

الحماية القانونية للمرأة العاملة

داسة تحليلية مقارنة

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في الحقوق

الباحثة: سماح عبد الله محمد إبراهيم

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة

معالي الأستاذ الدكتور/ أحمد حسن البرعي

وزير التضامن الاجتماعي الأسبق ووزير العمل الأسبق
ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية بكلية الحقوق بجامعة القاهرة مشرفاً ورئيساً

معالي الدكتورة/ ميرفت مهنـتلاوي

رئيس المجلس القومي للمرأة وزير التأمينات الاجتماعية الأسبق

الوكيل الأسبق لأمين عام الأمم المتحدة والأمين التنفيذي الأسبق للأسكوا عضواً الأستاذ

الدكتور/ نبيله رسلان

أستاذ القانون المدني

والوكيل الأسبق لكلية الحقوق بجامعة طنطا عضواً

القاهرة 2014م

إهداء

إلى أبي وأمي رحمهما الله
ربي إرحمهما كما ربياني صغيرا

سماح

شكر وتقدير

إلى الأستاذ الدكتور أحمد حسن البرعي على تفضله بالإشراف على هذه الرسالة والأمانة العلمية اللامتناهية التي وجهني بها وعلى تفضله بترأس لجنة المناقشة وعلى المجهود الخير الذي بذله، وإلى معالي الدكتورة ميرفت مهننتلاوي رئيس المجلس القومي للمرأة وزير التأمينات الاجتماعية الأسبق والوكيل الأسبق لأمين عام الأمم المتحدة والأمين التنفيذي الأسبق للأسكوا، على تفضلها بقبول عضوية لجنة المناقشة وعلى المجهود الخير الذي بذلته، وإلى الأستاذ الدكتور نبيلة رسلان أستاذ القانون المدني والوكيل الأسبق لكلية الحقوق بجامعة طنطا على تفضلها بقبول عضوية لجنة المناقشة وعلى المجهود الخير الذي بذلته، وإلى موظفي المكتبة في كل من الجامعة الأردنية، جامعة فيلادلفيا، جامعة مؤتة، جامعة عين شمس، جامعة القاهرة، جامعة الإسكندرية والجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والقانون على العون الذي قدموه لي، وإلى زوجي الحبيب إبراهيم وابنتي أسمهان على صحبتهما لي في مسيرة الحب والصبر والكفاح.

سماح

المقدمة

لطالما كانت العدالة هي القيمة التي يطمح لها الإنسان، ولطالما كان الظلم أسوأ ما عاناه بنو البشر، ولطالما كانت النساء الضحية التقليدية لغياب العدالة على مر العصور، ولأسوأ أشكال الظلم المتجذر الذي يسد الأفق أمام المظلوم، حتى يعجز عن رؤية ما وقع عليه من ظلم. فالظلم الواقع على المرأة، ظلم مركب متعدد الجوانب، أدى إلى الحط من قيمة المرأة، وجعلها في المرتبة الثانية من بين البشر، وأحاطها بمجموعة من القيود تنتقص من حقوقها الإنسانية. وحملها على الدوام أعباءً تثقل كاهلها، وتجعلها أسيرة الدور المرسوم لها.

ومن بين أوجه معاناة المرأة من الظلم الواقع عليها، ما عانت به بوصفها جزءاً من الطبقة العاملة. فعلى مدى الحضارة البشرية، إحتاج الانسان لغيره من البشر للوفاء باحتياجاته، وهذا التعايش بين البشر اتخذ عدة أشكال، منها: التعاون من خلال العمل الجماعي، العبودية والسخرة، ومنها أيضاً استخدام الغير بأجر، وهو ما يطلق عليه عقد العمل. لكن التاريخ يروي لنا أن كل تلك الأشكال لم تخل من ظلم وقهر العمال. فهذه الفئة التي عملت على مدى التاريخ في قضاء حاجات الآخرين، هي الفئة الكادحة التي تحدث عنها كارل ماركس، مؤكداً حتمية ثورتها على من تفي بحاجاته، لشدة الظلم الواقع بها. وحتى بين المظلومين كانت المرأة أشد من عانى من الظلم، ففوق كل المعاناة التي تحملها الرجال في الطبقة العاملة، كان للمرأة العاملة نصيب إضافي من الظلم والمعاناة، لم يذق طعمه الرجال.

لكن النفس التواقفة للعدالة لا تقبل الظلم، فعلى مر العصور ثار المظلومون على الظالمين. وفي القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، كاد العمال أن يثوروا مراراً، وتزعمهم قادة النقابات العمالية المشبعين بالأفكار الاشتراكية التي تتحدث عن العدالة الاجتماعية، وعن حياة كريمة لمعشر العمال. ودخلت الطبقة العاملة معركة العدالة، والتي شاركت المرأة فيها ببسالة"فقد دخلت المرأة معارك حريتها بنفسها، وانتقلت معاركها من مجرد حركة أوروبية في القرن التاسع عشر إلى حركة عالمية شملت مناطق عديدة من

الفهرس

3	إهداء
5	شكر وتقدير
7	المقدمة

11	فصل تمهيدي مبررات الحماية القانونية للمرأة العاملة
13	تمهيد
15	أولاً: لمحة تاريخية عن ظروف تشغيل المرأة الغربية
15	أ. ظروف تشغيل المرأة الغربية خلال الثورة الصناعية
22	ب. ظروف تشغيل المرأة الغربية خلال الحربين العالميتين
25	ثانياً: لمحة تاريخية عن ظروف تشغيل المرأة العربية
25	أ. لمحة تاريخية عن ظروف تشغيل المرأة في مصر والأردن
25	• لمحة تاريخية
31	• عن ظروف تشغيل المرأة في مصر
31	• لمحة تاريخية عن ظروف تشغيل المرأة في الأردن
33	ب- مشروعية وضوابط عمل المرأة في الإسلام
34	• مشروعية عمل
34	• المرأة في الإسلام
34	• ضوابط عمل المرأة
36	ثالثاً: الواقع الحالي لظروف تشغيل المرأة

41	الفصل الأول رعاية الأمومة والمسؤوليات العائلية
----	---

43	تمهيد
45	المبحث الأول إجازة الأمومة

45	المطلب الأول: مدة إجازة الأمومة وشروطها
53	الفرع الأول: مدة إجازة الأمومة
61	الفرع الثاني: شروط استحقاق إجازة الأمومة
61	أولاً: مدى تطلب فترة عمل سابقة على الإجازة
64	ثانياً: عدد مرات استحقاق الإجازة
65	ثالثاً: الشهادة الطبية
67	رابعاً: الأثر المترتب على عدم استيفاء شروط إجازة الأمومة
69	المطلب الثاني: حقوق المرأة أثناء إجازة الأمومة
70	الفرع الأول: تعويض الأجر
70	أولاً: الجهة الملزمة بأداء تعويض الأجر
74	ثانياً: شروط استحقاق تعويض الأجر
76	ثالثاً: مقدار تعويض الأجر
78	الفرع الثاني: الرعاية الطبية
80	الفرع الثالث: حظر فصل وإنهاء خدمة العاملة
92	الفرع الرابع: عودة المرأة إلى عملها
97	المطلب الثالث: أوجه القصور في نهج المشرعين المصري والأردني في حماية الأمومة
99	الفرع الأول: الإجهاض
104	الفرع الثاني: أمراض ومضاعفات الحمل والولادة
108	الفرع الثالث: وفاة المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة
110	المبحث الثاني رعاية الطفل والمسؤوليات العائلية
111	المطلب الأول: رعاية الطفل

- 111 الفرع الأول: فترات الرضاعة
- 120 الفرع الثاني: دور الحضانة
- 127 الفرع الثالث: إجازة رعاية الطفل
- 129 أولاً: إجازة رعاية الطفل حق للمرأة العاملة
- 131 ثانياً: شروط استحقاق إجازة رعاية الطفل
- 132 أ) وجود طفل لترعاه العاملة
- 134 ب) توافر الضوابط التي يقررها المشرع
- 138 ثالثاً: مستحقات العاملة خلال الإجازة
- 141 **المطلب الثاني: رعاية المسؤوليات العائلية**
- 144 الفرع الأول: التوفيق بين المسؤوليات المهنية والعائلية
- 144 أولاً: الإجازة الوالدية
- 145 ثانياً: إجازة رعاية عضو الأسرة المريض
- 147 أ) التحدي الأول
- 148 ب) التحدي الثاني
- 150 ج) التحدي الثالث
- 151 ثالثاً: رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة
- 152 أ) إقامة المرافق اللازمة لرعاية الطفل ومساندة الأسرة:
- ب) أن تقدم مرافق رعاية الطفل ومساندة الأسرة، خدمات تمثل الاحتياجات الحقيقية للعمال ذوي المسؤوليات العائلية:
- 152 ج) أن تخضع مرافق رعاية الطفل ومساندة الأسرة، والخدمات التي توفرها،
- 154 لمعايير تضمن توفر الكفاءة اللازمة:
- 154 رابعاً: تخفيض وتنظيم ساعات العمل بما يسهل نهوض العمال بمسؤولياتهم العائلية
- 156 خامساً: مراعاة المسؤوليات العائلية للعمال عند نقلهم
- 159 سادساً: تنظيم وحماية العمل الجزئي والمؤقت والعمل من المنزل
- 162 الفرع الثاني: الإعانات المالية والإعفاءات الضريبية

الفصل الثاني

165 **حظر وتنظيم عمل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة والعمل
الليلي**

167 تمهيد

168 **المبحث الأول
حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو صحياً أو المنافية
للأخلاق**

168 **المطلب الأول: نشأة الحظر وتطورة**

169 الفرع الأول: نشأة الحظر وتطوره في إطار منظمة العمل الدولية

172 الفرع الثاني: نشأة الحظر وتطوره في إطار منظمة العمل العربية

173 الفرع الثالث: نشأة الحظر وتطوره في مصر والأردن

176 **المطلب الثاني: نطاق الحظر**

177 الفرع الأول: نطاق حظر تشغيل المرأة في الأعمال الضارة صحياً

182 الفرع الثاني: نطاق حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة

184 الفرع الثالث: نطاق حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة

185 الفرع الرابع: نطاق حظر تشغيل المرأة في الأعمال الضارة بها أخلاقياً

186 **المطلب الثالث: تقييم الحظر**

188 الفرع الأول: نقد الحظر

188 أولاً: بالنسبة لحظر الأعمال الشاقة والضارة صحياً

192 ثانياً: بالنسبة لحظر الأعمال الخطرة

193 ثالثاً: بالنسبة لحظر الأعمال الضارة أخلاقياً

194 الفرع الثاني: تطوير سياسة السلامة المهنية عوضاً عن الحظر

المبحث الثاني حظر العمل الليلي للمرأة

197

198

المطلب لأول: نشأة الحظر وتطوره

202

المطلب الثاني: أحكام حظر العمل الليلي للمرأة

203

الفرع الأول: نطاق الحظر والاستثناءات الواردة عليه

211

الفرع الثاني: تحديد فترة الليل

214

الفرع الثالث: التزامات صاحب العمل خلال فترة الليل

217

المطلب الثالث: تقييم حظر العمل الليلي للمرأة

217

الفرع الأول: الآراء المؤيدة لحظر العمل الليلي للمرأة

218

الفرع الثاني: الآراء المعارضة لحظر العمل الليلي للمرأة

222

المبحث الثالث حظر تشغيل المرأة الحامل أو المرضع

223

المطلب الأول: حظر تشغيل المرأة الحامل أو المرضع في بعض الأعمال

223

الفرع الأول: حظر التشغيل الليلي في الأسابيع السابقة أو اللاحقة مباشرة للوضع

225

الفرع الثاني: حظر التشغيل لعدم اللياقة الخاصة

232

الفرع الثالث: حظر التشغيل لوجود مخاطر خاصة في بيئة العمل

235

الفرع الرابع: الآثار المترتبة على الحظر

236

المطلب الثاني: حظر تشغيل المرأة عقب الوضع مباشرة

241

الفصل الثالث المساواة وعدم التمييز ضد المرأة العاملة

243	تمهيد
244	المبحث الأول التعريف بمبدأ المساواة وعدم التمييز
244	المطلب الأول: مفهوم المساواة ومفهوم التمييز وأنواعه
245	الفرع الأول: مفهوم المساواة ومفهوم التمييز
245	أولاً: مفهوم المساواة
246	ثانياً: مفهوم التمييز
247	أ (تعريف التمييز
250	ب) صور التفرقة التي لا تعد تمييز
252	الفرع الثاني: أنواع التمييز
252	أولاً: التمييز المباشر
253	ثانياً: التمييز الغير مباشر
254	المطلب الثاني: أوجه عدم المساواة بين الجنسين
254	الفرع الأول: التمييز في التعليم والتدريب
259	الفرع الثاني: التمييز في فرص الألتحاق بالعمل
262	الفرع الثالث: التمييز في الحقوق والأجور
262	أولاً: الألتفاض من فرص المرأة في الترقى
262	ثانياً: التمييز في الأجور عن العمل متساوي القيمة
264	أ (اسباب التمييز في الأجور
267	ب) الأجماع الدولي على حظر التمييز في الأجور
268	ج (المساواة في الأجر عن العمل متساوي القيمة.
270	د (صعوبة التعرف على وجود التمييز في بعض الحالات
273	هـ (نماذج تطبيق المساواة في الأجور
274	الفرع الرابع: التحرش الجنسي
275	الفرع الخامس: التمييز على اساس الحالة الاجتماعية والعائلية

278 الفرع السادس: التمييز القائم على اسس دينية مغلوبة

279 الفرع السابع: التمييز ضد العاملات المهاجرات

المبحث الثاني

281 الجهود الرامية إلى القضاء على التمييز بين الجنس

281 المطلب الأول: الجهود الدولية الرامية إلى القضاء على التمييز بين الجنسين

282 الفرع الأول: إعلان ومواثيق الأمم المتحدة

283 أولاً: ميثاق الأمم المتحدة

284 ثانياً: العهود والأعلانات العالمية لحقوق الإنسان

286 ثالثاً: المؤتمرات الدولية الخاصة بالمرأة

290 رابعاً: اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة

290 أ (التعهدات العامة للدول الأطراف

291 ب) الالتزام بالقضاء على التمييز ضد المرأة في الحقوق السياسية

292 ج) الالتزام بالقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

294 د (الالتزام بالقضاء على التمييز ضد المرأة في الحقوق الثقافية

295 هـ (الالتزام بالقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال الحقوق المدنية

295 الفرع الثاني: مناهضة التمييز ضد المرأة في معايير العمل الدولية

298 أولاً: مبدأ المساواة في الأجور

300 ثانياً: مناهضة التمييز في الاستخدام والمهنة

302 ثالثاً: حماية العمال ذوي المسؤوليات العائلية

303 المطلب الثاني: الجهود العربية الرامية إلى القضاء على التمييز بين الجنسين

303 الفرع الأول: دور جامعة الدول العربية في مناهضة التمييز ضد المرأة

304 أولاً: إنشاء منظمة المرأة العربية

306 ثانياً: الميثاق العربي لحقوق الإنسان

308 الفرع الثاني: مناهضة التمييز في معايير العمل العربية

- 309 أولاً: الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن عمل المرأة
- 309 ثانياً: الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"
- 310 ثالثاً: الاتفاقية العربية رقم 9 لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
- 310 رابعاً: الاتفاقية العربية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- 311 خامساً: الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني
- 313 سادساً: وثيقة التوجيهات العامة والبرنامج التنفيذي للعقد العربي للتشغيل
- 313 سابعاً: الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني
- 314 الفرع الثالث: نقد الجهود العربية المبذولة في مناهضة التمييز ضد المرأة
- 314 أولاً: غياب مبدأ المساواة بين الجنسين عن أولويات العمل العربي
- 316 ثانياً: الطابع الجزئي والمحدود لمعايير العمل العربية
- 316 ثالثاً: ضعف تصديقات البلدان العربية على اتفاقيات منظمة العمل العربية
- 319 **المطلب الثالث: المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في التشريع المصري**
- 319 الفرع الأول: المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في الدستورين المصري والأردني
- 320 أولاً: تطور موقف الدستور المصري
- 320 أ (الدستور المصري لعام 1923م
- 320 ب) الدستور المصري لعام 1956م
- 321 ج (دستور الجمهورية العربية المتحدة لعام 1958م
- 323 د (دستور الجمهورية العربية المتحدة لعام 1964م
- 323 هـ (الدستور المصري لعام 1971م
- 324 و (الدستور المصري لعام 2012م
- 324 ز (الدستور المصري لعام 2014م
- 326 ثانياً: تطور موقف الدستور الأردني
- 327 أ (القانون الأساسي لشرق الأردن لعام 1928م
- 327 ب (الدستور الأردني لعام 1947م
- 327 ج (الدستور الأردني لعام 1952م
- 330 الفرع الثاني: المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في قانوني العمل المصري والأردني
- 330 أولاً: موقف قانون العمل المصري
- 331

ثانيًا: موقف قانون العمل الأردني

332

المبحث الثالث سبل القضاء على التمييز بين الجنسين في سوق العمل

333

المطلب الأول: التدابير الخاصة

334

الفرع الأول: أقسام التدابير الخاصة

334

أولاً: تدابير الحماية الخاصة

335

ثانيًا: تدابير العمل الإيجابي

336

الفرع الثاني: تقييم التدابير الخاصة

340

الفرع الثالث: أهمية التصميم الدقيق للتدابير الخاصة

343

المطلب الثاني: السياسات الهادفة إلى القضاء على التمييز بين الجنسين

345

الفرع الأول: محور منع التمييز وإقرار المساواة

345

أولاً: التشريع

345

أ (دور السلطة التشريعية

346

ب (دور السلطة التنفيذية

347

ج (دور السلطة القضائية

347

ثانيًا: الموازنة الحساسة للنوع (الجندر)

348

ثالثًا: وجوب تطبيق الدولة لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في كافة الوظائف والأنشطة التابعة لها

350

الفرع الثاني: محور تحفيز وتفعيل المساواة في القطاع الخاص

352

أولاً: إقامة هيئة متخصصة لإنفاذ ورقابة وتشجيع المساواة

353

أ (مراقبة سوق العمل في القطاعين العام والخاص

355

ب) مساعدة القطاعين العام والخاص في تطبيق المساواة

355

ج (إدارة التوعية العامة بالمساواة

357

ثانيًا: إقامة هيئة وطنية للتدريب والاستخدام

359

ثالثًا: توظيف المشتريات العامة لتحقيق المساواة

360	رابعاً: فرض الكوتا النسائية
361	خامساً: التقويم الموضوعي للوظائف
363	سادساً: تحديد معدلات الأجور وفرض حدٍ أدنى لها
364	الفرع الثالث: محور قياس التمييز وآليات المساواة
367	الخاتمة
367	النتائج
383	التوصيات
387	قائمة المراجع
409	الفهرس
419	ملخص
421	Abstract

الملخص

من بين أوجه معاناة المرأة ما عانتها بوصفها جزءاً من الطبقة العاملة، ولقد انتزع العمال عبر مسيرة نضالهم حقوقهم المسلوبة، وكافحت المرأة العاملة حتى اعترفت الإنسانية بحقوقها، وبدأت تحت الخطى نحو القضاء على التمييز ضدها، حتى أقرت منظومة قانونية كاملة لحماية المرأة العاملة، تشمل تدابير لحماية الأمومة، وأخرى لرعاية المسؤوليات العائلية، وأخرى لتنظيم عمل المرأة، وأخرى لتحقيق المساواة ومناهضة التمييز ضد المرأة في مجال العمل.

هذه المنظومة هي موضوع دراستي هذه، فقضية المرأة هي قضية تنمية المجتمع بأكمله، فلا تنمية ولا تقدم دون انصاف نصف المجتمع، وقد تبين فيها في هذه الدراسة منهجاً تحليلياً مقارناً، ولقد شملت المقارنة قانون العمل المصري وقانون العمل الأردني والاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية ذات الصلة، ولقد قسمت هذه الدراسة إلى فصل تمهيدي، تناولت فيه مبررات الحماية القانونية للمرأة العاملة، وفصل أول تناولت فيه رعاية الأمومة والمسؤوليات العائلية، وفصل ثاني تناولت فيه حظر وتنظيم عمل المرأة في الأعمال الشاقة والخطرة والعمل الليلي، وفصل ثالث تناولت فيه المساواة وعدم التمييز ضد المرأة العاملة.

وقد أوضحت في هذه الدراسة عناصر منظومة الحماية القانونية الخاصة بالمرأة العاملة، والمتمثلة بتدابير حماية الأمومة، وتدابير رعاية المسؤوليات العائلية، وتدابير تنظيم عمل المرأة، وتدابير تحقيق المساواة ومناهضة التمييز ضد المرأة في مجال العمل، وبينت مدى توافق كل تلك التدابير مع مبدأ المساواة، ومدى كفاءة التدابير التي أقرها المشرعان: المصري والأردني، وتلك التي أقرتها اتفاقيات منظمة العمل العربية، مقارنةً بتلك التي أقرتها اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ولقد توصلت إلى مجموعة من النتائج والتوصيات ضمنيتها خاتمة الدراسة، تتمحور على ضرورة تحقيق المساواة للمرأة، وتفهم المساواة باعتباره تعني تمييزاً مبرراً بقدر ما تعني معاملة متماثلة.

سماح عبدالله