

حق المرأة في العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

مقدمة:

احتلت قضية حق عمل المرأة وتمكينها وتفعيل مشاركتها في المجتمع مساحة هامة في الخطاب السياسي وبرامج الدولة منذ تأسيس دولة الإمارات العربية المتحدة في عام 1971، وحظيت باهتمام بالغ من قبل المشرعين، حيث أقر دستور دولة الإمارات العربية المتحدة حق العمل للجميع ونصت المادة (14) من الدستور من أن " المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين من دعائم المجتمع والتعاقد والتراحم صلة وثقى بينهم". كما نصت المادة (25) من الدستور بأن " جميع الأفراد لدى القانون سواءً ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي". وبذلك يكون الدستور المرجع الأساسي لحقوق العمل حيث عملت الدولة على سن التشريعات الكفيلة بتوفير فرص العمل من دون تمييز بين الرجل والمرأة التي تعد مشاركتها في بناء الاقتصاد الوطني ضرورة تنموية ملحة. أكدت الدولة على عدم التفريق بين الرجل والمرأة في حق العمل، والمساواة بين الرجل والمرأة في الأجر والامتيازات حق لا يمكن التهاون فيه إذا كانت تقوم بالعمل ذاته.

- الاطار القانوني لعمل المرأة في القطاع الحكومي:

أصدرت دولة الإمارات العربية المتحدة عدداً من قوانين العمل التي تنظم العمل في القطاع العام الاتحادي والمحلي والقطاع الخاص والتي تعطي للمرأة حق العمل وتمكنها من بيئة العمل والحماية القانونية لها. سنت الدولة قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 وقد تلاه تعديل لبعض مواد بمقتضى المرسوم بقانون اتحادي رقم 9 لسنة 2011. وجاءت أحكامه محددة للمنظومة العامة للعمل في الجهات الاتحادية ومتضمنة العديد من الحقوق الممنوحة لموظفيها. ويعنى بالموظفين حسب ما نصت عليه المادة (2) من القانون "الموظفين المدنيين الذين يتقاضون رواتبهم من الميزانية وكذلك الموظفين المدنيين العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة الاتحادية". اهتم القانون بالمرأة العاملة وراعى تعدد وظائفها في المجتمع فأقر لها بحقوق لتعدد وظائفها وتعدد وضعيتها فهي مدعوة لتأمين مسؤولياتها الأسرية كزوجة وأم والاضطلاع بما يمليه عليها عملها من التزامات وظيفية وتبقى في ذلك تتطلع لتحقيق نوعاً من التوازن الضروري لثباتها في سوق القوى العاملة الوطنية. وفي هذا السياق تنظم المادة (53) من قانون الموارد البشرية للحكومة الاتحادية إجازة الوضع كحق طبيعي مقرر بقوة القانون.

1. تمنح الموظفة المعينة في وظيفة دائمة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة شهرين.
2. يجوز للموظفة بعد انتهاء إجازة الوضع ولمدة أربعة أشهر من تاريخ عودتها للعمل مغادرة مقر العمل لمدة ساعتين يومياً لإرضاع وليدها سواءً تمت تلك المغادرة عند بدء ساعات العمل الرسمي أو في نهايتها، وفي جميع الأحوال تحتسب هاتان الساعتان من ساعات العمل المدفوعة الراتب .

منح الدستور لكل إمارة من إمارات الدولة استقلاليتها في إدارتها المحلية مالم يثبت اختصاص التشريع في بعض الشؤون إلى القانون الاتحادي. وقد صدرت قوانين محلية للموارد البشرية تنظم الوظيفة العمومية.

- الإطار القانوني لعمل المرأة في القطاع الخاص:

نظم المشرع علاقات العمل في القطاع الخاص بموجب القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 و التعديلات على بعض مواد. ويُعتبر القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، أو قانون العمل الإماراتي، قانوناً شاملاً ينظم كافة نواحي علاقات العمل بين أرباب العمل والعمال. تم تعديله بالقانون الاتحادي رقم (24) لعام 1981 والقانون الاتحادي رقم (15) لعام 1985 والقانون الاتحادي (12) لعام 1986. ونستعرض هنا بعض من المواد التي عالجت عمل المرأة من حيث الوقت والأجر:

المادة (27)

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً خلال الفترة من العاشرة مساءً حتى السابعة صباحاً.

المادة (32)

يدفع للمرأة الأجر المماثل للرجل إذا كانا يقومان بنفس العمل.

المادة (38)

يكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة. وإذا كان العقد محدداً فلا يجوز أن تتجاوز مدته 4 سنوات ويمكن تجديده بناءً على اتفاق الطرفين مرة واحدة أو أكثر لمدة أخرى مماثلة أو أقل.

المادة (65)

حدد القانون ساعات العمل بحد أقصى 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة في الأسبوع. ويجوز في حالة الأعمال التجارية والفنادق والمطاعم والحراسة وغيرها من المهن المماثلة تمديد هذه المدة إلى تسع ساعات في اليوم بقرار من وزير العمل. ويتم تخفيض ساعات العمل العادية ساعتين خلال شهر رمضان المبارك. وتختلف منظومة العمل بالقطاع الخاص عما هو معتمد بالقطاع الحكومي بالرغم من كونهما يتشابهان من حيث الالتزام بالمبادئ العامة للعمل التي تضمنتها المواثيق الدولية ورسختها الدولة في تشريعاتها الوطنية. وقد خص المشرع تشغيل النساء بمنظومة قانونية متكاملة ورد ذكرها بالبواب الثاني من قانون العمل وما تلاه من قرارات وزارية منظمة لبعض الجزئيات التي تحكم العلاقات التشغيلية عموماً وعمل المرأة على وجه الخصوص.

- الأحكام العامة لحقوق المرأة العاملة في قانون العمل:

من أهم المبادئ التي بنى عليها المسار الحقوقي للمرأة العاملة مبدأ تكافؤ فرص الاستخدام بينها وبين الرجل، وهو ما يظهر جلياً في المادة (1) من قانون العمل التي عرفت العامل بكونه كل "ذكر وأنثى يعمل لقاء أجر...". ساوى المشرع بين الرجل والمرأة في حق العمل وما يتضمنه من تطبيقات تتعلق بحرية اختيار العمل وجهة العمل وكذلك الحق في "أن تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل" (المادة 32).

وعادة ما يرتبط استحقاق الأجر بالتزام العامل بساعات الدوام اليومية التي حددت بثماني ساعات في اليوم الواحد كحد أقصى وثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ما لم يقتضي سير العمل أو طبيعته خلاف ذلك بالتخفيض أو بالزيادة وبشروط ضبطها القانون. وتتخلل ساعات الدوام فترات للراحة والطعام والصلاة لا تحسب من ساعات العمل على أن يكون يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية. ونشير هنا إلى أن مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الراتب إن كان ثابتاً في العمل الحكومي يبقى نسبي التطبيق في القطاع الخاص.

من جهة أخرى وقع تطويع منظومة العمل للمرأة مع وظيفتها الاجتماعية وازدواجية دورها داخل وخارج البيت بشكل يمكنها من التوفيق بين التزاماتها الأسرية والمهنية وقد ضبط لذلك قيوداً زمنية ونوعية. فالحقوق التي اعترف بها للعاملة أخذت بعين الاعتبار خصوصياتها الفيزيولوجية والاجتماعية وهو ما يفسر حظر تشغيل النساء ليلاً عملاً بنص المادة (27) من قانون العمل التي حددت الفترة الليلية بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً. يبقى القول ان هذا المبدأ يقبل الاستثناء في بعض الحالات والمهن الفنية والصحية. كما ورد بالمادة (28) من قانون العمل.

يكفل قانون العمل للمرأة العاملة في القطاع الخاص الحق في الحصول على إجازة وضع، عملاً بأحكام المادة (30) التي جاء بنصها: " للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها وبشروط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا ما لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها. وللعاملة بعد استنفاد إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل

بدون أجر لمدة اقصاها مائة يوم متصلة أو منقطعة إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة إلى عملها ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة أو مصدق عليها من هذه السلطة أنه نتيجة عن العمل أو الوضع ولا تحسب الإجازة المنصوص عليها في الفترتين السابقتين من الإجازات الأخرى."

- مؤشرات سوق العمل للمرأة:

فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تشكل نسبة النساء المواطنات حوالي 49% من إجمالي السكان. وتظهر المؤشرات المتعلقة بالتعليم أن نصيب المرأة في التعليم قد وصل إلى مستوياته المستهدفة، بل وتجاوزت الرجل في بعض الأحيان حيث وصلت نسبة الإناث إلى الذكور في الحلقة الأولى من التعليم إلى حوالي 94,8%. وتشير الإحصاءات الرسمية إلى أن نسبة الإناث في التعليم العالي بلغت 71% من إجمالي الدارسين في الجامعات الحكومية.

تصدرت دولة الإمارات العربية المتحدة عن جدارة واستحقاق المرتبة الأولى عالمياً في مؤشر احترام المرأة الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2014

شجعت دولة الإمارات العربية المتحدة المرأة على دخول سوق العمل وسنت كما أسلفنا التشريعات والقوانين ووضعت الآليات والسياسات والإجراءات التي مكنت المرأة من الولوج في الوظائف العامة والخاصة بدون قيود. عينت الدولة 8 سيدات وزيرات في التشكيلة الوزارية لعام 2016 وفي وزارات مهمة من إجمالي 29 وزيراً ونسبة بلغت نحو 27.6% من الاجمالي. وفي مجال مشاركة المرأة في الحياة السياسية، شهدت الإمارات قفزة نوعية في مسار المشاركة السياسية للمرأة الإماراتية، حيث ضم المجلس الوطني الاتحادي في تشكيلته 9 نساء يمثلن 22.3% من مجموع أعضاء البرلمان الوطني الاتحادي البالغ عددهم 40 عضواً واعتلت امرأة رئاسة المجلس بالانتخاب. فيما شكلت النساء حوالي 17% من أعضاء المجلس الوطني الاستشاري في إمارة الشارقة وترأس كذلك المجلس امرأة.

تشغل المرأة مناصب قيادية رفيعة في مؤسسات الدولة الاتحادية والمحلية. ومن الوظائف التي ظلت حكراً على الرجال لفترة طويلة العمل الدبلوماسي والعسكري، حيث اتجهت الدولة إلى الاستفادة من الطاقات النسائية بتوظيف عدد 7 سيدات يعملن سفيرات وقناصل في عدة

دول، وتنصيب أول امرأة في منصب المندوب الدائم لدولة الإمارات العربية المتحدة لدى منظمة الأمم المتحدة. هناك ما يقرب من 157 دبلوماسية يعملن في مقر وزارة الخارجية والتعاون الدولي ونحو 42 من النساء يعملن في البعثات الدبلوماسية للدولة. تعمل المرأة بكفاءة عالية وقد أثبتت نجاح باهر وتفوق في كافة المجالات من ضمنها الخدمة العسكرية

حيث تعمل المرأة في القوات المسلحة والدفاع الجوي والطيران العسكري والمدني وتعمل في الهيئة القضائية والنيابة العامة ومختلف وحدات وزارة الداخلية.

تشغل المرأة الإماراتية نحو 66% من الوظائف الحكومية العامة من بينها 30% من الوظائف القيادية العليا المرتبطة باتخاذ القرار و15% من الوظائف الأكاديمية المتخصصة. بلغ عدد سيدات الأعمال المسجلات في غرف التجارة والصناعة نحو 22 ألف سيدة أعمال ويدرن استثمارات يتجاوز حجمها 45 مليار درهم. وهناك عدد كبير من النساء يعملن في القطاع المصرفي ويتقلدن مناصب قيادية.