

الحماية القانونية لعمل المرأة في الفقه والقانون

Legal Protection for Women's Work in Jurisprudence and Law

د. علي حسين الجيلاني حسين

أستاذ مشارك- كلية القانون- جامعة الجزيرة السودان

Aljeilani2014@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/01/30

تاريخ القبول: 2021/12/22

تاريخ الاستلام: 2021/08/10

المخلص:

تهدف الدراسة إلى تناول حق المرأة في العمل وفقاً لما أقرته المواثيق الدولية والتشريعات المعاصرة، وبحث الجوانب الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة، بالإضافة إلى دراسة وتقييم الحماية التي يوفرها القانون لهذا الحق وحمايتها من المخاطر التي قد تتعرض لها.

توصلت الدراسة إلى أنه في ظل تنامي الانتهاكات التي يتعرض لها حق المرأة في العمل، والمخاطر التي تتعرض لها، تحركت العديد من المنظمات الدولية إلى إقرار العديد من الأحكام التي تحمي المرأة وحقوقها في العمل.

الكلمات المفتاحية: المرأة، العمل، مبدأ المساواة، الحماية القانونية، مخاطر العمل،

Abstract:

This study aimed to addressing of women's right to work as approved by international conventions and contemporary legislation, and to research the social aspects related to women's work, in addition to studying and evaluating the protection provided by law to women's right to work and protecting them from the risks that they may be exposed.

The study concluded that in light of the increasing violations of women's right to work, and the risks they face in the field of work, many international organizations moved to adopt many provisions that protect women and their right to work.

Keywords: women, work, Equality principle, legal protection, work risks,.

المؤلف المرسل: د. علي حسين الجيلاني حسين، الإيميل: aljeilani2014@mail.com

مقدمة

الحق في العمل من حقوق الإنسان الأساسية أقرها القانون وفرض لها الحماية، ولكن الواقع أن حق الإنسان في العمل قد تشوبه الكثير من الجوانب الأخرى- الاجتماعية والاقتصادية والسياسية- حيث تؤثر فيه وتتأثر به، ولعل من أهم فئات المجتمع التي تناولتها كتب الفقه بالشرح والتحليل هي فئة (النساء)، وذلك لاعتبارات عديدة شكلت في مجملها تباين في الآراء واختلاف في وجهات النظر، كما أن نصوص التشريعات هي الأخرى تصدت إلى إقرار هذا الحق وتنظيمه وحمايته.

إن الحماية القانونية لعمل المرأة في التشريعات تبدأ انطلاقاً من تمتعها بكافة الأطر الحامية للعمال بصورة عامة، بالإضافة إلى الكثير من التشريعات التي تصدر وتطرح فرضية أن المرأة أضعف من الرجل وتحتاج إلى الحماية في مواجهة بعض أصحاب الأعمال ومن بعض المهام، بل حتى من نفسها، وتشتمل هذه التشريعات على رؤية معينة للمرأة تعتبرها أمماً أو زوجة أو بنتاً أو أختاً، وفي كل حالة تحتاج إلى قدر من الحماية لخصوصية وضعها في المجتمع بجانب التكوين الطبيعي للمرأة، ودورها في الأسرة، والإنجاب وتربية الأطفال ورعاية المنزل وغيرها من المهام التي تؤديها المرأة بجانب ما تقوم به من الالتزامات الملقاة على عاتقها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تناول حق المرأة في العمل وفقاً لما أقرته المواثيق الدولية والتشريعات المعاصرة، وبحث الجوانب الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة، بالإضافة إلى دراسة وتقييم الحماية التي يوفرها القانون لحق المرأة في العمل وحمايتها من المخاطر التي قد تتعرض لها أثناء العمل.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- 1/ أن حق المرأة في العمل من الحقوق الأساسية التي أقرتها المواثيق والاتفاقيات الدولية والداستاتير والقوانين في مخلف بلدان العالم.
- 2/ أن التشريعات المعاصرة قد فرضت حماية قانونية لحق المرأة في العمل وذلك عبر عدة آليات تحفظ لها هذا الحق وتمنع من انتهاكه أو الانتقاص منه.
- 3/ أن هناك عدة مخاطر قد تتعرض لها المرأة وهي تمارس حقها في العمل فرض لها القانون الحماية اللازمة لحمايتها من هذه المخاطر.

المنهج المتبع:

ينتهج الباحث المنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي التحليلي مع المنهج التاريخي والرجوع إلى المصادر الأصلية في الفقه القانوني، والمقارنة كلما كانت هناك ضرورة. مشكلة الدراسة:

يمكن صياغة مشكلة البحث في الإجابة عما هي الحماية القانونية لحق المرأة في العمل في الفقه والقانون؟
هيكلية الدراسة:

المحور الأول: حق المرأة في العمل.

المحور الثاني: الحماية القانونية لحق المرأة في العمل.

المحور الثالث: الحماية القانونية للمرأة ضد مخاطر العمل.

المحور الأول: حق المرأة في العمل:

أجرى الإنسان في العصر البدائي أول تقسيم للعمل البشري: بين الرجل والمرأة، الرجل ساد في الخارج، وسادت المرأة في البيت وحواشيه، ومع أن الخارج يعني لنا الطبيعة والمجتمع، فإنه يبدو أن المرأة عموماً هي التي بدأت الحضارة في مسيرة البشرية، فعندما كان الرجل يغلب على عمله الصيد والقنص، كانت المرأة أكثر انشغالاً بالتقاط الثمار البرية، وبحكم طبيعة عملها الرئيسي كانت أقرب إلى أن تبدأ الشكل الأولي من المزرعة حول المسكن، ثم يحكم كونها أكثر تواجداً في المسكن أو القرب منه، فإنها كانت أولى بالعناية بالحيوانات الصغيرة المأسورة، وهذا هو الشكل الأولي لتدجين الحيوانات، فيما بعد ظهر أن نشاطي الرعي والزراعة أكثر إنتاجية من نشاطي الصيد والتقاط الثمار. فبدأت البشرية تزداد اعتماداً عليهما، ومن المنطقي أن عصر الأمومة الذي سيطرت فيه المرأة على المجتمع البشري، قد ارتبط بهذه البداية النسوية للحضارة، لكن الذي حدث بعدئذٍ أن الرجل احتكر السلطة على هذين النشاطين الحضاريين، وتحولت المرأة إلى فلاحه أو راعية مساعدة في البيت وحوله، إلى جانب مهامها في أعمال البيت وتربية الأطفال¹.

تزايد الاتجاه لتعريف العمل باعتباره تبادلاً للشغل في مقابل الأجر في إطار السوق، ونتيجة لذلك فإن العديد من الأنشطة الهامة بالنسبة لتطور المجتمع لا تعتبر (عملاً) ونجد أن أنواع الأعمال التي تقوم بها النساء إما ألا تعطى قيمة اقتصادية على الإطلاق أو يجرى تقييمها باعتبارها في مستوى

¹ بو علي ياسين، أزمة المرأة في المجتمع الذكوري العربي، دار الحوار للنشر والتوزيع، اللاذقية، دت، ص 108.

أقل من مستوى الأعمال التي يؤديها الرجال، وهناك أعمال تعتبر من الأعمال التي تقوم بها النساء بالتحديد وتسمى الأعمال النسائية، مثل تربية الأطفال ورعاية الأسرة والمريض وكبار السن، ورعاية المنزل، والقيام بالزراعة اللازمة لاحتياجات الأسرة والقيام بالأعمال التطوعية والتنظيم السياسي المحلي، كما تعطي النساء أيضاً في القطاع غير الرسمي فضلاً عن عملهن في القطاع العام الرسمي¹. وان الواقع الاجتماعي أبعد المرأة تماماً عن أي دور في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وبالتأكيد أثر على تربية الأولاد وعلى مسيرة التطور الحضاري والاجتماعي للمجتمع، وكان لا بد أن توضع خطة عملية مدروسة تحدث تحولاً ملموساً في قيم المجتمع ومفاهيمه، وفي طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة حتى تأتي جدلية الحياة بحقائق جديدة أكثر إصلاحاً للمرأة والمجتمع البشري الذي يتقبله المجتمع، وان هذا التحول لعب دوراً هاماً في تغيير نمط التفكير الاجتماعي بالشكل الذي فتح الأبواب على مصرعها لتغيير النظرة تجاه المرأة بحيث كان هدف تحرير المرأة العربية من القيود الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية البالية هي مسألة مبدأ لا بد منها، ومن هنا كان تحقيق المشاركة الفعالة للمرأة العربية يقتضي وضع التشريعات والقوانين اللازمة لإعطاء المرأة الأهمية الكاملة في مركزها وحقوقها القانونية².

في حين كان الغرب إلى وقت قريب لا يعترف للمرأة بالحق في العمل وحين منحها حق العمل مع بداية الثورة الصناعية كان ذلك لاستغلالها حيث كانت تتقاضى من الأجر نصف ما يتقاضاه الرجل وظل الأمر كذلك حتى نهاية الحرب العالمية الثانية. فبعد كل من الحربين العالميتين منحت عدة دول النساء الحق في الانتخاب وحق تولى الوظائف العامة كمكافأة لهن على خدماتهن أثناء الحرب، ففي هولندا منحت النساء الحق في شغل الوظائف العامة سنة 1915م³.

تتابعت الدول فيما بعد وضمنت دساتيرها النص على حق المرأة في العمل ولعل النظام الأساسي للجماهيرية الليبية كان أكثر عمقاً في معالجته لهذا الأمر، فقد سلك اتجاه يكاد يكون يغاير معظم الاتجاهات الحالية فقد ورد في الكتاب الأخضر عن العمل: (أن المرأة التي يعتقد البعض - بما فهم هي - أنها تمارس العمل بمحض إرادتها فهي ليست كذلك في حقيقة المر إذ أنها لا تقوم بذلك إلا

¹ آمال عبد الهادي ، حقوق النساء من العمل المحلي إلى التغيير العالمي، دن، ص203.

² د. مصطفى عوفي، المرأة والقانون، مجلة الأحياء، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر- باتنة، العدد التاسع، ص288.

³ د. محمد سلام زناتي، حقوق الإنسان مدخل تاريخي، 1987م، ص218.

لأن المجتمع المادي القاسي وضعها في ظروف قاهرة ولا سبيل لها إلا أن تخضع لظروف ذلك المجتمع وهي تعتقد أنها تعمل بحرية، أنها ليس حرة أمام قاعدة أنه لا فرق بين الرجل والمرأة في كل شيء) 1. تتمتع المرأة عموماً بحقوق في مختلف الصكوك الدولية العالمية والإقليمية، من خلال ميثاق الأمم المتحدة الذي يعد أول صك يذكر تساوى المرأة مع الرجل بصياغة واضحة ومحددة، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعترف بالحقوق المتساوية لجميع أعضاء الأسرة البشرية، إلى جانب مختلف الاتفاقيات والإعلانات الخاصة بالمرأة، وتعتبر اليوم مكانة المرأة معياراً مهماً يوضح درجة تقدم أي مجتمع، وقيام حركة تفاعله مع معطيات العصر الحديث، بكل ما يحمله من قيم ومبادئ حيث تزايد في العقود الأخيرة الحديث عن دور المرأة وضرورة تحقيق تمكينها ، ما جعل الهيئات والمنظمات الدولية تتسابق من أجل عقد المؤتمرات والقمم للمناداة بضرورة إشراك المرأة في التنمية لأنها تشكل نصف قوة المجتمع، وتعطيل هذه القوة يعنى اختزال نصف موارد المجتمع وتجميدها 2.

ويمثل (الموقف الإيجابي) أو (التمييز الإيجابي) الذي تبنته بوضوح لجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان أحد التدابير الخاصة بإزالة العوائق أمام مشاركة النساء في العمل، وقد أكدت لجنة حقوق الإنسان عام 1989 أن الحكومات ملتزمة باتخاذ موقف إيجابي لتأكيد التمتع الإيجابي بالحقوق، كما تطرح اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أيضاً موقف إيجابي طالما كانت الخطوات المتخذة مؤقتة، وهذا يعنى انه من اجل تصحيح التمييز التاريخي يتأتى على الحكومات وأصحاب الأعمال اتخاذ خطوات إيجابية لتوظيف النساء 3

نصت المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: (لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دونما تمييز من أي نوع، لاسيما التمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الرأي سياسياً وغير سياسياً أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر) 4.

¹ معمر القذافي، الكتاب الأخضر، مطابع الشروق، القاهرة- بيروت، الطبعة الخامسة عشر، 1991م، ص 147.

² نجيبه بادي بوقميحة، التمكين القانوني للمرأة في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية- جامعة زيان بن عاشور بالجلفة- الجزائر، المجلد الخامس- العدد الثالث، سبتمبر 2020، ص 191.

³ آمال عبد الهادي ، حقوق النساء من العمل المحلي إلى التغيير العالمي، مرجع سابق، ص 211.

⁴ المادة (2) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م.

بينما أكدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز لسنة 1979م على ضرورة اتخاذ الدول جميع التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل على أساس المساواة بين الرجل والمرأة وقد فرضت خطة عمل- بكين- لعام 1995م على الحكومات اتخاذ مجموعة من التدابير لتعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة ومن هذه التدابير سن وتنفيذ تشريعات تكفل حقوق المرأة والرجل في الحصول على أجر متساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية واعتماد وتنفيذ قوانين لمكافحة التمييز القائم على أساس الجنس في سوق العمل وفي التعيين والترقية¹.

منظمة العمل الدولية لعبت دوراً كبيراً في إرساء المبادئ المتعلقة بعمل المرأة، حيث توالت الاتفاقيات الصادرة عنها، وكان عدد من هذه الاتفاقيات يتناول الأحكام الخاصة بتنظيم عمل المرأة وترسي مبادئ المساواة في العمل بين الرجل والمرأة وعدم تمييز المرأة في حق العمل أو الحقوق الناتجة عنه، بجانب حرصها على التمييز الإيجابي للمرأة باعتبار وضعها الخاص.

وقد صدرت الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة بعد انعقاد مؤتمر العمل العربي في دورته الخاصة في الإسكندرية عام 1976م منطلقاً من أن التحرر الاقتصادي هو دعامة التحرر السياسي وبما أن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الاقتصادي عن طريق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة، وحيث أن المرأة تمثل نصف هذه القوى وضرورة إسهام الأيدي العاملة النسائية في التنمية وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل فلا بد من توحيد ظروف وشروط العمل للعمال سواء كانوا رجالاً أم نساء، حيث جاء في الاتفاقية ضرورة المساواة بين المرأة والرجل في كافة مجالات العمل، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي، كما نصت على ضمان مساواة الرجل والمرأة في كافة ظروف وشروط العمل ومنح المرأة العاملة الجر المماثل لأجر الرجل في العمل المماثل².

أما عن عمل المرأة في الإسلام فنجد أنه يرفع قيمة المرأة ويجعلها شريكة الرجل في الحقوق والواجبات، فهو أعلى منزلة المرأة واعتبرها أختاً للرجل، وشريكة له في حياته، هي منه وهو منها، قال تعالى: (بعضكم من بعض)، وقد اعترف الإسلام للمرأة بحقوقها الشخصية كاملة وبحقوقها المدنية كاملة كذلك وبحقوقها السياسية كاملة أيضاً، وعاملها على أنها إنسان كامل الإنسانية له حق وعليه

¹ إعلان ومناهج عمل بجين المنبثق عن المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، سبتمبر 1995م، الفقرة 165.

² راجع الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة لسنة 1076م.

واجب، يشكر إذا أدى واجباته ويجب أن تصل إليه حقوقه، والقرآن والأحاديث فياضة بالنصوص التي تؤكد هذا المعنى وتوضحه¹.

إذا كان الإسلام قد جعل الرجل هو المسئول عن الأسرة بالإنفاق عليها وتوفير متطلباتها المالية فإن المرأة ليست في حاجة إلى العمل إلا عند الضرورة²، كقاعدة عامة، ذلك لأن الأصل هو استقرار المرأة في بيتها لرعاية الأسرة (زوجها وأبنائها) وألا تخرج إلا لحاجة تقتضيها أو لضرورة قائمة³. وما شرع ذلك إلا لأجل راحة المرأة والحفاظ عليها والشفقة بها والبعد عن مزاحمة الرجال حتى تعيش عيشة مكرمة يراها الأب ويوفر لها الحياة الكريمة قبل زواجها ويتولي الزوج هذه العناية وتلك الرعاية بعد زواجه منها فهي في جميع مراحل حياتها مصانة ومقدرة ومحترمة⁴.

في السودان نجد أن الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019م نصت على حقوق المرأة في المادة (49) والتي جاء فيها:

1/ تحمي الدولة حقوق المرأة كما وردت في الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي صادق عليها السودان.

2/ تكفل الدولة للرجال والنساء الحق المتساوي في التمتع لكل الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية بما فيها الحق في الأجر المتساوي والمزايا الوظيفية الأخرى⁵

كما أن الوثيقة الدستورية جعلت من قضية ضمان حقوق النساء أحد مهام الفترة الانتقالية التي تمتد لمدة ثلاث سنوات، حيث نصت في المادة (8) على الآتي:

(تلتزم أجهزة الدولة في الفترة الانتقالية بإنفاذ المهام الآتية:

7/ ضمان وتعزيز حقوق النساء في السودان في كافة المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية

ومحاربة كافة أشكال التمييز ضد المرأة، مع مراعاة التدابير التفضيلية في حالي السلم والحرب⁶.

وتكمن أهمية النص الوارد في الوثيقة من حيث أنه أقر جميع الحقوق الواردة في

الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي صادق عليها السودان، يأتي في مقدمتها ميثاق الأمم المتحدة

¹ حسن البناء، المرأة المسلمة، دار الكتب السلفية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1407هـ، ص7.

² د. شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاته القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001م، ص108.

³ د. خيرى أبو العزائم فرجاني، حقوق المرأة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والنظم المعاصرة، دن، ص88.

⁴ د. أحمد عيسوى، أحكام الأسرة في التشريع الإسلامي، دار النهضة العربية، القاهرة، دت، ص292.

⁵ الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019م، المادة (49).

⁶ الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019م، المادة (7/8)

والإعلان العالمي لحقوق الإنسان بجانب العهدين الدوليين، وغيرها من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، كما أنها بلا شك قد تضمنت الكثير من الأحكام الخاصة بحق العمل، والحقوق المرتبطة به، بجانب إقرارها الصريح لمبدأ التمييز الإيجابي للمرأة بمراعاة الجوانب التفضيلية التي توفر لها الحماية في جميع الأحوال.

المحور الثاني: الحماية القانونية لحق المرأة في العمل:

يترتب على مبدأ المساواة المهنية بين الرجل والمرأة والدخول إلى سوق العمل أن تلتحق المرأة بمنصب العمل وتتمتع بذلك بكامل حقوقها الناتجة عن منصب العمل الذي يجب أن يتضمن على مجموعة من المعايير والعناصر الأساسية وانتظام العمل من حيث مدة عقد العمل وشروطه والأجر المناسب والعدل، إلى جانب توفير الحماية الاجتماعية والتمثيل النقابي وإمكانية التقدم في العمل والترقية المهنية وغيرها وهي الحقوق الأساسية المقررة للعمال بموجب المعايير الدولية للعمل¹.

صدر من منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات بشأن المرأة العاملة، وكان الهدف منها تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الأعمال التي يمارسها أولها الاتفاقية الخاصة بتشغيل النساء أثناء الليل، وقد صدرت هذه الاتفاقية بناء على مؤتمر انعقد بواشنطن سنة 1919م، بناء على دعوة من الولايات المتحدة الأمريكية، وتنص هذه الاتفاقية على عدم جواز تشغيل المرأة من أي سن أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة، وعندما يتناول العمل مواداً في دور التجهيز وكانت عرضة للتلف السريع وان لا بد من العمل الليلي للمحافظة عليها فإن هذا يشمل الرجال دون النساء².

الاتفاقية الخاصة بشأن تساوي أجور العاملين والعاملات عند تساوي العمل لسنة 1951م، تناولت أحكاماً تتعلق بتحديد معدلات الأجور بقدر ما تسمح به الطرق لتدعيم تطبيق مبدأ التساوي في الأجر بين العمال والعاملات عند قيامهم بعمل مكافئ كما وتقر الاتفاقية الأساليب التي

¹ محمودي سماح- بوحميده عبد الكريم، حماية حقوق المرأة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، العدد (14) جوان، 2020م، ص188.

² لور مغيزل، المرأة في التشريع اللبناني في ضوء الاتفاقيات الدولية، معهد الدراسات النسائية في العالم العربي، بيروت، 1985م، ص294.

تتبع في هذا التقويم عن طريق السلطات المختصة بتحديد معدلات الأجور أو الأطراف المتعاقدة إذا كانت معدلات الأجرة محددة باتفاقيات جماعية¹.

طبيعة الأجر تستوجب النظر إليه من ثلاث جوانب، الأول هو الجانب القانوني الذي يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل الذي يفرض الاتفاق الصريح أو الضمني على مبلغ الأجر، والثاني هو الجانب الاقتصادي حيث يشكل احد العناصر الأساسية التي تدخل في تكوين سعر تكلفة الإنتاج مما يحتم عند تحديد الأجور الحرص على تحقيق التوازن فيما بين العناصر الإنتاجية للمحافظة على القدرة الشرائية للعامل، أما الجانب الثالث فيتمثل في الجانب الاجتماعي إذ يمثل المورد الأساسي والوحيد لمعيشة العامل وأسرته²

ولا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين قدموا تصديقاتهم عليها لدى مكتب العمل الدولي.

نصت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979م في المادة (11) منها

الآتي:

(1/ تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة نفس الحقوق لاسيما:
أ/ الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف فيه.

ب/ الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف.

ج/ الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

د/ الحق في المساواة أمام الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

¹ المواد (2 - 3 - 4) من اتفاقية تساوى الأجور لسنة 1951م.

² بشير هفي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2001م، ص133.

هـ/ الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض والشيخوخة، وأي شكل من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

و/ الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

2/ توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

أ/ لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

ب/ لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية.

ج/ لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

د/ لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

3/ يجب أن تستعرض التشريعات المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء¹.

وقد حرصت الاتفاقية على حث الدول الأطراف على اتخاذ كل التدابير اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل الذي كان من أكثر المجالات التي يبدو فيها التمييز ضد المرأة واضحاً في دول كثيرة، وذلك من أجل كفالة حقها على أساس مساوي للرجل، لاسيما حقها في التمتع بنفس فرص التوظيف، وفي المقابل لها الحق في اختيار المهنة التي تناسبها، ويستتبع ذلك ضمان حقها في الترقية، والأمن في وظيفتها، كما لها الحق في الأجر، ولها الحق في الضمان الاجتماعي في الحالات التي تكون فيها غير قادرة على العمل، والعطلة مدفوعة الأجر².

حيث منعت الاتفاقية أي تمييز أو فصل أو استبعاد على أساس الأصل أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي أو النشأة القومية أو الأصل الاجتماعية من شأنه الإخلال بتكافؤ الفرص في العمالة بين الرجل والمرأة كما نصت الاتفاقية على ضرورة المساواة في المعاملة والفرص بالنسبة

¹ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979م، المادة (11).

² نجيبه بادي بوقميحة، التمكين القانوني للمرأة في الجزائر، مرجع سابق، ص 195.

للعاملة والمهن والقضاء على أي تفرقة بين الرجل والمرأة وضرورة تعاون المنظمات وأصحاب الأعمال والعمال والهيئات لتفعيل ذلك وضرورة إصدار تشريعات قانونية أو تعديل أي إجراءات لا تتلاءم مع هذه السياسة¹.

كما أن المرأة لها الحق في الراحة والعطل القانونية، حيث يعد حق العمال في الراحة حقاً ثابتاً تقر به معظم التشريعات العمالية الحديثة الدولية والوطنية منها، نظراً لما ينطوي عليه هذا الحق من تجديد في الطاقة العملية ويعطي العامل راحة نفسية وجسدية من شقاء العمل، كما تمكنه من الاستمتاع بوقته على المستوى الاجتماعي، حيث تستفيد المرأة العاملة من عدة عطلات وإجازات منها الإجازات العادية التي يستفيد منها كافة العمال كالإجازة الأسبوعية والشهرية، ومنها الإجازات الاستثنائية كإجازة الوضع وإجازة الأمومة أو إجازة المرأة المعتدة، وهي نوع من الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة.

المحور الثالث: الحماية القانونية للمرأة ضد مخاطر العمل:

لا يمكن إنكار أن التكوين الطبيعي للمرأة يختلف عن تكوين الرجل²، وكذلك لا يمكن أن نتجاهل أن الثقافات والقيم الأخلاقية في مجتمعاتنا العربية تنظر إلى المرأة نظرة تختلف عن نظرتها إلى الرجل، وقد أستتبع ذلك ضرورة وضع أحكام خاصة بالنساء العاملات، لذلك نجد أن القوانين تمنع تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً أو تكون شاقّة عليهن، أو منعهن من العمل في العديد من الأعمال، منها العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وصناعة المفرقات .

يقال، إن التقسيم الجنساني للعمل جاء عفويا، على أية حال كان عمل الرجال في الخارج يعرضهم جسماً وذهنياً ونفسياً للصدام مع الطبيعة أكثر مما يعرض المرأة، وحتى عندما كانت المرأة تساعد زوجها الراعي أو الفلاح في تربية الحيوان والزراعة، فإن احتكاكها مع الطبيعة لم يكن من نوعية احتكاك الرجل ومقداره، فالأعمال القاسية والخطرة والبعيدة والصعبة، بما فيها حل مشكلات العمل، كانت من اختصاص الرجل الفلاح أو الراعي، في حين لم تكن امرأة الفلاح أو الراعي لتبعد كثيراً ولا طويلاً عن البيت، من أجل الأعمال المنزلية التي تنتظرها، وفي مقدمتها تحضير الطعام والعناية بالأطفال، كما أنها لم تكن لتشغيل ذهنها كثيراً للتغلب على ما يواجهه العمل الزراعي والرعي

¹ المواد (2 - 3) من اتفاقية التفرقة العنصرية لسنة 1958م.

² د. أنور عبد الله ، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية ، مكتبة عين شمس ، د.ت ، ص85 وما بعدها .

من إشكاليات ومخاطر، بناءً عليه، إذا كانت المرأة قد بدأت الحضارة كاستثناس للطبيعة، فإن الرجل هو الذي فجّر الحضارة بإخضاع الطبيعة، يبدو أن الجنس البشري كان أمام خيارين لولوج باب الحضارة: الطريق النسواني المسامر، والطريق الرجالي المجابه، أظنه بدأ بالطريق النسواني، ولكنه سرعان ما حسم أمره لصالح الطريق الرجالي، طريق الصيد المقدام والمحارب، ولا طريق اللقطة المحاذرة والمستأنسة¹.

يقول الدكتور ألكسيس كارل " Alexes Caryl " : " على المرين أن يعتبروا الفروق الجسدية والعقلية بين الذكر والأنثى وما بين دورهما الطبيعيين، فبين الجنسين فروق لا يمكن أن تزول، ومن الواجب اعتبارها في بناء العالم المتمدن"².

إنّ المرأة في الغرب لم تنزل إلى ميدان العمل، إلاّ بعد أن أعرض الرجل عن سد حاجتها وتلبية رغباتها، فصارت مرغمة على العمل، ولو كانت تملك من الأمر شيئاً لما أقدمت على العمل³. لقد نتج عن عمل المرأة في الغرب، أن تفكّكت الأسرة، وتشرّد الأطفال، وارتفعت نسبة الطلاق، وكثرت الانحرافات والجرائم، ويقول جول سيمون " Jul Simon " : "النساء قد صرن الآن نساكات وطباغات.. ألخ، وقد استخدمتهن الحكومات في مصانعها، وبهذا اكتسبت بضعة درهيمات، ولكنهن في مقابل ذلك قد قوضن دعائم أمرهن تقويضاً"⁴ ، ويقول " أنا رورد " Anna Rourd : " ألا ليت بلادنا كبلاد المسلمين فيها الحشمة والعفاف رداء، ... أنه عار على بلاد الانجليز أن تجعل بناتها مثلاً للردائل بكثرة مخالطة الرجال، فمالنا لا نسعى وراء ما يجعل البنت تعمل بما يوافق فطرتها الطبيعيّة من القيام في البيت، وترك أعمال الرجال سلامة لشرفها"⁵.

ويقول الإمام حسن البنا: أن التفريق بين الرجل والمرأة في الحقوق إنما جاء تبعاً للفوارق الطبيعية، والتي لا مناص منها بين الرجل والمرأة، وتبعاً لاختلاف المهمة التي يقوم بها كل منهما، وصيانة للحقوق الممنوحة لكليهما، وقد يقال إن الإسلام فرّق بين الرجل والمرأة في كثير من الظروف والأحوال ولم يسو بينهما تسوية كاملة، وذلك صحيح، ولكنه من جانب آخر يجب أن يلاحظ أنه

¹ بو علي ياسين، أزمة المرأة في المجتمع الذكوري العربي، مرجع سابق، ص 108.

² د. محمد المبارك، الفكر الإسلامي الحديث في مواجهة الأفكار الغربية، د.ن، ص 175.

³ د. إبراهيم النعمة، العمل والعمال في الفكر الإسلامي، د.ن، ص 99.

⁴ د. مصطفى السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، مطبعة جامعة دمشق، دمشق، (1378هـ)، ص 176.

⁵ د. عبد الله علوان، عقبات الزواج، د.ن، ص 121.

انتقص من حق المرأة شيئاً من ناحية فإنه قد عوضها خيراً منه من ناحية أخرى، أو يكون هذا الانتقاص لفائدتها وخيرها قبل أن يكون لشيء آخر، هل يستطيع كائناً من كان أن يدعي أن تكوين المرأة الجسماني والروحي كتكوين الرجل سواء بسواء، وهل أحد كائناً من كان أن يدعي أن الدور الذي يجب أن تقوم به المرأة في الحياة هو الدور الذي يجب أن يقوم به الرجل ما دمنا نؤمن بأن هناك أمومة وأبوة، واعتقد أن التكوينين مختلفان وأن المهمتين مختلفان كذلك، وأن هذا الاختلاف لا بد أن يستتبع اختلافاً في نظم الحياة المتصلة بكل منهما، وهذا هو سر ما جاء في الإسلام من فوارق بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات¹.

إن مبدأ المساواة بين المرأة والرجل بمفهومه الفعلي لا يمنع من أن يخص المشرع المرأة العاملة بأحكام خاصة تماشي مع طبيعتها الفيزيولوجية والبدنية ومهمتها الحيوية والمتمثلة في إنجاب الأولاد والقيام على تربيتهم ورعايتهم لكي تستطيع بذلك القيام بأدوارها الاجتماعية والمهنية في نفس الوقت، وهذا التخصيص من المشرع يمثل الصورة الحقيقية والعادلة لمبدأ المساواة من خلال سن تشريعات ونصوص تعطيها بعض المزايا الإضافية وتحميها من الأخطار وتحميها كأم وكأنثى لها خصوصيتها.

إن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل فهي بحاجة إلى الرعاية والحماية في كل مراحل حياتها، ومن أهم مراحل حياة المرأة مرحلة الحمل والولادة، فالمرأة العاملة الحامل قد تتعرض إلى مخاطر متعددة الأمر الذي اوجب تدخل المشرع من أجل توفير الحماية اللازمة والضمانات القانونية لها خلال هذه الفترة من أجل التوفيق بين عملها ورعاية أسرتها².

الاتفاقيتين الخاصتين باستخدام النساء قبل الوضع وبعده، واتفاقية حماية الأمومة، حيث قضت الاتفاقية الأولى بعدم السماح بتشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية للوضع مع حقها في الحصول على مزايا مالية كافية تمكنها هي وطفلها من المعيشة في أحوال صحية طيبة عن طريق نظام واجب التأمين، كما أقرت حق المرأة في الرعاية الطبية المجانية والحق في إرضاع طفلها بعد الوضع أثناء ساعات العمل بمعدل ساعة خلال فترتي الراحة لها يومياً³.. أما الاتفاقية الخاصة

¹ حسن البناء، المرأة المسلمة، مرجع سابق، ص8.

² زيد محمود المقابلة، حقوق المرأة العاملة، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، دت، العدد (8)، ص16.

³ المواد (3 - 4 - 5) الاتفاقية استخدام النساء قبل الوضع لعام 1919م.

بحماية الأمومة لعام 1952م فإنها تعطي المرأة الحق في فترة إجازة الأمومة متى قدمت شهادة طبية لتحديد اليوم المحتمل للوضع وقد حدد الاتفاقية مدة إجازة الأمومة بحيث لا تقل عن (12) أسبوعاً بعد الوضع. كما أعطت الاتفاقية الحق للمرأة العاملة أثناء المرض الناجم عن الوضع، الحصول على إجازة إضافية قبل الوضع، أما بالنسبة لنفقات الولادة الخاصة بالمرأة العاملة فلا بد أن تندرج تحت (التأمين الاجتماعي الإلزامي) للنساء العاملات، أما النساء اللاتي لا يستوفين شروط استحقاق التأمين فقد كفلت لهم الاتفاقية بعدم جواز فصل المرأة من عملها أثناء فترة الإجازة¹.

وظالما اهتمت منظمة العمل الدولية بحماية الأمومة وذلك من خلال الاتفاقية رقم (3) بشأن استخدام النساء قبل الوضع لعام 1919م، والاتفاقية رقم (103) بشأن حماية الأمومة الصادرة في عام 1982م، إلى غاية مراجعتها عام 2000م.

يرجع أول اهتمام بعمل النساء ليلاً إلى منظمة العمل الدولية وذلك بالاتفاقية رقم (4) لعام 1919م بشأن عمل النساء ليلاً، ومما لاشك فيه أن العمل ليلاً يعد أشد إرهاقاً من العمل نهاراً، حيث كشفت الأبحاث العديدة التي تناولت انعكاسات العمل ليلاً على صحة العمال عن سببين رئيسيين يحدثان مخاطر صحية وهما اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية، خاصة بالنسبة للمرأة التي قد يعرضها العمل الليلي أيام دورتها الشهرية إجهاد زائد ما يجعل حاجتها للحماية أولى وأوجب من حاجة الرجال للحماية.

وقد حاولت مختلف التشريعات أن تضع في الاعتبار طبيعة المرأة العاملة وضعف قوتها البدنية وفطرتها الأنثوية وقدرتها الجسمانية والنفسية²، ولأن المرأة تتعرض لدى قيامها بالعمل أو بمناسبة ذلك لأوجه متعددة من المخاطر والإصابات، ومن المسلم به وجود بعض العمال التي تتطلب من الجهد ما يفوق طاقة النساء وقدرتهن، إضافة إلى الأعمال التي تشكل خطورة على صحة المرأة، وانطلاقاً من هذه الاعتبارات نظمت مختلف التشريعات الدولية والوطنية مسألة تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات التي تشكل خطورة على صحتها وسلامتها البدنية.

ومن بعض الأعمال التي يحظر تشغيل النساء بها لما تسببه من إصابات للعاملات بالأمراض المهنية ومن مخاطر على صحتهم، العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصلالات الرقص وصنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية والعمل تحت سطح الأرض في المناجم ومقالع المحاجر وجميع

¹ المواد (4 - 5 - 6) من اتفاقية حماية الأمومة (المعدلة) لسنة 1952م.

² محمد عبد الفتاح مهدي، الصحة النفسية للمرأة، دار الديمقراطية الجديدة، 2007م، ص114.

الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار والعمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية كصهر الرصاص وصناعة المواد المتفجرة، وهو ما اعتمده مؤتمر العمل الدولي في الاتفاقية رقم (42) بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية لعام 1934م¹.

وفي نفس الصدد عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (13) للعام 1921م بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء، والتي منعت تشغيل النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص، والاتفاقية رقم (119) لعام 1963م المتعلقة بالوقاية من الآلات، والاتفاقية رقم (115) لعام 1960م بشأن حماية العمال من الإشعاعات الأيونية، والاتفاقية رقم (170) لعام 1990م، بشأن المواد الكيميائية. والاتفاقيات الخاصة بالنساء العاملات صدر عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (45) لعام 1935م بشأن استخدام النساء تحت المناجم بمختلف أنواعها، كما صدرت كذلك التوصية رقم (4) بشأن حماية الأطفال والنساء من التسمم بالرصاص، وهذا حماية لصحة النساء من الصناعات الخطرة على صحتهن.

الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة لعام 1976م حددت الأعمال التي يحظر على المرأة القيام بها لحمايتها، وظروف العمل الخاصة بها من حيث ساعات العمل والدوام مع حقها في الحصول على إجازات خاصة للزوجين العاملين بنفس العمل، كما قررت الاتفاقية الضمانات الاجتماعية المتعلقة بالتأمينات الصحية، وجعلتها تمتد إلى زوجها وأسرته دون أن تشملها وحدها، وحددت مقدار الاستحقاقات المالية للمرأة عند الاستقالة².

والواقع أنّ التشريعات المعاصرة في الدول المتحضرة، تقر مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة من حيث فرص العمل وامتيازاته، وهذه المساواة يترتب عليها أن تخضع المرأة العاملة لجميع أحكام قانون العمل التي يخضع لها الرجل، ولكن مبدأ المساواة لا ينفي حقيقة أنّ المرأة أضعف قوة من الرجل، وأن هناك من الأعمال ما يتطلب مجهوداً عضلياً شاقاً لا تقوى المرأة على القيام به، إلى جانب أن طبيعة المرأة ووظيفتها كأم وربة أسرة، تقتضيان رعاية خاصة من الدولة، حتى لا يكون العمل خطراً على صحة المرأة وصحة الجيل الناشئ. وللاعتبارات الخاصة بالمرأة المتقدم ذكرها

¹ عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، البحرين، نوفمبر 2013م، ص 11.

² د. غازي صباريني، حقوق المرأة بين الإسلام والاتفاقيات الدولية والقانون الأردني، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حفة لخضر بالوادي الجزائر، العدد (2) يناير 2011م، ص 116.

نصت المادة(20) من قانون العمل " المتقدم ذكرها " على تحديد ساعات الراحة اليومية للنساء، بحيث لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة مدفوعة الأجر، بل أن المُشَرِّع نص صراحة كذلك على عدم جواز امتداد فترة العمل لخمس ساعات متصلة دون أن تتخللها فترة للراحة¹.

إنَّ الاتفاقيات الدوليَّة والإقليمية هي الأخرى لم تهمل هذا الموضوع، حيث نجد أن الاتفاقية العربيَّة بشأن المرأة العاملة لسنة (1976م)، قد نصت على عدد من الأحكام التي تتعلق بعمل المرأة، أهمها ما جاء في المادة (6) على " ظروف العمل وحماية المرأة حيث جاء فيها : (يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشَّاقة أو الضَّارة بالصِّحة أو الأخلاق التي يحددها تشريع الدولة)².

كما جاء في المادة (7) :

(لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة ، المقصود بالليل بما يتمشي مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة)³. كما أن قانون العمل لسنة (1997م) قد نص على " شروط استخدام النساء "، في المادة (19)، والتي جاء فيها :

(لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الخطرة، أو الأعمال التي تحتاج لمجهود جسماني كبير، أو المضرة بالصحة، كحمل الأثقال والأعمال، التي تؤدي تحت باطن الأرض أو الماء، وكذلك الأعمال التي تعرضهن للمواد السامة أو البرودة أو الحرارة التي تتجاوز الحدود المعقولة لتحمل النساء)⁴. أما مواعيد تشغيل النساء فقد وردت في المادة (20) من قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، والتي جاء فيها :

(1/ لا يجوز تشغيل النساء فيما بين العاشرة مساء والساعة السادسة صباحاً، ويستثنى من ذلك تشغيل النساء في الأعمال الإداريَّة والمهنيَّة والفنيَّة، أو أي أعمال للخدمات الاجتماعيَّة والصحيَّة .

¹ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، (2004م)، ص87.

² الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة لسنة (1976م)، المادة (6) .

³ الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة لسنة (1976م)، المادة (7) .

⁴ قانون العمل السوداني لسنة (1997م) ، المادة (19).

- 2/ على الرغم من أحكام البند (1) يجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع اللجنة، أن تسمح بالشروط التي تقرها، لأي فئة من النساء، بالعمل ليلاً تلبية للصالح العام.
- 3/ يجب ألا تقل فترات الراحة اليومية للنساء في مجموعها عن ساعة واحدة مدفوعة الأجر، ويجب أن تنتظم الفترات بحيث تمتد فترة الراحة لمدة نصف ساعة أو أكثر، ولا يجوز أن تمتد فترة العمل لخمس ساعات متصلة دون أن تتخللها فترة للراحة¹.

الخاتمة:

وتشمل النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

- 1- أن حق العمل من الحقوق الأساسية للإنسان، وقد أقرته المواثيق والاتفاقيات الدولية والديساتير الداخلية لمعظم البلدان، وأكدت على عدم التمييز فيه بسبب الجنس أو اللون أو العرق أو النوع أو أي سبب آخر، ولكن الواقع أن حق المرأة في العمل ظل يتعرض للكثير من الانتهاكات.
- 2- في ظل تنامي الانتهاكات التي يتعرض لها حق المرأة في العمل، والمخاطر التي تتعرض لها في ميدان العمل، تحركت العديد من المنظمات الدولية-وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة- إلى إقرار العديد من الأحكام التي تحمي المرأة وحققها في العمل.
- 3- أن حماية حق المرأة في العمل والمخاطر التي تعرض لها، أصبحت قاسماً مشتركاً في معظم تشريعات البلدان- إن لم تكن كلها- وقد أخذت دول العالم توالى المساواة في العمل أهمية كبيرة وبحيث أضحي ينظر إليها أحد معايير التقدم في المجتمعات.
- 4- هناك الكثير من الأحكام القانونية هدفت إلى تحقيق قدر من التمييز الإيجابي لحق المرأة وحمايتها من مخاطر العمل، وذلك لعدة اعتبارات يأتي في مقدمتها وضع المرأة ودورها في المجتمع والأسرة، بجانب التكوين الطبيعي للمرأة.
- 5- هناك العديد من الآليات الدولية والإقليمية والمحلية لحماية حق المرأة من الانتهاك أو الانتقاص بجانب حماية المرأة من مخاطر العمل، حيث كان لهذه الآليات إسهاماً كبيراً في إحراز تقدم ملموس في عدة مستويات.

¹ قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، المادة (20).

ثانياً: التوصيات:

- 1- السعي من جانب الهيئات الدولية والإقليمية والمحلية إلى الحفاظ على حق المرأة في العمل وحمايتها من مخاطره، وذلك عبر تفعيل الآليات التي تضمن ممارسة هذا الحق والحيلولة دون وقوع الانتهاكات في هذا الصدد.
 - 2- ضرورة فرض المزيد من الرقابة على جميع المستويات لتحقيق أكبر قدر من العدالة الاجتماعية في ممارسة حق العمل، والحرص على تفادي المخاطر التي تتعرض لها المرأة بسبب العمل.
 - 3- الاهتمام من جانب السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية في جميع البلدان بالتمييز الإيجابي للمرأة في ميدان العمل، بحيث يحفظ لها دورها في المجتمع والأسرة وإنجاب الأطفال وتربيتهم ورعايتهم.
- 4

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

- 1/ د. إبراهيم النعمة ، العمل والعمال في الفكر الإسلامي، د.ن.
- 2/ د. أحمد عيسوي، أحكام الأسرة في التشريع الإسلامي، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ت.
- 3/ آمال عبد الهادي ، حقوق النساء من العمل المحلي إلى التغيير العالمي، د.ن.
- 4/ د. أنور عبد الله ، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية ، مكتبة عين شمس ، د.ت.
- 5/ لور مغيزل، المرأة في التشريع اللبناني في ضوء الاتفاقيات الدولية، معهد الدراسات النسائية في العالم العربي، بيروت، 1985م.
- 6/ بشير هفي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، جسر للنشر والتوزيع، 2001م.
- 7/ بو علي ياسين، أزمة المرأة في المجتمع الذكوري العربي، دار الحوار للنشر ، اللاذقية، د.ت.
- 8/ حسن البنا، المرأة المسلمة، دار الكتب السلفية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1407هـ.
- 9/ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، 2004م.

10/ د. خيرى أبو العزائم فرجاني، حقوق المرأة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والنظم المعاصرة، دن.

11/ د. شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاته القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001م.

12/ د. عبد الله علوان ، عقبات الزواج ، دن.

13/ د. محمد المبارك ، الفكر الإسلامي الحديث في مواجهة الأفكار الغربية ، دن.

14/ د. محمد سلام زناتي، حقوق الإنسان مدخل تاريخي، دن، 1987م.

15/ محمد عبد الفتاح لمهدي، الصحة النفسية للمرأة، دار الديمقراطية الجديدة ، 2007م.

16/ د. مصطفى السباعي، المرأة بين الفقه والقانون ، مطبعة جامعة دمشق، دمشق، 1378هـ.

17/ معمر القذافي، الكتاب الأخضر، مطابع الشروق، القاهرة- بيروت، الطبعة 15، 1991م.

2. المقالات:

18/ زيد محمود المقابلة، حقوق المرأة العاملة، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير بسكرة، دت، العدد (8).

19/ د. غازي صباريني، حقوق المرأة بين الإسلام والاتفاقيات الدولية والقانون الأردني، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حفة لخضر بالوادي، الجزائر، العدد (2) يناير 2011م.

20/ محمودي سماح- بوحמידة عبد الكريم، حماية حقوق المرأة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، العدد (14) جوان، 2020م.

21/ د. مصطفى عوفي، المرأة والقانون، مجلة الأحياء، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر- باتنة، الجزائر، العدد التاسع.

22/ نجيبه بادي بوقميحة، التمكين القانوني للمرأة في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية- جامعة زيان بن عاشور بالجلفة- الجزائر، المجلد (5)- العدد (3)، سبتمبر 2020م.

3. المداخلات:

24/ عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، البحرين، نوفمبر 2013م.

ثانيا : القوانين والنصوص القانونية:

- 25/ الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة لسنة 1076 م.
- 26/ اتفاقية التفرقة العنصرية لسنة 1958 م.
- 27/ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 م.
- 28/ اتفاقية التفرقة العنصرية لسنة 1958 م.
- 29/ اتفاقية تساوى الأجور لسنة 1951 م.
- 30/ اتفاقية حماية الأمومة لسنة 1919 م.
- 31/ اتفاقية حماية الأمومة (المعدلة) لسنة 1995 م.
- 32/ الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 م.
- 33/ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 م.
- 34/ إعلان ومناهج عمل بجين المنبثق عن المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، سبتمبر 1995 م.
- 35/ الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019 م.
- 36/ قانون العمل السوداني لسنة 1997 م.