

( مستخرج )

# رصد المرأة المصرية

مجلة علمية محكمة ربع سنوية

تصدرها

مجتمع المصريات للاقتصاد والسياسي الإحصاء والنشر

المتطلبات التشريعية اللازمة لزيادة مشاركة المرأة

في بيئة العمل دراسة تحليلية للنظام القانوني السعودي

د . بثينة على نور الدين عطوان إسماعيل

قسم القانون الخاص - كلية القانون  
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن - المملكة العربية السعودية



أكتوبر ٢٠٢١

العدد ٥٤٤

السنة المائة واثنى عشرة

القاهرة

# L'EGYPTE

# CONTEMPORAINE

Revue Scientifique arbitrée .. Quart annuel

de la

société Egyptienne d'Economie Politique de Statistique

et de Législation

Legislative requirements necessary to increase women's  
participation in business environment,  
an analytical study of the Saudi legal system

Dr. Bouthaina Ali Noureldeen Atwan Ismai



October 2021

No. 544

CXII itème Année

Le Caire

# المتطلبات التشريعية اللازمة لزيادة مشاركة المرأة في بيئة العمل دراسة تحليلية للنظام القانوني السعودي

د / بثينة على نور الدين عطوان إسماعيل

قسم القانون الخاص - كلية القانون

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

المملكة العربية السعودية

## مقدمة:

تُشكل المرأة ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، وهو ما يعني أن نفاذ المرأة إلى التعليم وسوق العمل لهما أثر إيجابي كبير على مستوى النمو الاقتصادي حيث يمثل نفاذها إلى سوق العمل استغلالاً أمثل للموارد البشرية داخل الدولة. وعلى الرغم من الزيادة الملموسة لمشاركة المرأة في سوق العمل خلال السنوات العشرين الماضية، لكن مساهمتها لا تزال أقل بكثير من المستوى الممكن في مختلف أنحاء العالم وفق التقارير الصادرة من منظمة العمل الدولية. وعلى صعيد الدول العربية وحسب آخر أرقام وبيانات منظمة العمل الدولية بلغ معدل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل ١٨,٤%، وهو المعدل الأدنى في العالم مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ ٤٨%. كما تبلغ نسبة بطالة المرأة في الدول العربية ١٥,٦ في المائة، وهي ثلاثة أضعاف المعدل العالمي.

وتعود تلك النسب المتدنية بشأن مشاركة المرأة العربية في سوق العمل إلى عدد من الأسباب التي اشارت إليها العديد من الدراسات التي تناولت هذه المشكلة، ومن بين هذه الأسباب: الأعراف الاجتماعية، وما ينجم عنها من محدودية فرص العمل اللائق للمرأة، والتمييز في القوانين ضد المرأة، وعدم وجود حماية قانونية كافية للمرأة في بعض بيئات الأعمال. ولأهمية العوامل الأخيرة أصدر البنك الدولي تقريراً سنوياً من خلاله يتم رصد علاقة وتأثير القوانين واللوائح على نسب مشاركة المرأة في سوق العمل وإدماجها في الحياة الاقتصادية تحت مسمى « المرأة وأنشطة الأعمال والقانون » .

والمملكة العربية السعودية أحد أهم النماذج التي قامت خلال الفترة الأخيرة بإدخال عدد من الإصلاحات التشريعية بغية زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل إيماناً منها بأهمية الإصلاحات القانونية والتنظيمية في هذا الشأن، وتشير بيانات هيئة الإحصاء السعودية عن العام ٢٠٢٠ أن نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل يصل إلى ٢٧٪، بينما يصل معدل البطالة ٣١,٤ ٪، وهي النسب التي وإن تحسنت عن السنوات السابقة بسبب عدد من الإصلاحات والمبادرات التي اتخذتها المملكة العربية السعودية منذ العام ٢٠١٩م، إلا أنها مشاركة متدنية في سوق العمل على الرغم من أن المرأة تمثل نسبة ٤٩٪ من سكان المملكة.

### موضوع الدراسة:

جاءت رؤية ٢٠٣٠ لتحقيق التنمية المستدامة لتؤكد إيمان المملكة بالمرأة السعودية كعنصر مهم من عناصر قوتها. ووفق بيانات تقرير المرأة وانشطة الاعمال والقانون الصادر عن البنك الدولي ٢٠٢٠م صنفت المملكة العربية السعودية بأنها الدولة الأكثر تقدماً واصلاحاً من بين ١٩٠ دولة رصدها التقرير بشأن القوانين واللوائح التي تؤثر على الفرص الاقتصادية للمرأة، لتصبح بذلك الدولة الأولى خليجياً والثانية عربياً. وعلى الرغم من ذلك فمازالت هناك عدد من أوجه الحماية القانونية التي يجب توفيرها للمرأة السعودية لرفع نسبة مشاركتها في الناتج القومي المحلي. وتتركز أوجه الحماية القانونية لخلق بيئة عمل جاذبة للمرأة في عدد من المحاور تم استخلاصها من خلال عدد من نصوص الاتفاقات والتقارير الدولية التي صدقت عليها المملكة العربية السعودية بشأن عمل المرأة والتي تتمثل أهمها في:

- تقرير المرأة وانشطة الاعمال والقانون الصادر عن البنك الدول.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ١٩٧٩.
- البروتوكول الاختياري الإضافي لاتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ١٩٩٩.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة ٢٠٠٠.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر.

- الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ التي تنص على منع التمييز في ميدان العمل.

### مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في بيان أوجه الحماية القانونية للمرأة العاملة في النظام السعودي، ثم الوقوف على المتطلبات التشريعية اللازمة لخلق بيئة عمل جاذبة للمرأة السعودية تسهم في زيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل وفق ما انتهت إليه أفضل الممارسات الدولية في هذا الشأن. وبناءً على ذلك تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل التالي: ما مدى كفاية أوجه الحماية القانونية الحالية بالنظام القانوني السعودي لجذب المرأة للمساهمة في سوق العمل السعودية. ويتفرع عن هذا السؤال عدد من الأسئلة التالية:

١. ما هي أوجه الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون السعودي؟
٢. ما هي أوجه الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقات والتقارير الدولية ذات العلاقة؟
٣. ما هي المتطلبات التشريعية اللازمة لزيادة جاذبية بيئة العمل للمرأة السعودية؟

### أهداف الدراسة:

- بيان أوجه الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة وفق القانون السعودي.
- التعرف على أوجه الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقات والتقارير الدولية ذات العلاقة.
- معرفة المتطلبات والإصلاحات التشريعية اللازمة لزيادة جاذبية بيئة العمل للمرأة السعودية.

### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من منطلق أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل لما لذلك من آثار اقتصادية إيجابية خاصة في ضوء ما تشهده المملكة من نهضة اقتصادية وتحول نحو الاقتصاد غير النفطي وما نجده من تطور النظرة الاجتماعية لعمل المرأة في المجتمع السعودي. ولذلك عملت المملكة العربية السعودية على ملاءمة قوانينها بما

يتناسب مع هذا التطور وبما يتناسب مع تحقيق التزاماتها الدولية، كما تبدو جدوى هذا الموضوع في البحث عن متطلبات التقارير الدولية لخلق بيئة عمل جاذبة للمرأة والذي قد يطمح المنظم السعودي في محاولة الاقتداء بنصوصها وتوصياتها من أجل إحراز المزيد من التقدم في مجال بيئة عمل المرأة.

### حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة من الناحية الموضوعية على الحماية القانونية فقط التي تقدمها التشريعات بكافة أشكالها للمرأة في بيئة العمل، تاركين غيرها من أنواع الحماية كالاجتماعية للبحوث ذات التخصص في هذه المجالات، وتشمل الدراسة أوجه الحماية المقدمة للمرأة العاملة في كافة القطاعات سواء العاملات في القطاع الخاص، أو القطاع العام، أو الخاضعات لبعض اللوائح الخاصة، ولا تشمل الدراسة بيئة ممارسة الاعمال للمرأة السعودية فهي تقتصر فقط على الحالة التي تكون فيها المرأة موظفة بالقطاع العام أو عاملة بالقطاع الخاص دون أن تكون رائدة أو مالكة الأعمال حيث سيكون الأخير موضوع دراسة أخرى مستقلة. وتحدد الدراسة مكانياً بالمملكة العربية السعودية حيث ستبين أوجه الحماية القانونية الحالية والمطلوبة لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي. ومن حيث الزمان فستقتصر الدراسة على بيان أوجه الحماية القانونية للمرأة في بيئة العمل خلال القوانين السارية حالياً في المملكة العربية السعودية مع الإشارة إلى بعض ما تم من تعديلات في التشريعات الحالية.

### منهج الدراسة:

يعتمد الباحث المنهج الاستقرائي التحليلي، من خلال الرجوع إلى المراجع العلمية والدراسات والبحوث الأكاديمية والأنظمة المتعلقة بموضوع الدراسة لاستقراء وتحليل المتطلبات التشريعية التي تحتاج إليها البيئة القانونية داخل المملكة العربية السعودية لتعزيز وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

### الدراسات السابقة:

أشارت ناريمان فضيل النمري (٢٠١٤)، إلى «الآليات الدولية والشرعية الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة»، وقد انتهت إلى ضرورة وضع الأحكام القانونية

والتنفيذية اللازمة لحماية وضمان احترام حقوق المرأة في الإطار الذي يضمن الرقابة الشاملة لأوضاع حقوق الإنسان في العالم أجمع.

بينت نوال الشهري، وآخرون (٢٠١٥)، في دراسة « المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل: دراسة استطلاعية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية » ظاهرة التحرش الجنسي داخل بيئة العمل في القطاع المصرفي، وانتهت إلى ضرورة سن القوانين والسياسات لمواجهة هذا التعدي الذي يمثل عامل عدم أمان في بيئة عمل المرأة.

أوضح العصفور وآخرون (٢٠١٧)، في دراسة بعنوان « عمل المرأة السعودية التحديات والعوائق »، بعض من التحديات التي تواجه عمل المرأة السعودية والتي كان من بينها التمييز بين الجنسين في التوظيف، والتحديات الأخرى التي تواجهها المرأة والمتمثلة في دورها داخل الأسرى وعدم مراعاة هذه الأدوار.

بين أسامة عبد القادر، (٢٠٢٠)، « اتجاهات سوق العمل السعودي لتوظيف خريجي الجامعات بحسب النوع والمسار الأكاديمي خلال الفترة ٢٠٠٠ - ٢٠١٦ م »، وتناولت الدراسة بيان وجود فروق بين الذكور والإناث في نسب التوظيف وعدم التوظيف؛ وانتهت الدراسة إلى حيث إن الطلاب والطالبات هم خريجو المستقبل، فيجب التقارب بن السياسات العامة للطلاب والطالبات توفيراً للجهود المبذولة لتأهيل كل منها.

وفي دراسة لشروق الشريف، (٢٠١٨) بعنوان « النساء العاطلات عن العمل في المناطق الريفية بالمملكة العربية السعودية: النوع الاجتماعي والتحديات الاجتماعية » أوضحت فيها الباحثة الأسباب الاجتماعية وراء زيادة نسبة عدم توظيف النساء في مناطق المملكة الريفية.

تُشير دراسة محمد السبيعي (٢٠٢٠)، بعنوان « نظام التحرش التطور والتحديات » إلى نظام مكافحة جريمة التحرش » وانتهت الدراسة إلى أن التحرش الجنسي بالمرأة يهدد الأمن والاستقرار المجتمعي، وهناك حاجة إلى تجريم ذلك السلوك، وأن نظام مكافحة جريمة التحرش الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٩٦) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٦ هـ هو أحد صمامات أمان عمل المرأة في بيئة العمل.

عادل عبد ربه (٢٠١٨)، «الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الليبي»، تناولت الدراسة عدد من أوجه الحماية المقررة للمرأة بموجب الاتفاقيات والمواثيق الدولية.

تناولت الجوهرة أبا الخليل (٢٠٠٧)، في بحثها بعنوان: «المرأة والقيادة: التحديات والفرص في التعليم العالي السعودي». التحديات التي تواجهها المرأة السعودية في بيئة التعليم العالي، وفرص ترقّيها بالوظائف القيادية العليا، وانتهت الدراسة بتوصية مفادها أنه لكي تتقدم المرأة السعودية في حياتها المهنية، هناك حاجة أساسية لتغيير النظرة الثقافية والاجتماعية لعمل المرأة السعودية من خلال تضافر الجهود الحكومية والمنظمات والأفراد.

### أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة لاحظ الباحث أنها تطرقت جميعاً لأهمية عمل المرأة كسبب من أسباب تحقيق التنمية المستدامة وتحقيق رؤي وخطط التنمية المستدامة ٢٠٣٠ من خلال دعم المساواة بين الجنسين، وهو ما استفاد منه الباحث في هذه الدراسة عند بيان أهمية عمل المرأة وإزالة المعوقات القانونية التي تقلل من جاذبية بيئة عمل المرأة، وقد اقتصت بعض الدراسات ببيان أسباب قلة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي ما بين أسباب اجتماعية وثقافية؛ وتناول القليل منها بعض الأسباب القانونية دون تحديث ذلك والوقوف على أهم التطورات التشريعية التي استحدثتها المملكة في الفترة الأخيرة. وأخيراً اختلفت نتائج البحث عن الدراسات السابقة فهي وإن اشتركت معها في أهمية زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي لتحقيق أهداف التنمية إلا أن الدراسة الحالية قد قدمت عدد من التوصيات بشأن زيادة جاذبية بيئة العمل السعودي للمرأة حيث تمثل المتطلبات التشريعية التي تكفل حماية المرأة في بيئة العمل أحد متطلبات هذه البيئة الجاذبة.

### تبويب الدراسة:

في ضوء ما تم استخلاصه من الاتفاقيات والتقارير الدولية لصور حماية حقوق المرأة في بيئة العمل ستقسم هذه الدراسة إلى مبحثين نبين في الأول منهما أوجه الحماية العامة للمرأة في بيئة العمل والتي تمنح لها كونها امرأة بغض النظر عن حالتها الاجتماعية، وفي الثاني أوجه حماية الأم العاملة.

## المبحث الأول:

### الحماية العامة للمرأة في بيئة العمل

تؤمن حكومة المملكة بأن المرأة أحد عناصر قوتها<sup>(١)</sup>، فتحرص على تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لإشراكها بشكل فعال في تنمية المجتمع والاقتصاد. وقد كانت ولا تزال المرأة السعودية محل اهتمام من المشرع السعودي لضمان تعزيز مكانتها في كافة المجالات واتخاذ كافة التدابير التي تكفل لها حماية حقوقها. ويشكل دستور المملكة الإطار العام والأساسي لتنظيم مختلف جوانب الحياة السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية. فهو الذي كفل في المادة (٢٦) منه حقوق الانسان حيث نص على: "تحمي الدولة حقوق الانسان، وفق أحكام الشريعة الإسلامية". كما انضمت المملكة للعديد من الاتفاقيات والمعاهدات التي تعنى بحقوق المرأة وتمكينها والنهوض بها<sup>(٢)</sup>، ومن أهم تلك الاتفاقيات انضمام المملكة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كما أصبحت المملكة طرفاً في ١٦ اتفاقية لمنظمة العمل الدولية تعنى بتمكين المرأة العاملة وحفظ حقوقها ومنع التفرقة والسخرية وتحفيز تساوي الأجور بين الذكور والإناث<sup>(٣)</sup>. وتمثل بيئة العمل الآمنة أحد أهم عوامل جذب المرأة لسوق العمل، كما وأن الالتحاق بسوق تنافسي تتساوى فيه الفرص ولا يقوم بالتمييز على أساس النوع الاجتماعي، من متطلبات تمكين المرأة في الحياة الاقتصادية، وبناءً على ذلك سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

● المطلب الأول الحق في المساواة وعدم التمييز

● المطلب الثاني الحماية من التحرش الجنسي

(١) رؤية المملكة ٢٠٣٠، ص ٢٧، منشورة على الرابط التالي: <https://www.vision.gov.sa/>  
(٢) راجع في ذلك، ناريمان فضيل النُمري، الآليات الدولية والشريعة الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، (٢٠١٤م). وانظر أيضاً: خولة غرابي وآخرون، تمكين المرأة العربية في المجال الاقتصادي والسياسي: الجزائر، السعودية والمغرب نموذجاً، مجلة البشائر الاقتصادية (المجلد الخامس، العدد ٢، ديسمبر، ٢٠١٩م)  
(٣) انظر بشأن تحسن وضع مشاركة المرأة في سوق العمل الهيئة العامة للإحصاء، المرأة السعودية شريك النجاح، تقرير خاص بمناسبة اليوم العالمي للمرأة ٢٠٢٠.



## المطلب الأول

### الحق في المساواة وعدم التمييز:

تؤكد اتفاقية «سيداو»<sup>(١)</sup> على أن: التنمية التامة والكاملة لأي بلد، ورفاهية العالم، تتطلب مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وأن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكاً لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل في الحياة الاقتصادية<sup>(٢)</sup>. وتوجب المادة ١٣ من الاتفاقية على الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في حياة الاقتصادية والاجتماعية بما يكفل المساواة بين الرجل والمرأة وتمتعها بنفس الحقوق<sup>(٣)</sup>. وجاءت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لتحظر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس ويكون من شأنه أن يخل بمبدأ تكافؤ الفرص<sup>(٤)</sup>. ووفق تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون فإن المشاركة العادلة بين النساء والرجال تُعد حجر الأساس لإتاحة الفرصة في تحقيق خطط التنمية المستدامة، ويسمح تكافؤ الفرص للنساء باتخاذ الخيارات الأنسب لهنّ، ولعائلاتهنّ، وهو ما يترتب عليه تحسن النتائج الاقتصادية<sup>(٥)</sup>. كما أن من شأن تمكين المرأة<sup>(٦)</sup> اقتصادياً تسريع عمليات التنمية وذلك وفق ما أشارت إليه أحد الدراسات.

وعربياً أكدت ديباجة الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة على أهمية المرأة في تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة على أساس من المساواة التامة مع الرجل كونها تمثل نصف القوى البشرية العاملة. وألزمت الدول الأعضاء

(١) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو سيداو (بالإنجليزية): Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. واختصاراً: CEDAW.

(٢) للمساواة بين الرجل والمرأة في بيئة العمل مردود كبير ايجابي على الحياة الاقتصادية. في ذلك راجع: Esther Duflo, Women Empowerment and Economic Development, Journal of Economic Literature 2012, 50(4), 1051–1079 available at: <http://dx.doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>.

(٣) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ص ٥ منشور على الرابط التالي: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>

(٤) منشورة على الرابط التالي: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/wcms\\_c111\\_ar.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/wcms_c111_ar.pdf)

(٥) راجع الرابط التالي: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

(٦) ويشير مفهوم تمكين المرأة كما عرفه صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، بأنه: «توفير فرص أكبر للمرأة للحصول على الموارد والتحكم في المجتمع، أي أن التمكين هو مشاركة المرأة مشاركة تامة في صنع القرارات والسياسات المتعلقة بحياتهم وفي تنفيذها ضمن حيز الواقع». راجع في هذا المفهوم: حولة غرابي، وآخرون، تمكين المرأة العربية في المجال الاقتصادي والسياسي: الجزائر، السعودية والمغرب نموذجاً، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الخامس، العدد ٢، ديسمبر ٢٠١٩، ص ١٦١.

بالعمل على المساواة بين المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل<sup>(١)</sup>. ونجد انعكاس ذلك في القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية المصري الذي أكد في مادته الأولى على أن الأساس في تولي الوظيفة العامة هو الكفاءة والجدارة، ويحظر التمييز بين الموظفين في تطبيق أحكام هذا القانون بسبب الدين أو الجنس أو لأي سبب آخر<sup>(٢)</sup>. وجاء نصوص قانون العمل المصري الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ عامة في تعريفها للعامل فهو: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه<sup>(٣)</sup>. كما نصت المادة (٨٨) منه على سريان أحكامه المتعلقة بتشغيل العمال على النساء العاملات، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم. وتتعدد مظاهر المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في سوق العمل بدءاً من المساواة وتحقيق التكافؤ بينهما في الحصول على الوظيفة ومروراً بالمساواة في الحصول على الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية وانتهاءً بالمساواة في الحصول على المعاش التقاعدي<sup>(٤)</sup>.

وقد عكس نظام الحكم الأساسي للمملكة التزامها بشأن عدم التمييز بين الرجل والمرأة في المشاركة في الحياة الاقتصادية، فنصت المادة الثانية والعشرون من الدستور على أن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، يتم وفق خطة علمية عادلة<sup>(٥)</sup> ولا شك أن وصف الخطة بالعادلة يضمن المساواة بين المواطنين في المشاركة في الحياة الاقتصادية دون التفريق بينهم. وسأوت المادة الثامنة والعشرون بين الرجل والمرأة في التزام الدولة نحوها لتوفير فرص العمل بتيسير مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل<sup>(٦)</sup>.

(١) منشورة على الرابط التالي:

<https://alolabor.org/16334/>

(٢) تنص المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية المصري الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على: «الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، وهي تكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب. ويحظر التمييز بين الموظفين في تطبيق أحكام هذا القانون بسبب الدين أو الجنس أو لأي سبب آخر.» منشور على الرابط التالي:

[https://cc.gov.eg/legislation\\_single?id=372467](https://cc.gov.eg/legislation_single?id=372467)

(٣) المادة (١/فقرة أ) قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون العمل، منشور على الرابط التالي:

[https://www.cc.gov.eg/legislation\\_single?id=404810](https://www.cc.gov.eg/legislation_single?id=404810)

(٤) Al-Asfour, A. (2017). Saudi women's work challenges and barriers to career advancement, available on Emerald Insight at: <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1362-0436>.

(٥) منشور على الرابط التالي:

<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/16b97fcb-4833-4f66-8531-a9a700f161b6/1>

(٦) Eum, I. (2019). New Women for a New Saudi Arabia, Gendered Analysis of Saudi Vision 2030 and Women's Reform Policies, Asian Women, September 2019, Vol. 35, No. 3, pp. 115-133, <http://doi.org/10.14431/aw.2019.09.35.3.115>.

ولكفالة التحقيق العملي لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فى الحصول على فرصة عمل جاءت تشريعات المملكة لتقر ذلك؛ فوفق نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩؛ بتاريخ ١٠ / ٧ / ١٣٩٧ تتاح الوظيفة العامة لمن تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة المطلوبة نظاماً بغض النظر عن نوعه، فأساس الحصول على الوظيفة حسبما جاء بنص المادة الأولى من النظام هو الجدارة. ووفق السوابق القضائية لديوان المظالم قضت المحكمة بتعيين المدعية على أساس أن صدور قرار الجهة الإدارية السلبي بعدم تعيينها قد جاء مخالفاً لنظام الخدمة المدنية الذي يقضي بأن الأساس فى اختيار الموظفين هو "الجدارة" (١).

وبتحليل نص المادة الأولى من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية فى الخدمة المدنية (٢) عندما عرفت الموظف بأنه؛ كل من يشغل وظيفة مدنية عامة فى الدولة أو يمارس مهماتها، يتبين أن كل من الرجل والمرأة يتمتعان بنفس الحظوظ المتعلقة بالحصول على الوظيفة طالما توافرت فى أي منهما شروطها دون أن يكون للرجل ميزة على المرأة مردها نوعه الاجتماعي فقط. وعلى صعيد علاقات العمل الخاصة جاءت نصوص نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ (٣) لتتنطبق على كل من الرجل والمرأة دون تفریق. فالعامل وفق المادة الأولى من النظام هو؛ كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر. كما جاءت المادة الثالثة لتقر مبدأ المساواة بين الجنسين فى الحصول على فرصة العمل فنصت على أن: العمل حق لكل مواطن والمواطنون متساوون فى حق العمل.

ونرى سن مواد قانونية تضاف لنصوص قانون العمل والخدمة المدنية للنص صراحةً على حظر التمييز فى التعيين أو فى الدرجة أو المسمى الوظيفي بسبب النوع، فغياب نص صريح فى قانون العمل يؤكد على حظر التمييز فى التعيين بوجه عام وفى المسمى الوظيفي والدرجة الوظيفية بوجه خاص بسبب اختلاف الجنس يفتح الباب أم التمييز الفعلي فى بيئة العمل، وعلى الرغم من وجود نصوص قانونية بتوقيع عقوبات على مخالفتي نظام العمل أو أيأ من أحكامه، إلا أننا نرى وجوب إلزام المنشآت وبالذات الكبيرة منها بتحري الشفافية فيما يخص جوانب متعددة كعدم

(١) راجع مجموعة السوابق القضائية لديون المظالم فى هذا الصدد منشور على الرابط التالي؛

<https://shortest.link/1NqP>

(٢) منشور على الرابط التالي؛

<https://shortest.link/1IW2>

(٣) منشور على الرابط التالي؛

<https://shortest.link/1Nr7>

التمييز النوعي في الدرجة الوظيفية. وقد أشارت دراسة العصفوري إلى عدد من الممارسات الفعلية التي تدل على وجود تمييز في بيئة العمل بين الرجل والمرأة، كان مردودها الأساسي ثقافة المجتمع بشأن عمل المرأة إلا أن عدد من المشاركات في الإجابة على أسئلة الدراسة كانت متفائلة بشأن اختفاء العديد من العقبات التي مردها وجهات النظر والثقافية التقليدية بشأن هيمنة الذكور في مكان العمل<sup>(١)</sup>.

في ضوء ذلك، وفي ضوء الموروثات الاجتماعية بشأن عمل المرأة وتمييز الرجل عنها في الحصول على العمل يمكن النص صراحةً على نسب تعيين للنساء بحيث تلتزم المنشأة بتوظيف عدد من النساء يتساوى مع عدد الرجال بها خاصة في ضوء ما تُشير إليه الدراسات من وجود تباين في توظيف الخريجين بحسب النوع<sup>(٢)</sup> ولنا في ذلك أسوة بمشروع القانون الألماني بشأن تعيين عناصر نسائية «بشكل إجباري» في مجالس الإدارة، وهو قانون جديد غير مسبوق، ستفرضه ألمانيا على الشركات الكبرى، بسبب النسبة المنخفضة للنساء في إدارات الشركات الألمانية، مقارنة بالدول الغربية الأخرى<sup>(٣)</sup>. ومن أجل المساعدة في تلاشي هذه الثقافة بوتيرة أكبر، نوصي بالنص في قانون الخدمة المدنية على أن الدرجة الوظيفية حقاً عاماً لكل مواطن ذكراً أم أنثى وإمكانية مقاضاة جهة الإدارة عند انحرافها في تطبيق القانون وإساءة استخدام السلطة التقديرية في التمييز بين المتقدمين لشغل وظيفة عامة على أساس نوعي وخاصة في ظل ما نراه في قلة فرص المرأة في تولي الوظائف القيادية في عدد من القطاعات الحكومية<sup>(٤)</sup>، فالنصوص المشار إليها أعلاه يستفاد منها حظر التمييز ضمناً وليس صراحةً. ويتطلب الوفاء بالتزامات المملكة المتمثلة في التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨١م النص على ذلك صراحة في كل من قانون العمل وقانون الخدمة المدنية، فالقانون يجب أن يعزز التزامات المملكة الدولية، كما أن تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الصادر

(1) Al-Asfour, A. (2017). Saudi women's work challenges and barriers to career advancement,p9-10, available on Emerald Insight at: <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1362-0436>

(2) Alsharif, S.(2019). Unemployed Women in Rural Saudi Arabia: Gender and Social Challenges, Dirasat, Human and Social Sciences, Volume 46, No. 4, 2019.

(3) <https://www.skynewsarabia.com/world/1405330>.

(٤) نجد في الكتب المنشور على موقع القوى العاملة بعنوان « المرأة تمكين وشراكة في قانون الخدمة ال مدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م » النص على حق المرأة المصرية في الترقيية بالاختبار إذا ثبتت تفوقها وامتيازها، كما لها الحق في التقدم لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، ص:٥٦، منشور على الرابط التالي:

<https://www.manpower.gov.eg/PDF/women81-2016.pdf>

عن البنك الدولي يتطلب حظر التمييز بين الجنسين في الحصول على الوظيفة صراحةً.

كما نرى أنه ما زال هنا تفرقة بين الرجل والمرأة في التعيين في بعض الوظائف، نذكر منها القضاء ففي الدول العربية بشكل عام، لا يزال عدد النساء في السلك القضائي منخفضاً بالرغم من دخول المرأة إلى هذا المضمار في مرحلة مبكرة في العديد منها. وفي المملكة العربية السعودية تبلغ نسبة مشاركة النساء في السلك القضائي اقل من ١٪ في تقدير عام ٢٠١٨م، ويمثل منصب شبه قضائي<sup>(١)</sup>. وقد قدم لمجلس الشورى السعودي، مقترحاً بشأن عمل النساء في السلك القضائي كـ «قاضيات» بمحاكم الأحوال الشخصية<sup>(٢)</sup>. ويعضد من فرص قبول هذا المقترح أن نظام القضاء السعودي الصادر بمرسوم ملكي عام ١٤٢٨هـ لم يشترط الذكورة فيمن يتولى القضاء. كما أن طبيعة المنازعات المطروحة على هذه المحاكم تتوافق مع طبيعة المرأة وتتعلق بها، لكونها المحاكم المتعلقة بالمرأة كزوجة، وبحضانة الأطفال والنفقة، والنساء لحل هذه المواضيع أقرب، خاصة مع انخراطهن في المحاماة والنيابة العامة)، وتبني المملكة منظومة التشريعات المتخصصة التي تتضمن مقترح مشروع نظام الأحوال الشخصية<sup>(٣)</sup>.

### التمييز الإيجابي لصالح المرأة:

نصت المادة (١٢) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بقرار وزير العمل رقم (١٩٨٢) وتاريخ ١٤٣٧/٠٦/٢٨هـ على أنه: « في تنفيذ أحكام (المادة السادسة والثلاثون). يقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية»، فوفق ما جاء بالقرار الوزاري يحظر تشغيل الذكور في الوظائف المقصورة على العاملات السعوديات<sup>(٤)</sup> وتشغيل الذكور فيها يعرض أصحاب الأعمال للعقوبات المقررة نظاماً، وقد شددت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على استمرار التفيتيش الموجّه والسري على المنشآت كافة لرصد المخالفات، وإيقاع العقوبات على المخالفين<sup>(٥)</sup>.

(1) <https://www.unescwa.org/publications/annual-report-2019>

(2) <https://www.mobtada.com/details/940884>

(3) <https://www.moj.gov.sa/ar/pages/default.aspx>

(٤) قرار وزاري بتاريخ ١٢/٥/١٤٤٠هـ، صادر رقم ٢١٥٧٨٢، بشأن ضوابط تأنيث وتوطين بعض الأنشطة.

(٥) وتقوم وزارة العمل بتوقيع العقوبات على مشغلي الذكور في وظائف العاملات السعوديات، راجع الرابط التالي: <https://cutt.ly/ovZv-VU>

وليس هناك تناقض بين القول بتبني القانون السعودي مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في الحصول على فرصة عمل وبين ما نص عليه نظام العمل من حظر عمل النساء في بعض الوظائف حفاظاً على حقوقها، وحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة. فنصت المادة التاسعة والأربعون بعد المائة من نظام العمل على: « تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة، أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة.» ونود الإشارة إلى «التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة» الذي يهدف إلى إيجاد بيئة عمل جاذبة للمرأة لتعزيز تواجدها في مختلف أنشطة سوق العمل، والتسهيل على منشآت القطاع الخاص في استقطاب المرأة كما حدد التنظيم مجموعة الأعمال المحظور على النساء الاشتغال بها ومنها<sup>(١)</sup>:

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

- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة تركيب وتوزيع الغاز والمشتقات البترولية الأخرى.

- (١) جدير بالذكر أن عدد الوظائف المقرر بشأنها منع المرأة السعودية من العمل فيها يصل إلى ٢٢ ، وظيفة شددت عليها لائحة تنظيم المرأة حفاظاً على حقوقها، والأعمال المحظورة هي:
١. العمل تحت سطح الأرض واستخراج المعادن.
  ٢. العمل في الصرف الصحي والمشتقات البترولية.
  ٣. العمل في البناء كالحفر ووضع الخرسانات .
  ٤. أعمال البناء والترميم والدهان التي تتطلب العمل على ارتفاعات عالية والتسلق على سقالات صناعة الإسفلت.
  ٥. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية.
  ٦. الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة وتحويلها.
  ٧. صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها .
  ٨. اللحام بالأكسجين والسليستين والكهرباء.
  ٩. ورش السيارات والحداة والألمنيوم.
  ١٠. العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات أو الدماء.
  ١١. إذابة الزجاج وانضاجه.
  ١٢. شحن وتضريح البضائع في الأحواض والأرصعة والموانئ.
  ١٣. صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠% من الرصاص.
  ١٤. عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
  ١٥. الصناعات من مادة المطاط، مثل كضرات السيارات وغيرها.
  ١٦. صناعة المدايع.
  ١٧. صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
  ١٨. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
  ١٩. الدهان بمادة الدوكو.
  ٢٠. معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
  ٢١. صنع أول أكسيد الرصاص «المرتك الذهبي» أو أكسيد الرصاص الأصفر.
  ٢٢. تنظيف الورش التي تزاول فيها العمل.
  ٢٣. تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء تشغيلها.

- الأعمال المباشرة بالتشييد والبناء.
- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة صناعة الإسفلت، وصناعة المدابغ، وصهر المواد أو تكريرها أو إنضاجها، وتوليد ونقل وتوزيع الطاقة.
- العمل في مستودعات السماد.
- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة شحن وتفريغ البضائع، وتصنيع أو تعبئة أو رش الدهانات، والمتعلقة بمعالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص، والأعمال المتعلقة بصناعة التصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
- الأعمال المباشرة المتعلقة بمهمة عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية، وتنظيف الورش، وصناعة الكاوتشوك.

والتأمل الأنشطة المحظورة يجد أن التمييز بين الجنسين جاء تمييزاً إيجابياً لصالح المرأة، يجد ما يبرره في طبيعة المرأة المختلفة عن طبيعة الرجل ويأتي هذا الحظر تطبيقاً لما نصت عليه المادة السادسة من ديباجة الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن ظروف العمل وحماية المرأة والخاصة بحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة، كما يسري مع الممارسات الدولية في هذا الصدد فنجد أن نظام العمل المصري قد نص على سلطة الوزير المختص بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً. وكذلك تحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وتلك التي لا يجوز تشغيل النساء فيها<sup>(١)</sup>. وتنص المادة الخمسون بعد المائة من نظام العمل السعودي على تمييزاً آخر لصالح المرأة يتعلق بعدم جواز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص. وفي تفسير هذا النص «أنه إذا بقي ١١ ساعة من الليل إلى طلوع الفجر من المفترض أن تتوقف المرأة العاملة التي تنضم إلى وظائف يحظر بها العمل ليلاً عن العمل إلا الأعمال المستثناة من ذلك»<sup>(٢)</sup>. ونشير كذلك إلى القرار الوزاري المؤرخ ١٤٤١/١/٣٠هـ

(١) مادة (٨٩): «يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً»، والمادة (٩٠): «يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها».

(٢) دليل تنظيم عمل المرأة، راجع الرابط التالي: <https://cutt.ly/vvZbUpY>

بشأن العمل الليلي حيث ذكر القرار الحالات التي يجب على المنشأة تجنبها فترات العمل الليلي، ومن أبرزها المرأة الحامل لفترة ٢٤ أسبوعاً، أي ستة أشهر كحد أدنى قبل الوضع، والأم في حال تقديمها شهادة طبية، تبين تضررها من هذه الفترة. والمتوجب على صاحب المنشأة في هاتين الحالتين أن يقوم بتوفير عمل بديل في ساعات العمل العادية<sup>(١)</sup>. ومع ذلك فإن تقييد عمل المرأة ليلاً، وحظر توظيفها في بعض الأنشطة يتناقض مع المعايير الدولية التي أجازت عمل المرأة في أوقات الليل من حيث الأصل، ووضعت استثناءات له في بعض المهن والصناعات كالمادة السادسة من اتفاقية (الفاو) بشأن عمل المرأة ليلاً. بينما سلك القانون السعودي نهجاً معاكساً، فالقاعدة هي الحظر، والاستثناء هو العمل ليلاً في مهن معينة تحدد بقرار من الوزير المختص.

وعلى الرغم من قيام الحكومة السعودية في الأعوام القليلة الماضية بسلسلة من الإجراءات والخطوات التي تستهدف تمكين المرأة العاملة وزيادة مساهمتها في سوق العمل<sup>(٢)</sup>، والتقدم الملحوظ في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ٢٠٢٠، ٢٠٢١، إلا أن المملكة لم تحصل على الدرجة النهائية في جميع مؤشرات هذا التقرير والتي من بينها مؤشر الأجر الذي من بين مكوناته ما إذا كان القانون يسمح للنساء بالعمل نفس ساعات الليل التي يسمح بها للرجال أم لا؟ وتُعطى النقطة الكاملة إذا كان يُسمح للنساء غير الحوامل وغير المرضعات بالعمل نفس ساعات الليل التي يُسمح بها للرجال في أحد الحالات التالية وتُحرم الدولة من الحصول على الدرجة الكاملة في غير ذلك من الفروض:

- إذا كان القانون يسمح للنساء بالعمل نفس ساعات الليل التي يسمح بها للرجال
- عندما لا ينطبق موضوع القيود على قدرة النساء على العمل في الليل على قطاع تجزئة الأغذية.
- عندما تكون موافقة النساء على العمل في الليل مطلوبة.
- عندما يتوجب على رب العمل الإجراءات الأمنية مثل توفير مواصلات.

(١) وفق هذا القرار فإن المقصود من العمل الليلي هو كل عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة الحادية عشرة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً، ويعد عاملاً ليلياً كل من يتطلب أداء عمله ثلاث ساعات على الأقل خلال فترة العمل الليلية الموضحة والمحددة. راجع أولاً وثانياً من القرار.

(2) Eum, I. (2019). New Women for a New Saudi Arabia, Gendered Analysis of Saudi Vision 2030 and Women's Reform Policies, Asian Women, September 2019, Vol. 35, No. 3, pp. 115-133, <http://doi.org/10.14431/aw.2019.09.35.3.115>.



ويشير جزء آخر من مؤشر «الأجر» إلى ما إذا كان يُسمح للنساء العمل في وظائف تعتبر خطيرة مثلما يسمح للرجل أم لا؟ وتمنح الدرجة إذا لم يكن هناك قوانين تحظر أو تقيد عمل النساء غير الحوامل أو غير المرضعات في أنشطة تنطوي على «الخطورة» أو «المشقة» وتقييم الدولة بصفر في هذا الجزء من المؤشر إذا كان الأمر عكس ذلك. ومقتضى ذلك أنه وتمشياً مع الاتجاهات الدولية في هذا الصدد فإنه يجب إجراء تعديلاً تشريعياً على المادة التاسعة والأربعون بعد المائة، والخمسون بعد المائة من نظام العمل السعودي وتعديل قرارات وزير العمل بناءً على ذلك بما يترتب عليه السماح للمرأة السعودية بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بها، وبناءً على موافقتها المسبقة مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص، بأن يُقيد عمل المرأة ليلاً على موافقتها وبعد اتخاذ الإجراءات الاحترازية اللازمة لتأمينها كتوفير وسيلة نقل مناسبة وأمنة من جانب صاحب العمل، أو موافقة المرأة على العمل في الأنشطة الشاقة بعد موافقتها وأخذ الضمانات الصحية والتأمينية الكافية حيث أنه وفقاً لما تُشير إليه التقارير فإن حظر تشغيل المرأة في بعض الاعمال، ووضع القيود على عملها ليلاً من شأنه أن يحد من فرصها في العمل، ويسهم في زيادة نسبة البطالة لدى النساء. ولا يخفى دخول المرأة السعودية في مجالات عمل جديدة وغير تقليدية عليها كمهنة «الهندسة» التي أفتتحت لها كلية خاصة بتعلم البنات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض<sup>(١)</sup>. لكن الحقيقة أن التمييز في خصوص هذه الأعمال لا يمكن اعتباره تمييزاً «ضد» المرأة، وإنما هو تمييز «من أجل» حماية المرأة. وقد نصت المادة (١٠) من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٦٧ على أنه «لا تعتبر تدابير تمييزية تلك التدابير التي تتخذ لحماية المرأة، في بعض أنواع الأعمال، لأسباب تتعلق بتصميم تكوينها البدني»<sup>(٢)</sup>. وبمقتضى هذه التعديلات تكون أحكام نظام العمل السعودي متمشية مع ما تُشير إليه الاتفاقيات والتقارير الدولية بشأن تنظيم عمل المرأة بما يؤهلها لأن تكون بيئة أكثر جاذبية لعمل المرأة، ومراعية في الوقت ذاته لطبيعة المرأة بما يكفل لها حقوقها وصيانتها في بيئة عمل آمنة مناسبة لطبيعتها كونها أمراً.

(١) راجع بشأن الكليات الجديدة والمستقبلية الخاصة بالنساء بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن الرابط التالي:

<https://www.pnu.edu.sa/ar/Pages/home.aspx>

(٢) حول هذه الآراء بشأن الاعمال المحظورة على المرأة وعملها ليلاً راجع الكتاب الصادر عن المركز القومي للمرأة بعنوان «حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، بدون تحديد سنة النشر، ص ٤، وما بعدها.

## المطلب الثاني:

### المساواة في الحصول على الأجر

إن التزام صاحب العمل بأداء الأجر للعامل، هو الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق صاحب العمل، وهو التزام عام مشترك بين عقود العمل جميعاً، أيًا كان النظام القانوني الذي يسرى عليها، والالتزام صاحب العمل بأداء الأجر هو سبب التزام العامل بأداء العمل، كما أن التزام العامل بأداء العمل هو سبب التزام صاحب العمل بأداء الأجر، فبين العمل والأجر إذن ارتباط وثيق يقوم على النظرية التقليدية في السبب في العقود الملزمة للجانبين. كما أن الأجر حق للعامل مقابل التزامه بأداء العمل، وإذا تخلف عنصر الأجر فإن العقد لا يعد عقد عمل، وإنما يكون من عقود التبرعات، والأجر في قانون العمل هو الأجر الذي يكون مقابل العمل<sup>(١)</sup>. ولأهمية الحق في الأجر فقد نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية عام ١٩٦٦ م إلى إلزام الدول الأطراف بتضمين تشريعاتها ما يلزم صاحب العمل بتوفير أجرًا منصفًا يكفل للعامل ولأسرته المعيشة الكريمة. وفي ذات الإطار نصت المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية. وأردفت هذه المواثيق بعد بيان هذا الحق بأن يكون هذا الحق لجميع الأفراد، دون أي تمييز، بحيث يكون الحق في الأجر متساو على العمل المتساوي دون تمييز على أساس النوع أو الجنس. وقد أبرمت منظمة العمل الدولية اتفاقية خاصة بشأن تنظيم مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وهي الاتفاقية (رقم ١٠٠) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية. وتطبيقاً لذلك نصت المادة (٢٥) من نظام العمل المصري الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م على: «يحظر التمييز في الأجر بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة».

وقد كرس المشرع السعودي الحق في الأجر وجعله مكون رئيس في تعريف عقد العمل فنصت المادة الخمسون من نظام العمل على أن عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر<sup>(٢)</sup>. كما قنن المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل - الحق

(١) حول المزيد بشأن مفهوم عقد العمل والأثار القانونية المترتبة عليه أنظر: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: «الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية وفقاً لأحدث التعديلات» - دار الكتاب الجامعي - ٢٠١٧ م.  
(٢) تنص المادة (٥٠) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ م على: «عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر».

فى الأجر- حيث أن الأصل فى النصوص القانونية أنها تسري على الرجال والنساء دون تمييز، فنص فى المادة (١٦) من نظام الخدمة المدنية على أن الموظف يستحق راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل<sup>(١)</sup>. والموظف كما تم تعريفه سابقاً بأنه: كل من يشغل وظيفة مدنية عامة فى الدولة أو يمارس مهماتها أياً كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته بغض النظر عن نوعه ذكراً أم أنثى. كما نصت المادة الخامسة والتسعون من نظام العمل السعودى على أنه: «إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذى يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته فى المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.» فتقدير الأجر هنا فى حال عدم وجود اتفاق يتم على أسس موضوعية بحيث تمثل فى: تحديد الأجر وفقاً لنوع عمل مثل، أو يحدد وفقاً لعرف المهنة، أو مقتضيات العدالة، وهى جميعاً معايير لا علاقة لها بنوع العامل أو جنسه. ويعاقب نظام العمل السعودى فى المادة التاسعة والثلاثون بعد المائتين: بغرامة لا تقل عن ألفى ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال لمن يقوم بالتمييز بين الرجل والمرأة فى الأجر حيث نص المشرع على: «يعاقب كل من يخالف أى حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه- فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة المذكورة أعلاه. وفى حال تكرار المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يقم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تزيد العقوبة إلى الضعف». ومما لا شك فيه أن نظام العمل السعودى لم يتضمن أى صورته من صور التمييز بين العامل والعاملة إلا فيما يتعلق بالتمييز الإيجابى لصالح المرأة والمتعلق بعمل المرأة ليلاً أو فى الأعمال الخطرة ومن ثم فإن ممارسة صاحب العمل أى صورة من صور التمييز داخل بيئة العمل مردها النوع سيكون معاقباً عليه بموجب أحكام النظام. والحقيقة أن التمييز فى الأجور لا يجد سنده فى غياب النص التشريعى عن المساواة بين الرجل والمرأة فى الأجر عن الاعمال المتساوية<sup>(٢)</sup>، وإنما نجده فيما يحدث فى الواقع الضلعى الذى يميز فيه رب العمل فى الأجور الممنوحة للعامل ما بين إذا كان رجل أو أنثى<sup>(٣)</sup>. فقد أظهرت دراسات عديدة

(١) تنص المادة (٥٠) من نظام الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم ملكى رقم م/٤٩ بتاريخ ١٠ / ٧ / ١٣٩٧ على: «يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل.»

(٢) نص القرار الوزارى الصادر بتاريخ ٥-١٢-١٤٤٠هـ، صادر رقم ٢١٥٧٣٩، بشأن لائحة عمل المرأة على: «لا يجوز التمييز بين أجور العاملين والعاملات فى العمل ذي القيمة المتساوية.»

(3) Jouharah M. Abalkhail, Women and leadership: challenges and opportunities in Saudi higher education, p174. available on Emerald Insight at: [www.emeraldinsight.com/1362-0436.htm](http://www.emeraldinsight.com/1362-0436.htm)

أن الرجال كثيراً ما يُنظر إليهم على أنهم الأفضل في مجالات العمل وبالتالي يرجح حصولهم على حصص أكثر من المميزات النقدية أو العينية كحافز ومكافأة حيث مازال هناك الفكر السائد على الموروثات الاجتماعية القديمة والقائم على التقسيم التقليدي للأدوار بين المرأة والرجل، الأمر الذي يعني أن قضية العمل بالنسبة للمرأة هي ليست على نفس درجة أهمية العمل للرجل، يضاف إلى ذلك نظرة المرأة السلبية نفسها - في كثير من الأحيان - حول قدرتها وكفاءتها على المشاركة أو حتى قناعتها بأهمية ذلك<sup>(١)</sup>.

وكنا نرى إضافة نصوص قانونية صريحة تضاف إلى نصوص قانون العمل والخدمة المدنية من أجل منع التفرقة في الأجور بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي وهو ما يعد تنفيذاً لالتزامات المملكة الدولية بمقتضى تصديقها على الاتفاقية رقم ١٠٠ الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية. كما أن النص صراحةً على عدم التمييز النوعي في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية من بين المحاور التي يُقيم عليها تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون. «وتعود كلمة أجر في التقرير إلى كافة أشكال المكافآت أو المخصصات التي يقدمها رب العمل إلى العامل بشكل مباشر أو غير مباشر عن وظائف متساوية. ويعطى التقرير النقطة (١) إذا كان أرباب العمل ملزمين قانوناً بدفع أجر متساوي للموظفين الذكور والإناث الذين يؤديون أعمال ذات قيمة متساوية»<sup>(٢)</sup>.

وفي هذا الصدد، تُشير إلى قانون العمل الإماراتي الذي يطبق على القطاع الخاص في الدولة، وتقتضي المادة ٣٢ منه صراحةً على منح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل في حال قيامها بنفس العمل<sup>(٣)</sup>، وكذلك ما اعتمده مجلس الوزراء الإماراتي في عام ٢٠١٨، من مشروع إصدار أول تشريع من نوعه للمساواة في الأجور والرواتب بين الجنسين. ونشير كذلك إلى ما نصت عليه المادة (٣٥) من قانون العمل المصري من حظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة<sup>(٤)</sup>.

(١) أنظر في شأن ذلك: د. هبة عبد المنعم، وآخرون، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، صندوق النقد العربي، العدد ٤٨، ٢٠١٨. وكذلك البرنامج البحثي حول المرأة والعمل، ورقة سياسات صادرة عن الجامعة الأمريكية بمصر مركز البحوث الاجتماعية، نوفمبر، ٢٠٠٩.

(2) <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/9781464816529.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

(٣) (البوابة الرسمية لحكومة الإمارات، ٢٠٢٠)، <https://u.ae/#/>

(٤) أنظر فيما يتعلق بتشريعات الدول العربية في هذا الصدد، مقال بعنوان «هل يوفر القانون بالمنطقة العربية الحماية للأمومة» منشور على الرابط التالي: <https://cutt.ly/cvZE5١٤>

## المطلب الثالث:

### المساواة فى الحصول على المعاش التقاعدي

تفترض المساواة فى بيئة العمل بين الجنسين حق العامل أياً كان نوعه فى الحصول على المعاش التقاعدي وفق فرص متساوية، ويقيّم تقرير ممارسة المرأة وفق مؤشر المعاش التقاعدي القوانين التي تؤثر بحجم معاش المرأة التقاعدي، حيث يمكن للتقاعد المبكر أن يوسع فجوة مستويات المعاش التقاعدي على أساس النوع الاجتماعي ويزيد من خطورة تعرض النساء للفقر فى كبيرة. فطالما كانت الأعمار التي يمكن فيها للرجال والنساء التقاعد بمزايا معاشات تقاعد كاملة متساوية. كان ذلك دلالة على المساواة بين الرجل والمرأة فى الحصول على المعاش التقاعدي<sup>(١)</sup>.

وتمشياً مع ذلك صدر المرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ٢٧ / ١١ / ١٤٤٠هـ، وبدأ تنفيذه فى ٢ أغسطس ٢٠١٩ ويقضى بالموافقة على تعديل المادة ٢٨ من نظام التأمينات الاجتماعية بما يحقق المساواة بين الرجل والمرأة فى سن التقاعد بحيث يكون ستين سنة لكلا الجنسين. وأوضحت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فى بيان لها، أن النظام كان يسمح للمرأة بالحصول على معاش التقاعد بمجرد بلوغها سن الخامسة والخمسين وتوفر مدة اشتراك لا تقل عن عشر سنوات، وبينت أن ذلك أسهم بشكل جزئي فى إضعاف مساهمة المرأة فى سوق العمل بسبب إقدام بعض أصحاب العمل على استبعاد المرأة من العمل بمجرد بلوغها سن الخامسة والخمسين، وأن الموافقة على تعديل المادة (٢٨) من نظام التأمينات الاجتماعية يحقق المساواة بين الرجل والمرأة فى سن التقاعد بحيث يكون (٦٠) سنة لكلا الجنسين، سواء من العاملين فى القطاع الخاص أو العاملين فى الجهات الحكومية، والحصول على مزايا المعاش التقاعدي<sup>(٢)</sup>.

ويتبقى للمشرع السعودي تمشياً مع الممارسات الدولية الأمثل فيما يتعلق بالمساواة فى الحصول على المعاش التقاعدي أن ينص صراحةً على أحقية الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية فى الحصول على مزايا معاشات التقاعد الجزئية والمساواة بين الجنسين فى احتساب عمر التقاعد المطلوب للحصول على مزايا تقاعد جزئية<sup>(٣)</sup>.

(1) <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/9781464816529.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

(2) <https://cutt.ly/fvZRCny>

(3) <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/9781464816529.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

## المطلب الرابع:

### توفير بيئة عمل آمنة

تمثل بيئة العمل الآمنة أحد المقومات اللازمة لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، ويقصد بالأمان هنا حماية المرأة داخل بيئة العمل من الأوجه المختلفة للتحرش الجنسي<sup>(١)</sup>، ويشير تقرير ممارسة أنشطة الأعمال إلى أهمية الحماية التشريعية من التحرش الجنسي داخل بيئة العمل، وتشمل هذه الحماية حظراية سلوكيات لفظية أو جسدية غير مرغوب فيها ذات طابع جنسي، كما تشمل أوجه الحماية النص على عقوبات معينة، مثل الغرامات والسجن بسبب التحرش في مكان العمل. أو تعويض المرأة عن تلك الوقائع حتى بعد إقالة ضحايا واقعة التحرش. وقد تماشى نظام مكافحة جريمة التحرش الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/٩٦) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٦ في تحديد مدلول جريمة التحرش الجنسي مع نهج التقرير حيث عرف تلك الجريمة بانها: كل قول أو فعل أو إشارة ذات مدلول جنسي، تصدر من شخص تجاه أي شخص آخر، تمس جسده أو عرضه، أو تخدش حياءه، بأي وسيلة كانت، بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة<sup>(٢)</sup>.

وبتحليل نص المادة الثالثة من النظام نجد أن المشرع قد أمعن في حماية المرأة وحال دون إعفاء المعتدي من الجزاء بسبب تنازل المدعى عليها لوجود أية ضغوطات عليها من قبل رب العمل أو الأسرة أو المعتدي. فنص على عدم حيولة تنازل المجني عليه أو عدم تقديم شكوى دون حق الجهات المختصة -نظاماً- في اتخاذ ما تراه محققاً للمصلحة العامة، وذلك وفقاً لأحكام نظام الإجراءات الجزائية، والأنظمة الأخرى ذات الصلة. كما شدد النظام عقوبة جريمة التحرش إلى السجن لمدة لا تزيد على خمس سنوات، وبغرامة مالية لا تزيد على ثلاثمائة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، إن كان الجاني له سلطة مباشرة أو غير مباشرة على المجني عليه. فرب العمل سلطة مباشرة على العاملات لديه ومن ثم توقع بشأنه العقوبة المشددة إذ كان هو الجاني، أما إذا كان الفعل قد وقع من غير رب العمل فإن العقوبة تكون السجن مدة لا تزيد على سنتين، وبغرامة مالية لا تزيد على مائة ألف ريال أو عقوبة

(١) - نوال الشهري، وآخرون، المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل: دراسة استطلاعية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، ص ٣٩٠، مج ٢٢، ٢٠٠٤.

(2) Mohammed F. Aljeday Alsubaie, Review of the Saudi Anti-Sexual Harassment Law: Evolution and Challenges, p22, available at: www.lawandworld.ge.

أخرى تقررها أحكام الشريعة الإسلامية أو أي عقوبة أشد ينص عليها أي نظام آخر. ويتساوى في شأن تطبيق العقوبة مع الفاعل الأصلي كل من حرض غيره، أو اتفق معه، أو ساعده بأي صورة كانت، على ارتكاب جريمة تحرش. ما نشير في هذا الصدد ما نص عليه القرار الوزاري الصادر بتاريخ ٥-١٢-١٤٤٠هـ، صادر رقم ٢١٥٧٣٩، بشأن لائحة عمل المرأة على: « لا يجوز القيام بأي عمل من شأنه الضغط على حرية المرأة بما يشل ابطال أو اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في العمل بما لا يتوافق مع نظام العمل والأنظمة المحلية الأخرى»<sup>(١)</sup>. وبذلك تحصل المملكة العربية السعودية على النقاط الممنوحة لهذا المحور في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال حيث استحدثت المشرع السعودي نظام مستقل لمكافحة التحرش الجنسي في بيئة العمل مضمناً إياه عقوبات جنائية وسبل محاسبة المتحرش في أماكن العمل وهو نظام مكافحة التحرش الصادر بالمرسوم ملكي رقم (٩٦/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٦هـ والذي تمت الإشارة إليه أعلاه.

## المبحث الثاني:

### الحماية القانونية للأم العاملة

هل يوفر القانون بالمملكة العربية السعودية الحماية للأمومة؟ سؤال يطرح نفسه إذ ما كنا نبحت في مدى توافر الحماية القانونية للمرأة داخل بيئة العمل ومن ثم توفير بيئة عمل جاذبة للمرأة، إن تمكين المرأة يقتضي بالضرورة تهيئة البيئة المناسبة لها كي تتمكن من الاستمرار في العمل، بما يحفظ التوازن بين المسؤوليات العائلية للمرأة. فهناك الاتفاقية رقم ٣ لسنة ١٩١٩ بشأن حماية الأمومة، والاتفاقية الدولية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة، التي أكدت على الأحكام الواردة في الاتفاقية السابقة رقم ٣ لسنة ١٩١٩ مع توسيع نظام المستفيدين من أحكامها. واهتمت منظمة العمل العربية بحماية الأمومة في الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل والاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل معدلة. ويضخص مؤثر الوالدية القوانين التي تؤثر في عمل النساء خلال الحمل وبعده وتزيد احتمالية عودة النساء إلى العمل<sup>(٢)</sup>.

وفي المملكة العربية السعودية تعددت مستويات الحماية التي وفرتها للأم العاملة

### على تفصيل المطالب التالية:

(١) منشور على الرابط التالي <https://hrsd.gov.sa/ar/decisions>

(٢) للاطلاع على مضمون هذه الاتفاقيات راجع: ناريمان فضيل النمرى، الآليات الدولية والشريعة الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة، دراسة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق قسم القانون العام جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٤م.

## المطلب الأول:

### الحماية على مستوى إجازة الوضع أو الحصول على فترات راحة للإرضاع

#### أولاً الحماية على مستوى إجازة الوضع

لبيان أهمية هذه الحماية نشير إلى العصفور في مقابلة أجراها مع أحد العاملات بالقطاع الخاص، حيث أشارت المتقابلة إلى أنه ونظراً لشعورها بالتعب في أيام الحمل طالبت بالقيام بعطلة لبعض الأيام مما أثار حفيظة رب العمل وخيرها بين ترك العمل وبين عدم تكرار مثل هذا الطلب والانتظام في العمل<sup>(١)</sup>. لذلك حرصت معايير العمل الدولية على توفير الحماية للأم العاملة، حيث رفعت الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة مقدار إجازة الوضع إلى ١٤ أسبوعاً. وعلى الصعيد العربي كفلت الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة حق المرأة العاملة بالحصول على إجازة وضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع<sup>(٢)</sup>.

وعلى مستوى تشريعات العمل بالمملكة العربية السعودية قسمت اللائحة التنفيذية لنظام الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إجازة الوضع إلى فترتين محدودتين أحدهما سابقة على الوضع والأخرى لاحقة عليه، فنصت المادة (١٥١) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية على أن الموظفة تستحق إجازة وضع بكامل الراتب مدتها (سبعين) يوماً توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بثمانية وعشرين يوماً قبل التاريخ المرجح للوضع. يتساوى في ذلك كون الموظفة سعودية الجنسية أم لا وهو ما يفهم ضمناً عند الرجوع لنص المادة (١٤٩) التي تعطي الموظفة السعودية التي ترغب في مرافقة زوجها أو من يعولها شرعاً إلى الخارج إجازة استثنائية. ووفق هذا النص فإنه يشترط بصريح نص المادة المذكورة أن تكون المتمتعة بهذه الإجازة سعودية الجنسية، في حين لم نجد مثل هذا الشرط ضمناً أو صراحة بحكم المادة (١٥١). وعليه فجميع الموظفات الخاضعات لنظام الخدمة المدنية أياً كانت جنسيتهن يتمتعون بالحق في إجازة وضع مقدارها (١٠) أسابيع يقسمونها كيف يردن.

(١) أحمد العصفور، مرجع سابق، ص ١٩١.

(٢) عبد ربه عادل مسعود، الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الليبي، مجلة القانون والأعمال، جامعة الحسن الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مجلد ٢٦، ع ٢٠١٨، ص ٥٧ وما بعدها.





المصدر: الموارد والتنمية البشرية

ويُحمد مسلك المشرع السعودي فيما نص عليه بشأن تقسيم إجازة الوضع، حيث لا شك أنه بقرب عملية الوضع يثقل حمل المرأة وتحتاج إلى الراحة وإلى ترتيب أوضاعها لاستقبال مولودها الجديد. وقد سلك نفس النهج كل من القانون المصري بالمادة ٩١ من قانون العمل الموحد، والقانون المغربي المادة ١٥٢ من مدونة الشغل والقانون الإماراتي المادة ٣٠ من قانون تنظيم علاقات العمل. وعلى الرغم من أن إجازة الأمومة المنصوص عليها في النظام السعودي تتوافق في مدتها مع الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة التي منحت العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع. إلا أن هذه المدة تقل عن أفضل الممارسات الدولية في هذا الصدد فقد منحت الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة الأم إجازة وضع مقدارها ١٤ أسبوعاً. كما يتطلب تقرير المرأة والقانون منح المرأة إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة ١٤ أسبوعاً ٩٨ يوم تقويمي لكي تُعطى النقطة الخاصة بهذا المحور كاملة للدولة المعنية. وكنا نرى أن يتم تعديل مدة إجازة الوضع الممنوحة للعاملة كي تتفق مع الممارسات الدولية لتزيد المدة من ١٠ أسابيع إلى ١٤ أسبوع. ومن بين الممارسات الجيدة الموجودة بالتشريعات المقارنة ما جاء به مشروع قانون العمل المصري المرفوع إلى مجلس النواب المصري في الفصل الثالث منه بعنوان: (تشغيل النساء) المادة (٥٠) من حق العاملة في الحصول على إجازة وضع لمدة (أربعة أشهر) بعد أن كانت في المادة (٩١) من القانون الحالي رقم ٢٠٠٣/١٢ (ثلاث أشهر) فقط<sup>(١)</sup>.

(١) تنص المادة (٩١) من قانون العمل المصري على أن: «للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيّناً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.»

وبذلك يكون مشروع القانون قد سوى بين العاملات بالقطاع الخاص، والعاملات في الجهاز الإداري بالدولة والعاملات المخاطبات بقانون الخدمة المدنية<sup>(١)</sup>.

ونشير هنا إلى مشروع تعديل نظام العمل السعودي الذي اتاحته وزارة العمل السعودية على منصة «استطلاع»، ابتداءً من ٦ يناير/٢٠٢١م الجاري ولمدة شهر من تاريخه. ومن بين التعديلات المقترحة تعديل نص المادة (١٥١) لتصبح للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة ١٤ أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الوضع والفترة التي تليه توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع بدلاً من (١٠) أسابيع<sup>(٢)</sup>. وبعد إجراء هذه التعديلات سي تبقى لنا عدد من الملاحظات بشأن إجازة الوضع في المملكة العربية السعودية ومنها:

- مدة (١٤) أسبوع بعد التعديل المطلوب هي أقصى مدة يمكن للمرأة الحامل التمتع بها كإجازة وضع بغض النظر عما إذا كانت بالولادة الطبيعية أو الولادة بعملية جراحية. في حين ميزت بعض القوانين من حيث المدة بين الولادة الطبيعية والولادة بعملية جراحية فمنح الولادة بالجراحة مدة إجازة أطول (في حدود ١٤ أسبوع).
- التعديل المقترح ستستفيد منه العاملات بالقطاع الخاص فقط دون موظفات القطاع الحكومي حيث ستظل المدة كما هي (١٠) أسابيع بالنسبة لهن كما لن تستفيد من هذا التعديل بعض الأمهات الخاضعات للوائح خاصة.
- الاستفادة من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر متكررة ذلك أن المشرع لم يقيد الحصول على هذه الإجازة بعدد محدد أو بأي قيد من القيود، بل أن النصوص في كل من قانون العمل أو في قانون الخدمة المدنية جاءت عامة ولا يجوز تقييدها بسقف عدد من المرات، أو بتناقص مدة الإجازة في حال التكرار. في حين قيدت دول أخرى عربية مرات الاستفادة من الحماية كما هو الحال بالنسبة للقانون الأردني، فرغم أن قانون العمل ألزم رب العمل بدفع أجر المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة مهما تكررت، إلا أن تأمين الأمومة الذي يضمن دفع الأجر للمرأة العاملة خلال الإجازة يستمر لغاية أربع ولادات في الحد

(1) <https://shortest.link/1IRH>

(2) <https://istitlaa.ncc.gov.sa/ar/Labor/Hrsd/WorkSystem/Pages/default.aspx>

الأعلى (المادة ٤٤ من قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم ٧ لسنة ٢٠١٠، والمادة ٧٠ من قانون العمل وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦). وكذلك القانون المصري الذي قصر الاستفادة من تكرار الولادة على ولادتين فقط طيلة فترة الخدمة (المادة ٩١ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٢، والمادة ١١ من دستور ٢٠١٤)<sup>(١)</sup>.

- لم يتضمن نظام الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ما يفيد اشتراط مدة خدمة معينة حتى تحصل المرأة على إجازة الوضع كاملة مدفوعة الأجر في حين جاءت المادة الثانية والخمسون بعد المائة من نظام العمل السعودي ليوضح آلية حصول المرأة على إجازة وضع مدفوعة الأجر فنصت: «على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر».
- استكمالاً لمنظومة الحماية الممنوحة من قبل نظام العمل السعودي للأم العاملة فقد نصت المادة الخامسة والخمسون بعد المائة على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إندارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع». كما ألزمت المادة الثالثة والخمسون بعد المائة صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.
- تُشير إلى أهمية تضمين قانون العمل ما يفيد حق الآباء في الحصول على إجازة أبوة مخصصة لوضع الطفل تكون مستقلة عن إجازات العامل ولا تقتطع منها، على غرار ما ورد بنص المادة (١٥٣) من اللائحة التنفيذية لتنمية الموارد البشرية في الخدمة المدنية بمنح الموظف إجازة لمدة ثلاثة أيام براتب كامل في حال ولادة مولود له على أن تمنح له خلال الأسبوع من تاريخ الولادة والا سقط الحق فيها.

(١) انظر التعديلات المقترحة على قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢، والمعروضة على مجلس النواب المصري، والتي نصت في المادة (٥٣) من مشروع القانون المقترح على: «يكون للعاملة في المنشآت التي تستخدم (خمسة وعشرين) عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها وهذه الإجازة لأكثر من (ثلاث مرات) طوال مدة الخدمة، في حين أن نص المادة (٩٤) من قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٢، كانت تعطي للعاملة في المنشآت التي تستخدم (خمسین) عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز (سنتين) لرعاية طفلها وهذه الإجازة لأكثر من (مرتين) طوال مدة الخدمة.

- من المفترض أن تقوم الحكومة بإدارة مزايا إجازة الوضع بما تشمله من توفير رعاية صحية لها أثناء فترة الحمل بشكل كامل، بما في ذلك نظم التأمين الاجتماعي الإجباري مثل الضمان الاجتماعي، أو الأموال العامة، أو التأمين الخاص الذي تفرضه الحكومة أو رب العمل عن أي استحقاقات لإجازة الأمومة المدفوعة مباشرة للموظفة. إذا كان رب العمل يساهم بهذه المستحقات. ونناشد المشرع السعودي إصدار نظاماً بشأن الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة الهادف إلى تمكين الأمهات العاملات اقتصادياً وإبقائهن في القوى العاملة أو تضمينه في نظام التأمينات الاجتماعية الحالي. وسيأتي ذلك في إطار استجابة المملكة لالتزاماتها الدولية ويتوافق مع معايير العمل الدولية، خاصة اتفاقيتي العمال/العاملات ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، وحماية الأمومة ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، إضافة إلى توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١). والإقليمية التي تتمثل في التزامها فيما جاء باتفاقية العمل العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦م بشأن المرأة العاملة من ضرورة تضمين تشريعات التأمينات الاجتماعية نصوصاً خاصة بتأمين الأمومة<sup>(١)</sup>.

#### ثانياً: الحماية على مستوى منح المرأة الحق في فترات لإرضاع الصغير؛

أقرت المادة (١٥٤) من نظام العمل حق الأم في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها (لا تزيد على الساعة يومياً)، على أن تحسب ضمن ساعات العمل الأصلية. ويلاحظ أن القانون في هذه النقطة، يتفق مع معايير العمل الدولية والعربية، كما أنه لم يقيد المرأة في الحصول على هذه الفترة بعدد معين من الأطفال. ولا يستفيد من ذلك غير العاملات الخاضعات لقانون العمل السعودي دون الموظفات الخاضعات لنظام الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية. حيث خلا القانون من تنظيم لحق المرأة الأم في فترة أو فترات للرضاعة خلال ساعات العمل الرسمية، وقد صرحت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بذلك قائلة « لا ساعات رضاعة في اللوائح الحالية ». ونشير في هذا الصدد إلى المشرع المصري في قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي يقضي في مادته (٩٢) على: « يكون للعاملات التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرون شهراً التالية لتاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة -الحق في فترتين أخريين للرضاعة ولا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر<sup>(٢)</sup>».

(1) <https://shortest.link/1I-R>

(2) <https://shortest.link/1NrW>

ونهب بالمشروع السعودي أن يضيف مادة للائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية تعطي الحق للأم العاملة في فترة أو فترات لإرضاع صغيرها ضمن ساعات العمل الأصلية ومساواتها بالأم العاملة في القطاع الخاص.

### المطلب الثاني:

## توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة على مستوى إجازة رعاية الطفل

راعت المعايير الدولية المسؤولية العائلية للمرأة العاملة، ومنحت بموجبها الفرصة للمرأة للحصول على إجازة لرعاية طفلها الصغير<sup>(١)</sup>، فصاغت توصيات وليس نصوص أمره موجهة للبلدان لتضمينها في تشريعاتها العمالية تشجع أرباب العمل على منح المرأة العاملة هذه الإجازة، إدراكاً منها أن إجازة رعاية الطفل تضع بعض الأعباء على أصحاب الأعمال. فوفقاً للتوصية الدولية رقم ١٦٥ لسنة ١٩٨١ بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، يحق للعمال رجالاً ونساءً الحصول على إجازة أبوية بغية رعاية أطفالهم، ويترك لكل بلد أمر تحديد مدة وشروط هذه الإجازة، وتعتبر الإجازة الأبوية بمثابة جزء من نهج متكامل وغير معزول عن سائر المبادرات، مما قد يساهم في التوفيق بين المسؤوليات العائلية ومسؤوليات العمل. في حين ورد النص على إجازة رعاية الطفل في الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة/ المادة ١٤ منها.

ولا يوجد في نصوص قانون العمل السعودي ما يفيد الأخذ بمثل هذه التوصيات بينما نجد أن مشروع قانون العمل المصري وفي مادته الـ (٥٢) تنص على: «يكون للعاملة في المنشآت التي تستخدم (خمسة وعشرين) عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها وهذه الإجازة لأكثر من (ثلاث مرات) طوال مدة الخدمة، في حين أن نص المادة (٩٤) من قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، كانت تعطي العاملة في المنشآت التي تستخدم (خمسين) عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز (سنتين) لرعاية طفلها وهذه الإجازة لأكثر من (مرتين) طوال مدة الخدمة.

(١) قضت محكمة النقض المصرية في طعنها الطعن رقم ٧٥٧٢ لسنة ٨٠ قضائية -الدوائر التجارية -جلسة ٢٠١٧/٠١/١٢ أن: من حق العاملة عدم منعها من الترقية لقيامها بإجازة رعاية طفل يعد تمييزاً بسبب الجنس ومخالفاً للدستور. علة ذلك: مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر خطأ ومخالفة للقانون.

[https://www.cc.gov.eg/judgment\\_single?id=111355320&&ja=137116](https://www.cc.gov.eg/judgment_single?id=111355320&&ja=137116)

وعلى صعيد قانون الخدمة المدنية السعودي، جاء نص المادة رقم (١٥٢) من اللائحة التنفيذية لتنمية الموارد البشرية في الخدمة المدنية بالنص على:

أ. إذا رغبت الموظفة في التفرغ لرعاية مولودها فيجوز لها الحصول على فترة أو فترات إجازة أمومة مدتها ثلاث سنوات كحد أقصى طوال خدمتها الوظيفية بربع الراتب بعد نهاية إجازة الوضع الواردة في المادة (١٥١) من اللائحة، على ألا يقل ما يصرف لها عن (ألف وخمسمائة) ريال شهرياً وذلك وفق الضوابط الآتية:

١- أن يكون منح هذه الإجازة للموظفة خلال الثلاث سنوات الأولى من عمر الطفل.  
٢ للجهة الحكومية تأجيل منح هذه الإجازة لمدة لا تتجاوز (تسعين) يوماً من التاريخ المحدد لبدء الإجازة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

ب إذا رغبت الموظفة الحاضنة التي تكفل طفل يتيم في إجازة لرعايته فيجوز لها الحصول على إجازة الأمومة الواردة في الفقرة (أ).

ويلاحظ أن غالبية تشريعات العمل العربية قد تجاهلت النص على حق المرأة في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز سنًا معينة. ويبدو أنها تركت الأمر للاتفاق بين العاملة وصاحب العمل. من هنا يدعو الاتحاد الدولي للنقابات الاتحادات النقابية في البلدان العربية لإعادة النظر في هذا التوجه تمشياً مع معايير العمل الدولية والعربية. وقد نص قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٤ في المادة (٩٤) منه على أن للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها<sup>(١)</sup>. وفي هذا قضت محكمة النقض المصرية: « أن إجازة رعاية الطفل هي إجازة خاصة بدون أجر وبحد أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال مدة خدمتها ولا تستحق العاملة أثناء القيام بها ثمة مستحقات مالية وبحسب الأصل في قانون التأمين الاجتماعي تلتزم بسداد حصتها وحصص صاحب العمل في الاشتراكات إذا رغبت في حسابها ضمن مدة اشتراكها في التأمين<sup>(٢)</sup>. وفي إطار رعاية الطفل أيضاً منح قانون العمل السعودي للمرأة

(١) تنص المادة (٩٤) من نظام العمل المصري على: « مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، مادة يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

(٢) (محكمة النقض المصرية، ٢٠١٦)، الطعن رقم ١٢١٤٩ لسنة ٧٦ قضائية الصادر بجلسته ٢٠١٦/١١/٢٠١٦.

الحق في الحصول على دار رعاية لصغيرها أثناء فترة تواجدها بالعمل فنصت المادة التاسعة والخمسون بعد المائة:

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

٢- يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

### المطلب الثالث:

## الحماية القانونية على مستوى حظر فصل /إقالة المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة

تهدف الحماية القانونية للمرأة العاملة المتمثلة بحظر فصلها خلال فترة إجازة الأمومة إلى توفير الأمان والاستقرار الوظيفي لها وحماية صحتها وتمكينها من الوفاء بمسئولياتها الأسرية. فقد حظرت معايير العمل الدولية (الاتفاقية الدولية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة، والاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة) على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة. وفي ذات السياق، حظرت الاتفاقيتان العربيتان ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة، و٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل معدلة على صاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.

وعلى صعيد تشريعات العمل في البلدان العربية، ففيما عدا التشريع السوداني والموريتاني، كرست غالبيتها مبدأ حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة، وقد ورد هذا الحظر في المادة الخامسة والخمسون بعد المائة من نظام العمل السعودي؛ لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع<sup>(١)</sup>. كما نصت المادة السادسة والخمسون بعد المائة من النظام نظام العمل السعودي؛ لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة وثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة. وبذلك تستحق المملكة الدرجة المستحقة بشأن حظر إقالة العاملات الحوامل.

(١) مقال سابق بعنوان بعنوان، هل يوفر القانون بالمنطقة العربية الحماية للأمومة، منشور على الرابط التالي:

<https://cutt.ly/cvZE51>



## الخاتمة

استخلصت الباحثة عدد من النتائج توصلت إليها من خلال تحليل النصوص القانونية، كما أوصت بعدد من التوصيات ضمنيتها ثانياً البحث ونجملها في التفصيل التالي

### أولاً: النتائج

١. تمثل نسبة السعوديات نصف سكان المملكة (٤٩%) بما يعني أهمية مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، كي تتمكن المملكة من الاستفادة من هذه القدرات في تحقيق أحد أهم أهداف رؤية ٢٠٣٠ « اقتصاد مزدهر».
٢. تشهد المملكة العربية السعودية تحولات في خطط التنمية المستدامة، وتحولات اجتماعية وثقافية نتج عنها عدد من التعديلات التشريعية بشأن مشاركة المرأة في سوق العمل.
٣. يتطلب نفاذ المرأة إلى سوق العمل عدد من العوامل والمتطلبات منها توفير أوجه الحماية القانونية لخلق بيئة عمل آمنة ومحفزة، بما يتناسب وطبيعتها كامرأة، وبما يضل لها التمكين من الوفاء بمتطلبات أومومتها.
٤. سعياً من المملكة نحو تنفيذ التزاماتها الدولية فيما يتعلق بعمل المرأة فقد قامت بإدخال عدد من الإصلاحات التشريعية على قوانينها الحالية واستحداث قوانين جديدة، وبالفعل حققت مراكز متقدمة في التقارير الدولية المعنية بقياس فاعلية بيئة العمل للمرأة.
٥. تحتاج المملكة إلى حزم إضافية من التعديلات التشريعية تصل بها بيئة عمل المرأة على أراضيها جاذبة بنسب تتوافق مع التزاماتها الدولية.

## ثانياً التوصيات

١. سن مواد قانونية تضاف لنصوص قانون العمل، ونظام الخدمة المدنية، والنص صراحةً على حظر التمييز في التعيين أو في الدرجة أو المسمى الوظيفي بسبب النوع. وتقرير جزاءات خاصة لمخالفة تلك الأحكام.
٢. التنبيه على مفتشي نظام العمل الصادر بتسميتهم قرار من الوزير المختص بالتفتيش على ما من شأنه إخلالاً بمبدأ المساواة بين الجنسين لما تمثله من مخالفات لنظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له.
٣. إرساء السوابق القضائية من قبل ديوان المظالم المتعلقة بحظر التمييز بين الرجل والمرأة في مضمار الوظائف العامة، والتأكيد على أن الدرجة الوظيفية حقاً عاماً لكل مواطن ذكر كان أم أنثى وإمكانية مقاضاة جهة الإدارة عند انحرافها في تطبيق القانون وإساءة استخدام السلطة التقديرية في التمييز بين المتقدمين لشغل وظيفة عامة على أساس نوعي.
٤. إرساء السوابق القضائية من المحاكم العمالية بشأن حظر التمييز بين الرجل والمرأة في الحصول على فرصة العمل.
٥. قيام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتحثيف المجتمعي خاصة لأرباب الأعمال بشأن أهمية دور المرأة في الحياة الاقتصادية والمغانم الناتجة عن استخدام هذه القوى البشرية في تحقيق أغراض التنمية.
٦. فرض نسب للتعيين أو التوظيف للنساء «كوتة» ولو بشكل مرحلي بحيث تلتزم كل جهة عمل بتعيين عدد محدد من النساء مقارنةً بأعداد الرجال يتم تعيينه في ضوء دراسات متخصصة لحين إرساء ثقافة ومبادئ مشاركة المرأة في سوق العمل.
٧. التعديل التشريعي على نصوص قانون العمل الحالي بحيث يكون عمل المرأة في جميع المجالات والأوقات الممكنة للرجال هي الأصل، وترد بشأن هذا الأصل استثناءات مضمونة بعدد من الضمانات التي تكفل حماية المرأة ومراعاة طبيعتها الخاصة.

٨. إضافة نصوص قانونية صريحة تضاف إلى نصوص نظام العمل ونظام الخدمة المدنية من أجل منع التفرقة في الأجور بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي.
٩. استحداث نظام بشأن استحقاق معاشات التقاعد الجزئية أو النص صراحةً في نظام التأمينات الاجتماعية الحالي، على أحقية الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية في الحصول على مزايا معاشات التقاعد الجزئية والمساواة بين الجنسين في احتساب عمر التقاعد المطلوب للحصول على مزايا تقاعد جزئية.
١٠. تعديل مدة إجازة الوضع الممنوحة للعامل أو الموظفة بنظام الخدمة المدنية وكذلك الخاضعات للوائح خاصة كي تتفق مع الممارسات الدولية لتزيد المدة من ١٠ أسابيع على ١٤ أسبوع.
١١. قيام الحكومة بإدارة مزايا إجازة الوضع بما تشمله من توفير رعاية صحية لها أثناء فترة الحمل بشكل كامل، من خلال تقرير نظم التأمين الاجتماعي الإلزامي مثل الضمان الاجتماعي، أو الأموال العامة، أو التأمين الخاص الذي تفرضه الحكومة أو رب العمل عن أي استحقاقات لإجازة الأمومة المدفوعة مباشرة للموظفة وهو ما يُعرف بـ «تأمين الأمومة».
١٢. إضافة مادة لللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية تعطي الحق للأم العاملة في فترة أو فترات لإرضاع صغيرها ضمن ساعات العمل الأصلية التي يتوجب على المرأة القيام بها ومساواتها بالأم العاملة في القطاع الخاص.
١٣. تعديل نصوص قانون العمل للنص على حق كل من الأب أو الأم إجازة أبوية بغية رعاية أطفالهم، على أن يطرح شروط تطبيق ذلك على مؤسسات الاعمال للتوصل إلى أفضل توصية ممكنة تُراعي كل من رب العمل والعامل.

## المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية:

١. الشهري، نوال علي، (٢٠١٥)، المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل: دراسة استطلاعية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مج ٢٢، ع ٣٤.
٢. النّمري، ناريمان فضيل، (٢٠١٤)، الآليات الدولية والشرعية الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة، كلية الحقوق قسم القانون العام جامعة الشرق الأوسط.
٣. الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، (٢٠١٨) التعليقات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، المملكة العربية السعودية، ٨ أبريل/نيسان.
٤. الأمم المتحدة، (٢٠١٩)، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، المرأة في القضاء في الدول العربية زيادة المشاركة وإزالة العقبات.
٥. الهيئة العامة للإحصاء، (٢٠٢٠)، المرأة السعودية شريك النجاح، تقرير خاص بمناسبة اليوم العالمي للمرأة ٢٠٢٠.
٦. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (٢٠١٨)، المملكة العربية السعودية، عدالة النوع الاجتماعي والقانون، تقييم القوانين المؤثرة على عدالة النوع الاجتماعي والحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي.
٧. صندوق النقد الدولي، (٢٠١٣)، المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين.
٨. عبد ربه، عادل مسعود، (٢٠١٨)، الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الليبي، مجلة القانون والأعمال: جامعة الحسن الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مجلد ٢٦ ع ٢٦.
٩. مركز الملك عبد الله للدراسات والبحوث البترولية، (٢٠١٩)، كيفية تمكين النساء السعوديات في القوى العاملة.

١٠. منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، (٢٠٠٤). المؤسسات الاجتماعية ومؤشر النوع الاجتماعي المملكة العربية السعودية متوفر على الرابط التالي.

<http://www.genderindex.org/country/saudi-arabia>

١١. منظمة العمل الدولية، (٢٠١٢)، الفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، الطبعة الثانية.

### ثانياً التشريعات

#### نظام الحم الأساسي

- <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/16b97fcb4833-4f66-8531-a9a700f161b6/1>

#### نظام العمل

- <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/08381293-6388-48e2-8ad2-a9a700f2aa94/1>

#### نظام الخدمة المدنية

- <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/32f651e6-2976-439c-b418-a9a700f23fb2/1>

#### نظام مكافحة جريمة التحرش

- <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/f9de1b7f-7526-4c44-b9f3-a9f8015cf5b6/1>

#### نظام التأمينات الاجتماعية

- <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/8ff3cd90-e466-4bf9-a071-a9a700f2a70d/1>

### ثالثاً الاتفاقيات:

#### اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

- <https://www.ilo.org/100/ar/story/rights/>

#### اتفاقيات منظمة العمل العربية:

- <https://alolabor.org/-Arab-conventions-and-Recommendat/>

### اتفاقيات حقوق الإنسان؛

- <https://www.un.org/ar/sections/issues-depth/human-rights/>

### اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

- <https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

### رابعاً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Al-Asfour, A. (2017). Saudi women's work challenges and barriers to career advancement, available on Emerald Insight at: <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1362-0436>.
2. Alsubaie.M.(2020), Review of the Saudi Anti-Sexual Harassment Law: Evolution and Challenges, Law and the World.
3. Alsharif, S.(2019). Unemployed Women in Rural Saudi Arabia: Gender and Social Challenges, Dirasat, Human and Social Sciences, Volume 46, No. 4, 2019.
4. CEDAW/C/SAU/CO/2,(2008),[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fSAU%2fCO%2f2&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fSAU%2fCO%2f2&Lang=en)
5. Eum, I. (2019). New Women for a New Saudi Arabia, Gendered Analysis of Saudi Vision 2030and Women's Reform Policies, Asian Women, September 2019, Vol. 35, No. 3, pp. 115-133, <http://doi.org/10.14431/aw.2019.09.35.3.115>.
6. Esther Duflo, Women Empowerment and Economic Development, Journal of Economic Literature 2012, 50(4), 1051–1079 available at: <http://dx.doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>.
7. Saudi Arabia Country Review, (2020), available at: [ehttps://www.countrywatch.com](https://www.countrywatch.com).
8. World Bank Group,(2020) ,Women, Business and the Law 2020.
9. Paxson and Mammen, (2000), Women's Work and Economic Development, Journal of Economic Perspectives— Volume 14, Number 4— Fall 2000— Pages 141–164.

## ملخص البحث:

يتناول البحث موضوع المتطلبات التشريعية لزيادة نسب مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل السعودي، من خلال عرض وتحليل تشريعات العمل المنظمة لبيئة العمل السعودية الحالية، ومقارنتها بالمتطلبات التشريعية التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية والإقليمية، وكذلك التقارير الدولية المعنية بزيادة تمكين المرأة في المجالات الاقتصادية.

وتهدف الدراسة إلى : التعرف على أوجه الحماية القانونية الموجودة حالياً للمرأة العاملة في النظام القانوني السعودي مقارنةً بالاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها المملكة أو التقارير الدولية التي ترصد مشاركة المرأة في سوق العمل، ثم بيان المتطلبات التشريعية اللازمة لزيادة فاعلية بيئة ممارسة الأعمال للمرأة السعودية للعمل في القطاعين العام والخاص كأحد أهم المتطلبات اللازمة لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل السعودي، فقد جاءت رؤية المملكة ٢٠٣٠ لتحقيق عدد من الأهداف كان من بينها: زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٠ إلى ٣٠٪، وذلك بسن عدد من التعديلات التشريعية والقانونية لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي بما يحقق متطلبات وأهداف الرؤية وبما ينسجم مع التزامات المملكة العربية السعودية الدولية في هذا الشأن.

وقد أعتمد الباحث في عرض مشكلة البحث وموضع الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الوضع الحالي للتشريعات المنظمة لبيئة العمل في المملكة العربية السعودية بشكل عام، والقواعد المتعلقة منها بتنظيم عمل المرأة بشكل خاص في القطاعين العام والخاص، وتحليل تلك النصوص من أجل استخلاص الأحكام منها والوقوف على ما ينقصها لزيادة فاعلية مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي. بالإضافة إلى ذلك استعان الباحث بالمنهج المقارن لبيان مدى توافق هذه النصوص واستيفائها لما ورد بالتقارير والاتفاقيات الدولية من أوجه حماية للمرأة العاملة بوصف أن الحماية القانونية التي يكفلها لها النظام في بيئة العمل هي من أهم عوامل جاذبية بيئة الأعمال لها.

واستعان الباحث بعدد من الأدبيات التي ساعدته في عرض مشكلة الدراسة وبيان أهميتها، والوقوف على بعض محدداتها من خلال التعرف على ما تناولته هذه

الدراسات والاستفادة منها وعرض حلول للمشكلات التي لم تتعرض لها تلك الدراسات أو تعرضت لها ولم تضع لها حلولاً فاعلة.

هذا وقد عرض الباحث موضوع البحث ومشكلته في مبحثين متبئياً في ذلك التقسيم الثنائي، مبيناً من خلالهما المتطلبات التشريعية اللازم إضافتها لتشريعات العمل السعودية الحالية لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي، وذلك ببيان أوجه الحماية القانونية العامة للمرأة في بيئة العمل في مبحث أول، ثم عرض وتحليل أوجه الحماية القانونية للأم العاملة في النظام السعودي مقارنةً بالاتفاقيات والتقارير الدولية في هذا الصدد.

وقد توصل الباحث من خلال ذلك إلى عدد من النتائج كان من أهمها: أنه من الممكن أن تساهم التعديلات التشريعية التي من شأنها زيادة أوجه الحماية القانونية للمرأة العاملة في زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي وتعد تلك المتطلبات أحد أهم عوامل زيادة نسب مشاركة المرأة في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: الوالدية- المعاش- المساواة- التمييز- الوضع- الإقالة



**Legislative requirements necessary to increase women's participation in business environment, an analytical study of the Saudi legal system**

**Dr. Bouthaina Ali Noureldeen Atwan Ismail**

**Abstract**

In compliance with The Kingdom's 2030 vision which came to achieve several important goals, such as enhancing women participation in the labor market from 20 to 30%, The study objective is to identify the aspects of legal protection for working women in the Saudi legal system, compared to international agreements and reports, and to clarify the necessary legislative requirements, enacting some legislative amendments to increase the effectiveness of the work environment for Saudi women, in both public and private sectors. The study relied on the descriptive-analytical approach, in addition to the comparative one.

The study included two topics: The first one was designed to explain "aspects of general protection for women in the work environment". The second for "aspects of legal Maternity protection in Saudi system compared to international agreements and reports in this regard.

The study reached several results, the most important one was: "Legislative amendments would increase legal protections for working women and contribute to increasing the percentage of women's participation in the Saudi labor market".

**Key words:** Parenthood- Pension- Qualitative - Harassment -Discrimination- Maternity- Dismissal