

**التشريعات الوطنية وأثرها علي تشغيل النساء
بين المساواة والمراعاة
دراسة مقارنة تحليلية بين جمهورية مصر العربية والمملكة
العربية السعودية
في اطار قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ونظام
العمل السعودي الجديد الصادر بمرسوم ملكي رقم ٥١/م
بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ.**

د. أحمد السيد الشوبري

استاذ القانون المدني المساعد بكلية العلوم الادارية والانسانية

كليات بريدة. القصيم. السعودية

التشريعات الوطنية وأثرها علي تشغيل النساء بين المساواة والمراعاة...

التشريعات الوطنية وأثرها علي تشغيل النساء بين المساواة والمراعاة
دراسة مقارنة تحليلية بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية

في اطار قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٢ م ونظام العمل السعودي الجديد الصادر بمرسوم ملكي رقم ٥١/م بتاريخ ٢٢/٨/١٤٢٦ هـ.
د. أحمد السيد الشويبي (١)

Abstract

Over 50% of women over the age of 15 are currently in the Labour Force and women make up 46% of all those in employment. Women continue to be more likely to work on a part-time basis and almost 70% of all part-time workers are women

Occupations in continue to be highly segregated. Women are ،on average ،paid less well than men ،something that is referred to as the Gender Pay Gap. They are also more likely to work in work that is precarious ،which is work that is uncertain ،unpredictable ،and risky from the point of view of the worker. Women also often work in areas that are governed by Joint Labour Committees ،which are wage agreement systems that guarantee wages at levels just above the minimum wage in certain industries. Women make up almost 60% of Family Income Supplement beneficiaries.

Increased economic participation of women is a core objective of government policy. A critical question is how activation policy can assist in the national objective to increase women's economic participation and competitiveness.

(١) استاذ القانون المدني المساعد بكلية العلوم الادارية والانسانية كليات بريدة. القصيم. السعودية.

ملخص

ان ارتفاع الاعتراف العالمي بحقوق الإنسان عموماً وحقوق المرأة خاصة أثناء القرن العشرين ادي إلى تخطى مفاهيم تلك الحقوق إطار السيادة الوطنية إلى النظام العالمي وجعلها جزءاً لا يتجزأ من المعايير الدولية التي اعتمدها الأمم المتحدة كأساس لتفاعلها. وينعكس إرساء حقوق وكرامة البشر وحقوق المرأة في إبرام الكثير من الصكوك الدولية لحقوق وكرامة الانسان بوجه عام وحقوق المرأة بوجه خاص، مع وجوب المساواة للمرأة بوصفها حجر الزاوية لأي مجتمع ديمقراطي يأمل إلى العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان. فالحقوق مبدأ رئيسي من مبادئ تشريع الأمم.

وعندما أنشئت منظمة الأمم المتحدة في سان فرانسيسكو في عام ١٩٤٥، شدد ميثاقها تلك علي الحقيقة. حيث اشار ميثاقها "الي تأكيد حقوق وكرامة الانسان الرئيسية، وكرامته وقدره، والمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة" دون تمييز. ويعتبر عام ١٩٤٨ مطلع الشاغل الدولي للاهتمام بحقوق الإنسان في زمن السلم، ، وقد كان أحد أوائل منجزات منظمة الأمم المتحدة، وأهمها في هذا الميدان ذلك الإشعار الدولي لحقوق الانسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨، وقد كان له أضخم الأثر على حماية المرأة. و عليه قد صيغت القاعدة العامة بخصوص عدم التمييز على مدى واسع، في الكثير من الدساتير والتشريعات الوطنية في الكثير من بلدان العالم. (١) وفي ١٦

(١) أحد الجوانب المحددة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو أنه أثبت في الواقع طابعه العالمي وأهميته للجنس البشري ككل وصحته لجميع المجتمعات بصرف النظر عن خلفيته السياسية أو الثقافية. وبالتالي فإن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو تحقيق للعمق، وهو أداة أساسية لتشكيل مجتمعاتها ويشكل الأساس للنضام المشترك مع الشعوب الأخرى في أجزاء أخرى من العالم ولمزيد من التفصيل انظر السيد جان مارتينسون " Jean Martenson"، الأمين العام المساعد للأمم

التشريعات الوطنية وأثرها علي تشغيل النساء بين المساواة والمراعاة...^(١)

ديسمبر ١٩٦٦، تم اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة، الاتفاق العالمي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاق العالمي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية^(١).

وبمقتضى أحكام المادة ٣ من الاتفاق الاول، "تتعهد الدول الأطراف في تلك الاتفاقية بأن تضمن المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في التمتع بجميع الحقوق". وتتص المادة ٣ من الاتفاق الثاني على أن "تتعهد الدول الأطراف في تلك الاتفاقية بضمان المساواة بين الرجل والمرأة، في التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المكرسة في الاتفاقية" وتتص مواد الاتفاقيتين على أن تتعهد الدول الأطراف بضمان المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق التي أوضحت فيها، إضافة إلى القرارات الواردة فيه والتي تجعل التمييز على خلفية الجنس من ضمن العوامل الأخرى المحظورة للتمييز مثل العرق وأدين واللغة^(٢)

المتحدة، وموقفه الكلمة التي ألقاها "جهود الأمم المتحدة في ميدان حقوق الإنسان"، بمناسبة افتتاح وتنفيذ ندوة الحماية الدولية لحقوق الإنسان في العالم العربي، التي عقدها المعهد الدولي للدراسات العليا في العلوم الجنائية، "Syracuse" سيراكيز، إيطاليا في كانون الثاني / يناير ١٩٨٨، ونشر في المجلد الثاني من حقوق الإنسان، الدكتور محمود شريف بسيوني، الدكتور عبد العظيم وزير،
(١) الأمم المتحدة، مجموعة الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، نيويورك ١٩٨٨ رقم المبيع No. A. 88. XIV. 1
(٢) الأمم المتحدة، مجموعة الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الإنسان ١٩٨٨، مرجع سابق ص ٢٨٩

مقدمة :

في ٢٩ يونيو ١٩٥١، عقدت الندوة العامة لمنظمة العمل الدولية، الاتفاقية المرتبطة بالمساواة في الأجر بين السيدات العاملات والرجال في ميدان العمل. واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠ ديسمبر ١٩٥٧ اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة والاتفاقية المرتبطة بجنسية المرأة المتزوجة في ٢٠ ديسمبر ١٩٥٧، وفي ٢٥ يونيو ١٩٥٨، اعتمدت الندوة العامة لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية المرتبطة بحذر التمييز في التشغيل والمهن. وفي ١٤ ديسمبر ١٩٦٠، اعتمدت الندوة العامة لمنظمة منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة اليونسكو اتفاقية مناهضة التمييز في ميدان التعليم، وايضا اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية شروط الزواج والحد الأدنى لسن الزواج، وفي ١ نوفمبر ١٩٦٥، اعتمدت التوصية المرتبطة بالموضوع ذاته. وربما صدر الاعلان الدولي للقضاء على التمييز ضد المرأة في ٧ نوفمبر ١٩٦٧، وفي ١٨ ديسمبر ١٩٧٩، اعتمدت الجمعية العامة للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة^(١)، التي تدعو إلى المساواة الدولية في الحقوق بين الرجال والنساء في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية، ولا سيما بلورة تشريعات وقوانين وطنية تحظر التمييز ضد المرأة. واتخاذ إجراءات خاصة مؤقتة للتعجيل بالمساواة بين الرجل والمرأة واتخاذ خطوات لتعديل أنماط الحياة الاجتماعية والثقافية التي تجعل التمييز ممارسة منتشرة.

وتعمل غالب الدول في الوقت الراهن على توفير جميع الأحوال التي تضمن حماية المرأة ورعايتها لأن الأمم المتحدة ذاتها هي الرسالة المقدسة التي

(١) الأمم المتحدة، مجموعة الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الإنسان ١٩٨٨، مرجع سابق ص ٧٧ وما بعدها - Unesco. " Human rights of women " A collection of international - and regional normative instruments Unesco -14.234.341.

تقوم بتقديمها المرأة، واصبح ملمح من الملامح تواجد المرأة في سوق العمل، على مدى واسع، ولا سيما أن نسبة وجود المرأة في سوق العمل ونوعيته تتوقف على درجة تطور البلدان وطبيعة اقتصاداتها، وأن المسابقة بين المرأة والرجل في ميادين العمل العديدة قد خلقت البيانات المطلوبة لتوفير رعايات محددة لعمل المرأة نتيجة لاختلاف طبيعتها عن الرجل، الأمر الذي أنتج قيام منظمات عالمية مثل منظمة العمل الدولية بوضع حدا لضمان حماية المرأة وتوفير الحد الأدنى من الأوضاع الإنسانية الضرورية للتوفيق بين عملها ومسؤوليات العائلة.

وربما وعى هذا المشرع الوطني في الكثير من البلدان إلى تكريس تلك المبادئ التي وضعتها معايير العمل الدولية لتنظيم عمل المرأة؛ حتى يكون لدى الكثير من البلدان منظومة متكاملة توفر الحماية القانونية الضرورية للمرأة تأخذ في اعتباراتها المسؤوليات الأسرية في المجتمع، ولا سيما طبيعتها البشرية.

منهج البحث:

اتبع الباحث في دراسته هذه المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في فهم الحاضر وتشخيص الواقع وأسبابه.

خطة البحث:

ان الكثير من الاعتبارات أدت إلى توفير حماية قانونية خاصة للنساء العاملات في ميدان عملهن أو في تدعيم عطلة خاصة محددة للمرأة، ويعود هذا إلى وجود عدد من الحقوق المتصلة بالمرأة وكونها أنثى ذات طابع

خاص، ولا سيما تحمل بعض الأعباء الأسرية التي لا يمكن أن يؤديها الرجل.

وبناء على هذا نقسم البحث كالتالي:

المبحث الأول: الحماية القانونية للمرأة في ميدان العمل.

المبحث الثاني: أحكام حظر تشغيل النساء.

المبحث الأول

الحماية القانونية للمرأة في ميدان العمل.

لإبراز الحماية القانونية للمرأة في معايير العمل الدولية والعربية وتشريعات العمل في الدول محل الدراسة كرست تشريعات العمل العربية عددا من الحقوق للمرأة استنادا لمعايير العمل الدولية والعربية. مثل حقها في المساواة مع أحكام تكليف الرجال في الاجر والثواب. وبسبب المهنة ذاتها، وبيان المهن والأعمال التي يحظر على المرأة العمل فيها على نحو دائم، أو حتى خلال الليل، ونعالج ذلك الموضوع حقوق عمل المرأة في النظامين استنادا للمطالب الآتية:

المطلب الأول

نطاق عمل المرأة.

من اجل ضمان المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل و من حيث المساواة في الأجر أو حظر توظيفها في مهن وصناعات محددة تتناسب مع طبيعتها حددت معايير العمل الدولية والعربية مجموعة من الحقوق للمرأة العاملة.

أولاً: المعايير الدولية والعربية لنطاق عمل المرأة:

١. نطاق عمل المرأة في معايير العمل الدولية: اعتمد " مؤتمر العمل الدولي ١٨ لعام ١٩٣٤ الاتفاقية الدولية رقم ٤٢ لعام ١٩٣٤ بخصوص بدل العمال عن الأمراض المهنية، التي احتوت خطر العمل الذي يقود إلى عدد من الأمراض المهنية، وهو ما يحظر تعرض المرأة لتلك الاعمال " (١) كما أصدرت منظمة العمل " الاتفاقية الدولية رقم ٤٥ لعام ١٩٥٣ " بخصوص حظر تشغيل النساء للعمل تحت الأرض في المناجم. إضافة إلى أحكام التوصية رقم ٩٥ لعام ١٩٥٢ بخصوص حماية الأمومة، بما في هذا حظر عمل المرأة الحامل أو طفلها في إجراءات تعتبرها الحكومة المختصة خطراً على صحتها أو على صحة الطفل. يتواصل ذلك الحظر خلال الحمل ولمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة، ويمتد إذا قد كانت المرأة ترضع طفلها. و حددت تلك التوصية مجموعة من الأفعال المحظورة للنساء، هذا على سبيل المثال لا الحصر أي عمل شاق أو عمل يفقر الحفاظ على التوازن على نحو خاص، والعمل مع الآلات التي تولد الاهتزازات. كما نصت التوصية على أنه ينبغي تدعيم حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يشكل خطراً على صحتها الي العمل غير الخطير دون صرف اجر أقل. إضافة إلى الأفعال المحظورة

(١) ومن بين هذه الأعمال المحظورة:

- ١- العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصلالات الرقص إلا إذا كن من الفئات الراشدين.
- ٢- صنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية.
- ٣- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمناجم وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ٤- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنصاجها.
- ٥- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها
- ٦- العمل في صناعة الإسفلت.
- ٧- العمل في دبغ الجلود.
- ٨- العمل في مستودعات السماد والمستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم والعظام أو الدماء . . راجع في هذا المعني: أحمد زكي بدوي - الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية - مكتب العمل العربي - القاهرة ١٩٨٣ - ص ١٠٥ وما بعدها، محمود سلامة - المرجع السابق - ص ٦٠٦

علي السيدات العاملات بمقتضى الاتفاقية رقم ٤٢ لعام ١٩٣٤ المشار إليها أعلاه والاتفاقية الدولية رقم ٤٥ لعام ١٩٣٥، فإن التوصية الدولية رقم ٤٤ لعام ١٩٧١ بخصوص الوقاية من أخطار التسمم بالبنزين، والتي منصوص بها على حظر عمل السيدات الحوامل والمرضعات اللواتي ثبت سريريًا ضررهن في وضعية تعرضهن للبنزين أو السلع التي تتضمن البنزين.

٢. نطاق عمل المرأة في معايير العمل العربية: كفلت معايير العمل العربية حماية قانونية أضخم للنساء العاملات عن طريق تهيئة بيئة عمل جيدة عن طريق حظر عملهن في أفعال خطيرة أو شاقة من شأنها أن تعرض صحتهن للخطر أو صحة أطفالهن أو إفساد شكل سمعة أطفالهن. وفي ذلك الصدد، فإن المادة ٦٨ من الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بخصوص معايير العمل " حظر تكليف السيدات في التعدين تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المؤذية التي تحددها قوانينها أو قراراتها أو لوائحها ". صدر الحظر الماضي ضمن الاتفاقية العربية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ بخصوص السلامة والصحة المهنية، وقررت مادتها ٣/٦ حظر تكليف السيدات في الإجراءات الخطرة أو الشاقة أو المؤذية المنصوص عليها في تشريعات كل بلد.

٣. نطاق عمل المرأة في التشريعات العمالية العربية: استناداً لمعايير العمل الدولية والعربية التي تحظر السيدات العاملات من العمل في بعض المهن والصناعات وعدم تخصيصهن للعمل الخطير أو العسير، يحظر المشرع الاجتماعي في تشريعات العمل العربية تعيين السيدات في أفعال خطيرة وضارة عليهن أو علي صحة الجنين وهذا بكل دولة بعد أخذ رأي الأطراف المعنية. وإن داع حظر تكليف المرأة في تلك الممارسات والصناعات هو أنها يقع تأثيرها على تمكّن المرأة على التحمل أو حالتها النفسية والصحية على العموم. وذلك يؤكد انتباه المشرع الاجتماعي بالحاجة إلى حماية المرأة

وطابعها الخاص. على نحو يتناسب مع تكوينها الجوهري^(١). ويحظر المشرع الاجتماعي تكليف السيدات الحوامل في بعض المهن، مثل الوظائف والمهن التي تتعرض فيها السيدات للإشعاع الذري والأشعة السينية والأبخرة. كما يحظر المشرع تعيين السيدات تحت الأرض، وأمام أفران الصهر المعدنية، وأفعال أخرى لا يتسع الميدان لذكرها^(٢). في التشريع العربي، كما حظر المشرع الاجتماعي تعيين السيدات أثناء الأربعين يوماً التالية للوضع

(١) راجع في هذا المعنى: حسام الأهواني - شرح قانون العمل - القاهرة ١٩٩١ ص ٣١٤ وما بعدها، عبدالباسط عبدالمحسن - شرح قانون العمل - الجزء الأول - عقد العمل الفردي - دور النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٢، ص ٥٤٥، منير الدكمي - شرح قانون العمل - القاهرة ١٩٩٨ - ص ٢٢٦ وما بعدها، أحمد رشاد - المرجع السابق - ص ١٩٢، صلاح محمد دياب - المرجع السابق ص ١٢٧

(٢) ورد حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والأعمال في تشريعات العمل العربية، حيث حرص المشرع على تكريس هذا الحظر انسجاماً مع معايير العمل الدولية والعربية، ومن بين تشريعات العمل العربية التي تضمنت هذا الحظر، القانون البحريني (المادة ٣١ من قانون العمل في القطاع الأهلي، القانون الكويتي (المادة ٢٣ من قانون العمل في القطاع الأهلي، القانون الإماراتي (المادة ٢٩ من قانون تنظيم علاقات العمل، القانون السعودي (المادة ١٤٩ من نظام العمل، القانون القطري (المادة ٩٤ من قانون العمل، القانون العماني (المادة ٨٢ من قانون العمل، القانون المصري (المادة ٨٩ من قانون العمل الموحد، القانون الأردني (المادة ٦٩ من قانون العمل، القانون اليمني (المادة ٤٦ من قانون العمل، القانون السوداني (المادة ١٩ من قانون العمل، القانون العراقي (المادة ٨١ من قانون العمل، القانون الفلسطيني (المادة ١٠١ من قانون العمل. وتجدر الإشارة إلى أنه من بين التشريعات العربية التي حددت الأعمال والمهن المحظور تشغيل النساء فيها، القانون البحريني، حيث صدر قرار وزير العمل رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٣ بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. فقد حظرت المادة الأولى من القرار المذكور تشغيل النساء في الأعمال التالية: -

١. الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض.
 ٢. الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن
 ٣. الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال الصناعة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من ١٥ - ٢٠ كجم.
 ٤. العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني وغير ذلك.
- العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص كما حظرت المادة الثانية من القرار المذكور تشغيل النساء أيضاً في الأعمال التالية: -
١. الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة أكس بما يزيد على ١٣٠ ر كجم كل ثلاثة أشهر أثناء فترة خصوبة المرأة، وعلى ريم واحد خلال فترة الحمل.
 ٢. أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفيتول أو التولومين.
 ٣. لأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة.
 ٥. الأعمال التي تستلزم التعرض للإنبيلين في الصناعة، و ثاني كبريتور الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان، وألومواد الهيدروكربونية في تكرير البترول، أو الزئبق، أو الفسفور، أو النتروبيترول، أو المنجنيز أو الكاديوم، أو البريليوم

نتيجة ل عدم مقدرة المرأة على العمل أثناء تلك الفترة جسديًا ونفسيًا^(١). بهدف ضمان عدم تعيين السيدات في العمل والمهن المشار إليها في التشريعات العمالية العربية، ولا سيما قد تُفرض جزاءات جنائية على صاحب العمل الذي يوظف السيدات في مثل تلك الوظائف والمهن في انتهاك للحظر المذكور^(٢). وإذا كان تشريع العمل العربي يحظر تكليف السيدات في بعض المهن وفرص العمل التي تضرهن، من حيث الصحة والأخلاق، فمن اللازم موائمة التقدّمات في ذلك الصدد. فقد ادي التقدم الصناعي والفني إلى ظهور بعض الصناعات والأعمال التجارية التي تضر بصحة المرأة العاملة. ويجب بعد هذا المراجعة في تلك الممارسات المحظورة وإضافة أفعال ومهن حديثة تؤكدها الدراسات الطبية ضررها علي صحة الأم أو جنينها.

ثانيا: التطبيق علي الدول محل الدراسة:

١. **الوضع في تشريع العمل المصري:** رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: مادة ٨٩ " يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا "

مادة ٩٠ " يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها "

قرار وزير العمل: " رقم " ٣٢ " لسنة ٢٠١٣ بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها و قرار وزير الصحة رقم ٥ لسنة ١٩٧٧ بشأن

(١) راجع في هذا المعنى: محمود سلامة، المرجع السابق، ص ٥٣٧ وما بعدها، صلاح محمد دياب - المرجع السابق - ص ١٢٧

(٢) راجع في هذا المعنى: أحمد رشاد - المرجع السابق - ص ١٩٠ وما بعده

الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يحظر تشغيل النساء فيها،
قرر الآتي: المادة ١ يحظر تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

١. الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض.
 ٢. الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن.
 ٣. الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من ١٥-٢٠ كجم.
 ٤. العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني وغير ذلك.
 ٥. العمليات التي يدخل في تناولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل:
 - أ- صهر الرصاص.
 - ب- تداول أو معالجة أو اختزال الرمال المحتوية على أكسيد الرصاص أو عمليات إزالة طلاء الرصاص.
 - ت- اللحام أو صناعة مواد اللحام أو السبائك المحتوية على الرصاص بما يزيد على ١٠%.
 - ث- صناعة مركبات الرصاص.
 - ج- عملية خلط الرصاص في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
 - ح- تنظيف أماكن العمل حيث تجري العمليات آنفة الذكر.
- المادة ٢: بالإضافة إلى الأعمال المنصوص عليها في المادة ١

يحظر تشغيل النساء الحوامل في الأعمال الآتية:

١. الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة إكس بما يزيد على ٣٠ ريم كل ثلاثة أشهر أثناء فترة خصوبة المرأة، وعلى ريم واحد خلال فترة الحمل.

٢. أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفينول أو التولوين.

٣. الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة تراتوجينية.
٤. الأعمال التي تستلزم التعرض للإنيلين في الصباغة، أو ثاني كبريتور الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان، أو المواد الهيدروكربونية في تكرير البترول، أو الزئبق، أو الفسفور، أو النيتروبنزول، أو المنجنيز، أو الكاديوم، أو البيريليوم.

المادة ٣ " يُعاقب كل من يخالف أحكام هذا القرار بالعقوبة المنصوص عليها في المادة ١٨٧ من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ "

٢. **الوضع في نظام العمل السعودي:** " نصت المادة ١٤٩ من نظام العمل السعودي الجديد علي: " مع مراعاة ما ورد في المادة الرابعة من هذا النظام تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة، مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة. "
نص المنظم في المادة ١٤٩ على أن المرأة تعمل في جميع المجالات التي تتفق مع طبيعتها، وحظر عملها في ناحيتين:

١. الأعمال الخطرة
٢. الصناعات الضارة.

أحال المنظم تحديد ذلك على وزير العمل ولم يحدد النظام ماهية هذا الأعمال والصناعات، و خول للوزير المنع أو وضع شروط وقيود. مشيرا إلى مراعاة تطبيق أحكام الشريعة في مجالات عمل المرأة.

قرار وزير العمل رقم ٢٨٣٤ بتاريخ ١٤٢٧/١٩١٩هـ يقرر ما يلي: ".
تعتبر الأعمال التالية من الأعمال التي تضر بصحة النساء أو من شأنها أن تعرضهن لأخطار محددة:

١. المناجم والمحاجر والأشغال الأخرى التي تتصل باستخراج مواد معدنية من باطن الأرض.

٢. الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة وتحويلها ونقلها.

٣. العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية الأخرى. "

في النظام السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦، نص المنظم في المادة ١٦٠ والتي تتكلم عن نطاق عمل المرأة على منع الاختلاط صراحة، بقوله ولا يجوز بحالة من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل وما يتبعها من مرافق ونحوها لكن في القانون الجديد لم ينص على منع الاختلاط بين الرجال والنساء في أماكن عمل النساء "

تعقيب نري أن حذف مثل تلك العبارة مع أنها قد كانت موجودة في السالف يوميء إلى أن المنظم لم يعد يهتم بتلك القضية كما كان. حيث نري المادة ١٦٠ من نظام العمل السالف: : لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في الأفعال الخطرة أو الصناعات المؤذية كالألات في وضعية دورانها بالطاقة والمناجم ومقالع الصخور وما شابه هذا، ويحدد وزير العمل بقرار منه المهن والأعمال التي تعتبر مؤذية بالصحة أو من شأنها أن تعرض السيدات والأحداث والمراهقين لأخطار محددة الأمر الذي يلزم معه حرمة عملهم فيها أو تقييده بشروط خاصة، ولا يجوز في جميع الأوضاع اختلاط السيدات بالرجال في أمكنة العمل وما يليها من مرافق وغيرها. .

المطلب الثاني

المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التوظيف.

أولاً: معايير العمل العربية والدولية بخصوص تلك المساواة في أحكام التوظيف:

١. المساواة في التوظيف في معايير العمل الدولية: تعتبر الاتفاقية الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بخصوص حظر التمييز في التشغيل والمهنة الواحدة من الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية لمكافحة التمييز بين المرأة والرجل في ساحات التوظيف. تلك الاتفاقية هي عن وثيقة تركز النظام الأساسي لتكافؤ الفرص عن طريق حظر جميع صور التمييز أو الاستبعاد أو الفصل التي من شأنها أن تلغي أو تقلل من تكافؤ الفرص والمعاملة ومعادلة الفرص، سواء عن طريق التشريعات أو الخطط والاستراتيجيات أو الأعمال الوطنية التي اعتمدها و تنص عليها.

كما تلزم المادة ٢ من الاتفاقية المذكورة الدول المشاركة بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تهدف إلى تدعيم تكافؤ الفرص في المعاملة والتشغيل والمهنة والقضاء على أي تمييز في ذلك الميدان. وتنص المادة ٣ من الاتفاقية نفسها على أنه " يلزم على الدول ضمان المساواة، في الخدمات المهنية والتمرين و التوظيف "(١)

(١) راجع هذا المعنى: محمود سلامة - الوسيط في عقد العمل الفردي - الجزء الأول - الطبعة الأولى المنامة ١٩٩٩ ص ٥٨٥ وما بعدها، الأمم المتحدة وحقوق الإنسان - الذكرى الثلاثون، نيويورك ١٩٧٨ - ص ١٥١، صلاح محمد دياب - شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية- الطبعة الأولى - منشورات جامعة البحرين المنامة ٢٠١٣ ص ١٢٨.

تجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية قد سبق لها إرساء مبدأ تكافؤ الفرص في المعاملة بين الرجل والمرأة لأول مرة في إعلان فيلادلفيا الذي اعتمد سنة ١٩٤٤ وأصبح جزءاً من دستور المنظمة.

راجع في هذا المعنى: محمود سلامة - المرجع السابق - ص ٦٤٤ وما بعدها، صلاح محمد دياب، المرجع السابق - ص ١٢٨ وما بعدها، أحمد رشاد - شرح قانون العمل البحريني - جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين ٢٠١٠، ص ١٨٦ وما بعدها.

٢- المساواة في التوظيف في معايير العمل العربية: الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بخصوص معدلات العمل والاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بخصوص "معدلات العمل المعدلة" كرستا مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في العمل بين السيدات والرجال. وقررت أن تكون الحماية التي تحددها معايير العمل هي ذاتها، سوى أن الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بخصوص المرأة العاملة أكثر تفصيلاً في التصريح العام بخصوص المساواة بين المرأة والرجل في التوظيف والعمل، ومن حيث تكافؤ الفرص. فيجب ضمان المساواة في التوظيف بين الرجل والمرأة في جميع ساحات العمل، علي ان تؤخذ مطالب ومؤهلات المسؤولية الفنية في الاعتبار، وينبغي عدم التمييز بينهم في ميادين الريادة الوظيفي. (١).

٣- المساواة في التوظيف في تشريعات العمل العربية: الكثير من قوانين العمل العربية قد قالت صراحةً بذلك المبدأ المهم، وهي الدول العربية التي صدقت على الاتفاقية الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بخصوص حظر التمييز في التشغيل والمهنة، وبصرف النظر عن أن الكثير من تشريعات العمل العربية قد شددت صراحة على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في أحكام التوظيف عندما تكون أحوال عملهم متماثلة، فإن بعض التشريعات العربية فشلت في توفير ذلك المبدأ، وهو أحد الضمانات القانونية للدفاع عن المرأة بخصوص بالأحكام التشغيلية لساعات العمل، وفترات العطلات، وهكذا يلزم على تلك الدول العمل على تحديث تشريعات العمل لضمان توفير مبدأ المساواة بين المرأة والرجل على نحو صريح في أحكام التشغيل.

(١) راجع في هذا المعنى: محمود سلامة - المرجع السابق - ص ٦٤٤ وما بعدها، صلاح محمد دياب، المرجع السابق - ص ١٢٨ وما بعدها، أحمد رشاد - شرح قانون العمل البحريني - جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين ٢٠١٠، ص ١٨٦ وما بعدها.

أما بخصوصعاملات في القطاع الحكومي في الدول العربية؛ فمن غير المتصور أن تكون هناك حالات من التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالأحكام التشغيلية؛ حيث الدولة كصاحب عمل في المؤسسات الحكومية حريصة على تنفيذ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة.

ثانياً: التطبيق علي الدول محل الدراسة: إن المشرع في غالبية تشريعات العمل العربية حريص على إرساء مبدأ حظر التمييز ضد المرأة بخصوص الاجر والمكافأة، احتوت تشريعات العمل العربية بعض القرارات التي تنص صراحة على ذلك المبدأ. بهدف حظر التمييز ضد المرأة بخصوص الاجر المكافأة التي تحصل عليها مضاهاة بالمكافأة المدفوعة للعامل عندما تكون أوضاع عملهن متشابهة^(١).

١. **الوضع في تشريع العمل المصري:** الموحد رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣: المادة ٣٥ " يحظر التمييز في الاجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة "

مادة ٨٨ " مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم" وكذلك نص المادة ٦٧ /أ من القانون رقم ٥ لعام ١٩٩٥ بشأن قانون العمل".

إن تنفيذ ذلك المبدأ يحتاج تدخل الدولة عن طريق إشراف مفتشي العمل في القطاع الخاص لضمان تنفيذه بصرف النظر عن أن التشريعات العربية كرست مبدأ الأجر المتساوي للنساء والرجال عندما تكون أوضاع عملهم متطابقة، ولا سيما أن حقيقة دور الدولة هو الضمان الحقيقي لحصول المرأة

(١) انظر بهذا المعنى: محمود سلامة - المرجع السابق. - ص. ٦٤٥ وما بعدها.

على الأجر المتساوي للرجال، لا سيما في القطاع الخاص. وفي إنكفاء ذلك الإدراك.

٢. **الوضع في نظام العمل السعودي:** رغم عدم وجود نص قانوني في احكام نظام العمل السعودي الا ان المملكة السعودية تؤكد في الكثير من المحافل الدولية التزامها التام بأحكام الشريعة الإسلامية التي شددت على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في قدرها وكرامتها الإنسانية وتعزيز حقوق المرأة وتعزيز الجهود بهدف تمكينها ^(١) مستشهدين بقول الله سبحانه وتعالى:

﴿ وَالْمُطَلَّقَاتُ يَرَیْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ ثَلَاثَةَ قُرُوءٍ ۚ وَلَا یَحِلُّ لَهُنَّ أَنْ یَكْتُمْنَ مَا خَلَقَ اللَّهُ فِیْ أَرْحَامِهِنَّ إِنْ كُنَّ یُؤْمِنْنَ بِاللَّهِ وَالْیَوْمِ الْآخِرِ ۚ وَبِعُولَتِهِنَّ أَسْفُوفٌ ۚ فَذَٰلِكَ إِذَا رَأَوْا إِصْلَاحًا وَهُنَّ مِثْلُ الَّذِی عَلَیْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَلِلرِّجَالِ عَلَیْهِمْ دَرَجَةٌ ۚ وَاللَّهُ عَزِیزٌ حَكِیْمٌ ۝٢٣٨﴾ ^(٢)

(١) قال السفير فيصل طراد، الممثل الدائم للمملكة العربية السعودية لدى الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية في جنيف، في خطاب أمام مجلس حقوق الإنسان خلال مناقشته حول حقوق المرأة وبرنامج العمل من أجل التنمية المستدامة ٢٠٣٠ أن بلاده قد أعاد الرجال والنساء حقوقاً وواجبات متساوية، أن بلاده عدت الرجل والمرأة متساويين في الحقوق والواجبات، وبين السفير طراد، أنه «انطلاقاً من تمسك المملكة بهذا النهج القويم، فقد شهدت السنوات الماضية تقدماً ملحوظاً لدور المرأة في المملكة، حيث اتخذت المملكة عدداً من الخطوات لتعزيز مشاركة المرأة في الحياة العامة، منها تعديل المادة الثالثة من نظام مجلس الشورى لتصبح المرأة عضواً كامل العضوية في المجلس، وأن تشغل نسبة ٢٠ في المائة من مقاعد العضوية كحد أدنى»، مبيناً أن «مجلس الشورى يضم في دورته الجديدة ٣٠ امرأة، وأن العام الماضي شهد مشاركة المرأة في الانتخابات البلدية، ناخبة ومرشحة، حيث بلغت نسبة مشاركتها ٨١ في المائة من إجمالي الناخبات، وقد فازت ١٨ امرأة بهذه الانتخابات». ولفت، إلى أنه بالرغم مما تحقق من إنجازات لصالح المرأة السعودية، فإن تطلعات حكومة بلاده تتنامى بشكل مطرد، فقد أعلنت عن «رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠» التي أكدت «أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر القوة؛ إذ تشكل ما يزيد على ٥٠ في المائة من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين، وستستمر المملكة في تنمية مواهب المرأة واستثمار طاقاتها، وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها، والإسهام في تنمية المجتمع السعودي واقتصاده»، وتهدف هذه الرؤية إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢ في المائة إلى ٣٠ في المائة، كما أعلنت المملكة ضمن «برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠»، وهو أحد برامج «رؤية السعودية ٢٠٣٠»، عن رفع نسبة مشاركة المرأة في الوظائف العامة إلى ٤٢ في المائة.

(٢) سورة البقرة آية ٢٣٨.

المبحث الثاني

احكام حظر تشغيل المرأة

اشارت الدراسات العلمية الجديدة^(١) إلى أن بعض انواع الأعمال واوقاتها قد تعرض السيدات لمزيد من الإجهاد خاصة خلال الليل. فهن لسن أكثر احتمالاً من الرجال فلا بد أن يكونوا أكثر حماية منهم من خلال حظر عملهم من خلال بعض الإجراءات وفي بعض الاوقات وخصوصاً الليل علي ان يلتزم المشرع الوطني لكل دولة بتحديد تلك الفترة.

المطلب الاول

الحظر الوظيفي لتشغيل النساء ليلاً.

اولاً: معايير العمل الدولية والعربية لحظر تكليف السيدات في بعض المهن والصناعات ليلاً: لا تقتصر مخاطر وأضرار العمل الليلي على نطاق الأضرار الصحية فيما يتعلق بالمرأة، ولكن لها بعض الآثار العائلية والاجتماعية، والأسرية الأمر الذي قد ينعكس سلباً على الصلات الاجتماعية بين أشخاص العائلة^(٢) لهذا كان لذلك الحظر اهمية عالمياً وعربياً.

١- معايير العمل الدولية في حظر تكليف النساء في بعض المهن والصناعات ليلاً: استناداً لمبدأ المساواة المنصوص عليه في "الاتفاقية الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨" بخصوص حظر التمييز في التشغيل والمهنة نشير أولاً إلى معايير العمل الدولية التي تسمح للمرأة بالعمل ليلاً كأصل عام،

(١) اكدت بعض الدراسات وجود علاقة بين السهر، وفقتر الحالة الصحية، وخطر التعرض لأمراض القلب والسكري، لكن دراسة صينية جديدة أجراها باحثون بمركز السرطان التابع لجامعة "سيتشوان الصينية"، نُشرت نتائجها، في دورية "Cancer Epidemiology"، التابعة للجمعية الأمريكية لأبحاث السرطان، كشفت عن أن السهر يعرض النساء لخطر الإصابة بمرض السرطان. وتكررت الدراسة أن النساء اللاتي يعملن ليلاً؛ عرضة للإصابة بسرطانات الثدي، والرئة، والجلد، بمعدلات أعلى خمس مرات من غيرهن.

(٢) تقرير مكتب العمل الدولي رقم (٥) المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٧٦) سنة ١٩٨٩ ص ١٤، محمود سلامة - المرجع السابق ص ٥٩٩ وما بعدها.

مساواة بالرجال ونتيجة لهذا، فإن منظمة العمل الدولية ILO^(١) أصدرت الكثير من الاتفاقيات الدولية للتعامل مع تكليف المرأة في الليل في بعض المهن. وهو ما يحظر تشغيل النساء ليلاً، مثل "الاتفاقية الدولية رقم ٤ لعام ١٩١٩" بخصوص العمل الليلي للنساء اللواتي يحظر عملهن في التصنيع ١١ ساعة متتالية. تمت إعادة نظر تلك الاتفاقية بمقتضى "الاتفاقيات رقم ٤١ لعام ١٩٣٤ والاتفاقية رقم ٤١ لعام ١٩٤٨"، وفي ضوء أحكام تلك الاتفاقيات الدولية التي تتناول حظر تعيين النساء ليلاً، تحدد تلك الاتفاقيات العمل والصناعات التي تحظر فيها عمل المرأة في ساعات الظلام للحفاظ على صحتها، وتحديد الحد الأدنى من ساعات الليل والسماح للدول الاعضاء تعليق ذلك الحظر في بعض الأحيان لبعض الاعتبارات والظروف المعينة من قبل الحكومات المعنية بالدولة.

٢- معايير العمل العربية في حظر تكليف النساء في بعض المهن والصناعات ليلاً: تحظر معايير العمل العربية تشغيل السيدات ليلاً باستثناء عملهن في بعض المهن المحددة في التشريعات الوطنية. وذلك بالمخالفة لمعايير العمل الدولية التي تسمح للنساء بالعمل ليلاً كأصل عام والاستثناء لحظر عملهن في بعض المهن والصناعات. ومن اللازم مراجعة هذه المعايير العربية لتصبح أكثر انسجاماً مع معايير العمل الدولية في ذلك الصدد. تناولت معايير العمل العربية حظر تكليف النساء ليلاً كمنشأ لبعض الاتفاقيات العربية، وعلى الأخص "الاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بخصوص معايير العمل "المعدلة"، حيث تنص المادة ٦٩ منها على أنه "لا يجوز تشغيل السيدات. بالليل". وتحدد الحكومة المتخصصة في كل بلد معنى الليل

(١) اختصار للمصطلح الانجليزي "the International Labor Organization" منظمة العمل الدولية

والغلاف الجوي والموقع والتقاليد لكل بلد. باستثناء ما هو معين في التشريعات أو الأحكام أو اللوائح الخاصة بكل دولة. بهدف تجنب تسجيل الأذى بالمرأة العاملة ليلاً، الأمر الذي قد يترك تأثيره على صحتها أو دورها كأم^(١).

ثانياً: التطبيق علي الدول محل الدراسة: غالبية التشريعات العمالية العربية تحظر عمل المرأة عند منتصف الليل كأصل عام، باستثناء السماح لها بالعمل ليلاً في بعض المهن والوظائف التي يحددها التشريع. ذلك باستثناء القانونين المصري والبحريني اللذان يسمحان للمرأة بالعمل ليلاً كالرجال كأصل عام، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية في ذلك الصدد.^(٢) وباعتقاد المشرع ان حظر تكليف السيدات في بعض الصناعات والمهن ليلاً حفاظاً على صحتهن وتمكينهن من القيام بمسؤولياتهن الأسرية، فإن غالبية تشريعات العمل العربية محظور فيها عمل المرأة في الليل، في عدد من المهن والأعمال التي يحددها التشريع في انتهاك لمعايير العمل الدولية. التي تجعل تعيين المرأة في الليل قاعدة عامة والاستثناء لحظر تشغيلها في مهن وصناعات محددة يحددها القانون الوطني، باستثناء جمهورية مصر العربية والمغرب والبحرين^(٣)، تحظر تشغيل السيدات ليلاً كأصل عام.

(١) محمود سلامة - المرجع السابق - ص ٦٤٦.

(٢) راجع في هذا المعنى: صلاح محمد دياب - المرجع السابق - ص ١٢٦ وما بعدها. وتجدر الإشارة إلى قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ حظر تشغيل المرأة ليلاً استثناء وليس أصلاً كما كان الحال في قانون العمل في القطاع الأهلي السابق الصادر بالمرسوم بقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته، وبذلك أصبح حظر تشغيل النساء ليلاً في مملكة البحرين استثناء " من الأصل العام، إذ يجوز في غير هذه الحالات التي يحددها القانون أن تعمل المرأة ليلاً. أيضاً في هذا المعنى أحمد رشاد: التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري - دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه القاهرة ٢٠٠٥ ص ١٠٥ وما بعدها.

(٣) صدر في مملكة البحرين القرار الوزاري رقم ١٦ لسنة ٢٠١٣ بشأن تحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً. وقد جاء في هذا القرار المذكور أنه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، كما بين القرار أيضاً الأحوال التي لا يسري فيها الاستثناء المذكور.

١. الوضع في تشريع العمل المصري: من تشريعات العمل العربية التي أجازت حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات كاستثناء من الأصل العام. المادة ٨٩ من تشريع العمل الموحد " يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً " .

٢. الموقف في نظام العمل السعودي: المادة ١٥٠ من نظام العمل الجديد: "لايجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية الا في الوضعات التي يصدر بها قرار من الوزير". يحظر النظام كما في المادة ١٥٠ منه تشغيل السيدات خلال الفترة الليلية لفترة إحدى عشرة ساعة متوالية، واستثنى من هذا حالات، أحال تحديديها على الوزير.

صدر من وزير العمل ضمن المرسوم السالف، ما يلي: " استثناء من حكم المادة ١٥٠ فإنه يجوز تشغيل المرأة في الأوضاع الآتية:

- ١- لو كان العمل صحياً أو خيرياً أو تعليمياً أو تأديبياً.
- ٢- إذا قد كانت المنشأة لا تستخدم إلا أشخاص العائلة.
- ٣- وضعية القوة القاهرة وحالة الطوارئ.

٤- لو كان العمل الليلي ضرورياً للمحافظة على المواد من التلف السريع. " المادة ١٦١ من نظام العمل القديم: لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء أثناء فترة من الليل فيما بين غروب الشمس وشروقها لا تقل عن إحدى عشرة ساعة إلا في الوضعات التي يصدر بها قرار من وزير العمل في المهن غير الصناعية وحالات الظروف القاهرة.

المطلب الثاني

أوجه الحماية القانونية لتشغيل المرأة

حظرت معايير العمل الدولية والعربية، وأيضاً تشريعات العمل العربية، فصل العاملات بسبب الزواج أو الحمل أو الولادة، بهدف توفير الأمان والعمل والاستقرار للمرأة العاملة دفاعاً عن صحتها وتمكينها من القيام بمسؤولياتها الأسرية. وبنسب الضوء على الحظر المذكور في معايير العمل والتشريعات في الدول العربية لتحديد نطاق توافق ذلك القانون مع تلك المعايير.

أولاً: حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الولادة.

١. موقف معايير العمل الدولية: حظرت معايير العمل الدولية فصل المرأة العاملة من عملها إلى أجل غير مسمى خلال عطلة الوضع نتيجة لـ الداء الناجم عن الحمل أو الولادة، و ضرورة تلك الحماية حظر صاحب العمل فصل العاملة تحت أي ظرف من الأحوال، حتى وإن كان ظرف استثنائي^(١). حماية الأمومة"، التي تحظر على صاحب العمل فصل العاملة خلال عطلة الوضع وأثناء اي مرض ناجم عن الحمل أو الولادة"، وربما تم تأكيد ذلك الحظر في" اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٨ لعام ١٩٨٢ بخصوص إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل"، حيث نصت المادة ٥ منها على أن" الحمل أو اجازة الوضع أو المسؤوليات الأسرية أو الاجتماعية ليس أساساً سليماً للفصل"^(٢). وتلك الحماية منصوص عليها بوضوح في

(١) مكتب العمل الدولي - حماية الأمومة في العمل - مراجعة اتفاقية حماية الأمومة رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ والتوصية رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٢ - الدورة (٨٧) لسنة ١٩٩٩ - ص٤٧ وما بعدها، محمد إسماعيل - حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل الدولية والعربية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية - السنة ١٥ - عدد يوليو ٢٠٠١، ص٥٠ وما بعدها
(٢) المادة ٥ من الاتفاقية الدولية رقم ١٥٨ لعام ١٩٨٢.

"الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ بخصوص حماية الأمومة"، التي منصوص بها على أن "التشريع يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد عمل أي امرأة خلال فترة حملها أو خلال غيابها في اجازة الوضع أو أثناء الفترة التي تلي عودتها إلى العمل. ، والتي تعزى إلى الحمل والولادة والمضاعفات أو الرضاعة الطبيعية، ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل لا يعزى إلى مثل تلك الحالات" (١).

٢. **الموقف في معايير العمل العربية:** تهتم معايير العمل العربية بحماية المرأة العاملة، وحظر فصلها إما نتيجة الزواج أو الحمل أو الوضع. وتحظر الاتفاقيات العربية رقم ١٩٧٦/٥ المرتبطة بالمرأة العاملة "و ١٩٧٦/٦ عن معايير العمل "المعدلة" على صاحب العمل فصلها لمرضها نتيجة الحمل (٢).

التطبيق علي الدول محل الدراسة

أ. **الموقف في تشريع العمل المصري:** مادة ٩٢ "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء اجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الاجازة أو استرداد ما تم أدائه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الاجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية" تلك المادة حظرت فصل العاملة خلال عطلة الوضع وهذه ضمانات هامة للمرأة التي تستفيد من عطلة الوضع حتى لا تكون الاجازة المقررة لحمايتها سبباً في إنهاء خدمتها، كما أنه لا يجوز إنهاء خدمة العاملة خلال عطلة الوضع، كما أنه طبقاً للمادة ٢/٧٠

(١) المادة ٨ من الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن "استعراض" حماية الأمومة.
(٢) راجع في هذا المعنى: محمد إسماعيل - المرجع السابق ص ١٤ وما بعدها، أحمد البرعي - تنظيم عمل المرأة في القانون المصري المقارن - مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم - القاهرة ١٩٩٥ ص ٢١٨، أحمد زكي بدوي الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي - سلسلة البحوث والدراسات (٥٠ - الطبعة الأولى القاهرة ١٩٨٣، ص ٦٤ وما بعدها.

من تشريع الطفل فقد تم اتخاذ قرار تقليل ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على أقل ابتداء من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى بعد ستة أشهر من تاريخ الولادة، ولا يترتب على تقليل ساعات العمل أى تقليل فى الأجر، فهذا تمييز إيجابى للمرأة العاملة الحامل.

الموقف في نظام العمل السعودي: المادة ١٥٦ من نظام العمل الجديد: " لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المتوقع للولادة. " " حظر المنظم صاحب العمل من فصل العاملة خلال تمتعها بإجازة الحمل والوضع، لكن وحتى من مجرد التحذير بهذا، لكن وحظر صاحب العمل من فصل العاملة في الـ ١٨٠ يوماً الماضية على الزمان السابق المتوقع للولادة، ولا يجوز لصاحب العمل فصلها، إذا استقر مرضها بمقتضى شهادة مرضية معتمدة، شريطة ألا يتعدى غيابها على ١٨٠ يوماً،

تعقيب: يحق للمرأة العاملة الحصول على ١٠ أسابيع ٧٠ يوماً عطلة حمل ووضع، فإنه يبقى لها الحق في الحصول على ١١٠ يوم أخرى، عطلة مرضية للمرض الناجم عن الحمل والوضع، ويحظر على صاحب العمل فصلها أثناء تلك المدة.

التزام على المرأة الحامل والوالدة: المادة ١٧٥ من نظام العمل الجديد: يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي - في هذه الحالة- أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما

أداه لها. يحظر النظام المرأة العاملة العمل لدى جهة أخرى في فترة عطلة الحمل والولادة، و يرتب عليها ما يلي:

- ١- يسقط عنها جميع مستحقاتها الماضية
- ٢- لصاحب العمل حرمانها من أجرها مدة الإجازة.
- ٣- أو استرداد ما قدمه لها من اجر.

ثانيا: اجازة الوضع

١. **الموقف في معايير العمل الدولية:** منذ نشأتها، تهتم منظمة العمل الدولية ILO بحماية الأمومة. وأصدرت بعض الاتفاقيات الدولية المكرسة للدفاع عن الأمومة منها " الاتفاقية رقم ٣ لعام ١٩١٩ بخصوص حماية الأمومة ". فقد تم تحديد فترة عطلة الوضع بـ ١٢ أسبوعا، بما في هذا الفترة السابقة للوضع، إما من خلال صاحب العمل أو عن طريق نظام التأمين الاجتماعي. وأصدرت " الاتفاقية الدولية رقم ١٠٣ لعام ١٩٥٢ " بخصوص حماية الأمومة، التي شددت أحكام "الاتفاقية السابقة رقم ٣ لعام ١٩١٩" ومددت نظام المستفيدين من أحكامها لتطبق على النساء في المنشآت الصناعية وغير الصناعية التجارية والخدمية والعمل الزراعي^(١). وبالإضافة إلى الحماية التي توفرها "اتفاقيات العمل الدولية للدفاع عن الأمومة"، أصدرت منظمة العمل الدولية "الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ بخصوص حماية الأمومة"، بزيادة الإجازة إلى ١٤ أسبوعًا، حيث يحق للعاملة الحصول على فترة اجازة سابقة تساوي الفترة بين الزمان المحدد للولادة وتاريخها الفعلي وأيضا الحق في الحصول على عطلة إضافية في

(١) انظر بهذا المعنى: بديرة العوضي - النساء العاملات في اتفاقيات العمل الدولية - مجلة العمل العربية - رقم (٧٢) نيسان / أبريل ١٩٩٨ ص. ٦٣ محمد إسماعيل - المرجع السابق

حالة المرض أو المضاعفات أو فرصة حدوث مضاعفات ناتجة عن الحمل والولادة^(١).

٢. **الموقف في معايير العمل العربية:** قد كانت "منظمة العمل العربية" معنية بالحماية عن الأمومة، حيث وردت تلك الحماية في "الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بخصوص معدلات العمل والاتفاقيات العربية". ومع هذا، فإن "الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بخصوص المرأة العاملة" هي الاتفاقية الرئيسية التي حددت حق المرأة في عطلة الوضع، التي تنص المادة ١٠ منها على أن "للمرأة العاملة الحق في الحصول على عطلة وضع، يحق لها الحصول على الإجازة الزمنية قبل الولادة وبعدها لفترة لا تقل عن عشرة أسابيع بشرط ألا تقل مدة الإجازة بعد الولادة عن ستة أسابيع ويحظر تشغيل المرأة قبل انتهاء تلك الفترة"^(٢).

ومن الجدير بالذكر إلى أن معايير العمل العربية في عطلة الوضع أقل حماية مضاهاة بمعايير العمل الدولية، حيث أن ذلك الأخير يحدد عطلة العمل لفترة ١٤ أسبوعاً بالمقارنة مع معايير العمل العربية لفترة عشرة أسابيع، الأمر الذي يجعل ذلك الأخير متأخراً في ذلك الصدد. ويجب أن تحدث إعادة النظر فيها بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، والتي أصبحت المرجع الرئيسي في تلك المسألة.

(١) انظر المادتين ٤ و ٥ من الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة. وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية لا تقيد حق العاملات في الحصول على قدر معين من إجازة الأمومة، وبالتالي لا يوجد حد أقصى لعدد النساء اللائي يحصلن على إجازة أمومة وفقاً لمعايير العمل الدولية.
(٢) تقابلها المادة ٦٥ من الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن معايير العمل "المعدلة".

ثالثاً: التطبيق علي الدول محل الدراسة " الحقوق المرتبطة بالحمل والولادة ":
الموقف في نظام العمل السعودي: أولاً: الإجازات: المادة ١٥١ من نظام العمل الجديد: " للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع". وقسم النظام تلك الإجازة إلى قسمين، عطلة للحمل، وإجازة للولادة.

أ- عطلة الحمل: خول النظام المرأة العاملة الحق في الحصول على عطلة للحمل مدتها أربعة أسابيع سابقة على الوقت المتوقع أن تلد فيه، وهي عطلة اختيارية للعامة لاغير، ولا يقصد كونها اختيارية أنها ايضاً يتعلق لصاحب العمل، لكن هي ملزمة له. فإذا ما طلبتها تساعد على صاحب العمل إجابتها إلى طلبها.

ب- عطلة الوضع: الشأن على خلاف عطلة الحمل من حيث المدة فإنها تصل ستة أسابيع، وأما من حيث الطبيعة فهي إجبارية، لكلا الطرفين، أي لا يجوز للمرأة الرجوع للعمل قبل قضائها، ويحظر على صاحب العمل تشغيل المرأة أثناء تلك الفترة.

المادة ١٦٤ من نظام العمل القديم: للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها والأسابيع الستة اللاحقة لها، ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة طبيب المؤسسة أو بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة ولا يجوز لأي صاحب عمل تشغيل أي امرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة لولادتها

ثانياً: الأجور: المادة ١٥٢ من نظام العمل السعودي الجديد: على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع

ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف الأجر.

إذن إذا قضت في العمل سنة فأكثر، فإنها تستحق نصف الأجر أثناء عطلة الحمل والوضع، في حين تستحق الأجر التام إذا قضت المرأة في العمل زيادة عن ثلاث سنوات، و نظمت المادة ١٥٢ من نظام العمل الجديد هذا. ويرتبط بهذا أجرتها في عطلتها العادية، فإنها إن كانت تقاضت أجرتها كاملة في عطلة الحمل والوضع فلا تأخذ أجرة في عطلتها العادية، وإن قد كانت قد أخذت نصف أجرتها في عطلة الحمل والوضع، فإنها تأخذ النصف أيضا في الإجازة العادية.

ومن التعديلات التي أدخلت علي نظام العمل السعودي مؤخرا ما أتيج للعاملة من توزيع إجازة "الوضع" بأجر كامل كيف ما تشاء تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ولها الحق كذلك في تمديد لها لمدة شهر دون أجر وذلك دون المساس باستحقاق أو أجر الإجازة السنوية، وفي حال إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقا مستمرا للعاملة الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ من انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

الموقف في تشريع العمل المصري: المادة ٩١ من تشريع العمل المصري: للعاملة التي أمضت ١٠ أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها ٩٠ يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ولا يجوز تشغيل العاملة خلال ٤٥ يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة ويتغير التشريع المصري، في تلك القضية عن النظام السعودي في العديد من نقاط:

- ١- أنه حدد مدة واحدة لا غير لعمل المرأة حتى تستحق عطلة الوضع وهي ١٠ أشهر
 - ٢- مدة الإجازة كاملة ٩٠ يوماً سواء قبل الوضع أو بعده
 - ٣- مدة الإجازة الإجبارية ٤٥ يوماً
 - ٤- تستحق الأجرة كاملة ولا يخصم من أجرتها في الإجازة الاعتيادية
 - ٥- لا يحق لها أن تأخذ عطلة الحمل زيادة عن مرتين طوال مدة عملها.
- تعقيب:** نري ان ما أتى في المسودة الصادرة من " وزارة القوى العاملة والهجرة " لقانون العمل والمقدمة للجنة التشريعية بالبرلمان، خلفا عن تشريع العمل الحالي ١٢ لسنة، ٢٠٠٣ والذي يطبق على العاملين فى القطاع الخاص والاستثماري. منصفا الي حد ما والمتضمن تقليل ساعات العمل لفترة ساعة اعتبارا من الشهر السادس للحمل، وعدم عطلة تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية، كما نصت على ساعة إضافية لأرضاع طفلها، ونصت على عطلة الوضع ثلاثة مرات وأيضاً عطلة رعاية الطفل، وفي ذلك الحين ألغى الشرط الذى كان موجوداً فى التشريع الحالي هو عمل العاملة لدى صاحب العمل لفترة عشرة أشهر لكي تستحق عطلة الوضع.

ثالثاً- الحقوق المرتبطة بالرضاعة: بات تهميس الرضاعة الطبيعية للمرأة العاملة جزءاً من الخطط والإستراتيجيات الصحية الوطنية والدولية لأسباب ملموسة نتيجة لـ فوائدها الصحية المهمة، إضافةً إلى رفع روح معنوية النساء والحد من تغييبنهن، وهكذا مساندة الأتعاب الرامية إلى تقصي التوازن بين مسؤوليات العائلة والمسؤوليات المهنية لعمل النساء (١).

١. فترات الرضاعة في معايير العمل الدولية: قد كانت "منظمة العمل الدولية" ILO معنية بالحماية لصحة الطفل في محيط حماية الأمومة. وبذلك شددت اتفاقيات العمل الدولية بخصوص حماية الأمومة على حق المرأة العاملة في الحصول علي فترات كافية لإرضاع طفلها. ونتيجة لهذا، تنص "الاتفاقية الدولية رقم ٣ لعام ١٩١٩ بخصوص حماية الأمومة"، التي تنص المادة ٣ منها على حق العاملات في المغادرة أثناء ساعات العمل لإرضاع أطفالهن.

وتؤكد "الاتفاقية الدولية رقم ١٠٣ لعام ١٩٥٢" بخصوص حماية الأمومة المنقحة على حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها في التوقف عن العمل لذلك الغاية لمدة أو مراحل تحددها القوانين أو اللوائح. و تعتبر مراحل توقف العمل للرضاعة الطبيعية ساعات عمل ويجب دفعها على ذلك الأساس (٢).

وربما تأكدت الحماية الماضية عن طريق سن "الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ بخصوص حماية الأمومة"، حيث تنص المادة ١٠ منها على "حق المرأة في الحصول على فترة استراحة يومية أو تقليل ساعات العمل

(١) تشير الدراسات الطبية الحديثة إلى أهمية الرضاعة الطبيعية للطفل، لأنها تضمن النمو الكامل والصحي للطفل، فضلاً عن حماية المرأة التي ترضع من بعض الأمراض التي ثبتت صحتها من خلال الرضاعة الطبيعية. الجهاز المناعي وانظر بهذا المعنى: مكتب العمل الدولي - حماية الأمومة أثناء العمل - التقرير الخامس - الطبعة الأولى - جنيف ١٩٩٧ - ص. ٨٣ وما بعدها، مجد إسماعيل المرجع السابق - ص ٦١

(٢) المادة ٥ من الاتفاقية الدولية رقم ١٠٣ لعام ١٩٥٢ بشأن "مراجعة" حماية الأمومة.

اليومية لإرضاع أطفالها طبيعياً، وفي أي فترة من الرضاعة المسموح بها، يتم تخفيض ساعات العمل اليومية، وعدد ومدة العمل ويجب تقليص ساعات العمل اليومية. وتعد مدد التوقف تلك أو تقليل ساعات العمل اليومية ساعات العمل ويجب دفعها بحسباً لهذا".

٢. فترات الرضاعة في معايير العمل العربية: "منظمة العمل العربية" كرسّت اهتمامها بحق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو مدد لإرضاع طفلها. وربما انعكس ذلك الحق في الاتفاقيتين العربيتين: "الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بخصوص المرأة العاملة والاتفاقية رقم ٦ لعام ١٩٧٦ بخصوص معايير العمل "المعدلة". تنص الاتفاقيتان صراحة على أن "الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن يلزم أن يزوّدن بفترات للرضاعة الطبيعية على أساس متكرر كل يوم^(١) يحدده قانون كل دولة".

٣. التطبيق علي الدول محل الدراسة

الموقف في نظام العمل السعودي: المادة ١٥٤ من نظام العمل الجديد: يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ - بقصد إرضاع مولودها - فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

يسمح النظام للمرأة المرضعة، بفترات توقف من وقت العمل لترضع فيها رضيعها، وتلك الفترات:

١- إما أن تكون متصلة أو متقطعة لا يزيد مجموعها على الساعة

(١) المادة العاشرة من الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة ويلاحظ أن معايير العمل الدولية الحديثة قد تجنبت تحديد طول فترات أو فترات الرضاعة من أجل توفير الحق في إرضاع المرنة اللازمة لمطابقة عدد وطول فترات الرضاعة الطبيعية بالقوانين والممارسات الوطنية.

٢- إضافة إلى ساعات الاستراحة التي تعطى لجميع العمال

٣- وهي محسوبة من ساعات العمل.

٤- ولا يترتب عليها أي تقليل في الأجور.

. **الموقف في تشريع العمل المصري:** مادة ٩٣ " يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع- فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض الأجر" وهذه الفترتين كل واحدة نصف ساعه ويجوز ضمهما سوياً، ويحق لها بعد اختتام فترة اجازة الوضع ان تحصل على اجازة بلا راتب لرعاية المولود بشرط ان يزيد عدد عمال المنشأه عن ٥٠ عامل حتى لا يضار صاحب العمل من تلك الاجازة.

رابعاً: **الحقوق المرتبطة بالحضانة:**

١. **التزام أصحاب العمل بتوفير مرافق صحية و رياض الأطفال في معايير العمل الدولية:** رغم أن معايير العمل الدولية قد كُرسَت للدفاع عن الأمومة في الكثير من الاتفاقيات الدولية، ولا سيما "الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ بخصوص حماية الأمومة"، بخصوص توفير مرافق الرضاعة الطبيعية ودور الحضانة، فإن المنظمة لم تصدر إلا بعض التوصيات الدولية غير الملزمة، ويتطلب ذلك الالتزام نفقات مالية من صاحب العمل، لا سيما وأن العدد الأكبر من شركات القطاع الخاص هي شركات صغيرة أو متوسطة قد لا تكون قادرة على الإخلاص بذلك الالتزام، وهو ما يفسر عدم تمكّن المنظمة الدولية على إصدار بعض التوصيات الملزمة التي تركز ذلك الالتزام.

١. **الموقف في معايير العمل الدولية:** فقد نادت التوصية الدولية رقم ٩٥ لعام ١٩٥٢ بخصوص حماية الأمومة اتخاذ إجراءات لتأسيس مرافق للتغذية اليومية للأطفال ورعايتهم، ويفضل أن يكون هذا خارج المرافق العاملة فيها السيدات، واتخاذ إجراءات، حيثما أمكن، لضمان أن يكون المجتمع أو نظام التكافل المجتمعي. إلزامي وتمويل وصيانة تلك المرافق. و يلزم أن تكون المرافق ومتطلباتها الصحية للتغذية والرعاية اليومية للأطفال متوافقة مع المعدلات المناسبة التي تحددها اللوائح المناسبة المعتمدة والتي تشرف عليها السلطة المتخصصة^(١).

والتوصية " رقم ١٢٣ لعام ١٩٦٥ بخصوص تشغيل النساء والمسؤوليات العائلية " تحتاج من الحكومة المتخصصة، بالتنسيق مع المنظمات العامة أو المعنية، ولا سيما منظمات أصحاب العمل والعمال، ووفقا للقدرات الوطنية والمحلية، أن تشجع أو تسهل أو توفر الخدمات لتمكين السيدات من رعاية موائمة وكافية للأطفال^(٢)، بتكلفة معقولة أو بلا مقابل إذا لزم الشأن، بأساليب متجاوبة وتلبية احتياجات أطفال الأعمار الصغيرة واحتياجات عمل أبويهم^(٣).

٢. **الموقف في معايير العمل العربية:** لقد ألزمت معايير العمل العربية أرباب العمل بتأسيس رياض أطفال لأطفال عاملاتهم. بعكس معايير العمل الدولية نجد ذلك الالتزام في بعض الاتفاقيات العربية، بما في هذا " الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بخصوص السيدات العاملات والاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بخصوص معدلات العمل، والاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ على معدلات العمل "معدلة" ". وشملت تلك الاتفاقات القول بالزام رب العمل في

(١) المادة الثالثة من التوصية الدولية رقم ٩٥ لعام ١٩٥٢.

(٢) المادة ١ / ب من التوصية الدولية رقم ١٢٣ لعام ١٩٦٥

(٣) المادة الرابعة من التوصية الدولية رقم ١٢٣ لعام ١٩٦٥.

المشروعات العاملة فيها المرأة بمفردها أو بالتنسيق مع شركات أخرى لتأسيس حضانة، وتحدد تشريعات كل دولة المحددات والقواعد والخصائص لتأسيس دار الحضانة وأنظمتها كما تم التأكيد على الالتزام الماضي في " الاتفاقية العربية رقم ١٦ لعام ١٩٨٣ بخصوص الرعاية الاجتماعية ". المادة الأولى منصوص بها على " حضانات ضمن الخدمات الاجتماعية التي يقوم بتقديمها صاحب العمل لعماله ". وتنص المادة ٢/٨ " على أن المؤسسات الكبيرة، التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص، إنشاء دار حضانة تستوفي جميع الشروط الصحية والفنية والتعليمية التي تحددها الجهات المختصة " .

٣. التطبيق علي الدول محل الدراسة:

أ. الموقف في نظام العمل السعودي: المادة ١٥٩ من نظام العمل السعودي الجديد: ١- على كل صاحب عمل يشغل خمسین عاملة فأكثر أن يهيئ مكانا مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر. ٢- يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

يلزم ذلك النظام صاحب العمل، أن يجعل مكاناً في المنشأة مستعداً لحضانة أطفال العاملات، ويوظف فيه العدد الوافي من المربيات، بالشروط الآتية:

١- أن يصل عدد العاملات خمسین فأكثر

٢- أن يكون عدد الأطفال عشرة فأكثر

٣- ألا يجاوز أعمار هؤلاء الأطفال ست سنين

أما لو كان لدى صاحب العمل ١٠٠ عاملة فأكثر، فقد خول المنظم لوزير العمل في نفس المادة، أن يلزم صاحب العمل، بأن ينشئ دارا لحضانة أطفال العاملات الذين لا تزيد أعمارهم عن الست أعوام، وللوزير وضع المحددات والقواعد والضوابط، وحجم نسبة التكلفة على العاملات، وذلك الفقرة الأخير لم يكن موجودا في النظام السالف.

ب. **الموقف في تشريع العمل المصري:** مادة ٩٤ يكون للعاملة 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 المادة ٩٦ من تشريع العمل المصري: على صاحب العمل الذي يستخدم ١٠٠ عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص، كما تلتزم المنشأة التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص .

وبتغيير التشريع المصري كما في المادة ٩٦ عن النظام السعودي في تلك القضية من العديد من نواحي:

١ - أنه لم يلزم صاحب العمل بشيء جلي في ذلك الميدان ما لم يصل عدد العاملات عنده ١٠٠ عاملة، وإنما أحال تحديد هذا على الوزير المتخصص

٢- أن من لديه مائة عاملة فإنه ملزم بإيجاد دار للحضانة أو أن يعهد بأطفال العاملات إلى دار للحضانة، بخلاف النظام السعودي الذي خول

الصلاحيات في هذا إلى الوزير، حيث هو من يتخذ قرار بالإلزام صاحب العمل أم لا.

٣- لم يحدد التشريع المصري سن الأطفال، في حين في النظام السعودي بين أن المقصود من أعمارهم لا تزيد عن الست سنين.

مادة ٩٥ يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء تعقيب: نرى ان المواد بذلك الوضع تكرر الثقافة المجتمعية التي تحمل المرأة وحدها مسؤولية البيت والأطفال، فتجعلها تعمل كل شيء حتى اصطحاب أطفالها للحضانة تصبح مسؤوليتها وحدها عوضا عن أن تكون مسؤولية الأب والأم سوياً.

خامساً - حقوق المرأة المتوفى عنها زوجها: نلح أولاً أن معايير العمل الدولية والعربية لم تتناول معاملة حالات الموت والمرأة المعتدة، تلك الإجازة مخصصة للمرأة وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية ورد ذلك الحكم الشرعي في قول الله عز وجل " وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا ۖ فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا فَعَلْنَ فِي أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ. " صدق الله العظيم (١) في ذلك الصدد، ليس هناك ميدان للحديث عن حكمة توثيق تلك الإجازة، بل الهام في ذلك الميدان هو اعتبار المشرع في بعض الدول العربية الأيام التي يموت فيها زوج المرأة العاملة يحق لها عطلة مدفوعة الأجر أثناء مدة العدة أو جزء منه. ونتيجة لهذا، أصدرت بعض التشريعات العربية العديد من أحكام على السيدات الارامل العاملات لفترة أربعة أشهر وعشرة أيام مدفوعة

(١) ورد هذا الحكم الشرعي في سورة البقرة - الآية ٢٣٤، حيث يقول الله عز وجل " والذين يتوفون منكم ويذرون أزواجاً يتربصن بأنفسهن أربعة أشهر وعشراً فإذا بلغن أجلهن فلا جناح عليكم فيما فعلن في أنفسهن بالمعروف والله بما تعملون خبير".

الأجر استناداً لأحكام الشريعة الإسلامية في ذلك الأمر، مثل التشريع الكويتي الذي أعطى المرأة المسلمة التي مات زوجها. الحق في الإجازة التامة لفترة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الموت. شريطة عدم ممارسة أي عمل مع آخرين أثناء فترة الإجازة.

الموقف في نظام العمل السعودي قبل التعديل: المادة ١٦٠ من نظام العمل **السعودي** " للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة " قرر النظام الحق للمرأة المتوفى عنها زوجها، أن تأخذ عطلة لا تقل عن ١٥ يوماً بأجر كامل، ويبين من النص صعوبتان:

١. **صعوبة عملية:** حيث حددت الحد الأدنى لإجازة المتوفى عنها زوجها، وسكنت عن الحد الأقصى، ولم تفصح أبداً عن الوضع ما لو طلبت العاملة مدة زيادة عن هذا.

٢. **صعوبة شرعية:** أفاد بها البعض وفقاً لقوله تعالى **والذين يتوفون منكم ويذرون أزواجاً يتربصن بأنفسهن أربعة أشهر وعشراً** ^(١) وبذلك فلا تخرج من البيت إلى العمل، ويجب أن تعطى عطلة لفترة أربعة أشهر وعشراً.

وكان يجب عن ذلك الإيراد بأن المتوفى عنها زوجها يجوز لها الذهاب للخارج في قضاء حوائجها أثناء النهار لما روى جابر أفاد: طلقت خالتي ثلاثاً، فخرجت تجذ نخلها، فلقبها رجل فنهاها، فذكرت هذا للنبي عليه الصلاة والسلام فقال " اخرجي فجذي نخلك لعلك أن تصدقي منه أو أن تفعلي خيراً ^(٢) وتلك المادة من الإضافات الجديدة لذلك النظام، حيث إنها

(١) [سورة البقرة ٢٣٤]

(٢) رواه مسلم ١١٢١/٢ وأبو داود ٥٣٥/١ والنسائي ١٧٤/٦ ويقول ابن قدامة رحمه الله في المغني (وللمعتدة الخروج في قضاء حوائجها نهاراً، سواء كانت مطلقة أو متوفى عنها. ، وليس لها المبيت في غير بيتها، ولا الخروج ليلاً إلا لضرورة، لأن الليل مظنة الفساد بخلاف النهار، فإنه مظنة قضاء الحوائج والمعاش ٢٩٧/١١)

غير موجودة في النظام القديم، ولا في تشريع العمل المصري. ونشيد بخير ما فعل المشرع السعودي فيما أجراه من تعديلات على هذا النص اشتملت هذه التعديلات على إجازة "العدة" للمرأة العاملة المتوفى عنها زوجها فأصبحت وفق التعديل الجديد ٤ أشهر و ١٠ أيام.

وفي حين أن بعض التشريعات العربية قد كرست حق المرأة العاملة المسلمة في الحصول على عطلة العدة مدفوعة الأجر لمدة كاملة أو قسم من الفترة، فإن تشريعاً آخر يتجاهل تلك الإجازة ويلزم أن يتدخل المشرع لإثبات حق المرأة العاملة في الحصول على أجر عطلة العدة لفترة شهر واحد علي الأقل، استناداً لأحكام الشريعة الإسلامية مع الأخذ في الاعتبار ان الدول العربية التي لا تعترف تشريعاتها بتلك الإجازة بفعل التطويرات الضرورية على تشريع العمل للاعتراف بحق المرأة العاملة المسلمة في الحصول على ذلك الحق المشار إليه بالفعل.

تعقيب: أن الجزاءات الواردة لكل مواد تشغيل المرأة في م ٢٤٩ من التشريع مع غيرها من المواد - فذكرت المادة ٢٤٩ " يعاقب صاحب العمل أو من يمثله في المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد ٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٨٨، ٩١، ٩٢، ٩٣، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ١٣٩، ١٤٠، ١٤٢، ١٤٤ من ذلك التشريع والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود"

ونري انها جزاءات - تبقى غير رادعة. ففصل العاملة بعدما تكون عملت لدى صاحب العمل لسنوات بمجرد أن تنجب، وفقدانها مصدر رزقها وأولادها لاسيماً وأن نسبة إعالة السيدات للعائلات مرتفعة والعقوبة تبقى جزاء غير

رادعة بالقرب من ما يرتكبه من جرم فى حق العاملة وأسرتها، وايضا باقى الإنتهاكات.

علي خلاف قانون العمل السعودى وفق تعديلاته الاخيرة حيث تضمنت التعديلات تغييراً على بعض عقوبات المخالفات لتشمل عقوبات مالية تصل إلى مئة ألف ريال، وإغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاقها نهائياً فى بعض المخالفات أو تكرارها، فى الوقت الذى أجازت التعديلات الجديدة الاتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة بدفع مبلغ الغرامة الذى تقدره الوزارة، كما أصبح المخالف ملزم بإزالة المخالفة خلال مهلة محددة، وفى حالة عدم إزالتها تعد مخالفة جديدة.

خاتمة

تمتاز المرأة عن الرجل بأحكام خاصة عند عملها بالقطاع الخاص، نظراً لطبيعتها وتكوينها الجسدي وما يعترها من ظروف، وتكريساً لمهمتها في المجتمع كونها عموده وعاملة في منزلها ومربية أجيال، لذلك أفرد المُنظم لها أبواباً خاصة بتشغيلها، وهذا الأفراد ليس قصراً على النظام السعودي، إنما ظاهراً في كثيراً من قوانين الدول الخليج العربي والعربية خصوصاً التي تُحكم الشريعة الإسلامية. ويتكون الباب التاسع الخاص بتشغيل النساء في النظام السعودي من اثنتي عشرة مادة، وتقيّد النصوص العامة الواردة بالنظام عند تعارضها، كما يقرر فيها أحكام خاصة للمرأة أهمها إجازة الوضع والعدة، وتظهر من هذه المواد العناية بالمرأة والمسؤولية الاجتماعية التي يشترك فيها صاحب العمل بقوة النظام، كتوفير دور حضانة وساعات راحة إضافية للعناية بالطفل الرضيع، وإجازات طويلة بأجر مدفوع بالكامل .

أهم النتائج:

١- إن العديد من العادات والقوانين التي يحسب البعض انها مرتكزة على الإسلام هي في الواقع مرتكزة على القوانين القبلية من هنا فان رداً الفعل على إصلاح حقوق النساء القانونية تنشأ في معظم الحالات لا بسبب التعارض مع الفلسفة الإسلامية ، بل كمحاولات لصيانة القوانين والأعراف القبلية القديمة لهذا عند تحليل حقوق النساء ، من المهم مخاطبة الشريعة ، وفهم التفسيرات المتنوعة الموجودة حول مختلف القضايا ولما كان ذلك ، تعتبر الشريعة مهمة لفهم بعض مظاهر الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية . في ما يتعلق بحقوق المرأة ، يقدم الإسلام توجيهاً واضحاً إلى تساوي الرجل والمرأة أمام الله ومن خلال نصوص القرآن الكريم .

٢- لقد شهدت السنوات التي أعقبت تأسيس منظمة الأمم المتحدة في ١٩٤٥ إنجازات رئيسية في مجال حقوق الإنسان وحقوق المرأة كان من بينها وضع مجموعة من الصكوك الدولية التي استهدفت تحديد وتطوير حقوق الإنسان والحريات الأساسية وضع الترتيبات الدولية اللازمة للإشراف على تنفيذها وتنمية الوعي العام بأهمية الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحقوق المرأة ومن هذه الصكوك ميثاق الأمم المتحدة عام ١٩٤٦ ثم تلاه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ ثم تلا الإعلان العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ وذلك لأن إعلان حقوق الإنسان رغم اتصافه بالعمومية ولكنه لا يتصف بالإلزام إلى حد ما كونه مجرد توصية صادرة عن الأمم المتحدة لذلك الحق به هذين العهدين وبإقرار هذين العهدين عام ١٩٦٦ فقد تحولت الحقوق والحريات التي ورد النص عليها في الإعلان العالمي إلى التزامات قانونية مصدرها القانون الدولي الاتفاقي .

٣- إن تحديات عمل المرأة في سوق العمل المحلي والإقليمي أو الدولي إنما ترتبط بسياق العولمة الاقتصادية وسياق أوضاع المنطقة العربية الاقتصادية من ناحية وخصوصية الظروف الوطنية لكل دولة على حدي من ناحية أخرى، على ان كثير من تحديات عمل المرأة العربية يرتبط بتحسين آليات ومعايير وظروف العمل في السوق العربية بشكل عام كإبابة لتطبيق ما نصت عليه اتفاقيات العمل الدولية والعربية كجزء من منظومة الإصلاح المؤسسي الوظيفي، ولا شك ان عمل المرأة في منطقتنا العربية يرتبط بمنظومة متكاملة للثقافة الحقوقية سواء للمرأة بشكل عام وحقوق العمل والمساواة بشكل خاص على ان متخذى القرار ليسوا بمعزل عن ثقافة هذا المجتمع الشاملة التي تحتاج إلى سلسلة من التطوير لتكون

مستجيبة وملبية لاحتياجات أفراد المجتمع ككل على اختلاف ظروفه وشرائحه.

التوصيات:

- ١- تحديد مدخلات التعليم الجامعي للبنات ومخرجاته ومناهجه ومساراته، بما يحقق متطلبات التنمية ويفي باحتياجات سوق العمل .
- ٢- اتخاذ ترتيبات مناسبة تسمح للجهات الموظفة للمرأة وبخاصة الجهات التي لديها فترات مناوبة صباحية ومساءلية، كالوظائف الصحية والاجتماعية، بالأخذ بخيارات التوظيف بالنصاب الجزئي، أو بالاستفادة من وظيفة المرأة المجازة إجازة طويلة، أو غيرها من صور التوظيف الجزئي أو المؤقت.
- ٣- القيام بدراسة شغل المرأة الوظائف والإدارات التي تقوم على خدمتها، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة لإحداث زيادة في فرص التوظيف النسائي في المجالات التي تناسب المرأة، والخدمات التي تخصصها.
- ٤- إنشاء لجنة وطنية عليا دائمة متخصصة في شؤون المرأة، تستند في آرائها إلى نساء مؤهلات في مختلف التخصصات، وتعمل على إعداد لائحة لعمل المرأة، تراعي خصوصية المجتمع، وتؤكد على حق المرأة في الوظيفة والعيش الكريم، كما تعمل هذه اللجنة على دراسة مجالات عمل المرأة دراسة شاملة متجددة، تأخذ في حساباتها الضوابط الشرعية لعمل المرأة والأعداد المتزايدة للخريجات، وتجارب الدول الأخرى، وأساليب التأهيل والتدريب المتاحة للمرأة، ومدى إمكانية تمييز بعض فئات النساء - كالمطلقات والأرامل - بأولوية التوظيف، ووضع حلول مناسبة لما قد يعترض عمل المرأة من عقبات.
- ٥- التعاون بين الجهات المعنية لتوفير التأهيل والتدريب المناسبين للمرأة بما يتفق مع متطلبات القطاع الخاص.

- ٦- تعديل وتحديث الأنظمة ذات العلاقة بالعمل بحيث تشمل قواعد واضحة لتنظيم عمل المرأة السعودية وزيادة مجالاته.
- ٧- إبداء الاستعداد والجدية من النساء للتكيف مع ظروف العمل والالتزام بتعليماته وفصل المشكلات والظروف الأسرية عن بيئة العمل.
- ٨- توفير التسهيلات المساعدة على الاستقرار في العمل مثل: وسائل النقل ودور الحضانة، والحراسة الأمنية.
- ٩- وضع حد أدنى للأجور مع إعطاء أصحاب الأعمال دعم مادي لزيادتها.
- ١٠- تعريف أصحاب الأعمال بأعداد الخريجات وتخصصاتهن.
- ١١- عقد الندوات لمتابعة وبحث سبل زيادة توظيف المرأة السعودية.
- ١٢- الاستفادة من تجارب الدول التي حققت نجاحاً في مجال دعم الأسر المنتجة.
- ١٣- الاستفادة من التقدم التقني في مجال الاتصالات وإتاحة فرصة العمل للمرأة في المجالات التي يمكن أن يستخدم فيها الحاسب الآلي .

المراجع:

١. الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن "استعراض" حماية الأمومة.
٢. الأمم المتحدة، مجموعة الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، نيويورك ١٩٨٨ .
٣. أحمد البرعي - تنظيم عمل المرأة في القانون المصري المقارن - مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم - القاهرة ١٩٩٥ .

٤. أحمد رشاد - شرح قانون العمل البحريني - جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين ٢٠١٠.
٥. أحمد زكى بدوى - الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية - مكتب العمل العربي - القاهرة ١٩٨٣ .
٦. أحمد زكى بدوي الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي - سلسلة البحوث والدراسات الطبعة الأولى القاهرة ١٩٨٣.
٧. بدرية العوضي - النساء العاملات في اتفاقيات العمل الدولية - مجلة العمل العربية - رقم (٧٢ نيسان / أبريل ١٩٩٨) .
٨. حسام الأهواني - شرح قانون العمل - القاهرة ١٩٩١ .
٩. صلاح محمد دياب - شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية- الطبعة الأولى - منشورات جامعة البحرين المنامة ٢٠١٣.
١٠. عبدالباسط عبدالمحسن - شرح قانون العمل - الجزء الأول - عقد العمل الفردي - دور النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٢،
١١. محمود سلامة - الوسيط في عقد العمل الفردي - الجزء الأول - الطبعة الأولى المنامة ١٩٩٩ .
١٢. منير الدكمي - شرح قانون العمل - القاهرة ١٩٩٨.
١٣. علي عبد العزيز آل عبد القادر، المرأة الإرادة والتحدى، نموذج المرأة في المملكة، الدار السعودية للنشر والتوزيع، ١٤٢٥ هـ .

١٤. نورة عبد الله صالح آبا الخيل ، مجالات الاستثمار المتاحة أمام المرأة السعودية في المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض ، جامعة الملك سعود ١٤١٤ هـ .

١٥. وفيقة عبد المحسن عبد الله الدخيل ، عمل المرأة السعودية ، جامعة الملك عبد العزيز ، ١٤٢١ هـ .

١٦. الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، مجالات الاستثمار المتاحة للمرأة، ودور الغرفة التجارية في دعم منشآت سيدات الأعمال ، ١٤١٥ هـ .

١٧. د.ماجدة منصور ود.جلال الشاعر ، حقوق الإنسان ، مطبعة المعهد التكنولوجي العالي ، شعبة العلوم الثقافية قسم دراسات اسلامية في جامعة القاهرة ، بلا مطبعة ، ٢٠٠٦ .

١٨. د.ماهر صالح علاوي ود. رعد الجدة ود. رياض عزيز ود.كامل عبد ود. علي عبد الرزاق ود.حسان محمد شفيق ، حقوق الإنسان والطفل والديمقراطية ، وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، ٢٠٠٩ .

١٩. د.محمود عبد الغفار ود.شعيب حافظ الجمل ، محاضرات في حقوق الإنسان ، القاهرة ، بلا مطبعة، بلا سنة طبع .

٢٠. د.محسن عوض ، حقوق الإنسان والاعلام ، القاهرة ، بلا مطبعة ، ٢٠٠٣ .

المواقع الالكترونية:

٢١. احمد عبد المجيد علي ، حقوق المرأة في الإسلام مقارنة بالاعلان العالمي لحقوق الإنسان ، منشور على الانترنت على الرابط /
Aabulhamael.kau.edu.sa.

د.بشرى العبيدي ، مركز حقوق الإنسان في الدستور العراقي وتأثيره على حقوق المرأة العراقية ، منشور على الانترنت على الرابط /
www.wafdionline.org/files.

د.بشرى العبيدي ، حقوق الإنسان للمرأة في العراق ، بحث منشور على شبكة الانترنت على الرابط /
www.wafdionline.org/files.

رزاق حمد العوادي ، المركز القانوني لحقوق المرأة وفق الاتفاقيات الدولية والقوانين العراقية ، منشور على الانترنت على الرابط /

www.ahewar.org/debat/showart.

د.راغب السرجاني، بحث بعنوان حقوق المرأة في الحضارة الإسلامية ، منشور على الانترنت على الرابط /

www.islamstory.com.

عمران صابر محمد ، بحث بعنوان تعرفي على حقوقك ، منشور على شبكة الانترنت على الرابط /

Pana-center/pooks/yourrights-ar.

د. منذر الفضل ، بحث بعنوان انتهاكات حقوق المرأة في العراق والحماية القانونية لحقوقها في المجتمع المدني ، منشور على الانترنت على الرابط /

www.ahewar.org/debat/show.art.

د.مريم نوابي، بحث بعنوان حقوق المرأة في دستور العراق الجديد ، منشور على شبكة الانترنت على الرابط /

www.iknowpolitics.org/ar/node.

د.نظلة احمد الجبوري ، بحث بعنوان رؤية في قانون الأحوال الشخصية وحقوق المرأة العراقية ، منشور على الانترنت على الرابط /

www.alitthad.com/paper.php.

د. هبة رؤوف عزت ، بحث بعنوان الاهلية السياسية للمرأة وصلاحياتها
للولايات العامة ، منشور على الانترنت على الرابط /

<http://fazzahost.com/championships>.

بحث بعنوان تطور حقوق المرأة ضمن الاتفاقيات الدولية ، منشور على
شبكة الانترنت على الرابط /

www.shababsyria.org/

بحث بعنوان حقوق المرأة المسلمة في ميزان الشرع لا ميزان التقاليد
لمجموعة باحثين في جمعية النهضة النسائية في الرياض ، منشور على
شبكة الانترنت على الرابط /

www.odabasham.net/show.php.

فهرس الموضوعات

٤٠٣	Abstract
٤٠٤	ملخص
٤٠٦	مقدمة:
٤٠٧	منهج البحث:
٤٠٧	خطة البحث:
٤٠٩	المبحث الأول
٤٠٩	الحماية القانونية للمرأة في ميدان العمل
٤٠٩	المطلب الأول
٤٠٩	نطاق عمل المرأة
٤١٧	المطلب الثاني
٤١٧	المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التوظيف
٤٢١	المبحث الثاني
٤٢١	احكام حظر تشغيل المرأة
٤٢١	المطلب الاول
٤٢١	الحظر الوظيفي لتشغيل النساء ليلا
٤٢٥	المطلب الثاني
٤٢٥	اوجه الحماية القانونية لتشغيل المرأة
٤٤٣	خاتمة:
٤٤٣	أهم النتائج:
٤٤٥	التوصيات:
٤٤٦	المراجع: