

الحماية القانونية لحق المرأة في العمل

م.م. نوريث مهدي

كلية القانون - جامعة الاسراء

الكلمات المفتاحية: القانون. الحماية. حق المرأة في العمل

الملخص:

لقد بحثنا هذا الموضوع من خلال أسلوب الدراسة المقارنة والتحليلية، فقد تناولنا ما نصت عليه التشريعات الدولية من وسائل الحماية لحق المرأة في العمل، ثم تناولنا الضمانات الموجودة للمرأة العاملة في قوانين العمل الوطنية، مع الإشارة إلى بعض القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية. وجاء تنظيم هذه الموضوعات في مبحثين تضمن المبحث الأول تقييد عمل المرأة لاعتبارات تتعلق ببعض الاعمال الشاقة والخطرة. وانقسم هذا المبحث الى مطلبين حيث تناول المطلب الأول، موضوع، التقييد لاعتبارات العمل الشاق. في حين تناول المطلب الثاني، موضوع، التقييد لاعتبارات خطورة العمل. وأما المبحث الثاني فقد تضمن تقييد عمل المرأة لاعتبارات تتعلق بوقت العمل وعدد ساعاته. وانقسم بدوره الى مطلبين، جاء في المطلب الاول، تقييد حق العمل للمرأة لاعتبارات وقت العمل. وأما المطلب الثاني فتناول التقييد لاعتبارات عدد ساعات العمل.

المقدمة:

ان حقوق الإنسان وحياته هي وليدة حاجات إنسانية، وتنبت من الكرامة الكامنة في شخص الإنسان مصداقا لقوله تعالى (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا) (سورة الاسراء، الآية: 70) لذا فقد أولت التشريعات الوطنية اهتماماً بتلك الحقوق ومنها الحق في العمل والحقوق الأخرى المنبثقة عنها سواء في دساتيرها او قوانينها.

ومن اهم الحقوق التي سعت البشرية الى توفير الحماية القانونية لها هو حق المرأة في العمل. ويبرز ذلك جليا في حرص المشرع على احترام حق المرأة في

العمل وحمايتها مما يسهم في تقدم المجتمع ورفاهيته ويسمح للمرأة بالانخراط داخل المجتمع في مساواة كاملة مع الرجل ومنع التمييز والتقييد من حريتها وكفالة حقها في العمل .

وعليه سعت جميع الدول في الوقت الراهن إلى توفير الشروط التي تضمن حماية المرأة العاملة ورعايتها، فضلاً عن تبني المنظمات الدولية والاقليمية والوطنية الاقرار بجملته من الحقوق التي توفر الحماية للمرأة العاملة.

فقد حرصت التشريعات على توفير الحماية القانونية الكفيلة بضمان حق المرأة في العمل ، وهذا الحرص كان له صدى وطني واقليمي ودولي ، فمنذ ان أنشئت جامعة الدول العربية اهتمت بتوحيد التشريع في الدول العربية والأخذ بالاتجاهات الحديثة التي وافقت عليها بعض الدول العربية الأعضاء في منظمة العمل الدولية وفي سنة 1945 عقدت حلقة الدراسات الاجتماعية للدول العربية وتناولت بالبحث عدة موضوعات منها تشغيل النساء والرعاية الاجتماعية للعمال وأصدرت عدة توصيات وفي سنة 1959 قامت إدارة الشؤون الاجتماعية بجامعة الدول العربية بترجمة اتفاقيات العمل الدولية وإصدارها وهذا مهد لبعض الدول العربية للتصديق على اتفاقيات العمل الدولية كان الغرض من تلك الجهود هو الوصول الى مستويات عمل تكون مقبولة ويمكن تطبيقها في جميع الدول العربية، وفي الحقيقة إن الحماية القانونية لحق المرأة في العمل وما يتمتع به من التزام على صاحب العمل، والتي تعد من مستلزمات العقد ومن تلك الالتزامات الوفاء بالأجر واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل والالتزام بدفع الأجر والمساواة وغيرها لذا سوف يتم التطرق إلى حماية حق المرأة في العمل في قوانين العمل لبعض الدول مع عمل مقارنة بينها .

ويعد موضوع الحماية القانونية لحق المرأة في العمل من اهم المواضيع ، حيث سعت الدول الى اقرار مجموعة من المبادئ التي من خلالها ، يتم ضمان توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة .

أهمية الموضوع :

تبرز أهمية الموضوع من خلال تسليط الضوء على الوسائل القانونية التي توفر الحماية القانونية للمرأة العاملة ، انطلاقاً من الضمانة الأساسية لعمل المرأة

وهو حقها في ممارسة العمل بعيدا عن العراقيل والعقبات التي يتذرع بها المتذرعون لتقييد ممارسة المرأة لهذا الحق.
مشكلة البحث:

تبرز مشكلة البحث في مدى نجاعة الوسائل المقررة لحماية حق المرأة في العمل ، إذ تعجز النصوص القانونية عن توفير هذه الحماية، وفي أحيان أخرى تخلو القوانين أو تسكت عن ذكر هذه الوسائل. فالإشكالية الرئيسة لهذا الموضوع تكمن في عجز النصوص القانونية عن توفير الحماية الكافية للمرأة حين تسعى لممارسة حقها في العمل ، والبحث عن النصوص التي قد تساعد في ضمان هذا الحق للمرأة .

المبحث الأول: تقييد عمل المرأة لاعتبارات تتعلق ببعض الاعمال الشاقة والخطرة

هناك اسباب عديدة تستوجب حماية المرأة من ممارسة الاعمال الشاقة والخطرة عليها بشكل يهدد وجودها ، وعليه سنبحث هذا الموضوع على النحو الاتي :

المطلب الأول: التقييد لاعتبارات العمل الشاق

تمتاز المرأة بمواصفات معينة ، وفي مقابلها لديها جوانب قد تكون بشكل نقاط ضعف ، وهذا يستوجب التعامل مع هذه الجوانب بحذر ، وفي مجال الاعمال لا بد من حماية المرأة اذا ما كانت بعض الاعمال تعد شاقة عليها بطريقة تؤدي الى اذيتها بشكل كبير، لذلك نجد العديد من المنظمات والاتفاقيات التي توصي ببعض التوصيات لمعالجة هذه المشكل، كما في منظمة العمل الدولية .

وفي مقدمة التوصيات الواردة في اتفاقيات هذه المنظمة التوصية رقم (95) لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة والتي نصت على أنه يجب أن يجري حماية المرأة من الاعمال الاتية :

- أ- أي عمل شاق يتضمن (رفع، أو شد، أو وضع أحمال ثقيلة، الإجهاد الجسماني غير العادي، أو غير المعتاد بما في ذلك الوقوف المستمر).
- ب- الأعمال التي تتطلب حفظ التوازن بصفة خاصة.
- ت- العمل بالآلات التي تتولد منها اهتزازات.

كما اوصت هذه النصوص على حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل آخر بلا خطورة على ان لا يؤثر هذا الانتقال في اجر ومزايا عملها .

ولم تكتف منظمة العمل الدولية بالاتفاقيات الدولية بل نظمت هذا الموضوع بتوصية العمل الدولية رقم (102) لسنة 1956، وبشأن موضوع الأعمال الشاقة مثل نقل الأحمال الثقيلة والذي يعرض النساء لأضرار شديدة ، فقد حدد الوزن الأقصى المسموح به لتكليف النساء بالنقل اليدوي للأحمال بوجود أن يقل بدرجة معقولة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال، كذلك نصت التوصية رقم (128) لسنة 1976 على عدم تكليف العاملات بالعمل المنتظم في نقل الأحمال (التوصية (128) المواد 15,16,17).

كذلك فقد تناول مؤتمر العمل العربي الحظرفي دورته الخامسة والسادسة واللتان عقدتا في الاسكندرية العامين 1976 و1977 وأقر الحظرفي اتفاقيات منظمة العمل العربية (5,6,7) اذ حظرت الاتفاقية (5) تشغيل النساء في الأعمال الشاقة، أو الخطرة، أو الضارة كذلك حظرت الاتفاقية رقم (6) عمل المرأة في المناجم تحت الأرض. (سماح عبد الله محمد ابراهيم، 2014 : 172).

ومع ذلك فقد وردت بعض الاستثناءات على حظر التقييد كما في الاتفاقية رقم (45) لسنة 1935 (الاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935، انترنيت) والتي اجازت للدول الأطراف وبمقتضى القوانين واللوائح الوطنية أن تستثني من الحظر المشار إليه الحالات التالية:

- 1- النساء اللاتي يشغلن مناصب في الإدارة ولا يؤدين أعمالاً يدوية .
- 2- النساء العاملات في الخدمات الصحية وخدمات الرعاية الاجتماعية .
- 3- النساء اللاتي يتلقين أثناء دراستهن مدة تدريب في اقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض .
- 4- أي نساء أخريات يتعين عليهن النزول أحياناً إلى اقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي .

كما نص قانون العمل العراقي في المادة (84/ثانياً) على حظر تشغيل المرأة بالأعمال الضارة والخطرة والتي يتم تحديدها بتعليمات تصدر من وزير العمل.

كما اشارت الى ذلك المادة 67/ثالثا، وفي التعليمات رقم 14 لسنة 1988 حددت الأعمال الشاقة بما يلي :

- أ- العمال الذين يحملون الطابوق على ظهورهم من الفرن إلى خارجه.
 - ب- عمال المناجم والغواصون وعمل تركيب الهياكل الحديدية على علو شاهق أو اثناء تركيب الجسور الحديدية.
 - ت- الشواعيل في معامل الطابوق غير الميكانيكية وبالطرق البدائية.
- وفي قانون العمل المصري نص القانون على حظر الاعمال الشاقة وترك امر تحديدها لقرار وزير العمل ، لكن بالامكان ان ندرج بعض الأعمال التي تعد شاقة للمرأة ومنها حظر العمل في المناجم والمحاجر (الفقرة الثالثة) من القرار(صلاح على حسن ، 2013 : 129).

المطلب الثاني: التقييد لاعتبارات خطورة العمل

تسعى القوانين الحديثة واتفاقيات العمل ومعاهدات حماية المرأة العاملة الى اقرار حماية خاصة للمرأة من خلال حظر تشغيلها في الأعمال الخطرة والضارة . لكن المعايير الدولية تعجز احيانا عن فرض مثل هذا التقييد حماية للمرأة العاملة، وذلك انطلاقا من الالتزام بالمعايير الخاصة بالمساواة بين الجنسين في هذا الشأن.

والواقع ان هذه الحماية تجد تبريرها في اساسين الأول حماية المرأة العاملة نفسها اي صحتها والثاني حماية الامومة (اسامة عرفات ، 2000 : 171) لذا أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في دورته الأولى في واشنطن في العام 1919 المنع لاعمال تعرض العاملات فيها لمركبات الرصاص، وأقرتوصية منظمة العمل رقم (4) والمسماة توصية التسمم ضد الرصاص للنساء والأطفال عام 1919 (سماح عبد الله محمود ، 2014 : 169)

كذلك قضت الاتفاقية الدولية رقم (45) لسنة 1935 الخاصة بالعمل تحت الأرض للنساء بحظر استخدام المرأة أيا كان سنها للعمل تحت سطح الأرض في المناجم (هناء حسون رعيد السعيد، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في العراق -دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة، 1983 : 35) ، كما ان هناك

نصوصاً متناثرة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية بهذا الخصوص (اتفاقيات منظمة العمل الدولية، انترنت).

كذلك من التوصيات الواردة في منظمة العمل الدولية بخصوص هذا الموضوع والتي تتضمن أحكاماً قصد بها الحماية للمرأة العاملة بالنسبة لبعض المهن والأنشطة نذكر منها على سبيل المثال :

1- التوصية رقم (4) والتي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي المنعقد في واشنطن في أكتوبر 1919 بشأن حماية النساء من أخطار التسمم بالرصا ص .

2- الاتفاقية رقم (13) لسنة 1921 للحماية من التسمم بالرصا ص تنص هذه الاتفاقية على أنه يمنع منعاً باتاً استخدام النساء كافة في أية أعمال للطلاء ذي الصفة الصناعية الذي يتطلب استخداماً للرصا ص الأبيض، أو كبريتات الرصا ص، أو أي منتجات تحتوي على مواد التلوين هذه .

3- التوصية رقم (95) لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة والتي تنص على تحريم اشتغال المرأة الحامل، أو التي ترضع طفلها في الأعمال التي تعدها السلطات المختصة خطرة على صحتها، أو صحة طفلها ويستمر التحريم أثناء الحمل ولمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة وتستمر بعد ذلك إذا كانت المرأة ترضع طفلها .

أما بخصوص المعايير العربية المتعلقة بهذا الموضوع ، فقد تناول مؤتمر العمل العربي حظر تشغيل النساء في دورته الخامسة والسادسة واللتان عقدتا في مدينة الاسكندرية في العامين 1976 و 1977 وذكر الحظر في ثلاث اتفاقيات (سماح عبد الله محمود، 2014 : 172) ونشير إلى الحظر في بعض النصوص التي حظرت تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة بموجب المادة 68 من الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 والمادة 68 من الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 واللتان تقرران حظر تشغيل النساء في اعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة التي تحددها القوانين، أو اللوائح الخاصة في كل دولة.

ومع ذلك فان الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976 المتعلقة بمستويات العمل لم تكن بالمستوى المطلوب ، حيث اكتفت المادة السادسة بحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة، أو الشاقة، أو الضارة بالصحة والأخلاق تاركة تحديدها الى التشريع في كل دولة ومتجاهلة من بين الأعمال الخطرة العمل في المناجم.

وعليه فإن المعايير الدولية والعربية اهتمت بموضوع المرأة العاملة وخاصة الحامل واهتمت بضرورة توفير حماية أكبر للحفاظ على صحتها وصحة جنينها وخصوصا في المدة الأخيرة من الحمل . (اتفاقيات العمل العربية، انترنت)

وقد نص قانون العمل المصري في المادة (90) منه على ان يصدر من الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو اخلاقيا وعلى هذا الأساس صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (155) لسنة 2003 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها وهي 28 عمل حيث شمل القرار المهن الضارة بالصحة وهي المهن التي فيها تعرض لمخاطر الاشعاع وكذلك العمل في مركبات الرصاص وصنع الحام والسباك في العمليات الصناعية كافة وصناعة المبيدات الحشرية والأسمدة وغيرها من المهن ، كذلك نصت المادة الأولى من القرار على الأعمال التي تعد مضرّة بالأخلاق والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها وهي العمل في البارات ونوادي القمار، والعمل في الملاهي، وصلالات الرقص الا اذا كُن من الراقصات والفنانات الراشدات سنا فضلا عن ذلك عمل صنع الكحول والبوظة والمشروبات الروحية كافة (سماح عبد الله، 2014 : 174).

اما قانون العمل العراقي فقد نص في المادة 67 / ثالثا منه على ان يتم تحديد الأعمال الضارة إلى تعليمات يصدرها الوزير، وفي تعليمات وزارة العمل رقم (14) لسنة 1988 بخصوص تحديد الأعمال الضارة ، جاءت في المادة 6 من التعليمات أنه لا يجوز تشغيل النساء في تلك الأعمال وحددت التعليمات الأعمال الضارة وهي التسممات والأعمال التي تؤثر على الرئة وأعمال الحرارة والاشعاعات (تعليمات رقم 14 لسنة 1988 المادة 3).

وفي قانون القطاع الأهلي البحريني نصت المادة 31 وعلى ضوءها صدر قرار بتحديد الأعمال والمهن المحظور تشغيل النساء فيها رقم 32 لسنة 2013 ، وقام بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها وجاءت في المادة الثانية من القرار بان الأعمال المحظورة تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية واي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو ادخنة البنزين والأعمال الصناعية وغيرها من الأعمال .

المبحث الثاني: تقييد عمل المرأة لاعتبارات تتعلق بوقت العمل وعدد ساعاته
ان طبيعة المرأة والتزاماتها المختلفة لا سيما تلك المتعلقة بالأُمومة ،
تفرض تحديد وقت معين لبدء العمل بالنسبة لها ووقت محدد لانتهائه، كما يفترض
تحديد عدد ساعات العمل بالنسبة لها، وهذا ما سنبحثه تباعا :

المطلب الأول: التقييد لاعتبارات وقت العمل

ان وضع المرأة وكونها كائن ضعيف من الناحية الجسدية، وكذلك وظائفها
المتعددة باعتبارها زوجة وام ، يفرض ان يتم تحديد وقت بداية وانتهاء عملها
، بحيث بإمكانها العودة باكرا قدر المستطاع الى المنزل قبل الليل ، ولذلك فمن باب
اولى ان يجري حماية المرأة بان لا تكلف باعمال ليلية، على ان لا يؤثر ذلك في اجرها
وبقية حقوقها .

وقد حدد مفهوم العمل الليلي في اتفاقيات العمل الدولية، والعربية
وعلى النحو الآتي :

بموجب اتفاقيات العمل الدولية فأن معايير العمل الدولية لا تفرض حظرا
على العمل الليلي بل تضع قيوداً بالنسبة لقطاعات ولفئات من العمل (اسامة
عرفات امين ، 2000 : 171)، وعلى اثر ذلك تعددت اتفاقيات العمل الدولية التي
تضمنت مفهوم الليل ومن هذه الاتفاقيات الاتفاقية الدولية رقم (4) لسنة 1919
الخاصة بعمل النساء ليلا واتفاقية العمل الدولية رقم (41) لسنة 1934 الخاصة
بتشغيل النساء أثناء الليل واتفاقية العمل الدولية رقم (89) لسنة 1948 الخاصة
بعمل النساء في الصناعة ليلا والتي عدلت جزئيا من الاتفاقيتين الأولى والثانية ،
وسنبحث تعريف الليل في الاتفاقية رقم (89)، فقد نصت المادة الثانية على ما يلي
(يراعى في تطبيق هذه الاتفاقية أن المقصود بكلمة الليل هو مدة إحدى عشرة
ساعة متوالية على الأقل تشمل مدة لا تقل عن سبع ساعات متتالية تحددتها
السلطة المختصة وتقع بين العاشرة مساء والسابعة صباحا ويجوز للسلطة
المختصة أن تفرض لذلك فترات تختلف باختلاف المنطقة، أو الصناعة، أو
المؤسسة، أو فروع الصناعة، أو المؤسسة ولكن عليها استشارة أصحاب الأعمال
والعمال المختصين قبل تحديد تلك المدة إذا كانت بدايتها قبل الساعة الحادية
عشرة مساءً) .

وجدير بالذكر ان منظمة العمل الدولية أقرت اتفاقية العمل الدولية رقم (171) لسنة 1990 بشأن العمل الليلي ولم تتضمن تعريف الليل لذا فان مفهوم الليل في الاتفاقية (89) لسنة 1948 هو السائد في هذه الاتفاقية (اتفاقيات العمل الدولية، انترنت) .

أما اتفاقيات العمل العربية فلم تصدر منظمة العمل العربية اتفاقية تنظم أحكام العمل الليلي كما فعلت منظمة العمل الدولية إلا أنها تناولت موضوع الليل في اتفاقيات عمل عربية منها اتفاقية العمل رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل العربية (المادة 69) ، واتفاقية العمل رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة في المادة السابعة ، واتفاقية العمل رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل العربية (المادة 69) والتي عدلت مع أحكام اتفاقيات العمل العربية رقم (1) لسنة 1966 ، واتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1966 بشأن عمل الاحداث ، ففي اتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الاحداث نصت المادة الخامسة عشرة في الفقرة الثانية منها على ان "يحدد التشريع الوطني في كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع وضع وظروف كل بلد " .

ونلاحظ من نص المادة اعلاه أنه لم يتضمن أي معيار لتحديد المقصود بالليل كما فعلت الاتفاقيات الدولية حيث استعملت المعيار الزمني وحدد (إحدى عشرة ساعة) متوالية على أن تشمل مدة لا تقل عن سبع ساعات متتالية تقع بين العاشرة مساء والسابعة صباحا أما الاتفاقيات العربية فقد تركت تحديد المقصود بالليل للمشرع الوطني حسب ظروف ووضع كل دولة من دون وضع قيود على سلطته في تحديد المقصود بالليل .

هذا وفي المجال الدولي فان أول اتفاقية اهتمت بتحديد مفهوم الليل الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919 الخاصة بعمل النساء ليلا (المادة (2) من الاتفاقية) والاتفاقية رقم (41) لسنة 1934 الخاصة بتشغيل النساء أثناء الليل (المادة (3) من الاتفاقية) واتفاقية العمل رقم (89) لسنة 1948 الخاصة بعمل النساء في الصناعة ليلا وكذلك الاتفاقية رقم (69) .

أما الاتفاقية رقم (171) لسنة 1990 فقد نصت المادة الثانية على ان (تعني عبارة العمل الليلي أي عمل يؤدي في مدة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة

وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا على أن تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، أو تحدد بالاتفاقات الجماعية) .

وعلى هذا الأساس فإن مفهوم العمل الليلي هو العمل الذي يؤدي في مدة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة من الساعة الثانية عشرة إلى الساعة الخامسة صباحا ويشمل ذلك كل أنواع العمل سواء كان عملا عاديا، أو في بعض المهن والصناعات الصعبة، أو المرهقة التي يمنح فيها العامل مدد راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية ، أما اتفاقيات العمل العربية فلم تتضمن أي تعريف للعمل الليلي على الرغم من أهمية الموضوع لأغلب العمال لاسيما النساء والأطفال منهم .

هذا وإن الأصل أن يتم العمل أثناء النهار إلا أنه في بعض الأحيان قد تتدخل بعض العوامل التي توجب ضرورة أداء العمل ليلا كما في العوامل الآتية :

1- عوامل تقنية فنية مثل العمليات الفيزيائية، أو الكيميائية، أو التشغيلية والتي تتصف بصفة الاستمرار.

2- عوامل اقتصادية تتمثل برغبة صاحب العمل في استثمار أمواله بصورة جيدة تمكنه من الاستفادة من الأموال وتحقيق أعلى الأرباح .

3- عوامل اجتماعية تتعلق بكل تطور وتنمية اجتماعية يقابله تزايد بمطالب أفراد المجتمع من الخدمات مثل الخدمات الصحية، أو خدمات الامداد بالكهرباء وغيرها وهذا ما تجده في المادة (سلامة عبد التواب، 1998 : 20).

أما بالنسبة لمخاطر العمل الليلي فهي مخاطر يصاب بها كل العمال بصورة عامة، ولكنها عندا تصيب المرأة تضر بها أكثر من الرجل، ومن أمثلتها اضطرابات النوم وتغيير العادات الغذائية واثارها المضرة .

فمخاطر العمل الليلي يتعرض لها الرجال والنساء على حد سواء، لكنها تكون أقوى أثراً على المرأة العاملة بسبب تكوينها البيولوجي والبدني، فهي أضعف من تكوين العامل الرجل وبالتالي لا تستطيع مقاومة هذه المخاطر.

فضلا عن ما تقدم فإن المرأة لديها مسؤوليات اجتماعية كثيرة أخرى، باعتبارها ام او زوجة، ولذا تتضاعف عليها صعوبات ومخاطر أداء العمل الليلي، كونه يتعارض مع المسؤوليات الناجمة عن وضعها الاجتماعي .

ناهيك عن النظرة لعمل المرأة ليلا في المجتمعات الشرقية التي تفرض كثير من القيود على عمل المرأة ليلا (مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر نحو وثيق عربية لحقوق الانسان، 1999 : 16) .

أما المعايير العربية بشأن حظر العمل ليلا للمرأة فلم تصدر اتفاقيات عمل تنظم العمل الليلي كما فعلت المعايير الدولية غير انها تعرضت لمفهوم الليل في اتفاقيات عربية متعددة (سلامة عبد التواب، 1998 : 10)، منها الاتفاقية رقم(1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل العربية (م 69) ، والاتفاقية (5) لسنة 1976 (المادة (7)) ، والاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل العربية (م69)، والتي عدلت من أحكام اتفاقيات العمل العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث (مفهوم الليل اتفاقية 18 م15).

ووفقا للاتفاقية رقم (89) لسنة 1948 فقد حددت المادة الثانية من الاتفاقية مفهوم الليل بقولها (مدة من احدى عشرة ساعة متوالية على الاقل يدخل فاصل زمني على أن تشمل مدة أقصر يحظر فيها تشغيل المرأة العاملة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة ما بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا) ، وأجازت المادة السادسة من الاتفاقية تخفيف مدة العمل الليلي إلى عشر ساعات في ستين يوم من أيام السنة في المنشآت الصناعية التي تتأثر باختلاف المواسم وفي الاحوال جميعها حينما تقتضي ظروف استثنائية ذلك. (المادة الأولى من الاتفاقية).

أما المادة السابعة فقد أجازت تخفيض مدة العمل الليلي في البلدان التي يكون العمل فيها نهارا، مرهقا للصحة بسبب طبيعة المناخ شريطة إعطاء مدة راحة تعويضية أثناء النهار (اسامة عرفات امين ، 2000 : 174).

ونصت المادة الثالثة من الاتفاقية على ان : (لا يجوز تشغيل النساء أيا كانت أعمارهن أثناء الليل في اية مؤسسة صناعية عامة كانت، أو خاصة، أو في أي من فروعها وتستثنى من ذلك المؤسسات التي لا يعمل فيها إلا أفراد من نفس الأسرة) .

وأخيرا نلاحظ حرص المعايير الدولية على الإقرار بمبدأ حظر تشغيل النساء ليلا وخاصة في المنشآت الصناعية حيث أقرت الاتفاقيات الدولية رقم (4) و(41) و (89) بشأن عمل المرأة ليلا إلا أن البروتوكول الملحق بالاتفاقية رقم ((89) أجاز أن

تسمح القوانين الوطنية، أو اللوائح بتعديلات للمدة الليلية وإعفاءات من الالتزام بحظر تشغيل النساء ليلاً.(اتفاقيات العمل الدولية، انترنت).

أما الاتفاقية رقم (171) لسنة 1990 (م/2/ 2) فحماية المرأة العاملة التي تؤدي عملاً ليلياً على وفق هذه الاتفاقية وضعت لها الاتفاقية عدة تدابير لحمايتها، وهي:

1- قيدت تشغيل النساء ليلاً قبل وبعد الوضع وذلك بتوفير بديل عن العمل الليلي لمدة ستة عشر أسبوعاً على الأقل قبل وبعد الوضع منها ثمانية أسابيع قبيل التاريخ المتوقع للوضع إذا وجدت لذلك مقتضيات.

2- لفتت ضرورة تقديم بصددها شهادة طبية تبين أنها ضرورية للمحافظة على صحة الأم، أو الطفل أثناء الحمل، أو أثناء مدة محددة تجاوز المدة المحددة بعد الوضع على أن تحدد السلطة المختصة طولها بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال .

3- يمكن أن تشمل هذه التدابير النقل إلى عمل نهارى عند الامكان، أو منح إعانات الضمان الاجتماعي، أو اطالة إجازة الوضع .

4- لايجوز من المدد السابقة المتعلقة بالوضع، أو المدد الإضافية فصل المرأة العاملة، أو أخطارها بالفصل إلا لأسباب مبررة لا ترتبط بالحمل، أو الوضع ويجب أن يحافظ على دخل المرأة عند مستوى يكفي لإعالتها وطفلها بما يتفق مع مستوى معيشي ملائم ويمكن ان يحافظ على هذا الدخل عن طريق التدابير المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من هذه المادة، أو بتدابير أخرى ملائمة، أو عن طريق مزيج من هذه التدابير ولا يجوز أن تفقد المرأة العاملة المزايا المتعلقة بوضعها وأقدميتها وحصولها على الترقية التي قد تكون مرتبطة بعملها الليلي المنتظم .

5- لا يجوز ان تؤدي الأحكام الواردة في هذه المادة إلى تقليل الحماية والإعانات المرتبطة بإجازة الوضع (المادة 7 من الاتفاقية).

إن معايير العمل الدولية من اتفاقيات وتوصيات لا تفرض حظراً مطلقاً على العمل الليلي للمرأة ولكنها تضع قيوداً بالنسبة لقطاعات معينة ولفئات من العمل محددة ولذا فإن موضوع عمل المرأة ليلاً كان من اهتمامات منظمة العمل الدولية حيث اعتمدت في اول دورة لها عام 1919 الاتفاقية رقم (4) بشأن

العمل الليلي للنساء والتي حظرت عمل المرأة ليلاً في الصناعة (فقد جرى تعديلها مرتين عام 1943 بموجب الاتفاقية رقم 41 وعام 1948 بموجب الاتفاقية رقم 89). وبسبب هذه الاتفاقية التي اقتصرت على العمل في المنشآت الصناعية فقد صدرت توصية مؤتمر العمل الدولي عام 1921 والتي قضت بأن على الدول الأعضاء في منظمة العمل تنظيم عمل المرأة في المؤسسات الزراعية (توصية منظمة العمل الدولية رقم 13 لسنة 1921 " يوصي المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بأن تتخذ كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تدابير لتشغيل النساء باجر في المشاريع الزراعية اثناء الليل بطريقة تكفل لهن فترة استراحة...ولا تقل عن تسع ساعات ..").

هذا وهناك من يؤيد لعمل المرأة ليلاً والحجج التي يستندون إليها هي أولاً مبدا تكافؤ الفرص والمساواة ، وثانياً أن مساوئ العمل الليلي لا تقتصر على النساء فقط بل ان لها مخاطر على الصحة للرجال والنساء على حد سواء ، وعلى الرغم من ذلك فانهم يعترفون ان حظر العمل الليلي للمرأة مهم إذا كان يعرضها، أو يعرض طفلها للخطر، أما الفريق الآخر فهم من أنصار الإبقاء على القيود والحظر لان المرأة بحاجة للحماية ولكنهم يطالبون بشمول الحماية نفسها للرجال اثناء العمل الليلي (اسامة عرفات امين، 2000 : 173).

من خلال ما تم استعراضه نرى إن ما طرأ على التشريع الدولي من تطورات استوجبت إعادة النظر في جدوى استمرار الحظر الليلي ، ذلك أن الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 تقضي بإعادة النظر بصورة دورية في القوانين الرامية إلى حماية المرأة وخاصة في مجال ظروف العمل وان يتم تنقيحها، أو إلغاءها، أو توسيع نطاقها بحسب الاقتضاء، فضلاً عن ذلك أن قرار العمل الدولي بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة الصادر عام 1985 ينهج نهجاً مماثلاً لاتفاقية الامم المتحدة المذكور بنصها على وجوب اتخاذ التدابير لإعادة النظر في كل تشريعات الحماية المطبقة على المرأة ومراجعة هذه التشريعات، أو توسيعها لتشمل العمال جميعهم، أو استكمال إبقاؤها، أو إلغاؤها بحسب احتياجات كل بلد وظروفه على أن يكون الهدف من

هذه التدابير هو تحسين نوعية الحياة وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل

وفي قانون العمل المصري نصت المادة (89) الى أن للوزير المختص أن يصدر قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في المدة ما بين السابعة مساءً والسابعة صباحاً ، وهنا نرى أن القانون المصري(رمضان جمال كامل، 2003 : 267) جعل القاعدة هي عمل المرأة ليلا والاستثناء هو ما يصدر من الوزير ، وقد صدر قرار الوزير بهذا الشأن رقم (183) لسنة 2003 بشأن تشغيل النساء ليلا وحدد في المادة الأولى عدم جواز تشغيل النساء ليلا في المنشآت الصناعية في المدة من السابعة مساءً إلى السابعة صباحاً صباحاً حيث ان القاعدة هي جواز التشغيل للمرأة العاملة في أي وقت من الليل والنهار والاستثناء لا يجوز في الحالات التي يصدرها قرار وزاري والحكمة من استثناء المشرع تشغيل النساء في الاوقات التي يحددها الوزير هي ان المرأة عليها واجبات اسرية نحو افراد اسرتها في المساء والصباح المبكر خاصة ان كانت أمّاً وربة أسرة (احمد عبد النواب محمد بهجت، 2004 : 488).

أما في الفقه فقد اختلف الفقهاء حول عمل المرأة ليلا ويمكننا تلخيص ذلك برأين:

الرأي الأول : يتضح من نص المادة أن الأصل في تشغيل النساء يكون في اوقات النهار ولا يجوز تشغيلهم في غير هذا التوقيت الا بقرار من الوزير .

الرأي الثاني :على الرغم من اتفاق الفقه في مجموعه على أن الأصل هو عدم جواز عمل النساء ليلا إلا أن نفر من الفقهاء يقول عكس ذلك ويؤكد بان الأصل حرية العمل ولو كانت ليلا(الحسيني هيكل، 2010، 2007 : 27).

وفي قانون العمل الاماراتي حددت المادة (27) المقصود (ليلا) "مدة لا تقل عن 11 ساعة متتالية تشمل المدة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً".اي حددت المعيار الزمني للحضرين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً . وفي قانون العمل الكويتي نصت المادة (22) على عدم جواز تشغيل النساء ليلا بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً.

وفي قانون العمل العماني حددت المادة (81) حظر تشغيل النساء في المدد التاسعة مساءً والسادسة صباحاً الا في الأحوال والأعمال التي تصدر بقرار من

الوزير ولم نجد أي قرار وزاري بهذا الموضوع ونلاحظ أن القانون العماني أخذ بالمفهوم العام الواسع للضرر والأرهاق كون الليل يحمل في طياته الأرهاق والضرر (سليمان بدري الناصري، 2005 : 184).

وفي القانون البحريني م (30) جعل من العمل ليلاً هو القاعدة والحظر هو الاستثناء (يصدر الوزير قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً) وقد صدر قرار الوزير رقم (16) لسنة 2013 المادة (1) بشأن تحديد الأحوال والمناسبات التي لا يجوز تشغيل النساء ليلاً فيها وهي :

أ- المنشأة الصناعية أو فروعها .

ب- المدة بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً (عبد الباسط عبد المحسن، 2001 : 6) .

وفي قانون العمل اللبناني لم نجد فيه أي نص للحظر ولكن هناك مشروع مقدم لتعديل القانون ويشمل تحديد العمل ليلاً وجاء في المسودة الأصل هو العمل ليلاً والاستثناء هو الحظر.

أما في قانون العمل العراقي (م86) أولاً جاء نص صريح على حظر العمل الليلي (صادق العراق على اتفاقية العمل الدولية رقم 89 لسنة 1926 الخاصة بعمل النساء في الصناعة ليلاً بقانون رقم 134 لسنة 1967) وقد نصت الاتفاقيات الدولية على بعض الاستثناءات بشأن عمل المرأة الليلي، أهمها :

أ- حالات القوة القاهرة عندما يحدث في أي مؤسسة توقف عن العمل لم يكن في المستطاع التنبؤ به وليس من طبيعته ان يتكرر (نصت عليها اتفاقية العمل رقم (4) لسنة 1919 مادة رابعة و(41) لسنة 1934 مادة خامسة والاتفاقية رقم (89) لسنة 1948 م1/4).

ب- الحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد أولية، أو مواد في طور المعالجة وتكون عرضة للتلف السريع وكان هذا العمل ضرورياً للمحافظة على المواد المذكورة من خسارة محققة (الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919 مادة رابعة والاتفاقية (41) لسنة 1934 مادة رابعة أيضاً والمادة الرابعة من الاتفاقية رقم (89)

ج- المنشآت التي لا يعمل فيها إلا أفراد الأسرة، وقد نصت على ذلك (اتفاقية العمل الدولية رقم (4) لسنة 1919 في المادة الثالثة واتفاقية العمل رقم (41) لسنة 1934 مادة ثالثة). وفي رأي الدكتور سلامة عبد التواب ان المرأة العاملة حتى مع اسرتها يجب أن تشمل بالحظر لإتاحة الفرصة لها للقيام بمسؤولياتها الاسرية فضلاً عن ذلك اتفاقية العمل الدولية رقم (89) لسنة 1948 نصت على (السماح للمرأة في العمل ليلاً في المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد أسرة صاحب العمل وتشمل المنشآت الصناعية الخاصة كون ان صاحب العمل يوفر الحماية اللازمة ويهيئ المناخ الملائم للمرأة للقيام بواجباتها الاسرية).

د- النساء اللاتي يشغلن مراكز إدارية، أو فنية ذات مسؤولية (المادة الثامنة من الاتفاقيتين رقم (41) لسنة 1934 و (89) لسنة 1948)

هـ- النساء اللاتي يعملن في خدمات الصحة والرعاية الاجتماعية إذا كن لا يزاولن في العادة عملاً يدوياً (المادة 8/ من الاتفاقية رقم 89) لسنة 1948 " لا تنطبق هذه الاتفاقية على: ب- النساء المستخدمات في اقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يشتغلن عادة في اعمال يدوية".

فضلاً عن ذلك أجازت المادة الخامسة من الاتفاقية رقم (89) للحكومة ان توقف حظر عمل النساء ليلاً بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال العمالية. عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة على أن تخطر الحكومة المعنية المدير العام لمكتب العمل الدولي بوقف هذا الحظر في تقريرها السنوي في تطبيق هذه الاتفاقية. (المادة 5 و1/2 من الاتفاقية رقم (89) لسنة 1948)

ونلاحظ ان الاتفاقية اجازت عمل المرأة ليلاً بتشريعات ولوائح تحدد من الدول مثال العمل في المستشفيات الاهلية، الفنادق .

وفي قانون العمل الأردني فان الاستثناء فيه على عمل المرأة ليلاً جاء في القرار الوزاري من المادة الرابعة وحدد الاستثناءات بشرط موافقة العاملة ومنها :

أ- العمل في الفنادق، والمطاعم، والملاهي

ب- العمل في المطارات، وشركات الطيران، ومكاتب السياحة

ت- العمل في المستشفيات، والمصحات

ث- العمل في نقل البضائع، والاشخاص

- ج- العمل في مجال تكنولوجيا قطاع المعلومات.
- ح- القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة
- خ- مشاريع العائلة أو أعمال تقدم خدمات في مؤسسات اجتماعية وغيرها
- اما في قانون العمل العراقي حددت المادة 86/أولا الاستثناءات على الحظر في ما يأتي (قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 المادة 86 / أولا " لا يجوز تشغيل المرأة بعمل ليلي إلا اذا كان العمل ضرورياً أو بسبب قوة القاهرة أو المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف أو اذا كان هناك قوة القاهرة أدت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقعا على ان لا يتم تكرار ذلك "):
- أ- القوة القاهرة .
- ب- المحافظة على مواد اولية أو منتجات سريعة التلف.
- ج - وجود قوة القاهرة ادت إلى توقف المشروع.
- وفي البحرين حدد قراررقم (16) لسنة 2013 الاستثناء على تشغيل النساء ليلا في :
- أ- القوة القاهرة .
- ب- وظائف إشرافية وإدارية .
- أما المادة 28 من قانون العمل في الامارات فجاءت الاستثناءات على عمل المرأة ليلا وهي:
- أ- القوة القاهرة .
- ب- العمل في مركز اداري وفني مسؤول .
- ت- العمل في خدما الصحة والأعمال الأخرى التي تحدد بقرار الوزير.
- وأخيرا يجب ان نشير إلى ان هناك حقوق أخرى للمرأة في القوانين ومن هذه الحقوق هي حظر التحرش الجنسي حيث جاء في قانون العمل العراقي المادة 10 /أولا ، وقد جاء الحظر في الاستخدام والمهنة كما جاء في نفس المادة تعريف للتحرش الجنسي (اي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهين لمن يتلقاه)، لم نجد نص مماثل في قوانين العمل الاماراتي واللبناني والسعودي والمصري وباقي قوانين العمل للدول التي تتم مقارنتها فضلا عن حق الحماية للحياة الخاصة للعامل فاذا كان من حق صاحب العمل مراقبة العمال

وملاحظتهم فان ذلك لا يجب ان يمتد إلى حياتهم الخاصة²، لذا نلاحظ ان القوانين الفدرالية في الولايات المتحدة تمنع التنصت سواء كان شفويا ام الكترونيا ويتحمل من ينتهك ذلك مسؤولية جنائية فضلا عن المسؤولية المدنية مع ورود استثنائين على هذا الحق الأول هو حق رب العمل مراقبة شركات الهاتف والثاني ان يكون هناك رضا سابق بالتنصت (محمد ثامر، 2013 : 61).

ان هذه الحماية مقررة على وفق المعايير الدولية حيث أكدت منظمة العمل الدولية هذا الضمان من خلال المعايير التي أصدرتها على حماية سرية البيانات الشخصية للعامل مثل التوصية رقم (157) لسنة 1977 والاتفاقية (152) لسنة 1979 (محمود سلامة، 2016، : 154 و 155).

كما قضى القضاء الفرنسي ان البند الوارد في النظام الداخلي الذي ينص على خضوع العاملة لتفتيش جريه رجل يחדش فكرة الحياء ويمس بحسن الآداب مما يستوجب بطلانه (مهدي بخدة، 2013 : 49).

كما من ضمن الضمانات معاملة العامل معاملة انسانية (المادة 75 ف 4 و 3 من قانون العمل اللبناني رقم 23 لسنة 1946 وتعديلاته)، كذلك حقوق عند نهاية العقد مثل شهادة نهاية الخدمة (محمد علي عبدة، 2007 : 123)، والتعويض عند الانتهاء غير المشروع لعقد العمل (عادل عبد الحميد الفجال، 2009 : 350)، مع التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل على الرغم من بطلان عقده (صلاح محمد احمد، 2010 : 148)، ومن خلال كل ذلك نرى ان المشرع من اجل توفير الحماية للعامل لم يكتفي بتقرير حقوق له فقط بل فرض عدداً من الالتزامات على صاحب العمل وهذه الالتزامات هي حقوق العمال في الوقت نفسه، ومنها تقديم الشغل للعامل ويتضمن تهيئة مكان العمل والتزام صاحب العمل هنا بتحقيق غاية وليس بذل عناية فضلا عن التزام رب العمل بوثائق العمل وشهادته. (محمد علي الطائي، 2002 : 76)

المطلب الثاني: التقييد لاعتبارات عدد ساعات العمل

على الرغم من الاهمية البالغة لممارسة المرأة للعمل من النواحي كافة، الا ان هذا التطور كان له اثاره السلبية ايضاً، فلقد كان لخروج المرأة إلى العمل والمشاركة في مسيرة التنمية جوانبه السلبية على المنزل والأسرة.

لقد جاء الاهتمام بتنظيم وقت العمل لاتصاله بشخص العامل فالعمل المرهق يؤدي إلى ضعف بالجسم كما أن تدخل الشارع في مختلف الدول لأوقات تنظيم العمل كانت سابقة حتى على تدخله بتحديد الأجور فقد تبنت فكرة تحديد ساعات العمل في فرنسا مثلاً في عام 1827 واتخذت شكلاً جدياً وإن كان محدوداً، أما فكرة تحديد الأجور فقد ظهرت في قانون (10) يوليو 1915 بالنسبة للعمال في منازلهم (محمود جمال الدين زكي، 1982 : 541) .

لقد اتفقت معظم القوانين على تحديد ساعات العمل بـ(8) ساعات يومياً مع فروقات حول تقليل أو تخفيض المدة أو زيادتها ، ولا تعد ساعات العمل الإضافية أو تشكل جزءاً من الأجر إلا إذا كانت مستمرة ومستقرة (نبيلة زين، 1992: 34)، إذ أن الغرض من تحديد الوقت هو اعطاء مجال للعامل لممارسة حياته الاجتماعية، لذلك فقد اتفقت أغلب النصوص على تحديد مدة العمل ، ولكل العمال من الجنسين، إذ يجب أن لا تزيد ساعات العمل على ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، كما أن أغلب القوانين حددت ثلاثة أنواع من وجبات العمل (محمد علي الطائي، 2008 : 62):

أ- العمل النهاري .

ب- العمل الليلي .

ت- العمل المختلط.

وإذا كان تحديد حد أقصى لساعات العمل أمراً واجباً لأهميته لحياة العامل فإن تحديد أوقات راحة معقولة لا تقل أهمية وذلك لمصلحة العامل بتجديد نشاطه ، وفي مصر لم يتدخل المشرع في توفير أوقات الراحة إلا في سنة 1933 بالنسبة للأحداث والنساء وفي عام 1946 بالنسبة للعمال الذكور البالغين (حسن كيبره، 1983 : 575)

وفي هذا المجال ألزمت وزارة العمل السعودية منشآت القطاع الخاص بمنح العاملات السعوديات المرضعات ساعة رضاعة مدفوعة الأجر ضمن ساعات الدوام الرسمي لمدة 24 شهراً من تاريخ الولادة، ليتقلص بذلك عدد ساعات عمل السعوديات المرضعات من 48 ساعة إلى 40 ساعة أسبوعياً، ولا تعتبر تلك الفترة ضمن فترات الراحة الرسمية المخصصة لجميع العاملين.

وفي القانون العراقي حدد ساعات العمل(مادة 66 "الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدو العمل وانتهائه) في المادة (67) أولا من قانون العمل على أن لا تزيد على ثماني ساعات في اليوم وأربعين ساعة في الأسبوع، أما المادة (68) /أولا حدد مدد الراحة لا يقل مجموعها عن نصف ساعة ولا تزيد على ساعة بشرط ان لا تزيد ساعات العمل المتصلة على خمس ساعات.

وفي قانون العمل الأردني نصت المادة (55) على التزام صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر بأن يضع نظاما داخليا يبين فيه أوقات العمل، اما المادة (56) فبينت الحد الأقصى لساعات العمل هو ثماني ساعات في اليوم على أن لا تزيد على ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات التي استثنائها القانون(حددتهم المادة (58) على سبيل الحصر وهم العمال الذين يتولون مهام الاشراف العام او الادارة في اي مؤسسة والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة او تتطلب اعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة او خارجها) وأنه على صاحب العمل إن لم يبين مدة الراحة اليومية على الرغم من إن القانون الملغي في المادة (39) نص على مدة راحة مقدارها نصف ساعة بعد خمس ساعات عمل متواصلة أما الراحة الاسبوعية فقد حددها المادة (في الجمعة م60/أ) وتكون أيام العطل الاسبوعية(احمد عبد الكريم ابو شنب، 2010 : 232).

اما قانون العمل المصري فجاءت المادة (82) على أنه يجب تنظيم ساعات العمل ومدد الراحة على أن لا تتجاوز المدة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات مع استثناء أحكام العمال المشتغلين في أعمال منقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير(حسن الفكهان، 1970 : 11) حيث ترك المشرع الموضوع للسلطات التنفيذية (نلاحظ قرار وزير القوى العاملة رقم (115) لسنة 2003 محدد الأعمال ومنها نقل الركاب وأعمال ربط البواخر والانوار) ان المشرع ترك زيادة أوقات العمل للسلطة التنفيذية (المادة (5) من قرار وزير القوى العاملة رقم (113) لسنة 2003 "لايجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافية عن الاثنتي عشر ساعة اسبوعيا").

وفي القانون الأمريكي أوجبت نصوصه على تحديد حد اعلى لساعات العمل لا تزيد عن 40 ساعة عمل فعلية في الأسبوع كحد أقصى.

وقد توصل باحثون في جامعة ولاية أوهايو الأميركية الى أنّ النساء اللواتي يعملن أكثر من 40 ساعة في الأسبوع، هنّ أكثر عرضة لخطر الإصابة بأمراض تهدّد حياتهنّ بالسرطان والسكري والتهاب المفاصل(انترنت).

أما الإجازات(صادق مهدي السعيد، 1957 : 468)، فتقتضي المصلحة الاجتماعية والمصلحة الشخصية للعامل اعطاءه إجازة يتفرغ خلالها لشؤون أسرته وللراحة من عناء العمل، وجاءت معظم القوانين بإعطاء هذا الحق للعامل من الجنسين من ذكر أو أنثى والمقصود هنا ليس أوقات الراحة بل الإجازات الرسمية وتشمل :

أ- الإجازات الاعتيادية .

ب- الإجازات المرضية .

ج- إجازات الولادة .

ح- إجازات العطل والأعياد.

وبشان مدة الإجازة فقد اختلفت بين القوانين، ففي العراق مثلاً (21) يوم المادة (75 / أولا)، و30 يوم في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو الضارة .

أما قانون العمل المصري فقد أعطى للعمال الحق في الإجازات وقرر المساواة في الإجازات للجنسين ماعدا الإجازات الخاصة بالمرأة كونها أم، وجاء بالنص على الإجازات وهي السنوية والعارضة والمرضية وإجازة الأعياد وإجازة الحج، وقد أعطى الحق في الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة.

الخاتمة:

في ضوء هذا البحث توصلنا مجموعة من النتائج أهمها:

- 1- ان القوانين الوطنية هي الهدف الاساسي التي ينبغي ان نسعى الى تطويرها خدمة للمرأة العاملة .
- 2- ان الوضع الحالي للقوانين الوطنية ليس بالمستوى المطلوب بالنسبة لحقوق المرأة العاملة كونها غير ملائمة لطبيعتها وظروفها ومسئولياتها .
- 3- ان مخاطر العمل وطبيعتها واوقاتها ما زالت تؤثر سلباً على المرأة بسبب اختلافه الجذري عن الرجل .

- 4- أن طول وقت العمل ومخاطره تؤدي إلى انخفاض أداء وإنتاجية المرأة العاملة.
- 5- لم تأخذ معظم قوانين العمل العربية بحظر تشغيل المرأة الحامل وفقا للمعايير الدولية ، في مقابل توفير البديل المناسب لها .
- 6- اهتمت المنظمات الدولية ذات العلاقة بحقوق وضمانات المرأة العاملة ، وذلك للدور الكبير الذي يمكن ان تحققه المرأة في المجالات كافة .
- 7- إن تخفيض ساعات الدوام يساهم في رفع أداء المرأة العاملة وزيادة إنتاجيتها.

كذلك يمكن ان نوصي ببعض التوصيات على النحو الاتي :

- 1- ندعو المشرع الوطني العراقي والعربي الى ضرورة تغيير النصوص القانونية لقوانين العمل بما ينسجم والمعايير الدولية ذات العلاقة بحقوق المرأة .
- 2- ينبغي توفير البدائل الملائمة للمرأة العاملة عند تقييد عملها لاعتبارات الحماية الخاصة بها، والا اعتبرت هذه الحماية عقوبة للمرأة .
- 3- نقترح ان تتشكل في كل دولة لجنة طبية خاصة لفحص المرأة والنظر في قدرتها على ممارسة الاعمال الموكلة اليها، حيث اثبتت الدراسات ان طبيعة المرأة تختلف من واحدة الى أخرى ، كما ان الفترة العمرية التي تمر بها قد تلقي بظلمها على امكانيات المرأة العاملة .
- 4- وجوب تحديد وقت وعدد ساعات العمل بالنسبة للمرأة بما ينسجم وظروفها ومسئولياتها الأسرية والاجتماعية.

المصادر:

- 1- احمد عبد الكريم ابوشنب، (2010)، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الخامسة.
- 2- احمد عبد النواب محمد بهجت، (2004)، دروس في أحكام القانون الاجتماعي الجزء الثاني وفقا للتشريع رقم 12 لسنة 2003، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 3- اسامة عرفات، (2000)، حقوق المرأة في المواثيق الدولية، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة اسبوط.
- 4- حسن الفكهان، (1970)، المدونة العمالية في التأمينات الاجتماعية تشريع- فقه- قضاء الدار العربية للموسوعات لسنة.

- 5- حسن كيمره، (1983)، اصول قانون العمل عقد العمل، طبعة ثالثة، منشأة المعارف، الاسكندرية.
- 6- الحسيني هيكل، شرح أحكام قانون العمل وفقا لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003، الجزء الأول، 2010، 2007.
- 7- دريدي نريمان، (2014)، حقوق المرأة في الاتفاقيات الدولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة محمد خيذر، مكتبة العتبة الحسينية .
- 8- رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذ له.
- 9- سلامة عبد النواب، (1998)، الحماية القانونية لأجر العامل -دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية ، مصر.
- 10- سليمان بدري الناصري، (2005)، قانون العمل دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- 11- سماح عبد الله محمد ابراهيم، (2014)، الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة تحليلية مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
- 12- صادق مهدي السعيد، (1957)، الضمان الاجتماعي وتطبيقه في العراق دراسة مقارنة - دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
- 13- صلاح على حسن، (2012)، القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية، الدار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر.
- 14- صلاح محمد احمد، (2010)، بطلان عقد العمل واثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية- دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، مصر.
- 15- عادل عبد الحميد الفجال، (2009)، الانهاء غير المشروع لعقد العمل وفقا لأحكام قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 -دراسة مقارنة، منشأة المعارف، الاسكندرية.
- 16- عبد الباسط عبد المحسن، (2001)، الاضراب في قانون العمل، كلية الحقوق-جامعة القاهرة .
- 17- محمد ثامر، (2013)، حقوق الانسان الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ط1، المكتبة القانونية، بغداد.
- 18- محمد علي الطائي، (2002)، دراسة في قانون العمل، ط1.
- 19- محمد علي الطائي، (2008)، قانون العمل، ط2، دار المحجة البيضاء، بيروت.
- 20- محمد علي عبدة، (2007)، قانون العمل اللبناني -دراسة مقارنة، طبعة 1 .
- 21- محمود جمال الدين زكي، (1982)، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة.
- 22- محمود سلامة، (2016)، الحماية الدستورية والقضائية لخصوصية البيانات الشخصية للعامل، ط1، الناشر.

- 23- مهدي بخدة.(2013)، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة .،
- 24- نبيلة زين،(1992)، قضايا العمل اجتهادات نزاعات عمل فردية – نزاعات عمل جماعية
نصوص قانونية أساسية مع اخر تعديلاتها، ط1، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، لبنان.
- 25- هناء حسون رعيد السعيد،(1983)، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في العراق -دراسة
مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة بغداد

الاتفاقيات الدولية:

- 1- جامعة منيسوتا مكتبة حقوق الإنسان – اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
- 2- اتفاقية حماية الأمومة رقم 3 لسنة 1919 المعدلة بالاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 .
- 3- الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 المعدلة بالاتفاقية رقم 41 لسنة 1934 والاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 الخاصة بالعمل الليلي للنساء، الاتفاقية رقم 13 لسنة 1921 الخاصة بالحماية من التسمم بالرصاص، -الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 الخاصة بالعمل تحت الأرض للنساء،
الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952 الخاصة بالضمان الاجتماعي.
- 4- الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 الخاصة في المساواة في الأجور والتعويض .
- 5- الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بالترقية العنصرية في الاستخدام والمهنة .
الاتفاقية رقم 122 لسنة 1964 الخاصة بسياسة العمالة .
- 6- أ- الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل رقم المادة الثامنة / 1 - (ب)-
الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة في المادة الأولى ج- الاتفاقية العربية
رقم 6 لسنة 1976.

مواقع الانترنت

1. <https://www.annahar.com/article/410677> 2017/11/14
2. https://scholar.najah.edu/sites/default/files/all-thesis/khlyl_hmd.pdf

835	مجلة إكليل للدراسات الإنسانية العدد 16 / كانون الأول / 2023 التصنيف الإلكتروني: - مج (4) - العدد (4) - ج (2)
-----	---

Legal Protection of Women's Right to Work

Assist Teacher: Noor Laith Mahdi

Faculty of Law - Al-Esraa University



Maad.thafer94@gmail.com

Keywords: law. Protection. Women's right to work

Summary:

We discussed this topic through comparative and analytical study, as we will examine what is stipulated in the international legislations of the means of protection for women's right to work, then we discussed deal with the existing guarantees for the working woman in the national labor law, with a reference to some national laws and international conventions. First Subject: Restriction of women's work for the considerations related to some hard and dangerous work First Requirement: Restriction for the hard work considerations Second equirement: Restriction for the dangerous work considerations. Second Subject: Restriction of women's work for the considerations related to the working time and number of hours First Requirement: Restriction for work time considerations Second Requirement: Restriction for the considerations of the number of work hours.