
حقوق المرأة العاملة
دراسة مقارنة بين نظام العمل والعمال السعودي
وبعض التشريعات العربية (المصرية، والأردني، والكويتي، والإماراتي)
دكتور
عبد الله عبيد عامر النفاعي
رئيس قسم الأنظمة بجامعة لطائف

مقدّمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين،
سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين.

وبعد:

فإننا لو نظرنا إلى موضوع (حقوق المرأة العاملة) لوجدنا أنه ما بين
الواجب الديني المأمور به في قول الله تعالى: { وَقُلِ اعْمَلُوا }⁽¹⁾، والتأييد
من الدساتير والقوانين والأنظمة الداخلية بالحق في العمل، تبرز العلاقة التي
تحكم طرفي عقد العمل (العامل- وهو الباحث عن أمنه الاقتصادي
والاجتماعي من خلال جهده الجسدي والفكري)، و (صاحب العمل- وهو
الباحث عن الإنتاج والربح) وهي علاقة التبعية.

* والتبعية بمفهومها القانوني: هي خضوع العامل خلال تنفيذه لعقد
العمل لسلطة صاحب العمل متمثلة في الإشراف والتوجيه والرقابة، وما
يمكن أن ينبثق عنها من هيمنة للطرف الأقوى على الطرف الأضعف والتي
قد تسهم بإخراج العامل من إنسانيته إلى دائرة قد تهدر فيها كرامته الإنسانية
ويكرس من خلالها لنظام أشبه ما يكون بنظام الرق والعبودية.

* ومن صور التبعية: التبعية الفنية والتبعية التنظيمية والإدارية.
والأخيرة هي ما يتعلق بالظروف التي تحيط بالعامل أثناء تأديته لعمله، فمثلا

(1) سورة التوبة من الآية 105.

يقوم صاحب العمل بتحديد ساعات أو تنظيم أوقات العمل والإجازات، والتأكد من التزام العامل بالتعليمات الصادرة إليه.

وكثيراً ما تسهم التبعية في ظل متطلبات الإنتاج والغاية الربحية لصاحب العمل في إهدار حقوق العامل، الذي هو محور العملية الإنتاجية. وقد تدخل المنظم لحماية حقوق العامل من أن تهدر، فسن القانون لينظم العلاقات التي يمكن أن تنشأ عن قيام الإنسان بالعمل لحساب شخص آخر، هادفاً إلى منع استغلاله.

ورغم ذلك، ومن خلال الواقع العملي، ولكون العامل هو الطرف الأضعف في عقد العمل يلاحظ أن العامل قد يقدم بعض التنازلات رغبة ورهبة لصاحب العمل، خشية على حقه المشروع في العمل مضافاً إليه أسباب أخرى، منها ضعف الثقافة القانونية لدى الغالبية من العمال فيما يتعلق بحقوقهم وواجبات أصحاب العمل تجاههم، خاصة إذا ما تدعم ذلك الضعف بالمستوى الأكاديمي المتدني للعامل في بعض الأحيان، ووقوف الأوضاع الاقتصادية والأعباء الحياتية عائقاً أمام العامل صاحب الثقافة والوعي القانوني في مطالبته بالحقوق المترتبة له.

ويتوج الواقع العملي ضعف الإلزام القانوني، لكون المسؤولية القانونية المترتبة على صاحب العمل ليست بالدرجة الكافية لحماية بعض الحقوق. فإذا ما قورن قانون العمل بغيره من القوانين لوجد أنه قانون حديث النشأة. إلا أن العلاقات الناشئة عنه هي في تسارع مستمر. وبحاجة إلى متابعة وعناية من المشرع ليتسنى له معالجة ما يستجد.

ومن هنا، كانت الرؤية بالبحث في الحقوق التي كفلها النظام والقانون للمرأة العاملة.

وفى بداية بحثنا عن (حقوق المرأة العاملة) لا بد أن نؤكد أن الاهتمام بالمرأة وقضاياها هو اهتمام بكل المجتمع، ونعلن انحيازنا التام لجميع الحقوق التي تسعى المرأة لنيلها ؛ لأن ذلك ليس في صالح المرأة فقط وإنما في صالح المجتمع ككل: رجالاً ونساءً، وأي محاولة لعرقلة هذا، هي عرقلة لإمكانات وطاقات نصف المجتمع، فالمرأة قبل كل شيء هي عماد الأسرة،

وهي كذلك الأم والزوجة والأخت والابنة، وساهمت - وما تزال - يداً بيد مع الرجل في الحفاظ على قيم المجتمع وتطوير المقومات الأساسية له، وتصدت مع الرجل لجميع الأخطار التي هددت المجتمع، وحاولت النيل منه. وفي المقابل فإننا نقف ضد أصحاب دعاوى (قهر المرأة وتخلفها)، لأنهم أبعد ما يكونون عن سماحة الأديان والفهم الإيجابي لمكانة المرأة ودورها، كما أكدت المناهج والأديان السماوية، فهي لم تتقاعس يوماً عن أداء دورها نحو أسرتها ومجتمعها ووطنها، ووقعت عليها مظالم وانتهاكات في المجتمع (ماضياً وحاضراً)؛ وبالرغم من ذلك قَدِّمت ذات التضحيات التي بذلها الرجل من أجل الوطن، وتحملت مع ذلك مظالم وانتهاكات عديدة لكونها "امرأة"، وجاهدت - وما زالت - للحصول على حقوقها الدنيا التي يبخسها لها المجتمع، ومادام الأمر كذلك فهي تمثل نصف طاقتها، وتهميش دورها يعني تهميش نصف المجتمع وإهدار قدراته، ولا يمكن تطوير المجتمع أو الحلم بغد أفضل إذا تم إهمال وتنحية المرأة عن مجتمعها.

ولكي تستطيع المرأة أن تقوم بالدور المنوط بها، يجب أن تحيا في بيئة آمنة. ولكن المتأمل لواقع المرأة الذي تحياه من خلال عملها، يشعر بمدى اتساع الفجوة بين ما ينادي به المجتمع، وما يدبجه من قوانين لحمايتها، وما تقوم به جميع مؤسسات المجتمع المدني لحمايتها، وبين واقعا المر الذي تحياه، فبيئة العمل للمرأة لا تزال تحتاج إلى تضافر الجهود لكل عقل يؤمن بحق المرأة في العمل وفي الحياة، وكل قلم حر يؤمن أن النساء أرق أفئدة، وبالتالي فهن أولى بالرعاية، ولن يتحقق ذلك إلا بتفعيل كافة القوانين التي تضمنها نظام العمل، والتي هدفت إلى حماية المرأة العاملة (في بيئة العمل)، وكذلك كافة أشكال الحماية الاجتماعية والضمانات القانونية التي تنادي بها مؤسسات المجتمع المدني.

إن موضوع حقوق المرأة العاملة من المواضيع المهمة، والمغفول عن حقيقتها حيث إنه لم ينل الاهتمام الكافي رغم كثرة طرقها في الساحة الإعلامية، وهي واقعة بين طرفين،

* أولهما: طرف لا يرفع أي حق للمرأة، معرضاً بذلك عن جميع

الضوابط الشرعية والنظامية.

* وثانيهما: طرف يزعم أن هذه البلاد المباركة ظالمة للمرأة في أصل نظامها وتنظيمها.

لذلك يهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على أوضاع المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية وفقاً لنظام العمل السعودي الجديد الصادر بمرسوم ملكي رقم 51/م بتاريخ 1426/8/23 هـ، وبعض التشريعات العربية (كقانون العمل المصري والأردني والكويتي والإماراتي)، من خلال بيان الضمانات القانونية للمرأة العاملة والتعرف على أهم العوامل التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على مستوى الحماية الاجتماعية.

* منهج البحث: -

والمنهج الذي اتبعته في هذا البحث هو المنهج الوصفي التحليلي، حيث أقوم بوصف وشرح كل حق من حقوق المرأة العاملة في كل من النظام السعودي والأنظمة القانونية المشار إليها، فإن كان النظام السابق للعمل والعمال السعودي الصادر برقم م/ 21 بتاريخ 1389/9/6 هـ يختلف عن النظام الجديد ذكرت الفروق، مع ذكر نصوص المواد التي أستند إليها في كلامي سواء من النظام السعودي الجديد أو القديم أو القانون المصري أو الأردني.

* خطة البحث: -

وقد رأيت أن أتناول هذا البحث (الحقوق الخاصة بالمرأة في نظام العمل والعمال السعودي وبعض التشريعات العربية كقانون العمل المصري والأردني) في مبحث تمهيدي ومبحثين وخاتمة على النحو التالي:

المبحث التمهيدي: وأوضح فيه ما يلي: -

أولاً: ماهية العمل، وطرفا عقد العمل (صاحب العمل والعامل).
ثانياً: نبذة مختصرة في التطور التاريخي لحقوق المرأة عبر الحضارات القديمة والأديان السماوية.

ثالثاً: مدى مشروعية حق المرأة في العمل.

رابعاً: موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة.

خامساً: ظروف استخدام المرأة والأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لتشغيلها.
سادساً: مناهضة التمييز ضد عمل المرأة في الأنظمة الداخلية والمواثيق الدولية.

سابعاً: التدابير الحمائية للمرأة العاملة في الأنظمة الداخلية والمواثيق الدولية.

ثامناً: الإجازات المستحقة للمرأة العاملة وحماية الأمومة في الأنظمة الداخلية والمواثيق الدولية.
تاسعاً: أهمية عمل المرأة.

المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة القائمة على اعتبارات إنسانية.
وينقسم إلى مطلبين: -

المطلب الأول: نطاق عمل المرأة، (حق المرأة العاملة في العمل مع ما يتوافق وطبيعتها كامرأة).

المطلب الثاني: ساعات العمل (حق المرأة العاملة في تحديد ساعات عمل محددة لها).

المبحث الثاني: حقوق المرأة المرتبطة بطبيعتها.

وينقسم إلى تسعة مطالب على النحو التالي: -

المطلب الأول: حق المرأة العاملة في الإجازات.

أ- إجازة وضع.

ب- إجازة وفاة الزوج (إجازة الحداد).

المطلب الثاني: حق المرأة العاملة في الأجر أثناء إجازة الحمل والوضع.

المطلب الثالث: حق المرأة العاملة في الرعاية الطبية.

المطلب الرابع: حق المرأة العاملة في الإجازة المرضية

المطلب الخامس: حق المرأة العاملة في فترات راحة لإرضاع

مولودها.

المطلب السادس: حق المرأة العاملة في الإجازة الدراسية

المطلب السابع: حق المرأة العاملة في عدم فصلها من العمل أثناء فترة

مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع.

المطلب الثامن: حق المرأة العاملة على صاحب العمل في أن يوفر لها مكاناً لحضانة مولودها.
المطلب التاسع: حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة لرعاية الطفل.
المطلب العاشر: حق المرأة العاملة في الحصول على مقعد لراحتها.
المطلب الحادي عشر: إجازة الحج وزيارة بيت المقدس.
المطلب الثاني عشر: حق المرأة العاملة في إجازات الأعياد.
المطلب الثالث عشر: حق المرأة العاملة في إنهاء عقدها بإرادتها المنفردة.
الخاتمة ونتائج البحث.

المبحث التمهيدي

ينقسم هذا المبحث إلى ثماني نقاط على النحو التالي: -
أولاً: ماهية العمل ونشأة قانون العمل وتسميته، وطرفا عقد العمل (صاحب العمل والعامل).
ثانياً: نبذة مختصرة عن التطور التاريخي لحقوق المرأة عبر الحضارات القديمة والأديان السماوية.
ثالثاً: مدى مشروعية حق المرأة في العمل.
رابعاً: موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة.
خامساً: ظروف استخدام المرأة والأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لتشغيلها.
سادساً: مناهضة التمييز ضد عمل المرأة في الأنظمة الداخلية والمواثيق الدولية.
سابعاً: التدابير الحمائية للمرأة العاملة في الأنظمة الداخلية والمواثيق الدولية.
ثامناً: الإجازات المستحقة للمرأة العاملة وحماية الأمومة في الأنظمة الداخلية والمواثيق الدولية.
تاسعاً: أهمية عمل المرأة.

* أولاً: ماهية العمل، وطرفا عقد العمل (صاحب العمل والعامل).
ممّا لا شك فيه أن (العمل حق)، بل لعله أهم الحقوق الاجتماعية التي تكفل للإنسان تأمين حياته وتجعله مطمئناً على حاضره ومستقبله،

وتحقق له الأمن بمفهوميه الاجتماعي والاقتصادي.
ولقد كفل الإسلام (دين الدولة (1)) للفرد الحق في تولي الوظائف على أساس الكفاءة والصلاحية وذلك لأنَّ الناس وفقاً للمنظور الإسلامي سواسية، ولا توجد لأحد أفضلية على أحد، وإنما أكرم الناس عند الله أكثرهم تقوى وصلاحية. والصلاحية تبرز في العمل الصالح الذي يؤديه المسلم بأمانة وصدق مبتغياً وجه الله. كما أن العمل في الإسلام هو فرض وواجب (2) قال تعالى: { وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ } (3).

كما نصت المواثيق الدولية على هذا الحق - فقد تضمنت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الهيئة العامة للأمم المتحدة بياناً شاملاً عن حق العمل، وما ينبثق عنه من حقوق وحرريات، وما يلزم لحمايته من ضمانات إذ تضمنت المادة الأولى منه النص على أن: -
(لكل إنسان الحق في العمل، وله حرية اختياره، كما له حق العمل في ظروف عادلة وملائمة، وحق الحماية من التعطل أو البطالة) (4).
وكذلك فعلت الدساتير في الدول المختلفة، فقد نص الدستور المصري الصادر في 11 سبتمبر 1971 م في المادة رقم 13 على أن: -
(العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع. ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على

-
- (1) انظر في هذا نص المادة 1 من دستور المملكة العربية السعودية، حيث نصت على أن (المملكة العربية السعودية دولة عربية إسلامية ذات سيادة تامة؛ دينها الإسلام ودستورها كتاب الله تعالى وسنة رسوله ولغتها هي اللغة العربية. وعاصمتها مدينة الرياض).
 - (2) انظر في هذا د / عبدالغني بسيوني عبد الله - النظم السياسية- الدار الجامعية بيروت - لبنان 1984م - ص 351.
 - (3) سورة التوبة - آية رقم 105.
 - (4) انظر في هذا نص المادة 23 / 1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الهيئة العامة للأمم المتحدة.

المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل⁽⁵⁾ .
وهو ما فعله الدستور الأردني الصادر سنة 1952 م⁽⁶⁾ في الفصل
الثاني، حيث نصت المادة 2/6 منه على أن: -
(تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة
وتكافؤ الفرص).

وما فعله الدستور الكويتي، حيث نصت المادة 41 / ج منه على أن
(لكل كويتي الحق في العمل واختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن
تقتضيه الكرامة ويستوجب الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين
وعلى عدالة شروطه)⁽⁷⁾ .

و بما أن الديانات السماوية والمواثيق الدولية وداستير الدول وقوانينها
قد أكدت على الحق في العمل- فإن التساؤل الذي يثار هنا هو ما المقصود
بالعمل وماهيته ؟

يمكن تعريف العمل بأنه: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء
أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي⁽⁸⁾ .

ويمكن تعريف قانون العمل بأنه: مجموعة القواعد القانونية التي تحكم
العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من
أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر⁽⁹⁾ .

وعرفت المادة 31 من قانون العمل المصري الرقم 12 لسنة 2003
بأنه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل وتحت

(5) انظر في هذا نص المادة 13 من الدستور المصري الصادر في 11 سبتمبر
1971 م.

(6) نصوص مواد من الدستور الأردني لسنة 1952 م.

(7) انظر في هذا المادة 41 / ج من الدستور الكويتي.

(8) نص المادة (2 التعريفات) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وفقاً
لآخر تعديلاته.

(9) د/ محمد عادل عبد الرحمن، د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، 2005،
بدون ناشر - ص11، وأيضاً د/ محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل،
الطبعة الخامسة، 1993، ص13، وأيضاً د/ فتحي عبد الرحيم عبد الله: مبادئ في
قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، 1993، ص6.

إدارته وإشرافه لقاء أجر".

ومما سبق نجد أن عقد العمل يتميز بخصائص كالاتي (10):

أنه عقد رضائي: - أي يتم بالتراضي بين العامل وصاحب العمل ولا يشترط في عقد العمل أي شكل خاص ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك م (677 مدني).

- أنه من العقود المعاوضة: - فالعامل فيه يؤدي العمل مقابل أجر بينما رب العمل يؤدي الأجر عوضاً عن العمل الذي يستوفيه.

- عقد ملزم للجانبين: - فعقد العمل يلزم العامل بأداء العمل والمحافظة على أسرار صاحب العمل وأيضاً يلزم صاحب العمل بأداء الأجر وتهيئة العمل للعامل.

- أنه عقد من العقود الواردة على العمل التابع للإشراف الغير أو إدارته وبذلك يصبح من عقود المدة إذا تحدد العمل بزمن ما وقد لا يكون من عقود المدة إذا تحدد العمل بغير المدة.

نشأة قانون العمل وتسميته:

صاحب ظهور الثورة الصناعية في أوروبا واختراع الآلة، الاستغناء عن كثير من العمال في البداية مما أدى إلى قبول العمال أجور لا تتناسب مع الحد الأدنى للمعيشة واضطروهم ذلك إلى تشغيل نسائهم وأطفالهم في ظروف صناعية غير مأمونة على حياتهم وصحتهم وقد أدى انتشار المذهب الفردي في ذلك الوقت إلى تدعيم سلطة صاحب العمل وتمكينه من فرض شروط مجحفة بالعامل لما تنادى به فلسفة هذا المذهب من إطلاق حرية التعاقد وسلطان الإدارة للأفراد واعتبار العقد شريعة المتعاقدين في كافة الظروف ثم انتشرت الأفكار الاشتراكية بين العمال ونادت برفع الأجور ورعاية العمال فظهرت الحركات العمالية فأصدرت تشريعات تتضمن

(10) شرح أحكام قانون العمل (الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003) د/ عبد الناصر توفيق العطار - أستاذ القانون المدني وعميد كلية الحقوق بأسبوط سابقاً 1428 2008م ص5.

الحماية للعمال، ثم أخذت تزداد تدريجياً حتى تكون منها قانون متكامل مستحدث استقرت تسميته بقانون العمل⁽¹⁾. وتسمية هذا القانون بقانون العمل محل نظر؛ لأن كل القوانين تنظم عمل الإنسان إلا أن المقصود بالعمل هو العمل التابع للمأجور وقد حذف وصف العمل بالتابع للمأجور باعتبار أنه مفهوم لأهل التخصص، كما أن شيوع التسمية جعلته مفهوماً للعمامة بأنه قانون ينظم علاقات طائفة من الناس تقوم بأداء عمل خاص مقابل أجر وقد دعي هذا المفهوم البعض إلى تسميته بالقانون العمالي إلا أن هذه التسمية محل نظر لأنه لا يقتصر على تنظيم شؤون العمال وإنما ينظم كذلك شؤوناً لأصحاب الأعمال وأكثر أحكامه تخاطب أصحاب الأعمال⁽²⁾.

قانون العمل في مصر ومصادره:

يقصد بقانون العمل هو مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر⁽³⁾.

قانون العمل: هو القواعد الملزمة التي تنظم العلاقات الناشئة عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته أو إشرافه نظير أجر وما يتصل بذلك من علاقات قانونية⁽⁴⁾.

وتظهر أهمية قانون العمل: - فبالرغم من أن هذا القانون حديث نسبياً إلا أنه يعتبر من أهم فروع القانون في الوقت الحاضر، إذ يوجد له أثر بعيد المدى من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية.

فمن الناحية الاجتماعية: - لا ترجع أهمية قانون العمل إلى كثرة عدد المخاطبين بأحكامه فحسب وإنما لأثره العميق في حياة المخاطبين بأحكامه

- (1) انظر د/ عبدالناصر توفيق العطار - مرجع سبق ذكره - ص 17-18.
- (2) انظر د/ عبدالناصر توفيق العطار - مرجع سبق ذكره - ص 17-18.
- (3) آثار عقد العمل - د/ محمد شريف عبدالرحمن - أستاذ القانون المدني بكلية الحقوق جامعة الزقازيق - 1427 - 2007 م دار النهضة العربية ص 10.
- (4) انظر مرجع سبق ذكره - عبدالناصر توفيق العطار ص 18.

إذ أن قانون العمل بما يتضمنه من أحكام خاصة بالأجور وبتحديد ساعات العمل وظروفه وبما يفرضه من تأمينات اجتماعية للعمال ولذويهم في حالات الإصابة والمرض والوفاة هو الذي يضع الإطار الذي تشكل وفقاً له حياة الغالبية العظمى من أفراد المجتمع والذين يقومون بعمل لحساب الغير وتحت إدارته وإشرافه وبذلك يؤدي قانون العمل دوراً أساسياً في تحقيق السلام الاجتماعي بين الطبقات في المجتمع⁽¹⁾.

ولا تقل أهمية قانون العمل من الناحية الاقتصادية عن الناحية الاجتماعية وذلك لأنه يؤثر في الحياة الاقتصادية من عدة وجوه بما يفرضه من حماية للطبقة العاملة من حيث الأجور وساعات العمل وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية لهم الأمر الذي يجعل أصحاب الأعمال يقاومون هذه الاصطلاحات ويرون أن تقريرها يزيد الأعباء المالية للمشروعات ويؤدي إلى زيادة نفقة الإنتاج التي يترتب عليها ارتفاع الأسعار، وانخفاض أرباح أصحاب الأعمال.

أما الضمانات التي أقرها قانون العمل العمالي إذا كانت تؤدي إلى زيادة نفقة الإنتاج فإنها تؤدي إلى زيادة القوة الشرائية لطبقة العمال الأمر الذي يترتب عليه زيادة الاستهلاك والتي تؤثر بدورها في الإنتاج وتؤدي إلى زيادته، وقد يتخذ قانون العمل في بعض الأحيان وسيلة لتوحيد الاقتصاد القومي الوجهة التي تتفق مع صالح الدولة.

فسياسة تحديد الأجور ورفعها في مناطق معينة أو رفع الأجور في صناعات معينة يمكن أن تكون وسيلة لتوجيه الأيدي العاملة إلى بعض المناطق وإلى بعض الصناعات التي تحتاج لهذه الأيدي وتخفيض ساعات العمل يمكن أن يكون وسيلة لمعالجة البطالة فضلاً عن أن سياسة الأجور وتحددها وفرض أعباء على أصحاب الأعمال لصالح العمال من شأنها أن تؤثر في توزيع الدخل القومي بما يؤدي إلى تحقيق التقارب بين الدخل⁽²⁾.

(1) انظر مرجع سبق ذكره في (1) ص29.
(2) د/ محمد شريف عبدالرحمن - مرجع سبق ذكره.

* أما عن أطراف عقد العمل: فإنهما يتمثلان في صاحب العمل،
والعامل:

أولاً: صاحب العمل: -

وقد عرفت المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة
1981 م صاحب العمل بأنه: - كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً
أو أكثر لقاء أجر (1).

و يقابلها تماماً وبالنص ما جاء بالمادة الأولى من قانون العمل السوري
رقم 91 لعام 1959 م.

و بذات المعنى جاءت المادة الثانية من قانون العمل الأردني حيث
عرفت صاحب العمل بأنه:

(كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر
مقابل الأجر) (2).

وبناءً على ذلك فإن صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً، أي شخصاً
عادياً كأبي واحد من أفراد المجتمع، وقد يكون شخصاً اعتبارياً كشركة أو
مؤسسة أو مصنع أو ما شابه ذلك.

ثانياً: العامل: -

وقد عرفت المادة الثانية من القانون الأردني العامل بأنه: (كل شخص
ذكر أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت
إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل) (3).

وعرفته المادة الأولى من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي
الاتحادي بأنه: (هو كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في
خدمة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظره
ويندرج تحت هذا المدلول الموظفون والمستخدمون الذين يعملون في خدمة

(1) نص المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981م.

(2) نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني.

(3) نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني.

صاحب العمل والخاضعون لأحكام هذا القانون (1).
وبالتالي فإن المستقر عليه فقهاً وقانوناً أن العامل هو (شخص طبيعي)،
ويستبعد في هذا المجال أن يكون العامل (شخصاً معنوياً) وذلك حرصاً
على تأكيد صفة الإنسان في العمل (2).
و لم تميز القوانين في كون الشخص الطبيعي رجلاً أو امرأة، بل ساوت
بينهما في الصفة (عامل).

وبناءً على ذلك نجد أنه من خلال النصوص القانونية، ولغايات انطباق
صفة العامل المعني بقانون العمل وبالتالي يخضع لأحكامه لا بد وأن يكون
العامل شخصاً طبيعياً وأن يؤدي عملاً تحت إدارة وإشراف صاحب العمل،
وأن يقدم جهده في مقابل العوض (الأجر)، وأن يكون ممن لم يستثنهم
القانون من تطبيق أحكام قانون العمل.

ويتضح مما سبق أن العامل لا بد وأن يكون إنساناً ذكراً أو أنثى، ذلك
أن العمل هو مجهود إرادي يقوم به الإنسان، يستوي في ذلك أن يكون
مجهوداً عضلياً أو ذهنيّاً فلا يتصور أن ينسب العمل بهذا المعنى إلى شخص
اعتباري حيث إن المجهود الإرادي ينسب دائماً إلى الأشخاص الطبيعيين
العاملين فيه.

وقد قصد الشارع بتنظيمه لأحكام العمل حماية العامل في إنسانيته
وبدنه، فخصه بنظام يختلف عن سائر النظم التي تحكم العقود الأخرى، وقد
أطلق المشرع لفظ العامل ولم يقيد به بأي وصف، وبذلك فكل عامل يعمل في
خدمة صاحب عمل لقاء أجر ينطبق عليه وصف العامل بغض النظر عن
العمل الذي يقوم به، ويستوي أن يكون العمل مادياً أو ذهنيّاً أو فنيّاً، كما
يستوي أن يشغل العامل منصباً صغيراً أو يكون من ذوى المناصب العليا.

-
- (1) نص المادة الأولى من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم 8
لسنة 1980 م.
(2) انظر في هذا المعنى المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع قانون العمل
المصري - الباب الأول- الفصل الأول، ص86، وأيضاً د / توفيق حسن فرج -
قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد - ص 213.

أيضاً يتّضح أن صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً (كشركة أو جمعية أو مؤسسة) مادام يمارس نشاطاً ويستعين في سبيل تحقيق ذلك النشاط بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه لقاء أجر، ويستوي أن يكون نشاط صاحب العمل نشاطاً إنتاجياً أو نشاطاً يقوم على أداء خدمات فلا أهمية للنشاط الذي يمارسه.

أيضاً لا يشترط أن يكون صاحب العمل محترفاً للمهنة التي يعمل بها العامل.

فقوانين العمل على تعاقبها (القانون رقم 91 لسنة 1959 م أو 137 لسنة 1981) لم تستبعد كما كان الأمر في ظل القانون رقم 317 لسنة 1952 م " الأشخاص الذين يتعهدون إلى آخر بتأدية عمل لهم دون أن يتخذوا من هذا العمل حرفة لهم "

فقد يستخدم شخص عدد من الفنيين للقيام بعمل معين، بينما لا تتوافر لديه شخصياً الدراية الكافية بهذا العمل من الناحية الفنية ولكنه يظل مع ذلك صاحب عمل طالما أنه يشرف على مشروعه من الناحية الإدارية أو التنظيمية⁽¹⁾.

أيضاً لا يشترط في صاحب العمل أن يكون أداؤه لعمله بقصد الربح ومن ثم تطبق أحكام عقد العمل الفردي على من تستخدمهم الهيئات الثقافية والخيرية والدينية وأيضاً النوادي الخاصة ومعاهد التعليم الحر والنقابات وتعتبر هذه الهيئات بمثابة صاحب عمل بالنسبة للعمال الذين تستخدمهم لقاء أجر ويعملون لحسابها وتحت إدارتها وإشرافها.

وبناء على ذلك قررت محكمة النقض اعتبار عقود عمل العاملين بالهيئات والجمعيات والكنائس التابعة للبطريركية عقوداً قائمة بين هؤلاء العاملين وبين البطريركية وأن علاقة الكاهن لدى الهيئة الكنسية للأقباط

(1) طعن رقم 512 لسنة 44 ق – جلسة 1977/12/17.
طعن رقم 193 لسنة 41 ق – جلسة 1976/4/24 – س 27 ص 1051.

الأرثوذكس هي علاقة عمل (1).

والأشخاص الاعتبارية نوعان: - وهم أشخاص اعتبارية خاصة وأخرى عامة والشخص الاعتباري الخاص كالشركات والجمعيات يعتبر صاحب عمل في مفهوم قانون العمل أما الأشخاص العامة فتخضع في علاقاتها مع عمالها لأحكام القانون الإداري وقد نصت على ذلك المادة الرابعة من قانون العمل المصري " لا تسرى أحكام هذا القانون على العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإداري المحلية والهيئات العامة ما لم يرد نص على خلاف ذلك.

علاقة التبعية في عقد العمل:

تعتبر رابطة التبعية أحد العنصرين المميزين لعقد العمل الفردي. ويقصد بالتبعية (2) قيام العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل. بحيث يكون من حق صاحب العمل إصدار أوامر وتوجيهات للعامل بشأن تحديد العمل المطلوب منه وأيضًا كيفية القيام به ووقت ومكان أدائه، وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم يراع هذه الأوامر.

ويُضح أن التبعية هنا هي التبعية القانونية والتي تختلف عن التبعية الاقتصادية. ويقصد بالتبعية الاقتصادية: - هي استئثار صاحب العمل بجهود العامل مقابل أجر يعتبر مصدر رزق العامل الوحيد ويعتمد عليه في معيشتة اعتمادا كلياً بحيث يمكن القول أنه تابع اقتصادياً لصاحب العمل.

وقد أخذ القانون المصري صراحةً بمعيار التبعية القانونية، م (1) من قانون العمل والتي عرّفت العامل بأنه " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه ".

أيضًا م (31) عمل عرفت عقد العمل بأنه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر ".

(1) طعن رقم 414 لسنة 304 ق، جلسة 1971/1/20.

طعن رقم 404 لسنة 36 ق، جلسة 1972/12/22.

طعن رقم 777 لسنة 46 ق، جلسة 1979/3/27.

(2) د/أحمد حسن البرعي - مرجع سبق ذكره - ص128.

وقد أخذ القضاء في مصر بالتبعية القانونية والتي تقوم على أساس تأدية العمل لصاحب العمل وائتمار العامل بأوامر صاحب العمل وخضوعه لإشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ، وهذا مستفاد من الرجوع إلى نص المادة 676 مدني والتي تقرر سريان أحكام العمل على الوسطاء حتى ولو كانوا يعملون في خدمة جملة من أصحاب العمل وتقتصر على اشتراطهم بتبعيةهم لأصحاب العمل وخضوعهم لرقابتهم (1).

ويستفاد من نص المادة 1/676 مدني المشار إليها في أحكام القضاء أنه لا يشترط ارتباط العامل بصاحب عمل واحد، ولا استئثار هذا الأخير بنشاط العامل ولا أن يعول العامل كلية على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل، حتى يمكن القول بتطبيق أحكام عقد العمل الفردي، بل يجوز أن يعمل شخص لدى عدة أرباب أعمال وأن يتقاضى من كل منهم أجراً ويظل بالرغم من ذلك عاملاً طالما كان يخضع لكل واحد منهم ويأتمر بأوامره وذلك كما هو الحال بالنسبة لطائفة الجوابين التجاريين وندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء.

فالاستئثار بنشاط العامل وتحويله على الأجر هما من مقتضيات التبعية الاقتصادية وليست التبعية القانونية وقد عول القانون والقضاء في مصر كما ذكرنا على التبعية القانونية واستبعدوا فكرة الأخذ بالتبعية الاقتصادية، وقد أخذ أغلب الفقه في مصر بوجه النظر السابقة وذلك بحجة أنه لا يجوز تكييف عقد العمل بالاستعانة بعنصر أجنبي عن العقد مرة (عقد العمل) ومرة أخرى عقد مقاوله في ضوء المركز الاجتماعي لمن يقوم بالعمل. أيضاً أن الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية يهدد بطغيان عقد العمل على غيره من العقود التي ترد على العمل خاصة أن معظم الأشخاص يعتمدون اعتماداً

(1) انظر الطعن رقم 540 لسنة 35 ق جلسة 1972/2/2 سنة 23 ص 121.
الطعن رقم 32/38 ق، جلسة 1972/2/23.
نقص مدني 1976/11/8 المجموعة ص 18 634 (الطعن رقم 283 لسنة 33 ق).

كليا على ما يحصلون عليه من عملهم باعتباره المورد الوحيد لرزقهم (1).
صور التبعية القانونية:

كما أوضحنا سابقاً أن المشرع يعتد بالتبعية القانونية ويجعل منها مناط تطبيق قانون العمل.

وتتفاوت التبعية في درجاتها فهي قد تكون تبعية فنية بموجبها يشرف صاحب العمل على العامل إشرافاً كاملاً في كل دقائق العمل وجزئياته من الناحية الفنية وهي تفترض بالطبع إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية للعمل، وقد تكون رقابة صاحب العمل وإشرافه أخف وطأة بحيث يكتفي صاحب العمل بالإشراف على الظروف الخارجية للعمل كأن يحدد للعامل وقت العمل ومكانه دون أن يتدخل في العمل من الناحية الفنية وتلك هي (التبعية الإدارية أو التنظيمية) ولم يحدد المشرع المصري أيّ درجة من هذه الدرجات ينبغي توافرها للقول بتوافر التبعية القانونية.

وقد استقر الفقه والقضاء على أن أيّ صورة من صور التبعية تكفي للقول بتوافر علاقة التبعية. فلا يشترط أن تتوافر التبعية الفنية بل يكفي أن تتوافر التبعية التنظيمية أو الإدارية للقول بتوافر عنصر التبعية في علاقة العمل، ويقوم عنصر التبعية بين طرفيه على نوع من الخضوع يخل باستقلال أحدهما لمصلحة الآخر وهذا هو مفهوم التبعية القانونية التي تنحصر في نطاق الروابط العقدية ويقصد بها هيمنة صاحب العمل أثناء العقد على نشاط العامل فقوامها نوع من السلطة لأحد العقدين على الآخر تظهر في أمرين: -

أولهما: - حق صاحب العمل في توجيه العامل وملاحظته أو رقبته أثناء قيامه بالعمل والتزام العامل بإطاعته في هذا التوجيه وبالامتثال في تلك الملاحظة.

ثانيهما: - الجزاءات التي يمكن لصاحب العمل عند المخالفة توقيعها على العامل. وتتفاوت التبعية القانونية بتفاوت إمكانيات صاحب العمل في

(1) انظر مرجع سبق ذكره - د/ أحمد حسن البرعي - ص 130.

استعمال سلطته وتختلف سعة وضيقا باختلاف وجوه نشاط العامل فهي إما
تبعية فنية تضع العامل بصفة مباشرة تحت إدارة صاحب العمل وأما تبعية
مهنية تقتصر على التضييق من حرية العامل في نشاطه أو في ممارسة
مهنته، وأما تبعية تنظيمه لا تمس غير الظروف التي يقوم فيها العامل بتأدية
عمله (1).

ولقد استقرت محكمة النقض المصرية على ما سبق توضيحه، حيث
قررت في العديد من أحكامها أنه يكفي للقول بتوافر عنصر التبعية أن تظهر
هذه التبعية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية: - " إن مناط تكييف عقد
العمل وتمييزه عن عقد المقاولة وغيره من العقود وذلك على ما جرى به
قضاء هذه المحكمة هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل
لرب العمل وإشرافه ورقابته، وهذا ما نصت عليه م (674) من التقنين
المدني " عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة
المتعاقدين الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".
كما عرفت المادة 42 من القانون رقم 91 لسنة 1959 عقد العمل:

" هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشغل تحت إدارة صاحب
عمل أو إشرافه في مقابل أجره، وأنه يكتفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو
في صورتها التنظيمية أو الإدارية (2).

* ثانيًا: نبذة مختصرة عن التطور التاريخي لحقوق المرأة عبر الحضارات
القديمة والأديان السماوية: -

من المعلوم أنه منذ أن خلق الله - سبحانه وتعالى- سيدنا آدم عليه
السلام وخلق حواء لتكون سكناً ومودةً ورحمةً له، وهما شركاء في العمل

-
- (1) محكمة بورسعيد الابتدائية 111961/29، القضية رقم 151 لسنة 1961
الفكحاني - الجزء السابع - قضاء (1) ص5.
(2) نقض 1976/4/15، الطعن رقم 458 لسنة 41 ق.
الطعن رقم 540 لسنة 35 ق جلسة 1972/2/2 سنة 23 ص121.
الطعن رقم 136 لسنة 29 ق جلسة 1963/2/13 س14 ص239.
الطعن رقم 95 لسنة 33 ق جلسة 67/3/29 س18 ص688.

وفي الحياة الدنيا ومتساويان في الأجر والثواب، حيث إنهما في الأصل شركاء في الإنسانية أياً كان لونهم أو دينهم أو جنسيتهم. وقد حفظت الديانات السماوية للمرأة حقوقها، ومع ذلك مرت المرأة عبر العصور المختلفة بمواقف كانت فيها حقوقها مهددة، وكرامتها الإنسانية غير معتبرة، وظلت المرأة تعاني من نفس المعاملة اللاإنسانية التي كانت تعانيها في ظل العهد القديم، ففي الحضارة المصرية القديمة حظيت الأسرة بنصيب من التنظيم حيث ارتكزت آنذاك على أعراف وتقاليد أعطت للمرأة حقوقاً. فرغم تعدد الزوجات إلا أنها منحت حق الاحتفاظ بملكية ما تقدمه بموجب عقد الزواج وفي حال وفاة الزوج تنتقل السلطة العائلية مباشرة إلى الأم التي تدير شؤون الأسرة داخل وخارج البيت باستثناء وجود ابن بلغ سن الرشد والذي يقوم بدور رب الأسرة اتجاه أمه وأخواته وإخوته، كما وجد الأطفال نصيبهم من الاهتمام عن طريق إحاطتهم بعناية خاصة وعطف كبير.

وفي قانون حمورابي: أهم التشريعات التي اكتشفت في بلاد ما بين النهرين، هذا القانون الذي سنه حمورابي وجد منقوشاً نقشاً جميلاً على أسطوانة من حجر البازلت نقلت من بابل إلى عيلام حوالي 1100 ق.م فيما نقل من مغانم الحرب و كانت هذه الأسطوانة من بين أنقاض مدينة سوسة التي كانت مقراً للإمبراطور داريوس وكان يحتوي على خمسة أبواب رئيسية هي: التقاضي وأصول المرافعات، المعاملات المالية، الأحوال الشخصية، الأجور والعبيد، ويشتمل هذا القانون على 282 مادة. يخضع هذا القانون جميع المواطنين لأحكامه من موظفين وقضاة ورجال دين ومواطنين عاديين وعبيد، رجال ونساء على حد سواء. وقد تضمن مبدأ التعسف في استعمال الحق الفردي أي أن الحقوق الخاصة يجب ألا تسبب إضراراً بحقوق الآخرين، ونظم القانون حقوق الأسرة و أوجب العقد في الزواج وإلا كان باطلاً، وحد من سلطة الزوج على زوجته ومنح الزوجة شخصية حقوقية تسمح لها بالدفاع عن حقوقها و بإدارة أملاكها وأموالها و كان باستطاعتها أن تمارس التجارة باسمها الخاص، كما كانت البنات تذهبن

إلى المدرسة لتلقي العلم مع الصبيان جنباً إلى جنب، كما تحسنت أحوال الطلاق حيث ألزم حمورابي الزوج عند الطلاق بأداء نفقة لها لتعول أطفالها وجعل إليها الوصاية عليهم فضلاً عن أداء الصداق لها، و خفف من السلطة الأبوية وحصر حق الحرمان من الإرث بالمحكمة و بهذا لم يعد بإمكان الأب أن يحرم ابنه من الإرث إلا بسبب تقدره المحكمة وتقضي به ونص القانون على أن ينال الأرامل واليتامى والفقراء حقوقهم غير أنه ميز بين المواطنين والأجانب وبين الأحرار والعبيد في المجتمع البابلي وميز بين المواطنين الأحرار بتصنيفهم إلى فئات اجتماعية متباينة.

المرأة في اليهودية

لم يكن حال المرأة اليهودية أفضل، فالمرأة أدنى حالاً من الرجل حتى أنها تشكر الرب في صلاتها الرب لأنه خلقها كما شاء، أما الرجل فيشكره لأنه لم يخلقه امرأة⁽¹⁾.

المرأة في المسيحية

أثرت الكنيسة على النظرة الاجتماعية للمرأة في جميع أنحاء العالم بطرق هامة، حسب بعض المؤرخين أمثال جيوفيريبيليني، أما في تاريخ المسيحية، فبدوره لعبت النساء أدواراً متعددة إن كان في السلك الرهباني أو العلماني، كاللاهوتيات، والراهبات، والملكات، والصوفيات والشهداء، والمرضات، والمعلمات

في اللاهوت المسيحي يتساوى الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات استناداً إلى تعالي ميسوع في المساواة بين الجنسين ولعل من أبرز مظاهر تكريم ورفع شأن المرأة هو التكريم الخاص لمريم العذراء⁽²⁾.

المرأة في الإسلام

وجاء الإسلام وسأوى بين الرجال والنساء في التمتع بالحقوق والحريات وتحمل التبعات والمسئوليات، ولقد خص الإسلام النساء في كثير

1- أحمد الشلبي - اليهودية - مطبعة المعرفة - مصر 1974م -ص306.
2- <http://ar.wikipedia.org/wiki/> -

من جوانب الحياة فأكثر من ربع القرآن يخصهن، والأهم من ذلك هو إنزال سورة باسمهن هي سورة النساء، كما عني الإسلام بالمرأة عناية فائقة وأعطاهن من الحرية ما لم تكن تحلم به، ولها حقوق وواجبات ومثلها عليها، فنراه يوصي بالعطف عليهن ورعاية حقوقهن، وتحريم إبدائهن أو أخذ شيء منهن دون رضاهن. قال تعالى: (الطلاق مرتان فإمساك بمعروف أو تسريح بإحسان ولا يحل لكم أن تأخذوا مما آتيتموهن شيئاً إلا أن يخافا ألا يقيما حدود الله، فإن خفتم ألا يقيما حدود الله فلا جناح عليهما فيما افتدت به)⁽¹⁾ ووضع أسس ما يعرف اليوم بحقوق الإنسان وذلك قبل أن تعرفها التشريعات الوضعية.

بداية الاهتمام بحقوق الإنسان في القانون الدولي:

من منطلق أن مجرد النص على الحقوق والحريات في دستور الدولة وقوانينها الداخلية ووضع الضمانات لحمايتها لم يعد كافياً ليتمتع الإنسان فعلاً بحقوقه، بدأت ضرورة الاعتماد على ضمانات دولية أخرى، والتي بإمكانها أن تحقق حماية فعالة لحقوق الإنسان وحرياته. وكانت أولى مظاهر الجهود التي بذلت من أجل ذلك في القانون الدولي تتمثل في:

1-إلغاء الرق في كافة أشكاله، ومنع تجارة الرقيق، وظهر الاهتمام بذلك منذ بداية القرن 19 حيث أبرم عدد كبير من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وكانت أولى المواثيق عامي 1814-1815 وهي معاهدة باريس للسلام، وإعلان مؤتمر فيينا 1815 وإعلان فروينا 1822 والتي تضمنت مبدأ عاماً مفاده أن تجارة الرقيق تتنافى وتتعارض مع مبادئ العدالة الإنسانية، كما تلت بعد ذلك معاهدات تتناول أساس العمل المشترك في البحار لمحاربة تجارة الرقيق والقضاء عليها مثل معاهدات 1831-1833 بين فرنسا وبريطانيا، ومعاهدة لندن 1841 ومعاهدة واشنطن 1862.

2-قمع الاتجار في الأولاد والنساء: فقد ظهر في هذا العصر اتجاه يدعو إلى منع الاتجار بالأفراد لا سيما النساء والأطفال، وقد جسد هذا الاتجاه عدد من

الاتفاقيات منها على وجه الخصوص الاتفاقيات الدولية المعتمدة في لاهاي عام 1902 بشأن المضارب بين القوانين و الاتفاقيتين الدوليتين الخاصة بقمع التجارة بالنساء و الأطفال المعتمدين عامي 1904-1910 بباريس على التوالي في 16 و 04 مايو.

في موانيق المنظمات الدولية المتخصصة:

إن المنظمات الدولية المتخصصة بصفة عامة هي هيئات نشأت نتيجة اتحاد إرادات عدة دول، والتي تعمل لدعم التعاون الدولي في مجال متخصص . من المجالات الاقتصادية والاجتماعية أو الثقافية أو الفنية، أو تتولى تنظيم أداء خدمات دولية تمس المصالح المشتركة للدول. منظمة العمل الدولية:

بدأت المحاولات الأولى لإنشاء تنظيم دولي للعمل في أوائل القرن 19 في شكل محاولات غير رسمية يقوم بها الأفراد، فكان أول ظهور للجنة التشريع الدولي للعمل، في مؤتمر السلام التمهيدي في 25 يناير 1919. وقد شارك في هذا المؤتمر ممثلون وتختص هذه اللجنة بدراسة وسائل حماية العمل والعمال.

وقدمت هذه اللجنة إلى مؤتمر السلام مشروع إنشاء منظمة دولية للعمل، ووافق المؤتمر عليه في 19 أبريل 1919 فأصبح يشكل القسم الثالث عشر من اتفاقية فرساي(المواد من 387-427) تحت عنوان العمل، وتقرر أن تكون جنيف المقر الرئيسي للمنظمة.

وقد كان الدستور الأصلي للمنظمة، يشكل جزءا من معاهدات الصلح الأخرى والذي جاء في ديباجته أنه لا سبيل لإقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية، وأن ظروف العمل الصعبة تعرض السلام والوثام العالميين للخطر، وأن تحسين هذه الظروف أصبح أمرا ملحا. وقد اعتمدت الدورة السادسة والعشرون للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في فيلادلفيا في 1944 إعلان بشأن أهداف وأغراض منظمة العمل الدولية.

كما أن الإعلان يقضي بأنه لجميع البشر الحق في التمتع بكل من

الرفاهية المادية والتقدم المعنوي. دون تمييز بسبب العنصر أو العقيدة أو الجنس وهذا في جو من الحرية والكرامة والضمان الاقتصادي والفرص المتكافئة.

* ثالثاً: مدى مشروعية حق المرأة في العمل: -

لقد تعرضت القواعد الدستورية المنظمة لحق المرأة في العمل والمبادئ الأساسية لهذا الحق التي تقوم عليها وأهمها حرية العمل وحرية اختيار العمل والمساواة فيه.

كما تعرضت النظم القانونية الداخلية لحق وحرية عمل المرأة، ونالت الكثير من الاهتمام والعناية، ولا زالت الطموحات المتطلعة للتغيير نحو الأفضل للحصول على مساواة فعلية سواء في القوانين أو على أرض الواقع والتطبيق العملي.

أما عن المواثيق الدولية المتعلقة بحق المرأة في العمل، فقد حرص المجتمع الدولي بجهوده الحثيثة على توفير الحماية الدولية لكافة الحقوق والتأكيد على حق المرأة في العمل مع الرجل من خلال إعلانات ومواثيق ومعاهدات وضمان المساواة في كافة مظاهر الحياة داخل المجتمع الواحد دون أي تفرقة أو عصبية على أساس النوع، فاعترف المجتمع الدولي للمرأة بحقوقها كافة بشأن حرية العمل وحظر العمل الجبري واهتمام منظمة العمل الدولية بحكم اختصاصها ونزولاً على دستورها وما قررت من آليات للإشراف والمتابعة، وكذا ما أكد عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسة 1966م في المادة (25) منه، حيث كفل التساوي بين المواطنين دون أية وجه من وجوه التمييز في شأن فرص تقلد الوظائف العامة داخل البلد الواحد، حيث اشتمل العهد الخاص على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966م في مادته السادسة، إلى وجوب اعتراف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل لجميع المواطنين دونما أية تفرقة، وتحث المادة السابعة من هذا العهد الدولي الأطراف على ضمان تمتع المرأة بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وأن تتقاضى أجراً يساوي أجر الرجل طالما أنهما يقومان بذات العمل، وجاء

إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة الصادر عن الأمم المتحدة في عام 1967م، مؤكداً على فكرة حق المرأة في المساواة في ذلك مع الرجل في تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة، ويكون ذلك باتخاذ التدابير المناسبة، كما جاءت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الأمم المتحدة في عام 1979، والمعروفة بمسمى (اتفاقية سيداو) لتؤكد على ضرورة قيام الدول المتعاقدة، بتحقيق المساواة في ميدان العمل بين الرجل والمرأة، وحثت الاتفاقية الدول الأطراف على اتخاذ جميع التدابير المناسبة والتي من شأنها التأكيد على الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لكل البشر، والحق في التمتع بنفس فرص العمل، والحق في حرية اختيار المهنة، ونوع العمل، والحق في الترقية، والتدريب، والحق في المساواة في الأجر، ولا شك أيضاً الحق في الضمان الاجتماعي، والوقاية الصحية، وحظر الفصل من العمل بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، وغير ذلك من الأحكام التي تضمنتها المادة الحادية عشرة من الاتفاقية والتي تعتبر ملزمة ما لم تتحفظ عليها أي من الدول المتعاقدة، وقد صدقت عليها الدول العربية وعكست ذلك في تشريعاتها.

* رابعاً: موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة: -

لا خلاف في الإسلام حول إباحة عمل المرأة، فالإسلام أباح للمرأة أن تزاو العمل خارج بيتها طالما كانت تحافظ على آداب الإسلام ولم يكن في ذلك إهمال لبيتها وأولادها وزوجها أو خروج عن الحياء أو الآداب الإسلامية، ومادام في غير معصية وملتزمة فيه بالضوابط الشرعية التي وضعت حماية لها ورعاية لمصلحتها.

وهذا ما اتفق عليه الفقهاء وجاءت أدلته من الكتاب والسنة والإجماع وشرع من قبلنا.

ففي القرآن الكريم: - قال تعالى: { فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ } (1). فالرضاعة هنا عمل يجوز تقاضى أجر عنه.

(1) الآية 6 سورة الطلاق.

وفى السنة النبوية: - قال رسول الله ﷺ: ((أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه))(1)، والأمر هنا بإعطاء الأجر دليل على صحة العقد وأيضاً قال ﷺ: ((من استأجر أجيرًا فليعلمه أجره))(2)، وأيضاً قال صلى الله عليه وسلم: قال الله عز وجل في حديث قدسي: ((ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرًا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرًا فاستوفى منه ولم يعط أجره))(3).

ومن السنة التقريرية: - أن رسول الله ﷺ بعث والناس يتعاقدون على إجارة عمل الأشخاص فلم ينكر عليهم شيئاً.

ومن السنة الفعلية: - أن رسول الله ﷺ استأجر هو وأبو بكر رجلاً من بنى الدليل هادياً للطريق عند هجرتهم إلى المدينة (4).

الإجماع: لقد أجمعت الأمة الإسلامية على جواز إجارة الأشخاص أي أجازوا عقود العمل (المقاولة). وهناك من يرى أنه لا يجوز كما يحكى عن عبد الرحمن بن الأصم وذلك لأن فيه غرر ولانعقاده على منافع لم تخلق (5).

شرع من قبلنا (وهو شرع الأمم والديانات السابقة ما لم يرد ما ينسخه):
لقد أجر موسى عليه السلام نفسه على رعاية الغنم، قال تعالى: { قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ * قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نُكْحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَاجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْقُكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ } (6).
وروى ابن ماجه في سنته عن عقبة بن المنذر قال: كنا عند رسول الله ﷺ

-
- (1) أخرجه البيهقي في السنن الصغیر: 321/2، وأخرجه في السنن الكبرى: 120/6.
 - (2) أخرجه البيهقي في السنن الكبرى: 120/6.
 - (3) صحيح البخاري، كتاب البيوع، ح 2227.
 - (4) شرح السنّة: 106/7.
 - (5) المغنى – لابن قدامه 378/5 وفيه أيضا يجوز استئجار الأدمي بغير خلاف بين أهل العلم.
 - (6) الأيتان 36-37 من سورة القصص.

فقرأ " طس " حتى إذا بلغ قصة موسى قال: ((إن موسى عليه السلام أجر نفسه ثمانين حجج أو عشرا على عفة فرجه وطعام بطنه)) (1).

وهذا في شرع من قبلنا ولم يرد شرعنا ما ينسخه فيعتبر دليل لنا.

أيضاً فإن مصالح الناس أنها تقتضي جواز عقد العمل، حيث لا يخفى ما بالناس من الحاجة إلى العمل فالناس في حاجة إلى أصحاب الصنائع وهم يعملون بأجر فكان لا بد من التعاقد معهم من أجل ذلك وقد جعل الله عز وجل هذا العقد طريقاً للرزق حتى إن أكثر المكاسب بالصنائع (2).

ومما سبق يتضح أن عقد العمل يقصد به تمليك عمل العامل لصاحب العمل مقابل أجر. فالعمل المعقود عليه معدوم عند العقد والأصل أن يرد العقد على محل موجود، وإضافة تمليك هذا العمل إلى ما سيوجد في المستقبل منه لا يصلح للغرر الذي يجلب النزاع بين الناس فكان القياس ألا يصلح عقد العمل، ولكن هذا القول مردود عليه فالعمل وإن كان معدوم حال الانعقاد إلا أنه مستوفى في الغالب بعد ذلك وقلما يكون هناك غرر فيه.

وبهذا يكون الأصل أن عقد العمل جائز شرعاً كما أوضحنا بالأدلة الشرعية من قرآن وسنة وإجماع وشرع من قبلنا إلا إنه قد يكون حراماً عندما يكون العمل المعقود عليه أو الأجر المتفق عليه أمراً غير جائز شرعاً (3).

وهذا هو ما ورد في قرار مجمع الفقه الإسلامي الدولي؛ في دورته رقم

18؛ قرار رقم 169، حيث جاء فيه ما يلي: -

(إن مجلس مجمع الفقه الإسلامي الدولي بعد اطلاعه على البحوث الواردة إلى المجمع بخصوص موضوع حقوق وواجبات المرأة المسلمة، وبعد استماعه إلى المناقشات التي دارت حوله، واستحضاره أن الإسلام وضع المرأة في موضعها الصحيح، وجعلها أساساً لتكوين الأسرة، وفَسَحَ

(1) الجامع الصغیر للسيوطي: 2504.

(2) انظر مرجع سبق ذكره - المفتي 356/5.

(3) انظر مرجع سبق ذكره - د/عبدالناصر توفيق العطار - ص7.

لها المجال للعمل، وهيأ لها المكان للعطاء، وأتاح لها الفرصة للمشاركة والإبداع، وعني بها عناية خاصة، وشملها في توجيهاته برعاية حانية، ووقاها حقوقها كاملة، وأوصى بها أمًا وأختًا وبننًا وزوجة، وسوى بين الرجل والمرأة في استحقاق التكريم الإلهي، وفي شئون العقيدة وفرائض العبادات، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وفي العمل الصالح، وفي المسؤولية والجزاء وحق التعليم، وفي التصرفات المالية، ووضع لذلك ضوابط شرعية معتبرة، وأنَّ الأصل العام أنَّ خطاب التكليف شامل للرجال والنساء، إلا ما خُصَّ به أحدهما..

قرَّر ما يلي:

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

ثانياً: عمل المرأة يخضع لضوابط شرعية، وتُشجَّع على العمل في المجالات التي تتفوق فيها نظراً لطبيعتها الخاصة؛ حيث تُقدِّم إنتاجية عالية، مثل التربية والتعليم وطب النساء والأطفال والعمل الاجتماعي.

ثالثاً: للمرأة المسلمة الإسهام في الأنشطة الاجتماعية والثقافية والتربوية التي لا تتعارض مع أحكام ومبادئ الشريعة وفقاً لضوابطها المقررة (1).

ولو رجعنا إلى السيرة النبوية العطرة – سيرة سيدنا محمد – p لوجدنا أن المرأة قد مارست كل المهن المشروعة على عهد الرسول p، والوحي ينزل.

ولذلك فإننا قد نعجب من هؤلاء الذين قد يحجرون على النساء المسلمات في ممارسة عمل يتكسبن به! ويعدون مشاركتهن للرجل في الأعمال ومزاولتهن للوظائف تبرجاً وتعرياً ونأياً عن الجادة، وبعداً عن المحجة البيضاء.

لا خلاف في أن إجماع أمة الحبيب المصطفى ع قد انعقد على وجوب

(1) راجع في هذا قرار مجمع الفقه الإسلامي الدولي؛ في دورته رقم 18، قرار رقم 169.

تستر المرأة المسلمة وحرمة اختلاطها مع غير محارمها، كما أن أي عمل تقوم به يجب أن تراعي فيه – وجوباً وليس استحباباً ولا ندباً – كل ما يؤدي إلى عدم تبرجها، فالإسلام لم يشدد على ستر المرأة تضييقاً عليها وإنما خوفاً عليها من فتنتها وافتتان غيرها بها، وكذا صوتاً لعرضها وحفظاً لقداسة شخصها، كما أنه لا خلاف أيضاً في أن الإسلام شرع للمرأة العمل في أي مجال يصون حرمتها ويحترم كرامتها، فقد كانت المرأة في العهد النبوي تمارس نشاطاتها في بيتها وخارجها – إن دعت الحاجة – مع التزامها بما أمرها به دينها، فقد عملت في شتى المجالات من تجارة وطب وتعليم، كما أنها أخذت قسطها من المشاركة في العمل العسكري وغير ذلك من الأعمال التي تتطلبها حاجة الوقت وتليق بها، وسأذكر هنا نماذج من مجالات الأعمال التي قامت- المرأة بممارستها ليتبين لنا أنها لم تكن على الهامش في العهد النبوي، ولم تكن كذلك آلة تستخدم من طرف الرجل، مهضومة الحق، ممنوعة من ممارسة دورها الحياتي.

و سأقسم هذه الأعمال حسب القطاعات التي عملت فيها المرأة في زمن
النبي ع.

* 1- في مجال التعليم والإفتاء: -

فقد نقل الإمام السيوطي في كتاب تدريب الراوي عن أبي حزم قوله: (إن أكثر الصحابة إفتاء - مطلقاً - ستة هم: عمر وعلي وابن مسعود وابن عمر وابن عباس وزيد بن ثابت وعائشة رضي الله عنهم)⁽¹⁾.

كما ذكر الإمام الغزالي في كتاب الإحياء قوله: (لم ينصب أحد من الصحابة نفسه للفتوى إلا بضعة عشر رجلاً وعد معهم عائشة)⁽²⁾.

وهكذا كان نساء النبي ع يدرّسن غيرهن من النساء ويفتوهن في بعض الأحكام.

* 2- في مجال التجارة: -

لا شك أن السيدة خديجة بنت خويلد - رضي الله عنها - تمثل نموذجاً يحتذى به في ممارسة المرأة للتجارة، ولا شك كذلك في أنه لا سنة للنساء في ممارسة التجارة أظهر وأهدى من الاقتداء بها في هذا المجال، فقد كانت لها تجارة تبعت بها إلى الشام حتى أن غيرها كانت كعامة عير قریش، تستأجر لها الرجال يجلبون لها المال فيبيعونه وتجازيهم عوضاً عن ذلك.

فقد خرج في غيرها خير الرجال سيدنا محمد ع مع غلامها ميسرة وقالت له: أعطيك ضعف ما أعطي قومك وقيل رسول الله ع وخرج إلى سوق بصرى وباع سلعته التي خرج بها، واشترى غيرها وربحت ضعف ما كانت تربح. فأربحت السيدة خديجة رسول الله ع ضعف ما سمت له⁽³⁾.

كما ذكر العلامة ابن سعد في طبقاته في ترجمة السيدة قبيلة أم بني أنمار - أنها قالت: جاء النبي ع إلى المروة ليحل بعمره من عمرة، فجئت

(1) تدريب الراوي في شرح تقريب النواوي " عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي - مكتبة الرياض الحديثة - الرياض - تحقيق عبد الوهاب عبد اللطيف - ج 219 ص 219.

(2) انظر في هذا إحياء علومالدين - للإمام الغزالي - ج 1/ ص 23.

(3) انظر في هذا الإصابة في تمييز الصحابة - للإمام أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي - دار الجيل بيروت الطبعة الأولى 1412 هـ - ج 4 - ص 81 - رقم 334.

أثوكأ على عصا حتى جلست إليه فقلت: يا رسول الله إني امرأة، أبيع وأشتري فربما أردت أن أشتري سلعة، وأعطي فيها أقل مما أريد أن أخذها به، وربما أردت أن أبيع السلعة فاستمت بها أكثر مما أريد أن أبيعها به ثم نقصت ثم نقصت حتى أبيعها بالذي أريد أن أبيعها به، فقال لي رسول الله ع: ((لا تفعلي هكذا يا قبيلة ولكن إذا أردت أن تشتري شيئاً فأعطي به الذي تريد أن تأخذه به أعطيت أو منعت، وإذا أردت أن تبيع شيئاً فستأمي الذي تريد أن تبيعه به أعطيت أو منعت))(4).

* 3- في مجال الطب والتمريض: -

فمن المعلوم كذلك أن النسوة في عهد الرسول م كن يمرضن ويداوين، ومن أشهر أولئك الممرضات الربيع بنت معوذ بن عفراء التي كانت تخرج مع النبي م في بعض غزواته لمعالجة الجرحى، وكذلك ربيعة الأنصارية التي كانت لها خيمة جنب المسجد تعالج فيها الجرحى من أصحابه ع وحديث علاجها لسعد بن معاذ م مشهور معروف.

وفي ترجمة عائشة - رضي الله عنها - من الإصابة قال هشام ابن عروة عن أبيه ((ما رأيت أحداً أعلم بفقهِ ولا بطب ولا بشعر من عائشة))(5).

كما كانت السيدة عائشة - رضي الله عنها - تعالج رسول الله ع فقد أخرج الإمام أحمد من حديث هشام بن عروة عن أبيه أن عائشة قالت: إن رسول الله ع عند آخر عمرة أو في آخر عمرة كانت تقدم عليه وفود العرب من كل وجه، وتنتع له الأنعات وكنت أعالجه بها (6).

(4) كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال " علاء الدين علي المتقي الهندي " دار الكتب العلمية - بيروت 1419هـ/ 1998م الطبعة الأولى تحقيق محمود الدمياطي - ج 4 ص 21، 37.

(5) انظر في هذا الإصابة في تمييز الصحابة - للإمام أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي - مرجع سابق - ج 4 - ص 359 انظر: مصنف ابن أبي شيبة، أبو بكر عبد الله بن حمد أبي شيبة، دار النشر فكتيه الرشد، الرياض ص 91 تحقيق كمال يوسف الحوت ج 6 ص 239.

(6) مسند الإمام أحمد بن حنبل الشيباني دار النشر: مؤسسة قرطبة مصر - ج 6 ص 67، الوفا بأحوال المصطفى، أبو الفرج عبد الرحمن بن علي بن الجوزي،

* 4- المجال العسكري: -

كذلك ثبت أن المرأة شاركت في الغزو مع رسول الله ﷺ ودافعت عنه وأعانت رجال جيوشه بالسقيا، والإطعام، والعلاج.

فقد روي عن عمر π في ترجمة أم عمارة الأنصارية - رضي الله عنها - قوله: سمعت رسول الله ﷺ يقول: ((ما التفت يميناً ولا شمالاً يوم أحد إلا وأنا أراها تقاتل دوني. يعني أم عمارة نسيبة بنت كعب)) (7).

وروي كذلك عن أنس π قوله: إن أم سليم اتخذت خنجراً يوم حنين، وقالت: اتخذته إن دنا مني أحد من المشركين بقرت بطنه (8).

وروي أنس كذلك أنه لما كان يوم أحد انهزم الناس عن النبي ﷺ قال: ولقد رأيت عائشة وأم سليم مشمرتان أرى خدماً سوقهما تنقزان القرب فقال: غيره تنقلان القرب على متونهما ثم ترجعان فتملأنها ثم تجبئان فتفرغانها في أفواه القوم (9).

و لأبي داود من طريق حشرج بن زياد عن جدته أنهن خرجن مع النبي ﷺ في حنين، فسألهن النبي ﷺ عن ذلك فقلن: خرجنا نغزل الشعر ونعين

-
- دار النشر: دار الكتب العلمية بيروت 1408 هـ 1988 م ط1 تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا ج1 ص661، سير أعلام النبلاء، محمد أحمد عثمان الذهبي، دار النشر: مؤسسة الرسالة بيروت 1413 هـ الطبعة التاسعة، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، محمد نعيم العرقسوسي - ج2 ص182، الأدب الشرعية والمنح المرعية، أي عبد الله محمد بن مفلح المقدسي، مؤسسة الرسالة، بيروت 1417 هـ - 1996 م، ط2 تحقيق: شعيب الأرنؤوط، عمر القيام - ج2 ص335.
- (7) انظر في هذا الإصابة في تمييز الصحابة - للإمام أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي - مرجع سابق - ج4 - ص479، فتح الباري بشرح صحيح البخاري " أحمد بن حجر العسقلاني " دار المعرفة بيروت (6 / 80)، المنتظم في تاريخ الملوك والأمم " عبد الرحمن علي الجوزي " دار صادر بيروت 1358 هـ الطبعة الأولى (4 / 189).
- (8) أخرجه الإمام أحمد في مسنده (3 / 198) برقم 12129، مسند أبي يعلى " أحمد بن علي المثنى الموصلية التميمي " دار المأمون للتراث دمشق 1404 هـ 1984 م (6 / 226) برقم 3510.
- (9) أخرجه البخاري في صحيحه في باب اللهو بالحراب ونحوها (3 / 1063) حديث رقم 2746، ومسلم في صحيحه في باب قوله تعالى وهو الذي كف أيديهم عنكم (3 / 1442) حديث رقم 1811.

في سبيل الله ونداوي الجرحى ونناول السهام ونسقي السويق (10).
*5- مجال السفارة والوساطة والشفاعة: -

لقد حظيت النساء المسلمات بمكانة عظيمة عند رسول الله ﷺ فكان محبيات إليه، يعطف عليهن، ويرحمهن، ويقضي لهن الحوائج، وقد كن يسألن في المسائل فيجيبهن، ويستشفعن عنده ويشفعهن.
ومن ذلك ما روي في ترجمة أسماء بنت يزيد الأنصارية أنها أتت رسول الله ﷺ سفيرة عن بعض النسوة، لتسأله هل يشاركن - أي النسوة - الرجال في الأجر؟ فبش لها رسول الله ﷺ والتفت إلى الصحابة وقال لهم: هل سمعتم مقالة امرأة أحسن سؤالاً عن دينها من هذه؟ إلى آخر الحديث (11).

أما شفاعتهن عنده فقد وردت في غير ما محل، فمن ذلك ما روي ابن عبد البر في الاستيعاب أن أم حكيم بنت الحارث بن هشام قال: أسلمت يوم الفتح، فاستأمنت النبي ﷺ في زوجها عكرمة ابن أبي جهل حين فر إلى اليمن، فخرجت في طلبه وردته حين أسلم، فقال له رسول الله ﷺ حين رآه لما أتت به: ((مرحباً بالراكب المهاجر)) (12).

وكذلك قول النبي - صلى الله عليه وسلم - لأم هانئ بنت أبي طالب - لما أجات رجلين أراد علي أخوها أن يقتلها -: ((قد أجرنا من أجات يا أم هانئ)) (13).

-
- (10) سنن أبي داود، كتاب الجهاد، ح 2729.
(11) انظر في هذا الاستيعاب في معرفة الأصحاب لأبي عمر يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر - دار الجيل ببيروت - لبنان - تحقيق علي محمد الجاوي - ج4 - ص237، أسد الغابة في معرفة الصحابة " عز الدين بن الأثير الجزري " دار إحياء التراث العربي بيروت 1417هـ - 1996م الطبعة الأولى (18/ 192).
(12) أخرجه الترمذي، في سننه في باب ما جاء في مرحباً، (78/5) حديث رقم (2735)
وانظر كذلك: المستدرک علی الصحیحین، محمد عبد الله النيسابوري، دار الكتب العلمية، بيروت 1411هـ ط1 تحقيق مصطفى عبد القادر (271/3) حديث رقم (5059) وقال: صحيح الإسناد، وانظر: مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، علي أبي بكر الهيثمي دار الريان، القاهرة، بيروت 1407هـ (385/9).
(13) أخرجه البخاري في صحيحه في باب الصلاة في الثوب الواحد ملتحقاً به،

* وخلص القول: -

إن كل ما لعبته المرأة المسلمة في عهد المصطفى ρ من دور يتعدز الإحاطة به.

وقد آثرنا أن نبرز في عرضنا السابق المجالات المهمة في المجتمع والتي كان للنسوة مكانة فيها خلال ذلك العهد، مع العلم أن تدبيرهن شئون بيوتهم لسننا في حاجة لذكره، وكذا ما ورد في قيامهن واعتنائهن بأموهن الشخصية مثل التجميل والطب النسائي والغزل والخياطة، وغير ذلك من الأعمال والحرف التي مارسنها في ذلك الوقت.

* خامساً: ظروف استخدام المرأة والأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لتشغيلها: -

مما لا ريب فيه أن هناك مجموعة من المتغيرات والعوامل التي تعكس نفسها على حياة المرأة العاملة وتتأثر بها وتؤثر عليها، وهذه العوامل تؤثر على مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في المجتمع ويتأثر بها النشاط الاقتصادي، وهذه العادات والتقاليد والحالة الاجتماعية للمرأة والبنیان الاقتصادي للمجتمع والحالة الاقتصادية تؤثر في خروج المرأة للعمل من عدمه وفي اختيار نوعية العمل، إضافة إلى أن عمل المرأة يؤثر في الظروف المحيطة بها سلباً وإيجاباً ويؤثر في حياتها وأفكارها وسلوكها، كما يؤثر في حياة أسرتها ويؤثر على المجتمع الذي تعيش فيه ويساعد في عملية التنمية.

فالمساواة بين الرجل والمرأة لا تزال تصطدم بالواقع الذي يؤثر فيه في المقام الأول المحيط الاجتماعي المثقل بالعادات والتقاليد.

(141/1) حديث رقم (350)، ومسلم في صحيحة في باب استحباب صلاة الضحى، (498/1) حديث رقم (336).

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الثاني 2014 (435)

* سادساً: مناهضة التمييز ضد عمل المرأة في الأنظمة الداخلية والمواثيق الدولية:

لا شك أن الاتفاقيات الخاصة بالتمييز والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والأحكام المناهضة للتمييز سواء في الأنظمة الداخلية واتفاقيات العمل الدولية والعربية، قد أقرت مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، بمعنى مساواة العمال والعاملات في الأجر، وعدم التمييز في المعاملة بين ذوي المسؤوليات العائلية لتمكين الجنسين من ممارسة الأعمال المهنية دون أن يتعرضوا للتمييز بسبب مسؤولياتهم العائلية.

ومع ذلك فإن المرأة لا تزال تعاني تمييزاً ناتجاً في الأساس عن تخلي المنظم عن تنظيم المسائل التفصيلية في علاقة العمل وتركها للمجال الاتفاقي في إطار التفاوض الجماعي وكذا تدني مستوى التكوين النقابي عند المرأة والرجل الأمر الذي أدى إلى إهمال الكثير من الضمانات والآليات التي تؤمن حقوق المرأة في حياتها المهنية.

* سابعاً: التدابير الحمائية للمرأة العاملة في الأنظمة الداخلية والمواثيق الدولية: -

لقد حظيت المرأة العاملة باهتمام منظمات العمل الدولية والعربية وكذا التشريعات في القانون المقارن فمنحت المرأة تقديراً لدورها وطبيعتها الفسيولوجية ووضعت بعض القيود على عملها إذ حظرت عليها القيام بالأعمال الشاقة والخطرة والاشتغال ليلاً بغية التوفيق بين عملها وأسرتها وحماية لها ولأطفالها وحددت الأعمال الشاقة بقرار وزاري على سبيل الحصر، كما حظر عمل المرأة ليلاً في بعض الأحوال والمناسبات وردت على سبيل الحصر.

* ثامناً: الإجازات المستحقة للمرأة العاملة وحماية الأمومة في الأنظمة الداخلية والمواثيق الدولية: -

تعرضت الأنظمة المختلفة لبيان الإجازات المستحقة بشكل عام لكل من الرجل والمرأة، وكذلك ساعات العمل بصفة عامة باعتبارهما عمالاً، ذلك

أن قوانين العمل شملتهما بكلمة عامل.

وقد قرر المنظمون والمشرعون حماية المرأة العاملة في حال الحمل والوضع، فوضعوا بعض الأحكام التي قصدوا منها توفير أكبر قدر من الحماية لأسرتها سواء في ذلك ما يتعلق منها بأطفالها أو بزوجها، فقرروا لها الحق في فترات الرضاع لطفلها، كما ألزموا صاحب العمل بتوفير دور حضانة لرعاية الأطفال العاملات لديه.

كما أنهم راعوا أن العاملة قد تضطرها ظروف الزواج أو الحمل أو الإنجاب إلى ترك العمل للتفرغ لشئونها الأسرية فقرروا لها الحق في إنهاء عقد العمل بإرادتها المنفردة سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة. وهذه القواعد بلا شك توفر بعض جوانب الحماية فيما يتعلق برعاية النشء والمرأة، وبالرغم من أن هذه القواعد لا تكفل للمرأة الحماية الكاملة، إلا أن هناك قطاعاً من العاملات مستبعد نهائياً من أي حماية وذلك لاستثنائهن صراحة من الخضوع لقانون العمل كالعاملات في الزراعة البحتة.

تاسعاً: أهمية عمل المرأة: -

مما لا شك فيه أن عمل المرأة يجعل المرأة أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية، فالمرأة بالعمل لا تبقى هي ذلك الكائن الضعيف ذو القدرات المحدودة الذي لا حول له ولا قوة، والحقيقة أن الإنسان بلا عمل يصيبه الخمول والكسل والضياع والقلق، كما أنه لا ينمو ولا يعيش الحياة بشكل كامل، وكأنه يعيش الحياة أقل من غيره، ومن المعروف في العلوم الطبية أن العضو الذي لا يعمل يصاب بالضمور والضعف وهكذا الإنسان الذي لا يعمل.

وإذا تحدثنا عن السلبيات المرتبطة بعمل المرأة من الناحية النفسية نجد أن ذلك يرتبط بمدى مناسبة العمل لشخصية المرأة وقدراتها ومهاراتها، وأيضاً بنوعية شروط أداء العمل وظروفه، فإن العمل الروتيني الممل أو العمل القاسي الصعب يساهم بشكل سلبي في صحة المرأة النفسية.

ومن العوامل الهامة والمؤثرة أيضاً الشعور بالظلم وعدم الحصول على الحقوق إضافة إلى نقص المكافآت والتشجيع.

وفي بلادنا لا تزال القيم الاجتماعية المرتبطة بعمل المرأة غير إيجابية عموماً، وفي ذلك تناقض كبير مع الواقع المعاش، حيث إن المرأة قد انخرطت فعلياً في ميادين العمل المتنوعة والضرورية، ولكن القيم الغالبة لا تزال تخصّ عمل المرأة داخل البيت فقط، ويمكن لهذه الضغوط الاجتماعية أن تلعب دوراً سلبياً في الصحة النفسية للمرأة العاملة.

ومما لا شك فيه أن العمل المنزلي له أهميته الكبيرة، ولكن الحياة المعاصرة بتعقيدها المختلفة وتطوراتها ومتطلباتها قد ساهمت في تغيير الصورة، وظهرت العديد من الأعمال الضرورية والأساسية التي تتطلب العمل خارج المنزل، مثل الخدمات الطبية والتعليمية والأعمال التجارية والمؤسسات الخاصة بشئون المرأة المتنوعة، وغير ذلك في حياتنا المعاصرة.

كما أن المرأة لم تنقطع عن العمل خارج المنزل، بل استمرت فيه في البيئات القروية والصحراوية، وفي أعمال الزراعة وتربية المواشي والأعمال الإنتاجية الأخرى المساندة.

وقد تغيرت أهمية الأعمال المنزلية مع التطور الهائل في الأجهزة المنزلية واستعمال الكهرباء وتقنيات الرفاهية المتنوعة المستعملة في الغسيل والتنظيف والطبخ، كما أن تربية الأطفال ورعايتهم أصبح لها متطلبات وأشكالاً أكثر تعقيداً. وذلك من حيث ضرورة الثقافة والتعليم في العملية التربوية، وفي التغذية والرعاية الصحية وغير ذلك، كما أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمشكلات الحياتية اليومية التي تواجه مجتمعاتنا قد ساهمت في زيادة المتطلبات الاستهلاكية، وفي زيادة النفقات والضرورات المادية التي تواجه الأسرة، إضافة إلى ضرورات التنمية والتحديث، وكل ذلك يؤدي إلى الاهتمام المتزايد بعمل المرأة المنتج خارج المنزل وداخله.

وتختلف تجربة المرأة العاملة في العمل باختلاف النظام الاجتماعي

الذي تعيش في ظله، وباختلاف الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها، إذ لا يمكن اعتبار المرأة الفقيرة التي تعمل في بيوت الأغنياء وفي الأزقة والأعمال اليدوية المبتذلة على أنها ضرب من المساواة مع الرجل في حق العمل، هذا النظام الذي يفرض قوانينه وأنظمتها على أسلوب العمل والمعاملة، ويطلع المجتمع بطابعه الأخلاقي والاجتماعي، انطلاقاً من نظرياته التي تحدد طبيعة عمل شرائح المجتمع، وكان الإسلام أول من حرر المرأة من وطأة الجاهلية حيث أعاد لها كرامتها وجعلها جزءاً من كيان المجتمع مع مراعاة الفوارق في التركيبة الجسمانية والنفسية بين الرجل والمرأة وبما يضمن كرامة وحقوق كل منهما (14).

المبحث الأول

حقوق المرأة العاملة القائمة على اعتبارات إنسانية

لقد حرصت النصوص الدستورية علي تأكيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الميادين المختلفة، سواء كانت سياسية، أو اجتماعية، أو ثقافية، أو اقتصادية، وفي مجال علاقات العمل، فالأصل أن المنظم يسوى بين الرجل والمرأة، بما مؤداه خضوع المرأة العاملة لجميع أحكام قانون العمل التي يخضع لها الرجل.

إلا أنه من المسلم به أن الله عز وجل عندما خلق البشر من جنسين ذكر وأنثى، جعل لكل منهما بعض الوظائف والخصائص التي لا يمكن للآخر القيام بها وذلك لكي لا يصبح كل منهما في غنى عن الآخر، وحقبة فإن الأنظمة السعودية قد سلكت مسلكاً مميزاً عن باقي أنظمة الدول عندما منحت المرأة الحق في ممارسة أعمال تتوافق مع طبيعتها كامرأة، هذا بالإضافة إلى منحها الحق في تحديد ساعات عمل محددة لها لا تتعارض مع قيامها بواجباتها الزوجية والعائلية.

(14) انظر في هذا أ / شرين حربي الضابي - عمل المرأة في الإسلام - مقالة منشورة على موقع الحوار المتمدن - العدد 3176 / 2010، ضمن محور الملف الفكري والسياسي والاجتماعي لمناهضة العنف ضد المرأة.

ولتوضيح هذه الحقوق بالتفصيل فسوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي: -
المطلب الأول: نطاق عمل المرأة، (حق المرأة العاملة في العمل مع ما يتوافق وطبيعتها كامرأة).
المطلب الثاني: ساعات العمل (حق المرأة العاملة في تحديد ساعات عمل محددة لها).

المطلب الأول

نطاق عمل المرأة (حق المرأة العاملة في العمل مع ما يتوافق وطبيعتها
كامرأة)

نصّ المنظم في المادة 149 من نظام العمل والعاملين السعودي على أن المرأة تعمل في جميع المجالات التي تتفق مع طبيعتها، وحظر عملها في ناحيتين:

1 - الأعمال الخطرة.

2 - الصناعات الضارة (15).

وهنا نلاحظ أن هذه الأعمال الخطرة والضارة يشتغل فيها نساء في كثير من الدول ما عدا في المملكة، وهذا دليل على أن المملكة قد حفظت للمرأة أنوثتها وحقوقها عملاً بحديث الرسول عليه الصلاة والسلام: ((ويحك يا أنجشة رويدك سوقاً بالقوارير)) (16).

وإيماناً من المنظم بضعف القدرة الجسمانية للمرأة، وعدم قدرتها على تحمل بعض الأعمال فقد نظم عملها من خلال وضع بعض القيود المتعلقة بنوعية الأعمال التي يمكن أن تعمل بها، حيث أشار المنظم إلى مراعاة تطبيق أحكام الشريعة في هذه المجالات التي تعمل فيها المرأة. ولم يحدد النظام بطبيعته ماهية هذا الأعمال والصناعات، وإنما أحال

(15) أ / عبد الله الوهيبي المحامي - نظام العمل السعودي وحقوق المرأة فيه - بحث منشور على موقع Knol - وحدة المعرفة، وأيضاً أ / مروان الروقي - حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي - بحث منشور على موقع Twit mail (16) أخرجه البخاري، كتاب الأدب، ح 6149.

تحديد ذلك على وزير العمل، وقد خول له الصلاحية إما بالمنع أو بوضع الشروط والقيود، حيث جاء نص المادة على النحو التالي: -
(لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة كالألات في حالة دورانها بالطاقة والمناجم ومقالع الأحجار وما شابه ذلك، ويحدد وزير العمل بقرار منه المهن والأعمال التي تعتبر ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء والأحداث والمراهقين لأخطار معينة مما يجب معه تحريم عملهم فيها أو تقييده بشروط خاصة، ولا يجوز في حالة من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها).

وبناءً على ذلك أصدر وزير العمل القرار الوزاري رقم 2834 بتاريخ 9/9/1427 هـ يقرر فيه ما يلي: -

(تعتبر الأعمال التالية من الأعمال التي تضر بصحة النساء أو من شأنها أن تعرضهن لأخطار محددة:

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

2- الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة وتحويلها ونقلها.

3- العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية الأخرى (17).

ولم ينص على منع الاختلاط بين الرجال والنساء في أماكن عمل النساء، وهذا ما أثار بعض الغيورين، حيث كان هذا الحكم منصوصاً عليه في النظام السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 21 وتاريخ 6/9/1389،

(17) د / محمد بن براك الفوزان - التعليق على نظام العمل السعودي الجديد - مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض - الطبعة الثانية - بدون تاريخ - ص 351، وأيضاً د / منير فريد الدكمي - نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي - شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / 51 وتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ - بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم 219 وتاريخ 22 / 8 / 1426 هـ- الناشر دار حافظ للنشر والتوزيع بجدة - سنة 1430 هـ- 2009م - ص 125.

حيث نص المنظم في المادة 160 منه 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).

وقد يجاب عن ذلك بأن النظام أشار في أول المادة إلى مراعاة ما ورد في المادة الرابعة، وهي وجوب تطبيق أحكام الشريعة على العامل وصاحب العمل.

إلا أن الإشكال يبقى موجوداً، حيث إن حذف مثل هذه العبارة مع أنها كانت موجودة في السابق يشير إلى أن المنظم لم يعد يهتم بهذه القضية كما كان.

حيث نصت المادة 149 من نظام العمل السعودي الجديد على أنه (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).

ويتفق هذا الحكم مع ما نصت عليه المادة 90 من قانون العمل المصري رقم 12 تاريخ 2003م، حيث نصت هذه المادة على أن (يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً وأخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها).

وفى اعتقادنا أن الحكمة التي ابتغاها المنظم من هذا الحظر تكمن في ضعف القوة البدنية للنساء، فلا يستطيعن العمل في الأعمال الشاقة، كالعمل في المناجم أو المحاجر أو في الأفران المعدة لصهر المواد، ذلك أن طبيعة المرأة الجسمانية تجعلها أقل قدرة علي تحمل مشقة بعض الأعمال التي تحتاج لقوة عضلية.

وكذلك هدف المنظم إلى حماية النساء بعدم السماح لهن بالعمل في أعمال تسيء إلى سمعتهن، كالعمل في البارات أو نوادي القمار، فهذه الأعمال يُخشى منها على أخلاق النساء.

وإعمالاً لنص المادة 90 من قانون العمل - سالف الذكر - والخاصة بتحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، صدر القرار الوزاري رقم 155 لسنة 2003م ليحدد هذه الأعمال كالاتي: العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات وصناعة الكحول والبطولة وكافة المشروبات الكحولية والعمل تحت سطح الأرض واستخراج المعادن والأحجار والعمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها وصناعة المفرعات والأعمال المتعلقة بها وإذابة الزجاج وغيرها من الأعمال التي تضمنها القرار الوزاري المنوه عنه.

ولقد استثنى المنظم من انطباق الحظر الوارد في النص السالف، العاملات في مجال الزراعة البحتة، حيث نصت المادة 97 من قانون العمل على أن: " يُستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة" (18).

ونحن من جانبنا نرى مع جانب كبير من الفقه أن هذه الأعمال التي وردت في نص المادة 149 من نظام العمل السعودي يجب أن تكون محلاً للمراجعة كل فترة وبصفة دورية حتى يمكن توفير الحماية الكاملة للمرأة العاملة، حيث إنه من الممكن أن تستجد أعمال شاقة أو خطيرة أخرى فيمتنع عليها العمل بها.

وعلى أية حال فإن التحديد الوارد في المادة 149- سالف الذكر - هو بطبيعته تحديد يتضمن قدراً كبيراً من المرونة التي تسمح للقضاء بممارسة سلطته التقديرية في تحديد ما يدخل ضمن الأعمال الشاقة أو الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، ومن ثم يمكنه أن يضيف من الأعمال ما لم يرد ذكره في النص السابق، أو في قرارات وزير العمل (19).

(18) انظر في هذا د. صالح عبد المعتمد الحملاوي، " الحماية الاجتماعية والضمانات القانونية الواجب توافرها للمرأة العاملة في قانون العمل " ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السادس والعشرين الذي نظّمته مؤسسة البرنامج التنموي للمرأة والطفل في مدينة الفيوم 6:7 فبراير 2010 م، تحت عنوان (مؤتمر يناقش " قانون العمل للمرأة ")، وهو بحث منشور على موقعي عالم التربية، والموسوعة العربية.

(19) انظر في هذا د / منير فريد الدكمي - نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي - شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم

وهو ذات ما اهتم به المشرّع الكويتي الذي اهتم في قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010م، بتهيئة ظروف مناسبة لتشغيل النساء، فحرّم تشغيلهن ليلاً، حماية لهن من الأضرار الاجتماعية والصحية التي تترتب على قضاء الليل خارج المنزل، واستثنى بعض الأعمال التي تقتضي طبيعة عملها وجود المرأة ليلاً، كدور العلاج وغيرها، ونصّ على ذلك صراحة في المادة 22 من قانون العمل الكويت التي نصت على أنه: (لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة من العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، ويستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، على أن تلتزم جهة العمل في جميع الحالات المشار إليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمن لهن، مع توفير وسائل الاتصال من جهة العمل وإليه).

كما حظر المشرع الكويتي كذلك تشغيلهن في الأعمال الضارة بالأخلاق، أو التي تقوم على استغلال أئوتتها بما لا يتفق مع الآداب العامّة، وكذلك حظر تشغيلهن بمقتضى نص المادة 23 في الجهات التي تقدّم خدماتها للرجال فقط (20).

والخلاصة: -

أنّه مما سبق نلاحظ وجود اتفاق بين المشرعين السعودي والمصري والكويتي فيما يتعلق بضرورة تهيئة الظروف المناسبة لعمل المرأة، بحظر تشغيلها ليلاً، وحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الضارة كما سبق توضيح ذلك بالتفصيل.

الملكي رقم م / 51 وتاريخ 23 / 8 / 1426هـ - بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم 219 وتاريخ 22 / 8 / 1426هـ - مرجع سابق - ص 126.
(20) انظر في هذا المادتين 22، 23 من قانون العمل الكويتي، م / محمود سالم - في مقال له بعنوان (المرأة الكويتية بين دستور البلاد والقوانين المعمول بها) صادر عن الاتحاد العام لعمال الكويت

المطلب الثاني

ساعات العمل (حق المرأة العاملة في تحديد ساعات عمل محددة لها) وفقاً لنص المادة 150 من نظام العمل الجديد يحظر تشغيل النساء في الفترة الليلية لمدة إحدى عشرة ساعة متوالية، واستثنى من ذلك حالات، أحال تحديدها على الوزير، حيث نصت هذه المادة على أنه: (لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير) (21).

وبناءً على ذلك صدر من وزير العمل ضمن القرار السابق، ما يلي:
(استثناء من حكم المادة (150) فإنه يجوز تشغيل المرأة في الحالات التالية:
1- إذا كان العمل صحياً أو خيرياً أو تعليمياً أو تأديبياً.
2- إذا كانت المنشأة لا تستخدم سوى أفراد الأسرة.
3- حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.

4- إذا كان العمل الليلي ضرورياً للمحافظة على المواد من التلف السريع).
ويلاحظ على هذه الأعمال أنها من قبيل الأعمال التي لا يمثل العمل فيها ليلاً أية خطورة بالنسبة للمرأة ولا يتعارض مع قيامها بواجباتها الزوجية أو العائلية، كالعامل في الفنادق والمطاعم والمستشفيات ودور العلاج والصيدليات وأجهزة الإعلام.
وبالنسبة لهذه الأعمال فإنه يتعين الحصول على ترخيص من الجهات الإدارية المختصة بتشغيل النساء ليلاً، مع التزام صاحب العمل بتوفير كافة الضمانات الخاصة بحماية النساء العاملات لديه، وضمان عدم اختلاطهن بالرجال في أمكنة العمل، وأن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن وفقاً لما

(21) جدير بالذكر أن هذه المادة يقابلها في نظام العمل والعمال الملغى المادة 161 التي كانت تنص على أنه (لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء أثناء فترة من الليل فيما بين غروب الشمس وشروقها لا تقل عن إحدى عشرة ساعة إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من وزير العمل في المهن غير الصناعية وحالات الظروف القاهرة).
انظر في هذا د / محمد بن براك الفوزان - التعليق على نظام العمل السعودي الجديد - مرجع سابق - ص 325.

ورد النص عليه في المادة 158 من نظام العمل. ويتفق هذا إلى حد ما مع ما أخذ به المشرع المصري في هذا الصدد، حيث نصت المادة 89 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003م على أن: (يُصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً إلى الساعة السابعة صباحاً).

ولقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 183 لسنة 2003م الذي نص في المادة الأولى منه على أنه: (مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية المصدق عليها، لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في أي منشأة صناعية أو أحد فروعها، في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً).

ويتبين من النصين - سالفَي البيان - أن الأصل هو حرية العمل ليلاً للنساء، إلا في الأحوال التي لا يجوز تشغيلهم فيها، والتي نص عليها قرار وزير القوى العاملة السابق، وذلك خلافاً لما كان معمولاً به في ظل قانون العمل السابق والذي كان يحظر - كأصل عام - عمل النساء ليلاً، إلا في أحوال معينة.

وبذلك فإن المشرع المصري يكون قد أخذ بمبدأ إباحة عمل النساء ليلاً، شأنهن في ذلك شأن الرجال، إلا في أحوال معينة نص عليها قرار وزير القوى العاملة والهجرة، وهي العمل في المنشآت الصناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً إلى الساعة السابعة صباحاً.

لذلك ومنذ صدور قانون العمل الحالي - وحسناً فعل المشرع - يجوز تشغيل النساء ليلاً في أي منشأة غير صناعية، والتي قد تكون منشأة تجارية أو زراعية أو خدمية.

ولقد نصت المادة الثانية من قرار وزير القوى العاملة والهجرة المشار إليه على أن المقصود بالمنشأة الصناعية: " المنشآت التي يجرى فيها تصنيع المواد وتعديلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع وتفكيكها أو تدميرها أو تحويل موادها، بما في ذلك المنشآت التي تعمل في

مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوى المحركة من أي نوع، والمنشآت التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية، بما في ذلك أعمال الإنشاءات والتشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم، وما يصدر بشأنه قرار من وزير القوى العاملة بناءً على طلب عرض الجهة المختصة بإضافة بعض الأنشطة أو الاستثناء منها".

ولقد نص قرار وزير القوى العاملة على حالات يُستثنى فيها من الحظر الوارد على عمل النساء ليلاً في المنشآت الصناعية السابق الإشارة إليها، بمعنى آخر، أن المشرع قد وضع استثناء على الاستثناء الأول، ليعود بذلك إلى الأصل العام وهو جواز تشغيل النساء ليلاً في المنشآت الصناعية فقط في الأحوال التالية:

- حالة القوة القاهرة، إذا ما توقف العمل في مؤسسة معينة بسبب لا يمكن التنبؤ به، وليس من طبيعته أن يتكرر.

- إذا كان العمل ضرورياً للمحافظة على المواد الأولية، أو مواد التجهيز من تلف مُحقق.

- إذا كانت العاملات يشغلن وظائف إشرافية إدارية أو فنية.

وفي جميع الأحوال يجب على صاحب العمل في الحالات التي يتم فيها تشغيل النساء ليلاً مراعاة الأمور التالية:

- أن يوفر لهن كافة ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن.

- أن يحصل على الترخيص الخاص بتشغيل النساء ليلاً من مديرية القوى العاملة المختصة، ولا يصدر هذا الترخيص إلا بعد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط سالفة الذكر.

ويلاحظ أخيراً أن هذا التنظيم الخاص بعمل المرأة لا يسرى على النساء العاملات في مجال الزراعة البحتة، كما لا يسرى على العمل في الخدمة المنزلية، ولا على الحالات التي تكون فيها المرأة العاملة زوجة لصاحب العمل أو من أصوله أو من فروعه، ولو لم يكن صاحب العمل عائلاً فعلياً

لها وفقاً لنص المادة السابعة من قانون العمل الجديد (22).
ومما يؤكد حرص المشرع المصري على تطبيق الأحكام السابقة أنه
فرض جزاءً جنائياً وجزاءً مدنياً على صاحب العمل الذي يخالف هذه
الأحكام، وتتمثل هذه الجزاءات فيما يلي: -
* الجزاء الجنائي: أن صاحب العمل الذي يخالف هذه الأحكام يتعرض
لعقوبة الغرامة التي تتراوح بين خمسمائة جنيه وألف جنيه، وتتعدد الغرامة
بتعددعاملات اللاتي يعملن بالمخالفة للأحكام السابقة، وتضاعف العقوبة
في حالة العود.

* والجزاء المدني: أن العقد الذي يُبرم بالمخالفة لهذه الأحكام يُعتبر
باطلاً بطلاناً مطلقاً، استناداً إلى أن القواعد المقررة لهذه القيود قواعد أمره
تتعلق بالنظام العام لا تجوز مخالفتها (23).

المطلب الثالث

حق المرأة العاملة في حصولها على الأجر

الأجر هو أحد العناصر الجوهرية في عقد العمل بل وأهمها وذلك من
وجهة نظر العامل، باعتباره المصدر الذي يعول عليه في حياته وكذلك من
وجهة نظر صاحب العمل لما للأجر من علاقة مباشرة ومؤثرة في تكلفة
الإنتاج.

ومن الطبيعي القول أن الالتزام الجوهري في عقد العمل الذي يقع على
عاتق صاحب العمل هو الالتزام بأداء الأجر ومن الطبيعي أن تولى منظمتي
العمل الدولية والعربية، الأجر عناية خاصة وأن تصدر العديد من الاتفاقيات
والتوصيات في المنظمتين من أجل تحديد الحد الأدنى للأجر وقواعد

(22) د / منير فريد الدكمی - نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي -
شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / 51
وتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ - بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم 219
وتاريخ 22 / 8 / 1426 هـ- مرجع سابق - ص 126.
(23) فيما يتعلق بموقف القانون المصري في هذا الصدد. انظر في هذا د / حسيني
هيكل - شرح أحكام قانون العمل وفقاً لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003م- سنة
1432 هـ- 2011م - ص 113 وما بعدها.

حمايته، ولعل هذا ما يفسر مسلك المشرع إبان إصدار القانون المدني بالاكْتفاء بتنظيم التزام صاحب العمل بأداء الأجر م (690 – 691 مدني) وما يتعلق بالالتزامات الأخرى إلى القوانين الخاصة، حيث نصت المادة 693 مدني على أنه " يجب على صاحب العمل إلى جانب التزاماته المبينة في المواد السابقة أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة "، وهذا دليل على الأهمية الخاصة للالتزام بأداء الأجر للعامل حيث إنه مقابل لقيام العامل بأداء العمل المتفق عليه، وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية " إن التزام صاحب العمل بالأجر هو مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه " (24).

فالأجر هو المقابل القانوني للعمل وهما يرتبطان ارتباطاً وثيقاً يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين إذ يعتبر التزام كلاً من الطرفين سبب التزام الطرف الآخر فالتزام صاحب العمل بأداء الأجر سببه التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه والعكس صحيح.
تعريف الأجر: -

الأجر كما عرفته المادة الأولى من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 م هو: -

كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عينياً ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي: -
العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.
النسبة المئوية وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.
العلاوات أيّاً كان سبب استحقاقها أو نوعها.
المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

المنح وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره أو ما يصرف له جزاء

(24) الطعن رقم 1462 لسنة 49 ق جلسة 1985/4/22.

أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقرررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توفرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.
نصيب العامل من الأرباح.

الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى.
ويمكن تعريف الأجر بأنه: -

كل ما يستحق للعامل من مال في مقابل قيامه بالعمل، وذلك أيا كان الاسم الذي يطلق عليه أو نوعه أو صورته أو الطريقة التي يحتسب على أساسها وأيا كانت كيفية الوفاء به، وسواء كان يدفع الأجر صاحب العمل أو كان العمال يدفعون جزء من ملحقاته (كالوهبة). ويخرج عن الأجر كل ما يستحق للعامل دون أن يكون مقابلا لعمله مثل النفقات التي يتكبدها مقابل العمل (كبدل السفر)، والتعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل، والتبرعات التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل.

وإذا كانت الفقرة ج من المادة الأولى من قانون العمل الموحد عرفت الأجر بأنه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله سواء كان ثابتاً أو متغيراً أو نقداً أو عينياً. فإنه يترتب على ذلك ما يلي: -

يشترط لاستحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائماً؛ لأن الأجر التزام أساسي من الالتزامات المترتبة عليه، ولأن عقد العمل يعدّ عقداً من عقود المعاوضة فالعامل لا يستحقّ أجرًا عن المدة اللاحقة لإنهاء خدمته.

الأجر يعدّ مقابل قانوني للعمل ويلتزم صاحب العمل بالوفاء به إذا أدى العامل العمل على الوجه الوارد في عقد العمل ويجب أن يقدر العمل الذي قام به العامل ويترتب على ذلك أن عدم أداء العامل للعمل لسبب يرجع إلى فعله أو خطئه يببرر عدم استحقاقه للأجر مثل غياب العامل بدون عذر مقبول

أو إتلاف العامل للآلة التي يعمل عليها (25).

ويتفق تعريف الأجر على النحو الوارد بالقانون مع التعريف الوارد باتفاقية العمل الدولي رقم 95 بشأن (حماية الأجور) والتي تقرر في مادتها الأولى أن تعبير الأجر يعني: " أيّ مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدًا أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب (26).

أيضًا يتفق تعريف الأجر مع التعريف الوارد باتفاقية العمل العربية رقم 15، والتي تعرف الأجر بأنه: " كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متمات الأجر" (27).

وقد عرفت محكمة النقض المصرية الأجر في العديد من أحكامها بأنه: " كل ما يستحقه العامل في مقابل أداء العمل أيا كان نوعه وأيا كانت طريقة تحديده وأيا كانت تسميته. أو هو: " كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه، مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت تسميته (28).
كما قررت أيضًا محكمة النقض المصرية " ليس هناك ما يمنع في أن يأخذ الأجر صورة طعام أو ملابس أو إيواء ؛ لأنّ الأجر كما هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله، مهما كان نوعه، ولا يغير من وصف هذه الميزات

-
- (25) انظر - د/ محمد شريف - مرجع سبق ذكره ص 180.
(26) مؤتمر العمل الدولي - الدورة 32 يونيو 1949، الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 والتي دخلت إلي حيز التنفيذ في سبتمبر 1952 وصادقت عليها مصر في 1960/7/26.
(27) اتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور ومؤتمر العمل العربي الدورة 11 عمان، مارس 1983، المادة الأولى.
(28) نقض مدني رقم 416 لسنة 34 ق جلسة 1970/4/15.
نقض مدني الطعن رقم 441 لسنة 25 ق جلسة 1960/3/24 س 11 ص 246.
نقض مدني الطعن رقم 419 لسنة 19 ق جلسة 1969/12/23 ص 1203 رقم 174.

العينية (29). بالأجر عدم ثباتها أو منحها لكافة العاملين دون تمييز أو وقوفها عند حد الكفاية.

وقد أخذت محكمة النقض الإيطالية بنفس المنهج: -

حيث قرّرت أن كل ما يحصل عليه العامل نقدًا أو عينًا يعد أجرًا متى كان استحقاقه لها مقابل العمل الذي يقوم بأدائه ويجب أن يمثل مجموعهما أجرًا عادلًا للعامل (30).

ومما سبق يتّضح أن التزام صاحب العمل بأداء الأجر لا يقف عند حد الوفاء بالأجر الأساسي بل يشمل أيضًا علاوة على الأجر الأساسي، ملحقات الأجر التي يحصل عليها العامل والتي تأخذ حكم الأجر وتعتبر جزء لا يتجزأ منه أيا كانت التسمية التي تطلق عليها طالما كان صاحب العمل يؤديها للعامل مقابل الحصول على خدمات هذا الأخير.

المبحث الثاني

حقوق المرأة العاملة المرتبطة بطبيعتها

لقد وضع نظام العمل والعاملين السعودي للمرأة قواعد وحقوق خاصة إضافية تتمتع بها عن غيرها من العمال، وذلك ليس تقليلاً من شأن الفئات الأخرى ولا تقليلاً من شأنها هي، إنما نظراً لطبيعتها وبعض الظروف الشرعية والطبيعية التي قد تمر بها، وهذه الحقوق هي كالاتي:

1- حقها في الإجازات.

أ - إجازة وضع.

ب- إجازة وفاة الزوج (إجازة الحداد).

2- وحقها في الأجر أثناء إجازة الحمل والوضع.

3- وحقها في الرعاية الطبية.

4- وحقها في فترات راحة لإرضاع مولودها.

(29) نقض مدني، الطعن رقم 1843 لسنة 49 ق جلسة 1984/6/11. وكذلك الطعن رقم 1314 لسنة 47 ق، جلسة 1982/11/14.

(30) محكمة النقض الإيطالية، الدوائر المدنية مجتمعة في 1965/6/28 مجلة قضاء العمل، روما يناير فبراير 1966 - ص7.

- 5- وحقها في عدم فصلها من العمل أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع.
- 6- وحقها في أن يوفر لها صاحب العمل مكاناً لحضانة مولودها.
- 7- وحقها في الحصول على إجازة لرعاية الطفل.
- 8- وحقها في الحصول على مقعد لراحتها.
- 9- وحقها في إنهاء عقدها بإرادتها المنفردة.
- ولتوضيح هذه الحقوق بالتفصيل فسوف نتناولها في تسعة مطالب على النحو التالي.

المطلب الأول

حق المرأة العاملة في الإجازات

يقصد بإجازة العامل: -هي كسب من المكاسب التي حققتها الطبقة العمالية في نضالها، عقب الثورة الصناعية من أجل تحسين شروط العمل. ففي ظل النظام الحر والأفكار الليبرالية التي سادت المجتمعات الصناعية عقب حدوث الثورة الصناعية لم يكن المشرع يتدخل في تنظيم علاقة العمل وكان ينظر إلى العمل على أنه سلعة كغيرها من السلع يدفع فيها المشتري بقدر ما يحصل عليه من " كم " وبغض النظر عن الاعتبارات الاجتماعية التي تحيط بالموضوع فكان العامل في سبيل الحصول على أجره ملزم بأداء العمل طوال أيام الأسبوع دون توقف ودون راحة وبلغت عدد ساعات العمل 14 وأحيانا 16 ساعة يوميا وقد كان أي انقطاع عن العمل من جانب العامل يستتبع خصم جزء من الأجر مقابل هذا الانقطاع مهما كانت أسبابه حتى ولو كان بسبب المرض بل كان مجرد السماح للعامل بالعودة إلى عمله بعد انقطاعه يعدّ تفضلاً من صاحب العمل الذي كان بإمكانه نتيجة انتشار البطالة وتكدس الأيدي العاملة أن يحل محل العامل المتغيب عامل آخر دون انتظار أو تفهم للمبررات.

وما إن بدأ المشرع بتدخل لتنظيم علاقة العمل تحت ضغط اعتبارات سياسية، واجتماعية وأيدلوجية حتى كان موضوع الإجازة من الموضوعات الأساسية التي التفت إليها المشرع.

فقد فرض المشرع في بداية الأمر إجازة يومية للعمال دون أن يكون من حقهم تقاضى أجرهم عن هذا اليوم الذي لا يعملون فيه ولكن مع ازدهار الأوضاع الاقتصادية وانتشار الأفكار والمبادئ الاجتماعية تحول يوم الإجازة غير المدفوع إلى إجازة أسبوعية مدفوعة.

أما الأمر التالي لذلك فهو تقرير المشرع للإجازة السنوية وعرف من خلالها الإجازة العارضة، ومنها الإجازات التي يحصل عليها العمال في الأعياد والمناسبات القومية، وأيضاً تلك التي يتمتع بها العامل بأجره كاملاً أو بجزء من أجره حسب الأحوال إذا مرض أو أصيب مع اختلاف النسب التي يؤدي بها الأجر، إذا كان المريض أو الإصابة بسبب العمل أو بغير سبب العمل.

وأيضاً عرف القانون بعض أنواع الإجازات التي تقررت لاعتبارات خاصة كإجازات الحمل والوضع ورعاية الطفل أو تلك التي يعرفها القانون المصري وبعض التشريعات العربية لاعتبارات دينية كإجازة الحج أو زيارة بيت المقدس، وهذا تمثيلاً مع سياسة الرعاية الاجتماعية.

ولقد أصدرت منظمتي العمل الدولية والعربية عدة اتفاقيات وتوصيات متعلقة بالإجازة مدفوعة الأجر فقد صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 52 لسنة 1936 والتوصية رقم 47 بشأن " الأحداث السنوية مدفوعة الأجر " مؤتمر العدل الدولي، الدورة العشرين يونيو 1936 وقد بلغ عدد الدول المصدقة على الاتفاقية 54 دولة من بينها مصر (1954/7/3) ودخلت حيز التنفيذ 1939/9/22.

كما حددت المادة 47 و 51 من قانون العمل المصري: - الأحكام الخاصة بتنظيم الإجازات السنوية من حيث مدتها واحتساب الإجازة العارضة ومواعيد الحصول عليها في ضوء مقتضيات العمل وقواعد الحصول على الأجر أثناء الإجازة.

وقد نظمت م (47) من قانون العمل مدة الإجازة وقواعد تحديد مواعيدها على النحو التالي: -

تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة

سنة كاملة تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن تكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل، وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية، مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن أجازته.

ويتضمن من أحكام المادة 47/ عمل، أن المشرع جعل عدد أيام للإجازة السنوية مرتبط بعدد سنوات الخدمة تصاعدياً، كما وضع المشرع حد أدنى لمدة الإجازة السنوية تستحق للعامل في السنة الأولى من خدمته وتحسب " بنسبة المدة التي قضاها في العمل " بشرط أن يكون قد أمضى في الخدمة ستة أشهر على الأقل من تاريخ التحاقه بالعمل، فيستحق إجازة مدتها 21 يوماً تزداد إلى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة.

وقد قرر المشرع حرصاً منه على العامل الذي بلغ سن الخمسين باعتبار أنه يقترب من سن التقاعد أن يحصل على إجازة مدتها شهر بغض النظر عن مدة خدمته أي حتى ولو لم يمض عشر سنوات في الخدمة لكن بشرط تجاوز الحد الأدنى من الخدمة اللازم للحصول على إجازة وهو ستة أشهر على الأقل وفيما عدا الحكم الخاص بمن تجاوز سن الخمسين نجد أن مدة الإجازة مرتبطة بأقدمية العامل فحسب وبغض النظر عن درجة العامل في السلم الوظيفي في المنشأة أو طريقة أداء أجره.

ونجد المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية 132 قررت أنه يحق لكل شخص تطبق عليه هذه الاتفاقية الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة دنيا محددة، وتحدد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية طول

الإجازة في إعلان مرفق بتصديقها ولا تقل الإجازة بأية حال عن ثلاثة أسابيع عمل في سنة واحدة. ويحق لكل شخص قضي مدة خدمة أقل من تلك المطلوبة لاستحقاقه الإجازة كاملة أن يحصل على إجازة سنوية مدفوعة الأجر تتناسب مع مدة خدمته خلال تلك السنة م (1/4 من الاتفاقية) ويجوز أن تقدر مدة دنيا للخدمة لاستحقاق الإجازة السنوية مدفوعة الأجر وتحدد السلطات الوطنية طول المدة المؤهلة لاستحقاق الإجازة ويزداد طول الإجازة السنوية المدفوعة الأجر بازدياد مدة الخدمة وفقاً لشروط تقررها القوانين واللوائح الوطنية م(5/2 الاتفاقية).

وقد قررت محكمة النقض المصرية: إن أذن صاحب العمل لمستخدميه بإجازات تزيد عن الحد المقرر في القانون ولم تتخذ صفة الاستقرار لا يخولهم حقاً مكتسباً في هذه الزيادة إذ لا يخرج ذلك كونه منحه لا تكتسب حقاً في المطالبة بتكرارها فمتى كان قرار هيئة التحكيم قد التزم في رفض طلب لزيادة الإجازات ولم يرى تكليف صاحب العمل بأكثر مما قرره فإنه لا يكون بحاجة لبحث مبررات الزيادة المطلوبة في الإجازات ولا مسوغات إلغاء الزيادة السابق منحها.

كما أعطي المنظم السعودي للمرأة العاملة الحق في أكثر من إجازة تتقرر لها بقوة النظام، وهذه الإجازات هي كالآتي: -
أ - إجازة وضع: -

* يُقصد بالوضع: انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد سواء ولد حياً أو ميتاً، فالإجهاض لا يعتبر وضعاً بل يمكن اعتباره مرضاً تستحق عنه العاملة إجازة مرضية (31).

ومراعاة للمرأة العاملة، وحرصاً على صحتها وصحة وليدها فقد نصت الأنظمة والقوانين على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة الحمل والوضع

(31) ومع ذلك يرى البعض أن المرأة العاملة تستحق إجازة الوضع في حالة الإجهاض المشروع وفقاً لما يراه أهل الخبرة الطبية في هذا الشأن، انظر في هذا د / تامر يوسف سغفان - التشريعات العمالية - ص 229.

ولقد حدد المنظم السعودي التنظيم القانوني لهذه الإجازة في نصوص المواد من 151:157 من نظام العمل الجديد، حيث أعطي المرأة العاملة الحق في إجازة وضع تكون سابقة للتاريخ المحتمل للوضع بأربعة أسابيع والأسابيع الستة اللاحقة للوضع، أما فيما يتعلق بالأجر فقد فرق النظام في طريقة حسابه من ناحية عدد سنوات الخدمة وهي كالآتي:

- من كانت خدمتها أقل من سنة ليس لها أجر.
- من كانت خدمتها من سنة حتى ثلاث سنوات تستحق نصف الأجر.
ويدفع لها نصف الأجر أيضاً عن إجازتها السنوية إذا استفادت منها في نفس السنة.

- من تجاوزت خدمتها الثلاث سنوات يدفع لها الأجر كاملاً عن إجازة الوضع. ولا يدفع لها شيء عن إجازتها السنوية إذا ما استفادت منها في نفس السنة (32).

أمّا في القانون المصري فإنه يكون للمرأة العاملة وفقاً لنص المادة 91 عمل التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل تشمل المدة التي تستبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

فحق المرأة العاملة في إجازة الوضع ورعاية طفلها فسوف أوضحها من خلال قانون العمل الملغى وقانون العمل الجديد فبالرغم من أن القانون الجديد استبقى أغلب الأحكام التي كانت مقررة بموجب القانون الملغى مادة (151، 152، 153) وذلك بعد تعديل صياغتها وهي تقابل م (88 – 89 – 90) من قانون العمل الجديد، واقتصر على بعض تعديلات أدخلها على المادة (154) عمل ملغى بموجب المادة 91/ عمل فإن إقرار هذه المادة

(32) د / منير فريد الدكمي – نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي – شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / 51 وتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ - بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم 219 وتاريخ 22 / 8 / 1426 هـ- مرجع سابق – ص 192

على النحو الذي صدرت به آثار الجدل بين الكثير والاعتراضات فيما يتعلق بتخفيض عدد مرات إجازة الوضع ورعاية الطفولة من ثلاث مرات إلى مرتين فقط طوال مدة خدمة العاملة وتناسى معارضو هذا القانون الجديد ما أعطاه من مزايا للمرأة العاملة بخصوص إجازة الوضع ورعاية الطفل وسوف أوضح ذلك من خلال عرض أحكام قانون العمل الملغى وقانون العمل الجديد على النحو التالي: -

تنص المادة (154) من قانون العمل الملغى التي تنظم إجازة الوضع ورعاية الطفل على أنه " للعاملة التي أمضت ستة شهور في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع مدتها خمسون يوماً بأجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيّنة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها كذلك لا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع "

كما نصت المادة (133) من القانون رقم 91 لسنة 1959 الملغى على منح العاملة إجازة قبل الوضع كان أمراً جوازياً لصاحب العمل فقد كانت تنص على أنه " يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة وضع مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع " فهذا النص السابق كان يحظر تشغيل المرأة العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع ولكنه يجعل هذا الأمر جوازياً في الفترة السابقة على الوضع وتبلغ مدة الإجازة في مجملها خمسون يوماً فالعاملة كانت عشرة أيام قبل الوضع وأربعون بعده إلا إذا سمح لها صاحب العمل بمدد أطول أو كانت اتفاقيات العمل الجماعية تقرر لها هذا الحق ومن هنا نجد أن نص المادة (133) من القانون الملغى كان معيباً حيث كان يعطى الفرصة لصاحب العمل في تخفيض مدة الإجازة إلى أربعين يوماً فحسب، أيضاً فهذا النص لم يحدد عدد المرات التي يجوز فيها للمرأة العاملة الحصول على إجازة الوضع فالالتزام الذي كان يلقيه على عاتق صاحب العمل هو عدم تشغيل المرأة العاملة خلال الأربعين يوماً

التالية للوضع ولهذا كان بإمكان المرأة العاملة الحصول على هذه الإجازة في كل مرة تضع فيها الحمل مهما تعددت مراته.

بينما م(154) من قانون العمل الملغى والتي جعلت من إجازة الوضع حقا مكتسبا للمرأة العاملة وأمرها وجوبيا لا تقدير فيه لصاحب العمل وحددت عدد مرات هذه الإجازة بثلاث مرات طوال مدة خدمة العاملة، وتستحق العاملة أجرها كاملاً خلال فترة الوضع ولا يمكن أيضاً الانتقاص من الأجر والقول بمعاملتها معاملة من تكون في إجازة مرضية لأنها ليست مريض، فلو فرض أنها مرضت في أعقاب الولادة، فإنها تتعرض لتطبيق نص 50 من القانون فتحسب لها 90 يوماً بما يعادل 75% من الأجر و85% في التسعين يوماً التالية وتحسب الأربعين يوماً (إجازة الوضع) ضمن التسعين يوماً الأولى (إجازة الوضع) 75% فنضيع على المرأة العاملة مزية خصها المشرع بها ولهذا تستحق المرأة العاملة أجرها كاملاً، ونص المادة (154/عمل) من القانون الملغى منتقد من ناحية تقريرها استحقاق العاملة لهذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها فقد تجاهل المشرع بهذا ما تعاني منه مصر من تزايد عدد سكانها، حيث تقرير المشرع للمرأة العاملة حقها في إجازة الوضع ولثلاث مرات لم يكن سهو أو حكما غير مقصود بل سياسة تشريعية ثابتة فبالرغم من تقرير هذا المبدأ بالنسبة للعاملات في الحكومة والقطاع العام، نجد أيضاً في المادة(156) ملغى حيث تنص "في المنشأة التي تستخدم أكثر من خمسين عاملاً فأكثر يكون للعاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة وذلك لرعاية طفلها وتمنح هذه الإجازات ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

(إجازة الوضع ورعاية الطفل) للمرأة العاملة وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد المادة (91) والتي تنص على أنه: "للعاملة التي أمضت عشرة أشهر لخدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل وتشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع ولا

تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة " كما تنص المادة (94/ عمل) على أنه: "مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها "

ويتضح من تلك النصوص السابقة ان المرأة العاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل عشر شهور أو أكثر يكون لها الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل، وتشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية، مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. كذلك تستحق العاملة هذه الإجازة مرتين فقط طوال مدة خدمتها، ولا يجوز تشغيل المرأة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع، وإلا عوقب رب العمل بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتي جنيه (م 249) عمل. وهذا الحظر يتعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على خلافه، ويلزم صاحب العمل بأن يدفع للعاملة أجرها كاملاً عن مدة إجازة الولادة، وتعتبر إجازة الوضع مستقلة عن الإجازة المرضية ولا تحسب ضمن مدتها ولا يلتزم صاحب العمل بنفقات وضع المرأة العاملة كما هو مقرر في القانون (33).

وقد نصت المادة (156) من قانون العمل المصري على أنه " المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر يكون للعاملة الحق في الحصول على إجازة لرعاية طفلها غير مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد على سنة وتمنح هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمة المرأة العاملة "

فإذا حصلت العاملة على هذه الإجازة فإنه من الممكن أن يشعل رب العمل وظيفتها بعامل آخر أثناء مدة الإجازة وعند انتهاء تلك الإجازة المحددة فإن المرأة العاملة إما أن تعود إلى وظيفتها السابقة أو إلى وظيفة

(33) انظر مرجع سبق ذكره -د/محمد شريف عبد الرحمن - ص 292.

أخرى مماثلة لها مما يجعل هذا التعديل غير جوهري في اختصاص هذه العاملة، ويترتب على ذلك أنه لا يحق لتلك العاملة رفض ذلك التعديل وإلاّ اعتبرت مخلة بالتزاماتها بتنفيذ العمل المسند إليها حيث يعتبر التعديل ليس إلا تعديل في شروط العقد وليس في العقد ذاته (34).

وقد أعطى القانون للعاملة التي ترضع طفلها خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع فضلاً عن مدة الراحة المقررة بالمادة (81 عمل) الحق في الفترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين (93/عمل) وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتين من ساعة العمل ولا يترتب عليهما أيّ تخفيض في الأجر (35). فالعاملة المرضعة تتمتع براحة ساعتين يوميا ساعة للراحة العادية وساعة للرضاعة لا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر حتى لا تهمل في إرضاع طفلها حرصا على الأجر، كذلك تستحق العاملة إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لرعاية طفلها وذلك في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر م(94) عمل، إلا أن هذه الإجازة لا تمنح للعاملة إلا مرتين طوال خدمتها ولم يحدد القانون وقتا معيناً لأخذ تلك الإجازة فلها أن تأخذها في أيّ وقت، ولا يشترط أخذها خلال السنة الأولى لمولد طفلها، كما لا يشترط مضي فترة معينة بين كل إجازة لرعاية الطفولة والإجازة التي تليها فمدة السنة هي الحد الأقصى للإجازة فلا يجوز للعاملة الحصول على مدة أقل أو الحصول عليها متقطعة، وليست دفعة واحدة (36).

وأخيرا سوف أعرض بعض المزايا لقانون العمل الجديد فيما يخص بإجازة الوضع للمرأة العاملة ورعاية طفلها وذلك على النحو التالي (37):
إن قانون العمل الجديد هو الأفضل لحماية الأمومة في مصر فقد رفع

(34) سلطة رب العمل في الانفراد في تعديل عقد العمل – د/محمد عبدالغفار البسيوني – دار النهضة العربية – 32 شارع عبدالخالق ثروت – القاهرة 1417 هـ - 1997 م ص 241 – ص 243.

(35) د/محمد شريف عبدالرحمن – مرجع سبق ذكره – ص 293.

(36) د/ عبدالله مبروك النجار مرجع سبق ذكره ص 386-387.

(37) انظر د/ أحمد حسن البرعى – مرجع سبق ذكره ص 531-533.

مدة إجازة الوضع من خمسين يوماً كما كانت مقررة في القانون الملغى إلى تسعين يوماً في القانون الحالي وذلك لإتاحة الفرصة للمرأة العاملة لكي ترتاح وترعى طفلها في أيامه الأولى ولإقامة المساواة بين العاملات في القطاع الخاص والقطاعات الأخرى وإزالة شبهة عدم الدستورية التي كانت موجودة قبل صدور قانون العمل الجديد.

إنَّ الاكتفاء بتقرير إجازة وضع مرتين فقط للعاملة طوال مدة خدمتها لدى صاحب العمل أو أكثر قد ساعد في حل مشكلة زيادة السكان في مصر وهذا بخلاف ما قرره م (154) من القانون 137 لسنة 1981 والتي جعلتها ثلاثة مرات وبهذا الحكم كانت تتجاهل مشكلة كبرى تعاني منها مصر وهي مشكلة زيادة السكان ولذلك فإنه على الرغم مما يحيط بهذا الحكم من اعتبارات إنسانية فلا يمكن تجاهل الظروف الاقتصادية. فمصر تعاني من مشكلة تزايد السكان بشكل يهدد ابتلاع كل زيادة في الناتج القومي، ويعتقد الخبراء أن تنظيم النسل في مصر يعتبر من العوامل الأساسية التي ستساعد على رفع مستوى المعيشة، ولهذا فالسياسة التشريعية للمشرع يجب أن تأخذ في الأهداف القومية، ولما كانت مشكلة تزايد السكان تقضى أن يكون متوسط المواليد في كل عائلة مصرية لا يزيد عن اثنين فمن الواجب استخدام التشريع الاجتماعي لتحقيق ذلك بحيث يقتصر عدد المرات التي تمنح فيها المرأة إجازة وضع أو إجازة لرعاية طفلها بدون أجر على مرتين فقط وذلك لتساعد عملية تنظيم النسل في مصر وحل مشكلة تزايد عدد سكانها بصورة كبيرة مما يؤثر على الناتج القومي.

أن في تقرير المشرع مدة العشرة أشهر المشار إليها هي مدة خدمة تماماً كمدة الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي وهذا لا يتطلب أن تقضى لدى صاحب عمل واحد، وإنما يكفي أن يتوافر بالنسبة للمرأة العاملة مدة خدمة عشرة أشهر لدى صاحب عمل أو أكثر.

أن القانون الجديد أزال التناقض الذي كان قائماً بين قانون العمل الملغى وبين قانون التأمين الاجتماعي (79 لسنة 1975) مادة 79: -

تنص على أنه: تستحق المؤمن عليها في حالة الحمل والوضع تعويضاً

عن الأجر يعادل 75% من الأجر المشار إليه في الفقرة الأولى م(78) تؤديه الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر وذلك عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل أو بأنظمة العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام بحسب الأحوال بشرط ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر

وفى ضوء تلك المادة: توحدت مدة استحقاق إجازة الوضع للمرأة العاملة مع المدة المقررة للحصول على تعويض الأجر وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي.

فالتنسيق بين القوانين المختلفة المذكورة، يفهم منه أن الأصل أن نتحمل التأمين الاجتماعي، تعويض الأجر للعاملة عند حصولها على عاتق صاحب العمل ألا أن يتحمل 25% فقط من أجر العاملة في حالة إجازة الوضع، وهو ما يقتضي بالضرورة توحيد المدة المتطلبة من الخدمة مع مدة الاشتراك في التأمين التي يتطلبها قانون التأمين الاجتماعي وذلك حتى تستوفى العاملة شروط الحصول على تعويض الأجر من الجهة التأمينية وهو ما قصده المشرع بالنصين المشار إليهما في قانون العمل 137 لسنة 1981م وقانون التأمين الاجتماعي 79 لسنة 1975، والوضع السابق لم يكن يتيح هذا الحل ويؤدي إلى تحميل صاحب العمل بأجر العاملة كاملاً إذا لم تكن قد أتمت مدة خدمة لدى صاحب عمل أو أكثر تبلغ في مجموعها عشرة أشهر وهي نتيجة لم يقصدها المشرع وهي ضد مصلحة صاحب العمل طبعاً ولكنها في نفس الوقت ضد المصلحة العامة حيث قد يحجم أصحاب الأعمال عن تشغيل النساء خشية تحمل كامل الأجر في حالة الوضع قبل مضي العشرة أشهر المشار إليها في قانون التأمين الاجتماعي.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع (38)، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة

(38) تنص المادة 79 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975م علي أن " تستحق المؤمن عليها في حالة الحمل والوضع تعويضاً عن الأجر.. وذلك عن

العاملة (39)

ومدة إجازة الوضع تسعون يوماً تحصل العاملة خلالها علي تعويض يعادل قيمة الأجر الشامل، وهذه المدة تشمل ما تحصل عليه العاملة قبل الوضع وما تحصل عليه بعد تاريخ الوضع بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه لتستحق مدة الإجازة قبل تاريخ الوضع، وفي جميع الأحوال إذا كانت المدة التي حصلت عليها العاملة قبل الوضع أكثر من خمسة وأربعون يوماً فلا يجوز تشغيلها بعد تاريخ الوضع إلا بعد مرور مدة خمسة وأربعون يوماً كاملة، وتكون المدة الزائدة عن التسعين يوماً التي حددها المشرع كحد أقصى لإجازة الوضع بدون أجر.

ويشترط لاستحقاق العاملة إجازة وضع أن تكون قد أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر، وقصد بهذا التحديد أن تتفق مدة استحقاق إجازة الوضع مع المدة المقررة للحصول علي تعويض الأجر وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي وهي خدمة عشرة أشهر لدي صاحب عمل واحد أو أكثر، ويحقق هذا الشرط مصلحة صاحب العمل والعاملة في آن واحد بتلافي تحمل صاحب العمل كامل أجر العاملة وتجنب إجمامه عن تشغيل النساء خشيّة تحمل هذا العبء (40).

ولقد قيد المشرع حق العاملة في استحقاق إجازة الوضع بمرتين فقط طوال مدة خدمتها، والمقصود بذلك من وجهة نظر فريق من الفقه ونؤيده

مدة الحمل والوضع بشرط ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة شهور". (39) د/ عبد الحميد عثمان الحفني، قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2003، الجزء الأول - عقد العمل الفردي الطبعة الأولى سنة 2006 بدون دار نشر - مرجع سابق - ص 400.

(40) د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل سنة 1991م - بدون دار نشر - ص 247، وأيضاً د / السيد عيد نايل، شرح أحكام قانون العمل - طبعة 2004 م - 2005م- ص 320.

وانظر عكس ذلك د / محمد لبيب شنب، قانون العمل - الطبعة الرابعة سنة 1983 م - والطبعة الخامسة سنة 1994 م، ص 247، وأيضاً د / محمود جمال الدين زكي، قانون العمل - سنة 1983م - الطبعة الثانية - مطبعة جامعة القاهرة ص 889.

في ذلك مدة خدمة العاملة أياً كان صاحب العمل وليس مدة خدمتها لدى صاحب عمل واحد، فعبارة النص جاءت مطلقة (41) هذا فضلاً عن الحكم من تقييد عدد مرات الإجازة المتمثلة في تنظيم النسل، وليس معني ذلك أن العاملة لا تحصل على إجازة إذا وضعت قبل مرور عشرة شهور خدمة أو إذا وضعت للمرة الثالثة أثناء مدة خدمتها ولكن المقصود ألا تحصل على أجر خلال هذه الإجازة ويعد ذلك سبباً من أسباب وقف عقد العمل دون أجر. ونلفت النظر مع بعض الفقه (42) إلى أنه إذا كان للعاملة الحق في إجازة مرضية فيمكنها الحصول عليها خلال فترة الوضع وبالتالي تحصل على أجر الإجازة المرضية السالف إيضاحه، كذلك فإن هذه العشرة أشهر السابقة تعد شرطاً للحصول على الأجر وليس الإجازة.

ونوضح بأنه لا يوجد تناقض بشأن إجازة الوضع بين قانون التأمين الاجتماعي وقانون العمل: فمن جهة أولى وطبقاً للمادة 79 من قانون التأمين الاجتماعي تستحق العاملة التي تخضع لنظام التأمين الاجتماعي في حالة الوضع والحمل تعويضاً عن الأجر يعادل 75% من الأجر عن مدة الحمل والوضع المنصوص عليها في حين تعطي هذه العاملة أجرها كاملاً وفقاً لنصوص قانون العمل (43).

ومن جهة ثانية وطبقاً للمادة 85 من قانون التأمين الاجتماعي تلتزم هيئة التأمين الاجتماعي بنفقات الولادة للعاملة التي تخضع لأحكامه بينما لا

(41) وذلك عكس قانون العمل السابق الذي اشترط أن تكون مدة الشهور العشرة متصلة.

(42) د / السيد عيد نايل - مرجع سابق - ص 321.

(43) انظر في هذا الخصوص نص المادة 91 من قانون العمل، وحتى لا يكون قانون التأمين الاجتماعي ضاراً بالعاملة لإعطائها حقوقاً أقل من زميلتها التي لا تخضع لأحكامه نرى مع البعض ضرورة إلزام المشرع لصاحب العمل بأن يدفع للعاملة التي تخضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الفرق في الأجر ويبلغ 25% علي سند من أن ما ورد بقانون العمل هو الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه أو الانتقاص منه وأجر العاملة يجب أن يكون كاملاً خلال إجازة الوضع. قرب: حسام الدين الأهواني، السابق ص 552، السيد عيد نايل السابق ص 321.

يلتزم صاحب العمل بذلك للعاملة التي لا تخضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي وبالتالي تتحمل العاملة جميع نفقات الولادة، وفي هذا الفرض منح قانون التأمين الاجتماعي للعاملة ميزة لم ينص عليها قانون العمل ومن ثم نناشد المشرع بضرورة التدخل بتعديل تشريعي مفاده إلزام أصحاب الأعمال بمنح العاملة نفقات الولادة بعد تحديدها بشكل موضوعي وغير مبالغ فيه.

وعملاً بمقتضى نص المادة 92 من قانون العمل لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء مدة خدمتها ولكن يجوز له حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه بشرط ثبوت اشتغالها خلال مدة الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء التأديبي المنصوص عليه في لائحة الجزاءات.

وإذا أخل صاحب العمل بالتزامه بإجازة الوضع يعاقب هو أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وكذلك نص المشرع الأردني على حق المرأة العاملة في الحصول على هذه الإجازة في المادة 70 من قانون العمل الأردني والتي جاء بها: -
(للرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة) (44).

ويحظر على صاحب العمل تشغيل المرأة العاملة قبل انقضاء مدة إجازتها - وقد جاء هذا الشرط بنص صريح ضمن المادة 70 من القانون حفاظاً على صحة المرأة وصحة مولودها وينطبق هذا الحظر (حتى لو كان

(44) نص المادة 70 من قانون العمل الأردني.

ذلك بناء على طلب المرأة العاملة) حيث إن النص جاء مطلقاً. وأكثر من ذلك فقد جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية أنه: (نصت المادة 27 /أ من قانون العمل صراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة أو توجيه الأشعار بإنهاء الخدمة خلال تلك المدة. وعليه لا يصلح التذرع بأن فصل المدعية لم يكن تعسفياً) (45).

ويعد النص القانوني في المادة أعلاه انتصاراً للمرأة العاملة مقارنة بالنص القانوني الذي جاء به القانون الملغي والذي كان يقصر الإجازة على المرأة العاملة التي تعمل في مؤسسة منتظمة أو في بعض المؤسسات الكبيرة وكان يحدد مدة إجازة الأمومة بستة أسابيع فقط (م 50 من قانون العمل الملغي)، وعلى أن تكون هذه الإجازة بنصف الأجر (م 52 من قانون العمل الملغي) ويشترط لحصول المرأة العاملة على هذا النوع من الإجازة أن تكون المرأة العاملة قد أمضت مدة لا تقل عن 180 يوماً من العمل لدى صاحب العمل (46).

وكذلك نصت المادة 24 من قانون العمل الكويتي 6 لسنة 2010م على أنه: (تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعين يوماً للوضع، بشرط أن يتم الوضع خلالها، ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة، أو بسبب انقطاعها عن العمل لسبب مرضي يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع).

* أما عن شروط استحقاق إجازة الأمومة وقيودها في القانون الأردني: - إضافة إلى الشروط الواردة ضمن أحكام القانون من كون المرأة عاملة تخضع لأحكام ونصوص قانون العمل. تضمنت المادة 70 من القانون عدة

(45) قرار محكمة التمييز رقم 2298 / 1998 م، المنشور بمجلة نقابة المحامين في العدد 6 الصفحة 1856 لسنة 1999 م.

(46) للاستزادة انظر قانون العمل الأردني الملغي القانون رقم 21 لسنة 1960 م، وأيضاً دسيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل الأردني - ص 372:374.

شروط لا بد من توافرها لاستحقاق هذا النوع من الإجازة، وهذه الشروط هي:

1- الإجازة حق للمرأة العاملة متى كانت حاملاً توشك على الوضع. هكذا يفهم من النص (قبل الوضع وبعده).

2- لا يشترط القانون مدة عمل محددة عند صاحب العمل لاستحقاق إجازة الأمومة.

3- إثبات حالة الحمل. فيجب على المرأة العاملة الحامل إثبات حالة الحمل لديها حتى يتسنى لها الحصول على هذا النوع من الإجازة ويتم ذلك من خلال دعمها طلبها الحصول على إجازة الأمومة بتقرير طبي صادر عن جهة طبية معتمدة من قبل المؤسسة التي تعمل لديها المرأة العاملة الحامل أو تعتمدها المؤسسة (على ضوء نص المادة 65 فيما يتعلق بالإجازة المرضية).

4- إثبات موعد متوقع للولادة: وذلك حتى يتسنى لها تحديد موعد واضح لحاجتها استخدام مثل هذا النوع من الإجازة. وتحتاج المرأة العاملة لتحديد الموعد إلى جهة طبية معتمدة أو تعتمدها المؤسسة التي تعمل لديها المرأة الحامل.

* وأما عن مدة إجازة الأمومة في القانون الأردني: -

فقد ألزم المشرع الأردني صاحب العمل بحق المرأة العاملة بإجازة الأمومة والتي مجموع مدتها (عشرة أسابيع) متى تحقق للمرأة العاملة شروطها. وهذه الإجازة قد تكون مقسمة إلى قسمين رئيسيين هما: الإجازة قبل الوضع، والإجازة بعد الوضع.

القسم الأول: (قبل الوضع): -

من خلال قراءة النص القانوني نجد أن المشرع الأردني وإن لم يتعرض لتحديد المدة التي تمنح فيها المرأة العاملة الحامل لإجازة الأمومة قبل الوضع، إلا أنه يستشف من النص انه وضع حداً أعلى لمدة الإجازة تقدر بـ (أربعة أسابيع).

وعلى ذلك فإنه يحق للمرأة العاملة الحامل الحصول على إجازة أمومة

قبل الوضع لمدة غير محددة شريطة أن لا تزيد عن أربعة أسابيع.
* وقد ذهب اتجاه الفقه إلى القول: إن إجازة الأمومة قبل الوضع
اختيارية (47) حيث إنه من النادر قيام المرأة العاملة بطلب إجازة الأمومة
قبل الوضع إلا في حالات تستدعيها الحالة المرضية للمرأة العاملة أو طبيعة
الحمل أو الولادة.

القسم الثاني: (بعد الوضع):

حدّد المشرع الأردني إجازة الأمومة بمدة مجموعها (عشرة أسابيع) (مشتراطاً أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع).

وعليه يكون من حق المرأة العاملة إجازة أمومة مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لها الحق باستخدامها بمجموع مدتها بعد الوضع، وإن كانت قد استخدمت أي مدة من الإجازة قبل الوضع فإن ما استخدمته يخصم من مجموع إجازتها الكلي، على أن لا تقل مدة الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع.

* وترجع الحكمة من اشتراط ألا تقل مدة الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع إلى مراعاة صحة المرأة العاملة بعد الوضع وصحة وليدها الرضيع والذي يكون في أشد الحاجة إلى الرعاية في المراحل الأولى من وضعه (48).

على أنه من البديهي أن إجازة الوضع التي يحددها القانون على النحو السابق تتصرف إلى حالة الوضع الطبيعي، بصرف النظر عما إذا ولد الجنين حياً أو ميتاً، وهذا هو ما ينصرف إليه قصد المشرع، وهو ما تنطبق بالنسبة له أحكام الإجازات.

أما إذا تعلق الأمر بنزول الجنين من بطن أمه على نحو غير طبيعي بالإجهاض، قبل الموعد المحدد للولادة، فلا تطبق بشأنه قواعد إجازة

(47) د / أ حمد أبو شنب / المرجع السابق الصفحة 209.

(48) د / سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل الأردني - ص 373

الأمومة، وإن كان يمكن أن نطبق بشأنه أحكام الإجازة المرضية (49).
على أنه يراعى استقلال إجازة الأمومة عن باقي الإجازات التي
تستحقها المرأة العاملة بموجب أحكام ونصوص قانون العمل.

ب - إجازة وفاة الزوج (إجازة الحداد):

وفقاً لنص المادة 160 من نظام العمل والعاملين السعودي تمنح المرأة
العاملة المتوفى عنها زوجها إجازة لا تقل عن 15 يوماً بأجر كامل من
تاريخ الوفاة.

وهذه المادة عليها إشكالان، إشكال نظامي، وإشكال شرعي، أورد
نصها أولاً ثم أتى بالإشكالات،

تقول المادة (للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر
كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة).

* الإشكال النظامي: الذي يرد على هذه المادة أنها حددت الحد الأدنى
لإجازة المرأى العاملة المتوفى عنها زوجها، وسكنت عن الحد الأعلى، ولم
تفصح أبداً عن طريقة التعامل في حالة ما لو طلبت المرأة العاملة مدة أكثر
من ذلك.

* أما الإشكال الشرعي: الذي قد يورده البعض هو أن المرأة المتوفى
عنها زوجها يجب عليها الحداد، قال تعالى: { وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ
أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا } (50)، وبالتالي فلا تخرج
من البيت إلى العمل، ويجب أن تعطى إجازة لمدة أربعة أشهر وعشراً.

* ويجب عن هذا الإيراد: بأن المتوفى عنها زوجها يجوز لها الخروج
في قضاء حوائجها نهاراً لما روى جابر قال: طلقت خالتي ثلاثاً، فخرجت
تجد نخلها، فلقبها رجل فناهاها، فذكرت ذلك للنبي عليه الصلاة والسلام فقال:
((اخرجي فجدني نخلك لعلك أن تصدقي منه أو أن تفعلي خيراً)) (51).

(49) انظر في هذا نص المادة 249 من قانون العمل.

(50) سورة البقرة - آية رقم 234

(51) رواه مسلم 1121/2 وأبو داود 535/1 والنسائي 174/6.

إن هذا الحديث دليل لخروج المعتدة للحاجة ومذهب مالك والثوري والليث والشافعي وأحمد، وآخرين، جواز خروج المعتدة في النهار للحاجة وكذلك يجوز لها الخروج في عدة الوفاة، وخالفهم في البائن حيث يرى - رحمه الله - عدم جواز خروجها مطلقاً سواء بالليل أو بالنهار (52).

ويقول الزيلعي - رحمه الله -: " والحاصل أن مدار الحل كون خروجها بسبب قيام شغل المعيشة فينتقدّر بقدره فمتى انقضت حاجتها لا يحل لها " (53).

قلت: ونظرة الفقه الإسلامي الواسعة، أنها ربطت أمر خروجها بالمصلحة والضرورة، ولا شك أن طلب المعيشة (العمل) من الأمور الضرورية، والقاعدة الشرعية أن الضرورة تقدر بقدرها كما أنه يجوز للحاجة ما لا يجوز لغيرها.

يقول 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) (54).

وكذلك يقول صاحب القوانين الفقهية، من المذهب المالكي، خلال حديثه عن المعتمد ولها الخروج نهاراً في حوائجها، ولا تبين إلا في دارها " (55).

(52) صحيح مسلم بشرح النووي - يحيى شرف النووي - دار إحياء التراث العربي - بيروت ج10 ص 108، الحاوي الكبير - علي محمد الماوردي - دار الكتب العلمية - بيروت - ج9 ص253، شرح الزرقاني على موطأ مالك - محمد عبد الباقي الزرقاني - دار الكتب العلمية - بيروت - طبعة 1411 هـ ج3 ص289، حاشية ابن عابدين - دار الفكر بيروت 1421 هـ، أحكام القرآن - أحمد علي الرازي الجصاص - دار إحياء التراث العربي - بيروت 1405 هـ ج2 ص123.

(53) انظر: البحر الرائق شرح كنز الدقائق، زين الدين ابن نجيم الحنفي دار المعرفة بيروت ط2 (166/3)

(54) المغني الإمام موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي، المغني - مطبعة المنار - الطبعة الأولى سنة 1416 هـ - سنة 1996 م - ج 11 - ص 297.

(55) القوانين الفقهية، محمد بن أحمد ب جزي الكليبي الغرناطي (158/1).

ويقول أحمد الصاوي " وللمعتدة الخروج في حوائجها: أي طرفي
النهار أو وسطه فلا مفهوم لقول خليل طرفي النهار بل المدار على أي وقت
فيه الأمن " (56)

وهذه المادة من الإضافات الجديدة لهذا النظام، حيث إنها غير موجودة
في النظام القديم، ولا في قانون العمل المصري.
المطلب الثاني

حق المرأة العاملة في الأجر أثناء إجازة الحمل والوضع
نظمت المادة 152 من نظام العمل السعودي الجديد حق المرأة في
الأجر أثناء إجازة الحمل والوضع، حيث نصت هذه المادة على أنه: -
(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)

ووفقاً لهذه المادة فإن الأجر الذي يمنح لإجازة الحمل والوضع يختلف
بحسب ما إذا كانت المرأة قد قضت في العمل لدى صاحب العمل سنة
فأكثر، أو كانت قد قضت في ذلك أكثر من ثلاث سنوات، وتحتسب هاتان
المدتان من تاريخ استلامها العمل حتى تاريخ بدء الإجازة.
* فإذا كانت المرأة قد قضت في العمل سنة فأكثر، فإنها تستحق نصف
الأجر خلال إجازة الحمل والوضع.
* أما إذا كانت قد قضت المرأة في العمل أكثر من ثلاث سنوات فإنها
تستحق الأجر الكامل.

(56) انظر: بلغه السالك لأقرب المسالك، أحمد الصاوي، دار الكتب العلمية، بيروت
141 هـ - 1990 م ط1 تحقيق محمد عبد السلام شاهين (450/2).

(472) مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الثاني 2014

ويترتب على ذلك أن أجرتها في إجازتها العادية يرتبط بحالتها السابقة: -

- 1- فإذا كانت قد تقاضت أجرتها كاملة في إجازة الحمل والوضع فإنها لا تأخذ أجره في إجازتها العادية.
- 2- أما إذا كانت قد أخذت نصف أجرتها في إجازة الحمل والوضع، فإنها تأخذ النصف كذلك في الإجازة العادية (57).

* أما قانون العمل المصري: فقد نصت المادة 91 منه على أن: (للعاملة التي أمضت 10 أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها 90 يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيهن ولا يجوز تشغيل العاملة خلال 45 يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة)

وبالتالي فإنه وفقاً لنص المادة 91 من قانون العمل - سالف الذكر - يختلف القانون المصري عن نظام العمل والعمال السعودي في عدة نقاط:-

- 1- أنه حدد مدة واحدة فقط لعمل المرأة حتى تستحق إجازة الوضع وهي 10 أشهر.

2- مدة الإجازة كاملة 90 يوماً سواء قبل الوضع أو بعده.

3- مدة الإجازة الإلزامية 45 يوماً.

4- تستحق الأجرة كاملة ولا يخصم من أجرتها في الإجازة الاعتيادية.

لا يحق لها أن تأخذ إجازة الحمل أكثر من مرتين طوال مدة عملها.

أمّا عن أجر المرأة العاملة عن إجازة الحمل والوضع في القانون

(57) د / صالح عبد المعتمد الحملوي، " الحماية الاجتماعية والضمانات القانونية الواجب توافرها للمرأة العاملة في قانون العمل " ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السادس والعشرين الذي نظّمته مؤسسة البرنامج التنموي للمرأة والطفل في مدينة الفيوم 6:7 فبراير 2010 م، تحت عنوان (مؤتمر يناقش " قانون العمل للمرأة ").

الأردني فقد ألزم النص القانوني صاحب العمل بدفع الأجر كاملاً خلال مدة إجازة الأمومة. وجعل منها إجازة مدفوعة الأجر لحكمة تتفق مع الغاية التي سنت من أجلها هذه الإجازة وهي المحافظة على صحة المرأة وصحة وليدها وبما يحقق لها الأمن الاجتماعي والاقتصادي بسد حاجتها المالية أثناء إجازة الأمومة. إذا ما أخذ بعين الاعتبار أن الأم تحتاج إلى الكثير من النفقات بعد الوضع.

* التزام على المرأة الحاملة والوالدة:

ولكن يجب ملاحظة أنه لكي تستحق المرأة العاملة أجرها في فترة الحمل والوضع يشترط ألا تعمل خلال هذه الإجازة لدى أية جهة أخرى وإلا سقط حقها في هذا الأجر.

فوفقاً لنص المادة 157 من قانون العمل المصري يحظر على المرأة العاملة العمل لدى جهة أخرى في فترة إجازة الحمل والولادة، ولو فعلت ذلك فإنه يترتب على ذلك ما يلي:

1- يسقط عنها جميع حقوقها السابقة.

2- لصاحب العمل حرمانها من أجرها مدة الإجازة.

3- أو استرداد ما قدمه لها من أجر.

وقد جاء نص المادة 175 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 يحرّمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها) (58).

المطلب الثالث

حق المرأة العاملة في الرعاية الطبية

يلزم نظام العمل والعاملين السعودي صاحب العمل تحمل المصاريف الطبية اللازمة للحمل والولادة كاملة للمرأة العاملة وتوفير الرعاية الطبية

(58) د / صالح عبد المعتمد الحملاوي، " الحماية الاجتماعية والضمانات القانونية الواجب توافرها للمرأة العاملة في قانون العمل - مرجع سابق. منشور على النت.

لها وذلك بنص المادة 153 منه، حيث نصت هذه المادة على أنه (على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة)⁽¹⁾.
والولادة)⁽¹⁾.

ويلاحظ بأنه لا يوجد تناسق بشأن إجازة الوضع بين قانون التأمين الاجتماعي وقانون العمل المصري: -

* فمن جهة أولى: وطبقاً للمادة 79 من قانون التأمين الاجتماعي تستحق العاملة التي تخضع لنظام التأمين الاجتماعي في حالة الوضع والحمل تعويضاً عن الأجر يعادل 75 % من الأجر عن مدة الحمل والوضع المنصوص عليها في حين تعطي هذه العاملة أجرها كاملاً وفقاً لنصوص قانون العمل⁽²⁾.

ومن جهة ثانية: وطبقاً للمادة 85 من قانون التأمين الاجتماعي تلتزم هيئة التأمين الاجتماعي بنفقات الولادة للعاملة التي تخضع لأحكامه، بينما لا يلتزم صاحب العمل بذلك للعاملة التي لا تخضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي، وبالتالي تتحمل العاملة جميع نفقات الولادة، وفي هذا الفرض منح قانون التأمين الاجتماعي للعاملة ميزة لم ينص عليها قانون العمل ومن ثم نناشد المشرع المصري بضرورة التدخل بتعديل تشريعي مفاده إلزام

(1) جدير بالذكر أن هذه المادة تقابل المادة 166 من نظام العمل والعمال الملغى والتي كانت تنص على أنه:-

(يتحمل صاحب العمل مصاريف الفحص الطبيّ ونفقات العلاج والولادة).
انظر في هذا د / محمد بن براك الفوزان - التعليق على نظام العمل السعودي الجديد - مرجع سابق - ص 327.

(2) انظر في هذا الخصوص نص المادة 91 من قانون العمل، وحتى لا يكون قانون التأمين الاجتماعي ضاراً بالعاملة لأعضائها حقوقاً أقل من زميلتها التي لا تخضع لأحكامه فإننا نرى مع البعض ضرورة إلزام المشرع لصاحب العمل بأن يدفع للمرأة العاملة التي تخضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الفرق في الأجر ويبلغ 25 % على سند من أن ما ورد بقانون العمل هو الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه أو الانتقاص منه، وأجر العاملة يجب أن يكون كاملاً خلال إجازة الوضع.

= انظر في هذا د / حسام الأهواني - شرح قانون العمل لسنة 1991م - مرجع سابق - ص 552، وأيضاً د / السيد عيد نايل - شرح أحكام قانون العمل- طبعة 2004 - 2005م - مرجع سابق - ص 321.

أصحاب الأعمال بمنح العاملة نفقات الولادة بعد تحديدها بشكل موضوعي وغير مبالغ فيه.

المطلب الرابع

حق المرأة العاملة في الإجازة المرضية

نصت المادة 117م من نظام العمل والعمّال السعودي: أنّ للعامل الذي يثبت مرضه الحقّ في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم منقطعة، ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية. كما نصت م 63 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل والعمّال السعودي على أنّه لا يسمح للعامل المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرّر طبيب المنشأة مباشرة عمله، وأنّه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

تنص المادة (54) من نظام العمل المصري عمل " بأن العامل الذي يثبت مرضه في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي. ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين (1، 8) من القانون رقم 21 لسنة 1958 م في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه. وللعامل أن يستفيد من متجمد أجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذ كان له رصيد يسمح بذلك.

ويُضح مما سبق: - أن للعامل حقا في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر وذلك إذا قررت اللجنة الطبية

احتمال شفائه وأن هذا الحق مقرر لجميع العمال أيا كانت طريقة تحديد أجورهم وتحسب السنة التي تستحق عنها الإجازة المرضية منذ بدء التحاق العامل بالعمل، وليس هناك ما يمنع من أن تحسب من أول يناير على أن يستحق العامل إجازة جزئية تتناسب مع المدة التي أمضاها في العمل قبل بدء السنة (1) فلا يحتم القانون إثبات المرض بشهادة طبية، فيجوز لصاحب العمل أن يكتفي بإقرار العامل، كما أن له أن يوفد طبيباً لتوقيع الكشف الطبيّ عليه وتقدير الإجازة التي يتطلبها مرضه، أما إذا اختلفت الشهادة الطبية المقدمة من العامل عن تلك التي قدمها طبيب صاحب العمل، كان لكل من الطرفين أن يطلب من مكتب العمل إحالة الموضوع إلى لجنة تحكيم طبي ينظم تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها قرار من وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة والعدل (رقم 19/70/2/1976) وهذا أول قرار صدر بإجراءات التحكيم الطبي.

بعض التطبيقات القضائية في الإجازة المرضية: -

لا يجوز للعامل في أثناء أجازته المرضية أن يعلن قطع هذه الإجازة وامتثاله للشفاء والعودة للعمل وأن يرفض إجراء الكشف الطبي عليه بمعرفة طبيب الشركة: فكما أن تقرير الإجازة المرضية يتم بمعرفة الطبيب فإن بإمكان الشركة إرغام العامل قبل تسلمه العمل عقب وأثناء أجازته المرضية أن تخضعه للكشف الطبيّ (2).

وفى قضية عرضت على المحكمة الفيدرالية الألمانية لمرافعات العمل وتتلخص وقائعها في أن عاملاً كان إلى جانب عمله الرئيسي (أربعين ساعة أسبوعياً) يقوم بعمل إضافي، في غير أوقات العمل الرسمية يستغرق منه ثماني ساعات أسبوعياً، أصيب في حادث عمل أثناء قيامه بعمل إضافي

-
- (1) مبادئ تشريع العمل - وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003 م والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له - د/عبدالله مبروك النجار - الطبعة الخامسة 2005 - 2006 الناشر دار النهضة العربية - ص382.
- (2) محكمة النقض البلجيكية 1966/12/22، مجلة القانون الاجتماعي (بروكسل) 1967، ص 59.

يتطلب علاجه ومن ثم تعيبيه عن عمله الأصلي لمدة شهرين ولما كان القانون الألماني يقرّر أن من حق العامل الحصول على أجره خلال مدة مرضه بحد أقصى تحدده الاتفاقيات الجماعية متى كان انقطاعه عن العمل بسبب لا يد له فيه فقد طالب العامل، صاحب العمل الأصلي بأداء أجره خلال فترة مرضه فرفض هذا الأخير بدعوى أن قانون العمل يمنع العامل من العمل لمدة أكثر من عشر ساعات يوميا وقد تجاوز العامل هذا الحد، بجمعه بين عمله الأصلي وعمله الإضافي (12 ساعة) وهو ما يسقط حقه في الأجر عن فترة الانقطاع بسبب الإصابة، وقد رفض القضاء الألماني دفع صاحب العمل، وقضى باستحقاق العامل لتعويض الأجر وعلل الحكم ذلك بأن العامل يوم الإصابة كان قد بدأ يومه بالعمل الإضافي ووقع الحادث ولم يكن قد مضى على وجوده في العمل أكثر من ساعتين فلا يمكن أن ينسب إليه مخالفة أحكام قانون العمل ولا أن يقال أن خطأ العامل (بتجاوزه عدد الساعات المقرر قانونا) هو السبب في وقوع الحادث مما يتعين معه قيام صاحب العمل بأداء الأجر وفقاً لأحكام القانون⁽¹⁾.

وفي قضية أخرى، كان عقد العامل، لا ينص صراحة على استحقاقه لأجرة في حالة مرضه وقيامه بإجازة مرضه وقد اضطر العامل المعنى إلى الانقطاع عن عمله لفترات طويلة بسبب المرض، وعند بلوغ عقد العمل نهايته نازع العامل صاحب العمل في مستحققاته عن فترات المرض، وقد استجابت محكمة الدرجة الأولى لطلبات العامل وقررت " أن عقد العمل يحتوى ضمناً على شرط أداء الأجر خلال الإجازة المرضية " ولكن محكمة استئناف لندن، لم تساير محكمة الدرجة الأولى وقررت " أنه يتعين في مثل هذه الحالات، الاستعانة بالقرائن والعرف الجاري في المهنة، وما يجرى عليه الأمر في المنشأة وما اتجهت إليه نية المتعاقدين لم تتجه قط إلى تقرير أداء الأجر أثناء الإجازة المرضية وأن العامل لم ينتظر في أي وقت وأن الانقطاع للمرض، أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره، ولذلك رفضت

(1) المحكمة الفيدرالية الألمانية لمنازعات العمل، الحكم الصادر 1982/4/21.

(478) مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الثاني 2014

المحكمة دعوى العامل (1)

المطلب الخامس

حقّ المرأة العاملة في فترات راحة لإرضاع مولودها

نصّت المادة 154 من نظام العمل السعودي الجديد على أنه (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).

ووفقاً لنص هذه المادة فإن النظام يسمح للمرأة المرضعة إذا عادت لعملها، أن تأخذ فترات من وقت العمل لترضع فيها رضيعها، وهذه الفترات:

- 1- إما أن تكون متصلة أو متقطعة.
 - 2- لا يزيد مجموعها على الساعة.
 - 3- بالإضافة إلى ساعات الاستراحة التي تعطى لجميع العمال.
 - 4- وهي محسوبة من ساعات العمل.
- ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر (2).

كما أن المادة 93 من قانون العمل المصري تنص على أن (يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين

(1) محكمة استئناف لندن - الدائرة العمالية - مجلة القضاء لندن مارس 1981 ص 12-10.

(2) جدير بالذكر أن هذه المادة تقابل المادة 165 من نظام العمل والعمال الملغى والتي كانت تنص على أنه:-

(يحق للعاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة أو فترات لا تزيد بمجموعها عن الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال).
انظر في هذا د / محمد بن براك الفوزان - التعليق على نظام العمل السعودي الجديد - مرجع سابق - ص 327.

للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل، ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر).

ووفقاً لنص هذه المادة من قانون العمل المصري فإنه يكون للمرأة العاملة التي ترضع طفلها في خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - إلى جانب فترات الراحة اليومية المقررة - الحق في فترتين أخريين راحة للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ولها الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان من ساعات التشغيل الفعلية ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر وذلك كله بهدف رعاية الأم والطفل معاً.

وننوه هنا مع البعض (1) إلى أن راحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة اليومية المقررة للعمال بمقتضى نص المادة 81 عمل ولهذا يجوز للعاملة المرضعة الجمع بينهما مع ملاحظة أن راحة الرضاعة تحسب من ساعات العمل الفعلية بعكس فترات الراحة اليومية العادية التي لا تحسب ضمن ساعات العمل وبالتالي فهي غير مدفوعة الأجر.

أما المشرع الأردني فقد نص كذلك على حق المرأة العاملة في الحصول على هذه الإجازة في المادة 71 من قانون العمل الأردني بقوله: (للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد (2)).

كما أورد المشرع السوري نص المادة 105 من قانون العمل السوري والتي نصت على ما يلي:

(في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها- فضلاً" عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين

(1) انظر في هذا نص المادة 71 من قانون العمل الأردني.

(2) انظر في هذا نص المادة 137 من قانون العمل السوري رقم 91 لسنة 1959 م.

أخريين يومياً" لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر⁽¹⁾.

أما عن شروط استحقاق المرأة العاملة لفترات الراحة لإرضاع مولودها في القانون الأردني فإنها تتمثل في الشروط التي نصت عليها المادة 71 من قانون العمل الأردني والتي تتمثل فيما يلي: -

(مع الأخذ بعين الاعتبار ما ورد من شروط ضمن أحكام قانون العمل لابد من توافر بعضاً من الشروط التي يمكن تستنبط من نص المادة 71 من القانون ذاته وهذه الشروط هي:

1- يقتصر الحق للمرأة العاملة وينصرف إلى حالة وجود مولود حي وهو ما انصرفت إليه إرادة المشرع حين أقر بهذا الحق ونص عليه.

2- أن يتقرر هذا للمرأة العاملة خلال السنة الأولى من تاريخ الوضع وليس من تاريخ انتهاء إجازة الأمومة (حيث جاء النص:... من تاريخ الولادة....) مما يعني أن السريان الزمني للحق يبتدىئ منذ اليوم الأول للوضع وينتهي بانتهاء مدة السنة من تاريخ الوضع.

3- أن تكون الغاية من استعمال الحق إرضاع المولود. ومعلوم أن مدة الإرضاع للمولود تصل للسنة أو تزيد وهي من النسب المختلفة غير الثابتة للمولود.

وأما عن مدة الراحة التي تحصل عليها المرأة العاملة لإرضاع مولودها في القانون الأردني فهي كالتالي: -

وبحسب النص القانوني إجاز المشرع للمرأة العاملة الحق في فترة أو فترات لمدة سنة من تاريخ الولادة على أن لا تزيد في مجموعها عن ساعة في اليوم الواحد. شريطة أن لا تكون هذه الفترة أو الفترات ضمن ما يسمى بوقت الراحة المخصصة لراحة العامل ويعلل ذلك بأن (وقت الراحة

(1) د / سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل الأردني - مرجع سابق ص-375.

هو حق للعامل، أما وقت الإرضاع فهو حق للرضيع (1). وهو ما نصت عليه المادة 25 من قانون العمل الكويتي، حيث نصت على أنه: (يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل، وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات فيها على 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل) * ونخلص من هذا: إلى أن لكل امرأة عاملة الحق في فترات راحة متصلة أو متقطعة لا تتجاوز في مجملها الساعة في اليوم وذلك لإرضاع مولودها، وتحسب هذه الساعة من ساعات العمل الفعلية، وذلك بالاتفاق بين القانون المصري والنظام السعودي.

المطلب السادس

حق المرأة العاملة في الإجازة الدراسية

لقد أغفلت قوانين العمل المصرية على تعاقبها تنظيم الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر وذلك على الرغم من أهميتها للعامل (المرأة العاملة) فهي وسيلة لرفع مستوى العامل (المرأة العاملة) ليتمشى مع التطور العلمي والتكنولوجي ولتطوير مفاهيم العامل مع تغير أنماط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بما يساعد على تطوير الإنتاج وعلاقات العمل، فبالرغم من تصديق مصر على الاتفاقية العربية رقم 10 لسنة 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر والتي تقرر (1/3): "يطبق كل عضو من أعضاء منظمة العمل العربية سياسة تهدف إلى تشجيع الحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر " لذلك فقد استحدثت قانون العمل الجديد النص على

(1) وعلى ذلك فإن للمرأة العاملة المرضعة الحق في التمتع براحة ساعتين يومياً عبارة عن ساعة للراحة العادية وساعة للرضاعة، الأولى غير مدفوعة الأجر، بينما الثانية مدفوعة الأجر حتى لا تهمل العاملة إرضاع طفلها حرصاً على استحقاق الأجر الكامل.

انظر في هذا د / عبد الحميد عثمان الحفني - قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2003 - الجزء الأول - عقد العمل الفردي الطبعة الأولى سنة 2006 بدون دار نشر - مرجع سابق - ص 402، 403.

الإجازة الدراسية للعامل فنصت المادة (55) عمل " مع مراعاة ما ورد بالمادة 49 من هذا القانون تحدد اتفاقيات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال " وهذه المادة تطبيقاً لأحكام الاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية وعلى الأخص الاتفاقية الدولية رقم 140 والتوصية 148 لسنة 1974 مؤتمر العمل الدولي الدورة (59) يونيو 1974. يقصد بالإجازة الدراسية المدفوعة الأجر: -

نصت م(1) من الاتفاقية (140) على تعريف الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر على أنها: " هي الإجازة التي تمنح للعامل لأغراض الدراسة ولمدة محددة خلال ساعات العمل وتدفع خلالها مستحقات مالية كافية " كما نصت م(1) من التوصية العربية رقم (3) لسنة 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر: -

" هي التي تمنح للعاملين للدراسة أو التدريب " تنظيم الإجازة الدراسية:

من المبادئ التي تحكم الإجازة الدراسية مبدأ الثلاثية وهو التشاور والتفاهم بين الأطراف الثلاثة (الحكومة - العمال وأصحاب الأعمال)، وهو ما عبرت عنه المادة السادسة من الاتفاقية الدولية 140 بقولها " تشترك السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال والمؤسسات والهيئات التي تقدم التعليم والتدريب بطريقة تتفق والظروف والممارسة الوطنية في صياغة وتطبيق سياسة منح الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر " ويجب مراعاة الحالة الاقتصادية في البلد المعنى والأوضاع الخاصة بعلاقات العمل في مجملها وهذا ما قررته اتفاقية العمل الدولية 140 " ينبغي عند وضع السياسة المتعلقة بالإجازات الدراسية أن تراعى مرحلة النمو التي بلغها البلد واحتياجاته الخاصة ومختلف قطاعات النشاط فيه وأن تتسق مع السياسة العامة المتعلقة بالعمالة والتنظيف والتدريب م (4من الاتفاقية).

وأيضاً هذا ما أكدته م(2/3) من اتفاقية العمل العربية 10 بقولها " يجب أن تضع هذه السياسة في الاعتبار مرحلة التطور والاحتياجات الخاصة

بالبلاد ومختلف قطاعات النشاط وأن تنسق مع السياسات العامة المتعلقة بالاستخدام والتعليم والتدريب والسياسات المتعلقة بساعات العمل والأجور".

وتخضع قواعد منح الإجازة: للمبدأ العام الذي يحكم الحقوق الناشئة عن علاقات العمل ألا وهو مبدأ المساواة: - فلا يجوز أن يرفض للعامل طلب إجازات دراسية مدفوعة بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو النسب أو الأصل الاجتماعي وهذا ما أكدته م (8 من الاتفاقية الدولية رقم 140 - م (2/4 من التوصية العربية رقم 3)

أيضًا م (2 من الاتفاقية العربية رقم 10): أكدت على هذا المبدأ ليس فقط فيما بين المواطنين بل بينهم وغيرهم من العمال العرب " يجب المساواة بين جميع العمال العرب والعمال الوطنيين في تطبيق أحكام نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر "

وقد أكدت على ذلك ضمن أهداف التعاون العربي م(7) من التوصية العربية رقم (3) فقد قررت أن هذا التعاون ينبغي أن يضمن استفادة العمال الوافدين من دول عربية من نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر " (أهداف الإجازة الدراسية الممنوحة للعامل (المرأة العاملة):

م(2) من الاتفاقية 140 " يتم منح الإجازة الدراسية للعامل لتحقيق أيّ من الأغراض التالية: -

التدريب على أي مستوى

التثقيف العام والاجتماعي والمدني

التثقيف النقابي.

بينما م (5) من الاتفاقية العربية رقم (10) حددت هذه الأغراض بشكل أوسع من المادة السابق ذكرها كالآتي: -

التدريب المهني

التثقيف النقابي

التثقيف المدني والاجتماعي

تعليم الكبار ومحو الأمية.

أيضاً م (1/4) من الاتفاقية 140: -

قررت وضع سياسة عامة للإجازة المدفوعة الأجر بحيث تساهم في:
تعزيز التعليم والتدريب المتواصلين والمناسبين عموماً مما يساعد
العمال على التكيف مع مقتضيات عصرهم.
ترقى العمال على الصعيد الإنساني والاجتماعي والتقني.
اكتساب مهارات مهنية ووظيفية وتحسينها وتعزيز العمالة وضمان
العمل في مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي والتغيرات الاقتصادية.
المشاركة الكفؤة والفعالة للعمال وممثليهم في حياة المنشأة والمجتمع
المحلي.

(م (1/4) من التوصية العربية 3-م (15) من الاتفاقية العربية 10، م
(5) من الاتفاقية 140)

يكون من حق كل عامل مهما كان نوع عمله ومستواه المهني الحصول
على إجازة دراسية مدفوعة الأجر، ويتولى المشرع الوطني أو اتفاقيات
العمل الجماعية أو أي أداة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية تحديد الحد
الأدنى لهذه الإجازات والجهات التي تتحمل أجر العامل خلالها.
كما حددت م (14 من الاتفاقية العربية 10): شروط منح تلك الإجازة
على النحو التالي:

يراعى عند تحديد تلك الشروط: -

الحفاظ على مستوى إنتاجية المنشأة

مراعاة دورات العمل وموسميته

مراعاة الاحتياجات التدريبية وأولويتها على مستوى المنشأة

مراعاة شمول جميع المنشأة والإدارات لبرامج التدريب والتثقيف
والتعليم.

الاتفاقيتين الدولية (140) والعربية (10) أوردتنا القواعد العامة التي

يتعين مراعاتها عند وضع الشروط الخاصة بالإجازة الدراسية: -

لا يجوز أن يرفض للعامل طلب إجازات دراسية مدفوعة الأجر بسبب
عرقهم أو لونهم أو جنسهم أو دينهم أو رأيهم السياسي أو نسبهم أو أصلهم

الاجتماعي.

ينبغي أن تترك للعمال حرية اختيار البرامج التعليمية أو التدريبية التي يرغبون الاشتراك فيها.

يجب عند الاقتضاء وضع ترتيبات خاصة فيما يتعلق بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر: - أ- فعندما نجد فئات معينة من العمال كعمال المنشآت الصغيرة أو العمال الريفيين أو غيرهم من العمال المقيمين في مناطق نائية صعوبة في الاستفادة من الترتيبات العامة.

يجب عند تحديد شروط الاستحقاق مراعاة أنواع البرامج التعليمية أو التدريبية المتاحة واحتياجات العمال ومنظمتهم واحتياجات المنشآت والصالح العام، وأيضاً ينبغي التعهد إلى منظمات العمال مسئولية اختيار المرشحين للإجازات الدراسية المدفوعة الأجر التي تمنح من أجل الالتحاق ببرامج الثقافة العمالية. وتعتبر مدة الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر كأنها مدة خدمة فعلية فيما يتعلق بكافة الحقوق التي تثبت للعامل وأياً كانت الأداة القانونية التي تقررت بموجبها هذه الحقوق م(11) من اتفاقية (140) نصت على أنه " تعتبر مدة الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر مدة خدمة فعلية لأغراض تحديد الحقوق في المزايا الاجتماعية وغيرها من الحقوق الناجمة عن علاقة العمل وذلك طبقاً لما تقضي به القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الاجتماعية أو القرارات التحكيمية أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية ". أما بالنسبة لتمويل نظام الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر: - م(7) من الاتفاقية الدولية 140 ينبغي أن يشارك في تمويل نظام الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر كل من السلطة العامة والمؤسسات والهيئات المسؤولة عن التعليم والتدريب وأصحاب الأعمال ومنظمتهم ومنظمات العمال ". وهذا هو نفس الحكم في المادة (17) من الاتفاقية العربية (10) يجب توفير مصادر ثابتة لتمويل نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر ويجب أن يكون ذلك على أسس منتظمة ومناسبة ". وفي سبيل توفير تلك المصادر يجوز أن يطلب من أصحاب العمل مجتمعين أو منفردين والسلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال الإسهام في تمويل

الترتيبات المتعلقة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر كل وفقاً لمسئوليته.
المطلب السابع

حق المرأة العاملة في عدم فصلها من العمل أثناء فترة مرضها الناتج عن
الحمل أو الوضع:

فقد نصت المادة 156 من نظام العمل السعودي الجديد على أنه (لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة وثمانين يوماً السابقة على التاريخ المتوقع للولادة).

ووفقاً لنص هذه المادة من نظام العمل والعمال السعودي فقد حظر النظام على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أو إنذارها طوال فترة تمتعها بإجازة الوضع.

ومن جانب آخر: حظر عليه أيضاً فصلها أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل والوضع إذا أصاب المرأة العاملة مرض ناجم عن حملها ووضعها إذا ثبت مرضها بموجب شهادة مرضية معتمدة، بشرط ألا تتجاوز مدة غيابها عن العمل 180 يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع خلال الـ 180 يوم السابقة للوضع، ذلك حماية للمرأة من تهرب أصحاب العمل عن دفع تكاليف الرعاية الصحية والولادة وغيره من الأمور المستحقة لها. وعلى ذلك إذا كان يحق للمرأة العاملة الحصول على 10 أسابيع (70 يوماً) إجازة حمل ووضع، فإنه يظل لها الحق في الحصول على 110 يوم أخرى، إجازة مرضية للمرض الناجم عن الحمل والوضع، ويحظر على صاحب العمل فصلها خلال هذه المدة (1).

(1) د. صالح عبد المعتمد الحملوي، " الحماية الاجتماعية والضمانات القانونية الواجب توافرها للمرأة العاملة في قانون العمل – مرجع سابق. منشور على النت.

وجدير بالذكر أن هذه المادة تقابل المادة 167 من نظام العمل والعمال الملغى،

المطلب الثامن

حق المرأة العاملة في أن يوفر لها صاحب العمل مكاناً لحضانة مولودها
تنص المادة 159 من نظام العمل السعودي الجديد على أنه:

- 1- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.
- 2- 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 (2).

من المعلوم أن المرأة العاملة بعد الوضع تصبح أمّاً، وبالتالي فهي غالباً ما تفكر أين تضع مولودها؟ وكيف تطمئن عليه؟.

ووفقاً لنص هذه المادة يلزم أصحاب العمل الذين يقومون بتشغيل أكثر من خمسين عاملة أن يهيئ مكاناً يتوافر فيه مربيات ذات كفاءة عالية. وأعطت للوزير الحق في إلزام من يشغل أكثر من 100 عاملة بإنشاء داراً للحضانة أو يتعاقد مع دار حضانة ويتقاضى التكاليف من العاملات المستفيدات، لكن للأسف لم نر شيئاً من ذلك حتى هذه اللحظة. يلزم النظام كما في المادة 159 صاحب العمل، أن يجعل مكاناً في

والتي كانت تنص على أنه (لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة تمتعها بإجازة الحمل والولادة).

انظر في هذا د / محمد بن براك الفوزان – التعليق على نظام العمل السعودي الجديد – مرجع سابق – ص 328.

(2) جدير بالذكر أن هذه المادة مستحدثة ولا يوجد لها مقابل في نظام العمل والعمال السعودي الملغى. انظر في هذا د / محمد بن براك الفوزان – التعليق على نظام العمل السعودي الجديد – مرجع سابق – ص 330.

المنشأة مهيباً لحضانة أطفال العاملات، ويوظف فيه العدد الكافي من المربيات، وذلك إذا توفرت الشروط التالية:

1- أن يبلغ عدد العاملات خمسين فأكثر.

2- أن يكون عدد الأطفال عشرة فأكثر.

3- ألا يتجاوز أعمار هؤلاء الأطفال ست سنوات.

أما إذا كان لدى صاحب العمل 100 عاملة فأكثر، فقد خول المنظم لوزير العمل في نفس المادة، أن يلزم صاحب العمل، بأن ينشئ داراً لحضانة أطفال العاملات الذين لا تزيد أعمارهم عن الست سنوات، وإذا ما تم ذلك، فإن الوزير بيده وضع الشروط والضوابط، ومقدار نسبة التكلفة على العاملات، وهذا البند الأخير لم يكن موجوداً في النظام السابق.

* أما في القانون المصري: فقد نصت المادة 96 من قانون العمل المصري: (على صاحب العمل الذي يستخدم 100 عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص، كما تلتزم 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).

ويختلف القانون المصري كما في المادة 96 عن النظام السعودي في هذه القضية من عدة نواحي: -

1- أنه لم يلزم صاحب العمل بشيء واضح في هذا المجال ما لم يبلغ عدد العاملات عنده 100 عاملة، وإنما أحال تحديد ذلك على الوزير المختص.

2- أن من لديه مائة عاملة فإنه ملزم بإيجاد دار للحضانة أو أن يعهد بأطفال العاملات إلى دار للحضانة، بعكس النظام السعودي الذي خول الصلاحية في ذلك إلى الوزير، حيث هو من يقرر بإلزام صاحب العمل أم لا.

3- لم يحدد القانون المصري سن الأطفال، بينما في النظام السعودي بين أن

المقصود من أعمارهم لا تزيد عن الست سنوات (3).
المطلب التاسع

حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة لرعاية الطفل
حرصاً من المشرع على الدور الأسري الذي تؤديه العاملة في حياة
أسرتها لاسيما وأبنائها في سن لا يستطيعون الاعتماد على أنفسهم فيه قرر
حق العاملة في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في
الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك بغرض رعاية
طفلها لذا تسمى هذه الإجازة بإجازة رعاية الطفل، ويشترط المشرع
لاستحقاقها الشروط الآتية (4): -

1- ثبوت الأمومة: -

ويقصد بذلك أن تكون المرأة العاملة قد وضعت جنيناً حياً يرزق، ومن
ثم لا تستحق هذه الإجازة إذا ولد الجنين ميتاً أو تعرضت أمه لعملية
إجهاض.

2- اقتصار مدة الإجازة علي رعاية الطفل: -

لذا إذا ثبت اشتغال المرأة العاملة خلال فترة الإجازة لدي صاحب عمل
آخر فإنها تحرم من هذه الإجازة، وكذلك الحال إذا توفي الطفل أو نقلت
حضانتها إلى أبية إذا كانت مطلقة، فإذا لم تعد للعمل اعتبر غيابها بغير مبرر
مقبول.

3- ألا يقل عدد عمال المنشأة عن خمسين عاملاً: -

فيجب أن يكون عدد العاملين بالمنشأة خمسين عاملاً على الأقل دون
اشتراط نوع بعينه (5).

(3) د / صالح عبد المعتمد الحملاوي، " الحماية الاجتماعية والضمانات القانونية
الواجب توافرها للمرأة العاملة في قانون العمل - مرجع سابق. منشور على
النت.

(4) نص المادة 94 من قانون العمل. انظر في هذا د/ عبد الحميد عثمان الحفني،
قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2003، الجزء الأول - عقد
العمل الفردي الطبعة الأولى سنة 2006 بدون دار نشر - مرجع سابق - ص
403.

(5) فلم يتطلب المشرع أن يكون جميع العمال من النساء أو الرجال أو خليط منهما.

ولا يشترط المشرع لاستحقاق المرأة العاملة إجازة رعاية الطفل أن تمضي في خدمة صاحب العمل مدة معينة ؛ لأن حق العاملة في هذه الإجازة حق مطلق يلتزم صاحب العمل بمنحه إذا طلبته دون سلطة تقديرية من جانبه، وليس له أيضاً الحق في إجبار العاملة على القيام بها لأنها حق اختياري لها تحدد بمقتضاه مصلحة طفلها (6).

والمدة القصوى لإجازة رعاية الطفل الواحد سنتان بدون أجر ولا تستحق العاملة أكثر من إجازتين (أي أربع سنوات إجازة بدون أجر لطفلين لكل منهما عامان) طوال مدة خدمتها (7).

- أما قانون العمل الأردني فقد نصت المادة 67 منه على أن (للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد عن سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة (8).

* واشترط لاستحقاق المرأة العاملة إجازة لرعاية أطفالها الشروط التالية:

1- استخدام المؤسسة لعشرة عمال أو أكثر، وبناءً على ذلك فإن المؤسسة ملزمة بمنح المرأة العاملة لديها هذا النوع من الإجازة متى كان

(6) يترتب على كون الحق في إجازة رعاية الطفل حقاً اختيارياً للمرأة العاملة أنه يجوز لها قطع هذه الإجازة والعودة إلى عملها في أي وقت حسبما تقتضيه ظروفها العائلية وأحوالها المعيشية.

(7) د / السيد عيد نايل - شرح أحكام قانون العمل- طبعة 2004 - 2005م - مرجع سابق - ص 323.

والراجح هو أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على هذه الإجازة في أي وقت سواء بعد الولادة مباشرة أو في السنة الأولى بعد الولادة أو بعد ذلك طالما كانت ترعى طفلاً.

قرب هذا د / محمد لبيب شنب - قانون العمل - الطبعة الرابعة - سنة 1983م - والطبعة الخامسة سنة 1994م - ص 250.

وجعل الحد الأقصى لإجازة رعاية الطفل لمرتين طوال مدة خدمة المرأة العاملة لنفس الحكمة من منح المرأة العاملة إجازة وضع لمرتين فقط والتي تتمثل في إرهابات ميلاد تشريعية كآلية مباشرة لتنظيم النسل، ولقد كانت هذه الإجازة في ظل قانون العمل السابق تعطى للمرأة العاملة ثلاث مرات.

(8) انظر في هذا نص المادة 67 من قانون العمل الأردني.

عدد عمالها عشرة عمال، ومتى طلبت هذه الإجازة، وقد قصد بهذا الشرط أن يكون حجم المؤسسة مما يسمح بغياب أحد العاملين فيها دون أن يتأثر العمل أو العملية الإنتاجية.

2- أن تكون غايية المرأة من نيل هذه الإجازة التفرغ لتربية أطفالها ورعايتهم.

3- أن يكون لدى المرأة العاملة أكثر من طفلين. وهذا الشرط يستند إلى صيغة النص التي جاءت بصيغة الجمع في عبارة (لتربية أطفالها) (9).

4- عدم ممارسة العمل مقابل الأجر في أي مؤسسة أخرى خلال مدة الإجازة، وهذا شرط معطوف على ما جاء بالشرط الثاني في هدف لتحقيق الحكمة التي شرع من أجلها مثل هذا النوع من الإجازات.

* أما عن مدة الإجازة التي تحصل عليها المرأة العاملة لرعاية أطفالها في القانون الأردني: فقد حدّد المشرع الأردني مدة الإجازة بهدف التفرغ لتربية الأطفال للمرأة العاملة بمدة لا تزيد عن السنة بحسب النص القانوني (م 67)، إلا إذا اتفق على مدة أطول (م 4 / أ).

وفيما يتعلق بعدد المرات التي يجوز فيها للمرأة العاملة الحصول على إجازة التفرغ لتربية أطفالها، فإن المشرع الأردني على عكس المشرع المصري تماماً لم يأت بتحديد لعدد المرات التي تستحق فيها المرأة العاملة إجازة التفرغ لتربية أطفالها خلال مدة عملها لدى صاحب العمل أو المؤسسة التي تعمل لديها.

وعلى ضوء النص القانوني الأردني يكون حق المرأة العاملة في الحصول على هذه الإجازة يقتصر على مرة واحدة طول مدة خدمتها لدى رب العمل. (لأنّ المبدأ الخاص بمنح الإجازات على خلاف الأصل وهو استمرار عقود المدة، لذا لا يجوز الحكم بتكرارها إلا بنص) (10).

(9) د / سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل الأردني - ص 386.
(10) د / أحمد أبو شنب - شرح قانون العمل الجديد الصفحة 208، وأيضاً د / سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل الأردني - ص 369

ونلفت النظر إلى أن التساؤل الذي يثور حول معني الطفل في حكم المادة 94 من قانون العمل هو :-

هل يقصد به المعنى الوارد بالمادة 98 عمل وهو كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة، أم هو كل من لم يبلغ ثماني عشرة سنة ميلادية كاملة كما جاء بنص المادة الثانية من قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996م، أم هو كل من لم يبلغ سن السادسة كما تقضي به قواعد الأهلية ؟

الرأي عندي يرتبط بالحكمة التي لأجلها قرر المشرع أحقية المرأة العاملة في الحصول على إجازة رعاية طفل والتي تتمثل في توفير رعاية خاصة يحتاجها طفلها في مقتبل عمره، ومن ثم يكون المعني الذي تقضي به قواعد الأهلية للطفل وهو كل من لم يبلغ سن السادسة من عمره هو المعول عليه، ويجوز أن تشمل الإجازة رعاية الطفل الذي يتعدى هذه السن إذا كان يحتاج إلى رعاية خاصة (11)، بشرط ألا يتعدى هذا الطفل سن الثامنة عشرة بالتقويم الميلادي.

ولا تستحق المرأة العاملة أي أجر عند قيامها بإجازة رعاية الطفل منذ بدايتها وحتى نهاية مدتها، وبالرغم من ذلك تلتزم المرأة العاملة أثناء فترة الإجازة بدفع اشتراكات التأمين الاجتماعي المقررة بقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975م، ولا ينفي عدم استحقاق العاملة للأجر خلال مدة إجازة رعاية الطفل استمرار صلتها بالمنشأة ومن ثم تحسب مدة الإجازة ضمن مدة خدمتها (12).

وأخيراً يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أحكام إجازة رعاية الطفل المقررة بنص المادة 94 عمل بغرامة لا تقل عن

(11) د / أحمد السعيد زقرد - الوجيز في قانون العمل شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 طبعة سنة 2004 بدون دار نشر - ص 276.

(12) د/عبد الحميد عثمان الحفني، قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2003، الجزء الأول - عقد العمل الفردي الطبعة الأولى سنة 2006 بدون دار نشر - ص 404.

مائة جنيهه ولا تجاوز مائتي جنيهه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود وذلك وفقاً لنص المادة 249 عمل (13).

المطلب العاشر

حق المرأة العاملة في الحصول على مقعد لراحتها:
نصت المادة 158 من نظام العمل والعمالين السعودي الجديد على أن (على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن) (14).
ووفقاً لنص هذه المادة فإن النظام السعودي يلزم صاحب العمل أن يوفر مقاعد للنساء في أماكن عملهن، وذلك تأميناً لاستراحتهن، والإلزام هذا إلزام مطلق، لا يختص بعدد، ولا بعمل معين.
هذا مجمل ما يخص المرأة في النظام وهي قبل ذلك تشترك في بقية المواد العامة مع الرجل في شمولها لكل علاقة عمالية تكون المرأة طرفاً فيها.

المطلب الحادي عشر

إجازة الحج وزيارة بيت المقدس

لقد نصّت م 64 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل والعمال السعودي (15) على أن: ((تمنح المنشأة العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (7) أيام بالإضافة إلى إجازة عيد

-
- (13) تنص المادة 294 من قانون العمل المصري على أن (يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيّاً من أحكام المواد من 76: 96، ومن 139: 144 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن مائة جنيهه ولا تجاوز مائتي جنيهه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود).
- (14) هذه المادة تقابل المادة 171 من نظام العمل والعمال الملغى، والتي كانت تنص على أنه (في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء، وفي جميع المهن يجب أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن)
- (15) وضعت هذه اللائحة تنفيذاً م 12 من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، وتاريخ 1426/8/23 هـ.

الأضحى المبارك، وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته، وللمنشأة حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها.

ولم ينصّ نظام العمل والعمّال السّعودي على إجازة زيارة بيت المقدس. قرّرت المادة (49) من قانون العمل المصري الملغى تقرر أنه " يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل الذي أمضى في خدمته ثلاث سنوات متصلة إجازة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طول فترة خدمته ".

والنص على هذا النحو مستحدث في قانون العمل ولكنه منقول عن قانون العاملين بالدولة، والعاملين بالقطاع العالم مع اختلاف التفاصيل فالمادة 70 مكرر/1 مضافة بالقانون رقم 15 السنة 1983، والمادة 1/73 من قانون العاملين بالقطاع العام، يجرى حكمها كآلاتي " يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية: -

1- لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمدة واحدة طوال مدة خدمته.... "

وقد استحدث قانون العمل في م (53) تلك الإجازة فنص على أنه: "للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته "

وقد عدل القانون الجديد في المادة (53) منه شروط الحصول على إجازة الحج بقوله " للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس وتكون هذه الإجازة مدة واحدة طوال مدة خدمته ويتضح لنا الفارق بينه وبين نص المادة (49) من القانون الملغى أول هذه الفوارق (16):-

(16) د/أحمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي –ص527.

أن قانون العمل الملغى كان يترك الأمر لسلطة صاحب العمل التقديرية حتى يمنح هذه الإجازة وذلك وفقاً لظروف العمل بالمنشأة لذلك عندما قررت اللجنة التحضيرية للقانون أن تؤكد على حق العامل في هذه الإجازة، فقد عدلت في صياغة المادة 53/عمل بحيث بدأتها " للعامل الذي أمضى " ولكن اللجنة التحضيرية كانت تربط هذا الحق في سياق ذات المادة بعبارة " وفقاً لظروف العمل " وهى عبارة استأقها مجلس الشورى ولجنة القوى العاملة بمجلس الشعب ولكنها حذفت إبان مناقشتها بمجلس الشعب. كانت المادة (49) من قانون العمل الملغى تعطى الإجازة بنصف أجر، قررت المادة (53/عمل) أن تكون هذه الإجازة بأجر كامل أسوة بالعاملين في القطاع العام والحكومي.

شروط استحقاق العامل (المرأة العاملة) لتلك الإجازة :-

يشترط لحصول المرأة العاملة (العامل) على إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس شرطان أولهما(17):-

- 1- أن يستمر العامل في خدمة رب العمل خمس سنوات متصلة.
- 2- أن هذه الإجازة لا تعطى إلا مرة واحدة طوال مدة الخدمة وذلك لأداء فريضة الحج فلا تمنح إذا كان العامل قد سبق له الحصول عليها، كما لا تمنح له بسبب العمرة.

ومدة هذه الإجازة شهر كحد أقصى وبأجر كامل وهى حق للعامل والتزام على صاحب العمل ولهذا أحسن المشرع حين بدأ نص المادة بقوله للعامل وكان في القانون الملغى يجعلها جوازية لصاحب العمل فأصلح بذلك خلا كان موجودا.

المطلب الثاني عشر

حق المرأة العاملة في إجازات الأعياد

حدّدت م (59) من نظام العمل والعمّال السّعوديِّ إجازات الأعياد والمناسبات على النحو التّالي:

(17) انظر د/ عبدالله مبروك النجار – مرجع سبق ذكره – ص386.

أ - إجازة لمدة (4) أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم 29 من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أمّ القرى.

ب - إجازة لمدة (4) أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.

ج - يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أوّل الميزان)، وإذا صادف هذا اليوم يوم الرّاحة الأسبوعيّة، أو ضمن إجازة أحد العيدين وجب على صاحب العمل تعويض العامل بيوم إجازة آخر أو بأجر إضافي أيّهما أراد العامل.

د - إذا صادف أحد أيّام أحد العيدين يوم الرّاحة الأسبوعيّة تمدّد الإجازة يوماً آخر.

أمّا في قانون العمل والعمّال المصري فقد قررت المادة (52) عمل: - للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدّها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة. ويقابلها نص المادة (48) من قانون العمل الملغى " لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدّها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً في السنة "

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر "

وقد صدر بناء على ذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (12 لسنة 2003 م لتفسير مطلوب المادة المذكورة من القانون المصري وذلك في 2003/6/30 م وحدد أيام إجازات الأعياد وذلك كالآتي:

تعتبر إجازة بأجر كامل طبقاً لأحكام الفقرة الأولى من المادة رقم (52) من قانون العمل المشار إليه الأيام التالية: -

اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية)

اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوي الشريف)

اليوم الأول والثاني من شهر شوال (عيد الفطر)

الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى).

اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد)

يوم شم النسيم

اليوم الخامس والعشرون من إبريل (عيد تحرير سيناء)

يوم أول مايو (عيد العمال)

اليوم الثالث والعشرون من شهر يولييه (عيد الثورة)

اليوم السادس من أكتوبر (عيد القوات المسلحة)

وإجازات الأعياد الواردة بهذا القرار، حق لعمال جميع المنشآت سواء كانت تستخدم مائة عامل فأكثر أم أقل من هذا العدد.

وهذا بخلاف ما كان مقرر في ظل عقد العمل الفردي الملغى الذي كان يقصر إجازات الأعياد على المنشآت التي تستخدم مائة عامل فأكثر.

ويحق لكل عامل أيا كانت ديانتته تلك الإجازات، أما الأعياد الأخرى التي لم ترد بالقرار الوزاري فصاحب العمل بالخيار فيها إما أن يعطيها للعمال بأجر أو بدون أجر إلا إذا جرت عادته بمنحها بأجر فينتقي خياره ويتقرر حق العمال فيها (18).

ولصاحب العمل بمقتضى الفقرة (2) من المادة (52) من قانون العمل الحالي الخيار بين تشغيل العامل بأجر مضاعف في تلك الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، وبين إعطاء العامل إجازة والخيار هنا مقرر لصاحب العمل فلا يملك العامل إجباره على قيامه بالعمل وإذا قرر صاحب العمل تشغيل العامل في تلك الأيام فليس له أن يرفض والإلا تعرض للجزاءات التأديبية (19).

مالم يثبت العامل أن ظروف العمل لم تكن تقتضي تشغيله أو أنه قصد منه الإساءة له أو تحقيق مصلحة غير مشروعة لصاحب العمل كما لو

(18) تحكيم القاهرة 1990/4/4 م – المدونة العمالية الدورية – ص 180 رقم 100.

(19) د/محمد لبيب شنب – ص 236.

أصدر صاحب العمل أمراً إلى عامله بالعمل في يوم عيد لينفرد بها في مكان العمل (20).

وقد قرر القانون في الإجازة السنوية أن العامل لا يستحق أجره المضاعف إلا إذا كان صاحب العمل هو الذي كلفه به ومن ثم فلو اشتغل العامل دون تكليف من صاحب العمل فلا يستحق هنا طبقاً للقانون إلا الأجر العادي دون المضاعف (21).

أما عن اتفاقية العمل العربية في شأن إجازات الأعياد:

فقد قررت بموجب المادة (5/52) من اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1976 والتي تقضى بأن: - يمنح العامل إجازات مدفوعة في الأعياد الدينية والمناسبات القومية التي يحددها التشريع "

ويحصل العمال على إجازاتهم في هذه المناسبات الدينية والقومية بأجر كامل وعدد الأعياد المبينة بالقانون والمفصلة بالقرار الوزاري هو الحد الأدنى الذي يحصل عليه العامل من إجازات، ولا يجوز الاتفاق على إنقاصها وإنما يجوز أن يحصل العامل على إجازات أخرى في بعض المناسبات بموجب قوانين خاصة أو بموجب عقد العمل المشترك.

وقد قضت محكمة النقض المصرية " إذا كانت إجازات الأعياد حقا وأوجب الشارع للعامل وفرض حدا لها فإن هذه الإجازة هي التي يلتزم بها صاحب العمل التزاما متعلقا بالنظام العام بحيث لا يمكن الانتقاص منها إلا في الأحوال المستثناة في القانون أما إذا اتفق صاحب العمل مع عماله على منحهم إجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانونا فإن هذا الاتفاق يكون صحيحا ويجب اتباعه (22).

ويظل صاحب العمل ملتزما بأداء أجر العامل في الإجازة (المستحقة

(20) د/محمد لبيب شنب - ص 236.

(21) شئون عمال القاهرة 1954/11/23 مدونة الفكهاني - ج 2/1 رقم 182 ص 239.

(22) نقض جلسة 1973/12/29 س 23 ص 1379.
نقض جلسة 1966/3/16 س 17 ص 595.

له بمناسبة الأعياد) كما أوضحنا من (خلال قانون العمل والاتفاقية العربية (حتى لو صادف يوم الإجازة أو أحد أيامها يوم العطلة الأسبوعية (غير مدفوعة الأجر) ؛ لأنّ الوفاء بأجر العامل يوم إجازة العيد وفي المناسبات القومية هو التزام فرضه القانون على صاحب العمل، وهذه الإجازات مقررة لكل العمال وبغض النظر عن النشاط الذي يمارسه صاحب العمل بحسب صياغة المادة 2/48 من قانون العمل الملغى المصري بأداء أجر العامل مضاعفاً، وقد أثارت عبارة (مضاعفاً) في ظل قانون العمل الملغى مشاكل في التطبيق فهل يقصد بها أن يحصل العامل على ضعف أجره أو على أجره بالإضافة إلى ضعفي الأجر.

وقد حسم قانون العمل الجديد هذه المسألة فقد نصت م (2/52 عمل) على أن: " ولصاحب العمل الحق في تشغيل العامل في هذه الأيام (أيام الأعياد) إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثل هذا الأجر "

ويلاحظ أن المشرع منح صاحب العمل حق الحرية والاختيار منه وحده تشغيل العامل أيام عطلات الأعياد وأن يؤدي له الأجر مضاعفاً وهنا لا يجوز للعامل أن يتمسك بالعمل أثناء عطلات الأعياد فإذا استخدم صاحب العمل الرخصة المخولة له وامتنع العامل عن الالتزام بتعليمات صاحب العمل عد امتناعه خروج على أوامر صاحب العمل وعرضه ذلك للمساءلة التأديبية.

يقع على عاتق صاحب العمل الالتزام بالإجازات التي قررها القانون للعامل (المرأة العاملة) وهي ثلاثة أنواع: - الإجازة السنوية وإجازات الأعياد. الدينية والقومية والإجازات القومية والإجازات المرضية بالإضافة إلى إجازة الوضع للحامل وسوف أوضح ذلك على النحو التالي: -

أولاً: الإجازات السنوية

إن الهدف من تقرير الإجازة السنوية للعامل (المرأة العاملة) هو إتاحة

الفرصة لاستعادة نشاطه وتحديد قواه، ولن يتحقق هذا الغرض إلا إذا كانت الإجازة السنوية طويلة نسبياً (23).

تكون مدة الإجازة السنوية (21) يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزداد إلى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية."

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية بسبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية التي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية"

أيضاً تتضمن الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون: - أنه لا يجوز للعامل النزول عن إجازته م(4/147/عمل) ذلك أن حق العامل في الإجازة السنوية متعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على حرمانه منه كما لا يجوز للعامل التنازل عنه صراحة أو ضمناً بمقابل أو بغير مقابل فمثل هذا الاتفاق وذلك النزول باطل بطلاناً مطلقاً لمخالفته نصاً (باتا) أمراً متعلقاً بالنظام العام(24). والحكمة من إعطاء العامل إجازة سنوية هي المحافظة على صحته بإعطائه فسحة من الوقت يتمكن معها من تغيير جو العمل والخلود إلى الراحة، وتبدأ مدة خدمة العامل من تاريخ استحقاقه العمل ولصاحب العمل أن يمنح العامل إجازة سنوية لمدة أطول من المدة المقررة قانوناً، ولا يلزم بذلك إلا إذا نص على ذلك في القانون أو عقد العمل الفردي أو المشترك أو في لائحة النظام الأساسي للعمل أو إذا اعتاد صاحب العمل ذلك لمدة خمس سنوات(25).

(23) د/ إسماعيل غانم - ص 273، د/حسام الأهواني فقرة 535.

(24) نقض 1972/2/2 مجموعة الأحكام س23 س 112.

(25) محمد علي عمران - ص 283 القاهرة الجزئية في 1963/1/16 موسوعة الهوارى ح2 ص332 رقم 383.

وبالمقارنة بين قانون العمل والعمّال المصري، وقانون العمل والعمّال السعودي من ناحية إجازات الأعياد والمناسبات؛ نجد أن قانون العمل والعمّال السعودي اقتصر على عيدين فقط، وهما (الفطر، والأضحى)، ومناسبة واحدة وهي اليوم الوطني؛ بخلاف قانون العمل والعمّال المصري الذي نصّ على أعياد ومناسبات وطنية كثيرة سبق ذكرها.

ولعلّ السبب في هذه الفروقات هو: ما نصّ عليه النّظام الأساسي للحكم في الدّولة السعوديّة في المادّة الثّانية في الباب الأوّل من المبادئ العامّة وهي: أنّ عيدا الدّولة. هما عيد الفطر والأضحى، وتقويمهما هو التقويم الهجري (26).

المطلب الثالث عشر

حق المرأة العاملة في إنهاء عقدها

هناك حالات يحق فيها للعامل إنهاء العقد بإرادته المنفردة مع احتفاظه بكافة حقوقه ومكافأة نهاية الخدمة كاملة، وهذه الحالات على وجه الحصر لا المثال، والمرأة العاملة أيضاً لها حالة تميزها عن غيرها من الفئات، هذه الحالة هي حالة إنهاؤها للعقد بإرادتها المنفردة مع احتفاظها بكامل حقها في المكافأة متى أنهته خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها وخلال ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها (27).

ولهذا لم يكتف المشرع الكويتي بحماية المرأة العاملة الحامل، ولكن القضاء الكويتي أيضاً حماها من أي مخالفات لأصحاب العمل عندما ينهي عقداً لامرأة حامل.

ومن الأمثلة على ذلك: أنه لا يجوز لصاحب العمل استعمال حقه في الفسخ المخول له أثناء المرض، أو الإصابة في العقود المحددة المدة. بمعنى أن رب العمل لا يملك إنهاء عقد عمل المرأة الحامل خلال

(26) انظر: النّظام الأساسي للحكم، الصّادر بالأمر الملكي رقم أ/90 1412/8/27 هـ والمنشور بالجريدة الرّسميّة (أم القرى)، العدد: 4068، وتاريخ 1426/9/25 هـ.

(27) أ / مروان الروقي - حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي - مرجع سابق - بحث منشور على موقع Twit mail.

الفترات التي يثبت لها فيها الحق في وقف العقد لاستحقاقها إجازتي الحمل والوضع، وإذا ما أنهى صاحب العمل عقد عملها يكون إنهاؤه باطلاً (28).

الخاتمة ونتائج البحث

- من خلال استعراضنا لحقوق المرأة العاملة في كل من نظام العمل والعمال السعودي وبعض التشريعات العربية (كالقانون المصري والأردني والكويتي والإماراتي)، فقد انتهينا إلى النتائج الآتية: -
- 1- ضرورة التركيز على حقوق المرأة التي تعزز من أدوار المرأة الاقتصادية وهي حقوق التعليم والعمل ومجال رعاية الأمومة والطفولة.
 - 2- ضرورة وضع آليات ميدانية لمنع التمييز بين الرجل والمرأة، وتخصيص نسبة معينة للنساء من المناصب في كل الهيئات والأجهزة والأعمال.
 - 3- إبداء مزيد من الاهتمام بالمرأة العاملة، الزوجة، الأم، المرضع، وذلك بالتوجه نحو تعزيز الخدمات المتصلة بمسائل الأمومة والطفولة التي تتيح للمرأة القيام بدورها المزدوج كربة بيت وعاملة على أحسن وجه.
 - 4- تقرير حق المرأة في الحصول على إجازة وضع بأجر كامل دون قيد أو شرط على أن تتكفل بسداد مستحقات المرأة من أجر وإعانات هيئة التأمين الاجتماعي وذلك لرفع الأمر عن كاهل صاحب العمل وبكفيه الاشتراكات التي يدفعها للتأمين على عماله.
 - 5- توفير العناية الصحية الكاملة للعاملة ومنها خضوع العاملة لإشراف طبي طوال فترة الحمل وأثناء الوضع وفي الفترة اللاحقة له، وتوفير لوازم طبية وصيدلانية وكذلك الفحوص والتحليل التي يقررها الطبيب المشرف.
 - 6- منح العاملة إجازة بناءً على شهادة طبية من الطبيب المشرف أثناء الحمل والوضع، بأجر كامل في حالة تعرضها لمضاعفات أو مرض أو

(28) أ / فاطمة منصور - بعض الراحة لسيدة الحياة: إجازة الأم حق أم هبة؟! - بحث منشور بصحيفة جعفر الخابوري الأسبوعية المستقلة- ومجلة العربي.

احتمال وجود مضاعفات ناتجة عن الحمل والولادة، ويكون تحديد مدتها للطبيب المعالج وتتكفل الجهة التأمينية بإعطائها مستحقاتها عن تلك الإجازة.

7- تشكل هيئة تفتيشية لمتابعة التزام أصحاب الأعمال وكذا المرافق العامة بتوفير دور لرعاية أطفال ودور حضانة ورياض أطفال على أن يكون بأجر رمزي وتتكفل الدولة بمساعدة رجال الأعمال بإنشاء هذه الدور على أحدث المواصفات العالمية على أن تكون المكلفات برعاية الأطفال في هذه الدور متخصصات وبمستوى من العلم والثقافة.

8- حظر تشغيلها في أي عمل يعرض سلامتها وصحتها أو صحة الجنين أو الطفل للخطر وبصفة خاصة العمل الشاق وكذا حظر العمل ليلاً إلا ما كان فيه لحالة ضرورة والضرورة تقدر بقدرها ولا يجوز القياس عليها.

9- أن تحتفظ المرأة بحقها في العودة إلى عملها السابق للحمل والوضع أو إلى وظيفة مماثلة لوظيفتها متى كانت عودتها لا تشكل خطراً على صحتها.

توصيات الباحث: -

وفى نهاية هذا البحث يتقدم الباحث بالتوصيات التالية: -

1- دعوة المشرعين والمنظمين إلى ضرورة النص صراحة على حظر فصل المرأة العاملة لأي سبب يتعلق بالأمومة.

2- دعوة المشرعين والمنظمين إلى ضرورة مد الحماية القانونية لبعض الفئات من العمالة النسائية المحرومة منها وأهم هذه الفئات العمالة المنزلية والعمالة الزراعية.

3- وضع نظام خاص بتقاعد -معاش- المرأة يراعى فيه ظروف المرأة، ويختلف عن نظام تقاعد الرجل، بحيث يسمح للمرأة بالتقاعد في وقت مبكر.

4- توفر المؤسسات الخاصة بعمل المرأة أماكن، ودور للحضانة حتى تجمع المرأة بين وظيفتها الأسرية وبين العمل.

5- يقترح اعتماد قوانين العمل لعمل المرأة من منزلها - العمل عن بعد، وهذا يعد من المشاريع الناجحة، وخصوصاً في المجتمعات المحافظة " كالنظام السعودي " حيث يحمي - بإذن الله - المرأة من مخاطر الخروج المحتملة كالاختلاط والتحرش، وغيرها. كما أن هذا النظام اعتمد في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول، وكشفت التقارير الاقتصادية عن جدوى وإيجابية هذا المشروع.

فهرس المراجع

أولاً: المراجع الشرعية:

- ❖ الإمام أبو الحسن مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري صحيح مسلم- مطبعة دار إحياء الكتب العربية بالقاهرة سنة 1375 هـ.
- ❖ أبو الفرج عبد الرحمن بن علي بن الجوزي الوفا بأحوال المصطفى - دار الكتب العلمية بيروت 1408 هـ- 1988 م
- مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الثاني 2014 (505)

الطبعة الأولى.

- ❖ أبو بكر عبد الله بن حمد أبي شيبة
مصنف ابن أبي شيبة - دار النشر مكتبة الرشد - الرياض.
- ❖ الإمام أبو حامد الغزالي
إحياء علوم الدين - دار المعرفة بيروت.
- ❖ الإمام أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني الأزدي
سنن أبي داود - طبعة دار الفكر - سنة 1399هـ
- ❖ أبو عبد الله بن ماجه
سنن ابن ماجه تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي - مطبعة عيسى البابي
الخطبي- دار الحديث بالقاهرة.
- ❖ الإمام أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب بن علي ابن بحر بن سنان
النسائي
سنن النسائي - .
- ❖ أبي عمر يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر
الاستيعاب في معرفة الأصحاب- دار الجيل - بيروت.
- ❖ أحمد الصاوي
بلغة السالك لأقرب المسالك - دار الكتب العلمية، بيروت 141هـ -
1990م الطبعة الأولى.
- ❖ الإمام أحمد بن حنبل الشيباني
مسند الإمام أحمد -مؤسسة قرطبة مصر.
- ❖ الإمام أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي
الإصابة في تمييز الصحابة - دار الجيل بيروت الطبعة الأولى
1412هـ.
- فتح الباري بشرح صحيح البخاري - دار المعرفة بيروت
- ❖ أحمد بن علي المثنى الموصلي التميمي
مسند أبي يعلى - دار المأمون للتراث دمشق 1404هـ 1984م.
- ❖ عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي
- تدريب الراوي في شرح تقريب النواوي - مكتبة الرياض الحديثة -
الرياض - تحقيق عبد الوهاب عبد اللطيف.
- ❖ عبد الرحمن علي الجوزي

المنتظم في تاريخ الملوك والأمم - دار صادر بيروت 1358هـ الطبعة الأولى.

❖ عبد الله محمد بن مفلح المقدسي

الأداب الشرعية والمنح المرعية - مؤسسة الرسالة، بيروت 1417هـ - 1996م، الطبعة الثانية.

❖ علاء الدين علي المنقي الهندي

كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال - دار الكتب العلمية - بيروت 1419هـ / 1998م الطبعة الأولى تحقيق محمود الدمياطي.

❖ علي أبي بكر الهيثمي دار الريان

مجمع الزوائد ومنبع الفوائد - القاهرة، بيروت 1407هـ.

❖ محمد بن أحمد ب جزي الكلبي الغرناطي

القوانين الفقهية - دار الكتب العلمية - بيروت.

❖ محمد أحمد عثمان الذهبي

سير أعلام النبلاء - مؤسسة الرسالة بيروت 1413هـ الطبعة التاسعة

❖ محمد عبد الله النيسابوري

المستدرک علی الصحیحین - دار الكتب العلمية، بيروت 1411هـ الطبعة الأولى.

❖ الإمام محمد بن عيسى الترمذي

سنن الترمذي المعروف بالجامع الصغير.

❖ الإمام موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي

المغنى - مطبعة المنار - الطبعة الأولى سنة 1416هـ - سنة 1996م.

ثانيًا: الكتب القانونية: -

- د / أحمد أبو شنب: شرح قانون العمل الجديد.

- د / أحمد السعيد زقرد - الوجيز في قانون العمل شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 طبعة سنة 2004 بدون دار نشر.

- د / تامر يوسف سعفان - التشريعات العمالية.

- د / توفيق حسن فرج - قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد.

- د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل سنة 1991م - بدون دار نشر.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الثاني 2014 (507)

- د / حسيني هيكل - شرح أحكام قانون العمل وفقاً لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003م - سنة 1432هـ - 2011م.
- د / سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل الأردني.
- د / السيد عيد نايل، شرح أحكام قانون العمل - طبعة 2004 م - 2005م - ص 320.
- أ / شرين حربى الضابي - عمل المرأة في الإسلام - مقالة منشورة على موقع الحوار المتمدن - العدد 3176 / 2010، ضمن محور الملف الفكري والسياسي والاجتماعي لمناهضة العنف ضد المرأة.
- د. صالح عبد المعتمد الحملاوي، " الحماية الاجتماعية والضمانات القانونية الواجب توافرها للمرأة العاملة في قانون العمل " ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السادس والعشرين الذي نظّمته مؤسسة البرنامج التنموي للمرأة والطفل في مدينة الفيوم 6: 7 فبراير 2010 م، تحت عنوان (مؤتمر يناقش " قانون العمل للمرأة ")، وهو بحث منشور على موقعي عالم التربية، والموسوعة العربية.
- د/ عبد الحميد عثمان الحفني، قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2003، الجزء الأول - عقد العمل الفردي الطبعة الأولى سنة 2006 بدون دار نشر.
- د / عبدالغني بسيوني عبدالله - النظم السياسية- الدار الجامعية بيروت - لبنان 1984م.
- أ / عبدالله الوهيبي المحامي - نظام العمل السعودي وحقوق المرأة فيه - بحث منشور على موقع Knol - وحدة المعرفة.
- أ / فاطمة منصور - بعض الراحة لسيدة الحياة: إجازة الأم حق أم هبة؟! - بحث منشور بصحيفة جعفر الخابوري الأسبوعية المستقلة- ومجلة العربي.
- د/ فتحي عبد الرحيم عبد الله: مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، 1993 م.
- أ / فواز هدير سالشوبكنا المحامي - الإجازات في قانون العمل الأردني - بحث منشور على موقع knol - وحدة المعرفة.
- د / محمد بن براك الفوزان - التعليق على نظام العمل السعودي الجديد - مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض - الطبعة الثانية - بدون تاريخ.

- د/ محمد عادل عبد الرحمن، د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، 2005، بدون ناشر.
- د / محمد لبيب شنب، قانون العمل – الطبعة الرابعة سنة 1983 م – والطبعة الخامسة سنة 1994 م.
- د / محمود جمال الدين زكي، قانون العمل – سنة 1983م – الطبعة الثانية – مطبعة جامعة القاهرة.
- م / محمود سالم - في مقال له بعنوان (المرأة الكويتية بين دستور البلاد والقوانين المعمول بها) صادر عن الاتحاد العام لعمال الكويت
- أ / مروان الروقي – حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي – بحث منشور على موقع Twitmail.
- د / منير فريد الدكمي – نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي – شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / 51 وتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ - بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم 219 وتاريخ 22 / 8 / 1426 هـ- الناشر دار حافظ للنشر والتوزيع بجدة – سنة 1430 هـ- 2009م.
- ج – دوريات: -
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والصادر في 10 ديسمبر 1948م.
- الدستور الأردني الصادر سنة 1953 م.
- الدستور الكويت الصادر في 14 جمادى الثاني 1383 هـ - الموافق 11 نوفمبر 1962 م.
- الدستور المصري الصادر في 11 سبتمبر سنة 1971 م.
- قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975م.
- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.
- قانون العمل السوري رقم 91 لسنة 1959 م.
- قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 م.
- قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981م، ورقم 12 لسنة 2003م.
- قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 م. -قرار مجمع الفقه الإسلامي الدولي؛ في دورته رقم 18؛ قرار رقم 169. -مجلة نقابة المحامين في العدد 6 الصفحة 1856 لسنة 1999 م. -النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية

السعودية الصادر 1412هـ. -نظام العمل والعمال السعود الصادر
بالمرسوم الملكي رقم 51 بتاريخ 1426/8/23هـ.
-الجريدة الرسمية لنشر الأنظمة السعودية جريدة
أم القري - أعدد مختلف

