



Legal Protection of Working Women in Omani Labor Law and Comparative Law: An Analytical and Comparative Study

Sahar Abdel Sattar Imam^{1,*}

¹ Professor and Head of the Department of Civil Procedure Law Former Dean of the Faculty of Law - Sadat City University, Egypt.

Received: 20 Jul. 2025, Revised: 18 Aug. 2025, Accepted: 15 Sep. 2025.

Published online: 1 Jan. 2026.

Abstract: In the provided text, the author discusses the increasing need for women to enter the workforce due to economic and social changes, and the subsequent necessity of providing a suitable work environment for them. The text outlines a legal study that aims to analyze the legal protections for working women in Oman's labor law and compare it with other legal systems, focusing on several key areas.

Here is a precise and accurate translation of the text you provided:

Due to the economic changes and living conditions that societies are experiencing, it has become urgent to benefit from all available human expertise, from men and women alike. There is no doubt that with women's entry into all fields of work, it has become necessary to provide a suitable work environment that enables them to accomplish the tasks assigned to them. Therefore, many legal systems have been concerned with regulating the work environment for women, and clarifying rights and duties to maximize the benefit from the expertise that women can add to all professions and occupations. Among these rights is providing appropriate means of protection for working women, which enables them to perform their assigned functions in the most complete manner.

In this regard, this study seeks to clarify the legal protection granted to working women in the Omani Labor Law and compare it with the protection granted in the labor laws of some other legal systems. This is done by explaining how laws regulate and protect the rights of working women both professionally and socially. This research will focus on several main areas, including a woman's right to equal pay, maternity and breastfeeding leave, protection from discrimination and harassment in the workplace, and flexible working hours that take into account family and social circumstances. The research also analyzes the extent of the link between the Labor Law No. 53 of 2023, which regulates women's work, and the Social Protection Law issued by Royal Decree No. 52 of 2023. It compares these with the experiences of some Arab and non-Arab countries to illustrate the extent to which the Omani Labor Law aligns with international standards for women's rights at work.

This research will also address the extent to which Omani legislation conforms to international conventions, such as the International Labor Organization's Maternity Protection Convention and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. The research aims to clarify the adequacy of legal protection in the Sultanate of Oman to meet the needs of working women, and to present proposals to enhance this protection and ensure its effective implementation, which contributes to achieving a balance between a woman's professional and family needs.

Keywords: Legal protection, working women, labor law, equal pay, discrimination, work environment, women's rights.

*Corresponding author e-mail: prof.saharemam21271@gmail.com



الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل العماني والقانون المقارن: دراسة تحليلية مقارنة

سحر عبد الستار /إمام.

أستاذ ورئيس قسم قانون المرافعات - عميد كلية الحقوق - جامعة مدينة السادات السابق.

المخلص: نظرا للتغيرات الاقتصادية والأوضاع المعيشية التي تمر بها المجتمعات، أصبحت الحاجة ملحة للاستفادة من كافة الخبرات البشرية المتاحة رجالاً ونساءً على حد سواء، ولا شك أن اقتحام المرأة للعمل في كافة المجالات أصبح معه من الضروري توفير بيئة العمل المناسبة التي تؤدي لإنجاز الأعمال المكلفة بأدائها، لذا فقد عنيت العديد من الأنظمة القانونية بتنظيم بيئة العمل للمرأة، وبيان الحقوق والواجبات لتعظيم الاستفادة من الخبرات التي يمكن للمرأة أن تضفيها لكافة المهن والأعمال، ولا شك أن من بين هذه الحقوق هو توفير وسائل الحماية المناسبة للمرأة العاملة والتي تمكنها من أداء وظائفها المخولة لها على الوجه الأكمل.

وفي سبيل ذلك تسعى هذه الدراسة لبيان الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في قانون العمل العماني ومقارنتها بالحماية المقررة في قوانين العمل في بعض الأنظمة القانونية الأخرى. وذلك من خلال بيان كيفية تنظيم القوانين لحقوق المرأة العاملة وحمايتها وظيفياً واجتماعياً، حيث سيركز هذا البحث على عدة محاور رئيسية تتمثل حق المرأة في المساواة في الأجر، والإجازات المرتبطة بالوضع والرضاعة، والحماية من التمييز والتحرش في بيئة العمل، وساعات العمل المرنة التي تراعي الظروف الأسرية والاجتماعية. ويحلل البحث كذلك مدى الارتباط بين قانون العمل رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ المنظم لعمل المرأة مع قانون الحماية الاجتماعية الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم ٥٢ لسنة ٢٠٢٣، ويقارنها بتجارب بعض الدول العربية وغير العربية، لتوضيح مدى توافق قانون العمل العماني مع المعايير الدولية لحقوق المرأة في العمل.

كما سيتناول هذا البحث مدى تطابق التشريعات العمانية مع الاتفاقيات الدولية، كاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويهدف البحث إلى توضيح مدى كفاية الحماية القانونية في سلطنة عمان لتلبية احتياجات المرأة العاملة، وتقديم مقترحات لتعزيز هذه الحماية وضمان تطبيقها بفعالية، مما يسهم في تحقيق التوازن بين احتياجات المرأة المهنية والأسرية.

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية، المرأة العاملة، قانون العمل، المساواة في الأجر، التمييز، بيئة العمل، حقوق المرأة.

المقدمة:

يعد مبدأ المواطنة من المبادئ الأساسية في مختلف الدساتير والأنظمة القانونية، فلا يجوز التمييز بين المواطنين بسبب الجنس، أو العرق، أو اللغة، أو المعتقدات

وقد حرصت مختلف الدساتير على التأكيد على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل بتمكينها من ممارسة كافة حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، بتهيئة الظروف لممارسة حقوقها وإزالة العراقيل التي تحول دون ممارستها لها، وكذلك بمنع التعرض لها أو الإساءة إليها. (١) ولم تكف بعض الدساتير على التأكيد على المساواة بينهما، وإنما حرصت على النص صراحة على مبدأ المناصفة بين الرجل والمرأة، حيث تنص المادة 19 من الدستور المغربي على أنه " يتمتع الرجل والمرأة - علي قدم المساواة بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية والبيئية وتسعي الدولة لتحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء " (٢)

فتحقيق العدل بين الجميع مبدأ أساسي وقوام كافة الدساتير، فلا تمييز بين الرجل والمرأة بسبب الجنس أو النوع، ولكن هذا لا يعني المساواة التامة بين الرجل والمرأة في كافة الجوانب، لاختلاف الطبيعة البيولوجية بينهما وكذلك المهام الموكولة لهما باعتبارها أم ومسؤولة عن رعاية صغارها في المهد، فالعدالة تقتضي التمييز فيما بينهما في بعض الأحكام الشرعية التي تتناسب مع طبيعتهما، فلا يكون منصفاً المساواة بينهما في هذا الأمر، فالعدل هو الإنصاف وهو إعطاء المرء ما له وأخذ ما عليه. والعدل يقتضي أن يكون لكل جنس خصائصه التي تليق به ويكلف بما يناسبه، ومن الظلم أن يحمل فوق ما تحمله خلقته التي خلق عليها، قال تعالى: { لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا } (البقرة: 286) فيكون من الحكمة التفريق بينهما فيما يتطلب ذلك ويتوافق مع الطبيعة البيولوجية والالتزامات الموكلة لكل منهما.

ويعد الحق في العمل من الحقوق الأساسية للمرأة مثلها في ذلك مثل الرجل، وقد حظيت المرأة باهتمام بالغ على مختلف المستويات الدولية (٣) والإقليمية (٤) والوطنية (٥) بالتأكيد على حقها في العمل، وتهيئة الظروف التي تمكنها من ممارستها دون إخلال بمسؤوليتها نحو أسرته ورعاية الأمومة والطفولة

(١) حيث تنص المادة 53 من الدستور المصري 2014 على أن المواطنين لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل... كما تنص المادة 15 من النظام الأساسي لسلطنة عمان على أنه "العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع، تكفلها الدولة." مرسوم سلطاني رقم ٦ / ٢٠٢١ بإصدار النظام الأساسي للدولة <https://qanoon.om/p/2021/rd2021006> كما تنص المادة 14 من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة 1971 على أنه " المساواة، والعدالة الاجتماعية، وتوفير الأمن والطمأنينة، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين، من دعائم المجتمع، والتعاقد والتراحم صلة وثقى بينهم." كما تنص المادة 11 من النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية على أنه " يقوم المجتمع السعودي على أساس من اعتصام أفراد بهجبل الله وتعاونهم على البر والتقوى والتكافل فيما بينهم وعدم تفرقهم." صدر بموجب المرسوم الملكي رقم 90/ المؤرخ في 1412/8/27 هـ (الموافق 3 يناير 1992) كما ينص الفصل السادس والعشرون من دستور الجمهورية التونسية 2022 على أنه " المواطنون والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم متساوون أمام القانون دون أي تمييز" والفصل السادس والاربعون " الذي ينص على أنه" العمل حق لكل مواطن ومواطنة وتتخذ الدولة كل التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة والإنصاف ولكل مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل " <https://www.wipo.int/wipolex/ar/legislation/details/21853>

(٢) دستور المملكة المغربية 2011-ar.pdf https://www.chambrederepresentants.ma/sites/default/files/documents/constitution_marocaine_2011-ar.pdf لجنة وضع المرأة هي هيئة حكومية دولية رئيسية مخصصة حصراً لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتقوم لجنة وضع المرأة بدور أساسي في تعزيز حقوق المرأة، وتوثيق واقع حياة النساء في جميع أنحاء العالم، وتشكيل المعايير العالمية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. <https://www.un.org/ar/global-issues/gender-equality> " كما تتركس منظمة العمل الدولية جهودها لتعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً، ساعية إلى تحقيق مهمتها الأساسية المتمثلة في أن العدالة الاجتماعية ضرورية لتحقيق سلام عالمي ودائم جمع منظمة العمل الدولية، وهي الوكالة الثلاثية الوحيدة التابعة للأمم المتحدة، منذ عام ١٩١٩، بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال من ١٨٧ دولة عضواً، من أجل وضع معايير العمل واستحداث السياسات وإقامة البرامج التي تعزز العمل اللائق لجميع النساء والرجال. <https://www.ilo.org/ar/الرجال>

(٤) مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار ١٩76). ومنطلقاً من وحيث أن المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضي إسهام

وقد حظيت المرأة العربية باهتمام كبير ورعاية شاملة لتمكينها من ممارستها حقها في العمل، حيث تم التأكيد على حق المرأة في العمل مثل الرجل باعتبارها حق من الحقوق الأساسية، مع سن قوانين تكفل لها الحماية المطلوبة في العمل وتحقق التوازن المطلوب للتوفيق بين عملها ورعاية أسرتها، وتوفير بيئة مناسبة لعمل المرأة تراعي ظروفها ومسئوليتها، وما يقتضيه ذلك من رعايتها في مرحلة الحمل والرضاعة وتربية صغارها، وكذلك مراعاة طبيعتها البيولوجية في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لبيان الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في قانون العمل العماني ومقارنتها بالحماية المقررة في قوانين العمل في بعض الأنظمة القانونية الأخرى. وذلك من خلال بيان كيفية تنظيم القوانين لحقوق المرأة العاملة وحمايتها وظيفياً واجتماعياً، حيث سيركز هذا البحث على عدة محاور رئيسية تشمل حق المرأة في المساواة في الأجر، والإجازات المرتبطة بالوضع والرضاعة، والحماية من التمييز والتحرش في بيئة العمل، وساعات العمل المرنة التي تراعي الظروف الأسرية والاجتماعية. ويحلل البحث كذلك مدى الارتباط بين قانون العمل رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ المنظم لعمل المرأة مع قانون الحماية الاجتماعية الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم ٥٢ لسنة ٢٠٢٣، ويقارنها بتجارب بعض الدول العربية وغير العربية، لتوضيح مدى توافق قانون العمل العماني مع المعايير الدولية لحقوق المرأة في العمل.

كما سيتناول هذا البحث مدى تطابق التشريعات العمانية مع الاتفاقيات الدولية، كاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويهدف البحث إلى توضيح مدى كفاية الحماية القانونية في سلطنة عمان لتلبية احتياجات المرأة العاملة، وتقديم مقترحات لتعزيز هذه الحماية وضمان تطبيقها بفعالية، مما يساهم في تحقيق التوازن بين احتياجات المرأة المهنية والأسرية.

نطاق ومنهج الدراسة:

تنصب الدراسة على تتبع أوجه الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل العماني ومقارنتها بالحماية المقررة في قوانين العمل في بعض الأنظمة القانونية الأخرى وفي مقدمتها القانون العمل المصري والقوانين ذات الصلة في مجال تمكين المرأة من العمل وأوجه الحماية التي تحظى بها ومدى اتساقها مع القوانين، والمواثيق والاتفاقيات الدولية، والعربية.

ولذا تقوم الدارسة على المنهج الوصفي التحليلي بتحري النصوص القانونية وتحليلها، دراسة مقارنة بأوجه الحماية التي تكفلها القوانين الأخرى ونصوص المواثيق والاتفاقيات الدولية والعربية في هذا الشأن

وتأتي أهمية المنهج المقارن في الاطلاع على الأنظمة القانونية الأخرى لتقييم التجربة العمانية بشأن المرأة العاملة في القانون رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ المنظم لعمل المرأة مع قانون الحماية الاجتماعية الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم ٥٢ لسنة ٢٠٢٣، ومقارنتها بتجارب بعض الدول العربية وغير العربية، لتوضيح مدى توافق قانون العمل العماني مع المعايير الدولية لحقوق المرأة في العمل.

خطة الدراسة:

ونتناول موضوع الدراسة من خلال ثلاثة مباحث: مبحث تمهيدي نتعرف من خلاله سريعاً على حقوق المرأة في الإسلام ثم نرجع إلى حقوق المرأة في قانون العمل العماني في ضوء القواعد والاحكام المقررة لحماية المرأة العاملة في المواثيق والاتفاقيات الدولية والقانون المقارن، على النحو التالي:

المبحث التمهيدي: حقوق المرأة في الإسلام

المبحث الأول: المعايير الدولية لحقوق المرأة في العمل

المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل العماني والقانون المقارن

المبحث التمهيدي

حقوق المرأة في الإسلام

يقوم الإسلام على مبدأ المساواة بين الناس جميعاً، فالناس سواسية كأسنان المشط لا تمييز بينهم إلا بالعمل، مصداقاً لقوله تعالى " وَمَنْ يَعْمَلْ مِنْ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَبْرَإً " (٦) فالمرأة والرجل شركاء في الإنسانية من أصل واحد، مصداقاً لقول الله تعالى "يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً" (٧) وانطلاقاً من هذه الآيات الكريمة، فإن الله سبحانه وتعالى لم يفرق بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات وفق طبيعة كل منهما، فالسنة الإلهية هي المفاضلة بين المخلوقات وفقاً لطبيعة الخلق لئلا يظلم أحد لحساب أحد، ولذا فإن الإسلام حرص على تكريس مبدأ المساواة بينهم دون تمييز أو مفاضلة.

وتتعدد مظاهر المساواة بين الرجل والمرأة في مواطن عديدة، تأتي في مقدمتها، المساواة في القيمة الإنسانية، فلم يفرق الإسلام بين المرأة والرجل في الأهمية، ولا في الأصل والفطرة، قال تعالى "وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ مِنْ نَرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ جَعَلَكُمْ أَزْوَاجًا" (٨)، فالمعيار المميز لقيمة الإنسان العمل الصالح والتقوى مصداقاً لقوله تعالى "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ" (٩) وكذلك ما روي عن أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: إنما النساء شقائق الرجال (١٠) بمعنى أنهم نظائر الرجال وأمثالهم في الأخلاق والطباع والأحكام، فالعمل الصالح سواء عمله الذكر أم الأنثى له الثواب والأجر عند رب العالمين -عز وجل- قال تعالى " وَمَنْ يَعْمَلْ مِنْ الصَّالِحَاتِ"

الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل ولما كان انطلاق المرأة في تادية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل. وتطبيقاً لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربي للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك. الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة <https://alolabor.org/16334>

(٥) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، قانون العمل العماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣ المنظم لعمل المرأة مع قانون الحماية الاجتماعية الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم ٥٢ لسنة ٢٠٢٣، والمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم العمل في دولة الامارات العربية المتحدة ونظام العمل السعودي 1442 هـ

(٦) الآية 124 من سورة النساء

(٧) الآية 1 من سورة النساء

(٨) الآية 11 من سورة فاطر

(٩) الآية 13 من سورة الحجرات

(١٠) رواه أبو داود. <https://www.islamweb.net/ar/article/>

مَنْ ذَكَرَ أَوْ أَتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يَبْغُونَ فِيهَا شَيْئاً (11) فكل يحاسب على ما يقوم به دون تمييز بينهما بسبب النوع ، كما أن الإسلام الحنيف أعطى الحق للمرأة مثل الرجل في كافة الحقوق المدنية ، فلها الحق في كافة المعاملات المدنية والتجارية ، وتتمتع بزمّة مالية مستقلة ، لها حق التصرف في أموالها ، ولها ملكيتها الخاصة لا يشاركها فيها أحد ، مصداقاً لقول رسول الله " يا معشر النساء تصدقن ولو من حليكن " (12) كما اعترف الإسلام للمرأة بحقوقها السياسية" كالحق في إبداء الرأي والمشاركة السياسية ، فمن الثابت أن الرسول عليه الصلاة والسلام استشار أثناء صلح الحديبية زوجه أم سلمة وأبدت رأيها وكان هو الرأي الذي أخذ به الرسول صلى الله عليه وسلم ، كما بايعت الرسول وأمره الله بقبول البيعة " يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِذَا جَاءَكَ الْمُؤْمِنَاتُ يَبَايَعُكَ عَلَى أَنْ لَا يُشْرِكْنَ بِاللَّهِ شَيْئاً وَلَا يَسْرِقْنَ وَلَا يَزْنِينَ وَلَا يَقْتُلْنَ أَوْلَادَهُنَّ وَلَا يَأْتِينَ بِبُهْتَانٍ يَفْتَرِينَهُ بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلِهِمْ وَلَا يَعْصِيَنَّكَ فِي مَعْرُوفٍ قَبَايِعُهُنَّ وَاسْتَعْفُورُ لَهِنَّ اللَّهُ طَهْرُ اللَّهِ غُفُورٌ رَجِيمٌ" (13)

ويعد الحق في العمل من الحقوق الأصلية للمرأة مثل الرجل بما يتناسب مع طبيعتها ولا يؤثر على حياتها العائلية ، فالعمل حق من حقوق الأفراد ، ولكل واحد الحق في ممارسة ما شاء من أنواع الأعمال المشروعة ليحصل نفقته وينفع مجتمعه ويمكنه العيش بكرامة (14) قال تعالى: (لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلاً مِنْ رَبِّكُمْ (15) وقال سبحانه: (فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أَضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ) (16) وقوله تعالى " (للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن " (17)

وتكريساً لهذه المبادئ السامية التي سنّها الشارع الحكيم في القرآن الكريم أصدر مجلس مجمع الفقه الإسلامي بموجب القرار رقم 169 الصادر في 18 يوليو 2007 (18) قرار بأن التكليف شامل للرجال والنساء ، إلا ما خص به أحدهما ، وأكد على أن للمرأة الحق في العمل وفق الضوابط الشرعية وفي المجالات التي تتفق فيها نظراً لطبيعتها الخاصة حيث تقدم إنتاجية عالية ، مثل: التربية ، والتعليم ، وطب النساء ، والأطفال ، والعمل الاجتماعي . وفي ظل الاهتمام الحديث بالمرأة تم إنشاء منظمة تنمية المرأة بالمنبثقة عن منظمة التعاون الإسلامي بصفتها أول منظمة دولية متخصصة تهدف إلى تمكين المرأة في العالم الإسلامي والدفاع عن حقوقها والنهوض بوضعها ، وذلك في 22 أكتوبر 2020 (19) مقرها جمهورية مصر العربية ، هدفها الرئيس ضمان تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في إطار العمل الإسلامي المشترك.

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

كما صدرت عدة قرارات عن منظمة التعاون الإسلامي بشأن " ضمان استدامة المكتسبات في مجال النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي " من هذه القرارات: القرار رقم (8/3) وذلك الصادر عن المؤتمر الوزاري لمنظمة التعاون الإسلامي للمرأة المنعقد في دورته الثامنة بالقاهرة -مصر خلال الفترة من 6-8 يوليو 2021 تحت شعار " الحفاظ على مكتسبات المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة في ظل جائحة كورونا وما بعدها وكذلك القرار رقم (8/4) بشأن بلورة سياسة المساواة بين الجنسين لمنظمة التعاون الإسلامي " وجاء بالعديد من التوصيات تدور حول كيفية إنفاذ وترجمة وتطبيق المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات . (20)

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

المبحث الأول

المعايير الدولية لحقوق المرأة في العمل

حظيت المرأة باهتمام دولي كبير لكفالة حقوقها المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وتتجلى مظاهر هذا الاهتمام الدولي بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، مروراً بالعهد الدولي لحقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والإعلان عن القضاء على التمييز بكافة أشكاله ضد المرأة (21) وكذلك حقوق المرأة المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

ونستعرض من خلال هذا المبحث مظاهر العناية التي حظيت بها المرأة في المواثيق والاتفاقيات الدولية بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة وما تتضمنه هذه المواثيق والاتفاقيات من معايير لتمكين المرأة من العمل مع كفالة حمايتها ومراعاة لطبيعتها وأموئها التي توجب وضع سياج من الحماية صونا لها

(11) الآية 124 من سورة النساء

(12) <https://www.islamweb.net/ar/fatwa/9116> رواه البخاري ومسلم

(13) الآية 12 من سورة الممتحنة

(14) فتوى دار الإفتاء المصرية عبر موقعها الإلكتروني <https://www.dar-alifta.org/ar>

(15) الآية 198 من سورة البقرة

(16) الآية 195 من سورة آل عمران

(17) الآية 32 من سورة النساء

(18) المنعقد في دورته الثامنة عشرة في بوتراجايا (ماليزيا) من 24 إلى 29 جمادى الآخرة 1428 هـ الموافق 14-9 تموز (يوليو) 2007م

(19) منظمة تنمية المرأة (WDO) هي منظمة دولية حكومية متخصصة ، وواحدة من الجهات المتخصصة في منظمة التعاون الإسلامي (OIC)

كان لجمهورية مصر العربية جهوداً رائدة في تأسيس منظمة تنمية المرأة ((WDO)) ، حيث يرجع تاريخ تأسيسها إلى عام 2005 ، مع إجراء مشاورات رفيعة المستوى داخل منظمة التعاون الإسلامي (OIC) واعتماد نظامها الأساسي في عام 2010 ودخوله حيز التنفيذ في عام 2020 . واستهدفت أنشطة المنظمة بافتتاح مقرها الرئيسي في القاهرة بجمهورية مصر العربية عام 2021 . تقع منظمة تنمية المرأة ((WDO)) في قلب بنية منظمة التعاون الإسلامي (OIC) للمساواة بين الجنسين . ويندرج كل من الدعم المعنوي والعمل المتعلق بالسياسات ، والدعوة والتوعية ، والتنسيق ، والمهام التنفيذية تحت ولايتها الرباعية . كما تختص منظمة تنمية المرأة (WDO) بتنمية دور المرأة والفتيات في المجتمع وتعزيزه بهدف تمكين النساء والفتيات ، ودمجهن ودعمهن في المجالات السياسية والاجتماعية ، والتعليمية ، والثقافية ، والاقتصادية . تضم منظمة تنمية المرأة (WDO) حالياً 19 دولة من الدول الأعضاء ، مع وجود توقعات بأن تنضم إلى المنظمة العديد من الدول الأعضاء لدى منظمة التعاون الإسلامي (OIC) . الاطلاع على مزيد من التفاصيل <https://www.wdo-odf.org/ar>

(20) <https://www.oicoci.org/docdown>

(21) اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام 1979 ، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - سيداو ، وتُعرف أيضاً باسم الشريعة الدولية لحقوق المرأة ، وتعد هذه الاتفاقية ثاني أكثر الاتفاقيات التي تم التصديق عليها بعد اتفاقية حقوق الطفل ، إذ بلغ عدد الموقعين عليها من الدول الأعضاء 90% ، وتوضح الاتفاقية جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومعنى التمييز على أساس الجنس والمساواة بين الجنسين ، وتحدد التزامات الدول في القضاء على التمييز وتحقيق المساواة الفعلية ، ولا تتناول الاتفاقية مجرد النصوص القانونية للقضاء على كافة صور التمييز ضد المرأة بل تنطرق إلى الممارسات العملية التمييزية والعمل على القضاء عليها

وتجدر الإشارة بأن اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة وهي اختصاراً CEDAW

وذلك في مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية

المطلب الثاني: أوجه حماية المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية

المطلب الأول

حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية

- مبدأ المساواة وعدم التمييز في ميثاق الأمم المتحدة:

نال مبدأ المساواة بين المرأة والرجل حظاً كبيراً في ميثاق الأمم المتحدة (22) بالنص عليه صراحةً وتطبيقه عملاً، فيما تضمنته المادة [8] من الفصل الثالث الخاص بفروع الهيئة على أنه "لا تفرض" الأمم المتحدة" قيوداً تحدّ بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية." وكذلك المادة 13 من الفصل الرابع "الجمعية العامة" على أنه "تتشبّث الجمعية العامة دراسات وتشير بتوصيات بقصد 2-ب - إنماء التعاون الدولي في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية، والإعانة على تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس كافة بلا تمييز بينهم في الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء، وكذلك المادة 55 من الفصل التاسع الخاص بالتعاون الدولي الاقتصادي والاجتماعي التي تنص على أنه "3-أن يشجع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفريق بين الرجال والنساء، ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلاً." (23)

- الحق في العمل دون تمييز بين الرجل والمرأة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948: (24)

تأكيداً لمبدأ المساواة وعدم التمييز، تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة [23] منه، القواعد الحاكمة للحق في العمل، أهمها، الحق في العمل دون تمييز بسبب الجنس، ويتضح ذلك بالتأكيد على أن كل شخص له الحق في العمل بأجر متساوٍ للعمل متي تساوت الظروف، وأن يكون الأجر عادلاً ومريضاً بحيث يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، كما يمكن مد مظلة الحماية الاجتماعية للعامل بتهينة الظروف لتمكينه من ممارسة عمله، كما له حق الحماية من البطالة، فضلاً عن حق العامل في الاشتراك في النقابات لحماية مصالحه.

- العهد الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان (المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية) (25)

تضمن العهدان الدوليان لحقوق الإنسان المدنية والسياسية التأكيد على حق المرأة في العمل مثلها مثل الرجل دون تمييز (26)، وكذلك النص صراحةً في العهد الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد." (27) والتأكيد على التزام الدول الأطراف بحق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل بوجه خاص: مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى: الأجر المنصف العادل سواء كان رجلاً أم امرأة مع توفير مناخ ملائم في بيئة العمل يكفل السلامة والصحة، ووضع حد أدنى لساعات العمل مع تحديد أوقات الراحة للحفاظ على أدمية الإنسان وصحته وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية. ومع التأكيد على مبدأ المساواة وعدم التمييز أوجب توفير الظروف لحماية الأم العاملة وذلك بالعمل على ضمان حقوقها وحقوق مولودها في الرعاية في هذه الفترة بوجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده. وينبغي منح الأمهات العائلات، أثناء الفترة المذكورة، إجازة مأمورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية. (28)

ويتفق العهدان الدوليان مع الإعلان الصادر عن هيئة الأمم المتحدة المعتمد من الجمعية العامة في السابع من نوفمبر 1967 "القضاء على كل صور وأشكال التمييز ضد المرأة" (29) ويعد هذا الإعلان تمهيداً لإبرام اتفاقية منع كافة أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" عام 1979، حيث تضمن التأكيد على عدة مبادئ رئيسية (30)، بأن التمييز ضد المرأة يشكل جريمة ضد الكرامة الإنسانية"، والدعوة بإلغاء القوانين والأعراف التي تمارس تمييزاً ضد المرأة، والاعتراف بالمساواة بمقتضى القانون، كما تدعو الدول إلى التصديق على مواثيق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وتنفيذها بتضمين القوانين التي تكفل حق المساواة في أماكن العمل، بما في ذلك عدم التمييز في التوظيف، والمساواة في الأجر عند تساوي نوعية العمل، الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، والحق

(22) بموجب المادة [1] من ميثاق الأمم المتحدة المبرم عام 1945، الفصل الأول (مقاصد الهيئة ومبادئها) تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية وعلى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء. <https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>

(23) <https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>; <https://www.ohchr.org/ar/universal-declaration-of-human-rights>; <https://www.hespress.com>

(24) اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في جلستها العامة 183 المنعقدة في باريس القرار رقم (أ) 217 بتاريخ 10 ديسمبر 1948، وتكمن أهمية الإعلان في قيمته الأدبية والأخلاقية الملزمة للدول خاصة بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، وإن لم يكن يحظى بقيمة قانونية ملزمة للدول إلا أنه بات مصدراً هاماً لجميع الدساتير الصادرة بعده، ويضع الدول التي تنتهك تلك الحقوق مسئوليتها في الميزان.

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

(25) https://legal.un.org/avl/pdf/ha/icpr/icpr_ph_a.pdf

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

في كانون الأول/ديسمبر 1966، تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة معاهدين دوليتين من شأنهما أن تزيد من تشكيل حقوق الإنسان الدولية، وهما: العهدان الدوليين لحقوق الإنسان 1966 ودخلا حيز النفاذ 1976 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وغالباً ما يشار إليهما بمصطلح "العهدان الدوليان".

(27) انظر المواد (25-23-3-2) في العهد الدولي لحقوق الإنسان المدنية والسياسية والمواد (13-12-10-7-3-2) في العهد الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية <https://www.ohchr.org/ar/instruments>

-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights

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

(29) انظر الاعمال البحثية المقدمة لورشة عمل نظمها اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بالتعاون مع المجلس الأعلى لشئون الأسرة بدولة قطر حول "حقوق المرأة في العمل في المواثيق الدولية" في دولة قطر في الفترة من 5-4 أبريل 2012 "ورقة عمل" حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية "المستشار رانيا جاد الله خاتن حسين"

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

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

=اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2263 (د-22) المؤرخ في 7 تشرين الثاني/نوفمبر 1967-جامعة مينيسوتا "مكتبة حقوق الإنسان" إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة "



في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، اعتماداً ما يلزم من التدابير لكفالة الحق في الترقية والأمن على العمل، والحق في تلقي التدريب المهني والحق في إجازة مدفوعة الأجر.

وأكد الإعلان على حظر الفصل من العمل بسبب الحمل أو إجازة الأمومة أو التمييز على أساس الحالة الزوجية. وإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، وتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء الحمل، وتوفير خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، بما في ذلك خدمات مجانية عند الاقتضاء وتغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

نخلص مما سبق أن المرأة حظيت باهتمام عالمي دولي كبير، واتضح ذلك في النصوص الصريحة في المواثيق الدولية والاعلانات الصادرة عن الأمم المتحدة والعهد الدولي التي اتفقت جميعها على المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة مع التأكيد على مراعاة ظروف العمل بما يتناسب مع طبيعة المرأة البيولوجية وامومتها وصغارها مما يوجب مراعاة ذلك كله في بيئة العمل لتمكينها من ممارستها حقها الطبيعي في العمل باعتباره حق أصيل من حقوق الإنسان الاجتماعية التي ينبغي التمتع بها وإزالة العراقيل التي تحول دون ممارسة هذا الحق دون الإخلال بحقوق الآخرين "حق الطفل" ولذا تم التأكيد على مراعاة المرأة العاملة الحامل والمرضعة لحماية الطفل والمرأة العاملة جنباً إلى جنب ورغم أهمية هذه النصوص إلا أن قيمتها لا تعدوا أن تكون التزاماً أدبياً لا تتصف بصفة الإلزام.

المطلب الثاني

أوجه حماية المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية

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

-اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة " سيداو " عام 1979 (31)

تعني هذه الاتفاقية التي منح المرأة المساواة في الحقوق على اختلاف صورها ومنها تساوي الرجل والمرأة في مجال المسؤولية ومسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة السياسية، وقد تم اعتمادها كمشروع قانون عام 1979م والتوقيع عليها في عام 1980م ودخلت حيز التنفيذ عام 1981م، وجاءت الاتفاقية لرفض التمييز، وضمان المساواة، والالتزام الدول بالبنود المتفق عليها، حيث تنص بنود الاتفاقية التي تتكون من 30 مادة على المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الميادين السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمدنية، وقد بلغ عدد الدول الموقعة على الاتفاقية 190 دولة، منها عشرون دولة عربية وهي: المغرب والجزائر، تونس وليبيا، مصر ولبنان، الأردن والسعودية، العراق والكويت، اليمن وجزر القمر، موريتانيا والإمارات العربية المتحدة، جيبوتي والبحرين، سوريا وعمان قطر وفلسطين. (32) وبالمصادقة على نصوص الميثاق والاتفاقيات الدولية تلتزم الدول بما ورد فيها، ولا يجوز أن يخالفها قانون أو نظام داخلي، إذ تعتبر بالموافقة عليها وإقرارها جزء لا يتجزأ من القوانين الداخلية للدول (33).

ولاشك أن نفاذ المعاهدة في القانون الداخلي يكفل وحدة تطبيقها بما يتفق وموضوع المعاهدة في سياق ألفاظها وبمراعاة الغرض المقصود منها، كما أن الطبيعة الأهمية لحقوق الإنسان تقتضي حماية دولية لها، ولن توتي هذه الحماية ثمارها بغير تدخل الدول لضمان تنفيذ هذه الحقوق من خلال كافة الوسائل الداخلية التي تملكها، ذلك أن الحقوق التي لا نفاذ لها لا قيمة لها، إنما تكمن قيمة الحقوق في طبيعتها، وفي دورها، وفي الأغراض التي تعمل على تحقيقها، وهذا الأمر هو ما حدا بالدستور المصري الصادر عام 2014 إلى أن يفرد نصاً خاصاً بالتأكيد على التزام مصر بالاتفاقيات والعهود والمواثيق المتعلقة بحقوق الإنسان والتي تصدق عليها مصر، إذ نصت المادة (93) على أن "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة". وكذلك ماورد في الدستور العماني: نص المادة 97 من المرسوم السلطاني رقم 2021/6 بإصدار النظام الأساسي للدولة " لا يجوز لأي جهة في الدولة إصدار لوائح، أو قرارات، أو تعليمات تخالف أحكام القوانين والمراسيم السلطانية النافذة، أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تعد جزءاً من قانون البلاد"

هذ وقد عنيت المادة 11 من اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بالتأكيد على حق المرأة في العمل:

-تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل لكي تكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة في نفس الحقوق لاسيما:

- الحق في العمل باعتباره حق غير قابل للتصرف لجميع البشر
- الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شئون التوظيف
- الحق في اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر
- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

³¹⁾ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>

بدأ العمل بهذه الاتفاقية في مارس 1980 بعد موافقة 20 دولة على التديق بأحكامها إما بالتصديق أو الانضمام تُعرف اتفاقية سيداو (CEDAW) استمدت هذه الاتفاقية اسمها بربط الأحرف الأولى من جملة:

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

(32) خمس دول فقط التي لم توقع عليها حتى الآن " إيران -الصومال -تونس -السودان -بالاو "كما الولايات المتحدة الأمريكية وقعت عليها إلا أنها لم تصادق عليها حتى الآن. (33) فوفقاً للمادة (151) من الدستور المصري الصادر في 2014 فإنه لا توجد شروط لكي تنفذ المعاهدة الدولية بعد إبرامها وموافقة مجلس النواب عليها والتصديق عليها من قبل رئيس الجمهورية ونشرها في الجريدة الرسمية، فالمعاهدة بعد هذه الأمور تنفذ بصورة تلقائية في النظام القانوني المصري تأثراً وتأثيراً فتصبح كأنها قانون من قوانين الدولة، فليس ثمة حاجز في النظام الدستوري والقانوني المصري بين سريان المعاهدة على الصعيد الدولي، والتديق بها في النظام الداخلي، وتلك هي وحدة الصلة بين النظامين، وهي وحدة مقتضاها أن تنفيذ المعاهدة في النطاق الداخلي لا يشترط فيه أن يصدر بعد التصديق عليها قانون خاص يدمجها في الأنظمة الوطنية ويلحقها بها.

عبد العزيز سالم: الرقابة على دستورية المعاهدات الدولية، منشورات قانونية، 11 ديسمبر 2021 على الموقع الرسمي على الشبكة العنكبوتية، <https://manshurat.org/node/74780>

• الحق في الضمان الاجتماعي ولأسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وأي شكل من أشكال عدم القدرة على العمل وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

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

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

• حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية مع فرض جزاءات على المخالفين.

• إدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية.

• تشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتها الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة ولأسيما عن طريق إنشاء وتنمية شبكة مرافق رعاية الأطفال.

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

- حق المرأة في العمل وفق اتفاقيات منظمة العمل الدولية (34)

في إطار تمكين المرأة وحقوقها في العمل، غنيت منظمة العمل الدولية بوضع أطر حاكمة للعمل بما يحفظ حقوق الإنسان وكرامته وعدم إهدار أدميته، كما عملت على تعزيز مبدأ المساواة وعدم التمييز، وكذلك مراعاة الحالة الأسرية والعائلية، وحماية الأمومة والطفولة (35) ومن هذه الاتفاقيات: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل 1919 – اتفاقية بشأن البطالة 1919-اتفاقية بشأن حماية الأمومة 1919 -اتفاقية بشأن عمل المرأة ليلا 1919 -اتفاقية بشأن الإجازة المدفوعة الأجر 1936-اتفاقية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة سنة 2000 (36) اتفاقية المساواة في الأجر 1951 بين الجنسين في العمل المتساوي القيمة (37) اتفاقية مجددة لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل 2019 (38)

وتعد هذه الاتفاقيات من الأهمية بمكان لأنها غنيت بتعزيز المساواة وعدم التمييز بين الجنسين، مكرسة حق المرأة في العمل مع مراعاة اعتبارات كثيرة (طبيعتها وفطرتها وحق الأمومة والطفولة)

ونورد أهم البنود التي وردت في هذه الاتفاقيات:

-اتفاقية عمل النساء ليلا 1948 (39)

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

(أ) النساء اللاتي يشغلن مراكز مسؤولة ذات طابع إداري أو تقني.

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

- اتفاقية حماية الأمومة (40):

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

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

ب- إجازة الأمومة:

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

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

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

ج- الإجازة في حالة المرض أو المضاعفات:

³⁴ <http://docstore.ohchr.org/selfservices/hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

³⁵ https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/equality-discrimination/WCMS_195278/lang--ar/index.htm

³⁶ حتى يوليو 2018، اعتمدت منظمة العمل الدولية 189 اتفاقية، إذا تم التصديق على هذه الاتفاقيات من قبل عدد كاف من الحكومات، فإنها تدخل حيز التنفيذ. ومع ذلك، تعتبر اتفاقيات منظمة العمل الدولية معايير عمل دولية بغض النظر عن التصديق عليها، وعندما تدخل الاتفاقية حيز التنفيذ، فإنها تنشئ التزاما قانونيا للدول المصدقة عليها لتطبيق أحكامها.

لمزيد من التفاصيل الاطلاع على موقع المنظمة على الشبكة العنكبوتية

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

³⁷ <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100>

³⁸ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>

³⁹ <https://gwu.ae/content/uploads/qjwtoimoliwghfjkxiehprbwjnkfw.pdf>

⁴⁰ <https://adala.justice.gov.ma/reference/html/Ar/4064.htm>



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

د- الإعانات:

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

هـ- الحماية في مجال الاستخدام ومنع التمييز:

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

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

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

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

و- الأمهات المرضعات: يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية، وتحدد القوانين والممارسات الوطنية المدة التي يسمح فيها بفترات الإرضاع وتخفيض ساعات العمل اليومية وعددها وطولها وإجراءات تخفيض ساعات العمل اليومية. وتعتبر فترات التوقف هذه أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفقا لذلك.

-اتفاقية المساواة في الأجور 1951 بين الجنسين بالعمل على استبعاد التفاوت في الأجر على أساس اختلاف النوع، وقد حظيت هذه القضية باهتمام عالمي كبير لتحقيق المساواة في الأجور في العمل متساوي القيمة "اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى التساوي في قيمة العمل" والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 يونيو 1951 في دورته الرابعة والثلاثين والتي دخلت حيز التنفيذ 23 مايو 1953 طبقا لأحكام المادة 6، وتتألف الاتفاقية من 14 مادة تؤكد جميعا على الالتزام بالمساواة في الأجور عند تماثل قيمة العمل، والالتزام الدول بتطبيقه من خلال آليات متعددة: القوانين أو الأنظمة الوطنية، أو أي نظام لتحديد الأجور يقرره القانون أو يقرره أو الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال، أو أي مزيج من هذه الوسائل. وإذا كان الهدف من الاتفاقية عدم التفرقة في الأجر بسبب اختلاف الجنس إلا أنها أكدت أنه يمكن أن يكون هناك فروق أو تفاوت في الأجر إذا تفاوتت الالتزامات وقيمة الأعمال المنجزة، باعتبار أن الأجر مقابل عمل وإنجاز وفقا للمادة 3 من الاتفاقية التي تنص على أنه "لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل أن توجد فروق بين معدلات الأجور تقابل دونما اعتبار للجنس، فروقا في العمل الواجب إنجازها ناجمة عن التقويم الموضوعي المشار إليه." (41)

وتعد منظمة التعاون الدولية ركن من أركان التحالف الدولي للمساواة في الأجور، والمكون من منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والذي يهدف إلى تحقيق المساواة في الأجور بين النساء والرجال في كل مكان، من خلال الجمع بين مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة ذات مجالات تركيز وخبرات مختلفة، ويدعم التحالف الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم لتحقيق تقدم ملموس ومنسق نحو هذا الهدف، وترمي هذه الشراكة بين أصحاب المصلحة المتعددين إلى تقليل فجوة الأجور بين الجنسين على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، وتم تحديد يوم 18 سبتمبر من كل عام للاحتفال باليوم الدولي للمساواة في الأجور (42)، بهدف تحقيق المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. كما أنه يبنى على التزام الأمم المتحدة بحقوق الإنسان وضد جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز ضد النساء والفتيات. (43) الذي مازال قائما وفقا للتقارير الصادرة عن التحالف، والتي تبين أن كسب النساء 77 سنتا مقابل كل دولار يكسبه الرجال مقابل عمل متساوي القيمة - مع وجود فجوة أجر أكبر للنساء ذوات الأطفال "المرأة المعيلة"، وأنه مازالت النساء تعاني من البطالة أكثر من الرجال في جميع أنحاء العالم، مع وجود فوارق واسعة بين المناطق.

كما أشارت التقارير أن الأعمال التي يقوم بها النساء هي الأعمال ذات الأجور المنخفضة والتي تتطلب مهارات أقل مع قدر أكبر من انعدام الأمن الوظيفي، ونقص التمثيل في أدوار صنع القرار، كما تشير التقديرات إلى أن 28 في المائة فقط من النساء العاملات في جميع أنحاء العالم يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، ومازالت النساء تمثل ما يقرب من 65 في المائة من الأشخاص الذين ليس لديهم أي معاش تقاعدي منظم. (44) ووفق مركز إعلام الأمم المتحدة، واجه النساء في قطاع الصحة والرعاية فجوة أكبر في الأجور بين الجنسين مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى حيث يقل دخلهن في المتوسط بنسبة

24 % عن أقرانهن من الرجال وفق (منظمة العمل الدولية/منظمة الصحة العالمية 2022) (45)

• اتفاقية لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل 2019

لا يقتصر حق المرأة في العمل على مراعاة الطفولة والمساواة في الأجر، وإنما أيضا بتهيئة الأجواء في بيئة العمل ذاتها بمنع مختلف صور وأشكال

⁴¹⁾ <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b016.html>

⁴²⁾ <https://hrightsstudies.sis.gov.eg>

وقد تم اختيار 18 سبتمبر، تزامنا مع تاريخ اعتماد قانون المساواة في الأجور في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 1963، والذي كان أول قانون يحظر التمييز في الأجور بناء على الجنس، كما يتزامن مع تاريخ انطلاق التحالف الدولي للمساواة في الأجور في عام 2016.

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

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

⁴⁴⁾ <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>

⁴⁵⁾ <https://hrightsstudies.sis.gov.eg>

حيث أقرت منظمة العمل الدولية في 21 يونيو الماضي 2019 اتفاقية جديدة لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل، واعتمدت معيار دولي جديد للعمل تحقيقاً لهذه الغاية (47) حيث أبرمت اتفاقية العمل الدولية رقم (190) سنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في مجال العمل، المعززة بالتوصية رقم (206) بإنهاء العنف والتحرش في العمل، يتعامل مع قضية العنف في العمل ويعترف بالعنف المبني على نوع الجنس. حيث عرفت العنف والتحرش بالاتي: "نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكرر، والتي تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي"

فالعنف والتحرش وفقاً لتعريف الاتفاقية "سلوكيات، أو ممارسات، أو تهديدات، تهدف إلى إلحاق أذى بدني، أو نفسي، أو جنسي، أو اقتصادي أو تفضي إلى ذلك، أو يُحتمل أن تفضي إلى ذلك، واعترفت بأنهما يشكلان انتهاكاً لحقوق الإنسان، ويهددان تكافؤ الفرص، وأنهما أمران غير مقبول بهما، وغير متوافقين مع العمل اللائق. (48)

وتضمنت الاتفاقية عدة مبادئ على النحو التالي:

- أن تعمل كل دولة على تعزيز حق كل إنسان بعمل خالٍ من العنف والتحرش.

- أن تعتمد الحكومة مع طرفي الإنتاج (ممثلين أصحاب العمل والعمال) نهجاً متكاملاً يراعي قضايا الجنسين، ويمنع ظاهرة العنف والتحرش في العمل، بحيث يشارك الأطراف الثلاثة للإنتاج في وضع استراتيجية شاملة لتنفيذ التدابير لمنع العنف والتحرش، ومكافحته، وحظره قانونياً، ووضع عقوبات رادعة، ووضع آليات لإنفاذ القانون، ورصد الانتهاكات ومعالجتها، وتقديم الدعم للضحايا، وتوفير الإرشاد والتدريب لتعزيز الوعي، وضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقق من العنف والتحرش.

- العمل على تعزيز وتحقيق المبادئ الأساسية في العمل، وخاصة الحريات النقابية، والاعتراف بحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري، والقضاء على عمالة الأطفال، والقضاء على التمييز في العمل، وتعزيز العمل اللائق.

- العمل على اعتماد لوائح وسياسات تضمن المساواة، وعدم التمييز في بيئة العمل، وخاصة للعاملات والعمال والأشخاص المستضعفين، وهم الأكثر عرضة للعنف والتحرش في عالم العمل.

منظمة العمل العربية وعمل المرأة (49)

أصدرت منظمة العمل العربية منذ تأسيسها عام 1965 اتفاقيات وتوصيات بشأن الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال. وفي هذا السياق أكد مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بمصر عام 1976 على أن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الاقتصادي عن طريق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة، وحيث إن المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضي إسهام الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل، ولما كان انطلاق المرأة في تأدية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل، وتطبيقاً لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربي للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك.

- الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم 5 لسنة 1976 (50)

أكد مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار 1976) على حقوق المرأة العاملة باعتبار المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضي إسهام الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل، ولما كان انطلاق المرأة في تأدية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل، ولذا وردت بالاتفاقية الأحكام التي تؤكد على حق المرأة في العمل، وكفل لها الحماية المطلوبة لتأدية عملها، وتحقق لها التوازن المطلوب للتوفيق بين مقتضيات العمل ومتطلبات أسرتها.

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

ونظراً لأهمية القواعد والمبادئ التي تضمنتها هذه الاتفاقية والتي تعد في حقيقة الأمر بمثابة دستور المرأة في العمل وحققها في ممارسة العمل مع مراعاة طبيعتها البشرية ودون إخلال بحقوق الأمومة والطفولة، نورد هنا فيما يلي:

46) نادية مومو " حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل " مقال منشور في كتاب ملقي الأعمال الدولي حول حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية " <https://jilrc.com/archives/16238>

47) وتبنت منظمة العمل الدولية الاتفاقية خلال عقد دورتها الـ 108 في مدينة جنيف السويسرية المصادفة لذكرها السنوية المائة، من 10 حتى 21 حزيران/يونيو 2019، على خلفية الحركات العالمية التي غيرت النماذج في كيفية الاستجابة لقضية العنف وكيفية انخراط المنظمات والمؤسسات في مواجهة العنف والتحرش، كالحركة النسائية الاجتماعية "Me Too" التي انطلقت في الـ 15 من تشرين الأول/أكتوبر 2017 لمناهضة وكسر ثقافة الصمت عن العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة، وحركة "تايمز أب Time's Up" التي انطلقت في الأول من كانون الثاني/يناير 2018 من قبل مشاهير هوليوود.

<https://jinhaagency1.com/ar>

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة العاشرة (رعاية الأمومة): للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.

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

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

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

المادة الرابعة عشرة: للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.

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

المادة السادسة عشرة: للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى. لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

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

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

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

المبحث الثاني

حقوق المرأة العاملة في قانون العمل العماني والقانون المقارن

اعتمد النظام الأساسي لدولة عمان عدة مبادئ اجتماعية⁽⁵¹⁾ تعد قوام المجتمع وأساس استقراره، ويتصدر مبدأ العدل والمساواة وتكافؤ الفرص هذه المبادئ، إذ تعد دعائم المجتمع تلتزم الدولة بكفالتها، حيث تلتزم الدولة بتحقيق المساواة بينهما.

وانطلاقاً من فكرة استقرار المجتمع والحفاظ على هويته وتماسكه وترسيخ قيمه، تم التأكيد على أن الأسرة قوام المجتمع وأساس استقراره، والتزام الدولة برعاية الطفل والأشخاص ذوي الإعاقة.

كما التأكيد على قيمة العمل وأنه حق وشرف، ولكل مواطن ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، ولمدة محددة، وبمقابل عادل، وتسند الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما وتوفر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية.

⁽⁵¹⁾ المادة 15 من الفصل الثالث " المبادئ الاجتماعية " مرسوم سلطاني رقم ٦ / ٢٠٢١ بإصدار النظام الأساسي للدولة
/https://qanoon.om/p/2021/rd2021006

كما تم النص صراحة على فكرة عدم التمييز بين المرأة والرجل، في المادة 21 من النظام الأساسي للدولة على أن المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللون، أو اللغة، أو الدين، أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي أو الإعاقة.

وانطلاقاً من هذه المبادئ الدستورية التي حددت الأسس التي يقوم عليها المجتمع ورسمت الأطر الحاكمة له، صدرت التشريعات والقوانين لإنفاذ أحكام الدستور في مختلف المجالات، بالتأكد على فكرة المساواة ومنها قانون العمل الذي ساوى بين المرأة والرجل في ميدان العمل مع مراعاة خصوصية وضع المرأة في حالات بعينها بالنظر إلى طبيعتها البيولوجية وأمومتها التي تتطلب رعاية خاصة لها ولطفلها.

ويتضح ذلك في العديد من مواد قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 الذي كرس مبدأ المساواة في العديد من مواده، يتصدرها تعريف العامل في قانون العمل، الذي عرف العامل بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وأشرافه طبيعي (52)

فلم يفرق المشرع في تعريف العامل بين المرأة والرجل، حيث حدد قانون العمل التزامات صاحب العمل تجاه العامل بغض النظر عن نوعه رجلاً كان أم امرأة، سواء في الأجر أو الراحة الأسبوعية أو الإجازة السنوية أو الإجازات الخاصة، مع مراعاة التباين في الإجازات الخاصة بالعاملة كونها إما سواء في فترات الحمل أو الرضاعة أو رعاية للمولود، وكذلك في فترة الحداد لوفاة زوجها، كما أولي المشرع العاملة والعامل (الحدث) رعاية خاصة، بإحاطته بسياج من القيود حماية له ورعاية لصغر سنه بوضع قيود على صاحب العمل حال تشغيل الحدث، يستوي في ذلك أن يكون العامل الحدث ذكراً كان أم أنثى.

ولا تقتصر مظلة الحماية للعاملة في المرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 بإصدار قانون العمل وإنما تمتد إلى قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 52 لسنة 2023 الذي أسبغ حمايته بمد مظلة التأمينية ليحقق الأمان الوظيفي للمرأة العاملة

• ونتناول في هذا المبحث أوجه الحماية للمرأة العاملة في القانون العماني سواء بموجب قانون العمل أو قانون الحماية الاجتماعية، **بتحري أولاً:** إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص بينها وبين الرجل في ميدان العمل، ثانياً **بتتبع** صور الحماية والرعاية التي أولاها المشرع للمرأة العاملة بالنظر إلى طبيعتها وبالإضافة إلى أمومتها ورعاية للطفولة **ثالثاً: إقتفاء المظلة التأمينية المطبقة على المرأة العاملة رعاية لها ولأمومتها. رابعاً: تقييم أوجه الحماية التي أولاها المشرع العماني ومدى كفايتها في ضوء قانون العمل المصري والمعايير الدولية الواجب مراعاتها بشأن المرأة العاملة.**

وفي سبيل تحري وتقييم التجربة العمانية لحماية المرأة العاملة، نتناول كافة هذه النقاط في مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: أوجه الحماية للمرأة العاملة في قانون العمل العماني وقانون الحماية الاجتماعية

المطلب الثاني: تقييم التجربة العمانية في ضوء القانون المقارن والاتفاقيات الدولية

المطلب الأول

أوجه الحماية للمرأة العاملة في قانون العمل العماني وقانون الحماية الاجتماعية

تضمن قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 نصوصاً تركز المبادئ الدستورية بشأن المساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل في الحق في العمل، والأجر العادل نظير العمل المطلوب بغض النظر عن النوع أو الجنس، وكذلك في الإجازات وفترات الراحة، مع إعطائه رعاية خاصة للمرأة بشأن طبيعة العمل وأوقاته، والإجازات المتعلقة بطبيعتها كأنثى (إجازة الوضع - ورعاية الطفل - وساعات الرضاعة) حماية للأمومة والطفولة ورعاية للمولود ورعاية للأسرة واستقرارها باعتبارها قوام المجتمع وأساسه، كما شملها قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 54 لسنة 2023 برعايته.

ونتناول في هذا المطلب أوجه الخصوصية التي تحظى بها المرأة العاملة ومظاهر الحماية والرعاية التي أولاها المشرع لها، والتي تعد نوعاً من التمييز الإيجابي للعاملة في ضوء الاعتبارات البيولوجية والأمومة والطفولة، على أن نعرِّج أولاً على الحقوق الأخرى للمرأة العاملة أسوة بالعامل الرجل إعمالاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز.

اذ تقوم فلسفة قانون العمل العماني على احترام آدمية الإنسان وكرامته، وعدم التمييز أو التصنيف تأسيساً على العقيدة أو النوع أو الإعاقة، وتتجلى مظاهر هذه العقيدة الراسخة لدى المشرع العماني في نصوص عديدة وردت في قانون العمل تعكس رؤية وفلسفة التشريع القائمة على هذه المبادئ الإنسانية:

أولاً: تكريس مبدأ احترام آدمية الإنسان وكرامته والمساواة وعدم التمييز في قانون العمل العماني: والتي تتجلى مظاهرها في الآتي:

(1) حظر كافة أشكال العمل الجبري

سن المشرع العماني قاعدة عامة في شأن طبيعة الأعمال المسندة للعامل، احتراماً لأدمية الإنسان وكرامته، بغض النظر عن النوع أو الجنس فيحظر على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري على العامل. (م 5)

(2) عمومية لفظ العامل في قانون العمل وانطباقها على الجنسين

توحيد المخاطبين في قانون العمل، حيث ورد لفظ العامل في الفصل الأول "التعريفات" من باب التعريفات والأحكام العامة " من قانون العمل (م 1) ويقصد بالعامل — كل شخص طبيعي يعمل نظير أجر لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته، وكذلك في تعريف العامل الحدث: بأنه "كل عامل يبلغ من العمر (١٥) خمسة عشر عاماً، ولم يكمل (١٨) ثمانية عشر عاماً، فلم يفرق المشرع في تعريف العامل بين الرجل والمرأة، مما يؤكد تطبيق مبدأ المساواة بينهما في الالتحاق بالعمل.

(3) المساواة في الأجر في حالة تماثل ظروف وطبيعة العمل

التزام صاحب العمل بالمساواة بين جميع العمال في حالة اتفاق طبيعة العمل وشروطه، سواء كان العامل عمانياً أو غير عماني رجلاً كان أم امرأة، وتم النص على هذا الالتزام صراحة في المادة 23 من قانون العمل مخاطباً في أحكامه صاحب العمل بوجوب الالتزام بتطبيق مبدأ المساواة شريطة تماثل ظروف

(52) المادة 1 بند 11 من الفصل الأول (تعريفات) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم رقم 53 لسنة 2023

<https://www.mol.gov.om/Laborlaw>



وطبيعة العمل، وتأتي في مقدمة معايير المساواة، المساواة في الأجر نظير القيام بالعمل المطلوب.

(4) مراعاة الظروف الشخصية والإنسانية

يتعين على صاحب العمل مراعاة ظروف العامل وقدراته، ولذا يجب عليه نقل العامل الذي يعمل بنظام ساعات العمل الليلية إلى نظام ساعات العمل النهارية إذا ثبت بشهادة صادرة عن جهة طبية معتمدة عدم قدرة العامل على أداء العمل خلال ساعات العمل الليلية. (م74)

(5) الالتزام بتمكين ذوي الإعاقة بممارسة الحق في العمل

عدم التمييز بسبب الإعاقة، إذ يلتزم صاحب العمل بتشغيل العمال من ذوي الإعاقة في منشأته، إذ ساوي المشرع في العمل بين المرأة والرجل، الأسوياء وذوي الإعاقة، بحيث لا يجوز الحيلولة دون ممارسة العامل للعمل بسبب الإعاقة الجسدية، فلا يجوز حرمانه من ممارسة حقه في العمل باعتباره من الحقوق الاجتماعية الأصلية للإنسان، ولذا أوجب المشرع العماني على صاحب العمل تشغيل عمال من ذوي الإعاقة في حالة توفر ضوابط وشروط معينة بالمنشأة وذلك في المادة 24 من القانون التي تلزم رب العمل - في حالة تشغيل أربعين عاملاً فأكثر - في المنشأة - بتشغيل عمال من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا للاحتحاق بالأعمال التي تتناسب مع حالتهم، ولم يفرق المشرع العماني في ذلك بين المرأة والرجل من ذوي الإعاقة، فالمخاطبين سواء، علي أن يكون معيار المفاضلة تأهل العامل مهنيًا للاحتحاق بالعمل، وفي حالة التحاقه بالعمل يتمتع بكافة الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرون.

(6) احترام كرامة العامل بعيد عن العنصرية

التزام صاحب العمل باحترام كرامة الإنسان بعيداً عن العنصرية أو التمييز، التزام عام لا يكون قاصراً على العاملين العمانيين فقط، وإنما يمتد إلى غير العمانيين، إذ يلتزم صاحب العمل في حالة استقدام عمال غير عمانيين بالحفاظ على آدمية وكرامة الإنسان، حيث ألزم قانون العمل صاحب العمل في حالة الإعلان والترويج لاستقدام العمالة ألا يكون مبنياً على التصنيف حسب العقيدة أو اللون أو التكلفة وألا يكون الإعلان فيه امتحاناً أو مساس بكرامة الإنسان (م32)

(7) - حظر إنهاء علاقة العمل بسبب النوع، أو الجنس، أو الإعاقة، أو لظروف خاصة بالمرأة

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل بسبب النوع أو الجنس أو الإعاقة وإلا عد الانهاء فصلاً تعسفياً مما يترتب عليه مسؤولية صاحب العمل تجاه العامل المفصول تعسفياً، حيث تنص المادة 12 من قانون العمل على أنه " يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية 1- الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أو العقيدة، أو المركز الاجتماعي، أو الإعاقة، أو الحمل، أو الولادة، أو الرضاعة بالنسبة للمرأة العاملة.

وضعت هذه المادة قيوداً على صاحب العمل تجاه العاملين لديه منها، فلا يجوز إنهاء صاحب العمل لعقد العمل بناءً على دوافع وأسباب عنصرية تمييزية أو انتقائية، فلا يجوز إنهاء هذه العلاقة التعاقدية أن يكون نابعاً من معتقدات، أو مبنياً على اتجاهات، أو طبقية معينة، أو بسبب الإعاقة، وإلا اعتبر إنهاء العمل القائم على هذا الأساس فصلاً تعسفياً، لأنه قائم على التمييز، انتهاكاً في ذلك أحكام القانون ومخالفاً للنظام الأساسي لسلطنة عمان القائم على فكرة المواطنة والمساواة وعدم التمييز ومخالفاً للاتفاقيات الدولية والإقليمية والعربية التي صدقت عليها الدولة، والتي تعتبر بالتصديق عليها جزءاً من قانون البلاد.

ولذا يجوز للمحكمة المختصة إذا تبين لها أن فصل العامل من عمله كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فيجب الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله، وإما بإلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل تعويضاً لا يقل عن أجر (3) ثلاثة أشهر وبحد أقصى (12) اثني عشر شهراً، بحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه، مع مراعاة ظروف العامل ومدة خدمته، وذلك بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانوناً وجميع المزايا الأخرى التي يقرها القانون أو عقد العمل، أيهما أكبر، الأجر الشامل عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل، أيهما أكبر، فضلاً عن الاشتراكات التأمينية المقررة للفترة من تاريخ الفصل التعسفي حتى صدور الحكم النهائي.⁽⁵³⁾

فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء عمل العاملة بسبب الحمل أو الولادة أو الرضاعة، إذ يعد ذلك انتهاكاً ومخالفة لقانون العمل من جانب صاحب العمل مما تتنهد معه مسؤوليته وفقاً لما ورد تفصيلاً في المادة المذكورة.

(8) توحيد الضوابط الحاكمة لبيئة العمل سواء كان العامل رجلاً أم امرأة:

أ- يلتزم صاحب العمل بتهيئة بيئة العمل للعاملين لديها، (م22)

ب- يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعاف الأولية لعماله في المنشأة، وفي حال زيادة عدد عمال المنشأة في مكان واحد على (200) مائتي عامل، فعلي صاحب العمل تعيين ممرض مؤهل للقيام بالإسعافات الطبية، أو التعاقد مع مؤسسة مختصة لتوفير تلك الخدمات. (م57)

ج- يلتزم صاحب العمل تجاه العاملين بتوفير وسيلة انتقال وللمكان للمبيت في المناطق التي يحددها وزير العمل، وأن تكون المساكن ملائمة والوجبات الغذائية ومياه الشرب في أماكن يعدها لهذا الغرض.

⁵³ (تجدر الإشارة إلى أن المشرع العماني أنه بموجب المادة 40 يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره، وبدون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية، والتي تستند إلى سلوك العامل الشخصي بارتكابه أفعالاً تشكل جرائم يعاقب عليها القانون في مكان العمل أو بمناسبة القيام به أو ارتكابه أخطاء في عمله ترتب عليها خسارة مادية كبيرة للمنشأة، ولا يعد الفصل في هذه الحالات فصلاً تعسفياً تجاه العامل لأنه يستند إلى أفعال وممارسات ارتكبتها العامل تلحق الضرر بالمنشأة.

١ - إذا انتحل شخصية غير صحيحة، أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل.
٢ - إذا ارتكب خطأ نتجت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الجهة المختصة بالواقعة خلال (٣٠) ثلاثين يوم عمل من تاريخ علمه بوقوعها.
٣ - إذا لم يراع التعليمات المكتوبة واللازم اتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابياً، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال.
٤ - إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من (٧) سبعة أيام متصلة، أو (١٠) عشرة أيام منفصلة خلال العام الواحد، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه (٥) خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥ - إذا أفضى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها في غير ما هو مصرح به قانوناً.

٦ - إذا حكم عليه نهائياً في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو في جنحة ارتكب في مكان العمل أو في أثناء القيام به.

٧ - إذا وجد في أثناء ساعات العمل في حالة سكر، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة، أو مؤثر عقلي، أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة.

٨ - إذا وقع منه في أثناء العمل أو بسببه اعتداء على صاحب العمل أو من يمثله، أو إذا وقع منه اعتداء على أحد رؤسائه، أو إذا اعتدى على أحد العمال في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض وتعطلت عن العمل.

٩ - إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد العمل.

د-يلتزم صاحب العمل بتحديد حد أقصى لساعات العمل ، حيث ألزم المشرع العماني صاحب العمل بوضع جدول يبين فيه ساعات العمل ومواعيد الراحة للعاملين سواء الراحة اليومية أو الأسبوعية ، فلا يجوز تشغيل العامل أكثر من (٨) ثماني ساعات عمل فعلية في اليوم الواحد، وبحد أقصى (٤٠) أربعين ساعة عمل فعلية في الأسبوع على أن تتخللها، ولا تكون من ضمنها ساعة للراحة يوميا، وتناول الطعام، وألا تزيد مدة العمل المتواصل على (٦) ست ساعات، ويكون الحد الأقصى لساعات العمل في شهر رمضان (٦) ست ساعات في اليوم، أو (٣٠) ثلاثين ساعة عمل في الأسبوع، وذلك بالنسبة للعامل المسلمين.

هـ-يلتزم صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر بمنشأته جدولا لساعات العمل ومواعيد الراحة اليومية، والأسبوعية، وتحدد بقرار من الوزير الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية ولظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

ثانياً: أوجه الحماية الخاصة للمرأة العاملة في قانون العمل:

بجانب الضوابط التي سنّها المشرع في قانون العمل والتي تطبق على جميع العاملين على السواء بغض النظر عن الجنس أو النوع، والتي يلتزم صاحب العمل القيام بها، والعمل على احترامها تجاه جميع العاملين ذكرًا كان أم أنثى، من الأسوياء أو من ذوي الإعاقة، فإن المشرع أولى عناية خاصة للمرأة العاملة بالنظر إلى طبيعتها وظروفها وأمونتها، وتتجلى مظاهر هذه العناية في الأمور التالية:

(1) تهيئة بيئة العمل للمرأة العاملة:

أ-توفير أماكن لاستراحة المرأة العاملة:

يجب على صاحب العمل توفير مكان مخصص لاستراحة المرأة في مقر المنشأة التي يزيد فيها عدد العاملات على (٢٥) خمس وعشرين عاملة. (م 60)

ب- ضوابط العمل الليلي للمرأة العاملة:

يكون تشغيل النساء خلال ساعات العمل الليلية في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير. (م 75)

ج- طبيعة العمل ونوع العمل للمرأة العاملة:

يكون تشغيل النساء في الأعمال الخطرة، أو الشاقة، أو الضارة صحياً، أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير. (م 75)

(2): مراعاة المرأة العاملة في ضوء اعتبارات الامومة والطفولة:

أ-إجازة الوضع (الولادة): بموجب المادة (84- 10) تستحق العاملة إجازة خاصة بأجر شامل لمدة 98 يوماً إجازة وضع للعاملة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة. ويكون منح العاملة الإجازة لتغطية فترة ما قبل الولادة بتوصية من الجهة الطبية المختصة على ألا تتجاوز 14 يوماً، وتمنح باقي المدة من هذه الإجازة من تاريخ الولادة على أن تقدم ما يثبت ذلك.

ب – إجازة الرضاعة: تمنح بموجب المادة 76 العاملة المرضعة عدد 1 ساعة يومياً لرعاية طفلها، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع لمدة عام واحد، على أن يترك اختيار توقيت الساعة أثناء ساعات العمل للعاملة، على أن تحتسب هذه الساعة من ضمن ساعات العمل الفعلية.

ج- إجازة رعاية الطفل: يجوز بموجب المادة 83 من قانون العمل منح العاملة بناء على طلبها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة لا تتجاوز عاماً واحداً، على أن تتحمل العاملة في هذه الحالة كافة الاشتراكات في صندوق الحماية الاجتماعية متضمنة نسبته ونسبة صاحب العمل والحكومة خلال فترة الإجازة، وتعتبر هذه الإجازة ضمن مدة خدمة العاملة، ولا يعتد بتلك المدة في احتساب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة 61 من هذا القانون

ويلاحظ أن المشرع العماني لم يضع حد أقصى لعدد مرات إجازة رعاية الطفل، ومن ثم تستحق المرأة العاملة إجازة رعاية طفل في كل مرة توفرت فيها ضوابط الحصول على تلك الإجازة.

(3): إجازة خاصة للمرأة العاملة: (في حالة وفاة زوجها):

تستحق العاملة بموجب المادة 84 من القانون إجازة خاصة بأجر شامل في حالة وفاة زوجها، وتتفاوت مدة الإجازة بحسب ديانة العاملة، إذا كانت مسلمة فإن مدة الإجازة المستحقة 130 يوماً إعمالاً للأحكام الشريعة الإسلامية الغراء قوله تعالى " وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا" (54) ولغير المسلمة لمدة 14 يوماً

-الإجازات الخاصة بالعامل (الرجل):

إنطلاقاً من احترام حقوق الإنسان والحفاظ على الأسرة واستقرارها وتماسكها، لم يغفل قانون العمل العماني حق الاب في رؤية مولوده وفق ضوابط معينة، كما حرص على مراعاة صلة الرحم والقرابة بشأن المرض أو الوفاة

أ – إجازة الابوة سبعة أيام شريطة ولادة الطفل حياً على ألا يتجاوز عمر الطفل 98 يوماً لإمكان حصول العامل على إجازة الابوة

ب- إجازة حداد في حالة وفاة أقارب العامل، وتتفاوت مدة الإجازة بحسب درجة الصلة والقرابة، في حالة وفاة الزوجة أو أحد الأبناء تكون مدة الحداد عشرة أيام، أما بالنسبة للأقارب الأخرى للعامل فيحسب القرابة تكون كالآتي: أقارب العامل من الدرجة الأولى والثانية (الوالدين وان علا والاخته والاختوات) تكون الإجازة لمدة ثلاثة أيام، وتكون لمدة يومين في حالة القرابة إلى الدرجة الثالثة (الأعمام والعمات والاخوال والخالات)

حكم خاص بالعامل العماني:

بالإضافة إلى الإجازات الخاصة السابقة، اختص المشرع العماني العامل العماني بإجازات خاصة إضافية:



أ-إجازة أداء الامتحانات بالنسبة للعامل العماني المنتسب للدراسة في إحدى المدارس، أو المعاهد، أو الكليات، أو الجامعات، وذلك لمدة بحد أقصى خمسة عشر يوما في العام.

ب-إجازة مرافقة مريض تربطه بالعامل علاقة زوجية أو صلة قرابة حتى الدرجة الثانية وذلك لمدة خمسة عشر يوما طوال العام.

إجازات خاصة للعامل أباً رجلاً كان امرأة، عمانياً كان أو أجنبياً:

- إجازة لأداء فريضة الحج الي بيت الله الحرام ، لمدة خمسة عشر يوما مرة واحدة طوال مدة خدمته ، شريطة أن يكون العامل قد أمضى عاما متصلة في خدمة صاحب العمل ، ولما كانت فريضة الحج مخاطب بها الجميع كونها الركن الخامس في أركان الإسلام شريطة الاستطاعة دون التمييز بين المرأة والرجل ، واتساقا مع هذا الفرض الايماني ، فإن إجازة الحج مستحقة للعاملة أو العاملة دون تمييز لمدة خمسة عشر يوما ، إجازة مستحقة بأجر شامل لمدة 15 يوما مرة واحدة طوال مدة خدمته ، مع مراعاة عدم انطباق حكم هذا النص اذا تقدم العامل للحصول علي إجازة الحج مرة أخرى أثناء الخدمة ، فلا يستحق عنها في هذه الحالة الاجر الشامل .
- وان كانت المادة المذكورة عدت حالات الاجازات الخاصة مفرقة ما بين الاجازات الخاصة المستحقة للعامل الرجل والمرأة العاملة ، منها إجازة الابوة، إجازة الحداد ، حيث تفاوتت مدة الاجازة الخاصة المستحقة في هذه الحالات ، نظرا لتفاوت المرأة والرجل من حيث الطبيعة البيولوجية (إجازة الأمومة والابوة) فالعاملة بحكم طبيعتها استحققت إجازة الوضع والولادة ، مع ملاحظة ان الأم تأخذ إجازة الوضع سواء كان الطفل ولد ميتا أم حيا ، فهي مستحقة للام نظرا لحالتها الصحية بغض النظر عن ولادة الجنين حيا أم ميتا ، أما الزوج فيستحق إجازة أبوة شريطة ولادة الطفل حيا ألا تتجاوز عمر الطفل 98 يوما لإمكان حصول العامل على إجازة الابوة . وكذلك إجازة الحداد ففرق القانون بين العامل والعاملة في حالة وفاة الزوج أو الزوجة، فأعطي العامل 10 أيام إجازة في حالة وفاة زوجته، بينما العاملة في حالة وفاة زوجها تستحق إجازة حداد 130 يوما (أربعة أشهر وعشرة أيام) إذا كانت العاملة مسلمة، ولمدة 15 يوما إذا كانت تدين بديانة أخرى.
- إجازات خاصة بالحداد لغير الزوج أو الزوجة للأقارب من الدرجة الاولى والثانية الثالثة، فأنها تطبق مستحقة للعاملة أو العاملة دون تمييز للانقضاء العلة.
- تجدر الإشارة الي أن المشرع العماني أعطي العامل إجازة خاصة مستحقة بالأجر الشامل في حالة زواجه لمدة لا تتجاوز 3 أيام، " إجازة الزواج للرجل العامل " 3 أيام في حالة زواجه" وينطبق حكم هذه الحالة على العاملة أو العاملة لاتحاد العلة.

إجازات المستحقة للعامل أو العاملة على السواء:

- 1-إجازة الراحة الأسبوعية للعامل أو العاملة: يستحق العامل الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن عدد 2 يوم متتاليين، ولا يجوز في جميع الأحوال حرمان العامل أو العاملة من حقه في الإجازة بسبب تغيبه في العمل بعذر أو بدون عذر، كما يمكن جمع الراحة الأسبوعية في المناطق والأعمال التي يحددها وزير العمل.
- 2-الإجازة السنوية: يستحق العامل إجازة سنوية بالأجر الشامل لا تقل عن 30 يوما حسب مقتضيات مصلحة العمل، على أنه لا تستحق الإجازة السنوية قبل انقضاء 6 أشهر على الأقل من تاريخ التحاقه بالعمل لدي صاحب العمل، كما يحق للعامل الانتفاع برصيد أجازته السنوية في حالة عدم انتفاعه بالإجازة فيما لا يتجاوز 30 يوما ما لم يكن عدم الانتفاع بالإجازة السنوية راجعا لمصلحة العمل.
- 3- يستحق العامل أجره الشامل عن أجازته السنوية الرسمية المقررة قانونا
- 4- للعامل الحق في طلب إجازة خاصة بدون أجر على أن يتحمل العامل كافة الاشتراكات في صندوق الحماية متضمنة نسبته ونسبة صاحب العمل ونسبة الحكومة خلال فترة الاجازة على أن تعتبر هذه الاجازة ضمن مدة خدمة العامل ولا يعتد بتلك المدة في حساب مكافأة نهاية الخدمة.
- 5- للعامل الحق في إجازة مرضية إذا ثبت استحقاقه لها بما لا يجاوز 182 في العام في حدود النسب التي حددها القانون من الأجر الشامل عملا بالمادة 82 من القانون

رابعا: أوجه الرعاية للمرأة العاملة في تأمين إجازات الأمومة وفقا لأحكام المادة 129 من قانون الحماية الاجتماعية:

- 1-تستحق المؤمن عليها بدل إجازة أمومة لمدة 98 يوما، يجوز أن يكون منها 14 يوم قبل تاريخ الوضع، كما يستحق المؤمن عليه بدل إجازة أبوة لمدة 7 أيام بشرط أن يولد حيا وألا تتجاوز الاجازة
- 98 يوما من عمر الطفل، وتدخل هذه المدة ضمن المدة الفعلية.
- 2- لا يجوز لجهة العمل إلزام المؤمن عليها مباشرة العمل خلال فترة الاجازة، وفي حالة انتقال المؤمن عليها يستمر صرف إجازة أمومة وفق الأجر الأخير قبل الانتقال.
- 3- يتحمل فرع تأمين إجازات الأمومة إجمالي اشتراكات المؤمن عليه والمؤمن عليها وجهة العمل عن فرع تأمين كبار السن والعجز والوفاة طوال فترة الاجازة على أن يخصم اشتراكات المؤمن عليه والمؤمن عليها من بدل إجازة أمومة التي يكون فيها البديل مساويا 100% من أجر الاشتراك

شروط استحقاق المؤمن عليه أو المستحقة لبذل الأمان الوظيفي بدل إجازة أمومة وفقا للمادة 131 من قانون الحماية الاجتماعية:

- 1- أن يكون الحمل قد تجاوز 25 أسبوع، وفي حالة الوفاة الطفل بعد الأسبوع 25، يحق للمؤمن عليها بدل إجازة
- 2- وفي حال وفاة المؤمن عليها أثناء الوضع أو خلال الاجازة المؤمن عليها في أثناء يستحق الأب المؤمن عليه بدل الإجازة المتبقي للأمر لرعاية الطفل، كما يستحق الأب المؤمن عليه بدل الإجازة ذاته في حالة وفاة الأم غير المؤمن عليها في أثناء الوضع أو خلال الاجازة.
- 3- يحق للمؤمن عليها بدل إجازة أمومة في حالة احتضان طفل محروم من أسرته الطبيعية اذا قدمت المستندات المؤيدة لذلك، علي ألا يزيد عمر الطفل علي ثلاثة أشهر عند تقديم طلب الإجازة، وتكون الإجازة لمدة لا تتجاوز 98 يوما من تاريخ ميلاد الطفل، كما يحق للمؤمن عليه

• إجازة رعاية الطفل بدون بدل إجازة الأمومة:

تستحق المؤمن عليها بناء على طلبها إجازة لرعاية الطفل بدون بدل إجازة الأمومة لمدة 98 يوما خلال عام من تاريخ عام من تاريخ انتهاء المدة المذكورة، ويسدد فرع تأمين إجازات الأمومة إجمالي الاشتراكات للمؤمن عليها وجهه العمل طوال فترة الإجازة لفرع تأمين كبار السن والعجز والوفاة وفرع تأمين الأمان الوظيفي، ويجوز أن تتوزع هذه الإجازة بين الأبوين عليها.

• استمرار صرف بدل إجازة الأمومة في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليها (م 134) من قانون الحماية الاجتماعية :

يستمر صرف إجازة الأمومة في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليها خلال فترة الإجازة شريطة استحقاقها لبدل تأمين الأمان الوظيفي، ويكون بدل إجازة الأمومة بذات القيمة بدل تأمين الأمان الوظيفي، على أن يستأنف صرف بدل تأمين الأمان الوظيفي بعد انقضاء فترة إجازة الأمومة.

المطلب الثاني

تقييم التجربة العمانية في ضوء القانون المقارن والاتفاقيات الدولية

تناولنا في المطلب الأول أوجه الحماية التي تلقاها المرأة العاملة في قانون العمل العماني الذي أكد على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل، مع احاطة المرأة العاملة بسياج من الحماية، مراعاة لطبيعتها وحماية للأمومة والطفولة، وكذلك الرعاية في قانون الحماية الاجتماعية الذي أولي عناية خاصة للأمومة، تشجيعا لرعاية الطفل وحرصا على صحة الأم وضمانا لاستقرار الأسرة.

ويثور التساؤل حول مدى كفاية هذه النصوص لإسباغ أوجه الحماية المطلوبة للمرأة العاملة، وكذلك مدى توافقها مع المواثيق والاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها سلطنة عمان، ومن ثم أصبحت جزءا من القانون الداخلي، وبالتالي فهي ملزمة بإنفاذ هذه الاتفاقيات بإدماجها وإدراجها في القوانين المعنية والعمل على تطبيقها عملا وواقعا.

ولذا فإنه من الأهمية بمكان لتقييم التجربة العمانية بصدد أوجه الحماية للمرأة العاملة في التشريعات العمانية المعنية (قانون العمل وقانون الحماية الاجتماعية) أن نتعرض للتجربة المصرية التي اتخذت نهجا واضحا نحو ادماج المرأة بشكل كبير في ميدان العمل من خلال تهئية بيئة العمل بما يحافظ على المرأة ويشجعها للإقدام على الانخراط في العمل مع مراعاة تحقيق التوازن المطلوب حماية للأمومة والطفولة واستقرار الأسرة.

ولذا نعرض سريعا الي التجربة المصرية للمرأة في ميدان العمل في ضوء المواثيق والاتفاقيات الدولية بشأن المرأة العاملة

حماية المرأة العاملة في قانون العمل المصري والقوانين ذات الصلة

حظيت المرأة المصرية وبصفة خاصة المرأة العاملة، باهتمام كبير من مؤسسات الدولة المصرية وتجلي هذا الاهتمام بتكريس وتطبيق فكرة المساواة بين الرجل والمرأة بمنظور يحقق العدالة أخذا في اعتباره طبيعة المرأة ومسؤولياتها الجسام تجاه أسرته وأولادها وطبيعتها التي تقتضي مراعاتها، من خلال التمييز الإيجابي للمرأة لتوافر مبرراته التي تقضي إضفاء حماية تشريعية وواقعية لها في ميدان العمل (55)

وفي إطار فلسفة الدستور التي تؤكد على حقوق الانسان بصفة عامة، والحق في العمل بصفة خاصة صدر قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 (56) الذي يعتبر القانون العام الذي يحكم علاقات العمل الناشئة عن علاقات العمل الفردية، فلا يسري علي العاملين بأجهزة الدولة ومؤسساتها

وباستعراض نصوص قانون العمل، فنجد انها جاءت الى حد كبير متوافقة مع قانون العمل العماني:

فيما يتعلق بتعريف العامل وعدم التمييز بين المرأة والرجل في الحقوق والالتزامات شريطة أن تكون أوضاع العمل متساوية، ولكن إعمال مبدأ عدم التمييز لا يحول دون مراعاة المرأة العاملة بشأن أوقات وطبيعة الأعمال والأشغال التي تسند اليها والتي يجب أن تأخذ في الاعتبار طبيعتها وفطرتها وقدراتها الجسدية، حيث حدد المشرع اطرًا لتنظم عمل المرأة في قانون العمل بوضع ضوابط وقيود لحماية المرأة في العمل، وكذلك بفرض التزامات على عاتق رب العمل بتهيئة بيئة العمل للمرأة مما يمكنها بالقيام بالعمل على الوجه المطلوب.

أولاً: الضوابط الزمنية والنوعية لتشغيل المرأة العاملة وإجازاتها:

الضابط الأول: مواعيد تشغيل المرأة: القيد الزمني:

1- حظر تشغيل النساء في الفترة ما بين السابعة صباحا والسابعة مساء إلا وفقا للأحوال والأعمال والمناسبات التي يحددها الوزير المختص وفق المادة 89 من قانون العمل (57).

واعمالا لهذه القاعدة، فإنه بحسب الأصل لا يجوز تشغيل المرأة خارج هذه القيود الزمنية إلا بموجب قرار يصدر من الوزير المختص ببيان الأحكام المنظمة في هذا الشأن. (58)

(55) وفي هذا المعنى قضت المحكمة الدستورية العليا بأنه " الإخلال بمبدأ المساواة أمام القانون يتحقق بأي عمل يهدر الحماية القانونية المتكافئة، تتخذها الدولة سواء من خلال سلطاتها التشريعية أو عن طريق سلطاتها التنفيذية بما موداه أن أيًا من هاتين السلطتين لا يجوز أن تفرض مغايرة في المعاملة ما لم يكن ذلك مبررا بفروق منطقية يمكن ربطها عقلا بالأغراض التي يتوخاها العمل التشريعي الصادر عنها "

حكم المحكمة الدستورية العليا، القضية رقم 226 لسنة 20 قضائية " دستورية " جلسة 2001/7/7 مشار اليه ومن هذه التشريعات قانون محكمة الأسرة رقم 10 لسنة 2004 وقانون تنظيم لبعض أوضاع وإجراءات التقاضي رقم 1 لسنة 2000 راجع للمؤلف " بحث " ضمانات حقوق المرأة الإجرائية في قوانين الأحوال الشخصية " الحق في التقاضي -الحق في التنفيذ " للمؤلف بحث منشور بمجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية جامعة الإسكندرية 2011(ص 267-399) " - محكمة الأسرة رقم 10 لسنة 2004 دار النهضة العربية طبعة 2005

الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن " سحر عبد الستار امام وخالد رشاد الخياط بحث منشور -محلة الدراسات القانونية والاقتصادية كلية الحقوق -جامعة مدينة السادات عدد مارس - 2024 (ص 1-101) https://jdl.journals.ekb.eg/article_344890.html

(56) فايز وأشرف للمساوي: موسوعة العمل -المجلد الأول - الطبعة الثامنة 2010

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

(58) القرارات الصادرة في شأن تنظيم تشغيل النساء ليل: قرار وزارة القوي العاملة والهجرة رقم 183 لسنة 2003 المنشور في الوقائع المصرية العدد 220 في 2003/9/27



وتطبيقاً لذلك صدر القرار الوزاري بشأن عمل النساء ليلاً وفق الضوابط التي تحقق الأمن والأمان للمرأة العاملة سواء من حيث الرعاية والانتقال الآمن، مما يحول دون تعرضها لأي أذى، فضلاً عن التزام رب العمل بتوفير كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية، والإسعافات الأولية بما فيها نقلهن عند الضرورة إلى أماكن تقديم العلاج اللازم. (59)

- وإذا كان عمل المرأة ليلاً أمراً ضرورياً لطبيعة الأعمال المسندة إليها، إلا أنه في حالات معينة لا يكون ذلك ممكناً لوجود مصلحة عليا تلزم رب العمل في توفير عمل نهارى بديلاً عن عمل المرأة ليلاً، وتتمثل هذه الضرورة خلال فترات الحمل والرضاعة دون المساس بأجرها، وهي فترة 16 أسبوعاً على الأقل قبل وبعد الوضع منها، ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المرجح للوضع. حيث لا يجوز تشغيل النساء ليلاً خلال الثلاثة أشهر الأخيرة التي تسبق الوضع.

الضابط الثاني: طبيعة ونوعية العمل "قيد نوعي":

- تنص المادة (90) من قانون العمل على حظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً والأعمال الشاقة وأعمالاً لأحكام المادة المذكورة صدر القرار الوزاري رقم 43 لسنة 2021 بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، الذي ينص على أنه "لا يجوز تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض وفي المناجم والمحاجر أياً كان نوعها، وكافة الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض.

الضابط الثالث "حظر وقائي" قيد صحي:

- *حفاظاً على صحة العاملة الحامل، فإنه لا يجوز تشغيلها خلال فترات الحمل والرضاعة المقررة قانوناً في الأعمال والأحوال التي تحتوي على أخطار تضر بصحتها الإنجابية أو صحة أطفالهن أو أجنثهن. ويجوز تشغيلهن خلال تلك الفترة في الأعمال الإدارية والإشرافية التي لا تتعرضن فيها للمخاطر.

* للمرأة العاملة فترة راحة للرضاعة خلال ساعات العمل

المادة (93) "يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

• الضابط الرابع: حظر انتهاء عمل المرأة بسبب الحمل أو الولادة:

تحظر المادة (92) تحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع ومع إعطاء الحق لصاحب العمل حرمان المرأة العاملة من عن أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

كذلك ما تنص عليه المادة 120 من قانون العمل بأنه "لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء علاقة العمل " اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي "

الضابط الخامس: حق المرأة العاملة في الإجازات الخاصة المتعلقة بطبيعتها " إجازة الوضع - رعاية الطفل

- (1) -إجازة الوضع: تنص المادة 91 من قانون العمل على أنه "العاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

وفقاً للمادة المذكورة، تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة، وضع ثلاثة أشهر وفق قانون العمل، ولا يشترط أن تكون مدة الإجازة كلها عقب وضع المرأة مولودها، فيمكن أن تحصل على إجازة قبل حصول الوضع شريطة أن تقدم شهادة طبية بشأن الوقت المرجح للوضع، وتستحق المرأة أجر كامل خلال مدة الإجازة، ولكن استحقاق المرأة الأجر الكامل مشروط في هذا الفرض بعدم اشتغالها في مكان آخر خلال مدة إجازة الوضع، التي شرعت أصلاً مراعاة لحالتها الصحية ولمولودها، وبالتالي إذا تم استغلال الإجازة في غير موضعها لا تستحق المرأة العاملة الأجر عن هذه المدة، وحق صاحب العمل في استرداده إذا كان قد تم أدائه، فضلاً عن مسألتها تأديبية حق المرأة العاملة في فترات راحة أثناء العمل

• حق المرأة العاملة في إجازة رعاية الطفل

تنص المادة (94) 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.

أجاز المشرع وفق المادة المذكورة بأحقية المرأة العاملة في إجازة رعاية الطفل، ولكن استحقاق هذه الإجازة مرهون بضوابط:

*إجازة رعاية الطفل رخصة للمرأة العاملة

* لا تمنح إلا بناء على طلبها، فهي حق لها إن شاءت استعملته وإن شاءت تركته

*استحقاق الإجازة متوقف على عدد العاملين بالمنشأة، فلا بد من أن يبلغ العدد خمسين عاملاً فأكثر بما يحافظ على ديمومة العمل واستمراره بذات الإنتاجية والقدرة على التشغيل

*استحقاق الإجازة لرعاية الطفل تكون بدون أجر

(59) صدر القرار الوزاري رقم 44 لسنة 2021 بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً الذي أجاز تشغيل النساء أثناء فترات الليل بناء على طلبهن في أي منشأة أياً كان نوعها، على أن تتخذ بشأنهن التدابير اللازمة لتجنب المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل،

- وتجدر الإشارة أن المشرع المصري في قانون العمل قيد الاستقادة من إجازة الوضع أو رعاية الطفل بحد أقصى مرتين طوال مدة الخدمة، إلا أن قانون الطفل جاء مغايراً ومعدلاً بعد المرات ليكون ثلاثة مرات بدلاً من مرتين ، وفقاً للمادة 70 المستبدلة بالقانون رقم 126 لسنة 2008 تستحق المرأة العاملة إجازة وضع بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها وكذلك إجازة رعاية طفل بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها على ألا تتجاوز المدة الواحدة سنتين بدون أجر، ولكن إمكان استحقاق هذه الإجازة مشروط بأن تكون المنشأة تستخدم خمسين عاملاً فأكثر طبقاً للمادة 3/72 من قانون الطفل.
- وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري بموجب المادة 128 من قانون العمل أعطى الحق للعاملة في إنهاء عقد عملها سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو انجابها دون أن أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام قانون العمل أو أحكام قانون التأمين الاجتماعي

ثانياً: التزامات صاحب العمل بتهيئة مكان العمل " بيئة آمنة نفسياً واجتماعياً وصحياً "

- (1) -التزام صاحب العمل بالتبصير
المادة (95) يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.
- (2) -التزام صاحب العمل بتوفير دار حضانة
تنص المادة (96) على صاحب العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص، كما تلزم المنشآت التي تستخدم أقل من مئة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.
- في ضوء النصوص السابقة في كل من قانون العمل المصري والعُماني، نجد أنها جاءت أغلبها متوافقة وتكاد تكون متماثلة في مواضع كثيرة وتتفق جميعها مع أحكام الاتفاقيات الدولية والعربية التي صدقت عليها كال من مصر وعمان سواء في تكريس المساواة وعدم التمييز، تهيئة بيئة العمل، فرض قيود بشأن عمل النساء ليلاً، وضع ضوابط بشأن نوعية الأعمال بما يتوافق مع طبيعة المرأة، مراعاة الأمومة والطفولة، إلا أن نصوص القانون جاءت خالية من حماية المرأة العاملة من التحرش صراحة إلا أنها ألزمت رب العمل بمراعاة الاتي:
- توفير مكان مخصص لاستراحة العاملات
- حظر عمل المرأة ليلاً إلا بتوفر ضوابط تحفظ لها الأمن " وسيلة انتقال آمنة مما يجول دون تعرضها للأذى ويكون أمناً من المخاطر

ويتميز قانون العمل العماني أنه أجاز للعاملة ترك العمل دون التقيد بمدة الإخطار المنصوص عليها في المادة (38) من قانون العمل أو قبل نهاية مدة العقد إذا كان محدد المدة مع الاحتفاظ بكامل حقوقها بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة ودون الإخلال بحقه في التعويض، وذلك بعد إخطار صاحب العمل بذلك في أي من الحالات الآتية: ٣ - إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب العامة تجاه العامل ، ولا شك أن التحرش يعد من صور الأمور المخلة بالآداب العامة فضلاً عن كونه يشكل جريمة يعاقب مرتكبها وفقاً لقانون الجزاء العماني (60)

إلا أننا نرى تعديل قانون العمل العماني ليتوافق مع المعايير الدولية واتفاقية مكافحة العنف والتحرش في مكان العمل المبرمة في 21 يونيو 2019 بالنص صراحة على مكافحة التحرش والتهمز واي صورة من صور الاعتداء على المرأة العاملة أو المساس بها ، إذ لا يقتصر حق المرأة في العمل على مراعاة الطفولة والمساواة في الأجر، وإنما أيضاً بتهيئة الأجواء في بيئة العمل ذاتها بمنع مختلف صور وأشكال المضايقات أو الإيذاء . خاصة أن هذه الاتفاقية تلزم أطرافها العمل على اعتماد لوائح وسياسات تضمن المساواة، وعدم التمييز في بيئة العمل، وخاصة للعاملات والعمال والأشخاص المستضعفين، وهم الأكثر عرضة للعنف والتحرش في عالم العمل.(61)

بينما لم يرد نص في قانون العمل المصري بذات الصيغة وإن كان أعطي الحق للعامل في إنهاء عقد العمل إذا وقع اعتداء على العامل أو ذويه من صاحب العمل، ونجد هذه الصياغة لا تعني بالاعتداء التحرش وإنما تعدي علي العامل ولذا فهي تخرج من إطار التحرش.

ولذا قدم لمجلس النواب مشروع لتعديل قانون العمل المصري بالنص صراحة على مكافحة التحرش والتهمز...، حيث ورد في مشروع تعديل قانون العمل بتعريف التحرش بأنه " التحرش كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبه يشكل تعرضاً للغير بإتيان أمور، أو إهانة، أو تلميحات جنسية، أو إباحية، سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة، بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى.

كما تم وضع تعريف للتهمز بأنه كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبه سواء بالقول أو باستعراض القوة أو بالسيطرة على الغير أو استغلال ضعفه، أو لحالة يعتقد مرتكب ذلك الفعل أو السلوك إنها تسيء للغير كالجنس، أو العرق، أو الدين، أو الأوصاف البدنية، أو الحالة الصحية، أو العقلية، أو المستوى الاجتماعي، بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية، أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي، بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى.

وعلي رب العمل تهيئة العمل بيئة آمنة خالية من كافة صور المساس بالمرأة العاملة كالتحرش، أو التهمز، أو العنف اللفظي، أو الجسدي، أو النفسي..

- لم يتضمن قانون العمل العماني توفير دار حضانة لرعاية أطفال العاملات (62) بينما تضمن قانون العمل المصري في المادة (96) على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات [المادة (96) ولذا نرى تعديل قانون العمل العماني بإضافة نص يلزم رب العمل بتوفير دار حضانة لأبناء العاملات بضوابط معينة مما يسمح بين تمكين المرأة من حقها في العمل ورعاية للأمومة والطفولة .

(60) المادة 266 من قانون الجزاء العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 7 لسنة 2018

(61) راجع ص 14

(62) عبد الله بن سالمان المفرجي : الحماية القانونية للأمومة والطفولة في محيط العمل (2) <https://alroya.om/post/>



تناولت الدراسة الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 53 لسنة 2023 في ضوء الموائيق والاتفاقيات الدولية وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 بتحري أعمال مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المرأة والرجل، ومظاهر الرعاية التي أولاها المشرع العماني للمرأة العاملة ومدى توافق النصوص القانونية مع المعايير الدولية بشأن المرأة العاملة وخلصنا إلى الآتي :

النتائج

- (1) - حظيت المرأة العاملة في كل من القانون المصري والعُماني برعاية كبيرة وأوجه حماية لها سواء في نوعية وطبيعة العمل، وحظر العمل الليلي إلا بضوابط تضمن لها المكان الآمن.
- (2) - يحق للمرأة في قانون العمل العماني إجازة وضع وإجازة رعاية طفل دون تحديد مرات الحصول على هذه الإجازة طوال مدة الخدمة، ويختلف الوضع في قانون العمل المصري الذي قيد الاستفادة من إجازة الوضع أو رعاية الطفل بعد أقصى مرتين طوال مدة الخدمة، وزيدت عدد المرات بعد أقصى ثلاث مرات في قانون الطفل المصري الذي نص في المادة 70 المستبدلة بالقانون رقم 126 لسنة 2008 على أنه "تستحق المرأة العاملة إجازة وضع بعد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها وكذلك إجازة رعاية طفل بعد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها".
- (3) - خلا قانون العمل العماني على إلزام رب العمل بتوفير دور حضانة لأبناء العاملات، بينما تضمن قانون العمل المصري بموجب المادة 96 إلزام رب العمل بذلك.
- (4) - خلا كل من قانون العمل المصري والعُماني على النص صراحة على مكافحة التحرش وكافة صور الانتهاك الجسدي أو النفسي أو اللفظي.

التوصيات

في ضوء النتائج السابقة نوصي المشرع العماني بالآتي:

- (1) - إضافة مادة تسمح بتشغيل النساء خلال فترة الحمل والرضاعة في وظائف إشرافية أو أسناد أعمال إدارية يهين بما يحول دون التعرض إلى المخاطر حفاظاً على صحة الأم والجنين
- (2) النص صراحة على التزام صاحب العمل بمنع التحرش والتنمر وكافة صور الاعتداء الجسدي أو اللفظي أو النفسي مع ترتيب المسؤولية القانونية في حالة حدوث ذلك لالتزامه قانوناً بتوفير بيئة آمنة صالحة للعمل
- (3) إضافة نص يلزم صاحب العمل بتوفير دار حضانة لرعاية أطفال العاملات مما يمكن المرأة من ممارسة حقها في العمل وضمان رعاية أولادها في ذات الوقت
- (4) كما نوصي المشرع المصري بالموافقة على المشروع المقدم بتعديل قانون العمل بالنص صراحة على مكافحة كافة صور التحرش والتنمر والإيذاء للمرأة العاملة بما يهيئ بيئة العمل ويشجع المرأة على ممارسة حقها في العمل.

قائمة المراجع:

المراجع العامة:

- توفيق حسن فرج: قانون العمل، دار الكتب الجامعية 1992
- حسام الأهواني: شرح قانون العمل، 1991
- طلبة وهبه: الوسيط في شرح قانون العمل 1990-1991
- محمد علي عمران: الوسيط في شرح قانون العمل الجديد طبعة 2005
- فايز وأشرف للمساوي: موسوعة العمل - المجلد الأول - الطبعة الثامنة 2010
- محمد أحمد عبد الحميد: شرح قانون الخدمة المدنية في ضوء الفقه وقضاء افتاء مجلس الدولة، درار النهضة العربية طبعة 2018

المراجع المتخصصة:

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

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

- رانيا جاد الله - فائق حسن: "ورقة عمل" حق المرأة في العمل في الموائيق الدولية "74780"
- الأعمال البحثية المقدمة لورشة عمل نظمها اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بالتعاون مع المجلس الأعلى لشئون الأسرة بدولة قطر حول " حقوق المرأة في العمل في الموائيق الدولية " في دولة قطر في الفترة من 4-5 إبريل 2012
- عبد العزيز سالم: الرقابة على دستورية المعاهدات الدولية، منشورات قانونية، 11 ديسمبر 2021 على الموقع الرسمي علي الشبكة العنكبوتية، <https://manshurat.org/node/74780>
- سحر عبد الستار إمام: العصر الذهبي للمرأة المصرية، ورقة بحثية، كلية الحقوق، جامعة بورسعيد 2023/3/15

- خالد الحياط، سحر عبد الستار امام " الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن " بحث منشور -مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية كلية الحقوق -جامعة مدينة السادات عدد مارس - 2024 (ص 101-1) https://jdl.journals.ekb.eg/article_344890.html

- سحر عبد الستار امام: محكمة الاسرة رقم 10 لسنة 2004 دار النهضة العربية طبعة 2005

----- : ضمانات حقوق المرأة الإجرائية في قوانين الأحوال الشخصية " الحق في التقاضي -الحق في التنفيذ "المؤلف بحث منشور بمجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية جامعة الإسكندرية 2011 (ص 267-399)

- نادية مومو " حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل " مقال منشور في كتاب ملتقى الأعمال الدولي حول حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية " <https://jilrc.com/archives/16238>

المواقع الالكترونية:

- <https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>
- <https://www.ohchr.org/ar/universal-declaration-of-human-rights>
- <https://www.hespress.com>
- https://legal.un.org/avl/pdf/ha/iccpr/iccpr_ph_a.pdf
- <https://www.ohchr.org/ar/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>
- <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- https://www.nhrcqa.org/storage/generalPages/file_62fd592bc4b42_1660770603.pdf
- <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b021.html>
- <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>
- <http://docstore.ohchr.org/selfservices/>
- https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/equality-discrimination/WCMS_195278/lang--ar/index.htm
- <https://www.ungeneva.org/ar/about/organizations/ilo>
- <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100>
- <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>
- <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>
- <https://gwu.ae/content/uploads/qjwtoimoliwghfjxiehprbrwinkfw.pdf>
- <https://adala.justice.gov.ma/reference/html/Ar/4064.htm>
- <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b016.html>
- <https://hrightsstudies.sis.gov.eg>
- <https://jusoerpost.com/ar/posts/27200>
- <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>
- <https://hrightsstudies.sis.gov.eg>
- <https://jinhaagency1.com/ar>
- <https://www.cbd.int/doc/meetings/un-system-code-conduct-harassment-ar.pdf>
- <https://www.scribd.com/document/620726935>
- https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_5.pdf



- <https://www.amnesty.org/ar/wpcontent/uploads/sites/9/2021/06/ior510092004ar.pdf>
- <https://www.wipo.int/wipolex/ar/legislation/details/21853>
- <https://qanoon.om/p/2021/rd2021006/>
- https://www.chambrederesrepresentants.ma/sites/default/files/documents/constitution_marocaine_2011-ar.pdf
- <https://rawateb.org/oman/labour-law/fair-treatment/sexual-harassment-at-work>