



وزارة العمل

وضع المرأة العاملة بموجب احكام قانون العمل



المرأة العاملة



وزارة العمل

عالج قانون العمل وضع المرأة العاملة وراعى خصوصيتها في قطاع العمل حيث وفر لها المساواة والحماية القانونية وميزها في بعض الحقوق على الرجل من خلال ما يلي :-

المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق والواجبات فجاءت المادة (٢) من قانون العمل وعرفت العامل على انه :- (كل شخص ذكرا" كان او انثى يؤدي عملا" لقاء اجر ويكون تابعا" لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل) فالعامل هو الشخص الذي يؤدي عملا" بغض النظر عن جنسه



تشغيل النساء



وزارة العمل

نظم قانون العمل تشغيل النساء في المواد ٦٩-٧٢ وقد حدد القرار الصادر عن وزير العمل بموجب المادة ٦٩ الصناعات والاعمال والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها والاقوات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناه من ذلك وقد تبين بأنه لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً الا في بعض الاعمال مثل الفنادق والمطاعم والمطارات والمستشفيات واعمال الجرد السنوي والاستعداد للمواسم بشرط ان لا يزيد عدد الايام عن ٣٠ يوماً في السنة الواحدة وان لا يزيد ساعات العمل عن عشر ساعات عمل فعلية.



حماية المرأة العاملة من الإعتداء الجنسي



وزارة العمل

حماية المرأة العاملة في حالة الاعتداء الجنسي :- اعطت هذه المادة الحق للعاملة ان تترك العمل دون اشعار مع احتفاظها بحقوقها القانونية عند انتهاء الخدمة وما يترتب لها من تعويضات عطل وضرر وذلك في حالة اعتداء صاحب العمل او من يمثله في اثناء العمل او بسبه وذلك بالضرب او التحقير او باي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول

وجاءت الفقرة (ب) من نفس المادة وبينت انه اذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل او من يمثله بالضرب او بممارسة اي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه فله ان يقرر اغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة وذلك مع مراعاة احكام اي تشريعات اخرى نافذة المفعول .



حماية المرأة الحامل من الفصل



وزارة العمل

كما ان القانون في المادة (٢٧) منع انتهاء خدمة المرأة الحامل او توجيه اشعار بانتهاء الخدمة ابتداء من الشهر السادس للحمل او خلال اجازة الامومة

▪



رعاية الام لاطفالها



وزارة العمل

نص القانون في المادة ٦٧ على ان المرأة التي تعمل بمؤسسة تستخدم عشرة عمال فأكثر الحق في الحصول على اجازة دون اجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية اطفالها ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء تلك الاجازة وتفقد هذا الحق اذا عملت باجر في اي مؤسسة اخرى خلال تلك المدة .



اجازة الزوجين لانتقال احدهما



وزارة العمل

نص القانون على ان لكل من الزوجين العاملين الحصول على اجازة لمرة واحدة دون اجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجة اذا انتقل الى عمل اخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة او الى عمل خارج المملكة .

ويهدف هذا النص الى المحافظة على الروابط الاسرية وتشجيع العمال على الحصول على فرص عمل داخل المملكة او خارجها .



اجازة الامومة



وزارة العمل

نص القانون في (المادة ٧٠) للمرأة العاملة الحق في الحصول على اجازة الامومة بأجر كامل مدتها عشرة اسابيع قبل الوضع وبعده بشرط ان لا تقل المدة بعد الوضع عن ستة اسابيع وتعتبر اجازة الامومة ميزة للمرأة العاملة ولا تؤثر على حقها بالاجازة المرضية التي يتمتع بها العمال ذكوراً واناثاً على حد سواء.



ساعة الرضاعة



نص القانون في (المادة ٧١) الحق للمرأة العاملة ان تاخذ بعد انتهاء اجازة الامومة وخلال سنة من تاريخ الولادة فترة او فترات مدفوعة الاجر بقصد ارضاع مولودها الجديد بحيث لا يزيد مجموعها على الساعة في اليوم الواحد واستناداً لهذا النص اذا لم يكن في المؤسسة حضانة فإن العاملة تستطيع ان تحصل على هذه الفترة في بدء العمل او عند انتهائه .



توفير مكان رعاية اطفال المرأة العاملة



وزارة العمل

اوجب القانون في المادة ٧٢ على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة
تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية اطفال مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل
اعمارهم عن اربع سنوات وان لا يقل عدد الاطفال عن عشرة اطفال