



مركز المرأة العاملة في القانون الدولي

الأستاذ فرج سليمان احمودة
جامعة المرقب



تعتبر المساواة هي الركيزة الأساسية لكل مجتمع ديمقراطي يتوق إلى الحرية والعدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان، وفي كثير من المجتمعات وأوجه النشاط تتعرض النساء العاملات لمظاهر مختلفة من عدم المساواة في الواقع والقانون.

وهذا الوضع يسببه ويزيد من حدته وجود تمييز في الأسرة والمجتمع، وفي مكان العمل حيث اعتمدت مكانة المرأة العاملة تاريخياً على الأعراف والتقاليد للبلدان التي تعيش فيها، وحسب بعض الأعراف والتقاليد حرمت تلك المرأة من حقوقها المشروعة في ظروف عمل تتلاءم وطبيعة تكوينها الأنثوي، لذلك كان طبيعياً أن تتظافر الجهود الدولية لمنظمات حقوق الإنسان، ومؤسسات المجتمع المدني للحد من تلك الظاهرة أو التخفيف من حدتها، ولتوفير جو مناسب للمرأة العاملة يكفل لها وضعاً صحياً ومالياً مناسبين. من هذا المنطلق جاءت هذه الورقة محاولة لتوضيح أهم تلك الجهود التي بذلت والنتائج التي توصلت إليها، وقد تم تقسيمها إلى فقرتين رئيسيتين:

- فقرة أولى تناولت أهم الجهود التي بذلتها منظمة الأمم المتحدة.
- فقرة ثانية تم التعرض من خلالها إلى أهم الجهود التي بذلت تحت لواء منظمتي العمل العربية الدولية.

أولاً. الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة

تعتبر الأمم المتحدة من أهم المنظمات التي كرّست جل اهتمامها لحفظ الأمن والسلم الدوليين، وحماية حقوق الإنسان، حيث جاء في المادة الأولى من ميثاق تأسيسها أن مقاصد الأمم المتحدة هي (... تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية، والحريات الأساسية للناس جميعاً بلا تمييز بسبب الجنس أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء...)، كما جاء في المادة الثامنة من هذا الميثاق أنه (لا تفرض الأمم المتحدة قيوداً تحد من جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسة والثانوية).

أيضاً نص الميثاق في مادته الثالثة عشر على أن (تنشئ الجمعية العامة دراسات وتشير بتوصيات بقصد التعاون الدولي في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية، والإعانة على تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس كافة بلا تمييز بينهم بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء). أيضاً نصت المادة الخامسة والخمسون على أن (تعمل الأمم المتحدة على إشاعة احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة، ولا تفريق بين الرجال والنساء ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلاً).

إذاً من جملة هذه المبادئ وغيرها يتبين أن حماية حقوق الإنسان وتكريس المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق والحريات، هي من أهم المقاصد التي أنشأت لأجلها منظمة الأمم المتحدة، وهذا ما أثبتته فعلاً من خلال القرارات المتعددة التي صدرت عنها.

أ . الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

يعتبر هذا الإعلان الصادر سنة 1948م من أهم الخطوات التي تم تسجيلها في مجال حقوق الإنسان في العصر الحديث، حيث شكل مصدر إلهام لجميع الجهود التي بذلت من أجل تعزيز وحماية الحقوق الطبيعية لبني البشر، ويتألف الإعلان من ديباجة وثلاثين مادة تحدد حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تستحق لجميع الرجال والنساء في أي مكان من العالم ودون أي تمييز، وفي ذلك

تقرر المادة الأولى من الإعلان أن (جميع الناس يولدون أحراراً ومتساويين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميراً، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء)، أما المادة الثانية التي تنص على المبدأ الأساسي للمساواة وعدم التمييز فيما يتعلق بالتمتع بالحقوق والحريات الأساسية للإنسان فتحظر التمييز من أي نوع كان (نكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز، كالتمييز بسبب الجنس أو العنصر أو اللون أو اللغة، ودون أية تفرقة بين الرجال والنساء).

وفيما يتعلق بالحق في العمل وهو موضوع هذه الورقة فقد كفلته المادتان 23، 24 لجميع العمال دون تفرقة أو تمييز، حيث نصتا على ضرورة الاعتراف لكل عامل رجل كان أو امرأة بحقه الطبيعي في العمل، وفي اختيار نوع هذا العمل بشروط عادلة ومرضية، وحقه في أجر عادل ومتساو مع الجهد الذي يبذله، يكفل له ولأسرته عيشة تليق بكرامة الإنسان، كما أن لكل عامل الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، وفي تحديد معقول لساعات العمل، وفي عطلات دورية بأجر.

إذاً هذا الإعلان (والذي يمكن وصفه بمفخرة البشرية في العصر الحديث) كفل لكل رجل وامرأة حقهما الطبيعي في العمل اللائق والكسب العادل من هذا العمل، لكنه لم يكن الوحيد الذي قام بهذا الدور.

ب . العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

صدر هذا العهد أو الميثاق سنة 1966 م، ودخل حيز التنفيذ سنة 1967م، ويعتبر من الاتفاقيات الدولية المكملة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث تناول بالتنظيم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يجب الاعتراف بها لكل إنسان دون تمييز. ومن بين تلك الحقوق حق الإنسان في العمل، حيث تطرق إلى تنظيمه بموجب مواد (6، 7، 8، 9، 10).

فقد نصت المادة السادسة على ضرورة أن تعترف كل دولة بحق الإنسان في العمل الذي يختاره أو يقبله بمحض إرادته، وضرورة تمكنه من أدائه بفاعلية عن طريق برامج التوجيه والتدريب المهني والتقني، والأخذ في هذا بسياسات من شأنها

تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة، وعمالة منتجة في ظل شروط تضمن للفرد ممارسة حرياته السياسية والاقتصادية الأساسية.

كما نصت المادة السابعة على جملة من الأحكام الخاصة بالمرأة العاملة تهدف في مجملها إلى مساواتها بأخيهما الرجل، حيث أوجبت على كل دولة طرف في الاتفاقية الاعتراف لعمالها دون تفرقة أو تمييز بمكافأة توفر لهم كحد أدنى أجراً منصفاً ومتساوياً لدى تساوي قيمة العمل دون تمييز، على أن تضمن للمرأة بشكل خاص تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً مساوياً لأجر الرجل عند التساوي في العمل، كما فرضت كذلك المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة في فرص الترقية إلى مرتبة أعلى ملائمة، ودون إخضاع ذلك إلا لاعتبارات الأقدمية والكفاءة. وأيضاً منح الجميع أوقاتاً للاستراحة والفراغ، مع ضرورة التحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية. كما نصت المادة الثامنة والتاسعة على حق كل عامل رجلاً كان أو امرأة في تكوين النقابات والانضمام إليها بحرية ودون قيود إلا ما ينص عليه القانون، وكذلك حق كل عامل في ممارسة الإضراب وفقاً للقانون، وحقه في التأمينات الاجتماعية، أما المادة العاشرة فقد نصت على حكم آخر مهم يتعلق بالمرأة العاملة، وهو المتمثل في ضرورة توفير حماية خاصة للأمهات العاملات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده، فينبغي منحهن خلال هذه الفترة إجازة أمومة مأجورة أو مسحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

ج . إعلان واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

على إثر شيوع مبدأ المساواة عالمياً وفق ما نص عليه ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، توالى قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة لتحسين أوضاع المرأة، والرقى بمستواها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وإزالة الفوارق التي قد تنتقص من حقوقها لمصلحة الرجل، ومن أهم هذه القرارات على الإطلاق القرار رقم 2263 لسنة 1967م، والذي تم بموجبه إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، والقرار رقم 34 - 180 لسنة 1979م، والذي تم بمقتضاه اعتماد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المعروفة باتفاقية سيداو. حيث جاءت هاتان الاتفاقيتان ثمرة لجهود بذلت على مدار ثلاثين عاماً، وأعمال قام



بها مركز المرأة الذي أنشئ سنة 1946م، كهيئة تابعة للأمم المتحدة، فقد صدرت خلال هذه الفترة العديد من الاتفاقيات والبيانات الدولية، توجت بهاتين الاتفاقيتين اللتين أنصفتا المرأة في كثير من حقوقها، وأزالتا ما كانت تعانيه من تفرقة عنصرية لا تمت للإنسانية بصلة.

ولعل من أهم الحقوق المغيبة والتي أعادتها الاتفاقيتان للمرأة حقها الطبيعي في العمل، حيث نصت المادة (11) من اتفاقية سيداو على تقرير هذا الحق لكل امرأة باعتباره حقاً ثابتاً لجميع البشر، وحقها في اختيار نوعية هذا العمل دون إجبار من أحد، وحقها في التمتع بنفس فرص العمل التي يتمتع بها الرجل، بما في ذلك تطبيق معايير عمل موحدة في الاستخدام، وحقها في الأجر وجميع الحوافز المادية والمعنوية الأخرى مساواة تامة مع الرجل العامل. كما قررت هذه المادة للمرأة العاملة الحق في تلقي التدريب المهني بما في ذلك التلمذة الحرفية، والتدريب المهني المتقدم، والتدريب المتكرر، وحقها في الضمان الاجتماعي لا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وحقها في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب، وتكريساً لهذا الحق الأخير حظرت الفقرة الثانية من المادة المذكورة تشغيل المرأة الحامل في أعمال يثبت أنها تسبب لها الأذى، كما حظرت هذه الفقرة فصل المرأة العاملة من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، أو التمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع التوصية بفرض جزاءات جنائية على المخالفين.

كما قررت كذلك للأمم العاملة الحق في إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، وغير ذلك من الإجازات التي تقرر للعمال عموماً، وحق أبنائها في الرعاية الاجتماعية من قبل مؤسسة العمل، وذلك بتوفير شبكة من مرافق رعاية الأطفال. كما نص على نفس هذه الحقوق إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة الصادر سنة 1967⁽¹⁾ ف.

(1) تنص المادة 10 من الإعلان على أنه (تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة المتزوجة أو غير المتزوجة، بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ولا سيما:

ثانياً: الاتفاقيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية

أولت كل من منظمتي العمل العربية والدولية⁽¹⁾ اهتماماً كبيراً بالمرأة العاملة، فقررتا لها مظاهر متعددة من الحماية القانونية التي تتناسب مع وضعها وظروفها، سواء الجسدية أو الاجتماعية وبخاصة ما يتعلق بظروف العمل القاسية، كما كفلتا لها المساواة المطلقة في الحقوق والمعاملة بينها وبين الرجل، وبخاصة ما يتعلق بالحقوق المالية كالأجر والمكافآت والعلاوات.

ومن أبرز الاتفاقيات الدولية الصادرة عن هاتين المنظميتين تلك المتعلقة بحماية الأمومة وبالتشغيل الليلي للنساء والتشغيل في أعمال غير صحية أو خطيرة، واستخدام النساء ذات المسؤوليات العائلية، وتشغيل النساء في ظروف عمل قاسية، وهذا ما سيتضح أكثر بعد أن نستعرض مختلف الاتفاقيات الصادرة عن المنظميتين.

1. الحقّون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية أو أي سبب آخر، في تلقي التدريب المهني، وفي العمل. وفي اختيار المهنة ونوع العمل. وفي نيل الترقية في المهنة والعمل.
 2. حق تقاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل، والتمتع بمعاملة مساوية عن العمل ذي القيمة المساوية.
 3. حق التمتع بالإجازات مدفوعة الأجر، وبالأستحقاقات النقابية، والضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة أو غير ذلك من أسباب العجز عن العمل.
 4. حق تقاضي التعويضات العائلية على قدم المساواة مع الرجل).
- ⁽¹⁾ أسست منظمة العمل الدولية سنة 1919 م، وكانت في بداية أمرها منظمة تابعة لعصبة الأمم، إلا أن ربط هذه المنظمة ذات الطابع الاجتماعي بعصبة الأمم وهي منظمة سياسية لم يكن ليكفل لها النجاح في مهمتها، لذلك استقلت عن عصبة الأمم تدرجياً، من حيث شروط العضوية فيها فلم تعد عضوية منظمة العمل الدولية قاصرة على الدول الأعضاء في عصبة الأمم، وهذا الاستقلال هو الذي مكن المنظمة من الاستمرار في أداء مهمتها بعد زوال عصبة الأمم أثناء قيام الحرب العالمية الثانية. وفي سنة 1946م تم الاعتراف بمنظمة العمل الدولية كهيئة متخصصة ومستقلة وملحقة بمنظمة الأمم المتحدة، وعضويتها مفتوحة لكل الدول التي تطلب الانضمام إليها، ويقرر مؤتمر منظمة العمل قبولها حتى ولو لم تكن هذه الدول أعضاء في منظمة الأمم المتحدة، وتتكون منظمة العمل الدولية من مؤتمر العمل الدولي، ومكتب العمل الدولي، ومجلس الإدارة، انظر: عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، 1989م، ص 31. أما منظمة العمل العربية فقد تم تأسيسها بموجب اتفاقية أبرمها مؤتمر وزراء العمل العرب في بغداد سنة 1965 م وتضم هذه المنظمة في الوقت الراهن جميع الدول العربية. انظر: عبد الغني الرويمض، التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وأثرها على علاقات العمل، محاضرات مطبوعة بالآلة الكاتبة أقيمت على طلبه الدراسات العليا، كلية القانون، جامعة الفاتح، سنة 2000 ف ص 66.



أ. الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

1. الاتفاقيات المتعلقة بحماية الأمومة

تصدّرت هذه الاتفاقيات اتفاقية حماية الأمومة رقم (3) لسنة 1919م، والتي أقرها مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية في أول دورة له، وقد تمت مراجعتها بموجب اتفاقيتين أخريين هما الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952م بشأن حماية الأمومة، والاتفاقية رقم 183 لسنة 2000م بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة لسنة 1952م. وقد نصت الاتفاقية رقم 3 على أنها تسري على النساء العاملات اللاتي يؤدّين أعمالهن في منشآت تجارية أو صناعية عامة كانت أو خاصة (مادة 3). مما يعني أنها لا تسري على النساء اللاتي يؤدّين أعمالهن في أماكن أخرى كالمنشآت الزراعية والخدمية، وكذلك الأعمال المنزلية. في حين أن الاتفاقيتين رقم 103، 183 نصتا على أنهما تسريان على النساء العاملات بصرف النظر عن طبيعة أعمالهن (صناعية أو زراعية أو خدمية أو منزلية⁽¹⁾). وتطبق الاتفاقيات المذكورة على جميع النساء العاملات أياً كانت أعمارهن أو جنسياتهن، وسواء كن متزوجات أو غير متزوجات⁽²⁾، بعد ذلك تطرقت الاتفاقيات المذكورة إلى تنظيم الحقوق الأساسية للأم العاملة، والمتمثلة في حقها في الإجازة، وحقها في الحماية الصحية، وحقها في الإعانات المالية، وحقها في المساواة مع الرجل.

1. حق الأم العاملة في الإجازة

تصدت إلى تنظيم هذا الحق الاتفاقيات الثلاث السابق ذكرها، فقد نصت المادة الثالثة من اتفاقية سنة 1919م على عدم السماح للمرأة العاملة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع، مع إعطائها كامل مستحققاتها المالية خلال هذه الفترة، كما نصت ذات المادة على منح الأم العاملة بعد انتهاء الإجازة ومباشرة عملها الحق في نصف ساعة من الراحة مرتين يومياً خلال ساعات العمل لإرضاع طفلها.

⁽¹⁾ المادة 1/2 من اتفاقية سنة 2000 د، (تتطبق الاتفاقية على جميع النساء المستخدمات، بمن فيهن اللاتي يمارسن أعمالاً غير نمطية من العمل لدى الغير).

⁽²⁾ المادة 1 من اتفاقية سنة 2000 د، (في مفهوم هذه الاتفاقية ينطبق تعبير (امرأة) على أي أنثى دون تمييز).

أيضاً نصت المادة الرابعة من هذه الاتفاقية على منع صاحب العمل من إنذار المرأة العاملة بالفصل إذا تغيبت عن عملها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه ناتج عن الحمل أو الوضع، ويجعلها غير قادرة على استئناف العمل، ولكن إذا وصلت مدة الغياب حداً أقصى تحدده التشريعات الداخلية لكل دولة، يجوز لصاحب العمل أن يرسل إليها إنذاراً بالفصل ينتهي أثره خلال مدة الغياب.

من جانبها تطرقت الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 ف إلى تنظيم حق الأم العاملة في الإجازة، فجاءت بأحكام أكثر إنصافاً من تلك التي جاءت بها سابقتها. حيث نصت مادتها الرابعة على أن من حق أي امرأة عاملة الحصول على إجازة أمومة مدتها أربعة عشر أسبوعاً، وذلك عند تقديمها لشهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها، على أن هذه المدة يجب أن تتخللها فترة إلزامية بعد ولادة الطفل لا تقل مدتها عن ستة أسابيع. وهذا الحكم الأخير يفيد أن مدة الأربعة عشر أسبوعاً يجب أن تكون مقسومة على مرحلتين الحمل وما بعد الولادة، شريطة ألا تقل الإجازة الممنوحة للمرحلة الثانية عن ستة أسابيع.

من جانب آخر نصت المادة الخامسة من هذه الاتفاقية على حكم خاص بالمضاعفات المرضية الناجمة عن الحمل أو الولادة، حيث منحت الأم العاملة إجازة إضافية قبل بداية إجازة الأمومة أو بعد انتهائها، وذلك في حالة إصابتها بمضاعفات مرضية ناتجة عن الحمل أو الولادة، ويتم تحديد طبيعة هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفقاً للتشريعات الداخلية⁽¹⁾. وحرصاً من الاتفاقية على ضمان احترام صاحب العمل لهذه الحقوق نصت في مادتها الثانية على ضرورة أن تمنع التشريعات الداخلية للدول الأطراف صاحب العمل من إنهاء استخدام أي امرأة أثناء إجازة الأمومة، أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل ويكون الانتهاء فيها مستنداً إلى أسباب تتعلق بالحق في الأمومة. كما نصت هذه المادة على كفالة حق

(1) لم توضح المادة ما إذا كانت هذه الإجازة الإضافية مأجورة أم غير مأجورة، وإنما أوكلت هذه المهمة إلى التشريعات الداخلية للدول الموقعة عليها.



المرأة في العودة إلى نفس وظيفتها السابقة أو إلى وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر عند انتهاء إجازة أمومتها⁽¹⁾.

أيضاً تطرقت المادة العاشرة من الاتفاقية إلى حكم خاص يتعلق بالأمهات المرضعات، حيث كفلت بموجبه للأم العاملة حق الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية، ويتم تحديد مدة هذا التوقف أو التخفيض بموجب التشريعات الداخلية، وتعتبر فترات التوقف أو التخفيض هذه بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفقاً لذلك (مادة 10/2).

إذاً هذا بإيجاز ما يتعلق بحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة كما نظّمته اتفاقيات منظمة العمل الدولية، أما بخصوص الأنواع الأخرى من الإجازات، كالإجازة السنوية والأسبوعية، والعطل الرسمية، والإجازات الدراسية فإن المرأة العاملة تتساوى في ذلك مساواة كاملة مع أخيها الرجل⁽²⁾.

2. حق الأم العاملة في المساواة مع الرجل

المساواة في العمل مطمح إنساني حرصت اتفاقية الأمومة لسنة 2000 م على عدم إغفال النص عليه صراحة، فأوردته كبنء أساسي ضمن بنودها، حيث نصت المادة التاسعة على ضرورة أن تتخذ كل دولة عضو في الاتفاقية تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في الاستخدام ضد المرأة، سواء من حيث فرص الحصول على العمل أو الأجر أو الحوافز المادية والمعنوية الأخرى.

كما نصت المادة السابقة على ضرورة أن تشمل التدابير المتخذة حظر الاشتراط على المرأة عند تقدمها لشغل وظيفة ما أن تجري اختباراً يثبت عدم حملها، أو أن تقدم شهادة تفيد إجرائها لهذا الاختبار. إلا أن هذه المادة استثنت من ذلك الحالات التي تقرر فيها القوانين الداخلية إجراء هذا الاختبار، نظراً لأن طبيعة

(1) كان من الأولى أن يأتي هذا النص في المادة السادسة لكي يستوعب الإجازة الإضافية للأم العاملة.

(2) راجع كلاً من الاتفاقية رقم 14، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 25 أكتوبر سنة 1921 م، والاتفاقية رقم 52، الصادرة عن نفس المنظمة، في 4 يونيو سنة 1936م.

العمل لا تتناسب مع الوضع الصحي للمرأة الحامل أو المرضع، أو نظراً لوجود خطر جسيم على صحة المرأة أو الطفل.

3. حق الأم العاملة في الحماية الصحية

لأهمية هذا الحق حرصت على توفيره للمرأة العاملة كل من الاتفاقيتين رقم (3) لسنة 1919م، ورقم (183) لسنة 2000م، حيث نصت الاتفاقية الثالثة على ضرورة منح المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة إعانة مالية تكفي تماماً لإعاشتها هي وطفلها في حالة صحية جيدة، على أن تدفع هذه الإعانة إما من الأموال العامة للدولة أو عن طريق نظام للتأمين الاجتماعي، وتحدد كل دولة بدقة مقدار هذه الإعانة، ونصت هذه المادة على حق المرأة العاملة في الحصول على رعاية طبية مجانية من طبيب مختص أو قابلة مؤهلة وذلك طيلة فترة حملها.

كما نصت أيضاً على هذه الحقوق وزيادة الاتفاقية رقم (183) لسنة 2000 ف بموجب المادة السادسة منها، حيث أقرت للأم العاملة أثناء فترة إجازتها بحق الحصول على إعانات نقدية تكفل إعالتها وطفلها في ظل ظروف صحية مناسبة، ووفقاً لمستوى معيشة لائق، ويتم احتساب هذه الإعانات على أساس الأجر الذي تتقاضاه المرأة العاملة شريطة ألا تقل في جميع الأحوال عن ثلثي هذا الأجر⁽¹⁾.

ولكن حيثما لا تستوفي المرأة العاملة الشروط المطلوبة للإعانات النقدية وفقاً للتشريعات الداخلية، يكون من حقها الحصول على إعانات مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية، ونصت المادة السابقة أيضاً في الفقرة السابعة منها على ضرورة توفير إعانات طبية للمرأة وطفلها، تشمل الرعاية قبل الولادة وأثنائها وبعدها، وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة.

(1) هذه الإعانة المالية لا علاقة لها بحق المرأة في الأجر أثناء فترة إجازتها. وذلك لأن هذه الإجازة مدفوعة الأجر كما سبق القول، وإنما الذي يربطها بالأجر هو طريقة احتسابها فقط. وهذا يعني أن المرأة العاملة تستحق خلال إجازة أمومتها أجراً كاملاً لتسيير حياتها المعتادة. وكذلك إعانة نقدية أخرى تقدر بثلثي أجرها على الأقل لمواجهة الظروف غير العادية التي تمر بها بسبب الحمل والولادة والرضاعة.



2. الاتفاقيات المتعلقة بحماية المرأة العاملة من ظروف عمل غير مناسبة

المرأة بما يتخلل حياتها من أوضاع غير طبيعية مقارنة بالرجل، كالحمل، والولادة، والرضاعة، وما يصاحبها من مضاعفات مرضية، وكذلك بما تتميز به من بنية جسدية تختلف عن خشونة الرجال وقدرتهم على التحمل، كانت محل اهتمام لكثير من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، أهمها الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919م، الخاصة بعمل النساء ليلاً، والمعدلة بموجب الاتفاقية رقم (41) لسنة 1934م، بشأن عمل المرأة ليلاً، والاتفاقية رقم (45) لسنة 1935م، بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بجميع أنواعها، واتفاقية حماية الأمومة لسنة 2000م.

1. حماية المرأة العاملة بحظر العمل الليلي

نصت على هذا الحظر كل من الاتفاقيتين رقم (4)، (41)، حيث نصت الاتفاقية الرابعة في مادتها الثالثة على مبدأ عام مفاده عدم جواز تشغيل المرأة ليلاً⁽¹⁾ في أي منشأة صناعية⁽²⁾ عامة أو خاصة أو في أي فرع من فروعها.

لكنها أوردت على هذا المبدأ ثلاث استثناءات رئيسية، يتعلق الأول بالمنشآت الصناعية الأسرية، أي التي يعمل فيها أفراد من أسرة واحدة، ويتعلق الثاني بحالات القوة القاهرة، عندما يحدث توقف في العمل في أي منشأة لم يكن في الحسبان توقعه، وليس له طابع التكرار، أما الاستثناء الثالث فيتعلق بالحالات التي يتناول فيها العمل مواد قابلة للتلف السريع، وكان العمل الليلي ضرورياً للمحافظة عليها من هذا

(1) نصت الاتفاقية في مادتها الثانية على أنه في مفهوم هذه الاتفاقية تعني كلمة (الليل) فترة من إحدى عشرة ساعة متوالية على الأقل، يدخل فيها فاصل زمني ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الخامسة صباحاً). كما نصت على ذات الحكم حرفياً الاتفاقية رقم (41) في مادتها الثانية.

(2) نصت الاتفاقية في مادتها الأولى على نماذج متعددة من الصناعات التي تطبق عليها أهمها: الصناعة الإنتاجية والإصلاحية والاستخراجية، وأعمال التنظيف والزخرفة والصلق والتفقيت، وبناء السفن، وتوليد ونقل الطاقة الكهربائية، والمقاولات بشتى أنواعها، والتركيبات.

التلف. أعادت النص على هذه الأحكام أيضاً ودون إضافة تذكر الاتفاقية رقم (41) لسنة 1934م بشأن عمل المرأة ليلاً.

2. حماية المرأة العاملة بحظر العمل تحت سطح الأرض

نصت على هذه الحماية القانونية الاتفاقية رقم (45) لسنة 1935م التي صدرت أساساً لهذا الغرض، حيث أقرت بموجب مادتها الثانية مبدأ عاماً مفاده عدم جواز استخدام أي امرأة، أيًا كان سنها للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم. إلا أنها وكسابقها أوردت جملة من الاستثناءات التي بررت وجودها بعض الظروف الخاصة، هذه الاستثناءات نصت عليها المادة الثالثة من الاتفاقية بقولها: (يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تستثني من الحظر المشار إليه أعلاه:

- ❖ النساء اللاتي يشغلن مناصب في الإدارة ولا يؤدين أعمالاً يدوية.
- ❖ النساء العاملات في الخدمات الصحية وخدمات الرعاية.
- ❖ النساء اللاتي يقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض.
- ❖ أي نساء أخريات يتعين عليهن النزول أحياناً إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي).

إذاً هذه الاتفاقية كما يتضح من خلال الجمع بين مادتيها الثانية والثالثة أقرت مبدأ عاماً ومطلقاً مفاده تحريم استخدام المرأة أيًا كانت سنها تحت سطح الأرض في عمل يدوي يتعلق باستخراج المعادن من المناجم.

3. حماية المرأة العاملة عن طريق إبعادها عن الأعمال الشاقة

نصت على هذه الحماية المادة الثالثة من اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000م بقولها: (تتخذ كل دولة عضو في الاتفاقية، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، تدابير مناسبة لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل، أو حيث يقرر تقييمه بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها).



إذا بموجب هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل أن يعرض المرأة الحامل أو المرضع لظروف عمل غير مناسبة، من شأنها أن تلحق بها أو بطفلها أو بجنينها الأذى، كأن يعرضها مثلاً للعمل وقوفاً ساعات طويلة من النهار، أو يستخدمها في أعمال تحتاج لبذل مجهود عضلي شاق، وإذا خالف صاحب العمل هذا الحظر فإن الاتفاقية توصي الدولة الموقعة عليها باتخاذ إجراءات رادعة ضده.

ب . الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية

صدرت عن منظمة العمل العربية منذ إنشائها سنة 1965م وحتى الآن مجموعة كبيرة من الاتفاقيات الدولية، اهتمت في عمومها بتنظيم العلاقة القانونية بين أطراف العمل الثلاث (الدولة والعمال وأصحاب العمل)، وحفظت لبنات يعرب حقوقهن في مواجهة الجميع.

من أهم الاتفاقيات التي ركزت بشكل كبير على المركز القانوني للمرأة العربية العاملة، الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966م، بشأن مستويات العمل، والاتفاقية رقم (5) لسنة 1976م بشأن المرأة العربية العاملة، والاتفاقية رقم (7) لسنة 1977م، بشأن السلامة والصحة المهنية، فقد نصت هذه الاتفاقيات مجتمعة على كفالة مجموعة من الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة، يأتي في مقدمتها حقها في الإجازة، وحقها في ظروف عمل مناسبة، وحقها في الأجر وسائر الحوافز الأخرى مساواة في ذلك مع الرجل.

1. حق المرأة العاملة العربية في الإجازة

نظمت هذا الحق كل من الاتفاقيتين رقم (1) بشأن مستويات العمل، ورقم (5) بشأن المرأة العاملة. حيث نصت الاتفاقية رقم (1) في جزئها الثاني على أن للمرأة العاملة حق الحصول على إجازة مدفوعة الأجر قبل الوضع وبعده لا تقل مدتها عن عشرة أسابيع، وقد اشترطت لثبوت هذا الحق أن تكون المرأة العاملة قد أمضت لدى صاحب العمل نفسه مدة ستة شهور على الأقل⁽¹⁾.

(1) قارن الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي لم تشترط مثل هذا الشرط الغريب والتعسفي في حق المرأة، وذلك لأن إجازة الأمومة هي حق يمنح للمرأة العاملة لأسباب إنسانية تتعلق بحالتها الصحية، وحالة جنينها أو مولودها، ولا علاقة لها بمدة العمل.

وتفعيلاً لذلك نصت الاتفاقية على اعتبار أن فصل العاملة خلال فترة إجازتها يعد فصلاً تعسفياً، ما لم يثبت أنها مارست عملاً في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة. أيضاً نصت الاتفاقية على ضرورة منح الأم العاملة فترات دورية للراحة يحدد مدتها التشريع الوطني، وذلك لكي تقوم خلالها بإرضاع طفلها رضاعة طبيعية.

من جانبها كذلك تطرقت الاتفاقية رقم (5) بشأن المرأة العاملة العربية إلى الحق في إجازة الأمومة، فنصت في بندها الثالث المتعلق برعاية الأمومة على أن للمرأة العاملة الحق في إجازة مدفوعة الأجر قبل الوضع وبعده لا تقل مدتها عن عشرة أسابيع⁽¹⁾، على ألا تقل الإجازة التي تحصل عليها بعد الوضع في جميع الأحوال عن ستة أسابيع، كما منحت هذه الاتفاقية كذلك للأم العاملة الحق في إجازة مرضية خاصة في حالة تعرضها لمرض ناجم عن الحمل أو الوضع، على ألا تحسب هذه الإجازة ضمن إجازة الأمومة السابقة. وتفعيلاً لتمتع المرأة بهذه الحقوق نصت الاتفاقية في الفقرة الثالثة من البند الثالث على حظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو غيابها بإجازة الوضع أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

من جانب آخر نصت الاتفاقية المذكورة على نماذج أخرى من الإجازات النسائية، منها ما جاء في الفقرة الرابعة من البند الثالث، التي منحت الزوجة العاملة حق الحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة زوجها في حال انتقاله إلى مكان آخر غير مكان عملها الأصلي، وكذلك ما نصت عليه الفقرة الخامسة من ذات البند عندما منحت الأم العاملة حق الحصول على إجازة غير مأجورة لرعاية أطفالها، وذلك في حالة انقضاء إجازة الأمومة السابق توضيحها.

2. حق المرأة العاملة في ظروف عمل مناسبة

كفلت للمرأة العاملة العربية هذا الحق الاتفاقيات رقم (1)، (5)، (7) السابق ذكرها، حيث نصت الاتفاقية رقم (1) بشأن مستويات العمل على مجموعة من

(1) فارن الاتفاقية الخاصة بحماية الأمومة والصادرة عن منظمة العمل الدولية، سنة 2000م، (حيث حددت مدة الإجازة بأربعة عشر أسبوعاً).



الأحكام تهدف في عمومها إلى إقصاء المرأة العاملة عن ظروف عمل لا تتناسب مع أوثقتها.

من بين هذه الأحكام تلك التي تحظر على المرأة العمل في المناجم تحت سطح الأرض، وسائر الأعمال الخطيرة الأخرى، أو المضرة بالصحة العامة أو الأعمال الشاقة، والتي يتم تحديدها بموجب الشرائع الداخلية لكل دولة، كما نصت الاتفاقية كذلك على حكم يقضي بتحريم العمل الليلي للمرأة، وأوكلت مهمة تحديد المقصود بظرف الليل إلى التشريع الداخلي لكل دولة، من جهة أخرى نصت الاتفاقية على إلزام صاحب العمل بتوفير مقاعد تؤمن راحة النساء العاملات، كما ألزمته إذا كان يستخدم عدداً كبيراً من النساء أن يوفر داراً لحضانة أطفالهن ورعايتهم.

من جانبها نصت الاتفاقيتان رقم 5، 7 على أحكام أخرى تهدف إلى توفير ظروف عمل مناسبة للمرأة العاملة، فقد قضت الاتفاقية رقم 7 بحظر تشغيل الأحداث من الجنسين دون الخامسة عشر في أي نشاط عملي، وحظر تشغيل الأحداث دون الثامنة عشر في الصناعات الخطيرة أو الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات واللوائح الداخلية لكل دولة، كذلك حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة أو الشاقة أو المضرة بالصحة.

أيضاً نصت الاتفاقية رقم (5) على أحكام أخرى أكثر إنصافاً للمرأة العاملة، من ذلك ما نصت عليه في بندها الثاني من حظر تشغيل النساء ليلاً، وفي الأعمال الشاقة أو الخطيرة أو الضارة بالصحة أو بالأخلاق، مع تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة لحملها، وفي الفترة الأولى بعد ولادتها، وكذلك نصت هذه الاتفاقية وفي ذات البند على التزام صاحب العمل الذي يستخدم نساء بمهيد دار للحضانة بمفرده أو شراكة مع أصحاب عمل آخرين وفقاً لشروط تحددها التشريعات الداخلية لكل دولة.

3. حق المرأة العاملة في الأجر وسائر الحوافز الأخرى

لأهمية هذا الحق بالنسبة للمرأة العاملة اهتمت بتنظيمه الاتفاقيتان رقم (5)، (6) السابق الإشارة إليهما، حيث نصت الاتفاقية الخامسة في بندها الأول على

ضرورة مساواة المرأة بالرجل مساواة كاملة في الأجور والمكافآت والترقية الوظيفية عند تكافؤ مراكزهما القانونية، كما نصت كذلك على ضرورة المساواة في التمتع بفرص العمل في كافة المجالات عند تساوي المؤهلات العلمية، وكذلك المساواة في كافة شروط وظروف العمل، كالمعاملة الحضارية، والحوافز المعنوية الأخرى كشهادات التقدير، والمكافآت التشجيعية، وفرص الحصول على الإجازات الدراسية، والتدريب المهني، وحالات النقل والتدب، وغير ذلك. أيضاً من جانبها تطرقت الاتفاقية السادسة وبحكم وحيد لحق المرأة العاملة في الأجر، حيث نصت في الجزء الثاني منها على ضرورة منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تساوي العمل.

الخاتمة

نستنتج مما سبق أن ما يسمى بالقانون الدولي للعمل حاول جاهداً تلبية آمال المرأة العاملة في الحصول على ظروف عمل مناسبة، تتساوى فيها مع أخيها الرجل، حيث صدرت في هذا الشأن جملة من الاتفاقيات الدولية انطلقت في عمومها من غاية واحدة، وهي القضاء على كل تمييز في مجال عمل المرأة، سواء جاء هذا التمييز مسبقاً عند بحثها عن العمل، أو جاء لاحقاً عند ممارستها لهذا العمل.

ومن ذلك مثلاً مساواتها المطلقة مع الرجل في الانتفاع بفرص العمل المتاحة، وفي الأجر وسائر الحوافز المادية والمعنوية الأخرى، كالعلاوات والمكافآت، والترقية، والإجازات السنوية والأسبوعية والدراسية، والمرضية، أيضاً وفرت الاتفاقيات الدولية للمرأة العاملة مناخاً خاصاً من العمل يتلاءم وظروفها الأنثوية، بما يعترئها من حالات حمل ووضع وإرضاع، وما يصاحب كلاً منها من مضاعفات مرضية، حيث قررت لها الحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر، وفي إجازة إضافية لإجازة الأمومة عند إصابتها بعوارض صحية لها علاقة بالحمل أو الوضع.



قائمة بأهم المراجع

الاتفاقيات الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948م.
 2. قرار الجمعية العامة رقم 2200 (د21) الصادر بتاريخ 16 ديسمبر 1966م، بشأن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
 3. قرار الجمعية العامة رقم 2263 (د22) الصادر بتاريخ 7 نوفمبر 1967م، بشأن إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة.
 4. قرار الجمعية العامة رقم 2106 (د20) المؤرخ في 21 ديسمبر 1965م بشأن اعتماد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:
5. الاتفاقية رقم (3) بشأن استخدام النساء قبل وبعد الوضع، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1 أكتوبر 1919م.
 6. الاتفاقية رقم (4) بشأن عمل النساء ليلاً، والصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1 أكتوبر 1919م.
 7. الاتفاقية رقم (41) بشأن عمل المرأة ليلاً، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 4 يونيو 1934م.
 8. الاتفاقية رقم (45) بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 4 يونيو 1935م.
 9. الاتفاقية رقم (183) بشأن حماية الأمومة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 30 مايو 2000م.
- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:
10. الاتفاقية رقم (1) بشأن مستويات العمل، الصادرة عن مؤتمر وزراء العمل العرب في دورته الثانية بالقاهرة، بتاريخ نوفمبر 1966م.
 11. الاتفاقية رقم (6) بشأن مستويات العمل (معدلة)، والصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة بالإسكندرية، بتاريخ مارس 1976م.

12. الاتفاقية رقم (5) بشأن المرأة العاملة العربية، والصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة بالإسكندرية، بتاريخ مارس 1976م.
13. الاتفاقية رقم (7) بشأن السلامة والصحة المهنية، والصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة بالإسكندرية، بتاريخ مارس 1977م.