مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية

اسم المقال: حقوق المرأة العاملة في المواثيق القانونية الوطنية والدولية
اسم الكاتب: د. سوسن عبد الرزاق البيطار
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/10292
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 17:06 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية
المجلد 4 (2) – 2024: 177-197

Damascus University Journal of Legal Sciences
Vol 4 (2) -2024: 177-197

حقوق المرأة العاملة في المواثيق القانونية الوطنية والدولية

د. سوسن عبد الرزاق البيطار[1]

عضو هيئة تدريسية في كلية الحقوق، الجامعة العربية الدولية، قسم القانون العام.

الملخص:

عمل المرأة كان وما زال من الموضوعات التي ثار الجدل حولها في المجتمعات على مدى العصور، وقد تأثر عمل المرأة باختلاف الزاوية التي ينظر بها لتقييم عملها وتقدير دورها وجهودها مقارنة مع عمل الرجل، على مر الأزمنة والأمكنة والتطور الفكري والعلمي، الأمر الذي أدى إلى دفع المجتمع الدولي والمحلي لوضع آليات تعمل على تفعيل مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز ضد المرأة في مجال العمل خاصة، وبكل المجالات بشكل عام.

والاهتمام بحماية حقوق المرأة العاملة تمخضت عنه إيجابيات لا يمكن إغفالها، من أهمها توقيع الاتفاقيات وإصدار الإعلانات وعقد المؤتمرات التي تمنع التمييز ضد المرأة في كافة المجالات ومنها مجال العمل، كذلك إصدار كافة الدول على اختلاف مستوياتها العديد من القوانين الوطنية التي تعنى بحماية حقوقها، وأخيراً تفعيل هذه الحقوق عن طريق الرقابة والإشراف على التطبيق الفعلي لها على أرض الواقع.

الكلمات المفتاحية: حق العمل، المرأة، المساواة، تشريعات العمل السورية، المواثيق العربية والدولية.

تاريخ الايداع: 2023/10/25
تاريخ القبول: 2024/1/10

حقوق النشر: جامعة دمشق – سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب
CC BY-NC-SA

ISSN: 2789-7621 (online)
https://journal.damascusuniversity.edu.sy

The Rights of Working Women in national laws and international conventions

Dr. Sawsan Abdel Razzaq Al-Bitar[1]

[1]Faculty member at the Faculty of Law - Arab International University - Department of Public Law.

Received: 25/10/2023
Accepted: 10/1/2024

Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a
CC BY- NC-SA

Women's work has been and still is one of the topics that has raised controversy in societies throughout the ages. Women's work has been affected by the different angles from which they are viewed, to evaluate their work and appreciate their role and efforts compared to men's work, which has prompted the international and local community to develop mechanisms that work to activate the principle of equality between men and women, and not to discriminate against women in the field of work in particular, and in all fields in particular. general.
The interest in protecting the rights of working women has led to positive things that cannot be overlooked, the most important of which are the signing of agreements, the issuance of declarations, and the holding of conferences that prevent discrimination against women in all fields, including the field of work, Many national laws concerned with protecting women's rights have also been issued by all countries and at all levels, and finally activating these rights by monitoring and monitoring their actual application in reality.

Key Words: The Right To Work - Women - Equality - Syrian Labor Legislation - Arab And International Conventions.

المقدمة:

لا ينحصر مفهوم الإنسان في الرجل، وليست الذكورة مرادفة للإنسان، وليست المرأة جنساً آخر أو نوعية أدنى من البشر، الذكورة والأنوثة هما البعدان الجوهريان للوجود البشري، لكل منهما خصائصه وسماته ودوره، وتتكامل جميعها في سائر جوانب الحضارة الإنسانية[1]، فعلى المرأة ألا تنسى أنها مساوية للرجل وليست شبيهاً له واختلافهما حق وعنصر إغناء للمجتمع ولحقوقها.

وإذا كانت المرأة نصف المجتمع من حيث التكوين، فهي كل المجتمع من حيث التأثير في النشأة والتكوين، فهي الأم والأخت والزوجة والجدة والمعلمة والمربية والعاملة و...إلخ، وعلينا أن نكرم المرأة بمنحها كافة حقوقها لكي تستطيع أن تنخرط في شؤون البناء والتنمية على نحو فعال وحيوي، حيث أن تعليم المرأة وتمكينها من العمل سينعكس ايجابًا على الأسرة، سواءً في الأمور التربوية أو الاقتصادية أو الصحية، وهذا واقع ملموس فالمرأة أصبحت في أغلب الدول تشكل قوة ديناميكية داعمة للتطور والتحول في المجتمع، لذلك من الجيد التأكيد على أهمية تمكينها ودعمها لكي تكون قادرة على القيام بأدوارها بفاعلية، بهدف تحقيق مجموعة من الإنجازات للارتقاء بالفرد والمجتمع.

كما أن الإسلام حض على العمل وعده جزءاً من العبادة ، ولم تفرق الآيات القرآنية أو الأحاديث النبوية في خطابها بين الرجل والمرأة, وكذلك في حضه على العمل لم يفرق بين الرجل والمرأة , كما أن هذه النصوص لم تحدد للمرأة مجالات معينة للعمل استناداً للجنس، وفي وقتنا الحالي أصبح عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية نظرا للبطالة أو للدخل غير الكافي لرب الأسرة، الأمر الذي يستوجب التعاون بين جميع أفرادها لتوفير حياة كريمة للأسرة بأكملها، فإذا كان الالتحاق بالعمل حقاً مكرساً ومعترفاً به للجميع، فإن المرأة في كثير من الأحيان تلجأ إليه بحكم الواقع الذي يحتم عليها ذلك، وهو ما يفسر حركة النساء داخل سوق العمل بحثا عن العمل المأجور.

وبالإضافة إلى الأسباب الاقتصادية هناك دوافع ذاتية أو شخصية دفعت بالمرأة إلى العمل كرغبتها في تحقيق ذاتها وقدراتها واستقلالها المالي إلى جانب رغبتها في استكمال مشوارها التعليمي والدراسي .

واذا كان التقدم الاقتصادي في الدولة يقاس بمعدلات نمو الدخل أو الانتاج، فإن التقدم الاجتماعي فيها يقاس بما يتمتع به العمال من حقوق وحريات وأمن وحماية اجتماعية، لذا كان موضوع حماية حقوق العمال ومنها المرأة العاملة محور اهتمام المجتمع الدولي والمحلي ، لذا قنن القانون الدولي حقوق المرأة بشكل خاص وحقوق الإنسان بشكل عام واهتمت دساتير العالم أجمع بحماية حقوق المرأة عن طريق النص على تلك الحقوق ضمن التشريعات الوطنية من جهة وعن طريق المصادقة على المعاهدات الدولية الضامنة لتلك الحقوق من جهة أخرى ، مع إيمانهم بأن دعم المرأة وحقوقها وكرامتها ما هو إلا حلقة متواصلة تدعم المحور الأساسي لحماية حقوق الإنسان، فكلما زادت العناية بحقوق المرأة ودعمها كلما استفاد الانسان من حقوقه، لأن المرأة هي الجزء الأهم بالأسرة وهي النواة الأساسية بالمجتمع التي تعتبر ركيزته.

وبالعودة إلى تاريخ المرأة في الحياة السورية نجده حافل ومشرف، فقد تساوت مع الرجل وتقلدت أمور السياسة والحكم، وشهدت المرأة السورية إسناد مناصب مرموقة إليها، فتقلدت منصب نائب رئيس الجمهورية، ومناصب في الجامعات، وشغلت عدداً من المناصب في الهيكل الإداري للدولة، وغيرها من المواقع القيادية، وكانت موجودة في جميع المجالات وكافة الميادين، كما

[1] . ليندا جين شيفرد، أنثوية العلم "العلم من منظور الفلسفة النسوية." ترجمة د. يمنى طريف الخولي (الكويت، سلسلة عالم المعرفة /306 أغسطس 2004)، ص٨.

استطاعت الحصول على حقوقها كاملة تقريباً بفضل ثباتها وقدرتها على التوازن بين واجبها كأم وزوجة، وعملها بأي مجال تجد نفسها مبدعة فيه ، وبفضل وجود الرجال الداعمين لحقوقها أيضاً ، لأن أمثال هؤلاء الرجال يملكون القناعة التامة أن نجاح المرأة يعني نجاح المجتمع بأكمله. فهي تشارك في بناء دولتها بعملها وتربية أجيال يعتمد عليها لنهضة الأمم، وكان هذا العامل الأهم لوضع الدول فرادى ومجتمعين التشريعات والاتفاقيات الدولية التي تهتم بحقوق المرأة وخاصة في مجال العمل.

إشكالية البحث:

السؤال البحثي الرئيس الذي تتمحور حوله مشكلة الدراسة هو:

الى اي مدى يمكن القول بان هناك حقوق للمرأة العاملة في القانون السوري تلازماً مع المواثيق الدولية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس العديد من الاسئلة الفرعية وهي:

1. ما طبيعة الآليات المطبقة في سورية لحماية حق المرأة في العمل؟
2. هل يوجد نقاط التقاء بين المعاهدات الدولية وقوانين العمل السورية بما يخص حق المرأة في العمل؟
3. كيف نفعل هذه الآليات لتوفير حماية أكبر وأكثر فعالية لحقوق المرأة العاملة على أرض الواقع؟

هدف الدراسة:

إن الهدف الرئيس من وراء هذه الدراسة هو التعرف والتركيز على تشخيص الواقع كما هو وتحليل الآليات التشريعية والقضائية لتكريس حق المرأة في مجال العمل ومساواتها مع الرجل من أجل فهمها بصورة أفضل، والعمل على التطبيق الفعلي لهذه الآليات، وسد الخلل الموجود فيها، وتعديل ما يمكن تعديله، وتطويره إن أمكن ذلك.

أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة موضوع البحث تتحدد بالوقوف على وضع المرأة العاملة، وبيان مقدار ما تتمتع به من حقوق في مجال العمل مقارنة مع الرجل، ثم البحث في أساليب حماية تلك الحقوق من خلال القوانين والإعلانات والاتفاقيات والتشريعات والمؤتمرات على الصعيد المحلي والدولي، وبيان ما إذا كانت تلك النصوص، تمثل الإطار القانوني الملائم لحماية حقوق المرأة والتي تمثل مطالبها في مجال العمل، ومدى تنفيذ تلك النصوص، ووضع الأساليب التي تكفل معالجة الانتهاك عند حدوثه.

المنهج المستخدم في الدراسة:

ان المنهج العلمي الذى يستخدم دائما يستنبط من الموضوع، وعليه فقد اتبعت المنهج القانوني الذى استنبط من الموضوع عن حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية مقارنة مع وضع المرأة العاملة السورية ، لذا اتبعت في صياغة هذا البحث المنهج التحليلي الذى يبنى على دراسة وتحليل ومناقشة النصوص والمواثيق القانونية التي تناولت حقوق المرأة على الصعيدين الداخلي والخارجي وذلك وصولاً إلى نتيجة مبتغاها مدى تمتع المرأة العاملة بكافة الحقوق التي فرضتها لها التشريعات الدولية والأنظمة الداخلية في مجال العمل.

خطة الدراسة :

سيتم تقسيم هذا البحث إلى مبحثين ، وكل مبحث إلى مطلبين ، وفقاً للتقسيم الآتي:

المقدمة:

المبحث الأول: مضمون حق المرأة العاملة على المستوى العربي والدولي.

المطلب الأول: جهود منظمة العمل الدولية في حماية المرأة العاملة.

المطلب الثاني: جهود منظمة العمل العربية في حماية المرأة العاملة.

المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة في سورية.

المطلب الأول: الاطار القانوني المنظم لعمل المرأة في سورية.

المطلب الثاني: وضع المرأة العاملة في سورية بين الواقع ونص القانون.

الخاتمة .

المبحث الأول:

مضمون حق المرأة العاملة دولياً وعربياً.

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

وتعد هذه الاتفاقيات والتوصيات التي صاغتها منظمة العمل الدولية مرجعا أساسيا وحجر الزاوية في تشريعات العمل الوطنية للدول التي صادقت عليها، وتجدر الإشارة إلى أن أغلب الدول العربية قد صادقت على كثير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وعدتها بمثالة الدستور العالمي للعمال والإطار القانوني لتشريعات العمل الوطنية لديها.

وفيما يلي سنبين الجهود المبذولة لحماية حقوق المرأة العاملة على المستوى الدولي والعربي وفق الآتي:

المطلب الأول: جهود منظمة العمل الدولية لحماية المرأة العاملة.

المطلب الثاني: جهود منظمة العمل العربية لحماية المرأة العاملة.

المطلب الأول:

جهود منظمة العمل الدولية في حماية المرأة العاملة.

إذا كانت التشريعات الاجتماعية قد شهدت خلال القرن العشرين تطوراً هائلاً بسبب تطور علاقات العمل في الدول الصناعية المتقدمة، فإن حماية المرأة العاملة يعتبر من أهم الموضوعات التي عنيت بها هذه التشريعات في كافة المحافل الدولية المتخصصة وفي كل دول العالم، الأمر الذي يعكس حجم عمالة المرأة المتزايد باضطراب في جميع أنحاء العالم، حيث أن تطور الحياة في عصرنا دفع بالمرأة إلى ميادين عمل جديدة لم تألفها، فتخطت مجالات العمل التقليدية التي كانت تقوم بها لتشارك الرجل في كثير من الأعمال التي يقوم بها.

وهذا ما دفع الباحثين إلى الاهتمام بقضايا المرأة والتي لا تنفصل عن قضايا المجتمع، وذلك من خلال ما يسمى بالمعايير الدولية والتي هي عبارة عن مجموعة الاتفاقيات والتوصيات التي يقرها مؤتمر العمل الدولي وتعتبر مرجعاً مهماً لتشريعات العمل، والهدف

منها على المدى البعيد أن تكون خطوة أولية لوضع قانون أو تشريع دولي موحد للعمل لحماية العمال وتحسين ظروفهم بشكل عام، والمرأة العاملة بشكل خاص[2].

بداية كرس مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة قانوناً ولأول مرة في التاريخ من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان[3] ، كما عالج العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية مسألة حقوق المرأة ومساواتها بالرجل,[4] وفي عام 1979 اتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة خطوة رئيسية نحو هدفها في منح المرأة لحق المساواة عندما اعتمدت اتفاقية سيداو[5] التي تؤكد على القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في سائر المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.[6]

ثم تتالت المؤتمرات الدولية [7]التي عقدتها منظمة العمل الدولية، كذلك الاتفاقيات والتوصيات التي تؤكد حق المرأة في العمل ومساواتها مع الرجل عن العمل المتساوي في الأجر وشروط العمل، وكانت جميعها تسعى إلى دعم المرأة العاملة وحمايتها، وتجلى ذلك من خلال:

أ- تحريم العمل الليلي للنساء[8].

أول هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم 4 لعام 1919 والتي نصت على تحريم تشغيل النساء ليلاً في أية مؤسسة صناعية سواء كانت خاصة أو عامة، أو في أي من فروعها ماعدا المؤسسة التي يعمل فيها أفراد العائلة فقط[9]، إلا أن القاعدة التي أقرتها الاتفاقية السابقة وردت عليها استثناءات بموجب اتفاقيات لاحقة تجسدت بـ:

1. في حالات القوة القاهرة، عندما يحدث توقف عن العمل في أية منشأة لم يكن في الإمكان توقعه وليس له طابع التكرار.
2. في الحالات التي يستلزم فيها العمل التعامل مع مواد أولية أو مواد في طور التحضير تكون عرضة للتلف السريع، وكان العمل الليلي ضروريا للمحافظة عليها من تلف محقق.[10]
3. النساء اللاتي تشغلن مناصب إدارية مسؤولة ولا تؤدين عادة أعمال يدوية[11].

---

[2] هناك فرق بين الاتفاقية والتوصية: الاتفاقية هي التي يمكن التصديق عليها من قبل الجهة المختصة في كل دولة والتي عادة ما تكون التشريعية فيها، وتصبح الاتفاقية المصادق عليها وثيقة دولية واجبة التنفيذ قانونيا وتقوم الجهات المختصة بمنظمة العمل الدولية بمراقبة تطبيقها وتقدم الحكومة المعنية تقارير دورية عن هذا التطبيق إلى مكتب العمل الدولي.
أما التوصيات فلا يصادق عليها وانما تستفيد الدول من محتوياتها أم بالاسترشاد بها بوضع تشريعات عمالية وأنظمة وقرارات معينة ولا يتوجب على الحكومة أن تقدم تقارير دورية على تطبيق التوصية ولهذه المستويات أثار كبيرة على تشريعات العمل في مختلف الدول. راجع (رشاد، 2005 ،269).

[3] راجع المادة 1و23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتُمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول / ديسمبر 1948، ثم جاءت المادة 07 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الأمم المتحدة عام 1966 ليعيد التأكيد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. راجع كذلك (مصطفى، منى، ١٩٨٩، 56).

[4] حيث جاء في المادة 3 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966" تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

[5] اعتمدت في. 18 كانون الاول/ديسمبر 1979. من قبل. الجمعية العامة للأمم المتحدة.

[6] (سرحان، 1987، 114)

[7] هذه المؤتمرات هي:
- مؤتمر المكسيك 1975 تم اعتماد خطة عمل عالمية ركز على مسألة المرأة ومكانتها في المجتمع
- مؤتمر كوبنهاجن 1980 (التشغيل والصحة والتعليم للمرأة)
- مؤتمر نيروبي 1985 (المساواة والتنمية والسلم)
- مؤتمر بكين 1995 القضاء على كافة اشكال التميز)
- مؤتمر بوتراجايا 2005 (تمكين المرأة في مواجهة تحديات العولمة)
- المؤتمر الوزاري الثالث لحركة عدم الانحياز الدوحة 2012 المعني بالنهوض بالمرأة.

[8] الاتفاقية رقم 4 أول اتفاقية اصدرتها منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً عام 1919، ثم الاتفاقية رقم 41 لعام 1934 (مراجعة) ثم صدرت الاتفاقية رقم 89لعام 1948.وأخرها الاتفاقية رقم 171 لعام 1990

[9] المادة الثالثة من الاتفاقية رقم4 لسنة 1919.

[10] المادة الرابعة من الاتفاقية رقم4 لسنة 1919.

[11] المادة 4 من الاتفاقية رقم 41 لعام 1934.

4. النساء اللاتي تشغلن مراكز مسؤولة ذات طابع إداري أو تقني، كذلك النساء العاملات في مجال الصحة والرعاية الاجتماعية ولا تؤدين عادة أعمال يدوية، وأعطي الحق للحكومة أن توقف حظر عمل المرأة ليلا بعد التشاور مع منظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة. [12]

بالمقابل أعطت المرأة الحامل الحق في نقلها إلى عمل نهاري إن أمكن ذلك، كما لها أيضاً إطالة إجازة الوضع[13]، وذلك من أجل الحفاظ على صحة الأم والطفل معاً[14] .

ب- الوقاية الصحية للمرأة العاملة وسلامة ظروف العمل:

منعت منظمة العمل الدولية تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت سطح الأرض مهما كانت أعمارهن لحمايتهن من الأضرار التي قد تصيبهن في هذه الأعمال.[15]

وكان من ضمن التوصيات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي والمتعلقة بالصحة والسلامة اللازمة للمرأة العاملة توصية بشأن حماية النساء والأحداث من أخطار الأعمال التي تسبب التسمم بالرصاص[16]، كما منعت منظمة العمل الدولية منعا باتا عمل النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي مواد أخرى تحتوي على هذه الأصبغة.[17]

بدورها أكدت اتفاقية الوقاية من مخاطر التسمم بالبنزين على عدم تشغيل المرأة التي يثبت حملها وكذلك المرأة المرضع في عمل ينطوي على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على البنزين [18].

كما استثنيت المرأة من الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري من أن يفرض عليها عمل السخرة أو العمل القصري وقصرته على الذكور البالغين الأصحاء [19].

ومن التمييز الإيجابي للمرأة منعها من النقل اليدوي لأحمال إذا كانت شاقة، وفي حال كانت تعمل في النقل اليدوي للأحمال يكون الحد الأقصى لمثل هذه الأحمال أقل بشكل ملموس من الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال.[20]

ت- حماية الأمومة:

أقر مؤتمر العمل الدولي عدد من الاتفاقيات والتوصيات فيما يتعلق بحماية الأم ووليدها، وقد تجلى ذلك من خلال[21] :

---

[12] المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948.
[13] المادة 2/7من الاتفاقية رقم 171 لعام 1990
[14] الاتفاقية رقم 171 والتوصية رقم 178 واللتان أقرهما مؤتمر العمل الدولي عام 1990 لصالح المرأة العاملة التي لديها ظروف معينة.
[15] المادة /2/ من الاتفاقية رقم 45لعام 1935، إلا أن المادة الثالثة من الاتفاقية أجازت للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تستثنى من الحظر المشار إليه في المادة السابقة:
أ- النساء اللاتي تشغلن مناصب في الادارة ولا تؤدين أعمالا يدوية.
ب- النساء العاملات في الخدمات الصحية وخدمات الرعاية
ج- النساء اللاتي تقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض.
د- أي نساء أخريات يتعين عليهن النزول أحيانا الى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي.
[16] التوصية رقم 4 لعام 1919.
[17] الاتفاقية رقم 13 لعام 1921
[18] الاتفاقية رقم 136 والتوصية رقم 144 لعام 1971
[19] الاتفاقية رقم 29 لعام 1930.
[20] الاتفاقية رقم 128لعام 1967
[21] وهذه الاتفاقيات هي رقم 3 لعام 1919 ورقم103لعام 1952 ورقم 183 لعام 2000 اما التوصيات فهي رقم 12 لعام 1920 ورقم 95 لعام 1952 ورقم 191 لعام 2000.

1. إجازة الأمومة:

- نصت هذه الاتفاقيات على منح المرأة العاملة إجازة أمومة تبدأ قبل الولادة وتستمر لبعدها، حددت مدتها بستة أسابيع، تدرجت هذه المدة بالزيادة إلى 12 أسبوع[22] ثم 14 أسبوع[23] .
- ومن ثم جاءت التوصية المكملة لاتفاقية حماية الأمومة **لعام ٢٠٠٠** ونصت على أن:

– ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء إلى مد فترة إجازة **الأمومة** المشار اليها في المادة ٤ من الاتفاقية الى ثمانية عشر أسبوعاً على الأقل.

– ينبغي النص على مد إجازة **الأمومة** في حالة تعدد الولادات .

- وبموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية أعطيت المرأة الحق أيضاً بأن تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها بناء على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل والولادة.[24] ولها مد إجازتها اللاحقة للوضع في حال أصيبت بمرض ناجم عن الوضع، وتحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة[25] وتمنح لحالات فردية[26].
- كما حظر على صاحب العمل خلال فترة الإجازة، **أن** ينذر العاملة المجازة بالفصل من عملها أثناء هذا التغيب[27]، ومن ثم تم منعه بشكل صريح أن ينهي استخدام أي أمرأه أثناء حملها أو إجازتها أو بعد عودتها من الإجازة، إلا إذا كانت أسباب الإنهاء لا تمت بصلة إلى الحمل والولادة والإرضاع [28]، كما كفلت هذه الاتفاقيات عودة المرأة إلى وظيفتها أو وظيفة مماثلة بعد انقضاء إجازتها مع الاحتفاظ بحقوقها المكتسبة من العمل كأجرها السابق، وكذلك حقوق أقدميتها.[29]

2. ساعات الرضاعة:

أعطيت المرأة العاملة المرضع الحق في ساعة رضاعة تقسم على مرحلتين خلال دوامها الرسمي[30]، وأكثر من ذلك لها أن تتوقف عن العمل لفترة أو فترات لهذه الغاية وتحسب فترات الانقطاع ضمن ساعات العمل مدفوعة الأجر.[31]

3. الإعانات:

تتلقى المرأة أثناء فترة إجازة الأمومة إعانة مالية لها ولطفلها، على أن تدفع هذه الاعانة اما من الأموال العامة أو عن طريق نظام للتأمين (الضمان الاجتماعي) يكفي لإعالتها وإعالة طفلها في ظروف صحية جيدة. بالإضافة إلى رعاية طبية مجانية قبل الحمل

---

[22] المادة 2/3 الاتفاقية رقم 1952/103 والتي نصت على فترة إجازة الأمومة بحيث لا تقل عن 12 أسبوع، منها فترة إلزامية قبل الوضع وتمد لفترة مماثلة بعد الوضع ولو زادت عن 12أسبوع.

[23] التوصية رقم 95 لعام 1952 وهذا ما نصت عليه أيضاً المادة 4 من الاتفاقية رقم 183لعام 2000 حيث جعلت المدة السابقة حداً أدنى لمدة إجازة الأمومة على أن تحدد كل دولة عضو طول فترة الإجازة بما لا يقل عن 14 أسبوع

[24] المادة 5/3 الاتفاقية رقم 1952/103.انظر كذلك المادة 5 من الاتفاقية رقم 183لعام 2000.

[25] المادة 6/3 الاتفاقية رقم 1952/103

[26] راجع التوصية رقم 95 لعام 1952.

[27] المادة 4من الاتفاقية رقم 103/ 1919والمادة 6 من الاتفاقية رقم 1952/103والمادة 2/11 من اتفاقية سيداو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اعتمدت في 18كانون الاول 1979.

[28] المادة 8 من الاتفاقية رقم 183 لعام 2000

[29] راجع التوصية رقم 95 لعام 1952.

[30] المادة 3 /د من الاتفاقية رقم 3 لعام 1919

[31] المادة 5 من الاتفاقية رقم 1952/103 كذلك المادة 10 من الاتفاقية رقم 2000/183، كما جاء في التوصية رقم 191 لعام 2000 تحت بند الأمهات المرضعات:

7- ينبغي أن يكيف عدد فترات الإرضاع **وطولها** تبعاً للاحتياجات الخاصة، بناء على تقديم شهادة **طبية** أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية

8- ينبغي، حيثما يكون ذلك ممكناً عملياً، وبناء على موافقة صاحب العمل والمرأة المعنية أن يسمح بجمع فترات التوقف **اليومية** المخصصة للإرضاع في فترة **واحدة** تتيح تخفيض ساعات العمل في بداية يوم العمل أو نهايته .

9- ينبغي، حيثما يكون ذلك ممكناً عملياً، أن تتخذ ترتيبات من أجل إقامة مرافق للإرضاع في ظل ظروف **صحية** ملائمة في مكان العمل أو قريباً منه .

وبعده[32]،وفي حال كانت الإعانات نقدية يجب ألا تقل عن ثلثي الكسب السابق للمرأة التي تحسب على أساسه هذه الإعانات[33] ، في حين يجب عند الإمكان، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال زيادة الإعانات النقدية المستحقة للمرأة أثناء الإجازة لتبلغ كامل كسب المرأة السابق أو كامل المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات[34] .

وللمرأة الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم أهليتها للعمل.[35]

ث- إلغاء التمييز بسبب الجنس:

تنص المادة رقم 11 من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) على إلزام الدول الأطراف في الاتفاقية باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها- على أساس المساواة بين الرجل والمرأة – نفس الحقوق، كما تقرر تدابير لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ضماناً لحقها الفعلي في العمل.

واتفاقيات منظمة العمل الدولية تركز على حقوق المرأة العاملة ومساواتها بالرجل في الأجور لدى تساوى قيمة العمل وفي تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين الذين لديهم أعباء عائلية:

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

كما دعت منظمة العمل الدولية في اتفاقياتها وتوصياتها الدول الأعضاء إلى اتخاذ كافة التدابير والوسائل التي تكفل تطبيق مبدأ مساواة العاملين والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (الأجر المتساوي عن العمل المتساوي).[36]، بما في ذلك الاستحقاقات.[37]

2- في الاستخدام وتكافؤ الفرص : تأكيداً لمبدأ المساواة اتجهت جهود منظمة العمل الدولية إلى إصدار عدة اتفاقيات وتوصيات تهدف إلى إلغاء التمييز بين الرجل والمرأة وضمان تكافؤ الفرص بينهما والمعاملة بالمثل[38]، ولأن التمييز في العمالة والمهن وفقاً للجنس يؤدي إلى تمركز مكثف للرجال والنساء في مهن وقطاعات عمل مختلفة، وهذا بلا شك ناتج عن مفاهيم بالية ،ذات أنماط جامدة ، فقد أكدت المنظمة على ضرورة صياغة وتطبيق سياسة وطنية تهدف إلى تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الجنسين ، من خلال إمكانية الوصول إلى فرص التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر[39] ، والوصول إلى الاستخدام وإلى مهن معينة [40]، كذلك من خلال شروط الاستخدام وظروفه[41]. بما يكفل حرية اختيار

---

[32] المادة 3/ج من الاتفاقية رقم 3 لعام 1919.
[33] لمادة 6/4 الاتفاقية رقم 1952/103، كذلك المادة 3/6 من الاتفاقية رقم 183لعام 2000. كما جاء في التوصية رقم 95 لعام 1952 من المستحسن إضافة إعانات عينية أو نقدية إلى الإعانات السابقة كتقديم كسوة ولوازم الرضع أو صرف مبالغ لشرائهم.
[34] كما جاء في التوصية رقم 95 لعام 1952.والتوصية رقم 191 لعام 2000 تحت بند الإعانات.
[35] المادة 11/هـ من اتفاقية سيداو.
[36] . الاتفاقية رقم 100 لعام 1951
– راجع في ذلك حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة- د. فتوح الشاذلي – الاسكندرية – 2012- ص10.
[37] المادة 11/د من اتفاقية سيداو.
[38] المادة 11/ب من اتفاقية سيداو.
[39] المادة 11/ج من اتفاقية سيداو.
[40] المادة 11/ج من اتفاقية سيداو.
[41] المادة الأولى من الاتفاقية رقم 111 لعام 1958

العمل وإتاحة أقصى ما يمكن من فرص لكل عامل لشغل الوظيفة التي تتناسب مع قدراته ومؤهلاته. [42] وأكدت أن تكون الترقية في الوظيفة على أساس الكفاءة الشخصية والخبرة والاجتهاد في العمل، مع تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في العمل دون أي تمييز بينهم. [43]

المطلب الثاني:

جهود منظمة العمل العربية لحماية المرأة العاملة.

كما نعلم أن أية هيئة أو منظمة دولية تستمد أساس سلطتها القانونية لممارسة وظائفها، من نظامها الأساسي أو ما يعبر عنه بدستورها، وأيضا ما يصدر عنها من أعمال، وبالأخص ما تبرمه من اتفاقيات وتوصيات ، تكون لها آثار قانونية من خلال الالتزامات التي تترتب عليها ، وهذا ما نجده بشكل واضح في النشاط المعياري لمنظمة العمل العربية، والتي أصدرت منذ تأسيسها عام 1965 عدة اتفاقيات وتوصيات بشأن الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال[44]، وكانت أول اتفاقية خصت المرأة العاملة هي الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 التي نصت على مساواة المرأة والرجل في كل تشريعات العمل في كافة القطاعات، ومساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل والأجور، وحقوق المرأة العاملة أثناء الحمل والوضع وتربية الأطفال.

أ- <u>مراعاة طبيعة المرأة في تنظيم ظروف وبيئة العمل</u>:

حظرت منظمة العمل العربية من تشغيل النساء في أعمال المناجم والأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، والتي يتم تحديدها وفق التشريع واللوائح في كل دولة.[45]

كما أكدت المنظمة على عدم تشغيل النساء ليلاً، ويتم تحديد المقصود بالليل من قبل الجهات المختصة في كل دولة طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.[46]

ب- <u>في مجال رعاية الأمومة والطفولة:</u>

- منحت منظمة العمل العربية المرأة العاملة بداية، الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن سبعة أسابيع[47]، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة أسابيع، ثم تم تعديل المدة على ألا تقل عن عشرة أسابيع، وأيضاَ يجب ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع[48] ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.
- مع التأكيد على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفى الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.[49]

---

[42] الاتفاقية رقم 122 لعام 1964، راجع كذلك اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006والتي تضمن للمرأة المعاقة حقها في العمل وعدم التعرض للتمييز في هذا المجال ، وإتاحة فرص التدريب واكتساب مهارات العمل من خلال تنظيم دورات في اللغات الأجنبية والحاسوب للموظفين والمتدربين في أماكن يمكن الوصول إليها بأشكال وأساليب ووسائل ميسورة. (المادة 37).

[43] الاتفاقية رقم 156 لعام 1981.

[44] أصدرت منظمة العمل العربية حتى عام 2014 (19) اتفاقية و(9) توصيات عمل عربية، نظمت بموجبها كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل.

[45] المادة 68 من الاتفاقية رقم1 لعام 1966 كذلك المادة 68 من الاتفاقية المعدلة لها رقم6 لعام 1976أيضاَ المادة 6 من الاتفاقية بشأن المرأة العاملة رقم5 لعام 1976 أيضاً أكدت عليها الاتفاقية رقم 7 لعام 1977 في المادة 3/6 منها، والاتفاقية رقم 13 لعام 1981، كذلك المادة رقم 6 من التوصية رقم 9 لعام 2014.

[46] المادة 69 من الاتفاقية رقم1 لعام 1966بنفس رقم المادة من الاتفاقية المعدلة لها رقم رقم6 لعام 1976أيضاَ والمادة رقم 7 من رقم5 لعام 1976 راجع في ذلك أيضاً- (أمين، 482،2019)

[47] المادة 65 من الاتفاقية رقم1 لعام 1966.

[48] المادة 65 من الاتفاقية رقم6 لعام 1976أيضاَ المادة 10 من الاتفاقية بشأن المرأة العاملة رقم5 لعام 1976.

[49] المادة 9 من الاتفاقية رقم 1976/5.

- كما منحت منظمة العمل العربية المرأة العاملة الحق في إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقا لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.[50]
- وعدَّت المنظمة فصل العاملة أثناء تغيبها في إجازة الأمومة فصلاً تعسفياً ما لم يثبت اشتغالها في منشأة أخرى خلال فترة الإجازة 51. لكن عادت فيما بعد وحظرت المنظمة من فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.52
- كما أكدت منظمة العمل العربية على منح المرأة رعاية طبية53 وإعانة مالية في حال الولادة.54 ووجوب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأمينا خاصا للأمومة.55
- للمرأة العاملة الحق بان تفيد أسرتها من التأمين الصحي الخاص بها، ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة.56
- وعن فترات الرضاعة فقد ترك أمر تحديدها لتشريعات ولوائح كل دولة [57]، إلا أن اتفاقية المرأة العاملة رقم 5 لعام 1976لم تأت على ذكر هذه المنحة، لكن بالمقابل أعطت هذه الاتفاقية المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقا للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.[58]
- ألزمت منظمة العمل العربية صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى.

ت- <u>المساواة مع الرجل:</u>

دستور منظمة العمل العربية، جاء خاليًا من الإشارة إلى مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، ومما يؤسف له أنه عندما تم تعديل دستور منظمة العمل العربية لم يتم تدارك هذا النقص، حيث اكتفى بالنص على أن من أهداف منظمة العمل العربية، تهيئة فرص العمل للمرأة، بما يتناسب وقدراتها والتقاليد المرعية.

وعلى الرغم من أن مبدأ المساواة – كما لاحظنا آنفا– لم يرد في دستور منظمة العمل العربية بشكل صريح، إلا أننا نجد أن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، مقررًا بموجب عدة أحكام متفرقة، أوردتها الاتفاقيات والتوصيات العربية.[59]تتعلق بـ:

---

[50] المادة 11من الاتفاقية رقم 1976/5.
[51] المادة 66 من الاتفاقية رقم1 لعام 1966 كذلك أكدت عليها المادة 66 من الاتفاقية المعدلة رقم6 لعام 1976أيضاَ.
[52] المادة 12 من الاتفاقية رقم 1976./5
[53] المادة 1/3 من الاتفاقية رقم14لعام 1981
[54] المادة 2/3 من الاتفاقية رقم14لعام 1981
[55] المادة 15من الاتفاقية رقم 1976/5.
[56] المادة 17من الاتفاقية رقم 1976/5.
[57] المادة 67 من الاتفاقية رقم1 لعام 1966 كذلك أكدت عليها المادة 66 من الاتفاقية المعدلة رقم6 لعام 1976أيضاَ.
[58] المادة 14 من الاتفاقية رقم 1976/5.
[59] ويمكن القول إن الإطار العام لمبدأ المساواة، يجد أصله في الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966، بشأن مستويات العمل المعدلة بالاتفاقية رقم (6) لسنة 1976، والاتفاقية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، فالمادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966، وهي نفس المادة الواردة بالاتفاقية بعد تعديلها عام 1976، تقرر أنه يجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة، وألا تنطوي على التفريق بين العمال، كالتفريق بسبب الجنس أو الأصل أو الدين أو الرأي السياسي.. الخ
في حين فصلت الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 المبدأ العام وحددت نطاقه، فالمادة الثالثة منها تؤكد على ضرورة العمل على مساواة المرأة والرجل، في كافة شروط وظروف العمل، كما تقرر في المادة الأولى، أنه يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشتمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

1. **حظر التمييز في مجال الاستخدام ومباشرة المهن:**

حيث أكدت المنظمة على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل، عند تساوى المؤهلات والصلاحية، كما يجب عدم التفرقة ببنهما في الترقي الوظيفي، كذلك في كافة شروط وظروف العمل.[60]

وفى شأن المساواة بين الرجل والمرأة في مجال التعليم والتوجيه والتدريب، فأوجبت المنظمة العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل[61]، مع ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة، بعد فترات انقطاعها– المسموح بها– عن مجال العمل.[62]

هذا المبدأ تم إقراره للمرأة المعاقة أيضاً حيث أكدت المنظمة على تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين من الجنسين عند تساوي القدرات والمؤهلات.[63]

2. **المساواة في مجال الأجور:**

لما كان مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين هدف عزيز المنال، فقد تصدر سلم أولويات مطالب العمال، وهو مبدأ من أسمى المبادئ التي يرتكز عليها التشريع العمالي، في سائر دول العالم دون استثناء.

وفيما يتعلق بموقف اتفاقيات منظمة العمل العربية من مبدأ المساواة وعدم التمييز في مجال الأجور، فهي تؤكد على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.[64]

ومما تجدر ملاحظته هنا أن مستويات العمل العربية، وأن أقرت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر متى تماثلت الأعمال، إلا أنها مازالت بعيدة عن مستويات العمل الدولية، التي لا تكتفي بإقرار المبدأ بل تحرص على
تفصيل أحكامه ونطاقه، ووسائل وضعه موضع التطبيق.

ث- **<u>في مجال الضمانات الاجتماعية</u> تم النص على:**

1. يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأمينا خاصا للأمومة. [65]
2. للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها ومعاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى. [66]
3. لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى.[67]
4. لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.[68]
5. للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة.[69]
6. للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعالتها ولزوجها إذا كان عاجزاً.[70]

---

[60] المادة الثانية من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976.
[61] المادة الرابعة من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976كلك المادة 84 من الاتفاقية رقم 9 لعام 1977.
[62] المادة الخامسة من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976
[63] المادة 23 من الاتفاقية رقم17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.
[64] المادة 42 من الاتفاقية رقم 1لعام1966، كذلك المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 5 لعام1976وأكدت على المبدأ المادة 13 من الاتفاقية رقم 15 لعام 1983.
[65] المادة 15 من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976.
[66] المادة 16/أ من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976
[67] المادة 16/ب من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976
[68] المادة 16/ج من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976
[69] المادة 17 من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976
[70] المادة 18 من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976

هذا وتعتبر الأحكام المنصوص عليها سابقاً، حدا أدنى لما يجب أن يوفره تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية، الانتقاص من أية مزايا أو حقوق نقدية أو عينية، ينص عليها التشريع أو الأحكام القضائية أو الاتفاقات الجماعية أو العرف المعمول به في أية دولة من الدول المنضمة إليها[71].

المبحث الثاني:

حقوق المرأة العاملة في سورية:

جاءت القوانين السورية منسجمة إلى حد ما مع ما قررته الاتفاقيات الدولية[72] ، فيما يتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات التي نصت عليها هذه الاتفاقيات، كما عمل المشرع السوري على مواءمة اتفاقية "سيداو "مع القوانين الوطنية المحلية من خلال تعديل نصوص بعض هذه القوانين.

وبالعودة إلى قوانين العمل السورية نجد أنه لا يوجد بشكل عام، مواد تمييزية على أساس الجنس، من حيث الأجور وساعات العمل والتعويضات والتأمينات، وفي حال وجود تمييز قانوني فهو إيجابي خاص بفترة الأمومة والرضاعة لمراعاة الصحة الجسدية للأم وأهمية الرضاعة الوالدية للطفل، وهذه القوانين هي جيدة على وجه العموم، وساهمت مساهمة فعالة في تقدم وضع المرأة السورية، خاصة لجهة انخراطها في العمل.

وإن كان قانون العمل عادلاً بحق المرأة في سورية، إلا أن التطبيق العملي على أرض الواقع لم يحقق ذلك، وهذا ما سنوضحه من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الإطار القانوني المنظم لعمل المرأة في سورية.

المطلب الثاني: وضع المرأة العاملة في سورية بين الواقع ونص القانون.

المطلب الأول:

الإطار القانوني المنظم لعمل المرأة في سورية:

كما سبق وذكرنا إن قوانين العمل السورية متقدمة في مجال المساواة بين الرجل والمرأة، فلا تميز بينهما من حيث الأجور وساعات العمل والتعويضات والتأمينات، وفي حال وجود تمييز قانوني، فهو لصالح المرأة ويراعي خصائصها الجسدية وظروفها الاجتماعية، هذه التشريعات هي:

أولاً: الدستور:

الدساتير السورية وآخرها الدستور المعمول به حالياً[73] , تكرس في موادها المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، فتعبير «المواطن» الوارد في الدستور ينطبق على الرجل والمرأة على حدٍ سواء، وقد أكدت مبادئه الأساسية على العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص دون أي تمييز قائم على الجنس ، فأوضح الدستور أن: « المجتمع في الجمهورية العربية السورية يقوم على أساس

[71] المادة 20 من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976

[72] حيث تبنت الجمهورية العربية السورية الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948 كما صادقت على اتفاقية العمل الدولية رقم 111 لعام 1958 والتي تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على التمييز بكافة أشكاله ومنه ذلك القائم على أساس الجنس، بالإضافة إلى اتفاقية العمل الدولية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور لعام 1951 كما صادقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 وصادقت الجمهورية العربية السورية على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006 والبروتوكول الخاص بها.
وعلى الصعيد العربي أول اتفاقية عربية بشأن المرأة العاملة صادقت عليها سورية هي الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976، وذلك عام 1982
راجع المكتب الاقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية على الموقع
https://www.ilo.org/beirut/countries/syria/lang--ar/index.htm

[73] نشر بموجب المرسوم رقم94 لعام2012وأصبح نافذا بتاريخ2012/2/27.

التضامن والتكافل واحترام مبادئ العدالة الاجتماعية والحرية والمساواة وصيانة الكرامة الإنسانية لكل فرد» [74]، وأن« المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة».[75]، كما «تكفل الدولة مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين»[76]

كما أكد الدستور أن «العمل حق لكل مواطن وواجب عليه وتعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين ويتولى القانون تنظيم العمل وشروطه وحقوق العمال»[77]، وهذا يستتبع أن يكون المواطنون متساوون في تولي وظائف الخدمة العامة.[78]

ورغبةً في تعزيز دور المرأة في المجتمع فقد خصها الدستور بمادة تضمن لها المساهمة الفعالة في مختلف جوانب الحياة، حيث نصت المادة 23 منه على أن: «تكفل الدولة للمرأة جميع الفرص التي تتيح لها المساهمة الفعالة والكاملة في الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية وتعمل على إزالة القيود التي تمنع تطورها ومشاركتها في بناء المجتمع».

ولم تقتصر التشريعات السورية التي تؤكد على حق المرأة بالعمل ومساواتها مع الرجل على الدستور فقط، بل وجدت عدة قوانين تؤكد على هذا الحق وهي:

ثانياً: قانون العمل:

كفل قانون العمل السوري الحالي الذي ينظم علاقات العمل في القطاع الخاص، المساواة بين المرأة والرجل في هذا القطاع من العمل،[79] وقد راعى هذا القانون خصائص المرأة في بعض مواده:

- منعت بعض مواد هذا القانون عمل النساء ليلاً، وحظرت أخرى من عملها في الأعمال الضارة صحياً والأعمال الشاقة[80].
- منح القانون العاملة إجازة أمومة[81] بكامل الأجر،[82] وأشار إلى عدم جواز فصل العاملة لانقطاعها عن العمل أثناء إجازة الأمومة أو لمرض متعلق بالحمل أو الولادة ومثبت بتقرير طبي[83].
- راعى القانون حالة العاملة المرضع فمنحها خلال الأربع والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع فضلاً عن مدة الراحة المقررة، الحق في فترتين إضافيتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة في اليوم، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر. [84]
- كما أجاز القانون للمرأة العاملة طلب الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنة واحدة وذلك لرعاية طفلها مع الاحتفاظ بحقها بالرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، وتفقد هذا الحق إذا عملت لدى صاحب عمل آخر خلال هذه المدة، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. [85]

---

[74] المادة 19 من دستور سورية الحالي.
[75] المادة 33 /3/من دستور سورية الحالي.
[76] لمادة 33 /4/من دستور سورية الحالي.
[77] المادة 40 /1/ من دستور سورية الحالي.
[78] المادة 26 /2/ من دستور سورية الحالي.
[79] المادة 119من قانون العمل السوري رقم 2010/17.
[80] المادة120من قانون العمل السوري رقم 2010/17.
[81] المادة121من قانون العمل السوري رقم 2010/17 وضعت شرط لمنح هذه الإجازة وهو أن تكون العاملة قد أمضت ستة أشهر متصلة لدى صاحب العمل.
[82] المادة121من قانون العمل السوري رقم 2010/17.
[83] المادة122من قانون العمل السوري رقم 2010/17.
[84] المادة123من قانون العمل السوري رقم 2010/17.
[85] المادة124من قانون العمل السوري رقم 2010/17.

- أكد القانون على صاحب العمل أن يوفر داراً للحضانة إذا كان يستخدم مئة عاملة أو أكثر في مكان واحد،[86] أما إذا كان عدد العاملات أقل من مئة ويتجاوز العشرين عاملة متزوجة فيجب على صاحب العمل أن يهيأ مكاناً مناسباً يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن خمس سنوات فيما إذا كان عددهم لا يقل عن عشرة أطفال.[87]
- أما من ناحية أنظمة الرعاية الطبية والتأمين الصحي نجد أن هناك قصوراً في هذا القانون، ويجب أن يستدرك بالنص على (الضمان الصحي) الذي يجب أن يشمل العاملين والعاملات جميعاً في القطاع الخاص.

ثالثاً: القانون الأساسي للعاملين في الدولة[88]:

نظم هذا القانون حقوق العاملين بالقطاع العام، وقد ساوى بين العاملين في الدولة دون تمييز بسبب الجنس في الحقوق والواجبات والعلاوات والرواتب وغيرها من الأمور الوظيفية، أما بالنسبة لإجازة **إجازة الأمومة** فقد نظمت بموجب بعض مواده كما يلي:

- تمنح العاملة إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها 120 يوماً عن المولود الأول، و90 يوماً عن المولود الثاني، و75 يوماً عن المولود الثالث، وتبدأ الإجازة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل، وإذا توفي المولود فإن الإجازة تنزل إلى النصف، وتمنح إجازة الأمومة استناداً إلى شهادة طبيّة مصدقة أصولاً.[89]
- للعاملة المرضع إجازة مدتها ساعة واحدة متصلة يومياً حتى يتم وليدها السنة من عمره ولا تحتسب هذه الإجازة من الإجازات الإدارية للعاملة، وتمنح من ترغب من العاملات إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بلا أجر.

وبذلك نجد أن القانون الأساسي للعاملين في الدولة – كذلك قانون العمل السوري– قد ظلم المرأة العاملة فيما يتعلق بإجازة الأمومة، والمشكلة الكبرى في إجازة الأمومة، أنها تتقلص بزيادة عدد الأبناء.

أما بالنسبة لدور الحضانة فنجد أن قانون العاملين الأساسي لم يفرض وجود رياض أطفال وحاضنات في مؤسسات العمل لكن بعض النقابات تبنت هذه الفكرة وناصرتها إلى أن قننت ضمن أنظمتها الداخلية، فالمرسوم التشريعي رقم 24 /2014 المتضمن النظام الداخلي لنقابات المعلمين في المادة 3 فقرة ط والمادة 84 أعطت الحق للنقابة بإنشاء دور حضانة ورياض أطفال لأبناء المعلمات.

رابعاً: قانون التعويض العائلي [90]:

منح هذا القانون المرأة الموظفة أو المستخدمة أو العاملة في إدارات الدولة ومؤسساتها وغيرها من جهات القطاع العام التعويض العائلي عن أولادها في حال كانت أرملة أو مطلقة أو إذا كان زوجها لا يتقاضى التعويض العائلي من خزينة الدولة أو من الجهات العامة أو أية جهة أخرى. [91]

خامساً: القانون الزراعي[92] :

وهو القانون المعني بتنظيم العلاقات الزراعية، وقد تضمن هذا القانون نصوصاً قانونية تتعلق بحماية المرأة العاملة في القطاع الزراعي في عدة مواد منه.[93] لكن يؤخذ عليه أنه خفض إجازة الأمومة للمرأة العاملة في هذا القطاع الى75 يوماً فقط، واستثنى في

[86] لمادة126من قانون العمل السوري رقم 2010/17.
[87] المادة127من قانون العمل السوري رقم 2010/17.
[88] قانون العاملين الأساسي رقم 50 لعام 2004.
[89] المادة (53) من القانون الأساسي للعاملين في الدولة.
[90] الصادر بالمرسوم التشريعي رقم 146لعام 1952
[91] المادة الثالثة من قانون التعويض العائلي الصادر بالمرسوم التشريعي رقم 146لعام 1952والمعدلة بالمرسوم التشريعي رقم /4/ تاريخ 9-1-1972.
[92] القانون رقم 56 الصادر عام 2004.
[93] راجع على سبيل المثال المواد (20-21-22-23) من القانون رقم 56 الصادر عام 2004 المعني بتنظيم العلاقات الزراعي.

الفقرة ج من المادة رقم 164 منه الاستثمارات العائلية الزراعية، وبعد استثناء الاستثمارات العائلية من هذا القانون تمييزاً ضد المرأة مكملاً لما يمارسه المجتمع من تمييز لتبقى المرأة تعاني مشاكل اجتماعية وقانونية.

سادساً: قانون التأمينات الاجتماعية:

ساوى قانون التأمينات الاجتماعية[94] بين العامل والعاملة في جميع مواده، إلا أنه خص المرأة ببعض الإيجابيات، حيث ميز بين الرجل والمرأة في سن انتهاء الخدمة [95]ولو أن هذا التمييز اختياري إلا أنه يعد اعترافاً من المشرع السوري بالجهد المضاعف الذي تبذله المرأة العاملة فتستحق إضافة خمسة سنوات لسنين خدمتها في العمل.

المطلب الثاني:

وضع المرأة العاملة في سورية بين الواقع ونص القانون:

نالت المرأة السورية حقها في العمل، ودخلت معترك الحياة العملية بمختلف اختصاصاتها وتساوت مع الرجل من حيث الأجور وساعات العمل والتعويضات[96]، لكن فعلياً ما تعيشه المرأة العاملة لا ينسجم مع طبيعة القوانين وأهدافها، فنجد أن هناك بعض الإجحاف بحقوقها على أرض الواقع:

1. نبدأ بإجازة الأمومة، فالقانون الأساسي للعاملين في الدولة – كذلك قانون العمل السوري– ظلم المرأة العاملة فيما يتعلق بإجازة الأمومة، والمشكلة فيها، أنها تتقلص بزيادة عدد الأبناء ولا تعطى إلا في ثلاث ولادات ، فعن الولد الأول تعطى الأم أربعة أشهر إجازة، وتتراجع تلك المدة مع الولد الثاني والثالث، وهكذا دواليك... كما اشترطت المادة121من قانون العمل السوري لمنح هذه الإجازة أن تكون العاملة قد أمضت ستة أشهر متصلة لدى صاحب العمل، أما القانون رقم 56 الصادر عام 2004 المعني بتنظيم العلاقات الزراعي فيعاب عليه أنه خفض إجازة الأمومة للمرأة العاملة في هذا القطاع الى 75 يوماً فقط .

2. لا يوجد تمييز قانوني ضد النساء في القطاع العام، لكن المعيقات كثيرة من عدة جهات، أولها وأهمها ربما وضع دور الحضانة من حيث تأهيل الكوادر، ومن حيث تناسب دوامها مع ساعات دوام الوالدين، الأمر الذي جعل الأمهات يلجأن للتهرب من العمل، أو الإكثار من الإجازات، طبعاً المشكلة ذاتها مع عاملات القطاع الخاص، بدون أدنى شك هذه أمور ترهق المرأة العاملة كثيراً، وتقلل من إمكانية عطائها في العمل.

3. كما أن دخول المرأة إلى العمل ، وقيامها بمفردها بتعليم ورعاية الأطفال و بالأعباء المنزلية ضمن الأسرة وعدم القدرة على تأمين من يساعدها بالقيام بالخدمات المنزلية بأسعار تتناسب مع دخل الأسرة يرهق المرأة العاملة كثيراً ويقلل من إمكانية عطاءها بالعمل، خصوصاً أن أغلب الرجال لا يساعدون المرأة في أعمال البيت ورعاية وتعليم الأطفال، لذا وجب مساندة المرأة العاملة للتوفيق بين سعيها للقيام بأدوارها الأسرية ، ونشاطها الوظيفي والمهني ، من خلال تقليل عدد ساعات عمل المرأة اليومي على الأقل مقارنة بعدد ساعات عمل الرجل .

4. نجد كثيرا من المدراء يصرحن بعدم رغبتهن بالموظفات العاملات وهن في سن الإنجاب [97]متذمرين من طول إجازة الأمومة– رغم أنها في بلادنا أقصر من كثير من البلدان– ومن ساعة الرضاعة وهي التي تمنح تشجيعاً للرضاعة الوالدية واهتماماً بصحة

[94] قانون التأمينات الاجتماعية رقم (92) لعام 1959 المعدل بالقانون رقم 28 لعام 2014.

[95] حيث جاء في المادة/ 57/ المعدلة يستحق معاش الشيخوخة أولا – في الحالات التالية:
انتهاء الخدمة بسبب إتمام المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين وبلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش 180 اشتراكا شهريا على الأقل. انتهاء الخدمة بسبب إتمام المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين والمؤمن عليه سن الخمسين وبلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش 240 اشتراكا شهريا على الأقل. القانون 28 لعام 2014 المعدل للقانون 92 لعام 1959 قانون التأمينات الاجتماعية

[96] جبري، عبد المنعم) ،2006المرأة عبر التاريخ مطابع اتحاد الكتاب العرب، دمشق، ص193

الطفل، وهذا بلا شك لا ينسجم مع نص المادة 45 من الدستور التي تكفل للمرأة جميع الفرص التي تتيح لها المساهمة الفعالة والكاملة في جميع نواحي الحياة وتعمل على إزالة القيود التي تمنع تطورها ومشاركتها في بناء المجتمع.

5. في كثير من الأحيان يتم تميز الرجل عن المرأة في الوصول إلى موقع قيادي في العمل[98]، وهذا يتعارض أيضاً مع نصوص الدستور. [99]

6. تناول قانون العمل الذي يعتمده القطاع الخاص لتنظيم حقوق العمال وعلاقات العمل في الفصل الثالث منه تحت عنوان "تشغيل النساء" المواد التي تعالج وتحمي الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة لكن مجرد وجود هذه المواد لم يكف ليكون واقع المرأة العاملة جيداً، حيث إن متابعة تنفيذ هذه القوانين بجدية دون أي مواربة لا يقل أهمية عن وجود هذه المواد، فبالنظر إلى الواقع العملي نستطيع تقدير ضعف أو انعدام تطبيق هذه المواد ضمن شركات ومعامل القطاع الخاص، حيث تحكم النساء الحاجة المادية وقلة فرص العمل، بالإضافة إلى قلة خبرات النساء، فيخضعن لشروط تبعاً لمصالح رب العمل الذي يتهرب غالباً من تسجيل جميع العاملات في التأمينات الاجتماعية بل أكثر من ذلك حيث يعمد بعض أرباب العمل إلى إجبار بعض العاملات لديه على توقيع استقالة مسبقة تنفذ في أغلب الأحيان عند الولادة، ناهيك على أن قسم كبير من النساء تعملن في منازلهن لصالح رب العمل، وهؤلاء لا يخضعن لأحكام قوانين العمل ولا يستفدن من الإجازات المرضية أو المدفوعة الأجر .

الخاتمة:

من خلال ما تقدم يتضح لنا أن موضوع المرأة العاملة وحقوقها كان وما زال موضع اهتمام دولي متزايد، وذلك من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية، ولم يكن هذا الموضوع غائباً عن منظمة العمل العربية التي أولت الموضوع اهتماماً مماثلاً إلى حد ما، وعلى الصعيد الداخلي لم تدخر سورية جهداً بالانضمام لأي اتفاقية لها علاقة بحقوق المرأة إلا ما كان منها مخالفاً لشريعتنا الإسلامية، كما سعت التشريعات القانونية الداخلية لحماية المرأة العاملة وراعت خصائصها الجسدية وعملت على مساواتها مع الرجل في مجال العمل من كافة النواحي . لكن وعلى الرغم من هذه الحماية التي تقررها القوانين للمرأة العاملة لضمان حقوقها، إلا أن الواقع العملي يشير إلى أن المرأة السورية لا تزال تعاني من صور التمييز ضدها في مواقع العمل، كما تعاني من حرمانها من ممارسة بعض الوظائف العامة التي هي حق للمواطنين جميعاً. لكن هذا التمييز والحرمان واقعي لا يدعمه شرع أو قانون، بل على العكس يخالف كل الشرائع والقوانين والاتفاقيات الدولية التي تقرر حقوق المرأة والتي صادقت عليها سورية فصارت جزءاً من نظامها القانوني.

وفيما يلي نشير إلى بعض مظاهر معاناة المرأة العاملة التي توصلنا إليها من خلال البحث وهي:

1. نقص الخدمات المساعدة للمرأة العاملة على تحمل مسؤولياتها الأسرية أثناء عملها، مثل دور حضانة الأطفال، ووسائل المواصلات المناسبة، وهذا ما يعرضها للإرهاق البدني والنفسي ويضاعف من مشاكلها الأسرية.

2. عدم ترحيب أصحاب الأعمال بتشغيل النساء والفتيات بسبب ما تقرره القوانين للمرأة من حقوق لا يتمتع بها الرجال، وهو ما يزيد نسبة البطالة بين النساء.

3. قبول المرأة لشروط عمل أدنى في سبيل الحصول على فرصة عمل في القطاع الخاص، وهو ما يقيد من حريتها في اختيار نوع العمل الذي تريده وشروطه.

---

[97] (بوزيد، 2015، 82)
[98] (بدران، 2017، 9)
[99] المادة 45 من دستور سوريا الحالي سبقت الإشارة إليها.

4. سيادة ثقافات اجتماعية ومواقف رافضة لعمل المرأة، الأمر الذي يحد من حريتها في اختيار الوظيفة أو المهنة.
5. التي يؤهلها لها تحصيلها الدراسي وقدراتها الذهنية. ويكون من نتيجة ذلك غلق أبواب بعض القطاعات أمام المرأة أو صرفها كلية عن الالتحاق بسوق العمل رغم حاجتها إلى ممارسة حقها في العمل.
6. اشكالية عدم تفعيل بعض المواد المنصوص عليها في قانون العمل وذلك لعدم وجود آليات تنفيذ وتطبيق هذه المواد وبخاصة في القطاع الخاص وفى أماكن العمل الذي يضم عدد كبير من العاملات، فيترتب على ذلك عدم حصول العاملات على حقوقهن.
7. العادات والتقاليد التي تحول دون مساعدة الزوج لزوجته في المنزل مما يترتب عليه زيادة اعباء المرأة العاملة خارج وداخل المنزل.
8. وجود قصور تشريعي وقانوني يضمن للمرأة العاملة الانصاف في حال المساس بحقوقها, ولابد هنا من تطوير القوانين لتواكب ما تتحمله المرأة العاملة من مسؤوليات في مكان العمل وفي البيت.

التوصيات:

1) ظلم القانون المرأة العاملة فيما يتعلق بإجازة الأمومة، والمشكلة فيها، أنها تتقلص بزيادة عدد الأبناء ولا تعطى إلا في ثلاث ولادات لذا أقترح أن تكون إجازة الأمومة موحدة، أي 120 يوماً، بصرف النظر عن عدد الولادات أي حتى لو كان ترتيب الولد هو الخامس بين إخوته.
2) كما نجد من الضرورة أيضاً أن تخفض ساعات العمل للمرأة الحامل، على الأقل بدءاً من الشهر السابع من الحمل، إلى ست ساعات عمل يومياً.
3) تضمين تشريعات العمل (الإجازة الوالدية) التي يمكن أن تأخذها الأم أو الأب من أجل رعاية الطفل في سنواته الأولى.
4) كما نلحظ أن هناك قصوراً في أنظمة الرعاية الطبية والتأمين الصحي في قانون العمل، ويجب أن يستدرك ذلك بقانون (الضمان الصحي) الذي يجب أن يشمل العاملين والعاملات جميعاً في القطاع الخاص.
5) إلزام جميع مؤسسات العمل في القطاع العام بإيجاد رياض أطفال وحاضنات فيه أسوة بما قرره قانون العمل في القطاع الخاص.
6) ايجاد طرق كفيلة لمساعدة المرأة العاملة للقيام بواجبها تجاه أسرتها وتربية أبنائها على الوجه الأكمل تلازماً مع عملها دون أن تشعر بالجهد والإعياء.
7) تعديل نص المادة 121من قانون العمل السوري بحيث تصبح المرأة العاملة تستحق أجرها عن إجازة الأمومة كاملاً بغض النظر عن مدة خدمتها أسوة بالقانون الأساسي للعاملين في الدولة.

التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

Funding:
this research is funded by Damascus university – funder No. (501100020595).

المراجع:

1. جبري، عبد المنعم (2006) **المرأة عبر التاريخ** مطابع اتحاد الكتاب العرب، دمشق، سورية.
2. سرحان، عبد العزيز محمد (**1987**) **الإطار القانوني لحقوق الانسان في القانون الدولي العام**، دار النهضة العربية، مصر.
3. الشاذلي، فتوح (2012) حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة، الإسكندرية، مصر.
4. مصطفى، منى محمد (١٩٨٩) القانون الدولي لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
5. بن بوزيد، خولة، نسرين (2015) مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي– رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
6. رشاد، أحمد (2005) التنظيم القانوني لعمل المرأة في القانون المصري والمقارن، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.
7. أمين، أسامة عرفات 2019 دور منظمة العمل العربية في إنشاء قانون دولي عربي للعمل ورفع مستوى القوى العاملة العربية. مجلة كلية الشريعة والقانون المجلد 31، العدد 1 ص (447–590) أسيوط– مصر
8. بدران منى فريد (2017) تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل المتغير على موقع منظمة العمل الدولية – المكتب الاقليمي للدول العربية:www.ilo.org/arabstates
9. دستور سورية الحالي لعام 2012.
10. قانون التأمينات الاجتماعية رقم (92) لعام 1959 المعدل بالقانون رقم (28) لعام 2014.
11. قانون التعويض العائلي الصادر بالمرسوم التشريعي رقم (146) لعام 1952
12. القانون الزراعي السوري رقم (56) الصادر عام 2004.
13. قانون العاملين الأساسي في سورية رقم (50) لعام 2004.
14. قانون العمل السوري رقم (17) لعام 2010.
15. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان1948.
16. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الأمم المتحدة عام 1966.
17. اتفاقيات بشأن عمل المرأة ليلاً: الاتفاقية رقم 4 عام 1919، المعدلة بالاتفاقية رقم 41 لعام 1934 (مراجعة) وثم الاتفاقية رقم 89لعام 1948 وأخرها الاتفاقية رقم 171 لعام 1990.
18. اتفاقيات حماية الأمومة وهي: الاتفاقية رقم 3 لعام 1919 ورقم103لعام 1952 ورقم 183 لعام 2000 اما التوصيات فهي رقم 12 لعام 1920 ورقم 95 لعام 1952 ورقم 191 لعام 2000.
19. الاتفاقية رقم 13 لعام 1921اتفاقية الرصاص الأبيض (الطلاء).
20. الاتفاقية رقم 29 لعام 1930 اتفاقية العمل الجبري.
21. الاتفاقية رقم 45 لعام 1935 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها.
22. الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.
23. الاتفاقية رقم 111 لعام 1958بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
24. الاتفاقية رقم 122 لعام 1964 بشأن سياسة الاستخدام.

25. الاتفاقية رقم 128لعام 1967 اتفاقية بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة.
26. الاتفاقية رقم 136 لعام 1971اتفاقية الوقاية من مخاطر التسمم بالبنزين.
27. اتفاقية سيداو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979.
28. الاتفاقية رقم 156 لعام 1981بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية.
29. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006.
30. التوصية رقم 4 لعام 1919 بشأن حماية النساء والأطفال من التسمم بالرصاص.
31. التوصية رقم 144 لعام 1971بشأن الوقاية من مخاطر التسمم بالبنزين
32. على موقع مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا على الموقع الالكتروني: http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.htm :
33. الاتفاقية رقم1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل، المعدلة بالاتفاقية رقم6 لعام 1976.
34. اتفاقية رقم 1971/3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.
35. الاتفاقية رقم 1976/5بشأن المرأة العاملة.
36. الاتفاقية رقم 7 لعام 1977بشأن السلامة والصحة المهنية.
37. الاتفاقية رقم 9 لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
38. الاتفاقية رقم13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل.
39. الاتفاقية رقم 1993/17بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.
40. التوصية رقم 9 لعام 2014 شأن الحماية الاجتماعية للعاملين ففي القطاع غير المنظم.
41. الاتفاقية رقم 15 لعام 1983 شأن تحديد وحماية الأجور.
42. الاتفاقية رقم 1981/14 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار.
43. التوصية رقم1977/1 بشأن السلامة والصحة المهنية.
44. التوصية رقم1977/2 شأن التوجيه والتدريب المهني.
45. التوصية رقم1981/5 بشأن بيئة العمل.
46. جميع الاتفاقيات والتوصيات لمنظمة العمل العربية على الموقع":
47. https://alolabor.org/conventions-and-recommendations/
48. مجلس الشعب السوري http://parliament.gov.sy/
49. منظمة الأمم المتحدة: https://www.un.org/
50. المكتب الاقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية على الموقع:-https://www.ilo.org/beirut/countries/syria/lang-ar/index.htm
51. منظمة العمل العربية: https://alolabor.org
52. منظمة العمل الدولية:https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm