

المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل

أ. مصطفى عوفي
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية

جامعة باتنة

ملخص

يهدف هذا المقال إلى محاولة تحديد اهتمام المنظمات الدولية والعربية وعلى الأخص منظمة العمل الدولية منذ نشأتها عام 1919 بوضع اتفاقيات وتوصيات عمل الهدف منها تحسين شروط وظروف عمل المرأة ومساواتها مع الرجل في فرص العمل والمعاملة أثناء الخدمة.

Résumé

Le but de cet article est de déterminer l'intérêt que portent les organisations internationales et arabe et en particulier l'organisation internationale du travail depuis sa création en 1919, à l'élaboration des accords et des textes qui visent à améliorer les conditions du travail de la femme et son égalité avec l'homme dans les conditions et les opportunités du travail.

مقدمة

تشكل المرأة نصف المجتمع، حيث أن دور المرأة لا يقتصر على عملها في المؤسسات الإنتاجية المنتظمة، وإنما سبق عمل المرأة وعطاؤها تلك المرحلة، فعلى مر العصور شاركت المرأة الرجل في جميع مجالات العمل والإنتاج وعملت مع الرجل في الحقل والمصنع رغم التزاماتها الأخرى نحو بيتها وزوجها وأولادها وقضاء الوقت الطويل في تربية وتنشئة أطفالها ونظرا لما عانتها المرأة العاملة في بلدان كثيرة في العالم من التمييز ضدها في مجالات مختلفة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ونظرا للإرهاق البدني والذهني الذي تتعرض له بحكم العمل المتكرر، إضافة إلى ذلك فإن المرأة غالبا ما تعمل في مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفي ظروف غير صحية والوعي بضرورة تحسين ظروف العمل، والمرأة تعاني من التمييز ضدها في كثير من الأمور.

من هنا جاء اهتمام المنظمات الدولية والعربية وعلى الأخص منظمة العمل الدولية منذ إنشائها عام 1919 بوضع اتفاقيات وتوصيات عمل تهدف إلى تحسين شروط وظروف عمل المرأة ومساواتها مع الرجل في فرص العمل وفي المعاملة أثناء الخدمة.

وكان القصد بمستويات العمل الدولية (الاتفاقيات والتوصيات) التي صاغتها منظمة العمل الدولية والتي تعد مصدر تشريع دولي لمستويات العمل الوطنية خاصة وأن اغلب الدول العربية صادقت على كثير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتي تعد مرجعا أساسيا وحجر الزاوية في تشريعات العمل الوطنية - وتجدر الإشارة إلى أن عدد التصديقات العربية على اتفاقيات العمل الدولية كانت حتى عام 1981 على النحو التالي:

جيبوتي 62 اتفاقية- تونس 52 اتفاقية- العراق 49 اتفاقية- الجزائر 48 اتفاقية - سوريا 45 اتفاقية- موريتانيا 37 اتفاقية- المغرب 39 اتفاقية- مصر 35 اتفاقية- لبنان 28 اتفاقية- ليبيا 27 اتفاقية- الأردن 17 اتفاقية- الكويت 14 اتفاقية- السعودية 13 اتفاقية اليمن الجنوبي 13 اتفاقية الصومال 12 اتفاقية اليمن الشمالي 01 اتفاقية - قطر 02 اتفاقية.

وتعتبر في مجموعها بمثابة الدستور العالمي للعمال والإطار القانوني لتشريعات العمل الوطنية، زيادة على ذلك تقوم المنظمة بالمتابعة والإشراف على تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات من جانب الدول المصادقة عليها.

قبل بيان وضع المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية لا بد من ذكر بأن منظمة العمل الدولية قد أنشئت من أجل حماية مصالح العمال من الرجال والنساء في كل مكان انطلاقاً من الإيمان العميق بحقوق الإنسان وحرياته السياسية، يظهر ذلك واضحاً إذا علمنا بأن المنظمة قد أصدرت منذ إنشائها وحتى عام 1982. 156 اتفاقية دولية و165 توصية تعتبر في مجموعها بمثابة الدستور العالمي للعمال والإطار القانوني لتشريعات العمل الوطنية.

إذا كانت التشريعات الاجتماعية قد شهدت خلال القرن العشرين تطوراً هائلاً بسبب بتطور علاقات العمل خاصة في الدول الصناعية المتقدمة، فإن حماية المرأة العاملة يعتبر من أهم الموضوعات التي عنيت بها التشريعات الاجتماعية في كافة المحافل الدولية المتخصصة وفي كل دول العالم.

وهذا الاهتمام المتزايد بتنظيم عمل المرأة يعكس حجم عمالة المرأة المتزايد باضطراب في جميع أنحاء العالم.

واشتغال المرأة إلى جانب الرجل ليس حديث العهد بل أن المرأة كانت ومنذ انتظام البشرية في جماعات اجتماعية منتظمة تعمل جنباً إلى جنب مع الرجل، ففي المجتمعات الوحشية التي قامت على القنص كان الرجل يتولى مهمة الصيد (العمل الخارجي) وتتولى المرأة تجفيف اللحوم والطهي وحياكة الملابس (ما يسمى بالعمل الداخلي).

ولعل ما يشترك لفترة طويلة في التراث البشري أن مكان المرأة هو داخل المنزل وعمل الرجل خارجه وستظل هذه الفكرة راسخة في الأذهان ولن تتخلص منها المجتمعات الغربية الأبعد زمن طويل ومازال لها الأثر في القوانين الغربية(1).

ومع تطور المجتمعات البشرية ونظراً لان المرأة كانت أكثر مهارة في استخدام (العصا المعقوفة) في الزراعة فأنها ولفترة وجيزة من تاريخ تقسيم العمل البسيط بين الرجل والمرأة كانت المرأة أكثر مساهمة في الإنتاج الذي تعتمد عليه الجماعة من الرجل(2).

ثم مع تحويل المجتمعات البشرية إلى عصر الزراعة الحديثة وما تحتاجه من قوة بدنية، عاد الرجل بسبب تفوقه من ناحية المجهود العضلي إلى استعادة مكانة الصدارة في العمل الخارجي وعادت المرأة إلى الأعمال المنزلية مرة أخرى (لتؤكد مرة ثانية في تاريخ البشرية النظرة إلى مكانة المرأة في العمل بالنسبة للرجل، فالأولوية للرجل في نطاق الأعمال الخارجية) (الزراعة وغيرها) ومكان المرأة داخل المنزل لتتولى أعمال الطهي ورعاية الأطفال وخدمة الرجل لتترشح في الأذهان هذه الفكرة وتنتقل عبر الأجيال إلى المجتمعات الحديثة.

ومع قيام الثورة الصناعية في الدول العربية عرف عمل المرأة تطورا ملحوظا خاصة في القطاع الصناعي: فنظرا لان اجر المرأة كان اقل من اجر الرجل ولأنها أكثر طاعة واكل احتكاكا خاصة في نطاق بعض الصناعات - كصناعة الغزل والنسيج - كانت أكثر ملاءمة من الناحية الفنية بذا استخدام النساء في الصناعة وتزايدت إعدادهن بشكل مضطرد.

وترتب عن اندلاع الحربين العالميتين الأولى والثانية، انحلت المرأة محل الرجل الذي خرج إلى الحرب أثبتت المرأة أنها قادرة على القيام بالأعمال التي كان الرجل يقوم بها، بل وأنها قادرة على القيام بأكثر من ذلك، وخاصة الأعمال الشاقة كالوقوف أمام أفران الحديد والصلب وقيادة القطارات الحديدية.

وقد ازداد عمل المرأة بانتشار التعليم وتزايد عدد النساء المؤهلات وخارجت الجامعات وازداد عددهن بشكل ملحوظ في الدول الصناعية المتقدمة في كافة القطاعات وخاصة قطاع الخدمات.

إذا تتبعنا تطور مساهمة المرأة في العمل بالقطاعات المختلفة وجدنا أن هناك أسبابا تدفع أصحاب الأعمال إلى الإقبال على تشغيل النساء - قلة المشاكل التي تحدثها المرأة العاملة بالقياس مع الرجل - بعض المهارات الخاصة كمهارة الأصابع وتمييز الألوان بسهولة مما أعطها الأفضلية في صناعة الغزل والنسيج قديما والصناعات الإلكترونية حاليا كما أن استخدام الأجهزة الإلكترونية أدت إلى قلة الحاجة إلى المجهود العضلي مما ساعد على زيادة استخدام النساء.

بالإضافة إلى هذا هناك عوامل أخرى تجعل أصحاب الأعمال يعرضون على تشغيل النساء كالعادات والتقاليد التي تعارض تشغيل المرأة ونظرا لما قد يؤدي إلى كثرة تغيبها في العمل (كالحمل والولادة وتربية الأطفال) وما قد يترتب على صاحب

العمل من مصروفات بسبب تشغيل النساء كالتزامه بإنشاء دار للحضانة أو تخصص أماكن للراحة وغيرها.

والواقع أن تشغيل النساء أمر له أبعاده الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء.

فهل تشغيل المرأة يفاقم من مشكلة البطالة بين الرجال - وهل الاستقلال الاقتصادي للمرأة يضعف الروابط الأسرية؟ وهل خروج المرأة للعمل يضر بتربية الأطفال ومن ثم يؤثر على مستقبل الأمة؟

أما في أبعاده القانونية فإنه يطرح حاجة عمل المرأة إلى تنظيم خاص؟

سنوضح في الصفحات القليلة القادمة الإجابة عن السؤال التالي:

ما الجوانب القانونية لتنظيم عمل المرأة من خلال مستويات العمل الدولية والعربية؟

قبل الشروع في الموضوع نود الإشارة إلى أن هناك بالفعل تنظيم خاص لعمل المرأة أكدت الحاجة إليه نتيجة لرواسب الماضي التي كانت تنظر إلى العمل الخارجي للمرأة على أنه استثناء من الأصل - أنه مقصور على الرجل - كما أن هذا التنظيم ضروري لحماية المرأة العاملة لأن الضمير البشري أرتضى أن يكون للمرأة دور في الحياة العملية للمجتمع، ولكنه لم يعفها من الدور الذي اختارته لها الطبيعة، تكون أما وراعية للأسرة.

أن تطور الحياة في عصرنا هذا دفع بالمرأة إلى ميادين عمل جديدة لم تألفها حيث تخطت مجالات العمل التقليدية التي كانت تقوم بها لتشارك الرجل في كثير من الأعمال التي يقوم بها ولعل هناك عوامل كثيرة تدفع الباحثين إلى الاهتمام بقضايا المرأة التي لا تنفصل عن قضايا المجتمع.

ومن خلال مستويات العمل الدولية وما يسمى بالمعايير الدولية هي عبارة عن مجموعة الاتفاقيات والتوصيات التي يقرها مؤتمر العمل الدولي وكذلك هي مستويات العمل العربية التي يقرها مؤتمر العمل العربي وهذه المستويات تعتبر مرجعا مهما لتشريعات العمل. والهدف من هذه المعايير على المدى البعيد أن تكون خطوة أولية لوضع قانون أ وتشريع دولي موحد للعمل أو قانون عربي موحد للعمل، ولعل هذا من أهم أهداف منظمة العمل الدولية التي تسعى لوضع نظام دولي لمعايير العمل الدولية بهدف إنشاء قانون دولي للعمل لحماية العمال وتحسين ظروفهم وكذلك

منظمة العمل العربية التي تسعى للوصول إلى تشريع عربي موحد للعمل بحيث يكون مرنا ويلبي احتياجات مختلف الدول حسب مستوياتها.

أما بخصوص الفرق بين الاتفاقية والتوصية فهو أن الاتفاقية هي التي يمكن التصديق عليها من قبل الجهة المختصة في كل دولة والتي عادة ما تكون التشريعية فيها، وتصبح الاتفاقية المصادق عليها وثيقة دولية واجبة التنفيذ قانونيا وتقوم الجهات المختصة بمنظمة العمل الدولية بمراقبة تطبيقها وتقديم الحكومة المعنية تقارير دورية عن هذا التطبيق إلى مكتب العمل الدولي.

أما التوصيات فلا يصادق عليها وإنما تستفيد الدول من محتوياتها أم بالاسترشاد بها بوضع تشريعات عمالية وأنظمة وقرارات معينة ولا يتوجب على الحكومة أن تقدم تقارير دورية على تطبيق التوصية ولهذه المستويات آثار كبيرة على تشريعات العمل في مختلف الدول.

فالدول التي صادقت على اتفاقية أصبحت ملزمة بأن تطبق أحكامها وذلك بإصدار قوانين وأنظمة وقرارات أو بتعديل هذه لكي تنسجم مع الاتفاقيات المصادق عليها.

وقد جاء في ميثاق الأمم المتحدة الالتزام بالعمل على تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة وكذلك تعهدت الدول الأعضاء بذلك وأصدرت الجمعية العمومية للأمم المتحدة في عام 1967 الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة.

هذا ما أكدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979 عندما اعتمدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لتحقيق المساواة في الحقوق للمرأة في كل مكان وفي جميع الميادين من سياسية اقتصادية واجتماعية وثقافية ومدنية (3).

إن التشريعات تعتبر أحد الجوانب الأساسية التي تساهم في تطوير أوضاع المرأة وهنا لا بد من الاعتراف بما للقانون من دور أساسي في هذا المجال وإذا اعترفنا بوجود إدماج المرأة في مجالات التنمية فلا بد من التعرف على الجانب القانوني لمعرفة مدى كونه عائقا أم حافزا لذلك، والعمل على تطويره وفق الغاية

المطلوبة، رغم أن التعديلات القانونية ليست كافية لوحدها لتبديل الواقع لكنها شرط أساسي لتبديله.

إن للقانون دوراً أساسياً في تحقيق تطور أوضاع المرأة بالإضافة إلى عوامل كثيرة سبقت الإشارة إليها.

أما النواحي التشريعية فلا بد من دراسة المقاييس الخاصة بالتشريعات العمالية المتعلقة بالمرأة سواء المقاييس الدولية أو العربية والتي تتكون من الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية والتي تشكل الاتفاقيات أو التوصيات.

وفيما يلي سنعرض أهم الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية المتعلقة بالمرأة العاملة لإيجاد الآليات المناسبة لوضع هذه الاتفاقيات الخاصة بحقوق المرأة موضع التطبيق من حيث المساواة بين الرجل والمرأة.

صرحت أغلب إعلانات حقوق الإنسان على التأكيد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق، فميثاق الأمم المتحدة كرس قانوناً ولأول مرة في التاريخ مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة كحق من الحقوق الأساسية للإنسان، كذلك أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (10.12.1948) مبدأ المساواة بين الناس جميعاً في الحقوق والحريات (دون أي تمييز فيما في ذلك أي تمييز بسبب الجنس(4).

ثم جاءت المادة 07 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الأمم المتحدة عام 1966 ليعيد التأكيد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة.

ومن أهم الوثائق القانونية التي يتعين الإشارة إليها اتفاقية الأمم للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 بمناسبة احتفال العالم بعقد الأمم المتحدة للمرأة، وتعد هذه الوثيقة بمثابة إعلان بحقوق المرأة في سائر المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومن الموائيق الدولية انتقل المبدأ على إعلانات الحقوق الأخرى، فمعاهدة روما التي أنشئت بموجبها السوق الأوروبية المشتركة عام 1957 تؤكد على المساواة بين الرجل والمرأة وتكافؤ الفرص بينهما – المادة 119 من المعاهدة.

وقد أكدت أغلب دساتير دول العالم على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة(5).

وعلى الرغم من هذا الاهتمام العالمي، فمما يؤسف له أن يأتي الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية خالياً من النص الصريح على مبدأ المساواة على الرغم من اهتمام واضعيه بموضوع المرأة العاملة، فقد اكتفت المادة الثالثة من الفصل الأول من دستور منظمة العمل العربية بأن تورد من أهداف المنظمة(القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص ظروف وشروط عمل المرأة).

فقد اكتفى دستور المنظمة بعد تعديله بأن يقرر ضرورة الحماية للمرأة العاملة من خلال تهيئة فرص العمل لها أي بما يناسب وقدراتها وظروفها.

تعتبر في مجموعها بمثابة الدستور العالمي للعمال والإطار القانوني لتشريعات العمل الوطنية، زيادة على ذلك تقوم المنظمة بالمتابعة والإشراف على تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات من جانب الدول المصادق عليها.

ومن المعلوم أن اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وضعت الأسس العامة في علاقات العمل وظروفه وشروطه والتي تنطبق على المرأة لكونها من فئات العمال، خاصة وأن أغلب الاتفاقيات تتعلق بحقوق الإنسان الأساسية ومن ناحية أخرى أولت هذه الاتفاقيات اهتماماً خاصاً بالجانب الخاص بالمرأة العاملة آخذة في الاعتبار تكوين المرأة والأزمات الملقاة على عاتقها.

ولقد استطاعت منظمة العمل الدولية إصدار عدد من الاتفاقيات والتوصيات والتي بلغ عددها أزيد من أربعة عشر اتفاقية تناولت موضوعات مختلفة متعلقة بشؤون العمل والعمال وتهدف إلى رفع مستويات عمل عربية مشتركة كحد أدنى تتفق عليه جميع الدول العربية الأعضاء في المنظمة من أجل النهوض بالعمل والعمال من الوطن العربي.

تنظيم الأوضاع الخاصة بالمرأة العاملة:

إن مبدأ المساواة لا يمنع أن يخص المشرع المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تتفق والطبيعة الفسيولوجية للمرأة من جهة ومهمتها الحيوية التي لا

تقل أهمية عن عملها الإنتاجي إلا وهو دورها في تربية الأطفال ومراعاة لهذا اختص المشرع المرأة العاملة بمجموعة من الأحكام التي تنظم أوضاعها الخاصة بالحمل والولادة والرضاعة.

لقد اتضح من خلال الدراسات الفسيولوجية أن هناك عددا من الفروقات بين الرجل والمرأة كمشقة الحمل والولادة تجعل قدراتها الجسدية أضعف من حالتها الطبيعية وهي إذا قامت بأعمال خطيرة أو شاقة فإنها تتعرض للعديد من الأمراض التي يتعين حمايتها منها حفاظا على قيامها بدورها الطبيعي لذلك حرصت الاتفاقيات الدولية والعربية كما حرصت التشريعات الوطنية على حماية المرأة من الأعمال الشاقة والخطيرة.

فلقد صدر عن منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات قصد بها حماية المرأة العاملة من الاشتغال بأعمال شاقة وخطيرة - كالاتفاقية رقم 45 لعام 1935 المتعلقة بتحريم تشغيل النساء في العمل تحت الأرض والاتفاقية رقم 13 لسنة 1921 والتوصية رقم 04 لسنة 1919 للحماية من أخطار التسمم بالبنزين والتوصية رقم 114 بتحديد حمل الأتقال المسموح بنقلها.

كذلك فإن اتفاقيات العمل الدولية أرقام (1.6.7) (6).

تقرر بحضر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطيرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة.

وتنص اتفاقية العمل العربية على نفس الحكم إذا تقرر المادة 69 من الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، والمادة 07 من الاتفاقية رقم 05 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة انه لا يجوز تشغيل النساء ليلا، وتحديد الجهات المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد وتستننى من كل الأعمال التي يحددها التشريع فيكل دولة(7).

الاتفاقيات والتوصيات الدولية

الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948:

بشأن العمل الليلي للنساء كانت تعرف بالاتفاقية رقم 04 ولقد جرى تعديل هذه الاتفاقية رقم 41 لسنة 1934 ثم الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 ومحتوى هذه المادة ما يلي: تنص على تحريم تشغيل النساء ليلا في أية مؤسسة صناعية سواء كانت خاصة أو عامة أوفي ايمن فروعها ماعدا المؤسسة التي يعمل فيها أفراد العائلة فقط ولقد أقر مؤتمر العمل الدولي في عام 1990 لبروتوكول يعدل أحكام الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 بحيث حصل تحقيق على القيود المتعلقة بتشغيل المرأة في الليل.

المادة الأولى من البروتوكول تنص على أنه يجوز للتشريعات الوطنية التي تعتمد بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحابه العمل والعمال أن تنص على تغيير مدة الفترة الليلية التي لا يسمح خلالها للمرأة بالعمل ليلا، حيث أن تلك الاتفاقية التي تنص على أنه لا يجوز تشغيل النساء أيا كانت أعمارهن ليلا في أية مؤسسة صناعية عدا المؤسسات التي لا تستخدم فيها أفراد من نفس الأسرة.

ولكن من جهة أخرى فقد صرحت المادة الثانية من البروتوكول خطر أعلى تطبيق ما ورد في المادة الأولى منه يحق للمرأة الحامل خلال فترة 16 أسبوعا على الأقل قبل وبعد الوضع منها 08 أسابيع على الأقل قبل التاريخ المتوقع للولادة ألا أنه يجوز للأنظمة والقوانين أن تقع هذا الخطر بناء على طلب صريح من المرأة العاملة المعنية.

كما نصت المادة الثانية على عدم جواز فصل المرأة العاملة أو إخطارها بالفصل أثناء الحمل وأثناء فترة محددة إضافة بناء على شهادة طبية تبين أنها ضرورية لصحة الأم والطفل.

وكذلك نصت نفس المادة على ضرورة المحافظة على دخل المرأة المعنية عند مستوى يكفي لإعالتها وطفلها.

وفي عام 1990 أقر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 171 والتوصية رقم 178 وموضوعها العمل الليلي وردت أحكام لصالح المرأة العاملة التي لديها ظروف معينة.

الاتفاقية رقم 03 والاتفاقية رقم 03 لعام 1952:

المبدأ المشترك بين هذين المعيارين هو منح إجازة أمومة مدتها اثني عشر أسبوعاً مع الحق في إعانات نقدية أو رعاية صحية.

تنص الاتفاقية رقم 03 على منح المرأة العاملة إجازة مدتها ستة أسابيع قبل الموعد المتوقع للولادة وأخرى لستة أسابيع بعدها فيما تنص الاتفاقية رقم 103 على إجازة مدتها (حدها الأدنى) اثنا عشر أسبوعاً على أن تأخذ ستة أسابيع منها بعد الوضع كما تنص الاتفاقية رقم 03 على أن المرأة تتلقى أثناء فترة إجازة الأمومة إعانة يتحملها صندوق عام أو نظام تأمين (الضمان الاجتماعي) ويكفي لإعالتها وإعالة طفلها في ظروف صحية جيدة.

بينما تنص الاتفاقية رقم 103 على أن من حق المرأة أن تتلقى أثناء هذه الإجازة إعانات نقدية كافية لإعالتها وإعالة طفلها بصورة جيدة وكاملة وصحية وفق مستوى معيشة لائق، وكذلك إعانات طبية تتضمن الرعاية قبل الوضع ودخول المستشفى عند الضرورة.

أما موضوع الرضاعة فإنه وفقاً للاتفاقية رقم 03 يحق للمرأة العاملة أخذ أحد فترتي استراحة مدة كل واحدة منها نصف ساعة لتمكينها من إرضاع طفلها، أما الاتفاقية رقم 103 فيحق للمرأة العاملة إذا كانت ترضع ابنها من ثديها أنقطع عملها لهذه الغاية وتحسب فترات الانقطاع ضمن ساعات العمل ويدفع أجرها على هذا الأساس مع حظر فصل العاملة أثناء إجازة الوضع أو رعاية الطفل وتسري الاتفاقية رقم 103 على المرأة العاملة في المنشآت الصناعية وغير الصناعية وفي الوظائف الزراعية والخدمية (8).

الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935:

لقد منعت هذه الاتفاقية تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت سطح الأرض مهما كانت أعمارهن لحماية المرأة العاملة من الأضرار التي قد تعييبها في هذا الأعمال.

ولقد كان من ضمن المستويات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي عام 1919 والمتعلقة بالصحة والسلامة اللازمة للمرأة العاملة ومن نفس السنة المذكورة أقر

نفس المؤتمر التوصية رقم 04 بشأن حماية النساء والأحداث من أخطار الأعمال التي تسبب التسمم بالرصاص، بعد ذلك صدرت الاتفاقية رقم 13 لعام 1921 بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الصناعة وقد منعت منعاً باتاً اشتغال النساء في أعمال الصيانة.

وقد منعت الاتفاقية رقم 136 والتوصية رقم 144 لعام 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم بالبنزين تشغيل المرأة التي يثبت كونها حاملاً وكذلك المرضعة.

الاتفاقية رقم 100 لعام 1951:

وهي تدعو إلى المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل وتدعو إلى إزالة التمييز بسبب الجنس، فقد نصت الاتفاقية على إمكانية تحقيق المساواة في الأجور عن طريق القوانين أو الأنظمة وأجهزة تحديد الأجور والاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال.

الاتفاقية رقم 111 لعام 1948:

تتعلق هذه الاتفاقية بشأن التمييز في العمالة والمهن، فقد حرمت التمييز في مجال الاستخدام وفي فرص التدريب المهني والتوجيه المهني، وأكدت أن تكون الترقية في الوظيفة على أساس الكفاءة الشخصية والخبرة والاجتهاد في العمل وهناك أيضاً اتفاقيات وتوصيات عديدة تتركز على المساواة في الفرص والمعاملة واستبعاد التمييز بسبب الجنس منهنما.

الاتفاقية رقم 42 والتوصية رقم 150 لسنة 1975 فقد نصت الاتفاقية على ضرورة مراعاة تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مجالات التدريب المهني والتوجه والاستخدام.

التوصية رقم 148 لسنة 1974 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

الاتفاقية رقم 122 والتوصية رقم 122 لعام 1964 بشأن وجوب وضع وتنفيذ

سياسة للاستخدام تضمن توفير فرص العمل لجميع الأشخاص الباحثين عنه وتكفل حرية اختيار العمل وإتاحة أقصى ما يمكن من فرص لكل عامل لشغل الوظيفة التي تتناسب مع قدراته ومؤهلاته.

الاتفاقية رقم 156 والتوصية رقم 165 لسنة 1981:

وهما تعالجان موضوع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعاملين ذوي المسؤوليات العائلية.

الاتفاقية رقم 141 والتوصية رقم 149 لسنة 1975:

نصت هذه الاتفاقية والمتعلقة بمنظمات عمال الزراعة على حق العاملين في الزراعة على السواء بإنشاء نقابات لهم ، وجاء في التوصية من أجل تحقيق النمو الصحيح لمنظمات مجال الزراعة ، ولكي تقوم بدورها كاملا وبسرعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فان من الخطوات التي ينبغي اتباعها وضع برامج لتعليم وتدريب هؤلاء العمال رجالا ونساء على السواء.

الاتفاقية رقم 181 لسنة 1974 والاتفاقية رقم 129 لسنة 1969:

لقد جاء في الاتفاقية رقم 181 بشأن العمل في الصناعة والتجارة والاتفاقية رقم 129 بشأن تقنين العمل في الزراعة على أنه من حق الرجال والنساء التعيين في وظيفة تفتيش العمل.

الاتفاقية رقم 149 والتوصية رقم 157 لسنة 1975:

فقد نصت الاتفاقية على ضرورة مراعاة تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مجالات التدريب المهني والاستخدام.

الاتفاقية رقم 156 والتوصية رقم 165 لسنة 1981:

وهي تعالج موضوع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعاملين ذوي المسؤوليات العائلية.

التوصية رقم 95 لسنة 1952:

المتعلقة بحماية الأمومة: إن هذه التوصية تتضمن بعض الأحكام بشكل من التفصيل وقد جاء في الاتفاقية رقم 103 أن يكون دفع التعويضات النقدية للعاملة في

حالة إجازة الأمومة بنسبة أعلى مما ورد في الاتفاقية بحيث تصل إلى مائة بالمائة عن الأجر.

كذلك دعت التوصية إلى تحريم تشغيل المرأة الحامل ليلاً، وعدم تشغيلها في أعمال تضر بصحتها خلال فترة الحمل وحتى مرور ثلاثة أشهر بعد الولادة.

التوصية رقم 113 لسنة 1960:

نصت هذه التوصية بشأن التشاور على مستوى العمل وهذا التشاور يتم من المنظمات وأصحاب العمل والعمال حول القضايا العمالية بحيث يتم دون تمييز على أساس الأصل والجنس أو الدين أو المعتقد السياسي ومن هذا النص لا يمكن استبعاد المرأة عن المشاركة في المشاورات.

مبدأ المساواة في الأجر وشروط العمل

وتطبيقاً لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بشكل عام تتجه هذه المساواة إلى مجال العمل.

فتلزم أصحاب الأعمال بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة متى تماثلت الأعمال في الأجر وشروط العمل.

فالعهد العالمي للحقوق الاقتصادية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 يقرر في مادته السابعة أن (لكل شخص حق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص أجراً منصفاً ومكافأة متساوية لديه تساوي قيمة العمل دون أي تمييز على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل).

وتأكيداً لمبدأ المساواة اتجهت جهود المنظمات الدولية المتخصصة إلى إصدار عدة اتفاقيات وتوصيات تهدف إلى مكافحة التمييز بين الرجل والمرأة وضمان تكافؤ الفرص بينهما والمعاملة بالمثل (9).

وهذا المبدأ مقرر في اغلب التشريعات العمالية في دول العالم، وكذا في بعض قوانين الدول العربية كالإمارات العربية والجزائر وسوريا والكويت واليمن ومصر.

الاتفاقيات والتوصيات العربية:

المواد (65، 66، 67، 70) من الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل، تنص هذه المواد على أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على راحة قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن سبعة أسابيع على أن لا تقل مدة انقطاعها بعد الوضع عن خمسة أسابيع على أن لا تقل مدة انقطاعها بعد الوضع عن خمسة أسابيع مع منحها أجر كاملاً أثناء هذه الراحة، شرط أن تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذات ستة أشهر على الأقل.

تخطر المادة 69 من لاتفاقية تشغيل النساء ليلاً وتترك للسلطات المختصة في كل دولة تحديد المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع مناخ وموقع وتقاليد كل بلد.

الاتفاقية رقم 01 لعام 1968 بشأن المرأة العاملة:

المواد (1-2-3-4-6-8-9-10-11-12-13-14-15) تنص على وجوب تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل وفي الفترة الأولى لعقد الولادة ويمنع تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة، كما تنص هذه الاتفاقية على حق العاملة في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع.

أما الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة الصادر عام 1976 فهي توجب العمل على المساواة بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل، في فرص التعليم والتدريب والتكوين والترقية وفي كافة شروط وظروف العمل وضمن منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عن العمل المماثل.

الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن مستويات العمل المعدل لسنة 1977:

يجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة ولا تنطوي على أية تفرقة بين العمال كالتفرقة بسبب الجنس وتمنع هذه الاتفاقية تشغيل النساء في المناجم

وتؤكد الاتفاقية العربية رقم 06 المعدلة لسنة 1976 بشأن مستويات العمل أن الحماية التي تقدرها مستويات العمل يجب أن تكون واحدة وألا تنطوي على أية تفرقة بسبب الجنس، كما تكرر مبدأ الأجر للعمل الممثل، وتنص على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع ولمدة لا تقل عن عشرة أسابيع.

وتمنع هذه الاتفاقية فصل المرأة العاملة خلال مدة غيابها في إجازة الأمومة، كما تمنع تشغيل النساء ليلاً وفي الأعمال الضارة بالصحة.

الاتفاقية العمل العربية رقم 03 لعام 1971:

تنص هذه الاتفاقية على أن يكون تأمين الأمومة شاملاً للرعاية الطبية قبل الوضع وعند الولادة وبعد الوضع لعلاج بالمستشفى عند الضرورة وصرف معونة مالية خلال فترة الانقطاع عن العمل بسبب الحمل والوضع ولمدة ستة أسابيع قبل وبعد الوضع.

الاتفاقية العربية رقم 10 لعام 1979:

تنص هذه الاتفاقية على وجوب حصول كل من العامل والعاملة على إجازة الدراسة بدون أجر وبفرص متساوية.

الاتفاقية العربية رقم 05 لعام 1976:

بشأن المرأة: المواد من 01 إلى 19 تنص على ما يلي: يجب العمل على مساواة الرجل بالمرأة في كافة تشريعات العمل كما يجب أن تشمل هذه التشريعات المنظمة لعمل المرأة، كذلك يجب أن يضمن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات والصلاحيات وفي شروط وظروف العمل وضمن منح المرأة العاملة الأجر الممثل لأجر الرجل، وكذا منح فرص التعليم والتدريب والتكوين للمرأة قبل وبعد الالتحاق بالعمل وتوفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها عن العمل.

يمنع تشغيل النساء ليلاً وفي أماكن خطيرة، وغيرها من الحقوق والواجبات التي تنص عليها هذه الاتفاقية.

هذا وتعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات حداً أدنى لما يجب أن يوفره تشريع العمل للمرأة العاملة.

خاتمة:

بعد استعراض أهم أحكام تشغيل النساء في القوانين الدولية والاتفاقية العربية والتشريعات الدولية من أجل تحقيق الأمن الوظيفي للمرأة العاملة والنهوض بحقوق المرأة العاملة في مختلف النواحي. نود أن نلفت النظر إلى حقيقة هامة مؤداها ضرورة مراعاة التوازن الاقتصادي والاجتماعي للتشريعات الاجتماعية ومستويات العمل العربية والدولية لتنظيم عمل المرأة العاملة وبالطبع أحكام تشغيل النساء.

قائمة المراجع

- 1- د/احمد حسن المرعي/الثورة الصناعية وأثرها الاجتماعية والقانونية/
دار الفكر العربي/القاهرة /1983.
- 2 - مكتب العمل العربي / اتفاقيات وتوصيات العمل العربي / الطبعة الثانية/1995.
- 3 - المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية.
- 4 - دستور منظمة العمل الدولية.
- 5 - المرأة العربية والتنمية/تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي/مؤتمر العمل العربي
الدورة 20 عمان/الأردن/1993.
- 6 - مجلة الحق العددان: 02، 03 لعام 1985 / اتحاد المحامين العرب/القاهرة.
- 7 - احمد زكي بدوي / الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية
والدولية / مكتب العمل العربي 1983.
- 8 - دستور منظمة العمل العربية.
- 9 - اتفاقيات العمل العربية المتعلقة بالمرأة العاملة.