

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

حقوق المرأة في قانون العمل القطري

في ضوء أحكام

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)

مستشار / وليد عبد المنعم أمين

كرم الله سبحانه وتعالى الإنسان ، فجعل الناس سواسية ، لا تمييز بينهم بسبب الجنس أو اللون أو اللغة أو الجنسية أو العرق أو الغنى والفقير.

ولهذا نجد أن القرآن الكريم قد استخدم مصطلح «تكريم الإنسان» وليس «حقوق الإنسان» ، فالحق يقابله واجب ، أما التكريم فيستحقه الإنسان لمجرد كونه إنسان ، بغض النظر عن جنسه أو لونه أو عرقه أو جنسيته.

قال تعالى: (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا).
سورة الإسراء: آية 70

كما قال تعالى "يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً"

سورة النساء: آية 1

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

تمهيد:

■ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1979 اتخذت خطوة رئيسية نحو تحقيق هدف منح المرأة المساواة في الحقوق عندما اعتمدت الجمعية العامة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتضع هذه الاتفاقية المؤلفة من 30 مادة ، في قالب قانوني مُلزم ، المبادئ والتدابير المقبولة دولياً لتحقيق المساواة في الحقوق للمرأة في كل مكان. وتقسم المواضيع الأساسية في الاتفاقية إلى ستة أجزاء ، وبحسب الآتي:

الجزء الأول - مفهوم التمييز والالتزامات العامة.

الجزء الثاني - الحقوق السياسية والجنسية.

الجزء الثالث - الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

الجزء الرابع — الاهلية المدنية والزواج والعلاقات الأسرية.

الجزء الخامس — اللجنة - التقارير.

الجزء السادس — النفاذ والتوقيع والتحفظ.

■ فُتِح باب التوقيع عليها في 1 آذار / مارس 1980.

■ دخلت حيز النفاذ في بعد موافقة 20 دولة على التقييد بأحكامها عن طريق التصديق.

■ انضمت دولة قطر إلى الاتفاقية بموجب وثيقة انضمام ، ووفق عليها بقرار مجلس الوزراء العادي

الرابع لعام 2009 ، المنعقد بتاريخ 28 يناير 2009.

ورد النص على «الحق في العمل» في المادة (11) من مواد الاتفاقية، ضمن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، حيث نصت على أن :

1- تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر،

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف،

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

2- توكيافاً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ، ولضمان حقها الفعلي في العمل ، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية ، مع فرض جزاءات على المخالفين ،

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية ،

(ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة ، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال ،

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

3- يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية ، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

المحور الدستوري والتشريعي

الدستور القطري:-

أكد الدستور القطري-الذي أكد في المادة رقم (1) منه على أن الشريعة الإسلامية مصدر أساسي للتشريع- على مبدأ المساواة أمام القانون بين جميع المواطنين في الحقوق والواجبات وبغض النظر عن الجنس بما يضمن حماية المرأة من كافة أشكال التمييز ، بحيث يتيح لها فرص متكافئة تمكنها من بناء قدراتها وحماية وتعزيز حقوقها والمشاركة بشكل إيجابي في تنمية المجتمع.

وقد ورد مبدأ عدم التمييز كمبدأ عام وملزم في العديد من النصوص الدستورية :

المادة (34): "المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة"، إذ خاطب كافة فئات المجتمع القطري من رجال ونساء وأطفال دون تمييز، وذلك بمخاطبتهم بلفظ (المواطنون) وهو لفظ عام لكلا الجنسين (رجال ونساء)، كما ساوى بينهم في الحقوق والواجبات دون تمييز.

المادة (35): «الناس متساوون أمام القانون لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين».

ومن بين الحقوق الأساسية التي أقرها الدستور القطري «الحق في العمل»

المادة (26): «الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية لكيان الدولة الاجتماعي وهي جميعها حقوق فردية ذات وظيفة اجتماعية ، ينظمها القانون».

المادة (30): «العلاقة بين العمال وأرباب العمل أساسها العدالة الاجتماعية. وينظمها القانون».

قانون العمل القطري الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004:

- شكلت مواد الدستور المذكورة أساساً مهماً لتشريعات العمل التي سنتها دولة قطر في مجال العمل ، حيث أقر قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال أحكامه ، إذ خاطب كافة الخاضعين لأحكامه -رجالاً ونساءً - دون تمييز ، وذلك بمخاطبتهم بلفظ (العامل) وهو لفظ عام لكلا الجنسين (رجال ونساء).
- كما خصص القانون الفصل التاسع منه بعنوان «تشغيل النساء» في المواد من (93-98) ، حيث تضمن النص على حق المرأة في العمل ، ومنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل ، وإتاحة ذات فرص التدريب والترقي لها ، وحقها في الحصول على إجازة وضع ، وساعة رضاعة يومياً لمدة سنة ، وعدم جواز إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو الحصول على إجازة الوضع ، وكذلك عدم جواز إخطارها بإنهاء عقد عملها أثناء الإجازة.

أولاً: الحق في العمل في الأجر والاستحقاقات.

ثانياً: تدابير حماية المرأة العاملة.

ثالثاً: التوفيق بين الالتزامات الأسرية ومسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة.



أولاً: الحق في المساواة في الأجر والاستحقاقات:

- ✓ لا يوجد في دولة قطر تمييز قائم على أساس الجنس في مجال الأجر والاستحقاقات ، فقد نصت **المادة (93)** من قانون العمل على منح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل ، وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي.
- ✓ كما تضمنت **المادة (79)** من قانون العمل على استحقاق العامل (رجلاً كان أم امرأة) الذي أمضى في خدمة صاحب العمل سنه كاملة مستمرة إجازة سنوية بأجر.
- ✓ وأشارت **المادة (83)** من القانون ذاته إلى منح العامل المسلم (ذكراً كان أم أنثى) إجازة خاصة بدون أجر لأداء فريضة الحج لمرة واحدة أثناء مدة خدمته.

✓ كما تضمن الفصل العاشر من قانون العمل "السلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية" إلزام صاحب العمل أو من ينوب عنه بإحاطة كل عامل عند بدء الخدمة بمخاطر العمل ، ووسائل الوقاية منها ، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل أثناء العمل من أي إصابة أو مرض ينشأ عن الأعمال التي تؤدي في منشأته ، وإجراء الفحوص الدورية للعمال لحظر الإصابة بالأمراض المهنية.

✓ كما ألزمت المادة السادسة من القانون رقم (24) لسنة 2002 وتعديلاته بشأن التقاعد والمعاشات ، استحقاق المعاش للموظف أو العامل (من الجنسين) عند الاستقالة متى كانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة وكان العمر لا يقل عن أربعين سنة.

ثانياً : تدابير حماية المرأة العاملة:

(1) حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة في القطاع الأهلي.

(2) حظر تشغيل النساء ليلاً.

(3) حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو الأمومة.

(1) حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة في القطاع الأهلي:

- ✓ نالت المرأة العاملة في دولة قطر تدابير حماية تجنبها المخاطر أثناء العمل في كافة القطاعات ، حيث نصت **المادة (94)** من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 على "يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً او اخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير".
- ✓ وقد أحاط هذا القانون المرأة العاملة بالحماية أخذاً باعتباره طبيعتها الخاصة بحكم تكوينها الفسيولوجي ووضعها الأسري ، فنص على حظر تشغيل النساء في بعض الصناعات والأعمال الخطرة التي ترك أمر تحديدها لقرار من وزير العمل بعد استطلاع رأي الجهات المختصة. ويهدف المشرع من هذا النص إلى حماية النساء العاملات أخلاقياً وصحياً ، من العمل بالأعمال والصناعات التي تشكل عملها بها تهديداً لسلامتهن.
- ✓ ونلاحظ أن المادة (94) المذكورة أعلاه جاءت مطلقة ، حيث تمنح وزير العمل بعد استطلاع رأي الجهات المختصة أن يحدد الصناعات والأعمال التي يشكل عمل المرأة بها خطراً على جسدها وأخلاقها وصحتها ونفسيتهن ، وتتجلى صورة الحماية القانونية في هذه الفقرة بحيث تستوعب كل عمل من شأنه أن يشكل خطراً على أي جانب للمرأة العاملة جسدياً أو نفسياً أو صحياً.

(2) حظر تشغيل النساء ليلاً:

✓ راعى المشرع القطري أوقات عمل المرأة ، حيث نصت **المادة (95)** من قانون العمل على حظر تشغيل النساء في غير الأوقات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.

✓ وهدف المشرع القطري إلى تحديد أوقات عمل النساء بقرار من قبل وزير العمل لإعطاء هذا الجانب مرونة أكثر من حيث التعديل أو الإضافة أو الحذف كلما اقتضى الأمر ذلك ، حيث إن اجراءات صدور قرار وزاري أو تعديله يقتضي وقتاً أقصر واجراءات أقل تعقيداً من صدور قانون أو تعديله.

(3) حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو الأمومة:

✓ تهتم دولة قطر بوضع المرأة أثناء الحمل ورعاية الأطفال ، حيث نصت **المادة (96)** من قانون العمل على حق المرأة العاملة التي قضت في خدمة صاحب العمل سنه كاملة في الحصول على إجازة وضع بكامل الأجر مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل المدة بعد الوضع عن خمسة وثلاثين يوماً.

✓ وإذا كانت المدة المتبقية من الإجازة بعد الوضع ، تقل عن ثلاثين يوماً يجوز منح العاملة إجازة متممة من إجازتها السنوية ، وإلا اعتبرت الفترة المتممة إجازة بدون أجر.

✓ وإذا حالت الحالة الصحية للعاملة بعد الوضع دون عودتها إلى العمل عقب انتهاء إجازتها المشار إليها في الفقرات السابقة ، اعتبرت في إجازة بدون أجر على ألا تزيد مدة انقطاعها عن العمل على ستين يوماً متصلة أو متقطعة ، وبشرط تقديم شهادة طبية عن حالتها الصحية من طبيب مرخص.

✓ ولا ينتقص حصول المرأة العاملة على إجازة الوضع ، من حقها في أي من إجازاتها الأخرى.

✓ وتضمنت **المادة (97)** من القانون ذاته حق المرأة العاملة في الحصول على ساعة رضاعة يومياً لمدة سنة تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع ، تحسب من وقت العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض للأجر ، ويترك تحديد وقت الرضاعة للعاملة.

✓ وذلك مع عدم الاخلال بحقها في فترات الراحة المنصوص عليها في **المادة (73)** من القانون.

✓ ولا يجوز بأي حال من الأحوال فصل المرأة من وظيفتها بسبب الزواج أو أثناء الحمل والولادة. فقد منع قانون العمل في **المادة (98)** إنهاء عمل المرأة العاملة بسبب زواجها أو بسبب حصولها على إجازة الوضع.

✓ كما لا يجوز لصاحب العمل أن يخطرها بإنهاء عقد عملها أثناء هذه الإجازة أو أن يرسل إليها إخطاراً ينتهي أجله أثناءها.

ثالثاً: التوفيق بين الالتزامات الأسرية ومسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة

العامة:

✓ بدأ الاهتمام يتنامى في دولة قطر لتحقيق التوفيق للمرأة بين التزاماتها الأسرية ومسؤوليات عمالها ، وقد ألزمت **المادة (107)** من قانون العمل صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر توفير أنماط عمل ملائمة وخدمات لتمكين النساء من الجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

✓ كما نصت السياسة السكانية لدولة قطر على ضرورة التوسع في دور الحضانة ورياض الأطفال في أماكن العمل للغرض نفسه.

قانون الضمان الاجتماعي رقم (38) لسنة 1995 :

- ✓ ضمن القانون رقم (38) لسنة 1995 وتعديلاته حقوق المرأة في الحصول على الضمان الاجتماعي على أساس المساواة مع الرجل. كما حدد القانون المذكور الفئات المستفيدة كالتالي: الأرملة ، المطلقة ، الأسرة المحتاجة ، المعاق (أقل من 18 سنة من العمر) ، اليتيم ، العاجز عن العمل (18 سنة فأكثر) ، المسن (من تجاوز 60 عاماً) ، أسرة السجين ، الزوجة المهجورة ، أسرة المفقود.
- ✓ وأعطى القطرية المتزوجة من غير القطري حق الحصول على المعاش "إذا طلقت أو تاملت أو هجرها زوجها".
- ✓ وقد رفع معاش الضمان 50% عام 1996 ، ثم رفع مرة أخرى عام 2006 بمقدار 100%.

مساهمة المرأة القطرية في إجمالي قوة العمل المحلية:

ارتفعت معدلات مشاركة القوى العاملة في دولة قطر ، سواء بالنسبة للذكور أم بالنسبة للإناث ، وانخفاض في معدلات البطالة. فقد ارتفع معدل المشاركة من 40.6% للإناث عام 2004 إلى 49.1% للإناث عام 2009. وكما هو متوقع ، فقد سجل معدل المشاركة للنساء في قطر أعلى قيمة له في الفئة العمرية 25-39.



معدلات المشاركة المرتبطة بالعمر لكل من الذكور والإناث بحسب السنوات

2009		2008		2007		2006		2004		الفئة العمرية
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
4.3	24.9	6.4	28.6	5.4	27.8	4.4	22	2.8	12.4	15 – 19
52.3	95	53.7	94.5	54.7	93.8	37.7	90.9	27.7	85.7	20 – 24
70.3	99.4	70.6	99.3	66.7	99.2	60.2	98.4	53	98.1	25 – 29
59.2	99.6	64.3	99.6	63.1	99.7	60.3	99.3	56.8	99	30 – 34
52.4	99.8	59.3	99.6	56.9	99.7	58.8	99.5	56.4	99.2	35 – 39
49.2	99.4	48.3	99.4	52.2	99.4	56.2	98.9	48.9	99	40 – 44
46.4	98.7	46.5	99.1	46.1	98.4	51.4	98.3	44.5	98.4	45 – 49
39.8	97.4	37.8	98.3	42	96.9	34.4	96.9	34	97.4	50 – 54
27.4	95.2	26.2	95.3	14.4	94.4	21	91.6	19.8	94.5	55 – 59
19.3	90	14.7	86.3	14.8	83.7	15.3	76.6	10.5	84.5	60 – 64
5.2	50.9	4.7	54.8	6.9	59.1	5.8	47.3	3.1	52.2	65 +
49.1	96	50.4	95.8	49.3	94.9	45.4	93	40.6	91.7	١٥ سنة فأكثر

المصدر: دولة قطر. ٢٠١٠. مشروع "قلم"، www.qix.gov.qa، بيانات غير منشورة.

المؤشر الإيجابي هنا هو زيادة مساهمة الإناث القطريات في قوة العمل ، حيث بلغت نسبتهم ، وفقاً للجدول أدناه أكثر من 36% من مجموع قوة العمل القطرية لعام 2009 بعد أن كانت حوالي 30 % عام 2004.

النسبة المئوية للإناث في قوة العمل بحسب السنوات

السنة	النسبة المئوية (%)
2004	30.30
2006	34.50
2007	35.50
2008	37.20
2009	36.40

www.aix.gov.qa المصدر : دولة قطر . ٢٠١٠ . مشر و ٤ "قلم" ،

أوجدت النهضة التنموية الشاملة التي شهدتها، ولا تزال تشهدها، دولة قطر فرص عمل جديدة، مما سمح باستيعاب أعداد كبيرة من قوة العمل، الأمر الذي أدى، بالتالي، إلى انخفاض ملموس في معدلات البطالة من 1.44% في عام 2004 إلى 0.31% في عام 2009، كما يبين الجدول اللاحق ويشير ارتفاع معدلات بطالة الإناث عن معدلات الذكور إلى اتجاه نسبة أكبر من الفتيات للبحث عن عمل، ولاسيما بعد تخرج أعداد كبيرة من الجامعات، كما يعني هذا أيضاً تراجع تأثير الثقافة التقليدية التي لا تحبذ عمل النساء خارج المنزل أو تقصر عملهن على قطاعات معينة.

معدلات البطالة للذكور والإناث بحسب الجنسية والسنوات


مجموع			غير قطريين			قطريون			العام
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
1.44	3.83	1.02	1.07	3.48	0.7	4.21	4.91	3.9	2004
0.87	3.47	0.42	0.51	2.37	0.25	3.7	6.6	2.17	2006
0.52	2.64	0.22	0.29	1.71	0.13	3.22	5.97	1.71	2007
0.31	1.69	0.14	0.18	1.17	0.08	2.36	3.66	1.6	2008
0.31	1.92	0.14	0.19	1.51	0.07	2.27	3.44	1.61	2009

المصدر: دولة قطر. ٢٠١٠. مشروع "قلم"، www.qix.gov.qa، بيانات غير منشورة.

المحور المؤسسي

- المجلس الأعلى لشؤون الأسرة.
- وزارة العمل (إدارة الاستخدام، إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية).
- وزارة الشؤون الاجتماعية (إدارة التنمية الأسرية ، إدارة الأسر المنتجة).
- وزارة الداخلية (إدارة حقوق الإنسان).
- اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.
- المؤسسة القطرية لحماية المرأة والطفل.
- المؤسسة القطرية لمكافحة الاتجار بالبشر.

- ✓ تكثيف الجهود الرسمية والأهلية من أجل التغلب على التحديات وتذليل العقبات التي تحول دون تمكين المرأة في مجال العمل عموماً ، والمرأة العاملة لحسابها الخاص تحديداً ، وذلك عبر الاستمرار في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة والبرامج المتنوعة الموجهة لدعم الأسر المنتجة في الدولة.
- ✓ إصدار الأدوات التشريعية المنظمة لقواعد تشغيل النساء ، المتعلقة بتحديد الأعمال والأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .
- ✓ التشجيع على زيادة حصة المرأة من المناصب القيادية في القطاع الأهلي .
- ✓ زيادة التوعية المجتمعية بأهمية توجيه المرأة الى مختلف التخصصات العلمية ، وعدم عزوفها عن العمل في بعض الوظائف .

- 
- ✓ توفير أنماط عمل ملائمة وخدمات لتمكين النساء من الجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية.
 - ✓ التوسع في إنشاء دور الحضانة ورياض الأطفال في أماكن العمل.
 - ✓ دعم عمل المرأة من المنزل وتمكينها من مواجهة التحديات التي تجابهها للمواءمة بين التزاماتها العائلية ومشاركتها بشكل فعال في القوة العاملة.
 - ✓ تعزيز الوعي بقدرات وإسهامات المرأة العاملة ونشر التجارب الإيجابية لها والتي استطاعت من خلالها التغلب على المعوقات والصعوبات المجتمعية والبيئية.

مع أسمى تحياتي ، ،
مستشار / وليد عبد المنعم أمين

