

حماية المرأة العاملة في المواثيق الدولية وقانون العمل العراقي النافذ رقم

٣٧ لسنة ٢٠١٥

م. م. جنان سلمان ناهي

كلية دجلة الجامعة

أ.م. د محمد سلمان محمود

كلية دجلة الجامعة

Protection of working women in International conventions and the effective Iraqi Labor Law No.37 of 20

M. M. Janan Salman Nahi

Degla University College

Dr. Muhammad Salman Mahmoud

Degla University College

المستخلص: نظمت المواثيق الدولية جميع حقوق الانسان وكان نصيب المرأة في العمل من أهمهما، كما يعد قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ من أهم القوانين التي تنظم العلاقة بين العامل وارباب العمل كونه صاحب الاختصاص في هذا المجال ، ويحدد حقوقهم والتزاماتهم في العراق، وبسط الحماية القانونية لهذه الشريحة ، ابتداء من العامل كونه انسان له حقوق وعليه التزامات، ومن ثم تناول المشرع حقوق الاسرة العاملة : لأنها اللبنة الاساسية لبناء المجتمعات ، واصدار الانظمة والتعليمات بحماية كل فرد فيها، فنظم حق المرأة العاملة لأنها تشكل نصف المجتمع بمنحها الكثير من الحقوق والمزايا المناسبة لها. **الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة، قانون العمل العراقي النافذ، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، اتفاقية سيداو، الاعلان العالمي لحقوق الانسان.

Abstract

International conventions regulate all human rights, and the share of women at work is one of the most important. The Iraqi Labor Law No. 37 of 2015 is also considered one of the most important laws that regulate the relationship between the worker and employers, as it is the authority in this field, and defines their rights and obligations in Iraq,

and extends legal protection to these rights. The segment, starting with the worker as a human being with rights and obligations, and then the legislator dealt with the rights of the working family: because it is the basic building block for building societies, and issuing regulations and instructions to protect every individual in it. He regulated the right of working women because they constitute half of society by granting them many rights and benefits appropriate to them. **Keywords:** working women, effective Iraqi labor law, economic and social rights, CEDAW Convention, Universal Declaration of Human Rights.

المقدمة

لقد نظمت التشريعات الدولية والمحلية عمل الطبقة العاملة ، وأفرد للمرأة العاملة حماية خاصة، ورسمت الخطوط العريضة في عملها وحمايتها من الإجهاد والمرض حتى تتمكن من تأدية واجبها بالحياة وفي العمل بشكل صحيح ، بالإضافة الى الاتفاقيات الدولية الصادرة من الأمم المتحدة بصورة عامة ومنظمة العمل بصورة خاصة والمنظمات المهتمة بحقوق الانسان .

أهمية البحث:

للبحث أهمية كبيرة إذ أنه يبحث في موقف المواثيق الدولية وقانون العمل العراقي النافذ من مدى توفير الحماية القانونية للمرأة في العمل ، وطرح كل النصوص التي تصب في منفعة الطبقة العاملة وخدمة المرأة العاملة بالذات .

مشكلة البحث :

- هل عالج قانون العمل كل المستجدات التي تواجه الطبقة العاملة وخاصة المرأة.
- هل تعد الحماية التي شرعت للمرأة العاملة كافية في كل الاعمال ولكل الفئات.
- هل تناول المشرع كل ما يشكل خطر على المرأة العاملة .

نطاق البحث :

- أولاً- التعرف على مدى الحماية القانونية لحق المرأة في العمل .
- ثانياً -الاطلاع على الاعمال التي حظرها المشرع والفترة الزمنية.
- ثالثاً -معرفة الخدمات والتوصيات التي شملت الأم العاملة في جميع مراحلها من حمل وما بعد الولادة.

- رابعاً- وتمثل نطاق البحث أيضًا في حدود الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية .

منهجية البحث: اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي لان دراستنا تهتم بوضعية الأم العاملة التي تحاول التوفيق بين الوظيفة الأسرية والوظيفة , واهم الصعوبات التي تواجهها , وتحديد العلاقة الموجودة والظواهر والمتغيرات التي تؤثر فيهم من خلال وصف وتحليل دقيق للوصول الى النتائج.

هيكلية البحث: المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في المواثيق الدولية والاتفاقيات الدولية.

المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في المواثيق والاتفاقيات الدولية

مع التطور التاريخي للمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الانسان، والتي تخصصت بفئات محددة كالاتفاقيات المتعلقة بالمرأة وبمجال عملها، وتطورت لتشمل حمايتها وتقديم توصيات لتعزيز وضمان حقوقها وهذا ما سيتم توضيحه في المطلب الاتي:

الفرع الأول :- حقوق المرأة الأساسية:-

احتلت النساء حيزاً كبيراً في المواثيق الدولية لوجود اكثر من مبرر في هذا الشأن، ويعتبر ميثاق الأمم المتحدة دستوراً عاماً لحقوق الانسان، ويحتوي على العديد من الارشادات القانونية، إذا اكدت ديباجة الميثاق على احترام حقوق الانسان الأساسية، والمساواة في الحقوق ما بين الرجال والنساء، وبين الدول صغيرها وكبيرها. (١)

ان المساواة هي حجر الأساس لكل مجتمع يتوق الى العدل الاجتماعي، وفي بعض المجتمعات تتعرض النساء لأوجه عدم المساواة، وهذا الوضع يسبب ويزيد من حدته وجود تميز في الاسرة و المجتمع وفي العمل، إذا أعتمدت مكانة النساء تاريخاً على القوانين والعادات للبلدان التي تعيش فيها. (٢)

وبالرغم من أن النصوص تدل صراحةً على عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الاتفاقيات والعهود الدولية، الا ان هذا التميز لازال مستمراً من الناحية العملية والواقعية (٣) ان بعض الدراسات اشارت الى تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال والعاملات، الا انه لا يحظى بتأييد أصحاب العمل بسبب تبريرهم عدم توفر المؤهلات عند العاملة، او نقص في التدريب او لكثرة الانقطاعات بسبب الحمل والولادة.

^١ د.امام حسنين عطا الله، حقوق الانسان بين العالمية والخصوصية، دار المطبوعات، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ١٦.

^٢ د. رعد موسى، حقوق الانسان للمرأة منشور على الموقع الالكتروني: www.rezgar.com.

^٣ الإعلان العالمي لحقوق الانسان، باريس، الاصدار ١٠/ديسمبر ١٩٤٨

فجأت التشريعات والتوصيات الدولية لمساندة المرأة كونها تمثل نصف المجتمع، وتأتي بالمرتبة الثانية بعد الرجل داخل الاسرة، وفي بعض الحالات تكون هي رب الاسرة ومعيها نتيجة وفاة الزوج او الطلاق فيكون على عاتقها تلبية احتياجات الاسرة، والعمل على تحقيق التوازن ما بين دورها داخل المنزل وخارجه.

لقد صدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات وكانت حصة المرأة العاملة واضحة ومميزة، وشكلت هذه التوصيات قانوناً عمالياً عالمياً، من أهمها تلك التي تعلق بحماية المرأة العاملة اتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ بشأن تشغيل النساء قبل الوضع ، واعدها وقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في اول دورة له، وتمت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ حماية الامومة. كما حددت الاتفاقية الحد الأدنى للأومومة ومدتها اثنا عشر أسبوعاً باجر تام. (١)

كما نصت الفقرة (٤) من الاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ على النساء دون تفرقة في السن ان لا يجوز تشغيلهن اثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة او خاصة ، وقد حددت الاتفاقية ان الليل هو فترة اثنا عشر ساعة متصلة على الأقل، وتتضمن الفترة الزمنية المنقضية ما بين العاشرة مساءً والخامسة صباحاً، وعدلت بمقتضى الاتفاقية رقم (٤١) لسنة ١٩٤٣ والاتفاقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ التي تركت للدول المصدقة عليها حرية اكبر في تحديد الفاصل الزمني الذي يجب ان تتضمنه فترة الليل (٢).

الفرع الثاني :-حقوق المرأة العاملة الاقتصادية والاجتماعية:

لقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٧ تشرين الثاني من عام ١٩٧٦ اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة ، وقد انطوى الإعلان الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة على مبادئ أساسية وتدابير لكفالة تتمتع المرأة بحقوقها ، ولقد أوضح الإعلان في مقدمته ان الجمعية العامة يلقها استمرار وجود قدر كبير من التمييز ضد المرأة (٣) ، وقد انتهت المبادئ في اعلان اتفاقية القضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ، والتي اعتمدتها وعرضتها الجمعية العامة للتوقيع في ٨ كانون الأول سنة ١٩٧٩ ، وبدء نفاذها في ٣ أيلول ١٩٨١. (٤)

^١ د.شباب توما منصور، شرح قانون العمل في مصر ولبنان ،دار النهضة العربية، بيروت، بدون ذكر سنة،ص١٦٨.

^٢ المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم ١٤٨/٨٩ بشأن تشغيل النساء ليلاً.

^٣ اتفاقية دولية خاصة بالمرأة منشورة على الموقع الالكتروني www.umn.humanrst/arab/bo21.html

^٤ اتفاقية (سيداو) لسنة ١٩٧٩ منشورة على الموقع الالكتروني www.arablwinfo.com

ونرى ان الإعلان عالج كافة جوانب الحياة التي تخص المرأة بشكل عام ، لاسيما انها تتطرق الى ذكر الحقوق الأساسية التي تشعر بها المرأة انها انسانه لا تميز بينها وبين الرجل ، والذي شدد على قوة هذا الإعلان هو القضاء على كافة أنواع التمييز ضد المرأة.

اما عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، فأن الإعلان في محاولة تأمين حقوق المرأة المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في مجال الحياة الاقتصادية والاجتماعية إذا اكدت المادة ١٠/١ على الحقوق الاتية بالنسبة للمرأة:-

أ- الحق بدون تمييز بسبب المركز الزوجي، او أي سبب اخر في تلقي التدريب المهني، والعمل، و حرية اختيار المهنة، والعمل في نيل الترقية في المهنة والعمل.

ب- حق تقاضي مكافئة مساوية لمكافئة الرجل، والتمتع بمعاملة متساوية مع الرجل في العمل .

ت- حق التمتع بالإجازات المأجورة والاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة او المرض او الشيخوخة، او غير ذلك من الأسباب العجز عن العمل.

ث- حق تقاضي التعويضات العائلية على قدم المساواة مع الرجل .

وتنص الفقرة الثانية من ذات المادة على ان يراعي وجوباً منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج او الامومة، ولتأمين حقها الفعلي في العمل، واتخاذ التدابير اللازمة لمنع حرمانها من العمل بالفصل في حالة الزواج او الأمومة، ولإعطائها إجازة الأمومة بأجر مع ضمان عودتها الى العمل ، وتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لها بما فيها خدمات الحضانه.

المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة وفق قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

لقد اهتم قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بكل فئات الطبقة العاملة على حد سواء ، وليس غريباً ان تحظى المرأة العاملة فيه برعاية خاصة، اذ افرد لها فصلاً مستقلاً بسبب ما تتصف به المرأة في تكوينها وطبيعتها التي تحتم على القانون ان يأخذ بها، ومن البديهي ان تكون مشمولة بكل النصوص القانونية التي تضم عمل الطبقة العاملة، إذا عالج المشرع العراقي بجميع الجوانب المتعلقة بعملها فمنع تشغيلها ببعض الاعمال الشاقة والضارة، او تلك التي تؤثر بالسلب على دورها الاسري والاجتماعي، كما الزم المشرع على عدم حرمانها من حقوقها الطبيعية فلا تعمل بمجال يؤثر على حملها او أمومتها او وضعها الصحي بوصفها ام قبل ان تكون عاملة، اضافة الى منحها امتيازات وخدمات تحفظ لها كل ذلك مثلاً إجازة الحمل والوضع وما بعد الوضع، وفترات استراحة لرضاعة مولودها، كما لها أيضاً ان تأخذ اجازة

طويلة لرعاية صغارها، كما ألزم أصحاب العمل بتقديم خدمات سوف نطلع عليها في هذا المطلب.

الفرع الأول: حماية المرأة من الاعمال الشاقة والعمل الليلي:-

حظي موضوع حماية المرأة العاملة باهتمام كبير في قانون العمل ، اذ نجد ان كل قوانين العمل في دول العالم نظمت تشغيل النساء، ومن الطبيعي ان نجد المشرع العراقي في مقدمة تلك الدول التي سارت بذلك الاتجاه مؤكداً على حق العمل^(١)

وقد تضمن قانون العمل الجديد مجموعة من المبادئ الأساسية معتبراً العمل حق مقدس^(٢)

إذا نصت المادة ٤ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على ما يلي (حق العمل لكل مواطن) , كما نصت المادة ٨ من نفس القانون على ما يلي (يحظر هذا القانون أي مخالفة او تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص على وجه الخصوص التمييز بين العمال) .

ولكي نعطي توضيحاً للنصوص القانونية المتعلقة بحماية المرأة وقفنا أولاً على الاعمال الشاقة والمضرة بوضعها الاسري والاجتماعي، ولقد كان المشرع العراقي موفقاً عندما حضر الاعمال الشاقة على المرأة العاملة من أجل أن تكون بمنأى عن كل ما يسبب ضرر لها، وبالتالي يعكس على فاعليتها في الأسرة وتنشئتها، ولكي تبني الطفول بناء " سليماً والتي تحتاج في نشئتها على رعاية وحنان الام كلياً وتترعرع في كنفها طفولة سليمة^(٣)

ومن المؤكد ان هذا الحضر ينطلق من منطلق كونه رعاية وحماية للمرأة العاملة وليس ميزة لها على الرجل، كما ان الاعمال الصعبة والشاقة تتطلب مجهود عضلي كبير قد يضر بصحتها ، وبالتالي تضعف دورها في رعاية الأسرة ويؤثر سلباً على الأمومة ويقلل من كفاءتها في العمل^(٤)

وبينما نجد ان القانون العراقي نأى في تحديد الاعمال المحظورة على النساء أكتفى بالنص على الاعمال المرهقة والضارة بالصحة، وبالرغم انه ذكرها محددة بالمادة ٦٧/ثانياً من نفس القانون، ولكننا عند الرجوع لهذه المادة لا نجد تحديدا لأي عمل قد حضر بل هي تعليمات تتعلق بكل الطبقة العاملة رجال ونساء، وحيث نجد ان عدم تحديد الاعمال المحظورة لا يعد

^١ نصت المادة ٢٢/أولاً، من دستور جمهورية العراق سنة ٢٠٠٥، نص المادة (العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة).

^٢ د. عماد حسن سلمان، قانون العمل الجديد، طبعة أولى، مكتبة السنيهوري، بغداد، ٢٠١٧، ص ٢٤٤.

^٣ د. يحيى عبد الصبور، قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة ٣، دار الجامعية، مصر، ٢٠٠٥، ص ٢٠٦.

^٤ د . عماد سلمان، مصدر سابق ، ص ٢٤٥ .

ثغرة في هذا القانون بقدر ان المشرع قد ذهب الى ذلك لكي يبقى باب الحظر مفتوحا ليشمل كافة الاعمال المرهقة والضارة بالصحة^(١)

لا ينكر للمرأة من دور عظيم في استقرار الاسرة وخلق هدوئها وما لها تأثير من رغد عيشها في كل الأوقات فقد حضر المشرع عمل المرأة ليلا لغاية سامية، الا وهي حمايتها والحفاظ على اسرتها من التعب الجسدي والنفسي، فليس غريبا ان كل القوانين العراقية المتعلقة بقانون العمل المتعاقبة قد حظرت العمل الليلي، ولم يحدد المشرع الليل بوقتا معلوما لكنه اكتفى بعبارة عدم جواز العمل الليلي، لكن حسب التحديد القانوني الليل والذي عادة من غياب الشمس حتى ظهورها. (٢)

الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة خلال فترة الحمل والرضاعة:- لم يقف المشرع على حظر الاعمال الشاقة والمرهقة والعمل الليلي فقط بل عمد أيضا الى حمايتها صحيا ، إذا راعى وضع العاملة كأم يتطلب منحها إجازة واطقات استراحة مروراً بحالات الحمل والوضع والولادة والرضاعة، ان قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ اعطى أولوية للأمومة يمكن ان نلتمسها في النصوص القانونية التي أعطت اهتماما واضحا في كل تلك المراحل المهمة والخطيرة في حياة المرأة، اذ منحت العاملة إجازة عند الحمل والوضع وتكون بأجر تام وقد حددت بأربعة عشر أسبوعا في السنة . (٣) كما ان المشرع أجاز للجنة الطبية المختصة ان تمدد الاجازة الى تسعة اشهر اذا رأت توافر الأسباب الموجبة التي تتطلب ذلك ، وهي حالات خاصة في الولادة الصعبة او بحالة ولادة التوأم، او عند ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعد الولادة حفاظا على صحتها وسلامة الجنين. وأعطى القانون الحق للعاملة ما ان أصبحت قادرة على العمل بعد انقضاء الاجازة التي تستحقها لتجاوز حالاتها العودة الى عملها السابق نفسه، أو الى عمل مساو، واشترط القانون ان يكون بنفس مقدار اجر العمل السابق للإجازة^(٤) كما التفت المشرع الى الطفل بكونه يحتاج الى الرعاية والرضاعة فقد منح لأجل ذلك استراحة للعاملة وهي مرتين في اليوم لكي تتمكن من ارضاع طفلها، وقد حددت الاستراحة بساعة واحدة ، وان تكون مدة الاستراحة ضمن وقت العمل حيث لا تقوم العاملة بتعويض فترة الارضاع بل اعتبرها القانون ضمن ساعات العمل. (٥) وقد ميز القانون العراقي عن باقي القوانين بكونه جعل الاستراحة

١ المادة (٨٠) من قانون العمل العراقي الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

٢ المادة ١/١٤٤ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١، سنة ١٩٦٩.

٣ مادة ٨٧، من قانون العمل الجديد رقم ٣٧ سنة ٢٠١٥ .

٤ المادة ٨٧/سادسا من قانون العمل رقم ٣٧، سنة ٢٠١٥

٥ د.لورا مغيزل، اعرف حقوقك الحماية اللبنانية لحقوق الانسان، الطبعة الثانية، بيروت، بدون طبعة سنة، ص١٣.

ساعة كاملة وهذا يحسب للقانون العراقي، ولم يقتصر على ذلك بل تحده التفت للمرأة العاملة التي لديها طفل مريض او اكثر ، وذلك بضرورة شمولها بالرعاية التي تستحق وتناسب مع ظرفها الصعب ومنحها الحق بترك العمل^(١)

الخاتمة : من خلال دراستنا لموضوع حماية المرأة العاملة في المواثيق الدولية وقانون العمل العراقي النافذ، والاطلاع على النصوص القانونية التي شملت هذه الفئة ،لابد لنا أن نستعرض بخاتمة بحثنا هذا الى النتائج التي توصلنا اليها ، ونطمح ان تؤخذ بعين الاعتبار الا وهي :-

النتائج :

١- لقد حظر قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ العمل الليلي وكل الاعمال الشاقة والتي تشكل خطراً على صحة المرأة وتؤثر في عطائها ، الا ان المشرع لم يجعل هذا الحظر مطلقاً، بل أورد عليه استثناءات محدده يفترض عدم تكرارها.

٢- تحتاج المرأة العاملة عدة خدمات اجتماعية وصحية وخدمية يفترض ان تكون موجودة بالنوع والعدد.

٣- وضع عقوبات مالية على أصحاب العمل عند مخالفة هذه النصوص القانونية.

التوصيات :

١- التأكيد على عدم تكرار الاستثناءات الواردة على حظر الاعمال الصعبة والليلية ، وتحديد وقتها بزوال السبب لكي لا تكون باباً لاستغلال المرأة.

٢- يجب ان تكون إجازة الحمل والوضع براتب كامل خاصةً عندما يكون الامر صعب او يستدعي ذلك.

٣- تقديم خدمات صحية وكشف دوري للمرأة العاملة خاصة من الأمراض الصحية المزمنة.

المصادر

اولاً الكتب القانونية

- ١- امام حسانين عطا الله، حقوق الانسان بين العالمية والخصوصية ،دار المطبوعات،الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- ٢- حسان محمد سيقيف العاني، نظرية الحريات العامة تحليل وثنائق ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٤.
- ٣- رعد موسى، حقوق الانسان للمرأة على الموقع الالكتروني: www.rezgar.com.
- ٤- زكية عبد الفتاح ، الصبية والعمل المبكر في ضوء التشريع العراقي .
- ٥- شاب توما منصور ، شرح قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، بدون ذكر سنة.
- ٦- عدنان العابد ، يوسف الياس ، قانون العمل منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بغداد ١٩٨٠.
- ٧- عماد حسن سلمان، قانون العمل الجديد، طبعة أولى، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٧.
- ٨- لورا مغيزل، اعرف حقوقك الحماية اللبنانية لحقوق الانسان، الطبعة الثانية، بيروت، بدون سنة.
- ٩- محمد الطائي ، دراسات في قانون العمل الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٣ .
- ١٠- محمد المناصف عبد الرحيم مولا طو ، عمل الأطفال في المغرب تشخيص واقتراح مخططات عمل وطنية وقطاعية ١٩٩٩ مكتب العمل الدولي

^١ المادة ٩١/٩١ ثانيا ٩ ، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧، لسنة ٢٠١٥.



مفتش العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ٢٠١٥.
١١- يحيى عبد الصبور، قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة ٣، دار الجامعية، مصر، ٢٠٠٥.

ثانياً / القوانين

- ١- قانون العمل العراقي الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧
- ٢- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١، سنة ١٩٦٩.
- ٣- قانون العمل رقم ٣٧، سنة ٢٠١٥
- ٤- دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠١٥
- ٥- القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١

ثالثاً / الاتفاقيات

- ١- اتفاقية (سيداو) لسنة ١٩٧٩
- ٢- الإعلان العالمي لحقوق الانسان، باريس، الاصدار ١٠/ديسمبر ١٩٤٨
- ٣- الاتفاقية الدولية رقم ١٤٨/٨٩ بشأن تشغيل النساء ليلاً
- ٤- اتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ بشأن تشغيل النساء قبل الوضع
- ٥- الاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ حماية الامومة.
- ٦- الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩١٩ المتعلقة بالحد الأدنى لسن العامل،
الاتفاقية رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٦ المتعلقة بالفحص الطبي بالنسبة للأحداث.