

التدابير الحمائية للمرأة العاملة في مستويات العمل الدولية والعربية

الدكتور / أحمد رشاد الهواري

استاذ القانون المدني المشارك وعميد كلية الحقوق جامعة المملكة - مملكة البحرين

مقدمة

لا ريب أن تشريعات العمل في أي دولة ما هي إلا انعكاس للواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي لتلك الدولة وتجسيد لفلسفة الحكم و منطلقاته فيها، إلا أن ذلك لا يمكن أن ينفي أن هذه التشريعات قد تأثرت بصورة أو بأخرى بما صدر عن المنظمات الدولية والعربية وبصفة خاصة منظمة العمل الدولية من اتفاقيات و توصيات في كافة مناحي ومجالات العمل بصفة عامة (١)، وفي مجال الحماية القانونية للمرأة العاملة بصفة خاصة (٢)، فقد جاءت هذه الاتفاقيات متضمنة الحد الأدنى من المبادئ والمعايير القانونية اللازمة لتحسين وتطوير العناصر الرئيسية لتلك الحماية وتوفير الضمانات القانونية اللازمة لتمكين المرأة من التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية والاجتماعية (٣).

وقد أخذت الدول من هذه الاتفاقيات و التوصيات أو من خلال التقارير والدراسات التي ترافق تطبيقها العديد من القواعد بما يتلاءم مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لها، وما يتناسب مع التطور الحضاري والوعي الاجتماعي فيها لغرض ضمان حد أدنى من مستويات العمل والحرص علي تطبيق ما تتضمنه هذه الاتفاقيات من أحكام وجعل التشريع الوطني بمستوى الاتفاقية إن لم يكن بمستوى أعلى مما جاء فيها (٤)، الأمر الذي يعني أن الاتفاقيات الدولية تعد - بحق - تشريعا دوليا للعمل، كما تشكل الالتزامات التي تنصب عليها هذه الاتفاقيات الأفق الدولي لكل دولة في مجالات العمل، ولذلك وبالنظر إلى الدور المتزايد للمرأة العاملة في الدول العربية فإن هذه الدول عند وضعها لتشريعاتها الوطنية أو عند اتفاقها فيما بينها علي مستوى معين من مستويات العمل لابد وأن تؤكد احترامها لمستويات العمل الدولية في كافة المجالات بما في ذلك عمل المرأة (٥).

- ١ . يوسف الياس - محاضرات في قوانين العمل العربية . مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع . ص ٢٧ .
- ٢ . ويمكن القول - كما ورد في تقرير منظمة العمل الدولية " أن نشاط منظمة العمل الدولية، في العقود الأخيرة قد انصب على إسماع صوت المرأة من الأعمار كافة وزيادة إطلالتها في عالم العمل " . مؤتمر العمل الدولي - التقرير السادس - الدورة ٩٨ لسنة ٢٠٠٩ - الطبعة الأولى - ص IX.
- ٣ . محمد إسماعيل - حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية . مجلة البحوث القانونية والاقتصادية . السنة ١٥ . عدد يوليو ٢٠٠١ . ص ٥، د. أحمد رشاد - التنظيم القانوني لعمل المرأة في القانون المصري والمقارن - رسالة دكتوراه - جامعة القاهرة - طبعة ٢٠٠٥ - ص ٢٦٩ .
- ٤ . نزار كاظم - تشريع العمل في العراق واتفاقيات العمل العربية والدولية . بحث مقدم للحلقة الدراسية لتشريع العمل - مكتب العمل العربي - بغداد . من ١٨ : ٢٢ ديسمبر ١٩٧٧ . ص ٨١ .
- ٥ . وعلى الرغم من أن مستويات العمل الدولية تقوم على الاختيار بالنسبة للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية . سواء فيما يتعلق بالانضمام أو التطبيق ، وأقصى ما يكلف الدولة المخالفة لتلك المستويات لفت نظرها إلي المخالفة ومطالبتها بتصحيح

ولا ريب أن الاهتمام بتوفير حماية خاصة للمرأة العاملة كان دولياً قبل أن يكون محلياً ، وخاصة مع إنشاء منظمة العمل الدولية في أعقاب الحرب العالمية الأولى (١) ، وإن كان ذلك لا ينفي وجود بعض الاتفاقيات الدولية التي نصت على الحماية القانونية للمرأة قبل إنشاء هذه المنظمة ، وكان باكورة ذلك في عام ١٩٠٥ ، حيث تم عقد مؤتمر في سويسرا انتهى إلى إصدار اتفاقية خاصة بتحريم العمل الليلي في الصناعة للنساء (٢) .

وهكذا ومنذ نشأة هذه المنظمة ، وهي تسعى إلى بلوغ الدول مستويات متماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، وقد لجأت وهي في سبيلها لتحقيق تلك المآرب إلى إبرام العديد من الاتفاقيات الدولية (٣) التي من شأنها توفير الحماية القانونية للعمال بصفة عامة وتحديد مستويات عمل دنيا وإقرار مبادئ حرية العمل والمساواة بين العمال دون تفرقة في ذلك بسبب الجنس أو السن أو اللون أو غير ذلك ، هذا فضلا عن

الأوضاع من جانب المعايير الدولية بناء على التقرير الذي تعده لجنة الخبراء ويتم عرضه على مؤتمر العمل الدولي - إلا أن الدول العربية تحت ضغط المتغيرات العالمية وبثأثير من التحولات الاقتصادية الراهنة وخاصة اتفاقية التجارة الحرة المعروفة بالجات وما تتضمنه هذه الاتفاقية من اشتراطات أهمها ما يعرف بالشرط الاجتماعي كضرورة للاستفادة من الاتفاقية ، وتحت تأثير دعوة الدول الصناعية لتطبيق هذا الشرط ، ودعوتها لحرمان الدول المخالفة لمستويات العمل الدولية من الاستفادة من الاتفاقية ، بل وحرمانها . إذا لزم الأمر - من المعونات المادية والفنية ، فلكي تتمكن من أن تجد لها مكانة في المنظومة العالمية لا بد وأن تحترم مستويات العمل الدولية ، راجع تفصيلاً أ . د / أحمد حسن البرعي . مستويات العمل العربية والدولية في مجال المرأة العاملة . ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن الحادي والعشرون . ٢٩ - ٣٠ مايو ١٩٩٥ . الاتحاد العام لنقابات عمال مصر . مطابع الجامعة العمالية . ١٩٩٨ - ص ٢٨ ، ص ٢٩ .

١ وذلك في عام ١٩١٩ في مؤتمر فرساي حيث تم تشكيل لجنة عمل انتهت أعمالها بأن تقدمت بمشروع تكوين هيئة دائمة تعقد مؤتمرات دورية حول مسائل العمل وقد أقر هذا المشروع في ١١ أبريل ١٩١٩ ، وهذه الهيئة أطلق عليها منظمة العمل الدولية . ويرجع الفضل في إقرار المبادئ الأساسية وحقوق العمال إلى هذه المنظمة ، حيث أولت جُل اهتمامها إلى بوضع العديد من المبادئ والحقوق العمالية موضع التنفيذ وخاصة فيما يتعلق بحرية العمل والتخلص من العمل الجبري وحماية الأحداث و المرأة ومنع التمييز بين الجنسين في العمل والأجر .

، ILO - ABC-of women workers' rights and gender equality-GENEVA - p.45 -
Maryse Gaudier - The development of the women's question at the ILO. -
1919-1994 <http://www.ilo.org/public/English/bureau/inst/papers/1996/dp87/index.htm#toc>

سعید عبد العليم . مستويات العمل الدولية و المرأة العاملة . بحث مقدم إلى مؤتمر المرأة العاملة ودورها في التنمية . ٢٨ - ٣٠ ديسمبر ١٩٨٥ . الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ص ٦٥ وما بعدها . د . أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٧٠ .

٢ كما صدر عن المؤتمر في ذات الوقت اتفاقية أخرى خاصة بتحريم استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت ولكن ونتيجة لنشوب الحرب العالمية الأولى ١٩١٤ توقفت الجهود الدولية في هذا الخصوص . د . أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٠٧٢ .

٣ ومن أهم الاتفاقيات التي صدرت من منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالعمال بصفة عامة في الآتي :

- C1 Convention sur la durée du travail (industrie). 1919
- C6 Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie). 1919
- C29 Convention sur le travail forcé. 1930 -
- C 102 Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum). 1952
- C156 Workers with Family Responsibilities Convention. 1981.

د . أحمد رشاد - مرجع سابق - هامش ص ١٧٢ .

إصدارها العديد من التوصيات (١) في هذا الشأن ، ولم تكتف المنظمة بوضع هذه الاتفاقيات والتوصيات بل قامت بمراقبة كيفية وضعها موضع التطبيق (٢) ، وكان من آثار ذلك الاهتمام الذي أولته المنظمة للعمال بصفة عامة وللمرأة بصفة خاصة ، أنها واجهت أمرين :-

الأمر الأول : التفرقة الواضحة بين الرجل والمرأة في التشغيل والأجور .

الأمر الثاني : عدم وجود حماية قانونية كافية للمرأة العاملة أثناء العمل مراعاة لتكوينها الجسماني وقدراتها ومراعاة حالتها كأم .

ولقد قامت المنظمة وهي في سبيلها لمواجهة هذين الأمرين (٣) بإصدار اتفاقيتين دوليتين و توصية دولية

SUSAN BULLOCK – women and work – women & world development series – 1994 – p . 100

٢ ويظهر ذلك جلياً من التقرير العديدة التي صدرت عن منظمة العمل الدولية والتي كان الهدف منها مراقبة تنفيذ

الدول لاتفاقيات العمل الدولية بصفة عامة وما يتعلق منها باتفاقيات الحماية للمرأة العاملة ، أنظر مثلاً

- ILO - World Employment Report 1998-99 - World of work - No. 27. December 1998 - Global financial crisis to hike world unemployment “Grim and getting grimmer” [Http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/index.htm)

- ILO - Report of the Director - General: Decent Work - 87th Session " Geneva. June 1999 - [Http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm)

- ILO - The context: Female labour, night work and global industrialization - I. Women workers' protection : Aims, problems and trends

د . أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٧١ وما بعدها .

٢ وعلى الرغم من المحاولات التي قامت بها المنظمة لمواجهة التفرقة بين الجنسين إلا أن تقاريرها لازالت تؤكد على وجود فجوة بين المرأة والرجل في الدخل حتى في بلدان العالم المتقدم ، حيث تشير التقارير إلى نمو ظواهر انعدام المساواة في الدخل وفي الوصول إلى العمالة واكتساب المهارات نمواً متزامناً بين فئات الناس في البلدان الصناعية . وعلى سبيل المثال ، لا تتقاضى النساء على صعيد عالمي سوى متوسط ثلثي رواتب الرجال . وفي الاتحاد الأوروبي ، تتقاضى النساء رواتب تقل عن رواتب الرجال بما متوسطه ١٦ في المائة وأن التمييز المهني هو السبب الرئيسي لفوارق الأجور ، كذلك هناك عوامل أخرى تؤدي إلى وجود فوارق في الدخل من بينها المسار المهني المنقطع بسبب المسؤوليات الأسرية والفوارق في الإعانات والعلاوات الإضافية الممنوحة للمديرين رجالاً ونساءً . تفصيلاً ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٧ - التقرير الخامس - مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية - مكتب العمل الدولي - جنيف - الطبعة الأولى - ٢٠٠٨ - ص ٢٣ . وفي تقرير آخر تقرر المنظمة أن فجوة تفاوت الأجور بين الجنسين ظلت على حالها من دون تغيير ، فظلت النساء يكسبن حوالي ٨٠ في المائة من أجور الرجال . مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٩ - التقرير السادس - سياسات العمالة من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة - مكتب العمل الدولي - جنيف - الطبعة الأولى - ٢٠١٠ - ص ٣٤ . وهو ذات ما قرره المنظمة في تقرير ثالث لها . مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠٠ - التقرير السادس - الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة - مكتب العمل الدولي - جنيف - الطبعة الأولى - ٢٠١١ - ص ١١ . كذلك تؤكد التقارير أيضاً بأن التفاوت بين الجنسين لا يقتصر على الدخل وإنما هناك تفاوت أيضاً بينهما في المشاركة في القوى العاملة ، حيث تعتبر مشاركة القوى العاملة من الرجال أعلى من مشاركة القوى العاملة من النساء في مختلف أنحاء العالم وفي كل إقليم بغض النظر عن الفئة العمرية . مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠٢ - التقرير الرابع - العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مكتب العمل الدولي - جنيف - الطبعة الأولى - ٢٠١٣ - ص ١٨ .

خاصة بحماية المرأة أثناء الحمل والوضع (١) وتنظيم العمل الليلي للنساء والأحداث (٢) إلا أن التصديق على هاتين الاتفاقيتين سار ببطء شديد حتى نهاية الحرب العالمية الثانية (٣). وفي أعقاب تلك الحرب صدر عن المنظمة العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي استهدفت وضع حماية خاصة للمرأة العاملة كان من أهمها الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ بشأن حظر عمل النساء ليلاً (مراجعة) ، الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن المساواة بين الجنسين في الأجر والتوصية المكملة لها ، التوصية رقم ٩٠ لسنة ١٩٥١ ، ثم الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة والتوصية المكملة لها ، التوصية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ ، هذا فضلاً عن الاتفاقية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٨١ والتوصية المكملة لها ، التوصية رقم ١٦٥ لسنة ١٩٨١ ، والاتفاقية رقم ١٧١ لسنة ١٩٩٠ بشأن حظر عمل النساء ليلاً والتوصية المكملة لها ، التوصية رقم ١٧٨ لسنة ١٩٩٠ ، وكان خاتمة ذلك الاتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة والتوصية المكملة لها برقم ١٩١ لسنة ٢٠٠٠ (٤).

ولم تقف منظمة العمل العربية بمنأى عن ذلك ، فقد شغل موضوع المرأة العاملة حيزاً في اهتماماتها الأمر الذي دفعها إلى النص في دستورها على أن من بين أهدافها إيلاء ظروف وشروط عمل المرأة اهتماماً خاصاً ، كما أولت كل من استراتيجية تنمية القوي العاملة العربية والاستراتيجية العربية للتشغيل وكذلك الاستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية ذات الأهمية للمرأة العاملة وبصفة خاصة من حيث التعليم والتدريب والمساهمة في سوق العمل وضرورة التوجه نحو المستقبل من خلال تنمية التشغيل الذاتي والتوسع في برامج الأسر المنتجة ، وتطوير مساهمة المرأة في النشاط الزراعي والنظر في إعطاء المرأة فرصة العمل الجزئي وتحديد فترات عمل مرنة لها (٥).

كما تضمنت اتفاقيات وتوصيات العمل العربية أحكاماً بشأن ظروف وشروط عمل المرأة وحمايتها ، وخاصة في إقرار التكافؤ والمساواة مع الرجل في المعاملة والأجر وضمانات حماية الأمومة وحظر تشغيل المرأة ليلاً وفي الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة ومن أبرز هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ بشأن حماية المرأة العاملة ، كما أصدرت المنظمة العديد من الاتفاقيات التي تضمنت في جزئيات منها تقرير حماية خاصة للمرأة العاملة فضلاً عن إقرارها لمبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين الجنسين .

ولم يقف الأمر عند هذا الحد وإنما شغل الاهتمام بمسائل المرأة العاملة العربية تفكير القائمين على المنظمة فأولوا هذا الموضوع عناية خاصة حتى أنه كان أحد المحاور الرئيسية لتقرير المدير العام للمنظمة المقدم إلى مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والعشرين مارس ٢٠٠٠ ، كما اتخذ مؤتمر العمل العربي قراراً

١ ((ILO – C003 Convention sur la protection de la maternité ، 1919)
[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c003](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c003)

٢ ((ILO – C004 Convention sur le travail de nuit (femmes) 1919)
[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c004](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c004).

٣ د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٧١.

٤ د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٧٢.

٥ إلهام غسال. مساهمة المرأة العربية في عملية التنمية. التحديات والطموح. بحث مقدم للمؤتمر الأول لقمة المرأة العربية ١٨ - ٢٠ نوفمبر ٢٠٠٠ - البحوث والدراسات - ص ٦٦.

بإحياء لجنة المرأة العاملة العربية (١) في إطار مكتب العمل ، كما قامت المنظمة بتشكيل اللجنة الاستشارية للمرأة العربية العاملة ويرتكز عملها على المساهمة في دعم قضية المرأة العاملة وتعد تقريراً سنوياً يعرض على مؤتمر العمل العربي يرصد واقع المرأة العربية وأهم التغيرات (٢) .

أهداف البحث ونطاقه: يرمي هذا البحث، إلى التعرف على التدابير التي أقرتها مستويات العمل العربية، والدولية في حماية المرأة العاملة العامل، وأثر ذلك على التشريع البحريني رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٢. ولا ريب أن دراسة مستويات العمل الدولية والعربية على تنوعها، وما حوتها من نصوص حمائية، جعلتنا نأخذ بالأسلوب التحليلي كمنهج، يساعدنا على تحقيق أهداف هذا البحث.

إشكالية الدراسة وخطة البحث: ربما تثير قضية التدابير الحمائية لعمل المرأة في الأذهان العديد من التساؤلات، ومنها السؤال عن ماهية هذه التدابير؟ وما هو مضمونها؟ وما أثرها على القانون البحريني رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٢؟ وغير ذلك من التساؤلات والاشكاليات، التي سنحاول الإجابة عنها من خلال هذا العمل المتواضع .

في ضوء ما سبق سنتناول في هذه الدراسة التدابير التي أقرتها مستويات العمل الدولية والعربية لحماية المرأة العاملة وذلك من خلال استعراض ما قرره تلك المستويات من حماية للمرأة العاملة من الأعمال الشاقة والخطرة في مطلب أول ثم نلي ذلك بدراسة سبل حماية المرأة العاملة من مخاطر العمل الليلي، وستقتصر هذه الدراسة على المسألتين المشار إليهما دون أن نتناول تدابير حماية المرأة العاملة بصفقتها أم، واتساقاً مع ذلك فإن خطة الدراسة التي سننتهجها في هذا البحث سوف تكون على النحو التالي :-
المبحث الأول : الحماية القانونية للمرأة العاملة من مخاطر الأعمال الشاقة أو الخطرة في مستويات العمل الدولية والعربية.

المبحث الثاني : الحماية القانونية للمرأة العاملة من مخاطر العمل ليلاً في مستويات العمل الدولية والعربية.

المبحث الأول

الحماية القانونية للمرأة العاملة من مخاطر الأعمال الشاقة أو الخطرة في مستويات العمل الدولية والعربية

تمهيد وتقسيم

لا ريب إن طبيعة تكوين المرأة وقدرتها على بذل الجهد (٣) كانت هي المبرر الرئيسي الذي دفع منظمة العمل الدولية وكذلك العربية إلى إقرار مبدأ حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة ، حيث نظرت إلى طبيعة بعض الأعمال وقدر خطورتها على العمالة بصفة عامة وعلى المرأة بصفة خاصة، وراعى حالة المرأة

١ وهي تختص بالمسائل ذات الصلة بتنمية عمل المرأة وحمايتها بهدف تشييط مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية علي الصعيدين القومي والقطري . أنظر، إلهام غسال . الموضوع السابق.

٢ د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٧٢.

٣ المرأة بلا شك أضعف جسمانياً من الرجل، ومن ثم تكون أقل قدرة على تحمل مشاق الأعمال، لهذا يجب أن تعامل معاملة تتفق مع طبيعتها الجسمانية ، فالعمل لا يجب أن يكون على حساب الأنوثة ، وإنما يلزم مراعاتها والحفاظة عليها .
د.نبيلة إسماعيل رسلان - عقد العمل - طبعة ١٩٩٨ - ١٩٩٩ - ص ١٠٠ .

وإمكانياتها المتفقه مع حالاتها الجسدية ، فقرر هذا الحظر للمحافظة علي صحة المرأة وسلامتها من ناحية، والمحافظة علي أخلاقها من ناحية أخرى .

وللتعرض بالبحث للأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها يلزم الإجابة علي بعض التساؤلات الضرورية لتوضيح هذه المسألة ، وهي : ما المقصود بالعمل الضار ؟ وما هو مفهوم العمل الشاق ؟ وما هو نطاق هذا الحظر ؟ وما هي النتائج التي تترتب علي قيام صاحب العمل بتشغيل المرأة في عمل من الأعمال المحظور تشغيلها فيها ؟ وما هي المخاطر المهنية المرتبطة بطبيعة العمل والتي يلزم حماية المرأة منها؟ ونلي ذلك كله بتناول موقف مستويات العمل الدولية والعربية من هذا الحظر وقد رأينا أن نجيب علي هذه الأسئلة من خلال المطالب الآتية :

المطلب الأول : نتناول فيه تحديد ماهية المخاطر المهنية المرتبطة بطبيعة العمل.

المطلب الثاني : نخصه لدراسة موقف مستويات العمل الدولية والعربية من حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة.

المطلب الثالث : نتعرض فيه لدراسة نطاق الحظر في القانون البحريني والنتائج المترتبة عليه.

المطلب الأول

ماهية المخاطر المهنية المرتبطة بطبيعة العمل

في البداية وقبل تحديد المخاطر المهنية (١) المرتبطة بطبيعة العمل، يلزم أولاً أن نحدد مفهوم العمل الشاق والضار ثم نلي ذلك بتناول تلك المخاطر، وما يرتبط بها من أعمال تحرص التشريعات المقارنة والمواثيق الدولية والعربية على أن يتضمنها الحظر، وذلك تحقيقاً للعلة منه، تلك العلة التي تتمثل في المحافظة على صحة المرأة وأخلاقيها .

أولاً - مفهوم العمل الشاق والضار :

ينصرف اصطلاح العمل الشاق إلى كل عمل يتطلب أدائه مجهوداً كبيراً ينشأ عنه إرهاق العامل القائم به ، أما العمل الضار فينصرف إلى كل عمل قد يتسبب أداؤه في إحداث ضرر بصحة العامل أو أخلاقه (٢).

ثانياً - أنواع المخاطر المهنية (٣) :

تتنوع المخاطر المهنية المضرّة بالمرأة صحياً وأخلاقياً وكذلك الشاقة عليها، فهناك المخاطر الطبيعية ، وهناك أيضاً المخاطر الكيماوية ، كما أن منها المخاطر الحيوية أو البيولوجية ، فضلاً عن المخاطر الأخلاقية ، ويندرج تحت كل نوع من هذه الأنواع العديد من المخاطر ، الأمر الذي يجعل من الصعوبة بمكان حصر هذه المخاطر في قائمة محددة ، ونستعرض فيما يلي أهم هذه المخاطر وذلك بإيجاز وتعميم :

١ - المخاطر الطبيعية : وتنقسم المخاطر الطبيعية إلى عدة أنواع ، ومن ذلك التعرض للحرارة العالية والضوضاء والاهتزازات ومنها أيضاً التغيير في الضغط الجوي والإشعاعات ، ولا شك أن هذه المخاطر من شأنها التأثير على المرأة العاملة بصفة عامة وعلى العاملة الحامل بصفة خاصة فهي تؤدي إلى أصابته

١ يرى البعض أن هذه المخاطر يتعرض لها الرجال والنساء على حد سواء ، كما أن قدرة المرأة على التحمل لا تقل عن قدرة الرجل بل تتفوقه في بعض الأحيان ،

ILO - Working Towards Gender Equality - Gender Issues in Occupational Safety and Health - ، [Http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/osh/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/osh/index.htm)

-- VALENTINA FORASTIERI - International Labour Office - on Women Workers and Gender Issues - on Occupational Safety and Health - Geneva. 2000-[Http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/womenwk.htm#key](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/womenwk.htm#key).

إلا أن ذلك لا يمكن التسليم به على إطلاقه فلا شك أن البنية الجسدية للمرأة تختلف عن الرجل ، كما أن المرأة تتعرض لأنواع تعب لا يتعرض لها الرجل كالدورة الشهرية ، ولا شك أن ذلك يؤثر على قدرة المرأة على العمل فضلاً عن تأثيره على نفسيته ، كما أن تأثير المرأة بهذه المخاطر لا يقتصر عليها فقط وإنما يمتد ليشمل الجنين إذا كانت المرأة حامل الأمر الذي من شأنه ظهور أطفال مشوهين جسدياً أو عقلياً مما يعوق مسيرة التنمية في المستقبل.

٢ دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل - دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل - عربي - إنجليزي - فرنسي.

مدير عام منظمة العمل العربية - طبعة ١٩٩٢ - ص ١٦٠ ، ص ١٦٢.

٣ د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٨٦ وما بعدها.

بالإجهاد الحراري وفقد السوائل من الجسم ، فضلا عن تأثيرها الضار علي السمع ، وما تحدثه من تشوهات في الجنين(١) والإجهاض وغير ذلك من الأضرار .

٢ - المخاطر الكيماوية : مثل التعرض للغازات والأبخرة والمذيبات العضوية وغيرها من السموم والتي تؤثر بشكل خاص علي المرأة العاملة أثناء فترة الحمل والرضاعة ، فتدخل هذه السموم لجسمها عن طريق الجهاز التنفسي أو الجلد أو الجهاز الهضمي ثم تنتقل عن طريق لبن الأم إلى الطفل مما يؤثر فيه تأثيرا ضارا حتى إذا كان ما تتعرض له المرأة يدخل في نطاق الحد المسموح به لهذه المواد الأمر الذي يستلزم حماية العاملة وبخاصة الحامل أو المرضعة من هذه المواد الضارة .

٣ - المخاطر البيولوجية و الحيوية : مثل الإصابة بالدرن والحميات المعدية بسبب العمل داخل المستشفيات والمصحات والمعامل الطبية(٢) والعمل في مواقع تربية الحيوانات والطيور ، وهذه المخاطر تسبب ضررا بالغا بالعاملة الحامل فهي قد تؤدي إلى الإجهاض أو تشوهات الجنين .

٤ - المخاطر الأخلاقية : ومن المخاطر الأخلاقية العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات والملاهي وأعمال الرقص وتصنيع الخمر والمشروبات الروحية فهذه الأعمال من شأنها الإضرار بصحة المرأة وأخلاقها ، الأمر الذي نري معه ضرورة حظر تشغيل النساء فيها دون قيد ، وسواء كانت هذه الأعمال تشرف عليها وزارة السياحة أو كانت تشرف عليها أي جهة أخرى خاصة أو عامة، ودون النظر إلى سن العاملة .

المطلب الثاني

موقف مستويات العمل الدولية والعربية من حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة

لقد حرصت منظمة العمل الدولية والعربية علي توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للمرأة العاملة فحظرت تشغيلها في الأعمال الخطرة والشاقة والتي من شأنها أن تضر بصحتها أو سلامة جسمها أو تخدش حياتها أو تمثل خطرا علي وظيفة الأمومة لديها ، وفي هذا الصدد يمكن القول أنه لا توجد اتفاقية بينها تحد بوجه عام من التحاق المرأة بالاشتغال بالأعمال الخطرة أو الشاقة أو الغير صحية وإنما وردت نصوص في أكثر من اتفاقية تتضمن بنودا بشأن حماية المرأة بالنسبة لبعض المهن والأنشطة(٣) .

١ أنظر محمد خالد - المرأة العاملة - تحديات الواقع والمستقبل . طبعة ١٩٩٩ - ص ١٢٠ .

- ILO - ABC of women worker worker's rights and gender equality - Geneva - p . 89

- Valentina Forastieri - op .cit - Http://www.ilo.org/public/english/protec-

/safework /gender/womenwk.htm#key

٢ Valentina Forastieri - op .cit - Http://www.ilo.org/public/english/pro-

tection /safework /gender/womenwk.htm#key

٣ د. محمد أحمد إسماعيل - حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية . مجلة

وستتناول في الفرعين التاليين تدابير الحماية التي قررتها مستويات العمل الدولية والعربية والمتمثلة في حظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال الشاقة والخطرة وذلك علي النحو التالي : -
الفرع الأول : نخصه لبحث الأحكام الواردة في مستويات العمل الدولية بشأن حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة.
الفرع الثاني : نفرده لدراسة الأحكام الواردة في مستويات العمل العربية بشأن حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة.

الفرع الأول الأحكام الواردة في مستويات العمل الدولية بشأن حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة

لقد أدى الطابع الشاق لبعض الأعمال ، وما صاحبها من مساوئ عند استخدام المرأة فيها إلى اعتماد مؤتمر العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات التي تضمنت حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة والشاقة ، ومن هذه الاتفاقيات علي سبيل المثال لا الحصر الاتفاقية رقم ٤٥ لسنة ١٩٣٥ بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها (١) ، وتعتبر هذه الاتفاقية هي الاتفاقية الوحيدة التي حظرت بصفة عامة عمل المرأة في الأعمال الشاقة ، فقد وضعت القاعدة العامة في هذا الصدد (٢) حيث حظرت تشغيل أي امرأة أيا كان عمرها تحت سطح الأرض في أي منجم ، ولم تكتفِ الاتفاقية بذلك بل حددت في المادة الأولى منها المقصود بالمنجم في مفهوم الاتفاقية بأنه كل منشأة عامة أو خاصة الغرض منها استخراج أي مادة من باطن الأرض ، وعليه فتحديد ما إذا كان العمل يتم في منجم من عدمه يرتبط بالغرض من العمل ، فإذا كان العمل قد قصد منه استخراج أي مادة أيا كان طبيعتها من باطن الأرض فهو يدخل في نطاق العمل في منجم ، وبالتالي يحظر تشغيل النساء فيه .
وأجازت الاتفاقية للمشرع في كل دولة أن يستثني من الحظر المشار إليه أعلاه بعض الفئات وهذه الفئات هي: النساء اللاتي تشغلن مناصب في الإدارة، ولا تؤددين أعمالا يدوية ، والنساء العاملات في الخدمات الصحية وخدمات الرعاية ، و النساء اللاتي تلقين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض ، وأي نساء أخريات يتعين عليهن النزول أحيانا إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي، وقد صدق علي هذه الاتفاقية ٩٧ دولة، ونقضتها الآن ثلاث عشرة دولة، قررت إحداها أن نقضها للاتفاقية لا ينبغي أن يفسر بأي حال كتقييم سلبي لأهمية الاتفاقية في البلدان التي يجري فيها العمل في ظروف غير مرضية ، كما أكد تقرير الفريق العامل المعني بمعايير العمل الدولية

البحوث القانونية والاقتصادية - السنة ١٥ - عدد يوليو ٢٠٠١ - ص ٦٠ .

١ ((ILO - c45 Convention des travaux souterrains (femmes). 1935 Http://
www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c45

٢ . د. أحمد حسن البرعي- مستويات العمل العربية والدولية في مجال المرأة العاملة- مرجع سابق- ص ٩٢.

سلامة الاتفاقية بإدراجها بين الصكوك التي ينبغي أن تعطي الأولوية (١).
ومن الاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية أيضا في هذا الخصوص الاتفاقية رقم ١٣ لسنة ١٩٢١ (٢) بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء، ومنها كذلك الاتفاقية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٦٧ (٣) بشأن تحديد الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعمال واحد بحملها، وأخيرا الاتفاقية رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧١ (٤) بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجمة عن البنزين.
كما صدر عن المنظمة العديد من التوصيات في هذا الشأن، ومن ذلك علي سبيل المثال لا الحصر، التوصية رقم ٤ لسنة ١٩١٩ بشأن حماية النساء والأطفال من التسمم بالرصاص (٥) وتعتبر هذه التوصية في طبيعة التوصيات التي تصدرت بها منظمة العمل الدولية للمخاطر الناشئة عن ممارسة مهن معينة وهي تقضي بمنع استخدام النساء والأحداث دون سن الثامنة عشرة في العمليات الصناعية التالية - نظرا لما تنطوي

- ١ . د. محمد أحمد إسماعيل - المركز القانوني للمرأة العاملة - مرجع سابق - ص ٦١ .
- ٢ ILO – c13 Convention sur la céruse (peinture). 1921 [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c13](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c13)
وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في ٢١ / ٨ / ١٩٢٢ وصادق عليها حتى عام ٢٠٠٤ اثنين وستون دولة من بينها ست دول عربية هي الجزائر (١٩ / ١٠ / ١٩٦٢) ، جيبوتي (٢ / ٨ / ١٩٧٨) ، العراق (١٩ / ٨ / ١٩٢٣) ، المغرب (١٣ / ٦ / ١٩٥٦) ، موريتانيا (٢٠ / ٦ / ١٩٦١) ، وتونس (١٢ / ٦ / ١٩٥٦) . راجع د . أحمد حسن البرعي - مستويات العمل العربية و الدولية في مجال المرأة العاملة - ص ٤٧ ، ٤٨ ، د. محمد أحمد إسماعيل - المركز القانوني للمرأة العاملة - مرجع سابق - هامش ٦٢ .
- ILO – Ratifications : by country or by Convention - Texts of the Conventions - Convention – 013 - [Http://www.ilo.org/ilolex/French/cvlste.htm](http://www.ilo.org/ilolex/French/cvlste.htm) . htm
- ٣ ILO – c127 Convention sur le poids maximum. 1967 [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c127](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c127)
وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في ١٠ / ٣ / ١٩٧٠ وصادق عليها حتى عام ٢٠٠٤ خمسة وعشرون دولة من بينها ثلاث دول عربية هي الجزائر ، لبنان ، وتونس ، وتتص هذه الاتفاقية علي عدم السماح للعمال بأن ينقل يدويا أي حمل يؤدي ثقله إلي تعريض صحته أو سلامته للخطر ، وقررت أن الحد الأقصى الذي يجوز تكليف النساء بحمله لا بد وأن يقل وزنه بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال ، أنظر د . أحمد حسن البرعي - مستويات العمل العربية و الدولية في مجال المرأة العاملة - ص ٤٨ ، أ . د محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - ص ٦٢ .
- ILO – Ratifications : by country or by Convention - Texts of the Conventions - Convention – 127 - [Http://www.ilo.org/ilolex/French/cvlste.htm](http://www.ilo.org/ilolex/French/cvlste.htm) . htm
- ٤ ILO – c136 Convention sur le benzène. 1971 [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c136](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c136)
وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في ١٠ / ٣ / ١٩٧٠ وصادق عليها حتى عام ٢٠٠٤ ستة وثلاثون دولة من بينها خمس دول عربية هي العراق (٢٧ / ٧ / ١٩٧٢) ، الكويت (٢٩ / ٣ / ١٩٧٤) ، المغرب (٢٢ / ٧ / ١٩٧٤) ، وسوريا (٧ / ٢ / ١٩٧٧) ، وأخيرا لبنان (٢٣ / ٢ / ٢٠٠٠) ، أنظر تفصيلا
- ILO – Ratifications : by country or by Convention - Texts of the Conventions - Convention – 136 - [Http://www.ilo.org/ilolex/French/cvlste.htm](http://www.ilo.org/ilolex/French/cvlste.htm)
- ٥ ILO – Recommandation sur le saturnisme (femmes et enfants). 1919^(١) - R4 [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r4](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r4)

عليه من خطر علي وظيفه الأمومة والنمو البدني للأطفال - العمل أمام أفران اختزال فلزات الزنك أو ركاز الرصاص ومناولة أو معالجة أو اختزال الرماد المحتوي علي الرصاص وإزالة الطلاء بالرصاص وحرق كميات كبيرة من الرصاص أو الزنك القديم.... الخ(١) .
ومن هذه التوصيات أيضا التوصية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٠ (٢) بشأن حماية العمال من الإشعاعات ، والتوصية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٧ (٣) بشأن الحد الأقصى للوزن المسموح بحمله للعامل الواحد (٤) .

الفرع الثاني الأحكام الواردة في مستويات العمل العربية بشأن حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة

تناولنا فيما سبق موقف منظمة العمل الدولية من حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة ونتعرف فيما يلي في عجالة علي موقف منظمة العمل العربية من هذا الحظر ، وفي هذا الصدد يمكن القول أن حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة يجد مصدره في الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل العربية المعدلة بالاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ في المادة ٦٨ من الاتفاقيتين والتي نصت علي أن « يحظر 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 » وهكذا بينت هذه المادة أن القاعدة العامة هي حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم وفي الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة ، كما جعلت الاختصاص بتحديد هذه الأعمال للمشرع في كل دولة سواء عن طريق القوانين أو القرارات أو اللوائح الخاصة .

كما تناولت الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٥ ذات الحظر بمقتضي المادة السادسة منها إلا أنه من الجدير بالذكر أن هناك من يرى أن هذه المادة كانت أكثر تواضعا من أحكام المادة رقم ٦٨ من الاتفاقيتين المذكورتين بأعلاه حيث اكتفت المادة السادسة من الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٥ بالنص علي حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة والأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة متجاهلة بذلك من بين الأعمال الشاقة العمل في المناجم ومتجاهلة بذلك أيضا ما قد يتقرر من أعمال شاقة بموجب القرارات واللوائح الخاصة(٥) .

وفي رأيي أن صياغة المادة السادسة من هذه الاتفاقية أكثر سخاءً من المادتين السالفتين ، فهذه المادة

١ . د. محمد أحمد إسماعيل - المركز القانوني للمرأة العاملة - مرجع سابق - ص ٦١ ، ص ٦٢ .

٢ (١) - ILO - Recommandation sur la protection contre les radiations. 1960

114

Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r114

ILO - Recommandation sur le poids maximum. 1967-128^(١) ٣

Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r128

٤ . د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٨٥ .

٥ . د. أحمد حسن البرعي - مستويات العمل العربية والدولية في مجال المرأة العاملة - مرجع سابق - ص ٩٣ .

وضعت إطاراً عاماً للحظر يشمل كافة الأعمال الخطرة والشاقة والضارة بالصحة ليس ذلك فحسب وإنما حظرت كذلك تشغيل النساء في الأعمال الضارة بالأخلاق وهو ما لم ينص عليه في المادتين السالفتين ، أما ما يتعلق بحظر العمل في المناجم فلا شك أنه يدخل ضمن الحظر العام دون النص عليه فمن المسلم به أن العمل في المناجم هو أكثر الأعمال مشقة علي العامل بصفة عامة وعلي المرأة بصفة خاصة ، أما ما يتعلق بأن الحظر وفقاً لحكم هذه المادة يقتصر علي ما يرد في التشريع فني رأينا أن التشريع هنا يقصد به معناه الواسع ، والذي يدخل بمقتضاه اللوائح الخاصة أيضاً وكذلك القرارات التنفيذية إذا جاءت في صيغة لأئحية .

و صياغة هذه المادة يتشابه إلى حد كبير مع صياغة المادة السادسة فقرة ٣ من الاتفاقية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية التي قررت أنه يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة (١) .

المطلب الثالث

نطاق الحظر في القانون البحريني والنتائج المترتبة عليه

لا ريب أن العمل قد تختلف درجة مشقته من شخص لآخر ، كما قد يختلف الضرر الناشئ عنه من شخص لآخر ، سواء أكان هذا الضرر صحياً أم أخلاقياً ، فالبشر تختلف قدراتهم وتختلف أيضاً أخلاقهم ، فما يكون شاقاً علي أحدهم قد لا يكون كذلك بالنسبة للآخر ، وما يكون مرفوضاً أخلاقياً بالنسبة لشخص قد يكون مقبولاً بالنسبة لآخر ، كل ذلك كان دافعاً لمنظمة العمل الدولية والعربية لترك أمر تحديد الأعمال الخطرة أو الضارة التي لا يجوز تشغيل المرأة فيها للمشرع في كل دولة من الدول المنضمة للاتفاقيات الصادرة عن هاتين المنظمتين ، وتطبيقاً لذلك قام المشرع البحريني بالنص في المادة ٣١ من قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ على أنه «يصدر الوزير، بعد أخذ رأي الجهات المعنية، قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها» (٢) .

١ . د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٨٦ وما بعدها .

٢ . وقد جاءت صياغة هذا النص مشابهة إلي حد كبير مع صياغة نص المادة ٩٠ من القانون المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ أنه « يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها » وكذلك المادة ٦٩ من قانون العمل الأردني ، القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ، والتي جاء فيها « تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع الجهات الرسمية المختصة : أ. الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها » أنظر تيسير أحمد الزغبى - الجامع المتين للأنظمة والقوانين - الطبعة الأولى - الجزء الأول - ١٩٩٧ . ص ٨٢٣ ، مركز القانون السوري . المركز القانوني للمرأة في قانون العمل الأردني .

[Http://www.amanjordan.org/aman_studies/wmview.php?ArtID=228](http://www.amanjordan.org/aman_studies/wmview.php?ArtID=228) =

وفي التشريعات العربية وردت ذات الأحكام مع اختلاف الصياغة ومن ذلك:

١ - وما تضمنه القانون الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته في المادة ٢٩ منه والذي نص علي حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً ، كما ترك المشرع للوزير المختص سلطة تحديد الأعمال الأخرى الخطرة و الشاقة و الضارة بصحة المرأة وأخلاقها ، ، وقد أصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية الإماراتي القرار رقم ١/٦ لعام ١٩٨١ في هذا الشأن ، وقد تضمن القرار حظر تشغيل النساء تحت الأرض في المناجم أو المحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .

وقد صدر تنفيذاً لهذا النص قرار وزير العمل البحريني رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٣، و الذي حدد في المادة الأولى الأعمال المحظور على النساء العمل فيها وهذه الأعمال هي:

- (١) الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض.
- (٢) الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن.
- (٣) الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من ٢٠-١٥ كجم .
- (٤) العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني وغير ذلك.
- (٥) العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل:
 - أ) صهر الرصاص.
 - ب) تداول أو معالجة أو اختزال الرمال المحتوية على أكسيد الرصاص أو عمليات إزالة طلاء الرصاص.
 - ج) اللحام أو صناعة مواد اللحام أو السبائك المحتوية على الرصاص بما يزيد على ١٠٪.
 - د) صناعة مركبات الرصاص.
 - هـ) عملية خلط الرصاص في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
 - و) تنظيف أماكن العمل حيث تجري العمليات آنفة الذكر.

٢ - نظام العمل السعودي الذي نص في المادة ١٦٠ منه على أنه « لا يجوز تشغيل المراهقين و الأحداث و النساء في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة كالألات في حالة دورانها بالطاقة و المناجم و مقالع الأحجار و ما شابه ذلك و يحدد وزير العمل بقرار منه المهن و الأعمال التي تعتبر ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء و الأحداث و المراهقين لأخطار معينة مما يجب معه تحريم عملهم فيها أو تقييده بشروط خاصة ، و لا يجوز في حالة من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل و ما يتبعها من مرافق و غيرها ، أنظر قانون العمل السعودي .

= <Http://www.alenc.com/documents/Saudi Arabia/cha10.htm>

٢ - و القانون التونسي الذي لم يضع قاعدة عامة في هذا الشأن كغيره من التشريعات العربية ، وإنما ورد النص على الحظر في أكثر من مادة بشكل جزئي، ففي المادة ٧٧ من القانون التونسي جاء الحكم بحظر تشغيل النساء أياً كان سنهن في أعمال تحت الأرض في المناجم ، وكذلك في المقاطع ، و في المادة ٧٨ جاء الحظر على تشغيلهن في المؤسسات التي تتم بها عمليات استخراج المعادن القديمة أو تحويلها أو إيداعها ، في حين أوجبت المادة ٧٥ على المؤسسات على اختلاف أنواعها تجهيز المحلات التي تتولى فيها النساء مباشرة البضائع أو عرضها على العموم بعدد من الكراسي مساو لعدد العاملات ، وذلك بقصد تمكينهن من الجلوس عند الاقتضاء ، كما أوجبت المادة ٧٦ من ذات القانون على رؤساء المؤسسات على اختلاف أنواعها المحافظة على الأخلاق الحميدة و مراعاة الآداب العامة ، خاصة بالمحلات التي يعمل بها العنصر النسائي ، و على صعيد القرارات الوزارية فقد صدر في تونس العديد من القرارات التي تتعلق بالأعمال المحظور على النساء العمل فيها و من ذلك الأمر المؤرخ ١٠ / ٤ / ١٩٢٢ المتعلق بمنع استخدام المرأة في جميع أعمال الطلاء باستخدام الرصاص الأبيض ، و أيضاً منع استخدام هذه المادة في الطلاء ، و أوجب الأمر رقم ٣٢٨ المؤرخ ٢٢ / ١٠ / ١٩٦٨ على المؤسسات المشغلة لعمال من الجنسين أن تكون حجرات تغيير الملابس المخصصة للذكور و الحجرات المخصصة للإناث منفصلة عن بعضها انفصالاً واضحاً يمنع الخلط و الاختلاط ، كما حدد القرار المؤرخ ٥ / ٥ / ١٩٨٨ الوزن الأقصى الذي لا يجوز للمرأة تكليفها بأن تقوم بحمل وزن يفوق المحدد بهذا القرار ، و هذه الأوزان أقل من المخول للرجل حمله من أوزان ، كما حظر هذا القرار عليهن نقل أي حمولة عن طريق الدراجات العادية ذات الثلاث عجلات ، راجع تفصيلاً الكريديف . الرصيد القانوني لحقوق المرأة في تونس . مرجع سابق . ص ٩١ ، ٩٢ . د . أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٨٦ و ما بعدها و كانت المادة ٦٠ من قانون العمل البحريني الملغي تنص على أنه ” يحظر تشغيل النساء في الصناعات أو المهن الخطرة و المضرة بصحتهن و صحة الجنين التي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل و الشؤون الاجتماعية ” .

وأضاف الوزير في ذات القرار نص خاص يحظر تشغيل النساء الحوامل في أعمال أخرى بخلاف الأعمال المشار إليها بعاليه، وهذه الأعمال هي (وفقاً لما جاء في المادة الثانية من ذات القرار):

- ١- الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة إكس بما يزيد على ١٣٠ ريم كل ثلاثة أشهر أثناء فترة خصوبة المرأة، وعلى ريم واحد خلال فترة الحمل.
- ٢- أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفينول أو التولوين.
- ٣- الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة (تراتوجينية).
- ٤- الأعمال التي تستلزم التعرض للإنيلين في الصباغة، أو ثاني كبريتور الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان، أو المواد الهيدروكربونية في تكرير البترول، أو الزئبق، أو الفسفور، أو النيتروبنزول، أو المنجنيز، أو الكاديوم، أو البيريليوم.

ومن استعراض نصوص هذا القرار يظهر لنا الآتي :-

- ١ - أن القرار رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٢ لم يتضمن حظراً للأعمال التي من شأنها التأثير على أخلاق العاملة كالعامل في البارات ونوادي القمار وخلافه ، واقتصر فقط على حظر بعض الأعمال التي من شأنها الأضرار بصحتها كصهر المعادن والعمل تداول أو تصنيع مادة الرصاص وخلافه ، ولا ريب أن التحديد الذي أورده القرار الوزاري المشار إليه ليس كافياً في تحقيق الحماية اللازمة للمرأة العاملة، فهناك أعمال ماسة بأخلاق المرأة كنا نود أن يشملها الحظر باعتبار أن العمل الضار بالمرأة أخلاقياً أشد خطورة من الأعمال الشاقة، كما أنه يتعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية - وهي مصدر رئيسي للتشريع في مملكة البحرين - التي تحظر تشغيل العمال (رجالاً أو نساء) في أي عمل يشينه ويضر بأخلاقه.
- ٢ - أن القرار المشار إليه يتضمن الأعمال الشاقة والخطرة التي لا يجوز تشغيل النساء فيها وذلك على سبيل الحصر بحيث لا يجوز منع المرأة من العمل في أي أعمال أخرى لم يرد النص عليها في القرار ، كما لا يجوز القياس عليها أو التوسع فيها ، الأمر الذي يقيد سلطة القضاء في هذا الخصوص.
- ٣ - أن القرار السابق قد حظر تكليف المرأة بحمل أثقال أو جرها (أعمال العتالة) إذا كانت تزيد عن ٢٠ كيلوجرام، فحمل المرأة لأكثر من ٢٠ كيلوجرام قد يعرضها لإصابات الظهر و الاضطرابات العضلية الحركية ، فيجب أن يكون الحد الأقصى الذي تحمله المرأة يتراوح من ١٥ إلى ٢٠ كيلوجرام بما يعادل نصف الحد الأقصى المسموح بحمله للرجال(١).

وكنا نفضل أن يتضمن هذا القرار النص على أنه يخضع للمراجعة الدورية على اعتبار أن ذلك من شأنه مساندة قانون العمل للواقع في هذا الخصوص من جهة ، ومن جهة ثانية يساعد على توفير أكبر قدر من الحماية للمرأة العاملة في مواجهة ما قد يستجد من أعمال شاقة أو خطرة فيمتنع تشغيل المرأة فيها .

ولا ريب أن مخالفة صاحب العمل لأحكام هذا القرار يوقعه تحت طائلة العقوبة المنصوص عليها في المادة (١٨٧) من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ ، والتي نصت على أنه يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من يخالف أياً من أحكام

١ د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٨٨ وما بعدها . ILO - Working Towards Gender

Equality - Gender Issues in Occupational Safety and Health - op . cit -

Http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/osh/index.htm

الباب الخامس والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

ويجوز للعاملة في هذه الحالة إنهاء عقد العمل تطبيقاً لنص المادة ١٠٦ من قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ (١) والتي تجيز للعامل أن ينهي عقد العمل إذا أخل صاحب العمل بالتزامه من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة حيث نصت في الفقرة الأولى منها على أنه « يجوز للعامل إنهاء عقد العمل بعد إخطار صاحب العمل في أي من الحالتين التاليتين: ١ - إخلال صاحب العمل بأي التزام جوهري ينص عليه القانون أو عقد العمل أو أنظمة العمل بالمنشأة . ٢ -» . ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع. فمما لا شك فيه أن تشغيل العاملة في عمل من الأعمال المحظور تشغيلها فيها يعد إخلالاً من صاحب العمل بأحد الالتزامات الجوهرية التي قررها قانون العمل ، الأمر الذي يجيز للعاملة إنهاء العقد وطلب التعويض.

المبحث الثاني

الحماية القانونية للمرأة العاملة من مخاطر العمل ليلاً في مستويات العمل الدولية والعربية

تمهيد

في البداية لا بد وأن نؤكد على أن فكرة حظر تشغيل النساء ليلاً ليست بالفكرة الجديدة علي الصعيد الإنساني والقانوني ، فقد نشأت هذه الفكرة مصاحبة لمشاركة النساء في النشاط الاقتصادي ، فمع بزوغ فجر الثورة الصناعية الحديثة وما صاحبها من تشغيل للنساء والأطفال في تلك الصناعات وذلك لانخفاض أجور هذه الفئات ، ونتيجة لما عانته هذه الفئات من ظروف عمل سيئة ، كل ذلك فرض علي المجتمع الدولي ضرورة السعي إلى توفير أكبر قدر من الحماية القانونية والإنسانية لهذه الفئات ، الأمر الذي كان ثمرته

١ وهناك من يرى أن مخالفة صاحب العمل للحظر المفروض عليه بشأن تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة يؤدي إلى بطلان عقد العمل ، وحجة ذلك أن الحظر من شأنه أن يؤدي إلى انقضاء أهلية وجوب هؤلاء الأشخاص إذ يصبحون بسبب هذا الحظر غير صالحين لاكتساب الحقوق والتحمل بالالتزامات التي يوجبها عقد العمل ، ومؤدي ذلك أنهم إذا خالفوا هذا الحظر وأبرموا عقود محلها الأعمال الممنوع عليهم وقعت عقودهم باطلة بطلاناً مطلقاً . د / محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص ١٥٤ ، د. نبيلة إسماعيل رسلان - مرجع سابق - ص ١٠٢ وهذا الرأي لا يمكن التسليم به علي إطلاقه ، فقد يكون صحيحاً انعدام أهلية الوجوب للمتعاقدين - العاملة وصاحب العمل - بالنسبة لهذا الحق في مرحلة إبرام العقد وبالتالي فإن العقد المبرم يقع باطلا بطلاناً مطلقاً ، أما إذا أبرم العقد صحيحاً فإن القانون يجيز لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وبالتالي يمكن لصاحب العمل أن يكلف العاملة بالقيام بعمل من الأعمال المحظورة طالما أن هذا العمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً مع العمل المتفق عليه ، كما في حالة العاملة - أخصائية التحاليل - في مركز تحاليل فقد تكلف بتحليل مواد مشعة علي الرغم من خطورة هذه المواد ، والنص علي حظر تشغيل النساء فيها صراحاً والقول بإبطال العقد يؤدي إلى الإضرار بالعاملة ، كما أن من شأنه تحقيق منفعة غير مشروعة لصاحب العمل في هذا الفرض فقد يكون هدفه من تغيير طبيعة العمل المكلفة بأدائه العاملة إنهاء عقدها وهو يصدم في ذلك بنصوص القانون ، فيلجأ إلى التحاليل عليه بإبطال عقد العاملة وهو ما لا يكلفه سوى الغرامة المنصوص عليها في القانون . د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٨٩.

العديد من الاتفاقيات الدولية المحققة لهذه الحماية ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بحماية المرأة من مساوئ العمل الليلي .

ويمكن القول أن المجتمع الدولي قد عرف فكرة حظر تشغيل النساء ليلاً لأول مرة عند طرحها في المؤتمر الاشتراكي الأول الذي أُنْعِد في جنيف ١٨٦٦ ، وقد صدر عن المجتمعين العديد من القرارات كان من أهمها قرار منع توظيف النساء ليلاً ، وفي مرحلة تالية تم إقرار ذات الحظر في مؤتمر فيينا عام ١٨٨٧ ، ثم مؤتمر برلين الخاص بالعمل الدولي عام ١٨٩٠ (١) ، وفي عام ١٩٠١ بدأت الأعمال التحضيرية لإعداد أول اتفاقية عمل دولية قانونية ملزمة في هذا الشأن ، فأمرت الجمعية الدولية لتشريع العمل مكتب العمل بإعداد دراسة عن تأثير العمل الليلي علي العمالة النسائية في البلدان المختلفة ، وفي عام ١٩٠٣ طلبت سويسرا الدعوة إلى مؤتمر دولي للعمل وتبنت إصدار اتفاقيتين ، الأولى تتعلق بحظر عمل النساء ليلاً والثانية تتعلق بحظر استخدام النسفور الأبيض في الصناعة ، الأمر الذي تحقق بالفعل فتم إصدار اتفاقية بيرن ١٩٠٦ لتكون بذلك أول اتفاقية دولية تحظر تشغيل النساء ليلاً (٢) .

وفي عام ١٩١٩ ومع نشأة منظمة العمل الدولية صدرت الاتفاقية رقم ٤ بشأن عمل النساء ليلاً وقد روجعت هذه الاتفاقية ثلاث مرات (٣) وذلك لتوفير مزيد من المرونة فيما يتعلق بالاستثناءات والظروف التي يمكن فيها رفع الحظر والساعات التي ينطبق فيها الحظر (٤) .

أما علي مستوى التشريع فيمكن القول أن أول حظر لعمل المرأة ليلاً كان في إنجلترا عام ١٨٤٤ ، ثم تلتها سويسرا في عام ١٨٧٧ والنمسا في عام ١٨٨٥ ونيوزيلندا ١٨٨١ وهولندا في عام ١٨٨٩ وفرنسا في ١٨٩٢ ، في حين كان أول حظر لهذا العمل علي مستوى التشريع الوطني في عام ١٩٥٩ وذلك بمقتضى القانون رقم ٩١ (٥) .

وعلي الرغم من صدور العديد من الاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص ، وانتهاج معظم التشريعات المقارنة للنهج المؤيد لحظر عمل المرأة ليلاً فقد بدء الخلاف والجدل حول فكرة هذا الحظر تظهر في الأفق القانوني ، ويمكن القول أن تنظيم هذا الحظر قد أثار جدلاً واسعاً علي النطاق الدولي حول هذا التنظيم سواء من

١ وقد تقدم إمبراطور ألمانيا Wilhelm II في عام ١٨٩٠ بمبادرة إصلاحية لمواجهة الاحتجاجات المتصاعدة للطبقة العاملة ، ولحاجة المجتمع الدولي لحل بعض القضايا الاجتماعية المتعلقة بالعمل . أنظر تفصيلاً

ILO - Anatomy of a prohibition - ILO standards in relation to night work of women in industry - Chapter 2 - [Http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc89/rep-iii1b-c2.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc89/rep-iii1b-c2.htm)

٢ د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٩٥ .

٣ وكانت المرة الأولى بمقتضى الاتفاقية رقم ٤١ لسنة ١٩٢٤ ، أما الثانية فكانت عام ١٩٤٨ حيث صدرت الاتفاقية رقم

٨٩ ، أما الثالثة والأخيرة فكانت عام ١٩٩٠ حيث صدرت عن المنظمة الاتفاقية رقم ١٧١ بشأن العمل ليلاً ، وهذه الاتفاقية الأخيرة لا تخص النساء وحدهن وإنما تتعلق بكافة العمالة رجالاً ونساءً وأحداث ، هذا فضلاً عن البرتوكول الصادر في عام ١٩٩٠ ، وقد صدقت علي الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ حتى عام ٢٠٠٥ حوالي ٦٥ دولة ومن هذه الدول البحرين بتاريخ ١١/٦/١٩٨١ . ووصل عدد الدول التي نقضت هذه الاتفاقية إلى إحدى وعشرون دولة . د. أحمد رشاد - مرجع سابق - هامش ص ٢٩٥ .

٤ العمل الليلي - مؤتمر العمل الدولي - الدورة ٧٦ / ١٩٨٩ - التقرير الخامس (١) - الطبعة الأولى ١٩٨٨ - ص ٣٧ .

٥ المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية - تقرير بعنوان تغير الوضع الاجتماعي للمرأة في مصر المعاصرة - التقرير الأول - طبعة ١٩٧٤ - ص ١٠٤ . د. أحمد رشاد - مرجع سابق - ص ٢٩٥ .

حيث قبول المبدأ ذاته (أي قبول الحظر المفروض على عمل المرأة ليلا) أو من حيث نطاق هذا الحظر ، فأنقسم الرأي حول هذا التنظيم إلى قسمين أو رأيين ، الرأي الأول ذهب إلى أن حظر عمل المرأة ليلا يتعارض مع مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ، كما أنه لا مبرر له من الناحية الطبية ، فمساوئ العمل الليلي لا تقتصر على المرأة وحدها وإنما مخاطرها عامة علي صحة ورفاهية حياة العائلة بأسرها رجالا ونساء علي حد سواء(١) .

أما الرأي الثاني فيذهب إلى أن حظر عمل المرأة ليلا يدعم حاجة المرأة للحماية من الاستغلال ومن أوضاع العمل الشاق والمرهق ، كما أن العمل ليلا يعد عملا لا اجتماعي ولا أخلاقي ، فهو يؤدي إلى اضطراب الحياة الأسرية للمرأة العاملة ، فاعتياد المرأة علي قضاء الليل خارج المنزل ينشأ عنه أضرار اجتماعية تؤثر علي تماسك الأسرة ، كما يعرض أبنائها للخطر ، هذا فضلا عن الأضرار الصحية التي تتعرض لها المرأة من جريرة القيام بالعمل ليلا .

ومن نافذة القول أن نشير إلى أن العمل ليلا بصفة عامة وعمل المرأة ليلا بصفة خاصة قد زاد بزيادة التحول إلى التصنيع والمدنية وهو ما تؤكد البيانات المتاحة من أن عدد العاملين ليلا في البلدان الصناعية يتراوح بين من ٨ : ١٥ ٪ من إجمالي عدد السكان العاملين في النشاط الاقتصادي ، وهو ما دفع البعض إلى المطالب بإلغاء الحظر المفروض علي تشغيل المرأة ليلا حتى تستطيع منافسة الرجل في القيام بهذا العمل وتحقيقا للمساواة وعدم التمييز بينهم ، إلا أنه من المسلم به أن العمل ليلا يعد أشد إرهاقا وإجهادا للعامل من العمل نهارا ، كما يترتب عليه العديد من الآثار الاجتماعية الضارة بالأسرة خاصة إذا كان العمل ليلا من نصيب الأم ، فالمرأة في كافة دول العالم - وبصفة خاصة في الدول العربية - تتحمل بأعباء الأعمال المنزلية(٢) ومن ثم فإن تشغيل المرأة ليلا يترتب عليه قيام المرأة بعمل متواصل ليلا ونهارا ، فهي ليلا تعمل في الأنشطة الاقتصادية ونهارا تعمل في المنزل ، وهذا بلا شك يؤثر علي صحة المرأة وعلي صحة أطفالها .

١ . د. أحمد حسن البرعي - مستويات العمل العربية والدولية في مجال المرأة العاملة - مرجع سابق - ص ٨٧ ، ٨٨ ،

ILO- Conventions on the night work of women - and the principle of
. equal treatment - chapter 4

[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c4.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c4.htm)

٢ فتظهر الدراسات أنه عند عمل كلا الزوجين كل الوقت فإن مسئوليات المنزل والعائلة لا تزال تقع بنسبة أكبر علي عاتق المرأة ، ومع الازدياد في عدد العائلات وحيدة العائلة تحمل المرأة العاملة العبء الأكبر للأسرة ، ويتزايد عمل المرأة أخذ العبء الذي تتحمله المرأة من العمل في وظيفتين يزداد ، أنظر

The context: Female labour, night work and global industrialization - I. -

Women workers' protection : Aims, problems and trends - Chapter 1

[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1)

تقسيم

وعلى الرغم من الأضرار السابق الإشارة إليها والتي تترتب على تشغيل المرأة ليلاً فقد وجد في الفقه المعاصر من يعارض حظر تشغيل المرأة ليلاً ، فانقسم الفقه القانوني بين مؤيد لعمل المرأة ليلاً ، وإلغاء الحظر المفروض على هذا العمل وبين معارضا له ، ولكل من الرأيين حججه وأسانيده .
وقبل أن نستعرض الحجج والأسانيد التي استند عليها الرأي المؤيد و الرأي المعارض لعمل المرأة ليلاً وحتى نصل للرأي الذي نرجحه نرى أنه من اللازم أولاً أن نتعرف على المقصود بالعمل ليلاً وذلك في مطلب أول ثم نعرض في مطلب ثاني للآراء المؤيدة و الآراء المعارضة للعمل الليلي واتجاهات التشريعات العربية والمقارنة بشأن عمل المرأة ليلاً .

واتساقاً مع ذلك فإن خطة الدراسة التي سننتهجها في هذا المبحث سوف تكون على النحو التالي :

المطلب الأول : مفهوم العمل الليلي ونطاق حظر عمل المرأة ليلاً .

المطلب الثاني : اتجاهات الفقه والتشريع المقارن بشأن عمل المرأة ليلاً .

المطلب الأول

مفهوم العمل الليلي ونطاق حظر عمل المرأة ليلاً

نتناول في هذا المطلب مفهوم العمل الليلي ونطاق حظر تشغيل المرأة ليلاً في مستويات العمل ، مخصصين

لذلك فرعين ، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: مفهوم العمل ليلاً .

الفرع الثاني: نطاق حظر تشغيل المرأة ليلاً في مستويات العمل الدولية.

الفرع الأول مفهوم العمل ليلا

لقد حظرت الاتفاقيات الدولية (١) والعربية (٢) وكذلك معظم التشريعات المقارنة عمل المرأة ليلا ، و حددت نطاق هذا الحظر ، الأمر الذي يثير التساؤل عن المقصود بالعمل الليلي ؟ وما هي حدود ونطاق الحظر المفروض علي عمل المرأة ليلا ؟ وقد أجابت عن التساؤل الأول المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ فحددت المقصود بكلمة الليل حيث قررت أن « في مفهوم هذه الاتفاقية تعني كلمة الليل فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة علي الأقل تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا ، ويجوز للسلطة المختصة أن تقرر فترات تختلف باختلاف المناطق أو الصناعات أو المؤسسات أو فروع الصناعات أو المؤسسات ولكن عليها أن تستشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية قبل تقرير أي فترة تبدأ بعد الساعة الحادية عشرة مساء » (٣) .

فإذا ولينا وجوهنا شطر مستويات العمل العربية وجدنا أنها نظمت عمل المرأة ليلا في الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل العربية المعدلة بالاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ في المادة ٦٩ من الاتفاقيتين وكذلك الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ في المادة ٧ منها ، ومن الملاحظ أن صياغة هذه المواد جاءت واحدة في الاتفاقيات الثلاثة علي النحو التالي « لا يجوز تشغيل النساء ليلا وتحدد الجهات المختصة في كل دولة ، المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد ، وتستثني من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة » .

١ تفصيلا منشورات الأمم المتحدة . اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا . سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية . العدد ٢٣ . الأحكام المتعلقة بعمل النساء في التشريعات العربية . ص ٥٣ ، وأنظر أيضا تفصيل هذه الاتفاقيات ، - ILO - Standards and policy statements of special interest to Women Workers - op . cit - P . 63

- ILO - C004 Convention sur le travail de nuit (femmes) 1919 .
[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c004.](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c004)

- ILO - C41 (Mise à l'écart) Convention du travail de nuit (femmes). 1934
- op . cit . [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c41.](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c41)

- ILO - C89 Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée). 1948 - op . cit

[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c89](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c89)

٢ تقرر هذا الحظر بمقتضى المادة السابعة من الاتفاقية العربية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة ، وقد ورد هذا الحظر أيضا في المادة ٦٩ من الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ .

٣ - ILO - C89 Convention sur le travail de nuit (femmes) - op . cit - A -
ticle 2

[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c89](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c89)

وهكذا يمكن القول أن المقصود بالعمل ليلاً (١) أنه العمل الذي يؤدي خلال ساعات الليل بالتحديد القانوني للمقصود بالليل ، هذا وقد عرفته الاتفاقية رقم ١٧١ بشأن العمل ليلاً في المادة الأولى منها فقرة أ بأنه أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً (٢).

الفرع الثاني نطاق حظر تشغيل المرأة ليلاً في مستويات العمل الدولية

أولاً - النطاق الزمني للحظر :

وعلي الرغم من أن القانون المقارن يسانده في ذلك اتفاقيات العمل الدولية ، والاتفاقيات العربية (٣) مستقر إلى حد بعيد (٤) علي حظر تشغيل المرأة ليلاً إلا أن هذه القوانين اختلفت في تحديد النطاق الزمني لليل ويرجع اختلافها في ذلك إلى اختلاف مدة الليل من دولة لأخرى ومن فصل مناخي لآخر داخل الدولة الواحدة ، وقد انقسمت الدول في ذلك لثلاثة مذاهب ، ما بين مضيق وموسع ووسط ، ونستعرض فيما يلي هذه المذاهب بإيجاز :

١ - المذهب المضيق :

يميل أصحاب المذهب المضيق إلى تقصير فترة الليل ، بحيث تقتصر على فترة تتراوح من سبع ساعات وحتى ثمان ساعات (٥) فقط ، ومن ثم لا يجوز تشغيل النساء في أي عمل خلال الفترة المشار إليها ، ومن أمثلة التشريعات التي حددت فترة الليل بثمان ساعات التشريع الجزائري الذي حدد فترة الليل من ٩ مساءً وحتى ٥ صباحاً .

١ وقد فضلنا استخدام اصطلاح العمل ليلاً عن اصطلاح العمل الليلي لأن الأولي أصح لغة من الثانية . أنظر دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل . مرجع سابق . ص ٣٧ .

٢ ILO - C171 Convention sur le travail de nuit - Article1

[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c171](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c171)

٣ فقد تركت اتفاقيات العمل العربي تحديد المقصود بالليل للجهات المختصة في كل دولة طبقاً لما تمشي مع جو وموقع وتقاليد كل بلد (المادة ٦٩ من الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالمادة رقم ٧ من الاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦) بعكس مستويات العمل الدولية التي حددت الليل بالفترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة علي الأقل تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً ، أنظر تفصيلاً د . القاضي حسين عبد اللطيف . مرجع سابق . ص ٢٢٩ .

٤ حيث اتخذت العديد من الدول مقاييس عمل من شأنها توفير حماية للنساء العاملات ومن ذلك حظر عملهن ليلاً ، راجع تفصيلاً

Valentina Forastieri - op .ct - [Http://www.ilo.org/public/english/protection-safework/gender/womenwk.htm#progr/](http://www.ilo.org/public/english/protection-safework/gender/womenwk.htm#progr/)

٥ ومن أمثلة التشريعات التي حددت فترة الليل بسبع ساعات سلوفينيا والتي حددت فترة الليل من الساعة الحادية عشر مساءً وحتى السادسة صباحاً ، وكذلك السنغال التي حددت فترة الليل من ١٠ مساءً وحتى ٥ صباحاً ، ، أنظر تفصيلاً

ILO- A compendium of national law and practice - I. The prohibition of - night employment - Chapter 3 - [Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm)

٢ - المذهب الموسع :

وتتراوح فترة الليل في الدول التي تأخذ بالمذهب الموسع في تحديد فترة الليل ، من إحدى عشر ساعة إلى اثني عشر ساعة وهي ثابتة لا تتغير بتغير الفصول المناخية ، ويحدد أنصار هذا المذهب فترة الليل ما بين غروب الشمس وشروقها (٢) ومن أمثلة ذلك التشريع الإماراتي الذي حظر عمل المرأة ليلاً خلال فترة لا تقل عن ١١ ساعة متعاقبة من بينها تسعة ساعات يحظر عمل المرأة فيها كلية ، وتبدأ من الساعة العاشرة مساءً وحتى الساعة صباحاً .

٢ - مذهب الوسط :

واتجه أنصار هذه المذهب من التشريعات العربية والدولية إلى تحديد المقصود بالليل وفقاً للفصل المناخي ، فمثلاً التشريع اللبناني حدد فترة الليل بتسعة ساعات خلال الأشهر من مارس وحتى سبتمبر ، فهي تبدأ من الساعة الثامنة مساءً وتنتهي في الخامسة صباحاً ، في حين أنها خلال الفترة من أكتوبر وحتى أبريل تحدد بإحدى عشرة ساعة ، ما بين الساعة مساءً وحتى السادسة صباحاً (٣) .

ثانياً - النطاق المكاني للحظر :

وإذا كانت المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ (٣) قد حددت المقصود بالعمل ليلاً فإن المواد التالية لها قد حددت نطاق حظر العمل ليلاً وهو ما نتعرض له بإيجاز فيما يلي :-
حددت الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ نطاق الحظر ، فوضعت المادة الثالثة من الاتفاقية القاعدة العامة حيث جاء فيها أنه لا يجوز تشغيل النساء أياً كان أعمارهن ليلاً في أي مؤسسة صناعية عامة كانت أو خاصة أو في أي من فروعها .

ولم تكتفِ الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ بوضع هذه القاعدة وإنما تناولت بالتفصيل أحكام حظر العمل

١ فمثلاً في النمسا تحددت فترة الليل بإحدى عشرة ساعة منها الفترة من الثامنة مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً يحظر عمل المرأة فيها ، وهناك التشريع المصري والسوري والليبي والسعودي ، وتحظر هذه التشريعات عمل المرأة لمدة ١١ ساعة ليلاً ، وأيضاً التشريع التونسي الذي يحظر تشغيل النساء خلال فترة اثني عشرة ساعة متعاقبة تشمل الحصة الزمنية ما بين العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً ، أنظر تفصيلاً :

- A compendium of national law and practice - I. The prohibition of night employment - op .cit .

[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm)

ونظام العمل السعودي ١٠ http://www.alenc.com/documents/saudi__arabia/cha

د. جاسم علي سالم الشامسي. مرجع سابق. ص ٢٢٣ ، و الكريديف. الرصيد القانوني لحقوق المرأة في تونس. مرجع سابق. ص ٩٢ ، ص ٩٤ .

٢ أنظر تفصيلاً د . القاضي حسين عبد اللطيف. مرجع سابق. ص ٢٢٩

- A compendium of national law and practice - I. The prohibition of night employment - op . cit

[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm)

htm

٣ وسيقتصر حديثنا هنا على الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ لأنها تخص النساء وحدهن أما الاتفاقية رقم ١٧١ لسنة ١٩٩١ فهي كما سبق القول عامة فتتعلق بكافة العاملين.

ليلا فحددت النطاق الزمني عند تعريفها لمفهوم العمل ليلا ، كما حددت النطاق المكاني بتحديد مفهوم المؤسسة الصناعية ، فقد قررت الاتفاقية أنه يعتبر من قبيل المؤسسات الصناعية المؤسسات الآتية علي وجه الخصوص (١) :

أ. المناجم والمحاجر والأشغال الأخرى المتعلقة باستخراج المعادن من باطن الأرض .
ب - المؤسسات التي يجري فيها صنع المواد وتعديلها وتظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع ، وتفكيكها أو تدميرها ، أو المؤسسات التي يجري فيها تحويل المواد بما في ذلك المنشآت التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوي المحركة من كل نوع .
ج - المؤسسات التي تعمل في أشغال البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أشغال التشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم .

ثالثاً - الاستثناءات الواردة علي الحظر :

وهكذا تعرفنا فيما مضي علي النطاق الزمني والمكاني لحظر عمل المرأة ليلا وفقاً للقاعدة العامة التي حددتها المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ ويحسن بنا بعد ذلك أن نستعرض الاستثناءات الواردة علي هذه القاعدة وهو ما نعرضه فيما يلي :-

لقد أوردت الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ مجموعة من الاستثناءات علي الأحكام السابقة الذكر ، ومن هذه الاستثناءات ما يتعلق بنوع المؤسسة ، كما أن منها ما يتعلق بنوع العمل الذي تشغله المرأة في المؤسسة الصناعية ، ومنها أيضاً ما يتعلق بالظروف المحيطة بالعمل ، و أخيراً فمنها ما يتعلق بتحديد فترة الليل المحظور تشغيل المرأة فيه ، وهو ما نستعرضه فيما يلي :-

١ - ما يتعلق بنوع المؤسسة :

فقد استنتجت الاتفاقية من الخضوع لأحكامها المؤسسات التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من نفس الأسرة (٢) ، كذلك لا تنطبق الاتفاقية إلا علي المؤسسات الصناعية ، ويعني ذلك أنها لا تنطبق علي المؤسسات الزراعية والتجارية وغيرها من الأشغال غير الصناعية (٣) .

١ د. أحمد حسن البرعي - مستويات العمل العربية والدولية في مجال المرأة العاملة - مرجع سابق - ص ٨٩ .

٢ المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ يقابلها المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٤ لسنة ١٩١٩ ، وذات المادة من الاتفاقية رقم ٤١ لسنة ١٩٣٤ .

٣ وقد تركت الاتفاقية للسلطة المختصة في كل دولة اختصاص تحديد الحد الفاصل بين المؤسسة الصناعية وغيرها من المؤسسات الأخرى (المادة الأولى من الاتفاقية) ، وقد أوصت منظمة العمل الدولية في التوصية رقم ١٣ لسنة ١٩٢١ فيمل يتعلق بعمل المرأة ليلا في الزراعة ، بأن تتخذ كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تدابير لتنظيم تشغيل النساء بأجر في المشاريع الزراعية أثناء الليل بطريقة تكفل لهن فترة استراحة تتناسب مع متطلباتهن البدنية ولا تقل عن تسع ساعات متوالية ما أمكن ذلك . راجع تفصيلاً أ . د أحمد حسن البرعي - مستويات العمل العربية والدولية في مجال المرأة العاملة - مرجع سابق - هامش ص ٩٠ ، في حين نصت المادة الثانية فقرة ١ من الاتفاقية رقم ١٧١ بشأن العمل الليلي علي عدم خضوع العاملين في الزراعة وترتبة المواشي وصيد السمك والنقل البحري والملاحة الداخلية لأحكام الاتفاقية ، كما أجازت هذه الاتفاقية في ذات المادة فقرة ٢ لكل دولة أن تستثني من الخضوع لأحكام الاتفاقية جزئياً أو كلياً بعض الفئات . بعد استشارة ممثلي أصحاب الأعمال والعمال المعنيين - إذا كان تطبيق هذه الاتفاقية عليها يثير مشاكل خاصة ذات طابع جوهري . تفصيلاً

٢ - ما يتعلق بنوع العمل :

استثنت الاتفاقية أيضا بعض الأعمال من الخضوع لأحكامها وهذه الأعمال هي الأعمال ذات الطابع الإداري أو التقني ، ولكن يشترط لتشغيل النساء في هذه الأعمال ليلا أن تكون المرأة شاغلة لمركز مسئول في هذه الأعمال ، وكذلك العمل في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ، وتشترط الاتفاقية في هذه الحالة أن لا يكون عمل المرأة ذو طبيعة يدوية (١).

٣ - ما يتعلق بالظروف المحيطة بالعمل :

لا تنطبق الاتفاقية أيضا على العمل في المؤسسات الصناعية إذا كان هذا العمل محاط بظروف استثنائية كالقوة القاهرة ، والحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد معينة في المنشأة الصناعية إذا كانت هذه المواد معرضة للتلف السريع (٢) ، وتفسير ذلك أن حالات القوة القاهرة قد تفرض على صاحب المنشأة تشغيل كافة العاملين فيها ، رجالا ونساءً ، وذلك لمواجهة هذه الظروف ، علي أنه يشترط أن تكون هذه الحالة استثنائية ولم يكن في المستطاع التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكرر ، أما في الحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد أولية أو مواد في طور المعالجة وتكون هذه المواد عرضة للتلف السريع ، فقد تقتضي طبيعة هذه المواد تشغيل العمالة ليلا للمحافظة عليها ولتلافي الخسارة الفادحة التي قد تترتب على تلف هذه المواد ، ومن هذه العمالة بطبيعة الحال العمالة النسائية (٣).

٤ - ما يتعلق بتحديد فترة الليل المحظور تشغيل المرأة فيه :

لقد حددت الاتفاقية المقصود بالليل بأنه فترة من أحدي عشرة ساعة متعاقبة علي الأقل إلا أن الاتفاقية أجازت للسلطات المختصة في كل دولة وقف هذا الحظر بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة ، علي أن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بهذا الوقف في تقريرها السنوي عن تطبيق هذه الاتفاقية (٤) . كما أجازت الاتفاقية تخفيض فترة الليل إلى عشرة ساعات في ستين يوما في السنة في المؤسسات الصناعية التي تتأثر باختلاف المواسم وفي جميع الأحوال عندما تقتضي ظروف استثنائية ذلك (٥) . ويجوز أيضا جعل فترة الليل أقصر مما تقر في المواد السابقة في البلدان التي يجعل مناخها العمل نهارا بالغ الإرهاق شريطة منح فترة راحة تعويضية أثناء النهار (٦) .

١ المادة ٨ من الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ .

٢ د . أحمد حسن البرعي . مستويات العمل العربية والدولية في مجال المرأة العاملة . مرجع سابق . ص ٩٠ .

٣ المادة الرابعة من الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ .

٤ المادة الخامسة من الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ .

٥ المادة السادسة من الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ .

٦ المادة السابعة من الاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ .

المطلب الثاني اتجاهات الفقه والتشريع المقارن بشأن عمل المرأة ليلا

لا شك أنه لم يحدث أن أثارت تدابير حمائية تتعلق بالمرأة العاملة خلافاً مثل الخلاف الذي ثار بشأن تلك المتعلقة بالعمل الليلي ، فعلي الرغم من أن غالبية البلدان تحظر إلى حد ما استخدام المرأة ليلا إلا أن الأسس التي يقوم عليها هذا الحظر هي اليوم متاثر جدل في عدد متزايد من البلدان ، وتستند الحجة الرئيسية التي تساق لمعارضة تنظيم العمل الليلي إلى مبدأ المساواة في المعاملة في الاستخدام بين الرجل والمرأة ، حيث يثور النزاع بين المساواة والحماية وقد حسم هذا النزاع في بعض البلدان لصالح المساواة وإلغاء الحماية ، بينما في بلدان أخرى رؤى أن قدرا من الحماية أمرا ضروريا لتحقيق المساواة الفعلية ولا شك أن الوقوف علي الحجج المثارة في هذا الجدل أمر ضروري ومفيد في بحث ودراسة ومراجعة مبدأ المساواة في النظام الوطني (١) ، وهو ما نعرضه في هذا المطلب بالتفصيل مخصصين لذلك فرعين علي النحو التالي :-

الفرع الأول : موقف القانون المقارن من عمل المرأة ليلا .

الفرع الثاني : اتجاهات الفقه بشأن حظر عمل المرأة ليلا .

الفرع الثالث: نطاق الحظر في القانون البحريني.

الفرع الأول موقف القانون المقارن من عمل المرأة ليلا

شهدت مواقف التشريعات المقارنة فيما يتعلق بحظر عمل المرأة ليلا انقسامات متعددة حتى أنه يمكن القول أن مناهج الدول قد اختلفت إلى حد بعيد من دولة إلى أخرى ، وعلي الرغم من ذلك ، فأننا نرى تقسيم مواقف التشريعات المقارنة إلى مذهبين رئيسيين ، تشريعات مؤيدة لحظر عمل المرأة ليلا ، وتشريعات معارضة لهذا الحظر ، ونستعرض فيما يلي هذين المذهبين :-
أولا : التشريعات المؤيدة :

لا ريب أن معظم تشريعات الدول المعاصرة قد اتجهت إلى تأييد حظر تشغيل النساء ليلا ولكن هذه التشريعات لم تكن مواقفها واحدة ، فهناك تشريعات حظرت عمل النساء ليلا بشكل عام دون تمييز في ذلك بينهن بحسب السن ، وهناك من التشريعات ما يحظر هذا العمل كقاعدة عامة ترد عليها العديد من الاستثناءات ، وهناك تشريعات تضع لهذا الحظر مجموعة من الشروط ، وهناك تشريعات أخرى حظرت العمل الليلي كلية يستوي في ذلك الرجال والنساء ، وأخيرا فأن هناك من التشريعات ما لم ينظر إلى شخص القائم بالعمل، وإنما نظرت إلى طبيعة العمل ذاته .

ونستعرض هذه الاتجاهات فيما يلي مقسمين هذه التشريعات إلى نوعين ، النوع الأول ، يأخذ بالمعيار

الشخصي، ويندرج تحت هذا النوع من التشريعات ، التشريعات الأربعة الأولى والتي تنظر إلى شخص القائم بالعمل ، أما النوع الثاني فيأخذ بالمعيار الموضوعي ويندرج تحته التشريعات التي تنظر إلى طبيعة العمل ذاته.

الاتجاه الأول : المعيار الشخصي :

من المسلم به أن معظم التشريعات المقارنة تأخذ بالمعيار الشخصي فيما يتعلق بحظر العمل ليلا ، أي بالنظر إلى القائم بالعمل ، ذكرا كان أم أنثى ، فقد ميزت هذه التشريعات بينهم ولم تكتفِ بذلك إنما ميزت بين النساء المستفيدات من هذا الحظر بحسب السن أو الإعالة وغير ذلك ، وتعددت المذاهب في هذا الشأن . المذهب الأول : وقد حظرت هذه التشريعات عمل المرأة ليلا بشكل عام دون تمييز في ذلك بين النساء بحسب السن ومن أمثلة هذه التشريعات ، التشريعات العربية (١) بصفة عامة ، وكذلك التشريع النمساوي .

المذهب الثاني : وقد حظرت هذه التشريعات عمل المرأة ليلا كقاعدة عامة وأوردت عليها العديد من الاستثناءات التي تخفف من حدتها ، ومن أمثل ذلك التشريع التركي الذي يجيز عمل النساء ليلا للنساء اللواتي أكملن سن ١٨ سنة وذلك في صورة نوبات ليلية وفي الأعمال التي تتطلب مهارة وسرعة وانتباه ولا تحتاج لكمية مفرطة من الطاقة أو القوة ، وتحتاج إلى النساء بشكل ضروري ، ومن أمثلة الصناعات التي أجاز المشرع التركي تشغيل النساء فيها ليلا صناعة المنسوجات الخفيفة وصناعة الأطعمة وكذلك الخدمات الاجتماعية (٢) .

المذهب الثالث : وقد حظرت هذه التشريعات عمل المرأة ليلا ، ووضعت العديد من الشروط ومن هذه التشريعات ما يشترط عدم جواز تشغيل النساء لأكثر من عشرة أيام ليلا خلال الشهر الواحد ، كالتشريع الكوري ، ومن ذلك أيضا ما يشترطه التشريع السريلانكي الذي يشترط موافقة المرأة علي العمل الليلي ،

١ وهذا ما أخذت به هذه التشريعات في المادة ٣٠ من التشريع البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ ، يقابلها المواد ١٣ ، ١٤ ، ١٥ من التشريع الجزائري و ١٥٢ من التشريع المصري المعدلة بالمادة ٨٩ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ و ٢٦ من التشريع اللبناني (مع ملاحظة أن المشرع اللبناني قصر الحظر علي العاملات في الصناعات الميكانيكية واليدوية كافة) و ٩٦ من التشريع الليبي و ١٦١ من النظام السعودي و م ٢٧ ، ٢٨ من التشريع الإماراتي و م ٤٧ من التشريع الأردني و م ٦٦ من التشريع التونسي ، و م ١٨ من التشريع السوري ، و م ٨٠ من التشريع العماني ، و م ٨٦ من التشريع العراقي (مع ملاحظ أن القانون العراقي قد ميز بين العاملات في الصناعة والعاملات في المهن الأخرى ، فالعاملات في الصناعة يحظر تشغيلهن ليلا ، أما الأخريات فيجوز تشغيلهن ليلا إذا كان العمل إداريا أو يتعلق بنشاطات فنية واجتماعية ، وكان مجازا من الجهات الإدارية المختصة أو كان يجري في أماكن تتوفر فيها جميع شروط الصحة والراحة) ، و م ٧ من التشريع الموريتاني ، و م ٣٥ من التشريع اليمني ، و م ١٩ من التشريع السوداني ، و م ٢٢ من التشريع الكويتي ، و م ٨٨ من التشريع الصومالي ، أنظر تفصيلا أ . د القاضي حسين عبد اللطيف . قانون العمل اللبناني - مرجع سابق - ص ٢٢٩ ، د . جاسم علي سالم الشامسي - مرجع سابق - ص ٢٢٢ ، عائشة عبد الهادي - التشريعات والقوانين التي تحكم عمل المرأة العاملة في مصر - ورقة عمل مقدمة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر - ص ٦ ، عبد الله خلف - مرجع سابق - ص ٨ ، د . عدنان العابد ، د . يوسف الياس - مرجع سابق - ص ١٠٧ ، د . محمد عبد الله الركن - مرجع سابق - ص ٥ ، د . محمد عبد الله نصار - مرجع سابق - ص ٢٢ ، أ . د نبيلة إسماعيل رسلان - مرجع سابق - ص ٥ ، ٦ ، منظمة العمل العربية - المركز العربي للتأمينات الاجتماعية - المرأة العاملة والتأمينات الاجتماعية - طبعة ١٩٩١ - الخرطوم - حلقة قطرية في الفترة من ٢٩ سبتمبر إلى أكتوبر ١٩٩١ - ص ٥٢ ،

ILO - A compendium of national law and practice - I. The prohibition of night employment - op .cit - Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm ٢

فلا يجوز إرغامها علي ذلك ، في حين يشترط التشريع الإيطالي والإستوني والروسي (١) للعمل ليلا سواء بالنسبة للرجال أو النساء شروط متعددة ، والتي من أهمها ، ألا يكون هذا العمل بشكل إلزامي ، وألا يكون عائلا لطفل يقل سنه عن ٣ سنوات ، وألا يكون هو العائل الوحيد لطفل سنه أقل من ١٢ سنة أو لشخص معاق ، كما أن هناك تشريعات تشترط موافقة وزير القوي العاملة مع توفير أكبر قدر من الاهتمام بصحة هؤلاء العمال وأمنهم (٢).

المذهب الرابع : وقد حظرت هذه التشريعات العمل ليلا منع عام لكل العمال بلا استثناء ، ذكور كانوا أو إناث إلا بموافقة هؤلاء العمال . كما في التشريع البلجيكي ، والسويسري . أو موافقة الجهات المختصة والحصول علي ترخيص بذلك من هذه الجهات ، أو في حالة وجود ظروف خاصة تستلزم الاستمرارية كما في التشريع السويدي .

الاتجاه الأول : المعيار الموضوعي :

ويرى أنصار هذا الاتجاه أنه يجب النظر إلى طبيعة العمل عند حظر العمل ليلا بغض النظر عن حالة العامل الشخصي ، ويعني ذلك أنه أخذ بالمعيار الموضوعي في الحظر ، ومن التشريعات التي أخذت بهذا المعيار التشريع الفنلندي الذي أجاز العمل ليلا في الأعمال التي تحتاج إلى استمرار العمل فيها والتي يتم تقسيمها إلى نوبات عمل ، ومن هذه الأعمال الصيدليات والصحف والمجلات والمستشفيات والصيانة كما في التشريع الفنلندي ، ومن هذه الأعمال أيضا النقل والمؤسسات الطبية والاتصالات والمطابخ كما في التشريع النرويجي ، وقد اشترط هذا التشريع أيضا لإجازة العمل ليلا وجود اتفاق مع ممثلي العمال المنتجين والحصول علي ترخيص من الجهات المختصة (٣) ، ومن هذه التشريعات أيضا التشريع الفرنسي الذي قرر حظر عمل المرأة ليلا كقاعدة عامة مع وضع بعض الاستثناءات المتعلقة بطبيعة العمل كالعمل في مناصب الإدارة ذات الطابع التقني ، وكذلك الأعمال المتعلقة بالصالح العام وتقتضيها الظروف المحيطة (٤) .

ثانيا : التشريعات المعارضة :

وتتجه هذه التشريعات إلى معارضة الحظر المفروض علي تشغيل النساء ليلا ، تحت دعوى المساواة بين الرجل و المرأة ، و بما يعني أنه المرأة والرجل علي حد السواء يجوز تشغيلهم في أي عمل رجالا أو نساءً ،

١ وقد قررت المادة ٦٩ من القانون الروسي حظر تشغيل النساء في العمل ليلا أو في العمل الإضافي ، فحظرت هذه المادة عمل المرأة ليلا إلا في القطاعات الاقتصادية التي لها احتياجات خاصة ، كما حظرت تشغيل النساء الحوامل ، والعائلات لأطفال سنهم أقل من سنة واحدة ، في أي نشاط بما في ذلك القطاعات ذات الاحتياجات الخاصة ، كما حظرت تشغيل المرأة وقتا إضافيا إذا كانت المرأة ترعي طفلا سنه يتراوح ما بين السنة الواحدة والثمانية سنوات إلا بموافقتها .

Fundamental labour legislation of the USSR and the union republics – –

p.40

ILO – A compendium of national law and practice – I. The prohibition of night employment – op .cit – [Http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm)

ILO – A compendium of national law and practice – I. The prohibition of night employment – op .cit – [Http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm)

٤ .د. محمد أحمد إسماعيل .مرجع سابق .ص٧٢.

ومن أمثلة هذه التشريعات ، التشريع الاسترالي والكندي و المكسيكي والنيوزيلندي (١) ، كما أن هناك من التشريعات ما يتجه إلى إلغاء الحظر المفروض علي تشغيل النساء ليلا ومن هذه التشريعات ، التشريع الروسي والغاني ، والجنوب أفريقي والتشيك وبارجواي وجواتيمالا وزامبيا وبوروندي و الأرجنتين وأيضا هناك تشريعات تجعل الأصل العام هو جواز تشغيل النساء ليلا ، وذلك عن طريق وضع شروط علي الحظر ، هذه الشروط تجعل من الحظر استثناءً ، ومن أمثلة ذلك التشريع الأوكراني ، كما تبني عضو مجلس النواب الفرنسي في نوفمبر ٢٠٠٠ مشروع قانون يقضي بإلغاء الحظر المفروض علي تشغيل النساء ليلا .(٢)

ويعني ذلك أن هذه التشريعات أعطت الحق للمرأة في العمل ليلا ونهارا ، وفي كافة فروع النشاط الاقتصادي ، واستندت هذه التشريعات إلى مبدأ المساواة واعتبرت أن حظر عمل المرأة ليلا يخل بهذا المبدأ ، الأمر الذي جعل هذه التشريعات تسعي إلى إلغاء هذا الحظر .

وهذا الاتجاه أخذت به محكمة العدل الأوروبية حيث قضت في حكم صادر لها بتاريخ ٢٥ / ٧ / ١٩٩١ بأن قاعدة القانون الفرنسي التي تمنع عمل المرأة خلال الليل في إطار الوظائف الصناعية (المادة ٢١٢ من قانون العمل الفرنسي) تتعارض مع المبدأ العام لعدم التفرقة الخاص بالقانون الأوربي وكذلك مع أحكام التعليمات الأوروبية الصادرة في ٩ / ٢ / ١٩٧٦ والتي تقضي بأن التفرقة بين الرجال والنساء تعتبر عنصرية .(٣)

الفرع الثاني اتجاهات الفقه بشأن حظر عمل المرأة ليلا

تنقسم الآراء الفقهية بشأن عمل المرأة ليلا إلى اتجاهين ، اتجاه معارض للحظر المفروض علي عمل المرأة ليلا واتجاه مؤيد لهذا الحظر ، ويستند كل اتجاه من الاتجاهين إلى العديد من الحجج والأسانيد وهو ما نعرضه فيما يلي :-

أولاً - الرأي الأول : (المذهب المعارض)

١ وعلى الرغم من أن التشريع الألماني قد نص علي هذا الحظر إلي القضاء الدستوري هناك ذهب إلي أن هذا الحظر يتعارض مع نص المادة الثالثة من التشريع الأساسي ، والتي تقرر عدم التمييز بسبب الجنس وهو ذات ما قضت به المحكمة العليا في بنما بجلسة ٢٩ أبريل ١٩٩٤ حيث قررت اعتبار المادة ١٠٤ من قانون العمل البنمي غير دستورية لمخالفتها المادة ١٩ و ٢٠ من الدستور . كما اتجه القضاء الكولومبي ذات الاتجاه ، فقضت المحكمة الدستورية الكولومبية بعدم دستورية المادة التاسعة من قانون العمل الصادر في ١٩٦٧ لتحریمها عمل المرأة ليلا .

ILO- Conventions on the night work of women - and the principle of equal -
treatment - op . cit - [Http://www.ilo.org/public/english/standards/
relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c4.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c4.htm)

ILO - A compendium of national law and practice - I. The prohibition
of night employment - op .cit -[Http://www.ilo.org/public/english/standards/
.relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm)

٢ د . محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - ص ٧٢ .

يرى أنصاره أن حظر عمل المرأة ليلاً يتناقض مع مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ، كما يضعف من فرصة المرأة في التعيين والترقي وخاصة في الوظائف التي تعمل بنظام النوبات ، واحتج أنصار هذا الرأي بالحجج الآتية :-

١ - أن التغيير في الدور التقليدي للرجل والمرأة يستتبع بالضرورة تحقيق المساواة بينهم في العمل ، ومن ضمن أوجه المساواة التي سعي إلى تطبيقها أنصار هذا المذهب المساواة في العمل ليلاً ، ويرى هؤلاء أن حظر تشغيل النساء ليلاً يتعارض مع أحكام اتفاقية الأمم المتحدة رقم ١٩٧٩ بشأن إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي تضمنت في مقدمتها « أن تكون الدول الأطراف علي وعي بضرورة التغيير في الدور التقليدي للمرأة والرجل في المجتمع والأسرة لتحقيق المساواة الكاملة بينهم » (١) ، كما أشارت هذه الاتفاقية إلى ضرورة إعادة النظر بصفة دورية في القوانين الرامية إلى حماية المرأة علي ضوء تقدم المعارف العلمية والتكنولوجية بغية تعديلها أو استكمالها أو توسيعها أو الإبقاء عليها أو إلغائها وفقاً للظروف الوطنية (٢) . ويرون كذلك أن هذا الحظر يتعارض مع أحكام الاتفاقية رقم ١٥٦ الخاصة بالمساواة بين العمال ذوى المسؤوليات العائلية ، فتحقيق المساواة تطبيقاً لهذه الاتفاقية يستلزم تشغيل النساء ليلاً ، كما أنه يتضمن تمييز ضد المرأة من شأنه تقليل فرص العمل المتاحة لها (٣) ، فضلاً عن أنه يعوق حصول المرأة علي أجور أعلى والمكافآت والامتيازات المهنية ، كما يؤدي إلى ضياع فرصتها في التدريب والترقي بسبب افتقارها إلى خبرة العمل في جميع النوبات ، فضلاً عن أنه يقيد حرية المرأة في تكييف مواعيد عملها وفقاً لأفضلياتها الشخصية وظروفها العائلية (٤) .

٢ - يرى أنصار هذا المذهب أيضاً أن التشريعات الحمائية - وبخاصة ما يتعلق بالعمل ليلاً - قد وضعت بشكل مفرط ودون سند طبي أو قانوني ، وهو ما تؤكده إحدى الدراسات التي أجرتها منظمة ILO علي تأثير العمل الليلي علي صحة العامل ، فقد انتهت هذه الدراسة إلى أن من وجهة النظر الطبية لا يوجد ما يبرر حماية المرأة العاملة فقط من هذا العمل ، كما أنه لا يوجد خلافات فسيولوجية بين الأجناس تبرر التمييز بينهم في العمل ، كما لا يوجد اختلاف بينهم في القدرة علي التكيف مع العمل الليلي ، فقد تكون المرأة أقل تحملاً من الرجل للعمل ليلاً ، إلا أن ذلك في رأيهم ليس مرجعه الاختلافات البيولوجية بينهم (٥) وإنما مرجعه العبء المزدوج الواقع علي عاتق المرأة نتيجة لرعاية الأطفال ومسئوليات العمل المنزلي المختلفة ، وكذلك مسئوليات العمل الخارجي ، بالتالي فإن عمل المرأة ليلاً لا يدع لها سوى القليل من وقت الفراغ ومن ثم فإن الرأي القائل بحاجة المرأة للحماية ، وبحظر تشغيلها ليلاً يعكس الدور التقليدي الذي لا يزال

١ ILO convention and recommendations – silent revolution in the lives of women - [Http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pkits/women4.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pkits/women4.htm)

٢ د. محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - ص ٧٢ .

٣ ILO - Gender Issues in Occupational Safety and Health – op . cit ، [Http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/osh/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/osh/index.htm)

٤ د. محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - ص ٧١ .

٥ ILO - convention and recommendations – silent revolution in the lives of women – op .cit - [Http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pkits/women4.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pkits/women4.htm)

المجتمع يطالب به المرأة في بعض الدول (١).

وهكذا ترتكز حجج المذهب المعارض لحظر تشغيل المرأة ليلاً على أن هذا الحظر يناقض مبدأ المساواة بين المرأة والرجل ، هذا المبدأ الذي أصبح مستقراً في الفقه والقانون المقارن ، والقانون الدولي ، لذا نادى أنصار هذا المذهب بتعديل القواعد التي تقرها التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية بخصوص حماية المرأة العاملة (٢) والتي تتعارض مع مبدأ المساواة (٣).

ولم يكتفِ أنصار هذا المذهب بذلك بل رأى هؤلاء أن العمل ليلاً بشكل عام له ما يبرره ، فلا شك أن عملية الإنتاج في كثير من الصناعات في الوقت الحالي تتطلب استمرار العمل ليلاً ودون توقف عند اثني عشرة ساعة ، ومن ذلك تكرير البترول ، وصناعة الصلب والورق ، فلا ريب أن الدوافع الاقتصادية هي التي تتدخل في زيادة العمل ليلاً من عدمه ، فكلما كانت الصناعة مما يحتاج إلى رأس مال أكبر للإنتاج والتشغيل زادت بالضرورة تكلفة توقف معدات الإنتاج عن العمل ، هذا من ناحية (٤).

ومن ناحية أخرى فإن هناك العديد من الخدمات الاجتماعية التي تحتاج إلى استمرارية العمل فيها ليلاً ، لضرورتها الاجتماعية ، كالخدمات العامة مثل تلك المتعلقة بالأمن العام - الشرطة والمطافئ وخلافة -

١ - ILO - The context: Female labour, night work and global industrialization - op . cit - [Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm)

٢ ويستثنى من ضرورة تعديل التشريعات الحمائية المستويات الخاصة بحماية المرأة كأم (أي حماية الأمومة والطفولة)

٣ الأمر الذي أكد عليه مؤتمر العمل الدولي في القرار الصادر عنه سنة ١٩٨٥ والذي تضمن ضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل ، وطلب هذا القرار من الدول أن تراجع تشريعاتها الوطنية فيما يتعلق بحماية النساء العاملات في ضوء آخر المعارف العلمية والتغييرات التقنية ، ومتابعة لهذا القرار أجمع الخبراء في منظمة ILO سنة ١٩٨٩ على أن مستويات الحماية الخاصة بالنساء تتعارض مع مبدأ المساواة ، بما في ذلك المستويات التي تتعلق بحماية المرأة من الأعمال الشاقة والضرارة ، فقد لاحظ الخبراء توجه عدد من الحكومات نحو اعتبار هذه المستويات وبخاصة ما يتعلق بحظر تشغيل النساء ليلاً نوعاً من التمييز ضد المرأة ، واعتبروا أن ذلك هو الدافع نحو ضعف الإقبال على التصديق على الاتفاقية الخاصة بهذا الحظر ، لكل ذلك طالب الخبراء بضرورة عمل مراجعة دورية لهذه التشريعات في ضوء المعارف العلمية والتقنية ، أنظر تفصيلاً الكريديف . الرصيد القانوني لحقوق المرأة في تونس - مرجع سابق - ص ٩٤ ، ٩٥ ،

- ILO - The context: Female labour, night work and global industrialization - op . cit - [Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm).

ILO convention and recommendations - silent revolution in the lives of - women - op . cit - [Http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pkits/women4.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pkits/women4.htm)

٤ وتؤكد الحقائق الاقتصادية انخفاض تكلفة القطعة المنتجة مع استمرار عمل الآلات ليلاً ونهاراً ، ويظهر هذا في الصناعات التي تتطلب قدراً كبيراً من العمل كصناعة الملابس والأحذية ، فالحاجات الاقتصادية الملحة تتطلب ساعات عمل أطول ، وتتطلب أيضاً عملاً ليلاً لمواجهة ظروف المنافسة ، وتنمية قدرات المنتج وصادراته ، أنظر تفصيلاً

ILO- The context: Female labour, night work and global industrialization - - op . cit - [Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm)

والخدمات الصحية ومحلات الأطفمة وتجار التجزئة ، ويمكن القول أن دائرة الخدمات المطلوب توافرها لئلا قد تخطت نطاق أبعد من الخدمات الضرورية .

ومن ناحية ثالثة فإن العمال في كثير من الأحيان لا يجدون مفرًا من العمل ليلا تحت وطئه التهديد بالبطالة ، فلا يوجد لديهم أي اختيار في قبول أو عدم قبول العمل .

ثانياً - الرأي الثاني : (المذهب المؤيد)

يرى أنصار هذا المذهب أن حماية المرأة العاملة والأسرة أولى بالرعاية باعتبار أن الأسرة نواة المجتمع ، والمحافظة عليها محافظة على المجتمع و يستند هؤلاء في تبرير حظر تشغيل النساء ليلا إلى الحجج الآتية: ١ - ما تؤكد الدراسات التي أجرتها منظمة ILO والتي أسفرت عن أن في العائلات التي تعمل فيها الزوجة والزوج معا طوال الوقت تتحمل المرأة العبء الأكبر من المسؤوليات فهي تقوم بواجباتها نحو أسرتها فضلا عن الواجبات التي يفرضها عليها العمل ليلا في الأنشطة الاقتصادية ، ولا شك أن ذلك من شأنه التأثير علي قدرة المرأة علي التحمل ، و يعرضها للإرهاق والإجهاد ، ويخل بتماسك الأسرة والمجتمع ، ويهدد الوظيفة التربوية للمرأة الأمر الذي يؤدي بطبيعة الحال إلى التأثير علي الأجيال المقبلة (١) .

٢ - أن العمل ليلا له العديد من التأثيرات النفسية والفسولوجية والطبية علي العمالة بصفة عامة وعلي المرأة العاملة بصفة خاصة ، الأمر الذي تؤكد العديد من الدراسات التي أجريت في هذا الشأن ، ومن ذلك ما انتهت إليه إحدى الدراسات من أن العمل ليلا بصفة عامة له تأثيرات علي صحة العامل ذكرا كان أو أنثي (٢) ، فهو يسبب الإعياء والإرهاق الشديد للعامل ، كما يؤدي إلى الاضطراب في النوم (٣) ، وهو يؤدي أيضا إلى زيادة معدلات الوقوع في الحوادث لانخفاض قدرة العامل علي الانتباه والتركيز ، ويظهر ذلك بصفة خاصة علي مهندسي الملاحة الجوية وممرضات الليل (٤) ، كما أكدت هذه الدراسة علي أن العمل

١ د. محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - ص ٦٨ .

٢ تفصيلا

- ILO - convention and recommendations – silent revolution in the lives of women – op .cit – Http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pkits/women4.htm.

وعلي الرغم من ذلك فإن من المعارف عليه بوجه عام أن تأثير العمل ليلا يختلف بشكل كبير من شخص لآخر تبعًا لعوامل السن والحالة الاقتصادية والأوضاع العائلية ، أنظر تفصيلا

ILO - The context: Female labour. night work and global industrialization -

- op . cit – Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm

٢ وقد أكدت هذه الدراسة علي أن العمل ليلا بصفة منتظمة يسبب إرهاق غير طبيعي لعدم انتظام النوم ، فالعاملين ليلا يخالفون سنة الحياة التي تقرض الخمول ليلا ، وفي ذات الوقت ينامون في النهار ، وقد فرضت سنة الله في الأرض أن يكون النشاط نهارا ، مما يسبب عدم توافق في الأوجه بين إيقاعين يرتبطان بالوظائف الحيوية الدورية . الإيقاع الطبيعي للنشاط وخمول الجسم والإيقاع الصناعي للنشاط والراحة في العمل ، أنظر تفصيلا

ILO - The context: Female labour. night work and global industrialization - op . cit -

-Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm

٤ والعمل ليلا يؤدي في بعض الحالات إلي ما يعرف ب « عجز الورديات الليلية » وهي ظاهرة غير طبيعية لوحظت علي

عاملتي المراقبة الجوية والممرضات في الورديات الليلية حيث يجعل نقص النوم الشخص غير قادر علي الاستجابة للمثير الذي يتعرض له ، كما يؤدي الإرهاق الناتج عن العمل ليلا إلي زيادة الحوادث في العمليات الصناعية وفي مؤسسات الطاقة النووية

ليلا يؤدي إلى فوضى عصبية كنتيجة للاستهلاك المفرط للمنبهات (الشاي والقهوة والتبغ) خلال الليل ، للحبوب المنومة خلال النهار ، هذا فضلا عن المشاكل المعوية التي يؤدي إليها ذلك وبخاصة القرحة وبصفة عامة تتعدد المشاكل البدنية والذهنية التي يمكن أن تنشأ عن العمل الليلي (١) .

وتؤكد دراسة أخرى علي أن عمل المرأة ليلا يعرضها في كثير من الأوقات لخطر الإجهاد التلقائي والولادة قبل الميعاد المحدد ، بالإضافة إلى الإجهاد النفسي والعصبي الذي تعاني منه العاملة كنتيجة لتغيير أسلوب حياتها وعلاقاتها مع أسرتها وأولادها ، في حين تؤكد دراسة ثالثة علي أن ١ من كل ٣ عمال فقط يتحمل العمل ليلا خلال فترة حياته العملية ، و٢٠ من العمال يقررون الانتقال إلى العمل النهاري خلال السنة الأولى من العمل وذلك بسبب معاناتهم من اضطراب النوم وصعوبة التكيف الاجتماعي والإجهاد (٢) .

٢ - يقلل العمل الليلي من إمكانية حصول المرأة علي المزيد من التعليم والتدريب فضلا عن تأثيره علي مشاركة المرأة النقابية ، وكذلك مشاركتها السياسية ، كما أن هذا العمل تزداد فيه المخاوف بشأن سلامة المرأة أثناء توجيهها إلى العمل والعودة منه ، كما تتزايد احتمالات تعرضها للتدهور الأخلاقي(٣) .

٤ - وينتهي أنصار هذا الرأي إلى أن القيود علي العمل الليلي لا ينبغي أن تلغى ، بل يجب أن يتم التوسيع فيها بحيث يشمل نطاقها الرجال أيضا ، علي أساس أن العمل الليلي غير طبيعي ، وضار بصحة كافة العمال ، رجالا ونساء علي السواء ، ولهذا ينبغي تطبيق القيود المتعلقة بهذا الحظر علي المرأة والرجل وفي جميع القطاعات، و إلى حين اعتماد تدابير تقيد العمل الليلي عموما لأن ذلك أفضل وسيلة لتحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة (٤) ، فإنه من الضروري الإبقاء علي القيود الحالية حتى ولو كانت قاصرة علي المرأة (٥) كما ذهب أنصار هذا الرأي إلى أن ضرورة الإبقاء علي هذه القيود والضوابط تفرضها استمرار حاجة المرأة إلى الحماية وذلك لذات الأسباب التي اقتضت وضع هذه القيود والضوابط ابتداء ، وأنه

، وكذلك يساهم في جميع أنواع كوارث النقل والمواصلات بما في ذلك السكك الحديدية والبحرية والطيران والسيارات ، أنظر تفصيلا

ILO - The context: Female labour, night work and global industrialization -
- op . cit - <Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm>

١ . د. محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - ص ٦٨ .

ILO - The context: Female labour, night work and global industrialization -
- op . cit - <Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm>

٢ . د. محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - ص ٦٨ ، ص ٦٩ .

٤ ويمكن القول أن هذه التدابير قد تم اعتمادها فعلا وذلك بمقتضى الاتفاقية رقم ١٧١ لسنة ١٩٩٠ ، أنظر تفصيل هذه الاتفاقية ILO - C171 Convention sur le travail de nuit - op . cit

<Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c171>

٥ وقد تبني هذا التوجه الكثير من منظمات العمال ، ومن بين هذه المنظمات الاتحاد الدولي لتقانات العمال الحرة واتحاد النقابات الأوروبية والاتحاد الدولي لمستخدمي التجارة والمكاتب المهنية والتقنية ، والاتحاد الدولي لعمال النسيج والملابس والجلود والاتحاد الدولي لروابط عمال الأغذية والصناعات الثقيلة ، ومنظمات العمال في ألمانيا وسويسرا وفرنسا وفنلندا وهولندا والمملكة المتحدة واليابان د. محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - هامش ص ٦٩ .

ولئن كانت العادات والمواقف الاجتماعية قد تغيرت ، فما زالت المرأة تحمل المسئولية الرئيسية في الأسرة والأعمال المنزلية هذا فضلا عن عدم كفاية تسهيلات رعاية الأطفال وغيرها من الخدمات الاجتماعية المساعدة ، مما يزيد من صعوبة مهمتها ويستوجب حمايتها (١).

الفرع الثالث نطاق الحظر في القانون البحريني

وبعد أن وضع لنا النطاق الزمني والمكاني لحظر عمل المرأة ليلا في مستويات العمل الدولية والاستثناءات التي وردت علي الحظر نستعرض فيما يلي موقف التشريع البحريني من هذا الحظر، حيث يظهر تأثره بما ورد في تلك المستويات، فتجده وقد قرر صراحة في ديباجة القرار اللائحي الصادر عن وزير العمل برقم ١٦ لسنة ٢٠١٣ أنه «بعد الاطلاع علىوعلى الاتفاقية الدولية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ بشأن تشغيل النساء في الصناعة ليلاً الموقعة في سان فرانسيسكو بتاريخ ٩ يوليو ١٩٤٨ والمصادق عليها بموجب المرسوم رقم (٥) لسنة ١٩٨١».

هذا وقد ورد النص على هذا الحظر في المادة ٣٠ من القانون رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ والتي جاء فيها أنه « يصدر الوزير قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً». وقد أصدر وزير العمل قراره رقم ١٦ لسنة ٢٠١٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا ، فحظر في مادته الأولى تشغيلهن في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً ، وحدد في المادة الثانية من القرار المقصود بالمنشأة الصناعية بأنها :

١ - المنشآت التي يجري فيها تصنيع المواد وتعديلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع وتفكيكها أو تدميرها أو تحويل موادها بما في ذلك المنشآت التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوى المحركة من أي نوع.

٢ - المنشآت التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أعمال الإنشاءات والتشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم.

كما أجاز في الفقرة ٣ من المادة الثانية من ذات القرار للوزير أن يضيف أنشطة أخرى بناء علي عرض الجهة المختصة .

ولم يكتفِ القرار المذكور بحصر الحالات التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلا في المنشآت الصناعية طبقا للتحديد السابق للمقصود بالمنشآت الصناعية وإنما أجاز لصاحب العمل - حتى في المنشآت الصناعية - تشغيل النساء ليلا في حالات القوة القاهرة التي تفرضها طبيعة المواد المستخدمة في الصناعة وما إذا كانت قابلة للتلف من عدمه ، وأيضا حالة الضرورة الراجعة إلى توقف العمل في المؤسسة إذا كان ذلك ناشئا من ظروف استثنائية لا تتكرر بطبيعتها ولا يمكن التنبؤ بها ، كما استثني القرار أيضا من الخضوع للأحكام السابقة العاملة التي تشغل وظيفة إشرافية إدارية أو فنية .

ومن استعراض أحكام هذا القرار يتبين لنا الآتي :-

١ د. محمد أحمد إسماعيل. مرجع سابق. ص ٦٩.

١ - أن القرار سالف الذكر قد قصر حظر تشغيل النساء ليلا علي العمل في المنشآت الصناعية دون غيرها من الأنشطة التجارية والمهنية والزراعية المختلفة .

٢ - أن هذا القرار يعد تكراراً لنصوص اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ ، حتى أننا يمكننا القول أنه بمثابة نقل حريء لأحكام الاتفاقية ، سواء ما يتعلق بالقاعدة الأساسية أو الاستثناءات ، الأمر الذي يعني أن وزير العمل لم يأخذ في اعتباره عند وضعه لهذا القرار طبيعة المجتمع البحريني وعاداته وتقاليده .

٣ - أن القرار المذكور لا يتفق مع علة حظر تشغيل النساء ليلا ، فمن المسلم به أن العلة من هذا الحظر تكمن في درء الشبهات عن العاملة والمحافظة علي أخلاقها وقيمها وقيم مجتمعا ، فضلا عن جمع شمل الأسرة ليلا وتمكين المرأة من أداء وظيفتها الأساسية في المجتمع وهي رعاية منزلها وأسرتها وتربية أطفالها ، وكذلك تجنب مخاطر العمل الليلي الصحية والإنسانية والاجتماعية المختلفة ، وهذه العلة تجعل من اللازم أن يشمل الحظر عمل المرأة ليلا كلية ما لم تكن هناك ضرورة ملجئة كالعامل في المستشفيات والوحدات الصحية والصيديليات بصفة عامة ، وبشرط ألا يكون هناك بديل عن تشغيل المرأة في هذا العمل ، وترتبا علي ذلك نري ضرورة إعادة النظر في مضمون هذا القرار للحد من تشغيل النساء ليلا إلا في حالات معينة تقتضيها الضرورة الملحة أو ترجحها المصلحة الراجحة ، فمصلحة المرأة الصحية والاجتماعية أولى بالترجيح من عملها ليلا فضلا عن أن في هذه الأعمال ما يضر بالنساء أخلاقيا (١) .

بعد أن تناولنا اتجاهات الفقه فيما يتعلق بالحظر المفروض علي تشغيل النساء ليلا ، واتبعناها ببيان موقف القانون المقارن ، وأخير القانون المصري ، كان لا بد لنا أن نختم هذه الدراسة بتقديرنا الشخصي لهذه المواقف مرجحين إحداها وهو ما نعرضه فيما يلي :-

ينبغي التسليم بداية أن العمل ليلا بشكل عام له ما يبرره ، فلا شك أن عملية الإنتاج في كثير من الصناعات تتطلب استمرار العمل ليلا ودون توقف عند اثني عشرة ساعة ، كما أنه لا ريب أن الدوافع الاقتصادية هي التي تتدخل في كثير من الأحيان لزيادة العمل ليلا من عدمه فلا شك أن تكلفة توقف معدات الإنتاج عن العمل تزداد كنتيجة لتوقف العمل في هذه المنشآت، فصاحب العمل يريد دائما تحقيق أقصى ربح ممكنا ، ولا شك أن توقف العمل سيؤدي إلى خفض الإنتاج وبالتالي خفض الربح المحقق من النشاط ، كما أنه بلا شك هناك العديد من الخدمات الاجتماعية التي تحتاج إلى استمرارية العمل فيها ليلا ، لضرورتها الاجتماعية ، كالخدمات العامة مثل تلك المتعلقة بالأمن العام - الشرطة والمطافئ وخلافة - والخدمات الصحية ومحلات الأطفمة وتجار التجزئة ، وغير ذلك من الخدمات الاجتماعية المختلفة .

وعلي الرغم من ذلك فأننا نري أن حظر عمل المرأة ليلا له ما يبرره ، ليس ذلك فحسب وإنما نري أن هذه المبررات كافية للتأكيد علي ضرورة هذا الحظر لحماية المرأة وأسرتها ، ويمكن حصر هذه المبررات في مبررين رئيسيين هما :

أ - المبررات الصحية : لا شك أن حظر عمل المرأة ليلا يعد مقياسا لصحة المرأة العامة فلا ريب أن استرخاء وراحة المرأة ليلا في ظل وجود المسؤوليات المنزلية المختلفة ، علاوة علي مهام العمل في الأنشطة الاقتصادية ، يساعد علي تحسين البنية البدنية والأخلاقية للنساء كما يساعد علي خفض معدلات الوفاة

بينهن ، الأمر الذي تؤكد الدراسات الطبية والدلائل الإحصائية (١) ، والتي سبق التعرض لها ، وقد أسفرت هذه الدراسات في مجملها علي أن عمل المرأة ليلا يرتبط بمختلف الأمراض وبقابلية عامة للإصابة بالأنيميا المزمنة والسل نتيجة للحرمان من ضوء الشمس وسوء التغذية ، ونقص التهوية أو نتيجة للتعرض لدرجات الحرارة الشديدة الارتفاع أو الانخفاض ، و الإجهاد التلقائي وكذلك الرطوبة... الخ

ب - المبررات الإنسانية والاجتماعية : ولا شك أن هذه المبررات هي الأهم في هذا الشأن ، فحظر عمل المرأة ليلا يدعم حاجة المرأة للحماية من الاستغلال ومن أوضاع العمل الشاق (٢) ، والمرهق ، ولاشك أيضا أن العمل ليلا يعد عملا لا اجتماعي ولا أخلاقي ، فهو يؤدي إلى اضطراب الحياة الأسرية للمرأة العاملة ، فاعتقاد المرأة علي قضاء الليل خارج المنزل ينشأ عنه أضرار اجتماعية تؤثر علي تماسك الأسرة ، كما يعرض أبنائها للخطر (٣) ، فضلا عن مخالفة هذا العمل لما يجري عليه العرف والتقاليد في بلادنا من رفض تشغيل النساء ليلا (٤) .

كما أنه مما لا شك فيه أن حماية المرأة وأسررتها لا بد وأن يكون هو الهدف الأساسي الذي تسعى إلى تحقيقه التشريعات الحمائية ، فالمرأة في حاجة دائمة إلى حماية خاصة تساعدها علي التوفيق بين العمل والمسؤوليات المنزلية المختلفة والعمل الاقتصادي ، فهي مكلفة برعاية أطفالها وأسررتها ، وأن هذه المسؤولية الملقاة علي عاتقها لم تتحلل منها علي الرغم من التطور الحادث في دور كل من الرجل والمرأة ، ولاشك أن تربية النشء يحتاج إلى عناية خاصة ، تفوق في أهميتها للمجتمع أي نشاط آخر ، فهذا النشء هو النواة الأساسية للقوي العاملة في المجتمع ، وهو مستقبل كل أمة .

ومن نافذة القول أن نبين أن الحجج التي أستند إليها المذهب المعارض لحظر تشغيل النساء ليلا لا تخلو من النقد ، فكما سبق القول فأن هذا المذهب يستند إلى حجتين رئيسيتين هما مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ، ووجود دراسة أجرتها منظمة ILO تفيد عدم وجود أي تأثير للعمل ليلا علي صحة العامل ، وهاتين الحجتين يمكن توجيه النقد إليهما علي النحو التالي :

وبالنسبة للحجة الأولى فإن مبدأ المساواة لا يتعارض مع إقرار حماية خاصة لبعض الفئات التي تتطلبها ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية والصحية ، فالمساواة لا تكون إلا بين الفئات التي تتماثل أوضاعها وقدراتها ، أما بين الفئات المختلفة فلا يمكن القول بضرورة تحقيق المساواة ، بل لا بد من مراعاة ظروف الحال ، و ملاساته التي ترجع إلى عوامل البيئة وأحكام التقاليد أو إلى طبيعة العمل ومسئوليته ، وما يتميز به من مشقة ، أو يكتنفه من مخاطر (٥) ، هذا من ناحية ، ومن ناحية ثانية فأن تقرير حماية خاصة

١ ILO - A compendium of national law and practice - I. The prohibition of night employment - op .cit -Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm

٢ ILO- A compendium of national law and practice - I. The prohibition of night employment - op .cit -Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm

٣ محمد داود الزيدي . مرجع سابق . ص ٩١ ، أنور العمروسي . مرجع سابق . ص ٢٧١ .

٤ د . صلاح محمد دياب . مرجع سابق . ص ٩١ .

٥ وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في العديد من أحكامها ، ومن ذلك ما قضت به المحكمة من أنه « لا تشري علي

لبعض الفئات يتفق مع طبيعة قواعد العمل ، وما يتسم به من نزعة واقعية . ولو سلمنا جدلا - علي الرغم من عدم صحة ذلك - بتعارض هذه الحماية مع مبدأ المساواة فإن تحقيق هذا المبدأ جد ميسور ، وذلك بإقرار حظر العمل ليلا لكافة العمال دون تمييز في ذلك مع استثناء حالة الضرورة ، أي الأعمال والخدمات الضرورية في المجتمع والتي لا يمكن الاستغناء عنها ، كالخدمات الصحية والأمن العام وخلافه كما في التشريع الفنلندي والنرويجي (١) .

أما بالنسبة للحجة الثانية والمتمثلة في عدم وجود تأثير للعمل ليلا علي صحة العامل طبقا لما أسفرت عنه إحدى الدراسات التي أجرتها ILO ، إلا أنه من الثابت خلاف ذلك ، حيث أكدت العديد من الدراسات أن للعمل ليلا تأثيرات نفسية وفسولوجية كبيرة علي صحة العامل ، ومن ذلك ما أسفرت عنه إحدى الدراسات التي سبق التعرض لها من أن عمل المرأة ليلا يعرضها في كثير من الأوقات لخطر الإجهاد التلقائي والولادة قبل الميعاد المحدد ، بالإضافة إلى الإجهاد النفسي والعصبي الذي تعاني منه العاملة كنتيجة لتغيير أسلوب حياتها وعلاقاتها مع أسرتها وأولادها .

لذا فأننا نرى ضرورة الإبقاء علي التشريعات الحمائية المختلفة ، ليس ذلك فحسب وإنما زيادة مكتسبات الحماية التي كانت قد حصلت عليها المرأة العاملة في التشريعات السابقة وانقص منها قانون العمل الجديد .

الإدارة إن هي قصرت وظيفة كيميائي بمصلحة العامل علي الرجال وحبتها عن المرأة وأساس ذلك ما تتميز به هذه الوظيفة من مشقة بالغة واستهداف للمخاطر المخوفة والمسالك الوعرة مما يتعارض مع الظروف الملائمة لطبيعة المرأة وترجع المشقة والمخاطر في هذه الوظيفة إلي أن مراكزها متناثرة في الريف في جهات نائية ، وبعيدة عن طريق المواصلات السهلة مما يضطر العامل إلي استخدام الدواب في مسالك وعرة أو إلي الابتعاد إلي مسافات بعيدة نائية سيرا علي الأقدام أو يلجئه إلي مرافقة سائق الموتوسيكل بمفرده « الإدارية العليا في ٢٨ / ٢ / ١٩٦٥ ، راجع تفصيلا أ . د محمود عاطف البنا . دراسات في الإدارة العامة . مرجع سابق - ص ١٩٤ .

ILO- A compendium of national law and practice - I. The prohibition of night employment – op .cit -[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm)

الخاتمة

وهكذا يتبين لنا من العرض السابق أن مبدأ المساواة الذي أقرته المواثيق الدولية والتشريعات المقارنة وكذلك الحماية القانونية للعمال التي فرضتها هذه المواثيق والتشريعات لا تمنعان بأي حال من الأحوال من تقرير حماية خاصة للمرأة العاملة تتفق مع طبيعتها وتكوينها الجسماني، ومع ظروفها الخاصة ووظيفتها الاجتماعية التي جبلها الله عليها باعتبارها أم ، فالمرأة لها من الخصائص الذاتية والتكوين الجسماني ما يستدعي إرساء بعض القواعد ، واتخاذ بعض التدابير الكفيلة بحمايتها في العمل بغية المحافظة عليها كإنسان وكعنصر أساسي له مساهمته الاقتصادية في التنمية الوطنية (١) .

كما أنه من المسلم به أن التكوين الطبيعي للمرأة يختلف اختلافاً بيئياً عن التكوين الطبيعي للرجل (٢) ، وهو أمر لا يمكن إنكاره ، هذا فضلاً عن الدور الذي تلعبه الظروف الاجتماعية والقيم الأخلاقية المحيطة بالمجتمع الذي تعيش فيه المرأة في تطلب وضع خاص لها (٣) الأمر الذي يستلزم المحافظة على القيود التي فرضتها المواثيق الدولية والتشريعات المقارنة على عمل المرأة وبصفة خاصة ما يتعلق منها بحظر عملها في الأعمال الشاقة والخطرة وكذلك الأعمال الضارة بالمرأة فضلاً عن حظر عمل المرأة ليلاً .

- ١ . عدنان العابد و د . يوسف الياس - مرجع سابق - ص ١٠٦ ، محمد جلال مراد - الوضع الراهن لقوة العمل النسائية في الوطن العربي - بحث مقدم لمؤتمر التخطيط لإدماج المرأة في عمليات التنمية في العالم العربي - مرجع سابق - ص ٢٤ ، ص ٢٥ .
- ٢ . وتؤكد الدراسات الفسيولوجية وجود عدد من الفروق بين الرجل والمرأة ، فطول المرأة يقل عن طول الرجل في المتوسط بمقدار ١٦ ٪ ، كما يقل وزنها عن وزن الرجل بمقدار ١٥ ٪ ، هذا فضلاً عن أن الجهاز العضلي لها أضعف من نظيره لدى الرجل إذ يقل عنه بمقدار ٤٥ ٪ في المتوسط ، ليس ذلك فحسب وإنما هناك اختلاف بينهم في أبعاد الجسم أثناء الوقوف أو الجلوس وأطوال الأذرع والأرجل ، الأمر الذي يعرض المرأة للعديد من المخاطر ، والأمراض عند الاشتغال بالأعمال الخطرة والشاقة ، كأمراض الرئة والالتهابات الجلدية وغيرها ، كما أن وقوف المرأة على الأقدام مدة طويلة يعرض المرأة لأن تصاب بالدوالي وتفلطح القدم وسقوط أحشاء الحوض ، علاوة على ما سبق فإن المرأة تتعرض لأنواع من التعب لا يتعرض له الرجل مثل العادة الشهرية ، والتي بلا شك تؤثر على كيان المرأة الجسماني والنفسي فتحدث لديها الشعور بالضيق والقلق والاضطراب وتعكر المزاج ، كما تؤدي إلى هبوط واضح في الجسم ، راجع تفصيلاً أ . د أحمد حسن البرعي - مرجع سابق - ص ١٤١ ، د . أحمد زكي بدوي - مرجع سابق - ص ٥١ ، ص ٥٢ ، علي العكس من ذلك أكدت منظمة العمل الدولية في تقرير لها عن المساواة بين الجنسين في الصحة والأمان أن المرأة لا تختلف بيولوجياً عن الرجل فهي تتساوى مع الرجال متوسطي القوة ، ليس ذلك فحسب وإنما هناك من النساء من هن أشد قوة من الرجال . راجع تفصيلاً

ILO – Gender Issues in Occupational Safety and Health – op . cit ، Http://
www.ilo.org/public/english/bureau/gender/osh/index.htm

- ٢ . صلاح محمد دياب - مرجع سابق - ص ٩٠ ، د . طلبة وهبة خطاب - مرجع سابق - ص ١٤٤ ، محمد داود الزبيدي - مرجع سابق - ص ٩٠ ، أ . د محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص ١٥٢ .

المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

- ١ - د. أحمد حسن البرعي. مستويات العمل العربية والدولية في مجال المرأة العاملة. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن الحادي والعشرون. ٢٩ - ٣٠ مايو ١٩٩٥. الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. مطابع الجامعة العمالية. ١٩٩٨.
- ٢ - د. أحمد رشاد - التنظيم القانوني لعمل المرأة في القانون المصري والمقارن - رسالة دكتوراه - جامعة القاهرة - طبعة ٢٠٠٥.
- ٣ - إلهام غسال. مساهمة المرأة العربية في عملية التنمية. التحديات والطموح. بحث مقدم للمؤتمر الأول لقمة المرأة العربية ١٨ - ٢٠ نوفمبر ٢٠٠٠ - البحوث والدراسات.
- ٤ - تيسير أحمد الزغبى. الجامع المتين للأنظمة والقوانين. الطبعة الأولى. الجزء الأول. ١٩٩٧. ص ٨٣٣، مركز القانون السوري. المركز القانوني للمرأة في قانون العمل الأردني.
- ٥ - سعيد عبد العليم. مستويات العمل الدولية و المرأة العاملة. بحث مقدم إلى مؤتمر المرأة العاملة ودورها في التنمية. ٢٨ - ٣٠ ديسمبر ١٩٨٥. الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- ٦ - د. محمد أحمد إسماعيل. حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية - السنة ١٥ - عدد يوليو ٢٠٠١.
- ٧ - محمد خالد - المرأة العاملة - تحديات الواقع والمستقبل. طبعة ١٩٩٩.
- ٨ - د. نبيلة إسماعيل رسلان - عقد العمل - طبعة ١٩٩٨ - ١٩٩٩.
- ٩ - نزار كاظم. تشريع العمل في العراق واتفاقيات العمل العربية والدولية. بحث مقدم للحلقة الدراسية لتشريع العمل. مكتب العمل العربي. بغداد. من ١٨ : ٢٢ ديسمبر ١٩٧٧.
- ١٠ - د. يوسف الياس. محاضرات في قوانين العمل العربية. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ١١ - مؤتمر العمل الدولي - التقرير السادس - الدورة ٩٨ لسنة ٢٠٠٩ - الطبعة الأولى.
- ١٢ - مؤتمر العمل الدولي. الدورة ٧٦ / ١٩٨٩. التقرير الخامس (١). العمل الليلي - الطبعة الأولى ١٩٨٨.
- ١٣ - مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧ / ٢٠٠٨ - التقرير الخامس - مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية - مكتب العمل الدولي - جنيف - الطبعة الأولى - ٢٠٠٨.
- ١٤ - مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩ - التقرير السادس - سياسات العمالة من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة - مكتب العمل الدولي - جنيف - الطبعة الأولى - ٢٠١٠.
- ١٥ - مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠ - التقرير السادس - الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة - مكتب العمل الدولي - جنيف - الطبعة الأولى - ٢٠١١.
- ١٦ - مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢ - التقرير الرابع - العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مكتب العمل الدولي - جنيف - الطبعة الأولى - ٢٠١٣.
- ١٧ - منشورات الأمم المتحدة. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. سلسلة دراسات عن المرأة

- العربية في التنمية . العدد ٢٣ . الأحكام المتعلقة بعمل النساء في التشريعات العربية .
١٨ - المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية . تقرير بعنوان تغير الوضع الاجتماعي للمرأة في مصر
المعاصرة . التقرير الأول . طبعة ١٩٧٤ .
١٩ - دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل . دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل . عربي .
إنجليزي . فرنسي . مدير عام منظمة العمل العربية - طبعة ١٩٩٢ .
ثانياً: منشورات منظمة العمل الدولية باللغات الإنجليزية والفرنسية:
1- ILO - ABC-of women workers' rights and gender equality-GENEVA
2 - Maryse Gaudier - The development of the women's question at
the ILO. 1919-1994 <http://www.ilo.org/public/English/bureau/inst/papers/1996/dp87/index.htm#toc>
3- C1 Convention sur la durée du travail (industrie). 1919
4- C6 Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie). 1919
5- C29 Convention sur le travail forcé. 1930 -
6- C 102 Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum). 1952
7- C156 Workers with Family Responsibilities Convention. 1981.
8- SUSAN BULLOCK - women and work - women & world development series - 1994
9- ILO - World Employment Report 1998-99 - World of work - No. 27.
December 1998 - Global financial crisis to hike world unemployment
"Grim and getting grimmer" <Http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/index.htm>
10- ILO - Report of the Director - General: Decent Work - 87th Session"
Geneva. June 1999 - <Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
11- ILO - The context: Female labour, night work and global industrialization - I. Women workers' protection : Aims, problems and trends
12- ILO - C003 Convention sur la protection de la maternité . 1919
<Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c003>
13 - ILO - C004 Convention sur le travail de nuit (femmes) 1919 .
<Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c004>.
14 -ILO - Working Towards Gender Equality - Gender Issues in Occupational Safety and Health <Http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/osh/index.htm>

15 - VALENTINA FORASTIERI - International Labour Office - on Women Workers and Gender Issues - on Occupational Safety and Health - Geneva. 2000-[Http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/womenwk.htm#key](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/womenwk.htm#key).

16 -ILO - c45 Convention des travaux souterrains (femmes). 1935 [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c45](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c45)

17- ILO - c13 Convention sur la céruse (peinture). 1921 [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c13](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c13)

18 - ILO - Ratifications : by country or by Convention - Texts of the Conventions - Convention - 013 - [Http://www.ilo.org/ilolex/French/cv-lste.htm](http://www.ilo.org/ilolex/French/cv-lste.htm) .

19-ILO - c127 Convention sur le poids maximum. 1967 [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c127](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c127)

20- ILO - Ratifications : by country or by Convention - Texts of the Conventions - Convention - 127 - [Http://www.ilo.org/ilolex/French/cv-lste.htm](http://www.ilo.org/ilolex/French/cv-lste.htm).

21- ILO - c136 Convention sur le benzène. 1971 [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c136](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c136)

22- ILO - Ratifications : by country or by Convention - Texts of the Conventions - Convention - 136 - [Http://www.ilo.org/ilolex/French/cv-lste.htm](http://www.ilo.org/ilolex/French/cv-lste.htm)

23- ILO - Recommandation sur le saturnisme (femmes et enfants). 1919 - R4 [Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r4](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r4).

24 - ILO - Recommandation sur la protection contre les radiations. 1960 - 114

[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r114](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r114)

25- ILO - Recommandation sur le poids maximum. 1967-128

[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r128](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?r128)

26 - ILO - Anatomy of a prohibition - ILO standards in relation to night work of women in industry - Chapter 2 - [Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c2.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c2.htm)

27 - ILO- Conventions on the night work of women - and the principle of equal treatment - chapter 4 .

[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-)

c4.htm.

28 - The context: Female labour, night work and global industrialization - I. Women workers' protection: Aims, problems and trends - Chapter 1

[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1).

29 - ILO- A compendium of national law and practice - I. The prohibition of night employment - Chapter 3 - [Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c3.htm).