

Special Provisions for the Rights of Working Women in the UAE Federal Labor Law - A comparative Study

Ghazi Ayed Sayah Alghathian*

Assistant of Law Abu Dhabi University, UAE.

E-mail: gsalaith@hotmail.com

Revised: 10 Sep. 2021

Accepted: 23 Sep. 2021

Published: 1 Jan. 2022

Abstract: The research dealt with the legislative protection of working women in the UAE Federal Labor Law by comparing some legislations, as the study included a statement of the legal provisions for working women, which aim to maintain a balance between the interest of the working woman and the employer, which is positively reflected on the interest of work and at the same time constitutes an incentive that encourages women to work in various economic sectors.

The study was divided into two topics, the first dealt with the permits for working women, and the second dealt with the provisions related to the conditions and conditions of women's employment. He concluded with a number of findings and recommendations, which I hope will gain the attention of the Emirati legislator, the most important of which is that the employer is prohibited from sending notice to dismiss a working woman because of her marriage or during maternity leave. Giving the working woman a full and paid waiting period for the death of her husband according to Islamic Sharia, for a period of four months and ten days. As well as leave to take care of her child.

Keywords: working woman, maternity leave, waiting period leave, death of the husband, childcare leave, dismissal of working women.

* Corresponding author E-mail gsalaith@hotmail.com

الأحكام الخاصة لحقوق المرأة العاملة في قانون العمل الاتحادي الإماراتي - دراسة مقارنة

غازي عايد صياح الغثيان

أستاذ القانون الخاص المساعد - جامعة أبو ظبي - الإمارات

المخلص: تناول البحث الحماية التشريعية للمرأة العاملة في قانون العمل الاتحادي الإماراتي مقارنة ببعض التشريعات، حيث تضمنت الدراسة بيان الأحكام القانونية الخاصة بالمرأة العاملة والتي تهدف إلى المحافظة على التوازن بين مصلحة المرأة العاملة وأصحاب العمل، مما ينعكس إيجاباً على مصلحة العمل وفي ذات الوقت يشكل حافزاً يشجع المرأة على العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.

وتم تقسيم الدراسة إلى مبحثين تناول الأول الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة، أما الثاني فتناول الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة. وخلص إلى عددٍ من النتائج والتوصيات والتي أتمنى أن تحظى باهتمام المشرع الإماراتي، ومن أهمها أن يحظر على صاحب العمل توجيه إشعار لفصل المرأة العاملة بسبب زواجها أو أثناء إجازة الوضع. وإعطاء المرأة العاملة إجازة عدة وفاة الزوج كاملة ومدفوعة الأجر حسب الشريعة الإسلامية ومدتها أربعة أشهر وعشرة أيام. وكذلك إجازة لرعاية طفلها.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، إجازات الأمومة، إجازة عدة وفاة الزوج، إجازة رعاية الطفل، فصل المرأة العاملة.

1 مقدمة

حظي عمل المرأة باهتمام المجتمع الدولي، حيث تبذل بشأنه الكثير من الجهود التشريعية والعملية، سواء كان ذلك في شكل موثائق وإعلانات وعهود واتفاقيات دولية تضمن حماية حقوق المرأة العاملة. وفي إطار هذا الاهتمام أخذت مسألة مساواة المرأة والرجل وعدم التمييز بينهم في شروط وظروف العمل تتال تركيزاً واهتماماً خاصاً على مختلف المستويات، وقد انعكس هذا الاهتمام في جهود منظمة العمل الدولية، التي أصبحت معايير عالمية تمثل الحد الأدنى من الحماية التي يجب توفيرها للمرأة العاملة، سيما تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في مختلف مسائل العمل.

ولعل هذا الاهتمام هو أحد الدوافع التي تجعل دول العالم تولي اهتماماً كبيراً بشؤون المرأة العاملة؛ نظراً لأن المرأة نصف المجتمع، فإنها تمثل نصف الموارد البشرية المتاحة. وحتى تحقق التنمية أهدافها المنشودة، فإن المصلحة الاقتصادية للدولة تقضي افساح المجال أمام المرأة للمساهمة بفاعلية في التنمية جنباً إلى جنب، وعلى قدم المساواة مع الرجل. 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 اغفلت النص على هذا المبدأ الهام الذي يعد أحد الضمانات القانونية التي تكفل حماية المرأة وتحول دون التمييز بينها وبين الرجل فيما يتعلق بأحكام التشغيل.

في إطار التمكين الاقتصادي للمرأة يأتي عمل المرأة في القطاعين العام والخاص كأحد آليات لهذا التمكين، لذا كان من الضروري توفير حزمة من التشريعات التي تضمن حقوقها وتصور كرامتها وتأخذ في عين الاعتبار خصوصيتها فيما يتعلق بالأدوار الإيجابية التي تضطلع بها.

وقد نظم المشرع الإماراتي علاقات العمل بموجب القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وما تلاه من تعديلات على بعض مواده. وقد خص المشرع تشغيل النساء بمنظومة قانونية متكاملة ورد نكرها بالباب الثاني من قانون العمل وما تلاه من قرارات وزارية منظمة لبعض الجزئيات التي تحكم العلاقات التشغيلية عموماً، وعمل المرأة على وجه أخص. وأفرد قانون العمل للمرأة قواعد خاصة حمائية للصحة والسلامة المهنية تتلاءم ووظائفها

الاجتماعية والطبيعية كالحمل والأمومة والإرضاع لا يتعارض ومبدأ المساواة بين الجنسين بل هو من قبيل التمييز الإيجابي. وتتبع أهمية هذا البحث كونه يسلط الضوء على الحقوق الخاصة للمرأة العاملة مقارنة ببعض القوانين، حيث أبرز هذا البحث نقاط الاتفاق والاختلاف بين تلك القوانين مقارنة بالقانون الإماراتي.

وتكمن مشكلة الدراسة في عدم معرفة صاحب العمل والمرأة العاملة بحقوق والتزامات كل منهما، حيث ما يحصل الخطأ أحياناً بين حقوق والتزامات العامل وحقوق والتزامات العاملة في العديد من المواطن في عقود العمل. وبالتالي، فإن هذه المشكلة تقودنا إلى التساؤل الآتي الذي سيكون مدار دراستنا في هذا البحث.

- هل راعت التشريعات العربية وخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة معايير العمل الدولية والعربية عند وضع تشريعاتها المتعلقة بالمرأة العاملة.

ولتوضيح ذلك، تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، يتناول الأول الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة، بينما يتناول الثاني الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة.

المبحث الأول: الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة

نظراً لطبيعة المرأة الخاصة بتكوينها الجسماني ووظيفتها الاجتماعية كأم، فقد حرص المشرع الإماراتي على أن يضع أحكاماً خاصة لإجازات المرأة العاملة، وقد ارتأيت أن أقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سأتناول في المطلب الأول إجازات الأمومة، أما المطلب الثاني سأخصصه للحماية القانونية للمرأة العاملة من الفصل من العمل أثناء فترة الإجازة. وأتناول في المطلب الثالث إجازة عدة وفاة الزوج.

المطلب الأول

إجازات الأمومة

لقد أفرد المشرع الإماراتي إجازات خاصة للمرأة العاملة أثناء فترة الوضع، وكذلك إجازة خاصة ما بعد الوضع، وفترة الإرضاع، في حين لم ينص على إجازة رعاية الطفل، وهذا ما سأتناوله في الشرح المفصل في النقاط التالية.

أولاً: إجازة الوضع

منح المشرع الإماراتي المرأة العاملة إجازة وضع (1)- وهذه الإجازة لها بعد صحي وإنساني سواءً بالنسبة للمرأة أم بالنسبة لطفلها، حيث نصت المادة (30) من قانون العمل الاتحادي الإماراتي على أنه: "للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها بشرط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها".

يتضح لنا من النص السابق، أن إجازة الوضع ومدتها خمسة وأربعون يوماً⁽²⁾، هي إجازة تحصل عليها المرأة العاملة بصرف النظر عن مدة خدمتها

(1) يقصد بإجازة الوضع خلود المرأة العاملة لفترة من الوقت، هدفها منح العاملة الفرصة للراحة من عناء الحمل والولادة وتستحقها سواء ولد الجنين حياً أو ميتاً. ولكن الإجهاد لا يعطي الحق للحامل بإجازة، لأن الإجازة هي إجازة وضع، أي لوضع طفل؛ والإجهاد ليس من قبيل الوضع. تستطيع المرأة في هذه الحالة الأخيرة الحصول على إجازة مرضية إن توفرت شروطها. د. رغييد عبد الحميد فتال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، الأفاق المشرقة ناشرون، الشارقة، 2018، ص 106.

(2) بعض التشريعات منحت المرأة العاملة إجازة أمومة لمدة أطول من ستة أسابيع كالمشرع المصري، حيث نصت المادة (91) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 على أنه: "للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل....". وكذلك المشرع الأردني حيث جاء نص المادة (70) من قانون العمل الأردني رقم 26 لسنة 2010 ما يلي: "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع....". أما المشرع البحريني فقد منح العاملة إجازة وضع مدتها ستون يوماً.

لدى صاحب العمل، حيث أن مدة السنة هي شرط لاستحقاق أجر كامل وليس شرطاً للحصول على الإجازة نفسها. فالعاملة تحصل على أجر كامل مشروط بالأقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة. أما إن كانت قد أمضت من الخدمة مدة أقل من سنة فلا تستحق إلا نصف الأجر. ولم يشترط المشرع الإماراتي أن تكون بعد الوضع، بما يعني إمكانية حصول العاملة على جزء منها قبل الوضع إذا استدعى الأمر ذلك بناء على توصية الطبيب المختص⁽³⁾.

ويلاحظ أن المشرع الإماراتي - وحسباً فعل - لم يشترط على العاملة أن تقضي مدة معينة في خدمة صاحب العمل حتى تحصل على إجازة الوضع⁽⁴⁾، أما المشرع المصري فإن المرأة العاملة لا تستحق إجازة الأمومة إلا إذا مضت عشرة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل⁽⁵⁾، وكنت أتمنى على المشرع المصري أن لا يجعل استحقاق المرأة العاملة لإجازة الأمومة معلقاً على شرط واقف.

كما يحمّد المشرع الإماراتي على موقفه بعدم تحديد عدد المرات التي يحق فيها للمرأة العاملة الحصول على إجازة الوضع خلال فترة عملها⁽⁶⁾. وهذا عكس ما ورد في قانون العمل المصري، حيث قيد هذا الحق بمرتين فقط طوال مدة خدمة العاملة، وإني أرى أن موقف المشرع المصري لا ينسجم مع البعد الإنساني والاجتماعي لإجازة الأمومة، وإن كان مقصد المشرع المصري من ذلك الحد من مشكلة الانفجار السكاني، فهناك العديد من الوسائل المتاحة لمعالجة هذه المشكلة وعلى رأسها توعية المجتمعات بأهمية تنظيم النسل، ودون المساس بحق المرأة في الحصول على إجازة الأمومة⁽⁷⁾. ويلتزم صاحب العمل بمنحها لها متى طلبتها باعتبارها رخصة لها، ويقع على المرأة العاملة عبء إثبات طلب منحها هذه الإجازة المأجورة من صاحب العمل ورفضه التصريح لها بها وقت الوضع⁽⁸⁾.

ولا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدماتها أثناء إجازة الوضع⁽⁹⁾، أو بسبب زواجها ويفترض أن الفصل أو الإنهاء الذي يقع خلال هذه الإجازة هو إنهاء تعسفي ما لم يثبت العكس⁽¹⁰⁾.

وبالرغم من غياب نص صريح بالباب الثاني من قانون العمل الإماراتي المخصص لتشغيل النساء يحمي العاملة من الطرد أثناء إجازة الوضع فإننا قد نستند في القول بذلك على قراءة نص المادة (124) من قانون العمل الذي جاء فيه "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحياً قبل استفادته الإجازات المستحقة له قانوناً". وإجازة الوضع هي واحدة من الإجازات التي يشملها ضرورة ذلك الحظر. ومن الجدير بالذكر، لا تحتسب إجازة الوضع من الإجازات الأخرى كالسنوية أو المرضية (المادة 3/30) من قانون العمل، وبالتالي تبدأ إجازة الوضع مباشرة من اليوم الذي تضع فيه المرأة وليدها.

والواقع أن فرضية المرض ذو العلاقة بالوضع واردة إذ طبيعي أن تعاني المرأة بسبب الحمل وبعد الولادة حالة من الإرهاق البدني والنفسي. فكيف لنا أن نطلب منها الالتحاق بعملها بعد فترة وجيزة بخمسة وأربعين يوماً تضطر أحياناً إلى اقتطاع أسبوعين منها قبل الوضع وهو ما يحصل غالباً لاحتساس

(3) د. عدنان سرحان، د. علي أحمد المهدي، د. يوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2012، ص 169

(4) وهذا هو نهج المشرع البحريني، والمشرع الأردني كذلك.

(5) أنظر نص المادة (91) من قانون العمل المصري.

(6) د. عدنان سرحان، د. علي أحمد المهدي، د. يوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، مرجع سابق، ص 169.

(7) حيث نصت المادة (90) من قانون العمل المصري على أنه: "... ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة". وينتقد البعض هذا المسلك من المشرع المصري ويشكك في مشروعيته، أنظر لمزيد من التفصيل د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، ص 289 وما بعدها.

(8) حكم المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية - طعن رقم 740 لسنة 26 القضائية صادر بتاريخ 2005/5/17 (الدائرة الأولى).

(9) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006، ص 363.

(10) د. صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، الطبعة الأولى، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2015، ص 182.

المرأة بالارهاق الكامل في الشهر الأخير للحمل كما هو مخولاً قانوناً لتصبح شهراً فحسب لا يكفي لأخذ المولود كفايته من الرعاية والاهتمام. فإن المدة المتبقية أي الشهر لا تستجيب للمعايير الدولية لإجازة ما بعد الوضع ولما حجرت رجوع المرأة لعملها أو حملها على الرجوع قبل 6 أسابيع أي قبل شهر ونصف. لذا نأمل التدخل من قبل المشرع الإماراتي لزيادة مدة إجازة الوضع مراعاة لصحة العاملة بعد الوضع وصحة طفلها الذي يكون بحاجة ماسة لها في الفترة الأولى من ولادته. حيث تكون بحاجة للخلود للراحة بما لا يقل عن مدة إجازة الوضع الحالية أي خمسة وأربعون يوماً في حال حصولها على فترة من الإجازة قبل الوضع. فالمرأة تقوم أولاً وأخيراً بوظيفة طبيعية ونعني الانجاب وهي تؤدي بذلك وظيفة اجتماعية وطنية إذ تساهم في استمرارية الدولة ونموها الديموغرافي⁽¹¹⁾.

واستكمالاً لمظاهر الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مجال العمل فقد أشارت معايير العمل الدولية والعربية للحقوق الخاصة للمرأة العاملة، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية⁽¹²⁾، وقد خصصت المنظمة اثنتي عشر اتفاقية لحقوق المرأة ومن ضمن هذه الاتفاقيات، اتفاقية الأمومة رقم (183) لسنة 2000، المنقحة للاتفاقية رقم (103) لسنة 1952، وتضمنت الاتفاقية أحكاماً لحماية العمالة وعدم التمييز، وحيث حظرت على صاحب العمل أن يفصل المرأة العاملة في فترة إجازة الوضع وأثناء مرضها بسبب الحمل أو الوضع، وقد تأكد منع فصل المرأة العاملة في الاتفاقية الدولية رقم (158) لسنة 1982 بشأن إنهاء الاستخدام من طرف صاحب العمل، حيث أشارت المادة الخامسة منها أن الحمل أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الأمومة أو الأعباء الأسرية، أو الحالة الاجتماعية للزوجة لا تشكل سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل. كما منحت الاتفاقية رقم (183) المشار إليها إجازة وضع لمدة (14) أسبوعاً حيث يكون من حق المرأة العاملة الحصول على فترة إجازة ما قبل الوضع تكون مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المقرر للولادة وتاريخها الفعلي⁽¹³⁾، وتضمنت هذه الاتفاقية أيضاً في المادة العاشرة منها على حق حصول المرأة العاملة على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها، وتكون فترات التوقف أو تخفيض ساعات العمل اليومية، بمناوبة ساعات عمل مدفوعة الأجر⁽¹⁴⁾.

وهذه الحقوق التي تضمنتها اتفاقية منظمة العمل الدولية، كرستها منظمة العمل العربية في اتفاقياتها، حيث وردت هذه الحماية في الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 (الاتفاقية الأساسية)، وتضمنت الحظر على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو أثناء إجازة الوضع أو خلال إجازتها المرضية الناجمة عن الحمل أو الوضع، كما قررت حق العاملة في الحصول على إجازة وضع بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، وتضمنت هذه الاتفاقية أيضاً ضرورة منح المرأة العاملة التي ترضع طفلها فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة⁽¹⁵⁾.

ثانياً: إجازة ما بعد الوضع

قد يحصل أن تصاب المرأة العاملة بعد الوضع بمضاعفات ناتجة عن الحمل أو الوضع، فقد منح المشرع الإماراتي المرأة العاملة الحق في إجازة إضافية بدون أجر بعد استنفاد إجازة الوضع، وهي إجازة اختيارية بالنسبة لها، حيث نصت المادة (2/30) من قانون العمل الاتحادي الإماراتي على أنه: "للعاملة بعد إنفاذ إجازة الوضع أن تتقطع عن العمل دون أجر لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا

(11) د. عدنان سرحان، د. علي أحمد المهدي، د. يوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، مرجع سابق، ص 171.

(12) تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 بموجب معاهدة فرساي التي أبرمت سنة 1919 في فرنسا وأصدرت ما يزيد عن (172) اتفاقية عمل وتوصية، انظر بالتفصيل منال محمود، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 197، وللمزيد من التفصيل حول دور منظمة العمل الدولية، انظر: د. صلاح دياب، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مرجع سابق، ص 185.

(13) محمد إسماعيل، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل العربية والدولية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، السنة 15، عدد يوليو 2001، ص 50 وما بعدها.

(14) المواد 4 و 5 و 10 من الاتفاقية الدولية رقم (183) لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

(15) المواد (10 و 11 و 12) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

يمكنها من العودة إلى عملها ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة أو مصدق عليها من هذه السلطة أنه نتيجة عن الحمل أو الوضع. ولا تحتسب الإجازة المنصوص عليها في الفترتين السابقتين من الإجازات الأخرى" (16).

ثالثاً: فترة الإرضاع

استكمالاً لحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة، فقد نص المشرع الإماراتي في المادة (31) من قانون العمل على أنه: " خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملات التي ترضع طفلها فضلاً عن مدة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض، لا تزيد كل منها على نصف ساعة. وتحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل، ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر".

من خلال النص السابق، يتضح لنا مدى حرص المشرع الإماراتي على تشجيع الرضاعة الطبيعية بهدف المحافظة على استقرار الأم العاملة النفسي، وشعورها بالراحة والطمأنينة مما يعكس إيجاباً على صحتها وصحة مولودها ويساهم بالتالي في زيادة الإنتاجية⁽¹⁷⁾.

وبالتالي تمنح المرأة العاملة بالإضافة إلى فترة الراحة اليومية التي تمنح لأي عامل، فترة ساعة لإرضاع طفلها في اليوم الواحد ولمدة سنة ونصف. ولا يجوز لصاحب العمل أن يمنحها للعاملات خلال فترة راحتها، لأن هذه الفترة الأخيرة حق للعاملات للاستراحة من جهد العمل ولها استخدامها بالطريقة التي تراها مناسبة، أما فترة الإرضاع فهي حق للطفل. ويترتب على ذلك أن نقل ساعات العمل اليومية للعاملات ساعة ولمدة سنة ونصف. ولا يوجد ما يمنع من حصول العاملة على هذه الساعة في الساعة الأخيرة من العمل، خاصة إذا كان مكان عمل الأم يكون بعيداً عن مكان السكن. لذا فإن مسألة تنظيم هذه الإجازة تعود لصاحب العمل مراعيًا في ذلك مصلحة المرأة العاملة وطفلها ومصلحة صاحب العمل⁽¹⁸⁾.

وحسناً فعل المشرع الإماراتي، عندما جعل حصول المرأة العاملة على هذه الساعة لإرضاع طفلها ضمن ساعات العمل الفعلية، ودون تخفيض من الأجر مقابل تلك الإجازة. لأن هذا حق منحه المشرع للطفل ومدته ساعة من ضمن ساعات العمل المدفوعة الأجر.

رابعاً: إجازة رعاية الطفل

لاشك أن الطفل في سنوات عمره الأولى يحتاج إلى رعاية خاصة مما قد يتطلب بقاء الأم إلى جانبه، حتى يشد عوده، وقد يخشى أنها إذا تركت عملها وفضلت البقاء إلى جانب طفلها، أن لا تجد عملاً في وقت تكون فيه بحاجة إلى العمل لمساعدة أسرته من الناحية الاقتصادية⁽¹⁹⁾.

ويلاحظ أن المشرع الإماراتي، لم ينص على إجازة رعاية الطفل في قانون العمل مثل بعض التشريعات العربية.

ولذلك فقد نص المشرع البحريني في المادة (34) من قانون العمل على حق المرأة في إجازة لرعاية طفلها، حيث نصت تلك المادة على ما يلي: "تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طول مدة خدمتها".

من خلال استعراض النص السابق، تبين لنا أن المشرع البحريني قد منح المرأة العاملة حقاً في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات من عمره، إلا أن المشرع وحفاظاً على الموازنة بين مصالح المرأة العاملة ومصالح صاحب العمل، حدد هذا الحق بحد أقصى ثلاث مرات طيلة مدة خدمتها، وأن لا تتجاوز مدة الإجازة في كل مرة عن ستة أشهر، وإنني أرى أن موقف المشرع البحريني من تحديد هذه الإجازة من حيث مدتها وعدد مراتها هو موقف موفق ذلك أنه على الرغم من أهمية هذه الإجازات إلا أنها لا ترى من حيث أهميتها إلى إجازة الوضع.

ويلاحظ أن المشرع البحريني - وحسناً فعل - لم يشترط موافقة صاحب العمل لكي تستحق المرأة العاملة إجازة رعاية الطفل، إلا أنني أرى من الواجب

(16) كما منح المشرع البحريني المرأة العاملة الحق في إجازة إضافية بدون أجر مدتها مئة وعشرون يوماً، أنظر المادة (1/32) من قانون العمل البحريني.

(17) عصام ماجد الحموي، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، 16-

18 تموز 2001، الجزء الثاني، ص1023.

(18) د. عدنان سرحان، د. علي أحمد المهدي، د. يوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، مرجع سابق، ص173.

(19) علي عماره، قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، الطبعة الرابعة، دار الاتحاد للطباعة، القاهرة، 2006، ص436 وما بعدها.

أن تمارس العاملة هذا الحق في إطار حسن النية⁽²⁰⁾.

أما المشرع الأردني، فقد نص على إجازة رعاية الطفل في المادة (67) من قانون العمل، حيث نصت على ما يلي: "للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد إنهاء هذه الإجازة، على أن تقف هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة".

المطلب الثاني

حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة

بالرغم من غياب نص صريح بالبواب الثاني من قانون العمل الإماراتي المخصص لتشغيل النساء يحمي العاملة من الطرد أثناء إجازة الوضع فإننا قد نستدل في القول بذلك على قراءة نص المادة (124) من قانون العمل الذي جاء فيه "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحياً قبل استفادته الإجازات المستحقة له قانوناً ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك".

وسندنا في ذلك أن إجازة الوضع أو الأمومة هي من الإجازات التي أقرها المشرع الإماراتي للمرأة العاملة التي يشملها ضرورة ذلك الحظر، ولربما يستغل صاحب العمل عدم قدرتها على العمل كالمعتاد وخاصة في الشهور الأخيرة من الحمل فيتعهد فصلها⁽²¹⁾.

وحماية للمرأة العاملة، فقد حظر المشرع البحريني فصلها من العمل أثناء إجازة الأمومة، حيث نصت المادة (33) من قانون العمل على أنه: "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع".

من خلال النص السابق تبين لنا مدى حرص المشرع البحريني على حماية حق المرأة العاملة في الاستمرار بعملها، إلا أنه ومراعاة لحماية مصالح صاحب العمل أيضاً، فقد أعطاه الحق في حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما أداه من أجر مع حقه في إيقاع العقوبات التأديبية في حق ذلك العامل، إذا ثبت أنه عمل لدى صاحب عمل آخر أثناء فترة الإجازة⁽²²⁾.

أما المشرع الأردني فقد حظر فصل المرأة العاملة في المادة (1/27) من قانون العمل، حيث نصت على ما يلي: "أ - مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

1 - المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة".

وهذا ما أشارت إليه محكمة التمييز الأردنية، حيث قضت في حكم لها بأنه "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في حالات محددة أوردتها البنود (2/1) من المادة (27) من قانون العمل"⁽²³⁾.

وجاء في حكم آخر لمحكمة التمييز الأردنية بأنه: "نصت المادة (1/27) من قانون العمل صراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس أو خلال إجازة الأمومة أو توجيه الإشعار بإنهاء الخدمة خلال تلك المدة، وعليه لا يصح التفرغ بأن فصل المدعية لم يكن تعسفياً بمقولة أن المدعى عليها وجهت لها إشعاراً بإنهاء خدماتها، ذلك أن نصوص قانون العمل فيما أمرت به أو نهت عنه لتحقيق مصلحة العامل أو تقرير حق له هي من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، يعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلاً، ويحق للمحكمة إثارته والقضاء به من تلقاء نفسها، وعلى ذلك فإن توجيه الإنذار للمدعية في نهاية شهر يناير 1991 وقبل وضع مولودها بخمسة عشر يوماً بإنهاء عملها

(20) وهذا نهج المشرع الأردني كذلك، بينما اشترط المشرع المغربي موافقة صاحب العمل لكي تحصل المرأة العاملة على إجازة تربية مولودها، حيث نصت المادة (156) من القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة

العمل على ما يلي: 'يمكن لألم الأجرة باتفاق مع الشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها'، ياسير الزينوني، الحماية القانونية للمرأة الأجرة أحكام مدونة الشغل، مجلة المنازعة

الدراسات القانونية والإدارية، المغرب، العدد السابع عشر، 2017، ص 267.

(21) د. زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، العدد الثامن، نوفمبر 2012، ص 425.

(22) أنظر المادة (62) من قانون العمل البحريني.

(23) تمييز حقوق رقم 2004/1158، تاريخ 2005/1/13 (هيئة عامة)، منشورات مركز عدالة، الأردن.

اعتباراً من شهر حزيران بمعنى وهي في إجازة الأمومة. وخلافاً للمادة (1/27) من قانون العمل يجعل من فصلها من العمل تعسفاً وتستحق معه التعويض المنصوص عليه في المادة (25) من قانون العمل، ويكون الحكم لها بأجر ستة أشهر موافقاً للقانون⁽²⁴⁾.

ومع أن المشرع الأردني كان حريصاً على حماية المرأة العاملة والحفاظ على فرصتها في العمل، إلا أن هذه الحماية مشروطة بالتزام تلك المرأة بأحكام قانون العمل والتي تتفق مع الحكمة التشريعية من تقرير هذه الحماية، وبناءً على ذلك يكون صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من المادة (27)، إذا تبين أن العاملة تعمل لدى صاحب عمل آخر في خلال إجازة الوضع أو الأمومة⁽²⁵⁾. حيث نصت المادة على ما يلي: "يصح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة".

وعند المقارنة بين نص المادة (33) من قانون العمل البحريني والمادة (27) من قانون العمل الأردني، نجد أن كل من القانونين قد وفرا حماية قانونية للمرأة العاملة أثناء إجازة الوضع، إلا أن القانون الأردني قد منع توجيه إشعار للمرأة العاملة لإنهاء خدماتها خلال فترة الإجازة، وأتمنى مع المشرع البحريني أن يعدل نص المادة (33) من قانون العمل بحيث يمنح صاحب العمل من توجيه إشعار أثناء فترة الإجازة لإنهاء خدمات العامل.

إلا أنني أرى من جانب آخر أن المشرع الأردني قد تشدد في الأثر المترتب على عمل المرأة لدى صاحب عمل آخر أثناء فترة الإجازة، حيث أعطاه الحق أن ينهي خدمات المرأة تبعاً لذلك، بينما نجد أن المشرع البحريني - وحسناً فعل - أن أعطى الحق لصاحب العمل حرمان العامل من الأجر مع حقه في إيقاع العقوبات التأديبية دون إعطائه الحق في إنهاء خدمات ذلك العامل⁽²⁶⁾.

المطلب الثالث

إجازة عدة وفاة الزوج

للرأة العاملة المسلمة الحق في الحصول على إجازة العدة في حال وفاة زوجها، إلا أنه يلاحظ أن المشرع الإماراتي لم ينظم هذه الإجازة في قانون العمل الاتحادي باعتبارها أحد الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة.

في حين نصت المادة (63/ح) من قانون العمل البحريني على ما يلي: "للعاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفى زوجها، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازاتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازاتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر".

بناءً على النص السابق، فإننا نستخلص الأحكام الآتية فيما يتعلق بإجازة عدة وفاة الزوج:

- 1 - إن عدة وفاة الزوج هي حقٌّ للمرأة وملزمة لصاحب العمل ولا يشترط لمنحها قبول صاحب العمل لمنح المرأة إجازة العدة.
- 2 - إن إجازة عدة الوفاة هي إجازة خاصة بالمرأة المسلمة فقط.
- 3 - أعطى القانون المرأة العاملة الحق في استكمال عدة الوفاة من رصيد إجازتها السنوية لمدة ثلاث أشهر وعشر أيام، وإنني أرى أن هذا الخيار قد لا يكون متاحاً للمرأة العاملة، خصوصاً إذا علمنا أن القانون قد ألزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات السنوية للعامل كل سنتين⁽²⁷⁾. مما يعني أن المرأة ستضطر للحصول على إجازة بدون أجر في وقت قد تكون فيه في أمس الحاجة لذلك الأجر بعد وفاة زوجها.

(24) تمييز حقوق رقم 1998/2298، فصل 1998/3/31 (هيئة خماسية)، أنظر مجلة نقابة المحامين الأردنيين، المكتب الفني، 1999/1/1، ص1856، حكم مشار إليه لدى د. مراد علي الطراونة، الحقوق

الخاصة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي "دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون"، بحث منشور في مجلة العلوم الشرعية، جامعة القصيم، المجلد التاسع، العدد الثاني، ربيع الثاني 1437هـ - يناير 2016. هامش ص889.

(25) ويلاحظ أن المشرع في مختلف التشريعات لم يشترط أن يعمل العامل لدى صاحب عمل منافس ليعتبر مغل بأحكام القانون، إنما جاء النص مطلقاً.

(26) أنظر المادة (62) من قانون العمل البحريني.

(27) حيث نصت المادة (59/ح) من قانون العمل البحريني على أنه: "يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات والأجر المقابل له كل سنتين على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استيفاء العامل رصيده

إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد".

وكنتم أتمنى على المشرع البحريني أن يمنح المرأة المسلمة العاملة إجازة العدة بواقع أربعة أشهر وعشر أيام وبأجر كامل، ولاسيما أن وفاة زوج المرأة العاملة هو قليل الحدوث أثناء فترة عمل السيدات المتزوجات ويكون لمرة واحدة فقط على الأغلب. ومع ذلك يُسجل للمشرع البحريني مراعاته للجوانب الدينية والإنسانية للعامل عندما نظم إجازة وفاة الزوج، في الوقت الذي أغفلت فيه بعض التشريعات العربية تنظيم هذا النوع من الإجازات كقانون العمل المصري وقانون العمل الأردني، وإني ادعو التشريعات في الدول العربية والإسلامية على تعديل قانون العمل بحيث تنظم إجازة عدة وفاة الزوج باعتبارها أحد الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة⁽²⁸⁾.

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة

إن الإقرار بمبدأ مساواة المرأة بالرجل لم يقف حائلاً دون مراعاة ظروف المرأة من حيث أنوثتها وأمومتها، لذا وضع المشرع الإماراتي أحكاماً خاصة لشروط وظروف تشغيل المرأة حماية لها من الأخطار التي قد تتعرض لها هي وجنينها أثناء تأديتها لعملها. بسبب طبيعتها الفسيولوجية والصحية والتي تختلف عن طبيعة الرجل، بل والنفسية وحساسية البيئة الاجتماعية، ومراعاة لدورها الرئيسي في المجتمع كزوجة وأم ومربية، فهي مسؤولة عن أسرة بالتمام الأول⁽²⁹⁾. كل هذا شجع المشرع على أخذ بالاعتبار هذه المسؤوليات عن طريق فرض حماية خاصة للنساء. ولمعالجة هذه المسألة، فقد ارتأيت أن أقسم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول سأخصه لأوقات تشغيل المرأة، أما المطلب الثاني فسأخصه لنطاق عمل المرأة.

المطلب الأول

أوقات تشغيل المرأة

دلت الدراسات والأبحاث العديدة، أن العمل ليلاً يشكل إرهاقاً على صحة المرأة العاملة⁽³⁰⁾. ويرجع ذلك إلى سببين هما: اضطرابات النوم، وتغير العادات الغذائية، حيث تبين أن العمل الليلي قد يعرض النساء وخاصة أثناء دورتهن الشهرية إلى إجهاد زائد، مما يجعل حاجتهن للحماية أولى وأوجب من حاجة الرجال للحماية⁽³¹⁾.

والسؤال الذي يثار بهذا الشأن، ما هو المقصود بلفظ الليل؟

للإجابة على هذا السؤال، نجد أن المشرع الإماراتي، فقد نهج نهجاً مغايراً، حيث عرف الليل أكثر من مرة في قانون العمل مراعيماً في ذلك المصلحة التي يهدف إلى حمايتها في كل مرة، فنجده قد عرف الليل في الفصل الثاني المتعلق بتشغيل الأحداث في المادة (23) على النحو الآتي: "لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً في المشروعات ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن اثنتي عشر ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً".

بينما نجده - أي المشرع الإماراتي - قد عرف الليل في المادة (27) من قانون العمل في الفصل الثالث المعنون بتشغيل المرأة على النحو الآتي: "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً ويقصد بكلمة ليلاً مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً".

(28) منح المشرع السوداني في المادة (48) من قانون العمل لسنة 1997 المرأة التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة وفاة براتب كامل تبدأ من تاريخ الوفاة على أن:

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

ب - إذا كانت المرأة حبلية تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل، وفي هذه الحالة يرخص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع

ابتداءً من تاريخ الوضع.

ويلاحظ أن المشرع الكويتي أعطى للمرأة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الأجر.

(29) أنظر قريب من هذا المعنى، د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، بدون سنة نشر، ص 309.

(30) د. محمود سلامة جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة 23، العدد الثاني، ص 354 وما بعدها.

(31) رحاب القدومي، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني، منشورات المركز الارشادي لحقوق المرأة، عمان، 2000م، ص 7-8.

ويلاحظ أن المشرع الإماراتي قد وسع من نطاق الليل بالنسبة للأحداث أكثر من نطاق الليل بالنسبة للمرأة العاملة، مراعيًا في ذلك الظروف الجسمانية للأحداث.

والجدير بالذكر أن المشرع الإماراتي، قد نهج نهجاً مغايراً، فقد جعل حظر تشغيل المرأة ليلاً هو الأصل، حيث نصت المادة (27) من قانون العمل الإماراتي على ما يلي: "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً".

ونصت المادة (28) من قانون العمل الإماراتي كذلك على ما يلي: "يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلاً الحالات الآتية:

- أ - الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة.
- ب - العمل في مراكز إدارية وفنية ذات مسؤولية.
- ج - العمل في خدمات صحية والأعمال الأخرى التي يصدر بتجديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية إذا كانت المرأة العاملة لا تزاول عملاً يدوياً".

وبناءً على نص المادة (28) من قانون العمل الإماراتي، فقد أصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرار الوزاري رقم (46/1) لسنة 1980 الذي

حدد الأعمال التي يجوز تشغيل المرأة فيها ليلاً في الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، وهي على النحو الآتي:

- 1 - العمل في الفنادق والمطاعم والنزل والمقاهي والبوفيهات والمسارح ودور السينما وصلالات الموسيقى والغناء وغيرها من المحلات المماثلة.
- 2 - العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية الداخلية أو بالطرق الجوية ويدخل في ذلك مكاتب السياحة والطيران وفي المطارات.
- 3 - أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً عن خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص دائرة العمل المختصة بمدد أطول.
- 4 - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
- 5 - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
- 6 - العمل في المحلات التجارية في شهر رمضان، والثلاثة أيام السابقة لعيد الأضحى.
- 7 - العمل في المستشفيات والمصحات وعيادات الأطباء ودور العلاج الأخرى.

أما المشرع البحريني قد عرف الليل في المادة (12/1) من قانون العمل حيث نصت على أن "الليل: الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً".

أما المشرع المصري، فقد عرف الليل تعريفاً فلكياً - حسناً فعل - حيث نصت المادة (2/ز) على أن "الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشرقها". ويبدو اضحاً أن المشرع المصري قد راعى التغيرات التي تحدث على مواقيت الليل والنهار في فصلي الشتاء والصيف وبالتالي اعتمد المعيار الفلكي. أما المشرع الأردني، فلم يعرف لفظ الليل، وترك مسألة تحديد مفهومه في تقدير لوزير العمل، حيث نصت المادة (69) من قانون العمل الأردني على ما يلي: "تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة... ب - الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء بها والحالات المستثناة منها". وإنني أرى أن منهج المشرع الأردني في مسألة تحديد لفظ الليل جاء منسجماً مع طبيعة المناخ، حيث أن هناك فرقاً بين حلول الليل في الشتاء وحلول الليل في الصيف.

إننا نستنتج أن المشرع قد حرص على توفير حماية للمرأة العاملة في مختلف التشريعات، والسؤال الذي قد يثار في هذا الشأن، هل جعل المشرع عمل المرأة ليلاً مسموح بحسب الأصل وممنوعاً استثناءً أم العكس؟.

للإجابة على هذا السؤال، نجد أن المادة (30) من قانون العمل البحريني قد نصت على ما يلي: "يصدر الوزير قراراً بتجديد الأحوال والأعمال

والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل المرأة ليلاً⁽³²⁾.

وهذا هو موقف المشرع المصري كذلك، حيث نصت المادة (89) من قانون العمل المصري على أنه: 'يصدر الوزير المختص قراراً بتجديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً'.

ويلاحظ أن المشرع المصري لم يعتمد التعريف الفلكي لتحديد مفهوم الليل في هذه المادة، بل حدد ساعات الليل من الساعة السابعة مساءً ولغاية الساعة السابعة صباحاً.

وبحسب نص المادة (30) من قانون العمل البحريني والمادة (89) من قانون العمل المصري، فإن عمل المرأة ليلاً هو أمرٌ جائز كقاعدة عامة، إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يحددها وزير العمل.

وقد نهج المشرع الأردني منهجاً مشابهاً، حيث نصت المادة (69) من قانون العمل على أنه: 'تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة.... ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها'.

من خلال النص السابق يتبين لنا أن المشرع الأردني ومراعاةً لاعتبارات اجتماعية وحمايةً للمرأة العاملة من الناحية الأخلاقية فقد أعطى وزير العمل وبعد الاستئناس برأي الجهات المختصة تحديد الأوقات التي لا يجوز تشغيل المرأة فيها ليلاً والأعمال المستثناة منها⁽³³⁾.

وبموجب الصلاحيات المخولة لوزير العمل، فقد صدر قرار من وزير العمل البحريني يبين فيه الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وهي ما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السادسة صباحاً، وكذلك بين القرار الأعمال المستثناة من ذلك ومنها العمل في المستشفيات والمطاعم والفنادق والمكاتب السياحية⁽³⁴⁾.

المطلب الثاني

نطاق عمل المرأة

تتبع المشرع الإماراتي إلى أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل لذلك؛ فقد حظر على المرأة العاملة القيام ببعض الأعمال لما لها من آثار سلبية على صحة المرأة البدنية والنفسية⁽³⁵⁾. حيث نصت المادة (29) من قانون العمل الإماراتي على ما يلي: "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك في الأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة".

تبين لنا من خلال النص القانوني السابق، أن المشرع أنط مهمة تحديد الأعمال التي يمنع ممارستها من قبل المرأة إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية وذلك بعد أخذ رأي الجهات ذات العلاقة، وهذا مسلك تشريعي محمود من قبل المشرع، ذلك أن بيئة العمل قابلة للتبدل والتغير من فترة لأخرى، هذا التغير قد يكون سبباً لتضييق نطاق عمل المرأة في عمل معين، كأن تكون الدراسات العلمية التطبيقية السابقة، تشير إلى أن بيئة العمل آمنة بالنسبة للمرأة لخلوها من الأشعة الضارة بالمرأة وجنينها على سبيل المثال، ولكن قد تشير أبحاث علمية حديثة إلى احتمالية تعرض المرأة وجنينها للضرر من جراء تعرضها لبعض الأشعة في بيئة العمل، فيصدر الوزير قراراً بحظر عمل المرأة في تلك الأعمال بموجب الصلاحيات المخولة له، وقد يحدث العكس كذلك فبعض الأعمال كانت تعتمد على الجهد العضلي بشكل كبير لما يتنافى مع طبيعة المرأة وقدراتها البدنية، ولكن وبسبب التطور التكنولوجي قد يعتمد في الانتاج على آلات حديثة أكثر من الاعتماد على الجهد العضلي للعامل، وبالتالي يصبح هذا القطاع مناسباً لعمل المرأة

(32) وأعتقد أن لفظ الأحوال الذي ورد في المادة (30) من قانون العمل البحريني يقصد به الظروف التي قد تطرأ وتستدعي تغيير أوقات العمل المتاحة لحدوث ظرف طارئ يستدعي العمل إلى وقت متأخر من العمل.

(33) د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات وإجراءات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص109.

(34) المرجع السابق، نفس الموضوع، وأنظر قرار وزير العمل المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 4508، تاريخ 2001/10/1.

(35) أنظر قريب من هذا المعنى، د. زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مرجع سابق، ص416 وما بعدها.

فيصدر الوزير قراراً بالسماح للمرأة في العمل في ذلك القطاع.

وبناءً على نص المادة (29) من قانون العمل، حدد القرار الوزاري رقم 1/6 لسنة 1981 في شأن تحديد الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها، تلك الأعمال في المادة الأولى منه، وهي في أكثرها مماثلة للأعمال المحظور تشغيل الأحداث فيها، ونص المادة: "لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

- 1- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- 2- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- 3- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- 4- اللحام بالأوكسجين والأستيلين والكهرباء.
- 5- إذابة الزجاج وإنضاجه.
- 6- تقضيض المرايا بواسطة الزئبق.
- 7- الدهان بمادة الكوك.
- 8- معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص، واستخلاص الفضة من الرصاص.
- 9- صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.
- 10- صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر، وثاني أكسيد الرصاص (السلفون)، وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي، وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
- 11- عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
- 12- تنظيف الورش التي تزاول الأعمال الواردة بالبنود 8 و 11 و 19.
- 13- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
- 14- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.
- 15- صناعة الإسفلت.
- 16- العمل في المدابغ.
- 17- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات أو الدماء.
- 18- سلخ الحيوانات وتقطيعها وسمطها وإذابة شحومها.
- 19- صناعة الكاوتشوك.
- 20- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
- 21- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- 22- العمل في الباربات".

ومنع تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً يصلح قيدياً قانونياً عند التعاقد، وذلك بمنع إبرام عقد عمل مع النساء يكون محله عمل موصوف بأحد القيود المنكورة، كما قد يشكل إخلالاً في فترة سريان عقد العمل عندما يكون العقد قد أبرم على عمل غير خطر مثلاً ثم نقل صاحب العمل المرأة العاملة إلى عمل خطر (36).

(36) د. عدنان سرعان، د. علي أحمد المهديوي، د. يوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، مرجع سابق، ص 93.

الخاتمة

حرص المشرع الإماراتي على تشجيع المرأة للعمل بجانب الرجل، وذلك من خلال تهيئة ظروف وشروط عمل تتناسب وطبيعة المرأة، وهذا هو منهج التشريعات العربية مدار البحث كذلك، حيث ساهمت تشريعات العمل في تعزيز الدور الاقتصادي للمرأة على مستوى الأسرة والمجتمع وقد توصلت من خلال هذا البحث إلى عدة نتائج وتوصيات مقترحة.

أولاً: النتائج

- 1 - منح المشرع الإماراتي المرأة العاملة، إجازة وضع مدتها خمسة وأربعون يوماً، تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها. بعكس بعض التشريعات العربية مدار البحث التي أعطت مدة أطول.
- 2- منح المشرع الإماراتي المرأة العاملة، إجازة ما بعد الوضع انقطاع عن العمل بدون أجر لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة، إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة إلى عملها.
- 3 - منح المشرع الإماراتي المرأة العاملة وبعد الانتهاء من إجازة الوضع، فترة لإرضاع طفلها خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملات التي ترضع طفلها فضلاً عن مدة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض، لا تزيد كل منها على نصف ساعة.
- 4- لم يمنح المشرع الإماراتي إجازة للمرأة العاملة لرعاية طفلها، بعكس المشرع البحريني الذي منح المرأة إجازة لرعاية طفلها بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طول مدة خدمتها.
- 5- تأكيداً على حماية المرأة العاملة، فقد حظر المشرع فصلها أثناء إجازة الأمومة.
- 6- لم يمنح المشرع الإماراتي المرأة العاملة المسلمة الحق في الحصول على إجازة عدة وفاة الزوج، بعكس المشرع البحريني الذي منح المرأة العاملة المسلمة الحق في الحصول على إجازة عدة وفاة الزوج لمدة شهر مدفوعة الأجر، كما أعطها 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.
- 7- نهج المشرع الإماراتي نهجاً مغايراً، فقد جعل حظر تشغيل المرأة ليلاً هو الأصل، والاستثناء هو العمل في حالات محددة بنص القانون، في حين أجاز المشرع البحريني - كقاعدة عامة - للمرأة العاملة العمل ليلاً، إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر وزير العمل قراراً بشأنها.

8- منح المشرع الإماراتي وزير العمل والشؤون الاجتماعية، صلاحية تحديد الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

ثانياً: التوصيات

- 1 - أقتراح على المشرع الإماراتي إلى تعديل نص المادة (31) من قانون العمل، بحيث يعطي الحق للمرأة العاملة الحصول على فترة لإرضاع طفلها حتى يبلغ من العمر سنتين بدلاً من سنة ونصف.
- 2 - أقتراح على المشرع الإماراتي أسوةً بالمشرع البحريني والسوداني بالنص على إعطاء المرأة العاملة إجازة عدة وفاة الزوج كاملة ومدفوعة الأجر حسب الشريعة الإسلامية ومدتها أربعة أشهر وعشرة أيام.
- 3 - أقتراح على المشرع الإماراتي أسوةً بالمشرع الأردني بالنص صراحةً، بحيث يحظر على صاحب العمل توجيه إشعار لفصل المرأة العاملة بسبب زواجها أو أثناء إجازة الوضع.
- 4 - أقتراح على المشرع الإماراتي تضمين قانون العمل مادة يلزم بموجبها أصحاب العمل توفير دور حضانة لرعاية أطفال النساء العاملات.
- 5 - أقتراح على وزير العمل إعادة النظر في القرار المتعلق بحظر تشغيل المرأة في بعض الأعمال وبشكل دوري أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك.

قائمة المراجع

- [1] د. رغيد عبد الحميد فتال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، الآفاق المشرقة ناشرون، الشارقة، 2018.
- [2] د. عدنان سرحان، د. علي أحمد المهداوي، د. يوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2012.
- [3] د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982.
- [4] د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006.
- [5] د. صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، الطبعة الأولى، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2015.
- [6] محمد إسماعيل، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل العربية والدولية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، السنة 15، عدد يوليو 2001.
- [7] عصام ماجد الحموي، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، الجزء الثاني، 16-18 تموز 2001.
- [8] عصام ماجد الحموي، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لمؤتمر حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوطنية والدولية، منشورات جامعة اليرموك، الجزء الثاني، 16-18 تموز 2001.
- [9] علي عماره، قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، الطبعة الرابعة، دار الاتحاد للطباعة، القاهرة، 2006.
- [10] د. زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، العدد الثامن، نوفمبر 2012.
- [11] ياسير الزينوني، الحماية القانونية للمرأة الأجير أحكام مدونة الشغل، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، العدد السابع عشر، 2017.
- [12] د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، دون سنة نشر.
- [13] د. محمود سلامة جبر، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة 23، العدد الثاني، 2012.
- [14] د. مراد علي الطراونة، الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي "دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون"، بحث منشور في مجلة العلوم الشرعية، جامعة القصيم، المجلد التاسع، العدد الثاني، ربيع الثاني 1437هـ - يناير 2016.
- [15] رحاب القدومي، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني، منشورات المركز الإرشادي لحقوق المرأة، عمان، 2000م.
- [16] د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016.