

التمكين النسوي للمرأة في مجال التشغيل تشريعات العمل كنموذج Feminist empowerment of women in the field of employment Labor legislation as a model

حافظي سعاد *

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان
كلية الحقوق والعلوم السياسية
Hafdi.souad@yahoo.fr

تاريخ إرسال المقال: 2022-01-30 تاريخ قبول المقال: 2022-10-16 تاريخ نشر المقال: 2023-01-31

المخلص: لقد كان دور المرأة الجزائرية منذ الأزل فعالا في المجتمع الجزائرية، أولا كأهم وركيزة أسرة و تلتها مساهمتها المتزايدة في حياة العمل إحدى ركائز التغيير الاجتماعي و الاقتصادي الذي تعيشه الجزائر منذ الاستقلال . فبعد أن ناضلت على قدم المساواة مع المجاهدين إبان الثورة التحريرية حيث فرضت احترامها و تقديرها من قبل المجتمع، أقحمت نفسها في عالم الشغل بعد الاستقلال كمواطنة كاملة الحقوق لبناء الدولة الاشتراكية التي تبنتها الجزائر غدا الحرية وناضلت لتحقيق مبدأ المساواة بينها وبين أخيها الرجل في جميع الميادين و أصبحت عضوا فعالا لا يمكن الاستغناء عنه.

الكلمات المفتاحية: الحماية – القانونية – المرأة- العاملة – المساواة

Abstract: The role of Algerian women has been effective since time immemorial in Algerian society, first as a mother and a pillar of a family, followed by her increasing contribution to working life, one of the pillars of the social and economic change that Algeria has experienced since independence.

After she struggled on an equal footing with the mujahideen during the liberation revolution, where she imposed her respect and appreciation by society. She inserted herself into the world of work after independence as a full-fledged citizen with full rights to build the socialist state that Algeria adopted tomorrow freedom and struggled to achieve the principle of equality between her and her brother man in all fields and Become an effective and irreplaceable member.

Key word: Legal- production- currency- women-

*المؤلف المرسل

مقدمة :

يجمع الفقهاء على أن القانون بما يتضمنه من حقوق وواجبات وانما هو نتاج القوى النسوية عبر نضالاتها المختلفة وهو ما ينطبق على وضعية المرأة في الجزائر ولنا في فاطمة نسومر وحسبية بن بوعلي وجميلة بوحيرد وأخريات كثيرات كما تمكنت المرأة في عهد الاستقلال أن تؤسس لها مركزا قانونيا محوريا ما فتئ يتطور باستمرار حتى أصبحت وزيرة بل مرشحة لرئاسة الجمهورية وقد أولت الدولة الجزائرية اهتماما كبيرا بقضايا المرأة اعتقادا بأنها المحرك الدافع بعجلة المجتمع ; ومن هنا تبرز أهمية الموضوع حول دور المرأة نحو الرقي لأن الشغل الذي تحمله كمواطنة وزوجة وعاملة يجعلها عنصرا محوريا في تماسك المجتمع ووحدته وما تأسس وزارة الأسرة وقضايا المكراة الا دليل لحرص الدولة على ترقية وضعية المرأة في المجتمع معتمدين على منهج تحليلي للنصوص القانونية منهج مقارن لمقارنة النصوص القانونية ومنهج تجريبي لمعاينة تجارب الدول فكيف تم تمكين مرأة من عالم الشغل ؟ وماهي الحماية القانونية للمرأة في مجال العمل ؟

المطلب الأول: وضعية المرأة في ظل قانون الأسرة التجاري الضمان الاجتماعي قانون العقوبات

للمرأة حقوق والتزامات الا أننا نتحدث عن مركز القانوني للمرأة في ظل تشريعات الجزائرية تتمتع المرأة بكافة الحقوق المدنية والسياسية بمعنى لديها الاهلية التمتع بالجنسية الجزائرية حسب المادة 4 من قانون الجنسية والتي تنص يعتبر بالغا كل شخص ذكر أو انثى بلغ واحد وعشرين وذلك بخلاف القانون المدني الدجي جعل سن الرشد 19 سنة مالم يكن محجور عليه ومتمتعاً بكافة حقوق وقواه العقلية كذلك أهلية الزواج فقد حددت ب19 سنة ويجوز الترخيص بالزواج وهذا ما نصت عليه توصية الأمم المتحدة 1965 وحددت السن 15 سنة وكذلك يجوز للمرأة أن يزوجها ولها أو أي شخص اخر تختاره واتفاقية حقوق الطفل فقد حددت السن 18 سنة أهلية ممارسة التجارة حيث تنص المادة 5 من ق تج لا يجوز للقاصر المرشد الذي يريد مزاولة التجارة أن يمارس الأعمال التجارية الا بعد الحصول على ادن بممارسة الاعمال التجارية وكذلك نصت المادة 7 من القانون التجاري لا تعد المرأة

تاجرة الا اذا كانت تجارتها تقتصر على البيع على التجزئة لتجارة زوجها وهذه المادة هي اقتباس من قانون نابليون 1803

4- الحق في الضمان الاجتماعي وهذا ما نصت عليه المادة 87 من قانون الضمان الاجتماعي وكذلك المرأة عندها كافة الأهلية في ابرام العقود والتصرفات المدنية حق المرأة في الارث وفي الميراث اذ أن هذا بقي دون ارث في بعض المناطق¹

5- كما أن للمرأة المسؤولية المدنية والجنائية فالمسؤولية التقصيرية تتحملها المرأة مرسوم التنفيذ 10-96 المتعلق بقائمة المراكز الوطنية لاستقبال النساء ضحايا العنف وقد صدر قانون 01-15 المتعلق بصندوق النفقة يقدم طلب الاستفادة من المستحقات المالية إلى القاضي المختص مرفقا بملف يتضمن الوثائق التي تحدد بموجب قرار مشترك بين وزير العدل حافظ الأختام والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالتضامن بيت القاضي المختص بموجب أمر ولائي في أجل أقصاه 5 أيام من تاريخ تلقيه الطلب يبلغ هذا الأمر عن طريق أمانة الضبط إلى كل من المدين والدائن بالنفقة والمصالح المختصة في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ صدوره يفصل قاضي شؤون الأسرة في أي إشكال يعترض الاستفادة من المستحقات المالية المنصوص عليها في هذا القانون بموجب أمر ولائي في أجل أقصاه 3 أيام من تاريخ إخطاره بالإشكال هذا وتتولى المصالح المختصة في صرف المستحقات المالية للمستفيد شهريا في أجل أقصاه 25 يوما من تاريخ تبليغ الأمر المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 5 من هذا القانون لا سيما عن طريق تحويل بنكي أو بريدي ، تستمر المصالح المختصة في صرف المستحقات المالية للمستفيد شهريا إلى حين سقوط حقه في الاستفادة منها في حالة توقف المدين بالنفقة عن تنفيذ الأمر والحكم القاضي بالنفقة بعد شروعه فيها طبقا لأحكام الفقرة الثانية من هذه المادة المثبت بموجب محضر معاينة حرره محضر معاينة حرره محضر قضائي تواصل

¹أنظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

المصالح المختصة صرف المستحقات المالية بناء على أمر ولائي صادر من القاضي المختص² والمبلغ طبقا للكيفيات المحددة³

يتعين على المستفيد أو الدائن بالنفقة إعلام القاضي المختص بأي تغيير يطرأ على حالتها الاجتماعية والقانونية من شأنه احتمال التأثير في استحقاق النفقة وذلك خلال 10 أيام من تاريخ حدوثه يفصل القاضي المختص في مدى تأثير هذا التغيير على استحقاق النفقة بأمر ولائي يبلغ إلى المدين والدائن بالنفقة والمصالح المختصة عن طريق أمانة الضبط في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ صدوره هذا ويبلغ القاضي المختص المصالح المختصة عن طريق أمانة الضبط بالحكم أو القرار القضائي المتضمن مراجعة مبلغ النفقة في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ صدوره هذا ويتولى الأمين الخزينة للولاية تحصيل المستحقات المالية لصالح صندوق النفقة من المدينين بالنفقة بناء على أمر بالإيراد تصدره المصالح المختصة وفقا للأحكام المنصوص عليها في التشريع المعمول بها، إضافة الى هذه الحماية هناك حماية في ايطار قانون العقوبات 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 بحيث نصت المادة 266 مكرر منه كل من أحدث عمدا جرحا أو ضربا بزوجه عاقب بسنة الى خمسة سنوات اذا لم يؤد الى عجز يفوق خمسة عشرة يوما بالحبس من سنتين الى خمسة سنوات اذا نشأ عن الجرح أو الضرب عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن خمسة عشرة يوما وبالسجن المؤقت من عشرة سنوات الى عشرين سنة اذا نشأ عن الجرح أو الضرب فقد أو بتر أحد الأعضاء أو الحرمان من استعماله أو فقد البصر أو أية عاهة مستديمة بالسجن المؤبد اذا أدى الضرب الى الوفاة وتقوم الجريمة سواء كان الفاعل يقيم أو لا يقيم في نفس مسكن الضحية كما تقوم الجريمة أيضا اذا ارتكبت أعمال العنف من قبل الزوج السابق لا يستفيد الفاعل من ظروف التخفيف اذا كانت الضحية حاملا أو معاقة واذا ارتكبت أعمال العنف بحضور الأولاد القص يضع صفح الضحية حدا للمتابعة الحالة الأولى والثانية، تكون العقوبة بالسجن ا من خمس الى عشر سنوات في

²أنظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

الحالة الثالثة في حالة صفح الضحية كما يعاقب بالحبس من سنة الى ثلاث سنوات كل من ارتكب ضد زوجته أي شكل من أشكال العنف اللفظي والنفسي كما تنص المادة 330 من قانون العقوبات يعاقب بالحبس ستة أشهر الى سنتين كل من مارس على زوجته⁴ أي أشكال من أشكال الاكراه أو التخويف ليتصرف في ممتلكاتها أو مواردها

⁴ BENLATRACHE Leila femme Algeriennes reconnaissance en qualité de personne indicateur de chabngement social ,thèse pour le doctorat de 3 siecle en sience politique ,université des sciences sociales de toulouse ,décembre 1983 ,p.164; Fédé RIK SUDRE , Droit du l'homme ,édit.D.1998 ;
.; Giorgio MALINVENI , Le projet de convention pour la protection des minorités élaboré par la commission européenne pour la démocratie par le droit , REV U.DR.H.,24 juillet 1991 VOL 3 N5 ;
;Rudoff BENHARDT ,Considerations générales sur la situation des droits de l'homme en russieR U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;
; Felisc EMACORA , Constatations en ce qui concerne les minorités nationales R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;
Albert WEITZEL , Conclusions et observations sur les donts de l'homme particulièrement importants pour développement démocratique R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;
;Stefan TRECHSEL , Procés verbal et conclusions concernants les articles 3 56 CE DH peines ou traitement inhumains ou dégradants privation de liberté procés équitable R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;
; Wolfgang PENKERT , A propos de la réforme du système de protection prévu par la convention européenne des droits de l'homme R U DH 31 juillet 92 vol 4 n7;
;Alphose SPIELMAM et jokhen ABR foweir , Les droits de l'homme en romaine ,f2D2RIK SUDRE Institut de droit européenne des droiids de l'homme ckronique de la jurisprudence de la cour EDR p.217 Conostance GREUVES , L'arret de la cour constitutionnelle fédérale allemande du 122 octobre 1993 sur le traité de mastricht l'union européenne et les droiits fondamentaux , RUDH 15 DECEMBRE 1993 VOL 5 n7 ;
; Conostance GREUVESChristien ruff ,La cour constitutionnelle turque et sa décision relative au foulard islamique , R.U.D.H .,17Mai 1991 VOL3 n4 ;
Patrice ROLLAND ,La protection des libertés en France ,édit.D., 1995 p.1;
Jean Marc MARILLOT , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;
PHillippe BLACHER ,Les sources constitutionnelles des librttes et droit fondamentaux , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;
Dominique BREILLAT .Les libertés de l'esprit , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

- ;Jean MARIE denquin ?Les droits Politiques , , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008.;
- „Jean DUFFAR ,Les libertés collectives , , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;
- ;Mélina DONCHY ?OUDOT , LE procès équitable; Selim JAHEL ,Les droits fondamentaux en pays arabo musulmans ,Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- ; Elisabeth BARADNC ,L'inventaire des droits fondamentaux en procédure interne française les droits fondamentaux du procès civil et administratif Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- :Nasri ANTOINE DLAB ,Inventaire des droits fondamentaux en matiere de procédure civil au liban Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;
- Soliman ABDELMONEIM ,La présomption d'innocence trait de concept et aspects de problématique Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- ; أحمد العيد المنصوري الحماية التشريعية للحقوق والحريات في مواجهة سلطة مأموري الضبط القضائي Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;
- Jean paul DECORPUS évolutions et adaptation Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;
- ;Jacque arrighi CASANOWA,La notion de droits fondamentaux en droits public français, inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;
- Antoine khair ,Droits fondamentaux et droit constitutionnel libanis , inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003;
- ; Hassaan Tabet RIFAAT ,Droit fondamentaux et droit administratif inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;
- ; YASH benachour ?Le libre la balane et le glaive la symbolique du droit et de la politique dans la coran , inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;
- ;Hévé lécuycr ,Droits fondamentaux et droit europeens inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;
- Nabil MAAMARI , Les droits de l'homme dans le cadre régional arabe , inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;
- ;Remée koering JOUHIN , Droits fondamentaux et droit pénale international , inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- Marie DEMISE MEONCHY , Les droits fondamentaux en droit pénale international inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003;
- ;Jacques EL HAKIM ,Les droits fondamentaux en droit pénal islamique inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;

Marie Claude NAJM Le droit international privé libanais entre la réception des droits fondamentaux et les exigences dusysteme communautaire inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;

منتصر سعيد حمودة ، الحماية الدولية للمرأة دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الاسلامية دجج 2007 ؛
عروة محمد عرفة أحمد مباشرة المرأة للحقوق والحريات السياسية دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون المدني دار الكتب القانونية ، دار شتات للنشر والبرمجيات 2011 :506⁴

Jean Louis SNNIOUX , A la recherche de la notion de droit fondamental inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ;

Fayez HAGE CHALINNE , Y'atil régime juridique des droits fondamentaux ? inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003

أنظر ، مجد يوسف علوان ، مجد خليل موسى ، المرجع السابق ،ص...504
مجد يوسف علوان ، مجد خليل موسى ، المرجع السابق ،ص.؛ فهمي خالد مصطفى ، حقوق المرأة بين اتفاقيات الدولية والشريعة والتشريع الوضعي ،د.ج.ج.، 20 ؛

هيثم حامد المصلورة حقوق المرأة في قانون العمل ،ط.1، 2013، دار قندل لنشر والتوزيع 2013 ؛
عروة محمد عرفة أحمد مباشرة المرأة للحقوق والحريات السياسية دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون المدني دار الكتب القانونية ، دار شتات للنشر والبرمجيات 2011 :506⁴

أنظر ، الهادي نورة ، مكانة المرأة في المجتمع التونسي مجلة التشريع والقضاء ،7 ديسمبر 1976 ؛
عبد الطيف الوسلاني ، الحريات العامة في القانون التونسي ، مجلة البحوث والدراسات ، ماي 91 ص.7

أنظر ، أحمد الرشدي عدنان السيد حسين ، حقوق الانسان في الوطن العربي ، دار الفمكر المعاصر ، ط.1 ص.2122002⁴

أنظر ، حافظي سعاد ، العنف اللفظي والنفسى الممارس من الزوج على زوجته ، يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع ؛

عراق ثاني نجية ، تأديب الأولاد بين الإباحة والتجريم ، يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع ؛ ؛
أحمد داود رقية اتلاف الجنين المخبري أي عنف ضد حياته يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع

علال آمال ، عنف الزوج ضد الزوجة المضفي الى الاجهاض يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع بوترفاس حفيظة ، موقف الشريعة الإسلامية من العنف الأسري ضد المرأة يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع ؛

؛ بن عودة حسكر مراد ، الاليات الجنائية لمكافحة العنف الزوجي ، يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع ؛

بلبيقوبي بلخير ، وسائل تأمين الحقوق المالية للزوجين من مخاطر العنف الأسري يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع ؛

؛ حوالم حليمة ، ماهي دوافع ومظاهر العنف ضد الوالدين أو أحدهما ؟ يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان

بويي سعاد ، الحماية القانونية للطفل من العنف الأسري ؛ يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع ؛ ؛

- سعاد بلمختار ، دور الاعلام في معالجة العنف الأسري ، أحمد رضا صنوبر ، دور القواعد الاجرائية في حماية الأسرة من العنف الأسري ؛ يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أبو بكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أبو بكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان
- Cf. BENLATRACHE leila femme Algeriennes reconnaissance en qualité de personne indicateur de chabngement social ,thèse pour le doctorat de 3 siecle en sience politique ,université des sciences sociales de toulouse ,décembre 1983 ,p.164;
- FéDé RIK SUDRE , Droit du l'homme ,édit.D.1998.
- Giorgio MALINVENI , Le projet de convention pour la protection des minorités élaboré par la commission europeenne pour la démocratie par le droit , REV U.DR.H.,24 juillet 1991 VOL 3 N5
- . ;Rudoff BENHARDT ,Considerations générales sur la situation des droits de l'homme en russier U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;
- Felisc EMACORA , Constatations en ce qui concerne les minorités nationales R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;
- Albert WEITZEL , Conclusions et observations sur les donts de l'homme particulièrement importants pour développement démocratique R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;
- ;Stefan TRECHSEL , Procés verbal et conclusions concernant les articles 3 56 CE DH peines ou traitement inhumains ou dégradants privation de liberté procés équitable R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;
- Wolfgong PENKERT , A propos de la réforme du système de protéction prévu par la convention européenne des droits de l'homme R U DH 31 juillet 92 vol 4 n7
- ;Alphose SPIELMAM et jokhen ABR foweir , Les droits de l'homme en romaine ,f2D2RIK SUDRE Institut de droit europeenne des droits de l'homme ckronique de la jurisprudence de la cour EDR ;
- Conostance GREUVES , L'arret de la cour constitutionnelle fédérale allemande du 122 octobre 1993 sur le traité de mastricht l'union europeenne et les droits fondamentaux , RUDH 15 DECEMBRE 1993 VOL 5 n7 ;
- ; Conostance GREUVESChristien ruff ,La cour constitutionnelle turque et sa décision relative au foulard islamique , R.U.D.H .,17Mai 1991 VOL3 n4 ;
- ;Patrice ROLLAND ,La protection des libertés en France ,édit.D., 1995 ;
- Jean Marc MARILLOT , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008 ;
- ; PHillippe BLACHER ,Les sources constitutionnelles des liberttes et droit fondamentaux , ; Dominique BREILLAT .Les libertés de l'esprit , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;
- ;;Jean MARIE denquin ?Les droits Poltiques , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

;,Jean DUFFAR ,Les libertés collectives sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

;,Mélina DONCHY ?OUDOT , LE procès équitable; sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

Selim JAHEL ,Les droits fondamentaux en pays arabo musulmans ,Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ; Elisabeth BARADNC ,L'inventaire des droits fondamentaux en procédure interne française les droits fondamentaux du procès civil et administratif , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

:Nasri ANTOINE DLAB ,Inventaire des droits fondamentaux en matière de procédure civile au liban , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

Soliman ABDELMONEIM ,La présomption d'innocence trait de concept et aspects de problématique , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

Leأحمد العيد المنصوري الحماية التشريعية للحقوق والحريات في مواجهة سلطة مأموري الضبط القضائي grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008

Jean paul DECORPUS évolutions et adaptation Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

;Jacque arrighi CASANOWA,La notion de droits fondamentaux en droits public français, Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008

; Antoine khair ,Droits fondamentaux et droit constitutionnel libanis Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

; Hassaan Tabet RIFAAT ,Droit fondamentaux et droit administratif Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

; YASH benachour ?Le libre la balane et le glaive la symbolique du droit et de la politique dans la coran , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

;Hévé lécuycer ,Droits fondamentaux et droit europeens , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

; Nabil MAAMARI , Les droits de l'homme dans le cadre régional arabe Remée koering JOUHIN , Droits fondamentaux et droit pénale international , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

; Marie DEMISE MEONCHY , Les droits fondamentaux en droit pénale international Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

;Jacques EL HAKIM ,Les droits fondamentaux en droit pénal islamique Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

; Marie Claude NAJM Le droit international privé libanais entre la réception des droits fondamentaux et les exigences dusysteme communautaire , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008; وحمزة أحمد حداد ، حرية العقيدة في القرآن الكريم

المالية اضافة الى عقوبة مضايقة امرأة في مكان عمومي بالحبس من شهرين الى ستة أشهر والمادة 341 مكرر متعلقة بجريمة التحرش الجنسي في اطار الوظيفة المعاقب عليها من سنة الى ثلاث سنوات وبغرامة من 100.000 دج الى 300.000 دج كل شخص يستغل سلطته ووظيفته للتهديد والاكراه قصد الاستجابة لرغباته الجنسية واذا كان الفاعل من المحارم او كانت الضحية قاصرا لم تكمل سن سادسة عشرة او كانت حامل او معاقة تكون العقوبة الحبس من سنتين الى خمس سنوات وبغرامة من 200.000 دج الى 500.000 دج⁵ ومؤخرا نص التعديل الدستوري لسنة 2016

في المادة 36 منه تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في س التشغيل تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والادارات العمومية وعلى مستوى المؤسس

تعد الأمومة الرسالة المقدسة التي نهضت بها المرأة ، ومن ثم فإن جميع الدول تسعى في الوقت الراهن - بصرف النظر عن إمكانياتها ودرجة تطورها - إلى العمل على توفير كافة الشروط التي تكفل حمايتها ورعايتها. وقد شهدت العقود الأخيرة تواجداً على نطاق واسع للمرأة في أسواق العمل، حتى أضحت عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة ، غير أن حجم تواجد المرأة في أسواق العمل ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها ، كما أن مزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف

Jean Louis SNNIOUX , A la recherche de la notion de droit fondamental Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008;

Fayez HAGE CHALINNE , Y'atil régime juridique des droits fondamentaux Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008

⁴نشوار الجليلي ، مدى فعالية أحكام حماية المرأة في قانون الأسرة في ضوء حقوق الانسان الملتقى الدولي فعالية البات حماية حقوق الانسان ، يومي 8 و9 ديسمبر 2009 ؛ فاطمة شحاتة أحمد زيدان ، تشرعات الطفولة ، د.ج.ج. 2008

عمار بوضياف نظام الكوتا كالية لتكريس حقوق المرأة السياسية في البلاد العربية مجلة الفكر البرلماني 26 نوفمبر 2010 العدد 26 ؛خالد حساني حماية الحقوق السياسية للمرأة في التشريع الجزائري م م د 2013 العدد 2؛م سعود شيهوب ، قوانين الاصلاح السياسي في الجزائر ودورها في تكريس الديمقراطية قانون الأحزاب وقانون الانتخابات مثلا م م د العدد 02 2013

أنظر ، القانون 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 الموافق ل 18 ربيع الأول 1437 المتضمن قانون العقوبات ج ر العدد 71 لسنة 2015⁵

طبيعتها عن الرجل ، وهذا ما حدا بالمنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية لوضع ضوابط معينة تكفل حماية المرأة وتوفير حد أدنى من الشروط الإنسانية التي يجب توفيرها حتى يمكنها التوفيق بين عملها ومسئولياتها الأسرية ، وقد كرس المشرع الوطني في العديد من الدول هذه المبادئ التي أرسيتها معايير العمل الدولية وذلك بمناسبة تنظيم عمل المرأة ، حتى أضحى في العديد من الدول تنظيماً متكاملاً يوفر للمرأة الحماية القانونية اللازمة التي تراعى طبيعتها الإنسانية والمسئوليات الأسرية التي تقوم بها في المجتمع⁶.

على الرغم من إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الذي كرسه معايير العمل الدولية والعربية في مجال العمل ، إلا أن هناك بعض الاعتبارات أدت إلى إفراد حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة ، سواء في مجال التشغيل أو في تعزيز بعض الإجازات الخاصة للمرأة . ومرد ذلك أنه توجد بعض الحقوق الخاصة للصيقة بالمرأة كونها أنثى تحمل وتنجب وتربي أولادها ، فضلاً عن تحملها ببعض الأعباء العائلية التي لا يمكن أن يقوم بها الرجل ،

الأمر الذي يتطلب تحقيق نوع من التوازن في الحقوق التي يتمتع بها كل منهما ، بالإضافة إلى أن المرأة تتمتع ببعض الصفات التي توجب عليها القيام ببعض الأعمال وعدم صلاحيتها للقيام بنوع آخر من الأعمال ، مما أوجد نوعاً من الاختلاف الطبيعي بينها وبين الرجل ، يتطلب إفراد حماية خاصة للمرأة سواء في معايير العمل الدولية والعربية أو على نطاق التشريعات الوطنية سواء في مجال التشغيل أو في مجال حماية الأمومة والطفولة⁷.

⁶ أنظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

⁷ Giorgio MALINVENI , Le projet de convention pour la protection des minorités élaboré par la commission européenne pour la démocratie par le droit , REV U.DR.H.,24 juillet 1991 VOL 3 N5 ;
;Rudoff BENHARDT ,Considerations générales sur la situation des droits de l'homme en russier U D H 22 D2CEMBRE 1994
; Felisc EMACORA , Constatations en ce qui concerne les minorités nationales R U D H 22 D2CEMBRE 1994

Albert WEITZEL , Conclusions et observations sur les douts de l'homme particulièrement importants pour développement démocratique R U D H 22 D2CEMBRE 1994

;Stefan TRECHSEL , Procés verbal et conclusions concernant les articles 3 56 CE DH peines ou traitement inhumains ou dégradants privation de liberté procès équitable R U D H 22 D2CEMBRE 1994

; Wolfgong PENKERT , A propos de la réforme du système de protéction prévu par la convention européenne des droits de l'homme R U DH 31 juillet 92 vol 4 n7

;Alphose SPIELMAM et jokhen ABR foweir , Les droits de l'homme en romaine ,f2D2RIK SUDRE Institut de droit europeenne des droits de l'homme kronique de la jurisprudence de la cour EDR p.217 Conostance GREUVES , L'arret de la cour constitutionnelle fédérale allemande du 122 octobre 1993 sur le traité de mastriich l'union europeenne et les droits fondamentaux , RUDH 15 DECEMBRE 1993 VOL 5 n7

; Conostance GREUVESChristien ruff ,La cour constitutionnelle turque et sa décision relative au foulard islamique , R.U.D.H .,17Mai 1991 VOL3 n4 ;

Patrice ROLLAND ,La protection des libertés en France ,édit.D., 1995 p.1;

Jean Marc MARILLOT , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008

Phillippe BLACHER ,Les sources constitutionnelles des liberttes et droit fondamentaux , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008

Dominique BREILLAT .Les libertés de l'esprit , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008

;Jean MARIE denquin ?Les droits Poltiques , , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008.

;;Jean DUFFAR ,Les libertés collectives , , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008

;Méline DONCHY ?OUDOT , LE procès équitable; Selim JAHEL ,Les droits fondamentaux en pays arabo musulmans ,Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003

; Elisabeth BARADNC ,L'inventaire des droits fondamentaux en procédure interne française les droits fondamentaux du procès civil et administratif Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003

:Nasri ANTOINE DLAB ,Inventaire des droits fondamentaux en matiere de procédure civile au liban Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003

Soliman ABDELMONEIM ,La présomption d'innocence trait de concept et aspects de problématique Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003

المطلب الثاني الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل

نظراً للفوارق الطبيعية بين المرأة والرجل ، فقد أفردت معايير العمل الدولية والعربية مجموعة من الحقوق للمرأة العاملة سواء ما يتعلق بتأكيد المساواة بينها وبين الرجل في مجال التشغيل أو على صعيد المساواة في الأجور ، أو حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات التي تتناسب مع طبيعتها ، بالإضافة إلى حماية وظيفة المرأة من الفصل أو الإنهاء استناداً لظروف زواجها أو حملها أو وضعها . وقد كرس تشريعات العمل العربية هذه الحقوق المقررة للمرأة في معايير العمل الدولية والعربية ، ولذلك يتطلب إلقاء الضوء على الحماية القانونية للمرأة في معايير العمل الدولية والعربية وتشريعات العمل العربية في مجال التشغيل تناول حقها في المساواة مع الرجل في أحكام التشغيل ونفس الأجر المقرر للوظيفة ، وبيان المهن والأعمال المحظور تشغيل النساء فيها بصفة نهائية ، أو في فترات الليل ، وحماية وظيفة المرأة من الفصل بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع فضلاً عن التعرف على مدى توافق قوانين العمل العربية مع معايير العمل الدولية والعربية في هذا الخصوص .

الفرع الأول المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل

موقف معايير العمل الدولية والعربية من المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل :

1-المساواة في التشغيل في معايير العمل الدولية :-

تعد – بحق – الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة من الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل في مجالات الاستخدام والمهنة ، كما تعد هذه الاتفاقية أكثر من مجرد

Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
;أحمد العيد المنصوري الحماية التشريعية للحقوق والحريات في مواجهة سلطة مأموري الضبط القضائي ;

Jean paul DECORPUS évolutions et adaptation Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003

;Jacque arrighi CASANOWA,La notion de droits fondamentaux en droits public francais, inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003

وثيقة تكرس الإطار العام لتكافؤ الفرص ، وذلك بحظرها جميع صور التمييز أو الاستثناء أو الفصل الذي من شأنه إبطال تكافؤ الفرص والمعاملة أو إنقاصه سواء عن طريق التشريعات أو السياسات أو الممارسات الوطنية التي تنتهجها الدول .

كما قررت المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة إلزام الدول الأعضاء بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص في المعاملة في الاستخدام والمهنة والقضاء على أي تمييز في هذا المجال ، كما نصت المادة الثالثة من ذات الاتفاقية على التزام الدول بكفالة المساواة وعدم التمييز وأنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف⁸

العاملة جاءت أكثر تفصيلاً في بيان الأصل العام بشأن المساواة بين المرأة والرجل في مجال التشغيل والاستخدام ، حيث يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل ، عند تساوي المؤهلات والصلاحية ، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في مجالات الترقى الوظيفي⁹ .

2- المساواة في التشغيل بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية:

إن مبدأ المساواة في أحكام التشغيل بين المرأة والرجل ، الذي كرسه معايير العمل الدولية والعربية ، يعد أحد الضمانات الهامة التي تحول دون التمييز بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل ، ومن ثم فقد حرصت العديد من قوانين العمل العربية على النص صراحة على هذا المبدأ الهام ، سيما الدول العربية التي صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة . وتأكيداً لذلك فقد ورد هذا الحكم في العديد من القوانين العربية (المادة 29 من قانون العمل في القطاع الأهلي

⁹أنظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

رقم 36 لسنة 2012 في مملكة البحرين ، المادة 8 من المرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 بشأن إصدار قانون العمل في سلطنة عمان¹⁰

(المادة 88 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في جمهورية مصر العربية) ، (المادة 42 من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل في اليمن) ، (المادة 100 من القانون رقم 7 لسنة 2000 بشأن إصدار قانون العمل في فلسطين) ، (المادة 9 من القانون رقم 65 لسنة 1999 من مجلة الشغل في تونس) ، (المادة 17 من القانون رقم 11 لسنة 1990 بشأن علاقات العمل في الجزائر

وعلى الرغم من أن الكثير من تشريعات العمل العربية حرصت على النص صراحة على تأكيد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل متى تماثلت أوضاع عملهم ، إلا أن بعض التشريعات العربية أغفلت النص على هذا المبدأ الهام الذي يعد أحد الضمانات القانونية التي تكفل حماية المرأة فيما يتعلق بأحكام التشغيل من ساعات عمل وفترات راحة وغيرها من الأحكام التي لا يتسع المجال لذكرها ، ومن ثم يجب أن تعمل هذه الدول على تعديل تشريعات العمل بها بما يضمن النص صراحة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل .

الفرع الثاني حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل

أولاً : موقف معايير العمل الدولية والعربية من حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل :

1-المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في معايير العمل الدولية:

تعد الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، بداية تأكيد معايير العمل الدولية على مبدأ المساواة في الأجور بين العمال والعاملات، حيث ترسي هذه الاتفاقية مبدأ عاماً هو أنه يتعين على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، أن تعمل على كفالة مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ.

(1) راجع في هذا المعنى : محمود سلامة – المرجع السابق – ص644 وما بعدها ، صلاح مجد دياب ، المرجع السابق – ص128 وما بعدها ، أحمد رشاد – شرح قانون العمل البحريني – جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين 2010 ، ص 186 وما بعدها .

وقد ألحقت بالاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 آنفة الذكر ، التوصية رقم 90 لسنة 1951 والخاصة بتساوي العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وقد نصت هذه التوصية على أن تقوم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية باتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية¹¹ .

2- المساواة في الأجر بين المرأة والرجل في معايير العمل العربية:

كرست الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الأجر متى تماثلت أوضاع عملهم ، حيث نصت المادة 42 منها صراحة على أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ، وذلك عند تماثل العمل ، وبذلك تشترك معايير العمل العربية مع معايير العمل الدولية في إقرار مبدأ المساواة في الأجر بين العمال والعاملات ، وذلك حرصاً على منع التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالأجر الذي تحصل عليه مقارنة بالأجر الذي يحصل عليه العامل متى تماثلت أوضاع عملهما¹² .

3- المساواة في الأجر بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية :

إذا كانت معايير العمل الدولية والعربية قد كرس مبدأ المساواة في الأجر بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما على النحو السابق ، فإن المشرع الاجتماعي في غالبية تشريعات العمل العربية ، حرص على إرساء هذا المبدأ ، وذلك اعترافاً منه بأهمية النص على هذا المبدأ للحيلولة دون وقوع التمييز ضد المرأة . وتأكيداً لذلك تضمنت العديد

¹¹ كما أكدت هذه الاتفاقية على أنه لا يعتبر مخالفة لمبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وجود توازن بين معدلات الأجر مقابل دونما اعتبار للجنس ، فروعاً في العمل الواجب انجازه عن التقييم الموضوعي للوظائف .

¹² راجع في هذا : تقرير مكتب العمل الدولي ، تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة ، 1985 المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي ، الدور (71) سنة ص108 " وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية هي التي يجري تصديق الدول الأعضاء عليها لتصبح جزءاً من تشريعاتها الداخلية حسب الإجراءات الدستورية المطبقة لديها ، في حين أن التوصية الدولية هي غير ملزمة ومتروك تطبيقها للدول الأعضاء حسب رغبة كل دولة . وترجع العلة في وجود توصيات إلى جانب بعض الاتفاقيات التي تعالج أمراً معيناً ، في أن المنظمة تسهل على الدول الأعضاء الالتزام بما جاء في التوصيات برغبتها دون أن تقوم بالتصديق على الاتفاقيات التي تعالج نفس الأحكام

من تشريعات العمل العربية بعض النصوص التي تقرر صراحة هذا المبدأ منها القانون البحريني (المادة 39 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012)، والقانون الكويتي (المادة 26 من قانون العمل في القطاع الأهلي)، القانون الإماراتي (المادة 32 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل)، القانون القطري (المادة 93 من القانون رقم 14 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون العمل)، القانون المصري (المادة 35 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003)، القانون اليمني المادة 42، 67/أ من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل¹³.

وإذا كانت غالبية التشريعات العربية قد كرست مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما، إلا أن تفعيل هذا المبدأ يحتاج لتدخل الدولة من خلال الرقابة التي يقوم بها مفتشو العمل على أصحاب الأعمال في القطاع الخاص للتأكد من تطبيق هذا المبدأ الأمر الذي يحول دون وقوع حالات انتهاك له من جانب بعض أصحاب الأعمال، ومن ثم فإن الدور التوعوي الذي تقوم به الدولة، فضلاً عن التفتيش على أصحاب الأعمال، يعد الضمانة الحقيقية لحصول المرأة على الأجر المماثل لأجر الرجل سيما في القطاع الخاص.

الفرع الثالث حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات

أولاً: حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل الدولية والعربية:

1- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل الدولية:

استكمالاً لصور الحماية القانونية التي حرصت منظمة العمل الدولية على توفيرها للمرأة العاملة، فقد أتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته (18) لسنة 1934 الاتفاقية الدولية رقم 42 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، حيث تضمنت هذه الاتفاقية حظراً للأعمال التي ينتج عنها غالبية إصابة العاملات بالأمراض المهنية والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتها¹⁴.

¹³ راجع في هذا المعنى: محمود سلامة - المرجع السابق - ص 645 وما بعدها.

¹⁴ (ومن بين هذه الأعمال المحظورة:

كما صدر عن المنظمة الدولية الاتفاقية رقم 45 لسنة 1953 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها ، وكذلك ما تضمنته التوصية رقم 95 لسنة 1952 من قواعد بشأن حماية الأمومة ومنها تحريم اشتغال الحامل أو التي ترضع طفلها في الأعمال التي تعتبرها السلطات المختصة خطراً على صحتها أو صحة طفلها ، ويستمر هذا التحريم أثناء الحمل ولمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة ، وتمتد بعد ذلك إذا كانت المرأة ترضع طفلها . وقد حددت هذه التوصية مجموعة من الأعمال المحظور على المرأة العمل فيها منها على سبيل المثال لا الحصر أي عمل شاق أو الأعمال التي يتطلب إنجازها حفظ التوازن بصفة خاصة ، والعمل بالآلات التي تتولد منها اهتزازات¹⁵ .

وكذلك نصت التوصية المذكورة على أنه يجب تعزيز حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل غير خطر دون الانتقاص من أجرها .

وفضلاً عن الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها التي وردت في الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 آنفة الذكر والاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935 سالفه البيان ، فقد صدرت التوصية الدولية رقم 44 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم من

1- العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصلات الرقص إلا إذا كن من الفئات الراشدة .

2- صنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية .

3- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .

4- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .

5- صناعة المفرعات والأعمال المتعلقة بها .

6- العمل في صناعة الإسفلت .

7- العمل في دبغ الجلود .

¹⁵أنظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

البنزين ، التي تنص على عدم جواز استخدام النساء اللاتي ثبت طبيياً أنهن حوامل والأمهات المرضعات في أعمال تنطوي على تعرضهن للبنزين أو لمنتجات تحتوي على بنزين .

2- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل العربية:

حرصت معايير العمل العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة ، وذلك من خلال تهيئة بيئة العمل الصالحة لها ، وذلك بحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي من شأنها أن تمثل خطراً على صحتها أو صحة جنينها أو العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة .

كما ورد الحظر السابق في الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية ، حيث قررت 3/6 منها على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة¹⁶.

3- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في تشريعات العمل العربية :

إتساقاً مع معايير العمل الدولية والعربية التي تحظر على المرأة العاملة العمل في بعض المهن والصناعات وعدم تكليفها بأعمال خطيرة أو شاقة ، فقد حظر المشرع الاجتماعي في تشريعات العمل العربية تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة بصحتهن أو بصحة الجنين ، مع ترك تحديد هذه الأعمال والصناعات المحظور تشغيل النساء فيها للقرارات الوزارية المنفذة لقانون العمل في كل دولة بعد أخذ رأي الجهات المعنية فيها . وترجع العلة في حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال والصناعات إلى أنها يمكن أن تؤثر على قدرة المرأة على الإنجاب أو على الحمل أو حالتها النفسية بصفة عامة، وهو ما يؤكد

¹⁶أنظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

اهتمام المشرع الاجتماعي بضرورة حماية المرأة ومراعاة طبيعتها الخاصة التي تستوجب عدم تكليفها بأعمال شاقة أو مرهقة لا تتناسب مع التكوين الجسماني لها¹⁷.

وقد حظر المشرع الاجتماعي تشغيل المرأة الحامل في بعض الأعمال مثل الأعمال والمهن التي يتعرض فيها النساء للإشعاعات الذرية وأشعة أكس والأبخرة وأدخنة البنزين ، والأعمال الماسخة للأجنة .

وتأكيداً لذلك فقد قررت المادة 68 من الاتفاقية حظر المشرع تشغيل النساء بصفة عامة في الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض ، والأعمال التي تعرضهن للحرارة الشديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من 15-20 كجم وغيرها من الأعمال التي لا يتسع المجال لذكرها .

4 واستكمالاً لحماية صحة المرأة ، فقد حظر المشرع الاجتماعي في القوانين العربية تشغيل المرأة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع ، نظراً لعدم قدرة المرأة على العمل خلال هذه الفترة سواء من الناحيتين الجسمانية والنفسية(1).

ولضمان عدم تشغيل النساء في الأعمال والمهن المشار إليها في تشريعات العمل العربية ، فإن المشرع الاجتماعي وضع عقوبات جنائية على عاتق صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل النساء في هذا الأعمال والمهن بالمخالفة للحظر المذكور .

وإذا كانت تشريعات العمل العربية ، قد كرست الحظر السابق بعدم تشغيل النساء في بعض المهن والأعمال الضارة بهن صحياً وخلقياً ، فإن المطلوب هو مساندة التطورات التي تطرأ على هذه المسألة ، حيث يؤدي التطور الصناعي والتقني إلى ظهور بعض الصناعات والأعمال التي تضر بصحة المرأة العاملة ، ومن ثم يتعين مراجعة هذه الأعمال المحظورة وإضافة الأعمال والمهن الجديدة التي تثبت الدراسات الطبية خطورتها على صحة الأم أو جنينها .

أنظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية <https://www.academia.edu>

1.

الفرع الرابع حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً

تشير الدراسات العلمية الحديثة المتوفرة إلى أن العمل الليلي قد يعرض النساء ، أثناء عدد من أيام دورتيهن الشهرية إلى إجهاد زائد ناجم عن ركود نشاطهن في الليل بأكبر من ركود الرجال ، مما يجعل حاجتهن للحماية أكثر من الرجال ، وذلك بحظر عملهن في بعض الأعمال أثناء فترة الليل التي يتكفل المشرع الوطني في كل دولة بتحديددها ، على أن مخاطر وأضرار العمل الليلي لا تقف عند حد الأضرار الصحية التي يمكن أن تلحق بالمرأة العاملة ، وإنما له بعض الانعكاسات على الحياة العائلية والاجتماعية للمرأة ، وما يمكن أن يحدث من اضطرابات في الحياة اليومية داخل المنزل وفي حياة الأسرة ، مما قد ينعكس سلباً على العلاقات الاجتماعية بين أفراد الأسرة.

ولإلقاء الضوء على حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً حماية لها ، سوف نتناول هذه الصورة من الحماية في معايير العمل الدولية والعربية ، بالإضافة إلى موقف تشريعات العمل العربية من هذا الحظر¹⁸.

أولاً : حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً في معايير العمل الدولية والعربية :

1-حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً في معايير العمل الدولية :

نوه بداية إلى معايير العمل الدولية توجب السماح للمرأة بالعمل ليلاً كأصل عام أسوة بالعمال تفعيلاً لمبدأ المساواة الذي كرسه الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة، ومن ثم فإن المرأة تعمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام ، والاستثناء هو حظر عملها ليلاً في بعض المهن والصناعات . وتأكيداً لذلك فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بهذه المسألة ، حيث أصدرت عدة اتفاقيات دولية لمعالجة تشغيل النساء ليلاً وبيان المهن والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً مثل الاتفاقية الدولية رقم 4 لسنة 1919 بشأن العمل الليلي للنساء التي حظرت العمل

¹⁸انظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

في الصناعة وحددت فترة الليل بإحدى عشر ساعة متوالية على الأقل ، وقد تم مراجعة هذه الاتفاقية بموجب الاتفاقيات رقم 41 لسنة 1934 ، والاتفاقية رقم 41 لسنة 1948 .

وباستقراء أحكام الاتفاقيات الدولية المذكورة التي عالجت حظر تشغيل النساء ليلاً ، تجد أن هذه الاتفاقيات تحدد الأعمال والصناعات التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً حفاظاً على صحتهم، وتحديد حد أدنى لمدة الليل، بالإضافة إلى السماح للدول الأعضاء بوقف هذا الحظر في بعض الأحيان لاعتبارات وظروف معينة تحددها السلطات المعنية في الدولة.

2- حظر تشغيل النساء في بعض المهن والصناعات ليلاً في معايير العمل العربية :

نونه بداية إلى أن معايير العمل العربية تحظر - كأصل عام - تشغيل المرأة ليلاً ، والاستثناء من عملها في بعض الأعمال والمهن التي يحددها التشريع الوطني ، وذلك عكس معايير العمل الدولية التي تجيز للمرأة العمل ليلاً كأصل عام والاستثناء حظر عملها في بعض المهن والصناعات ، الأمر الذي يوجب إعادة النظر في معايير العمل العربية لتكون أكثر انسجاماً مع معايير العمل الدولية في هذا الخصوص . وقد تناولت معايير العمل العربية حظر تشغيل النساء ليلاً كأصل بعض الاتفاقيات العربية أهمها الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" ، حيث قررت المادة 69 منها عدم جواز تشغيل النساء ليلاً ، وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل ، طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد . ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع ، أو القرارات ، أو اللوائح في كل دولة¹⁹.

وكما سبقت الإشارة أن الغاية من هذا الحظر هو تلافي الأضرار التي يمكن أن تلحق بالمرأة العاملة نتيجة عملها ليلاً ، مما قد يؤثر على صحتها أو على وظيفة الأمومة لديها (1) .

¹⁹انظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية <https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

ثانياً: حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً في تشريعات العمل العربية :

يجدر التنويه بداية إلى أن غالبية تشريعات العمل العربية تحظر عمل المرأة ليلاً كأصل عام والاستثناء السماح لها بالعمل ليلاً في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون ، وذلك ما عدا القانونين المصري والبحريني الذي أجازا للمرأة العمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام والاستثناء عدم جواز عملها في الأعمال والصناعات التي يحددها القانون، وذلك انسجاماً مع معايير العمل الدولية في هذا الخصوص (2).

وإيماناً من المشرع الاجتماعي في قوانين العمل العربية بضرورة حظر تشغيل المرأة في بعض الصناعات والمهن ليلاً حفاظاً على صحتها وتمكينها من القيام بمسئولياتها الأسرية ، فقد حظرت غالبية تشريعات العمل العربية عمل المرأة ليلاً والاستثناء السماح لها بالعمل في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون ، ومن هذه التشريعات القانون الكويتي (المادة 22 من قانون العمل) ، القانون الإماراتي (المادة 27 من قانون تنظيم علاقات العمل) ، القانون السعودي (المادة 150 من نظام العمل) ، القانون القطري (المادة 95 من قانون العمل) ، القانون العماني (المادة 81 من قانون العمل) ، القانون السوداني (المادة 200 من قانون العمل) ، القانون اليمني (المادة 46 من قانون العمل) ، القانون العراقي²⁰ (المادة 83 من قانون العمل) ، القانون الفلسطيني (المادة 101 من قانون العمل) ، القانون الجزائري (المادة 29 من قانون علاقات العمل) ، القانون التونسي(المادة 66 من مجلة الشغل)²¹.

أما تشريعات العمل العربية التي أجازت حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات كاستثناء من الأصل العام ، القانون المصري (المادة 89 من قانون العمل الموحد) ، والقانون البحريني (المادة 3 من قانون العمل في القطاع الأهلي) ، القانون المغربي (المادة 172 من مدونة الشغل) (1) .

²¹أنظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية <https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

على الرغم من أن تشريعات العمل العربية قد كرست مبدأ حظر تشغيل المرأة ليلاً حفاظاً على صحتها ، إلا أن غالبية هذه التشريعات ما عدا البحرين ومصر والمغرب تجعل حظر تشغيل المرأة ليلاً كأصل عام خلافاً لمعايير العمل الدولية ، ومن ثم يجب إعادة النظر في هذا الحكم تمثيلاً مع معايير العمل الدولية التي تجعل تشغيل المرأة ليلاً أصلاً عاماً والاستثناء حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع

استكمالاً لمظاهر الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مجال التشغيل ، فقد حظرت معايير العمل الدولية والعربية ، فضلاً عن تشريعات العمل العربية فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع، وذلك لتوفير الأمان والاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة حماية لصحتها وتمكينها لها للوفاء بمسئولياتها الأسرية . وسوف نلقي الضوء على الحظر المذكور في معايير العمل وتشريعات الدول العربية للوقوف على مدى توافق هذه التشريعات مع هذه المعايير .

أولاً : حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع في معايير العمل الدولية :

تحظر معايير العمل الدولية حظراً مطلقاً فصل العاملة من عملها أثناء إجازة الأمومة وتمديدتها المحتمل بسبب مرض ناشئ عن الحمل أو الوضع ، وتبدو أهمية هذه الحماية في أنها تحظر على صاحب العمل فصل العاملة تحت أي ظرف من الظروف حتى ولو كان ظرفاً استثنائياً(1) .

ومن أهم الاتفاقيات الدولية التي كرست مبدأ حماية الوظيفة للمرأة العاملة ، الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة التي حظرت على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع وأثناء مرض نشأ من الحمل أو الوضع ، وقد تأكد هذا الحظر الرامي إلى (حماية وظيفة العاملة في الاتفاقية الدولية رقم 158 لسنة 1982 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، والتي قررت المادة الخامسة منها أن الحمل أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الأمومة أو المسئوليات العائلية ، أو الحالة الاجتماعية ، لا تشكل أساساً صحيحاً للتشريع (1) . وتأكدت هذه الحماية بصورة جلية في الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة ، والتي نصت على أن القانون يحرم صاحب العمل من أن ينهي استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغييرها

في إجازة الوضع أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل ، ويستثنى من ذلك الحالات التي لا تمت إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع ، ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل لا يرجع إلى هذه الحالات (2) .

2- حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع في معايير العمل العربية :

اهتمت معايير العمل العربية بحماية وظيفة العاملة سواء بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع ، حيث تحظر الاتفاقيتان العربيتان 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة ، و6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع أو أثناء إجازاتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع

ثانياً : حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع في تشريعات العمل العربية :

كرست غالبية تشريعات العمل العربية مبدأ حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع وإن اختلف نطاقه من تشريع إلى آخر ، ولكنها جميعاً ترمي إلى حماية الوظيفة للمرأة العاملة إذا استند صاحب العمل إلى زواج العاملة أو حملها أو وضعها . وتأكيداً لذلك ورد هذا الحظر في القانون البحريني (المادة 104/أ من قانون العمل في القطاع الأهلي)، القانون الكويتي (المادة 24 من قانون العمل)، القانون السعودي (المادة 156 من نظام العمل) ، القانون القطري (المادة 98 من قانون العمل)، القانون العماني (المادة 84 من قانون العمل)، القانون المصري (المادة 92 من قانون العمل الموحد) ، القانون اليمني (المادة 4/45 من قانون العمل)، القانون المغربي (المادة 159 من مدونة الشغل)، القانون السوداني (المادة 4/250 من قانون العمل)، وبذلك تكون تشريعات العمل العربية قد كرست مبدأ حماية وظيفة العاملة أثناء الحمل أو الوضع ، مما يوفر للمرأة الاستقرار النفسي ، ويجعلها تعود إلى عملها بعد انتهاء فترة الحمل والوضع أكثر إنتاجية²².

²²انظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية
<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

المطلب الثالث حماية الأمومة والطفولة

تتمثل حماية الأمومة والطفولة في عدة حقوق كفلتها معايير العمل وتشريعات العمل العربية مثل الإجازة التي تحصل عليها العاملة بمناسبة الوضع لرعاية طفلها وفترات الراحة اللازمة للإرضاع ، وإجازة رعاية الطفل إذا قدرت أنه يحتاج إلى تفرغها ، وسوف نتناول هذه الحقوق في تشريعات العمل العربية مقارنة بمعايير العمل الدولية والعربية في هذا الخصوص، وبناء على ما تقدم نقسم هذا المطلب إلى أربعة فروع على النحو التالي:

الفرع الأول إجازة الوضع

تعد إجازة الوضع إحدى صور الحماية القانونية التي وفرتها قوانين العمل للمرأة العاملة اتفاقاً مع طبيعة دورها في المجتمع وما يمليه هذا الدور من ضرورة التوفيق بين أسرتها وعملها. فإجازة الوضع ترمي إلى حماية صحة المرأة العاملة وصحة طفلها أثناء الفترة المحيطة بالولادة سواء تلك التي تسبق الولادة مباشرة أو بعدها ، ومن ثم تكون فترة الراحة التي تحصل عليها المرأة العاملة بمناسبة الحمل والوضع ضرورية لحماية حملها وصحة طفلها، فضلاً عن تمكنها من التوفيق بين دورها في الإنجاب وبين نشاطها المهني الذي تمارسه (1).

ويقصد بالوضع عادة انفصال الجنين عن أمه حياً أو ميتاً بعد اكتمال فترة الحمل عادة (من سبعة أشهر إلى تسعة أشهر من بدء الحمل)، ومن ثم يثور التساؤل عن سريان أحكام الوضع على حالات الإجهاض التي تقع للمرأة وتؤدي إلى انفصال الجنين عنها قبل استكمال فترة الحمل (2).

وللإجابة على التساؤل المذكور ، فقد فرق الفقه الاجتماعي بين حالات الإجهاض اللاإرادي والإجهاض الإرادي الذي يتم بناء على طلب المرأة نفسها. ففي حالة الإجهاض اللاإرادي يرى الرأي الراجح في الفقه والقضاء المقارن ، أن المرأة من حقها الاستفادة من إجازة الوضع ، نظراً لأن هذه الإجازة تقررت لاعتبارات إنسانية ، حيث تكون المرأة غير قادرة

ثانياً : حظر فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع في تشريعات العمل العربية :

الوضع في معايير العمل والتشريعات العربية :

أولاً : إجازة الوضع في معايير العمل :

1-إجازة الوضع في معايير العمل الدولية :

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بحماية الأمومة ، حيث أصدرت بعض الاتفاقيات الدولية التي كرست حماية الأمومة منها الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، حيث حددت مدة إجازة الوضع بـ 12 أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الوضع والتي تليه على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر سواء عن طريق صاحب العمل أو عن طريق نظام التأمين الاجتماعي.

ثم صدرت الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة، التي أكدت على الأحكام الواردة في الاتفاقية السابقة رقم 3 لسنة 1919 مع توسيع نظام المستفيدين من أحكامها ، بحيث أصبحت تسري على النساء في المنشآت الصناعية وغير الصناعية (التجارية والخدمية) والأعمال الزراعية بمن فيهن العاملات بأجر في منازلهن(1).

واستكمالاً للحماية التي وفرتها اتفاقيات العمل الدولية لحماية الأمومة ، فقد أصدرت المنظمة الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، حيث جاءت هذه الاتفاقية أكثر حماية للمرأة العاملة ، حيث رفعت مقدار إجازة الوضع إلى 14 أسبوعاً ، حيث يكون من حق العاملة الحصول على فترة إجازة ما قبل الوضع تكون مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المقرر للولادة وتاريخها الفعلي ، فضلاً عن حقها في الحصول على إجازة إضافية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل والوضع).

2- إجازة الوضع في معايير العمل العربية :

اهتمت منظمة العمل العربية بحماية الأمومة ، حيث وردت هذه الحماية في الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل والاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" ، ومع ذلك فإن الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة ، تعد الاتفاقية الأساسية التي قررت حق المرأة في الحصول على إجازة الوضع ، حيث تنص المادة العاشرة منها على أن المرأة العاملة لها 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 هذه المدة .

وتجدر الإشارة إلى أن معايير العمل العربية التي تناولت إجازة الوضع، تعد أقل حماية مقارنة بمعايير العمل الدولية، نظراً لأن الأخيرة حددت إجازة الوضع بـ 14 أسبوعاً مقارنة بمعايير العمل العربية التي حددتها بعشرة أسابيع، مما جعل الأخيرة متخلفة في هذا الخصوص ، ويتعين مراجعتها تمثيلاً مع معايير العمل الدولية التي أصبحت المرجع الأساسي في هذه المسألة²³.

ثانياً : مدة إجازة الوضع في تشريعات العمل العربية :

تتباين تشريعات العمل العربية فيما يتعلق بإجازة الوضع وطريقة تحديدها، ويمكن تقسيمها إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى: حددت مدة إجازة الوضع بصورة إجمالية دون تقسيمها إلى فترتين محدودتين إحداهما سابقة على الوضع والأخرى لاحقة عليه، ومن بين هذه التشريعات القانون التونسي 30 يوماً القانون العماني 50 يوماً (2)، القانون الإماراتي 45 يوماً (والقانون البحريني 60 يوماً (4) القانون الكويتي 70 يوماً (5)، القانون القطري 50 يوماً (6) القانون المصري 90 يوماً (7)، القانون الأردني 70 يوماً (8) القانون اليمني 70 يوماً (9) القانون العراقي 72 يوماً (10)، القانون المغربي 14 أسبوعاً (11) القانون الجزائري 12 أسبوعاً (12).

المجموعة الثانية : وقد قسمت إجازة الوضع إلى فترتين محدودتين أحدهما سابقة على الوضع والأخرى لاحقة عليه ، وهي القانون الأردني عشرة أسابيع على ألا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء هذه المدة (1)، والقانون السعودي حددها بـ 4 أسابيع قبل الوضع وستة أسابيع بعد الوضع

²³أنظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

(2) والقانون السوداني حددها بـ 4 أسابيع قبل الوضع و4 أسابيع بعده مع جواز السماح لتعديلها اختيارياً لتصبح أسبوعين قبل الوضع وستة أسابيع بعد الوضع (3).

وإذا كانت التشريعات العربية قد أجازت للمرأة العاملة الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة معينة حماية لصحتها وحفاظاً على صحة طفلها، إلا أن معظم هذه التشريعات فيما يتعلق بمدة الإجازة مازال بعيداً عن معايير العمل الدولية التي حددت هذه الإجازة بـ 14 أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الوضع والفترة التي تليه ، ومن ثم يتعين على الدول العربية مراجعة تشريعاتها تمشياً مع معايير العمل الدولية التي أصبحت معايير عالمية تمثل الحد الأدنى من الحماية التي يجب توفيرها للمرأة العاملة في هذا الخصوص

ثانياً : مدة إجازة الوضع في تشريعات العمل العربية :

تتباين تشريعات العمل العربية فيما يتعلق بإجازة الوضع وطريقة تحديدها، ويمكن تقسيمها إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى: حددت مدة إجازة الوضع بصورة إجمالية دون تقسيمها إلى فترتين محدودتين إحداهما سابقة على الوضع والأخرى لاحقة عليه، ومن بين هذه التشريعات القانون التونسي 30 يوماً القانون العماني 50 يوماً ()، القانون الإماراتي 45 يوماً () والقانون البحريني 60 يوماً () القانون الكويتي 70 يوماً (5)، القانون القطري 50 يوماً () القانون المصري 90 يوماً ، القانون الأردني 70 يوماً (القانون اليمني 70 يوماً () القانون العراقي 72 يوماً ()، القانون المغربي 14 أسبوعاً () القانون الجزائري 12 أسبوعاً () .

المجموعة الثانية : وقد قسمت إجازة الوضع إلى فترتين محدودتين احدهما سابقة على الوضع والأخرى لاحقة عليه ، وهي القانون الأردني عشرة

الفرع الثاني حق المرأة في الحصول على فترات راحة لإرضاع طفلها

أضحى تشجيع الرضاعة الطبيعية للمرأة العاملة جزءاً من السياسات الصحية الوطنية والدولية لأسباب ملموسة ، نظراً لما لها من فوائد صحية هامة ، فضلاً عن رفع الروح المعنوية للمرأة وخفض معدلات تغييبها عن العمل إلى أدنى حد ، وهذا ما يدعم الجهود

التي ترمي إلى إقامة التوازن بين المسؤوليات العائلية والمسؤوليات المهنية للمرأة العاملة²⁴

أولاً: فترات الإرضاع في معايير العمل الدولية والعربية :-

1- فترات الإرضاع في معايير العمل الدولية :

اهتمت منظمة العمل الدولية بحماية صحة الطفل ضمن حماية الأمومة ، ومن ثم جاءت اتفاقيات العمل الدولية المعنية بحماية الأمومة مؤكدة حق المرأة العاملة في الحصول على فترات تحسب من ساعات العمل لإرضاع طفلها . وتأكيداً لذلك فإن الاتفاقية الدولية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة ، قد نصت المادة الثالثة منها على حق العاملة في الانقطاع أثناء ساعات العمل لإرضاع طفلها .

كما أن الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (مراجعة)، أكدت على حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن العمل لهذه الغاية فترة أو فترات تقررها القوانين أو اللوائح²⁵

الوطنية ، وتعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل وتدفع أجورها على هذا الأساس²⁶.

²⁴أنظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية <https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

²⁵أنظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية <https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

²⁶أنظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية <https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

وقد تأكدت الحماية السابقة بصدور الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة ، حيث نصت المادة العاشرة منها على أنه يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها ، رضاعة طبيعية ، كما تحدد 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 وفقاً لذلك (2) .

2- فترات الإرضاع في معايير العمل العربية :

اهتمت منظمة العمل العربية بتكريس حق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها ، ومن ثم فقد ورد هذا الحق في الاتفاقيتين العربيتين : الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة ، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" . وقد نصت الاتفاقيتان صراحة على ضرورة منح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة.

وإذا كانت معايير العمل العربية قد كرست حق المرأة في الحصول على فترات لإرضاع طفلها لا تحسب ضمن ساعات العمل ، إلا أنها مثل معايير العمل الدولية قد **ثانياً** : فترات الإرضاع في تشريعات العمل العربية :

اعترف المشرع في قوانين العمل العربية بحق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها ، على أن تحسب هذه الفترات ضمن ساعات العمل الأصلية التي يتوجب على المرأة القيام بها، ويجوز للمرأة ضمها مع فترات الراحة المقررة للعمال . ففي القانون البحريني تكون مدة الرضاعة (الرعاية) خلال الستة أشهر الأولى من عمر الطفل فترتين لا تقل كل منهما عن ساعة ، كما يحق للمرأة الحصول على فترتي رعاية لا تقل كل منهما عن نصف ساعة حتى يبلغ الطفل سنة ، ويجوز للعاملة ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان ضمن ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر(1)، القانوني الكويتي ساعتان للرضاعة أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها القرار الوزاري المنفذ ، القانون الإماراتي فترتان للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة لمدة 18 شهراً التالية لإجازة الوضع ، القانون السعودي فترة أو فترات للإرضاع لا تزيد على الساعة يومياً ، القانون القطري تكون مدة الرضاعة ساعة يومياً

لمدة سنة (5) القانون الأردني ساعة واحدة يومياً لمدة سنة لإرضاع طفلها²⁷ ، القانوني اليميني حدد ساعات العمل للمرأة المرضعة بخمس ساعات يومياً لمدة ستة أشهر عقب انتهاء إجازة الوضع ، القانوني العراقي تكون فترة الإرضاع لمدة ساعة يومياً.

القانون الفلسطيني حددها بساعة واحدة يومياً لمدة سنة (1) ، القانون المغربي حددها بفترتين لا تقل كل منهما عن نصف ساعة (2) ، القانون الجزائري حددها بساعة واحدة لمدة ستة أشهر، وباستقراء موقف التشريعات العربية من حق المرأة في الحصول على فترة راحة لإرضاع طفلها وتحسب ضمن ساعات العمل المكلفة بها ، نجد أنها في مجملها تتفق مع معايير العمل الدولية والعربية ، مع مراعاة أن كل التشريعات العربية لم تقيد حق المرأة في الحصول على هذه الفترة لإرضاع طفلها بعدد معين من الأطفال .

الفرع الثالث لتزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة

أولاً: التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق لإرضاع ودور الحضانة في معايير العمل :-

1- التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع دور الحضانة في معايير العمل الدولية :

على الرغم من أن معايير العمل الدولية حرصت على تكريس حماية الأمومة في العديد من الاتفاقيات الدولية وعلى الأخص الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة ، إلا أنه فيما يتعلق بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة اكتفت المنظمة بإصدار بعض التوصيات الدولية غير الملزمة ، نظراً لأن تنفيذ هذا الالتزام يتطلب نفقات مالية من صاحب العمل ، لا سيما أن العدد الأكبر من منشآت القطاع الخاص تكون من المنشآت الصغيرة أو المتوسطة التي قد لا يكون في مقدورها الوفاء بهذا الالتزام ، وهذا ما يفسر اكتفاء المنظمة الدولية بإصدار بعض التوصيات التي تركز هذا الالتزام

وتدعو التوصية الدولية رقم 95 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة إلى اتخاذ تدابير لإنشاء مرافق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية ، تكون من الأفضل خارج المنشآت التي

²⁷نظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

تعمل فيها المرأة ، وتتخذ – كلما أمكن – تدابير تقتضي بأن يكفل المجتمع المحلي أو نظام تأمين الاجتماعي إجباري

تمويل هذه المرافق والرعاية أو على الأقل دعمها ، كما تكون تجهيزات المرافق واشتراطاتها الصحية لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية وكفاءة العاملين فيها مطابقة لمستويات ملائمة تقررها لوائح مناسبة تقرها وتشرف عليها السلطة المختصة) .

كما أن التوصية رقم 123 لسنة 1965 بشأن استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية طالبت السلطات المختصة ، وبالتعاون مع المنظمات العامة أو المعنية وبخاصة منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال ، وبما يتفق مع الإمكانيات الوطنية والمحلية ، بأن تشجع أو تسهل أو تتولى بنفسها توفير خدمات لتمكين النساء من الوفاء بمسئوليتهن المختلفة في المنزل والعمل بطريقة متوافقة وأن تقوم بنفسها بتنظيم وتشجيع وتسهيل وتوفير قدر كاف ومناسب من خدمات وتسهيلات رعاية الأطفال ، مقابل رسوم معقولة أو مجاناً عند الضرورة ، وتقام وفق أساليب مرنة وتلبي احتياجات الأطفال على اختلاف أعمارهم واحتياجات آبائهم وأمهاتهم العاملين تركت تحديد هذه المدة للتشريعات الوطنية حسب ظروف²⁸ كل

التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة في معايير العمل العربية :

ألزمت معايير العمل العربية أصحاب الأعمال بتهيئة دور الحضانة لأبناء العاملات لديها ، وقد كرس العديد من الاتفاقيات العربية – عكس معايير العمل الدولية – هذا الالتزام في بعض الاتفاقيات العربية الصادرة عنها ، نذكر منها الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة ، والاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل ، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" . فقد تضمنت هذه الاتفاقيات النص

²⁸نظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

دولة تأكد الالتزام السابق أيضاً في الاتفاقية العربية رقم 16 لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية ، حيث أوردت المادة الأولى منها دور الحضانة ضمن الخدمات الاجتماعية التي يوفرها صاحب العمل لعماله ، كما نصت المادة 2/8 على إلزام المنشآت الكبيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص، إنشاء دار للحضانة تتوافر فيها جميع الشروط الصحية والفنية والتربوية التي تحدد من الجهات المختصة .

ثانياً : التزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة في تشريعات العمل العربية :

على الرغم من أهمية إلزام أصحاب الأعمال بتوفير مرافق للإرضاع ودور الحضانة منفردين أو بالاشتراك مع آخرين ضمن حماية الأمومة والطفولة ، إلا أن غالبية التشريعات العربية جاءت خلواً من هذا الالتزام ، حيث ورد هذا الالتزام المذكور في بعض التشريعات العربية ، حيث ألزمت أصحاب الأعمال بإنشاء دور للحضانة نذكر منها القانون السعودي (المادة 159 من نظام العمل) ، القانون المصري (المادة 96 من قانون العمل الموحد) ، القانون الأردني (المادة 72 من قانون العمل) ، القانون التونسي (المادة 64 من مجلة الشغل) . وعلى الرغم من أن معايير العمل العربية قد اكتفت بالنص على إلزام صاحب العمل بمفرده أو مع آخرين بتوفير دور للحضانة لأبناء العاملات لديه ، إلا أنها تركت تحديد عدد العاملات للتشريعات الوطنية حسب ظروف كل دولة ، ومع ذلك فقد خلت غالبية التشريعات العربية من النص على هذا الإلتزام بحجة أنه يضع أعباءً مالية على عاتق أصحاب الأعمال ، ومع ذلك يجب على الدول العربية التي انتهجت هذا النهج أن تعيد النظر فيه ، حيث ثبت أن قيام صاحب العمل منفرداً أو بالاشتراك مع آخرين بتوفير دور للحضانة لأبناء العاملات لديه ، من شأنه توفير الراحة للعاملات مما يرفع من إنتاجيتهن ، مما يعود بالنفع على صاحب العمل في نهاية المطاف

الفرع الرابع : إجازة رعاية الطفل

في ظل خروج المرأة للعمل على نطاق واسع ، وتزايد عدد الأسر التي لديها أطفال صغار ويعمل فيها الأب والأم ، الأمر الذي أدي إلى الحاجة إلى وجود سياسات تساعد على توفير الرعاية لهؤلاء الصغار ، في الوقت الذي لا توجد فيه مرافق صالحة لرعاية أطفال العاملات ، فضلاً عن نوعيتها وتكاليفها الكبيرة ، ومن ثم كان الحق في إجازة رعاية الطفل

ثمرة هذا الواقع الذي شهدته أسواق العمل في مختلف الدول . وتهدف هذه الإجازة إلى إتاحة الفرصة للمرأة العاملة للحصول على إجازة من عملها لرعاية طفلها الصغير .

أولاً : إجازة رعاية الطفل في معايير العمل الدولية والعربية :

1- إجازة رعاية الطفل في معايير العمل الدولية :

وفقاً للتوصية الدولية رقم 165 لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية ، يحق للعمال رجالاً ونساءً الحصول على إجازة أبوية بغية رعاية أطفالهم ، ويترك لكل بلد أمر تحديد مدة وشروط هذه الإجازة ، وتعتبر الإجازة الأبوية بمثابة جزء من نهج متكامل وغير معزول عن سائر المبادرات ، مما قد يساهم في التوفيق بين المسؤوليات العائلية ومسئوليات العمل .

فالتوصية الدولية المذكورة أقرت للعامل والعاملة الحق في الحصول على إجازة لرعاية الطفل ، وتركت للتشريعات الوطنية تحديد مدة وشروط هذه الإجازة (1) .

2- إجازة رعاية الطفل في معايير العمل العربية :

ورد النص على إجازة رعاية الطفل في الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة ، حيث تنص المادة 14 منها على حق المرأة 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 .

ثانياً : إجازة رعاية الطفل في تشريعات العمل العربية :

نوه بداية إلى أن غالبية تشريعات العمل العربية تكاد تخلو من النص على حصول المرأة العاملة على إجازة لرعاية طفلها ، تاركة هذه المسألة للاتفاق بين صاحب العمل والعاملة . وعلى العكس توجد بعض التشريعات العربية القليلة التي كرست هذا الحق للمرأة العاملة ، حيث يكون وجوباً على صاحب العمل إجابة طلب المرأة العاملة حصولها على إجازة بدون أجر لمدة معينة لرعاية طفلها الذي لم يبلغ سنّاً معينة . فعلى سبيل المثال أعطى المشرع البحريني المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون

أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات ، وقد حدد مدتها بما لا يجاوز ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

كما أعطى المشرع المصري للمرأة العاملة في المنشآت 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.

وإذا كانت غالبية تشريعات العمل العربية قد أغفلت حق المرأة في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز سنًا معينة ، فإنه يتعين إعادة النظر في هذا التوجه تمشياً مع معايير العمل الدولية والعربية وما تشهده المجتمعات العربية من مشكلات بسبب عدم تفرغ الأم لرعاية طفلها في سنوات عمره الأولى ، ومن ثم يجب إقرار هذه الإجازة للمرأة العاملة وفقاً لشروط معينة من بينها أن تكون بدون أجر ولعدد معين من الأطفال ، وفي هذا الصدد ، يتوجب أن يكون الاعتراف بهذه الإجازة متاحاً للرجل والمرأة على السواء ، لأنه في حالات كثير قد تكون حالة الطفل المقررة الإجازة لرعايته يحتاج إلى رعاية الأب أكثر من الأم كأن يكون الطفل لديه إعاقة معينة لا تستطيع الأم التعامل معها وحدها ، أو يكون أجر الأم أكثر من أجر الأب ، وبالتالي يكون من صالح هذه الأسرة حصول الأب على إجازة رعاية الطفل إذا رغب في ذلك زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة ، على ألا تمارس أي عمل ننوه بداية إلى أن معايير العمل الدولية والعربية لم تتطرق لمعالجة إجازة عدة الوفاة ، ومن ثم سنكتفي بتناول هذه الإجازة في تشريعات العمل العربية²⁹ للتعرف على مدتها وشروط الحصول عليها .

تعد إجازة عدة الوفاة من الإجازات المستحدثة للمرأة المسلمة في بعض التشريعات العربية ، وقد جاء تكريس هذه الإجازة للمرأة تنفيذاً للحكم الشرعي الوارد في القرآن الكريم ، حيث يجب على المرأة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها أن تمكث في منزلها لمدة

²⁹نظر، عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

أربعة أشهر وعشرة أيام كعدة وفاة على زوجها (1) . وفي هذا الصدد ، لا يتسع المجال للحديث عن الحكمة من تقرير هذه العدة من الناحية الشرعية ، ولكن ما يهمنا في هذا المجال هو اعتبار المشرع الاجتماعي في بعض البلاد العربية الأيام التي تعند فيها المرأة التي يتوفي عنها زوجها إجازة مدفوعة الأجر طوال مدة العدة أو جزء منها .

وتأكيداً لذلك كرست بعض التشريعات العربية إجازة عدة الوفاة للمرأة العاملة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام مدفوعة الأجر إعمالاً للحكم الشرعي في هذا الخصوص مثل القانون الكويتي الذي أعطى للمرأة المسلمة التي يتوفي عنها زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة ، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة .

كما منح المشرع السوداني المرأة التي يتوفي عنها زوجها بإجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج على أن :

أ-تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلية .

ب-إذا كانت المرأة حبلية تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل ، وفي هذه الحالة يخصص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداء من تاريخ الوضع .

وفي المقابل أخذت بعض التشريعات العربية بإجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر التي تحصل عليها المرأة العاملة التي يتوفي عنها زوجها ، ولكن مع تخفيض مدة هذه الإجازة ، حيث حاولت هذه التشريعات التوفيق بين مصلحة العاملة في أن تحصل على هذه الإجازة إعمالاً للحكم الشرعي ، وبين مقدرة صاحب العمل على تحمل عبء أجر العاملة خلال هذه الإجازة، ومن ثم لا تصبح هذه الإجازة مرهقة لكثير من أصحاب الأعمال سيما أن منشآت القطاع الخاص في الدول العربية أغلبها من المنشآت الصغيرة أو المتوسطة ، ومن ثم فقد حاول المشرع الاجتماعي في بعض الدول العربية الموازنة بين حق المرأة العاملة في الحصول على هذه الإجازة وبين قدرة صاحب العمل على تحمل أجرها واحتفاظه بوظيفتها خلال هذه الإجازة . وتأكيداً فإن القانون البحريني ينص

على أن للعاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفي زوجها ، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام ،

وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر). ونص القانون السعودي على أن للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر

كامل لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة (1). كما نص القانون اليمني على أن تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة الزوج ، يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ، ويجوز لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك .

وإذا كانت بعض التشريعات العربية قد كرست حق المرأة العاملة المسلمة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر لكامل مدة العدة أو بعضها ، فإنه يجدر بالتشريعات الأخرى التي تجاهلت هذه الإجازة أن يتدخل المشرع لإقرار حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر ، على الأقل لمدة شهر إعمالاً للحكم الشرعي ومراعاة عدم إرهاق أصحاب الأعمال مالياً ، ومن ثم نقترح أن تقوم الدول العربية التي لا يعترف تشريعها بهذه الإجازة بإدخال التعديلات اللازمة على قانون العمل بها لإقرار حق المرأة العاملة المسلمة في الحصول على هذا الحق إعمالاً للاعتبارات التي سبقت الإشارة إليها .

خاتمة

بعد أن فرغنا من تناول موضوعات هذه الورقة البحثية ، نعرض التوصيات التي تم التوصل إليها فيما يلي :

أولاً : يجب النظر إلى معايير العمل الدولية المتعلقة بالحماية القانونية للمرأة العاملة بعين الاعتبار سواء عند الرغبة في التصديق على الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة، أو عند تعديل التشريعات الوطنية حتى تكون هذه التشريعات منسجمة مع هذه المعايير .

ثانياً : ضرورة النص صراحة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل والأجور ، وذلك بالنسبة للتشريعات العربية التي لا تتضمن هذا المبدأ صراحة .

ثالثاً : ضرورة تعديل التشريعات العربية التي تحظر تشغيل النساء ليلاً كأصل عام ، وذلك تمسحياً مع معايير العمل الدولية التي تجعل حظر تشغيل النساء ليلاً يمثل استثناءً من الأصل العام .

رابعاً: ضرورة إعادة النظر في مدة إجازة الوضع ورفعها إلى 14 أسبوعاً تمشياً مع معايير العمل الدولية وعلى الأخص الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة .

خامساً: ضرورة النص في تشريعات العمل العربية على استحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع بصرف النظر عن اكتمال فترة الحمل ليشمل حالات الإجهاض اللاإرادي للمرأة العاملة .

سادساً: يجب النص في تشريعات العمل العربية على إلزام صاحب العمل بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانه لأبناء العاملات لديه سواء بمفردة أو بالاشتراك مع أصحاب الأعمال الآخرين ، وذلك لضمان المحافظة على صحة أطفال العاملات .

سابعاً: ضرورة النص على أن تكون إجازة رعاية الطفل متاحة للأم والأب حسب مصلحة الأسرة ، لأن قصرها على المرأة قد يضر بمصلحة الأسرة .

ثامناً: ضرورة النص على حصول المرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها على إجازة عدة الوفاة ، على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر ولمدة معينة يحددها التشريع الوطني حسب ظروف كل دولة ، وذلك إعمالاً للحكم الشرعي في هذا الخصوص ، سيما أن أغلب دساتير الدول العربية تنص صراحة على أن دين الدولة الرسمي هو الإسلام .

قائمة المراجع

الكتب

- 1- فهمي خالد مصطفى ، حقوق المرأة بين اتفاقيات الدولية والشريعة والتشريع الوضعي ، د.ج.ج.، 20
- 2- منتصر سعيد حمودة ، الحماية الدولية للمرأة دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الاسلامية دجج 2007
- 3- هيثم حامد المصلوبة حقوق المرأة في قانون العمل ، ط.1، 2013 دار قندل للنشر والتوزيع 2013
- 4- عرفة مجد عرفة أحمد مباشرة المرأة للحقوق والحريات السياسية دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون المدني دار الكتب القانونية ، دار شتات للنشر والبرمجيات 2011
- 5- عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية 506
- 6- أحمد الرشدي عدنان السيد حسين ، حقوق الانسان في الوطن العربي ، دار الفمكر المعاصر ، ط.1 ص. 2002

- 7- فاطمة شحاتة أحمد زيدان ، تشريعات الطفولة ، د.ج.ج. 2008

- 1-BENLATRACHE leila femme Algeriennes reconnaissance en qualité de personne indicateur de chabngement social ,thèse pour le doctorat de 3 siecle en sience politique ,université des sciences sociales de toulouse ,décembre 1983 ,p.164
- 2-FéDé RIK SUDRE , Droit du l'homme ,édit.D.1998
- Giorgio MALINVENI , Le projet de convention pour la protection des minorités élaboré par la commission europeéenne pour la démocratie par le droit , REV U.DR.H.,24 juillet 1991 VOL 3 N5 P.157 .
- 3-Rudoff BENHARDT ,Considerations générales sur la situation des droits de l'homme en russier U D H 22 D2CEMBRE 1994
- 4-Felisc EMACORA , Constatations en ce qui concerne les minorités nationales R U D H 22 D2CEMBRE 1994
- 5-Albert WEITZEL , Conclusions et observations sur les donts de l'homme particulièrement importants pour développement démocratique R U D H 22 D2CEMBRE 1994
- 6-Stefan TRECHSEL , Procés verbal et conclusions concernant les articles 3 56 CE DH peines ou traitement inhumains ou dégradants privation de liberté procés équitable R U D H 22 D2CEMBRE
- 7- Wolfgang PENKERT , A propos de la réforme du système de protéction prévu par la convention européenne des droits de l'homme R U DH 31 juillet 92 vol 4 n7
- 8-Alphose SPIELMAM et jokhen ABR foweir , Les droits de l'homme en romaine ,f2D2RIK SUDRE Institut de droit europeenne des droitds de l'homme kronique de la jurisprudence de la cour EDR
- 9-Conostance GREUVES , L'arret de la cour constitutionnelle fédérale allemande du 122 octobre 1993 sur le traité de mastricht l'union europeenne et les droiits fondamentaux , RUDH 15 DECEMBRE 1993 VOL 5 n7
- 10- Conostance GREUVESChristien ruff ,La cour constitutionnelle turque et sa décision relative au foulard islamique , R.U.D.H .,17Mai 1991 VOL3 n4 ;
- 11-Patrice ROLLAND ,La protection des libertés en France ,édit.D., 1995
- 12-Jean Marc MARILLOT , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008
- 13- PPhillippe BLACHER ,Les sources constitutionnelles des liberttes et droit fondamentaux, Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008
- 14- Dominique BREILLAT .Les libertés de l'esprit sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008
- 15-Jean MARIE denquin ?Les droits Poltiques sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008
- 16-Jean DUFFAR ,Les libertés collectives sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008

- 17-Mélina DONCHY ?OUDOT , LE procès équitable; Selim JAHEL ,Les droits fondamentaux en pays arabo musulmans ,Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 18-Elisabeth BARADNC ,L'inventaire des droits fondamentaux en procédure interne française les droits fondamentaux du procès civil et administratif Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 19-Nasri ANTOINE DLAB ,Inventaire des droits fondamentaux en matière de procédure civile au liban Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 20- Soliman ABDELMONEIM ,La présomption d'innocence trait de concept et aspects de problématique, inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 21-أحمد العبد المنصوري الحماية التشريعية للحقوق والحريات في مواجهة سلطة مأموري الضبط القضائي inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 22-Jean paul DECORPUS évolutions et adaptation inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 23-Jacque arrighi CASANOWA,La notion de droits fondamentaux en droits public français, inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 24-Antoine khair ,Droits fondamentaux et droit constitutionnel libanis inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 25-Hassaan Tabet RIFAAT ,Droit fondamentaux et droit administratif inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 26-YASH benachour ?Le libre et le glaive la symbolique du droit et de la politique dans la coran , inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 27-Hévé lécuyer ,Droits fondamentaux et droit europeens , inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 28- Nabil MAAMARI , Les droits de l'homme dans le cadre régional arabe , inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 29-Remée koering JOUHIN , Droits fondamentaux et droit pénale internationale inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 30- Marie DEMISE MEONCHY , Les droits fondamentaux en droit pénale internationale , inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 31-Jacques EL HAKIM ,Les droits fondamentaux en droit pénal islamique inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 32- Marie Claude NAJM Le droit international privé libanais entre la réception des droits fondamentaux et les exigences dusysteme communautaire inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 33- Jean Louis SNNIOUX , A la recherche de la notion de droit fondamental inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003
- 34- Fayez HAGE CHALINNE , Y'atil régime juridique des droits fondamentaux ? ? inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003

بالعربية

1- أنظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

<https://www.academia.edu> اضطلع عليه يوم 13-6-2021 على ساعة 5

- ²الهادي نورة ، مكانة المرأة في المجتمع التونسي مجلة التشريع والقضاء ، 7 ديسمبر 1976
- 3-تشوار الجبالي ، مدى فعالية أحكام حماية المرأة في قانون الأسرة في ضوء حقوق الانسان الملتقى الدولي فعالية البات حماية حقوق الانسان ، يومي 8 و9 ديسمبر 2009 ؛ فاطمة شحاتة أحمد زيدان ، تشريعات الطفولة ، د.ج.ج. 2008
- 4-عمار بوضياف نظام الكوتا كالية لتكريس حقوق المرأة السياسية في البلاد العربية مجلة الفكر البرلماني 26 نوفمبر 2010 العدد 26 ؛ خالد حساني حماية الحقوق السياسية للمرأة في التشريع الجزائري م م د 2013 العدد 2م؛
- 5-سعود شيهوب ، قوانين الاصلاح السياسي في الجزائر ودورها في تكريس الديمقراطية قانون الأحزاب وقانون الانتخابات مثلا م م د العدد 02 2013
- الملتقيات**
- 1-حافظي سعاد ، العنف اللفظي والنفسي الممارس من الزوج على زوجته ، يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع
- 2- عراب ثاني نجية ، تأديب الأولاد بين الاباحة والتجريم ، يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع
- 3-أحمد داود رقية اتلاف الجنين المخبري أي عنف ضد حياته يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان ،؛ بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع
- 4-علال أمال ، عنف الزوج ضد الزوجة المفضي الى الاجهاض يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان
- 6-بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع
- 7- بوترفاس حفيظة ، موقف الشريعة الاسلامية من العنف الأسري ضد المرأة يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان
- 8-بن عودة حسكر مراد ، الليات الجنائية لمكافحة العنف الزوجي ، يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان
- 9-بن صغير مراد العنف الأسري ضد المرأة وأثره على دورها في المجتمع يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان
- 10- بلبعقوبي بلخير ، وسائل تأمين الحقوق المالية للزوجين من مخاطر العنف الأسري يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان
- 11- حوالم حليمة ، ماهي دوافع ومظاهر العنف ضد الوالدين أو أحدهما ؟ يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان
- 12- يوبي سعاد ، الحماية القانونية للطفل من العنف الأسري ؛ يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان
- 13-سعاد بلمختار ، دور الاعلام في معالجة العنف الأسري ،أحمد رضا صنوبر ، دور القواعد الإجرائية في حماية الأسرة من العنف الأسري ؛ يوم دراسي حول العنف الأسري 12 ماي 2011 ، جامعة أوبوكر بلقايد كلية الحقوق تلمسان
- 14-تشوار الجبالي ، مدى فعالية أحكام حماية المرأة في قانون الأسرة في ضوء حقوق الانسان الملتقى الدولي فعالية البات حماية حقوق الانسان ، يومي 8 و9 ديسمبر 2009
- 15-عمار بوضياف نظام الكوتا كالية لتكريس حقوق المرأة السياسية في البلاد العربية مجلة الفكر البرلماني 26 نوفمبر 2010 العدد 26
- 16-خالد حساني حماية الحقوق السياسية للمرأة في التشريع الجزائري م م د 2013 العدد 2م؛
- 17-سعود شيهوب ، قوانين الاصلاح السياسي في الجزائر ودورها في تكريس الديمقراطية قانون الأحزاب وقانون الانتخابات مثلا م م د العدد 02 2013
- القانون 19-15 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 الموافق ل 18 ربيع الأول 1437 المتضمن قانون العقوبات ج ر العدد71 لسنة 2015