

## الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة

المستشار الدكتور محمود سلامة\*

### مقدمة:

أدت الثورة الصناعية وما صاحبها من ازدهار اقتصادي إلى زيادة حالات خروج المرأة للعمل وذلك لقيام الحاجة لكسب لقمة العيش ومواجهة مقتضيات الحياة ومستلزماتها المختلفة.

وقد شهدت العقود الأخيرة خروجاً واسعاً للمرأة إلى سوق العمل وأصبح عمل المرأة سمة من سمات معظم المجتمعات المعاصرة وحقيقة واقعة فرضت نفسها بحيث لم يعد ممكناً تجاهلها. وقد أصبح حجم هذا العمل ونوعيته يتوقفان، اتساعاً أو ضيقاً، بمقدار اتساع نطاق اقتصاديات البلدان المختلفة ودرجة تطورها.

وكان طبيعياً أن يكون دخول المرأة لسوق العمل واقتحامها التدريجي لمجالاته العديدة مثيراً لمشكلات من طبيعة مغايرة لتلك التي تتعلق بالرجل فرضتها طبيعة المرأة وظروفها وشروط عملها.

لذلك فقد حظي عمل المرأة باهتمام منظمة العمل الدولية التي قامت بإرساء معايير دولية وإنسانية لحماية وتأمين ظروف العمل في بيئة إنسانية لائقة وكريمة لها.

---

\* المستشار القانوني لوزير العمل والشؤون الاجتماعية (البحرين)، ونائب رئيس هيئة قضايا الدولة (مصر)، والمنتدب للتدريس بالجامعات المصرية، والمستشار القانوني للهيئة العامة للاستثمار بمصر (سابقاً)

وانطلاقاً من دورها في حماية حقوق الإنسان وتحقيق المساواة بين المرأة والرجل وعدم التمييز بينهما، فقد بذلت الأمم المتحدة جهوداً كثيرة على صعيد حماية المرأة وأصدرت العديد من المواثيق والإعلانات التي توفر الحماية لحقوقها الاقتصادية والاجتماعية وركزت في سنواتها الأخيرة على دورها في تحقيق التنمية على قدم المساواة مع الرجل.

في خضم هذا الاهتمام العالمي بالمرأة العاملة، فقد اهتمت منظومة العرب الأولى، جامعة الدول العربية، بحماية المرأة العاملة العربية وبذلت العديد من الجهود لتوفير شروط عمل وظروف مناسبة لها وذلك قبل إنشاء منظمة العمل العربية التي ساهمت في توفير الحماية للمرأة العاملة العربية.

وبالتوازي مع هذه الجهود الدولية والعربية لحماية المرأة العاملة، فقد تدخل المشرع الوطني في سائر بلدان العالم لتنظيم عمل المرأة ووضع الضوابط التي تكفل حماية أمومتها وضمان حد أدنى من الشروط الإنسانية في ممارسة عملها. وهو ما فعله المشرع العربي في تشريعات العمل العربية.

وإذا كانت المرأة العاملة قد حظيت بحماية تدريجية منذ بداية هذا القرن، فإن المرأة العاملة المسلمة قد ترسخت حقوقها منذ أربعة عشر قرناً، حيث قرر الإسلام حق المرأة في العمل بالمساواة مع الرجل وكفل لها الحماية اللازمة.

وفي ضوء ما تقدم نقسم هذا الموضوع إلى أربعة مباحث على النحو الآتي: المبحث الأول: حماية المرأة العاملة في الإسلام.

المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في مستويات العمل الدولية.

المبحث الثالث: حماية المرأة العاملة في مواثيق الأمم المتحدة وإعلاناتها.

المبحث الرابع: حماية المرأة العاملة في مستويات وتشريعات العمل العربية.

## المبحث الأول

### حماية المرأة العاملة في الإسلام

العمل قديم، قدم الوجود الإنساني، فبالعمل انتقل الإنسان من البدائية إلى التحضر. وبالعمل أيضاً ازدهرت الحضارات، وقاد الإنسان مسيرة التقدم من تطورات صناعية واقتصادية واجتماعية.

فالعمل حق وواجب وشرف تؤديه المرأة بظروف متكافئة مع الرجل. وقد أكد الإسلام هذه الحقيقة في قوله تعالى في سورة آل عمران: ﴿فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض﴾، ويقول عز من قائل في سورة النساء: ﴿للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن﴾.

فالحديث عن العمل لا يعني أبداً عمل الرجل وحده، بل هو بالقدر ذاته يعني عمل المرأة أيضاً. وإذا كانت النوااميس الطبيعية والشرائع - سماوية ووضعية - شاعت أن تقيم نوعاً من تقسيم العمل بين المرأة والرجل من منظور الطبيعة والتكوين الفيسولوجي، فإن هذا التقسيم لا يعني ألبتة تجاهل دور المرأة كشريك للرجل في مواقع العمل والإنتاج. فمدلول العامل عند إطلاقه - ينسحب على المرأة والرجل.

والإسلام، كرسالة للبشرية جمعاء، جاء لرفع الظلم عن بني البشر، مهما اختلفت أجناسهم وأعراقهم ومللهم. كما كان الإسلام بحق ثورة لاستئصال الحيف الواقع على المرأة الذي ينكر إنسانيتها، فالإسلام أقر إنسانية المرأة ورفع عنها ما كانت تعانيه عبر التاريخ من ظلم واضطهاد.

ولعلّ الوقوف على مكانة المرأة في الأمم والحضارات الأخرى ما يكشف عن المكانة التي تبوأتها المرأة في الإسلام.

ففي المجتمع اليوناني القديم، كان ينظر إلى المرأة باعتبارها أدنى من الرجل من حيث الملكات العقلية، وأقل سموً من الناحية الأخلاقية، وقد فرضت على المرأة اليونانية القيود الاجتماعية.

وكان العصر الروماني استمراراً في كثير من مفاهيمه للعصر اليوناني الذي سبقه، حيث خضعت المرأة في الجزء الأكبر من هذا العصر لنظام الوصاية.

واتسمت التقاليد القديمة لدى الفرس والهندوس بتحقيق المرأة واعتبارها سبب الشرور والسخط لدى الآلهة. كما كانت المرأة تحت سلطة الزوج يتصرف بها كما يتصرف في ممتلكاته وأمواله<sup>(١)</sup>.

وقد عانت المرأة قبل الإسلام في المجتمع الجاهلي، من بعض العادات الاجتماعية الموروثة والمتأثرة بقيم الأقوام المجاورة وتقاليدهم. ولقد عبر القرآن الكريم عن هذه العادات الجاهلية بقوله تعالى في سورة النحل: ﴿وَإِذَا بَشَرَ أَحَدُهُم بِالْأُنْثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ، يَتَوَارَىٰ مِنَ الْقَوْمِ مِنْ سُوءِ مَا بُشِّرَ بِهِ، أَيُمْسِكُهُ عَلَىٰ هُونٍ أَمْ يَدُسُّهُ فِي التُّرَابِ﴾.

ولما جاء الإسلام العظيم، ومست رحمة حياة المرأة، فردَّ عنها طغيان القساة من الرجال، وحرر إنسانيتها روحاً وجسداً حين أتاح لها أن تتزود من العلم ما تشاء، وحصَّن حقوقها المالية حتى لا تذهب بها أثرة الأقرباء أو الغرباء، وربطها برسالة الأمة الكبيرة ودعوتها العامة، فهي في السلم أو الحرب عنصر فعّال وظهير قوي، وفي نطاق تعاليم الإسلام لا يقل وعي المرأة عن الرجل بقضايا الدين والدنيا. لقد رأينا المرأة في صدر الإسلام، لا تقل عن الرجل علماً، ولا جهداً في خدمة دينها وأمته وبيتها وولدها.

(١) المرأة العاملة العربية والتنمية، تقرير المدير العام لمؤتمر العمل العربي المقدم إلى الدورة (٢٠)، أبريل ١٩٩٣ ص ١٣ وما بعدها؛ تطور الفكر السياسي في العصور القديمة والوسطى، د. جورج سعد، ١٩٩٥، ص ١٨٧، حقوق الإنسان في الإسلام، د. محمد عبدالرحمن بكر، بحث مقدم لندوة حقوق الإنسان بدولة الإمارات العربية المتحدة التي نظمتها جمعية الحقوقيين وجمعية الاجتماعيين في ديسمبر ١٩٩٢، ص ٩١، الحجاب، لأبو الأعلى المودودي، ص ٢٤٤.

وما كان نساء الصحابة والتابعين جاهلات بكفاح الإسلام في أرجاء الجزيرة ضد الوثنية، أو جاهلات بكفاحه بعد ضد الفرس والروم<sup>(١)</sup>.

وتكريم الإسلام للمرأة ورفع الظلم عنها ينطلق من اعتقاد راق في نظرته إلى الإنسان، حيث جعل الله عز وجل الإنسان خليفة في الأرض، لعمارتها، وإقامة أحكام شريعته فيها، قال تعالى: ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً﴾، وقوله عز وجل في سورة الإسراء: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾.

وأكد الإسلام المساواة بين المرأة والرجل في الخلق والنفس وإن كانت لكليهما صفات جسدية وخلقية مختلفة. ويقول المولى عز وجل في محكم التنزيل في سورة النساء: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ، إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾ وقوله تعالى في سورة الحجرات: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ﴾، وقوله عز من قائل في سورة النساء: ﴿خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا﴾ وقوله تعالى في سورة الإسراء: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾.

ويظهر مما تقدم أن الإسلام يقدم منظوراً واقعياً راقياً لحقوق الإنسان في تشريعاته، منسجماً مع الفطرة الإنسانية، ومحددات الحقوق بأوامره ونواهيه الشرعية، ومبيناً الكيفية التي يتم بها تأكيد تلك الحقوق وضمانات ممارستها، والأداة التي يناط بها إقامتها، وهذا كله بخلاف ما تقرر في الفكر

(١) ركائز الإيمان بين العقل والقلب، لفضيلة الإمام الشيخ محمد الغزالي، ١٩٨٨، ص ٢٤٤ وما بعدها.

الغربي الرأسمالي، الذي يقوم على تنظير مجرد لحقوق الإنسان يرتبط في مصدره بالحرية والطبيعة وفي تحصيلها ونيلها على قدرة الإنسان على ما يراه من مصلحة<sup>(١)</sup>.

ومن بين طائفة الحقوق التي قررها الإسلام للجميع ذكوراً وإناً، حق العمل، حيث أمر الله سبحانه وتعالى الإنسان بالعمل والسعي لتحصيل الرزق من خلال الوسائل المشروعة في قوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾، وقوله عزّ من قائل في سورة آل عمران: ﴿فَاسْتَجَابْ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ﴾، وقوله عزّ وجلّ في سورة النساء: ﴿لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ﴾.

وإقرار الإسلام لحق المرأة في العمل، فضلاً عن كونه حقاً إنسانياً يتفرع عن الشخصية الإنسانية، فإنه يمكنها من المساهمة في نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية، بما يحقق الخير لمجتمعها، ويمتد إلى كيان الأسرة ذاتها بما تقوم عليه من تعاون أعضائها وتآلفهم.

كما أن تقرير الإسلام لهذا الحق للمرأة لا ينطوي على تجاهل لطبيعتها، وإنما شرط ممارسته أن يكون عملها مناسباً لطبيعتها وملائماً لفطرتها، وألا يخل بمسؤوليتها كراعية لبيتها وزوجها وولدها، وأن يكون استثمارها لوقتها موازناً بين واجباتها قبل أسرتها، وبين دورها باعتبارها عنصراً مفيداً ومنتجاً في مجتمعها. فالإسلام في تقريره حق العمل للمرأة غايته أن يقيم بين الرجل والمرأة جسوراً يترقّانها لعمارة الأرض، لا تتحقق بقطعها، بل بتواصلها ووجودها معاً، فكلهما قوة منتجة لها حظها من كسبها، قال تعالى: ﴿إِنِّي لَا

(١) انظر لمزيد من التفصيل د. محمد أحمد مفتي، د. محمد صالح الوكيل، النظرية السياسية الإسلامية في حقوق الإنسان الشرعية، ١٩٩٠، ص ٣٤ وما بعدها، وانظر أيضاً الإسلام حداثاً وحضارة لفضية الإمام الشيخ / محمد متولي الشعراوي، ١٩٨٢، ص ٧٥، ٧٦.

أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض». والمرأة وإن كانت سكناً للرجل إلا أنهما مكلفان معاً بأن يضربا في الأرض، قال تعالى: ﴿فامشوا في مناكبها﴾ فلا تكون لهما إلا ذللاً.

ولقد أجملت المحكمة الدستورية العليا في مصر هذه المفاهيم المتقدمة في حكم حديث جداً لها تقول فيه<sup>(١)</sup>: «المرأة شريكة الرجل في عمارة الأرض وغيرها من أشكال الحياة وأنماطها بما يتفق مع طبيعتها، ولا يخل بكمال رعايتها لأسرتها وفق تعاليم دينها، تقديراً بأن عملها لا يجوز أن ينفصل عن الضوابط الشرعية سواء في حدودها أو آدابها، وأن إنكار حقها في العمل على إطلاق، قد يوقعها في الضيق والحر، فلا ييسر شؤونها، أو يعينها على أداء مسؤوليتها حتى نحو بيتها وأفرادها.

بل إن ممارستها لأعمال ينهض بها مجتمعتها ولا يعارضها الشرع، ينفذ عنها عوامل الخمول، ويستنهض ملكاتها، فلا يكون نشاطها إلا تواجداً ميسراً للحياة وفق متطلباتها من أوضاع العصر، يفتح أمامها أبواباً للعمل الصالح. بدءاً من طلبها العلم وتعليمه، إلى معاونتها لنفسها ولأسرتها، إلى اقتحام آفاق جديدة تنمو بها مداركها ويتحدد على ضوئها بنيان مجتمعتها، وانعزال المرأة عنها يقلص اهتماماتها وعلمها ووعيها، وتواصلها مع الحياة والناس من حولها - وكلما كان تفاعلها معها ومعهم جاداً خيراً - يثير يقظتها ولا يشينها، وربما حملها تعقد مجتمعتها المعاصر، واتساع دائرة احتياجاتها على مغادرة بيتها لقضائها، وإذا كان الإحسان إلى المرأة في ذاتها يفترض تربيته وتقويمها وتعليمها وإحسانها وغض بصرها وأن تدع ما يريبها إلى ما لا يريبها، إلا أن منعها من عمل جائز شرعاً لرجحان المصلحة فيه، إهدار لآدميتها.

(١) حكمها الصادر في الدعوى رقم ١٤/١٨ ق دستورية، جلسة ١٩٩٧/٥/٣، الجريدة الرسمية، العدد (٢٠) في ١٩٩٧/٥/١٥، منشور بمجلة هيئة قضايا الدولة، س ٤١ ع ٣، ١٩٩٧، ص ١٤٨.

وردها عن العمل المشروع لاحتمال انحرافها، مؤداه أن أنوثتها وطهرها لا يجتمعان، وأن دينها لن يعصمها من الانزلاق، وأن تساويها مع الرجل - وفيما عدا الدائرة المحدودة التي تظهر فيها فوارق التمييز بينهما - ليس أصلاً ثابتاً في عقيدتها، وأن توحيدها مع الرجل في أصل نشأتها وتكاليفها ومثوبتها وجزائها، لا ترشحها للعمل الصالح، سواء في مجال الإعمار أو غيره مما هو مشروع من مظاهر الحضارة، وأن صونها لحرمتها وتساميتها عن المبال، يقتضيها أن تقر في بيتها، فلا يكون شأن واجباتها الاجتماعية شأن الرجل، وهو ما نفاه الله تعالى حين أمرهما معا بأن يسعيا بين الناس معروفاً، وأن ينهيا عما يعد منكراً خبيثاً، وكذلك حين كفل لهما - عز وجل - الجزء الأوفى عن صالح أعمالهم: ﴿من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن، فلنحيينه حياة طيبة، ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون﴾، إن المرأة عضو في مجتمعها، ودينها يقفها عند حدود شريعتها وتوازنها المقسط، وبقدر تقيدها بأوامرها ونواهيها، وقيامها بالأعمال التي لا تسحق أنوثتها، ولا تخل كذلك بمصلحة أسرتها، فإن منعها منها لا يكون إلا افتئاتاً على إنسانيتها.

وفي موضع آخر تقول المحكمة: «المشرع لا يرخص للمرأة بالعمل خارج بيتها لمجرد ضمان استقلالها اقتصادياً سواء عن زوجها أو عن أسرتها، وإنما لأن هذا العمل يؤثر في كثير من نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وقد يكون مطلوباً منها وجوباً أو يصون ماء وجهها أن يراق، وهو في الأعم يكفل الخير لمجتمعها، ويمتد إلى كيان الأسرة ذاتها بما تقوم عليه من تعاون أعضائها وتآلفهم.

وشرط ذلك أن يكون عملها مناسباً لطبيعتها موائماً لفطرتها، وألا يخل بمسئوليتها كراعية لبيتها وزوجها وولدها، وأن يكون استثمارها لوقتها موازناً بين واجباتها قبل أسرتها، وبين دورها باعتبارها عنصراً منتجاً ومفيداً في مجتمعها.

والقول بأن خير حال المرأة أن تقر في بيتها مردود بأن لها مثل ما



عليها معروفاً فلا يقوم زوجها بإيوائها وحمايتها ورعايتها والإنفاق عليها ليقهر إرادتها، ولا ليمحق كيانها بما يباشره من سلطان كاسر عليها، بل هي كالرجل مدعوة لتحقيق الخير لمجتمعها، ومن خلال تفاعلها مع الجماعة التي تعيش بينها - وعلى ضوء ارتباطها بتعاليم دينها - تتحدد أنماط سلوكها واتجاهاتها وقيمها، بل إنها تطور ما يكون موروثاً منها وفق الأدوار التي تتطلبها بيئتها، وإباحتها هي الأصل ما لم يقم الدليل على تحريمها، وتحكيم القانون في علاقاتها بغيرها ليس حلاً ملائماً، كذلك فإن استقلال شخصها لا يعني بالضرورة انعزالها عن بيتها، ولا تمردها على زوجها، ولا أن تنقل لأسرتها ما يعارض مثلها من أوضاع مجتمعها، ولا دليل على أن عمل المرأة يوهن علاقتها بزوجها، أو يقلص من دوره، بل ربما كان تكيفها مع واقعها أكثر احتمالاً تبعاً لنضجها واستقرارها نفسياً وانفعالياً، فلا يمتد القلق والتوتر إلى أسرتها، بل ينداح عن دائرتها، وكثيراً ما تظفر المرأة - ومن خلال عملها - بفرص تكفل إيجابيتها وقدرتها على الابتكار، فلا تكون حركتها في بيتها إلا إمتداداً لثقتها بنفسها، ونهراً متدفقاً بأشكال من المودة والعون التي ترجوها لبيتها ولزوجها».

ويتضح مما تقدم أن المرأة المسلمة قد ترسخت حقوقها منذ أربعة عشر قرناً في دستور الدساتير، في دستور إلهي ليس من صنع البشر، وهو القرآن الكريم. إن مبادئ العدل والمساواة وتكافؤ الفرص والحرية التي أصبحت في القرن العشرين عنواناً لتقدم الأمم والشعوب وعلامة على رقيها وتطورها، هذه المبادئ قررها الإسلام وقرر غيرها منذ بزوغ فجره، الأمر الذي يعزز كرامة المرأة المسلمة ويرفع منزلتها.

فلقد كرم الإسلام المرأة ورفع شأنها وأنصفها، ومنحها كثيراً من الحقوق التي كانت محرومة منها، وأرسى دعائم نظرية متكاملة لحقوق الإنسان، وذلك قبل أن تعرف مبادئ المساواة وحقوق الإنسان طريقها إلى الفكر الغربي من خلال وثائق الحقوق التي بدت كمنازل وسط الظلام الدامس الذي غلف تلك الحقوق، منها وثيقة «الماجنا كارتا» التي صدرت عام

١٢٢٥ لتسجيل حقوق شعب إنجلترا في مواجهة الملك، ووثيقة إعلان الاستقلال الأمريكي في عام ١٧٧٦ التي بدت من خلال صياغتها بصمات الفلاسفة الأوروبيين أمثال جون لوك، وجان جاك روسو وفولتير ومونتسكيو وغيرهم والتي أكدت على «أن الناس خلقوا متساوين وقد منحهم خالقهم حق الحياة والحرية» ووثيقة إعلان الحقوق والمواطن التي صدرت بعد الثورة الفرنسية لإثبات بطلان نظرية الحق الإلهي للملوك، ولتأكيد حق الأفراد جميعاً في الحرية والمساواة<sup>(١)</sup>.

---

(١) د. صلاح الدين عامر، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، مجلة القانون والاقتصاد التي تصدرها كلية الحقوق، جامعة القاهرة، س ٥٠، ١٩٨٣، ص ٢٨٩.

## المبحث الثاني حماية المرأة العاملة في مستويات العمل الدولية

اقتضت طبيعة المرأة وظروفها البيولوجية الخاصة واحتياجاتها كأم، كفالة حماية خاصة لها في ظروف العمل وبيئته. لذلك حرصت منظمة العمل الدولية في مستهل نشأتها على الاهتمام بمسائل المرأة وأولتها عناية خاصة، وهذا ما أكدته دستورها من توفير حماية النساء ضمن ظروف العمل الملح وتأكيد مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل.

وقد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالنساء العاملات وحمايتهن وكفالة العمل لهن في ظروف مناسبة وإقرار العديد من القواعد التي تمكنهن من النهوض برسالتهم كأمهات.

ويمكن تقسيم المبادئ التي قررتها اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية إلى ثلاث مجموعات تتناول الأولى منها القواعد المتعلقة بحماية المرأة العاملة، وتحتوي المجموعة الثانية على الأحكام الخاصة بمناهضة التمييز حيال المرأة العاملة في العمل. وأخيراً تشمل المجموعة الثالثة الأحكام المتصلة بتوفير ظروف وشروط عمل إنسانية للمرأة العاملة. وفيما يلي تفصيل الأحكام المتعلقة بكل مجموعة:

### أولاً: الأحكام الخاصة بحماية أمومة المرأة العاملة:

أصدرت منظمة العمل الدولية في عامها الأول الاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ بشأن حماية الأمومة، وتسري هذه الاتفاقية بموجب مادتها الأولى على المنشآت الصناعية والتجارية، ورتبت المادة الثالثة من الاتفاقية العديد من الالتزامات على عاتق المنشآت الصناعية والتجارية الخاضعة لها، وتشمل هذه الالتزامات عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع مع تخويلها حق الحصول على مزايا مالية كافية تمكنها وطفلها من

المعيشة في أحوال صحية ملائمة والحق في فترتي راحة يومياً خلال ساعات عملها لهذا الغرض مع تقرير عدم جواز فصلها خلال فترتي الحمل والوضع.

وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة ١٩٢١ التوصية رقم (١٢) لسنة ١٩٢١ بشأن حماية النساء العاملات بأجر في الزراعة قبل الوضع وبعده، وتضمنت قيام الدول باتخاذ التدابير اللازمة لضمان أن تتمتع النساء العاملات بأجر في المشروعات الزراعية بحماية مماثلة لتلك التي توفرها الاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ بشأن حماية الأمومة للنساء العاملات في المنشآت الصناعية والتجارية.

وفي عام ١٩٥٢ أجرى المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية تعديلاً على الاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ بشأن حماية الأمومة، تضمنت توسيعاً لنطاق تطبيق الاتفاقية، وذلك بموجب الاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢. فبينما كانت اتفاقية ١٩١٩ تطبق فقط على العاملات في الصناعة والتجارة، أصبحت الاتفاقية المعدلة تسري على العاملات في المؤسسات الصناعية وفي المهن غير الصناعية والمهن الزراعية بما في ذلك النساء اللواتي يعملن بأجر في المنازل.

وفي ظل هذه الاتفاقية المعدلة أصبح من حق المرأة العاملة أن تتوقف عن العمل مدة لا تقل عن اثني عشر أسبوعاً في فترة الولادة، ويجب أن تخصص ستة أسابيع على الأقل من هذه المدة للفترة التي تعقب عملية الولادة، وتتمتع المرأة خلال فترة الولادة بالرعاية الصحية والمادية عن طريق حقها في التأمينات الاجتماعية وصناديق المعونة العامة، ويسمح للأم بعد عودتها إلى عملها بترك العمل فترة من الوقت لرعاية طفلها دون أي استقطاع من مرتبها، ولا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع أو أثناء مرض نشأ من الحمل أو الوضع.

وقد ألحقت بالاتفاقية المعدلة التوصية رقم (٩٥) لسنة ١٩٥٢ وتوصي بزيادة فترة إجازة الوضع بحيث تصبح أربعة عشر أسبوعاً إذا كانت صحة الأم العاملة تحتاج إلى ذلك مع عدم تعريض المرأة الحامل أو الأم لأعمال

تضر بصحتها، كما يجب ألا يسمح لها بأي عمل إضافي أو ليلي. كذلك تقترح التوصية أن تتناسب المزايا التي تمنح للأم العاملة مع الأجر الذي تتقاضاه، وألا تقل الفترة التي تمنح لها أثناء العمل لرعاية طفلها عن ساعة ونصف يومياً، وأن يراعى عدم تعريض المرأة الحامل أو الأم لأعمال تضر بصحتها، كما يجب ألا يسمح لها بعمل إضافي أو ليلي مع تقرير حقها في النقل لعمل آخر غير ضار بصحتها<sup>(١)</sup>.

وبالإضافة إلى الاتفاقية والتوصية المتقدمتين، فقد تضمنت بعض الاتفاقيات والتوصيات الدولية أحكاماً تتعلق بحماية الأمومة. ومن أمثلة ذلك اتفاقية العمل الدولية رقم (١١٠) لسنة ١٩٥٨ بشأن عمال الزراعة، وتوصية العمل الدولية رقم (١١٠) لسنة ١٩٥٨ حول الموضوع ذاته، وكذلك الاتفاقية رقم (١٤٩) والتوصية رقم (١٥٧) لعام ١٩٧٧ بشأن العاملين في التمريض<sup>(٢)</sup>. وقد نصت الاتفاقية والتوصية الأخيرتان على توفير الحماية اللازمة للعاملات الخاضعات لها على النحو المقرر في اتفاقية حماية الأمومة الصادرة عام ١٩٥٢ وتوصيتها المشار إليهما، وكذلك تطبيق التدابير التي تنص عليها توصية استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية الصادرة في عام ١٩٦٥ على العاملات في التمريض.

وفي دورة مؤتمر العمل الدولي الثالثة والأربعين عام ١٩٦٤ أصدر المؤتمر أربعة قرارات خاصة بحماية المرأة، منها قرار يتعلق بحماية الأمومة،

(١) راجع في ذلك د. أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي، ١٩٨٣، ص ١٠٥، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي في الدورة عشرين، وموضوعه المرأة العاملة العربية والتنمية، القاهرة، أبريل ١٩٩٣، ص ٣٤، وتقرير مكتب العمل الدولي بشأن تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجل والمرأة في العمل والمقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٧١)، ١٩٨٥، ص ١١٢، ص ١١٣.

(٢) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ١٠٢، ص ١٠٣.

ومن بين ما نص عليه، أن الأمومة لا يجوز أن تكون سبباً في التمييز في مجال استخدام النساء، كما يدعو القرار الدول الأعضاء إلى اتخاذ جميع الإجراءات الممكنة لضمان تطبيق أحكام اتفاقية عام ١٩١٩ الخاصة بحماية الأمومة والاتفاقية المعدلة الصادرة عام ١٩٥٢.

ومن جهة أخرى، فقد تضمنت الاتفاقية رقم ١٠٢/١٩٥٢ بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي بعض الأحكام المتعلقة بكفالة الدول وتوفير إعانات للأمومة في حالات الحمل والوضع نصت عليها المواد ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢ وذلك على النحو الآتي:

#### المادة ٤٦:

تكفل كل دولة عضو يسري فيها هذا الجزء من الاتفاقية، توفير إعانة أمومة للأشخاص المحميين، وفقاً للمواد التالية من هذا الجزء.

#### المادة ٤٧:

تشمل الحالات الطارئة المغطاة الحمل والوضع وآثارهما، وتوقف الكسب الناجم عنهما، حسب تعريفه في القوانين أو اللوائح الوطنية.

#### المادة ٤٨:

يشمل الأشخاص المحميون:

أ - جميع النساء المنتميات لفئات مقررة من المستخدمين تشكل ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من مجموع المستخدمين، فيما يتعلق بالإعانة الطبية الخاصة بالأمومة، زوجات الرجال المنتمين لهذه الفئات أيضاً.

ب - أو جميع النساء المنتميات لفئات مقررة من السكان النشطين اقتصادياً تشكل ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من مجموع المقيمين، فيما يتعلق بالإعانة الطبية الخاصة بالأمومة، زوجات الرجال لهذه الفئات أيضاً.

ج - أو، عند سريان إعلان بمقتضى المادة ٣، جميع النساء المنتميات لفئات مقررة من المستخدمين تشكل ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من مجموع

المستخدمين في المنشآت الصناعية التي تستخدم ٢٠ شخصاً أو أكثر، وفيما يتعلق بالإعانة الطبية الخاصة بالأمومة، زوجات الرجال المنتمين لهذه الفئات أيضاً.

#### المادة ٤٩:

١ - تكون الإعانة الطبية الخاصة بالأمومة، في حالات الحمل والوضع وآثارهما، في شكل رعاية طبية حسبما تحدده الفقرتان ٣،٢ من هذه المادة.

٢ - تشمل الرعاية الطبية على الأقل ما يلي:

أ - الرعاية التي يقدمها الأطباء الممارسون أو القابلات المؤهلات قبل الوضع وأثنائه وبعده.

ب - الإيداع في المستشفى عند الضرورة.

٣ - تقدم الرعاية الطبية المنصوص عليها في الفقرة ٢ من هذه المادة بغية الحفاظ على صحة المرأة المحمية وقدرتها على العمل ورعاية شؤونها الشخصية أو استعادتها أو تحسينها.

٤ - تقوم المؤسسات أو الإدارات الحكومية المختلفة التي تقدم الإعانة الطبية الخاصة بالأمومة، بالوسائل التي تعتبرها مناسبة، بتشجيع النساء المحميات على الاستفادة من الخدمات الصحية العامة التي تضعها السلطات العامة أو الهيئات الأخرى التي تفرها هذه السلطات تحت تصرفهن.

#### المادة ٥٠:

تكون الإعانة المتعلقة بتوقف الكسب الناجم عن الحمل أو الوضع وآثارهما، في شكل مدفوعات دورية تحسب وفقاً لأحكام المادة ٦٥ أو لأحكام المادة ٦٦. ويجوز أن يتغير مقدار هذه المدفوعات الدورية أثناء الحالة الطارئة، شريطة أن تفي قيمتها المتوسطة بهذه المتطلبات.

#### المادة ٥١:

تكفل الإعانة المحددة في المادتين ٤٩، ٥٠، في الحالة الطارئة المغطاة على الأقل للنساء المنتميات للفئات المحمية، اللاتي استكملن المدة المؤهلة

التي قد تعتبر ضرورية لتفادي التعسف في استعمال الحق، ويكفل كذلك تقديم الإعانة المحددة في المادة ٤٩ لزوجات الرجال المنتمين للفئات المحمية، إذا كان هؤلاء الرجال قد استكملوا هذه المدة المؤهلة.

### المادة ٥٢:

تمنح الإعانة المحددة في المادتين ٤٩، ٥٠ طوال فترة الحالة الطارئة، على أنه يجوز أن يقصر تقديم المدفوعات الدورية على ١٢ أسبوعاً، ما لم تكن القوانين أو اللوائح الوطنية تفرض أو تجيز التوقف عن العمل لفترة أطول، ولا يجوز عندئذ أن يقصر تقديم المدفوعات الدورية على فترة أقصر منها.

### ثانياً: الأحكام المتعلقة بمناهضة التمييز ضد المرأة:

يعتبر مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمل مبدأ سامياً تحرص مختلف الدول على النص عليه في صلب دساتيرها وترديده في تشريعاتها المختلفة باعتباره يمثل ركيزة أساسية للكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية. وقد أرست منظمة العمل الدولية مبدأ عدم التمييز في إعلان فيلادلفيا الذي اعتمد في عام ١٩٤٤ وأصبح جزءاً من دستور المنظمة. وقد أكد إعلان فيلادلفيا أن «لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف عمل توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص»<sup>(١)</sup>.

وتهدف هذه الأحكام إلى مناهضة التمييز حيال المرأة العاملة، أي تحقيق التكافؤ في فرص العمل والمعاملة على قدم المساواة مع الرجل. وفي عام ١٩٣٧ أكد مؤتمر العمل الدولي من جديد هذه المبادئ التي باتت تمثل

---

(١) الأمم المتحدة وحقوق الإنسان، الذكرى الثلاثون، نيويورك، ١٩٧٨، ص ٤٨، تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمل، التقرير السابق لمؤتمر العمل الدولي، الدورة (٧١) سنة ١٩٨٥، ص ٢.



أهدافاً خاصة بالمرأة العاملة في عبارات أكثر وضوحاً وتفصيلاً، وأعلنت المنظمة أنه حتى يمكن تحقيق الأهداف التي ينادي بها المجتمع يجب أن تحصل المرأة على:

- الحقوق السياسية والمدنية الكاملة.
  - التمتع بجميع فرص التعليم.
  - إتاحة فرص العمل.
  - المكافأة على العمل دون تفرقة بين النساء والرجال.
  - الحماية التشريعية من ظروف العمل الضارة ومن الاستغلال الاقتصادي.
  - حماية الأمومة.
  - حرية تكوين النقابات<sup>(١)</sup>.
- وفي عام ١٩٣٩ أعاد مؤتمر العمل الدولي النظر في مطالب المرأة العاملة، فأصدر عدة توصيات لحث مكتب العمل الدولي على اتخاذ الإجراءات الفعالة تجاه تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة العاملة ومساواتها مع زميلها الرجل فيما يتعلق بالأجور. وفي أعقاب الحرب العالمية الثانية سجلت المنظمة المزيد من النشاط في هذا الاتجاه، ووضح ذلك في الإعلان الخاص بأهداف المنظمة الذي صدر عام ١٩٤٤ وعرف بإعلان فيلادلفيا، إذ نص هذا الإعلان على:
- أن العمل ليس سلعة.
  - وأن لجميع البشر بغض النظر عن فوارق الجنس والنوع الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف قوامها الحرية والكرامة والاستقرار الاقتصادي وتكافؤ الفرص.
  - العمل على رعاية الأحداث وحماية الأمومة<sup>(٢)</sup>.

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ١٠٢.

(٢) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ١٠٣.

وفي عام ١٩٤٧ أصدر المؤتمر الاتفاقية رقم ٨٢ بشأن السياسة الاجتماعية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة ونصت على عدم التفرقة بسبب العنصر أو اللون أو النوع أو العقيدة أو الانتماء القبلي أو الانتساب إلى نقابة. وأشارت الاتفاقية إلى أن المبادئ والأسس التي تسير عليها المنظمة في سبيل تحقيق هذا الهدف تتعلق بما يأتي:

- توفير معاملة اقتصادية عادلة.
- القبول في الوظائف العامة والخاصة.
- شروط التعيين والترقية.
- فرص التدريب المهني.
- إجراءات الصحة والسلامة والرفاهية.
- معدلات الأجور التي تحدد طبقاً لمبدأ تساوي الأجر نظير العمل الذي له نفس القيمة<sup>(١)</sup>.

ويسجل عام ١٩٥١ صدور الاتفاقية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ بشأن مساواة العمال والعمال في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وتعتبر هذه الاتفاقية في مقدمة معايير العمل الدولية في هذا الخصوص.

وترسى الاتفاقية مبدءاً عاماً وهو أنه يتعين على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تعمل على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعمال في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ.

ونصت الاتفاقية أيضاً على أنه لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعمال في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وجود فروق بين معدلات الأجور تقابل دونما اعتبار للجنس، فروقاً في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي للوظائف.

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ١٠٤.

وقد أُلحقت بالاتفاقية رقم (١٠٠) المشار إليها، التوصية رقم (٩٠) لعام ١٩٥١ والخاصة بتساوي العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، ونصت التوصية على أن قيام الدول الأعضاء باتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وكذلك اتخاذ التدابير المناسبة لضمان حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية في مجال التوجيه والتدريب المهني وتقديم خدمات رعائية واجتماعية للعاملات خاصة ذوات المسؤوليات العائلية وتعزيز تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات من خلال فهم الجمهور للأسس التي يقوم عليها وإجراء الأبحاث والدراسات اللازمة في هذا الخصوص.

ويطرح الاعتراف بتطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي في القيمة مسائل مقارنات صعبة بين مختلف أنواع العمل. وتدعو الاتفاقية والتوصية إلى وضع أساليب للتقييم الموضوعي للعمل المؤدى، سواء بتحليل الوظائف أو بغير ذلك من الإجراءات، بغية تقديم تصنيف للوظائف دون نظر إلى الجنس<sup>(١)</sup>.

وتعتبر الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ من الاتفاقيات الأساسية في مواجهة التفرقة بين العمال والعاملات في مجال الاستخدام والمهنة وتشكل مع التوصية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في العمالة والمهن، وثيقتين مهمتين وشاملتين. وتذهب الاتفاقية إلى أبعد من مجرد الإطار العام لتكافؤ الفرص، وذلك بحظرها جميع أشكال التمييز أو الاستثناء أو التفضيل، الذي من شأنه إبطال تكافؤ الفرص والمعاملة أو إنقاصه سواء نتيجة للتشريع أو للسياسات أو الممارسات المتبعة<sup>(٢)</sup>.

(١) تقرير مكتب العمل الدولي بشأن تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، المرجع السابق، ص ١٠٨.

(٢) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٤٠.

ونصت الاتفاقية في مادتها الثانية على التزام الدول الأعضاء بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص في المعاملة في الاستخدام والمهنة والقضاء على أي تمييز في هذا المجال. وقررت مادتها الثالثة التزام الدول بكفالة المساواة وعدم التمييز في أنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف<sup>(١)</sup>.

وأوردت الاتفاقية في المادتين الرابعة والخامسة أنه لا يعتبر تمييزاً في الاستخدام والمهنة اتخاذ تدابير خاصة ضد فرد يشتبه في قيامه بأنشطة ضارة بأمن الدولة أو يثبت تورطه فيها، ولا اتخاذ تدابير خاصة بالحماية أو المساعدة وفقاً لاتفاقيات أو توصيات دولة أخرى وكان القصد منها مراعاة احتياجات خاصة لبعض الأشخاص لأسباب مثل الجنس أو السن أو العجز أو المسؤوليات العائلية أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي.

ومقتضى ذلك أن التدابير الخاصة بالفئات الاجتماعية الضعيفة مثل صغار السن والنساء والمسنين والمعاقين لا تعتبر من قبيل التمييز أو التفرقة أو التفضيل. والحكمة من ذلك واضحة، وهي مراعاة الظروف والأوضاع الخاصة لهذه الفئات الضعيفة. فالتكافؤ لا يعني بالضرورة معاملة مماثلة، وأن التدابير الخاصة لصالح المرأة (الأمومة، الحمل، الوضع، المسؤوليات العائلية) لا تشكل تمييزاً<sup>(٢)</sup>.

كما أصدر مؤتمر العمل الدولي في العام نفسه التوصية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ ونصت على أن يتمتع جميع الأفراد دون تفرقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يختص بالآتي:

- ١ - خدمات التوجيه المهني والاستخدام.
- ٢ - أن يكون التدريب المهني والالتحاق بالوظائف باختيار الفرد ووفق استعداداته الشخصي لهذا التدريب أو ذلك العمل.

(١) الأمم المتحدة وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص ١٥١.  
(٢) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٤٠.

٣ - أن يكون الترقى حسب الكفاية الشخصية والخبرة والقدرة والاجتهاد في العمل.

٤ - ضمان التوظيف.

٥ - تساوي الأجر عند تساوي العمل.

٦ - شروط العمل.

وفي عام ١٩٦٤ أصدر مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة والأربعين عدة قرارات تعزز تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة وحماية المرأة، منها:

١ - القرار الخاص بعمل النساء في عالم متطور، ومن بين ما ينص عليه هذا القرار ضرورة تكيف الاتجاهات والتشريعات الاجتماعية الخاصة بعمل النساء مع مستلزمات التطور الحديث، والاعتراف لهن بحقهن في العمل وقيمة مساهمتهن في الحياة الاقتصادية، وذلك بتشجيع كل إجراء من شأنه إلغاء أي تمييز بين النساء والرجال، وإنشاء جهاز مركزي لتنسيق البحوث والخطط والبرامج وخطوات التنفيذ المتصلة بمجالات العمل المفتوحة أمام النساء، وباحتياجاتهن ومشكلاتهن، وذلك في إطار الإدارة الحكومية أو أي نظام آخر مناسب.

٢ - القرار الخاص بمطالب النساء المتعلقة بتقدمهن في المجال الاقتصادي والاجتماعي في البلاد النامية، ومن بين ما ينص عليه وجوب قيام البلاد النامية بمنح أفضلية خاصة في خططها لوسائل تشجيع النساء على الدخول في الحياة الاقتصادية، وتحسين حالتهم، وذلك بنشر التعليم والتدريب المهني للفتيات والنساء، وتوسيع مجال التوظيف أمامهن، وتنمية التوجيه المهني، والتوسع في تطبيق وسائل الضمان الاجتماعي للنساء، والارتفاع بمستوى أحوال عملهن، وبصفة خاصة في الزراعة الخ<sup>(١)</sup>.

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ١٠٧، ص ١٠٨.

وفي عام ١٩٦٥ أصدر مؤتمر العمل الدولي التوصية رقم ١٢٣ لسنة ١٩٦٥ بشأن تشغيل النساء ذوات المسؤوليات العائلية بهدف تمكينهن من العمل دون أن يكن محل تفرقة وتشجيع وتوفير الخدمات التي تتيح للنساء أن يؤديين مسؤولياتهن المختلفة المهنية والعائلية بصورة متناسقة.

ونصت التوصية أيضاً على وجوب إتاحة الفرصة للنساء ذوات المسؤوليات العائلية أن يندمجن بفاعلية في القوى العاملة أو يستمر انضمامهن إليها أو يعدن إلى الاستخدام بعد الانقطاع عنه، وذلك على قدم المساواة في الحقوق مع باقي العمال الآخرين<sup>(١)</sup>.

وعلى صعيد المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في مجال التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، فقد أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٥ بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية.

ونصت الاتفاقية في مادتها الأولى على أن تعتمد الدول الأعضاء وتطور سياسات وبرامج شاملة ومنسقة للتوجيه المهني والتدريب المهني، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة وتأخذ في اعتبارها تشجيعها لكل الأشخاص على قدم المساواة ودون أي تفرقة، على تنمية قدراتهم على العمل واستخدامها وأن يمكنهم من ذلك لصالحهم وبما يتفق مع أمانهم مع وضع احتياجات المجتمع في الاعتبار.

وقد اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في العام ذاته التوصية رقم (١٥٠) في الموضوع نفسه. ونصت التوصية في البند ثانياً فقرة (٥/٢ أ) المتعلقة بالسياسات والبرامج على أنه ينبغي أن تستهدف الدول الأعضاء تأمين تكافؤ فرص الجميع في الحصول على التوجيه المهني والتدريب المهني.

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ١٠٩.

كما خصصت التوصية البند ثامناً منها لتشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التدريب والعمالة وأوجبت على الدول الأعضاء اتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة والتي يجب أن تشمل:

١ - ينبغي اتخاذ التدابير لتشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمالة وفي المجتمع بأسره.

٢ - ينبغي أن تشكل هذه التدابير جزءاً لا يتجزأ من كل التدابير الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تتخذها الحكومات لتحسين وضع عمالة المرأة، وأن تشمل بقدر الإمكان التدابير التالية:

أ - تعريف الرأي العام، وبوجه خاص الآباء والمدرسين والعاملين في التوجيه المهني والتدريب المهني، والعاملين في خدمات التشغيل وغيرها من الخدمات الاجتماعية، وأصحاب العمل، والعمال، بضرورة تشجيع النساء والرجال على القيام بدور متساو في المجتمع والاقتصاد، وتغيير المواقف التقليدية من عمل المرأة والرجل في المنزل وفي الحياة العملية.

ب - تزويد الفتيات والنساء بتوجيه مهني بالقدر نفسه من اتساع فرص التعليم وفرص التدريب المهني والعمالة التي يزود بها الشبان والرجال، وتشجيعهن على الاستفادة الكاملة من هذه الفرص، وتوفير الظروف اللازمة لتمكينهن من ذلك.

ج - تشجيع وصول الفتيات والنساء إلى كل فروع التعليم والتدريب المهني لكل أنواع المهن على قدم المساواة، بما في ذلك المهن التي ظلت قاصرة تقليدياً على الشبان والرجال، مع مراعاة أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية.

د - تشجيع التدريب المتقدم للفتيات والنساء لضمان تطورهن الشخصي وترقيتهن إلى أعمال ماهرة ومناصب مسئولة، وحث أصحاب العمل على إتاحة نفس فرص توسيع الخبرة العملية المتاحة للعمال الذكور الذين يماثلونهن في التعليم والمؤهلات.

هـ - توفير الرعاية النهارية وغيرها من الخدمات للأطفال من مختلف الأعمار بقدر الإمكان، حتى يمكن للفتيات والنساء اللواتي يتحملن مسؤوليات عائلية الوصول إلى التدريب المهني العادي، وكذلك إجراء ترتيبات خاصة، وعلى سبيل المثال، في شكل دورات لفترة من الوقت أو دورات بالمراسلة أو برامج تدريب مهني تتبع نموذجاً متكرراً، أو برامج تستخدم وسائل الإعلام الجماهيري.

و - تقديم برامج التدريب المهني للنساء اللاتي تزيد أعمارهن عن سن العمل العادي ويرغبن في العمل للمرة الأولى أو في العودة إليه بعد فترة تغيب.

وإسهاماً من منظمة العمل الدولية في الفعاليات والأنشطة الدولية بمناسبة السنة الدولية للمرأة، اعتمد مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٧٥ إعلاناً بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للمرأة العاملة، وخطة عمل هدفها تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للمرأة العاملة.

وإذا كان الإعلان يكرس مبادئ التكافؤ والمساواة التي سبق التأكيد عليها في وثائق دولية أخرى، فإنه لم يضيف شيئاً جديداً على الاتفاقية (١١١)، الأكثر إلزاماً. والجديد في الأمر هو اعتماد خطة عمل على المستويين الوطني والدولي لوضع المبادئ المنصوص عليها في هذا الإعلان موضع التنفيذ، وتشكل هذه النصوص الجديدة في مجملها أرضية صالحة للتغيير الواجب الأخذ به على صعيد التشغيل والتدريب المهني وظروف العمل وشروطه لكفالة تكافؤ حقيقي في الفرص والمعاملة للمرأة، أضف إلى ذلك أن اعتماد إعلان وخطة عمل لعام ١٩٧٥ يشكل تفويضاً محدداً لمكتب العمل الدولي للنهوض بالمساواة في فرص العمل بين الرجل والمرأة من خلال برامج وأنشطة وفعاليات متعددة<sup>(١)</sup>.

(١) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٤١.



وقد تضمنت خطة العمل التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في عام ١٩٧٥ أنه «ينبغي اتخاذ تدابير لإعادة النظر في كل تشريعات الحماية المطبقة على المرأة في ضوء المعرفة العلمية الحديثة، والتقدم التكنولوجي، ومراجعة مثل هذه التشريعات واستكمالها، وتوسيع تطبيقها لتشمل كل العمال أو الإبقاء عليها أو الغائها»<sup>(١)</sup>.

وفي سنة ١٩٨١ أصدر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٨١ بشأن المساواة في الفرص والمعاملة للعاملين من الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية، وتسري على العمال من الرجال والنساء ذوي المسؤوليات المتعلقة بالأطفال الذين يعولونهم حيثما كانت هذه المسؤوليات تعيق من إمكانياتهم ليعدون أنفسهم للعمل أو يلتحقون به، أو يساهمون فيه أو في التقدم في النشاط الاقتصادي. وذلك لتحقيق المساواة الفعالة في الفرص والمعاملة بينهم وبين باقي العاملين من دون أن يكونوا موضع تمييز<sup>(٢)</sup>.

وتدعو الاتفاقية الدول الأعضاء المصدقة عليها، بأن تأخذ في اعتبارها الاحتياجات الخاصة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية فيما يتعلق بالتوجيه والتدريب المهنيين، وشروط العمالة وظروفها، والضمان الاجتماعي، وكذلك من خلال إقامة الخدمات المجتمعية العامة أو الخاصة وتشجيعها، مثل تسهيلات رعاية الطفل والأسرة وخدماتها. وفضلاً عن ذلك ينبغي اتخاذ تدابير لتشجيع الإعلام والتعليم للذين يولدان فهماً عاماً أوسع لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال من الجنسين ومشكلات العمال ذوي المسؤوليات العائلية<sup>(٣)</sup>.

---

(١) تقرير مكتب العمل الدولي المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٧١)، المرجع السابق، ص ٦٣، وانظر أيضاً، بنود ومبادئ الخطة والتي تضمنها القرار الثامن الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في الدورة (٦٠)، ١٩٧٥، ص ١٩٥ من التقرير.

(٢) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ١٠٩.

(٣) تقرير مكتب العمل الدولي المقدم للدورة (٧١)، المرجع السابق، ص ١١٠.

ونصت التوصية رقم ١٦٥ لسنة ١٩٨١ الصادرة في هذا الشأن على وجوب اتخاذ جميع الوسائل والتدابير بهدف تحقيق مساواة فعلية في الفرص والمعاملة:

- أ - لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في التدريب المهني وفي حرية اختيار العمل.
- ب - لمراعاة احتياجاتهم وشروط وظروف عملهم وفي الضمان الاجتماعي.
- ج - لتنمية ودعم رعاية الأطفال والخدمات العائلية والمجتمعية سواء كانت عامة أو خاصة والتي تلبي احتياجاتهم.

كذلك نصت هذه التوصية على وجود اتخاذ جميع الوسائل الممكنة التي تكفل لأن يكون من شأن شروط وظروف العمل تمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من التوفيق بين عملهم وبين مسؤولياتهم العائلية<sup>(١)</sup>.

وتستجيب أحكام الاتفاقية رقم (١٥٦) والتوصية رقم (١٦٥) لعام ١٩٨١ بشأن تكافؤ الفرص والمعاملة بين الجنسين «العمال ذوو المسؤوليات العائلية» لظهور وعي جديد ورؤية اجتماعية معاصرة تدعو إلى إعادة تقييم دور كل من الرجل والمرأة في الأسرة، وإيجاد تقسيم أكثر مساواة في تحمل الواجبات والمسؤوليات في محيط الأسرة الواحدة. فهذه المعايير تسجل حدثاً مهماً في مسيرة تطور الأفكار والمفاهيم الاجتماعية في مجال تكافؤ الفرص بين العمال من الجنسين والمساواة التامة بين الرجل والمرأة. ومن شأن أعمال هذه المعايير إحداث تحول جذري في الإدارة التقليدية المتوازنة في المجتمع وفي الأسرة. ذلك أن أحكام هاتين الوثيقتين تقنن مبدأً جديداً، مؤداه أن المسؤوليات المنزلية الأسرية ليست حكراً مطلقاً على المرأة العاملة، وإنما ينبغي على الأعضاء الآخرين في الأسرة تقاسم هذه المسؤولية بشكل عادل ومتساو<sup>(٢)</sup>.

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ١٠٩.

(٢) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٤٤.

كما تعكس الاتفاقية والتوصية المشار إليهما، الحاجة إلى منهج أكثر تسوية في تقاسم الواجبات والمسؤوليات داخل الأسرة وتهدفان إلى القضاء على التمييز بين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الجنسين، وبين هؤلاء العمال وغيرهم من العمال<sup>(١)</sup>.

وتتضمن أحكام هاتين الوثيقتين اللتين تحملان عنوان «العمال» وليس «العاملات» مجموعة من التوجهات إلى الأسرة باعتبارها مؤسسة اجتماعية مترابطة، وأن المسؤوليات المترتبة عليها إزاء الأطفال الذين يتحملونها وكذلك بقية أعضاء الأسرة، تحتاج إلى العون والمساعدة.

وقد اتخذت منظمة العمل الدولية مجموعة من المبادرات لتحسين دمج قضايا المرأة العاملة، ومن ثم، تعزيز المساواة في كل مجالات اهتماماتها الرئيسية. وتعكس هذه الجهود الخطة متوسطة الأجل التي وضعتها المنظمة من ١٩٨٢ - ١٩٨٧، والتي تتناول بقدر من التفصيل إسهام منظمة العمل الدولية في النصف الثاني من عقد الأمم المتحدة للمرأة ١٩٨١ - ١٩٨٥.

ومن الأهداف الرئيسية لأنشطة منظمة العمل الدولية لصالح المرأة العاملة، كما تقضي الخطة، التوصل إلى فهم أفضل للتمييز ضد المرأة في العمالة، ولآثاره الضارة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، ومساعدة المرأة لأن تصبح جزءاً لا يتجزأ من عالم العمل.

وترتكز الخطة على مفترض أساسي، وهو أن التقدم نحو المساواة يتطلب فهماً أوسع لطبيعة وأبعاد ما يسود أسواق العمل وأماكن العمل في العالم من تمييز على أساس الجنس. كما تبرز الخطة الوسائل العلمية التي يمكن بها القضاء على التمييز، وتعزيز المساواة في الحقوق، وتوسيع فرص

---

(١) تقرير مكتب العمل الدولي بشأن تكافؤ الفرص والمساواة، الدورة (٧١)، المرجع السابق، ص ٦٩.

مشاركة المرأة في التنمية على قدم المساواة كمستفيدة من عمليات التنمية وكعامل نشط فيها وفي اتخاذ قراراتها.

وتنص الخطة على وضع برامج في مجالات اختصاص منظمة العمل الدولية، تشمل على سبيل المثال، التحليلات المقارنة لعمالة المرأة وتدريبها في المناطق الريفية في البلدان النامية، والمشروعات الخاصة بالمرأة في القطاع الحضري غير النظامي، وتكييف التكنولوجيا مع احتياجات المرأة، وتشمل تحليلاً أولياً للفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة في عدد من المهن، وبحثاً للجوانب العملية لتطبيق مبدأ المساواة في الأجر... الخ.

وتضمنت الخطة اتخاذ عديد من الإجراءات داخل مكتب العمل الدولي بما في ذلك إعداد البرامج والافتراضات لمختلف جوانب قضايا المرأة والعمل بالتنسيق مع مكتب قضايا المرأة العاملة الذي أنشئ في عام ١٩٧٦<sup>(١)</sup>.

وفي عام ١٩٨٥ اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً حول رؤية منظمة العمل الدولية لكيفية تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمل، على الصعيدين الوطني والدولي من خلال إجراءات وتدابير تتخذها منظمة العمل الدولية لدعم الجهود الوطنية في هذا المجال.

وشدد هذا القرار على وجوب اتخاذ التدابير الوطنية بغية تحقيق المساواة في الوصول إلى العمل، والتدريب، والمساواة في الأجر، وتحسين ظروف وبيئة العمل ورعاية الأمومة، وتوفير تغطية الضمان الاجتماعي لتتناسب مع احتياجات المرأة العاملة والمشاركة في اتخاذ القرار<sup>(٢)</sup>.

(١) تقرير مكتب العمل الدولي بشأن تكافؤ الفرص والمساواة، المرجع السابق، ص ١٠٣ وما بعدها، ولمزيد من التفصيل انظر تقرير مكتب العمل الدولي بشأن تكافؤ الفرص والمساواة، المرجع السابق، ص ١٧٣ وما بعدها، وانظر أيضاً تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي عن المؤتمر الإقليمي الآسيوي العاشر، عن النمو والتكيف في آسيا، قضايا العمالة والإنتاجية والهجرة والمرأة العاملة، جاكارتا، ديسمبر ١٩٨٥، ص ١٢٣.

(٢) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٤١.

وفي دورته الثامنة والسبعين (١٩٩١) أكد مؤتمر العمل الدولي، أن التقدم الفعلي في مجال تنفيذ قراره الصادر عام ١٩٨٥ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمل ما زال بطيئاً للغاية بالنسبة لغالبية العاملات، وخاصة فيما يتعلق بالأجر المتساوي، وتساوي فرص العمل في الحصول على مختلف أنواع العمالة فضلاً عن ظروف العمل العامة<sup>(١)</sup>.

وجدد المؤتمر حثه للحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال، بأن تعتمد الاستراتيجيات الشاملة للقضاء على الحواجز المستمرة أمام مشاركة المرأة على قدم المساواة في التشغيل، بما في ذلك إلغاء التمييز في مجال العمل، والاعتراف الكامل بالقيمة الحقيقية لكل عمل، ومن بينها الأعمال التي تقوم بها المرأة تقليدياً، واعتماد التدابير التي تسمح للمرأة بأن توفق بين «العمل» ومسؤولياتها العائلية، وأن تعمل على القضاء على كل تمييز سيما بتنفيذ التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، وخاصة في مجال الحصول على الوظائف والمهن والتعليم والتدريب المهني والترقية في العمل وتأمين الوظيفة وتوفير برامج تدريب متخصصة، ومن ضمنها البرامج الخاصة للمرأة الريفية للارتقاء بمهارتها وتحسين إنتاجيتها، وتوسيع فرص حصولها على دخل.

ولا يقتصر هدف هذا القرار على بيان التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز، بل إنه يدعو الدول إلى تشجيع وضع وتنفيذ برامج عمل إيجابية من أجل ضمان وصول المرأة إلى فرص التشغيل وحصولها على الترقية والتعليم والتدريب وإعادة التدريب، وكذلك تنويع الخيارات المهنية أمام المرأة، واعتماد سياسات لتوليد فرص العمل وتحسين ظروف العمل في القطاع غير النظامي لكل من المرأة والرجل على حد سواء<sup>(٢)</sup>.

(١) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٤١.

(٢) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٤٣.

وفضلاً عن الصكوك والقرارات الدولية المتقدمة المتعلقة بإقرار المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل، فإن هناك صكوكاً أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي وتحظر التمييز بين المرأة العاملة والرجل في مجالات معينة. وعلى سبيل المثال، تدرج اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٢ من بين الأسباب التي لا تعد أسباباً صحيحة لإنهاء الاستخدام الحالة الزوجية والمسؤوليات العائلية والحمل والتغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع.

كما تنص اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر رقم (١٤٠) لسنة ١٩٧٤ على عدم إنكار الحق في الإجازة الدراسية على العمل على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو العقيدة السياسية أو الأصل الوطني أو الاجتماعي.

كذلك تشير اتفاقية سياسة العمالة رقم (١٢٢) وتوصيتها رقم (١٢٢) لسنة ١٩٧٤ إلى ضرورة توفير أوسع فرصة ممكنة للعمال لكي يتأهلوا ويستخدموا مهاراتهم في الوظائف التي تناسبهم بغض النظر عن العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو العقيدة السياسية، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي<sup>(١)</sup>.

وما زالت قضايا المساواة بين المرأة والرجل، المحور الرئيسي لنشاط منظمة العمل الدولية، ويشكل هدفاً أساسياً لأنشطتها باعتباره يتصل بحقوق العمال الأساسية. وقد بلغت الأنشطة الدولية المتعلقة بالمرأة ذروتها في عامي ١٩٩٤، ١٩٩٥ خلال التحضير وإبان انعقاد مؤتمر المرأة العالمي في بكين في سبتمبر ١٩٩٥.

ويعكس الإعلان ومنهاج العمل المعتمدان من المؤتمر، التأكيد على كثير من القضايا التي تدخل في جوهر اهتمامات منظمة العمل الدولية.

---

(١) تقرير مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في العمل، المرجع السابق، ص ١١١، ص ١١٢.

وفي طلبعة هذه القضايا، التزام الدول بضمان تمتع النساء والفتيات تمتعاً كاملاً بحقوق الإنسان والحريات الأساسية، والقضاء على جميع أشكال التمييز ضدهما، وتشجيع الاستقلال الاقتصادي للمرأة، والقضاء على عبء الفقر الواقع عليها وضمان وصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل، إلى الموارد الاقتصادية.

ويدعو منهاج العمل إلى تطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية تطبيقاً كاملاً من جانب الدول الأعضاء التي صدقت عليها، وإلى مراعاة المبادئ الواردة في هذه الاتفاقيات من قبل البلدان غير الأطراف فيها. وتتضمن هذه الدعوة إشارة خاصة إلى حماية حقوق العمال الأساسية واحترامها بما في ذلك حظر العمل الجبري، وعمل الأطفال، والحرية النقابية، وحق التنظيم، والمساواة في الأجور، وعدم التمييز في الاستخدام. ويدخل كثير من الإجراءات التي يطالب بها منهاج العمل ضمن ميادين اختصاص منظمة العمل الدولية وتتمتع بخبرة معترف بها في هذه المجالات، فضلاً عن الارتباط الوثيق للإجراءات المذكورة بمتابعة القمة الاجتماعية<sup>(١)</sup>.

وعلى صعيد آخر، لا يقل أهمية، صدرت عن المؤتمر العام لمنظمة اليونسكو عام ١٩٦٠ الاتفاقية الخاصة «بمكافحة التمييز في مجال التعليم» التي تحظر التمييز بسبب الجنس في مجال التعليم. وتعطى الاتفاقية مدلول «التعليم» مفهوماً يشمل: «جميع أنواع التعليم ومراحل، وفرص الالتحاق بالتعليم ومستواه ونوعيته والظروف التي يوفر بها».

كما نشير كذلك إلى «إعلان الأمم المتحدة بشأن التقدم والإنماء في الميدان الاجتماعي» الصادر عام ١٩٦٩ الذي يدعو إلى اشتراك جميع عناصر المجتمع اشتراكاً إيجابياً، فردياً أو عبر الجمعيات، في تحديد وتحقيق أهداف الإنماء

---

(١) لمزيد من التفصيل، انظر تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٣، يونيو ١٩٩٦، ص ٦٦ وما بعدها.

المشتركة ووجوب استهداف التقدم والإنماء في الميدان الاجتماعي و«كفالة العدل في المكافأة على العمل دون أي تمييز»، و«حماية حقوق الأم»، و«توفير التدابير اللازمة لحماية صحة ورفاه النساء، ولا سيما العاملات أثناء حملهن وبأكورة سن أطفالهن، وكذلك صحة ورفاه الأمهات اللواتي يكون أجرنهن المصدر الوحيد لرزق الأسرة، ومنح النساء إجازات وعلاوات حمل وأمومة مع ضمان عدم تعرضهن لفقد العمل أو الأجر».

ويشير «الإعلان الخاص باستخدام التقدم العلمي والتكنولوجي لصالح السلم وخير البشرية» الصادر عام ٧٥ إلى «وجوب اتخاذ تدابير فعالة، بما في ذلك التدابير التشريعية للكفالة وجعل المنجزات العلمية والتكنولوجية تستخدم لتأمين الأعمال الأكمل لحقوق الإنسان والحريات الأساسية دون أي تمييز بسبب الجنس».

### ثالثاً: الأحكام الخاصة بتوفير ظروف وشروط عمل إنسانية للمرأة العاملة (معايير التدابير الحمائية):

تحتوي هذه المجموعة من الأحكام على القواعد الخاصة بحظر العمل الليلي للنساء وكذلك القواعد المتعلقة بحظر الأعمال الشاقة أو الخطرة أو غير الصحية. ونتناول فيما يلي بيان هذه الأحكام تباعاً.

#### أ - حظر العمل الليلي للنساء:

كشفت الأبحاث العديدة التي تناولت انعكاسات العمل الليلي على صحة العمال عن سببين رئيسيين يحدثان مخاطر صحية، وهما اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية.

كما تشير الدراسات القليلة المتوافرة في هذا المجال إلى أن العمل الليلي قد يعرض النساء، أثناء عدد من أيام دورتهن الشهرية، إلى إجهاد زائد ناجم عن ركود نشاطهن في الليل بأكثر من ركود الرجال، مما يجعل حاجتهن للحماية، وخاصة عندما تكون وظيفة المرأة العاملة كأم مهددة بسبب مخاطر يتعرض لها الطفل، أولى وأوجب من الرجال.



ولعل من الأمور الحديثة التي اكتشفت مؤخراً، هو اختلاف حساسية الجسم لمؤثرات وأضرار بيئة العمل في مختلف الأوقات على مدار أربع وعشرين ساعة. ومن أمثلة ذلك التأثير ليلاً بالمواد الكيميائية أو الغبار أو الضوضاء.

على أن مخاطر العمل الليلي وأضراره لا تقف عند حد الأضرار الصحية، وإنما له انعكاساته العديدة على الحياة العائلية والاجتماعية، وما يحدث من اضطراب في تنظيم الحياة اليومية داخل المنزل، وفي حياة الأسرة كمجموعة، بما في ذلك العلاقات التي تربط بين مختلف أعضائها<sup>(١)</sup>.

من أجل هذه الاعتبارات فقد استأثر موضوع تشغيل المرأة العاملة ليلاً باهتمام مبكر من منظمة العمل الدولية التي اعتمدت في أول دورة لها عام ١٩١٩ الاتفاقية رقم (٤) بشأن العمل الليلي للنساء التي حظرت عمل المرأة ليلاً في الصناعة.

وحددت المادة الثانية من الاتفاقية معنى كلمة «الليل» وهي فترة إحدى عشرة ساعة متوالية على الأقل، يدخل فيها فاصل زمني ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الخامسة صباحاً، ونصت في مادتها الثالثة على أنه لا يجوز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو أي فرع من فروعها، باستثناء المنشأة التي لا يعمل فيها إلا أفراد من الأسرة نفسها.

ونصت المادة الرابعة من الاتفاقية على استثناءين من قاعدة حظر العمل الليلي للنساء، يتعلق أولهما بحالات القوة القاهرة، أما الثاني فيشمل الحالات التي يتناول فيها العمل مواد أولية أو مواد في طور التحضير وعرضة للتلف السريع وكان العمل الليلي ضرورياً للمحافظة عليها من تلف محقق.

---

(١) راجع في بيان مساوىء العمل الليلي، تقرير مكتب العمل الدولي رقم (٥) المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٧٦)، ١٩٨٩، ص ١٤ وما بعدها.

وسجل عام ١٩٢١ صدور التوصية رقم (١٣) لسنة ١٩٢١ بشأن عمل النساء ليلاً في الزراعة، وتضمنت التوصية الدعوة إلى حث الدول الأعضاء في المنظمة على اتخاذ تدابير لتنظيم تشغيل النساء بأجر في المشروعات الزراعية أثناء الليل بطريقة تكفل لهن فترة استراحة تتناسب مع متطلباتهن ولا تقل عن سبع ساعات متوالية ما أمكن ذلك.

ونظراً لصرامة الاتفاقية رقم (٤) لسنة ١٩١٩، فقد جرى تعديلها مرتين في عام ١٩٣٤ بموجب الاتفاقية رقم (٤١)، وفي عام ١٩٤٨ بموجب الاتفاقية رقم (٨٩). ويلاحظ أن القصد من تتابع إصدار المعايير بالنسبة لموضوع واحد وهو «العمل الليلي» هو إضفاء المرونة والواقعية على هذه المعايير من جوانب متعددة. ومع ذلك يظل القاسم المشترك لهذه المعايير هو حظر تشغيل المرأة في أي مؤسسة صناعية عامة أو خاصة مهما كان سنها، فنطاق تطبيق الحظر هو الحقل الصناعي دون غيره من القطاعات الاقتصادية<sup>(١)</sup>.

وقد أضفت الاتفاقية رقم (٤١) لسنة ١٩٣٤ بعض المرونة على نصوص الاتفاقية رقم (٤) لسنة ١٩١٩، تعلق بفترة الليل وجواز الاستعاضة عنها بفترة أخرى، وبعدهم سريان الاتفاقية على النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية مسؤولة ولا يؤدين عادة أعمالاً يدوية.

ورغبة في إضفاء مزيد من المرونة لاتفاقية العمل الليلي للنساء وجعلها أكثر اتفاقاً وملاءمة مع تطورات الأوضاع الاقتصادية ومجالات العمل، فقد، أجرى مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثلاثين تعديلات على اتفاقيتي العمل الليلي لعامي ١٩١٩، ١٩٣٤ وتضمنت هذه التعديلات الاتفاقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨.

(١) راجع تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٣٧.

والدارس لهذه الاتفاقية الأخيرة يلاحظ أنها أجازت للحكومات وقف العمل بحظر تشغيل النساء ليلاً عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة وخطرة، وذلك بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال وإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بذلك في تقريرها السنوي بشأن تطبيق الاتفاقية.

كما أجازت الاتفاقية للحكومات أن تقرر لليل فترات تختلف عن تلك الواردة في الاتفاقية، وذلك وفقاً لظروف المناطق أو الصناعات أو المؤسسات أو فروع الصناعات أو المؤسسات.

ويلاحظ أن هذه الاتفاقية احتوت على قدر كبير من الاستثناءات من حظر العمل الليلي وهذه الاستثناءات محددة تحديداً ضيقاً لا يحتمل التوسع فيها في معظم الأحوال حيث شملت المؤسسات الأسرية، والوظائف الإدارية أو الفنية ذات المسؤولية، وخدمات الرعاية والوقاية الصحية، وحالات القوة القاهرة، حماية بعض المواد القابلة للتلف السريع، والمصلحة الوطنية<sup>(١)</sup>.

وعلى الرغم من الإنجازات التي حققتها الاتفاقيات المذكورة لصالح المرأة، فإن استقرار الوضع الراهن يكشف عن تراجع في التمسك بها. ويفسر هذا التراجع بالتطورات الاقتصادية وما نتج عنها من تهينة العديد من فرص العمل الليلي للنساء في ظل ظروف وشروط عمل مناسبة.

وفي سياق هذا التراجع يجادل أنصار العمل الليلي للنساء في الأساس الذي يقوم عليه الحظر ويتمسكون بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل وأن استمرار حظر العمل الليلي، هو بمثابة تمييز ضد المرأة ولا يقوم على أساس من دور المرأة في الأسرة أو من الناحية البيولوجية، وأن الحظر يكون واجباً حين تكون حياة المرأة كأم مهددة بالخطر. كما أن هذا الحظر لا يتفق مع مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمالة. كذلك فإنه ضار بالمرأة والرجل على حد سواء.

(١) راجع تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٣٧.

ومن جهة أخرى يذهب أنصار الإبقاء على القيود والضوابط التي يقرها الحظر إلى القول بأن المرأة العاملة ما زالت بحاجة إلى الحماية للأسباب ذاتها التي اقتضت وضع هذه القيود والضوابط ابتداءً، وأنه ولئن كانت العادات والمواقف الاجتماعية قد تغيرت، فما زالت المرأة تحمل المسؤولية الرئيسية في الأسرة والأعمال المنزلية. هذا فضلاً عن عدم كفاية تسهيلات رعاية الأطفال وغيرها من الخدمات الاجتماعية، مما يزيد من صعوبة مهمتها ويستوجب حمايتها.

ولقد وسع من نطاق هذا الجدل ما نصت عليه الاتفاقية الدولية المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عام ١٩٧٩، من وجوب إعادة النظر بصفة دورية في القوانين الرامية إلى حماية المرأة، وما تضمنه قرار مؤتمر العمل الدولي بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمل الصادر عام ١٩٨٥، من نهج مماثل لاتفاقية الأمم المتحدة المذكورة<sup>(١)</sup>.

على أن تقييم الحجج المؤيدة والمعارضة لتدابير الحماية ينبغي ألا يتم بمعزل عن سياقها الاقتصادي والاجتماعي والقانوني، ولما كان هذا السياق ليس ساكناً بل متحرك، فإن تدابير الحماية سوف تظل، حين تعزز دور المرأة التقليدي، موضع مراجعة مستمرة، حتى لا تؤدي أي تدابير دعم قد تظهر الحاجة إليها في وقت من الأوقات، إلى إحباط الهدف النهائي منها<sup>(٢)</sup>.

ولقد عزز من ضرورة هذه المراجعة لتدابير الحماية للمرأة، ما ذهبت إليه بعض المنظمات الدولية وخاصة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والجماعات الأوروبية، من الدعوة إلى إعادة النظر في تدابير الحماية على ضوء تقدم المعارف العلمية والتكنولوجية، بغية تعديلها أو استكمالها أو توسيعها أو الإبقاء

(١) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق ص ٣٨، ٣٩.

(٢) انظر تقرير مكتب العمل الدولي المقدم لمؤتمر العمل الدولي، الدورة (٧١)، سالف الإشارة إليه، ص ٦٤.

عليها أو الغائها وفقاً للظروف الوطنية. كما أن الدساتير والتشريعات الوطنية التي تحظر التمييز على أساس الجنس، وتشجع تكافؤ الفرص والمساواة في العمالة، دفعت الحكومات إلى تقييم الوضع القانوني لتدابير الحماية.

ولقد وجدت هذه الدعوات صداها في إدراج موضوع العمل الليلي ضمن بنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لدورته رقم (٧٦) ١٩٨٩، حيث جرى توجيه استبيان للدول الأعضاء لاستطلاع رأيها بشأن مراجعة الاتفاقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨، وتلقى مقترحاتها بشأن الصك أو الصكوك المقترحة مع إدراجه على جدول أعمال الدورة القادمة للمؤتمر رقم (٧٧)، ١٩٩٠. وفي الدورة الأخيرة تم إعداد مشروع اتفاقية وتوصية ومشروع بروتوكول لهذا الغرض. ويستند إعداد هذه الصكوك إلى النتائج التي أسفرت عنها المناقشة الأولى ولم تعتمد هذه الصكوك حتى الآن<sup>(١)</sup>.

#### ب - حماية النساء من الأعمال الخطرة أو الشاقة:

استكمالا لمظاهر الحماية التي حرصت منظمة العمل الدولية على توفيرها للمرأة العاملة، فقد أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة والتي من شأنها أن تضر بصحتهن أو سلامة أجسامهن أو تخدش حياءهن أو تمثل خطراً على وظيفة الأمومة لديهن.

ويأتي في طليعة مستويات العمل الدولية في هذا الخصوص التوصية رقم (٤) لسنة ١٩١٩ بشأن حماية النساء والأطفال من التسمم بالرصااص. وقد نصت التوصية على التوجيه إلى الدول الأعضاء بمنع استخدام النساء (والأحداث دون سنة الثامنة عشرة) في العمليات الصناعية المنصوص عليها في البند (١) من التوصية، وذلك نظراً لما تنطوي عليه هذه العمليات من خطر على وظيفة الأمومة والنمو البدني للأطفال.

(١) لمزيد من التفصيل انظر تقرير مكتب العمل الدولي بشأن العمل الليلي المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٧٦)، ١٩٨٩، ص ٣٩، وتقديره المقدم عن الموضوع ذاته إلى الدورة (٧٧)، ١٩٩٠، ص ١٤٧.

كما نص البند ثانياً من التوصية بعدم السماح باستخدام النساء (والأحداث دون سن الثامنة عشرة) في العمليات التي تستعمل فيها مركبات الرصاص إلا بتوافر الشروط المنصوص عليها في هذا البند.

كما تضمن البندان ٤،٣ من التوصية إخضاع استعمال مركبات الرصاص القابلة للذوبان لقواعد صارمة في الصناعات.

وفي دورته الثامنة عشرة سنة ١٩٣٤ اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم (٤٢) لسنة ١٩٣٤ بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية والتي تضمنت حصراً للعديد من الأعمال التي ينتج عنها في الغالب أمراض مهنية والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهم<sup>(١)</sup>.

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، والأعمال التي ينتج عنها الأمراض المهنية وفقاً للاتفاقية المذكورة هي:

- ١ - العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصالات الرقص إلا إذا كن من الفئات الراشدة.
- ٢ - صنع الكحول وجميع المشروبات الكحولية.
- ٣ - العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ٤ - العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- ٥ - صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- ٦ - إذابة الزجاج أو إنضاجه.
- ٧ - عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- ٨ - معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- ٩ - صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
- ١٠ - صنع أول أكسيد الرصاص «المرتك الذهبي» وأكسيد الرصاص الأصفر، وثاني أكسيد الرصاص السلقون» وكربونات الرصاص، وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص.
- ١١ - تنظيف الورش التي تزاوّل بها الأعمال المشار إليها في ٧ و ٨ و ١٠.
- ١٢ - إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة.

=

وقد سجل عام ١٩٣٥ صدور الاتفاقية رقم (٤٥) لسنة ١٩٣٥ بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها. ونصت المادة الثانية من الاتفاقية على عدم جواز تشغيل النساء في أي منجم تحت سطح الأرض. وأجازت المادة الثانية من الاتفاقية للقوانين واللوائح الوطنية أن تستثني من الحظر المنصوص عليه في المادة الثانية الحالات الآتية:

أ - النساء اللاتي يشغلن مناصب في الإدارة ولا يؤدين أعمالاً يدوية.

ب - النساء العاملات في الخدمات الصحية وخدمات الرعاية.

ج - النساء اللاتي يقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض.

د - أي نساء أخريات يتعين عليهن النزول أحياناً إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي.

وقد سبق أن أشرنا إلى ما تضمنته التوصية الدولية رقم (٩٥) لسنة ١٩٥٢ من قواعد بشأن حماية الأمومة ومنها تحريم اشتغال الحامل أو التي

---

١٣ - تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.

١٤ - صناعة الأسفلت.

١٥ - العمل في دبغ الجلود.

١٦ - العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم والعظام أو الدماء.

١٧ - سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.

١٨ - صناعة الكاوتشوك.

١٩ - شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع، كذلك أعمال العتالة.

٢٠ - أعمال تستيف البضائع في عنابر السفن.

٢١ - صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.

٢٢ - اللحام بالأكسجين والأستيلين وبالكهرباء.

٢٣ - تقضيض المرايا بالزئبق.

ترضع طفلها في الأعمال التي تعتبرها السلطات المختصة خطرة على صحتها أو صحة طفلها، ويستمر ذلك التحريم أثناء الحمل ولمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة، وتمتد بعد ذلك إذا كانت المرأة ترضع طفلها.

كما نصت على أنه يجب أن تتضمن هذه الأعمال على الأخص ما يلي:

أ - أي عمل شاق يتضمن:

١ - رفع أو شد أو وضع أحمال ثقيلة.

٢ - الإجهاد الجسماني غير العادي أو غير المعتاد بما في ذلك الوقوف المستمر.

ب - الأعمال التي تتطلب حفظ التوازن بصفة خاصة.

ج - العمل بالآلات التي تتولد منها اهتزازات.

كذلك نصت التوصية على أنه يجب تقرير حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل غير خطر دون الانتقاص من أجرها.

وأخيراً قررت التوصية أنه يجب أن يعطى هذا الحق في تغيير العمل لأسباب تتعلق بالأمومة في الحالات الفردية، لأية امرأة تثبت بشهادة طبية أن تغيير العمل ضروري للمحافظة على صحتها أو صحة طفلها.

ويؤدي وقوف المرأة العاملة مدة طويلة إلى إرهاقها، كما تتعرض لأن تصاب بالدوالي أو تفرطح القدم وسقوط أحشاء الحوض، لذلك نصت توصية العمل الدولية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٦ بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية على توفير المقاعد للنساء خلال العمل دون عرقلة العمل، ويجب أن تكون هذه المقاعد مكفولة بأعداد كافية وعلى قرب معقول من مواقع العمل، ويجب أن يكون المقعد ذا تصميم وتركيب وأبعاد مناسبة للعاملة، والعمل على تهئية ركيزة للقدم عند الضرورة<sup>(١)</sup>.

واستوجبت التوصية أيضاً بأن تنشأ غرفة راحة لمقابلة احتياجات العاملات للراحة المؤقتة خلال أوقات العمل.

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ٥٥.



ويجب أن تتوفر في هذه الغرفة التهوية والإضاءة الكافية بحيث لا تتعرض العاملات لمضايقات البرد والحرارة<sup>(١)</sup>.

ويعرض نقل العاملات للأحمال الثقيلة لأضرار شديدة، وإذا كلفن بأحمال فوق طاقتهن فإن ذلك لا يضر بهن وحدهن بل يتعداهن إلى الذريات، لذلك نصت اتفاقية العمل الدولية رقم ١٦٧ لسنة ١٩٦٧ بشأن الوزن الأقصى المسموح به لعامل واحد بعدم تكليف العامل أو السماح له بأن ينقل يدوياً أي حمل قد يؤدي ثقله إلى تعرض صحته أو سلامته للخطر، وحيثما تكلف النساء بالنقل اليدوي للأحمال فإن الحد الأقصى لوزن ذلك الحمل يجب أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال<sup>(٢)</sup>.

وفي هذا الخصوص فقد نصت التوصية رقم (١٢٨) لسنة ١٩٦٧ في البند سادساً فقرة (ب) المتعلقة بالنساء العاملات على ما يأتي:

١٥ - عندما تعمل بالغات في النقل اليدوي للأحمال، ينبغي أن يكون الحد الأقصى لمثل هذه الأحمال أقل بطريقة ملموسة من الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال.

١٦ - لا ينبغي تكليف نساء عاملات بالغات بنقل يدوي منظم للأحمال، ينبغي اتخاذ تدابير بغية:

أ - تخفيض الوقت الذي يقضى بالفعل في رفع الأعمال وحملها وإنزالها، حسب الأحوال.

ب - حظر تكليف مثل هؤلاء العاملات ببعض الوظائف المحددة، التي تدخل في النقل اليدوي للأحمال، والتي تعتبر شاقة بصورة خاصة.

١٨ - لا ينبغي أن تكلف أي امرأة بالنقل اليدوي للأحمال أثناء فترة حمل محددة طبياً أو خلال الأسابيع العشرة التي تعقب الوضع إذا رأى طبيب

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ٥٦.

(٢) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ٥٦.

مؤهل أن مثل هذا العمل يمكن أن يعرض صحتها أو صحة الأطفال للاعتلال.

وفضلاً عن الحماية التي توفرها الاتفاقيات والتوصيات المتقدمة، فإن التوصية رقم (١٤٤) لسنة ١٩٧١ بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم من البنزين، قد نصت في البند رابعاً منها - والمتعلق بالتدابير الطبية - على ضرورة إخضاع العمال الذين يتم استخدامهم في أعمال تنطوي على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على بنزين للكشف الدوري والشامل قبل التعيين وخلال العمل مع ضرورة تلقيهم تعليمات مكتوبة بشأن تدابير الوقاية ووسائلها.

كما نصت الفقرة (١٩) من البند المذكور على عدم جواز استخدام النساء اللاتي يثبت طبياً أنهن حوامل والأمهات المرضعات، في أعمال تنطوي على تعرضهن للبنزين أو لمنتجات تحتوي على بنزين.

كذلك فقد نصت توصية العمل الدولية رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٢ بشأن ساعات العمل في البند (د) الخاص بالعمل الإضافي في الفقرة (١٨) أن يؤخذ في الاعتبار عند ترتيب العمل الإضافي الظروف الخاصة بالشباب دون سن الثامنة عشرة والحوامل والمرضعات والمعوقين.

وعلى الرغم من صور الحماية المتعددة التي كفلتها اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية للمرأة العاملة، إلا أن الترجمة الحقيقية لهذه المعايير الدولية لا تتحقق إلا بانضمام الدول الأعضاء في المنظمة إلى اتفاقيات العمل الدولية على نحو يمكنها من تضمينها أحكام تشريعاتها الوطنية.

وعلى المستوى العربي فإن نصيب الدول العربية من التصديق على اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالمرأة ما يزال محدوداً للغاية وهو أمر يضعف من الحماية المقررة للمرأة العاملة العربية. ويوضح الجدول التالي موقف الدول العربية من التصديق على اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالمرأة العاملة<sup>(١)</sup>.

(١) Lists of Ratifications by Convention and by Country, as at 31 December 1997, international labour Conference 86 th Session 1998, Report 111, Part 2.

| بيان بالاتفاقيات والتصديق عليها | الاتفاقية رقم ٣ لسنة ١٩١٩ بشأن حماية الأمومة | الاتفاقية رقم ٤ لسنة ١٩١٩ بشأن العمل الليلي (معملة) | الاتفاقية رقم ١٢ لسنة ١٩٢١ حماية النساء العاملات في الزراعة | الاتفاقية رقم ١٩ لسنة ١٩٢٥ بشأن المساواة في المعاملة (حوادث العمل) | الاتفاقية رقم ٤١ لسنة ١٩٣٤ بشأن تشغيل النساء ليلا (معملة) | الاتفاقية رقم ٤٥ لسنة ١٩٣٥ بشأن تشغيل النساء تحت الأرض | الاتفاقية رقم ٨٢ لسنة ١٩٤٧ بشأن السياسة الاجتماعية | الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ بشأن تشغيل المرأة ليلا | الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجور | الاتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة | الاتفاقية رقم ١١٠ لسنة ١٩٥٨ بشأن عمال وعاملات الزراعة | الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن عدم التمييز في الاستخدام والمهنة | الاتفاقية رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٣ بشأن المساواة في المعاملة | الاتفاقية رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٨ بشأن حماية حق التنظيم وشروط الضمان الاجتماعي | الاتفاقية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٨١ بشأن القرص في المعاملة بين الجنسين (العمال نورو) | المسؤوليات العائلية | الاتفاقية رقم ١٧١ لسنة ١٩٩٠ بشأن العمل الليلي |  |
|---------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------|--|
| ١                               | ×                                            |                                                     |                                                             |                                                                    | ×                                                         |                                                        |                                                    |                                                   | ×                                                   |                                                |                                                       | ×                                                                 |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢                               |                                              | ×                                                   |                                                             |                                                                    | ×                                                         |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       | ×                                                                 |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣                               |                                              |                                                     | ×                                                           |                                                                    | ×                                                         |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     | ×                                              |                                                       | ×                                                                 |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤                               |                                              |                                                     |                                                             | ×                                                                  | ×                                                         | ×                                                      |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥                               |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦                               |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           | ×                                                      |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧                               |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨                               |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩                               |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٠                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١١                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٢                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٣                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٤                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٥                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٦                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٧                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٨                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٩                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢٠                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢١                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢٢                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢٣                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢٤                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢٥                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢٦                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢٧                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢٨                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٢٩                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣٠                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣١                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣٢                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣٣                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣٤                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣٥                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣٦                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣٧                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣٨                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٣٩                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤٠                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤١                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤٢                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤٣                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤٤                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤٥                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤٦                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤٧                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤٨                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٤٩                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥٠                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥١                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥٢                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥٣                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥٤                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥٥                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥٦                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥٧                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥٨                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٥٩                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦٠                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦١                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦٢                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦٣                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦٤                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦٥                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦٦                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦٧                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦٨                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٦٩                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧٠                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧١                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧٢                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧٣                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧٤                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧٥                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧٦                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧٧                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧٨                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٧٩                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨٠                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨١                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨٢                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨٣                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨٤                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨٥                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨٦                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨٧                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨٨                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٨٩                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩٠                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩١                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩٢                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩٣                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩٤                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩٥                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩٦                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩٧                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩٨                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ٩٩                              |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |
| ١٠٠                             |                                              |                                                     |                                                             |                                                                    |                                                           |                                                        |                                                    |                                                   |                                                     |                                                |                                                       |                                                                   |                                                       |                                                                          |                                                                              |                     |                                               |  |

## المبحث الثالث

### جهود الأمم المتحدة لحماية المرأة العاملة

#### أولاً: تحقيق المساواة بين المرأة والرجل

أكد ميثاق الأمم المتحدة، الذي جرى إقراره بالإجماع في مؤتمر سان فرانسيسكو في عام ١٩٤٥، إيمانه بحقوق الإنسان وحياته الأساسية في ديباجته والعديد من نصوصه. ففي الديباجة «تعرب شعوب الأمم المتحدة عن تصميمها» على تأكيد إيمانها من جديد بحقوق الإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبالحقوق المتساوية للرجال والنساء وللأمم كبيرها وصغيرها».

وتكشف مطالعة نصوص ميثاق الأمم المتحدة عن احترامها وتعزيزها لحقوق الإنسان وحياته الأساسية حيث تظهر كلمات «تعزيز وتشجيع احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية»، «والمساعدة في تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية» في المواد ١، ١٣، ٦٢، ٧٦ من الميثاق.

وتنص المادة (٨) من الميثاق على أنه «لا يجوز للأمم المتحدة أن تضع أية قيود على أهلية الرجال والنساء للمشاركة في أجهزتها الرئيسية والفرعية في أية وظيفة وبمقتضى شروط المساواة».

وفي المادة (٥٦) «يتعهد جميع أعضاء الأمم المتحدة بالقيام بأي عمل مشترك أو منفرد بالتعاون مع المنظمة من أجل تحقيق أهداف معينة منصوص عليها في المادة (٥٥) وتتضمن تعزيز «الاحترام العالمي لحقوق الإنسان والحريات الأساسية لجميع الناس ومراعاتها دون تفرقة بسبب العنصر، أو الجنس أو اللغة، أو الدين».

وتقرر المادة (٦٨) بأن يفوض المجلس الاقتصادي والاجتماعي لتشكيل اللجان «في المجالات الاقتصادية والاجتماعية ومن أجل تعزيز حقوق الإنسان».

وفي العام التالي لصدور ميثاق الأمم المتحدة، وبالتحديد في ٢١ يونيو

١٩٤٦، أصدر المجلس الاقتصادي والاجتماعي قراره رقم (١١) في دورته الثانية، بإنشاء اللجنة الخاصة بمركز المرأة، وقد لعبت هذه اللجنة دوراً كبيراً في تعزيز حقوق المرأة في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والمدنية والاجتماعية والتعليمية، حيث صدرت عنها معظم التدابير التي استهدفت تحويل مبدأ المساواة بين المرأة والرجل إلى حقيقة واقعة وتأمين حقوق متساوية للمرأة والرجل.

وقد توجت جهود المجلس الاقتصادي والاجتماعي بصور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي يمثل واحدة من أشهر الوثائق وأكثرها تأثيراً على الإطلاق وكان له صدى بالغ الأثر على المستويين الدولي والوطني، واتخذ ركيزة للعديد من الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية، كما كان مصدر إلهام عند إعداد العديد من المواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها على السواء. ومن جهة أخرى، فقد ترددت الحقوق التي قررها الإعلان في الدساتير والتشريعات الوطنية وأحكام المحاكم لمختلف الدول وأصبح مقياساً لدرجة احترام السلوك الدولي لحقوق الإنسان<sup>(١)</sup>.

ونص الإعلان في مادته الأولى على أن جميع الناس يولدون أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق والحريات المقررة فيه دون أي تمييز، بما في ذلك أي تمييز بسبب الجنس.

كما قررت المادة (٢٣) من الإعلان بأن لجميع الأفراد دون تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي. ولم يغفل الإعلام جانب الأمومة، فأفرد لها حكماً خاصاً في المادة (٤٥) منه بنصه على أن «يكون للأمومة حق في رعاية ومساعدة خاصتين».

وقد شهد عام ١٩٥٢ مولد أول أداة دولية تمنح المرأة ذات الحقوق

(١) الأمم المتحدة وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص ٦٤.

السياسية الممنوحة للرجل. حيث قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة، وبناء على توصية اللجنة الخاصة بمركز المرأة، بإقرار الاتفاق الخاص بالحقوق السياسية للمرأة. وبموجب هذا الاتفاق تتعهد الدول الأطراف بتمكين مواطنيها من ممارسة الحقوق السياسية على قدم المساواة بين الرجال والنساء.

ويحدد الاتفاق الصادر بقرار الجمعية العامة رقم ٩٤٠ في دورتها السابعة، ثلاثة مبادئ تتمثل في كفالة حق الاقتراع وحق الترشيح للمرأة في جميع الانتخابات على قدم المساواة مع الرجل دون أي تمييز. كما تضمن الاتفاق أيضاً، تأمين حق المرأة في تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة التي تنص عليها القوانين الوطنية على قدم المساواة مع الرجل، دون أي تمييز<sup>(١)</sup>.

وقد ترسخت هذه الحقوق السياسية للمرأة بصور العهد الدولي لحقوق الإنسان المدنية والسياسية، وبصفة خاصة ما قرره المادة (٢) من التزام الدول الأطراف في العهد باحترام وتأمين الحقوق المقررة في العهد لجميع الأفراد دون تمييز من أي نوع. وكذلك ما نصت عليه المادة (٣) من تعهد كل الدول الأطراف في العهد بضمان مساواة الرجال والنساء في حق ممارسة جميع الحقوق المدنية والسياسية المدونة والاتفاقية، وهو ما أكدته أيضاً المادتان ٢٥، ٢٦ من العهد.

وسعيّاً لإكساب المواثيق المتعلقة بحماية حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة، قدراً من الإلزام وتحويلها إلى التزامات قانونية، فقد نص العهد الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عام ١٩٦٦ على عدة أحكام في هذا الخصوص، حيث نصت المادة الأولى - القسم الثاني - فقرة (٢) على التزام الدول الأطراف بضمان ممارسة الحقوق المدونة في العهد من دون تمييز من أي نوع سواء كان ذلك بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الديانة أو الرأي السياسي أو غيره... الخ.

(١) الأمم المتحدة وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص ٢٢٣، ص ٢٣٤.

كما قررت المادة السادسة التزام الدول الأطراف في العهد، بتأكيد الحق في العمل لكل فرد بما في ذلك حقه في تأمين فرصة العمل الذي يختاره لكسب عيشه مع التزام الدول بالتحقيق الكامل لهذا الحق من خلال برامج وسياسات ووسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي مطرد وعمالة كاملة ومنتجة.

كما تضمنت المادة السابعة من العهد، التزام الدول الأطراف بأن تقر بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة ومكافآت متساوية توفر لكل العمال كحد أدنى أجوراً عادلة ومكافآت متساوية القيمة دون تمييز من أي نوع، وعلى وجه الخصوص تكفل للنساء شروط عمل لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجال مع مساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية وشروط وظروف عمل مأمونة وصحية وفرص عمل متساوية.

كذلك فقد أوردت المادة العاشرة فقرة (٢) التزام الدول الأطراف في العهد بوجوب منح الأمهات حماية خاصة خلال فترة معقولة قبل الولادة وبعدها. ففي هذه الفترة يجب منح الأمهات العاملات إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مقرونة بمنافع مناسبة من الضمان الاجتماعي.

ويسجل عام ١٩٦٧ صدور الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة، حيث وافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في السابع من نوفمبر ١٩٦٧. ويعتبر هذا الإعلان من المعالم المهمة في جهود الأمم المتحدة من أجل تقدم المرأة وتعزيز دورها، وعلامة بارزة في جهودها لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل.

وقد تضمنت ديباجة الإعلان التأكيد على أن «التمييز ضد المرأة يتنافى مع كرامة الإنسان وخير الأسرة والمجتمع ويحول دون إشراك المرأة على قدم المساواة مع الرجل في حياة بلدها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ويمثل عقبة تعترض الإنماء التام لإمكاناتها وطاقاتها بغية خدمة بلدها وخلاص الإنسانية».

وفي خصوص ما تضمنه الإعلان بشأن المرأة العاملة، فقد نصت المادة ١٠/١ على أن «يراعى وجوب اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتأمين تمتع المرأة المتزوجة أو غير المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية ولا سيما الحقوق التالية:

أ - الحق (دون تمييز بسبب المركز الزوجي أو أي سبب آخر)، في تلقي التدريب المهني وفي العمل، وفي حرية اختيار المهنة وفي العمل وفي الترقى.

ب - حق تقاضي أجر مساو لأجر الرجل، والتمتع بمعاملة متساوية في العمل ذي القيمة المتساوية.

ج - حق التمتع بالإجازات التي تمنح بأجر وما يستحق عند التقاعد والضمانات ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة وغير ذلك من أسباب العجز عن العمل». وتنص المادة ١٠/٢ على أنه «منعاً للتمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ولتأمين حقها الفعلي في العمل، يجب اتخاذ التدابير اللازمة للحيلولة دون فصلها في حالة الزواج أو صيرورتها أمّاً، وكذلك اتخاذ ما يلزم لتتمكن من الحصول على إجازة الأمومة اللازمة بأجر مع ضمان عودتها إلى عملها السابق، وتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لها بما في ذلك خدمات الحضانة»<sup>(١)</sup>.

وفي العام التالي لصدور إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، أصدر المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي انعقد في العاصمة الإيرانية طهران في عام ١٩٦٨، إعلاناً تضمن التأكيد على ضرورة إسهام المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل دون تمييز وتمكينها من المشاركة بصورة كاملة في تنمية المجتمع كي يستفيد المجتمع من إسهام جميع أفرادها.

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ٩٨.



## ثانياً: تعزيز دور المرأة في مجال التنمية:

وبالتوازي مع جهود الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل، فقد أولت عناية خاصة بقضية التنمية، وكان ثمرة هذه الجهود إقرارها العقد الأول للتنمية من عام ١٩٦٠ - ١٩٧٠، حيث تم وضع أسس علمية للتنمية مع تنسيق كامل بين أنشطة الأمم المتحدة والوكالات الفنية المتخصصة. وبانتهاء هذا العقد وجد أنه لم يحقق أهدافه بالكامل، ولم يحقق للدول النامية المعدلات التي كانت متوقعة، ولذلك أقرت الأمم المتحدة العقد الثاني للتنمية من عام ١٩٧٠ إلى عام ١٩٨٠<sup>(١)</sup>.

وقد شهدت حقبة السبعينات اهتماماً متزايداً بمشكلات المرأة وضمان مشاركتها الفعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد استهلت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذه الحقبة بقرارها رقم ٢٧١٦ الصادر في دورتها الخامسة والعشرين في عام ١٩٧٠ والذي أكد على ضرورة تنظيم مؤتمرات وحلقات دراسية واجتماعات على المستويين الإقليمي والدولي لبحث وسائل تعزيز وضع المرأة في إطار التنمية الشاملة. وذكرت الجمعية العامة أن من بين الأهداف المطلوب إنجازها هو القيام بعمليات المراجعة والتقييم المستمرين لتكامل المرأة في جميع قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية وإسهامها في التنمية، وكذلك تحقيق زيادة ملموسة في عدد النساء المؤهلات لمناصب مسؤولية على المستوى التنفيذي ومستوى وضع القرار، بما في ذلك المناصب المتصلة بالتخطيط للتنمية الشاملة<sup>(٢)</sup>.

ومن هنا أخذت قضية المرأة بعداً جديداً، مرتبطاً بالتنمية الشاملة للمجتمعات النامية، فلم يعد هدف الاهتمام بالمرأة مجرد المساواة بالرجل في الحقوق والامتيازات أو حمايتها أثناء العمل، بل أصبح الهدف الأساسي

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ٩٨.

(٢) الأمم المتحدة وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص ٢٦٧.

إدخالها مجال العمل على قدم المساواة مع الرجل، بوصفها عاملة تقع عليها مسؤولية مشتركة نحو تنمية مجتمعتها ثم حل مشكلاتها المعوقة سواء المرتبطة بمساواتها بالرجل في فرص العمل والأجور وغيرها أو حمايتها أثناء عملها بسبب ظروفها البيولوجية الخاصة واحتياجاتها كأم<sup>(١)</sup>.

وفي الدورة الثالثة والعشرين للجنة المرأة التابعة للأمم المتحدة (٢٣ مارس - ١٠ أبريل ١٩٧٠) وضعت اللجنة برنامجاً للعمل الدولي المنسق لتقدم المرأة لتحقيقه خلال العقد الثاني للتنمية (١٩٧٠ - ١٩٨٠) الذي وضعته الأمم المتحدة والسالف الإشارة إليه، ويتضمن هذا البرنامج فيما يتعلق بتشغيل النساء الأغراض والأهداف الآتية:

- ١ - تقديم التوجيه والإرشاد المهني لأفراد الجنسين على السواء.
- ٢ - المساواة في التحاق الفتيات والنساء بمراكز التدريب المهني وإعادة التدريب على كل المستويات، بغية الوصول إلى مساهمتهن الكاملة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لبلادهن.
- ٣ - القبول العالمي لمبدأ الأجر الواحد للعمل الواحد واتخاذ الإجراءات الفعالة لتطبيقه.
- ٤ - القبول الكامل لسياسة عدم التفرقة بالنسبة للعماله ومعاملة المرأة واتخاذ الإجراءات لتحقيق هذه السياسة على أساس تدريجي.
- ٥ - العمل على زيادة عدد النساء المؤهلات المستخدمات في الوظائف الماهرة والفنية، على كل المستويات العمالية في الحياة الاقتصادية والمناصب ذات المسؤولية<sup>(٢)</sup>.

وفي عام ١٩٧٢ أصدر المجلس الاقتصادي والاجتماعي - بناء على توصية اللجنة الخاصة بمركز المرأة - قراراً يتعلق بدمج المرأة في جميع مستويات التنمية، حث فيه حكومات الدول الأعضاء، عند تخطيط وتنفيذ

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ٩٨ - ١٠٠

(٢) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ٩٨ - ١٠٠.

برامج العمل بها لتعزيز تقدم المرأة، إلى الأخذ في الحسبان بالحاجات المختلفة للمرأة في بلادها بهدف الاستفادة بأقصى قدر ممكن من طاقات المرأة في تنمية بلادها.

وفي قرار آخر للمجلس ذاته وفي العام نفسه، دعا المجلس المنظمات الحكومية الدولية خارج منظومة الأمم المتحدة إلى بحث إنشاء لجان إقليمية تختص بوضع المرأة وزيادة مشاركتها في التنمية.

كما تضمن القرار أيضاً دعوة لجان الأمم المتحدة الاقتصادية الإقليمية إلى اتخاذ العمل المناسب لتعزيز دور المرأة ومساهمتها في التنمية بما في ذلك تعديل برامجها وأنشطتها وتضمين تقاريرها ما أنجزته من جهود في هذا الخصوص<sup>(١)</sup>.

وكان لتطوير الجهود الخاصة بقضية المرأة، من الأسباب الرئيسية التي دعت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٢ إلى اعتبار عام ١٩٧٥ «سنة دولية للمرأة» تركز فيه الجهود لعمل مكثف لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة، وضمان الدمج الكامل للمرأة في الجهد الشامل للتنمية، والاعتراف بأهمية زيادة إسهام المرأة في تنمية العلاقات الودية بين الدول وتدعيم السلام العالمي. ودعت الجمعية جميع الدول الأعضاء والمنظمات المهمة إلى اتخاذ الخطوات الضرورية لضمان التحقيق الكامل لحقوق المرأة وتقديمها.

وفي سنة ١٩٧٤، وهي واسطة العقد الثاني للتنمية الذي اعتمدته الأمم المتحدة، أعربت الجمعية العامة في قرارها رقم ٣٣٨٢ في دورتها ٢٩، عن رغبتها في تعزيز عملية التنمية وتشجيعها بالمشاركة الأكمل للمرأة ودعت منظومة منظمات الأمم المتحدة إلى تقديم مساعدة متزايدة للبرامج والمشاريع والأنشطة التي تعزز زيادة دمج المرأة في أنشطة التنمية الاقتصادية الوطنية والإقليمية والدولية<sup>(٢)</sup>.

(١) ، (٢) الأمم المتحدة وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص ٢٦٨، ص ٢٧١.

لقد شهدت هذه الحقبة الزمنية تزايد الاعتراف بأن مشكلات المرأة هي جزء عضوي وموضوعي لا تتجزأ عن مشكلات المجتمع بأسره، وأن التصدي لحل أي مشكلة تتعلق بالمرأة لا يمكن أن يتم بمعزل عن التصدي لمشكلات المجتمع بوجه عام. لقد تميزت الرؤية لقضايا تنمية الإنسان بالشمولية، وعدم قبول التجزئة أو المنظور الأحادي للعنصر البشري. كما أصبح واضحاً، أنه لا يمكن السير بالعالم على طريق التقدم والتنمية الحقيقية بساق واحدة، أي بالرجل وحده دون المشاركة الواسعة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين<sup>(١)</sup>.

### ثالثاً: المؤتمرات الدولية المهمة من أجل المرأة:

شهد عام ١٩٧٥ أول تجمع دولي من نوعه من أجل المرأة، وذلك في المؤتمر العالمي الذي عقد بمدينة مكسيكو سيتي بالمكسيك، في الفترة من ١٩ يونيو إلى ٢ يوليو ١٩٧٥، وشاركت فيه وفود ١٣٣ دولة يمثلها أكثر من ألف مندوب، فضلاً عن غيرهم من ممثلي منظمات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات غير الحكومية وغيرها

وقد صدر عن المؤتمر إعلان، عرف باسم «إعلان المكسيك» وكان دمج المرأة في التنمية ومكانتها في المجتمع في صدارة الموضوعات التي تضمنها الإعلان وعالجها بصورة مكثفة، هذا فضلاً عما تضمنته خطط العمل العالمية والإقليمية لتطبيق أهداف السنة الدولية للمرأة.

وأعرب المؤتمر في المكسيك بأن «التنمية الشاملة والكاملة لأي بلد تتطلب المشاركة القصوى للمرأة إلى جانب الرجل في جميع المجالات، وتعد الاستفادة الناقصة من طاقة ما يقرب من نصف سكان العالم عائقاً خطراً في سبيل التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وقالوا إنه: «لكي يتم دمج المرأة في التنمية ينبغي على الدول أن تقوم بالتغيرات اللازمة في سياستها الاقتصادية والاجتماعية لأن للمرأة الحق في المشاركة والإسهام في الجهد الشامل للتنمية».

(١) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٢٦.

وأوضح المؤتمر في خطة العمل العالمية أن «الجهود المبذولة لزيادة الفرص أمام المرأة للمشاركة في التنمية والقضاء على التمييز ضدها سوف يتطلب مجموعة كبيرة ومتنوعة من التدابير والجهود من جانب المجتمع على اتساعه عن طريق الأجهزة الحكومية والمؤسسات الأخرى».

وقد أصدر المؤتمر خمسة وثلاثين قراراً، من بينها سبعة قرارات تتعلق بدمج المرأة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية على قدم المساواة مع الرجل، وتكافؤ الفرص في التعليم والتدريب وحق العمل والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة.

وقد أقر المؤتمر خطة عمل هدفها حفز العمل على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية لحل المشكلات التي تضع المرأة في وضع أدنى، والقضاء على التمييز ضد المرأة، ودمج المرأة في التنمية، وزيادة إشراكها في الحياة السياسية والتعاون الدولي من أجل السلامة<sup>(١)</sup>.

ولدى اعتمادها نتائج أعمال مؤتمر المرأة العالمي بالمكسيك، أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها رقم ٣٥٢٠ في دورتها رقم ٣٠ المنعقدة في عام ١٩٧٥، باعتبار الفترة من ١٩٧٦ - ١٩٨٥ «العقد الدولي للمرأة - المساواة والتنمية والسلام» ودعت إلى تكريس هذه الفترة لبذل جهد وطني وإقليمي ودولي فعال وقوي لتطبيق قرارات المؤتمر. وقررت في الوقت نفسه الدعوة إلى عقد مؤتمر عالمي في منتصف مدة العقد لمراجعة وتقويم التقدم الذي تم في تطبيق أهداف العام الدولي للمرأة<sup>(٢)</sup>.

ويعتبر عام ١٩٧٩ نقطة تحول مهمة في ترسيخ الحقوق المدنية للمرأة من خلال أداة قانونية، هي اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد عززت هذه الاتفاقية، المعايير الدولية للعمل الصادرة

(١) راجع في تفصيل ذلك، الأمم المتحدة وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص ٢٦٩،

(٢) الأمم المتحدة، وحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص ٢٨٢.

عن منظمة العمل الدولية والسابق بيانها، وخاصة ما نصت عليه المادة (١١) من الاتفاقية في فقرتها الأولى من إلزام الدول الأطراف في الاتفاقية باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، فيما يتعلق بحق العمل، وفي التمتع بفرص العمل نفسها، وحرية اختيار المهنة ونوع العمل والترقية وجميع مزايا العمل وشروطه وتلقي التدريب وإعادة التدريب، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر والحق في المساواة في الأجر، والاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، والمساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، والحق في الضمان الاجتماعي ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وفي إجازة مدفوعة الأجر والوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل.

ورتبت الاتفاقية في الفقرة الثانية من المادة (١١) التزاماً على عاتق الدول الأطراف من أجل منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ولضمان حقها في العمل، بالقيام باتخاذ التدابير المناسبة لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو الأمومة، وإدخال نظام إجازة الأمومة مدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية.

ودعت الجمعية العامة للأمم المتحدة مجدداً إلى عقد مؤتمر عالمي للمرأة في كوبنهاجن عام ١٩٨٠.

ويعتبر مؤتمر المرأة العالمي الذي انعقد في كوبنهاجن عام ١٩٨٠ هو المؤتمر الثاني وقد تركزت مناقشاته على مسائل الصحة والتشغيل والتعليم للمرأة، وأسفرت أعماله عن اعتماد برنامج عمل يرمي إلى ادماج المرأة في الجهود الإنمائية على جميع المستويات، وزيادة إسهامها في الاقتصاد العالمي، وتحديد الوسائل العلمية لبلوغ الأهداف المرسومة في مؤتمر المكسيك حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة.

كما دعا مؤتمر كوبنهاجن في برنامج عمله، الحكومات إلى القضاء على

الصعوبات التي تحد من ترقية المرأة والتحاقها بالعمل وبخدمات الصحة، وكذلك لتحقيق مشاركتها الحقيقية في اتخاذ مختلف أنواع القرارات<sup>(١)</sup>.

ويأتي انعقاد مؤتمر المرأة العالمي الثالث في نيروبي عاصمة كينيا في الفترة من ١٥ - ٢٦ يوليو ١٩٨٥ تحت شعار «المساواة والتنمية والسلام». ليمثل منعطفاً مهماً بين مرحلتين، الأولى، مرحلة استكمال السنوات العشر من النشاط المكثف الذي أتاح إمكانية تعميق الرأي العام بمشكلات المرأة وأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية.

أما المرحلة الثانية، فتتمثل في توفير الإجماع على ضرورة مواصلة الجهود المتضافرة المبذولة لتعزيز المساواة الحقيقية بين المرأة والرجل ولكفالة الاندماج الكامل للمرأة في عملية التنمية باعتبار المرأة شريكاً أساسياً ومستفيداً من هذه التنمية<sup>(٢)</sup>.

وتحدد مهمة مؤتمر نيروبي في مراجعة العقبات التي حالت - وتحول - دون بلوغ الأهداف التي حددها برنامج عمل عقد المرأة، ومناقشة وإقرار استراتيجيات مستقبلية لتطور المرأة وتنفيذ خطة النهوض بها.

وقد أكد مؤتمر نيروبي أن الاستراتيجيات المرتقبة للنهوض بالمرأة، خلال الفترة بين عام ١٩٨٦ إلى عام ٢٠٠٠ والتي تتضمنها وثيقة المؤتمر، تتمثل في اتخاذ تدابير ملموسة للتغلب على العقبات التي تعترض سبيل تحقيق غايات العقد وأهدافه من أجل النهوض بالمرأة.

كما تبلورت خلال مناقشات مؤتمر نيروبي أطروحات جديدة احتلت مكاناً متميزاً في استراتيجيات العمل المستقبلية فيما يتعلق بالمرأة العاملة والتي تتخلص فيما يلي:

١ - المرأة ومشاركتها في اتخاذ القرارات على أعلى مستوى باعتبارها ضرورية

(١) ، (٢) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٢٧.

على السواء لتحسين الوضع الخاص للمرأة في المجتمع، من أجل الرفاهية العامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. وفي هذا الصدد فإن الحكومات مدعوة إلى اتخاذ التدابير التشريعية والإدارية لكفالة فاعلية مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات.

٢ - المرأة والتكنولوجيا، بمعنى إتاحة إمكانية شمول المرأة بالتقنيات الجديدة وحمايتها في مواجهة الآثار غير الملائمة، ودعوة الحكومات إلى اختيار واكتساب ومواءمة وتحديث وتطبيق العلوم والتقنية لخدمة التطور والتنمية.

٣ - المرأة وقيمة إسهامها الاقتصادي، حيث أكدت الوثيقة ضرورة الالتزام بإزالة العقبات التي تعترض المشاركة الفعالة لجميع النساء في التنمية مع وضع البرامج التي تتفق والأوضاع الاقتصادية الحالية ووضع استراتيجيات للتنمية الشاملة لتحقيق الغايات والأهداف الاقتصادية والاجتماعية وضمان المشاركة الفعالة للنساء بصفة خاصة، وأن تكون المرأة جزءاً لا يتجزأ من عملية تحديد أهداف التنمية، وتعزيز اعتماد المرأة على نفسها، ودمجها في مختلف القطاعات والمجالات وعلى مختلف الأصعدة وتعميق الصلة بين النهوض بالمرأة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من أجل تعبئة الموارد تعبئة فعالة لصالح المرأة<sup>(١)</sup>. كما تضمنت الاستراتيجية أيضاً - وفي خصوص العمالة - التزام الدول باتخاذ التدابير الخاصة بالنهوض بالمرأة في جميع أنواع العمل متسقة مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تعمل على تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وحرية اختيار العمل.

وأوردت الاستراتيجية أيضاً التزام الدول باتخاذ التدابير اللازمة لتمكين المرأة من الحصول على الوظائف على أساس من الإنصاف وإزالة الفوارق

(١) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٢٩، واستراتيجية نيروبي المرتقبة للنهوض بالمرأة، مطبوعات مركز الأمم المتحدة للإعلام بالبحرين، ص ٤٣ وما بعدها.



في الأجر بين الرجل والمرأة مع ضرورة خلق فرص عمل جديد للمرأة وتحسين ظروف وشروط مناسبة للمرأة ودعم مخططات الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة في ضوء اتفاقيات وتوصيات حماية الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مع ضرورة تعزيز الجهود لمواجهة مشكلة البطالة وتوفير المزيد من فرص العمل للنساء بما في ذلك الاهتمام بالنساء المسنات<sup>(١)</sup>.

ولقد كان من ثمرة الجهود الدولية المتواصلة من أجل تعزيز دور المرأة وترسيخ مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أن اعتمد مؤتمر قمة الأرض الذي انعقد في البرازيل في الفترة من ٣ - ١٤ يونيو منتصف عام ١٩٩٢، بنداً ضمن جدول أعماله حول «الدور العالمي للمرأة في تحقيق تنمية متواصلة ومنصفة». وتضمن الإعلان الصادر عن المؤتمر والذي عرف باسم «إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية» التأكيد على خطط العمل والاتفاقيات التي توصل إليها المجتمع الدولي والرامية إلى إدماج المرأة على نحو تام ومتساو ومفيد في جميع أنشطة التنمية ولا سيما استراتيجيات (نيروبي) التطلعية من أجل النهوض بالمرأة والتي تؤكد على مشاركة المرأة في الحفاظ على الطبيعة ومراقبة التدهور البيئي على الصعيد الوطني والدولي وتحقيق التنمية المستدامة<sup>(٢)</sup>.

واستمراراً لجهود الأمم المتحدة في ترسيخ ودعم دور المرأة ومشاركتها في التنمية، فقد تضمن الإعلان الصادر عن مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية الذي انعقد في كوبنهاجن في مارس ١٩٩٥ والمعروف باسم «إعلان كوبنهاجن» العديد من الفقرات المتعلقة بالمرأة ودورها في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كما قرر إعلان كوبنهاجن ضرورة العمل على تعزيز السياسات والبرامج

(١) استراتيجية نيروبي المرتقبة للنهوض بالمرأة، المرجع السابق، ص ٥٠ وما بعدها.

(٢) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٣١.

التي تتيح توسيع مشاركة المرأة في جميع مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتوفير إطار قانوني يضمن ويعزز الإنصاف فيما بين المرأة والرجل، والاحترام التام لكل حقوق الإنسان وحياته وإزالة جميع أشكال التمييز.

واستوجب الإعلان إيلاء عناية خاصة لحصول المرأة على عمل وحماية مركزها في سوق العمل وتشجيع معاملة المرأة والرجل على قدم المساواة وخاصة فيما يتعلق بالأجر، مع الحفاظ على الحقوق والمصالح الأساسية للعمال من أجل تعزيز احترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، وتعزيز النمو الاقتصادي المطرد وتوفير فرص العمل والحد من البطالة.

ورتب الإعلان على عاتق الدول الأطراف الالتزام بتشجيع الاحترام الكامل لكرامة الإنسان وتحقيق المساواة والإنصاف بين المرأة والرجل، وبالاعتراف بمشاركة المرأة وبأدوارها القيادية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفي التنمية وتعزيز مشاركتها في مختلف القطاعات وإزالة العقبات التي تحول دون مساهمتها الكاملة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

وتعزيزاً لدور المرأة وتمكيناً لها من الحصول على القدر اللازم لها من التعليم والتدريب الذي يؤهلها للدخول في سوق العمل، فقد أكد الإعلان على ضرورة حصول المرأة على حد أدنى من التعليم والتدريب، ووضع أو تعزيز سياسات عامة وممارسات تضمن تمكين المرأة من المشاركة التامة في مجال العمل المدفوع الأجر ومن دخول سوق العمل وتوفير خدمات التعليم والتدريب في إطار تشريعات العمل.

وسعيّاً للإبقاء على الزخم الذي أشاعه «عقد الأمم المتحدة للمرأة» دولياً ووطنياً وما أكده كل من مؤتمري قمة الأرض وكوبنهاجن المنعقدين في عامي ١٩٩٢، ١٩٩٥ من إقرار وتعزيز للدور العالمي للمرأة في مجال التنمية، فقد انعقد في بكين في الفترة من ٤ - ١٥ سبتمبر ١٩٩٥ المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، وذلك من أجل تقييم الاستراتيجيات التي أقرها مؤتمر نيروبي

وتشخيص المعوقات التي حالت دون تنفيذها، وتحديد التدابير الكفيلة ببلوغ الأهداف التي ارتسمها هذا المؤتمر خلال السنوات الأخيرة من هذا العقد.

وجاء انعقاد مؤتمر بكين تحت شعار «التنمية والمساواة والسلام» وشارك في أعماله وفود تمثل ١٨١ دولة، وبلغ عدد المشاركين أحد عشر ألف مندوب.

وصدر عن المؤتمر إعلان عُرف باسم «إعلان بكين» وبرنامج عمل لتنفيذ ما نص عليه الإعلان.

ولما كان مؤتمر بكين يمثل حلقة في سلسلة مؤتمرات عالمية من أجل المرأة، لذلك فقد تضمن الإعلان وبرنامج العمل الصادران عن المؤتمر، التأكيد على استمرار الجهود وتواصل العطاء من أجل تنفيذ أهداف المؤتمرات السابقة المعنية بالمرأة وبصفة خاصة استراتيجية نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة حتى عام ٢٠٠٠.

ورتب الإعلان على عاتق الدول العديد من الالتزامات المتمثلة في ضمان تمتع المرأة والطفلة بحقوق الإنسان وحياته الأساسية واتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة وإزالة كل العقبات التي تعترض تحقيق المساواة بينها وبين الرجل.

وركز الإعلان على ضرورة تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة بما في ذلك توفير فرص العمل لها والقضاء على عبء الفقر المستمر والمتزايد الواقع على المرأة، ومنع جميع أشكال العنف الموجه ضد المرأة والفتاة وضمان المساواة بين المرأة والرجل في الحصول على التعليم والعناية الصحية.

وطالب الإعلان الدول بمضاعفة الجهود من أجل ضمان احترام القانون الدولي، بما في ذلك القانون الإنساني، من أجل توفير الحماية للمرأة بوجه خاص، وتنمية الإمكانات القصوى للنساء والفتيات في مختلف الأعمار وضمان مشاركتهن الكاملة على قدم المساواة في بناء عالم أفضل للجميع وتعزيز دورهن في عملية التنمية.

وفي إطار قيام الدول العربية بتنفيذ قرارات وبرنامج عمل إعلان بكين،

فقد انعقد في العاصمة الأردنية عمان في الفترة من ٢٧ - ٢٩ سبتمبر ١٩٩٦، المؤتمر العربي لوضع برنامج عربي موحد وآلية متابعة خطة المؤتمر العالمي الرابع للمرأة<sup>(١)</sup>.

وجاء انعقاد هذا المؤتمر، تنفيذاً للقرار رقم (٢٤٧) الصادر عن مجلس وزراء الشئون الاجتماعية العرب في دورته الخامسة عشرة، المنعقدة في القاهرة من ١١ - ١٣ ديسمبر ١٩٩٥ بشأن متابعة التنسيق لما بعد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة الذي انعقد في بكين في سبتمبر ١٩٩٥ وتضمن القرار ضرورة العمل على عقد مؤتمر عربي لبحث ما جاء في إعلان وبرنامج بكين وآلية المتابعة.

وناقش المؤتمر في عمان الوثيقة التي أعدها الخبراء بعنوان «ورقة عمل التعاون العربي لما بعد بيجنج» واحتوت الوثيقة على ثلاثة محاور هي التغلب على الفقر بالنسبة للمرأة، ومشاركة المرأة في صنع القرار، والمرأة في الأسرة.

وتمثل المحاور الثلاثة التي تضمنتها وثيقة المؤتمر، الأولويات العربية في إطار تعاونها للنهوض بالمرأة حيث تتسم بالشمول في تغطيتها للجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. كما ترتبط هذه المحاور بالأهداف الرئيسية الثلاثة للمؤتمر العالمي الرابع للمرأة وهي «المساواة والتنمية والسلام».

وتضمن التقرير الختامي لأعمال المؤتمر الذي وافق عليه الوزراء، توصيات عامة وبرامج للعمل وآليات المتابعة والترتيبات المؤسسية والمالية، ورفع التقرير إلى مؤتمر وزراء الشئون الاجتماعية العرب الذي اعتمدها في دورته السادسة عشرة المنعقدة في ديسمبر ١٩٩٦.

وركزت التوصيات العامة للمؤتمر على ضرورة مراجعة التشريعات

(١) وقد كان لنا شرف المشاركة في هذا المؤتمر على مستوى الخبراء في الفترة من ٢٥ - ٢٧ سبتمبر، وضمن الوفد رفيع المستوى لدولة البحرين الذي ترأسه سعادة الأستاذ عبدالنبي عبدالله الشعلة وزير العمل والشئون الاجتماعية في الفترة من ٢٧ - ٢٩ سبتمبر، كما قمنا بدور رائد في صياغة قرارات المؤتمر حيث كانت دولة البحرين عضواً في لجنة الصياغة.

النافذة المتعلقة بالمرأة، والعمل على تطويرها وتعديل ما يجب تعديله بما يمكن المرأة في العالم العربي من الإسهام الإيجابي الفاعل في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة مع تأمين العون المالي لتعزيز جهود المرأة في مجال التنمية، ودعم قدراتها عن طريق التعليم والتدريب والتأهيل ومحو الأمية.

وتضمنت التوصيات العامة أيضاً ضرورة وضع استراتيجيات إعلامية وتثقيفية ونوعية بما ينسجم والأولويات الثلاث المقترحة، وتعزيز مكانة المرأة، بما في ذلك تعزيز دور الهيئات والجمعيات الأهلية العاملة في مجال المرأة.

ورتبت التوصيات العامة على عاتق الأمانة العامة لجامعة الدول العربية القيام بتحديد مؤشرات قياس التقدم في كل محور من المحاور الثلاثة وتوافي بها الدول المشاركة في كل محور، لكي يتسنى للدول إعداد تقارير المتابعة بناء على هذه المؤشرات.

وعلى نطاق برامج العمل، فقد تضمنت برامج تفصيلية لكل محور من المحاور الثلاثة المذكورة مع بيان الفئات المستهدفة من النساء والجهات الداعمة في كل برنامج.

وفي خصوص آليات المتابعة، فقد تضمن التقرير الختامي للمؤتمر ضرورة إيجاد آلية وطنية وهياكل على المستوى الوطني بالدول العربية التي لا توجد بها مثل هذه الآليات تعنى بشئون المرأة وتقوم برسم السياسات وتحديد الأهداف والتنسيق بين الجهات العاملة في مجالات تنمية المرأة.

وعلى المستوى الإقليمي، يتعين دعم لجنة المرأة العربية والإدارة المعنية بشئون المرأة في الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وتعزيز التنسيق بينها وبين مؤسسات العمل العربي المشترك والمنظمات الدولية والإقليمية وخاصة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) واللجنة الاقتصادية لأفريقيا (الإدكا) وذلك من أجل متابعة الآليات الخاصة بالمحاور الثلاثة.

وأخيراً تضمنت التوصيات في البند رابعاً النص على الترتيبات المؤسسية والمالية للمتابعة، تعمل من خلالها لجنة المرأة العربية والإدارة المعنية بشئون المرأة في جامعة الدول العربية بالتنسيق مع الهيئات الدولية المعنية بما فيها (الإسكوا) كمنسق إقليمي بين الدول الأعضاء في اللجنة

الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا على وضع حيثيات البرامج المقترحة مع مراعاة خصوصية كل الدول في كل محور من المحاور الثلاثة.

وفي دورتها الاستثنائية التاسعة عشرة التي عقدتها الجمعية العامة (المجلس الاقتصادي والاجتماعي) لإجراء استعراض وتقييم شاملين لجدول أعمال القرن الحادي والعشرين والتي انعقدت في الفترة من ٢٠/٦ - ٢٥/٧/١٩٩٧ تضمن تقرير لجنة التنمية المستدامة في توصياته التأكيد على ضمان مشاركة المرأة مشاركة تامة وعلى قدم المساواة في صنع القرار وعلى جميع المستويات في المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، مع تخصيص الموارد اللازمة لإدماجها إدماجاً كاملاً في استحداث السياسات والآليات لتنفيذ وتقييم جميع خطط التنمية المستدامة، وتعزيز دور المرأة في الجهود المتعلقة بتنفيذ جدول أعمال القرن (٢١)، وإزالة الحواجز السياسية والإدارية والضريبية التي تعوق حصول المرأة على المساواة في الموارد الطبيعية.

كذلك فقد انعقد مؤتمر قمة الأرض في نيويورك في ٢٢ يونيو ١٩٩٧ وكان محوره الأساسي مناقشة جدول أعمال القرن الحادي والعشرين، بما في ذلك إجراء تقييم شامل لما تم إنجازه من خطوات على صعيد تنفيذ إعلان «ريو» الصادر عن مؤتمر قمة الأرض في عام ١٩٩٢ وما تضمنه من دور المرأة ومساهمتها في التنمية. لقد تضمن جدول الأعمال للقرن ٢١ التأكيد على أن البشرية وصلت إلى «لحظة حاسمة في تاريخها ولا تستطيع مواجهة هذه اللحظة إلا بالعمل معاً في شراكة عالمية من أجل التنمية المستدامة».

لقد انطلق جدول أعمال القرن ٢١ من هذه الفرضية التي تتناول العديد من الموضوعات المتعلقة بالبيئة والتنمية، وهو برنامج عمل دولي يتكون من (٤٠) فصلاً، يعرض ما يتعين على دول العالم فعله لتحقيق التنمية المستدامة.

وقد أكد الإعلان الصادر عن المؤتمر أهمية مشاركة المرأة في عملية التنمية وتعزيز دورها في تنفيذ جدول أعمال القرن ٢١ ودعم مشاركتها في خطط التنمية المستدامة.

## المبحث الرابع

### حماية النساء العاملات في مستويات العمل العربية

في إطار الاهتمام العالمي بالمرأة العاملة والذي يعكسه ذلك الرصيد الكبير من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي جعلت من حماية المرأة العاملة موضوعاً لها، ومن توفير بيئة وظروف عمل صالحة، هدفاً وغاية، وكذلك مواثيق وإعلانات الأمم المتحدة وجهود منظماتها ووكالاتها المختلفة على صعيد حماية المرأة العاملة، يثور التساؤل عن موقف مستويات العمل العربية وتشريعات العمل العربية من حماية المرأة العاملة العربية وهو ما نتناوله في المطلبين الآتيين:

#### المطلب الأول

#### حماية النساء العاملات

#### في مستويات العمل العربية

في خضم الاهتمام العالمي بالمرأة العاملة، فإن الاهتمام بالمرأة العاملة العربية لم يكن بمعزل عن هذا الاهتمام العالمي، فأعلنت منظومة العرب الأولى - جامعة الدول العربية - أن المسؤولية القومية تستوجب النهوض بالمرأة العاملة العربية وتتطلب العمل على توفير شروط وظروف عمل مناسبة لها. وقد تمثل هذا الاهتمام في الجهود العديدة التي بذلتها الأمانة العامة لجامعة الدول العربية لحماية النساء العاملات منذ أواخر الخمسينات ومن خلال مؤتمرات الشؤون الاجتماعية والعمل التي كانت تنظمها الأمانة العامة.

وقد استهلكت الأمانة العامة هذه الجهود بما أوصت به الدورة الرابعة التي عقدت ببغداد في مارس ١٩٥٤ بوجوب توفير الحماية للعاملات، وتوكيد الضمانات الممنوحة لهن في التشريعات الاجتماعية في مختلف البلاد العربية والمتعلقة بتحديد نوع العمل وساعاته ومنع العمل الليلي ومراقبة منح إجازات الأمومة وغيرها من الضمانات الأساسية وإنشاء مؤسسات اجتماعية لرعاية العاملات والأمهات.

وكذلك أصدرت الدورة السابعة التي عقدت في القاهرة في أبريل ١٩٦١ عدة توصيات من بينها وجوب المساواة بين المرأة والرجل في الأجر عند تساوي العمل ومنح العاملة إجازة وضع لا تقل عن ستة أسابيع وإنشاء دور حضانة في المنشآت الصناعية.

وفي سنة ١٩٦٧ أوصت الدورة الحادية عشرة التي عقدت في القاهرة في مايو ١٩٦٧ بإنشاء خدمات اجتماعية للمرأة في البيئات الصناعية ذات طابع خاص بما يحقق التوفيق بين التزاماتها الوظيفية وواجباتها الأسرية.

وفي سنة ١٩٦٩ أصدرت الدورة الثالثة عشرة التي عقدت بعدن في أكتوبر ١٩٦٩ ميثاق العمل الاجتماعي للدول العربية، ونصت المادة (٢٢) منه على تمكين المرأة من القيام بدور في بناء المجتمع على قدم المساواة مع الرجل.

ولما بدأت مؤتمرات وزراء العمل العرب أخذت تهتم بكل ما يتعلق بحماية المرأة العاملة ورعايتها، فقد أقر المؤتمر في دورته الثانية التي عقدت بالقاهرة في ديسمبر ١٩٦٦ الاتفاقية العربية لمستويات العمل، وقد تضمنت ست مواد بشأن حماية النساء العاملات.

ثم أوصى المؤتمر الرابع الذي عقد بطرابلس في نوفمبر سنة ١٩٦٨ بدعم دور الحضانة في البلاد العربية، وذلك تشجيع للمرأة على دخول ميدان العمل وتخفيف لمسؤولياتها العائلية التي تحول بينها وبين العمل، وتهيئة الفرصة للمرأة لتتلقى تدريباً وتوجيهاً يتناسب مع طبيعتها.

كما أوصى المؤتمر السكرتارية المؤقتة بإعداد دراسة مفصلة عن الموضوع وعرضها في الدورة المقبلة، قامت بعد ذلك السكرتارية المؤقتة بتكوين لجنة للمرأة العاملة في البلاد العربية عقدت اجتماعاتها في الفترة من ١٦ إلى ١٩ يونيو ١٩٦٩ وتولت الدراسات المقدمة إليها وأصدرت بشأنها عدة توصيات<sup>(١)</sup>.

(١) د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص ١١٤.



وتضمنت توصيات لجنة المرأة والعمل في خصوص حماية المرأة، مناشدة الدول العربية الموافقة على جميع الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة وتهيئة ظروف العمل المناسبة لها ومساواتها بالرجل عند تساوي العمل وفقاً للاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل العربية، وإصدار التشريعات التي تكفل حماية المرأة المشتغلة بالزراعة، مع توفير فرص العمل والتدريب والترقي على قدم المساواة مع الرجل. وكذلك حماية المرأة الحامل بعدم تشغيلها ساعات إضافية.

وعلى صعيد حماية المرأة العاملة ذات الأعباء العائلية، فقد تضمنت التوصيات، العمل على توفير الخدمات الاجتماعية المعاونة والمساعدة للمرأة بما في ذلك إنشاء وتمويل دور الحضانة، والتي تساعد المرأة العاملة في التوفيق بين التزاماتها المهنية ومسؤولياتها الأسرية والمنزلية.

وبالنسبة للتأمين الاجتماعي، فقد أوصت اللجنة بضرورة أن تتضمن تشريعات التأمينات الاجتماعية تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في التعويض المستحق عند ترك العمل وفي المدة الموجبة لاستحقاق التعويض، مع تقرير حق المرأة في الجمع بين معاشها ومعاش زوجها دون تقييد بالحد الأقصى، وحق الأولاد في الجمع بين معاش والدتهم ومعاش والدهم دون تقييد بالحد الأقصى، وعلى العموم تحقيق المساواة بين المستحقين عن المرأة والرجل بالنسبة للمعاش.

وفي يناير ١٩٧٠ أعلن مؤتمر وزراء العمل العرب في دورته الخامسة المنعقدة بالقاهرة قيام منظمة العمل العربية، التي نص دستورها على أن من أهدافها القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص «ظروف وشروط العمل للمرأة».

كما تضمن دستور المنظمة بعد تعديله النص على أن من أهدافها توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة وتنمية الموارد البشرية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال «تهيئة فرص العمل للمرأة بما يتناسب وقدراتها وظروفها والتقاليد المرعية»<sup>(١)</sup>.

(١) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٨٣.

وفي سبتمبر ١٩٧٢ انعقد في القاهرة مؤتمر المرأة العربية والتنمية القومية<sup>(١)</sup>. وصدر عن المؤتمر العديد من القرارات من بينها ما يتعلق بالتشريعات والقوانين، حيث تضمنت العمل على تحقيق المواءمة بين التشريعات القائمة الخاصة بالمرأة في البلاد العربية ومستويات العمل الدولية، وشمول هذه التشريعات لمختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع الزراعة.

كما أشارت القرارات أيضاً إلى ضرورة تمكين المرأة في الحصول على إجازة من دون مرتب لرعاية طفلها ومساواتها بالرجل في جميع الاستحقاقات التأمينية.

وفيما يتعلق بمستويات العمل العربية فقد احتل موضوع المرأة العاملة أهمية كبيرة، تلك التي حرصت جميعها على توفير الحماية اللازمة لها للقيام برسالتها كعاملة وأم، تمثل النواة الرئيسية للأسرة وعليها تقع مسؤولية تنشئة الأجيال بما تعنيه هذه التنشئة من التزام بالقيم والتقاليد الإسلامية، لذلك فقد تضمنت العديد من الأحكام التي تعالج ظروف وشروط عمل المرأة وحمايتها، وسوف نتناول دراستها ملتزمين في ذلك النهج الذي اتبعناه في دراسة الأحكام التي تضمنتها مستويات العمل الدولية وذلك على النحو الآتي:

### أولاً: حماية الأمومة

تضمنت مستويات العمل العربية العديد من الأحكام المتعلقة بحماية أمومة المرأة العاملة. وتأتي في مقدمة هذه المستويات الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل والاتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل (معدلة) فيما قررته من أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على راحة، قبل

---

(١) انعقد هذا المؤتمر بتنظيم من الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ومنظمة الأمم المتحدة للأطفال والمركز الدولي لتعليم الكبار، انظر د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق ص ١٣٣.

الوضع، وبعده، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة انقطاعها بعد الوضع عن ستة أسابيع، وتمنح أجراً كاملاً أثناء هذه الراحة يؤديه صاحب العمل، أو هيئة التأمينات الاجتماعية حسب الأحوال، بشرط أن تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل.

وتحظر الاتفاقيتان المشار إليهما فصل العاملة خلال مدة تغييبها في إجازة الأمومة وتعتبره فصلاً تعسفياً، مع تقرير منح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة.

وتحظر الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ تشغيل المرأة العاملة قبل انقضاء إجازة الوضع، كما تحظر الاتفاقية فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

ومراعاة للظروف الخاصة للمرأة العاملة في حالات الحمل والوضع، فقد نصت الاتفاقية رقم (٥) على وجوب تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

ومواجهة لما قد تتعرض له المرأة في حالات الحمل أو الوضع من مرض، فقد نصت الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ على، منح المرأة العاملة إجازة خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

وحرصاً على تمكين المرأة العاملة من تربية أطفالها ورعايتهم، فقد قررت الاتفاقية المذكورة حقها في الحصول على إجازة من دون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقاً للشروط وللمدة التي يحددها تشريع كل دولة، مع الاحتفاظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال مدة الإجازة.

ورغبة في المحافظة على كيان الأسرة ولم شملها ودفعاً لما قد تستوجبه ظروف العمل من نقل الزوج أو الزوجة العاملة إلى مكان آخر غير

مكان العمل الأصلي، فقد أعطت الاتفاقية للمرأة العاملة المتزوجة - وكذا لزوجها - الحق في الحصول على إجازة من دون أجر، لمرافقة الزوج الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي، في داخل الدولة أو خارجها، ويترك تحديد الحد الأقصى المصرح به لتشريع كل دولة.

ونصت الاتفاقيات الثلاث المذكورة على التزام صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، أن يوفر لهن مقاعد تأمينا لراحتهن، إذا استدعت طبيعة العمل ذلك.

وفي المنشآت التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء، تلزم المنشأة بمفردها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى، بتهيئة دار للحضانة، ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الالتزام، وكذلك شروط إنشاء دار للحضانة ونظمها.

كما نصت على الالتزام المتعلق بإنشاء دار الحضانة أيضاً الاتفاقية العربية رقم (١٦) لسنة ١٩٨٣ بشأن الخدمات الاجتماعية حين أوردت في مادتها الأولى دور الحضانة من بين الخدمات الاجتماعية وما نصت عليه المادة ٢/٨ من التزام المنشآت الكبيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص، إنشاء دار للحضانة تتوافر فيها جميع الشروط الصحية والفنية والتربوية التي تحدّد من الجهات المختصة.

## ثانياً: الضمانات الاجتماعية وتأمينات الأمومة

وتوفيراً لعوامل الأمان للمرأة العاملة، فقد نصت الاتفاقية رقم (٥) على العديد من الضمانات الاجتماعية للمرأة العاملة، واستهلت هذه الضمانات بالنص على أنه يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأميناً خاصاً للأمومة، مع تقرير حقها في الجمع بين أجرها أو معاشها وبين معاشها عن زوجها من دون حد أقصى. وبالتوازي مع ذلك أجازت لزوج المرأة العاملة، الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته من دون حد أقصى، كما أعطت للأولاد الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم من دون حد أقصى.

كما قررت الاتفاقية للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزاً.

ونظراً لأن المرأة العاملة مخاطبة بسائر أحكام قانون العمل، فضلاً عن الأحكام الخاصة بها، فقد قررت لها الاتفاقية المشار إليها حقها في الحصول على كامل حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدي رغبتها في الانتقال في خلال المدة التي يحددها التشريع في كل دولة.

وتحقيقاً لمزيد من الحماية للمرأة العاملة، فقد نصت الاتفاقية العربية رقم (٣) لسنة ١٩٧١ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية على أنه يجب أن يشمل التشريع الوطني فرعين اثنين على الأقل من فروع التأمينات الاجتماعية الثمانية المنصوص عليها في المادة السابعة من الاتفاقية وهي: تأمين إصابات العمل، ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية والتأمين الصحي (ضد المرض)، وتأمين الأمومة (الحمل والوضع)، والتأمين ضد العجز، وتأمين الشيخوخة، والتأمين ضد الوفاة، والتأمين ضد البطالة، وتأمين المنافع العائلية.

أما مزايا التأمين في حالة الأمومة (الحمل والوضع) فيجب أن تتضمن على الأخص الخدمات الطبية الآتية:

- ١ - الرعاية الطبية قبل الوضع وعند الولادة، وبعد الوضع.
- ٢ - الإقامة، والعلاج بالمستشفى عند الاقتضاء.
- ٣ - صرف معونة مالية لا تقل عن ٤٥٪ من الأجر خلال فترة العجز عن العمل، بسبب الحمل، والوضع، وما بعده، وذلك لمدة لا تقل عن ستة أسابيع قبل الوضع وبعده.

وأحالت الاتفاقية إلى التشريع الوطني لبيان الشروط الموجبة للاستحقاق في مزايا تأمين الأمومة، وعلى الأخص فيما يتعلق بفترة الاشتراك في التأمين قبل الاستفادة بمزاياه، على ألا تزيد على ستة أشهر.

كما يحدد التشريع الوطني أيضاً - في حالة ما إذا شملت التغطية المؤمن عليها - بتأمين الأمومة وللتأمين الصحي - شروط وأوضاع الإفادة من التأمين معاً.

كذلك فقد نصت المادة الثالثة من الاتفاقية العربية رقم (١٤) لسنة ١٩٨١ بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية على أن «يؤمن تشريع كل دولة للعمال العرب الاستفادة من النظام التأميني النافذ في البلد المنتقل إليه، وفي إطار الحقوق التأمينية التي يتمتع بها عمالها وعلى الأخص الحصول على الرعاية الطبية في حالات الحمل والولادة وكذلك خدمات التأهيل المهني وتقديم الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية.

وكذلك الحصول على المعونة المالية في حالات الحمل والولادة والعجز والبطالة والمرض والإصابة.

ومن جهة أخرى، فقد نصت الاتفاقية العربية رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين على أن يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل النساء في الزراعة وحمايتهن، ويحدد كذلك قواعد حقوق الأمومة وحمايتها.

### ثالثاً: تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة:

الأصل العام في الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ والاتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦، هو أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة، وألا تنطوي على تفريق بين العمال، كالتفريق بسبب الجنس. غير أن الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ جاءت أكثر تفصيلاً في بيان الأصل العام بشأن المساواة بين الرجل والمرأة وذلك على الوجه التالي:

#### ١ - من حيث نطاق التشريعات العمالية:

يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في جميع تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في جميع القطاعات بصفة عامة، وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

## ٢ - في مجال التشغيل والاستخدام:

يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في جميع مجالات العمل، عند تساوي المؤهلات والصلاحيات، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي.

## ٣ - في مجال الأجور:

يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في جميع شروط العمل وظروفه، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.

## ٤ - في مجال التعليم والتوجيه والتدريب المهني وإعادة التدريب:

يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في جميع مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل الالتحاق بالعمل وبعده. كما يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها - المسموح بها - عن مجال العمل.

وفضلاً عما قرره الاتفاقيات الثلاث المذكورة بشأن المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، فقد نصت على هذه المساواة أيضاً الاتفاقية العربية رقم (١٠) لعام ١٩٧٩ بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بنصها في المادة الرابعة على أن تتضمن قواعد وأحكام السياسية الخاصة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، حصول كل من العاملة والعامل على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بفرص متساوية.

كما حظرت التوصية العربية رقم (٣) لسنة ١٩٧٩ حول الموضوع ذاته في مادتها الرابعة «حرمان العامل من الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بسبب الجنس...».

## رابعاً: الأحكام الخاصة بشروط وظروف عمل إنسانية للمرأة العاملة: (معايير التدابير الحمائية)

عالجت العديد من مستويات العمل العربية تنظيم شروط العمل وظروفه

المتعلقة بالمرأة على نحو يوفر الحماية لها ويكفل لها أداء العمل في ظروف صحية وأمنة ويتمثل ذلك فيما يلي:

#### ١ - حظر تشغيل النساء ليلاً:

حظرت الاتفاقيات الثلاث (٦٦/١، ٧٦/٥، ٧٦/٦) المشار إليها، تشغيل المرأة ليلاً، وأحالت إلى التشريعات الوطنية في كل دولة، لبيان المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو كل بلد وموقعه وتقاليده.

وأجازت الاتفاقيات الثلاث المذكورة، استثناء بعض الأعمال التي يحددها التشريع والقرارات أو اللوائح في كل دولة.

ويهدف الحظر إلى تفادي الأضرار التي تلحق بالمرأة العاملة نتيجة العمل الليلي ودفعاً للمخاطر التي يمكن أن تتعرض لها مما يؤثر في صحتها أو يؤثر في وظيفة الأمومة لديها، وذلك على النحو السابق بيانه تفصيلاً فيما تقدم عند تناولنا لاتفاقيات العمل الدولية بشأن حظر العمل الليلي.

#### ٢ - حماية النساء من الأعمال الخطرة أو الشاقة:

أكدت مستويات العمل العربية حرصها على توفير مزيد من الحماية للمرأة العاملة العربية وذلك بتهيئة بيئة العمل الصالحة لها وذلك من خلال حظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي من شأنها أن تمثل خطراً على صحتها أو صحة جنينها أو تחדش حيائها.

وتضمنت الحظر الاتفاقيات الثلاث المشار إليها (٦٦/١، ٧٦/٥، ٧٦/٦) وقررت حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض، وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة، أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات، أو اللوائح الخاصة في كل دولة.

كما نصت على هذا الحظر أيضاً الاتفاقية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية، حين قررت المادة السادسة في فقرتها الثالثة «يحظر تشغيل النساء، في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة.



## خامساً: لجنة المرأة العاملة العربية:

في إطار الاهتمام العالمي بالمرأة العاملة والذي عبرت عنه العديد من الجهود التي قامت بها منظمة العمل الدولية ومنظومة الأمم المتحدة، وفي ظل تنامي الشعور بتعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عالمياً، فقد أقر مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية المنعقدة في القاهرة في مارس ١٩٧٣ تشكيل لجنة للمرأة العاملة، ضمن عدة لجان صناعية تهتم بظروف العمل والعمال جعل مقرها تونس، وجرى تشكيلها على أساس ثلاثي.

وقد عقدت لجنة المرأة العاملة عدة اجتماعات في دورتها الأولى التي انعقدت في تونس في الفترة من ١٤ - ١٧ ديسمبر ١٩٧٤، وناقشت اللجنة في جدول أعمالها الموضوعات الآتية:

- ١ - الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة العربية.
- ٢ - وضع المرأة العربية في التشريعات العمالية.
- ٣ - المرأة العاملة في العالم ومساهمة منظمة العمل العربية في عام المرأة العالمي لسنة ١٩٧٥.

وأصدرت اللجنة في ختام اجتماعات دورتها الأولى عدة توصيات مهمة شكلت في مجموعها إطاراً ومنهجاً للعمل بالنسبة لدور المرأة العربية ووسائل دعم هذا الدور وكفالة الحماية اللازمة لها بالقدر وفي الحدود الذي تقرره مستويات العمل الدولية والعربية بما في ذلك تحقيق المساواة بينها وبين الرجل في المعاملة وفي استحقاقات التأمينات الاجتماعية وإيلاء أهمية خاصة برعاية الأمومة وتحقيق مشاركة التنظيمات النقابية والنسائية عند وضع التشريعات والقرارات التي تحمي المرأة العاملة.

وقد اعتمد مؤتمر العمل العربي في دورته الرابعة التي انعقدت في طرابلس، ليبيا، عام ١٩٧٥ تقرير اللجنة واعتبره وثيقة معتمدة تتخذ منها منظمة العمل العربية منهجاً لنشاطها وإنجازاتها مستقبلاً في مجال تحسين ظروف عمل المرأة<sup>(١)</sup>.

(١) تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٨٩.

وإدراكاً من أنه إذا كان توزيع العمل بين المرأة والرجل ينتمي إلى نوع من التوازن المجتمعي بينهما، فإن هذا التوازن أصبح أكثر تعقيداً وتشابكاً في نظم اقتصاديات السوق، التي تقتضي إتاحة الفرصة لجميع الموارد البشرية - رجالاً ونساءً - للمشاركة المنتجة والفعالة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

### سادساً: جهود وأنشطة أخرى لمنظمة العمل العربية وغيرها:

استمراراً لجهود منظمة العمل العربية في ترسيخ صور الحماية المختلفة للمرأة العاملة العربية وتعزيز دورها في التنمية الشاملة، لذلك فقد أولت استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية التي اعتمدها مؤتمر العمل العربي في دورته الثالثة عشرة في عام ١٩٨٥، أهمية خاصة للمرأة العاملة من حيث التعليم والتدريب والمساهمة في سوق العمل. وتمثلت في زيادة فرص مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي من خلال تهيئة فرص العمل والتدريب لها بالمساواة مع الرجل، مع سن تشريعات العمل وتوفير الخدمات الاجتماعية التي تجعلها في وضع متكافئ مع الرجل، بما في ذلك رسم هيكل للأجور لا ينال من حق المرأة في الأجر العادل، وإقامة المشروعات الاجتماعية التي تمكن من تخفيف عبء العمل المنزلي والأسرى عليها.

وفي دورته الخامسة عشرة ١٩٨٧ أقر مؤتمر العمل العربي خطة بعيدة المدى لمنظمة العمل العربية، ومن بين محاورها الاهتمام بدراسة وتعزيز مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي، ودعم جهود الأقطار العربية من أجل تعزيز مشاركة المرأة في العمل المنتج.

وفي ندوة «دور المرأة العربية في حماية البيئة» التي انعقدت في تونس في الفترة من ٦ - ١٠/٢/١٩٩٠ بمشاركة من الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، عالجت الكثير من القضايا المتعلقة بدور المرأة في حماية البيئة، ومن بين الموضوعات التي تناولتها الندوة «دور المرأة في مجال المحافظة على الموارد وتحقيق الاكتفاء الذاتي والأمن الغذائي». وقد تضمنت توصيات اللجنة في هذا الخصوص، وجوب إيلاء عناية خاصة بالمرأة الريفية ودعم مشاركتها في الأعمال الزراعية والصناعات

الحرفية والغذائية وتمكينها - من خلال تعليمها وتوعيتها وتدريبها - من المساهمة في عمليات تطوير القرية وحماية البيئة.

كما أشارت توصيات اللجنة إلى العمل على تدريب المرأة في الريف والحضر على العمليات الإنتاجية والتوزيعية وطرق حفظ المحاصيل وتعبئتها، والتوسع في إقامة المشروعات التنموية في مختلف القطاعات.

وفي عام ١٩٩٢ اعتمد مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة عشرة، مشروع الاستراتيجية العربية للتشغيل والذي يبين أن من بين تحديات التسعينات «المرأة والتشغيل» ويستهدف المشروع تهيئة فرص العمل المناسبة للمرأة والأجر العادل المتكافئ مع أجر الرجل، وتنمية التشغيل الذاتي للمرأة، والتوسع في برامج الأسر المنتجة، وتطوير مساهمتها في القطاع الزراعي.

وفضلاً عما تقدم، فقد عقدت منظمة العمل العربية العديد من اللقاءات والندوات التي خصصت لبحث شروط عمل المرأة وظروفه، وتطوير دورها ومساهمتها في مختلف قطاعات العمل، كما أجرت المنظمة العديد من الدراسات والبحوث خاصة بعمل المرأة العربية، سواء من حيث مساهمتها في عملية التنمية، أو في وضعها في تشريعات العمل العربية، أو في مدى الحماية الخاصة لها<sup>(١)</sup>.

وعلى صعيد آخر، تقوم لجنة المرأة العربية، بالإدارة العامة لجامعة الدول العربية، بدور بارز في مجال تعزيز دور المرأة العربية ومكانتها، وخاصة ما تعلق منها بدورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال متابعة وتنفيذ القرارات الصادرة عن المؤتمرات العربية والدولية المعنية بالمرأة.

وتعقد هذه اللجنة اجتماعاتها سنوياً وتعرض أعمالها ضمن التقرير السنوي للأمانة العامة المساعدة للشئون الاجتماعية والثقافية، التي يعتمدها مجلس وزراء الشئون الاجتماعية العرب في اجتماعه الذي يعقد في ديسمبر من كل عام.

(١) لمزيد من التفصيل، انظر تقرير المرأة العاملة العربية والتنمية، المرجع السابق، ص ٨٨ وما بعدها.

ومن بين اهتماماتها الأخيرة والتي كانت محور اجتماعاتها في الدورة (٢١)، القاهرة، نوفمبر ١٩٩٦، الدورة (٢٢) القاهرة، مايو ١٩٩٧، متابعة تنفيذ قرارات وإعلان المؤتمر العالمي الرابع للمرأة الذي انعقد في بكين، سبتمبر ١٩٩٥، وبحث وضع برنامج عربي ووضع آلية للمتابعة والذي كان محوراً للمؤتمر العربي الذي انعقد في الفترة من ٢٥ - ٢٩ - سبتمبر ١٩٩٦ بعمان بالأردن، والذي تضمن دعوة الدول العربية لوضع واستحداث الآليات الوطنية لتنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة، ودعم الجهات المعنية بشؤون المرأة في الدول الأعضاء، لتحقيق التعاون والتواصل بينها وبين اللجنة وتبادل المعلومات والخبرات في هذا المجال.

وتضمنت توصيات اللجنة في دورتيها المذكورتين أهمية متابعة تنفيذ خطة النهوض بالمرأة العربية حتى سنة ٢٠٠٥، ودعم مشاركة المرأة في الهيئات والمنظمات العربية والدولية.

ومن جهة أخرى. فقد خصص مؤتمر وزراء العدل العرب في دورته الثالثة عشرة التي انعقدت في القاهرة في مايو ١٩٩٧، بنداً من بين بنود جدول أعماله يتعلق بحقوق المرأة العربية، وأوصى المؤتمر بأهمية الاستمرار في متابعة تعزيز حقوق المرأة وتطويرها داخل الأسرة والمجتمع والعمل على مراجعة القوانين المتصلة بحقوق المرأة والأسرة وتطويرها بما يتلاءم مع الدور المتنامي للمرأة في الأسرة والمجتمع في إطار القيم والتعاليم الدينية السمحاء.

وعلى الرغم من الدور الذي تنهض به منظمة العمل العربية في العناية بقضايا العمل في الوطن العربي وترسيخ أسس الحوار بين أطراف الإنتاج وتطوير تشريعات العمل العربية، فإن نطاق تصديق الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية ما زال محدوداً ولا يمثل الطموح الذي ينشده العامل العربي، وهو ما توضحه الإحصائية الآتية:

جدول

تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية حتى ١٢/٣١/١٩٩٤

| عدد الاتفاقيات التي صدقت عليها الدولة | الاتفاقيات والتصديق عليها   |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | الدولة                                            |
|---------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------|
|                                       | الاتفاقية رقم ١٧ العام ١٩٩٣ | الاتفاقية رقم ١٦ العام ١٩٨٣ | الاتفاقية رقم ١٥ العام ١٩٨٣ | الاتفاقية رقم ١٤ العام ١٩٨١ | الاتفاقية رقم ١٣ العام ١٩٨١ | الاتفاقية رقم ١٢ العام ١٩٨٠ | الاتفاقية رقم ١١ العام ١٩٧٩ | الاتفاقية رقم ١٠ العام ١٩٧٩ | الاتفاقية رقم ٩ العام ١٩٧٧ | الاتفاقية رقم ٨ العام ١٩٧٧ | الاتفاقية رقم ٧ العام ١٩٧٧ | الاتفاقية رقم ٦ العام ١٩٧٦ | الاتفاقية رقم ٥ العام ١٩٧٦ | الاتفاقية رقم ٤ العام ١٩٧٥ | الاتفاقية رقم ٣ العام ١٩٧١ | الاتفاقية رقم ٢ العام ١٩٦٧ | الاتفاقية رقم ١ العام ١٩٦٦ |                                                   |
| ١                                     | ١٩٩٣                        |                             |                             |                             |                             | ١٩٨٠                        |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            | ١٩٧٥                       |                            |                            | ١٩٧٠                       | ١ - المملكة الأردنية الهاشمية                     |
| -                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ٢ - دولة الإمارات العربية                         |
| ٢                                     |                             | ١٩٨٤                        |                             |                             | ١٩٨٣                        |                             |                             |                             | ١٩٩٤                       |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ٣ - دولة البحرين                                  |
| ١                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             | ١٩٨٧                       |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ٤ - الجمهورية التونسية                            |
| -                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ٥ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية       |
| -                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ٦ - جمهورية جيبوتي                                |
| -                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ٧ - المملكة العربية السعودية                      |
| ٢                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ١٩٧٨                       | ١٩٧٢                       | ١٩٧٢                       | ٨ - جمهورية السودان الديمقراطية                   |
| ٦                                     |                             |                             | ١٩٨٤                        | ١٩٨٣                        | ١٩٨٣                        | ١٩٨٣                        |                             | ١٩٨١                        | ١٩٧٩                       | ١٩٧٨                       | ١٩٧٩                       | ١٩٨٢                       |                            |                            | ١٩٧٢                       | ١٩٦٩                       | ١٩٦٧                       | ٩ - الجمهورية العربية السورية                     |
| ١                                     |                             |                             | ١٩٨٣                        | ١٩٨١                        | ١٩٨١                        | ١٩٨١                        |                             |                             | ١٩٧٨                       | ١٩٧٨                       |                            |                            | ١٩٧٦                       | ١٩٧٧                       | ١٩٧٦                       |                            |                            | ١٠ - جمهورية الصومال الديمقراطية                  |
| ١٤                                    | ١٩٩٣                        | ١٩٨٣                        | ١٩٨٣                        | ١٩٨١                        | ١٩٨١                        |                             |                             |                             | ١٩٧٧                       | ١٩٧٨                       | ١٩٧٧                       | ١٩٧٦                       | ١٩٧٨                       | ١٩٧٧                       | ١٩٧٦                       |                            | ١٩٧٠                       | ١١ - جمهورية العراق                               |
| -                                     |                             |                             |                             |                             | ١٩٨١                        |                             |                             |                             | ١٩٧٧                       | ١٩٧٧                       | ١٩٧٧                       | ١٩٧٦                       | ١٩٧٦                       | ١٩٧٦                       | ١٩٧٦                       |                            |                            | ١٢ - سلطنة عمان                                   |
| ١٤                                    |                             |                             |                             |                             | ١٩٨١                        |                             |                             |                             | ١٩٧٧                       | ١٩٧٧                       | ١٩٧٧                       | ١٩٧٦                       | ١٩٧٦                       | ١٩٧٦                       | ١٩٧٦                       |                            | ١٩٧٦                       | ١٣ - فلسطين                                       |
| -                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ١٤ - دولة قطر                                     |
| ١                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ١٥ - دولة الكويت                                  |
| ١                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ١٦ - الجمهورية اللبنانية                          |
| ٢                                     |                             |                             |                             |                             | ١٩٩١                        |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ١٩٧٥                       |                            | ١٩٧٤                       | ١٧ - الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية |
| ١١                                    |                             |                             |                             |                             | ١٩٩١                        | ١٩٩١                        |                             | ١٩٩١                        |                            |                            |                            |                            |                            | ١٩٧٦                       | ١٩٧٦                       | ١٩٦٩                       | ١٩٧٤                       | ١٨ - جمهورية مصر العربية                          |
| ٢                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            | ١٩٧٦                       | ١٩٧٦                       | ١٩٦٩                       | ١٩٧٩                       | ١٩ - المملكة المغربية                             |
| -                                     |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ٢٠ - الجمهورية الإسلامية الموريتانية              |
| ٤                                     | ١٩٩٤                        |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             | ١٩٩٠                       |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            | ٢١ - الجمهورية اليمنية                            |
| ٧٠                                    |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             |                             | ١٩٨٨                       | ١٩٨٨                       | ١٩٩٠                       |                            |                            | ١٩٨٨                       | ١٩٨٨                       | ١٩٨٨                       | ١٩٨٨                       | مجموع التصديقات                                   |

## المطلب الثاني حماية النساء العاملات في تشريعات العمل العربية

قدمنا أن تشريعات العمل - على تباينها - تتضمن عادة أحكاماً عامة تسري على كل العمال، ذكوراً كانوا أو إناثاً، وأحكاماً خاصة استأثر بها المشرع بعض الفئات من العمال لمراعاة لظروفهم الخاصة.

ولم تفرق تشريعات العمل في تنظيمها للأحكام العامة لعلاقات العمل بين المرأة والرجل، بل ساوت بينهما، إلا أن هذه المساواة ليست على إطلاقها، لأن طبيعة المرأة وظروف عملها وتكوينها الجسماني، استوجب إثارها ببعض الأحكام الخاصة.

ولم تخرج قوانين العمل بالدول العربية عن هذا النهج لتشريعات العمل، بل أوردت تنظيماً خاصاً لعمل النساء، تناول شروط وظروف عملهن، والأحكام المتعلقة بحماية الأمومة وهو ما سنوضحه فيما يلي:

### أولاً: شروط تشغيل النساء وظروفه:

حماية للنساء العاملات وتوفيراً لعوامل الأمن لهن، ومراعاة لظروفهن وتكوينهن، فقد تضمنت قوانين العمل بالدول العربية أحكاماً خاصة لتشغيلهن. وتحتوي القواعد الخاصة بشروط عمل النساء وظروفه على مجموعتين من القواعد، تحظر الأولى منهما تشغيلهن ليلاً، أما الثانية فلا تجيز تشغيلهن في الأعمال الشاقة أو الخطرة، وذلك على النحو التالي:

#### ١ - حظر تشغيل النساء ليلاً:

نزولاً على اعتبارات إنسانية واجتماعية، وإدراكاً للطبيعة الخاصة للمرأة وتكوينها الجسماني، وسعياً لتمكينها بقدر الإمكان من التوفيق بين التزاماتها الوظيفية ومسؤولياتها العائلية، فقد أجمعت قوانين العمل بالدول العربية -

باستثناء القانون القطري - على حظر تشغيل النساء ليلاً بحسب الأصل وإجازة تشغيلهن استثناء<sup>(١)</sup>.

وترتد قاعدة حظر العمل الليلي إلى ما يسببه من إرهاق ربما لا تحتمله طاقة المرأة، وإلى مخاطره الأخلاقية، وأضراره الاجتماعية، وتقويضه لدور المرأة بين أسرته<sup>(٢)</sup>.

والعلة التي تقوم عليها قاعدة حظر التشغيل الليلي للمرأة، تكمن في اعتبارات عديدة، حصيلتها المحافظة على صحة المرأة وتجنبها مخاطر الإجهاد في العمل الليلي باعتباره أشد تعباً من العمل نهاراً، ووقاية لها من

---

(١) ويبين ذلك من استعراض النصوص التي تضمنتها قوانين العمل، حيث نصت على الحظر المادة (٤٧) من قانون العمل الأردني رقم ٦٠/٢١ وتعديلاته والمادة (٢٧) من القانون الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، والمادة (٥٩) من قانون العمل البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته، والمادة (٦٦) من قانون عدد ٢٧/١٩٦٦ بإصدار مجلة الشغل التونسية، والمادتان ١٥، ١٤ من قانون العمل الجزائري ٩٠/١١ الصادر في عام ١٩٩٠، والمادة (١٦١) من نظام العمل والعمال السعودي، والمادة (١٩) من قانون الأمن الصناعي السوداني رقم ٣ لسنة ١٩٧٦، والمادة (١٣١) من قانون العمل السوري رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته، والمادة (٨٨) من قانون العمل الصومالي رقم ٦٥/١٩٧٢، والمادة (٨٠) من قانون العمل العماني رقم (٣٤) لسنة ١٩٦٤ المعدل بالقانون رقم (٤٣) لسنة ١٩٦٨، والمادة (٨٣) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، والمادة (٢٣) من قانون العمل الكويتي رقم ٣٨/١٩٦٤ المعدل بالقانون رقم ٤٣/١٩٦٨، والمادة (٢٦) من قانون العمل اللبناني الصادر عام ١٩٤٦، والمادة (٩٦) من قانون العمل الليبي رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٠، والمادة (١٥٢) من قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والمادة (٩) من قانون العمل الموريتاني رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٦، والمادة (٣٥) من قانون العمل اليمني الصادر بالقرار الجمهوري رقم (٥) لسنة ١٩٧٠.

(٢) د. يوسف الياس، تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية، مكتب المتابعة، الطبعة الأولى، ١٩٨٤.

أضراره الاجتماعية ومخاطره الأخلاقية نتيجة لقضاء الليل خارج المنزل، ومحافظة على دورها الاجتماعي داخل أسرتها وعدم تقويضه وإهداره.

فقد ثبت من الدراسات التي أجريت في كثير من الدول الصناعية قبل حظر تشغيل النساء ليلاً، أن العمل الليلي أضر بصحة المرأة، حيث تضطر بعد الانتهاء من عملها الاستمرار في العمل قياماً بواجباتها المنزلية، مما ينقص من ساعات نومها ويزيدها إرهاقاً ويضر بصحتها وصحة الجيل الناشئ<sup>(١)</sup>.

كما أوضحت هذه الدراسات، أن انعكاسات العمل الليلي على صحة العمال، تؤدي إلى اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية.

يضاف إلى ذلك أسباب أخرى، تتعلق بالمرأة العاملة، حيث يؤدي العمل الليلي إلى تعريض النساء، أثناء عدد أيام دورتهن الشهرية، إلى إجهاد زائد عن ركود نشاط الرجال، مما يجعل وظيفتها كأم مهددة، بسبب مخاطر يتعرض لها الطفل، وتزداد هذه المخاطر إذا تبين لنا أن الأبحاث الحديثة تشير إلى اختلاف حساسية الجسم لمؤثرات وأضرار بيئة العمل في مختلف الأوقات على مدار أربع وعشرين ساعة، ومن أمثلة ذلك التأثير ليلاً بالمواد الكيميائية أو الغبار أو الضوضاء<sup>(٢)</sup>.

وإذا كانت قوانين العمل العربية قد أجمعت على حظر العمل الليلي للنساء إلا أنها اختلفت في تحديد فترة الليل، فحددها القانون الأردني في

(١) انظر مؤلفنا الحماية القانونية للفئات الخاصة في قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ١٩٩٧، ص ١٥ وما بعدها، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، د. أحمد زكي بدوي، مكتب العمل العربي، ١٩٨٣، ص ٥٧، د. عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، ١٩٨٩، ص ٣٦٩، د. عصام القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، مطبوعات مكتب العمل العربي، ج ١ ص ٢٥، ١٩٨٠/١٩٨١.

(٢) راجع تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي في الدورة (٧٦)، ١٩٨٩ وموضوعه العمل الليلي، ص ١٤ وما بعدها، حيث أشار التقرير إلى المخاطر الصحية والاجتماعية للعمل الليلي.



الفترة بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً، والقانون البحريني في الفترة بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً وفي الحالات التي حددها القرار رقم ١٨ لسنة ١٩٧٦، والفترة نفسها في القانون السوري وفي الحالات التي حددها القرار رقم ٦/٨ لسنة ١٩٦٠ المعدل بالقرار رقم ٢٥٣/١٩٦٦ ورقم ٦٦٦/١٩٧٦، كما نص عليها القانون رقم ١٠٦٦/١٩٦٢ بشأن عمل المطربات والفنانات ونفس الفترة في القانون الليبي والمصري وفي الحالات المنصوص عليها في القرار رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٢ مصري، وقانون الشغل التونسي في الفترة من العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً. ولم يحدد القانون الجزائري فترة زمنية وإن أورد في المادة (١٥) بعض الحالات التي يجوز فيها تشغيل النساء، وحددها قانون الأمن الصناعي السوداني بالفترة بين الثامنة مساءً والسادسة صباحاً، وفي كل من قانوني الإمارات والسعودية بإحدى عشرة ساعة متتالية، فيما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً في قانون الإمارات، وفي الحالات الواردة في القرار رقم ١/٤٦ لسنة ١٩٨٠ ورقم ١/٤٧ لسنة ١٩٨٠، وبين غروب الشمس وشروقها في نظام العمل السعودي. وفي القانون العراقي بالفترة بين التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً وفي الحالات المنصوص عليها في البند ثالثاً من المادة (٨٣) من القانون، وفي القانون اللبناني في الفترة بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً، اعتباراً من أول مايو (آيار) حتى ٣٠ سبتمبر (أيلول) وبين السابعة مساءً والسادسة صباحاً اعتباراً من أول أكتوبر (تشرين) وحتى ٣٠ أبريل (نيسان). ولم يحدد القانون الموريتاني فترة زمنية، أما القانون العُماني، فقد حددها بالفترة بين السادسة مساءً والسادسة صباحاً، وهو ما قرره قانون العمل اليمني رقم ٥ لسنة ١٩٧٠ في المادة (٣٥) وصدر به القرار رقم (٩٠) لسنة ١٩٨٦ بتحديد الحالات التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً، بينما سكت القانون الكويتي عن تحديدها في النص المتعلق بحظر العمل الليلي للنساء، وحددها في المادة (٢) المتعلقة بحظر العمل الليلي للأحداث، وقرر بأنها الفترة من الغروب إلى مطلع الشمس.

وبتاريخ ١٣/١/١٩٧٦ صدر قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل بالكويت ونص في مادته الأولى على أنه يقصد بكلمة «الليل» الواردة في قانون العمل المشار إليه (يقصد قانون العمل في القطاع الأهلي) مدة إحدى عشرة ساعة المتوالية والواقعة فيما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السادسة صباحاً.

غير أن القرار - وكما ذهب بعض الفقه<sup>(١)</sup> - بحق - تعوزه الشرعية لأنه، لا نص المادة (٢١) من القانون ولا نص المادة (٢٣) من القانون، فوض وزير الشئون الاجتماعية والعمل في إصداره.

هذا فضلاً عن أن في إيراد معنى مغايراً لكلمة الليل عما ورد في المادة (٢١) من قانون العمل، يكون قد خالف القانون، مخالفة صريحة.

وعلى ذلك يكون تحديد كلمة الليل الوارد في المادة (٢١) من القانون، هو الواجب التطبيق بشأن النساء، بحسبانه تعريفاً مجرداً لكلمة الليل، ولا يتصور أن يختلف هذا المفهوم الذي أورده في نص يتعلق بحظر العمل الليلي بالأحداث عن معنى الليل حين يرتب هذا الحظر بالنسبة للنساء.

وقد صدر القرار رقم ٢٩/١٩٧٦ محدداً الحالات التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً والذي حل محله القرار رقم (٨٥) لسنة ١٩٨٥ الصادر في ١/٥/١٩٨٥ والذي نص على الحالات التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً حتى الساعة الثانية عشرة مساءً.

وإذا كانت قوانين العمل العربية قد اختلفت في معنى الليل على النحو المتقدم لدى إيرادها لحظر تشغيل النساء ليلاً، فقد تباينت أحكامها أيضاً عند نصها على بعض الاستثناءات من قاعدة الحظر، حيث أورد بعضها النص على هذه الاستثناءات في القانون، وأحال البعض الآخر في بيان هذه الاستثناءات إلى قرار يصدر عن وزير العمل. غير أنه يلاحظ بصفة عامة أن الحالات

(١) د. عبدالفتاح عبدالباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، طبعة ١٩٨٢، ص ٢٢٩.

المستثناة والتي يجوز فيها تشغيل النساء تتمثل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج، والمطارات والأعمال الإدارية، وفي حالات القوة القاهرة أو الظروف غير العادية والفنادق والمطاعم وغيرها من الأعمال التي لا تتعارض مع طبيعة المرأة ولا تتمثل خطراً عليها ولا تنال من طاقتها الحقيقية.

## ٢ - حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطرة:

ساير المشرع العربي مستويات العمل الدولية والعربية بنصه على حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطرة والتي من شأنها أن تضر بصحتهن أو سلامة أجسامهن أو أخلاقهن أو تمثل خطراً على وظيفة الأمومة لديهن<sup>(١)</sup>.

هذا فضلاً عن تأثير الأعمال الخطرة في قدرة المرأة على الإنجاب، وفي حالات الحمل الذي لا يكون قد تم التأكد منه، وضعف مقاومتها لتلك المخاطر<sup>(٢)</sup>.

(١) وقد نصت على هذا الحظر المادة (٤٦) أردني، والمادة (٢٩) إماراتي والقرار رقم ١/٦ لسنة ١٩٨١ الصادر تنفيذاً لها بتحديد الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً، والمادة (٦٠) بحريني والقرار رقم (٥) لسنة ١٩٧٧ الصادر تنفيذاً لها بتحديد الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يحظر تشغيل النساء فيها، والمادتان (٨٨،٧٧) تونسي، والمادة (٦٦) جزائري، والمادة (١٦١) سعودي، والمادة (٢/١٩) من قانون الأمن الصناعي بالسودان، والمادة (١٣٢) سوري والقرار رقم (٤/١٦) لسنة ١٩٥٩ الصادر تنفيذاً لها بتحديد الصناعات والأعمال الضارة بالصحة والشاقة التي يمنع تشغيل النساء فيها، والمادة (٤/٩٠) صومالي، والمادة (٨١) عراقي، والمادة (٨١) عماني، والمادة (٢٤) كويتي، والمادة (٢٧) لبناني، والمادة (٩٥) ليبي، والمادة (١٥٣) مصري والقرار رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٢ الصادر تطبيقاً لها، والمادتان (٤٧،١٥) موريتاني، والمادة (٣٦) يمني من القرار الجمهوري رقم (٥) لسنة ١٩٧٠، والمادة (٨١) من قانون العمل الأساسي اليمني رقم (١٤) لسنة ١٩٧٨.

(٢) د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، ١٩٩١، ص ٣١٣.

وهذا الحكم يمليه ما سبق أن ذكرناه من أن طبيعة المرأة لا تُمكنها من القيام ببعض الأعمال التي يؤدي قيام المرأة بها إلى الإضرار بصحتها. ولا يقتصر التحريم على الأعمال الشاقة، والأعمال التي تؤدي إلى الإضرار بالمرأة صحياً بل، يشتمل أيضاً على كل الأعمال التي تؤدي إلى الإضرار بالمرأة العاملة من الناحية الخلقية<sup>(١)</sup>.

والحكمة من تقرير حظر الأعمال المتقدمة على العاملة الحامل، هي توفير الحماية لها ولجنينها، وذلك لتأثير هذه الأعمال المباشر في صحة الأم وتكوين الجنين وما تمثله هذه الأعمال من خطورة ظاهرة عليهما، وهي خطورة مستمدة من التعرض لها<sup>(٢)</sup>.

وفي تقديرنا أن الحكمة من أفراد العاملة الحامل بمزيد من الحماية من خلال حظر تشغيلها في الأعمال المتقدمة، تقتضي إقرار هذا الحظر خلال مدة الرضاعة، وذلك لتوافر الاعتبارات التي استوجبت الحظر.

### ثانياً: الأحكام الخاصة بحماية الأمومة:

ذكرنا أن المشرع العربي ساير مستويات العمل الدولية والعربية ومسلك التشريعات المعاصرة في توفير الحماية للنساء العاملات مراعاة لضعف قوة احتمالهن النسبي ومحافظة على أخلاقهن وأموتهن وأطفالهن.

وأنه في سبيل تحقيق هذه الحماية، فقد نص على حظر تشغيل النساء في العمل الليلي، وفي الأعمال الشاقة والخطرة والضارة بصحتهن وبنجنينهن في حالات الحمل، وإذا كان من شأن إقرار هذا الحظر رعاية الأمومة بصورة غير مباشرة، فإن حماية المشرع العربي للنساء العاملات لم تقتصر على ذلك، وإنما سعى المشرع العربي إلى إضفاء مزيد من الحماية للنساء العاملات

(١) د. عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل ١٩٨٩، ص ٣٧١.

(٢) انظر مقالنا في صحيفة أخبار الخليج البحرينية بتاريخ ١٥/١٠/١٩٩٦ بعنوان «منع المشرع الخليجي تشغيل المرأة الحامل في أعمال تؤثر على صحتها وصحة جنينها».

وذلك بتضمينه تشريعات العمل نصوصاً صريحة تتعلق بحماية الأمومة، تتناول منحها إجازة حمل ووضع وفترة لإرضاع طفلها، كما حظرت فصلها خلال تمتعها بالإجازة وذلك على النحو الآتي:

### أولاً: إجازة الحمل والوضع:

#### ١ - مدة إجازة الحمل والوضع:

منح المشرع في قوانين الدول العربية النساء العاملات وضعاً خاصاً خلال فترتي الحمل والوضع وذلك تقديراً منه لما تستوجبه حالتهم من رعاية صحية وعدم تعريضهن للأعمال التي تؤثر في صحتهم أو صحة جنينهن وما قد يؤدي إليه ذلك من إجهاضهن أو مرضهن، ولذلك حرص المشرع العربي على توفير الحماية اللازمة لهن وأقر منح النساء العاملات إجازة للحمل والوضع.

وباستعراض قوانين العمل العربية يبين أنها أجمعت على منح المرأة العاملة إجازة للحمل والوضع، ولكنها اختلفت فيما بينها بالنسبة لمدة الإجازة والأجر المستحق عنها وشروط منح الإجازة ومدى خصمها من الإجازة السنوية.

ففيما يتعلق بمدة الإجازة، فإن بعض القوانين العربية قد حددتها دون تمييز بين ما إذا كانت تمنح قبل الوضع وبعده، حيث قررت منح مدة إجمالية، ومن هذه القوانين، القانون الإماراتي الذي حددها بخمسة وأربعين يوماً، ومثله القانون البحريني ولا تخصم من إجازتها السنوية. كما حددها القانون العماني بستة أسابيع. وفي القانونين السوري واليمني الديمقراطي بستين يوماً مع حظر تشغيل المرأة خلال أربعين يوماً بعد الوضع. وحددها القانون العراقي باثنتين وسبعين يوماً، ويجوز للمرأة أن تستعمل ثلاثين يوماً منها قبل الوضع ويحظر تشغيل المرأة بعد الوضع ٤٢ يوماً. وحددها قانونا المغرب والجمهورية اليمنية بسبعين يوماً مع حظر تشغيلها خمسين يوماً بعد الوضع. وحددها القانون اللبناني بأربعين يوماً، والقانون الجزائري باثني

عشر أسبوعاً مع حظر تشغيلها اثنين وأربعين يوماً بعد الوضع. كما حددها القانون الصومالي بثمانية وتسعين يوماً مع حظر تشغيلها ستة أسابيع بعد الوضع، كذلك فقد حددها القانون المصري بخمسين يوماً مع حظر تشغيلها خلال الأربعين يوماً التالية للوضع.

أما البعض الآخر من قوانين العمل العربية فقد فرق في خصوص مدة الإجازة بين ما يمنح منها قبل الوضع وبعده. ومن هذه القوانين، القانون الأردني الذي حددها باثنين وأربعين يوماً نصفها قبل الوضع ونصفها الآخر بعده. وكذلك القانون السعودي الذي حددها بثمانية وعشرين يوماً قبل الوضع واثنين وأربعين يوماً بعده. وأيضاً القانون السوداني الذي حددها بستة وخمسين يوماً، نصفها قبل الوضع، ونصفها الآخر بعده. أما القانون الكويتي فقد حددها بثلاثين يوماً قبل الوضع، وأربعين يوماً بعده وحددها القانون الموريتاني بأربعة عشر أسبوعاً، منها ثمانية أسابيع بعد الوضع.

ويلاحظ بشأن ما قرره قوانين العمل العربية في خصوص مدة الإجازة أن أسلوب منح إجازة مجملة للوضع يتمشى مع اتفاقيات العمل الدولية والعربية. فعدم تحديد مدة معينة كإجازة قبل الوضع يعطى المرأة الحق في استعمال كامل إجازتها أيّاً كان عدد الأيام التي تغيبت فيها عن العمل قبل الوضع حتى ولو كان يوماً واحداً. كما يترتب على تحديد مدة سابقة قبل الوضع أن تفقد العاملة الحامل حقها في هذه المدة أو جزء منها إذا أدركتها الولادة قبل استنفادها، ويقتصر حقها على عدد الأيام المحددة لها كإجازة بعد الوضع.

ومن جهة أخرى، فإن انتهاج أسلوب تقسيم مدة الإجازة، قد يدفع المرأة العاملة لترك العمل قبل التاريخ المتوقع للولادة بأيام على الرغم من تمكينها صحياً من الاستمرار فيه، وذلك بقصد استعمال حقها في إجازة ما قبل الوضع. فإذا لم تقع الولادة إلا بعد انقضاء مدة تفوق المدة المحددة قبل الوضع. فإن ذلك يؤثر في مدة الإجازة المحددة بعد الوضع<sup>(١)</sup>.

(١) د. أحمد زكي بدوي، ص ٦٢.

وفضلاً عن الإجازات المشار إليها، فقد عالجت قوانين العمل العربية، حالة العاملة التي يتعذر عليها الالتحاق بالعمل بسبب مرض ناشئ عن الحمل والولادة، فقرر قانوناً الكويت والإمارات منحها إجازة من دون أجر لمدة مائة يوم متصلة أو متقطعة بشرط أن يثبت ذلك بشهادة طبية معتمدة قانوناً،

أما القانون البحريني، فقرر منحها إجازة بعد الوضع مدتها خمسة عشر يوماً من دون أجر. وينص القانون السوداني على جواز منح العاملة ثمانية أسابيع إجازة اختيارية، منها أسبوعان قبل الوضع وستة بعد الوضع. كما قرر منحها إجازة مرضية بسبب مرض ناشئ عن الحمل أو الوضع. وأجاز القانون العراقي منح المرأة إجازة مدتها تسعة أشهر في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل أو مضاعفات قبل الوضع أو بعده وهي إجازة خاصة من دون أجر، وذلك ما لم تكن مضمونة فيطبق بشأنها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

كما قرر القانون الليبي للمرأة أن تطيل مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية نتيجة للحمل أو الوضع بما لا يجاوز ثلاثة أشهر.

ورخص القانون الموريتاني للمرأة العاملة بالانقطاع عن العمل مدة ثلاثة أسابيع بعد الإجازة المقررة، وذلك بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع. كذلك فقد قرر قانون العمل اليمني رقم (١٤) لسنة ١٩٧٨ منح العاملة عشرين يوماً، إضافية في حالات معينة، منها الولادة المتعسرة.

## ٢ - أجر إجازة الحمل والوضع:

اختلفت قوانين الدول العربية في بيان الأجر المستحق عن إجازة الحمل والوضع بين منح الأجر الكامل ونصف الأجر ومن دون أجر.

فقررت بعض القوانين نصف أجر، ويندرج في هذه القوانين الأردن، ودولة الإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعودية، والمغرب، و٧٠٪ من الأجر في الجمهورية العربية اليمنية.

والبعض الآخر قرر أجراً كاملاً، وتشمل هذه الدول، البحرين، والعراق،

وسورية، والصومال، والكويت، ولبنان، ومصر، واليمن الديمقراطية، والسعودية إذا كان لدى العاملة أكثر من ثلاث سنوات، والإمارات العربية المتحدة إذا كانت مدة الخدمة سنة فأكثر. وتشترط معظم التشريعات لاستحقاق العاملة المزايا النقدية أثناء مدة الحمل والوضع عدم اشتغالها لدى الغير. كما تستوجب بعض التشريعات لاستحقاق هذه المزايا أن تكون العاملة قد أمضت مدة خدمة معينة قبل انقطاعها للوضع. وفيما عدا القانون السعودي الذي نص في المادة (١٦٦) على أن «يتحمل صاحب العمل مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة» فقد نظمت قوانين الدول العربية حقوق المرأة في العلاج ومصاريف الولادة في قوانين التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي أو التأمين الصحي.

أما المشرع العماني، فقد اعتبر الإجازة من دون أجر، وخير العاملة بعد السنة الأولى من خدمتها، في اعتبارها إجازة ولادة من دون راتب أو اعتبارها إجازة مرضية تستحق أن تتسلم عنها مدفوعاً تطبيقاً لأحكام المادة (٦٥) من القانون.

## ثانياً: الحق في فترات الإرضاع:

حرص المشرع العربي على توفير الرعاية الكاملة للمولود وضمان حسن تنشئته، ولذلك فقد نصت غالبية التشريعات العربية على منح المرأة العاملة فترة أو فترات لإرضاع طفلها لا تزيد في مجموعها عن ساعة، وذلك في المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية.

وعلى ذلك نصت المادة (٣١) من القانون الإماراتي مقررمة منح العاملة فترتين أخريين يومياً لإرضاع طفلها لا تزيد كل منهما على نصف ساعة وذلك فضلاً عن مدة الراحة المقررة.

وكذلك كان مسلك المشرع السعودي في المادة (١٦٥) وذلك بنصه على أحقية العاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع في الحصول على فترة للاستراحة أو فترات لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال.



وفيما يتعلق بالأجر المستحق عن ساعة الرضاعة ومدى احتسابها ضمن ساعات العمل، فقد نصت على ذلك صراحة بعض القوانين العربية، وذلك بتقريرها ألا يترتب على منح المرأة العاملة ساعة الرضاعة أي تخفيض في الأجر وألا تسقط حقها في فترة أو فترات الراحة المقررة لغيرها من العمال. ومن هذه القوانين، قانون الإمارات والسعودية والبحرين وتونس وسوريا والعراق، وليبيا، وموريتانيا. وقد سكنت بعض القوانين العربية عن تقرير ذلك صراحة. ونرى أن السكوت لا يعني الحرمان، إذ لا حرمان إلا بنص، كما أن هذا التفسير ليس أصح للعامة، ولو قصد المشرع في هذه الدول ذلك لنص عليه صراحة.

يضاف إلى ذلك أن حصول العاملة على فترة الرضاعة هو استعمال لحق قرره القانون ولا ينبغي أن يكون استعمال الحق موجباً للحرمان من حق آخر وهو الأجر، وشتان بين الأمرين.

ومن جهة أخرى، لا يسوغ في المنطق القانوني عدم احتساب ساعة الرضاعة ضمن ساعات العمل المقررة، لأن مؤدى ذلك إلزام المرأة العاملة بالتعويض، وذلك بالتأخير عن مواعيد العمل، وهو ما لا يسوغ لصعوباته العملية وأضراره الأخلاقية بالنسبة للمرأة، كما يتجافى مع الحكمة من تقرير تمتع العاملة بساعة الرضاعة رعاية لمولودها وحماية لأموالها<sup>(١)</sup>.

وقد قررت بعض القوانين العربية فترات للرضاعة تجاوز الساعة، من هذه القوانين، القانون الجزائري الذي قرر ساعتين في اليوم لمدة ستة أشهر، وساعة لمدة ستة أشهر أخرى. وكذلك القانون الصومالي الذي قرر ساعتين لمدة عام.

وفيما يتعلق بالقوانين العربية التي لم تحدد مدة الإرضاع فلا يبقى سوى الرجوع إلى ما يقتضيه الواجب الشرعي للأُم بإرضاع وليدها حولين كاملين والمستمد من قوله تعالى في سورة البقرة: ﴿والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة﴾<sup>(٢)</sup>.

(١) انظر مؤلفنا الحماية القانونية للفئات الخاصة، السابق الإشارة إليه، ص ٣٠.

(٢) الآية ٢٣٣ من سورة البقرة، د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص ١٢٢.

### ثالثاً: حظر فصل العاملة خلال تمتعها بإجازة الحمل والوضع:

سعيًا لتمكين المرأة العاملة من التمتع بإجازتها خلال فترتي الحمل والوضع، فقد نصت بعض قوانين العمل بالدول العربية على حظر فصل المرأة العاملة خلال تمتعها بإجازة الحمل والوضع. وقد نصت على هذا الحظر قوانين البحرين والسعودية وعمان والسودان وسورية والعراق ولبنان وموريتانيا والصومال.

هذا، وقد ألزمت بعض قوانين العمل العربية - مسaire لما تستوجبه معايير العمل الدولية والعربية - أصحاب الأعمال بإنشاء دور للحضانة. ومن هذه القوانين، القانون السعودي والتونسي والليبي والسوري والمصري واليميني والعراقي. كما قررت بعض القوانين، مثل القانون المصري والعراقي منح العاملة إجازة لرعاية طفلها بالشروط التي يحددها القانون.

وفضلاً عن الأحكام المتقدمة التي نصت عليها قوانين الدول العربية من أجل توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة، مراعاة لظروفها وضماناً لحمايتها وجنينها ومولودها، مسaire لمستويات العمل الدولية والعربية والتشريعات المعاصرة، فإن هذه الأحكام التي اقتضتها طبيعة المرأة لا ينبغي أن تكون سبباً لإنقاص حقوقها أو التمييز بينها وبين الرجل في مجال العمل. لذلك فقد حرصت بعض قوانين العمل العربية بالنص على مساواة المرأة بالرجل ومنحها الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بالعمل ذاته. وعلى هذا كان مسلك المشرع في القانون الإماراتي والعماني والكويتي.

غير أن تمتع المرأة العاملة بالمزايا المتقدمة التي نصت عليها قوانين العمل العربية في خصوص إجازة الحمل والوضع مشروط بالتزامها بأحكام القانون والتي تتفق والحكمة من تقرير هذه الأحكام لحماية المرأة العاملة. وعلى ذلك، إذا ثبت قيام المرأة العاملة بالعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، كان لصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد منها ما أداه إليها. وعلى هذا نصت قوانين السعودية والبحرين وسورية والعراق وعمان.

## «خاتمة»

إن أول حقيقة يمكن تأكيدها من خلال هذه الدراسة، هي أنه إذا كان الكفاح المستمر للإنسان ضد قوى الطبيعة تارة، وضد غيره من بني البشر تارة أخرى، قد أدى إلى الإقرار التدريجي لحقوقه وحياته. فإن القيم التي نبعت منها هذه الحقوق والحريات، لم تستقر بعد في ضميره، ولم تترسخ في عقيدته بالقدر الذي يتفق مع أهميتها لبناء حضارة إنسانية تليق بالبشر إلا في عصور حديثة نسبياً.

وفي خضم هذا الصراع، كان كفاح الطبقة العاملة في أوروبا في القرن التاسع عشر، يمثل مرحلة مهمة على طريق إقرار الكثير من الحقوق العمالية. فقد تأكد حق العمل وترسخ في الضمير العالمي تحت تأثير مطالبات المنظمات العمالية. وتحت ضغط هذه المطالبات أيضاً ظهرت فكرة الأجر العادل الذي يوفر الحد الأدنى من الاحتياجات العمالية للعامل وأسرته ويكفل لهم وجوداً جديراً بالكرامة الإنسانية.

ومع بزوغ فجر هذا القرن، وبعد أن وضعت الحرب العالمية أوزارها، أدرك المجتمعون في فرساي في ١٩١٩، ضرورة الاهتمام بمشكلات العمال على المستوى العالمي ووضع الحلول المناسبة لها، من خلال إنشاء منظمة دولية للعمل، يكون هدفها السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع الظلم والבוؤس عن العمال، من أجل صيانة السلام العالمي وتوطيده.

لذلك كان إنشاء منظمة العمل الدولية في ١١ أبريل عام ١٩١٩، حدثاً مهماً في مسيرة الحركة العمالية في العالم، كما جاء تنويعاً لجهود عديدة بدأت قبل ذلك بعقود عديدة واستهدفت إنشاء هيئة دولية للعمل. واستطاعت منظمة العمل الدولية طوال سبعة عقود ونصف أن تحمل على أكتافها هموم الطبقة العاملة في مختلف أرجاء العالم، فكانت منبرها الحر ولسان حالها الذي يعبر عن آلامها قبل آمالها.

وعلى الرغم من التغيرات العالمية التي واجهت المنظمة خلال مسيرتها، فإنها استطاعت التجاوب والتكيف معها ولم تتخل يوماً عن أهدافها التي أنشئت من أجلها ورسالتها التي حملتها بموجب دستورها الذي دعمه وعززه إعلان فيلادلفيا الصادر عام ١٩٤٤. وكان هدفها الأول هو رعاية وصيانة حقوق الطبقة العاملة والمعاونة في تحقيق التقدم الاقتصادي والرفاه الاجتماعي لهذه الطبقة والمساهمة في وضع قانون دولي للعمل يكفل الحماية لحقوق العمال ويوفر الأمن والعدل الاجتماعي لهم.

ولقد احتلت المرأة العاملة من جهود منظمة العمل الدولية جانباً كبيراً منذ سنواتها الأولى. فحرصت على حماية أمومتها وكفالة دورها الاجتماعي في أسرتها، وتمكينها من أداء عملها في ظل ظروف وشروط عمل صحية وأمنة، فحظرت تشغيلها ليلاً وفي الأعمال الشاقة والخطرة والضارة بصحتها.

كما أكدت المنظمة، ومن خلال مستويات عمل دولية عديدة، مناهضة التمييز ضد المرأة وإقرارها لمبادئ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بينها وبين الرجل في العمل وما يترتب عليه من استحقاقات، بما في ذلك تعليمها وتدريبها وتأهيلها، وحمايتها اجتماعياً وتأميناً.

ومن خلال جهودها العديدة، كانت منظمة العمل الدولية شريكاً فاعلاً وأساسياً في جميع مؤتمرات الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة، مؤكدة دورها الفاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمساواة مع الرجل، ومعززة حقوقها ورسالتها تجاه مجتمعتها وأسرتها.

ومن جهة أخرى، فلقد ساند هذه الجهود التي قامت بها منظمة العمل الدولية على صعيد حماية المرأة العاملة، صدور ميثاق الأمم المتحدة في عام ١٩٤٥ الذي قرر في صلب نصوصه احترامه لحقوق الإنسان وحياته الأساسية، كما كان صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في عام ١٩٤٨، بمثابة وثيقة دولية لحقوق الإنسان بل يعد أشهر الوثائق وأكثرها تأثيراً على الإطلاق، كما جاء تتويجاً لجهود عديدة بذلت على صعيد توثيق الحقوق والحريات الأساسية للإنسان، ليؤكد في صراحة ووضوح أن «الاعتراف

بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم».

وفي منتصف الستينيات من هذا القرن، نجحت الجمعية العامة للأمم المتحدة في إقرار ثلاث وثائق دولية تتعلق بحقوق الإنسان، وهي الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية، والبروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية الأخيرة، جاءت تقنياً للمبادئ المثالية التي قررها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتحويلها إلى التزامات قانونية دولية.

وبعد سنوات قليلة من صدور الوثائق الدولية المذكورة، فقد تبوأ مبدأ مناهضة التمييز ضد المرأة موقعه في إعلان طهران عام ١٩٦٨، ثم تحول إلى التزام قانوني بموجب الاتفاقية التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٩، والتي كانت نقطة تحول مهمة في ترسيخ الحقوق المدنية للمرأة من خلال أداة قانونية تصادق عليها الدول وتلتزم بها.

هذه المواثيق الدولية المتعددة والمتلاحقة، قد عززت ورسخت مبادئ العدل والمساواة وتكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المرأة والرجل في مختلف المجالات، بل أفردت نصوصاً صريحة اختصت بها المرأة العاملة حماية لأموالها وصيانة لطفولتها وضماناً لتمتعها بالمزايا الاجتماعية والحقوق الاقتصادية اللازمة.

وتأتي عقود التنمية التي حددتها الأمم المتحدة والمؤتمرات الدولية العديدة التي عقدتها من أجل المرأة، لتمثل إسهاماً فاعلاً وفتحاً لآفاق جديدة على صعيد تعزيز دور المرأة ومكانتها في النظام الاقتصادي العالمي الجديد وترسيخ رسالتها في التنمية الشاملة لمجتمعها. لقد كانت هذه المؤتمرات بحق بمثابة برامج عمل لتنفيذ خطط متلاحقة لتحويل الحقوق التي تضمنتها المواثيق الدولية المشار إليها إلى واقع، والانتقال بها من الإطار النظري والمثالي إلى محيط عملي وتنفيذي.

هذه الحماية الدولية لحقوق المرأة في حركتها المتصاعدة ومدها الزاحف، تعكس تطور فكر المجتمع الدولي تجاه المرأة وتكشف عن رقي المفاهيم والأفكار الاجتماعية بشأنها، وعلى نحو يكرس حقوقها ويساهم في بلورة دورها.

غير أن الحقيقة التي تستحق التنويه في هذه المقام، هي أنه إذا كانت المرأة عموماً، والعاملة خصوصاً، قد حظيت بهذه الحماية في بدايات هذا القرن، فإن المرأة المسلمة قد ترسخت حقوقها منذ أربعة عشر قرناً في دستور الدساتير، في دستور إلهي ليس من صنع البشر، وهو القرآن الكريم. إن مبادئ العدل والمساواة وتكافؤ الفرص والحرية التي أصبحت في القرن العشرين عنواناً لتقدم الأمم والشعوب وعلامة على رقيها وتطورها، هذه المبادئ قررها الإسلام وقرر غيرها منذ بزوغ فجره، الأمر الذي يعزز كرامة المرأة المسلمة ويرفع منزلتها ومكانتها.

## بيان بأهم المراجع

### أولاً: الكتب

- ١ - د. أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية مكتب العمل العربي، ١٩٨٣.
- ٢ - حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، ١٩٩١.
- ٣ - د. جورج سعد، ١٩٩٥، تطور الفكر السياسي في العصور القديمة والوسطى.
- ٤ - د. صلاح الدين عامر، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، بحث منشور بمجلة القانون والاقتصاد التي تصدرها كلية الحقوق جامعة القاهرة، ص ٥٠، ١٩٨٣.
- ٥ - د. عبدالفتاح عبدالباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، طبعة ١٩٨٢.
- ٦ - د. عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، ١٩٨٩.
- ٧ - د. عصام القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، مطبوعات مكتب العمل العربي، ١٩٨٠/١٩٨١.
- ٨ - فضيلة الإمام الشيخ / محمد متولي الشعراوي، الإسلام حدث وحضارة، ١٩٨٢.
- ٩ - فضيلة الإمام الشيخ محمد الغزالي، ركائز الإيمان بين العقل والقلب، ١٩٨٨.
- ١٠ - د. محمد عبدالرحمن بكر، حقوق الإنسان في الإسلام، بحث مقدم لندوة حقوق الإنسان بدولة الإمارات العربية المتحدة التي نظمتها جمعية الحقوق وجمعية الاجتماعيين في ديسمبر ١٩٩٢.
- ١١ - د. محمد أحمد مفتي، د. محمد صالح الوكيل، النظرية السياسية الإسلامية في حقوق الإنسان الشرعية، ١٩٩٠.

١٢ - د. محمود سلامة، الحماية القانونية للفئات الخاصة في قانون العمل، الطبعة الأولى ١٩٩٧.

١٣ - د. يوسف الياس، تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية، مكتب المتابعة، الطبعة الأولى، ١٩٨٤.

## ثانياً: مطبوعات المنظمات الدولية والعربية والإقليمية

### أ - منظمة العمل الدولية

١ - تقرير مكتب العمل الدولي بشأن تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجل والمرأة في العمل والمقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٧١)، ١٩٨٥.

٢ - تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي عن المؤتمر الإقليمي الآسيوي العاشر، عن النمو والتكيف في آسيا، قضايا العمالة والإنتاجية والهجرة والمرأة العاملة، جاكرتا، ديسمبر ١٩٨٥.

٣ - تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي في الدورة (٧٦)، ١٩٨٩ وموضوعه العمل الليلي.

٤ - تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٣، يونيو ١٩٩٦.

٥ - Lists of Ratifications by Convention and by Country, as at 31 December 1997, international labour Conference 86 th Session 1998, Report 111, Part 2.

### ب - منظمة الأمم المتحدة

١ - الأمم المتحدة وحقوق الإنسان، الذكرى الثلاثون، نيويورك، ١٩٧٨.

٢ - استراتيجية نيروبي المرتقبة للنهوض بالمرأة، مطبوعات مركز الأمم المتحدة للإعلام بالبحرين، ١٩٨٥.

### ج - منظمة العمل العربية

١ - المرأة العاملة العربية والتنمية، تقرير المدير العام لمؤتمر العمل العربي المقدم إلى الدورة (٢٠)، أبريل ١٩٩٣.