

## حقوق النساء العاملات في ظل الاتفاقيات الدولية وتشريعات العمل العربية

م. معالي حميد سعود

كلية القانون - جامعة واسط

يتمتع به العامل ، ولقد أكدت كافة المعاهدات والتشريعات الدولية على ضرورة توفير هذا الحق ووجوب تطبيقه ، أما التشريعات العربية فقد اتفقت اغلبها على أحقية المرأة بالعمل كمبدأ عام إلا أنها اختلفت في كيفية التمتع به من حيث التفاصيل كحق الحصول على الإجازات \_ بغض النظر عن نوعها \_ وتوفير أماكن للراحة خاصة بالنساء إذا كان صاحب العمل يشغل الجنسين معا وغيرها.

### الخلاصة

للمرأة حقوق عدّة، منها الحق في العيش الكريم ويمكن أن تتمتع بهذا الحق عند حصولها على فرصة عمل ، ولن تستطيع المرأة ان تكسب هذا الحق إلا إذا كان محكوما بمبدأ المساواة بينها وبين الرجل ، وقد نادت الشريعة الإسلامية بوجوب العمل كونه يكفل حياة كريمة للأفراد لما يحققه من مردود اقتصادي لقاء الجهد الذي يبذله الفرد في عمله إذ غالبا ما يكون العمل لقاء اجر

### Abstract

Women should have rights ,among them is the right to a decent living this can be achieved by obtaining the labor

right but she can't have it unless is govnrned by the principle of equality between men and women .Also islamic law has called for the labor right because it ensures a

decent life for individuals and to achieve economic effect to meet with the effort made by the individual in the currency .moreover all treaties and international legislation have confirmed the importance of this right and applying it .the Arab legislations have mostly agreed on the eligibility of

women to work as a general principle,yet they disagreed on how to do it and enjoy specialties as a right in terms off getting vacations regardless of its kind and provide places to rest,especially women if the employer have employed both sex and other rights.

والى عهد قريب ، وبالرغم من ذلك بدأت المرأة بدأت تزاخم الرجل وتسعى للحصول على عمل يكفل عيشها وهذا ما أثار اهتمامنا ودعانا للبحث في أغوار هذا الموضوع وكيف تعاملت المجتمعات المعاصرة معه من حيث التشريع والتنظيم ، وسوف نعتمد المنهجين الوصفي والتحليلي في بيانه وسنقسم البحث على ثلاثة مباحث ،سنتناول في المبحث الأول مفهوم العمل وموقف الشريعة الإسلامية منه وسنخصص المبحث الثاني لدور التشريعات والجهود الدولية في إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل أما المبحث الثالث فسيكون لموقف التشريعات العمالية العربية من عمل النساء وسنقسم كل مبحث على مطالب تبحث في مفردات هذا البحث بشيء من التفصيل وسننتهي بخاتمة

## مقدمة

يعتبر العمل واحداً من مقومات الحياة الأساسية الذي لولاه لا يمكن ان يعيش الإنسان بكرامة وعزة إذ انه يضمن تحقيق مردود اقتصادي يعين الفرد في الحصول على متطلبات حياته الضرورية والكمالية ولم يقتصر العمل على جنس دون الآخر لأن كليهما يسعيان لإشباعها لذلك فقد شغل موضوع العمل اهتمام أفراد الجنس البشري ، ويتطور الحياة بدأت الدعوات لتنظيم هذا الحق فنادت المواثيق والمعاهدات والقوانين بضرورة تنظيمه واتفقت جميعها على إن من حق الفرد الحصول على عمل ما إذا كان راجياً بذلك ،إلا إن هذا الحق غالباً ما كان لصيقاً بالرجل خصوصاً في مجتمعاتنا العربية

عليه العمل بأجر وهو الغالب وقد يقوم العامل بالعمل دون مقابل أو اجر ويسمى في هذه الحالة بالعمل على سبيل التبرع أو العمل المجاني وهذا النوع يخرج من نطاق قانون العمل<sup>١</sup>.

أما النوع الثاني فيقسم العمل على نوعين تبعاً للجهة صاحبة العمل فقد يكون عملاً عاماً إذا كانت الدولة أو إحدى مؤسساتها طرفاً فيه أو قد يكون لحساب القطاع الخاص ، ويقسم أيضاً على نوعين آخرين وفقاً للاستقلالية أو التبعية فيطلق لفظ العمل المستقل على الجهد الذي يقوم به الفرد لنفسه أو لحسابه الشخصي دون وجود رقابة تمارس عليه كعمل المحامي ، وقد يكون العمل تابعاً إذا مارس بحق العامل رقابة أو خضع لأشراف الجهة صاحبة العمل وتوجيهها كعمل الصانع في المصنع أو المعمل<sup>٢</sup>.

**٣ المطلب الثاني: موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة**

أكدت الشريعة الإسلامية الغراء على ضرورة مزاولة الأفراد أعمالهم وتمكنهم من الإيفاء لمتطلبات حياتهم وعوائلهم وتمنح لهم عيشاً كريماً يبعدهم عن مهاوي الجريمة أو الرذيلة ويجعل منهم أفراداً نافعين لأنفسهم ولمجتمعاتهم وذلك واضح في الكثير من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة للرسول محمد (ص) نذكر منها :

نضمنها النتائج التي نتوصل إليها أثناء البحث...ومن الله التوفيق

**المبحث الأول: مفهوم العمل وموقف الشريعة الإسلامية والجهود الدولية منه**

إن العمل هو الأساس الذي يكفل للإنسان عيشاً لائقاً وملائماً يتناسب وأدميته لان الله سبحانه وتعالى أكد على ضرورة تكريم بني البشر لاختلافهم عن بقية المخلوقات في الأرض حين قال جل وعلا (ولقد كرّمنا بني آدم) فعلى البشرية جمعاء أن تدعن لهذا الأمر الرباني وتلتزم بضرورة إيجاد فرص عمل كريمة للأفراد ، وهنا نلاحظ إن شريعتنا الإسلامية الغراء قد لعبت دوراً مهماً في التأكيد على أهمية العمل وضرورة حصول الإنسان عليه ولذلك سوف نتناول مفهوم العمل وموقف الشريعة الإسلامية منه في مطلبين وعلى النحو الآتي:

**المطلب الأول: مفهوم العمل**

يعرف العمل بأنه ( كل جهد يقوم به الإنسان بغض النظر عن نوعه أو مقداره) والعمل علاقة بين طرفين العامل وصاحب العمل. ولهذه العلاقة أنواع كثيرة فيمكن أن تكون عبارة عن اتفاق بين طرفين لغرض قيام الأول (العامل) بعمل للطرف الثاني (صاحب العمل) مقابل اجر معين يتفقان عليه ويطلق

المرأة في كافة الحرف والمهن على أن تراعي آداب الإسلام في كل عمل تقوم به <sup>٨</sup>.

ومما تجدر الإشارة إليه إن القرآن الكريم لم يورد أي تمييز بشأن حق العمل بين الرجل والمرأة استناداً لقوله تعالى

((إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر وأنثى)) <sup>٩</sup> وقوله جل وعلا ((للرجال نصيب

مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن)) <sup>١٠</sup> وبهذا يمكن القول بأن للمرأة الحق في اختيار العمل الذي يتناسب مع دورها كأم للمجتمع وهذا الأمر اتفق عليه علماء المسلمين بالاستناد لأحكام القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة <sup>١١</sup>.

### المطلب الثالث: الجهود الدولية في ميدان

#### تطبيق مبدأ المساواة في العمل :

بُذلت جهوداً دولية كبيرة وعلى نطاق واسع في ميدان العمل وكل ما متعلق به ابتداءً من مبدأ ضرورة الحصول على فرص عمل كريمة ولاتئة ووصولاً إلى الحق في التمتع بالإجازات على اختلاف أنواعها وسنبين ذلك بشيء من التفصيل في هذا المطلب الذي سنقسمه على أربعة فروع نتناول في:

- الفرع الأول الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- الفرع الثاني سنخصه لدور منظمة العمل الدولية في تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين

قوله تعالى (( هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وأليه النشور )) <sup>٤</sup>.

وقوله تعالى ((وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)) <sup>٥</sup>.

وقول الرسول الكريم محمد (ص) ( العمل عبادة).

قد جعل الله الإنسان خلفيته في الأرض ودعاه إلى التمتع بخيراتها ولن يتأثر ذلك إلا بعمله وكده للحصول على منافعها ورزقها <sup>٦</sup>. وقد حمل الإسلام الدولة مسؤولية توفير العمل المناسب لكل قادر عليه <sup>٧</sup> استناداً لقول الرسول الكريم محمد (ص) ( الإمام راع وهو مسؤول عن رعيته ).

كما وأجازت الشريعة الإسلامية عمل المرأة لأن كثيرا من النساء كن يعملن في عهد الرسول الكريم محمد (ص) ولم يعارض أو يمنع عملهن فكانت منهن القابلات والمداويات للجرحي حيث أجاز الرسول للمرأة مداراة الرجال الغرياء بجانب عفتها عند الحاجة والضرورة الملحة على أن تراعي في ذلك آداب الإسلام، ومن أمثلة ذلك قيام رفيذة الأنصارية بمداواة سعد بن معاذ عندما جرح في معركة الخندق حيث أمر الرسول الكريم بنقله إلى خيمتها التي نصبها في المسجد وهنا نجد إن الشريعة الإسلامية أجازت عمل

أعمالاً مماثلة على أن تتخلل الأعمال التي يزاولها الأفراد أوقاتاً للراحة وعدم تجاوز الحد المعقول لساعات العمل ، كما أكد الإعلان على ضرورة توفير وسائل لحماية الاجتماعية للأفراد العاملين<sup>١٣</sup>.

أما المادة الخامسة والعشرون من ذات الإعلان فقد أوضحت بأن الفرد يجب أن يحيا حياة لائقة تكفل له ولأفراد أسرته عيشاً هنيئاً احتراماً لأدميته .

ولأن الله جل وعلا كرم الانسان على سائر مخلوقاته استناداً لقوله سبحانه وتعالى (( ولقد كرّمنا بني آدم )) فإذا كان الرب كرم البشر وفضلهم على سائر مخلوقاته بهذا فعلى البشر من باب أولى أن يتعاملوا على هذا الأساس<sup>١٤</sup>. مما تقدم نخلص القول بأن للمرأة حقاً معادلاً ومساوياً للرجل في ميدان الحصول على عمل تختاره بإرادتها ولها أن تتقاضى أجراً مماثلاً للأجر الذي يتقاضاه الرجل إذا كانت الأعمال متماثلة ولها الحق بالتمتع بالإجازات وأوقات الراحة ولها أن تحيا حياة كريمة ولها أن تؤمن مستقبل أفضل لها ولأفراد عائلتها وفقاً لما جاء من أحكام في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

**الفرع الثاني: دور منظمة العمل الدولية في محاربة التمييز بين الجنسين في إطار العمل**  
أخذت منظمة العمل الدولية على عاتقها الاهتمام بحقوق الإنسان وعلى رأسها

- الفرع الثالث فسيكون لاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)

-الفرع الرابع سنبحث فيه موقف الميثاق العربي لحقوق الإنسان ووفقاً للآتي:

**الفرع الأول : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان**

أشار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٩٤٨م لمجموعة الحقوق الأساسية التي لها مساس مباشر بالفرد وأهمية كبيرة لا يمكن إغفالها أو تجاهلها وأكد على عدم جواز انتهاكها أو تقليصها أو حرمان الأفراد منها وأعتبرها خطوطاً حمراء لا يمكن التناول أو التجاوز عليها ومن بين هذه الحقوق حق العمل كونه الكفيل المباشر لحياة كريمة يعيشها الأفراد فقد أشارت المادة الأولى من الإعلان إلى وجوب تساوي أفراد المجتمع في الحقوق الأساسية وعادت المادة الثانية لتؤكد هذا المبدأ فحظرت التمييز العنصري القائم على التفرقة بسبب اللون أو اللغة أو الجنس وغيرها<sup>١٥</sup>.

ولقد بينت المادة (٢٣) منه إن من حق الفرد الحصول على العمل الذي يختاره لنفسه بحرية وإرادة تامة مستقلة دون أن تمارس عليه ضغوطات خارجية ترغمه على قبول ذلك العمل إلى

فضلاً عن ان هذا المقابل يجب أن يكون مساوياً لما يحصل عليه أقرانه الذين يمارسون

وجوب القضاء على التمييز في الاستخدام  
والمهنة<sup>١٧</sup>

وفي عام ١٩٥٨ عقدت الدورة الثانية والأربعين  
للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في  
جنيف وقرر اعتماد المقترحات الخاصة  
بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة والتي  
بينت في مادتها الأولى مصطلح التمييز الذي  
وضحته بقولها انه ( أي تفرقة أو استبعاد أو  
تفضيل يقوم على أساس العرق أو...الجنس)  
كما وألقت في مادتها الثانية على عاتق الدول  
الأطراف مهمة تحقيق المساواة في المعاملة  
عن طريق تطبيق سياسة وطنية<sup>١٨</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك العديد من  
المؤتمرات النسائية العالمية التي طالبت  
بتحسين أوضاع المرأة أهمها المؤتمر النسائي  
العالمي لدرس شؤون المرأة شيكاغو ١٨٩٣م  
والذي اختتم بتوصيات سميت بتوصيات  
شيكاغو ١٨٩٣م أهمها تشجيع المرأة على  
العمل والتحرر، ومؤتمر اتحاد نساء العالم  
١٨٩٩م الذي عقد في لندن ومن أهم  
التوصيات التي خرج بها ضرورة حصول  
المرأة على حقها في العمل السياسي  
والاجتماعي، ومؤتمر المنطوعات للتعليم  
والتهذيب ١٩٠٣م المنعقد في كندا والذي  
نوقشت فيه مجموعة من المسائل أهمها دور  
المرأة التربوي والاجتماعي في تنمية المجتمع  
، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال

حق العمل كونه عنصرا مهما من عناصر  
الحقوق الاقتصادية التي تضمن للأفراد حياة  
لائقة ومستقبلا مؤمنا لهم ولأفراد عوائلهم .  
وقد بينت المنظمة ضرورة المحافظة على  
الحياة وعدم التحيز في منح فرص العمل أو  
الأجور أو ساعات الراحة بعيدا عن التفرقة  
القائمة على الجنس، ولقد وضعت هذا المبدأ  
في ديباجة دستورها حيث نصت على إن  
(السلام العالمي والدائم لا يمكن أن يقوم إلا  
على أساس من العدالة الاجتماعية)<sup>١٥</sup> .  
كما أكد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية  
في فيلاديفيا عام ١٩٤٤ على<sup>١٦</sup> :

١- إن كافة أفراد المجتمع البشري لهم الحق  
في متابعة التقدم المادي والتنمية الروحية  
بحرية وكرامة في ظروف اقتصادية آمنة على  
أساس مبدأ المساواة .

٢- أن يكون هدف السياسات الوطنية  
الأساسي هو توفير الظروف الملائمة لتحقيق  
هذا الغرض .

٣- ضرورة اتخاذ الإجراءات المالية  
والاقتصادية من قبل منظمة العمل الدولية  
وعليها أن تدرج في توصياتها وقراراتها كافة  
الأمر التي تجدها ضرورية لتحقيق أهدافها .  
وأكد إعلان منظمة العمل الدولية على  
مجموعة من المبادئ المهمة التي يجب على  
الدول الأعضاء في المنظمة الالتزام بها  
واحترامها وتحقيقها ومن بين هذه المبادئ

العمل بسبب حملها أو تمتعها بأجازة أمومة أو خضوعها لمبدأ التفرقة القائم على الحالة الزوجية ونادت بضرورة فرض الجزاءات المناسبة بحق أرباب العمل المخالفين لهذه الأحكام<sup>١٩</sup>.

وعلى الدول الأطراف أيضا ان تتخذ كافة التدابير اللازمة لكي تتمتع الأم العاملة بأجازة أمومة مدفوعة الأجر وان تتمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون حرمانها من العمل الذي قامت به قبل الوضع والتمتع بالعلاوات الاجتماعية<sup>٢٠</sup>.

وعلى الدول الأطراف أيضا توفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لمساعدة الوالدين على التوفيق بين الواجب العائلي ومسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة أهمها إنشاء المرافق الخاصة برعاية الأطفال<sup>٢١</sup>.

وعلى الدول الأطراف أيضا كفالة الضمان الاجتماعي للمرأة في حالات المرض والعجز والشيوخة فضلا عن تمتع المرأة بأجازة مدفوعة الأجر أسوة بالرجل.

**الفرع الرابع : الميثاق العربي لحقوق الإنسان ٢٠٠٤ م :**

أولى الميثاق العربي لحقوق الإنسان اهتماما كبيرا بمبدأ المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة في كافة الميادين فأكد بدايةً في ديباجته بأن الوطن العربي هو مهد الحضارة العريقة القائمة على مبدأ الحرية والعدل

التمييز العنصري والمعاقبة عليها ١٩٧٣م، والاتفاقية العربية بشأن تحديد وحماية الاجور ١٩٨٣م، وبروتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الافريقي لحقوق الانسان ٢٠٠٣م بالإضافة لبرنامج الحقوق الانسانية للمرأة والمساواة على اساس النوع الاجتماعي في المنطقة الاورومتوسطية للفترة (٢٠٠٨-٢٠١١) م

**الفرع الثالث : اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ١٩٧٩م**

أكدت المادة الحادية عشر من هذه المعاهدة على ضرورة اتخاذ الدول الأطراف كافة التدابير اللازمة لضمان تحقيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل باعتباره حقا ثابتا لكافة البشر وعليها أيضا أن حق حرية اختيار المهنة ونوع العمل والحق في الترقية والتدريب ويجب على الأطراف أن تضمن للمرأة مساواتها الرجل في الأجر التي يحصل عليها لقاء قيامها بعمل مماثل لعمل الرجل ولها حق في الحصول على تقييم لنوعية العمل الذي تقوم به على أساس عملها المنجز لا على أساس الاختلاف الجنسي بينها وبين الرجل.

كما ألزمت هذه المعاهدة الدول الأطراف ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لمنع التمييز ضد المرأة العاملة في حالة الزواج والأمومة لذلك منعت وبشكل قاطع فصل المرأة عن

وأصحاب العمل مبادئ عامة موحدة وذلك نظرا لطبيعة المرأة واختلافها عن الرجل من حيث القوة والقدرة على التحمل من جهة وتمسكا بما أكدت عليه شريعتنا الإسلامية الغراء من ضرورة الرفق بالنساء من جهة أخرى، فقد اتفقت التشريعات على عدم جواز تشغيل النساء في الأعمال الخطرة وغيرها<sup>٢٥</sup>. فضلا عن أن هناك بعض الأعمال التي تسبب ضررا للمرأة العاملة سواء على المستوى الصحي أو الأخلاقي وهذا ما حدا بالمشرع للتدخل ومنع اشتغالها بهذه الأعمال و السبب الرئيسي الذي أدى إلى وجوب حماية النساء العاملات هو إقبال أصحاب العمل على استخدامهن بشكل كبير لضئالة الأجر التي يتقاضينها مقارنة بالرجال مستغلين بذلك الظروف المعيشية الصعبة التي دفعت بهن إلى اللجوء للعمل لتأمين سد الحاجات الضرورية لهن ولأفراد أسرهن<sup>٢٦</sup>. أما عن حظر العمل الليلي للنساء فقد أكدت اتفاقية العمل العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ على ذلك إذ أشارت إلى عدم جواز تشغيل المرأة ليلا وأناطت مهمة تحديد وقت الليل بالجهات المتخصصة التي توضح ذلك بالاعتماد على جو وموقع وأعراف وتقاليده كل بلد ، وبذلك تكون المرأة قد خرجت عن الأحكام العامة التي تنظم علاقات العمل الواردة في اتفاقيات العمل العربية التي تؤكد على وجوب تحقيق

والمساواة . والمادة الأولى منه حثت على ضرورة إعداد الأجيال العربية في مجتمع مدني تسوده قيم المساواة والاعتدال<sup>٢٢</sup> وأدان الميثاق كافة أشكال العنصرية واعتبرها حاجزا يحول دون تمتع الشعوب بحقوقها الأساسية<sup>٢٣</sup> وأناط مهمة تمتع الأفراد بالحقوق الأساسية القائم على مبدأ المساواة للدول العربية وأكد على ضرورة كفالتها لتأمين المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة في التمتع بكافة الحقوق والحريات التي تم أقرارها في هذا الميثاق عن طريق اتخاذ التدابير اللازمة لأجل تحقيق هذا الغرض<sup>٢٤</sup>.

ونصت الفقرة (٣) من المادة (٣) من هذا الميثاق على أن (الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الايجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشرائع السماوية الأخرى والتشريعات والمواثيق النافذة لصالح المرأة وتتعهد تبعا لذلك كل دولة طرف باتخاذ كافة التدابير اللازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين النساء والرجال في التمتع بجميع الحقوق الواردة في هذا الميثاق) .

### المبحث الثاني : موقف التشريعات

#### العربية العمالية من عمل المرأة :

وضعت معظم التشريعات العربية المعنية بتنظيم علاقات العمل بين العمال

وملائمة لأدمية الفرد ومحافظة على كرامته من المساس أو الانتهاك ولأجل تحقيق كل ذلك على الدولة ان تتبنى انظمة اقتصادية تعتمد تحقيق فرص العمل والاستثمار بنفس الوقت<sup>٢٨</sup>.

وسنتناول موقف بعض التشريعات في الدول العربية من عمل المرأة ومنها (العراق ومصر والإمارات العربية المتحدة والسعودية) في أربعة مطالب وعلى النحو الآتي:

#### المطلب الأول : موقف المشرع العراقي من عمل المرأة

المشرع العراقي وكبقية التشريعات العمالية اقر حقوق العمال وافرد لها نصوصاً واحكاماً مستقلة تتلائم ودورها في تنمية الاقتصاد العراقي وسنبحث ذلك في الآتي:

#### الفرع الأول : دستور العراق

أولى المشرع العراقي في دستور ٢٠٠٥م اهتماماً بحق المساواة وضمه في باب الحقوق والحريات وبالتحديد المواد المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية فقد اكدت المادة(١٤) على ضرورة تحقيق المساواة القانونية بين شرائح المجتمع العراقي بلا تفرقة او تمييز عنصري او طائفي او عرقي او اي تمييز يقوم على اساس الجنس<sup>٢٩</sup>.

كما اكد على حق العمل وضمه في باب الحريات والحقوق وعده من الحقوق الاقتصادية التي يجب ان توفرها الدولة فأشار

المساواة بين الرجل والمرأة في كافة ميادين العمل إلا ان الاعتبار الواردة في ديباجة الاتفاقية التي تتعلق بواجبات المرأة الاجتماعية تجاه أسرته المتمثلة برعاية الزوج والأطفال في أوقات راحتهم الطبيعية خصوصاً في مراحل الطفولة المبكرة والاعتماد الكامل في تقديم هذه الرعاية عليها كونها تحقق طموح أفراد أسرتها في خلق جو اسري يتسم بالأمان والطمأنينة والدفع العائلي وكل هذا لن يتحقق إلا برعاية الأم .

أما المسؤولية الاجتماعية فتتمثل بكون المرأة تنمي وتنشئ أفراد صالحين في المجتمع من خلال رعايتها لهم فضلاً عن المضار الناشئة عن عمل المرأة الليلي والتي حالت دون إباحة تشغيلها في الأعمال الليلية .

لذلك فهذا الحظر لا يعني الإخلال بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة لا بل يمكن اعتباره تغليب لاعتبارات اجتماعية تساعد المرأة على القيام بواجباتها في تنمية المجتمع والمحافظة عليه<sup>٢٧</sup>.

ومن الجدير بالذكر القول بأن معظم الدساتير العربية القت على عاتق الدولة مهمة توفير العمل المناسب لرعاياها ولكي تحقق الدول ذلك المطلب عليها توفير القدر الكافي من الوظائف او فرص العمل التي يجب ان تتناسب وعدد الافراد الراغبين في الحصول عليه على ان تكون فرص العمل عادلة

جواز تكليف العاملة الحامل بأعمال إضافية تؤثر سلباً على صحتها وصحة جنينها<sup>٣٣</sup>.

وينبغي ملاحظة أن المشرع العراقي قد انفرد من بين التشريعات العربية العمالية بهذا الموقف حين أشار لهذا المبدأ السامي ، وهذا الأمر يؤكد تعاطف المشرع العراقي وحمانيته وبذلك يكون قد طبق وصية الرسول الاكرم بالنساء حينما قال (ص) (رفقا بالقوارير) .

كما ومنع تشغيل النساء ليلاً كقاعدة عامة إلا انه استثنى منها الأعمال التي تتعلق بالأمور الأولية وإذا كانت السلع المنتجة سريعة التلف واستوجب الأمر استمرار العمل ليلاً للحيلولة دون تلفها .

وأورد المشرع العراقي استثناءات أخرى على سبيل الحصر تتعلق بالنساء العاملات في مهام إدارية أو اللاتي يعملن في المهن الصحية أو الترفيهية أو في خدمات النقل والاتصالات<sup>٣٤</sup>.

أما عن حقوق المرأة العاملة المتعلقة بالتمتع بفترات الراحة فقد أكد المشرع على وجوب تمتع العاملة بما لا يقل عن احدى عشرة ساعة متوالية كفترة راحة يومية وحدد الفترة الليلية التي يجب أن تقع ضمن هذه الفترة بما لا يقل عن سبع ساعات تبدأ من الساعة التاسعة ليلاً وتنتهي بالسادسة صباحاً<sup>٣٥</sup>.

كما لزم المشرع العراقي وجوب استحقاق المرأة العاملة إجازة حمل وولادة مدتها (٧٢)

الى ان من حق كل عراقي الحصول على عمل يكفل له العيش الذي يتناسب وديمومته<sup>٣٦</sup>.

وأكد المشرع على ضرورة سن وتشريع قانون خاص ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أن يكون ذلك التنظيم قائم على أسس اقتصادية مراعيًا قواعد العدالة الاجتماعية<sup>٣٧</sup> والعدالة اجتماعية في هذا المضمار تعني المساواة في منح الأجور للأعمال المتماثلة والمساواة في منح الإجازات سواء أكانت اعتيادية أو مرضية ، المكافأة ، وغيرها .

و المادة (٣٠) من نفس الدستور ألفت على عاتق الدولة مبدأ ضمان توفير المستلزمات الرئيسية للعيش الحر الكريم للأفراد وخصوصاً الأطفال والنساء، وهذا العيش لا يتحقق إلا من خلال حصولهم على دخل أو مردود اقتصادي مناسب فضلاً عن السكن الدائم .

**الفرع الثاني : موقف قانون العمل العراقي من عمل المرأة :**

اعد المشرع العراقي فصلاً مستقلاً وخصوصاً بالمرأة وهو الفصل الأول من الباب السادس من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل بعنوان حماية المرأة العاملة وأكد على حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة<sup>٣٨</sup> . كما وأضفى حماية خاصة للمرأة الحامل حينما اوجب عدم

اجر<sup>٣٨</sup>. وتجدر الإشارة إلى أن تحديد المشرع عمر الطفل المريض بست سنوات أو أقل فيه مأخذ سلبي وكان الأجدى عدم تحديد السن لأن الطفل المريض البالغ سبع أو تسع سنوات مثلاً بحاجة لرعاية والدته كما يحتاجها ذلك الذي يبلغ خمس أو ست سنوات فرعاية الأم لأبنائها الصغار حين مرضهم لا علاقة له بفترة عمرية معينة.

ولزمت المادة (٨٨) صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل نساء في العمل بضرورة تهيئة وسائل راحة خاصة بهن وأشار المشرع إلى ضرورة قيام صاحب العمل بوضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية عمل المرأة في لوحة الإعلانات إذا كان يستخدم عاملة أو أكثر<sup>٣٩</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع العراقي لم ينص على ضرورة قيام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل عدد كبير من النساء بتوفير دار حضانة لأطفالهن أسوة ببقية التشريعات التي أولت اهتماماً بهذا الموضوع وكان الأجدى إقرار هذا الأمر لاعتبارات إنسانية واجتماعية

**المطلب الثاني : موقف المشرع المصري من عمل المرأة :**

أولى المشرع المصري اهتمامه بموضوع العمل باعتباره من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية وسنبن ذلك في فرعين:

**الفرع الأول : الدستور المصري**

يوماً بأجر كامل ويجوز لها التمتع بها قبل ولادتها بـ ( ٣٠ ) يوماً على أن تثبت ذلك بشهادة طبية ويمكن للمرأة العاملة التمتع بأجازة لا تزيد على تسعة أشهر بعد الولادة بدون اجر في حالات محددة ذكرها المشرع وهي ( الولادة الصعبة - ولادة أكثر من طفل واحد - ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده ) وحظر المشرع على المرأة التي تتمتع بأجازة حمل أو ولادة ممارسة أعمال مأجورة أو القيام بعمل يضر بصحتها<sup>٣٦</sup>.

وأجاز المشرع أيضاً تمتع المرأة العاملة بأجازة أمومة بلا اجر مدة لا تزيد على سنة بشريطين احدهما موافقة صاحب العمل والثاني أن لا يزيد عمر المولود على سنة واحدة وحظر المشرع على المرأة العمل خلال تمتعها بهذه الإجازة وإذا ما وصل إلى علم صاحب العمل أنها تمارس عملاً لدى غيره فأجاز له المشرع إلغاء الإجازة ومطالبة المرأة بالعودة للعمل لديه في التاريخ الذي يحدده هو<sup>٣٧</sup>.

وسمح المشرع للمرأة العاملة أن ترضع وليدها خلال فترة عملها على أن لا تزيد فترة الإرضاع أكثر من ساعة واحدة واعتبر المشرع هذه الفترة من ضمن العمل وأوجب استحقاقها الأجر عنها، وأجاز المشرع إعفاء العاملة من العمل إذا كان لها طفل أو أكثر دون سن السادسة من العمر و يحتاج رعايتها مدة لا تزيد على ثلاثة أيام عن كل حالة وبلا

كما أشار لمجموعة من المحظورات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء لأسباب دينية واجتماعية تتعلق بواجب المرأة داخل الأسرة ولضعف القدرة الجسدية لها ومن بين هذه المحظورات عدم جواز تشغيل النساء في الفترة بين السابعة مساء والى السابعة صباحا وأناط استثناء هذا المحظور بسلطة الوزير المختص حيث يصدر قرارا يبين فيه بعض الأعمال التي لا يجوز للمرأة العمل بها خلال الفترة المذكورة ، كما منح للوزير سلطة أخرى تتعلق بتحديد الأعمال الضارة والمؤذية التي لا تتناسب مع القدرة الجسدية للمرأة وتلك الأعمال المنافية للأخلاق الاجتماعية والدينية<sup>٤٤</sup>

أما عن حق العاملة في التمتع بالإجازات فقد عالج المشرع المصري هذا الموضوع في المواد (٩١ - ٩٤) حيث منح للمرأة التي تقضي مدة عشر أشهر في العمل الحق في التمتع بأجازة وضع مدتها ٩٠ يوما على أن يعطى لها تعويض يساوي أجرها الكامل - والمدة الممنوحة تشمل الفترة السابقة للوضع وما بعدها - وعليها أن تقدم شهادة طبية عند طلبها التمتع بهذه الإجازة تبين فيها الوقت الذي يرجح حصول الولادة فيه وحظر المشرع عودة المرأة للعمل خلال الخمسة والأربعين يوما التالية للولادة .

يعد الدستور المصري لسنة ٢٠١٤م العمل حق وواجب بنفس الوقت وعلى الدولة كفالته ولايجوز باي حال من الاحوال ارغام المواطنين واجبارهم على العمل<sup>٤٥</sup> ، وقد اخذت الدولة على عاتقها المحافظة على حقوق العمال بالاضافة لضمان بناء علاقات متوازنة بين اطراف العملية الانتاجية(العامل ورب العمل)<sup>٤٦</sup> ، أما عن المساواة فقد اكد دستور ٢٠١٤م على أن تكفل الدولة حق المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ..الخ وأشار المشرع المصري ايضا لمبدأ في غاية الاهمية وهو التزام الدولة بمساعدة المرأة وتمكينها من التوفيق والتنسيق بين واجبها الاسري ومتطلبات العمل<sup>٤٧</sup> .

#### الفرع الثاني : قانون العمل المصري

نظم المشرع المصري أحكام عمل النساء في قانون العمل المرقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م وافرد مواد خاصة ومستقلة لتشغيل هذه الفئة الاجتماعية فأكد على ضرورة تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة امثالاً لأمر الدستور المصري في المادة (٤٠) منه حيث اشار القانون المذكور أنفا على أن الأحكام المنظمة لتشغيل العمال تسري على النساء العاملات أيضا بلا تمييز إذا كانت ظروف العمل متماثلة<sup>٤٨</sup> .

ولأزم المشرع صاحب العمل إنشاء دار حضانة ورعاية أطفال العاملات وفقا لشروط وضوابط يقرها الوزير المختص إذا كان عدد العاملات المستخدمات لديه مائة أو أكثر وعلى المنشآت التي تشغل اقل من العدد المذكور تهيئة وإنشاء حضانة مشتركة للأطفال في المنطقة الواحدة<sup>٤٨</sup>

**المطلب الثالث : موقف المشرع الإماراتي من عمل المرأة :**

وضع المشرع الاماراتي في قانونه الاعلى(الدستور) وفي تشريعه العادي (قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي) احكاما اشارت الى تنظيم العمل بين طرفيه وكما يأتي:

**الفرع الأول: الدستور الإماراتي :**

أكدت نصوص ومواد دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة ١٩٧١ المعدل على وجوب تحقيق مبدأ المساواة في الحقوق والحريات والواجبات العامة فقد أشارت المادة (١٤) منه إلى أن المساواة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين يعد من الركائز أو الدعائم الأساسية للمجتمع ، وان الأفراد في نظر القانون متساوون ولا يجوز إتباع مبدأ التمييز المعتمد على الأصل أو الوطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي<sup>٤٩</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الإماراتي لم يشر إلى ضرورة نبذ التمييز المعتمد على

وينبغي الإشارة إلى أن المشرع المصري منح المرأة العاملة الحق بالتمتع بهذه الإجازة لمرتين فقط.<sup>٤٥</sup>

وحمى المشرع المرأة العاملة من تعسف أصحاب العمل بحظره فصلها أثناء تمتعها بهذه الإجازة في حين منح لصاحب العمل الحق في حرمان العاملة من التعويض عن أجرها الكامل أثناء تمتعها بأجازة الوضع إذا ثبت اشتغالها خلال فترة الإجازة بعمل آخر كما ويحق له مطالبتها باسترداد التعويض الممنوح لها بالإضافة لاحتفاظه بحقه في مساءلتها تأديبياً<sup>٤٦</sup>.

كما أجاز المشرع المصري للمرأة العاملة التمتع بفترات توقف عن العمل لإرضاع طفلها خلال الثمانية عشر شهرا التي تلي الولادة بمقدار فترتين بالإضافة إلى الراحة العامة المقررة لجميع العمال وحدد سقفها الأدنى بأن لا تقل كل واحدة عن نصف ساعة ولم يضع حدا أعلى لها ويجوز للعاملة دمجها ويعتبر التوقف المشار إليه من ضمن ساعات العمل، ومن ثم لا يحق لصاحب العمل أن يخفض الأجر مقابل هذا التوقف<sup>٤٧</sup>.

ويحق للعاملة التمتع بأجازة لمدة لا تزيد على سنتين بدون أجر إذا كانت في منشأة تعداد العاملين فيها خمسون فأكثر ولا يجوز لها التمتع بهذا النوع من الإجازات لأكثر من مرتين .

عليه نجد أن المشرع الإماراتي اعترف للمرأة بحق العمل ، و تجدر الإشارة إلى انه خصص الفصل الثالث وجزءا من الفصل الرابع لتنظيم عمل النساء في الإمارات العربية المتحدة وورد حظرفي المادة (٢٧) منه على تشغيل النساء ليلا، وحدد ذلك بعدم جواز استعمال المرأة للعمل من الساعة العاشرة ليلا والى الساعة السابعة صباحا أي لأحدى عشر ساعة متتالية واعتبرت ذلك قاعدة لا يجوز مخالفتها إلا لضرورات حددتها على سبيل الحصر وهذه الضرورات هي :<sup>٥٣</sup>

- حالة توقف العمل في المنشأة بسبب ظرف طارئ أو قوة قاهرة.

- العمل في مراكز فنية او ادارية ذات مسؤولية .

- العمل في مجال الصحة .

- الأعمال التي يقوم بها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتحديدھا .

ومنع القانون تشغيل النساء في المجالات الشاقة التي لا تتاسب قدراتهن الجسدية والأعمال الخطرة أو الضارة صحيا أو تلك المنافية للأخلاق والآداب العامة<sup>٥٤</sup> .

أما عن حق المرأة العاملة في التمتع بأجازة الوضع فلقد وضع القانون شروطا تنظم هذه المسألة أهمھا أن تقضي العاملة مدة لا تقل عن سنة في خدمة المنشأة على أن تكون هذه خدمة مستمرة دون انقطاع أما إذا كانت مدة

الجنس بصريح العبارة وهو بهذا اتخذ منحى مختلف عن مواقف الدساتير العربية الأخرى كالدستور العراقي والدستور المصري .

أما عن الحق في العمل فقد أكد على ضرورة اتخاذ الحرية في اختيار العمل المناسب معيارا أساسيا ،عليه لا يجوز أن يفرض عمل على أي فرد كقاعدة عامة إلا انه واستثناء من هذه القاعدة فإنه يمكن فرض الأعمال الجبرية عند وجود ظروف طارئة تستدعي اللجوء إلى الأعمال الاستثنائية على أن يعوض الشخص الذي فرض عليه العمل الجبري تعويضا ملائما يتناسب ونوع العمل المؤدى من قبله<sup>٥٥</sup> .

وعن الحق في تولي الوظائف العامة فقد أشار المشرع الإماراتي بأن الباب مفتوح أمام الجميع وعلى أساس المساواة بينهم في الظروف المحيطة بهم<sup>٥٦</sup> .

وتجدر الإشارة إلى أن العلاقات التي تحكم العمل وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل تكون من اختصاص الاتحاد<sup>٥٧</sup> .

**الفرع الثاني : موقف قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي**

عرفت المادة الأولى من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ العامل بأنه( كل ذكر وأنثى يؤدي عملا يتقاضى عنه أجرا بصرف النظر عن نوع العمل الذي يقوم به) .

عملها وخلال فترة اثني عشر شهرا التي تلي تأريخ الوضع وتعتبر هاتان الفترتان من ضمن هذا الحق و ضمن ساعات العمل فتستحق عنها أجرا بموجب القانون وهنا لا يمكن لصاحب العمل استقطاع الفترة وعدم صرف أجورها إذا طالبت بها العاملة لأن القانون أعطاها هذا الحق وعلى صاحب العمل الامتثال له<sup>٥٦</sup>.

كما اوجب القانون استحقاق المرأة أجرا مماثلا للرجل إذا كانت تزاول عملا مشابها لعمل الرجل<sup>٥٧</sup> وحسنا فعل المشرع الإماراتي بتقريره مبدأ المساواة في هذا الجانب .

**المطلب الرابع: موقف المشرع السعودي**

#### **من عمل المرأة**

وضع المشرع السعودي أحكاما عامة أكدت ضرورة حصول الأفراد على العمل وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية وكما يأتي:  
**الفرع الأول : موقف النظام الأساسي للحكم في السعودية**

أكد المشرع السعودي في النظام الأساسي للحكم الصادر عام ١٩٩٢ م الموافق ١٤١٢هـ على ضرورة حماية حقوق الإنسان المستمدة من مبادئ الشريعة الإسلامية الغراء في الباب الخامس المعنون (الحقوق والحريات)<sup>٥٨</sup>.

واعتبر هذا النظام أن التمسك بمبادئ المساواة وعدم التفرقة بكافة أشكالها من مقومات

خدمتها تقل عن السنة تستطيع التمتع بهذه الإجازة بنصف اجر وتستحق العاملة أجرها كاملا عند التمتع بهذا النوع من الإجازات التي لا تزيد سقفا الزمني عن خمسة وأربعين يوما تشمل الفترة السابقة للوضع والتالية له ويمكن للعاملة الانقطاع عن العمل لمدة لا تزيد على ١٠٠ يوم بعد انتهاء إجازة الوضع دون اجر سواء كان هذا الانقطاع مستمرا أو منقطعا على أن يتوافر سببا مقنعا لانقطاعها والسبب المقنع غالبا هو المرض الذي يمنعها من مزاوله عملها على النحو المعتاد على أن تثبت ذلك بتقرير أو بشهادة طبية تؤكد المرض .

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الانقطاع يعتبر إجازة مستقلة تختلف عن إجازة الوضع أو الإجازات الأخرى<sup>٥٩</sup>.

الواقع ان المشرع الإماراتي لم يكن مصيباً حينما منح فترة (٤٥) يوماً كحد أعلى واعتبرها إجازة وضع كونها فترة زمنية قصيرة لا تستطيع المرأة بعد الولادة أن تستعيد عافيتها بشكل كامل خلال هذه الفترة وكان الأجدى به أن يتخذ موقفاً مشابهاً لموقف التشريعات العربية العمالية الأخرى كالقانون المصري والقانون العراقي .

ويحق للعاملة اخذ فترتي راحة بالإضافة لمدة الراحة المقررة لجميع العاملين لا تزيد واحدة منها على نصف ساعة بعد عودتها لمزاوله

منه التي نصت على (يجب على صاحب العمل والعامل تطبيق احكام هذا الالتزام بمقتضيات احكام الشريعة الاسلامية) <sup>٦٣</sup>.

كما ومنع تشغيلها ليلاً ولمدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية ،وأناط للوزير المختص مهمة تحديد الأعمال الخطرة والضارة التي يحظر على المرأة مزاولتها بالإضافة للحالات الاستثنائية التي يجوز للمرأة أن تزاوّل فيها عملاً ليلياً.

وأجازت المادة الثانية والخمسون بعد المائة من النظام المذكور الحق للمرأة العاملة التمتع بإجازة وضع تبدأ بأربعة أسابيع قبل الوضع وستة بعده ووضع المشرع السعودي آلية استحقاق العاملة التي تتمتع بإجازة وضع لأجرها فأشار إلى وجوب منحها نصف أجرها إذا كانت لديها خدمة سنة أو أكثر لدى صاحب العمل أما إذا كانت خدمتها ثلاث سنوات أو أكثر فأوجب المشرع استحقاقها أجراً كاملاً، إلا أنه منع عنها الاستحقاق المالي (الأجرة) عند تمتعها بإجازة سنوية عادية إذا تمتعت بإجازة وضع باجر كامل في نفس السنة في حين اوجب على صاحب العمل منحها نصف الأجر عن الإجازة السنوية العادية إذا كانت متمتعة بإجازة وضع بنصف اجر في نفس السنة.

المجتمع السعودي الذي يجب على الدولة تحقيقه وضمن هذه المبادئ في الباب الثالث منه والذي حمل عنوان مقومات المجتمع السعودي <sup>٥٩</sup>.

وقد وضع هذا النظام على عاتق الدولة مهمة تيسير وتسهيل وتوفير العمل للقادرين عليه باعتباره مبدأً عاماً وأكد على ضرورة تشريع الأنظمة الخاصة التي تكفل توفير الحماية للعامل وصاحب العمل على حد سواء <sup>٦٠</sup>.

ومن الجدير بالذكر القول بأن المشرع السعودي لم ينص صراحة على وجوب عدم التفرقة بسبب الجنس في الحصول على الأعمال أو تقلد الوظائف العامة أو حتى المساواة أمام القانون .

#### الفرع الثاني: نظام العمل السعودي

منح المشرع السعودي مواظنه الحق في الحصول على العمل وبنى هذا الحق على مبدأ المساواة في نظام العمل السعودي رقم ٥١ لسنة ١٤٢٦ هـ الموافق سنة ٢٠٠٤م <sup>٦١</sup> وأشار إلى وجوب الالتزام بمبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية من قبل العامل وصاحب العمل <sup>٦٢</sup>.

وخصص المشرع السعودي الباب التاسع لينظم عمل المرأة وأعطاه عنوان (تشغيل النساء) وجاء فيه التأكيد على حظر عمل المرأة في الأعمال الخطرة أو الضارة وأشار على ضرورة مراعاة ما ورد في المادة الرابعة

وألقى على عاتق صاحب العمل مجموعة من الالتزامات التي يجب أن يحققها منها وجوب توفير مقاعد للعاملات لتأمين الاستراحة لهن وواجب تهيئة مكان ملائم لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ٦\_ سنوات إذا كان صاحب العمل يقوم بتشغيل ٥٠\_ عاملة أو أكثر وبلغ عدد الأطفال ١٠\_ أو أكثر كما أعطى المشرع للوزير صلاحية إلزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل ١٠٠\_ عاملة أو أكثر في مدينة واحدة بإنشاء دار للحضانة بنفسه أو بمشاركة أصحاب عمل آخرين في نفس المدينة أو يحق له التعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ٦\_ سنوات أثناء فترات العمل وجعل المشرع مهمة تحديد الشروط والأوضاع المنظمة للدار أو التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة بالوزير المختص.<sup>٦٧</sup>

كما ومنح المشرع المرأة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن ١٥\_ يوماً تبدأ من تاريخ الوفاة<sup>٦٨</sup>. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع السعودي لم يتطرق لمسألة استحقاق العاملة وتمتعها بإجازة وضع إذا كان لديها خدمة نقل عن سنة واحدة ونلاحظ أيضاً انه منح المرأة إجازة وضع بنصف اجر إذا كانت خدمتها سنة أو

واوجب توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة في فترة الحمل والولادة وألزم صاحب العمل ضرورة تحقيقه<sup>٦٤</sup>.

كما منح المشرع السعودي العاملة حق التمتع بفترات إرضاع مولودها الصغير مدة لا تزيد في مجموعها على ساعة واحدة في اليوم بالإضافة لفترات الراحة العادية لجميع العمال وتعتبر هذه الفترات من ضمن ساعات العمل ولا يجوز أن يخفض الأجر لقاء التمتع بها.<sup>٦٥</sup>

ومنح المشرع السعودي صاحب العمل في المادة الخامسة والخمسين بعد المائة فصل العاملة أو إنذارها بالفصل عند تمتعها بإجازة الوضع ومنعه أيضاً فصلها إذا كانت مريضة بسبب الحمل والولادة بشرط أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة على أن لا تتجاوز فترة غيابها مدة مئة وثمانون يوماً كما منع المشرع صاحب العمل فصل العاملة بدون سبب مشروعاً أثناء فترة المائة وثمانون يوماً السابقة للتاريخ المحتمل للولادة<sup>٦٦</sup>.

وجرد المشرع العاملة من حقوقها المنصوص عليها في الباب التاسع إذا كانت متمتعة بإجازة وضع وتعمل لدى صاحب عمل آخر وأباح القانون لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها في مدة الإجازة أو استرداد ما أعطاه لها.

- اتفاق التشريعات على منح العاملة فترة راحة لا تقل عن ( ١١ ) ساعة متتالية.  
- اتفاق التشريعات على منح العاملة فترة إرضاع مولودها الصغير واعتبار هذه الفترة من ضمن ساعات العمل التي تستحق العاملة عنها اجرا كاملا .

- اتفاق التشريعات على تهيئة وسائل راحة خاصة للعاملات في اماكن العمل .

ولنا ان نورد بعض التوصيات المتعلقة بموضوع البحث وهي :

- ضرورة الزام اصحاب العمل بانشاء دار حضانة ورعاية لاطفال النساء العاملات او التنسيق والاتفاق فيما بينهم لانشاء تلك الدار ، وذلك بوضع نص تشريعي ينظم هذه المسألة .

- ايلاء الرعاية الصحية والطبية اللازمة للعاملة الحامل ومعاملتها بالشكل الذي لا يثقل كاهلها او يحملها فوق طاقتها والاقتداء بموقف القانون العراقي والسعودي في هذا المجال بالنسبة لبقية التشريعات .

أكثر في حين كان الأجدى منحها اجرا كاملاً لإعانتها على مصاريف ونفقات الولادة ورعاية مولودها .  
كما أن المشرع السعودي حسناً فعل حين منح العاملة إجازة خاصة بسبب وفاة زوجها واعتبرها إجازة مستقلة عن الإجازة الاعتيادية.

### الخاتمة

تعد المساواة أو المعاملة العادلة من المعايير الأساسية لنهضة الأمم كونها تسهم في بنائها وعدم شعور رعاياها بالمظلومية المقيتة فتحفز الأفراد على العمل والإبداع للارتقاء بمستوى بلدانهم ماداموا يشعرون بأن حقوقهم مصانة ومكفولة، والمساواة في العمل واحدة من أهم هذه الميادين وقد كانت محور موضوعنا ومن خلال البحث في هذا المجال توصلنا لمجموعة من النتائج نوردتها في الآتي:

\_ اتفاق التشريعات على عدم جواز تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الضارة بصحتها لخصوصية المرأة.

## الهوامش

- <sup>١١</sup> د. مصطفى الزلمي - حق الحرية في القرآن الكريم - اربيل - ٢٠١٢ - ص ٦٧ .
- <sup>١٢</sup> المادة (١) و (٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ م .
- <sup>١٣</sup> المادة (٢٣) على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ م.
- <sup>١٤</sup> المادة ٢٥ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ م .
- <sup>١٥</sup> انظر في ذلك ديباجة دستور منظمة العمل الدولية .
- <sup>١٦</sup> لمزيد من التفصيل راجع د. احمد أبو الوفا - الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة - ط٣ - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٨ ص ٢٥٠ وما بعدها ..
- <sup>١٧</sup> د. رأفت دسوقي - شرح قانون العمل الجديد - منشأة المعارف - الإسكندرية - ٢٠٠٥ ص ١٧ .
- <sup>١٨</sup> لمزيد من التفصيل راجع د. رأفت دسوقي - المصدر السابق - ص ٦٣ وما بعدها .
- <sup>١٩</sup> انظر أ-٢-م (١١) من اتفاقية سيداو .
- <sup>٢٠</sup> انظر ب-٢-م (١١) من اتفاقية سيداو .
- <sup>٢١</sup> انظر ج-٢-م (١١) من اتفاقية سيداو .
- <sup>٢٢</sup> انظر الفقرة (٣) من المادة (١) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان

<sup>١</sup> القاضي حسنين عبد اللطيف حمدان  
\_ قانون العمل \_ دراسة مقارنة \_ منشورات  
الحلبي الحقوقية \_ ط١ \_ ٢٠٠٥ م  
\_ بيروت \_ ص ٣٢ .

<sup>٢</sup> د. سيد محمود رمضان \_ الوسيط في شرح  
قانون العمل وقانون الضمان  
الاجتماعي \_ دراسة مقارنة \_ دار الثقافة  
للنشر والتوزيع \_ ٢٠١٠ م \_ ص ١٢ .

<sup>٤</sup> سورة الملك الآية (١٥) .

<sup>٥</sup> سورة التوبة الآية (١٠٥) .

<sup>٦</sup> لمزيد من التفصيل راجع القاضي حسنين  
عبد اللطيف حمدان - مصدر سابق ص ٧٣  
وما بعدها .

<sup>٧</sup> د . غازي حسن صباريني - الوجيز في  
حقوق الإنسان وحرياته الأساسية - مكتبة دار  
الثقافة للنشر والتوزيع - عمان - ١٩٩٧ -  
ص ١٦٦ .

<sup>٨</sup> لمزيد من التفصيل راجع د. عبد الناصر  
العتار - حقوق المرأة في السنة النبوية -  
٢٠٠٩ م - ١٤٣٠ هـ - ص ١٣٧ وما  
بعدها .

<sup>٩</sup> سورة البقرة الآية ١٩٥ .

<sup>١٠</sup> سورة النساء الآية ٣٢ .

<sup>٣١</sup> الفقرة الثانية من المادة (٢٢) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥م.

<sup>٣٢</sup> المادة (٨١) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .

<sup>٣٣</sup> نصت المادة (٨٢) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل على أن (لا يجوز تشغيل النساء الحوامل بأعمال إضافية يمكن تؤدي إلى أضرار بصحة المرأة أو حملها) .

<sup>٣٤</sup> المادة (٨٣) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م المعدل.

<sup>٣٥</sup> الفقرة ٢ من المادة(٨٣) قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م المعدل.

<sup>٣٦</sup> المادة (٨٥) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م المعدل.

<sup>٣٧</sup> المادة (٨٦) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م المعدل.

<sup>٣٨</sup> المادة(٨٧) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م.

<sup>٣٩</sup> المادة ٨٨ من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م.

<sup>٤٠</sup> المادة (١٢) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤م .

<sup>٤١</sup> المادة(١٣)من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤م.

<sup>٤٢</sup> المادة(١١)من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤م.

<sup>٢٣</sup> الفقرة (٣) من المادة (٢) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان

<sup>٢٤</sup> الفقرات (١)و(٢) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان

<sup>٢٥</sup> د.عصام أنور سليم -قانون العمل - ط٢-مزيدة ومنقحة -٢٠٠٢- منشأة المعارف -الإسكندرية-ص٤٥٢،وينظر ايضاً اميرة خبايا - ضمانات حقوق الإنسان (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير - دار الفكر و القانون - مصر - بلا سنة طبع - ص ١٤٨ .

<sup>٢٦</sup> القاضي حسنين عبد اللطيف حمدان- مصدر سابق- ص ٣٢٠ .

<sup>٢٧</sup> لمزيد من التفصيل راجع د. سلامة عبد التواب عبد الحليم - أحكام العمل الليلي - دراسة مقارنة -دار النهضة العربية -القاهرة -بلا سنة طبع -ص ٨٧ وما بعدها .

<sup>٢٨</sup> صابر بركات -الحق في العمل وحقوق العمال - القاهرة- بلا سنة طبع - ص٣٥وص ٣٦.

<sup>٢٩</sup> نصت المادة(١٤) من الدستور العراقي على أن (العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل...)

<sup>٣٠</sup> المادة (٢٢) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥م.

<sup>٤٤</sup> المادة (٢٩) من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ م.  
<sup>٥٥</sup> المادة (٣٠) من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ م.  
<sup>٥٦</sup> المادة (٣١) من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ م.  
<sup>٥٧</sup> المادة (٣٢) من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ م.  
<sup>٥٨</sup> نصت المادة (٢٦) من النظام الأساسي للحكم في السعودية لسنة ١٩٩٢م على أن (تحمي الدولة حقوق الإنسان... وفق الشريعة الإسلامية).  
<sup>٥٩</sup> نصت المادة (١٢) من النظام الأساسي للحكم في السعودية لسنة ١٩٩٢م على (تعزيز الوحدة الوطنية واجب وتمنع الدولة كل ما يؤدي للفرقة والانقسام).  
<sup>٦٠</sup> نصت المادة (٢٨) من النظام الأساسي للحكم في السعودية لسنة ١٩٩٢م على أن (تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه... وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل).  
<sup>٦١</sup> نصت المادة الثالثة من النظام السعودي للعمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٤م على أن (العمل حق للمواطن... والمواطنون متساوون في حق العمل).

<sup>٤٣</sup> المادة (٨٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.  
<sup>٤٤</sup> نصت المادة (٨٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على أن ( يصدر الوزير المختص قرارا لتحديد الأعمال الصادرة صحيا وأخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها التي لا يجوز تشغيل النساء فيها ).  
<sup>٤٥</sup> انظر المادة (٩٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.  
<sup>٤٦</sup> انظر المادة (٩٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.  
<sup>٤٧</sup> انظر المادة (٩٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.  
<sup>٤٨</sup> انظر المادة (٩٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.  
<sup>٤٩</sup> المادة ٢٥ من دستور الامارات سنة ١٩٧١ المعدل.  
<sup>٥٠</sup> المادة (٣٤) من دستور الامارات لسنة ١٩٧١ المعدل.  
<sup>٥١</sup> المادة (٣٥) من دستور الامارات لسنة ١٩٧١ المعدل.  
<sup>٥٢</sup> المادة (١٢١) من دستور الامارات لسنة ١٩٧١ المعدل.  
<sup>٥٣</sup> المادة (٢٨) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م.

- ٦٢ المادة (٤) من النظام السعودي للعمل رقم  
٥١ لسنة ٢٠٠٤م.
- ٦٣ المادة (١٤٩) من النظام السعودي للعمل  
رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٤م .
- ٦٤ المادة (١٥٣) من النظام السعودي للعمل  
رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٤م.
- ٦٥ المادة (١٥٤) من النظام السعودي للعمل  
رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٤م.
- ٦٦ المادة (١٥٥ و١٥٦) من النظام السعودي  
للعمل رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٤م.
- ٦٧ المواد (١٥٨ و١٥٩) من النظام السعودي  
للعمل رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٤م.
- ٦٨ المادة (١٦٠) من النظام السعودي للعمل  
رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٤م..