

المحاضرة الحادية عشرة /

تنظيم عمل النساء /

- ١_ حظر العمل الليلي .
- ٢_ الاعمال المرهقة والخطرة وغير الصحية.
- ٣_ حماية العاملة باعتبارها أمماً (حماية الامومة).

حظي موضوع حماية المرأة العاملة بأهتمام كبير على المستوى الدولي وقد ظهر هذا الاهتمام قبل تأسيس منظمة العمل الدولية وقد أصدرت عدة اتفاقيات في هذا المجال.

١ حظر العمل الليلي/

أقرت منظمة العمل الدولية رقم (٤) لسنة ١٩١٩ .
وقد نصت هذه الاتفاقية على عدم جواز تشغيل النساء خلال الليل بصرف النظر عن العمر في اية مؤسسة صناعية عامة او خاصة وقد حددت فترة الليل (١١) ساعة متوالية على الأقل من بينها الفترة الواقعة ما بين الساعة العاشرة مساءً والخامسة صباحاً.

الاستثناءات التي أوردتها الاتفاقية الدولية :

- ١_ الاعمال التي لا يشتغل فيها سوى افراد العائلة الواحدة.
 - ٢_ في الحالات التي ينصب فيها العمل على مواد قابلة للتغيير السريع وكذلك في المؤسسات الخاضعة لتأثير الفصول وخصوصاً في الامطار التي يجعل فيها الطقس عمل النهار شاقاً جداً.
- اما العاملات اللواتي يمارسن عملاً إدارياً او وظائف اشرف ولا ينجزن عملاً يدوياً ، فقد اقرت محكمة العدل الدولية في سنة ١٩٣٢ بانطباق الاتفاقية الدولية على هذه الحالات أيضاً.

ومن هذا يتبين بأن الخطر الذي قرره الاتفاقية بالنسبة للعمل الليلي كان قاطعاً ويشمل جميع الاعمال أياً كانت طبيعتها ، ونظراً للأحكام الصارمة لهذه الاتفاقية فيما يتعلق بمنع العمل ليلاً أقرت منظمة العمل الدولية اتفاقية أخرى هي الاتفاقية رقم (٤١) لسنة ١٩٣٤ وتعتبر معدلة للاتفاقية الأولى وقد نصت على نفس الاحكام الواردة في الاتفاقية الأولى فيما يتعلق بمنع العمل الليلي والاحكام الأخرى الا انها اجازت في حالة ما اذا كان لعمال احدي الصناعات او بعض المناطق ظروف استثنائية ، للسلطة المختصة بعد استشارة منظمات العمل وأصحاب العمل ان تقرر فيما يتعلق بالنساء العاملات بتلك الصناعات او بعض المناطق ظروف استثنائية ، للسلطة المختصة بعد استشارة ويجوز تخفيض فترة الليل في المنشآت الصناعية التي تتأثر بالفصول او لظروف استثنائية تتطلب ذلك على ان تكون (١٠) ساعات لمدة (٦٠) يوماً في السنة .

اما الاستثناءات التي نصت عليها الاتفاقية

أ_ حالة القوة القاهرة عندما يحدث في مشروع توقف في العمل ليس في الإمكان التنبؤ عنه من قبل وليس له صفة دورية.

ب_ عندما يكون العمل متعلق بالمواد الخام او ب مواد صنعها وعرضة للتلف وسرعة الفساد فيكون العمل في الليل ضروريا للمحافظة على تلك المواد من التلف. كما اجازت الاتفاقية بالنسبة للاقطار التي يجعل فيها المناخ العمل النهاري شاقا ان تكون فترة الليل اقصر من الفترة الاعتيادية على ان يعوض ذلك براحة خلال النهار ، كما استبعدت من نطاق تطبيقها النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية ذات مسؤولية ولا ينجزن عادة عملاً يدويا.

وقد صدر عن المنظمة كذلك اتفاقية حول نفس الموضوع هي الاتفاقية رقم (٨٩ لسنة ١٩٤٨) التي حددت فترة الليل ب (١١) ساعة متوالية على الأقل تشمل فترة لا تقل عن (٧) ساعات متتالية تحددها السلطة المختصة وتقع بين الساعة (١٠) مساءً وال(٧) صباحاً ويجوز للسلطة المختصة ان تحدد فترات تختلف باختلاف المنطقة والصناعة او المؤسسة او فروع الصناعة او المؤسسة ولكن يجب عليها استشارة هيئات أصحاب العمل والعمال المعنية قبل تحديد تلك الفترة اذا كانت بدايتها قبل الساعة (١١) ليلاً.

وتستبعد الاتفاقية من نطاق تطبيقها النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية او ذات صفة فنية وتتضمن مسؤولية وكذلك النساء العاملات في المصالح الصحية والاعمال الخيرية واللواتي لا ينجزن عملا يدويا.

٢ الاعمال المرهقة والخطرة وغير الصحية :

وتخص هذه الاعمال بالذات العمل بالرصاص وكذلك العمل تحت الأرض . فقد أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (١٣) لسنة ١٩٢١ التي تتعلق بالحماية من التسمم بالرصاص. فقد حظرت هذه الاتفاقية تشغيل الاحداث الذين يقل سنهم عن (١٨) سنة وكذلك النساء كافة في اية اعمال للطلاء ذي الصبغة الصناعية التي تتضمن استعمال الرصاص الأبيض او كبريتات الرصاص او اية منتجات تحتوي على مواد التلوين. الا ان الاتفاقية اجازت للسلطات المختصة بعد استشارة منظمات العمال وأصحاب العمل المعنية ان ترخص بأستخدام عمال الطلاء لغرض تعليمهم المهني في الاعمال المحظورة المبينة انفا.

اما فيما يتعلق بالعمل تحت الأرض فقد كان التعسف في تشغيل النساء في المناجم عاملا رئيسيا دفع منظمة العمل الدولية الى إقرار اتفاقية بهذا الخصوص وهي الاتفاقية رقم (٤٥) لسنة ١٩٣٥ التي تحظر عمل النساء في المناجم وقد حددت الاتفاقية المقصود بالمنجم بأن ذلك (يشمل كل عام او خاص الغرض منه استخراج مواد باطن الأرض وحظرت عمل النساء من أي سن تحت سطح الأرض في المناجم).

ما هي الاستثناءات التي أوردتها الاتفاقية رقم (٤٥) لسنة ١٩٣٥

أوردت الاتفاقية إستثناءات من الحظر المذكور وذلك اذا كان العمل تحت الأرض ذات طبيعة أخرى غير مرهقة فقد اجازت القوانين الوطنية ان تستثني الفئات الآتية:

- ١_ النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية ولا يقمن بعمل يدوي.
- ٢_ النساء اللواتي يعملن في الخدمات الصحية والاجتماعية .
- ٣_ النساء اللواتي يكلفن اثناء مدة الدراسة بالتمرن على العمل في اقسام المنجم تحت سطح الأرض بقصد اكتساب الخبرة المهنية .

٣ حماية العاملة باعتبارها أمماً (حماية الأمومة):

صدر عن منظمة العمل الدولية اتفاقيتان حول هذا الموضوع الأولى رقم (٣) لسنة ١٩١٩ والثانية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ التي تعتبر معدلة للاتفاقية الأولى اذ تنطبق الاتفاقية الأولى في مجال الصناعة والتجارة فقط ، بينما تشمل الاتفاقية الثانية العاملات اللواتي يشتغلن في الاعمال غير الصناعية والاعمال الزراعية وعمال الخدم في المنازل .

نطاق التطبيق/

تطبق الاتفاقيتان على العاملات اللواتي يشتغلن في المشاريع العامة والخاصة اية كانت أعمارهن وجنسيتهن .

مدة الاجازة في حالة الحمل والوضع/

تحدد الاتفاقيتان الحد الأدنى للاجازة (١٢) أسبوعا على ان تؤخذ (٦) أسابيع قبل الولادة و(٦) أسابيع بعدها وذلك بموجب الاتفاقية الأولى رقم (٣) لسنة ١٩١٨ ، بينما تنص الاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ على وجوب التمتع ب (٦) أسابيع على الأقل بعد الولادة ويجب ان تكون للاجازة التي تؤخذ بعد الولادة او على الأقل جزء منها بموجب هذه الاتفاقية صفة الالتزام سواء بالنسبة للعاملات ام لصاحب العمل كما يجب ان تمدد الاجازة في حالة الخطأ في تقدير تاريخ الولادة ، كذلك نصت الاتفاقية على وجوب تمديد الاجازة في حالة المرض الناجم عن الحمل ار الولادة .

حق العاملك في المنافع العينية/

اوجبت الاتفاقية توفير مزايا للعاملة بحيث تكفي لضمان اعالتها وطفلها بمستوى لائق.

فالمزايا الطبية تشمل الرعاية قبل الوضع واثناء الوضع وبعده حيث تتولى هذه الرعاية زائرات صحيات مؤهلات او أطباء ممارسين وكذلك الإقامة في المستشفى عند الضرورة مع احترام حرية العاملة في اختيار الطبيب والاختيار بين المستشفى العام او الخاص، كذلك وجوب تقديم المنافع المذكورة اما بأطار نظام الضمان الالزامي او ان تؤخذ من الأموال العامة .

كما تستبعد هذه الاتفاقية تحميل صاحب العمل اية نفقات في هذه الحالة وذلك لتجنب قيامه بممارسة أي تمييز يتعلق بتشغيل النساء .
كما نصت الاتفاقية انه في حالة تقرير المزايا في اطار نظام الضمان الاجتماعي
الالزامي تبعا للمرتب السابق فلا يجوز ان يقل معدل هذه المزايا عن ثلثي المرتب.

فترات ارضاع الطفل/

نصت الاتفاقية الأولى رقم (٣) على حق العاملة بعد الوضع بفترتين لارضاع
الطفل مع وجوب احتساب هاتين الفترتين من ساعات العمل واستحقاقها للاجر
الاعتيادي وقد حددت كل فترة ب نصف ساعة وقد سمحت الاتفاقية الثانية رقم
(١٠٣) بتنظيم هذا الموضوع فب اطار عقود العمل الجماعية ، وتمنح العاملة هذا
الحق طيلة (١٨) شهر تلي تاريخ الوضع.

حظر إنهاء خدمة العاملة /

حظرت الاتفاقيتان إنهاء خدمة العاملة المتمتعة بالاجازة او بتاريخ كالتاريخ الذي
تنتهي فيه مدة الإنذار خلال هذا الغياب .
اما بالنسبة للاتفاقيات العربية فهناك عدة اتفاقيات صدرت عن منظمة العمل العربية
تتضمن احكاما لحماية المرأة العاملة الا ان اهم تلك الاتفاقيات هي الاتفاقية رقم ٥
لسنة ١٩٧٦ حيث نصت على حق العاملة في الحصول على اجازة بأجر كامل قبل
وبعد الوضع لمدة لا تقل عن (١٠) أسابيع على ان لا تقل مدة هذه الاجازة بعد
الوضع عن (٦) أسابيع هذا بالإضافة الى ما تضمنته من احكام الرعاية العاملة في
مجالات مختلفة كحظر تشغيلها في الاعمال الليلية والاعمال الخطرة او الشاقة او
الضارة بالصحة .

حماية العاملة في قانون العمل النافذ/

١_ العمل الليلي / م ٨٦ / أولا

حظرت قوانين العمل تشغيل العاملة ليلا وذلك لان العمل الليلي مرهق اكثر من
العمل النهاري كما ان قضاء المرأة الليل خارج اسرتها فيها اضرار يتعين رفعها
عن المرأة العاملة وذلك رعاية لوظيفتها الاجتماعية في اسرتها الخلية الأساسية فط
المجتمع ، فالاعتیاد على قضاء الليل خارج المنزل لاداء عمل يؤدي الى الاضرار
ليس بالمرأة وحدها بل بمحيطها الاسري لانها ستعود صباحا مرهقة فلا تتمكن من
التمتع بالراحة اللازمة ولا يتمكن سواها من العيش السوي.

لقد حدد القانون النافذ فترة الليل بالفترة الواقعة بين الساعة (٩) مساءً وال (٦)
صباحا حيث لا يجوز تشغيل النساء خلال هذه الفترة استنادا الى المادة (٨٦) أولا
الا اذا كان العمل ضروريا او بسبب قوة القاهرة او المحافظة على مواد أولية او
منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة القاهرة أدت الى توقف العمل في
المشروع توقفا لم يكن متوقعا على ان لا يتم تكرار ذلك .

الا ان حظر العمل الليلي لا يسري في الحالات الاتية / م ٨٦ / ثالثا
أ_ العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية .
ب_ العاملات في اعمال إدارية .
ج_ العاملات في خدمات النقل والاتصالات.

٢ الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة / م ٨٥ / ثانيا
حظر قانون العمل النافذ تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة
بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية
بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

٣ رعاية المرأة العامة / م ٩٢ / أولا / م ٨٦ ثانيا
اوجب القانون النافذ على صاحب العمل الذي يستخدم نساء ان يوفر لمن وسائل
ومنها أماكن راحة حسب متطلبات العمل .
كما اوجب القانون منح النساء فترة راحة يومية لا تقل عن (١١) ساعة متواصلة
يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (٧) ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين
الساعة (٩) مساءً والساعة ال(٦) صباحا .

٤ إجازة الحمل والوضع / م ٨٧ / أولا / ثانيا / ثالثا
_ تستحق العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (١٤)
أسبوعا في السنة .
ويحق للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل (٨) أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع
بشهادة طبية صادرة عن الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع الزاما بما تبقى
من هذه الاجازة على ان لا تقل مدة تلك الاجازة عن (٦) أسابيع بعد الوضع .

_ للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها والبالغة
(١٤) أسبوعا مدة لا تزيد عن (٩) اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من
طفل او ظهور مصاعفات قبل الوضع او بعده وتكون هذه المدة الزائدة إجازة
مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

العمل خلال مدة الاجازة / م ٨٦
لا يجوز لمن كانت باجازة الحمل و الوضع ان تمارس عملا مأجورًا لدى الغير .

٥ رعاية العاملك بعد الوضع / م ٩١ / أولا
يسمح للعاملة المرضع بفترتي ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة
وتعد فترة الارضاع من وقت العمل.

٦ مجالات أخرى لرعاية العاملة / م ٨٥ / أولاً

أ_ لا يحوز ارغام المرأة الحامل او المرضع على أداء عمل إضافي او أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرا بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل .

ب_ العجز الناشئ عن الوضع

أجاز قانون الضمان الاجتماعي للمرجع الطبي الذي تعتمده دائرة الضمان ان يقرر تمديد فترة الاجازة المقررة للعاملة في حالة الحمل والوضع وذلك في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل او ظهور مضاعفات او امراض قبل الوضع او بعده على ان لا تتجاوز الاجازة الاصلية والمدة الإضافية (٩) اشهر.

وقرر القانون النافذ بانه تمدد مدة اجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض وتاريخها الفعلي دون تخفيض الاجازة الإلزامية بعد الولادة فإذا لم تشفى العاملة بالرغم من مضي هذه المدة فانها تعتبر عاجزة بحكم القانون اعتبارا من اليوم التالي لاستنفاذها الاجازة المذكورة وتستحق راتباً تقاعدياً .

ج_ الاعفاء من العمل / م ٩١ / ثانياً

يعفى من العمل العامل او العاملة من له او لها طفل او اكثر دون ال(٦) من العمر اذا احتاج الطفل المريض الى رعاية مدة لا تزيد عن (٣) أيام عن كل حالة تقتضي ذلك ، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للاجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل .

د_ اجازة الامومة الخاصة/

_ للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع باجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ويعد عقد العمل موقوفاً خلال هذه المدة .

_ لا يجوز للعاملة الاستفادة من اجازة الامومة الخاصة لرعاية طفلها في غير اغراضها، واذا اثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بهذه الاجازة بعمل مأجور لدى الغير اعتبرت الاجازة ملغاة ولصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك.

التزام صاحب العمل في مجال حماية المرأة العاملة / م ٨٤

على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل.

الاستثناء من احكام تشغيل النساء / م ٩٣

استثنى القانون من احكام تشغيل النساء ، العاملات في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت إدارة و اشرف الزوج او الاب او الام او الأخ .

