

الجوانب القانونية لتمكين الاقتصادي للمرأة: دراسة في التشريعات التجارية القطرية والقوانين ذات الصلة

د. فاتن حسين حوى

أستاذ القانون التجاري المشارك
كلية القانون، جامعة قطر

المخلص

يتناول البحث الجوانب القانونية لتمكين الاقتصادي للمرأة من خلال دراسة التشريعات التجارية القطرية والقوانين ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي، حيث يعرض ويناقش حقوق المرأة الواردة في قانون التجارة وقانون الشركات وقوانين الاستثمار والقوانين الأخرى ذات الطابع الاقتصادي، من جهة، وكذلك حقوق المرأة في قانون العمل وقانون الموارد البشرية والقوانين الأخرى ذات الطابع الاجتماعي والمدني، وذلك عبر تحديد المركز القانوني للمرأة في دولة قطر وآليات تمكينها الواردة ضمن التشريعات المعمول بها في الدولة في ظل مواثقتها للمعايير الدولية في هذا الشأن.

وتتمثل إشكالية البحث في مدى كفاية القواعد القانونية المنظمة لمسألة التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث يركز البحث على حق المرأة في ممارسة الأنشطة التجارية ضمن قطاع الأعمال، وحققها في الأجر وضمانات هذه الحقوق بما يكفل تمكينها اقتصادياً، في ضوء توجهات دولة قطر نحو تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء الحاجات المجتمعية والأولويات الوطنية والمتطلبات الدولية.

واختتم البحث بمجموعة من النتائج والتوصيات المنصبة على تحديث التشريعات التجارية خاصة فيما يتعلق بالأهلية التجارية للمرأة، وتحديد المرأة الأجنبية، توحيداً للحلول القانونية وإعمالاً لمساواتها بالمرأة المواطنة، وكذا ما يتعلق بحققها في الأجر، بما ينعكس إيجاباً على تطوير القواعد القانونية المتصلة بتمكين المرأة، مع اقتراح تضمين خلاصات الدراسة في التقرير الوطني الخاص بدولة قطر والمقدم إلى الأمم المتحدة بشأن مدى إعمال دولة قطر لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والمعايير الدولية ذات الصلة.

كلمات دالة: تمكين المرأة، القانون التجاري، الحقوق الاقتصادية، حقوق المرأة، المساواة.

المقدمة

تضع الأمم المتحدة موضوع تمكين المرأة وبخاصة في المجال الاقتصادي نصب اهتماماتها، وهو الأمر الذي ضمنته صراحة في «أهداف التنمية المستدامة» والتي من المفترض الوصول إليها بحلول عام 2030⁽¹⁾. ولعل من أبرز هذه الأهداف الهدف الخامس المتمثل بتحقيق «المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات»⁽²⁾.

وبالتزامن مع ذلك، فقد شهدت القوانين الاقتصادية تطورات مترافقة مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية ضمن إطار ما يعرف باقتصاد المعرفة، وقد أدى ذلك إلى إحداث تغيير جذري دفع بالمشرّعين على الصعيدين الوطني والدولي إلى تطوير منظومة من التشريعات لمواكبة هذه التغيرات لتوفير متطلبات النمو للأفراد والمجتمعات، وتشجيع المنافسة في الميدان الاقتصادي وجذب الاستثمارات في ظل عالم أصبحت تجارته تتركز على الجوانب الإلكترونية والرقمية⁽³⁾، وما فتئت تتنافس في عملياتها على التركيز على مجتمع المستهلكين لتلبية احتياجاتهم⁽⁴⁾، ضمن إطار تطوير القوانين لمواكبة التطورات المعاصرة والمتغيرات الدولية⁽⁵⁾.

وقد ظلت القوانين الاقتصادية عموماً والقانون التجاري والقوانين المتصلة بالشركات على وجه أخص تحاول الاستجابة دوماً لحاجات البيئة التجارية المحلية والدولية، كعامل تشجيع للأنشطة التجارية والقائمين عليها، وتسهيل إجراءات البدء بتأسيس المشروعات التجارية⁽⁶⁾، وناظم للعلاقات القانونية المتصلة بهذه الأنشطة، مع ما يتبع هذا الأمر من مراعاة لعوامل السرعة والائتمان والثقة والتطور التي تطبع بيئة الأعمال التجارية،

(1) UN Sustainable Development Goals 2030. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>.

(2) UN Sustainable Development Goals, Goal 5: Gender Equality, «Achieve gender equality and empower all women and girls», <https://uncitral.un.org/en/about/sdg>.

(3) البنك الدولي، تقرير عن التنمية في عام 2016 بعنوان العوائد الرقمية، منشورات البنك الدولي، واشنطن، 2016، ص 6. راجع الموقع الإلكتروني للبنك الدولي:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/198711468001491553/pdf/102724-ARABIC-Revised-WDR2016Overview-PUBLIC.pdf>

(4) فاتن حوى، التنظيم القانوني لحماية المستهلك في القانون القطري: دراسة في قانون حماية المستهلك القطري والقوانين المتصلة ودور وزارة التجارة والصناعة والأطر المؤسسية الأخرى في إنفاذ الحماية، منشورات وزارة التجارة والصناعة بدولة قطر، الدوحة، 2019، (قيد الطباعة لدى دار نشر LexisNexis بباريس)، ص 26.

(5) Jeff Haynes, Democracy in the developing world, First Edition, Polity Press in association with Blackwell Publishers Ltd, Cambridge, (UK), 2001, P.48.

(6) United Nations Commission on International Trade Law UNCITRAL, Report of Working Group I (MSMEs) on the work of its thirty-second session (New York, 25–29 March 2019), Published 12 April 2019, P.2. See: <https://undocs.org/en/A/CN.9968/>.

وهي التي ما فتئت تسابق زمن التطورات التكنولوجية وما صاحبها من تطور في القوانين الناظمة للأعمال التجارية، حيث تجاوزت هذه الأعمال النطاق المحلي وأضحت عابرة للحدود، تركز على مراعاة قواعد أساسية تربط بين الأعمال التجارية وحقوق الإنسان⁽⁷⁾، والتي تتضمن حقوق المرأة - محل دراستنا في هذا المقام - وبما يتوافق مع المعايير الدولية⁽⁸⁾، وتحقيق سيادة القانون في ظل ما يسمى بدولة المؤسسات⁽⁹⁾.

ولعل ما يهمننا في هذا الإطار هو أحد الأركان الرئيسية في حقوق الإنسان وهو حقوق المرأة، ونعني هنا حقوق المرأة كحق من حقوق الإنسان، باعتبارها عنصراً أساسياً في بناء اقتصادات المجتمعات ومسؤولية عن تقدمه وازدهاره ورقيه، ويبدو ذلك جلياً في إعطائها دوراً أساسياً في العملية الاقتصادية في المجتمع، الأمر الذي يتأتى من حقوقها التجارية أو تلك المتصلة بممارستها للأنشطة التجارية وعلى نحو متساوٍ - إيجابياً - مع الرجل⁽¹⁰⁾. من هنا فإن هذا البحث يركز على الجوانب القانونية للتمكين الاقتصادي للمرأة من زاوية التشريعات التجارية القطرية والتشريعات الأخرى ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي، حيث تقوم دولة قطر بجهود دائمة لتطوير منظومة تشريعاتها الاقتصادية عموماً وتلك التي من شأنها تحقيق التمكين الاقتصادي لكافة فئات المجتمع وللمرأة على وجه الخصوص.

أهمية البحث

يرتبط موضوع البحث بالأطر القانونية الحاكمة لحقوق المرأة، وكذا قطاع الأعمال في الدولة، هذا القطاع الذي تعول عليه الدول كثيراً في تطوير مناخها الاقتصادي وخطتها التنموية. ولعل أهمية البحث في هذا الموضوع مردها إلى بناء معرفة دقيقة بمدى تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة داخل الدولة انطلاقاً من التشريعات المتصلة ومدى مواءمتها للمعايير الدولية المتصلة بحقوق المرأة، وبخاصة تلك التي ترفع التمييز عنها

(7) UN, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework, UN Publications, New York & Vienna, 2011.

See: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

(8) فانتن حوى، دور القاضي في إعمال الحماية الدولية لحقوق المرأة، بحث منشور ضمن أعمال المؤتمر العلمي السنوي لكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة بيروت العربية، والذي انعقد بتاريخ 4-5 فبراير 2010 في بيروت، تحت عنوان «دور القاضي في الخصومة: وحدة الهدف وتعدد الأدوار»، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2011، ص2.

(9) Bernard Reich. Handbook of political science research on the Middle East and North Africa. Greenwood Press. London. UK. 1998 . P.322.

(10) الأمم المتحدة، الورقة الخلفية الخاصة بمنتهى الأمم المتحدة المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان «النهوض بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان على النطاق العالمي: الموازنة والامتثال والمساءلة»، محور كيفية تأثير الأعمال التجارية على حقوق الإنسان، تاريخ 1-3 ديسمبر 2014، جنيف، ص2: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession3/DraftProgramme.pdf>

وتركز على تمكينها اقتصادياً، فالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽¹¹⁾ - والذي انضمت إليه دولة قطر بموجب المرسوم رقم 41 لسنة 2018 - يشير في ديباجته إلى «تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية»، كما يعرض في المادة (3) إلى أن: «تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد»، ويشير في المادة (6) إلى «الحق في العمل»، وفي المادة (7) إلى حق «التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية»، وفي المادة (9) إلى «حق كل شخص في الضمان الاجتماعي»، والمادة (10) إلى حق المرأة في: «توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده. وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة، إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية»، والمادة (11) إلى: «حق كل شخص في مستوى معيشي كاف له ولأسرته»، وهي حقوق من شأنها تعزيز تمكين المرأة من الناحية الاقتصادية، وبما يجعلها تقوم بدورها في المجتمع الذي تعيش فيه⁽¹²⁾.

كما أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 والمعروفة باتفاقية سيداو⁽¹³⁾، وضعت محددات عامة لكفالة مساواة المرأة بالرجل، وبما يحقق لها تمكيناً اقتصادياً لا تمييز فيه، وقد عرفت الاتفاقية «التمييز ضد المرأة» بأنه: «أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية»⁽¹⁴⁾. كما أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) تورد في ديباجتها أنه: «وإذ تضع نصب عينيها دور المرأة العظيم في رفاهية الأسرة وفي تنمية المجتمع الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو كامل، والأهمية الاجتماعية للأمم وللدور

(11) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، والنافذ منذ تاريخ 3 يناير 1976: يراجع موقع الأمم المتحدة حول هذا العهد:

<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

(12) UN, Resolution adopted by the Human Rights Council on 21 March 2019. See: <https://undocs.org/en/A/HRC/RES/4012/>

(13) تعرف هذه الاتفاقية باتفاقية سيداو نسبة إلى تسميتها باللغة الإنجليزية:

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

(14) المادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>.

الوالدين كليهما في الأسرة وتنشئة الأطفال، وإذ تدرك أن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساساً للتمييز، بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلاً من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل»، ولعل هذا التوازن بين المسؤوليات العائلية ودور المرأة في تنمية المجتمع ما أكدته منظمة العمل الدولية في الاتفاقية المتعلقة «باتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية» في المادة (3) منها.

وفي هذا الإطار فقد انضمت دولة قطر إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بتاريخ 24 مارس 2009، وصدر المرسوم رقم 28 لسنة 2009 بالموافقة على الانضمام للاتفاقية بتاريخ 23 يونيو 2009⁽¹⁵⁾، وبحسب المادة (21) من الدستور القطري فإن: «الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن. وينظم القانون الوسائل الكفيلة بحمايتها، وتدعيم كيانها وتقوية أواصرها والحفاظ على الأمومة والطفولة والشيخوخة في ظلها»⁽¹⁶⁾. كما تضمنت رؤية قطر 2030 الوطنية النص صراحة على أن: «يكون للمرأة في هذا المجتمع دور فعال في... المشاركة في صنع القرارات الاقتصادية...». من هنا تبرز أهمية دراسة التمكين الاقتصادي للمرأة في دولة قطر من جوانبها القانونية ومدى إعمال حقوق المرأة في التشريعات القطرية ذات الصلة في ضوء مواءمة ذلك للمعايير الدولية.

أهداف البحث ومنهجيته

يتمثل هدف البحث في دراسة مدى إنفاذ التشريعات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة من خلال دراسة الجوانب القانونية للتمكين الاقتصادي للمرأة من منظور التشريعات التجارية القطرية والتشريعات ذات الصلة، وكذلك عبر رصد وتحديد وتحليل حقوق المرأة في التشريعات التجارية ومنها قانون التجارة وقانون الشركات، وكذلك قوانين الاستثمار والقوانين الأخرى ذات الطابع الاقتصادي، إضافة إلى حقوق المرأة الواردة في التشريعات الأخرى ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي، كقانون العمل وقانون الموارد

(15) المرسوم رقم 28 لسنة 2009 بالموافقة على انضمام دولة قطر إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979، منشور في العدد رقم 8 من الجريدة الرسمية القطرية الصادر بتاريخ 2009/8/30. راجع: البوابة القانونية القطرية (ميزان):

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=4191&language=ar>

(16) أبدت دولة قطر تحفظها على بعض المواد في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وهي المواد: (1/2)، (2/9)، (4/15)، (1/16)، (ج)، (1/16)، (و)، كما قدمت إعلانات بشأن المواد (1)، (1/5)، (1/29) على النحو المبين بوثيقة الانضمام، وذلك لعدم مواءمة هذه المواد إما مع أحكام الدستور القطري أو مع أحكام الشريعة الإسلامية، مع الإشارة إلى أن تشريعات دولة قطر تحفظ المساواة الإيجابية للمرأة مع الرجل. انظر: تحفظات دولة قطر منشورة في الجريدة الرسمية رقم 8 لسنة 2009:

<http://www.almeezan.qa/ClarificationsNoteDetails.aspx?id=6761&language=ar>

البشرية، والقوانين الأخرى ذات الطابع الاجتماعي والمدني، وبما يضمن تحقيق الأدوات والآليات التشريعية لتمكين المرأة اقتصادياً في ضوء السياسات الوطنية لدولة قطر.

ولعل ما يبرر الهدف من إجراء هذا البحث ما نص عليه الدستور القطري، حيث إن المادتين (34 و35) من الدستور القطري تنصان على أنه ينبغي ألا يكون هناك أي تمييز على أساس الجنس، وأن جميع المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات العامة، وكذلك إعمالاً لما تضمنته وثيقة رؤية قطر الوطنية لعام 2030 ومحاورها، خاصة تلك التي تهدف إلى تشجيع مشاركة المرأة القطرية على العمل في جميع القطاعات وجهود الدولة في تعزيز تولى المرأة الوظائف القيادية، بما في ذلك بالقطاع الخاص، والإجراءات الضامنة لتكافؤ الفرص للمرأة في سوق العمل⁽¹⁷⁾.

وقد تم تناول الموضوع من خلال المنهج الاستقرائي التحليلي لحقوق المرأة في التشريعات التجارية القطرية والتشريعات ذات الصلة ومدى اتساقها مع المعايير الدولية الحاكمة للتمكين الاقتصادي للمرأة.

إشكالية البحث

بحسب التقارير الدورية، فقد احتلت دولة قطر عام 2019 المرتبة 83 عالمياً في مؤشر ممارسة الأعمال الصادر عن البنك الدولي، من أصل 190 دولة⁽¹⁸⁾، كما أنه وبحسب التقارير التي تصدر عن الأمم المتحدة وكذا اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر، فإن حقوق المرأة وتمكينها اقتصادياً شكلاً أولوية لدى دولة قطر، ولقد اتخذت العديد من الأطر والسياسات القانونية ذات الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية ومنها تعديل القانون رقم 38 لسنة 2002 بإنشاء اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، بالمرسوم بقانون رقم 17 لسنة 2010، علاوة على اعتماد القانون رقم 15 لسنة 2011 بشأن مكافحة الاتجار بالبشر، كما أن دولة قطر ماضية في تنفيذ أجندتها الوطنية انطلاقاً من تنفيذ وثيقة رؤية قطر الوطنية 2030، والتي تم اعتمادها بموجب القرار الأميري رقم 44 لسنة 2008، ثم استراتيجية التنمية الوطنية الجديدة التي أطلقت أوائل عام 2018، التي تسعى إلى

(17) نص الدستور القطري في المادة (34) على أن: «المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة»، كما نص في المادة (35) منه على أن: «الناس متساوون أمام القانون، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل أو اللغة، أو الدين». كما أن المادتين (23) و(25) من الدستور نصتا على كفالة الحق في الصحة وكذا التعليم للكافة على حد سواء لجميع المواطنين.

(18) World Bank Group, International Bank for Reconstruction and Development, Doing Business 2019, Training for Reform, World Bank Publications, Washington DC, USA, 2019, P.5,17,18,23,24,29,125,146 &198.

See: <http://www.doingbusiness.org/en/rankings>, See Also: http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf.

تعزيز قدرات المرأة ومشاركتها الاقتصادية: كما يشار في هذا السياق إلى الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب والتي تسعى إلى تعزيز التعليم والتدريب المهني للجميع، بمن في ذلك المرأة، الأمر الذي من شأنه تعزيز تمكين المرأة، وبالتالي تدعيم المسؤولية المهنية لها بالتناغم مع قيامها بالمسؤوليات العائلية في إطار من التوازن. ويلاحظ في هذا الشأن أن تقارير الأمم المتحدة لحظت جهود دولة قطر فيما يتعلق بتمكين المرأة، مشددة على أهمية مواصلة تعزيز هذه الجهود خاصة فيما يتعلق بتعزيز وعي المرأة بحقوقها والتعويضات المتاحة للمرأة العاملة ضمن إطار مسؤولياتها المهنية وقيامها بأعمالها مع مراعاة مسؤولياتها العائلية.

وتتمثل إشكالية البحث في دراسة مدى كفاية القواعد القانونية التي تحكم التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال دراسة التشريعات التجارية القطرية والتشريعات الأخرى ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي، ورصد مواطن القصور في حال وجودها ومواءمتها للمعايير الدولية ذات الصلة⁽¹⁹⁾، متضمناً ذلك بحث ودراسة حقوق المرأة في قانون التجارة وقانون الشركات وقوانين الاستثمار والقوانين الأخرى ذات الطابع الاقتصادي، من جهة، وكذلك حقوق المرأة في قانون العمل وقانون الموارد البشرية والقوانين الأخرى ذات الطابع الاجتماعي والمدني، من جهة أخرى، وذلك عبر تحديد المركز القانوني للمرأة في دولة قطر وآليات تمكينها الواردة ضمن التشريعات المعمول بها في الدولة.

خطة البحث

في ضوء ما سبق بيانه، سيتم تناول موضوع البحث على النحو التالي:

المطلب الأول: القانون وبعض أوجه تنظيم حقوق المرأة.

المطلب الثاني: حقوق المرأة في التشريعات التجارية.

المطلب الثالث: حقوق المرأة في التشريعات الأخرى ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي.

(19) بحسب الأمم المتحدة تعاني كثير من دول العالم مما يسمى بالتمييز الاقتصادي للمرأة، انظر: United Nations ,General Assembly ,Human Rights Council ,Forty-first session, Promotion and protection of all human rights ,civil ,political ,economic ,social and cultural rights ,including the right to development ,Women deprived of liberty ,Report of the Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice, UN Publications 15,May ,2019 P ,12.Para) 50&49 :Women's economic« unfreedom.« See :<https://undocs.org/ar/A/HRC/4133>.

المطلب الأول

القانون وبعض أوجه تنظيم حقوق المرأة

نتناول في هذا المطلب علاقة القانون بتنظيم النشاط التجاري عموماً وللمرأة بشكل خاص، وكذا ارتباط ممارسة المرأة للعمل التجاري بالعديد من القوانين الأخرى، وذلك عبر فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: القانون وتنظيم النشاط التجاري للمرأة.

الفرع الثاني: ممارسة العمل التجاري للمرأة وارتباطها بالقوانين الأخرى.

الفرع الأول

القانون وتنظيم النشاط التجاري

يتناول القانون التجاري القواعد القانونية المنظمة للأعمال التجارية، والأعمال التي يحترفها التجار، وفي ذلك نص قانون التجارة القطري في مادتيه (1) و(2) على سريانه على التجار، وعلى جميع الأعمال التجارية التي يقوم بها أي شخص، ولو كان غير تاجر⁽²⁰⁾. وفي هذا الإطار فإن القانون التجاري بما يتضمنه من قواعد قانونية منظمة للأعمال التجارية، ينصرف تطبيقه ونطاق إعماله إلى من يمارس هذه الأعمال رجلاً كان أو امرأة وعلى نحو متساو، علاوة على انطباقه على طائفة معينة من الأشخاص المحترفين بالقيام بالأعمال التجارية وهم التجار بالمفهوم الواسع، أي التجار من الرجال والنساء. كما أن هذه القواعد القانونية التجارية تنظم حركة الأموال التي يستعين التاجر - رجلاً كان أو امرأة- في عمله ببعضها، بحيث يعتبر دور المرأة أساسياً في هذا الإطار خاصة لجهة ممارسة الأعمال التجارية بالنسبة للمرأة إعمالاً للحقوق الاقتصادية للمرأة⁽²¹⁾.

ولطالما كانت التجارة - ومازالت - الموضوع المشترك بين معظم القوانين المطبقة داخل الدول أو بينها، فقد حرصت الدساتير في كثير من الدول على النص على الحريات العامة⁽²²⁾، ومن ضمنها حرية التجارة لكل إنسان بمن في ذلك المرأة وحقها في ممارسة حرفة التجارة بالمساواة مع الرجل، فالمادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال

(20) قانون رقم 27 لسنة 2006 بإصدار قانون التجارة المعدل بالقانون رقم 7 لسنة 2010، قانون التجارة القطري:

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=2572&language=ar>

(21) حاتم قطران، دليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، 2004، ص 13، <http://www.aihr-iadh.org/pdf/guides/fullTextDrEcoSoCu.pdf>

(22) المادة (1/23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

التمييز ضد المرأة (سيداو) تعرف «التمييز ضد المرأة» بأنه: «أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين.... والاقتصادية...، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها،... وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل». وهذا يعني أن ممارسة التجارة باعتبارها جزءاً من النشاط الاقتصادي ككل تعتبر حقاً من حقوق المرأة تمارسه بالمساواة مع الرجل، وهو ما أخذ به المشرع القطري في قانون التجارة القطري في نطاق أعماله على التجار دون تمييز بين تاجر رجل أو امرأة.

وإذا ما أردنا تعريف التمكين الاقتصادي باعتبار النشاط التجاري مرتبطاً به من الوجهة القانونية، نجد أن التمكين الاقتصادي للمرأة يعني: «قدرة المرأة على التمتع بكامل الحقوق الاقتصادية والاستقلال الاقتصادي»⁽²³⁾، وبما يشمل ذلك من: «تقليل الفجوة بين الجنسين في دفع الأجور، وزيادة فرص العمل للنساء، وتسهيل حصولهن على القروض المصرفية، بالإضافة لإزالة الحواجز التي تعيق تقدم النساء، بدءاً من القوانين التمييزية، وصولاً إلى المشاركة غير العادلة في تحمل أعباء المنزل والرعاية الأسرية»⁽²⁴⁾. وهذا يعني أن التمكين الاقتصادي للمرأة يشمل نشاطها في التجارة والحياة الأسرية والعمل في القطاع الحكومي أو الخاص، وبما يحقق لها دخلاً مالياً أو وفراً اقتصادياً، ويجعلها متمتعة بكامل حقوقها الاقتصادية. ومن هنا، فإن القانون المنظم للنشاط التجاري يعتبر اللبنة الأولى التي تبني عليها المرأة تمكينها الاقتصادي، على أن يُضاف إلى هذه اللبنة لبنات أخرى تتمثل في القوانين الأخرى المتصلة بتمكين المرأة اقتصادياً على النحو الوارد في هذه الدراسة تالياً.

الفرع الثاني

ممارسة العمل التجاري للمرأة وارتباطها بالقوانين الأخرى

ترتبط ممارسة المرأة للعمل التجاري بالعديد من القوانين الأخرى، كالقانون الإداري مثلاً لجهة ما يمكن أن تفرضه الإدارة من قيود على تنظيم حرف معينة سواء بالنسبة

(23) انظر حرفية هذا التعريف: الأمم المتحدة، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، مجلس التجارة والتنمية - لجنة التجارة والتنمية - اجتماع الخبراء بشأن التجارة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة، جينيف 23 مايو 2016، تقرير اجتماع الخبراء بشأن التجارة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة:

https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ciem8d3_ar.pdf

(24) انظر التعريف الذي أورده لجنة الأمين العام للأمم المتحدة رفيعة المستوى بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة:

<https://www.empowerwomen.org/ar/who-we-are/initiatives/sg-high-level-panel-on-womens-economic-empowerment>

للنساء المواطنات أو غير المواطنات في الدولة، إضافة إلى ارتباط مزاولة المرأة للتجارة بموضوعات قانون الجنسية كما تدل على ذلك مسائل مركز النساء من الأجانب وقوانين الاستثمار⁽²⁵⁾. كما ترتبط الأنشطة التجارية بالقانون الدولي العام خاصة في مجال المعاهدات الدولية المتعلقة بالتجارة الدولية والتي أضحت مسألة اهتمام دولي بغية تطوير القانون التجاري الدولي⁽²⁶⁾، وبما لا يتضمن أي تمييز ضد المرأة في ممارستها للأعمال التجارية الدولية.

كما نجد الارتباط بين مزاولة التجارة بالنسبة للمرأة والقانون الدولي الخاص ارتباطاً وثيقاً إذا ما تضمنت العلاقات القانونية الدولية ذات الطابع التجاري التي تكون المرأة طرفاً فيها عنصراً أجنبياً، عبر تحديد القواعد القانونية واجبة الأعمال على الأفراد في هذه الحالة⁽²⁷⁾، إضافة إلى ما نجده من ارتباط وعلاقة وثيقة بين مزاولة المرأة للتجارة وما قد ينشأ عن ذلك من منازعات، وقوانين التحكيم التجاري الدولي واللجوء إليه، لما يتميز به التحكيم من مزايا والتي تجعل منه خياراً يتم اللجوء إليه من قبل الأفراد المتعاملة - ومن بينها المرأة - على الصعيد التجاري الدولي⁽²⁸⁾.

ولعل الارتباط بين ممارسة المرأة للعمل التجاري وإعمال القانون الجنائي في حالات معينة يجد له نصيباً واسعاً في موضوعات الإفلاس الاحتياكي وجرائم إصدار الشيك بدون رصيد، علاوة على ارتباط ممارسة المرأة للأعمال التجارية بالقانون المالي المتعلق بمالية الدولة من حيث مواردها وميزانياتها، وما يتصل بذلك من فرض رسوم وتحصيل ضرائب⁽²⁹⁾، قد يتم فرضها على ممارسة بعض الأنشطة التجارية، وكذلك قوانين الجمارك والتي ترتبط بموضوعات التجارة والأنشطة التجارية التي يفرض على ممارستها نوع من الرسوم الجمركية.

كما يلاحظ أن موضوعات التجارة ترتبط برباط أشد وثاقاً مع القانون المدني الذي يُعتبر بمثابة الأب الروحي للقانون الخاص⁽³⁰⁾، والذي ولد من بين جنباته القانون التجاري

(25) حفيظة الحداد، الموجز في الجنسية اللبنانية ومركز الأجانب، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2011، ص 2.

(26) انظر تفصيلاً في موضوعات القانون التجاري الدولي: الموقع الإلكتروني الخاص بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي <http://www.uncitral.org/uncitral/ar/index.html>

(27) حفيظة الحداد، الموجز في القانون الدولي الخاص، المبادئ العامة في تنازع القوانين، منشورات الحلبي، بيروت - لبنان، 2003، ص 5.

(28) حفيظة الحداد، الموجز في النظرية العامة في التحكيم التجاري الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004، ص 11 وما بعدها.

(29) عدنان ضاهر، الموازنات العامة في الدول العربية: دراسة مقارنة، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بيروت، دون ذكر سنة النشر، ص 13.

(30) عبدالله عبدالكريم عبدالله، نحو إعمال قواعد القانون المدني والتجاري الدولي، مؤتمر لجنة الأمم المتحدة

محل اهتمامنا، إضافة إلى أن سبب وجود القانون التجاري كقانون مستقل عن القانون المدني عائد إلى تطور الأنشطة الاقتصادية عموماً والتجارية بشكل خاص بشكل يتمايز عن الأنشطة المدنية.

وخلاصة القول إن القانون التجاري أو قانون الأعمال أو قانون المعاملات التجارية ليس فرعاً من فروع القانون المدني، بل هو قانون له مقوماته الخاصة به وذاتيته المتميزة واستقلاله الواضح، الأمر الذي وضع له مكانة خاصة بين مختلف العلوم القانونية بشكل عام وبين فروع القانون الخاص بشكل خاص، كي يحكم مجتمع التجارة بنطاقه الموضوعي المتمثل بالأعمال التجارية ونطاقه الشخصي المتمثل بالتجار.

ويتميز القانون التجاري باعتباره مرتبطاً بمنح الائتمان للتجار في ممارستهم للنشاط التجاري، حيث إنهم قد يلجؤون للقروض المصرفية لتيسير أعمالهم وتسييرها، أو قد يحتاجون أجلاً للوفاء بثمان بضائع قاموا بشرائها، وفي هاتين الحالتين يبرز عنصر الائتمان الذي يركن له التاجر في ممارسة عمله التجاري، وفي هذا الأمر موافقة مع أبرز خصائص القانون التجاري من أنه قانون يقوم بتشجيع القيام بالأنشطة التجارية - بغض النظر عن القوائم بهذه الأنشطة رجلاً كان أو امرأة- وتنفيذها بالسرعة واليسر، الأمر الذي يتواءم مع ما تتطلبه طبيعة هذه الأعمال، مع ما يتصل بذلك من تبسيط الإجراءات القانونية المتعلقة بهذه الأعمال التجارية، فقد وضع قاعدة حرية الإثبات في المسائل التجارية ولم يقيد الإثبات كما القانون المدني، علاوة على تيسير إجراءات التنفيذ في حالة الرهن التجاري، علاوة على تنظيم المشرع للأوراق التجارية لجهة تكوينها وتداولها والوفاء بها بشكل متواءم مع ما تقتضيه مصالح التجارة.

لل قانون التجاري الدولي بشأن تحديث القانون التجاري الدولي لدعم الابتكار والتنمية المستدامة، يوليو 2017، منشورات اليونسترال، فيينا، 2017، ص 353.
https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/17-06783_ebook.pdf.

المطلب الثاني

حقوق المرأة في التشريعات التجارية

نتناول في هذا المطلب حقوق المرأة في التشريعات التجارية القطرية وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: حقوق المرأة في قانون التجارة وقانون الشركات.

الفرع الثاني: حقوق المرأة في قوانين الاستثمار والقوانين الأخرى ذات الطابع الاقتصادي.

الفرع الأول

حقوق المرأة في قانون التجارة وقانون الشركات

نعرض فيما يلي لحقوق المرأة التي كرسها المشرع القطري في قانوني التجارة والشركات تباعاً.

أولاً- حقوق المرأة في قانون التجارة

تضمن قانون التجارة القطري العديد من حقوق المرأة في ممارسة الأنشطة التجارية، فقد كرس هذا القانون تمكين المرأة اقتصادياً بسرّيان أحكامه على جميع التجار سواء أكانوا رجالاً أم نساءً، وعلى جميع الأعمال التجارية التي يقومون بها بغض النظر عن جنسهم، وحتى في حال لم يكونوا من التجار في هذه الحالة⁽³¹⁾. كما سمح المشرع بقيام المرأة -أسوة بالرجل- بالأعمال التجارية بقصد استهداف الربح من وراء هذه الأعمال⁽³²⁾.

وتتضمن الأعمال التي تستطيع المرأة ممارستها توكيلاً للربح بشراء مختلف أنواع السلع وغيرها من المنقولات بقصد بيعها أو تأجيرها، أو استئجارها بقصد إعادة تأجيرها، وكذلك قيامها بالبيع أو الإيجار أو إعادة التأجير للسلع التي تم شراؤها أو استئجارها، كما تستطيع المرأة القيام بشراء العقارات، بقصد بيعها، إضافة إلى السماح لها بتأسيس الشركات التجارية والقيام بمقاولات الأعمال⁽³³⁾. كما قرر المشرع منح الصفة التجارية للمرأة باعتبارها تاجراً طالما زاولت باسمها عملاً تجارياً، وكانت لديها الأهلية المطلوبة لذلك، واتخذت من العمل التجاري حرفة لها⁽³⁴⁾، باعتبار الدور الهام للمرأة في العملية

(31) المادة (1) من قانون التجارة القطري.

(32) المادة (3) من قانون التجارة القطري.

(33) المادة (4) من قانون التجارة القطري.

(34) المادة (21) من قانون التجارة القطري.

الاقتصادية ككل⁽³⁵⁾.

وبالنسبة للأهلية التجارية فقد كرسها المشرع لكل قطري دون تمييز بين الرجل والمرأة، طالما كان بالغاً لسن الرشد المقررة قانوناً وهي سن الثامنة عشرة⁽³⁶⁾، وشريطة عدم وجود مانع قانوني يتعلق بشخصه أو بنوع المعاملة التجارية التي يباشرها⁽³⁷⁾.

وفي أعمال أحكام الأهلية التجارية بالنسبة للمرأة وبالمساواة مع الرجل تطبيق لما نصت عليه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) في المادة (15) منها، حيث قضت بما يلي: «1. تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون. 2. تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية، وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية. 3. تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية».

أما بشأن الأهلية التجارية للأجنبي سواء أكان رجلاً أم امرأة⁽³⁸⁾، فلم يُشر المشرع القطري في قانون التجارة إلى تحديد هذه المسألة، الأمر الذي يقتضي الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني بشأن تحديد أهلية ممارسة الأعمال القانونية بالنسبة للأجنبي، حيث أشار هذا القانون إلى تطبيق قانون جنسية الأشخاص الأجانب بشأن تحديد أهليتهم في ممارسة الأعمال القانونية ومنها التجارية من عدمه⁽³⁹⁾. ويؤخذ على قانون التجارة

(35) انظر في التجارة كأداة للتنمية الاقتصادية للمرأة: الأمم المتحدة، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية أونكتاد، تقرير اجتماع الخبراء بشأن التجارة كأداة للتنمية الاقتصادية للمرأة، المعقود في قصر الأمم المتحدة، جنيف، تاريخ 23-24 مايو 2016، ص5:

https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ciem8d3_ar.pdf

(36) بحسب المادة (49) من القانون المدني القطري رقم (22) لسنة 2004: «1 - كل شخص بلغ سن الرشد يكون كامل الأهلية لأداء التصرفات القانونية، ما لم يكن قد قضي باستمرار الولاية أو الوصاية على ماله أو بالحجر عليه. -2 وسن الرشد ثمانية عشرة سنة كاملة».

(37) المادة (17) من قانون التجارة القطري.

(38) انظر في الأهلية التجارية للأجنبي: مصطفى كمال طه، القانون التجاري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1982، ص134.

(39) تنص المادة (11) من القانون المدني القطري على أن: «الحالة المدنية للأشخاص وأهليتهم يسري عليها قانون الدولة التي ينتمون إليها بجنسيتهم. ومع ذلك ففي التصرفات المالية التي تعقد في قطر وتترتب آثارها فيها، إذا كان أحد الطرفين أجنبياً ناقص الأهلية، وكان نقص أهليته يرجع إلى سبب فيه خفاء لا يسهل على الطرف الآخر تبيئته، فإن هذا السبب لا يؤثر في أهليته».

عدم التطرق إلى مسألة أهلية الأجنبي للاشتغال بالتجارة، وتحديد القانون الواجب التطبيق بشأن الأهلية، وعدم جعل القانون القطري هو القانون الواجب التطبيق⁽⁴⁰⁾، حيث كان يفترض توحيد القانون المحدد للأهلية أسوة بالشخص القطري، ضماناً للمساواة بين الرجل والمرأة الأجنبيين في أهلية ممارسة العمل التجاري خوفاً من مظنة أن يكون القانون الأجنبي الحاكم لأهليتهما في ممارسة العمل التجاري، قانوناً يجعل المرأة في مركز قانوني أقل من الرجل، بحيث يتطلب شروطاً تختلف عن الشروط المطلوبة بالنسبة للرجل في ممارسة العمل التجاري، فمثلاً إذا كان قانون جنسية الأشخاص الأجانب يتطلب حصول المرأة على إذن زوجها لممارسة العمل التجاري، وهو أمر لا يتطلبه قانون التجارة القطري، فهذا يعني أن ما سينطبق داخل دولة قطر بشأن أهلية الأجانب في ممارسة العمل التجاري هو قانون يميز بين الرجل والمرأة في ممارسة هذا العمل، وبالتالي فإن المرأة الأجنبية حينها سيكون ممنوعاً عليها الاشتغال بالتجارة في قطر دون الحصول على هذا الإذن من الزوج، وهو أمر لا يتطلبه القانون القطري ذاته بالنسبة للمرأة القطرية⁽⁴¹⁾.

كما أن المشرع القطري منح حماية للقاصر المأذون له بالتجارة، وسأوى في الحكم القانوني بين الذكر والأنثى في هذا الشأن، بأن وضع الضوابط ذاتها بالنسبة لهما⁽⁴²⁾، وألزم المشرع كل من ثبتت له صفة التاجر سواء أكان رجلاً أم امرأة مسك الدفاتر التجارية الخاصة بتجارته، وذلك لبيان المركز المالي للتاجر⁽⁴³⁾.

وكفل المشرع القطري للمرأة كما الرجل مجموعة من الحقوق باعتبارها صاحبة محل تجاري طبقاً لما ورد في المادة (36) من قانون التجارة القطري، كما كرس المشرع القطري المساواة بين الرجل والمرأة في الباب الثالث من قانون التجارة القطري، بشأن الالتزامات التجارية، وكذلك فعل في الباب الرابع من القانون ذاته بشأن المساواة في الحقوق والالتزامات الواردة في مجال إبرام العقود التجارية المسماة⁽⁴⁴⁾، إضافة إلى ما ورد في الباب الخامس بشأن أحكام الأوراق التجارية⁽⁴⁵⁾، حيث لم يوجد في هذه القواعد ما يعتبر

(40) انظر في معاملة الأجنبي معاملة الوطني في الأهلية التجارية: حسني المصري، القانون التجاري؛ الكتاب الأول - مقدمة القانون التجاري - نظرية الأعمال التجارية والتجار - المحل التجاري، ط 1، دون ناشر، 1986، ص 179.

(41) انظر في أهلية المرأة الأجنبية المتزوجة: سميحة القليوبي، الوسيط في شرح القانون التجاري المصري؛ ج 1؛ نظرية الأعمال التجارية والتاجر - بيع ورهن المحل التجاري وتأجير استغلاله وحمايته، ط 6، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص 189.

(42) انظر نص المادة (18) من قانون التجارة القطري.

(43) المادة (21) من قانون التجارة القطري.

(44) والمنصوص عليها في المواد (88-446) من قانون التجارة القطري.

(45) والمنصوص عليها في المواد (447-605) من قانون التجارة القطري.

تمييزاً للرجل عن المرأة في ممارسة الأنشطة التجارية المرتبطة بالالتزامات التجارية أو العقود التجارية أو الأوراق التجارية.

أما بالنسبة للباب السادس والخاص بأحكام الإفلاس والصلح الواقي⁽⁴⁶⁾، فقد أورد المشرع القطري قواعد مشدداً فيها على المساواة بين الرجل والمرأة في أعمال قواعد الإفلاس والصلح الواقي منه، فمن جهة أولى، أجاز المشرع لكل من الزوجين - الزوجة في حال إفلاس زوجها، والزوج في حال إفلاس زوجته - حق استرداد الأموال المنقولة والعقارية المملوكة له من تفضيصة الآخر⁽⁴⁷⁾، شريطة أن يقوم بإثبات ملكية المنقول أو العقار محل الاسترداد، ويتم استرداد هذه الأموال مع المحافظة على حقوق الغير حسني النية والذين كسبوا حقوقاً على هذه الأموال بسند قانوني⁽⁴⁸⁾.

ومن جهة ثانية، أخرج المشرع من أصول تفضيصة التاجر المفلس الأموال التي يشتريها زوج المفلس - الزوجة في حال إفلاس زوجها، والزوج في حال إفلاس زوجته - أو الأموال التي تشتري لحساب هذا الزوج المفلس أو لحساب القصر المشمولين بولاية هذا الأخير منذ تاريخ احترافه التجارة، واشترط لشمولها بأصول التفضيصة أن يتم إثبات شراء هذه الأموال من مال المفلس، ومنح المشرع صفة الدائن العادي لزوج المفلس وأدخله في التفضيصة في حال قيام هذا الأخير بالوفاء بديون على زوجة أفسس، ما لم يثبت أن الوفاء قد تم من مال الزوج المفلس، وينطبق هذا الحكم على الزوجة في حال إفلاس زوجها، والزوج في حال إفلاس زوجته⁽⁴⁹⁾.

ومن جهة ثالثة، وحماية لمصالح دائني الزوج المفلس، وكذلك أخذاً بعين الاعتبار مصلحة زوج الشخص المفلس، وكنوع من إجراء التوازن بين المصالح التي قد تبدو متعارضة، لم يُجز المشرع لأي زوج من الزوجين أن يطالب التفضيصة المتعلقة بالزوج الآخر بالتبرعات التي قررها له وزوجه خلال الزواج⁽⁵⁰⁾، كما لم يُجز لجماعة الدائنين أن تطالب أيّاً من الزوجين بالتبرعات التي يقررها لزوجه أثناء الزواج، وينطبق هذا الحكم على الزوجة في حال إفلاس زوجها، والزوج في حال إفلاس زوجته⁽⁵¹⁾.

ومن جهة رابعة وفيما يتعلق بإدارة التفضيصة، وتحديد الأشخاص الذين يديرون

(46) والمنصوص عليها في المواد (606-846) من قانون التجارة القطري.

(47) انظر في حق زوجة المفلس في استرداد أموالها، ومبررات وضع ضوابط للاسترداد حفاظاً على حقوق جماعة الدائنين من تواطؤ زوجة المفلس مع زوجها: مصطفى كمال طه، أصول القانون التجاري - الأوراق التجارية والإفلاس -، الدار الجامعية، بيروت، دون تاريخ نشر، ص 484.

(48) المادة (673) من قانون التجارة القطري.

(49) المادة (674) من قانون التجارة القطري.

(50) سواء أكانت هذه التبرعات بتصرف بين الأحياء أم بتصرف مضاف إلى ما بعد الموت.

(51) المادة (675) من قانون التجارة القطري.

التفليسة، منع المشرع تعيين زوج المفلس مديراً للتفليسة، وهو الأمر الذي ينطبق على الزوجة في حال إفلاس زوجها، والزوج في حال إفلاس زوجته⁽⁵²⁾.

ومن جهة خامسة منع المشرع أيضاً على قاضي التفليسة تعيين زوج المفلس مراقباً للتفليسة، وهو الأمر الذي ينطبق على الزوجة في حال إفلاس زوجها، والزوج في حال إفلاس زوجته⁽⁵³⁾. ومن جهة سادسة لم يُجز المشرع لزوج المفلس الذي له دين عند المفلس من الاشتراك في مفاوضات الصلح أو التصويت على شروطه⁽⁵⁴⁾. ومن جهة سابعة، فقد منع المشرع تعيين زوج المدين كمدير لإجراءات الصلح، في حال قضت المحكمة بقبول طلب الصلح، وأمرت بافتتاح إجراءات الصلح⁽⁵⁵⁾.

ولعل إدماج المرأة في قطاع الأعمال يؤدي إلى تعزيز التمكين الاقتصادي لها، بالنظر للارتباط الوثيق بين قطاع الأعمال والأنشطة التجارية وتمكين المرأة⁽⁵⁶⁾.

ثانياً- حقوق المرأة في قانون الشركات التجارية

تضمن قانون الشركات التجارية أحكاماً عديدة⁽⁵⁷⁾، ساوى فيها المشرع بين المرأة والرجل لجهة تأسيس الشركات ودخول المرأة كشريك في شركة تجارية أو تملكها للشركة في حال تألفت من شخص واحد⁽⁵⁸⁾، فيجوز لها الدخول شريكاً في شركة تضامن أو شركة توصية بسيطة أو شريكاً ظاهراً أو مستتراً في شركة محاصة أو مساهماً في شركة مساهمة عامة أو خاصة أو شركة توصية بالأسهم أو شركة ذات مسؤولية محدودة.

فمن حيث مفهوم الشركة التجارية، فقد عرّفها المشرع بأنها: «عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين، بأن يسهم كل منهم في مشروع يستهدف الربح، وذلك بتقديم حصة من مال أو عمل واقتسام ما ينشأ عن المشروع من

(52) المادة (676) من قانون التجارة القطري.

(53) المادة (684) من قانون التجارة القطري.

(54) المادة (742) من قانون التجارة القطري.

(55) المادة (804) من قانون التجارة القطري.

(56) OECD, Women's Economic Empowerment in Selected MENA Countries, Competitiveness and Private Sector Development, OECD Publishing, Paris, 2017, P.23. <https://doi.org/10.1787/9789264279322-en>. <https://www.oecd-ilibrary.org/5j8fx3tk6j20.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F9789774732546-ar&mimeType=pdf>.

(57) قانون رقم 11 لسنة 2015 بإصدار قانون الشركات التجارية: البوابة القانونية القطرية (ميزان). <http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=6656&language=ar>.

(58) انظر في مساواة المرأة للرجل في حق الملكية عموماً: World Bank, Ease of Doing Business in Qatar 2019, p.28. <http://documents.worldbank.org/curated/en/824281541164147047/pdf/131790-WP-DB2019-PUBLIC-Qatar.pdf>.

ربح أو خسارة»، وأضاف أنه: «يجوز أن تؤسس الشركة من شخص واحد وفقاً لأحكام الباب الثامن من هذا القانون»⁽⁵⁹⁾. مفاد ذلك أن الشركاء المتعاقدين في عقد الشركاء وفي حال كونهم أشخاصاً طبيعيين، فمن الممكن أن يكونوا رجالاً أو نساءً أو من كلا الجنسين، فلا مانع قانوني من أن يكون الشريك رجلاً أو امرأة أو أن يكون هو صاحب الشركة المملوكة لشخص واحد إن توفرت شروطها المنصوص عليها في القانون.

ورتب المشرع على هذا الأمر تمتع المرأة بكافة الحقوق والتزامها بكافة الالتزامات الواقعة على الشركاء بموجب عقد الشركة والقوانين المنظمة لنشاط الشركة، فمن الممكن مثلاً أن تقدم المرأة الشريك في الشركة حصتها مبلغاً محددًا من النقود أو تقدم عيناً خدمة لأغراض الشركة، كما يجوز لها أن تقدم عملها بنفسها كحصة، بيد أنه لا يجوز أن تتمثل حصتها بمجرد مال لها من سمعة أو نفوذ⁽⁶⁰⁾.

وبشأن شركة التضامن⁽⁶¹⁾، فقد نص المشرع على أنها: «تتكون من شخصين طبيعيين أو أكثر، يكونون مسؤولين بالتضامن في جميع أموالهم عن التزامات الشركة»، وبما يعنيه ذلك من السماح للمرأة بأن تكون شريكاً في شركة تضامن وتقرير مسؤولية الشريك المتضامن في كافة أمواله عن التزامات الشركة نظراً لطبيعة هذا النوع من أنواع الشركات والمرتكز على الاعتبار الشخصي لهؤلاء الشركاء⁽⁶²⁾. ونتيجة لذلك، فإن المشرع أضاف صفة التاجر على الشريك في شركة التضامن سواء أكان هذا الشريك امرأة أم رجلاً، واعتبره قائماً بأعمال التجارة تحت اسم الشركة، مرتباً على إفلاس الشركة إفلاس جميع الشركاء فيها سواء أكانوا رجالاً أم نساءً⁽⁶³⁾. وسمح المشرع لجميع الشركاء - بمن فيهم النساء في حال كانوا من بين الشركاء - الحق بإدارة الشركة، وذلك شريطة ألا تكون الإدارة قد عهدت إلى شريك أو أكثر أو إلى شخص أو أكثر من غير الشركاء بموجب عقد الشركة أو عقد مستقل، حينها من المحتمل أن يتولى الإدارة امرأة أو رجل حسب ما هو متفق عليه⁽⁶⁴⁾. أما بشأن شركة التوصية البسيطة⁽⁶⁵⁾، فمن الممكن أن تكون

(59) المادة (2) من قانون الشركات التجارية القطري.

(60) المادة (9) من قانون الشركات التجارية القطري.

(61) انظر في مفهوم وخصائص شركة التضامن: محمود سمير الشراوي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986، ص 71.

(62) المادة (21) من قانون الشركات التجارية القطري.

(63) المادة (26) من قانون الشركات التجارية القطري.

(64) المادة (35) من قانون الشركات التجارية القطري.

(65) المواد (45-52) من قانون الشركات التجارية القطري

المرأة شريكاً فيها باعتبارها منتمة لفئة الشركاء المتضامنين⁽⁶⁶⁾، أو الشركاء الموصين⁽⁶⁷⁾، مع ما يترتب على ذلك من آثار.

وفيما يتعلق بشركة المحاصة⁽⁶⁸⁾، والتي هي شركة مستترة لا تتمتع بالشخصية المعنوية، حيث لا تقوم إلا بين الشركاء فيها بموجب عقد المحاصة، فمن الممكن أن تكون المرأة شريكاً ظاهراً أو شريكاً مستتراً⁽⁶⁹⁾.

أما بشأن شركة المساهمة العامة⁽⁷⁰⁾، فمن الممكن للمرأة أن تكون من بين مؤسسيها الذين يجب ألا يقل عددهم عن خمسة مؤسسين كما يقضي قانون الشركات، ولا تسأل فيها إلا بقدر مساهمتها في رأس المال كما هو الحال بالنسبة للمساهم في هذه الشركة، شريطة ألا يقل رأس مال الشركة عن عشرة ملايين ريال⁽⁷¹⁾، كما يحظر على رئيس وأعضاء مجلس إدارة شركة المساهمة أو العاملين فيها أن يستغل أي منهم المعلومات التي تصل إليهم أو عرفوها بحكم عضويتهم أو وظيفتهم في تحقيق مصلحة لزوجهم نتيجة التعامل في الأوراق المالية للشركة، وهذا المنع ينطبق على الزوجة في حال كانت رئيساً أو عضواً في مجلس الإدارة، فيمتنع عليها استخدام المعلومات في تحقيق مصلحة لزوجهما، وكذلك الحال إذا كان الزوج هو رئيس أو عضو مجلس الإدارة وكانت المصلحة لصالح الزوجة، فالأمر سيان في هذه الحالة سواء أكان رئيساً أو عضو مجلس الإدارة رجلاً أم امرأة⁽⁷²⁾.

وبالنسبة لشركة المساهمة الخاصة، من الممكن أن تكون المرأة أحد المؤسسين الذين يجب ألا يقل عددهم عن خمسة أشخاص لتأسيس شركة مساهمة خاصة لا تطرح أسهمها للاكتتاب العام، وأن تكتتب هي والمؤسسون الآخرون بجميع الأسهم، شريطة ألا يقل رأس مال الشركة المؤسسة عن مليوني ريال⁽⁷³⁾.

(66) وهم الشركاء الذين يقومون بإدارة الشركة مع كونهم مسؤولين بالتضامن في أموالهم الخاصة عن كافة التزاماتها.

(67) وهم الشركاء المساهمون في رأس المال مع تحديد مسؤوليتهم عن التزامات الشركة في حدود ما قدموه من مال أو ما التزموا بدفعه للشركة.

(68) انظر في مفهوم وخصائص شركة المحاصة: مصطفى كمال طه، الشركات التجارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1998، ص 125.

(69) المواد (53-61) من قانون الشركات التجارية القطري.

(70) انظر فيما يتعلق بأهمية وخصائص شركة المساهمة: عبد الفضيل محمد أحمد، الشركات، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، 2011، ص 261.

(71) المواد (62 و65 و67) من قانون الشركات التجارية القطري

(72) المادة (111) من قانون الشركات التجارية القطري. وانظر المادة الأولى من قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم 5 لسنة 2016 بإصدار نظام حوكمة الشركات والكيانات القانونية المدرجة في السوق الرئيسية.

(73) المادة (205) من قانون الشركات التجارية القطري.

وبخصوص شركة التوصية بالأسهم، فمن الممكن أن تكون المرأة من ضمن الشركاء المتضامنين والمسؤولين في جميع أموالهم عن ديون الشركة، أو أن تكون من ضمن فئة الشركاء غير المسؤولين عن ديون الشركة إلا بقدر حصصهم في رأس المال، أو أن تكون ضمن الفئتين معاً في حال كان هنالك عدة نساء شريكات في هذه الشركة وبحسب الأحوال⁽⁷⁴⁾.

وفيما يتعلق بالشركة ذات المسؤولية المحدودة، فإن المرأة من الممكن أن تؤلف شركة من هذا القبيل إما بمفردها وذلك في حال شركة الشخص الواحد، أو أن تكون شريكاً مع آخرين بحيث لا يزيد عدد الشركاء على خمسين شريكاً، وبحيث يسأل الشريك بقدر حصته في رأس المال⁽⁷⁵⁾.

ويستفاد من ذلك أن تمكين المرأة الاقتصادي في تشريعات قانون التجارة، وكذلك الشركات وحرية ممارسة العمل التجاري وتملك الشركات، أو الدخول فيها كشريك فيه إعمال لنص المادة (13) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والتي تنص على أن: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق، ولاسيما: ... (ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي...».

الفرع الثاني

حقوق المرأة في قوانين الاستثمار والقوانين الأخرى

ذات الطابع الاقتصادي

منح المشرع القطري حقوقاً للمرأة مساوية للرجل في مجال الاستثمار والمجالات الأخرى ذات الطابع الاقتصادي؛ فقد عرّف بموجب القانون رقم 1 لسنة 2019 بتنظيم استثمار رأس المال غير القطري في النشاط الاقتصادي «المستثمر غير القطري» بأنه: «الشخص الذي يقوم باستثمار أمواله في أحد المشروعات المصرح بالاستثمار المباشر فيها وفقاً لأحكام هذا القانون»، وعرّف «رأس المال غير القطري» بأنه: «ما يستثمره غير القطري من أموال نقدية أو عينية أو حقوق لها قيمة مالية في دولة قطر...»، وهو ما يعني بأن المشرع القطري لم يُميّز بين المستثمر الأجنبي فيما إذا كان رجلاً أو امرأة، حيث أجاز للمستثمر غير القطري الاستثمار في جميع القطاعات الاقتصادية حتى بنسبة 100 % من رأس المال، وبما يشمل ذلك المرأة المستثمرة إن كانت غير قطرية، وحظر المشرع على

(74) المادة (209) من قانون الشركات التجارية القطري.

(75) المادة (228) من قانون الشركات التجارية القطري.

المستثمر غير القطري - رجلاً كان أو امرأة وبالتساوي - الاستثمار في مجالات البنوك وشركات التأمين⁽⁷⁶⁾، والوكالات التجارية، إضافة إلى أية مجالات أخرى يصدر بها قرار من مجلس الوزراء⁽⁷⁷⁾. كما سمح المشرع لغير القطريين تملك العقارات والانتفاع بها⁽⁷⁸⁾ في مناطق معينة، ووفقاً «للشروط والضوابط والمزايا والإجراءات، التي يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء»، وذلك بناءً على اقتراح لجنة تنظيم تملك غير القطريين للعقارات والانتفاع بها⁽⁷⁹⁾. وقصد المشرع بغير القطريين كافة الأجانب سواء أكان الشخص الذي يريد تملك العقار أو الانتفاع به رجلاً أم امرأة.

وفي ميدان اقتصادي آخر هو مجال الوكالات التجارية، فقد كرس المشرع القطري المساواة بين الرجل والمرأة القطريين في مزاولة أعمال الوكالات التجارية شريطة القيد في السجل التجاري وشرط الجنسية القطرية⁽⁸⁰⁾.

كما أنه ومنذ عام 2000 تم تأسيس رابطة سيدات الأعمال القطريات تحت مظلة غرفة تجارة وصناعة قطر، بهدف تمكين المرأة القطرية في مجال إقامة المشروعات الاستثمارية وتأسيس المشروعات الصغيرة⁽⁸¹⁾. كما تم عام 2014 تأسيس «حاضنة قطر للأعمال»⁽⁸²⁾،

(76) عدا ما يستثنى منها بقرار من مجلس الوزراء.

(77) قانون رقم 1 لسنة 2019 بتنظيم استثمار رأس المال غير القطري في النشاط الاقتصادي: <http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=7880&language=ar>

(78) قانون رقم 16 لسنة 2018 بشأن تنظيم تملك غير القطريين للعقارات والانتفاع بها: <http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=7797&language=ar>

(79) المادة 4 من القانون المشار إليه.

(80) قانون رقم 8 لسنة 2002 بشأن تنظيم أعمال الوكلاء التجاريين المعدل بالقانون رقم 2 لسنة 2016 <http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=4100&language=ar>

(81) الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التقرير الدوري الثاني لقطر المقدم بموجب المادة (18) من اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة في عام 2018، منشورات الأمم المتحدة، فبراير 2018، ص 48.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fQAT%2f2&Lang=ar

(82) حاضنة قطر للأعمال : <http://www.qbic.qa/> ويشار في هذا السياق وبحسب بعض البيانات الإحصائية، فإن ما نسبته 20% من السجلات التجارية في دولة قطر تعود لنساء، وزادت السجلات التجارية المسجلة لسيدات الأعمال القطريات من 1400 سجل تجاري عام 2014 إلى ما يقارب 2800 سجل تجاري عام 2016 أي بزيادة تقرب من الضعف ليصل العدد إلى 4 آلاف بنهاية عام 2017، وذلك بحسب ما كانت قد أدلت به السيدة ابتهاج الأحمداني رئيسة منتدى سيدات الأعمال القطريات لصحيفة لوسيل بتاريخ 8 مارس 2018 بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، حيث إن حجم استثمارات سيدات الأعمال القطريات - وبحسب تقديرات غير رسمية - في السوق القطرية يتجاوز نحو 30 مليار ريال حالياً في مختلف قطاعات الأعمال. وعلى سبيل المثال، فإن من ضمن النماذج الناجحة التي تذكر في هذا الإطار دور المرأة القطرية في مجال تأسيس الشركات العقارية والتي تشارك في مشاريع الإنشاءات والمقاولات الخاصة بمونديال قطر 2022 علاوة على نماذج أخرى أسست فيها سيدات

والهدف من إنشائها تمكين أصحاب الأعمال الريادية من تأسيس مشروعاتهم ورعايتها ودعم من لديهم أفكار للبدء بعمل تجاري جديد أو تطوير عمل تجاري قائم⁽⁸³⁾. كما أن المشرع القطري - وطبقاً لقانون رقم 5 لسنة 2015 بشأن المحال التجارية والصناعية والعامّة المماثلة والباعة المتجولين المعدل بالقانون رقم (6) لسنة 2018⁽⁸⁴⁾ - سمح ضمن ضوابط وشروط معينة مزاوله الأعمال التجارية في المنازل، وهو الأمر الذي يعزز من تمكين المرأة اقتصادياً عبر تسهيل القيام بالأعمال التجارية⁽⁸⁵⁾.

الأعمال القطريات مشاريع في مجال الخدمات الطبية والعلاجية ومختلف قطاعات الأعمال الأخرى: انظر: جريدة لوسيل القطرية، عرض صحفي بعنوان: «المرأة القطرية محرك رئيسي للتنمية وعامل مهم للنهضة والتطور»، منشور بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، العدد المنشور بتاريخ: 8 مارس 2018: <https://lusailnews.net>

(83) بحسب التقرير الدوري الثاني لقطر الذي تم تقديمه بموجب المادة (18) من اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة، في عام 2018 إلى الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، والمنشور على موقع:

https://tbineternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fQAT%2f2&Lang=ar

فقد ورد فيه في الصفحة رقم 48 أنه: «تم تأسيس الحاضنة عام 2014 كمبادرة من المؤسسات الحكومية الرائدة في قطر والداعمة لرواد الأعمال القطريين، بهدف تقديم المساعدة لقطاع ريادة الأعمال القطرية من خلال تقديم التمويل، والمساحات المكتبية، والتوجيه والإرشاد. وفي غضون ثلاثة أعوام، حققت إنجازات متعددة خاصة في مجال تشجيع المرأة على الانخراط في مجال الأعمال، وقد بلغت نسبة النساء الخريجات من برنامج ريادة الأعمال 33 في المائة، كما بلغت نسبة العنصر النسائي من طلبات الانضمام حوالي 33 في المائة. ويشار إلى أن 21 شركة ناشئة محتضنة حالياً من أصل 52، هي من إدارة أو بشراكة رائدات أعمال من العنصر النسائي. وقد استضافت الحاضنة عدداً من الفعاليات والمبادرات التي تقودها السيدات». وبحسب الموقع الإلكتروني للحاضنة، فإن عدد الشركات بلغ 160 شركة محتضنة منذ 2014 باستثمار يقدر بـ 55 مليون ريال قطري. <http://www.qbic.qa>

(84) قانون رقم 5 لسنة 2015 بشأن المحال التجارية والصناعية والعامّة المماثلة والباعة المتجولين المعدل بالقانون رقم 6 لسنة 2018:

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=6582&language=ar>

(85) قرار وزير الاقتصاد والتجارة رقم (242) لسنة 2016 بشأن شروط وضوابط وإجراءات منح تراخيص مؤقتة لبعض الأماكن وأجزاء الأماكن التي تزاوّل فيها أعمال تجارية أو صناعية أو عامّة مماثلة أو لمزاولة الأعمال التجارية في المنازل

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=7016&language=ar>

المطلب الثالث

حقوق المرأة في القوانين الأخرى ذات الصلة بالتمكن الاقتصادي

نعرض في هذا المطلب لحقوق المرأة في القوانين الأخرى ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي، وذلك في فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: حقوق المرأة في قانون الموارد البشرية وقانون العمل.

الفرع الثاني: حقوق المرأة في القوانين الأخرى ذات الطابع الاجتماعي والمدني.

الفرع الأول

حقوق المرأة في قانون الموارد البشرية وقانون العمل

ينظم عمل المرأة بدولة قطر قانونان أساسيان، قانون الموارد البشرية المدنية رقم 15 لسنة 2016⁽⁸⁶⁾، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم 32 لسنة 2016⁽⁸⁷⁾، وهو المنظم للعمل في الوظيفة العامة في القطاع الحكومي، وقانون العمل رقم 14 لسنة 2004 وتعديلاته⁽⁸⁸⁾، وهو المنظم للعمل في القطاع الخاص، إضافة إلى قانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل⁽⁸⁹⁾، وهو المنظم للعمل في الخدمة المنزلية. وقد تضمنت القوانين المشار إليها أحكاماً تساوي بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، وبما ينعكس إيجاباً على تمكين المرأة بدولة قطر في كافة المجالات خاصة التمكين الاقتصادي لها.

أولاً- الحقوق المقررة للمرأة في قانون الموارد البشرية المدنية

أعطى المشرع لأبناء المرأة القطرية المتزوجة من غير قطري أولوية في التعيين في الوظائف الحكومية بعد الشخص القطري، كما أعطى لزوج المرأة القطرية مرتبة معينة في تولي هذه الوظائف ضمن ترتيب معين منصوص عليه في قانون الموارد البشرية⁽⁹⁰⁾، وهو ما

(86) قانون رقم 15 لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية:

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7102&language=ar>

(87) قرار مجلس الوزراء رقم 32 لسنة 2016 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية:

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7135&language=ar>

(88) قانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل وتعديلاته:

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=3961&language=ar>

(89) قانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل:

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7312&language=ar>

(90) المادة 13 من قانون الموارد البشرية المدنية القطري.

يعزز تمكين الأسرة عموماً والمرأة بشكل خاص⁽⁹¹⁾.

كما منح المشرع للمرأة الموظفة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة شهرين، ولا تحتسب هذه الإجازة من إجازاتها الأخرى كإجازة السنوية أو المرضية أو العارضة وغيرها، ويشترط لمنح الإجازة أن تقوم الموظفة بتقديم تقرير طبي أو صورة من شهادة ميلاد الطفل. كما منح المشرع للمرأة إجازة أطول في حالة وضع توأم، حيث تبلغ الإجازة ثلاثة أشهر. وأجاز المشرع للموظفة الحق في إضافة إجازاتها الدورية المستحقة لها إلى إجازة الوضع، إن طلبت ذلك⁽⁹²⁾.

كما منح المشرع للمرأة الموظفة إجازة مدفوعة الأجر في حال وجود طفل معاق لديها أو طفل مصاب بأمراض تستدعي بقاء الأم إلى جانبه، وذلك بناء على تقرير طبي من جهة متخصصة وشريطة موافقة رئيس الجهة الإدارية التي تنتمي إليها الموظفة، وهو الوزير أو رئيس الجهاز الحكومي أو رئيس الهيئة أو المؤسسة العامة بحسب الأحوال إن كانت الإجازة لمدة خمس سنوات كحد أقصى، أما إن تجاوزت الإجازة هذا الحد، فإن الموافقة المطلوبة فيما زاد عن ذلك، يجب أن تصدر من رئيس مجلس الوزراء⁽⁹³⁾. كما منح المشرع الموظف المسلم - رجلاً كان أو امرأة - إجازة للحج، وهي إجازة تمنح لمرة واحدة طوال مدة خدمة الموظف، ومدة هذه الإجازة هي واحد وعشرون يوماً، وتكون إجازة مدفوعة الراتب، على ألا يتم احتساب هذه الإجازة ضمن الإجازات الدورية للموظف⁽⁹⁴⁾. والملاحظ في هذا السياق أن المشرع نص على عدم احتساب هذه الإجازة من الإجازات الدورية، مع أنه كان حرياً بالإشارة إلى عدم احتساب هذه الإجازة من الإجازات الأخرى كافة كالإجازة الدورية وإجازة المرض وكذلك الطارئة.

ومنح المشرع الموظف - رجلاً كان أو امرأة - إجازة زواج مدتها خمسة عشر يوماً، وهي إجازة مدفوعة الراتب، واشترطت تقديم صورة طبق الأصل من عقد الزواج⁽⁹⁵⁾.

وخص المشرع المرأة الموظفة المسلمة والتي يتوفى زوجها بمنحها إجازة بغرض العدة الشرعية، وتكون الإجازة مدفوعة الراتب، وتكون مدة الإجازة طبقاً للمدة المحددة في

(91) الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التقرير الدوري الثاني لقطر المقدم بموجب المادة 18 من اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة في عام 2018، منشورات الأمم المتحدة، فبراير 2018، ص 21.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fQAT%2f2&Lang=ar

(92) المادة (73) من قانون الموارد البشرية المدنية القطري.

(93) المادة (74) من قانون الموارد البشرية المدنية القطري.

(94) المادة (75) من قانون الموارد البشرية المدنية القطري.

(95) المادة (76) من قانون الموارد البشرية المدنية القطري.

الشريعة الإسلامية لعدة المتوفى عنها زوجها وهي أربعة أشهر وعشرة أيام، تحتسب منذ تاريخ وفاة الزوج، وفي حال كانت المرأة المتوفى عنها زوجها حاملاً، فإن مدة الإجازة تكون لغاية وضع حملها، ولا يتم احتساب هذه المدة من إجازاتها الأخرى، ويجب على الموظفة أو أي شخص ينوب عنها إخطار جهة العمل بوفاة زوج المرأة الموظفة وتقديم إثبات وفاته⁽⁹⁶⁾.

وقد قرر المشرع - في حال كان الزوجان القطريان من موظفي جهة حكومية - للمرأة الموظفة القطرية المتزوجة الحق في الحصول على العلاوة الاجتماعية الشهرية وبدل السكن الشهري المقرر للموظف القطري المتزوج، في حين يحصل زوجها عليها باعتباره أعزباً، إذا كانت المزايا المقررة لها أكبر من تلك المقررة لزوجها⁽⁹⁷⁾.

ومنح المشرع للمرأة الموظفة التي وضعت حملها ساعتها رخصة راحة يومية طيلة مدة سنتين، ويبدأ حساب المدة بعد انتهاء إجازة الوضع مباشرة، على أن يكون من حق المرأة الموظفة تحديد وقت الرضاعة⁽⁹⁸⁾، كما منح المشرع الحق بالاستفادة من إجازة بدون راتب للموظف القطري بهدف مرافقة الزوج إذا كان موظفاً لدى جهة حكومية، وذلك في حالات إلحاقه للعمل بإحدى البعثات التمثيلية لدولة قطر في الخارج، أو في حال إعارته للعمل خارج البلاد، أو إيفاده للخارج في بعثة أو إجازة دراسية لمدة لا تقل عن سنة. ويستفيد من هذه الإجازة المرأة الموظفة القطرية لمرافقة زوجها الموظف، وكذلك الموظف القطري لمرافقة زوجته الموظفة القطرية، على ألا تدخل مدة هذه الإجازة في حساب مدة مكافأة نهاية الخدمة، بينما تدخل في حساب المدة اللازمة للترقية⁽⁹⁹⁾، بينما منح الموظف القطري إجازة مدفوعة الراتب بهدف مرافقة زوجته في حالة المهام الرسمية أو الدورات التدريبية، وذلك طالما لم تتجاوز مدة الإجازة شهراً، أما فيما جاوز هذه المدة فإن الإجازة تكون دون راتب. ومنح المشرع الحق للمرافق - بغض النظر عن مدى كونه موظفاً من عدمه - بصرف نصف بدل التمثيل وتذكرة سفر⁽¹⁰⁰⁾. كما منح المشرع للمرأة الموظفة القطرية إجازة مدفوعة الراتب في حال مرافقتها لطفلها المريض، وذلك أثناء إقامته في أحد المستشفيات داخل الدولة للعلاج بها، شريطة أن تستدعي حالته ذلك وبناء على تقرير طبي معتمد⁽¹⁰¹⁾، علاوة على مساواة المرأة بالرجل في الإجازات الأخرى المقررة للموظفين وحقوقهم وواجباتهم، كما في القواعد المتعلقة بالرواتب

(96) المادة (77) من قانون الموارد البشرية المدنية القطري.

(97) المادتان (19 و20) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية بدولة قطر.

(98) المادة (83) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية بدولة قطر.

(99) المادة (85) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية بدولة قطر.

(100) المادة (86) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية بدولة قطر.

(101) المادة (88) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية بدولة قطر.

والعلاوات والبدلات والمزايا الوظيفية الأخرى، وآليات التدريب والتطوير والخضوع لنظام تقييم الأداء وضوابط الترقيات وقواعد النقل والندب والإعارة وشروط الإجازات، وكذلك الواجبات الوظيفية والأعمال المحظورة والمساءلة التأديبية، وكيفية انتهاء الخدمة وشروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة⁽¹⁰²⁾.

ثانياً- الحقوق المقررة للمرأة في قانون العمل

خص المشرع القطري في قانون العمل المرأة بمواد خاصة⁽¹⁰³⁾، وذلك في الفصل التاسع منه تحت عنوان: «تشغيل النساء»⁽¹⁰⁴⁾، وأضفى على هذه المواد جزاءات حمائية بموجب المادة (4) من قانون العمل، معتبراً الحقوق المقررة في هذا القانون، ومنها حقوق المرأة العاملة بمثابة الحد الأدنى لحقوقها⁽¹⁰⁵⁾، وقرر جزاء البطلان لكل شرط يُخالف أحكام

(102) انظر في أسس وقواعد صرف مكافأة نهاية الخدمة: محمد فوزي نويجي، مكافأة نهاية الخدمة في قانون الموارد البشرية القطري، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل القطرية، العدد الأول، 2018، السنة الثانية عشرة، العدد التسلسلي 23، منشورات وزارة العدل، الدوحة - قطر، 2018، ص 429.

(103) قانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل وتعديلاته:

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=3961&language=ar>

(104) الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التقرير الدوري الثاني لقطر المقدم بموجب المادة (18) من اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة في عام 2018، منشورات الأمم المتحدة، فبراير 2018، ص 22.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fQAT%2f2&Lang=ar

(105) في الأعمال القضائي للحقوق المنصوص عليها في قانون العمل، انظر الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء القطري التالية:

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 158 لسنة 2014، تاريخ 2014/12/9، الموقع الإلكتروني للمجلس الأعلى للقضاء في قطر:

http://www.sjc.gov.qa/Portal_1/ahkam/detailspage.aspx?gcc=1&slno=2048&lawcode=15

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 190 لسنة 2014، تاريخ 2014/11/11، الموقع الإلكتروني للمجلس الأعلى للقضاء في قطر:

http://www.sjc.gov.qa/Portal_1/ahkam/detailspage.aspx?gcc=1&slno=2052&lawcode=15

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم: 2013/115 - تاريخ: 2013/06/11، الموقع الإلكتروني (ميزان).

<http://www.almeezan.qa/RelatedRuling.aspx?Num=14&Pid=3&Year=2004&LawID=3961&language=ar>

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 50 لسنة 2012، تاريخ 2012/4/24، الموقع الإلكتروني للمجلس الأعلى للقضاء:

http://www.sjc.gov.qa/Portal_1/ahkam/detailspage.aspx?gcc=1&slno=1185&lawcode=15

حكم محكمة التمييز، مدني (الدائرة الثانية)، رقم 2 لسنة 2011، تاريخ 2011/3/8، الموقع الإلكتروني للمجلس الأعلى للقضاء:

http://www.sjc.gov.qa/Portal_1/ahkam/detailspage.aspx?gcc=1&slno=543&lawcode=15

قانون العمل ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل، ويشمل ذلك المرأة العاملة. كما أبطل القانون كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب قانون العمل. ومنح المشرع المرأة العاملة الحق في الأجر بالتساوي مع الرجل بشأن قيامها بالعمل ذاته الذي يقوم به، وساوى بين المرأة والرجل في الاستفادة من الفرص ذاتها في التدريب والترقي⁽¹⁰⁶⁾. كما حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالمرأة من الناحية الصحية أو الأخلاقية أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص⁽¹⁰⁷⁾. كما مد الحظر ليشمل منع تشغيل المرأة في غير الأوقات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير⁽¹⁰⁸⁾.

حكم محكمة التمييز، مدني رقم 24 لسنة 2010، تاريخ 2010/3/23، الموقع الإلكتروني للمجلس الأعلى للقضاء:

http://www.sjc.gov.qa/Portal_1/ahkam/detailspage.aspx?gcc=1&slno=1845&lawcode=15
حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 2009/147، تاريخ 2009/12/22، الموقع الإلكتروني (ميزان).

<http://www.almeezan.qa/RelatedRuling.aspx?Num=14&Pid=3&Year=2004&LawID=3961&language=ar>

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 2009/91، تاريخ 2009/12/22، الموقع الإلكتروني (ميزان).

<http://www.almeezan.qa/RelatedRuling.aspx?Num=14&Pid=3&Year=2004&LawID=3961&language=ar>

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 2009/88، تاريخ 2009/12/8، الموقع الإلكتروني (ميزان).

<http://www.almeezan.qa/RelatedRuling.aspx?Num=14&Pid=3&Year=2004&LawID=3961&language=ar>

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 2009/32، تاريخ 2009/5/12، الموقع الإلكتروني (ميزان).

<http://www.almeezan.qa/RelatedRuling.aspx?Num=14&Pid=3&Year=2004&LawID=3961&language=ar>

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 2008/105، تاريخ 2008/12/16، الموقع الإلكتروني (ميزان).

<http://www.almeezan.qa/RelatedRuling.aspx?Num=14&Pid=3&Year=2004&LawID=3961&language=ar>

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 2008/78، الموقع الإلكتروني (ميزان).

<http://www.almeezan.qa/RelatedRuling.aspx?Num=14&Pid=3&Year=2004&LawID=3961&language=ar>

حكم محكمة التمييز، الدائرة المدنية والتجارية، رقم 2006/83، الموقع الإلكتروني (ميزان).

<http://www.almeezan.qa/RelatedRuling.aspx?Num=14&Pid=3&Year=2004&LawID=3961&language=ar>

(106) المادة (93) من قانون العمل القطري.

(107) المادة (94) من قانون العمل القطري.

(108) المادة (95) من قانون العمل القطري.

ومنح المشرّع للمرأة الحق في الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها خمسون يوماً⁽¹⁰⁹⁾، وذلك شريطة أن تكون قد أمضت سنة كاملة في خدمة صاحب العمل، والحصول على شهادة طبية صادرة عن طبيب مرخص مبيناً فيها التاريخ المرجح للوضع. وفي حال كانت المدة المتبقية من الإجازة بعد الوضع، أقل من ثلاثين يوماً، أجاز المشرّع منح المرأة العاملة إجازة متممة لإجازة الوضع، على أن تحتسب من رصيد إجازتها السنوية، وفي حال كان رصيد إجازتها السنوية غير كاف تعتبر الفترة المتممة إجازة بدون أجر. كما منح المشرّع إجازة بدون أجر للمرأة العاملة التي تحول الحالة الصحية لها بعد الوضع دون عودتها إلى العمل بعد انتهاء إجازتها على النحو السابق بيانه، واشترط لذلك عدم زيادة مدة الانقطاع عن العمل عن ستين يوماً متصلة أو متقطعة، على أن تقوم بتقديم شهادة طبية عن حالتها الصحية من طبيب مرخص. وشدد المشرّع على أن حصول المرأة العاملة على إجازة الوضع لا يمس بحقها في أي من إجازاتها الأخرى⁽¹¹⁰⁾.

كما منح المشرّع للمرأة العاملة المرضع الحق في ساعة رضاعة يومياً لطفلها، وذلك لمدة سنة يبدأ حسابها بعد انتهاء إجازة الوضع، على أن يكون لها الحق بتحديد وقت الرضاعة للعامة، ودون أن ينتقص ذلك من حق المرأة في فترة الراحة⁽¹¹¹⁾، وعلى أن تحسب فترة الرضاعة من ضمن وقت العمل، ولا يترتب على الاستفادة منها أي تخفيض في الأجر⁽¹¹²⁾. ومنع المشرّع على صاحب العمل إنهاء عقد عمل المرأة العاملة، بسبب زواجها أو حصولها على إجازة وضع، ومنع عليه أيضاً إخطارها خلال هذه الإجازة بإنهاء عقد عملها، أو توجيه إخطار ينتهي أجله أثناءها⁽¹¹³⁾.

كما منح المشرّع بموجب قانون العمل الحق في مكافأة نهاية الخدمة⁽¹¹⁴⁾، وهي مكرسة للعامل أو العاملة في حال تم قضاء مدة سنة فأكثر في العمل وفق الضوابط المحددة قانوناً⁽¹¹⁵⁾. وقرر المشرّع عقوبة الغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة

(109) تشمل مدة الخمسين يوماً المنصوص عليها في هذا الشأن كلاً من المدة التي تسبق الوضع وكذلك المدة التالية له، شريطة ألا تقل المدة التالية للوضع عن خمسة وثلاثين يوماً.

(110) المادة (96) من قانون العمل القطري.

(111) المنصوص عليها في المادة (73) من قانون العمل القطري.

(112) المادة (97) من قانون العمل القطري.

(113) المادة (98) من قانون العمل القطري.

(114) انظر في شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة: فاروق الأباصيري، حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون القطري، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل القطرية، العدد الثاني، 2016، السنة العاشرة، العدد التسلسلي 20، منشورات وزارة العدل، الدوحة، قطر، 2016، ص 16.

(115) المادة (54) من قانون العمل القطري.

آلاف ريال لكل من قام بتشغيل المرأة في غير الأوقات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير، أو لم يمنح لها في حال كانت مرضعاً حقها في ساعة الرضاعة اليومية⁽¹¹⁶⁾. كما قرر المشرع عقوبة الحبس مدة لا تزيد على شهر، وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على ستة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين لمن أدخل بمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بالعمل ذاته، أو لم يتح لها فرص التدريب والترقي ذاتها الممنوحة للرجل، أو قام بتشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالمرأة من الناحية الصحية أو الأخلاقية أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير⁽¹¹⁷⁾.

كما أصدر المشرع القطري قانون رقم 1 لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004⁽¹¹⁸⁾، حيث تم وضع نظام لحماية الأجور، تم بمقتضاه إلزام صاحب العمل بتحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية العاملة «البنوك» في دولة قطر من خلال نظام إلكتروني، وبما يسمح بصرف الأجر للعامل خلال الموعد المقرر، وهو مرة على الأقل شهرياً في حال كان الأجر سنوياً أو شهرياً، وبخلاف ذلك فإنه يجب تأدية أجور العمال مرة على الأقل كل أسبوعين، وجعل المشرع ذمة صاحب العمل تبقى مشغولة تجاه العامل إلى أن يقوم بهذا التحويل المالي. وعاقب المشرع بالحبس مدة لا تزيد على شهر، وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تجاوز ستة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف ذلك. كما صدر تنفيذاً لذلك قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 4 لسنة 2015 بضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمل⁽¹¹⁹⁾، وبموجبه أوكل المشرع لإدارة تفتيش العمل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية مراقبة تنفيذ إجراءات برنامج حماية الأجور لضمان التزام أصحاب العمل بالوفاء بأجور العمال الخاضعين لقانون العمل المشار إليه في المواعيد المحددة والمشار إليها. وألزم القرار أصحاب العمل بتحويل الأجور إلى المؤسسات المالية العاملة بالدولة وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها، عن طريق نظام حماية الأجور⁽¹²⁰⁾.

(116) المادة (144) من قانون العمل القطري.

(117) المادة (145) من قانون العمل القطري.

(118) قانون رقم 1 لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004:

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=6547&language=ar>

(119) قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 4 لسنة 2015 بضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمل:

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=6679&language=ar>

(120) وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، منشور تعريفي عن نظام حماية الأجور: <https://www.adlsa.gov.qa/ar/Pages/wpsleaflet.aspx>

ولعل هذا النظام يوفر حماية ذات أهمية قصوى للمرأة العاملة، وتمكينها الاقتصادي في موردها الاقتصادي وكيفية الحصول عليه برقابة محكمة من الدولة⁽¹²¹⁾. يُضاف إلى ذلك إصدار قانون رقم 13 لسنة 2017 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004، والقانون رقم 13 لسنة 1990، بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية⁽¹²²⁾، المتعلق بتخصيص لجان متخصصة لفض المنازعات العمالية نظراً لخصوصية هذه المنازعات وحاجتها للسرعة في البت لارتباطها بإعمال حقوق العمال من الرجال والنساء⁽¹²³⁾.

ثالثاً- الحقوق المقررة للمرأة في قانون المستخدمين في المنازل

أشار قانون المستخدمين في المنازل الصادر عام 2017 إلى حقوق المرأة العاملة داخل المنزل بإطلاق مصطلح (المستخدم) ⁽¹²⁴⁾، أجاز للمرأة العمل في الأعمال المنزلية، تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر، أعطى المشرع مثلاً على المرأة العاملة في المنازل الربية وغيرها. ويكون العمل الذي تقوم به المرأة في هذا الشأن بموجب اتفاق يتم بين صاحب العمل والمرأة العاملة، تتعهد بموجبه المرأة المستخدمة بتأدية الأعمال المنزلية التي يكلفها بها صاحب العمل، مقابل مبلغ نقدي يدفعه صاحب العمل، ويسمى هذا الاتفاق بعقد الاستخدام، وقصد المشرع بالأعمال المنزلية تلك الأعمال التي تتم خدمة لصاحب العمل أو المقيمين معه⁽¹²⁵⁾، وحماية للمستخدم أو جب المشرع إبرام عقد استخدام مشروطاً فيه الكتاب والتصديق عليه من الإدارة المختصة، على أن يكون محرراً باللغة العربية من ثلاث نسخ⁽¹²⁶⁾، ويجوز إرفاق ترجمة لهذا العقد بلغة أخرى، تسلم نسخة من العقد لكل

(121) يمكن مراجعة البوابة الإلكترونية لنظام حماية الأجور لدى بعض المؤسسات المالية في الدولة، انظر على سبيل المثال الروابط الإلكترونية التالية:

<http://www.cbq.qa/AR/Wholesale/Ways-to-bank/Pages/Wages-Protection-System-WPS.aspx>

<https://www.qib.com.qa/ar/wholesale/corporate/Wages-Protection-System.aspx>

https://www.qnb.com/cs/Satellite/QNBQatar/ar_QA/arWPS

(122) قانون رقم 13 لسنة 2017 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004 والقانون رقم 13 لسنة 1990 بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية:

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7310>

(123) أضاف المشرع إلى قانون العمل فصلاً جديداً تحت مسمى: «الفصل الحادي عشر مكرراً- الفصل في المنازعات العمالية الفردية»، في المادة (115) مكرراً.

(124) المادة (1) من قانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل بدولة قطر.

(125) انظر: محمد محيي الدين أبو العمايم، النظام القانوني للمستخدمين في المنازل، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل القطرية، العدد الثاني، 2017، السنة الحادية عشرة، العدد التسلسلي 22، منشورات وزارة العدل، الدوحة، قطر، 2017، ص 458.

(126) يُحدد عقد الاستخدام الأحكام الخاصة بعلاقة العمل بين طرفيه، ويجب أن يتضمن بوجه خاص البيانات الآتية: 1- اسم صاحب العمل وجنسيته ومحل إقامته. 2- اسم المستخدم وجنسيته ومحل إقامته. 3- تاريخ إبرام العقد. 4- نوع العمل المكلف به المستخدم وطبيعته. 5- تاريخ مباشرة العمل،

من الطرفين، على أن تودع النسخة الثالثة لدى الإدارة المختصة⁽¹²⁷⁾.

ومنع المشرع استقدام وتشغيل المرأة كما الرجل في حال قلت أعمارهم عن ثماني عشرة سنة أو زادت على ستين سنة، وأعطى المشرع للوزير أو من ينيبه سلطة الاستثناء من الحد الأعلى للسنة⁽¹²⁸⁾. كما وضع المشرع ضمانات لحماية حياة وصحة المستخدم رجلاً كان أو امرأة، وكذلك حماية حقه في الأجر والمأكل والملبس والسكن اللائق، وحقه في الإجازات وساعات الراحة ومكافأة نهاية خدمة، إضافة إلى الحق بالتعويض عن إصابات العمل وفقاً لأحكام قانون العمل. وفي أعمال حقوق المرأة في قوانين الموارد البشرية والعمل والمستخدمين في المنازل تطبيق لما قضت به المادة (11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بشأن إزالة أي تمييز بحق المرأة في ميدان العمل.

الفرع الثاني

حقوق المرأة في القوانين الأخرى ذات الطابع الاجتماعي والمدني

بالإضافة إلى ما سبق ذكره من تشريعات متصلة بالتمكين الاقتصادي للمرأة بدولة قطر، فإن هنالك ثمة تشريعات أخرى متصلة، نعرض لها تباعاً، فقانون الأسرة القطري تضمن العديد من الحقوق المتعلقة مباشرة بتمكينها أو تلك الحقوق المتعلقة بطريقة غير مباشرة بمسألة تمكين المرأة⁽¹²⁹⁾. فالمشرع منح للمرأة الحق في العدول عن الخطبة⁽¹³⁰⁾، كما أن لها الحق في الاحتفاظ بالهدايا التي قدمها لها الخاطب في حال كان هو من رغب في العدول⁽¹³¹⁾، كما يمنح المشرع للمرأة حق طلب فسخ عقد الزواج إن اتضح عدم كفاءة الزوج، بعد أن كان الزوج حين العقد قد ادعى الكفاءة⁽¹³²⁾، والكفاءة هنا تشمل الكفاءة في المال والأخلاق وغيرها من معايير الكفاءة⁽¹³³⁾. ويظل هذا الحق قائماً إلى حين حمل

وفترة الاختبار. 6- مدة العقد وشروط تجديده وإنهائه. 7- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه.

8- أي أحكام أو بيانات ينص عليها هذا القانون

(127) المادة (3) من قانون المستخدمين في المنازل بدولة قطر.

(128) المادة (5) من القانون المشار إليه.

(129) قانون رقم 22 لسنة 2006 بإصدار قانون الأسرة:

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=2558&language=ar>

(130) كما منح المرأة الحق في اختيار الزوج وإنهاء الزواج: انظر: بدرية عبدالله العوضي، التحفظات العربية على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة- تقييد لحق المساواة في قوانين الأسرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 6، يونيو 2014، ص 40.

<http://journal.kilaw.edu.kw/wp-content/uploads/2018/08/Arab-Reservations-on-the-CEDAW-Convention-Limit-the-Rights-of-WomenG%C3%87%C3%96s-Equality-in-Familial-Relationships.pdf>

(131) المادة (7) من قانون الأسرة القطري.

(132) المادتان (32) و(34) من قانون الأسرة القطري

(133) أنظر طارق جمعة راشد، الضمانات القانونية لحماية الأسرة القطرية في مرحلتها الخطبة والزواج:

الزوجة، أو انقضاء سنة على عقد الزواج، حينها يسقط حق المرأة بالفسخ⁽¹³⁴⁾، كما منح المشرع للمرأة الحق في المهر، باعتباره ملكاً لها وتستطيع أن تتصرف به تبعاً للملكيتها له⁽¹³⁵⁾، وقرر حماية المهر بعدم الاعتداد بأي شرط يقضي بغير ذلك، من مثل أن يتم الاتفاق على أن يكون جزء من المهر ملكاً لوالد المرأة أو زوجها وغير ذلك⁽¹³⁶⁾، وأعطى المشرع المرأة الحق في الحصول على مسكن للزوجية⁽¹³⁷⁾ باعتبار أن الزوج ملزم بإعداد هذا المسكن، وفي حال كانت الزوجة قد ساهمت في إعداد أي جزء منه، فإن ملكية هذا الجزء تكون لها. كما كفل المشرع للمرأة بعض الحقوق المالية تجاه الزوج كالمهر كما أسلفنا وكذلك النفقة الشرعية⁽¹³⁸⁾، إضافة إلى أن المشرع كرس حماية قانونية للأموال الخاصة للزوجة، حيث فرض على الزوج عدم التعرض لهذه الأموال، علاوة على عدم الإضرار بها مادياً أو معنوياً⁽¹³⁹⁾.

ومنح المشرع للفتاة التي ليس لديها مال حق النفقة على أبيها إلى حين زواجها، على أن تعود النفقة على الأب في حال طلاقها أو موت زوجها مع عدم وجود مال لديها⁽¹⁴⁰⁾. كما منح المشرع الأولوية للمرأة في النفقة في حال تعدد مستحقيها وعجز من وجبت عليه النفقة في الإنفاق على جميع المستحقين للنفقة، حيث جعل الزوجة في مقدمة المستحقين قبل الأولاد والأبوين والأقارب، كما منح النفقة صفة الامتياز على بقية الديون التي قد تكون في ذمة المكلف بها⁽¹⁴¹⁾. وقرر المشرع إجراءات وقتية حمائية يتخذها القاضي حماية لحق المرأة في النفقة أثناء النظر في دعوى التفريق بين الزوج وزوجته⁽¹⁴²⁾.

ومنح المشرع للزوجة تجاه زوجها الحق في أن يتيح لها استكمال التعليم الإلزامي،

دراسة تحليلية مقارنة، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل، الدوحة، قطر، العدد الثاني، 2016، السنة العاشرة، العدد التسلسلي 20، ص 133.

(134) المادة (35) من قانون الأسرة القطري.

(135) انظر الحكم الصادر عن القضاء القطري في استحقاق المرأة للمهر كاملاً: محكمة التمييز القطرية، الأحكام المدنية، الطعن رقم 3، لسنة 2013، تاريخ الجلسة 2013/3/26، منشور على شبكة قوانين الشرق: <https://0-evo.eastlaws.com.mylibrary.qu.edu.qa/reportpage/report/report/6399>

(136) المادة (38) من قانون الأسرة القطري.

(137) المادة (46) من قانون الأسرة القطري.

(138) يشار هنا إلى أن المادة (61) من قانون الأسرة القطري تشير إلى وجوب النفقة للزوجة على الزوج، حيث جاء فيها: «وتشمل النفقة الطعام والكسوة والمسكن والتطبيب وكل ما به مقومات حياة الإنسان حسب العرف».

(139) المادة (57) من قانون الأسرة القطري.

(140) المادة (75) من قانون الأسرة القطري.

(141) المادة (83) من قانون الأسرة القطري.

(142) المادة (102) من قانون الأسرة القطري.

وكذلك تيسير مواصلة التعليم الجامعي داخل دولة قطر⁽¹⁴³⁾، مع المحافظة على واجباتها الأسرية⁽¹⁴⁴⁾. كما قرر المشرع حماية حقوق المرأة بالإرث، حيث حدد حصة الزوجة في ميراث زوجها المتوفى⁽¹⁴⁵⁾، كما حدد حصة البنت في ميراث أبيها المتوفى⁽¹⁴⁶⁾، وقرر المشرع أيضاً حصة الأم من ميراث ابنها أو ابنتها المتوفاة⁽¹⁴⁷⁾. وقرر حماية حقوق المرأة بالإرث في حالة كانت بنت ابن أو أختاً شقيقة أو أختاً لأب أو جدة⁽¹⁴⁸⁾.

أما القانون المدني القطري، فقد منح المرأة المتزوجة الحق بالاحتفاظ بالهبة التي قدمها زوجها لها، بحيث يتمتع عليه الرجوع في الهبة طالما كانت علاقة الزوجية قائمة⁽¹⁴⁹⁾، إضافة إلى أن المشرع منح للمرأة المتزوجة حماية للمكها من التمسك بالشفعة في مواجهتها⁽¹⁵⁰⁾، حيث إن من بين الحالات التي لا يجوز الأخذ بالشفعة فيها هو بيع العقار بين الزوجين وبما يشمل العقار الذي يبيعه الزوج لزوجته⁽¹⁵¹⁾. كما تضمن هذا القانون حماية لحق العامل أو العاملة في الأجر لدى المقاول الأصلي، وكذلك المقاول من الباطن في مواجهة رب العمل كما ورد في المادة (702)⁽¹⁵²⁾.

أما قانون الضمان الاجتماعي⁽¹⁵³⁾، فقد منح المشرع من خلاله حقوقاً متعددة للمرأة، حيث منح الحق في المعاش للمرأة الأرملة وكذلك المطلقة والزوجة في حال كانت أسرتها

(143) المادة (68) من قانون الأسرة القطري.

(144) انظر في إعمال فكرة التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية: معهد الدوحة الدولي للأسرة، التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر، دار جامعة حمد ابن خليفة للنشر، الدوحة، قطر، 2018، ص 24.

https://www.difi.org.qa/wp-content/uploads/201901/Work-Family-Balance-ARABIC-TEXT-WEB_FINAL11.pdf

(145) المادة (254) من قانون الأسرة القطري.

(146) المادة (256) من قانون الأسرة القطري.

(147) المادة (258) من قانون الأسرة القطري.

(148) انظر تفصيلاً المواد (261 و 262 و 263 و 264) من قانون الأسرة القطري.

(149) المادة (507) من قانون رقم 22 لسنة 2004 بإصدار القانون المدني:

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=2559&language=ar>

(150) المادة (920) من القانون المدني القطري.

(151) المادة (923) من القانون المدني القطري.

(152) انظر في حماية حق العامل لدى المقاول من الباطن والمقاول الأصلي في مواجهة رب العمل: عبدالله عبدالكريم عبدالله، أثر القانون المدني الخليجي الموحد على أحكام عقد المقاولات في القانون المدني القطري، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل، الدوحة، قطر، العدد الأول، 2018، السنة الثانية عشرة، العدد التسلسلي 23، ص 277.

(153) قانون رقم 38 لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي المعدل بالقانون رقم 23 لسنة 2007:

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=3979&language=ar>

محتاجة⁽¹⁵⁴⁾، والمرأة في حال كانت معاقة أو يتيمة أو عاجزة عن العمل أو مسنة، أو كانت ضمن أسرة سجين أو كانت زوجة مهجورة أو انتمت إلى أسرة شخص مفقود⁽¹⁵⁵⁾. كما منح المشرع للمرأة القطرية المتزوجة من غير القطري الحق في الحصول على معاش، وذلك في حال طلاقها أو ترملها أو هجرها من زوجها غير القطري، شريطة توفر الشروط المطلوبة قانوناً لاستحقاق المعاش⁽¹⁵⁶⁾. وقد حدد قرار مجلس الوزراء القطري رقم 46 لسنة 2014، قيمة المعاش المستحق للفئات المشار إليها⁽¹⁵⁷⁾.

وهناك أيضاً قانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات⁽¹⁵⁸⁾، حيث خص المرأة بالمادة (13) منه⁽¹⁵⁹⁾، إذ منح المشرع في حالة الوفاة للأولاد غير القطريين في حال كانت والدتهم القطرية موظفة أو عاملة أو صاحبة معاش وتوفيت، معاملة المستحقين القطريين للمعاش. كما أعطت المادة (16) من القانون ذاته الحق لأرملة صاحب المعاش في أن تجمع بين راتبها من عملها أو معاشها من جهة، وبين المعاش الذي تستحقه عن زوجها من جهة أخرى، كما منح البنت الحق في أن تجمع بين معاشها والمعاش الذي تستحقه عن أمها أو أبيها أو عنهما معاً. كما منح المشرع الزوج معاشاً إن توفيت زوجته الموظفة أو صاحبة المعاش، وحينها يتم تخفيض المعاش إلى النصف إذا استحق هذا الزوج أي معاش أو راتب آخر من أي جهة من الجهات الخاضعة لأحكام قانون التقاعد والمعاشات⁽¹⁶⁰⁾.

وعلى صلة بذلك، أصدرت دولة قطر القانون رقم 21 لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم المعدل بالقانون رقم 1 لسنة 2017 والقانون رقم 13 لسنة 2018⁽¹⁶¹⁾، والمتضمن إلغاء القيود المفروضة على حرية العامل أو العاملة في تغيير صاحب العمل

(154) عرّفت المادة الأولى من قانون الضمان الاجتماعي «الأسرة المحتاجة» بأنها: «مجموعة مكونة من زوج وزوجة، أو أكثر، وأولادهم، أو بعض أفراد هذه المجموعة إذا كانت تجمعهم معيشة واحدة، وليس لهم مصدر دخل كاف للعيش».

(155) المادة (3) من قانون الضمان الاجتماعي القطري.

(156) المادة (7) من قانون الضمان الاجتماعي القطري.

(157) قرار مجلس الوزراء رقم 46 لسنة 2014 بشأن تحديد قيمة المعاش المستحق للفئات المنصوص عليها في القانون رقم 38 لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي وقواعد منحه:

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=6357&language=ar>

(158) قانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات وتعديلاته:

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=3972&language=ar>

(159) والمعدلة بموجب قانون 2004/33.

(160) في حال كان هذا المعاش الآخر أو الراتب أقل من نصف المعاش يصرف للزوج الفرق بين المعاش الأقل والنصف المستحق.

(161) قانون رقم 21 لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم المعدل بالقانون رقم 1 لسنة 2017 والقانون رقم 13 لسنة 2018:

<http://www.almeezan.qa/AmendArt.aspx?id=6809&language=ar>

والانتقال إلى صاحب عمل جديد عبر إلغاء ما يسمى بنظام الكفالة، كما منح المشرع للعامل أو للعاملة الحق في الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد خلال سريان عقد العمل وفق ما تنص عليه المادة السابعة من القانون المشار إليه.

كما أصدر المشرع القانون رقم 17 لسنة 2018 بإنشاء صندوق دعم وتأمين العمال⁽¹⁶²⁾، وهو قانون يهدف إلى توفير الدعم والرعاية للعمال وضمان حقوقهم وصرف مستحقاتهم التي تفصل فيها لجان فض المنازعات العمالية، وتحصيل ما تم صرفه من صاحب العمل، إضافة إلى المساهمة في توفير مساكن العمال وأماكن لخدماتهم. ولعل هذه الأغراض المشار إليها ترتبط بشكل مباشر بتمكين العمال الرجال منهم والنساء من الناحية الاقتصادية المرتبطة بمستحقاتهم وأجورهم كما ورد أعلاه.

كما أصدرت دولة قطر القانون رقم 10 لسنة 2018 بشأن الإقامة الدائمة⁽¹⁶³⁾، وتضمن منح الإقامة الدائمة لغير القطري من أولاد القطرية المتزوجة من غير القطري، وكذلك الزوج غير القطري المتزوج من امرأة قطرية والمرأة غير القطرية المتزوجة من القطري، وغير ذلك من الفئات المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون المذكور⁽¹⁶⁴⁾، وهو ما يعني أن المرأة في هذه الحالات تمت مراعاة صفتها كامرأة في إعطاء الإقامة الدائمة للفئات المحددة مع ما يترتب على ذلك من حقوق مرتبطة بتمكينها اقتصادياً، وتتمثل هذه الحقوق بتلقي التعليم والحصول على العلاج في المؤسسات الحكومية داخل الدولة⁽¹⁶⁵⁾، علاوة على حصول زوج حامل بطاقة الإقامة الدائمة، وكذلك أولاده وحتى بلوغهم سن الثامنة عشرة على الامتيازات الممنوحة لحامل البطاقة فيما يتعلق بالإقامة والصحة والتعليم، كما يحق له الاستثمار في القطاعات الاقتصادية في الدولة دون شريك قطري، وفق الضوابط والقوانين المعمول بها، كما يحق لحامل البطاقة تملك العقارات للسكن والاستثمار، في المناطق المحددة قانوناً⁽¹⁶⁶⁾. كما يضمن القانون رقم 15 لسنة 2011

(162) قانون رقم 17 لسنة 2018 بإنشاء صندوق دعم وتأمين العمال :

<http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=7798&language=ar>

(163) قانون رقم 10 لسنة 2018 بشأن الإقامة الدائمة :

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7737&language=ar>

(164) انظر الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية القطرية والرابط الخاص بتقديم طلب بطاقة الإقامة الدائمة :

<https://portal.moi.gov.qa/wps/portal/moiinternet/departmentcommittees/permanentresidency/>

(165) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، العدالة بين الجنسين والقانون في المنطقة العربية - عدالة النوع الاجتماعي والقانون - الجزء الخاص بدولة قطر، منشورات الأمم المتحدة، نيويورك، 2018، ص 14.

https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/events/files/qatar_country_assessment_-_arabic.pdf

(166) انظر المواد (6 و 7 و 8 و 9) من القانون المشار إليه.

بشأن مكافحة الاتجار بالبشر⁽¹⁶⁷⁾ الحماية للنساء في مواجهة تعرضهن لجريمة الاتجار بالبشر⁽¹⁶⁸⁾ وتمكنهن من الحصول على التعويض المناسب لجبر الأضرار التي قد تكون لحقت بهن⁽¹⁶⁹⁾. وفي سبيل التركيز على هذا الموضوع، صدر قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2017 بشأن إنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر⁽¹⁷⁰⁾.

كما أن قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم 28 لسنة 2018⁽¹⁷¹⁾ بالموافقة على تسجيل وإشهار جمعية المرأة القطرية للوعي الاقتصادي والاستثماري يأتي تدعيماً لجهود المجتمع المدني في التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث ترمي الجمعية المشار إليها إلى تفعيل دور المرأة على الصعيد الاقتصادي في تأسيس المشروعات الصغيرة والمتوسطة وغيرها من الأغراض ذات الصلة⁽¹⁷²⁾. وأورد تقرير اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر لعام 2018 بيانات عن دور بعض المؤسسات في تمكين المرأة ودعمها⁽¹⁷³⁾.

(167) القانون رقم 15 لسنة 2011 بشأن مكافحة الاتجار بالبشر: <http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=2512&language=ar>

(168) انظر تفصيلاً في جهود مكافحة الاتجار بالبشر وحماية المرأة في مواجهتها: Mohamed Y. Mattar, Trafficking in Persons, Especially Women and Children, in Countries of the Middle East: The Scope of the Problem and the Appropriate Legislative Responses, Fordham International Law Journal, Volume 26, Issue 3 (2002), produced by The Berkeley Electronic Press, USA, 2002, P.721. Available at: <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1882&context=ilj>

وانظر أيضاً:
Mohamed Y. Mattar, Medical Liability for Trafficking in Persons for the Purpose of Human Experimentation: International Standards and Comparative Models from 25-Arab Jurisdictions, International Annals of Criminology, Volume 55, Issue 1, P.4 :doi:10.1017/cri.2017.5, 2017, Available at https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/1E27A3A909F64E96D8639E6206731F1C/S0003445217000058a.pdf/medical_liability_for_trafficking_in_persons_for_the_purpose_of_human_experimentation_international_standards_and_comparative_models_from_arab_jurisdictions.pdf

(169) المادة (6/6) من القانون المشار إليه.
(170) قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2017 بشأن إنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر: <http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=7186&language=ar>

(171) منشور في الجريدة الرسمية القطرية، العدد رقم 9، تاريخ 2018/04/19، ص 128: <http://www.almeezan.qa/ClarificationsNoteDetails.aspx?id=16086&language=ar>

(172) انظر: المادة (4) من عقد تأسيس الجمعية وفقاً لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2004 بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والقوانين المعدلة له: <http://www.almeezan.qa/ClarificationsNoteDetails.aspx?id=16098&language=ar>

(173) انظر: اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر، التقرير السنوي الرابع عشر لحقوق الإنسان 2018 «أوضاع حقوق الإنسان في دولة قطر، منشورات اللجنة، الدوحة، قطر، 2018، ص 41. <http://nhrc-qa.org/en/themencode-pdf-viewer-sc?file=http://nhrc-qa.org/wp-content/uploads>

الخاتمة

لقد أصبح موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة أولوية لدى الدول عامة ولدولة قطر بشكل خاص، وذلك في إطار تعزيز منظومتها القانونية وتطويرها لمواءمة حاجات المجتمع ورؤية الدولة للمستقبل، علاوة على أعمال الاتفاقيات الدولية المنضمة لها وأبرزها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد عرضنا في هذه الدراسة لموضوع الجوانب القانونية للتمكين الاقتصادي للمرأة من منظور التشريعات القطرية لبحث مدى كفاية القواعد القانونية التي تحكم التمكين الاقتصادي للمرأة. وتضمنت الدراسة رسداً وتحليلاً للقواعد القانونية الحاكمة لموضوع الدراسة، وتمثلت نتائج وتوصيات الدراسة بالآتي.

أولاً- النتائج

- 1 - تضمنت التشريعات القطرية التجارية والاستثمارية - باعتبارها تشغل حيزاً مهماً من التشريعات الاقتصادية عموماً - العديد من حقوق المرأة وضماناتها، كالأهلية لممارسة العمل التجاري وإنشاء المشروعات التجارية والقيام بشتى الأعمال التجارية، وتلك الأعمال المرتبطة بحق الملكية والحق في فتح الحسابات البنكية وتأسيس الشركات والمساهمة فيها، وهو الأمر الذي يعتبر تمكيناً اقتصادياً للمرأة من زاوية ارتباط الأعمال التجارية التي تقوم بها المرأة مع الحركة الاقتصادية ككل وتداول السلع والخدمات محل النشاط التجاري.
- 2 - كرّس المشرّع القطري ضمانات حامية لحقوق المرأة في العمل في القطاع العام أو القطاع الخاص، مع ما يرتبط بذلك من حماية للراتب أو الأجر بحسب الأحوال، وكذلك الحق في الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة واللجوء إلى القضاء للحصول على أي حقوق مالية أو غيرها يتم المساس بها، مما يعد تمكيناً لها من الزاوية الاقتصادية محمياً بأليات قانونية محكمة، وهو الأمر الذي لحظناه من نظام حماية الأجور الذي أقره المشرّع القطري.
- 3 - لاحظنا من خلال هذا البحث كيف أن التشريعات القطرية أتت متوافقة إلى حد بعيد

/2019/05/2018AnnualReportA2-1.pdf&settings=111111111&lang=en-USpage=&zoom=auto

حيث أورد دور المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي في حماية وتعزيز دور المرأة من خلال المراكز التابعة لها، حيث يقوم مركز تمكين ورعاية كبار السن (إحسان)، ومركز الحماية والتأهيل الاجتماعي (أمان) ومركز الاستشارات العائلية (وفاق) ومركز الإنماء الاجتماعي (نماء) بتقديم الخدمات التمكينية للمرأة. أنظر أيضاً: <http://www.qatarsocial.org/Ar/Pages/QSWHomepage.aspx>، ويشار هنا إلى أن المؤسسة هي مؤسسة خاصة ذات نفع عام، انظر: وثيقة تأسيس «المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي» (مؤسسة خاصة ذات نفع عام):

<http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=4967&language=ar>

مع المعايير الدولية الخاصة بإعمال التمكين الاقتصادي للمرأة بالمساواة مع الرجل، ومنع التمييز ضدها.

4 - قرر المشرع القطري مجموعة متنوعة من القواعد الناظمة لحماية الحقوق المالية للمرأة كقواعد قانون التجارة والشركات والاستثمار والعمل والموارد البشرية والمستخدمين في المنازل والتقاعد والضمان الاجتماعي وغيرها من الأدوات التشريعية التي تأتي ضمن استراتيجة متكاملة للدولة في هذا الإطار، وبما يعزز الأطر القانونية للتمكين الاقتصادي للمجتمع عموماً والمرأة على وجه الخصوص.

ثانياً- التوصيات

1 - نوصي بأن يقوم المشرع في دولة قطر بالنظر في تعديل المادة (17) من قانون التجارة القطري والذي ينص على أن: «كل قطري بلغ سن الرشد المقرر قانوناً، ولم يَقم به مانع قانوني يتعلق بشخصه أو بنوع المعاملة التجارية التي يباشرها، يكون أهلاً للاشتغال بالتجارة»، كي يمد نطاق إعمال الأهلية التجارية إلى الأجنبي وعدم ترك الأمر في تحديد الأهلية إلى قانون جنسية الأجنبي، وذلك لتوحيد الحلول القانونية وحماية للمعاملات التي يقوم بها الأجنبي داخل دولة قطر، سواء أكانت مع قطري أم أجنبي آخر، حيث يؤخذ على الصيغة الحالية للمادة المذكورة في قانون التجارة عدم الإشارة إلى مسألة أهلية الأجنبي للاشتغال بالتجارة، حيث كان يفترض توحيد القانون المحدد للأهلية أسوة بالشخص القطري، ضماناً للمساواة بين الرجل والمرأة الأجنبيين في أهلية ممارسة العمل التجاري، وذلك لاحتمالية أن يكون القانون الأجنبي الحاكم لأهليتهما في ممارسة العمل التجاري قانوناً يجعل المرأة في مركز قانوني أقل من الرجل، بحيث يتطلب شروطاً وضوابط مختلفة عن الشروط المطلوبة بالنسبة للرجل في ممارسة العمل التجاري. فمثلاً إذا كان قانون جنسية الأشخاص الأجنبي يتطلب حصول المرأة على إذن زوجها لممارسة العمل التجاري، وهو أمر لا يتطلبه قانون التجارة القطري، فهذا يعني أن ما سينطبق داخل دولة قطر بشأن أهلية الأجنبي في ممارسة العمل التجاري هو قانون يُميّز بين الرجل والمرأة في ممارسة هذا العمل، وبالتالي فإن المرأة الأجنبية حينها سيكون ممنوعاً عليها الاشتغال بالتجارة في قطر دون الحصول على هذا الإذن من الزوج، وهو أمر لا يتطلبه القانون القطري ذاته بالنسبة للمرأة القطرية، وعليه يقترح أن يكون النص على النحو التالي: «كل قطري بلغ سن الرشد المقرر قانوناً، ولم يَقم به مانع قانوني يتعلق بشخصه أو بنوع المعاملة التجارية التي يباشرها، يكون أهلاً للاشتغال بالتجارة، ويطبق ذلك على الأجنبي إذا توفرت فيه الشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المختص»، بمعنى أن يعامل الأجنبي معاملة القطري

بشأن الأهلية التجارية مع تطلب شروط إضافية تتعلق بنوع النشاط المسموح للأجنبي ممارسته في دولة قطر، وذلك في ضوء توجهات الدولة لفتح الاستثمار لغير القطريين.

2 - نوصي المشرع القطري بالنظر في توحيد الحلول القانونية بشأن مدة إجازة الوضع بالنسبة للمرأة، حيث تمت ملاحظة أن هناك اختلافاً في القواعد الحاكمة في قانون الموارد البشرية لحق المرأة الموظفة في إجازة الوضع، إذ تستحق هذه الإجازة براتب إجمالي لمدة شهرين، على ألا تحتسب هذه الإجازة من إجازاتها الأخرى، كالإجازة السنوية أو المرضية أو العارضة وغيرها، ويشترط لمنح إجازة الوضع أن تقوم الموظفة بتقديم ما يثبت الوضع بتقرير طبي أو صورة طبق الأصل من شهادة ميلاد الطفل. وتمنح المرأة الموظفة إجازة أطول في حالة وضع توائم، حيث تبلغ الإجازة ثلاثة أشهر. ومنح المشرع للموظفة حق إضافة إجازاتها الدورية إلى إجازة الوضع، وذلك في حال طلبها ذلك، بينما يختلف الأمر في قانون العمل حيث إجازة الوضع للمرأة تكون مدفوعة الأجر ومدتها خمسون يوماً، وذلك شريطة أن تكون قد أمضت سنة كاملة في خدمة صاحب العمل، والحصول على شهادة طبية من متخصص، مذكور فيها التاريخ المرجح للوضع. وفي حال كانت المدة الباقية من الإجازة بعد الوضع، أقل من ثلاثين يوماً، أجاز المشرع إعطاء المرأة العاملة إجازة متممة لإجازة الوضع على أن تحتسب من رصيد إجازتها السنوية، وفي حال كان رصيد إجازتها السنوية غير كاف تعتبر الفترة المتممة إجازة بدون أجر.

كما نوصي المشرع بالنظر في توحيد الحلول القانونية الواردة بشأن حق المرأة المرضع لساعات الرضاعة، حيث إن قانون الموارد البشرية يمنح للمرأة الموظفة التي وضعت حملها ساعتها رضاعة يومياً طيلة مدة سنتين، بحيث يبدأ حساب المدة بعد انتهاء إجازة الوضع مباشرة، بينما يختلف الحكم القانوني في قانون العمل، إذ منح المشرع للمرأة العاملة المرضع الحق في ساعة رضاعة يومياً لطفلها، وذلك لمدة سنة يبدأ حسابها بعد انتهاء إجازة الوضع.

3 - نوصي الجهات التنفيذية بالدولة باستخدام نتائج هذه الدراسة وبخاصة فيما يتعلق بالمواءمة مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، خاصة في إعداد الردود ضمن إطار التقارير المقدمة من الدولة باعتبارها طرفاً في الاتفاقية، وبموجب ما تنص عليه المادة (18) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وبخاصة بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة بجوانبها القانونية المتعلقة بقوانين التجارة والشركات والقوانين الأخرى ذات الصلة.

المراجع

أولاً- باللغة العربية

- الأمم المتحدة، الورقة الخلفية الخاصة بمنتدى الأمم المتحدة المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان «النهوض بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان على النطاق العالمي: الموازنة والامتثال والمساءلة»، محور كيفية تأثير الأعمال التجارية على حقوق الإنسان، تاريخ 1-3 ديسمبر 2014، جنيف:
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession3/DraftProgramme.pdf>
- بدرية عبدالله العوضي، التحفظات العربية على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة- تقييد لحق المساواة في قوانين الأسرة، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 6- يونيو 2014.
<http://journal.kilaw.edu.kw/wp-content/uploads/2018/08/Arab-Reservations-on-the-CEDAW-Convention-Limit-the-Rights-of-WomenG%C3%87%C3%96s-Equality-in-Familial-Relationships.pdf>
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، العدالة بين الجنسين والقانون في المنطقة العربية- عدالة النوع الاجتماعي والقانون - الجزء الخاص بدولة قطر، منشورات الأمم المتحدة، نيويورك، 2018.
https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/events/files/qatar_country_assessment_-_arabic.pdf
- حاتم قطران، دليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، 2004،
<http://www.aihr-iadh.org/pdf/guides/fullTextDrEcoSoCu.pdf>
- حسني المصري، القانون التجاري؛ الكتاب الأول - مقدمة القانون التجاري- نظرية الأعمال التجارية والتجار- المحل التجاري، ط 1، دون ذكر للناشر، 1986.
- حفيظة الحداد،
 - الموجز في الجنسية اللبنانية ومركز الأجانب، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2011.
 - الموجز في القانون الدولي الخاص، الكتاب الأول- المبادئ العامة في تنازع القوانين، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003.

- الموجز في النظرية العامة في التحكيم التجاري الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004.
- طارق جمعة راشد، الضمانات القانونية لحماية الأسرة القطرية في مرحلتي الخطبة والزواج: دراسة تحليلية مقارنة، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل، الدوحة، قطر، العدد الثاني، 2016، السنة العاشرة، العدد التسلسلي 20.
- محمد فوزي نويجي، مكافأة نهاية الخدمة في قانون الموارد البشرية القطري، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية بوزارة العدل، الدوحة، قطر، العدد الأول، 2018، السنة الثانية عشرة، العدد التسلسلي 23.
- محمد كامل أمين ملش، شرح قانون التجارة، ج1، المطبعة الرحمانية، القاهرة، 1928.
- محمد محيي الدين أبو العمائم، النظام القانوني للمستخدمين في المنازل، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل، الدوحة، قطر، العدد الثاني - 2017، السنة الحادية عشرة، العدد التسلسلي 22.
- محمود سمير الشرقاوي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986.
- مصطفى كمال طه،
- القانون التجاري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1982.
- أصول القانون التجاري، الأوراق التجارية والإفلاس، الدار الجامعية، بيروت، دون تاريخ نشر.
- الشركات التجارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1998.
- معهد الدوحة الدولي للأسرة، التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر، دار جامعة حمد بن خليفة للنشر، الدوحة، قطر، 2018.
- https://www.difi.org.qa/wp-content/uploads/2019/01/Work-Family-Balance-ARABIC-TEXT-WEB_FINAL11.pdf
- سميحة القليوبي، الوسيط في شرح القانون التجاري المصري؛ ج1؛ نظرية الأعمال التجارية والتاجر - بيع ورهن المحل التجاري وتأجير استغلاله وحمايته، ط6، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
- عبد الفضيل محمد أحمد، الشركات، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، 2011.
- عبدالله عبدالكريم عبدالله،

- أثر القانون المدني الخليجي الموحد على أحكام عقد المقاولات في القانون المدني القطري، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل، الدوحة، قطر، العدد الأول، 2018، السنة الثانية عشرة، العدد التسلسلي 23.
- نحو إعمال قواعد القانون المدني والتجاري الدولي، مؤتمر لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي بشأن تحديث القانون التجاري الدولي لدعم الابتكار والتنمية المستدامة، يوليو 2017، منشورات اليونسترال، فيينا، 2017.
-https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/17_ebook.pdf_06783
- عدنان ضاهر، الموازنات العامة في الدول العربية: دراسة مقارنة، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بيروت، دون ذكر سنة النشر.
- فاتن حوى،
- التنظيم القانوني لحماية المستهلك في القانون القطري؛ دراسة في قانون حماية المستهلك القطري والقوانين المتصلة ودور وزارة التجارة والصناعة والأطر المؤسسية الأخرى في إنفاذ الحماية، منشورات وزارة التجارة والصناعة بدولة قطر، الدوحة - قطر، 2019، (قيد الطباعة لدى دار نشر LexisNexis بباريس).
- دور القاضي في إعمال الحماية الدولية لحقوق المرأة، بحث منشور ضمن أعمال المؤتمر العلمي السنوي لكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة بيروت العربية، والذي انعقد بتاريخ 4-5 فبراير 2010 في بيروت، تحت عنوان دور القاضي في الخصومة: وحدة الهدف وتعدد الأدوار، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2011.
- فاروق الأباصيري، حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون القطري، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل، الدوحة، قطر، العدد الثاني - 2016، السنة العاشرة، العدد التسلسلي 20.

ثانياً - باللغة الأجنبية

- Bernard Reich, Handbook of political science research on the Middle East and North Africa, Greenwood Press, London, UK, 1998.
- Jeff Haynes, Democracy in the developing world, First Edition, Polity Press in association with Blackwell Publishers Ltd, Cambridge, UK, 2001.
- Mohamed Y. Mattar,
 - Trafficking in Persons, Especially Women and Children, in Countries of the Middle East: The Scope of the Problem and the Appropriate Legislative

- Responses, Fordham International Law Journal, Volume 26, Issue 3 (2002), produced by The Berkeley Electronic Press, USA, 2002, P.721. Available at: <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1882&context=ilj>.
- Medical Liability for Trafficking in Persons for the Purpose of Human Experimentation: International Standards and Comparative Models from Arab Jurisdictions, International Annals of Criminology, Volume 55, Issue 1, P.4-25. doi:10.1017/cri.2017.5, 2017, Available at: https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/1E27A3A909F64E96D8639E6206731F1C/S0003445217000058a.pdf/medical_liability_for_trafficking_in_persons_for_the_purpose_of_human_experimentation_international_standards_and_comparative_models_from_arab_jurisdictions.pdf.
 - OECD , Women's Economic Empowerment in Selected MENA Countries: The Impact of Legal Frameworks in Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia, Competitiveness and Private Sector Development, OECD Publishing, Paris, (2017), P.23. <https://doi.org/10.1787/9789264279322-en>.
<https://www.oecdilibrary.org/5j8fx3tk6j20.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F9789774732546-ar&mimeType=pdf>.
 - UN Sustainable Development Goals 2030, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>
 - UN Sustainable Development Goals, Goal 5: Gender Equality, «Achieve gender equality and empower all women and girls», <https://uncitral.un.org/en/about/sdg>.
 - United Nations, General Assembly, Human Rights Council, Forty-first session, Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development, Women deprived of liberty, Report of the Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice, UN Publications, 15 May 2019, P.12, Para: 49 & 50 (Women's economic «unfreedom»). See: <https://undocs.org/ar/A/HRC/41/33>.
 - UN, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework, UN Publications, New York & Vienna, 2011. See:
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.
 - World Bank, Ease of Doing Business in Qatar 2019.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/824281541164147047/pdf/131790-WP-DB2019-PUBLIC-Qatar.pdf>
 - World Bank Group, International Bank for Reconstruction and Development,

Doing Business 2019, Training for Reform, World Bank Publications, Washington DC, USA, 2019, P.5, 17, 18, 23, 24, 29, 125, 146 & 198. See: <http://www.doingbusiness.org/en/rankings>, See Also:

http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf

<https://0-evo.eastlaws.com.mylibrary.qu.edu.qa/reportpage/report/report/6399>

المحتوى

الصفحة	الموضوع
437	الملخص
438	المقدمة
444	المطلب الأول- القانون وبعض أوجه تنظيم حقوق المرأة
444	الفرع الأول- القانون وتنظيم النشاط التجاري للمرأة
445	الفرع الثاني- ممارسة العمل التجاري للمرأة وارتباطها بالقوانين الأخرى
448	المطلب الثاني- حقوق المرأة في التشريعات التجارية
448	الفرع الأول- حقوق المرأة في قانون التجارة وقانون الشركات
455	الفرع الثاني- حقوق المرأة في قوانين الاستثمار والقوانين الأخرى ذات الطابع الاقتصادي
458	المطلب الثالث- حقوق المرأة في التشريعات الأخرى ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي
458	الفرع الأول- حقوق المرأة في قانون العمل وقانون الموارد البشرية
466	الفرع الثاني- حقوق المرأة في القوانين الأخرى ذات الطابع الاجتماعي والمدني
472	الخاتمة
475	المراجع