

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

الدكتور/ محمد عبد الستار عبد الوهاب محمد

أستاذ مساعد بقسم الأنظمة، بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة القصيم

ملخص البحث. يهدف هذا البحث يتناول هذا البحث موضوع في غاية الأهمية؛ حيث إنه تناول ضمانات لفئة مهمة من فئات المجتمع (الأحداث - النساء - المعوقين) وتكم أهميته في أن حق العمل مكفول للجميع؛ إلا أن هناك تفاوت في الحماية والضمانات ذلك تتجلى أهمية تحليل المعايير الإنسانية والاجتماعية التي تراعي هذه الطبيعة الخاصة لبيان مدى كفايتها ومدى توفيرها للحماية لهم وحفظ حقوقهم. ويهدف البحث إلى:

إبراز الجوانب الإنسانية والاجتماعية في القيود المتعلقة بتشغيل الفئات الخاصة، وبيان الهدف من قيود تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين. واقتراح آليات لرفع مستوى الضمانات للفئات الخاصة في قانون العمل، وانتهج البحث المنهج الوصفي المقارن، ومن أهم النتائج: تضمنت التشريعات العمالية المقارنة محل البحث قيود وضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين متفاوتة.

تميز نظام العمل السعودي في تشغيل الأحداث؛ حيث إنه احتاط أكثر في تشغيلهم فممنع بقاء الحدث في

مكان العمل.

أكثر من سبع ساعات في اليوم، ونص على ألا تزيد ساعات عمله في شهر رمضان عن أربع ساعات يومياً، ومن

أهم التوصيات: تشديد عقوبة مخالفة أحكام تشغيل الأحداث، والنساء، والمعوقين في قانون العمل المصري. ١.

٢- استحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع أياً كانت المدة التي عملتها لدى صاحب العمل؛ حيث إن العلة من الإجازة مراعاة جانب إنساني واجتماعي وصحي للمرأة، وحماية للأمومة. ورفع نسبة تشغيل المعاقين في قانون العمل الأردني من ٢٪ من مجموع العمال إلى نسبة تتقارب مع ما ورد في قانون العمل المصري والسعودي؛ مراعاة للجانب الإنساني والاجتماعي.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، أما بعد:

العمل الصالح شعار الإسلام وهدفه الأسمى، وعد سبحانه وتعالى من يعمل صالحاً بالحياة الطيبة والأجر بأحسن ما كان يعمل: (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ)^(١)، كما وعد سبحانه وتعالى الذين يعملون الصالحات أن لهم أجراً كبيراً في قوله تعالى: (إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ وَيُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا)^(٢)، كما حث القرآن الكريم على الكسب وضرورة العمل؛ قال تعالى: (فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ)^(٣)، كما أن منهج الإسلام يتسم بالتوازن بين العمل لمقتضيات الحياة في الأرض، وبين العمل في تهذيب النفس، والاتصال بالله تعالى وابتغاء رضوانه، قال تعالى: (وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا)^(٤)، إنه ليس من الإسلام في شيء أن يتجه المسلم بجميع قواه وطاقاته لتحصيل متع الحياة، والنهل منها وينصرف عن الله سبحانه وتعالى، وكذا لا يتجه نحو عمل المثوبة فحسب بل عليه أن يعمل لدنياه وآخريته معاً، كما دعا القرآن الكريم الناس إلى العمل، وحثهم عليه وحثهم أن يكونوا إيجابيين في حياتهم يتمتعون بالجد والنشاط والسعي على العمل ليفيدوا ويستفيدوا، وكره لهم الحياة السلبية، والبعد عن العمل، قال تعالى: (فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ)^(٥)، كما ورد في السنة النبوية العديد من الأحاديث للحث على العمل منها قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: (ما أكل أحدٌ طعاماً قطُّ، خيراً من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده)^(٦)، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (والذي نفسي بيده لأن يأخذ أحدكم حبله فيحتطب على ظهره خيرٌ

(١) سورة النحل، الآية ٩٧.

(٢) سورة الإسراء، الآية ٨٢.

(٣) سورة الجمعة، الآية ١٠.

(٤) سورة القصص، الآية ٧٧.

(٥) سورة الملك، الآية ١٥.

(٦) الإمام البخاري "محمد بن إسماعيل البخاري": صحيح البخاري، دار بن كثير، دمشق-بيروت، الطبعة الأولى ١٤٢٣ هـ - ٢٠٠٢ م، كتاب

البيوع، باب كسب الرجل من عمل يده، الحديث ٢٠٧٢.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

لَهُ مِنْ أَنْ يَأْتِيَ رَجُلًا أَعْطَاهُ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ مِنْ فَضْلِهِ فَيَسْأَلُهُ أَعْطَاهُ أَوْ مَنَعَهُ^(٧)، قال عليه الصلاة والسلام: (مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَغْرِسُ غَرْسًا، أَوْ يَزْرَعُ زَرْعًا، فَيَأْكُلُ مِنْهُ طَيْرٌ، أَوْ إِنْسَانٌ، أَوْ بَيْهِيمَةٌ، إِلَّا كَانَ لَهُ بِهِ صَدَقَةٌ)^(٨)، كما أمرنا صلى الله عليه وسلم بالعمل حتى إذا قامت الساعة، قال رسول الله عليه والصلاة والسلام: (إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَفِي يَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ، فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا تَقُومَ حَتَّى يَغْرِسَهَا فَلْيَغْرِسْهَا)^(٩)، كما بيّن النبي صلى الله عليه وسلم أن الساعي على العمل يكون في سبيل الله وذلك في ما روي عن كعب بن عجرة أنه قال: (مَرَّ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ رَجُلٌ فَرَأَى أَصْحَابَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِنْ جَلْدِهِ وَنَشَاطِهِ فَقَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ لَوْ كَانَ هَذَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ؟! فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى وَلَدِهِ صَغَارًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى أَبِيهِنَ كَبِيرِينَ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى نَفْسِهِ يَعْفُهَا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى رِيَاءً وَمَفَاخِرَةً فَهُوَ فِي سَبِيلِ الشَّيْطَانِ)^(١٠)، فهذه الأحاديث وغيرها يحث على العمل وألا يكون الإنسان عالة على غيره يسأل الناس أعطوه أو منعوه، كما أن الخارج للعمل يكون في سبيل الله، وعلى نهج القرآن والسنة جاء الدستور المصري عام ٢٠١٤م والذي جعل العمل اختياراً للعامل ولا يجوز إجبار العامل على العمل فنصت المادة الثانية عشرة على أن: العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل، كما تناولت المادة الثالثة عشر إلزام الدولة بالحفاظ على حقوق العمال وحققهم في بيئة عمل آمنة، وحمايتهم من مخاطر العمل، وحظر فصلهم تعسفياً بنصها على أنه: تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون، ونصت المادة الثامنة والعشرين

(٧) موطأ الإمام مالك، كتاب الجامع، باب ما جاء في التعفف عن المسألة، الحديث ٢٨٦٧.

(٨) صحيح البخاري، كتاب الحرت والمزارعة، باب فضل الزرع والغس إذا أكل منه، الحديث ٢٣٢٠.

(٩) الشيخ محمد ناصر الدين الألباني: صحيح الأدب المفرد للإمام البخاري، دار الصديق للنشر والتوزيع، السعودية، الطبعة الرابعة، ١٤١٨هـ

- ١٩٩٧م، الحديث ٣٧١.

(١٠) الشيخ محمد ناصر الدين الألباني: صحيح الترغيب والترهيب، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة

الأولى، ١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م، الحديث ١٦٩٢.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

من النظام الأساسي للحكم^(١١)، في المملكة العربية السعودية تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسند الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل، فأصدرت الدولة نظام العمل عام ١٤٢٦هـ وتعديلاته والذي نظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل، ونصت المادة الثالثة والعشرين من الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢م على أن العمل حق لجميع المواطنين. وتبع ذلك قوانين العمل المقارنة وستتناول في هذا البحث قانون العمل المصري والسعودي والأردني، وما تناولته منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية.

مشكلة البحث:

تتلخص مشكلة هذا البحث فيما يأتي: نظم القانون الدولي للعمل قواعد العمل الخاص الذي يتسم بالتبعية، وأولى اهتماماً خاصاً ببعض الفئات التي لها طبيعة خاصة تفرض ضرورة مراعاة الجوانب الإنسانية المتعلقة بتشغيلهم؛ فأرسى معايير إنسانية واجتماعية توجب فرض قيود على أصحاب العمل فيما يتعلق بتشغيل الأحداث والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة هدف من خلالها حمايتهم، وعلى ذلك يثور التساؤل: ما مدى توافق المعايير الإنسانية والضمانات في قانون العمل مع المعايير الدولية؟ وما آليات رفع مستوى الجوانب الإنسانية والاجتماعية للفئات الخاصة في قانون العمل؟

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى: ي تحليل الجوانب الإنسانية والاجتماعية في قانون العمل فيما يتعلق بالفئات الخاصة التي تحتاج لمعاملة تتناسب مع خصوصية هذه الفئات، مع تسليط الضوء على مدى توافقها مع المعايير الدولية؛ وبناء على ذلك تتمثل أهم أهداف البحث في:

١. إبراز الضمانات التي تراعي الجوانب الإنسانية والاجتماعية المتعلقة بتشغيل الفئات الخاصة.
٢. بيان الهدف من قيود تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين.
٣. تحليل مدى توافق الجوانب الإنسانية والاجتماعية في قانون العمل مع المعايير الدولية الإنسانية والاجتماعية.

(١١) النظام الأساسي للحكم وهو نظام صدر عام ١٤١٢هـ الموافق ١٩٩٢م في عهد الملك فهد بن عبد العزيز آل سعود بالأمر الملكي رقم ٩٠/أ وتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧هـ بخصوص طريقة الحكم بالمملكة العربية السعودية.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

٤. اقتراح آليات لرفع مستوى الجوانب الإنسانية والاجتماعية للفئات الخاصة في قانون العمل.

أهمية البحث :

وتكمن أهمية البحث في الأمور الآتية: حق العمل مكفول للجميع؛ إلا أن هناك فئات لها طبيعة خاصة تفرض نفسها على طبيعة العمل الذي يستطيعون القيام به وحققهم في مراعاة طبيعتهم الخاصة بما يكفل لهم الحياة الكريمة ويحميهم من الاستغلال أو يعرضهم للأذى، وعلى ذلك تتجلى أهمية تحليل المعايير الإنسانية والاجتماعية التي تراعي هذه الطبيعة الخاصة لبيان مدى كفايتها ومدى توفيرها للحماية لهم وحفظ حقوقهم.

منهجية البحث :-

اتخذنا منهجية في البحث تمثلت في النقاط التالية: ينتهج البحث المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن؛ حيث يبين القيود الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء والمعوقين، مع تحليل هذه القيود وبيان مدى توافقها مع المعايير الدولية الإنسانية والاجتماعية التي يجب مراعاتها، وذلك بالمقارنة بين القوانين المصري والسعودي والأردني.

وقد قمنا بتقسيم البحث على النحو التالي: سنتناول في هذا البحث تفصيل القيود الواردة على حرية صاحب العمل في التعاقد كضمانات للأحداث والنساء والمعوقين على النحو التالي:

المطلب الاول: ضمانات تشغيل الأحداث - المطلب الثاني: ضمانات تشغيل النساء.

المطلب الثالث: ضمانات تشغيل المعوقين.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

المطلب الأول : ضمانات تشغيل الأحداث (الأطفال)^(١٢).

أوردت القوانين المقارنة قيوداً على صاحب العمل في شأن تشغيل الأحداث^(١٣) كضمان لتشغيلهم تهدف إلى رعايتهم وحمايتهم من الناحية الأخلاقية، وإتاحة الفرصة لهم للتعلم؛ حيث إن تشغيلهم في سن مبكرة أو في أعمال شاقة يؤدي إلى الإضرار بهم في مستقبل عمرهم، كذلك الحفاظ على الأحداث من الناحية الصحية والبدنية حيث إن استخدامهم في هذا السن يسبب لهم أضراراً صحية واجتماعية وذهنية مما يؤدي إلى إعاقة نموهم الجسماني^(١٤)، والحد من حرية الحدث في العمل ترتبط بضرورة قطع مرحلة معينة من التعليم لمتابعة دراسته بدلاً من تركه يعمل وهو أمي^(١٥).

وتناول قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م قيود تشغيل الأحداث في المواد ٩٨ - ١٠٣، فنصت المادة ٩٨ على أنه: "يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة. ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص".

ونصت المادة ٩٩ من قانون العمل على أنه: يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثني عشرة سنة، واستثناءً يجوز الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتا عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم، ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة، والجهة المختصة باستصدار ترخيص لتشغيل الأطفال وفق هذا الاستثناء المحافظ المختص بقرار منه يصدره بعد موافقة وزير التعليم^(١٦).

(١٢) يستخدم في البحث الحدث ويقصد به الطفل.

(١٣) أ.د/ السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الرشد، الرياض، الطبعة الثالثة، ١٤٣٧هـ - ٢٠١٧م، ص ٨٠.

(١٤) د/ سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الرابعة ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م، ص ٢٢٢.

(١٥) أ.د/ غالب علي الداودي: مرجع سابق، ص ١٠٤.

(١٦) المادة ٦٤ من قانون الطفل المصري رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

ورغم أن قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والذي تضمن مبدأ عدم تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر لاحقاً على قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م؛ فإن تأصيل ذلك أن نص قانون الطفل القديم يقرر حكماً خاصاً، فلا يلغيه النص الذي يتضمن حكماً جديداً عاماً فيبقى حكم النص الخاص القديم باعتباره استثناء من النص العام الجديد^(١٧)، كما تناولت المادة ١٠١ من قانون العمل عدد ساعات تشغيل الأحداث فنصت على أنه: يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

وتناولت المادة ١٠٣ من القانون استثناء الأطفال الذين يعملون في الأعمال الزراعية البحتة فنصت على أنه: لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة.

ويطبق هذا القيد على طوائف العمال الخاضعة لقانون العمل، أي أنه لا يسري على الطوائف المستثناة^(١٨)، حيث استثنى القانون الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة، والحكمة من استثناء هؤلاء ضعف مستوى المعيشة في مصر لا يسمح للتقيد بالحد الأدنى لسن التشغيل، كما أن العمل الزراعي للأحداث أخف وطأة من فروع الانتاج الأخرى كالصناعة، والعمل الزراعي البحت يخرج العمل في أعمال صناعة المنتجات الزراعية، أو العمل على الآلات الميكانيكية الزراعية ويستثنى^(١٩) أيضاً من أخرجهم نص القانون أفراد أسرة صاحب العمل وخدم المنازل^(٢٠).

(١٧) أ. د/ عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، مرجع سابق، ٥٠٨.

(١٨) أ. د/ حمدي عبد الرحمن، أ. د/ محمد يحيى مطر: قانون العمل، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، الطبعة الأولى، ١٩٨٧م، ص

١٠٣.

(١٩) أ. د/ حمدي عبد الرحمن، أ. د/ محمد يحيى مطر: نفس المرجع، نفس الصفحة.

(٢٠) المادة ٤ من قانون العمل المصري.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

ونرى مع البعض^(٢١) انتقاد استثناء خدم المنازل من تطبيق القانون عليهم كغيرهم، حيث إن العديد من الأطفال يعملون في الخدمة المنزلية لمدة تزيد على عشر ساعات في اليوم، كما أنهم يؤدون أعمالاً شاقة ويتعرضون للقسوة من مخدوميهم، وكذلك حرمانهم من التعليم، كما أنهم يتعرضون لأضرار صحية وخلقية واجتماعية، كما أن السماح باستخدام الأطفال في الخدمة في المنازل قبل سن الثانية عشرة من أسباب مشكلة الأمية التي تعاني منها البلاد وتبذل جهداً كبيراً للقضاء عليها.

وتناولنا للقيود الواردة بشأن تشغيل الأحداث تقتضي منا بيان ما يلي:

أولاً: تعريف الحدث: عرفته اتفاقية حقوق الطفل بأنه: "يعنى الطفل أي إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه"^{٢٢}.

تناولت اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة سن الحدث^(٢٣)، فنصت المادة الثالثة منها على أنه:

— لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة من العمر ليلاً في أية منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها، إلا في الحالات المنصوص عليها فيما يلي.

فالحدث من لم يبلغ سن الثامنة عشرة من عمره.

— ويجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية، أن تأذن باستخدام الأحداث الذين قد بلغوا سن السادسة عشرة ولم يكملوا سن الثامنة عشرة في العمل الليلي لأغراض التلمذة الصناعية أو التدريب المهني في صناعات أو مهن محددة يحتاج اتقانها لمواصلة العمل فيها باستمرار، فيجوز تشغيل الأحداث الذين جاوز سنهم السادسة عشر من عمرهم في أعمال محددة، كما تناولت سن الأحداث التوصية رقم ١٤ من توصيات منظمة العمل الدولية ١٩٢١م

(٢١) أ.د/ عبد الودود يحيى: مرجع سابق، ص ٦٧.

(٢٢) Convention on the Rights of the Child: New York, ٢٠ November ١٩٨٩, United Nations Treaty Series Vol. ١٥٧٧, New York, ١٩٩٠, No. ٢٧٥٣١, pp. ٤٤-٦١, Art. ١.

(٢٣) Convention Concerning the Night Work of Young Persons Employed in Industry: San Francisco, ١٠ July ١٩٤٨, United Nations Treaty Series Vol. ٩١, New York, ١٩٥١, No. ١٢٣٩, pp: ٤-١٥, Art. ٣, Paras. ١-٢.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

بشأن عمل الأطفال والأحداث ليلاً في الزراعة: ونصت التوصية على أنه يوصي المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية: أولاً: أن تتخذ كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تدابير لتنظيم استخدام الأطفال دون سن الرابعة عشرة في المشاريع الزراعية أثناء الليل بطريقة تكفل لهم فترة استراحة تتناسب مع احتياجاتهم البدنية ولا تقل عن عشر ساعات متوالية، ثانياً: تتخذ كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تدابير لتنظيم استخدام الأحداث الذين تتراوح سنهم بين الرابعة عشرة والثامنة عشرة في المشاريع الزراعية أثناء الليل بطريقة تكفل لهم فترات استراحة تتناسب مع متطلباتهم البدنية ولا تقل عن تسع ساعات متوالية، فحددت التوصية سن الأحداث بأن الحدث من لم يتجاوز الثامنة عشر من عمره، وحددت السن قبلها حسب نوع العمل، كما تناولت الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦م بشأن عمل الأحداث سن الحدث وهو من بلغ الثالثة عشرة ولم يتم الثامنة عشر من عمره، ذكراً أو أنثى وهذه السن لجميع الأنشطة الاقتصادية، ويجوز استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة، فنصت في مادتها الأولى على أنه^(٢٤): يقصد بالحدث في مجال تطبيق أحكام هذه الاتفاقية: الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواءً كان ذكراً أو أنثى. يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره. تحدد الجهات المختصة في كل دولة الإجراءات اللازمة للتحقق من سن الحدث.

المادة الثانية: . تطبق هذه الاتفاقية على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية.

— مع مراعاة الحد الأدنى لسن الأحداث يجوز استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة، وقد وضعت القوانين قيوداً على تشغيل الأحداث، حتى لا يعوق العمل نموهم الجسماني، ويمنعهم من إتمام تعليمهم، ومراعاة لأحوالهم، ويرى البعض^(٢٥) أن الأحداث هم: الصبية من الإناث والذكور من ١٢ حتى ١٧ سنة^(٢٦).

(٢٤) الاتفاقية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦م بشأن عمل الأحداث، الصادرة عن منظمة العمل العربية، عام ١٩٩٦، الموقع الرسمي للمنظمة،

الاتفاقيات الدولية، https://alolabor.org/?page_id=١٥٣٦٧

(٢٥) أ.د/ محمد سيد فهمي: التشريعات الاجتماعية (الأسرة-الطفل-المعاقين-العمل-الأحداث) دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧م، ص ٢٣٠.

(٢٦) أ.د/ محمد سيد فهمي: التشريعات الاجتماعية (الأسرة-الطفل-المعاقين-العمل-الأحداث) دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧م، ص ٢٣٠.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

وتناول الدستور المصري سن الحدث: وهو كل من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره فنصت المادة ٨٠ من الدستور المصري ٢٠١٤م على أنه: يعد طفلاً كل من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره، ولكل طفل الحق في اسم وأوراق ثبوتية، وتطعيم إجباري مجاني، ورعاية صحية وأسرية أو بديلة، وتغذية أساسية، ومأوى آمن، وتربية دينية، وتنمية وجدانية ومعرفية، وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع، وتلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف والإساءة وسوء المعاملة والاستغلال الجنسي والتجاري.

كل طفل الحق في التعليم المبكر في مركز للطفولة حتى السادسة من عمره، ويحظر تشغيل الطفل قبل تجاوزه سن إتمام التعليم الأساسي، كما يحظر تشغيله في الأعمال التي تعرضه للخطر، كما تلتزم الدولة بإنشاء نظام قضائي خاص بالأطفال المجني عليهم، ولا يجوز مساءلة الطفل جنائياً أو احتجازه إلا وفقاً للقانون وللمدة المحددة فيه، وتوفر له المساعدة القانونية، ويكون احتجازه في أماكن مناسبة ومنفصلة عن أماكن احتجاز البالغين، وتعمل الدولة على تحقيق المصلحة الفضلى للطفل في كافة الإجراءات التي تتخذ حياله، ووافقت المادة الثامنة والتسعين من قانون العمل المصري الدستور في تحديد سن الحدث بنصها على أنه: يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

فالحدث هو: من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي وهو أيضاً قريب من هذا السن، ولم يتم ثماني عشرة سنة.

وهي متعلقة بالنظام العام وتستهدف إتاحة نمو الطفل، وإتاحة الفرصة للتعليم الإلزامي أي نمو مدارك وملكات الطفل، فالتعليم يتيح الفرص للنمو الكامل للطفل روحياً وجسدياً^(٢٧).

وفي قانون العمل السعودي الحدث هو: الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره، ولم يبلغ الثامنة عشرة^(٢٨)، وفي قانون العمل الأردني الحدث هو: كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة^(٢٩).

(٢٧) أ.د. حسام الأهواني: شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٩١م، ص ٣١٧.

(٢٨) المادة الثانية من قانون العمل السعودي.

(٢٩) المادة ١٤/٢ من قانون العمل الأردني.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

ثانياً: السن المطلوبة لتشغيل الأحداث:

ضماماً لتشغيل الأحداث ومراعاة للجانب الإنساني والاجتماعي في تشغيلهم وحفاظاً عليهم يجب عدم تشغيلهم قبل سن معين، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية، وتوصية منظمة العمل الدولية، واتفاقية منظمة العمل العربية وقانون العمل المصري، والسعودي، والأردني فإن الحدث (الطفل) من لم يبلغ ثمانية عشر سنة من عمره.

فقانون العمل المصري السابق كان يحظر تشغيل الأحداث قبل بلوغهم (١٢) سنة وفقاً لنص المادة ١٤٤ على أساس أن تشغيلهم قبل هذا السن يعوق نموهم الجسماني، ويمنعهم من إتمام تعليمهم، وتحديد هذه السن على اعتبار أن يكون الحدث انتهى من مرحلة التعليم الأولى^(٣٠)، وأن هذه السن أقل من الحد الأدنى لسن العمل في كثير من الدول حيث تحظر تشغيل الحدث قبل بلوغه (١٤) عاماً، وقضي بأن الحظر الوارد في المادة ١٤٤ من قانون العمل حظر مطلق أمر، وقد أصبحت بموجبه أهلية إبرام عقد التدريب أو العمل بلوغ ١٢ سنة، وينبغي على مخالفته بطلان عقد التدريب أو العمل الذي أبرمه الحدث أو من له الولاية أو الوصاية عليه بطلاناً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام إذا كان السن أقل من (١٥) أو (١٧) سنة فيكون الحظر في صناعات معينة ومقرر لمصلحة العامل، ولا يؤثر على عقد العمل^(٣١).

وفي ظل قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م تغير الوضع بالنسبة لسن تشغيل الأحداث فنصت المادة ٩٩ على أنه: يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثني عشرة سنة، فالسن المطلوبة لتشغيل الأحداث وفقاً لنص المادة أربع عشرة سنة، أو أن يتم التعليم الأساسي أيهما أكبر، ولا يجوز تشغيلهم قبل بلوغ هذه السن، وهذا الحظر من قبيل القيود المتعلقة بالنظام العام، لأنه مقرر لمصلحة الأطفال ورعايتهم، فلا يجوز الاتفاق على مخالفته مطلقاً^(٣٢)، ويجوز تدريبهم عند بلوغ اثني عشرة سنة

وفقاً للمادة الثانية والستون بعد المائة من قانون العمل السعودي: أ- لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات

(٣٠) أ.د/ محمد حلمي مراد: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، الطبعة الرابعة، ١٩٦١م، فقرة ٤٩٠.

(٣١) نقض مدني في ١٩/٤/١٩٨١م، طعن رقم ٨٧٠ س ٥٠ ق.

(٣٢) أ.د/ محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٧٦م، البند ١١٤.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

الأحداث بقرار منه، فالحد الأدنى للسن في قانون العمل السعودي خمسة عشر سنة إلا باستثناء من الوزير، ب- استثناء من الفقرة (١) من هذه المادة يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٣ - ١٥) سنة في أعمال خفيفة، يراعى فيها الآتي: ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم، ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

- كما حظر النظام تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثني عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه، وفقاً للمادة الثالثة والستون بعد المائة من النظام، حفاظاً عليهم ومراعاة لطبيعتهم.

ثالثاً: عدد ساعات تشغيل الأحداث:

اعتباراً للجانب الإنساني راعت القوانين عدد الساعات التي يعملها الحدث وهي تختلف عن عدد الساعات التي يعملها غيره من العمال، وتناولت القوانين المقارنة الساعات التي يعملونها يومياً، وتناولها على النحو التالي: نصت المادة ١٠١ من قانون العمل المصري على أنه: يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

فحظر المشرع عمل الحدث أكثر من ست ساعات في اليوم، ولا يجوز أن يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة، ولا يجوز تشغيله ساعات عمل إضافية ولا في الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، وذلك حتى لا يؤثر على نموهم وصحتهم ودراساتهم، كما أن تشغيلهم في هذه الإجازات يجرمهم من التمتع بفرحة هذه المناسبات وهم في سن الانطلاق والمرح^(٣٣)، ويحظر تشغيلهم في فترة الليل بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

وفي قانون العمل السعودي، وفقاً للمادة الرابعة والستون بعد المائة من قانون العمل:

- لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة.

(٣٣) د.أ.د/ عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص ٥٠٩.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

- عدا شهر رمضان فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات.

وتنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة، دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة، وبحيث لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات، — ولا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية، ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادة السادسة بعد المائة من هذا النظام، بشأن زيادة ساعات العمل، كما لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً وفقاً لنص المادة الثالثة والستون بعد المائة، والتي تنص على أنه: "يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثني عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه".

ونرى أن قانون العمل السعودي احتاط أكثر في تشغيل الأحداث كعدم بقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات في اليوم، ولا تزيد ساعات عمله في شهر رمضان عن أربع ساعات يومياً.

وفي قانون العمل الأردني: تناولت المادة ٧٥ عدد ساعات تشغيل الأحداث فنصت على أنه:

يحظر تشغيل الحدث: أ. أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة، ب. بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً.

ج. في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطل الأسبوعية.

ولم يحتاط للأحداث كما احتاط قانون العمل السعودي في تشغيل الأحداث كعدم بقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات في اليوم، ولا تزيد ساعات عمله في شهر رمضان عن أربع ساعات في اليوم.

فساعات العمل وفقاً للقوانين المقارنة ست ساعات في اليوم، لا يجوز بحال أن تزيد عنها، كما لا يجوز تشغيل الأحداث في العطلات الرسمية، وأيام الراحة الأسبوعية، لا تزيد ساعات العمل المتصلة لهم عن أربع ساعات، كما لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً، وهذا الحظر ورد في المادة الخامسة عشرة من الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦م بشأن عمل الأحداث فنصت على أنه:

- يحظر تشغيل الحدث ليلاً، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثني بعض الأعمال لفترات محدودة.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

- يحدد التشريع الوطني في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع وضع وظروف كل بلد. . وتم النص على حظر تشغيل الأحداث ليلاً قانون العمل المصري والسعودي والأردني.

رابعاً: الأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث فيها:

اعتباراً للجوانب الإنسانية والاجتماعية وضماناً لصحة الأحداث تناولت القوانين بعض الأعمال يحظر تشغيل الأحداث فيها، فنصت المادة السابعة من الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦م بشأن عمل الأحداث على أنه: لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة، تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال.

فيحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية قبل بلوغ الحدث خمسة عشر سنة، كما يحظر تشغيل الأحداث قبل بلوغ الثامنة عشرة سنة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، فنصت المادة العاشرة من الاتفاقية على أنه: يحظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة.

وقد تناولت المادة ١٠٠ من قانون العمل المصري نظام تشغيل الأحداث فنصت على أنه:

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة، ومراعاة للجوانب الإنسانية والاجتماعية في قانون العمل التي راعاها المشرع للأحداث وفقاً للمادة ١٠٠ من قانون العمل فقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣م بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة^(٣٤)، فحدد سن تشغيلهم في بعض الأعمال والمهن والصناعات

(٣٤) المنشور بالوقائع المصرية العدد ١٦١ في ١٩ - ٧ - ٢٠٠٣م؛ ونصه: "بعد الاطلاع على المادة ١٠٠ قانون العمل الصادر رقم (١٢)

لسنة ٢٠٠٣م؛ وعلى قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م وتعديلاته؛ وعلى الاتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها

من قبل مصر في هذا الشأن؛ قرر:

(المادة الأولى) لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها. - الأعمال والمهن التي يستخدم فيها الزئبق ومركباته. - صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها. - صهر الزجاج وانضاجه. - كافة أنواع اللحام. - صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمها. - الدهانات التي يدخل في تركيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة. - معالجة وتهيئة أو اختزان المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص. - صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على مركبات الرصاص. - صنع أول أكسيد الرصاص "المرتك الذهبي" أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السيلكون" وكربونات الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيكا الرصاص. - عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية. - إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ذات القوى المحركة الكبيرة. - إجراء عمليات الصيانة والتنظيف والإصلاح للماكينات أثناء إدارتها. - صنع الأسفلت ومشتقاته - التعرض للبتروول أو منتجات تحتوي عليه. - العمل في المدايع. - العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء ومخلفات الدواجن ومستودعات ومحازن المواد والنفايات الخطرة. - سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها. - صناعة الكاوتش. - نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية. - شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومحازن الاستيداع. - تستيف بذرة القطن في عنابر السفن. - استخدام المواد اللاصقة في صناعات تشغيل الجلود. - صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها. - العمل كمضيفين في الملاهي. - العمل في مجال بيع أو شرب الخمور (البارات). - العمل أمام الأفران بالمخازن. - معاملة تكرير البترول والبتروكيماويات. - صناعة الاسمنت والحراريات. - أعمال التبريد والتجميد. - صناعة عصر الزيوت بالطرق الميكانيكية. - كبس القطن. - العمل في معامل مليء الاسطوانات بالغازات المضغوطة. - عمليات تبيض وصبغة وطبع المنسوجات. - حمل الأثقال أو جرها أو دحها إذا ما زاد وزنها كالأتي: بالنسبة للذكر: الأثقال التي يجوز حملها ١٠ ك، والأثقال التي تدفع على القضبان ٣٠٠ ك، أما الأثقال التي تدفع على عربة ذات عجلة أو عجلتين لا يجوز تشغيل الأحداث فيها.
- بالنسبة للإناث: الأثقال التي يجوز حملها ٧ ك، والأثقال التي تدفع على القضبان ١٥٠ ك، أما الأثقال التي تدفع على عربة ذات عجلة أو عجلتين لا يجوز تشغيل الأحداث فيها. - العمل على أبراج الضغط العالي والتواجد داخل نطاقها. - تجهيز وتحضير وبذر ورش المبيدات الزراعية - صناعة البلاستيك من مخلفات البلاستيك وحرقه.
- صناعة الغراء. - صناعة التبغ والمعسل والدخان واختيار المنتج. - أعمال الغطس. - الأعمال التي تتم على ارتفاعات خطيرة. (المادة الثانية) لا يجوز تشغيل الأطفال الذي تقل سنهم عن ١٦ سنة كاملة في الأعمال والمهن الصناعية الآتية: - الأعمال السابق الإشارة إليها في المادة (١). - الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامه لمزاولة أنشطة غير مشروعة. - الأعمال التي يتم التعرض بها إلى مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية أو جميعها.
- (المادة الثالثة) على صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

التي يكون لها تأثير على صحتهم، ونموهم، والأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، وقضي بتوافر الخطأ الشخصي في جانب صاحب العمل؛ حيث أقام الطاعن دعواه بطلب إلزام المطعون ضده - بالتضامن - مبلغ عشرة آلاف جنيه. وقال بياناً لذلك أنه بتاريخ ٢٣ / ١ / ١٩٨٣ أثناء عمل ابنته القاصر... على ماكينة آلية - تحت إشراف الثاني، وفي مصنع مملوك للأول - أصيبت بكسر مضاعف في يدها اليمنى أدى إلى قطعها حتى الرسغ والإصابة من جراء خطأ المطعون ضدهما، حيث إن القانون ألزم صاحب العمل بعدم تشغيل

وليافتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم. ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي. كما يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبي الدوري عليه بمعرفة الهيئة مرة كل عام على الأقل، وكذلك عند انتهاء خدمته - وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة، وفي جميع الاحوال تثبت نتائج الكشف الطبي بالبطاقة الصحية للطفل

(المادة الرابعة) يلتزم صاحب العمل بتوفير العلاج للطفل العامل لديه من إصابات العمل وأمراض المهنة وفقاً لأحكام التأمين الصحي.

(المادة الخامسة) يجب أن تتوفر في المنشأة التي يعمل بها الأطفال الإسعافات الأولية والاشتراكات الصحية المقررة قانوناً - وخاصة التهوية والاضاءة والمياه النقية ودورة المياه وأدوات النظافة الشخصية.

(المادة السادسة) على صاحب العمل أن يحيط الطفل العامل لديه قبل مزاوله العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية والملابسة لطبيعة العمل والسن وتدريبه على استخدامها - والتأكد من التزام الطفل باستعمالها ومن تنفيذه للتعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل - مع عدم السماح بتناول الطعام في الاماكن المخصصة للعمل.

(المادة السابعة)

على صاحب العمل عند تشغيله لطفل أو أكثر أن يجرى أولاً بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأطفال وسنهم وتاريخ استخدامهم وأن يعلق نسخة من هذا الكشف في مكان بارز بالمنشأة.

(المادة الثامنة)

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر أن يقدم لكل طفل وجبة صحية متوازنة طبقاً للجدول المرفق.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في ٣٠ - ٦ - ٢٠٠٣ م

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

النساء أو الأحداث حتى بلوغ سن سبع عشرة سنة على الماكينات^(٣٥)، كما ألزم صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند اليهم على نفقة صاحب العمل، وكذلك يجب على صاحب العمل توقيع الكشف الطبي الدوري على الأحداث بمعرفة الهيئة مرة كل عام على الأقل، وكذلك عند انتهاء خدمته - وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة، وفي جميع الاحوال تثبت نتائج الكشف الطبي بالبطاقة الصحية للحدث، وأن يوفر لهم الإسعافات الأولية والاشتراكات الصحية، وأن يخطر الحدث قبل مزاولة العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الوقاية، وأن يوفر لهم وجبات صحية، وحماية لصحة الأحداث إجراء الفحص الطبي لهم قبل التحاقهم بالعمل، ويكون الفحص الطبي بشكل دوري، فنصت المادة الحادية عشرة من الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦ م بشأن عمل الأحداث على أنه: - يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى ملائمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية، وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به، - يجب إعادة هذا الفحص بشكل دوري في مدة أقصاها سنة.

وفي قانون العمل السعودي نصت المادة الحادية والستون بعد المائة على أنه:

لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها، ويجدد الوزير بقرار منه الأعمال والصناعات والمهن المشار إليها.

حماية للحدث، وحفاظاً عليه، وتفعيلاً للجوانب الإنسانية والاجتماعية في قانون العمل.

وفي قانون العمل الأردني: نصت المادة ٧٤ على أنه: لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة^(٣٦)، فلا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض

(٣٥) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ١٠٨٣ لسنة ٥٧ ق، جلسة ١٩٨٩/٦/٢٠ م.

(٣٦) عدلت المادة ٧٤ من قانون العمل الأردني بالقانون المؤقت المعدل رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٢ م واستبدلت فيها سن الثامنة عشرة بسن السابعة عشرة.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير المختص، حماية للحدث وتفعيلاً للجانب الإنساني.

كما نصت المادة ٧٣ من قانون العمل الأردني على أنه: مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور، والجزاء المدني المترتب على مخالفة أحكام أهلية الحدث هو البطلان المطلق^(٣٧).

فاشترط المشرع الأردني لعمل الحدث بلوغه هذه السن، ومن ثم إذا أبرم صاحب العمل عقد مع عامل سنه أقل من السن المطلوبة فإن هذه العلاقة لا تعتبر علاقة عمل ومن ثم لا تخضع لأحكام قانون العمل، بل تخضع لأحكام القانون المدني الخاصة بالبطلان المطلق.

خامساً: المستندات المطلوبة لتشغيل الأحداث:

حماية للأحداث من استغلال أصحاب العمل لهم يتقدم الحدث بمجموعة من المستندات قبل التحاقه بالعمل أهمها موافقة من ولي أمره، نصت المادة الثالثة والعشرون من الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦م بشأن عمل الأحداث على أنه: يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

فتضمنت المادة شرط الحصول على موافقة كتابية من ولي الحدث أو وصيه، وتناولت المادة الخامسة والستون بعد المائة من قانون العمل السعودي استيفاء صاحب العمل قبل تشغيل الحدث المستندات الآتية: بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده - شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب، صادرة من طبيب مختص، ومصدق عليها من جهة صحية-موافقة ولي أمر الحدث.

وفي قانون العمل الأردني نصت المادة ٧٦ على أنه: على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية: أ. صورة مصدقة عن شهادة الميلاد. ب. شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن

(٣٧) أ.د/د/ توفيق حسن فرج: قانون العمل، مطبعة الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، الطبعة الأولى، ١٩٦٨م، ص ١٨٤.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة. ج. موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته.

سادساً: إخطار الجهات المختصة بتشغيل الأحداث:

حماية لحقوق الأحداث عند التحاقهم بالعمل يجب على صاحب العمل إخطار الجهات الإدارية المختصة ببيانات الأحداث الذين تم إلحاقهم بالعمل لديه، فنصت المادة ١٠٢ من قانون العمل المصري على أنه: على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر: (أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل. (ب) أن يجر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة. (ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمال الأحداث.

وفي قانون العمل السعودي نصت المادة السادسة والستون بعد المائة على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله، كما يجب حفظ هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث^(٣٨).

سابعاً: الاستثناءات الواردة على قيود تشغيل الأحداث:

أوردت النظم استثناءات على قواعد تشغيل الأحداث كما في حالة التدريب، وعملهم في الأعمال الزراعية البحتة، وقد تناولت هذه الاستثناءات اتفاقية تشغيل الأطفال ليلاً في الصناعة حيث نصت المادة الثالثة على: "يمنح الأحداث العاملون في العمل الليلي بموجب الفقرة السابقة فترة راحة لا تقل عن ١٣ ساعة متتالية بين فترتي العمل"^(٣٩)، فنصت المادة ٩٩ من قانون العمل المصري على أنه: "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة.

(٣٨) المادة السادسة والستون بعد المائة من نظام العمل السعودي.

(٣٩) Convention Concerning the Night Work of Young Persons Employed in Industry: op, cit, Art. ٣, Para. ٣.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

كما نصت المادة ١٠٣ من قانون العمل المصري على أنه: لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة، فالاستثناء من شرط السن بالنسبة لعمل الأحداث الأعمال الزراعية البحتة، ويدخل في هذه الأعمال فلاحة الأرض من حرث وعزق وجني وتسميد ومقاومة الحشائش والآفات^(٤٠)، تناولت المادة السابعة والستون بعد المائة من قانون العمل السعودي استثناءات واردة على قيود تشغيل الأحداث فنصت على أنه: لا تسري الأحكام المنصوص عليها في هذا الباب على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تسري على العمل الذي يؤديه في المنشآت الأشخاص الذين بلغوا سن أربع عشرة سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقاً لشروط يقررها الوزير، وكان العمل يشكل جزءاً أساسياً من الآتي:

- دورة تعليمية، أو تدريبية، تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة، أو مؤسسة تدريب.
- برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر، أو كله في منشأة إذا كانت الجهة المختصة قد أقرته.
- برنامج إرشادي، أو توجيهي، يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة، أو نوع التدريب.

سابعاً. مخالفة أحكام تشغيل الأحداث:

حماية للحدث من استغلال صاحب العمل بأي صورة من صور الاستغلال، ومخالفته لقانون العمل، وقواعد تشغيل الأحداث يعاقب وفق ما يلي: القانون المصري: إذا خالف صاحب العمل القانون في شأن تشغيل الأحداث يوقع عليه جزاءً مدنياً وجزاءً جنائياً: الجزاء المدني: بطلان ما يكون قد أبرمه صاحب العمل من عقد عمل، ويكون البطلان مطلقاً، ولئن كان يخلف بطبيعة الحال يخلف ورائه علاقة عمل فعلية أو واقعية، بما يتيح حماية قانون العمل للطفل في أدائه لهذا للعمل وفي حقوقه قبل صاحب العمل من خلال تطبيق كثير من قواعد قانون العمل، ولو أن عقد العمل باطلاً بطلاناً مطلقاً^(٤١).

— الجزاء الجنائي وفقاً لنص المادة ٢٤٨ من قانون العمل المصري: يعاقب صاحب العمل او من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد (٧٣ فقرة ثانية)، ٧٤، ٧٥، ٨٩، ٩٠، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢ (من هذا القانون والقرارات

(٤٠) أ.د/ السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٥١.

(٤١) أ.د/ عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص ٥١٠.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وأرى أن هذه العقوبة غير رادعة لصاحب العمل الذي يخالف القانون في شأن تشغيل الأحداث؛ حيث إن صاحب العمل يستغل حاجة الأحداث في العمل، وقد لا يبالي بالتأثير على صحتهم، أو نموهم، أو دراستهم طالباً تحقيق مصالحه الشخصية غير مكترث بمصالح الأحداث.

القانون السعودي: تناولت المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين من قانون العمل السعودي العقوبات التي توقع على صاحب العمل في حال مخالفته أحكام هذا القانون فنصت على أنه:

١. مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام او لائحته او القرارات الصادرة تنفيذا له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:

- غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال، إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً، إغلاق المنشأة نهائياً.

٢. يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.

٣. تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

وبالنظر في هذه العقوبات نجد أنها رادعة لصاحب العمل في حال مخالفته لأحكام قانون العمل، وخاصة القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث.

القانون الأردني: وفقاً لنص المادة ٧٧ من قانون العمل: يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

وبعد التعديل^(٤٢)؛ أصبحت الغرامة لا تقل عن ثلاثمائة دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة في حالة تكرار المخالفة، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب التقديرية المخففة.

(٤٢) عدلت المادة ٧٧ من قانون العمل الأردني بالمادة ٧٧/أ من قانون التعديل رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨م.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

ونرى أن هذه العقوبة مناسبة في حالة مخالفة صاحب العمل قواعد تشغيل الأحداث.

وإذا أصيب الحدث نتيجة خطأ صاحب العمل، يكون له الرجوع على صاحب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية لجبر الضرر بالغاً ما بلغ ولم تغطه التشريعات العمالية^(٤٣)، فرجوعه حال الإصابة يكون على صاحب العمل الذي تسبب له في الإصابة وليس على مؤسسة الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني الضمانات الخاصة بتشغيل النساء

عمل المرأة من الناحية الشرعية جائز، متى كان ذلك لا يتعارض مع منظومة الآداب الإسلامية، وعمل المرأة خارج بيتها تعتره الأحكام التكليفية الخمسة^(٤٤).

وينبغي ألا يكون عمل المرأة على حساب أنوثتها حيث تكوينها الجسماني فهي أقل مقدرة على تحمل الأعمال الشاقة والخطرة، كما أنها ملتزمة بمجموعة واجبات أساسية تجاه أسرتها، وعملها خارج البيت لا يعفيها من تلك الواجبات التي أوجبها الله عليها، ونظراً لهذا ازدواج ينبغي وضع مجموعة من الضوابط لتنظيم عمل النساء بما يكفل التوازن بين التزاماتهن الأسرية والتزاماتهن تجاه العمل^(٤٥).

تناولت المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦م عمل المرأة فنصت على أنه: يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل، عند تساوي المؤهلات والصلاحية كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي^(٤٦).

(٤٣) أ/ رامي نهيدي صلاح: إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ٢٠١٠م-١٤٣١هـ، ص ١٥٧ وما بعدها.

(٤٤) د/ خالد السيد موسى: أحكام عقد العمل عن بعد "دراسة مقارنة" مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م، ص ٣٥٢.

(٤٥) أ.د/ حسام الدين الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣١٢.

(٤٦) الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦م بشأن المرأة العاملة، الصادرة عن منظمة العمل العربية، عام ١٩٧٦م، الموقع الرسمي للمنظمة،

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

فتضمنت الاتفاقية مبدأ تكافؤ الفرص في العمل، والترقي الوظيفي بين الرجل والمرأة، كما تضمنت المادة الثالثة من الاتفاقية ضماناً مماثلة أجر المرأة بأجر الرجل فنصت على أنه: يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل، وفقاً لنص المادة ٨٨ من قانون العمل المصري والتي تنص على أنه مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم، فالأصل سريان جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال على الرجال والنساء دون تمييز في العمل الواحد بينهم، إلا ما استثني^(٤٧)، وهو ما يتوافق مع الدستور المصري؛ حيث نصت المادة ٩ على أنه: تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز، كما نصت المادة ١١ على أنه تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها، وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.

كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنة والنساء الأشد احتياجاً.

فالأصل أن تطبق كافة أحكام القانون على العاملات مع مراعاة اختصاصهن بتطبيق ما ورد في الفصل الخاص بتشغيل النساء حماية لهن وبما يوفر مزايا أكثر أو ظروفاً للعمل أفضل تلزم مراعاتها قانوناً^(٤٨)، وقد أوردت القوانين قيوداً على صاحب العمل في حال تشغيل النساء وتلك القيود لاعتبارات إنسانية واجتماعية، ومراعاة لطبيعة المرأة التي تختلف عن طبيعة الرجل، والظروف التي تعترى المرأة، وكونها ربة منزل يقع على عاتقها واجبات أساسية تجاه الأسرة، فحرصت القوانين على تنظيم عمل النساء

الاتفاقيات الدولية، https://alolabor.org/?page_id=١٥٣٦٧

(٤٧) أ.د/ عصام أنور سليم: مرجع سابق، ص ٥١١.

(٤٨) د/ علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، دار المطبوعات الجامعية،

الاسكندرية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣م، ص: ٧٥٧.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

بصورة تمكنها من القيام بعملها في المنزل وواجباتها العائلية تجاه زوجها وأولادها^(٤٩)، ونظراً لأن تكوين المرأة يختلف عن تكوين الرجل، كما أنه لا يمكن تجاهل تقاليد المجتمع في نظرتهم للمرأة نظرة مختلفة عن الرجل^(٥٠)، وتوجد هناك بعض الأعمال، بالإضافة إلى انشغال المرأة ببعض الأعمال الأخرى تتلاءم معها من الناحية الصحية والاجتماعية، فأحاطها المشرع ببعض الضمانات تهدف إلى حمايتها من الناحية البدنية والأخلاقية والصحية^(٥١)، فقيدت القوانين صاحب العمل بعدة قيود عند تشغيل المرأة وتتناولها على التفصيل التالي:

قيود تشغيل النساء: تعمل المرأة في المجالات التي تتناسب معها، وتتفق مع طبيعتها، لضعف القوة البدنية لدى النساء فلا يستطعن العمل في الأعمال الشاقة (كالمناجم والمحاجر)، ولا يجوز تشغيلهن ليلاً إلا في حال صدور قرار من الوزير المختص، وذلك لتقاليد وقيم المجتمع بالنظر إلى المرأة نظرة تختلف عن الرجل^(٥٢)، وضع المنظم قيوداً لتشغيل النساء، منها:

أولاً: حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والأعمال التي لا تتناسب مع طبيعتها:

في إطار البعد القانوني في تشريعات العمل، أوجبت القوانين عدم تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة والضارة والتي لا تتناسب مع طبيعتها، حيث توصلت الدراسات الفسيولوجية إلى وجود عدد من الفروقات بين الرجل والمرأة؛ حيث تتعرض للإصابة بالعديد من الأمراض عند اشتغالها بالأعمال الخطرة والشاقة^(٥٣)؛ وقد راعت القوانين ذلك، كما توجد مجموعة من الاتفاقيات تنظم عمل المرأة؛ فوردت نصوصاً في أكثر من اتفاقية تتضمن بنوداً تتعلق بحماية المرأة بالنسبة لبعض المهن^(٥٤)، منها اتفاقية

(٤٩) د/ رجب سيد صميده: قانون اجتماعي - قانون العمل، مطبعة جامعة بني سويف للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، بدون تاريخ نشر، ص ٢٥٦ وما بعدها.

(٥٠) أ.د/ عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٣-٢٠٠٤ م، ص ١٢٢.

(٥١) د/ سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص ٢٢٥.

(٥٢) د/ خالد السيد موسى: مرجع سابق، ص ٢٥٣ وما بعدها.

(٥٣) د/ عبد العال الديري: الحماية الدولية لحقوق الأطفال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٣ م، ص ٢١٨.

(٥٤) أ.د/ محمد أحمد إسماعيل: المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٠ م، ص ٦٠.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

استخدام النساء تحت سطح الارض في المناجم لسنة ١٩٣٥م^(٥٥)؛ حيث حظرت استخدام النساء أياً كان سنهما من العمل تحت سطح الأرض في أي منجم^(٥٦)، وإن كان هناك بعض الاستثناءات على هذا الحظر؛ إذا كان العمل من قبيل الإدارة التي لا تؤدي فيها النساء أعمالاً يدوية أو عضلية، وهو ما نصت عليه المادة الثالثة من الاتفاقية؛ حيث نصت على أنه: يجوز للقوانين واللوائح الوطنية أن تستثني من الحظر المشار إليه: النساء اللاتي تشغلن مناصب في الإدارة ولا تؤدي أعمالاً يدوية. النساء العاملات في الخدمات الصحية وخدمات الرعاية. النساء اللاتي تقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض. أي نساء أخريات يتعين عليهن النزول أحياناً إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض، لأداء عمل غير يدوي.

وأصدرت منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات منها اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً لعام ١٩٣٤م^(٥٧)، وتناولت هذه الاتفاقية مفهوم المنشأة الصناعية وهي المناجم والمهاجر والاشغال الأخرى التي تتصل باستخراج مواد معدنية من جانب الأرض.

الصناعات التي يتم فيها صنع منتجات أو تحويلها، أو تنظيفها، أو إصلاحها...

تعين السلطة المختصة في كل بلد الحد الفاصل بين الصناعة من ناحية، والتجارة والزراعة من ناحية أخرى^(٥٨).

(٥٥) Convention Concerning the Employment of Women on Underground Work in Mines of all Kinds, Geneva, ٢١ June ١٩٣٥, as Modified by the Final Articles Revision Convention, ١٩٤٦, United Nations Treaty Series Vol. ٤٠, New York, ١٩٤٩, No. ٦٢٧, pp: ٦٣-٧٠.

(٥٦) Ibid: Art. ٢.

(٥٧) Convention Concerning Employment of Women during the Night (revised ١٩٣٤), Geneva, ١٩ June ١٩٣٤, as Modified by the Final Articles Revision Convention, ١٩٤٦, United Nations Treaty Series Vol. ٤٠, New York, ١٩٤٩, No. ٦٢٣, pp: ٣-١٦.

(٥٨) Ibid: Art. ١.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن توظيف النساء ليلاً في الصناعة لعام ١٩٤٨م^(٥٩)؛ حيث ورد فيها أن الليل فترة لا تقل عن أحد عشرة ساعة تشمل سبع ساعات متعاقبة بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً^(٦٠)، ويجوز تخفيض ساعات الليل إلى عشر ساعات خلال ستين يوماً من السنة في الحالات الاستثنائية^(٦١)، وتناولت حظر تشغيل النساء أيًا كانت أعمارهن ليلاً في أي منشأة صناعية عامة كانت أو خاصة، أو في أي فرع من فروعها ويستثنى من ذلك المنشآت التي لا تستخدم سوى أفراد الأسرة الواحدة، ولا ينطبق ذلك على حالات القوة القاهرة، وفي حالة استعمال مواد عرضة للتلف السريع، وكان العمل بالليل ضرورياً للحفاظ عليها من خسارة محققة^(٦٢).

كما تناولت الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦م بشأن المرأة العاملة في مادتها السادسة حظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال الخطرة والتي لا تتناسب مع طبيعتها فنصت على أنه: يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة، ومع التسليم بأن الاتفاقيات الدولية الخاصة بتشغيل النساء خاصة في فترة الليل وجدت قبولاً لدى العديد من الدول التي صدقت عليها باعتبارها حاجة ضرورة اجتماعية ملحة فإن بعض الأوساط تبدي تشككها في هذه الاتفاقيات^(٦٣).

كما نصت المادة ٩٠ من قانون العمل المصري على أنه: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها^(٦٤)، وتفعيلاً للجانب الإنساني وحماية لصحتها، وأخلاقها، وأنوثتها، وحملها، ورضاعتها، وغير ذلك مما يتنافى مع الطبيعة الخاصة للنساء.

(٥٩) Convention Concerning Night Work of Women Employed in Industry (Revised ١٩٤٨), San Francisco, ٩ Jul ١٩٤٨, United Nations Treaty Series Vol. ٨١, New York, ١٩٥١, No. ١٠٧٠, pp: ١٤٧-١٥٨.

(٦٠) Ibid: Art. ٢.

(٦١) Ibid: Art. ٦.

(٦٢) Ibid: Art. ٣.

(٦٣) أ.د/ أحمد حسن البرعي: تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٤، أكتوبر ١٩٩٦م، ص ٩.

(٦٤) وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣م في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، الوقائع

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

ويذهب بعض الفقه إلى أن حماية المرأة من الأعمال الخطرة والضارة بخلاف الرجل؛ حيث تؤثر هذه الأعمال على الإنجاب، وفي حالات الحمل الذي لا يكون قد تم التأكد منه، كما أن تكوينها الجسماني يجعلها أقل مقاومة لهذه الأخطار^(٦٥).

كما تناول القانون السعودي الأعمال التي يحظر تشغيل المرأة فيها فنص على أنه:

-
- المصرية-العدد ١٨٧ في ١٩-٨-٢٠٠٣م، وزير القوى العاملة والمهجرة بعد الاطلاع على المادة (٩٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م؛ وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر في هذا الشأن؛ قرر:
- مادة ١: لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الآتية:- العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة والعمل في الملاهي وصلالات الرقص إلا إذا كن من الراقصات والفنانات الراشحات سنأً. - صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية. - العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار. - العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها. - صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها. - إذابة الزجاج أو إنضاجه
- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية- معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص - صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (١٠٪) من الرصاص - صنع أول أكسيد الرصاص "المرتك الذهبي" وأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السيلكون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص. - تنظيم الورش التي تزاو الأعمال المشار إليها في البنود (٧ ، ٨ ، ١٠) - إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة أثناء إدارتها. - تصليح أو تنظيف الماكينات المتحركة أثناء إدارتها. - صناعة الأسفلت ومشتقاته. - العمل في دبغ الجلود. - العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء. - سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها. - صناعة الكاوتش. - شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع كذلك أعمال العتالة بصفة عامة- أعمال تستيف البضائع في عنابر السفن. - صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها. - جميع أعمال اللحام. - جميع الأعمال التي يدخل فيها الزئبق.
- صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية. - صناعة الأسمدة. - التعرض للمواد المشعة. - العمل في صناعة الفينيل كلوريد. - صناعة المخصبات والمهرمونات. - طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص. - الاعمال التي تنطوي على التعرض للبنزين أو منتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات. مادة ٢: يراجع هذا القرار دورياً لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ في هذا الشأن. مادة ٣: ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية -ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره. تحريراً في ١١-٨-٢٠٠٣.
- (٦٥) د/ رجب سيد صميده: مرجع سابق، ص ٢٥٨.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

- يُحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة، ويحدد الوزير -بقرار منه- المهن والأعمال التي تُعد خطرة أو ضارة من شأنها أن تعرض النساء لأخطار أو أضرار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة^(٦٦)، كما نصت المادة ٦٩ من قانون العمل الأردني على أنه: تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة: الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، وذلك حماية للمرأة وتفعيلاً للجانب الإنساني والاجتماعي تجاه النساء.

ثانياً: حظر تشغيل النساء ليلاً:

تأتي هذه الضمانة من واقع النظرة الإنسانية والاجتماعية التي نظرتها التشريعات للمرأة العاملة عدم تشغيلها ليلاً فنصت المادة السابعة من الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦م بشأن تشغيل النساء فنصت على أنه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

كما نصت المادة ٨٩ من قانون العمل المصري على أنه: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، فحظرت المادة تشغيل النساء ليلاً في بعض الأعمال وفقاً لما يحدده الوزير المختص، وقد حدد القرار الوزاري رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٢م عدداً من الأعمال يجوز للنساء العمل بها ليلاً ما بين الساعة مساءً والسابعة صباحاً^(٦٧).

(٦٦) المادة التاسعة والأربعون بعد المائة من قانون العمل السعودي.

(٦٧) نصت المادة الأولى من القرار على أنه يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة والسابعة صباحاً في أي من الأحوال أو الأعمال أو المناسبات الآتية: ١- العمل في الفنادق أو المطاعم أو البنسيونات والكافيتريات والبوفيهات الخاضعة لإشراف وزارة السياحة والمسارح ودور السينما وصلات الموسيقى والغناء وكافة المحلات المماثلة لها. ٢- العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى. ٣- العمل في الصيدليات ووسائل وأجهزة الإعلام. ٤- العمل في المشروعات المشتركة المنشأة طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤م بإصدار قانون استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة والمعدل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٧م. ٥- العمل في المطارات ومكاتب السياحة والطيران وفي مشروعات ومنشآت نقل الأشخاص والبضائع بالطرق البرية أو الجوية أو المائية الداخلية. ٦- العمل في عمليات تقشير وفرز الخضروات والفواكه والزهور والورود المجهزة للتصدير. ٧- العمل في جمع الدم بالمجازر. ٨- التعاملات اللاتي يشغلن وظائف رئيسية أو وظائف تتطلب درجة عالية من الثقة. ٩- التعاملات اللاتي يعملن كمندوبات بيع أو وكيلات المحال التجارية عند قيامهن بأعمال خارج المحال. ١٠- العمل

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

كما حدد القرار الأعمال التي يجوز فيها تشغيل النساء ما بين الثامنة والعاشرة مساءً^(٦٨)، وهذا الاستثناء يقتصر على جزء من الليل.

وبتحليل هذا القرار يتبين لنا وجود بعض الأعمال الواردة في القرار لا توجد ضرورة فيها لتشغيل النساء بها ليلاً، مثل العمل في عمليات تقشير وفرز الخضروات والفواكه والزهور والورود المجهزة للتصدير، العمل في جمع الدم بالمجازر فأرى أنه لا توجد ضرورة لعمل النساء ليلاً في مثل هذه الأعمال، كذلك العاملات اللاتي يعملن كمندوبات بيع أو وكيلات المحال التجارية عند قيامهن بأعمال خارج المحال، فلا يوجد وجه للترقية بين العمل داخل المحال وخارجها، ولو كان الاستثناء للعمل داخل المحال لكان أولى نظراً لطبيعة النساء وتوفير الأمن لهن.

كذلك استثناء العاملات اللاتي يشغلن وظائف رئيسية أو وظائف تتطلب درجة عالية من الثقة؛ حيث يتعلق هذا الاستثناء بطبيعة العمل فالمنصب القيادي لا يستلزم بالضرورة العمل ليلاً، كما أنه لا محل للربط بين الثقة والعمل ليلاً، فحظر العمل ليلاً للنساء لا يرجع إلى عدم الثقة فيهن، كذلك الاستثناء الخاص بالاستثمار؛ حيث لا صلة بين الاستثمار والعمل ليلاً فحظر العمل ليلاً ليس من عوائق الاستثمار^(٦٩).

ويجب الحصول على ترخيص من الجهة الإدارية المختصة بتشغيل النساء ليلاً، ويلتزم صاحب العمل بتوفير كافة ضمانات الحماية بالرعاية والانتقال، والأمن للنساء العاملات^(٧٠).

ونص قانون العمل الأردني في المادة ٦٩ على أنه: تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة: الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.

في الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية لمشار إليها في المادة ١٣٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م. ١١ - إذا كان العمل لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف بشرط إبلاغ مكتب التفتيش العمالي الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل في ظرف ٢٤ ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منه ويجوز أن تكون هذه الموافقة لاحقة.

(٦٨) نصت المادة الثانية من القرار على أنه يجوز في شركات ومصانع الغزل والنسيج عند عدم توافر العمالة من الذكور وكذلك مكاتب المحامين والمحاسبين والمعارض والأسواق الدولية تشغيل النساء في الفترة ما بين الثامنة والعاشرة مساءً.

(٦٩) أ.د/ حسام الدين الأهواني: مرجع سابق، ص ٣١٥.

(٧٠) المادة الثالثة من القرار الوزاري رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٢م.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

ومن الحالات التي تستثنى منها النساء نظراً لطبيعتها الاجتماعية عدم تشغيلها ليلاً إلا في الاستثناءات التي تقرها التشريعات، ونرى أن تأييد حظر عمل المرأة ليلاً إلا في بعض الأعمال الضرورية لما يلي:

زيادة المخاوف من العمل الليلي بشأن سلامة المرأة أثناء ذهابها إلى العمل، كما أن المرأة أضعف من الرجل بدنياً، ومن ثم قيل أنها تعاني من الآثار السلبية للعمل الليلي أكثر من الرجل^(٧١)، وفي عمل المرأة ليلاً اعتداء على دورها الاجتماعي والإنساني.

ثالثاً: حق المرأة العاملة في إجازة وضع:

من الظروف التي تمر بها المرأة وتحتاج فيها إلى راحة فترة ما قبل وبعد الولادة، فراعته التشريعات هذا الجانب، ونظرت إلى المرأة نظرة إنسانية واجتماعية وألزمت أصحاب العمل بأن تتحصل العاملة على إجازة وضع، وقد اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم هذا الأمر؛ فاعتمدت في نفس عام تأسيسها اتفاقية توظيف النساء قبل الوضع وبعده^(٧٢)؛ والتي تحمي حقوق المرأة العاملة في أية منشأة تجارية أو صناعية عامة أو خاصة أو في أي فرع من فروعها، وتمنح المرأة الحامل حق الحصول على ١٢ أسبوعاً مدفوعة الأجر؛ فلا يسمح بتشغيلها لمدة ستة أسابيع بعد الولادة، كما يكون لها الحق في إجازة لمدة ستة أسابيع قبل الولادة إذا قدمت شهادة طبية تثبت حدوث الولادة في غضون هذه المدة، ويجب أن تغطي مستحقات الرعاية الطبية لها ولطفلها خلال هذه الفترة إما من الأموال العامة أو عن طريق التأمين الذي تحدده السلطة المختصة في الدولة، وتحصل بعد عودتها إلى العمل على الأقل على ساعة راحة تقسم على فترتين خلال اليوم كل فترة نصف ساعة^(٧٣)، ثم في عام ١٩٥٢م تم اعتماد اتفاقية حماية الأمومة الجديدة^(٧٤)؛ حيث تم توسيع نطاق الاتفاقية ليشمل النساء اللاتي يعملن في المجال الزراعي

(٧١) د/ محمود سلامة: الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، العدد الثاني، السنة ٢٣، جامعة الكويت يونيه ١٩٩٩م، ص

(٧٢) Convention Concerning the Employment of Women Before and After Childbirth, Washington, ٢٩ November ١٩١٩, as Modified by the Final Articles Revision Convention, ١٩٤٦, United Nations Treaty Series, Vol. ٣٨, New York, ١٩٤٩, No. ٥٨٦, pp. ٥٣-٦٤.

(٧٣) Ibid: Art. ٣.

(٧٤) Convention Concerning Maternity Protection: (Revised ١٩٥٢), Geneva, ٢٨ June ١٩٥٢,

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

والمجالات غير الصناعية وأيضاً معاملات المنازل^(٧٥)، وتم توسع إطار إجازة الوضع لتشمل الإجازة الإلزامية بعد الولادة التي لا تقل عن ستة أسابيع ويمكن أن تزيد بموجب القوانين الوطنية، وإجازة ما قبل الولادة من تاريخ إصدار الشهادة الطبية بموعد الولادة المفترض حتى وإن اختلف عن الموعد الفعلي للولادة، وتشمل أيضاً الأمراض الناتجة عن الحمل أو الولادة والتي تحدد السلطة المختصة في الدولة الحد الأقصى لها^(٧٦).

ثم صدرت اتفاقية مراجعة وتنقيح اتفاقية حماية الأمومة لعام ٢٠٠٠م^(٧٧)؛ وهي الأحدث على الإطلاق فيما يتعلق بقضية تشغيل النساء، وشملت جميع النساء العاملات ومدت إجازة الوضع إلى ١٤ أسبوع مدفوعين بأجر كامل عند تقديمها شهادة طبية تبين فيها التاريخ المفترض لولادتها، أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددتها القوانين والممارسات الوطنية^(٧٨).

كما نصت المادة ٩١ من قانون العمل المصري على أنه: 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 مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

فقد حدد المشرع إجازة الوضع بتسعين يوماً، واهتم بالفترة التي تلي الوضع الفعلي بحيث لا تقل عن خمسة وأربعين يوماً، فلا يجوز لصاحب العمل تشغيلها قبل هذه المدة ولو كان برضاها، أما الفترة السابقة على الوضع فالأمر اختياريّاً للمرأة في الحصول

United Nations Treaty Series, Vol. ٢١٤, New York, ١٩٥٥, No. ٢٩٠٧, pp. ٣٢٢-٣٣٦.

(٧٥) Ibid: Art. ١.

(٧٦) Ibid: Art. ٣.

(٧٧) Convention Concerning the Revision of the Maternity Protection Convention: (Revised), ١٩٥٢, Geneva, ١٥ June ٢٠٠٠, United Nations Treaty Series Vol. ٢١٨١, New York, ٢٠٠٤, No. ٣٨٤٤١, pp. ٢٥٥-٢٦١.

(٧٨) Ibid: Art. ٤.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

على إجازة استعداد الوضع لا تتجاوز مدتها عن خمسة وأربعون يوماً على التاريخ المرجح للوضع ولا يجوز لصاحب العمل أن يرفض إعطاء العاملة هذه الإجازة إذا طلبتها، وليس له أن يجبرها إذا فضلت الاستمرار في العمل^(٧٩).

ونرى مع البعض فرض حد أقصى للعاملة بمرتين إجازة وضع، واشتراط أقدمية في خدمة صاحب العمل عشرة أشهر لاستحقاق الإجازة^(٨٠) محل نظر؛ حيث إن إجازة الوضع تقررت للعاملة حماية للأمومة فلا يجوز تقريرها بحد أقصى، ولا قضاء فترة معينة لدى صاحب العمل، فلا علاقة بين حقها في الإجازة والمدة التي تعمل بها لدى صاحب العمل، وكذلك وضع حداً أقصى بمرتين تستحق عنهما العاملة إجازة الوضع.

كما تناول قانون العمل السعودي حق المرأة العاملة في إجازة للوضع فنص على أنه:

- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية^(٨١)، - يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر، وللمرأة العاملة- في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له- الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر، وقد أحسن قانون العمل السعودي صنفاً في هذه النظرة الإنسانية للمرأة في حالة إنجابها طفل معاق.

ونص قانون العمل الأردني في المادة ٧٠ على أنه: للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على ألا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

(٧٩) أ.د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، أ.د/ محمد السعيد رشدي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، حقوق بنها، ٢٠٠٩م، ص ٩٣.

(٨٠) أ.د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، أ.د/ محمد السعيد رشدي: المرجع السابق، ص ٩٣.

(٨١) المادة الحادية والخمسون بعد المائة من قانون العمل السعودي.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

وتستحق العاملة إجازة الأمومة بغض النظر عن طول مدة خدمتها، ولا تمنح هذه الإجازة إلا بتقرير طبي من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل^(٨٢).

رابعاً: توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة:

- ويجب على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة^(٨٣).

وقد أحسن قانون العمل السعودي صنفاً حينما راعى الجانب الإنساني للعاملة، وألزم صاحب العمل بأن يوفر لها الرعاية الطبية أثناء الحمل والولادة؛ حيث تكون العاملة أشد احتياجاً للرعاية الطبية في هذه الفترة، وكان على المشرع المصري والأردني إلزام صاحب العمل بمراعاة الجانب الإنساني والاجتماعي الذي رعاه القانون السعودي بشأن توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.

خامساً: حق المرأة العاملة في استراحة لإرضاع مولودها:

نصت المادة ٩٣ من قانون العمل المصري على أنه: يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا 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.

كما تناول قانون العمل السعودي هذا الحق فنص على أنه: - للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر^(٨٤).

(٨٢) د/ هشام رفعت هاشم: شرح قانون العمل الأردني تشريع - فقه - قضاء، دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية

والأجنبية، مكتبة المحتسب، عمان - الأردن، الطبعة الأولى، ١٩٧٣م، ص ٢٥١.

(٨٣) المادة الثالثة والخمسون بعد المائة من قانون العمل السعودي.

(٨٤) المادة الرابعة والخمسون بعد المائة من قانون العمل السعودي.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

وتستمر هذه الفترات لمدة أربع وعشرين شهراً من تاريخ الوضع، علاوة على فترة الراحة الممنوحة لجميع العمال، ويجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة أو فترات تلك الاستراحة وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل^(٨٥).

وتناول هذا الحق أيضاً القانون الأردني فنصت المادة ٧١ على أنه: للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وقصر المشرع فترة سنة واحدة أعطى فيها الحق للمرأة لإرضاع طفلها في إهدار لحق العاملة وطفلها؛ حيث إن مدة الرضاع عامين كاملين لقوله تعالى (وَفَصَّالَةٌ فِي عَامَيْنِ)^(٨٦)، وقوله تعالى (وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِيمَ الرِّضَاعَةَ)^(٨٧)، وأسوة بما عليه قانون العمل المصري والسعودي.

سادساً: ضمانات للمرأة العاملة أثناء إجازة الوضع:

مراعاة للجانب الإنساني والاجتماعي للمرأة العاملة ومراعاة لشعورها وعدم استغلال صاحب العمل لها، لا يجوز لصاحب العمل فصلها أثناء إجازة الوضع، وكذلك أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، فنصت المادة الثانية عشرة من الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦م بشأن تشغيل النساء فنصت على أنه: يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

كما نصت المادة ٩٢ من قانون العمل المصري على أنه: يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

(٨٥) اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي، رقم (١٩٨٢) وتاريخ ١٤٣٨/٦/٢٨هـ.

(٨٦) سورة لقمان، الآية ١٤.

(٨٧) سورة البقرة، الآية ٢٣٣.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

كما تناول قانون العمل السعودي هذه الضمانة فنص على أنه: لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع، وفقاً للمادة الخامسة والخمسون بعد المائة من النظام، ولا 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، وفقاً لنص المادة السادسة والخمسون بعد المائة من النظام، وتم إلغاء المادة السادسة والخمسون بعد المائة (٨٨)، وتضمنت المادة الخامسة والخمسون بعد المائة ما تناولته فنصت على أنه: لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما، على أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، وأن لا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوماً في السنة سواء أكانت متصلة أم متفرقة، ويسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لهذه الأحكام إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي -في هذه الحالة- أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداها لها، وفقاً للمادة السابعة والخمسون بعد المائة من النظام، فلا يجوز فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع ولا أثناء مرضها بسبب الحمل والوضع، ولا يجوز له كذلك إنذارها بالفصل خلال هذه الإجازات.

سابعاً: توفير دار حضانة للأطفال:

مراعاة للاعتبارات الإنسانية والاجتماعية للمرأة العاملة وحماية لطفلها ألزمت القوانين أصحاب العمل بتوفير دار للحضانة لأطفال العاملات فنصت المادة الثامنة من الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦م بشأن تشغيل النساء فنصت على أنه يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء تهيئة دار للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى كما، وحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة، ونصت المادة ٩٦ من قانون العمل المصري على أنه: على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والاضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

ويحدد صاحب العمل المكان الذي يختاره لإنشاء الدار ويشترط أن يكون قريباً من مكان العمل قد الإمكان، وألا يكون ملاصقاً لمكان العمل، إذا كان ينبعث عنه ملوثات للهواء كالأدخنة والغبار والأبخرة وغيرها من المخلفات السائلة أو الصلبة، أو الضوضاء، وأن تتوفر فيه المرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية^(٨٩)، كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والاضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص، فيجوز لأكثر من منشأة الاشتراك في توفير داراً للحضانة إذا كانت هذه المنشآت تشغل عاملات لديهن أطفال.

ونصت المادة التاسعة والخمسون بعد المائة من قانون العمل السعودي على أنه:

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، 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، وهو ما تناوله المشرع المصري.

وعلى نفس النهج سار قانون العمل الأردني فنصت المادة ٧٢ من على أنه: على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على ألا يقل عددهم عن عشرة أطفال.

ثامناً: توفير مقاعد للعاملات:

نظراً لاختلاف طبيعة المرأة عن طبيعة الرجل راعت القوانين الجانب الإنساني وألزمت صاحب العمل بتوفير مقاعد للعاملات، وتأميناً خاصاً لاستراحتهن، فنصت المادة الثامنة والخمسون بعد المائة من قانون العمل السعودي على أنه: على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن.

(٨٩) أ.د/ محمد سيد فهمي: التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٣٥.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

تاسعاً: حق المرأة العاملة في إجازة في حالة وفاة زوجها:

من الجوانب الإنسانية والاجتماعية والدينية وعوامل المروءة إعطاء العاملة إجازة في حالة وفاة زوجها لما ينتابها في هذه الحالة من حزن وأذى وألم.

فنصت المادة ٥١ من قانون العمل المصري على أنه: للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، ومجد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل، والإجازة العارضة تكون لظرف أو حدث طرأ للعامل أثناء عمله فيستحق إجازة عارضة لمدة يومان في المرة الواحدة، ومن الأحداث الطارئة وفاة الزوج أو أحد الأقارب.

كما نصت المادة الستون بعد المائة من قانون العمل السعودي على أنه: للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً- خلال هذه الفترة- حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها- بموجب هذا النظام- بعد وضع حملها، للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً، وفي جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة، ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

ولم يتناول قانون العمل الأردني حق العاملة في الحصول على إجازة لوفاة زوجها، ولا حقها في إجازة عارضة.

وقد أحسن قانون العمل السعودي صنفاً في إعطاء المرأة العاملة إجازة في حالة وفاة زوجها، وفرق فيها بين المرأة المسلمة وغير المسلمة وجعل الإجازة للمرأة المسلمة أربعة أشهر وعشرة أيام وهي مدة العدة وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية؛ حتى لا تخرج العاملة وهي معتدة، وأعطى للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً؛ حيث لا عدة عليها، وكان على المشرع المصري والأردني أن يراعى هذا الجانب ويعطيا المرأة العاملة إجازة مستقلة عن الإجازات المحددة لها في حالة وفاة زوجها.

عاشراً: جزاء مخالفة صاحب العمل القيود المتعلقة بحق المرأة في العمل:

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

وفقاً لنص المادة ٢٤٨ من قانون العمل المصري: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (٧٣ فقرة ثانية)، ٧٤، ٧٥، ٨٩، ٩٠، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢ (من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود، وأرى أن هذه العقوبة غير رادعة لأصحاب العمل في حالة مخالفتهم للقيود الواردة في شأن تشغيل النساء.

وفي قانون العمل السعودي تناولت المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين العقوبات التي توقع على صاحب العمل في حال مخالفته أحكام هذا القانون فنصت على أنه:

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذا له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:

- غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال، إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً، إغلاق المنشأة نهائياً.

يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.

تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

وبالنظر في هذه العقوبات نجد أنها رادعة لصاحب العمل في حال مخالفته لأحكام نظام العمل.

وفي قانون العمل الأردني نصت المادة ٧٧ على أنه: يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل^(٩٠)، أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة، وبعد التعديل^(٩١)؛ أصبحت الغرامة لا تقل عن ثلاثمائة دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة في حالة تكرار المخالفة، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب التقديرية المخففة.

(٩٠) الفصل الثامن والخاص بتنظيم العمل والإجازات.

(٩١) عدلت المادة ٧٧ من قانون العمل الأردني بالمادة ٧٧/أ من قانون التعديل رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨م.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

ونصت المادة ٩٧ من قانون العمل المصري على أنه: يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة: ونرى أنه لا مبرر لهذا الاستثناء لأن الإجازة لمن لها نفس الأهمية لباقي العاملات بل قد تكون العاملات في الأعمال الزراعية أولى من غيرهن في هذه الحقوق والضمانات نظراً لشدة عنائهن من طبيعة الأعمال الزراعية.

المطلب الثالث: ضمانات تشغيل المعوقين

لصاحب العمل اختيار العمال الذين يعملون لديه، ولكنه يضطر في بعض الأحيان إلى استخدام نسبة معينة من العمال نزولاً على بعض الاعتبارات المقررة سلفاً من المشرع^(٩٢).

وهذه الاعتبارات قررها المشرع لاعتبارات إنسانية واجتماعية ضماناً لهذه الفئة؛ حيث روعي تشغيل المعوقين ودمجهم في سوق العمل مراعاة للبعد الإنساني ورفعاً لمعنوياتهم حتى يعتمدون على أنفسهم ولا يكونوا عالة على المجتمع الذي يعيشون فيه، فوضعت التشريعات قيوداً ترد على حرية صاحب العمل تتعلق بتشغيل المعوقين، وهذه الاعتبارات تناولتها اتفاقيات العمل الدولية، واتفاقيات العمل العربية، كما تناولتها الدساتير، والقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م، بشأن تأهيل المعوقين المصري^(٩٣)، وقانون العمل السعودي، وقانون العمل الأردني، وهذه القيود لاعتبارات إنسانية خاصة لمصلحة المعوقين^(٩٤) فنصت المادة ٨١ من الدستور المصري ٢٠١٤م والخاصة بدعم الدولة لذوي الإعاقة على أنه: تلتزم الدولة بضمان حقوق

(٩٢) د/ خالد السيد موسى: مرجع سابق، ص ٣٥٨.

(٩٣) القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعاقين في مصر، ضم القانون مجموعة من المواد بشأن رعاية وتأهيل المعاقين ونشر بالجريدة الرسمية في ٣ يوليو سنة ١٩٧٥م العدد ٢٧.

وقد جاء هذا القانون جامعاً لشتات مجموعة من النصوص والتي تفرقت قبل صدوره في القوانين أرقام ٩١ لعام ١٩٥٩م، ٦٣ لسنة ١٩٦٤م، ١٣٣ لسنة ١٩٦٤م، ٥٨ لسنة ١٩٧١م، ٦١ لسنة ١٩٧١م.

ثم جاء القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢م مغيراً ومعدلاً لنصوص كلا من المادة ٩، ١٠، ١٥، ١٦ من قانون تأهيل المعاقين رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م فقد جاء في هذا القانون استبدال المواد ٩، ١٠، ١٥، ١٦.

(٩٤) أ.د/ غالب علي الداودي: مرجع سابق، ص ١١٦.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام، صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.

فألزم الدستور الدولة بتوفير فرص العمل للمعوقين، على أن تكون لهم نسبة مئوية في فرص العمل.

كم نصت المادة الثامنة والعشرون من النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية على أنه: "تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل".

فألزم الدولة بتيسير العمل لكل مواطن قادر على العمل، والقدرة على العمل تختلف من شخص لآخر سواءً معوقاً أم غير معوق، ونظم قانون العمل السعودي تشغيل المعوقين والقيود الواردة على حرية صاحب العمل بشأنها وستتناوله بشيء من التفصيل على النحو التالي:

أولاً: تعريف المعوق:

المعوق وفقاً للقانون الدولي للعمل ورد في اتفاقية التأهيل المهني وتوظيف المعوقين^(٩٥)، والتي نصت على أن المعوق هو: "فرد انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترف به قانوناً"^(٩٦).

كما عرفت المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين: فنصت على أن المعوق هو: "الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي

(٩٥) Convention Concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons): Geneva, ٢٠ June ١٩٨٣, United Nations Treaty Series Vol. ١٤٠١, New York, ١٩٨٥, No. ٢٣٤٣٩, pp. ٢٣٥-٢٤٢.

(٩٦) Ibid: Art. ١, Para. ١.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به أو التزقي فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع" (٩٧).

وتناولت المادة الثانية من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م، بشأن تأهيل المعوقين تعريف المعوق فنصت على أنه: "يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بكلمة المعوق - كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاوله عمله أو القيام بعمل آخر والاستقرار فيه أو نقصت قدرته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة".

ويرى البعض أن المعوق: هو كل شخص نقصت قدرته على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية (٩٨).

ونرى أن المعوق هو: شخص نقصت قدرته فأصبح غير قادراً على الاعتماد على نفسه في مزاوله عمل، أو القيام بعمل لآخر نتيجة لقصور صحي أو عجز خلقي.

وتأهيل المعوقين يقصد به: تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للمعوق وأسرتة لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلفت عن عجزه (٩٩).

ثانياً: نسبة استخدام العمال المعوقين:

ألزمت المادة (٢) من الاتفاقية ١٥٩ من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، بشأن التأهيل المهني والعمالة المعوقين كل دولة عضو، بوضع ما يتفق مع الظروف والممارسات، والإمكانات الوطنية، سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام المعوقين، وتنفيذ هذه السياسة وتسترخصها بصورة دورية.

فلكل دولة وضع نسبة وضوابط لتشغيل المعوقين، بما يتفق مع ظروفها.

(٩٧) الاتفاقية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين: الصادرة عن منظمة العمل العربية، عام ١٩٩٣، الموقع الرسمي للمنظمة،

الاتفاقيات الدولية، https://alolabor.org/?page_id=١٥٣٦٧

(٩٨) أ.د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص ٨٠.

(٩٩) أ.د/ حمدي عبد الرحمن، أ.د/ محمد يحيى مطر: مرجع سابق، ص ١٠٢.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

ونصت المادة (٣) على أن تستهدف السياسة المذكورة ضمان إتاحة تدابير تأهيل مهني ملائمة لكل فئات الأشخاص المعوقين، وتعزيز امكانيات استخدام المعوقين في سوق العمل الحر.

ولضمان تشغيل المعوقين وتساوي فرصهم مع غيرهم من العمال، تستخدم تدابير إيجابية خاصة لتحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بينهم فنصت المادة (٤) من الاتفاقية على أن توضع السياسة المذكورة على أساس مبدأ تساوي الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموماً، وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين، ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال.

ولضمان توفير خدمات التوجيه المهني والتوظيف والاستخدام، لحصول المعوقين على عمل تلزم السلطات في الدول باتخاذ التدابير لتوفير ذلك فنصت المادة (٧) على أنه: تتخذ السلطات المختصة تدابير لتوفير وتقييم خدمات التوجيه المهني، والتوظيف، والاستخدام، والخدمات الأخرى من هذا القبيل، بغية تمكين المعوقين من ضمان عمل والاحتفاظ به والترقي فيه، وتستخدم المرافق القائمة من أجل العمال عموماً مع إدخال التعديلات اللازمة عليها، حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً.

ولضمان توفير خدمة التأهيل المهني والاستخدام لجميع المعوقين حتى من يقطنون منهم في المناطق الريفية والنائية نصت المادة (٨) من الاتفاقية على أنه: تتخذ تدابير لتعزيز إقامة وتنمية خدمات التأهيل المهني والاستخدام للمعوقين في المناطق الريفية والمجتمعات النائية.

فهذه النصوص من الاتفاقية تضمن للمعوقين التأهيل والتدريب والعمل والمساواة مع غيرهم من العمال، ولكل دولة أن تضع نسبة التشغيل وتمتد إقامة وتنمية خدمات التأهيل المهني والاستخدام للمعوقين إلى المناطق الريفية والمجتمعات النائية.

كما نصت المادة (٧) من التوصية (١٦٨) سنة ١٩٨٣م بشأن توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين) على أنه: ينبغي أن يتمتع العمال المعوقون بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى عمل والاحتفاظ به والترقي فيه وأن يتفق هذا العمل ما أمكن ذلك مع اختيارهم الشخصي، وأن تراعى فيه لياقتهم الفردية لمثل هذا العمل، وذلك تيسيراً على المعوقين في الحصول على عمل، متفقاً مع اختيارهم الشخصي.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

كما نصت المادة الثانية عشرة من الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين على أنه: يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي، ونصت المادة الثالثة عشر من الاتفاقية على أنه: يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين، ونصت المادة الرابعة عشر من نفس الاتفاقية على أنه: يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم، فحددت الاتفاقية أن تشريع كل دولة يكفل تشغيل عدداً من المعوقين، بنسبة مئوية وشروط يحددها التشريع المحلي، كما تلزم كل دولة بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم، كما تضمنت الاتفاقية إعطاء أولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف التي تتلاءم مع قدراتهم.

وباستقراء التشريعات المقارنة نجد القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م، بشأن تأهيل المعوقين في مصر نظم ذلك بالمادة التاسعة منه؛ حيث نصت على أنه: "على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان أو بلد واحد أو أمكنة أو بلاد متفرقة استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعوقين وذلك في حدود ٥٪ من مجموع عدد العمال في الجهة التي يرشحون فيها، ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم في الفقرة السابقة شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريقة الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط حصول القيد المنصوص عليه (شهادة التأهيل الاجتماعي)".

وجاء تعديل القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢م، وأفسح الطريق أمام العمال المعوقين وجعل سريان نسبة ٥٪ من مجموع العمال كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل فتشغيل المعوقين يكون في مكان العمل الرئيس وفي كافة فروع، فنصت المادة التاسعة على أنه:

"على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر وتسري عليهم أحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو بلد واحدة أو في أمكنة متفرقة استخدام المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها وذلك بنسبة ٥٪ من مجموع عدد العمال في الوحدة الذين يرشحون لها، وتسري هذه النسبة على كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل".

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة.

ويجب في جميع الأحوال على كل من يستخدم معوقاً إخطار مكتب القوى العاملة المختص وذلك بكتاب موصى عليه يعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل.

وبالنظر في القانون الجديد نجد أنه حدد أصحاب الأعمال الخاضعين للقيد في المادة العاشرة؛ حيث نصت على أنه: يخصص للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل نسبة ٥٪ من مجموع وظائف المستوى الثالث الخالية بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية ... ولم يقتصر القانون على أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل.

كما نصت المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م على أنه: "لوزير الشؤون الاجتماعية بعد الاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرار بتخصيص وظائف وأعمال معينة من الوظائف والأعمال الخالية في الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل وذلك في حدود النسبة المشار إليها بالمادة السابقة"، كما أعطى القانون الفرصة للمعاقين لتأهيلهم تأهيلاً مهنيًا، مما يمكنهم على استعادة قدراتهم على مباشرة عملهم الأصلي أو القيام بأي عمل يناسب حالتهم، وذلك بإنشاء مؤسسات ومعاهد التأهيل المهني، ويعفى المعاقون المرشحون للتعيين من شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة، ولمن يتم تعيينه من المعوقين الحق في الجمع بين المرتب الذي يعين به وبين المعاش الذي يتقاضاه على ألا يتجاوز مجموعهما خمسة وعشرين جنيهاً شهرياً، وللمعوقين المعيين جميع حقوق العمال المقررة للعاملين الآخرين في الجهات التي يعملون بها^(١٠٠).

وإذا كان القانون يجبر صاحب العمل على التشغيل ويلزمه بتشغيل نسبة معينة من المعاقين، إلا أن لصاحب العمل الحرية في اختيار من يراه من بين المقيدين لديه وذلك في إطار الضوابط المحددة سلفاً^(١٠١)، ووفقاً لنص المادة ١٦ من القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥م يجوز الحكم بالزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعوق المؤهل الذي رشح له وامتنع عن استخدامه مبلغاً يساوي

(١٠٠) أ.د/ عبد الناصر العطار: شرح أحكام قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، الليثي للطباعة، أسيوط، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧م، ص

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة - ولا يجوز الحكم بالزام صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة ويزول هذا الإلزام إذا قام بتعيين المعوق لديه - أو التحقق المعوق فعلاً بعمل آخر وذلك من تاريخ تعيين أو التحاق المعوق بالعمل ويجب على صاحب العمل تنفيذ الحكم بإلزامه بأداء المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره والاستمرار في هذا الأداء شهرياً في الميعاد المحدد بالحكم.

وفي حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار إليه إلى المعوق في الميعاد المقرر يجوز تحصيله بناء على طلب العامل بطريق الحجز الإداري وادائه إليه دون أي مقابل أو أية رسوم من أي نوع كانت، ولا يستفيد المعوق إلا من أول حكم يصدر لصالحه وفي حالة تعدد الأحكام بالزام أصحاب الأعمال بالدفع عند تعددهم تؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى وتخصص هذه المبالغ للصرف منها في الأوجه والشروط وطبقاً للأوضاع المنصوص عليها.

فيكون المعوقين لهم الحق في شغل نسبة ٥٪ في وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وكذا أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر، وعليه قضت محكمة النقض المصرية بالتأكيد على مبدأ قانوني يتعلق بنسبة تعيين ذوي الاحتياجات الخاصة وهي الـ ٥٪، حيث أشارت خلال نظرها الطعن إلى أن الجهات الملتزمة بتعيين هذه النسبة قد وردت على سبيل الحصر في قانون تأهيل المعوقين، بما يعني عدم سرعان هذه النسبة على جهات غيرها.

وقالت المحكمة في حثيائهما إن الجهات التي تلتزم بتعيين العمال ذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة ٥٪ من حجم العمالة لديها، تم ذكرها وورودها على سبيل الحصر في المادتين ١٠،٩ من القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢م، وهو ما يعني عدم سرعان هذه النسبة على أي جهة أخرى بخلافها، مشيرة إلى أن مفاد نص المادتين ١٠،٩ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢م أن المشرع قد حدد على سبيل الحصر الجهات التي تلتزم بتعيين العمال ذوي الاحتياجات الخاصة في حدود نسبة ٥٪ من حجم العمالة لديها وهي وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وكذا أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

فأكثر وتسرى عليهم أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م الذي حل محل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، ومن ثم فلا تسرى هذه النسبة على أي جهة أخرى بخلاف الجهات المذكورة^(١٠٢).

وإن لم تُلزم الجهات التي يلتحق بها المعوق بتعيينه على وظيفة واردة في جدول الوظائف المعتمد بها بتشغيل المعوقين، فلها الحق في أن تسند للمعوق الحامل لشهادة التأهيل عملاً عرضياً أو مؤقتاً وقضت محكمة النقض المصرية أن مؤدى نص المادة العاشرة من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢م أن المشرع ألزم وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام بتخصيص نسبة ٥% من مجموع عدد العاملين بكل وحدة للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل، ولها استيفاء هذه النسبة واستخدام المعوقين المقيدين في مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها، أو من تلك التي تقوم مكاتب القوى العاملة بترشيحها لهم، وإذ كان يبين من نص المادة المشار إليها أنها لم تُلزم الجهات التي يلتحق بها المعوق بتعيينه على وظيفة واردة في جدول الوظائف المعتمد بها، ومن ثم فلها الحق في أن تسند للمعوق الحامل لشهادة التأهيل عملاً عرضياً أو مؤقتاً^(١٠٣).

وفي المملكة العربية السعودية نجد النظام الأساسي للحكم، والذي يشكل دستور المملكة نص في المادة (السادسة والعشرين) على أن: (تحمي الدولة حقوق الإنسان وفق الشريعة الإسلامية)، والتي تعزز مفاهيم العدل والمساواة ومنع التمييز على أي أساس ومنها الإعاقة، كما نصت المادة (السابعة والعشرين) من النظام الأساسي للحكم على أن (تكفل الدولة حق المواطن وأسرته في حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة، وتدعم نظام الضمان الاجتماعي وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية)، فحمى النظام الأساسي للحكم في المادتين حماية حقوق المعوقين، وعدم التمييز بينهم وبين غيرهم، وتكفل الدولة حقوقهم.

- كذلك نجد قانون رعاية شؤون المعوقين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٧) وتاريخ ٢٩/٣/٢٠٠٠م حيث أشار في المادة (٢) إلى أن الدولة تكفل حق الشخص ذي الإعاقة في خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل، وتشجيع المؤسسات والأفراد على تقديم هذه الخدمات عن طريق الجهات المختصة في كافة المجالات ومنها تهيئة وسائل المواصلات العامة لتحقيق تنقل

(١٠٢) الطعن رقم ١٤٠٤٣ لسنة ٨٢ ق جلسة ٢٠١٨/٢/٨م.

(١٠٣) الطعن رقم ٩٤٦٧ لسنة ٧٦ ق جلسة ٢٠٠٧/١٢/١٦م.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

الأشخاص ذوي الإعاقة بأمن وسلامة وبأجور منخفضة للأشخاص ذوي الإعاقة ومرافقيهم، بالإضافة إلى توفير أجهزة التقنية المساعدة للوصول وحققهم في العمل وغيرها.

فتناول القانون حق المعوقين في خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل والعمل.

- كذلك اللائحة الأساسية للتأهيل الاجتماعي الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٤) وتاريخ ١/٢٨/١٩٨٠م؛ والتي تنظم عملية وبرامج التأهيل الاجتماعي والشامل في وزارة الشؤون الاجتماعية، واللوائح الخاصة برعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٩١) وتاريخ ٤/٩/١٤٣٣هـ — بالموافقة على اللائحة التنظيمية لمراكز تأهيل المعوقين غير الحكومية بهدف تشجيع القطاع الأهلي على المشاركة في رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم بما يساهم في تطوير البرامج والخدمات المقدمة لهم من النواحي المهنية، والاجتماعية، والنفسية، والتربوية، والصحية، والترويجية، والتأهيلية من خلال مراكز للتأهيل المهني وأخرى للتأهيل الاجتماعي ومراكز الرعاية النهارية.
- ومن الإطار النظامي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية ورود ما ينظم ذلك في الأنظمة ذات العلاقة والتي راعت الإعاقة مثل: النظام الصحي، ونظام الخدمة المدنية، ونظام العمل، ونظام الإجراءات الجزائية، ونظام المرافعات الشرعية، ونظام التأمينات الاجتماعية، ونظام التقاعد، ونظام الاتصالات.

ونجد أيضاً قانون العمل السعودي تناول نسبة تشغيل المعوقين فنص على أنه: إذا كان صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل ٤ % على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح وحدات التوظيف أو غيرها، وعليه أن يرسل إلى مكتب العمل المختص بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم^(١٠٤)، ومراعاة للبعد الإنساني والاجتماعي في تشغيل المعوقين، أصدرت وزارة العمل السعودية القرار الوزاري رقم (٥/٤/٤٠٧٢) وتاريخ ١١/٠٣/٢٠٠٨م باحتساب الشخص الواحد من ذوي الإعاقة عن أربعة موظفين في نسبة السعودة في المنشآت الأهلية، وذلك لتحفيز منشآت القطاع الخاص على توفير الفرص الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة بما يتناسب مع قدراتهم، وما صدر به أيضاً قرار وزارة العمل رقم ١/١/٤٦٢٤ع بتاريخ ٨/٩/٢٠١٢م بشأن تنظيم احتساب الأجور الشهرية والفئات

(١٠٤) المادة الثامنة والعشرون من قانون العمل السعودي.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

الخاصة في برنامج نطاقات والتي منها الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل، المتضمن في البنود رقم: ١٢، ١٣، ١٤، ١٨ من القرار ما يخص كيفية احتساب الأشخاص ذوي الإعاقة في نسب التوظيف.

كما نص قانون العمل الأردني في المادة ١٣ على أنه: على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا بواسطة برامج وتربيات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدها الوزارة أو أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عدداً لا يقل عن ٢٪ (اثنين بالمائة) من مجموع عماله وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا وأجر كل منهم.

ونرى أن نسبة تشغيل ٢٪ من المعاقين من مجموع العمال في قانون العمل الأردني ضئيلة جداً مقارنة بقانون العمل المصري والسعودي، وتضييق من حقوق العامل المعاق في حصوله على عمل، وتضييق لما راعته التشريعات المقارنة في الجانب الإنساني في تشغيل المعوقين.

وبتحليل النصوص التشريعية نجد أن اشتراط عدداً معيناً من العمال في المنشأة لإلزامها بتشغيل نسبة المعوقين له حكمة ظاهرة، وهي حتى تستطيع تحمل هذا العبء مادياً^(١٠٥)، نظر الأضعف إنتاج المعوق، مقارنة بغيره من العاملين، وإن كان هذا الأمر ليس على إطلاقه؛ حيث إن بعض العمال المعوقين ينتجون أكثر من غيرهم من العمال في بعض الأعمال.

ثالثاً: تشغيل المعوق في حال إصابته إصابة عمل:

إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل، ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته^(١٠٦)، حفاظاً على معنويات العامل ونظراً لما بذله من جهد في المنشأة قبل الإصابة، وإن الإصابة وقعت بسبب هذا العمل، ومراعاة للبعد الإنساني.

(١٠٥) أ.د/ حمدي عبد الرحمن، أ.د/ محمد يحيى مطر: مرجع سابق، ص ١٠٢.

(١٠٦) المادة التاسعة والعشرون من قانون العمل السعودي.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

ف نجد قانون العمل السعودي نص في مادته التاسعة والعشرون: إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل، ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته.

فإذا وجد لدى صاحب العمل عمل يناسب من أصيب بسبب العمل لديه من عماله أن يشغله في عمل يتناسب معه، وبالأجر المحدد لهذا العمل، مع عدم الإخلال بما يستحقه العامل من تعويض عن إصابته.

في قانون العمل الأردني نصت المادة ١٤ على أنه: إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة.

ويعد هذا القيد على صاحب العمل ضماناً تهدف لحماية هذه الفئة من العمال ذوي الظروف الخاصة في إلزام صاحب العمل بعدم الاستغناء عنهم مما يخفف عدد المعطلين عن العمل، وتوفير الجهد عليهم في البحث عن عمل آخر (١٠٧).

وتسهيلاً على العامل المصاب بإصابة عمل، ومراعاة للبعد الإنساني والاجتماعي قضت محكمة النقض المصرية أن إثبات العجز ونسبته الناتج عن إصابة العمل وإن كان الأصل اختصاص الهيئة العامة للتأمين الصحي إلا أنه باعتباره واقعة مادية يجوز إثباته بكافة طرق الإثبات وللمحكمة الموضوع استخلاصه مما تقتنع به من أدلة الدعوى ولو لم يلجأ المصاب للهيئة المشار إليها (١٠٨).

رابعاً: العقوبات التي توقع على صاحب العمل في حالة مخالفته قانون تشغيل المعوقين:

وفقاً لنص المادة ١٥ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعوقين - في مصر - (مستبدلة بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢م)، على وحدات القطاع الخاص والجهاز الإداري للدولة والقطاع العام التي تسري عليها أحكام هذا القانون إمساك سجل خاص لقيد المعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل الذين التحقوا بالعمل لديهم ويجب أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل وعليهم تقديم هذا السجل الى مفتش مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته نشاطهم

(١٠٧) د/ سيد محمود رمضان: شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٣٥.

(١٠٨) الطعن رقم ٦٢٩ لسنة ٦٨ جلسة ٢٠/١١/٢٠١١م.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

كلما طلب ذلك وعليهم إخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي وعدد الوظائف التي يشغلها المعوقون المشار إليهم والأجر الذي يتقاضاه كل منهم ويكون السجل والإخطار بالبيان طبقاً للنماذج الموحدة التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة.

ويحدد وزير القوى العاملة بقرار منه مواعيد الاخطار بالبيان، وعلى مديريات القوى العاملة كل في دائرة اختصاصه إخطار مديريات الشؤون الاجتماعية المختصة كل ستة أشهر ببيان إجمالي عن عدد الوظائف التي يشغلها المعوقون والاجر الذي يتقاضاه كل منهم وذلك طبقاً للأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية مادة ١٦ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعوقين (مستبدلة بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢م) يعاقب كل من يخالف أحكام المادة التاسعة من هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تتجاوز شهراً أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما يعاقب بنفس العقوبة المسفولون بوحدات الجهاز الادارة للدولة والقطاع العام الذين يخالفون احكام المادة العاشرة من هذا القانون ويعتبر مسئولاً في هذا الشأن كل من يملك سلطة التعيين، كما يجوز الحكم بالزام صاحب العمل بأن يدفع شهريا للمعوق المؤهل الذي رشح له وامتنع عن استخدامه مبلغا يساوى الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة - ولا يجوز الحكم بالزام صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة ويزول هذا الالزام اذا قام بتعيين المعوق لديه - أو التحق المعوق فعلاً بعمل آخر وذلك من تاريخ تعيين أو التحاق المعوق بالعمل ويجب على صاحب العمل تنفيذ الحكم بإلزامه بأداء المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره والاستمرار في هذا الأداء شهريا في الميعاد المحدد بالحكم وفي حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار إليه إلى المعوق في الميعاد المقرر يجوز تحصيله بناء على طلب العامل بطريق الحجز الإداري وادائه اليه دون أي مقابل أو أية رسوم من أي نوع كان، ولا يستفيد المعوق إلا من أول حكم يصدر لصالحه وفي حالة تعدد الأحكام بإلزام أصحاب الاعمال بالدفع عند تعددهم تؤول الى وزارة الشؤون الاجتماعية المبالغ المحكوم بها في الأحكام الاخرى وتخصص هذه المبالغ للصرف منها في الأوجه وبالشروط وطبقاً للأوضاع المنصوص عليها في المادة التالية.

وتتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم الجريمة كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل المعوق الواحد تطبيقاً لحكم المادتين ٩ ، ١٠ وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له. ويعاقب كل من يخالف أحكام المادة (١٥) بالحبس مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

العقوبتين، وتقام الدعوى في جميع الاحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسئول ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية.

ونرى أن هذه العقوبة غير رادعة لصاحب العمل في حالة مخالفته قانون تشغيل المعوقين نظراً لضعف إنتاج المعوق وحاجته للعمل وحتى لا يكون عالية على المجتمع.

وقد أحسن القانون صنعاً حيث نص في المادة (١٧) من على تخصيص الغرامات المحكوم بها طبقاً للمادة (١٦) في تمويل خدمات التأهيل المهني للمعوقين طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية.

وفي قانون العمل السعودي: تناولت المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين العقوبات التي توقع على صاحب العمل في حال مخالفته أحكام هذا القانون فنصت على أنه: مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:

. غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال . إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً . إغلاق المنشأة نهائياً.

١. يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.

٢. تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

وتتنوع العقوبة التي توقع على مخالف قانون العمل السعودي، وتكون العقوبة على قدر المخالفة.

وفي قانون العمل الأردني نصت المادة ١٣٩ على أنه: كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون، وهذه المخالفة الخاصة بتشغيل المعوقين لم ترد لها عقوبة في الفصل الخاص بها وعليه فيعاقب صاحب العمل وفقاً لهذه المادة في حالة مخالفته أحكام تشغيل المعوقين بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

الخاتمة:

اتضح من البحث أن القانون الدولي للعمل أولى اهتماماً خاصاً ببعض الفئات التي لها طبيعة خاصة تفرض ضرورة مراعاة الجوانب الإنسانية المتعلقة بتشغيلهم؛ فأرسى معايير إنسانية توجب فرض قيود على أصحاب العمل فيما يتعلق بتشغيل الأطفال والنساء والمعوقين هدف من خلالها حمايتهم، وضمان حقهم في العمل والحياة الكريمة؛ ومن هنا تجلت أهمية تحليل المعايير الإنسانية التي تراعي الطبيعة الخاصة لهذه الفئات لبيان مدى كفايتها ومدى توفيرها للحماية لهم وحفظ حقوقهم.

ومن هنا اتجه هذا البحث إلى دراسة القيود الواردة على تشغيل الأطفال والنساء والمعوقين في قانون العمل وبيان درجة توافقه مع المعايير الدولية بما يضمن حق هذه الفئات في الحصول على العمل المناسب لهم وحمايتهم وعدم تعريضهم للأذى، مع البحث عن آليات لزيادة هذه الحماية ودعمها في قوانين العمل الوطنية.

وكان التساؤل الرئيس للبحث هو: ما مدى توافق المعايير الإنسانية والضمانات في قوانين العمل محل البحث مع المعايير الدولية؟ وما آليات رفع مستوى الجوانب الإنسانية للفئات الخاصة في قانون العمل محل الدراسة؟

وهدف البحث إلى تحليل الجوانب الإنسانية في قانون العمل فيما يتعلق بالفئات الخاصة التي تحتاج لمعاملة تتناسب مع خصوصيتها، مع تسليط الضوء على مدى توافقتها مع المعايير الدولية، وذلك في ثلاثة مطالب متتالية؛ تناول المطلب الأول منها القيود الخاصة بتشغيل الأحداث، بينما تناول المطلب الثاني، القيود الخاصة بتشغيل النساء، وفي المطلب الثالث تناولنا القيود الخاصة بتشغيل المعوقين، وذلك وفق المنهج الوصفي التحليلي المقارن.

وقد توصل البحث في نهايته إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نذكر فيما يلي أهمها.

أولاً: النتائج:

١. عقد العمل من العقود الرضائية إلا أنه لا بد أن يكون مكتوباً؛ والكتابة ليست ركناً في العقد بل هي شرط لإثباته، ولكل طرف من أطرافه كامل الحرية في التعاقد من عدمه، ولصاحب العمل الحق نفسه إلا أنه توجد قيود على حرية صاحب العمل في التشغيل بشأن الأحداث والنساء والمعوقين.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

٢. تضمنت التشريعات العمالية المقارنة محل البحث قيود و ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين متفاوتة.
٣. تميز نظام العمل السعودي في تشغيل الأحداث؛ حيث إنه احتاط أكثر في تشغيلهم فمنع بقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات في اليوم، ونص على ألا تزيد ساعات عمله في شهر رمضان عن أربع ساعات يومياً.
٤. لم يراعي قانون العمل الأردني الفترة الكافية لإعطاء العاملة وقت كاف لإرضاع مولودها؛ حيث أعطاها الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وفي ذلك إهدار لحق العاملة وطفلها؛ حيث إن مدة الرضاع عامين كاملين.
٥. أعطى القانون المصري المرأة إجازة عارضة في حال وفاة زوجها، ولم يتناول قانون العمل الأردني حق العاملة في الحصول على إجازة لوفاة زوجها، ولا حقها في إجازة عارضة، وقد تميز نظام العمل السعودي في ذلك إعطاء المرأة العاملة إجازة في حالة وفاة زوجها.
٦. استثنى القانون المصري العاملات في الزراعة البحتة من نطاق تطبيق أحكام القانون ولهن نفس الأهمية كباقي العاملات؛ بل قد تكون العاملات في الأعمال الزراعية أولى من غيرهن في هذه الحقوق والضمانات نظراً لشدة عنائهن من طبيعة الأعمال الزراعية.
٧. يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي ملزمة لأصحاب العمل، وقد تميز القانون المصري في ذلك بجانب النظام السعودي بزيادة نسبة تشغيلهم، بخلاف القانون الأردني.
٨. إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فعلى صاحب العمل توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل.

ثانياً: التوصيات:

١. العمل على إخضاع الأحداث الذين يعملون في الخدمة المنزلية لأحكام قوانين العمل في عدد ساعات العمل، والحفاظ على صحتهم، وتنظيم تيسير سبل التعلم لهم.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

٢. ألا تزيد ساعات عمل الأحداث في شهر رمضان عن أربع ساعات في اليوم، في قانون العمل المصري والأردني، أسوة بقانون العمل السعودي.
٣. إلزام صاحب العمل في قانون العمل المصري قبل تشغيل الحدث أن يحصل على موافقة كتابية من وليه أو وصيه، أسوة بقانون العمل السعودي والأردني.
٤. تشديد عقوبة مخالفة أحكام تشغيل الأحداث، والنساء، والمعوقين في قانون العمل المصري.
٥. استحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع أيًا كانت المدة التي عملتها لدى صاحب العمل؛ حيث إن العلة من الإجازة مراعاة جانب إنساني واجتماعي وصحي للمرأة، وحماية للأمومة.
٦. عدم قصر استحقاق إجازة الوضع للعاملة مرتين فقط طوال مدة خدمتها في القانون المصري.
٧. اتباع المشرع المصري والأردني توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة، أسوة بالقانون السعودي.
٨. اتباع المشرع الأردني ما اتبعه المشرع المصري والسعودي من حق العاملة فترة ساعة لإرضاع طفلها لمدة سنتين بدلاً من سنة واحدة.
٩. تنظيم إجازة للعاملة في حالة وفاة زوجها في قانون العمل المصري والأردني أسوة بقانون العمل السعودي؛ مراعاة للجانب الإنساني والاجتماعي لها.
١٠. رفع نسبة تشغيل المعاقين في قانون العمل الأردني من ٢٪ من مجموع العمال إلى نسبة تتقارب مع ما ورد في قانون العمل المصري والسعودي؛ مراعاة للجانب الإنساني والاجتماعي.
١١. العمل على تيسير طرق إثبات إصابة العمل لسرعة حصول العمال المصابين على عمل يناسبهم لدى صاحب العمل الذي وقعت الإصابة بسبب العمل لديه.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

Abstract

Research Title: Guarantees for Employment of Juveniles, Women and the Disabled in the Egyptian Labor Law, "A Comparative Study"

Researcher name: Dr. Mohamed Abdel Sattar Abdel Wahab

Research Title: Guarantees of Employment of Juveniles, Women and the Disabled in the Egyptian Labor Law "A Comparative Study"

Researcher Name : Dr. Mohamed Abdel Sattar Abdel Wahab

This research deals with a very important topic as it dealt with guarantees for an important group of society (the newest women with disabilities) and its importance in that the right to work is guaranteed to all; however, there is a disparity in protection and guarantees that the importance of analyzing humanitarian and social standards that take into account this special nature to show the extent of their adequacy and the extent to which they provide protection for them and preserve their rights. The research aims to

Outlines the limits of mechanisms for upgrading guarantees for special groups in the Labor Code. The research followed the comparative descriptive approach. Among the most important results: educational program management

Among the most important findings: The comparative labour legislation in question included varying restrictions and guarantees for the employment of juveniles, women and the disabled.

The Saudi labor system was distinguished in the employment of juveniles, as it took more care in employing them, preventing the juvenile from staying in the workplace for more than seven hours a day, and stipulating that his working hours in a month Ramadan should not exceed four hours a day.

the entitlement of a working woman to maternity leave for whatever period of time she worked for the employer; As the reason for the permit is taking into account the human, social and health aspects of women, and protection for motherhood. And raising the percentage of employment of the disabled in the Jordanian Labor Law from ٢٪ of the total number of workers to a percentage that is close to what is stated in the Egyptian and Saudi labor laws; Considering the human and social aspect

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

المراجع:

أولاً القرآن الكريم:

ثانياً: كتب السنة النبوية:

- الإمام مالك بن أنس بن مالك بن عامر الأصبحي المدني: موطأ الإمام مالك، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ١٤٠٦ هـ - ١٩٨٥م.
- الإمام البخاري "محمد بن إسماعيل البخاري": صحيح البخاري: دار بن كثير، دمشق-بيروت، الطبعة الأولى ١٤٢٣ هـ - ٢٠٠٢م.
- الشيخ محمد ناصر الدين الألباني: صحيح الأدب المفرد للإمام البخاري، دار الصديق للنشر والتوزيع، السعودية، الطبعة الرابعة، ١٤١٨ هـ - ١٩٩٧م
- الشيخ محمد ناصر الدين الألباني: صحيح الترغيب والترهيب، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠م
- ثالثاً: الكتب القانونية:
- أ.د/ أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٣م.
- أ.د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، أ.د/ محمد السعيد رشدي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، حقوق بنها، ٢٠٠٩م.
- أ.د/ السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الرشد، الرياض، الطبعة الثالثة، ١٤٣٧ هـ - ٢٠١٧م.
- أ.د/ توفيق حسن فرج: قانون العمل، مطبعة الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، الطبعة الأولى، ١٩٦٨م.
- أ.د/ حسام الأهواني: شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٩١م.
- أ.د/ حمدي عبد الرحمن، أ.د/ محمد يحيى مطر: قانون العمل، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، الطبعة الأولى، ١٩٨٧م.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

- د/ خالد السيد موسى: أحكام عقد العمل عن بعد "دراسة مقارنة" مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م.
- أ/ رامي نهيدي صلاح: إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى ٢٠١٠م - ١٤٣١هـ.
- د/ رجب سيد صميذة: قانون اجتماعي قانون العمل، مطبعة جامعة بني سويف للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، بدون تاريخ نشر.
- د/ سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الرابعة، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م.
- د/ عبد العال الديري: الحماية الدولية لحقوق الأطفال في ضوء أحكام القانون الدولي المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٣م، ص ٢١٨.
- أ.د/ عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٣-٢٠٠٤م.
- أ.د/ عبد الناصر العطار: شرح أحكام قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، الليثي للطباعة، أسيوط، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧م.
- أ.د/ عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٨٩م.
- أ.د/ عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م)، دار المعارف بالإسكندرية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٤م.
- د/ علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٣م ص ٧٥٧.
- أ.د/ غالب علي الداودي: شرح قانون العمل دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع - عمان، الطبعة الأولى، ٢٠١١م، ١٤٣٢هـ.
- أ.د/ محمد أحمد إسماعيل: المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٠م.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

- أ.د/ محمد حلمي مراد: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة نخضة مصر، القاهرة، الطبعة الرابعة، ١٩٦١م.
- أ.د/ محمد سيد فهمي: التشريعات الاجتماعية (الأسرة-الطفل-المعاقين-العمل-الأحداث) دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧م.
- أ.د/ محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٧٦م.
- د/ هشام رفعت هاشم: شرح قانون العمل الأردني تشريع-فقه-قضاء، دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية، مكتبة المحتسب، عمان - الأردن، الطبعة الأولى، ١٩٧٣م.
- رابعاً: الدوريات:
- أ.د/ أحمد حسن البرعي: تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٤، أكتوبر ١٩٩٦م.
- د/ محمود سلامة: الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، العدد الثاني، السنة ٢٣، جامعة الكويت، يونية ١٩٩٩م.
- خامساً: القوانين:
- القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعاقين في مصر، ضم القانون مجموعة من المواد بشأن رعاية وتأهيل المعاقين ونشر بالجريدة الرسمية في ٣ يوليو سنة ١٩٧٥م العدد ٢٧.
- القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢م بشأن تعديل قانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م بشأن تأهيل المعاقين.
- قانون الخدمة العسكرية والوطنية المصري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠م.
- القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م بإصدار قانون الطفل والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨م.
- قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦م، المنشور على الصفحة ١١٧٣ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١١٣ بتاريخ ١٦/٤/١٩٩٦م.
- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، الجريدة الرسمية، بتاريخ ٧ أبريل ٢٠٠٣م.

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

- قانون العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢ / ٥ / ١٤٣٤ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ.
- تعديل قانون العمل السعودي الذي تم بناء على المرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ٢٧ / ١ / ١٤٤٠ هـ، القاضي بالموافقة على تعديل خمس مواد من نظام العمل.
- قانون رعاية شؤون المعوقين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٧) وتاريخ ٢٩ / ٣ / ٢٠٠٠م.
- سادساً: الاتفاقيات الدولية:
- الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة، الصادرة عن منظمة العمل العربية، عام ١٩٧٦، الموقع الرسمي للمنظمة، الاتفاقيات الدولية، https://alolabor.org/?page_id=١٥٣٦٧
- الاتفاقية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، الصادرة عن منظمة العمل العربية، عام ١٩٩٣، الموقع الرسمي للمنظمة، الاتفاقيات الدولية، https://alolabor.org/?page_id=١٥٣٦٧
- الاتفاقية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦م بشأن عمل الأحداث، الصادرة عن منظمة العمل العربية، عام ١٩٩٦، الموقع الرسمي للمنظمة، الاتفاقيات الدولية، https://alolabor.org/?page_id=١٥٣٦٧
- سابعاً: التوصيات الدولية:
- التوصية رقم ١٤ سنة ١٩٢١م من توصيات منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال والأحداث ليلاً في الزراعة.
- التوصية رقم ١٦٨ سنة ١٩٨٣م من توصيات منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين).
- ثامناً: اللوائح والقرارات الوزارية:
- اللائحة الأساسية للتأهيل الاجتماعي الصادرة بقرار مجلس الوزراء السعودي رقم (٣٤) وتاريخ ٢٨ / ١ / ١٩٨٠م.
- اللوائح الخاصة برعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد صدر قرار مجلس الوزراء السعودي رقم (٢٩١) وتاريخ ٩ / ٩ / ١٤٣٣ هـ.
- اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي، رقم (١٩٨٢) وتاريخ ٢٨ / ٦ / ١٤٣٨ هـ.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة المصري رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٢م والذي حدد عدداً من الأعمال يجوز للنساء العمل بها ليلاً ما بين الساعة مساءً والسابعة صباحاً.

ضمانات تشغيل الأحداث والنساء والمعوقين في قانون العمل المصري "دراسة مقارنة"

- قرار وزير القوى العاملة والهجرة المصري القرار رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣م بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة المصري رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣م في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، الوقائع المصرية - العدد ١٨٧ في ١٩-٨-٢٠٠٣م.
- تاسعاً: الأحكام القضائية:
- حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ٨٧٠، لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩/٤/١٩٨١م.
- حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ١٠٨٣ لسنة ٥٧ ق، جلسة ٢٠/٦/١٩٨٩م.
- حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ٦٢٩ لسنة ٦٨ ق جلسة ٢٠/١١/٢٠١١م.
- حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ١٤٠٤٣ لسنة ٨٢ ق جلسة ٨/٢/٢٠١٨م.
- عاشرًا: المراجع الإنجليزية:
- Convention Concerning Employment of Women during the Night (Revised ١٩٣٤), Geneva, ١٩ June ١٩٣٤, as Modified by the Final Articles Revision Convention, ١٩٤٦, United Nations Treaty Series, Vol. ٤٠, New York, ١٩٤٩, No. ٦٢٣, pp: ٣-١٦.
- Convention Concerning Maternity Protection (Revised ١٩٥٢), Geneva, ٢٨ June ١٩٥٢, United Nations Treaty Series, Vol. ٢١٤, New York, ١٩٥٥, No. ٢٩٠٧, pp. ٣٢٢-٣٣٦.
- Convention Concerning Night Work of Women Employed in Industry (Revised ١٩٤٨), San Francisco, ٩ Jul ١٩٤٨, United Nations Treaty Series, Vol. ٨١, New York, ١٩٥١, No. ١٠٧٠, pp: ١٤٧-١٥٨.
- Convention Concerning the Employment of Women Before and After Childbirth, Washington, ٢٩ November ١٩١٩, as Modified by the Final Articles Revision Convention, ١٩٤٦, United Nations Treaty Series, Vol. ٣٨, New York, ١٩٤٩, No. ٥٨٦, pp. ٥٣-٦٤.
- Convention Concerning the Employment of Women on Underground Work in Mines of all Kinds, Geneva, ٢١ June ١٩٣٥, as Modified by the Final Articles

د. محمد عبد الستار عبد الوهاب

- Revision Convention, ١٩٤٦, United Nations Treaty Series, Vol. ٤٠, New York, ١٩٤٩, No. ٦٢٧, pp: ٦٣-٧٠.
- Convention Concerning the Night Work of Young Persons Employed in Industry: –
١٠ July ١٩٤٨, United Nations Treaty Series, Vol. ٩١, New York, San Francisco ١٩٥١, No. ١٢٣٩, pp. ٤-١٥.
- Convention Concerning the Revision of the Maternity Protection Convention –
(Revised), ١٩٥٢, Geneva, ١٥ June ٢٠٠٠, United Nations Treaty Series, Vol. ٢١٨١, New York, ٢٠٠٤, No. ٣٨٤٤١, pp. ٢٥٥-٢٦١.
- Convention concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled –
Persons): Geneva, ٢٠ June ١٩٨٣, United Nations Treaty Series, Vol. ١٤٠١, New York, ١٩٨٥, No. ٢٣٤٣٩, pp. ٢٣٥-٢٤٢.
- Convention on the Rights of the Child: New York, ٢٠ November ١٩٨٩, United –
Nations Treaty Series, Vol. ١٥٧٧, New York, ١٩٩٠, No. ٢٧٥٣١, pp. ٤٤-٦١.