

التشريعات الدولية لحماية المرأة العاملة وأثرها في تشريعات العمل الخليجية

دراسة بقلم
الدكتورة بدرية عبد الله العوضي
كطبة الحقوق - جامعة الكويت

المقدمة :

مشاكل المرأة العاملة عميقة الجذور في النظام الاجتماعي والاقتصادي والثقافي ، بالإضافة الى نظرة المرأة والأقارب الى ذلك مما يجعل هذا الموضوع يحظى باهتمام خاص من المهتمين بشؤون المرأة ، سواء على المستوى الرسمي في كل دولة على حدة ، أو على المستوى الدولي لتحسين المركز القانوني للمرأة العاملة ، كما يتجلى في التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية . وتجدر الإشارة الى أن من أهم المنظمات الدولية المختصة بهذا الموضوع ، منظمة العمل الدولية بصورة خاصة والمنظمات الدولية الاخرى مثل هيئة الأمم المتحدة^(١).

(١) أنشئت منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ وحدد لها برنامج سياسي يقوم على المبادئ الجوهرية التي تحدد علاقة العمال بأصحاب الأعمال وتقرير الضمانات القانونية للعمال ، وتحسين شروط العمل ورفع مستوى معيشة العمال ، ولتحقيق ذلك ، أقر مؤتمر العمل الدولي منذ عام ١٩١٩ وحتى عام ١٩٨١ حوالي ١٥٣ اتفاقية و ١٦١ توصية تغطي كافة الجوانب المتعلقة بالعمل وشروطه وظروفه . هذا وقد انضمت دولة الكويت الى عضوية المنظمة الدولية في عام ١٩٦١ ، والبحرين في عام ١٩٧٧ والمملكة العربية السعودية في عام ١٩٧٦ ودولة قطر في عام ١٩٧٢ ودولة الامارات العربية المتحدة في عام ١٩٧٢ وحتى عام ١٩٨٢ لم تنضم سلطنة عمان الى المنظمة الدولية .

ان أهمية بيان دور التشريعات الدولية ان صبح التعبير لحماية حق المرأة العاملة، دليل على مدى اهتمام المجتمع الدولي بدور المرأة ومشاركتها في التنمية الشاملة في بلد ما وفي العالم . كذلك فان هذه التشريعات تضع الأسس القانونية لضمان ما يسمى بالأمن الوظيفي للمرأة في حالات الزواج والولادة . وفي اعطاء المرأة أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل والدعوة الى سن تشريعات وطنية تحرم التمييز لتحقيق المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة .

هذا ما أكدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٩ عندما اعتمدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لتحقيق المساواة في الحقوق لها في كل مكان ، وفي جميع الميادين من سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية ومدنية^(٢) .

نتناول أيضا وضع المرأة في التشريعات الدولية من خلال 'إعلانات العالمية لحقوق الانسان والمواثيق الدولية والاتفاقيات العربية ، مع بيان موقف بعض التشريعات الوطنية الخليجية من هذه المسألة . واستكمالا للموضوع نتناول بشكل مختصر نظرة الاسلام للعمل والمرأة العاملة في البنود الأربعة التالية :

١ - المركز القانوني للمرأة العاملة في الاعلان العالمي والمواثيق الدولية لحقوق الانسان .

٢ - الضمانات القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل .

٣ - دور اتفاقيات العمل العربية والتشريعات الوطنية الخليجية في حماية المرأة العاملة .

٤ - نظرة الاسلام لعمل المرأة .

(٢) تبين مواد الاتفاقية المؤلفة من ٣٠ مادة في قالب قانوني ملزم المبادئ والتدابير المقبولة دوليا لتحقيق المساواة في الحقوق للمرأة . دخلت هذه الاتفاقية دور التنفيذ في ٣٠ أبريل ١٩٨٢ بعد أن صدقت عليها ٢٠ دولة وفقا لفقرة (١) من المادة ٢٧ من الاتفاقية .

١ - المركز القانوني للمرأة العاملة في الاعلان العالمي والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الانسان .

كثيرا ما تتردد عبارة أو اصطلاح حقوق الانسان . ويتساءل المرء عن ماهية هذه الحقوق وكأنها بدعة ، والواقع أنه يمكن القول بأنه عندما نتكلم عن حقوق الانسان انما نتكلم عن حقوق تخص الانسان لمجرد كونه انسانا . لأن الانسان يملك حقوقا لمجرد كونه انسانا ويجب معاملته على هذا الاساس لان في ذلك احتراما لانسانيته وكرامته وبدون ذلك فان الانسان يظل في مرتبة أدنى من الكائنات الأخرى . ولتحقيق ذلك تضمن الاعلان العالمي لحقوق الانسان والمواثيق الدولية الأخرى على بعض الحقوق الاساسية الواجب مراعاتها من المجتمع الدولي واحترامها من الدول الاعضاء في المجتمع الدولي بواسطة تشريعاتها الوطنية . هذا ما أكدته الفقرة (ج) من المادة ٥٥ من ميثاق الأمم المتحدة عندما نصت على أن الأمم المتحدة ستعمل على :

احترام حقوق الانسان والحريات الاساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء ومراعاة تلك الحقوق فعلا . وتطالب المادة ٥٦ من الميثاق من جميع الاعضاء التعهد باتخاذ التدابير المشتركة والمنفصلة^(٣) بالتعاون مع الهيئة لادراك المقاصد المنصوص عليها في المادة الخامسة والخمسين .

وزيادة على ذلك دونت الحقوق الاساسية للانسان في وثيقة الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادرة من الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٨ ، ومن بين

(٣) هذا ما أكدته الوثيقة الصادرة من المؤتمر الدولي للمرأة الذي انعقد في المكسيك في عام ١٩٧٥ ، حيث اعتبر مبدأ المساواة القانونية والعملية من الأهداف الرئيسية للخطة الدولية للأمم المتحدة لتنفيذ برنامج العقد الدولي للمرأة في الفترة من ١٩٧٥ الى ١٩٨٥ . لتفاصيل الخطة الدولية للعمل لعقد المرأة العالمي : انظر التقرير الصادر من المؤتمر الدولي الذي انعقد في الدنمارك :

REPORT OF THE WORLD — Conference of the United Nations

Decade for Women Equality, Development and Peace.

A/ CONF., 94/35 (1980).

تلك الحقوق الحق في العمل . هذا ما أكدته بشكل واضح وصريح ودون تمييز بين الرجل والمرأة ، مواد عديدة تتعلق بالموضوع الذي نتناوله في هذه الدراسة . لذلك نجد أن المادة الثالثة والعشرين من الاعلان العالمي قررت بأن (لكل شخص الحق في العمل ، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما ان له حق الحماية من البطالة)^(٤) .

وبموجب المادة السابقة فان حق المرأة في العمل يعتبر من الحقوق الاساسية للانسان حيث ان الاعلان العالمي لحقوق الانسان يتناول المسألة بشكل عام دون تمييز أو تفريق بين الرجال والنساء .

ومن ناحية أخرى نجد أن تقرير حق العمل للمرأة يتطلب احترام الحقوق الاخرى للصيقة بحق العمل والا فان هذا الحق يصبح دون جدوى لذلك نصت المادة السابقة (٢٣) من الاعلان العالمي على أن (لكل شخص الحق في الراحة ، وفي أوقات الفراغ ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وهي عطلات دورية بأجر) .

وأكدت المادة (٢٥) على ضرورة تأمين مستوى معين للمعيشة للانسان من خلال توفير الخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية ، والحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة ، هذا ما يعرف في أغلب التشريعات الوطنية بنظام التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي .

تلك هي بعض المواد المتعلقة بحق الانسان رجالا ونساء في العمل وكفالة تأمين ممارسته لهذه الحقوق ، ويعتبر الاعلان العالمي لحقوق الانسان النموذج الدولي والأساسي لحق العمل ومبدأ المساواة لمعظم دساتير الدول عندما أدرج هذا الحق في باب المقومات الأساسية للمجتمع أو في باب الحقوق والواجبات وضمنت كثير من الدول هذه الحقوق في قوانينها الوطنية مثل قانون العمل ، أو قانون الخدمة المدنية ،

(٤) للحقوق الاخرى المترتبة على الاعتراف بحق العمل لكل شخص ، انظر الفقرات ٢ ، ٣ ، ٤ من المادة ذاتها ، مثل الحق في الأجر المتساوي على العمل المتساوي ، والحق في مكافأة عادلة ، والحق في انشاء النقابات مع الاخرين من أجل حماية مصالحهم .

وقانون التأمينات الاجتماعية أو غيرها من التشريعات الاجتماعية ، وأضيفت عليها الصفة الالزامية ووجوب واحترامها من الأفراد والمؤسسات في الدول كما سنرى في البند الثالث من هذه الدراسة .

ولمزيد من الضمانات القانونية أدرج المجتمع الدولي الحق في العمل في الاتفاقية الدولية المعروفة باسم العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ - ولضمان سريان الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية على النساء أيضا نصت الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية على أن : « تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد دون أي تمييز بسبب العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو اللغة ، أو الدين ، أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الاصل القومي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب »^(٥) .

وتناولت الفقرة الأولى من المادة السادسة من العهد الدولي الحق في العمل عندما أكدت على أن « تقر الدول الاطراف في العهد الدولي بالحق في العمل الذي يضمن حق كل فرد في أن تتاح له امكانية كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية ، وتتخذ هذه الدول الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق » .

ونجد أن الفقرة الثانية من هذه المادة تؤكد على التزام الدول باتخاذ الاجراءات المناسبة سواء أكانت تشريعية أو تنفيذية مثل التدريب الفني أو المهني ووضع برامج خاصة لتحقيق ذلك وتأمين الحق في العمل للجميع في المجتمع كل بحسب مؤهلاته وتخصصه ودون تمييز ، كذلك نجد أن المادة السابعة من العهد الدولي بينت حق كل فرد التمتع بشروط عمل صالحة وعادلة من خلال تقرير مكافآت للعمال وأجور عادلة ومكافآت متساوية عن الأعمال متساوية القيمة دون تمييز من أي نوع . وعلى وجه الخصوص تكفل للنساء شروط عمل لا تقل عن تلك التي

(٥) أصبح هذا العهد نافذ المفعول منذ يناير ١٩٧٦ طبقا للمادة ٢٧ من العهد ، ولم تصدق على هذا العهد حتى عام ١٩٨٤ أية دولة من دول مجلس التعاون الخليجي ولنع الاطالة فإن استخدام اصطلاح «العهد الدولي» في هذه الدراسة يقصد به العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ .

يتمتع بها الرجال مع مساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية^(٦). وهذا النص فإن العهد الدولي أبرز جانبا في غاية الأهمية يتعلق بتوفير شروط عمل صالحة وعادلة للمرأة عند قيامها بعمل متساوم مع عمل الرجل ، لأن كثيرا من الدول لا تميز للمرأة العمل في مجالات معينة رغم المؤهل أو الخبرة التي حصلت عليها ، استنادا الى مبررات غير قانونية أو شرعية بهدف حرمان المرأة من ممارسة حقوقها . ولا يخفى ان بعض الدول العربية تتبع هذه السياسة بحجة عدم ملائمة بعض الأعمال للنساء ، أو للحفاظ على تماسك الأسرة أو النمط الاجتماعي القائم ، في حين أن هذه الدول تستعين بالعمالة الأجنبية غير العربية للقيام بالأعمال التي بالامكان ان تقوم بها المرأة على أكمل وجه .

وتجدر الإشارة الى أن مساهمة القوى العاملة المحلية رجالا ونساء في اجمالي قوى العمل متدنية ، ووفقا للدراسة التي أعدها الدكتور الكواري للمؤتمر الاقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، يتبين أن معدل مساهمة القوى العاملة المحلية في النشاط الاقتصادي أقل من ٢٠٪ بينما يزيد هذا المعدل في الدول المتقدمة عن ٤٠٪^(٧).

وتؤكد الفقرة (ج) من المادة السابعة من العهد الدولي على أهمية تحقيق فرص متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله الى مستوى أعلى مناسب دون خضوع في ذلك لأي اعتبار سوى اعتبارات المدة المنقضية في الخدمة والكفاءة .

(٦) اعتبرت الفقرة الفرعية (١) من الفقرة (أ) من المادة السابعة من شروط العمل العادلة ، أجرا متصفا ، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز ، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل ، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل .

(٧) بين د. علي الكواري في الدراسة التي أعدها للمؤتمر الاقليمي الثاني للمرأة الذي عقد في الكويت في مارس ١٩٨١ أن معدل مساهمة القوى العاملة المحلية في اجمالي قوى العمل قد بلغت في كل من الامارات ١٥,٢٪ وفي قطر ١٩٪ وفي الكويت ٢٩٪ وفي المملكة العربية السعودية ٥٧٪ وفي عمان ٦٠٪ وفي البحرين ٦٠٪ .

وبالمقارنة للأوضاع السائدة في الدول العربية الخليجية نجد أن الاعتبارات المعمول بها في بعض الدول العربية للترقية أو الكفاءة بالنسبة لترقية المرأة بالذات في عملها تدخل فيها عوامل كثيرة اجتماعية وقبلية لأتمت بصلة الى اعتبارات الكفاءة الواجب الأخذ بها عند الترقية في العمل كما توجب التشريعات الدولية .

وأخذنا في الاعتبار طبيعة المرأة ودورها في تكوين الأسرة الصالحة والسليمة ، ألزمت المادة العاشرة من العهد الدولي في فقرتها الثانية الدول الأطراف في العهد الدولي ، وجوب توفير حماية خاصة للامهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده . ففي خلال هذه الفترة يتوجب منح الامهات العاملات أجازة مدفوعة أو أجازة مقرونة باستحقاقات مناسبة من الضمان الاجتماعي .

ونظرا لأهمية هذه الاجازة العاملة أبرمت اتفاقية دولية خاصة تعرف باسم الاتفاقية الدولية لحماية المرأة الحامل ، رقم (٣) لعام ١٩١٩ والتي أعيد النظر فيها عام ١٩٥٢ ، فوضعت الاتفاقية رقم ١٠٣ بهذا الشأن التي تعطي ضمانات أكبر للمرأة العاملة أثناء اجازة الوضع أو أثناء فترة الحمل وتعرف باسم مستويات منظمة العمل الدولية كما سنرى عند استعراض احكام هذه الاتفاقية من خلال مناقشة حق المرأة في العمل في الاتفاقيات الدولية الخاصة بحق المرأة العاملة بابرار الحماية الدولية للمرأة العاملة في هذه الحالات في البند الثاني من الدراسة .

ومن جانب آخر نجد أن الامم المتحدة قد أولت اهتماما خاصا بمشاكل المرأة العاملة من خلال المؤتمرات الدولية والاقليمية لبيان دور المرأة العاملة في التنمية الشاملة ورفاهية العالم . لتحقيق ذلك اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٩ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لوضع المبادئ المنصوص عليها في اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام ١٩٦٧ ، الذي يعد الاساس لهذه الاتفاقية^(٨) . وبموجب الفقرة الاولى من المادة ١٧ من

(٨) دخلت الاتفاقية المذكورة اعلاه حيز التنفيذ في سبتمبر ١٩٨١ ، طبقا لاحكام المادة ٢٧ من الاتفاقية . وقد عرفت المادة الاولى مصطلح التمييز ضد المرأة بأنها تعني :

الاتفاقية ، اجتمعت اللجنة المشكلة من ٢٣ خبيراً من الدول التي صدقت على الاتفاقية بفينا في اكتوبر ١٩٨٢ ، لمتابعة تنفيذ الاتفاقية في تلك الدول . واذا كانت الاتفاقية تهدف الى حث الدول الاطراف باتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الشئون المدنية والسياسية فان المادة الحادية عشرة من الاتفاقية تناولت وضع المرأة العاملة والزمّت الدول باتخاذ كافة الاجراءات والتدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها نفس الحقوق التي تعطى للرجل سواء من ناحية أحيثها في الحصول على حق في العمل ، والحق في اختيار المهنة والعمل ، والحق في الترقى والامن الوظيفي ، والحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات والحق في الضمان الاجتماعي ولا سيما حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة ، والحق في اجازة مدفوعة الأجر^(٩) .

وكذلك أولت الفقرة الثانية من المادة الحادية عشرة اهتماما كبيرا للتدابير الواجب اتباعها من الدول الاطراف في الاتفاقية لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ، ومن أجل ضمان حقها الفعلي في العمل ، خاصة ان الأسباب الرئيسية التي تعوق عمل المرأة في كثير من دول العالم بما فيها الدول النامية عدم توفير الضمانات القانونية للمرأة العاملة في حالة الزواج أو الوضع أو قيامها برعاية أطفالها . لذلك قررت الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة الثانية بأن تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو اجازة الامومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية ، مع فرض

« أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من اثاره أو اغراضه تقليل أو احباط الاعتراف للمرأة بحقوق الانسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية المدنية أو في أي ميدان آخر ، أو التقليل أو احباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى اساس المساواة بينها وبين الرجل » .
لنص الاتفاقية ، انظر الوثيقة الصادرة من الأمم المتحدة بعنوان حقوق الانسان مجموعة صكوك دولية ، ١٩٨٣ ، ص ٦٨ .

(٩) انظر في هذا الصدد ، الفقرات من أ الى و من الفقرة الاولى من المادة الحادية عشرة من الاتفاقية .

جزاءات على المخالفين . كذلك ضرورة ادخال نظام اجازة الأمومة المدفوعة بأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية ماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية^(١٠).

والأهم من كل ذلك ان الفقرة الثالثة من المادة الحادية عشرة ألزمت الدول الأطراف على ضرورة مراجعة التشريعات الوقائية المتعلقة بالحالات السابقة بصورة دورية في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية ، وان يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء . وفي اعتقادنا أن هذه الفقرة تعد في غاية الأهمية لأن كثيرا من التشريعات الوطنية التي تعالج مشكلة المرأة العاملة لم تعد تتلاءم مع التطورات التي صاحبت تطور التكنولوجيا أو الطفرة المادية في الدول العربية الخليجية . الى جانب هذه المادة والتي تعد حجر الأساس في توفير الضمانات القانونية للمرأة العاملة وإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في التنمية الشاملة ، أكدت مواد أخرى من الاتفاقية على التدابير الواجب اتباعها للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية حيث لازالت المرأة العاملة في تلك المناطق لا تستفيد من التسهيلات التي تقررها الدولة لتلك المناطق أو حرمانها من فرص الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية وغيرها من التسهيلات اللازمة لتطوير المرأة ودمجها في عملية التنمية . ونصت المادة ١٦ من الاتفاقية على ضرورة اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية والتي تعد في الغالب من العقبات الرئيسية التي تحول دون مشاركة المرأة العاملة في بناء المجتمع . لذلك تناولت الفقرات الثماني الأمور الواجب الاعتراف بها للمرأة مثال ذلك الحق في اختيار الزوج وفي عدم عقد الزواج الا برضاها الحر الكامل ، والحق في ذات الحقوق والمسئوليات أثناء الزواج وعند فسخه ، والحق في أن تقرر بحرية عدد الأطفال والفترة بين انجاب طفل وآخر ، والحصول على

(١٠) الفقرة (ب) من الفقرة الثانية من المادة الحادية عشرة من الاتفاقية . كذلك أكدت الفقرة (د) من الفقرة السابقة على ضرورة (توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها) .

المعلومات والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق . الحق في ذات الحقوق والمسئوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الاطفال على ان تكون مصالح الأطفال هي الراجحة . الى جانب الاقرار بنفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والاشراف عليها وادارتها والتصرف فيها . . . ان اقرار الاتفاقية للحقوق السابقة للمرأة بصورة عامة تعد خطوة رائدة في مجال القضاء على التمييز ضد المرأة ، وتعد أداة جوهرية لتمكين المرأة العاملة من المشاركة الايجابية في التنمية ، حيث أن حرمان المرأة من ممارسة الحقوق المذكورة كانت ولا تزال في كثير من الدول العربية وسيلة للحد من حرية اختيار المرأة العاملة لكثير من الوظائف المؤهلة لها . لأن الاستقرار النفسي والعائلي يتيح للمرأة تحقيق كثير من الانجازات في مجال العمل^(١١) .

٢ - الضمانات القانونية للمرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية :

قبل بيان وضع المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية لابد من الذكر بأن منظمة العمل الدولية قد أنشئت من أجل حماية مصالح العمال من الرجال والنساء في كل مكان انطلاقاً من الايمان العميق بحقوق الانسان وحرياته الأساسية . يظهر ذلك واضحاً اذا علمنا بأن المنظمة قد اصدرت منذ انشائها وحتى عام ١٩٨٢ (١٥٦) اتفاقية دولية ، (١٦٥) توصية تعتبر في مجموعها بمثابة الدستور العالمي لشروط العمل والعمال والاطار القانوني لتشريعات العمل الوطنية ، كما خصصت بعض الاتفاقيات والتوصيات للحفاظ على (المستويات الدولية للعمل)^(١٢) بمعنى الحد الأدنى الواجب مراعاة العمل بها بالنسبة لفئات عمالية معينة ، مثل حماية الأحداث

(١١) تجدر الاشارة الى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد اعتمدت اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة في عام ١٩٥٢ ، والتي دخلت حيز التنفيذ في عام ١٩٥٤ . تؤكد ديباجة الاتفاقية على مبدأ تساوي الرجال والنساء في المشاركة في ادارة الشؤون العامة لبلدهم ، والرغبة في جعل الرجال والنساء يتساوون في التمتع بالحقوق السياسية وفي ممارستها ، ونصت المادة الثالثة من الاتفاقية على أن : « للنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة بمقتضى التشريع الوطني ، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون تمييز » .

(١٢) يقصد بمستويات العمل الدولية ، الاتفاقيات والتوصيات التي تضعها منظمة العمل الدولية والتي تعد مصدر تشريع دولي عند وضع مستويات العمل الوطنية .

والنساء . . . وزيادة على ذلك تقوم المنظمة بمتابعة والاشراف على تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات من جانب الدول المصدقة عليها ، مثال ذلك الزام الدول الاطراف برفع تقارير سنوية الى المنظمة حول مدى تطبيق الاتفاقيات في دولهم أو بواسطة تشريعاتهم الوطنية . ولتابعة التنفيذ داخل الدول ، شكل مجلس ادارة المنظمة الدولية لجنة للخبراء القانونيين لدراسة تقارير الحكومات حول التطبيق ، وهي تتألف من (٢٠) شخصية قانونية ذات مستوى قانوني رفيع في هذا المجال . وأكد النظام الداخلي للجنة على ضرورة توافر الموضوعية والاستقلالية لدى الخبراء عند القيام بفحص التقارير الوطنية من الدول الاطراف في اتفاقيات العمل الدولية . وفي عام ١٩٧٧ حددت اللجنة اسلوب عملها على النحو التالي :

“The Committee’s fundamental principles, as voiced on a number of occasions, call for impartiality and objectivity in pointing out the extent to which it appears that the position in each State is in conformity with the terms of the Conventions and the obligations which that State has undertaken by virtue of the Constitution of the ILO. The members of the Committee must accomplish their task in complete independence as regards all member States.”^(١٢)

ومن المعلوم أن اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ، وضعت الأسس العامة في علاقات العمل وظروفه وشروطه ، والتي تنطبق على المرأة العاملة لكونها من فئات العمال ، خاصة وأن أغلب الاتفاقيات تتعلق بحقوق الانسان الأساسية . ومن ناحية أخرى ، أولت هذه الاتفاقيات اهتماما خاصا بالجانب الخاص للمرأة العاملة ، آخذة في الاعتبار تكوين المرأة والالتزامات الملقة على عاتقها .

وبالاضافة إلى الاتفاقيات العامة ، فإن إيمان المجتمع الدولي بدور المرأة ومساهمتها في التنمية قد أدى إلى قيام المنظمة الدولية باصدار عدة اتفاقيات توفر

(١٢) تجدر الإشارة إلى أن لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، قد تم تشكيلها في عام ١٩٢٧ مع الأخذ في الاعتبار التوزيع الجغرافي للدول واختلاف الأنظمة القانونية في العالم . حول عمل اللجنة وصلاحياتها ، انظر : International Labour Standards, 1983 P.58.

الضمانات القانونية للمرأة العاملة ، مثال ذلك الاتفاقية الدولية رقم (١١١) بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ عندما نصت المادة الثانية منها على أن : « يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة ازاءه بأن يضع ويطبق سياسة وطنية تهدف من خلال طرق توائم ظروف البلد واعرافه ، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة ، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال (١٣) .

ويقصد بذلك حث الدول على تبني سياسة وطنية للقضاء أو ازالة أي تمييز أو تفرقة في مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة ، وكذلك في مجال ظروف الاستخدام وشروطه . هذا وعرفت الفقرة الفرعية (أ) ، (ب) من الفقرة الأولى من المادة الأولى المقصود من اصلاح التمييز بأنها تعني : « أي تمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو النشأة الاجتماعية ، ويسفر عن ابطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة ، وكذلك إلى ضرب آخر من ضروب التمييز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره ابطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة . . » وعلى هذا فإن الاتفاقية السابقة تضع الأسس الرئيسية لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الاستخدام والمهنة أو الوظيفة .

وفي عام ١٩٨١ أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة والستين الاتفاقية الدولية رقم (١٥٦) بشأن اتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسئولية العائلية .

(١٣) صدقت كل من الكويت على هذه الاتفاقية في ديسمبر ١٩٦٦ ، والمملكة العربية السعودية في يونيه ١٩٧٨ ، وفي عام ١٩٧٦ صدقت عليها دولة قطر .
لتصديقات الدول العربية على هذه الاتفاقية ، انظر الوثيقة الصادرة من منظمة العمل الدولية :
List of Ratification of Conventions, Report, III, (Part 5) 1983.

والهدف من اقرار هذه الاتفاقية اتاحة الفرصة والمساواة في المعاملة بالنسبة للعمال رجالا ونساء الذين تقع على عاتقهم مسئولية رعاية أبنائهم أو أفراد العائلة من الدرجة الأولى . لأنه من الصعوبة بمكان لهذه الفئة من العمال المشاركة أو التقدم في الأنشطة الاقتصادية نتيجة الأعباء الأسرية الملقاة على عاتقهم (١٤) . ولكي تستطيع هذه الفئة الاستفادة من الفرص المتساوية والمعاملة ، تعهدت الدول الأطراف في الاتفاقية بجعل هذه المبادئ من أهداف سياستها الوطنية ، وأكدت المادة الثامنة على أن المسئولية العائلية يجب ألا تعتبر مبررا لانهاء الوظيفة أو الخدمة (١٥) .

ومن الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة العاملة الاتفاقية الدولية رقم (٨٩) بشأن عمل النساء ليلا لعام ١٩٤٨ (١٦) . وقد تناولت هذه الاتفاقية وضع المرأة ومسئوليتها تجاه أسرتها ومن أجل المحافظة على المرأة وعدم تعرضها للحوادث أثناء الليل ، حرمت الاتفاقية تشغيل النساء بغض النظر عن أعمارهن ليلا في أية مؤسسة صناعية عامة أو خاصة ولا في فرع منها (١٧) .

(١٤) انظر الفقرات ١ ، ٢ من المادة الثالثة من الاتفاقية .

(١٥) تشتمل الاتفاقية على احدى عشرة مادة تبين بوضوح الاجراءات والتدابير الواجب اتخاذها من قبل الدول الأطراف لتحقيق المساواة في اتاحة الفرصة والمعاملة للعمال الذين تقع عليهم الأعباء العائلية ، لنص الاتفاقية ، انظر : International Labour Conventions and Recommendations. (1919-1981), P. 52 .

(١٦) صدقت كل من الكويت ، العراق ، المملكة العربية السعودية والبحرين على هذه الاتفاقية مما يعني توفير ضمانات للمرأة العاملة كما جاءت في الاتفاقية لتاريخ تصديقات هذه الدول ، راجع الوثيقة

List of Ratification of Conventions, Report, (Part5)1983

(١٧) هذا ما أكدته المادة الثالثة من الاتفاقية ، وبينت المادة الرابعة الحالات التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلا عندما قررت بأنه يستثنى من حكم المادة الثالثة ما يأتي : ١ - حالات القوة القاهرة إذا ما توقف العمل في مؤسسة ما لسبب لا يمكن تفاديه . وليس من طبيعته أن يتكرر . ٢ - إذا كان العمل متعلقا بمواد أولية أو بمواد أخرى تجري معالجتها عمليا وتكون عرضة للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة على المواد المذكورة من خسارة محققة . انظر أيضا الحالات الأخرى التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلا لمواجهة ظروف بالغة الخطورة وتلبية للصالح الوطني . (المادة الخامسة من الاتفاقية) .

ومن جانب آخر تركت الاتفاقية للسلطات المختصة في كل دولة على حدة الحق في تحديد المقصود بعبارة الليل وفي خفض فترة الليل وفقاً لظروف وتقاليد كل دولة^(١٨).

ولتأكيد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل أقرت المنظمة الدولية الاتفاقية رقم (١٠٠) بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل لعام ١٩٥١ والتي تعد من الانجازات الكبيرة بحق المرأة العاملة^(١٩).

ومن الضمانات القانونية الأخرى على المستوى الدولي اصدار الاتفاقية الدولية رقم (٤٥) لعام ١٩٣٥ بشأن استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها ، والتي بموجبها يمنع تشغيل النساء في هذا النوع من العمل حماية للمرأة العاملة من الأضرار التي قد تصيبها من هذه الأعمال . ونجد أن الاتفاقية الدولية رقم (٣) بشأن حماية الأمومة لعام ١٩١٩ والمعدلة في عام ١٩٥٢ بموجب الاتفاقية رقم (١٠٣) تعد من أهم الاتفاقيات الدولية لتوفير الأمن الوظيفي للمرأة العاملة عندما أقرت للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة ١٢ أسبوع على أن تكون منها ستة أسابيع إجازة اجبارية بعد اتمام الوضع (٢٠) .

ومن مميزات هذه الاتفاقية والتي تعتبر من المبادئ الأساسية من وجهة نظر منظمة العمل الدولية، عدم احتساب اجازة الوضع من الاجازة السنوية التي تعطي

(١٨) انظر في هذا الصدد المادتين الثانية والسابعة من الاتفاقية .

(١٩) دخلت الاتفاقية رقم (١٠٠) بشأن الأجر المتكافئ عن العمل المتكافئ حيز التنفيذ في ٢٣ مايو ١٩٥٣ ، وتجدر الإشارة إلى أن المملكة العربية السعودية هي الدولة الوحيدة التي صدقت على هذه الاتفاقية في عام ١٩٧٨ ، في حين أن بقية دول مجلس التعاون الخليجي الكويت ، قطر ، البحرين ، عمان ، دولة الامارات العربية المتحدة ، لم تصدق حتى عام ١٩٨٣ على هذه الاتفاقية رغم أن أغلب هذه الدول تأخذ بمبدأ التساوي في الأجر بين الرجل والمرأة . . .

(٢٠) تعتبر اجازة الأمومة لمدة ١٢ أسبوع من مستويات منظمة العمل الدولية ووفقاً للمادة الثالثة من الاتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ لا يجوز تخفيض المدة أو تقصيرها كما هو الحال في معظم التشريعات الوطنية في الدول العربية .

للمرأة العاملة ، وكذلك منع الفصل أثناء قضاء فترة اجازة الحمل وحق المرأة العاملة في التفرغ لمدة ساعة كل يوم بقصد الرضاعة أو الحضانة وتعتبر من الساعات بأجر ، وأخيرا ضرورة دفع الأجر الكامل أو ميزات أخرى مثل (منحة الأمومة) . بشرط أن تدفع من صندوق التأمين وليس من صاحب العمل . تلك هي مستويات العمل الدولية بشأن اجازة الأمومة بالنسبة للمرأة العاملة^(٢١) . وإذا حاولنا معرفة مدى أخذ دول الخليج العربي بهذه المستويات نجد أن أغلب دول الخليج لم تصدق على الاتفاقية الدولية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ والاتفاقية المعدلة رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ ، لأن المستويات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية تتعارض مع الأحكام المنصوص عليها في هذا الشأن في التشريعات الوطنية وخاصة تشريعات العمل في هذه الدول مما يتطلب في حالة التصديق على الاتفاقية المذكورة تعديل تشريعاتها الوطنية . ومن جانب آخر، تعهدت الدول الأطراف في الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية بإرسال تقارير سنوية عن كيفية تنفيذ مستويات العمل الدولية في الدول الاعضاء بمنظمة العمل الدولية .

تناولنا في هذا البند الحماية الدولية للمرأة العاملة من خلال اتفاقيات العمل الدولية والتي تعبر عن التطور الذي صاحب الثورة الصناعية في المجتمع الأوروبي مما أدى إلى الاعتراف الكامل بحقوق المرأة العاملة مع الأخذ في الاعتبار الطبيعة الخاصة للمرأة وظروفها أثناء العمل من أجل ادماج المرأة في التنمية الشاملة . وأخيرا نجد أن دستور منظمة العمل الدولية ينص على ضرورة مشاركة المرأة في الوفد الرسمي للدول الأعضاء الذي يحضر الاجتماعات السنوية لمنظمة العمل إذا

(٢١) تجدر الإشارة الى أن عدد التصديقات العربية على اتفاقيات العمل الدولية كانت حتى يناير ١٩٨١ على النحو التالي : - جيبوتي (٦٢ اتفاقية) تونس (٥٢) العراق (٤٩) الجزائر (٤٨) سوريا (٤٥) موريتانيا (٣٧) المغرب (٣٩) مصر (٣٤) لبنان (٢٨) ليبيا (٢٧) الأردن (١٧) الكويت (١٤) السعودية (١٣) اليمن الجنوبي (١٣) الصومال (١٢) اليمن الشمالي (اتفاقية واحدة) قطر (اتفاقيتين) . لأسماء الاتفاقيات السابقة ، وتاريخ التصديق عليها من قبل الدول العربية ، انظر : List of Ratifications of Conventions Report, III (Part 5) (1981).

كان الموضوع الذي يتناوله المؤتمر يتعلق بالمرأة ، هذا ما أكدته الفقرة الثانية من المادة الثالثة من دستور المنظمة . ونسأل إلى أي مدى تراعي الدول العربية الخليجية هذا الشرط خاصة وان أغلب دول الخليج أعضاء في منظمة العمل الدولية ؟؟ فقد تبين لنا أن حق المرأة العاملة قد اعتبر من الأمور الجوهرية في الاعلان العالمي لحقوق الانسان والاتفاقيات الدولية التي أبرمت بشأن الغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقيات منظمة العمل الدولية العامة والخاصة بالمرأة العاملة . والتي تؤكد على أن التنمية الشاملة والكاملة لبلد ما ورفاهية العالم وقضية السلم تتطلب جميعا أقصى مشاركة ممكنة من جانب المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين . هذا الهدف لن يتحقق إلا إذا اتخذت الدول العربية الخليجية بصورة خاصة التدابير المناسبة لتعديل الانماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة ، للقضاء على كافة أشكال التمييز والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين ، أو على أدوار غمطية للرجل والمرأة (٢٢)

٣ - دور اتفاقيات العمل العربية والتشريعات الوطنية في حماية المرأة العاملة : -

نتناول في هذا البند مساهمة اتفاقيات العمل العربية في توفير الرعاية والحماية اللازمة للمرأة العاملة ومدى أخذ التشريعات الوطنية الخليجية بمستويات العمل العربية ذات العلاقة بالمرأة العاملة .

استطاعت منظمة العمل العربية منذ انشائها عام ١٩٦٥ اصدار عدد من الاتفاقيات العربية والتوصيات بلغ عددها حتى عام ١٩٨٢ حوالي أربع عشرة اتفاقية ، تناولت موضوعات مختلفة متعلقة بشئون العمل والعمال وتهدف إلى وضع مستويات عمل عربية مشتركة كحد أدنى تتفق عليها جميع الدول العربية الأعضاء

(٢٢) انظر الفقرة الأولى من المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية لعام ١٩٧٩ المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

في المنظمة من أجل النهوض بالعمل وأحوال العمال في الوطن العربي (٢٣) . إن أغلب الاتفاقيات العربية تتعلق بحق العمل والعمال بصورة عامة مع ابراز الضمانات القانونية أثناء ممارسة الحقوق الأساسية كما سبق ذكرها في البندين الأول والثاني ، ان مستويات العمل المدرجة في الاتفاقيات العربية والتوصيات الصادرة من منظمة العمل العربي ماثلة للضمانات المنصوص عليها في اتفاقيات العمل الدولية ، من أجل رفع مستوى المواطن العربي وتأمين أوضاعه الاجتماعية على الأخص وضع المرأة العاملة . لذلك نجد أن اتفاقيات محددة وصادرة من منظمة العمل العربية قد أوردت نصوصا صريحة تناولت وضع المرأة العاملة العربية والتأكيد على ضرورة مساهمتها للنهوض بالمجتمع العربي وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل . ولتحقيق ذلك اعتمدت تلك الاتفاقيات مستويات عمل عربية في الأمور التالية : - حماية الأمومة ، حظر تشغيل النساء ليلا ، حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو المضرة بالصحة ، المساواة مع الرجل في المعاملة بالأجر .

هذا ما أخذت به الاتفاقيتان العربيتان رقم ١ لسنة ١٩٦٦ ورقم ٦ لسنة ١٩٧٧ وصدرت أخيرا من المنظمة العربية اتفاقية خاصة بشأن المرأة العاملة رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ .

وقبل أن نتناول هذه الاتفاقية والتي تعد بمثابة حجر الأساس لحماية المرأة العاملة العربية لا بد من الذكر بأن دول مجلس التعاون الخليجي لم تصدق على هذه الاتفاقية (٢٤)

(٢٣) انظر في هذا الصدد الدراسة التي أعدها الأستاذ نقولا صراف حول دور منظمة العمل الدولية في وضع مستويات العمل القطرية، كذلك راجع الدراسة التي أعدها الأستاذ أمين عز الدين في شأن المفاهيم الأساسية لمستويات العمل العربية والدولية .
(أبحاث وأوراق عمل الحلقة الدراسية لمستويات العمل العربية والدولية في ضوء تشريعات العمل المحلية) الشارقة مايو ١٩٨٢ .

(٢٤) فقط تسع دول عربية صدقت على الاتفاقية رقم (٥) بشأن المرأة العاملة وهي : الأردن ، السودان ، العراق ، فلسطين ، ليبيا ، مصر ، المغرب وسوريا . حول دور منظمة العمل وتأثيرها على التشريعات الوطنية في الدول العربية : راجع الدراسة التي أعدها الأستاذ زكريا أبو

وبناء على ذلك فإن المرأة العاملة العربية في دول الخليج العربي ما عدا العراق لن تستفيد من الضمانات التي قررتها الاتفاقية رقم (٥) بشأن المرأة العاملة ، لأن نفاذ الاتفاقية في هذه الدول والأخذ بما نصت عليه يتطلب التصديق عليه من قبل الجهات الرسمية في كل دولة وفقاً لإجراءاتها التشريعية .

ورغم هذا المنع القانوني لنفاذ الاتفاقية في هذه الدول ، ونظراً لأهمية الاتفاقية ، نتناول بالشرح بعض موادها ومقارنتها مع النصوص التشريعية المعمول بها في دول الخليج العربي لمعرفة مدى توافق مستويات العمل العربية في مجال عمل المرأة العاملة مع المستويات الوطنية من أجل توفير الضمانات القانونية للمرأة العاملة وبدون ذلك فإن مساهمتها تظل ضئيلة في المشاركة الايجابية في عملية التنمية الشاملة . ومن جانب آخر فإن عدم التصديق على هذه الاتفاقية من دول مجلس التعاون الخليجي قد يكون بسبب عدم ملاءمة احكام الاتفاقية مع التشريعات المحلية المعمول بها في هذه الدول في مجال عمل المرأة ، لذلك فإن فقدان الرغبة في تحسين أحوال المرأة العاملة لأسباب عديدة قد يشكل العامل الرئيسي في تقاعس هذه الدول عن التصديق على الاتفاقية المذكورة . ولابد من الذكر بأن لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الصادرة من منظمة العمل العربي تقوم بدراسة التقارير التي ترسلها الدول الأعضاء أو الأطراف في الاتفاقية عن كيفية تنفيذ الاتفاقيات المصدق عليها في دولها من خلال تعديل تشريعاتها الوطنية (٢٥) .

= سنيته بعنوان : (دور منظمة العمل العربية في وضع مستويات العمل العربية وتأثيرها على مستويات العمل القطرية ، الحلقة الدراسية لمستويات العمل العربية والدولية في ضوء تشريعات العمل المحلية) ، الشارقة - مايو ١٩٨٢ .

(٢٥) تجدر الإشارة إلى أن الكاتبة عضوة في لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات العربية منذ ثلاث سنوات ، وهذه اللجنة يشكلها المؤتمر العام للمنظمة من خمسة أعضاء من الكفاءات العربية المتخصصة في المجال القانوني ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ، وتجتمع اللجنة مرة في السنة في مقر مكتب العمل العربي ببغداد .

الأحكام العامة لحماية المرأة العاملة في الاتفاقية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ : -

من أهداف منظمة العمل العربية كما جاء في المادة الثالثة فقرة (٤) من دستور المنظمة القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص . . . (ب) ظروف وشروط العمل للمرأة . . . ومن هذا المنطلق أصدرت منظمة العمل العربية عددا من الاتفاقيات العربية بشأن المرأة العاملة وأرست مستويات العمل العربية المتعلقة بحماية المرأة العاملة في الأمور التي سبق ذكرها ، مثال ذلك حماية الأمومة . تقرر اتفاقيات العمل العربية مثل الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ ، بشأن مستويات العمل والمعدلة في عام ١٩٧٦ ، والاتفاقية رقم ٥ لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة للأمومة . وتشتمل إجازة الأمومة على إجازة الوضع وإجازة رعاية الطفل بأجر كامل ، قبل وبعد الوضع ، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع على أن لا تقل مدة الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع (٢٦) .

يتبين لنا أن اقرار حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة الوضع بأجر كامل ولمدة لا تقل عن عشرة أسابيع ، وإن كانت تعد حماية للمرأة العاملة ، إلا أنه بالمقارنة مع مستويات العمل الدولية كما جاء في الاتفاقية الدولية رقم ٣ لسنة ١٩١٩ والمعدلة في عام ١٩٥٢ برقم (١٠٣) ، فإن هذه المدة تقل عن إجازة الوضع والتي حددت بإثنى عشر أسبوعا ، وعليه فإن الاتفاقية العربية توفر ضمانا أقل مما هو مقرر دوليا في الاتفاقية الدولية والتي تعد بمثابة نصوص ثابتة ومستقرة في المجتمع الدولي لتوفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة . ومن جانب آخر فإن أغلب التشريعات الوطنية في معظم دول الخليج العربي لا تأخذ حتى بالضمان القانوني الناقصة المقررة في الاتفاقية العربية ، وعلى هذا فإن الحماية الناقصة للمرأة العاملة وفقا لمستويات العمل العربية لن تحقق

(٢٦) هذا ما أكدته المادة العاشرة من الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ ، وحظرت المادة ذاتها تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة .

الغرض المقصود منه فعلى سبيل المثال ، نجد أن المادة ٥٠ من قانون العمل الأردني لعام ١٩٦٠ قيدت حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة الوضع والتي حددت (بستة أسابيع) بأن تكون المرأة قد عملت مدة ١٨٠ يوما خلال الاثنى عشر شهرا السابقة على التاريخ المتوقع للولادة (٢٧) . في حين نجد أن المادة ٦١ من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني الصادر عام ١٩٧٦ قد أجاز للمرأة العاملة بأنه : (تحصل على إجازة الوضع بأجر كامل لا يخصم من إجازتها السنوية مدتها خمسة وأربعون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع أو التي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من وزارة الصحة مبينا فيها التاريخ الذي يرجح حصول وضعها فيه) .

وبهذا النص نجد أن المشرع البحريني لم يتقيد بمستويات العمل الدولية أو العربية بشأن المدة المقررة لإجازة الوضع ، وأن كان قد اعتبر تلك الفترة إجازة براتب كامل ولا يخصم من إجازتها السنوية ، ولم يشترط قضاء المرأة العاملة لفترة معينة في العمل (٢٨) .

كذلك نجد أن المشرع العماني قد اتبع الأسلوب المعمول به في القانون الأردني بالنسبة لاستحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع عندما اشترط تمام سنة واحدة في الخدمة المستمرة لكي تستحق المرأة العاملة لإجازة الوضع مدتها ستة أسابيع (٢٩) . وزيادة على ذلك فإن المشرع العماني اعتبر إجازة الوضع إجازة ولادة

(٢٧) انظر كذلك المادة ٥١ من قانون العمل الأردني لعام ١٩٦٠ ، لدراسة مفصلة عن الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريعات العمل ، راجع الدراسة التي أعدها المحامية فائزة الجبجي (المرأة في التشريع الأردني) وثائق دراسية لتشريعات العمل في المملكة الأردنية الهاشمية ، مكتب العمل العربي ، عمان ، ١٩٧٩ ، ص ١٠٣ .

(٢٨) قررت المادة ذاتها حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة بدون أجر مدتها ١٥ يوما علاوة على الإجازة السابقة .

(٢٩) تناولت المواد ٨٠ إلى ٨٥ من الباب السادس من قانون العمل العماني الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣ الأمور المتعلقة بتشغيل النساء وإجازة الوضع ورعاية الطفل .

بدون راتب أو إجازة مرضية تستحق أن تتسلم عنها مدفوعات حددتها المادة ٦٥ من القانون (٣٠). وقررت المادة ٨٣ من القانون عدم حرمان المرأة العاملة التي تكون قد استفادت من إجازة الولادة من الإجازة السنوية العادية إذا كانت تستحقها وفقا لأحكام هذا القانون . ويتشابه وضع المرأة العاملة في دولة الامارات العربية المتحدة إلى حد ما بالوضع القائم في سلطنة عمان وذلك من حيث ربط استحقاق إجازة الوضع ، بشرط قضاء فترة معينة في خدمة صاحب العمل لكي تستحق الإجازة والأجر وإلا فإنها تستحق فقط نصف الأجر الذي تتقاضاه من صاحب العمل . ان النظام القانوني المعمول به في دولة الامارات العربية المتحدة كما جاء في المادة ٣٠ من القانون الاتحادي في شأن تنظيم علاقات العمل في دولة الامارات العربية المتحدة لعام ١٩٨٠ لا يتفق مع مستويات العمل الدولية والعربية عندما قررت بأن : - « للعامله أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خميس وأربعون يوما تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها وبشرط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها » (٣١) .

وأجازت المادة ذاتها للمرأة العاملة بعد استنفاد إجازة الوضع ان تنقطع عن العمل بدون أجر مدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة إذا كان هذا الانقطاع

(٣٠) نصت المادة ٦٥ على احتساب الإجازة على النحو التالي : الأسبوعان الأول والثاني براتب كامل ، الأسبوعان الثالث والرابع بثلاث أرباع راتب ، الأسبوعان الخامس والسادس بنصف راتب ، الأسبوعان السابع وحتى نهاية الأسبوع العاشر بربع الراتب . .

(٣١) بالمقارنة مع تشريعات حماية الأمومة في الدول الصناعية ، مثال ذلك بريطانيا ، السويد ، فرنسا ، ألمانيا الاتحادية ، هولندا وإيطاليا نجد أن هذه الدول تأخذ بنظام التأمين الشامل للمرأة العاملة ، يدفعها صاحب العمل أو مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي . وتتراوح مدة إجازة الوضع من ستة أسابيع قبل الوضع وثمانية أسابيع بعد الوضع ، مع جواز أخذ إجازة لرعاية الطفل بمدد تتراوح من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات بدون راتب . لمزيد من التفاصيل عن تشريعات الأمومة في هذه الدول ، راجع الدورية الصادرة من مكتب العمل الدولي .

Women at Work, No. 2-19/9 P.15

بسبب مرض لايمكنها من العودة إلى عملها وان يكون ذلك ناتج عن الحمل أو الوضع - وبهذا فإن اقرار المشرع للمرأة العاملة بهذه الاجازة دليل صريح بعدم كفاية المدة المقررة كإجازة وضع للمرأة العاملة . ولا تعتبر إجازة الوضع وإجازة أمراض الحمل والولادة - ان جاز التعبير المنصوص عليها في المادة السابقة من الاجازات الأخرى التي تعطي للعمل من النساء والرجال .

هذا وقد أخذ المشرع في المملكة العربية السعودية بالأسلوب المتبع في كل من دولة الامارات العربية المتحدة ، وفي سلطنة عمان ، والأردن مع اختلاف في مدة اجازة الوضع التي حددها المشرع بمدة عشرة أسابيع ،أربعة أسابيع قبل تاريخ الولادة وستة أسابيع التالية بعد الولادة مباشرة ، وبموجب المادة ١٦٤ من نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية ، فإن المرأة العاملة تستحق : (إجازة الوضع بنصف الأجر إذا كان لها في خدمة صاحب العمل سنة فأكثر والأجرة كاملة إذا كان لها في خدمتهم ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الاجازة ولا تدفع الأجرة للعاملة أثناء اجازتها السنوية العادية التي يحق لها أن تأخذها بموجب أحكام هذا النظام إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل ويدفع لها الأجر أثناء الاجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف الأجرة) .

ان النظام المعمول به في المملكة العربية السعودية يختلف عن التشريعات الوطنية الأخرى من حيث أنه حرم المرأة العاملة من استحقاق اجازتها السنوية المدفوعة كما هو الحال في معظم التشريعات (٣٢) .

هذا وقد قرر المشرع الكويتي للمرأة العاملة الحق في إجازة أقصاها ثلاثون

(٣٢) مثال ذلك المادة ٨٣ من القانون العماني لسنة ١٩٧٣ عندما نصت على أن : (لا تحرم المرأة العاملة التي تكون قد استفادت من إجازة الولادة ، من الاجازة السنوية العادية إذا كانت تستحقها وفقا لأحكام هذا القانون : وهذا ما أخذ به المشرع في دولة العربية المتحدة في المادة ٣ من القانون الاتحادي في شأن تنظيم علاقات العمل في دولة الامارات العربية المتحدة) .

يوماً قبل الوضع وأربعون يوماً بعد الوضع بأجر كامل ، وإذا كانت المادة ٢٥ من قانون العمل في القطاع الأهلي لعام ١٩٦٤ قد منحت المرأة العاملة إجازة وضع بأجر كامل كما هو الحال في مستويات العمل العربية كما جاء في الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة ، فإنها تختلف عنه في المدة المقررة وهي عشرة أسابيع . ومن جانب آخر تنص المادة ٢٦ من القانون على فقدان المرأة العاملة لحقها في الإجازة السنوية إذا استفادت من الامتيازات التي كفلتها المادة ٢٥ ، ولانفهم ما المقصود بالامتيازات هل يقصد المشرع الكويتي إجازة الوضع ، أو أنه يعتبر انقطاع المرأة عن العمل لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة بدون أجر بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل والوضع امتيازاً ؟ في حين نجد أن المشرع في دولة الامارات المتحدة قد أجاز للمرأة الانقطاع عن العمل بدون أجر للمدة ذاتها المقررة في القانون الكويتي دون أن يحتسب ذلك من الامتيازات أو من الاجازات الأخرى .

هذا باختصار موقف التشريعات الوطنية في بعض الدول العربية الخليجية من إجازة الوضع للمرأة العاملة والتي تتفاوت إلى حد كبير عن مستويات العمل الدولية والعربية حيث قررت بعض التشريعات الوطنية للمرأة العاملة إجازة الوضع بأجر كامل ، بدون شرط مثال ذلك البحرين والكويت . في حين اشترطت التشريعات الأخرى ضرورة اتمام المرأة العاملة لفترة معينة في خدمة صاحب العمل حتى تستحق إجازة وضع بمرتبة كاملة أو نصف الراتب (المملكة العربية السعودية ، دولة الامارات العربية المتحدة ، وسلطنة عمان) ، هذا الأسلوب المتباين في معالجة مشاكل المرأة العاملة بالنسبة لإجازة الوضع يدل على عدم تقبل هذه الدول للحد الأدنى الذي يجب ان يوفره تشريع العمل للمرأة العاملة وفقاً للاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ عندما نصت المادة العشرون منها على انه «تعتبر الاحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حداً أدنى لما يجب ان يوفره تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة . . .» .

ومن جانب آخر ، فان اغلب تشريعات العمل لدول الخليج العربي قد تضمنت

نصوصاً مماثلة لمستويات العمل العربية بالنسبة لمنع تشغيل النساء في الاعمال الخطيرة او الشاقة او الضارة بالصحة او الاخلاق، وكذلك بالنسبة لعدم جواز تشغيل النساء ليلاً كما جاء في المادتين ١٦ ، ١٧ في الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة مع بعض التفاوت بالنسبة لتحديد مفهوم الليل حيث حددتها بعض التشريعات بنص صريح وترك البعض الآخر للقرارات واللوائح لتحديدها . مثال ذلك المادتان ٥٩ و ٦٠ من قانون العمل البحريني لعام ١٩٧٦ ، عندما حرمت تشغيل النساء ليلاً فيما بين الساعة الثامنة مساء والساعة السابعة صباحاً ، وحظرت تشغيل النساء في الصناعات او المهن الخطره والمضرة بصحتهن وصحة الجنين . وقد أخذ المشرع الكويتي بالمستويات العربية في هذا الشأن ومنع تشغيل النساء ليلاً ، دون تحديد فترة الليل بنص صريح كما هو الحال في التشريع البحريني ، والعماني ، وتشريع دولة الامارات العربية المتحدة ، عندما حددت بنص القانون فترة الليل . في حين نجد ان المملكة العربية السعودية ، وضعت أحكاماً مشتركة تنطبق على النساء والأحداث فيما يتعلق بأنواع الأعمال المحظور فيها تشغيل النساء والأحداث ، مثال ذلك العمل في الصناعات الخطرة كالآلات والمناجم ومقالع الأحجار وما شابه ذلك ، أو تلك الضارة بالصحة . وحددت المادة ١٦١ من نظام العمل والعمال المقصود بفترة الليل التي لايجوز فيها تشغيل النساء والأحداث بأنها تلك الفترة التي تبدأ بين غروب الشمس وشروقها ولا تقل عن احدى عشرة ساعة (٣٣) .

وأخيراً نجد أغلب تشريعات العمل في الدول الخليجية قد أخذت بالمبدأ المنصوص عليه في المادة الثالثة من الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن العمل المماثل . مثال ذلك المادة ٣٢

(٣٣) حددت المادة ٨٠ من قانون العمل العماني لعام ١٩٧٣ فترة الليل بأنها تلك الفترة التي تبدأ فيما بين الساعة السادسة مساء إلى السادسة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير ، وعرفت المادة ٢٧ من تشريع الامارات المتحدة الليل بالفترة التي لا تقل عن احدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحاً .

من القانون الاتحادي لدولة الامارات المتحدة ، عندما نصت على أن : (تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل) كذلك نجد أن المادة ٢٧ من قانون العمل في القطاع الأهلي لدولة الكويت قررت بأن : (تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل . .) .

وإذا كانت كل من دولة الكويت ودولة الامارات العربية المتحدة قد حددت بنص صريح مبدأ المساواة في الأجر بالنسبة للعمل المماثل ، فإن كلا من التشريع العماني ، البحريني ، والسعودي لم يشير إلى هذه القاعدة بنص صريح وإنما أحالته إلى القواعد العامة المتعلقة بالأجور والتي تنطبق على العمال رجالاً ونساء حيث عرفت المقصود بالعامل ، كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر أيا كان نوعه ، لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه . . . وزيادة في التأكيد على مبدأ المساواة في الأجر نصت المادة ٨٥ من التشريع العماني على أن : (تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم^(٣٤) .

وفي ضوء الأوضاع الحالية فإن المرأة العاملة تحتاج إلى مساندة الدولة لها لكي تستطيع ممارسة هذا الحق الأساسي من حقوق الانسان وهذا لن يتأتى إلا عن طريق وضع أو مراجعة تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ذات العلاقة بالمرأة العاملة لكي تساير مستويات العمل الدولية والعربية والتصديق على الاتفاقيات العربية وبصورة خاصة الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة .

ان حرصنا على اتباع الاجراءات القانونية للأخذ بالمستويات العربية والدولية ينبع من قاعدة قانونية وهي أن أحكام هذه الاتفاقية لن تسري في الدول إلا بواسطة الاجراء القانوني الذي يتخذ في الغالب بناء على الظروف الاقتصادية

(٣٤) عرفت المادة الأولى من قانون العمل البحريني لعام ١٩٧٦ العامل بأنه (كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر أيا كان نوعه لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه) ، في حين عرفت المادة السابقة من نظام العمل والعمال السعودي العامل بأنه : (كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظارته مقابل أجر) ، وعليه فإن لفظ شخص يعني كل ذكر أو أنثى .

والسياسية والاجتماعية السائدة في كل دولة على حدة ووفقا للنظام الدستوري القائم في كل دولة ، علما بأن معظم دساتير دول الخليج العربي قد نصت على مبدأ التكافؤ واتاحة الفرصة والمساواة في الأجر بين الرجال والنساء . وزيادة على ذلك فإن التصديق على الاتفاقية المذكورة يعني التماثل والتقارب بين الأنظمة والقوانين المعمول بها في الدول العربية ، مما يساهم في تطوير الأنظمة القانونية المعمول بها بالنسبة لوضع المرأة العاملة في هذه الدول (٣٥) .

وتجدر الإشارة إلى أن دول مجلس التعاون الخليجي، المملكة العربية السعودية ، قطر ، دولة الامارات العربية المتحدة ، سلطنة عمان ، البحرين والكويت لم تصدق على معظم اتفاقيات منظمة العمل العربية ومنها الاتفاقية رقم (٥) بشأن المرأة العاملة لعام ١٩٧٦ . لذلك فإن وضع المرأة العاملة في هذه الدول يخضع للقوانين والتشريعات الوطنية والتي في واقع الأمر لم تأخذ بالحد الأدنى لمستويات العمل الدولية أو العربية بالنسبة لاجازة الأمومة والأمور الأخرى المتعلقة بالمرأة العاملة كما تبين لنا عند استعراض تشريعات العمل في هذه الدول .

٤ - نظرة الاسلام للعمل والمرأة العاملة :-

من أجل اتمام الموضوع ، وبعد بيان وضع المرأة العاملة في التشريعات الدولية والعربية والوطنية ، لابد من بيان موقف الاسلام من العمل بصورة موجزة حيث أن هذا الموضوع يحتاج إلى دراسة متعمقة . ومع ذلك نحاول التركيز على المبادئ الأساسية لمشروعية هذا الحق لأن العمل كما يقول الأستاذ البهي الخولي : تكليف كوني للانسان مقابل ما منحه الله من مواهب ، وأن العمل تكليف شرعي أو فريضة يلقيها الاسلام على الفرد وليس مجرد حق للفرد فحسب (٣٦) .

(٣٥) حول هذا الموضوع انظر الدراسة التي أعدها الأستاذ زكريا أبوسنينه بعنوان دور منظمة العمل العربية في وضع مستويات العمل العربية وتأثيرها على مستويات العمل القطرية . الحلقة الدراسية لمستويات العمل العربية والدولية في ضوء تشريعات العمل المحلية . الشارقة - مايو ١٩٨٢ .

(٣٦) حول هذا الموضوع من وجهة نظر الاسلام انظر : الاشتراكية في المجتمع الاسلامي د. البهي الخولي ١٩٧٨ .

وفي هذا يقول سبحانه وتعالى في سورة الملك ﴿ هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه ، واليه الشور ﴾ . ويرى الأستاذ عبد السميع المصري أن عبارة فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه ، يقصد به السعي الجاد والعمل للرزق . . . فالعمل هنا هو الوسيلة للرزق بل هو السبيل إلى الحياة . . هو مقابل الحياة نفسها . . . إن العمل هو ثمن الحياة ، ومن دفع الثمن حل له الرزق ومن قعد عن العمل فليس له جزاء إلا الحرمان . (٣٧)

هذا وقد حث الرسول عليه الصلاة والسلام على العمل وخدمة الناس بقوله (خير الناس أنفعهم للناس) ، ونجد أنه عندما أراد أحد الصحابة الاعتكاف لذكر الله تعالى ، قال له الرسول عليه الصلاة والسلام : لا تفعل فإن مقام أحدكم في سبيل الله - أي في سبيل المجتمع - أفضل من صلاته في بيته سبعين عاما . وقد حث عمر بن الخطاب رضي الله عنه على العمل الصالح حين قال : (والله لئن جاءت الأعاجم بالأعمال وجئنا بغير عمل ، فهم أولى بمحمد منا يوم القيامة) .

ومن جانب آخر نجد التكليف بالعمل موجه إلى الرجل والمرأة دون تمييز كما يستدل من الآيات الكريمة في قوله تعالى في سورة التوبة ﴿ وقل اعملوا ﴾ ويقول سبحانه وتعالى في سورة النمل ﴿ من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ﴾ ، وتدل الآية الكريمة على الجزاء الذي يربته سبحانه وتعالى على العمل الصالح من الرجل والمرأة دون تمييز . وأكدت سورة آل عمران على أحقية المرأة في الأجر دون تمييز بقوله سبحانه وتعالى : ﴿ إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى . . ﴾ .

وبموجب الآيات القرآنية والأحاديث النبوية يمكن القول بأن الشريعة الإسلامية قد أقرت صراحة حق العمل للمرأة على أساس المساواة مع الرجل دون تمييز كما يستدل من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية التي تتخاطب العامة دون

(٣٧) لموقف الاسلام من العمل وشروطه وظروفه ، انظر الأستاذ عبد السميع المصري ، مقدمات العمل في الاسلام (١٩٧٢) .

تفريق وتحث على العمل والانتاج حتى آخر رفق في الانسان ، وهذا يتضح من قول الرسول عليه الصلاة والسلام : (إذا قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فاستطاع ألا تقوم حتى يغرسها فله بذلك أجر) وتمشيا مع هذا الاتجاه نصت أغلب دساتير الدول العربية والاسلامية على حق العمل للمواطن وعلى التزام الدول بتوفير ذلك وفقا للنظام الاقتصادي والاجتماعي السائد . مثال ذلك المادة ٤١ من الدستور الكويتي الصادر في عام ١٩٦٢ عندما نصت على أن : (لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه ، والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام ، وتقوم الدولة على توفيره لمواطنيها وعلى عدالة شروطه) . هذا ما أكدته المادة ١٣ من الدستور البحريني لعام ١٩٧٣ عندما قررت بأن : -

أ - العمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقا للنظام العام والآداب .

ب - تكفل الدولة توفير العمل للمواطنين وعدالة شروطه .

وينطبق ذلك على دستور دولة الامارات العربية المتحدة المؤقت لعام ١٩٧١ عندما نصت المادة ٣٤ على أن : (كل مواطن حر في اختيار عمله ومهنته أو حرفته في حدود القانون ، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف ، ولا يجوز فرض عمل اجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون وبشرط التعويض عنه ، لا يجوز استعباد أي انسان) .

وبناء على ما سبق فإن الأخذ بالقواعد العامة المعترف بها دوليا بشأن حق العمل للمرأة والرجل كما أكدته الدساتير وقوانين العمل في الدول العربية الخليجية يتفق كليا مع المبادئ العامة في الشريعة الاسلامية بشأن العمل ومبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق والواجبات وفي القرآن الكريم والأحاديث النبوية ، آيات ترفع من شأن المرأة وتكرمها وتكفل لها من الحقوق ما لم تحصل عليه من قبل في الأديان السماوية الأخرى .

فإذا كان الاسلام قد أقر للمرأة حق الميراث وحق الملكية الشخصية وحق التعليم فهل يعقل بعد ذلك حرمانها من حق العمل ، ومن توفير الضمانات القانونية التي تساهم في القيام بالعمل على أكمل وجه ودون تمييز وفقا لقوله سبحانه وتعالى : ﴿ يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها .. ﴾ .

الخلاصة

لقد عرضنا بإيجاز دور الاتفاقيات الدولية والعربية ونظرة الإسلام في تكريم وحماية حق العمل ، ورغم أن الاتفاقيات الدولية قد قطعت شوطا بعيدا في هذا المجال إلا أننا نجد أن أغلب دول الخليج العربي ، فيها عدا العراق ، لا تزال تنظر إلى المرأة العاملة نظرة جانبية وتعتبر عمل المرأة من الأمور غير المألوفة وتتردد في الأخذ بالتغيير الذي يعد الركن الأساسي لتقدم المرأة في هذه المجتمعات هذه الحقيقة تتجلى في عدم قيام هذه الدول بالتصديق على الاتفاقيات الدولية التي توفر الحد الأدنى للحفاظ على الانجازات التي حققتها هذه الاتفاقيات لتحسين أوضاع العمال وقرار مبدأ المساواة والمشاركة بين الرجل والمرأة في العمل .

وإذا كانت بعض دول الخليج العربي قد أصدرت تشريعات وطنية تتعلق بأوضاع العمال وشروط العمل وظروفه وتلك المتعلقة بالمرأة العاملة ، إلا أن النظام القانوني المعمول به لا يتلاءم مع حاجة المجتمع الخليجي إلى القوة البشرية لتحقيق التنمية الشاملة ، بالإضافة إلى ذلك فإن عمل المرأة في شتى المجالات التي تتناسب مع المؤهل العلمي الذي تحمله يعود عليها وعلى أسرتها بالنفع المادي والاجتماعي وتحقيق ذاتها ودورها في المجتمع . هذه بعض الأسباب لخروج المرأة للعمل مع توافر الضمانات القانونية الملائمة لطبيعة المرأة . فالضمانات التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية والعربية ، يجب أن تعطي الأولوية في دول الخليج العربي خاصة وان المرأة تشكل نصف المجتمع أو أكثر . لهذا فإن الاهتمام الجدي لمشاكل المرأة العاملة يتطلب ايجاد المناخ القانوني لذلك ، ومن هنا تأتي أهمية التشريع الوطني المتفق مع مستويات العمل الدولية والعربية للنهوض بمكانة المرأة العربية في هذه المنطقة . إلى جانب ذلك فإن العمل على تغيير المفاهيم السائدة في المجتمع الخليجي بشأن عمل المرأة يعد في غاية الأهمية في المرحلة الراهنة ، من أجل تغيير النظرة

التقليدية لعمل المرأة التي ترى أن ذلك يفقد المرأة انوثتها والاستناد إلى مبررات واهية لحرمان المرأة من العمل أو من أجل حماية المرأة من الانحراف أو للحفاظ على كيان الأسرة وتماسكها .

ولابد من القول أن أجهزة الاعلام في دول الخليج العربي تساهم في اعطاء صورة غير واقعية لحقيقة المرأة العاملة ودورها في التنمية . هذه الادعاءات والحملات ضد المرأة العاملة قد أدى إلى تعميق الفروق في التجارب والخبرة بين الرجل والمرأة في مجالات العمل ، بل إن هذا الوضع قد أدى إلى تركيز اهتمام المرأة بالمظاهر وزيادة الاستهلاك بسبب الفراغ الذي تعيشه المرأة الخليجية . والأمثلة كثيرة في المجتمعات الخليجية ، ومن هنا فإن افساح المجال للمرأة العاملة للمساهمة في بناء المجتمع من خلال العمل ذو أبعاد ثقافية واجتماعية على الأسرة وعلى المجتمع وبشكل خاص على المرأة العربية العاملة في منطقة الخليج العربي في ظل الظروف الراهنة لمنع تدهور وضع المرأة العاملة نتيجة عدم مسايرة التشريعات الوطنية لمستويات العمل الدولية والعربية والتي توفر الحد الأدنى لحماية المرأة ، ولتحقيق الأمن الوظيفي للمرأة العاملة في هذه الدول .

مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية

تصدر عن جامعة الكويت
نصف سنوية محكمة تعنى بالبحوث والدراسات
الإسلامية

رئيس مجلس الإدارة

الأستاذ الدكتور: حسن السافوي

رئيس التحرير: الدكتور جميل جالح النشيمي

تتضمن على:

- بحوث في مختلف العلوم الإسلامية .
- دراسات قضائية إسلامية معاصرة .
- مراجعات كتب شرعية معاصرة .
- فتاوى شرعية .
- تقارير وتعليقات على قضايا علمية .

الاشتراكات :-

للأفراد ٩ ديناران داخل الكويت ، ٧ دولارات أمريكية خارج الكويت .

للمؤسسات والشركات ١٠ دنانير داخل الكويت .

٣٥ دولاراً أمريكياً خارج الكويت .

• جميع المراسلات توجهه باسم رئيس التحرير

ص.ب. : ١٧٤٣٣ الخالدية

الكويت - كيفان - ت. : ٨٤٧٢٦٩