في المنشأة ، فلا تستحق الاجازة إذا كان عدد العاملين في المنشأة أقل من ٥٠ عامل ، فإجازة رعاية الطفل وفقا لقانون العمل متوقف علي حجم العمالة في المنشأة بما يضمن عدم تأثر نشاط المنشأة بإجازة العامل ، ولا تمنح هذه الاجازة أليا للعاملة ، وإنما بناء هي رخصة ان شاءت استعملتها وطلبت ذلك من صاحب العمل ، ولا تستحقها إلا لمرتين فقط طوال مدة خدمتها .

• التزامات صاحب العمل

بالإضافة الي ما أوجبه القانون من حقوق للعاملة من إجازات، وحقوق مالية، ألزم صاحب العمل بالالتزام بالتبصير وتهيئة بيئة العمل على النحو التالي:

(١)-التزام صاحب العمل بالتبصير

المادة (٩٥) يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

وفقا للمادة المذكورة يجب علي صاحب العمل التعليق في مكان ظاهر بالمنشأة (مكان أداء العمل -أو مكان تجمع العاملات وقت الراحة ...) الأحكام الخاصة بتشغيل النساء الواردة في قانون العمل، ولكن لا يكون صاحب العمل ملتزما بذلك إلا إذا كان عدد العاملات ٥ أو أكثر، وبالتالي اذا كان عدد العاملات دون ذلك فيتحلل صاحب العمل من الالتزام، ولا يحول ذلك دون تبصير العاملة بأحكام تشغيل النساء حتي لو كان العدد أقل من ذلك دون أن يكون وجوبيا علي صاحب العمل.

(٢)-التزام صاحب العمل بتهيئة بيئة العمل

تنص المادة (٩٦) على صاحب العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص، كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مئة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

وفقاً للمادة المذكورة، يلتزم صاحب العمل بتهيئة بيئة العمل لتمكين المرأة من القيام بعملها دون الإخلال بواجباتها تجاه أطفالها تطبيقاً لأحكام الدستور، وبالتالي أوجب المشرع علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل مئة عاملة فأكثر، إما بإنشاء دار حضانة رعاية أطفال العاملات، أو أن يعهد الي دار حضانة برعاية أطفال العاملات، بالنظر الي حجم المنشأة وعدد العاملات، حيث أوجب المشرع مراعاة أطفالهن بما يكفل تحقيق التوازن بين واجبات والتزامات العمل ورعاية أطفال العاملات في مكان آمن، و أحال المشرع للوزير المختص تحديد الشروط والأوضاع المنظمة لذلك، واتساقاً مع هذا الهدف، لم يغفل المشرع العاملات في المنشآت التي تقل حجم العمالة عن مئة عاملة، حيث أوجب المشرع في هذه الفرض علي المنشآت التي تقع في منطقة واحدة والتي يقل عدد العاملات فيها عن مئة عاملة إنشاء دار حضانة أو أن يعهد لدار حضانة في ذات المنطقة لرعاية أطفالهن وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها الوزير المختص.

*يستفاد مما سبق أن فلسفة قانون العمل قائمة علي تيسير تمكين المرأة من ممارسة حقها في العمل طالما توافرت فيها الشروط والضوابط المطلوبة، وذلك بالتوازن بين حقها في العمل وواجبات الاسرة والطفل، من خلال تضمين قانون العمل المصري قواعد تراعي طبيعة المرأة وتكوينها، وكذلك تكفل التوفيق بين قيامها بالعمل وفترات الحمل وإجازة الوضع وحقها في الأجر في هذه الفترة، وكذلك حقها في الحصول علي إجازة رعاية الطفل، كما حرص المشرع أن يضع التزام علي عاتق المنشأة بالتبصير بنظام تشغيل النساء بتعليق هذه اللائحة في مكان ظاهر في المنشأة مما يمكن الجميع من

الإطلاع على الحقوق المقررة لها ، وكذلك حرص المشرع على أعمال التوازن بين حق المرأة في العمل ورعاية صغارها ، بإلزام المنشأة بإنشاء دار حضانة أطفال العاملات .
ولا شك أن هذه النصوص تتضافر جميعها لتهيئة بيئة مناسبة لتمكين المرأة من العمل وتكفل رعاية الأمومة والطفولة.

المطلب الثاني

حقوق المرأة العاملة في قانون الخدمة المدنية وقانون الطفل

تمتد حماية المرأة العاملة إلى كافة ميادين العمل ومختلف صورته، بصرف النظر عن طبيعة العلاقة القانونية الحاكمة لرابطة العمل ، سواء في القطاع الخاص أو في القطاع الحكومي ، حيث أكد المشرع على تطبيق أحكام الدستور بشأن أعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في ميدان العمل ، وكذلك التزام الدولة في أعمال التوازن بين حق المرأة في العمل وواجباتها نحو أولادها ومتطلبات أسرته، ولذا ضمن المشرع في قانون الخدمة المدنية من النصوص ما يضمن مراعاة ذلك ، كما تضمن قانون الطفل نصوصا لحماية حقوق المرأة العاملة مراعاة للأمومة والطفولة ، فضلا عن صدور قرارات وزارية لتهيئة بيئة العمل ومنع الممارسات التي قد تكون سببا لإحجام المرأة عن العمل

أولاً: حقوق المرأة العاملة في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (°)

يعد قانون الخدمة المدنية -القانون الأم - الشريعة العامة الحاكمة لكافة الوظائف المدنية بالدولة والأشخاص الاعتبارية العامة، المركزية واللامركزية، عدا الكادرات الخاصة وما استثنى من الخضوع لأحكامه بنص خاص، حيث أكد القانون في نصوصه على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في تقلد الوظائف متى تم استيفاء الشروط والمعايير المطلوبة، مع إمكانية الخروج عن هذا المبدأ للموظفة العاملة

°° منشور في الجريدة الرسمية بالعدد رقم (٤٣) مكرر (أ) في ١ نوفمبر ٢٠١٦ وعمل به من اليوم التالي من تاريخ نشره

بما يتفق مع طبيعتها التي تقتضي أعمال نوع من التمييز الإيجابي لها مراعاة لطبيعتها وفطرتها، ببسط الحماية المطلوبة لتحقيق مقاصد وغايات كبرى، فمبدأ المساواة، وفق ماورد في أحكام المحكمة الدستورية يجد حدوده عند حدود حماية النظام العام، وعلى أسباب موضوعية تستند الي الاختلاف القائم بين الأفراد (٥٦)

وانطلاقا من فكرة التمييز الإيجابي والعدالة الموضوعية التي تراعي الاختلافات بين المرأة والرجل، فإنه يجوز للمشرع أو جهة الإدارة أن تميز بين الرجل والمرأة علي أساس طبيعة العمل ،وما تتطلبه في شاغها من إمكانيات وملكات ،ومقدرة فطرية وجسدية وأعراف المجتمع وقيمه وعاداته وتقاليده التي تمثل النظام العام والآداب العامة ، ومن ثم يكون التمييز علي أساس موضوعي في حدود الضوابط والمعايير الدستورية ، ومستمد من نصوص المادتين (١٠-١١) من الدستور والتي جاء بعجزها "وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف ، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل . كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة ... " (٥٧)

وتطبيقا لمبدأ العدالة مراعاة لطبيعة المرأة وفطرتها، قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " لا يعد إخلالا بمبدأ المساواة المقرر دستوريا تقدير الاستحسان أو الأفضلية لجهة الإدارة في تقلد بعض الوظائف لأحد الجنسين دون الآخر بحسب ظروف الحال وملابساته ، فهو من الأمور الداخلة في سلطتها التقديرية التي لا معقب عليها ، وإذا استبان من ملابسات هذا الطعن أن وظيفة الكيميائي بمصلحة المعامل ومركزها خارج القاهرة متناثرة في الغالب في الريف القصي من صعيد مصر ، وأن طبيعة هذه الوظيفة تتطلب

^{٥٦} (الدعوي الدستورية رقم ٨١ لسنة ٢٦ ق، دستورية -جلسة ٢٩١٧/٦/٣ -الجريدة الرسمية العدد ٢٣ مكرر (ج) بتاريخ ١٣ يونية ٢٠١٧
" المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مبدأ المساواة أمام القانون ليس مبدأ تلقينيا جامدا منافع للضرورات العملية ولا هو بقاعدة صماء تنبذ صور التمييز جميعها ولا كافلا لتلك الدقة الحسابية التي تقتضيها موازين العدل المطلق بين الأشياء"
^{٥٧} (محمد أحمد عبد الحميد: شرح قانون الخدمة المدنية في ضوء الفقه وقضاء وافتاء مجلس الدولة، درار النهضة العربية طبعة ٢٠١٨ ص ٥٠

كثرة الانتقال إلى مواقع الشرب لإجراء التحاليل اللازمة وأخذ العينات لهذا الغرض ، وأن هذه المواقع في أماكن نائية وبعيدة عن طرق المواصلات السهلة ، وعلي ذلك فلا تثريب علي جهة الإدارة لو جنبت المرأة مسالك لا يحمد مغبتها عنها وحبست عنها وظائف ينبغي قصرها علي الرجال باعتبارهم أقدر علي احتمال أعبائها وأقدر علي معاناة مشقتها " (٥٨)

وتتعد صور الحماية القانونية للموظفة العاملة مراعاة للأمومة والطفولة تطبيقاً للمبادئ الدستورية التي تلزم الدولة بأن تكفل التوفيق بين عمل المرأة وحماية الأمومة والطفولة، وتتجلي مظاهر حماية الموظفة في هذا القانون على النحو التالي:

١- حق المرأة العاملة في إجازة الوضع

تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر، يحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية، على أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع ويجوز أن تبدأ قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص وفقاً للمادة ٥٢ من القانون وتستحق الموظفة الإجازة حتى إن توفي مولودها عملاً بالمادة ١٤٤ من اللائحة التنفيذية للقانون.*
ميز المشرع في إجازة الوضع بين المرأة العاملة الخاضعة لقانون العمل وبين الموظفة الخاضعة لقانون الخدمة المدنية سواء من حيث المدة أو عدد مرات الإجازة علي النحو التالي:

* لا تتعدى مدة إجازة الوضع طبقاً لقانون العمل تسعين يوماً أي حوالي ثلاثة شهور، بينما في قانون

الخدمة المدنية مدة الإجازة أربعة أشهر حوالي ١٢٠ يوماً

* لا تستحق المرأة العاملة إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها طبقاً لقانون العمل، بينما في قانون الخدمة المدنية يحق للموظفة إجازة وضع بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية

^{٥٨} (الطعن رقم ٢٥٣٦ / ٦٦ - جلسة ١٩٦٣/٣/٣١

*تستحق الموظفة طبقاً لقانون الخدمة المدنية إجازة الوضع وإن ولد المولود ميتاً بينما سكت المشرع في قانون العمل عن مراعاة هذه المسألة

يبين مما تقدم أن وضع المرأة العاملة وأجه الحماية المكفولة لها في إجازة الوضع تختلف في قانون الخدمة المدنية عن قانون العمل ، حيث تحظى المرأة في الأول برعاية أفضل من حيث مدة إجازة الوضع وعدد مرات استحقاقها بغض النظر عن ولادة المولود حياً أم ميتاً ، بينما في الثاني تقل مدة الاجازات وعدد مرات استحقاقها ، فضلاً عن سكوت قانون العمل في حصولها المرأة علي إجازة وضع في حالة ولادة المولود ميتاً ، ولكن سكوت النص عن معالجة هذا الفرض لا يعني عدم حصولها علي إجازة الوضع لان الاجازة مستحقة للمرأة عن واقعة الولادة بغض النظر عن ولادته حياً أم ميتاً .

(٢) - تخفيض ساعات العمل اليومية مراعاة لظروفها:

إذ تخفض ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة مراعاة لظروف الموظفة وفقاً للمادة ١٣١ من القانون بالنسبة للموظفة اعتباراً من الشهر السادس في الحمل - والموظفة التي ترضع مولودها وحتى بلوغه عامين. وكذلك الموظفة التي لديها طفل من ذوي الإعاقة وذلك بموجب قرار يصدر من المجلس الطبي المختص بهذه الإعاقة، إذ تستوجب هذه الحالات رعاية خاصة، وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا علي ذلك أثناء نظر الطعن علي قرار اداري بشأن نقل أو نذب المرأة العاملة لديها طفل من ذوي الإعاقة، حيث قضت المحكمة بإلغاء القرار الطعين وأكدت علي عدة مبادئ جوهرية في هذا السياق (٥٩)

أ- حق الأم العاملة في رعاية طفلتها المعاقة ذهنياً يعلو فوق كل اعتبار وظيفي ووضع العراقيل أمامها بقرارات النقل أو النذب في أماكن بعيدة عن متابعة طفلتها انفصال فارق لبنيان الأسرة يمزق أوصالها.

^{٥٩} (المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٨٠٨٢ لسنة ٦٠ ق عليا

ب- مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة من المصادر الاحتياطية للقانون تعبر عن القيم العليا للضمير البشري نحو العدل وهي ليست من صنع المشرع وإنما متأصلة في الطبيعة البشرية وملهمة للقاضي في الحل العادلة العاجلة.

ج- لا يجوز للإدارة استخدام سلطة النذب للتكيل بالمرأة المريضة ندبها بعيدا عن رعاية طفلتها المعاقة ذهنياً لعدوانه على رسالة الأمومة وحقوق ذوي الإعاقة في أشد صورها

د- عدم مراعاة ظروف الموظفة العاملة وطفها المعاق من جانب جهة الإدارة يعد اخلافاً بواجبات دستورية نحو المرأة والطفل خاصة المعاق.

٣- حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة رعاية الطفل:

للمرأة العاملة طلب الحصول على إجازة رعاية الطفل بدون أجر ولا يعد ذلك منحة من جهة الإدارة إن رغبت منحها وإن شاءت منعتها، فهذه الإجازة حق للمرأة العاملة تستمد من القانون مباشرة متى توافرت شروطها، وسلطة الإدارة مقيدة، رهينة بتوافر شروط منح الإجازة من عدمه (٦٠) وحق المرأة العاملة في الحصول على إجازة رعاية طفل قائم حتى يبلغ طفلها الثامنة عشر. (٦١)

ثانياً: حقوق المرأة العاملة في قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦

حرص المشرع حال سن قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ أن يضمنه مواد تنظم وترعى المرأة العاملة وواجبها نحو مولودها وما يتطلبه من رعاية واجبة، أي كان طبيعة علاقة العمل، سواء كان في القطاع الحكومي أو قطاع الاعمال العام أو القطاع الخاص إعمالاً للفقرة الأخيرة من المادة ١١ من الدستور المصري ٢٠١٤ التي تنص على أنه " .. كما تلتزم الدولة بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة..".

(٦٠) الطعن رقم ١٥٢ لسنة ٢٩ ق. عليا - جلسة ١٠/١٠/١٩٨٧

(٦١) الفتوي رقم ٤٧ بتاريخ ١٣/١/١٩٩٧ ملف ٨٦/٦/٥١١

إذ تتناول المواد الواردة بقانون الطفل حقوق الطفل في الرعاية، مما يوجب علي جهة العمل مراعاة تطبيق أحكام القانون بشأن الإجازات المستحقة لها عن الوضع والرضاعة والرعاية لمصلحة الطفل.

وتتمثل أوجه الرعاية كما وردت في مواد قانون الطفل في الآتي:

* المادة ٧٠ من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ على أنه "للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال العاملة لا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها...".

وتخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة.

* المادة " ٧١ " تنص على أنه "يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل، ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر. "

* م " ٧٢ " للعاملة في الدولة القطاع العام وقطاع الأعمال 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 باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام قانون الطفل، أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه من تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.

وفي القطاع الخاص 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 ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

*المادة "٧٣": تنص على أنه "على صاحب العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية. وتلتزم المنشآت التي في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مئة عاملة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

*مفاد ما تقدم أن قانون الطفل جاء معدلاً لأحكام قانون العمل بشأن مدد استحقاق إجازة الوضع حيث قيد المشرع استحقاق إجازة الوضع للعاملة وفقاً لقانون العمل بمرتين على الأكثر طوال مدة خدمة العاملة "م ٣/٩١" وكذلك إجازة رعاية الطفل فلا تستحق لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها، بينما في قانون الطفل وفقاً للمادة ٧٠ المستبدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ تستحق المرأة العاملة إجازة وضع بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها وكذلك إجازة رعاية طفل بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها على ألا تتجاوز المدة الواحدة سنتين بدون أجر ولكن يمكن استحقاق هذه الإجازة مشروطاً بأن تكون المنشأة تستخدم خمسين عاملاً فأكثر طبقاً للمادة ٣/٧٢ من قانون الطفل.

كما أن قانون الطفل لم يقصر حقوق الأم العاملة ورعايتها على العاملات في الدولة فقط وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، بل امتدت أوجه الرعاية لمن تعمل بصفة مؤقتة أو بطريق التعاقد المؤقت.

فضلاً عن أن قانون الطفل فرض عقوبة مالية على كل من يخالف الأحكام السابقة بالنص في المادة ٧٤ من هذا القانون على أنه "يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس (رعاية الطفل العامل والأم العاملة) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه، وتتعد الغرامة بتعدد

العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة العود تزداد العقوبة بمقدار المثل ولا يجوز وقف تنفيذها.

ثالثا: القرارات التنفيذية لحماية المرأة (٦٢)

في إطار تهيئة بيئة العمل لمنع أي ممارسات قد تكون سببا لإحجام المرأة عن العمل، صدرت عدة قرارات وزارية، لمناهضة العنف بكافة صورته، سواء في أماكن العمل أو المواصلات العامة أو في غيرها من الأماكن، ومن هذه القرارات:

- قرار مجلس الوزراء رقم ٨٢٧ لسنة ٢٠٢١ بإنشاء "الوحدة المجمعدة لحماية المرأة من العنف "
- صدر قرار وزير النقل رقم ٢٣٧ لسنة ٢٠٢١ بإصدار المدونة القومية لقواعد السلوك للمستخدمين والمشغلين والعاملين بمرافق ووسائل النقل لإحكام سلامة وأمن المواطنين والمواطنات في وسائل المواصلات، ومنها ما يتعلق بمناهضة كافة أشكال التحرش والعنف والمضايقات بمرافق ووسائل النقل.

٦٢ (سحر عبد الستار إمام: العصر الذهبي للمرأة المصرية، ورقة بحثية، كلية الحقوق، جامعة بورسعيد ٢٠٢٣/٣/١٥

"وقد شهد الواقع العملي تفعيلًا لمبدأ المساواة وعدم التمييز في مجال العمل ، حيث صدرت قرارات تنفيذية عدة ، لترجمة هذه النصوص واقعيًا في مختلف ميادين العمل بنوعيتها سواء في القطاع العام أو الخاص ، ولا شك أن تغير الثقافة المصرية والنظرة لعمل المرأة ودورها الفعال في المجتمع في مختلف المجالات ، أسهم وعزز في إحداث هذه الطفرة التي انعكست علي كل قطاعات الدولة بشأن عمل المرأة سواء في تقلدها الوظائف العامة أو السياسية كوزيرة ومستشارة للأمن القومي المصري ، أو في قطاع البنوك حيث ألزم البنك المركزي جميع البنوك بتخصيص مقعدين للمرأة في مجالس إدارات البنوك والأعمال أو في المجالس التشريعية حيث حصدت المرأة المصرية حصدت المرأة المصرية في برلمان ٢٠٢١ علي ١٦٢ مقعدا بنسبة ٢٧% من اجمالي عدد الاعضاء البالغ ٥٦٨ عضوا ، ولم يكتف بدورها كنائب في البرلمان وانما أصبحت وكيلة لمجلس الشيوخ ، أو المواقع التنفيذية كمحافظ ونائب محافظ ، أو رئيسة للمدن أو الأحياء ، بجانب عملها في مختلف قطاعات الدولة ، وكذلك في القطاع الخاص الذي تشارك فيه المرأة بقوة ، وتتمتع مثلها مثل الرجل بكافة الحقوق وتلتزم بواجبات العمل دون اخلال رب العمل بحماية حقوقها التي أكد عليها الدستور ، ونظمتها القوانين، وفعلتها القرارات التنفيذية في مختلف مجالات العمل ،حيث ألزم الدستور الدولة بأن تتخذ التدابير التي من شأنها مساعدة المرأة علي الانخراط في مجالات العمل المختلفة ، والتوفيق بين واجباتها نحو الأسرة وعملها في المجتمع ، من خلال تقديم الوسائل التي تيسر عمل المرأة ، وتقدم لها المساعدة علي التوفيق بين متطلبات أسرتها وواجباتها وممارسة نشاطها المهني أو الوظيفي "

فتوح الشاذلي: حماية المرأة في القوانين والوظيفة العامة، الطبعة الأولى ٢٠١٢، ص ٩

• صدور الكتاب الدوري رقم ٧ لسنة ٢٠٢١ عن هيئة الرقابة المالية بشأن الميثاق الأخلاقي لمنع التحرش الجنسي والعنف والمضايقات داخل بيئة عمل الشركات المقيدة بالبورصة المصرية والعاملة في الأنشطة المالية غير المصرفية.

• صدور قرار شيخ الأزهر رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٨ يحظر نقل السيدات العاملات من مكان عملهن بدون رغبتها إلا بعد عرض مبررات النقل.

مفاد ما تقدم، يمكن القول إن المرأة العاملة تحظى برعاية خاصة بالنظر الي طبيعتها وفطرتها وأمومتها، فلم تقتصر مظلة الحماية للمرأة العاملة على نصوص قانون العمل وقانون الخدمة المدنية، بل امتدت الي قانون الطفل للتأكيد علي حق الأم العاملة في الرعاية الصحية والنفسية والجسدية لها ولمولودها.

المبحث الثالث

حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي

انطلاقاً من أحكام الشريعة الإسلامية الغراء التي ارتقت وأعلت من قيمة العمل، باعتباره شرف وواجب وحق لكل انسان اعمالاً لقول الله تعالى " وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ " (٦٣) وأيضاً في السنة النبوية المطهرة أنّ النبي ﷺ قال: ما أكل أحد طعاماً أفضل من أن يأكل من عمل يده، وإنّ داود عليه الصلاة والسلام كان يأكل من عمل يده. (٦٤) وأيضاً أنّ النبي ﷺ قال " إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَفِي يَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا تَقُومَ حَتَّىٰ يَغْرَسَهَا فليُغْرِسَهَا " (٦٥) وكما دعا الإسلام الي العمل، فإنه دعا كذلك الي حماية العامل وصيانة حقوقه، كون العامل في الغالب الطرف الضعيف في علاقة العمل، حيث ورد في الحديث الشريف "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته يوم القيامة: رجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره" (٦٦) فالإسلام دعا الي العمل باعتباره حق انساني ، وأوجب حماية حقوق العامل وصون كرامته ومراعاة طبيعته واحتياجاته .

ولذا حرص المنظم السعودي علي تنظيم ممارسة الحق في العمل باعتباره أحد الحقوق الأساسية للإنسان، والتأكيد على قيمة العمل وحق كل انسان في العمل، والتزام الدولة بتيسير الحصول على عمل، وبيان حقوق العامل وواجباته، كما راعت العامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل، وكذلك حقوق صاحب العمل والتزاماته، وأولت المرأة العاملة حماية خاصة نظراً لطبيعتها وظروفها ومسئولياتها تجاه أولادها وأسرته دون إهدار حقها في العمل باعتباره حق من حقوق الانسان.

^{٦٣} (الآية ١٠٥ سورة التوبة

^{٦٤} (رواه البخاري في الصحيح [/https://binbaz.org.sa/fatwas/4057](https://binbaz.org.sa/fatwas/4057)

^{٦٥} (رواه أنس بن مالك <https://dorar.net/hadith/sharh/112590>

^{٦٦} (قَالَ اللّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ". رواه أبو هريرة في صحيح البخاري ص ٢٢٢٧ -

<https://dorar.net/hadith/sharh/15879>

حيث تضمن الدستور السعودي التزاما علي الدولة بتيسير الحصول على عمل، وكذلك بتنظيم أحكامه وآلياته من خلال نظام العمل السعودي الذي تضمن أحكاما عامة علي جميع العمال، ثم أفرد قواعد خاصة بالمرأة مراعاة لطبيعتها وفطرتها، وكذلك أمومتها ومسئولياتها ومتطلبات أسرتها، من خلال التوازن بين حقها في العمل تحقيقا لمبدأ المساواة بين المرأة والرجل وعدم التمييز، وظروفها التي تستوجب علي الدولة مراعاتها وتوفير سبل الحماية لها تحقيقا لاعتبارات العدالة.

ولكون موضوع الدراسة ينصب بالأساس علي وضع المرأة العاملة في نظام العمل السعودي والأحكام الخاصة بها، بالنظر الي طبيعتها وفطرتها وأمومتها، حيث أولاها المنظم السعودي رعاية خاصة بإفراد باب كامل لنظام تشغيل النساء يراعي فيها كافة هذه الاعتبارات، بجانب سريان كافة الحقوق الأخرى المستحقة للعامل يستوي فيها العامل الرجل والمرأة العاملة .

لذا سيتم تقسيم هذا المبحث الي مطلبين نتناول فيهما الاحكام العام لحقوق العامل والتي يستوي فيها العامل رجلا كان أم امرأة، حيث تنتفي فيها أوجه الخصوصية التي تستوجب نوع من الحماية الخاصة للمرأة لكونها حقوق مستحقة للعامل لوجود رابطة العمل وما يترتب علي ذلك من حقوق والتزامات علي العامل بصفة عامة دون تمييز، ثم نتعرض لأوجه الخصوصية التي تحضي بها المرأة العاملة في نظام العمل السعودي وذلك علي النحو التالي :

المطلب الأول: حقوق العامل في نظام العمل السعودي

المطلب الثاني: مظاهر حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي

المطلب الأول

حقوق العامل في نظام العمل السعودي

أولاً: الحق في العمل في الدستور (٦٧):

تتضمن الدستور السعودي نصوصاً تعد الإطار الحاكم لعمل المرأة، تركز وتؤكد حقها في العمل باعتباره حق أصيل لها كونه حق أساسي من حقوق الإنسان، وفي ذاته الوقت تؤكد على أهمية الأسرة ووحدتها واستقرارها مستهدية بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية الغراء، كما تؤكد التزامها بالاتفاقيات التي وقعت عليها دون الإخلال بأحكام الشريعة الإسلامية على النحو التالي:

(١) حماية حقوق الإنسان:

حرص المنظم السعودي على أفراد باب في الدستور يتناول فيه الحقوق والواجبات، أكد بموجبه على احترام المملكة لحقوق الإنسان بكافة صورها، وأهمها مبدأ المساواة، إعمالاً لأحكام الشريعة الإسلامية "كتاب الله والسنة النبوية الشريفة" حيث تضمن في مواده النص على احترام حقوق الإنسان على النحو التالي:

• تنص المادة (٢٦) على أنه "تحمي الدولة حقوق الإنسان... وفق الشريعة الإسلامية"

بموجب هذه المادة وضعت الدولة التزاماً على عاتقها بمراعاة وحماية حقوق الإنسان، وليس مجرد الاعتراف بها، بل بتوفير سبل حمايتها والتمكين من ممارستها، وتذليل العقبات التي تحول دون التمتع بتلك الحقوق، على أن تراعي في ذلك ضوابط الشريعة الإسلامية، إذ تعد الإطار الحاكم لممارسة تلك الحقوق.

^{٦٧} (حسن بن جابر العزيمي: الدستور السعودي نشأته والعمق التاريخي والثقافي (يوم التأسيس) بحث منشور بمجلة البحوث الفقهية والقانونية -كلية الشريعة والقانون بدمهور -جامعة الأزهر -العدد ٤١- إبريل ٢٠٢٣-١٤٤٤

• تنص المادة ٢٧ على أنه " تكفل الدولة حق المواطن وأسرته في حالة الطواري والمرض والعجز والشيخوخة، وتدعم نظام الضمان الاجتماعي وتشجع المؤسسات والافراد على الاسهام في الأعمال الخيرية "

من حقوق الانسان التي تم التأكيد على التزام الدولة بكفالتها، والحق في الحصول عليها، حق المواطن وأسرته في الرعاية الكاملة، لاسيما في حالة الطوارئ والحالات التي لا تتوفر فيها المقدرة على الكسب والعمل بسبب المرض أو العجز أو الشيخوخة، وتعمل الدولة علي تحقيق مظلة الضمان الاجتماعي.

• تنص المادة ٢٨ على أنه " تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل "

تأكيدا على احترام والتزام الدولة بحماية حقوق الانسان، فإنها تلتزم بتيسير وتوفير مجالات العمل لكل من تتوفر فيه ضوابط وشروط الالتحاق به، كما أكد الدستور على ضرورة حماية كل من العامل وصاحب العمل، بسن الأنظمة التي توفر الحماية المطلوبة، يراعي فيها مصالح جميع الأطراف.

• تنص المادة ٣١ على أنه " تعني الدولة بالصحة العامة وتوفير الرعاية الصحية لكل مواطن

تلتزم الدولة بتوفير سبل الرعاية الصحية للمواطن من نظام تأميني صحي جيد، ودور ومؤسسات علاجية استشفائية ترعاه، ويستتبع ذلك كافة قطاعات الدولة من الالتزام بمراعاة البيئة الصحية في العمل، بالالتزام صاحب العمل بمراعاة ظروف العامل وإسناد الأعمال التي تتفق وطبيعته.

(٢) حماية الأسرة واستقرارها

أكد الدستور السعودي في الباب الثالث منه علي أهمية الأسرة واستقرارها، باعتبارها المقوم الأساسي للمجتمع، حيث أكد المادتان (٩-١٠) علي ذلك علي النحو التالي:

تنص المادة ٩ علي أنه "الأسرة هي نواة المجتمع ويربي أفرادها على أساس العقيدة الإسلامية (٦٨)

فالأسرة هي أساس استقرار المجتمعات باعتبارها المكون الأساس لها وعماد استقرارها.

كما تنص المادة ١٠ علي انه " تحرص الدولة علي توثيق أوامر الأسرة والحفاظ على قيمتها العربية

والإسلامية ورعاية جميع أفرادها وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم"

(٣) التزام بالمعاهدات والاتفاقيات

في سياق سيادة المملكة واحترامها لتعهداتها واتفاقاتها، ومن بينها الاتفاقيات المتعلقة بحقوق

الانسان بصفة عامة وحقوق المرأة خاصة، أكد الدستور السعودي في الباب التاسع " أحكام عامة "

على ذلك بالنص عليه في المادة (٨١) على أنه " لا يخل تطبيق هذا النظام بما ارتبطت به

المملكة العربية السعودية مع الدول والهيئات والمنظمات الدولية من معاهدات واتفاقيات "

بموجب هذه المادة تلتزم المملكة بالاتفاقيات التي وقعت عليها والتي أصبحت بالتصديق عليها جزء من

نظامها، لاسيما في مجال العمل وحماية حقوق المرأة العاملة. وقد وقعت المملكة العربية السعودية علي

اتفاقية "سيداو " اتفاقية القضاء علي اشكال التمييز ضد المرأة، ومنها الحق في العمل ، واختيار المهنة

ونوع العمل والترقية، والتأمين ضد الحوادث ، والمساواة في الأجر ، والضمان الاجتماعي ، وحققها في

الرعاية الصحية وإجازة الأمومة ، وإنشاء أماكن وتجهيزها لرعاية المرأة العاملة مع تحفظها علي عدة بنود

لعدم توافقها مع أحكام الشريعة الإسلامية (٦٩) إلا أنها وافقت علي كافة البنود المتعلقة بحقوق المرأة

^{٦٨} الأسرة هي نواة المجتمع السعودي ويربي أفرادها على أساس العقيدة الإسلامية وما تقتضيه من الولاء والطاعة لله والرسول ولأولي الأمر... واحترام النظام وتنفيذه وحب الوطن والاعتزاز به وبتاريخه المجيد

^{٦٩} . مثل " حق الابن في اكتساب جنسية امه في حالة اختلافها عن جنسية الاب – الغاء الولاية أو الوصاية على المرأة – علاقات الزواج "انظر بالتفصيل: اسلام دسوقي عبد النبي "حقوق المرأة في المواثيق الدولية والأنظمة السعودية – ورؤية المملكة ٢٠٢٣ بين الواقع والمأمول

https://mksq.journals.ekb.eg/article_30629_77f067ebc17b6ad7e70bae14fb6c29

76.pdf " لا تعتبر المملكة العربية السعودية نفسها ملزمة بأحكام الفقرة ٢ من المادة ٩ من الاتفاقية

وأحكام الفقرة ١ من المادة ٢٩ من الاتفاقية "

الأخرى ، بمعنى أنها صادقت علي الاتفاقية والالتزام ببندوها مع تحفظها العام علي ما يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية بالنص علي أنه " في حالة تناقض أي عبارة في الاتفاقية مع أحكام الشريعة الإسلامية ، ليست المملكة العربية السعودية ملزمة بالعبارة المتناقضة في الاتفاقية " (٧٠)

***نخلص فيما تقدم أن النظام الأساسي للمملكة العربية السعودية قد أكد على احترام حقوق الانسان، ومن بينها الحق في العمل وحقوق العامل وفقا للمواثيق والاتفاقيات الدولية الموقعة عليها فيما لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، مع التأكيد على رعاية الاسرة وتقوية أواصرها باعتبارها نواة المجتمع وأساس استقراره. ولذا أصدرت المملكة نظام العمل السعودي متضمنا نصوصا ، منظمة لعقد العمل وعلاقة العامل بصاحب العمل وحقوق والتزامات كل منهما ، مبينة الأحكام العامة المطبقة علي العامل وأوجه الحماية المكفولة له ثم أفردت فصلا خاصا بتشغيل النساء وأوجه الحماية التي خصها بها القانون ، بالنظر الي فطرتها وطبيعتها وأمومتها ، مما يستوجب توفير رعاية أكبر لها تتناسب مع هذه الظروف ، وتمكنها من القيام بعملها ، مع توفير حماية لها وأحكام تتناسب مع ظروف الحمل ورعاية الطفل ، فضلا عن متطلبات أسرتها بما يحافظ علي استقرار الأسرة وتقوية أواصرها، وبالتالي استقرار المجتمع .**

ثانيا: لمحة عن نظام العمل السعودي:

صدر نظام العمل السعودي رقم (٥١/م) في ٨/٢٣ ١٤٢٦ هجرياً والمعدل بالمراسيم الملكية: أرقام (٢٤/م) عام ١٤٣٤/١٢/٥ هـ، (م ٤٦) بتاريخ ٦/٥ ١٤٣٦ هـ، (م/١٤) بتاريخ ٢/٢٢ ١٤٤٠، (م/١٣٤) بتاريخ ١١/٢٧ ١٤٤٠/١١/٢٧ و(م/٥) عام ١٤٤٢ هـ. (٧١)

(٧٠) " التحفظات على اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة: تفويض حماية المرأة من العنف في الشرق الأوسط وشمال افريقيا "

<https://www.amnesty.org/ar/wpcontent/uploads/sites/9/2021/06/ior510092004ar.pdf>

(٧١) <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/hrsd.pdf>

تسري أحكام هذا النظام على كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه؛ مقابل أجر - عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة، بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة- عمال المؤسسات الخيرية - عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام - العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.

يعد نظام العمل وفقا لما عدده المنظم المظلة العامة المنظمة لعلاقات العمل وحقوق والتزامات العامل وأصحاب العمل بشأن الفئات التي تسري عليها، كما يعد من أبرز معالم النهضة التشريعية في المملكة، لنظرة الشمولية وقواعده الموضوعية ومراعاة اعتبارات العدالة وتوفير حماية ورعاية للعمال، واتساقا مع هذه النظرة الشمولية تم تعديل مسمى وزارة العمل لتصبح وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بموجب الأمر الملكي الصادر في غرة رجب ١٤٤١هـ (٧٢)

ولا شك أن تعديل مسمى الوزارة يتفق مع فلسفة نظام العمل، فلا تقتصر أحكامه علي تنظيم علاقة العمل، وإنما تراعي قيمة الانسان من وجوب العمل علي تنمية قدراته ورعاية مواهبه، كما تراعي البعد الاجتماعي والإنساني في التعامل مع العامل، ووجوب توفير الحماية المطلوبة من رعاية صحية وتأمينية واجتماعية له ، مما يشعره بالأمان والاستقرار النفسي والاجتماعي ، وينعكس - إيجابا - بدون شك - علي بيئة العمل والإنتاج .

وتتميز أحكام نظام العمل بالطابع الحمائي، بتوفير حماية للعامل باعتباره الطبقة الغالبة في علاقة العمل، وتتجلي مظاهر الحماية في تنظيم ساعات وأوقات العمل وظروفه ، ضمان انتظام الحصول علي الأجر ، ضمان الرعاية الصحية والمظلة التأمينية دون الاخلال بمراعاة صاحب المشروع والمنشأة ذاتها

(٧٢) رزق بن مقبول الرئيس -رضا محمود العبد: شرح نظام أحكام العمل السعودي، الطبعة الثالثة ٢٠٢٠-١٤٤٢م

(^{٧٣}) وتتميز أحكام الطابع الحمائي بأنها قواعد حمائية آمرة ، بمعنى أنها تمثل الحد الأدنى المقبول لحماية العامل ، لا يجوز المساس بها او إنقاصها أو الاعتداد بتنازل العامل عنها (^{٧٤}) بينما يمكن تقرير مزايا وحقوق أفضل للعامل من تلك المقررة في نظام العمل، تطبيقاً لنص المادة الثامنة من نظام العمل التي تنص علي أنه " يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام ، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل ، ما لم تكن أكثر فائدة للعامل " . ولم يتطرق نظام العمل في أحكامه وقواعده لكل حالة على حده، لاختلاف طبيعة المشروع وقيمه الاقتصادية، فاكثفي النظام بوضع قواعد وأحكام عامة، تاركا التفاصيل الفرعية للقرارات الوزارية التي تلائم كل حالة بالنظر الي المنشأة ذاتها وطبيعتها، مما يؤكد النظرة الواقعية لنظام العمل السعودي ومراعاته إعمال التوازن بين البعدين الإنساني والاقتصادي (^{٧٥})

ثالثاً: المبادئ الحاكمة لنظام العمل

تضمن نظام العمل السعودي أحكاماً عامة تطبق على العامل، تطبيقاً للمبدأ العام بأن المواطنين متساوون في الحق في العمل دون تمييز (^{٧٦})، باعتباره حق من حقوق الانسان الأساسية، وتتجلى مظاهر ذلك في العديد من الأمور: المساواة في الحق في العمل -المساواة في الأجر -المساواة في الاجازات -

علي النحو التالي:

^{٧٣} (السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، الطبعة الثانية، ص ٢٦)
^{٧٤} (ومن تطبيقات القضاء في هذا الشأن، ما قضت به الدائرة الثانية من الهيئة العليا بجدة " ان اتفاق الطرفين في العقد على تحمل العامل رسوم ومتأخرات تجديد الإقامة بالمخالفة لنظام العمل يجعل هذا الاتفاق باطلاً " راجع القرار ٤٣٢/٢/٦٥٨ وتاريخ ١٤٣٢/٦/٢٨ هـ)
^{٧٥} (الإشارة السابقة)
^{٧٦} (هاشم أحمد بني خلف: المساواة في الحقوق بين المرأة العاملة والرجل العامل في ظل نظام العمل، بحث منشور بالمجلة الأكاديمية للبحث القانوني-عدد خاص ٢٠١٧)

١- مبدأ المساواة في الحق في العمل

حرص المنظم السعودي علي المساواة بين المرأة والرجل في ممارسة العمل التزاما بأحكام الشريعة الإسلامية، وعدم التمييز بينهما بسبب النوع، حيث ورد لفظ العامل مطلقا (عاما) يسري علي الرجل والمرأة. ويتضح ذلك في نصوص نظام العمل التي تخاطب العامل سواء رجلا أم امرأة علي النحو التالي:

***المادة الثانية:** المتعلقة بتعريف العامل "كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وإدارته وإشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيدا عن نظارته. "

ورغم عمومية المادة الثانية وورود لفظ العامل علي إطلاقه الرجل والمرأة ، إلا اتساقا مع التأكيد علي فكرة المساواة بين المرأة والرجل في نظام العمل ، تم تعديل المادة المذكورة لتكون علي النحو التالي " كل شخص طبيعي- ذكر أو انثى- يعمل لمصلحة صاحب العمل وإدارته وإشرافه مقابل

أجر ولو كان بعيدا عن نظارته" ويرسخ هذا التعديل المحمود فكرة المساواة بين الرجل والمرأة في المخاطبة بأحكام العمل ونظامه ، وحق كل منهما للالتحاق بالعمل متي توافرت الشروط ، وحقهم في معاملة متساوية طالما كان هناك تساوي في قيمة العمل والمهام والأعمال المسندة اليهم .

***المادة الثالثة المتعلقة بالحق في العمل:** " العمل حق للمواطن لا يجوز لغيره ممارسته، إلا بعد توفر

الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في الحق في العمل "

رغم إقرار فكرة المساواة بين المواطنين في الحق في العمل ، بمعنى لامجال للتفرقة بين الرجل والمرأة في الحق في العمل باعتباره حق من الحقوق الأساسية ، إلا أن المنظم السعودي بهدف التأكيد علي مبدأ عدم التمييز بين المواطنين ، قام بتعديل المادة المذكورة لتكون علي النحو التالي " العمل حق للمواطن،

لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في

حق العمل دون أي تمييز علي أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز

الأخرى، سواءً أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه" فلم يكتف المنظم بالتأكيد علي فكرة عدم التمييز ، وإنما عدد صور عدم التمييز التي قد يستند -في الغالب- اليها صاحب العمل في الاستبعاد من التوظيف وهي الجنس أو الاعاقات أو السن حتي يقيد صاحب العمل في قبول العامل الالتحاق بالعمل ، استنادا الي مهاراته وقدراته وملكاته وليس لاعتبارات أخرى ، وهذا ما جاء به الدين الإسلامي الحنيف ، وكذلك ما ورد في الاتفاقيات والمواثيق الدولية ، وأقره نظام العمل السعودي بموجب التعديل للمادة ٣ من نظام العمل بموجب المرسوم الملكي رقم "م/١٣٤" بتاريخ ١١/٢٧/١٤٤٠

المادة الثالثة والعشرون: "لكل مواطن في سن العمل قادر علي العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في وحدة التوظيف مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه " وفقا للمواد السابقة فإن المنظم لم يفرق بين الرجل والمرأة في الحق في ممارسة العمل في ظروف العمل وشروطه متي تماثلت أوضاعهم.

٢- المساواة في الأجر

تتناول الفصل الأول من نظام العمل التعريفات والمفاهيم، ومنها تعريف الأجر مميذا بين الأجر الأساسي والاجر الفعلي، حيث عرف الأول بأنه " كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية." وعرف الأجر الفعلي بأنه "الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تنقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تنقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل " ويقصد بكلمة الأجر إذا ورت عامة دون تحديد بالأجر الفعلي طبقا لنظام العمل، فلا يفرق المنظم السعودي في الأجر بين الرجل والمرأة، متي تماثلت شروط التحاقهم وظروف وطبيعة العمل والمهام والتكليفات المسندة لكل منهما.

٣- المساواة في ساعات العمل:

حدد نظام العمل عدد ساعات العمل والحد الأقصى لها سواء يوميا أو أسبوعيا، كما راعي تخفيض عدد ساعات العمل أو زيادتها في ظروف معينة وذلك في المواد ٩٨: حتى ١٠٠ من الفصل الثاني في الباب السادس "شروط العمل وظروفه " على النحو التالي:

المادة الثامنة والتسعون: لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع "

المادة التاسعة والتسعون: " يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة والتسعين من هذا النظام إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة، كما يجوز تخفيضها الي سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة، وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير

المادة المائة: " يجوز لصاحب العمل -بموافقة الوزارة - في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل من ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعيا "

مفاد ما تقدم أن المنظم السعودي حرص على وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية ، كما راعي النزول عن هذا الحد في شهر رمضان المعظم للعمال المسلمين "رجلا كان أم امرأة " وبالتالي لا يستفيد منها غير المسلمين ، كما أجاز زيادة ساعات العمل اليومية إذا كانت طبيعة

العمل تستلزم التناوب بعد موافقة الوزارة بناء علي طلب صاحب المنشأة ، بشرط ألا يزيد عند احتسابه عن عدد ساعات معينة أسبوعيا ، كما أجاز النزول عن عدد ساعات العمل المحددة بالنظر الي اعتبارات خاصة بالعامل نفسه أو طبيعة الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة ، وأحال الي الوزير المختص تحديد فئة العمال التي تستفيد من تخفيض ساعات العمل بالنظر الي طبيعتها وظروفها، وكذلك الأعمال والصناعات التي تستدعي طبيعتها النزول عن عدد ساعات العمل . وتتطبق هذه الاستثناءات متي توفرت المبررات والظروف التي تستوجب ذلك بالنظر إلى ظروف العامل أو طبيعة الصناعات أو الاعمال المبررة لاتخاذ هذا القرار من قبل الوزير المختص.

٤- المساواة في فترات الراحة اليومية والاسبوعية:

وضع المنظم السعودي أحكاما خاصة بشأن فترات الراحة خلال ساعات العمل راعي فيها الطبيعة الإنسانية واحتياجاتها وظروفها، وتتميز هذه القواعد بالمرونة:

• فترات الراحة اليومية:

يقصد بفترات الراحة اليومية هي تلك التي تتخلل فترة العمل خلال اليوم ، بحيث لا يجوز قيام العامل بعمله ساعات متواصلة دون انقطاع ، فلا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثني عشرة ساعة في اليوم الواحد ، مع مراعاة عدم احتساب الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية ، ولا يكون العامل خلال فترة راحته تحت سلطة أو رقابة واشراف صاحب العمل ، وبالتالي لا يلتزم العامل بالبقاء في مكان العمل خلال فترة الراحة ، فيمكن أن يترك مكان العمل أثناءها علي أن يعود بعد انتهاء المدة الزمنية المقررة لاستكمال مهام عمله ، مع مراعاة إمكانية الخروج عن هذه القاعدة بالاستمرار في

العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف تشغيل، بموجب قرار يصدر من الوزير المختص محددًا الحالات والأعمال التي يتحتم فيها وتقتضي الضرورة استمرار العمل فيها ، مع وجوب التزام صاحب المنشأة في هذه الحالات إعطاء فترة راحة للصلاة والطعام والراحة وفقا للطريقة التي ينظمها

• فترة الراحة الأسبوعية:

أوجب المنظم السعودي مراعاة حصول العامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية، وإذا كان الأصل أن تكون الراحة الأسبوعية يوم الجمعة ، إلا أنه يجوز لصاحب العمل بعد ابلاغ مكتب العمل المختص استبدال يوم الجمعة بيوم آخر لبعض العمال علي أن يمكنهم من أداء واجبهم الديني، ويجوز تجميع فترات الراحة المستحقة أسبوعيا في الأماكن النائية وفي الأعمال التي تستدعي طبيعتها، بحيث تكون فترة راحة مجمعة شريطة توافق صاحب العمل والعمال وموافقة الوزارة ، فلم يترك المنظم السعودي تجميع فترات الراحة لصاحب العمل وإنما الأمر رهن عدة أمور:

أ- البعد الجغرافي لمكان العمل أو طبيعة العمل ذاته

ب- اتفاق صاحب العمل مع العمال

ج- موافقة الوزارة للتأكد من توفر شروط الخروج عن الراحة الأسبوعية وإمكانية الحصول عليها مجمعة، منعا لإساءة استعمالها من قبل صاحب العمل، وعدم استبدالها بعوض حتى لا تكون وسيلة ضغط على العامل، لأن الغرض منها راحة البدن وتجديد النشاط.

٥- المساواة في الإجازات

حدد نظام العمل الاجازات المستحقة للعامل "رجلا كان أم امرأة " على النحو التالي:

- (أ) - الإجازة السنوية: يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد الي مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.
- (ب) - إجازات الأعياد والمناسبات: يستحق العامل إجازات الأعياد المقررة "عيد الفطر - عيد الأضحى - العيد الوطني للمملكة " حيث أحال نظام العمل الي اللائحة ، بإصدار قرار وزاري بشأن تحديد الاجازات وعدد أيامها .وتعد هذه الاجازات حقا للعامل لا يجوز لصاحب العمل أن يستنزل الاجازات الأخرى منها اذا تداخلت معها (٧٧) وبالتالي لا تحتسب ولا تستقطع منها الاجازات المرضية ولا إجازات الأعياد والمناسبات، اذ تعد هذه الإجازات حقا للعامل لا يجوز النزول عنه أو تقاضي بدلا نقديا عوضا عن الحصول عليها أثناء الخدمة ، ولا يجوز لصاحب العمل حرمانه منها ،حيث تندرج هذه الاجازات في النظام الاجتماعي الحماي المتعلق بالنظام العام ، إلا أن تنظيم مواعيد استحقاق الإجازات السنوية بما يضمن استمرار العمل بالمنشأة بانتظام متروك لصاحب العمل ، شريطة إخطار العامل بمدة لا تقل عن ثلاثين يوما ، كما يمكن لصاحب العمل تأجيل استحقاق الاجازة السنوية إذا اقتضت الضرورة ذلك علي ألا تزيد مدة التأجيل عن تسعين يوما ، بدون اشتراط الحصول علي موافقة العامل ، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل، وجب الحصول على موافقة العامل كتابة علي ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الاجازة .
- وكما أعطي المنظم مكنة تأجيل استحقاق الإجازة السنوية لصاحب العمل، فإنه أعطي هذه الرخصة أيضا للعامل فله أن يطلب تأجيل إجازته السنوية أو أياما منها إلى السنة التالية بشرط موافقة صاحب العمل وفقا لأحكام المادة ١١٠ من نظام العمل.

^{٧٧} (رزق بن مقبول الريس -رضا محمود العبد: شرح نظام أحكام العمل السعودي، الطبعة الثالثة ١٤٤٢هـ-٢٠٢٠م ص ٣٥٥

ج- إجازة الحج: يحق للعامل الحصول علي إجازة لأداء فريضة الحج مدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد عن خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى ولا تستقطع أو ستنزل هذه المدة من الإجازة السنوية المستحقة للعامل، ولكن الحصول علي هذه الإجازة مشروط بتوفر أمرين "الأول: ألا يكون العامل قد سبق وأن أدى فريضة الحج ، فيجب أن تكون المرة الأولى للعامل ، فإن أداها سابقاً ، فلا يستحق عنها إجازة حج ، بل تتحسب من إجازته السنوية ، الأمر الثاني: أن يكون مستمرا في العمل لمدة سنتين متصلتين علي الأقل، إذا توفر هذين الضابطين يستحق العامل إجازة الحج ، مع أحقية صاحب العمل في تحديد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً ، وفقاً لمقتضيات العمل حرصاً علي ألا يؤثر علي عمل المنشأة وضمان استمرار نشاطها دون عراقيل .

د- الإجازات المؤيدة بالمستندات:

يستحق العامل أجر كامل عن هذه الإجازات شريطة تقديم الوثائق المؤيدة لهذه الحالات، وهي

حالات اجتماعية تستوجب للحصول عليها تقديم الأوراق المؤيدة لها والمثبتة لحدوثها:

- الإجازة في حالة الزواج: يستحق العامل في حالة الزواج إجازة ثلاثة أيام بأجر كامل
- إجازة لأداء الامتحان: يحق للعامل طلب الحصول علي إجازة لتأدية الامتحان بعدد الأيام الفعلية عنها بأجر كامل ، والحصول علي هذه الإجازة مرهون بتوفر عدة شروط :

(١)-موافقة صاحب العمل على طلب العامل في انتسابه لمؤسسة تعليمية بداءة، اذا لم يكن منتسباً لها قبل التحاقه بالعمل، أو قبول صاحب العمل استمراره فيها اذا كان قيده بها سابقاً علي التحاقه بالعمل .

(٢)- أن تكون المرة الأولى للعامل لأداء الامتحان، فإذا كان قد سبق وأدي الامتحان وطلب إجازة لإعادة أدائه، فلا يستحق عنها إجازة امتحان بأجر، دون الاخلال بحقه في أدائها، ويمكن احتساب هذه الإجازة ضمن الإجازة السنوية أو إجازة بدون أجر بعدد الأيام الفعلية إذا كانت خارج الإجازة السنوية .

(٣)- أن يتقدم العامل بطلب الحصول على إجازة لأداء الامتحان قبل موعد الامتحان بخمسة عشر يوماً على الأقل.

(٤)- أن يقدم المستندات الدالة على ذلك "شهادة قيده بالمؤسسة التعليمية -جدول الامتحانات

(٥)- أن يقدم العامل بعد أدائه الامتحان إفادة أو شهادة من المؤسسة التعليمية لأدائه الامتحان ، وفق الجدول السابق تقديمه المبين فيه أيام الامتحانات، ووجوب تقديم المستندات الدالة على ذلك موقوفة على طلب صاحب العمل استناداً لنص المادة(١١٥-٤)" لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان، فله أن يطلب الوثائق المؤيدة لطلب العامل أو يتغاضى عن طلب ذلك من العامل، ويتحقق هذا الفرض إذا كان طلب الاجازة بدون أجر، أما اذا كان بأجر كامل فعليه تقديم ما يؤيد هذا الطلب لإمكان استحقاق الاجر الكامل عن الأيام الفعلية لأداء الامتحانات

*إذا انتفت أياً من هذه الشروط لا يستحق العامل إجازة تأدية الامتحان بأجر كامل عن أيام الامتحانات الفعلية ، ولكن لا يحول ذلك دون الحصول على إجازة بدون أجر لأداء الامتحان تحتسب ضمن مدته إجازته السنوية ، وبالتالي يستحق أجر عن إجازته السنوية وليس بسبب أدائه الامتحان وإن تعذر ذلك ، يمكنه الحصول على إجازة لأداء الامتحان عن عدد الأيام الفعلية للامتحانات بدون أجر لتخلف أحد الشروط السابق ذكرها ، وإذا تقدم العامل بطلب الحصول على إجازة لأداء الامتحان بأجر كامل وقدم الوثائق المطلوبة للحصول على الإجازة إلا أنه لم يقم بأداء الامتحان ، فإنه لا يستحق أجرها عنها ، كما يمكن لصاحب العمل مساءلته تأديبياً اذا ثبت ذلك بعدم تقديم العامل ما يفيد أداء الامتحانات ، ومساءلة العامل هو حق لصاحب العمل له أن يقوم بمساءلة العامل أو التنازل عن ذلك ، فالأمر يرجع له إن شاء استعمل الحق أو تنازل عنه .

• **الإجازة المرضية:** للعامل في حالة المرض الحق في الحصول علي إجازة مرضية بأجر، بشرط أن يقدم شهادات وتقارير طبية تثبت ذلك، إلا أن نظام العمل وضع قواعد للحصول علي الأجر من حيث مدة الإجازة والأجر المستحق علي النحو التالي: أجر كامل عن ثلاثين يوماً الأولي – وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية ، وبدون أجر عن الثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء كانت هذه الإجازة متصلة أو متقطعة ، ويتم احتساب السنة الواحدة من تاريخ أول إجازة مرضية .

• يلاحظ أن جميع الإجازات السابق تناولها، سواء الإجازات السنوية، إجازات الأعياد، إجازات تأدية الامتحانات، الإجازة المرضية مخاطب بها العامل يستوي أن يكون رجلاً أم امرأة، وهي إجازات مستحقة للعامل سواء كانت مقررة في ذاتها كالإجازات السنوية و إجازات الأعياد أو إجازات مرهونة بتوفر شروطها كالإجازة المرضية وإجازات تأدية الامتحانات .

٦- حكم خاص بالعامل الرجل دون المرأة العاملة

(أ) **حالة الوفاة:** يستحق العامل إجازة في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه لمدة خمسة أيام بأجر كامل.

(ب) **الإجازة في حالة ولادة مولود له:** يستحق العامل عن ولادة مولود له إجازة ثلاثة أيام في حالة أنه رزق بمولود.

*ويلاحظ أن الإجازات المستحقة في هذه الفرض مخاطب بها العامل الرجل دون المرأة لأن إجازة حداد المرأة على زوجها، وكذلك إجازة الوضع بالنسبة لها، تحظى بخصوصية بالنظر الي طبيعتها وظروفها، ولهذا نص النظام علي وجوب مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام (م ١١٣ نظام العمل) وتعامل فيها المرأة العاملة معاملة خاصة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية

لحداد المرأة علي زوجها، وكذلك الظروف الصحية لها في حالة الوضع وأيضا رعاية لمولودها الذي يستوجب رعاية خاصة في هذه الفترة.

(٧) - إجازات بدون أجر: بالإضافة إلى الاجازات السابقة، يمكن للعامل الحصول على إجازة العمل بدون أجر بعد موافقة صاحب العمل لمدة يتفق عليها الطرفان، فإذا لم يتفق الطرفان على مدة الإجازة يجب ألا تتجاوز عشرين يوما وإلا اعتبر العقد موقوفا خلال مدة الاجازة فيما زاد عن عشرين يوما.

*وإذا كان نظام العمل أقر بأحقية العامل في الحصول على الإجازات السابقة وكذلك أحقيته في الحصول علي إجازة بدون أجر مع استمرار وجوده في العمل، إلا أن العامل يجب عليه احترام ذلك، فلا يجوز له أثناء تمتعه بأي من الإجازات السابقة أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل مخالفة العامل لأحكام نظام العمل في هذا الشأن، فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر، يستوي في ذلك أن يكون العامل رجلا أم امرأة.

٨- المساواة في سن التقاعد: كانت المادة (٧٤ - ٤) من نظام العمل تميز في سن التقاعد بين المرأة والرجل، ستون عاما للرجل وخمسة وخمسون عاما للمرأة على النحو التالي " بلوغ العامل سن التقاعد - وهي ستون سنة للرجال وخمس وخمسون سنة للعاملات- ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل. وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد؛ ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته"

فرقت المادة المذكورة بين المرأة والرجل في سن التقاعد ، إلا انها أجازت إمكانية تجاوز سن التقاعد وفقا لنص المادة الذي يتسم بالمرونة ،حيث أجازت الاستمرار في العمل بعد بلوغ سن التقاعد القانوني ، شريطة اتفاق العامل وصاحب العمل وذلك في العقود غير محددة المدة ،بينما يستمر العامل (امرأة أو

رجل) في العمل بعد بلوغه السن إذا كان العقد محدد المدة ولم تنته مدة العقد بعد ، إلا أن نص المادة علي هذا النحو كان دافعا لإحجام أصحاب الاعمال عن تشغيل النساء بسبب ذلك ، مخافة أن تطلب المرأة العاملة التقاعد بمجرد بلوغها السن القانوني ، مما يسهم في عدم الاقبال علي تشغيل النساء ، أو انخفاض نسبتهم في سوق العمل ، ولذا تم تعديل المادة الرابعة والسبعين - ٤ بالمساواة في سن التقاعد بين المرأة والرجل عند بلوغ سن الستين ، حيث صدر المرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) بتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ بتعديل المادة ٧٤ من الفصل الثالث "انتهاء عقد العمل " لتكون علي النحو التالي " بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية ما لم يتفق الطرفان علي استمرار في العمل بعد هذه السن " وقد أحال نظام العمل الي نظام التأمينات الاجتماعية المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) بتاريخ ١٤٤٠ /١١/٢٧ والذي بدأ نفاذه اعتبارا من ١٤٤٠/١٢/١ الموافق ٢٠١٩/٨/٢ القاضي بتعديل المادة (٣٨) من نظام التأمينات الاجتماعية بما يحقق المساواة بين الرجل والمرأة في سن التقاعد بحيث أصبح سن التقاعد ستين سنة لكل من المرأة والرجل ، وكان نظام التأمينات الاجتماعية يسمح للمرأة الحصول علي معاش تقاعد بمجرد بلوغها سن الخامسة والخمسين ، وتوفر مدة اشتراك لا تقل عن عشر سنوات، مما أسهم بشكل جزئي في ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل بسبب إقدام بعض أصحاب الأعمال علي استبعاد المرأة من العمل بمجرد بلوغها سن الخامسة والخمسين. لذا يعد تعديل سن التقاعد خطوة إيجابية نحو تحقيق المساواة الواقعية والفعلية بين المرأة والرجل في سوق العمل ويحقق المساواة بين الجنسين.

*يبين مما تقدم أن نظام العمل السعودي وضع نظاما دقيقا ينظم حقوق العامل رجلا كان أم امرأة بما يضمن آدمته ويصون كرامته ويراعي انسانيته، ويحقق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحق في العمل والتأكيد علي المساواة في أكثر من موضع بتعديل مفهوم العامل بإضافة " ذكر أو انثي " وكذلك

بالتأكيد علي أن المواطنين سواء في الحق في العمل دون تمييز بسبب الجنس أو الإعاقة أو السن
“وأيضاً بالمساواة في سن التقاعد بين المرأة والرجل ببلوغ سن الستين.

ولا شك أن نصوص نظام العمل وما طرأت عليه من تعديلات تصب في صالح مبدأ المساواة، وتؤكد
عملياً، بتعديل النصوص التي تحت أصحاب العمل على قبول التحاق العامل استناداً الي معايير
موضوعية وكفاءات وجدارات ومهارات، وليس استناداً الي النوع أو الإعاقة أو السن الذي قد يكون سبباً
لإحجام أصحاب الاعمال عن تشغيل النساء بسبب سن التقاعد، وتتفق هذه التعديلات مع فلسفة نظام
العمل وكذلك مع المواثيق والاتفاقيات الدولية وتتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية.

وإذا كان المنظم السعودي حرص على أعمال التوازن في العلاقة القائمة بين العامل بصفة عامة
وصاحب العمل بمراعاة العامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل، فإنه أولى عنايته الخاصة
ورعايته للمرأة العاملة بالنظر الي اعتبارات عديدة "طبيعتها- قدرتها الجسمانية - أمومتها -ورعايتها
لأسرتها " وهذا ما نتناوله في المطلب الثاني

المطلب الثاني

مظاهر حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي

خصص نظام العمل الباب التاسع لأحكام تشغيل النساء، مراعيًا في نصوصه أوجه الخصوصية التي تحظى بها المرأة، بالنظر الي طبيعتها وفطرتها، ومراعاة لأمومتها ومتطلبات رعاية مولودها، فوضع نظامًا خاصًا بها من حيث أوقات العمل ونوعيته، وكذلك فترات الراحة التي تتخلل أوقات العمل ، وإجازاتها بالنظر الي أمومتها ورعاية أولادها ، ونتناول في هذا المطلب أوجه الخصوصية التي تحظى بها المرأة العاملة في نظام العمل من توفير رعاية خاصة تتناسب مع قدراتها وظروفها ومظاهر هذه الحماية ومدى كفايتها .

أولاً: حقوق المرأة العاملة بالنظر الي طبيعتها:

حرص المنظم السعودي بتهيئة بيئة العمل لتمكين المرأة من العمل في أجواء صحية آمنة هادئة خالية من المضايقات، ولذا ألزم نظام العمل صاحب العمل بتهيئة بيئة العمل، بحيث تكون مناسبة لعمل المرأة بتوفير مقاعد لتأمين استراحتهن وذلك في المادة ١٥٨ التي تنص على أنه " علي صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها النساء، وفي جميع المهن، أن يوفر لهن مقاعد، تأمينًا لاستراحتهن " بموجب المادة المذكورة، يتعين علي صاحب العمل تأمين أماكن استراحة المرأة العاملة، ويسري هذا الالتزام دون النظر الي عدد العاملات، أو طبيعة أو نوع المهنة، فالالتزام عام يطبق في جميع الأماكن التي تعمل فيها المرأة بغض النظر عن المهنة أو العمل الذي تقوم به.

ورغم أن نظام العمل السعودي ألزم صاحب العمل بتوفير مكان للعاملات تأمينًا لاستراحتهن إلا أنه سكت عن حماية المرأة العاملة من كافة صور المضايقات (عنف – تحرش – إيذاء ...) في مكان العمل، حيث إن توفير مقاعد لاستراحتهن مؤمنة غير كاف لمنع المضايقات بكافة صورها، خاصة في الأعمال التي

يكون فيها نوع من الاختلاط كالمؤسسات العلاجية والمستشفيات، ولذا كان أجنبي بنظام العمل أن يعدل نص المادة ١٥٨ لتكون علي النحو التالي "

بجانب تهيئة بيئة العمل لتأمين المرأة والحفاظ عليها، يراعى أيضا أوقات العمل ونوع العمل المسند للمرأة بالنظر إلى طبيعتها دون الإخلال بمبدأ المساواة في العمل والحق في أخذ فرص متساوية في العمل متى توفرت الشروط.

أ) -النطاق الزمني لعمل المرأة:

قبل تعديل نظام العمل السعودي- بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٥) بتاريخ ١٤٤٢/١/٧- كان المبدأ العام هو حظر تشغيل النساء في أوقات معينة من الليل إلا استثناء وفقا للحالات التي يحددها الوزير المختص وذلك بموجب المادة ١٥٠ من نظام العمل قبل التعديل التي كانت تنص 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 المختص "

وتطبيقا لهذا النص، أصدر وزير العمل القرار رقم ٢٧٠٢ بتاريخ ١٤٣٥/٥/٢٩ بشأن تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية، حيث حظر تشغيل النساء بعد الحادية عشرة ليلا وقبل التاسعة صباحا. كما أصدر وزير العمل القرار رقم ٢٨٣٨ بتاريخ ١٤٢٧/٩/٩ ونص فيه على ما يلي " استثناء من حكم المادة ١٥٠ فإنه يجوز تشغيل المرأة ليلا في الحالات الآتية:

١- إذا كان العمل صحيا، أو خيريا، أو علميا، أو تأديبيا

٢- إذا كانت المنشأة لا تستخدم سوي أفراد الأسرة

٣- حالة القوة القاهرة أو حالة الطواري

٤- إذا كان العمل الليلي ضروريا للمحافظة على المواد من التلف السريع

ولم يتم الاكتفاء بحظر تشغيل النساء ليلاً وواتحته على سبيل الاستثناء وفقاً للحالات التي يحددها وزير العمل، وإنما صدر قرار بشأن العقوبات التي تفرض على صاحب العمل في حالة تشغيل النساء في فترة من الليل المحظورة، خارج الحالات المحددة سلفاً، حيث يفرض غرامة مالية على صاحب العمل بمقدار خمسة آلاف ريال وتتعدد بتعدد العاملات (٧٨) تطبيقاً لأحكام المادة ٢٢٩ من نظام العمل (٧٩).

* وفقاً للمادة المذكورة فإن القاعدة هي حظر تشغيل النساء ليلاً فترة زمنية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية أثناء فترة الليل، ومخالفة هذه القاعدة من صاحب العمل يوقعه تحت طائلة العقوبات من توقيع غرامة مالية عليه طبقاً لما سبق ذكره.

*** إلا أن المنظم السعودي - اتساقاً مع الاتفاقيات الدولية المنظمة لعمل المرأة وتوافقاً مع أحكام اتفاقية منع كافة أشكال التمييز ضد المرأة دون الإخلال بأحكام الشريعة الإسلامية، تم حذف المادة المتعلقة بحظر تشغيل المرأة ليلاً، بحيث أصبح الأصل العام، جواز تشغيل المرأة ليلاً، مثلها في ذلك مثل الرجل، لا تفرقة بينهم ولا تمييز في هذا الشأن، والاستثناء هو حظر عمل المرأة ليلاً.**

ب) مدي جواز تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الضارة:

* كانت المادة ١٤٩ من نظام العمل قبل حذفها بموجب المرسوم الملكي رقم (٥/م) بتاريخ ١٤٤٢/١/٧ هـ تحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة، ويحدد الوزير - بقرار

^{٧٨} (راجع القرار الوزاري رقم (٤٧٨٦) بتاريخ ١٤٣٦/١٢/٢٨ <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2017-05/.pdf>) مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:
أ - غرامة مالية ال تتجاوز مئة ألف ريال. ب - إغلاق المنشأة لمدة ال تزيد على ثلاثين يوماً. ج - إغلاق المنشأة نهائياً.
٢ - يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة. ٣ - تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

منه- المهن والأعمال التي تُعد خطرة أو ضارة، من شأنها أن تعرض النساء الي الأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة.

وتنفيذاً للمادة المذكورة صدر عن وزير العمل القرار الوزاري رقم ٢٨٣٤ بتاريخ ١٤٢٧/٩/٩ هجرياً بتحديد وبيان الأعمال ذات الطبيعة الخطرة والتي يحظر فيها تشغيل النساء فيها وتتمثل هذه المهن في التالي:

" لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في الأعمال الخطرة والصناعات الضارة كالألات في حالة دورانها بالطاقة والمناجم، والتي تتصل باستخراج المعادن من باطن الأرض، الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة وتحويلها ونقلها، العمل في الصرف الصحي وتركيب الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية الأخرى.

وكان من شأن تخويل الوزير المختص تحديد المهن والأعمال الخطرة أو الضارة بالنساء أو الأحداث إمكانية مراجعة قائمة الأعمال أو المهن التي تنطوي على خطورة لهذه الفئات، وتطبق عقوبات "غرامات مالية " علي من يخالف أحكام هذه المادة عملاً بنص المادة ٢٢٩ من نظام العمل.

وتنفيذاً لهذا النص صدر قرار وزير العمل بقائمة تتضمن المخالفات لنظام العمل والعقوبات المقررة لها، ومن بينها تشغيل من هم دون ١٨ عام أو النساء في المناجم أو المحاجر، ويلتزم صاحب العمل المخالف بدفع غرامة مالية قدرها ١٠٠٠٠ ريال، وتتعدد بتعدد العمال، مع جواز مضاعفة العقوبة في حالة تكرار المخالفة تطبيقاً للمادة ٢٢٩ من نظام العمل.

*وفقاً للمادة ١٤٩ من نظام العمل قبل الغائها، كان الأصل حظر تشغيل النساء في المهن والأعمال التي من شأنها تسبب ضرر لهن أو تمثل خطر عليهن، بالنظر الي الطبيعة أو القدرة

الجسمانية، مع تخويل الوزير المختص تحديد نوعية تلك الأعمال التي تتطوي على ضرر بهن، لا سيما الأعمال الشاقة التي تستلزم جهدا بدنيا وعضليا لا يتفق مع طبيعة المرأة وما فطرها الله عليها. وبموجب المرسوم الملكي رقم (٥/م) بتاريخ ١٤٤٢/١/٧ تم الغاء هذه المادة، وأصبح الأصل إمكان تشغيل النساء دون قيود مثلها مثل الرجل، تطبيقا لمبدأ المساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل في ميدان العمل، اتساقا مع الأحكام الواردة في الاتفاقيات الدولية.

- وفي إطار تعديل نظام العمل السعودي تم إضافة المادة ١٣١ مكرر بموجب المرسوم الملكي رقم (٥/م) بتاريخ ١٤٤٢/١/٧ هـ التي تنص على أنه " يحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد خطرة أو ضارة أو من شأنها أن تعرض العامل لأخطار أو أضرار غير عادية والفئات التي يحظر دائما أو مؤقتا تشغيلها فيها أو يكون تشغيلها فيها بشروط خاصة، بما في ذلك الحاجة لتحديد أوقات العمل لأي من تلك الفئات، وذلك بما يتوافق مع التزامات المملكة ذات الصلة الواردة في الاتفاقيات الدولية"
- وفقا للمادة المستحدثة، فإنه تطبق أحكام العمل بشأن أوقات العمل ونوعيته على العامل الرجل والمرأة دون تمييز، مع تخويل المنظم السعودي الوزير المختص صلاحيات في هذا الشأن تتمثل في الآتي:

- ١- تحديد الأعمال التي تعد خطرة أو ضارة بطبيعتها، وكذلك الأعمال التي من شأن تعرض العامل لأخطار أو أضرار استثنائية
- ٢- تحديد الفئات المحظورة من العمل في أوقات معينة أوفي أعمال أو مهن محددة.
- ٣- تحديد طبيعة الحظر، إذا كان حظرا مؤقتا أم حظرا دائما

٤- وضع شروط خاصة للتشغيل في هذا النوع من الأعمال. مع مراعاة أن يتوافق القرار

الصادر من الوزير مع التزامات المملكة ذات الصلة الواردة في الاتفاقيات الدولية. (٨٠)

ثانياً: حقوق المرأة العاملة الحامل وأوجه حمايتها

حرص نظام العمل على إضفاء حمايته للعاملات الحامل، التي تتطلب عناية خاصة سواء في طبيعة الأعمال التي تسند إليها في فترة حملها، أو الرعاية الطبية التي تقدم إليها من صاحب العمل، أو الإجازة المستحقة لها لوضع مولودها والقيود المفروضة علي صاحب العمل خلال فترة إجازتها، سواء في الحصول علي أجرها أو بقائها في العمل علي النحو التالي:

*أوجب نظام العمل علي صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل، بحيث لا تتعرض الي أي مضاعفات أو مخاطر تؤثر عليها أو على حملها وفقاً للمادة ١٥٣ من النظام.

* لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء الحمل ويشمل ذلك مرضها الناشئ عن الحمل بشرط أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة وألا يتجاوز مدة غيابها ١٨٠ يوماً في السنة سواء أكانت متصلة أم متفرقة.

*يمكن للعاملة ان تأخذ إجازة وضع قبل موعد الولادة بحد أقصى أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية

ثالثاً: حقوق المرأة العاملة "حالة الوضع" وأوجه حمايتها.

تضمن نظام العمل حقوقاً للمرأة العاملة، كما فرض علي صاحب العمل قيوداً عليه رعاية للمرأة وحماية لها بالنظر الي حالتها على النحو التالي:

٨٠) قرار مجلس الوزراء بشأن تعديل نظام العمل رقم ١١٨٩ الصادر ١٠/٧/١٤٤٢هـ
<https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2020-0>

أ) - حقوق المرأة العاملة " حالة الوضع "

* للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع، يمكن لها أن تقسم هذه الإجازة قبل الوضع بأربعة أسابيع كحد أقصى طبقاً للموعد المرجح للولادة، وفقاً لتقدير الطبيب بموجب شهادة طبية معتمدة، وستة أسابيع بعد الولادة، أو تأخذ مدة إجازة الوضع كاملة بعد الولادة (عشرة أسابيع) حسب حالتها، فتقسم الإجازة رخصة مخولة لها حسب حالتها الصحية، وفقاً لتقدير الطبيب .

* تستحق المرأة العاملة أجراً كاملاً طيلة مدة إجازة الوضع

* يحق للمرأة العاملة الحصول على شهر إجازة بأجر كامل بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتتطلب حالته الصحية، مرافقاً مستمراً له، وإذا كان نظام العمل لم ينص على تقديم شهادة صحية تثبت ذلك، إلا أنه من الطبيعي للحصول على حقها في هذه الإجازة التي تعد استثناء من الأصل، أي من مدة إجازة الوضع المقررة لها والمحددة بعشرة أسابيع، فعليها أن تقدم شهادة طبية معتمدة من جهة صحية بحالة المولود لاستحقاق الإجازة الاستثنائية.

* يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة الوضع حتى لو ولد المولود ميتاً، رغم سكوت نظام العمل عن معالجة هذا الفرض -بعكس قانون الخدمة المدنية المصري - إلا أن المرأة العاملة تستحق إجازة الوضع لأن واقعة استحقاق الإجازة تحققت، وهي واقعة الولادة، بغض النظر عن ولادة المولود حياً أو ميتاً، لأنها شرعت لراحة الأم عقب الولادة وما يصيبها من وهن وضعف مما يستوجب راحتها، ولكن إجازة الوضع لا تمتد إلى الإجهاض، فلا تستحق عنه إجازة وضع دون حرمانها من الإجازة المرضية بطبيعة الحال (٨١)

(٨١) رزق بن مقبول الرئيس -رضا محمود العبد: شرح نظام أحكام العمل السعودي، الطبعة الثالثة ٢٠٢٠-٢٠٢١ ص ٣٦٧

* يحق للمرأة العاملة في تمديد الإجازة لمدة شهر سواء بعد انتهاء إجازة الوضع العادية أو إجازة الوضع الاستثنائية، على أن يكون تمديد الإجازة لمدة شهر بدون أجر.

* يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة الوضع دون التقيد بعدد مرات معين، فلم يقيد نظام العمل استحقاق إجازة الوضع بعدد مرات الولادة، ويختلف في ذلك عن قانون العمل المصري أو قانون الخدمة المدنية أو قانون الطفل المصري الي وصع حدا اقصي لعدد مرات استحقاق إجازة الوضع بثلاث مرات .

(ب) - الالتزامات والقيود المفروضة علي صاحب العمل:

- علي صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للعامله الحامل أثناء الولادة
- يحظر تشغيل المرأة العاملة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية للوضع ويفترض في هذه الحالة أن العاملة قد حصلت علي أربعة أسابيع سابقة علي الوضع طبقا للموعد المرجح للولادة وفقا لرأي الطبيب ، وكان الأجدى بالمنظم أن ينص علي أنه يحظر تشغيل المرأة العاملة في إجازة الوضع ، حتي لا يتم تأويل النص ، بأن حظر التشغيل في إجازة الوضع قاصر علي الستة أسابيع فقط ، وبالتالي يمكن تشغيلها عقب انتهائها، حتي ولو كانت إجازة الوضع لم تنتهي بعد ، لأن إجازة الوضع شرعت لتعافي المرأة بعد الولادة واسترداد صحتها ولرعاية المولود الذي يتطلب عناية خاصة ، بمعنى إن إجازة الوضع حق للمرأة والمولود معا ، ولذا اتساقا مع هذا الغرض كان يجب النص علي حظر التشغيل أثناء إجازة الوضع المقررة قانونا فقط دون تحديد ، لأنها معلومة بموجب النص إما عشرة أسابيع أو يزيد عليها شهر باجر كامل في حالة ولادة طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة .

- لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع ويشمل ذلك مرضها الناشئ عن الولادة على أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة وألا يتجاوز مدة غيابها ١٨٠ يوما في السنة سواء أكانت متصلة أم متفرقة.
- يلتزم صاحب العمل بحصول المرأة العاملة على أجرها كاملا غير منقوص أثناء إجازة الوضع العادية "العشرة أسابيع" والممتدة لمدة شهر بعد انتهاء إجازة الوضع العادية في حالة ولادة طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وفقا للمادة ١٥١ من نظام العمل^(٨٢).
- وتجدر الإشارة الي أن نظام العمل شهد تطورا ملحوظا بشأن أجر المرأة العاملة أثناء مدة إجازة الوضع، فلم يكن للمرأة العاملة الحق في الحصول على أجرها كاملا خلال هذه الاجازة، وانما يتم احتساب مقدار الأجر بحسب مدة خدمتها لدي صاحب العمل: فالمرأة العاملة لها الحق خلال مدة إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها اذا كانت مدة خدمتها لا تتجاوز ثلاث سنوات ولا تقل عن سنة كاملة، وتستحق أجرا كاملا إذا كانت مدة خدمتها تتجاوز ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء إجازة الوضع)^(٨٣)
- وكما فرض النظام علي صاحب العمل استحقاق العاملة الأجر كاملا أثناء إجازة الوضع، فلا يجوز لها أن تعمل لدي صاحب عمل آخر خلال تلك الإجازة عملا بالمادة ١٥٧ من نظام العمل التي تنص على أنه " يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقا لأحكام هذا الباب إذا عملت لدي صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة أن يجرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما أداه لها ويشمل الأجر ومصاريف ورعاية ولادة لإخلالها بالتزامها وسقوط سبب استحقاقها.

^{٨٢} (عدلت ودمج بها حكم المادة ١٥٢ بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) بتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ

^{٨٣} (المرجع السابق ص ٣٦٨

رابعاً: حقوق الام العاملة وأوجه حمايتها:

تضمن نظام العمل ما يضمن قيام الأم العاملة برعاية مولودها عقب انتهاء مدة إجازة الوضع، كما أوجب علي صاحب العمل تمكينها من أداء واجباتها نحو مولودها من رعاية واجبة، وذلك علي النحو التالي:

(أ) - الحصول على فترات راحة:

* يحق للمرأة العاملة بعد انتهاء مدة إجازة الوضع الحصول على فترة أو فترات راحة بقصد إرضاع مولودها بحد أقصى ساعة في اليوم الواحد، يمكن للعاملة أن تأخذها دفعة واحدة أثناء اليوم أو تقسمها الي فترتين، فالأمر يرجع لها ولظروفها.

* تحسب فترات الراحة لرضاعة المولود من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

* يحق للمرأة العاملة بجانب فترة راحة لإرضاع المولود - الاستفادة من فترات الراحة المقررة لسائر العمل أثناء العمل والمقررة للطعام والراحة والصلاة لجميع العمال، فلا تستقطع أو تستنزل فترة الراحة لرضاعة المولود من فترات الراحة المستحقة لجميع العمال.

(ب) - التزام صاحب العمل بتوفير رعاية لأطفال العاملات

ألزم نظام العمل صاحب العمل بتهيئة بيئة العمل لتمكين المرأة العاملة من القيام بعملها وهي مطمئنة على أولادها، ولكن طبيعة الالتزام وما يفرضه من متطلبات يتوقف علي عدد العاملات في المنشأة:

* في حالة تشغيل خمسين عاملة فأكثر، يلتزم صاحب العمل أن يهيئ مكانا مناسباً وتوفير عدد من المربيات لرعاية أطفال العاملات، الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، ولا يكون صاحب العمل ملتزماً بذلك إلا إذا بلغ عدد أطفال العاملات عشرة فأكثر، وبالتالي اذا كان عدد الأطفال دون العشرة لا يكون صاحب العمل ملتزماً بذلك.

*في حالة تشغيل مئة عاملة فأكثر في مدينة واحدة، فإنه يجوز للوزير المختص إلزام صاحب العمل بإنشاء دار حضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، ويمكن بدلا من إنشاء دار للحضانة التعاقد مع دار حضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، أثناء فترة العمل، وأحال المنظم للوزير تحديد الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، وأيضا للوزير تحديد نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من الخدمة.

خامسا: حقوق العاملة المتوفى عنها زوجها:

راعي نظام العمل إجازة المرأة العاملة في حالة وفاة زوجها، بحقها في الحصول على إجازة حداد، ولكنه فرق في حكم الإجازة بين المرأة المسلمة وغير المسلمة مطبقا في ذلك أحكام الشريعة الإسلامية الغراء على النحو التالي

أ) – إجازة حداد المرأة العاملة غير المسلمة:

للرأة غير المسلمة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة حداد بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوما

ب) إجازة حداد المرأة العاملة المسلمة:

تطبق في حداد المرأة المسلمة أحكام الشرع الحنيف، قال الله تعالى " وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذُرُونَ

أَزْوَاجًا يَتَرَبِّصْنَ أَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا ۖ فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا فَعَلْنَ فِي

أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ" (٨٤) وقوله تعالى " وَأُولَاتُ الْأَحْمَالِ أَجَلُهُنَّ أَنْ

يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ" (٨٥)

وقد طبق نظام العمل أحكام عدة المتوفى عنها زوجها علي الأرملة العاملة في المادة ١٦٠ التي تنص

علي أنه " المرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة

^{٨٤} (سورة البقرة الآية ٢٣٤

^{٨٥} (سورة الطلاق الآية ٤

أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة إن كانت حاملا خلال هذه الفترة حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بموجب هذا النظام بعد وضع حملها " يبين من المادة السابقة عدة أمور:

١- يحق للمرأة العاملة المسلمة الحصول على عدة المتوفي عنها زوجها وفقا لأحكام الشريعة

الإسلامية وهي أربعة أشهر وعشرة أيام

٢- تستحق خلال فترة إجازة الحداد أجرا كامل

٣- لا تستفيد المرأة العاملة من إجازة الحداد كاملة، إذا كانت حاملا ووضعت مولودها أثناء فترة

الإجازة، فلا تستكمل مدة إجازة الحداد بعد الولادة، لان المرأة العاملة تستحق إجازة وضع في هذا

الفرض وفقا لأحكام إجازة الوضع السابق بيانها.

• وسواء كانت المرأة العاملة المتوفي عنها زوجها مسلمة أو غير مسلمة، يتعين عليها تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة شهادة الوفاة لزوجها، ووثيقة اثبات ديانتها لتطبيق أحكام إجازات الحداد في هذا الشأن، وتلتزم المرأة العاملة المتوفي عنها زوجها بعدم العمل لدي الغير في إجازة الحداد.

• لا يجوز لصاحب العمل رفض الإجازات المستحقة قانونا للمرأة العاملة، فهذه الاجازات روعي

فيها حالة المرأة صحيا وبدنيا ونفسيا، سواء كانت إجازة الوضع "العادية أو الاستثنائية في حالة

ولادة المولود مريضا أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، أو إجازة حداد " ولا يجوز حرمانها من

الحصول على أجراها كاملا خلال هذه الاجازات المقررة لها قانونا شريطة عدم اخلاها بالالتزام

بعدم العمل لدي الغير أثناء فترة الإجازة.

- يحق للمرأة العاملة بجانب الاجازات المقررة لها بحكم طبيعتها، الحصول على الاجازات الأخرى المستحقة لجميع العمال وفقا للقواعد المقررة في نظام العمل.

□ يبين مما تقدم أن نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٨/٢٠٢٦هـ والمعدل بالمراسيم الملكية المتعاقبة وحتى المرسوم الملكي رقم (م/٥) بتاريخ ٧/١/٢٠٢٢هـ على عمل علي التأكيد علي مبدأ المساواة وعدم التمييز في الحق في العمل بين المرأة والرجل ، وأن شغل الوظائف قائم علي معايير موضوعية بالنظر الي توفر مهارات وجدارات لدي المتقدم لشغل الوظيفة ولم تقتصر المساواة بين المرأة والرجل في الالتحاق بالعمل فقط ، ولكن أيضا في المساواة في سن التقاعد ، والمساواة في أوجه الحماية المكفولة للعامل من أوقات الراحة والاجازات بمختلف صورها ، والمساواة في الأجر ، بجانب ذلك حظيت المرأة العاملة بسياج من الحماية مراعاة للأمومة والطفولة وتتفق هذه التعديلات في مجملها مع المواثيق والاتفاقيات الدولية وأيضا مع أحكام قانون العمل المصري .

□ ويشير تقرير المرأة السعودية ٢٠٢٢ الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء بشأن المؤشرات الرئيسية لسوق العمل بالنسبة للسيدات (^{٨٦}) من خلال مسح القوي العاملة الخاصة بالمرأة شهد تحسنا ملحوظا في السنوات الأخيرة ، حيث انخفضت البطالة بين النساء السعوديات وحقق معدل البطالة انخفاضا ملحوظا في الربع الرابع من عام ٢٠٢٢ ليصل الي 15.4 % مقارنة بالأعوام السابقة ٢٠١٩-٢٠٢٠-٢٠٢١. حيث ارتفع معدل المشتغلات من النساء الي السكان ليصل الي ٣٠.٤ % عما كان عليه في الربع الرابع من عام ٢٠٢١ حيث كان المعدل ٢٧.٦ %، فيما بلغ معدل مشاركة النساء في سوق العمل في المملكة ٣٦% مرتفعا عما كان عليه في

⁸⁶)https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/Saudi_Women%27s_Report_2022_AR_1.pdf

الربع الرابع من عام ٢٠٢١ حيث كان ٣٥.٦ % ، فضلا عن عدد المشتغلات في القطاع الخاص أعلي من المشتغلات في القطاع الحكومي حيث بلغ عدد السيدات في القطاع الخاص ٨٦١.١٩٧ ، في حين بلغ عددهن في القطاع الحكومي ٦٠٩.٣٦٤ .

ولاشك ان هذه الزيادة المطردة في سوق العمل بالنسبة للسيدات يرجع الي تهيئة البيئة التشريعية ونظم العمل في تكريس مبدأ المساواة وعدم التمييز، فضلا عن تهيئة مناخ العمل للمرأة بأنماط الحماية المتعددة لها مراعاة للأمومة والطفولة .

الخاتمة

تناولت الدراسة الحماية القانونية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي مقارنة بالمواثيق والاتفاقيات الدولية والقوانين المصرية التي تنظم عمل المرأة، دراسة وصفية تحليلية مقارنة. تم تناول موضوع الدراسة في مبحث تمهيدي وثلاثة مباحث.

تم تناول حقوق المرأة في الإسلام في المبحث التمهيدي لكون الشريعة الإسلامية هي من أرست حقوق الانسان وكرمت المرأة وكرست مبدأ المساواة وتحقيق العدالة ، ، وحقوق المرأة العاملة في المواثيق والاتفاقيات الدولية في المبحث الأول وذلك في مطلبين : تناول المطلب الأول المواثيق الدولية ،بدءا من الإعلان العالمي لحقوق الانسان ، مرورا بالعهدين الدوليين لحقوق الانسان "الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية ، وانتهاء بحقوق المرأة في ظل الإعلان الخاص بالقضاء علي أشكال التمييز ضد المرأة ، وتناول المطلب الثاني الاتفاقيات الدولية المنظمة لحقوق المرأة العاملة بدءا من اتفاقية القضاء علي اشكال التمييز ضد المرأة "سيداو " ، مرورا باتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن " ساعات العمل -حماية الأمومة -عمل المرأة ليلا -الإجازة المدفوعة الأجر -المساواة في الأجور -مكافحة العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل " وانتهاء بالاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة .

وتناولنا في المبحث الثاني حقوق المرأة العاملة في القوانين المصرية من خلال مطلبين، تناولنا في المطلب الأول: حقوق المرأة في قانون العمل الذي يعد القانون العام الحاكم لعلاقات العمل الناشئة عن عقود العمل الفردية، والمنظم لعلاقات العمل خارج العمل الحكومي، حيث تم استعراض الحقوق المكفولة للمرأة في علاقات العمل والقيود المفروضة علي صاحب العمل بما يمكن المرأة من العمل مع مراعاة طبيعتها وفطرتها وأمومتها. وتناول المطلب الثاني حقوق المرأة في قانون الخدمة المدنية وقانون الطفل، حيث حظيت المرأة العاملة برعاية خاصة مراعاة لظروفها وأمومتها دون الاخلال بحقها في ممارسة العمل.

وتناولنا في المبحث الثالث حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي من خلال مطلبين، تناول المطلب الأول حقوق العامل في نظام العمل السعودي، سواء كان العامل رجلاً أم امرأة وتناول المطلب الثاني مظاهر حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

وكان الهدف من البدء بتناول حقوق العامل ذكراً كان أم أنثى للتأكيد على الفلسفة القائم عليها نظام العمل السعودي من تكريس مبدأ المساواة في العمل بين الجنسين وعدم التمييز ، بدءاً من الالتحاق بالعمل بالنظر الي توفر المهارات والجدارات للتشغيل ، بغض النظر عن المتقدم لشغل الوظيفة رجلاً كان أم امرأة ، المساواة في الأجر في العمل المتساوي القيمة ، المساواة في ساعات العمل -المساواة في فترات الراحة اليومية والاسبوعية -المساواة في الإجازات السنوية -إجازات الأعياد والمناسبات -الاجازات في حالة الزواج -اجازات أداء الامتحانات - الاجازات المرضية - " المساواة في سن التقاعد "

وتناول المطلب الثاني مظاهر حماية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي حيث ينصب هذا المطلب علي أوجه الحماية الخاصة بالمرأة أو صور التمييز الإيجابي التي تحظي به المرأة العاملة في نظام العمل السعودي مراعاة لأمومتها ورعاية لمولودها حماية للأمومة والطفولة ، تحقيقاً لاعتبارات العدالة التي توجب شمول المرأة العاملة بنوع من الرعاية من خلال نصوص ومواد نظام العمل التي تكفل حماية المرأة ومراعاة لظروف الحمل والوضع والرضاعة ورعاية الطفل، فضلا عن الحالات المرضية للمرأة العاملة الناتجة عن الحمل " وكذلك إجازة الحداد للمرأة العاملة ، وذلك تطبيقاً للنص الدستوري "المادة ٢٦" التي تنص علي أنه "تحمي الدولة حقوق الانسان ..وفق الشريعة الإسلامية " وأيضاً التزاماً من المملكة بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صدقت عليها ، وفقاً لنص المادة ٨١ من دستور المملكة التي تنص علي أنه " لا يخل تطبيق هذا النظام بما ارتبطت به المملكة العربية السعودية مع الدول

والهيئات والمنظمات الدولية من معاهدات واتفاقيات " وخلصنا في نهاية الدراسة الي عدد من النتائج والتوصيات علي النحو التالي :

النتائج

١- التزام نظام العمل السعودي بتأكيد على مبدأ المساواة والحق في العمل بين المرأة والرجل دون

تمييز ويتضح ذلك من المراسيم المعدلة لنظام العمل على النحو التالي:

(أ) - المادة الثانية من نظام العمل في تعريف العامل " كل شخص طبيعي ذكر أو انثى -يعمل

لمصلحة صاحب العمل وإدارته وإشرافه مقابل أجر ولو كان بعيدا عن نظارته "

حيث تم تعديل المادة المذكورة بموجب المرسوم الملكي (م/ ١٣٤) بتاريخ ١١/٢٧/١٤٤٠ هـ بإضافة

"ذكرا أو انثى " لتعريف العامل بقصد التأكيد على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل

(ب) المادة الثالثة المتعلقة بالحق في العمل: "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بتوافر

الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على

أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من اشكال التمييز الأخرى ، سواء أثناء أداء العمل أو

عند التوظيف أو الإعلان عنه " تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي السابق لترسخ فكرة

عدم التمييز ، وترسيخ الحق في العمل وفقا للشروط والضوابط المطلوبة للالتحاق بالعمل دون النظر

الي الجنس أو السن أو الإعاقة

(ج) تم الغاء المادة ١٤٩ بشأن حظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة وذلك

بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥) بتاريخ ٧/١/١٤٤٢ هـ وبالتالي بموجب الغاء هذه المادة أصبح

الأصل هو امكان تشغيل النساء دون قيود مثلها مثل الرجل ، تطبيقا لفكرة المساواة وعدم التمييز في

ميدان العمل

(د) تم إلغاء المادة ١٥٠ بشأن حظر عمل المرأة ليلاً بموجب المرسوم الملكي السابق ليرسخ بموجب هذا التعديل فكرة المساواة وعدم التمييز.

*ورغم إلغاء المادتين المتعلقتين بحظر تشغيل النساء ليلاً أو بحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة أو الضارة إلا أنه أتاح بموجب المادة ١٣١ مكرر والمضافة بموجب المرسوم الملكي السابق إمكانية وضع شروط للتشغيل في هذا النوع من الأعمال وتحديد الفئات المحظورة من العمل في أوقات معينة أو في أعمال أو مهن محددة، مع بيان طبيعة الحظر، إذا كان مؤقتاً أو دائماً

(هـ) المساواة في سن التقاعد: تم تعديل نظام العمل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) بتاريخ

١٤٤٠/١١/٢٧ بتوحيد سن التقاعد للمرأة والرجل ببلوغ الستين لكل منهما.

يتضح من النصوص السابقة والمعدلة بموجب المراسيم الملكية المذكورة حرص المملكة على ان التأكيد على احترام مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في الحق في العمل

(٢) - حظيت المرأة العاملة بسياج من الحماية لها بالنظر الي الأمومة والطفولة، بعدم النظر الي هذه الظروف كعائق للالتحاق بالعمل بداءة أو بعدم الاستمرار فيه، ومن مظاهر الحماية المقررة للمرأة العاملة:

(أ) - عدم جواز فصل العاملة من العمل أو انذارها بالفصل أثناء الحمل، ويمتد هذا الحظر فترة اجازتها المرضية الناشئة عن الحمل بشرط اثبات مرضها بشهادة طبية، وعدم تجاوز مدة غيابها ١٨٠ يوماً في السنة سواء أكانت متصلة أم متفرقة.

(ب) حق المرأة العاملة في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مع إمكانية تقسيم الإجازة قبل الوضع بأربعة أسابيع كحد أقصى طبقاً للوقت المرجح للولادة وفقاً لتقدير الطبيب وستة أسابيع بعد الوضع، ويلاحظ ان

مدة إجازة الوضع في نظام العمل السعودي قصيرة نسبياً و لا تتفق مع أحكام اتفاقية حماية الامومة

التي تنص على لا تقل مدة إجازة الوضع عن أربعة عشر أسبوعاً

(ج) امتداد إجازة الوضع شهر بعد مدة الاجازة في حالة ولادة طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات

الخاصة

(د) حظر تشغيل المرأة يعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية للوضع

(هـ) حق المرأة العاملة الحصول على أجرها كاملاً غير منقوص أثناء إجازة الوضع العادية أو الممتدة

استثناء ويجوز تمديد الاجازة شهر آخر علي أن تكون في هذه المدة بدون أجر .

(٣) - يحق للمرأة العاملة الحصول على فترة أو فترات استراحة لإرضاع مولودها لا تزيد في مجموعها

عن ساعة واحدة في اليوم الواحد، وتحتسب ضمن ساعات العمل الفعلية

(٤) الزم نظام العمل صاحب العمل بتهيئة بيئة العمل بتأمين استراحة العاملات فضلاً عن توفير رعاية

لأطفالهن وفقاً للضوابط التي نصت عليها المادة ١٥٩ بتهيئة المكان وتوفير مريبات أو إنشاء دار

حضانة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل.

(٥) - مراعاة نظام العمل أحكام الشريعة الإسلامية في مدة إجازة حداد المرأة العاملة المتوفي عنها

زوجها بأربعة أشهر وعشرة أيام، هذا بالنسبة للعاملات المسلمة، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للمرأة غير

المسلمة، وتكون هذه الاجازة بأجر كامل غير منقوص .

(٦) خلا نظام العمل بالنص علي حماية العاملة من أي مضايقات في العمل كالعنف أو التحرش بكافة

صوره " رغم النص علي تهيئة بيئة العمل بتأمين أماكن الاستراحات للعاملات، حيث تظهر هذه

المشكلات في الأماكن التي يوجد فيها اختلاط مثل المستشفيات والمؤسسات العلاجية

التوصيات

(١) - تعديل مدة إجازة الوضع حيث ينص نظام العمل السعودي علي إجازة وضع قدرها عشرة أسابيع سواء أخذتها العاملة كلها بعد الولادة أو تم تقسيمها أربعة أسابيع قبل الموعد المرجح للولادة، فهذه المدة غير كافية لتعافي المرأة بعد الوضع وكذلك لرعاية المولود بالأقل عن أربعة عشر أسبوعاً وحتى تتوافق مع أحكام اتفاقية حماية الأمومة "

(٢) تعديل المادة ١٥٨ من نظام العمل التي تنص على أنه " علي صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها النساء، وفي جميع المهن، أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن" وذلك بإضافة عبارة " واتخاذ كافة التدابير لمنع كافة صور العنف أو التحرش.. "

(٣) تعديل نص المادة (١٥١ -٢) التي تنص علي أنه يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر "

وفقاً لنظام العمل السعودي ، فإن إجازة الوضع عشرة أسابيع للعاملة ان تقسمها قبل وبعد الولادة بالحصول علي إجازة بحد اقصي أربعة أسابيع قبل الموعد المرجح للولادة ، بموجب شهادة طبية معتمدة من جهة صحية الميعان المرجح للوضع ، وبالتالي ممكن أن تختار العاملة الاستفادة من إجازة الوضع كاملة من تاريخ الولادة أي عشرة أسابيع ، ووفقاً للنص المذكور فإن الحظر المقيد به صاحب العمل هو حظر التشغيل في الستة أسابيع التالية للولادة ، ويمكن بالتالي بمفهوم المخالفة تشغيل العاملة بعدو انتهاء الستة أسابيع وقبل انتهاء إجازة الوضع ، مما يعد متناقضاً مع حظر تشغيل المرأة اثناء إجازة الوضع سواء قامت بتقسيمها قبل وبعد الوضع أو حصلت عليها جملة واحدة ،

ولذا نري تعديل المادة بأن تكون علي النحو التالي: "يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من

الأحوال خلال إجازة الوضع ، ولها الحق تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر

(٤)- إضافة نص يراعي خصوصية المرأة في فترتي الحمل والرضاعة، وذلك في الأعمال المسندة اليها

بأن يكون على النحو التالي: " يحظر تشغيل النساء خلال فترات الحمل والرضاعة المقررة قانونا في

الأعمال والأحوال التي تحتوي على مخاطر تضر بصحتهن الإنجابية أو صحة أطفالهن أو أجنتهن.

ويجوز تشغيلهن خلال تلك الفترة في الأعمال الإدارية والإشرافية التي لا تتعرضن فيها للمخاطر. " وفقا

لهذا النص المقترح فإنه يحقق تمكين المرأة من العمل مع مراعاة ظروفها الصحية والنفسية في هذه

الفترات.

والله ولي التوفيق

قائمة بأهم المراجع التي تم الاستعانة بها

المراجع العامة:

- السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، الطبعة الثانية ١٤٣٥ هـ
- توفيق حسن فرج: قانون العمل، دار الكتب الجامعية ١٩٩٢
- حسام الأهواني: شرح قانون العمل، ١٩٩١
- طلبية وهبه: الوسيط في شرح قانون العمل ١٩٩٠-١٩٩١
- محمد علي عمران: الوسيط في شرح قانون العمل الجديد طبعة ٢٠٠٥
- رزق بن مقبول الرئيس -رضا محمود العبد: شرح نظام أحكام العمل السعودي، الطبعة الثالثة ١٤٤٢هـ-٢٠٢٠م
- فايز اللساوي وأشرف اللساوي: موسوعة العمل -المجلد الأول - الطبعة الثامنة ٢٠١٠
- محمد أحمد عبد الحميد: شرح قانون الخدمة المدنية في ضوء الفقه وقضاء وافتاء مجلس الدولة، درار النهضة العربية طبعة ٢٠١٨

المراجع المتخصصة

- أسامة عرفات أمين: النشأة التاريخية وتطور العمل بمنظمة العمل العربية: "بدور منظمة العمل العربية في إنشاء قانون دولي عربي للعمل ورفع مستوى القوى العاملة العربية" بحث منشور بمجلة كلية الشريعة والقانون جامعة أسيوط

https://journals.ekb.eg/article_71295.html Volume 31, Issue 1 –

Serial Number 31, 2019, Page 447–590

- إسلام دسوقي عبد النبي "حقوق المرأة في المواثيق الدولية والأنظمة السعودية – ورؤية المملكة ٢٠٢٣ بين الواقع والمأمول
https://mksq.journals.ekb.eg/article_30629_77f067ebc17b6ad7e70bae14fb6c29
- حسن بن جازز العزيمي: الدستور السعودي نشأته والعمق التاريخي والثقافي (يوم التأسيس) بحث منشور بمجلة البحوث الفقهية والقانونية –كلية الشريعة والقانون بدمنهور –جامعة الأزهر –العدد ٤١-ابريل ٢٠٢٣-١٤٤٤
- رانيا جاد الله –فاتن حسن: "ورقة عمل "حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية " ٧٤٧٨٠ الاعمال البحثية المقدمة لورشة عمل نظمتها اللجنة الوطنية لحقوق الانسان بالتعاون مع المجلس الأعلى لشئون الأسرة بدولة قطر حول " حقوق المرأة في العمل في المواثيق الدولية " في دولة قطر في الفترة من ٤-٥ ابريل ٢٠١٢
- عبد العزيز سالم: الرقابة علي دستورية المعاهدات الدولية، منشورات قانونية، ١١ ديسمبر ٢٠٢١ علي الموقع الرسمي علي الشبكة العنكبوتية،
<https://manshurat.org/node/74780>
- سحر عبد الستار إمام: العصر الذهبي للمرأة المصرية، ورقة بحثية، كلية الحقوق، جامعة بورسعيد ٢٠٢٣/٣/١٥
- نادية مومو " حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل " مقال منشور في كتاب ملتقى الأعمال الدولي حول حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية " <https://jilrc.com/archives/16238>

- هاشم أحمد بني خلف: المساواة في الحقوق بين المرأة العاملة والرجل العامل في ظل نظام العمل، بحث منشور بالمجلة الأكاديمية للبحث القانوني-عدد خاص ٢٠١٧

المواقع الإلكترونية

- <https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>
- <https://www.ohchr.org/ar/universal-declaration-of-human-rights>
- <https://www.hespress.com>
- https://legal.un.org/avl/pdf/ha/iccpr/iccpr_ph_a.pdf
- <https://www.ohchr.org/ar/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>
- <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- https://www.nhrcqa.org/storage/generalPages/file_62fd592bc4b42_1660770603.pdf
- <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b021.html>

- <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>
- <http://docstore.ohchr.org/selfservices/>
- <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
- https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/equality-discrimination/WCMS_195278/lang--ar/index.htm
- <https://www.ungeneva.org/ar/about/organizations/ilo>
- <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100>
- <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>
- <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>
- <https://gwu.ae/content/uploads/qjwtomoliwghfjkxiehprbrwjnkfw.pdf>
- <https://adala.justice.gov.ma/reference/html/Ar/4064.htm>
- <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b016.html>
- <https://hrightsstudies.sis.gov.eg>
- <https://jusoormapost.com/ar/posts/27200>
- <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>
- <https://hrightsstudies.sis.gov.eg>
- <https://jinhaagency1.com/ar>
- <https://www.cbd.int/doc/meetings/un-system-code-conduct-harassment-ar.pdf>

- <https://www.scribd.com/document/620726935>
- https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_5.pdf
- <https://www.amnesty.org/ar/wpcontent/uploads/sites/9/2021/06/ior510092004ar.pdf>
- <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/hrsd.pdf>
- <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2017-05/.pdf>
- https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/Saudi_Women%27s_Report_2022_AR_1.pdf