



جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم
تخصص : حقوق الإنسان والحريات العامة

الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري

إشراف الأستاذة: شرون حسينة

إعداد : طاوسي فاطنة

لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	الرتبة	إسم الأستاذ
رئيسا	بسكرة	أستاذ محاضر أ	شوقي يعيش تمام
مشرفا ومقررا	بسكرة	أستاذ	حسينة شرون
ممتحنا	قالمة	أستاذ محاضر أ	سامية العايب
ممتحنا	بسكرة	أستاذ محاضر أ	صوفيا شراد
ممتحنا	المسيلة	أستاذ محاضر أ	مريم ياحي
ممتحنا	المركز الجامعي بريكة	أستاذ محاضر أ	سماح محمودي

السنة الجامعية : 2020/2019

اللهم اجعلني من عبادك المتقين
وعلمني ما ينفعني وانفعني بما علمتني
اللهم يسر لي سبل العلم واجعلها في

سبيلك

وقوم لساني على الوجه الذي يرضيك

عني

وافتح علي فتوح العارفين بحممتك

وانشر علي من خزائن رحمتك

وذكرني من العلم ما نسيت

يا عليم يا ذا الجلال والإكرام

إهداء

إلى اللذين أوصاني بهما ربي بخفض جناح الذل لهما
و ربياني صغيرا ووجهاني إلى طريق الحق
إليهما أهدي عملي :
روح أبي الطاهرة رحمه الله ...شوقا وبراً ووفاء .
و أمي الغالية أطل الله في عمرها ...حبا وعرفانا وتقديرا واحتراما .
إلى إخوتي وأخواتي ...شموع حياتي ومصدر الدعم الدائم لي.
إلى كل من علمني حرفا وأرشدني إلى طريق الخير...اساتذتي احتراماً وتقديراً لجهودكم
إلى كل من رافقني في مشواري العلمي..زميلاتي و زملائي
إلى كل من وقف بجانبني...من الأصدقاء والأحباب بدون استثناء
إلى كل عشاق العلم والقانون
أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

كلمة شكر

بعد الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد المبعوث رحمة للعالمين ، فإنني أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير العميق إلى الأستاذة حسينة شرون التي تقبلت بصدر رحب الإشراف على هذه الأطروحة ،وذلك على ما قامت به من جهد مشكورة ومأجورة عليه إن شاء الله تعالى ، إذ منحتني من وقتها الكثير ولم تبخل علي بنصح أو إرشاد أو توجيه مما كان له أثر إيجابي وفعال في مسيرة البحث

كما أتوجه بالشكر إلى :

الأستاذة أعضاء لجنة المناقشة : شوقي يعيش تمام ، سامية العايب ، صوفيا شراد ، مريم ياحي و سماح محمودي .

وأيضاً أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل خاصة: لعبيدي الأزهر ، شكشاك خديجة ،كريوعات أحمد ،زعباط الطاهر ، قاسم عز الدين ،بن عطاالله بن علية ، سليم جداي ، قدة فرحات ، عباس مهري ، عطية شهاب.

أهم المختصرات المستخدمة بالأطروحة :

1/المختصرات باللغة العربية :

ج.ر : الجريدة الرسمية

دج : دينار جزائري

د: الدورة المنعقدة رقم

د.ت.ن : دون تاريخ نشر

د.ط : دون طبعة

ص : الصفحة

ط : الطبعة

2/ المختصرات باللغة الأجنبية :

CEDAW : CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES.

CESCR : COMITÉ DES DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

OIT : Organisation Internationale du travail

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

UNC-CEDAW : COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES.

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education , la Science et la Culture .

Ibid : Même référence.

Op.cit : ouvrage précité .

ملخص الدراسة :

تزايد الاهتمام الدولي بحماية المرأة العاملة مع مرور الزمن ، حيث تمخضت عن هذا التطور إيجابيات لا يمكن أن نغفلها ، كان من أهمها إصدار المنظمات الدولية والاقليمية لحقوق الانسان عديد الاتفاقيات العامة والمتخصصة ، المتعلقة بالمرأة أو بالعمل وكل مايرتبط به من حقوق ، كما تم عقد عدة مؤتمرات أكدت في مجملها على حظر كل أشكال التمييز ضد المرأة بما فيها العاملة وذات الاتجاه تبنته المنظمات الدولية للعمل حيث تم إصدار اتفاقات منها ما يتعلق بحقوق العمال ككل ومنها مايتضمن مبادئ مباشرة عن حقوق النساء العاملات بشكل خاص ، ومنه فقد نظمت الأنظمة الدولية نصوصا متنوعة في مجال حماية المرأة العاملة.

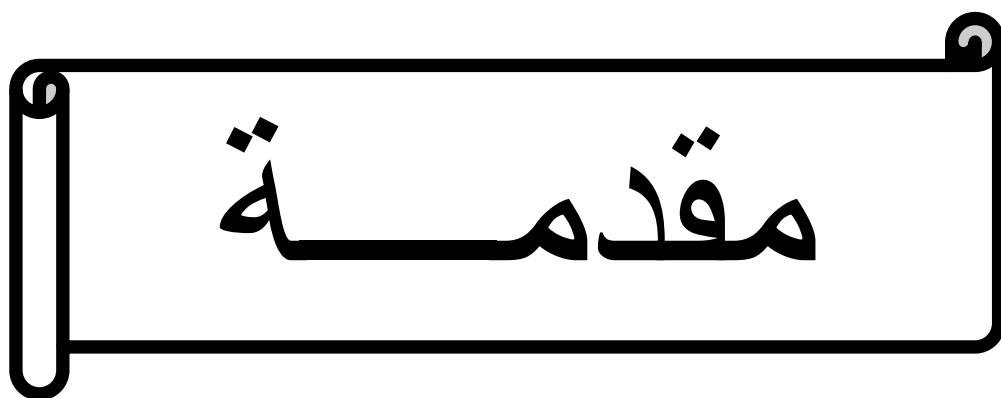
وكون الجزائر طرف في هذه المنظمات ومايصدر عنها من نصوص ، فقد تبنت الدولة على المستوى التشريعي عدة نصوص لحماية المرأة العاملة سواء على المستوى الدستوري أو على مستوى القوانين الفرعية والتنظيمات خاصة منها تلك المتعلقة بأحد جوانب هذه الفئة كقانون العمل وقانون الوظيفة العمومية وقانون التأمينات الاجتماعية وقانون الأسرة وقانون العقوبات ، كما استحدثت عدة مؤسسات من أجل تحقيق الممارسة الفعلية للحقوق المقررة .

كل هذه الجهود تعبر عن بلوغ المرأة العاملة مكانة هامة على كل المستويات ، كما تؤكد على إجماع دولي حول حقيقة مفادها الاعتراف بحقوق هذه الفئة وحمايتها ، خاصة عندما اتفقت كل النصوص على مبدأ المساواة من جهة ، وعلى ضرورة تقييد عمل المرأة بحظر كل ما من شأنه الإضرار بسلامتها أو أخلاقها من جهة ثانية ،وقد كان لهذا الاعتبار دور رئيسي لدفع المشرعين بمختلف الدول لتقرير الحماية القانونية للمرأة العاملة بشكل خاص ،وذلك من خلال إلقاء التزامات على عاتق أصحاب العمل، ووضع قواعد خاصة تستهدف توفير الحماية للمرأة العاملة، و بالتالي حمايتها ومساعدتها على التوفيق بين عملها ومسؤولياتها الأسرية .

Abstract:

International attention to the protection of working women has increased over time, has resulted in positive developments that can not be ignored. The most important of these was the issuance of several international and regional human rights conventions concerning women, work and all related rights. In general, the prohibition of all forms of discrimination against women, including labor, also adopted by international organizations to work, where the agreements were issued on the rights of workers as a whole, including which contains direct principles on the rights of women workers in particular, and it has been integrated international regulations between him In the protection of working women.

The fact that Algeria is a party to these organizations and the text of these texts has been adopted by the State at the legislative level, several provisions for the protection of women working both at the constitutional level or at the level of sub-laws and regulations, especially those relating to one aspect of this category such as labor law, And several institutions have been established to achieve the effective exercise of the rights established. All these efforts reflect the realization of the status of working women at all levels, as well as the international consensus on the recognition and protection of the rights of this category, especially when all texts agree on the principle of equality on the one hand and the necessity of restricting women's work by prohibiting all that harms their safety. Or their morals. On the other hand, this consideration has played a major role in pushing lawmakers in different countries to determine the legal protection of working women in particular by placing obligations on employers and establishing special rules aimed at providing protection for working women, Her family responsibilities.



يعد الحق في العمل من أهم محاور حياة الانسان، فهو حاجة واستعداد في داخل الانسان وهو مرتبط بجوهر الحياة النفسية، والحياة لاستتقيم بدونه بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء، و بوقتنا الحاضر أصبح عمل المرأة ومشاركتها للرجل في الحياة العملية يشكل أهمية كبيرة حيث تعتبر المرأة العاملة قوة مضافة إلى العمل الجماعي وشريكا ودافعا أساسياً في عملية التحول الاقتصادي والاجتماعي الذي يشهده العالم.

وقد يتخذ العمل الذي تقوم به المرأة صوراً متعددة، فقد تبذل جهداً لحسابها الشخصي، وتعمل مستقلة عن أي شخص آخر، فلا تخضع بذلك لسلطان أحد في أداءها لعملها، وقد تعمل لحساب غيرها، حيث تؤدي هذا العمل تحت إشراف ورقابة شخص آخر، ومن المسلم به أن القوانين التي ستكون محل دراستنا لا تحكم إلا العلاقات الناشئة عن العمل، الذي تقوم به المرأة لحساب الغير، وتحت إشراف ورقابة هذا الغير، وهو ما يعبر عنه بالتبعية القانونية، أي أن تكون العاملة في مركز خضوع بالنسبة لصاحب العمل، سواء كانت هذه العلاقة تعاقدية ينظمها قانون العمل أو علاقة لائحية ينظمها قانون الوظيفة العمومية.

والملاحظ أن العقود الأخيرة شهدت تواجداً واسعاً للمرأة في مختلف قطاعات العمل، حتى أضحى عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة، غير أن حجم هذا التواجد ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها، كما أن مشاركة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة، نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل.

الأمر الذي أدى، إلى ارتفاع موجة الاهتمام بحماية حقوق النساء العاملات ومحاولة جميع الدول في الوقت الراهن إلى العمل على توفير أغلب الشروط التي تكفل حمايتها و رعايتها، و تماشياً مع هذا الاهتمام المتصاعد بحقوق المرأة اتجهت أغلب الدول إلى احترام مبادئ حقوق الانسان عامة وحقوق المرأة العاملة على وجه الخصوص.

فمن جهة بادرت هذه الدول إلى إبرام الكثير من الاتفاقات الدولية لحقوق المرأة سواء تلك التي صدرت عن منظمة الأمم المتحدة أو تلك التي صدرت عن منظمة العمل الدولية و هي الاتفاقات التي تناولت حقوق العمال وآليات حمايتها أو ما يطلق عليها باتفاقيات العمل الدولية

بالإضافة الى الدور الذي لعبته بعض الهيئات المعنية بحقوق الانسان كمجلس حقوق الانسان واللجنة المعنية بمكافحة كل أشكال التمييز ضد المرأة ، و اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

فضلا عن العديد من المؤسسات ذات الطابع الدولي الإقليمي كالمحكمة الأوروبية لحقوق الانسان و المنظمات العربية لحقوق الانسان ، كلها مجتمعة لعبت دورا ذو أهمية كبيرة في مجال تعزيز حقوق المرأة العاملة وحمايتها ، من خلال التأكيد على حق المرأة في العمل وضمان المساواة في كافة مظاهر الحياة داخل المجتمع الواحد دون أي تفرقة على أساس النوع،والحرص على توفير حد أدنى من الشروط الإنسانية التي يجب كفالتها حتى تتمكن المرأة العاملة من التوفيق بين عملها ومسئولياتها الأسرية .

ومن جهة ثانية عكفت الدول المصادقة على هذه الاتفاقات ، على تضمين نصوص هذه المواثيق بدساتيرها الوطنية ومن ضمن هذه الدول الجزائر ، التي أولت منذ استقلالها اهتماما كبيرا بقضايا المرأة اعتقادا منها أنها المحرك الدافع بعجلة المجتمع نحو الرقي ، لأن الثقل الذي تحمله كموطنة وزوجة وأم وعاملة يجعلها عنصرا محوريا في تماسك المجتمع وازدهاره ،وما تأسيس وزارة الأسرة وقضايا المرأة إلا دليل على حرص الدولة على ترقية وضعية المرأة،وهو ما يجعل من الجزائر الدولة الأولى عربيا التي تضع شؤون المرأة في حقيبة وزارية.

أيضا التعديلات القانونية التي طورت من المركز القانوني للمرأة ، والتي كرست حرص الجزائر المستمر للوصول إلى المساواة بين المرأة والرجل ، وحرصها لتكييف منظومتها القانونية وفق ما تمليه إلتزاماتها الدولية المصادق عليها ، يعد خطوة هامة لتعزيز وتطوير حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة، لاسيما ما تعلق بتعديلات منظومة الشغل والأسرة و العقوبات، حيث عنى المشرع الجزائري ومنذ اصداره التشريعات العمالية بعمل المرأة وتنظيم متطلباته ،فقد راعى ظروف عملها من حيث الأجر وساعات العمل ، وفترات الراحة والاجازات السنوية ، ومنعها من الاشتغال في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة، ومنحها حق حضانة أطفالها واشترط العمل في عقد الزواج وحرية التصرف في أجرها ، بالإضافة الى مكافحة العنف في أماكن العمل ، وتوفير الرعاية أثناء فترات الحمل والوضع وخلال فترة الأمومة .

أهمية الموضوع : و تظهر أهمية الدراسة من خلال ما يلي :

- أنها تتركز حول دراسة ظاهرة الرقابة الدولية على حقوق المرأة العاملة، والتعرف على حقيقة الدور الذي تلعبه المنظمات الدولية في هذا المجال، سواء المتخصصة في مجال حقوق الإنسان أو في مجال القانون الدولي للعمل ، وسواء من خلال ما جاء في دساتيرها أو بالاتفاقيات الصادرة عنها .
- أيضا تبرز من خلال الحقوق و الحريات التي تم ضمانها للمرأة العاملة من طرف مختلف المنظمات وما يترتب عن هذه الحقوق من التزامات تقع على عاتق الدول ، ومدى كفاءة المشرع الجزائري لهذه الحقوق والحريات.
- كذلك تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتحدث عن قضية تشغل مجتمعا بكامله ، وهي قضية حقوق المرأة التي مزال واقعا يمثل حالة تستحق الدراسة والتحليل، فعلى الرغم من مرور عقود طويلة على صدور التشريعات العمالية وما تضمنته من نصوص تكرر حقوقا للمرأة العاملة، تراعي فيها أوضاعها وظروفها الخاصة، وعلى الرغم أيضا من حركات الإصلاح والتعديلات المتتالية لهذه القوانين، التي تتسجم إلى حد بعيد مع التوجهات العالمية في منح المرأة مزيدا من الحقوق ورفع مستوى هذه الحقوق، وإزالة الفوارق التي تميز بين الرجل و المرأة العاملة، إلا أن واقع المجتمع مزال يعطي مؤشرات مختلفة تحتاج إلى تشخيص دقيق ودراسة علمية لواقع حقوق المرأة العاملة التي تتوافق وطبيعة المجتمع، لما للمرأة من دور فعال في تعزيز مسيرة الاقتصاد الوطني .
- كما تظهر أهمية هذا البحث من خلال أهمية الفئة والحق موضوع الحماية ، فحماية الحق في العمل تسهم في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية ، وحماية المرأة التي تعتبر نصف المجتمع الإنساني والتي أصبح دورها في المجتمع يحتل مكانة عالية حتى أنه شغل الجهات الدولية والإقليمية والداخلية يسهم في تحقيق الاستقرار الدولي، كما أن تهميش حقوق المرأة وعدم تكريس ضمانات فعالة تكفل حقوقها كعامله يؤدي إلى تذبذب العالم بصفة عامة في جميع الميادين وتدهور تنمية الدول وازدهارها بصفة خاصة، وهو ما جعل المجتمع الدولي يحرص على توفير الحماية اللازمة لحقوق النساء العاملات ويدعو إلى الحاجة الماسة لمساهمة كل أفراد من الجنسين في التنمية.

أسباب اختيار الموضوع :وتتمثل في :

- الأسباب الذاتية : وهي:

- ✓ كوني امرأة عاملة ، فلي فضول أن أعرف مستوى الحماية الذي تحضي به حقوقي .
- ✓ الرغبة للبحث بهذا الموضوع وذلك نظرا لقلّة الأبحاث والدراسات الأكاديمية التي تناولت هاته الدراسة ، وبالتالي المساهمة ولو بجزء بسيط بإثراء المكتبة القانونية .
- ✓ كما أن أغلب الباحثين تناولوا جوانب متعددة من نشاطات المرأة وحقوقها لكنهم لم يتناولوا بصورة دقيقة موضوع المرأة العاملة وحماية حقوقها في ظل كل من القانون الدولي لحقوق الانسان والقانون الدولي للعمل والقوانين الجزائرية،وهو ما دفعني إلى أن أخصص هذه الدراسة لإبراز مستوى حماية حقوقها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تستحقها .
- ✓ طبيعة التخصص العلمي الحالي و الذي درسته بالماجستير " حقوق الإنسان والحريات العامة " وصلته الوطيدة بموضوع الدراسة " الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة " .
- ✓ تقلد المرأة خاصة الجزائرية عديد الأنواع من المناصب مع انتشار ظاهرة الضغط على المرأة لتتوقف عن العمل بدعوى حل مشكل بطالة الشباب مما يؤدي للمساس بحريتها في العمل.

- الأسباب الموضوعية : و هي :

- ✓ لتزايد اهتمام الحكومات ومختلف المنظمات الدولية والإقليمية بموضوع المرأة عموما والعاملة خصوصا ، حيث تم إصدار كم هائل من الاتفاقات و التوصيات و القوانين التي تستدعي المقتضيات التعريف بها .
- ✓ الدور الذي يلعبه عمل المرأة في المجالين الاجتماعي والاقتصادي،بالإضافة إلى الدور القانوني ومايثيره من إشكالات تتطلب حولا وآراء مختلفة ، خاصة و أن الجزائر قد صادقت على العديد من الاتفاقات فيما يخص المرأة العاملة.
- ✓ كما أن الموضوع في حد ذاته يتضمن عدة مسائل تحتاج إلى التوقف عندها و توضيحها،خاصة ما تعلق منها بالترابط بين مختلف أنواع الحقوق المقررة للمرأة كإنسان والحقوق التي تتمتع بها والمقررة لجميع العمال، والحقوق المقررة للمرأة كعاملة :
- " الصحية، المالية، المعنوية،الخصوصية ..الخ" ، وأيضا التداخل بين نظامين دوليين هامين هما حقوق الإنسان وقضايا العمل ومدى تنفيذ المشرع الجزائري للالتزاماته اتجاه

هذين النظامين ، إضافة لبحث مدى فعالية الآليات الدولية المنبثقة عن المواثيق المتعلقة بحماية المرأة وتتبع التطور العام لمسار الممارسات الوطنية في هذا الاتجاه.

أهداف الموضوع :

- تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى مساهمة مختلف المنظمات الدولية في توفير الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة على المستوى العالمي ومدى مساهمة مختلف الآليات و التشريعات الجزائرية في توفير هذه الحماية على المستوى الداخلي ، وكذا التعرف على الحقوق التي يمنحها القانون للمرأة العاملة و مدى تطبيق هذه الحقوق ودرجة استعادة المرأة العاملة منها والكشف عن مواطن الضعف والقصور في تطبيق الحقوق العمالية ومحاولة الاستفادة منها بشكل كامل، وكذلك عدم إمام بعض العاملات وأصحاب العمل لمضمون هذه الحقوق، وأيضا تحديد ومعرفة طبيعة الحماية التي تقررت للمرأة العاملة ومن ثم وضع إطار قانوني لتلك الحماية .

الإشكالية : من كل ما سبق ذكره ،جاءت أهمية طرح الإشكال الجوهري الآتي :

هل استطاعت القوانين الدولية والتشريعات الجزائرية أن توفر حماية قانونية فعالة في مجال حقوق المرأة العاملة ؟ .

ويثار في ذات الإطار مجموعة من التساؤلات التي يمكن أن تخدمنا في الإجابة عن جزئيات إشكالية دراستنا المطروحة، وهي :

- ما هو الأساس القانوني الذي تستمد منه كل من منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية سلطتها في الرقابة على حقوق المرأة العاملة ؟
- ما هي الحقوق والحريات التي تم التأكيد على ضمانها للمرأة العاملة على الصعيدين الدولي والجزائري ؟
- و هل جسد المشرع الجزائري كل الأحكام الدولية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة؟ وهل وسعت أو ضيقت القوانين محل الدراسة في هذه الحماية ؟
- ما هي آليات الرقابة على الحقوق المقررة للمرأة العاملة في إطار المستويين الدولي والجزائري؟
- وفيما تتمثل جهود مختلف الهيئات و الآليات الدولية و الإقليمية و الوطنية المتخذة من أجل تحقيق الحماية الفعالة للمرأة العاملة وكافة حقوقها ؟

المنهج المتبع بالدراسة :

ما يميز هذه الدراسة أنها دراسة متخصصة بالحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى الدولي والوطني، حيث تركز على نصوص القانون من حيث صياغتها ودلالاتها، و بالتالي نقدها إن كانت مجحفة بحق المرأة العاملة وبيان مدى مواءمة التشريع الوطني مع التشريعات الدولية، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج المقارن، من خلال عرضنا لبعض القوانين المقارنة، وكذلك الاتفاقات الدولية التي اهتمت بالمرأة العاملة، بالإضافة إلى المنهج الوصفي والمنهج التحليلي الذي يقوم على جمع واستقراء النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة الواردة في النصوص الدولية والداخلية وتحليلها والتعليق عليها من أجل الوصول الى تغطية شاملة تحقق أهداف الدراسة.

خطة الدراسة :

مراعاة للإشكال المطروح ولكل ما تقدم و في سبيل انجاز هذا البحث جاءت الدراسة في بابين دراسيين تضمن كل باب فصلين وكل فصل مبحثين و كل مبحث مطلبين تؤمهما مقدمة وخاتمة تشمل مجموعة الاقتراحات التي انتهت اليها بعد رحلتي في سير أغوار القوانين المتعلقة بحماية المرأة العاملة .

وقد تناول الباب الأول الحماية الدولية لحقوق المرأة العاملة، وتضمن الفصل الأول مستوى الحماية المضمون من طرف المشرع الدولي "هيئة الأمم المتحدة" ومختلف الهيئات المعنية بحماية حقوق الانسان وحقوق المرأة بالإضافة الى التطرق بمبحث ثان لمختلف الجهود المبذولة في سبيل حماية المرأة العاملة من طرف أهم الوكالات المتخصصة خاصة المشرع الدولي الخاص "منظمة العمل الدولية" وايضا منظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للتربية والعلوم والثقافة سواء على مستوى النصوص الصادرة عنها أو الرقابة والتنفيذ .

أما الفصل الثاني من ذات الباب فقد تضمن الحماية الدولية ذات الطابع الاقليمي لحقوق المرأة العاملة وتناولت في مبحثه الأول الهيئات الأفريقية و العربية المسؤولة اقليميا عن حماية حقوق الانسان وحقوق المرأة كون الجزائر دولة افريقية عربية تم تقديم هذا المبحث ،و في المبحث الثاني تم تناول الهيئات الغربية(الأوروبية والأمريكية) المعنية بحقوق الانسان وما صدر عن كل هذه الهيئات من نصوص ومابدر منها من جهود لتحقيق وتفعيل محتوى النصوص .

وفي الباب الثاني تم تناول الحماية الجزائرية لحقوق المرأة العاملة حيث تم التركيز في الفصل الأول على الدساتير الوطنية وتطورها في مجال الاقرار والتصريح بحقوق النساء العاملات وفق ما تمليه الالتزامات الدولية والاتفاقات المصادق عليها من طرف الجزائر، و من ثم التدرج نحو الكشف عن مختلف الجهود المبذولة من طرف الهيئات الوطنية في مجال حماية المرأة العاملة. وصولا الى الفصل الثاني بذات الباب و التدقيق في مجال القوانين الوطنية خاصة حماية المرأة في إطار منظومة التشغيل بتفحص كل من مستوى الحماية الممنوح في قانون العمل "سواء الحقوق التي تساوت فيها العاملة مع بقية العمال أو الحقوق التي تميزت بها العاملة عن غيرها من فئات العمال " وقانون الضمان الاجتماعي والوظيفة العمومية، وللوقوف على مدى جدوى التعديلات الملحقة بكل من نصوص المنظومة الأسرية و العقابية في مجال حماية المرأة العاملة ، تم تخصيص المبحث الأخير لدراسة هذا الجانب .

الباب الأول:

الحماية الدولية للمرأة

العاملة

مما لا شك فيه أن تطور وضع المرأة العاملة عبر العصور جاء نتيجة تطور المجتمع المدني وماتبه من تغيرات في المركز القانوني للمرأة تدريجيا وفي مختلف النواحي ، ففي ظل بعض الحضارات القديمة كان وضع المرأة قاسيا ، حيث كانت تعتبر كرهينة عند زوجها في الحضارة البابلية بالعراق ، رغم اعتراف قانون حمورابي بحقوق المرأة في مجال العمل وتمتعها بالذمة المالية المستقلة ، إلا أنه سمح للرجل أن يبيعه أو يضعها تحت العبودية ، خاصة إذا كان الرجل عرضة للاعتقال بسبب دين عليه فيبيع زوجته ، وبذلك تقع تلك الزوجة أو الابنة تحت عبودية دائنه لمدة ثلاث سنوات ، وعليها أن تعمل كعبدة وخادمة وعاملة في دار من اشتراها دون أجر ، وفي السنة الرابعة يطلق حريتها وتعاد إلى ما كانت عليه من قبل ، طبقا للمادة 117 من شريعة حمورابي¹.

بينما في ظل الحضارة المصرية التي تعتبر الحضارة الوحيدة التي أعطت للمرأة مركزا قانونيا واجتماعيا معترفا به من قبل الدولة المصرية وهذا ما تؤكدُه النقوش واللوحات التي ظهرت في المقابر الأثرية الفرعونية في مصر التي تجسد مظاهر الحياة الاجتماعية والاقتصادية ، حيث كان لها حق التصرف في مالها بيعا وشراء ، فضلا عن ذلك كانت تخرج مع زوجها لمساعدته في الحقل والبذر والحصاد ، وهذا يدل على عمل المرأة بجانب الرجل في تلك الحضارة ، ومنه فالنساء عند المصريين كن يذهبن إلى الأسواق ويمارسن التجارة والعمل².

أما عن وضع المرأة عند العرب بالجاهلية قديما ، فقد كان وضعها لا يليق بها كإنسانة ، حيث كانت عارا منذ ولادتها ومحرومة من كل الحقوق حتى في الملكية والعمل ، إلى أن جاءت الشريعة الاسلامية وأحاطتها بالعناية الكاملة ومنحتها أهلية التمتع بالحقوق وأداء الواجبات ، فضمنت لها كرامتها وحققها في التعليم والتملك والعمل ، واشترطت ألا يكون هذا العمل على حساب الاخلال بواجباتها العائلية ، كون الأسرة هي المؤسسة الأولى المعنية بالاهتمام ، وأن يكون خروجها للعمل متماشيا مع الأحكام الشرعية .

وتعاقبت الأزمان على ظهور الاسلام ، وظهر ما يعرف بالدول حيث سعت كل دولة إلى توسيع اقليمها ، فقامت الحروب و انتهكت حقوق الانسان و كانت المرأة الضحية الأولى لهذه الحروب الأمر الذي أدى إلى تجسيد حقوق الانسان لاسيما حقوق المرأة في وثائق لها قوة الزامية على

¹ زياد عبد الرحمن عبد الله ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل " دراسة مقارنة " ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية "مصر" ، ط1 ، 2016 ، ص 29 .

² المرجع نفسه ، ص 24 .

الدول ،حيث تم صياغة اعلانات واتفاقيات دولية عامة وشاملة لحقوق الانسان ، و موثيق أخرى خاصة بحماية حقوق المرأة بما فيها المرأة العاملة .

ومن الجدير بالذكر أن جملة هذه الاتفاقات الدولية سواء العالمية أو الاقليمية في مجال حقوق الانسان، إضافة إلى العرف الدولي وأحكام المحاكم ونصوص المنظمات الدولية ذات الصلة ، قد أثمرت فرعا جديدا من فروع القانون الدولي عرف بالقانون الدولي لحقوق الانسان ، وهو مناط جل الحقوق التي قررت للمرأة العاملة ، وسيتمحور الباب الأول حول دراسة مدى كفاية هذا القانون لحماية حقوق المرأة العاملة .

فضلا عن القانون الدولي للعمل، والتمثل بصفة أساسية في الاتفاقيات الدولية والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، هاتين الأخيرتين اللتان تسعيان إجمالاً إلى حماية حقوق العمال والمرأة العاملة ومراقبة مدى وفاء الدول المصدقة عليها بما تقره هذه الاتفاقات وتلك التوصيات من التزامات دولية تقع على كاهلها، ومما سبق تم تقسيم الباب الأول إلى فصلين هما:

الفصل الأول : حدود الحماية القانونية الدولية لحقوق المرأة العاملة.

الفصل الثاني : حدود الحماية القانونية الاقليمية لحقوق المرأة العاملة .

الفصل الأول : حدود الحماية القانونية الدولية لحقوق المرأة العاملة.

يعتبر التعاون الدولي في مجال العمل وتدعيم احترام حقوق الانسان منهجان مترابطان من مناهج الأمم المتحدة لتحقيق رفاهية الشعوب ، حيث أقرت ديباجة ميثاق الأمم المتحدة¹ أن شعوب العالم قد آلت على نفسها أن تعمل على ترقية حقوق الانسان و ترقية الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية للشعوب جميعا وتوحيد جهودها لتحقيق ذلك .

الأمر الذي أدى إلى إصدار موثيق و نصوص قانونية على مستوى هيئة الأمم المتحدة لحماية حقوق الانسان بما فيها حقوق المرأة و كذلك استحداث آليات لرقابة مدى تنفيذ هذه الموثيق، وفي ذات الوقت دعت الضرورة إلى استعانة منظمة الأمم المتحدة بعدد من الوكالات المتخصصة للمساهمة معها في تطبيق هذين المنهجين معا وأهم هذه الوكالات منظمة التربية والعلوم والثقافة " UNESCO " ومنظمة الصحة ومنظمة العمل .

هذه الأخيرة التي تعتبر أهم وكالة حكومية متخصصة أنشئت عام 1919 و كان هدفها الأساسي الاشراف على شؤون العمل و حماية العمال وهي تتبع منظمة الأمم المتحدة بموجب اتفاق الوصل الذي تم إبرامه بين منظمة العمل والمجلس الاقتصادي والاجتماعي في 14 ديسمبر 1946، حيث تعمل على تدعيم أسس السلام العالمي و ذلك عن طريق تهيئة مجال التعاون بين الأمم ، بقصد تحسين ظروف العيش والعمل وبث العدالة في النظم الاجتماعية المختلفة .

ولسنا نبالغ عند القول بأنه إذا كانت قضايا حقوق المرأة عموما، تمثل الشغل الشاغل لمنظمة الأمم المتحدة بحكم مسؤولياتها العالمية في هذا المجال، فإن أنشطة منظمة العمل الدولية وما أصدرته من اتفاقات وتوصيات مختلفة، لم تخل من مبادئ أساسية تتعلق بالمرأة العاملة وحقوقها، وعليه فإن لكل من منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية في مجال حماية حقوق المرأة العاملة عديد الجهود المتكاملة فيما بينها، سواء من حيث النصوص الصادرة أو الآليات والأجهزة المستحدثة لرقابة تنفيذ حقوق المرأة العاملة والتي كان لها الأثر البالغ على المستوى العالمي والداخلي للدول، وللوقوف على الجوانب المختلفة لهذه الجهود سأتناول المبحثين الآتيين :

¹ بلغ عدد الدول التي شاركت في مؤتمر تأسيس منظمة الأمم المتحدة 50 بلدا ،التقوا في سان فرانسيسكو في 24 أبريل حتى 26 جوان 1945 وعملوا على صياغة ميثاق الأمم المتحدة الذي يعتبر بمثابة معاهدة دولية تحدد المبادئ الأساسية للعلاقات الدولية ، ودخلت هذه المنظمة مرحلة العمل في 24 أكتوبر 1945 ، للتعمق في نشأة المنظمة انظر : جعفر عبد السلام ، المنظمات الدولية : دراسة فقهية وتأصيلية للنظرية العامة للتنظيم الدولي وللأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة والمنظمات الإقليمية ، دار النهضة العربية ، القاهرة " مصر " ، ط 6 ، 1990 ، ص 183 ومايليها .

المبحث الأول : حماية المرأة العاملة في إطار : هيئة الأمم المتحدة

بدأ دعم الأمم المتحدة لحقوق المرأة مع الإطار الدولي المعلن في ميثاق الأمم المتحدة إذ من بين مقاصدها المعلنة في المادة الأولى بميثاق الأمم المتحدة ، تعزيز احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للناس جميعاً ، و لم يأت الاهتمام بمصالح المرأة من مجرد وعي الدول الأعضاء بظروف المرأة وإنما جاء نتيجة نضال النساء في كل بلدان العالم ، و بالأخص بفضل عمل الحركة النسائية العالمية على تنسيق هذا النضال وإيصال أصوات الحركات النسائية إلى الأمم المتحدة مما أدى إلى نيل عديد المكاسب حيث تم الاعتراف بالكثير من حقوقهن لاسيما حقوق النساء العاملات .

المطلب الأول : حقوق المرأة العاملة في إطار المعايير الدولية لحقوق الإنسان

مع تتبع التطور التاريخي للمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الانسان ، نجد أنها ارتبطت في البداية بتكريس الحقوق و الحريات عموماً ثم تخصصت بفئات محددة كالاتفاقيات المعنية بالمرأة ، هذه الأخيرة التي تعلق في البداية بمجال الأخلاق ثم توسعت لمجال العمل ، كما تطور اهتمامها من منع التمييز ضد المرأة الى الاهتمام بمنع العنف ضدها و حمايتها،ومنه فقد انتقل محتوى الخطاب الدولي من مسألة الاهتمام بإقرار حقوق ذات طابع عام تتمتع بها المرأة بالمساواة مع الرجل إلى حقوق ذات طابع خاص راجعة لخصوصية المرأة ذاتها ، و بالمقابل أيضا الاهتمام بمؤتمرات ذات طابع عام وأخرى ذات طابع خاص معنية بحقوق المرأة العاملة ، وهو ما سيتم توضيحه في الفرعين الآتيين :

الفرع الأول : تنظيم حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية

أقرت الأمم المتحدة منذ إنشائها كمنظمة عالمية مبادئ عديدة تتعلق بحقوق المرأة و مساواتها مع الرجل في مجال العمل و سطرّت هذه المبادئ في صيغة اعلانات واتفاقيات دولية ، حيث منها ما تساوت فيه المرأة العاملة مع الرجل ، و منها ما تميزت به المرأة عن غيرها بسبب خصوصيتها كأنثى ، وسنبين هذه الحقوق كالاتي :

أولاً : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام : رغم أن المرأة تشكل نصف المجتمع إلا أن فرص التعليم المتاحة لها تقل عن تلك المتاحة للرجل ، مما يؤدي إلى ضعف الناتج الاقتصادي ككل و بالتالي يتعين أن ننظر للمرأة نظرة أبعد من مجرد المساواة بالرجل ،نظرة تمتد الى مشاركتها للرجل سياسيا واقتصاديا وهو الأمر الذي لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تجسيد الحقوق الآتية :

1/ الحق في التعليم والتكوين : مما لا شك فيه أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة كلما زادت حظوظها في اقتحام عالم الشغل والحصول على منصب عمل ، لذلك فالحق في التعليم هو حق لا يقل أهمية عن باقي حقوق الانسان الأخرى، وأهمية الاهتمام به تكمن في أن أولى مراحل التفرقة بين الجنسين في العمل تبدأ غالبا مع التعليم والتدريب ، فالكثير من المجتمعات تعتبر أن المنزل هو المكان الأصلي للمرأة ، ومن ثم لا تتلقى من التعليم والتدريب إلا ما يهيئها لتصبح مجرد سيدة منزل أو أما، مع إهمال غير ذلك مما يلزم ويؤهل الفتاة للمشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية الأمر الذي أدى إلى جعل أهم أهداف القانون الدولي لحقوق الانسان ، تطوير الاحترام العالمي لحقوق البشر وحماية كرامتهم دون أن تتمتع فئة من الحقوق بدرجة أعلى من فئة أخرى¹ .

وقد حظي هذا الحق بالحماية في جل مواثيق القانون الدولي لحقوق الانسان، حيث نجد أن الاعلان العالمي لحقوق الانسان، والمادة 13 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد أكد كلاهما بشكل عام على حق المرأة في التعليم، ومجانيته واجباريته مع ضرورة تسهيل وتعميم التعليم الفني والمهني، والقبول في التعليم العالي على قدم المساواة للجميع، وضرورة جعل الهدف الأول من التربية إنماء شخصية الانسان و تعزيز و احترام حرياته الأساسية وتشجيع التفاهم بين مختلف الشعوب² ، كما حرص ذات العهد على التدريب والتكوين المهنيين داخل مؤسسة العمل بحيث أولى أهمية كبيرة لهما حين ربط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بحجم الاهتمام بالتكوين والتدريب³ .

و بمأن حق الإناث في التعليم يجب أن يقوم على مبدأ تكافؤ الفرص ، أي لا بد من وجود مساواة مطلقة في مجال التعليم و التربية بين الذكور والإناث ، فقد نادى معظم الإعلانات و الاتفاقيات الدولية بهذا المبدأ ، وأكدت على ضرورة القضاء على أي شكل من التمييز ضد المرأة في مجال التعليم ، وهو ما يظهر في كل من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي أقر حق تمتع الجميع بكل الحقوق و الحريات دون تمييز على أساس الجنس و أيضا تساويهم في الكرامة⁴ ، و العهد الدولي

¹ عمر إسماعيل سعد الله، مدخل في القانون الدولي لحقوق الانسان، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1993، ص29 .

² محمد الزحيلي ،حقوق المرأة بين الشريعة والقانون، الدليل الالكتروني للقانون العربي، ص13، الموقع : www.arablawnfo.com .

³ انظر المادة السادسة فقرة 2 : العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200،(د-21)، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ، تاريخ بدء النفاذ 3 جانفي 1976 ، وفقا للمادة 27منه.

⁴ انظر المواد : 1 و 2، الاعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 1217، (د-3)، المؤرخ في 10/12/1948.

لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي كرس أيضا مبدأ المساواة بين الذكور و الاناث في التمتع بجميع الحقوق دون أي تمييز¹.

و لضمان تجسيد هذا الحق فإن اعتراف الدول بالحق في التعليم يستوجب ضرورة اتخاذها التدابير المناسبة لذلك، من اقرار لمبدأ الزامية التعليم وتوفير التسهيلات التعليمية وجعلها في متناول الجميع وتحسين مردودية التعليم ونتائجه ، وأيضا العمل على خفض نسبة الانقطاع المبكر عن الدراسة وجعل برامج التعليم وأهدافه تساعد على نشر ثقافة التسامح بين جميع الشعوب في العالم².
وبنتامي ظاهرة التمييز ضد المرأة وتساعد الاهتمام العالمي بحقوقها ، بدا واضحا أن النصوص العامة الواردة بشأن المرأة في الاعلان العالمي لحقوق الانسان و العهدين الدوليين³ ، لم تعد تكفي لمواجهة متطلبات حماية المرأة وأنه من الضروري بلورة حقوق المرأة بشكل أكثر وضوحا من خلال اعداد اتفاقيات خاصة بالمرأة .

ومن أهم ما تم اصداره إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة⁴، الذي نص في المادة التاسعة منه على أنه : تتخذ جميع التدابير المناسبة من أجل كفالة تمتع الفتيات و النساء متزوجات أو غير متزوجات بحقوق مساوية لحقوق الرجال في ميدان التعليم على جميع مستوياته ، ثم فصلت هذه المادة أكثر فيما يخص ضرورة تكريس المساواة بين الجنسين في كل من :
شروط الالتحاق بالمؤسسات التعليمية بجميع أنواعها، المناهج الدراسية والامتحانات والمنح الدراسية وكذلك نوعية المرافق والمعدات المدرسية، مستويات التأهيل لدى المدرسين وأيضا المساواة في فرص الاستفادة من برامج مواصلة التعليم بما ذلك برامج تعليم الكبار القراءة والكتابة ، وامكانية الحصول على المعلومات التربوية.

ونظرا إلى أن التدريب المهني يرمي بصفة خاصة للارتقاء بالعامل ورفع كفاءته في النهوض بأعباء العمل ، فلا بد أن يكون التمتع به قائما على المساواة بين الرجل والمرأة من غير أي تحيز أو تفضيل بسبب الجنس، الأمر الذي جعل الاعلان المذكور أنفا يدرجه ضمن الأولويات حتى قبل

¹ المادة 3 : العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المرجع السابق.

² حاتم قطران، دليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية : العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المعهد العربي لحقوق الانسان ، تونس ، ط1 ، 2004 ، ص 67

³ العهدين الدوليين: أي العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السابق الذكر والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200،(د-21) ، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ، تاريخ بدء النفاذ 23 مارس 1976 ، وفقا للمادة 49 منه.

⁴ اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة : اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2263 (د-22) ، المؤرخ في 7 نوفمبر 1967.

النص على الحق في العمل نظرا لأهميته من جهة ، وتأكيذا لحق المرأة العاملة في التمتع به لمناهضة أي تمييز من شأنه أن يؤدي لحرمانها منه من جهة ثانية¹ ، وهوما يدل على شمولية وتعمق هذا الاعلان فيما يخص المساواة في التعليم والتدريب مقارنة بكل من الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وباعتبار أن حق المرأة في التعليم هو نقطة بداية كل الحقوق ووسيلة لضمان هذه الأخيرة²، كرست بدورها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW³ مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق وشجعت التعليم المختلط للقضاء على المفهوم النمطي لدور الرجل والمرأة وأيضا المساواة في المناهج والامتحانات والتوجيه المهني والحصول على الشهادات في مختلف مؤسسات التعليم و أيضا التربية البدنية والرياضية .

كما ألزمت الدول الأعضاء بها على ضرورة اتخاذ كافة التدابير المناسبة لحماية حقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل ، وضرورة تبني الطرق التربوية الحديثة والعمل على تقليص نسبة تخلي النساء عن الدراسة وتنظيم برامج للنساء اللواتي تركن المدرسة مبكرا ، وادماج موضوع المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها وتشريعاتها⁴، ولم تغفل الاتفاقية عن مبدأ المساواة في التدريب والتكوين المهني فاللعاملة الحق في التمتع بجميع أنماطه بما فيها التلمذة الحرفية، والتدريب المتقدم والمتكرر . وعليه فأهم جديد أضافته هذه الاتفاقية بعد إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة هو أن حقوق المرأة و كل الالتزامات التي ألقها على عاتق الدول تتمتع بقوة قانونية و إلزامية كونها واردة في معاهدة دولية جماعية يترتب على الاخلال بها قيام المسؤولية الدولية ضدها و وقوعها تحت وطأة العقوبات الدولية المختلفة⁵ .

وتتكرر المقتضيات السابقة خاصة أحكام حظرالتمييز في التعليم بالكثير من المعاهدات والاعلانات الدولية ، بما في ذلك المادة 28 من اتفاقية حقوق الطفل، والمادة 5 من الاتفاقية الدولية للقضاء على

¹ نسيمه جلاخ ، الحماية الدولية لحقوق المرأة في المواثيق الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة " مصر " ، ط1 ، 2016 ، ص ص 160-161 .

² El Khayat G. l'avortement et le planning Familial,colloque de Tunis , 13-16 janvier1988,p290

³ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة : اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979 ، تاريخ بدء النفاذ 3 سبتمبر 1981 وفقا لأحكام المادة 27 منها .

⁴ انظر المواد :2، 10 ، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، المرجع نفسه.

⁵ منتصر سعيد حمودة ، الحماية الدولية للمرأة : دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الاسلامية ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية"مصر" ، ط1 ، 2007 ، ص 132 .

التمييز العنصري بكافة أشكاله، والمادة 24 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، والمادتين 14 و 21 من اعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الشعوب الأصلية .

و نلاحظ أن النصوص الدولية السالفة الذكر قد أقرت كلها مبدأ المساواة في التعليم والتكوين والتدريب المهني دون أي تمييز على أي أساس كان، وأن تعدد هذه المواثيق مع التأكيد على مبدأ المساواة في التعليم و التكوين المهني دليل اقتناع الهيئات الدولية بضرورة ترسيخ هذا المبدأ في الواقع المعاش لتحسين وضعية المرأة وذلك باتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان مجانية و الزامية التعليم خاصة في الطور الأساسي، وتعميم التعليم الثانوي والتقني والمهني وإتاحة الالتحاق بالتعليم العالي للجميع على قدم المساواة وتطوير شبكة التعليم على مستوى جميع المراحل.

2/ الحقوق المرتبطة بالحق في العمل : يعتبر العمل شرطا أساسيا وضروريا لممارسة الحقوق الأساسية للإنسان، وهي حقوق لا توجد بها سلطة على الفرد، بل تؤخذ بالعمل المستمر البناء المعبر عن كيان الإنسان وآماله ، فلا يمكن تصور حياة دون نشاط فعلي، أو تصور حياة إنسانية كريمة بغير ضمان حق العمل والقضاء على البطالة¹، وهو ما سعى اليه المجتمع الدولي من خلال جعل الحق في العمل من الحقوق المقررة بمعظم المواثيق الدولية خاصة منها المتعلقة بحقوق الإنسان. إذ على مستوى النظام الأساسي لعصبة الأمم في المادة 23 منه تعهدت الدول الأعضاء بالعمل على توفير وضمان ظروف عادلة وإنسانية لعمل الرجال والنساء والأطفال في بلادهم، وفي جميع البلدان الأخرى التي تمتد إليها أنشطتها التجارية سواء بسواء.²

ونص ميثاق الأمم المتحدة في ديباجته أن شعوب الأمم المتحدة تؤكد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره ، بما للرجال والنساء من حقوق متساوية، وكذلك أغلب نصوصه أكدت على تعزيز إحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ، وجعل حمايتها من الغايات المستهدفة التي تسعى الأمم المتحدة الى تحقيقها .

وتأكيد ذلك نصت المادة الأولى الفقرة الثالثة من الميثاق على أن من مقاصد الأمم المتحدة تعزيز إحترام حقوق الإنسان والحرية الأساسية للناس جميعا والتشجيع على ذلك إطلاقا بلا تمييز بسبب

¹ محمد سعيد بناني، تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية (دراسة مقارنة) ، منظمة العمل العربية، القاهرة "مصر" ، د.ط ، 1993 ، ص 7

² محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الاعلام بمنظمة العمل العربية، مصر، د. ط ، د. ت. ن ، ص 24

الجنس أو اللغة أو الدين ،وبلا تفریق بين الرجال والنساء،وتظهر عبارة " تشجيع احترام حقوق الانسان والحريات الأساسية والمساعدة في تحقيق حقوق الانسان والحريات الأساسية في المواد 13، 55، 62،76، من الميثاق.¹

وبعد ان استقرت المبادئ السابقة على مستوى الاعلان العالمي لحقوق الانسان في الثلاثين مادة التي احتواها ، تم تكريس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في إطار 6 مواد منه " المواد من 22 الى 26 " ،حيث تضمنت المادة 23 منه في فقرتها الأولى التأكيد على حق كل شخص في العمل وأنه حر في اختيار هذا العمل دون اكره أو إجبار.²

بالإضافة لتوافر شروط العمل العادلة والحماية عند حدوث البطالة وأن يتقاضى كل فرد دون تمييز مقابل العمل أجر، و أن يتناسب هذا الأجر مع العمل ويكون كافيا للعامل وأسرته للعيش معيشة لائقة بكرامة ،لتضاف إليه فيما بعد وسائل الحماية الاجتماعية ، كما تم على مستوى ذات الاعلان إقرار حق العامل بالانضمام الى نقابة لحماية مصالحه ،و تحديد ساعات العمل والراحة في أوقات الفراغ وبيان العطلات الدورية مع حق الأجر فيها .³

وباعتبار أن كل فرد هو عضو بالمجتمع ، وأن الضمان الاجتماعي من أولويات أي مجتمع يريد لنفسه التقدم الحقيقي والنماء ، ويريد لأفراده العيش الكريم ، تؤكد المادة 22 من نفس الاعلان على الحق في الضمان الاجتماعي⁴ ، حيث يجب أن توفر للفرد كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية و في ظل تضافر الجهود القومية والدولية ،وما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها .

كذلك المادة 25 من الاعلان نفسه تنص على أنه لكل شخص الحق في مستوى من العيش الكافي لضمان الصحة و الرفاهية له و لأسرته ، ويشمل ذلك الغذاء والملبس و المسكن و العناية الطبية

¹ محمود سلامة جبر ،المرجع السابق ،ص ص 24-25

² محمد يوسف علوان و محمد خليل موسى ، القانون الدولي لحقوق الانسان-الحقوق المحمية ، الجزء الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن، ط 1 ، 2007 ،ص 99

³ انظر المادتين 23 ، 24 : الاعلان العالمي لحقوق الانسان ،المرجع السابق

⁴ يعرف الحق في الضمان الاجتماعي على أنه : الحماية التي يوفرها المجتمع لأفراده عن طريق مجموعة من التدابير لمواجهة كافة الأخطار الاجتماعية والاقتصادية التي يتعرض لها الأفراد ، ويمنع الدخل المتدني للأفراد من قدرتهم على مواجهتها ،انظر : منتصر سعيد حمودة ، المرجع السابق ،ص 204 .

والخدمات الاجتماعية الضرورية وله الحق في تأمين عيشه من البطالة والمرض والعجز والترمل¹ و الشيخوخة ، وغير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه، ومنه فالاعلان كرس مبدأ المساواة في التمتع بالضمان الاجتماعي بما فيه التأمين على البطالة والشيخوخة ، كما ربط مسألة الاعتراف بهذا الحق بالكرامة الانسانية ، ذلك أن الرعاية الاجتماعية تكفل للشخص معيشة لائقة له ولأسرته .

ومن هذه النصوص يتبين أن العاملة يجب أن تتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل ، فالحق في العمل وما يرتبط به من حقوق مقرر لكل انسان سواء رجل أو امرأة ، وكضمانة لهذه الحقوق يضيف الاعلان العالمي² مسألة التأكيد على عدم جواز ممارسة هذه الحقوق على نحو يتناقض مع مبادئ ومقاصد الأمم المتحدة ، مع الزام كل فرد بالقيام بواجباته تجاه مجتمعه الذي يتاح فيه لشخصيته النمو والازدهار، وعدم جواز قيام أي فرد أو جماعة بأي نشاط أو عمل يهدف الى هدم الحقوق التي تضمنها الاعلان.³

أما بخصوص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري فنجدتها أكدت في المادة 5 منها تعهد الدول الأطراف بحظر التمييز العنصري و القضاء عليه ، وضمان حق كل إنسان في العمل وذلك دون تمييز بسبب اللون أو العرق أو الأصل⁴ ، وتزامنا مع نفاذ هذه الاتفاقية أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة اعلانا حول التقدم و الإنماء في المجال الاجتماعي جسد بدوره مجموعة من الحقوق المرتبطة بالحق في العمل تمثلت فيما يلي :

¹ إن الرعاية الاجتماعية لا تخص النساء العاملات فقط ، وإنما تشمل كذلك النساء الماكثات في البيوت ، فعند وفاة زوجها الذي كان يعيلها يحق للأرملة الحصول على معاش ، وهذا ما أكدته الاعلان العالمي لحقوق الانسان .

² رغم أن نصوص الاعلان العالمي لحقوق الانسان كلها تؤكد احترام الحقوق والحريات إلا أن الفقه اختلف في مدى الزامية هذه النصوص : فالاتجاه الأول يؤكد عدم الزامية أحكام الاعلان كونه صدر على شكل توصية من الجمعية العامة للأمم المتحدة وبالتالي لا يترتب عليه أي التزام دولي ، بينما الاتجاه الثاني يدافع عن القوة الالزامية للإعلان كونه يمثل تفسير رسمي ومعتمد للنصوص الخاصة بحقوق الانسان في ميثاق الأمم المتحدة ويتم الاعتماد عليه عند تطبيق أحكام الميثاق المتعلقة بحقوق الانسان ، انظر : محمد يوسف علوان و محمد خليل موسى ، القانون الدولي لحقوق الانسان : المصادر ووسائل الرقابة ، الجزء الأول ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2008 ، ص 108 .

³ المادتين 29 ، 30 : الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، المرجع السابق

⁴ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2106 (د-20) ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1965 ، تاريخ بدء النفاذ جانفي 1969 وفقا لأحكام المادة 19 منها .

- ضمان تعزيز حقوق الانسان والعدالة الاجتماعية يقتضي القضاء على كل أشكال التمييز وعدم المساواة ،مع الاعتراف بالحقوق المدنية والسياسية ،والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وإعمالها دون تمييز .
- تحقيق الانماء الاجتماعي يقتضي أن يكفل لكل انسان حق العمل وحرية اختيار العمل.
- تأمين الحق في العمل على جميع المستويات ،وحق كل انسان في تكوين النقابات ورابطات العمال وفي المفاوضة الجماعية ، وتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة ، والقضاء على البطالة و العمالة الناقصة ، وتهيئة شروط وظروف العمل العادلة والملائمة للجميع ، بما في ذلك تحسين الظروف المتعلقة بالصحة والسلامة،وكفالة العدل في المكافأة على العمل دون أي تمييز وضمان أجر أدنى يكون كافيا لتوفير العيش الكريم .
- توفير نظم ضمان اجتماعي شاملة وخدمات رعاية اجتماعية، وإنشاء وتحسين نظم الضمان والتأمين الاجتماعيين لصالح جميع الأشخاص ذوي العجز أو المرض أو الشيخوخة و غير القادرين على الارتزاق وذلك لتأمين مستوى معيشة سليم لهم ولأسرهم .
- القضاء على التمييز والاستغلال بكافة أشكالهما وعلى جميع الممارسات المخالفة لمقاصد الأمم المتحدة¹.

وبالرجوع إلى العهدين الدوليين للحقوق نجد أن العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية قد أكد في مادته الثالثة على مبدأ المساواة بين الجنسين في التمتع بالحقوق والحريات الواردة به ، والتي أهمها حق الفرد في تقلد الوظائف العامة ،و منع العمل الجبري و الالزامي ، وضمان الحق في تكوين الجمعيات بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام اليها من أجل حماية مصالحه².

بينما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية توسع في مجال العمل وما يرتبط به من حقوق ، حيث تضمن اعتراف الدول الأعضاء بالحق في العمل و التزامها باتخاذ التدابير التي تتيح امكانية إختيار العمل وقبوله بحرية لكل شخص، و أيضا التدابير التي تشمل توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين ، و إتباع سياسات وتقنيات تهدف لتحقيق التنمية و العمالة المنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات الأساسية .

¹ انظر المواد 2، 6، 10، 12: اعلان التقدم و الانماء في الميدان الاجتماعي المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2542،(د-24)، المؤرخ في 11 ديسمبر 1969.

² انظر المادتين 8، 22: العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ، المرجع السابق.

كما بين هذا العهد كيفية إعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ، حيث أكد على تمتع المرأة بهذه الشروط على قدم المساواة مع الرجل ، وتمثلت هذه الأخيرة في الأجر المنصف والمساواة في الأجر لدى تساوي العمل ، المكافأة المتساوية لدى تساوي قيمة العمل ، توفير ظروف عمل صحية والمساواة في فرص الترقية والإجازات الدورية مدفوعة الأجر ، وتحديد ساعات العمل تحديدا معقولا بالإضافة لضمان حق كل شخص في التأمينات الاجتماعية¹.

وعلى غرار ما ورد بشأن الحق النقابي² في المادة 22 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية تم التأكيد على نفس البنود في المادة 8 من هذا العهد حيث تعهدت الدول بكفالة ما يلي :

- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية ، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية و الاجتماعية وحمايتها.
 - عدم إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.
 - حق النقابات في إنشاء اتحادات وحق هذه الأخيرة في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.
 - حق الإضراب ، شريطة ممارسته وفقا للقوانين الداخلية.
- وقد سمحت كلا المادتين ببعض الاستثناءات إذا ما تعلق الأمر بأفراد القوات المسلحة أو ما يخص الشرطة ، شريطة أن تلتزم الدول بالامتناع عن اتخاذ تدابير تشريعية لا تتوافق مع اتفاقية المنظمة الدولية للعمل الصادرة سنة 1948 والمتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي .
- وعليه فالنصوص الواردة بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان وما جاء بالعهدين الدوليين تعكس رغبة الأمم المتحدة في تكريس أولوية السلام واحترام الحقوق الانسانية، وتركز بدورها على عدم التمييز في العمل، وحماية حقوق المرأة وضرورة تكافؤ الفرص.

¹ المواد 6،7، 9 : العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المرجع السابق

² اقرار الحق النقابي يعتبر ضمانا قانونية تخول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بكل حرية ودون إذن مسبق من السلطات المختصة من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها و منتسبيها المادية والمعنوية، ويرتكز مفهوم هذا الحق على محورين هما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي.

أما فيما يخص إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة فقد أقر بديباخته أن الوصول للتنمية الكاملة في كل الميادين و بكل الدول ، لا يتحقق إلا بتطبيق مبدأ تساوي المرأة بالرجل واقعا وقانونا ،و أنه يجب على الدول اتخاذ كل التدابير المناسبة لإلغاء القوانين و الأعراف و الأنظمة والممارسات القائمة التي تشكل تمييزا ضد المرأة ، و تقرير الحماية القانونية الكافية لتساوي الرجل والمرأة في التشريعات .

كما اعترف للمرأة بحقوقها الأساسية في العمل على قدم المساواة مع الرجل في نص المادة 10 منه حيث ألزم الدول باتخاذ التدابير اللازمة لكفالة تمتع المرأة،متزوجة أو غير متزوجة،بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، ولا سيما :

- الحق ، دون تمييز بسبب المركز الزوجي¹ أو أي سبب آخر ،في تلقي التدريب المهني و العمل ،وفي حرية اختيار المهنة ونوع العمل ،وفي نيل الترقية في المهنة والعمل.
- حق تقاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل ، والتمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المساوية.

- حق التمتع بالإجازات المدفوعة الأجر و بالاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة أوغير ذلك من أسباب العجز عن العمل.

وما يؤخذ على هذا الاعلان أنه لم ينص بشكل صريح على مبدأ تكافؤ الفرص في التشغيل، وإنما اكتفى بالدعوة للحق في العمل بصفة عامة ،وذلك على خلاف كل من الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية².

ولمكافحة أي تمييز عنصري بأي مجال كان واصلت الأمم المتحدة جهودها للقضاء عليه باعتمادها الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها،حيث أعلنت بموجبها الدول الأطراف أن الفصل العنصري جريمة ضد الانسانية وأنه يعتبر من قبيل الفصل العنصري اتخاذ أية تدابير تشريعية وغير تشريعية ، يقصد بها منع فئة أو فئات عنصرية من المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية للبلد، وتعتمد خلق ظروف تحول دون النماء التام لهذه الفئة أو

¹ نعني بها الحالة الاجتماعية للمرأة وقد وردت عبارة المركز الزوجي بالنص الأصلي المترجم الصادر عن الهيئة الأممية في شكل وثيقة مكتوبة على الآلة الراقنة ،انظر: عطاء الله تاج ،مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل : دراسة مقارنة ،أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر I " بن يوسف بن خدة " ، الجزائر، 2015، ص 26.

² نسيمه جلاخ ، المرجع السابق ، ص 161 .

الفئات، وخاصة بحرمان أعضاء فئة أوفئات عنصرية من حريات الإنسان وحقوقه الأساسية، بما في ذلك:

- الحق في العمل ، والحق في تشكيل نقابات معترف بها ، والحق في التعليم ، و الحق في حرية الرأي و التعبير ، والحق في حرية الاجتماع وتشكيل الجمعيات سلمياً، واستغلال عمل أعضاء فئة أو فئات عنصرية ، وإخضاعهم للعمل القسري.¹
- أيضاً بدورها اتفاقية CEDAW وفرت حماية مضاعفة لحقوق المرأة العاملة وذلك بموجب المادة الحادية عشر منها التي أكدت التزام الدول الأطراف بالقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل وكفالة الحق في العمل باعتباره حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر بالإضافة لكفالة :
- حق تكوين النقابات والانتماء إليها، والحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل ،والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة .
- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة ، بما في ذلك تطبيق معايير إختيار موحدة في شؤون الاستخدام.
- الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات ، و الحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.
- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل.
- الحق في الضمان الاجتماعي ،ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل ، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر ، و أشارت نفس الاتفاقية بالمادة 14 منها الفقرة الثانية ، على استنادة المرأة الريفية بصورة مباشرة من حقها في الضمان الاجتماعي ومساواتها بالمرأة الحضرية ،ومنه فتعتبر هذه الاتفاقية هي الأولى التي تعالج موضوع عمل النساء في الأرياف ، كما أنها كرست مبدأ تكافؤ الفرص بشكل صريح ،وهذا على خلاف إعلان القضاء على التمييز المذكور سلفاً .
- والملاحظ على المواثيق المذكورة ،اتفاقها على تمتع المرأة العاملة بفترات راحة و إجازات مدفوعة الأجر،مع أنها تباينت في النص عن ساعات العمل فمنها من نص عليها صراحة كإعلان القضاء على التمييز ضد المرأة واتفاقية CEDAW،ومنها من غفل عنها،إضافة إلى ذلك فكل هذه المواثيق

¹ انظر المواد 1 ، 2 : الاتفاقية الدولية لمنع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3068 (د-28) ،المؤرخ في 30 نوفمبر 1973 ،تاريخ بدء النفاذ 18 جوان 1976 وفقاً لأحكام المادة 15 منها .

لم تحدد نطاق العطل، بما فيها عددها وفتراتها، وإنما تركت الأمور التفصيلية لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية¹.

وعليه فأغلب هذه الاتفاقيات والمواثيق قد أكدت على مجموعة من المبادئ المتكاملة وجب تطبيقها على النساء بأرض الواقع تمثلت في : أن للمرأة الحق في العمل و حرية اختيار العمل المناسب لها وأن تتمتع بكل الشروط التي يتمتع بها الرجال في هذا المجال ، والقضاء على بطالة النساء كما هو واقع في دول العالم الثالث، وأن تحصل المرأة على كافة حقوقها في العمل كالرجال على حد سواء و أن تتساوى مع الرجال في هذا الحق من حيث الأجر و خلافه، ومن حقها الاشتراك في النقابات المهنية كون النقابات المهنية هي المجال الخصب لعمل المرأة ، و أن تحصل على الراحة و تحديد ساعات العمل والإجازات بالأجر بحيث لا يتم الخصم بسبب الإجازة .

وبالتالي لم يعد التعليم والتدريب ، أو العمل أو المساواة، أو الأجر، قضية كفاح للمرأة من أجل حقوقها فهي مكرسة بأغلب المواثيق القانونية ، بل أصبح كفاح المجتمعات البشرية حالياً من أجل نموها وتطوير نفسها ورفع مستوى معيشة كل الأفراد على حد سواء.

ثانياً : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص : يتفحص مختلف بنود المواثيق الدولية لحقوق الانسان اتضح لنا أن مبدأ المساواة بين الجنسين لم يمنع من تقرير قواعد خاصة بالنساء ، وهذه الأحكام لا تعد تمييزية ضد المرأة ، وإنما فرضتها متطلبات معينة وظروف خاصة بها، وتمثلت هذه الأحكام في تأمين الحقوق الآتية :

1/ الأمومة والحقوق المرتبطة بها : تتأثر حياة المرأة العاملة بالأمومة والحمل كونهما يخصانها بشكل بيولوجي حيث تتضاعف بوجودهما وظائف المرأة و أعمالها ، مما يعني ضرورة ضمان الحماية اللازمة لها والمحافظة عليها من كل الأعمال التي تشكل خطراً على صحتها ، مما أدى إلى معالجة معايير القانون الدولي لحقوق الانسان مسألة حماية حقوق الأمهات العاملات وفق تطور صدورهما ، حيث بعد أن نصت ديباجة الاعلان العالمي لحقوق الانسان في فقرتها الخامسة على أنه :

"....وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية وحزمت أمرها شعوب الأمم المتحدة على أن تدفع بالرفقي الاجتماعي قدماً، وأن ترفع مستوى الحياة في جو من الحرية أفسح... " ، توالت مواده في

¹ نسيمه جلاخ ، المرجع السابق ص 166.

بيان حقوق المرأة، فأكدت المادة 25 منه أن للأمومة والطفولة الحق في رعاية ومساعدة خاصتين، ومنه فهذه المادة تقر الحماية العامة لحقوق الأمومة لدى جميع النساء، بما فيهن العاملات . ثم جاء اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة و فصل في هذه الحقوق بتأكيد على: وجوب عدم التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ، للتمتع بحقها الفعلي في العمل، مع ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لمنع فصلها في حالة الزواج أو الأمومة، ومنحها الإجازة اللازمة بأجر عند الولادة وضمن عودتها الى عملها السابق، وأيضاً توفير الخدمات الاجتماعية اللازمة بما في ذلك خدمات الحضانة .¹

أما عن اعلان التقدم و الانماء في المجال الاجتماعي فبعد الإشارة في ديباجته الى ما تضمنته مختلف الاعلانات والصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الانسان ومختلف معايير التقدم الاجتماعي المنصوص عليها دولياً، أكد على مبادئ عديدة لتجسيد الحقوق الأساسية للأم العاملة أهمها حماية حقوق الأم والطفل ، والاهتمام بتربية الأولاد وصحتهم ، ولاسيما الأمهات العاملات أثناء حملهن وبداية ميلاد أطفالهن.²

وجدير بالذكر أن المادة 11 من اتفاقية CEDAW قد جاءت بدورها لتحافظ على مكانة المرأة العاملة وصحتها من خلال النص على:

- عدم جواز فصل الأم الحامل وفي حال مخالفة الدول الأطراف هذا البند، يجب أن توقع عليها جزاءات ،ويجب أن تحصل المرأة على إجازة الأمومة مدفوعة الأجر .
- كما يجب أن تكون هناك تشريعات وقائية تطبق في العمل الخاص بالمرأة ، وضرورة توفير الحماية اللازمة للمرأة في العمل أثناء الحمل .³

وتقديرًا لكون الأسرة هي الخلية الأساسية في المجتمع قضى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بوجوب منحها أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة من أجل تمكينها من النهوض برسالتها في تربية النشئ وحمايته، مع ضرورة توفير حماية خاصة للأمهات خاصة العاملات قبل الوضع و بعده ، ومنحهن إجازة بأجر مصحوبة باستحقاقات كافية من الضمان

¹ المادة 10 الفقرة الثانية : اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة ،المرجع السابق.

² المادة 11 :اعلان التقدم و الانماء في الميدان الاجتماعي ،المرجع السابق

³ سيد ابراهيم الدسوقي ، الحماية الدولية لحقوق المرأة على ضوء اتفاقية منع التمييز الجنسي ،دار النهضة العربية ،القاهرة

الاجتماعي¹ ، ومنه فأغلب موثيق حقوق الانسان قد تناولت مسألة حماية الأمومة وما يتعلق بها من حقوق بشكل عام وغير مفصل ، مما يعني قصورها وتهميشها لبقية الحقوق المتعلقة بالأمومة كفترات الرضاعة وتمديدات عطل الأمومة بسبب المرض الناجم عن مضاعفات الحمل أو الولادة رغم أن بعض هذه الموثيق هي خاصة بحماية حقوق المرأة ذاتها.

2/ وقت العمل وطبيعته : نظرا لأن المرأة أضعف بنية من الرجل وأقل تحملا لبعض الأعمال الشاقة، كما أن إنشغالها بالليل يجعلها تعيش معاناة على مستويين: معاناة في ظروف عملها ومعاناة إجتماعية، مما يطرح لها مشاكل عديدة منها التفكك الأسري، بالإضافة لمسألة ارتفاع حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل.

الأمر الذي جعل بعض موثيق حقوق الانسان تهتم لذلك بفرض التزامات على الدول اتجاه مسألة حماية صحة المرأة العاملة وأمنها الشخصي، حيث تمنع عليها النصوص بعض الأعمال نظرا لخطورتها الصحية أو الأخلاقية.²

ونذكر من هذه الموثيق الإعلان العالمي لحقوق الانسان الذي تناول حماية الحق في الصحة بشكل عام وضمني، ونفس الأمر بالنسبة للحق في الأمن الشخصي حيث أكد عدم جواز تعريض أي كان للتعذيب أو للمعاملة القاسية و اللإنسانية ، كما ألزم العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية الدول بضرورة تأمين حق الأفراد في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية ، وأنه لا يتأتى ذلك إلا باتخاذ التدابير المناسبة لتحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية³.

وفيما يتعلق بعمالة بعض الفئات الضعيفة، فقد أوجبت الفقرة الثالثة من المادة 10 ضرورة جعل القانون يعاقب على استخدام الأطفال في أي عمل من شأنه الإضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم

¹ المادة 10 : العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المرجع السابق

² انقسم الفقه في شأن الحماية المقررة للمرأة العاملة اتجاه الأعمال الليلية أو الشاقة والمضنية الى فئتين، فطائفة منهم ترى أن هذه الحماية تتناقض مع مبدأ المساواة وتحد من مجاله علما أنه المبدأ الذي تهدف المرأة الوصول اليه ، بينما ترى الطائفة الأخرى من الفقه أن هذه الحماية من شأنها أن تدعم مبدأ المساواة وتخدمه ، و للتعلم أكثر أنظر : اسماعيل محمد أحمد ،المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن : مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص،دار النهضة العربية ،مصر ، د.ط، 2000 ، ص 67 وما يليها .

³ انظر المواد 3،4، 25، 5 : الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، المرجع السابق،والمادة 12 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المرجع السابق.

بالخطر أو إلحاق الأذى بهم ، وباعتبار المرأة من الفئات الهشة وضمنياً يفهم من هذه النصوص أنه على الدول اتخاذ ما يلزم من إجراءات للمحافظة على صحتها بمنعها من القيام ببعض الأعمال ذات الطبيعة الشاقة والخطرة أو التي تعرضها للخطر بحسب توقيتها كالعمل الليلي .
وحرصاً على حماية المرأة في هذا المجال أكد إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة أنه لا يعتبر من التدابير التمييزية في مفهوم هذا الاعلان أية تدابير تتخذ لحماية المرأة في بعض أنواع الأعمال ولأسباب تتعلق بصميم تكوينها الجسماني، مما يعني الاقرار الضمني لحماية العاملة بحسب طبيعة ووقت العمل.

اما عن إعلان القضاء على العنف ضد المرأة¹ ففي المادة الأولى منه تم النص على أنه يحق لكل امرأة ان تكون بمنئى عن الأذى والمعاملة السيئة ،وهو نفس ما ذهبت اليه المادة السابعة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية .

كما حث الاعلان نفسه في المادة 3 منه على ضمان عدة حقوق وحرّيات أساسية للمرأة أهمها الحق في شروط عمل منصفة ومواتية، وأن تكون في مأمن من التعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللا إنسانية أو المهينة، وكرس أيضاً حق المرأة العاملة في الحماية بمكان العمل و عدد مظاهر العنف بثلاثة صور هي :

العنف الأسري ، العنف الاجتماعي الذي وضحته الفقرة الثانية من المادة الثانية بالنص على أنه العنف البدني والجنسي والنفسي ، الذي يحدث في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية أو أي مكان آخر، وأيضاً العنف القانوني الذي يشمل العنف البدني والجنسي والنفسي الذي ترتكبه الدولة أو تتغاضى عنه أينما وقع.

لكن بالنظر إلى ما تتمتع به الاعلانات الدولية من طبيعة عامة غير ملزمة طبقاً للرأي الغالب في الفقه و العمل²، فإن أهم الجهود المتخذة في إطار الأمم المتحدة لحماية حقوق المرأة العاملة بشكل مباشر، تظهر من خلال الاتفاقيات الملزمة و التي كان أهمها اتفاقية القضاء على كل

¹ عرف هذا الاعلان العنف ضد المرأة بأنه " أي فعل عنيف تدفع اليه عصبية الجنس ويترتب عليه أو يرجح لأن يترتب عليه أذى أو معاناة للمرأة ،سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية ،سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة." ،انظر المادة الأولى : اعلان القضاء على العنف ضد المرأة ، معتمد بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 104/48 ،المؤرخ في 20 ديسمبر 1993 .

² عمر عبد الله ومحمد الزوبعي ،حقوق المرأة في القواعد الدولية والتطبيقات العملية في القانون الداخلي بين التطبيق والمعوقات ،المؤتمر الدولي السابع :المرأة والسلم الأهلي ، طرابلس " لبنان " ،أيام 19-21 مارس 2015 ، ص ص 129-130

أشكال التمييز ضد المرأة، التي كرست حق تمتع المرأة بالصحة على قدم المساواة مع الرجل وطالبت بالقضاء على جميع أشكال العنف التي تمارس ضد المرأة، وفي مجال حماية الحق في العمل نصت على ضرورة توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها، مما يعني حثها على حماية صحة المرأة العاملة عموماً بتجنّبها الأعمال المرهقة و المضرة لسلامتها.

وعليه فرغم تناول أغلب مواثيق حقوق الانسان مسائل حماية حقوق المرأة العاملة بشكل عام، إلا أنها كانت متكاملة وساهمت بشكل كبير في تسليط الضوء على ضرورة تفعيل مبدأ المساواة بين الجنسين في التمتع بالحق في العمل وكل ما يتعلق به من حقوق أساسية مع الأخذ بعين الاعتبار مسألة التمييز الايجابي المتخذ أساساً لمصلحة المرأة، بحمايتها من الأعمال الضارة لسلامتها الشخصية والصحية.

كما شكلت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة نقطة تحول هامة في هذا السياق حيث دعت الى المساواة الموضوعية¹ التي تأخذ بعين الاعتبار وجود اختلاف بين الجنسين وتقوم على المساواة في المعاملة والانتفاع بالإمكانيات و الفرص، هذه الأخيرة التي قد تقتضي إختلاف معاملة الرجل عن المرأة، مما قد يتخذ شكل تهيئة الظروف التي تمكن المرأة من الاستمتاع بحقوقها أوشكل اتخاذ تدابير ايجابية مؤقتة، أوالشكلين معا .

الفرع الثاني : المؤتمرات الدولية المتعلقة بحماية المرأة العاملة :

تنوعت المؤتمرات الدولية الداعية لحماية حقوق المرأة فمنها ما هو ذو طابع خاص بالمرأة فقط ومنها ما هو ذو طابع عام حيث أثّرت به بعض القضايا المتعلقة بحقوق المرأة العاملة، وسنبين أهم ما جاء في هذا الجانب كالاتي :

أولاً: المؤتمرات الدولية الخاصة بحقوق المرأة : ركزت الأمم المتحدة منذ عام 1960 وحتى عام 1980 على قضية التنمية، حيث أقرت العقد الأول للتنمية ابتداء من عام 1960 إلى عام 1970 وتم وضع الأسس العلمية والتقنية اللازمة مع التنسيق بين أنشطة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة، و بانتهاء هذا العقد لم تتحقق أغلب الأهداف المسطرة و لم تحقق الدول النامية المعدلات المتوقعة نتيجة أسباب متعددة كان أهمها عدم مساهمة المرأة بصورة فعالة في التنمية بهذه الدول حيث بقيت طرفاً مستهلكاً لا منتجاً، رغم كونها تشكل حوالي نصف مجموع السكان .

¹ للتوسع في مفهوم المساواة الموضوعية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري أنظر : الوحدة 4، دليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كتاب صادر عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، دائرة الحقوق، ص 92.

وهذا ما يزيد من عبء الإعاقة ، أي العبء الذي يتحمله كل عامل منتج لإعالة غيره من المواطنين الذين لا يعملون و لا ينتجون، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة بصفة خاصة ، ونتيجة لهذه العوامل أخذت قضية المرأة بعدا جديدا مرتبطا بالتنمية الشاملة للمجتمعات النامية ، فلم يعد هدف الاهتمام بالمرأة مجرد المساواة بالرجل في الحقوق والامتيازات الأساسية أوحمايتها في العمل بسبب ظروفها ، بل أصبح الهدف الأساسي إدماجها في مجال العمل على قدم المساواة مع الرجل كقوة منتجة بصفته مواطنة تقع عليها مسؤولية مشتركة نحو تنمية مجتمعا¹.

وقد أقرت الأمم المتحدة العقد الثاني للتنمية من العام 1970 إلى 1980 ، وخلال هذا العقد اعتبرت الأمم المتحدة عام 1975 عاما دوليا للمرأة² نتيجة للعوامل السابقة، وأيضا لعدم الحصول على التجاوب المطلوب من قبل معظم دول العالم بعد إصدار إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة³ ، حيث تم عقد المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك " أمريكا الجنوبية " آنذاك ثم امتد العام الى عقد كامل، عقد خلاله مؤتمرات في كوبنهاجن " أوروبا " عام 1980، وفي نيروبي عام 1985 " قارة أفريقيا" ، وعقد بعد ذلك المؤتمر العالمي الرابع في بكين "آسيا" 1995⁴ ، وسنوضح مضمون هذه المؤتمرات فيما يلي :

1/ مؤتمر مكسيكو 1975 : انعقد هذا المؤتمر في الفترة الممتدة بين 19 جوان الى غاية أوت 1975 ، وكان من أبرز نتائجه تأسيس معهد الأبحاث و التدريب وصندوق التنمية لتطوير أوضاع المرأة⁵ ، كذلك اعتماده خطة عمل عالمية تتبناها جميع الدول المنضمة إلى هيئة الأمم المتحدة، ويكون هدفها ضمان مزيد من اندماج المرأة في مختلف مرافق الحياة⁶ ، أيضا ربط هذا المؤتمر بين السلم و التنمية ، إذ لا يمكن أن تتحقق أي تنمية بدون السلم والاستقرار وبالمقابل لن يدوم

¹ سوسن سعد عبد الجبار ، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي " دراسة مقارنة " ، المصدر القومي للاصدارات القانونية ، القاهرة " مصر " ط 1 ، 2015 ، ص ص 30-31 .

² انظر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3010 ، (د-27) ، الصادر في 18/12/1972

³ نهى قاطرجي ، قراءة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، مقال منشور بالموقع :

<http://www.saaaid.net> ، ص 2

⁴ الوحدة 4 ، دليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المرجع السابق ، ص 90

⁵ بدأ هذا المعهد أعماله سنة 1979 ، وهو يقوم بالأبحاث والتدريب وجمع المعلومات حول إدماج النساء في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

⁶ نهى قاطرجي ، قراءة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، المرجع السابق ، ص 2

السلم بدون تنمية و عليه سيساهم الاشتراك على قدم المساواة في تنمية العلاقات الودية والتعاون بين الدول في تنمية المرأة نفسها.¹

كما أطلق المؤتمر على السنوات الواقعة بين 1976 و 1985 إسم "عقد الأمم المتحدة للمرأة"² يقيناً منه أن هذا العقد قد يكون فترة زمنية كافية لتحقيق الأهداف ولتنفيذ الخطط الموضوعة لها في المجال العملي والتطبيقي³.

2/مؤتمر كوبنهاجن 1980 : عقد هذا المؤتمر في مدينة كوبنهاجن " الدانمارك " بين 14 و 30 تموز من عام 1980، تحت شعار "عقد الأمم المتحدة للمرأة العالمية : المساواة والتنمية والسلام " ،وقد تناول المؤتمر العديد من المجالات وأهم ما ركز عليه في مجال حماية المرأة العاملة مايلي :

-شمولية مسألة المساواة ، بالإضافة للمساواة القانونية ،المساواة في الحقوق و المسؤوليات والفرص المتعلقة باشتراك المرأة في التنمية،بوصفها مستفيدة وبوصفها فاعلة نشطة على حد سواء ،و كذلك اعتبار المرأة عنصراً أساسياً في كل بعد من أبعاد التنمية، وأن فرص عملها وتعليمها تعكس المدى الذي تصل إليه البلدان في زيادة مواردها الاقتصادية.

- الاعتراف بحقوق المرأة ووطنياً ودولياً من خلال اتخاذ الدول الوسائل التشريعية والتدابير الأساسية في القوانين،و ضمان مشاركة المرأة في السلطة وفي وضع البنية الاقتصادية وتمكينها في مجالات الصحة والتعليم والعمل ومحاربة العنف ضدها⁴.

- بالإضافة الى استعراض مدى التقدم في تنفيذ توصيات مؤتمر مكسيكو ، بعد انقضاء الخمس سنوات الأولى ، وتعديل البرامج في ضوء الاقتراحات والبحوث الجديدة المقدمة مع التركيز على

1 العيد حداد ،العنف ضد المرأة كظاهرة عالمية ،المجلة النقدية ،جامعة تيزي وزو " كلية الحقوق " ،العدد 02 ،الجزائر ،2009 ،ص 49

² وبما أن قرار تخصيص هذه الفترة (عقد المرأة) كان قراراً للأمم المتحدة كان لابد لكافة الدول مهما كان موقفها من حقوق المرأة أن تشارك فيه وتعد تقاريرها حول أوضاع المرأة في بلدانها وإن كان بعضها مرغماً ،الأمر الذي ساعد على دراسة كافة قضايا المرأة على الصعيدين الرسمي والشعبي في دول العالم كافة ، ثم نظمت بإشراف الأمم المتحدة عدة مؤتمرات نسائية عالمية اعتمدت في نقاشاتها هذه التقارير الى جانب الدراسات المقدمة من قبل المنظمات النسائية غير الحكومية وكان العمل من خلال هذه المؤتمرات متواصل الى الآن .

³ نهى قاطرجي ، قراءة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ،المرجع السابق ،ص 2 .

⁴ انظر الجزء الأول ،المقدمة - باء / الفقرة 3 : تقرير المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة : المساواة والتنمية والسلم "كوبنهاجن " ، 1980

الموضوع الفرعي للمؤتمر المتمثل في العمالة والصحة والتعليم¹ .
 ونظرا لأهمية هذا المؤتمر فإن المرأة تتمسك عالميا بمعاهدة كوبنهاجن التي هدفها هو حمل جميع الأمم على تغيير تشريعاتها من أجل الوصول إلى المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة² .
3/مؤتمر نيروبي 1985 : تم عقد هذا المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة :المساواة والتنمية والسلام في الفترة من 15 الى 26 جويلية 1985 في نيروبي بكينيا وجاء انعقاد المؤتمر في وقت كانت الحركة من أجل المساواة بين الجنسين قد اكتسبت فيه اعترافا عالميا، وقد كان تحويل صندوق التبرعات لعقد الأمم المتحدة للمرأة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة كهيئة مستقلة ودائمة واحدا من أهم النتائج لمؤتمر نيروبي³،بالإضافة إلى إصدار مايعرف بإسم استراتيجيات نيروبي المرتقبة للنهوض بالمرأة من عام 1986 حتى عام 2000⁴ ، ومن خلالها تم مايلي :

اقرار المؤتمر خطة عمل للأمم المتحدة ودولها تتألف من خمس فقرات ومقدمة ، استعرضت هذه الأخيرة الخلفية التاريخية للمؤتمر وحللت العوامل والاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتوقع أن تؤثر على مسيرة تقدم النساء حتى نهاية القرن العشرين، وأكدت أن هذه الخطة هي من أجل التطبيق الفوري والمتابعة والتقييم كل خمس سنوات، وتركت لكل دولة وضع أولوياتها من هذه الاهداف وفقا لسياساتها التنموية وقدراتها المادية وبينت أن التطبيق سيتنوع تبعا لنظام كل بلد وإمكانياته الادارية.

أما الفقرات فركزت على جوانب عديدة منها ما تعلق بحقوق المرأة العاملة وأهمها :

- التأكيد على المساواة بين المرأة والرجل حيث ينبغي للحكومات أن تكفل لكل منهما المساواة أمام القانون،وتوفير تسهيلات من أجل المساواة في الفرص التعليمية والتدريب ، والمساواة في ظروف العمالة، بما في ذلك المكافآت والضمان الاجتماعي المناسب.
- الانتفاع من الحق في التعليم والخدمات الصحية والعمل حيث ينبغي على الحكومات أن تعترف بحق الرجل والمرأة في العمل في ظروف متساوية واتخاذ تدابير لتنفيذ ذلك،بغض النظر عن الحالة

¹ العيد حداد،المرجع السابق،ص 49

² عبد الكبير العلوي المدغري ، المرأة بين أحكام الفقه و الدعوة إلى التغيير ، مطبعة فضالة ،المغرب ، ط1 ، 1999، ص17

³ موقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة: <http://www.un.org/ar/globalissues/women/> ،بتاريخ 2016/12/14 ،الساعة 20:40، د.ص.

⁴ منتصر سعيد حمودة،المرجع السابق ، ص 139

الزوجية ، والمساواة بينهما في فرص الوصول الى مجموع الأنشطة الاقتصادية كلها،وتتحمل الدولة كذلك مسؤولية تهيئة الظروف التي من شأنها تعزيز تنفيذ القواعد القانونية التي تنص على المساواة ولاسيما تهيئة الفرصة أمام جميع الأفراد لتلقي تعليم عام وأولي مجاني،وكذلك المساواة في ظروف العمل وحماية الأمومة .

- تمكين المرأة من المشاركة الاقتصادية ،إذ يرتبط دور المرأة كعامل من عوامل التنمية في كثير من النواحي،بإشراكها في مختلف أشكال ومستويات اتخاذ القرارات والإدارة في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية،مثل مشاركة العمال في الإدارة والإدارة الذاتية للعمال والنقابات العمالية .¹

- العنف ضد المرأة وضرورة القضاء عليه، تبنته أيضا وثيقة هذا المؤتمر باعتباره من أهم معوقات السلام والتنمية والمساواة ، وطالبت أيضا بوضع تدابير قانونية تمنع العنف على أساس الجنس و وضع آليات قومية للحد من هذه الظاهرة ، الأمر الذي أدى الى اعتماد الجمعية العامة مشروع الاعلان المتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة وإصداره سنة 1993 ، و تجدر الإشارة إلى أن هذا الاعلان لا يعتبر آلية قانونية ملزمة وإنما أتى ليوضح حق المساواة داخل الأسرة ويشمل كذلك الحق في الأمن الشخصي .²

و عليه فخطة مؤتمر نيروبي أصبحت الأساس لعمل الأمم المتحدة، من أجل النساء عموما والعاملات خصوصا طوال العقد الذي سبق ،وهي ما تزال كذلك ، علما أنها طورت أول مرة في مؤتمر بكين بعد عشر سنوات من نهاية عقد المرأة.

4/مؤتمر بكين 1995 :عقدت الأمم المتحدة المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في الصين "بكين" من 4 الى 15 سبتمبر 1995،وقد دعت فيه إلى مضاعفة الجهود والإجراءات الرامية إلى تحقيق أهداف استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة بنهاية القرن الحالي بالإضافة إلى ضرورة ضمان تمتع المرأة تمتعاً كاملاً بحقوق الإنسان والحريات الأساسية، و اتخاذ تدابير فعالة ضد انتهاك هذه

¹ انظر الفصل الأول ، باء / الفقرة 55 : تقرير المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة:المساواة والتنمية والسلام ،نيروبي ، 1985 .

² Jan Bauer et Anissor Helie ,documenter les violations des droits des femmes par les acteurs non étatiques , stratégie militantes dans les communautés musulmanes , Centre international des droits au la personne et du développement démocratiques et femmes sous lois musulmanes , Québec, 2^{eme} trimestres 2006 ,p 54 .

الحقوق، ويعتبر هذا المؤتمر من أهم المؤتمرات في مجال إقرار وحماية حقوق المرأة العاملة، حيث تضمنت وثيقة هذا المؤتمر¹ ما يلي :

- أن النهوض بالمرأة وتمكينها ، وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل، شرطان أساسيان لتحقيق الأمن السياسي، والاجتماعي، والاقتصادي، والثقافي والبيئي لدى جميع الشعوب .
- دعوة الحكومات والمجتمع الدولي والمجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص إلى إتخاذ الاجراءات اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال : فرص التعليم والتدريب، الرعاية الصحية والخدمات المتصلة بها، السياسات الاقتصادية وجميع أشكال الأنشطة الانتاجية والوصول الى الموارد، وكذلك العنف ضد المرأة واحترام ما لها من حقوق وحمايتها.

- أن التنمية المستدامة لا تتحقق إلا بإتاحة الفرصة للمرأة والرجل على قدم المساواة للاشتراك في وضع سياسات واستراتيجيات الاقتصاد الكلي و التنمية الاجتماعية للقضاء على الفقر ، وتسهم المرأة في الاقتصاد وفي مكافحة الفقر عن طريق العمل بأجر وبغير أجر في المنزل والمجتمع المحلي وفي سوق العمل، لذلك فإن تمكين المرأة من أداء دورها يعد عاملاً حاسماً لاستئصال شأفة الفقر.

- المساواة في الحصول على المؤهلات التعليمية حيث ثبت أن الاستثمار في تعليم المرأة هو وسيلة من أفضل الوسائل لتحقيق التنمية المستدامة و النمو الاقتصادي المستدام والقابل للاستدامة.

- من حق المرأة التمتع بأعلى المستويات الممكنة من الصحة البدنية والعقلية، وصحتها تشمل سلامتها عاطفياً واجتماعياً وبدنياً ، وهي تتحدد بالسياق الاجتماعي والسياسي والاقتصادي لحياتها ، وكذلك بتكوينها البيولوجي الخاص، ولا بد من كفالة حق المرأة في التمتع بأعلى مستويات الصحة طوال دورة حياتها على قدم المساواة مع الرجل.

- يمثل العنف ضد المرأة عقبة أمام تحقيق أهداف المساواة والتنمية والسلام، والعنف ضد المرأة ينتهك وينال على حد سواء من تمتع المرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو يبطلها.

¹ صدر عن هذا المؤتمر اعلان يشير الى مختلف المجالات الحيوية التي تهم المرأة ، ولا يعتبر اعلان بكين وثيقة ملزمة ، ولكن بما أنه جرى التوصل الى النتائج بالإجماع ووقعت عليه الدول فإن كل دولة وقعت عليه لديها التزام بالوفاء بواجباتها والتزاماتها بهذا الصدد،و تم تبني هذا الاعلان بالإجماع من طرف الحكومات المشاركة في 15 سبتمبر 1995 ، ثم اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 08 ديسمبر 1995 بالقرار :A/RES/50/42

- ورغم أن عولمة الاقتصاد أدت إلى تهيئة بعض فرص العمل الجديدة للمرأة، فإنه توجد أيضاً بعض المظاهر التي تسهم في تعميق اللامساواة بين المرأة والرجل منها مثلاً :
- انخفاض الأجور ، وقلة معايير الحماية في العمل، أو انعدامها كلياً، ورداءة ظروف العمل لا سيما بالنسبة للصحة والسلامة الوظيفيتين للمرأة ، و في انخفاض مستويات المهارة العملية وعدم توافر الاستقرار الوظيفي ، والضمان الاجتماعي في القطاعين الرسمي وغير الرسمي، وقد أصبحت بطالة المرأة مشكلة خطيرة ومنتامية في كثير من البلدان والقطاعات.
- كذلك تمثل عمليات التحرش الجنسي إهانة لكرامة المرأة العاملة، وتمنعها من تقديم إسهامات تتناسب مع قدراتها، وينجم عن الافتقار إلى بيئة العمل التي تسودها الخدمات المناسبة والميسورة لرعاية الطفل أوساعات العمل المرنة، عجز كثير من النساء عن العمل بطاقتهم الكاملة.
- وتحقيقاً للمساواة الكاملة بين المرأة والرجل فيما يقدمانه من مساهمات إلى الاقتصاد، لا بد أن تبذل جهود نشطة من أجل التسليم بالتأثير المتكافئ في المجتمع لعمل النساء والرجال وخبراتهم ومعارفهم وقيمهم وتقدير ذلك التأثير.¹
- وبالتالي فتقرير هذا المؤتمر ركز على مبدأ المساواة وتوسع فيه في جل فقراته كتطبيق عملي للموضوعات المتعلقة بحياة المرأة كما أنه ألزم الحكومات بتحقيق أهداف استراتيجية² كان أهمها في مجال حماية المرأة العاملة :
- تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة والسيطرة على الموارد الاقتصادية ، وتسهيل سبل وصول المرأة على قدم المساواة إلى الموارد والعمالة والأسواق والتجارة.
- توفير الخدمات التجارية والتدريب وسبل الوصول إلى الأسواق والمعلومات والتكنولوجيا وبخاصة

¹ انظر الفصل الثالث - فقرة 41 و 44 ، والفصل الرابع - الفقرات : 47 ، 49 ، 69 ، 89 ، 92 ، 157 ، 158 ، 161 ، 163 :

تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة ، بكين 1995

² وعليه فبعدما تبني مؤتمر نيروبي 1985 ثمان مجالات ذات أهمية خاصة بالنسبة للمرأة وهي : تقاسم السلطة ، المؤسسات الوطنية للنهوض بالمرأة ، الفقر ، المشاركة الاقتصادية ، الانتقال من التعليم والخدمات الصحية والعمالة ، العنف ضد المرأة ، آثار النزاعات المسلحة على المرأة ، تبني بدوره مؤتمر بكين 4 أهداف لتصبح بذلك الأهداف الاستراتيجية 12 حيث أضاف مسألة : المرأة ووسائل الاعلام ، المرأة والبيئة ، الطفلة ، حقوق الانسان للمرأة والالتزام بها .

للمرأة المنخفضة الدخل ، والقضاء على التفرقة الوظيفية وجميع أشكال التمييز في العمل، وتعزيز الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة للنساء والرجال .

ولمتابعة مدى التقدم المحقق ميدانيا لنتائج هذا المؤتمر عقدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في الفترة الممتدة من 5 الى 9 جوان 2000 بنيويورك جلسة تحمل عنوان :
" النساء عام 2000- المساواة،التنمية،السلام للقرن الحادي والعشرين " ¹ وتعرف تلك الجلسة " بكين +5 " وذلك بغرض دراسة مختلف النشاطات و المبادرات المتعلقة بالقضاء على التمييز وتسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق أهداف مؤتمر بكين السابق،والإشارة إلى مختلف العوائق الناشئة وانبثق عن هذا المؤتمر إعلان سياسي ووثيقة ختامية أكدت فيهما الدول الأعضاء في الأمم المتحدة مجددا التزامها بإعلان و منهاج عمل بكين ،واعتمدت إجراءات ومبادرات أخرى لتنفيذه. ²
ولتقييم ما تم إنجازه بعد 5 سنوات من مؤتمر بكين +5 ، تم عقد مؤتمر بكين +10 ، في الفترة الممتدة بين 28 فيفري الى 10 مارس 2005 تزامنا مع الدورة 49 للجنة وضع المرأة³، ثم استمرارا لوجود العديد من التحديات والعقبات التي حالت دون تنفيذ اعلان منهاج بكين،تم عقد مؤتمر بكين +15 في الفترة الممتدة بين 1 إلى 12 مارس 2010 تزامنا مع الدورة 54 للجنة وضع المرأة بمقر الأمم المتحدة بنيويورك . ⁴

وفي الدورة التاسعة والخمسون أجرت لجنة وضع المرأة تقييما لمؤتمر بكين +15 بغرض تسريع تنفيذ منهاج العمل واعتمدت إعلانا سياسيا بمناسبة الذكرى السنوية العشرين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة "بكين + 20"،ومن خلاله أعربت الحكومات عن قلقها نتيجة التقدم البطيء والمتفاوت بين الدول في مجال تنفيذ منهاج عمل بكين ، وتعهدت باتخاذ المزيد من الاجراءات لكفالة التنفيذ الكامل و الفعال و العاجل لإعلان ومنهاج عمل بكين، خاصة فيما يتعلق بتحقيق المساواة بين

¹ نظرا لأهمية هذا المؤتمر تم عقد عدة مؤتمرات اقليمية لمتابعة توصيات مؤتمر بكين والتمهيد له و منها :المؤتمر النسائي الأفريقي السادس في أديس أبابا عام 1999 ،نظمه المركز الأفريقي التابع للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية،و المؤتمر النسائي بعمان - الأردن في اواخر 1999 ،نظمته اللجنة الاجتماعية والاقتصادية لغرب آسيا ،التابعة للأمم المتحدة،انظر : فؤاد بن عبد الكريم ،العدوان على المرأة في المؤتمرات الدولية، بدون دار نشر ،الرياض "السعودية ،ط 1 ، 2005 ، ص 58.

² بشأن الاجراءات و المبادرات المتخذة لتنفيذ اعلان ومنهاج عمل بكين انظر قرار الجمعية العامة A/RES/S-23/2 و A/RES/S-23/3 ،الصادرين في سبتمبر 2000

³ نهى قاطرجي ، المرأة في منظومة الأمم المتحدة : رؤية اسلامية ،مجد للنشر والتوزيع ، لبنان ، ط 1 ، 2006 ، ص 194

⁴ انظر تقرير لجنة وضع المرأة ،الدورة الرابعة والخمسون 54 ، فترة بين 1 الى 10 مارس 2010 ، ص 1، متاح على الموقع:

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N10/305/74/PDF/N1030574.pdf?OpenElement>

الجنسين وبتمكين المرأة بحلول عام 2030¹ .

ومنه فرغم التطور المتزايد للاهتمام بحقوق المرأة بما فيها حقوق العاملات ودعوة كل المؤتمرات السابقة الى تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في جميع المجالات بما فيها العمل وما يترتب عنه من حقوق ، إلا أن عدم الأخذ بعين الاعتبار للاختلافات الموجودة بين المجتمعات والثقافات والديانات حال دون الوصول الى ذلك .

ثانيا : المؤتمرات الدولية التي أثرت بها قضايا المرأة العاملة : كثيرا ما يتم ادراج مختلف قضايا حقوق المرأة في المؤتمرات الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية،ومن أهم المؤتمرات التي أثرت بها مسائل حقوق المرأة العاملة نذكر :

المؤتمر العالمي لحقوق الانسان بطهران "إيران " في 13 ماي 1968 الذي كان من ثمرة الجهود الدولية المتواصلة من أجل تعزيز حقوق المرأة العاملة ، حيث تضمن الاعلان الصادر عنه النص على ضرورة إسهام المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة الى إقراره أن حقوق الانسان و حرياته الأساسية غير قابلة للتجزئة ،حيث يستحيل التحقيق الكامل للحقوق المدنية والسياسية من غير التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وأن تحقيق تقدم مستديم في ميدان وضع حقوق الانسان موضع العمل الفعلي مرهون بسياسات دولية فعالة على صعيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية .²

أيضا المؤتمر العالمي للإصلاح الزراعي والتنمية الريفية الذي انعقد في روما عام 1979 اعترف بدور المرأة الحيوي في الحياة الاقتصادية والأنشطة الزراعية ، واعتبر أن مشاركة المرأة يعد شرط جوهرى من أجل نجاح سياسات التخطيط والتنمية الريفية،وهذا ما اكدت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار رقم 165/39 .³

ثم انعقد مؤتمر ريو دي جانيرو بالبرازيل عام 1992 الذي تضمن التأكيد على المساواة بين المرأة والرجل من خلال الحث على وضع وتنفيذ سياسات حكومية ومبادئ توجيهية وطنية واستراتيجيات

¹ انظر تقرير لجنة وضع المرأة ،الدورة التاسعة والخمسون 59 ،فترة بين 9 الى 20 مارس 2015 ،ص 3 ،متاح على الموقع : http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/310656/E_2015_27%3BE_CN.6_2015_10-AR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

² محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص 27 و ص 173

³ عبد الغني محمود ،حقوق المرأة في القانون الدولي العام والشريعة الاسلامية ،دار النهضة العربية ،مصر ، ط1 ، 1991،ص

وخطط واضحة لتحقيق المساواة في جميع جوانب المجتمع، بما في ذلك النهوض بمحو أمية المرأة وتعليمها وتدريبها، وتغذيتها وصحتها، ومساهمتها في مواقف صنع القرار الرئيسية، وفي السيطرة على البيئة ولاسيما فيما يتصل بوصولها الى الموارد عن طريق تسهيل الوصول الأفضل الى جميع أنواع الائتمان خاصة في القطاع غير الرسمي .

أيضا بالنسبة للقضاء على العنف ، اقترح على الحكومات أخذ كل التدابير والإجراءات الادارية والاجتماعية والتعليمية للتعدي على ظاهرة العنف ضد المرأة ، بالإضافة لحماية الحقوق المرتبطة بأومومة المرأة العاملة من خلال النص على تنفيذ برامج للتشجيع على تخفيف عبء العمل الثقيل الذي تقوم به النساء في المنزل وخارجه عن طريق إنشاء مزيد من دور الحضانة ورياض الأطفال بواسطة الحكومات والسلطات المحلية وأصحاب الأعمال والمنظمات ذات الصلة الأخرى ¹.

وفيما يتعلق بالمؤتمر العالمي لحقوق الانسان المنعقد في فيينا بتاريخ 25 جوان 1993 فقد ألزم المجتمع الدولي أن يعامل كافة حقوق الانسان على نحو شامل وبطريقة منصفة ، وأكد أن حقوق الانسان عالمية وغير قابلة للتجزئة ومترابطة ، وأن حقوق الانسان للمرأة والطفلة تشكل جزءا من حقوق الانسان العالمية وهي غير قابلة للتصرف ، وأن مشاركة المرأة الكاملة في الحياة السياسية والمدنية والاقتصادية والثقافية ، واستئصال جميع أشكال التمييز على أساس الجنس من أهداف المجتمع الدولي ذات الأولوية² ، وطالب هذا المؤتمر بالتصديق العالمي من قبل جميع الدول على اتفاقية CEDAW بحلول عام 2000.³

وفي نفس المجال التزم المشاركون في مؤتمر التنمية الاجتماعية المنعقد في كوبنهاجن بالدنمارك في 12/3/1995 بتعزيز هدف العمالة الكاملة بوصفها أولوية أساسية للسياسات الاقتصادية والاجتماعية ، وبتمكين جميع الناس رجالا ونساء من الحصول على سبل وسائل العيش المأمونة والمستديمة من خلال العمالة والعمل المنتجين والمختارين بحرية.⁴

بالإضافة إلى مؤتمر الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية سنة 1996 والذي انعقد في تركيا ودعى إلى كفالة مشاركة النساء مشاركة تامة ، و على قدم المساواة مع الرجال في الحياة السياسية

¹ انظر الفصل 24 ، الفقرات و، ه ، د : تقرير المؤتمر العالمي للبيئة والتنمية ، ريو دي جانيرو ، البرازيل ، 1992، ص 400 ومايليها

² محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص ص 175-176

³ شفيق المصري ، حقوق المرأة ، مجلة باحثات ، العدد الرابع ، لبنان ، 1998 ، ص ص 33-34

⁴ محمود سلامة جبر ، المرجع نفسه ، ص 28

والاقتصادية والاجتماعية، وكذلك الالتزام بإدماج الاعتبارات المتعلقة بنوع الجنس " الجندر" ¹ في التشريعات والبرامج عن طريق التحليل الذي يراعي نوع الجنس .

كذلك من المؤتمرات الدولية التي ناقشت بعض القضايا المتعلقة بالمرأة نذكر المؤتمرات التي أقامتها الأمم المتحدة الخاصة بالسكان كالمؤتمر العالمي الأول للسكان المنعقد في "بوخارست" برومانيا عام 1974، وقد اعتمدت فيه خطة عمل عالمية، ثم المؤتمر الدولي المعني بالسكان المنعقد في مكسيكو عام 1984 ، والمؤتمر الدولي عن السكان والتنمية ، المنعقد بالقاهرة عام 1994، وقد نوقشت فيهم قضية المساواة ، خاصة هذا الأخير تضمن قضايا شبيهة تماما بالقضايا التي سبق ذكرها في المؤتمر الرابع للمرأة ببكين، فقد أكد على قضية المساواة بين الجنسين وأفرد لها فصلا مستقلا، فضلا عن قضايا تنمية المرأة التي نوقشت في ثنايا المؤتمر.²

ومع بداية قرن جديد عام 2000 اجتمع رؤساء الدول والحكومات بمقر الأمم المتحدة بنيويورك من 6 الى 8 سبتمبر واتفقوا على مجموعة من الغايات المحددة ، سميت بالأهداف الإنمائية للألفية ضمنوها في إعلان الألفية ، واعتبرت هذه الأهداف بمثابة تعهد برفع مبادئ الكرامة الإنسانية والمساواة والانصاف بين الناس وبتحرير العالم من الفقر المدقع وحماية البيئة والمستضعفين وجميع حقوق الانسان، وتم التأكيد في هذا الاعلان على مكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة ، وتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكفالة خفض نسبة الأمية لدى كلا الجنسين وضمان تمكين الأولاد والبنات من الالتحاق بجميع مستويات التعليم على قدم المساواة ، وكذلك خفض معدل وفيات الأمهات وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ووضع وتنفيذ استراتيجيات تتيح للجميع فرص الحصول على عمل لائق ومنتج، وكل ذلك قبل حلول عام 2015.³

¹ الجندر هو النوع الاجتماعي وهو كلمة غربية المظهر شرقية الجوهر والملاح ، و رفض في المجتمعات العربية في التسعينات نتيجة لغموض مفهومه، بعد ذلك تم اعتباره النوع الاجتماعي الذي يقابل النوع البيولوجي بمعنى أننا نولد ذكور وإناث بيولوجيا ولكن من خلال التنشئة الاجتماعية بالأسرة والمدرسة والمجتمع والاعلام ، تنتشأ فنصبح رجال ونساء، فتعلم أدوارنا كيف نمثل للأنوثة كنساء وكيف نمثل للذكورة كرجال ، و منه فالنوع الاجتماعي أي الجندر هو الفرق من حيث الأدوار و المكانة الاجتماعية، وهو مكتسب متغير عبر الزمن ويختلف من ثقافة إلى أخرى ، فأدوار المرأة اختلفت حاليا باختلاف الثقافة السائدة وبالتالي حقوقها وواجباتها أيضا تغيرت، أنظر : عصمت محمد حوسو ،الجندر : الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق ،الأردن ، 1 ، 2009 ، ص ص 61-62 .

² فؤاد بن عبد الكريم ،المرجع السابق ،ص 73

³ الفقرات 23،20،6،25 : اعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية ،المعتمد من طرف الجمعية العامة ،بتاريخ 8 سبتمبر 2000،رمز

وبعد مرور 15 سنة على اقرار هذه الأهداف وتتبع مؤشرات تحققها من طرف فريق الخبراء المشترك بين كل الوكالات الدولية برئاسة ادارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمانة العامة للأمم المتحدة ، تم التأكيد على تحقق مكاسب هامة¹ بالنسبة لكثير من غايات الأهداف الانمائية للألفية مع وجود تفاوت بين مناطق العالم من حيث نسبة التقدم المحرز ، الأمر الذي جعل زعماء العالم يطالبون بخطة استدامة طويلة تخلف الأهداف الانمائية للألفية لما بعد 2015 وهي رؤية تشمل مجموعة من أهداف التنمية المستدامة.

ومنه فكل نتائج أعمال هذه المؤتمرات المستظلة بظل الأمم المتحدة ، تؤكد أنها متصلة ومتواصلة وتؤكد منحها اهتماما خاصا بدور المرأة المتميز في التنمية الوطنية والدولية ، هذه الأخيرة التي تتطلب تمكين المرأة اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، كما أن القاسم المشترك بينها هو المرأة ومساواتها التامة بالرجل في التمتع بكافة حقوقها المتعلقة بالعمل.

¹ بحسب تقرير الأمم المتحدة بشأن الأهداف الانمائية للألفية الصادر عام 2015 ، فقد انخفض عدد الفقراء على المستوى العالمي من 1.9 بليون شخص عام 1990 الى 836 مليون شخص عام 2015 ،وبالنسبة للهدف الثاني المتمثل في تحقيق تعميم التعليم الابتدائي فقد انخفض عدد الأطفال في سن المدرسة الابتدائية غير الملتحقين بالمدرسة الى النصف تقريبا حيث بلغ عددهم 57 مليون طفل في 2015 بعد ان كان 100 مليون طفل عام 2000 ،وعن الهدف الثالث المتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فقد تم التوصل الى أن نسبة النساء شكلت 41 بالمائة من مجموع العاملين بأجر خارج القطاع الزراعي بعد ان كانت نسبتهن 35 في المائة في عام 1990 ،كما انخفضت نسبة النساء في العمالة الهشة كجزء من مجموع العمالة النسائية الى 13 نقطة مئوية خلال الفترة مابين 1991 و 2015 ،ايضا حققت المرأة مكاسب على صعيد التمثيل في المجالس البرلمانية فيما يقارب 90 بالمائة من البلدان ال 174 التي تتوفر عنها بيانات لفترة العشرين سنة الماضية وخلال الفترة نفسها تضاعف متوسط معدل النساء في المجالس البرلمانية ،هذا بالإضافة الى تحسن ملحوظ على مستوى باقي الأهداف المتمثلة في :تقليل وفيات الأطفال وتحسين الصحة النفسانية ،مكافحة الأمراض وفيروس نقص المناعة البشرية ،واقامة شراكة عالمية من أجل التنمية.

المطلب الثاني: آليات الرقابة الدولية لحقوق المرأة العاملة

نصت الفقرة 4 من المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة¹ على: "جعل هيئة الأمم المتحدة مرجعا لتنسيق أعمال الأمم المتحدة وتوجيهها نحو ادراك هذه الغايات المشتركة"، وبالتالي فالأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة تعتبر محاور لتنسيق الجهود التي تبذلها الدول لحماية حقوق المرأة ، وقد لعبت الأجهزة التابعة لهذه المنظمة في مجال حماية حقوق المرأة العاملة أدوار هامة ، إذ بتتوع الأجهزة والحقوق تنوعت أنماط ووسائل الحماية فمنها هيئات تم إنشائها تزامنا مع إنشاء المنظمة تسمى آليات غير تعاهدية ومنها ما هو عبارة عن لجان جاءت بعد إبرام اتفاقيات معينة تسمى الآليات التعاهدية ومنها الوكالات الدولية التابعة للأمم المتحدة، وسنبرز دور هذه الهيئات في مجال حماية حقوق المرأة العاملة وفق ما يلي :

الفرع الأول : دور أجهزة الأمم المتحدة في حماية المرأة العاملة : بعد تناول مسألة تطور حماية حقوق المرأة العاملة ضمن نصوص حقوق الإنسان تمكنا من رصد تطور عمل آليات الحماية في هذا المجال وفق ما يلي :

أولا : الهيئات غير التعاهدية²: نظرا لأن التنفيذ التام لحقوق النساء العاملات يستلزم ضمان الحماية لهن فقد اختلفت وتطورت جهود هذه الآليات على النحو الآتي :

1/ الجمعية العامة للأمم المتحدة : وأهم ما يميز الجمعية العامة أنها الهيئة الرئيسية للأمم المتحدة والتي تمثل فيها جميع الدول الأعضاء على نحو متساو، وهي تتمتع بالصفة شبه البرلمانية التي تظهر من خلال ما نصت عليه كل من المادة 9 من ميثاق الأمم المتحدة التي أكدت على أنه لا يجوز أن يكون للعضو الواحد أكثر من خمسة مندوبين في الجمعية العامة ، كما نصت المادة 18 على أنه يكون لكل عضو في الأمم المتحدة صوت واحد ، وتنص المادة 10 من الميثاق على أن للجمعية العامة أن تناقش أية مسألة أو أمر يدخل في نطاق هذا الميثاق أو يتصل بسلطات فرع من

¹ ميثاق الأمم المتحدة ، مؤتمر الأمم المتحدة ، سان فرانسيسكو " الولايات المتحدة الأمريكية " ، المعتمد في 26 جوان 1945 ، تاريخ بدء النفاذ 24 أكتوبر 1945 .

² تنقسم هيئات الرقابة الى هيئات تعاهدية وغير تعاهدية وهذه الأخيرة تشمل الجهاز المعني بكل الانتهاكات النمطية ويطبق رقابته على كل الدول الأعضاء بالأمم المتحدة ويطبقها عن طريق التعاون الطوعي بين كل الدول ورقابته تشمل جميع حقوق الانسان وحرياته الأساسية ويقبل الشكوى من الضحية أو أي منظمة غير حكومية ، أما الهيئات التعاهدية فهي جهاز يعنى بحالات فردية ويطبق رقابته على الدول الأطراف بالاتفاقية التعاهدية وتلزم الدول بتطبيق قراراته مادامت طرفا في الاتفاقية الدولية ، وهو معني بتنفيذ الحقوق التي تضمنتها الاتفاقية الدولية ولايقبل الشكوى إلا من الضحية أو نائبه.

الفروع المنصوص عليها فيه أو وظائفه¹، كما أن لها فيما عدا ما نص عليه في المادة ، أن توصي أعضاء الهيئة أو مجلس الأمن أو كليهما بما تراه في تلك المسائل والأمور، بالإضافة الى أن الجمعية العامة تعمل بنظام الدورات و لها مكتب و عدة لجان كلجنة الشؤون الاجتماعية والإنسانية ولجنة الوصاية واللجنة القانونية حيث تساعدها في القيام بأعمالها².

كل هذا أدى إلى توسع ما قامت به الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة من جهود بناءة في مجال إقرار العديد من الاعلانات والمواثيق المتضمنة المبادئ التي تجسد الحقوق الأساسية للعمل وحماية حقوق المرأة العاملة كالقرارات رقم : 1217 المتضمن الاعلان العالمي لحقوق الانسان، و2200 المتضمن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، و2263 المتضمن إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة ، أيضا القرار 180/34 المتضمن إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والقرار رقم 104/48 المتضمن إعلان القضاء على العنف ضد المرأة.

كذلك القرارين : رقم 117/63 المتضمن البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر في 10 ديسمبر 2008 في دورتها الثالثة والستون، والقرار رقم 4/54 المتضمن البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادر في 15 اكتوبر 1999 في دورتها الرابعة والخمسون .

كذلك من أهم إصدارات الجمعية العامة القرار رقم 01/70 المتعلق بخطة الأهداف المستدامة لعام 2030³ والذي اعتمدت فيه الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الأمم المتحدة بشأن خطة التنمية لما بعد عام 2015 ، حيث تتضمن هذه الخطة أهداف وغايات متكاملة تشمل أبعاد التنمية المستدامة الثلاثة : البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، (طبقا للأهداف 8 و5 و4) تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ، وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة ، والاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ، وهي خطة ذات نطاق عالمي تراعي قدرات الدول وأولوياتها.

¹ تتعقد الجمعية العامة بدورات عادية وأخرى خاصة أي غير عادية هذه الأخيرة تتم عندما تقتضي ظروف معينة الدعوة الى اجتماع الجمعية العامة ،بناء على طلب الأعضاء أو مجلس الأمن .

² Vellas ,Droit international public ,Institutions Internationales ,Paris, 1970 ,p371

³ قرار الجمعية العامة رقم 01/70 ،المعنون بـ " تحويل عالمنا : خطة التنمية المستدامة لعام 2030 " ،المؤرخ في 25 سبتمبر 2015

كما أصدرت أيضا أعمال أخرى تهدف لحماية حقوق المرأة العاملة أهمها : القرار الصادر سنة 2010 المتضمن تعزيز الترتيبات المؤسسية لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة ، حيث تأسست هذه المنظمة لتعجيل التقدم نحو تلبية إحتياجات النساء في جميع أنحاء العالم وبدأت العمل من جانفي 2011 ،وقد ضمت كل الولايات والمهام لأربع هيئات سابقة مختلفة كان محور عملها بشكل رئيسي يرتكز على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وهذه الهيئات هي :

مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة ، شعبة النهوض بالمرأة في الأمانة العامة ،صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة¹، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، وأنشئ مجلس تنفيذي جديد بوصفه مجلسا لإدارة الهيئة يقدم الدعم الحكومي الدولي للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها ويشرف عليها²، على أن يناط بها المهام التالية:

- دعم المشاركة المتساوية للمرأة في جميع مجالات الحياة، وترتكز على خمس مجالات ذات أولوية هي : زيادة القيادة والمشاركة النسائية ، إنهاء العنف ضد المرأة ، إشراك المرأة في جميع جوانب العمليات المعنية بالسلام ، تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وجعل المساواة بين الجنسين أمرا مركزيا في التخطيط الإنمائي الوطني، وتنهض أيضا هذه الهيئة بتنسيق وتعزيز عمل منظومة الأمم المتحدة الرامي إلى الدفع بالمساواة بين الجنسين .

- مساندة المفاوضات السياسية الدولية الرامية إلى صياغة معايير عالمية متفق عليها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين ، ومساعدة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في تنفيذ تلك المعايير من خلال توفير الخبرات والدعم المالي ، وأيضاً مساعدة الهيئات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة في الجهود التي تبذلها لتعزيز المساواة بين الجنسين في طائفة واسعة من القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان والتنمية البشرية.

¹ أنشئ هذا الصندوق " اليونيفيم " عام 1976 ومركزه نيويورك ، وكان في البداية صندوقا تطوعيا ومنذ سنة 1985 تحول إلى منظمة ثابتة ترتبط ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وله فروع في عديد الدول ، ويرتكز عمله على تمكين المرأة اقتصاديا وتعزيز دورها في المجتمع لضمان حياة آمنة ومكافحة كافة أشكال العنف ضد المرأة لضمان استمرارية عملية التنمية ودعم القدرات المؤسسية في مجال إدماج النوع الاجتماعي " الجندر " في إدارة الحكم ومن أبرز جهوده إنشاء شبكة المرأة العربية .

² انظر القرار المعتمد من الجمعية العامة للأمم المتحدة : 289/64 ، (د-64) المتضمن انشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة ، المؤرخ

- كما تعمل الهيئة - ضمن الدول التي تطلب المساعدة - مع الشركاء الحكوميين و غير الحكوميين لمساعدتهم في وضع السياسات والقوانين والخدمات والموارد التي تحتاجها المرأة من أجل المضي قدما نحو تحقيق المساواة.

-تقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة معلومات منتظمة بشأن قضايا حقوق المرأة إلى الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي و الاجتماعي ومجلس الأمن كما أنها تقوم على صيانة قاعدة البيانات التابعة للأمم العام فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة.

-تشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة خبراتها الداخلية من خلال سلسلة من برامج التدريب الحكومات الوطنية ، وغالبا ما تعقد بالتعاون مع منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة وهو الأمر الذي يعزز المهارات والقدرات الوطنية بما في ذلك الآليات النسائية للعمل على دعم الحقوق الإنسانية للمرأة¹ وبالإضافة إلى ماسبق ذكره فقد كان للجمعية العامة الفضل في تحسين حماية الحقوق بالمستويات الإقليمية حيث أصدرت القرار رقم 2200 في 19 ديسمبر 1966 وطلبت بموجبه من لجنة حقوق الانسان المكونة في إطار المجلس الاقتصادي والاجتماعي، إنشاء لجان إقليمية ومؤسسات مناسبة تمارس وظائف مرتبطة باتفاقيات حقوق الانسان ، وفي سنة 1967 قامت لجنة حقوق الإنسان بتتسيب لجنة دراسية تتكون من خبراء، قصد دراسة هذا المشكل لتتوصل في تقرير لها عام 1968 أنه لا يمكن تكوين مثل هذه اللجان إلا في إطار إقليمي، وبعد عقد العديد من الندوات الدراسية خاصة في أفريقيا والوطن العربي ،تم التوصل إلى ضرورة وضع تنظيم أفريقي إقليمي وكذلك عربي إقليمي لحقوق الانسان² .

2/ المجلس الاقتصادي والاجتماعي³ : أنشئ في 13 جانفي 1946 ومن أبرز الجهود التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة في شأن حماية حقوق المرأة العاملة إصداره بعض القرارات المتعلقة بالحق في العمل كالقرار رقم 2007/2 المؤرخ في 17 جوان 2007 المتعلق بدور منظومة الأمم المتحدة في تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير

¹ الموقع السابق لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ، بتاريخ 28 فيفري 2016 ، الساعة 21:00 .

² يوسف بوالقمح ،تطور آليات حماية حقوق الإنسان في أفريقيا ،رسالة لنيل دكتوراه دولة في القانون الدولي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة منتوري -قسنطينة " الجزائر " ، 2008 ، ص ص 25-26 .

³ أهم اختصاص للمجلس الاقتصادي والاجتماعي انه آلية للتوصية ، حيث نصت المادة 62 من ميثاق الأمم المتحدة على أن يقدم توصياته في أية مسألة من المسائل الدولية المتعلقة بأمور الاقتصاد والاجتماع والثقافة والتعليم والصحة وما يتصل بها للجمعية العامة وإلى اعضاء الأمم المتحدة وإلى الوكالات المتخصصة ذات الشأن .

فرص العمل الكريم للجميع، والقرار 2008/18 المؤرخ في 24 جوان 2008 بشأن تشجيع العمالة الكاملة وتوفير العمل الكريم للجميع، كذلك إنشاء لجنة وضع المرأة بصفتها الهيئة العالمية الرئيسية لصنع السياسات المتعلقة حصرا بتحقيق المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة، وهي عبارة عن لجنة فنية تم تأسيسها في العام 1946، تهدف إلى إعداد التوصيات والتقارير للمجلس حول تعزيز حقوق المرأة في المجال السياسي والاقتصادي والمدني والاجتماعي والتعليمي.

ويتمثل المنتج الرئيسي للجنة وضع المرأة في الاستنتاجات المتفق عليها حول المواضيع ذات الأولوية التي يتم تحديدها لكل عام، حيث تحتوي هذه الاستنتاجات على مجموعة من التوصيات الملموسة كي تعمل الحكومات والهيئات الحكومية الدولية وغيرها من المؤسسات والفاعلين في المجتمع المدني على تنفيذها على المستويات الدولية والوطنية والإقليمية والمحلية، وبالإضافة إلى الاستنتاجات المتفق عليها، تقوم اللجنة بتبني العديد من القرارات حول قضايا حقوق الإنسان و يتم تقديم التقرير السنوي لهذه اللجنة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي ليطم إعتماده.¹

ومن أهم إنجازات هذه الهيئة بالإضافة لمساهمتها في اعداد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وفي التحضير للمؤتمرات الخاصة بالمرأة، أنها أصدرت تقارير في شأن حماية المرأة العاملة منها التقرير الصادر في 2013 المتضمن التأكيد على التصدي لكل أشكال التمييز والعنف ضد المرأة بما في ذلك التحرش الجنسي في مكان العمل وضرورة مراجعة القوانين، وعند الاقتضاء تعديل أو إلغاء كل القوانين التي يترتب عليها أثر تمييزي ضد المرأة، وكذلك التأكيد على تشجيع مشاركة المرأة مشاركة كاملة في الاقتصاد الرسمي، و لاسيما في مجال اتخاذ القرارات الاقتصادية وإتاحة الفرص أمامها للحصول على العمالة الكاملة، وعلى عمل لائق على قدم المساواة مع الرجل، وكذلك ضمان المساواة في المعاملة في أماكن العمل والأجر عن العمل المتساوي أو عن العمل المتساوي من حيث القيمة.²

كما عقدت هذه اللجنة الدورة الثامنة والخمسين لها في مقر الأمم المتحدة في مدينة نيويورك عام 2014 حيث أصدرت تقريرا كان موضوعه الرئيسي التحديات و الانجازات في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية للنساء والفتيات، وحثت الدول على اتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان تمتع المرأة

¹ انظر مشروع التعريف بلجنة وضع المرأة الوارد بأخر صفحة من كل التقارير الصادرة عن هذه اللجنة .

² الفقرتين ح ، ت -الفرع ألف ، والفقرة د -الفرع باء : التقرير المتضمن الاستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها ،المتخذ من طرف لجنة وضع المرأة ،الدورة 57-، بتاريخ 4-15 مارس 2013 ،ص

بحقها في العمل وحقوقها أثناءه و الاستثمار فيما يخدم مصلحة المرأة و تمكينها في قطاعات الاقتصاد المنتجة وتشجيع التفاوض الجماعي ، ومنع التمييز والتحرش الجنسي ضد المرأة في مكان العمل ، والمساعدة على التوفيق بين العمل المدفوع الأجر ومسؤوليات الرعاية الأسرية وتوفير شروط العمل العادلة وتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية ،بالإضافة الى دعم المرأة العاملة في ميدان التجارة والمرأة الريفية العاملة في ميدان الزراعة.¹

كما يتفرع أيضا عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي خمس لجان إقليمية تقوم بتعزيز التنمية الاقتصادية وتدعيم العلاقات الاجتماعية وهي : اللجنة الاقتصادية لأوروبا، اللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادي ، اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ، اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ،اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا ،وفي مجال خدمة قضايا المرأة وحقوقها أسست بدورها هذه اللجان لجانا فرعية مختصة بشؤون المرأة .

3/ مجلس حقوق الانسان:وقد تم إنشاؤه نتيجة إلغاء لجنة حقوق الانسان المنشأة سنة 1946 من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة طبقا للمادة 68 من ميثاق الأمم المتحدة، والتي كانت تتكون من 53 عضو ممثلين حكوميين للدول و منتخبين من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي من أعضاء الأمم المتحدة لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد وتجتمع مرة في السنة بجنيف لمدة 6 أسابيع² ومن أهم ما قامت بمجال حقوق المرأة العاملة:

أنها أعدت مشروع الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين ، أيضا تلقت خلال فترة 1947_1967 العديد من الشكاوى بشأن انتهاكات حقوق الانسان ،لكن لم تستطع دراستها لعدم وجود أساس قانوني يسمح لها بذلك، ليصدر المجلس الاقتصادي والاجتماعي قرارين هما : قرار 1235 الصادر في جوان 1967 المتعلق بإنشاء مقررين خاصين وفرق عمل، و القرار 1503 الصادر في ماي 1970 المتعلق بالشكاوى الفردية ، وبموجب هذين القرارين أصبحت لجنة حقوق الانسان تتصدى لانتهاكات حقوق الانسان ، وكان من أهم القضايا التي تم البحث فيها قضية

¹ الفقرة ض- الفرع ألف ، الفقرات ي ، م ،ت- الفرع باء : التقرير المتضمن الاستنتاجات المتفق عليها بشأن التحديات والانجازات في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية للنساء والفتيات ،المتخذ من طرف لجنة وضع المرأة ،الدورة 58 ،بتاريخ 10-21 مارس 2014 ،ص ص 11- 13

² موقع الأمم المتحدة : <http://www.un.org/ar> ، بتاريخ 3 مارس 2016 ،الساعة :22:00 .

إدماج حقوق الانسان للمرأة بمافي ذلك العنف ضد المرأة¹ ، ومسألة انتهاك الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية².

ونظرا لظهور عدة أسباب منها الطبيعة القانونية للجنة التي لا تتعدى كون أنها لجنة فرعية لا تتجاوز صلاحياتها صياغة المشاريع و لا يمكن لها ذلك إلا بتوصية من المجلس الاقتصادي والاجتماعي وفي حالات نادرة من الجمعية العامة ، كما أن تنظيم اللجنة الذي يعتمد على دورة واحدة مدتها فقط 6 أسابيع قد أثر سلبا على القضايا المطروحة ، حيث تعتبر هذه المدة غير كافية لمعالجة مختلف انتهاكات حقوق الانسان عبر العالم³.

بالإضافة الى تسييس اللجنة وتحيزها للدول النامية وفشلها في عدة قضايا كقضية التصدي للعنف المنظم من إيران ضد الصحفيين سنة 2005، وأيضا لوصول بعض الدول التي لها سجل أسود في مجال حقوق الانسان إلى رئاسة اللجنة، تم تشكيل مجلس حقوق الانسان بقرار من الجمعية العامة رقم 251/60 الصادر بتاريخ 2006/3/15 ليحل محل اللجنة .

وقد نص القرار على أن يكون مقره بجنيف وأنه هيئة فرعية للجمعية العامة للأمم المتحدة وهو يتكون من 47 عضو ينتخبون مباشرة وبشكل فردي وسري من طرف أغلبية أعضاء الجمعية العامة، ومدة العضوية به 3 سنوات غير قابلة للتجديد ، ويجتمع 3 مرات في السنة على الأقل.

ومن أهم مهامه أنه المسؤول عن تعزيز الاحترام العالمي لحماية حقوق الانسان للجميع بدون تمييز وبطريقة عادلة ويعالج حالات انتهاك حقوق الانسان ،ويقوم بالمراجعة الدورية للتقارير المقدمة من الدول ، وهذه المراجعة يجب أن تكون قائمة على أساس معلومات موضوعية وأن تكون متساوية بالنسبة للدول، كما أن المجلس مكلف بتطوير مختلف آليات حقوق الانسان والتعاون معها وأن تكون أعماله مكملة لأعمال الهيئات الدولية⁴ .

¹ ويشأن قضايا العنف ضد المرأة قررت لجنة حقوق الانسان تعيين مقرر خاص معني بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه ، وذلك بالقرار 45/1994 المؤرخ في 4 مارس 1994.

² بوغفالة بوعيشة ، مجلس حقوق الانسان الدولي كآلية لتنفيذ القانون الدولي لحقوق الانسان و والقانون الدولي الانساني، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الدولي الانساني ،كلية الحقوق ،جامعة الحاج لخضر ،باتنة " الجزائر "، 2015، ص ص 73-77

³ بوغفالة بوعيشة ،المرجع نفسه، ص ص 83-85

⁴ للتعلم أكثر فيما يخص النظام القانوني واختصاصات مجلس حقوق الانسان ، انظر : بوغفالة بوعيشة ،المرجع نفسه ، ص

وقد صدرت عن مجلس حقوق الإنسان عدة دراسات تتعلق بحماية المرأة العاملة منها اعتماده القرارات الآتية :

-القرار رقم 23/15 الصادر في 8 أكتوبر 2010 المتعلق بالقضاء على التمييز ضد المرأة الذي أكد فيه أن عدم مساواة المرأة أمام القانون قد أدى إلى عدم تكافؤ فرص النساء في التعليم، والحصول على الرعاية الصحية، والمشاركة الاقتصادية، والحصول على العمل، ووجود الفوارق في مجالات تشمل المرتبات والتعويض، وكحل لذلك قرر أن يعين لمدة ثلاث سنوات فريقاً عاماً يتألف من خمسة خبراء مستقلين، يتم اختيارهم على أساس مبدأ التمثيل الجغرافي المتوازن، يُعنى بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، وفي العام 2013 أصدر القرار 23/7 بتاريخ 20 جوان و المتعلق بنفس الموضوع حيث مدد فيه ولاية الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة ثلاث سنوات بالشروط نفسها المحددة في قراره 23/15، وألزم هذا الأخير بالتركيز على مسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وفي نفس العام اعتمد القرار 25/23 المتضمن تمديد ولاية المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه ثلاث سنوات، على النحو الذي حدده مجلس حقوق الإنسان في قراره السابق رقم 7/16.

-أيضا دعى رئيس مجلس حقوق الانسان بالذكرى السنوية العشرون للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة واعتماد إعلان ومنهاج عمل بكين كل دول العالم إلى ضرورة إتخاذ تدابير ملموسة لتعزيز جميع حقوق الانسان المكفولة للنساء، وحمايتها، والقضاء على كل أشكال التمييز والعنف الممارس عليهن وإزالة العوائق التي تحول دون تنمية كامل طاقتهن بوصفهن شريكات متكافئات مع الرجال بما يرمي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مجالات الحياة، مع مراعاة كون المساواة في التمتع بالحق في التعليم أحد العناصر الأساسية لتمكين النساء والفتيات و تحقيق المساواة وعدم التمييز¹.

-وفيما يتعلق بحق المرأة في التعليم فقد تبني القرار رقم 29/7 الذي أوصى فيه الدول بتوسيع نطاق فرص التعليم للجميع من دون تمييز، مع إيلاء إهتمام خاص للفتيات والأشخاص ذوي الإعاقة بوسائل منها التسليم بالأهمية الكبيرة للاستثمار العام في التعليم بأقصى ماتسمح به الموارد المتاحة وتعزيز المشاركة مع الجهات والمجتمعات المحلية والمجتمع المدني للإسهام في التعليم

¹ الفقرة 5 : بيان رئيس مجلس حقوق الانسان المتعلق بالذكرى السنوية العشرون للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة واعتماد اعلان ومنهاج عمل بكين ،الجلسة 52 ،بتاريخ 25 مارس 2015،ص 2 .

بوصفه صالحاً عاماً¹، وبشأن المقرر الخاص المعني بالحق في التعليم الملزم بتقديم تقارير سنوية إلى المجلس وفقاً لبرنامج عمله، فقد تم في القرار 17/26 الصادر في 11 جويلية 2014 تمديد ولايته لمدة 3 سنوات ليتم في 2017 تعيين مقررة خاصة المعنية بالحق في التعليم، وقد طلب منهما مراعاة جميع أحكام قرارات المجلس بشأن الحق في التعليم في أداء الولاية.

أيضاً اعتمد مجلس حقوق الإنسان القرار رقم 15/28 المتعلق بالحق في العمل الذي أكد فيه على المساواة بين المرأة والرجل في حق التمتع بجميع حقوق الإنسان، بما فيها الحق في العمل وسلم بأن المرأة تتعرض في أحيان كثيرة للتمييز في سياق أعمال حقوقها، وأوصى فيه الدول بضمان ممارسة الحق في العمل دون أي تمييز بسبب الجنس، وتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق بما يشمل الاستعانة ببرامج وسياسات وتقنيات في مجال التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين من أجل تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد كافة حرياته، وألزم المفوضية السامية بنفس القرار بإعداد تقرير عن أعمال الحق في العمل وتقديمه لمجلس حقوق الإنسان في دورته الحادية والثلاثين.²

وبالإضافة لما سبق فقد صدرت عن الإجراءات الخاصة³ مجموعة هامة من الوثائق المتعلقة بحقوق

المرأة العاملة منها على سبيل المثال :

التقرير الصادر عن المقرر الخاص المعني بالتعليم الذي سلط فيه الضوء على مسألة تبعات خصخصة مؤسسات التعليم على مبدأ المساواة والعدالة، إذ أكد أن لخصخصة التعليم تبعات على حق البنات في التعليم لكون الأسر تعطي الأولوية لتعليم الأولاد على حساب البنات⁴.

¹ الفقرة ب-2 : القرار رقم 7/29 الصادر عن مجلس حقوق الإنسان المتعلق بالحق في التعليم، المؤرخ في 2 تموز 2015

² القرار رقم 15/28 : الصادر عن مجلس حقوق الإنسان المتضمن الحق في العمل، الجلسة 56، المؤرخ في 26 مارس 2015

ص 2-3

³ المقصود بالإجراءات الخاصة : هم عبارة عن خبراء في مجال حقوق الإنسان، تنقسم إلى مجموعتين منها ما يعنى بحقوق الإنسان في نطاق دولة معينة، ومنها ما يهتم بموضوع معين من مواضيع حقوق الإنسان تحمل هذه الآليات أسماء مختلفة منها المقرر الخاص والخبير المستقل والفريق العامل، وولاية كل خبير هي 6 سنوات، ويتمتعون بالحصانة طيلة فترة عملهم طبقاً لاتفاقية الأمم المتحدة للحصانات والامتيازات لسنة 1946، ومن أهم مهامهم: زيارة البلدان للحصول على المعلومات وهذا بدعوة البلد المعني وبموافقته، عقد اجتماعات سنوية لتنسيق أعمالهم، توجيه النداءات العاجلة والإنذار المبكر في الحالات المستعجلة مثل حالة الخوف من اعدام وشيك، أيضاً دراسة مواضيع جديدة ومعايير في حقوق الإنسان، و أيضاً إصدار بيانات صحفية لجلب الرأي العام وللضغط على الدول لتوقف خروقات حقوق الإنسان، وتقوم الإجراءات الخاصة بتقديم تقارير سنوية للجنة حقوق الإنسان سابقاً ولمجلس حقوق الإنسان حالياً، للتعلم في هذا المجال انظر : ليا ليفين، حقوق الإنسان : أسئلة وإجابات، مطبعة لون، الرباط "المغرب"، ط 5، 2011، ص 86 و ما يليها

⁴ فقرة 57 : تقرير المقرر الخاص المعني بالحق في التعليم " كيشوري سينغ "، حماية الحق في التعليم من الاستغلال التجاري

المؤرخ في 15 جوان 2015، رمز الوثيقة : A/HRC/29/30، ص 13

بالإضافة إلى التقرير الذي يبرز ارتباط حق التعلم ارتباطاً وثيقاً بالحق في التعليم والتدريب كحق اجتماعي والدور الخاص الذي يسند إلى التعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني من أجل تنمية المهارات والصلة بين الحق في التعليم والحق في العمل، إذ يشمل التعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني التلمذة الصناعية النظامية أو المدرسية وغير النظامية أو المؤسسية واللائقراطية، ولهما صلتها بالحق في التعليم والعمل من ناحية إتاحة وتجديد التدريب للكبار الذين تقادمت معارفهم ومهاراتهم بسبب التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والتغيرات في مجال العمل والاجتماعية وغير ذلك من التغيرات، ومنه فكفالة التعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني أمر ضروري لمواجهة تحديات البطالة والعمالة الناقصة في البلدان ومواءمة طلبات أرباب العمل على توفير قوة عمل ماهرة حسنة التدريب¹.

وقد ركز بدوره التقرير الصادر عن المقررة الخاصة المعنية بالحق في التعليم على دور الانصاف والإدماج في أعمال الحق في التعليم من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، والذي اختتمته بدعوة الدول إلى اتخاذ إجراءات إيجابية في سبيل التصدي للتمييز والإقصاء في التعليم لكفالة تحقيق التنمية المستدامة².

وفي ذات السياق نشير إلى التقارير الصادرة عن الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة الذي تم إنشائه في أكتوبر 2010 من طرف مجلس حقوق الإنسان، والذي أكد في أول تقرير له أنه لا يمكن تحقيق الاستدامة لتنفيذ ضمانات المساواة للمرأة من دون التمكين لها في جميع المجالات، ولا يتيسر تحقيق هذا الأمر إلا بتمتع المرأة على نحو متساو بالحريات والحقوق المدنية والسياسية، ولا يمكن تحقيق تمتع المرأة بتلك الحقوق والحريات إلا بتمكينها من التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما في ذلك العمالة والمهن والاستفادة من الحماية الفعالة من العنف³.

وقد قام هذا الفريق بعدد الزيارات لمختلف الدول كالمغرب وتونس وإسبانيا والبيرو، وركز تحليله على الانجازات والتحديات الموجودة في مجال المساواة بين الجنسين في خمس مجالات موضوعية هي :

¹ الفقرة 4 من الجزء الثامن: تقرير المقرر الخاص المعني بالحق في التعليم " كيشوري سينغ"، الحق في التعلم مدى الحياة، المؤرخ

في 29 أوت 2016، رمز الوثيقة: A/71/358، ص ص 20-21

² التقرير الصادر عن المقررة الخاصة المعنية بالحق في التعليم " كومبو بولي باري" والمقدم إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، دور

الانصاف في أعمال الحق في التعليم، المؤرخ في 29 سبتمبر 2017، رمز الوثيقة: A/72/496.

³ الفقرتين 14 و 21: التقرير الأول الصادر عن الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، المؤرخ

في 4 أبريل 2012، رمز الوثيقة: A/HRC/20/28، ص ص 7 - 9

الحياة السياسية والعامّة ، الحياة الاقتصادية والاجتماعية، الحياة الأسرية والثقافية ،والصحة والسلامة ،والممارسات الجيدة ، كما عرض ملاحظاته وتوصياته في نفس المجالات¹ ،وتنوع المواضيع التي تناولتها تقارير الفريق العامل يشير إلى تنوع الجوانب المدروسة بشأن حقوق المرأة العاملة ونذكر منها:

- التقرير الصادر في 2016 المتعلق بالتمييز في مجال الصحة والسلامة،والذي اعتبر أن التناقس عن حماية حقوق المرأة في الصحة والسلامة ضريبا من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة أو حتى انتهاكا لحقها في الحياة،وأن من مسؤولية الدولة ضمان تفكيك الحواجز التي تعترض حق المرأة في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه،ويشمل ذلك بذل العناية الواجبة،كما ركز ذات التقريرعلى حماية صحة المرأة الريفية كونهاالأكثر عرضة للفقر والعنف،والأقل حظا في الحصول على خدمات الرعاية الصحية² .

- التقرير الصادر في 2017 الذي اعتبر أن حق المرأة في المساواة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والمنصوص عليه في الاتفاقات الدولية هو حق جوهري والدول ملزمة بإنفاذه ، وأنه لاتزال النساء معرضات للتمييز في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، فتأنيث الفقر لاسيما في سياق الأزمة الاقتصادية والتشف،هو ظاهرة موثقة جدا وتديم القوالب النمطية والتهميش الاقتصادي للمرأة واستبعادها من سوق العمل،وتضع عبئا غير متناسب عليها فيما يتصل بالعمل بدون أجر،أو بأجر متدن،أو ضمن إطار غير نظامي،ويؤدي التمييز المتعدد الجوانب على أساس العرق، والسن والإعاقة والهوية الجنسية أوالميل الجنسي،من بين أمور أخرى،إلى تهميش فئات معينة من النساء بصورة غير متناسبة .

ومنه فالممارسات السلمية لتعزيز المساواة وتمكين المرأة في الحياة الاقتصادية تتطلب كفالة القوانين في قطاعات العمل: تكافؤ الفرص،والمساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة،وإجازة الأمومة مدفوعة

¹ انظر التقارير الصادرة عن الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة من 2012 الى 2017 ،الوثائق : A/HRC/20/28 ، A/HRC/23/50 ، A/HRC/26/39 ، A/HRC/29/40 ، A/HRC/32/44 ، A/HRC/35/29،

² تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة ،مجلس حقوق الإنسان ،الدورة 32 ، رمز الوثيقة A/ HRC/ 32/44 ، الصادر في 8 أبريل 2016 ، ص ص 6-7 و ص 15 .

الأجر، والإجازة الوالدية للرجال والنساء على حد سواء، وأنه يجب إدماج المرأة إدماجاً تاماً في رسم السياسات الاقتصادية، سواء على مستوى الدولة أو في المؤسسات المالية التي تحدد السياسة الاقتصادية في الممارسة العملية¹.

الأمر الذي جعل مجلس حقوق الإنسان يصرح بقلقه البالغ إزاء ردود الفعل المناهضة للتقدم الذي أحرزته منظمات المجتمع المدني والهيئات الدولية في إعمال حقوق المرأة، حيث سارع في إصدار القرار رقم 18/35 المتعلق بالقضاء على التمييز ضد النساء والفتيات، والذي دعى من خلاله كافة دول العالم إلى:

إزالة كل الحواجز، سواء أكانت سياسية أم قانونية أم ثقافية أم اقتصادية، التي تمنع المرأة من التمتع على قدم المساواة بحقوقها خاصة الحق في تعليم جيد، وإكمال تعليمهن ومواصلته وتوفير آليات الحوافز لهذا الغرض، ووضع برامج تستهدف بصفة خاصة منع وإزالة التفاوت بين الجنسين في مجال الالتحاق بالمدرسة وأوجه التحيز القائم على نوع الجنس في النظم والمناهج التعليمية، واتخاذ كل الخطوات المناسبة للقضاء على التمييز بضمان تكافؤ الفرص بواسطة التدابير الإيجابية المؤقتة بما في ذلك المساواة في الاستحقاقات، والاعتراف باضطلاع النساء بحصة غير متناسبة من أعمال الرعاية والأعمال المنزلية المدفوعة الأجر، واتخاذ خطوات في سبيل تسهيل انتقال العاملات في القطاع غير المنظم، بمن فيهن المشاركات في أعمال الرعاية والأعمال المنزلية المدفوعة الأجر في القطاع غير المنظم، إلى الاقتصاد المنظم، كما حث القرار على توسيع نطاق الحقوق في عدم التمييز وإجازة الوالدية مدفوعة الأجر ومخصصات رعاية الأطفال².

-التقرير الصادر في 2018 الذي تضمن تقييم لأعمال الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، حيث جدد من خلاله الفريق العامل دعوته إلى إلغاء أي قوانين أو سياسات أو ممارسات تنطوي على أثر تمييزي ضد النساء والفتيات، والتزم بالتدبير بأي خطوات مناهضة لحقوقهن وأي تصرفات تحول دون التقيد بمعايير حقوق الإنسان، ولا سيما فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين³.

¹ تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، مجلس حقوق الإنسان، الدورة 35، رمز الوثيقة A/HRC/35/29، الصادر في 19 أبريل 2017، ص 11.

² مجلس حقوق الإنسان، القرار رقم 18/35، المتعلق بالقضاء على التمييز ضد النساء والفتيات، الصادر في 7 جولية 2017 رمز الوثيقة: A/HRC/RES/35/18، ص ص 5-6.

³ للتعلم أكثر أنظر: تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، مجلس حقوق الإنسان، الدورة 38، رمز الوثيقة: A/HRC/38/46، الصادر في 14 ماي 2018، ص 4 وما يليها.

وخلاصة القول أن هيئات حقوق الإنسان المستندة إلى ميثاق الأمم المتحدة هي امتداد لبعضها البعض وقد نظرت بطرق شتى في قضايا حماية المرأة العاملة، بما في ذلك مختلف القرارات التي اعتمدها هذه الهيئات والولايات التي أنشئت في إطار الإجراءات الخاصة والفرق العاملة والتي أثرت بشكل كبير في صياغة قرارات المجلس كما ساهمت بعض الزيارات القطرية لها مساهمة قيمة في تغيير القوانين والممارسات، إضافة إلى أن استحداث هيئات، كمجلس حقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، دليل على مواكبة التطور الحاصل على مستوى المجتمع الدولي والسعي قدما نحو تمكين المرأة في مجال التمتع بحقوقها أثناء وقبل وبعد العمل .

4/المفوضية السامية للأمم المتحدة : تم إنشائها بعد صدور إعلان وبرنامج فيينا المنبثق عن مؤتمر فيينا 1993 هذا الأخير الذي تم فيه التوصل إلى أن حقوق الإنسان مترابطة ولا فرق بين حقوق مدنية وسياسية وحقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية ، حيث تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة التوصية الواردة بالفقرة 18 من هذا الاعلان وأصدرت القرار رقم 141 / 48 بتاريخ 20 ديسمبر 1993 لتأسيس هذا الجهاز .

وتعتبر المفوضية المسؤول الرئيسي عن أنشطة الأمم المتحدة، والأمين العام هو الذي يعين المفوض السامي، الذي عهدته 4 سنوات قابلة للتجديد لدورة اضافية واحدة¹. ومن أهم مهام المفوضية:

- تعتبر آلية للتنسيق بين كل الآليات التعاهدية وغير التعاهدية وتمثل السكريتاريا لكل آليات حقوق الانسان .
- تقوم بالبحوث والدراسات في مجال حقوق الانسان ومساعدة الدول في إعداد تقاريرها الدورية التي تلتزم الدول المصادقة على الاتفاقيات بها.
- توفر دعماً فنياً لاجتماعات مجلس حقوق الإنسان ومتابعة لمداوماته ، وتدعم كل من :
المقررين الخاصين والخبراء المستقلين والفرق العاملة عن طريق فرع الإجراءات الخاصة التابع لها الذي يزودهم بخدماته.
- تدعم عمل هيئات المعاهدات وتساعد هذه الهيئات في مواءمة أساليب عملها والإبلاغ بالمتطلبات عن طريق أماناتها.
- المفوضية هي التي تطالب الدول بأن تنشئ مؤسسات مهمتها السهر على تنفيذ التزامات الدولة في شأن حقوق الانسان.¹

¹ ليا ليفين ، المرجع السابق ، ص98

وفي مجال حماية المرأة العاملة نجد أن المفوضية قد أصدرت عدة تقارير منها على سبيل المثال التقرير الصادر في 7 ماي 2013 الذي تم من خلاله البحث في مسألة تأثير تدابير التقشف على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ولاسيما الحق في العمل والحق في الضمان الاجتماعي حيث تم التأكيد فيه على أن تدابير التقشف التي تشمل تقليص النفقات الاجتماعية وخفض الانفاق العام ستؤثر تأثيراً سلبياً على حصول النساء والفتيات على الخدمات التعليمية والصحية وفرص العمل المدفوع الأجر مما يترتب عنه التعدي والحرمان من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية². وتم إلزام الدول في إطار ضمان الامتثال للالتزامات المتعلقة بحقوق الانسان لدى اعتماد تدابير التقشف أن تثبت ما يلي : وجود مصلحة ملحة للدولة ، استنفاد التدابير البديلة والأقل تقييداً وأن تكون التدابير المتخذة مؤقتة ومعقولة ومتناسبة ، الطابع غير التمييزي للتدابير المقترحة سواء في هدفها أو أثرها ، حماية حد أدنى من مضمون الحقوق الأساسي ، ومشاركة المتأثرين فئات و أفراد مشاركة حقيقية في عمليات اتخاذ القرار³ .

ثانياً : الهيئات التعاھدية : صادقت جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على معاهدة واحدة على الأقل من المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان مما يعني موافقتها على الهيئات التي ترصد هذه المعاهدات التي تتمثل في لجان خبراء مستقلين منشأة طبقاً لأحكام المعاهدة ، و أهم هيئات المعاهدات التي ترصد ماتعلق بحقوق المرأة العاملة نذكر :

1/ **اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة:** أنشأت كل معاهدة من المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الانسان "هيئة معاهدة" أي لجنة من خبراء لرصد تنفيذ أحكام المعاهدة من جانب دولها الأطراف، ويجوز للجنة بشروط معينة النظر في شكاوى أو بلاغات فردية مقدمة من أفراد، ومن أهم اللجان المنبثقة عن معاهدة CEDAW المتعلقة بحماية حقوق المرأة اللجان المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (UNC-CEDAW).

¹ موقع المفوضية السامية لحقوق الانسان : <http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/Pages> ، بتاريخ 28 فيفري 2016 ، الساعة: 23:00

² الفقرات 56 – 59 : تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الانسان المقدم الى المجلس الاقتصادي والاجتماعي عن تأثير تدابير التقشف على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الصادر بتاريخ 7 ماي 2013 ، رمز الوثيقة : E/2013/82 ، ص 17-18

³ التقرير نفسه ، ص ص 7-8

وطبقا لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة و البروتوكول الاختياري الملحق بها¹ تتألف هذه اللجنة من 23 خبيرا ، والبلدان الأطراف في الاتفاقية ملزمة بتقديم تقارير منتظمة إلى اللجنة عن كيفية إعمال الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية، وأثناء دوراتها تفحص اللجنة تقرير كل دولة طرف وتوافي الدولة الطرف ببواغث قلقها وتوصياتها في شكل ملاحظات ختامية². كما تم تكليف اللجنة بتلقي بلاغات من أفراد أو مجموعات أفراد تحوي إدعاءات بحدوث انتهاكات للحقوق المحمية بموجب الاتفاقية، بالإضافة لإجراء تحقيقات بشأن حالات الانتهاكات الخطيرة أو المنتظمة لحقوق المرأة بعد موافقة الدولة المعنية، أيضا تضع اللجنة توصيات عامة واقتراحات توجهها إلى الدول وتتعلق بمواد أو مواضيع في الاتفاقية³.

وتختلف هذه اللجنة عن سائر الهيئات الدولية التابعة للأمم المتحدة في ناحيتين، الأولى منهما أن عضوية هذه اللجنة منذ تاريخ إنشائها عام 1982 قد اقتصرت على النساء فيما عدا عضو واحد ومن ناحية ثانية أن عضوية معظم الهيئات الخاصة بمواثيق حقوق الانسان يغلب عليها أهل المحاماة والقضاء أما (UNC-CEDAW) فإنها تضم في عضويتها أشخاص من جميع المجالات كأهل الاقتصاد، وعلم الاجتماع .. الخ، وقد ساهم هذان العاملان في اتباع اللجنة للوسائل المتنوعة في السعي لتنفيذ بنود الاتفاقية⁴.

وقد أصدرت هذه الهيئة عددا من التوصيات العامة التي عالجت فيها بالتفصيل العديد من أحكام الاتفاقية المتعلقة بشؤون المرأة العاملة أهمها: التوصية رقم 12 سنة 1989 و التوصية رقم 19 في 1992 بخصوص العنف ضد المرأة التي ألزمت من خلالها الدول الأطراف بالعمل على حماية المرأة من أي فعل من أفعال العنف يقع داخل الأسرة أوفي مكان العمل أوفي أي مجال آخر من مجالات الحياة الاجتماعية .

¹ بناء على توصية من مؤتمر فيينا لحقوق الإنسان تقضي بضرورة تعزيز آليات حماية النساء من خلال اتفاقية cedaw، قامت لجنة من الخبراء عام 1994 ببلورة مشروع بروتوكول اختياري اعتمده الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة في أكتوبر 1999 ودخل حيز النفاذ على المستوى العالمي عام 2000، وبمقتضى البروتوكول يحق للأفراد الخاضعين لولاية أي من الدول الأطراف فيه بالتقدم بشكاوى الى اللجنة يدعون فيها قيام الدولة المعنية بانتهاك حقوقهم المعترف بها في الاتفاقية، انظر: البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 4/54 (د-54)، المؤرخ في 15 أكتوبر 1999 .

² المادتين 17، 18 : اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المرجع السابق

³ راجع المواد من 2-4 : البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، المرجع نفسه

⁴ نهى القاطرجي، المرأة في منظومة الأمم المتحدة: رؤية اسلامية ، المرجع السابق ، ص ص 127-128

كما أوصت الدول ابتداء من 1989 بأن تدرج في تقاريرها معلومات عن العنف وعن التدابير المتخذة لمعالجته وهذا استعدادا لمؤتمر عام 1993 العالمي المعني بحقوق الانسان الذي عقدته الجمعية العامة عملا بقرارها 155/45 المؤرخ في ديسمبر 1990 ، أيضا اعتبرت هذه اللجنة أن العنف القائم على أساس الجنس يعتبر تمييزا يعيق من تمتع المرأة بحقوقها الأساسية كالحق في الحياة والحق في العمل في ظروف عادلة ومواتية، وأكدت على أن التمييز في الاتفاقية لا يقتصر على أعمال من جانب الحكومات أو بإسمها بل أيضا يمكن مسائلة الدول عن الأعمال الخاصة إذا لم تتصرف بالجدية الواجبة لمنع انتهاكات الحقوق وللتحقيق في جرائم العنف ومعاقبة مرتكبيها وتعويض ضحاياها.

أيضا أوصت الدول بكفالة اتخاذ جميع التدابير القانونية وغيرها لتوفير الحماية اللازمة للنساء من العنف القائم على أساس الجنس وتشمل هذه التدابير :

_ التدابير القانونية الفعالة بما فيها فرض العقوبات الجنائية وإتاحة سبل الانتصاف المدنية والأحكام التعويضية لحماية المرأة من جميع أنواع العنف بما في ذلك الاعتداء الجنسي والمضايقة الجنسية في مكان العمل .

_ التدابير الوقائية بما في ذلك برامج الاعلام الجماهيري والتثقيف الرامية الى تغيير المواقف بشأن دور الرجال والمرأة ومركز كل منهما¹.

كذلك التوصية رقم 13 بخصوص تساوي أجور الأعمال المتساوية القيمة المتخذة سنة 1989 بالدورة الثامنة التي أكدت أنه بهدف تحقيق التنفيذ الكامل لاتفاقية cedaw لابد من تشجيع الدول الأطراف على ضرورة المصادقة على الاتفاقية رقم 100 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تكافؤ أجور العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتكافئة.

كما ألزمت الدول بضرورة إدراج نظم لتقييم الوظائف تستند الى معايير عدم التحيز لأحد الجنسين وضرورة إنشاء أجهزة للتنفيذ وأن تشجع الدول الجهود التي تبذلها أطراف الاتفاقات الجماعية حيث تنطبق هذه الاتفاقات لضمان تطبيق مبدأ تساوي أجور الأعمال المتساوية القيمة .

أما عن التوصية العامة رقم 16 المتعلقة بمسألة العاملات بلا أجر في المشاريع الأسرية في الريف والحضر والمتخذة بالدورة العاشرة في 1991 فقد أكدت فيها اللجنة أن العمل بلا أجر يشكل نوعا

¹ انظر الصفحة الأولى من التوصية العامة رقم 12 لسنة 1989 المتخذة في الدورة الثامنة و المتعلقة بالعنف ضد المرأة، وأيضا

التوصية العامة رقم 19 لسنة 1992 المتخذة في الدورة الحادية عشر والمتعلقة بنفس الموضوع ،ص ص 1-7

من أنواع استغلال المرأة يتنافى مع الاتفاقية وأوصت الدول الأطراف بضرورة اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان دفع الأجر والتأمين الاجتماعي والاستحقاقات الاجتماعية للنساء اللاتي يعملن دون الحصول على هذه الاستحقاقات في المشاريع التي يمتلكها أحد أفراد الأسرة .

وفيما يخص التوصية المتعلقة بصحة المرأة فقد حثت اللجنة بموجبها الدول الأطراف على أن تدرك عند اتخاذ التدابير اللازمة لتطبيق المادة 12 من الاتفاقية¹ ارتباط تلك المادة بمواد أخرى في الاتفاقية لها تأثير في صحة المرأة كالمادة 11 التي تتعلق جزئياً بحماية صحة المرأة وسلامتها في ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب ، والحماية الخاصة من أنواع العمل الضارة خلال فترة الحمل وتوفير إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، وعليه فينبغي بصفة خاصة للدول الأطراف أن تنفذ استراتيجية وطنية شاملة لتعزيز صحة المرأة طيلة حياتها.²

أيضا تم من خلال التوصية العامة رقم 27 بشأن المسنات وحماية حقوقهن الانسانية تحميل الدول الأطراف التزاما بكفالة تكافؤ الفرص في مجال التعليم أمام النساء من مختلف الفئات العمرية والتزاما بتيسير مشاركتهن في العمل المأجور دون تمييز على أساس سنهن أو جنسهن ، وأن تكفل عدم إكراههن على التقاعد مبكرا أو ما شابه ذلك من حالات ، ويجب ألا تكون سياسات المعاشات التقاعدية تمييزية على أي نحو ، مع كفالة إتاحة فرص الحصول على معاشات تقاعدية كافية لجميع المسنات اللاتي كن عاملات، وأيضا في مجال التمكين الاقتصادي تتحمل الدول إزالة جميع العوائق القائمة على السن أو نوع الجنس التي تحول دون الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية.³

وعلى صعيد التوصية العامة المتعلقة بلجوء المرأة إلى القضاء أوصت اللجنة بتوفير حماية دستورية صريحة من أجل تحقيق المساواة الشكلية والموضوعية⁴، ومن أجل عدم التمييز في المجالين العام

¹ تنص المادة 12 من اتفاقية cedaw على أن : تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة... وأحكام الفقرة 1 من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

² التوصية العامة رقم 24 ، المتخذة من طرف unc- cedaw عن المرأة والصحة ، المتخذة في الدورة 20 ، سنة 1999 ، ص 6-7

³ التوصية العامة رقم 27 ، المتخذة من طرف unc-cedaw بشأن المسنات وحماية حقوقهن الانسانية ، الصادرة في 16 ديسمبر

2010 ، ص 9-11

⁴ المساواة الموضوعية هنا يقصد بها المساواة في النتائج .

والخاص،بالإضافة إلى إنشاء آليات مراقبة لتنفيذ القانون الدولي ، وتوفير الموارد الكافية لإنشاء مؤسسات وطنية مستقلة لحقوق الإنسان، وتشغيلها بصورة مستدامة، وكفالة أن يكون تشكيل هذه المؤسسات وأنشطتها مراعية للمسائل الجنسانية¹، و منح المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ولاية واسعة النطاق، وسلطة للنظر في الشكاوى المتعلقة بحقوق الإنسان للمرأة ، وتيسير وصول المرأة إلى عمليات الالتماسات الفردية في مكاتب أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على أساس المساواة، وتمكين المرأة من تقديم المطالبات المتعلقة بأشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة². مما سبق يمكن القول أن اهتمامات (unc- cedaw) تشهد تطوراً لحماية مختلف حقوق المرأة العاملة إلا أن هذه الحماية تتطلب إيجاد آليات للمعاقبة تطبيقاً لمبدأ عدم الإفلات من العقاب الذي يطال أيضاً ممارسات العنف والتمييز ضد النساء وانتهاك حقوقهن.

2/ اللجنة المعنية بحقوق الانسان : طبقاً للمادة 28 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية تتكون اللجنة من 18 خبير ينتخبون من قبل الدول الأطراف بالعهد والبروتوكولين الملحقين به " البروتوكول الخاص بحق الأفراد في تقديم شكاوى ضد دولة طرف بتهمة انتهاك الحقوق الواردة بالعهد والبروتوكول الثاني خاص بإلغاء عقوبة الاعدام "، وتمدد العضوية بها 4 سنوات، ويتم تجديد نصف الأعضاء كل سنتين وتجتمع 3 مرات في السنة لمدة 3 أسابيع . وقد تناولت هذه اللجنة في أعمالها بعض القضايا المتعلقة بالمرأة العاملة منها ماورد في تعليقها الرابع المتضمن المساواة بين المرأة والرجل المتخذ في الدورة 13 سنة 1981 حيث تم التأكيد على أن المادة 3 من العهد التي تطلب من الدول الأطراف أن تضمن حقوقاً متساوية للرجال والنساء في التمتع بكافة الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في العهد تثير مسألة ضرورة منع

¹ على الرغم من أن اتفاقية CEDAW لم تشر في نصوصها إلا إلى مسألة التمييز على أساس الجنس، فإن تفسير المادة الأولى مقترنة بالمادة 2 فقرة (و) و المادة 5 فقرة (أ) يشير إلى أن الاتفاقية تشمل التمييز الجنساني ضد المرأة، ويشير تعبير الجنس هنا إلى الفروق البيولوجية بين الرجل والمرأة، أما تعبير الجنساني فيشير إلى مايشكله المجتمع من هوية وسمات وأدوار للمرأة والرجل أي الجندر كما ذكرنا سابقاً،فالتحديد الاجتماعي لوضع المرأة والرجل يتأثر بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية والدينية والسياسية، ويتضح تطبيق الاتفاقية على التمييز الجنساني من التعريف الوارد بالمادة الأولى الذي يشير إلى أن أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة بحقوقها أو إبطال تمتعها بتلك الحقوق، وهو ماأكدته:التوصية رقم 28 المتخذة من طرف unc-cedaw، بشأن الالتزامات الأساسية للدول الأطراف بموجب المادة 2 من اتفاقية CEDAW، 16 ديسمبر 2010، ص 2

² التوصية العامة رقم 33 ، المتخذة من طرف unc-cedaw بشأن لجوء المرأة إلى القضاء ، 3 أوت 2015 ، ص 30.

التمييز لعدة أسباب من بينها التمييز القائم على أساس الجنس، وهي لاتطالب فقط باتخاذ تدابير للحماية بل وكذلك تدابير إيجابية لضمان التمتع بهذه الحقوق.

3/ اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (CESCR) : أنشأها المجلس الاقتصادي والاجتماعي لتسهر على تنفيذ بنود العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا لقراره رقم 1985/17 بتاريخ 1985/5/28، ومن ضمن المواضيع المرتبطة بحماية المرأة العاملة والتي اهتمت بها هذه اللجنة نذكر التعليق العام¹ رقم 13 عن الحق في التعليم (المادة 13) ، الذي أكد أن للتعليم دور حيوي في تمكين المرأة وهو يقوم على عدم التمييز ، وأن التعليم التقني والمهني يساعد على تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة ويشكل جزءاً لا يتجزأ من الحق في التعليم والحق في العمل.²

أيضا التعليق العام رقم 14 الذي أكد أن الصحة حق أساسي من حقوق الإنسان وأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بإعمال حقوق الإنسان الأخرى بما فيها : الحق في المأكل، والمسكن، والعمل والتعليم... الخ، وبحسب ما أشارت له المادة 12 من هذا العهد بقولها "أعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه" فإنها لا تقتصر على الحق في الرعاية الصحية فقط بل تقر بأن الحق في الصحة يشمل طائفة عريضة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تهيئ الظروف السامحة للناس بأن يعيشوا حياة صحية ، كما تشمل المقومات الأساسية للصحة مثل الغذاء والتغذية ، والمسكن ، والحصول على مياه الشرب المأمونة والبيئة الصحية ، والعمل في ظروف آمنة وصحية.

هذا الأخير الذي يشمل تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية في جملة أمور منها الوقاية الصحية في المجال الصناعي التي تعني تقليل أسباب المخاطر الصحية الملازمة لبيئة

¹قررت اللجنة، في دورتها الثانية المنعقدة عام 1988 (E/1988/14، الفقرتان 366 و367)، بناء على دعوة وجهها إليها المجلس الاقتصادي والاجتماعي (القرار 5/1987) وأقرتها الجمعية العامة (القرار 102/42)، أن تشرع، اعتباراً من دورتها الثالثة، في إعداد تعليقات عامة تستند إلى شتى المواد والأحكام التي يتضمنها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بغية مساعدة الدول الأطراف على الوفاء بالتزاماتها.

² الفقرة 15 : التعليق العام رقم 13 المتعلق بالحق في التعليم (المادة 13) ، الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المتخذ في الدورة الحادية والعشرون ، 1999 .

العمل إلى الحد الأدنى ، بقدر الإمكان عملياً وتشمل المادة 12 الفقرة 2(ب) أيضاً توفير مسكن ملائم وظروف عمل مأمونة وصحية.¹

وبشأن مسألة المساواة بين الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فقد تناولها التعليق العام رقم 16 الذي بين أن التمييز على أساس نوع الجنس قد يقوم على أساس معاملة المرأة بطريقة مختلفة بسبب تكوينها البيولوجي مثل رفض توظيف المرأة لأنها قد تصبح حبلية، أو بسبب افتراضات مقولبة مثل وضع المرأة في الوظائف الأدنى على افتراض أنها غير مستعدة لتكريس الكثير من وقتها للعمل كما هو الحال بالنسبة للرجال.

وأن التمييز ضد المرأة هو أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر أو تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل ، وعليه فإن حق المساواة بين الرجل والمرأة في التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هو إلزام إجباري وفوري بالنسبة للدول الأطراف.²

وبخصوص الحق في العمل والمرأة تم التأكيد في التعليق العام رقم 18 أنه لكل إنسان حق في أن تتاح له إمكانية العمل بما يسمح له بالعيش بكرامة وأن الحق في العمل وحرية اختياره يسهم في بقاء الإنسان ونموه، ويتميز الحق في العمل بأنه حق فردي وجماعي في آن واحد وهو يشمل حق الانتقال بنظام حماية يضمن لكل عامل إمكانية الحصول على عمل ، ويفترض أيضاً حق الفرد في ألا يحرم من العمل ظلماً، ويجب أن يكون العمل لائقاً أي يراعي حقوق الإنسان الأساسية فضلاً عن حقوق العمال من حيث شروط العمل والسلامة والأجر.

¹ الفقرتين 4 و 15 : التعليق العام رقم 14 المتعلق بالحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه (المادة 12)، الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ،المتخذ في الدورة الثانية والعشرون، 2000 .

² الفقرتين 11 و 16 : التعليق العام رقم 16 المتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 3)، الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ،المتخذ في الدورة الرابعة والثلاثون، 2005 .

وتسترعي اللجنة الانتباه إلى ضرورة وضع نظام حماية شامل لمكافحة التمييز الجنساني وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة من حيث الحق في العمل ، وذلك بضمان مكافأة متساوية مقابل العمل المتساوي، وبصفة خاصة يجب ألا يشكل الحمل عائقاً أمام التوظيف كما يجب ألا يشكل تبريراً لفقدان العمل ،وينبغي التشديد على الصلة الموجودة بين تناقص فرص حصول المرأة على التعليم عن تلك المتاحة للرجل، وبعض الثقافات التقليدية التي تقلل فرص العمل المتاحة للمرأة وإمكانيات النهوض بها.¹

ووفقاً للجنة فإن الحق في العمل يفرض على غرار كافة حقوق الإنسان الأخرى ، ثلاثة أنواع من الالتزامات على الدول الأطراف تتمثل في الالتزام بالمراعاة والحماية وضرورة إعماله من خلال اتخاذ الدول مايلزم من تدابير تشريعية وإدارية وقضائية وتدابير في إطار الميزانية وتدابير أخرى لضمان إعمال هذا الحق على أتم وجه ،بالإضافة الى حظر السخرة أو العمل الإجباري وتعزيز المساواة وعدم حرمان أحد من الحق في تكافؤ الفرص في الحصول على عمل لائق أو تقييد هذا الحق ،ولاسيما بالنسبة للمرأة.²

وتتواصل اهتمامات هذه اللجنة لدراسة حقوق المرأة العاملة حيث وضحت نطاق الحق في الضمان الاجتماعي في تعليقها العام رقم 19 بأنه يشمل الحق في الحصول على الاستحقاقات ، نقداً أو عيناً ،والحفاظ عليها دون تمييز ، لضمان الحماية من أمور هي:

- غياب الدخل المرتبط بالعمل بسبب : المرض، أوالعجز، أوالأومومة، أوإصابة تحدث في إطار العمل، أوالبطالة، أوالشيخوخة، أووفاة أحد أفراد الأسرة.
- ارتفاع تكلفة الحصول على الرعاية الصحية.
- عدم كفاية الدعم الأسري ، خاصةً للأطفال والبالغين المعالين.

¹ الفقرات 6-7-13: التعليق العام رقم 18 المتعلق بالحق في العمل (المادة 6) ،الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ،المتخذ في الدورة الخامسة والثلاثون ،2005 .

² الفقرتين 22-23 : التعليق العام رقم 18 نفسه.

- أما عن العناصر الأساسية لهذا الحق والتي يجب على الدول الأطراف مراعاتها فتتمثل فيما يلي :
- توافر نظام للضمان الاجتماعي يضمن إتاحة الاستحقاقات لمواجهة المخاطر والحالات الطارئة الاجتماعية ذات الصلة ، وينبغي أن ينص هذا النظام على تغطية كل من :
" الرعاية الصحية ، المرض ، الشيخوخة ، البطالة ، إصابات العمل ، دعم الأسرة والطفل ، العجز ، الأمومة ، الأيتام والناجون ."
 - الكفاية اذ يجب أن تكون الاستحقاقات ، نقدية كانت أم عينية ، كافية في مقدارها ومدتها بحيث يتمكن كل شخص من إعمال حقوقه في حماية الأسرة ودعمها ، وفي مستوى معيشي كاف ، وفي الحصول على الرعاية الصحية.
 - إمكانية الوصول الفعلي لكل المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي ¹.
- ومما سبق يتضح أن كلا اللجنتين (unc- cedaw) و(CESCR) أصدرتا توجيهات مفيدة للدول بصيغة توصيات وتعليقات عامة ، وتطرقت كلاهما في ملاحظتهما الختامية إلى القضايا ذات الصلة المتعلقة بتقارير الدول ، وقد أفردت (unc- cedaw) حيزا خاصا لحق المرأة في العمل وظروف عملها أوسع من ذلك الذي خصصته اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي قدمت تعليقات إضافية عالجت الحق في العمل وحقوق العاملين عموما والتي لم تركز على المرأة بالضرورة، إلا أن أهم التوصيات والتعليقات والملاحظات الختامية الصادرة عن اللجنتين معا ، تشترك في حث الدول على :
- إنشاء إطار قانوني واضح للقضاء على التمييز ضد المرأة فيما يخص حقها في العمل وتعزيز هذا الإطار .
 - ضمان تحقيق المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالحق في العمل، ومعالجة نقص عمالة المرأة في القوى العاملة عموما .
 - معالجة الأثر السلبي للصور النمطية الجنسانية وماينتج عنها من غياب لتكافؤ فرص عمل المرأة .

¹ للتعلم أكثر انظر الفقرات من 10 الى 27 : التعليق العام رقم 19 المتضمن الحق في الضمان الاجتماعي (المادة9) الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المتخذ في الدورة التاسعة والثلاثون ، 2007 .

- تمكين الأبوين العاملين من التوفيق بين التزاماتهما الأسرية ومسؤوليات العمل عن طريق حماية المرأة من التعرض للتمييز بسبب وضعها العائلي أو الحمل، ومعالجة مسألة الافتقار إلى مرافق كافية لرعاية الأطفال.
- ضمان زيادة الفرص التعليمية للنساء، ومعالجة مشكلة التحرش الجنسي في مكان العمل، والممارسات الاستغلالية في العمل، وظروف العمل غير الملائمة وغير المراعية للسلامة، بالإضافة إلى معالجة القضايا التي تواجهها الفئات المستضعفة من النساء بما فيهن النساء ذوات الإعاقة، والنساء الريفيات، والمسنات، فضلا عن العاملات في مجال رعاية الأطفال في المنازل من غير أجر¹.
- معالجة غياب الضوابط التنظيمية التي تحكم القطاع غير الرسمي وأثر ذلك على المرأة.
- الاعتراف بحق العاملين في الاضراب، والانضمام إلى النقابات، والمشاركة في أنشطتها، (طبقا لتعليقات اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية).

الفرع الثاني : دور الوكالات المتخصصة في حماية المرأة العاملة :

ترتبط بالأمم المتحدة منظمات عديدة مستقلة تعرف باسم الوكالات المتخصصة وهي عبارة عن منظمات ذات استقلال ذاتي تتعاون مع الأمم المتحدة من خلال المجلس الاقتصادي والاجتماعي وعليها مسؤوليات دولية ضخمة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية والمجالات المرتبطة بها، وهي تقدم تقارير منتظمة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ونظرا لتزايد الاهتمام بمواضيع حماية حقوق المرأة أصبحت تشارك غالبية المنظمات التابعة للأمم المتحدة فعليا في اتخاذ الاجراءات على المستوى الدولي في مجال حماية المرأة لاسيما النساء العاملات خاصة منها المنظمات التي تباشر نشاطها في نطاق منهجي التنمية الاجتماعية وتعزيز حقوق الانسان وذلك في مجال اختصاص كل منظمة وفق الآتي :

¹ يعد عدم الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تقوم بها المرأة وفي تحديد الأجر المناسب لهذا النوع من الأعمال عائقا كبيرا يحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، وتشمل هذه الأعمال كل الأعمال المنزلية، وأعمال الرعاية التي تزاو لها النساء داخل المنزل، فضلا عن تقديم الرعاية للآخرين كالأطفال والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة، ولا يزال هذا النوع من الأعمال منقوص القيمة ويمارس من غير أجر على الرغم من إسهامه الكبير في الاقتصاد وإعادة إنتاج الحياة.

أولاً: منظمة الصحة العالمية OMS: أنشئت من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي بأول دورة له عام 1946 حيث تم إقرار النظام الأساسي لها، وبدأت تمارس أعمالها بعد ذلك بعامين " في 4 أبريل 1948" بعدما صادقت على الاتفاقية المنشئة لها الدولة السادسة والعشرون من الدول المنضمة إليها¹، ومن أهم أهدافها الوصول بكل الناس إلى أعلى مستوى صحي ممكن ، حيث تقوم بإجراء دراسات وتقديم توصيات بشأن أفضل الوسائل لمكافحة الأمراض وأحسن الطرق الطبية التي تؤدي إلى تحسين ظروف عمل الانسان .

وفي ميدان حماية صحة المرأة العاملة أصدرت هذه الوكالة عدة تقارير منها التقرير العالمي حول العنف والصحة عام 2002 الذي تناول حماية النساء من العنف ، و كذلك تقرير المرأة والصحة الذي اعتبرت فيه المنظمة أن تحسين صحة المرأة يحسن حالة العالم ككل ، وبين هذا التقرير الاجراءات الواجب اتخاذها من طرف الدول الأعضاء بالمنظمة لتوفير الظروف الصحية للمرأة كخلق آليات مؤسسية فعالة وتوجيه النظم الصحية صوب خدمة النساء²، بالإضافة الى إنشاء هذه المنظمة شبكة خاصة بنوع الجنس والصحة حيث تسهم في تعزيز المعرفة حول مسائل المرأة والصحة وأيضا دعم الأنشطة الرامية الى معالجة أوجه انعدام المساواة بين الجنسين، كما استولي هذه الشبكة اهتماما خاصا للقضايا الصحية المرتبطة بعدم المساواة وللأغراض الاستراتيجية المنبثقة عن خطة عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ومنهاج عمل بكين ، مما يؤدي الى زيادة فرص المرأة في الحصول على الرعاية الصحية العالية الجودة ، و اتخاذ الاجراءات اللازمة لمكافحة العنف الممارس ضدها³.

أيضا تقوم OMS بإصدار تقارير سنوية عالمية حول الصحة ومنها ما احتوى قضايا تتعلق بالمرأة العاملة كالتقرير الصادر سنة 2013 الذي نص على مسألة الانصاف والصحة و أكد أن التغطية الصحية تكون شاملة حقا بإتاحة الجميع فرصة الوصول الى الخدمات دون أي تمييز قائم على الجنس أو العمر أو الدخل⁴.

¹ جعفر عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 531

² تقرير المرأة والصحة : بيانات اليوم وبرنامج الغد ، منظمة الصحة العالمية ، 2009 ، ص ص 3-6

³ الفقرة 18 :تقرير استراتيجية منظمة الصحة العالمية لدمج المسائل و الاجراءات المتعلقة بنوع الجنس في أنشطة المنظمة ، منظمة الصحة العالمية ، 2009 .

⁴ التقرير الخاص بالصحة في العالم : بحوث التغطية الصحية الشاملة ، منظمة الصحة العالمية ، 2013 ، ص 21 .

إضافة إلى تكليف هذه المنظمة بتعزيز حق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية في سياق تنفيذ أهداف خطة التنمية المستدامة لعام 2030، إذ ينص الهدف الثالث منها على ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار، قد قامت OMS بدورها بإصدار عديد القرارات في هذا المجال أهمها القرار رقم 11/69 المؤرخ في 28 ماي 2016 بشأن الصحة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 .

ثانيا : منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة UNESCO: أسست سنة 1946 من طرف الأمم المتحدة وهي منظمة متخصصة بترقية الحقوق الثقافية للإنسان ، وقد أصدرت في مجال الحق في التعليم اتفاقية القضاء على التمييز في مجال التعليم¹ التي جعلت المساواة بين الذكور والإناث في الحصول على المعرفة من الأهداف المسطرة في قانونها الأساسي. وتلزم الاتفاقية في مادتها الثالثة الدول الأعضاء بالألا تكتفي بحظر التمييز وأن تكفل تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بشكل كامل في الممارسة العملية وذلك بإلغاء كل النصوص القانونية أو الترتيبات الإدارية التمييزية واستبدالها بنصوص أخرى تضمن لها المساواة مع الرجال ، كما تلزم المادة 4 الفقرة الأولى الدول الأطراف بأن تسن سياسات وطنية تشجع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في ميدان التعليم .

وقد اعتبرت ذات الاتفاقية التمييز ضد المرأة في مجال التعليم بأنه: استبعاد المرأة أو حرمانها بأي نوع من أنواع التعليم ، وفي أي طور تعليمي ، أو تعليمها بمستوى أدنى من مستويات تعليم الذكور ، أو تخصيص نظم أو مؤسسات تعليمية لا تضمن المساواة في الالتحاق بها ، أو أن يكون مستوى المعلمين فيها أدنى مستوى من المعلمين الموجودين في مؤسسات تعليم الذكور، أو بمعنى آخر يكون مستوى المؤسسات التعليمية الخاصة بالإناث أدنى في جميع النواحي من مؤسسات الذكور أما إذا كانت بالمستوى نفسه فلا يعد تمييزا أو إخلالا بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في التعليم². أيضا إعلان هذه المنظمة عام 1970 سنة تعليمية دولية واعتمادها التوصية المتعلقة بالتعليم من أجل التفهم الدولي والتعاون والسلام والتوعية بحقوق الانسان والحريات الأساسية في 1974 ، وفي عام 1990 تولت منظمة UNESCO مسألة الاهتمام بتعليم النساء تحت شعار "التعليم للجميع "

¹ اتفاقية القضاء على التمييز في مجال التعليم ، الصادرة عن منظمة UNESCO ، بتاريخ 14 ديسمبر 1960 .

² نسيمه جلاخ ، المرجع السابق ، ص 85 .

حيث دعت في مؤتمر جوفتبيين إلى الزامية حصول النساء على التعليم وعلى نوعية التعليم الذي يتم إعداده لهن، وفي 1994 صرحت UNESCO إثر الدراسة العالمية حول دور النساء في التنمية بأنه " يبدأ السفر الطويل للنساء من الفقر إلى العمل ثم إلى القدرة على أخذ القرارات من المدارس وفي إطار البرامج التربوية " أي وبعبارة أوضح يعتبر التعليم بمثابة تأشيرة لتحصيل النساء على مناصب شغل مهما كان نوعها أو أهميتها¹.

أما عن التعليم التقني والمهني الذي يعتبر دعامة الحصول على العمل فقد جاء في المادة الأولى -الفقرة أ من اتفاقية UNESCO بشأن التعليم التقني والمهني المعتمدة سنة 1989 أنه يتألف من " كافة أشكال ومستويات عملية التعليم ، التي تشمل بالإضافة إلى المعرفة العامة ، دراسة التكنولوجيات وما يتصل بذلك من علوم ، واكتساب المهارات العملية ، والإدارية ، والمواقف والفهم فيما يتعلق بالمهن في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية و الاجتماعية ."

أيضا كان لهذه المنظمة دور فاعل ومميز في المؤتمرات المتعلقة بالمرأة من حيث الإعداد و المشاركة فيها فقد قرر المدير العام لهذه المنظمة إنشاء لجنة استشارية معنية بالمرأة وعهد اليها إعداد ما يمكن لهذه المنظمة الإسهام به في مؤتمر بكين 1995 ، وبالفعل أدت المنظمة دورا بارزا في إعداد الوثيقة الرئيسية لمؤتمر بكين المعنونة بخطة العمل.

كما أن هذه المنظمة قامت بتنظيم اجتماعات مائدة مستديرة وندوات لاسيما عن موضوعات متعلقة بالمرأة كالعنف والتعليم وانتفاع البنات بالتعليم التقني والتكنولوجي، ومن أهم الوكالات التي شاركت في هذه المؤتمرات منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية وغيرها من اللجان والهيئات الدولية المختلفة².

إضافة إلى أنه تم تكليف UNESCO مؤخرا بالبحث والتطوير في مجال تحقيق الهدف الرابع من خطة التنمية المستدامة لعام 2030 والمتمثل في ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع، ومن أجل ذلك تم عقد المنتدى العالمي للتربية من 19 إلى 22 ماي سنة 2015 في إنشيون بجمهورية كوريا ، والذي انبثق عنه إعلان إنشيون المعنون ب: " التعليم بحلول عام 2030: نحو التعليم الجيد والمنصف والشامل والتعلم مدى الحياة للجميع".

¹ Nations Unies , la promotion de la femme , notes pour l'orateur , département de l' information , NEW York , avril 1995 , p 55

² فؤاد بن عبد الكريم ، المرجع السابق ، ص ص 50-51

الذي يحث الدول على توسيع نطاق الفرص التعليمية للجميع دون تمييز، بإجراءات تشمل تنفيذ برامج خاصة للتصدي لانعدام المساواة والتمييز ضد النساء والفتيات في التعليم، مع الإقرار بأهمية الاستثمار في التعليم العام، وزيادة وتحسين التمويل الداخلي والخارجي للتعليم .

ايضا يظهر اهتمام الأمم المتحدة بالمرأة العاملة من خلال دمج مواضيع تتعلق بالمرأة في صميم الاختصاصات المتنوعة لبقية الوكالات مثل :

منظمة الـ FAW وهي المنظمة التي تهتم بالأمن الغذائي، والتي تبنت خطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين " للأعوام 2002-2007" تهدف إلى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في الريف وتقوم على أساس أن مشاركة النساء والرجال الفعالة والتي تستند على المساواة تعتبر شرط أساسي لتحقيق التنمية الزراعية والريفية والمستدامة .

أما منظمة الأمم المتحدة للطفولة " اليونيسيف" فقد أصبح من صميم مهامها التشجيع على كفالة حقوق متساوية للبنات والنساء وتعزيز مشاركتهن في التنمية في مجتمعاتهن .

ورغم الجهود المذكورة والمبدولة فيما تعلق بقضايا المرأة العاملة من هيئة الأمم المتحدة إلا أن أهداف هذه الهيئة مازالت لم تصبح ملموسة على أرض الواقع وذلك راجع لعدة أسباب أهمها :

عدم التزام الدول بتنفيذ التزاماتها الناجمة عن تطبيق الاتفاقيات الدولية وتوصيات المؤتمرات الصادرة عنها، خاصة إذا تعلق الأمر بالاتفاقيات الخاصة بالمرأة، ذلك أن أغلب هذه الاتفاقيات لم تراعي الخصوصيات الثقافية لكل بلد مما أدى إلى تردد الدول في المصادقة وإبداء التحفظات اتجاهها، وفي ذات الوقت يظهر جليا مال هذه الجهود من أهمية خاصة من ناحية تعبئة جهود الحكومات الوطنية والمنظمات من أجل اتخاذ اجراءات كفيلة بحماية حقوق المرأة العاملة وتنفيذها كما أن جل الوثائق الصادرة عن لجان حقوق الانسان والوكالات الدولية التابعة للأمم المتحدة قد حددت وعززت الالتزامات القانونية الدولية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة وساهمت في فهم و تطوير مواثيق حماية حقوق الانسان مما يؤكد الاهتمام القوي للأمم المتحدة وأجهزتها بالمرأة ومختلف قضاياها .

المبحث الثاني : حماية المرأة العاملة في إطار: منظمة العمل الدولية

رغم أن قواعد القانون الدولي للعمل¹ في مجملها وضعت لتكريس الحماية القانونية على قطاع العمل والعمال بوجه عام، إلا أنّ هذه الحماية اكتسبت أهمية خاصة في حال ما إذا كان العامل من الفئات الضعيفة التي تحتاج لرعاية معينة كالنساء، حيث تستمد هذه الحماية أهمية نوعية تعود للطبيعة الفسيولوجية للمرأة التي تمتاز بالضعف من الناحية العضلية عموماً وأهمية كمية ترجع لتعاظم دور المرأة في المجتمع ودخولها سوق العمل جنباً إلى جنب مع الرجل، الأمر الذي أدى إلى تزايد عدد العاملات واستحداث قواعد تستهدف التوفيق بين كل من حماية مصلحة الأم العاملة وحماية صحة الأم والطفل من ناحية أخرى، ولكفالة تطبيق هذه القواعد تم توفير الأجهزة والوسائل المعنية بالرقابة والتنفيذ .

المطلب الأول : حقوق المرأة العاملة وفقاً لمستويات العمل الدولية

تتصدر الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة القواعد التي تحرص منظمة العمل الدولية على تطويرها وضمان تطبيقها من طرف مختلف الدول الأعضاء ، لاسيما ما تعلق منها بالحقوق ذات الطابع العام والحقوق ذات الطابع الخاص المتضمنة في الفرعين الآتيين :

الفرع الأول : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام :

لا عجب أن تتال هذه الحقوق نطاقاً واسعاً من الرعاية على مستوى هذه المنظمة فكما أنهم وسائل للتطور الشخصي و الكسب ، فهم وظائف اجتماعية يتحقق بها وجود الانسان وتقدم الأمم ،وتتمثل هذه الحقوق في :

¹ إن قواعد القانون الدولي المتضمنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية : لا تقبل التصديق مع التحفظ على بعض الأحكام عكس اتفاقيات حقوق الانسان ،حيث على الدول الأعضاء التصديق عليها بكاملها او رفض تصديقها ،بمعنى آخر إن تصديق اتفاقيات العمل الدولية لا يمكن أن يقترن بتحفظات،فالدولة لا تملك التصديق على الاتفاقية جزئياً إلا اذا نصت الاتفاقية على ذلك، ويرجع ذلك الى أن الجهاز الذي تبنى الاتفاقية (مؤتمر العمل الدولي) لا يتضمن ممثلين عن الحكومات فقط وإنما ممثلين عن العمال وأصحاب العمل،ولكل مندوب حرية التصويت، ونلاحظ هنا مسألة عدم جواز التحفظ عند تصديق الاتفاقية لا يمنع من تصديق مشروط، لأن الشرط لا يمنع تطبيق أحكام الاتفاقية ،بل قد يؤجل تطبيقها فترة زمنية معينة ، أنظر : شواخ محمد الأحمد ، قانون العمل : دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له ،مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، حلب

أولاً : الحق في التعليم والتكوين : اعتمدت منظمة العمل الدولية OIT مجموعة حافلة من الاتفاقيات والتوصيات¹ بما في ذلك اتفاقيات خاصة بالتدريب المهني والمعلمين وحق الشعوب الأصلية في التعليم ،حيث نصت ضمناً عن وجوب حماية حق المرأة في التعليم في كل من: الاتفاقية رقم 5 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل²، والتي تم إقرارها في أول دورات المؤتمر العام لـ OIT ،وتعتبر الوثيقة الأولى التي مهدت الطريق أمام تنظيم تشريعي دولي للحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، وتحظر هذه الاتفاقية تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن سن إنهاء الدراسة الإلزامية أي صغار السن دون الرابعة عشرة ، مما يعني ضمناً التأكيد على أهمية التعليم لهذه الفئات قبل سن العمل، والاستثناء الوحيد الذي يجوز قبوله هو العمل بالمنشآت التي لا يعمل بها سوى أعضاء الأسرة الواحدة ،وكذلك العمل في المدارس المهنية في حالة إقرارها من قبل السلطة العامة وتتولى هذه السلطة الاشراف عليها .

وقد توالى إصدارات منظمة العمل لاتفاقيات أخرى تؤكد على الأخذ بعين الاعتبار مسألة الاهتمام بالتعليم خاصة المدرسي منه ،حيث وضعت الاتفاقية رقم 10 بشأن الحد الأدنى لسن العمل في الزراعة معياراً يتسم بالمرونة، فهي لم تتضمن حظراً مطلقاً حول تشغيل الصغار دون بلوغ سن معين، بل اكتفت بالنص على أن صغار السن دون الرابعة عشرة من عمرهم لايجوز استخدامهم في المشاريع الزراعية إلا خارج الساعات المحددة للتعليم المدرسي، وأن هذا العمل إذا ماتم القيام به ،يجب ألا يؤدي إلى الإضرار بمواظبتهم في مجال الدراسة ، وفضلاً عن ذلك وبغية توفير تدريب مهني عملي لهؤلاء الصغار، فإن فترات وساعات التعليم يمكن تنظيمها بالكيفية التي تسمح باستخدام صغار السن في أعمال زراعية.³

¹ تختلف التوصية عن الاتفاقية في كون هذه الأخيرة هي صكوك ينشئ التصديق عليها التزامات قانونية ،بينما التوصيات لا يصدق عليها ولكنها توفر التوجيه بشأن السياسات والتشريع والممارسة ، وبالتالي فهي شارحة ومكملة لأحكام الاتفاقيات ، ويعتمد مؤتمر العمل الدولي كلا هذين النوعين من الصكوك ، انظر : دليل الاجراءات المتعلقة باتفاقيات و توصيات العمل الدولية ، تقرير صادر عن مكتب العمل الدولي ،جنيف "سويسرا " ، طبعة منقحة عام 2012 ،ص 2.

² اتفاقية رقم 5 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل ، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية ،(د-1) ، جنيف ، 29 أكتوبر 1919، دخلت حيز النفاذ في 13 جوان 1921 ، وعدلت في 1937 بالاتفاقية رقم 59 .

³ الاتفاقية رقم 10 المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في الزراعة ، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية ،(د-3) ، جنيف ، 25 أكتوبر 1921 ، دخلت حيز النفاذ في 31 أوت 1923 .

وبعد مرور حوالي 10 سنوات انعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وتم مناقشة بعض المقترحات التي انتهت إلى اصدار الاتفاقية رقم 33 بشأن الحد الأدنى لسن العمل " الأعمال غير الصناعية " لعام 1932 ، والتي تؤكد على المعيار العام وهو 14 سنة بالنسبة للأطفال الخاضعين لمرحلة التعليم الإلزامي الابتدائي، وتجزئ هذه الاتفاقية بعض الاستثناءات المتعلقة بالأطفال الذين يبلغون 12 سنة من حيث امكانية تشغيلهم خارج الساعات المحددة للفترة الدراسية ، في أعمال بسيطة وسهلة وفي ظل بعض الظروف .

وبعد التأكيد على سن 14 سنة كحد أدنى لسن العمل مع مراعاة التعليم الأساسي ، أصدرت OIT اتفاقات أخرى هدفها رفع الحد الأدنى لسن القبول في العمل وحماية الأطفال من العمل في سن صغيرة ، ومن أهم هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم 59 بشأن الحد الأدنى للسن " أعمال صناعية " لعام 1937 ، والاتفاقية رقم 112 بشأن الحد الأدنى للسن " صيادو الأسماك " لعام 1959 اللتين منعتا تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا سن 15 إلا أثناء العطلات المدرسية وبشرط أن لا يكون في ذلك ضرر على صحتهم أو نموهم الطبيعي أو دراستهم .

وبغية تعزيز الوثائق بوثيقة شاملة جديدة تضع معايير دولية أكثر وضوحا ، تم اعتماد الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، والتي أكدت في الفقرة الثالثة من المادة الثانية بها أنه لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة .

وقررت الاتفاقية أن أحكامها لا تنطبق على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تنطبق أيضا على العمل في المنشآت ، الذي يؤديه الأشخاص الذين بلغوا سن 14 سنة على الأقل اذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت، وكان يشكل جزءا أساسيا من دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب، أو جزءا من برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة ما إذا كانت السلطة المختصة قد أقرت هذا البرنامج، أو جزءا من برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب.¹

¹ المادة 6 : اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل ، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية ، (د-58)

(بتاريخ 26 جوان 1973 ، تاريخ بدء النفاذ 19 جوان 1976

وفضلا عما تقدم ، فقد أكدت الاتفاقية رقم 138 على أنه يجوز للقوانين واللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و 15 سنة في أعمال خفيفة من قبيل تلك التي لا تضر بصحتهم أو مواظبتهم في المدرسة ، واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه . ويجوز أيضا لهذه القوانين وتلك اللوائح أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين بلغوا سن 15 سنة على الأقل ولم ينهوا دراستهم الإلزامية في أعمال خفيفة، وتحدد السلطة المختصة الأنشطة التي يجوز السماح بالاستخدام أو العمل فيها والساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بهذا الاستخدام أو ذلك العمل ¹.

ومنه فالاتفاقية 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل تهدف إلى تأمين القضاء على عمل الصغار من جهة ، ومراعاة مسألة التعليم الأساسي من جهة ثانية ، كون العمل يمثل عبئا على الطفل مما يقلل من فرص تعليمه وبالتالي حرمانه من حقه الأساسي في التعليم . وبشأن الاتفاقية رقم 169 بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة فقد تضمنت أحكاما توجب وضع موضوع تحسين مستوى المعيشة ، والعمل ، والتعليم من أولويات خطط التنمية الاقتصادية، وضرورة تمكين الجميع من التمتع بفرص متساوية في مجال برامج التدريب المهني، وكذلك ألزمت الدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة لضمان إتاحة الحصول على التعليم بكل مستوياته على قدم المساواة للجميع ².

كما تضمنت ديباجة الاتفاقية رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال عبارات تؤكد على ضرورة الأخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي والمجاني كإجراء فوري للقضاء الفعلي على أسوأ أشكال عمل الأطفال ، وكذلك المواد 7 و 8 من نفس الاتفاقية ألزمت الدول الأعضاء باتخاذ تدابير فعالة ومحددة زمنيا لضمان حصول جميع الأطفال المنتقلين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكنا وملائما

¹ المادة 07 : اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل ، المرجع السابق.

² انظر المواد : 7 ، 21 ، 22 ، 26 ، 27 ، 29 ، من الاتفاقية رقم 169 المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة ، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-76)، بتاريخ 27 جوان 1989.

واتخاذ التدابير الملائمة لمساعدة الدول بعضها البعض فيما يخص تقديم الدعم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية ولبرامج اجتثاث الفقر والنهوض بالتعليم على صعيد عالمي.¹ و مما تجدر الإشارة إليه أن للتدريب المهني منافع متعددة لاسيما للمرأة والذي ينعكس إيجاباً على قدراتها الفكرية والمهنية، وكما اعترفت الاتفاقات للجميع بحق التعليم على قدم المساواة والتي جاءت بعدما حرصت OIT على تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين وحظر كل أشكال التمييز القائم على أساس النوع تم إقرار حقها في التدريب والتكوين من خلال الاتفاقيتين رقم 100 بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951 ، والاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة² والتوصية 111 بشأن الموضوع ذاته لعام 1958 .

هذه الأخيرة التي أكدت أن كل من تعبير الاستخدام والمهنة يشمل إمكانية الوصول إلى التدريب المهني ، وأنه يتمتع كل الأشخاص دون تمييز بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجالات الحصول على التوجيه المهني وخدمات التوظيف ، والحصول على التدريب و الاستخدام للذين يختارهما بنفسه على أساس صلاحيته الفردية لهذا التدريب أو الاستخدام .

أما الاتفاقية 111 فقد ألزمت الدول بضرورة اتخاذ سياسة تعمل على كفالة مبدأ عدم التمييز في أنشطة التوجيه المهني والتدريب وخدمات التوظيف الواقعة تحت إشراف السلطة المختصة، و أجازت لأي دولة عضو بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل إن وجدت ألا تعتبر من قبيل التمييز تدابير خاصة أخرى المقصود منها مراعاة احتياجات خاصة لأشخاص يعترف عموماً بأنهم في حاجة الى حماية أو مساعدة خاصة لأسباب مثل الجنس أو

¹ اتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال ، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-87)، بتاريخ 17 جوان 1999

² ولتؤكد المنظمة موقفها اتجاه مبدأ المساواة و عدم التمييز أقرت عام 1998 اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، الذي اعتبر أن الاتفاقيتين رقم 100 و 111 من بين الاتفاقيات الثمانية الأساسية التي تلتزم الدول الأعضاء بالأحكام الواردة فيها بحكم عضويتها في المنظمة حتى ولو لم تكن قد صادقت عليها، وقد ارتفع عدد الدول المصدقة على هاتين الاتفاقيتين بالذات ، ففي عام 1995 : صدقت 126 دولة على الاتفاقية رقم 100 ، و 122 على اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم 111 ، وفي عام 2015 بلغ عدد الدول المصدقة على الاتفاقية الأولى 171 دولة ، و 172 دولة على الاتفاقية الثانية ، انظر : تقرير أعده الفريق العامل المعني بالمرأة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، بعنوان : أوجه التقاطع بين العمل والحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، مارس 2016 ، ص2

السن أو العجز أو المسؤوليات العائلية أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي ،وهو نفس ما ذهب اليه التوصية 111 .¹

مما يعني أن معايير العمل الدولية قد سمحت للدول بإمكانية اتخاذ ممارسات وطنية تنطوي على قدر من التمييز الايجابي لصالح فئات معينة منها المرأة وذلك في إطار برامج التدريب المهني متى كان هذا التمييز ضروريا بسبب الظروف التي تسببت في حرمان المرأة لمدد طويلة من الزمن من تطوير كفاءاتها المهنية والارتقاء بمستواها المعرفي نتيجة القيود الاجتماعية التي حدثت من فرصها في هذا الميدان .²

ثم اعتمدت OIT بعد ذلك معايير تختص بمسألة تنمية مهارات المرأة و التشجيع عليها من خلال التأكيد على كل من: التدريب المهني³ ،والتعليم التقني والمهني⁴ والتوجيه المهني⁵ ، كالاتفاقية رقم 142 بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني الصادرة في 1975 ،والتي ألزمت المادة الثانية منها كل دولة عضو بوضع وتطوير نظم مفتوحة ومرنة وتكميلية للتعليم التقني والمهني العام والتوجيه التعليمي والمهني والتدريب المهني .

¹ انظر الفقرة 3 البند الأول والفقرات 2، 3، 6 من البند الثاني : التوصية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ،المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-42)،بتاريخ 25 جوان 1958 ،وانظر كذلك المادتين 3 و 5 : الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ،المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-42)،بتاريخ 25 جوان 1958 .

² يوسف الياس ،معايير وتشريعات العمل ودورها في تنمية مهارات المرأة العربية ،ص 6 مقال منشور بالموقع : labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/__.pdf

³ طبقا للتوصية رقم 57 بشأن التدريب المهني ،المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية ،(د-25)،بتاريخ 8 جوان 1939 ،تعني عبارة التدريب المهني أي شكل للتدريب يمكن من خلاله اكتساب أو تطوير المعارف التقنية أو المهنية سواء قدم التدريب في المدارس أو في أماكن العمل ،وتوسعت التوصية رقم 88 المتعلقة بالتدريب المهني للكبار والمعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية في الدورة 33 بتاريخ 8 جوان 1950 في هذا التعريف ، ليشمل التدريب المهني أي شكل من أشكال التدريب من أجل الاستخدام يمكن عن طريقه اكتساب أو تنمية المعرفة أو المهارات التقنية أو المهنية أو الاشرافية،سواء قدم التدريب داخل المنشأة أو خارجها وتشمل هذه العبارة إعادة التدريب .

⁴ تعني عبارة التعليم التقني والمهني ، التعليم النظري والعملي بمختلف درجاته الذي يقدم في المدارس لأغراض التدريب المهني ،انظر التوصية رقم 57 بشأن التدريب المهني ، المرجع السابق

⁵ يعنى بالتوجيه المهني المساعدة التي تقدم لفرد ما بغرض حل المشاكل المتعلقة بالاختيار والتقدم المهنيين مع المراعاة اللازمة لخصائص الفرد وعلاقتها بفرص العمل ،وللتعمق انظر :التوصية رقم 87 بشأن التوجيه المهني،المعتمدة في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (د-32)،بتاريخ 8 جوان 1949 .

وفي نفس السنة أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية التوصية المتعلقة بالتنمية البشرية والتي دعت بدورها الدول الى إقامة تنسيق فعال بين كل من التوجيه المهني و التدريب المهني والتوجيه التعليمي والنظام المدرسي من ناحية أخرى ، بالإضافة الى توسيع نظم التوجيه المهني بما في ذلك تقديم معلومات مهنية مستمرة وأن يشمل التوجيه اختيار المهنة والتدريب المهني والفرص التعليمية المرتبطة بذلك ومختلف ظروف العمل و أيضا على الدول أن تكفل تماشي برامج التوجيه مع حرية اختيار المهنة وحق التعليم وتحسين برامج التدريب المهني وتنسيقها مع التعليم العام¹ .

كذلك في نفس المجال أصدر مؤتمر العمل الدولي التوصية رقم 195 المتعلقة بالتعليم والتدريب والتعلم المتواصل² والتي دعت الحكومات إلى تعزيز التعليم والتدريب على جميع المستويات لتحقيق النمو الاقتصادي والعمالة واستئصال الفقر ، وألزمت الدول باتخاذ سياسات تعمل على تحقيق التنمية والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل مع ضمان حصول الجميع على فرص التعلم المتواصل وكفالة جودة وملائمة برامج التعليم والتدريب ، وأن يشمل هذا الأخير التعليم الأساسي الإلزامي ولتحقيق المزيد من تمتع العاملات بحق التعلم في مكان العمل تم إلزام الدول بوضع استراتيجيات وبرامج لتكافؤ الفرص من شأنها أن تعزز وتنفذ تدريباً موجهاً للنساء.³

و تشجيعاً لحق التعلم المتواصل للعمال والعاملات أصدرت OIT عدة توصيات واتفاقيات بشأن الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر⁴ حيث اعتبرت فيها أن الإجازة الدراسية أحد أهم الوسائل التي تكفل مسايرة التطور العلمي ومواجهة الاحتياجات والتطلعات الجديدة ، وأن هذه الوسيلة جزء لا يتجزأ من سياسات التعلم المتواصل والتدريب إذ يجب تنفيذها بطرق فعالة تتماشى وامكانيات كل دولة .

¹ انظر الفقرات رقم 6، 7، 15 : التوصية رقم 150 بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية ،المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية ، (د-60) ، بتاريخ 4 جوان 1975 .

² يشمل تعبير التعلم المتواصل جميع أنشطة التعلم المنفذة طوال الحياة بهدف تنمية الكفاءات والمؤهلات ،انظر التوصية رقم 195 المتعلقة بتنمية الموارد البشرية :التعليم والتدريب والتعلم المتواصل ، المعتمدة بالمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (د-92) ، بتاريخ 1 جوان 2004 .

³ الفقرات 5، 6، 8، 9 : التوصية رقم 195 المتعلقة بتنمية الموارد البشرية :التعليم والتدريب والتعلم المتواصل،المرجع نفسه

⁴ منها مثلا الاتفاقية رقم 140 و التوصية رقم 148 المتعلقة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، الصادرتين في الدورة 59 بتاريخ 5 جوان 1974 .

ومنه فمعايير العمل الدولية كما أنها أكدت حق المرأة في تنمية مهاراتها أكدت بنفس القدر على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين ، وبالتالي أقرت ما ورد بالمواثيق الدولية لحقوق الانسان وما ورد بديباجة دستور منظمة العمل الدولية ذاتها حيث صرحت بحق المرأة في الحصول على التعليم والتدريب قبل وبعد الالتحاق بالعمل على قدم المساواة مع الرجل كما كرست المساواة في الحصول على الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر .

بل إن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية ذهبت إلى التأكيد بأن السلام العالمي الدائم لا يقوم إلا على أساس العدالة الاجتماعية ، وأن كفالة السلام الدولي لا تتحقق إلا بأقرار حماية النساء ، ومنه فحماية المرأة تعد أهم أهداف منظمة العمل الدولية، وهي طريق للمحافظة على السلام الدولي، وهو نفس ماورد بالبند الثاني من إعلان فيلادلفيا لعام 1944 الذي أقره المؤتمر العام للمنظمة كإعلان خاص بأهداف المنظمة .

ثانيا : الحقوق المرتبطة بالحق في العمل : طبقا للمادة 19 من دستور OIT تتخذ القواعد الدولية المتعلقة بتنظيم مختلف موضوعات العمل شكل اتفاقيات أو شكل توصيات حسب ما يقرره مؤتمر العمل الدولي ، وبتفحص القواعد الصادرة عن OIT نجدها زكت الحق في العمل والحقوق المدعمة له وفق الاتفاقيات والتوصيات الآتية :

اتفاقيات إعانة وتأمين البطالة¹ خاصة منها الاتفاقية رقم 168 المتعلقة بالنهوض بالعمالة والحماية من البطالة التي ألزمت الدول بضمان المساواة وعدم التمييز على أي أساس كان في المعاملة لجميع الأشخاص وضرورة اتخاذ تدابير من شأنها تسهيل ايجاد العمل، وتيسير العمالة المنتجة والمختارة بحرية لفئات محددة يصعب عليها عادة العثور على عمل دائم مثل النساء والمعوقين² . وأيضا الاتفاقية رقم 112 لسنة 1964 الخاصة بسياسة الاستخدام التي أكدت على أن تحقيق التنمية الاقتصادية ورفع المستوى المعيشي والتغلب على البطالة ، يتطلب من كل دولة عضو رسم سياسة إيجابية ترمي إلى تحقيق العمالة المنتجة التي يتم اختيارها اختيارا حرا ، وأن تهدف هذه السياسة الى توفير العمل لجميع الأفراد القادرين عليه ، وتوفر لكل عامل أفضل الفرص الممكنة لشغل

¹ منها الاتفاقية رقم 2 بشأن البطالة المعتمدة في 29 اكتوبر 1919 ، واتفاقية رقم 44 لإعانة البطالين ، الصادرة في 4 جوان 1934 ، والتوصية 44 الملحقة بها المتعلقة بمساعدة العاطلين عن العمل الصادرة بنفس التاريخ.

² المواد 6 و 8 : الاتفاقية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة ، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي ، (د-75) ، بتاريخ 1 جوان 1988 .

الوظيفة التي تتناسب قدراته ومؤهلاته وأن يستخدم مهاراته فيها دون النظر إلى الجنس أو الدين أو العنصر أو القومية .

كما أن القانون الدولي للعمل قد حظر أي شكل من أشكال عمل السخرة والعمل القسري بمعنى جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، وهذا وفقاً للاتفاقيتين رقم 29 الخاصة بالسخرة لعام 1930 ورقم 105 الخاصة بتحريم السخرة لعام 1957 هذه الأخيرة التي تعهدت الدول الأعضاء بموجبها بحظر عمل السخرة وعدم اللجوء إليه كوسيلة للإكراه أو كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة للتمييز بكل أنواعه.¹

وكون التمييز المستند للجنس الواحد خاصة إذا ما تعلق الأمر بالمرأة العاملة و تشغيلها هو أحد أهم أنواع التمييز² ، فقد قام المشرع الدولي الخاص بدوره ، بمحاربه من خلال عدة صكوك أهمها الاتفاقية 111 لحظر التمييز في الاستخدام والمهنة³ ، والتوصية الملحقة بها رقم 111 ، اللتين اعتبرت أن التمييز هو أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي ، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة ، واستنتجت أن يكون تمييزاً:

- أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة .
- التدابير الخاصة للحماية أو للمساعدة ، التي تنص عليها اتفاقيات أو توصيات أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي .

¹ محمد عرفان الخطيب ، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن : الحماية القانونية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25 ، العدد الثاني، 2009، ص 352 .

² إن التمييز المستند إلى الجنس الموجه ضد النساء يشمل كذلك التمييز المستند إلى الحالة المدنية والعائلية للمرأة ، كالتمييز الموجه ضد النساء المتزوجات أو الذين لديهن أطفال فقط دون غيرهم ، فالتمييز في هذه الحالة يأخذ من الوضع الخاص نظراً لطبيعة المرأة ووضعها الاجتماعي معياراً تمييزياً يستند إلى الجنس في ظاهره وإلى الوضع الاجتماعي في حقيقته ، فهذه الأسباب تتعلق بالصعوبات التي تواجهها النساء في عالم العمل ، انظر : محمد عرفان الخطيب ، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن : نطاق التطبيق و الاثبات ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25 ، العدد الأول، 2009، ص 18

³ و قد تم التصديق على هذه الاتفاقية من قبل غالبية دول العالم ومن ضمن هذه الدول الجزائر التي صادقت عليها بتاريخ 12 جوان 1969 ، أنظر موقع منظمة العمل الدولية : www.ilo.org

كما قرر ذات الصكين تعهد الدول الأعضاء، القيام بتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة¹ في المعاملة في أماكن العمل من خلال تطبيق سياسة هادفة الى القضاء على أي تمييز كان ، بالإضافة الى الغاء أو تعديل أي أحكام قانونية لا تتماشى ومبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في مجال الاستخدام والمهنة² ، أي اتباع النهج الذي يناسب الظروف والممارسات الوطنية بغية القضاء على أي تمييز ويتضح من صياغة هذه العبارة أن هذه الاتفاقية منحت الدول الأطراف السلطة التقديرية لاتخاذ الإجراءات التي تتناسب مع ظروفها وأوضاعها الاجتماعية والاقتصادية ، والتي تؤدي في النهاية إلى القضاء على أي تمييز، خاصة في الوصول إلى التدريب المهني وشروط التوظيف وظروفه . وبالإضافة الى الصكين السابقين تم التأكيد على تعزيز مبدأ المساواة وعدم التمييز في الوصول الى الاستخدام والمهنة في كل من التوصية 90 المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (الفقرة د / البند السادس) ، كذلك الاتفاقية 122 بشأن سياسة العمالة والتوصية الملحقة بها رقم 122 اللتين أكدتا على ضرورة ان تستهدف سياسة العمالة مبدأ المساواة بين الجنسين في الوصول الى المهنة (المادة الأولى فيهما).

ورغم حرص الـ OIT على إرساء المعايير الخاصة بحظر التمييز في التوظيف، في التشريعات الدولية ، و إيماننا منها بأن الحقوق العمالية هي من قبيل حقوق الانسان الأساسية الواجبة الاحترام من قبل الدول الأعضاء ، إلا أن هذه المعايير لاتزال تعاني من عدم احترامها وتنفيذها في الدول الأطراف خاصة الدول العربية، حيث يستدل من التقارير السنوية للجنة الخبراء المساس بحق المرأة في اختيار مجالات معينة في الاستخدام ، وذلك راجع إلى عدة أسباب أهمها :

ارتفاع نسبة الأمية لدى النساء العربيات ، وعدم حصولهن على المؤهلات المطلوبة ، وحصص مجالات عمل المرأة في مجالات معينة مثل التدريس والتمريض ، ووضع العقبات أمام انخراطها في بعض المهن القيادية كالقضاء في دول الخليج، وهذا الوضع يحول دون فعالية المعايير الدولية

¹ يعتبر مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة مبدأ رئيسي تم النص عليه في اعلان فيلادلفيا سنة 1944 ، هذا الأخير الذي وسع من اختصاصات منظمة العمل الدولية وهو يعتبر جزءا لا يتجزء من دستور منظمة العمل الدولية ، في حين أن ميثاق العمل العربي ودستور منظمة العمل العربية لم تنص على مبدأ التكافؤ والمساواة حتى بعد التعديل .

² المواد 1 ، 2 ، و 3 ، و الفقرة 1 من المادة 5 : الاتفاقية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ، المرجع السابق ، والبند الأول وال فقرات رقم 2 و 5 من البند الثاني المعنون بوضع السياسات و تطبيقها: التوصية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، المرجع السابق

بشأن حظر التمييز من الناحية العملية وإن كانت التشريعات الداخلية تقر مبدأ المساواة في الاستخدام¹.

ورغم ماسبق ذكره من إحصاءات نجد أن المشرع الدولي للعمل يستمر في سعيه لحماية النساء العاملات من خلال اقرار حماية بقية الحقوق للصيقة بالعمل، كالحق في الأجر الذي ورد صراحة ضمن المبادئ العامة التي شملها دستور منظمة العمل الدولية ، حيث أكد في ديباجته على مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل، وتضمنته أيضا كل من الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، والتي تعتبر أول اتفاقية تصدر عن الـ OIT حول موضوع الأجر، وأحد أهم النصوص الأساسية لمنظمة العمل الدولية والمتعلقة بحقوق الانسان الأساسية، وأيضا التوصية رقم 90 الملحقة بها والمتعلقة بنفس الموضوع ، والصادرتين سنة 1951، والتوصية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ،حيث تلخصت أحكام هذه النصوص في :

- انصراف مفهوم الأجر طبقا للمادة الأولى من الاتفاقية 100 إلى كل أجر أو راتب عادي "أساسي أو أدنى" ، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، نقدا أو عينا ، لقاء استخدامه له.
- مساواة كل الأشخاص في المعاملة في مجال الأجر المتساوي عن العمل المتساوي ، طبقا للمادة 2 من الاتفاقية 100 والفقرة الأولى من البند الأول بالتوصية 90 ، هذه الأخيرة التي تضمنت الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذ هذا المبدأ من الناحية العملية، وقد تكرر التأكيد على هذا مبدأ المساواة في الأجر بالتوصية 111 بالبند الثاني المعنون بوضع السياسات وتطبيقها "الفقرة ب"، و الذي أشار بدوره الى المساواة في المعاملة في مجالات الترقية وفقا لصفات العامل الفردية وخبرته وقدراته ، تأمين الاستمرار في الاستخدام ، ساعات العمل وفترات الراحة.
- و لتطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر حددت الفقرة الثانية /المادة الثانية بالاتفاقية 100 الوسائل التي على الدول اتخاذها وهي : القوانين أو الأنظمة الوطنية ، أو أي نظام لتحديد الأجور يقرره القانون أو يقره ، أو الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال ، أو أي مزيج من هذه الوسائل ، ومنه فالاتفاقية لم تغفل عن مسألة تدرع بعض

¹ سوسن سعد عبد الجبار ، المرجع السابق ، ص ص 44-45

الدول بعدم التدخل في تحديد الأجور بالقطاع الخاص، حيث أخذت ذلك بعين الاعتبار ولم تفرض على الحكومات الالتزام بكفالة المساواة في الأجر إلا عندما يكون هذا متوافقا مع طرق تحديد الأجور السائدة في كل دولة .

- وبمأن الفجوة بين الرجال والنساء في الأجر لها عدة أسباب من بينها التمييز على أساس الجنس، فضلا عن الاختلاف في الخصائص الانتاجية والوظائف التي يحتلها كل من الرجل والمرأة وعدد ساعات العمل المقدر على أساسها الأجر بل إن هناك تمييز مباشر في الأجر لصالح الرجل في مواجهة المرأة التي تقوم بنفس الوظيفة أو الوظائف المماثلة¹، فإن المادة الثالثة من الاتفاقية 100 استتنت اعتبار الفروق الموجودة بين معدلات الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية ، والراجعة الى التقويم الموضوعي للوظائف ، القائم على أساس ما تستلزمه من عمل² مخالفا لمبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، فالفرق في معدلات الأجور القائمة على فروق في العمل الواجب إنجازه والناجمة عن تقييم موضوعي ، لا تكون هنا على أساس التمييز بسبب الجنس، وإنما لاعتبارات تتعلق بتقييم العمل المنجز .

وعليه ومن أجل تطبيق مبدأ مساواة المرأة بالرجل في الأجر ينبغي اتخاذ اجراءات مناسبة لتطبيق هذا المبدأ تدريجيا كزيادة انتاجية العاملات ، حيث ان عدم المساواة في الأجر بين الجنسين قد يكون ناتجا عن قلة انتاجية العاملات ،بالاضافة إلى منح علاوات متساوية للعمال الذين يؤدون عملا ذا قيمة متساوية في حال وجود نظام للعلاوات .

ولذلك فقد نصت التوصية رقم 90 على ضرورة تسهيل مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية بواسطة الاجراءات المناسبة عند الضرورة لزيادة انتاجية العاملات ومن ذلك حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية في مجال التوجيه المهني

¹ مكتب العمل الدولي ، المساواة في العمل : مواجهة التحديات ، التقرير العالمي لمتابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، "التقرير الأول -باء " ،الدورة 96 ، جنيف" سويسرا "، ط1 ، 2007 ، ص 71 .

² التقويم الموضوعي أي التحديد يكون على أساس الوظيفة أو المنصب الذي يشغله العامل أو العاملة وليس على أساس من يشغل هذا المنصب رجلا كان أو امرأة، وهي الطريقة الموضوعية لا الشخصية للتحديد وهذه الطريقة هي الشائعة والمعتمدة من قبل أغلب الدول ،انظر : بشير هدي ،الوجيز في شرح قانون العمل :علاقات العمل الفردية والجماعية ،جسور للنشر والتوزيع ،

الجزائر ، ط 2 ، 2009 ، ص 140

والتدريب المهني والتعيين، وكذا اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع النساء على استخدام تسهيلات التوجيه المهني بشأن الاستخدام وتسهيلات التدريب المهني، وتقديم خدمات رعاية اجتماعية تلبي احتياجات العاملات وخاصة ذوات المسؤوليات العائلية وتمويل هذه الخدمات من الأموال العامة عموماً، بالإضافة إلى تعزيز المساواة بين العمال والعاملات في الوصول إلى المهن والوظائف دون إخلال بالأحكام الدولية واللوائح والقوانين الوطنية.¹

ومنه ففي هذا الإطار تعد المقاربة الاقتصادية وسيلة فاعلة ولوطريقة غير مباشرة لتحديد التمييز في الأجور من خلال وضع معايير موضوعية واضحة في تحديد الأجر، سواء بالنسبة للعمل المراد القيام به أو المواصفات المطلوب توافرها في العامل المرشح، ومستوى الدراسة والخبرة المهنية والأقدمية وغير ذلك، فضلاً عن جملة من المعايير التأشيرية لهذا العمل من حيث الجنس والأصل والديانة التي تسمح بالقول بوجود التمييز من عدمه بين الرجال والنساء.²

وفي ذات السياق تجدر الإشارة إلى أن الـ OIT لم تتباًطاً في التأكيد على الحق في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، من خلال إصدار اتفاقيات بشأن هذا الموضوع، وقد تمثلت الصكوك المتخذة في كل من الاتفاقية رقم 52 والتوصية الملحقة بها الصادرتين في 1936، والتوصية 98 الصادرة في 1954، والاتفاقية 132 الصادرة سنة 1970³، والتي تضمنت في مجملها أحكاماً تؤكد على :

- حق كل شخص عامل في إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة محددة، طبقاً للمادة الثانية من الاتفاقية 52 والفقرة الأولى من البند الرابع بالتوصية رقم 98، والمادة الثالثة بالاتفاقية رقم 132، وأضافت التوصية 47 بالفقرة الثالثة من البند الأول منها شرطاً يتمثل في أن اكتساب الحق في الإجازة يكون بعد مضي سنة واحدة من العمل.

¹ بديرية العوضي، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة العمل العربية، العدد 71، القاهرة، أبريل 1998، ص ص 77-79

² محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن: نطاق التطبيق والاثبات، المرجع السابق، ص 23

³ الاتفاقية رقم 52 المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (د-20)، بتاريخ 24 جوان 1936، بدء النفاذ 22 سبتمبر 1939، والتوصية 47 المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر الصادرة في (د-20) بتاريخ 24 جوان 1936، والتوصية 98 المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر، الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل (د-37)، الصادرة في 23 جوان 1954، والاتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات السنوية مدفوعة الأجر، المعتمدة من طرف المؤتمر الدولي للعمل (د-54)، بتاريخ 24 جوان 1970، بدء النفاذ 30 جوان 1973.

- ضرورة عدم إدراج العطلات الرسمية والقانونية والمرضية بالإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للمادة الثانية من الاتفاقية 52 والفقرة الأولى من البند الأول بالتوصية 47 الملحقة بها ، وكذلك الفقرة الأولى من البند السابع بالتوصية 98 ، والمادة السادسة بالاتفاقية 132 .

وبشأن تمتع العاملة بالحق النقابي¹، نجد أن هذا الحق يستمد أساسه من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، فالمادة الثانية منها تكرسه بقولها للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات² وكذلك الحق في الانضمام الى تلك المنظمات دون ترخيص مسبق³، ولهذه المنظمات الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية ، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة ، وكذا تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برامج عملها ، مع امتناع السلطات العامة عن أي تدخل يعيق ممارسة هذه الحقوق المشروعة كما أنه لايجوز للسلطة الإدارية أن تحل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو توقف نشاطها، وبالمقابل أكدت ذات الاتفاقية على ضرورة احترام العمال وأصحاب العمل ومنظمات كل طرف قانون البلد المعني⁴ ، و لايعتبر سبباً للتسريح كل من الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أو أثناء ساعات العمل أو ممارسة صفة ممثل العمال وفقاً للمادة الخامسة من الاتفاقية 158 المتعلقة بإنهاء الاستخدام من طرف صاحب العمل لسنة 1982.

¹ وفي تطور نوعي حول الحرية النقابية، ناقش المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة مذكرتين أولهما صادرة عن الاتحاد العالمي للنقابات والأخرى صادرة عن الاتحاد الأمريكي للعمال ، بشأن ضمانات ممارسة الحق النقابي وتطوره، وقد أدرجت هاتين المذكرتين وما تعلق بهما من مناقشات ضمن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي العام 1947 ، وقد حدد المؤتمر المبادئ الأساسية التي يجب النص عليها في أي مشروع اتفاقية يوضع في هذا الشأن، وقد تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي هذه المبادئ والتي أخذت شكل اتفاقية، صدرت تحت مسمى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 87 لعام 1948 ، راجع : عبد العال الديري ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة ، ط1 ، 2013 ، ص 360 ومايليها.

² يشمل مفهوم مصطلح منظمة في إطار هذه الاتفاقية، أية منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها، أنظر المادة 10 : اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (رقم 87)، اعتمدت من طرف مؤتمر العمل الدولي في 9 جوان 1948 ، (د-31)، تاريخ بدء النفاذ 4 جوان 1950 ، وفقاً لأحكام المادة 15 .

³ المادة 2 : اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (رقم 87)، المرجع نفسه .

⁴ المواد 3 و 4 و 8 : الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وكفالة حق التنظيم النقابي ، المرجع نفسه.

وتجدر الإشارة أيضا بشأن هذا الحق الى الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي¹ وفي المفاوضات الجماعية التي بينت بأن الدول الأطراف تلتزم بأن توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية ، ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص إزاء الأعمال التي يقصد منها جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم الى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية أو التوصل الى فصل العامل بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في نشاطات نقابية² .

وتذكيرا للدول الأعضاء باحترام المبادئ السابق ذكرها والمكرسة أصلا بدستور المنظمة ، فقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في الدورة 36 إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998، وبموجبه تلتزم الدول المنتمة لمنظمة العمل الدولية باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية للعمل، المتمثلة في الحرية النقابية وحق المفاوضات الجماعية والقضاء على كل أشكال العمل الجبري والقضاء على عمل الأطفال ومحاربة التمييز في الاستخدام والمهنة . وتلتزم المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء من أجل تحقيق الأهداف الخاصة بإقرار المبادئ الأساسية حيث تقدم مختلف الخدمات التقنية والاستشارية للدول الأعضاء بغية تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها³ .

وباعتبار أن الحق في الضمان الاجتماعي من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي عنت بها OIT، حيث ألزمت الدول بالتكفل بجميع المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها العامل والتي قد تنشأ عن النشاط المهني للعامل أو ترجع لأسباب فسيولوجية تؤثر عليه كإنسان ، فالمخاطر

¹ يقصد بحماية حق التنظيم النقابي عدم المساس بحق العمال في تكوين نقاباتهم بحرية ، أما تطبيق مبادئ حق التنظيم النقابي فيقصد به عدم التدخل في شؤون المنظمة من قبل منظمات أخرى .

² محمد عرفان الخطيب ، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن : الحماية القانونية ، المرجع السابق ، ص 354

³ أما عن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، فهو مجرد صك قانوني لا يتطلب التصديق ويتمتع بقيمة أدبية وسياسية بالغة الأهمية ، أفرغ من خلاله توافق الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على ماورد به من مبادئ سبق أن قبلوا بها بمجرد عضويتهم بمنظمة العمل الدولية ، إذن الاعلان لا يضيف أية التزامات جديدة على عاتق الدول الأعضاء مادام في نطاق المنظمة سواء فيما يتعلق بالتزاماتهم تجاه مستويات العمل الدولية أو خضوعهم لآلياتها الإشرافية ، راجع : جمال اسماعيل مذكور ، أثر إعلان المبادئ الأساسية في العمل على البلدان العربية : دراسة تحليلية مقارنة ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 2008 ، ص 78 .

المهنية التي يتعرض لها العامل وتهده في مصدر رزقه هي إصابة العمل والمرض المهني والبطالة، أما المخاطر الانسانية فهي المرض غير المهني والشيخوخة والوفاة والأعباء العائلية¹. الأمر الذي أدى إلى توافر عديد الاتفاقيات التي تعنى بضمان سلامة وأمن العامل وضمان استمرارية حصوله على دخل يوفر له المستوى المعيشي اللائق له ولأسرته من خلال العمل ومن أهم هذه الاتفاقيات نذكر :

- الاتفاقية رقم 12 الخاصة بتعويض اصابات العمل في الزراعة 1921 ، والتي اكتفت بالنص على تعهد كل الدول الأعضاء بتعميم التشريعات السارية لديها حول تعويضات إصابات العمل على جميع عمال الزراعة .
- الاتفاقية رقم 17 الخاصة بتعويض حوادث العمل 1925 ، وهي أشمل من الاتفاقية رقم 12 حيث تسري أحكامها على كل المؤسسات بأنواعها العامة والخاصة.
- الاتفاقية رقم 18 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية 1925 ، والتوصية رقم 24 بشأن نفس الموضوع لسنة 1925 .
- الاتفاقية 42 المتعلقة بالحماية من الأمراض المهنية 1934 والمعدلة للاتفاقية 18².
- الاتفاقية 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي لسنة 1952
- الاتفاقية 121 المتعلقة بالتقديرات في حالة حوادث العمل والأمراض المهنية 1964، و التوصية 121 المتعلقة بالإعانات في حالة إصابات العمل لسنة 1964
- الاتفاقية 128 المتعلقة بإعانات العجز والشيخوخة والورثة لسنة 1967 والتوصية 131 الملحقة بها .
- الاتفاقية 157 بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي 1982 ، والتوصية 167 الملحقة بها لسنة 1983.

¹ يوسف إلياس ،محاضرات في قوانين العمل العربية ،مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، د.ط، 1996، ص 260

² تعتبر الاتفاقية رقم 18 أول اتفاقية تصدر بشأن الطب المهني وتعويض العمال عن الأمراض المهنية وقد تضمنت هذه الاتفاقية قائمة من 3 أمراض هي التسمم بالرصاص والتسمم بالزئبق وعدوى الجمرة الخبيثة ،ثم عدلت بالاتفاقية رقم 42 لعام 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية ،حيث تضمنت قائمة من 10 أمراض مهنية ،فإضافة للأمراض الثلاثة المحددة بالاتفاقية 18 أضافت : التسمم الرئوي السليكي ، التسمم بالفسفور ، التسمم بالزرنيخ ، التسمم بالبنزين ، التسمم بمشتقات أملاح الهيدروكربونات ، الأعراض الناتجة عن الراديوم والمواد المشعة ،الأعراض الناتجة عن الأشعة السينية " أشعة X" .

ويستخلص من هذه الاتفاقيات والتوصيات المكملة لها ،النتائج التالية :

- وجوب تأمين التشريع الوطني المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الحماية اللازمة لكل الأجراء بمن فيهم المتدربين في القطاعات الخاصة أو العامة، أو الأشخاص الذين يقومون بأعمال عرضية أو موسمية لاعلاقة لها بالمهنة أو بمشروع صاحب العمل،والعاملين في منازلهم،وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يشتغلون لحسابه دون غيره وقيمون في منزله والعمال غير اليدويين الذين تتجاوز أجورهم الحد الذي تقرره القوانين الوطنية¹.
- وفي حالة وفاة معيل العائلة،يجب على التشريع الوطني تحديد فئات معينة من المستفيدين، وماتراه مناسباً وضرورياً من التدابير اللازمة لعملية صرف التعويضات.
- التكفل بتعويض العاملين الذين يصابون في حادث عمل أو الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، من خلال دفع التعويضات المستحقة للعامل المصاب أو لمن كان يعولهم عندما تؤدي الإصابة إلى عجز دائم أو وفاة ، وذلك في شكل دفعات دورية ، ويجوز دفع التعويضات كلياً أو جزئياً في شكل مبلغ إجمالي وهذا في حالة أن تتوافر لدى السلطة المختصة القناعة بأن مبلغ التعويض سيستخدم الاستخدام السليم المقرر له قانوناً. (طبقاً للمادة الأولى والخامسة من الاتفاقية 17 و المادة الأولى للاتفاقية 18 و المادة الأولى من الاتفاقية 42 ،والمادة 13 من الاتفاقية 102).
- تدفع التعويضات في حالة الإصابة التي أفضت إلى عجز ابتداء من اليوم الخامس لوقوع الحادث على الأكثر،سواء وقعت مسؤولية أداء التعويض على عاتق صاحب العمل أو على كاهل إحدى هيئات التأمين ضد الحوادث أو إحدى هيئات التأمين ضد الأمراض المهنية وتضيف الاتفاقية رقم 17 في تطبيقها لمبدأ التعويض أنه إذا ماترتب على الإصابة حالة من العجز تقتضي حاجة المصاب إلى مساعدة دائمة من شخص آخر ،يتم دفع تعويض إضافي عن هذه الحالة بخلاف التعويض الأصلي عن الإصابة ذاتها² .
- وفي شأن إعانات البطالة تضمن الجزء الرابع من الاتفاقية 102 (المواد 19 وما يليها) إلزام الدول بتوفيرها لمن توقف كسبه بسبب عجز الشخص المحمي عن الحصول على عمل مناسب رغم كونه قادراً على العمل ومستعداً له.

¹ انظر المادة 2 من الاتفاقية رقم 17 ، والمادة 4 من الاتفاقية رقم 121 .

² المواد 5،6، 7 ، الاتفاقية رقم 17 .

- وطبقا للاتفاقية 102 المادة 32 و 36 ، والاتفاقية 121 المادة 6 منها يشمل التأمين المخاطر التالية عندما تنتج عن حادث عمل أو مرض مهني¹ : حالات المرض ، العجز عن العمل الناتج عن حالة مرضية مؤدية الى توقف الكسب كما هو محدد في التشريع الوطني ،الفقد الكلي أو الجزئي للقدرة على العمل ، وفاة معيل العائلة ،وتكون الإعانة في شكل دفعات دورية ،ومنه فإذا كانت الاتفاقية 102 قد حددت نطاق تطبيق الحماية المقررة في مجال التعويضات عن حالات إصابات العمل والأمراض المهنية ، وحددت المخاطر التي تغطي باعتبارها إصابات عمل أو أمراض مهنية ،فإن التوصية رقم 121 التي تكمل الاتفاقية رقم 121 قد دعت إلى توسيع نطاق العمل والأمراض المهنية إلى فئات من العمال ، كانت مستثناة في الاتفاقية رقم 102 ،وكذلك إلى أعضاء التعاونيات ،والى فئات منصوص عليها من العمال الذين يعملون لحساب أنفسهم وخاصة أصحاب المنشآت الصغيرة أو المشاريع الزراعية الصغيرة ، والى فئات من العمال غير الأجراء .
- الاعتراف للمصابين بحوادث عمل أو أمراض مهنية ، بالمساعدة الطبية والجراحية و الدوائية التي تكون ضرورية في أعقاب وقوع الحادث،ويتحمل تكلفة هذه المساعدات إما صاحب العمل أو هيئات التأمين ضد المرض أو العجز .
- كما تم تكريس الحق في التقاعد من خلال المادتين 28 من الاتفاقية 102 بشأن الحد الأدنى للضمان الاجتماعي ،والمادة 17 من الاتفاقية 128 بشأن إعانات الشيخوخة والعجز والورثة حيث تقدم الإعانات في شكل دفعات دورية لضمان العيش المستمر طيلة الفترة المتبقية من حياة الأشخاص المؤمنين عند بلوغهم سنا معينة² .

¹ وبخصوص الأمراض المهنية ينبغي على كل دولة عضو ان تنشئ عن طريق التشريع لائحة بالأمراض المهنية تتضمن على الأقل الأمراض المحددة بالجدول 1 من الاتفاقية 121 ، أو تضمن تشريعاتها تعريفا واسعا للأمراض المهنية ليغطي على الأقل الأمراض المهنية المحددة بالجدول 1 من الاتفاقية 121 ،أو أن تنشئ عن طريق التشريع لائحة بالأمراض المهنية تستكمل بتعريف عام للأمراض المهنية وبأحكام تسمح باستنتاج أمراض مهنية أخرى غير واردة على اللائحة المذكورة ،المادة 6 وما يليها : الاتفاقية 121 بشأن التقديمات في حالة حوادث العمل والأمراض المهنية .

² طبقا للقانون الدولي للعمل : سن الشيخوخة المقرر لا يجوز أن يتجاوز 65 سنة ،انظر: المادة 15 من الاتفاقية 128 بشأن إعانات الشيخوخة والعجز والورثة ، المعتمدة من طرف المؤتمر الدولي للعمل (د-51) بتاريخ 29 جوان 1967 ،والمادة 26 من الاتفاقية 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي ،المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-35)، بتاريخ 28 جوان 1952 ،تاريخ بدء النفاذ 27 افريل 1955 .

ورغم كل الاجراءات السابقة لحماية الحقوق المتفرعة عن الحق في العمل ، إلا أن العوائق التي تعترض المرأة العاملة لا تزال قائمة خاصة إذا ما تعلق الأمر بالمضايقات الجنسية أو المعنوية¹ التي يستخدمها غالبا أصحاب العمل بهدف إجبار العامل غير المرغوب فيه على ترك العمل من تلقاء نفسه ، الأمر الذي يتيح لأصحاب العمل التهرب من القواعد القانونية المتعلقة بنظام التسريح والالتزامات المادية والقانونية التي يفرضها القانون .

و لتجنب هذه الصعوبات أكدت التوصية العامة رقم 19 لعام 1992 الصادرة عن الأمم المتحدة واتفاقية cedaw على حظر التحرش الجنسي، فيما لم تتخذ OIT أي اتفاقية تختص بهذا الموضوع بالذات رغم أهميته باستثناء اتفاقية واحدة تمنع المضايقة الجنسية في العمل هي الاتفاقية رقم 169 المتعلقة بحظر التحرش الجنسي بالشعوب الهندية والقبلية لعام 1989.

وغني عن البيان أن مناط التمتع بكل ما ذكر من حقوق ، يوجب إزالة التفرقة وتفعيل المساواة في هذه الحقوق ، وهو عمل لازم من أجل تقدم كل المجتمع ، وقد أكدت في هذا المجال تقارير التنمية البشرية التفاوت بين الجنسين رغم قبول مبدأ المساواة عالميا والذي أكده أيضا اعلان فيينا ، ويرجع السبب في ذلك إلى أن عمل المرأة يظل بلا تقييم مما يؤثر على مركز المرأة في المجتمع ، ويؤكد التقرير الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام 1995 أن المرأة تعمل ساعات أطول من ساعات عمل الرجل في أغلب البلدان، خاصة في المناطق الريفية حيث يصل إجمالي عبء العمل إلى 55 % للمرأة و 45 % للرجل².

ولإزالة هذه التفرقة نجد أن OIT قد كرست جانبا كبيرا من جهودها من أجل مكافحة التمييز الموجه ضد النساء العاملات ، حيث اهتمت بمختلف المجالات التي تتطلب حظر التفرقة

¹ المقصود بالمضايقة المعنوية : كل تصرف غير مرغوب فيه يأتي بغاية الاعتداء وإيذاء كرامة الانسان وإيجاد بيئة عمل مضرة و عدائية، أما المضايقة أو التحرش الجنسي : كل تصرف له دوافع جنسية ، ويكون مذموم ومهين ويؤدي الى بروز العديد من المشاكل في مجال الصحة والاستقرار في العمل ، انظر :

A.viottolo , Le harcèlement sexuel dans les relations de travail,La spécificité française confrontée au droit communautaire JCP , Edition entreprise,2003,P1202

² انظر الفصل الرابع : تقييم عمل المرأة ،برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية ،دار العالم العربي للطباعة ،القاهرة ، 1995 ، ص 98 ،

شأنها، منها¹ : الاستخدام ،انتهاء الاستخدام،حرية العمل،الأجر،الاجازات والعطل الرسمية، ساعات العمل والراحة،الحرية النقابية،حماية صحة العمال ، الضمان الاجتماعي والتقاعد .

الفرع الثاني :حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص :

حظيت المرأة العاملة كونها امرأة برصيد وافر من القواعد التي تحميها كأم وكأنثى لها خصوصياتها في عديد النصوص التي أصدرتها المنظمة الدولية للعمل وذلك من خلال حماية ما يلي :

أولاً: الأمومة والحقوق المرتبطة بها: بعد أن كانت الأمومة سابقاً تمثل عائق في النشاط الاقتصادي حيث كان استخدام النساء متوقفاً على تقديم شهادة تثبت العقم، أصبح القانون الدولي للعمل يكرس في هذا الشأن عديد النصوص المتعلقة بحماية الأمومة وماتثيرة هذه الأخيرة من حقوق فرعية لها، حيث تم اصدار الاتفاقية رقم 3 المتعلقة بحماية الأمومة سنة 1919 والمعدلة بالاتفاقية رقم 103 سنة 1952 ثم بالاتفاقية 183 الصادرة في 2000،وتضمنت هذه الاتفاقيات إجمالاً مايلي:

✓ منح إجازة الأمومة لكل عاملة في المجال الصناعي أو التجاري في ظل الاتفاقية رقم 3 وتوسيع مجال منحها في ظل الاتفاقية رقم 103 للنساء العاملات في القطاع الزراعي ،و في ظل الاتفاقية 183 تتمتع بحق إجازة الأمومة كل النساء المستخدمات عموماً².

✓ تحديد الفئة المستفيدة من إجازة الأمومة بكل امرأة أي كان سنها أو جنسيتها أو عرقها أو معتقدها أو حالتها الاجتماعية في إطار الاتفاقية رقم 3 والاتفاقية رقم 103 ،فيما اختصرت الاتفاقية رقم 183 في المادة الأولى منها تعبير امرأة بقولها أي أنثى دون أي تمييز³ وبالتالي يمكن لأي عاملة التمتع بإجازة الوضع بغض النظر عن نوع الوظيفة أو العمل ومن دون أي قيود .

¹ بعد تفحص كل الاتفاقيات والنصوص المذكورة نجدها تركز أغلب ماورد باعلان فيلادلفيا لعام 1944 ، من مبادئ أساسية وأهداف تسعى منظمة العمل الدولية لإرسائها ،خاصة المسائل الهامة مثل :العمالة الكاملة ورفع المستوى المعيشي ،كفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني ، تمكين الجميع من الحصول على قسط عادل من حيث الأجور والمكاسب وساعات العمل، والاعتراف الفعلي بالحرية النقابية والضمان الاجتماعي في جميع المهن... الخ.

² انظر المادة الأولى من الاتفاقية رقم 3 المتعلقة بحماية الأمومة،الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (الدورة الأولى) بتاريخ 29 أكتوبر 1919 ،بدء النفاذ 13 جوان 1921،والمادة الأولى من الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة "مراجعة" الصادرة بتاريخ 28 جوان 1952 ،والمادة الثانية من الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة " المراجعة" ،الصادرة بتاريخ 15 جوان 2000 .

³ انظر المادة الثانية من كلا الاتفاقيتين رقم 3 و رقم 103 السابق ذكرهما ،والمادة الأولى من الاتفاقية رقم 183 .

✓ و لضبط مدة الإجازة وعدم تركها لمزاجية صاحب العمل تم منح إجازة مدتها 6 أسابيع قبل الوضع و 6 أسابيع بعده في ظل كل من الاتفاقية رقم 3، والاتفاقية رقم 103، ورفعت فترة إجازة الأمومة طبقاً لنصوص الاتفاقية رقم 183 إلى 14 أسبوع، مع التأكيد على إمكانية التمتع بإجازة مرضية بعد الوضع وبعد تقديم شهادة طبية تثبت أن المرض ناتج عن الولادة في إطار الاتفاقية رقم 3، بينما تم تمديد فترة إجازة الأمومة في كل من الاتفاقية رقم 103 و 183 بسبب المرض الناجم عن مضاعفات الحمل أو الناجم عن الولادة، وبالتالي تتمتع هنا العاملة بإجازة قبلية في حالة المرض بسبب الحمل وبعدياً بعد الوضع، على أن تحدد السلطة المختصة حدها الأقصى، كما أنه لا يسمح بهذا التمديد إلا بشرط تقديم شهادة طبية تثبت ذلك¹.

✓ وبتفحص بنود الاتفاقيات الثلاث للأمومة نجد أنها أقرت أيضاً تقديم إعانات طبية تمثلت في الرعاية الطبية المجانية من طبيب أو قابلة مؤهلة، وإعانات نقدية تمنح للمرأة التي تغيبت عن عملها بسبب الوضع²، حيث تباينت نصوص الإعانات من اتفاقية إلى أخرى، فمن حيث الاستفادة من الإعانات النقدية، حرمت الاتفاقية رقم 3 المرأة العاملة من تلقي التعويضات في إجازة الأمومة الاستثنائية المتعلقة بحدوث مضاعفات ما بعد الوضع، ولكن في حالة حدوث خطأ في تقدير تاريخ الولادة من الطبيب أو القابلة، لا يؤدي ذلك إلى حرمان المرأة من التعويض من تاريخ صدور الشهادة لتاريخ الوضع الفعلي، بينما وفقاً للاتفاقيتين رقم 103 و 183 استحققت العاملة الإعانات النقدية في إجازة الأمومة العادية وفي الإجازة قبلية والبعدياً أيضاً ومنه فقد كفلت كلا الاتفاقيتين حماية كاملة خلال فترة الأمومة.

ومن حيث مصدر الإعانات النقدية فقد اكتفت اتفاقية حماية الأمومة رقم 103 لسنة 1952 بالتأكيد على أن تحدد هذه المزايا السلطات المختصة وتدفعها من الأموال العامة أو عن طريق نظام التأمين الاجتماعي أو نظام المساعدة الاجتماعية، ولم تمنح إلى الدول تحديد طرائق أخرى لدفع هذه الإعانات، وذلك على خلاف الاتفاقية رقم 183 في المادة 6 منها.

¹ انظر الفقرة أوب من المادة 3 : الاتفاقية رقم 3، المادة 3 من الاتفاقية رقم 103، و المادتين 4 و 5 من الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة، المرجع السابق.

² الفقرة ج من المادة 3 : الاتفاقية رقم 3، والمادة 4 من الاتفاقية 103، والمادة 6 من الاتفاقية 183، المرجع السابق

وكضمانة أخرى للحق في الحصول على الإعانات النقدية فإن أي خطأ يحدث من الطبيب أو القابلة في تقدير تاريخ الوضع لا يؤدي إلى حرمان المرأة من الحصول على هذه المزايا ابتداء من تاريخ صدور الشهادة الطبية حتى تاريخ حدوث الوضع¹، وبالتالي يجوز في هذه الحالة مد فترة الإجازة من التاريخ المفترض للوضع حتى التاريخ الفعلي للولادة ، من غير أن يؤثر هذا التمديد في فترة الإجازة الالزامية اللاحقة للوضع .²

✓ و مما لاشك فيه أن الطفل حديث الولادة يحتاج إلى رعاية خاصة من والدته ، ومن بين أولويات هذه الرعاية الرضاعة الطبيعية ، الأمر الذي جعل اتفاقية حماية الأمومة تصرح بإمكانية التوقف عن العمل مدة نصف ساعة لمرتين في اليوم لكل عاملة مرضعة وهذا في ظل الاتفاقية رقم 3 ، بينما في ظل الاتفاقيتين 103 و 183 منح لها الحق في التوقف عن العمل لفترات للإرضاع دون تحديد عدد المرات أو مدتها، وتم ترك أمر تقديرها للقوانين واللوائح والاتفاقيات الجماعية، وتميزت الاتفاقية 183 لسنة 2000 بإحاطة الحق في الإرضاع بضمانة أخرى تمثلت في اعتبار فترات الإرضاع بمثابة ساعات عمل مدفوعة الأجر .

ومنه فالاتفاقية 183 جاءت عامة فيما تعلق بأحكام الحق في الارضاع تاركة التفصيل في هذا الأمر للتوصيات³ ، وعامة أيضا في مجال عدد فترات الإرضاع ومدتها ، ولعل سبب ترك تحديدها للقوانين واللوائح والاتفاقيات الجماعية يرجع إلى عوامل متعددة منها تطور الفكر القانوني الخاص بعامل الشغل ، وتبلور مبدأ التفاوض الجماعي عن طريق الاتفاقيات الجماعية بوصفها الأسلوب الأمثل للحوار والتشاور بين منظمات العمل والعمال ، ومن جهة ثانية نتيجة نضج الحركات النقابية وتطور أساليب عملها إذ أصبحت تفرض نفسها كشريك فعال في هذا الميدان⁴ .

¹ سامي نجيب : واقع المرأة العربية العاملة ، ندوة قومية " المرأة العربية بين الواقع والقانون " ، دمشق ، فترة 17-19 نوفمبر 2007 ، ص8

² مكتب العمل الدولي ، حماية الأمومة في العمل ، التقرير الخامس ، الدورة 87 ، جنيف "سويسرا" ، 1999 ، ص 41

³ انظر التوصية رقم 95 لسنة 1952 المكملة للاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 تضمنت عدة أحكام تفصيلية عن الحق في الارضاع

⁴ عطاء الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 ، ص 254 .

ورغم عمومية أحكام الاتفاقية رقم 183 في حق الإرضاع وفترة ، إلا أنها جاءت لتوضح الغموض الوارد في المادة 5 من الاتفاقية رقم 103 والمتعلق بعبارة " فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع " كون الرضاعة قد تكون طبيعية أو اصطناعية فحددت الاتفاقية 183 مفهوم الرضاعة بدقة " رضاعة طبيعية " ، كما أضافت ذات الاتفاقية مسألة حرية اختيار الهيئات المختصة بين تخفيض ساعات العمل للمرضع أو منحها فترات يومية للإرضاع¹ .

✓ كذلك حظرت كل الاتفاقيات المتعلقة بحماية الأمومة إنهاء استخدام العاملة بسبب حملها أو بسبب إجازة الأمومة إلا أن مجال الحظر اختلف بين الاتفاقيات الثلاث ، فالاتفاقية رقم 3 منعت توجيه إنذار بالفصل من طرف صاحب العمل ضد العاملة التي تغيبت عن العمل نتيجة عطلة الأمومة أو بسبب مضاعفات حدثت بسبب الحمل أو الوضع مثبتة بشهادة طبية² ، بينما الاتفاقية رقم 103 اعتبرت عطلة الأمومة تغيب مشروع يترتب عليه عدم جواز اتخاذ صاحب العمل قرار بالفصل أو توجيه إنذار بذلك، ويشمل هذا الاعتبار إجازة الوضع الاستثنائية ، وبالرجوع للاتفاقية 183 نجد أنها منعت فصل العاملة سواء في إجازة الأمومة العادية أو الاستثنائية أثناء حملها أو بعد الوضع ، ومنه وبمفهوم المخالفة فإن لصاحب العمل إمكانية اتخاذ أي قرار تعسفي ضد العاملة وما يجب عليه أن يثبتته هو فقط أن سبب الفصل لا يتعلق بالأمومة .

ومن الضمانات الممنوحة في مجال حماية التشغيل وضمان عودة العاملة بعد الوضع لعملها عدم اعتبار الأمومة سبب للتمييز في الاستخدام بما في ذلك فرص الحصول على العمل³ ، وهو نفس ما ذهبت إليه الاتفاقية رقم 158 المتعلقة بإنهاء الاستخدام من طرف صاحب العمل والتي أكدت أنه لا يعتبر سببا صحيحا للتسريح كل من الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الحمل أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع⁴ .

¹ الفقرة د من المادة 3 : الاتفاقية 3 ، والمادة 5 من الاتفاقية رقم 103 ، المادة 10 من الاتفاقية 183 .

² المادة 4 : الاتفاقية رقم 3 ، المرجع السابق

³ المادة 6 من الاتفاقية 103 ، والمادتين 8 و9 من لاتفاقية 183 ، المرجع نفسه .

⁴ الفقرتين د ، هـ : المادة الخامسة ، الاتفاقية 158 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، المعتمدة من طرف المؤتمر

الدولي للعمل (د-68) ، بتاريخ 22 جوان 1982 .

كذلك ورد بشأن الأمومة والحقوق المرتبطة بها عديد الأحكام التي تضمنتها الاتفاقيات الخاصة بحماية حقوق أخرى نذكر منها: الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي والتي ألزمت الحكومات بكفالة وتوفير الرعاية الطبية للعامل و لكل الحالات المرضية بما فيها حالات الحمل والوضع وآثارهما¹، وطبقا للمادة 10 من نفس الاتفاقية تشمل الإعانة في حالة الحمل والوضع وآثارهما ، الرعاية التي يقدمها الأطباء الممارسون أو القابلات المؤهلات قبل الوضع وأثناءه وبعده ، كذلك الإيداع في المستشفى عند الضرورة .

وفي نفس المجال تضمنت الاتفاقية رقم 102 في الجزء الثامن منها المعنون بإعانة الأمومة (المواد 46 الى 52) تفصيلا عن الإعانات الطبية وطرق تقديم الإعانات النقدية كمدفوعات دورية، حيث يتم تقديمها بموجب نظام التأمين الاجتماعي وتحدد على أساس الكسب السابق ، ويجب ألا تقل قيمتها عن ثلثي كسب العاملة السابق أو ثلثي المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات.² وتوالت الضمانات الممنوحة للعاملات في مجال عطلة الأمومة بالفقرة الثامنة من التوصية رقم 98 المتعلقة بالإجازات المدفوعة الأجر، الصادرة في 23 جوان 1954 ، والتي أكدت على عدم تأثير فترات الانقطاع عن العمل بسبب الحمل أو الوضع على الحق في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 110 لسنة 1958 المتعلقة بشروط استخدام عمال الزراعة ، والتي خصصت الباب السابع منها لحماية الأمومة ، حيث حرضت على عدم تكليف المرأة الحامل بأي نوع من الأعمال التي من شأنها الإضرار بها في الفترة السابقة لإجازة الأمومة ، على أن لا تقل هذه الأخيرة عن 12 أسبوعا منها فترة إجازة إجبارية تحددها القوانين الداخلية ولايجوز بأي حال أن تقل عن 6 أسابيع قابلة للتمديد بسبب المرض وذلك بعد الوضع ، مع حظر فصل العاملة بمجرد أنها حامل أو أنها ترضع طفلها³ .

وكضمانة للأم العاملة وبشأن استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية عموما ، اقترح مؤتمر العمل الدولي في 22 جوان 1965 ، التوصية رقم 123 المكرسة لضرورة تمكين النساء وتسهيل اندماجهن في القوى العاملة على أساس المساواة ، واتخاذ التدابير اللازمة لتوفير خدمات وتسهيلات رعاية الأطفال لمساعدة العاملات على الوفاء بمسؤولياتهن المهنية والعائلية معا .

¹ المادة 8 : الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي ، المرجع السابق

² في حال تم استعمال طرق أخرى لتحديد الإعانات فيجب أن تكون الإعانات مساوية لمقدار المبلغ الناشئ عن تطبيق الطريقة المذكورة ، انظر : مكتب العمل الدولي ، حماية الأمومة في العمل، المرجع السابق ، ص 65 .

³ سوسن سعد عبد الجبار ، المرجع السابق ، ص ص 38-39 .

ومنه فالاتفاقيات الدولية للعمل قد راعت ضرورة منح المرأة العاملة قسطا من الراحة للاعتناء بصحتها وصحة مولودها ، كما أنها راعت في منحها الإعانات النقدية والإعانات الصحية معا للمرأة العاملة مسألة توفير المعيشة اللائقة للمرأة وطفلها ، فضلا عن تمديد وتطوير مدة عطلة الأمومة مع تطور النصوص القانونية ، الأمر الذي أدى إلى اختلاف الدول¹ في منح مدة هذه العطلة، فمن الدول من مددت هذه العطلة تماشيا مع هذه النصوص وتقديما لمصلحة صحة الأم العاملة ومولودها على مصلحة المستخدم، فيما رأت دول أخرى بتقليص مدة عطلة الأمومة حماية لمصلحة المستخدم .

ثانيا : وقت العمل وطبيعته : انطلقا من كون OIT هي الجهاز الدولي الرئيسي الذي يسهر على راحة العمال وحماية حقوقهم في مواجهة الانتهاكات المختلفة فقد اعتمدت مع تطور الزمن مجموعة من النصوص التي تراعي قدرات وصحة المرأة في مجال العمل حيث تبنت الاتفاقية رقم 4 المتعلقة بعمل النساء ليلاً سنة 1919 ، ونظرا لشموليتها كل النساء العاملات بمافيهن اللواتي يعملن عمل غير يدوي كالإدارة مثلا عُدلت بعد عقد الدورة الثامنة عشر للمؤتمر الدولي للعمل بجنيف بدعوة من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي عام 1934 بالإضافة الى تعديل هذه الأخيرة في 1948 وكذلك تم إصدار الاتفاقية 171 للعمل الليلي والتوصية رقم 178 الملحقة بها في نفس الموضوع وذلك عام 1990 ، وأهم ما جاء فيهم :

تعريف وتقييد مصطلح الليل بأنه فترة 11 ساعة تتوسط الساعة العاشرة مساء الى الخامسة صباحا وتحديد هذا الفاصل الزمني جعل أغلب الدول ترفض التصديق على كل من الاتفاقية رقم 4 و الاتفاقية رقم 41 لسنة 1934، إلى أن تم اعتماد الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 والتي تترك للدول

¹ من الدول التي مددت عطلة الأمومة عن ماهو منصوص بالاتفاقية 103 نذكر : الجزائر و المغرب 14 أسبوع، فرنسا وتركيا 16 اسبوعا ،ومن الدول التي اكتفت بتطبيق الحد الأدنى المنصوص عليه بالاتفاقية رقم 103 نذكر : مصر 12 أسبوع ، ومن الدول التي تقلص عطل الأمومة : البحرين 60 يوما ، العراق 62 يوما ،قطر 50 يوما ، الإمارات العربية المتحدة 45 يوما ، و تونس 30 يوما، انظر تقرير منظمة العمل الدولية :

المصدقة عليها حرية أكبر في تحديد الفاصل الزمني الذي يجب أن تتضمنه فترة الليل¹ كما أنها تستثني من نطاق تطبيقها النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية أو يشغلن في خدمات أو مرافق الصحة والرفاهية ولا تتطلب عملا يدويا .

ورغم حصول هذه الاتفاقات على عدد كبير من التصديقات² إلا أن الاتجاهات والآراء اختلفت حول جدوى هذه الاتفاقات فهناك عدد من الحكومات اعتبر حظر عمل النساء ليلا تمييزا ضدهن و مخالفا للمفاهيم الحديثة عن دور المرأة في المجتمع .

وهذا الاختلاف أدى إلى نقض عدة دول الاتفاقية رقم 89 وتباينت الآراء في تطبيقها فمنهم من رأى أن تطبيق الاتفاقية في العالم الصناعي يشكل عائقا لحصول النساء على وظائف عديدة أي أنه لم يعد من الملائم التمسك بالاتفاقية طالما أن غرض الحماية الموضوعة بشأنه أصلا لم يعد قائما .

ومنهم من رأى أنه منذ اعتماد الاتفاقية طرأت تغييرات تجعل حظر تشغيل النساء ليلا تمييزا غير مقبول يتعارض مع صالح العاملات ، فيما رأى فريق ثالث أن تحريم العمل الليلي للنساء في المصانع ، والسماح به في أنشطة أخرى أكثر خطورة هو إجراء تمييزي أكثر منه وقائيا .³

الأمر الذي أدى إلى إصدار اتفاقية جديدة عام 1990 ليتغير المفهوم الى اعتماد مصطلح العمل الليلي بوجه عام وبغض النظر عن الجنس أو النشاط،والذي عرف على أنه أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن 7 ساعات متعاقبة وتشمل المدة من منتصف الليل الى الخامسة صباحا ، أما

¹ حسب المادة الأولى من هذه الاتفاقية كلمة الليل تعني فترة لا تقل عن 7 ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا ، ويجوز للسلطة المختصة بعد استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تقرر فترات تختلف باختلاف المناطق أو النشاط " صناعة ،زراعة ،تجارة" أو المنشآت أو فروعها .

² تحصلت الاتفاقيات رقم 4 ، 41 ، 89 على عدد كبير من التصديقات ، ففي أول نوفمبر 1987 كانت تلتزم 70 دولة بواحدة من هذه الاتفاقيات على الأقل منها ، وخمسون دولة بالاتفاقية رقم 89 لعام 1948 التي صادقت عليها 13 دولة عربية منها الجزائر عام 1962 ، العراق عام 1967 ، الكويت 1961 ، سوريا عام 1949 ، تونس عام 1957 ، مصر عام 1960 ، الإمارات عام 1982 ، السعودية 1978 ، ليبيا عام 1962 ... الخ ، راجع : أحمد حسن البرعي،تنظيم عمل المرأة وفقا لمستويات العمل الدولية والعربية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد 4 ، أكتوبر 1996 ، ص 9 .

³ عبد العال الديريبي ، المرجع السابق ، ص ص 226-227 .

العامل الليلي فاعتبر كل مستخدم يتطلب أداء عمله عدد كبير من ساعات العمل الليلي يتجاوز حدا معيناً¹ .

وقد أكدت ذات الاتفاقية على وجوب اتخاذ تدابير محددة تقتضيها طبيعة العمل الليلي لحماية صحة العمال ومساعدتهم على أداء مسؤولياتهم ولحماية الأمومة بالنسبة للعاملات اللاتي يؤدين عملهن ليلاً ،ومن هذه التدابير نذكر على سبيل المثال:

تقييم دوري لصحة العمل قبل وبعد تعيينهم كعمال ليليين و إتاحة التسهيلات المناسبة للإسعافات الأولية للعمال الليليين ، توفير بديل للعمل في حالة العاملات اللاتي استقدن من اجازة الأمومة وعدم جواز فصلهن إلا لأسباب مبررة لا ترتبط بالحمل أو الوضع ، توفير الخدمات الاجتماعية والصحية اللازمة للعمال الليليين ، وكذلك إعطاء العمل الليلي الحق في تقاضي تعويض مالي مناسب كزيادة على الأجر المدفوع ، وينبغي أن يراعى فيه مبدأ المساواة بين الجنسين مقابل عمل مماثل² .

ورغم كل ما كرسته أحكام هذه النصوص في جانب حماية المرأة العاملة ، إلا أن الخلاف لايزال قائماً بين مؤيد للحظر ومعارض له ، ومن الحجج التي قدمها الفريق المؤيد والتي تؤيدها بدورها مايلي :

- الاكتشافات والأبحاث العلمية التي تؤكد المخاطر الصحية بسبب العمل أثناء الليل :
- كاضطرابات النوم والإجهاد وانعكاساته السلبية على الحياة العائلية والاجتماعية .
- أن المرأة أضعف من الرجل بدنياً ومن ثم قيل بأنها تعاني من الآثار السلبية للعمل الليلي أكثر مما يعاني الرجل .
- تعرض سلامة المرأة للخطر أثناء ذهابها إلى العمل وعودتها منه ، كما أن العمل الليلي يتنافى مع الإسلام كونه يتعارض مع طبيعة المرأة كأنثى .

¹ انظر المادة 2: اتفاقية رقم 4 ، بشأن عمل النساء ليلاً ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 اكتوبر 1919 ، تاريخ بدء النفاذ في 13 جوان 1921 ، والمادة 2: اتفاقية رقم 41 المعدلة للاتفاقية 4 المتعلقة بعمل النساء ليلاً ، المعتمدة في 19 جوان 1934 ، بدء النفاذ في 22 نوفمبر 1936 ، المادة 1 : من الاتفاقية رقم 171 المتعلقة بالعمل الليلي ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 26 جوان 1990 ، ويجوز وفقاً لكل هذه الاتفاقيات أن تكون فترة الليل أقصر في بعض البلدان التي يكون فيها العمل نهاراً مرهقاً للصحة بسبب طبيعة المناخ .

² المواد من 4 الى 10 : الاتفاقية رقم 171 المتعلقة بالعمل الليلي ، المرجع السابق ، وللتعمق أكثر انظر من البند الثاني المعنون بساعات العمل وفترات الراحة الى غاية البند السادس من التوصية رقم 178 ، بشأن العمل الليلي ، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي ، بتاريخ 26 جوان 1990 .

وهناك من يرى بأن حظر أو تقييد عمل المرأة ليلا هو إعتداء على مبدأ المساواة وحججهم في ذلك هي :

- أن الأبحاث العلمية أكدت على أن أخطار العمل الليلي واحدة بالنسبة للرجال والنساء، وأن المرأة لا تحتاج الحماية المقررة إلا في حالتها الحمل و الولادة .
- أن حظر عمل المرأة ليلا يقلل أو يمنع من فرص حصولها على وظائف معينة ، كما أنه يعرقل حصولها على أجور أعلى ويحول دون نيلها المكافآت والامتيازات المهنية ، فضلا عن أنه يقيد حرية المرأة في تكييف مواعيد عملها وفقا لظروفها العائلية¹، وبالتالي فهو إجراء تمييزي .

وفي ذات السياق ورغم تباين الجهات بين الحظر وعدم تطبيقه ، استنتجت الاتفاقيات المذكورة من مسألة حظر تشغيل النساء أثناء الليل حالات أهمها :

- ❖ حالة العمل في منشأة يشتغل فيها أفراد الأسرة الواحدة .
- ❖ حالة القوة القاهرة² .
- ❖ حالة الظروف الاستثنائية³ ، حيث يجوز للحكومات بعد التشاور مع منظمات العمل وأصحاب العمل المختصة، وقف الحظر لمقتضيات المصلحة الوطنية لمواجهة ظروف طارئة وخطيرة.
- ❖ حالة وجود مواد أولية سريعة التلف وكان العمل الليلي ضروريا للمحافظة على هذه المواد من خسارة محققة⁴ .
- ❖ حالة العمل في مجالات بسيطة كالزراعة وتربية المواشي والإدارة وأقسام الصحة والرعاية الاجتماعية، وذلك بعد التشاور بين كل من السلطة المختصة و منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .
- ❖ كذلك في حال إذا كان تطبيق الاتفاقية يؤدي لإثارة مشاكل خاصة ذات طابع جوهري¹ .

¹ عبد العال الديري ، المرجع السابق ، ص ص 228-230

² يقصد بالقوة القاهرة في مفهوم هذه الاتفاقيات " اتفاقيات عمل المرأة ليلا " كل توقف غير متوقع في العمل وليس له طابع منكر ، انظر المادة 4 في كل من الاتفاقية رقم 4 لعمل النساء ليلا والاتفاقية رقم 41 المعدلة لها ، المرجع السابق .

³ استثناءا يمكن تخفيض فترة العمل الليلي الى 10 ساعات عندما تقتضي ذلك المصلحة الوطنية لمواجهة الظروف الطارئة و الاستثنائية طبقا للمادة 6 :الاتفاقية 4 بشأن عمل النساء ليلا ، المرجع السابق ، وطبقا للمادة 5: الاتفاقية رقم 89 المتعلقة بعمل المرأة ليلا " معدلة للاتفاقية 41 " ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، في 9 جوان 1948 .

⁴ المادة 4 : اتفاقية رقم 41 المتعلقة بعمل المرأة ليلا ، المرجع السابق

وبعد تفحص مضامين الاتفاقيات المتعلقة بالعمل الليلي المذكورة ومع تزايد الاستثناءات الواردة على العمل الليلي للنساء ، نستنتج أن هناك تدرج في رفع الحظر انطلاقاً من مبدأ المساواة بين الجنسين، الذي يقضي بالمعاملة المتساوية لكل العمال أي تأييد المشرع الدولي الخاص للاتجاه المؤيد لرفع الحظر بالعمل الليلي على النساء .

وما أكد وجهة النظر هذه ذهب الاتفاقية رقم 171 إلى حظر عمل المرأة ليلاً على فئة محددة دون غيرها، وهي فئة النساء العاملات اللاتي يكن في فترة الأمومة ، وذلك خلال 16 أسبوعاً على الأقل قبل الوضع وبعده ، على أن تكون فترة ثمان أسابيع على الأقل سابقة للوضع، كما يمكن أن تمنح لها فترات إضافية سواء في أثناء الحمل أو بعده بشرط تقديم شهادة طبية تثبت من خلالها خطر العمل الليلي على صحتها وصحة طفلها.²

أيضاً قيام الحظر على أساس المعيار الصحي فقط وفق هذه الاتفاقية ، واعتبارها للعمل الليلي كأصل والحظر كاستثناء في حالة الأمومة فقط ، يؤكد ذات الوجهة ، رغم أن مسألة الحظر تتجاوز هذا المعيار وتشمل ظروف ودوافع أخرى أهمها الإضرار بوظيفة المرأة داخل الأسرة وبالتالي الإضرار بالمجتمع ككل .

وفي ذات السياق وتطبيقاً لأهم أهداف منظمة العمل الدولية المتمثل في حماية العمال من الأمراض والاصابات الناجمة عن عملهم والوارد بديباجة دستور المنظمة ، فإن أزيد من ثلث المواثيق الدولية الصادرة عن الـ OIT تتعلق بصورة مباشرة بموضوع الصحة والسلامة في العمل وقد تناولت هذه المواثيق مسائل متنوعة منها: المخاطر الماسة بالصحة في بيئة العمل، وخدمات الصحة المهنية، وطرق وأجهزة الوقاية من الأمراض المهنية والتعريف بالأمراض المهنية ومصادرها. وإجمالاً ألزمت المواثيق المتخذة بشأن الصحة المهنية كل الدول الأعضاء باتخاذ السياسات التي تضمن سلامة وصحة العاملة وسلامة بيئة العمل، وكان أولها التوصية رقم 4 الصادرة عام 1919 بشأن حظر تشغيل النساء والأطفال في أعمال تؤدي إلى تعرضهم للتسمم بالرصاص. وهي التوصية التي تشير إلى خطورة بعض العمليات الصناعية التي يدخل فيها الرصاص، على وظيفة الأمومة وعلى النمو الجسماني للأطفال ، حيث أوصت بعدم السماح للنساء بالعمل في العمليات التي تتضمن استعمال مركبات الرصاص إلا بعد توافر شروط معينة .

¹ المادة 2 :الاتفاقية رقم 171 المتعلقة بالعمل الليلي ،المرجع السابق .

² الفقرة ب ، المادة 7 : الاتفاقية رقم 171 لسنة 1990 ، المرجع السابق .

كما أوصت بضرورة إخضاع استعمال هذه المركبات إلى تنظيم قانوني شديد¹ ، بالإضافة الى العديد من الاتفاقيات الصادرة في ذات المجال ونذكر منها:

- الاتفاقية رقم 136 لعام 1971 والتوصية رقم 144 في ذات السنة، بشأن الوقاية من مخاطر التسمم بالبنزين، وكلاهما تحث على عدم تشغيل النساء الحوامل أو اللاتي يرضعن في جميع الأنشطة التي تؤدي إلى تعريضهن لمخاطر التسمم بالبنزين، وعلى ضرورة تقييد استخدام البنزين ،والوقاية التقنية والطبية منه ،وتوعية العمال بما يلزم من إجراءات في هذا الأمر .
- ونظرا لشيوع مرض السرطان وسقوط عديد الضحايا بسببه ،فقد أقرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية الدولية رقم 139 لسنة 1974 ،والتوصية رقم 147 لعام 1974 بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان، وقد تضمنت كلاهما أحكاما تفصيلية عن السرطان المهني وطرق الوقاية منه .
- ونتيجة للتطور التكنولوجي الحاصل وماله من أضرار على سلامة العمال، تم اعتماد الاتفاقية 148 بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل الصادرة في 1977 ،التي قررت ضرورة اتخاذ التدابير الوقائية من مختلف المخاطر الناجمة عن تلوث الهواء ب مواد أي كانت طبيعتها المادية ،أو الناجمة عن كل صوت أو اهتزاز لجسم الانسان يمكن أن يؤدي إلى ضعف السمع أو يضر بالصحة.
- بالإضافة الى ماسبق نذكر الاتفاقية 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل المعتمدة في 1981 ،والاتفاقية 161 بشأن خدمات الصحة المهنية 1985 والاتفاقية 170 الخاصة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل 1990، ومؤخرا اعتماد الاتفاقية 187 المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، والتي أوجبت على الدول الأعضاء بالمنظمة ضرورة اتخاذ نظام وطني وبرنامج وطني² للسلامة والصحة

¹ عبد العال الديربي ، المرجع السابق ، ص ص 301-303

² وفق هذه الاتفاقية يشير تعبير نظام وطني للسلامة والصحة المهنتين إلى الهيكل الأساسي الذي يوفر الإطار الرئيسي لتنفيذ السياسة الوطنية والبرامج الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنتين ،ويشير برنامج وطني الى أي برنامج يشمل أهدافا يتعين تحقيقها في اطار زمني محدد مسبقا ،ووسائل عمل موضوعة بهدف تحسين السلامة والصحة المهنتين وأساليب لتقييم التقدم المحرز، انظر المادة الأولى : الاتفاقية 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين ،المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي (د-95) ،بتاريخ 15 جوان 2006

المهنتين يكون الهدف منهما مكافحة المخاطر المهنية وتطوير الثقافة الوقائية الوطنية للسلامة والصحة المهنتين.

- وما ذهبت إليه جميع الاتفاقيات المتعلقة بصحة وسلامة العاملة أكدته التوصيات الملحة بها كالتوصية 97 المتعلقة بحماية صحة العامل في أماكن العمل والمعتمدة في 1953 والتوصية 156 بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، التوصية 171 لخدمات الصحة المهنية في مكان العمل 1985، التوصية 177 الخاصة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل والتوصية 197 المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين .

ودعت بدورها التوصية 111 المتعلقة بالمساواة في الاستخدام والمهنة الدول لتجسيد المساواة في المعاملة عند اتخاذ تدابير السلامة والصحة المهنتين وتدابير الرعاية والإعانات المقدمة والضمان الاجتماعي.

و مراعاة لكون النساء معرضن للإصابة بالعديد من الأضرار عند اشتغالهن بالأعمال الخطرة و الشاقة، حاول أيضا المشرع الدولي الخاص حمايتهن وفقا لطبيعة العمل الذي تمارسنه بإصداره نصوص تحظر تشغيل النساء في كل الأعمال الخطرة والشاقة وتحظر استخدامهن للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، مع إمكانية استثناء القوانين الداخلية لفئة النساء المشتغلات في مناصب الإدارة دون تأديتهن أعمالا يدوية، والنساء اللاتي يقضين فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض والنساء اللاتي يتعين عليهن النزول أحيانا إلى المناجم لأداء عمل غير يدوي¹.

وعليه نستخلص أنه من جملة عديد الاتفاقيات الصادرة عن OIT ، هناك بعض الاتفاقيات تتعلق بالمرأة بصفة رئيسية أو ثانوية ومن هذه الاتفاقيات : اتفاقيات عامة تهدف لتكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في الشغل وأبرزها الاتفاقية 100 بشأن المساواة في الأجور والاتفاقية 111 عن المساواة في الاستخدام والمهنة ، والاتفاقية 156 بشأن المعاملة المتساوية للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، بالإضافة الى اتفاقيات خاصة تراعي خصوصيات وضع المرأة

¹ المادتين 2 و 3 : الاتفاقية رقم 45 المتعلقة باستخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها ،منظمة العمل الدولية ، اعتمدت بتاريخ 21 جوان 1935،وبدء نفاذها من 30 ماي 1937 ،كما عرفت هذه الاتفاقية المناجم على أنها كل منشأة عامة أو خاصة الغرض منها استخراج أي مادة من باطن الأرض بالمادة الأولى منها.

العاملة ، وتوفق بين كل من حماية المرأة العاملة من جهة وتحقيق مبدأ المساواة من جهة ثانية مثل :اتفاقيات حماية الأمومة ،واتفاقيات تشغيل النساء ليلًا، واتفاقيات تشغيل النساء تحت الأرض. ويمكن الإشارة هنا إلى أن نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة في تحسن كبير، وهذا دليل على أن جهود منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية لقيت ثمارها ، ودليل على نجاعة التدابير المفروضة من قبلهم في هذا الخصوص ، حيث تشير الإحصائيات إلى أن عمل النساء خلال 5 سنوات (1980-1985) في 32 دولة من أصل 41 ، زاد بمعدل يتراوح سنويا من 2.7 ٪ إلى 10 ٪ ، أما معدل الزيادة في عمل الرجال يتراوح من 1 ٪ إلى 5 ٪ ، أما عن معدلات مشاركة المرأة خلال 1995 فإنها قد وصلت إلى 54.8 ٪ ، وفي سنة 2004 وصلت إلى 56.6 ٪ ولكن مع أن معدلات مشاركة المرأة في القوة العاملة في تزايد ولو ضئيلا ، إلا أن نسبة بطالة المرأة تبقى أعلى بكثير من بطالة الرجل¹ .

المطلب الثاني : رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان احترام حقوق المرأة العاملة

باعتبار أن منظمة العمل الدولية هي ثاني أكبر تجمع دولي بعد هيئة الأمم المتحدة فقد أخذت على عاتقها منذ إنشائها مهمة رقابة تطبيق أحكام اتفاقياتها وتطوير تشريعات الدول الأعضاء بما يتلائم مع مستويات العمل التي تحددها آخر الدراسات الاقتصادية والاجتماعية ذات العلاقة ، و ذلك من خلال الهيئات والطرق الآتية :

الفرع الأول : أجهزة الرقابة :

لقد كان لمبدأ البنية الثلاثية² تأثير بالغ على تركيب منظمة العمل الدولية حيث تميزت عن غيرها من المنظمات الدولية من حيث الأجهزة الرقابية التي حددها دستورها وفق ما يلي :

أولا : الأجهزة الرئيسية : تتكون الـ OIT من ثلاثة أجهزة رئيسية هي مؤتمر العمل الدولي و مجلس الإدارة ، و مكتب العمل الدولي ، وفيما يلي نبذة مختصرة عن كل جهاز :

1/ مؤتمر العمل الدولي : وهو أهم جهاز بالمنظمة حيث يشكل حلقة وصل للنقاش العالمي حول قضايا العمل بما فيها قضايا النساء العاملات، ويتألف من وفود جميع الدول الأعضاء بالمنظمة و هو المسؤول عن إعداد و إصدار الاتفاقيات والتوصيات والرقابة على تنفيذها، كما أنه يستقل

¹ مكتب العمل الدولي : تقرير المساواة في العمل : مواجهة التحديات ، المرجع السابق ، ص ص 14-15.

² حيث تجمع تحت مظلتها مندوبي الحكومات والعمال وأصحاب العمل أي التمثيل الثلاثي لكل دولة مندوبين عن الحكومة ومندوب عن العمال ومندوب عن أصحاب العمل ، انظر : شواخ محمد الأحمد ، المرجع السابق ، ص 89 .

بتعيين اللجان التي تتولى دراسة بنود جدول الأعمال المتضمنة للمسائل المطروحة على المؤتمر وترفع هذه اللجان تقاريرها إلى المؤتمر العام الذي يتخذ قراراته بالنسبة لهذه التقارير في الجلسة العامة ، ووفقا للنظام الثلاثي بالمنظمة ، فإن وفد كل دولة يتكون من أربعة أعضاء بواقع اثنين حكوميين وعضو عن أصحاب العمل وعضو عن العمال، ويجب أن يتم اختيار المندوبين عن أصحاب العمل والعمال من قبل حكوماتهم ، بالاتفاق مع المنظمات الأكثر تمثيلا سواء من أصحاب العمل أو العمال من البلد المعني ،ويمكن لكل مندوب اصطحاب مستشارين اثنين من أجل كل بند مدرج في جدول أعمال الدورة و حينما تعرض على المؤتمر مسائل تمس المرأة ينبغي أن يكون أحد المستشارين على الأقل امرأة.¹

ومن أهم ماصدر عن المؤتمر بالاضافة للاتفاقيات السابقة و إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998، نذكر إعلان المنظمة بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة الذي اعتمده المؤتمر في دورته 97 المنعقدة في 10 جوان 2008 ، والميثاق العالمي لفرص العمل الذي اعتمده المؤتمر في دورته 98 المنعقدة في 19 جوان 2009 ، والقرار الذي يضع المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق ، والذي اعتمده المؤتمر في نفس الدورة 98، والقرار المتخذ بشأن متابعة المنظمة إعلانها الخاص بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، والمعتمد من المؤتمر في دورته 99 المنعقدة في 15 جوان 2010 .

2/ مجلس الإدارة : طبقا لدستور منظمة العمل الدولية ينتخب من طرف مؤتمر العمل الدولي و يتألف من 56 شخصا: الأشخاص الثمانية والعشرون الذين يمثلون الحكومات ،بينما أربعة عشر يمثلون العمال ، وأربعة عشر يمثلون أصحاب العمل ، ويراعى أن تكون عشرة مقاعد مخصصة للدول الصناعية الأكثر أهمية ، وذلك من المقاعد المخصصة للحكومات ، أما الأعضاء الـ 18 الآخرين ، فيتم انتخابهم عن طريق ممثلي الحكومات في المؤتمر العام " عدا الدول الصناعية " . في حين ممثلي أصحاب العمل والعمال يتم انتخابهم من خلال ممثلي أصحاب العمل والعمال في المؤتمر العام ، ويتم اختيارهم طبقا لكفاءاتهم الشخصية ، وبعد انتخاب أعضاء مجلس الإدارة ينتخب بدوره من أعضائه رئيس ونائبي رئيس " حكومة ، عمال ، أصحاب عمل " ، ومن أبرز مهام المجلس :

¹ انظر المواد من 2 الى 5 : دستور منظمة العمل الدولية ، الصادر سنة 1919 .

- ❖ تحضير جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي ومتابعة و تنفيذ قراراته .
- ❖ تعيين المدير العام لمكتب العمل الدولي .
- ❖ تعيين أعضاء مختلف اللجان ولاسيما لجان الإشراف على تطبيق الاتفاقيات " لجنة الخبراء و لجنة تقصي الحقائق " ، كما يتدارس المجلس نتائج أعمال اللجان المختلفة ويتخذ بشأنها ما يراه مناسباً لمتابعة تنفيذها .
- ❖ الاجتماع في المواعيد التي يحددها المجلس لنفسه ، ويعقد دورة خاصة إذا تقدم بطلب ذلك كتابة 16 من أعضائه على الأقل ، ويتولى وضع نظامه الداخلي بنفسه.¹
- 3/ مكتب العمل الدولي :** يعتبر بمثابة "السكرتارية " الأمانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية ، مقره بجنيف "سويسرا " ويمكن بتصويت أغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين بالمؤتمر العام تغيير مقر مكتب العمل الدولي ، وتتسم مهامه بأنها ذات طابع دولي بحت حيث يعتبر جميع موظفي المكتب دوليين ، أي يتلقون تعليماتهم فقط من منظمة العمل دون سواها ويتمتعون بالحصانة في تأدية وظائفهم المتصلة بالمنظمة² .
- ويتزأس المكتب مدير عام يتم انتخابه وتعيينه من قبل مجلس الإدارة وهو مسؤول أمام المجلس عن تنفيذ كل التعليمات التي يتلقاها منه ، ويقوم المدير العام بدوره بتعيين موظفي المكتب من عدة جنسيات وبينهم عدد من النساء³ ، وتتلخص مهامه الدولية في :
- ✓ بحث المواضيع التي ستعرض على المؤتمر بغية عقد اتفاقية دولية ، وإعداد الوثائق المتضمنة للمواضيع التي قد عرضت في دورات المؤتمر .
- ✓ جمع المعلومات المتعلقة بشؤون العمل والاستقصاء عنها خاصة إذا طلب ذلك مجلس الإدارة والمؤتمر .
- ✓ دعم التواصل بين الدول الأعضاء ومنظمات العمل والعمال .
- ✓ إعداد تقارير سنوية عن أعمال المنظمة وعرضها على المؤتمر العام .

¹ انظر المادتين 7 و 14 : دستور منظمة العمل الدولية ، المرجع السابق .

² Couturier (G) Droit du travail , les relations individuelles de travail , 2° edition , Puf . Paris , 1994 , P70

³ المواد 6 و 9 و 40 : دستور منظمة العمل الدولية ، المرجع السابق .

✓ تنظيم برامج التعاون والمساعدة الفنية التي تقدم للدول الأعضاء بناء على طلبها حيث يتم إرسال خبراء مختصين في مجالات عمل المنظمة لمساعداتها خاصة في صياغة قوانين العمل بها.¹

✓ نشر وتوزيع المعلومات حول قضايا العمل وإصدار مطبوعات ومجلات عن العمل عملاً بالمادة العاشرة من دستور الـ OIT² ، وقد أنشأ مكتب العمل الدولي معهدين متخصصين يعملان تحت مظلة الـ OIT وهما :

-المعهد الدولي للدراسات الاجتماعية: ومقره جنيف ويقوم بتنظيم الدورات والحلقات الدراسية للأشخاص الذين يضطعون بمسؤولية وطنية في المجال الاجتماعي ومجال العمل ، وذلك بهدف توسيع نطاق معرفتهم في مجال السياسات العمالية والاجتماعية والوسائل المطبقة في مختلف الدول وتشجيع الأنشطة التعليمية والبحوث والدراسات في هذا المجال والقيام بنشرها. -المركز الدولي للتدريب المهني والتقني المتقدم: ومقره مدينة تورينو الإيطالية ، ويهدف إلى تزويد التقنيين في العالم أجمع بالوسائل التي تساعد على تطوير تقنياتهم المهنية ، كما يسهم في تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية في مجالات من قبيل التنمية التعاونية وإدارة موارد الطاقة والتدريب الصناعي والتنمية في المناطق الريفية والحضرية ، حيث قام المركز خلال 1987 مثلاً بتنظيم 76 دورة تدريبية وحلقة دراسية³ .

ومنه فمكتب العمل الدولي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال ، إذ سعى لإقامة علاقات وثيقة بين الدول الأعضاء⁴ سواء بالطريق الدبلوماسي أو غيره ، كما ربط الاتصال

¹ Couturier (G) , op.cit , p 76

² ومن هذه المطبوعات نذكر : مجلة العمل الدولية " شهرية " ، والنشرة التشريعية كل شهرين ، والنشرة الرسمية كل ثلاثة أشهر ، والكتاب السنوي لإحصاءات العمل .

³ عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل : دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل ، المكتبة العربية ، جنيف ، ط1 ، 1990 ، ص ص 253-256 .

⁴ يضم مكتب العمل الدولي العديد من المكاتب الإقليمية التي تقوم بتحديد أولويات المنظمة طبقاً للحاجات الإقليمية وتنسيق البرامج ومساندة أنشطة المنظمة على المستوى الإقليمي وإعلام مكتب العمل الدولي باستمرار بالوضع الإقليمي وتقديم المشورة لأجهزة المنظمة عن السياسات الواجب اتباعها في المناطق التابعة لها، كما يضم أيضاً مكتب العمل الدولي العديد من مكاتب الاتصال كفروع لمنظمة العمل الدولية في العديد من العواصم الأوروبية واثنين في الولايات المتحدة الأمريكية وواحد في اليابان وواحد في كندا ، أنظر خالد عبد العزيز محمد الجوهري ، آليات الرقابة في مجال حقوق الإنسان : دراسة حالة للوضع في منظمة العمل الدولية ، مذكرة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، 2003 ، ص 95

المباشر بالمنظمات والهيئات الداخلية التي تهتم بالعمل والعمال ، ودعم هذه الاتصالات بإنشاء مكاتب اتصال له في بعض الدول ، لتسمح له بمراقبة التقلبات الاقتصادية ومدى تأثيرها في العلاقات القائمة بين المنظمات العمالية وأرباب العمل¹ ، مما أدى الى تضيق الاختلافات بين التشريعات العمالية للدول الأعضاء بالمنظمة ومحاولة خلق قانون دولي موحد .

ثانيا : الأجهزة الفرعية " اللجان " : إن مجرد قيام الدول الأعضاء في الـ OIT بإرسال تقاريرها المرتبطة بالتزاماتها تجاه معايير العمل الدولية لا يشكل تحقيق نظام العمل الدولي لكل إجراءاته وأهدافه، فلا بد من أن تسهر أجهزة فرعية معينة على فحص هذه التقارير وتقييمها ، وتتمثل هذه الأجهزة في اللجان الآتية :

1/ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات : أنشئت مباشرة بعد القرارين الصادرين عن مؤتمر العمل الدولي ومجلس إدارة مكتب العمل الدولي العام 1926 ، وتتكون من 20 عضوا هم أفراد مستقلين ذوي كفاءة في مجال قانون العمل الدولي يعينون لمدة 3 سنوات من طرف مجلس الإدارة باقتراح من المدير العام لمكتب العمل الدولي حيث يراعى في اختيارهم التوزيع الجغرافي العادل² ، وتقوم هذه اللجنة بما يلي :

- ✓ مراقبة وفحص تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات من خلال دراسة التقارير السنوية المقدمة من الدول الأعضاء بالمنظمة، طبقا للمادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية.
- ✓ مطابقة مضمون التقارير وتشريعات هذه الدول ومعرفة مدى التزام الدول بالاتفاقيات و التوصيات ، طبقا للمادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية.
- ✓ أيضا عهد مجلس الإدارة الى هذه اللجنة فحص تقارير الدول الأعضاء المقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، طبقا للمادة 18 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، في الموضوعات التي تدخل في إطار منظمة العمل الدولية³ ، وبالفعل قامت هذه اللجنة ابتداء من 1978 بدراسة مواقف الدول الأعضاء في

¹ عبد الواحد الفار و عصام محمد زناتي ، التنظيم الدولي ، دار النهضة العربية ، مصر ، د. ط ، 1998 ، ص 381 .

² كانت تتكون هذه اللجنة في بداية نشأتها من 8 أعضاء ينتمون إلى الدول الغربية ، ونظرا لتزايد مهام الإشراف وتنامي معدل النشاط التشريعي للمنظمة ، ازداد عدد الأعضاء تدريجيا ، ليصبح موزعا وفق العامل الجغرافي كالاتي : 8 أعضاء من أوروبا ،

3 من أفريقيا ، 4 من أمريكا اللاتينية ، عضو واحد من أمريكا الشمالية ، و 4 أعضاء من آسيا ، انظر : عبد العال الديري ،

المرجع السابق ، ص 183 .

³ محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص ص 143-144

العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تجاه تطبيق المواد 6،9،10، 12 من العهد،ومن ثم تمت إحالة تقاريرها المتخذة للمرة الأولى إلى الأمين العام للأمم المتحدة وفي العام 1983 طلبت لجنة الخبراء للمرة الثانية تقارير تتعلق بالمواد من 6 إلى 9 من العهد الدولي تتناول الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية والحق في الضمان الاجتماعي وتعتمد اللجنة في إعداد تقريرها الذي ترفعه للمجلس على التقارير المقدمة من الدول الأعضاء طبقاً للمادة 16 من العهد الدولي، كما أنها تأخذ في اعتبارها التقارير المقدمة من الدول المعنية إلى مكتب العمل الدولي حول تطبيقها لعدد من الاتفاقات¹.

✓ أيضا يقع في صميم مهام هذه اللجنة الاطلاع على الجرائد الرسمية للدول الأعضاء و فحص تقارير الدول الواردة بشأن الاتفاقيات التي لم تتم المصادقة عليها.

✓ الاستفسار من الدول بشأن التقارير المقدمة وذلك بتوجيه أسئلة للحكومات ،وفي حال عدم الاجابة والرد يتم اصدار تقرير يتضمن دراسات عامة وخاصة حول مسألة معينة واردة في تقارير الدول².

ومنه فالمهمة الأساسية لهذه اللجنة تكمن في معرفة رد فعل كل دولة ، من خلال قوانينها اتجاه الالتزامات الواردة بالاتفاقيات والتوصيات المعتمدة من قبل المنظمة ،هذه المهمة التي مكنتها من بلورت عديد المبادئ والأسس التي اكتسبت نوعا من الثبات والتطبيق يأتي في طليعتها أن الدول الأعضاء بمجرد انضمامها لمنظمة العمل الدولية وتصديقها على الاتفاقات الدولية ،فإنها تخضع نفسها وبارادتها المنفردة لنظام دولي للرقابة المتبادلة على الالتزامات التي ارتضت بها .

2/ لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير: انطلقا من تزايد عدد الدول المصادقة على اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الذي أدى بدوره إلى ارتفاع عدد التقارير السنوية الواردة وصعوبة فحصها ومناقشتها ،الأمر الذي استوجب اصدار مؤتمر العمل الدولي قرارا سنة 1926 يقضي

¹ عبد العال الديري ، المرجع السابق ، ص ص 185-186

² ابراهيم خليل نبيل مصطفى ، آليات الحماية الدولية لحقوق الانسان : دراسة نظرية وتطبيقية على ضوء تنفيذ المعاهدات الدولية و الاقليمية والوكالات المتخصصة المعنية بحقوق الانسان ، دار النهضة العربية ، مصر، د.ط ، 2006 ، ص ص 251-252 .

بإنشاء هذه اللجنة¹ الدورية أي في كل دورة تشكل لجنة فنية مكونة من ممثلين عن الحكومات والعمال وأصحاب العمل² ، بحيث تقوم بما يلي :

- ✓ دراسة ومناقشة التقارير الواردة من لجنة الخبراء إليها.
- ✓ دعوة حكومات الدول الأعضاء لإفادتها بالمعلومات اللازمة حول مسألة تتعلق بتقارير هذه الدول والتي اتخذت بشأنها لجنة الخبراء التقارير الواردة .
- ✓ وبعد وصول المعلومات اللازمة ومناقشتها تصدر اللجنة تقريراً يتضمن الملاحظات والصعوبات التي اعترضت الدول الأعضاء في الوفاء بالتزاماتها المترتبة على دستور المنظمة واتفاقياتها، وكذلك الاستنتاجات التي تم التوصل إليها.
- ✓ مناقشة التقرير المنجز من لجنة المؤتمر في جلسة عامة من طرف أعضاء المؤتمر العام و إبداء ملاحظاتهم ،ومن ثم نشر التقرير بعد اقراره من المؤتمر³ .
- 3/ لجنة الحرية النقابية: تم إنشائها من طرف مجلس الإدارة بقراره الصادر في نوفمبر 1951 بدورته رقم 117 ، بهدف بحث ما يصل مجلس الإدارة من شكاوى بخصوص الحرية النقابية ويقوم مجلس الإدارة بتشكيل هذه اللجنة من بين أعضائه، ويبلغ عدد أعضائها 18 عضو منهم 9 أعضاء أصليين و 9 أعضاء مناوبين ،بواقع ثلاثة أعضاء أصليين وثلاثة أعضاء احتياطيين من كل طرف " الحكومات ، العمال ، أصحاب العمل " ⁴، وتتلخص وظائفها في :
- ✓ النظر في الشكاوى الكتابية المقدمة ضد أي دولة عضو حتى ولو لم تكن قد وقعت على اتفاقية الحق النقابي ، وذلك استناداً الى كون مبدأ الحرية النقابية منصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية .
- ✓ الاستعانة لأداء مهامها بلجنة للخبراء المستقلين يعينها مجلس الإدارة .
- ✓ اتخاذ قراراتها بالإجماع ودون مشاركة أو حضور عضو ينتمي للحكومة المقدمة ضدها الشكوى⁵ .

¹ محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص 145

² انظر المادتين 17 ، 18 : دستور منظمة العمل الدولية ، المرجع السابق .

³ ابراهيم خليل نبيل مصطفى ، المرجع السابق ، ص 253 .

⁴ محمود سلامة جبر ، المرجع نفسه ، ص 152

⁵ ابراهيم خليل نبيل مصطفى ، المرجع نفسه ، ص 253

✓ تقديم اللجنة لنتائج أعمالها المتوصل إليها بالإجماع الى مجلس الإدارة ،ليصدر هذا الأخير توصياته الى الحكومات المعنية، حيث يطلب منها إما تعديل التشريعات والممارسات أو اتخاذ التدابير اللازمة لتصحيح بعض الأوضاع المخالفة للحرية النقابية " مثل حل نقابات أو اعتقال النقابيين " ، وغالبا ما تأخذ الحكومات المعنية بعين الاعتبار ما يصدر عن مجلس الادارة من توصيات على الوجه الفوري ، وأحيانا يكون القبول بعد فترة من الزمن في ضوء تغير الأوضاع والظروف داخل هذه الدولة .¹

وقد تكونت لدى هذه اللجنة منذ استحداثها خبرة اكتسبتها من خلال النظر في أزيد من 2000 حالة، مكنتها من تطوير مجموعة من المبادئ المتناسقة والمتكاملة والمتوازنة،ومنها مبدأ الحق في الاضراب ، الذي يرجع الفضل لهذه اللجنة في اعتراف الدول الأعضاء بالحق في الاضراب في تشريعاتها الداخلية ، رغم عدم التعرض إليه من طرف منظمة العمل الدولية باتفاقياتها. كذلك مبادئ تنظم الحرية النقابية والتفاوض الجماعي على أساس أحكام دستور المنظمة والاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة ،حيث اكتسبت هذه المجموعة من القواعد سلطة يقر بها الجميع ،وذلك لصدورها عن هيئة دولية متخصصة ومحايدة تعمل في إطار ثلاثي الأطراف انطلاقا من وقائع حقيقية.²

وإضافة إلى لجنة الحرية النقابية وفي ذات المجال تم إنشاء لجنة تقصي الحقائق والتوفيق وهي مختصة بفحص الشكاوى الموافق عليها من الحكومات المعنية،والمرفوعة من الحكومات أو منظمات العمل أو أصحاب العمل في مسائل تتعلق بانتهاك الحرية النقابية ، ويبدو أن الشرط المتعلق بموافقة الحكومات على إحالة الشكاوى ، عرقل عمل هذه اللجنة وحال دون تأديتها لمهامها ، إذ لم تتصدى إلا لعدد قليل من الشكاوى .³

¹ محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص 153

² حاتم قطران ، المرجع السابق ، ص ص 20-21

³ أيضا تم إنشاء لجنة لمتابعة البعد الاجتماعي للعولمة عام 2001 كهيئة مستقلة في إطار OIT،مكلفة بإعداد التقارير وصياغة التوصيات عن البعد الاجتماعي للعولمة ، للتعلم انظر : مكتب العمل الدولي ،عولمة عادلة : توفير الفرص للجميع ، اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي ، الطبعة الأولى ، جنيف ، أبريل 2004 ، ص 134 ومايليها.

الفرع الثاني : أساليب الرقابة :

لتمكين نصف المجتمع من التمتع بحقوقه الأساسية وضمان احترام الحقوق والحريات الواردة باتفاقيات العمل تم الاعتماد في إطار هذه المنظمة على نظامين للرقابة أحدهما دوري قائم على فحص تقارير الحكومات، والآخر عرضي قائم على تقديم الشكاوى أو البلاغات بصدد انتهاكات محددة لأحكام الاتفاقيات ، وسنفضل في كلاهما وفق الآتي :

أولا : الرقابة على أساس التقارير : تفعل هذه الرقابة بمجرد انضمام الدولة الى منظمة العمل الدولية حيث تصبح ملزمة بتقديم تقارير محددة بدستور المنظمة، بغية إخضاعها للفحص على مستوى عدة هيئات ومن ثم التوصل الى مدى تنفيذ الدولة العضو لالتزاماتها وذلك وفق مايلي:

1/ أنماط التقارير : وبينها دستور المنظمة من خلال المادة 22 التي بموجبها تتعهد كل دولة عضو بالمنظمة بتقديم تقرير سنوي الى مكتب العمل الدولي ، يتضمن التدابير المتخذة من أجل إنفاذ الاتفاقية المصادق عليها، حيث يتم إعداد هذه التقارير وفق الشكل المحدد من طرف مجلس الإدارة ، وينبثق عن هذا الالتزام ماورد بالمادة 19 فقرة 5 و 6 حيث تتعهد أيضا الدول الأعضاء بعرض الاتفاقية أو التوصية على السلطات الداخلية التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها بغية اتخاذ التدابير اللازمة ، ومن ثم إبلاغ مكتب العمل الدولي بالمدى الذي تم بلوغه من إنفاذ أحكام الاتفاقية أو التوصية وفق تقرير مفصل، كذلك يقع على عاتق كل دولة عضو تقديم تقارير حول الاتفاقيات غير المصادق عليها مع تبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر عملية التصديق¹.

2/ الفحص المتسلسل للتقارير : تتدرج الرقابة على أنواع التقارير السابقة بدءا من دراسة التقارير على مستوى لجنة الخبراء التي تعتبر ذات وظيفة شبه قضائية²، حيث تدقق فيها قانونيا وفنيا، وفي حالة وجود نقص تصدر بشأنها تعليق انفرادي يكون إما في شكل ملاحظة يتم نشرها في تقرير اللجنة أو طلب للحكومة المعنية قصد الاجابة عنه في تقرير لاحق³ وتضمنه تقريرا يرفع إلى لجنة المؤتمر طبقا للمادة 28 من دستور المنظمة .

¹ الطيب فرجان ، الحق في العمل في منظور الشريعة الاسلامية وأعمال منظمة العمل الدولية ، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص قانون ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 "بن يوسف بن خدة " ، 2016 ، ص ص 224-226 .

² علق المدير العام لمكتب العمل الدولي في أحد تقاريره بقوله : أن لجنة الخبراء تعمل بطريقة شبه قضائية ولكنها لا تتخذ موقف القضاء ، أنظر : عدنان خليل التلاوي ، المرجع السابق ، ص 760

³ Nicolas Valticos , Droit international du travail , Paris : Dalloz , 2 éme edition, 1983, p 587

ثم تقوم لجنة المؤتمر انطلاقاً من هذه التقارير بإجراء دراسة ومناقشة لمحتواها مع مندوبي الحكومات وأصحاب العمل والعمال ، وذلك بعد الاطلاع على أجوبة الحكومات كتابية كانت أو شفوية، حيث تصدر مختصراً لما دار من نقاشات يتضمن النتائج والتوصيات والصعوبات المعترضة للدول الأعضاء في الوفاء بالتزاماتها تقدمه في شكل تقرير إلى مؤتمر العمل الدولي مجتمعاً في هيئته الكاملة لمناقشته¹.

كما تقوم هذه اللجنة في نهاية عملها بإدراج أسماء الدول التي لم تقم بتنفيذ التزاماتها الدولية بشأن تطبيق قواعد العمل الدولية في قائمة خاصة ، ولاشك في أن هذا حدث لتلك الدول على الوفاء بالتزاماتها ،حيث أن إدراج دولة في هذه القائمة يتضمن معنى الجزاء أو الحكم بالإدانة الدولية والذي يبدو في استهجان الرأي العام العالمي لتصرفات الدولة المخالفة²، وعليه يكون من الطبيعي بالنسبة للدول التي وردت أسمائها في هذه القائمة ، أن تبذل قصارى جهدها لتصحيح الوضع الذي كان سبباً في إدراجها بهذه القائمة .

أما عن لجنة الحرية النقابية فإنه وبالرغم من أن الدول تتعامل عادة مع توصياتها باهتمام وتقدير سواء بإجراء تعديلات في تشريعاتها الوطنية أو باتخاذ إجراءات لازمة لتعديل أوضاع معينة، إلا أنه وفي واقع الأمر لا تتضمن إجراءات حماية الحرية النقابية ،مراجعة منتظمة في فترات محددة لما تكون الحكومات قد قامت بتنفيذه إعمالاً لتوصيات لجنة الحرية النقابية، فإن اللجنة تقوم بإبلاغ توصياتها إلى لجنة الخبراء لمتابعة تنفيذها في المستقبل³ .

وتأسيساً على ماتقدم ، فكل هذه الاجراءات أكدت على فعالية نظام الرقابة الدورية في إطار منظمة العمل الدولية ، فمثلاً في الفترة الممتدة بين 1964 و 1981 حصرت لجنة الخبراء حوالي 1400 حالة اتخذت فيها الحكومات التدابير اللازمة لضمان أكبر توافق بين التشريعات الوطنية والاتفاقيات المصادق عليها⁴.

¹ محمود مسعد محمود ،دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل ،دار النهضة العربية ،مصر ،دون طبعة ،ودون تاريخ، ص 413.

² محمود مسعد محمود ،المرجع نفسه،ص 415.

³ Nicolas Valticos ,Droit international du travail , op-cit , pp589-590

⁴ Nicolas Valticos ,Droit international du travail , Ibid , p 603

ثانيا :الرقابة على أساس الشكاوى : حماية لحقوق العمل وضمانها تبني دستور منظمة العمل الدولية اجراءات خاصة للرقابة تنوعت أنماطها وفق ما يلي :

1/ رقابة شكاوى المنظمات : طبقا للمادتين 24 و 25 من دستور المنظمة يمكن لأي منظمة عمل أو عمال أن تقدم شكوى إلى مكتب العمل الدولي حول تقصير أي من الدول الأعضاء عن ضمان تطبيق أحكام الاتفاقية المصادق عليها من قبلها .

فيعين مكتب العمل الدولي لجنة تمثل الأطراف الثلاثة " حكومات ،عمال ،أصحاب العمل " لتدرس الشكوى ، حيث يتم إعلام الحكومة المعنية بالشكوى المقدمة ضدها لتبدي رأيها حول موضوع الشكوى في مهلة محددة¹ ،وفي حال عدم تلقي الرد من الحكومة أو كان ردها غير مقنع بالنسبة لمجلس الادارة فإن هذا الأخير يقوم بنشر الشكوى والرد عليها إن وجد .

ثم تقدم اللجنة تقريرها إلى مجلس الإدارة متضمنا بيان ما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات وفي حالة إذا كانت الشكوى تتعلق بالحرية النقابية فيحيلها مجلس الإدارة مباشرة الى لجنة الحرية النقابية .

2/ رقابة شكاوى الدول : طبقا للمادة 26 من دستور المنظمة يمكن لأي دولة عضو بالمنظمة أن تتقدم الى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو ترى أنها لا تقوم بالتزاماتها في تطبيق اتفاقية ما مصادقة من قبل الدولتان معا ، ويشترط في قبول الشكوى توافر المصلحة العامة، كما أنه يمكن أن يتقدم مجلس الادارة بتقديم الشكوى من تلقاء نفسه ، أو بناء على شكوى من أحد المندوبين في المؤتمر .

ثم يتم إعلام الحكومة التي قدمت الشكوى ضدها قبل إحالة الشكوى إلى لجنة التحقيق ، هذه الأخيرة التي ينشئها مجلس الإدارة ويحيل الشكوى إليها بعد إرسالها للحكومة المعنية بها وعدم تلقي الرد خلال مهلة معقولة أو تلقي الرد غير المقنع منها.

¹ الجدير بالذكر أن عدد الشكاوى المقدم ضد الحكومات من طرف منظمات العمل أو أصحاب العمل محدود جدا ، وقد كان أول تطبيق لهذا النظام من الرقابة عام 1924 حيث قدمت الشكوى من قبل منظمات عمالية ، أما أول شكوى قدمتها منظمة لأصحاب العمل كانت عام 1970 .

وفي حالات أخرى قد يرى مجلس الإدارة عدم ضرورة إرسال الشكوى إلى الحكومة ويحيلها مباشرة للجنة التحقيق¹ لتفحصها ، وتصدر تقريرها الذي يقوم مكتب العمل الدولي طبقاً للمادة 29 من دستور المنظمة بنشره وبتبليغه إلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى ومجلس الإدارة . وتلتزم الحكومات التي تم تبليغها بالتقرير بأن ترد في ظرف 3 أشهر عن قبولها توصيات لجنة التحقيق ، أو عدم قبولها ورغبتها في إحالة الشكوى إلى محكمة العدل الدولية ، ومنه فهذا النوع من الشكاوى قد ينتهي أمره إلى محكمة العدل الدولية ، مما يدل على أن القرار الصادر من محكمة العدل الدولية ليس قرار استشاري في موضوع الشكوى ، وإنما قرار قضائي نهائي وغير قابل للاستئناف طبقاً للمادة 31 من دستور المنظمة.

وبالمقابل فإن دستور منظمة العمل الدولية اشترط موافقة الحكومات المعنية على عرض الشكوى أمام محكمة العدل الدولية، وبالتالي إذا رفضت الدول المعنية عرض الشكوى على المحكمة استحال على هذه الأخيرة النظر في الشكوى .

و فيما يخص الاجراءات الواجب اتخاذها في حالة عدم تنفيذ توصيات لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية خلال الوقت المحدد ، فتمثل طبقاً للمادة 33 من دستور المنظمة في قيام مجلس الإدارة بتكليف المؤتمر باتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان الامتثال لتلك التوصيات . وفي حال انصياع الدولة المشكو ضدها لتوصيات لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية فإنه عليها أن تبلغ مجلس الإدارة بذلك ، طبقاً للمادة 34 من دستور المنظمة ، حيث يقوم مجلس الإدارة بتعيين لجنة تحقيق للتأكد من وفاء الدولة بالتزاماتها، وفور التأكد من ذلك يوصي بوقف أي إجراء يكون قد اتخذ تطبيقاً للمادة 33 من دستور المنظمة².

وعليه نستخلص مما سبق أن منظمة العمل الدولية هي أهم منظمة معنية بمتابعة وتعزيز ودعم حقوق المرأة في مجال العمل، والدليل اعتمادها منذ نشأتها عام 1919 أزيد من 180 اتفاقية تبين مختلف طرائق أعمال الحقوق المتصلة بالعمل بما فيها حياة العاملات وأسرههم ، خاصة

¹ طبقاً للمادة 27 من دستور المنظمة يتعين على جميع الدول الأعضاء "حتى الدول غير المعنية بالشكوى" أن تتعاون مع لجنة التحقيق بأن تضع تحت تصرفها جميع البيانات والمعلومات المتصلة بموضوع الشكوى .

² للتعلم في مجال كل هيئات وأساليب الرقابة بمنظمة العمل الدولية أنظر :

Nicolas Valticos , les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir , Bureau international du travail, Genève , 2004 , p p 19- 195

عندما أصدرت هذه الوكالة المتخصصة الاتفاقيات الضامنة للحقوق الأساسية في العمل كاتفاقيات المساواة في الأجر، القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة ، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري ، واتفاقيات حماية الأمومة .

ولازالت هذه القواعد تنمو وتزدهر بفضل الظروف الدولية المناسبة التي خلقتها المنظمة ، ولازالت تساهم في تحسين الظروف المعيشية لملايين العاملات، وقد خلقت بمجموعة الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها قانون دولي للعمل والعاملات بدأ ينتشر تدريجيا في التشريعات الداخلية لكثير من دول العالم .

ونادرا في وقتنا الحاضر أن نجد دولة واحدة مهما بلغت درجة تقدمها تستقل في وضع تشريعاتها العمالية دون أن تستقي من مجموعات الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية كما أنه لا توجد دولة نامية لا تستفيد من المعونات الفنية التي تقوم بها المنظمة. بالإضافة الى اعتمادها مجموعة من الهيئات القوية مقارنة بباقي المنظمات ، مما جعلها تكتسب من خلال نشاطها وجهودها مكانة خاصة في المجتمع الدولي وضعتها على قمة المنظمات المتخصصة التي تعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية في كافة ربوع العالم .

الفصل الثاني : حدود الحماية القانونية الاقليمية لحقوق المرأة العاملة

من المسلم به في مجال الاهتمام بفرض حماية خاصة للمرأة العاملة أن هذا الاهتمام كان دولياً اقليمياً ، قبل أن يكون محلياً، وعلى اعتبار أن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية الشاملة ، وأن المرأة تمثل نصف هذه القوى بما يقتضي إسهام الأيدي العاملة النامية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل فقد أولت المنظمات الدولية الاقليمية اهتماماً بارزاً بشأن هذا الموضوع من خلال سن مجموعة لا بأس بها من القوانين المكرسة لحقوق الأفراد لاسيما منها حقوق المرأة العاملة ، وكفلت زيادة على ذلك أجهزة رقابية تسهر على تطبيق الحقوق وضمان احترامها من قبل الدول المتعاقدة وحتى الأفراد. ذلك أن النظام الدولي الاقليمي لحماية حقوق الإنسان يمكن في إطاره استيعاب الاختلاف والتباين وتقادي الخلافات السياسية وتخطي العقبات في مجال الحماية الدولية لحقوق الانسان كون القيم الثقافية والحضارية مشتركة بين الشعوب، كما أن الفصل الثامن من ميثاق الأمم المتحدة قد اعتبر أن المنظمات الدولية الاقليمية عملاً مكملًا للمنظمة الأممية خاصة فيما يتعلق بحفظ السلم والأمن وتشجيع احترام حقوق الإنسان ، باعتبارها مبادئ تقوم عليها المنظمة وأهداف تسعى إلى تحقيقها¹. وفي عالمنا المعاصر تمثلت هذه الهيئات في المنظمات العربية والأفريقية والتي تعتبر الجزائر دولة طرف في أغلب المواثيق الصادرة عنها ، حيث لم تقف هذه الهيئات منذ إنشائها بمنأى عن هذا الاهتمام ، فقد شغل موضوع عمل المرأة وحقوقها حيزاً كبيراً في اهتماماتها ، بالإضافة إلى المنظمات الغربية " الأوروبية و الأمريكية " ، والتي تسعى بدورها لتوفير الحماية اللازمة و المتلائمة مع أهداف ومبادئ الأمم المتحدة .

ومنه فاستكمالاً لمظاهر الحماية التي حرصت عليها كل من هيئة الامم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، ارتأينا استعراض مظاهر وصور حماية المرأة العاملة في المستويات الاقليمية، حيث سنبين بالمبحث الأول الجهود المبذولة من طرف الجهات العربية والأفريقية لوضع الإطار القانوني اللازم لحماية المرأة العاملة ، وفي المبحث الثاني الحماية المتخذة من قبل المنظمات الغربية الأوروبية والأمريكية .

¹ أنظر المادة : 1/52 ، ميثاق الأمم المتحدة ، المرجع السابق.

المبحث الأول : الحماية الأفريقية والعربية لحقوق المرأة العاملة

طوال العقود السابقة كان التفاعل مع قضايا المرأة يتم باستخدام مجال حقوق الانسان ومع تطور أوضاع المرأة أصبح التعاطي مع قضايا المرأة يشمل عدة مجالات أخرى منها القانون الاقليمي للعمل ، وقد قطعت مسيرة النشاط الاقليمي على المستوى الأفريقي والعربي في هذا الشأن شوطا معتبرا بتوفير إطار قانوني ومؤسسي لحماية المرأة العاملة ، يظهر من خلال الحماية الأفريقية والحماية العربية للمرأة العاملة الواردتين بالمطلبين الآتيين :

المطلب الأول : الحماية الأفريقية للمرأة العاملة:

تدخلت الدول الأفريقية بدورها في مسألة المحافظة على حقوق العاملات من خلال سن النصوص التي تجيز لهن التمتع بالحماية اللازمة، بالإضافة إلى توفير وتعيين امكانات وهيئات تسعى لتنفيذ هذه الحقوق ورقابتها بما يتماشى والتطور الحاصل، وتمثلت كل منهما في :

الفرع الأول : الصكوك الدولية¹ الأفريقية في مجال حقوق الانسان:

ساهمت مختلف النصوص الإفريقية في تطوير الحماية المتخذة بشأن حقوق المرأة العاملة من خلال التصريح بحقوق عامة و أخرى خاصة تظهر في الآتي :

أولا : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام : سعت الدول الأفريقية مجتمعة لتوفير الحماية الشاملة للمرأة من خلال إقرار أحكام تراعي الواقع الذي تعيشه المرأة الأفريقية وقدراتها، وتضمنت هذه الأحكام حماية ما يلي :

1/ الحق في التعليم والتكوين : كفلت صكوك حقوق الإنسان الإفريقية الحق في التعليم وفق أحكام موجزة تضمنها الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب² ، بالمادتين : 17 التي أكدت أن حق التعليم مكفول للجميع من ذكور وإناث، وأنه لا ينبغي حرمان البنات من التعليم لأن التنمية لا تتحقق إلا بتعليم الذكور والبنات معا ، ولكل منهما الحق في المشاركة بالحياة الثقافية في المجتمع ، والمادة 25 التي ألزمت الدول بواجب النهوض بالحقوق والحريات الواردة بالميثاق وضمن احترامها عن طريق التعليم والتربية والاعلام ، واتخاذ التدابير التي من شأنها أن تضمن فهم هذه الحريات والحقوق وما يقابلها من التزامات وواجبات .

¹ تشمل الصكوك الدولية المعاهدات وكل الأفعال الأحادية للمنظمات الدولية والصكوك المتفاوض عليها غير التعاهدية.

² الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، أجاز من طرف مجلس الرؤساء الأفارقة، الدورة 18 ، نيروبي "كينيا" ، في 27 جوان

1981 ، ودخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986 .

ومنه فالميثاق قد عزز المساواة بين الجنسين وأكد بشكل غير مباشر على حق المرأة في التعليم وتمكينها من كافة حقوقها الانسانية الأخرى ، وفي ذات السياق لم يلزم الدول باتخاذ الاجراءات اللازمة لحماية المرأة خاصة الفتيات من جميع أشكال المعاملة السيئة والتحرش الجنسي في المدارس والمؤسسات التعليمية ، وتجريم ومعاقبة مرتكبي هذه الممارسات، ولم ينص على اتخاذ التدابير التي تعزز الكتابة والقراءة لدى النساء ، وتنظيم برامج للنساء والفتيات اللاتي تركن المدرسة في سن مبكر، وتعزز التحاق الفتيات بمؤسسات التدريب المختلفة وغيرها من الإجراءات التي تكفل تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في مجال التربية والتعليم والتدريب والتكوين المهني. ثم توسعت الأحكام الأفريقية لحقوق الانسان في مجال حماية الحق في التعليم من خلال ما ورد في المادة 11 من الميثاق الأفريقي لحقوق ورفاهية الطفل التي أكدت على الحق في التعليم وتوجيهه لتنمية المهارات والقدرات وبينت الاجراءات الواجب اتخاذها من طرف الدول و الهادفة لإعمال هذا الحق، خاصة ما تعلق منها بالأطفال الإناث وإتاحة التعليم المتساوي لكافة شرائح المجتمع ومنحهم فرص مواصلة تعليمهم على أساس قدراتهم الفردية¹ .

وفي نفس المجال تم التأكيد بإعلان الحرية الفكرية والمسؤولية الاجتماعية بمادته الأولى على حق كل شخص في التعليم والتزام الدول بضمان وتعزيز هذا الحق للجميع² .

وبعد التأكيد على التعليم بشكل عام للجميع على قدم المساواة تم استحداث بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في إفريقيا³ الذي يهدف الى القضاء على التمييز ضد المرأة ، ليصرح بحماية حق المرأة في التعليم والتدريب وذلك بالمادة 12 منه التي تدعو إلى القضاء على كل من التمييز ضد المرأة في مجالي التعليم والتدريب و على مختلف صور النمطية والتحرش الجنسي بالمؤسسات التعليمية .

¹ الميثاق الأفريقي لحقوق ورفاهية الطفل، معتمد في 11 جويلية 1990 ، تاريخ بدء النفاذ 29 نوفمبر 1999

² اعلان الحرية الفكرية والمسؤولية الاجتماعية ، كامبالا ، معتمد في 29 نوفمبر 1990

³ بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب ، معتمد في 11 جويلية 2003 ، ودخل حيز النفاذ في 25 نوفمبر 2005، وتم اصداره تطبيقا للمادة 66 من الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب حيث يتم استكمال أحكام الميثاق إذا دعت الضرورة ببروتوكولات واتفاقيات خاصة.

ودمج التوعية عن النوع الاجتماعي على جميع المستويات وفي مناهج التعليم، أيضا أشارت المادة نفسها إلى عدة اجراءات ايجابية بما فيها زيادة مستوى معرفة القراءة والكتابة لدى النساء وتعزيز تعليمهن وتدريبهن بالمدارس و مؤسسات التدريب الأخرى وتنظيم برامج لإكمال دراستهن في حال تركن الدراسة قبل الأوان.

ويبدو أن بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا لم يتبع النهج الذي قامت عليه اتفاقية CEDAW بسبب مراعاته لخصوصيات الدول الأفريقية ، ويظهر ذلك من خلال مراعاته الاختلاف في أدوار المرأة والرجل ، وعدم إنكار هذه الأدوار في مناهج التربية والدراسة لأنه من غير المعقول إنكار دور الأمومة للمرأة ، فقد جاء البروتوكول الأفريقي واضحا حين ركز في المادة 12 الفقرة ب على حذف وإلغاء كل تقسيم نمطي للأدوار قائم على التمييز وليس حذف كل الأدوار المنوطة بالرجل و المرأة ، كما أنه تجنب تشجيع التعليم المختلط .

ويضيف ميثاق الشباب الإفريقي الذي يعتبر أول إطار قانوني يدعم برامج تنمية الشباب بعد إقراره حق التعليم للجميع مسألة إلزام الدول بتنشيط وتوسيع فرص الحصول على التعليم والتدريب المهني المناسبين لفرص العمل ، وتوفير التعليم بشتى أشكاله : المجاني والإلزامي ، الأساسي والثانوي والتعليم العالي ، النظامي وغير النظامي ، مع ضمان نقاط متعددة للحصول على التعليم وتنمية المهارات بما في ذلك الفرص خارج المؤسسات التعليمية النظامية مثل تنمية المهارات في أماكن العمل والتعليم عن بعد ومحو أمية الكبار ، والبرامج الوطنية لخدمة الشباب.

و كذلك ضمان إتاحة فرصة مواصلة التعليم للمتزوجات والحوامل وتقديم منح دراسية و إعانات مالية في التعليم العالي للشباب وخاصة الشابات المتفوقات وإعداد الشباب بصورة أفضل لعالم العمالة من خلال تعزيز المشاركة في التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة.¹ ونستخلص هنا أن التنظيم الأفريقي لحقوق الانسان كان سابقا في التصريح بحماية كل من التعليم والتدريب المهني ، وذلك لكلا الجنسين على قدم المساواة .

2/ الحقوق المرتبطة بالحق في العمل : تدرجت حماية حقوق المرأة من نصوص عامة الى خاصة بها ، وفق تطور النصوص القانونية الأفريقية حيث تضمن الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب بعض الأحكام التي تتعلق بشؤون النساء العاملات وأبرزها :

¹ المادة 13 : ميثاق الشباب الأفريقي ، معتمد في 2 جويلية 2006 ، تاريخ بدء النفاذ 8 اوت 2009 .

- ✓ تمتع كل شخص بالحقوق والحريات المعترف بها والمكفولة في هذا الميثاق دون تمييز خاصة إذا كان قائما على العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر ، والمنشأ الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر .
- ✓ الحق في حماية متساوية أمام القانون .
- ✓ الحق في السلامة البدنية والمعنوية لكل شخص .
- ✓ الحق في الحصول على المعلومة .
- ✓ حق كل إنسان في الانضمام أو تكوين وجمعية مع آخرين ، شريطة أن يلتزم بالأحكام التي حددها القانون .
- ✓ الحق في تولى الوظائف العمومية والاستفادة من الممتلكات والخدمات العامة ، وذلك في إطار المساواة التامة للجميع أمام القانون .
- ✓ اقرار الحق في العمل والمكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ ، وفي حال إذا كان هذا الحق يتطلب تدخلا من طرف الدولة لتوفير مناصب للشغل ، فإنه يجب بالمقابل الأخذ بعين الاعتبار وضعية الدول الأفريقية الأطراف في الميثاق التي لا تتوفر إلا على صناعات محدودة ودخل جد محدود ، فأغلبية الشعب هم من فئة الفلاحين يعيشون على الأرض ، كما أن للنظام التجاري الدولي غير العادل دخل كبير في تقييد دول العالم الثالث على إنشاء مناصب شغل وبالتالي عدم ضمان هذا الحق¹ .
- ✓ حظر التمييز على أي أساس كان بما فيها على أساس الجنس طبقا للمادة الثانية من نفس الميثاق ، ودعوة الدول الأعضاء إلي القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والطفل و ضمان حماية حقوقهما كما هو منصوص عليه في الإعلانات والاتفاقيات الدولية طبقا للمادة 18 ، وقد خضعت هذه الفقرة إلى النقد حين جمع الميثاق بين المرأة والطفل الأمر الذي يجعل من المرأة قاصر ، إذ كان من الأفضل لو وضع الميثاق فقرة خاصة بالمرأة وأخرى خاصة بالطفل ، كما أن هذه الفقرة تؤكد على أن المرأة تخضع للتمييز والتهميش والإقصاء وأنه يجب على الدول أن تتصدى لكل ذلك بحماية النساء من التمييز ، كما لم يغفل ذات الميثاق عن فئة المسنين والمعاقين ، إذ يتمتع هؤلاء بالحق في تدابير حماية خاصة تلائم حالتهم البدنية والمعنوية .

¹ يوسف بو القمح ، المرجع السابق ، ص 33

✓ الحق في التمتع بأفضل حالة صحية ،والحق في الأمن .

✓ الحق في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئة الملائمة والصحية.

✓ تعهد الدول بالتزامها باتخاذ كافة الاجراءات اللازمة لضمان الحقوق الوارد ذكرها.¹

وبالرغم من تضمن الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب للعديد من الحقوق الفردية والجماعية إلا أنه أهمل العديد منها ،كما أنه لم يؤكد البعض الآخر منها بالقوة اللازمة ، كالحق النقابي وحقوق المرأة بصفة عامة²،وقد تمثلت الثغرات التي اكتفت هذا الميثاق في عدم التطرق إلى الحق في الاضراب والحق في الضمان الاجتماعي،بالاضافة للضعف الشديد الذي ميز نصوص الميثاق من حيث السرعة والقصور فيما يتعلق بحقوق المرأة على سبيل الحصر التي تضمنتها فقرة واحدة وهي الفقرة الثالثة من المادة 18 .

ورغم اعتراف الميثاق بالحقوق المتساوية بين المرأة والرجل في مجال العمل إلا أنه لم يلزم الدول الأفريقية باتخاذ الاجراءات التي تضمن الشفافية في توظيف وترقية المرأة وحرية اختيار المهنة وفصلها من وظيفتها، ومكافحة المضايقة والتحرش في مكان العمل والمعاقبة عليه، بالاضافة إلى عدم الاعتراف بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة المنزلي ، وحق المرأة الماكثة في البيت في الأجر مقابل أعمالها المنزلية وأن تربية الأطفال وتنشئتهم هي مسؤولية الأم والأب معا وليس الأم فقط مما يؤكد عدم اهتمام محرري الميثاق الأفريقي بضمان وحماية حقوق المرأة بما فيها العاملة رغم أنها تمثل العنصر الأساسي لقيام المجتمع .

ولاستكمال ماورد من نقص وقصور بالميثاق في مجال حماية حقوق المرأة،شملت قواعد بروتوكول حقوق المرأة الأفريقية عدة أحكام تعني المرأة العاملة بشكل مباشر³ ، وكان من أهمها:

¹ انظر المواد 2،3، 15،13،10،9،4،18،24،23،22 : الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب ،المرجع السابق

² حبيب خداش ،الجزائر والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان ،مجلة المحاماة ،مجلة تصدر عن منظمة المحامين ، ولاية تيزي وزو ،العدد 01، ماي 2004 ،ص 92

³ تجدر الإشارة إلى أن العديد من أحكام ومواد هذا البروتوكول كانت موضوعا لتحفظات الدول ، ويرجع السبب في ذلك إلى الاختلاف الكبير بين الدول الأفريقية من عدة جوانب ،مما حال دون التوصل إلى وجهة نظر موحدة حول مواضيع المرأة العاملة ، أنظر المواد المتحفظ عليها في :

✓ توضيح بعض المفاهيم الضرورية كالتمييز ضد المرأة الذي اعتبر أنه أي تمييز أو إبعاد أو تقييد ، أو أي معاملة تمييزية على أساس الجنس ، تستهدف أو ينتج عنها إضعاف أو إبطال الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في جميع ميادين الحياة بغض النظر عن حالتها الاجتماعية ، أو تضعف أو تبطل تمتع المرأة أو ممارستها لحقوق الإنسان والحريات الأساسية ، كذلك تعريف العنف ضد المرأة على أنه جميع الأعمال المرتكبة ضد المرأة التي تسبب أو من شأنها أن تسبب معاناة جسدية، أو جنسية أو نفسية ، أو ضرر اقتصادي بما في ذلك التهديد بالقيام بمثل هذه الأعمال أو بفرض قيود تعسفية على المرأة أو حرمانها من الحريات الأساسية في الحياة العامة أو الخاصة سواء في أوقات السلم أو في حالة النزاعات أو الحرب.

✓ إلزام الدول الأطراف بمكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة من خلال التدابير التشريعية والمؤسسية الملائمة ، بإدماج مبدأ المساواة بين المرأة والرجل وتنفيذه ، وتصحيح التشريعات والمجالات التي لا يزال التمييز قائما فيها، والقضاء على كافة الممارسات والسلوكيات الضارة بحقوق المرأة .

✓ ضمان حماية حق كل امرأة في احترام كرامتها ، وحمايتها من كافة أشكال العنف الجنسي واللفظي ، وحظر جميع أشكال الاستغلال والمعاملة اللاإنسانية أو المهينة ، ويوقع على عاتق الدول الأعضاء اتخاذ كل الاجراءات وتوفير كل الآليات اللازمة للقضاء على هذه الظواهر ومراقبة مستوى التطبيق في الواقع العملي .

✓ الاستفادة من الحماية المتساوية أمام القانون لكلا الجنسين ، والزام الدول أن تكفل للمرأة سهولة الوصول الى الخدمات القانونية ، وتحقيق التمثيل المتكافئ للنساء في المؤسسات القضائية والتنفيذية.

✓ كفالة تمتع المرأة بالحقوق الاقتصادية ، وذلك من خلال تعزيز مايلي : المساواة في فرص الحصول على العمل ،الحق في الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية ،الشفافية في توظيف وترقية المرأة و فصلها ،أيضا تعزيز ودعم الأنشطة الاقتصادية للمرأة وخاصة في القطاع غير الرسمي، واتخاذ التدابير اللازمة للإقرار بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة المنزلي ،ضمان المساواة في تطبيق قوانين الضرائب بين المرأة والرجل،الاعتراف بحق المرأة العاملة في الأجر وبالحق في الحصول على نفس العلاوات والمستحقات التي تمنح للرجال العاملين بأجر ، فيما يتعلق بعلاوة الزوجة والأطفال ، وكفالة تنفيذ هذا الحق.

✓ ضمان تمتع المرأة بكافة الحقوق الاجتماعية ، وذلك من خلال تعزيز ما يلي : مكافحة المضايقة الجنسية في مكان العمل والمعاقبة عليها ، حرية اختيار المهنة للمرأة وحمايتها من الاستغلال من قبل صاحب العمل بما يشكل انتهاكا واستغلالا لحقوقها الأساسية المعترف بها والمكفولة بموجب الاتفاقيات والقوانين والنظم المعمول بها، وإقامة نظام للحماية والضمان الاجتماعي للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي ، وتوعية هذا القطاع بضرورة التقيد بهذا النظام ، تحديد سن أدنى لعمل الطفل ومنع توظيفه دون هذا السن ، وحظر ومكافحة والمعاقبة على جميع أشكال استغلال الأطفال وخاصة الطفلة ، والاعتراف بتحمل كل من الأبوين المسؤولية الرئيسية عن تربية ونماء الأطفال ، وأن الدولة والقطاع الخاص تتحمل مسؤولية ثانوية بخصوص هذه المهمة الاجتماعية.

✓ تكريس حق المرأة في البيئة السليمة و التنمية المستدامة ، وضرورة توفير حماية خاصة لفئات من النساء ، ففي حال كانت المرأة مسنة أو معاقة يلزم هذا البروتوكول الدول باتخاذ التدابير المناسبة لحماية حقوقهن بما فيها تيسير الحصول على فرص العمل والتدريب المهني

✓ العمل على توفير التعويضات المناسبة لأي امرأة تم انتهاك حقوقها أو حرمانها المعترف بها بموجب هذا البروتوكول .¹

كذلك أكدت ديباجة هذا البروتوكول خصوصيته الإقليمية حين أعلنت أن حقوق المرأة جزء لا يتجزء من حقوق الإنسان ، وأن حقوق المرأة معترف بها ومضمونة من كافة المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وخاصة الميثاق الأفريقي لحقوق ورفاهية الطفل ، باعتبار أن المقصود من المرأة هو الأشخاص من جنس الإناث بما في ذلك الفتيات الصغيرات أي البنات، وأن الأفكار الأساسية التي تقوم عليها أحكام هذا البروتوكول تبحث في المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والمدنية ، وتدعو إلى إزالة أي تمييز بينهما ، وضرورة الربط بين المرأة و دروها الحاسم في التنمية ، وهو نفس ما تم تأكيده في خطط الأمم المتحدة للعمل حول البيئة والتنمية لعام 1992 " مؤتمر ريودي جانيرو " ، وحول حقوق الانسان "مؤتمر فيينا 1993 " ، وحول السكان والتنمية " مؤتمر القاهرة 1994 " ، وحول التنمية الاجتماعية " مؤتمر كوبنهاجن 1995 " .

¹ المواد من 1 الى 5، والمواد 8،13،18،19،22،23،25، والمواد 13،18،19،22،23،25 : بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب ، المرجع السابق.

أيضا عبرت ديباجة هذا البروتوكول على إدراك الدول الأفريقية أن المرأة الأفريقية لاتزال ضحية التمييز والممارسات النمطية الضارة¹، وأنها تدين كل ممارسة من شأنها أن تعرقل تمتعها بكافة حقوقها ، وهي تعقد العزم على ضمان تعزيز حقوق المرأة وتمكينها من التمتع الكامل بجميع حقوق الانسان.²

وعليه فقد كرس الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب حقوق المرأة العاملة بصفة غير مباشرة و مختصرة وأغفل عديد المسائل المرتبطة بالنساء العاملات كالعنف مثلا باعتباره أهم عقبة أمام تمتع المرأة العاملة بكافة حقوقها، فيما تناولها بروتوكول حقوق المرأة الملحق به بشكل صريح وأكثر تفصيل عن سابقه ، حيث يعتبر من أهم النصوص الاقليمية التي تضمنت أحكاما تتعلق بحقوق المرأة الأفريقية ، مع ملاحظة عدم التطرق بهذا البروتوكول لعدة حقوق أهمها الاجازات السنوية مدفوعة الأجر والحق النقابي والإضراب رغم أهميتهم، مما يعني ترك الأمر لإرادة الدول والسياسات المتبعة بها وللتشريعات الداخلية ، كما أن مضمون هذا البروتوكول قد انطوى على حقوق يمكن تنفيذها وحقوق أخرى يمكن برمجتها ،بمعنى آخر حقوق تندرج ضمن الحماية ويمكن تنفيذها حالا مثل : الحق في عدم التمييز والمساواة ، وأخرى تندرج ضمن الترقية ويمكن تنفيذها تدريجيا حسب الإمكانيات المتاحة لدى الدول الأفريقية مثل الحق في التعليم والعمل ومايرتبط بهذا الأخير،وعليه فإذا كانت النصوص قد جاءت شاملة لأغلب حقوق العاملات ، فإن تطبيقها في الواقع وبالنسبة لجميع الأطراف يكون صعبا جدا ، حيث يتوقف ذلك على درجة معينة من التطور الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

وفي ذات السياق و بالنسبة لحماية حقوق المرأة العاملة الأفريقية تم انتخاب 5 مفوضات نساء و5 مفوضين للاتحاد الأفريقي في جويلية 2003 تنفيذا للقرار المتخذ في الدورة الأولى لمؤتمر رؤساء وحكومات الدول الأعضاء بالاتحاد الأفريقي في جويلية 2002 دوربان " جنوب افريقيا " ، حيث يعتبر هذا القرار انجازا اقليميا ليس له مثيل ،كما أكد رؤساء الدول الأعضاء بالاتحاد الأفريقي في الدورة العادية المنعقدة بأديس ابابا " اثيوبيا " جويلية 2004 ،التزامهم بتعزيز المساواة بين الجنسين

¹ يقصد بالممارسات النمطية الضارة كل أشكال السلوكيات أو المواقف أو الممارسات التي تؤثر سلبا على الحقوق الأساسية للمرأة ، وقد ورد تعريف هذا المصطلح بالمادة الأولى من نفس البروتوكول ، ولم تعرفه اتفاقية cedaw

² أنظر الفقرات 6 ، 7 ، 9 ، 15 من ديباجة بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب ،المرجع السابق.

على كافة المستويات بما فيها العمل وتصميمهم على تعزيز التقدم الذي حقق في مجال المسائل التي تشغل المرأة الأفريقية، وذلك من خلال تنفيذ الاعلان الرسمي حول المساواة بين الجنسين في أفريقيا¹، وقد تم الاعتراف بأن التحديات التي تواجه المساواة بين الجنسين لا تزال قائمة وتحتاج إلى بذل المزيد من الجهود من طرف الجميع ، واتفق المؤتمر على :

تعزيز وتوسيع تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين الذي اعتمد بالنسبة لمفوضية الاتحاد الأفريقي ليشمل الأجهزة الأخرى للاتحاد الأفريقي ، بما في ذلك البرلمانات الوطنية في البلدان الأفريقية والمجموعات الاقتصادية وعلى المستويين الوطني والمحلي ، واتخاذ التدابير المحددة لكفالة تعليم البنات ومحو الأمية بصفوف النساء وخاصة في المناطق الريفية من أجل تحقيق هدف التعليم للجميع ، وموافقة المجتمعين أيضا على إنشاء صندوق ائتمان إفريقي خاص ببناء قدرة المرأة الأفريقية مع التركيز بصفة خاصة على دعم المرأة العاملة الريفية.

وقد تضمن هذا الاعلان 6 مجالات عمل هي : الصحة والسلام ، والأمن ، والحوكمة ، وحقوق الانسان، والتعليم ، وتمكين المرأة ، ويتضمن الإعلان الرسمي بشأن المساواة بين الجنسين التزامين للإبلاغ، الأول هو الفقرة الثانية عشرة التي التزم فيها رؤساء الدول والحكومات بتقديم تقارير سنوية عن التقدم المحرز في تعميم المسائل الجنسانية ، وتساعد هذه الفقرة الدول الأعضاء على تبادل الممارسات الجيدة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين من أجل تعزيز مكانة المرأة ، والالتزام الثاني هو الفقرة 13 التي تُلزم رئيس المفوضية تقديم تقرير سنوي إلى رؤساء الدول والحكومات للبحث، بشأن التدابير المتخذة لتنفيذ مبدأ المساواة بين الجنسين وتعميم المسائل الجنسانية، وإجمالا، قدمت واحدة وخمسون دولة عضو تقاريرها القطرية إلى مفوضية الاتحاد الأفريقي منها الجزائر، بينما لم تقدم بعد ستة بلدان تقاريرها الأولية للتحليل².

وبعد أن أصبحت قضايا المرأة تحظى باهتمام كبير من طرف الحكومات الافريقية للنهوض بحقوقها ومساواتها بالرجل لاسيما في تقلد المناصب العليا خاصة في عدد المفوضين بهيئات الاتحاد الأفريقي ،خلص الوزراء الافريقيين المسؤولين عن شؤون المرأة والمجتمعين في بانجول

¹ اعلان المساواة بين الجنسين في أفريقيا ، الصادر عن الدورة المنعقدة في دوربان جنوب افريقيا، لمؤتمر رؤساء الدول والحكومات الأعضاء بالاتحاد الأفريقي ، في جويلية 2002 ، والذي تم تنفيذه في جويلية 2003 .

² للتعلم بشأن تقارير الدول راجع : التقرير الصادر عن اللجنة المتخصصة بالمسائل الجنسانية وتمكين المرأة ، الاتحاد الأفريقي ، أديس أبابا " اثيوبيا " ، 8 ديسمبر 2017 ، ص 3

"غامبيا " أواخر 2009 إلى ضرورة التعجيل بتحقيق أهداف منهاج " بكين +15 "، والتركيز على المجالات الاستراتيجية المتمثلة في :

التمكين الاقتصادي للمرأة عن طريق الحد من الفقر وخلق فرص العمل والحماية الاجتماعية، وذلك بتعزيز مزاولة الأعمال الحرة وتنمية مهارات المرأة وتحسين تأهيلها للعمل وملكيتهاموارد الانتاج وتحسين الانتاجية الزراعية للمرأة الريفية عن طريق توفير تنمية التكنولوجيا المتقدمة ، ورعاية الاستقلال الاقتصادي للمرأة عن طريق كفالة إمكانية حصول الشابات خاصة المعاقات على التعليم الثانوي والجامعي والتدريب المهني ، بما في ذلك الحصول على تكنولوجيا المعلومات ، وتمويل أنشطة المساواة بين الجنسين ، وحماية المرأة من العنف باعتماد وتنفيذ خطة متعددة القطاعات لمعالجة العنف القائم على أساس نوع الجنس¹ .

ثانيا : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص : حفاظا على سلامة المرأة العاملة وحتى تستطيع التوفيق بين العمل وظروفها الأسرية تم تكريس ما يلي :

1/ الأمومة والحقوق المرتبطة بها : تميزت نصوص المواثيق الأفريقية لحقوق الانسان في هذا الجانب بالتصريح المباشر بهذا الحق خاصة بروتوكول حقوق المرأة الملحق بالميثاق الأفريقي الذي أكد على حق العاملة في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر ، قبل الوضع وبعده ، وسواء كانت تعمل في القطاع الخاص أو العام ،بالإضافة الى حماية صحة المرأة² بتوفير خدمات صحية كافية بما في ذلك توفير برامج الإعلام والتعليم والاتصال الموجهة للنساء ، وخاصة الموجودات منهن في المناطق الريفية ،ودعم هذه الخدمات فيما يتعلق بفترة ما قبل الوضع وبعده وأثناء الحمل والرضاعة³.

كما تم إلزام الدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة للاعتراف بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة المنزلي ، وما يؤخذ على هذه النصوص أنها حصرت الحقوق الصحية للمرأة في حقوق الصحة الانجابية وحقوق الصحة الجنسية دون أن تعطي اهتماما لأمراض النساء الأخرى .

¹ انظر التقرير : E/ECA/ARCW/8/11، الصادر عن اللجنة الاقتصادية للاتحاد الأفريقي ، 15 ديسمبر 2009 ، ص ص 1-4 .
² أيضا كرس بروتوكول حقوق المرأة بأفريقيا حماية المرأة الحامل في أوضاع خاصة منها : إلزام الدول التي مازالت تطبق عقوبة الاعدام بضمان عدم تطبيق هذه العقوبة على الحوامل والمرضعات ، وضمان حق الحامل أو المرضعة أو المحتجزة بتهيئة بيئة مناسبة تلائم ظروفها وكفالة حقها في المعاملة بكرامة، انظر المادتين 4 و 24 : بروتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب ، المرجع السابق .

³ انظر الفقرة ط من المادة 13 ، المادة 14 : بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب ، المرجع السابق .

ومن المفيد الإشارة إلى أن البروتوكول الإفريقي لحقوق المرأة قد جاء مراعيًا مبدأ حقوق المرأة دون أن يلزمها بواجبات باعتباره يقوم على أساس أن المرأة إلى جانب الرجل يخضعان على حد سواء لنفس الواجبات المنصوص عليها في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب ، كما أنه جاء خالياً من الثغرات الموجودة باتفاقية CEDAW ، لاسيما ما تعلق منها بالعنف ضد المرأة الذي يعتبر شكلاً من أشكال التمييز ضد المرأة ، وبالتالي يمكن القول أن هذا البروتوكول قد جاء كاملاً لحد ما ومراعيًا أغلب خصوصيات الدول الإفريقية ، وهو يمثل الإطار القانوني الذي يسمح لكل الشعوب الإفريقية بتجسيد ثقافة احترام حقوق المرأة العاملة.

2/ وقت العمل وطبيعته : لم تتطرق المواثيق الإفريقية لحقوق الإنسان لهذا الجانب من الحماية بشكل مباشر ، كونها أشارت فقط إلى التأكيد على حماية حقوق المرأة بشكل عام خاصة حقها في الأمن والسلامة البدنية والمعنوية ، والتمتع بأفضل حالة صحية ، مع حظر كل أشكال الاستغلال والمعاملة اللاإنسانية أو المهينة ، مما يفهم منه ضرورة مراعاة الجوانب الماسة بسلامة المرأة كالعمل الليلي وحظر الأعمال الشاقة والخطرة ، وترك مسألة التفصيل في ذلك للتشريعات الداخلية بما يتماشى وظروف وتقاليد البلاد وأوضاع المرأة ذاتها.

الفرع الثاني : آليات الرقابة الإفريقية في مجال حقوق الإنسان:

إن تحقيق أهداف الميثاق الإفريقي بشأن حقوق الإنسان والشعوب وما تفرع عنه من بروتوكولات يتطلب وجود آليات فعالة ، تعمل على رقابة مدى تنفيذ هذه الحقوق وعدم المساس بها ، الأمر الذي أدى إلى استحداث الهيئات الآتية :

أولاً : اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب¹ : وهي الهيئة المعنية بالنهوض بحقوق الإنسان والشعوب في أفريقيا وحمايتها أنشئت عام 1987 وتعد هذه اللجنة دورتين عاديتين سنوياً تستمر كل منهما حوالي أسبوعين² ، وتتكون من أحد عشر عضواً يتم اختيارهم من طرف مؤتمر رؤساء الدول من بين الشخصيات الإفريقية التي تتمتع بالكفاءة والخبرة في مجال القانون ، ولا يمكن أن

¹ وقد التزمت الجزائر بقبول اختصاصات لجنة حقوق الإنسان والشعوب ، كما التزمت بتقديم تقريرها الدوري الي هذه اللجنة ليوضح مدى التزامها بتطبيق بنود الميثاق ، للتعلم في اختصاصات وصلاحيات وهيكله اللجنة ، راجع : يوسف بوالقمح ، المرجع السابق ، ص 70 وما يليها .

² للتعلم انظر : قواعد اجراءات اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ، الصادر في 6 أكتوبر 1995.

تضم أكثر من عضو من نفس الدولة ، ويتم انتخابهم لمدة ست سنوات قابلة للتجديد¹ ومن أهم مهامها :

- ✓ اصدار ما يعرف بالملاحظات الختامية بعد استعراض التقارير الدورية المقدمة من طرف الدول الأعضاء، والتحقق ومراسلة الدول الأطراف ومطالبتهم بتقديم المعلومات اللازمة،و ايضا اصدار اللوائح والتوصيات المتنوعة.
- ✓ إصدار التقارير بعد قبول ودراسة الشكاوى من الدول ضد بعضها البعض "هذا النوع من الشكاوى لم يتم استخدامه عمليا" ، وأيضا الشكاوى من المواطنين ضد دولهم في حال تم انتهاك الحقوق المنصوص عليها بالمواثيق الأفريقية² .
- ✓ بالإضافة الى تفسير نصوص المواثيق الأفريقية لحقوق الانسان ووضع مبادئ توجيهية بهدف مساعدة الحكومات الأفريقية في سن التشريعات و إعداد التقارير الدورية .
- وقد ساهمت اللجنة الأفريقية في الكثير من المؤتمرات الدولية الخاصة بحقوق المرأة منها³ :
- ✓ المؤتمر الدولي الأفريقي الأول في نواكشوط بموريتانيا سنة 1977 حول ضرورة إعطاء الأولوية للمرأة الريفية ومركز المرأة الأفريقية في النظام الاقتصادي الاقليمي الإفريقي الجديد حول المرأة.
- ✓ المؤتمر الدولي الأفريقي الثاني في لوزاكا بزامبيا سنة 1979 حول تحديد العقوبات التي تحول دون تطبيق مخطط العمل الاقليمي في جزئه المتعلق بأفريقيا.
- ✓ المؤتمر الدولي الأفريقي الثالث في أروشا بنتزانيا سنة 1984 للخروج باستراتيجية أروشا لترقية المرأة الإفريقية.
- ✓ المؤتمر الدولي الأفريقي الرابع في أبوجا بنيجيريا عام 1989 حول ترقية المرأة.
- ✓ المؤتمر الدولي الخامس في دكار بالسنغال سنة 1994 بشأن إنجاز مخطط عمل إفريقي حول المرأة بغرض عرضه في مؤتمر بكين بالصين في 1995.
- ✓ المؤتمر الدولي الأفريقي السادس من أجل المرأة في أديس أبابا بأثيوبيا سنة 1999 .

¹ المواد 30 وما يليها : الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب ، المرجع السابق

² ويشترط في هذا النوع من الشكاوى استنفاد كل وسائل الإنصاف الداخلية ما لم يتضح أن إجراءات النظر فيها قد طالقت لمدة غير

معقولة ،انظر المادة 50 : الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب ،المرجع السابق.

³ UIDH (union interafricaine des droits de l' homme) : rapport sur les droits de l'homme en Afrique, 2005,P303

✓ المؤتمر الدولي الأفريقي للنساء في باماكو عام 2001 و 2005 للنظر في امكانية التقليل من نسبة الوفيات للأمهات إلى غاية 2010.

✓ المؤتمر الدولي الأفريقي السابع حول المرأة في 2004 لتقييم مخطط عمل بكين بعد 10 سنوات " بكين +10" .

كما شارك أعضاء اللجنة الأفريقية العديد من المنظمات المعنية بحقوق الانسان في سلسلة من الأنشطة منها ورشة عمل المدافعين عن حقوق الانسان الخاصة بالمرأة من 4 على 6 نوفمبر 2010 ، وأيضا المؤتمر المنعقد سنة 2009 " بكين +15 " الذي دعى إلى إجراء تقييم لحقوق المرأة في أفريقيا ، وضرورة اتخاذ الخطوات الايجابية لتحقيق الحقوق الانسانية للمرأة في أفريقيا لاسيما فيما تعلق بمسائل العنف الجنسي في أماكن العمل ، وغير ذلك من انتهاكات حقوق الانسان التي تلحق ضررا بكرامة المرأة وسلامتها¹.

أيضا ركزت هذه اللجنة في مجال حماية حقوق المرأة العاملة على عدة قضايا منها :

تأسيس آلية المقرر الخاص المعني بحقوق المرأة في أفريقيا² وذلك في الدورة الثالثة والعشرون التي عقدت في بانجول "غامبيا" في نيسان 1998 بسبب إدراك الحاجة إلى التركيز بشكل خاص على المشاكل والحقوق الخاصة بالمرأة في أفريقيا وبالتالي تعتبر هذه الآلية واحدة من أقدم آليات اللجنة ، وقد تم تجديد ولاية المقرر الخاص المعني بحقوق المرأة أربع مرات مع اعتماد القرار رقم 63 في الدورة العادية 34 ، والقرار رقم 78 في الدورة 38، والقرار 112 في الدورة 42 ،والقرار 154 في الدورة 46،وقام مختلف المقرررين الخاصين بشأن حقوق المرأة منذ عام 2000 بحوالي 10 بعثات لتوعية حول حالة حقوق المرأة في مختلف الدول الأطراف،كما تم عقد مؤتمر قاري في باماكو " مالي " في الفترة من 13 ألى 16 جويلية 2010،حول دور اللجنة الأفريقية في تعزيز وحماية حقوق المرأة في أفريقيا،وقد نظم هذا المؤتمر بناء على طلب من المقرر الخاص المعني بحقوق المرأة في أفريقيا وقد تم تسمية الفترة من 2010 إلى 2020 بعقد المرأة الأفريقية³ .

¹ تقرير اللجنة الأفريقية لحقوق الانسان ،الدورة العادية الثامنة عشر بأديس أبابا " اثيوبيا " ، من 24 إلى 28 جانفي 2011 ،رمز الوثيقة : EX/CL/649(XVIII) ، ص ص 1-4 ، والذي تم التأكيد فيه على أن مسألة التمييز بين الجنسين وحقوق المرأة مزالت تمثل مصدر القلق وتحتاج المزيد من التركيز والاهتمام من طرف الدول الأعضاء بالاتحاد الأفريقي.

² أنظر موقع اللجنة الأفريقية لحقوق الانسان : <http://www.achpr.org/ar/search>

³ وقد حضر المؤتمر وشارك في أعماله ممثلو 18 دولة طرف ، أعضاء المجتمع المدني والشركاء الإنمائيون ،راجع تقرير اللجنة الأفريقية ، الوثيقة : EX/CL/649(XVIII) ، المرجع نفسه ، ص 14 ومايليها .

بالإضافة لإنشاء اللجنة الأفريقية لآلية فريق العمل المعني بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية انطلاقاً من اعتماد القرار رقم 73 في الدورة العادية السادسة والثلاثين التي عقدت في داكار " السنغال " من 23 نوفمبر الى 7 ديسمبر 2004، وتنص ولاية فريق العمل على وضع المبادئ التوجيهية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتقديمها إلى اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب ، وأيضاً إجراء الدراسات والبحوث حول حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية معينة بما فيها حقوق المرأة العاملة ودورها في التنمية ، وتقديم تقرير مرحلي إلى اللجنة الأفريقية في كل دورة عادية ، لتقوم بدورها بتقديم التوصيات حول الاجراءات التي يجب اتخاذها لتعزيز جهود الدولة في مجال احترام الحقوق والحريات .

وبشأن البروتوكول الإضافي الملحق بالميثاق المتعلق بحقوق المرأة فلم ينشئ أي جهاز جديد للحماية مكتفياً بآليات الحماية المنصوص عليها في الميثاق والبروتوكول الإضافي المتعلق بإنشاء المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ، وإلى حين تبدأ هذه الأخيرة أشغالها ، يخول هذا البروتوكول للجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب حق معرفة النزاعات المتعلقة بتفسيره والمتصلة بتطبيقه ووضع حيز التنفيذ¹.

أما على مستوى مفوضية الاتحاد الأفريقي فقد تم تحويل لجنة المرأة الأفريقية حول السلام والتنمية إلى لجنة الاتحاد الأفريقي لشؤون المرأة التي تكون أمانتها تابعة لمديرية مسائل الجنسين ، وجهازاً استشارياً حول مسائل الجنسين والتنمية ، كما تم مؤخراً الاعتماد على استراتيجية جديدة تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع مجالات الحياة ، حيث تقوم على عدة ركائز أهمها العدالة الاقتصادية والاجتماعية وحماية حقوق المرأة ، وتتمثل مزايا هذه الاستراتيجية في أنها تضم كل الالتزامات العالمية والاقليمية والأفريقية للحكومات ، وتعمل على مواءمتها مع أهداف التنمية المستدامة بجدول أعمال 2030 وجدول أعمال 2063²، وتشتمل هذه الاستراتيجية الأولية الآتية:

¹ انظر المادة 32 من هذا البروتوكول .

² على المستوى العالمي تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر 2015 أهداف التنمية المستدامة ، بما في ذلك الهدف المستقل المتعلق بالمساواة بين الجنسين (الهدف 5) وقد بنيت أهداف التنمية المستدامة على أهداف التنمية للألفية السابقة من خلال توسيع إطار عمل التنمية القائمة على حقوق الإنسان ، وواصل الاتحاد الأفريقي بدوره إنجازات منتصف مرحلة عقد المرأة الأفريقية (2010 إلى 2020) في عام 2015 ، وفي احتفالات الذكرى السنوية الخمسين للاتحاد الأفريقي في 2013 ، تبني الاتحاد الأفريقي جدول أعمال 2063 وهي خارطة الطريق تمتد على مدى الخمسين عاماً المقبلة ، وينص الهدف رقم 17 بها على رؤية واضحة للمساواة الجنسانية في كافة المجالات ، للتعلم انظر : مسودة الاستراتيجية الجنسانية للاتحاد الأفريقي 2018-2027 ، وثيقة صادرة عن الاتحاد الأفريقي، 2018 ، ص ص 6-7.

- ✓ التحول من مفهوم الاحتياجات العملية للمرأة إلى مفهوم الاحتياجات الاستراتيجية اللازمة لها والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ووضع إطار يتضمن الحقوق الواجبة لها
 - ✓ ضمان أن تكون المرأة على قدم المساواة من ناحية الاستفادة من الموارد الانتاجية ، بما في ذلك الأراضي ، الائتمان وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتدريب على مواضيع العلوم والتكنولوجيا.
 - ✓ ضمان المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة والاعتراف بعمل المرأة غير مدفوع الأجر والمكافأة عليه.
 - ✓ تعزيز المشاركة الفعالة للمرأة داخل المؤسسات العامة .
 - ✓ مشاركة الرجال والشباب في النضال من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.
 - ✓ بناء أنظمة إدارة الشؤون الجنسانية بما في ذلك الميزنة المراعية للمنظور الجنساني على جميع المستويات.
- كما لعبت اللجنة الاقتصادية التابعة للاتحاد الأفريقي دورا بارزا في تطوير حماية حقوق العاملات، ومن أهم ما قامت به في هذا المجال : إجراء اللجنة الاقتصادية للاتحاد الأفريقي دراسات إحصائية وبحوث كمية حول تطور التنمية في البلدان الأفريقية بما يتماشى وخطة التنمية المستدامة لعام 2030 المتخذة على المستوى العالمي، وفي السياق القاري بما يتماشى وخطة عام 2063 التي تصبو إليها أفريقيا، وذلك بغية تنفيذ هذه الاستراتيجية، حيث تم القيام بحلقات عمل تدريبية اقليمية ووطنية ببعض الدول لتحسين مستويات تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين وتمكين النساء اقتصاديا في إفريقيا، ومحاولة حصر القيود التي تواجههن، والتحقق في الفجوات الجنسانية بالدول الأفريقية .
- كما نشرت مفوضية الاتحاد الأفريقي ، بدعم من اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ، ما يعرف بسجل الأداء الجنساني الأفريقي من أجل تزويد الدول الأعضاء بآلية للتنفيذ، فضلا عن أداة للرصد والمسائلة، بغية تحقيق أهداف خطة العام 2063 من منظور جنساني، كذلك أجرت هذه اللجنة دراسة عن المرأة الأفريقية حول موضوع تأمين حقوق المرأة في الحماية الاجتماعية في أفريقيا خلال فترة السنتين (2016-2017)، تم بموجبها تحليل و توثيق القيود التي تواجه النساء في الحصول على خدمات الحماية الاجتماعية الجيدة النوعية في أفريقيا¹.

¹ تقرير اللجنة الاقتصادية لأفريقيا عن تطوير الإحصاءات الإقليمية في أفريقيا، الصادر في 1 ديسمبر 2017، رمز الوثيقة

ثانيا : المحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب : بغية إعمال وحماية الحقوق الواردة بالمواثيق الأفريقية واستكمالاً لمهام الحماية التي تقوم بها لجنة حقوق الانسان والشعوب تم تأسيس المحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب عام 2004 من طرف الاتحاد الأفريقي بعد تنفيذ البروتوكول المنشئ لها والمعتمد في 9 جوان 1998 ، هذا الأخير الذي خص هذه الهيئة باختصاصين هما :

اختصاص استشاري حيث بإمكانها إصدار استشارات بطلب من الدول أو أية مؤسسة تابعة للاتحاد الأفريقي حول كل المسائل القانونية المتعلقة بالميثاق الأفريقي، أو أية آلية أخرى أفريقية وخاصة بحقوق الانسان¹ .

واختصاص قضائي وهو يتعلق بالنظر في كل الشكاوى المعروضة عليها والتي تهدف إلى تأويل أو تطبيق الميثاق والبروتوكول الخاص بإنشائها وكل الآليات الأفريقية المعمول بها والخاصة بحقوق الانسان ، وفي هذا الصدد لا تقبل المحكمة الشكاوى المقدمة إليها إلا من اللجنة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب، إذ لا يمكن إثارة الدعوى أمامها إلا بعد النظر فيها من قبل هذه اللجنة وبالإعتماد على تقرير صادر منها ، ومع ذلك يوجد استثناء نص عليه بروتوكول إنشاء المحكمة يقضي بإمكانية إثارة الدعوى من قبل الأفراد والمنظمات غير الحكومية المتمتعة بصفة مراقب لدى اللجنة لكن بشرط وهو إعلان الدول عن قبولها باختصاص المحكمة بالنظر في شكاوى الأفراد والمنظمات غير الحكومية² .

وقد تم خلال عام 2008 إصدار بروتوكول آخر يقضي بدمج المحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب مع محكمة العدل الأفريقية لكنه لم يدخل حيز النفاذ بعد³ ، ومنذ انتخاب قضاة المحكمة الأفريقية وأدائهم اليمين القانونية في 2 جويلية 2006 ، شرعت المحكمة في عقد دوراتها ، وأصدرت المحكمة حكمها الأول في عام 2009 ، وأجرت الى غاية مارس 2010 ، ستة عشر دورة عادية

¹ حفيظة شقير ، المحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب ، المجلة العربية لحقوق الانسان ، المعهد العربي لحقوق الانسان ، العدد الأول ، تونس ، 2004 ، ص 50

² حفيظة شقير ، المرجع نفسه ، ص 51.

³ ليا ليفين ، المرجع السابق ، ص ص 127-128

وبعض الدورات الاستثنائية ، وحتى أوت 2017 تلقت المحكمة 147 قضية ، أكملت 32 قضية منها¹ .

وما يجدر الإشارة إليه على المستوى الأفريقي أنه رغم الاهتمام بحقوق المرأة إلا أن وضعية حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة في أفريقيا تحمل في طياتها العديد من التناقضات رغم الانفتاح الذي تشهده أغلب الدول الأفريقية ، فالالتزام الدول الأفريقية بالعمل على تشجيع وتعزيز الاحترام العالمي لحقوق المرأة لا يمكن تحقيقه بسهولة في القارة الأفريقية بالنظر إلى تاريخها ، ووضعها السياسي والاقتصادي ، والاجتماعي والثقافي ، فقد عانت القارة الأفريقية طويلا من الاستعمار والتمييز العنصري ونظام الرق وهي تعاني من الآثار السلبية لذلك حتى يومنا هذا ، فالفقر المدقع وانتشار الأوبئة وعدم الاستقرار السياسي والصراعات الداخلية هي السمات البارزة الآن في القارة الأفريقية بالإضافة إلى مشكلة المديونية التي تشكل حاجزا حقيقيا للتنمية في هذه القارة .

كما أن تفعيل الآليات الأفريقية لحماية حقوق الانسان بما فيها حقوق العاملات في إطار كل من اللجنة والمحكمة لايزال دون المستوى المطلوب خاصة بالنظر إلى حجم الانتهاكات الواقعة على حقوق المرأة والظروف التي تعيشها القارة الأفريقية ، مما يستدعي جهدا كبيرا يلقي على عاتق كل من هذه الآليات والدول الأعضاء .

المطلب الثاني : الحماية العربية للمرأة العاملة:

على غرار النظام الأفريقي تم إقامة نظام عربي لحقوق الإنسان ، مع الاختلاف حول المفاهيم وحول مدى إعطاء الأولوية لفئة معينة من الحقوق على حساب فئة أخرى والفرق في الواقع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي من جهة والفرق في الصلاحيات الممنوحة لأجهزة الحماية بمختلف الأنظمة ومدى استعداد الدول للتعاون معها من جهة أخرى، حيث تناولت النصوص العربية حقوقا كثيرة ومتنوعة تتمتع بها المرأة على قدم المساواة مع الرجل خاصة منها تلك المتعلقة بمستويات العمل العربية، ولا تختلف هذه الأخيرة عن غيرها من الاتفاقيات حيث أنشأت بدورها آليات عربية لرصد مستوى حماية حقوق المرأة العاملة ، وسيتم التطرق إليها تباعا في :

¹ وتجدر الإشارة هنا الى أنه الى غاية جويلية 2017 صادقت 30 دولة منها الجزائر على بروتوكول المحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب الصادر في 9 جوان 1998 والداخل حيز النفاذ في 2004 ، إلا أن الجزائر ليست من الدول الثمانية التي أصدرت إعلانا يسمح لمواطنيها والمنظمات غير الحكومية بالوصول مباشرة للمحكمة ، راجع : بيان رئيس مفوضية الاتحاد الأفريقي ، الصادر بمناسبة اليوم الأفريقي لحقوق الانسان ، أديس أبابا " اثيوبيا " ، 21 أكتوبر 2017، ص4.

الفرع الأول : الصكوك الدولية العربية في مجال حقوق الإنسان ومجال العمل:

نظرا لأهمية قضايا المرأة في حركة التطور الاقتصادي والاجتماعي في الوطن العربي فقد اتجهت جهود الدول العربية إلى النهوض بحقوق المرأة العاملة ، وتوفير الظروف المناسبة لها ، وتأهيلها وتمكينها من أجل الإسهام في بناء مجتمعها، وذلك عن طريق إصدار العديد من المواثيق العربية المتعلقة بمجال حقوق الانسان ومجال العمل ، حيث تضمنت جملة من الأحكام الخاصة بالمرأة العاملة التي تدعم المساواة بين المرأة والرجل وتحمي بقية حقوقها، وقد تم تناول حقوق المرأة العاملة على النحو الآتي :

أولا : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام : في سبيل النهوض بحماية حقوق المرأة العاملة وتمكينها اقتصاديا على المستوى العربي تم إيراد هذه الحماية بضمان الحقوق الآتية:

1/ الحق في التعليم والتكوين : اهتم القانون العربي لحقوق الانسان بهذا الحق بتضمينه كلا من إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام الذي اعتبر أن طلب العلم فريضة وأن التعليم واجب علي المجتمع والدولة ، وعليها تأمين سبله ووسائله وضمان تنوعه بما يحقق مصلحة المجتمع وهذا بعد تأكيده على المساواة بين المرأة والرجل في الكرامة الانسانية وفي التمتع بالحقوق¹ .

وأیضا مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي الذي اعتمده مجموعة من الخبراء العرب بمدينة سيراكوزا بإيطاليا في الفترة من 5 الى 12 ديسمبر 1986، والذي قدم لجامعة الدول العربية لدراسته وتصديقه وبقي حبيس أدراجها ، أكد مسألة إتاحة التعليم المجاني للجميع في كل المراحل بما فيها التعليم الفني والمهني² ، ليتم فيما بعد استحداث أهم وثيقة عربية لحقوق الانسان والمتمثلة في الميثاق العربي لحقوق الانسان³ الذي أكدت ديباجته على مبادئ ميثاق الأمم المتحدة وأحكام المواثيق الدولية لحقوق الانسان " الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين " مما يعني إقرار حق المرأة في التعليم على قدم المساواة مع الرجل .

¹ المادتين 6 و 9 : اعلان القاهرة حول حقوق الانسان في الاسلام ، تم إجازته من قبل مجلس وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم

الإسلامي ، مصر، اعتمد في 5 أوت 1990 ، تاريخ بدء النفاذ ديسمبر 2000

² المادتين 31 ، 32 : مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي ، المعتمد من 5 الى 12 ديسمبر 1986، سيراكوزا "إيطاليا" .

³ الميثاق العربي لحقوق الانسان ، المعتمد بقرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 270 ، الدورة 16 بتونس ، في 23 ماي 2004 ، تاريخ بدء النفاذ 15 مارس 2008 .

و تكفلت المادة 41 منه بحماية الحق في التعليم حيث ألزمت الدول الأطراف بمحو الأمية وضمان مجانية التعليم الابتدائي و الزاميته وكذلك التعليم المستمر مدى الحياة لكل وتعليم الكبار واتخاذ الدول التدابير اللازمة لمشاركة المرأة في مجال التنمية الوطنية ، كما حددت المادة نفسها أهداف التعليم ، فيما ركزت المادة 40 على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم.

كذلك كان من أهم ماصدر عن الاجتماع المنعقد بمبادرة من الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وبالتنسيق مع منظمة "اليونيسيف" بتاريخ 17 و 18 نوفمبر - تونس ، ما يعرف بالخطة العربية لرعاية الطفولة وحمايتها وتنميتها والتي تضمنت عددا كبيرا من المبادئ والتوصيات ، منها دعوة الدول العربية إلى توجيه عناية خاصة لتقييم فرص الالتحاق بالتعليم الأساسي والسعي لإلزامية التعليم ، وتحقيق عدالة الفرص بين البنات والبنين في كل أنواع الرعاية الاجتماعية.¹

ويستخلص من هذه النصوص تأكيدها على إتاحة تمتع المرأة بحقوقها في مجال التعليم بصفة عامة وتركيز النصوص على التعليم قبل الالتحاق بالعمل لا بعده ، حيث لم ترد نصوص بشأن مسائل تخص على سبيل المثال مسألة التدريب المهني والاجازات الدراسية للعاملات .

أما على صعيد القانون العربي للعمل فقد كان الاهتمام بمجال تنمية مهارات المرأة مبكرا حيث نصت المادة 7 من الميثاق العربي للعمل² ، والمادة 3 فقرة 6 من دستور المنظمة العربية للعمل على أن مسألة وضع خطة للتدريب المهني وتنمية الموارد البشرية هي من أهم الأهداف الواجب تحقيقها، وسعيا لذلك اعتمد مؤتمر العمل العربي عديد الأحكام المتعلقة بهذا المجال والمتمثلة في الاتفاقيات والتوصيات الآتية :

- الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل 1966 .
- الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لعام 1976 .
- الاتفاقية رقم 9 بشأن التوجيه والتدريب المهني والتوصية رقم 2 المقترنة بها ، الصادرتان في عام 1977 .

¹ الخطة العربية لرعاية الطفولة وحمايتها وتنميتها ، جامعة الدول العربية ، بالتعاون مع الأمانة التنفيذية لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة " اليونيسيف" ، يوما 17 و 18 نوفمبر ، تونس 1992 .

² الميثاق العربي للعمل ، المعتمد بالمؤتمر الأول لوزراء العمل العرب ، بغداد ، في الفترة من 6 الى 12 جانفي 1965 ، وقد وافق مجلس جامعة الدول العربية على الميثاق وإنشاء منظمة العمل العربية بقراره رقم 2102 بتاريخ 21 مارس 1965 ، الدورة 43 ، وصادقت الجزائر على الميثاق العربي للعمل بتاريخ 23 مارس 1971 .

- الاتفاقية رقم 10 بشأن الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر والتوصية رقم 3 المقترنة بها ، اللتان أقرهما مؤتمر العمل العربي عام 1979.

و تمثلت أهم الأحكام الواردة بهذه النصوص ، عن تنمية مهارات المرأة العربية في :

- ضرورة تضمين قانون العمل على الأخص موضوعات أهمها الاعداد المهني للعمال ، وأن تكون الحماية المقررة بمستويات العمل واحدة ولا تنطوي على أي تفرق بين العمال كالتفرق بسبب الجنس.¹

- التأكيد على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في مجال التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل ، بكل من المادة 4 من الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة ، والمادتين 14 و 19 من الاتفاقية رقم 9² ، والمادة 12 من التوصية رقم 2 وعلى الرغم من هذه النصوص وتزايد أعداد النساء في سوق العمل فإنهن لازلن يعانين من التمييز في الاستفادة من التكوين داخل المؤسسة، وهذا ما أكدته تقارير عديدة حيث أن هذا النوع من التكوين غالبا ما يقتصر على أصحاب الكفاءات والمؤهلات العليا ، ومادامت النساء في غالبتهن لا يتواجدن في هذا النوع من المناصب، فإنهن لا يستقدن من تكوين خاصة و أن أرباب العمل أحرار في اختيار العمال المؤهلين للتكوين.³

¹ انظر المواد 6 و 8 : الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل ، الصادرة من منظمة العمل العربية سنة 1966.

² عرفت الاتفاقية رقم 9 في مادتها الأولى التوجيه المهني بأنه نشاط رسمي " أي تقوم به الحكومة و أجهزتها " يهدف الى إرشاد الجميع الى فرص العمل المتاحة والمتناسبة مع قدراتهم ومهاراتهم ، بينما التدريب المهني هو عبارة عن نشاطات رسمية " أي تقوم بها الحكومة وأجهزتها " و نشاطات غير رسمية " تقوم بها هيئات غير حكومية " بحيث تهدف الى توفير احتياجات خطط التنمية من العمال المدربين و إتاحة الفرص للأفراد لاكتساب مهارات وقدرات جديدة وتطويرها باستمرار ، ونلاحظ هنا محاولة المشرع العربي تحديد الهيئات المعنية بمجال كل من التوجيه والتدريب وحصرها مقارنة بالمشرع الدولي للعمل الذي لم يذكرها في تعريفه للتوجيه والتدريب المهنيين ، ارجع في ذلك الى توصيات منظمة العمل الدولية رقم 57 بشأن التدريب المهني و 87 بشأن التوجيه المهني و المذكورتين سابقا .

³ في تقرير حديث صادر عن الحكومة الفرنسية بالتعاون مع عدة وزارات ، لوحظ أن نسبة الاستفادة من التكوين بالنسبة للنساء يبقى جد متواضع ، إذ لا يتعدى 39.8 ٪ مقارنة بنسبة الرجال التي تقدر بـ 42.8 ٪ هذا بالنسبة للإطارات المؤهلة ، أما بالنسبة للطائفة التي يكون تأهيلها متدني أو بدون تأهيل ، فإن نسبة الإستفادة متواضعة جدا ، راجع : عطا الله تاج ، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل - دراسة مقارنة ، المرجع السابق ، ص 138 .

- إقرار المساواة وتكافؤ الفرص في الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر في كل من المادة 20 من الاتفاقية رقم 9، و الفقرة هـ من المادة 4 بالاتفاقية 10 والمادة (2/4) بالتوصية رقم 3 .
- كذلك خص المشرع العربي المرأة بأحكام تميزت بها نتيجة انقطاعها عن العمل لأسباب كإجازات الامومة ، حيث تضمنت المادة 5 من الاتفاقية رقم 5 نصا يوجب ضمان توفير التسهيلات اللازمة لإعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل ، مما يعني تمكين المرأة من تعويض ما فاتها من خبرات وتجديد مهاراتها وبالتالي تحقيقها العمل اللائق.

فيما تضمنت المادة 9 من الاتفاقية رقم 9 ضرورة مراعاة الدول عند اتخاذها أهدافا لسياساتها المتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني، شمولية تلك الأهداف مسألة توفير احتياجات خطط أوبرامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة وتحقيق الاستفادة المثلى من الطاقات البشرية المتاحة وبصفة خاصة في المناطق الريفية والبدوية، وذلك بتحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات التدريبية المتاحة، وتحدد أولويات التدريب بالنسبة للفئات التي تمثل اختناقا في هيكل العمالة، مما يدل على اهتمام المشرع العربي بالمرأة الريفية وسعة نظرتة اتجاه أكثر الفئات العاملة بالمجتمع العربي.

ونستخلص مما تم ذكره أن المعايير العربية قد كملت بعضها البعض حيث نص القانون الدولي الاقليمي لحقوق الانسان على التعليم بشكل عام للمرأة وركز على التعليم ما قبل الالتحاق بالعمل ليكمله القانون الدولي الاقليمي للعمل حيث ركز بدوره على التعليم والتدريب ما بعد الالتحاق بالعمل مما يوفر حماية هادفة وشاملة للمرأة العاملة في مجال التعليم والتوجيه والتدريب المهني ورغم تفاؤلنا بتزايد أعداد الدول العربية المصادقة على هذه المواثيق ، إلا أن العوامل والعوائق المتنوعة الموجودة بالمجتمع العربي حالت دون تحقيق هذه الأحكام على أرض الواقع .

2/ الحقوق المرتبطة بالحق في العمل : تمت كفالة هذه الحقوق على مستوى القانون العربي لحقوق الانسان في كل من إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام، مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي ، والميثاق العربي لحقوق الانسان ، التي اشتملت في مجملها على الأحكام الآتية :

- ✓ التأكيد على المساواة أمام القانون والقضاء ، والحماية لكلا الجنسين دون تمييز أو تحيز اتجاه صاحب العمل " المادة 13 من اعلان القاهرة لحقوق الانسان في الاسلام ، والمادة 11 في كل من الميثاق العربي لحقوق الانسان ومشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي "
- ✓ الحق في العمل المختار بكل حرية ، ويقع على عاتق الدول واجب كفالته لكل فرد قادر عليه " المواد 13 من اعلان القاهرة لحقوق الانسان في الاسلام، المادة 25 من مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب العربي ،والمادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الانسان "
- ✓ التمتع بشروط عمل عادلة وصحية دون تمييز ، بالإضافة الى الحصول على الأجر المناسب وكافة المستحقات والعلاوات والإجازات وفرص الترقية، وضرورة تحديد سن العمل وساعات العمل تحديدا معقولا ، وحظر كل أشكال الاستغلال والاكراه والسخرة طبقا للمواد " 13 من إعلان القاهرة لحقوق الانسان في الاسلام، المادة 26 من مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي، والمادتين 10 و 34 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان ".
- ✓ الحق في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمينات والتعويضات اللازمة" المادة 13 من إعلان القاهرة لحقوق الانسان في الاسلام، والمادة 22 من مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي والمادة 36 من الميثاق العربي لحقوق الانسان "
- ✓ الاعتراف بالحق في تكوين النقابات والانضمام إليها بكل حرية، وكفالة الحق في الاضراب في الحدود المنصوص عليها بالقوانين،" المواد 27 و 28 من مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب والمادة 35 من الميثاق العربي لحقوق الانسان "
- ✓ العمل على توفير المستوى المعيشي اللائق والصحة بما فيها المهنية والبيئة الملائمة والسليمة بأنواعها" طبيعية ،صناعية وأخلاقية بالتصدي للعنف " ، والسعي لضمان حق كل إنسان في التطور ومساهمته في تحقيق التنمية .¹

¹ انظر المواد :13،17،18، من اعلان القاهرة لحقوق الانسان في الاسلام ،المرجع السابق ،والمواد 17،18،23 من مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي ،المرجع السابق ،والمواد :33،38،39،37 : الميثاق العربي لحقوق الانسان ،المرجع السابق

ويضيف اعلان القاهرة لحقوق الانسان في الاسلام إلزام العامل بواجبات كالإلتقان والاخلاص في العمل ، وأن يكون العمل مشروع ، وأن يتنوع عمل المرأة وفق الأحكام التي حددها الإسلام من الاحتشام والاحتجاب¹ ،ومنه نستخلص أن الأحكام التي تضمنها إعلان القاهرة أغلبها مستمد من الشريعة الاسلامية ،وبالتالي فهي مكفولة للرجل والمرأة باعتبارهم إنسان ودون تمييز، كما أن أغلب هذه الأحكام تقرر حقوق المرأة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الموجودة قبل اعتماد الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة التي يتحجج بها الغرب .

فيما يشير الميثاق العربي لحقوق الانسان بموجب المادة الثالثة منه إلى إلزام الدول باتخاذ التدابير اللازمة لكفالة تمتع الجميع بالحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الميثاق من دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو المعتقد الديني أو الرأي أو الفكر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو الإعاقة البدنية أو العقلية .

واعتبر أن المرأة والرجل متساويان في الحقوق والواجبات في ظل التمييز الايجابي المقرر بالشرائع السماوية كلها والمواثيق النافذة لصالح المرأة ويقع على عاتق الدول تأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية في التمتع بجميع الحقوق الواردة بالميثاق .

وبعد إدراك الدول العربية بأن عملية التنمية فيها تتطلب أيضا إسهام اليد العاملة النسائية ،وحتى تؤدي المرأة العربية دورها بطريقة فعالة ومثمرة، كان لابد من توفير المناخ المستقر والملائم لها في العمل،وتطبيقا لنص المادة10 من الميثاق العربي للعمل التي تقضي بتوحيد الدول العربية لكل شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كل ما أمكن ذلك ، أولت المنظمة العربية للعمل اهتماما سباقا وخصوصا بتنظيم حقوق المرأة العاملة وفق اتفاقية خاصة بحماية العاملات حيث تم اعتمادها سنة 1976 بالإضافة الى حمايتها وفق مضامين الاتفاقيات الأخرى وذلك على النحو التالي :

- التأكيد باتفاقيات منظمة العمل العربية على حق كل مواطن قادر على العمل المنتج الذي يمكنه من كسب عيشه ليحيا حياة كريمة، وأن الدول ملزمة بتهيئة فرص العمل عن طريق توجيه خطط التنمية لتحقيق ذلك الهدف².

¹ زياد عبد الرحمان عبد الله، المرجع السابق، ص 41 .

² المادة 4 : الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل رقم 6 ،الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية ،(د-5) ،في مارس 1976 ،المعدلة لاتفاقية مستويات العمل العربية رقم 1 الصادرة عن المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب سنة 1966

- وبمأن مبدأ المساواة بين البشر والشعوب من أهم حقوق الإنسان إن لم يكن أهمها على الإطلاق، إذ يعد بمثابة حق عام يتفرع عنه العديد من حقوق الإنسان الأخرى¹، فقد أكدت بشأن المساواة في التمتع بالحماية، كل من الاتفاقية رقم 5 المتعلقة بالمرأة العاملة والاتفاقية رقم 6 الخاصة بمستويات العمل، على مراعاة شمولية الحماية والرعاية بقوانين العمل لكل فئات العمال، وأن لا تنطوي على أية تفرقة بين العمال كالتفرقة بسبب الجنس، وأن يتم إدراج الأحكام المنظمة لعمل المرأة بهذه التشريعات²، وعلى الرغم من الاهتمام العربي بحماية المرأة العاملة كما مرّ بنا، إلا أنه من المؤسف أن يأتي بالميثاق العربي للعمل وكذلك دستور منظمة العمل العربية خلو من النص الصريح على مبدأ المساواة، وذلك رغم اهتمام واضعيه بموضوع المرأة العاملة، فقد اكتفت المادة الثالثة من الفصل الثاني بدستور منظمة العمل العربية على النص بأن أحد أهم أهداف هذه المنظمة القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بظروف وشروط العمل للمرأة، ومما يؤسف له أيضاً أن الفرصة لم تنتهز إبان تعديل دستور المنظمة، فقد اكتفى دستور منظمة العمل العربية المعدل بأن يقرر ضرورة حماية المرأة العاملة من خلال تهيئة فرص العمل لها بما يتناسب وقدراتها وظروفها والتقاليد المرعية³.

- وبشأن الأجر فقد تضمنت الاتفاقيات العربية للعمل الأحكام الآتية :

- ✓ اعتباره وفقاً للمادة 38 من الاتفاقية رقم 6 بشأن مستويات العمل دينا ممتاز على صاحب العمل، وله الأولوية على سائر الديون الممتازة، وهو نفس ما ذهب إليه المادة 8 من الاتفاقية رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر لسنة 1983.
 - ✓ اعتبار الأجر مبلغ نقدي بالعملة المحلية يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا، وينظم كل تشريع طرق تحديده وكيفية حسابه
- " المواد 1، 2، 3 من الاتفاقية رقم 15 لتحديد وحماية الأجر "

¹ محمود شريف يسوري، حقوق الإنسان، دار العلم للملايين، بيروت "لبنان"، د.ط، 1989، ص 39.

² المادة الأولى : الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، (د-5)، في مارس 1976، والمادتين 5 و 6 : الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل، المرجع السابق.

³ أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة "مصر"، د.ط، 1992، ص 6

- ✓ جواز الأخذ بنظام الحد الأدنى للأجور¹ للدول الأعضاء، بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية .
- ✓ ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام والترقية بين الرجل والمرأة عند تساوي المؤهلات والمساواة في كافة شروط وظروف العمل ، ومنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل² ، ونلاحظ هنا استعمال مصطلح العمل المماثل بدل العمل ذي القيمة متساوية ، الذي يشمل تساوي المؤهلات والصلاحيات للعمل قبل استحقاق العمل ذي القيمة المتساوية ، أي مراعاة عدم التفرقة بين الجنسين ما قبل العمل من حيث المؤهلات وشروط التوظيف وما بعده من حيث الأجر وبقية الحقوق.
- وعن الإجازات فقد تضمنت المواد من 45 الى 52 من الاتفاقية 6 لمستويات العمل مختلف أنماط الإجازات ، ونصت على حق كل عامل في الراحة بإجازة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متوالية و حقه في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة ، بالإضافة إلى منح العامل كل من الاجازات الرسمية في الأعياد الدينية والمناسبات القومية والإجازات المرضية ، وحرصا على حماية كيان الأسرة ولم الشمل أضافت اتفاقية المرأة العاملة حق هذه الأخيرة في الحصول على إجازة دون أجر لمرافقة الزوج حين تستوجب ظروف العمل انتقاله الى مكان عمل آخر غير مكان العمل الأصلي " المواد 13 و 14 من اتفاقية المرأة العاملة " .
- أيضا تكريس الجزء الثالث المعنون بنقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل من الاتفاقية 6 لمستويات العمل حق تكوين النقابات والانضمام اليها ، وكفالة الحماية اللازمة ضد أي عمل يمس بحريتهم في تكوين النقابات خاصة إذا تعلق الأمر بمسألة فصل أي عامل أو الاضرار به أو إخضاع تشغيله أو استمراره بالعمل لشروط انتمائه لأية نقابة أوخروجه منها وهو ما ذهب اليه أحكام المواد الثالثة عشر وما يليها من الاتفاقية العربية رقم 8 لعام

¹ يقصد بالحد الأدنى للأجر المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته كالملبس والتغذية والسكن للعيش بمستوى انساني لائق ، انظر المادة 16 من الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور ، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية ، (د-11) ، مارس 1983 .

² المادتين 2 و 3 :الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة ، المرجع السابق ، والمادة 42 من الاتفاقية رقم 6 لمستويات العمل، المرجع السابق والمادة 13 :الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور ، المرجع السابق .

1977 ، هذه الأخيرة التي كرست بدورها حق العمال في الاضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح فيما لم تتضمن اتفاقية المرأة العاملة نصوصاً بشأن الحق في الاضراب والحرية النقابية، مما أثر على موقع المرأة العاملة داخل النقابات ، كون الضمانات المتعلقة بالنشاط النقابي عامة . وتداركاً لهذا الأمر حاولت منظمة العمل العربية تعزيز هذا الحق من خلال عقد ورشات عمل نسائية بشأن العمل النقابي، نذكر منها ورشة العمل النسائية حول تعزيز دور المرأة العاملة للنهوض بالعمل النقابي العربي 2013 ، والتي كان من أهم توصياتها :

ضرورة إدراج نص جديد بدستور الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب يحدد مقعدين للنساء العاملات في الأمانة العامة على الأقل مع إشراك المرأة عند صياغة هذا النص ، ومطالبة الإتحادات العمالية العربية بتعديل أنظمتها القانونية ، بحيث تضمن تمثيل النساء بنسبة لا تقل عن 30 % في الهياكل القيادية العليا ، و 50 % في بقية الأنشطة الأخرى ، مع العمل على متابعة تنفيذ كافة التوصيات الصادرة عن أنشطة الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب الخاصة بشؤون المرأة العاملة .¹

- وحفاظاً على صحة العاملة أوجبت المادة 53 من الاتفاقية رقم 6 لمستويات العمل اتخاذ الإحتياطات اللازمة للمحافظة على صحة العمال من كل الأضرار التي تؤثر عليهم، كذلك وقايتهم من أخطار العمل بالإضافة الى تنظيم الخدمات الطبية بأماكن العمل، وأضافت الاتفاقية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية، والتوصية رقم 1 الملحق بها في نفس الموضوع مسألة الزام كل دولة بإصدار تشريعات لضمان السلامة والصحة المهنية في كل مجالات العمل وقطاعاته مع تحديد الوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل وحماية البيئة المجاورة والمحافظة عليها من مخاطر النشاط المزاوول ، وبينت طرق تحقيق ظروف العمل الآمن التي منها :

¹ شاركت منظمة العمل العربية الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ورشة العمل النسائية حول " تعزيز دور المرأة العاملة للنهوض بالعمل النقابي العربي " ، والتي عقدها بالتعاون مع الاتحاد العمالي العام ، ببلبنان "بيروت" ، من 11 إلى 13 فيفري 2013 ، الموقع : <http://alolabor.org/?p=1241> ، الساعة 19:20 ، بتاريخ 30 جوان 2018 .

حماية العامل من أخطار العمل ومن الأضرار الصحية، وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل، مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه وتوعية العمال على وسائل السلامة وتدريبهم على استخدامها.¹

ولأن صحة العامل من صحة البيئة ألزمت الاتفاقية رقم 13 المتعلقة ببيئة العمل والتوصية رقم 5 لنفس الموضوع الدول العربية بحماية وتحسين بيئة العمل وجعله أكثر ملائمة للعمل وضرورة اختيار المواقع المناسبة لإقامة أماكن العمل، بحيث يجب أن تتوفر في هذه الأخيرة كافة الشروط الصحية خاصة منها النظافة والسلامة من التلوث وأخطار المواد الكيميائية²، وهناك من يبرر أن المواد الكيميائية عندما تمتص من الجسم يمكن أن تستقلب³ إلى مواد سامة، حيث أن كبد الرجل يستقلب المواد بسرعة أكبر من كبد المرأة، وبالتالي فإن الكبد البطني الاستقلاب سوف يسمح بامتصاص المواد السامة بشكل أكبر⁴، الأمر الذي استوجب حماية سلامة المرأة بهذه الأعمال. ولم يكتف المشرع بكفالة الحقوق ذات الطابع الاقتصادي والجماعي فقط وإنما أدرج في سياق حمايته للمرأة العاملة الحماية الاجتماعية التي تعتبر استثماراً في التنمية الاقتصادية، وذلك بضمان الحقوق الاجتماعية التي منها الحق في التأمينات الاجتماعية، حيث تستفيد العاملة مثلها مثل أي عامل بالمزايا الممنوحة للمؤمن عليهم "التأمين الصحي، المنح العائلية، مكافأة نهاية الخدمة في حالة الاستقالة، الاستفادة من الجمع بين أجرها أو معاشها وبين معاشها عن زوجها وللأولاد الحق في الجمع بين معاشهم عن الوالد والوالدة معاً، تأمين إصابات العمل، التأمين ضد العجز، تأمين الشيخوخة" بالإضافة لتأمين الأمومة الذي يتضمن الخدمات الطبية قبل الولادة وأثناءها وبعدها والمعونة المالية التي قدرت بـ 45% من الأجر خلال فترة الانقطاع عن العمل بسبب الحمل والوضع.⁵

¹ المواد 1، 4، 5: الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية، المعتمدة من طرف المؤتمر العربي للعمل، (د-6)، مارس 1977

² المواد 1، 2، 4، 6: الاتفاقية رقم 13 بشأن بيئة العمل، المعتمدة من طرف المؤتمر العربي للعمل، من 7-17 مارس 1981

³ الاستقلاب هو كمية حرق السعرات الحرارية في جسم الإنسان، وهي مجموعة من التفاعلات الكيميائية التي تحدث في الكائنات الحية على المواد الغذائية المختلفة بواسطة العوامل الأنزيمية بغرض الحصول على الطاقة أو بناء الأنسجة.

⁴ رانيا رشدية، حماية صحة وسلامة المرأة العاملة في بيئة العمل، دورية بعنوان: تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية، ورشة العمل القومية، منظمة العمل العربية، 2012، ص 148

⁵ المواد 7، 16: الاتفاقية العربية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، بتاريخ 27 مارس 1971.

كما ألزمت النصوص العربية للعمل مؤسسات الضمان الاجتماعي بتحسين مستويات الخدمات الاجتماعية العمالية¹، هذه الأخيرة التي تستدعي ضرورة إنشاء صندوق لتوفيرها ومن ضمن ما يقدمه إنشاء دار حضانة لأطفال العاملات الذين تتراوح أعمارهم بين 3 أشهر و 6 سنوات لرعاية هؤلاء الأطفال أثناء أوقات عمل أمهاتهم² وهو نفس ما ذهبت إليه المادة 8 من اتفاقية المرأة العاملة ويتبين لنا مما سبق أن النصوص العربية للعمل:

- قد رسمت الخطوط العريضة لحماية حقوق المرأة العاملة العربية ومساواتها بالرجل، وهي تخاطب أطراف الإنتاج الثلاثة حكومات، أصحاب العمل، وعمال بغض النظر عن كونهم ذكورا أو إناثا، فلفظ العمال في كافة المستويات العربية للعمل يشمل كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل، تحت إدارته وإشرافه، والشخص الطبيعي قد يكون ذكرا أو أنثى.

- واعتبرت أن الأحكام الواردة بها هي الحد الأدنى لما يجب أن توفره التشريعات الداخلية للدول.

- وأن أقلية من الدول العربية توجهت للموافقة على هذه الحماية، بدليل العدد القليل للدول المصادقة على هذه المواثيق³ مما يعني الاستجابة المحدودة لهذه الأحكام في تشريعات الدول العربية.

ثانيا : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص : حرصت المعايير العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية لصحة المرأة العاملة وحياتها الأسرية وعدم الإضرار بها بإرساء الأحكام الآتية :

1/ الأمومة والحقوق المرتبطة بها : تم على صعيد القانون العربي لحقوق الانسان التأكيد على ضرورة توفير الرعاية اللازمة للأمومة والطفولة بشكل عام ودون تفصيل، وذلك في كل من مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي "المادة 15 منه" والميثاق العربي لحقوق الانسان "الفقرة الثانية من المادة 33".

¹ المقصود بالخدمات الاجتماعية العمالية كل الخدمات التي ترفع من المستوى الصحي والثقافي والاجتماعي للعمال والتي تيسر التكيف بين العامل والبيئة التي يعمل فيها بما يحقق الصالح المشترك لكل من العامل والمنشأة والمجتمع، انظر المادة الأولى من الاتفاقية رقم 16، بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل العربي(د-11)، مارس 1983

² المواد من 15 الى 19 : الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، المرجع السابق، و المادة 13 : الاتفاقية رقم 16، بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية، المرجع السابق.

³ فلم تصادق على الاتفاقية رقم 5 المتعلقة بالمرأة العاملة الى غاية 2012/1/1 سوى 4 دول هي : العراق، فلسطين، اليمن وليبيا، وأيضاً الاتفاقية رقم 6 بشأن مستويات العمل العربية لم تحظى إلا بمصادقة 3 دول هي : سوريا، فلسطين ومصر.

- أما على مستوى اتفاقيات منظمة العمل العربية فنستخلص منها الأحكام الآتية :
- التخفيف من الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل والفترة الموالية للولادة ،ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة .
 - حق العاملة في الحصول على راحة قبل الوضع وبعده لمدة لا تقل عن 10 أسابيع طبقا لاتفاقية المرأة العاملة واتفاقية مستويات العمل رقم 6 كما تضيف هذه الأخيرة ألا تقل مدة انقطاع العاملة بعد الوضع عن 6 أسابيع ، وتمنح أجرا كاملا أثناء هذه الراحة شريطة اذا كانت قد قضت لدى صاحب العمل 6 أشهر عمل على الأقل¹.
 - الحق في إجازة مرضية إذا كان المرض ناجما عن الحمل أو الوضع . " المادة 11 من اتفاقية المرأة العاملة " .
 - اعتبار فصل العاملة خلال مدة تغيبها في إجازة الأمومة أو أثناء الاجازة المرضية بسبب الحمل والوضع فصلا تعسفيا . " المادة 12 من اتفاقية المرأة العاملة والمادة 66 من اتفاقية رقم 6 لمستويات العمل "
 - منح الأمهات المرضعات لأطفالهن فترات رضاعة يوميا يحددها تشريع كل دولة² .
 - و بشأن تربية الطفل تضيف الاتفاقية رقم 5 بالمادة 14 منها حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها مع الاحتفاظ بوظيفتها خلال هذه الإجازة.
- 2/ وقت العمل وطبيعته:** في إطار القانون الاقليمي العربي لحقوق الانسان لم يرد أي نص يصرح مباشرة عن هذا الحق للمرأة العاملة ، إلا أنه يفهم من خلال التأكيد على كفالة الحق في السلامة و الصحة و التمييز الايجابي وظروف العمل المناسبة لكل إنسان والبيئة السليمة ، ضرورة مراعاة مسألة وقت العمل وتناسبه مع قدرات المرأة ،مما يعني أنه ضمنا قد راعت المواثيق العربية لحقوق الانسان هذا الأمر بشكل عام تاركة التفصيل فيه لتشريعات الدول .
- أما في ظل القانون العربي للعمل فنلاحظ التصريح بالآتي :

¹ المادتين 9 و 10 :الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة ،المرجع السابق ،والمادة 65 : الاتفاقية رقم 6 لمستويات العمل ،المرجع السابق .

² المادة 67 : الاتفاقية رقم 6 لمستويات العمل ، المرجع السابق ، ولم يرد بشأن هذا الحق نص في اتفاقية المرأة العاملة رغم أهميته.

- عدم جواز تشغيل النساء ليلا وتحدد قوانين كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يتماشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها القانون.
- حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو الشاقة أو المضرة بالصحة أو الأخلاق والتي تحددها قوانين كل دولة¹، وهو نفس ما ذهبت إليه الفقرة الثالثة من المادة السادسة بالاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية لعام 1977، والمادتين 6 و 7 من الاتفاقية الخاصة بالمرأة العاملة، حيث يعتبر من الأعمال الخطرة والمضرة بالصحة جميع الصناعات التي تستدعي تداول أو استعمال الرصاص أو الزرنيخ أو البنزين وجميع الأعمال التي تعرض النساء للحرارة أو البرودة التي تتجاوز الحدود المعقولة لتحملهن، والتي تعرضهن للإشعاعات النووية والمواد السامة.

ويجد هذا المقتضى الخاص بالنساء شرعية في كون الاختلافات الفسيولوجية لطبيعة أجسام النساء تجعله يمتص كميات أكبر من هذه المواد السامة، فجسد المرأة يحتوي كمية أكبر من الشحوم وكمية أقل من العضلات، والنتيجة هي وجود حساسية مختلفة بالنسبة للمذيبات العضوية، حيث تؤخذ هذه المذيبات بشكل أكبر وتخزن في النسيج الدهني بالمقارنة مع العضلات².

وعليه فهذه الأحكام تدل على مراعاة منظمة العمل العربية حماية كل من استمرارية الأسرة ورعايتها وتخفيف العبء على المرأة العاملة، وحمايتها إن كانت تعمل في وقت مبكر أو متأخر من خطر التعرض للتحرش الجنسي وما لذلك من آثار سلبية على صحتها.

كما تدل جميع نصوص القانون الدولي والاقليمي على: عدم وجود تعارض بين أحكام النصوص الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، وأن هذه المنظمات تسعى نحو هدف موحد يتعلق بحماية المرأة العاملة من جهة وصون وظيفتها الانجابية وأسرتها من جهة ثانية، حيث لاتعتبر كل التدابير المتخذة اتجاه المرأة العاملة تمييزا ينافى مع مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، كما لايعني إقصاءها من قطاعات معينة تمييزا، وإنما كل هذه الإجراءات هي من أجل السعي لتوفير ظروف مهنية آمنة، وكمقارنة بين منظمات العمل فالمنظمة العربية للعمل يسهل عليها أكثر توحيد تشريعات العمل لكونها خاصة بإقليم متشابه كثيرا، بينما يصعب ذلك على منظمة العمل الدولية كونها تخاطب دول العالم المختلفة.

¹ المادتين 68،69 : الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل، المرجع السابق.

² رانيا رشدية، المرجع السابق، ص ص 146-147

الفرع الثاني : آليات الرقابة العربية في مجال حقوق الانسان ومجال العمل

إدراكا من الدول العربية أن ضرورة فرض رقابة على مدى تنفيذ الحقوق الواردة بالنصوص العربية المختلفة هو الركيزة الأساسية لتحقيق تمتع أفراد المجتمع العربي بهذه الحقوق ، تم تأسيس هيئات تتعاون فيما بينها لتنسيق الجهود العربية وتطوير وضع المرأة العاملة العربية ، وتمثلت هذه المؤسسات في :

أولا : لجنة حقوق الانسان العربية¹: رغم إنشاء مشروع حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي لهيئة تسمى اللجنة العربية لحقوق الانسان لرقابة مدى تطبيق الحقوق الوارد فيه ، إلا أن بقاء هذا المشروع حبيس الأدراج لدى جامعة الدول العربية بعد تقديمه لها حال دون تفعيل هذه الآلية. أما على مستوى الميثاق العربي لحقوق الانسان فقد تم إنشاء لجنة حقوق الانسان العربية ، التي تتألف من سبعة أعضاء من ذوي الخبرة والكفاءة العالية تنتخبهم الدول الأطراف في هذا الميثاق بالاقتراع السري ولمدة أربع سنوات ، وتعد اللجنة اجتماعاتها في مقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ويجوز لها عقد اجتماعاتها في أي بلد طرف في هذا الميثاق بناء على دعوة منه ، وتقوم هذه اللجنة بـ:

دارسة ومناقشة التقارير المقدمة من طرف الدول الأعضاء بالميثاق، ثم إصدار تقارير تتضمن كل الملاحظات والتوصيات بشأن التدابير المتخذة لإعمال الحقوق والحريات الواردة بالميثاق العربي لحقوق الانسان ثم إحالتها إلى مجلس جامعة الدول العربية². وفي شأن حقوق المرأة العاملة نلاحظ امتداد أنشطة هذه اللجنة إلى المشاركة في عديد المؤتمرات المتعلقة بقضايا المرأة منها :

مشاركتها في الدورة 35 للجنة المرأة العربية والتي تم فيها استعراض حقوق المرأة الواردة بالميثاق العربي لحقوق الانسان ، وتم فيها توثيق التعاون من أجل متابعة تنفيذ الملاحظات والتوصيات ذات الصلة بحقوق المرأة الصادرة عن لجنة حقوق الإنسان العربية في الدول الأطراف بالميثاق. وأيضا التنسيق في المجالات المشتركة التي تسعى إلى تمكين المرأة العربية من حقوقها الإنسانية كإعداد مشروعات القوانين ، ورش العمل ، الدورات التدريبية ، المؤتمرات... الخ ، كذلك شاركت هذه اللجنة في المؤتمر الدولي حول المحكمة العربية لحقوق الانسان.

¹ موقع لجنة حقوق الانسان العربية : <http://www.lasportal.org>

² المواد 45 وما يليها : الميثاق العربي لحقوق الانسان ، المرجع السابق .

ذلك أن وجود رقابة على مستوى هذه الآلية منحصرة في التقارير فقط يضعف من مستوى الجهود العربية المبذولة في شأن حماية الحقوق ، الأمر الذي أدى الى تبني مجلس الجامعة في سبتمبر 2014 ، النظام الأساسي للمحكمة العربية لحقوق الإنسان ، وهي المحكمة التي رحبت بإنشائها الدول الأعضاء في قمة الدوحة 2013 ، بناء على مقترح تقدمت به مملكة البحرين، ولعل استحداث هيئة قضائية عربية سيضفي على هذه الحماية فعالية أكثر من سابقه ، وذلك إذا نفذت على أرض الواقع ، إذ يبقى الخوف هنا أن يعرف النظام الأساسي للمحكمة نفس مصير الميثاق العربي لحقوق الانسان الذي اعتمد من 1994 و لم يفعل إلا في 2004 ، خاصة وأنه مرت أكثر من سنة عن تاريخ اعتماده ولم تصادق عليه أي دولة عربية .

ثانياً : آليات الرصد الأخرى : حتى يرتقي العالم العربي بمعايير العمل العربية وحماية المرأة قامت جامعة الدول العربية¹ بتأسيس هيئات تختص برقابة وتعزيز حقوق العمل وتطوير حقوق المرأة ، و تمثلت في :

1/ منظمة العمل العربية : تعتبر وكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية²، وهي أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشئون العمل والعمال على الصعيد القومي، وانطلاقاً من 8 جانفي عام 1970 أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة، وجاء قرار إعلان قيام المنظمة استجابة للتوجه القومي متطلعاً لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات.

وتضم هذه المنظمة في عضويتها جميع الدول العربية ، وتتفرد دون سائر المنظمات العربية المتخصصة بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب

¹ ترجع نشأتها لبروتوكول الاسكندرية ، الذي تم توقيعه سنة 1944 من رؤساء ووفود دول عربية هي : مصر ، سوريا ، العراق ، السعودية ، الأردن واليمن ولبنان ، وتأسست بعد دخوله حيز النفاذ في 22 مارس 1945 ، وتتألف جامعة الدول العربية من 3 أجهزة : مجلس الجامعة ، اللجان الدائمة والأمانة العامة ، وقد جاء قيام الجامعة استجابة للرأي العربي العام في جميع الأقطار العربية، حيث نشأ توجه قوي نحو إقامة كيان يؤلف بين العرب ، وتساهم جامعة الدول العربية في دعم حماية حقوق النساء بما فيهن العاملات ، باعتبارها منظمة اقليمية وتتوافق مقاصدها في هذا المجال مع مقاصد مواثيق الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والاقليمية الأخرى، انظر : الاستراتيجية الاقليمية: حماية المرأة العربية " الأمن والسلام " ، كتاب صادر عن: منظمة المرأة العربية

وجامعة الدول العربية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ، مصر ، ط 1 ، 2012 ، ص 51

² انظر المادة 15 : الميثاق العربي للعمل ، المرجع السابق ، ودستور منظمة العمل العربية .

الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية¹، ومن أهم الأنشطة التي قامت بها هذه الهيئة نذكر :

- ✓ إصدار عديد الدراسات في مختلف قضايا العمل والمرأة العاملة، منها مثلا : تقرير حول المشاركة في المنتدى الاقليمي للحكومات حول المرأة العاملة الوافدة ، الاتجار بالبشر وتعديل تشريعات العمل في مارس 2007 ،وتقرير التشغيل والبطالة في الدول العربية : قضايا ملحة ، عام 2010 ،وتقرير يبين انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية وأوضاع التشغيل والبطالة عام 2012 ،أيضا تقرير الحماية الاجتماعية سبيلا للعدالة الاجتماعية وضمانا لجيل المستقبل بالدورة 39 عام 2012 .
- ✓ إعداد المدربين المهنيين ورفع كفاءتهم من خلال مركز متخصص معني بذلك تابع للمنظمة.
- ✓ عقد مئات الندوات والدورات التدريبية على المستويين القومي والقطري في مختلف قضايا العمل وبمشاركة ممثلى أطراف الإنتاج الثلاثة لتعزيز الحوار الاجتماعى والتفاهم المشترك وأيضا عقد ثلاث مؤتمرات حول بيئة العمل لتأكيد الاهتمام بالصحة السلامة المهنية داخل أماكن العمل، ومن هذه الأنشطة نذكر الندوات القومية حول :
- الأزمات الاقتصادية وأثرها على عمل المرأة ببيروت في 18-20 أكتوبر 2011 ،المرأة العاملة في مواقع صنع القرار بالقاهرة في 6-8 ديسمبر 2012 ،آفاق تشغيل المرأة العربية ودورها في تحقيق التنمية المتوازنة بمصر في 15-17 أبريل 2014 ، التمكين الاقتصادي للمرأة العربية : الفرص والتحديات بمصر في 1-3 مارس 2015 ، والندوة القومية حول واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب التقني والمهني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي بالأردن في 20-22 ديسمبر 2015.
- ✓ النهوض بتشريعات العمل والضمان الاجتماعى من خلال إصدار (19) اتفاقية عمل عربية و(9) توصيات ،بلغ حجم التصديق عليها (122) تصديقا حتى عام 2016 ،بالإضافة الى إصدار إعلانات أهمها :

¹ موقع منظمة العمل العربية : <http://alolabor.org>

تيسير تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية ، ودليل التصنيف المهني في الدول العربية وكذلك إصدار إعلان الدوحة بعد عقد المنتدى الأول للتنمية والتشغيل في 2008 ، وإعلان الرياض بعد عقد المنتدى الثاني للتنمية والتشغيل واللذان أكدا على أن العمل قيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية ونفسية وأنه حق للجميع دون أي تمييز ويجب توفيره بكفاية وعدل ، كما أشار كلا الإعلانين إلى مجموعة من التوجهات كالتأكيد على التنمية الاقتصادية والاجتماعية وجعل التشغيل هدفا مركزيا في البرامج والسياسات التنموية وضرورة تشجيع المرأة على المشاركة في سوق العمل وتوفير بيئة العمل المناسبة لها وتطوير آليات التنسيق والتشاور بين الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين وأطراف الانتاج وصناديق التنمية العربية والمجتمع المدني ، وإنشاء مؤسسات لتسهيل الحوار الاجتماعي وتوسيع مشاركة المرأة في هذا الحوار .

- ✓ العمل على تنفيذ العقد العربي للتشغيل¹ من خلال :إنشاء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل التي تمثل إحدى آليات دعم التشغيل على المستوى العربي وتقليل البطالة، وإنشاء الجمعية العربية للتدريب التقني والمهني في إطار منظمة العمل العربية لتكون مرجعية عربية لتعزيز وتنسيق كافة الجهود الإقليمية وتبادل الخبرات في مجالات التدريب.
- ✓ إصدار قرار من المؤتمر العربي للعمل بدورته الثانية المنعقدة في القاهرة في مارس 1973، يقضي بإنشاء سبع لجان دائمة من بينها لجنة المرأة العاملة، مع الحرص على أن تكون هذه اللجنة هي أول اللجان في مباشرتها لأعمالها وشكلت هذه اللجنة على أساس التمثيل الثلاثي ، وقد عقدت هذه اللجنة أول دورة لها في الفترة ما بين 14 إلى 17 ديسمبر 1974 في تونس ، حيث حضر الدورة مندوبات عن الحركة النسائية من مختلف أنحاء الوطن العربي، وعقدت اللجنة ستة جلسات عمل ناقشت من خلالها : الوضع الاجتماعي

¹ العقد العربي للتشغيل مقترح ورد ذكره في الفقرة الثانية من القرار الصادر عن القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية ، الكويت ، خلال فترة 19-20 جانفي 2009 ، وجاء النص عليه كالآتي : اعتماد الفترة من 2010 إلى 2020 عقدا عربيا للتشغيل وخفض البطالة إلى النصف بحلول عام 2020، وإعطاء أولوية متقدمة لسياسات التنمية في الدول العربية لدعم التشغيل المجزي والمنتج وإيجاد فرص العمل ، والحد من البطالة ، وتحسين ظروف حياة وعمل المشتغلين .

للمرأة العربية العاملة ، وضع المرأة العربية في التشريعات العمالية العربية، المرأة العاملة في العالم وإسهام منظمة العمل العربية في العام العالمي للمرأة سنة 1975 .
وانتهت اللجنة إلى إصدار عدة توصيات أهمها تلك المتعلقة بأهمية كفالة فرص التعليم في كافة مراحلها للفتيات، وفتح مراكز التدريب لهن، ومراعاة تشريعات العمل لحماية المرأة العاملة في مجال الزراعة ،وتوعية الجماهير بضرورة مشاركة المرأة في التنمية القومية ، وتحسين ظروف وشروط عمل المرأة ، كما أن ذات اللجنة قد شاركت مؤتمر العمل العربي مناقشة موضوع المرأة العاملة بدورته المنعقدة في مارس 1976 بالاسكندرية ، والذي انتهى باقرار الاتفاقية العربية للمرأة العاملة .
وواصلت اللجنة عملها في إعداد مجموعة من الدراسات والبحوث بشأن حماية المرأة حيث أوصت بالحلقة الدراسية حول تشريعات العمل ، التي عقدت في لبنان سنة 1981 بضرورة تشييط عمل لجنة المرأة العاملة وتوسيع عملها لتستطيع القيام بالمهام الموكلة إليها¹، ويبدو أن هذه المطالب قد رفضت حيث توقفت هذه اللجنة عن نشاطها ،إلى أن تم إعادة إحياء منظمة العمل العربية ضمن لجانها الدستورية للجنة شؤون عمل المرأة² .

و التي تختص بالمسائل ذات الصلة بتنمية عمل المرأة وحمايتها وتنشيط مشاركتها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية على الصعيدين القومي والقطري ، وتشارك في أنشطتها سيدات الأعمال في الوطن العربي ، ومن أهم ما قامت به في مجال حماية المرأة العاملة عقد اجتماعات دورية وإصدار تقارير وتوصيات لحماية المرأة العربية العاملة منها مثلاً:

التقرير الصادر بشأن دورمؤسسات المجتمع المدني في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية عن اجتماع اللجنة بتاريخ 10-12 جوان 2007 ، والذي يوصي بإيجاد آليات لرفع وتكوين وعي مجتمعي بثقافة التمكين الاقتصادي للمرأة وضرورة تحقيق شراكة حقيقية بين منظمات المجتمع المدني وأطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي حول مجموعة من الأهداف المشتركة وتوزيع الأدوار والمسؤوليات في إطار من الشفافية والاستفادة من المزايا المقدمة من كل طرف .

¹ سوسن سعد عبد الجبار ، المرجع السابق ، ص 50 .

² أنظر: قرار إعادة إحياء لجنة المرأة العاملة العربية ، الصادر عن مؤتمر العمل العربي ، والمعتمد بالدورة رقم 27 ، شرم الشيخ "مصر" - مارس 2000 ، وانظر أيضا : النظام الأساسي للجنة شؤون عمل المرأة ، المعتمد بموجب القرار رقم 1192 ، الصادر عن المؤتمر العربي للعمل ، الدورة 29 ، القاهرة 2-8 مارس 2002 .

والتقرير الصادر بعد اجتماع لجنة شؤون عمل المرأة في دورتها 13 بتاريخ 1 مارس 2015 الذي يوصي الدول بضرورة الاهتمام بقضايا النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل، بالإضافة الى التقرير الصادر بعد الدورة 14 لهذه اللجنة بتاريخ 6-7 فيفري 2016، والذي يوصي بضرورة دعم مشاركة المرأة العربية العاملة في التنظيمات النقابية من خلال رفع الوعي القانوني بالحقوق الأساسية للمرأة العاملة ، واستحداث الشبكة العربية للنساء العاملات. كذلك التقرير الصادر بعد اجتماع لجنة شؤون عمل المرأة في دورتها 16 بتاريخ 11-12 فيفري 2018 الذي يوصي الدول بـ:

- تعديل البرامج التربوية والتركيز على التعليم الابداعي الرقمي ليكون أكثر ملائمة للعمل في الأنماط الجديدة للعمل، وتحفيز المنظمات الدولية والاقليمية على دعم المشاريع الابداعية للنساء خاصة تلك القادرة على خلق فرص العمل ، وتقديم التسهيلات الإئتمانية لتمويل المشاريع التي تعتمد التكنولوجيا الحديثة في أنشطتها .

- تعزيز دور المرأة العربية في تنفيذ برامج التنمية المستدامة من خلال : إدماج قضايا النوع الاجتماعي في التخطيط والمتابعة والتقييم لبرامج تنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030، وتأسيس مراكز خبرة حول دور المرأة في الاقتصاد المعرفي ومراقبة تطبيق استراتيجيات حكومية تستهدف المرأة في العلوم والتكنولوجيا والبحث والتطوير، وتعزيز العمل العربي المشترك في مجال متابعة التقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة خاصة تلك المعنية بتمكين المرأة من خلال مؤشرات مستجيبة للنوع الاجتماعي.

2/ منظمة المرأة العربية¹: منظمة حكومية تعمل تحت مظلة جامعة الدول العربية ومقرها مصر ، ووافق مجلس الجامعة على إنشاء هذه المنظمة بالقرار المتخذ بعد "إعلان القاهرة "

¹ وافق مجلس جامعة الدول العربية على قيام هذه المنظمة ، بالقرار رقم 6126 ، بالدورة 116 ، المنعقدة بتاريخ 10 سبتمبر 2001 ، وتم اعتماد اتفاقية إنشاء هذه المنظمة خلال الدورة التاسعة وستون للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية بتاريخ 4 فيفري 2002 .

الصادر عن مؤتمر قمة المرأة العربية الأول المنعقد في نوفمبر 2000 ، ودخلت اتفاقية إنشائها حيز النفاذ في مارس 2003¹.

وطبقاً للمادة الخامسة من الاتفاقية المنشئة لهذه الهيئة فالهدف الرئيسي لهذه المنظمة هو المساهمة في تعزيز التعاون والتنسيق العربي المشترك في مجال تطوير وضع المرأة ، وتدعيم دورها في المجتمع خاصة إذا تعلق الأمر بتنمية قدرات المرأة كفرد فعال في ميادين العمل وكذلك النهوض بالخدمات الصحية والتعليمية الضرورية للمرأة .

ومنه فعمل هذه المنظمة يركز على 3 محاور أساسية هي : تمكين المرأة العربية وتعزيز قدراتها في كافة الميادين كركيزة أساسية لتقدم المجتمع العربي ، والتوعية بأهمية ومحورية أن تكون المرأة العربية شريكا على قدم المساواة في عملية التنمية ، على أن تشمل جهود التوعية المرأة ذاتها والمجتمعات العربية ككل ، إضافة إلى تكريس جهود التنسيق والتعاون بين الدول العربية من أجل إنجاز غايات التمكين والتوعية ، وتبنى المنظمة مجموعة من الأهداف لإنجاز غاياتها منها : تحقيق تضامن المرأة العربية باعتباره ركنا أساسيا للتضامن العربي ، وتنسيق المواقف العربية المشتركة في الشأن العام العربي والدولي ولدى تناول قضايا المرأة في المحافل الإقليمية والدولية إضافة إلى تنمية الوعي بقضايا المرأة العربية في جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية ، ومن المجالات التي تشكل أولويات عمل المنظمة للنهوض بالمرأة العربية المجال القانوني خاصة فيما يتعلق بتعديل التشريعات التي تميز ضد المرأة أو تحول دون مشاركتها، وكان من أبرز المنتديات الفكرية التي عقدتها هذه المنظمة في شأن حماية المرأة العاملة:

المؤتمر الأول عن الانجازات والتحديات بعد إنشاء المنظمة وعقد المؤتمر في مملكة البحرين في نوفمبر سنة 2006 ، واستهدف مراجعة واقع العمل العربي المعني بالمرأة منذ مطلع الألفية وكيفية الاستجابة لتوصيات المنتديات الفكرية ، والمؤتمر الثاني عن المرأة في مفهوم وقضايا الأمن وحقوق الانسان : المنظور العربي والدولي في أبوبطي 2009 الذي جاء ليضيف على الجهود

¹ انضمت وصادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 16 فيفري 2003 ، وتم نشر ذلك بالجريدة الرسمية رقم 12 المؤرخة في 23 فيفري 2003 ، وتتكون هذه اللجنة من المؤتمر العام والمجلس الأعلى والمجلس التنفيذي والإدارة العامة ، و فترة رئاسة هذه اللجنة مدتها عامين بالتناوب وفق الترتيب الهجائي المعتمد في جامعة الدول العربية، و تولت رئاسة هذه المنظمة الجزائر " الوزيرة نورة سعدية جعفر " في الفترة 2011-2013 ، راجع : قائمة أهم الصكوك الدولية التي صادقت عليها الجزائر ، وثيقة صادرة عن اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها ، فيفري 2014 ، ص 6.

الاقليمية التي تقوم بها المنظمة في مجال حماية المرأة من خلال مناقشة العديد من الموضوعات التي تمس حياة المرأة .

حيث تناول المؤتمر مفهوم أمن الانسان من خلال مجالين يركز أحدهما على أوجه انعدام أمن الانسان الناجمة عن الصراعات والعنف، في حين يتناول المجال الآخر الجوانب الإنمائية لأمن الانسان، فيركز على أوجه انعدام الأمن المرتبطة بقضايا مثل: الفقر والصحة والتعليم والتميز بين الجنسين، وعليه ينطوي مفهوم أمن الانسان الآن على فرضية رئيسية، وهي أن تحقق أمن الناس يتبلور من خلال العمل على مسارين متوازيين: أولهما تسوية الصراعات، وثانيهما المضي قدما في أنشطة التنمية، وبين المؤتمر أن الطيف الواسع من القضايا التي أضحت يشملها مفهوم أمن الانسان والمجالات التي ينطوي عليها من أجل تحقيقه، تمس المرأة بصفة عامة والمرأة العربية بصفة خاصة فالفقر والحرمان من التعليم والأمية والتميز بين الجنسين، هي بعض القضايا التي يتسع لها المفهوم وتطال المرأة العربية بصورة مباشرة¹ .

بالإضافة إلى عقد المنظمة المؤتمر الثالث بشأن المرأة العربية كشريك أساسي في مسار التنمية المستدامة بتونس 2010 ، و المؤتمر الرابع المتعلق بالمقاولة وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي : قيادة وتنمية ، المنعقد بالجزائر فترة 25-27 فيفري 2013 ، كذلك مواكبة لكل جديد في مجال تمكين المرأة ومن أجل تحقيق أهداف التنمية المتعلقة بالمرأة شاركت هذه المنظمة في عدد المنتديات العالمية التي كان أهمها المنتدى السياسي رفيع المستوى حول التنمية المستدامة لعام 2016² .

وتبنت هذه المنظمة عدة خطط للعمل ترجمت إلى عدد من البرامج تضم بدورها أنشطة متنوعة ومن هذه البرامج نذكر برنامج الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة بالدول الأعضاء بالمنظمة الذي يهدف لتمكين المرأة في الدول الأعضاء، وبرنامج إنشاء قاعدة بيانات إلكترونية وقد تضمنت: مكتبة إلكترونية للمرأة العربية، ودليل إلكتروني لها، وشبكة عربية للمرأة العربية بالمهجر، و مجموعة واسعة من الأسئلة المتداولة في المجالات القانونية والإجابات عليها وفق ما يتماشى مع الوضع التشريعي لكل دولة عضو بالمنظمة، وأيضاً مجموعة كبيرة من البيانات والإحصائيات عن

¹ الاستراتيجية الاقليمية : حماية المرأة العربية " الأمن والسلام " ، المرجع السابق ، ص ص 52-53

² انظر :تقرير منظمة المرأة العربية ، بشأن مشاركة المنظمة في المنتدى السياسي رفيع المستوى حول التنمية المستدامة ، بنيويورك الفترة 11-20 جويلية 2016 .

واقع المرأة العربية في مجالات عمل المنظمة¹ ، مما يساهم في تنمية الوعي بمختلف قضايا المرأة العربية .

وكذلك برنامج حماية المرأة من العنف الذي يستهدف تأسيس استراتيجيات عربية لمواجهة ظاهرة العنف بكل صورها، وبرنامج تشجيع وتطوير الدراسات والأبحاث والإبداع في مجال المرأة الذي توفر من خلاله هذه المنظمة منح دراسية في مجال العلوم الاجتماعية في البلدان العربية للراغبين في الكتابة والبحث عن أوضاع المرأة العربية في إطار تخصصاتهم المختلفة.²

كما أخذت هذه المنظمة على عاتقها مسألة توفير وتقديم المساعدة الفنية للحكومات بشأن إدماج النوع الاجتماعي³ في السياسات المتبعة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وذلك من خلال إنشاء مركز إقليمي، وأيضاً عقد منتدى سنوي لمتابعة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة ومنهاج عمل المرأة في المنطقة العربية 2030 بناء على رصد الانجازات المتخذة من الدول العربية في شأن تعزيز تمكين المرأة.⁴

ويتبين من كل ما تم ذكره وجود اهتمام عالمي بضرورة إدماج قضايا المرأة العاملة في كافة المستويات ، خاصة إذا تعلق الأمر بتطوير حماية حقوق المرأة العاملة على المستوى الداخلي للدول .

¹ موقع منظمة المرأة العربية : www.arabwomen.org

² انظر : تقرير منظمة المرأة العربية ، عقد من الانجازات: 2001-2011 ، الطبعة 1 ، القاهرة ، 2012 ، ص 6 وما يليها

³ النوع الاجتماعي أي الجندر - Gender ، كلمة انجليزية واختلف الفقه في شرحها فهناك من يرى أنها تعني الجنس من حيث الذكورة والأنوثة ، وقد تطور هذا المفهوم من مجرد مصطلح الى نظرية تعني المساواة بين الجنسين ، وعلى الرغم من أن مفهوم النوع الاجتماعي هو إشارة للمرأة والرجل إلا أنه استخدم لدراسة وضع المرأة بشكل خاص ، كما تناول هذا المفهوم استغلال الرجل للمرأة ومن هنا نبعت الضرورة للتركيز على قضايا المرأة والمساواة ، وقد استعمل مفهوم الجندر للمجتمع العربي انطلاقاً من وثيقة مؤتمر القاهرة للسكان 1994 ثم في وثيقة مؤتمر بكين 1995 ، انظر : عادل لطفي ، تأثير قضايا النوع الاجتماعي على تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية ، مداخلة بالندوة القومية حول : واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب المهني والتقني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي ، الأردن ، 20-22 ديسمبر 2015 ، ص 4 .

⁴ تقرير منظمة المرأة العربية ، مؤتمر المرأة العربية في الأجندة التنموية 2015-2030 ، القاهرة ، ديسمبر 2015 ، ص 6 ، وتمخض عن مؤتمر المرأة العربية في الأجندة التنموية منهاج عمل لتنفيذ اهداف التنمية المستدامة 2030 للمرأة في المنطقة العربية ليسانع ويرشد الآليات الوطنية والحكومية في عملية إدماج النوع الاجتماعي في كل تقارير الدول المقدمة للهيئات الدولية والإقليمية .

وبالرغم من الدور الكبير الذي تنهض به الهيئات الاقليمية خاصة منظمة العمل العربية في العناية بقضايا العمل في الوطن العربي وترسيخ أسس الحوار بين أطراف الإنتاج وتطوير تشريعات العمل العربية لمواكبة روح العصر والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، ومستويات العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، وكذلك جهود أجهزة الأمم المتحدة في هذا الشأن ، بالرغم من ذلك كله إلا أن نطاق تصديق الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية مزال محدودا لاسيما الجزائر ، حيث لايمثل الطموح الذي ينشده العامل العربي .

المبحث الثاني : الحماية الغربية لحقوق المرأة العاملة:

تفاوتت الأنظمة الاقليمية لحقوق الانسان من حيث فعاليتها في مجال سن وتنفيذ النصوص القانونية لحماية حقوق المرأة العاملة، فبعضها ارتقى الى أبعد مما وصلت إليه الهيئات العالمية كالأنظمة الغربية التي لم تكتف بسن الاعلانات والمواثيق بل تعدت إلى جعلها واقعا معاشا من خلال تنصيب اللجان والمحاكم ذات الفاعلية على المستوى النظري والتطبيقي، حيث نجد نفس المصدر ونفس التقاليد الفلسفية والقانونية لكل من النظامين الأوروبي والأمريكي فيما يخص حقوق الانسان بالإضافة إلى تبنيهما مفهوم الحقوق الفردية ، وهو ما يبرر فكرة الحقوق المدنية والسياسية دون غيرها من الحقوق¹ ، وسنوضح أهم الجهود المتخذة في المطالبين الآتين :

المطلب الأول : الحماية الأوروبية للمرأة العاملة

انطلاقا من مراعاة احترام حقوق الانسان والعدالة الاجتماعية حرصت الدول الأوروبية مجتمعة على وضع معايير دولية يتمتع بها الجميع دون تفرقة، سواء إذا تعلق الأمر بفرص الحصول على العمل أو مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة والمبادئ الأساسية لعملها وهو ما سنوضحه في :

الفرع الأول : الصكوك الدولية الأوروبية في مجال حقوق الإنسان :

أصدرت دول مجلس أوروبا موسوعة قانونية² كان لها تأثير كبير على تطوير التشريعات في كثير من الدول ، وتضمن الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة ، إقرار الحقوق الآتية :

أولا : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام : وتشمل ما يلي :

1/ الحق في التعليم والتكوين : كرسه العديد من النصوص الأوروبية بعد تأكيدها على كفالة التمتع بأي حق يضعه القانون دون تمييز بسبب الجنس³ ومن أهم ما جاء بشأن هذا الحق نذكر ماورد في كل من :

¹ Jean baptiste KONDE MBOM, le contrôle internationale de l'application de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples , Thèse de doctorat régime unique en droits de l'homme , faculté de droits , université PIERREMENDES FRANCE , GRENOBLE 2 , Juillet 1996 , p3

² في إطار مجلس أوروبا تم إبرام الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في الرابع نوفمبر 1950 ، ودخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1953 ، وألحق بها حتى الآن أربعة عشر بروتوكولا إضافيا .

³ انظر : المادة الأولى من البروتوكول رقم 12 لاتفاقية حقوق الانسان الأوروبية المعتمدة بروما في 4 نوفمبر 1950 ، والصادر في 11 أبريل 2000 ، والمادة 21 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، المعتمد في 21 أكتوبر 1991 من طرف المجلس الأوروبي ، والذي دخل حيز النفاذ منذ العام 2000 .

البروتوكول رقم (1) لاتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية الصادر سنة 1952 الذي أكد في المادة الثانية منه أنه لايجوز حرمان أي شخص من حق التعليم، ويجب على الدولة لدى قيامها بأية أعمال تتعلق بالتعليم والتدريس أن تحترم حق الوالدين في ضمان اتفاق هذا التعليم والتدريس مع ديانتهم ومعتقداتهم.

وأيضاً الميثاق الاجتماعي الأوروبي¹ الذي تضمن ديباجة و5 أجزاء وملحق، حيث أكدت ديباجته على أن التمتع بالحقوق الاجتماعية يجب أن يضمن من دون أي تمييز أساسه العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو المنشأ أو الأصل الاجتماعي .

وأقر بدوره في الجزء الأول منه متابعة الدول الأطراف في مدى تنفيذ عدة حقوق ومبادئ كان من ضمنها حق كل إنسان في توافر المرافق الملائمة للتوجيه المهني بهدف مساعدته على اختيار المهنة المناسبة له، ومدى توافر التسهيلات المناسبة من أجل التدريب المهني، ليأتي الجزء الثاني الذي بموجبه تتعهد الدول بالتقيد بالالتزامات الواردة فيه، والذي تضمن حماية الأطفال والشباب من خلال تحديد السن الأدنى للعمل بـ 15 سنة للأعمال الخفيفة غير المضرة بهم ، و 18 سنة فيما يتعلق بالمهن المقرر أنها خطيرة أو غير صحية ، على ألا يتم توظيف الأشخاص الذين مازالوا يخضعون للتعليم الإلزامي بما يحرمهم من الاستفادة الكاملة من تعليمهم.

بالإضافة الى تعهد الدول الأطراف بـ :

✓ توفير أو تشجيع عند الضرورة الخدمات المجانية التي تساعد كافة الأشخاص بما في ذلك المعاقين على حل المشاكل التي تتعلق بالاختيار والتقدم المهني، مع الأخذ بعين الاعتبار خصائص الفرد وعلاقتها بالفرص المهنية .

✓ توفير وتشجيع عند الضرورة التدريب الفني والمهني لكافة الأشخاص بما في ذلك المعاقين وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل.

✓ منح التسهيلات للوصول إلى التعليم الفني العالي والتعليم الجامعي بناء على الاستعداد الفردي فقط.

¹ الميثاق الاجتماعي الأوروبي " المعدل 1996"، اعتمد في 18 أكتوبر 1961 من طرف المجلس الأوروبي، ودخل حيز النفاذ بتاريخ 26 فيفري 1965 بعد أن صادقت عليه 5 دول تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة 35 من هذا الميثاق ، وفي سنة 2008 صادقت عليه 27 دولة أوروبية من أصل 47 دولة من الدول الأعضاء بالمجلس الأوروبي وبعد اعتماد 3 بروتوكولات مضافة لهذا الميثاق في 1988 و 1991 و 1995، تم أخيراً اعتماد الميثاق الاجتماعي المعدل بتاريخ 1996/5/3 والذي دخل حيز النفاذ في 1999 /7/1.

- ✓ توفير أوتشجيع نظام لتدريب الصغار والكبار على الوظائف المختلفة، وضمان تسهيلات التدريب الملائمة.
- ✓ إتاحة التسهيلات الخاصة بإعادة تدريب العمال والتي تعتبر ضرورية نتيجة للتطور التكنولوجي والأساليب الجديدة في العمل، وألإعادة دمج العاطلين عن العمل لفترة طويلة.
- ✓ ضمان فعالية التدريب وترتيبات التدريب وتوفير الاستعادة الكاملة من الاجراءات والتسهيلات المتخذة .
- ✓ ضمان مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية في مسائل التوجيه المهني والتدريب وإعادة التدريب وإعادة التأهيل دون تمييز بسبب الجنس.
- ✓ إنشاء وصيانة المؤسسات والخدمات الكافية واللازمة لضمان تمتع الأطفال والشباب من الرعاية والمساعدة والتعليم والتدريب الذي يحتاجونه.¹
- وهو نفس ما أكد عليه ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي بالمادة 14 منه حين ألزم الدول بتوفير التعليم لكل شخص وأيضا ضمان الحصول على التدريب المهني المستمر، وكون المجتمع الأوروبي من أكثر المجتمعات تنوعا واستقطابا لشعوب العالم فقد تعدت حماية هذا الحق لتشمل الأقليات والعمال المهاجرين²، حيث تم الاتفاق على :
- إتاحة التعليم أساسي ، ثانوي ،تقني ومهني باللغات الاقليمية أو الأقلية،وتعزيز تكافؤ الفرص من أجل الوصول إلى التعليم بجميع مستوياته وإنشاء مؤسسات تدريبية للأشخاص المنتمين للأقليات القومية،وتسهيل وصول العمال المهاجرين إلى مؤسسات التعليم ومراكز التدريب المهني التي تلبي احتياجات هؤلاء العمال³ .
- 2/ الحقوق المرتبطة بالحق في العمل:** تنوعت حقوق العمل التي تتمتع بها العاملة والمشمولة بالحماية في ظل المواثيق الأوروبية لحقوق الانسان،خاصة منها الواردة بالاتفاقية الأوروبية لحقوق

¹ المواد1، 9، 10 ، 17 ، 20 : الميثاق الاجتماعي الأوروبي ،المرجع السابق .

² بالإضافة للاتفاقيات التي تضمن هذا الحق فهناك عديد التوصيات التي تضمنت حماية هذا الحق منها مثلا التوصيات التي يصدرها المجلس الأوروبي بشكل دوري ليسترشد بها الدول الأعضاء في تنفيذ سياستها وأهمها:توصية حول إدماج النوع الاجتماعي في التعليم 2007 ،وتوصية صادرة بشأن جودة التعليم 2012 .

³ انظر: المادة 8 من الميثاق الأوروبي للغات الاقليمية أو لغات الأقليات الصادر في 1992 ،المواد 12،13 و 14 من الاتفاقية الإطارية لحماية الأقليات القومية 1995 ،المادة14 من الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين لسنة 1977 .

الانسان والميثاق الاجتماعي الأوروبي، وميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، حيث تمثلت في :

- ✓ حظر العمل الجبري والسخرة ، باستثناء العمل المطلوب في حالات الطوارئ والكوارث والأعمال العسكرية، طبقاً للمادتين 4 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان و 5 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي .
- ✓ حظر كل أشكال التمييز بما فيها التمييز بسبب الجنس، طبقاً للمادة 14 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان، والعمل على كفالة مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجال والنساء في كافة المجالات بما في ذلك الوظيفة والعمل والأجر والترقية، ولا يمنع مبدأ المساواة من المحافظة على أو تبني الإجراءات التي تكفل مزايا معينة لصالح الجنس الأقل تمثيلاً، وفقاً للمادة 23 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، والمادة 20 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي.
- ✓ ضمان الممارسة الفعالة للحق في العمل من خلال : كفالة حرية البحث عن الوظيفة و اختيار العمل بكل حرية، وتوفير خدمات توظيف مجانية للجميع، طبقاً للمادة الأولى والمادة 20 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي، والمادتين 15 و 29 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي.
- ✓ ضمان الممارسة الفعالة للحق في ظروف عمل عادلة من خلال : توفير بيئة عمل صحية وتشجيع تطوير الخدمات الصحية المهنية وإصدار لوائح خاصة بالسلامة والصحة المهنية أيضاً تحديد الحد الأقصى لساعات العمل ولفترات الراحة والاجازات السنوية مدفوعة الأجر " المواد 2 و 3 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي والمادة 31 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي.
- ✓ ضمان الممارسة الفعالة للحق في مكافأة عادلة من خلال : الاعتراف بحق العمال الرجال والنساء في المساواة فيما يتعلق بالأجر عن العمل المتساوي القيمة ، وأن يكون الأجر كافي لتوفير مستوى معيشي لائق . " المادة 4 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي "
- ✓ حماية الحق النقابي بتشجيع العمال وأصحاب العمل على حرية تكوين منظمات عمالية للدفاع على مصالحهم، وحرية الانضمام اليها طبقاً للمادة 5 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي

✓ إقرار حق التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقات الجماعية في حال تضارب المصالح بما في ذلك حق الاضراب، في كل من المادتين 6 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي والمادة 28 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي.

✓ تكريس الحق في الضمان الاجتماعي بإنشاء نظام فعال للضمان الاجتماعي، بحيث يرضي كل الفئات ويحترم الخدمات الاجتماعية والإعانات الواجب توافرها في حالات مثل المرض وإصابات العمل ، والعوز أو الشيخوخة ، وفي حالة فقد الوظيفة . " المادتين 12 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي والمادة 34 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي.

✓ وبالنسبة للحق في الحصول على المعلومة والحق في المشاركة في قرارات تحسين بيئة و ظروف العمل فقد تم التأكيد في المادة 27 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي و المواد 21 و 22 و 29 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على ضرورة إعلام العمال واستشارتهم في الوقت المناسب بشأن القرارات المقترحة التي يمكن أن تؤثر بشكل جوهري على مصالح العمال ككل، وكذلك إشراكهم في تنظيم الخدمات الاجتماعية وسلامة بيئة العمل .

✓ طبقا للمادة 24 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي والمادة 30 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي فإنه لكل عامل الحق في عدم إنهاء توظيفه دون أسباب وجيهة ترتبط بقدرته أو سلوكه، أو على أساس متطلبات تشغيل المؤسسة ، و إلا اعتبر ذلك من قبيل الفصل التعسفي حيث يحق للعامل هنا التعويض الكافي و اللجوء لهيئة عادلة تحدها القوانين ، وتضيف في ذات السياق المادة 25 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي إمكانية إنهاء العامل لتوظيفه بنفسه عند إفلاس صاحب العمل وضرورة انشاء مؤسسات لضمان مطالب هؤلاء العمال .

✓ منع كل أشكال التحرش والأفعال السلبية في أماكن العمل أو فيما يتعلق بالعمل ، واتخاذ كافة الإجراءات المناسبة لحماية العمال من مثل هذا السلوك. " المادة 26 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي".

✓ ويضيف ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي في المادة 52 منه مسألة إمكانية تقييد الحقوق والحريات المقررة به شريطة احترام جوهر تلك الحقوق والحريات ووضع القيود فقط إذا كانت لازمة وتفي بشكل حقيقي بأهداف المصلحة العامة التي يقرها الاتحاد ، وألحاجة لحماية حقوق وحريات الآخرين.

ثانيا : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص : بمأن المرأة بحاجة الى ضمانات خاصة لتمكينها من التوفيق بين عملها وبين واجباتها الأسرية، فقد تم وضع الضوابط الآتية :

1/ الأمومة والحقوق المرتبطة بها : على عكس النصوص الأفريقية والعربية كانت النصوص الغربية خاصة الأوروبية سباقة في مجال التصريح بحماية حقوق المرأة العاملة في مجال الأمومة وما يتفرع عنها وهو ما يظهر من خلال تفحص كل من الميثاق الاجتماعي الأوروبي " المعدل 1996" وميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي اللذين اعتبرا أن المرأة العاملة حتى توفيق بين حياتها العائلية وحياتها المهنية يجب أن تحصل على :

✓ إجازة قبل وبعد الولادة تصل إلى أربعة عشر أسبوعاً على الأقل، إما عن طريق إجازة مدفوعة الأجر أو عن طريق إعانات الضمان الاجتماعي المناسبة ، أو عن طريق إعانات الصناديق العامة.

✓ شمولية إعانات الحق في الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية لحالات الأمومة.

✓ حظر فصل المرأة العاملة لأسباب تتعلق بالأمومة.

✓ كفالة حق الأمهات العاملات اللاتي يقمن برعاية أطفالهن في إجازة كافية لهذا الغرض.

✓ تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص للعمال ذوي المسؤوليات العائلية من خلال ضمان :

الالتحاق بالعمل والاستقرار فيه، إعادة التحاقهم بالعمل بعد التغيب بسبب تلك المسؤوليات بما في ذلك الإجراءات في مجال التوجيه والتدريب المهني، تطوير أو تشجيع خدمات رعاية الأطفال، تمكين أي من الوالدين من الحصول على إجازة أبوية أثناء فترة ما بعد إجازة الوضع لرعاية الطفل والتي يحدد مدتها وشروطها القانون المحلي أوالاتفاقيات الجماعية أو الإجراءات المتبعة، عدم اعتبار المسؤوليات العائلية سبباً وجيهاً لإنهاء التوظيف.¹

2/ وقت العمل وطبيعته: تباينت النصوص المكرسة لمراعاة وقت العمل وطبيعته بين اعتبارها من

ضمن ظروف العمل المناسبة والعادلة من ناحية وشرطاً خاص لحماية فئات معينة كالطفل في العمل والمرأة العاملة الأم من ناحية أخرى ، وهو ما تم رصده بالأحكام الآتية :

✓ إلزام الدول بتوفير ظروف عادلة للعمل من خلال إزالة أو على الأقل التقليل من الأخطار في المهن الخطرة أو غير الصحية بطبيعتها ، ومتى كان من غير الممكن تحقيق ذلك

¹ المادتين : 8 و 27 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي " المعدل 1996" ،المرجع السابق ،و المادة 33 ،والفقرة الأولى من المادة 34 : ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ،المرجع السابق.

فيجب أن تنص القوانين المحلية على : تقليل ساعات العمل أو إجازات إضافية مدفوعة الأجر للعمال المشتغلين بهذه المهنة .

- ✓ وفي مجال تحديد سن العمل تم التأكيد على أن الحد الأدنى للمهن الخطرة والأعمال الليلية هو 18 سنة باستثناء ما تنص عليه القوانين المحلية ، وأنه يجب ضمان الحماية اللازمة ضد الأخطار التي قد يتعرض لها العمال والتي تنشأ بسبب طبيعة عملهم سواء حدثت بشكل مباشر أو غير مباشر وحمايتهم من كل عمل من المحتمل أن يضر بسلامتهم .
- ✓ حماية للأمهات العاملات وكذلك الحوامل واللاتي أنجب حديثا تم حظر العمل في التعدين تحت الأرض والعمل الليلي وفي كافة الأعمال الأخرى غير الملائمة بسبب طبيعتها غير الصحية أو الصعبة أو الخطرة ، وعلى الدول الأطراف اتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية حقوق العمل بالنسبة لهؤلاء النساء¹ .

وهذه الأحكام بينت اهتمام القانون الأوربي لحقوق الانسان بجانب حماية الفئات الضعيفة وتمييزها عن غيرها بحماية تتلائم وخصائص هذه الفئات .

الفرع الثاني : آليات الرقابة الأوروبية في مجال حقوق الإنسان :

لم تكتف دول مجلس أوروبا بسن القوانين وإنما عملت على ضمان تنفيذ الالتزامات الناشئة عن مصادقة نصوص المواثيق الأوروبية لحقوق الانسان بتشكيل أجهزة للرقابة تمثلت في :

أولا : اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان² : طبقا للاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان تتألف هذه اللجنة من عدد من الأعضاء يساوي عدد الدول الأطراف بالاتفاقية بحيث تضم عضو من جنسية دولة واحدة ومن ذوي الكفاءة المعترف بها دوليا ووطنيا، ومدة العضوية بها 6 سنوات، ويتم تجديد نصف الأعضاء كل 3 سنوات، وتختص بالنظر في شكاوى الدول الأطراف ضد بعضها البعض

¹ المواد 2 ، 7 و 8 : الميثاق الاجتماعي الأوروبي " المعدل 1996 " ، المرجع السابق ، والمادة 32 : ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، المرجع السابق

² وردت عدة نصوص تخص هذه اللجنة منها : المواد من 19 الى 37 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان ، المرجع السابق ، والبروتوكول رقم 3 لاتفاقية حقوق الانسان الأوروبية بشأن تعديل المواد 29، 30، 34 ، من الاتفاقية ، صدر في ماي 1963 وبدأ العمل به في 21 سبتمبر 1970 ، والبروتوكول رقم 5 لاتفاقية حقوق الانسان الأوروبية بشأن تعديل المادتين 22 و 40 من الاتفاقية ، صدر في 20 جانفي 1966 وبدأ العمل به في 20 سبتمبر 1971 ، والبروتوكول رقم 8 لاتفاقية حقوق الانسان الأوروبية ، صدر في 19 مارس 1985 ، والبروتوكول رقم 9 لاتفاقية حقوق الانسان الأوروبية ، صدر في 6 نوفمبر 1990 وبدأ العمل به في 1 اكتوبر 1994 ، إلا أن هذه اللجنة ألغيت بموجب البروتوكول رقم 11 لاتفاقية حقوق الانسان الأوروبية ، والذي بدء نفاذه من 1/11/1998 ، بحيث تم دمج مهامها في محكمة حقوق الانسان الأوروبية .

في حال إذا خالفت احدهما أحكام المعاهدة، كما تنظر في الشكاوى الفردية¹ المقدمة من أشخاص أو منظمات غير حكومية كانوا ضحايا لانتهاك الحقوق الواردة بالمعاهدة من جانب أحد أطراف المعاهدة .

واليا قد تم إلغاء هذه الهيئة لتبقى المحكمة الأوروبية لحقوق الانسان آلية الرصد والمسؤول الأول عن رقابة مدى تنفيذ واحترام حقوق الانسان على المستوى الأوروبي .

أما على مستوى الميثاق الاجتماعي الأوروبي فقد تم تكليف هيئتين بالسهر على حسن تطبيق أحكامه ودراسة التقارير المقدمة من الدول الأطراف والمتعلقة بوضع أحكام هذا الميثاق موضع التنفيذ، وتتمثل الهيئتين في لجنة الخبراء² واللجنة الحكومية للميثاق الاجتماعي الأوروبي التي تتألف من ممثل عن كل طرف من الأطراف المتعاقدة في الميثاق، كما يحق لهذه اللجنة أن تدعو على الأكثر منظمين دوليتين لأصحاب العمل، ومنظمتين دوليتين للعمال لإرسال مراقبين ليشاركوا بصفة استشارية في اجتماعاتها، كما يجوز لها أيضا أن تدعو على الأكثر ممثلين عن المنظمات الدولية غير الحكومية والتي تتمتع بصفة مراقب لدى منظمة مجلس أوروبا ، وذلك للمشاركة بأعمالها فيما يتعلق خاصة بالمواضيع التي تكون بالفعل من اختصاصها مثل الرفاهية الاجتماعية والحماية الاقتصادية والاجتماعية للعائلة.³

وفي حين اقتضت آلية الميثاق الاجتماعي للرقابة على تقديم التقارير من الدول الأطراف ودراستها⁴، فقد توسعت هذه الآلية بعد اعتماد البروتوكول المضاف للميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينص على نظام الشكاوى الجماعية في 1995/5/22 ، وقد دخل حيز النفاذ اعتبارا من 1998/7/1 ، حيث أكدت ديباجته على اعتماد اجراءات الشكاوى الجماعية وليست الفردية من أجل دعم مشاركة الشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية.⁵

¹ يشترط لقبول هذه الشكاوى استنفاد كل طرق الانتصاف الداخلية وأن تتماشى والبنود المذكورة بالمعاهدة ، انظر المواد : 24، 25 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان ، المرجع السابق .

² طبقا للمادة 25 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي تتألف هذه اللجنة المستقلة من 7 خبراء تعينهم لجنة وزراء مجلس أوروبا اعتمادا على قائمة مقترحة من الدول الأعضاء ، حيث يتم دعوة منظمة العمل الدولية لتعيين ممثل ليشترك بصفة استشارية في مداولات لجنة الخبراء .

³ المادة 27 : الميثاق الاجتماعي الأوروبي ، المرجع السابق .

⁴ انظر المواد 21-23 : الميثاق الاجتماعي الأوروبي ، المرجع نفسه .

⁵ يمكن هنا القول بأن دخول الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل والصادر بعد اعتماد عدة بروتوكولات حيز التنفيذ ، لايعني سريان أحكامه بشكل مباشر في القوانين الوطنية للدول الأطراف ، وهذا على خلاف أحكام الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان التي

ومنه فبالإضافة إلى رصد الامتثال للميثاق أصبحت اللجنة الحكومية تتلقى الشكاوى الجماعية ضد الدول التي صادقت على البروتوكول الإضافي للميثاق الاجتماعي الأوروبي، وتسمح للجنة باستقبال الشكاوى من طرف : المنظمات الدولية لأصحاب العمل والنقابات العمالية المشار إليها في الفقرة 2 من المادة 27 من الميثاق ، المنظمات الدولية غير الحكومية والتي لها صفة استشارية لدى المجلس الأوروبي ، والمنظمات الوطنية الممثلة لأصحاب العمل ونقابات العمال التي تدخل في اختصاص الطرف المتعاقد الذي قدم الشكوى¹، وتنتشر اللجنة نتائجها كل عام ، وإذا لم تتخذ الدولة أي إجراء بشأن قرارات اللجنة، ترسل لجنة الوزراء توصية إلى تلك الدولة تطلب فيها تغيير الوضع في القانون و/أو في الممارسة.

ثانيا : المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان²: من أجل رقابة مدى تطبيق تعهدات الدول الأطراف في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والبروتوكولات الخاصة بها، تم إنشاء محكمة أوروبية لحقوق الإنسان تتألف من عدد من القضاة يساوي عدد الدول التي صادقت على الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان من ذوي الكفاءة العالية وهذا على خلاف النظام القديم للمحكمة الأوروبية التي كانت تتضمن قضاة يمثلون كل الدول الأعضاء في مجلس أوروبا سواء منهم الذي صادق أولم يصادق على الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان³.

ونشير في هذا الإطار أنه سابقا لا يجوز انتخاب قاضيين من جنسية واحدة ، كما أن مدة القاضي 9 سنوات مع امكانية تجديدها⁴، في حين أكدت المادة 20 حاليا بأنه يمكن لدولة طرف في الاتفاقية الأوروبية أن ترشح قاض من جنسية دولة طرف في هذه الاتفاقية، سبق أن رشحت قاض من مواطنيها، بمعنى آخر يمكن تواجد أكثر من قاض يحملون نفس جنسية هذه الدولة، وهو ما أضافه البروتوكول رقم 11 بعد دخوله حيز التنفيذ في نوفمبر 1998 .

و طبقا للمادة 20 من نفس الاتفاقية ينتخبون لمدة ست سنوات بمقتضى المادة 23 من نفس الاتفاقية حيث تنتهي عضوية نصف القضاة المختارين عند الانتخاب الأول بعد انقضاء 3 سنوات

تسري أحكامها في القوانين الوطنية للدول الأطراف فيها بمجرد دخولها حيز التنفيذ ، وذلك عملا بما نصت عليه المادة الأولى من مواد الاتفاقية الأوروبية ، انظر : مصطفى عبد الغفار ، ضمانات حقوق الانسان على المستوى الاقليمي، منشورات مركز القاهرة لدراسات حقوق الانسان ، أطروحة جامعية ، القاهرة "مصر" ، 2003 ، ص 77.

¹ ملاحظة : فنلندا وحدها هي التي تعترف بحق المؤسسات غير الحكومية الوطنية في رفع دعاوى جماعية ضد الدولة .

² تم إنشاء هذه المحكمة سنة 1958 بعد موافقة 8 دول من مجلس أوروبا على التشكيلة.

³ محمد أمين الميداني ، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت "لبنان" ، 3، 2009 ، ص 128

⁴ Pierre.murice dapy . le droit international publique . 2em édition.1993- dalloz-p-168

ويقع على عاتق الأمين العام لمجلس أوروبا اختيار القضاة الذين تنتهي فترتهم الأولية والتي تكون مدتها 3 سنوات، وذلك من خلال إجراء قرعة تتم مباشرة بعد انتخابهم طبقاً للفقرة 2 من المادة 23 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان .

وتعقد المحكمة الأوروبية جلساتها في أي دولة من دول مجلس أوروبا، حتى وإن لم تكن طرفاً في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان¹، وتتمتع هذه الآلية باختصاص قضائي بالنظر في كل الدعاوى المرفوعة إليها بشأن نصوص حقوق الإنسان حيث تصدر أحكاماً مسببة ونهائية، ولا بد أن نشير إلى أن الأحكام الصادرة عنها تتمتع بقوة قانونية ومعنوية كبيرة، مما يؤدي إلى احترام الدول لها.² كما أنها تختص بتقديم آراء استشارية في المسائل القانونية المتعلقة بتفسير الاتفاقية والبروتوكولات الخاصة بها³، وذلك بناء على طلب من لجنة وزراء مجلس أوروبا، وذلك بأغلبية أصوات الممثلين الذين يحق لهم حضور جلساتها⁴.

بمعنى آخر لا يجوز للدول الأطراف بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، ولا للدول الأعضاء في مجلس أوروبا والتي لم تصادق على هذه الاتفاقية، ولا للأفراد أو مجموعات الأفراد أو المنظمات غير الحكومية طلب آراء استشارية من المحكمة⁵، ونشير في الأخير إلى أن هذه الآلية تعتبر من أهم آليات حماية حقوق الإنسان، بصفة فعلية ضد تصرفات الدول⁶.

المطلب الثاني : الحماية الأمريكية للمرأة العاملة

لم تقف منظمة الدول الأمريكية منذ إنشائها بمنأى عن الاهتمام بموضوع حماية المرأة بما فيها العاملة، ولذلك فقد أصدرت العديد من الاتفاقيات بخصوص حماية المرأة العاملة صحياً وأخلاقياً واجتماعياً، وقد شملت هذه الحماية مختلف الجوانب التي سيتم تناولها في الفرعين الآتيين :

¹ محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص ص 139-140.

² هاني الطعيمات، حقوق الإنسان وحياته الأساسية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان "الأردن"، ط 1، 2001، ص 384.

³ انظر: المواد 38 وما يليها، الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، والبروتوكول رقم 2 لاتفاقية حقوق الإنسان والمتعلق بالاختصاص الاستشاري لمحكمة حقوق الإنسان الأوروبية، الصادر في ماي 1963، وببدء النفاذ به في 21 سبتمبر 1970، والبروتوكول رقم 11 السابق الذكر، والذي أكد على استبدال آليات الرقابة السابقة بآلية واحدة هي محكمة حقوق الإنسان الأوروبية، كما أجاز للمحكمة الإدلاء بآراء استشارية طبقاً للمادة 47 منه .

⁴ انظر الفقرة 32 من المادة 47 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، المرجع السابق .

⁵ محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص 143.

⁶ Pierre.murice dapy . op.cit. p -168

الفرع الأول : الصكوك الدولية الأمريكية في مجال حقوق الإنسان :

نظرا لأن المرأة هي نصف المجتمع وقاعدته الأساسية جاء الاهتمام بالمرأة العاملة على مستوى النصوص الأمريكية بإحاطتها بعدد الأحكام التي تستهدف توفير الرعاية اللازمة ، والمتمثلة في كفالة ما يلي :

أولا : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام : تمكيننا للمرأة وحتى تمارس دورها في التنمية تم النص على الآتي :

1/ الحق في التعليم والتكوين : منحت منظمة الدول الأمريكية حق التعليم حيزا كبيرا من اهتمامها بإدراجه في ميثاقها حيث اعتبرت أن تشجيع التعليم والعلم والتكنولوجيا هو أساس الديمقراطية والعدالة الاجتماعية والتقدم، وأنه على الدول أن تتعاون فيما بينها للوفاء باحتياجاتها التعليمية من أجل تحقيق التنمية الكاملة .

وأن تبذل أقصى الجهود لضمان الممارسة الفعالة لحق التعليم بتوفير التعليم المجاني والاجباري ، الأساسي والثانوي ، وكذلك التعليم الجامعي ، بالإضافة لاستئصال الأمية ، وتقوية نظم التعليم المهني وتعليم الكبار¹ .

وباعتماد الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان تم اعتبار الحق في التعليم حق قائم على مبادئ التضامن الانساني وأنه يتضمن الحق في المساواة في الفرص في كافة الأحوال وفقاً للمواهب الطبيعية والمميزات والرغبة في الانتفاع بالموارد التي توفرها الدولة أو المجتمع ، وأنه واجب في ذات الوقت على كل شخص الحصول عليه² .

واستكمالا لما جاء في الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان³ بشأن هذا النوع من الحقوق فقد تم اصدار بروتوكول يتعلق بحماية الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية بدأ العمل به انطلاقا من العام 1999 حيث ألزم الدول بضمان كافة الحقوق الواردة فيه دون تمييز على أي أساس كان بما فيها على أساس الجنس، ومن ضمن ما جاء فيه حماية حق الشخص في التعليم ووجوب

¹ المواد من 47 الى 50 : ميثاق منظمة الدول الأمريكية ، المعتمد في بوجوتا في 30 افريل 1948 ، دخل حيز النفاذ في 13 ديسمبر 1951

² المادتين 12 و 31 : الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان ، المعتمد بالقرار رقم 30 ، المتخذ من المؤتمر الدولي التاسع للدول الأمريكية ، 1948.

³ الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان ، المعتمدة من طرف منظمة الدول الأمريكية بـ " سان خوسيه " ، الصادرة في 22 نوفمبر 1969 ، دخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1978 .

توجيه التعليم نحو التنمية الكاملة للفرد، وضرورة توفير التعليم الأولي الاجباري المجاني و إتاحة التعليم الفني والمهني والتدريب لكل فئات المجتمع بما فيها للمعاقين¹.
ومنه فقد حظيت المرأة العاملة بالحماية القانونية لحقها في التعليم والتدريب على مستوى النصوص الأمريكية حيث تم التأكيد على مساواتها بالرجل في هذا المجال ، كما أنه قد تم التصريح بذلك في أحكام الميثاق الديمقراطي للبلدان الأمريكية الصادر في 2001 حين اعتبرت المادة 16 منه أن التعليم الجيد المتاح للجميع بما فيهم الفتيات والنساء هو المفتاح للوصول الى الديمقراطية وتنمية القدرات البشرية والتخفيف من الفقر .

2/ الحقوق المرتبطة بالحق في العمل : وتشمل النصوص التي وردت بشأن هذه الحقوق في المواثيق الأمريكية لحقوق الانسان الالتزام بحماية ما يلي :

✓ الحق في العمل الذي كرسته كل من المادة 45 من ميثاق منظمة الدول الأمريكية ، والمادة 14 من الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان، المادة 26 من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان، المادة 6 من بروتوكول الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية" سان سلفادور"، حيث تم اعتباره حق وواجب اجتماعي يمنح الكرامة للشخص الذي يؤديه، وأنه يجب أن يؤدي في ظروف منصفة ومقبولة ومناسبة ، وأن يتم اختياره بحرية وأن يكون مشروعاً ومقبولاً، وكانت حماية هذا الحق وما يتفرع عنه من حقوق حماية غير مباشرة وشاملة في ظل اتفاقية حقوق الانسان لسنة 1969 حيث تعهدت الدول الأطراف باتخاذ كل الإجراءات اللازمة ولاسيما الاقتصادية والتقنية منها للتوصل الى التحقيق الكامل للحقوق المتضمنة في المعايير الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بميثاق منظمة الدول الأمريكية².

✓ مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف الذي تم اعتباره بميثاق منظمة الدول الأمريكية هدفاً أساسياً يجب على الدول أن تعمل بكل جهد لتحقيقه .

✓ وجوب ضمان الأجور العادلة دون تمييز والمناسبة لقدرات ومهارات الفرد والكافية لتوفير مستوى معيشي لائق طبقاً لكل من المادة 34 من ميثاق منظمة الدول الأمريكية ، والمادة

¹ المواد 3 ، 13 و 16 : بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية " سان سلفادور " والمكمل لاتفاقية حقوق الانسان الأمريكية ، المعتمد من منظمة الدول الأمريكية في 1988 ، بدء النفاذ 16 نوفمبر 1999 .

² ومن الصكوك الأخرى لمنظومة الدول الأمريكية والتي تعنى بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الميثاق الأمريكي للضمانات الاجتماعية، الذي اعتبر وقت اعتماده تقدماً ملحوظاً بالنسبة لحقوق العمال، ولكن نظراً لضعف الاهتمام بهذا الميثاق من جانب الدول، فقد أصبحت قيمته محدودة في الوقت الحالي.

14 من الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان ، المادة 7 من بروتوكول الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية "سان سلفادور " ، هذه الأخيرة التي أضافت بدورها حقوقاً أخرى للعامل منها : الحق في تغيير العمل وفقاً للقوانين الداخلية وفي الترقية وفقاً لمؤهلاته وأقدميته، وكذلك الحق في التعويض عن الضرر، والفصل العادل من الخدمة، وتحديد ساعات العمل تحديداً معقولاً ، والتمتع بالراحة والإجازات مدفوعة الأجر.

✓ حق العاملة في الصحة من خلال الإشارة إليه ضمناً بميثاق منظمة الدول الأمريكية، و بالمادة 11 من الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان ، والمادة 10 من بروتوكول الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية "سان سلفادور " التي أوجبت ضرورة اتخاذ الدول الاجراءات اللازمة لتمتع كل شخص بحقه في الصحة ، أما الفقرة د من المادة 7 من نفس البروتوكول فقد خصت العامل بالحماية حين أكدت على السلامة والصحة العامة أثناء العمل.

✓ الحق النقابي والتفاوض الجماعي والاضراب أشارت لهم الفقرة ج من المادة 45 من ميثاق منظمة الدول الأمريكية حين صرحت بحق أصحاب العمل والعمال في الارتباط معاً بحرية للدفاع عن مصالحهم وتعزيزها بما في ذلك الحق في التفاوض الجماعي، وحق العمال في الإضراب ، والاعتراف بالشخصية القانونية للاتحادات، وحماية حرياتها واستقلالها ، ويكون كل ذلك وفقاً للقوانين واجبة التطبيق، ونفس المعنى صرحت به المادة 8 من بروتوكول الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية "سان سلفادور " بإلزامها الدول الأطراف ضمان حق العمال في تنظيم نقابات مهنية والانضمام إليها بحرية وفي الاضراب، مع امكانية تقييد هذه الحقوق بالقانون بقيود ضرورية لحماية النظام العام أو لحماية الصحة العامة أو الأخلاق أو حقوق وحريات الآخرين .

✓ الحق في الضمان الاجتماعي الذي يحمي الشخص من عواقب البطالة والشيخوخة والعجز الذي يمنعه أن يكسب رزقه، طبقاً للمادة 16 من الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان وتضيف المادة 9 من بروتوكول الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية أن يغطي هذا الحق على الأقل الرعاية الطبية أو إعانة تقاعد في حالة حوادث العمل أو المرض المهني، و أن يشمل منح إعانات مادية في حالة وفاة المستفيد لمن كان يعولهم.

✓ التنمية المستمرة والمتكاملة والهادفة لإرساء نظام اقتصادي واجتماعي أكثر عدالة يساهم في الوفاء بمتطلبات الفرد طبقاً للمادة 33 من ميثاق منظمة الدول الأمريكية، بالإضافة لحق التمتع بالبيئة الصحية والحصول على الخدمات العامة الأساسية ، طبقاً للمادة 11 من بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

✓ حماية الشيخوخة والمسنين طبقاً للمادة 45 من ميثاق منظمة الدول الأمريكية من خلال تفعيل نظام عادل للأجور أثناء سنوات العمل والشيخوخة، أو عند حرمان الظروف من إمكانية العمل، وطبقاً للمادة 17 من بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بتوفير الرعاية الطبية المتخصصة للمسنين وتبني برامج العمل المصممة بصفة خاصة لإعطاء المسنين الفرصة في المشاركة في نشاط إنتاجي مناسب لهم .

✓ حماية الحق في احترام سلامة المرأة وأمنها الشخصي من خلال مكافحة كل أشكال العنف هذا الأخير الذي يمنعها من ممارسة كل الحقوق المقررة بالاتفاقيات السابق ذكرها وخاصة إذا تعلق الأمر بالمرأة العاملة، الأمر الذي أدى الى إصدار الاتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه في 1994، والتي ألزمت الدول الأطراف باتخاذ كل الاجراءات التشريعية والتنفيذية اللازمة لاستئصال العنف في كل المجالات بما فيها العنف ضد العاملات في مكان العمل¹.

ومما سبق ذكره يتضح أن بروتوكول "سان سلفادور" قد مثل تقدماً واضحاً في طريقة تكريس الحق في العمل وما يتعلق به مقارنة ببقية النصوص الأمريكية، حيث حدد محتوى الحقوق والتزامات الملقاة على عاتق الدول بقدر أكبر .

ثانياً : حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص : حتى تقوم المرأة العاملة بدورها كزوجة وأم وعاملة وجب توافر مبادئ تمكنها من القيام بهذا الدور ،تمثلت في :

1/ الأمومة والحقوق المرتبطة بها : لم يرد في شأن حماية هذه الحقوق إلا قليل من النصوص في بعض المواثيق الأمريكية لحقوق الانسان والتي منها ما أقرت بحماية هذه الحقوق لكل النساء بشكل عام ،إذ جاء في الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان أنه لكل النساء أثناء الحمل

¹ عرفت الاتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه في المادة الأولى منها على أنه أي فعل أو سلوك - على أساس من الجنس - يسبب الوفاة أو الأذى البدني أو الجنسي أو النفسي للنساء - سواء على المستوى العام أو الخاص ،ومن ضمن أشكال العنف طبقاً للمادة الثانية من نفس الاتفاقية التحرش الجنسي بمكان العمل وفي المؤسسات التعليمية والصحية .

وفترة الرضاعة ولكل الأطفال الحق في الحماية الخاصة والرعاية والمساعدة ، وفي ذات الشأن ورد ببروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تعهد الدول بتوفير الرعاية الخاصة والمساعدة للأمهات أثناء فترة معقولة قبل وبعد الولادة .

كما تم الربط بين حماية هذه الحقوق وحقوق العمل في هذا البروتوكول من خلال التعهد بتأمين تغطية الحق في الضمان الاجتماعي لإجازة الوضع مدفوعة الأجر ، وبتنفيذ وتقوية البرامج التي تساعد على ضمان الاهتمام المناسب بالأسرة حتى تتمتع النساء بفرصة حقيقية في ممارسة الحق في العمل¹.

2/ وقت العمل وطبيعته : تميزت النصوص الأمريكية لحقوق الانسان عن غيرها من النصوص الاقليمية خاصة الأفريقية والعربية بإدراجها حماية من نوع خاص لكل شخص تحت سن الثامنة عشر تشمل حظر العمل الليلي و ظروف العمل غير الصحية و الخطيرة وعموما حظر كافة أنواع العمل الذي يعرض الصحة والسلامة والأخلاق للخطر² ، مما يعني الإشارة ضمناً لمراعاة الفئة العاملة وقدراتها من ناحية وقت وطبيعة العمل .

ويتبين لنا بعد دراسة حماية حقوق المرأة العاملة على مستوى المواثيق الأمريكية لحقوق الانسان أنها عموماً لم تتكلم بشكل موجه إليها وإنما بشكل موجه لكل إنسان .

الفرع الثاني : آليات الرقابة الأمريكية في مجال حقوق الإنسان:

كسائر الأنظمة الاقليمية لحقوق الانسان اعتمد النظام الأمريكي أجهزة قضائية لا نجدها في آليات الأمم المتحدة، تمثلت في :

أولاً: اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان : طبقاً لكل من ميثاق منظمة الدول الأمريكية " المادة 160" ، و اتفاقية حقوق الانسان الأمريكية "المواد 34 وما يليها " ، والنظام الأساسي للجنة الأمريكية لحقوق الإنسان 1980 ، ولائحة اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان 1992 ، فإن هذه الهيئة³ تعمل على تشجيع مراقبة حقوق الانسان والدفاع عنها ، وتعمل كهيئة استشارية لمنظمة

¹ انظر : المادة 7 من الاعلان الأمريكي لحقوق الانسان ، المرجع السابق ، والمادة 15 ، والفقرة الثانية من المادة 9 ، والفقرة الأخيرة من المادة 6 : بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المرجع السابق .

² الفقرة هـ من المادة 7 : بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المرجع السابق

³ يجدر هنا التذكير بأن البروتوكول المضاف الى الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان والخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1988 والذي دخل حيز النفاذ 1999 قد سمح بتقديم الشكاوى الفردية الى هيئات هذه الاتفاقية فقط في حال انتهاك الحق في الحرية النقابية التي نصت عليه الفقرة أ من المادة 8 من هذا البروتوكول .

الدول الأمريكية في مسائل حقوق الانسان ، تتكون اللجنة من سبعة أعضاء من ذوي الكفاءة في مجال حقوق الإنسان منتخبين من الجمعية العامة لمنظمة الدول الأمريكية لمدة 4 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، من أهم مهامها :

النظر في شكاوى الأشخاص والهيئات غير الحكومية، وشكاوى الحكومات الأطراف ضد بعضها البعض في حال وجود مخالفة وانتهاك لأحكام حقوق الانسان ،ومن ثم اصدار تقارير يتم ارسالها الي الدول المعنية بالشكوى ، مع إمكانية إحالة القضية الى محكمة حقوق الانسان الأمريكية إذا كانت الدول المعنية بالقضية قد وافقت على اختصاص المحكمة .

وإذا ما انتهت اللجنة الأمريكية لحقوق الانسان إلى أن الدولة انتهكت حقاً معترفاً به في الصكوك المعنية ، فإنها توجه توصيات إلى الدولة لمعالجة الانتهاك، وينبغي في هذا الصدد أن نلاحظ أن الدول ملزمة ببذل قصارى جهدها لتنفيذ توصيات اللجنة ،وذلك وفقاً للتعهدات التي قطعتها الدول على نفسها كما وردت في المادتين 33 و 50 من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان وواجباته، وهو ما أكدته المحكمة الأمريكية لحقوق الانسان في قضية "لوايزا تامايو" حيث أشارت إلى مايلي :

حسب مبدأ حسن النية، الذي يتجسد في المادة 1/31 من اتفاقية فيينا لأحكام المعاهدات، إذا وقعت الدولة على معاهدة دولية وصادقت عليها، خصوصاً إذا كانت تلك المعاهدة متعلقة بحقوق الإنسان فإنها تعد ملتزمة ببذل كل جهد ممكن لتنفيذ توصيات الأجهزة المختصة بالإشراف مثل اللجنة الأمريكية لحقوق الانسان ،والتي تمثل إحدى الأجهزة الأساسية لمنظمة الدول الأمريكية ،وتعمل على تعزيز مراعاة حقوق الانسان والدفاع عنها¹ .

كما رأَت المحكمة مايلي : تنص المادة 33 من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان وواجباته على أن اللجنة الأمريكية لحقوق الانسان مثلها مثل المحكمة الأمريكية لحقوق الانسان لها صلاحية النظر في الأمور المتعلقة بوفاء الدول الأطراف بالتزاماتها بمقتضى الاتفاقية، الأمر الذي يعني أن الدول الأطراف بمصادقتها على الاتفاقية تصبح ملتزمة بتطبيق التوصيات التي توردها اللجنة الأمريكية لحقوق الانسان في تقاريرها² .

وفي إطار نظام الشكاوى الفردية، لم تفعل اللجنة الأمريكية لحقوق الانسان أي شيء من الناحية العملية لضمان حماية الحقوق المدروسة ، كما أن تناولها الشكاوى الفردية يكاد يقتصر على الحقوق المدنية والسياسية، وفي معظم الحالات التي اعترفت فيها اللجنة الأمريكية بانتهاك الحقوق

¹ Inter-American Court of Human Rights, Case of Loayza Tamayo, Judgment of 17 September 1997, Series C No.33, para.80

² Inter-American Court of Human Rights , Ibid , p81

المتعلقة بالمرأة العاملة كانت تبدأ بملاحظة انتهاك الحقوق المدنية والسياسية، وكمثال على ذلك: في الشكوى رقم 2137 ضد الأرجنتين التي تتعلق بأمر رئاسي بإيقاف جميع أنشطة جماعة شهود يهوه، اعتبرت اللجنة أن الأرجنتين مسؤولة عن انتهاك الحق في التعليم (المادة 12 من الاعلان) ضمن انتهاكها للحق في التجمع .

أيضا في الشكوى المرفوعة ضد الولايات المتحدة الأمريكية في أكتوبر 1999 تبين أن قانون التوفيق بين المسؤولية الشخصية وفرص العمل ، المعتمد عام 1996 كبرنامج اصلاحي " للعمل مقابل الرعاية" ، أنه قد قيد من التدريب المهني أو التدريب الثانوي المتاح بمدة سنة واحدة ، وهو ما لا يكفي في أغلب الأحيان لكي يكتسب الفرد المهارات المطلوبة للحصول على عمل مضمون، كما أجبر القانون الفقراء على الالتحاق بوظائف " إعانة العمل الفقراء " دون إيجاد أي شبكات للضمان الاجتماعي مما يعد انتهاكا للحقوق الأساسية للفقراء¹، ومنه فجهود اللجنة الأمريكية لحقوق الانسان فيما يتعلق بحقوق النساء العاملات تتسم بالقصور كونها لم تركز بشكل مباشر على جوانب حماية حقوق المرأة العاملة.

كذلك على مستوى الاتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه لسنة 1994 تم استحداث هيئة تنظر في الاجراءات المتخذة من الدول الأطراف بشأن منع وحظر العنف ضد النساء، وتتمثل هذه الآلية في اللجنة الأمريكية للمرأة التي يجوز لها أن تطلب أيضا من المحكمة الأمريكية لحقوق الانسان الآراء الاستشارية بشأن تفسير هذه الاتفاقية، أما فيما يتعلق بالشكاوى فيمكن للدول والأشخاص رفعها للجنة حقوق الانسان الأمريكية إذا ما تعلق الأمر بمخالفة وانتهاك التعهدات الواردة في هذه الاتفاقية².

ثانيا : المحكمة الأمريكية لحقوق الانسان : بالاعتماد على الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان " المواد 52 وما يليها" والنظام الأساسي للمحكمة الأمريكية لحقوق الانسان 1980 تتألف هذه المحكمة من 7 قضاة من الدول الأعضاء على أن لا يكون قاضيين بها من نفس الدولة العضو وينتخبون لمدة 6 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط .

وتعتبر هذه المحكمة هيئة قضائية مستقلة غرضها تطبيق وتفسير الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان، ولها اختصاصين قضائي حيث تنظر في القضايا المحالة عليها من الدول الأطراف أو اللجنة الأمريكية لحقوق الانسان" أي تمثل هذه اللجنة كطرف في كل القضايا أمام المحكمة " كما

¹ الوحدة 30 : دليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المرجع السابق ، ص 567

² المادة 10 وما يليها : الاتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه لسنة 1994

يشمل اختصاصها كل القضايا المتعلقة بتفسير وتطبيق اتفاقية حقوق الانسان الأمريكية ، و أيضا اختصاص استشاري يتعلق بتفسير هذه الاتفاقية.

وبعد تفحص أغلب التنظيمات الاقليمية يتبين لنا أنه في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، يتضح أن الميثاق الأفريقي يؤكد التصور والمفهوم الواحد لحقوق الإنسان، شأنه في ذلك شأن الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان وعلى العكس من التنظيم الأوروبي لحقوق الإنسان الذي خصص وثيقتين هامتين لحماية حقوق الإنسان في أوروبا¹ وهو نفس الأسلوب الذي اعتمده الأمم المتحدة عام 1966 ، إذ بعد مناقشات عديدة صادقت الجمعية العامة العهدين الدوليين.

¹ خصصت الاتفاقية الأوروبية لحماية الحقوق المدنية والسياسية وخصص الميثاق الاجتماعي الأوروبي في مرحلة لاحقة لحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

الباب الثاني : حماية

المرأة العاملة في

التشريع الجزائري

لقد كان المجتمع الجزائري في الفترة الاستعمارية مجتمعا زراعيًا رعويًا ، ومارست المرأة في هذا النمط الإنتاجي أعمالًا منزلية مختلفة وشاقة، فعملت إلى جانب عملها البيتي اليومي ورعاية أطفالها في الرعي والزراعة، ومما ضاعف من أعمال المرأة والتزامها بأعمالها المنزلية، ارتفاع معدلات النساء الأرامل في المجتمع بسبب الثورات الشعبية واندلاع الحرب التحريرية التي راح ضحيتها مئات الآلاف من الرجال، مما جعل المرأة في وضع أكثر مسؤولية لإعالة أسرتها، أما عمل المرأة المأجور فقد اقتصر على ممارسة بعض الحرف التقليدية والزراعية والنسجية ، وأعمال التنظيف في البيوت وذلك بسبب ضعف مستواها التعليمي، وقلة إمكانياتها ومهاراتها .

وبالنسبة للمرأة في المدينة فقد كانت أسيرة عادات وتقاليد جعلتها لا تغادر المنزل إلا للضرورة وبرفقة، ومع هذا استطاعت أن تحول البيت إلى ورشة عمل، فكانت الحياكة والنسيج وغزل الصوف وصباغته، وحرفة الطرز على القطن، كل هذه الأعمال كانت تقوم بها نساء داخل البيت لتتقاضى عليها أجرًا تساهم بها في مصاريف البيت، ورغم عدم الاعتراف بالدور الاقتصادي للمرأة آنذاك، إلا أن كل هذا يجعلنا نفهم أن المرأة في المجتمع التقليدي الجزائري كانت مقولة لكن بخصائص غير الخصائص المعروفة اليوم .

وبعد استقلال الجزائر ، كان من أولويات السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة ، حيث أعطت أهمية متميزة للمؤسسات التعليمية من أجل تمكين جميع المواطنين من التعلم من دون تمييز بين الذكور والإناث، ورغم ضعف التحاق الإناث بالمدارس في السنوات الأولى للاستقلال ، بحكم العوامل الاجتماعية والثقافية، إلا أن زيادة وعي الرجال بأهمية تعليم المرأة، وتحسن الظروف الاجتماعية والاقتصادية، ساهمت في تزايد تدرّس المرأة، هذا العامل لعب دورًا رئيسيًا في اكتساب المرأة مستوى تعليمي منحها مكانة اجتماعية، خولتها تولي مناصب عمل مهمة¹.

أما اليوم فإن الوجود المتزايد للمرأة الجزائرية في الحياة العامة، ومواكبتها لمسار التغيير الحاصل في مختلف الميادين فضلًا عن الالتزامات التي تفرضها الاتفاقيات الدولية في مجال حقوق المرأة ، كل ذلك أدى إلى ضرورة وحتمية تبني منظومة تشريعية داخلية تتسجم مع الوضع الراهن وتكون في مستوى تطلعات المرأة الجزائرية عامة والعاملة بشكل أخص باعتبارها مدار بحثنا، والدارس للمنظومة التشريعية للدولة لابد وأن يتصدر بحثه بمعاينة الدساتير باعتبارها من

¹ لطيفة مناد وفوزرية صغيري ، واقع العمل النسوي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 29 ، جوان 2017 ،

أهم أدوات المعرفة والتقييم لوضعية ومكانة المرأة كونها تعكس إرادة المشرع وتوجهاته، ولا تكفي الدساتير برسم الخطوط العريضة للحقوق والحريات على أرض الواقع وإنما تضع أيضا قواعد ومبادئ عامة تجسد تلك الحقوق والحريات على أرض الواقع وذلك من خلال عرض إجمالي لآليات الحماية التي تسطرها الدولة ويستند عليها المواطن وهذا سيكون مجال بحثنا في الفصل الأول .

بعد ذلك يأتي دور القوانين الثانوية التي تلعب دورا محوريا في تجسيد الحقوق والحريات الدستورية، ولاشك أن الحماية القانونية للمرأة العاملة لا بد وأن تتحقق على جميع الأصعدة سواء داخل منظومة الشغل من خلال ملائمة ظروف العمل والحقوق المقررة للمرأة العاملة ، وسواء خارج منظومة الشغل إما داخل الأسرة أو المجتمع ككل من خلال الأخذ بعين الاعتبار عمل المرأة المتزوجة أو الحاضنة أو المطلقة ، بالإضافة إلى وضع تدابير تضمن أن لا يكون عمل المرأة عائقا لها أو تكون عرضة بمناسبة أداء عملها لأي ضغوطات أو ممارسات تحول دون أداء عملها بشكل مستقل وآمن ، لذلك سيشمل مجال بحثنا حماية المرأة العاملة في قوانين الشغل ككل وحمايتها في قانون الأسرة وقانون العقوبات وذلك في الفصل الثاني، ومنه فسيتم تناول فصلين في هذا الباب هما :

الفصل الأول : حماية المرأة العاملة في إطار الدساتير وآلياتها.

الفصل الثاني : حماية المرأة العاملة في القوانين الفرعية الجزائرية.

الفصل الأول : حماية المرأة العاملة في إطار الدساتير وآلياتها

انتهج النظام الجزائري غداة الاستقلال استراتيجية خاصة تهدف إلى تعزيز مبادئ حقوق الانسان وترقيتها بما فيها حقوق المرأة العاملة ، حيث شهد تكريس هذه الحقوق تطورا كبيرا وفق تطوّر النصوص الدستورية بالجزائر ، هذه الأخيرة التي تشكل الإطار المرجعي للعلاقة بين النظام الحاكم و بين المواطنين الذين يعيشون على أرض الدولة بحدودها الجغرافية ، فالدستور هو أسمى وثيقة قانونية في الدولة وهو ذلك القانون الأساسي الأعلى الذي يرسى القواعد والأصول التي يقوم عليها نظام الحكم ويحدد السلطات ويرسم لها وظائفها، ولذلك فإن الدساتير تعد الضمانة الأولى لخضوع الدولة للقانون لأنها تقيم السلطة في الدولة وتؤسس وجودها القانوني وهو بهذا المعنى يجمع بين دفتيه المبادئ القانونية التي تحكم الحياة السياسية للشعب ويكفل حقوق الانسان وينظم ممارستها . ومن هذا المنطلق فإن الأساس الذي يجب أن ننطلق منه في البحث عن فعالية الحماية القانونية للمرأة العاملة داخل المنظومة التشريعية الداخلية للدولة هو النص الدستوري من خلال الدساتير المتعاقبة للدولة الجزائرية حتى نتوصل إلى مضمون الحماية المكرسة بالدساتير " المبحث الأول " والآليات التشريعية الداخلية التي كرسها الدستور " المبحث الثاني " .

المبحث الأول : حماية المرأة العاملة في إطار الدساتير

تحتل الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة دول العالم مكانة الصدارة في السلم التشريعي الوطني وهي بالتالي المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات والحريات والحقوق والواجبات ومن ضمنها تلك المتعلقة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بالمرأة، فنتيجة لولوج المرأة الجزائرية إلى مختلف أوجه النشاط في المجتمع ابتداءا بمشاركتها في الثورة التحريرية ، فقد حظيت مكانتها بالدعم الدستوري من خلال دسترة جملة من الحقوق التي تتمتع بها وكذا تبني جملة من المبادئ التي تعزز مكانتها وفق ما أقرته النصوص الدولية التي صادقت الجزائر عليها وانضمت من أجل ذلك إلى العديد من الهيئات الدولية والاقليمية التي تراقب مدى فعالية هذه الحقوق، وسنحاول في هذا المبحث رصد صور حماية المرأة العاملة في الدساتير الجزائرية وتعديلاتها ، ومختلف الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية على الصعيد الخارجي .

المطلب الأول: موقف الدساتير الجزائرية من حماية المرأة العاملة

عرفت الجزائر على مدار 55 سنة من استقلالها، مراحل تطويرية مختلفة تخللتها عدة أحداث كان لها الأثر البالغ في تعديل الدساتير بما يتلائم وتلك الأحداث، حيث يعتبر كل دستور وليد الظروف الموضوعية المحيطة به ،سواء بالنسبة للنشأة أو المضمون ، وقد أصدرت الجزائر مجموعة من الدساتير عبر مختلف المراحل التاريخية والظروف ،منها ماتعلق بتعزيز المكاسب الديمقراطية التي تحققت للشعب الجزائري ومنها ماجاء لتعميق الإصلاحات الماسة بحقوق الانسان والحريات، وقد حظيت حقوق المرأة العاملة بنصيب وافر ضمن إصلاحات هذه الدساتير، وهو ماسنبينه في الفرعين الآتيين .

الفرع الأول : صور حماية المرأة العاملة في دستوري 1963 و 1976

مرت الجزائر عبر مرحلتين كبيرتين في الحقبة الوجيزة التي تلت الاستقلال، الأولى انتهجت فيها النظام الاشتراكي وعرفت خلالها الجزائر دستورين الأول تلى الاستقلال في 1963 أما الثاني فجاء بعد مرحلة طويلة من الفراغ الدستوري سنة 1976 ، أما المرحلة الثانية فستكون حديث الفرع الثاني .

أولاً : حقوق المرأة العاملة في دستوري 1963 و 1976 : يعتبر دستور 1963 أول دستور للجزائر كدولة ذات سيادة ، يتكون من مقدمة و 78 مادة ، بعد ذلك يأتي ثاني دستور للبلاد وهو دستور 1976 الذي تضمن ديباجة و 199 مادة وفيما يلي نتعرف عن محتوى المواد التي لها علاقة بحماية المرأة العاملة ولو بطريقة غير مباشرة :

1/ على مستوى دستور 1963 : نص هذا الدستور على الحريات العامة من خلال مقدمته وأكد على احترامها ابتداء من نص المادة 10 حتى المادة 21 ، والجدير بالملاحظة أنه أكد في مقدمته وبشكل صريح على تعزيز مكانة المرأة العاملة واعتبر ذلك من أهداف الثورة التي تنهض بالبلاد ، "...وانتهاج سياسة اجتماعية لفائدة الجماهير كي يرتفع مستوى معيشة العمال والتعجيل بترقية المرأة قصد إشراكها في تدبير الشؤون العامة وتطوير البلاد ..."¹ .

ويعتبر هذا النص بحق تمهيدا للنهوض بدور المرأة واعترافا بقدرتها على العمل وبناء الدولة ، بعد ذلك تأتي المادة 10 التي تضمنت الأهداف الأساسية للجمهورية الديمقراطية الشعبية والتي من بينها ضمان حق العمل وإجبارية التعليم ومجانيته للجميع دون تمييز ، وكذلك المادة 20 التي أقرت الحق النقابي وحق الاضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات .

2/ على مستوى دستور 1976 : أعطى دستور 1976 نفس القيمة للعامل فوجد الباب الأول منه يحوي 07 فصول معنون بالمبادئ الأساسية المنظمة للمجتمع الجزائري والفصل الرابع من الباب الأول معنون بالحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن متضمن 31 مادة . واعتبر في المادة 19 أن رفع مستوى التعليم ومستوى الكفاءة التقنية للأمة هدفا من أهداف الثورة الثقافي وأنه من صلاحيات الدولة توفير التكوين المهني للجميع دون تمييز ، ونص في المادة 59 على أن حق العمل مضمون ، وكذلك الانخراط في النقابة في المادة 60 ، وجاءت المادة 81 من الفصل الخامس الخاص بواجبات المواطن لتؤكد وبشكل مباشر على مساهمة المرأة في النمو الاقتصادي والتطور الوطني بحيث جعلته واجبا عليها فقد نصت هذه المادة : " على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التشييد الاشتراكي والتنمية الوطنية " ² .

¹ دستور الجزائر 1963 ، المؤرخ في 9/10/1963 ، الجريدة الرسمية رقم 64 سنة 1963 .

² المادة 81 : دستور الجزائر 1976 ، الصادر بالأمر الرئاسي رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، الجريدة الرسمية

24 نوفمبر 1976 .

و تجدر الإشارة إلى أن دستور 1976 في مادته السادسة اعتبر الميثاق الوطني في استفتاء 27 يونيو 1976 هو المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة وهو المصدر الإيديولوجي و السياسي المعتمد لمؤسسات الحزب والدولة على جميع المستويات وهو أيضا مرجع أساسي لأي تأويل لأحكام الدستور، وعليه بالرجوع لهذا الميثاق نجد أنه أدرج عملية ترقية المرأة وتمكينها من المساهمة الكاملة في حياة الأمة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا واعتبر إقصاءها وضعية لا تخدم تطور المجتمع.¹

فقد جاء في الباب السادس الخاص بالاتجاهات الرئيسية لسياسة التنمية أن التعبئة المكثفة لكل المواطنين القادرين على العمل في ميدان الانتاج تطرح قضية تشغيل المرأة فالنساء يمثلن نصف السكان القادرين على العمل ويشكلن احتياطا هاما من قوة العمل في البلاد، غير أن الميثاق الوطني نجده في الفقرة الموالية يشترط في عمل المرأة مراعاة خصوصياتها كزوجة وأم ودورها في الأسرة، وهو ما جعل البعض ينتقد هذه الفقرة لأنها تعيد المرأة إلى وظيفتها التقليدية .

ويذهب الميثاق الوطني بعيدا في هذا الصدد ، حيث نجده يقترح من أجل التوفيق بين حياتها الأسرية وضمان مشاركتها في عملية التنمية الوطنية أن تعمل الدولة على تشجيع المرأة على شغل المناصب التي تناسب استعدادها وكفاءاتها وتكثر بالتالي من مراكز التدريب المهني المتخصصة في أعمال المرأة، كما يجب أن يحاط تشغيل المرأة بقوانين صارمة تحفظ الأمومة وتوفر أمن الأسرة وتدخل التحويلات اللازمة على الأعمال التي يباشرها النساء حتى يكون عمل المرأة أحد عناصر الانسجام العائلي والاجتماعي.²

ثانيا : تكريس مبدأ المساواة³ في دستوري 1963 و 1976 : إن المساواة بين الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع حقوق الإنسان هو من المبادئ الأساسية المعترف بها في دستوري 1963

¹ عمار مانع ، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية تصدر عن جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، العدد 29 ، جوان 2008 ، ص 148 .

² المرجع نفسه ، ص 150 .

³ مبدأ المساواة : إن اعتماد مبدأ المساواة وحظر التمييز في الدساتير عامة والعربية خاصة لم يحمل في طياته التوافق على صياغات وترجمات مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ، فثمة تباينات في طريقة تنظيمها لمبدأ المساواة بين الجنسين وفي تحديد التزامات الدولة لجهة تحقيقها ، راجع في ذلك : كارم نشوان، مكانة و وضعية المرأة العاملة في التشريعات الفلسطينية ، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ، فلسطين ، د.ط ، 2010 ، ص 20 .

و1976، ويعد هذا الاعتراف في حد ذاته ركيزة أساسية لحماية المرأة العاملة وتظهر هذه المساواة فيما يلي :

1/ عدم التمييز في حق العمل : حيث نصت المادة 10 من دستور 1963 على مقاومة كل نوع من التمييز كهدف من أهداف الدولة ، والمادة 12 من نفس الدستور على أن لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات ، أما دستور 1976 فقد نص في المادة 41 على أن الدولة تكفل المساواة لكل المواطنين وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي .

كما أكد في المادة 42 على ضمان حماية الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية ، وأكد أيضا بالمادة 44 أن وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط وهذه المواد وغيرها تكرس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة انطلاقا من عدم التمييز في حق العمل فهو يشمل الجنسين معا .

2/ المساواة في الأجور : بداية ومع دستور 1963 نجد أنه لم يصرح بهذا المبدأ مباشرة وبشكل صريح واكتفى في المادة 16 بالنص على أن الجمهورية تعترف بحق كل فرد في حياة لائقة وفي توزيع عادل للدخل القومي، وهذا قد يفسر سواء لقلة تواجد المرأة في العمل أو أن المشرع اكتفى بالنص على مبدأ المساواة بصفة عامة.¹

على خلاف دستور 1976 نص على هذا المبدأ صراحة في المادة 59 " ...تخضع الأجور للمبدأ القائل : التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر ، وتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه ... " .

هذا وقد تضمنت الدساتير العربية في مجملها مبدأ المساواة، حيث جاءت بأحكام تنص على التزام الدولة بكفالة احترام حقوق كل من المرأة والرجل في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثال ذلك الفصل 21 من الدستور التونسي لسنة 2014 الذي صرح بأن المواطنين والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات ، المادة 32 من دستور السودان لسنة 2005 التي أكدت على تكفل الدولة بالحق المتساوي بين الرجال والنساء في التمتع بكل

¹ عطاء الله تاج ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، المرجع السابق ، ص 128.

الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية بما فيها الأجر المتساوي للعمل، وتعزيز حقوق المرأة من خلال التمييز الإيجابي ومحاربة العادات و التقاليد الضارة التي تقلل من كرامة المرأة.¹ كذلك نجد أن دستور جمهورية مصر لعام 1971 ، نصت المادة 11 منه على أن الدولة تكفل التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية. كما ذهبت معظم الدساتير بالدول الأوروبية إلى إقرار هذا المبدأ ومنها الدستور الألماني لسنة 1949 ، ودستور إيطاليا لسنة 1948 ، وورد أيضا في ديباجة الدستور الفرنسي لسنة 1946 ودستورها لعام 1958 ثم تأكد هذا المبدأ بصفة نهائية بموجب القانون الصادر بفرنسا في 13 جويلية 1983.²

الفرع الثاني : صور حماية المرأة العاملة في دستور 1989 وتعديلاته

بعد الحقبة الاشتراكية عرفت الجزائر الحقبة الليبرالية أو التعددية الحزبية التي شهدت ظهور دستورين الأول جاء استجابة لجملة من الظروف سنة 1989 والثاني في 1996 عولجت به مختلف النقائص التي شابت الأول .

أولا : حقوق المرأة العاملة في دستور 1989 والتعديل الدستوري 1996: قبل تحديد مركز المرأة العاملة في هذين الدستورين سنتطرق لأسباب ظهور دستور 1989 وتعديله بدستور 1996 وفق مايلي:

1/ عوامل ظهور دستور 1989 وتعديله بدستور 1996 : إن صدور دستور 1989 كبادرة نحو نظام جديد يعود إلى مجموعة من الأسباب والعوامل من بينها فشل النظام القائم عن الاستجابة لحاجيات ومتطلبات الشعب المتزايدة نتيجة الأزمة الاقتصادية العالمية من خلال تدهور أسعار النفط وعجز الحكومة أيضا على التحكم في تسيير الاقتصاد الوطني مما أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة والمعاملة السيئة التي كان يتعرض لها المواطن ، أمام هذه الأسباب كلها شرعت رئاسة الجمهورية في أكتوبر 1989 بنشر مشروع التعديل الدستوري لتبين فيه أهم الإصلاحات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية .

¹ عزة كامل ، النساء في دساتير العالم ، مركز وسائل الاتصال الملائمة من أجل التنمية ، مصر ، ط1 ، 2012 ، ص 29

² عاطف عوض الهريشات ، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، جامعة مؤتة ، الأردن ، 2007 ، ص 36.

وفي 23 أكتوبر 1989 تم الاستفتاء والموافقة عليه من طرف الشعب¹، ولكن سرعان ما سقطت الدولة في أزمة سياسية وأمنية ناجمة عن الفراغ الدستوري الذي خلفته استقالة رئيس الجمهورية في 11 ديسمبر 1992، وبقيت حالة الإنسداد هذه قائمة إلى غاية صدور دستور 1996 بعد استفتاء 28 نوفمبر 1996 والذي تم إصداره بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر الذي استحدث بدوره مؤسسات جديدة كرس بها الازدواجية البرلمانية والقضائية².

2/ وضع المرأة العاملة في دستور 1989 والتعديل الدستوري 1996 : ركز كل من دستور 1989 وتعديله على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بحيث نجد بالديباجة " إن الشعب الجزائري ناضل ويناضل دوما في سبيل الحرية والديمقراطية ويعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات دستورية أساسها مشاركة كل جزائري وجزائرية في تسيير الشؤون العمومية والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وضمن الحرية لكل فرد..."³، وضمن كل منهما مبدأ المساواة في التعليم والتكوين المهني كما جاء في الدستور 1976⁴، وفي المادة 51 أكد أيضا على تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون .

وفي المادة 55 نص على أنه لكل المواطنين الحق في العمل ويضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، والجدير بالإشارة أن دستور 1996 أسند للمؤسسات مهمة ضمان المساواة بين كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

¹ سعيد بوشعير : النظام السياسي الجزائري دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2013، ص 45

² عبد المالك صايش : محاضرات في القانون الدستوري، بجاية، الجزائر، جامعة عبد الرحمان ميره، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015/2014، ص ص 65-66 .

³ التعديل الدستوري الجزائري 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96/438 المؤرخ في 8/12/1996، الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 8/12/1996

⁴ المادة 66 من دستور 1976 والمادة 50 من دستور 1989 كلاهما أكدت على مجانية التعليم واجباريته والمساواة فيه، ونلاحظ هنا أنه رغم تعاقب التعديلات للدساتير الجزائرية، إلا أن مبدأ اجبارية التعليم الأساسي ومجانيته ظل ثابتا ومتكررا في كل الدساتير، مما يؤكد عزم المشرع على ترسيخ وتعزيز مكانة الحق في التعليم .

من خلال هذه المواد يمكن القول بأن جميع أفراد المجتمع متساوون أمام القانون وأن التأكيد على دور المؤسسات في الدولة في إزالة جميع العوائق التي تؤدي إلى عدم المساواة ، يؤكد أن عمل المرأة هو حق دستوري لا تختلف فيه بأي حال من الأحوال عن الرجل .

ثانياً: : حقوق المرأة العاملة في التعديلات الدستورية : توالت تعديلات الدستور الجزائري مع تطور الزمن مما أثر على وضع المرأة الجزائرية العاملة وفق مايلي :

1/ التعديلات الدستورية : شهد دستور 1996 هو الآخر تعديلات جزئية مست بعض الجوانب وهذه التعديلات تتمثل في القانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002¹، بحيث تم إضافة نص المادة 3 مكرر أين تم من خلالها إدراج ودسترة اللغة الأمازيغية كلغة وطنية ثانية ، إلى جانب تعديل سنة 2008 بموجب القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15/11/2008² ، وأخيرا القانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016³ . وما يهمنا هنا هو هل كان لهذه التعديلات أثر على وضع المرأة العاملة ؟ وفيما يلي بيان ذلك :

2/ أثر التعديلات الدستورية الأخيرة على وضع المرأة العاملة: يظهر تأثير التعديلات الدستورية الأخيرة على وضع المرأة العاملة من خلال : تعزيز دور المرأة في العمل السياسي ، وترقية دور المرأة في تولي المناصب العامة وسوق الشغل، فالبنسبة للأثر الأول كان بموجب المادة 31 مكرر المضافة بموجب القانون رقم 19/08 سنة 2008 " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة " ، وفي سبيل ذلك تم إصدار القانون العضوي رقم 03/12 المؤرخ في 12/01/2012⁴ الذي يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ومن الأسباب التي أدت بالدولة الجزائرية إلى إصدار هذا القانون هو الاعتراف بالدور الكبير للمرأة إبان الثورة التحريرية وأثناء المأساة الجزائرية الوطنية التي مرت بها البلاد وبسبب حضورها الضعيف في المجال السياسي ، مقارنة بالمجالات الأخرى كعالم الشغل أو التعليم... الخ⁵ .

¹ القانون رقم 03/02 ، المؤرخ في 10 أبريل 2002 ، الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002.

² القانون رقم 19/08 ، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008

³ القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري ، المؤرخ في 6 مارس 2016 ، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016 .

⁴ القانون العضوي رقم 03/12 ، المؤرخ في 12 يناير 2012 ، الجريدة الرسمية رقم 01 المؤرخة في 14 يناير 2012 .

⁵ مشروع القانون العضوي يحدد كفاءات توسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ، عرض الأسباب ، سبتمبر 2011 ، ص 2

وأخذ القانون بتطبيق النظام الإلزامي للحصص ضمن قوائم الترشيحات فيما يعرف بنظام " الكوتا التشريعي " ¹ ، بحيث يخصص للمرأة عدد محدد من المقاعد في الهيئات السياسية ، وعليه أقر المشرع الجزائري نسبا متفاوتة يتعين احترامها في انتخابات المجلس الشعبي الوطني وهي :

20 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي 4 مقاعد، 30 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 5 مقاعد ، 35 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 14 مقعدا ، 40 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 32 مقعدا ، 50 % بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية في الخارج .

أما بالنسبة لانتخابات المجالس الشعبية الولائية فنسبة 30 % عندما يكون عدد المقاعد 35 ، 39 ، 43 ، 47 مقعدا ، 35 % عندما يكون عدد المقاعد 51 إلى 55 مقعدا ، أما عن انتخابات المجالس الشعبية البلدية نجد 30 % في المجالس الشعبية البلدية الموجودة بمقرات الدوائر وبالبلديات التي يزيد عدد سكانها عن 20 ألف نسمة .

وبالنسبة للأثر الثاني لهذه التعديلات فهو يتمثل فيما جاءت به المادة 36 المستحدثة بموجب القانون رقم 01/16 سنة 2016 ، حيث استعمل المشرع مصطلحا جديدا هو التناصف بين الرجال والنساء ، وقد سبقنا المشرع المغربي بتكريس هذا المبدأ بموجب دستور سنة 2011 ، حيث جاء فيه أن الدولة تسعى إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء حيث يستحدث لهذه الغاية هيئة المناصفة ومكافحة التمييز ، وهو إتجاه شامل لدعم المناصفة بين الجنسين في كل المجالات .

في حين أقر الدستور الجزائري أن هذا التناصف يكون في مجال سوق الشغل مما يدل على تشجيع المرأة العاملة في المجال الاقتصادي دون غيره بموجب هذا النص .

كما يدل على أن إرادة المشرع الدستوري تتجه نحو مأسسة الجندر " النوع الاجتماعي " ليطبق مستقبلا في كافة القطاعات والمؤسسات ، أي إدماج مفهوم الجندر في القطاعات الحكومية والخاصة حتى تكون نسب التمثيل بين الجنسين متساوية أو على الأقل متقاربة ، وهذا الموقف راجع إلى عدة عوامل أهمها : أن المرأة الجزائرية أصبحت متعلمة ذات شهادات عليا ، كما أن الواقع أثبت أننا نحتاج إلى وجود الجنسين في كل مكان لأن الفروق البيولوجية والاجتماعية بدورها تفرز احتياجات مختلفة بين الجنسين فمثلا في قطاعات معينة تفرض علينا ثقافتنا وجود

¹ نظام الكوتا : الكوتا كلمة لاتينية يرادفها بالعربية مصطلح نضيب أو حصة ، وبالانجليزية QUOTA و بالفرنسية quote porth quote (adj) ، واصطلاحا تعني تخصيص عدد محدد من المقاعد داخل الهيئة النيابية لفئة محددة على أساس اقليمي او لغوي أو ديني او عرقي أو على أساس الجنس كما في الكوتا النسائية .

نساء متخصصة في طب النساء، وفي قطاع الشرطة هناك حالات تتطلب وجود امرأة لتفتيش أو استجواب مثيلاتها من النساء في جرائم معينة....الخ.

الأمر الذي جعل المشرع يكرس من جهة مبدأ المساواة وحظر التمييز كمبدأ عام بالدساتير ويتجه من جهة ثانية إلى ضرورة مراعاة الأدوار المتكاملة بين كل من الرجال والنساء في القطاعين العام والخاص ، كذلك حرص المشرع على تشجيع المرأة العاملة في المجال الإداري من خلال توليها للمناصب العليا وكذلك على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية .

والملاحظ هنا أن تعديلات الدساتير الجزائرية المتتالية تزيد من حظوظ مشاركة المرأة تدريجيا في سوق الشغل ، كما أنها جاءت مطابقة للنصوص الدولية¹ ، مما سينعكس ايجابا على باقي المنظومة القانونية في مجال عمل المرأة، لاسيما على مستوى نصوص التعديل الدستوري 2016 حيث لم ترتفع حظوظ المرأة في المشاركة فقط، وإنما تم فرض مبدأ التناصف في هذه المشاركة ومنه نلاحظ أن هذا التغيير على مستوى النصوص الدستورية هو إجراء إيجابي ويكرس المعايير الدولية .

لكن على مستوى المفاهيم الموجودة بالمجتمع قد يستغرق الأمر وقتا طويلا لتفعيل هذه النصوص وذلك بسبب وجود فجوة بين السلوكات والمفاهيم بالمجتمع الجزائري فعلى مستوى السلوك يسمح للمرأة بالدراسة والعمل والسفر وعلى مستوى النقاش تظهر الترسبات الثقافية التي تؤكد أنه مزال ينظر للمرأة على أنها مهما تطورت ودرست فتنقصها الامتيازات الممنوحة للرجل من الثقافة والمجتمع، أي أن الثقافة السائدة تركز على منح الرجل الحقوق وتختزل المرأة بشكل ومكان محدد وهو ما يعرقل تطبيق هذه التعديلات حاليا لا مستقبلا، وعلى العموم فإن هذا التعديل الأخير يعتبر نقلة نوعية متميزة ترتقي بحقوق المرأة العاملة إلى مصاف المعايير العالمية.

أما عن حماية العمال بشكل عام فقد كان الجديد بالتعديل الأخير منحصر في ضمان : تحديد السن الأدنى للعمل بـ 16 سنة ، وهو ما يتطابق مع ماورد باتفاقية العمل رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل لسنة 1973².

¹ مثل البرتوكول الأفريقي لحقوق المرأة الذي اكد على ضرورة تحقيق التمثيل المتكافئ للنساء في المؤسسات القضائية والتنفيذية ،بينما اعلان المساواة بين الجنسين في أفريقيا أقر ضرورة تحقيق التمثيل المتكافئ بمختلف مؤسسات الدولة .

² أقرت المادة الثانية من هذه الاتفاقية: عدم جواز أن يكون السن الأدنى للعمل أقل من سن إنهاء الدراسة الالزامية ،أي لايجوز بأي حال أن يقل عن 15 سنة ، وهو ماأخذت به الجزائر ، انظر الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن لسنة 1973 ، وصادقتها الجزائر في 30 أبريل 1984.

ونلاحظ هنا انتقال المشرع الجزائري من الجانب الدولي إلى القانون العادي الذي ورد به هذا الحكم ثم إلى النص الدستوري ، حيث ورد هذا البند في قانون علاقات العمل 11/90 بالمادة 15 منه التي حددت العمر الأدنى للتوظيف بـ 16 سنة كأصل عام ، إذ لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي ، ليتم في ظل التعديل الدستوري الأخير تقييد سن العمل دون أي استثناءات .

ولعل ذلك راجع إلى تقوية هذا المبدأ بإعطائه الصبغة الدستورية من جهة ، وحماية الطفولة من الاستغلال وضمان حق التعليم من جهة ثانية ، كما أقر التعديل الجديد ضمان الدولة للحق في الضمان الاجتماعي وهو ما يتلائم مع البنود الواردة بالاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان وللعمل¹ كذلك ترقية التمهين والتكوين المهني والتي اعتبرتتهما أغلب النصوص الدولية بوابة عبور نحو التنمية في كل المجالات ، مما جعل المشرع الدستوري يتأثر بذلك ويقر صراحة بترقية هذه الحقوق² ، ووضع السياسات اللازمة لاستحداث مناصب للتشغيل وهو نفس ما أقرته الاتفاقية الدولية للعمل رقم 112 الخاصة بسياسة الاستخدام ، حين ألزمت الدول برسم سياسة ايجابية تهدف إلى توفير مناصب العمل لجميع الأفراد، أي أن المشرع حاول التوفيق في ظل هذا التعديل بين حماية وضمان أهداف التنمية المستدامة المقررة عالميا في 2015 ، وبين النصوص الدولية لحقوق الإنسان والعمل .

¹ تم التأكيد على ضرورة اقرار تمتع كل شخص بالحق في الضمان الاجتماعي في كل من: الاعلان العالمي لحقوق الانسان المادة 22 منه ، وكذلك إعلان التقدم والإنماء في المجال الاجتماعي ، و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، واتفاقية CEDAW والاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي لسنة 1952 ، والاتفاقية رقم 157 بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي لسنة 1982 ، والبروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة ، والاتفاقية العربية للعمل رقم 8 ، وأيضا المادة 12 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي ، والمادة 34 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، والمادة 16 من الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان والمادة 9 من البروتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

² ربط العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مسألة ترقية التدريب المهني بتحقيق التنمية في كل المجالات كما ألزمت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 142 المتعلقة بالتوجيه المهني والتدريب المهني لسنة 1975 الدول بتطوير ترقية النظم في هذين المجالين ، وهو نفس ما ذهب إليه البروتوكول الأول الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان الصادر في 1952 والميثاق الاجتماعي الأوروبي .

كما أنه تم النص صراحة على توفير البيئة السليمة للمواطن بعدما كانت الدساتير الجزائرية لاتصرح بهذه الضمانة¹ مما يعني ضمناً حماية العاملة في بيئة العمل، ونفس الأمر بالنسبة لحق المواطن في الوصول للمعلومة²، كما يظهر تأثر المشرع الجزائري بميثاق الشباب الأفريقي من خلال اقراره تنمية قدرات الشباب وطاقاته بالتعديل الأخير.

وإلى جانب هذه الحماية نذكر بعض الحقوق المقررة سابقاً بالدساتير والواردة بالتعديل الدستوري الجديد والتي من المؤكد أن المرأة العاملة تستفيد منها على حد سواء مع الرجل مثل: الحق النقابي والاضراب، والحق في إنشاء الجمعيات والانضمام إليها، والحق في الراحة، والمساواة في التعليم³ مع استحداث المشرع لفظ التعليم العمومي بالتعديل الجديد حيث تؤكد المادة أنه مجاني، ولعل إدراج ذلك راجع إلى مسايرة التطور الحاصل بالجزائر الذي يشهد خصوصاً في قطاع التعليم، إلا أن هذا التطور لا يتعارض مع مبدأ المساواة الذي يظل ساري المفعول بين النظامين العمومي والخاص، من حيث شروط الالتحاق والاعتماد على نفس المناهج التعليمية التي تنظمها الدولة وإجبارية التعليم الأساسي والمساواة بين الجنسين في التمتع بمواصلة التعليم، وقد لجأت الجزائر إلى هذا الإجراء لعدة عوامل أهمها تداعيات الأزمة الاقتصادية، ولتخفيف العبء عن الدولة في إدارة وتمويل مؤسسات التعليم الحكومية.

كما تم على مستوى النصوص التأكيد على ضمان الرعاية الصحية والظروف المعيشية الملائمة للمواطنين اللذين لم يبلغوا سن العمل أو العاجزين عنه نهائياً، بالإضافة إلى النص صراحة عن

¹ من أهم النصوص الدولية التي كانت سباقة في التصريح بهذا الحق: الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب والذي تضمن حقوق فردية وأخرى جماعية، والبروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة، والميثاق الاجتماعي الأوروبي، والميثاق الأوروبي للحقوق الأساسية، والمادة 11 من البروتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

² أكدت على هذا الحق عدة نصوص دولية أهمها: المادة 21 و22 و29 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي والمادة 27 من الميثاق الأوروبي للحقوق الأساسية، وبتكريس هذه الضمانة يتحقق للعاملة كأى فرد آخر الحق في اعلامها وتوعيتها في الوقت المناسب بشروط وظروف العمل أو الوظيفة.

³ كرس هذا المبدأ بعدة نصوص دولية أهمها: الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة 9 من اعلان القضاء على التمييز، واتفاقية CEDAW، والمادة 17 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، المادة 11 من الميثاق الأفريقي لحقوق الطفل ورفاهيته، المادة 12 من البروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة، المادة 41 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، ميثاق منظمة الدول الأمريكية (المواد من 47 إلى 50)، والبروتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المواد 3 و13 و16).

حظر كل أشكال العنف والمعاملة اللاإنسانية ، وحظر المساس بحياة الانسان وسلامته وشرفه وأملاكه .

كذلك كرس هذا التعديل كسابقه مبدأ حماية الأسرة والأمومة من طرف الدولة ، وانطلاقاً من التصريح بأن الأسرة هي خلية المجتمع وأن القانون سينظم وسائل حمايتها والحفاظ عليها وتقوية أواصرها وتوفير الظروف الملائمة لتنميتها¹ ، فإن حظر قيام المرأة بأعمال ذات خاصية معينة أو في أوقات محددة ، والواردة كقيود على عمل المرأة في منظومة التشغيل الجزائرية ، لا يعني فرض قيد على حريتها في العمل ، وإنما القصد من ذلك هو تمكين المرأة من التوفيق بين التزاماتها كعاملة والتزاماتها تجاه زوجها وأولادها .

¹ وردت الحقوق والحريات المذكورة في الفصل الرابع من التعديل الدستوري لسنة 2016 ، المواد من 32 إلى 73 .

المطلب الثاني : جهود الجزائر على الصعيد الخارجي فيما يخص المرأة العاملة

مما لا شك فيه أن الالتزامات الاتفاقية في مجال حقوق الانسان ومجال العمل تفرض على الجزائر اتخاذ مسارات معينة تتعلق بهذه الجوانب للتأكيد على أن الدولة قد أوفت بهذه الالتزامات في مجالها الداخلي كأن تبادر إلى تضمين نصوص الاتفاقات بالقوانين الوطنية، وإعطائها مكانة تسمو على القانون الوطني، وهو ما عمل على تكريسه الدستور الجزائري الحالي الذي يقضي بأن : " المعاهدات التي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون"¹، في حين كان دستور 1976 يضعها في مرتبة مساوية للقانون، بنصه في المادة 159 على أن المعاهدات الدولية التي صادق عليها رئيس الجمهورية طبقاً للأحكام المنصوص عليها في الدستور ،تكتسب قوة القانون "، الأمر الذي يجعلنا نسعى لمعرفة مستوى الجهود الجزائرية المتخذة على الصعيد الخارجي من أجل حماية حقوق المرأة العاملة، من خلال الموافقة على مختلف الموثيق والآليات الدولية التي تراقب مدى تنفيذ الدول الأطراف لبند الاتفاقيات وبتوقيع ثم مصادقة وموافقة الجزائر عليها² يظهر مدى الاهتمام بحماية الحقوق عامة وحقوق المرأة العاملة خاصة، ويمكن تقسيم هذه الاهتمامات إلى :

الفرع الأول : جهود الجزائر على مستوى الموثيق والآليات ذات الطابع العالمي :

وفقاً للنص الدستوري الجزائري الجديد تم اعتبار الاتفاقية الدولية لاجية للنص القانوني الوطني إذا تعارضت أحكامهما، سواء أكان التصديق على المعاهدة قبل أو بعد صدور القانون المعارض لها ومنه فإن الهيئة التشريعية عند وضعها لأي نص قانوني لا بد وأن تراعي عدم تعارضه مع أية

¹ المادة 150 ، القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري 2016 ، المرجع السابق

² بالنسبة للنفذ في مجال القانون الدولي لحقوق الانسان فإن التوقيع هو قبول مؤقت لا يكفي كأصل عام لترتيب التزامات على الدولة ، ويجب أن يليه إجراء آخر يفيد قبول المعاهدة بصفة نهائية وهو التصديق الذي تعبر به الدولة عن ارتضاها للالتزام بالمعاهدة، والأمر مختلف فيما يتعلق بتصديق اتفاقات العمل الدولية، حيث أن الدولة العضو في OIT ، تكون طرفاً في الاتفاقية بمجرد توقيعها، فالتوقيع هو بمثابة تصديق من جانب الدولة على الاتفاقية فهما - أي التوقيع والتصديق - وجهان لعملة واحدة هي قبول الدولة للاتفاقية وإقرارها بالالتزام بأحكامها، على معنى أن الانضمام لاتفاقات العمل الدولية لا يحتاج إلى إجراءات طويلة، بل خطوة واحدة تتجسد في تصديق الاتفاقية مباشرة حتى تصبح الدولة طرفاً فيها، أما الانضمام في اتفاقات حقوق الانسان فيعتبر عمل إرادي يصدر عن دولة ليست طرف أصلي بالمعاهدة ،بمقتضاه تكتسب هذه الدولة وصف الطرف في معاهدة دولية موجودة بالفعل، بالتطبيق لنص من نصوصها يجيز الانضمام وينظمه، راجع : محمد سامي عبد الحميد ، أصول القانون الدولي العام ، الجزء الثاني ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 7 ، 1995 ، ص 184 وما يليها .

اتفاقية دولية، ويستثنى من هذه الحالة القانون المخالف للبند المتحفظ عليها¹، وعلى هذا الأساس فإن المعاهدات الدولية تعتبر هي المصدر الأساسي للدساتير والقوانين وقد وافقت الجزائر على موثيق وهيئات متنوعة أهمها مايلي :

أولاً: على مستوى الموثيق العالمية: بمعرفة مستوى مصادقة الجزائر على عديد الموثيق العالمية تبرز لنا إرادة الدولة في ترسيخ المبادئ الواردة بشأن حماية حقوق المرأة العاملة وهو ما سنوضحه فيما يلي :

1/ في القانون الدولي لحقوق الانسان : يظهر الاهتمام المتزايد للجزائر من مسألة حماية المرأة العاملة من خلال مصادقتها على مجموعة كبيرة من النصوص العالمية منها: ميثاق الأمم المتحدة، الاعلان العالمي لحقوق الانسان²، العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية³، اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW⁵ مع التحفظ⁶ على بعض المواد ، بالإضافة إلى اتفاقية اليونسكو الخاصة بمكافحة التمييز في التعليم⁷ ، واتفاقية حقوق الطفل... الخ

¹ سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ط2، 2015، ص54.

² وقد تمت مصادقته من قبل الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، الجريدة الرسمية رقم 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

³ صادقت الجزائر العهدين الدوليين بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، وتم نشر مرسوم التصديق بالجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 17 ماي 1989

⁴ تمت المصادقة عليها بتاريخ 15 ديسمبر 1966 ، الجريدة الرسمية، العدد 110، المؤرخة في 30 ديسمبر 1966.

⁵ المرسوم الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22 جانفي 1996 ، الجريدة الرسمية رقم 6 ، المؤرخة في 24 جانفي 1996 ، مع التحفظ على المواد 2، 9، 15، فقرة 4، 16، 29، وبتاريخ 28 ديسمبر 2008 تم رفع تحفظ الجزائر على المادتين 2 و 9 ، الجريدة الرسمية رقم 5 ، المؤرخة في 21 جانفي 2009 .

⁶ التحفظ هو تصريح من جانب واحد تتخذه الدولة عند التوقيع على المعاهدة أو التصديق عليها أو الانضمام إليها أو قبولها، مستهدفة من ورائه استبعاد أو تعديل الأثر القانوني لبعض أحكام المعاهدة في مواجهتها، ومنه فالتحفظ نوعان: تحفظ استبعاد أو تحفظ تفسيري يهدف إلى إعطاء النص المتحفظ عليه معنى معين يطبق في إطاره على الدولة مبدية التحفظ أو أن ينطبق النص وفق تفسير لا يتعارض مع القيم والمبادئ التي يقوم عليها النظام القانوني للدولة المتحفظة ، راجع : ابراهيم العناني ، القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ط5، 2005، ص 97 .

⁷ صادقتها الجزائر بتاريخ 15 أكتوبر 1968 ، الجريدة الرسمية رقم 87 ، المؤرخة في 29 أكتوبر 1968.

وبمأن أي دولة تكون طرف في إحدى اتفاقات حقوق الانسان تصبح ملتزمة بالالتزامات التي يرتبها الاتفاق الدولي في مجال حقوق الانسان، فإن الجزائر بدورها تعهدت بموجب تصديق هذه النصوص بالامتثال لمجموعة المعايير الدولية لحقوق الانسان مع التنفيذ التدريجي لها، لاستحالة تحقيق التمتع الفوري لطائفة من الحقوق الواردة بهذه الاتفاقيات كالحق في نشر التربية والتعليم والتنمية المستدامة وتوفير مناصب العمل وفق الموارد المتاحة بالدولة والرعاية الصحية، الأمر الذي جعلها تتخذ مجموعة من الإجراءات والتدابير القانونية والتشريعية لضمان حماية حقوق الانسان بما فيها حماية حقوق النساء العاملات وملائمة قانونها الداخلي مع هذه المعايير .

2/ في القانون الدولي للعمل: تظهر أهمية المعاهدات الدولية الصادرة عن مؤتمرات العمل الدولية في كونها مصادر دولية للقوانين محل الدراسة ببحثنا خاصة قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية والضمان الاجتماعي وحتى قانون العقوبات، نظرا لما تحمله من مبادئ وأحكام وقواعد إجتماعية وإنسانية لصالح المرأة العاملة في الجزائر، باعتبار هذه الأخيرة جزء من الطبقة العاملة في الداخل والخارج، وقد صادقت الجزائر منذ بداية الاستقلال إلى نهاية 2017 على 60 اتفاقية من بينها ثمان اتفاقيات من أصل ثمان اتفاقيات صنفت كاتفاقيات أساسية، و3 اتفاقيات من أصل أربع اتفاقيات مصنفة كاتفاقيات ذات أولوية، و49 اتفاقية من أصل 177 اتفاقية تقنية، وقد عدد الاتفاقيات المصادق عليها والسارية المفعول لحد الآن بالجزائر بـ53 اتفاقية في حين تم إلغاء البقية. وقد تمت المصادقة على 42 اتفاقية منها في 19 أكتوبر 1962 ، و6 اتفاقيات في جوان 1969 ، و3 اتفاقيات في سنة 1984 وواحدة في سنة 1991 وأخرى في سنة 1993 وواحدة سنة 2000 و4 اتفاقيات سنة 2006 واثنين مؤخرا¹.

ونذكر منها على سبيل المثال أهم الاتفاقيات المتعلقة بحماية المرأة العاملة بشكل عام أو خاص والسارية المفعول بالجزائر : الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة، والاتفاقية رقم 14 لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية، والاتفاقية رقم 17 بشأن التعويض عن حوادث العمل لسنة 1925، والاتفاقية رقم 18 بشأن المراض المهنية لسنة 1928، والاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملة في التعويض عن حوادث العمل لسنة 1925.

¹ أنظر قائمة الاتفاقيات المصادق عليها والجرائد الرسمية المعنية بالتصديقات ،موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

http://www.mtess.gov.dz ، بتاريخ :12جويلية 2018 ، الساعة 18:20 .

والاتفاقيتين رقم 29 ورقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري لسنة 1930 وسنة 1969، والاتفاقية رقم 42 بشأن تعويض إصابات العمل والأمراض المهنية-مراجعة لسنة 1934 ، والاتفاقية رقم 44 بشأن البطالة لسنة 1934 ، والاتفاقية رقم 58 الخاصة بالحد الأدنى لسن العمل ، والاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحقوق النقابية ، والاتفاقية رقم 89 بشأن عمل النساء ليلا -مراجعة لسنة 1948 ، والاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 الخاصة بحماية الأجر ، والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي، والاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 الخاصة بالمساواة في الأجر، والاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بإلغاء التمييز في التوظيف والتكوين المهني ، والاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل لسنة 1973 ، والاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين لسنة 1981 ، والاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999¹، وقد وجدت هذه الاتفاقيات تطبيقاتها في مختلف التشريعات والنظم المتعلقة بعمل المرأة في الجزائر ،سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة حيث نلاحظ الأخذ بأحكامها في عدة مجالات .

ثانيا : على مستوى الآليات العالمية : لم تكتف الجزائر بالمصادقة على النصوص الدولية العالمية وإنما سارعت للانضمام إلى المؤسسات المنبثقة عن هذه النصوص ، لتضيف بذلك إمكانية رقابتها في مدى تنفيذ التزاماتها الدولية ،ومن ضمن هذه المؤسسات نذكر مايلي :

1/ في القانون الدولي لحقوق الانسان: على غرار بقية دول العالم انضمت الجزائر لهيئة الأمم المتحدة مباشرة بعد استقلالها في الثامن أكتوبر 1962، وانضمامها هنا إلى عضوية الأمم المتحدة يختلف عن قبولها لأي اتفاقية من الاتفاقات العادية، فعضوية الأمم المتحدة لاتعني ترتيب التزامات

¹ ملاحظة: من دراسة الجدول الخاص بتصديقات الدول العربية الأعضاء في OIT على الاتفاقيات الاثني عشر المتعلقة بمنع التفرقة والحماية للمرأة وذلك حتى الأول من جوان 1974 لوحظ: أن أكثر الاتفاقيات تصديقا هي الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بالتفرقة العنصرية والاتفاقية رقم 122 لسنة 1946 الخاصة بسياسة الاستخدام والاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 الخاصة بتحريم العمل الليلي والاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 الخاصة بالمساواة في الأجور ، أن أكثر الدول العربية تصديقا تونس والجزائر والعراق وموريتانيا ، أن ثلاث اتفاقيات لم تصدق عليها أغلب الدول العربية وهي: الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 الخاصة بحماية الأمومة ،الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952 الخاصة بالضمان الاجتماعي والاتفاقية رقم 110 لسنة 1958 الخاصة بحماية النساء العاملات في الزراعة ،ولكن مؤخرا صادقت كل من الجزائر والمغرب على الاتفاقية رقم 103 ، راجع : سوسن عبد الجبار ، المرجع السابق ،ص ص 46-47 .

مباشرة ومحددة بوضوح كما هو الحال بالنسبة للالتزامات المترتبة على الاتفاقية العادية، فالدولة في التزامها بميثاق الأمم المتحدة إنما تكون ملتزمة بالموافقة على مركز قانوني متغير .
 ولدعم مركزها القانوني فقد كانت الجزائر المعنية بعمل لجنة حقوق الإنسان سابقا ومجلس حقوق الإنسان حاليا حيث تخضع للمراجعة الدورية الشاملة بانتظام ومؤخرا في ماي 2017 تم اعتماد تقريرها في سبتمبر 2017 من طرف مجلس حقوق الإنسان حيث استعرضت الجزائر ماتم اتخاذها من إجراءات على مستوى التشريعات والممارسات الفعلية، بتأكيد إصدار الحكومة الجزائرية مجموعة من التشريعات التي وسعت من مساحة الديمقراطية في المجتمع الجزائري والمتمثلة في زيادة الأحزاب السياسية والنقابات العمالية والمهنية، بالإضافة إلى التعديلات الدستورية في مطلع 2016 التي عملت على تعزيز المساواة بين الجنسين في المجالين العام والخاص وحظر العنف وكفالة حماية الدولة للفئات الضعيفة ، ولقد رحبت الدول المشاركة في الاستعراض بالتعديلات التشريعية في الجزائر وقدمت لها عدة التوصيات أهمها :

ضرورة التصديق والانضمام إلى الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي لم تنضم إليها بعد ، وسحب تحفظاتها¹ على اتفاقية CEDAW ، وضرورة التعاون الفعال مع الهيئات الدولية والإجراءات الخاصة الدولية بحقوق الإنسان، وتعديل تشريعاتها الخاصة بالمرأة والتي تحوي أحكام تمييزية ضدها، ومكافحة كل أشكال العنف ضد المرأة وتعزيز السياسات التي تهدف إلى تحسين صحة المواطنين لاسيما النساء والأطفال .

أما عن اللجان التعاهدية "أي المنبثقة عن الاتفاقيات العالمية لحقوق الإنسان" فنلاحظ أن الجزائر من الدول التي التزمت بتقديم تقاريرها الدورية للجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنشأة سنة 1987 ، أيضا إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان المنشأة سنة 1976 بموجب العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والتي تراقب مدى تنفيذ الجزائر لبنود الاتفاقية وتتلقى شكاوى من الأفراد ضد الجزائر ، وذلك لأن الجزائر أيضا طرف في البروتوكول الملحق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والمتعلق بشكاوى الأفراد حيث صادقت على هذا البروتوكول سنة 1989² .

¹ راجع عن التحفظات ، موقع الأمم المتحدة السابق ذكره.

² صادقت الجزائر هذا البروتوكول بنفس تاريخ ومرسوم مصادقة العهدين الدوليين .

ونفس الأمر بالنسبة للجنة القضاء على التمييز العنصري المنشأة بموجب الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز العنصري حيث انضمت لها الجزائر سنة 1972، وتعتبر الجزائر هي الدولة العربية الوحيدة التي وافقت على اختصاص هذه اللجنة بالنظر في الشكاوى المقدمة من الأفراد ضدها، وعن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة المنشأة بموجب اتفاقية CEDAW فقد صادقت الجزائر على الاتفاقية في 22 جانفي 1996 طبعاً مع التحفظ على بعض المواد، وبذلك تعتبر الجزائر ملزمة بتقديم تقاريرها لهذه اللجنة .

وعلى مستوى هذه الهيئات التعاقدية وخلال عام 2017 تم بحث تقارير الجزائر التي عرضت من خلالها الدولة تدابيرها، حيث رحبت هذه اللجان بإنشاء المجلس الوطني لحقوق الإنسان وفقاً للتعديل الدستوري 2016 وبمصادقة الجزائر في نفس السنة على البرتوكول الأفريقي لحقوق المرأة الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب .

2/ في القانون الدولي للعمل: حددت الجزائر موقفها من دور منظمة العمل الدولية كجهاز تشريعي في مجال القانون الدولي للعمل، حيث أن أول ما قامت به الجزائر بعد استقلالها هو الانضمام إلى هذه المنظمة، وشاركت لأول مرة في أشغال مؤتمر العمل الدولي في الدورة السابعة والأربعين في جوان 1963، وخلال هذه الدورة انتخبت الجزائر عضواً في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للفترة الممتدة بين جوان 1963 و جوان 1966.

ومشاركة الجزائر دائمة في جميع دورات مؤتمر العمل الدولي، وأشغال مجلس الإدارة وأعمال لجان المنظمة، دليل على الأهمية التي توليها الجزائر لأعمال هذه المنظمة الدولية التي تهدف إلى حماية حقوق العمال والعاملات في جميع دول العالم¹ .

وما يؤكد هذا الاهتمام تطور وارتفاع تصديقات الجزائر على اتفاقيات العمل الدولية، وبالتالي الالتزام بتطبيق هذه الاتفاقيات والتقييد بأحكامها عملاً بما ورد في دستور منظمة العمل الدولية الذي أكد ضرورة قيام العضو الذي حصل على موافقة سلطته أو سلطاته التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، باتخاذ ما يكون ضرورياً من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية، أي الالتزام بالوفاء، بالإضافة إلى تعهد كل دولة من الدول الأعضاء بأن تعرض الاتفاقية على سلطاتها التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها بهدف إصدارها في تشريع أو القيام بإجراء آخر وذلك خلال مدة سنة على الأكثر من اختتام دورة المؤتمر أو في أقرب وقت ممكن إذا كان من المتعذر

¹ الطيب فرجان، المرجع السابق، ص 78

لظروف استثنائية، إجراء ذلك خلال السنة المذكورة على ألا يتجاوز ذلك الوقت بأي حال 18 شهرا من تاريخ اختتام دور المؤتمر¹.

ومنه بمجرد عضوية الجزائر بمنظمة العمل الدولية تترتب عليها التزامات مباشرة أولها الالتزام بالعرض على السلطات المختصة كل النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات أو شكل توصيات ومن ثم الالتزام بتقديم تقارير دورية بما تم اتخاذه أو ماسيخذ لتطبيق هذه النصوص ، ويبدأ نفاذ هذا الالتزام بمجرد دخول الاتفاقية محل المصادقة حيز التنفيذ، أي بعد مرور سنة من تصديق الجزائر على أي اتفاقية يكون لزاما عليها اتخاذ التدابير الضرورية لإعطاء الاتفاقية قوة النفاذ.

وعلى هذا النحو كرست الدساتير الجزائرية المتعاقبة الأهداف التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها، لاسيما التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 الذي نجده نص في المواد من 32 إلى 73 على الحق في العمل ومبدأ التنافس في التشغيل بين الجنسين وترقية عمل المرأة لتتولي المناصب العليا بمختلف الهيئات والمؤسسات، وحظر العنف بكل أشكاله، والمساواة في التعليم والتكوين المهني، وتشجيع التمهين، وتحديد السن الأدنى للعمل بـ16 سنة، والحق في الضمان الاجتماعي والحق النقابي والحق في الاضراب، والملاحظ على نصوص هذه المواد أنها جاءت متطابقة مع مادعت إليه منظمة العمل الدولية بدستورها ومع ماصدر عنها من اتفاقيات ذات الصلة بهذه المواضيع.

الفرع الثاني: جهود الجزائر على مستوى المواثيق والآليات ذات الطابع الاقليمي :

صدرت عدة مواثيق واتفاقات عن تجمعات اقليمية قارية دولية، تربطها عدة قواسم مشتركة حيث تعتبر الجزائر جزء لا يتجزء من هذه التجمعات، لاسيما قارة أفريقيا والوطن العربي، الأمر الذي أدى إلى استجابة الجزائر على مستوى النصوص والهيئات وفق الآتي :

أولا : على مستوى المواثيق الاقليمية : زيادة على الضمانة الدستورية لحقوق المرأة العاملة أكدت السلطات الجزائرية إرادتها السياسية في المضي قدما في نهج تكريس هذه الحقوق بالتوقيع والتصديق على جل المعاهدات الدولية الاقليمية وملحقاتها المتعلقة بحقوق الانسان حيث صادقت الجزائر على الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب بموجب المرسوم الرئاسي رقم 37/87² ، وبرتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان

¹ انظر المادة 19 والمادة 16 من دستور منظمة العمل الدولية، المرجع السابق.

² المرسوم الرئاسي رقم 37/87 المؤرخ في 3 فيفري 1987، الجريدة الرسمية رقم 6، المؤرخة في 4 فيفري 1987 .

والشعوب¹ ، والميثاق العربي لحقوق الانسان² ، والاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة و الصحة المهنية ، والاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل³ .

ولم تكتف الجزائر بالانضمام إلى المعاهدات الدولية الاقليمية ذات الصلة بحماية المرأة بما فيها العاملة ، وإنما دعمت ذلك بتكييف منظومتها القانونية مع مضمون هذه المواثيق ، حيث عرفت البلاد عدة اصلاحات سياسية بدءا برفع حالة الطوارئ سنة 2011 ومراجعة عدة قوانين أهمها قانون العقوبات، وقانون تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الانسان الذي جاء ليخلف اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الانسان وحمايتها ، مما يدل على حرص الجزائر على إجراء التحيين لمنظومتها القانونية بما يتوافق مع مواثيق القانون الدولي عامة والقانون الدولي الاقليمي خاصة كون أغلب أحكامه لا تتنافى مع حضارتنا وقيمنا الاجتماعية وبيئتنا الجغرافية ، بالإضافة لاهتمامها بتقوية مؤسساتها ومواقفها في مجال احترام حقوق المرأة من خلال مصادقتها البروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة سنة 2016.

ثانيا : على مستوى الآليات الاقليمية: لم تقوت الجزائر فرصة تنفيذ وإعمال حماية حقوق الانسان بما فيها حماية حقوق المرأة العاملة على المستوى المؤسساتي، حيث انضمت إلى عدة هيئات اقليمية أهمها: اللجنة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب المنبثقة عن المادة 30 من الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعب، بالإضافة إلى المحكمة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب المنبثقة عن بروتوكول إنشائها الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب والذي صادفته سنة 2003⁴ واللجنة العربية لحقوق الانسان والمؤسسة سنة 2009 ، وأيضا منظمة العمل العربية ، ومنظمة المرأة العربية بعد مصادقتها على اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية، المعتمدة خلال الدورة التاسعة

¹ وقعت الجزائر على هذا البروتوكول بتاريخ 29 ديسمبر 2003 ، وصادفته في سبتمبر 2016 .

² صادقت عليه الجزائر في 11 فيفري 2006 ، الجريدة الرسمية رقم 08 ، المؤرخة في 15 فيفري 2006.

³ صادقت الجزائر على ثلاث اتفاقيات عربية للعمل فقط من مجمل كل الاتفاقيات الصادرة من منظمة العمل العربية ، وذلك سنة 2005 ، وهذه الاتفاقيات هي : الاتفاقية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية لسنة 1977 ، والاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل ، والاتفاقية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين الصادرة سنة 1993 ، راجع : تقرير صادر عن منظمة العمل العربية ، يضم تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية إلى غاية 14 ديسمبر 2016. موقع منظمة العمل العربية :

www.alolabor.org ، بتاريخ 13 جويلية 2018 ، الساعة 21:00 .

⁴ تمت المصادقة عليه بتاريخ 3 مارس 2003 ، الجريدة الرسمية ، رقم 15 ، المؤرخة في 5 مارس 2003 .

والستين للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 69/03¹ .

وكل هذه الجهود تعبر عن إرادة الجزائر في رسم معالم لدساتير متفتحة على القانون الدولي ، و قوانين شاملة للحقوق والحريات ومتماشية مع قيم المجتمع وسيادة الدولة ، مما سينعكس إيجابا على المركز القانوني للمرأة العاملة سواء قبل العمل أو أثناءه وما بعده ، وسواء كانت المرأة متزوجة أو حاضنة ، وسواء كانت حامل أو غير حامل ، و... الخ ، أي شمولية مجال الحماية لكل الحالات الاجتماعية للمرأة .

وقد تجلت هذه الإرادة والمجهودات واقعا من خلال التزايد المستمر في عدد النساء العاملات بمختلف أوجه النشاط ، في قطاع الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي ، حيث أشارت الإحصائيات الرسمية بالجزائر إلى انخفاض البطالة إجمالا من 11.7 % سنة 2017 إلى 11.1 % سنة 2018، فيما سجلت نسبة البطالة لدى النساء 19.7 % ولدى الرجال 9 % ، كما ارتفعت اليد العاملة النشيطة إلى 12.426 مليون في أبريل 2018 ، وأيضا شهدت الوظائف ذات الراتب الشهري الدائم ارتفاعا إيجابيا قدر بـ 231 ألف منصب سنة 2018² .

¹ المرسوم الرئاسي رقم 69/03 المؤرخ في 16 فيفري 2003 ، الجريدة الرسمية ، العدد 12 ، المؤرخة في 23 فيفري 2003 .

² مؤسسة التلفزيون العمومي الجزائري ، بيان من الديوان الوطني للإحصائيات عن نسب البطالة والشغل ، وردت بنشرة الثامنة مساء ، بتاريخ 18 جويلية 2018 .

المبحث الثاني : آليات الحماية الداخلية للمرأة العاملة

لقد طرحت مسألة إنشاء المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لأول مرة عام 1946 من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة، كما شجّع المجلس في عام 1960 الحكومات على إنشاء تلك المؤسسات، ليتم بعدها إجراء العديد من المناقشات حول هذا الموضوع ، وذلك إلى غاية عام 1978 حينما عقدت لجنة حقوق الإنسان مؤتمر جنيف تمّ من خلاله التصديق على مجمل المعايير المتعلقة بسير عمل تلك المؤسسات وبنائها، وقد قامت لجنة حقوق الإنسان سابقا في عام 1991، بتنظيم ورشة عمل مع مؤسسات وطنية والدول، والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية بهدف تحديد دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وتكوينها والمبادئ التي تقوم عليها وذلك بالعاصمة الفرنسية باريس¹، إذ تمّ التصديق على هذه المبادئ في أكتوبر 1991. وأقرتها على التوالي لجنة حقوق الإنسان بموجب القرار رقم 54 / 1992، والجمعية العامة بموجب القرار رقم 134/48 الصادر بتاريخ 20 ديسمبر 1992 ، وبالجزائر و على ضوء التحديات التي تواجه المرأة الجزائرية في مجال تعزيز مكانتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بشكل عام ودورها ضمن الفئة العاملة بشكل خاص ، حاولت الدولة من خلال تبني جملة من الآليات دعم جهود المرأة في رفع هذه التحديات ،ويمكن تصنيف هذه الآليات إلى هيئات تابعة للدولة وتخضع لإشرافها ومراقبتها وهيئات تابعة للمجتمع المدني .

المطلب الأول : الضمانات المؤسساتية لحماية المرأة العاملة.

لقد أكدت المادة الثامنة من دستور 1996 على ضرورة استحداث مؤسسات غايتها المحافظة على الاستقلال الوطني ودعمه والهوية والوحدة الوطنية وحماية الحريات الأساسية للمواطن والازدهار الاجتماعي والثقافي للأمة وتستهدف هذه المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهذه المؤسسات وإن كانت لا تستهدف

¹ انظر "مبادئ باريس" التي تقوم على مجموعة من المعايير التي يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مراعاتها، إذ يجب أن تتمتع هذه المؤسسات بالولاية الواسعة في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان، وأن يكون لها إدارة مستقلة عن الحكومة، ومتمتعة بالاستقلالية التامة لها في مجالها القانوني والتنفيذي والمالي، مع توافر عملية اختيار أوتعيين شاملة وشفافة لأعضائها، إلى جانب وجود الموارد المالية الوافية للنهوض بواجباتها، مع منحها الصلاحيات الكافية للتحقيق والنظر في أية مسألة بحرية تقع ضمن ولايتها

بشكل مباشر حماية المرأة العاملة فهي لم تنشأ لهذا الغرض بشكل خاص وإنما لها أهداف متعددة ولعل حماية المرأة العاملة من صلب ذلك وفيما يلي بيانها :

الفرع الأول : مؤسسات حقوق الإنسان ودورها في حماية المرأة العاملة :

يتوافر في الجزائر نمطان من مؤسسات حقوق الإنسان هما المؤسسات الوطنية الحكومية و المنظمات غير الحكومية ، والأولى هي التي تعيننا وقد كانت البداية بالوزارة المنتدبة لحقوق الانسان¹ ، ولقد أسند للوزير وقتها مجموعة من المهام من بينها اقتراح السياسة العامة الرامية إلى تطبيق الحقوق المعترف بها للمواطنين في الدستور²، وثاني هيئة حكومية هي المرصد الوطني لحقوق الانسان³ في 18 ديسمبر 1991 وهو هيئة حقوقية مهمته الأساسية التحرك عند المساس بحقوق الانسان ،بقي أن نشير إلى الهيئتين التاليتين بشيء من التفصيل :

أولا : اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الانسان وحمايتها : بعد حل وزارة حقوق الانسان والمرصد الوطني لحقوق الإنسان الذي أوكل له مهمة مراقبة وبحث وتقييم مجال حقوق الإنسان، تم استحداث اللجنة الاستشارية لترقية وحماية حقوق الإنسان، التي أنشئت في 25 مارس 2001 بمرسوم رئاسي رقم 01/71⁴ ، حيث تضطلع هذه المؤسسة بمهام استشارية تتعلق بالرقابة والإنذار المبكر والتقييم في مجال حقوق الانسان وتضم تشكيلتها ممثلين عن المجتمع المدني وتقوم بنشر ثقافة حقوق الإنسان،ومراجعة التشريعات الوطنية من حيث توافقها مع مبادئ حقوق الإنسان، وتقوم بإعداد تقارير سنوية تحتوي على إحصائيات حول الجرائم المرتكبة ضد حقوق الإنسان يتم رفعها إلى رئيس الجمهورية باعتبارها جهاز ذو طابع استشاري للرقابة، أيضا تقوم بانجاز التقارير الدورية التي تقدمها الجزائر إلى الهيئات الناشئة عن الاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان، كما أن لها نشاط إعلامي وتقوم بملتقيات دولية لنشر ثقافة السلم ونبذ ثقافة الاعتداء على

¹ المرسوم الرئاسي رقم 199/91 بتاريخ 18 جوان 1991 والمتضمن تعيين الطاقم الحكومي .

² المرسوم التنفيذي رقم 91-300 المؤرخ في 24 أوت 1991 يحدد صلاحيات الوزير المنتدب لحقوق الإنسان، الجريدة الرسمية رقم 40 المؤرخة في 28 أوت 1991 ،وبموجبه ظهرت أول هيئة لحقوق الإنسان بالجزائر في حكومة أحمد غزالي سنة 1991 ، واستمرت إلى غاية فيفري 1992 وتعتبر أول وزارة لحقوق الإنسان في الوطن العربي.

³ المرسوم الرئاسي رقم 77/92 المؤرخ في 22فيفري 1992 ، يتضمن احداث المرصد الوطني لحقوق الانسان الذي حل محل الوزارة السابقة ، الجريدة الرسمية رقم 15 ، المؤرخة في 26 فبراير 1992 .

⁴ المرسوم الرئاسي رقم 71/01 المؤرخ في 25 مارس 2001 ، المتضمن إحداث اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها ، الجريدة الرسمية رقم 18 ، المؤرخة في 28 مارس 2001 .

الحقوق¹، ويؤخذ على هذه اللجنة أنه قد تم تخفيض رتبته إلى الرتبة "ب" من طرف اللجنة المعنية بحقوق الانسان ، وهذا لعدة أسباب أهمها : التبعية للسلطة التنفيذية وعدم استقلاليتها، وتقديم تقارير تتميز بالعمومية دون تفصيل إحصائي لأوضاع حقوق الانسان و المرأة العاملة بالجزائر .

ثانيا : المجلس الوطني لحقوق الإنسان : وتم استحداثه ليخلف اللجنة الاستشارية لترقية حقوق الانسان وحمايتها وذلك ضمن التعديل الدستوري لسنة 2016 حيث تنص المادة 198 من الدستور : "يؤسس مجلس وطني لحقوق الانسان يدعى في صلب النص "المجلس "...، ونصت المادة 199 على المهام الموكلة إليه وهي : المراقبة والإنذار المبكر والتقييم في مجال احترام حقوق الانسان، ويدرس كل حالات انتهاك حقوق الإنسان ويفرض نتائج تحقيقاته على السلطات الإدارية المعنية وإذا اقتضى الأمر على الجهات القضائية المختصة .

وقد تم تحديد تشكيلته بموجب مرسوم رئاسي رقم 76/17 المؤرخ في 12 فبراير 2017² وقبل ذلك تحديد القواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره بموجب القانون رقم 13/16 المؤرخ في 3 نوفمبر 2016 بحيث يتشكل من 38 عضوا، أما عن تنظيمه فهو يتكون من الجمعية العامة وهي الهيئة صاحبة القرار، والمكتب الدائم يتكون من رئيس المجلس ورؤساء اللجان الدائمة، وأخيرا اللجان الدائمة عددها 6 هي : لجنة الشؤون القانونية ، ولجنة الحقوق المدنية والسياسية ولجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية ، ولجنة المرأة والطفل، ولجنة المجتمع المدني ، ولجنة الوساطة ، وقد رفع المجلس أول تقرير سنوي له³ في مطلع سنة 2018 ، وأهم ماتضمنه: تسجيل 7586 حالة عنف ضد المرأة للفترة من 1 جانفي الى 30 سبتمبر 2017 والتوصية بضرورة مكافحة كل أشكال العنف ، كذلك انخفاض معدل وصول النساء إلى مناصب صنع القرار 22.2% والتوصية بضرورة توفير المناخ الذي يشجع المرأة على التوفيق بين مسارها المهني والتزاماتها العائلية بالإكثار من دور الحضانة ووضع معايير موضوعية في تعيين المرأة بمناصب عليا⁴.

¹ فطيمة بومعزة ، الآليات القانونية لحماية حقوق الانسان في الوطن العربي، مذكرة لنيل ماجستير في القانون العام ،كلية الحقوق ،جامعة منتوري ،قسنطينة "الجزائر" ، 2009 ، ص 95

² المرسوم الرئاسي رقم 76/17 المؤرخ في 12 فبراير 2017 ، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الانسان ،الجريدة الرسمية رقم 10 ، المؤرخة في 15 فبراير 2017.

³ تولت السيدة فافا بن زروقي رئاسة المجلس في بداية تشكيله، ومن أكتوبر 2019 ترأسه السيد بوزريد لزهاري ،انظر موقع المجلس

الوطني لحقوق الانسان : <https://cndh.org.dz/Arabic/>

⁴ التقرير السنوي 2017 لوضع حقوق الانسان في الجزائر ،المجلس الوطني لحقوق الانسان ،ص ص 59-64

الفرع الثاني : وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة ودورها في حماية المرأة العاملة
مع تعاقب الدساتير وتعديلاتها تطورت الهيئات التابعة للدولة ،حيث تم استحداث عدة وزارات تهتم بمواضيع خاصة بذاتها أو بفئات معينة من المجتمع، وفي مجال حماية المرأة العاملة نجد أن أهم آلية معنية هي وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة،حيث تشرف بدورها على عدة فروع ومؤسسات وقطاعات تهتم بذات الجانب .

أولا : وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة : هي هيئة عمومية ذات طابع اجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، تتولى مهام متنوعة حددتها المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 134/13 الصادر في 10 أفريل 2013¹، من أهم هذه المهام السهر على تطبيق الاستراتيجية الوطنية في مجال ترقية حقوق المرأة وتعزيز مساهمتها في التنمية الوطنية، وتم إنشائها سنة 2002 وضمن هذا التوجه سطرت الوزارة برنامج عمل يركز على المساهمة في إعلام المرأة وتحسيسها بحقوقها المختلفة ، ووضع آليات لترقية النشاطات في مجال تكوين المرأة والفتاة والإدمـاج الاقتصادي والاجتماعي للمرأة.... الخ .

وتشرف الوزارة حاليا على تنفيذ عدد من خطط العمل المتخصصة بترقية الأسرة والمرأة ونذكر منها في مجال عمل المرأة البرنامج المشترك للمساواة وتمكين النساء - الإنصاف - المتخذ من سبتمبر 2010 من أجل مضاعفة الجهود لترقية مكانة المرأة واستقلاليتها وتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الشغل² ، بالإضافة إلى تبني هذه الوزارة الاستراتيجيات والبرامج الآتية :

الاستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة ومخطط عملها المتعدد القطاعات التي تم إعدادها منذ سنة 2007، والاستراتيجية الوطنية لمحو الأمية ومن أهم مآحقته: إنشاء بعض مراكز محو الأمية ومراكز ماقبل التمهيـن بالمناطق النائية ، كذلك البرنامج الخماسي المتعلق بتنظيم طب فترة ماقبل الولادة ومابعدها وطب المواليد حديثي الولادة (2016-2020) ويرمي هذا البرنامج إلى تحسين التكفل بالمرأة الحامل.³

¹ للتعلمق في بقية المهام انظر : مريم رضاني ، دور السياسات العامة في حماية الأسرة في الجزائر (2010-2016) : وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة - نموذجاً ، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، جامعة الجلفة ، المجلد الحادي عشر ، العدد الأول ، د.ت ، ص 660

² مبروكة محرز : المكانة السياسية للمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري ،ماجستير في القانون تخصص قانون دستوري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بسكرة ،الجزائر ، 2014 ، ص 256 .

³ تقرير صادر عن وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة ، الجزائر ، أكتوبر 2017، ص 4.

وفي إطار تشجيع تشغيل المرأة وخلق مختلف الأنشطة المدرة للربح ، خصصت الدولة جملة من تراتيب الدعم والمساعدة لإنشاء مؤسسات مصغرة ، من خلال :وكالة التنمية الاجتماعية ،الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ،الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ،الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ،صندوق التنمية الريفية وتأمين الأراضي من خلال عقود الامتياز ، الوكالة الوطنية لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وبذلك أصبحت المرأة تشكل نسبة 16% في سوق العمل بفضل استفادتها من هذه الاستراتيجيات والبرامج والآليات الموضوعية من قبل الحكومة .

وبالإضافة إلى كل الجهود المبذولة في مجال ترقية دور المرأة في عالم الشغل وتحريرها اقتصاديا صادقت هذه الوزارة على ميثاق المرأة العاملة¹ بتاريخ 27 فيفري 2014،الذي تتمحور أهدافه حول : تسهيل ولوج المرأة عالم الشغل ، تحفيز المرأة على تبوء مناصب المسؤولية ، التوفيق بين الحياة المهنية والعائلية ،ومن أهم مضامين هذا الميثاق مايلي :

- رفع مدة فترة الأمومة من 14 أسبوع إلى 16 أسبوع ، وتمديد فترة الاستقادة من ساعات الرضاعة بساعتين في اليوم لمدة سنتين .
- تكييف ساعات عمل أولياء الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة وتشجيع إحداث المؤسسات الخدمائية في مجال التكفل بالأشخاص لتدعيم قدرات المرأة العاملة والتخفيف من الأعباء المنزلية والعائلية .
- تشجيع تواجد المرأة بمراكز صنع القرار على أساس نظام الحصص كحد أدنى وتخصيص حصة 30% على الأقل للنساء من الوظائف والمناصب العليا المفتوحة بالهيئات العمومية الإدارية والمؤسسات العمومية والخاصة ذات الطابع الاقتصادي، لاسيما في مجالس الإدارة ومختلف هياكل التسيير .
- تخصيص حصة 30 % كحد أدنى من مناصب الشغل في كافة المجالات الإدارية والاقتصادية في القطاعين العمومي والخاص مع إدراج إجراءات تحفيزية جبائية وبنكية .

¹ وقد تم تصيب اللجنة الوطنية المكلفة بتجسيد هذا الميثاق على مستوى وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة ، وهي تسهر على تقديم اقتراحات حول هذا المشروع وتضم ممثلين عن مختلف القطاعات .

- مطالبة المنظمات النقابية بتخصيص حصة 30 % كحد أدنى من مناصب المسؤولية على كل مستويات الهياكل والهيئات النقابية لفائدة النساء¹.

ثانيا : هيئات وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة : وتتمثل في :

1/ المجلس الوطني للأسرة والمرأة²: يعتبر هيئة استشارية لدى الوزارة أنشئ تحت وصاية وزيرة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ويتشكل من ممثلين عن كل الوزارات وكذلك ممثل عن اللجنة الوطنية الاستشارية لحماية حقوق الإنسان وترقيتها والمجلس الاسلامي الأعلى والمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني لمكافحة المخدرات والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، ومن مهامه المساهمة في إعداد البرامج العلمية طبقا لسياسة السلطات العمومية تجاه الأسرة والمرأة وتقديم التوصيات بخصوص كل التدابير ذات الطابع القانوني والاقتصادي والاجتماعي الرامية إلى ترقية الأسرة والمرأة .

2/المركز الوطني للدراسات والاعلام والتوثيق حول الأسرة والمرأة والطفولة³ : يعد هذا

المركز مؤسسة عمومية إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ومن مهامه : أنه يتكفل باعداد دراسات وتحقيقات حول الأسرة ، وكذا مساعدة السلطة العمومية من خلال دراساته وأعماله التي يقودها في كنف الاحترام التام لمبادئ المجتمع الجزائري وقيمه على إعداد سياسات عمومية لصالح ترقية الأسرة والمرأة والطفل، كما تقوم هذه الهيئة بجمع المعطيات التي من شأنها ضمان معرفة "ناجعة" للوضعية الحقيقية للأسرة والمرأة والطفل متحولة بذلك الى بنك معطيات خاص بهذا المجال، وهو بذلك "يشكل أداة مرجعية لتطوير المجتمع الجزائري" .

3/ المرصد القطاعية المستحدثة لدعم التشغيل النسوي: وتعتبر من البرامج الحكومية لدعم تشغيل النساء، إنشاء هذه الوزارة المرصد الآتية : " مرصد شغل المرأة " على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات " مجمع سوناطراك " التابع لوزارة الطاقة والمناجم وقد جرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض ولايات الوطن وذلك من أجل تطوير المسار المهني للنساء

¹ تقرير وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة ، المرجع السابق ، ص ص 6-7

² المرسوم التنفيذي رقم 421/06، المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 م ، يتضمن إنشاء مجلس وطني للأسرة والمرأة ، الجريدة الرسمية رقم 75، المؤرخة في 26 نوفمبر 2006.

³ المرسوم الرئاسي رقم 10-155 المؤرخ في 7 رجب عام 1431 الموافق 20 جوان سنة 2010 ، المتضمن إنشاء مركز وطني للدراسات و الإعلام و التوثيق حول الأسرة و المرأة و الطفولة وتنظيمه وسيره.

العاملات في المجمع وتوفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في المجمع وذلك من خلال: اقتراح الاجراءات التي من شأنها تحسين فرص التوظيف، وإنشاء بنك معلومات حول سوق العمل النسوي سواء على المستوى الوطني أو الدولي .

4/ برنامج دعم عمل المرأة الريفية: ويتمثل هذا البرنامج الحكومي في جملة من الاجراءات الداعمة للنساء المنخرطات في العمل الفلاحي وذلك من خلال :

استفادة النساء من برامج ومشاريع تنمية القطاع الفلاحي وذلك من خلال إدماجهن في البرامج الخاصة باستصلاح الأراضي عن طريق التنازل وبرنامج تنمية السهول ودعم تشغيل الشباب و تم سنة 2008 استحداث نوع جديد من القروض موجه للمرأة الريفية وهو قرض ذو طابع موسمي من دون فوائد، ويمكن للريفيات الاستفادة منه بتقديم ضمانات أو في إطار ضمانات جماعية تحصل عليها المرأة من خلال الانتظام في تعاونيات يتم إنشاؤها من قبل نساء الريف إلى جانب ذلك يقوم قطاع التكوين المهني بالتنسيق مع وزارة الفلاحة بتكوين ومرافقة المستفيدات لاسيما الفتيات من أجل إدماجهن، علما أن عدد النساء المنخرطات في العمل الفلاحي بصفة دائمة سنة 2007/2006 قد بلغ 97.686 أي بنسبة 5.41 % كما بلغ عدد المستثمرات في مجال الفلاحة 46043 أي بنسبة 4.7 %¹.

بالإضافة إلى تنصيب لجنة وطنية على مستوى وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة حيث تضم ممثلي مختلف القطاعات الوزارية التي لها صلة بالموضوع ، في 15 أكتوبر 2012 بمناسبة اليوم العالمي للمرأة الريفية ، كما تم تنصيب لجان ولائية مكلفة بترقية المرأة الريفية ، وقد تم تحديد 5 محاور² من شأنها تعزيز برنامج عمل كل هذه اللجان ، مع وضع برنامج العمل القطاعي المشترك لترقية المرأة الريفية 2015-2019 .

5/ اللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة : تم إنشاء هذه اللجنة لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف الممارس ضد المرأة، ونصبت بتاريخ 25 نوفمبر 2013 بمناسبة الاحتفال

¹ وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة : التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، بيجين+15 ، رد الجزائر على الاستبيان الموجه للحكومة بشأن تنفيذ منهاج بكين 1995 ، الدورة الثالثة والعشرين ، الجمعية العامة، 2000 ، ص ص 15-16

² تمثلت المحاور الكبرى لبرنامج العمل المتعلق بترقية المرأة الريفية في التعليم وتعزيز القدرات والتكوين ومحو الأمية ، الإدماج في الحياة المهنية والتنمية الاقتصادية ، الصحة ، ترويج وتسويق المنتج المحلي للمرأة الريفية .. الخ ، راجع تقرير الصادر عن وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة في أكتوبر 2017، ص ص 8-9

باليوم العالمي لمناهضة العنف ضد المرأة، ومن أهم مهامها : تتكفل بإعداد المخطط التنفيذي للاستراتيجية وتجسيد الأنشطة المحددة في هذا المخطط و متابعتها وتقييمها، كما تقوم بتنسيق كل الأنشطة المترتبة بهذا المجال بين مختلف القطاعات الوزارية ، ويقوم المخطط التنفيذي على 3 محاور هي : نوعية التكفل ، الاعلام والتحسيس ، دعم الجانب الوقائي لتمكين المرأة في مختلف الميادين ¹.

المطلب الثاني : ضمانات المجتمع المدني لحماية المرأة العاملة:

يلعب المجتمع المدني دورا محوريا في تفعيل مشاركة جميع أفراد المجتمع ضمن مختلف مناحي الحياة وتمكينهم من التعبير الحر عن آرائهم ووجهات نظرهم إزاء قضايا الصالح العام المشترك لذلك نحاول معرفة مدى تأثير نشاط وحراك المجتمع المدني في تعزيز دور المرأة العاملة بعد بيان مفهوم المجتمع المدني .

الفرع الأول : مفهوم المجتمع المدني :

يتضح مفهوم المجتمع المدني من خلال تعريفه ، وبيان أركانه ومقوماته وصولا إلى مكونات المجتمع المدني حسب مايلي :

أولا : تعريف المجتمع المدني وأركانه: سبقت تعريفات متعددة للمجتمع المدني بحسب اختلاف الأزمنة والأمكنة وأيضا باختلاف الفلسفات ومناهج المعرفة التي تناولته بالدراسة، فهناك من أورد تعريفا إجرائيا مشتركا له بكونه (مجموع المنظمات غير الحكومية التي يقوم نشاطها على العمل التطوعي الذي لا يستهدف الربح ولا تستند فيه العضوية على عوامل وروابط الدم والوراثة) ² . ويرى البعض أنه لا يمكن الحديث عن المجتمع المدني بمفهومه المتداول عند دول الغرب، كون الدول العربية والإفريقية عموما لازالت في طور تأسيسها للمجتمع المدني وحسبهم فالمجتمع المدني في هذه المرحلة هو (مجموع الجمعيات والتنظيمات العاملة في الميدان الاجتماعي والتي تهدف في آخر المطاف لتحقيق التنمية الاجتماعية) .³

أما عن مقومات المجتمع المدني فهو ينهض بمجموعة من الأركان، الركن الأول يتمثل في الركن التنظيمي بحيث يضم المجتمع المدني مجموعة من التنظيمات يشكلها الأفراد وفقا لنظام معين

¹ التقرير السابق ذكره ، ص 11

² صبري محمد خليل خيري ، مفهوم المجتمع المدني بين الفلسفة السياسية الغربية والفكر السياسي ، الموقع الرسمي للدكتور :

<https://dr.sabrihalil.wordpress.com> ، تاريخ التصفح : 2018/1/1 ، الساعة 16:00 ص 2

³ المرجع نفسه ، ص 4

والركن الثاني يتمثل في الطوعية ، بحيث تقوم المنظمات بخدمات مجانية أو شبه مجانية يقدمها منتسبوها والمتعاونين معها مع نسبة محددة فقط من العاملين الدائمين فيها لقاء أجر معقول والركن الثالث يتمثل في الركن الأخلاقي تجسده مجموع المعايير والقيم التي تلتزم بها تنظيماته نذكر منها قيم التسامح والحرية والمساواة والقبول بالتعدد واختلاف الرأي ، والركن الرابع هو ركن الاستقلالية ويقصد به الاستقلالية المالية التنظيمية والإدارية عن سلطة الدولة وهيمنتها¹.

ثانيا : مكونات المجتمع المدني : يتشكل المجتمع المدني من مجموعة عناصر يمكن تصنيفها ضمن دوائر معينة، الدائرة الأولى تتمثل في مجموعة المصالح العامة التي تنشط في الاتجاه الاجتماعي العام الذي يخص المجتمع ككل نذكر منها منظمات حقوق الانسان وحقوق المرأة وحماية الطفل ورعاية الأسرة، والدائرة الثانية تتمثل في مجموعة المصالح الخاصة التي تلتئم فيها شريحة معينة ترتبط فيما بينها باهتمامات ومصالح مشتركة ذات طبيعة اقتصادية ، اجتماعية ومهنية ومثالها المنظمات المهنية والاتحادات والنقابات ، والدائرة الثالثة يمثلها هيئات الاعلام ووسائله غير الحكومية والرابعة يمثلها ما يطلق عليه تجمعات المجتمع العلمي التي تتضمن المراكز البحثية والمؤسسات العلمية والروابط الأكاديمية التي ينشط من خلالها المفكرون والباحثون والدائرة الخامسة يمثلها المؤسسات الدينية المهمة بالتوعية والتثقيف في المجال الذي يخص الدين².

الفرع الثاني : دور المجتمع المدني في حماية المرأة العاملة

في هذه النقطة سنرى دور المجتمع المدني في دعم المرأة العاملة ومناهضة اللامساواة، وتشجيع المقاومة النسوية ، وقبل ذلك لا بد وأن نعرض على بداية ظهور الجمعيات الناشطة في مجال حقوق المرأة :

أولا : بداية ظهور الجمعيات الناشطة في مجال حقوق المرأة : يعتبر الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات أول منظمة خاصة منذ استقلال الجزائر، التي تأسست بتاريخ 19 جانفي 1963، ووضع تحت اشراف الحزب³ بحيث يعمل الاتحاد على توعية النساء ورفع مستواهن للتمكن من تحقيق

¹ نادية بونوة : دور المجتمع المدني في صنع وتنفيذ وتقييم السياسة العامة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2010 ، ص ص 36-37 .

² سناء منيغر : دور المجتمع المدني في تفعيل المشاركة السياسية للمرأة المغاربية ، مجلة أبحاث قانونية وسياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، الجزائر ، العدد 1 ، جوان 2016 ، ص ص 360-361

³ فاطمة بودرهم : المشاركة السياسية للمرأة في التجربة الديمقراطية الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم السياسية والاعلام ، جامعة دالي ابراهيم ، الجزائر ، 2011 ، ص 89 .

أهداف الثورة الاشتراكية، ومن أهداف الاتحاد كما نصت المادة 5 من قانونه الأساسي على العمل من أجل ممارسة المرأة لحقوقها عن طريق خلق الظروف الملائمة التي تسمح لها بأداء دورها كأم عاملة ومواطنة وقد تركز نشاط الاتحاد في مجال دور المرأة في الأسرة وفي العمل خارج المنزل ودورها في المؤسسات الصناعية والمجالات الزراعية .

وفي سنة 1989 صدر التعديل الدستوري الذي سمح بالتعددية السياسية وبحرية إنشاء الجمعيات فبرزت جمعيات جديدة وحركات نسوية بمختلف توجهاتها من بينها جمعية المساواة أمام القانون بين الرجال والنساء في 19 جويلية 1989، وتجمع النساء القوميات، وجمعية النساء الجزائريات من أجل التطور التي تهدف إلى دعم المرأة في سوق العمل وتوفير الدعم الاقتصادي لها والمساواة في فرص العمل¹.

و يمكن القول بأن هذه الجمعيات التي تمثل المجتمع المدني ، والتي يوجد منها الكثير سواء كانت تنشط في مجال حقوق المرأة حصرا أو في مجالات أخرى لها علاقة بالمرأة، فهي تتبنى مبادئ أساسيين هما دعم عمل المرأة ومناهضة القوالب النمطية القائمة على أساس اللامساواة بين الجنسين، ودعم المقولة النسوية، وتفصيل ذلك في النقطة الموالية .

ثانيا : مبادئ جمعيات حماية المرأة : وتتمثل في :

1/ دعم المرأة العاملة ومناهضة اللامساواة : لقد لعبت منظمات المجتمع المدني دورا هاما في دعم دخول المرأة لعالم الشغل من خلال بناء الثقة في قدرة وإمكانيات المرأة والاهتمام بتوعيتها وتكوينها من أجل التقدم في حياتها المهنية وكذلك تشجيع النساء العاملات وخاصة اللواتي اقتحمن مجالات للعمل كانت حكرًا على الرجال، وتسعى هذه المنظمات أيضا لمكافحة القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس والدفاع عن حقوق المرأة من خلال وسائل الاعلام وتقدير الاقتراحات البناءة التي قد تساعد صانعي القرار في القطاع الحكومي حيث تمثل مؤسسات المجتمع المدني أحد أشكال رأس المال الاجتماعي الذي يمكن به مقاومة المركزية وإساءة استعمال السلطة الحكومية عن طريق تشكيل جماعات ضغط لها القدرة على كسب تأييد أعضاء السلطة التشريعية².

¹ مبروكة محرز ، المرجع السابق ، ص ص 249-250.

² سناء منيغر ، المرجع السابق ، ص ص 360-367

2/ دعم المقاولات النسوية: تؤدي المقاولات النسوية دورا مهما في عملية التنمية الاقتصادية عن طريق المساهمة في: تشغيل المرأة إذ تلعب المقاولات والأعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة كالعامل على الحاسوب ، الخياطة... الخ ، وفي الحد من الفقر والبطالة ، وتخفيض نسب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة، كما أنها مصدر للأمن الاقتصادي للأسرة ، ورفع مستوى التنمية في المجتمع ككل¹ .

وتعتبر من أهم الجمعيات التي تدعم المرأة صاحبة المشروع الخاص: الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات "SEVE" تأسست سنة 1993 ، وتعتبر هذه الجمعية عضو في المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وشريكة في الغرفة التجارية والاقتصادية من أهدافها مساعدة النساء اللواتي يرغبن في تأسيس مؤسساتهن أو توسيع نشاطهن وتكوين اليد العاملة النسوية²، كذلك نجد جمعية الإطارات النسوية الجزائرية " أفكار AFCARE " تأسست سنة 1998 ومن أهدافها العمل على ترقية وتطوير عمل المرأة في الجزائر وتحسين ظروف عملها وإشراكها في دورات تدريبية وتكوينية حول حقوق المرأة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي ، أما عن رابطة سيدات الأعمال والمسيرات الجزائريات AME أنشئت عام 2005 هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية، والعمل على توفير امكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة ، وتسهيل اندماج المرأة الجزائرية في سوق العمل³. كما أنه هناك عدة مؤسسات تابعة للدولة تعمل على تمكين وتوسيع دمج المرأة في النشاط الاقتصادي⁴ ، ومن بين هذه الهيئات نذكر :

¹ خالد كواش ، وبن قمجة زهرة ، المقاولات النسوية في الجزائر ، الأهمية الواقع والتحديات ، مجلة المناجير للمدرسة التحضيرية في العلوم الاقتصادية ، درارية ، الجزائر ، العدد 02 ، جوان 2015 ، ص 33

² فريدة شلوف ، المرأة المقاولات في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2009 ، ص 48 .

³ موقع وكالة أخبار المرأة : wonews.net ، بتاريخ 25 جويلية 2018 ، الساعة 21:00 .

⁴ نظمت وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة عدة ملتقيات لدعم وترقية المقاولاتية النسوية منها : الملتقى الدولي الثالث حول "المقاولاتية النسوية ، الطريق الاخر لتحقيق الذات " سنة 2012 ، يوم دراسة حول المقاولاتية النسوية والشغل سنة 2016 ، وفي اكتوبر 2016 ورشة عمل لإعداد مخطط تنمية المقاولاتية النسوية وتوتيجا لهذه الندوات أعلنت الوزارة عن مسابقة (المرأة تتشئ) في القاتح أكتوبر سنة 2016 وأقامت الوزارة حفل تتويج الفائزات في 2017 .

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر¹ ENGEM، التي تعمل على تقديم سلفيات بنكية صغيرة مضمونة من طرف الدولة بغرض إقامة مشاريع صغيرة، كما تهدف إلى تشجيع العمل الذاتي خاصة لفئة النساء الماكثات بالبيت، وقد بلغت نسبة القروض الممنوحة للنساء سنة 2014 إلى 61.7% بالنسبة للنساء، و 38.3% بالنسبة للرجال .
- وتفسير هذه النتائج راجع إلى أن هذه القروض تستهوي فئة النساء أكثر نظرا لقيمتها المالية الصغيرة، حيث يمكن استغلالها في المشاريع التي لا تحتاج لأموال كبيرة مثل الحرف التقليدية .
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة² CNAC، الذي من أهم مهامه تمويل المشروعات المصغرة بشروط محددة، وقد مولّ هذا الصندوق إلى غاية جوان 2013 : 6163 مشروع للنساء مقابل 78001 مشروع للرجال، وقد تركزت أغلب المشاريع النسوية في القطاع التجاري والخدمي، كونها أكثر الأنشطة التي تناسب طبيعتها الفيزيولوجية ولا تقرض عليها أعباء تؤثر على وظائفها المنزلية .
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب³ ANSEJ، وهي تقوم بتمويل ومتابعة ودعم المشاريع الصغيرة المنشأة من طرف الشباب، ومن بين أهم أهدافها ترقية وإدماج المرأة في عالم الشغل ورغم هذا الهدف إلا أن نسبة استفادة النساء إلى غاية نهاية 2013، لم تتجاوز 10.2% من إجمالي المشاريع الكلية الممولة⁴.
- وعليه فإن هذه الإحصائيات تؤكد فرضية واحدة مفادها أن النشاط النسوي بصفة عامة وفي كل القطاعات يزداد تطورا، فالمرأة الجزائرية اقتحمت كل أصناف الأعمال بكل القطاعات: سواء قطاع الوظيف العمومي، أو القطاع الاقتصادي أو الأعمال الحرة.. الخ، كما أن تعدد كل هذه الآليات يشير إلى أن السياسة المتبعة في الجزائر تعطي المرأة مكانة هامة تسمح لها باقتحام سوق الشغل في القطاعين العام والخاص وتتلائم بذلك مع التزامات الجزائر في هذا المجال .

¹ أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004.

² أسس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 1/94 المؤرخ في 11 ماي 1994 .

³ أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996.

⁴ خالد كواش، وبين قمجة زهرة، المرجع السابق، ص ص 34-39

الفصل الثاني: حماية المرأة العاملة في القوانين الفرعية الجزائرية

إلى جانب الدستور باعتباره القانون الأساسي والأعلى في البلاد هناك مجموعة من القوانين العادية الفرعية التي تعتبر ترجمة قانونية للمبادئ الواردة بالدستور التي كثيرا ما لا تجد طريقها إلى التنفيذ والتطبيق إلا عندما تترجم في نصوص قانونية مفسرة للأحكام العامة التي تم النص عليها انطلاقا من مبدأ دستورية القوانين، بحيث تتضمن أحكام تفصيلية تضمن ممارسة الحقوق والحريات العامة الواردة في الدستور، والتي منها الحقوق المكرسة لحماية المرأة العاملة، ومحل بحثنا عن هذه الحماية يشمل القوانين الفرعية التالية :

قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية وقانون الوظيفة العمومية، وقانون الأسرة وقانون العقوبات، والتي تعتبر من أهم القوانين الحديثة النشأة، إذ لم تتبلور أحكامها ومبادئها إلا مع بداية القرن العشرين ، لتعرف بعد ذلك تطورا سريعا ، وحتى يسهل الأمر علينا اعتمدا ضابطا في تقسيم هذه القوانين إلى مجموعتين ، الأولى يندرج فيها كل قانون له علاقة بالمنظومة التشريعية العمالية وعالم الشغل ويضم قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية وقانون التأمينات الاجتماعية والمجموعة الثانية تضم القانونين المتبقين أي قانون الأسرة وقانون العقوبات ، وهو ماسيتم تناوله في المبحثين الآتيين :

المبحث الأول : حماية المرأة العاملة في قوانين الشغل

مع تنامي وارتفاع نسبة اندماج المرأة في سوق العمل والاعتراف بدورها في رفاهية الأسرة والتنمية الاقتصادية ككل ، واقتحامها لعالم الشغل ، ونظرا للخصوصية الطبيعية للمرأة اعتبارا من دورها الفيزيولوجي والاجتماعي ، كان لزاما على القوانين الداخلية أن تتكيف مع ذلك ، ابتداء من القوانين المنظمة لعالم الشغل ، وبما أن المشرع الجزائري قد كفل للمرأة حق العمل فإنه استتبع هذا الحق بتنظيم وسن مختلف القوانين ذات الصلة المباشرة بالعمل ، سواء في القطاع العام أو الخاص وسنحاول في هذا المبحث معرفة مدى حماية المرأة العاملة في مجمل النصوص القانونية المنظمة لعالم الشغل والتي تشمل قانون علاقات العمل الجزائري (المطلب الأول) وقانون التأمينات الاجتماعية وقانون الوظيفة العمومية (المطلب الثاني)

المطلب الأول : حماية المرأة العاملة في قانون العمل

قد توجي عبارة "قانون العمل" بأنه يشمل القواعد القانونية التي تحكم العمل الانساني عموما، في حين أن أعمال الأفراد تتنوع وتتفاوت ، لذلك فالمعتبر في هذا المطلب قانون العمل بمعناه الاصطلاحي ، حيث استقر هذا المصطلح وأصبح مقصودا به الدلالة على مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع والمأجور¹ ، وتزداد أهمية هذا القانون في الحياة العملية حيث يكتسب كل يوم آفاقا جديدة سواء على صعيد التشريعات أو في نطاق المؤتمرات والمعاهدات الدولية والتي ساهمت في تطور قانون العمل ، وقد أدى سوء أحوال العمال وكذا ظروف العمل الصعبة إلى إشاعة روح التذمير بين العمال وكان تدخل المشرع أمرا حتميا في كثير من الدول الأوروبية في منتصف القرن التاسع عشر، فصدرت التشريعات المنظمة لساعات العمل وتشغيل النساء والأحداث، والتعويض عن حوادث العمل، والجزائر كغيرها من الدول واكبت هذا التطور، وبدأ اهتمام الدولة منذ الاستقلال بتنظيم علاقات العمل ، بما في ذلك تكريس حقوق و ضمانات للمرأة العاملة .

الفرع الأول : الحماية العامة للمرأة العاملة :

تتعرض قواعد قانون العمل على حياة العمال اليومية الفردية والعائلية ، وذلك من خلال تحديد ساعات العمل والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية، ونظام أجور العمال ، لذلك فقد كرسّت التشريعات العمالية حقوقا للعمال سنحاول في هذا الفرع بيان أهمها بصفة عامة وذلك قبل

¹ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية ، بيروت "لبنان" ، د.ط. ، 1995 ، ص 19 .

الخوض في الحقوق والضمانات الخاصة بالمرأة العاملة دون غيرها ، مرورا أولا بمضمون قانون العمل وتطوره .

أولا : مضمون قانون العمل : يتضح لنا مضمون قانون العمل ببيان تعريفه ثم تطوره في الجزائر وصولا إلى إجمال الأحكام التي يتضمنها .

1/ تعريف قانون العمل وتسميته : نشأ قانون العمل في ظل النظام الرأسمالي وتطور نتيجة للصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل، وقد اتخذ عدة تسميات عبر مختلف مراحل التطور ، تباينت حسب اختلاف النظرة إلى دور وأهمية هذا القانون سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الاشتراكي مثل: تسميته بالتشريع الصناعي أو القانون العمالي أو القانون الاجتماعي وقد استقر الفقه والتشريع حديثا على تسميته بقانون العمل وهو الاصطلاح الأكثر شمولاً وتعبيراً عن مختلف الروابط والعلاقات التبعية التي ينظمها¹.

واختلفت المفاهيم التي أعطيت لهذا القانون حسب اختلاف الأنظمة والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، فعرفه الفقه التقليدي على أنه مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن النشاط التابع للعمال الأجورين² ، كما عرف بالنظر للتغير الذي حدث في مضمونه على أنه القانون الذي يحكم العلاقات الفردية والجماعية للعمل الناشئة في إطار القطاع الخاص³ ، وفي تعريف آخر فإن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ بين صاحب العمل وبين العاملين بأجر تحت سلطته وإشرافه⁴.

غير أن التعاريف السابقة أصبحت قاصرة عن إعطاء الوصف الدقيق لقانون العمل نتيجة لتوسع مضمونه ونطاقه ، ذلك أنه لم يعد يشمل علاقات العمل الفردية فحسب ، بل تطور ليشمل عقود العمل الجماعية كما أنه لا يقتصر على العمل التبعية في القطاع الخاص بل يشمل أيضا القطاع العام ، وعليه اتجه جانب من الفقه الحديث إلى منحه معنى أوسع يتمثل في كونه مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسة

¹ بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 23

² راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د.ت.ن ، ص 6

³ راشد راشد ، المرجع نفسه ، ص 6

⁴ شواخ محمد الأحمد ، المرجع السابق ، ص 26

المستخدمة، الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين¹، ومنه فإن محتوى قانون العمل²، أصبح يتكون من الأحكام التشريعية والتنظيمية وعقود العمل الجماعية والنظم الداخلية والتي تطبق على مختلف فئات العمال وقطاعات العمل إلا ما استثني بنص خاص مثل الموظفون العموميون والقضاة والمستخدمون التابعون للدفاع الوطني وغيرهم³.

2/ تطور قانون العمل في الجزائر : لقد تطور قانون العمل الجزائري عبر مراحل زمنية على نحو مايلي :

2.أ/ المرحلة الأولى منذ الاستقلال إلى غاية 1988 : أمام الفراغ القانوني والتنظيمي في مختلف المجالات وتقاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية وفي انتظار وضع قوانين وطنية، بادرت السلطات إلى إصدار قانون 31 ديسمبر⁴ الذي أكد على استمرار سريان التشريع الفرنسي باستثناء ما يتعارض والسيادة الوطنية، وسريان هذا القانون أدى إلى تكريس الفصل التقليدي بين مجال العمل في إطار العلاقة القانونية والتنظيمية، ومجال العمل في إطار العلاقة التعاقدية تطبيقا للتشريع الفرنسي المتجسد في قانون 4 فيفري 1959 .

بعد ذلك تجسدت أول محاولة للتنظيم الاجتماعي للعمل بشكل يتماشى مع المفهوم الاشتراكي بصدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971⁵، وأعقب صدوره نصوص أخرى بغية تنظيم العمل بصورة أكثر موضوعية منها القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والقوانين المتعلقة بالعدالة في العمل، وبالمدة القانونية للعمل، وتحديد اختصاصات مفتشية العمل بالإضافة إلى بعض النصوص التنظيمية الأخرى التي وضعت من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية، وتم اللجوء لتطبيق أحكامها على القطاع العام نظرا لعدم

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 36

² أولى الفقه القانوني اهتماما بتصنيف قانون العمل ما بين القانون العام والخاص، ويترتب على تصنيف قانون العمل كفرع من القانون الخاص أو العام نتائج مهمة وعملية، لاسيما أن قواعد القانون الخاص قواعد مفسرة أو مكملة أي يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفة أحكامها، بخلاف قواعد القانون العام التي تمتاز بأنها قواعد أمر لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها وهناك من يرى بأن قانون العمل ذو طبيعة مختلطة، حيث أن بعض قواعده تدخل في نطاق القانون العام كتحديد حد أدنى لسن العمل، راجع في ذلك : كارم نشوان، المرجع السابق، ص ص 32-33 .

³ بشير هدي، المرجع السابق، ص ص 24-25 .

⁴ القانون رقم 57/62 المتضمن استمرار العمل بالقوانين الفرنسية، المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، والملغى بالأمر 29/73 المؤرخ في 5 جويلية 1973 والداخل حيز النفاذ في 5 جويلية 1975 .

⁵ بشير هدي، المرجع نفسه، ص ص 45-46 .

وجود القوانين الوطنية¹، غير أن هذه الأحكام والنصوص لم تصل إلى درجة التنظيم الموضوعي والاجتماعي لعلاقات العمل بشكل كامل، الأمر الذي أدى إلى إصدار تشريعات هامة في مجال العمل أهمها القانون الأساسي العام للعامل الصادر بتاريخ 4 أوت 1978، والقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية 1988 في إطار الإصلاحات الاقتصادية لعالم الشغل².

2.ب/المرحلة الثانية منذ 1989 إلى غاية اليوم : بدأت هذه المرحلة بصدور دستور فبراير 1989 الذي أقر مبدأ الديمقراطية والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، ونتيجة لهذا الوضع صدرت عدة تشريعات مكرسة للطابع التعاقدية في مجال علاقات العمل، على خلاف الطابع التنظيمي الذي كانت تتميز به القوانين السابقة، ومن بينها القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وقانون مفتشية العمل والقانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، ثم صدر قانون علاقات العمل³ ليعيد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد⁴.

وقد اعتمدت هذه القوانين فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية الخاضعة للقانون الخاص، وبين قطاع الوظيفة العمومية، وهي بذلك تعود لتكريس المبدأ التقليدي في الفصل بين مجال تطبيق قانون العمل، ومجال تطبيق القانون الإداري⁵.

3/الأحكام التي تضمنها قانون العمل الجزائري : تضمن قانون العمل رقم 11/90 تسعة أبواب، ومجموع مواد 158 مادة، الباب الأول بعنوان الهدف ومجال التطبيق في أربعة مواد، الباب الثاني بعنوان حقوق العمال وواجباتهم من المادة 5 إلى المادة 7، الباب الثالث بعنوان علاقات العمل الفردية من المادة 8 إلى المادة 79، الباب الرابع بعنوان أجره العمل من المادة 80 إلى المادة 90، الباب الخامس بعنوان مشاركة العمال من المادة 90 إلى المادة 113، الباب السادس بعنوان التفاوض الجماعي من المادة 114 إلى المادة 134، الباب السابع بعنوان حالات البطالة من المادة 135 إلى المادة 137، الباب الثامن بعنوان الأحكام الجزائية من المادة 138 إلى المادة 155 وأخيرا الباب التاسع بعنوان الأحكام الختامية من المادة 156 إلى المادة 158.

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 12.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص ص 47-48.

³ قانون علاقات العمل، رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ، الموافق 21 أبريل 1990 م، المتمم والمعدل، الجريدة

الرسمية، العدد 17، شوال 1410هـ الموافق 25 أبريل 1990، ص 562.

⁴ بشير هدي، المرجع نفسه، ص ص 49-50.

⁵ سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص 13.

ثانيا : الحماية العامة للمرأة العاملة في قانون العمل: والمقصود بالحماية العامة هنا تلك الحماية التي توفرها جملة الحقوق التي تتساوى فيها المرأة العاملة مع غيرها من العمال من الجنس الآخر حيث أشارت المادتين الخامسة والسادسة من قانون علاقات العمل رقم 11/90 إلى الحقوق التي يتمتع بها العمال ككل ، نصت المادة 5 على مايلي " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية :

ممارسة الحق النقابي ،التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة ،الضمان الاجتماعي والتقاعد ،الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة ، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها ،اللجوء إلى الاضراب " ، أما المادة 6 فتضمنت الحقوق التالية " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي : التشغيل الفعلي ،احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم ، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم ،التكوين المهني والترقية في العمل ،الدفع المنتظم للأجر المستحق ،الخدمات الاجتماعية،كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا " .

وبالإضافة إلى هذه الحقوق التي عدتها المادتين ، فقد وردت حقوق أخرى يتمتع بها العامل وذلك في مواد متفرقة كالأجر والمدة القانونية للعمل وكيفية التوظيف، وفيما يلي بيان أهم الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة على وجه العموم :

1/استحقاق العمل: أكد المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل على أن تكون شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساسا على مؤهلات طالب العمل، بغض النظر عن نوع جنسه أو لونه أو أصله أو انتمائه السياسي أو القبلي¹ ، وذلك مانلمسه بالمادة 6 في فقرتها الثالثة " الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم " ، وكذلك في المادة 17 " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أوالاتفاقات الجماعية وعقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل.... " ، كما عاقب المشرع بموجب المادة 142 كل من خالف أحكام منع التمييز بغرامة مالية .

من خلال هذه النصوص نلاحظ أن المشرع أقر المبدأ العام المتمثل في المساواة في الوصول إلى المهنة، والمنصوص عليه بالاعلان العالمي لحقوق الانسان، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية

¹ سليمة زعرور ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل :دراسة مقارنة ،مذكرة ماجستير في القانون ،كلية الحقوق والعلوم

الإدارية ،الجزائر ،1991 ، ص 148 .

والاجتماعية والثقافية واعلان القضاء على التمييز ، واتفاقية CEDAW ، والاتفاقية الاتفاقية 111 لمنع التمييز في الاستخدام ، والتوصية رقم 90 المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، والاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة والتوصية 122 الملحقة بها والبروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة، وإعلان المساواة بين الجنسين بأفريقيا ، والاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان، والميثاق الاجتماعي الأوروبي، والبروتوكول الأمريكي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

إلا أنه لم ينص على أي آلية واقعية يمكنها أن تدعم المساواة وتمنع التمييز ضد المرأة، خاصة وأن عبء إثبات التمييز يقع عليها تطبيقا للقواعد العامة في هذا المجال ، الأمر الذي يجعل إثباته من المستحيلات ، كما أن المشرع يعاقب وفقا للمادة 142 من خالف أحكام منع التمييز بالتوقيع على اتفاقية جماعية أي أنه لايعترف إلا بالدليل المكتوب ، وتوافر هذا الدليل هو من المستحيلات كون الوثيقة لن تقبل أصلا من طرف مفتش العمل الذي يشرف على العملية ولا حتى من المحكمة التي تودع لديها نسخة منها لأنها ببساطة تحوي نصا تمييزيا ومخالفة للقانون¹ .

وبالنظر إلى هذه الوضعية فإن المطلوب هو إيجاد ضمانات عملية لا بد أن يحويها التنظيم في شكل مرسوم كما فعل المشرع الفرنسي، الذي كرس عدة آليات ميدانية من أجل تطبيق هذا المبدأ تتلخص في :

- حظر الإشارة في عروض العمل إلى جنس المترشح أو حالته العائلية ، وحظر رفض تشغيل شخص أو نقله أو تجديد عقد عمله على أساس الجنس.
- عدم اعتبار التدابير المؤقتة المتخذة لفائدة النساء تمييزا على أساس الجنس ، وتحرير عروض العمل مع التلميح بأن المنصب مفتوح للجنسين معا : مثل مهندس (H/F) Ingénieur .
- أن يطلب المستخدم من المترشح المعلومات التي لها علاقة وطيدة بالمؤهلات المهنية فقط .
- إنشاء لجان تسمى لجان المساواة المهنية داخل مجالس المؤسسات، وتشجيع تبني مبدأ المساواة من طرف المؤسسات بمنح مساعدات مالية سنوية ، تجسيديا لمخطط المساواة المهنية لهذه المؤسسات.

¹ عطا الله تاج ، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة ، المرجع السابق

- كما أنشأ المشرع الفرنسي المجلس الأعلى للمساواة المهنية بين الرجال والنساء تحت إشراف الوزارات المكلفة على التوالي بحقوق المرأة والعمل، التشغيل والتكوين المهني، والذي يستشار في كل النصوص التي يكون موضوعها ضمان المساواة المهنية.¹

2/ استحقاق الأجر: التعريف الشائع للأجر في الفقه والقضاء، هو أنه مقابل العمل أو ثمن العمل وبصورة أكثر تفصيلا، " المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل مقابل أدائه العمل"² وبذلك يكون كل من العمل والأجر سببا للإلتزام بالآخر، ولهذا فإنه لا يتصور وجود عقد عمل بدون أجر فعقد العمل من عقود المعاوضة .

وقد تغيرت تلك النظرة المادية الرأسمالية للأجر³ ، التي طالما اعتبرته مجرد ثمن مقابل العمل يتحدد بموجب قانون العرض والطلب ، وبالتالي أصبحت النظرة الحديثة للأجر تنطلق من أبعاد وأهداف اجتماعية، تأخذ في الاعتبار إلى جانب الأهداف الاقتصادية، احتياجات العامل وظروفه المعيشية العامة، وطبيعة الأجر تفرض النظر إليه من ثلاثة جوانب، الأول وهو الجانب القانوني الذي يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل الذي يفرض الاتفاق الصريح أو الضمني على مبلغ الأجر، والثاني وهو الجانب الاقتصادي حيث يشكل أحد العناصر الأساسية التي تدخل في تكوين سعر تكلفة الإنتاج مما يحتم عند تحديد الأجر 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 وأسرته⁴ .

وإذا كانت معايير حقوق الانسان والعمل الدولية والعربية قد كرست مبدأ المساواة في الأجور بين

¹ عطا الله تاج ، مركز المرأة تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ص 87- 90 .

² يوسف إلياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 ،هيئة المعاهد الفنية " وزارة التعليم العالي والبحث العلمي " ،العراق ، د.ط ، 1989 ، ص 92 .

³ انصرف مفهوم الأجر في المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل الأجر إلى كل أجر أو راتب عادي وجميع التعويضات التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، نقدا أو عينا لقاء استخدامه له .

⁴ بشير هدي ، المرجع السابق ، ص ص 133-134

المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما على النحو السابق¹، فإن المشرع الاجتماعي في غالبية تشريعات العمل العربية حرص على إرساء هذا المبدأ وذلك اعترافاً منه بأهمية النص على هذا المبدأ للحيلولة دون وقوع التمييز ضد المرأة ، وتأكيداً لذلك أوجب المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 11/90 في المادة 84 كل مستخدم بضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز .

كما تضمنت العديد من التشريعات العربية بعض النصوص التي تقرر صراحة هذا المبدأ منها القانون البحريني (المادة 39 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012) ، والقانون الإماراتي (المادة 32 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل) ، والقانون المصري (المادة 35 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003) ، والقانون القطري (المادة 93 من القانون رقم 14 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون العمل) ، والقانون اليمني (المادة 42 /67/ أ من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل)².

ورغم أن غالبية التشريعات العربية قد كرست مبدأ المساواة في الأجر متى تماثل العمل، إلا أن تفعيل هذا المبدأ يحتاج لتدخل الدولة من خلال الرقابة التي يقوم بها مفتشو العمل على أصحاب الأعمال في القطاع الخاص للتأكد من تطبيق هذا المبدأ الذي يحول دون وقوع حالات انتهاك له من جانب بعض أصحاب الأعمال³، بالإضافة إلى الدور التوعوي الذي يجب أن تقوم به الدولة أمام الضمانات المتعلقة بالأجر ففي إطار القانون الجزائري تشمل عبارة أجر أو مرتب مايلي :الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ، والتعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل ومقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف عمل خاصة العمل الليلي وعلاوة المنطقة ، وأيضا العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه⁴.

¹ من هذه المعايير نذكر : الاعلان العالمي لحقوق لانسان ،اعلان التقدم والإنماء في المجال الاجتماعي ،العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ،اعلان القضاء على التمييز ،اتفاقية CEDAW، ديباجة دستور منظمة العمل الدولية ، والاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر لدى تساوي قيمة العمل ،والتوصية رقم 90 الملحقة بها ، والتوصية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ،والبروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة ،والاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور ،والاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان ،والميثاق الاجتماعي الأوروبي .

² ياسر عبد الرحمان خلف ،المرأة في سوق العمل ،الجنادرية للنشر والتوزيع ،الأردن ،ط1 ، 2016 ، صص 99-100 .

³ المرجع نفسه ،ص 100 .

⁴ اعتبرت المواد من 1 إلى 3 من الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور : الأجر كل مبلغ نقدي بالعملة المحلية يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا .

وبالإضافة إلى ضمان المستخدم مبدأ المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل متساوي القيمة ، يقع على عاتقه أيضا دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقها حيث تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها¹ ، واعتبار المشرع الجزائري الأجر كدين ممتاز وله الأولوية على سائر الديون، يؤكد توجهه نحو إقرار نفس الحكم الوارد بالمادة 38 من الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل ، والمادة 8 من الاتفاقية العربية رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور لسنة 1983 ، كما أن جل القوانين العربية قد أقرت هذا المبدأ ، إلا أنها اختلفت من حيث اعتبار الأجر مبلغ نقدي كالقانون العراقي واليمني والمصري ، في حين البعض اعتبره مختلط ، نقدي و عيني كالقانون الأردني² .

كذلك من الضمانات الممنوحة للعامة على استحقاق هذه الامتيازات ماورد بالأمر رقم 01/15 حيث تم تشديد العقوبات المتعلقة بمخالفة تشريع العمل في مجال الأجور فكانت الغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج في ظل المادة 149 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وأصبحت بموجب هذا الأمر من 10 آلاف دج إلى 20 ألف دج ، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، وفي حالة العود تتراوح الغرامة المالية من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين³ .

3/التكوين والتدريب : حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم ، وذلك بموجب المادة 57 من قانون علاقات العمل التي جاءت ضمن الفصل الخامس بعنوان "التكوين والترقية خلال العمل"⁴ ، وفي هذا الصدد يجب

¹ موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السابق .

² للتعلم عن قوانين هذه الدول أنظر : زياد عبد الرحمان عبد الله ، المرجع السابق ، ص ص 116-117 .

³ الأمر 01/15 ، المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ، الجريدة الرسمية رقم 40 ، لسنة 2015

⁴ ونلاحظ هنا أن المشرع ركز أكثر على التكوين أثناء العمل وبعده ، ولم يشر إلى التدريب قبل الالتحاق بالعمل ، أي لم يكن النص شاملا لما تم التأكيد عليه في كل من الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن العاملة ، والاتفاقية العربية رقم 9 ، بشأن التوجيه والتدريب المهنيين ، وكذلك التوصية رقم 195 بشأن التعليم والتدريب والتعلم المتواصل ، كما أن المشرع لم يورد أي نص يخص دعم المرأة الريفية في هذا المجال وفق ما ذهبت إليه بعض النصوص الدولية ، لاسيما الاتفاقية العربية رقم 9 السابقة الذكر ، والاتفاقية الدولية رقم 111 التي سمحت للدول باتخاذ ممارسات وطنية تتطوي على قدر من التمييز الإيجابي لصالح المرأة و ذلك في إطار برامج التدريب المهني متى كان هذا التمييز ضروريا .

على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال ، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما¹ .

وهو ما يتماشى مع الالتزام الذي تعهدت به الجزائر بموجب مصادقتها على كل من الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر ، والاتفاقية رقم 111 بشأن المساواة في الاستخدام والمهنة ، حيث تدعو هذه النصوص إلى ضمان الممارسة الفعالة لحق تمتع كل عامل بتكافؤ الفرص في مجالات الحصول على التوجيه المهني والتدريب² .

كما أجازت المادة 60 من قانون علاقات العمل للعامل المسجل مزولة دروس التكوين مع الاستفادة من تكيف وقت عمله أو من عطلة خاصة ، مع الاحتفاظ بمنصب عمله ، ونلاحظ هنا أن المشرع يسعى لترقية التدريب بتنفيذ هذا النوع من العطل³ ، إلا أنه لم يصرح أنها مدفوعة الأجر واكتفى بجعلها فترة لتعليق علاقة العمل، وهو نفس ما أكده حين أقر الاستيداع في قانون الوظيفة العمومية لأسباب من ضمنها البحث والدراسة .

¹ تتزايد أهمية التدريب المهني يوما بعد يوم ، مع التطور الحاصل في الآلات والمعدات التي تستخدم في أداء العمل ولهذا أولت التشريعات المعاصرة أهمية كبيرة لتنظيم التدريب المهني على نحو يكفل المصلحة الاقتصادية والاجتماعية .

² مجرد تضمين قانون العمل مسألة التكوين والتدريب للجميع على قدم المساواة ، هو ضمانة نصت عليها الاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم 1 ، كما أكدت عليها كل من اتفاقية CEDAW ، والتوصية المتعلقة بالتنمية البشرية لسنة 1975 ، والتوصية رقم 195 بشأن التعليم والتدريب والتعلم المتواصل ، والبروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة، وميثاق الشباب الأفريقي ، والميثاق الاجتماعي الأوروبي ، والبروتوكول الأمريكي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

³ طبقا للاتفاقية 140 بشأن الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر والتوصية رقم 148 الملحقة بها، والمادة 20 من الاتفاقية العربية رقم 9 بشأن التوجيه والتدريب المهنيين، والمادة 4 من الاتفاقية رقم 10 بشأن الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر، يعتبر هذا النوع من الإجازات جزء لا يتجزء من سياسات التعلم المتواصل والتدريب .

4/العطل والراحة القانونية¹ : يأخذ هذا الحق عدة صور وأنماط منها ما هو مدفوع الأجر كالراحة الأسبوعية والأعياد القانونية² والعطل، حيث نصت المادة 33 من قانون علاقات العمل على حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع³ ، ويمكن تأجيل يوم الراحة أو التمتع بها يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج حسب المادة 37 ، كما تتمتع العاملة فضلا عن أيام الراحة وإجازة الأمومة بإجازتها السنوية كاملة، ولمرة واحدة في السنة، وذلك حفاظا على صحتها وقدرتها ولإستعادة نشاطها وحيويتها ، واستراحتها من عناء العمل المتواصل. حيث أكدت المادة 39 على حق العامل في عطلة سنوية مدفوعة الأجر وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر، كما يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية حسب المادة 45 من قانون علاقات العمل.

وتحسب العطلة السنوية مدفوعة الأجر عادة على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الاجمالية 30 يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة ، ويمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لاتقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة. ويبدو أن الشرط الوارد في كل من التوصية رقم 47 بشأن الإجازات السنوية المدفوعة الأجر لسنة 1936 والمتمثل في أن اكتساب الحق في هذه الإجازة يكون بعد مضي سنة واحدة من العمل و أيضا بالاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم 6 الإجازة السنوية مدتها 3 أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة ، هو ما أخذ به المشرع الجزائري حيث اعتمد في احتساب العطلة على أساسين هما

¹ كرسست عدة نصوص دولية حماية حق العامل في الراحة منها : الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، واتفاقية CEDAW ، والاتفاقية رقم 52 لسنة 1936 والاتفاقية رقم 132 لسنة 1970 المتعلقة بالاجازات السنوية المدفوعة الأجر ، والميثاق الاجتماعي الأوروبي ، وميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي .

² من العطل القانونية مدفوعة الأجر بالنسبة لكافة مستخدمي الإدارات العمومية و المؤسسات التجارية والصناعية والفلاحية : أول ماي عيد العمال ، 5 جويلية عيد الاستقلال ، أول محرم " رأس السنة الهجرية " ، 10 محرم " عاشوراء " المولد النبوي ، أول جانفي " رأس السنة الميلادية وفترة هذه العطلة يوم واحد ، اما عيد الفطر وعيد الأضحى " عطلة يومين " ، أنظر : القانون رقم 278/63 المؤرخ في 26 جويلية سنة 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم .

³ طبقا للمواد 45 ومايليها من الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل ، الإجازة الأسبوعية مدفوعة الأجر ومدتها يجب أن لاتقل عن 24 ساعة متوالية .

مدة الخدمة والمقدرة بسنة واحدة ، ومعيار طبيعة العمل ومنطقة العمل إن كانت تابعة للجنوب ،بينما في التشريعات العربية الأخرى نلاحظ مايلي :

-اختلاف المعايير التي حددت على أساسها مدة الإجازة السنوية فمثلا : القانون العراقي حدد الإجازة السنوية بعشرين يوم عن كل سنة عمل ، وتضاف يومين على مدة هذه الإجازة عن كل خمس سنوات تقضيها العاملة في خدمة مستمرة لدى صاحب العمل ذاته وبالتالي أخذ بمعيار مدة الخدمة فقط، وفي القانون المصري مدة الإجازة السنوية 21 يوم لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة وترتفع هذه الإجازة إلى 30 يوم متى أمضى العامل في الخدمة 10 سنوات أو أكثر أو تجاوز سن الخمسين، ومنه فالمشرع المصري أضاف إلى معيار مدة الخدمة معيارا آخر تمثل في سن العامل وفي القانون الفلسطيني مدة الإجازة السنوية أسبوعين عن كل سنة عمل و 3 أسابيع في الأعمال الخطرة أو الضارة ولمن قضى خمس سنوات في المنشأة ، ومنه فالمشرع أخذ بمعياري مدة الخدمة وطبيعة العمل المؤدى .

-اتفاق المشرع الجزائري مع كل من المشرع المصري و العراقي واليمني والسوري (المادة 4/47 من القانون المصري للعمل، والمادة 71 من القانون العراقي للعمل ، المادة 79 من القانون اليمني للعمل ، والمادة 58 من القانون السوري للعمل)¹، في إعتبار حق العاملة في الإجازة السنوية من النظام العام ،حيث لايجوز تخفيضه أو التنازل عنه ،فالمدة المحددة في القانون جاءت بقاعدة أمره لايجوز الاتفاق على مخالفتها، ولكن يجوز الاتفاق على أكثر منها.

-هناك عدة قوانين عربية تماشت مع ماورد بالمادة الثانية من الاتفاقية رقم 52 والمادة 6 من الاتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات السنوية المدفوعة الأجر، والتي أكدت ضرورة عدم إدراج العطلات الرسمية والقانونية والمرضية بالإجازة السنوية، أي إعتبار الإجازة السنوية مستقلة عن غيرها من الإجازات فلايدخل في حسابها مدد الإجازات الأخرى المقررة للعامل من كلا الجنسين ،ومن هذه القوانين نذكر :

القانون الجزائري الذي نص على أنه تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية : فترات العمل المؤدى ،وفترات العطل السنوية ،وفترات الراحة القانونية "أيام العطل الأسبوعية " ، وفترات الغياب

¹ زياد عبد الرحمان عبد الله ، المرجع السابق ،ص 89.

بسبب الأمومة¹ والمرض وحوادث العمل ، وفترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر والعطل غير مدفوعة الأجر كالغيابات التي يخصص بها صاحب العمل، وفق التنظيم المعمول به في النظام الداخلي للمؤسسة²، وهو نفس ما اتجه إليه كل من المشرع المصري بالمادة 1/47 من قانون العمل، والمشرع اليمني بالمادة 6/79 من قانون العمل، في حين هناك قوانين سكتت عن ذلك ولم توضح إن كانت الإجازات والعطل الرسمية وغيرها تدخل ضمن حساب الإجازة السنوية مثل القانون الكويتي، والفلسطيني، وقانون العمل الموحد السوري³.

وبشأن المدة القانونية للعمل فقد حددها المشرع الجزائري بـ40 ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية، حيث تتوزع هذه المدة على 5 أيام كاملة على الأقل ولايجوز أن تتعدى بأي صفة كانت مدة العمل 12 ساعة في اليوم، وفي حال إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر، ينبغي للمستخدم أن يخصص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة⁴.

5/ التمثيل النقابي والاضراب : لقد أكدت المادة 5 من قانون علاقات العمل في فقرتها الأولى والثامنة على الحق في ممارسة الحق النقابي والحق في اللجوء إلى الإضراب⁵، فالبنسبة للتمثيل النقابي فقد صدر القانون رقم 88/28 المؤرخ في 19 جويلية 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وكرس هذا القانون هيمنة النقابة الواحدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين

¹ اعتبار فترة عطلة الأمومة هنا فترة عمل فعلية، يترتب عليه ضمان احتفاظ المرأة العاملة بكافة حقوقها المكتسبة خلال هذه الفترة من أقدمية وترقية وغيرها من الحقوق.

² انظر المادة 46 : من قانون علاقات العمل رقم 11/90 .

³ زياد عبد الرحمان عبد الله ، المرجع السابق ، ص 90 .

⁴ انظر الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل ، الجريدة الرسمية رقم 03 لسنة 1997 .

⁵ سارعت الجزائر بمجرد استقلالها إلى المصادقة على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بكل من الحق النقابي والحق في الاضراب ،) الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي ، والاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية)، كما ان هذين الحقين قد تم اقرارهما بعدة نصوص دولية أخرى أهمها : العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية (المادة 22)، العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 8)، الاتفاقية العربية رقم 6 كرسست حق تكوين النقابات والانضمام إليها، والاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 كرسست حق العمال في الإضراب للدفاع عن مصالحهم بعد استنفاد طرق التفاوض، الميثاق الاجتماعي الأوروبي كرس في المادة 5 منه الحق النقابي والمادة 6 منه تضمنت الاضراب، والمادة 8 من البرتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كرسست أيضا هذين الحقين معا.

على العمل النقابي في مختلف ميادين النشاط الاقتصادي، غير أنه بموجب دستور 1989 الذي فتح المجال أمام ممارسة حق التنظيم النقابي¹.

وكذا أمام التعددية النقابية ظهرت أكثر من خمسين نقابة في الجزائر ، وتؤكد هذا الوضع بصدور القانون رقم 14/90 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي، حيث اعترف صراحة لكل من العمال الأجراء وأصحاب العمل بالحق في إنشاء أو الانخراط في المنظمات النقابية، وذلك من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية².

والملاحظ أنه رغم الاعتراف بالحق النقابي للجميع دون تمييز بين الرجال والنساء إلا أن عدد النساء في النقابات قليل مقارنة بعدد الرجال، وتطبيقا لتوصيات المؤتمر العام العاشر والمؤتمرات السابقة للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، الذي ألح في كل مناسبة على ضرورة إنشاء فروع نقابية نسوية داخل النقابات، عمد الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى إحداث فروع نسوية للاتحاد كانت بدايته بتنصيب فرع محافظة الجزائر الكبرى سابقا أو ولاية الجزائر حاليا³.

أما بالنسبة للجوء إلى الاضراب الذي اعتبره الفقه توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل، فيمكن للعامل ممارسة هذا الحق كوسيلة للدفاع عن حقوقه ومصالحه المادية والمعنوية، المهنية والاجتماعية ، وذلك في إطار الأحكام التنظيمية والقانونية والاتفاقية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية المنظمة للعلاقة المهنية والاجتماعية بين الطرفين⁴.

5/التقاعد⁵: اعتبرت الفقرة الثامنة من المادة 66 من قانون علاقات العمل، الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لإنهاء علاقة العمل، سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل، ولقد انقسم الفقه والقضاء في فرنسا حول تكييف النصوص المتعلقة بالإحالة على التقاعد إلى اتجاهين .

¹ تضمن القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الحق في الاضراب والمفاوضة الجماعية .

² نلاحظ حصر التمتع بهذا الحق لكل العمال الأجراء فقط دون بقية الفئات من العمال، في حين نصت المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 على الحق في إنشاء أو الانضمام للنقابات للجميع دون تمييز، وهو نفس ما ذهب إليه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن الحقوق الأساسية في العمل لعام 1998 .

³ عطا الله تاج ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، المرجع السابق ، ص 172 .

⁴ سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص 108 .

⁵ أقرت العديد من نصوص حقوق الانسان مسألة ضرورة حماية هذا الحق وأهمها: إعلان القضاء على التمييز (المادة 10) ، اتفاقية CEDAW (المادة 11) ، ميثاق منظمة الدول الأمريكية (المادة 45) ، البرتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية (المادة 17) .

الأول يرى أن وجود النص القانوني وإقراره بالإحالة على التقاعد، يمنح صاحب العمل الحق في إحالة العامل على التقاعد دون استشارته، بينما يذهب الاتجاه الثاني إلى اعتبار الإحالة دون الموافقة الصريحة من العامل تسريحا تعسفيا يمنحه الحق في طلب التعويض، وهو المسلك الذي اعتمده المشرع الجزائري حيث منع صاحب العمل من إحالة العامل المعني إذا لم يستوف الشروط المطلوبة من حيث السن ومدة العمل¹.

6/ الترقية : بالنسبة للترقية² فهي الجزء المادي والمعنوي للعامل³ والاعتراف الصريح بجدارة العامل، وعادة ماتم وفقا لمؤهلات الشخص وأقدميته، وقد تكون بالانتقال من درجة إلى درجة أعلى، أو بالانتقال من منصب عمل إلى منصب عمل آخر، وعالجت المادة 61 من قانون علاقات العمل مسألة التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه، وهذه المادة اكتفت بالإشارة إلى المبادئ العامة في الترقية دون وضع ضمانات أو آلية ميدانية تفصل هذا الحق .

وهناك من يرى بأنه مازالت النساء العاملات تعاني من تمييز عند الترقية من منصب لآخر وذلك لعدة أسباب أهمها البيئة الاجتماعية التي ترى أن هناك مناصب تتطلب التواجد الدائم بالمؤسسة الأمر الذي يصعب على المرأة القيام به نظرا لمسئولياتها المزدوجة في البيت والعمل، واعتبار أن راتب الرجل هو الأساس لأنه رب الأسرة وبالتالي يفضلون ترقيته⁴.

الفرع الثاني : الحماية الخاصة للمرأة العاملة :

إلى جانب الحماية العامة التي جاء بها قانون العمل الجزائري والتي يستفيد منها العمال من كلا الجنسين ، تضمن قانون العمل بعض الأحكام التي تطبق على المرأة العاملة حصرا ،ومن هذه الأحكام مايتعلق بحماية المرأة العاملة بالنظر لطبيعتها ودورها الفيزيولوجي، ومنها مايتعلق بحماية المرأة العاملة بالنظر إلى ظروف خاصة في العمل .

¹ بشير هدفي ،المرجع السابق ،ص 113 .

² وردت ضمانات تكريس المساواة في الترقية ، والشفافية في ترقية المرأة، في كل من العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ،واعلان القضاء على التمييز (المادة 10)،اتفاقية CEDAW (المادة 11) ،التوصية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (البند الثاني /الفقرة ب)، والبروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة ،والمادة 14 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان ،والمادة 7 من البروتوكول الأمريكي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

³ عطا الله تاج ،المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، المرجع السابق ،ص 136

⁴ عطا الله تاج ،المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، المرجع نفسه ،ص 142-143.

أولاً: حماية المرأة العاملة في قانون العمل بالنظر لطبيعتها ودورها الفيزيولوجي¹ : والمعتبر في هذه الحماية الخاصة التي تحظى بها المرأة العاملة، هو الوظيفة المزدوجة التي تتميز بها المرأة، والتي تتعلق أساساً بوضعها كأم وماتعانيه من تبعات الحمل والوضع والرضاعة والتربية، وفق مايلي :

1/ عطلة الأمومة " الحمل والولادة" : اهتمت التشريعات برعاية الأمومة و الطفولة وقررت لها حقا بإجازة أمومة مأجورة ومستقلة عن الإجازات السنوية والمرضية، وبالرجوع لقانون علاقات العمل رقم 11/90 نجده قد اكتفى بالإشارة إلى حق المرأة العاملة من الاستفادة من عطلة الأمومة ، حيث نصت المادة 55 منه على أنه: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة " ، وبهذا فقد أقرت المادة حق العاملة في عطلة الأمومة وهو نفس ماذهبت إليه موثيق حقوق الانسان كالاعلان العالمي لحقوق الانسان (المادة 25) واتفاقية CEDAW بالمادة 11 منها، و اعلان التقدم والإنماء في المجال الاجتماعي (المادة 11) ، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 10)، وبرتوكول حقوق المرأة في أفريقيا ، و الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المادة 8)، والمادة 33 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، والاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان وبرتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، وكذلك الميثاق العربي لحقوق الانسان (المادة 33).

كما أحالتنا المادة 55 للتشريع المعمول به، والمقصود منه قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 وكذلك للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة ، مما يفتح المجال لتعسف أرباب العمل في استغلال العاملات، وبالرجوع إلى الأمر رقم 31/75² المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، نجد أنه كان يمنع تشغيل النساء خلال فترة ثمان أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن، وخلال الأسابيع الستة التالية لولادتهن .

¹ فيزيولوجي (physiology) علم وظائف الأعضاء أي دراسة الوظائف الحيوية للكائنات الحية .

² الأمر رقم 31/75 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، الجريدة الرسمية ، العدد 39 ، 29 أبريل 1975 .

وتجدر الإشارة إلى أن تعليق العمل بسبب عطلة الأمومة¹ لا يمكن أن يكون سببا في الفصل، حيث نصت المادة 24 من الأمر رقم 31/75 على أنه "يعد باطلا وعديم الأثر كل تسريح مبلغ خلال هذه الفترة التي تقطع سريان مهلة العطلة"، وهو ما يتلائم مع مبادئ حقوق المرأة الواردة في كل من المادة 10 من اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، والمادة 11 من اتفاقية cedaw، وكذلك مع اتفاقيات العمل خاصة المادة 4 من الاتفاقية رقم 03 بشأن حماية الأمومة لسنة 1919 والمادة 6 من الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952، والاتفاقية 158 بشأن إنهاء الاستخدام من صاحب العمل التي حظرت بدورها التسريح بسبب الحمل أو التغيب بعطلة الأمومة في المادة الخامسة منها، ونفس الأمر في الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المادة 8) وميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي (فقرة 2 من المادة 33)، وكذلك بالنسبة للاتفاقيات العربية للعمل حيث اعتبرت أن ذلك من قبيل الفصل التعسفي طبقا للمادة 66 من الاتفاقية رقم 6 لمستويات العمل والمادة 12 من الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة .

لكن لم يشمل اقرار حظر الفصل الوارد بالمادة 24، كل البنود الواردة بالاتفاقية رقم 183 لحماية الأمومة التي حظرت فصل العاملة بكل الفترات : إجازة الأمومة وأثناء الإجازة الاستثنائية بسبب المرض الناتج عن الحمل والوضع، وأثناء الحمل، فالمشروع الجزائري كرس فقط حظر الفصل أثناء إجازة الأمومة العادية ولم يصرح به لباقي الفترات، أي أن مدى الحماية الممنوح في ظل الأمر 31/75 يبقى محدود نسبيا.

¹ اعتبر المشروع الجزائري عطلة الأمومة أحد أسباب تعليق علاقة العمل بموجب المادة 64 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ويعتبر هذا النص ضمانا للعاملة على الاستقادة من حقها في الأمومة من ناحية وعلى المحافظة على عملها من ناحية ثانية، حيث اعتبر أن فترة عطلة الأمومة هي فترة عمل، وهو نفس ما أقرته الفقرة الثامنة من التوصية رقم 98 المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر لسنة 1954، حيث أكدت على عدم تأثير فترات الانقطاع عن العمل بسبب الحمل أو الوضع على الحق في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، ولكن يؤخذ على المشروع الجزائري أنه لم ينص صراحة على أن فترة الانقطاع عن العمل بسبب الحمل هي فترة عمل، إلا أنه نص على أن العطل المرضية تعتبر فترات عمل وبالتالي فقط كرس هذا المبدأ بشكل شامل لكل الحالات بما فيها الانقطاع عن العمل بسبب الحمل، وقد اختلفت الدول العربية في تأصيل إجازة الأمومة واعتبارها فترة عمل حيث نجد أن العراق انتهجت نفس نهج الجزائر واعتبرتها فترة عمل، بينما القانون الكويتي أسقط حق العاملة في الإجازة السنوية إذا كانت قد تمتعت بإجازة الوضع، أما القانون السعودي فقد قرر عدم دفع الأجر للعاملة أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استقادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل أو دفع نصف الأجر لها أثناء الاجازات السنوية إذا كانت قد استقادت في تلك السنة بإجازة وضع بنصف أجر، للتعلم فيما يتعلق بالدول العربية انظر : سوسن عبد الجبار، المرجع السابق، ص 99 وما يليها

بينما نجد أن المشرع الجزائري قد أغفل النص على هذا الحكم في القانون رقم 11/90 إذ لانجد أي نص صريح في هذا الشأن وإنما يمكننا استخلاصه من المبادئ العامة ،عكس بعض الدول العربية التي أقرت صراحة مبدأ منع فصل العاملة أثناء إجازة الأمومة وتمديداتها المحتملة بسبب المرض الناتج عن الحمل أو الولادة، كالقانون اليمني للعمل الذي حظر الفصل بأي إجازة تتمتع بها العاملة¹، وقانون العمل السوداني بالمادة 25 منه، والقانون العراقي واللبناني والقانون السعودي والبحريني والعماني²، والقانون الليبي والقانون المغربي³، والقانون الأردني للعمل الذي حظر فصل العاملة ابتداء من الشهر السادس من حملها وأثناء وجودها بفترة إجازة الأمومة ، لمنع لجوء بعض أرباب العمل فصل المرأة بهدف التهرب من دفع بدل إجازة الأمومة لها⁴.

2/ حق الإرضاع : اعترف المشرع الجزائري بحق الإرضاع في الأمر رقم 31/75 السالف الذكر وذلك في المادة 233 التي نصت على تمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل ومدفوعة الأجر ، وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة، ويمكن أن توزع على فترتين كل منها 30 دقيقة بناء على طلب المعنية ، وهو ما يتفق مع ماورد بالمادة الثالثة من الاتفاقية رقم 3 بشأن حماية الأمومة لسنة 1919 والمصدقة من طرف الجزائر، ثم مدد المشرع هذه المدة في المرسوم رقم 302/82⁵، بحيث أعطى للأم المرضعة الحق في ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم ابتداء من تاريخ الولادة إلى غاية ستة أشهر التالية وساعة بالنسبة لستة أشهر الموالية، بينما نجد أن المشرع سكت عن هذا الحق في القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، كما أنه سكت في كل القوانين والتنظيمات عن تحديد نوع الرضاعة

¹ زياد عبد الرحمان عبد الله، المرجع السابق، ص 176.

² سوسن عبد الجبار ، المرجع السابق، ص ص 84-85 و ص ص 100-101 ، علما أن القوانين السعودية والعمانية وضعت استثناء على مبدأ الفصل حيث يجوز فصل العاملة أثناء مختلف إجازاتها إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل مأجور في محل عمل آخر في حين اكتفى القانون العراقي بقطع العوض النقدي عن العاملة التي مارست عملا مأجورا أثناء إجازتها للأمومة، ولم يجز فصلها.

³ انظر قانون علاقات العمل رقم 12 ، الصادر في 2010 ، ليبيا، والقانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الصيغة المحينة بتاريخ 26 أكتوبر 2011.

⁴ إسراء أحمد سعد الصبيحات، الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني، مذكرة ماجستير ،كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية، 2013، ص 58 .

⁵ المادة 46 : المرسوم رقم 302/82 ، يتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، المؤرخ في

المقصود (طبيعية أو اصطناعية أو كلاهما معا)، في حين حددت الاتفاقية رقم 183 أن الرضاعة المقصودة في القانون هي الرضاعة الطبيعية .

ونلاحظ اتفاق أغلب تشريعات الدول العربية مع موقف المشرع الجزائري في منح نفس الفترة للعاملة المرضعة (ساعة واحدة تقسم على فترتين متساويتين)، كقانون العمل البحريني (المادة 62) ، والقانون السعودي للعمل (المادة 165) ، وقانون العمل الإماراتي (المادة 31) ، والقانون العراقي للعمل (المادة 82)، إلا أن التزام صاحب العمل بمنح العاملة فترات لإرضاع الطفل لا يمكن أن يحقق هدفه إلا في حال إذا كانت العاملة تسكن بقرب محل عملها¹، الأمر الذي جعل أغلب القوانين تلزم أصحاب العمل بإنشاء أو التعاقد مع دور حضانة لتنفيذ هذا الالتزام كالقانون الليبي والقانون العراقي والقانون السعودي والقانون الأردني²، في حين نجد أن المشرع الجزائري لم ينص عن هذا الحكم . ورغم الاتفاق في فترة الرضاعة، إلا أن الدول اختلفت في مدة استعمال هذا الحق بعد الوضع ومن هذه الدول نذكر على سبيل المثال: تونس 9 أشهر، ليبيا 18 شهرا ، والمغرب سنة واحدة³، والأردن سنة واحدة⁴.

3/ تربية الأولاد "الإحالة على الاستيداع" : نصت المادة 51 من القانون الملغى رقم 06/82⁵ المتضمن علاقات العمل الفردية على تعريف الإحالة على الاستيداع ، بأنه إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، لعامل مرسوم في منصب عمله ويترتب عنها الكف عن أجره وتوقيف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد، ومن الأسباب المبررة لطلب المرأة العاملة

¹ سوسن عبد الجبار ، المرجع السابق ، ص ص 95-96

² ألزم المشرع الأردني صاحب العمل في حالة استخدامه ما لا يقل عن 20 عاملة متزوجة أن يقوم بتهيئة المكان المناسب (حضانة) تديرها مربية أطفال مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن 4 سنوات، راجع : إسراء أحمد سعد الصبيحات ، المرجع السابق، ص 63 .

³ راجع التشريعات المغاربية الآتية : قانون عدد 27 لسنة 1966 المتعلق بمجلة الشغل، الصادر في 30 أفريل 1966 : الوارد بمنشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية ، 2004، وقانون علاقات العمل رقم 12 ليبيا ، والقانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية ، المرجعين السابقين .

⁴ للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد أرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد ، طبقا للمادة 71 من قانون العمل الأردني، راجع : إسراء أحمد سعد الصبيحات ، المرجع السابق ، ص 64.

⁵ القانون رقم 06/82 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية رقم 09 ، المؤرخ في 27 فيفري 1982 .

للاستيداع مسألة تربية الأولاد¹، حيث نصت المادة 52 من القانون رقم 06/82 على أن المرأة العاملة تستفيد من الاستيداع لمدة سنة ويتم تجديدها أربع مرات في الحالات الآتية :

-مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد

- تربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلاً .

-الالتحاق بزوجها إذا اضطر إلى تحويل إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي تعمل فيه .

ويعتبر الاستيداع فترة تتمكن من خلالها الأم العاملة من استدراك شؤون بيتها واهتماماته وفرصة لمرافقة الأولاد ومتابعة تربيتهم، إلا أن المرأة العاملة بسبب هذه الإحالة التي قد تتكرر تفقد عدة امتيازات منها :

الترقية والأقدمية والأجر وكان من المفروض أن لاتحرم المرأة العاملة بصفة خاصة من مستحققاتها المالية "الأجر" نظراً لسبب طلب الاستيداع الذي قد يتمثل في التربية والعلاج وما يقتضيه من مصاريف²، وتجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل رقم 11/90 لم يتعرض لموضوع الاستيداع و اكتفى بالإشارة إلى إمكانية تعليق علاقة العمل وطلب عطلة دون أجر وذلك باتفاق الطرفين المتعاقدين³ ، تاركاً مهمة التفصيل حسب نوع نشاط المؤسسة وطبيعة العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية، كما أنه لم يحدد المدة القصوى للإحالة على الاستيداع وهو ما يعتبر إحالة ضمنية على الاتفاقيات الجماعية لتحديد هذه المدة ، وهو نفس ما أقرته المادة 27 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي حين أحالت مسألة تحديد مدة وشروط الإجازة الأبوية إلى القانون المحلي أو الاتفاقيات الجماعية أو الإجراءات المتبعة.

¹ وقد كرس الاستيداع عدة نصوص دولية إلا أنها تناولته بتسميات مختلفة أهمها : الإجازة الوالدية بالتوصية رقم 123 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين : العمال ذوو المسؤوليات العائلية لسنة 1965 ، والإجازة الأبوية كما ورد بالمادة 27 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي .

² سليمة زعرور ، المرجع السابق ، ص ص 162-163 .

³ تنص المادة 64 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 " تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية : اتفاق الطرفين المتبادل ... " وحسب المادة 65 من ذات القانون يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

ثانيا : حماية المرأة العاملة في قانون العمل بالنظر إلى ظروف خاصة في العمل : والمعتبر في هذا النوع من الحماية، معيارين الأول هو وقت العمل والثاني طبيعة العمل وفيما يلي قصد القول :
1/مراعاة وقت العمل " الأعمال الليلية " : إن المشرع الجزائري قد أخذ موقفا واحدا فيما يتعلق بعمل النساء ليلا سواء في القوانين أو الأوامر الملغاة أو في القانون الحالي ، حيث أبقى على مبدأ منع تشغيل النساء ليلا كقاعدة عامة وهذا ما أشارت إليه المادة 194 من الأمر 31/75

" لايجوز استخدام النساء في أي عمل ليلي " وأيضا أكدت عليه المادة 29 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية " .
وعرفت المادة 27 من ذات القانون العمل الليلي بأنه " يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا ... " وإن كان المشرع الجزائري قد حظر تشغيل النساء في الأعمال الليلية كمبدأ عام ، إلا أنه وضع استثناء في الفقرة الثانية من المادة 29 وذلك عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل ، غير أن المشرع لم يحدد الظروف التي تمنح فيها هذه الرخص ولا الشروط التي يجب أن تخضع لها تاركا مجال تحديدها إلى الاتفاقيات والسلطة التقديرية لمفتش العمل في تقدير الظروف التي يمكن من خلالها للمستخدم تشغيل النساء ليلا .

ويرجع هذا المنع إلى التكيف مع خصوصيات المجتمع الإسلامي المحافظ والعادات والأعراف الاجتماعية السائدة في المجتمع من جهة، وإلى مسايرة مقتضيات معايير العمل العربية دون غيرها رغم عدم مصادقته عليها لحد الآن، لاسيما الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل والاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة اللتين أقرتا مبدأ عدم جواز تشغيل النساء ليلا كأصل عام، مع تركهما تحديد فترة الليل ونوع الأعمال الليلية للتشريعات الداخلية للدول .

الأمر الذي أدى إلى تباين القوانين العربية في هذا التحديد ، حيث نجد أن القانون التونسي قد حظر تشغيل النساء ليلا كقاعدة عامة، واستثنى حالات يتم تشغيل النساء فيها ليلا هي : القوة القاهرة، أو إذا كان العمل يتعلق بمواد أولية أو بمواد بصدد التحضير يمكن فسادها بسرعة، وللنساء اللواتي يعملن بالمصالح الاجتماعية ولا يقمن بعمل يدوي، وفي حالة المؤسسات المرخص لها قانونا بالعمل ليلا، وفي حال إذا كانت المرأة العاملة حامل أو خلال فترة 16 أسبوعا قبل وبعد وضع الحمل .

وعموما حسب المشرع التونسي يمكن رفع حظر تشغيل النساء إذا تطلبت المصلحة القومية ذلك لظروف خطيرة، أما القانون الموريتاني فنجده اعتبر العمل الليلي كل عمل يؤدي بين الساعة 22 ليلا الى الخامسة صباحا وتم منح هذه الفترة كفترة راحة للنساء لا تعمل فيها¹، وبالنسبة للقانون الأردني فقد حظر عمل المرأة ليلا² كأصل عام وأحال مسألة تحديد المقصود بالليل والأعمال المستثناة من هذا الحظر للنصوص التنظيمية، وقد صدر القرار الوزاري المتعلق بتحديد الأعمال والأوقات التي لايجوز تشغيل النساء فيها، والذي تضمنت المادة الرابعة منه عدم جواز تشغيل النساء ما بين الساعة الثامنة مساء إلى السادسة صباحا إلا في أعمال حددها تتمثل في :

العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور السينما، العمل في المطارات والمكاتب السياحية، العمل في المستشفيات والمصحات، العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية، العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها، بالإضافة إلى العمل في أعمال الجرد وإعداد الميزانية والتصفية، أو لمنع وقوع خسارة في البضائع والمواد سريعة التلف، ويشترط أن لا تزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة عن 30 يوما في السنة.³

وبخصوص المشرع المغربي فنلاحظ أنه لم يساير سابقه في مسألة حظر العمل الليلي حيث كرس امكانية تشغيل النساء مع الأخذ بعين الاعتبار لوضعهن الصحي والاجتماعي في أي شغل ليلي و مراعاة الاستثناءات الواردة المحددة بالنصوص التنظيمية، وأتاح للنساء فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي تفوق 11 ساعة متوالية.

وبتحقق ما جاء في قوانين هذه الدول يمكن القول أن كل القوانين لم تتضمن إطلاق قاعدة حظر العمل الليلي للنساء، حيث تضمنت كلها استثناءات في بعض الأعمال التي تتعارض مع طبيعة المرأة وقدراتها، كما أننا نثني على المشرع الجزائري، فقد أحسن صنعا عندما جعل مبدأ حظر عمل المرأة ليلا هو الأصل، والاستثناء عليه هو ما تتضمنه النصوص الأقل قوة من القانون كالاتفاقات

¹ راجع التشريعات المغاربية السابقة الذكر .

² اختلفت الدول العربية في تحديد فترة الليل بين دول راعت الحجم الساعي لهذه الفترة مثل : البحرين اعتبر قانونها أن فترة الليل تمتد ما بين الثامنة مساء والسابعة صباحا ، وهو نفس ما كرسه القانون الكويتي للعمل، والقانون العراقي حددها ما بين السابعة مساء إلى السابعة صباحا ، ودول أخرى راعت الفصول المتعاقبة خاصة الفصل الشتوي والصيفي ، مثل النظام السعودي للعمل والعمال الذي حدد فترة الليل ما بين غروب الشمس وشروقها حيث يتغير هذا الوقت أثناء الفصل الشتوي والصيفي ، وهو نفس ما ذهب إليه القانون المصري للعمل، راجع : زياد عبد الرحمان عبد الله ، المرجع السابق ، ص ص 63-64 .

³ إسراء أحمد سعد الصبيحات ، المرجع السابق ، ص 72.

الجماعية والقرارات، لكن يؤخذ عليه عدم مراعاة الفرق بين ساعات عمل النهار والليل في فصلي الصيف والشتاء، حيث حدد فترة الليل من الساعة التاسعة مساءً، وكما هو معلوم أن الساعة التاسعة تأتي بعد غروب الشمس فلكياً، وتكون ضمن فترة بداية الليل في فصل الصيف (ساعة بعد الغروب)، وتكون ساعة متأخرة في ليل الشتاء (3 ساعات بعد الغروب)، وعليه في هذا الصدد كان الأجدر بالمشرع أن يحدد بداية الليل بالساعة التاسعة مساءً في فصل الصيف، والساعة السابعة مساءً في فصل الشتاء، أو يحدد هذه الفترة ما بين الغروب والشروق مهما اختلفت الفصول المتعاقبة طول السنة .

أما المعايير الدولية للعمل فقد سايرتها الجزائر فيما تعلق بمضمون كل من الاتفاقية رقم 4 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1919، المتعلقة بعمل النساء ليلاً¹ والاتفاقية المعدلة لها رقم 89 التي صادقتها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962، والتي تم النص فيهما على عدم جواز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في منشأة صناعية عامة أو خاصة، أو في أي فروعها، باستثناء المنشأة التي لا يعمل فيها إلا أفراد من نفس الأسرة أو في حالة القوة القاهرة، كما تم منح حرية أكثر للدول في تحديد الفترة الزمنية التي يشملها الليل في ظل الاتفاقية رقم 89 عكس سابقتها. في حين أن القواعد القانونية الجزائرية لم تتجه للتماشي مع محتوى الاتفاقية رقم 171 بشأن العمل الليلي لسنة 1990 التي لم تصادقها الجزائر، كون المشرع الدولي للعمل يتجه تدريجياً بموجب نصوص هذه الاتفاقية نحو إلغاء مبدأ حظر العمل الليلي للنساء من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين على حساب حماية المرأة العاملة وهو ما يتنافى مع قيمنا الاجتماعية والأخلاقية . كذلك تعارضت توجهات المشرع الجزائري مع التوجه الوارد في البرتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي قيد حظر العمل الليلي بالقصر فقط دون غيرهم، وأيضاً التوجه الوارد بالميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي اعتبر العمل الليلي الأصل العام، والحظر استثناءً عليه، حيث يتخذ فقط بالنسبة للنساء اللاتي يرعين أطفالهن والحوامل وفي الفترة المولية لعطلة الأمومة² .

¹ الاتفاقية رقم 4 بشأن العمل الليلي للنساء، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 29 أكتوبر 1919، والجزائر لم تصدقها لكنها صدقت الاتفاقية المعدلة لها رقم 89 لسنة 1948 . .

² انظر المادة 7 من البرتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة 8 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي.

وقد نصت المادة 143 من قانون علاقات العمل على جزاء مخالفة هذا الحظر وذلك بفرض غرامة مالية على كل مستخدم خالف الأحكام المتعلقة بالعمل الليلي، إذ تتراوح الغرامة بين 500 و 1000 دينار جزائري¹، وعليه فإن أية مخالفة تتعلق بالقيود الواردة على تشغيل النساء ليلا، سواء الواردة بالقانون أو بالاتفاقات الجماعية، فإنه يعاقب عليها القانون بغرامة مالية، والأجدر بالمشروع تطبيق عقوبة الحبس في هذا الشأن ليتحقق الأثر الردعي للعقوبة، لأن الأمر يتعلق بصحة المرأة وسلامتها والجانب الأخلاقي لها، وأعلى الأقل النص على العقوبتين معا (الغرامة المالية والحبس) مع ترك المجال للسلطة التقديرية للقاضي بأن يشدد العقوبة كلما كانت آثار المخالفة أكثر جسامة .

والملاحظ أن واقع الأسرة الجزائرية أصبح أكثر تفهما وتقبلا لعمل المرأة وطبيعة بعض الوظائف التي تتطلب التواجد الفعلي بالليل كالمطارات والمستشفيات نظرا للمستجدات التي مست حياة النساء خلال العقود الأخيرة²، وبالتالي فإن هذا القيد يتجه تدريجيا تحت ضغط عدة اعتبارات اقتصادية واجتماعية وحضارية نحو الليونة والنسبية في الجزائر على غرار التوجه الحاصل في البلدان المتقدمة، حيث لم يعد العمل الليلي يشكل خطرا على النساء كما كان عليه الحال في السابق، كما أن البعض يرى أن منع العمل الليلي على النساء الذي قننه المشرع كمبدأ عام، يتناقض مع الحق في التمتع بفرص التوظيف نفسها والحق في حرية اختيار المهنة والعمل المنصوص عليهما في اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد النساء³.

وبالتالي كل هذه العوامل قد تساهم في تغيير موقف المشرع الجزائري مستقبلا بالاتجاه من حظر العمل الليلي من أجل الحماية إلى منع الحظر من أجل تحقيق المساواة وهو نفس ماكرسه المشرع الدولي للعمل، خاصة بعد تفحص النصوص الملغاة كالأمر رقم 31/75 الذي كان يضيّق من

¹ الملاحظ أن الأمر رقم 31/75 الملغى مقارنة مع القانون الحالي رقم 11/90، قد ضيق من نطاق تشغيل المرأة ليلا بحيث يكون ذلك بموجب قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية، بالإضافة إلى قرار صادر عن مفتشية العمل يتضمن الإذن باللجوء إلى العمل الليلي للنساء استثناء، وكإجراء عقابي فرض الأمر 31/75 غرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وفي حالة العود يمكن أن تطبق عقوبة الحبس من 15 يوما إلى شهرين .

² مريم مكاشة، وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2011، ص102.

³ عبد الرحيم طهير، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011، ص68 .

نطاق تشغيل المرأة ليلا ويفرض عدة شروط وعقوبات قد تصل إلى الحبس لمن يخالف أحكام الحظر الليلي، ليخفف من هذه الشروط والعقوبات ويوسع من نطاق الأعمال الليلية في ظل قانون علاقات العمل الحالي.

2/ مراعاة طبيعة العمل: لم يشر المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل لهذا النوع من الحماية بصراحة ، لكنها تقرر بمقتضى قوانين ونصوص تنظيمية عديدة سابقة ولاحقة لقانون علاقات العمل ، الأمر الذي جعل من هذا الحق التزاما أساسيا على أصحاب العمل يستوجب ضمانه باعتباره من التزامات النظام العام ، لاسيما القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والمرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بطب العمل¹.

وقد تضمنت هذه النصوص أحكاما متطابقة مع الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بالوقاية والحماية من أخطار الآليات، الصادرة سنة 1963 ، والمصدقة من الجزائر في 12 جوان 1969، حيث تلخصت الأحكام في : اقرار مبدأ عدم التمييز في الحماية حيث تشمل الجنسين، بالإضافة إلى إقرار المراقبة الطبية للعمال خاصة للنساء الحوامل وأمهات الأطفال الأقل من سنتين ، وللنساء ما بعد عطلة الأمومة .

وانطلاقا من اعتبار أن البنية التركيبية للمرأة تتميز بالضعف مقارنة بالرجل فإن قوة تحمله لرفع الأشياء أو العمل في ظروف خاصة كالعمل تحت سطح الأرض أكبر من تلك التي لدى المرأة فقد حدد المشرع الجزائري الوزن المسموح به الذي يمكن للمرأة العاملة حمله والمقدر بـ25 كيلوغرام وذلك في المادة 26 من المرسوم رقم 05/91 ، وهو ما يتماشى مع مضمون الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن المصدقة من الجزائر ، والتي أوجبت بأن تكون الأحمال التي تكلف النساء بنقلها كحد أقصى أقل وزنا من تلك التي يكلف الرجال بحملها وبدرجة ملموسة² ، وقد

¹ كرسى العديد من النصوص هذا الحق واعتبرته التزاما على المؤسسات المستخدمة خاصة : القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، المؤرخ في 26 جانفي 1988 ، الجريدة الرسمية ، العدد 4 لسنة 1988 ، والمرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، المؤرخ في 19 جانفي 1991 ، الجريدة الرسمية العدد 4 لسنة 1991 .

² المادة 7 : الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن ، المعتمدة من المؤتمر الدولي للعمل ، الدورة 51 ، بتاريخ 28 جوان 1967 ، صادقتها الجزائر في 12 جوان 1969 .

حددت التوصية رقم 128 الملحقة بهذه الاتفاقية بنفس السنة الوزن الأقصى للرجال بـ55 كيلوغرام تاركة أمر تحديد الوزن الأقصى للنساء للتشريعات الداخلية.

وفي ذات السياق من النصوص التي يوحي مفهومها العام بمنع تشغيل النساء في بعض الأماكن التي تعتبر مضية بصحتها كالعامل تحت سطح الأرض ، نجد المادة رقم 260 من الأمر رقم 31/75 التي تنص على أنه: "يمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن 18 عاما أو المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضية ، وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم ...". وكذلك الأمر في المادة 16 من القانون رقم 06/82 ، وأيضا المادة 11 من القانون رقم 07/88 التي أشارت بشكل غير مباشر على حظر عمل النساء تحت سطح الأرض حيث ألزمت المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة للنساء لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم، ونلاحظ أن المشرع بموجب هذه النصوص لم يربط هذا النوع من الحماية بالنساء الحوامل أو في فترة الأمومة فقط ، وإنما جاءت النصوص شاملة لكل فئات النساء العاملات بأي زمان ومكان .

ومنه فالمشرع الجزائري على مستوى هذه النصوص نجده تماشى مع النصوص الدولية المتعلقة بصحة وسلامة العاملة خاصة المادة العاشرة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أوجبت حماية الفئات الضعيفة من القيام بأعمال شاقة أو خطيرة ، وكذلك الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن الصحة والسلامة المهنية والاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل والاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة ، والاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، والمادة 32 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي .

بينما بموجب المرسوم رقم 86/ 132 المؤرخ في 27 ماي 1986 المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة وحياسة المواد الاشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها، تم حظر تشغيل المرأة الحامل في أشغال تكون فيها عرضة لهذه الاشعاعات وذلك بعد اعلام المرأة العاملة المستخدم وطبيب العمل بحملها .

أما في ظل المرسوم الرئاسي رقم 117/05 المؤرخ في 11 أفريل 2005 المتعلق أيضا بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة فقد تم تخصيص كل من المرأة الحامل والمرضع بتدابير وقائية صارمة بالمادة 36 منه، حيث تم الزام المستخدم بعد أخذ رأي طبيب العمل، بتحويل المرأة الحامل

إلى منصب عمل ملائم حتى يتسنى للجنين الاستفادة من نفس مستوى الحماية من الإشعاعات بالنسبة للأفراد، كما منع المرأة المرضعة من البقاء بمناصب العمل تحت الإشعاعات الأيونية¹. ونلاحظ هنا تركيز المشرع أكثر بهذه النصوص التنظيمية على هدف حماية الطفل الرضيع أو الجنين لا على المرأة العاملة بالنظر إلى جنسها وهو نفس الاتجاه الذي ذهبت إليه الاتفاقية رقم 170 الصادرة سنة 1990 بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل التي لم تصادق عليها الجزائر لحد الآن² ، واتفاقيات حماية الأمومة خاصة الاتفاقية 183 بشأن حماية الأمومة ، والميثاق الاجتماعي الأوروبي ، حيث لم تشمل مسألة الحظر في هذه الأعمال ، كل النساء العاملات، وإنما خصصت فقط للعاملات الحوامل واللاتي أنجب حديثا³ .

وعليه فالمشرع الجزائري حاول التوفيق بين مختلف المواثيق الدولية المتضمنة مسألة حظر الأعمال الشاقة والخطرة ، حيث أدرج نصوصا تركز حماية المرأة العاملة بصفة عامة في هذا المجال، ونصوصا أخرى تركز حماية المرأة العاملة في حالات معينة كالحمل أو الإرضاع ، أي أن هناك أعمال يحظر فيها تشغيل المرأة غير الحامل أو غير المرضعة ، وأعمال يحظر فيها تشغيل المرأة الحامل أو المرضعة فقط ويجوز فيها تشغيل المرأة غير الحامل أو غير المرضعة، مما يدل على وجود تمييز في الحماية، فكل هذه الأعمال تشكل خطرا على المرأة العاملة سواء أكانت حاملا أو لا، ولن تتحقق الحماية القانونية المنشودة مع وجود هذا التفريق بين العاملة الحامل وغير الحامل . و بالرجوع لقانون علاقات العمل رقم 11/90 نجد أنه لم يرد فيه صراحة حكم يراعي طبيعة العمل بالنسبة للمرأة العاملة أين اقتصررت المادة 15 على مراعاة تلك الطبيعة بالنسبة للقاصر " ..لايجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته " وهو ما يتماشى مع البرتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي خص فقط القصر بهذا النوع من الحماية دون النساء⁴ .

¹ وهو ما يتلائم مع الاتفاقية 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة والتوصية رقم 191 لسنة 2000 ، والتي أقرت مبدأ تكييف ظروف العمل للحامل والمرضعة بناء على شهادة طبية، كنقلها مؤقتا من منصب إلى آخر يتلائم وظرفها الصحي دون نقص في الأجر .

² رغم أن أكثر من ثلث اتفاقيات منظمة العمل الدولية متعلقة بضمان الصحة والسلامة المهنيين إلا أن الجزائر لم تصادق إلا على عدد قليل جدا منها ، أنظر موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السابق .

³ انظر المواد 2 ، 7 ، 8 : من الميثاق الاجتماعي الأوروبي ، المرجع السابق .

⁴ المادة 7 : برتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية " سان سلفادور " ، المرجع السابق

في حين نجد أن المادة 141 من ذات القانون أشارت إلى حماية النساء في هذا المجال ، عندما فرضت غرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 4000 دج على كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة ، ومنه فالمادة 15 تشمل بشكل ضمني حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة ، وعدم نص المشرع الجزائري على منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض بشكل صريح قد يرجع للأسباب التالية :

إدراك المشرع أن المجتمع الجزائري بتركيبته الحالية ، لا يمكن للمرأة فيه أن تقتحم هذا المجال، فهو مجال محتكر من قبل الرجال ، كذلك فإن المشرع وضع رقابة طبية على جميع العمال وخاصة النساء قبل التشغيل في المؤسسة وعلى طبيب العمل أن يقرر مدى أهلية العامل لممارسة عمل ما¹ كما أن قواعد قانون العمل ذات طبيعة واقعية ، أي أنها تتغير تبعا لتطور المجتمع، وبالتالي فحصر الحظر بهذه الأعمال دون غيرها قد يقيد السلطة القضائية في اعتبار بعض الأعمال أو الصناعات ضارة بصحة وسلامة المرأة العاملة .

ولا تعتبر عدم مصادقة المشرع الجزائري على كل من : الاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935 المتعلقة بتشغيل النساء تحت الأرض ، والاتفاقية العربية رقم 06 لمستويات العمل² والاتفاقية رقم 05 بشأن المرأة العاملة وبقية اتفاقات العمل الدولية المتعلقة ببيئة العمل والصحة والسلامة المهنية سببا لعدم التصريح بهذه الحماية كون الجزائر من الدول المصدقة على الاتفاقية العربية للعمل رقم 07 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والتي حظرت تشغيل النساء في الأعمال تحت الأرض والأعمال الشاقة والخطرة³، لذلك يستحسن تعديل قانون العمل بما يتماشى وهذه الاتفاقية و ليوأكب أيضا باقي التشريعات العربية في مسألة التصريح بهذه الحماية ،مثل :

القانون التونسي الذي نص على عدم جواز تشغيل النساء بأعمال تحت الأرض في المناجم والمقاطع وبالمؤسسات أو الحظائر التي تجرى بها عمليات استخراج المعادن القديمة أو تحويلها أو إيداعها⁴، ثم أكد على حظر تشغيل المرأة في ظروف قاسية أو مهينة أو مضرّة بصحتها وسلامتها

¹ عطا الله تاج ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، المرجع السابق، ص 306.

² نصت المادة 68 من الاتفاقيتين رقم 1 لمستويات العمل والاتفاقية رقم 6 المعدلة لها على حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم، وجميع الأعمال الخطرة والشاقة والمضرة بالصحة ، والتي تحددها القوانين أو اللوائح الخاصة في كل دولة .

³ المادة 6 الفقرة الثالثة منها :الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن الصحة والسلامة المهنية ،المذكورة سابقا.

⁴ وقد رتب وصنف المشرع التونسي بالمادتين 293 و 294 المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة وذلك بحسب نوع الخطر وأهمية الضرر الناشئ عنها ،قانون عدد 27 لسنة 1966 المتعلق بمجلة الشغل، المرجع السابق .

وكرامتها وتعهد بحماية المرأة من كل أشكال العنف بموجب قانون مكافحة العنف ضد المرأة لسنة 2017 .

أيضا القانون الموريتاني حظر تشغيل النساء في المصانع والمعامل والمناجم والمحاجر وساحات التعمير والورشات وملحقاتها من أي نوع كانت كقاعدة عامة، واستثنى من هذا الحظر حالة تعلق الأمر بمواد قابلة للتغيير والخسارة أو إذا كان الأمر ضروريا لتفادي وقوع حوادث خطيرة ، وزيادة على ذلك تم منع تشغيل النساء خاصة الحوامل في أعمال تفوق قدراتهن أو من المحتمل أن تضر بسلامتهن البدنية أو أعمال تخذش الحياء نظرا لنوعها أو ظروفها بحيث تحدد هذه الأعمال من طرف وزارة الشغل ،ويمكن التحقق من كون العمل المسند للمرأة يفوق قدرتها باستعمال الطبيب المعتمد فإذا ثبت ذلك أسند إليها العمل المناسب لقدراتها وقوتها، وفي ذات المجال تم إلزام رؤساء المنشآت بكل أنواعها بضرورة مراعاة احترام الأخلاق الحميدة والآداب العامة ، أما بشأن القانون المغربي فنجد أنه قد منع بعض الأشغال على النساء وذلك تحت طائلة العقوبة وأهمها : المقالع والأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم، وأيضا الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم أو تفوق طاقتهم أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة والمحددة بالنصوص التنظيمية، ويقع على عاتق كل مؤسسة تتولى فيها النساء حمل البضائع والأشياء ضرورة توفير عدد من المقاعد مساو لعدد الأجيال بها.¹

كذلك وردت مسألة القيود الخاصة المفروضة على تشغيل النساء في بعض الأعمال الشاقة والضارة بالصحة بقوانين العمل لدول الخليج خاصة : القانون العراقي للعمل (المادة 81) الذي أكد عدم جواز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة دون تحديد هذه الأعمال، كما أنه لم يوضح المقصود بالأعمال الضارة بالصحة فحسب، أم الضارة بالأخلاق، أم الأعمال الضارة بكليهما معا وأحال في ذات الوقت مسألة تنظيم تلك الأعمال لوزير العمل والشؤون الاجتماعية، كذلك فعل قانون العمل الكويتي، والمادة 160 من نظام العمل والعمال السعودي²، أيضا المادة 101 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ، حيث أقرت أغلبها الحظر وأحالت التفصيل في الأعمال الخطرة بحسب ما يحدده وزير العمل³ .

¹ انظر التشريعات المغربية للعمل السابقة الذكر .

² يحظر أيضا القانون الكويتي للعمل ونظام العمل والعمال السعودي ، اختلاط النساء بالرجال في مكان العمل ، وكذلك الأعمال الضارة بالأخلاق التي تقوم على استغلال أنوثة المرأة بما لا يتفق مع الآداب العامة .

³ زياد عبد الرحمان عبد الله ، المرجع السابق ، ص 57-58

أما عن القانون الأردني للعمل فقد حظر تشغيل النساء بالأعمال الخطرة والشاقة كأصل عام و أحال للتنظيم تحديد هذه الأعمال، حيث أصدر وزير العمل قرارا حصر هذه الأعمال ومنها : المناجم والمحاجر والأعمال المتعلقة باستخراج المعادن وصهرها ، وصناعة المواد المتفجرة والمفرقات، والأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها الرصاص، والعمل في البارات.... الخ

3/ العمل المنزلي "العمل عن بعد": وهو من الأشكال الحديثة التي فرضتها التطورات المتنوعة حيث أصبح العمل ينتقل إلى العامل بدل العكس، وقد عرفه الفقه على أنه نمط أو شكل من العمل يقوم به العامل بأداء عمله كله أو جزء كبير منه في مكان منفصل عن صاحب العمل، وهو في الغالب في البيت أو في مكان قريب من البيت ،مستخدما وسائل التكنولوجيا الحديثة في الاتصال بصاحب العمل " وإما فئة من العمال الذين لايتوفرون على أي مؤهل علمي ، يقومون بأعمال يدوية لصناعة وإنتاج بعض الأشياء أوالمنتجات في بيوتهم أو في ورشات خاصة بالقرب من بيوتهم لفائدة صاحب العمل الذي يزودهم بالمواد الأولية،أو بأدوات العمل،مقابل أجر¹.

أما المشرع الجزائري فقد عرف العامل في المنزل على أنه:" كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته ،باستثناء أية يد عاملة مأجورة ، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط"² ، وقد جاء اهتمام المشرع الجزائري بالعمل المنزلي انطلاقا من المادة4 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 التي أحالتنا إلى نص تنظيمي خاص بعمال المنازل وتكريسا للاتفاقية الدولية رقم 177 لسنة 1996 بشأن العمل في المنزل، ولالبرتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي أكد على أن الاهتمام بالعمل عن بعد يضمن فرصة حقيقية للنساء من ناحيتي الاهتمام بالأسرة وممارسة الحق في العمل .

ويتضح من التعريف الذي أورده المشرع الجزائري للعامل في المنزل أنه لم يشترط لقيام علاقة العمل بين العامل في المنزل والمستخدم ،أن يكون العامل تحت إدارة ورقابة صاحب العمل ،كما

¹ ممدوح محمد خيرى هاشم المسلمي ،العمل عن بعد في القانون المدني(العمل الالكتروني- العمل من المنزل)،دار النهضة العربية ،القاهرة، د.ط.، 2004، ص 36 .

² المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 ، المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل المعني بعمال المنازل ،الجريدة الرسمية العدد82، المؤرخ في 8شعبان 1418هـ الموافق ل: 8 ديسمبر 1997 .

أنه لم يحدد ساعات العمل المنزلي¹ ، والعقد المبرم بين المستخدم والعامل في المنزل عقد ملزم للجانبين وأي نزاع يقوم بين المستخدم والعامل في المنزل يخضع للإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل² .

والملاحظ أن التوجه نحو هذا النمط من العمل أصبح محل اهتمام الكثير من البلدان ، نظرا لما يوفره لأصحاب العمل من اقتصاد في أدوات العمل وحرية تنويع حجم العمل وارتفاع مردوديته، كما أن هذا النمط من العمل يتلائم مع وضع المرأة فهو يخدم بشكل خاص فئة النساء العاملات لما يوفره لهم من حرية في التصرف والتخلص من متاعب ونفقات التنقل إلى أماكن العمل وامكانية الجمع بين المسؤوليات المهنية والعائلية³ .

وتجدر الإشارة إلى ضرورة التفرقة بين العامل في المنزل الذي نظم المشرع الجزائري جانبا من أحكامه والذي يتساوى في حقوقه وواجباته مع العامل المأجور الذي يخضع لقانون علاقات العمل رقم 11/90 وبين العمل المستقل في المنزل الذي عادة ماتمارسه النساء كالخياطة والطرز وصنع الحلويات وخدمات الحضانة المنزلية وحديثا خدمات إنتاج البرمجيات الحاسوبية والاستشارات ومختلف الأنشطة الانتاجية باستخدام الشبكة الالكترونية، وهذا النمط من العمل منتشر بكثرة في أوساطنا الاجتماعية وقد تزايدت المطالبة بحماية النساء اللواتي يعملن في بيوتهن ويساهمن في نفقات البيت ، نظرا لأهمية هذا العمل على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي .

ولعلنا نتأمل خيرا في جانب الاهتمام بهذه الفئة من العاملات ، خاصة وأن الجزائر قد صادقت مؤخرا في سبتمبر 2016 على البروتوكول الأفريقي لحقوق المرأة الذي ألزم الدول الأطراف بضرورة الاعتراف بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة المنزلي، كما اهتمت منظمة العمل الدولية بهذا الشأن باصدارها في 2011 الاتفاقية رقم 189 بشأن العمال المنزليين والتي اعتبرت أن العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة وأن النساء هن اللواتي يضطعن به بصورة أساسية⁴، وبالتالي يقع

¹ عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار القصب للنشر ، الجزائر ، د.ط ، 2003 ، ص 135 .

² سارة بن عزوز ، التحولات الدولية الاقتصادية وأثرها على قانون العمل الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون الدولي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مستغانم ، الجزائر ، 2013 ، ص 35 .

³ سارة بن عزوز ، المرجع نفسه ، ص 35-36 .

⁴ عرفت هذه الاتفاقية العمل المنزلي بأنه العمل الذي له أساس مهني ويكون غير متقطع ، و المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر ، أما العامل المنزلي فهو أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام ، انظر المادة 01 : الاتفاقية رقم 189 بشأن العمال المنزليين، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي ، (د-100)، جنيف، سويسرا ، بتاريخ 16 جوان 2011 .

على عاتق الدول الالتزام ب: اتخاذ التدابير اللازمة لحماية هذه الفئة من العمال خاصة في مجال: القضاء على كل أشكال الإساءة والعنف والمضايقات، وضمان ممارسة الحق النقابي، وبيئة العمل الآمنة، وتحديد الشروط الضرورية لحماية هذا النوع من العمل وتوعية العمال المنزليين بهذه الشروط... الخ.¹

4/ عمل المرأة الريفية : عملت المرأة الجزائرية جنبا إلى جنب مع أخيها الرجل في حرث الأرض وبذر الزرع ، كما شاركت بكل نشاط في حملات الحصاد ، وفي العهد الاشتراكي وعلى مستوى سهول متيجة ووهران وعنابة تقوم المرأة بجمع البواكير والحوامض وقطف العنب، ولم يعد نشاطها في الوقت الحاضر مقتصر على المهام التقليدية في الفلاحة بل تعدها إلى الأسلوب العصري وبفضل التعااضديات والوحدات الإنتاجية والتسويقية انتقلت المرأة الجزائرية من مجرد فلاحنة بسيطة إلى عاملة زراعية ماهرة واستطاعت أن ترقى إلى ميادين التخصص والتكوين المهني، كما أثبتت المرأة الريفية التي حصلت على وظائف دائمة خارج المنزل في مشروعات التنمية من عمل فلاحي أو في المزارع وتربية الدواجن إلى غيره من الأعمال ومعنى هذا زيادة الإسهام الاقتصادي للمرأة الريفية في القطاع الإنتاجي² .

والمقصود بعمل المرأة الريفية، ما تقوم به خاصة فئة النساء المتقدمين في السن ويندرج في الأعمال ذات الشكل التقليدي من أشكال الصناعات الصغيرة التي تزود الاقتصاد التقليدي بمتطلبات المعيشة وتقوم على استغلال موارد البيئة بالاعتماد على الخيرات المتوارثة ، ونذكر منها صناعة النسيج، الحلفاء ، السجاد ، التطريز والخياطة والصناعات الغذائية كالألبان، الدواجن، الأرناب، النحل ، أما الجانب الزراعي كجمع الزيتون ،صناعة الزيت ،قطف العنب والتمر والخضر إلى جانب الرعي³ .

¹ تميز القانون الليبي لعلاقات العمل رقم 12 الصادر في 2010 ، عن غيره من القوانين حيث كان سابقا في مجال هذه الحماية ، وألزم كل راغبة في العمل بمنزلها بما فيها مزولة العمل بالخدمة المنزلية عند الغير، قيد اسمها في مكاتب الاستخدام، للاستفادة من الحقوق المنصوص عليها بالقانون خاصة الحق في الانضمام للنقابات والحق في الضمان الاجتماعي ، وهو ما يعتبر حماية لهذه الفئة من العاملات .

² مليكة بلحاج ، مساهمة المرأة الريفية في تنمية المجتمع المحلي، مذكرة ماجستير علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان ،الجزائر ، 2011 ، ص ص 110-111

³ مليكة بلحاج ، المرجع نفسه ، ص 111.

وفي الجزائر فإنه من المؤسف أن نعترف بغياب الإشارة إلى المرأة الريفية في مختلف قوانين العمل مما يستدعي تطبيق القواعد العامة المتعلقة بالعمل على حالة جد خاصة، ويمكن الإشارة إلى المشاكل التي تتخبط فيها هؤلاء النساء في كونهن يعملن لمدة ساعات طويلة وبوسائل بسيطة ومتعبة ، ليس لهن مركز عمال ،وليس لهن ملكية الأراضي وبالتالي لايشركن في أخذ القرار ولا في الانتفاع بأرباح المحاصيل¹ ،رغم أن الجزائر تعد دولة طرف في عديد الاتفاقات التي كرسست هذا النوع من الحماية مثل : اتفاقية CEDAW المادة 14 منها،وبرتوكول حقوق المرأة في أفريقيا .

المطلب الثاني : حماية المرأة العاملة في قانون التأمينات الاجتماعية والوظيفة العمومية

سجلت المرأة حضورها وبشكل ملفت في مجال الوظيفة العمومية ، التي أصبحت تستقطب النساء العاملات وذلك في قطاعات متعددة وبنسب متفاوتة كالتعليم والصحة والعدالة ... الخ ، والجزائر كغيرها من الدول ونظرا لما مرت به من تغيرات عبر تاريخها سعت إلى تنظيم الوظيفة العامة وحرصت في جميع المراحل على تكييف تشريعاتها مع المستجدات الداخلية والخارجية ،وبما أن الموظف "العنصر البشري" هو الحلقة الرئيسية في كل ذلك فإن قانون الوظيفة العمومية جاء مشتملا على جملة من الحقوق والضمانات التي توفر حماية للموظف .

وسنتطرق في هذا المطلب إلى صور حماية الموظفة في قانون الوظيفة العمومية باعتباره من أهم المجالات التي أصبحت تشهد إقبالا وتواجدا للعنصر النسوي ،وقبل ذلك لابد وأن نستكمل حديثنا في المطلب الأول وذلك بالتطرق للحماية التي تتمتع بها المرأة العاملة في قانون الضمان الاجتماعي، فقد رأينا بأن قانون العمل قد أحال في بعض مواده إلى تطبيق قانون الضمان الاجتماعي كنوع من الحماية التي تستهدف المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والتي تهدد المرأة العاملة .

الفرع الأول : حماية المرأة العاملة في قانون التأمينات الاجتماعية :

يشير الضمان الاجتماعي إلى عملية التكفل بالأخطار الاجتماعية التي تصيب الانسان والتخفيف من عبء الحاجة الاجتماعية التي تهدد الأمن الاقتصادي للفرد،ويتسع نطاق الضمان الاجتماعي من حيث الأخطار المؤمنة ، بحيث يشمل الأخطار المهنية كحوادث العمل والعجز والبطالة والشيخوخة والأخطار الصحية كالمرض،والأخطار الاجتماعية الناجمة عن ثقل الأعباء الاجتماعية

¹ سرور طالبي ، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حوق الانسان ، مذكرة ماجستير في القانون الدولي ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر ،الجزائر ،2000، ص 51 .

وأخيرا الأخطار الذاتية التي تخص المرأة العاملة كالولادة والارضاع والتربية وهي في حقيقتها امتيازات أكثر منها أخطار لكونها تهدف إلى تشجيع ودعم عمل المرأة وذلك بتحقيق الانسجام بين دورها الفيزيولوجي ودورها الاجتماعي والاقتصادي.

أولا : مضمون قانون التأمينات الاجتماعية: يتضح لنا مضمون قانون التأمينات الاجتماعية من خلال تعريفه وبيان تطوره في الجزائر وفق مايلي :

1/ تعريف الضمان الاجتماعي¹ : إن اختلاف النظرة إلى مجال ومقومات الضمان الاجتماعي ينتج بالأساس عن حادثة هذا النظام وتطوره المستمر ، ثم عن اختلاف وسائل ومجالات المخاطر التي يغطيها من دولة إلى أخرى نتيجة لتأثرها بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة ، وعموما فإنه يمثل تلك الحماية التي يضمنها المجتمع لأفراده عن طريق وضع مجموعة من التدابير لمجابهة المخاطر الاجتماعية والاقتصادية التي يحتمل أن يتعرض لها هؤلاء الأفراد لسبب معين كنقص ملموس في الدخل أو المرض .

ويعمل نظام الضمان الاجتماعي عن طريق القواعد القانونية الآمرة على تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي نتيجة لتخصيص أو اقتطاع جزء من مدخول جميع أعضاء الجماعة ، حيث تسمح هذه الأموال المدخرة بتغطية المخاطر الاجتماعية ، وفي الجزائر فإن مفهوم الضمان الاجتماعي من حيث الأهداف التي يتوخاها لا يختلف مبدئيا عما هو سائد في التشريعات المقارنة² .

2/ تطور قانون الضمان الاجتماعي الجزائري : عرف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري عدة تطورات ، وذلك تبعا للمراحل التي مرت بها الدولة الجزائرية ، سواء كان ذلك من جراء التطورات السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية ، ويمكن إجمال ذلك التطور في مرحلتين أساسيتين هما :

2.1/ مرحلة ما قبل سنة 1983 : تميزت هذه المرحلة باستمرار تطبيق القوانين الفرنسية في مجال الضمان الاجتماعي وذلك أثناء الاستعمار ، غير أن نظام الضمان الاجتماعي الفرنسي لم يكن مطبقا بشكله المعروف على الجزائريين فتميزت هذه الفترة بالفوارق بين الجزائريين والمعمرين إذ أن نظام التأمين على المرض كان يخص فقط الأوروبيين وكان باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات رمزية مثل المساعدة الطبية ، بعد ذلك عرف نظام الضمان الاجتماعي بعد الاستقلال تطورات

¹ يطلق على الضمان الاجتماعي أيضا تسمية التأمينات الاجتماعية وذلك راجع إلى كون فكرة التأمين هي المسيطرة في القديم إذ كان الناس يعتمدون أصلا على الإدخار الخاص وكذا فكرة التأمين التبادلي لمواجهة المخاطر ، فكان التأمين الاجتماعي أقرب من التأمين على الأموال ، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري أطلق على القانون رقم 11/83 تسمية التأمينات الاجتماعية .

² بشير هدي ، المرجع السابق ، ص ص 147-148.

وذلك تماشياً مع الاتجاهات المختارة من طرف الدولة الجزائرية ، فقد اعتمدت الجزائر على الاشتراكية كأغلبية الدول حديثة العهد بالاستقلال وتم الاعتراف بالحقوق في الصحة والحماية الاجتماعية في الميثاق الوطني سنة 1976 ، وأهم القوانين الصادرة في هذه الفترة : المرسوم رقم 457/63 المؤرخ في 14 نوفمبر 1963 المتعلق بإنشاء جهاز للضمان الاجتماعي خاص بهيئة البحارة ، المرسوم رقم 125/64 المؤرخ في 12 افريل 1964 الذي يبين التركيبة البشرية لمجلس الإدارة الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي، المرسوم 89/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المنشئ لصندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء غير المزارعين ، ومنشور 80/74 المؤرخ في 30 جانفي 1974 الذي يضع معظم أنظمة الضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، والرسوم رقم 116/70 المؤرخ في 1 أوت 1970 ، الذي أعاد تنظيم الضمان الاجتماعي وذلك بإنشاء صناديق متخصصة، وعليه فقد تميزت هذه المرحلة بتواجد نظامين النظام العام ومجموعة من الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة إلى أن جاء التوحيد سنة 1983.¹

2. ب /مرحلة 1983 وما بعدها : تقرر في هذه المرحلة تطوير نظام الضمان الاجتماعي² وبذلك تم إعادة تنظيمه بالإستناد على مبدئين، الأول مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي والثاني مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات فصدرت سنة 1983 خمسة قوانين هي : قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 ، قانون التقاعد رقم 12/83 وقانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/83 ، وقانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي رقم 14/83 ، وقانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي رقم 15/83 المعدل بالقانون 08/08 ، وتم إنشاء صناديق للضمان بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/92 وهي : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء "CNAS" والصندوق الوطني للتقاعد "CNR" ، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء "CASNOS" والصندوق الوطني للبطالة³ .

¹ الطيب سماتي، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مداخلة ضمن ندوة بعنوان : "مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية" ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف " الجزائر " ، 26/25 افريل 2011 ، ص ص 20-21 .

² صدر مؤخرا قرار يرفع معاشات الضمان الاجتماعي ابتداء من الفاتح ماي 2018 ، راجع الجريدة الرسمية رقم 30 ، الصادرة في 27 ماي 2018 .

³ الطيب سماتي ، المرجع نفسه، ص ص 22-23 .

ثانيا :إستفادة المرأة العاملة من التأمينات الاجتماعية:قبل الإشارة إلى صور حماية المرأة العاملة في قانون التأمينات الاجتماعية،لابد وأن نتعرف على أهم المخاطر المضمونة والتي يستفيد منها بشكل عام كل العمال بأي قطاع كان¹:

1/المخاطر المضمونة في مجال التأمينات الاجتماعية "بشكل عام ": أمام توسع نطاق الضمان الاجتماعي فإن الخطر الاجتماعي أصبح أكثر استجابة إلى الحاجيات الاجتماعية والاقتصادية لأفراد الجماعة ،بل إنه يمثل كل الحوادث والحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة ، مثل المرض بمصدره العادي والمهني ، والشيوخوخة إضافة إلى الحالات التي تؤدي إلى إنخفاض معيشة العامل وأسرته² ،وتتنوع أهم المخاطر³ والحالات المشمولة بالضمان وفق مايلي :

1.أ/المرض⁴:إن إصابة المؤمن له بمرض من شأنه أن يخول له الحق في التعويض،وهذا بعد قيامه بكل الإجراءات المنصوص عليها قانونا،والتي تتمثل في وجوب قيام المؤمن له بإشعارهيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي أصابه بمدة يومين عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد بالتوقف عن العمل حسب نص المادة01 من القرار الوزاري المؤرخ في13 فيفري1984⁵، وهيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض ،الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق والثانية مراقبة إدارية يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر

¹ وهنا نلاحظ مسابرة المشرع الجزائري في شمولية نصوص الضمان الاجتماعي كافة فئات العمال والعمالات " متزوجة أو غير متزوجة الأهم أنها عاملة " ، وكافة القطاعات " زراعة -صناعة- تجارة- خدمات " ، لنفس ماذهبت إليه الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة لسنة2000 ، في حين تعارضت مع هذا المبدأ بعض قوانين الدول العربية مثل مصر وتونس والمغرب والأردن ،مبررة ذلك بالاعتبارات الدينية وعدم الاعتراف بالانجاب خارج إطار الزواج الشرعي .

² بشير هدي، المرجع السابق ، ص148

³ ورد في الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية(المادة 32 و 36)، والاتفاقية رقم 121 بشأن التقديمات في حالة حوادث العمل والأمراض المهنية (المادة 6)،الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المادة 12) ، ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي (المادة 34) ،الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان (المادة 16)،والبرتوكول الأمريكي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة9)،عدة حالات للتأمين الاجتماعي شملت مايلي:التعويضات عن المرض،البطالة ،الأمومة ،العجز ، الشيوخوخة ،الأمراض المهنية وإصابات العمل،الإعانات العائلية،أداءات الموجودين على قيد الحياة " وفاة العامل".⁴ والمقصود بالمرض هنا ذلك الذي نظمة المشرع ضمن القانون رقم 11/83 المعدل والمتمم ، أما المرض المهني فقد نظمه المشرع ضمن القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

⁵ القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأجل المطلوب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، المؤرخ في 13 فيفري 1984 ،الجريدة الرسمية رقم07 ،الصادرة بتاريخ 14 فبراير 1984 .

إقامة المؤمن له المريض وذلك للتأكد من مدى التزام هذا الأخير بما ورد في المادة 26 من المرسوم رقم 27/84¹.

وتجدر الإشارة إلى أن الضمان الذي يتحصل عليه هنا المؤمن له المريض يتمثل في تقديم أدوات نقدية وأدوات عينية تشمل مصاريف العلاج والجراحة والأدوية والإقامة في المستشفى والفحوص البيولوجية.. الخ².

والملاحظ هنا أن المشرع اختلف عن غيره من التشريعات العربية التي بينت الحد الأقصى للإجازات المرضية خلال السنة، مثل القانون العراقي الذي اعتبرها مدفوعة الأجر ومدتها ثلاثين يوما خلال سنة العمل، وقد أخذ المشرع الكويتي بهذا المبدأ نفسه إلا أنه قسم مدة الثلاثين يوما إلى 5 مدد، فالعامل الذي يثبت بشهادة طبية مرضه يستفيد خلال السنة من الإجازات المرضية التالية : ستة أيام بأجر كامل، وستة أيام بثلاثة أرباع الأجر، وستة أيام بنصف الأجر، وستة أيام بربع الأجر وستة أيام بدون أجر، بينما نجد القانون الفلسطيني يحدد الإجازة المرضية بـ 14 يوم مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة، و 14 يوم أخرى بنصف الأجر، وقد تكون هذه الإجازات متصلة أو متفرقة خلال السنة الواحدة، وأقر المشرع الأردني نفس المدة أي أربعة عشر يوما خلال السنة ولكنه أعطى الأجر الكامل لمدة 14 يوما إذا كان العامل نزيل بإحدى المستشفيات، وبنصف الأجر إذا كانت الإجازة المرضية بناء على تقرير من الطبيب المختص، أما المشرع المصري فقد أقر حق العاملة في الإجازة المرضية مدفوعة الأجر التي تحددها الجهة الطبية المختصة³، دون أي تضيق أو حدود، مثله مثل القانون الجزائري.

1. ب/ رأس مال الوفاة : يهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته ومنحة الوفاة تمنح لذوي حقوق الهالك ويقصد بهم حسب المادة 30 من الأمر 17/96: زوج المؤمن له غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا

¹ المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11 فبراير 1984 الذي يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ومن بين الالتزامات الواردة في المادة 26 من هذا المرسوم : يجب على المؤمن له المريض أن لا يقوم بنشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن هيئة الضمان الاجتماعي.

² المادة 8 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة بالمادة 4 من الأمر 17/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996، الجريدة الرسمية رقم 42، الصادرة بتاريخ 7 جويلية 1996، وهو نفس ما ذهب إليه النصوص الدولية للعمل المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

³ زياد عبد الرحمان عبد الله، المرجع السابق، ص 95-96.

،الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة ويعتبر أيضا أولاد مكفولين :الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون،والأولاد البالغون أقل من 21 سنة والذين يواصلون دراستهم والأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم ، والأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن،وكذلك أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

ويقدر مبلغ الوفاة حسب المادة 48 من القانون رقم 11/83 بأثني عشر 12 مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب ،ولا يجوز أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشر مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون .

وبتحقق هذه النصوص نلاحظ تلائمها مع نفس ما أقرته النصوص الدولية للعمل المتعلقة بالضمان الاجتماعي¹ إذ حدد المشرع الجزائري فئات المستفيدين من هذه التعويضات كما بين التدابير المتخذة لحساب وصرف هذه التعويضات، بل إن المشرع الجزائري تميز في الحقوق الممنوحة لعائلة الهالك ،حيث منح إعانات عينية وأخرى نقدية ، في حين نجد أغلب التشريعات العربية تمنح الأداءات النقدية دون العينية،مثل:القانون العراقي الذي أكد استحقاق الخلف للراتب التقاعدي فقط دون أي إعانات عينية²، وأيضاً القانون السوري،والفلسطيني ...إلخ

1. ج/التقاعد :يشمل معاش التقاعد وفقا لنص المادة 5 من القانون رقم 12/83³ المتعلق بالتقاعد :معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل نفسه ،ومعاش منقول يتضمن معاش للزوج الباقي على قيد الحياة ،ومعاش إلى أبناء العامل المتوفي ،ومعاش إلى الأصول ، وتتضمن شروط الاستفادة من معاش التقاعد⁴ ،بلوغ السن المحددة للإحالة على التقاعد وهي 60 سنة بالنسبة للرجال

¹ كالاتفاقية رقم 17 بشأن حوادث العمل (المادة 1 و5)، والاتفاقية رقم 18 بشأن التعويض عن الأمراض المهنية (المادة الأولى) ، والاتفاقية رقم 42 بشأن تعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية (المادة الأولى)، والاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي(المادة 13) .

² سوسن عبد الجبار ،المرجع السابق ،ص 110 .

³ القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ،المؤرخ في 2 جويلية 1983 ،الجريدة الرسمية،العدد 28 ،الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983 .

⁴ حددت المادة 06 من القانون رقم 12/83 شروط الاستفادة من التقاعد ، وتم تعديل هذه المادة بموجب القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمنتم للقانون 12/83 ،الجريدة الرسمية رقم 78 .

و55 سنة للنساء وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل، المقطرة بخمسة عشر سنة "15" من العمل مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل . أما بالنسبة للأشخاص غير الأجراء فالسن المحددة للتقاعد هي بلوغ 65 سنة بالنسبة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء ، أما عن حساب معاش التقاعد فيتم كما هو مقرر في الأحكام التشريعية على أساس أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاض خلال الخمس سنوات الأخيرة على التقاعد أو عن طريق أجر المنصب الشهري المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية¹ .

ويمكن أن يستفيد العامل من التقاعد المسبق² وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94، وذلك لمدة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد³.

ونسنتج من هذه النصوص تكريس الحق في التقاعد وفقا لما جاء بالنصوص الدولية لاسيما المادة 28 من الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي والمادة 17 من الاتفاقية رقم 128 المتعلقة بإعانات الشيخوخة والعجز والورثة، كما أن السن المحدد للتقاعد هو متقارب مع ذلك الذي أشارت إليه المادة 15 من الاتفاقية رقم 128 المتعلقة بإعانات الشيخوخة والعجز والورثة والمادة 26 من الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي⁴ ، وأيضا مع مختلف التشريعات العربية للعمل مثل : القانون العراقي الذي حدد سن التقاعد ب60 للرجال و55 بالنسبة للنساء ، والقانون الليبي الذي حددها ب65 للرجال و60 للنساء ، أما أغلب القوانين الغربية فقد حددت سن التقاعد بتطبيق مبدأ المساواة مثل الدنمارك وبلجيكا وإسبانيا والنمسا ب65 سنة لكلا الجنسين .. الخ.

¹ بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 152 .

² التقاعد المسبق والتقاعد النسبي : التقاعد المسبق تم استحداثه بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 أما التقاعد النسبي فتم احداثه بمقتضى الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 21 ماي 1997 ، والذي بموجبه يمكن للعامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه ، وكمثال عن هذا النوع من التقاعد فإن العامل الذي بلغ سن ال50 سنة واستوفى مدة 25 سنة من العمل أدى خلالها دفع الاشتراكات فإنه يستفيد من التقاعد النسبي بنسبة 62.5 % محسوبة على أساس 25 سنة (25 * 2.5 %) = 62.5 %
³ المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق ، المؤرخ في 26 ماي 1994 ، الجريدة الرسمية ، العدد 34 الصادرة بتاريخ أول جوان 1994 .

وتجدر الإشارة إلى أن العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة يمكنه أيضا الاستفادة من التقاعد المسبق وذلك حسب المادة 7 من القانون رقم 15/16 المتعلق بالتقاعد .

⁴ طبقا للقانون الدولي للعمل سن التقاعد يجب أن لا يتجاوز 65 سنة لكلا الجنسين .

1.د/حوادث العمل والأمراض المهنية : والمقصود بها تلك الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه سواء داخل مكان العمل أو خارجه ، ويعرفها التشريع على أنها الحوادث التي تخلف إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ أثناء قيام علاقة العمل¹ أما الأمراض المهنية فهي كل أعراض التسمم أو التعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص².

وقد وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية بحيث تنص المادة 3 من القانون رقم 11/83 " يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان النشاط الذين ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التطبيق" وهو مايتماشى مع نص المادة الثانية من الاتفاقية رقم 17 بشأن حوادث العمل لسنة 1925 ،والمادة الرابعة من الاتفاقية رقم 121 المتعلقة بالتقديرات في حالة حوادث العمل والأمراض المهنية لسنة 1964³.

كما توسع المشرع الجزائري في حالات وأسباب هذه الحوادث حيث اعتبر كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء القيام بمهمة خارج المؤسسة ذات طابع استثنائي أو دائم ، أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل ،أو أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه بل وحتى الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متقاني للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك⁴.

بينما أوجب القانون المصري للعمل أن يكون وقوع الحادث خلال الساعات المحددة للعمل أي خلال المدة الواقعة بين بدء العمل ونهايته،واعتبر القضاء الفرنسي الإصابات التي تقع في أوقات الراحة واقعة في أثناء العمل ، طالما أن العامل خاضع لإشراف صاحب العمل في اللحظة التي وقع فيها الحادث ،وقد أخذت بهذا الرأي معظم القوانين العربية كالقانون اليمني والعراقي والكويتي

¹ المادة 6 من القانون رقم 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ،المؤرخ في 2 جويلية 1983 ، الجريدة الرسمية ،العدد 28 .

² المادة 63 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر .

³ أكدت هذه النصوص على وجوب تأمين التشريع الوطني للضمان الاجتماعي الحماية اللازمة لكل الأجراء والأشخاص الذين يقومون بأعمال عرضية أو موسمية ، والعاملين في منازلهم وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يشتغلون لحسابه دون غيره ،والعمال غير اليدويين من حوادث العمل والأمراض المهنية.

⁴ راجع نص المادة 8 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

والمصري¹، ومنه فأغلب القوانين العربية بما فيها الجزائر أخذت بالمعنى الواسع للحوادث في العمل وبالتالي توفير حماية أشمل للعامل و العاملة في هذا المجال .

2/المخاطر المضمونة في مجال التأمينات الاجتماعية التي تستهدف حماية المرأة العاملة بشكل خاص :تضمن قانون التأمينات الاجتماعية أحكاما خاصة بتأمين المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها المرأة العاملة ، وخاصة وأن قانون العمل كما رأينا أحال في بعض مواده إلى نصوص قانون التأمينات الاجتماعية²، لذلك سنتناول في هذه النقطة التأمين عن الأمومة³ في الحالات العادية وفي بعض الحالات الخاصة، وتخفيض سن التقاعد للمرأة العاملة المربية :

¹ زياد عبد الرحمان عبد الله، المرجع السابق، ص 135.

² كرسست العديد من صكوك حقوق الانسان الالتزام المتعلقة بتوفير تشريع لحماية أمومة المرأة بالإضافة إلى مبدأ شمولية إعانات الضمان الاجتماعي لمختلف الحالات المتعلقة بالأمومة، ومن هذه النصوص : المادة 11 من اتفاقية CEDAW ، والمادة 10 من العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، و المادة 8 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي، والمادة 34 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، والاعلان الأمريكي لحقوق الانسان وواجباته والبرتوكول الأمريكي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك الاتفاقيتين رقم 103 ورقم 183 لحماية الأمومة، فكل النصوص أكدت على ضرورة دفع الإعانات عن طريق نظام الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة من خلالها ، ومنه فالمشرع الجزائري كان من أول المستجيبين لهذه الأحكام .

³ أشارت عدة نصوص سابقة لصدور قانون التأمينات الاجتماعية الحالي إلى تأمينات الأمومة وقد كان أهمها:

- الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي المؤرخ في 2 جوان 1966 الذي كرس حق التأمين على الأمومة وحدده بموجب المادة 39 منه التي جاء فيها أن الحق في الأمومة يتمثل في عطلة شهرين براتب كامل .

- المرسوم رقم 135/66 المتعلق بالعتل والمؤرخ في 2 جوان 1966 الذي جاء في المادة 27 منه أن عطلة الأمومة للموظفة هي شهرين كاملين مدفوعة الأجر، وأن هذا الحق يخضع إلى إجراءات قانونية وإدارية منها : بدء عطلة الأمومة قبل ثلاثة أسابيع من التاريخ المحتمل للولادة على أقرب تقدير وقبل أسبوعين إلى أبعد تقدير، تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب محلف ، الخضوع للفحوص الطبية المقررة، وبعد انقضاء شهرين إذا لم تستطع الموظفة العودة إلى العمل فإنها تستفيد من عطلة مرضية إضافية طبقا للإجراءات القانونية المطلوبة .

- القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل أشار بموجب المادة 9 منه إلى واجب الدولة في توفير الحماية الاجتماعية للعمال من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة، وبالتالي فقد اعتبر هذا النص أن حماية الأمومة من قبيل العطل المرضية، خاصة و أن المرض هو من الآثار الناجمة عن الحمل أو الولادة . ثم توالى النصوص المعنية بتأمين أمومة النساء العاملات ، حيث تم اصدار قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 سنة 1983 الذي أكد على الاستفادة كل عاملة من عطلة أمومة ، وهو نفس ما ذهب إليه المرسوم رقم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية حيث نص بموجب المادة 16 منه على حق الحماية الاجتماعية للموظفين و عمال الإدارة العامة ، ومنه فالحماية المقررة تشمل تأمينات الأمومة لكل العاملات والموظفات.

2.أ/التأمين عن الأمومة"الولادة":ويتمثل هذا التأمين في أداءات عينية ونقدية¹ تغطي المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته ودفع أجر مدة التوقف عن العمل لهذا السبب² ويهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة ، وتقدر نسبة التعويض بـ100٪ من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي وسبق وأن أشرنا إلى أن قانون العمل الجزائري قد أحالنا إلى قانون الضمان الاجتماعي بشأن تفصيل عطلة الأمومة،وعلى هذا فإن المادة 12 من الأمر 17/96 المعدل والمتمم للقانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،حددت المدة التي تنقطع فيها المرأة العاملة عن عملها بـ14أسبوعا متتالية وهي نفس المدة التي حددها الميثاق الاجتماعي الأوروبي والاتفاقية رقم 183 لحماية الأمومة. وقسم المشرع الجزائري هذه الفترة إلى فترة إجازة اختيارية وفترة إجازة إجبارية وتفاوت في تقديره للفترتين حسب القوانين المتعاقبة :

الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل والذي مر معنا حدد في المادة 24 فترة الإجازة بـ14 أسبوعا ،حيث يحظر تشغيل المرأة العاملة خلال فترة 8 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد الولادة ،وخلال فترة 6 أسابيع الموالية لولادتها ، فالمنع الذي نص عليه بعد الوضع والمقدر بستة أسابيع يكون إجباريا،أما الحظر قبل الولادة فلقد أشار إليه دون التأكيد عليه بصورة قطعية .

أما قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 فقد نص في المادة 29 على وجوب توقف المرأة العاملة عن العمل أسبوعا واحدا قبل التاريخ المفترض للولادة، فالمشرع هنا قد أغفل تحديد مدة

¹ حددت المادة 23 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،المقصود بالأداءات العينية والنقدية ،وتتمثل الأداءات العينية في التكفل بمصاريف العناية الطبية والعلاجية والمصاريف المنزلية عن الحمل والوضع والأداءات النقدية تتمثل في منح تعويضة يومية للمرأة العاملة ، وقد تم تقسيم الإعانات إلى هذين الصنفين استجابة لما تم اقراره بالنصوص الدولية التي نذكر منها : المادة3من الاتفاقية رقم 3 لحماية الأمومة والمادة 4 من الاتفاقية رقم 103 والمادة 6 من الاتفاقية رقم 183 ،والمادة 8 و 10 من الاتفاقية رقم 102 بشأن الضمان الاجتماعي فكلها اكدت على توفير الرعاية العينية "الطبية" للعاملات في الحمل والوضع وآثارهما وتوفير الإعانات النقدية في شكل مدفوعات دورية،والمادة14 من بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا أكدت على توفير الخدمات الطبية للعاملات خاصة للعاملات في المناطق الريفية ودعم هذه الخدمات فيما يتعلق بفترة ما قبل وبعد الوضع والرضاعة،ونلاحظ من هذه النصوص تماشي المشرع مع هذه البنود،مع عدم اهتمامه بفئة العاملات في المناطق الريفية حيث لم يكرس أي نص لحماية هذه الأخيرة .

² بشير هدي ، المرجع سابق ،ص 149 .

منع الاستخدام قبل وبعد الوضع، واقتصر فقط على حظره خلال أسبوع قبل التاريخ المفترض للوضع .

أما الأمر رقم 17/96 المعدل والمتمم للقانون 11/83 فقد أهمل النص على مبدأ المنع أو التعليق الإجمالي وترك الاختيار للعاملة وحدها في أن توقف علاقة العمل لمدة 6 أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحتمل للولادة ، وذلك بعد تقديمها لشهادة طبية تتضمن منحها راحة لهذا الغرض .

ويبدو أن أحكام التشريع الجزائري في هذا المجال قد تطابقت مع ماورد باتفاقيات العمل الدولية من حيث فترة عطلة الأمومة خاصة الاتفاقية رقم 183 لحماية الأمومة لسنة 2000، سواء من حيث تقسيم هذه العطلة إلى فترة ما قبل الوضع وأخرى بعده ، أو من حيث استفادة العاملة التي قدمت شهادة طبية من اختيار فترة بداية عطلة ما قبل التاريخ المفترض للوضع .

وعلى غرار الجزائر فإن أغلب الدول اعتمدت الحد الأدنى لفترة عطلة الأمومة المقرر بمعايير العمل الدولية، حيث حددها المشرع الفرنسي بـ 16 أسبوعا، 6 أسابيع منها قبل التاريخ المفترض للوضع ، و 10 أسابيع بعد الوضع، أما المشرع الألماني فقد حظر تشغيل العاملة خلال الستة أسابيع التي تسبق الوضع، والثمان أسابيع التي تعقب الوضع وهو نفس ماذهب إليه قانون التأمين بالولايات المتحدة الأمريكية¹.

أما القانون الليبي للعمل فقد منح إجازة الأمومة بمقابل، مدتها 14 أسبوعا حيث تتضمن هذه الإجازة فترة الزامية بعد الوضع لا تقل عن 6 أسابيع²، كما سعى المشرع المغربي لحماية العاملات من خلال منحهن إجازة ولادة مدتها 14 أسبوعا كأصل عام، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل أو النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية، وحظر تشغيلهن أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع ونفس الأمر بالنسبة لقانون العمل الموريتاني فقد حددها بـ 14 أسبوع متتالية منها 8 أسابيع لاحقة للوضع³.

¹ سوسن عبد الجبار ، المرجع السابق ، ص ص 116-122 .

² تمدد عطلة الأمومة طبقا للقانون الليبي لعلاقات العمل رقم 12 الصادر سنة 2010 ، إلى 16 أسبوعا إذا أنجبت العاملة أكثر من طفل ، ومنه فيعتبر المشرع الليبي هو الوحيد الذي ساير التشريعات الأوروبية في تمديد عطلة الأمومة بسبب تشجيع النسل مقارنة بباقي المشرعين المغاربة والعرب .

³ انظر قانون علاقات العمل رقم 12 ، ليبيا ، والقانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، وقانون رقم 017 المتضمن مدونة الشغل ، الجمهورية الموريتانية الاسلامية ، الصادر في 6 جويلية 2004.

أما بشأن القانون المصري للعمل فقد حددت هذه الاجازة بـ 90 يوما تمنح للعاملة التي أمضت عشرة أشهر عمل، واهتم المشرع هنا بتحديد المدة التي تلي الوضع فقط بحيث جعل الحد الأدنى لها 45 يوم ، في حين حددها قانون العمل السوري بأربعين يوم موائية للوضع من أصل إجازة أمومة قدرها 60 يوما ، وفي الكويت حددت فترة إجازة الأمومة بـ 30 يوم قبل الوضع و 40 يوم بعده، أما في القانون اليمني فحددت بـ 60 يوم ، وفي العراق تم تحديد فترة الإجازة بـ 72 يوم ثلاثون يوما قبل تاريخ الوضع وتتمتع العاملة بعد الوضع بماتبقى من هذه الإجازة¹.

بينما نجد أن بقية الدول العربية في مجال تحديد فترة إجازة الأمومة قد سايرت ماورد في المعايير العربية للعمل ، لاسيما الاتفاقية رقم 6 لمستويات العمل والاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة التي اعتبرت الحد الأدنى لفترة الأمومة 10 أسابيع ، ومن هذه الدول نذكر علي سبيل المثال : المشرع الأردني الذي حدد في المادة 70 من قانون العمل مدة إجازة الأمومة بعشرة أسابيع قبل الوضع وبعده على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة ، أما المشرع الإماراتي أورد في المادة 30 من قانون العمل أن للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها 45 يوما تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها ، بمعنى أن المشرع الإماراتي لم يحدد المدة التي تؤخذ قبل الوضع أو بعد، تاركا للمرأة الحامل أو الطبيب المختص تقدير مدى احتياجها إلى إجازة معينة².

أما القانون الفلسطيني فقد حددها بـ 10 أسابيع مدفوعة الأجر 4 قبل الوضع و 6 أسابيع بعده، و القانون العماني حددها بستة أسابيع فقط ، وقانون السعودية منح الحق في إجازة الوضع لمدة 4 أسابيع قبل التاريخ المنتظر للولادة و 6 أسابيع اللاحقة للتاريخ المرجح للولادة، و أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر في حال إذا كان للعاملة فترة ثلاث سنوات خدمة فأكثر ، أما القانون البحريني فقد نص على حصول العاملة فترة إجازة قدرها 45 يوم شاملة للمدة التي تسبق أو تلي الوضع، وفي تونس تمنح للمرأة العاملة مدة راحة قدرها 30 يوما إذا أمضت مدة ثمانين يوم عمل خلال السنة السابقة على إجازة الوضع وطبقا لقانون الضمان الاجتماعي التونسي فإن التأمين

¹ زياد عبد الرحمان عبد الله، المرجع السابق، ص 83-85 ، بتصرف

² محمود زيد العقابلية، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية ،مجلة الفكر ، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد الثامن، جامعة بسكرة، الجزائر، ص 423 .

على هذه العطلة هو بنسبة 50 % من الأجر فقط، واكتفى قانون العمل في لبنان بتحديد عطلة الأمومة بـ 40 يوم ولم يقسمها إلى إجازة ما قبل الوضع أو بعده وأطلق حق المرأة في استعمالها¹. ومنه فمجملة التشريعات العربية ضيقت من فترة عطلة الأمومة من ناحية، ومن تقاضي الأجر التام عن عطلة الأمومة من ناحية أخرى، كالقانون التونسي الذي أقرن للعاملة الحق في تقاضي 50 % من الأجر خلال إجازة الوضع، وأيضاً القانون السعودي في حال كان للعاملة فترة أقل من ثلاث سنوات عمل.

وغني عن البيان أن مسألة الحصول على أداءات تأمين الأمومة تتطلب شروطاً خاصة بكل القوانين بما فيها الجزائر التي ألزمت العاملة اتباع الإجراءات التالية :

إجراء الفحوص الطبية التالية وذلك بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل وفحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل وفحصان يأمر بهما الطبيب المختص بأمراض النساء ، أحدهما قبل أربعة أسابيع من التاريخ المحتمل للوضع ، والثاني بعد ثمانية أسابيع من الحمل ، كما يجب على المؤمن لها أن تخطر هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل وذلك قبل ستة أشهر على الأقل من التاريخ المحتمل لوقوع الوضع .

أما عن شروط الاستفادة من التأمين عن الولادة فإلى جانب الفحوصات المشار إليها سابقاً اشترط قانون التأمينات الاجتماعية شرطين أساسيين للاستفادة من التأمين عن الولادة ، وهما : مدة العمل وعدم الانقطاع عن العمل لأسباب أخرى .

بالنسبة لمدة العمل فهي تختلف باختلاف نوع الأداءات :

فمن أجل الاستفادة من الأداءات العينية يجب أن تكون المرأة العاملة قد عملت إما 15 يوم أو 100 ساعة أثناء الثلاثة 03 أشهر التي تسبق الأداءات العينية المطلوب تعويضها، وإما 60 يوم أو 400 ساعة أثناء الإثني عشر 12 شهراً التي تسبق تاريخ استحقاق الأداءات المطلوب تعويضها².

¹ سوسن عبد الجبار ، المرجع السابق ، ص ص 80-84

² المادة 21 : من الأمر رقم 17/96 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 ، وقد كان النص في ظل المادة 54 من القانون رقم 11/83 : التأمين على الولادة يتطلب العمل : إما لفترة 9 أيام أو 60 ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها ، وإما 36 يوم أو 240 ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر شهراً التي تسبق تاريخ الأداءات العينية .

ومن أجل الاستفادة من الأداءات النقدية، يجب أن تكون المرأة العاملة قد عملت إما 15 يوما أو 100 ساعة على الأقل أثناء الثلاثة 03 أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الأولى للحمل ، وإما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر 12 شهرا التي تسبق المعاينة الأولى للحمل¹. والملاحظ أن المشرع الجزائري اشترط نفس مدة العمل، غير أنه اشترط فيما يتعلق بالأداءات النقدية أن تتم معاينة المرأة وأن تثبت هذه المعاينة حملها ، ذلك أن الأداءات العينية أي التعويض عن العلاج والرعاية الصحية تكون مستحقة سواء كانت المرأة حاملا أم لا وذلك استنادا إلى تأمين المرض في حين أن التعويض عن الأجر لا يمنح إلا بثبوت حمل المرأة وولادتها².

أما بالنسبة للشرط الثاني فيجب على المرأة العاملة لكي يكون لها الحق في الاستفادة من الأداءات النقدية أن لا تكون قد انقطعت عن العمل لأسباب أخرى غير الأسباب التي تدفع هيئة الضمان الاجتماعي التعويض عنها، وذلك خلال المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل والتاريخ المحتمل للوضع³.

كما نلاحظ أن المشرع الجزائري بالأمر 17/96 قد رفع من عدد الأيام والساعات اللازمة للاستفادة من تعويضات الأمومة مقارنة بالقانون رقم 11/83 ، مما يشير إلى نية المشرع في إقصاء طائفة من النساء العاملات خاصة اللواتي يشتغلن بأعمال مؤقتة وغير مستقرة ، حيث لا يستطعن التكيف مع هذه الشروط⁴، الأمر الذي يتعارض مع مذهبته إليه المادة الثانية بالاتفاقية رقم 183 لسنة

¹ المادة 22 : من الأمر رقم 17/96 المعدل للقانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، و سابقا في ظل المادة 55 من القانون رقم 11/83 : كانت تستحق الأداءات النقدية بعد أن تعمل المرأة : إما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل ، وإما 36 يوم أو 240 ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الأولى للحمل.

وقد عدلت المادتين بموجب المادتين 21 و 22 من الأمر رقم 17/76 ، بعد أن كانت المدة مقدرة بتسعة 9 أيام أو 60 ساعة ، على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية والأولى للحمل وإما 36 يوما أو 240 ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الأولى للحمل .

² الواسعة زرارة صالح ، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري ، رسالة دكتوراه في القانون الخاص ، كلية الحقوق جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2007 ، ص ص 380-381 .

³ المادة 32 من المرسوم رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁴ عطاء الله تاج ، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل ، المرجع السابق ، ص 245.

2000¹ وبروتكول حقوق المرأة في أفريقيا، وبالتالي يقع على عاتق المشرع الجزائري تدارك هذا النوع من التمييز بين فئات العاملات .

2.ب/ التأمين على الأمومة ضمن ظروف خاصة : قد تتزامن فترة الحمل أو حالة الولادة مع ظروف خاصة، ترتبط بالحالة الصحية للمرأة العاملة كالمرض المصاحب لحالة الحمل أو الولادة العسيرة أو انقطاع الحمل ، كما تستفيد زوجة المؤمن له "العامل " هي الأخرى من التأمين على الولادة في حالة وفاة الزوج أو في حالة افتراقهما .

- حالة انقطاع الحمل : إذا كان الهدف من تأمين الولادة كما سبق وأن أشرنا هو ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وكذلك ضمان حفاظ المرأة على منصب عملها ، فإن المشرع وفر لها هذه الحماية حتى في حالة عدم إكمال حملها، وذلك إذا انقطع بعد الشهر السادس من تكوين الجنين حتى ولو لم يولد الطفل حيا، حيث تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي تنتفقاها المرأة الحامل والمتعلقة بعلاجها ورعاية صحتها أثناء فترة الحمل وكذلك بعد انقطاع حملها²، كما لها الحق في عطلة الأمومة والمقدرة بأربعة عشر أسبوعا³.

وهنا يجب أن نفرق بين احتمالين وارين بهذه الحماية ،الأول ان انقطاع الحمل هو حالة سقوط الجنين لأسباب لا إرادية من العاملة ،والثاني هو إسقاط الجنين بالفعل الإرادي من العاملة نفسها أو بواسطة الطبيب أو القابلة .

ففي الفرض الأول لا تأثير لسقوط الجنين على حق المرأة العاملة في إجازة الوضع التي كانت قد حصلت عليها ، وعلى الرغم من أن مناط استحقاق إجازة الأمومة هو الوضع⁴ الذي لم يتحقق فعليا فإذا تم حرمان العاملة من الإجازة فإنه يكون من قبيل العقوبة التي توقع عليها بدون خطأ وقع منها ، ذلك أن عدم تحقق الوضع كان راجعا لسبب خارج عن إرادتها ، وهذا الحكم وإن كان لا يمكن استتباطه من نصوص الأمر 17/76 ، والتي تجعل مناط الاستحقاق لإجازة الأمومة

¹ المادة الثانية نصت على أن تنطبق نصوص هذه الاتفاقية على جميع النساء المستخدمات بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكالاً غير نمطية من العمل لدى الغير .

² المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

³ المادة 12 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁴ يقصد بالوضع أو الولادة هنا انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد سواء ولد حيا أو ميتا .

هو الوضع ، إلا أن هذا الحكم يتفق مع مبدأ حسن النية في أداء الالتزامات المتولدة عن عقد العمل .

أما في الفرض الثاني وهو حالة إسقاط الجنين عمدا فيسقط حق العاملة في إجازة الأمومة وذلك كعقوبة لها ، لأنه لا يمكن إفادة العاملة من خطأها العمدي، ولأن المشرع حين منحها هذه الإجازة كان يقصد أن تراعي العاملة نفسها وجنينها ، فإذا لجأت إلى إجهاض نفسها فلا تكون جديرة بهذه الرعاية، ويستثنى من ذلك حالة ما إذا كان التدخل الإرادي من العاملة أو غيرها لضرورة طبية يستوجبها الخوف على حياة المرأة، ففي هذه الحالة تستحق العاملة إجازة الوضع رغم أن الإسقاط كان عمدا¹، وعليه فإن الحماية القانونية للمرأة العاملة بهذا النص تبرز مراعاة المشرع الجزائري لضرورة منح حقوق أفضل وأشمل للأمومة المرأة العاملة .

- **حالة المرض المصاحبة لفترة الحمل والولادة العسيرة** : يمكن أن تتوقف المرأة العاملة عن العمل بسبب مرض ناتج عن الحمل، ولكنها في هذه الحالة لا تستفيد من التأمين عن الأمومة 100% بل تستفيد من التأمين عن المرض وبتعويض 50% من الأجر اليومي.

أما عن الوضع ، فإذا كان عسيرا وتبعه مرض أصاب المرأة العاملة فإن نسبة الأداءات العينية و النقدية التي تستفيد منها المرأة بعنوان التأمين عن المرض لا يمكن أن تقل عن مثيلاتها في التأمين عن الأمومة أي تكون نسبة التأمين 100 %، وذلك طبقا للمادة 10 من الأمر 17/76 المعدل والمتمم لقانون التأمينات الاجتماعية، وهذه المدة لم يحددها الأمر وإنما تركها لتقدير الطبيب المعالج .

وقد كانت المرأة سابقا إذا توقفت عن العمل، بعد اكتمال مدة عطلة الأمومة، بسبب مرض ناتج عن مضاعفات الولادة، لا تستفيد إلا من تأمين قدره 50 % ، ولعل هذا الحكم ناتج عن تطبيق المشرع الجزائري لأحكام الاتفاقية رقم 3 بشأن حماية الأمومة التي صادقها وكانت تحرم المرأة من التعويضات في إجازة الأمومة الاستثنائية المتعلقة بحدوث مضاعفات ما بعد الوضع ، ويتم فقط تعويض العاملة في ظلها في حالة حدوث خطأ في تقدير تاريخ الولادة ، وبالتالي فمسألة نسبة الاستفادة من التأمين على المرض الناتج عن الولادة تتجه إلى تطور نحو الأفضل بالجزائر . حيث تدارك المشرع ذلك النقص، وسائر القانون الدولي للعمل "خاصة الاتفاقيتين رقم 103 ورقم

¹ عاطف عوض الهريشات ، المرجع السابق ، ص ص 50-51.

183 "، والقانون العربي للعمل"، خاصة الاتفاقية رقم 5 بشأن العاملة"¹، وأقر مبدأ منح العاملة عطلة مرضية ناتجة عن مضاعفات الحمل أو الولادة، إلا أنه لم يحدد سقف هذه العطلة²، عكس بعض الدول العربية التي حددت فترة التمديد بسبب المرض مثل :

الإمارات التي نص قانونها على أنه للعاملة بعد استنفاد إجازة الوضع أن تتقطع عن العمل بدون أجر لمدة أقصاها 100 يوم إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع، يثبت المرض بشهادة طبية، وهو نفس ما ذهب إليه القانون الكويتي، أما المشرع العراقي فقد أجاز تمديد مدة الإجازة الأصلية، إلى تسعة أشهر في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل، أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده وذلك بعد تقديم شهادة طبية، وحددها المشرع اليمني بعشرين يوما مضافة للعطلة الأصلية للأمومة بسبب الولادة المتعسرة أو انجاب الأم توأمين، في حين أن القانون اللبناني لم يبين حكم المرأة التي تستدعي حالتها الصحية التغيب بعد مدة إجازة الوضع المصرح بها، واعتبر القانون السوداني هذه المدة مجرد إجازة مرضية دون تحديد سقفها الأقصى³.

أما القانون التونسي فأجاز تمديد عطلة الأمومة كل مرة بما قدره 15 يوم مع تثبيت ذلك بشهادة طبية، والقانون المغربي نص على أنه في حال وقوع المرض بسبب الحمل أو النفاس فلها الحق في زيادة فترة إجازة الولادة، على أن لا تتعدى 8 أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع و 14 أسبوعا بعد تاريخ الوضع.

ومنه فأغلب النصوص القانونية المتعلقة بالأمومة تؤكد تمتع الأمهات العاملات بثلاث أنواع من الإجازات في آن واحد: أولها إجازة الحمل السابقة على واقعة الوضع، وثانيها إجازة الأمومة اللاحقة لواقعة الوضع، والأخرى إجازة مرض أو مضاعفات ناشئة عن الحمل أو الولادة قبل الوضع وبعده، مع الاختلاف في الشق المادي لهذه العطلة، خاصة في العطل الناجمة عن المرض

¹ انظر المادة 3 من الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة لسنة 1952، والمادة 5 من لاتفاقية رقم 183 المتعلقة أيضا بحماية الأمومة لسنة 2000، والمادة 11 من الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976، علما أن الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقيات، مكتفية بالمصادقة على الاتفاقية رقم 3 بشأن حماية الأمومة التي تتعارض بنودها مع هذا الحكم.

² رغم أن المادة 3 من الاتفاقية رقم 103، والمادة 5 من الاتفاقية رقم 183 أوجبتا ضرورة تحديد السلطة المختصة الحد الأقصى للإجازة ما قبل وبعد الوضع، إلا أن المشرع ترك السلطة التقديرية للطبيب وهو تصرف صائب، كون الطبيب ادرى خبرة بما تحتاجه العاملة الأم من فترة للراحة حسب حالتها الصحية.

³ سوسن عبد الجبار، المرجع السابق، ص ص 80-84.

بسبب الحمل أو الوضع فأغلب الدول العربية اعتبرت عطله بدون أجر¹ ، كما أن أغلبها كرس ضمانا عدم فصل الحامل بسبب هذه الإجازات .

- **حالة إنتهاء الرابطة الزوجية**: لم يكتف المشرع الجزائري بتوفير الحماية للمرأة العاملة فقط بل وسع من نطاق التغطية الاجتماعية لفئة أخرى لتستفيد من مزايا التأمين على الولادة، تشمل المرأة الحامل التي توفى عنها زوجها متى ثبت شرط العمل المطلوب في المتوفي عند تاريخ الوفاة كما قضى المشرع أيضا بحق المرأة بالأداءات المستحقة بموجب التأمين عن الولادة في حالة طلاقها متى وقع هذا الطلاق بين التاريخ المزعوم للحمل وتاريخ الولادة².

وعليه فالمرأة الحامل تستفيد من تعويضات عينية ونقدية وفقا للتأمين عن الولادة إذا كانت عاملة وتستفيد من تعويضات عينية إذا كانت تتبع زوجها متى كان عاملا ، كما تحل محله في حالة وفاته وتستحق هذه التعويضات لو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له³.

وفي حالة عدم إستيفاء أي إجراء من الإجراءات السابق الإشارة إليها في الآجال المحددة يرتب المشرع الجزائري عقوبة تتمثل في تخفيض نسبة 20٪ من الأداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر⁴، والغرض من ذلك الحفاظ على صحة المرأة العاملة وصحة جنينها .

2.ج/ تخفيض سن التقاعد بالنسبة للمرأة العاملة المربية : رأينا سابقا بأن المشرع الجزائري قد حدد السن القانوني الذي يحال بموجبه العامل للتقاعد وهو 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء، إلا أن المشرع الجزائري قد وضع استثناءات على هذه القاعدة فنجد أن المرأة العاملة التي قامت بتربية ولد واحد أو عدة أولاد في مدة 9 سنوات على الأقل تستفيد من تخفيض يعادل سنة واحدة عن كل ولد ، وذلك في حدود ثلاث سنوات⁵ ، فالمرأة مثلا التي انقطعت عن العمل لتربية ولدين تستفيد من التقاعد ببلوغها سن 53 سنة بدلا من 55 سنة أي أنها استفادت من تخفيض قدره سنتين .

¹ ومن الدول التي اعتبرت إجازة المرض الناتج عن الحمل والولادة بدون أجر نذكر : الإمارات والكويت والبحرين والعراق في حالة المرأة غير المشمولة بالضمان الاجتماعي .. الخ.

² المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

³ الواسعة زرارة صالح، المرجع السابق ، ص 388.

⁴ المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 السابق ذكره.

⁵ المادة 8 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد .

الفرع الثاني : حماية المرأة العاملة في قانون الوظيفة العمومية :

تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها الذين يؤدون الخدمة العامة ، وقد اتسع نشاط الدولة الحديثة وازداد تدخلها في جميع النشاطات الداخلية اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية... وبالتالي ازداد أعوانها وازدادت أهمية النشاط الإداري للدولة وظهرت ضرورة تنظيم العمل الإداري ونشاط الموظفين والأعوان، وتأميناً لفاعلية الوظيفة العامة ولتوفير الإطمئنان للموظف العام فقد حدد المشرع جملة من الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام ، كما خص الموظفة أيضاً ببعض الامتيازات وفيما يلي تفصيل ذلك .

أولاً: مضمون قانون الوظيفة العمومية¹: لتحديد مضمون قانون الوظيفة العمومية ومنه الامتيازات التي تضمنها، لا بد وأن نبين المقصود من الوظيفة العمومية وكذا الموظف العام، ثم نعطي لمحة عن تطور الوظيفة العمومية في الجزائر .

1/ تعريف الوظيفة العمومية والموظف العام: بالنسبة للوظيفة العمومية² فقد ارتبط مفهومها بتطور الدولة الحديثة، والتي زادت واجباتها وتنوعت الخدمات التي تقدمها للمواطنين خاصة في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية، وبعد بروز الأفكار الاشتراكية والاجتماعية التي ألقت على عاتق الدولة مهام جديدة ومتعددة، ويختلف مفهوم الوظيفة العام من دولة لأخرى ومن نظام إلى

¹ يتفق الفقه في أغلب النظم القانونية المقارنة، أن هناك عدة أوجه اختلاف بين علاقة العمل، والعامل بمفهوم قانون العمل من جهة وقانون الوظيفة العامة من جهة ثانية ، ومن أهم جوانب التفرقة : **من حيث الأداة:** علاقة العمل في ظل قانون العمل تتم وفق إرادة الطرفين في ظل مبدأ حرية التعاقد ، وذلك بواسطة عقد يبرم بين العامل وصاحب العمل على أساس توافق الإرادتين ، بينما في قطاع الوظيفة العامة وسيلة إبرام علاقة العمل تتم بقرار التعيين أو وثيقة تعهد أو التزام وهما مصطلحان يعبران عن وثيقة تصدرها الجهة الإدارية المكلفة بالتوظيف بصورة منفردة ، **من حيث طبيعة علاقة العمل :** في ظل قانون العمل العلاقة بين العامل وصاحب العمل هي علاقة تعاقدية ضمن الحدود التي تضعها الدولة ، بينما في ظل قانون الوظيفة العامة هي علاقة قانونية تنظيمية وهو ما أكدته المادة 7 من قانون الوظيفة العمومية الحالي ، **من حيث طبيعة العمل :** طبيعة العمل في قانون العمل لاتتعدى الأعمال المادية أو الفكرية التي تنتهي آثارها عند صاحب العمل فقط ، بينما طبيعة عمل الموظف تصل إلى حد تمثيل الدولة أي السلطة العامة بالنسبة للغير وكان العمل هنا صادر عن الدولة فقط ، **من حيث كيفية تحديد الأجر:** في ظل قانون العمل تلعب المفاوضات بين كل من العامل و صاحب العمل دوراً هاماً في تحديد الأجر والحوافز الملحقه به وفق عقود فردية أو جماعية ، أما أجر الموظفين فتحدد على أساس تحديد مناصب العمل مسبقاً سواء من حيث شروط شغل هذا المنصب أو باقي الالتزامات والحقوق ، ولاتتغير هذه الشروط مهما تعدد المتعاقبون على المنصب أو الوظيفة، راجع : سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص 94 - 104 .

² يمثل هذا المفهوم باللغة الفرنسية اصطلاح " fonction publique " وبالانجليزية اصطلاح الخدمة المدنية " civil service " غير أن اصطلاح الوظيفة العمومية تبنته معظم دول العالم .

آخر باختلاف الظروف السياسية والإدارية والتاريخية، بحيث يتجاذب العالم نظامان أو مفهومين رئيسيان للوظيفة العامة هما :

النظام أو المفهوم الأوروبي والنظام أو المفهوم الأمريكي، فالوظيفة العامة وفق المفهوم الأوروبي يطلق عليها بعض الباحثين تسمية "الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة" فهي عبارة عن عمل مستقر و تخضع لنظام قانوني خاص مستقل عن الوظيفة في القطاع الخاص ومركز الموظف حسب هذا المفهوم هو مركز تنظيمي يخضع لمجموعة من القواعد القانونية، وتخضع الوظيفة العامة وفق هذا النظام للتسلسل الإداري والتدرج الرئاسي ، ويطبق هذا المفهوم في معظم الدول الأوروبية الغربية وبخاصة فرنسا وانجلترا وبلجيكا وألمانيا وإيطاليا وكذلك في كافة الدول العربية¹. أما الوظيفة العامة وفق المفهوم الأمريكي والتي يطبق عليها تسمية " الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة " ، فلا يوجد لها نظام خاص يختلف عن الذي يحكم موظفي القطاع الخاص، بل هي مهنة لا تكاد تختلف عن العمل في المشروعات الخاصة، وليس للموظفين من الحقوق إلا ما يستمدونه من الدستور مباشرة وقوانين العمل ، فالوظيفة عمل يشغل به الموظف مدة معينة ولا تتمتع بصفة الدوام والاستقرار، بحيث يقوم نظام الوظيفة العامة وفق المفهوم الأمريكي على أساس موضوعي هو الوظيفة العامة وليس على أساس شخصي هو الموظف العام ، وذلك باعتبار أن الوظيفة العامة هي الوحدة الأساسية التي تقوم عليها الخدمة المدنية، ويطبق هذا النظام في الولايات المتحدة الأمريكية ، وكندا وسويسرا ، وفنلندا ، والدول الاشتراكية سابقا².

وتعرف الوظيفة العامة كذلك انطلاقا من المدلول الشكلي والموضوعي، فالنسبة للمدلول الشكلي فهي مجموع الموظفين الذين يقومون بأداء وظائف إدارية في مرافق الدولة بحيث يؤدون وظائفهم باسم الإدارة ولصالحها، وبالنسبة للمدلول الموضوعي فهي النشاطات التي يقوم بها الموظفون الذين يختصون في تنظيم هذه النشاطات لتمكين الإدارة من القيام بمهامها واختصاصاتها³.

¹ باسم بشناق ، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة ، الهيئة المستقلة لحقوق المواطن ، سلسلة تقارير قانونية "31" رام الله ، فلسطين ، تشرين الأول ، 2002 ، ص 10.

² باسم بشناق ، المرجع السابق ، ص ص 11-12.

³ عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، بدون تاريخ نشر ، ص 05

أما بالنسبة للموظف العام فقد اختلفت أيضا التعاريف الخاصة به، وتركز هذا الاختلاف حول الشروط الواجب توفرها في الشخص لاكتساب صفة الموظف العام، ولم يرد في معظم التشريعات تعريف جامع يحدد مباشرة المقصود بالموظف العام ، ويرجع ذلك إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى وإلى صفة التجدد المضطرد للقانون الإداري ، واكتفت أغلب التشريعات¹ في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها.

ومن التعاريف الفقهية للموظف العام نجد تعريف الأستاذ سليمان الطماوي: " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام " ، وعرفه الأستاذ واليني M.WALINE " كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية ويسهم بصورة اعتيادية في سير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الإطار الإداري"²، وعرفه الدكتور محمد فؤاد مهنا : الشخص الذي يعهد إليه عمل في مرفق عمومي يدار بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية بصفة دائمة ويعتلي مركز ترتيب السلم الإداري ، أما العميد دوجي فقد عرفه بأنه : " عامل المرافق العامة الذي يساهم بطريقة عادية ودائمة في تسييرها"³.

2/تطور قانون الوظيفة العمومية في الجزائر: مرت الوظيفة العمومية في الجزائر بعدة مراحل تاريخية ، تأثرت خلالها بعوامل سياسية واقتصادية استوجبت تطبيق إطار قانوني وتنظيمي يتماشى وخصوصيات كل مرحلة وظهر في كل مرحلة تطورات هامة :

2.1/مرحلة ما قبل الاستقلال : خلال هذه المرحلة عرفت الجزائر النظام الفرنسي ، حيث امتد تطبيق القانون المتعلق بهذه الوظيفة الصادر في 19 أكتوبر 1946 إلى الجزائر مع بعض

¹ لم تعطي التشريعات الفرنسية تعريفا محددًا للموظف العام ،إنما اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام تلك التشريعات فقد نصت الفقرة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946 بأنه يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية ،ونص نظام الموظفين الصادر بالأمر 224/59 في 4 فبراير 1959 ، الذي حل محل القانون السابق ،على نفس المفهوم ،ويتبين من ذلك أن المشرع الفرنسي يطبق أحكامه على من تتوافر فيهم شرط الوظيفة الدائمة و شرط الخدمة في مرفق إداري عام . راجع في ذلك : محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة : دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه في القانون العام ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان ، الجزائر ،2016، ص12.

² علي خطار شنطاوي ،الوجيز في القانون الإداري ، دار وائل للنشر ،عمان " الأردن " ، د.ط ، 2003 ، ص 414 .

³ محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،ط2 ، 1988 ، ص 32 .

الاستثناءات التي ترجع إلى عدة عوامل منها أن الوظيفة العامة كانت حكرا على الفرنسيين فقط، واستمر الوضع على هذه الحالة إلى غاية 1959 حيث صدر نظام جديد لها في فرنسا في 4 فيفري من نفس العام وقد امتد تطبيقه إلى الجزائر أيضا بموجب المرسوم الصادر في 2 أوت 1960 والذي استمر به العمل إلى الاستقلال¹.

2.ب/ مرحلة ما بعد الاستقلال : تميزت هذه المرحلة بمحطات زمنية هامة تمثلت في المرحلة الانتقالية ثم مرحلة تطوير الوظيفة العمومية ثم مرحلة توحيد عالم الشغل وأخيرا إصلاح الوظيفة العامة وفيما يلي تفصيل ذلك :

غداة الاستقلال واجهت الإدارة الجزائرية العديد من الأزمات تتعلق في مجملها بانعدام وغياب إطار تشريعي وتنظيمي، فلم يكن للسلطات العمومية خيار آخر سوى مواصلة العمل بالقوانين الموروثة عن المستعمر وتقرر تمديد العمل بالقوانين الفرنسية بصفة استثنائية، بعد ذلك بدأ التفكير في تنظيم جديد للوظيفة العامة، فشكلت لجنة وزارية تتكون من وزارتي المالية والداخلية لوضع القانون الأساسي للوظيفة العامة، فأعدت مشروع قانون عرض في جانفي 1965 على مختلف الوزارات وحزب جبهة التحرير الوطني، وكذا النقابات المهنية لإبداء رأيها في المشروع، ثم عرض بعد ذلك على مجلس الوزراء للمناقشة في أفريل 1966 ثم ناقشه مجلس قيادة الثورة في ماي 1966 وصدر في 2 جوان 1966، وهو ما يعرف بالمرسوم رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية².

وبالرغم من صدور هذا القانون وما جاء به من توجيهات وتعليمات استهدفت إصلاح منظومة الوظيفة العمومية، غير أنه أظهر محدوديته³ خاصة في ظل التحولات السياسية والاقتصادية التي طرأت فيما بعد، واستمر العمل بهذا القانون إلى غاية 1978 أين صدر القانون الذي حاول توحيد عالم الشغل وهو :

القانون رقم 12/78 المتضمن للقانون الأساسي العام للعامل⁴ وصدر القانون رقم 59/85 تطبيقا لأحكام المادة 2 من القانون رقم 12/78، وتميز القانون رقم 59/85 المتضمن للقانون

¹ محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص ص 2-3

² المرسوم رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ، المؤرخ في 2 جوان 1966 ، الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 1966 .

³ ساهمت المبادئ الثورية والأحادية الحزبية في بلورة نظام وظيفة عمومية قائمة على مبادئ واتجاهات مبنية على خلفية اشتراكية، حيث صدر الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

⁴ القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، المؤرخ في 5 أوت 1978 ، الجريدة الرسمية ، العدد 32 ، السنة 15 ، الصادرة في 8 أوت 1978 .

الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية¹ بالجمع بين مفهوم الموظف والعامل وتوسيع نطاق تطبيق القانون الأساسي النموذجي ، وقد أثر القانون الأساسي العام للعامل على الوظيفة العمومية² ، التي أصبحت تعاني من فراغ قانوني وفلسفي وتنظيمي بسبب محاولة التوحيد في عالم الشغل، وعدم وجود أنظمة صارمة للوظيفة العمومية، ومن ثم لجأت الدولة منذ سنة 1987 إلى مجموعة من المحاولات لإصلاح وتطوير الوظيفة العمومية انتهت بتشكيل اللجنة الوطنية لإصلاح هيكل الدولة ومهامها سنة 2000 ، فصدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالأمر رقم 03/06³ والذي اشتمل على 224 مادة موزعة على 11 باب .

وبالعودة إلى مفهوم الموظف العام⁴ نجد أن الأمر رقم 03/06 في المادة 4 نص على أنه " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري " ، كما حددت المادة 2 نطاق تطبيق هذا القانون "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية " ، وعليه فإنه يمكن تحديد العناصر أو الخصائص العامة لاعتبار الشخص موظفا عاما والمتمثلة أساسا في العمل في وظيفة دائمة والعمل في إحدى الإدارات والمؤسسات ذات الطابع العمومي الإداري .

ثانيا : مظاهر حماية المرأة العاملة في قانون الوظيفة العمومية : إلى جانب الحقوق والضمانات التي تتمتع بها الموظفة والتي تتساوى فيها مع باقي الموظفين، نلمح في قانون الوظيفة العمومية

¹ المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، السنة 22 ، الصادرة في 14 مارس 1985 .

² من بين مظاهر هذا التأثير استعمال لفظ العامل بدلا من الموظف ، ومصطلح الإدارات والمؤسسات العمومية بدلا من مصطلح الوظيفة العمومية ، وكذلك التأثير في نظام الترقية .

³ الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة في 19 جويلية 2006 .

⁴ حدد الأمر رقم 133/66 الملغى أيضا المقصود بالموظف العام في مادته الأولى " يعتبر موظفون الأشخاص المعنويين في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل وفي الدورات المركزية السابقة للدولة والمصالح الخارجية لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم " .

بعض النصوص الخاصة بالموظفة وإن كانت لاتخرج في عمومها عن ما جاء به قانون العمل وكذا قانون التأمينات الاجتماعية¹ :

1/حظر التمييز بين الموظفين : لقد حظي مبدأ المساواة وعدم التمييز - كما مر معنا - باهتمام كبير على الصعيد الدولي، وهو ما انعكس على القوانين الداخلية إجمالاً، فبالإضافة إلى الدساتير نصت المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على مايلي : " لايجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية " .

وحظر التمييز يشمل المسار المهني للموظف ككل بدءاً من توظيفه ومروراً بترقيته وكافة الحقوق والضمانات التي يتمتع بها²، ويمكن استنتاج هذا المبدأ أيضاً من خلال المادة 55 من القانون رقم 12/78 المتضمن للقانون الأساسي العام للعامل، إذ نصت على أن عملية توظيف العامل تخضع إلى اعتبارات عامة مرتبطة بالشهادات والقدرات المهنية للعمال بغض النظر عن جنسهم . ومن تطبيقات هذه النصوص نلاحظ أن الطريق الأمثل لضمان احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة الذي اتبعه المشرع ، يتمثل في المسابقة كطريق لاختيار الموظفين ، حيث تحدد التشريعات الشروط الواجب توافرها في المشاركة بالمسابقة (كالموهل العلمي، والجنسية..الخ)، و تكتفي الإدارة بتحديد أساليب تنفيذ المسابقة، كتتظيم موعد الامتحانات ومكان إجرائها وغيرها من الإجراءات ذات الطابع الإداري، ومنه فالمساواة أمام تولي الوظائف العامة لا تكون إلا بين المتساويين في نفس الظروف، و استلزام بعض الشروط في المرشحين لا يخل بهذا المبدأ³ . وإذا كانت النصوص الدستورية والتشريعية لاتجيز بأي حال من الأحوال التمييز بين المتقدمين لتولي الوظائف العامة لاعتبارات الجنس (الرجال والنساء) ، فإن التمييز المستمر بين الجنسين

¹ توجد عدة أحكام مشتركة بين قطاعي قانون العمل وقانون الوظيفة العامة منها المدة القانونية للعمل، الأحكام الخاصة بالراحة الأسبوعية والعطل، وقوانين الضمان الاجتماعي التي تطبق بصفة موحدة بين كافة القطاعات، بالإضافة إلى القواعد الخاصة بحماية الأجور والمرتبات والحماية والأمن والوقاية في العمل، سواء تعلق الأمر بحوادث العمل أو الأمراض المهنية.

² يستفيد الموظف من نفس الحقوق السابق ذكرها كالترقية التي يقصد بها كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه ، بالإضافة إلى الحق في التكوين والحق النقابي والحق في الاضراب والحق في السلامة أثناء ممارسة مهامه وكذلك الراتب والراحة والعطل وساعات العمل...الخ

³ موسى مصطفى شحادة ، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري (دراسة مقارنة)، مجلة الشريعة والقانون ، العدد السادس عشر ، جانفي 2002 ، ص 189 و ص 207

لا يمكن إنكاره من الناحية الواقعية من قبل اللجان التي تشكل لاختيار الموظفين، كما أن لمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة تطبيقات على الموظفين أثناء سير المهنة ، فلا يجوز التمييز بين الموظفين في الترقيات، وفي مجال المكافآت، والرواتب...الخ.

2/استفادة الموظفة من الاستيداع من أجل تربية الأولاد: أقر قانون الوظيفة العمومية بحق الموظفة والموظف على حد سواء في الاستفادة من الاستيداع في حالة تربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات وذلك بموجب المادة 146 ، كما سمح للموظف رجلا كان أو امرأة بالإلتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته¹، وكما هو الحال في القانون 06/82 الذي مر معنا² فإن وضعية الاستيداع وفقا للمادة 145 من قانون الوظيفة العمومية تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية والدرجات وفي التقاعد .

ومنه فالمشرع صرح بحق الاستفادة من الاستيداع لكلا الجنسين، في حين سكت عن هذا الحكم في ظل قانون علاقات العمل 11/90، وبالتالي يعتبر هذا النص أقوى ضمانة تمنح للعاملة لتستفيد من حقها في طلب عطلة من أجل تربية أو رعاية طفل ، وهو ما يتماشى مع مضمون اتفاقيات حقوق الانسان التي تدعو الى المساواة بين الجنسين في التمتع بالحقوق³ ، كما يتلائم مع الاتفاقية رقم 156⁴ لسنة 1981 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين والتوصية رقم 165 لنفس السنة والموضوع، كذلك التوصية رقم 191⁵ لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة والملحقة بالاتفاقية رقم 183 لسنة 2000، وأيضا مع الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي وسع من مبدأ المساواة ليشمل بالإضافة إلى تمكين أي من الوالدين الحصول على الاستيداع من أجل

¹ وهو نفس الحكم الوارد كسبب للاستيداع في الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة ، المادة 13 منها .

² القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية السالف الذكر .

³ كالأعلان العالمي لحقوق الانسان، واتفاقية CEDAW، وإعلان القضاء على التمييز والميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، وبروتوكول حقوق المرأة الملحق بالميثاق الأفريقي ، والاتفاقيات الأوروبية لحقوق الانسان والاتفاقيات الأمريكية لحقوق الانسان.

⁴ الجزائر غير مصدقة على هذه الاتفاقية لحد الآن.

⁵ نصت المادة العاشرة من هذه التوصية بالفقرتين رقم 3 و 4 على أنه ينبغي أن يتمتع أي من والدي الطفل العاملين بإجازة والدية خلال فترة تعقب إجازة الأمومة ، وينبغي أن تحدد الفترة التي يجوز منح الإجازة الوالدية خلالها ، ومدتها ومراعاة سائر الأحكام ، بما في ذلك إعانات الوالدية واستخدام وتوزيع الإجازة الوالدية بين الوالدين العاملين ، عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية

تربية طفل ضمان المساواة في إجراءات التوجيه والتدريب المهني بعد إعادة التحاقهم من هذه العطلة.¹

وقد تعارض موقف المشرع الجزائري بذلك مع الأحكام الواردة في التوصية رقم 123 لسنة 1965 بشأن تشغيل النساء ذوات المسؤوليات العائلية ، والمادة 10 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية²، والمادة 14 من الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، والتي حصرت كل منها التمتع بحق الاستيداع بالنسبة للنساء فقط دون الرجال، وهو ما انعكس على أغلب توجهات المشرعين بالدول العربية خاصة المشرع المصري الذي ألزم صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من 50 عاملا أن يمنح العاملة التي تعمل بمنشأته إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها ولكن لا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها بحسب قانون العمل المصري لسنة 2003 وتستحق ثلاث مرات بحسب قانون الطفل المصري لسنة 1996³، ولعل تحديد فترة هذه العطلة بسنتين هو قياس لمدة الرضاعة في الشريعة الاسلامية .

أما في ظل القانون المغربي فيمكن للأم الأجيبة باتفاق مع المشغل أن تستفيد من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها، وبمجرد انتهاء فترة توقيف العقد تستأنف الأجيبة عملها وتستفيد من كل الايجابيات التي اكتسبتها قبل توقف عقدها، أي أن العطلة الأبوية هي سنة غير قابلة للتجديد ،وبالنسبة للقانون الأردني للعمل بالمادة 67 منه تم النص على أنه للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد عن سنة للتفرغ لتربية أطفالها نويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة⁴ .

وعليه نلاحظ أن التشريع الجزائري في مجال العطلة الأبوية أو الاستيداع قد جاء شاملا مقارنة بتشريعات الدول العربية حيث نجد أن مدة هذه العطلة أطول نسبيا " ستة أشهر قابلة للتجديد

¹ انظر المادة 27 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي ، المرجع السابق .

² نصت المادة 10 صراحة على مساعدة المرأة للنهوض بتربية النشئ أي حصرت مسالة التربية بالمرأة فقط دون الرجل ،العهد الدولي للحقوق لاقتصادية والاجتماعية ، المرجع السابق .

³ زياد عبد الرحمان عبد الله ، المرجع السابق ،ص 85

⁴ إسراء احمد سعد الصبيحات ،المرجع السابق ،ص 65.

خمس سنوات" ¹، وهي تشمل الجنسين معا ولم تنحصر فقط بالنسبة للمرأة ، كما أنه لم يشترط عدد أطفال العاملة كالمشرع الأردني الذي يظهر من عبارة " لتربية أطفالها" أنه يشترط وجود طفليْن فأكثر حتى تستفيد العاملة من هذه الإجازة ،أيضا لم يضع أي قيود لفصل العاملة أثناء هذه العطلة ،كما أنه لم يحدد عدد العمال بالمؤسسة المستخدمة كشرط للاستفادة من الاستيداع ،مما يؤكد عزم المشرع الجزائري على إحاطة العاملة في جانب العطلة الأبوية بالحماية اللازمة.

ولكن مايؤخذ على المشرع في هذا الجانب هو النص على الاستيداع في قانون الوظيفة العمومية دون قانون علاقات العمل ،وكأن هذا الامتياز يخص العاملات في قطاع الوظيف العمومي دون القطاعات الأخرى مما يشير إلي وجود تمييز بين مختلف فئات النساء العاملات، كما أن المشرع لم يراع بعض الأحداث الطارئة التي قد تعترض الاستيداع إذ كان عليه النص على رجوع العاملة إلى عملها إذا توفى الطفل الذي أخذت الإجازة من أجله ،أو في حالة أي ظرف آخر يعجل من عودة العاملة إلى منصب عملها قبل إنتهاء فترة الاستيداع .

3/ استفادة الموظفة من عطلة الأمومة ومن تخفيض ساعات العمل في حالة الإرضاع: تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وذلك وفقا للمادة 213 من قانون الوظيفة العمومية وقد أحالت هذه المادة للتشريع المعمول به ، مما يعني الرجوع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية الذي مر معنا، وأكدت المادة 129 من قانون الوظيفة العمومية على الحالات التي يكون فيها الموظف في وضعية الخدمة ²، والتي من جملتها حالة الموظفة الموجودة في عطلة أمومة ³ .

¹ انظر المادة 149 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 03/06 لسنة 2006 ، ومنه فقد تجاوز المشرع الجزائري بإقراره هذه الفترة للاستيداع حدود مانصت عليه توصية العمل الدولية رقم 95 الخاصة بحماية الأمومة لسنة 1952 التي أعطت العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لاتزيد عن سنة بقصد رعاية الطفل .

² حددت المادة 128 من قانون الوظيفة العمومية المقصود بوضعية الخدمة بقولها " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعلا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر " .

³ نلاحظ هنا تصريح المشرع بهذه الضمانة للمرأة العاملة ، كما ورد بالمادة 64 و 65 من قانون علاقات العمل 11/90 ، حيث اعتبر كلاهما أن عطلة الأمومة فترة عمل ويترتب على ذلك حظر فصل العاملات طيلة هذه الفترة كما أنها تتمتع بحقوقها المكتسبة أثناءها ، وهو ما يتماشى مع المعايير الدولية للعمل خاصة الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة .

كما تعتبر هذه العطلة فترة عمل لتحديد العطلة السنوية وفقا لنص المادة 204 من قانون الوظيفة العمومية¹.

كما تستفيد الموظفة المرضعة من تخفيض ساعات العمل وذلك ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، وتقدر المدة بساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة، وذلك وفقا لنص المادة 214 من قانون الوظيفة العمومية وهو ما يتماشى مع ماورد بالاتفاقية رقم 183 لحماية الأمومة والتي أقرت مسألة حرية اختيار صاحب العمل بين تخفيض ساعات العمل للمرضعة أو منحها فترات يومية للرضاعة وأيضا مع ماورد بالمادة 67 من الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل .

والملاحظ أن المادة 214 حددت بداية تاريخ الاستفاضة من هذه الساعات ابتداء من نهاية عطلة الأمومة وليس من تاريخ الولادة أي أن مدة الإرضاع لا تدخل في عطلة الأمومة، في حين نجد أن المرسوم رقم 302/82² الذي مر معنا حدد بداية تاريخ الاستفاضة من ساعات الإرضاع ابتداء من تاريخ الولادة .

¹ ونفس الحديث يكرر هنا بشأن عدم شمولية حظر الفصل لفترات الاجازة الاستثنائية وأثناء الحمل وبالتالي عدم تماشييه مع المقاييس الواردة بالاتفاقية رقم 183 لحماية الأمومة .

² المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

المبحث الثاني : حماية المرأة العاملة في المنظومة الأسرية والعقابية

يأتي الحديث في هذا المبحث عن حماية المرأة العاملة في فرعين مهمين من فروع القانون الجزائري، الأول يتعلق بالعلاقات الأسرية والجانب الشخصي لحياة الفرد " قانون الأسرة " والثاني يتعلق بالجانب الرديعي والعقابي لكل الانتهاكات سواء في الوسط الاجتماعي أو الأسري " قانون العقوبات " ، ومنهجنا في ذلك أولاً إعطاء لمحة بسيطة عن كلا القانونين ثم البحث في أوجه الحماية المقررة للمرأة العاملة .

المطلب الأول : حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة :

تضمن قانون الأسرة الجزائري صوراً مختلفة لحماية المرأة العاملة¹ يمكن أن نصنفها في مراحل معينة ابتداء من تكوين الزواج ومروراً بفترة الزوجية ووصولاً إلى احتمالية فك الرابطة الزوجية وقبل ذلك لابد وأن نشير إلى المفهوم العام لقانون الأسرة حسب مايلي :

الفرع الأول : نظرة عن قانون الأسرة الجزائري :

أطلق المشرع الجزائري على القانون الصادر في 9 جوان 1984² والمتعلق بالأحوال الشخصية تسمية قانون الأسرة وجاء متضمناً لأربعة أقسام، الأول يتعلق بالزواج وانحلاله وحقوق وواجبات الزوجين والنسب والعدة والحضانة والنفقة ، والثاني يتعلق بالنيابة الشرعية وبه مسائل الولاية والوصاية والتقديم والحجر والمفقود والغائب والكفالة ، والثالث يتعلق بالميراث والرابع بالتبرعات وبه مسائل الوصية والهبة والوقف ، ويعتبر قانون الأسرة فرعاً مستقلاً بذاته من فروع القانون الخاص وله ذاتية مستقلة ملؤها المرونة والملائمة ، نظراً لارتباطه بالمفاهيم الاجتماعية

¹ تتدرج حماية المرأة العاملة كونها أهم فرد في الأسرة فهي الأم و الزوجة ، ويستند قانون الأسرة في هذه الحماية إلى أحكام الشريعة الإسلامية طبقاً للمادة 222 منه التي نصت على أنه: كل مالم يرد النص عليه في هذا القانون يرجع فيه إلى أحكام الشريعة الإسلامية ، وهذا المبدأ يستند بدوره إلى النص الدستوري الذي يؤكد بأن الإسلام دين الدولة ، كما أن نصوص هذه الحماية تكرر ماورد بالسناتير الجزائرية التي اعترفت بأن الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع ، وقررت ضرورة حمايتها من طرف الدولة والمجتمع ، ونجد ذلك في المادة 17 من دستور 1963 ، والمادة 65 من دستور 1976 ، والمادة 58 من التعديل الدستوري 1996 ، والمادة 72 في ظل التعديل الدستوري 2016 ، وبدورها السناتير كرست هذا المبدأ استناداً لى ماورد بالنصوص الدولية التي أهمها : المادة 12 والمادة 16 /فقرة 3 من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة السادسة من اعلان القضاء على التمييز، المادة 23 من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية، المادة 10 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وأيضاً المادة 11 منه، وعلى المستوى الاقليمي جاء مبدأ حماية الأسرة في المادة 18 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، والمادة 33 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان .

² قانون رقم 11/84 المؤرخ في 9 يونيو 1984 ، الجريدة الرسمية رقم 24 المؤرخة في 12 يونيو 1984 .

والحضارية والقيم الأخلاقية والدينية¹، ولم يعدل قانون الأسرة منذ صدوره سنة 1984 حتى غاية 2005²، وفي هذه الفترة الطويلة عرف المجتمع الجزائري العديد من التغيرات لذا فقد تضافرت جملة من العوامل أدت إلى المطالبة بتعديله أهمها تعطيل دور المرأة الحيوي في بناء المجتمع وفي حركة التنمية الوطنية اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا واختلال مبدأ المساواة بين المرأة والرجل وغيرها من العوامل³، وفيما يلي بيان صور الحماية التي تضمنها قانون الأسرة :

الفرع الثاني : صور حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة :

اختلفت مراحل حماية المرأة العاملة وفق مراحل حياتها الأسرية قبل الزواج وأثناءه وبعد فك الرابطة الزوجية وفق مايلي :

أولا : حماية المرأة العاملة في تكوين الزواج : والتساؤل المطروح هنا أين تظهر الحماية القانونية للمرأة العاملة وهي في بداية تكوين زواجها، وجواب ذلك نجده في المادة 19 المعدلة " للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج أو عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية ولاسيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون " ، وبموجب هذه المادة المستحدثة أمكن للزوجة أن تشتترط عدم منعها من العمل متى أرادت البحث عن وظيفة أو عدم وقفها عن عملها إذا كانت تعمل قبل الزواج ، وعلى عكس ذلك يمكن للزوج أيضا أن يشترط عدم عملها ولها أن توافق أو ترفض .

بالنسبة لموقف الفقه الاسلامي من اشتراط عمل المرأة :

أما عن الاشتراط في الزواج أو مايسمى بالشروط المقترنة بعقد الزواج فقد اختلف الفقهاء ، فيرى الحنابلة وبعض المالكية⁴ أن تلك الشروط الأصل فيها الصحة إلا إذا حرمها الشرع بدليل واستدلوا بقوله تعالى : " يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود " (سورة المائدة : 01)، وبالحدِيث

¹ العربي بلحاج : الوجيز في شرح قانون الأسرة الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د. ط ، 2002 ، ص 26 .

² الأمر رقم 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 يعدل ويتمم القانون رقم 11/84 ، الجريدة الرسمية رقم 15 ، المؤرخة في 27 فبراير 2005 .

³ الوثائق البرلمانية ، أبعاد تعديل قانون الأسرة الاجتماعية و السياسية والقانونية ، مجلة الفكر البرلماني ، مجلس الأمة ، الجزائر ، العدد 09 ، جويلية 2005 م ، ص ص 262-280.

⁴ عبد الكريم زيدان : المفصل في أحكام المرأة والبيت المسلم في الشريعة الاسلامية ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ،

النبوي " والمسلمون على شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً " ¹ ، وكذلك قوله ﷺ : " أحق ما أوفيتم من الشروط ما استحللتم به الفروج " ² .

بينما ذهب أصحاب المذهب الظاهري إلى أن الأصل في الشروط هو المنع حتى يقوم الدليل الشرعي على الصحة والجواز ويعتبر مذهب الظاهرية من أضيق المذاهب في اعتبار الشروط في العقود أصلها الحظر فهذا قول الظاهر وكثير من أصول أبي حنيفة والشافعي وبعض من أصحاب أحمد ومالك ³ ، هذا فيما يخص موقف الفقه الاسلامي من الاشتراط بشكل عام ، أما بالنسبة لعمل المرأة فإن الفقه الاسلامي وإن أقر بجوازه إلا أنه وضع له ضوابط متعددة يتعلق بعضها بشخص المرأة العاملة أو بهيئتها حين الخروج للعمل .

بينما يتعلق البعض الآخر بنوع العمل الذي تمارسه أو بعلاقتها وواجباتها تجاه الآخرين ، وقد شرعت هذه الضوابط لسد الذرائع إلى الفساد وإغلاق الأبواب التي تهب منها رياح الفتنة ⁴ ، وبقي أن نتساءل متى يسقط هذا الشرط وما هو جزاء الاخلال به ؟

بالنسبة لسقوط شرط عمل المرأة وجزاء الاخلال به فإن شرط عمل المرأة مادام أنه يحقق منفعة مقصودة لمشترطها ورضا الزوج بالعقد على أساس هذا الشرط فلا بد من الوفاء به وبناء على هذا يصح العقد ⁵ ، لكن يمكن للشرط أن يسقط بحيث يجوز للزوج منع زوجته من العمل في حالتين : الأولى هي تعسف الزوجة في استعمال حقها في الخروج إلى العمل كالخروج بلباس غير محتشم ، والثانية منافاة خروج المرأة للعمل مع مصلحة الأسرة وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير القاضي كمرض أحد أقاربها ، وهذا يعني أنه ليس للزوج أن يرجع عن موافقته إلا بسبب جدي

¹ الترمذي : سنن الترمذي ، تعليق : محمد ناصر الدين الألباني ، مكتبة المعارف ، السعودية ، ط 1 ، كتاب الأحكام ، حديث رقم 1352 ، ص 318 .

² البخاري : صحيح البخاري ، اعتنى به : أبو صهيب الكرمي ، بيت الأفكار الدولية ، السعودية ، بدون ط ، 1998 ، كتاب الشروط ، حديث رقم 2721 ، ص 520

³ ابن تيمية : القواعد النورانية الفقهية ، تحقيق : أحمد بن محمد الخليل ، دار ابن الجوزي ، السعودية ، ط 1 ، 1422 هـ ، ص 256 ، ابن حزم : المحلى ، الطباعة المنيرية ، مصر ، بدون ط ، 1350 هـ ، ص ص 412-413 .

⁴ هند محمود الخولي : عمل المرأة ضوابطه ، أحكامه ، ثمراته ، دراسة فقهية مقارنة ، مكتبة الفارابي للمعارف ، دمشق ، سوريا ، ط 1 ، 2001 ، ص 126 .

⁵ محفوظ بن صغير : أحكام الزواج في الاجتهاد الفقهي وقانون الأسرة ، دار الوعي للنشر والتوزيع ، الجزائر ، د.ط ، 2013 ، ص ص 368-369 .

ومشروع ودون إلحاق الضرر بالزوجة¹ ، وفي مقابل ذلك في حالة مخالفة الشرط ومنع الزوجة من العمل بدون سبب مبرر فهذا يحق للزوجة طلب التظليق بموجب المادة 53 التي عدت أسباب طلب التظليق " ...مخالفة الشروط المتفق عليها في عقد الزواج" ،وأضافت المادة 53 مكرر أنه يجوز للقاضي في حالة الحكم بالتظليق أن يحكم للمطلقة بالتعويض عن الضرر اللاحق بها .

ثانيا : حماية المرأة العاملة خلال الحياة الزوجية : وتظهر هذه الحماية في استقلالية الذمة المالية للزوجة وتنظيم الأموال المشتركة بينها وبين زوجها وتظهر الحماية كذلك في جملة الحقوق المقررة للزوجة لاسيما التشاور في تسيير شؤون الأسرة وتباعد الولادات وفيما يلي تفصيل ذلك :

1/ **أموال الزوجة المكتسبة عن طريق عملها :** تتنوع مصادر أموال الزوجة بين تلك المكتسبة قبل الزواج أو أثناء الحياة الزوجية وتظل ملكية الزوجة لهذه الأموال مستقلة عن ملكية زوجها بعد الزواج كما كانت عليه قبل ، سواء كانت تلك الأموال متعلقة بالزواج كالنفقة والصداق ... الخ ، أو بطرق أخرى من ثمة عملها أو عن طريق الإرث والتبرع إليها ، وما يهمننا في هذا المقام هو تلك الأموال المكتسبة عن طريق عمل المرأة ، فالراتب المحصل عليه يشكل عنصرا هاما من عناصر الذمة المالية للزوجة فما مدى استقلالية الزوجة في ممارسة العمل وما مدى استقلاليتها في قبض الراتب والتصرف فيه .

1.أ/ استقلالية الزوجة في ممارسة العمل : بالنسبة لموقف الفقه الاسلامي فإن عمل المرأة بالمفهوم الحالي لم يكن موضوع نقاش الفقهاء لكن كان نقاشهم حول الزوجة المرضعة والقابلة والمغسلة ويمكن القياس عليه² ، فقد أجمع الفقهاء من حنفية³ ومالكية⁴ وشافعية⁵ وحنابلة⁶ على

¹ نشوى العلواني : عقد الزواج والشروط الاتفاقية في ثوب عصري جديد ، دار ابن حزم ، بيروت ، لبنان ، د.ط ، 2003 ، ص 112 .

² رشيد مسعودي : النظام المالي للزوجين في التشريع الجزائري ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2006 ، ص ص 96-97 .

³ ابن عابدين : الدر المختار ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، ط 2 ، 1386 هـ ، ص 603 .

⁴ محمد بن عبد الرحمان الحطاب : مواهب الجليل ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، ط 2 ، 1398 هـ ، ص 413 .

⁵ محمد الخطيب الشربيني : مغني المحتاج ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، د.ط وتاريخ ، ص 338 .

⁶ عبد الله بن أحمد بن قدامة : المغني ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 1405 هـ ، ص 199 .

جواز عمل المرأة قياسا على إجازة الطئر وهي المرضعة، لكن قيدوا ذلك بضوابط سبق وأن أشرنا لها ، أما المشرع الجزائري فإنه لم يتعرض الى استقلالية عمل الزوجة في قانون الأسرة بشكل صريح و إنما يستفاد ذلك من مواد متفرقة هي المادة 19 التي سبق وأن أشرنا لها والتي تقضي بإمكانية الاضطرار في عقد الزواج وتجدر الملاحظة أن هذه المادة قد تكون سلاح ذو وجهين فقد تكون مشارطات الزواج قيودا للمرأة العاملة والمادة الأخرى هي المادة 37 التي صرحت باستقلالية الذمة المالية .

1.ب/ استقلالية الزوجة في قبض الراتب والتصرف فيه : بالنسبة لموقف الفقه الاسلامي فإنه وتطبيقا لمبدأ استقلالية الذمة المالية المعروف في الشريعة الاسلامية بالنسبة لحق التملك والتصرف والتبرع ينطبق هذا الأمر على دخلها الخاص من عملها¹ ولا يجوز للزوج أن يأخذ منه شيئا إلا برضاء الزوجة وإن أخذ شيئا منه كرها فإنه يعد غاصبا ويجب عليه رد ما أخذ بغير وجه حق² .

ولقد منح القانون كامل الحرية للزوجة في قبض راتبها والتصرف فيه وذلك وفقا لأحكام المادة 37 من قانون الأسرة ،التي تنظم مبدأ استقلالية الذم المالية فإنه لا سلطان للزوج على أموال زوجته بما في ذلك راتبها الشهري،لكن يرى بعض الفقه أنه ليس من المنطق أن يترك لها حرية التصرف في راتبها باعتباره ملكا لها تبذره وتتفقه على أدوات الزينة والتبرج ويبقى الزوج ملزما بالإفناق عليها وقد لا يفي بحاجيات الأسرة الكثيرة ولذا فمن الأفضل المشاورة عند التصرف³ ، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي قيد حرية المرأة العاملة في التصرف في راتبها بالأعباء والتكاليف العائلية مهما كان نوع النظام المالي المطبق على علاقتهما المالية بحيث يتصرف كل زوج في مداخله بحرية شريطة تسديد الأعباء والتكاليف العائلية⁴.

2/ تنظيم الأموال المشتركة بين الزوجين : اجتاحت ظاهرة عمل الزوجة المجتمع الجزائري ونظرا للتطور الذي حصل في العلاقات المالية بين الزوجين أصبح من الممكن اختلاط

¹ ابراهيم عبد الهادي أحمد النجار : حقوق المرأة في الشريعة الاسلامية ، مكتبة دار الثقافة للنشر ، عمان ، الأردن ، د.ط ، 1995 ، ص 250 .

² صلاح عبد الغني محمد : الحقوق العامة للمرأة ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، مصر ، ط 1 ، 1998 ، ص 186 .

³ ابراهيم عبد الهادي أحمد النجار ، المرجع نفسه، ص 250 .

⁴ Francois Terré et Philippe Simlew : droit civil, Les régimes matrimoniaux , précis Dalloz ,1994 , p 87 .

أموالها غير أنه لا توجد نصوص قانونية صريحة بالمفهوم العربي لتنظيم الأموال المشتركة بين الزوجين لكن يمكن الرجوع إلى أحكام الشريعة الإسلامية أو إلى بعض أحكام قانون الأسرة التي نستنتج منها ضمنا تنظيم الأموال المشتركة وفق مايلي :

2.1 / مساهمة الزوجة العاملة بالإنفاق وتكوين ثروة العائلة: بالنسبة لموقف الفقه الإسلامي من انفاق الزوجة في حالة عسر الزوج فيوجد ثلاثة اتجاهات ، الأول لجمهور الفقهاء¹ ومفاده أنه إذا كان الزوج معسرا لا يقدر على نفقة زوجته هنا للزوجة أن تبقى معه وتصبر أو أن تطلب التفريق ، ويضيف المالكية بأن لا تكون الزوجة عالمة بإعساره و فقره عند العقد وإلا فليس لها طلب التفريق ، والاتجاه الثاني وهو رأي الحنفية² ومفاده أنه إذا كان الزوج عاجزا عن النفقة فلا يحق للزوجة طلب التطلاق وإنما يأمرها القاضي بالاستدانة وترجع الزوجة على زوجها بالدين إذا أيسر، أما الاتجاه الثالث وهو رأي ابن حزم الظاهري³ ومفاده أن تصبر الزوجة إلى غاية يسار الزوج وكلفها بالإنفاق عليه إذا كانت موسرة ولا يعتبر ذلك دينا في ذمته و لا تطالب به . أما عن موقف المشرع الجزائري فقد أخذ برأي جمهور الفقهاء من خلال المادتين 74 و 53 بحيث يكون الزوج ملزم بالنفقة على زوجته ، وللزوجة الحق في طلب التطلاق لإعسار الزوج ويسقط هذا الحق إذا كانت عالمة بإعساره وقت الزواج ورضيت به ، وأخذ من ناحية أخرى بتلك الاعتبارات الأسرية للمحافظة على روابط الأسرة من التفكك فأوجب النفقة على الأم في حالة عجز الأب وذلك بموجب المادة 76 " في حالة عجز الأب تجب نفقة الأولاد على الأم إذا كانت قادرة على ذلك " .

وعلى سبيل المقارنة نجد أن المشرع التونسي تعرض لمساهمة المرأة العاملة صراحة في الفصل 23 من مجلة الأحوال الشخصية " على الزوج أن يعامل زوجته بالمعروف ... وأن ينفق عليها

¹ عبد الكريم زيدان : المرجع السابق ، ص 476 .

² برهان الدين أبي الحسن علي بن أبي بكر : الهداية شرح بداية المبتدى ، منشورات إدارة القرآن والعلوم الإسلامية ، باكستان ، ط1 ، 1417 هـ ، ص 382 .

³ انظر : ابن حزم : المحلى ، ص 10-92

وعلى أولاده منها على قدر حاله وحالها في عامة الشؤون المشمولة في حقيقة النفقة والزوجة تساهم في الإنفاق إن كان لها مال"¹ .

في حين تبنى المشرع الصومالي موقفا مغايرا وذلك بإلزام الزوجين بصورة صريحة بالمساهمة في أعباء الحياة الزوجية في المادة 31 من قانون الأحوال الشخصية" يساهم كل من الزوج والزوجة في تكاليف الحياة الزوجية بالنسبة لدخل كل منهما وفي حالة عدم قدرة أحدهما على المساهمة يلتزم الآخر بتحمل أعباء وتكاليف الحياة الزوجية ."²

وبالنسبة لمساهمة الزوجة العاملة في تكوين الثروة العائلية والمقصود بها كل المنقولات والعقارات التي تتطلبها الحياة الزوجية فإن قانون الأسرة الجزائري لم يتطرق لذلك غير أن مشروع قانون الأسرة السابق أكد على هذه المشاركة في المادة 73 ".....وفي حالة النزاع بين الزوجين أو ورثتهما حول الممتلكات المنقولة الأخرى والعقارات يتم اقتسامها حسب مساهمة كل من الزوجين" .

2.ب/ حماية الزوجة العاملة بواسطة النظام المالي الاتفاقي: نصت المادة 37 " لكل واحد من الزوجين ذمة مالية مستقلة عن ذمة الآخر غير أنه يجوز للزوجين أن يتفقا في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق حول الأموال المشتركة بينهما التي يكتسبانها خلال الحياة الزوجية وتحديد النسب التي تقول إلى كل واحد منهما " ، فالأصل أن لكل واحد من الزوجين حقوقه المالية المستقلة مالم يتفقا على خلاف ذلك وعليه يكون الاتفاق في هذه الحالة مصدر الحقوق والتصرفات التي يمنحها أحدهما للآخر في ماله .

ثالثا : حماية المرأة العاملة بعد فك الرابطة الزوجية : وتظهر هذه الحماية في أمرين الأول في اثبات ملكية الأموال المشتركة في حالة النزاع والثاني في اسناد حق الحضانة للأم العاملة:

1/ اثبات ملكية الأموال المشتركة : تفاديا لهذا الإشكال فقد أوجب المشرع الجزائري توثيق الحقوق المالية بين الزوجين أثناء تحرير عقد الزواج في نفس العقد أو في عقد آخر ملحق بعقد الزواج ليصبح دليلا كتابيا لحماية حقوق الزوجين معا، لكن قد يحدث وجود حقوق مالية بعد قيام العلاقة الزوجية مع انعدام حجية كتابية لاثبات ملكيتها وهنا لا بد من تطبيق المادة 73 من

¹ أمر مؤرخ في 13 أوت 1956 يتعلق بإصدار مجلة الأحوال الشخصية ، الرائد الرسمي عدد 66 المؤرخ في 17 أوت 1956 ، وعدل الفصل 23 بالقانون رقم 74 لسنة 1993 المؤرخ في 12 جويلية 1993 .

² قانون رقم 23 المؤرخ في 1975 المتضمن قانون الأحوال الشخصية الصومالي .

قانون الأسرة " إذا وقع النزاع بين الزوجين أو ورثتهما في متاع البيت وليس لأحدهما بينة فالقول للزوجة أو ورثتها مع اليمين في المعتاد للنساء والقول للزوج أو ورثته مع اليمين في المعتاد للرجال والمشتركات بينهما يقتسمانها مع اليمين " .

غير أن هذه المادة قد لا تكون كافية لأن أموال الأسرة في الوقت الحالي أصبحت بالملايين ، كذلك قد يكون محل النزاع غير موجود بالسكن العائلي أي ليس من متاع البيت وهنا لا بد من العودة للقواعد العامة للإثبات ، كذلك فإن المقصود " بالمشتركات بينهما " ما يكون معتاد للرجال وللنساء معا من أشياء وليس الأملاك المشتركة¹ .

وعليه فيمكن القول أن المشرع الجزائري قد حماية وقائية أي قبل وقوع النزاع "المادة 73" لكنه لم يقدم حماية كافية بعد وقوع النزاع نظرا لقصور المادة 73 .

2/ إسناد حق الحضانة للأم العاملة: نصت المادة 67 المعدلة بالأمر رقم 02/05 "تسقط الحضانة باختلال أحد الشروط المنصوص عليها في المادة 62 أعلاه ولا يمكن لعمل المرأة أن يشكل سببا من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة غير أنه يجب في جميع الحالات مراعاة مصلحة المحضون " .

والملاحظ أن واضعي تعديل 2005 أصروا على ذكر أن عمل الحاضنة لا يمكن أن يكون سببا من أسباب سقوط الحضانة واحتياطيا ربطوا هذا الشرط بمصلحة المحضون²، وقد جاء هذا التعديل لمواكبة وضع المرأة في المجتمع الجزائري بالإضافة إلى بعض التطبيقات القضائية السابقة التي كانت تعتبر عمل المرأة سببا لسقوط الحضانة وهذا ما يؤكد نص القرار التالي الصادر عن المحكمة العليا " من المستبق عليه قضاء أن عمل المرأة لا يعتبر من مسقطات الحضانة ،ومن ثم فإن قضاة المجلس بقضائهم بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء من جديد بإسقاط حضانة الولدين عن الطاعنة باعتبارها عاملة ، أخطأوا في تطبيق القانون³ " .

¹ رشيد مسعودي ، المرجع السابق ، ص ص 313-318 .

² عبد العزيز سعد : قانون الأسرة الجزائري في ثوبه الجديد ، دار هومة ، الجزائر ، ط 2 ، 2009 م ، ص 142 .

³ ملف رقم 245156، قرار بتاريخ 2000/7/18 م ، المحكمة العليا ، غرفة الأحوال الشخصية ، الاجتهاد القضائي عدد خاص ،

المطلب الثاني : حماية المرأة العاملة في قانون العقوبات :

تتعدد أوجه الحماية الواردة في قانون العقوبات التي تعنى بالمرأة، إما باعتبارها جزء من المجتمع ككل أو باعتبارها جزء من الكيان العائلي أو باعتبارها رمزا للشرف أو لوظيفتها الانجابية وما يهمننا بالذات هو تسليط الضوء على الحماية المقررة للمرأة باعتبارها جزء من المنظومة العمالية .

الفرع الأول : الحماية العامة للمرأة العاملة

تنوعت أحكام قانون العقوبات ومنها ما ركز على حماية فئات أخرى بالمجتمع حيث استفادت المرأة العاملة من عدة جوانب بسبب هذه الحماية ومنها ما كان موجها للمرأة العاملة بالذات وسنلقي هنا لمحة عن اصدارات قانون العقوبات وتعديلاته ومن ثم نتطرق للجوانب التي مست ولو بشكل غير مباشر حماية المرأة العاملة :

أولا : مفهوم قانون العقوبات : يقصد بقانون العقوبات مجموعة القواعد القانونية التي تبين الجرائم وما يقابلها من عقوبات أو تدابير أمن إلى جانب القواعد الأساسية والمبادئ العامة التي تحكم هذه الجرائم¹، وعلى هذا فهو ينقسم إلى قسمين عام وخاص، القسم العام يضم الأحكام العامة التي تخضع لها الجرائم والعقوبات بصورة عامة على اختلاف أنواعها، والقسم الخاص هو عبارة عن مجموعة القواعد المتصلة بكل جريمة من الجرائم كل على حدا، وقد صدر قانون العقوبات الجزائري بموجب الأمر 66/156 في 8 يونيو 1966² ويتكون من جزأين ، الأول يتضمن المبادئ العامة وينقسم إلى كتابين يتعلق الأول بالعقوبات وتدابير الأمن والثاني بالأشخاص الخاضعين للعقوبة ، أما الجزء الثاني يتضمن التجريم وينقسم بدوره إلى كتابين الأول يتعلق بالجنايات والجنح وعقوباتها والثاني المخالفات وعقوباتها ، هذا وقد عرف قانون العقوبات الجزائري منذ صدوره عدة تعديلات تماشيا مع متطلبات المراحل التي مرت بها البلاد ومن ذلك :

تعديل 1995 الذي أدخل الجرائم الارهابية وتعديل 2001 المتعلق بالجرائم الاقتصادية وتعديل 2004 وتعديل 2006 الذي أدخل تعديلات جوهرية على المبادئ العامة لقانون العقوبات وتعديل 2014 المتعلق بجنح التسول والتشرد وترك الأطفال والعاجزين وتعريضهم للخطر

¹ عبد الله سليمان : شرح قانون العقوبات الجزائري - القسم العام ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د.ط، 1995، ص5

² الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 ، المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية رقم 49 المؤرخة في 11 يونيو 1966 .

وخطف القصر وكذلك جريمة التمييز، وتعديل 2016 الذي يرمي إلى تكييف المنظومة التشريعية الوطنية مع الالتزامات الدولية من خلال تجريم تنقل الجزائريين أو الأجانب المقيمين بالجزائر بصفة شرعية أو غير شرعية إلى دولة أخرى لارتكاب أفعال إرهابية .

ثانيا : استفادة المرأة العاملة من الحماية المقررة للأفراد أو الموظفين ككل : وهذا النوع من الحماية غير موجه للمرأة العاملة حصرا و إنما يستفاد من النصوص العقابية التي تحمي الأفراد أو الموظفين ، وتظهر الحماية هنا في تجريم جملة من الأفعال على نحو مايلي :

1/ الإهانة والتعدي على الموظفين: وهنا نجد نص المادة 144 من قانون العقوبات ضمن الفصل الخامس المعنون " الجنايات والجنح المرتكبة من الأشخاص ضد النظام العمومي"(يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية من 1000 دج إلى 500 ألف دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ، كل من أهان موظفا بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم)¹.

ويدل هذا النص على اهتمام قانون العقوبات بحماية الموظف العام، حيث أوجب عقوبات تضم الحبس للمسيء والغرامة، كما تضمن النص عدة صور لجريمة إهانة الموظف العام ومنها الإهانة ب: القول ، الإشارة ، التهديد²، إرسال أو تسليم أشياء ، الكتابة أو الرسم غير العلنيين ، وتأخذ هذه الأفعال بدورها عدة أشكال فقد تكون صريحة ومباشرة أو ضمنية بوسيط .

¹ تعهدت الدولة بحماية الموظف العام من هذا النوع من الجرائم بالمادة 30 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 03/06 ، المرجع السابق ، وبالفعل كرس العقوبة على هذه الجريمة بقانون العقوبات ومايلاحظ هنا ، أن المرأة عندما تكون عاملة في القطاع العام (كموظفة) تحظى بحماية أكبر من تلك الممنوحة للعامة في القطاع الخاص، فالموظفة التزمت الدولة بحمايتها بموجب نص قانوني "المادة 30 المذكور آنفا" ، وكرست هذه الحماية في قانون العقوبات ، بينما الحماية الممنوحة للمرأة العاملة في القطاع الخاص ، اقتصر في قانون العمل على أحكام جزائية تنحصر في الغرامة فقط ، مما يدل على وجود تمييز في الحماية بين أصناف النساء العاملات و بين القطاعات ، ولعل ذلك راجع إلى أن الموظفة تمثل إرادة الدولة في تنفيذ مهامها ، كما أن سياسة الدولة المتبعة بشكل عام في الواقع ، تظهر اهتمامها بتقوية الهيئات التنفيذية مقابل الهيئات الأخرى .

² يتفحص بعض القوانين العربية نجدها أقرت جريمة تمثلت في التهديد، مثل قانون العقوبات المصري الذي نجده نص على جريمة تهديد الموظفين والاعتداء عليهم أثناء تأدية وظائفهم في المواد 133 ، 136 ، 137 ، حيث اعتبر أن هذا الاعتداء قد يصدر بقصد حمل الموظف على الإخلال بواجبه، وهو نفس ما ذهب إليه كل من القانون العراقي للعقوبات (المادة 229) وقانون العقوبات اليمني (المادة 171) وقانون العقوبات السوداني (المادة 64)، وهناك قوانين أخرى كرس جريمة إكراه الموظف العام على الإخلال بواجباته الوظيفية ، والتي يمكن أن تتحقق في صور ثلاث هي : منعه من أداء واجبه الوظيفي ، حمله بغير حق على أداء واجب

وبحسب النص يمكن تعريف جريمة الإهانة بأنها عبارة عن أي قول أو إشارة يؤخذ من ظاهرها الاحتقار أو الاستخفاف بالموظف الموجهة إليه الألفاظ أو الإشارات وفيها مساس بشرف الموظف واعتباره ، كرفع الصوت أو عمل حركة ما .

بينما اعتبر كل من القانون الأردني للعقوبات والقانون السوري والقانون الفلسطيني الإهانة مرادف التحقير، وعرفها القانون الأردني بأنها: كل تحقير أو سباب، يوجه إلى المعتدى عليه وجها لوجه بالكلام أو الحركات، أو بكتابة أو رسم، لم يجعل علنيين أو بمخاطبة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة¹، واعتبرها القانون السوري كل تحقير بالكلام أو الحركات أو التهديد، أو بكتابة أو رسم لم يجعل علنيين أو مخاطبة أو برقية أو تلفونية ، يوجه لموظف أثناء قيامه بوظيفته أو في معرض قيامه بها²، أما القانون الفلسطيني فنص على أنها كل تحقير يوجه إلى الموظف أثناء القيام بواجباته أو فيما يتعلق بها ، سواء أكان ذلك بإيحاء أو ألفاظ أو أفعال³ .

وعلى المستوى الفقهي هناك من عرفها بأنها كل تعد يمس الشرف والكرامة، بما في ذلك الأقوال أو الإشارات التي تدل على احتقار الشخص الموظف أو لأعماله أو لوظيفته تعتبر إهانة، وهذا التعريف يوحي بأن الإهانة قد تمس شخص الموظف العام وحده، وقد تمس وظيفته أو أعماله فقط دون شخصه، أي بمعنى آخر كأن الإهانة تنقسم إلى نوعين: يتمثل النوع الأول بتلك التي توجه إلى شخص الموظف العام ، ونوع آخر يتمثل بتلك التي توجه إلى وظيفته .

في حين أن الواقع القانوني يؤكد بأن الإهانة عندما توجه إلى شخص الموظف العام في أثناء تأدية مهامه الوظيفية أو بسببها فإنها تمس وظيفته أيضا، وبالمقابل فإن الإهانة عندما توجه إلى الوظيفة العامة مباشرة فحتمًا تمس شرف أو اعتبار الشخص القائم بها⁴، ومنه يمكن تعريف

من واجباته الوظيفية ، حملته على تأجيل أداء واجب من واجباته الوظيفية ، ونلاحظ ان المشرع الجزائري اكتفى باعتبار التهديد أحد وسائل ارتكاب جريمة الإهانة للموظف العام ولم ينص على جريمة الإكراه، انظر : صباح مصباح محمود السليمان ، الحماية الجنائية للموظف العام ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2004 ، ص 141 .

¹ المادة 190 : قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 ، ج.ر رقم 1487 ، بتاريخ 1960/1/1 ، المعدل والمتمم بأخر قانون رقم 8 لسنة 2011 ، ج.ر رقم 5090 بتاريخ 2011/5/2 .

² المادة 373 : قانون العقوبات السوري ، الصادر بالمرسوم التشريعي رقم 148 لسنة 1949 ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 11 في 24 جوان 2013 .

³ المادة 144 : قانون العقوبات الفلسطيني رقم 74 لسنة 1936 المعدل والمتمم بالقانون رقم 5 ، الصادر بتاريخ 18 ماي 2014 .

⁴ صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ، ص 130

الإهانة على أنها كل اعتداء بالقول أو بالفعل يمس الشرف أو الاعتبار بصورة ظاهرة أو غير ظاهرة.¹

وبخصوص موضوع جريمة الإهانة فإن الركن المادي لهذه الجريمة يتحقق بأي سلوك إجرامي من شأنه أن يمس شرف أو اعتبار الموظف العام، كأن يصرخ المواطن بوجه الموظف العام لأنه تأخر في إنجاز معاملته ، ويجب أن يلحق الموظف العام جراء ذلك السلوك الإجرامي ما يخدش شرفه أو اعتباره ، وغالبا ما يصاحب ذلك ضرر معنوي يصيب شخصيته ويؤثر في نفسيته ، فإذا تحققت هذه النتيجة نكون بصدد جريمة إهانة ، ولهذا لا تعد العلانية شرطا في جريمة الإهانة هنا² . ولكي تكتمل عناصر جريمة الإهانة لابد أيضا من توافر علاقة سببية بين ما حدث للموظف العام وبين السلوك الإجرامي الصادر عن الجاني، أي أن مامس الموظف بشرفه أو اعتباره كان نتيجة لسلوك الجاني .

2/ أعمال العنف العمدية : يلتقي كل من قانون العقوبات وحقوق الانسان في نقطة واحدة هي حماية الانسان، سواء من الدولة أو من الأفراد العاديين ،فقانون العقوبات على هذا النحو يهدف إلى حماية المجتمع بشكل يضمن تحقيق الأمن حتى يمكن للمواطنين ممارسة حقوقهم وحررياتهم بصورة كاملة ، ويكفل بما يفرضه من جزاء جنائي - حماية حقوق الانسان والحرريات الفردية في مواجهة مختلف أنواع السلوك التي تعتبر إعتداء عليها، فيعاقب مثلا على الاعتداء على الحق في الحياة والشرف والاعتبار، فيضمن بذلك حماية هذه الحقوق³ .

وعلى هذا الأساس تناول المشرع الجزائري جرائم الإيذاء العمدي من جرح وضرب واعتداء أيا كان نوعه في المواد من 264 إلى 276 وهي من قبيل الجرح إلا إذا ترتب على الإيذاء نتائج جسيمة أو اقترن الإيذاء بظروف مشددة⁴ ، حيث نصت المادة 264 من قانون العقوبات " كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربه أو ارتكب أي عمل من أعمال العنف أو التعدي يعاقب بالحبس من سنة إلى 5 سنوات وبغرامة من 100 ألف إلى 500 ألف دج إذا نتج عن هذه الأنواع من العنف

¹ صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ، ص 132

² كامل السعيد ، الجرائم الواقعة على الشرف والحرية ، دار الثقافة للنشر ، الأردن ، ط 1 ، 1996 ، ص 176-177

³ عبد الحليم بن مشري ، واقع حماية حقوق الانسان في قانون العقوبات الجزائري ، مجلة المنتدى القانوني ، جامعة بسكرة ، العدد الخامس ، مارس 2008 ، ص 70 .

⁴ اسحاق ابراهيم منصور : شرح قانون العقوبات الجزائري ، في الجرائم ضد الأشخاص والأخلاق والأموال وأمن الدولة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 2 ، 1988 ، ص 65 .

مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن 15 يوما...."، فيظهر من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري ربط العقوبة المقررة بنتيجة هذه الأفعال وأثرها بعمل المجني عليه . ويدخل ضمن نطاق أعمال العنف أيضا ، التهديد بارتكاب جرائم القتل أو أي اعتداء آخر على الأشخاص¹ مما يعاقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد حسب نص المادة 284 من قانون العقوبات ،بالإضافة إلى الحماية من السب والقذف بالمواد 296 ومايليهما والحماية من المساس بحرمة الحياة الخاصة للأشخاص بالمواد 303 مكرر ومايليهما .

كذلك فمن الممارسات التي تندرج ضمن أعمال العنف نجد جرائم الاعتداء على العرض التي تشترك في الممارسة الجنسية غير المشروعة دون رضا المجني عليها ، ومن ذلك جريمة الاغتصاب التي عالجها المشرع الجزائري في المادة 336 من قانون العقوبات وعبر عنها بلفظ " هتك العرض " وتعد جريمة الاغتصاب من أشنع جرائم الاعتداء على الأخلاق وأشد صور الاعتداء على العرض من حيث جسامتها ويتخذ الجاني فيها سلوكا ضد إرادة المجني عليها.² ومن المعلوم أن جرائم الاعتداء التي تقع على المرأة العاملة متعددة بتعدد المصالح التي يحرص المشرع على حمايتها ،فالحق في الحياة ،والحق في السلامة والأمن والحق في الكرامة،ومنع المساس بسلامة أي شخص بما فيهم الموظفة بشكل عام،أكدت عليه عدة مواثيق دولية أهمها : الاعلان العالمي لحقوق الانسان،والعهدين الدوليين،واعلان القضاء على التمييز،واعلان القضاء على العنف،واتفاقية CEDAW ،والمواثيق الأفريقية لحقوق الانسان ،والاتفاقيات العربية لحقوق الانسان والعمل،والاتفاقيات الأوروبية لحقوق الانسان،والاتفاقيات الأمريكية لحقوق الانسان..الخ. وبمأن الموظفين من أهم شرائح المجتمع التي تعبر عن إرادة الدولة من خلال تنفيذ برامجها وترجمة سياستها إلى واقع،فقد حرصت الدولة على توفير حماية واسعة النطاق لهذه الفئة من خلال مواءمة النصوص العقابية الوطنية مع مقتضيات الدستور والالتزامات الدولية.

¹ ومنه فالقيام هذه الجرائم اتجاه الموظف العام لايد من توفر مايلي :أن يكون المجني عليه موظف عام،أن يستعمل الجاني القوة والعنف بقصد حمله على بغير حق على أداء عمل من أعمال وظيفته أو منعه من أداء هذا العمل، بالإضافة إلى القصد الجنائي فيجب أن يكون الجاني قد استعمل القوة وهو يعلم بصفة المجني عليه.

² علي رشيد أبو حجيبة : الحماية الجزائرية للعرض في القانون الوضعي والشريعة الاسلامية ، دار الثقافة ، عمان ، الأردن ، ط1 ، 2011 ، ص 62.

3/ أفعال التمييز¹ : وتصنف أيضا من أعمال العنف ويشكل تمييزا كل تفرقة أو استثناء أو تقييد يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو الإعاقة ويستهدف أو يستتبع تعطيل الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها على قدم المساواة في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي ، وذلك حسب نص المادة 295 مكرر 1، أما العقوبة المقررة فهي الحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وغرامة 50 ألف دج إلى 150 ألف دج ، وتجدر الإشارة أن أفعال التمييز قد تصدر أيضا من الشخص المعنوي حسب نص المادة 295 مكرر 2 وهنا تكون العقوبة غرامة من 150 ألف دج إلى 750 ألف دج .

وهناك استثناء أكدت عليه المادة 295 مكرر 3 بحيث لا تطبق المادة السابقة إذا كان التمييز على أساس الجنس فيما يخص التوظيف عندما يكون الانتماء لجنس أو لآخر حسب تشريع العمل أو القانون الأساسي للوظيفة العمومية شرطا أساسيا لممارسة عمل أو نشاط مهني .

ومن هذه النصوص يتضح أن المشرع الجنائي ساير النصوص الدولية فيما تعلق بإقرار حظر جريمة التمييز والمعاقبة عليها، لاسيما اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري التي تطابق معها في تعريف هذه الجريمة²، مع إجراء بعض التعديل في الألفاظ عليه، حيث نجد أن المشرع قد استبدل كلمة "تمييز" بمرادفها " تفرقة "، كما أورد لفظ التمييز منفردا دون أن يقرنه بلفظ العنصري ،وقد أحسن بعدم قرنه بهذا اللفظ ،ذلك أن التمييز أوسع من مدلول العنصرية، التي لا نستطيع أن نسقطها على بعض حالات التمييز على غرار التمييز ضد المرأة وغيرها³.

وبالنظر إلى ماورد بنصوص هذه الاتفاقية والنصوص المذكورة، يمكننا أن نعرف التمييز تبعا لذلك على أنه: كل تفرقة في المعاملة بين الأفراد والجماعات فيه خرق لمبدأ المساواة، ولايستند إلى مبرر موضوعي منطقي في القانون، ويمكن أن يكون هذا التفرقة بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو

¹ جاء تجريم هذه الأفعال بموجب القانون المستحدث رقم 01/14 المؤرخ في 4 فبراير 2014 م ، الجريدة الرسمية رقم 07 ، المؤرخة في 16 فبراير 2014 م المعدل والمتمم لقانون العقوبات رقم 156/66 .

² يقصد بتعبير التمييز العنصري أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها ، على قدم المساواة ،في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في ميدان آخر من ميادين الحياة العامة ،انظر المادة الأولى / الفقرة الأولى ، اتفاقية مكافحة كل أشكال التمييز العنصري ، المرجع السابق .

³ حسينة شرون ،أسباب إباحة جريمة التمييز في قانون العقوبات الجزائري ،مجلة العلوم القانونية والسياسية ،جامعة الوادي ، العدد 12 ، جانفي 2016 ، ص ص 11-12 .

اللغة أو الدين أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الإثني الذي ينتمي إليه الفرد الممارس ضده أو لمصلحته هذا التمييز، مما فيه مساس بالحقوق المحمية في القانون¹.

وبالرجوع إلى نص المادة 295 مكرر 1 نجد أن جريمة التمييز تختلف عن غيرها من الجرائم في: -أنها جريمة فاعل مطلق، إذ يمكن أن يرتكبها "كل شخص"، ولا يوجد أي شرط متعلق بصفة مرتكب هذه الجريمة، فقد يكون شخصا طبيعيا أو شخصا معنويا .

- أن الفعل الإجرامي لهذه الجريمة ينحصر في التفرقة، الاستثناء، التقييد، التفضيل، الذي يمارس من شخص أو جماعة ضد شخص آخر أو ضد جماعة أخرى، ويكون في هذا الفعل إخلال بمبدأ المساواة في ممارسة الحقوق والحريات .

- أن جريمة التمييز يمكن أن تمارس في كل مجالات الحياة العامة .

- أن النتيجة الإجرامية المترتبة على جريمة التمييز هي عرقلة الاعتراف بحقوق الانسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة بين الأفراد ، ولا بد من وجود رابطة سببية بين الفعل الإجرامي وهذه النتيجة.²

-أن جريمة التمييز جريمة عمدية تتطلب لقيامها وجود قصد جنائي، سواء القصد العام الذي يرتكز على علم الجاني بأن الفعل الذي يقوم به مجرم، ومن شأنه المساس بحقوق الانسان وحياته الأساسية، وتنتج مع ذلك إرادته إلى القيام به، أو القصد الخاص الذي يرتكز على أن يكون الهدف من وراء هذا الفعل التمييز بين الأفراد في التمتع بهذه الحقوق وممارستها.

-أن يكون الفعل الإجرامي لعدة أسباب منها : التمييز على أساس الجنس، حيث تعتبر جريمة ، كل تمييز بين ذكر أو أنثى سواء في الاعتراف بالحقوق أو التمتع بها³.

وبعد تعرفنا على التمييز المعاقب عليه في القانون ، هناك تمييز آخر لا يعاقب عليه قانون العقوبات، أجازته المشرع قياسا على ماورد بالنصوص الدولية كاتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري التي بعد أن عرفت التمييز العنصري، استتنت المعاملات التي تتم مع الأجانب و التدابير المتخذة على سبيل التمييز الإيجابي أن تكون تمييزا ، واعتبرتها تتخذ لتحقيق المساواة

¹ حسينة شرون ، أسباب إباحة جريمة التمييز في قانون العقوبات الجزائري ، المرجع السابق ، ص 13.

² حسينة شرون ، أحكام جريمة التمييز المستحدثة في قانون العقوبات الجزائري ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، جامعة باتنة ، العدد السابع ، سبتمبر 2015 ، صص 122-128

³ حسينة شرون ، أحكام جريمة التمييز المستحدثة في قانون العقوبات الجزائري ، المرجع السابق ، صص 129-130

والحماية لصالح الفئات الضعيفة¹، وبموجب المادة الثانية والخامسة من هذه الاتفاقية التزمت وتعهدت الدول بحظر التمييز على أي أساس كان، وبضمان المساواة في التمتع بالحقوق السياسية والمحاكمة العادلة وفي تولي الوظائف العامة والحق في العمل والتدريب والتعليم .. الخ، وقد ورد ذكر هذه الحقوق على سبيل المثال لا الحصر، وهو ما أكدته التوصية الصادرة عن لجنة القضاء على التمييز العنصري².

الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يجيز التمييز بين العمال لاعتبارات الجنس بالنظر إلى طبيعة الوظيفة وظروف أدائها، طالما أن هذا التمييز يهدف إلى حماية المرأة، كحظر العمل الليلي وبعض الأعمال الشاقة والخطرة المنصوص عليهما في القانون، وقد أقر مجلس الدولة الفرنسي بمشروعية هذه الاستثناءات إذا اقتضت طبيعة الوظيفة أو شروط ممارستها استبعاد المرأة من تقلدها، ومن أحكامه في هذا الخصوص، حكمه الصادر سنة 1956، حيث قضى:

(إن ظروف ممارسة وظيفة للإدارة العامة في المستعمرات تبرر قانونا استبعاد المرشحين من النساء من تولي هذه الوظائف)³.

ومنه فحظر بعض الأعمال والوظائف على المرأة وقصرها على الرجل فقط، ليس إجراء قائم على أساس التمييز بسبب الجنس وإنما لاعتبارات تتعلق بخطورة وضرر هذا العمل على المرأة، كما أن النصوص الدولية أشارت بدورها إلى ضرورة تضمين قوانين العمل والوظيفة العامة للحماية الخاصة بالمرأة، كاتفاقيات العمل الدولية والعربية.

وأيضاً جاء في المادة 20 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي والمادة 23 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي أنه لا يمنع مبدأ المساواة من تبني بعض الإجراءات التي تكفل مزايا معينة لصالح أحد الجنسين، كما أن أغلب لجان حقوق الإنسان تقر بأن التفريق في المعاملة لا يشكل تمييزاً إذا كانت معايير هذا التفريق تتماشى ومقاصد الاتفاقيات الدولية، وبالتالي فالقرار الذي صرح به

¹ انظر المادة الأولى / الفقرات 2 و 3 : اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري ، المرجع السابق .

² أكدت هذه التوصية مايلى: تتضمن المادة 5 من الاتفاقية التزام الدول الأطراف بضمان التمتع، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية من دون تمييز عنصري، وينبغي ملاحظة أن الحقوق والحريات المذكورة في المادة 5 لا تشكل قائمة جامعة مانعة. راجع : التوصية العامة رقم 20، بشأن المادة 5 من اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري ، الصادرة عن لجنة القضاء على التمييز العنصري المنبثقة عن اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري ، (د-48)، 1996، وثيقة

الأمم المتحدة A/51/18، ص 1

³ موسى مصطفى شحادة ، المرجع السابق ، ص 183.

المشرع لإجازة هذا النوع من التمييز في إطار قانون العقوبات، يكرس مرة أخرى دعم المشرع لمبدأ الحماية والتمييز الإيجابي الوارد بقانون العمل والوظيفة العمومية ، ويمنح ضمانات إضافية لحماية حقوق المرأة العاملة الواردة بهذه القوانين .

الفرع الثاني: الحماية الخاصة بالمرأة العاملة

وهنا لا بد من التطرق أولاً لمفهوم وأشكال العنف ضد المرأة ثم نلقي الضوء على جريمة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة :

أولاً : مفهوم العنف ضد المرأة وأشكاله: كلمة العنف *violence* مقتبسة اصطلاحياً من الكلمة اللاتينية *violento* التي تعني إظهار عفوي وتلقائي للقوة كرد فعل على استخدام القوة المتعمدة والمعنى السوسولوجي¹ يشير إلى فعل إيذاء معنوي، مادي، لسانى، يدوي، يمارس فردياً أو جماعياً منتظماً أم غير ذلك² .

أما مفهوم العنف ضد المرأة *violence Against Waman* فقد عرف دولياً من قبل هيئة الأمم المتحدة سنة 1993 بأنه " أي فعل عنيف قائم على أساس الجنس ينجم عنه أو يحتمل أن ينجم عنه أذى أو معاناة جسمية أو جنسية أو نفسية للمرأة"³ .

وعلى هذا فالعنف ضد المرأة له أشكال " جسدي، لفظي ، نفسي " وله أيضاً نطاق معين فقد يكون العنف داخل إطار العائلة ، وقد يكون خارج إطار العائلة أي العنف الصادر عن مجموعة ، وقد يكون صادر عن الدولة " التشريع " ، والعنف بصفة عامة معاقب عليه في قانون العقوبات الجزائري ، وفيما يلي تفصيل أحكام جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة باعتبارها شكلاً من أشكال العنف .

ثانياً : التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة : لم يكن هذا الفعل مجرماً في القانون الجزائري إلى غاية تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 15/04⁴ ، وجاء تجريمه كردة فعل لنمو التحرش

¹ السوسولوجي: يشير مصطلح السوسولوجيا إلى العلم الذي يدرس المجتمعات الإنسانية والمجموعات البشرية وظواهرها الاجتماعية وهو علم الاجتماع واليوم هو من العلوم المهمة لكونه يساهم في تتبع مشاكل الفرد والمجتمع ويعرض الحلول لها .
² خليل أحمد خليل ، ملاحظات أولية حول رغبة العنف والتمازج ، مجلة دراسات عربية ، العدد 08 ، بيروت ، لبنان ، 1985 ، ص 26 .

³ إعلان القضاء على العنف ضد المرأة، المؤتمر السابع لحقوق الإنسان، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 104/48 ، فيينا، 1993 .

⁴ القانون رقم 15/04 ، المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية رقم 71 المؤرخة في 2004 .

الجنسي في مواقع العمل واستجابة لطلب الجمعيات النسائية فهو يكون على شكل ابتزاز ومساومة على ترقية أو نقل بحيث لا يمكن للضحية تجنب المضرة أو الحصول على منفعة إلا بالنزول عند طلبات المعني والاستجابة لرغباته¹.

1/ شروط قيام جريمة التحرش الجنسي: تعتبر جريمة التحرش الجنسي دولية الأصل والمنشأ حيث أكدت عليها العديد من النصوص الدولية كالتوصية رقم 19 للأمم المتحدة الصادرة في 1992 ، وعلان القضاء على العنف ، واتفاقية CEDAW ، والاتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه لسنة 1994 ، ونظرا لأن جريمة التحرش الجنسي موجودة في جميع مجالات الحياة المجتمعية "الشارع، المدرسة ، الأسرة... الخ" ، فقد تم حصر المجالات التي تجرم فيها التحرشات ومنها : أماكن العمل .

حيث جاء في كل من بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا، والمادة 26 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي، نصوص مباشرة تصرح بمكافحة المضايقات الجنسية وكل الأفعال السلبية في أماكن العمل والمعاقبة عليها، الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يستجيب لهذه النصوص من خلال تحديد نطاق وشروط هذه الجريمة في إطار قانون العقوبات² وفقا لنص المادة 341 مكرر، حيث تمثلت شروطها في:

- التبعية السلمية بين الجاني والمجني عليه، أي أن الجريمة لا تقع على التحرشات الصادرة من طرف موظف من نفس الرتبة أو زبون بالمؤسسة ، بحيث ربط الفعل بضرورة صدوره من الرئيس أي اقتران التحرش الجنسي بنظرية إساءة استعمال السلطة مما يضيق من مجال حماية المرأة في مكان العمل .

- قيام شخص باستغلال السلطة بالتحرش الجنسي وذلك بإصداره لأوامر أو التهديد أو الإكراه أو ممارسة الضغط ولا تقوم الجريمة عند التلطف بعبارات غير محتشمة أو مخالفة للأداب .

- أن يكون الهدف من التحرش الحصول على رغبات جنسية.

¹ جلييلة بن عياد : حماية المرأة في القانون الجزائري والقانون الدولي ، المؤتمر الدولي السابع ، طرابلس 19-21 مارس 2015 ، مجلة المرأة والسلام الأهلي ، لبنان ، 2015 ، ص ص 140-141

² وهناك من يؤكد أن الجزائر ستعتمد قانون عمل جديد مستقبلا ، حيث تضمن مشروع القانون التمهيدي للعمل جريمة التحرش بالمادة 56 منه وخصص له فرع مستقل بعنوان الأحكام الخاصة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل "الفرع السابع من الفصل الثالث من الكتاب الأول" ، راجع : عبد الرحمان خليفي ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، الملتقى الدولي حول المركز القانوني والسياسي للمرأة في التشريعات المغاربية في ظل التعديلات المستحدثة، كلية الحقوق ، جيجل ، 2015.

- أن يكون الفعل بدون رضا المجني عليه.

ومن خلال هذه الأركان يمكن الإشارة إلى أنه خلال طلب العمل، وأثناء التفاوض للحصول على منصب عمل فإن علاقة الرئيس بالمرشحة لمنصب العمل غير قائمة ، وبالتالي لا توجد تبعية قانونية ، وعليه فجريمة التحرش الجنسي غير قائمة في هذه الحالة ، كما نلاحظ اقتصار الركن المفترض لهذه الجريمة في استغلال السلطة القانونية ، رغم أن الواقع يؤكد أن الحرية الجنسية للعاملة يمكن أن يمس بها أيضا الزميل والزيون ، فهل كان قصد المشرع من وراء هذا النص حماية الحرية الجنسية أو قمع استغلال السلطة من أجل الحصول على الرغبة الجنسية ؟ فإن كان لحماية الحرية الجنسية، ووجب أن يشمل التجريم كل الضغوط التي يمكن أن تمس بهذه الحرية وبالتالي إسقاط شرط استغلال السلطة أسوة بالمشرع الفرنسي وجعله من ظروف التشديد¹. كما يؤخذ على المشرع أيضا حصره لفعل الجاني في : إصداره لأوامر أو التهديد أو الإكراه أو ممارسة الضغط ، حيث لا تقوم جريمة التحرش خارج هذا الإطار وإلا حكم على المتهم بالبراءة وعلى غير هذا النهج نهج المشرع الفرنسي بعدم تحديده لطرق معينة كركن مادي للجريمة وجعلها تقوم بكل الضغوط مهما كان نوعها، ما يجعل قيام الجريمة وإثباتها أقل صعوبة من القانون الجزائري² .

أيضا لا تقوم جريمة التحرش الجنسي بأماكن العمل إلا بتوافر القصد الجنائي ، سواء القصد الجنائي العام المتمثل في العلم بهذه الجريمة ، وأن تتجه إراد الجاني لإصدار قول أو فعل أو إشارة ، وهو ما يقيم النية في استغلال السلطة للحصول على مزايا ذات طابع جنسي، أو القصد الجنائي الخاص المتمثل في انصراف نية المجرم إلى غاية معينة تتمثل في الحصول على رغبات جنسية.

2/ العقوبة والمتابعة: بعد توافر أركان جريمة التحرش الجنسي بأماكن العمل يتم التصدي لها من خلال العقوبة والمتابعة القضائية وفق مايلي :

بالنسبة للعقوبة فهي الحبس من شهرين إلى سنة واحدة وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 ألف دج ، أما فيما يخص تشديد العقوبة فالمشرع نص على حالة واحدة وهي العود ، وبالنسبة

¹ مصطفى لقاط ، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن ، مذكرة ماجستير في القانون الجنائي ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2013 ، ص ص 62-63 .

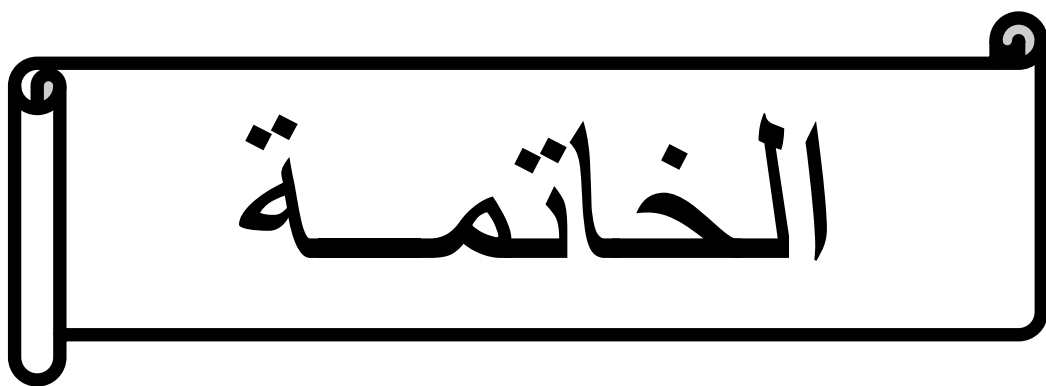
² مصطفى لقاط ، المرجع نفسه ، ص 64.

للمتابعة القضائية فإن تحريك الدعوى العمومية يكون بناء على شكوى الطرف المضرور دون إقصاء الطرق الأخرى لتحريك الدعوى، لكن الإشكال يكون في إثبات الجريمة لأن التحرش غالبا ما يتم في معزل عن الآخرين، مما يجعل الضحية إذا فشلت في الإثبات مهددة بتهمة القذف أو الوشاية الكاذبة كذلك قد تعاني من تأثير سلبي على مركزها الوظيفي .

وعليه ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع الجزائري ضيق من مجال تطبيق جريمة التحرش الجنسي ومن مجال حماية المرأة في العمل، على عكس المشرع الفرنسي في قانون العقوبات وقانون العمل الذي وسع من دائرة التصرفات التي تعتبر تحرش جنسي ولم يشترط في قانون العمل أن تكون الرغبة الجنسية المراد الحصول عليها للشخص ذاته، كما جرم التحرش المعنوي الذي يتمثل في تلك التصرفات التي تقام على الموظف لإرغامه على الاستقالة أو التنازل عن الترقية .

وقد أصاب هذا التعديل التنظيمات النسائية بخيبة أمل لأنه لم يجرم سوى التحرش الجنسي على أساس إساءة استغلال السلطة، الأمر الذي لم يعالج بوضوح الكثير من أشكال الانتهاكات بما في ذلك التحرش من قبل زملاء العمل، ومن المرجح أنه لا يتم الإبلاغ عن معظم حالات التحرش إذ تمتنع معظم النساء عن الذهاب إلى المحكمة إما للخوف من أن تنبذهن عائلاتهم و زملائهن أو لجهلن بحقوقهن¹ .

¹ حنان راضي ، الحماية القانونية للمرأة من العنف في القانون الجزائري ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، الجزائر ، 2013 ، ص ص 131-132 .



من خلال هذه الدراسة التي تناولت الحماية القانونية للمرأة العاملة ومدى حماية هذه الأخيرة في ظل كل من القانون الدولي و القانون الوطني ،تم التوصل إلى العديد من النتائج والاقتراحات المتمثلة فيما يلي :

أولاً : النتائج :

- يتضح من هذه الدراسة أن الأنظمة الدولية والاقليمية قد حققت تقدماً ملحوظاً في مجال تحديد الإطار القانوني لحماية حقوق المرأة العاملة التي كانت في السابق تعاني عدم وجود قوانين تعترف بحقوقها، أما وضعها اليوم فقد أصبح أحسن بكثير، لأن مجرد الاعتراف بحقوقها وحمايتها بموجب صكوك قانونية دولية عامة أو خاصة ، وإيجاد آليات وأجهزة دولية يعتبر في حد ذاته خطوة أولى إلى الأمام في مسار ترقية وحماية حقوق المرأة العاملة تليها خطوات أخرى من أجل تطبيق وتفعيل هذه الصكوك من خلال آليات الحماية التي تتولى الرقابة على تنفيذها، وبالنتيجة التمتع الفعلي والممارسة الحقيقية للمرأة العاملة بالحقوق المعترف بها ، وهذا تحدي آخر يجب العمل بكل جد على تحقيقه .
- أن النصوص والأجهزة الدولية المعنية بتلقي الشكاوي وفحصها كلها تكمل بعضها البعض خاصة منها مجلس حقوق الانسان ولجانه الخاصة ولجنة مركز المرأة ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة ولجنة حقوق الانسان والشعوب الأفريقية والمحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب .
- من خلال دراسة الدور التشريعي لمنظمة العمل الدولية تبين لنا فعالية نشاطها التشريعي بفضل تأثير قواعد العمل الدولية على التشريعات الداخلية للدول الأعضاء فيها ولعل هذا النجاح كانت وراءه التشكيلة المميزة لمنظمة العمل الدولية والمتمثلة في بنيتها الثلاثية التي تقوم على أساس ثقافة التشاور الاجتماعي، ومنه فثراء النشاط التشريعي لمنظمة العمل الدولية في مجال حماية المرأة واستمراريته وتطوره يعد أهم ضمان لتمكين المرأة .
- بعد عرضنا لمضمون أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية الخاصة بالمرأة العاملة تبين أنها تتفق في مسألة مراعاة تقييد المرأة بحظر بعض الأعمال ،حيث لا يعتبر ذلك تمييزاً ضد المرأة، أو تحديداً لقدراتها بل هو تقدير لها، كونها تلعب دوراً أساسياً في بناء المجتمع و في الحفاظ على سلامة الأجيال القادمة.

- وعلى المستوى الجزائري لاحظنا تنوع المصادر المعتمدة من طرف المشرع الجزائري من أجل حماية المرأة العاملة، حيث اعتمد على اعلانات واتفاقيات حقوق الانسان الدولية والاقليمية في مجال المبادئ الواردة في الدساتير، بينما في القوانين الداخلية كرس المشرع المبادئ الواردة في الاتفاقيات المتخصصة بشكل أكبر، سواء تلك المتخصصة بحقوق المرأة كاتفاقية CEDAW والبروتوكول الافريقي للمرأة واعلان مكافحة العنف ضد المرأة، أو بحقوق معينة كالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتي شملها العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و الميثاق الأوروبي الاجتماعي وبرتوكول سان سلفادور الأمريكي، أو المتخصصة بالعمل كاتفاقيات العمل الدولية والعربية، كما أن بعض المصادر المعتمدة في جانب حماية المرأة العاملة لم يصدق عليها المشرع رغم أهميتها، كما لاحظنا مدى التزام المشرع الجزائري في القوانين الصادرة منذ بداية التسعينات بمختلف القواعد والمبادئ المقررة في هذه النصوص، لكن التقييم الإيجابي للتشريعات الوطنية لايعني خلوها من بعض الجوانب السلبية، فإذا كان الجانب النظري والقانوني يتوجه نحو التحسن، فإنه على المستوى التطبيقي والميداني نأمل أن تعالج كافة النقائص التي عرفتھا مجموعة النصوص القانونية المدروسة في تقنين عمل جديد مع الاستفادة من نتائج المرحلة السابقة .

- كما اتضح لنا من هذه الدراسة أن الأعداد المتزايدة للنساء في ميدان العمل لا تنفي وجود عامل التمييز لأنه في الحقيقة نتيجة منطقية لتضاخم آثار التحولات الاقتصادية التي عرفتھا البلاد وطلب النساء للعمل بدافع الحاجة .

- وأن القانون الجزائري يعتبر الأكثر امتيازاً مقارنة مع قوانين الدول العربية وذلك من عدة نواحي أهمها: من حيث مدة عطلة الأمومة وتسهيل منحها دون أي شرط أو قيد لمدة الخدمة السابقة للعامل، أو نوع المؤسسة أو المنطقة، بالإضافة إلى منحها أجراً كاملاً عن هذه الإجازة ومن دون أي خصومات عن تلك المدة، كما أنه متميز في الليونة وعدم التضيق فيما تعلق بالحصول على الاستيداع حيث لم يحدد عدد المرات التي تستحق فيها العاملة هذه الإجازة طيلة فترة خدمتها، وأيضاً العطل مدفوعة الأجر.... الخ.

- إن مسألة المساواة أصبحت في بلادنا تشكل مكانة محورية في البرامج التنموية من خلال الفرص المتاحة للمرأة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي فكل الدساتير

- المتعاقبة بما فيها التعديل الأخير لسنة 2016، نجد أنها تؤكد على تمسك الجزائر بمبدأ المساواة وعدم التمييز، مسايرة في ذلك ما جاءت به الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعدم التمييز بين الجنسين والتي صادقت عليها الجزائر غداة الاستقلال .
- رغم تكريس النصوص القانونية المتعلقة بمنظومة الشغل لمبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق، إلا أنها لم تحقق الأهداف المرجوة في الواقع وذلك راجع لعدة أسباب أهمها:
- ✓ لتخلي المشرع الجزائري عن المسائل التفصيلية لعلاقة العمل وتركها للمجال الاتفاقي .
 - ✓ الأزمة الاقتصادية التي عرفت البلاد حيث ساهمت في غلق عدة مؤسسات وانتشار البطالة وظهور أشكال جديدة للعمل كالعامل غير الرسمي والعمل في المنازل مما أثر على فئة النساء سلبا.
 - ✓ الخلفيات الثقافية والاجتماعية والدينية التي لاتزال تثقل كاهل المجتمع الجزائري خاصة في المناطق الريفية والشبه حضرية.
 - ✓ استمرارية وجود التمييز الخفي في عدة مجالات خاصة فيما يتعلق بالأجر وضعف التمثيل على مستوى النقابات وصعوبات الحصول على عطل الأمومة .
- من خلال استعراضنا لحقوق المرأة في العمل في المستويات الوطنية والدولية تبين لنا أن جميع هذه المستويات تتفق من حيث المبدأ على الاقرار بهذه الحقوق للمرأة، مع وجود بعض الاختلاف من حيث التوسعة والتضييق في نطاق هذه الحقوق .
- من بين المستجدات في قانون العقوبات التصريح بمكافحة التمييز و العنف ضد المرأة في أماكن العمل ، وعلى مستوى قانون الأسرة الجزائري لاحظنا إدخال الاستثناء على قاعدة استقلالية الذمة المالية، إذ أجاز القانون للزوجين أن يتفقا في عقد الزواج أو عقد رسمي لاحق حول الأموال المشتركة بينهما التي يكتسبانهما خلال الحياة الزوجية بالإضافة إلى منح المرأة حق اشتراط عملها و أن لا يكون عملها سببا لرفع الحضانة ، وهذه مظاهر أخرى من مظاهر حماية العاملة أخذ بها المشرع لمواكبة تطورات الواقع و لوضع حد للنزاعات التي عرفت الساحة القضائية في هذه المجالات ، وبهذا فإن الفلسفة العامة للمشرع هي التوجه التدريجي نحو إرساء المساواة ومراعاة النوع الاجتماعي وحماية المرأة خاصة العاملة فمسألة حمايتها أصبحت معيارا للحكم على مدى التزام الدول باحترام القيم العالمية لحقوق الانسان القائمة على ثلاثية المساواة والحرية والحق في الحياة

- وبالنسبة لحقوق المرأة العاملة في القوانين الوطنية نرى بأن القوانين تضمنت حقوقها من خلال النصوص الدستورية والقوانين الفرعية الأخرى ، لكن المشكل يكمن بعدم توفر الرقابة اللازمة لتفعيل هذه الحقوق واكسابها صفة الإلزام ووضع المخالفات والتعويض لمن لا يلتزم بها ، كما لاحظنا أن المشرع حاول أن يوفق بين مختلف أدوار المرأة ،سواء تلك التي يمنحها لها المجتمع أو الدين أو التي نصت عليها القوانين الدولية كما حاول التوفيق بين حماية حقوقها الاقتصادية والصحية والاجتماعية .

ثانياً : الاقتراحات :

- ضرورة مراجعة الاتفاقيات الدولية والاقليمية بخصوص عمل المرأة والانضمام والتصديق عليها والالتزام بها وبما ورد فيها من معايير عمل متطورة ،من أجل توفير حماية قانونية متطورة تستحقها المرأة الجزائرية، خاصة وأن الجزائر عضو في عدة منظمات لحقوق الانسان ومنظمتي العمل الدولية والعربية .

- ضرورة إيجاد آلية تعاون دولية واقليمية ووطنية، تمتلك سلطة إصدار قرارات واجراءات ملزمة ورادعة ضد الدول الأطراف التي تنتهك حقوق المرأة العاملة المنصوص عليها بالاتفاقيات المعنية بحقوق المرأة .

- مراعاة تكريس مسألة العنف ضد المرأة العاملة على مستوى منظمة العمل الدولية والعربية والعقاب عليه .

- ضمان استقلالية الهيئات الوطنية المعنية بحماية حقوق الانسان، خاصة مجلس حقوق الانسان الوطني لتحقيق الحماية المنشودة ، ومراعاة إدماج النوع الاجتماعي في كافة النصوص والقطاعات والآليات ، خاصة وأنا لازلنا نعاني من ظاهرة التوزيع التقليدي للأدوار .

- نشر الثقافة القانونية للتوعية بالتشريعات الوطنية المرجعية وبمبادئ حقوق الانسان عامة و حقوق المرأة العاملة خاصة ،وبالاتفاقيات الدولية بالصيغ التي تمت المصادقة عليها، كعقد ورشات عمل وندوات بين مختلف القطاعات لتوعية العمال بحقوقهم القانونية وتشجيع العمال على المطالبة قضائياً بهذه الحقوق.

- العمل على تعزيز الشراكة وكل أوجه التنسيق بين المجتمع المدني والجهات الحكومية والقطاع الخاص من جهة، والمنظمات الدولية وهيئات المجتمع المدني العالمي من جهة

- أخرى بما يتيح تعاوناً مثمراً بغية الارتقاء بمستويات الحماية الممنوحة للمرأة العاملة وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة.
- دعم أجهزة التفتيش في وزارة العمل بالعنصر النسوي والأجهزة التكنولوجية المتطورة من أجل تفعيل الرقابة القانونية على عمل المرأة .
 - ضرورة توفير قاعدة بيانات دقيقة تتيح تقييم السياسات المتخذة في مجال التعليم والعمل وبرامج الحماية الاجتماعية لرصد المتغيرات والعقبات التي تواجهها، وذلك من أجل التخطيط البناء وحسن اتخاذ القرارات .
 - تسهيل وصول النساء العاملات إلى الجهات القضائية في حال تعرضن إلى تحرشات أو مضايقات داخل بيئة العمل .
 - اعتماد نظام العمل عن بعد خاصة مع تطور وسائل الاتصال حالياً لتسهيل المهمة على النساء الماكثات في البيت .
 - ضرورة تحديث نظم وتشريعات الضمان الاجتماعي حتى تواكب المتغيرات المحلية وتستجيب للتحويلات الإقليمية والدولية، والتوسع في نطاق التأمينات الاجتماعية لتشمل بحمايتها ليس فقط العاملات في القطاع النظامي بل أيضاً المرأة الريفية والعاملات بالمنزل.
 - إقامة شبكة مكاتب على مستوى وكالات التشغيل من أجل الربط بين أصحاب العمل والعاطلات عن العمل، خاصة إذا تعلق الأمر بخادمات المنازل وحاضنات الأطفال و عاملات التنظيف، مع ضرورة توفير الحماية الاجتماعية اللازمة لهذه الفئات.
 - العمل على إنشاء هيئة أو فرع في وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة حيث تعنى فقط برقابة مبدأ المساواة والنوع الاجتماعي، وإحالتها للقضايا إلى المحاكم إذا اقتضت الضرورة ذلك ، من خلال محامين يتم تعيينهم بغرض التأكد من مدى تطبيق هذا المبدأ في الأجر والاستخدام والتدريب و .. الخ، وتشكيل لجنة حقوقية موحدة بين المجلس والوزارة بدلاً من تشعب اللجان المعنية ببرامج حماية المرأة داخل هذه الوزارة، حيث تعمل هذه اللجنة على الدفاع عن قضايا المرأة خاصة العاملات، واللواتي لا يجدن القدرة المالية على الاستعانة الدفاعية والاستشارة القانونية مع ضرورة تسهيل استقبال العاملات في هذا المجال للاطلاع على تجارب الآخرين والاستفادة منها وتجنب تكرار الأخطاء، بالإضافة إلى الربط والتنسيق

- بين فروع المجلس الوطني لحقوق الانسان والفروع المنبثقة عن وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة و مختلف الجمعيات العاملة في مجال حماية المرأة العاملة .
- ضرورة إقامة مراكز أبحاث في المدن والأرياف على حد سواء للوقوف على طبيعة الواقع المعاش للمرأة العاملة.
 - توفير التوجيه المهني الملائم وتصميم البرامج التأهيلية المناسبة لإعداد خريجي التعليم العالي والثانوي بشكل يتلائم ومتطلبات سوق العمل .
 - توفير التسهيلات المالية والقروض لتمويل الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودعم الأعمال المستقلة من حرف ومهن ماليا وتقنيا .
 - بتتبعنا للتشريعات الجزائرية لاحظنا وجود نصوص معنية بحماية المرأة العاملة،متناثرة بين مختلف القوانين والتنظيمات،ولذلك نقترح تجميع هذه الترسانة من النصوص في قانون جامع مانع لتحقيق مايعرف بالأمن القانوني من جهة ولتسهيل الوصول إلى المعلومة للباحث والقاضي والمحامي..الخ،مع ضرورة تخصيص باب أوجزه لشؤون المرأة العاملة حيث نقترح تعديل مايلي :
 - ✓ استحداث مادة قانونية تسلط عقوبات جزائية على الزوج أو أي فرد يحرم المرأة العاملة من حق التصرف في المال الذي تجنيه من عملها ، أي حظر العنف الاقتصادي ضد المرأة .
 - ✓تحديد قائمة الأعمال الخطرة من حيث النوع ووقت العمل،مع شمولية هذا القيد لكافة النساء سواء المتزوجة أو غير المتزوجة، الحامل وغير الحامل، المرضعة وغير المرضعة ،الشابة والمسننة..الخ.
 - ✓ لتحقيق المساواة الفعلية التي تخدم صحة المرأة العاملة وفي إطار التمييز الإيجابي المقرر قانونا يجب أن يتم اعتماد طريقة العمل بنظام الدوامين حيث تعمل المرأة بنصف الدوام نهارا ، خاصة إذا تعلق الأمر بالأمهات العاملات ، للوصول إلى التوفيق الفعلي بين حماية الأسرة والطفولة من جهة وحماية صحة العاملة وحق العمل من جهة ثانية ، مع تحديد الأجر وفق التقييم الموضوعي لساعات العمل.
 - ✓ النص مع التدقيق والتفصيل في فترات بداية الاستقادة من كل الحقوق الممنوحة للعاملة،خاصة وأن العاملة تمر بفترات مميزة ،كالحق في الرضاعة حيث يبدأ من

فترة انقضاء عطلة الأمومة، وتحديد المصطلحات المشمولة بالحماية القانونية، كنوع الرضاعة الطبيعية أو اصطناعية والمقصود بالليل مع مراعاة التوقيت الصيفي والشتوي ✓ بالإضافة إلى عطلة الأمومة وبقية العطل الممنوحة، لا بد من إدراج عطلة : عدة المرأة المتوفى عنها زوجها ، حيث يجب أن تكون مدفوعة الأجر ومحددة بالمدة الواردة في أحكام الشريعة الإسلامية ، على غرار ما هو مقرر بالقانون الموريتاني والليبي للعمل .

✓ تسهيل إجراءات العودة للعمل قبل انتهاء فترة الاستيداع ، في حال حدث طارئ أدى إلى زوال سبب الاستيداع ، وتقسيم الاستيداع إلى أنماط من ضمنها العطلة الأبوية ، العطلة الدراسية ، وعطلة الالتحاق بالزوج .

✓ النص صراحة على إلزام أصحاب العمل بتوفير دور الحضانة اللازمة لتحقيق الهدف من الرضاعة والرعاية ، بما في ذلك منح إمكانية إشراك عدة مؤسسات متقاربة المسافة ، في توفير حضانة للعاملات بهذه المؤسسات .

✓ الإقرار المباشر والصريح على حظر الفصل أثناء فترة إجازة الأمومة وتمديداتها المحتملة وفترة الحمل والغيابات الناتجة عنه ، وعطلة العدة للمتوفى عنها زوجها ، و العطلة الأبوية ، وتشديد العقوبة على من ينتهك هذه الحقوق .

✓ كما يتوجب على المشرع الجزائري عند استلهامه لحلول قانونية معمول بها في القانون المقارن أن يعمل على ملائمتها مع الواقع الاجتماعي الجزائري ، لتصبح متجانسة مع المنظومة التشريعية الوطنية تقاديا للوقوع في تناقضات بين النصوص القانونية لأن الغموض الذي يحيط بالقاعدة القانونية يجعلها ضعيفة ويترك الحرية واسعة لصاحب العمل ويعقد من مهمة القاضي في تطبيق القانون ، خاصة إذا تعلق الأمر بقانون العقوبات .

✓ النص على جريمة التحرش الجنسي في إطار قانون العمل ، وعلى بطلان الإجراءات والعقوبات التي تتخذ بسبب التحرش وتمس بمركز الضحية الوظيفي ، وأيضا على حماية الشهود على التحرش (طريق الإثبات الأكثر فعالية في الجريمة) من أي إجراء انتقامي أو عقابي أسوة بالمشرع الفرنسي .

- ✓ إعادة النظر في نصوص قانون العمل بحيث يتم إخضاع الفئات المستثناة في ظل هذه النصوص لقانون العمل، وذلك لتوفير الحماية القانونية لكافة فئات العمال وخاصة العاملات في المنازل والعاملات في القطاع الزراعي.
- ✓ تضمين النصوص تدابير احترازية وعقوبات جزائية صارمة في حالة مخالفة الأحكام الخاصة بعمل المرأة .
- ✓ ضرورة تدخل المشرع بنصوص واضحة لتنظيم مسألة تحديد مكان الوفاء بالأجور باعتباره دينا ممتاز، حيث لم يرد في قانون العمل ما ينظم هذه المسألة، وذلك حتى تستطيع الجهات القضائية إصدار أحكام فيها.
- ✓ تطوير النصوص الخاصة بمزايا التقاعد مما يمكن المرأة العاملة من تحوّل تعويضاتها لورثتها.

قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية :

1/ النصوص القانونية :

أ/ النصوص القانونية الدولية :

أ1_ المواثيق المتعلقة بحقوق الانسان :

- ميثاق الأمم المتحدة ، مؤتمر الأمم المتحدة ،سان فرانسيسكو"الولايات المتحدة الأمريكية " ،المعتمد في 26 جوان 1945 ،تاريخ بدء النفاذ 24أكتوبر1945
- الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، الصادر بموجب توصية الجمعية العامة للأمم المتحدة 1217 ،(د-3)،المؤرخ في 10/12/1948.
- ميثاق منظمة الدول الأمريكية ،المعتمد في بوجوتا في 30 افريل 1948 ،دخل حيز النفاذ في 13 ديسمبر 1951 .
- الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان،المعتمد بالقرار رقم 30 ،المتخذ من المؤتمر الدولي التاسع للدول الأمريكية ،1948.
- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الصادرة عن مجلس أوروبا في الرابع نوفمبر 1950 ودخلت حيز التنفيذ في 3سبتمبر 1953 ،والبروتوكولات الملحقة بها.
- اتفاقية القضاء على التمييز في مجال التعليم،منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، 14 ديسمبر 1960 .
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي " المعدل 1996" ،اعتمد في 18 اكتوبر 1961 من طرف المجلس الأوروبي ،ودخل حيز النفاذ بتاريخ 26 فيفري 1965 بعد أن صادقت عليه 5 دول تطبيقا للفقرة الثانية من المادة 35 من هذا الميثاق ،وفي سنة 2008 صادقت عليه 27 دولة أوروبية من أصل 47 دولة من الدول الأعضاء بالمجلس الأوروبي وبعد اعتماد 3 بروتوكولات مضافة لهذا الميثاق في1988 و 1991 و 1995،تم أخيرا اعتماد الميثاق الاجتماعي المعدل بتاريخ 3/5/1996 والذي دخل حيز النفاذ في 1/7/1999.
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200،(د-21) ،المؤرخ في16 ديسمبر1966 ،تاريخ بدء النفاذ 3 جانفي 1976 ،وفقا للمادة 27منه

- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200،(د-21)،المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ،تاريخ بدء النفاذ 23 مارس 1976 ،وفقا للمادة 49 .
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2106 (د-20)،المؤرخ في 21 ديسمبر 1965 ،تاريخ بدء النفاذ جانفي 1969 وفقا لأحكام المادة 19 منها .
- اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة : اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2263 (د-22)،المؤرخ في 7 نوفمبر 1967
- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان، المعتمدة من طرف منظمة الدول الأمريكية بـ" سان خوسيه" ،الصادرة في 22 نوفمبر 1969 ،دخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1978 .
- اعلان التقدم والانماء في الميدان الاجتماعي، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2542،(د-24)،المؤرخ في 11 ديسمبر 1969.
- الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها، المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3068 (د-28) ،المؤرخ في 30 نوفمبر 1973 ،تاريخ بدء النفاذ 18 جوان 1976 وفقا لأحكام المادة 15 منها
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة : اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 ، المؤرخ في 18 ديسمبر 1979 ،تاريخ بدء النفاذ 3 سبتمبر 1981 وفقا لأحكام المادة 27 منها .
- الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب،أجيز من طرف مجلس الرؤساء الأفارقة،الدورة 18،نيروبي "كينيا" ،في 27 جوان 1981 ،ودخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986 .
- مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي،المعتمد من 5 إلى 12 ديسمبر 1986 ،سييراكوزا "إيطاليا" .
- بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "سان سلفادور" والمكمل لاتفاقية حقوق الانسان الأمريكية،المعتمد من منظمة الدول الأمريكية في 1988،بدء النفاذ 16 نوفمبر 1999 .

- الميثاق الأفريقي لحقوق ورفاهية الطفل، معتمد في 11 جويلية 1990 ،تاريخ بدء النفاذ 29 نوفمبر 1999.
- اعلان القاهرة حول حقوق الانسان في الاسلام ، تم إجازته من قبل مجلس وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الإسلامي،مصر، اعتمد في 5 أوت 1990 ،تاريخ بدء النفاذ ديسمبر 2000.
- اعلان الحرية الفكرية والمسؤولية الاجتماعية ، كامبالا ، معتمد في 29 نوفمبر 1990.
- ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، المعتمد في 21 اكتوبر 1991 من طرف المجلس الأوروبي،والذي دخل حيز النفاذ منذ العام 2000 .
- اعلان القضاء على العنف ضد المرأة ، معتمد بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 104/48 ،المؤتمر السابع لحقوق الإنسان ،المؤرخ في 20 ديسمبر 1993 ،فيينا
- الاتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه، لسنة 1994 .
- قواعد اجراءات اللجنة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب ، الصادر في 6 أكتوبر 1995
- البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ،اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 4/54 ، (د-54)،المؤرخ في 15 أكتوبر 1999 ،وبدء نفاذه سنة 2000.
- اعلان المساواة بين الجنسين في أفريقيا ، الصادر عن الدورة المنعقدة في دوربان جنوب افريقيا، لمؤتمر رؤساء الدول والحكومات الأعضاء بالاتحاد الأفريقي، في جويلية 2002 ، والذي تم تنفيذه في جويلية 2003 .
- بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، معتمد في 11 جويلية 2003 ،ودخل حيز النفاذ في 25 نوفمبر 2005، وتم اصداره تطبيقا للمادة 66 من الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب
- الميثاق العربي لحقوق الانسان، المعتمد بقرار جامعة الدول العربية رقم 270 ،الدورة 16 بتونس، في 23 ماي 2004 ،تاريخ بدء النفاذ 15 مارس 2008 .
- ميثاق الشباب الأفريقي ، معتمد في 2 جويلية 2006 ،تاريخ بدء النفاذ 8 أوت 2009

أ2_ المواثيق المتعلقة بالقانون الدولي للعمل:

- دستور منظمة العمل الدولية، الصادر سنة 1919 .
- الاتفاقية رقم 3 المتعلقة بحماية الأمومة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (الدورة الأولى) بتاريخ 29 أكتوبر 1919 ،بدء النفاذ 13 جوان 1921
- اتفاقية رقم 4 ،بشأن عمل النساء ليلا،الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919 ،تاريخ بدء النفاذ في 13 جوان 1921
- اتفاقية رقم 5 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية ،(د-1) ،جنيف،29 أكتوبر 1919،دخلت حيز النفاذ في13 جوان 1921،وعدلت في 1937 بالاتفاقية رقم 59.
- الاتفاقية رقم 10 المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في الزراعة،المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية،(د-3)،جنيف،25 أكتوبر 1921،دخلت حيز النفاذ في 31 أوت 1923
- الاتفاقية رقم 17 الخاصة بتعويض حوادث العمل،والاتفاقية رقم 18 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية،المعتمدتين من طرف منظمة العمل الدولية،(د-7)،جنيف،10 جوان 1925 ، دخول حيز النفاذ في أول أبريل 1927.
- اتفاقية رقم 41 المعدلة للاتفاقية 4 المتعلقة بعمل النساء ليلا،المعتمدة في 19 جوان 1934 ،بدء النفاذ في 22 نوفمبر 1936
- الاتفاقية 42 المتعلقة بالحماية من الأمراض المهنية لسنة 1934 والمعدلة للاتفاقية 18.
- الاتفاقية رقم 45 المتعلقة باستخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها ،منظمة العمل الدولية،اعتمدت بتاريخ 21 جوان 1935،وبدء نفاذها من 30 ماي 1937
- الاتفاقية رقم 52 المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (د-20) ،بتاريخ 24 جوان 1936 ،بدء النفاذ 22 سبتمبر 1939
- التوصية 47 المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر الصادرة في (د-20) بتاريخ 24 جوان 1936.
- التوصية رقم 57 بشأن التدريب المهني،المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية،(د-25) ،بتاريخ 8 جوان 1939.

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (رقم 87)، اعتمدت من طرف مؤتمر العمل الدولي في 9 جوان 1948، (د-31)، تاريخ بدء النفاذ 4 جوان 1950، وفقاً لأحكام المادة 15 .
- التوصية رقم 87 بشأن التوجيه المهني ، المعتمدة في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (د-32)، بتاريخ 8 جوان 1949 .
- التوصية رقم 88 المتعلقة بالتدريب المهني للكبار والمعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية في الدورة 33، بتاريخ 8 جوان 1950
- الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية، (د-34)، جنيف، 29 جوان 1951، دخول حيز النفاذ في 23 ماي 1952، والتوصية 90 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، الملحقه بذات الاتفاقية 1951.
- الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة "مراجعة" ، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية ، (د-53)، جنيف ، 28 جوان 1952، دخول حيز النفاذ في 7 سبتمبر 1955.
- التوصية رقم 95 لسنة 1952 المكمله للاتفاقية رقم 103 لسنة 1952
- الاتفاقية 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي ، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-35)، بتاريخ 28 جوان 1952 ، تاريخ بدء النفاذ 27 افريل 1955 .
- التوصية 98 المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر، الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل (د-37)، الصادرة في 23 جوان 1954.
- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-42)، بتاريخ 25 جوان 1958، الجزائر صادقت عليها بتاريخ 12 جوان 1969 ، والتوصية رقم 111 المتعلقة بذات الموضوع ، ونفس تاريخ الإصدار .
- الاتفاقية 121 المتعلقة بالإعانات في حالة إصابات العمل، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-48)، بتاريخ 8 جوان 1964 ، تاريخ بدء النفاذ 28 جوان 1967 ، والتوصية 121 المتعلقة بنفس الموضوع ، لسنة 1964.
- الميثاق العربي للعمل، المعتمد بالمؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، بغداد ، في الفترة من 6 الى 12 جانفي 1965 ، وقد وافق مجلس جامعة الدول العربية على الميثاق وإنشاء منظمة العمل

- العربية بقراره رقم 2102 بتاريخ 21 مارس 1965، الدورة 43، وصادقت الجزائر على الميثاق العربي للعمل بتاريخ 23 مارس 1971
- الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل، الصادرة عن المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب سنة 1966.
 - الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن، المعتمدة من المؤتمر الدولي للعمل، الدورة 51، بتاريخ 28 جوان 1967.
 - الاتفاقية 128 بشأن اعانات الشيخوخة والعجز والورثة، المعتمدة من طرف المؤتمر الدولي للعمل (د-51) بتاريخ 29 جوان 1967، والتوصية 131 الملحقة بها .
 - الاتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات السنوية مدفوعة الأجر، المعتمدة من طرف المؤتمر الدولي للعمل (د-54)، بتاريخ 24 جوان 1970، بدء النفاذ 30 جوان 1973.
 - الاتفاقية العربية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، بتاريخ 27 مارس 1971.
 - اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية، (د-58)، بتاريخ 26 جوان 1973، تاريخ بدء النفاذ 19 جوان 1976
 - الاتفاقية رقم 140 والتوصية رقم 148 المتعلقة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر الصادرتين في الدورة 59 بتاريخ 5 جوان 1974 .
 - التوصية رقم 150 بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية، (د-60)، بتاريخ 4 جوان 1975 .
 - الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، (د-5)، في مارس 1976
 - الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل رقم 6، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، (د-5)، في مارس 1976، المعدلة لاتفاقية مستويات العمل العربية رقم 1 .
 - الاتفاقية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية، الصادرة عن مؤتمر العمل العربي (د-6)، بالإسكندرية، مارس 1977

- الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل، الصادرة عن مؤتمر العمل العربي، (د-9) بنغازي ليبيا ، 7-17 مارس 1981
- الاتفاقية 157 بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي المعتمدة في 21 جوان 1982 ، والتوصية 167 الملحقة بها.
- الاتفاقية 158 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، المعتمدة من طرف المؤتمر الدولي للعمل (د-68) ، بتاريخ 22 جوان 1982 .
- الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية ، (د-11) ، مارس 1983 .
- الاتفاقية رقم 16 ، بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل العربي (د-11) ، مارس 1983
- الاتفاقية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة ، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي ، (د-75) ، بتاريخ 1 جوان 1988 .
- الاتفاقية رقم 169 المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة ، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-76) ، بتاريخ 27 جوان 1989.
- الاتفاقية 170 المتعلقة بالسلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، الدورة 77 ، جنيف ، اعتمدت في 6 جوان 1990 .
- الاتفاقية رقم 171 المتعلقة بالعمل الليلي، الصادرة عن منظمة العمل الدولية (د-77) ، جنيف ، بتاريخ 26 جوان 1990 ، والتوصية رقم 178 ، الملحقة بها .
- اتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-87) ، بتاريخ 17 جوان 1999 .
- الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة" المراجعة" ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية (د-88) جنيف ، بتاريخ 15 جوان 2000 .
- النظام الأساسي للجنة شؤون عمل المرأة ، المعتمد بموجب القرار رقم 1192 ، الصادر عن المؤتمر العربي للعمل، الدورة 29 ، القاهرة 2-8 مارس 2002 .

- التوصية رقم 195 المتعلقة بتنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم المتواصل، المعتمدة بالمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (د-92) ،بتاريخ 1 جوان 2004 .
- الاتفاقية 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي (د-95) ،بتاريخ 15 جوان 2006.
- الاتفاقية رقم 189 بشأن العمال المنزليين، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي،(د-100)، جنيف ،سويسرا ،بتاريخ 16 جوان 2011.

ب / النصوص القانونية الوطنية :

ب1_ الدساتير :

- دستور الجزائر 1963 ،المؤرخ في 9/10/1963، الجريدة الرسمية رقم 64 سنة 1963 .
- دستور الجزائر 1976 ،الصادر بالأمر الرئاسي رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، الجريدة الرسمية 24 نوفمبر 1976، المعدل بالقانون رقم 79-06 المؤرخ في 12 شعبان عام 1399هـ الموافق 7 يوليو سنة 1979 المتضمن التعديل الدستوري، وكذا القانون رقم 80-01 المؤرخ في 24 صفر عام 1400هـ الموافق 12 يناير سنة 1980 المتضمن التعديل الدستوري.
- الدستور الجزائري لسنة 1989 المعدل سنة 1996 ،بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96/438 المؤرخ في 8/12/1996 ،الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 8/12/1996 .
- القانون رقم 03/02 المتضمن التعديل الدستوري، المؤرخ في 10 أفريل 2002 ،الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أفريل 2002.
- القانون رقم 19/08 المتضمن التعديل الدستوري، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ،الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008
- القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري ،المؤرخ في 6 مارس 2016 ، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016 .
- القانون العضوي رقم 03/12 ،المؤرخ في 12 يناير 2012 ، الجريدة الرسمية رقم 01 المؤرخة في 14 يناير 2012

ب_2_ القوانين :

- قانون العقوبات الفلسطيني رقم 74 لسنة 1936 المعدل والمتمم بالقانون رقم 5 ، الصادر بتاريخ 18 ماي 2014
- قانون العقوبات السوري، الصادر بالمرسوم التشريعي رقم 148 لسنة 1949، المعدل والمتمم بالقانون رقم 11 في 24 جوان 2013 .
- قانون الأسرة التونسي، الصادر بموجب الأمر المؤرخ في 13 أوت 1956 يتعلق بإصدار مجلة الأحوال الشخصية، الرائد الرسمي لتونس عدد 66 المؤرخ في 17 أوت 1956، وعُدل الفصل 23 منه بالقانون رقم 74 لسنة 1993 المؤرخ في 12 جويلية 1993.
- قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960، الجريدة الرسمية رقم 1487، بتاريخ 1960/1/1 المعدل والمتمم بأخر قانون رقم 8 لسنة 2011، الجريدة الرسمية رقم 5090 بتاريخ 2011/5/2
- القانون الجزائري رقم 57/62 المتضمن استمرار العمل بالقوانين الفرنسية ، المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، والملغى بالأمر 29/73 المؤرخ في 5 جويلية 1973 والداخل حيز النفاذ في 5 جويلية 1975 .
- القانون الجزائري رقم 278/63 المؤرخ في 26 جويلية سنة 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم .
- قانون تونس: عدد 27 لسنة 1966 المتعلق بمجلة الشغل، الصادر في 30 أفريل 1966 : الوارد بمنشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية، 2004.
- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية رقم 49 المؤرخة في 11 جوان 1966، المعدل بالقانون رقم 15/04 ، المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية رقم 71 المؤرخة في 2004 ، والمعدل بالقانون المستحدث رقم 01/14 المؤرخ في 4 فبراير 2014 ، الجريدة الرسمية رقم 07، المؤرخة في 16 فبراير 2014
- قانون رقم 23 المؤرخ في 1975 المتضمن قانون الأحوال الشخصية الصومالي .
- القانون الجزائري رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، المؤرخ في 5 أوت 1978 ، الجريدة الرسمية ، العدد 32 ، السنة 15 ، الصادرة في 8 أوت 1978

- القانون الجزائري رقم 06/82 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ،الجريدة الرسمية رقم 09 ، المؤرخ في 27 فيفري 1982
- القانون الجزائري رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل بالأمر 17/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996 ،الجريدة الرسمية رقم 42 ،الصادرة بتاريخ 7 جويلية 1996
- القانون الجزائري رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 2 جويلية 1983 ،الجريدة الرسمية ،العدد 28 ،الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983 ،المعدل بموجب القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 12/83 ،الجريدة الرسمية رقم 78 .
- القانون الجزائري رقم 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ، المؤرخ في 2 جويلية 1983 ،الجريدة الرسمية ،العدد 28 .
- قانون رقم 11/84 المتضمن قانون الأسرة الجزائري، المؤرخ في 9 يونيو 1984، الجريدة الرسمية رقم 24 المؤرخة في 12 يونيو 1984.
- القانون الجزائري رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988 ،الجريدة الرسمية ،العدد 4 لسنة 1988 .
- القانون الجزائري رقم 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الحق في الاضراب والمفاوضة الجماعية .
- قانون علاقات العمل، رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ، الموافق 21 أبريل 1990 المتمم والمعدل، الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد 17، شوال 1410 هـ الموافق 25 أبريل 1990
- قانون موريتانيا رقم 017 المتضمن مدونة الشغل، الجمهورية الموريتانية الاسلامية، الصادر في 6 جويلية 2004 .
- الأمر رقم 02/05 المتضمن تعديل قانون الأسرة الجزائري، المؤرخ في 27 فبراير 2005 يعدل ويتم القانون رقم 11/84، الجريدة الرسمية رقم 15 ، المؤرخة في 27 فبراير 2005 .
- الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد 46 ،الصادرة في 19 جويلية 2006 .
- قانون ليبيا لعلاقات العمل رقم 12 ،الصادر في 2010 .

- القانون المغربي رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الصيغة المحينة بتاريخ 26 أكتوبر 2011.
 - الأمر رقم 01/15، المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة الرسمية رقم 40، الجزائر، لسنة 2015
- ب3_ المراسيم :
- المرسوم رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المؤرخ في 2 جوان 1966، الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 1966
 - الأمر رقم 31/75، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد 39، 29 أبريل 1975 .
 - المرسوم رقم 302/82، يتضمن كفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982
 - المرسوم رقم 27/84 الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 11 فبراير 1984
 - المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية، العدد 13، السنة 22، الصادرة في 14 مارس 1985 .
 - المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المؤرخ في 19 جانفي 1991، الجريدة الرسمية العدد 4، لسنة 1991
 - المرسوم التنفيذي رقم 300/91 المؤرخ في 24 أوت 1991 يحدد صلاحيات الوزير المنتدب لحقوق الإنسان، الجريدة الرسمية رقم 40، المؤرخة في 28 أوت 1991
 - المرسوم الرئاسي رقم 77/92 المؤرخ في 22 فيفري 1992، يتضمن أحداث المرصد الوطني لحقوق الانسان الذي حل محل الوزارة السابقة، الجريدة الرسمية رقم 15، المؤرخة في 26 فبراير 1992 .
 - المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26 ماي 1994، الجريدة الرسمية، العدد 34 الصادرة بتاريخ أول جوان 1994 .

- المرسوم التنفيذي رقم 474/97، المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل المعني بعمال المنازل، الجريدة الرسمية العدد 82، المؤرخ في 8 شعبان 1418 هـ الموافق لـ: 8 ديسمبر 1997 .
- المرسوم الرئاسي رقم 71/01 المؤرخ في 25 مارس 2001، المتضمن إحداث اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، الجريدة الرسمية رقم 18، المؤرخة في 28 مارس 2001 .
- المرسوم التنفيذي رقم 421/06، المؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يتضمن إنشاء مجلس وطني للأسرة والمرأة، الجريدة الرسمية رقم 75، المؤرخة في 26 نوفمبر 2006.
- المرسوم الرئاسي رقم 10-155 المؤرخ في 7 رجب عام 1431 الموافق 20 جوان سنة 2010 المتضمن إنشاء مركز وطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول الأسرة والمرأة والطفولة وتنظيمه وسيره.
- المرسوم الرئاسي رقم 76/17 المؤرخ في 12 فبراير 2017، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان، الجريدة الرسمية رقم 10، المؤرخة في 15 فبراير 2017.

2/ الكتب :

- (1) ابراهيم العناني ، القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ط 5 ، 2005
- (2) ابراهيم خليل نبيل مصطفى، آليات الحماية الدولية لحقوق الانسان: دراسة نظرية وتطبيقية على ضوء تنفيذ المعاهدات الدولية والاقليمية والوكالات المتخصصة المعنية بحقوق الانسان، دار النهضة العربية، مصر، 2006
- (3) ابراهيم عبد الهادي أحمد النجار: حقوق المرأة في الشريعة الاسلامية، مكتبة دار الثقافة للنشر، عمان، الأردن، د.ط ، 1995
- (4) ابن تيمية: القواعد النورانية الفقهية، تحقيق: أحمد بن محمد الخليل، دار ابن الجوزي، السعودية ، ط 1 ، 1422 هـ .
- (5) ابن حزم : المحلي ، الطباعة المنيرية ، مصر ، بدون ط ، 1350 هـ .
- (6) ابن عابدين : الدر المختار ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، ط 2 ، 1386 هـ
- (7) أحمد حسن البرعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة "مصر" ، د.ط، 1992 .

- (8) اسحاق ابراهيم منصور: شرح قانون العقوبات الجزائري، في الجرائم ضد الأشخاص والأخلاق والأموال وأمن الدولة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، طبعة 2 ، 1988
- (9) اسماعيل محمد أحمد، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن : مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، دار النهضة العربية ،مصر ، دون طبعة ،2000.
- (10) البخاري : صحيح البخاري ، اعتنى به : أبوصهيب الكرمي ، بيت الأفكار الدولية ، السعودية ، بدون ط ، 1998 ، كتاب الشروط ،حديث رقم 2721
- (11) الترمذي : سنن الترمذي ، تعليق : محمد ناصر الدين الألباني ، مكتبة المعارف ، السعودية ، ط 1 ،كتاب الأحكام ، حديث رقم 1352
- (12) العربي بلحاج : الوجيز في شرح قانون الأسرة الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،دون طبعة ، 2002
- (13) برهان الدين أبي الحسن علي بن أبي بكر: الهداية شرح بداية المبتدى ، منشورات إدارة القرآن والعلوم الاسلامية ،باكستان ، طبعة 1 ، 1417هـ
- (14) بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل :علاقات العمل الفردية والجماعية ،جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ،طبعة 2 ، 2006
- (15) جعفر عبد السلام،المنظمات الدولية:دراسة فقهية وتأصيلية للنظرية العامة للتنظيم الدولي وللأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة والمنظمات الاقليمية ،دار النهضة العربية ،القاهرة " مصر " ،الطبعة السادسة ، 1990 .
- (16) حاتم قطران،دليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،المعهد العربي لحقوقالانسان،تونس،الطبعة الأولى ، 2004 .
- (17) راشد راشد،شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،دون طبعة ودون تاخير نشر
- (18) زياد عبد الرحمان عبد الله،الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل " دراسة مقارنة" ، المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندرية "مصر" ، الطبعة الأولى ، 2016.
- (19) سعيد بوشعير : النظام السياسي الجزائري دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، طبعة 2 ، 2013

- (20) سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2، 2015.
- (21) سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي " دراسة مقارنة " ، المصدر القومي للإصدارات القانونية، القاهرة " مصر " ، الطبعة الأولى ، 2015
- (22) سيد ابراهيم الدسوقي، الحماية الدولية لحقوق المرأة على ضوء اتفاقية منع التمييز الجنسي، دار النهضة العربية، القاهرة "مصر" ، دون طبعة، 2007
- (23) شواخ محمد الأحمد ، قانون العمل : دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له ،مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، حلب " سوريا " ، دون طبعة ، 2006
- (24) صالح طليس، المنهجية في دراسة القانون ،منشورات زين الحقوقية ،لبنان ،الطبعة الأولى، 2010 .
- (25) صباح مصباح محمود السليمان ،الحماية الجنائية للموظف العام ،دار الحامد للنشر والتوزيع ،الأردن ، طبعة 1 ، 2004 .
- (26) صلاح عبد الغني محمد : الحقوق العامة للمرأة،مكتبة الدار العربية للكتاب، مصر ، طبعة 1 ، 1998
- (27) عامر قنديلجي ،البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية ،دار اليازوري العلمية للنشر،الأردن، طبعة 2007
- (28) عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية ،دار القصبه للنشر ،الجزائر ،دون طبعة ، 2003
- (29) عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة ، طبعة 1 ، 2013
- (30) عبد العزيز السيد الجوهري ،الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،بدون تاريخ نشر
- (31) عبد الغني محمود،حقوق المرأة في القانون الدولي العام والشريعة الاسلامية،دار النهضة العربية ،مصر ، طبعة 1 ، 1991.

- (32) عبد الكبير العلوي المدغري، المرأة بين أحكام الفقه و الدعوة إلى التغيير، مطبعة فضالة،المغرب ، طبعة 1 ، 1999
- (33) عبد الكريم زيدان: المفصل في أحكام المرأة والبيت المسلم في الشريعة الاسلامية ، مؤسسة الرسالة ،بيروت ،لبنان ، طبعة 1 ، 1993
- (34) عبد الله بن أحمد بن قدامة: المغني، دار الفكر،بيروت، لبنان، طبعة1 ، 1405 هـ
- (35) عبد الله سليمان: شرح قانون العقوبات الجزائري - القسم العام ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، دون طبعة ، 1995
- (36) عبد الله محمد الشريف،مناهج البحث العلمي:دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية ، مطبعة الإشعاع للنشر والتوزيع ،الإسكندرية ،الطبعة الأولى، 1996 .
- (37) عبد الواحد الفار وعصام محمد زناتي،التنظيم الدولي، دار النهضة العربية ، مصر ، دون طبعة ، 1998
- (38) عدنان خليل التلاوي،القانون الدولي للعمل:دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية، جنيف "سويسرا" ، طبعة1 ، 1990
- (39) عزة كامل،النساء في دساتير العالم،مركز وسائل الاتصالالملائمة من أجل التنمية ، مصر ، طبعة1 ، 2012
- (40) عصمت محمد حوسو ،الجندر: الأبعاد الاجتماعية والثقافية،دارالشروق ،الأردن،طبعة 1 ، 2009
- (41) عطاء الله تاج،المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،2006
- (42) علي رشيد أبو حجيبة: الحماية الجزائرية للعرض في القانون الوضعي والشريعة الاسلامية ، دار الثقافة ، عمان ، الأردن ، طبعة 1 ، 2011
- (43) علي خطارشنتاوي،الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر،عمان " الأردن " ، دون طبعة، 2003
- (44) عمارعباس الحسيني،منهج البحث القانوني،منشورات الحلبي الحقوقية ،لبنان،الطبعة الأولى، 2012

- (45) عمر إسماعيل سعد الله، مدخل في القانون الدولي لحقوق الانسان، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1993.
- (46) فؤاد بن عبد الكريم، العدوان على المرأة في المؤتمرات الدولية، بدون دار نشر، الرياض "السعودية"، طبعة 1، 2005
- (47) كارم نشوان، مكانة و وضعية المرأة العاملة في التشريعات الفلسطينية، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، فلسطين، دون طبعة، 2010
- (48) كامل السعيد، الجرائم الواقعة على الشرف والحرية، دار الثقافة للنشر، الأردن، طبعة 1، 1996،
- (49) ليا ليفين، حقوق الانسان : أسئلة وإجابات، مطبعة لون، الرباط "المغرب"، الطبعة الخامسة، 2011.
- (50) محفوظ بن صغير : أحكام الزواج في الاجتهاد الفقهي وقانون الأسرة، دار الوعي للنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة، 2013
- (51) محمد الخطيب الشربيني: مغني المحتاج، دار الفكر، بيروت، لبنان، دون طبعة وتاريخ
- (52) محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، الطبعة 3، 2009،
- (53) محمد بن عبد الرحمان الحطاب: مواهب الجليل، دار الفكر، بيروت، لبنان، طبعة 2، 1398 هـ،
- (54) محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت "لبنان"، دون طبعة، 1995،
- (55) محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، الجزء الثاني، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، ط7، 1995،
- (56) محمد سعيد بناني، تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية (دراسة مقارنة)، منظمة العمل العربية، القاهرة "مصر"، دون طبعة، 1993.
- (57) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2، 1988،

- (58) محمد يوسف علوان و محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الانسان: الحقوق المحمية، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- (59) محمد يوسف علوان و محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الانسان : المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
- (60) محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الاعلام بمنظمة العمل العربية، مصر، دون طبعة وتاريخ نشر
- (61) محمود شريف يسوري، حقوق الإنسان، دار العلم للملايين، بيروت " لبنان"، دون طبعة، 1989
- (62) محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، مصر، دون طبعة و تاريخ
- (63) ممدوح محمد خيرى هاشم المسلمي، العمل عن بعد في القانون المدني(العمل الالكتروني- العمل من المنزل)، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ط، 2004
- (64) منتصر سعيد حمودة، الحماية الدولية للمرأة : دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الاسلامية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية"مصر"، الطبعة الأولى، 2007
- (65) نسيمه جلاخ، الحماية الدولية لحقوق المرأة في المواثيق الدولية : الاعلانات والاتفاقيات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة " مصر"، الطبعة الأولى، 2016.
- (66) نشوى العلواني: عقد الزواج والشروط الاتفاقية في ثوب عصري جديد، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، دون طبعة، 2003
- (67) نهى قاطرجي، المرأة في منظومة الأمم المتحدة : رؤية إسلامية، مجد للنشر والتوزيع، لبنان، طبعة 1، 2006
- (68) هاني الطعيمات، حقوق الانسان وحياته الأساسية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، طبعة 1، 2001.
- (69) هند محمود الخولي: عمل المرأة ضوابطه، أحكامه، ثمراته، دراسة فقهية مقارنة، مكتبة الفارابي للمعارف، دمشق، سوريا، طبعة 1، 2001
- (70) ياسر عبد الرحمان خلف، المرأة في سوق العمل، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 1، 2016

- (71) يوسف إلياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 ،هيئة المعاهد الفنية " وزارة التعليم العالي والبحث العلمي " ،العراق ، دون طبعة ، 1989
- (72) يوسف إلياس،محاضرات في قوانين العمل العربية،مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، دون طبعة ،1996
- 3/ المذكرات والأطروحات :**
- (1) إسرائ أحمد سعد الصبيحات ،الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني ،مذكرة ماجستير ،كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية ،2013
- (2) الطيب فرجان ، الحق في العمل في منظور الشريعة الاسلامية وأعمال منظمة العمل الدولية ،أطروحة دكتوراة في العلوم تخصص قانون ، كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 1 "بن يوسف بن خدة " ،2016.
- (3) الواسعة زرارة صالحى ،المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية ،رسالة دكتوراه في القانون الخاص ،كلية الحقوق جامعة منتوري ،قسنطينة ، الجزائر ،2007 .
- (4) بوغفالة بوعيشة ، مجلس حقوق الانسان الدولي كآلية لتنفيذ القانون الدولي لحقوق الانسان و القانون الدولي الانساني،أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الدولي الانساني ،كلية الحقوق ،جامعة الحاج لخضر ،باتنة " الجزائر "،2015
- (5) جمال اسماعيل مذكور ، أثر اعلان المبادئ الأساسية في العمل على البلدان العربية : دراسة تحليلية مقارنة ،أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ،جامعة القاهرة ،2008
- (6) حنان راضي، الحماية القانونية للمرأة من العنف في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة وهران ، الجزائر ، 2013
- (7) خالد عبد العزيز محمد الجوهري ، آليات الرقابة في مجال حقوق الإنسان : دراسة حالة للوضع في منظمة العمل الدولية ، مذكرة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، 2003
- (8) رشيد مسعودي : النظام المالي للزوجين في التشريع الجزائري ،أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2006

- 9) سارة بن عزوز، التحولات الدولية الاقتصادية وأثرها على قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الدولي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2013
- 10) سرور طالبي، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حق الانسان، مذكرة ماجستير في القانون الدولي، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000،
- 11) سليمة زعرور، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل: دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 1991
- 12) عاطف عوض الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2007
- 13) عبد الرحيم طهير، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011
- 14) عطاء الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 " بن يوسف بن خدة"، الجزائر، 2015.
- 15) فاطمة بودرهم: المشاركة السياسية للمرأة في التجربة الديمقراطية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة دالي ابراهيم، الجزائر، 2011
- 16) فريدة شلوف، المرأة المقاوله في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009،
- 17) فطيمة بومعزة، الآليات القانونية لحماية حقوق الانسان في الوطن العربي، مذكرة لنيل ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة "الجزائر"، 2009.
- 18) مبروكة محرز: المكانة السياسية للمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، ماجستير في القانون تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، الجزائر، 2014،

- (19) محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة : دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه في القانون العام،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان ، الجزائر ،2016
- (20) مريم مكاشة ،وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 1 ، الجزائر ، 2011
- (21) مصطفى عبد الغفار ، ضمانات حقوق الانسان على المستوى الاقليمي،منشورات مركز القاهرة لدراسات حقوق الانسان،أطروحة جامعية ، القاهرة "مصر" ، 2003
- (22) مصطفى لقاط ،جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن ،مذكرة ماجستير في القانون الجنائي، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2013
- (23) مليكة بلحاج ، مساهمة المرأة الريفية في تنمية المجتمع المحلي ، مذكرة ماجستير علم اجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان ،الجزائر ،2011،
- (24) نادية بونوة : دور المجتمع المدني في صنع وتنفيذ وتقييم السياسة العامة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2010.
- (25) يوسف بوالقلمح،تطور آليات حماية حقوق الانسان في إفريقيا،أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الدولي والعلاقات الدولية ،كلية الحقوق ،جامعة منتوري قسنطينة" الجزائر ، 2008 .
- 4/ المقالات والمدخلات :**
- (1) أحمد حسن البرعي،تنظيم عمل المرأة وفقا لمستويات العمل الدولية والعربية،مجلة اتحاد الجامعات العربية،العدد 4، أكتوبر 1996
- (2) الطيب سماتي،الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مداخلة ضمن ندوة بعنوان : "مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية " ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة فرحات عباس ،سطيف " الجزائر " ، 26/25 افريل 2011
- (3) العيد حداد ،العنف ضد المرأة كظاهرة عالمية ،المجلة النقدية ،جامعة تيزي وزو" كلية الحقوق " ،العدد02 ،الجزائر ،2009،

- (4) بدرية العوضي، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية ، مجلة العمل العربية، العدد 71 ، القاهرة ،أفريل 1998
- (5) جلييلة بن عياد : حماية المرأة في القانون الجزائري والقانون الدولي ، المؤتمر الدولي السابع،طرابلس 19-21 مارس 2015 ،مجلة المرأة والسلام الأهلي ، لبنان، 2015
- (6) حبيب خدّاش،الجزائر والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان،مجلة المحاماة،مجلة تصدر عن منظمة المحامين ،ولاية تيزي وزو ،العدد 01، ماي 2004
- (7) حسينة شرون،أسباب إباحة جريمة التمييز في قانون العقوبات الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية ،جامعة الوادي ، العدد 12 ، جانفي 2016
- (8) حسينة شرون،أحكام جريمة التمييز المستحدثة في قانون العقوبات الجزائري،مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية،جامعة باتنة،العدد السابع،سبتمبر 2015
- (9) حفيظة شقير،المحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب،المجلة العربية لحقوق الانسان ،المعهد العربي لحقوق الانسان،العدد الأول ،تونس ،2004
- (10) خالد كواش،وبن قمجة زهرة،المقالة النسوية في الجزائر،الأهمية الواقع والتحديات ، مجلة المناجير للمدرسة التحضيرية في العلوم الاقتصادية، درارية،الجزائر،العدد 02 ، جوان 2015.
- (11) خليل أحمد خليل، ملاحظات أولية حول رغبة العنف والتّمذهب،مجلة دراسات عربية ،العدد 08 ،بيروت،لبنان، 1985.
- (12) رانيا رشدية،حماية صحة وسلامة المرأة العاملة في بيئة العمل،دورية بعنوان:تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية،ورشة العمل القومية،منظمة العمل العربية ، 2012
- (13) سامي نجيب: واقع المرأة العربية العاملة،ندوة قومية" المرأة العربية بين الواقع والقانون " ، دمشق،فترة 17-19 نوفمبر 2007 .
- (14) سناء منيغر: دور المجتمع المدني في تفعيل المشاركة السياسية للمرأة المغاربية ، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، الجزائر ، العدد 1 ، جوان 2016
- (15) شفيق المصري، حقوق المرأة ، مجلة باحثات، العدد الرابع ،1998 ، لبنان.

- 16) عادل لطفي، تأثير قضايا النوع الاجتماعي على تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية ،مداخلة بالندوة القومية حول :واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب المهني والتقني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي،الأردن،20-22 ديسمبر 2015 .
- 17) عبد الحليم بن مشري، واقع حماية حقوق الانسان في قانون العقوبات الجزائري ،مجلة المنتدى القانوني،جامعة بسكرة ،العدد الخامس،مارس 2008
- 18) عمار مانع،المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية،مجلة العلوم الإنسانية تصدر عن جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر،العدد 29، جوان 2008
- 19) عمر عبد الله ومحمد الزويبي،حقوق المرأة في القواعد الدولية والتطبيقات العملية في القانون الداخلي بين التطبيق والمعوقات ،المؤتمر الدولي السابع :المرأة والسلم الأهلي ، طرابلس " لبنان " ،أيام 19-21 مارس 2015
- 20) لطيفة مناد وفوزية صغيري،واقع العمل النسوي في الجزائر،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،العدد 29،جوان 2017
- 21) محمد عرفان الخطيب،مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن: نطاق التطبيق واثبات،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،المجلد 25،العدد الأول،2009.
- 22) محمد عرفان الخطيب ، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن : الحماية القانونية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،المجلد 25 ، العدد الثاني، 2009
- 23) محمود زيد العقيلة ، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية ،مجلة المفكر،تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية،العدد الثامن ،جامعة بسكرة ،الجزائر،نوفمبر 2012 .
- 24) مريم رمضان،دورالسياسات العامة في حماية الأسرة في الجزائر(2010-2016): وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة -نموذجا ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، جامعة الجلفة ، المجلد الحادي عشر ، العدد الأول ، دون تاريخ نشر .
- 25) موسى مصطفى شحادة ، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري (دراسة مقارنة)، مجلة الشريعة والقانون ، العدد السادس عشر ، جانفي 2002.

5/ التقارير والقرارات :

أ. التقارير :

- 1) المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة والتنمية والسلام، "كوبنهاجن"، 1980 .
- 2) المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة : المساواة والتنمية والسلام ،نيروبي ، 1985 .
- 3) تقرير المؤتمر العالمي للبيئة والتنمية ،ريو دي جانيرو ،البرازيل ،1992
- 4) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة ، بكين ، 1995
- 5) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: التنمية البشرية،دار العالم العربي للطباعة،القاهرة،1995
- 6) مكتب العمل الدولي،حماية الأمومة في العمل،التقرير الخامس،الدورة87 ،جنيف"سويسرا " 1999،
- 7) وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة : التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،بيجين+15،رد الجزائر على الاستبيان الموجه للحكومة بشأن تنفيذ منهاج بكين 1995 ، الدورة الثالثة والعشرين ،الجمعية العامة، 2000
- 8) باسم بشناق،الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة،الهيئة المستقلة لحقوق المواطن،سلسلة تقارير قانونية "31" ،رام الله ، فلسطين، تشرين الأول، 2002.
- 9) مكتب العمل الدولي،عولمة عادلة:توفير الفرص للجميع،اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي، الطبعة الأولى، جنيف، أبريل 2004
- 10) الوثائق البرلمانية،أبعاد تعديل قانون الأسرة الاجتماعية و السياسية والقانونية ، مجلة الفكر البرلماني ،مجلس الأمة ، الجزائر ، العدد 09 ، جويلية 2005 .
- 11) مكتب العمل الدولي،المساواة في العمل : مواجهة التحديات،التقريرالعالمي لمتابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل،"التقرير الأول - باء " ،الدورة 96 ،جنيف "سويسرا " ،طبعة 1، 2007
- 12) منظمة الصحة العالمية،المرأة والصحة: بيانات اليوم وبرنامج الغد،2009.
- 13) منظمة الصحة العالمية: استراتيجية منظمة الصحة العالمية لدمج المسائل و الاجراءات المتعلقة بنوع الجنس في أنشطة المنظمة ،2009.

- (14) اللجنة الاقتصادية للاتحاد الأفريقي: التقرير: E/ECA/ARCW/8/11 ، 15 ديسمبر 2009.
- (15) اللجنة الأفريقية لحقوق الانسان: رمز التقرير: EX/CL/649(XVIII) ، الدورة العادية الثامنة عشر بأديس أبابا " اثيوبيا "، من 24 إلى 28 جانفي 2011.
- (16) مكتب العمل الدولي: دليل الاجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، جنيف "سويسرا " ، طبعة منقحة عام 2012.
- (17) الاستراتيجية الاقليمية: حماية المرأة العربية " الأمن والسلام" ، كتاب صادر عن: منظمة المرأة العربية وجامعة الدول العربية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، مصر ، طبعة 1 ، 2012
- (18) منظمة المرأة العربية، عقد من الانجازات: 2001-2011، الطبعة 1، القاهرة، 2012
- (19) الفريق العامل المعني بمسالة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة: التقرير الأول، المؤرخ في 4 أفريل 2012 ، رمز الوثيقة : A/HRC/20/28
- (20) منظمة الصحة العالمية: الصحة في العالم: بحوث التغطية الصحية الشاملة، 2013.
- (21) لجنة وضع المرأة: الاستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها ، الدورة 57- ، بتاريخ 4-15 مارس 2013
- (22) لجنة وضع المرأة: الاستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها، الدورة 57- ، بتاريخ 4-15 مارس 2013
- (23) مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الانسان : تأثير تدابير التقشف على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الصادر بتاريخ 7 ماي 2013 ، رمز الوثيقة : E/2013/82
- (24) لجنة وضع المرأة : الاستنتاجات المتفق عليها بشأن التحديات والانجازات في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية للنساء والفتيات، الدورة 58- ، بتاريخ 10-21 مارس 2014
- (25) تقرير يتضمن قائمة أهم الصكوك الدولية التي صادقت عليها الجزائر ، وثيقة صادرة عن اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها ، فيفري 2014
- (26) المقرر الخاص المعني بالحق في التعليم " كيشوري سينغ " : حماية الحق في التعليم من الاستغلال التجاري، المؤرخ في 15 جوان 2015، رمز الوثيقة: A/HRC/29/30

- (27) الأمم المتحدة : الأهداف الإنمائية للألفية ، الصادر عام 2015 .
- (28) تقرير منظمة المرأة العربية، مؤتمر المرأة العربية في الأجندة التنموية 2015-2030 ، القاهرة ، ديسمبر 2015
- (29) الفريق العامل المعني بالمرأة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: أوجه التقاطع بين العمل والحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، مارس 2016
- (30) الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، مجلس حقوق الإنسان ، الدورة 32 ، رمز الوثيقة : A/ HRC/ 32/44 ، الصادر في 8 أبريل 2016
- (31) تقرير منظمة المرأة العربية ، بشأن مشاركة المنظمة في المنتدى السياسي رفيع المستوى حول التنمية المستدامة ، بنيويورك الفترة 11-20 جويلية 2016 .
- (32) المقرر الخاص المعني بالحق في التعليم " كيشوري سينغ " : الحق في التعلم مدى الحياة ، المؤرخ في 29 أوت 2016 ، رمز الوثيقة : A/71/358
- (33) المقررة الخاصة المعنية بالحق في التعليم " كومبو بولي باري " : دور الانصاف في إعمال الحق في التعليم، المؤرخ في 29 سبتمبر 2017 ، رمز الوثيقة : A/72/496
- (34) وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة : تقرير صادر في أكتوبر 2017 ، الجزائر .
- (35) تقرير اللجنة الاقتصادية لأفريقيا عن تطوير الإحصاءات الاقليمية في أفريقيا ، الصادر في 1 ديسمبر 2017 ، رمز الوثيقة : E/CN.3/2018/9
- (36) تقرير اللجنة المتخصصة بالمسائل الجنسانية وتمكين المرأة ، الاتحاد الأفريقي ، أديس أبابا " اثيوبيا " ، 8 ديسمبر 2017
- (37) الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، مجلس حقوق الإنسان ، الدورة 38 ، رمز الوثيقة : A/ HRC/ 38/46 ، الصادر في 14 ماي 2018
- (38) الاتحاد الأفريقي: الاستراتيجية الجنسانية للاتحاد الأفريقي 2018 - 2027 ، صادر في 2018
- (39) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية : دليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، دائرة الحقوق ، دون تاريخ نشر.

ب. التعليقات والتوصيات :

- 1) التوصية العامة رقم 20، بشأن المادة 5 من اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري، الصادرة عن لجنة القضاء على التمييز العنصري المنبثقة عن اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري ، (د-48)، 1996، وثيقة الأمم المتحدة A/51/18
- 2) التوصية العامة رقم 24، المتخذة من طرف unc- cedaw عن المرأة والصحة، المتخذة في الدورة 20، سنة 1999
- 3) التعليق العام رقم 13 المتعلق بالحق في التعليم (المادة 13)، الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المتخذ في الدورة الحادية والعشرون، 1999
- 4) التعليق العام رقم 14 المتعلق بالحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه (المادة 12)، الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المتخذ في الدورة الثانية والعشرون، 2000 .
- 5) التعليق العام رقم 16 المتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 3) ، الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المتخذ في الدورة الرابعة والثلاثون، 2005 .
- 6) التعليق العام رقم 18 المتعلق بالحق في العمل (المادة 6) ، الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المتخذ في الدورة الخامسة والثلاثون، 2005
- 7) التعليق العام رقم 19 المتضمن الحق في الضمان الاجتماعي (المادة 9) ، الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المتخذ في الدورة التاسعة والثلاثون، 2007،
- 8) التوصية العامة رقم 27، المتخذة من طرف unc-cedaw بشأن المسنات وحماية حقوقهن الانسانية، الصادرة في 2010/12/16
- 9) التوصية رقم 28 المتخذة من طرف unc-cedaw، بشأن الالتزامات الأساسية للدول الأطراف بموجب المادة 2 من اتفاقية CEDAW ، 2010/12/16
- 10) بيان رئيس مجلس حقوق الانسان المتعلق بالذكرى السنوية العشرون للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة واعتماد اعلان ومنهاج عمل بكين، الجلسة 52، بتاريخ 25 مارس 2015

(11) التوصية العامة رقم 33 ، المتخذة من طرف unc-cedaw بشأن لجوء المرأة إلى القضاء ، 3 أوت 2015

(12) بيان رئيس مفوضية الاتحاد الأفريقي، الصادر بمناسبة اليوم الأفريقي لحقوق الانسان ، أديس أبابا " اثيوبيا " ، 21 أكتوبر 2017

جـ_ القرارات :

(1) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3010 ،(د-27) ، الصادر في 18/12/1972

(2) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المعتمد في 8 ديسمبر 1995 ، رمز الوثيقة :

A/RES/50/42

(3) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة A/RES/S-23/2 و A/RES/S-23/3 ، الصادرين في سبتمبر 2000

(4) القرار المتضمن اعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية ، المعتمد من طرف الجمعية العامة

، بتاريخ 8 سبتمبر 2000، رمز الوثيقة A/RES/55/2

(5) القرار المعتمد من الجمعية العامة للأمم المتحدة : 289/64 ،(د-64) المتضمن إنشاء

هيئة الأمم المتحدة للمرأة ، المؤرخ في 2 جويلية 2010

(6) القرار رقم 15/28: الصادر عن مجلس حقوق الانسان المتضمن الحق في العمل،الجلسة

56 ، المؤرخ في 26 مارس 2015

(7) القرار رقم 7/29 الصادر عن مجلس حقوق الانسان المتعلق بالحق في التعليم ، المؤرخ في

2 تموز 2015

(8) قرار الجمعية العامة رقم 01/70 ، المعنون بـ" تحويل عالمنا : خطة التنمية المستدامة

لعام 2030 " ، المؤرخ في 25 سبتمبر 2015 .

(9) مجلس حقوق الانسان، القرار رقم 18/35، المتعلق بالقضاء على التمييز ضد النساء

والفتيات، الصادر في 7 جويلية 2017 ، رمز الوثيقة: A/ HRC/RES/35/18

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية :

- A.viottolo , Le harcèlement sexuel dans les relations de travail,La spécificité française confrontée au droit communautaire JCP , Edition entreprise,2003

- BIT.LA MATERNITE AU TRAVAIL, une revue de la législation nationale, résultats de la base de données de L'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi, deuxième édition ,Genève , 2010.
- Couturier (G)Droit du travail ,les relations individuelles de travail ,2^e edition ,Puf .Paris,1994.
- El Khayat G. l'avortement et le planning Familial,colloque de Tunis , 13-16 janvier1988
- Francois Terré et Philippe Simlew : droit civil, Les régimes matrimoniaux , précis Dalloz ,1994
- Jean baptiste KONDE MBOM, le contrôle internationale de l'application de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples , Thèse de doctorat régime unique en droits de l'homme ,faculté de droits ,université PIERREMEDES FRANCE , GRENOBLE 2 , Juillet 1996
- Mutoy Mubiala , Le système régional africain de protection des droits de l'homme, collection organisation internationale et relation internationales ;N59 , Bruxelles : etablissements Emile Bruylant, 2005
- Nations Unies , la promotion de la femme , notes pour l'orateur , département de l' information , NEW York , avril 1995 , p 55
- Nicolas Valticos ,Droit international du travail , Paris : Dalloz , 2^e éme edition, 1983
- Nicolas Valticos , les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir , Bureau international du travail, Genève , 2004
- Pierre.murice dapy . le droit international publique . 2em édition.1993- dalloz
- UIDH (union interafricaine des droits des l' homme) : rapport sur les droits de l'homme en Afrique, 2005

_ المواقع الإلكترونية :

(1) صبري محمد خليل خيرى، مفهوم المجتمع المدني بين الفلسفة السياسية الغربية والفكر السياسي ، الموقع الرسمي للدكتور :

<https://dr.sabri.khalil.wordpress.com>:

(2) محمد الزحيلي ،حقوق المرأة بين الشريعة والقانون ،الدليل الالكتروني للقانون العربي الموقع : www.arablawninfo.com .

(3) نهى قاطرجي، قراءة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ،مقال منشور بالموقع : [/http://www.saaaid.net](http://www.saaaid.net)

(4)يوسف إلياس،معايير وتشريعات العمل ودورها في تنمية مهارات المرأة العربية ،مقال منشور بالموقع : labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/__.pdf

(5) موقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة: <http://www.un.org/ar/globalissues/women/>

(6) موقع الأمم المتحدة : <http://www.un.org/ar>

(7) موقع اللجنة الأفريقية لحقوق الانسان : [/http://www.achpr.org/ar/search](http://www.achpr.org/ar/search)

(8) موقع منظمة المرأة العربية : www.arabwomenorg.org

(9) موقع لجنة حقوق الانسان العربية : <http://www.lasportal.org>

(10) موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي : <http://www.mtess.gov.dz>

(11) موقع منظمة العمل العربية : [/http://alolabor.org](http://alolabor.org)

(12) موقع منظمة العمل الدولية : www.ilo.org

(13) موقع المفوضية السامية لحقوق الانسان : _

<http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/Pages>

(14) موقع وكالة أخبار المرأة : [.wonews.net](http://wonews.net)

الفهرس

7_1	مقدمة
9	الباب الأول: الحماية الدولية للمرأة العاملة
11	الفصل الأول: حدود الحماية القانونية الدولية لحقوق المرأة العاملة
12	المبحث الأول: حماية المرأة العاملة في إطار: هيئة الأمم المتحدة
12	المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة في إطار المعايير الدولية لحقوق الانسان
12	الفرع الأول: تنظيم حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية
27	الفرع الثاني: المؤتمرات الدولية المتعلقة بحماية المرأة العاملة
39	المطلب الثاني: آليات الرقابة الدولية لحقوق المرأة العاملة
39	الفرع الأول: دور أجهزة الأمم المتحدة في حماية المرأة العاملة
61	الفرع الثاني: دور الوكالات المتخصصة في حماية المرأة العاملة
66	المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في إطار: منظمة العمل الدولية
66	المطلب الأول: حقوق المرأة العاملة وفقا لمستويات العمل الدولية
66	الفرع الأول: حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام
85	الفرع الثاني: حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص
97	المطلب الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان احترام حقوق المرأة العاملة
97	الفرع الأول: أجهزة الرقابة
105	الفرع الثاني: أساليب الرقابة
110	الفصل الثاني: حدود الحماية القانونية الاقليمية لحقوق المرأة العاملة
111	المبحث الأول: الحماية الأفريقية والعربية لحقوق المرأة العاملة
111	المطلب الأول: الحماية الأفريقية للمرأة العاملة
111	الفرع الأول: الصكوك الدولية الأفريقية في مجال حقوق الانسان
121	الفرع الثاني: آليات الرقابة الأفريقية في مجال حقوق الإنسان
127	المطلب الثاني: الحماية العربية للمرأة العاملة

128	الفرع الأول :الصكوك الدولية العربية في مجال حقوق الإنسان ومجال العمل
141	الفرع الثاني :آليات الرقابة العربية في مجال حقوق الإنسان ومجال العمل
151	المبحث الثاني : الحماية الغربية لحقوق المرأة العاملة
151	المطلب الأول : الحماية الأوروبية للمرأة العاملة .
151	الفرع الأول :الصكوك الدولية الأوروبية في مجال حقوق الإنسان
157	الفرع الثاني:آليات الرقابة الأوروبية في مجال حقوق الإنسان
160	المطلب الثاني :الحماية الأمريكية للمرأة العاملة.
161	الفرع الأول :الصكوك الدولية الأمريكية في مجال حقوق الإنسان
165	الفرع الثاني:آليات الرقابة الأمريكية في مجال حقوق الإنسان
170	الباب الثاني : حماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري
172	الفصل الأول :حماية المرأة العاملة في إطار الدساتير وآلياتها
173	المبحث الأول :حماية المرأة العاملة في إطار الدساتير
173	المطلب الأول : موقف الدساتير الجزائرية من حماية المرأة العاملة
173	الفرع الأول :صور حماية المرأة العاملة في دستوري 1963 و 1976
177	الفرع الثاني : صور حماية المرأة العاملة في دستور 1989 وتعديلاته
185	المطلب الثاني :جهود الجزائر على الصعيد الخارجي فيما يخص المرأة العاملة
185	الفرع الأول :جهود الجزائر على مستوى المواثيق والآليات ذات الطابع العالمي
191	الفرع الثاني : جهود الجزائر على مستوى المواثيق والآليات ذات الطابع الاقليمي
194	المبحث الثاني :آليات الحماية الداخلية للمرأة العاملة
194	المطلب الأول : الضمانات المؤسسية لحماية المرأة العاملة
195	الفرع الأول :مؤسسات حقوق الانسان ودورها في حماية المرأة العاملة
197	الفرع الثاني: وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة ودورها في حماية المرأة العاملة
201	المطلب الثاني :ضمانات المجتمع المدني لحماية المرأة العاملة

201	الفرع الأول: مفهوم المجتمع المدني
202	الفرع الثاني: دور المجتمع المدني في حماية المرأة العاملة
206	الفصل الثاني: حماية المرأة العاملة في القوانين الفرعية الجزائرية
207	المبحث الأول: حماية المرأة العاملة في قوانين الشغل
207	المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في قانون العمل
207	الفرع الأول: الحماية العامة للمرأة العاملة
221	الفرع الثاني: الحماية الخاصة للمرأة العاملة
239	المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون التأمينات الاجتماعية والوظيفة العمومية
239	الفرع الأول: حماية المرأة العاملة في قانون التأمينات الاجتماعية
257	الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون الوظيفة العمومية
267	المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في المنظومة الأسرية والعقابية
267	المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة
267	الفرع الأول: نظرة عن قانون الأسرة الجزائري
268	الفرع الثاني: صور حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة
275	المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون العقوبات
275	الفرع الأول: الحماية العامة للمرأة العاملة
283	الفرع الثاني: الحماية الخاصة بالمرأة العاملة
288	الخاتمة
297	قائمة المراجع
327	الفهرس