

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراوية ادرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ل م د في الحقوق

تخصص: حقوق وحرريات

إشراف

أ.د. كابوية رشيدة

من إعداد الطالبة:

معمرى مبروكة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة أحمد دراوية ادرار	أستاذ التعليم العالي	اد. يامة إبراهيم
مشرفاً ومقرراً	جامعة احمد دراوية ادرار	أستاذة التعليم العالي	اد.كابوية رشيدة
عضوا مناقشا	جامعة أحمد دراوية ادرار	أستاذ التعليم العالي	اد.رحموني محمد
عضوا مناقشا	جامعة أحمد دراوية أدرار	أستاذة التعليم العالي	اد.باية فتيحة
عضوا مناقشا	جامعة أحمد دراوية ادراية	أستاذ التعليم العالي	اد.يوسفات علي هاشم
عضوا مناقشا	جامعة بشار	أستاذ التعليم العالي	اد.قوراري مجدوب

السنة الجامعية : 2023 - 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{قوله تعالى "... لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا..." } سورة النساء الآية 32.

وقول تعالى { ... فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ... }
سورة آل عمران، الآية 195.

صدق الله العظيم

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة و أزكى التسليم ، نشكر الله المعين على فضله وتوفيقه لنا في إنجاز هذا العمل وإتمامه.

كما أتقدم بالشكر الجزيل للاستاذة الفاضلة الدكتورة "كابوية رشيدة " على تفضلها بقبول الإشراف على هذه الأطروحة بكل رحابة صدر وبدون تردد ، وصبرها والجود علي بإرشاداتها ونصائحها وتوجيهاتها القيمة و المفيدة من اجل أن تخرج هذه الأطروحة على ما هي عليه ، فلها مني كل الشكر.

و لا يفوتني في هذا المجال ان اتقدم بخالص شكري للأستاذ الدكتور "رحموني محمد" الذي كان لي سندا وعونا وموجها في إنجاز هذه الأطروحة .فجزاه الله عنا كل خير.

كما أعرب عن شكري وعرفاني لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة أطروحتي.

ولكل أساتذتي الأفاضل بقسم الحقوق

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

قائمة أهم المختصرات:

1-المختصرات باللغة العربية:

ج : جزء

ط: طبعة

ج ر: الجريدة الرسمية

د م ج: ديوان المطبوعات الجامعية

د ج : دينار جزائري

ص: الصفحة

غ اج: الغرفة الاجتماعية

م م ع : مجلة المحكمة العليا

د: الدورة المنعقدة

2-المختصرات باللغة الأجنبية:

-CEDAW: Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

-CNR :Caisse nationale de retraite

-CNAS :Caisse nationale d'assurances sociales des travailleurs salariés

-CASNOS : Caisse nationale de sécurité sociale des non- salariés.

- N°: Numéro

-P: Pag

-CER

مقدمة

يعتبر العمل حق أساسي من حقوق الإنسان لكل فرد، فهو بذلك يحفظ كرامته وإنسانيته، ويأمن له ولأسرته مستوى معيشي لائق، فضلا عن ارتباطه بممارسة العديد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى، ويعتبر عمل المرأة في الوقت الحاضر دليلا على حكمة ورشادة النظام السياسي للدولة، بعد عقود من الزمن طالها التهميش والإقصاء، ونتيجة للنضال المستمر في تحسين ظروف المرأة العاملة أوجدت جملة من المعطيات التي تتطلب تحقيق شروط وظروف معينة للمرأة العاملة إعتبارا لطبيعتها الفيزيولوجية وخصوصيتها.

كما ان دخول المرأة عالم الشغل على قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين، باعتبارها تمثل نصف الطاقة البشرية لأي مجتمع، بارتفاع نسبة اندماجها في سوق العمل والاعتراف بدورها في التنمية الاقتصادية للبلاد، وذلك باثبات جدارتها وكفاءتها في العمل، ولذلك اتخذت اجراءات وتدابير للقضاء على كل اشكال التمييز ضدها في اوساط العمل، كوسيلة لدعم المساواة بين الجنسين، سواء على المستوى الدولي او الداخلي.

وإذا ما بحثنا في الأسباب والعوامل التي تؤدي بالمرأة للعمل، نجد أن معظمها يتمثل في أسباب اقتصادية، الحاجة المادية والدخل غير الكافي للزوج لمساعدته وتحمل تكاليف وأعباء المعيشة أو لتعيل نفسها أو عائلتها، بالإضافة إلى ذلك هناك دوافع شخصية دفعت بالمرأة إلى العمل لتكوين ذاتها وإثبات جدارتها وكفاءتها لتجسيد مؤهلاتها العلمية في العمل¹. ويتميز العصر الحديث بدخول عدد كبير من النساء إلى سوق العمل في مختلف مجالاته وفي جميع الاختصاصات منافسة بذلك الرجل، حتى أصبح عملها بمثابة سمة تتصف بها المجتمعات المعاصرة والمتطورة، وإذا كان الالتحاق بالعمل حقا مكرسا ومعترفا

¹ انظر حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية في جامعة الموصل)، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 4، آيار 2007، ص 54 وما يليها.

به للجميع فإنه في كثير من الأحيان تلجأ المرأة إليه بحكم الواقع الذي يحتم ذلك، وهو ما يفسر حركة النساء داخل سوق العمل بحثاً عن العمل المأجور¹.

فموضوع عمل المرأة من المواضيع المهمة التي أثارت جدلاً كبيراً في أوساط العمل، من خلال الإشكالات المهنية لتنظيم عملها، والتمييز الحاصل ضدها، ولذلك يتطلب حمايتها في العمل، من خلال الآليات والضمانات والتدابير لحماية خصوصية المرأة في حد ذاتها، فكانت محل اهتمام دولي ووطني.

تعرف المرأة العاملة بأنها: "المرأة التي تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه، حيث تؤدي واجباتها المنزلية شأنها شأن المرأة الماكثة في البيت، كما تعمل خارج المنزل وتشارك في عمليات الإنتاج"².

ولدراسة موضوع حقوق المرأة العاملة والحماية المكفولة لها، سواء كانت على المستوى الدولي أو التشريع الوطني، والعمل على تحسين أوضاعها وظروفها وشروط عملها ومناهضة جميع التمييز ضدها، لابد لنا في البدء عرض لمحة تاريخية عن نشأة وتطور هذه الحقوق والحماية ومكانة ودور المرأة العاملة عبر العصور التاريخية سواء في الشرائع القديمة إلى الشريعة الإسلامية وصولاً للعصر الحديث، فأختلفت نظرة المجتمعات لعمل المرأة فهناك من أحترمها واعترف بحقوقها وهناك من ركز على عملها في المنزل وتربية الأولاد فقط.

فتمتدحت حقوق المرأة العاملة عبر العصور القديمة بداية من قوانين بلاد الرافدين، قوانين المصرية القديمة، القانون اليوناني والروماني فهذه المجتمعات كانت تنظر إلى المرأة نظرة متفاوتة، وذلك لتمييز الطبقي القائم فكانت المرأة تعيش معيشة الذل وحياة العبيد، فكانت

¹ BOUTALEB Kouider et BOUALALI Aïcha, L'activité féminine en Algérie : Réalités et perspectives, Colloque International sur: Marché du Travail et Genre dans les Pays du Maghreb : Spécificités communs et synergies avec l'Europe, Rabat, Avril 2003

² مكاء ليلي وإبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جوان 2015، ص 182.

عديمة الأهلية تباع وتشتري في الأسواق مثل السلع والعبيد ليست لها حقوق ودورها هو الإنجاب ورعاية الأبناء، وهناك من كرمها وخول لها حقوق قريبة من الرجل فتم السماح لها بممارسة أعمال كثيرة كالعمل في الحقوق والتجارة في الأسواق.

فجاءت الشريعة الإسلامية ببدء مرحلة جديدة في التاريخ الإنساني، وإقرارها لمبدأ المساواة، وأول شريعة أنصفت المرأة، وحفظت كرامتها ما كانت تعانيه في عصر الجاهلية من ظلم واحتقار وجعلتها في مركز متساو مع الرجل.

لقد عنى الإسلام بالعمل منذ أكثر من ((14 قرناً)) وأعطى الأهمية للعمل وصلت الى درجة إقرانها بالإيمان، فقال تعالى: "وَالْعَصْرِ (1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (2) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ..."¹.

أما حكمة العمل في القرآن الكريم فإن العمل في الحقيقة والواقع ليس حقاً وإنما واجب على كل قادر عليه، بالأدلة الآتية، أمر القرآن الكريم بالعمل، وأمر بوجوبه وألزم على أهمية العمل، حيث قال تعالى: " فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ..."².

فالعامل حق وواجب للرجل والمرأة، نظراً لمبدأ المساواة التي نادى بها الدين الإسلامي كما في قوله تعالى "... لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا..."³. وهذا ما يدل على اهتمام الشريعة الإسلامية بالعمل، وحق المرأة في المشاركة في العمل كالرجل فالإسلام دين العمل.

¹ سورة العصر الآية: 1-3

² سورة الجمعة الآية: 10.

³ سورة النساء، الآية 32.

أما في السنة النبوية، فالعمل في الإسلام شرف وكرامة لما ورد على لسان رسول الله صلى الله عليه وسلم، حيث قال صلى الله عليه وسلم ((مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ،...))¹.

وأمر رسول الله صلى الله عليه وسلم بسرعة دفع الأجر للعامل، قال صلى الله عليه وسلم ((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ))².

ويشهد التاريخ على أن المرأة المسلمة قدمت خدمات جليلة للمجتمع الإسلامي وساهم عملها في تقدم المجتمع ورفقيه، فقد عملت في قطاع التجارة كما هو الحال في عمل أم المؤمنين السيدة خديجة رضي الله عنها.

وعليه فالإسلام اقر للمرأة الحق في العمل لأنه من باب الواجب عليها للمساهمة في نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ولكن لم يباح العمل بصفة مطلقة وإنما يكون مشروعاً ومناسباً لطبيعتها وملائماً، بما يتماشى وطبيعتها وقدراتها على ذلك، وهذا كله ضمن الإطار والأحكام التي حددتها الشريعة الإسلامية، هدفاً منها لرعاية وحماية خصوصية المرأة وحفاظاً على سمعتها وكرامتها في العمل.

أما في العصر الحديث كان الاهتمام بحقوق الإنسان وذلك بتأسيس منظمة الأمم المتحدة ولما لها من دور بوضع ضمانات وقواعد قانونية لتنظيم وحماية حقوق الإنسان، و تحقيق المساواة بين الجنسين وحضر التمييز بينهما .

وتماشياً مع هذه الرؤية حظيت المرأة العاملة باهتمام بالغ على المستويين الدولي والإقليمي وذلك بإيجاد إطار عام لحمايتها وتعزيز دورها في المجال في المجال الاقتصادي في مختلف النصوص الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة، وكذا المؤتمرات الدولية التي كانت

¹ أخرجه البخاري، باب كسب الرجل عمله بيديه حديث رقم 2082، صحيح البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبدالله البخاري، تحقيق محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة، الطبعة الأولى، 1422هـ، الجزء 3، ص 57.

² أخرجه ابن ماجه، باب أجر الأجراء، حديث رقم 2443، سنن ابن ماجه، ابن ماجه، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية، دط، دون سنة، الجزء 2، ص 817.

حقوق المرأة محوره الأساسي وكذا مختلف النصوص الإقليمية التي كرست المساواة في سوق العمل بين الرجل والمرأة.

وسعت الجزائر إلى تمكين المرأة في سوق العمل من خلال مصادقتها على الصكوك الدولية، ومن تم عملت على تكييف منظومتها القانونية وفق لالتزاماتها الدولية هذا من جهة ونتيجة للتغيرات الحاصلة على المستوى الدولي والإقليمي بعد الاحداث المتوالية للمطالبة بتغيرات عميقة في الأنظمة السياسية .

أهمية الموضوع:

على ضوء ما تقدم تتضح أهمية الدراسة من خلال:

1-يعتبر عمل المرأة عموما ودخولها عالم الشغل خصوصا من المواضيع المثيرة للجدل التي تحتاج الى دراسة وتحليل أكثر، والتي اختلفت الآراء حولها بين مؤيد ومعارض، ويتجلى أهمية الموضوع أساسا بإعتباره متصلا بحماية المرأة العاملة وهي فئة طالها التهميش والإقصاء لفترات طويلة من الزمن والمتعلقة كذلك بتكريس جملة من الحقوق لها اعتبارا لطبيعتها الفيزيولوجية والظروف الواقعة عليها.

أهداف الدراسة:

وبناء على ذلك نسعى من خلال هذه الدراسة الى الوصول لجملة من الأهداف يمكن حصرها فيما يلي:

1- إثراء الموضوع من الناحية العلمية بتحديد ومعرفة طبيعة الحماية المقررة للمرأة العاملة، لوضع إطار قانوني لتلك الحماية.

2- أيضا تركز حول إستعراض مجمل الحقوق المقررة في النظام القانوني الجزائري للمرأة العاملة، والوقوف على مدى مساهمة مختلف الآليات في توفير هذه الحماية ومدى تطبيقها وتفعيلها على أرض الواقع، ومدى ملائمتها للمعايير العمل الدولية ذات الصلة.

3- كما تظهر أهمية الدراسة من خلال الوقوف على مكامن القصور في تطبيق الحقوق المكرسة للمرأة مع اقتراح الحلول المناسبة للمشاكل التي تعانيها المرأة العاملة المتزوجة.

أسباب إختيار الموضوع:

ولأن موضوع حماية المرأة العاملة يعد من المواضيع الجدلية المتجددة، نظرا لظروف الراهنة والمستجدات والتطورات الحاصلة في سوق العمل، فقد تنوعت اسباب إختيارنا لهذا الموضوع بين أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

-الأسباب الذاتية:

1- الرغبة الذاتية لمعالجة الموضوع اعتبارا لكوني أحد المتصلين مباشرة بهذا الموضوع بإعتباري إمراة موظفة، فما زالت هذه المواضيع تثير إشكالات على مستوى منظومة الشغل لتطورات الجديدة في سوق العمل، فعمل المرأة والحماية المقررة لها، لا زال لم يحط بالدراسة الكافية على المستوى الدولي بصفة عامة والداخلي بصفة خاصة.

2- الرغبة في الوصول إلى مكامن الخلل والقصور في النصوص القانونية ذات العلاقة بحماية المرأة العاملة.

-الأسباب الموضوعية:

1- الأهمية البالغة لموضوع الحماية القانونية للعاملة أساسا، وذلك من خلال زيادة الاهتمام الدولي بحماية المرأة عامة والعاملة خاصة.

2- الإشكالات القانونية المثارة في مجال عمل المرأة خاصة في جانبها الخاص المتعلق بحماية أمومتها.

3- محاولة الوصول الى مدى انسجام النصوص القانونية الجزائرية مع النصوص المكرسة للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية.

- إشكالية الدراسة:

وحيث أن موضوع دراستنا يثير مسألة الضمانات المقررة التي كرستها النصوص القانونية على مستوى التشريع الدولي والداخلي لحماية حقوق المرأة العاملة ومدى تفعيلها في ميدان العمل، فقد عالجنا الموضوع من زاوية ما تثيره تلك الحماية من كفاية وإشكالات تتعلق بنطاق وحدود تطبيقها من جهة، ومدى ملائمة التشريع الداخلي للمعايير الدولية ذات الصلة من جهة أخرى ما جعلنا ننطلق من إشكالية تمت صياغتها على النحو التالي:

- ما هي أهم آليات الحماية المقررة للمرأة العاملة والمناسبة لتكوينها النفسي والفيزيولوجي؟
ما مدى فعالية النصوص القانونية المكرسة لحماية المرأة العاملة على ضوء القانون الدولي والتشريع الجزائري؟.

- وتتفرع عن هاته الإشكالية بعض التساؤلات الفرعية:

- ما هي الضمانات المقررة التي كرستها النصوص القانونية على مستوى التشريع الدولي والجزائري؟ وما مدى فعاليتها على أرض الواقع؟
- ما مدى كفاية الحماية المقررة للمرأة العاملة في القانون الدولي والتشريع الجزائري؟ .
- ما هي جهود منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية في بسط رقابتها وتعزيز حماية حقوق المرأة العاملة؟.

- منهج الدراسة:

للإجابة على هذه الإشكالية تم الإعتماد في الدراسة المنهج التحليلي الوصفي حيث تم رصد مختلف النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة سواء كانت نصوصا دولية أو وطنية، ثم تحليلها والتعليق عليها ودعمها بالاجتهادات القضائية.

- الدراسات السابقة:

من بين الدراسات السابقة في موضوع حماية المرأة العاملة ما يلي:

1- بوسحبة جيلالي المعنونة ب { الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة}.مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، السنة الجامعية 2009-2010.

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة أن يبين الأحكام المشتركة بين الرجل العامل والمرأة العاملة في إطار علاقات العمل الفردية والجماعية، لينتقل إلى الحماية الخاصة المقررة لها في التشريعات المختلفة، كما تعرض للحماية القانونية للعاملة في إطار العولمة نظرا للتطور المتزايد في جميع جوانب الحياة الاقتصادية، وخلص إلى أن هذه الحماية هي آلية لا غنى عنها في تحقيق المساواة مع وجود فراغ تشريعي على مستوى الوطني أو القانون المقارن .

2- حمزة خادم { الحماية القانونية للمرأة العاملة من منظور القانون الدولي لحقوق الانسان}رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر بسعيدة، 2008-2009.

حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة بالتعرض للحماية الدولية للمرأة العاملة بمنع مظاهر التمييز ضدها، ودور القانون الدولي وبالأخص منظمة العمل الدولية، والتعرض إلى أهم الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة بالنساء العاملات بمناهضة التمييز ضد حقها في العمل وتحسين نوعية شروط عملها، ثم انتقلت إلى حماية خصوصية المرأة في العمل بحماية الأمومة وظروف العمل.

3- سي فضيل زهية { الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن}. أطروحة دكتوراه في الحقوق تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2017-2018.

حيث تناولت الضمانات التي تتمتع بها العاملة في إطار ممارسة مهنتها، ركزت على قانون العمل 90-11، ولقد قسمتها إلى نوعين : الأول يتمثل في الاعتراف بحق العمل والمساواة المهنية بين الجنسين وتكافؤ الفرص، والثاني إلى تعزيز حماية خاصة للعاملة

تتلاءم وتكوينها وطبيعتها البيولوجية، وركزت دراستها على أهمية النصوص التشريعية، مدعمة دراستها بدراسة مقارنة بتشريعات العمالية.

4- طاوسي فاطنة} الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري} أطروحة دكتوراه العلوم تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2020.

حيث تناولت الباحثة من خلال هذه الدراسة إبراز الجهود الدولية لحماية المرأة العاملة من خلال المنظمات الدولية والإقليمية، ومقارنتها بالنصوص الداخلية الخاصة بالعمل إضافة إلى التشريعات المقارنة.

مختلف الدراسات السابقة المذكورة أعلاه تناولت حماية المرأة العاملة من منطلق القانون الدولي فقط أو ركزت على بعض أوجه الحماية في التشريع الجزائري، ولذلك حاولت من خلال هاته الأطروحة بيان آليات حماية المرأة العاملة في بعض التشريعات الدولية ومقارنتها مع التشريع الجزائري وصولاً إلى النقائص التي شابته الحماية عند المشرع الجزائري.

- صعوبات الدراسة :

إن كل عمل لا يخلو من صعوبات وعراقيل ولقد صادفتنا صعوبات أثناء إعداد هذه الدراسة يمكن تلخيصها فيما يلي:

- قلة الدراسات المتخصصة في الموضوع، ولاسيما الدراسات المتعلقة بالحماية عند المشرع الجزائري، وكذا بعض العقبات القانونية التي يرجع بعضها إلى طبيعة الموضوع في حد ذاته نتيجة سعته، مما نتج عنه صعوبة الإلمام بكل المواثيق الدولية.

- تناثر أحكام وقوانين وآليات الحماية في مختلف القوانين الجزائرية .

- خطة الدراسة :

للإجابة على الإشكالية السابقة أرتينا تقسيم هذه الدراسة إلى خطة ثنائية من بابين :

حيث تعرضنا في الباب الأول إلى حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، بتخصيص الفصل الأول منه لدراسة الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى العالمي، بالتطرق الى الضمانات المقررة للعاملة من خلال هيئة الامم المتحدة وهيئاتها، وآليات الرقابة وتخصيص الفصل الثاني لموضوع الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى الإقليمي من خلال ضمانات الحماية التي تناولتها الهيئات الاوروبية والامريكية والافريقية وحتى العربية .

على أن يكون الباب الثاني لدراسة حماية المرأة العاملة على مستوى التشريع الجزائري، حيث سيكون الفصل الأول منه إلى الإطار الدستوري لحماية حق المرأة في العمل، من خلال الاقرار لهذه الحقوق في ظل الدساتير الجزائرية، وفق ما تمليه التزاماتها الدولية، مع بيان الجهود المبذولة لهيئاتها الوطنية وذلك من خلال الآليات والتدابير الوطنية والفصل الثاني يتعلق بالتنظيم القانوني لهذا الحق في إطار منظومة التشغيل في كل من قانون العمل وقانون الوظيفة العامة ، والتأمينات الاجتماعية... الخ.

وانتهت الدراسة بخاتمة تضمنت بعض النتائج والاقتراحات المتعلقة بموضوع الحماية.

الباب الأول

حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي

الباب الأول: حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي

لقد بدا الاهتمام بحقوق الإنسان من خلال مجموعة الإعلانات والمواثيق الدولية والإقليمية، وكما هو معروف فإن وضع المرأة في أي مجتمع يعد إنعكاساً واضحاً لمستوى العدالة الاجتماعية في ذلك المجتمع، لذلك يحق للمرأة التمتع بنفس الحماية والمعاملة التي يتمتع بها الرجل دون تفرقة أو قيد أو تمييز باعتبارها فرداً من أفراد المجتمع، ويعد حق المرأة في العمل من الحقوق الأساسية التي أقرها القانون الدولي العام عبر مختلف المواثيق الدولية والإقليمية على قدم المساواة بينها وبين الرجل، ولأن وضع المرأة ينطوي عادة على مجموعة معقدة من العوامل المترابطة بناءً على مستوى دخلها وعمالقتها، وتعليمها وصحتها والدور الذي تقوم به في الأسرة والجماعة والمجتمع، خصت تلك الوثائق النساء بحقوق إضافية نظراً لخصوصية تركيبها الفيزيولوجية.

ولأن الإقرار بحق العمل يعتبر مدخلاً لممارسة الحقوق الأساسية في العمل، فقد أكدت المواثيق الدولية على حق المرأة في العمل باعتباره حقاً أصيلاً تربطه علاقة وثيقة الصلة بحقوق عديدة كالحق في الحياة والحق في التنمية، فهو بذلك يعد كافلاً لضمانة الحق في الحياة وواحداً من أهم روافدها، ومحققاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية¹، لذلك كفلت تلك الوثائق حماية لهذا الحق من خلال تضمينه في مختلف الوثائق الدولية، سواء على المستوى الدولي (الفصل الأول)، أو الإقليمي (الفصل الثاني).

¹ عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، بدون دار النشر وسنة النشر، ص 20.

الفصل الأول

الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى العالمي

الفصل الأول: الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى العالمي

اجمع المهتمون بشؤون المرأة العاملة على أن هناك أكثر من مبرر لاعتماد معايير دولية من أجل كفالة الحقوق الخاصة للمرأة العاملة، والقيام بنشاط دولي متواصل لبلوغ هذا الهدف انطلاقاً من المطالبة بوجوب تدوين حقوق المرأة العاملة، وإقرارها ووضع معايير لضمان تطبيق حمايتها بفعالية على المستوى الداخلي¹، ولقد كان لهيئة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية المتخصصة التابعة لها، دوراً كبيراً في كفالة حماية حقوق المرأة العاملة.

سنحاول من خلال هذا الفصل إبراز جهود هيئة الأمم المتحدة المكرسة في سبيل توفير الحماية الخاصة للمرأة العاملة (المبحث الأول)، فضلاً على ذلك نستعرض دور منظمة العمل الدولية والأجهزة الرقابية التابعة لها في مجال تعزيز حماية المرأة العاملة (المبحث الثاني)

¹ سي فضيل زهية، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، رسالة دكتوراه الطور الثالث تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018، ص 32.

المبحث الأول : حماية المرأة العاملة في إطار هيئة الأمم المتحدة

لقد اقرت العديد من المواثيق الدولية حماية حقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل تماشياً مع مبدأ فكرة تساوي جميع البشر باختلاف جنسهم او اجناسهم في التمتع بجميع الحقوق والحريات، فضلاً على ذلك تضافرت جهود عدة من اجل وضع مجموعة من القواعد الدولية بهدف كفالة حماية المرأة العاملة، وفي هذا الاطار اكدت الديباجة الثانية من ميثاق الامم المتحدة على أن: "إيمان أعضاء المنظمة بالحقوق الاساسية للإنسان وبكرامة الفرد"، كما نصت المادة الاولى من نفس الميثاق على أن: "من مقاصد المنظمة تعزيز احترام حقوق الانسان والحريات الاساسية للناس جميعاً، بلا تمييز بسبب الجنس او اللغة او الدين"¹.

الجدير بالذكر أنه في بداية الامر عززت الامم المتحدة حق العمل وحمايته للجنسين وإن كان الميثاق لم ينص صراحة على ذلك، حيث جاء في بيان الامم المتحدة " تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعلى تعزيز احترام الانسان والحريات الاساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس او اللغة او الدين ودون تفريق بين الرجال والنساء".

ويعود هذا الاهتمام الى تنامي القيم الداعية الى كفالة الحريات العامة وتحقيق الديمقراطية على جميع الاصعدة، ولأن الانسان الذي اقرت لأجله هذه الحقوق هو اصل التطور في كل المجتمعات، لذا أخذ الاهتمام بتوفير الضمانات التي تكفل التمتع بقدر

¹ خلفه نادية، آليات حماية حقوق الانسان في المنظومة القانونية الجزائرية - دراسة بعض الحقوق السياسية- أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه في العلوم القانونية ، تخصص : قانون دستوري، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، كلية الحقوق، 2009-2010، ص 14.

مناسب من الحقوق والحريات سواء كان ذكراً أو أنثى من أجل تحقيق الغايات المرجوة من التنمية المستدامة¹.

هذا وقد تجسدت حماية المرأة العاملة في إطار هيئة الأمم المتحدة من خلال الاعلانات والمواثيق الدولية المنبثقة عنها (المطلب الأول)، كما برزت بشكل جلي في إطار منظمة العمل الدولية باعتبارها المتخصصة في المسائل العمالية وشؤون العمال (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تنظيم حقوق المرأة العاملة في الإعلانات والمواثيق الدولية

لم تعد وظيفة المرأة في وقتنا الراهن قاصرة على محيط الأسرة بما فيها العمل المنزلي وتربية الأولاد، وإنما أصبح لها دور فعال في المجتمع شأنها في ذلك شأن الرجل، وذلك باندماجها في سوق العمل، وإسهامها في التنمية الاقتصادية، غير أنه نظراً لخصوصية عمل المرأة بالمقارنة بعمل الرجل، بالإضافة إلى العادات والتقاليد السائدة في بعض المجتمعات التي لا تعترف بعمل المرأة أساساً مما يجعل العمل حكراً على عنصر الرجال فقط²، فقد أول المجتمع الدولي أهمية بالغة في كفالة وتعزيز حماية حق المرأة في العمل، من خلال تنظيم وتكريس تلك الحماية بشكل فعلي في الإعلانات الدولية (الفرع الأول)، والمواثيق الدولية ذات الصلة (الفرع الثاني).

¹ منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الدولية الخاصة بحقوق المرأة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، المملكة الأردنية الهاشمية، 2011، ص 86.

² نسيم جلاخ، الحماية الدولية لحقوق المرأة في المواثيق الدولية (الإعلانات والاتفاقيات الدولية)، دار النهضة العربية القاهرة 2012، ص 155.

الفرع الاول : تنظيم حقوق المرأة العاملة في الإعلانات الدولية

تعتبر حقوق المرأة العاملة من الحقوق الأساسية التي تتدرج تحت ممارسة الحق في العمل الذي انصرفت مختلف الاعلانات الدولية إلى كفالاته وتعزيز حمايته على قدم المساواة، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

اولا- الإعلان العالمي لحقوق الانسان 1948:

يعتبر الاعلان العالمي لحقوق الانسان اول وثيقة دولية متضمنة لاهم مبادئ حقوق الانسان وضماناتها¹، كما يعد صدوره بداية التاريخ الحقيقي لحقوق الانسان على المستوى الدولي، فهو بذلك يتألف من ديباجة و 30 مادة تحدد حقوق الانسان والحريات الأساسية التي تحق لجميع الرجال والنساء في أي مكان في العالم دون تمييز. أكد من خلال مادته الأولى والثانية على مبدأ المساواة في الحقوق والحريات² دون تمييز³، ولقد ضمن هذا الاعلان العديد من الحقوق والحريات بما فيها المدنية والسياسية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، بحيث يندرج ضمن هذه الأخيرة الحق في حماية المرأة العاملة.

الجدير بالذكر أن قيام مبدأ المساواة بين الجنسين يكمن ابتداءً في كفالة حق المرأة في التعليم مثلها مثل الرجل، فالتعليم هو حق كل إنسان في تلقي العلم الذي يرغب به على قدر المساواة مع غيره من الافراد، ومن دون أي تمييز، ويحق لكل إنسان نقل هذا العلم الى غيره من دون اي تقييد او شرط، وعلى هذا الاساس عني المجتمع الدولي في هذا المجال ببذل

¹ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر بموجب توصية الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1217، (د-3)، المؤرخ في 1948/12/10. صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، ج رج رقم 64، المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

² نصت المادة الأولى على أنه: "يولد جميع الناس أحرار ومتساوين في الكرامة والحقوق"

³ نصت المادة الثانية على أن: لكل انسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الاعلان دون اي تمييز كالتمييز بسبب العنصر او الجنس او اللغة دون اي تفرقة بين الرجال والنساء"

جهود عديدة لتعزيز قدرة الافراد من دون تمييز للحصول على فرص مناسبة ومنتساوية من التعليم في مراحل مختلفة¹.

ولان الحق في التعليم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعديد من الحقوق والحريات على الخصوص- الحق في العمل-، فقد حظي الحق في تعليم المرأة بحماية دولية واسعة النطاق، لكون هذا الحق يضمن للمرأة فرصة وحظوظ كبيرة في اقتحام عالم الشغل والحصول على منصب عمل، ويعتبر مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في التعليم، ومبدأ إلزامية التعليم ومجانيته، من اهم الضمانات التي يتطلبها مبدأ المساواة في التعليم، لذلك أكد الاعلان العالمي لحقوق الانسان من خلال المادة 26 منه على مجانية التعليم في المرحلة الابتدائية والاساسية، وإلزاميته في الابتدائي، كما جعل التعليم الفني والمهني للجميع²، علاوة على تأكيده على مبدأ المساواة في الحصول واختيار منصب عمل³.

فضلا عن ذلك أكد الاعلان العالمي على حق المرأة في التمتع بالحقوق والحريات التي لها علاقة مباشرة بالحق في العمل على قدم المساواة مع الرجل مثل الحق في الأجر، والحق في الترقية، والحق في التكوين⁴، والحق في الراحة والعطل¹، والحق في التمثيل النقابي،

¹ وفاء ياسين نجم، التمييز ضد المرأة، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، لبنان، 2016، ص 70.

² حيث تنص المادة 26 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على أن: "لكل شخص الحق في التعليم ويجب ان يكون التعليم في مراحل الاولي، والاساسية على الاقل بالمجان، وان يكون التعليم الاولي إلزامياً، وينبغي ان يعمم التعليم الفني والمهني ، وان يبسر القبول للتعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة، 2- يجب ان تهدف التربية الى إنماء شخصية الانسان إنماء كاملاً، وإلى تعزيز احترام الانسان والحريات الاساسية وتنمية التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الشعوب والجماعات العنصرية او الدينية ، وإلى زيادة مجهود الامم المتحدة لحفظ السلام. 3-لأباء الحق الأول في اختيار نوعية تربية أبنائهم".

³ حيث تنص المادة 23 من نفس الاعلان على أن: "لكل شخص الحق في العمل ، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن لكل حق الحماية من البطالة، لكل فرد دون تمييز الحق في أجر متساو مع العمل الذي يقوم به، لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الانسان، تضاف اليه ، عند اللزوم، ووسائل اخرى للحماية الاجتماعية، لكل شخص الحق في أن ينشئ وينظم الى نقابات حماية لمصلحته"

⁴ أنظر المادة 23 من نفس الاعلان.

والحق في الضمان في الاجتماعي²، بالإضافة الى الحقوق الخاصة المرتبطة بالمرأة العاملة مثل حقها في الامومة وحمايتها من العمل الليلي، بالإضافة الى حمايتها من الاعمال الخطرة والشاقة³.

على الرغم من تأكيد الاعلان العالمي لحقوق الانسان على وجوب كفالة حماية حقوق المرأة العاملة، وضمان مساواتها مع الرجل، مع وجوب مراعاة خصوصية المرأة الفيزيولوجية، ومع أن الاعلان لا يتسم بقيمة قانونية ملزمة حسب راي اغلبية الفقهاء، إلا ان هذه القواعد والحقوق والحريات التي وردت به صارت جزء لا يتجزأ من القانون الدولي العام، لاسيما حين اخذت بها العديد من الاتفاقيات الدولية الملزمة، بالإضافة إلى تأكيد العديد من الدول في دساتيرها الوطنية وبنص صريح على التزامها بكفالة الحقوق والحريات المنصوص عليها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان، مما يجعلها قواعد قانونية ملزمة يتوجب احترامها وعدم الخروج عنها⁴.

ثانياً- إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة 1967:

وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة في السابع من نوفمبر 1967 على صدور الاعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة⁵، الذي يعتبر من ابرز الجهود التي رصدتها الامم المتحدة من اجل تقدم وتعزيز دور المرأة، وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل، حيث تضمن هذا الاعلان ديباجة تؤكد على ان التمييز ضد المرأة يتنافى مع كرامة الانسان

¹ أنظر المادة 24 من نفس الاعلان.

² أنظر المادة 25 من نفس الاعلان.

³ انظر المواد: 20-25 من نفس الاعلان.

⁴ طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ، 2019-2020، ص 34.

⁵ اعتمد اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة بموجب قرار الجمعية للأمم المتحدة رقم 2263(د-22)، المؤرخ في 7 نوفمبر 1967.

وخير الاسرة والمجتمع، ويحول دون إشراك المرأة على قدم المساواة مع الرجل في حياة بلدها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويمثل عقبة تعترض الانماء التام لإمكانياتها وطاقاتها بغية خدمة بلدها وخدمة الانسانية¹، كما يتألف هذا الاعلان من 11 مادة، تبحث في المساواة بين المرأة والرجل، في جميع الحقوق، وتدعو الى إزالة كل اشكال التمييز بينهما، بالإضافة إلى ذلك شدد الاعلان على أهمية إعطاء المرأة حقوقها التي وردت في الاتفاقيات وفي الاعلان العالمي لحقوق الانسان، والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الانسان².

علاوة على ذلك أقر هذا الاعلان مجموعة من الحقوق للمرأة العاملة نذكر منها المساواة في حقوق التدريب المهني وفي اختيار العمل، ونوع المهنة والاستخدام، والترقية والمساواة في المعاملة، والاجر العادل المتساوي في قيمته، والاستفادة من الاجازات المدفوعة الاجر، ومن حقوق التقاعد والتعويضات العائلية ومن التأمين ضد البطالة والمرض والشيوخوخة وسائر العجز عن العمل، كما واكد على تحريم تسريح المرأة بسبب زواجها او امومتها وعلى حقها في إجازة الامومة المدفوعة الاجر مع حقها بالرجوع الى عملها السابق وحقها في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية ومن تسهيل العناية بالاطفال³، وعلى ضرورة تجسيد المساواة بين الجنسين في الالتحاق بالمؤسسات التعليمية، وكل ما يتعلق بالمناهج الدراسية والامتحانات والمنح وغيرها⁴.

¹ أنظر ديباجة الاعلان.

² نهى القاطرجي، المرأة في منظومة الامم المتحدة، رؤية إسلامية، الطبعة الاولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان، 2006، ص 200.

³ نهى القاطرجي، المرأة في منظومة الامم المتحدة، رؤية إسلامية، نفس المرجع السابق، ص 201.

⁴ حيث نصت المادة 9/أ.ب.ج.د.هـ من الاعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام 1967" التساوي في شروط الالتحاق بالمؤسسات التعليمية بجميع انواعها ، بما في ذلك الجامعات والمدارس الحرفية والتقنية والمهنية والدراسة فيها ، التساوي في المناهج الدراسية المختارة، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين وفي نوعية المرافق والمعدات المدرسية، التساوي في فرص الحصول على المنح والاعانات الدراسية الاخرى، التساوي في فرص الافادة من برامج

وبهدف القضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة، أكد الاعلان على وجوب اتخاذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة سواء كانت متزوجة او غير متزوجة بحقوق مساوية للرجل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وبالخصوص المرأة العاملة طبقا للمادة 1/10 من الاعلان التي نصت على أن: "أ) الحق ، دون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية او اي سبب آخر، وفي تلقي التدريب المهني وفي العمل، وفي حرية اختيار المهنة ونوع العمل، وفي نيل الترقية وفي المهنة والعمل، (ب) حق تقاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل، والتمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المساوية، (ج) حق التمتع بالإجازات المدفوعة الاجر وبالاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة او المرض او الشيخوخة او غير ذلك من اسباب العجز عن العمل.(د) حق تقاضي التعويضات العائلية على قدم المساواة مع الرجل" ونتطرق الى الحقوق المرتبطة بالعمل.

ولان التدريب المهني يرمي بصفة خاصة إلى الارتقاء بالعامل ورفع كفاءاته من اجل النهوض بالعمل، بدون اي تمييز، وهو الامر الذي جعل هذا الاعلان يؤكد عليه حتى قبل النص على الحق في العمل، وذلك بالنظر الى أهميته من جهة، وتأكيد حق المرأة العاملة في التمتع به لمناهضة اي تمييز من شأنه أن يؤدي لحرمانها منه من جهة ثانية¹.

ويستشف أيضاً من خلال ما قضت به المادة 10 فقرة(1ب) أن الاعلان اكد على حق العاملة في الحصول على اجر متساوي مع الرجل، كما أقر بمبدأ المعاملة المتساوية للعامل في المنصب، والذي بدوره يؤدي الى المساواة في المعاملة في الاجر عن العمل المتساوي القيمة، بالإضافة إلى حق المرأة العاملة في الترقية²، والحق في الراحة وفي العطل

مواصلة التعليم ، بما في ذلك برامج تعليم الكبار، القراءة والكتابة، إمكانية الحصول على المعلومات التربوية التي تساعد على كفالة صحة الاسرة"

¹ أنظر الفقرة ب من المادة 10 من اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة

² أنظر الفقرة أ من نفس المادة.

لاسترجاع طاقتها في العمل، والحق في الضمان الاجتماعي بما فيه التأمين عن البطالة والمرض والشيخوخة وغيرها من اسباب العجز¹.

ونظراً لظروفها الخاصة التي تتميز بها والتركيبية البيولوجية للمرأة، أقر إعلان القضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة حماية خاصة للمرأة العاملة، لا سيما ما تعلق بالامومة طبقاً للمادة 2/10 من إعلان " منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج او الحمل، وكفالة حقها الفعلي في العمل، تتخذ التدابير اللازمة لمنع فصلها في حالة الزواج او الحمل، ولإعطائها إجازة أمومة مأجورة مع ضمان عودتها الى عملها السابق، ولتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لها بما في ذلك خدمات الحضانة".

كما وفرت الفقرة الثالثة والاخيرة من المادة 10 من نفس الاعلان حماية خاصة كذلك للمرأة العاملة للمحافظة على صحتها ومنعها من القيام بالاعمال الخطيرة والشاقة كالعامل في المناجم، الاعمال الليلية.. الخ، ومراعاة في ذلك طبيعة ووقت العمل، وهذا تمييز إيجابي، نظراً لضعف جسمها مقارنة بالرجل " لا تعتبر من تدابير تمييزية تلك التدابير التي تتخذ لحماية المرأة ، في بعض انواع الاعمال، لاسباب تتعلق بصميم تكوينها الجسمي"².

الجدير بالذكر أنه على الرغم من حماية إعلان القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة للمرأة العاملة وتأكيديه أيضاً على عدم التمييز بينها وبين الرجل، إلا أن نصوصه تبقى غير إلزامية.

الفرع الثاني: تنظيم حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والاتفاقيات الدولية

يعتبر عام 1966 نقطة تحول في تاريخ ترسيخ حقوق الانسان وضمان تحقيقها حيث شهد اعتماد الامم المتحدة لثلاث وثائق كانت بمثابة اعتراف دولي لحقوق الانسان، ويعد

¹ انظر المادة 10(ج)، من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة.

² الفقرة الثالثة من نفس الاعلان.

الحق في العمل للجنسين من بين الحقوق التي تم التأكيد عليها بقوة في مضمون تلك الوثائق¹، ولقد كان لاهمية هذه المواثيق وقوتها القانونية الإلزامية دور خاص في كفالة حماية حقوق المرأة العاملة على الساحة الدولية²، نذكر من بين تلك الوثائق:

أولاً- ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945:

يعد ميثاق الأمم المتحدة الصادر في 26 حزيران 1945³، من الوثائق الأساسية التي دعت الى توفير وصيانة حقوق الانسان وإلى المساواة بين المرأة والرجل، حسب ما أكد عليه الديباجة⁴.

ويراد بالمساواة هنا المساواة في الحقوق والحريات والكرامة بكل ماتشمله من تفرعات في الحقوق وفي كل الجوانب وبكل ما تشمله الحريات من تنوع سواء أكان فكريا او عقائديا وغيرها وتشمل المساواة المسؤوليات ايضا، كما يشكل التأكيد على مبدأ عدم التمييز بين الرجال والنساء من اهم مقاصد الامم المتحدة في الميثاق⁵، و هذا ما اكدت عليه كذلك المادة الاولى من الميثاق⁶.

¹ عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، بدون دار النشر وسنة النشر، ص 23
² ماجدة على ملا صادق، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2014، ص 96.

³ ميثاق الأمم المتحدة، مؤتمر الأمم المتحدة، سان فرانسيسكو "الولايات المتحدة الأمريكية" المعتمدة في 26 جوان 1945، تاريخ بدء النفاذ في 24 اكتوبر 1945.

⁴ حيث جاء في ديباجة الميثاق " نحن شعوب الامم المتحدة قد آلينا على أنفسنا ان تنفذ الاجيال المقبلة من ويلات الحرب التي في خلال جيل واحد جلبت على الانسانية مرتين أحزانا يعجز عنها الوصف وان نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للانسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية.

⁵ منال فنجان علك، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009، ص 77.

⁶ المادة الاولى الفقرة الثالثة من الميثاق التي نصت على أن: "تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية وعلى تعزيز احترام حقوق الانسان والحريات الأساسية للناس جميعا والتشجيع على ذلك إطلاقا بلا تمييز بسبب الجنس او اللغة او الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء".

الجزير بالذكر أن ميثاق الأمم المتحدة وإن كان لم ينص صراحة على حماية حق العمل وعلى حقوق المرأة العاملة خاصة، إلا أنه أكد في ديباجته على العديد من الحقوق والحريات وجعل حمايتها من الغايات المستهدفة التي تسعى الأمم المتحدة إلى تحقيقها وكذا تأكيداً على المبادئ التي تبناها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹، وهو ما تم التأكيد عليه صراحة في ديباجة الميثاق حيث جاء فيها: " أن شعوب الأمم المتحدة تؤكد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان، وبكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء، من حقوق متساوية". علاوة على ذلك نصت المادة الأولى 3/1 من الميثاق على أن من مقاصد الأمم المتحدة " تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، وبلا تفریق بين الرجال والنساء".

كما يؤكد الميثاق أيضاً في أغلب مواده على تشجيع احترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية بلا تمييز نذكر منها على سبيل المثال نصه في المادة 13/ب منه على: "...والإعانة على تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس كافة بلا تمييز بينهم في الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفریق بين الرجال والنساء". وفي المادة 55/ج الخاصة بالتعاون الدولي الاقتصادي والاجتماعي أن الأمم المتحدة تعمل على " أن يشجع احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفریق بين الرجال والنساء...".

وعلى الرغم من أن نصوص الميثاق تتسم في معالجتها لحقوق الإنسان بالعمومية وعدم تحديدها للحقوق والحريات، إلا أن هذا الميثاق يعد بمثابة الدستور العام لحقوق الإنسان والحجر الأساس لكافة العهود والمواثيق والاتفاقيات الدولية الأخرى².

¹ محمود سلامة، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، 2017، ص 15.

² ماجدة على ملا صادق، مرجع السابق، ص 99.

وعليه يمكن القول أن الميثاق ركزا كثيراً على مسألة تعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين في التمتع بالحقوق والحريات، من منطلق أن هذا المبدأ يعتبر من أهم مبادئ واهداف ومقاصد الأمم المتحدة، فضلاً على ذلك يتصف هذا الميثاق بالصبغة الالزامية الهادفة إلى احترام حقوق الانسان وضمان تجسيدها على ارض الواقع في الدول.

ثانياً -العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966:

تعتبر الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر سنة 1966¹، من الحقوق الهامة التي اولتها هيئة الامم المتحدة عناية واهمية كبيرة، حيث يشدد هذا العهد على حق كل إنسان في أن " يقرر بحرية وضعه السياسي، وأن يسعى بحرية الى تحقيق تطوره اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، وأن على الدول ان تكفل تمتع الرجل والمرأة بهذه الحقوق على قدم المساواة"².

كما يتضمن العهد على ديباجة و30 مادة، ويعتبر الحق في العمل من أهم ما تم التأكيد عليه في هذا العهد، بالإضافة إلى التمتع بشروط عمل عادلة، وحق تكوين نقابات، حق الضمان الاجتماعي، وحق التمتع بمستوى معيشي كافي.

وعلى اعتبار ان الحقوق ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي تحتاج لإعمالها توفير موارد اقتصادية، واعتمادات مالية قد تفتقر لها بعض الدول، لم يحتم العهد الدولي على حكومات الدول الطرف فيه القيام بتنفيذ تلك الحقوق فوراً ومباشرة، لكن في مقابل ذلك وضع التزام عليها بأن تعمل على ضمان كفالة حماية تلك الحقوق بحسب

¹ 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 27 منه. مصادق عليه من طرف الجزائر في 16 ماي 1989، ج رج، العدد 20 المؤرخة في 17 ماي 1987.

² نهى القاطرجي، مرجع السابق، ص 174.

إمكاناتها وقدرات، على أن تقوم المنظمات والهيئات الدولية والدول الأخرى بمساعدتها في ذلك¹، وهو ما أشارت إليه المادة 02 الفقرة 01 منه².

الجدير بالذكر أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كغيره من المواثيق الدولية السابقة أكد في تنظيمه ومعالجته لحقوق المرأة العاملة ضمن مواده المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية بتوفيره حماية لحقوقها العامة والخاصة حيث منع العهد التمييز على اساس الجنس حسب نص المادة 2/2 منه³.

وتأكيداً لمبدأ المساواة بين الجنسين في تكافؤ الفرص في الحصول على منصب عمل وفي الحقوق الواردة في العهد نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته الثالثة 03 منه على أن: "تتعهد دول الاطراف في العهد الحالي بتأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المدونة في العهد الحالي". يفهم من هذا النص أن العهد سعى إلى تجسيد المساواة المطلقة بين الجنسين، يظهر ذلك جلياً من خلال الزامه لدول الاطراف فيه بأن تقوم على ضمان تأمين كل الحقوق الموجودة في العهد بين الرجل والمرأة.

في مجال الحق في العمل نجده كفل في مضمون الجزء الثالث منه-على الخصوص- المواد (6-7-8-10) الحق في العمل والحق النقابي، وكذا الحقوق المرتبطة

¹ الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان مصادره و تطبيقاته الوطنية و الدولية، الإسكندرية- مصر: منشأة المعارف، الطبعة السادسة، ص 237-238.

² المادة 01/02 بقولها على أن: "تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تتخذ بمفردها وعن طريق المساعدة والتعاون الدوليين، ولاسيما على الصعيدين الاقتصادي والتقني، وبأقصى ماتسمح به مواردها المتاحة، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد سالكة الى ذلك جميع السبل المناسبة، وخصوصاً سبيل اعتماد تدابير تشريعية".

³ المادة 2/2 من العهد: "تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون أو الجنس، أو اللغة أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسياً، أو الاصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، وغير ذلك من الاسباب.

بهما على قدم المساواة بين المرأة والرجل¹، وفي ذلك دعى الدول الاطراف فيه بأن تعمل على اتخاذ مجموعة من التدابير بهدف ضمان ممارسة فعلية لهذا الحق (الحق في العمل) وذلك طبقاً للمادة 2/06: "يجب ان تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الاطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد والحريات السياسية والاقتصادية الأساسية".

في نفس المجال أكد من خلال المادة السابعة منه على مبدأ المساواة بين الجنسين في مجال شروط عمل عادلة ومرضية تكفل المساواة في الاجر بتساوي العمل، وفي الترقية والاجازات وتوفير ظروف صحية للعاملة، والحق في التأمين الاجتماعي، والاعتراف بحق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية بما يحقق المساواة للجميع وذلك طبقاً

¹ نذكر على سبيل المثال ما نصت عليه المادة السادسة 1/06 من نفس العهد التي ورد فيها أن: "تعترف الدول الاطراف في العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له امكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق".

للمادة السابعة منه¹، بالإضافة إلى كفالاته للحق في التمثيل النقابي للجميع طبقاً للمادة الثامنة 8 منه².

من هذا المنطلق يظهر جلياً أن الحق في التمثيل النقابي مكفولاً للجنسين، وتكمن أهمية هذا الحق بالنسبة للمرأة العاملة في كونه يحقق لها المشاركة القوية والفعالة في المطالبة بحقوقها والدفاع عنها وتحسين ظروف العمل، وذلك من خلال كفالة حقها في الانضمام الى النقابات، والاتحادات النقابية والمنظمات النقابية.

كما أقر العهد بحماية خاصة للام للعامة نظراً لوضعها الخاص خاصة في مرحلة الامومة التي تستوجب كفالة حمايتها قبل الوضع وبعده، وذلك طبقاً للمادة 2/10 التي نصت على: "وجوب توفير حماية للامهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده، وينبغي منح الامهات العاملات، اثناء فترة المذكورة، إجازة مأجورة أو اجازة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية" هذا بصفة خاصة، كما وضع العهد طبقاً للمادة 12 منه التزاماً على الدول الاطراف فيه لأن تعمل على ضمان حماية صحي الانسان بصفة عامة³.

¹ تؤكد المادة السابعة 07 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن: "تعترف الدول الاطراف في هذا العهد بما لكل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص -"
(أ) مكافأة لجميع العمال كحد أدنى:-

(1) أجر منصفا ، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون ادنى من تلك التي يتمتع بها الرجل ، وتقاضيها أجر يساوي اجر الرجل لدى تساوي العمل.

(2) عيشا كريما لهم ولاسرههم طبقا لاحكام هذا العهد.

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

(ج) تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم ، الى مرتبة اعلى ملائمة ، دون إخضاع ذلك الا لاعتباري الاقدمية والكفاءة .

(د) الاستراحة واوقات الفراغ ، والتحديد المعقول لساعات العمل ، عن أيام العطل الرسمية.

² حيث نصت المادة 8 من نفس العهد على: "حق كل شخص بالانتماء الى النقابات لضمان حقوقهم في العمل، وحق النقابات في إنشاء اتحادات ومنظمات نقابية دولية او الانضمام اليها.

³ حيث تنص المادة 12 من العهد على أن: "1-تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسدية والعقلية يمكن بلوغه.2-تشمل التدابير التي يتعين على الدول الاطراف في هذا العهد إتخاذها لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق ، تلك التدابير اللازمة من اجل :-العمل على خفض معدل موتى المواليد ومعدل وفيات

الجدير بالذكر أن العهد، كغيره من المواثيق، جاءت حمايته للمرأة العاملة اثناء فترة الامومة بشكل عام وغير مفصل، تاركا مسألة التوضيح والتفصيل في ذلك الى منظمة العمل الدولية، والاتفاقيات الصادرة عنها المعنية بحماية الامومة، كالاتفاقية الخاصة بشأن حماية الأمومة، واتفاقية استخدام النساء قبل الوضع وبعده...الخ

نخلص مما سبق ذكره أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وضع التزاماً على الاطراف فيه بأن تعمل على تطبيق الحقوق الواردة فيه وبالاخص حماية المرأة العاملة وصيانة حقوقها العمالية واتخاذ التدابير اللازمة لذلك بدون تمييز، ويلاحظ في ذلك ان العهد ضمن كافة الحقوق الاقتصادية في مجال العمل الخاصة بالمرأة العاملة ومساواتها بالرجل مع توفير حماية خاصة للام العاملة.

ثالثاً- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966:

يمثل العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية من الوثائق التي تجسد الاعتراف الدولي بحقوق الانسان¹، حيث اكد على مبدأ المساواة بين الجنسين في ديباجته، كما استهل في مادته الثانية 1/2 منه على أن: "تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية باحترام الحقوق المعترف بها فيها وبكفالة هذه الحقوق لجميع الافراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها دون اي تمييز بسبب العرق او اللون او الجنس..."، كما نصت كذلك المادة الثالثة منه على إنه: "تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق

الرضع وتأمين نمو الطفل صحيحا.تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية. (ج) الوقاية من الامراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والامراض الاخرى وعلاجها ومكافحتها. (د) تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع في حالة المرض.

¹ 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 منه، تضمن على ديباجة و (53) مادة، صادقت عليه الجزائر في: 16 ماي 1989 بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 89-67، المؤرخ في: 16 ماي 1989، ج رج، عدد 20 المؤرخة في: 17 ماي 1989.

التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد"، أكدت على ذلك أيضاً المادة 26 منه¹.

أما الحماية المقررة للحق في العمل بما فيها حماية العاملة، فقد تبين من خلال تفحص نصوص العهد أن هذا الأخير تعرض لهذا الحق مرتين فقط، أكد في المرة الأولى من خلال المادة 3/8 على أنه: "لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي"²، أشار في المرة الثانية إلى الحقوق المرتبطة بالحق في العمل -على الخصوص- الحق النقابي حين نص على أن: "لكل فرد حق في حرية تكوين النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"³.

وعليه يستشف من خلال النصين أن العهد أقر المساواة الكاملة بين الجنسين في الحصول على فرصة عمل، وعلى حرية اختياره للعمل الذي يراه مناسب له، بحيث لا يجوز تقييد أو إكراه أحد على العمل الإلزامي، علاوة على ذلك أكد على كفالة حق كل شخص سواء الرجال والنساء في تكوين النقابات أو الانضمام إليها لدفاع عن مصالحها وحقوقها في العمل، على اعتبار أن الحق في الانتماء والتمثيل النقابي يعد من الحقوق الأساسية للعمال حسب ما أقر به هذا العهد وغيره من الوثائق الدولية الأخرى.

رابعاً- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 1979:

تعد إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979، من أهم الوثائق الدولية التي تناولت قضايا المرأة على نحو شامل ومتكامل⁴، ويأتي ذلك في إطار تكريسها

¹ أنظر المادة 26 من نفس العهد .

² البند أ من الفقرة 3 من المادة 8 من نفس العهد.

³ الفقرة 1 من المادة 22 من نفس العهد.

⁴ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34، المؤرخ في 18 ديسمبر 1979، تاريخ النفاذ 3 سبتمبر 1981 وفقاً لإحكام المادة 27 منها، بعد توقيع 50 دولة، تحتوي على ديباجة و30 مادة تتضمن تفصيلاً لحقوق المرأة مقسمة إلى 06 أجزاء التي صادقت عليها الجزائر

لجهود الأمم المتحدة في سبيل تحسين أوضاع المرأة في العالم، حيث تعتبر اتفاقية سيداو تفويضا دولياً يشرع الأسس للمطالبة بمساواة المرأة وعدم التمييز ضدها محلياً، كما أنها تقدم إطاراً شاملاً للنهوض بالمرأة، بالإضافة إلى تكريسها لمقاربة المساواة في الفرص النتائج لكلا الجنسين، علاوة على ذلك تفرض على الدول الأطراف فيها بأن تعمل على ملائمة تشريعاتها الداخلية مع مبادئ اتفاقية سيداو¹.

فضلاً عن ذلك تعتبر هذه الاتفاقية تتويجاً للجهود التي بذلتها المرأة في مختلف دول العالم من أجل الوقوف على قدم المساواة مع الرجل والقضاء على جميع أشكال التمييز ضدها، فبالرغم من أنه تم إقرار مبدأ المساواة بين الجنسين في الصكوك الدولية التي سبقت هذه الاتفاقية، إلا أن مبدأ التمييز ضد المرأة عرف انتشاراً واسعاً، مما جعل لجنة مركز المرأة في الأمم المتحدة يقوم بإعداد صك دولي، يعد ثمرة ثلاثين عاماً من الجهود بهدف تحسين أوضاع المرأة ونشر حقوقها².

وتظهر أهمية هذه الاتفاقية من عدة نواح، نذكر منها على سبيل المثال أنها أدرجت قضايا المرأة ضمن أهداف الأمم المتحدة، كما أنها ركزت على موضوع التمييز ضد المرأة بهدف إحداث نقلة نوعية في أوضاع المرأة في العالم، كما أنها لم تكتف بالدعوة إلى القضاء على التمييز ضد المرأة، بل وضعت الحلول والتدابير والإجراءات التي يجب على الدول اتخاذها من أجل القضاء على التمييز ضدها في كافة المجالات، لذلك يصف البعض على

بالمرسوم الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22 جانفي 1996، ج ر ج، عدد 06، المؤرخة في 24 جانفي 1996، مع التحفظ على بعض المواد في 14 يناير 1996.

¹ هالة سعيد تبسي، حقوق المرأة في ظل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، طبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2011، ص 42.

² مطاري هند، اتفاقيات القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإنعكاساتها على القانون الداخلي الجزائري، ماجستير في القانون فرع قانون التعاون الدولي، المركز الجامعي بالبويرة، العقيد اكلي محند اولحاج، الحقوق، 2013-2014. ص 6-7.

أنها تعد بمثابة تشريع دولي شامل للمعايير والتدابير والاجراءات القانونية لحماية حقوق المرأة¹.

الجدير بالذكر أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة، وقد عقدت العزم على تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، على ان تتأخذ لهذا الغرض التدابير التي يتطلبها القضاء على هذا التمييز بجميع أشكاله ومظاهره²، وهو ما جعل العديد من الدول تتجه إلى الإنضمام إليها بشكل واسع³، نذكر من بينها الجزائر التي صادقت على هذه الاتفاقية، وإن كان أبديت تحفظات خاصة فيما تعلق بالأحوال الشخصية، وقانون الجنسية⁴.

واحيط تطبيق الاتفاقية بنظام من التقرير، يقدم للجنة خاصة وجرى اعتماد بروتوكول إضافي اختياري للاتفاقية من الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 1999/10/06، لإنشاء آلية خاصة بشكاوى الافراد امام لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، التي من انشأتها الاتفاقية بمقتضى المادة 17 منها، ومن ابرز نقاط في الاتفاقية، تعتبر تفويضا دوليا يشرع الأسس للمطالبة بمساواة المرأة وعدم التمييز ضدها محليا، تقدم إطار شاملا للنهوض بالمرأة

¹ فتوح عبد الله الشاذلي، الحقوق الانسانية للمرأة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، الطبعة الاولى ، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2010، ص 44-45.

² وسيم حسام الدين الأحمد، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان الخاصة، (حقوق الطفل، حقوق المرأة ، حقوق اللاجئين، حقوق العمال، حقوق المعوقين، حقوق السجناء)، طبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان، 2011.ص 94.

³ لقد ترددت أغلبية الدول العربية في الانضمام إلى اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، فكانت مصر السباقة في التوقيع عليها سنة 181، ثم تلتها اليمن في سنة 1984، فتونس سنة 1985، العراق في 1986، الجماهيرية الليبية سنة 1989، الاردن في 1992، المغرب 1993، الكويت 1994، الجزائر، 1996، لبنان 1997، المملكة العربية السعودية 2000، موريتانيا 2001، البحرين وسوريا 2002، الامارات العربية المتحدة 2004، سلطنة عمان، 2006. أنظر: سرور طالبي، تحفظات الدول العربية على اتفاقية القضاء على كافة اشكال التمييز ضد النساء، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، 2007، ص 09.

⁴ بموجب المرسوم الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22 جانفي 1996، ج رج، عدد 06 لسنة 1996.

بالإضافة الى المساواة في الفرص، تفرض إن تتوافق التشريعات المحلية مع مبادئ الاتفاقية¹.

لا مناص من القول ان اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة باعتبارها اول الصكوك الدولية الخاصة بحماية المرأة، لم تكتف بتقديم توضيح لمبدأ المساواة بين الجنسين فقط، بل ذهبت إلى أبعد من ذلك، حيث ألزمت الدول الاطراف فيها بوجوب احترام ما جاء في بنودها، والزمهم بمناهضة التمييز ضد المرأة في جميع المجالات ووضعت آليات للمتابعة والرصد وإعداد التقارير، فأحكام الاتفاقية تمتاز بالصفة الإلزامية عكس باقي الإعلانات.

يستشف الطابع الإلزامي للاتفاقية في عدة احكام تدفع بفكرة الإلزامية وذلك من خلال عدة آليات وضعت لذلك تظهر من خلال نص المواد 2-19-28-فقرة الثانية التي تطالب الدول الأطراف بمنع جميع اشكال التمييز ضد المرأة من خلال إنتهاج سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة .

تحقيقا لهذا الغرض تطالب الاتفاقية الدول بإدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية وتشريعاتها المناسبة، وتقوم كذلك باتخاذ التدابير التشريعية وغير التشريعية عن طريق الجزاءات التي تفرض على منتهكين حقوق المرأة، وتقر كذلك على الحماية القانونية للمرأة عن طريق المحاكم².

كما نص المادة 17 منه على إنشاء لجنة تتولى مهمة مراقبة مدى التقدم الذي أحرزته الدول في تنفيذ احكام الاتفاقية، وذلك من خلال إلزامها بعرض التقارير الدورية في حالة

¹ محرز مبروكة، المكانة السياسية للمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، ماجستير في القانون تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، 2013، ص 79.

² لتوضيح اكثر انظر المادة الثانية من الاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

انتهاك حقوق المرأة الى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة ويلزم الدول بتقديم تقاريرها كل 04 سنوات وتقوم اللجنة بفحص التقارير وإبداء ملاحظات واصدار توصيات¹.

كما استهلّت مادتها الأولى بتعريفها للتمييز²، ودعت الى الأخذ بمفهوم المساواة الموضوعية، فطالما كان مفهوم المساواة مثيرا للمشكلات لأن مصطلح " مساواة المرأة" كان يفهم على نحو شائع بإعتباره مرادفا " الحق في المساواة مع الرجل" والواقع ان المرأة تواجه مظاهر تفرقة جسيمة فيما يتعلق بفرص العمالة، والأجور، وإمكانية الحصول على الرعاية الصحية والتمتع بالصحة، أما المساواة الموضوعية التي تدعو إليها الاتفاقية فهي تتبع منهاجا تصحيحيا يقر بوجود هذا الاختلاف³.

ولقد عالجت هذه الإتفاقية حق المرأة في العمل ومساواتها مع الرجل والحقوق المقررة لها ضمن القسم الثالث والمعنون بالحقوق الإقتصادية والثقافية والاجتماعية، بتكريس جملة من الحقوق المرتبطة بالعمل نذكر منها الحقوق المكرسة بموجب المادة 11 الخاصة بالعمل والمساواة، حيث تم التأكيد من خلالها على الحق في العمل لكل الجنسين، بإعتباره حق ثابت لجميع البشر، علاوة على ذلك اكدت على التزام الدول الأطراف بإتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على جميع التمييز ضد المرأة في ميدان العمل⁴.

بالإضافة إلى ما سبق، كفلت الإتفاقية الحقوق المرتبطة بالحق بالعمل، بداية بالحقوق العامة كالحق في التكوين ، حق في الأجر، والترقية، والأمن في العمل، والحق في الضمان

¹ مطاري هند، نفس المرجع السابق، ص 22.

² بقولها بأنه: اي تفرقة او إستبعاد او تقييد ، يتم على اساس الجنس، يكون من آثاره وأغراضه ،إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الانسان والحريات الاساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية، او في اي ميدان آخر ، أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق ، او ممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

³ الوحدة 4، دليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كتاب صادر عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، دائرة الحقوق ،ص 92 .

⁴ انظر المادة 10-11/ب من الاتفاقية المذكورة.

الإجتماعي، الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل...، بتكريس مبدأ المساواة في هذه الحقوق للعاملة، بالإضافة الى الحقوق الخاصة بفترة الأمومة.

وفي هذا الإطار أقرت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على مبدأ تكافؤ الفرص في الحصول على عمل للعاملة بمعاملتها نفس معاملة الرجل ولها حرية اختيار العمل المناسب دون تمييز، حسب مانصت عليه المادة 11 فقرة (ب): "الحق في التمتع بنفس فرص العمالة بما في ذلك تطبيق معايير اختبار واحدة في شؤون الإستخدام".
الجدير بالذكر ان هذه الإتفاقية كرست مبدأ تكافؤ الفرص بشكل صريح، لكونه يعد هذا المبدأ أكبر ضمانة لكفالة الحق في العمل¹، فضلا على ذلك يحق للمرأة العاملة في التكوين لما له من أهمية في تلقي الخبرة والتكوين في العمل لمساعدتها على الترقية وتأهيلها لتولي مناصب عليا، حسب المادة 11 فقرة 1/ج: "الحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني بما في ذلك الاستحقاقات"².

إضافة إلى حقها في المساواة في الأجر بإعتباره من العناصر المكونة للعمل وأهمها، فالعاملة يجب تتلقى مقابل عملها يتلاءم وطبيعة عملها، كرسته الإتفاقية في المادة 11 فقرة 1/د: "الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الإستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل"³. وعليه فالإتفاقية إضافة الى تكريس الحق في الأجر شملت كذلك الإستحقاقات المرتبطة به كالمنح والتعويضات فيما يخص مثلا الساعات الإضافية والعمل التناوبي..الخ.
وفي مقابل ذلك النص على الحق في الترقية للعاملة وما نلاحظه ان الإتفاقية لم تقم بتفصيل والغوص اكثر في الحق في الترقية للعاملة على غرار باقي الإعلانات والمواثيق وتركت لدول الأطراف تحديد معايير المناسبة لذلك حسب المادة 1/11 (ج)، بالإضافة الى

¹ نسيمه جلاخ، مرجع سابق، ص 162.

² المادة 11 فقرة 1/ج من الاتفاقية السالفة الذكر.

³ المادة 11 فقرة 1/هـ من الاتفاقية.

الحق في الراحة بما فيها الإجازات المدفوعة الأجر وتركت الأمر كغيرها من المواثيق لتحديدتها لمنظمة العمل الدولية. حسب المادة 1/11 (هـ).

ضف إلى ذلك أكدت الإتفاقية على حق العاملة في الضمان الاجتماعي على غرار الإعلانات والإتفاقيات السالفة الذكر على نفس الأحكام حسب المادة 11 فقرة 1/هـ بقولها: "الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر"¹.

يتضح من خلال استقراء المادة أعلاه أن الإتفاقية أكدت على ضمان الحقوق تطبيقاً لمبدأ المساواة في مجال الضمان الاجتماعي في مجال التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة، للمرأة العاملة في العمل والزمّت الدول الأطراف في الاتفاقية على تأمينها، باعتباره حق من حقوق العاملة في اوساط العمل لما قد تتعرض له من أخطار تهدد حياتها خاصة في فترة الحمل وتجدر الإشارة إلى أن وسيلة تحقيق هذا الضمان هو التأمين الاجتماعي .

بالإضافة إلى ماسبق بيانه نجد أن اتفاقية "سيداو" قد عالجت حقوق العاملة الخاصة وذلك بتقرير بنود خاصة بالعاملة في مرحلة الأمومة وضمان الحماية اللازمة لها من كل الأخطار التي تؤثر على حياتها الصحية وبذلك تستوجب توفر الحماية الصحية للمرأة العاملة وتمتعها بإمميزات بسبب الحمل والأمومة، طبقاً للمادة 11 من الأتفاقية الواردة في نصها: "الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب".

علاوة على ذلك أعطت الإتفاقية المذكورة اعلاه حماية وضمانة من اجل وضع حد لتعسف صاحب العمل في العمل وحرمان العاملة من حقوقها سواء العادية أوغير العادية،

¹ انظر المادة 1/11 هـ من نفس الاتفاقية.

كما حظرت ذات الاتفاقية تعريض المرأة للخطر خاصة في وضع الحمل، او في مكان عمل يضر بصحتها، ومنع التمييز ضدها سواء بسبب الزواج او الأمومة ألزمت الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لتنفيذ هذه البنود المتعلقة بحماية العاملة الام، كما صاغت الإتفاقية جملة من التدابير بهدف تجسيد تلك الحماية من الناحية العملية نذكر منها على سبيل المثال حظر الفصل من العمل بسبب الحمل أو إجازة الأمومة مع فرض جزاءات على مخالفتها، تشجيع توفير الخدمات الاجتماعية، مع توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الاعمال مؤدية لها¹.

الجدير بالذكر أنه على الرغم من مساهمة اتفاقية سيداو في محاولة القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، إلا أن ما يمكن قوله أن ضمانات المساواة وعدم التمييز الواردة في المادة 11 تنطبق على النساء اللواتي يعملن رسمياً فقط، دون غيرهم من العاملات اللواتي يعملن في الأعمال الحرة، مما يترك عددا كبيرا من النساء معرضات للتمييز، مثل النساء اللواتي يعملن في البيوت مثلاً، او في الأراضي الزراعية او في أماكن أخرى وبالتالي تبقى حقوقهن بلا حماية².

وإن كان يمكن القول أن اتفاقية سيداو أعطت اهتماما خاصا لبعض الفئات الهشة في المجتمع التي تعيش وضع غير لائق وتدني ظروف معيشتها، مقارنتها بنساء المدن ألا وهي المرأة الريفية حسب المادة 14 منها، بإعطائها ظروف تنموية محلية تساعد على العيش³.

وجدير بالذكر أنه على الرغم من جهودة الصكوك الدولية لتكريس للمساواة بين الجنسين، إلا أن التمييز لا يزال يمارس على نطاق واسع ضد المرأة، وهو ما يشكل خرقاً لمبدأ المساواة، ويعد عقبة امام مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل، ومن ثم يعوق

¹ للتوضيح اكثر انظر المادة 2/11 من الاتفاقية سيداو، مرجع سابق.

² ماجدة على ملا صادق، مرجع سابق، ص 115.

³ انظر المادة 14 من اتفاقية سيداو، مرجع سابق.

نمو ورخاء الأسرة والمجتمع، ويزيد من صعوبة التنمية، لإهداره إمكانات المرأة في خدمة بلدها.

وما نخلص إليه أن جل الاتفاقيات والمواثيق التي تعرضنا لها نجدها قد عالجت حقوق المرأة العاملة بصفة عامة، تاركة مسألة التفصيل في ذلك لمنظمة العمل الدولية والاتفاقيات والتوصيات الصادرة بشأنها -على وجه الخصوص- مدة الأمومة وساعات العمل أو وقت العمل وظروفه... الخ.

المطلب الثاني : حقوق المرأة العاملة في المؤتمرات الدولية

لقد أولت الأمم المتحدة أهمية بالغة لحماية حقوق المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة، بحيث لم تكف بمجرد التوصية عليها، وإنما سعت إلى تعزيز تلك الحماية من خلال عقد العديد من المؤتمرات الخاصة بحقوق المرأة والقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها، سواء كانت مؤتمرات ذات طابع عام (الفرع الأول)، أو من خلال عقد مؤتمرات ذات طابع خاص بالمرأة العامة (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: حقوق المرأة العاملة في المؤتمرات الدولية العامة

عقدت العديد من المؤتمرات العامة بحقوق المرأة والقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها، نذكر منها:

أولاً- مؤتمر ري ودي جانيرو بالبرازيل عام 1992 المعني بالبيئة والتنمية:

تضمن مؤتمر ري ودي جانيرو بالبرازيل عام 1992 المعني بالبيئة والتنمية التأكيد على المساواة بين المرأة والرجل والنهوض بمحو أمية المرأة وتعليمها وتدريبها، وتغذيتها وصحتها ومساهمتها في مواقف صنع القرار، وفي السيطرة على البيئة¹.

ثانياً- مؤتمر فينا لعام 1993:

¹ للمزيد انظر موقع هيئة الأمم المتحدة <https://www.un.org/ar/conferences/environment/rio1992>، تاريخ الاطلاع 2021/09/01، ساعة : 17:00.

يعتبر هذا المؤتمر محطة أساسية وبارزة في تاريخ حقوق المرأة، ولقد تمخض عنه صدور إعلان فيينا لحقوق الانسان، وشدد المؤتمر على أهمية إدماج المرأة ومشاركتها في عملية التنمية بما فيه حقها في العمل وحريتها في إختيار العمل وبشروط عادلة ومرضية نظرا لمبدأ المساواة، والقضاء على العنف¹، وأهم مما جاء في بيانه الختامي أن حقوق المرأة والطفل هي جزء لا ينفصل وغير قابل للفصل من حقوق الإنسان العالمية، كما جاء فيه أيضا أن " مشاركة المرأة الكاملة في الحياة السياسية والمدنية الاقتصادية والثقافية، وإزالة كل أشكال التمييز ضدها، تمثل جميعها أهدافا ذات أولوية للمجتمع الإنساني"².

حيث تم بموجب هذا المؤتمر التصديق العالمي على اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة واستمرارا لجهود الامم المتحدة في دعم دور المرأة ومشاركتها في التنمية، كما تم عقد مؤتمر القمة العالمية بشأن التنمية الاجتماعية 1995 كوبنهاجن بالدنمارك، الذي دعا الى تمكين النساء كشرط مسبق لتحقيق التنمية الإجتماعية، وإحلال المساواة والعدالة بين الرجال والنساء.

كما أكد على أهمية تعزيز الروابط بين سوق العمل وسياسات التعليم والتدريب المهني بهما تخلف فرص العمل ومكافحة البطالة، كما تضمن الإلتزام بتحسين نوعية العمل والعمالة بشأن المرأة في البند (56) من الفقرة (ج). من أن المشاركة الكاملة للمرأة في سوق العمل ووصولها الى هدف العمالة الكاملة، يتطلب إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كأساس لسياسة العمالة³.

الفرع الثاني: حقوق المرأة العاملة في المؤتمرات الدولية الخاصة

يعتبر عام 1975 سنة دولية للمرأة، حيث عقد مؤتمر دوليا للمرأة في مكسيكو، وعقدت الأمم المتحدة في الفترة ما بين 1976-1985 عدة مؤتمرات عالمية منها المؤتمر العالمي

¹ ماجدة على ملا صادق، مرجع سابق، ص 116-117.

² البيان الختامي لمؤتمر فيينا لعام 1993.

³ محمود سلامة، مرجع سابق، ص 121.

الثاني في كوبنهاغن 1980، والمؤتمر العالمي الثالث في نيروبي 1985، وكذلك المؤتمر العالمي الرابع للمرأة بكين 1995، الى جانب المؤتمرات الدولية الأخرى¹، وفي كل مرة يتضح مدى المكانة التي أصبحت تتبوؤها النساء، إلى أن بات الاعتراف بأهمية دور النساء أمر لا مفر منه لدى معالجة قضايا كل من التنمية المستدامة وحماية البيئة وحقوق الإنسان كجزء لا يتجزء من حقوق الإنسان²، نستعرض فيما يلي أهم وابرز المؤتمرات التي تناولت مسألة تعزيز دور المرأة في التنمية.

أولاً- مؤتمر مكسيكو 1975:

عقد في العام 1975 المؤتمر العالمي في مكسيكو سيتي، وكان من أبرز إنجازات هذا المؤتمر " اعتماد خطة عمل عالمية تتبناها جميع الدول المنضمة الى هيئة الامم المتحدة ويكون هدفها ضمان مزيد من اندماج المرأة في مختلف مرافق الحياة، وقد أطلق المؤتمر على السنوات الواقعة 1976-1985 اسم " عقد الأمم المتحدة للمرأة " يقينا منه ان هذا العقد قد يكون فترة زمنية كافية لتحقيق الأهداف ولتنفيذ الخطط الموضوعة لها في مجال العملي والتطبيقي³.

واعرب المؤتمر في المكسيك بأن التنمية الشاملة والكاملة لأي بلد تتطلب المشاركة القصوى للمرأة الى جانب الرجل في جميع المجالات، مصرحين في ذلك أنه " لكي يتم دمج المرأة في التنمية ينبغي على الدول ان تقوم بالتغيرات اللازمة في سياستها الإقتصادية والإجتماعية لأن للمرأة الحق في المشاركة والإسهام في الجهد الشامل للتنمية⁴.

¹ ماجدة على ملا صادق، مرجع سابق، ص 116.

² خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الإتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي -دراسة مقارنة- دار الجامعة الجديدة ، الأزاريطة ، الإسكندرية، 2007، ص 190.

³ نهى قاطرجي، قراءة في اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، المؤتمرات الدولية حول المرأة، مقال منشور بالموقع، موقع صيد الفوائد: <http://www.Saaid.net>، ص 02.

⁴ محمود سلامة، نفس المرجع السابق، ص 113.

من هذا المنطلق أقر المؤتمر جملة من القرارات والمبادئ التي من شأنها أن تركز الحق في العمل وتحقيق المساواة بين الجنسين وكفالة إدماج المرأة في مجال التنمية¹.
 الجدير بالذكر ان المؤتمر اصدر 35 قراراً، من بينها سبعة قرارات تتعلق بدمج المرأة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية على قدم المساواة مع الرجل²، وعليه نخلص إلى أن مؤتمر مكسيكو من خلال ماسبق كرس حق العمل، وتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، بإدماجها في التنمية، وعلاوة على ذلك كرس حقوق العامة للعاملة كتحقيق مبدا تكافؤ الفرص في العمل بين الرجل والمرأة والحق الحصول على الاجر المتساوي وفق العمل المؤدى مما يحقق ضمانة حقيقية للعاملة، ودليل على ذلك جملة القرارات التي اصدرها فيما يخص دمج المرأة في عمليات التنمية الاقتصادية.

ثانياً- مؤتمر كوبنهاجن 1980

عقد هذا المؤتمر في مدينة كوبنهاجن في الدنمارك بين 14-30 تموز من عام 1980، تحت شعار: " عقد الأمم المتحدة للمرأة العالمية : المساواة والتنمية والسلام"³، حيث اكدت الأمم المتحدة في قرارها 56/35 الفقرة (51) من خلال توصيات مؤتمر كوبنهاجن العالمي التي تضمنت أهمية اشتراك النساء في عمليات البناء بوصفهن عناصر عاملة او مستفيدة وضرورة اتخاذ تدابير مناسبة من أجل إحداث تغييرات اجتماعية او اقتصادية، ولقد تناول هذا المؤتمر العديد من القضايا، وفي مجال معالجة حقوق المرأة العاملة تم التركيز على مجموعة من المبادئ التي تهم العاملة ضمن هذا المؤتمر منها:⁴

¹ للتوضيح أكثر انظر: منال فنجان علك، مرجع سابق، ص 99.

² محمود سلامة، نفس المرجع السابق، ص 114.

³ نهى قاطرجي، مرجع السابق، ص 02.

⁴ شمولية مسألة المساواة، المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص المتعلقة بإشتراك المرأة في التنمية، من خلال الاعتراف بحقوق المرأة دولياً ووطنياً باتخاذ الدول التدابير المناسبة لضمان مشاركتها في التنمية.

التركيز على حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة بتوفير الضمانات الخاصة في مجال التعليم والعمل والصحة والنهوض بالمرأة وإدراكهن لحقوقهن بالمشاركة الكاملة في التنمية ومساواتها مع الرجل، بالقضاء على التمييز والأهم في هذا المؤتمر اتخاذ الدول التدابير اللازمة لتثبيتها في تشريعاتها الداخلية وتسهيل حصول المرأة على فرص العمل .

ثالثاً- مؤتمر نيروبي 1985:

عقد هذا المؤتمر في كينيا في الفترة ما بين 15 الى 26 تموز 1985، الذي جرى فيه استعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة في المساواة والتنمية والسلم وتم اعتماد استراتيجيات نيروبي للنهوض بالمرأة، حتى عام 2000 والتي ركزت على ثمانية مجالات ذات اهمية وهي تقاسم السلطة والمؤسسات والآليات الوطنية للنهوض بالمرأة و الإلتزام بحقوق المرأة والفقر والمشاركة الاقتصادية والانتفاع من التعليم والخدمات الصحية والعمالة والعنف ضد المرأة¹.

وفي مجال المرأة العاملة وضعت استراتيجيات نذكر منها: العمل على مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات، ضرورة الإلتزام بإزالة العقبات التي تعترض المشاركة لجميع النساء في التنمية، ودمجها في مختلف القطاعات والمجالات و التزم الدول باتخاذ التدابير الخاصة بالنهوض بالمرأة في جميع انواع العمل، مع ضرورة تحسين ظروف العمل، وحماية وسلامة العاملة².

وكما سبق بيانه ان مؤتمر نيروبي اصبح من اساسيات الأمم المتحدة الهادفة إلى ضمان حقوق النساء وبالأخص العاملات، من خلال تأكيده على المساواة بين الجنسين، و تسهيل ظروف العمل والحقوق المرتبطة به، والتعليم والتدريب، وكذا اتخاذ كل التدابير لذلك من اجل تمكينها في المشاركة الاقتصادية وإدماجها في جميع المجالات .

¹ وفاء ياسين نجم، نفس المرجع السابق، ص 59.

² محمود سلامة، مرجع سابق، ص 118-119.

رابعاً- مؤتمر بكين 1995:

تم عقد مؤتمر بكين (المؤتمر العالمي الرابع للمرأة) من قبل الأمم المتحدة في الصين بتاريخ 4 الى 15 سبتمبر 1995¹، ويعتبر هذا الإعلان من أهم المؤتمرات في مجال إقرار وحماية حقوق المرأة العاملة.

ركز هذا المؤتمر على ضرورة تحقيق الإستقلال الاقتصادي للمرأة بما في ذلك توفير فرص العمل لها والقضاء على عبء الفقر المستمر والمتزايد الواقع على المرأة، ومنع جميع أشكال العنف الموجه ضد المرأة وضمان المساواة بين المرأة والرجل في الحصول على التعليم والعناية الصحية، وطالب الإعلان الدول بمضاعفة الجهود من اجل ضمان احترام القانون الدولي، من اجل توفير الحماية الخاصة للمرأة بوجه خاص، وضمان مشاركتها الكاملة على قدم المساواة في بناء عالم افضل للجميع وتعزيز دورها في عملية التنمية².

وعليه فمؤتمر بكين يعتبر من اهم المؤتمرات الذي ساهمت بشكل كبير في حماية حقوق المرأة عامة و العاملة خاصة وتعزيز دورها في التنمية وضمان المساواة بين الجنسين في جميع المجالات حيث اكد على الحصول على حق المرأة في الحصول على حياة كريمة خالية من التمييز لتحقيق اهداف المساواة والتنمية والسلم.

بناء على ما سقناه من مؤتمرات سواء كانت عامة او خاصة نخلص إلى أنها ساهمت وبشكل كبير في تحسين ومنح المرأة عامة والعاملة خاصة دورا هاما في التنمية من خلال اقرار مبدأ المساواة بين الجنسين، وتعزيز دورها وتمكينها من الحصول على القدر الكافي من التعليم والتدريب الذي يؤهلها للدخول في سوق العمل، بالرغم من ان بعضها لا علاقة

¹ يعتبر مؤتمر بكين لسنة 1995 من اكبر المؤتمرات التي عقدتها منظمة الأمم المتحدة حيث شاركت فيه 139 من وفود الدول الرسمية إضافة الى 2700 من المنظمات والهيئات الغير حكومية، كما فاق عدد النساء والرجال المشاركين في المؤتمر الموازي للمنظمات غير حكومية ، الثلاثين الفا ، وقد صادقت 189 دولة على منهاج عمل بيكين حيث تجاوز عدد المشاركين الاجمالي 50 ألف مشارك وقد بلور المؤتمر كل القضايا التي تعلق بالمرأة في المؤتمرات السابقة وخلال هذه المؤتمرات تم توضيح العراقيل التي تحول دون تحقيق أهداف التنمية البشرية لكل من الرجال والنساء على السواء

² محمود سلامة، مرجع سابق، ص 125.

بقضايا المرأة ولكن نوقشت لأهمية قضيتها في المحافل الدولية سواء قمة المؤتمرات عربية او غيرها.

ومن هنا يتضح العمل الدولي الذي امتد عبر العقود الاخيرة من القرن العشرين وفي بداية هذا القرن الالفية في تحقيق توافق دولي على تعزيز دور المرأة في التنمية من خلال سلسلة المؤتمرات السالفة الذكر والقمة العالمية في مختلف المجالات، مما يعني الاهتمام بالمرأة وتشجيعها على الدخول في سوق العمل والتمتع بجميع حقوقها في العمل وحمايتها من كل الجوانب سواء كانت حماية عامة او خاصة، ولكن في الواقع هذه المؤتمرات مجرد توصيات لا ترتب التزاما قانونيا عكس الاتفاقيات الدولية التي تمتاز بالصفة الإلزامية مما تترتب عليها المسؤولية الدولية في حالة عدم احترام نصوصها وتجسيدها على ارض الواقع.

المطلب الثالث: الآليات الدولية لحماية حقوق المرأة العاملة

نظرا لتنوع المواثيق والإعلانات والعهود التي تناولت حقوق المرأة العاملة وحددت الشروط والضمانات الكفيلة باحترام حقوقها، ادرك المجتمع الدولي الحاجة الى وجود آليات تقوم على حماية وتعزيز ومراقبة حقوق الانسان بما فيها حقوق المرأة العاملة وأصبحت محلا لتنظيم دولي يقوم على آليات متعددة سواء على مستوى أجهزة الأمم المتحدة أو وكالاتها المتخصصة كمنظمة الصحة العالمية واليونسيف وغيرها، ولكن سوف نركز على أجهزة الأمم المتحدة، بالتعاون والتنسيق الجهود بينهما لحماية ومراقبة مدى تنفيذ هذه الحماية، لما لها من دور في تنظيم حقوق العاملة.

وعليه سوف نستعرض من خلال هذا المطلب أهم الآليات الرقابة التي وضعتها الأجهزة منظمة الأمم المتحدة بشأن ضمان حماية حقوق المرأة العاملة، على اعتبار انها آليات تعد بمثابة المرجعية والأساس الذي انطلقت منه كافة الدول من أجل ضمان كفالة

حماية حقوق المرأة، سواء كانت آليات رقابة في الهيئات غير تعاهدية (الفرع الأول)، او هيئات تعاهدية (الفرع الثاني).

الفرع الاول: آليات الرقابة في الهيئات غير التعاهدية:

تتمتع المرأة العاملة بحقوق عامة وأخرى خاصة نظرا لطبيعتها الفيزيولوجية ولذلك يتحتم لتنفيذها ومراقبتها ضمانات لتعزيز هذه الحقوق حتى نكون أمام حماية دولية للمرأة العاملة، ولذلك عززت الأمم المتحدة جهودها عن طريق هيئاتها واجهزتها المنظمة التي سوف نتطرق الى بعضها على النحو التالي:

1/الجمعية العامة للأمم المتحدة:

تعتبر الجمعية العامة الجهاز الرئيسي للأمم المتحدة طبقا للفصل الرابع من الميثاق¹،وهي بذلك جهاز مكلف بمناقشة أية مسألة أمر يدخل في نطاق الميثاق او يتصل بسلطات فرع من الفروع المنصوص عليه فيه او وظائفه، حسب المادة 10 منه² كما تقوم الجمعية بإجراء دراسات وتقديم توصيات بخصوص تعزيز حماية الحقوق والحريات لكافة الناس بلا تمييز في الجنس او اللغة او الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء³، وتعد الجمعية دورات عادية واخرى غير عادية خاصة بناء على طلب مجلس الأمن او أغلبية أعضاء الأمم المتحدة، طبقا للمادة 20 منه، وللقيام بوظائفها على احسن وجه، تم تدعيمها بعدة لجان تساعد على اداء مهامها طبقا للمادة 22 من الميثاق، نذكر من امثلتها (لجنة السياسة والأمن، لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية، اللجنة الاجتماعية والثقافية والإنسانية، لجنة الوصاية والأقاليم، لجنة الشؤون الإدارية وشؤون الميزانية، اللجنة القانونية وتتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة⁴.

¹ المادة 1/9-2 من ميثاق الامم المتحدة .

² انظر المادة 10 من نفس الميثاق.

³ انظر المادة 13 من نفس الميثاق.

⁴ جمال عبد الناصر مانع، نفس المرجع ، ص 199.

تماشياً مع ما تم ذكره فالجمعية العامة للأمم المتحدة بإعتبارها الهيئة الرئيسية للأمم المتحدة التي يعول عليها في رقابة مدى تنفيذ الدول الأطراف لإلتزاماتها بمقتضى الإتفاقية، الخاصة بحماية المرأة عامة والعاملة خاصة ومدى تنفيذ الدول لذلك، ولقد قامت الجمعية العامة بجهود كثيرة من أجل تحقيق ذلك، تجلى ذلك في مجموعة من الصكوك الدولية كالإعلانات والمواثيق التي تتضمن حماية المرأة العاملة ومساهمتها في التنمية.

نذكر من أهم إنجازات الجمعية العامة في إطار حماية وتعزيز حقوق المرأة العاملة القرار رقم 01/70 المتعلق بخطة التنمية المستدامة لعام 2030 الذي اتخذته الجمعية العامة اعتمدت بموجبه الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الأمم المتحدة لإعتماد خطة التنمية لما بعد 2015، حيث تهدف هذه الخطة الى تعزيز السلام العالمي من خلال التركيز على مجموعة من الأهداف التي اعتبرت اهداف التنمية المستدامة بتحقيق غايات اقتصادية واجتماعية ومن بينها التي تخص المرأة الهدف رقم(4، 5-6)، كضمان للتعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرصه، وتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز النمو الاقتصادي للجميع ، والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع¹.

علاوة على ذلك من أجل حماية وتعزيز حقوق المرأة العاملة صدر قرار للجمعية العامة في 2010 حول الاتساق على نطاق المنظومة، الهادف إلى تدعيم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من خلال إنشاء هيئة خاصة بالمرأة اطلق عليها اسم "هيئة الامم المتحدة للمرأة" يوجد مقرها في نيويورك بالولايات المتحدة الامريكية، تابعة للامم المتحدة، ولقد بدأت مزاوله عملها منذ سنة 2011.

من المهام المنوطة لهذه الهيئة تدعم الدول الاعضاء في الأمم المتحدة من أجل وضع معايير عالمية لتحقيق المساواة بين الجنسين، حيث تعمل مع الحكومات والمجتمع المدني

¹ انظر القرار الجمعية العامة رقم 01/70، تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030، المؤرخ في 25 سبتمبر 2015 ، الدورة السبعون.

لتصميم قوانين تعود بالفائدة على النساء والفتيات في مختلف العالم، كما تعمل على جعل رؤية اهداف التنمية المستدامة حقيقة واقعة بالنسبة للنساء، وتقف وراء مشاركة المرأة على قدم المساواة في جميع جوانب الحياة، مع التركيز على اربع اولويات استراتيجية:

- قيام النساء بقيادة أنظمة الحوكمة، والمشاركة فيها والاستفادة منها على قدم المساواة
- تمتع النساء بتأمين الدخل و العمل اللائق والاستغلال الاقتصادي
- تمتع كل النساء والفتيات بحياة خالية من جميع اشكال العنف
- إسهام النساء والفتيات وتأثيرهن بشكل اكبر، في بناء السلام والصمود المستدامين على قدم المساواة من الوقاية من الكوارث الطبيعية والصراعات ومن العمل الانساني، كما تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنسيق عمل منظومة الامم المتحدة وجميع المداولات والاتفاقيات المرتبطة بخطة عام 2030 في مجال النهوض بالمساواة بين الجنسين وتعزيزهم¹.

بالإضافة الى القرار رقم 74/399 الصادر 2019 المتضمن تعزيز حقوق الانسان وحمايته الذي يصادف اليوم الدولي للمساواة في الأجر، حيث أكدت الجمعية العامة من خلاله على التزام كافة الدول بتعزيز حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية واذ تؤكد نبذ التمييز بجميع أشكاله، والتأكيد على المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء من العمل، وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، وتعزيز المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة والتمكين الاقتصادي للنساء والفتيات².

فضلا على ذلك قررت الجمعية العامة بتاريخ 16 ديسمبر 2020 بناء على تقرير اللجنة الثالثة من أجل محو الأمية من أجل الحياة صياغة خطط المستقبل، اكدت بموجبه

¹ موقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ، <https://www.unwomen.or> تاريخ الإطلاع : 2021/09/01 ، الساعة 17.01.

² انظر القرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 74/399، (د 74) ، تعزيز حقوق الانسان وحمايتها، المؤرخ في 18 ديسمبر 2019.

على ضمان التعليم العالي لجودة والمنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعليم مدى الحياة للجميع، والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتحقيق التنمية¹.

جدير بالذكر أنه في الآونة الأخيرة كانت مجهودات الجمعية العامة بالنهوض بحماية المرأة خاصة في مجال الرعاية الصحية وذلك بتعزيز التدابير المتخذة للتصدي لمرض فيروس كورونا (كوفيد 19)، على النساء والفتيات، الذي أصبح يشكل تهديدا خطيرا ومتزايدا على الصحة العالمية، وباعتبار النساء العاملات اكثر عرضة لخطر كوفيد في أوساط العمل، أكدت على أهمية تعزيز النظم الصحية الوطنية خاصة في البلدان النامية، وما تخلفه من اثار وتهديد خطيرا للتقدم المحرز في التمكين الاقتصادي للمرأة، وتحقيق استقلالها الاقتصادي وفي حياتها على الصعيد الانتاجي².

2/المجلس الاقتصادي والإجتماعي:

لتحقيق مقاصد الأمم المتحدة انشأ الميثاق فرعا خاصاً يختص بإدارة وتنظيم وتنمية التعاون في هذا المجال، المتمثل في المجلس الاقتصادي والإجتماعي، المنصوص عليه في الفصل العاشر من الميثاق في 1946، ويعتبر المجلس احد الأجهزة التابعة للمنظمة الأمم المتحدة ويجوز له بموجب الميثاق ان يرفع توصيات الى الجمعية العامة في المسائل التي يرى انها تعرض حقوق الإنسان للانتهاك³. وهذا يعني ان المجلس الاقتصادي والإجتماعي

¹ انظر القرار الجمعية العامة رقم 75/155 ، (د75)، ، محو الامية من اجل الحياة، صياغة خطط المستقبل، المؤرخ في 16 ديسمبر 2020.

² قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ، رقم 156/75 ،البند 28 (د 75)، تعزيز التدابير المتخذة على الصعيدين الوطني والدولي من اجل التصدي على وجه السرعة لتأثير مرض فيروس كورونا (كوفيد19)، على النساء والفتيات، المؤرخ في 16 ديسمبر 2020.

³ خالد مصطفى فهمي ، نفس المرجع ، ص129.

يعتبر آلية للتوصيات حسب المادة 62 من الميثاق¹، وعمل المجلس لتحقيق أغراضه بإنشاء لجان متخصصة²، مهمتها إعداد التقارير حسب المادة 68 من الميثاق. من بين هذه اللجان لجنة خاصة بمركز المرأة وتقوم بإعداد التوصيات والتقارير للمجلس الإقتصادي والاجتماعي حول توطيد حقوق المرأة في المجالات السياسية والإقتصادية والمدنية والاجتماعية والثقافية ووضع التوصيات للمجلس حول المشاكل العامة العاجلة التي تتطلب عناية في مجال حقوق المرأة بهدف تطبيق مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء³.

كما تم توسيع صلاحيتها على العمل على تعزيز المساواة والتنمية والسلام، ورصد تنفيذ تدابير النهوض بوضع المرأة، كما خولتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، ولاية متابعة تنفيذ التوصيات الواردة في إعلان وبرنامج عمل العمل الذي اعتمده مؤتمر بكين عام 1995، وكان من الموضوعات التي نظرت فيها اللجنة في دورتها المنعقدة في مارس 1999، المرأة والصحة والمؤسسات الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين⁴، وعليه فاللجنة تقوم على إعداد التوصيات والتقارير كل سنة وتقديمها للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لإعتمادها في مختلف المجالات ومن بينها التي تخص المرأة العاملة، وقد عدل المجلس الإقتصادي والاجتماعي إختصاصات اللجنة عام 1996، في قرارها 6/1996 .

ومن بين التقارير التي كانت لها صدى كبير في مجال حماية المرأة العاملة، التقرير المتضمن الإستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها الذي صدر 2013، التي أعتمدتها اللجنة الى المجلس الاقتصادي

¹ انظر المادة 62 من ميثاق الامم المتحدة، مرجع سابق.

² انظر: هبة محمد العيني، مصطفى كافي، خالد رسلان، المنظمات الدولية والإقليمية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2016، ص 96.

³ محرز مبروكة، مرجع السابق، ص 95.

⁴ الوحدة رقم 24، آليات الامم المتحدة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، دائرة الحقوق ماريو جوميز، ص 475،476.

والإجتماعي، والتصدي لكل أنواع التحرش الجنسي في مكان العمل ومنعها والقضاء عليها باتخاذ جميع التدابير، تشجيع مشاركة المرأة في الإقتصاد الرسمي، ولا سيما في مجال اتخاذ القرارات الإقتصادية، وإتاحة الفرص أمامها للحصول على العمالة الكاملة وعلى عمل لائق على قدم المساواة مع الرجل، ضمان المساواة في الأجر عن العمل المتساوي من حيث القيمة¹.

إضافة إلى ذلك تم عقد دورة أخرى عام 2014 تمحورت حول التحديات التي تكتنف تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية لصالح النساء والفتيات وما تحقق من إنجازات في هذا الصدد، والإجراءات الواجب إتخاذها لذلك من اجل ضمان تمتع المرأة بحقوقها في العمل والتأكيد على المساواة بين الجنسين، وتوفير الحماية الإجتماعية بما فيها الرعاية الصحية للعاملات خاصة وقت الحمل اتخاذ تدابير لمكافحة التمييز في مكان العمل، وسن قوانين لمكافحة التحرش الجنسي².

ولقد دعت اللجنة في هذه الدورة الدول إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذها وضمان تمتع المرأة العاملة بهذه الحقوق، بإعتبار هذه الأهداف من غايات الأهداف الإنمائية للألفية لصالح النساء والفتيات، لذلك أولت أهمية كفالة التمتع الكامل من اجل تحقيقها وتنفيذها تنفيذا كاملا.

علاوة على ذلك تم إصدار بعض القرارات الخاصة بتشجيع العمالة الكاملة والمنتجة كالقرار 2/2007 المؤرخ في 17 جوان 2007 حيث أجرى نقاشا كبيرا بذلك على أهمية

¹ تقرير لجنة وضع المرأة، الاستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها، الدورة 57، بتاريخ 4-15 مارس 2013، ص 8-11-12.

² اجتماع لجنة وضع المرأة، التحديات التي تكتنف تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية لصالح النساء والفتيات ، الدورة 58، البند 3 (أ)، بتاريخ 10-21 مارس 2014.

أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل الكريم من أجل القضاء على الفقر، وضرورة جعلها هدفا محوريا للسياسات الوطنية والدولية¹.

وفي نفس السياق صدر قرار 18/2008 بشأن تشجيع العمالة الكاملة وتوفير العمل اللائق للجميع "حيث أثار المجلس الى نتائج القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، ودورة الجمعية العامة الاستثنائية 24، أقر بأن برنامج العمل الكريم لمنظمة العمل الدولية يمثل سكا هاما لتحقيق هدف العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير فرص العمل الكريم للجميع².

3/ مجلس حقوق الإنسان:

سعت الأمم المتحدة سنة 1945 جاهدة منذ قيامها لبناء جهاز مؤسساتي خاص لحماية حقوق الإنسان طبقا للمادة 68 من ميثاق الأمم المتحدة³، اطلق عليه اسم لجنة حقوق الإنسان من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي سنة 1946، ولكن نظرا لكثرة الانتقادات والاتهامات الموجهة إليها وعدم إنجاحها في الدفاع عن انتهاك حقوق الإنسان، حل محلها مجلس حقوق الإنسان⁴.

الجدير بالذكر أنه على الرغم من السلبيات التي شابت لجنة حقوق الانسان إلا أنها كان لها الفضل في إعداد مشروع الاعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين، وكذا

¹ أنظر القرار 2/2007 المؤرخ في 17 جوان 2007 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي وذلك في الموضوع الجزء المتعلق من دورته الموضوعية لعام 2007، بشأن " دور منظومة الامم المتحدة في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل الكريم للجميع" في الفصل الرابع ، البند الرابع من جدول اعماله،

² انظر الجلسة العامة 42 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ،تشجيع العمالة الكاملة وتوفير العمل اللائق للجميع، 18/2008 المؤرخ 24 يوليو 2008.

³ نصت المادة 68 من ميثاق الامم المتحدة على " ينشئ المجلس الاقتصادي لجانا للشؤون الاقتصادية والاجتماعية ولتعزيز حقوق الإنسان كما ينشئ غير ذلك من اللجان التي قد يحتاج إليها لتأدية وظائفه".

⁴ وترجع فكرة إنشاء مجلس حقوق الانسان الى مسيرة دبلوماسية تاريخية ، بدأت مع فكرة إصلاح منظمة الامم المتحدة بما فيها الآليات التي تعمل على ترقية واحترام حقوق الانسان وعلى رأسها إصلاح لجنة حقوق الانسان التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي. أنظر: بن عامر تونسي، الدور الجديد لمجلس حقوق الانسان ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 02، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر، 2009، ص 46 .

إعداد مشاريع خاصة بإعلان القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، كان لهما فضل كبير في حماية حقوق المرأة العاملة خاصة العنف ضد المرأة¹.

ومنذ 2003 بدأت تتجسد فكرة التغيير والمطالبة بالإصلاح، إذ اقترح الأمين العام السابق " كوفي عنان" خلال مؤتمر القمة العالمي سنة 2005 استبدال لجنة حقوق الانسان بمجلس حقوق الانسان، وأوضح ذلك في قراره المعنون ب" في جو من الحرية أفسح صوب تحقيق التنمية والأمن وحقوق الانسان للجميع" وهو بالفعل ما تبنته الدول وعلى رأسها سويسرا التي كان لها دور مشجع ونشط في إنشائه حيث عملت في سبيل ذلك وهذا ما أدى الى إعتبار جنيف عاصمة لحقوق الانسان². وبذلك حل مجلس حقوق الانسان محل لجنة حقوق الإنسان بموجب قرار الجمعية العامة للامم المتحدة رقم 251/60 المؤرخ في 2006/03/15³.

يعتبر مجلس حقوق الانسان هيئة حكومية دولية داخل منظومة الامم المتحدة مسؤولة عن تدعيم تعزيز جميع حقوق الانسان وحمايتها في جميع ارجاء العالم وعن تناول حالات انتهاكات حقوق الانسان وتقديم توصيات بشأنها، ومقره جنيف⁴.

في السياق ذاته تناول قرار الجمعية العامة للامم المتحدة الخاص بإنشاء مجلس حقوق الانسان، جملة من الاختصاصات اهمها تعزيز الاحترام العالمي لحماية جميع حقوق الانسان والحريات الاساسية للجميع، دون تمييز وبطريقة عادلة ومنصفة، إضافة الى معالجة

¹ للتعلم اكثر في موضوع إخفاقات لجنة حقوق الانسان، انظر: بوغفالة بوعيشة، مجلس حقوق الانسان الدولي كآلية لتنفيذ القانون الدولي لحقوق الانسان، والقانون الدولي الانساني، أطروحة دكتوراه العلوم في الحقوق تخصص القانون الدولي الانساني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2014، 2015، ص 82 وما بعدها.

² راجح سعاد، الجزائر والقانون الدولي لحقوق الانسان، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، 2017، ص 212

³ قرار الجمعية العامة للامم المتحدة رقم A/RES/60/251، الدورة 60، البنود 46/120 من جدول الاعمال، الخاص بإنشاء مجلس حقوق الإنسان، المؤرخ في 15 مارس 2006.

⁴ انظر موقع الامم المتحدة، مرجع السابق، تاريخ الاطلاع: 2021/09/07، الساعة 15:47.

حالات انتهاك حقوق الانسان، ويقدم توصيات بشأنها، وان يتحلى في عمله بمبادئ العالمية والحياد والموضوعية، كما اضاف البند 5 من القرار جملة من الامور النهوض بالتحقيق والتعلم في مجال حقوق الانسان، فضلا عن الخدمات الإستشارية والحوار بشأن القضايا الخاصة بحقوق الانسان، وتقديم توصيات للجمعية العامة، وتشجيع الدول على تنفيذ التزاماتها الدولية، وإجراء استعراض دوري شامل يستند الى معلومات موضوعية وموثوقة وتقديم تقارير سنوية للجمعية العامة¹.

في مقابل ذلك اعتمد المجلس لتوجيه أعماله مجموعة من الإجراءات والآليات لذلك، ومن بينها آلية الإستعراض الدوري الشامل التي تستخدم لتقييم أوضاع حقوق الإنسان في جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، وكذا اللجنة الاستشارية².

واستنادا إلى ما سبق بيانه وبما اننا بصدد معالجة مجالات آليات الدولية لحماية حقوق المرأة العاملة، فمجلس حقوق الإنسان بإعتباره المسؤول عن تعزيز الإحترام العالمي لحماية حقوق الإنسان للجميع بدون تمييز وبطريقة عادلة، مما يتحتم عليه حماية حقوق المرأة العاملة خاصة في مجال التنمية ومعالجة أي انتهاك يمس الحقوق الاقتصادية، حيث اعتمد عدة قرارات تتعلق بحماية المرأة العاملة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

القرار الذي تم اعتماده من قبل مجلس حقوق الانسان رقم 23/15 المؤرخ في 08 اكتوبر 2010 المتعلق بالقضاء على التمييز ضد المرأة في دورته 15 بمناسبة تعزيز وحماية جميع حقوق الانسان، بما في ذلك الحق في التنمية، حيث دعى الدول على ان تفي بواجباتها والتزاماتها الدولية بإلغاء اي قوانين منبثقة فيها تمييز على أساس نوع الجنس، كما شدد على الدور الكبير الذي تؤديه المرأة في التنمية الاقتصادية وفي القضاء على الفقر³.

¹ قرار الجمعية العامة رقم A/RES/k. 60/251، مرجع السابق، ص 3-4.

² للتوضيح أكثر انظر، رايح سعاد، نفس المرجع السابق، ص 214 وما يليها.

³ انظر قرار مجلس حقوق الإنسان للامم المتحدة رقم A/HRC/RES/ 23/15، الدورة 15، البند 3 من جدول الاعمال، المتعلق القضاء على التمييز ضد المرأة، المؤرخ في 2010/10/08، ص 4، 5.

لتعزيز ذلك تم تعيين لمدة 03 سنوات فريقا عاملا يتألف من خمسة خبراء مستقلين، يتم إختيارهم على أساس مبدأ التمثيل الجغرافي المتوازن، يعنى بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة وتكون مهمته إجراء حوار مع الدول وهيئات الامم المتحدة ذات صلة والمؤسسات الوطنية لحقوق الانسان، بتقديم تقرير سنوي الى المجلس عن التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة وعلى الدول ان تتعاون مع الفريق العامل وان تزوده بكل المعلومات اللازمة¹.

وفي نفس الصدد تم تأكيد على هذا القرار ونفس الموضوع القضاء على التمييز ضد المرأة في تقرير مجلس حقوق الانسان الدورة 15، المقدم الى الجمعية العامة في دورتها 65².

لكن لا يفوتنا ان ننوه، أن تعيين فريق عامل الخاص بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة مدد لمدة 03 سنوات اخرى، بنفس الشروط والموضوع نفسه، بانتهاء المدة السابقة التي بدأت في 2010، بتنفيذ العديد من الإصلاحات القانونية والسياسية لإدماج حقوق الانسان للمرأة بالكامل في القوانين المحلية على مر السنوات، لكن التمييز ضد المرأة لا يزال متفشيا في القطاعين العام والخاص، وعليه تم تجديد الولاية بتوافق الآراء في الدورة 23 للمجلس بموجب القرار رقم 23/7³، ومن تم مرة اخرى بتوافق الآراء لمدة ثلاث سنوات إضافية خلال دورة المجلس 32 في يونيو 2016 بموجب القرار رقم 4/32⁴.

في 2019 تم تجديد الولاية أيضا في حزيران / يونيو 2019 بموجب القرار الذي اعتمده مجلس حقوق الإنسان رقم 41/6، حيث تغير اسمها من الفريق العامل المعني

¹ نفس القرار.

² تقرير مجلس حقوق الانسان للجمعية العامة، رقم A/65/53/Add.1، الدورة 65، الملحق رقم 53 الف ، 2010.ص 13.

³ القرار رقم A/HRC/RES 23/7، دورة 32، البند 03، المؤرخ في 20 جوان 2013.

⁴ القرار رقم A/HRC/RES/32/4، البند 03، دورة 32، المؤرخ في 15 جويلية 2016.

بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة إلى الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات، بنفس الشروط التي نص عليها مجلس حقوق الإنسان في قراره 23/15 ، ويطلب بالإضافة الى ذلك من الفريق العامل أن يأخذ في الحسبان، وان يبحث أشكال التمييز المحددة التي تواجهها البنات¹.

في القرار الذي اعتمده المجلس في 2019 الذي أكد فيه على القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والبنات السالف الذكر، الذي حث الدول على القيام بضمان المساواة في تمتع النساء والبنات بجميع الحقوق عن طريق حظر أشكال التمييز، وفي نفس الصدد تعزيز التشريعات بضمان التمكين الاقتصادي لجميع النساء ، وضمان المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، وحظر جميع أشكال التمييز، مثل التمييز ضد النساء على أساس الحمل أو الأمومة أو الحالة الزوجية أو السن أو نوع الجنس، وكذلك العنف والتحرش ضدهن².

ما يهمننا الحقوق الاقتصادية للمرأة العاملة والتركيز عليها ويتناول الفريق مسألة القضاء على التمييز بحماية جميع النساء، وعليه نتيجة لذلك ان مجلس حقوق الإنسان اهتم بحماية المرأة العاملة وإلغاء كل التمييز ضدها، وذلك بالعمل الذي يقوم فريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة وحتى العنف ضدها.

المقرر الخاص المعني بالعنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه أنشئت هذه الولاية عام 1994 من قبل لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة في ذلك الوقت، وهي أول آلية تم إنشاؤها للقضاء على العنف ضد المرأة، وأسبابه وعواقبه ودمج مسألة العنف ضد المرأة في نظام حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة.

¹ القرار مجلس حقوق الإنسان للأمم المتحدة رقم A/HRC/RES/41/6، ا، البند 3 من جدول الاعمال، دورة 41 المتعلقة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والبنات، المؤرخ في 19 جويلية 2019.

² القرار مجلس حقوق الإنسان للأمم المتحدة رقم A/HRC/RES/41/6، نفس مرجع السابق، ص 4-7.

لضمان احترام الحق في التعليم للجميع باتخاذ الدول جميع التدابير، عين مقرر اممي خاص، للمراقبة والرصد وتتبع الدول مدى نجاح التعليم في الدول والإبلاغ عن الانتهاكات التي تطله، بتقديم تقارير سنوية للمجلس حقوق الإنسان، وذلك أحياناً من خلال الزيارات الرسمية التي يقومون بها .

من التقارير التي صدرت عن المقرر الخاص السابق المعني بالحق في التعليم ، كيشوري سينغ، يتناول المقرر الخاص في التقرير الشركات بين القطاعين العام والخاص في مجال التعليم، التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتوسع السريع في الخصخصة، ويبرز أثارها على الحق في التعليم وآثارها فيما يتعلق بمبادئ العدالة الاجتماعية والإنصاف، وأكد على تحقيق تمتع جميع الفتيات على قدم المساواة بالحق في التعليم، و ضمان جودته وتوفير بيئة مدرسية مأمونة للفتيات¹.

بالإضافة إلى ما أصدرته المقررة الخاصة الحالية المعنية بالحق في التعليم " كومبو بولي باري" في تقريرها المقدم الى الجمعية العامة للامم المتحدة، الذي أكدت فيه على الإنصاف في التعليم لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ودعت الدول إلى اتخاذ الإجراءات لتصدي للتمييز².

نتيجة لذلك فقد كانت لمقررة الخاصة بالحق في التعليم جهوداً كبيرة في الدفاع عن حق التعليم حتى في وقت الأزمات من أجل بناء مجتمع منصف وعادل والقضاء على التمييز بين الجنسين بالدفاع عن حقوق المعلمين والمعلمات وغيرهم من العاملين في مجال التعليم، في القطاعين العام والخاص في فترة الأزمات خاصة في (أزمة كوفيد 19)، جائحة كورونا الأخيرة التي اجتاحت كل العالم.

¹ تقرير المقرر الخاص المعني بالحق في التعليم، كيشور سينغ، الحق في التعليم، المؤرخ في 26 اوت 2015، رمز الوثيقة .A/70/342، ص 2،7.

² انظر التقرير المقررة الخاصة المعنية بالتعليم " كومبو بولي باري" ، دور الانصاف في أعمال الحق في التعليم، المؤرخ في 29 سبتمبر 2017، الوثيقة .A/72/496

نذكر منها على سبيل المثال تقرير المقررة الخاصة المعنية بالحق في التعليم: أثر أزمة مرض كورونا على الحق في التعليم- الشواغل والتحديات والفرص لسنة 2020، تناولت المقررة الخاصة آثار أزمة كورونا (كوفيد19) على الحق في التعليم، كما لها اثر سلبي على أكثر الفئات تهميشا، وعلى الدول أن تبذل كل ما في وسعها لتعبئة الموارد اللازمة لمواجهتها على قدر المساواة، ومن زاوية أخرى يقلق المقررة الخاصة قلق إزاء اتساع نطاق أوجه عدم المساواة في الحصول على التعليم بسبب إغلاق المؤسسات التعليمية¹.

كما أكدت على حقوق المعلمين فينبغي أن يتمتعوا بجميع الحقوق ولاسيما الحق في التمتع بظروف عمل عادلة بما يشمل أجرا عادلا وظروف عمل آمنة وصحية وفرصا متساوية، والعمل في ظروف صحية، أن تكفل الدولة اتخاذ تدابير وقائية واحترازية لحماية كل عامل بما فيهم النساء هم أكثر عرضة للخطر خاصة الحوامل منهم².

وفي نفس السياق أكد مجلس حقوق الإنسان في قراراته على حق العمل للجنسين على قدم المساواة وآخرها القرار 16/37 المؤرخ في 22 مارس 2018.

كما اعتمد قرار في 2015 تحت رقم 15/28 المتعلق بالحق في العمل، الذي أكد فيه على أن جميع حقوق الإنسان يجب ان تعامل بالتساوي في ممارستها، ويشدد على أن الدول ينبغي ان تتعهد بضمان ممارسة الحق في العمل دون أي تمييز بسبب الجنس أو غيرها من الأسباب³.

وفي التقرير المقدم للجمعية العامة في دورتها 75 لسنة 2020، حسب القرار المعتمد 7/43 المؤرخ في 19 يونيو 2020، المتعلق بالحق في العمل، شددت من خلاله على

¹ نفس التقرير المقررة الخاصة المعنية بالتعليم " كومبو بولي باري.

² لتوضيح أكثر انظر تقرير المقررة الخاصة المعنية بالحق في التعليم، الحق في التعليم : أثر أزمة مرض كورونا على الحق في التعليم- الشواغل والتحديات والفرص، المؤرخ في 30 جوان 2020، دورة 44 ، البند3 من جدول الأعمال ، رمز الوثيقة /A/HRC/44/39 .

³ انظر القرار رقم 15/28، المتعلق بالحق بالعمل، المؤرخ في 26 مارس 2015، الجلسة 56، ص 3.2 .

المساواة بين الرجل والمرأة في التمتع بجميع حقوق الإنسان بما فيها الحق في العمل، و ضمان ممارسته دون أي تمييز، وأن تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع عنصران أساسيان من عناصر استراتيجيات الحد من الفقر، مع تمتع الجميع بظروف عمل عادلة ومكافحة كل اشكال العنف بما فيه التحرش الجنسي في مكان العمل¹.

كما لا يفوتنا أن ننوه أن للفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة السابق، قام بعدة زيارات لمختلف الدول للوقوف على حالة الحقوق المكفولة للمرأة ومسألة المساواة بين الجنسين، وتتنوع التقارير التي شملت زيارة من سواء في الحياة الاقتصادية او الاجتماعية والعامه... الخ، والتي لها علاقة بحقوق المرأة العاملة، على سبيل المثال كانت له زيارة إلى آيسلندا في الفترة من 16 إلى 23 ماي 2013، قدم توصيات من أجل القضاء التمييز وتعزيز المساواة².

بالإضافة إلى زيارته تشاد خلال الفترة 4 الى 14 ديسمبر 2017، وتناول حالة حقوق المرأة بما فيها العاملة ومسألة المساواة بين الجنسين ويحلل الإطار القانوني والمؤسسي وإطار السياسات العامة لتعزيز المساواة، ويبحث في مدى مشاركة المرأة في الحياة الأسرية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعامه، كما بحث في السبل المتاحة لها للاستفادة من خدمات الصحة، ودعى إلى الغاء اي قوانين تمييزية ضد النساء وقدم توصيات بذلك³.

¹ تقرير مجلس حقوق الإنسان المقدم للجمعية العامة للأمم المتحدة، المؤرخ في 19 يونيو 2020، دورة 65، الملحق 53، رمز الوثيقة A/75/53، ص 41.

² أنظر تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة عن بعثته إلى آيسلندا ، المقدم للجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 26، البند 3 من جدول الأعمال، المؤرخ 2014/09/16، رمز الوثيقة ، A/HRC/26/39/Add.1

³ تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة عن بعثته إلى تشاد، المقدم للجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 38، البند 3 من جدول الأعمال، المؤرخ 2018/05/08، رمز الوثيقة ، A/HRC/38/46/Add.2

أما في مجال التعليم قامت المقررة الاممية الخاصة المعنية بالحق في التعليم " كومبو بولي باري " على سبيل المثال بزيارة الى تونس بتاريخ 2019/04/15، واعلنت المقررة " أن سياق الانتقال الديمقراطي يتطلب صياغة قانون حول التعليم يستند الى القيم الأساسية للمجتمع التونسي وبموارد مالية كافية"، كما لاحظت المقررة ان 52% من النساء أميات في المناطق الريفية، وأوصت ببرنامج خاص لتسريع محو الأمية لدى النساء في علاقة بالتدريب المهني، ويستهدف المناطق الريفية وعلى تونس التحرك لضمان احترام الحق في التعليم وتمويله بالكامل¹.

كما كانت لها زيارة كذلك لقطر بتاريخ 16 ديسمبر 2019 وأشادت بالأهمية الكبيرة التي توليها قطر للحق في التعليم، إلى إنها بادرها القلق من الرسوم الدراسية المرتفعة التي يتعين على غير القطريين أن يدفعوها للحصول على التعليم، وعليه يجب إلغاء هذه الرسوم حتى يتمتع الجميع بالتعليم المجاني والشامل².

استنادا إلى ما سبق بيانه فمجلس حقوق الإنسان المسؤول عن تعزيز الاحترام العالمي لحماية حقوق الإنسان، بدون تمييز بطرق عادلة ومنصفة كان له دورا كبير في معالجة مختلف قضايا المرأة بما فيها العاملات، بالقضاء على التمييز ضد النساء والعنف من خلال الآليات التي اعتمدها بإصدار مختلف القرارات التي اعتمدها، بالإضافة إلى الفرق المعنية اي المقررون الخاصون باعتبارهم جزء مما يسمى بالإجراءات الخاصة للمجلس ساهموا بشكل كبير في صياغة قراراته من خلال التقارير المقدمة المعنية بالمراقبة، كما كان للزيارات

¹ من زيارة المقررة الخاصة للأمم المتحدة لتونس بتاريخ 2019/04/15، منشور بالموقع مفوضية السامية لحقوق الإنسان: <https://www.ohchr.org/AR/ewsEvents/pages/DisplayNews.aspx> - تاريخ الاطلاع 2021/09/03، الساعة: 16:39.

² انظر تقرير المقررة الخاصة المعنية في التعليم " كومبو بولي باري " عن بعثتها الى قطر، المقدم للجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 44، البند 3 من جدول الأعمال، المؤرخ 2020/06/4، رمز الوثيقة ، A/HRC/44/39/Add.1

التي قامت بها لمختلف الدول دورا ايجابيا في تغيير القوانين الخاصة بالمرأة العاملة لتمكينها اقتصاديا والتمتع بكافة حقوقها العمالية.

الفرع الثاني: آليات الرقابة في الهيئات التعاهدية

إن الالتزام الأساسي الواقع على الدول عند ارتباطها بأي معاهدة هو تنفيذ أحكامها، وما يميز التزام الدول بمعاهدات حقوق الإنسان هو تنفيذ الدول أحكام هذه الاتفاقيات على المستوى الوطني، وتوفير ضمانات في حالة خرقها، بالإضافة إلى تقديم تقارير دورية لجهاز أممي مختص، تبين فيه الدولة مدى تنفيذ أحكام الاتفاقية¹.

لمراقبة مدى تطبيق هذه الإتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، أنشأت بعضها لجانا تتولى الإشراف والمراقبة والرصد على تنفيذ بنود الاتفاقية في إطار الأمم المتحدة، من أمثلتها اللجان التي تتولى رصد مدى تنفيذ الحقوق المنبثقة عن المرأة عامة والعاملة خاصة نذكر منها:

1/ اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة "CER":

كان لإتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة دورا كبيرا في دعم حقوق المرأة، من خلال إنشاء لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة للتنفيذ والمراقبة، ولدعم عمل اللجنة اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة، بروتوكول اختياري يبين اختصاص هذه اللجنة، طبقاً للمادة 17 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي نصت على إنشاء لجنة تقوم بدراسة التقدم المحرز التي تلتزم به الدول في تنفيذ بنود الاتفاقية، والتي أطلق عليها أسم لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتقوم هذه اللجنة بالتنسيق بين الدول الأطراف وبين منظمة الأمم المتحدة، وذلك من أجل تقييم جميع أعمالها وتقاريرها

¹ احمد وافي ، الآليات الدولية لحماية حقوق الانسان ومبدأ السيادة، أطروحة دكتوراه الدولة في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق ،جامعة الجزائر رقم 1 ، 2010-2011 ، ص 144.

الممنوحة من طرف الدول الى هيئة الأمم المتحدة من أجل تقييم مدى مراعاة الدول الأطراف التزاماتهم الخاصة بأحكام الاتفاقية¹.

وتلزم الدول الأطراف في الإتفاقية بتقديم تقريراً عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية، من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقية وعن التقدم المحرز²، حسب المادة 2/21 من الاتفاقية، وتبدي ملاحظاتها وتوصياتها العامة اعتماداً على التقارير التي وصلتها³.

الجدير بالذكر أن تقديم التقارير ليس بمسألة إجرائية فقط، بل أن الإلتزام بتقديمها يبين مدى الوفاء بالتزاماتها، مما يسمح للجنة بتقييم مدى ما تحقق من التزامات، وبمراقبة وتحديد وتقييم الاستراتيجيات التي تم اعتمادها، الأمر الذي يتيح الفرصة للتقدير الدقيق للمشكلات التي تعيق تطبيق الاتفاقية، لهذا فإن إعداد التقارير تعتبر فرصة لمراجعة القوانين والسياسات والممارسات بهدف تحديد مدى الإلتزام بالمعايير التي تنص عليها الاتفاقية⁴.

وبموجب البرتوكول الإختياري للإتفاقية منح للجنة الصلاحيات بتلقي الشكاوي والتبليغات من الأفراد أو المجموعات أو نيابة عنهم، بموجب الولاية القضائية للدولة الطرف والتي يزعمون فيها أنهم ضحايا لإنتهاك اي من الحقوق الواردة في الاتفاقية على يدي تلك الدولة الطرف، كما لا تنظر اللجنة في التبليغ إلا إذا تحققت من ان جميع الإجراءات العلاجية المحلية المتوفرة قد استنفذت، وذلك بإجراء تحقيقات بشأن حالات الانتهاكات الخطيرة أو المنتظمة لحقوق المرأة، وهذه الإجراءات اختيارية ولا تتوفر إلا حيثما تكون الدولة

¹ مطاري هند، نفس المرجع السابق، ص 44.

² انظر: نص المادة 18 من الاتفاقية.

³ للتوضيح اكثر في مجال آلية التقارير انظر ، مطاري هند، مرجع سابق، ص 47 وما يليها.

⁴ عزيزة بن جميل، آليات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (CDAW) لحماية حقوق المرأة ، العدد الاول جوان ، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة يحي فارس بالمدينة، 2017، ص 120.

المعنية قد قبلتها وهذا كله وضع البرتوكول الاختياري شروط شكلية الواجب توفرها للنظر في الشكاوي¹.

وما تجدر الإشارة إليه إن البرتوكول الملحق بالاتفاقية أكد على ضمان تمتع المرأة بجميع الحقوق على قدم المساواة بين الجنسين، ومنع أي تمييز ضد المرأة أو انتهاك للحقوق المذكورة في الاتفاقية واتخاذ جميع الإجراءات والتدابير لمنع وقوعه ضد المرأة، وكان بمثابة دعم للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.

ويلاحظ مما سبق أن الآليات التي تضطلع بها لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة لمراقبة وحماية حقوق المرأة العاملة، المنصوص عليها بموجب الاتفاقية المذكورة، آلية التقارير بما فيها الأولية والدورية، إضافة إلى آلية التوصيات العامة التي سوف نتطرق إليها إلى مجمل التوصيات العامة التي انبثقت عن اللجنة، إضافة إلى آليات الشكاوى والتحقيق التي تعتبر من الوسائل الفعالة لضمان حماية حقوق المرأة، المنصوص عليهما في البرتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية، وذلك حرصاً منها على صيانة وحماية وترقية حقوق المرأة بما فيها العاملة التي نحن بصدد معالجتها.

بالإضافة إلى الملاحظات الختامية للجنة حول تقارير الدول الأطراف، تقوم اللجنة بصياغة توصيات عامة، ويمكن للمنظمات غير الحكومية أن تدلي بدلونها في إطار عملية صياغة هذه التوصيات عن طريق محاولة استمالة اللجنة وكسب تأييدهم، وأيضاً من خلال البيانات والتقارير التي يمكن أن تقدمها للفريق العامل المعني بإعدادها وهي بمثابة أداة أخرى فعالة لبذل الضغوط على اعتبار أنها تفيض وتتوسع في توضيح أحكام الاتفاقية².

¹ انظر: المواد 2-4 من البرتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 4، الدورة 54، بتاريخ 9 أكتوبر 1999، تاريخ بدء النفاذ 22 ديسمبر 2000، وفقاً للأحكام المادة 16 منه.

² الوحدة رقم 24، آليات الأمم المتحدة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ص 472.

وفي إطار حماية حقوق المرأة صدر عن اللجنة عدة توصيات عامة بشأن أي مسألة تؤثر على النساء، وقد ناقشت وعالجت مواد وأحكام الإتفاقية التي لها علاقة بحماية النساء العاملات، وينبغي على الدول الأطراف في الإتفاقية أن تولي المزيد من الإهتمام لمواد الإتفاقية وعمل اللجنة ومن بين هذه التوصيات العامة على سبيل المثال :

ناقشت اللجنة في دورتها عام 1989، ارتفاع معدل العنف ضد المرأة، وطلبت معلومات عن هذه المشكلة من جميع البلدان، وفي عام 1992 اعتمدت اللجنة التوصية العامة رقم 19 بشأن العنف ضد المرأة، وطلبت من الدول الأطراف ان تدرج في تقاريرها الدورية إلى اللجنة بيانات إحصائية عن حدوث العنف ضد المرأة، ومعلومات عن تقديم الخدمات إلى الضحايا، والتدابير التشريعية وغيرها من التدابير المتخذة لحماية المرأة من العنف في حياتها اليومية، بما في ذلك حمايتها من التحرش في مكان العمل وإساءة المعاملة في الأسرة والعنف الجنسي، حسب التوصية العامة رقم 12 لعام 1989، وقد اعتمدت اللجنة حتى يناير 2014 عدة توصيات¹.

كما اعتبرت اللجنة في التوصية رقم 19 لعام 1992، بأن العنف القائم على أساس نوع الجنس قد ينال من تمتع المرأة بحقوقها الأساسية على أساس المساواة مع الرجل كحقها في الحياة وحقها في العمل في ظروف عادلة ومواتية.

كما طلبت من الدول الأطراف أن تتأخذ جميع التدابير اللازمة لحماية النساء من العنف القائم ضدها وخاصة العنف الجنسي فنتأجه خطيرة على المرأة فيبقي المرأة في أدوار تابعة، وتساعد على انخفاض مستوى تعليمها ومهاراتها وفرص عملها، لذلك ينبغي على الدول اتخاذ إجراءات وتدابير وقائية ومن التدابير التي أوصت بها اللجنة باتخاذ التدابير الوقائية وعقابي محددة للتغلب على العنف القائم على الجنس:

¹للاطلاع أنظر الرابط www.ohchr.org/AR/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommmmentations.aspx (تاريخ الاطلاع 2021/09/14). (بتوقيت 18.30).

-اتخاذ التدابير القانونية الفعالة، بما فيها الجزاءات الجنائية وسبل الانتصاف المدنية، والأحكام التعويضية لحماية المرأة من جميع أنواع العنف بما في ذلك الإعتداء الجنسي والمضايقة الجنسية في مكان العمل.

-اتخاذ التدابير الوقائية، بما في ذلك برامج الإعلام الجماهيري والتثقيف الرامية إلى تغيير المواقف بشأن دور الرجال والمرأة ومركز كل منهما.

-اتخاذ تدابير الحماية، بما في ذلك توفير خدمات المأوى والإرشاد وإعادة التأهيل والدعم للنساء الآتي يقعن ضحية للعنف¹.

بالإضافة إلى التوصية رقم 13 لسنة 1989 المتعلقة بتساوي أجور الأعمال المتساوية القيمة بالدورة الثامنة، الذي أكدت فيها وأوصت الدول الأطراف لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تنفيذا كاملا، ينبغي تشجيع الدول التي لم تصدق بعد على الاتفاقية رقم 100 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تكافؤ الأجر للعاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتكافئة، بالإضافة إلى وضع واعتماد نظم لتقييم الوظائف تستند إلى معايير عدم التحيز لأحد الجنسين².

كما أكدت اللجنة بموجب التوصية العامة رقم 16 للدورة العاشرة لسنة 1991 المتعلقة بالعاملات بلا أجر في المشاريع الأسرية في الريف والحضر، على أن العمل بلا أجر يشكل نوعا من استغلال المرأة وهذا يتنافى مع الإتفاقية، وفي هذا الإطار أوصت الدول الأطراف بإدراج معلومات في تقاريرها المرفوعة إلى اللجنة، بشأن الحالة القانونية والاجتماعية للنساء العاملات بلا أجر في المشاريع الأسرية واتخاذ الخطوات اللازمة لضمان دفع الأجر والتأمين

¹ انظر التوصية العامة رقم 12، الدورة الثامنة، 1989، والمتعلقة العنف ضد المرأة، التوصية العامة رقم 19، الدورة 11، 1992، العنف ضد المرأة.

² التوصية العامة رقم 13، تساوي أجور الأعمال المتساوية القيمة، الدورة الثامنة، 1989.

الإجتماعي والإستحقاقات الإجتماعية للنساء اللاتي يعملن دون الحصول على هذه الإستحقاقات في المشاريع التي يمتلكها واحد من أفراد الأسرة¹.

وفيما يتعلق بصحة المرأة وسلامتها في مكان العمل، أكدت التوصية على أن تتخذ جميع الدول التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة على قدم المساواة، للحصول على خدمات الرعاية الصحية بما في ذلك الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل والحماية الخاصة من أنواع العمل الضارة خلال فترة الحمل، وتوفير إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، وعليه تمت التوصية العامة بمواد الإتفاقية السالفين الذكر من قبل اللجنة في التوصية رقم 24، (المرأة والصحة)، في دورتها العشرون لسنة 1999، وينبغي على الدول الأطراف أن تنفذ إستراتيجية وطنية شاملة لتعزيز صحة المرأة طيلة حياتها، ويتضمن كما سبق بيانه تدخلات ترمي إلى الوقاية من الأمراض وعلاجها، ومنع الظروف التي تؤثر في المرأة والتصدي لها².

كما لا يفوتنا ان ننوه إلى أنه حتى في مجال التمكين الاقتصادي حملت الدول التزاما بأن تزال جميع الحواجز القائمة على السن أو نوع الجنس التي تحول دون الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، ويكون لهم دعم خاص وقروض غير مشروطة بضمانات، بمن فيهن الآتي يعيشن في المناطق الريفية³.

الجدير بالذكر فيما يخص الهدف المشمول من الإتفاقية في القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على أساس نوع الجنس، وهي تضمن المساواة للجميع في الحقوق، وإن كان الإتفاقية لا تشير إلى التمييز على أساس الجنس بطريقة صريحة، إلا أن تفسير المادة الأولى مقارنة بالمادتين 2(و) و 5(أ) يشير إلى أن الإتفاقية تشمل التمييز الجنساني ضد

¹ التوصية العامة رقم 16، العاملات بلا أجر في المشاريع الأسرية في الريف والحضر، الدورة العاشرة، 1991.

² التوصية العامة رقم 24، المرأة والصحة، الدورة العشرون، لسنة 1999.

³ التوصية العامة رقم 24، المتخذة من طرف اللجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بشأن المسنات وحماية حقوقهن الإنسانية، الصادرة في 16 ديسمبر 2010، رمز الوثيقة، CEDAW/C/GC/27، ص 7-9-11.

المرأة، ويشير تعبير " الجنس " هنا إلى الفروق البيولوجية بين الرجل والمرأة، أما تعبير " الجنساني " فيشير إلى ما يشكله المجتمع من هوية وسمات وأدوار للمرأة والرجل¹.

واستنادا إلى ما سبق بيانه يجدر بنا القول على ان اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة المتخذة من طرف اتفاقية CEDAW، كان لها دور كبير في تعزيز وحماية حقوق المرأة العاملة شهدت تطورات في جميع المجالات من اجل القضاء على التمييز ضد المرأة ومنع أي انتهاك يمس الحقوق والحريات الأساسية، الى أنها تبقى في الأخير مجرد توصيات عامة غير إلزامية لدول الأطراف في الإتفاقية لعدم وجود ردع وعقاب لإنتهاك حقوق المرأة، على الرغم من تعدد آليات الرقابة على حقوق المرأة وعليه فهي تملك آليات فعالة تسمح لها بتحقيق نتائج إيجابية في مجال صيانة حقوق المرأة العاملة لكنها ليست بالفعالة.

وهذا ما نشهده مؤخرا في اغلب الدول وعلى سبيل المثال في 30 اغسطس 2021، في افغانستان حيث دعت اللجنة طالبان الى الوفاء بتعهداتها بحماية النساء والفتيات الأفغانيات واحترام وإعمال حقوق الإنسان المنصوص عليها في إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بما أن الإنسحاب المقرر للقوات الدولية من افغانستان تحت اللجنة على اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية أرواح النساء والأطفال واحترام حقوقهم.

وتبدي اللجنة قلقها البالغ حيال الممارسات التقييدية والتقارير المستمرة عن الاعتداءات التي تستهدف النساء والفتيات بما في ذلك الأكاديميات والعاملات في مجال الصحة والمدافعات عن حقوق الإنسان والعاملات في مجال الإعلام والموظفات في الخدمة المدنية وغيرها، ومن يمارس حقه في التعليم².

¹ التوصية العامة رقم 28 المتخذة من طرف اللجنة، بشأن الالتزامات الأساسية للدول الأطراف بموجب المادة 2 من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بتاريخ 16 ديسمبر 2010، رمز الوثيقة CEDAW/C/GC/28، ص 02.

² انظر: موقع المفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، افغانستان : لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة تحت طالبان على الوفاء بالتزاماتها وحماية النساء والفتيات:

2/ اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

تعتبر اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بمثابة هيئة الخبراء المستقلين التي ترصد تنفيذ دولها الأطراف للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد أنشئت اللجنة بموجب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 1985/17 المؤرخ في 28 ماي 1985 للاضطلاع بوظائف الرصد المسندة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة في الجزء الرابع من العهد، وجميع الدول الأطراف ملزمة بتقديم تقارير¹، منتظمة إلى اللجنة عن كيفية إعمال الحقوق، ويجب على الدول الأطراف أن تقدم تقريراً أولياً في غضون سنتين من قبول العهد، وأن تقدم بعد ذلك تقريراً كل خمس سنوات وتفحص اللجنة كل تقرير وتوافي الدولة الطرف ببواعث قلقها وتوصياتها في شكل "ملاحظات ختامية"².

بالإضافة إلى إجراء تقديم تقديم التقارير، فإن البرتوكول الاختياري للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي دخل حيز النفاذ في 5 ماي 2013، يمنح اللجنة اختصاص تلقي وبحث البلاغات المقدمة من أفراد يدعون أن حقوقهم بموجب العهد أنتهكت³، ويمكن للجنة أيضاً في ظروف معينة إجراء تحقيقات بشأن الانتهاكات الجسيمة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في العهد، والنظر في الشكاوى بين الدول⁴.

(بتوقيت 20.00). www.ohchr.org/AR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx (تاريخ الاطلاع 2021/09/14).

¹ انظر: نص المواد 16-17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ، تاريخ بدء النفاذ : 3 كانون الثاني / يناير 1976، وفقا للمادة 27.

² للاطلاع أنظر: الرابط <http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/cescr/Pages/cescrindex.aspx> (تاريخ الاطلاع 2021/09/20). (بتوقيت 20.30)

³ أنظر المادة الأولى من البرتوكول الإضافي الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

⁴ انظر نص المادة 11 من البرتوكول الإضافي الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وتماشيا مع ما تم ذكره سابقا فإن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد نص على مجموعة من الحقوق منها الحق في العمل وروافده والتي تعتبر من حقوق العامة للعمال والخاصة تخص العاملات فقط، ويجب على الدول الأطراف في العهد الامتثال لها، وعليه وضعت تدابير لتنفيذ العهد الدولي، بإنشاء لجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، للمراقبة والرصد بقرار المذكور سالفًا، خلافا للجان التعاهدية كلها والتي أنشئت بموجب الاتفاقيات.

ولقد اهتم العهد بحقوق المرأة العاملة من خلال التعليقات العامة التي صدرت عنها بحماية المرأة العاملة، لكون العهد يشمل الحقوق الاقتصادية بما فيهم الحق في العمل، كما تطرق العهد إلى المساواة بين الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في التعليق العام رقم 16، والتمييز 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 أو تمتعها بها¹.

ومن بين التعليقات نذكر التعليق العام رقم 13 الصادر عن اللجنة في دورتها الحادية والعشرون لسنة 1999، المتضمن الحق في التعليم (المادة 13)، الذي اعتبر التعليم حقا أساسيا من حقوق الإنسان وواجبا من واجبات الدول، ويعتبر حقا تمكينا².

إضافة إلى ذلك من حق العاملة أن تعمل في ظروف صحية وآمنة ولذلك اقر التعليق العام رقم 14، المتضمن الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه¹.

¹ التعليق العام رقم 16 -المساواة بين الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، المتخذ عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الدورة الرابعة والثلاثون، البند 5 من جدول الأعمال ، 11 ماي 2005 ، ف 11-16.

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

كما أولت اللجنة أهمية كبيرة للمرأة العاملة خاصة في وقت الظروف الاستثنائية وأعطتها حماية خاصة في جانب الحق في الصحة، تميزها عن العمال، خاصة في الآونة الأخيرة ما اجتاح العالم ما يسمى بجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) وتأثيرها على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مما دفع باللجنة إلى تقديم بعض التوصيات إلى الدول الأطراف لمكافحة الجائحة على نحو يتسق مع التزاماتها بموجب العهد لسنة 2020². ومن هذا المنطلق كله مما يدفعنا للقول مدى اهتمام الأمم المتحدة بحماية حقوق المرأة العاملة، إضافة إلى الدور الكبير الذي لعبته أجهزتها، إلى أنه رغم هذا الاهتمام يبقى تقاعس الدول في عدم الالتزام بالاتفاقيات التي صادقت عليها على الرغم من التوصيات الصادرة عن الأمم المتحدة.

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

لقد كان لمنظمة العمل الدولية³، دورا بارزا في النهوض بحقوق العمال ومحاربة ظاهرة التمييز خاصة ضد المرأة، حيث عقدت المنظمة مجموعة من الإتفاقيات الدولية التي كان لها الفضل في الحث على ضرورة تحقيق المساواة في مجال العمل، بإعضاء المرأة العاملة إطار قانونيا يضمن لها المساواة والحماية الكاملة لحقوقها المهنية وهذا ما أكد عليه دستورها

¹ التعليق العام رقم 14 الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه (المادة 12)، المتخذة من طرف اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الدورة الثانية والعشرون (2000).

² للتعلم أكثر انظر بيان اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المتضمن ، بيان بشأن جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بتاريخ 17 افريل 2020.

³ انظر: دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، 2000-2001، ص 12، وما يليها.

التأسيسي مهمته الدفاع عن المساواة ومحاربة التمييز بين العمال وذلك من خلال المبادئ والأحكام المتفق عليها في الإتفاقيات والتوصيات بين الدول .

تعتبر الجهة الدولية المتخصصة في مجال حماية حقوق العمال وتحسين ظروفهم في العمل بما فيهم العاملات، واستنادا لما تقدم سوف نقوم بدراسة الحماية المقررة للمرأة العاملة على ضوء المنظمة والجهود المبذولة في ذلك، من خلال إقرار المنظمة لقواعد قانونية دولية (المطلب الاول)، وآليات لضمان حماية العاملة (المطلب الثاني).

المطلب الاول : إقرار المنظمة لقواعد قانونية دولية تنظم عمل المرأة

لقد صدر عن منظمة العمل الدولية منذ إنشائها مايزيد على 172 اتفاقية عمل دولية تتضمن الحد الأدنى من الحقوق التي تلتزم بتوفيرها للعمال، إضافة الى ما يقارب هذا العدد التوصيات، وخصصت المنظمة من بين الإتفاقيات المذكورة اثنتا عشر اتفاقية تتعلق بالمرأة سواء بصفة رئيسية أو ثانوية¹، والتي ساهمت بشكل كبير وفاعل في محاولتها لتحقيق المساواة بين الجنسين وقد اقرت إتفاقيات عدة لتنظم الإطار العالمي لتشغيل النساء².

فضلا عن ذلك حرصت المنظمة على تكريس مبادئ المساواة بين الجنسين وحظر كل أشكال التمييز في الإستخدام والمهنة، المبنية على أساس النوع، التي يقرها القانون الدولي لحقوق الانسان، على تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والإمتيازات والفرص في ميدان علاقات العمل بين العاملين من الجنسين وأوردت العديد من المعايير بشأنها³، نشير فيما يلي إلى إبراز الإتفاقيات العامة بإزالة التفرقة ضد العاملة (الفرع الأول)، والإتفاقيات الخاصة بحمايتها اثناء العمل (الفرع الثاني).

الفرع الاول: الإتفاقيات العامة المتعلقة بإزالة التفرقة ضد المرأة في العمل

¹ ماجدة على ملا الصادق، مرجع سابق، ص 123.

² منال فنجان علك، مرجع سابق، ص 20.

³ يوسف إلياس، معايير وتشريعات العمل ودورها في تنمية مهارات المرأة العربية، مقال منشور بالموقع labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/.pdf ص 03-04.

لقد أصدرت منظمة العمل الدولية معايير دولية لتحقيق المساواة بين الجنسين ومنع أي تمييز على أساس اللون أو الجنس من شأنه إلغاء كل تمييز في الإستخدام والمهنة وذلك لتحقيق تكافؤ الفرص في العمل، ومن المعايير الدولية لإزالة التفرقة تحقيق المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية بين العمال والعاملات وإزالة التمييز في الإستخدام وسوف نتطرق إلى أهم هذه الإتفاقيات.

1: الإتفاقية رقم (100) لسنة 1951 الخاصة بالمساواة في الأجر .

تتلقى المرأة العاملة مقابلاً عن العمل المؤدى كثمرة لجهودها، فالأجر يعتبر الغاية أو الهدف من العمل ولذلك يجب الاعتراف بحق المرأة العاملة في الأجر دون تمييز، كما يصادف 18 ايلول، اليوم الدولي للمساواة في الأجر، ويعتبر بمثابة قيمة مضافة للحماية الدولية، ولذلك أعتمدت لذلك منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 100 المذكورة اعلاه، والتوصية المكملة لها رقم 90 الصادرة في 29 يونيه 1951¹.

لقد حددت الإتفاقية مجموعة من المعايير الدولية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عند تساوي العمل وخلقت معدلات للاجور دون تمييز بين الجنسين، حيث عرفت المادة الأولى من الإتفاقية المقصود بالأجر بنصها في الفقرة الأولى " تشمل كلمة "أجر" الاجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة او غير مباشرة ، نقداً أو عينياً لقاء استخدامه له"².

من خلال هذا التعريف الشامل لمفهوم الأجر حسب المادة المذكورة، حيث يشمل الراتب العادي او الأساسي او الأدنى، إضافة الى جانب التعويضات والعلاوات التي يدفعها

¹ الإتفاقية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الاجور المعتمدة في 29 جوان 1951 من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة والثلاثين ، وتم نفاذها في 23 ماي 1953 طبقاً لاحكام المادة 6 من الإتفاقية : " يبدأ نفاذ هذه الإتفاقية بعد اثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين ، وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الإتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها".

² المادة 1 الفقرة (أ) من الإتفاقية رقم 100 لعام 1951.المذكور انفا.

صاحب العمل للعامل سواء كانت نقدا او غير نقدا، وعلاوة على ذلك اطلقت على الأجر مصطلح الراتب مما يعني يشمل الأجر او الراتب، ولكن ما يعاب على هذه الاتفاقية التي فيها قصور ويجب تعديلها، عند نصها يدفع الاجر نقدا او عينيا، فدفع عينا لم يعد قائما والعمل به.

كما تبين في فقرتها الثانية من المادة الأولى كذلك بتأكيدا على المساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل، وهذا لا يتجسد إلا بتحديد معدلات الأجر ويكون موضوعي دون تمييز بين الجنسين¹.

كما ألزمت هذه الإتفاقية في المادة الثانية منها الفقرة الأولى، الدول الأطراف بتطبيق كل الوسائل التي تساعد في تحديد معدلات الاجور بشرط أن تشمل مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر².

يقصد بالوسائل التي يمكن اللجوء إليها في فقرتها الثانية، القوانين او الانظمة الوطنية او أي نظام لتحديد الأجر يقره القانون او الاتفاقيات الجماعية للعمل او اي مزيج من هذه الوسائل³، وهذا من اجل تعزيز وتدعيم تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن قيامهم بعمل متكافئ .

كما أن الإتفاقية جعلت الامر متروكا للدولة فقد منحها السلطة التقديرية بما يتلاءم وطبيعة وخصوصية واجر كل دولة ولكن الحد الأدنى وهذا ما يفهم من المادة الثانية ان الحد الخاص بالمساواة متفق عليه ولكن آلية تحقيق المساواة متروكة للدولة العضو تقره حسبما تشاء سواء كان وفق القوانين او التعليمات او اي نظام خاص يقرر تلك الاجور⁴.

¹ انظر المادة 1 الفقرة (ب) من الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 .

² انظر المادة 2 الفقرة 1 من الاتفاقية لعام 1951.

³ انظر المادة 2 الفقرة 2 من الاتفاقية رقم 100 لعام 1951.

⁴ انظر: كلية الحقوق - جامعة الموصل، المساواة في الأجر واثره على حقوق الانسان مقال منشور على الموقع التالي:

((التوقيت 18 : 16) .) (تاريخ الزيارة : 2021/10/28) . <https://www.uomosul.edu.ig/> ،

ولتسهيل تطبيق الإتفاقية دعت في مادتها الثالثة الدول الأطراف إلى اتخاذ التدابير ليكون هناك تقييم موضوعي للوظائف على أساس الاعمال المقدمة، و منحت للسلطة المختصة صلاحية اتخاذ القرارات في التقويم لوضع الأساليب في تحديد معدلات الأجور، او للأطراف المتعاقدة عن طريق الإتفاقيات الجماعية¹.

وهذا ولا يعتبر مخالفا لمبدأ المساواة العمال والعاملات في الأجور عن العمل المؤدى بوجود فوارق بين معدلات الأجور، دونما اعتبار للجنس، نتيجة الفروق في العمل المراد انجازه وغير مبني على اساس الجنس، وهذا وفقا لتقويم الموضوعي للوظائف بتقييم العمل المنجز حسب ما ذكر انفا²، وهي نقطة جوهرية تطرقت اليها الإتفاقية ومهمة فالأختلاف في الأجر بين الجنسين لا يعد مخالفة لمبدأ المساواة .

كما الزمت الإتفاقية في المادة الرابعة على الدول الأعضاء ان تقوم بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال والتشاور في وضع أحكام الإتفاقية موضع التنفيذ، وقد ألحقت بالاتفاقية رقم 100 المشار اليها سابقا، التوصية رقم 90 لعام 1951 بنفس موضوع الإتفاقية الخاصة بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وقد تضمنت التوصية أحكاما تفصيلية حول كيفية الوصول إلى المساواة في الأجور (الوسائل) وكذلك كيفية تقييم العمل بطرق موضوعية³.

كما نصت التوصية على قيام الدول الأعضاء بإتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وكذلك اتخاذ التدابير المناسبة لضمان حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية في

¹ انظر المادة 3 الفقرة 1 . 2 من الاتفاقية رقم 100 لعام 1951.

² انظر المادة 3 الفقرة 3 من الاتفاقية رقم 100 لعام 1951.

³ ماجدة على ملا صادق، مرجع سابق، ص 124

مجال التوجيه والتدريب المهني وتقديم خدمات رعايية واجتماعية للعاملات خاصة ذوات المسؤوليات العائلية¹. حسب ما نصت عليه المادة 6 من التوصية المذكورة .

ولكن رغم اعتبار الإتفاقية المذكورة اول اتفاقية في منظمة العمل الدولية كرست مبدأ المساواة بين الجنسين، ودعت بتعزيزه وتسهيله، مما يعطي دعما وتعزيزا للنهوض بالواقع الإقتصادي والإجتماعي للمجتمعات، إلا أنه فما زالت توجد عوائق تقف في تطبيقه عمليا في مكان العمل، وعلى الدول تعزيز التدابير لفتح المجال والفرص بين العمال في التوظيف بدون تمييز بينهما، فمعظم قوانين العمل في دول تنص على المساواة في الأجر بين الجنسين في حالة التساوي في المستوى العلمي الذي يتناسب والوظيفة المطلوبة، وذلك بواسطة التقويم الموضوعي اي على اساس الوظيفة او المنصب الذي يشغله العامل او العاملة دون نظر الى الجنس .

وبعد الإنتهاء من التطرق إلى الإتفاقية الخاصة بالمساواة في الأجر، وما واجهته من صعوبات في كثير من الدول لعدم وضوحها في بعض المصطلحات احيانا، في الإتفاقية في حد ذاتها او في التوصية المكملة لتفسيرها، ننقل إلى الإتفاقية الموالية الخاصة بالمساواة وعدم التمييز في الإستخدام والمهنة وذلك بإقرار حق العمل ومنع التمييز بين الجنسين.

2: الإتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الإستخدام والمهنة.

كما تم التأكيد على نفس المبادئ مبدأ المساواة من غير أي تمييز ومبدأ تكافؤ الفرص في العمل بصفة خاصة، من خلال الإتفاقية رقم 111 الصادرة عن منظمة العمل الدولية

¹ محمود سلامة، مرجع سابق، ص 62.

الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، وهي ثمرة جهود المنظمة في مجال المطالبة بالمساواة وتكافؤ الفرص في التشغيل والتدريب¹.

ومن هذا المنطلق يعد مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والاستخدام والمهنة من الأهداف الأساسية لمنظمة العمل الدولية وفي سياستها وأنشطتها، فقدت تعهدت الدول الأعضاء في المنظمة القضاء على أي تمييز، وتشجيع المساواة في الاستخدام والمهنة بمعنى إمكانية الوصول إلى التدريب المهني والوصول إلى الاستخدام والمهنة².

مما يترتب على هذا المبدأ إقرار حق المرأة العاملة في التدريب والتكوين لما يعود عليها بمنافع إيجابية بتنمية قدرتها الفكرية والمهنية، وهذا كله يندرج تحت تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين وحظر كل أشكال التمييز القائم على أساس النوع فقد حظرت الإتفاقية كل أنواع التمييز في العمل أو الوظيفة سواء في القطاع العام أو الخاص، حددت مفهوم التمييز وصوره من خلال المادة الأولى منها³.

وما يلاحظه من مفهوم الإتفاقية للتمييز في المادة المذكورة انفا، وسعت من صور أو أشكال التمييز، ولا يقتصر على نوع واحد بل أكثر من ذلك من أستثناء أو التفضيل أو إبعاد أو أي شئ من شأنه يعيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في التشغيل والتدريب.

¹ والتي تم إعتادها من قبل المؤتمر العام للمنظمة بتاريخ 25 جوان 1958 في دورته الثانية والأربعين ، لتدخل حيز التنفيذ في 15 جوان 1960. طبقا لاحكام المادة 8، والتي اعتبرت من الاتفاقيات الاساسية التي واجهة التفرقة بين العمال والعاملات في مجال الاستخدام والمهنة، والتوصية رقم : 111 بشأن التمييز في العمالة والمهن المكملة لها .

² سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2015، ص 42-43

³ في المادة الاولى الفقرة الاولى البند (أ) من الاتفاقية رقم 111 اعتبرت التمييز بأنه " أي تمييز أو أستثناء أو تفضيل على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الاصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي ،من شأنه إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة

والجدير بالذكر أنه لا يعد من قبيل التمييز أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل إذا كان مبنيًا على أساس المؤهلات العلمية أو الكفاءات المهنية التي تتطلبها طبيعة العمل أو الوظيفة المطلوبة¹.

كما أجازت لأي دولة عضو، بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ألا تعتبر من قبيل التمييز أي تدابير خاصة يقصد من وضعها مراعاة احتياجات ومتطلبات أشخاص يعترف عموماً أنهم في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة بسبب الجنس أو السن أو العجز أو المسؤوليات العائلية أو الوضع الاجتماعي أو الثقافي².

مما يعني أن معايير العمل الدولية قد سمحت للدول بإمكانية اتخاذ ممارسات وطنية تتطوي على قدر من التمييز الإيجابي لصالح فئات معينة منها المرأة وذلك في إطار برامج التدريب المهني متى كان هذا التمييز ضرورياً بسبب الظروف التي تسببت في حرمان المرأة لمدد طويلة من الزمن من تطوير كفاءاتها المهنية والإرتقاء بمستواها المعرفي نتيجة القيود الاجتماعية التي حدثت من فرصها في هذا الميدان³.

وعليه فمن خلال التمييز في الإجراءات يتضح لنا أن الإتفاقية أعطت حماية خاصة ومساعدة للفئات الاجتماعية الضعيفة مثل النساء والأطفال والمعوقين من باب تبسيط وتسهيل الإجراءات بمنحهم تدابير خاصة لا تعتبر من قبيل التمييز أو التفضيل مراعاة منها لظروفهم وأوضاعهم الخاصة، كالتدابير التي تمنح للمرأة في فترة الأمومة لا تعد تمييزاً.

وعليه فمن خلال الإتفاقية منحت للدول الأطراف كافة صلاحيات والسلطة التقديرية لاتخاذ جميع الإجراءات والتدابير اللازمة بما يتناسب وظروفها الاقتصادية، للقضاء على أي تمييز بين الجنسين في مجال الإستخدام والمهنة للوصول الى التدريب المهني بمنح فرص للجنسين، وحتى في ظروف العمل من إجازات وراحة والسلامة الصحية في مكان العمل.

¹ انظر: المادة 1 الفقرة 2 من الاتفاقية رقم 111 المذكورة انفا.

² انظر: المادة 5 فقرة 2 من نفس الاتفاقية .

³ يوسف إلياس ، نفس المرجع السابق .ص 06.

استنادا لما سبق بيانه يمكن القول ان الإتفاقية رقم 111 لسنة 1951 الخاصة بشأن المساواة وعدم التمييز في الإستخدام والمهنة من اهم الإتفاقيات التي حظرت التمييز بين الجنسين، والقضاء على كل تمييز ضد المرأة والرجل في اوساط العمل، وخاصة الفئة النساء العاملات واي تفرقة بين الجنسين او تحيز يعد انتهاك لحق المرأة في العمل، وفي حقها في التكوين والتدريب المهني.

كما أضافت التوصية المكملة احكاما إضافية اعتبرت المساواة في الفرص والمعاملة في موضوع الإستخدام والمهن من المسائل التي لها علاقة بالمصلحة العامة، الزام جميع الأجهزة الحكومية بأن تطبق في جميع نشاطاتها سياسة تقوم على المساواة في التشغيل والتوظيف دون تفرقة، استقبال وفحص جميع الشكاوى المبينة على تجاهل سياسة منع التمييز والتحقيق فيها واتخاذ الإجراءات اللازمة لإحترام السياسة المذكورة¹.

وإنطلاقا مما سلف بيانه من خلال الإتفاقية المذكورة، والتوصية الملحقة كلهما تعتبر من بين اهم المعايير الدولية التي عالجت مشكل التمييز بين الجنسين في الإستخدام والمهنة بشكل موسع ومفصل، بمحاربة كل انواع التمييز في مجال التشغيل، وخاصة ضد العاملة في أماكن العمل، والزمتم الدول اتخاذ كافة التدابير اللازمة بما يتناسب وظروفها الاقتصادية من شأنه القضاء على اي تمييز.

3: الاتفاقية رقم 156 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية.

نظرا لتحمل المرأة العاملة أعباء المسؤولية المنزلية والعائلية وعبئ العمل، ولضمان استمرارها في العمل أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 156 الخاصة بشأن

¹ حمزة خادم، الحماية القانونية للمرأة العاملة من منظور القانون الدولي لحقوق الانسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة د مولاي الطاهر بسعيدة، 2008-2009، ص 11.

المسؤوليات العائلية لسنة 1981 للعمال من الجنسين لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لتحملهم أعباء المسؤوليات، ولكن كانت حماية خاصة للنساء العاملات¹.

وانطلاقاً مما سلف بيانه فالإتفاقية رقم 156، تشمل العمال من الجنسين ممن يضطعون بمسؤوليات عائلية اتجاه أطفالهم أو اتجاه أفراد أسرهم، عندما تقيد هذه المسؤوليات من أماناتهم المهنية حسب المادة الأولى من الإتفاقية، كما حدد نطاقها الموضوعي على نحو شامل تسري فيه على جميع فروع النشاط الإقتصادي وعلى جميع فئات العمال، حسب المادة الثانية من نفس الإتفاقية².

ولكن لا يفوتنا أن ننوه أن الإتفاقية المذكورة لم توضح مفهوم التمييز، إلى في المادة الثالثة الفقرة الثانية منها واعتبرته نفس التعريف التي جاءت به الإتفاقية السابقة رقم 111 الخاصة بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة 1985 إذ نصت على أن " يعني تعبير "التمييز" التمييز في الإستخدام والمهنة وفقاً لتعريفه في المادتين الأولى والخامسة من إتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة 1985"³.

وعليه فالإتفاقية حددت النطاق الشخصي والموضوعي للعمال من الجنسين الذين تطبق عليهم أحكام هذه الاتفاقية، في حالة إعال طفل أو أي شخص من الأسرة في حالة تحد من الممارسة لهذا العمل، سعياً منها لتحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة، ولكن تركت للدولة الأطراف تحديد وتنظيم هذه الفئات حسب قوانينها الداخلية وظروفها الإقتصادية، مع وجوب اتخاذ جميع التدابير لذلك⁴.

¹ والتي تم اعتمادها من طرف المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 67 المنعقدة بتاريخ 23 جوان 1981. لتدخل حيز التنفيذ في 11 اوت 1983.

² انظر المادة 1 الفقرة 1-2، والمادة 2 من نفس الإتفاقية .

³ المادة 3 الفقرة الثانية من الإتفاقية رقم 156 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية السالفة الذكر.

⁴ انظر المادة 4-8-9 من الإتفاقية رقم 156 من نفس الإتفاقية.

وفي مقابل ذلك جاءت التوصية 165 لسنة 1981 تكملت للاتفاقية 156 لتوضح وتفسر وتؤكد ما جاءت به الإتفاقية المذكورة، ونصت على وجوب اتخاذ جميع التدابير اللازمة لتحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين الجنسين.

ومن بين اهم ما جاءت به التوصية في هذا الشأن، التدابير الخاصة بتحسين ظروف العمل بما فيها التخفيض التدريجي لساعات العمل اليومية والإضافية للعمال ذوي المسؤوليات العائلية ، حسب ما نصت عليه المادة 18 من التوصية المذكورة.

كما منحت إجازة تغيب في حال مرض الطفل المعال او اي عضو آخر من أعضاء أسرته العاشرة حسب المادة 23 الفقرة الأولى والثانية من نفس التوصية، كما اتاحت كذلك لأي من الوالدين، حصوله على إجازة الأمومة مباشرة سميت (إجازة والدية) المادة 22 من نفس التوصية، إضافة إلى توفير خدمات ومرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة للوفاء بمسؤولياتهم المهنية والعائلية المادة 24 من نفس التوصية المذكورة أنفاً.

ولكن لا يفوتنا أن ننوه بأن التوصية تعرضت لفئة خاصة من العمال لم تتم الإشارة إليها في الإتفاقية، وهو فئة العمال العاملين لبعض الوقت، والعمال المؤقتين والعمال في منازلهم، الذين يضطعون بمسؤوليات عائلية كغيرهم من العمال الدائمين لهم نفس الحقوق من ناحية الشروط والأحكام من ناحية الضمان الإجتماعي، كما نصت على حرية اختيارهم في الحصول على عمل بوقت كامل و دائم في حالة توفر وظيفة شاغرة¹.

وإستخلاصاً لما سلف بيانه فالأتفاقية والتوصية المشار إليهما، هدفهما القضاء على التمييز بين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الجنسين، واتخاذ جميع التدابير والوسائل لتحقيق المساواة في الفرص والمعاملة، وتمكين العمال ذوو المسؤوليات العائلية من ممارسة عملهم سواء في القطاع العام او الخاص، ومساعدتهم لتوفيق بين عملهم ومسؤوليتهم العائلية، خاصة بالنسبة للمرأة العاملة التي تعاني اكثر من الرجل.

¹ انظر المادة 21 من التوصية 165 لسنة 1981 تكملت للاتفاقية 156 السابقة الذكر

إلى جانب الإتفاقيات المذكورة سابقا توجد العديد من الإتفاقيات والتوصيات المكملة لها والتي تحتوي على أحكام تحضر التمييز في مجال المهنة وتعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين، و يتجسد ذلك من خلال حماية حقوق العامة للعاملة، ومنها على سبيل المثال.

1-الحق في الترقية: تطبقا لمبدأ المساواة بين الجنسين ومنع التمييز في العمل، نجد العاملة تبذل جهدا كبيرا، تستحق مكافأتها على مردودها العملي، إضافة إلى المكافأة المادية تحتاج الى مكافاة اخرى عن طريق الترقية، ومبدأ المساواة يقتضي بالضرورة تمتعها بالحق في الترقية .

وتعد الترقية حق من الحقوق الأساسية التي كرستها أغلب التشريعات العمالية بوصفها جزءا على مثابة العامل الطموح والمجد، فهي الجزء المعنوي والمادي على إبراز الكفاءة والقدرة في إتقان العامل لعمله، والتشجيع المستمر له على مواصلة الجهود والرفع من مستواه المهني والاجتماعي¹.

حيث كرست منظمة العمل الدولية المبدأ ولو بصورة ضمنية، مختلف الإتفاقيات الصادرة عنها، أين أكدت على تمتع جميع العمال بشروط عمل عادلة ومرضية دون تمييز، ولكنها لم تنص صراحة على المساواة في حق الترقية ولم تفرد لهذا الحق أيا من اتفاقيتها كما فعلت للمساواة في الأجور والحق في التكوين وكذا التمثيل النقابي وغيرها².

2-الاتفاقية الخاصة بالحق في الإجازة: تحتاج العاملة أن تستفيد من فترات راحة وعطل لتسترجع طاقتها، إلى جانب العطل التي تتعلق بأمومتها، اعترفت منظمة العمل الدولية بهذا الحق وتأكيدته من خلال إصدارها العديد من الإتفاقيات .

ويستمد هذا الحق أساسه من خلال الاتفاقية رقم 52 لسنة 1936 بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الاجر، التي تضمنت أحكاما تحدد نطاق العطل ومدتها وفتراتها، حيث

¹ جلطي عمر، مجالات منع التمييز ضد المرأة العاملة في مفهوم اتفاقيات القانون الدولي لحقوق الانسان، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، العدد الخامس، جانفي 2018. ص 6.

² نفس المرجع، ص 7.

نصت المادة الثانية منها على حق كل شخص عامل في إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة محددة، كما أكدت على ضرورة عدم إدراج العطلات الرسمية والقانونية والعطل المرضية بالإجازة السنوية المدفوعة الأجر. حسب المادة الثانية الفقرة الثالثة من نفس الإتفاقية¹. ونفس السياق ذاته جاءت به التوصية 47 الملحقة بها في الفقرة الأولى من البند الأول.

كما أجازت الإتفاقية بصورة استثنائية، تقسيم الإجازة السنوية المدفوعة الأجر وذلك وفقا للقوانين واللوائح الوطنية، إضافة إلى أنه لا يجوز التنازل عنها وفقا للمادة الثانية من نفس الإتفاقية.

وفي نفس الصدد جاءت التوصية 47 لسنة 1936 الملحقة بها بنفس الأحكام²، إضافة إلى التوصية 98 لسنة 1954 وفقا لبندها الرابع في فقرتها الأولى³، بحق لكل شخص الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر، تتناسب مع مدة الخدمة لدى صاحب العمل أثناء السنة المعنية، كما أخذت التوصية 47 لسنة 1936، وأوصت أن تأخذ الدول بعين الإعتبار بعض المقترحات ومنها يشترط وينبغي أن يكتسب الحق في الإجازة السنوية ويكون بعد مضي سنة واحدة من العمل⁴.

¹ انظر المادة الثانية من الإتفاقية رقم 52 لسنة 1936، المتعلقة بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان 1936، في دورته 20، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 22 سبتمبر 1936.

² التوصية رقم 47 لسنة 1936، المتعلقة بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان 1936، في دورته 20، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 22 سبتمبر 1936.

³ التوصية رقم 98 لسنة 1954، المتعلقة بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 23 جوان 1954، في دورته 37.

⁴ انظر البند الأول من الفقرة الثالثة من التوصية رقم 47 لسنة 1936، مرجع سابق.

كما جاءت الاتفاقية رقم 132 لسنة 1970 بنفس الأحكام، يحق لكل شخص الحصول على إجازة سنوية وتكون مدفوعة الأجر، إضافة إلى عدم إدراج العطل الرسمية والقانونية والمرضية ضمن الإجازة¹.

3-الاتفاقيات الخاصة بالحق النقابي: للدفاع عن حقوق ومصالح العمال من تعسف صاحب العمل، اهتمام المنظمة بالحرية النقابية للعمال بما فيها العاملات، كوسيلة لتحسين أوضاعهم المهنية من تحسين شروط وظروف العمل، وذلك من خلال الإتفاقيات الصادرة عن المؤتمر العمل الدولي في هذا الخصوص ومنها :

يستمد الحق النقابي أحكامه وأساسه من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، ومن خلالها تم تقرير مجموعة من المبادئ الأساسية لتكريس حماية الحق النقابي وترقيته كحق العمال دون تمييز أيا كان سببه في تكوين المنظمات والانضمام إليها، حق العمال في التكوين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارونها، بالإضافة إلى حق العمال في تكوين منظماتهم النقابية دون إذن مسبق.

ومن خلالها تم تكريسه في مادتها الثانية بصفة عامة حق لكل العمال وأصحاب العمل دون أي تمييز في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ولهم حق في الانضمام إلى تلك المنظمات دون ترخيص مسبق².

ومن خلال المادة المذكورة يتضح لنا أن الاتفاقية كرست وأقرت حق التمثيل النقابي بصريح العبارة ليشمل جميع العمال من الجنسين وارباب العمال وهذا تطبيقا فعليا لمبدأ المساواة وحضر التمييز في ممارسة التنظيم النقابي.

¹ انظر المادة الثالثة والسادسة من الاتفاقية رقم 132 لسنة 1970، المتعلقة بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، مراجعة، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان 1970، في دورته 54، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 30 جوان 1973.

² انظر المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، المتعلقة بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 09 جوان 1948، في دورته 31 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 04 جوان 1950.

ولابد من الإشارة إن لجنة الخبراء قررت أن حق الإضراب حق أساسي، لا يكون المساس به من خلال منعه فقط ، بل يتعدى إلى فرض إجراءات أو قيود على ممارسته، فالوظيفة النقابية المتمثلة في الدفاع عن المصالح المهنية للأعضاء تتطلب وسائل تدعمها، لتحقيق ذلك ومنها حق الإضراب ، الذي لم تتضمنه الإتفاقيتان رقم 87 و 198¹.

يعني هذا أن منظمة العمل الدولية كرست الحق النقابي وتوسيع المفاوضات الجماعية في العمل، إلا أنها سكتت عن الحق في الإضراب الذي يعتبر مظهر من مظاهر ممارسة الحق النقابي، فركزت على الوسائل التنظيمية أكثر من تركيزها على أدوات ووسائل الكفاح النقابي، لذلك من الضروري إعادة النظر في هذه الإتفاقيات وإدراج الإضراب كوسيلة للكفاح النقابي لكي تبلغ الإتفاقيات الهدف الذي وضعت من أجله².

ومن الضمانات الحرية النقابية ما جاءت به الإتفاقية رقم 158 لسنة 1982 بشأن إنهاء الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل السالفة الذكر، حسب المادة الخامسة منها، لا تشكل سببا حقيقيا للتسريح خاصة فيما يتعلق بالإنتساب النقابي او المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل او أثناءها، او السعي لممارسة صفة ممثل العمال.

ولا مناص من القول على أن الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المذكورة أنفا، قد أحاطت الحق في الحرية النقابية وكرسته وكفلته في مواجهة السلطات العامة بإحترامه واتخاذ التدابير لحمايته، بالإضافة إلى انضمام العمال بما فيهم العاملات وضمن مشاركتها النقابية للدفاع عن حقوقها، وهذا دعم حقيقي وفعلي لحقوقها وهذا كله يتوقف على نسبة مشاركتها في التفاوض لتكريس حقوقها وجعلها مطالب حقيقية لتفعيلها وتطبيقها، بحماية خاصة و ضمانات كفيلة للممارسته .

¹ عابدي ميهوب، الحق النقابي في إتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وأبحاث ، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 6، العدد 16، 2015، ص 13.

² بوعزيز ليندة، فاعلية دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر 1 ، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، المجلد 54، العدد 5، 2017 ، ص 403.

وفي السياق ذاته جاءت أحكام الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة¹، لتنظيم مبادئ الحق التنظيم النقابي، واعتبرت هذه الأخيرة مكملة للإتفاقية رقم 87، وكانت أحكامها عامة و هدفها حماية الحقوق النقابية، والتأكيد على مبدأ حرية الإنضمام النقابي.

حيث بينت الإتفاقية بأن الدول الأطراف تلتزم بأن توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية²، ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص إزاء الأعمال التي يقصد منها جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية، أو التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في نشاطات نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل³.

وتروج منظمة العمل الدولية لآلية الحوار الاجتماعي باعتباره الآلية المثلى لتعزيز وتوفير شروط عمل عادلة منصفة ومعيشة أفضل، وتحقيق مبادئ العمل اللائق بمؤسسات العمل وتعزيز الديمقراطية وفضل وسيلة لكل المفاوضات والمشاورات وتبادل المعلومات والمقترحات حول الموضوعات ذات الصلة بالأوضاع الإقتصادية والإجتماعية وحماية حقوق النساء العاملات في العمل⁴.

فالحوار الاجتماعي كان الوسيلة الأكثر فعالية لتنظيم علاقات العمل والدفاع عن حقوق العمال خاصة العاملات، في مجال ظروف العمل والسلامة الصحية حتى في وقت

¹ أنظر: المواد 1-2-4 من الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949، المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 01 يوليو 1949، في دورته 32 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 18 يولييه 1951.

² أنظر المواد 1-2-4 من نفس الإتفاقية.

³ محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، كلية الحقوق، جامعة دمشق، المجلد 25، العدد الثاني، 2009، ص 354.

⁴ أحمد محمد مصطفى، الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية، مؤسسة فريدريش إيبيرت، القاهرة، مصر، 2017، ص 45.

الجائحة، وهذا من خلال التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية خاصة التقرير الصادر في اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل يوم 28 افريل 2022 نشر وظهرت فيه المنظمة أن جائحة كوفيد 19 أظهرت كيف أن الحوار الفعال بين أصحاب العمل والعمال والحكومات ، هو أفضل طريقة لتعزيز السلامة و الصحة في العمل ¹.

وعليه فكل من الاتفاقيتين سواء رقم 87 ورقم 98، تضمنت احكاما متداخلة فيما بينها فبعضها يكمل الآخر، فالأولى كرست المبدأ والثانية للتنظيمه وتوفير الحماية والضمانات فجاءتا لتجسيد المبادئ العامة للحرية النقابية وحظر جميع أنواع التمييز التي من شأنه يحد من ممارسة التمثيل النقابي خاصة بالنسبة للنساء العاملات .

4-الاتفاقيات الخاصة بالحق في الضمان الاجتماعي

من الضمانات الحقيقية للعمل تبني مجموعة من الإتفاقيات والتوصيات في مجال تأمين العاملة من كل الأمراض والمخاطر المهنية التي قد تتعرض لها في العمل، لضمان سلامتها وصحتها وأمنها وحتى أسرتها من خلال التأمين الاجتماعي الاجباري ².

وبالرجوع إلى العديد من الإتفاقيات الخاصة بالضمان الاجتماعي يتضح لنا أن لمنظمة العمل الدولية الفضل في تجسيد هذا الحق بوضع احكاما عامة بدون تمييز ومن اهم هذه الإتفاقيات نذكر على سبيل المثال لا الحصر:

1- الاتفاقية رقم 17 لسنة 1925 بشأن تعويض عن حوادث العمل: جاءت احكامها

عامة تسري على جميع العمال والمؤسسات سواء كانت عامة او خاصة وذلك بتعميم التأمين الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية لكل العمال، بما فيهم الذين يقومون بأعمال

¹ انظر : منظمة العمل الدولية ، تعزيز الحوار الاجتماعي نحو ثقافة السلامة والصحة ، مقال منشور على الموقع التالي: <https://news.un.org/ar/story/2022/04/1100352/> . ، تاريخ الزيارة : 2022/04/28، التوقيت : 57: 23.

² الذي يعرف بأنه: " عقد تأمين جبري يحدد القانون أركانه وشروطه ، والتزامات طرفيه: هيئة التأمينات من ناحية ، وصاحب العمل من ناحية أخرى، ببعض الالتزامات التي تفرضها الطبيعة الفنية لعلاقات التأمين، بقصد تعويض العمال عن الأخطار التي يتعرضون لها سواء المخاطر العادية الاجتماعية او مخاطر العمل" انظر : نسيمه جلاخ، مرجع سابق ، ص 198.

عرضية لا علاقة لها بمهنة 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 حدا تقررته القوانين الوطنية¹.

ومن هذا المنطلق يتم التكفل بتعويض العاملين والعاملات في حالة إصابتهم بحادث عمل أدى بهم إلى عجز دائم أو الوفاة، عن طريق دفع التعويضات المستحقة، ابتداء من اليوم الخامس من وقوع الحادث، سواء كانت المسؤولية تقع على صاحب العمل أو على إحد هيات التأمين الخاصة، كما يدفع تعويض إضافي إذا كان العجز في حاجة إلى مساعدة دائمة من شخص آخر، زيادة عن التعويض الأول².

وعليه فالإتفاقية المذكورة جاءت بكيفية تعويض المصابين بحوادث العمل حسب العجز المترتب عن الإصابة، بتحمل صاحب العمل المسؤولية التعويض أو هيئات التأمين الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وهذا كله تحددها القوانين الوطنية لإتخاذ جميع التدابير التي تجدها مناسبة لذلك.

2- الإتفاقية رقم 18 لسنة 1925³ بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية: وقد تضمنت قائمة من الأمراض والتي تعتبر أمراض مهنية إذا أصيب بها العامل وهي التسمم بالرصاص وبالزئبق وعدوى الجمرة الخبيثة، إضافة الى التوصية المكملة لها رقم 24 من نفس السنة، وفي السياق ذاته أكدت الإتفاقية بأن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية وفقا للتشريع الوطني، وتم تعديلها بالإتفاقية رقم 42 لسنة

¹ المادة الثانية من الإتفاقية رقم 17 لسنة 1925، المتعلقة بشأن التعويض عن حوادث العمل، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 10 يونيو 1925، في دورته 07 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 01/04/1927.

² أنظر: المواد 5-6-7 من الإتفاقية رقم 17 نفس المرجع السابق.

³ الإتفاقية رقم 18 لسنة 1925، المتعلقة بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 10 يونيو 1925، في دورته 07 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 01/04/1927، ورجعت في عام 1934، بالإتفاقية رقم 42.

1934¹، ونفس الشيء التكفل بتعويض العاملين وخاصة العاملات التي يكون الضرر بالمواد أكثر على صحتهم.

وفي نفس السياق أكدت الإتفاقية رقم 121 لسنة 1964 المتعلقة بالإعانات في حالة إصابات العمل²، و التوصية 121 المكمل لها، على ذلك بالتعويض عن العجز الناتج عن حالة مرضية، وعلى الدولة العضو أن تضع قائمة بالأمراض المهنية عن طريق لائحة وفق تشريعاتها، تتضمن على الأقل الأمراض المحددة بالجدول الأول من الأتفاقية، أو تضمن تشريعاتها تعريفا واسعا للأمراض المهنية، أو استنتاج أمراض أخرى غير واردة في الأئحة الأولى³، كما وسعت التوصية رقم 121 من نطاق الحماية المتعلق بإعانات اصابات العمل ليشمل فئات كانت مستثناة في الإتفاقية رقم 102⁴.

3- الإتفاقية رقم 102 لسنة 1952 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي⁵ وهي بمثابة المرجع الأساسي الذي ترجع إليه وتستند إليه جميع المنظمات الدولية والإقليمية وكذا التشريعات الوطنية لتحديد قواعد تطبيق نظام الضمان الاجتماعي.

حيث قسمت الإتفاقية إلى أجزاء كل جزء يتضمن نوعا من أنواع الضمان الاجتماعي تلزم الدول بإيجاده للأشخاص المستحقين له، إذا توافرت الشروط المقررة له طبقا لهذه الإتفاقية، التي حددت معايير حساب المدفوعات الدورية المستحقة للمستفيدين ومقدارها¹.

¹ الإتفاقية رقم 42 لسنة 1934، المتعلقة بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 21 يونيو 1934، في دورته 18 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 17 يونيو 1936، ورجعت في عام 1961، بالاتفاقية رقم 121.

² الإتفاقية رقم 121 لسنة 1964، المتعلقة بشأن الاعانات في حالة إصابات العمل، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 8 يولييه 1964، في دورته 48، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 28 يولييه 1967،
³ المادة 6 ومايليها من الإتفاقية رقم 121، نفس المرجع السابق.

⁴ انظر: المادة 2-3 من التوصية 121. لسنة 1964 المتعلقة بشأن الاعانات في حالة إصابات العمل، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 8 يولييه 1964، في دورته 48 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 28 يولييه 1967،

⁵ الإتفاقية رقم 102 لسنة 1952، المتعلقة بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 28 يونيو 1952، في دورته 35 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 27 افريل 1955.

تطبيقاً لما نصت عليه المادة 13 من نفس الاتفاقية، ومساوية للاتفاقيات السابقة ، يجب على الدولة التكفل بتعويض وتوفير إعانة المرض للأشخاص المحميين المنصوص عليهم في المواد (15-16) وفق ما نص عليه الجزء الرابع من الإتفاقية .

علاوة على ذلك قد يتعرض العامل وخاصة العاملات للمخاطر اثناء العمل مما ينتج عن حوادث عمل أو يتعرض للمرض يعجزه عن العمل، وعليه عالجت الإتفاقية هذه النقطة بتحديد مجال الحماية للمخاطر الخاصة بالتعويضات في الجزء السادس منها .

بالإضافة إلى ذلك تم تكريس الحق في التقاعد من خلال الإتفاقية المذكورة سواء للرجال أو النساء، فسن الشيخوخة المقرر لا يجوز أن يتجاوز 65 سنة، للأشخاص المحميين المذكورين في المادة 24، حيث تدفع الإعانات على شكل دفعات دورية لكي يضمن مصاريف العيش بعد التقاعد ².

لابد من التأكيد على أن الإتفاقية تم تخصيص إعانة الأمومة للمرأة العاملة، بحيث تكفلها الدولة بتوفير إعانة للأشخاص المحميين وفق مواد الإتفاقية وتدفع في شكل دفعات دورية، تشمل حالات الحمل والوضع في شكل رعاية طبية للحفاظ على صحة المرأة المحمية وقدرتها على العمل، ورعاية شؤونها الشخصية بالإضافة إلى إستعادتها من الخدمات الطبية العامة التي توفرها المؤسسات العامة او الهيئات الأخرى ³.

يستشف من ذلك أن الإتفاقية حددت مجال تطبيق الحماية المقررة التي يمكنها أن تستفيد من التعويضات، حسب تصنيفها في مجال الحوادث التي يتعرض لها العامل او العاملة اثناء العمل، إضافة إلى الأمراض المهنية المحددة في الإتفاقية، كما أن الدولة لها واسع النظر والسلطة في توسيع مجالها في الأشخاص التي يمكن لهم الإستفادة من الضمان الاجتماعي حسب تشريعاتها الوطنية وما يناسبها بإدخال فئات جديدة.

¹ نسيمه جلاخ، مرجع سابق، ص 199.

² أنظر المواد 25-26-27 من الاتفاقية رقم 102، نفس المرجع السابق.

³ انظر المواد 48-49-50 من الاتفاقية رقم 102، مرجع سابق.

4- الاتفاقية رقم 128 لسنة 1967 المتعلقة بإعانات العجز والشيخوخة والورثة¹:
والتوصية رقم 131 المكملة لها، حيث تلتزم كل دولة عضو بتوفير إعانة العجز عن ممارسة
اي نشاط بالنسبة للأشخاص المحميين، إضافة إلى إعانة الشيخوخة، والورثة على أن تدفع
هذه الإعانات في شكل دفعات دورية لضمان حياتهم بعد العجز عن العمل.

بالرغم من الحماية القانونية التي نظمتها منظمة العمل الدولية لحماية المرأة العاملة من
خلال الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها، فما زالت تعترض العاملة عوائق من العمل
تعيقها على مواصلة العمل من الضغوطات التي تعترض لها في العمل، خاصة الضرر
المعنوي والجسدي كالمضايقات الجنسية التي تتلقاها من طرف صاحب العمل، ولذلك يجب
وقاية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في العمل.

من خلال تتبعنا للاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل فلم نجد أي اتفاقية تختص التحرش
الجنسي في العمل مقارنة بالإعلانات الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة واتفاقيات الأخرى
سيداو وغيرها، ماعدا الاتفاقية رقم 169 لسنة 1989 بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في
البلدان المستقلة²، وهي الوثيقة الوحيدة والزمّت قانونيا بحماية حقوق هذه الفئة من العمال
وخاصة بحماية العاملات من المضايقات الجنسية إلى هذه الشعوب، حسب ما نصت عليه
المادة 20 الفقرة الثانية.

الفرع الثاني: الإتفاقيات الخاصة بحماية المرأة أثناء العمل

نظرا لتكوين الفسيولوجي للمرأة تحتاج إلى حماية خاصة لإختلافها عن الرجل فصدرت
بشأنها عدة نصوص واتفاقيات من طرف منظمة العمل الدولية، من خلال حماية أمومتها

¹ الاتفاقية رقم 128 لسنة 1967، المتعلقة بشأن الاعانات في حالة إصابات العمل، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة
العمل الدولية بتاريخ 8 يونيو 1964، في دورته 51 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 01 نوفمبر 1969.

² انظر الاتفاقية رقم 169 لسنة 1989، المتعلقة بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة، المعتمدة من
المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 27 يونيو 1989، في دورته 76.

والحقوق المرتبطة بها من جهة وصحتها طفلها من جهة أخرى، وحمايتها حتى في العمل ليلاً، ومن الأعمال الخطرة أو الشاقة ، وسوف نتطرق إلى أهم هذه الإتفاقيات الخاصة والتي كانت بمثابة معايير التدابير الحمائية للمرأة أثناء العمل بتوفير ظروف وشروط عمل مناسبة وإنسانية للمرأة العاملة.

1- إتفاقيات حماية أمومة المرأة العاملة:

لقد حظيت حماية المرأة العاملة وتعزيزها خاصة في مرحلة الأمومة وأصدرت منظمة العمل الدولية ثلاث إتفاقيات بشأن حماية الأمومة والتوصيات المكملة لها، وتعتبر المرجع الأساسي لتحديد فترة ومدّة عطلة الأمومة ونطاقها والتسهيلات الممنوحة لها بعد الوضع للمرأة العاملة، تم إصدار الإتفاقية رقم 03 المتعلقة بحماية الأمومة سنة 1919، التي عدلت بالإتفاقية رقم 103 سنة 1952 ثم الإتفاقية 183 الصادرة في 2000 والتي سوف نتطرق إليها ضمن العناصر التالية فيما يلي.

أ- **الإمتيازات الناتجة عن الأمومة :** فالأم العاملة تحتاج لحماية خاصة اثناء حملها وعند وضعها لمولودها، لإعتبارات صحية وإنسانية بداية بمنحها إجازة الأمومة لتأمين راحتها تكون مدفوعة الاجر، إضافة إلى حصولها على إعانات نقدية اثناء الإجازة، وحمايتها بضمان عودتها للعمل بعد الوضع إلى حماية ورعاية طفلها كضمان حقه في الإرضاع، وسوف يتم توضيح الأمومة والحقوق المرتبطة بها.

* - **عطلة الأمومة:** تحتاج الأم العاملة اثناء فترة الحمل او بعد الوضع لتجديد طاقتها لما تعانيه من معاناة العمل لمنحها إجازة لذلك، وفي ظل الإتفاقيات الخاصة الصادرة عن منظمة العمل الدولية تعرضت لذلك.

حيث منحت إجازة الأمومة في ظل الإتفاقية رقم 03 الخاصة بإتفاقية استخدام النساء قبل الوضع وبعده لعام 1919 في عامها الأول في مادتها الأولى لكل عاملة في المجال

الصناعي او التجاري¹، لتشمل المجال الزراعي في المادة الأولى في ظل الإتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة (مراجعة) 1952، حيث تنطبق هذه الإتفاقية على النساء المستخدمات في المنشآت الصناعية وعلى النساء المستخدمات في الأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية، بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن²، وعلاوة على ذلك تتمتع كل النساء المستخدمات بإجازة الأمومة في ظل الإتفاقية 183 في المادة الثانية منها³.

فضلا عن ذلك فقد شملت حماية الأمومة لكل العاملات بدون اي تمييز، من خلال الاتفاقيتين رقم 3 و103 المذكورتين سابقا، سواء كانت العاملة متزوجة او غير متزوجة، في حين الإتفاقية رقم 183 جاءت عامة لم تحدد الفئة المستفيدة من إجازة الأمومة، فيحق لكل عاملة التمتع بإجازة الوضع بدون قيود، في مادتها الأولى منها تعبير " إمرأة" على أي أنثى، دون أي تمييز⁴.

كما تم ضبط مدة إجازة الأمومة وعدم تركها لصاحب العمل لتكييفها على حسابه، حددت في اول الأمر ب 12 أسبوعا، في ظل الإتفاقية رقم 3، بعدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة الموالية للوضع، مع إعضاءها حق الإنقطاع عن عملها اذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة أسابيع، مما يترتب على ذلك حسب الإتفاقية بمنحها إجازة مدتها 6 أسابيع قبل الوضع و6 أسابيع بعده⁵.

¹ انظر: المادة الأولى من الاتفاقية رقم 3 الخاصة بإستخدام النساء قبل الوضع وبعده، المعتمدة من المؤتمر العمل الدولي بتاريخ 29 اكتوبر 1919، ودخلت حيز التنفيذ في 13 جوان 1921.

² المادة الأولى من الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الامومة "مراجعة" 1952، المعتمدة من المؤتمر العمل الدولي بتاريخ 28 جوان 1952، في دورته 53، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 7 سبتمبر 1955.

³ المادة الثانية من الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بشأن مراجعة إتفاقية حماية الامومة (مراجعة) 2000، المعتمدة من المؤتمر العمل الدولي بتاريخ 15 جوان 2000، في دورته 88.

⁴ انظر المادة الثانية في كل من الاتفاقيتين رقم 3 ورقم 103 السابق ذكرهما، والمادة الاولى من الاتفاقية 183 السابقة الذكر.

⁵ انظر الفقرة أ وب من المادة 3 من الاتفاقية رقم 3 المذكورة سابقا.

وفي نفس السياق تم تحديد نفس المدة في ظل الإتفاقية رقم 103، لا يجوز أن تقل عن اثني عشر أسبوعاً، مع تقديم شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للوضع، حسب المادة الثالثة من الإتفاقية نفسها، إلا أن هذه المدة عدلت إلى أن وصلت إلى 14 أسبوعاً، طبقاً لنصوص الإتفاقية رقم 183¹، مع تقديم شهادة طبية تثبت التاريخ المفترض لولادتها، كما أكدت الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919، بعدم السماح للعاملة بالعمل خلال الفترة اللاحقة للوضع بشكل صريح، في حين باقى الإتفاقيات أكتفت بالنص على إلزامية إجازة الامومة بعد الوضع

علاوة على ذلك تم تمديد فترة إجازة الامومة على سبيل الإستثناء في حالة المرض الناجم عن الحمل او الولادة، مما يترتب عليه إجازة للام العاملة قبلية في حالة المرض بسبب الحمل وبعدياً بعد الوضع فالمرض الناجم عن الحمل نصت عليه كل من الإتفاقية رقم 103 في المادة رقم 3 الفقرة الخامسة وكذلك المادة الخامسة من الإتفاقية رقم 183 .

وفي حالة المرض الناتج عن مضاعفات الحمل يمكن أن تمتد فترة الراحة قبل الوضع لمدة محددة، يمكن للسلطات المختصة تحديد حدها الأقصى، ولايسمح بهذا التمديد إلا بشرط تقديم شهادة طبية تثبت ذلك، أما عن التمديد الناجم عن الوضع فيقصد به الوضع العسير والمضاعفات المتولدة عنه يجعل المرأة في حالة صحية لا يمكنها معه الإلتحاق بالعمل².

كما دعت التوصية رقم 191 المكملة لإتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لعام 2000 الدول الأعضاء إلى مد فترة إجازة الأمومة إلى 18 أسبوعاً في تشريعاتهم الوطنية ، كما ألزمتها بإتخاذ التدابير التي تكفل للمرأة حقها في أن تختار بحرية الفترة الزمنية لأي جزء إلزامي من إجازة أمومتها قبل الولادة أو بعدها³.

¹ انظر المادة 4 فقرة (أ) من الاتفاقية رقم 183 سنة 2000، المذكورة سلفاً.

² نسيمة جلاخ، مرجع سابق، ص 205.

³ أنظر: المادة الاولى من التوصية رقم 191 الملحقه باتفاقية حماية الامومة 2000، المذكورة سابقاً. المعتمدة من المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية بتاريخ 15 يونيه 2000.

وما تجدر الإشارة إليه أن مدة الإجازة تختلف من دولة إلى أخرى فهناك من طبق أحكام إتفاقيات حماية الأمومة فيما يتعلق بالمستويات الدنيا لمدة الإجازة المذكورة سلفاً، ومنها من أكتفت بالحد الأدنى في النصوص الدولية ومنها من تجاوزها.

كما حرصت منظمة العمل الدولية على حماية العاملة اثناء إجازتها في فترة الأمومة بإتخاذ ضمانات كافية، على أن تكون الإجازة مدفوعة الاجر، وحصولها على إعانات نقدية وطبية وتعويضات بواسطة التأمين الاجتماعي .

حيث كرسّت الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 على حق المرأة في إستفادتها من الإعانات المالية وفقاً للمادة 3 منها، لتكفل ضمان معيشتها ومعيشة طفلها، إلا أن ذلك يقتصر على إجازة الأمومة العادية دون الإستثنائية، وهذا ما يعني حرمان العاملة من الإعانة في حالة حدوث مضاعفات عن الحمل أو الوضع، كما لايجوز حرمانها من الإعانة في حالة حدوث خطأ من الطبيب او القابلة من تاريخ صدور الشهادة الطبية لتاريخ الوضع الفعلي ومصدر تمويل هذه الإعانات يكون إما من الأموال العامة أو عن طريق نظام لتأمين¹.

في مقابل ذلك وضعت أحكام تفصيلية للإعانات النقدية في الإتفاقية رقم 103 سنة 1952، والإتفاقية 183 لسنة 2000 السالفتين الذكر، بأحكام تختلف عن سابقتها فتستحق العاملة الإعانات النقدية في إجازة الأمومة العادية والإستثنائية عكس الإتفاقية الأولى، وبهذا تكون الأتفاقيتين قد كفلت حماية كاملة للعاملة خلال فترة الأمومة².

ومن حيث مصدر تمويل هذه الإعانات النقدية فقد اكتفت اتفاقية حماية الامومة رقم 103 لسنة 1952، حسب المادة الرابعة في فقرتها الرابعة والخامسة، على أن تدفع من الأموال العامة أو عن طريق نظام التأمين الاجتماعي الإلزامي وكذا نظام المساعدة

¹ أنظر: المادة 3 الفقرة (ج) من اتفاقية رقم 3 لسنة 1919 المذكورة سابقاً.

² انظر: المادة 4 فقرة الاولى والثانية من اتفاقية رقم 103 السابقة الذكر، والمادة 6 الفقرة الاولى والثانية من إتفاقية رقم 183 السابقة الذكر.

الإجتماعية ولم تمنح إلى الدول تحديد طرائق أخرى، وذلك على خلاف الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 في المادة 6 منها في فقرتها (6-8).

ومن حيث قيمة الإعانات النقدية إذا كانت تقدم بموجب نظام التأمين الاجتماعي فيجب ألا تقل عن قيمتها عن ثلثي كسب العاملة السابق، أو ثلثي المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات، أما إذا وجدت طرائق أخرى لتحديدها فيجب أن تكون الإعانات مساوية لمقدار المبلغ الناشئ في المتوسط عن تطبيق الحالة الأولى¹.

كما لا تقتصر الإعانة المقررة للعاملة في فترة الأمومة على الإعانات النقدية فقط وإنما تمتد حتى إلى الرعاية الطبية والصحية للعاملة وحتى طفلها للمحافظة على صحتها وصحة عائلتها، وبناء على ذلك كرست جميع إتفاقيات حماية الأمومة الثلاث المذكورة سابقا، سواء تقدمها القابلات المؤهلات أو أطباء عامون، وتشمل حتى المستشفيات عند الضرورة، وللمرأة حرية الإختيار الطبيب والمستشفى².

وعليه تعتبر الإعانة النقدية والرعاية الطبية من الضمانات الأساسية للمرأة العاملة في حمايتها في فترة الأمومة عند انقطاعها عن العمل، كما توفر حماية خاصة لرعاية صحتها وطفلها وحتى عائلتها.

2- ضمان الدخول للعمل بعد الوضع (حماية الشغل):

ومن هذا المنطلق حظرت الإتفاقيات المتعلقة بحماية الأمومة فصل العاملة عن العمل في فترة الأمومة، فضمن حمايتها للدخول للعمل بعد الوضع من الضمانات الأساسية للمحافظة على منصبها في العمل في فترة إنقطاعها عن العمل، فكان التباين والإختلاف بين الإتفاقيات المذكورة سابقا، في بدايتها الإتفاقية رقم 3 لسنة 1919 منعت توجيه إنذار بالفصل من طرف صاحب العمل ضد العاملة التي تغيب عن العمل نتيجة عطلة الأمومة

¹ انظر: المادة 4 الفقرة 6 من الاتفاقية رقم 103، والمادة 6 الفقرة 3-4 من الاتفاقية رقم 183 السالفة الذكر.

² أنظر: المواد 3 الفقرة (ج) من الاتفاقية رقم 1919 مرجع سابق، والمادة 4 الفقرة (3) من الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952، والمادة 6 الفقرة (7) من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000.

أو بسبب مضاعفات للحمل أو الوضع مثبتة بشهادة طبية¹. ونفس الشيء أكدت عليه الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952².

بينما الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 نجدها نصت نسا مماثلاً، ومنعت كل تعسف من صاحب العمل بفصل العاملة سواء اثناء حملها أو بعد وضعها نتيجة القرارات التعسفية ضدها، وتشمل الإجازات سواء في الحالات العادية أو الإستثنائية، المنصوص عليها في المادتين 4-5 من نفس الإتفاقية نفسها.

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد في مستهل هذه الإتفاقية، على غير فترة الامومة يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي قرار ضد العاملة لا يتعلق بالأمومة ولكن يجب إثبات ذلك . إضافة إلى ذلك ومن الضمانات المكفولة للمرأة العاملة عودتها لمنصبها بعد الوضع حسب المادة 8 من الإتفاقية 183 السابقة، يكفل للمرأة الحق في العودة إلى نفس وظيفتها أو إلى وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر عند إنتهاء إجازة أمومتها.

في مقابل ذلك تضمنت التوصية رقم 98 المتعلقة بالإجازات المدفوعة الأجر ، ضمانات للعاملة في مجال عطلة الأمومة كسابقتها، في مادتها الثامنة منها، والتي أكدت أن فترات الإنقطاع عن العمل بسبب الحمل أو الوضع على الحق في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر³.

3- الحق في الإرضاع (رعاية الطفل): يحتاج الطفل حديث الولادة الى رعاية خاصة من جانب والدته، مما استقرت معايير العمل الدولية على حق الأم العاملة في إرضاع ولدها اثناء وقت العمل، لفوائد الرضاعة الطبيعية على الطفل حتى ينمو نمو صحيا وكاملا، وترجع بالفائدة كذلك على الام .

¹ أنظر : المادة 4 من الإتفاقية رقم 3 لسنة 1919، مرجع سابق.

² أنظر : المادة 6 من الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 مرجع سابق

³ أنظر : المادة 8 من التوصية رقم 98 المتعلقة بشأن الاجازات مدفوعة الاجر، المعتمدة من طرف المؤتمر العمل الدولي للعمل ، دورة ، 37، بتاريخ 23 جوان 1954.

وفي هذا الإطار منحت للمرأة العاملة فترات للرضاعة حتى يتم التوفيق بين عملها ورعاية طفلها، بموجب الإتفاقيات الثلاث المذكورة سلفاً، ففي ظل الإتفاقية رقم 3 حسب المادة 3 الفقرة (د) بإمكانيتها التوقف عن العمل لإرضاع طفلها مدة نصف ساعة لمرتين في اليوم . ومن وجهة نظرنا ان هذه المدة غير كافية لرضاعة طفل حديث الولادة وتكون رضاعة كاملة لصحته.

وعلى خلاف ذلك وبالرجوع إلى الإتفاقيتين رقم 103 و183 نجدهما بالرغم من تكريسهما للحق في التوقف عن العمل للإرضاع إلى أنهما لم يحددا عددها ومدتها، وإنما تركت الأمر للقوانين واللوائح الوطنية والإتفاقيات الجماعية عكس سابقتها¹، فمن خلال الإتفاقيات الجماعية في مجال التفاوض والحوار ممكن اتخاذ تدابير تتناسب وظروف واحتياجات الام العاملة ورعاية طفلها تعود بالنفع عليها وعلى طفلها من خلال صياغة اتفاقيات جماعية لذلك.

فضلا عن ذلك فقد حددت التوصية رقم 95 لسنة 1952 المكملة للاتفاقية رقم 103 أحكام تفصيلية عن الحق في الإرضاع ، والعديد من الأحكام في شكل توصيات يمكن للدول أن تأخذ بها، بتخصيص فترات للارضاع بساعة ونصف في اليوم ، كما يسمح بتعديلها اذا قدمت العاملة شهادة طبية تثبت الحاجة لذلك².

إضافة إلى اتخاذ إجراءات لإنشاء أماكن خاصة للرضاعة، للسماح للأمهات بإرضاع أولادهن ، وتوفير قاعات للعلاج لائقة مجهزة بكل التجهيزات الضرورية، خاصة بالأمهات وأولادهن يمكن أن تلجأ إليها خلال يوم العمل³.

¹ انظر : المواد: 5 من الاتفاقية 103 لسنة 1952، والمادة 10 فقرة 1 من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 مرجع سابق.

² انظر : المواد: 2 الفقرة (6)، 3 من التوصية رقم 95 سنة 1952، المعتمدة بتاريخ 28 يونيو 1952.

³ المادة 3 فقرة 2 و3 من التوصية المذكورة.

كما نصت التوصية المذكورة دائما على حماية الأمهات المرضعات بتدعيمها على إمكانية استفادتهن من بعض الآداءات العينية أو النقدية لتوفير مستلزمات الحليب والرضاعة ومنحهن تعويضات على شكل منح على الرضاعة لاطفالهن. في السياق ذاته جعلت التوصية رقم 191 سنة 2000، عدد فترات الإرضاع وطولها تبعا لاحتياجات الخاصة بناء على شهادة طبية أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات.

وفضلا عن ذلك فصيغة المادة 5 من الاتفاقية 103 لسنة 1952: " فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع" غير دقيقة، فالمقصود من هذه الصياغة مبهم وغير قاطع، وبموجبها فالرضاعة تشمل الرضاعة الطبيعية، والرضاعة الإصطناعية بموجب زجاجات، وبعض الدول أخذت بالمفهوم الأول، والآخر بالمفهومين، إلا أن الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 حددت مفهوم الرضاعة بدقة " رضاعة طبيعية"¹.

من ضمانات الحق في الإرضاع حيث أحاطته الإتفاقية رقم 183 لسنة 2000 بضمانة تتمثل في إعتبار فترات الإرضاع من ضمن ساعات العمل، ولا يترتب عن تخفيض ساعات العمل أو على فترات الإرضاع أي انتقاص من الأجر، وإنما تتلقى العاملة أجرا كاملا²، مما يعني أن فترات الإرضاع بمثابة ساعات عمل مدفوعة الأجر، ونفس الشيء ذهبت إليه الإتفاقية رقم 103، على خلاف الإتفاقية رقم 3 لسنة 1919 لم تحدد الوضع القانوني لفترات الإرضاع ولم تدرج ضمن ساعات العمل وبالتالي غير مدفوعة الأجر.

2-الاتفاقيات الخاصة بحظر العمل الليلي للنساء:

نظرا لإنعكاسات العمل الليلي على صحة العمال بما فيهم العاملات إذا ما قورن بالعمل في النهار، فأغلب التشريعات نظمت تشغيل النساء في الليل لمخاطره على صحتها

¹ للتوضيح أكثر انظر، نسيمه جلاخ، مرجع سابق، ص 219.

² انظر: المادة 10 الفقرة (2) من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000، السالفة الذكر.

فقد كان ممنوعا سابقا إلى أن رفع من قبل منظمة العمل الدولية، بصدور عدة إتفاقيات حددت نطاق الحظر والإستثناءات الواردة عليها.

أ- نطاق حظر العمل الليلي:

لقد تبنت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 4 المتعلقة بعمل النساء ليلا لسنة 1919 حيث حظرت تشغيل النساء ليلا، وشملت كل النساء العاملات بصفة مطلقة بغض النظر عن سنهن وفي أي منشأة صناعية عامة أو خاصة¹، التي تشتغلن فيها أو في أي من فروعها، التي تم تحديدها وفق الإتفاقية المذكورة². مما يعني أن الإتفاقية رقم 4 التي أتمدت في أول دورة للمنظمة حظرت تشغيل النساء ليلا في الصناعة .

وحددت الإتفاقية في المادة الثانية منها معنى كلمة " الليل " وقيدتها بالنطاق الزمني وهي فترة بإحدى عشرة ساعة متتالية على الأقل، يدخل فيها فاصل زمني ما بين العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا³.

إضافة إلى ذلك في حالة المنشآت الصناعية التي تتأثر بالمواسم أو الظروف الإستثنائية، فيجوز تخفيض فترة الليل إلى عشر ساعات وذلك خلال 60 يوما من أيام السنة وفق ما نصت عليه المادة السادسة من الإنفاقية نفسها.

أما في بعض البلدان تكون فترة الليل أقصر مما يتحتم العمل بالنهار وبالتالي يكون العمل مرهقا وبذل جهد كبير فيرجع بالضرر على صحة العمال، ولذلك يشترط ان تمنح لهم فترات للراحة لتعويض عمل الليل⁴.

¹ أنظر: المادة 3 من الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 ، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 13 يونيو 1921.

² حددت الاتفاقية مفهوم المنشأة الصناعية في المادة الأولى الفقرة الأولى على النحو الموضح في الاتفاقية للتوضيح انظر المادة المذكورة.

³ المادة 2 من الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 .

⁴ أنظر: المادة 7 من الاتفاقية نفسها.

في نفس السياق ذهبت الإتفاقية رقم 41 لسنة 1934، بحظر عمل النساء في المنشآت الصناعية، إلا أن هذه الإتفاقية أضفت نوع من المرونة على العمل الليلي للنساء وجعله يتلاءم والظروف الاقتصادية، بتغيير النطاق الزمني¹.

كما أنها أبتت على معظم أحكام الإتفاقية السابقة سارية المفعول، غير أنها أستثنت في مجال تطبيقها النساء اللاتي تشغلن وظائف إدارية ذات مسؤولية ولا تقمن بأعمال يدوية، ويعتبر هذا التعديل أهم تعديل جاءت به هذه الإتفاقية، كما أنها أدخلت مرونة كبيرة في كيفية حساب العمل الليلي².

وما تجدر الإشارة إن تحديد الفاصل الزمني وتقيد فترة الليل و المحدد بفترة 11 ساعة بين الساعة العاشرة مساء الى الخامسة صباحا، جعل اغلب الدول ترفض التصديق على كل من الإتفاقيتين رقم 4 لسنة 1919 و 41 لسنة 1934 مما جعل تعديلهم اكثر من مرة بما يتلاءم والأوضاع الإقتصادية وظروف العمل وذلك لنقص تطبيقهما .

مما أدى بمنظمة العمل الدولية إلى إعادة النظر وتعديلها سنة 1948، وإصدار الإتفاقية رقم 89 بتاريخ 1948/07/09³، التي أوردت تعديلات وأستثناءات حيث منحت الدول المصادق عليها السلطة التقديرية في تحديد الفاصل الزمني لفترة الليل⁴.

كما يلاحظ على هذه الاتفاقية إنها أجازت للحكومات بوقف العمل بحظر تشغيل النساء ليلا عندما تقتضي المصلحة الوطنية وذلك لمواجهة ظروف طارئة وخطيرة، بعد

¹ انظر: المادة 2 من الاتفاقية رقم 41 بشأن عمل المرأة ليلا المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، بتاريخ 19 يونيه 1934 ودخلت حيز التنفيذ 22 نوفمبر 1934، وقد رجعت عام 1948 بالاتفاقية رقم 89 ، وفي أثر نفاذ الاتفاقية الاخيرة ، لم تعد الاتفاقية رقم 41 معروضة للتصديق .

² حمزة خادم، مرجع سابق، ص 126 .

³ إتفاقية رقم 89 بشأن العمل ليلا (النساء) المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورت 18 ، بتاريخ 9 يوليه 1948، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 27 فبراير 1951 .

⁴ كلمة الليل حسب المادة 2 من الاتفاقية المذكورة ، فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة تشمل فترة لا نقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساء ، والسابعة صباحا، وذلك وفقا لظروف المناطق او الصناعات او المؤسسات او فروعها .

التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال مع إخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقريرها السنوي عن تطبيق هذه الإتفاقية¹، مع تحديد فترات راحة للنساء تختلف عن الفترة الأولى، تبعا للظروف المنطقة وطبيعة النشاط².

على الرغم من الإنجازات التي حققتها الإتفاقية المذكورة لصالح المرأة، إلى أن الوضع الراهن يثبت تراجعها، نظرا للتطورات الإقتصادية وما نتج عنها من ظروف مناسبة لعمل المرأة العاملة ليلا فكانت الإختلافات والتناقض بشأن عمل المرأة ليلا بإعتبارها تمييزا ضد المرأة .

وفي السياق ذاته يجادل أنصار العمل الليلي للنساء في الأساس الذي يقوم عليه الحظر ويتمسكون بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل وأن استمرار حظر العمل الليلي، هو بمثابة تمييز ضد المرأة ولا يقوم على أساس من دور المرأة في الأسرة أو من الناحية البيولوجية، وأن الحظر يكون واجبا حين تكون المرأة كأم مهددة بالخطر، كما أن هذا الحظر لا يتفق مع مبدأ المساواة في المعاملة بين الجنسين³.

نظرا لكثرة الإختلافات والآراء بشأن الإتفاقية السابقة أدى بالمنظمة إلى إصدار إتفاقية جديدة عام 1990، لإزالة الغموض والنقص التي عانت منها سابقتها في حظر عمل النساء ليلا، ومن خلال أحكامها نجدها أنها قد كرست مبدأ المساواة بين العمال والعاملات بدون اي تمييز، بما فيها العمل الليلي، وتم تغيير المفهوم من كلمة الليل في الإتفاقيات السابقة إلى إعتقاد مصطلح " العمل الليلي".

¹ أنظر: المادة 5 من الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948، مرجع سابق.

² انظر: المواد 2-6 من الاتفاقية السابقة.

³ محمود سلامة، مرجع سابق، ص 87

حيث حددت الحد الأدنى لساعات العمل الليلي، وذلك بسبع ساعات متعاقبة وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً، مع تكليف السلطة المختصة بتحديد فترة العمل الليلي وذلك بعد إستشارة منظمات أصحاب العمل والعمال¹. كما تم إعطاء تعريف للعامل الليلي وفق هذه الإتفاقية على أنه كل مستخدم يتطلب أداء عمله عدد كبير من ساعات العمل الليلي يتجاوز حداً معيناً²، وهي بمثابة الحد الأقصى لى ساعات العمل اليومية للعامل ولا يدخل ضمنها الساعات الإضافية. علاوة على ذلك فقد أحاطت الإتفاقية مقابل العمل الليلي سواء للعامل أو العاملة ببعض الضمانات والتدابير الضرورية التي تقتضيها طبيعة العمل الليلي لحماية صحتهم وإداء مسؤوليتهم العائلية والاجتماعية وكذلك حماية الامومة بالنسبة للنساء العاملات التي يعملن ليلاً³.

إلا أنه بالرغم ما كرسته أحكام هذه النصوص في جانب حماية المرأة العاملة، إلا أن الخلاف لا يزال قائماً بين مؤيد للحظر ومعارض له، لما للعمل الليلي من مخاطر على صحة المرأة، بما فيها ظروفها العائلية، ولكن في بعض المناصب تحتاج لذلك.

-الإستثناءات الواردة على العمل الليلي:

رغم الإختلاف والتضارب بين مؤيد ومعارض حول حظر أو تقييد عمل المرأة ليلاً، إلى أن الإتفاقيات المذكورة وردت إستثناءات على العمل الليلي في حالات محددة وهذا لإختلاف أحكام كل إتفاقية على حدا وسوف نبين هذه الاستثناءات .

¹ أنظر: المادة 1 الفقرة (أ) من الإتفاقية رقم 171 بشأن العمل الليلي المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 77 ، بتاريخ 26 جوان 1990،

² أنظر: المادة 1 الفقرة (ب) من الإتفاقية رقم 171 لسنة 1990، المذكورة سابقاً.

³ للتعلم أكثر في التدابير العمل الليلي، انظر المواد من 4 الى 10 من الإتفاقية رقم 171 المذكورة سابقاً.

فالإتفاقية رقم 4 لسنة 1919 كما سبق بيانه اعتبرت عمل المرأة ليلا محظورا، إلا أنها أستنتت حالات من مسألة حظر تشغيل النساء أثناء الليل أهمها، حالة القوة القاهرة والظروف الاستثنائية، وجود مواد أولية سريعة التلف¹.

أما بالنسبة للإتفاقية رقم 41 لسنة 1934 فقد تناولت نفس الاستثناءات المذكورة سابقا، إلى أنها أضافت استثناء يتمثل في النساء اللاتي تشغلن مناصب إدارية ذات مسؤولية ولا تؤدين أعمالا يدوية².

ومن زاوية أخرى نجد الإتفاقية رقم 89 لسنة 1948 قد استنتت من نطاق الحظر كذلك النساء العاملات في قطاع الصحة والرعاية الإجتماعية، واللاتي يشغلن مراكز مسؤولية ذات طابع إداري وتقني³.

في مقابل ذلك ذهب الإتفاقية 171 لسنة 1990 بحظر عمل المرأة ليلا وإقتصارها على فئة خاصة من النساء العاملات فقط اللاتي يكن في فترة الامومة، بشرط تقديم شهادة طبية تثبت من خلالها حظر العمل الليلي على صحتها وصحة طفلها⁴.

وعليه فالعمل الليلي هو الأصل والحظر هو الإستثناء في حالات المذكورة، وفي حالة عملها ليلا تتطلب تدابير فعالة لتكفل وحماية صحتها سواء في عملها او خارجها، فالقيود المفروضة على عمل العاملة ليلا، بالرغم من اعتبارها تمييزية ضدها إلا أنها بمثابة قواعد واحكام حمائية وناجعة لحماية المرأة العاملة، فالعمل الليلي في وقتنا الحاضر أصبح ضروري، ولهذا لابد من إجازته مع ورود استثناءات خاصة متى اقتضت الحاجة لذلك.

3-الاتفاقيات الخاصة بحماية المرأة من الأعمال الخطيرة والشاقة:

¹ انظر: المواد 3، 4 الفقرة (أ)، (ب) ، 6 من الإتفاقية رقم 4 لسنة 1919 مرجع سابق.

² أنظر: المواد 3، 8 من الإتفاقية رقم 41 لسنة 1934.

³ انظر: المواد 5-8 من الإتفاقية رقم 89 لسنة 1948.

⁴ الفقرة ب، المادة 7 من الإتفاقية رقم 171 لسنة 1990، المرجع السابق.

حرصت المنظمة على حماية العاملة من الاعمال الخطرة أو الشاقة وحظرت اي عمل يضر بصحتها فقد اصدرت العديد من الإتفاقيات والتوصيات تضمن سلامة وصحة العاملة والبيئة التي تعمل فيها والمخاطر التي قد تتعرض لها، ولذلك وضعت قواعد تمنع تشغيل النساء في بعض الأعمال التي تضر صحتها قد تكون كيميائية او شاقة نتطرق الى بعض الإتفاقيات .

1-الأعمال المتصلة بالمواد الكيميائية : يحظر على المرأة العاملة العمل في أماكن تكون خطرة على صحتها وتكون بها مواد كيميائية تتسبب لها بالامراض المهنية، فقد اعتمد المؤتمر العمل الدولي الاتفاقيه رقم 42 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية والتي تضمنت وحظرت الأعمال التي تسبب امراض مهنية وخطيرة للعاملة ، وهي مواد سامة تضر على المدى الطويل، وقد حددت الإتفاقيه المذكورة قائمة من المواد الكيميائية كالرصاص والزنبق والفسفور الخ¹.

ومن زاوية أخرى دعت الدول إلى اتخاذ التدابير التي تمنع تشغيل النساء، وفي جميع الأعمال التي تستخدم فيها مركبات الرصاص، وذلك نظرا لما تتطوي عليه هذه العمليات من الخطر على وظيفة الأمومة والنمو الجسماني²، كما تضمنت قائمة لمجموعة من الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها³.

وعليه فالإتفاقيه كان لها أثر كبير في حماية صحة وسلامة المرأة العاملة من العمل في أماكن يحظر عليها، لما لها من ضرر على صحتها لما تمثله هذه المواد السامة من

¹ للتوضيح أكثر انظر: المادة 2 من الاتفاقيه رقم 42 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية ، المعتمدة من المؤتمر العمل الدولي بتاريخ 21 يونيه 1934 في دورته 18 .

² انظر: البند الاول والثاني من التوصيه رقم 4 لسنة 1919 المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 اكتوبر 1919.

³ للمزيد انظر: البند الاول من التوصيه رقم 4 لسنة 1919 مرجع سابق.

خطورة على حياتها وحياء طفلها وذلك باتخاذ التدابير الضرورية التي تمنع تشغيل النساء في الأعمال المذكورة ضمنها.

ونفس الشيء أكدت عليه الاتفاقية 170 بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل ألزمت أصحاب العمل بجملة من التدابير الضرورية والمناسبة لحماية العمال، من المخاطر والحد من تعرضهم للمواد الكيميائية الخطيرة لحماية سلامتهم وصحتهم بدون تمييز بينهما¹، و جاءت التوصية 177 لسنة 1990 لتؤكد ذلك.

وفي نفس الصدد وحرصا منها على حماية صحة العاملة لاسيما اذا كانت حامل او لديها طفل يحتاج رضاعة طبيعية، فيحظر تشغيلها في أعمال التي تحتوي على مواد البنزين الخطير على صحتها، فأدى إلى إصدار التوصية رقم 144 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين².

وعلاوة على ذلك جاءت الإتفاقية رقم 115 لسنة 1960 بشأن حماية العمال من الاشعاعات المؤينة³، بجملة من التدابير الوقائية والضمانات لكفالة حماية لجميع العمال من غير أي تمييز من خطر الإصابة بأمراض من جراء تعرضهن لهذا النوع من

¹ أنظر: المواد 12-13 من الاتفاقية 170، بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 يونيو 1990، في دورته 77.

² لمزيد من التوضيحات انظر: المواد 6-15-16-19 من التوصية رقم 144، بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 23 يونيو 1971. في دورته 56.

³ الاشعاع المؤين هو نوع من الطاقة تطلقه ذرات معينة في شكل موجات او جسيمات كهرومغناطيسية، ويستخدم في مجالات كالتطب والصناعة والزراعة والبحوث، ومع زيادة استخدام الاشعاع المؤين يزداد احتمال وقوع مخاطر صحية في حالة عدم استخدامه او احتوائه بشكل صحيح، وله اثار صحية على اعضاء جسم الانسان، وقد يسبب تعرض الام قبل الولادة للاشعاع المؤين تلفا مخ الجنين ويجب تطبيق إجراءات وقائية لحماية من التعرض إليه، **للتعمق أكثر** انظر : منظمة الصحة العالمية: الاشعاع المؤين، أثاره الصحية وتدابير الوقاية منه، مقال منشور على الموقع التالي: <https://www.who.int> . ، تاريخ الزيارة : 2022/02/25، التوقيت : 19: 21.

الإشعاعات، بتزويد العمال بالمعلومات الضرورية عن جميع الأخطار، مع إجراء الفحوصات الطبية المناسبة¹.

فضلا عن ماسبق ونظرا لكثرة الأمراض الناتجة عن المواد السامة ومنها مرض السرطان فقد أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية الدولية رقم 139 لسنة 1974²، وقد ألزمت الدول الأعضاء باتخاذ التدابير الضرورية لحماية العمال من مخاطر التعرض للمواد المسببة للسرطان والحد والوقاية منه، ونفس الشيء جاءت به التوصية رقم 147 لسنة 1974.

ولحماية بيئة العمل للعمال من الجنسين تم إعتقاد الإتفاقية رقم 148 لسنة 1977، بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء والضوضاء والإهتزازات في بيئة العمل، التي أكدت على ضرورة اتخاذ التدابير للوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن ذلك³. والتوصية 156 والتي تم إعتادها في سنة 1977، وفي الشيء أكدت عليه الإتفاقية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهيتين وبيئة العمل⁴،

وبغض صرف النظر عن الإتفاقيات السابقة نجد الاتفاقية رقم 187 لسنة 2006، بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهيتين، والتوصية 197، ألزمت كل الدول

¹ انظر: المواد 9-11-12-13-14 من الاتفاقية رقم 115 لسنة 1960 ، بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 22 يونية 1960، في دورته 44، والتي دخلت حيز التنفيذ في 17 يونية 1962.

² الاتفاقية رقم 139 لسنة 1974، بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 24 يونية 1974، في دورته 59، والتي دخلت حيز التنفيذ في 10 يونية 1976.

³ انظر: المواد 3-4 من الاتفاقية رقم 148 لسنة 1977 ، بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 20 يونية 1974، في دورته 63، والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 يولية 1977.

⁴ أنظر: الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 ، بشأن السلامة والصحة المهيتين وبيئة العمل ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 22 يونية 1981، في دورته 67، والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 اغسطن 1983.

الأعضاء في الإتفاقية بإتخاذ تدابير ضرورية وسياسة وطنية بشأن الصحة والسلامة المهنيين وبيئة العمل تتمثل في إتخاذ نظام وطني وبرنامج وطني¹، هدفها مكافحة الأخطار المهنية ونشر ثقافة وقائية وطنية بين العمال للسلامة والصحة والصحة المهنية لأن من حق العمال من الجنسين العمل في بيئة عمل آمنة وصحية ونظيفة.

ومن الضروري لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الإستخدام والمهنة بين الجنسين ولذلك يجب الأخذ في الحسبان مسألة اتخاذ التدابير للسلامة والصحة المهنيين للعمال والعاملات، لا تكون الى بتحقيق المساواة ومنع التمييز وهذا ما دعت إليه التوصية رقم 111 بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة لسنة 1958، فضلا عن تدابير الضمان الاجتماعي، وتسهيلات الرعاية والإعانات المقدمة لذلك².

2- الأعمال الشاقة والمضنية:

استكمالا للاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تحظر فيه إستخدام النساء العاملات، حظرت كل الأعمال الشاقة والخطرة حيث لا يستطيع جسم المرأة تحملها، لأنها تفوق طاقتها، كالأعمال المتصلة بالآلات، والعمل تحت سطح الارض في المناجم، بمختلف أنواعها.

حيث حظرت الإتفاقية رقم 119 لسنة 1963 بشأن الوقاية من الآلات، بيع وتأجير الآلات التي تكون أجزاؤها الخطرة او نقل حيازتها وعرضها اذا كانت دون وقاية كافية، كما

¹ يقصد بنظام الوطني وفق الاتفاقية : إلى الهيكل الاساسي الذي يوفر الإطار الرئيسي لتنفيذ السياسة الوطنية او البرامج الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين، اما برنامج الوطني فيقصد به يشير إلى اي برنامج وطني يشمل اهدافا يتعين تحقيقها في إطار زمني محدد مسبقا ، وأولويات ووسائل عمل موضوعة يهدف تحسين السلامة والصحة المهنيين وأساليب لتقييم التقدم المحرز.لمزيد من المعلومات انظر المادة الاولى والرابعة والخامسة من الاتفاقية رقم 187 لسنة 2006 ، بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 15 جوان 2006، في دورته 95.

² للمزيد انظر: المادة الاولى من الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 ، بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 25 يونية 1958، في دورته 42، والتي دخلت حيز التنفيذ 25 يونية 1990.

يجب على صاحب العمل حماية العمال بدون تمييز باتخاذ الإحتياطات اللازمة لذلك، كما يجب العمل على إخطار العمال بالقوانين او اللوائح الوطنية المتعلقة بالوقاية من أخطار الآلات¹.

ومن بين الأعمال الخطرة العمل تحت الأرض لما له من حوادث وتعب وجهد كبير للعمل في الجبال، فحظرت الإتفاقية رقم 45 لسنة 1935 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الارض في المناجم بمختلف أنواعها²، تشغيل النساء في المناجم مهما كان سنهم، كما يشمل الحظر كل منشأة مخصصة لإستخراج اي مادة تحت الارض عامة او خاصة³. وفي مقابل ذلك يرد على حظر تشغيل النساء تحت الارض استثناءات لفئة من النساء بموجب القوانين الداخلية للدول التي تنظم ذلك ومن الحالات التي ذكرتها المادة الثالثة من نفس الإتفاقية منها اللاتي يشغلن مناصب في الإدارة، في الخدمات الصحية، فترة التدريب اثناء الدراسة في أقسام المناجم⁴.

وما تجدر الإشارة إليه من خلال هذه الإتفاقية ان الأعمال المستثناة التي ذكرتها المادة، تعتبر اعمال يدوية بسيطة لا تتطلب جهدا كبيرا للعمل، ولا تؤثر على صحة العاملة ولذلك تم استثناها، كما أن الإتفاقية لم تتضمن اي ضمانات وتدابير وقائية كفيلة تلزم بها الدول الأطراف في الاتفاقية، لإتخاذ التدابير اللازمة التي بموجبها يتم تطبيق هذا الحظر على النساء حتى تكون هناك حماية مكفولة ضمنها، كغيرها من الإتفاقيات السابقة .

¹ للمزيد انظر: المواد 1-2-6-10 من الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 ، بشأن الوقاية من الآلات ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 25 يونية 1963، في دورته 47، والتي دخلت حيز التنفيذ 21 أبريل 1965.

² الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 ، بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 21 يونية 1935، في دورته 19، والتي دخلت حيز التنفيذ 30 ماي 1937.

³ انظر: المادة 1-2 من نفس الاتفاقية المذكورة.

⁴ المادة 3، من نفس الاتفاقية المذكورة.

فضلا عن الأعمال التي ترهق جهد المرأة العاملة، وتؤثر على صحتها رفع الأحمال الثقيلة، اذ تفيد دراسات علمية إلى أن حمل الأثقال التي تفوق قدرة المرأة يؤثر سلبا، في الأجهزة التكاثرية لها، أما الرجال فتأثيرهم يكون في العمود الفقري والقفص الصدري¹. وعليه فقد حظرت الاتفاقية 167 لسنة 1967 بشأن الحد الأقصى للأثقال الذي يسمح لعامل واحد بحملها، حيث تم تكليف النساء فقط بالنقل اليدوي للأحمال²، اذا كان الوزن خفيف ولا يعرض صحتها وسلامتها للخطر، ومع هذا كله فقد كلفت المرأة العاملة بحمل الأثقال، إلا أن الوزن المطلوب يجب أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين³.

وفي نفس الصدد جاءت التوصية 128 بشأن الحد الأقصى الذي يسمح لعامل واحد بحمله، لتؤكد ما جاءت به الاتفاقية المذكورة سابقا⁴.

واستنادا لما تم ذكره سابقا في التوصية رقم 95 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة، ولحماية صحة المرأة اثناء فترة الأمومة فقد اوردت طائفة من الأعمال التي تعتبرها اعمال ضارة بصحتها وصحة طفلها، ويحضر على العاملات اذا كانت حوامل او المرضعات بمثابة ضمانات لحماية هذه الفئة الخاصة من العاملات⁵.

وعليه يتضح لنا من خلال الأعمال المحظورة على المرأة العاملة سواء كانت الأعمال المتصلة بالمواد الكيميائية بحمايتها وسلامتها من مخاطر استعمال المواد الخطيرة والإشعاعية

¹ تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 311.

² يعتبر النقل اليدوي للأحمال " أي نقل يكون فيه الوزن محملا كليا على عامل واحد، وتتضمن رفع وإنزال الأحمال حسب ما عرفته المادة الأولى من الاتفاقية رقم 127 لسنة 1967 ، بشأن الحد الأقصى للأثقال الذي يسمح لعامل واحد بحملها ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 28 يونيو 1967، في دورته 51، والتي دخلت حيز التنفيذ 10 مارس 1970.

³ انظر: المواد 3-7 من الاتفاقية المذكورة.

⁴ انظر المادة 17 من التوصية رقم 128 لسنة 1967، بشأن الحد الأقصى للأثقال الذي يسمح لعامل واحد بحملها ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 28 يونيو 1967، في دورته 51.

⁵ أنظر المادة 5 الفقرة (2-3) المذكورة سابقا.

او الأعمال الشاقة التي حظرت عليها، فقد وفرت للعاملة تدابير وقائية وضمانات كفيلة لحمايتها وحماية صحتها وحتى حياة طفلها، وألزمت بها الدول الأطراف في الإتفاقية لتطبيقها تطبيقاً فعلياً، من غير اي تمييز بين الجنسين .

المطلب الثاني: آليات الرقابة لدى منظمة العمل الدولية لضمان حماية حقوق المرأة العاملة.

لتحقيق منظمة العمل الدولية أهدافها اقترت من خلال دستورها آليات تمكنها من الإشراف على عمليات تنفيذ معايير العمل الدولية، ومراقبة مدى تقييد الدول الاعضاء بالإلتزامات الواقعة على عاتقها وذلك بموجب الإتفاقيات المصادقة عليها وتتجلى هذه الرقابة لضمان احترام حقوق المرأة العاملة من خلال الأجهزة الرقابية (الفرع الاول)، ونظام الأساليب الخاصة بذلك (الفرع الثاني). وسوف نستعرض البعض منها:

الفرع الاول: الأجهزة الرقابية لمنظمة العمل الدولية

لضمان حماية حقوق المرأة العاملة من خلال مراقبة مدى تنفيذ الدول الاعضاء لالتزاماتها الدولية، ولتحقيق كرسى منظمة العمل الدولية اجهزة رقابية رئيسية وأخرى فرعية وسوف نستعرض أهمها:

1-الأجهزة الرقابية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية:

حيث تنص المادة الثانية من دستور منظمة العمل الدولية على الأجهزة الرقابية المكونة لها، وتتمثل في مؤتمر العمل الدولي، ومجلس الادارة، ومكتب العمل الدولي، ومدى رقابتها لضمان احترام حقوق المرأة العاملة.

يعتبر مؤتمر العمل الدولي¹ أهم جهاز بالمنظمة حيث يشكل حلقة وصل لمناقشة قضايا العمل بما فيها قضايا النساء العاملات، والمصادقة ومراقبة قواعد العمل الدولية². بالإضافة الى مجلس الادارة بإعتباره الجهاز التنفيذي لمنظمة العمل الدولية، وتحضير جدول اعمال مؤتمر العمل الدولي وتنفيذ قراراته، ويتم انتخابه من طرف مؤتمر العمل الدولي³.

إضافة إلى ذلك يلعب مجلس الإدارة دورا هاما في رقابة تطبيق القواعد الدولية للعمل، إذ يقوم بتأسيس ثلاثة أجهزة هامة ويتم تعيين أعضائها، وهي : لجنة الخبراء من أجل تطبيق الإتفاقيات والتوصيات ولجنة التحري والمصالحة في مجال الحرية النقابية واللجنة المعنية بالحرية النقابية⁴، كما يقوم المجلس بمراقبة نتائج اعمال هذه اللجان ومدى تنفيذها لأعمالها. بالإضافة الى آخر جهاز تنفيذي مكتب العمل الدولي ويمثل أمانة سر المنظمة⁵ ومن المهام الموكلة لمكتب العمل الدولي في حماية حقوق العمال بما فيهم العاملات، القيام بإعداد تقرير سنوي عن أعمال المنظمة ويعرضه على المؤتمر العام وتقوم فروعها بجمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل والنشاط الصناعي، وتساعد الدول في صياغة قوانين العمل بها، وفقا لقرارات المؤتمر العام⁶.

¹ ويتألف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية من أربعة ممثلين لكل من الدول الأعضاء ، يكون اثنان منهم مندوبين حكوميين ، وأحد المندوبين الآخرين ممثلا لأصحاب العمل ، والثاني ممثلا للعمال في الدولة العضو، ويكون لكل مندوب حق التصويت فرديا على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر. المادة 3-4 من دستور منظمة

² للمزيد أكثر أنظر: دراقي هبة خديجة، نفس المرجع السابق، ص 22.

³ ويتألف من تشكيل ثلاثي يضم 56 شخصا، حيث 28 منهم يمثلون الحكومات و14 شخصا يمثلون اصحاب العمل، و 14 شخصا يمثلون العمل، المادة 1/7 ، 14 من دستور منظمة العمل الدولية.

⁴ دراقي هبة خديجة ، نفس المرجع السابق، ص 26.

⁵ للمزيد أنظر: فرحان الطيب، آليات عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد 02، العدد 01، 2017. ص 135.

⁶ محمد عبد الرحمان الدسوقي ، قانون المنظمات الدولية، منظمة الامم المتحدة ووكالاتها المتخصصة ، الجزء الثاني دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 2006، ص 241.

وعليه يعد نموذجا لمدى نجاح المنظمة في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها لحماية حقوق العمال والعاملات وهذا من خلال الأعمال التي يقوم بها بإعتباره الجهاز التنفيذي وآلية فعالة في الرقابة على حقوق العمال لمنظمة العمل الدولية، والتنسيق بين مختلف أجهزة المنظمة الأخرى، إضافة الى مختلف فروعها كمكاتب إقليمية التي أنشئها لمراقبة وتقديم المشورة للمنظمة، والتقليل من انتهاك حقوق العمال في العديد من الدول.

2/ الأجهزة الرقابية الفرعية لمنظمة العمل الدولية.

بالإضافة الى ذلك اعتمدت المنظمة آلية الرقابة والإشراف للجان التي تعمل على فحص التقارير وتقييمها، وهما لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات، ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات، وأنشئت بموجب قرار اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة في عام 1926¹.

تعتبر لجنة الخبراء لجنة فنية مستقلة تتكون من شخصيات ذات خبرة وكفاءة في مجال القانون تعنى بفحص التقارير من خلال المطابقة بين معايير العمل الدولية التي تتقرر بمراقبة مؤتمر العمل الدولي، وبين ما هو قائم فعلا في التشريعات الوطنية للدول الأعضاء، ومدى ما أعطته هذه الدول من قوة نفاذ لهذه المعايير، مع فحص المعلومات، والاستفسار من الدول بشأن التقارير المقدمة، مع إبداء ملاحظاتها الشكلية غير إلزامية في حالة وجود مخالفات². ونفس العمل تقوم به لجنة المؤتمر، بالنظر في التدابير التي اتخذتها الدول³.

وفي نهاية عملها فإن اللجنة تدرج أسماء الدول التي لم تقم بتنفيذ التزاماتها الدولية في قائمة خاصة، و لاشك أن في هذا حث لتلك الدول على الوفاء بالتزاماتها، حيث أن إدراج

¹ لمياء علي الزرعوني، الآليات الدولية للرقابة على حقوق الانسان بالتطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد 16، العدد 01، 2019، ص 14.

² انظر: ابراهيم خليل نبيل مصطفى، آليات الحماية الدولية لحقوق الانسان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 251-252.

³ بوعزيز ليندة، مرجع سابق، ص 409.

دولة في هذه القائمة يتضمن معنى الجزاء الذي يبدو في إستهجان الرأي العام العالمي لتصرفات الدولة المخالفة¹.

كما تم إنشاء لجنة الحرية النقابية الخاصة لحماية الحرية النقابية من طرف مجلس الادارة بموجب قرار الصادر 1950، وتتشكل من تسعة أعضاء، ثلاثة من الحكومات الاعضاء، وثلاثة من منظمات أصحاب العمل، وثلاثة من منظمات العمل وتقوم اللجنة بالنظر في الشكاوى المقدمة التي تصلها من الدول، واتخاذ قراراتها بالإجماع، بعد نهاية أعمالها تقدم نتائجها لمجلس الإدارة ليصدر بذلك توصياته للحكومات المعنية، إما أن تعدل تشريعاتها الداخلية أو تصحيح ما تم مخالفته في مجال الحرية النقابية².

وكان لنشاط هذه اللجنة دور في تحقيق إعراف من الدول بالحقوق المتصلة بالحرية النقابية كالتعددية النقابية والحرية العامة اللازمة لممارسة الحقوق النقابية، كما قامت اللجنة بفحص عدد كبير من البلاغات، حيث تمكنت من فحص ما يزيد 2000 بلاغ وبفضلها كذلك كان للاعتراف الدول في تشريعاتها الداخلية بالحق في الإضراب، والذي لم تتعرض له منظمة العمل الدولي في اي من إتفاقياتها³.

وعليه فالأجهزة الرقابية التي تتمتع بها منظمة العمل الدولية لها دور رقابي فعال في حماية حقوق العمال وخاصة العاملات وفي سبيل تحقيق اهداف المنظمة من خلال متابعة ما يصدر عنها من اتفاقيات وتوصيات وما ترتبه من التزامات على الدول الاعضاء وبما أن المنظمة جهاز تشريعي تساعدنا الأجهزة الرقابية في متابعة مدى تطبيق القانون الدولي للعمل .

الفرع الثاني: أساليب الرقابة الدولية المقررة لحماية حقوق المرأة العاملة

¹ الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة مجاستير في الحقوق، تخصص القانون الدولي الإنساني، كلية الحقوق، جامعة الدكتور يحي فارس المدينة، 2010-2011، ص، 110.

² ابراهيم خليل نبيل مصطفى، نفس المرجع السابق، ص 253.

³ - الطيب فرجان ، نفس المرجع السابق ، ص 95.

لقد حرص دستور منظمة العمل الدولية على إقامة نظام فعال للاشراف الدولي، يكفل توفير الحماية الواجبة للعمال، من خلال الأساليب التي تعتمدها لضمان احترام أكثر وضمان لحماية حقوق العمال خاصة العاملات، ولذلك تم اعتماد أسلوبين للرقابة فهناك الرقابة على أساس التقارير بشكل دوري خاص بجميع المنظمات، والرقابة على أساس الشكاوي او البلاغات في حالة انتهاكات احكام الإتفاقيات، وسوف نتطرق الى الأسلوبين بصفة مختصرة وكيف عالجت الحماية المقررة للحقوق العمال من الجنسين .

1-الرقابة على أساس التقارير:

إن انضمام الدول إلى منظمة العمل الدولية يرتب على عاتقها التزام بتقديم تقارير دورية لمؤتمر العمل الدولي عن مدى تطبيقها لنصوص الإتفاقيات التي صادقوا عليها، وذلك طبقاً لنص المادة 22 من دستور المنظمة¹، كما تلتزم بإرسال تقارير تعبر عن مدى عرض الإتفاقية الدولية للعمل على الهيئة الداخلية المختصة، قصد التصديق عليها²، كما أن تعديل دستور المنظمة العام 1946 ألزم الدول بتقديم تقارير حول الإتفاقيات غير المصادق عليها، وكذا التوصيات الدولية للعمل، كما يتم دراسة هذه التقارير من قبل مكتب العمل الدولي لمطابقة الإجراءات الداخلية مع الإلتزام الدولي³.

وتهدف هذه التقارير إلى الحصول على نص كل تشريع أو لائحة وطنية في المسائل التي تعالجها الاتفاقيات وكذلك البيانات والمعلومات المطلوبة حول مختلف النواحي القانونية والعملية لتطبيق الاتفاقيات موضوع المتابعة، كما أن مجرد قيام الدول الأعضاء بإرسال

¹ المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية

² المادة 5/19 من دستور منظمة العمل الدولية

³ فرجان الطيب ، مرجع سابق، ص 103.

التقارير الدورية لا يشكل في حد ذاته استكمال هذا النظام لكافة مراحل وإجراءاته إلا إذا وضعت مثل هذه التقارير موضع الفحص والدراسة بصورة فعلية¹.

حيث نصت المادة 23 الفقرة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية على أن المدير العام يقوم بعرض ملخصا للبيانات والتقارير التي تبلغ إليه من الدول الأعضاء، على المؤتمر أثناء انعقاده، تطبيقا للمادتين (19-22) من دستور المنظمة.

حيث يتم دراسة التقارير أولا على مستوى لجنة الخبراء والتي تعتبر ذات وظيفة قضائية وتقوم بالنظر في التقارير لتدقيقها قانونيا ثم ترفع تقريرا بذلك إلى لجنة المؤتمر².

ثم تقوم لجنة المؤتمر انطلاقا من هذه التقارير بإجراء دراسة ومناقشة لمحتواها مع مندوبي الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وبعد الاطلاع على أجوبة الحكومات كتابية كانت أو شفوية، حيث تصدر مختصرا لما دار من نقاشات يتضمن النتائج والتوصيات والصعوبات المعترضة للدول الأعضاء في الوفاء بالتزاماتها تقدمه في شكل تقرير إلى مؤتمر العمل الدولي لمناقشته، وفي نهاية عملها تدرج أسماء الدول التي لم تقم بتنفيذ التزاماتها الدولية في قائمة خاصة ويكون بمثابة جزاء لها³.

بالإضافة إلى أسلوب التقارير السنوية، يوجد أسلوب أكثر فعالية من ذلك وهو أسلوب الشكاوى حسب ما نصت عليه دستور منظمة العمل الدولية.

2/ الرقابة على أساس الشكاوى

أقرت منظمة العمل الدولية نظام الشكاوى كأسلوب ثاني للرقابة على أحكام تطبيق اتفاقيات وتوصيات المنظمة، ولتوفي حماية وضمانة فعالة أكثر، حيث تبنى دستورها

¹ بورزيق خيرة، آليات الحماية الدولية لحقوق العمال (كحق من حقوق الانسان) في إطار منظمة العمل الدولية، ملتقى الوطني الثالث حول آليات حماية حقوق الانسان في النظام الدولي والنظام الاقليمي، جامعة د الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يوم 12 ديسمبر 2017. ص 14.

² المادة 28 من دستور منظمة العمل الدولية

³ محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1976، ص 413.

إجراءات خاصة لتنظيم الشكاوى المقدمة للمنظمة، وهذا حسب المادة 1/26 من دستور منظمة¹.

ومن خلال المادة 26 السالفة الذكر فيشترط لتقديم شكوى من طرف الدول تكون قد صادقت على الاتفاقية ، واقتصرتها على الدول الأعضاء فقط ، ولكن نص المادة 26 الفقرة الرابعة وسعت حق تقديم الشكوى إلى مجلس ادارة المنظمة وتكون من تلقاء نفسه ، وكذلك لأي من المندوبين في مؤتمر العمل الدولي، إضافة الى توافر المصلحة في تقديم الشكوى وهي الجهات المخول لها تقديم الشكاوى.

وعليه يتضح لنا أن جهات تقديم الشكاوى عن طريق ثلاث جهات والمتمثلة في الدول وهي الشكاوى التي ترفعها دولة ضد دولة أخرى، بسبب انتهاكها لقواعد العمل الدولية والنقابات الدول هي الوحيدة لإيصال تظلمات الافراد، ولكن احيانا يمكن للفرد ان يوصل مطالبه عبر نقابات العمال وارياب العمل ، فطبقا للمادتين 24 و25 يمكن لأي منظمة عمل ان تقدم شكوى الى مكتب العمل الدولي، حول تقصير اي من الدول الأعضاء عن ضمان تطبيق احكام الإتفاقية ومجلس إدارة منظمة العمل الدولية².

بعد إيداع الشكوى من طرف الجهات المذكورة سابقا، لدى مكتب العمل الدولي يقوم هذا الاخير بإجراءات الفحص والبيث وتتأخذ الأشكال التالية:

-الإجراء التوفيقى: وذلك لتقريب وجهات النظر بشأن الموضوع محل النزاع، قبل الإحالة الى لجنة التحقيق. وفق المادة 24 من دستور منظمة.

- الإحالة إلى لجنة التحقيق: طبقا لنص المادة 26 الفقرة الثالثة، يجوز لمجلس الادارة أن يحيل ما قد يصله من شكاوى إلى التحقيق، دون حاجة لاتخاذ إجراء توفيقى في حالة إذا

¹ على أنه " لكل من الدول الاعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الاخيرة لا تكفل التقيد الفعلي بأي اتفاقية صدقت عليها " .

² للتوضيح اكثر انظر: المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية

راى مجلس الإدارة إحالة الشكوى بداية ومباشرة إلى لجنة التحقيق لتعقيد موضوع الشكوى، اذا بعثها للحكومات المعنية ، ولم يتلق الرد، او تلقى منها ردا غير مقنع¹.

وطبقا لنص المادة 27 من دستور منظمة تلزم الدول الاعضاء بأن تضع تحت تصرفها جميع البيانات الخاصة بالشكوى، وتعد تقريرا بالنتائج والتوصيات المتوصل إليها، وإبلاغ مجلس الادارة بذلك، وإلى الحكومات التي علاقة بموضوع الشكوى حسب ما نصت عليه المادة 29 الفقرة الاولى والثانية من دستور منظمة العمل الدولية. ويتم إخطار المدير العام من قبل الحكومات خلال 03 أشهر ، بقبولها او عدم قبولها، وفي حالة الرفض تفصح عن ذلك للإحالة على محكمة العدل الدولية اولا لمباشرة وظيفتها القضائية.

- العقوبات المقررة: تساهم أجهزة الرقابة بصورة غير مباشرة في إيقاع الجزاءات على الدول المخالفة وذلك من خلال تقاريرها الدولية التي ترفع إلى منظمة العمل الدولية والتي تكشف فيها حصول انتهاكات جسيمة للحق في العمل والحقوق المقررة للعمال والعاملات².

بالإضافة إلى كل ذلك تقوم لجنة التحقيق في كل الأحوال السابقة ، يتضمن تقريرها ما تراه ملائما لمواجهة الشكوى، ويقوم مجلس الادارة بناء على ما قرره بتقديم التوصيات لمؤتمر العمل الدولي، ولا شك في أن تلك الإجراءات التي يتم اتخاذها ضد الدولة من شأنها تكوين رأي عام ، بمثابة جزاء يوقع على الدولة المخالفة³.

وعليه نستشف أن منظمة العمل الدولية منذ نشأتها عام 1919، اخذت على عاتقها تحقيق الاهداف الممثلة في صون كرامة العمال وخاصة فئة العاملات ونظرا لظروفها الخاصة التي تحتاج فيها الى حماية خاصة، من الإنتهاكات من طرف اصحاب العمل

¹ مرزوق علي أحمد صالح، الحق في العمل في ظل المعايير الدولية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2018، ص 526-527.

² مرزوق علي أحمد صالح، مرجع سابق، ص529.

³ شدى فخري عطوي العقاليلة، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، كانون الثاني، 2020، مرجع سابق ، ص87.

ويظهر ذلك من خلال العدد الهائل للاتفاقيات والتوصيات التي ساهمت في تحسين ظروف العمل للعمال والعاملات واصبحت الدول تستفيد من الإتفاقيات في تشريعاتها الداخلية وحققت بذلك عدالة إجتماعية، بالإضافة الى آليات المتابعة والإشراف والرقابة التي تتمتع بها لمتابعة تنفيذ الإتفاقيات وتطبيقها على مستوى التشريعات الوطنية من طرف الدول الاعضاء لضمان حماية اكثر.

الفصل الثاني

الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى

الإقليمي

الفصل الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى الإقليمي

لم يقتصر الاهتمام بحماية المرأة العاملة على المستوى الدولي فقط، بل أمتد حتى الى المستوى الإقليمي أيضاً، حيث أولت الإتفاقيات الإقليمية اهتماماً كبيراً في حماية حقوق المرأة العاملة، من خلال مجموعة القوانين المكرسة لذلك بالإضافة الى الآليات الرقابة لضمان تطبيق هذه الحقوق من قبل الدول الأعضاء.

كما يشكل مفهوم الإقليمية أحد موضوعات الأساسية في مجال التنظيم الدولي وخاصة ما صاحبه من جدل ممتد حول ما يسمى بالعالمية في مواجهة الإقليمية وعليه يمكن تعريف المنظمات الإقليمية كالاتي " هي هيئة دائمة تتمتع بالإرادة الذاتية وبالشخصية القانونية الدولية، وتتشأ بالإتفاق بين مجموعة من الدول يربط بينهما رابط جغرافي أو سياسي أو مذهبي أو حضاري، كوسيلة من وسائل التعاون الاختياري بينهما، في مجال أو مجالات معينة يحددها الإتفاق المنشئ للمنظمة في إطار مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها"¹.

أما موقف ميثاق الأمم المتحدة من مفهوم المنظمات الإقليمية، بالرغم من عدم تحديده لمفهوم المنظمات الإقليمية، إلى أنه اعتبرها مكمل لها، فإنه خصص الفصل الثامن منه للحديث عنها، لاسيما المادة 52 التي تنص " ليس في الميثاق ما يحول دون قيام تنظيمات أو وكالات إقليمية تعالج الأمور المتعلقة بحفظ السلم والأمن الدولي ما يكون العمل التقليمي صالحاً فيها ومناسباً ما دامت هذه التنظيمات أو الوكالات الإقليمية ونشاطها متلائمة مع مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها".

ومما سبق يمكن استخلاص العناصر الأساسية التي يجب توافرها من أجل قيام

المنظمات الإقليمية :

¹ خليل حسين ، التنظيم الدولي ، المنظمات القارية والإقليمية ، الطبعة الأولى ، دار المنهل اللبناني بيروت، 2010، ص 17.

- أن تكون الدول الأعضاء في المنظمة الدولية متجاورة جغرافيا
- وحدة المصالح المشتركة بين الدول الأعضاء في المنظمة الإقليمية
- التضامن المستمد من وحدة اللغة والدين والجنس والتاريخ المشترك
- إنشاء المنظمة الإقليمية بموجب اتفاق دولي يتصف بالدوام والاستمرار
- أن تكون أهداف ومبادئ المنظمة الإقليمية منسجمة مع مبادئ وأهداف الأمم المتحدة، وان تعمل بالتعاون مع هذه الأخيرة¹.

وإذا كانت الإتفاقيات الإقليمية لا تختلف عن الإتفاقيات العالمية من حيث المضمون إلا انه من حيث الضمانات تختلف، لقد كانت البداية بالإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان ثم الاتفاقية الأمريكية، ثم الميثاق الإفريقي لحماية حقوق الإنسان والشعوب وأخيرا الميثاق العربي لحماية حقوق الإنسان، وسنتناول آليات الرقابة لهذه الإتفاقيات عن طريق اللجان والمحكمة.

فلقد كان موضوع حماية المرأة العاملة من ناحية الحفاظ على حقوقها والدفاع عنها أخذت الحيز الأكبر من الاهتمام في مواضيعها في أكثر من مناسبات، ولذلك ارتأينا واستكمالاً لما سبق التطرق للحماية على المستوى الاقليمي حيث سنوضح في (المبحث الاول) الحماية الاوربية والامريكية المقررة للمرأة العاملة وفي (المبحث الثاني) نتطرق للحماية الافريقية والعربية وما بذلته من جهود لضمان حماية المرأة العاملة.

¹ جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، دار الفكر الجامعي، بدون سنة، ص 237.

المبحث الاول: الحماية الاوروبية والامريكية لحقوق المرأة العاملة

لقد سعت الانظمة الإقليمية من خلال وثائقها الاقليمية الصادرة عنها، إلى تكريس تنظيم دولي اقليمي لحماية حقوق الانسان، من خلال النصوص القانونية والقواعد القانونية الاقليمية رغم اختلاف الثقافات من خلال العادات والتقاليد لكل مجموعة اقليمية سواء في الدول الغربية التي نحن بصدد معالجة انظمتها سواء أوروبية او امريكية وما سنته من قوانين لحماية حقوق المرأة العاملة، مما جعلها ذات شأن كبير من خلال اللجان والاليات الرقابية المتمثلة في المحاكم، وعليه سوف نبين هذه الحماية والجهود المبذولة لكل من النظامين، الحماية الاوروبية (المطلب الاول) ، والامريكية (المطلب الثاني).

المطلب الاول: الحماية الاوروبية لحقوق المرأة العاملة

يعتبر مجتمع أوروبا الغربية المجتمع الدولي النموذجي في تنظيم وتطبيق واحترام وحماية حقوق الانسان، وذلك بسبب المأساة التي تعرض لها المجتمع الاوربي عقب الحربين العالميتين، فكان المدخل الطبيعي لحياة السلم والأمن الأوروبية في أعقاب الحرب العالمية الثانية، هو التفكير الجاد في إقامة الديمقراطية الحقيقية، ووضع الأسس الرصينة لاحترام حقوق الانسان وحرياته الاساسية¹.

حيث اقترحت اللجنة الاستشارية في المجلس اوريا بوضع إتفاقية أوروبية لحقوق الإنسان، وقد وضعت في نوفمبر 1950، ودخلت حيز التنفيذ في 3 ديسمبر 1953 فاهتمت بالحقوق المدنية والسياسية، بينما الميثاق الإجتماعي الأوربي لعام 1961 هدفه حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وفي عام 2000 صدر ميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوربي بالإضافة إلى البرتوكولات الملحقة بها بالنص على الحق في العمل والمساواة بين الجنسين في تكافؤ الفرص في المعاملة ثم أوجدت هيئات أوروبية لمراقبة الدول في

¹ علي مجيد العكلي ، لمى علي الظاهري، الحماية الدستورية للحق في العمل، الطبعة الاولى، المركز العربي للنشر والتوزيع ، مصر، 2020 ، ص 65.

التزاماتها باحترام حقوق الانسان، وهذا ما سوف نوضحه من خلال التعرض الى مختلف هذه الصكوك الاوربية وكيف عالجت حماية حقوق العاملات سواء من ناحية حقوقها العامة والخاصة وبيان إطارها القانوني، ضمن (الفرع الاول)، وآليات الرقابة المتعلقة بحماية حقوق العاملة ضمن (الفرع الثاني).

الفرع الاول: النصوص الاوربية المقررة لحماية حقوق المرأة العاملة

يقيم الاتحاد الأوروبي سياسة عامة لترقية مبدأ المساواة ومكافحة التمييز، ابتداء من المادة 2 من معاهدة روما التي تأسست بموجبها المجموعة الاوربية في 25 مارس 1957، وقد أكدت المادة 119 من نفس المعاهدة على مبدأ المساواة في العمل بنصها على أنه: "تضمن كل دولة عضو في المجموعة الاوربية تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين العمال الذكور والإناث بالنسبة لنفس العمل".

كذلك تبين معاهدة أمستردام لسنة 1997 والتي دخلت حيز التنفيذ في الفاتح من ماي 1999، في مادتها 141 أنه يعتبر إلغاء التمييز واللامساواة بين الرجال والنساء وترقية المساواة في الفرص بمثابة هدف أساسي لتدابير الاتحاد الاوربي، وعززت معاهدة ليشبونة المبدأ من خلال إدراجه ضمن قيم وأهداف الإتحاد وكذا بإدماج إشكالية النوع الاجتماعي ضمن سياسته¹.

ولقد كان لمجلس أوربا ترسانة قانونية كان لها اثر كبير في تغيير وتطوير التشريعات الوطنية، وتوفير ضمانات قانونية لحماية المرأة العاملة بإقرارها مجموعة من الحقوق من خلال النصوص الصادرة عنها سواء الواردة بالإتفاقية الأوربية لحقوق الانسان والميثاق الاجتماعي الأوربي وميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الاوربي .

حيث تشمل هذه النصوص الأوربية العديد من الحقوق التي تضمن للمرأة العاملة الحق في العمل بدون اي تمييز بين الجنسين حسب المادة الثالثة من البروتوكول رقم 12

¹ سي فضيل زهية ، مرجع سابق ، ص 55.

لاتفاقية حقوق الانسان إضافة إلى المادة 21 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي¹، التي حظرت التمييز بين الجنسين في الإستفادة من جميع الحقوق، ومن أهم الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة التي بسببه يمكنها في الحصول على منصب عمل حقها في التعليم والتكوين، ما أكدت عليه المادة الثانية من البروتوكول رقم (01) لاتفاقية حقوق الانسان والحريات الأساسية لسنة 1952، مما يضمن تجسيد مبدأ المساواة مما يساهم في رفع المستوى الاقتصادي للدول وذلك من خلال دخولها سوق العمل إضافة إلى الحقوق المرتبطة بالعمل، ومن الصكوك الأوروبية التي كرست هذا الحقوق سواء كانت حقوق عامة أو خاصة للمرأة العاملة نذكر منها :

1-الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان: التي تعد أول وثيقة اتفاقية عامة لحقوق الانسان الأساسية، المنعقدة في روما في 04 نوفمبر 1950، ودخلت حيز التنفيذ في 03 سبتمبر 1953، وأنضم إليها جميع الدول الاعضاء في مجلس أوربا، وتتمثل الميثاق العام لحقوق الإنسان في غرب أوربا، وتتكون من مقدمة و66 مادة، كما أضيف للاتفاقية 14 بروتوكولا إضافيا، بهدف توسيع احكامها، كالبروتوكول الاول، الرابع، السادس، السابع، الثاني عشر، والثالث عشر². ونظرا لعدم تعرض الإتفاقية للحقوق الاجتماعية والاقتصادية اغلبها حقوق مدنية وسياسية ، لذلك تم تناول تلك الحقوق في الميثاق الاجتماعي الأوروبي، ماعدا المادة 4 منها التي نصت على حماية حق الانسان في العمل وقررت حظر العمل الجبري أو السخرة. ماعدا العمل في الظروف الاستثنائية، في حالة الطوارئ والكوارث والأعمال العسكرية.

¹ أنظر: المادة الاولى من البروتوكول رقم 12 لاتفاقية حقوق الانسان الأوروبية ، التي تم إتمادها بروما في 04 نوفمبر 1950، والصادرة في 11 افريل 2000، والمادة 21 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، المعتمدة في 21 اكتوبر 1991 من طرف المجلس الأوروبي ، ودخل حيز التنفيذ في 07 ديسمبر 2000.

²مرزوق علي أحمد صالح، الحق في العمل في ظل المعايير الدولية، ط 01 ، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، مصر، 2018 ، ص 171.

ومنع كل أشكال التمييز بين الجنسين وتطبيق مبدأ المساواة طبقاً للمادة 14 من نفس الاتفاقية.

2-الميثاق الاجتماعي الأوروبي¹: الذي تضمن ديباجة و05 أجزاء وملحق، واكد في ديباجته على التمتع بجميع الحقوق الاجتماعية بدون اي تمييز، ويعمل الميثاق على ضمان للعمال جميع الحقوق في مجال العمل، وبدون اي تمييز، كالحق في ظروف عمل عادلة والحق في تكافؤ الفرص والحق في الاجر عن العمل المؤدى...الخ، وتتعهد الدول الاطراف بتنفيذ ما ورد في الاتفاقية، وهذا ما نصت عليه في مادتها الاولى بنصها على حق في العمل للجميع وبكل حرية وضمان ممارسته والحفاظ على العامل بدون اي تمييز من خلال اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان سهولة التوظيف والحفاظ على خدمات توظيف مجانية لجميع العمال، طبقاً للمادة 20 من نفس الاتفاقية، ومن الحقوق العامة التي يحميها الميثاق الاجتماعي الاوروبي منها:

-الحق في العمل في ظروف عمل عادلة وآمنة وصحية وذلك بضمان ممارسته من حيث العدالة من جانب تحديد ساعات العمل اليومية والاسبوعية، وفترات الراحة الكاملة للعامل، وإزالة جميع الاخطار المهنية التي تصيب العمال وخاصة النساء العاملات التي هم عرضة اكثر للخطر المهني، وتوفير بيئة صحية وآمنة وذلك بوضع اللوائح الخاصة بالسلامة والصحة المهنية².

-الحق في مكافأة عادلة لضمان العيش اللائق له ولأسرته، بالإعتراف بالحق في الاجر بالمساواة للعمال من الجنسين، عن العمل المتساوي القيمة، وفقاً مانصت عليه المادة 4 من الميثاق نفسه .

¹ الميثاق الاجتماعي الاوروبي " المعدل 1996"، اعتمد في 18 اكتوبر 1961 من طرف المجلس الأوروبي ، ودخل حيز التنفيذ في 26 فيفري 1965، وتم اعتماد 3 بروتوكولات إضافية له في 1988، 1991، 1995، وتم اعتماده بتاريخ 1999/05/3، ودخل حيز التنفيذ في 1999/7/01.

² انظر: المادة 2-3 من الميثاق الاجتماعي الاوروبي، مرجع سابق.

- الحق في ممارسة الحق النقابي للدفاع العمال عن مصالحهم المهنية، لما له من أهمية في حياة المهنية للعاملة، بتكوين منظمات مهنية لذلك، طبقا المادة 5 من الميثاق نفسه.
- إقرار حق التفاوض الجماعي وضمان ممارسته الفعلية بالتشاور بين العمال وأصحاب العمل، وإيجاد الحلول عن طريق الاتفاقيات الجماعية وفي حالة تضارب المصالح اللجوء الى حقهم في الاضراب، المادة 6 من نفس الميثاق كذلك¹.
- إقرار الحق في الضمان الاجتماعي في مادة 12 من الميثاق وذلك بضمان ممارسته بإنشاء نظام للضمان الاجتماعي، يضمن حقوق العمال من النساء والرجال وتوفير الخدمات والتأمين في حالة المرض والعجز والشيخوخة وعن البطالة وحتى في فقدان الوظيفة، لضمان المعاملة المتساوية بين العمال.
- حق العمال من الجنسين في الحصول على المعلومات والتشاور والمشاركة في تحديد وتحسين ظروف العمل وبيئة العمل من خلال إعلام العمال بجميع المعلومات التي تخصهم في الوسط المهني، وإستشارتهم بشأن اتخاذ القرارات المقترحة التي يمكن أن تؤثر بشكل جوهري على مصالحهم، والمشاركة في تنظيم الخدمات الاجتماعية وحماية الصحة والسلامة البيئية داخل اوساط العمال وفقا للمادتين 21-22 من نفس الميثاق².
- الحق في الحماية من إنهاء التوظيف بطريقة تعسفية، ودون أسباب وجيهة ترتبط بقدرتهم أو سلوكهم، أو على أساس متطلبات تشغيل، وفي حالة ذلك اللجوء إلى هيئة عادلة للمطالبة بتعويضه عن الفصل التعسفي من المنصب دون وجه حق، طبقا للمادة 24 من نفس الميثاق كذلك، وفي نفس السياق أضافت المادة 25، حق العمال في حمايتهم في حالة إفلاس صاحب العمل عن طريق مؤسسات ضمان تضمن لهم حقوقهم .

¹ انظر : المادة 4-5-6 من الميثاق الاجتماعي الاوروبي، مرجع سابق.

² انظر : المادة 12-21-22 من نفس الميثاق.

- حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في أماكن العمل وحفظ كرامتها واتخاذ كافة الاجراءات اللازمة لحمايتها، المادة 26 من نفس الميثاق كذلك¹.

كما أن تطبيق مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في العمل لا يمنع من تقرير قواعد خاصة للمرأة العاملة تميزها عن الرجل تفرضها عليها ظروفها الخاصة المتمثلة في الأمومة ولذلك تحتاج لضمانات وامتيازات تمكنها من التوفيق بين العمل والاسرة وحماية أمومتها في العمل ولذلك منحها الميثاق الاجتماعي الاوروبي نصوص تكفل لها ممارسة حقوقها في حالة الامومة، وهذا ما يتم توضيحه في بقية النصوص الخاصة والمنبثقة عن الميثاق الاجتماعي الاوروبي الذي صرح صراحة بحماية حقوق المرأة العاملة في مجال الامومة بحصولها على الضمانات التالية:

- حصولهن 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.

- عدم فصل المرأة العاملة خلال فترة الأمومة.

- حق النساء العاملات في إجازة كافية اللاتي يقمن برعاية أطفالهن.

- حظر العاملات الحوامل والاتي يرعين أطفالهن من العمل في الأعمال الشاقة وغير الملائمة وغير صحية والخطرة .

- ضمان الممارسة الفعلية لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين للعمال في تكافؤ الفرص ذوي المسؤوليات العائلية من خلال ضمانهم بالالتحاق بمنصبهم بعد التغيب بسبب تلك المسؤوليات بما في ذلك الإجراءات في مجال التوجيه والتدريب المهني، تطوير وتشجيع الخدمات الخاصة برعاية الأطفال، حصول اي من الأبوين على إجازة أبوية أثناء فترة ما بعد

¹ انظر المادة 24-25-26، من الميثاق الاجتماعي الاوروبي ، مرجع سابق،.

إجازة الوضع لرعاية الطفل والتي يحدد مدتها وشروطها القانون المحلي أو الاتفاقيات الجماعية¹.

وعليه فالنظام الاوربي أولى حماية خاصة للنساء العاملات وخاصة في فترة الأمومة بإعطائها ضمانات وحماية خاصة تميزها عن غيرها من العمال الرجال، بتكريس قيود على عمل المرأة بحظر عملها في الأعمال الخطيرة وغير صحية والشاقة، والعمل في الليل وعلى الدول اتخاذ جميع الاجراءات اللازمة لحمايتها.

3-ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي²: أكد الميثاق كغيره من النصوص الاوروبية السابقة الذكر، على تمتع الجميع بجميع الحقوق بدون أي تمييز بسبب الجنس، وفق المادة 21 منه، وفي نفس السياق ذاته الزم الدول بتوفير التعليم لكل شخص بإعتبار التعليم مفتاح التوظيف ودخول سوق العمل للمرأة، وضمان الحصول على التدريب المهني وفقا للمادة 14 منه، وفي مجال العمل وحقوق المرأة العاملة كسابقه، أكد الميثاق على حرية الإنسان في إختيار المهنة التي يرغب القيام بها والعمل الذي يرغب الارتباط به.

إضافة الى بقية الحقوق المرتبطة بالعمل أكد الميثاق على ضمان ممارسة اي مهنة عمل يختارها او يقبلها بحرية، مع تقديم خدمات توظيف مجانية، طبقا للمادتين 15 و29، من نفس الميثاق مع ضمان ضرورة توفير ظروف عمل عادلة للعمال من نفس الجنسين تصمن له سلامة صحته وبيئته المهنية وتحديد الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية تكون مدفوعة الأجر، المادة 31 من نفس الميثاق كذلك، فضلا عن ذلك أكد الميثاق في مادته 27 على حق العمال في الحصول على المعلومات والتشاور بما يخدم ظروفهم المهنية وطبقا لما ينص عليه القوانين الداخلية³.

¹ انظر: المادتين : 8 و27 من الميثاق الاجتماعي الاوربي " المعدل 1996"، مرجع السابق.

² ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، المعتمد في 21 اكتوبر 1991، من طرف المجلس الاوربي، والذي دخل حيز التنفيذ في 07 ديسمبر، عام 2000.

³ انظر: المواد 14-15-27-29 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، مرجع سابق.

وعلاوة على ذلك أكد الميثاق على ممارسة حق التفاوض الاجتماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية لدفاع العمال من الجنسين عن مصالحهم المهنية وفي حالة الخلاف اللجوء الى حق الإضراب لأنه الحل الوحيد لفض النزاعات العمالية، مثل ما جاء به باقي النصوص الأوروبية السابقين، في مادته 28 .

إضافة الى ذلك نصه على الحق في الإستفادة من إعانات الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية في حالات التأمينات الأمومة والمرض وإصابات العمل والعجز والشيوخوخة وحتى عند فقدان الوظيفة ، حسب ما نصت عليه المادة 34 من نفس الميثاق. كما اعطى حماية كبيرة للعامل سواء من الرجال او النساء بعدم فصله من العمل تعسفاً، والتي تكون المرأة العاملة فيه اكثر تضرراً نظراً لظروفها الخاصة خاصة في وقت الحمل وفي فترة الامومة طبقاً للمادة 30 منه كذلك.

وأضاف ميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوربي إضافة جديدة عن بقية النصوص الأوروبية السابقة الذكر، في مادته 52 منه، بشأن تقييد الحقوق والحريات التي يقرها، إذا كانت لازمة لذلك وتفي بشكل حقيقي بأهداف المصلحة العامة التي يقرها الإتحاد، او الحاجة لحماية حقوق وحريات الآخرين.

كما وضع ضوابط وضمانات لحماية المرأة العاملة في حالة فترة الامومة في نفس السياق الذي ذهب إليه النصوص الأوروبية السابقة الذكر، مع توفير لها حماية خاصة لتوفيق بين عملها وأسررتها، ومن خلال نفحص الميثاق الحقوق الاساسية لاتحاد الاوربي نجد المادة 33 تنص على الحماية من الفصل والحق في إجازة أمومة مدفوعة الاجر، وإجازة في حالة تبني طفل، والإستفادة من إعانات الحق في الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية في

حالة الامومة المادة 34 الفقرة الاولى من الميثاق، إضافة الى حمايتها في حالة الحمل من كل عمل خطير وصعب يضر بصحتها وسلامتها¹.

وعليه من خلال تتبعنا للنصوص الاوروبية الصادرة عن النظام الاوربي وحمايته للمرأة العاملة، من خلال الحقوق التي تضمنتها الصكوك، نجد ان النظام الأوربي أحاط المرأة العاملة بحماية قانونية ، وإلزامية قواعده بحماية حقوق الإنسان والحريات العامة، وعلى الدول الاوروبية احترامها وتطبيق ما جاء به النظام في نصوصهم الداخلية، وما نلاحظه ان الاتحاد الاوربي من خلال الميثاق الاجتماعي الأوربي نجده أعطى ضمانات وحماية خاصة للمرأة العاملة في مجال العمل اكثر من باقي النصوص الأخرى التي لم تتطرق الى بقية الحقوق.

الفرع الثاني: آليات الرقابة الأوروبية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة

لاحظنا مما سبق أن آليات حماية حقوق الانسان في إطار الأمم المتحدة جاءت بإرادة الدول، أي طبقا لما اتفقت عليه الدول في المعاهدات الدولية لحقوق الانسان، فإن تفعيلها مرهون بموافقة وتعاون الدول، وإن نتائجها لا تتجاوز الأثر الأدبي او المعنوي من خلال الرأي العام العالمي، مما دفع بالمنظمات الإقليمية إيجاد آليات حماية فعالة بإمكانها أن تتخذ قرارات ملزمة نحو الدول، يلجأ إليها الفرد لمقاضاة دولته التي يتعرض فيها لانتهاك قواعد حقوق الانسان .

إن تجربة مجلس أوروبا في مجال حماية حقوق الإنسان هو أمر على درجة كبيرة من الأهمية، فآليات الحماية المتطورة التي وجدت على مستوى المجموعة الاوربية، والتي وصلت إلى درجة إصدار أحكام قضائية ملزمة للدول².

¹ انظر: المواد 32-33-34، من الميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوربي، المرجع السابق.

² أحمد عبد الوافي، نفس مرجع السابق، ص 160-161.

ولضمان تنفيذ الالتزامات الناشئة عن المصادقة على الوثائق الأوروبية ولحماية حقوق المرأة العاملة من طرف الدول الأوروبية المصادقة قام مجلس دول أوروبا بتشكيل اجهزة لمراقبة الأعمال المنجزة ومدى حمايتها لحقوق الانسان.

اولا: اللجنة الاوروبية لحقوق الانسان: لقد أنشأت الدول الاطراف في الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان في البداية لجنة ومحكمة لحقوق الانسان، غير أن البروتوكول الحادي عشر الملحق بالاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان لعام 1994، والذي دخل حيز التنفيذ في 1 نوفمبر 1998 قام بإلغاء اللجنة الاوروبية لحقوق الانسان، وأنشاء محكمة أوروبية لحقوق الانسان لتبقى المسؤولة عن مراقبة حقوق الانسان على المستوى الاوروبي.

وعليه فإننا سنقتصر على دراسة المحكمة الاوروبية لحقوق الانسان ومدى حمايتها لحقوق المرأة العاملة باعتبارها من الآليات، بالإضافة إلى ذلك نستعرض اهم الضمانات المقررة لذلك.

ثانيا: المحكمة الاوروبية لحقوق الانسان: تأسست بموجب الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان لعام 1959، تهتم بدراسة الشكاوى المقدمة إليها من إحدى الدول الاعضاء التي تخرق أو تنتهك حقوق الانسان المنصوص عليها في الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان، وبروتوكولاتها ويمكن للأفراد أن يتقدموا بالشكاوى أمام المحكمة لإنصافهم، فجميع الاتفاقيات الأوروبية التي أبرمت لتنظيم كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لم يترك تنفيذها لمحض إرادة الدول التي يتكون منها الاتحاد الأوروبي، وإنما على أجهزة رقابية وتنفيذية لضمان تنفيذها والالتزام بها¹.

وتتألف من عدد من القضاة يساوي عدد الدول المصادقة على الإتفاقية الأوروبية ، ويختار القضاة بواسطة الجمعية الإستشارية لمجلس أوروبا بأغلبية الأصوات، وتقوم كل دولة

¹ أحمد بشارة موسى، دور المحكمة الاوروبية لحقوق الانسان في حماية حقوق الانسان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، ص 437.

عضوا بترشيح قائمة من 3 أسماء اثنين على الأقل يحملان جنسية تلك الدولة ويمارسون مهامهم لمدة 6 سنوات، ولا يمكنهم ممارسة أي نشاطات خارج المحكمة، طبقا للمادة 20 - 23 من الاتفاقية الأوروبية، و ما أشار إليه البروتوكول رقم 11 لاتفاقية حقوق الانسان والحريات الاساسية دخل حيز التنفيذ نوفمبر 1998.

تتمتع المحكمة الأوروبية باختصاص قضائي بالنظر والبث في الدعاوى والشكاوى المقدمة من الدول الأعضاء في الاتفاقية الأوروبية او المقدمة من الأفراد، وينتهي نظر في الدعاوى بإصدار قرارات نهائية وإلزامية غير قابلة للاستئناف¹، وذلك طبقا للمادة 32 من البروتوكول رقم 11 حيث يمتد الاختصاص القضائي إلى كافة المسائل التي تتعلق بتفسير وتطبيق الاتفاقية والبروتوكولات الخاصة بها والتي تحال إليها، حسب ما تبينه شروط المواد 33-34-37، وتفصل في كل الشكاوى الحكومية والفردية .

بالإضافة إلى اختصاصها الإستشاري تختص في تقديم آراء استشارية بناء على طلب لجنة وزراء مجلس أوربا تتعلق بأية مسألة قانونية تخص تفسير الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان والبروتوكولات الملحقة بها².

ومن خلال المحكمة الأوروبية يحق لأي دولة طرف بموجب عريضة ان تدعي أن دولة طرف في الاتفاقية انتهكت أحكامها، إضافة إلى الأفراد او المنظمات الحكومية ، مما يسبب ضررا، وعلى المحكمة النظر في الدعاوى وذلك بتوافر الشروط الواجب توافرها لقبول الدعوى بإستنفادها كل طرق الطعن الداخلية، ووجوب تقديمها في غضون 06 اشهر من تاريخ صدور القرار الداخلي، وان يكون صاحبها معلوما، وان لا يكون قد عرض على هيئة أخرى³. وعادة ما يكون الفصل في الدعوى إما بالتسوية الودية او شطب الشكوى وفقا للمادة 37 منه وتصدر حكما معللا بأغلبية أصواب قضاتها.

¹ أحمد بشارة موسى، نفس مرجع سابق، ص 443.

² انظر المادة 47 من البرتوكول رقم 11، مرجع السابق.

³ أنظر: المواد 33-34-35 من البرتوكول رقم 11، السابق الذكر.

وعلية فالمحكمة الاوربية من أهم الآليات الإقليمية لحماية حقوق المرأة العاملة والتي توفر لها ضمانات وحماية قضائية من خلال الدفاع عن حقوقها المهنية بتقديم التماسات او عرائض في حالة انتهاك حقوقها المنصوص عليها في الاتفاقية من طرف دولتها مما تسبب ذلك في أضرار لها، وعلى المحكمة الفصل في الدعوى دون اللجوء الى قبول الدولة وعلى الدولة اتخاذ الاجراءات اللازمة في حالة ثبوت الانتهاك .

المطلب الثاني: الحماية الامريكية لحقوق المرأة العاملة.

لقد اهتمت منظمة الدول الامريكية كسابقتها الاوربية منذ إنشائها على حماية حقوق المرأة العاملة، وذلك من خلال الصكوك الامريكية الصادرة عنها التي عالجت مختلف حقوق العاملات على مستوى العام او الخاص، ولذلك سوف نتناول النصوص الصادرة عنها للتعرف على مدى إقرارها وحمايتها لحق المرأة في العمل (الفرع الاول)، والضمانات المقررة كآليات مراقبة للدول(الفرع الثاني):.

الفرع الاول: النصوص الامريكية المقررة لحماية حقوق المرأة العاملة.

ولقد كان لمنظمة الدول الامريكية ترسانة قانونية كان لها اثر كبير في تغيير وتطوير التشريعات الوطنية، وتوفير ضمانات قانونية لحماية المرأة العاملة بإقرارها مجموعة من الحقوق من خلال النصوص الصادرة عنها سواء الواردة في ميثاق المنظمة، او الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان إضافة إلى ماورد في الإعلان الامريكي لحقوق وواجبات الانسان المتضمنة لمجموعة من الحقوق سواء كانت عامة او خاصة، وسوف نتطرق الى هذه الصكوك كما يلي:

أولاً-ميثاق منظمة الدول الامريكية¹: لقد تم تأسيسه تعبيراً عن رغبة هذه الدول في تعميق التعاون والترابط بينها كدول لقارة واحدة، حيث كان التجاور الجغرافي سبباً في تعميق روابط

¹ ميثاق منظمة الدول الامريكية ، ميثاق سان جوزيه، تم تعديله خلال 1993، المعتمد في بوجتا في 30 افريل 1948، دخل حيز التنفيذ في 13 ديسمبر 1951.

التضامن من بين دول القارة الأمريكية، فقد بدأت هذه الدول بإبرام اتفاقية للدفاع المشترك ثم انتقلت إلى مرحلة تبادل المنافع الاقتصادية ودعم علاقات التعاون بين دول أمريكا اللاتينية وتوجت هذه المحاولات بإنشاء منظمة الدول الأمريكية¹.

لقد احتوى الميثاق على جملة من الحقوق التي كرست حقوق للمرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة حتى يكون لها دور كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية وتحقيق مبدأ المساواة وعدم التمييز ومن بداية هذه الحقوق احتياجها للتعليم من اجل العمل وتحقيق التنمية لتحقيق المساواة في تكافؤ الفرص، بإعتبار التعليم أساس العمل .

فحق التعليم للمرأة العاملة وفق الميثاق اخذ اهتمام كبير لتحقيق التنمية وذلك بتشجيع التعليم والعلم والتكنولوجيا لأنهم أساس الديمقراطية والعدالة الاجتماعية والتقدم وعلى الدول الاعضاء التعاون فيما بينهم لتحقيق ذلك من خلال الوفاء بإحتياجاتها التعليمية لتحقيق التنمية المتكاملة .

وعليها ان تبذل اقصى جهدها وفق تشريعاتها الداخلية ، لضمان الممارسة الفعلية لحق التعليم على مستوى جميع المستويات، وان يكون مجانيا، وهذا كله من أجل القضاء على الامية وتقوية نظم التعليم².

ولضمان حقوق المرأة العاملة المرتبطة بالعمل شمل الميثاق جملة الحقوق سواء حقوق عامة او خاصة ومن هذه الحقوق العامة المنصوص عليها في الميثاق، وعلى الدول الاعضاء الإلتزام بحمايتها وتطبيق تنفيذها.

لقد كرس ميثاق منظمة الدول الامريكية الحق في العمل وما يتفرع عنه من حقوق وإقترانه بمبدأ المساواة بين الجسين وعدم التمييز بينهما، ف ضمان تنفيذه ويتطلب المساواة في

¹ مرزوق على أحمد صالح، مرجع سابق، ص 159.

² للمزيد أكثر أنظر: المواد من 46 الى 50 من ميثاق منظمة الدول الامريكية ، نفس المرجع السابق.

تكافؤ الفرص في الحصول على منصب العمل ولها الحرية الكاملة في الاختيار، ولذلك نص الميثاق في مادته 45 منه على ذلك .

حيث اعتبر الحق في العمل حق واجب اجتماعي يمنح الكرامة للشخص الذي يؤديه، ويجب أن يؤدي في ظروف عادلة ومناسبة وأن يتم اختياره بحرية.

-لقد نص الميثاق على حق العمال من الجنسين وعلى ضمان حصولهم على الأجر العادل بدون تمييز وفقا لقدراتهم لتوفير العيش اللائق، طبقا للمادة 34 منه كما تم الإشارة الى حق العاملة في الصحة وضمان التغذية السليمة ولم يتم التوسع في ذلك كباقي المواثيق الأخرى في مادة 45 منه كذلك.

إضافة الى تكريس الحق في الضمان الاجتماعي وحماية الشيخوخة و زيادة على ذلك الحماية تكون حتى عندما تحرمها الظروف من إمكانية العمل ، طبقا للمادة 45 من الميثاق، كما أشارت المادة 45 في فقرتها ج من نفس الميثاق على الحق النقابي والتفاوض الجماعي والاضراب، للعمال وأصحاب العمل الحق في الارتباط معا بحرية للدفاع عن مصالحهم وتعزيزها إضافة إلى الاعتراف بالشخصية القانونية للإتحادات، وحماية حرياتها وإستقلالها وفقا لقوانينها الداخلية.

أما بالنسبة للحقوق الخاصة للمرأة العاملة سواء في فترة الأمومة او في اوقات العمل الخاصة كغيرها من المواثيق، فلم يتم التطرق اليها وفق ميثاق منظمة الدول الامريكية ثانياً-الإعلان الامريكي لحقوق وواجبات الإنسان¹: لقد تضمن الإعلان نطاقا واسعا من الحقوق الواجبات، سواء كانت مدنية او سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية، ويهدف الى حماية البشر ليس فقط في حالات معينة كما كان موجودا في السابق، وقد صدر الإعلان

¹ الإعلان الامريكي لحقوق وواجبات الإنسان، المعتمد بالقرار رقم 30، بتاريخ 02 ماي 1984، من قبل المؤتمر الدولي التاسع للدول الامريكية.

في فصلين، أحدهما للحقوق (28 مادة) والآخر للواجبات (10 مواد)، وقد تضمن مجموعة من الحقوق الاقتصادية والنص على حق الشخص في العمل¹.

ومن الحقوق المكرسة لحماية المرأة العاملة وفقا للإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان، فقد اعتبر الحق في التعليم حق وواجب لكل انسان وحق قائم على مبادئ الحرية والأخلاق والتضامن الإنساني، ويقوم كذلك على مبدأ المساواة في الفرص في كافة الاحوال². إضافة إلى بقية الحقوق المرتبطة بحق العمل نجد الإعلان نص على جملة الحقوق التي اعتبرت ضمانات لحماية حقوق المرأة العاملة، حيث اعتبر الحق في العمل حق لكل شخص سواء كان رجال او نساء، وأن يتم إختياره بكل حرية وفق ظروف عمل مناسبة، مع حق كل شخص الحصول على مكافأة عادلة تتناسب وقدراته ومهارته وتضمن له مستوى معيشي لائق به وعائلته، طبقا لنص المادة 14 من الإعلان السالف الذكر، وهذا يترتب عليه ضمانه في الحصول على اجر دون تمييز بين الجنسين.

- الحق في الراحة والإستجمام والإستفادة من اوقات فراغه واستغلاله من متاعب العمل المادة 15 من نفس الإعلان.

- حق العاملة في الحصول على الرعاية الصحية بإتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية صحتها اثناء العمل، من خلال الاشارة الى ذلك في المادة 11 من نفس الاعلان.

- الحق في الضمان الاجتماعي الذي يحمي اي شخص من عواقب البطالة والشيخوخة و اي عجز وإعاقة تمنعه من كسب رزقه، طبقا لما نصت عليه المادة 16 من الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان³.

- اما بالنسبة للحقوق الخاصة التي تتمتع بها المرأة العاملة وفق الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان، نفس الشيء لم يرد في هذه الحماية للعاملة الى بعض النصوص الواردة

¹ مرزوق علي أحمد صالح، مرجع سابق، ص 161-162.

² المادة 12-31، من الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان، نفس المرجع السابق.

³ انظر: المواد 11-14-15-16 من الاعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الانسان، مرجع السابق.

بذلك حيث نجد الإعلان أعطى حماية خاصة للعاملة في فترة الأمومة أنه لكل النساء أثناء الحمل وفترة الرضاعة ولكل الأطفال الحق في الحماية الخاصة والرعاية والمساعدة، مما يعني أن الإعلان اولى حماية خاصة للعاملة وطفلها خلال فترة الحمل وبعد الوضع .
وعليه فالإعلان الإمبريكي لحقوق الانسان وواجبات الإنسان اولى حماية وضمانات للعاملة لبعض الحقوق الاقتصادية ولم يتم التوسع فيها بشكل صريح جدا وجاءت عامة، فلم يتم التطرق الى الحقوق الخاصة بالدفاع عن المصالح المهنية كالحق النقابي والتفاوض الجماعي والإضراب.

ثالثاً-الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان¹: حيث تعهدت الدول الإمبريكية في هذه الاتفاقية بأن تحترم حقوق الإنسان، وتتكون من 82 مادة تتكلم عن ما يزيد عن أربعة وعشرين حقاً من حقوق الإنسان، وقد تأثرت بحد كبير بالإعلان الإمبريكي، وقد نصت في مادتها 26 على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وما يلاحظ على أنها لم تنص على الحق في العمل وإنما تناولت الحقوق الاقتصادية بشكل عام²، وهذا من خلال المادة 26 منه التي تضمنت هذه الحقوق الاقتصادية مما يعني نصت على الحق في العمل من خلال مضمون المادة المذكورة ولكن بشكل عام لم توسع في الحقوق المرتبطة بالعمل كباقي النصوص الإمبريكية الأخرى وإنما تركت ذلك للبروتوكول الإضافي الملحق بها .

رابعاً- بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية " سلفادور"³: وتماشياً فيما تم ذكره سابقاً، على أن الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان لم تنص على الحق في العمل، ولكن تناولت الحقوق الاقتصادية بشكل عام، لذلك جاء البروتوكول الإضافي لحماية الحقوق

¹ الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان، تم إتمامها من طلاف منظمة الدول الامريكية ب" سان خوسيه ، عاصمة كوستاريكا ، بتاريخ 22 نوفمبر 1969، ودخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1978.

² مرزوق علي أحمد صالح، مرجع سابق، ص 165.

³ بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، " سان سلفادور" والمكمل لاتفاقية حقوق الانسان الأمريكية ، المعتمد من منظمة الدول الامريكية في 1988، تم النفاذ في 16 نوفمبر 1999.

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية " سان سلفادور " لإستكمال ما جاء في الاتفاقية وبيان الحقوق المذكورة وخاصة الحق في العمل والحقوق المرتبطة به، حيث تتعهد الدول الاطراف فيه بضمان ممارسة هذه الحقوق بدون اي تمييز، وبالتالي حظيت المرأة العاملة بحماية وضمانات قانونية على مستواه، ومن ضمن الحقوق الواردة في البروتوكول نذكر:

-بداية بحمايته لحق المرأة في التعليم والتكوين ومساوتها بالرجل بإعتباره مفتاح التوظيف ولما له من تأثير في التنمية الاقتصادية، فلكل شخص الحق في التعليم مع ضمان إلزاميته ومجانيته، مع توجيه التعليم نحو التنمية الكاملة للشخص¹.

ومن جانب الحقوق المرتبطة بالحق في العمل الإلتزام الدول الاطراف بحماية الحق في العمل فالمرأة العاملة بدخولها سوق العمل، يرفع من حجم التنمية ولذلك يجب الإعتراف لها بحقها في العمل في بداية الامر، على أن يحاط هذا الحق بالحماية خاصة تميزها عن الرجل، ولها الحرية في الاختيار مع مراعاة مبدأ المساواة في الاستخدام.

واعتبر البروتوكول في مادته 6 أن العمل حق لكل شخص يضمن له معيشة كريمة ولأئقة، وان يتم اختياره بكل حرية أن يؤدي في ظروف عمل عادلة ومنصفة ومرضية ويكون مشروعاً ومقبولاً، مع ضمان الأجر العادل لما يساوي من عمل دون اي تمييز، لضمان العيش الأئق.

وهذا بالإضافة الى حقوق اخرى يتمتع بها العامل وخاصة العاملات وتعتبر حقوق جديدة وإضافة جاء بها البروتوكول عكس المواثيق الامريكية الأخرى التي جاءت ناقصة الحماية، ومن هذه الحقوق حق العامل في تغيير العمل وفقاً للقوانين المحلية، والإستفادة من الترقية وفقاً للمؤهلات والتخصص والاقدمية، إضافة إلى الحق في التعويض عن الضرر في

¹ انظر المادة 13 من البروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، نفس المرجع السابق.

حالة الفصل من العمل، الحق في السلامة والصحة العامة أثناء العمل، وتحديد ساعات العمل تحديدا معقولا، الحق في الراحة والاجازات المدفوعة الاجر¹.

-الحق العاملة في الصحة والاستفادة من الخدمات الصحية، مع اتخاذ الدول الاطراف جميع الاجراءات اللازمة لضمان ممارسته وتمتعه لكل شخص طبقا للمادة 10 من نفس البروتوكول.

-الحق النقابي والتفاوض الجماعي والاضراب لجميع العمال بما فيهم العاملات، حيث أشارت المادة 8 من نفس البروتوكول على هذه الحقوق لتنظيمها والإنضمام إليها للدفاع عن حقوق المهنية وحمايتها وتعزيزها، بإلزام الدول الاطراف بذلك ، مع ضرورة التقيد بالقوانين لحماية النظام العام والصحة العامة والاخلاق.

- الحق في الضمان الإجتماعي الذي يحميه من عواقب الشيخوخة والعجز الذي يمنعه من كسب الرزق على أن يغطي بالرعاية الطبية وعلاوة وإعانة تقاعد في حالة حوادث العمل أو المرض المهني، كم يتم تخصيص إعانة في حالة وفاة المستفيد لمن يعولهم².

- الحماية الخاصة في حالة الشيخوخة والمسنين طبقا للمادة 17 من نفس البروتوكول، مع توفير الرعاية الطبية اللازمة في حالة المرض، مع تبني برامج عمل لذلك، والعمل على إنشاء مؤسسات اجتماعية تحمي المسنين.

اما بالنسبة للحقوق الخاصة للمرأة العاملة والتي لها علاقة بحماية أمومتها في العمل، فتتعهد الدول الاطراف بتوفير الرعاية الخاصة والمساعدة للأمهات أثناء فترة معقولة قبل وبعد الولادة، ولها إجازة بعد الولادة مدفوعة الاجر يغطيها التأمين من طرف الضمان

¹ المادة 7 من البروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، نفس المرجع السابق.

² المادة 10 من البروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، نفس المرجع السابق.

الاجتماعي، إضافة الى تعهد الدول بتنفيذ وتقوية البرامج التي تساعد على ضمان الاهتمام الاحسن بالاسرة حتى وتتمتع النساء بفرصة حقيقية في ممارسة الحق في العمل¹.
 اما من ناحية القيود الواردة على عمل المرأة لابد من مراعاتها عند تشغيلها نظرا لضعفها وظروفها وطبيعتها ولذلك يحضر العمل في الاعمال الخطيرة والشاقة وفي العمل الليلي إلى استثناء من الاصل، ولذلك ورد في البروتوكول السالف الذكر، بحظر العمل الليلي أو ظروف العمل غير الصحية او الخطيرة، وعلى العموم حظر كل انواع العمل الذي يعرض الصحة والسلامة والاخلاق للخطر²، وهذه المادة خصصتها لفئة خاصة لكل شخص سنه تحت الثامنة عشرة، ولكن نقيسها على العموم لكل من الجنسين وتخص ظروف العمل حسب ما ورد في بداية المادة.

كما أعطى البروتوكول السالف الذكر كذلك حماية خاصة ومعنوية للعاملة من خلال إصداره لاتفاقية الخاصة بشأن منع العنف ضد النساء والعقاب لسنة 1994، فلها الحق في احترام سلامتها البدنية والعقلية والإخلاقية وأمنها الشخصي خاصة في أوساط العمل، من كل أشكال العنف الوارد في الإتفاقية سواء على المستوى العام او الخاص، وإلزام كل الدول الأطراف باتخاذ كافة الإجراءات التشريعية لمنع وإستئصال جميع انواع العنف³.
 وعليه فبروتوكول "سان سلفادور" الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والمكمل للاتفاقية الامريكية من أحسن الوثائق الامريكية في مجال حقوق الانسان، إذ جاء بإضافات جديدة وتقدما ملحوظا في مجال الحقوق خاصة بتكريسه لحق العمل والحقوق المرتبطة به سواء كانت عامة او خاصة، في مجال حماية المرأة العاملة، وأعطى التزامات

¹ أنظر المواد 15، المادة 9 الفقرة الثانية، المادة 6 الفقرة الاخيرة ، من البروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، مرجع سابق.

² أنظر المادة 7 الفقرة هـ من البروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، مرجع سابق.

³ انظر الاتفاقية الامريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب لسنة 1994.

للدول الاطراف بشكل كبير لتنفيذها ومراقبتها عند الإنتهاك، مقارنة ببقية الصكوك الامريكية الاخرى، التي جاءت في معظمها ناقصة الحقوق والالتزامات الخاصة بالدول الاطراف. وما تجدر الإشارة اليه كذلك عند تفحصنا لمعظم الصكوك الامريكية وحمائتها لحقوق الانسان بما فيها حمايتها لحقوق المرأة العاملة وكيف عالجت حق المرأة في العمل وإستفادتها من الحقوق العامة والخاصة المرتبطة بالعمل، نجدها جاءت عامة لم تخصص الى في بعض النقاط خاصة في مجال الأمومة، بغض النظر عن بعض الإشارة الضمنية لحماية المرأة بحد ذاتها وأسرتها، وإنما موجهة لكل شخص، ولكن من باب القياس نقيس على ظروف العمل المرأة العاملة وما تحتاجه من حماية خاصة تميزها عن الرجل، والشئ الذي ركزت عليه تكريسها لمبدأ المساواة بين الجنسين والاستفادة من جميع الحقوق بدون اي تمييز.

الفرع الثاني: آليات الرقابة الامريكية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة .

كباقي الإتفاقيات السابقة، أوجد النظام الامريكي آلية رقابة عن طريق إنشاء لجنة إمبريكية لحماية حقوق الإنسان إضافة إلى جهاز قضائي لفصل في النزاعات عند انتهاك حقوق الواردة في الاتفاقيات، وسوف نتطرق الى هذه اللجنة والمحكمة وكيف عالجت ذلك كما يلي:

أولاً: اللجنة الامريكية لحقوق الانسان: لقد تم إنشائها سنة 1960، تتكون من 7 أعضاء الذين يتمتعون بالكفاءة والاختصاص في مجال حقوق الانسان والاخلاق العالية، يتم إنتخاب أعضائها من قبل الجمعية العامة لمنظمة الدول الامريكية، يتم انتخابهم عن طريق قائمة تعدها الدول الاعضاء في المنظمة الامريكية، ولكل دولة لها الحق في الترشح 03 من أعضائها يكون من مواطنيها او من دولة أخرى ، لمدة 4 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة¹.

¹ للتوضيح أكثر أنظر المواد 34 إلى 51 من الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان الخاصة بتشكيل اللجنة واختصاصاتها والإجراءات الواجب اتباعها أمامها.

وقبل دخول الاتفاقية الامريكية المبرمة بتاريخ 1969/11/22 حيز النفاذ بتاريخ 1987/07/18، كان دور اللجنة يقتصر على ترقية وتعزيز حقوق الانسان، لكن بعد هذا التاريخ أصبحت اللجنة تمارس بالاضافة إلى ذلك دور حماية حقوق الانسان¹، بالإضافة إلى ما ورد في النظام الاساسي للجنة الامريكية لحقوق الانسان 1980، ولأحة اللجنة الامريكية لحقوق الانسان 1992، فإنها تعمل تعمل على تشجيع ومراقبة والدفاع عن حقوق الانسان وتعمل كهيئة إستشارية للمنظمة الدول الامريكية لحقوق الانسان.

ومن اختصاص اللجنة ما ورد في المادة 41 من الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان، التي تحدد مهام اللجنة في حماية حقوق الانسان فإن مهام اللجنة تتمثل فيما يلي:

- تنمية الوعي بحقوق الانسان لدى شعوب القارة الامريكية
- تقديم توصيات للدول الحكومات الدول الاعضاء لاتخاذ الاجراءات المناسبة لحماية حقوق الانسان على مستوى تشريعاتها الداخلية لذلك.
- إعداد الدراسات والتقارير التي تراها مناسبة لاداء مهامها.
- تزويد بالمعلومات من طرف الدول الاعضاء حول ما اتخذته في مجال حماية حقوق الانسان.
- اتخاذ الاجراءات المناسبة بشأن العرائض والشكاوى المرفوعة إليها حسب الصلاحيات الخاصة بها والمنصوص عليها في المواد من 41 الى 51 من الاتفاقية.
- رفع التقارير السنوية إلى الجمعية العامة لمنظمة الدول الامريكية.
- وتمثلت اختصاصها في مجال تلقي شكاوى الافراد وتبليغات الدول، عند انتهاك الحقوق المذكورة وخاصة الحقوق الاقتصادية، ما جاءت به المادتين 44 و45 من الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان: يحق لكل شخص او مجموعات او اية هيئة غير حكومية، معترف بها قانونا، في دولة او اكثر من الدول الاعضاء في المنظمة، أن تتقدم بعريضة

¹ وافي احمد، نفس المرجع السابق، ص 162

تتضمن إتهامات أو شكاوى تتعلق بانتهاك لأحد حقوق الانسان، كما يجوز لاي دولة طرف أن تتقدم بشكوى ضد دولة اخرى طرف فيها مع احترام الاجراءات المتعارف عليها في رفع وشروط قبول العريضة او الشكوى، في جميع الاتفاقيات، حسب المادة 46 من الاتفاقية المذكورة¹.

ويتم اصدار تقارير إلى الدول المعنية بالشكوى، تطلب فيها معلومات عن سبب الإنتهاك الحقوق العمالية مثلا، وتجري تحقيقات في ذلك ، وفي البداية تسعى اللجنة الى التسوية الودية بمبادرة منها، ومن طرف اطراف النزاع وعلى الدول ان تبذل قصارى جهدها لتنفيذ توصيات اللجنة، وإذا توصلت الى حل لذلك تعد تقريرا ويجب ان تخطر صاحب العريضة بكل التوضيحات، أما لم تتوصل الى اي نتيجة تضع تقريرها لذلك وما توصلت اليه من نتائج وتوصيات، وتقرر اذا في إمكانية احالة القضية على محكمة الامريكية لحقوق الانسان، طبقا للمواد 48-49-50 من نفس الاتفاقية .

وفي كل حالات الإنتهاك إذا ما انتهت اللجنة الامريكية لحقوق الانسان إلى أن الدولة انتهكت حقا معترف بها 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 وفقا للتعهدات التي قطعتها الدول على نفسها كما وردت في المادتين 33 و 50 من الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان، وواجباته وهو ما أكدته المحكمة الامريكية لحقوق الانسان في قضية " لوايزا تامايو " حيث أشارت إلى ما يلي:

حسب مبدأ حسن النية، الذي يجسد في المادة 31(أ) من إتفاقية فيينا لأحكام المعاهدات، إذا وقعت الدولة على معاهدة دولية وصادقت عليها، خصوصا إذا كانت تلك المعاهدة متعلقة بحقوق الانسان، فإنها تعد ملتزمة ببذل كل جهد ممكن لتنفيذ توصيات

¹ انظر المواد 44-45-46 من الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان، نفس مرجع السابق.

الاجهزة المختصة بالإشراف مثل اللجنة الأمريكية لحقوق الانسان، والتي تمثل إحدى الأجهزة الأساسية لمنظمة الدول الأمريكية، وتعمل على تعزيز مراعاة حقوق الإنسان والدفاع عنها¹. كما رأت المحكمة أن اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان مثلها مثل المحكمة الأمريكية لحقوق الانسان لها صلاحية النظر في الأمور المتعلقة بوفاء الدول الاطراف بالتزاماتها بمقتضى الاتفاقية، الأمر الذي يعني أن الدول الأطراف بمصادقتها على الاتفاقية تصبح ملتزمة بتطبيق التوصيات التي توردها اللجنة الامريكية لحقوق الانسان في تقاريرها². وما تجدر الإشارة إليه ان البروتوكول الإضافي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية " سان سلفادور" السالف الذكر، وضع نظام للنظر في الشكاوى الفردية فيما يتعلق بحقوق اقتصادية معينة، في حالة انتهاكها كالحقوق النقابية التي نصت عليها المادة 8(أ) ، من البروتوكول إضافة الى الحق في التعليم المادة (13) وذلك على النحو الذي تنظمه المواد 44-54-61-69 من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان وهذا يتعارض مع أحكام الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان³.

وفي إطار نظام الشكاوى الفردية وكما سبق بيانه، لم تفعل اللجنة الامريكية لحقوق الانسان، اي شي من الناحية العملية لضمان الحماية الفعالة للحقوق المذكورة، كما أن تناولها الشكاوى الفردية يقتصر على الحقوق المدنية والسياسية، وفي معظم الحالات التي اعترفت فيها اللجنة بانتهاك الحقوق المتعلقة بالحقوق الاقتصادية الخاصة بالمرأة العاملة ، كانت تبدأ بملاحظة الحقوق المدنية والسياسية، ومثلا في الشكاوى رقم 2137 ضد الارجننتين التي تتعلق بأمر رئاسي بإيقاف جميع أنشطة جماعة شهود يهود، أعتبرت اللجنة أن

¹ - Inter-American court of Human Rights.case of Loayza Tamayou.judgment of 17September 1997. Series C No. 33. Para .80

² - Inter-American court of Human Rights. Ibid.p81.

³ الوحدة رقم 30 من النظام الامريكي لحماية حقوق الانسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مرجع السابق، ص.560.

الأرجنتين مسؤولة عن انتهاك الحق في التعليم. (المادة 12 من الإعلان) ضمن انتهاكها للحق في التجمع.

إضافة الى الشكوى ضد الولايات المتحدة الامريكية في اكتوبر 1999، من طرف حملة حقوق الانسان الاقتصادية للفقراء و عدد من الأفراد والمنظمات، تبين أن قانون التوفيق بين المسؤوليات الشخصية وفرص العمل الصادر في 1996، وهو برنامج إصلاحي للعمل مقابل الرعاية، حيث قيد من التدريب المهني أو التدريب الثانوي المتاح بمدة سنة واحدة، وهو ما لا يكفي في أغلب الاحيان لكي يكتسب الفرد المهارات المطلوبة للحصول على عمل مضمون، كما أجبر القانون الفقراء على الالتحاق بوظائف " إعانة العمال الفقراء " دون إيجاد أي شبكات للضمان الاجتماعي مما يعد انتهاكا للحقوق الاساسية للفقراء¹.

وعليه فالجهود المبذولة من طرف اللجنة الامريكية لحقوق الانسان فيما يتعلق بحمايتها لحقوق المرأة العاملة، تتسم بالقصور والنقص في ذلك، فجاءت الحماية عامة لم تخصص العاملات بشكل خاص وكفالتها بضمانات لممارستها الفعلية لحقوقها العمالية.

إضافة الى ما سبق بيانه عند التطرق للاتفاقية الامريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه لسنة 1994، تم إنشاء اللجنة الامريكية للمرأة ولها أن تطلب من المحكمة الامريكية لحقوق الانسان الآراء الإستشارية بشأن تفسير الاتفاقية، وحتى بالنسبة للشكاوى على مستواها يمكن للدول والاشخاص رفعها للجنة الامريكية اذا تعلق الامر بمخالفة وانتهاك هذه الاتفاقية².

ثانيا: المحكمة الأمريكية لحقوق الانسان: استنادا للمواد 52 وما بعدها من الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان، وإضافة الى النظام الاساسي للمحكمة الامريكية، وهي قضية قضائية مستقلة غرضها تطبيق وتفسير الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، وتتكون المحكمة

¹ الوحدة رقم 30 من النظام الامريكي لحماية حقوق الانسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مرجع السابق، ص 566، 567.

² انظر المادة 10 ومايليها: من الاتفاقية الامريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه لسنة 1994.

من 7 قضاة من مواطني الدول الامريكية يتم إنتخابهم من بين القضاة ذوي المكانة الاخلاقية العالية وذوي الاختصاص المعترف به في مجال حقوق الانسان، ويتم إنتخابهم لمدة 6 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.

وللمحكمة الامريكية لحقوق الانسان نوعان من الاختصاص قضائي وإستشاري، بالنسبة للاختصاص القضائي، للدول الأطراف واللجنة الامريكية لحقوق الانسان حق اللجوء إلى المحكمة، وبالنسبة للأفراد ليس لهم الحق في ذلك إضافة إلى ذلك لها اختصاص إستشاري تتولى المحكمة وظيفة تقديم آراء إستشارية بخصوص تفسير نصوص الاتفاقية، أو أية معاهدة أخرى لها إرتباط بحماية حقوق الانسان الامريكية¹.

وترفع الدعوى امام المحكمة من الاطراف المذكورين سابقا، متضمنة الاجراءات الضرورية لذلك موضوعها والحقوق المنتهكة وللمحكمة اتخاذ الاجراءات اللازمة في ذلك، وتصدر حكمها بالاغلبية مع تعويض الطرف المضرر من جراء انتهاك اي حقوق من الحقوق المذكورة، وحكمها نهائي غير قابل للطعن حسب ما نصت عليها المواد 66 وما يليها من الاتفاقية السالفة الذكر.

كما أن المحكمة والجهود المبذولة في حماية حقوق الانسان ، ومنها الحقوق العمالية، لا تتبع المحكمة نهج السوابق القضائية بشكل عام بما في ذلك ما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث تناولت في إطار إطلاعها بولايتها القضائية واختصاصاتها الاستشارية مسألة اختصاص القضاة بالنظر في القضايا المتعلقة بالحقوق المذكورة، حيث ذكرت بأن الأعمال الكامل للحقوق المدنية والسياسية بدون التمتع بالحقوق الاقتصادية أمر مستحيل.

وعليه لم تقدم الهيئات المعنية بالإشراف على أعمال حقوق الانسان في منظومة الدول الامريكية حتى اليوم بجهد كبير فيما يخص أعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،

¹ أنظر المواد 61-62-63-64 من الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان، مرجع سابق.

فقد أصبحت آلية تقديم الشكاوى الفردية خاملة في واقع الحال كسبيل للدعوة للالتزام بهذه الحقوق. وأمام منظمات حقوق الانسان ذات الصلة مهمة ملحة تتمثل في المساعدة على معالجة الخلل المتعلق بمستوى الاهتمام الذي تلقاه الحقوق المذكورة¹. وما يلاحظ كذلك على النظام الامريكي يولي اهتمام كبير للحقوق المدنية والسياسية على حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهذا ما يعني التمييز بين الحقوق في إجحاف في توفير الضمانات كافلة للمرأة العاملة في حماية حقوقها على المستوى النظام الإمبريكي.

المبحث الثاني: الحماية الأفريقية والعربية لحقوق المرأة العاملة.

لقد كان لحماية الحقوق والحريات الاساسية في العمل من الأهداف الاساسية التي يسعى اليها الاتحاد الافريقي والعربي، شأنه شأن الاوربي والامريكي وتفاعلهم الكبير بحماية قضايا المرأة عامة والمرأة العاملة خاصة، بتوفير مجموعة من النصوص القانونية لحمايتها ، وتكريس حقها في العمل بإعتباره حق من حقوق الانسان ولذلك سوف نتطرق للحماية الافريقية والعربية لحماية حقوق المرأة العاملة، والتي نحن بصدد معالجة انظمتها وما سنته من قوانين لحماية حقوق المرأة العاملة، مما جعلها ذات شأن كبير من خلال اللجان والآليات الرقابية المتمثلة في المحاكم، وعليه سوف نبين هذه الحماية والجهود المبذولة لكل من النظامين من خلال (المطلب الاول) الحماية الافريقية ، و(المطلب الثاني) الحماية العربية .

المطلب الاول: الحماية الافريقية لحقوق المرأة العاملة

تعتبر افريقيا هي ثالث القارات التي تتبنى قانونا دوليا وضعيا لحقوق الانسان، وترجع فكرة إنشاء نظام قانوني أفريقي لحماية حقوق الانسان في الدول الافريقية إلى ما قبل نشأة منظمة الوحدة الافريقية عام 1963، فقد نادى بعض الاقلام بضرورة إبرام معاهدة أخرى في

¹ الوحدة رقم 30 من النظام الامريكي لحماية حقوق الانسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مرجع السابق، ص. 567، ، 569.

هذا الشأن فقد وجدت العديد من الاتفاقيات والبرتوكولات المنظمة لحقوق الانسان منها حق الانسان في العمل¹، ومنها حق المرأة في العمل والنصوص المعالجة لذلك لتمتع العاملة بحقوقها سواء كانت عامة او خاصة، (الفرع الاول)، إضافة الى هيئات الرقابية لمراقبة تنفيذ هذه الحقوق من خلال اللجان والمحاكم الصادرة عن الاتحاد الافريقي.(الفرع الثاني).

الفرع الاول: النصوص الافريقية المقررة لحماية حقوق المرأة العاملة

ولقد كان للتنظيم الدولي الأفريقي ترسانة قانونية كان لها اثر كبير في تغيير وتطوير التشريعات الوطنية، وتوفير ضمانات قانونية لحماية المرأة العاملة بإقرارها مجموعة من الحقوق من خلال النصوص الصادرة عنها سواء الواردة في الميثاق الافريقي، او ميثاق منظمة الوحدة الافريقية إضافة إلى ماورد في بروتوكولات الصادرة عنها المتضمنة لمجموعة من الحقوق سواء كانت عامة او خاصة، وسوف نتطرق الى هذه الصكوك التي ساهمت بشكل كبير في حماية ومراعاة ظروف المرأة الافريقية على وجه الخصوص كما يلي:

أولاً: الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب²:

يرجع الفضل الاول في نشأة هذا الميثاق إلى حكومة السنغال حيث كانت البداية في هذا الصدد من خلال حلقة نقاش للجنة الدولية للفقهاء في داكار 1978 والتي اقترحت أن يتم عمل مشترك مع الحكومات من خلال منظمة الوحدة الافريقية لإنشائه، وتقدمت الحكومة السنغالية 1979 بمشروع قرار وافق عليه رؤساء الدول والحكومات وصدر الميثاق 1981³. حيث تركز حماية حقوق الانسان في إفريقيا على الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب، فهو حجر الزاوية في حماية حقوق الانسان في افريقيا، واحتوى على حقوق عديدة

¹ مرزوق علي احمد صالح، مرجع سابق، ص 182.

² الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب، تمت إجازته من طرف مجلس الرؤساء الأفارقة، الدورة العادية رقم 18، نيروبي كينيا، في 27 جوان 1981، ودخل حيز التنفيذ في 21 اكتوبر 1986.

³ مصطفى عبد الغفار، ضمانات حقوق الإنسان على المستوى الاقليمي، منشورات مركز القاهرة لدراسات حقوق الانسان، أطروحة جامعية، القاهرة، مصر، 2003، ص 64.

ومتنوعة وذلك لأن ميثاق منظمة الوحدة الافريقية لم يتناول مسألة حقوق الانسان، وإنما أشار إليها بصورة عاجلة¹.

لقد كفل الميثاق مجموعة من الحقوق سواء كانت عامة او خاصة تتمتع بها المرأة العاملة الإفريقية وسعت الدول الافريقية لحمايتها من خلال اقرار مجموعة من الأحكام لذلك ومن الحقوق التي كفلتها ضمان حقها في التعليم، وأكدت على أن الحق في التعليم مكفول للجميع، وبالتالي تكريس وتعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين، كأساس التنمية الاقتصادية ودخول الشغل يتحتم على المرأة إلزامية التعليم، كما يجب على الدول الأطراف النهوض بالحقوق والحريات الواردة في الميثاق مع ضمان احترامها عن طريق التعليم والتربية والإعلام ، واتخاذ جميع التدابير اللازمة التي من شأنها أن تضمن فهم هذه الحريات والحقوق وما يقابلها من التزامات وواجبات².

-إضافة الى بقية الحقوق المرتبطة بالحق في العمل، وما يندرج تحتها من حماية للمرأة العاملة فقد تضمن الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب أحكاما تضمن للعاملة حقوقها على المستوى الافريقي بالرغم من أنها يشوبها القصور في بعض المواد ومن أهم هذه الحقوق :

- التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في الميثاق بدون اي تمييز خاص، مع الضمان الحماية امام القانون وحظر التمييز على اساس الجنس، وعلى الدول الاعضاء القضاء على كل تمييز ضد المرأة وكفالة حقوقها كما هو منصوص في الإعلانات والاتفاقيات الدولية طبقا للمادة 18 الفقرة الثالثة.

- إقرارها للحق في العمل والمكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ، حسب المادة 15 منه، مما يعني أن الدولة تكفل حق العمل وتوفره لكل

¹ مرزوق علي احمد صالح، مرجع سابق ، ص 185.

² انظر المادتين 17-27 من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب ، مرجع سابق

شخص يحمل جنسيتها، في ظل ظروف عمل عادلة ومنصفة مقابل تلقيه اجر يساوي قيمة عمله ومطابق لكفاءته ويضمن له ولاسرتة العيش يليق بكرامته.

وإذا كان الحق في العمل يتطلب تدخلا من طرف الدولة لتوفير مناصب الشغل، فإنه يجب بالمقابل الأخذ بعين الاعتبار وضعية الدول الإفريقية الأطراف في الميثاق التي لا تتوفر إلا على صناعات محدودة ودخل جد محدود، فأغلبية الشعب هم من الفلاحين يعيشون على الارض وكان للنظام التجاري الدولي غير العادل دخل كبير في تقييد قدرة العالم الثالث على إنشاء مناصب شغل وبالتالي عدم ضمان هذا الحق¹.

- الحق في السلامة الشخصية والبدنية والمعنوية للجميع بدون تمييز .

- الحق في الانضمام او تكوين وبحرية جمعيات، شريطة الالتزام بالاحكام القانونية التي تحدد ذلك.

- الحق في تولي الوظائف العمومية والاستفادة من الخدمات العامة في إطار المساواة التامة للجميع امام القانون.

- الحق في السلامة الصحية والامن، مع النص على الحق في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الملائمة، مع ضمان الدولة باتخاذ كافة إجراءاتها اللازمة لتمتع بهذه الحقوق².

وما تجدر الاشارة إليه عند التطرق للحقوق العامة للمرأة العاملة الواردة في الميثاق الافريقي لحقوق الانسان، نجده بالرغم من شمولية الحقوق الواردة فيه، إلا أنه لم يتطرق لحقوق المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة ، ماعدا مادة واحدة في فقرة واحدة شملت المرأة والطفل، والى بقية الحقوق العامة المرتبطة بحق العمل على اهميتها، بالرغم من تكريسه وتركيزه على مبدأ المساواة بين الجنسين وحظر كل انواع التمييز، فهناك قصور من

¹ يوسف بو القمح ، تطور آليات حماية حقوق الانسان في إفريقيا، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الدولي والعلاقات الدولية ، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر ، 2008، ص 33.

² انظر المواد 22-23-24-25 من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب، المرجع السابق.

ناحية الحماية القانونية للعاملة من حيث الضمانات المكفولة لها، وهذا يعني عدم الاهتمام بحقوق المرأة بصفة عامة مع انها عنصر مهم في التنمية الاقتصادية وبناء المجتمع في الوسط الافريقي بصفة خاصة.

ثانيا: البروتوكول حقوق المرأة في افريقيا¹:

تم إضافة حقوق المرأة في أفريقيا إلى الميثاق بواسطة بروتوكول إضافي متعلق بحقوق المرأة، تم التوقيع عليه في شهر جويلية سنة 2003 بمبوتو (الموزمبيق) بعد إلحاح العديد من المنظمات غير الحكومي على ضرورة الاهتمام بحقوق المرأة وتخصيص حملات لهذا الغرض، بادرت اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب إلى إعداد مشروع بروتوكول يتعلق بحقوق المرأة في افريقيا بالتعاون مع المقرر الخاص حول حقوق المرأة في افريقيا، وجاء انعكاسا للميثاق وتوحيدا لقواعده ، مؤكدا على اعتراف الميثاق بالاتفاقيات الدولية الاخرى، وبحقوق المرأة². وهذا كله لسد الفراغ، واستكمال ما تم نقصانه في الميثاق في مجال حماية حقوق المرأة العاملة .

وما تجدر الإشارة إليه هو أن العديد من أحكام ومواد هذا الميثاق كانت موضوعا لتحفظات الدول، حيث يرجع السبب في ذلك إلى الاختلاف الكبير بين الدول الأفريقية في الدين والعادات والتقاليد وحتى في الأنظمة القانونية السائدة مما يحول دون التوصل إلى وجهات نظر موحدة حول مواضيع مثل المرأة والاسرة بصفة عامة³.

¹ بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب،، تمت أعماده من طرف الجمعية العامة لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الافريقي ، الدورة العادية الثانية ، في العاصمة الموزمبيقية ، مابوتو، في 11 جويلية 2003،، ودخل حيز التنفيذ في 25 نوفمبر 2005،

² يوسف بو القمح، نفس المرجع السابق، ص 66.

³ يوسف بو القمح، مرجع نفسه، ص 67.

وقد تضمن بروتوكول حقوق المرأة الأفريقية الملحق بالميثاق عدة احكام وقواعد تهتم بحماية حقول المرأة في العمل ومن بين هذه الحقوق سواء كانت عامة او خاصة حسب البروتوكول:

فقد تم تاكيد اولا على حق المرأة في التعليم والتدريب من خلال المادة 12 منه والتي دعت على القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال التعليم والتدريب باعتبار الطريق الى عالم الشغل وتحقيق التنمية، وحذف جميع التقسيمات النمطية وحمايتها من التحرش الجنسي في المؤسسات التعليمية، مع إتخاذ عدة إجراءات وتدابير إيجابية من شأنها زيادة مستوى معرفة القراءة والكتابة بين النساء، وتعزيز تعليمهن وتدريبهن على جميع المستويات مع تنظيم برامج لمواصلة التعليم في حالة تركهن مدارس قبل الأوان¹.

إضافة الى بيانها الى بعض التعريفات في بداية المادة الاولى من البروتوكول نفسه التي تكون ضمانات لحماية حقوق المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة كالتمييز ضد المرأة الذي اعتبره كل تمييز أو إبعاد أو تقييد، أو أي معاملة تمييزية على أساس الجنس، تستهدف أو ينتج عنها إضعاف أو إبطال الاعتراف للمرأة أو ممارستها لحقوق الانسان والحريات الاساسية، بالاضافة إلى مصطلح العنف ضد المرأة على أنه جميع الاعمال المرتكبة ضد المرأة التي تسبب أو من شأنها أن تسبب معاناة جسدية، او جنسية أو نفسية².

كما حثت الدول الاطراف بالقضاء ومكافحة كل أشكال التمييز ضد المرأة من خلال التدابير التشريعية والمؤسسية المناسبة لذلك، وتطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين، مع إتخاذ تدابير تصحيحية في المجالات التي مازال التمييز قائما فيها والعمل على القضاء على

¹ انظر المادة 12 من البروتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب

² انظر المادة 1 من نفس البروتوكول.

جميع الممارسات التي تضر حقوق المرأة مع ضمان احترام كرامتها، وحمايتها من كافة أشكال العنف الجنسي واللفظي، وحظر إستغلالها بإتخاذ جميع التدابير لضمان حمايتها¹. إضافة الى الحقوق المرتبطة بحق العمل وما يحتاجه من قواعد واحكام بمثابة ضمانات للعاملات بصفة خاصة، وذلك من خلال المادة 13 من نفس البرتوكول التي نصت على الحقوق الاقتصادية التي تلتزم بها الدول الاطراف وتطبيقها لكفالة تكافؤ الفرص للمرأة في العمل من خلال : تعزيز المساواة في فرص الحصول على العمل، إضافة الى حق العمال من الجنسين في الحصول على الاجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية، ضمان تطبيق الشفافية في توظيف وترقية المرأة وفصلها، كفالة حرية اختيار المهنة وحمايتها من الاستغلال من قبل صاحب العمل مما يشكل انتهاكا واستغلالا لحقوقها الاساسية، مع مكافحة المضايقة الجنسية في مكان العمل والمعاقبة عليها، تعزيز ودعم الانشطة الاقتصادية للمرأة وخاصة في القطاع غير الرسمي، اتخاذ التدابير اللازمة للاقرار بالقيمة الاقتصادية للعمل المنزلي، الاعتراف بحق المرأة العاملة في الاجر، وبالحق في الحصول على نفس العلاوات والمستحقات².

إضافة الى استفادتها من الحماية الاجتماعية بإقامة نظام للحماية والضمان الاجتماعي للمرأة العاملة في القطاع الرسمي، وتوعية هذا القطاع بضرورة التقيد بهذا النظام. -حق المرأة في بيئة صحية وسليمة مستدامة مع توفير حماية خاصة لبعض الفئات من النساء كالمرأة المسنة او المعاقة باتخاذ تدابير محددة لحماية حقوقهن لتيسير حصولهن على فرص العمل والتدريب المهني .

¹ - انظر المواد 2-3 من البرتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، المرجع السابق.

² انظر المادة 13 من البرتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، المرجع السابق.

- كفالة التعويض المناسب لأي امرأة تم إنتهاك حقوقها أو حريات المعترف بها في هذا البروتوكول¹.

وتماشيا مع ما سبق وللحفاظ على صحة وسلامة المرأة العاملة وفق البرتوكول الخاص بحقوق المرأة الإفريقية السالف الذكر، وحتى تتمكن العاملة في التوفيق بين عملها واسرتها في فترة الأمومة اعطى لها حقوق خاصة تميزها نظرا لظروفها، حيث أكد على كفالة حق حصول العاملة على إجازة أمومة مدفوعة الاجر، قبل الوضع وبعده ، سواء في القطاع العام او الخاص، إضافة الى حماية صحتها والاستفادة من الخدمات الصحية الكافية بما في ذلك توفير برامج الإعلام والتعليم والاتصال الموجهة للنساء، وخاصة الموجودات منهن في المناطق الريفية، بالإضافة الى دعم هذه الخدمات الصحية فيما يتعلق بفترة ما قبل الوضع وبعده وأثناء الحمل والرضاعة².

اضافة إلى ذلك أعطى البروتوكول حماية خاصة للمرأة الحامل والمرضعة بإلزام الدول بضمان عدم تطبيق عقوبة الإعدام في البلدان التي ما زالت تطبقها، على الحوامل والمرضعات، وضمان حقهما وحق المحتجزة كذلك بتهيئة بيئة مناسبة تلائم ظروفها وكفالة حقها في المعاملة بكرامة³.

اما من ناحية القيود الواردة على عمل المرأة لابد من مراعاتها عند تشغيلها نظرا لضعفها وظروفها وطبيعتها ولذلك يحضر العمل في الأعمال الخطيرة والشاقة وفي العمل الليلي، فلم يتطرق البرتوكول حقوق المرأة الافريقية لهذه الاعمال فقد أشار الى حماية حقوق المرأة بصفة عامة بضمان حماية صحتها وأمنها وسلامتها البدنية والمعنوية، بالإضافة إلى

¹ انظر المواد 22-23 من البرتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، المرجع السابق.

² انظر الفقرة ط من المادة 13 ، المادة 14 ، من البرتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، المرجع السابق.

³ انظر الفقرة ي من المادة 4، والفقرة ب من المادة 24 من البرتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، المرجع السابق.

حضر جميع أشكال الاستغلال والتحقير او الممارسات الضارة ضدها، مما يفهم من ذلك استثناء أن البروتوكول السالف الذكر، يحظر العمل الليلي أو ظروف العمل غير الصحية او الخطيرة، وعلى العموم حظر كل انواع العمل الذي يعرض الصحة والسلامة المرأة العاملة للخطر.

إضافة إلى ذلك وحماية لحقوق المرأة الافريقية عامة والعاملة خاصة وفي مجال تعزيز المساواة بين الجنسين بإعتباره اهم الضمانات الحقيقية لتكريس الحقوق المرأة بصفة عامة، ولذلك اعتمد رؤساء دول وحكومات الاتحاد الافريقي، خلال دورتهم العادية الثالثة في جويلية 2004، الإعلان الرسمي حول المساواة بين الجنسين في أفريقيا¹.

ويشكل هذا الإعلان صكا أفريقيا هاما لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبالتالي إطار لتقديم الدول الأعضاء تقارير عن ذلك وينقسم الاعلان الى 06 مجالات عمل (الصحة، السلام، الامن، الحوكمة، حقوق الإنسان، التعليم، تمكين المرأة)، ويتضمن التزامين للإبلاغ، الاول هو الفقرة الثانية عشرة التي التزم فيها رؤساء الدول والحكومات بتقديم تقارير سنوية عن التقدم المحرز في تعميم المسائل الجنسانية، وتساعد هذه الفقرة الدول الاعضاء على تبادل الممارسات الجيدة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين من أجل تعزيز مكانة المرأة، والالتزام الثاني هو الفقرة 13 التي تلزم رئيس المفوضية بتقديم تقرير سنوي إلى رؤساء الدول والحكومات للبحث، بشأن التدابير المتخذة لتنفيذ مبدأ المساواة بين الجنسين، وتعميم المسائل الجنسانية، وإجمالاً قدمت 51 دولة عضو تقاريرها القطرية الى مفوضية الاتحاد الافريقي، بينما لم تقدم 06 بلدان تقاريرها².

¹ الاعلان المساواة بين الجنسين في أفريقيا، صدر عن المؤتمر رؤساء الدول والحكومات الاعضاء بالاتحاد الافريقي، في دورته المنعقدة في دوربان جنوب افريقيا، في جويلية 2002، وتم تنفيذه في جويلية 2003.

² للتعلم أكثر، انظر التقرير الصادر عن اللجنة الفنية المتخصصة الثانية بالمسائل الجنسانية وتمكين المرأة، الاتحاد الافريقي ، اديس أبابا، في الفترة من 4، الى 8 ديسمبر 2017، ص 03.

وعلاوة على ذلك كان للمرأة الافريقية اهتماما كبيرا للمحافظة على حقوقها ومساواتها بالرجل من طرف الحكومات الافريقية وخير دليل على ذلك، كان لوزراء الإفريقيين المسؤولين عن قضايا الجنسين وشؤون المرأة، المجتمعين في بانجول " غامبيا" يومي 19-20 ، نوفمبر 2009، بشأن إستراتيجيات التعجيل بتحقيق وتنفيذ أهداف منهاج " بكين +15، والتزامها بالتركيز والعمل على المجالات الاستراتيجية التالية:

تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة عن طريق الحد من الفقر وخلق فرص العمل والحماية الاجتماعية، وذلك بتعزيز مزاولة الأعمال الحرة عن طريق تنمية المهارات وتحسين تأهيلها للعمل، وتحسين الإنتاجية الزراعية للمرأة الريفية عن طريق توفير التكنولوجيات المتقدمة، ورعاية الاستقلال الاقتصادي للمرأة لكفالة حصول الشابات وخاصة المعاقات على التعليم بأنواعه، وتطوير وتعزيز وصولها على تكنولوجيا المعلومات، بالاضافة الى حماية المرأة من العنف وذلك بإعتماد وتنفيذ خطة متعددة القطاعات لمعالجة العنف القائم على أساس نوع الجنس وسن وتعزيز قوانين لمعالجته وتمويل أنشطة المساواة بين الجنسين بإستحداث آليات لذلك¹.

وفي نفس السياق ذاته وحماية لحقوق المرأة العاملة الافريقية وتعزيزا لحمايتها أكثر تم إنعقاد الدورة الرابعة للجنة الفنية المتخصصة للاتحاد الافريقي حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تركز الاستعراض الافريقي للذكرى الخامسة والعشرين لإعلان ومنهاج عمل بكين، في أديس أبابا 28 اكتوبر 2019، تحت شعار "إعمال حقوق المرأة من أجل مستقبل متساو" الذي نظمته إدارة المرأة وشؤون الجنسين، والتنمية بمفوضية الاتحاد الافريقي، بالتعاون مع هيئة الامم المتحدة للمرأة واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، لتأكيد على الالتزامات التي تم التعهد بها على المستويات العالمية والاقليمية لإنهاء التمييز وتعزيز حقوق المرأة

¹ للتوضيح أكثر ، انظر التقرير E/ECA/ARCW/8/11 ، إعلان بانجول بشأن استراتيجيات التعجيل بتنفيذ منهاجي عمل داكار وبجين ، الصادر عن اللجنة الاقتصادية للاتحاد الافريقي ، 15 ديسمبر 2009، ص 1-4.

والنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ، بتنفيذ أنشطة إطلاق حملة توعية عامة من خلال تركيز إعلامي عالمي على المستوى في كافة أنحاء افريقيا حول عملية إستعراض منهاج عمل بكين 25، واجندة اعمال الاتحاد الافريقي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل عام¹.

بالإضافة الى بعض المواثيق الافريقية التي كانت علاقة ببعض الحقوق بمثابة ضمانات وتعزيز لحقوق المرأة الافريقية، كالميثاق الأفريقي لحقوق ورفاهية الطفل لسنة 1990 وإعلان كامبلا بشأن الحرية الفكرية والمسؤولية الاجتماعية 1990، أكدا على الحق في التعليم للجميع وتنمية المهارات، والتزام الدول بضمان تعزيزه .

الفرع الثاني: آليات الرقابة الافريقية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة .

كباقي الآليات السابقة المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة، أوجد النظام الافريقي آلية رقابة عن طريق إنشاء لجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب في إفريقيا، إضافة إلى جهاز قضائي لفصل في النزاعات عند انتهاك حقوق الواردة في الميثاق والبرتوكولات، وسوف نتطرق الى هذه اللجنة والمحكمة وكيف عالجت ذلك كما يلي:

اولا: اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب:

طبقا للمادة 30 من الميثاق تم إنشاء لجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب عام 1987، من اجل النهوض بحقوق الانسان والشعوب في إفريقيا وحمائتها، ومقرها بانغول بدولة غامبيا، وتتكون من 11 عضوا يتم إختيارهم من بين الشخصيات الافريقية التي تتحلى بسمو الأخلاق والنزاهة وتتمتع بالكفاءة في مجال حقوق الانسان، والخبرة في القانون ولا يجوز أن يكون هناك أكثر من عضو من دولة واحدة، ويتم انتخابهم بواسطة مؤتمر الدول

¹ للمزيد انظر موقع الاتحاد الافريقي: <https://au.int/ar/pressreleases/20191028/4th-african-union-specialized-technical-committee-gender-equality-and-women>

والحكومات عن طريق الاقتراع السري لمدة 06 سنوات قابلة للتجديد¹، و تمارس اللجنة نوعين من الاختصاص:

يتمثل الاختصاص الاول طبقا لما نصت عليه المادة 45 من الميثاق ويدخل في إطار تعزيز والنهوض وترقية حقوق الانسان كتجميع الوثائق وإجراء الدراسات والبحوث وتنظيم الندوات والحلقات الدراسية والمؤتمرات ونشر المعلومات، كما تقوم اللجنة بصياغة ووضع المبادئ والقواعد التي تهدف إلى حل المشاكل القانونية المتعلقة بالتمتع بحقوق الانسان والشعوب، التي تكون أساسا لسن النصوص التشريعية من قبل الحكومات الإفريقية، بالإضافة الى تفسير كافة الأحكام الواردة في الميثاق بناء على طلب دولة طرف او احد اجهزة المنظمة².

أما الاختصاص الثاني فيدخل في إطار حماية حقوق الانسان بعدم إنتهاكها طبقا للمواد 47-48-49-50-52، وذلك بتلقي البلاغات والشكاوى، حيث تشمل هذه الأخيرة الشكاوى التي تقدمها الدول في حالة انتهاك دولة اخرى احكامها، وذلك بتوجيه رسالة الى الدولة المعنية وعلى هذه الاخيرة ان تقدم توضيحات أو بيانات كتابية خلال 03 اشهر من تاريخ تلقيها الرسالة، واذا لم تتم التسوية يحق له عرض القضية على اللجنة بإبلاغ رئيسها وإخطار الدولة الاخرى المعنية مع التأكد من استنفاذ كل وسائل الانصاف الداخلية، واذا فشلت تضع تقريرها المتضمن النتائج المتوصل إليها الى الدولة المعنية وإلى مؤتمر رؤساء الدول والحكومات³.

اما البلاغات التي يقدمها الأفراد بعد استنفاذ الطرق الطعن الداخلية، ومتضمنة المعلومات المطلوب وتخضع لنفس إجراءات شكاوى الدول، ولقد كان للجنة الافريقية

¹ المادة 30 وما يليها: من الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، المرجع السابق.

² المادة 45 من الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، المرجع السابق.

³ انظر المواد 47-48-49-50-52 من الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب، المرجع السابق.

مساهمة كبيرة في تكريس وتعزيز حقوق المرأة الافريقية نذكر على سبيل المثال لا الحصر مشاركتها في العديد من المؤتمرات الدولية الخاصة بحقوق المرأة:

-المؤتمر الدولي الافريقي الاول في نواكشوط بموريتانيا سنة 1977 حول ضرورة إعضاء الأولوية للمرأة الريفية ومركز المرأة اللافريقية في النظام الاقتصادي الإقليمي الإفريقي الجديد حول المرأة.

- المؤتمر الدولي الأفريقي الثاني في لوزاكا سنة 1979 حول تحديد العقبات التي تحول دون تطبيق مخطط العمل الاقليمي في جزئه المتعلق بافريقيا.

- المؤتمر الدولي الافريقي الثالث في أروشا بتنزانيا سنة 1984 للخروج باستراتيجية أروشا لترقية المرأة الافريقية.

- المؤتمر الدولي الافريقي الرابع في أبوجا بنجيريا 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 الافريقي السادس من أجل المرأة في أديس أبابا بأثيوبيا سنة 1999¹.

بالإضافة الى ذلك إنشاء اللجنة الافريقية لآليات تساعدها في العمل والتنمية الاقتصادية كإنشاء آلية فريق العمل المعني بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مع اعتماد القرار رقم 73 في الدورة العادية السادسة والثلاثون التي عقدت في دكار، السنغال من 23 نوفمبر الى 7 ديسمبر 2004، وتنص ولاية فريق العمل على وضع واقتراح مسودة المبادئ والمبادئ التوجيهية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، إضافة الى وضع مشروع المبادئ التوجيهية لتقارير الدول، وإجراء الدراسات والبحوث حول حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية معينة وتقديم

¹ طاوسي فاطنة ، مرجع سابق، ص 122.

تقرير مرحلي الى اللجنة الإفريقية في كل دورة عادية، لتقدم توصياتها وما يجب اتخاذه من إجراءات في مجال حماية حقوق الانسان¹.

إضافة الى ذلك تأسيس آلية المقرر الخاص المعني بحقوق المرأة في أفريقيا من قبل اللجنة الإفريقية في الدورة الثالثة والعشرون التي عقدت في بانجول، غامبيا في نيسان 1998، إدراك الحاجة إلى التركيز بشكل خاص على المشاكل والحقوق الخاصة بالمرأة في افريقيا، وبالتالي تعتبر واحدة من أقدم آليات اللجنة، وقد تم تجديد ولايتها اربع مرات مع اعتماد القرار رقم 63 في الدورة العادية الرابعة والثلاثون والقرار رقم 78 في الدورة العادية الثامنة والثلاثون، والقرار رقم 112 في الدورة العادية الثانية والاربعون والقرار رقم 154 في الدورة العادية السادسة والاربعون، حيث قام مختلف المقررين الخاصين بشأن حقوق المرأة منذ عام 2000 بحوالي عشرة بعثات لتوعية انفسهم حول حالة حقوق المرأة في مختلف الدول الاطراف².

كما عقدت عدة ندوات نذكر منها الندوة القارية المشتركة الثانية حول الحق في الصحة والحماية الاجتماعية في إفريقيا والمؤتمر القاري الثاني حول على الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية كوفيد 19، تأثير إفريقيا في 26-28 ماي 2022 و 30 ماي، 1 جوان 2022، ويندهوك ناميبيا³.

¹ - انظر موقع اللجنة الإفريقية لحقوق الانسان: فريق العمل المعني بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية https://www.achpr.org/ar_specialmechanisms/detail?id = (تاريخ الاطلاع: 2022/06/14) (بتوقيت 19.30.

² - انظر موقع اللجنة الإفريقية لحقوق الانسان: المقررة الخاصة المعنية بحقوق المرأة في افريقيا https://www.achpr.org/ar_specialmechanisms/detail?id = (تاريخ الاطلاع: 2022/06/14) (بتوقيت 19.30.

³ انظر موقع اللجنة الإفريقية لحقوق الانسان: <https://www.achpr.org/ar> = تاريخ الاطلاع : 2022/06/14 ، سا 19.32.

كما تم تركيز على استراتيجية جديدة على مستوى مفوضية الاتحاد الافريقي والتي لها علاقة بحقوق المرأة والتي غايتها المساواة الكاملة بين الجنسين في جميع مجالات، والتي من أولويتها العدالة الاقتصادية والاجتماعية والتنمية المستدامة وحقوق المرأة، حيث تقدم الاستراتيجية الجنسانية للاتحاد الافريقي خطة التنفيذ رؤية لمستقبل القارة، وتضم جميع الوثائق الافريقية والعالمية التي تعهدت الحكومة بموجبها بتقديم الدعم، تتمثل مزاياها في أنها تعمل على مواءمتها مع جدول الأعمال 2063 واهداف التنمية المستدامة لجدول اعمال 2030، وتشمل الاستراتيجية الاولويات الرئيسية التالية:

-التحول من مفهوم الاحتياجات العملية للمرأة إلى مفهوم الإحتياجات الاستراتيجية اللازمة لها، والمساواة بين الجنسين فضلا عن تمكين المرأة، ووضع إطار يتضمن الحقوق الواجبة لها.

-ضمان أن تكون المرأة على قدم المساواة من ناحية الاستفادة من الموارد الانتاجية، بما في ذلك الاراضي والائتمان وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتدريب على مواضيع العلوم والتكنولوجيا.

- ضمان المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة والإعتراف بعمل المرأة غير مدفوع الاجر والمكافأة عليه.

-تعزيز المشاركة الفعالة للمرأة داخل المؤسسات العامة.

- مشاركة الرجال والشباب في النضال من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين¹.

ثانيا : المحكمة الأفريقية لحقوق الانسان والشعوب:

كما سبق بيانه من حيث أن الدول الإفريقية لم تكن في مستوى تحقيق طموحات شعوبها عندما وضعت نص الميثاق الافريقي، وذلك بسبب إنشائها لألية وحيدة لترقية

¹ للتعلم أكثر انظر: مسودة رقم 02 الاستراتيجية الجنسانية للاتحاد الافريقي 2018-2027، وثيقة صادرة عن الاتحاد الافريقي ، 2018 .

وحماية حقوق الإنسان والشعوب في إفريقيا هي اللجنة الافريقية وأعطت لهذه الاخيرة صبغة توفيقية لا قضائية غير أنه وبعد مرور 17 سنة على وجود الميثاق، تم وضع بروتوكول خاص بإنشاء هيئة قضائية لحماية حقوق الانسان داخل القارة الافريقية، تتمثل في محكمة إفريقية لحقوق الانسان والشعوب¹.

تم تأسيس المحكمة الافريقية لحقوق الانسان عام 2004، تضم هذه المحكمة أحد عشر قاضيا ينتخبون من الدول الاعضاء في الاتحاد الافريقي لمدة 06 سنوات قابلة للتجديد لمدة واحدة، ولا يجوز أن تضم في عضويتها اكثر من قاض واحد يحمل جنسية الدولة العضو ذاتها².

تتمتع المحكمة باختصاص قضائي وآخر استشاري، وفيما يخص اختصاصها القضائي فإنها تنظر في القضايا المرفوعة أمامها من جانب اللجنة الإفريقية لحقوق الانسان والشعوب ومن دولة طرف في الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب، ومن الدولة الطرق المقدم ضدها بلاغ أمام اللجنة، ومن الدولة التي يكون مواطنها ضحية انتهاك لحقوق الإنسان ومن المنظمات الحكومية الافريقية.

كما تتلقى المحكمة بلاغات من الأفراد أو المنظمات غير حكومية المتمتعة بصفة مراقب أمام اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب، شريطة أن تكون الدولة المشتكي عليها قد أقرت بصلاحيه المحكمة في استقبال هذه الطائفة من البلاغات وفقا للمادتين 5

¹ لعرج سمير، ترقية وحماية حقوق الانسان والشعوب في أفريقيا: بين الآليات الرسمية الإقليمية والمنظمات غير الحكومية، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (1)، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2011، 2011، ص 116.

² انظر المادة 11-13 من البروتوكول الخاص بالميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب لإنشاء محكمة إفريقية لحقوق الانسان.

و6 من البروتوكول الخاص بالميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب لإنشاء محكمة إفريقية لحقوق الانسان¹.

ومن المفارقات أن الاتحاد الإفريقي قرر إجراء إصلاحات هيكلية تمخض عنها اعتماد بروتوكول يتضمن إنشاء المحكمة الإفريقية للعدل وحقوق الإنسان في الفاتح من جويلية 2008 سينتج عنه إدماج المحكمة الإفريقية الحالية ضمن هذا الجهاز القضائي الجديد الذي سيتم تفعيله عند بلوغ النصاب القانوني².

كما أن إقامة تعاون حقيقي بين المحكمة واللجنة، فمن دون عمل متكامل بينهما في مجال مراقبة وحماية حقوق الانسان والشعوب بإفريقيا، لا يمكن ان يكون هناك تقدم حقيقي في مجال تكريس حقوق الانسان والشعوب بإفريقيا³.

رغم النقائص التي تعترى المحكمة لحقوق الانسان والشعوب، والتي تؤثر في أداء مهامها بصفة فعالة مقارنة مع نظيرتها على المستوى الاقليمي الاوروبي والامريكي إلا انها تبقى خطوة مهمة في مسار حماية حقوق الانسان وتعزيز مؤسسات حمايتها في افريقيا⁴. بالرغم من ذلك تعتبر المحكمة الإفريقية لحماية حقوق الانسان والشعوب قد خطت خطوة إيجابية في تعزيز و الدفاع عن حقوق المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة في حالة انتهاك اي حق من الحقوق الاقتصادية وذلك بتلقيها عدة قضايا رغم الانتقادات .

¹ للتعلم أكثر أنظر : خنا نأنور، الآليات الإقليمية والداخلية لمراقبة تطبيق حقوق الإنسان، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018، 2019، ص 81.

² سامية بوروبة، دور المحكمة الإفريقية لحقوق الانسان والشعوب في حماية حقوق الإنسان : بين النص والممارسة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 54، العدد 05، 2017. ص 491.

³ منقور قويدر، المحكمة الإفريقية لحقوق الانسان والشعوب: خطوة فعلية نحو تفعيل حماية حقوق الإنسان أم مجرد تغيير هيكلي، مجلة القانون، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان، الجزائر، المجلد 01، العدد 01، 2010. ص 119.

⁴ سامية بوروبة، نفس المرجع السابق، ص 511.

وعليه فحماية المرأة على المستوى الافريقي بالرغم من تحديد الإطار القانوني لحماية حقوقها بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة والتي كانت سابقا تعاني بعدم وجود قوانين تعترف بحقوقها، خاصة بصدور بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الذي اعتبر نقطة تحول في حياة المرأة الإفريقية لحمايتها والركيزة الأساسية نحو الانفتاح في تعزيز واحترام حقوق المرأة الافريقية، إلا أن العديد من المشاكل والتناقضات ما زالت باقية فما زالت المرأة تعاني التمييز والعنف والحرمان من التمتع بجميع حقوقها مما صعب وضعيتها على مستوى جميع المجالات، وهذا يرجع لتاريخ القارة الافريقية ووضعها السياسي والصراعات الداخلية ومعانات الفقر والحرمان ، ولذلك يصعب تعزيز وحماية حقوق المرأة بصفة عامة.

وعلى الرغم من أن الآليات القانونية الافريقية لضمان مراقبة تنفيذ وتطبيق الاحكام التي يتضمنها الميثاق الافريقي لحقوق الانسان، يبقى عمل اللجنة والمحكمة يشوبه القصور والنقص نظرا لكثرة الانتهاكات ضد المرأة على ارض الواقع، ولذلك يجب على الدول الاعضاء تكثيف الجهود لتعزيز الحماية والدفاع عن حقوق المرأة.

المطلب الثاني: الحماية العربية لحقوق المرأة العاملة

إضافة إلى بقية الانظمة الاقليمية لحماية حقوق المرأة العاملة، وحرصا على ضمان حماية المرأة العربية تم اعتماد نظام عربي لحماية حقوق الانسان ومنها حماية المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة من خلال مجموعة من مستويات العمل العربية التي تناولت حقوق كثيرة تقوم على مبدأ المساواة بين الجنسين .

وبمرور عشرات السنين على استقلال الأقطار العربية، ورسوخ دعائم الوحدة العربية وجامعة الدول العربية، وسرعة إيقاع حركة حقوق الانسات العلمية والإقليمية كانت كلها أمور تحتم وضع تنظيم اقليمي عربي لحقوق الانسان، على نحو ما فعلته أوروبا وأمريكا وإفريقيا، ومن هنا بدأت جهود الجامعة العربية لإصدار ميثاق عربي لحقوق الانسان¹، ومن

¹ مرزوق علي أحمد صالح، مرجع سابق، ص 194.

هذا المنطلق سوق نتطرق الى النصوص العربية لحماية حقوق المرأة العاملة، (الفرع الاول) والآليات لمتابعة ومراقبة تنفيذ ماتم الإلتزام به من طرف الدول الاعضاء(الفرع الثاني).

الفرع الاول: النصوص العربية المقررة لحماية حقوق المرأة العاملة.

تطى المرأة العاملة بأهمية كبيرة على المستوى العربي، نظرا لدور الذي تلعبه في التنمية، ولذلك تضافرت جهود الدول العربية لحماية والنهوض بالمرأة العاملة العربية، لتوفير بيئة عمل وظروف مناسبة لها وتمكينها من تحقيق التنمية الاقتصادية ودخول لسوق العمل، ممنا نتج عن ذلك مجموعة من المواثيق العربية التي ساهمت في تحقيق مبدا المساواة بين الجنسين، وضمان حقوقها على النحو الذي سوف نتطرق إليه عبر مستويات العمل العربية سواء حقوقها العامة او الخاصة التي تتمتع بها.

أولاً-اعلان القاهرة حول حقوق الانسان¹: وهو إعلان تم إجازته من قبل مجلس وزراء خارجية منظمة التعاون الإسلامي، ومساهمة في الجهود البشرية المتعلقة بحقوق الإنسان التي تهدف إلى حمايته من الاستغلال والاضطهاد وتهدف إلى تأكيد حريته وحقوقه في الحياة الكريمة التي تتفق مع الشريعة الاسلامية، وإيماننا بأن الحقوق الأساسية والحريات العامة في الإسلام جزء من دين المسلمين².

وقد تضمن الإعلان مجموعة من الحقوق التي تسعى الى النهوض لضمان حماية حقوق المرأة العاملة العربية حتى تتمكن من دخول سوق العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية ، ترتبط حقوقها بجملة من المعطيات التي يجسدها الواقع العربي وبداية لذلك يجب على الدول تعليم المرأة وتدريبها لكي تكون لها مكانة في المجتمع ولا تقتصر على الأعمال المنزلية فقط، وعليه اهتم المجتمع العربي بحقوق الانسان واول الحقوق حق المرأة في التعليم، وأكد

¹ اعلان القاهرة حول حقوق الانسان في الاسلام، تم إجازته من قبل مجلس الوزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الاسلامي ، مصر، تم اعتماده في 05 اوت 1990، بدء نفاذه في ديسمبر 2000.

² انظر موقع منظمة التعاون الاسلامي : (1990) (https://ar.wikipedia.org/wiki)، تاريخ الاطلاع: 2022/06/23، الساعة 19.25.

على المساواة بين الجنسين¹. مما يعني ان الإعلان اعطى اهمية كبيرة للتعليم، وبه تفتح مجال الدخول الى سوق العمل لحماية المرأة من الامية.

ولقد نص على الحق في العمل وعلى حرية اختياره، ويجب على الدولة توفيره وتكفيله لكل شخص قادر على العمل، كما لزم العمال من الجنسين بالإلتقان في العمل والاخلاص، حسب ما حددته الشريعة الاسلامية باعتبار الإعلان معظم احكامه مستمدة منها مما يعني ان عمل المرأة مرتبط بضوابط واحكام الشريعة، وإضافة الى ذلك نص على الحقوق المرتبطة بالحق في العمل حتى تكون هناك ضمانات لتحقيقه والتمتع به من طرف الجميع بما فيهم المرأة العاملة خاصة حسب المادة 13 من الإعلان.

إضافة الى ذلك الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومناسبة وضمان سلامة و الامن في العمل، والقضاء على جميع اشكال التمييز ضد العمال بدون اي تمييز ومنع كافة انواع الإكراه والاستغلال في العمل، وحق الحصول على الأجر وان يكون عادل ومناسب، إضافة الى الحصول على كافة الإجازات والعلاوات التي يستحقها، ومن الحقوق كذلك الحق في الضمان الاجتماعي والتأمينات المرتبطة به طبقاً للمادة 13 من الاعلان.

ثانياً-مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي: وتأكيداً لمبادئ الأمم المتحدة فإن عدد من خبراء الأمة العربية من أهل الفكر والقانون الملتزمين بقضاياها والحريصين على مستقبلها ومصيرها المجتمعين في مدينة سيراكوزا بإيطاليا في الفترة من 5 الى 12 ديسمبر 1986، بدعوة من المعهد الدولي للدراسات العليا في العلوم الجنائية، يعلنون المشروع الآتي لميثاق عربي لحقوق الانسان والشعب ويتوجهون إلى أبناء الأمة العربية لتبنيه كمثل أعلى للنهوض من عثرتها، بالإضافة إلى الهيئات الأخرى كجامعة الدول العربية لدراسته وتطبيقه².

¹ المادة 6-9 من اعلان القاهرة حول حقوق الانسان في الاسلام، نفس المرجع السابق،

² ديباجة من مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي، المعتمد من 5 الى 12 ديسمبر 1986 ، سيراكوزا، ايطاليا.

وبالرجوع للمواد المنصوص عليها في ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي، نجده أكد كذلك على حماية حقوق المرأة العاملة لنهوض بها اقتصاديا، وذلك بتعليم المرأة العربية لأنه ينعكس ايجابا على قدراتها وتنمية فكرها، لما له من تأثير على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، فضلا عن ذلك يساعد في رفع مستوى الاقتصاد في الدول التي تشجع على تعليم المرأة العربية من خلال مشاركتها في مختلف قطاعات العمل ، مما يدل على اهتمام حماية للمرأة العاملة في مجال التعليم والتدريب المهني .

حيث أكد على إلزامية حق التعليم المجاني للجميع في جميع أطواره بما فيها التعليم الفني والمهني¹، وذلك بتقرير مبدأ إلزامية التعليم باعتباره من الضمانات الأساسية للتعليم التي تساعد على الالتحاق بجميع أطواره .

كما تم كفالة بقاء الحقوق المرتبطة بالعمل والتي تكون ضمانات للمرأة العاملة العربية ضمن مشروع الميثاق، حيث أكد على أهم الضمانات الأساسية في التشغيل المتمثلة في مبدأ المساواة امام القانون والقضاء، وعدم التمييز بين الجنسين في اوساط العمل وذلك لحماية المرأة العاملة طبقا للمادة 11 منه.

ومن هذا المنطلق يضمن للمرأة العربية الحق في العمل، حسب ما نصت عليه المادة 25 منه، فلكل شخص الحق في العمل وأن يختاره بحرية في كل اقطار المجتمع العربي، كما للمرأة العاملة الحق في التمتع بشروط عمل عادلة وبظروف عمل صحية يضمن لها السلامة المهنية بدون اي تمييز، إضافة الى ذلك لها الحق في أجر مناسب، ولها الحق في الاجازة مع فتح مجال فرص الترقية ومن زاوية اخرى جاء مشروع ميثاق بالنص على تحديد توقيت ساعات العمل تحديدا معقول طبقا للمادة 26 منه.

¹ انظر المادتين 31-32 من مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي، نفس المرجع السابق.

وفضلا عن ذلك يجب أن تتمتع العاملة العربية، بالحق في الضمان الاجتماعي لمواجهة الأخطار التي قد تتعرض لها اثناء العمل، بما في ذلك التعويضات والتأمينات الإجبارية، طبقا للمادة 22 منه.

وفي مقابل ذلك لمطالبه العاملة العربية بحقوقها والدفاع عنها، وتجسيدها وصياغتها في قوانين، أكد المشروع على الحق في التكوين النقابي والانضمام اليه، وممارسة نشاطها بكل حرية وبدون قيود، كما تكفل الدولة الحق في الإضراب في حدود القوانين والتنظيمات المفعول بها في حالة عدم الإمتثال لمطالب حقوقهم المهنية¹.

بالإضافة الى الحق في الرعاية الاجتماعية والصحية والوقاية من الامراض والابوئة المهنية بما يحقق ضمان العيش اللائق، طبقا لما نصت عليه المواد 17-18-23 من نفس مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب.

اما بالنسبة للحقوق الخاصة للمرأة العربية حرص مشروع الميثاق على كفالة وضمان الحماية القانونية للمرأة العاملة، نظرا لطبيعتها وظروفها الفيزيولوجية يجب مراعاتها عند تشغيل المرأة دون تطبيق عليها القواعد العامة في العمل، وذلك بالتأكيد على ضرورة حماية العاملة العربية في مرحلة الأمومة ولكن بصفة عامة دون الخوض في التفاصيل، حيث تكفل الدولة الرعاية الضرورية للأمومة والطفولة طبقا للمادة 15 منه، مما يعني ان المشروع يشمل القصور في الحماية الخاصة للمرأة العاملة التي تعتبر اهم حماية وضمانة يمكن ان تضمن لها حماية قانونية مقارنة بباقي النصوص الأخرى.

ثالثاً-الميثاق العربي لحقوق الإنسان²: ويعتبر اهم الوثائق العربية لحقوق الانسان، سار على نهج الميثاق الافريقي فنص على الاجيال الثلاثة للحقوق في اتفاقية واحدة، ويعمل

¹ المواد 27-28-29 من مشروع ميثاق حقوق الانسان والشعب في الوطن العربي، المرجع السابق.

² الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المعتمد من قبل القمة العربية (16) ، الدورة 16 بتونس، في 23 ماي 2004، تاريخ بدء النفاذ 15 مارس 2008.

الميثاق على ترسيخ المبدأ القاضي بأن جميع حقوق الانسان عالمية وغير قابلة للتجزئة ومترابطة ومتماسكة¹.

وقد جاء في ديباجته " انطلاقا من إيمان الأمة العربية بكرامة الإنسان الذي أعزه الله منذ بدء الخليقة وبأن الوطن العربي مهد الديانات وموطن الحضارات ذات القيم الإنسانية السامية التي أكدت حق حياة كريمة على أسس من الحرية والعدل والمساواة، وإيماننا بأن تمتع الإنسان بالحرية والعدالة وتكافؤ الفرص، هو معيار أصالة أي مجتمع ورفضاً لأشكال العنصرية والصهيونية كافة التي تشكل انتهاكا لحقوق الانسان، وتهديد السلم والامن الدوليين².

ومن خلال الديباجة الميثاق يتضح لنا تأكيده على مبادئ ميثاق الامم المتحدة بالإضافة الى جميع أحكام المواثيق الدولية لحقوق الانسان، كالإعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين.

ومن الضمانات الأساسية لحماية حقوق المرأة العاملة العربية للنهوض بها اقتصاديا، ودخولها عالم الشغل، التي نص عليها الميثاق العربي، تأكيدها على الحق في التعليم للمرأة على قدم المساواة بين الجنسين، وذلك حسب ما نصت عليها المادة 41 منه، بنصها على ضمان الزامية ومجانية الحق في التعليم بجميع مراحلها ومن دون اي تمييز، مع إتخاذ جميع التدابير المناسبة لتحقيق مشاركتها في مجال التنمية الوطنية، وعلى العكس من ذلك حددت اهداف التعليم الذي يحقق التنمية الكاملة للشخص مع تعزيز احترام حقوق الإنسان³.

إضافة الى ذلك تبنى الميثاق حقوق خاصة بالحق بالعمل وهي كضمانات لها، ولتجسيد الحقوق العمالية لابد من تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين بدون اي تمييز، وذلك

¹ مرزوق علي أحمد صالح، مرجع سابق، ص 200.

² ديباجة ميثاق العربي لحقوق الانسان.

³ انظر المادة 41 من الميثاق العربي لحقوق الانسان، مرجع السابق.

بضمان لها حقها في العمل، باختيارها العمل بكل حرية، وعلى الدولة ان تضمن توفير فرص العمل لكل شخص بدون اي تمييز¹.

فضلا عن ذلك تم النص على روافد الحق في العمل بالنص أن لكل شخص التمتع بشروط عمل عادلة وصحية، مع ضمان الحصول على الأجر المناسب لتغطية مصاريف الأسرة، مع تحديد ساعات العمل، بالإضافة الى حصول العاملة على الحق في الراحة مع إجازة مدفوعة الاجر، إضافة الى حماية العاملة اثناء العمل بضمان سلامتها المهنية، مع حظر كل اشكال والاعمال الخطيرة والشاقة في مجال العمل باعتبارها قيود خاصة على ممارسة العمل².

بالإضافة الى ذلك الحق في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمينات الاجتماعية التي تعد من اهم الضمانات الحق في العمل، لحمايتها من الأخطار المهنية التي تتعرض لها أثناء العمل خاصة في مجال التي تتعلق بأمومتها، حسب ما نصت عليها المادة 36 من نفس الميثاق.

ولحماية حقوق العمال والعاملات بصفة خاصة وللدفاع عن مصالحهم المهنية تم الاعتراف بالحق في تكوين النقابات مع ضمان الإنضمام إليها، مع حرية ممارسته ناهيك عن ذلك كفالة الحق في الإضراب في حدود القوانين والتنظيمات المعمول بها وفقا للمادة 35 منه.

مع العمل على حظر كل اشكال العنف ضد المرأة العاملة وإساءة المعاملة لها، كما تكفل حماية خاصة والرعاية للامومة، مع توفير بيئة مناسبة وملائمة وصحية بكل اشكالها والعمل على مساهمة ومشاركة كل شخص في تحقيق التنمية الاقتصادية والتمتع بمزاياها،

¹ المادة 11-34، من نفس الميثاق.

² المادة 10-34 من نفس الميثاق.

مع الحصول والاستفادة من الرعاية و الخدمات الصحية المجانية في مجال العمل بدون اي تمييز¹.

اما بالنسبة للحقوق الخاصة التي تتميز بها المرأة العاملة فلكل امرأة عاملة لها الحق في حماية أمومتها في العمل فعلى صعيد الميثاق العربي لحقوق الانسان وعند تفحصنا لمواده نجده حرص على كفالة المزيد من الحماية القانونية للمحافظة على صحة المرأة العاملة بالاضافة الى أسرتها وحظر كل اشكال العنف ضدها، وذلك بالتأكيد على توفير الرعاية الكافية واللازمة للأمومة والطفولة بشكل خاص ولكن جاءت أحكامه عامة ولم توضح التدابير والامتيازات الخاصة المتعلقة بحماية الأمومة في العمل كمدة الأمومة والعطل وإعانات وضمان الدخول للعمل بعد الوضع والرعاية الخاصة بالطفل كالحق في الارضاع بتخصيص فترات من العمل للارضاع².

رابعاً-الميثاق العربي للعمل³: جاء الميثاق على التأكيد على التعاون في ميدان العمل من ضمان حقوق الانسان العربي في حياة كريمة أساسها العدالة الاجتماعية، وطالبة الدول الأطراف بأن تسعى الى تحقيق ظروف للعمل عادلة ومرضية، كما أشار الى الحق في التنمية.

ولقد احتوى الميثاق على 16 مادة تصب كلها في مصلحة العمل والعمال وعلى موافقات الدول العربية على شروط وظروف العمل وعلى وضع الخطط للتداول المهني للعمال وإنشاء المعاهدة الثقافية العمالية والتوسع فيها، من أجل خلق جيل مثقف من العمال، وكذا تبادل الخبراء والاختصاصيين في مجال العمل والموافقة على إنشاء منظمة عمل عربية⁴.

¹ انظر المواد 33-37-38-39 من الميثاق العربي لحقوق الانسان، مرجع سابق.

² انظر المادة 33 الفقرة الثانية من الميثاق العربي لحقوق الانسان، مرجع سابق.

³ التي تم اعتماده من طرف المؤتمر الاول لوزراء العمل العرب المنعقد في بغداد في الفترة من 6 الى 12 جانفي 1965، ووافق مجلس جامعة الدول العربية على الميثاق وإنشاء منظمة عمل عربية، بقرار رقم 102 بتاريخ 1965/03/21، الدورة 43، ودخل حيز التنفيذ في 4 ديسمبر 1969.

⁴ مرزوق علي احمد صالح، مرجع سابق، ص 204.

لقد كان اهتمام الميثاق بحماية المرأة العربية في مجال العمل وكان هدف الدول العربية هو تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة فيها، وكذا التعاون الكامل في مجال الشؤون الاجتماعية وفقا ما نص عليه في مادته الأولى.

إضافة إلى ذلك كان اهتمامه أكثر على وضع خطة للتدريب المهني للمرأة، التي تعتبر من أهداف تحقيق التنمية الاقتصادية حسب ما نصت عليه المادة السابعة من نفس الميثاق، كما نص الميثاق على ضمان تمتع بشروط عمل عادلة ومرضية دون تمييز، بالإضافة إلى الحصول على الأجر المناسب والقيام بالدراسات مشتركة لذلك¹.

وعليه فالميثاق العربي للعمل كغيره من المواثيق العربية السالفة الذكر، قد نص على التعاون العربي في مجال العمل بتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية وضمان الحقوق العمالية العربية، وذلك بحماية المرأة وتنمية مهاراتها وضمان تمتعها بظروف عمل عادلة ومرضية.

إضافة إلى ذلك جاء ميثاق العمل الاجتماعي العربي التي وافقت عليه مجلس الجامعة العربية في 6 سبتمبر 1971 كذلك ليؤكد من جديد على الحق في العمل وكان من أهدافه توفير فرص العمل لكل مواطن بما يتناسب مع استعداداته وقدراته وما حصل عليه من علم وخبرة وأن تتاح له حرية اختيار العمل كما أكد على تمكين المرأة في المجتمع على قدم المساواة².

الفرع الثاني: آليات الرقابة العربية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العربية

كباقي الآليات السابقة المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة، أوجد النظام العربي آلية رقابة عن طريق إنشاء لجنة حقوق الإنسان العربية، إضافة إلى آلية منظمة العمل العربية

¹ انظر المادة 8-10 من الميثاق العربي للعمل، مرجع سابق.

² للتوضيح أكثر أنظر الميثاق العمل الاجتماعي العربي 1971، دخل حيز التنفيذ نوفمبر 1980، من مجلس الجامعة.

وسوف نتطرق الى هذه اللجنة والمنظمة ومعرفة مدى قدرتها على بناء نظام اقليمي عربي في مراقبة واحترام حقوق المرأة العاملة.

اولا: لجنة حقوق الانسان العربية:

أنشأت بموجب الميثاق العربي لحقوق الانسان، بموجب المادة 45 الفقرة 1 من الميثاق لتحل محل " لجنة الخبراء" الذي أعتمدها النص السابق للميثاق العربي، تتألف من سبعة أعضاء من مواطني الدول الاطراف في هذا الميثاق، ومن ذوي الخبرة والكفاءة العالية، بالاقتراع السري، تعقد اجتماعاتها داخل الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، ويمكن لها ذلك خارجا اي دولة طرفا في الميثاق بناء على دعوى منه.

وتقوم لجنة حقوق الانسان العربية بدراسة ومناقشة التقارير المقدمة من الدول الاطراف في الميثاق، الخاصة بالتدابير المتخذة في حماية الحقوق الواردة في الميثاق، وتبدي ملاحظاتها وتقدم توصيات في شكل تقارير وتحيلها الى مجلس جامعة الدول العربية¹. كما كان للجنة المرأة العربية عدة أنشطة وندوات وورشات عمل والقيام بعدة زيارات ومشاركة في عدة مؤتمرات تخص المرأة للمتابعة وإبداء ملاحظاتها وتوصياتها لمتابعة ومراقبة مدى تنفيذ التوصيات التي لها علاقة بحقوق المرأة من طرف الدول الاطراف في الميثاق، نذكر على سبيل المثال لا الحصر:

مشاركتها في ورشة عمل حول بناء القدرات للمؤسسات الوطنية لحقوق الانسان والآليات الوطنية للنهوض بالمرأة ومراقبة حقوق الانسان، إضافة الى مشاركتها في الدوة 35 للجنة المرأة العربية التي عقدت بالقاهرة، تحت شعار " نحن إمراة واحدة" لتعزيز حقوق المرأة والبحث في محاور وسبل تعزيز التعاون مع لجنة المرأة العربية، بالإضافة الى مشاركتها في المؤتمر الدولي حول المحكمة العربية لحقوق الإنسان، الذي عقد بالمنامة البحرين، وكذلك مشاركتها في المؤتمر العربي بالدوحة حول منظومة حقوق الانسان بالجامعة العربية ،

¹ المادة 48 من الميثاق العربي لحقوق الانسان ، المرجع السابق،

ومشاركتها في مؤتمر تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 في المنطقة العربية من منظور حقوق الانسان، الذي يحظى بتعزيز التنمية الاقتصادية في الوطن العربي ومنها حق مشاركة المرأة في التنمية الى غيرها من مختلف المشاركات للجنة¹.

وما تجدر الإشارة إليه إن اختصاص اللجنة ينحصر في تقديم توصيات في ضوء التقارير التي ترفعها الدول ولا تملك سلطة إدانة أية دولة يثبت ارتكابها لإنتهاكات حقوق الإنسان، كما تفتقد تلقي الشكاوى من الأفراد والنظر فيها وهو ما يجعل دورها غير فعال في ضد الإنتهاكات الفردية والجماعية لحقوق الإنسان في العالم العربي، فلم يخول لها الميثاق العربي ذلك².

الأمر الذي ادى إلى إنشاء محكمة عربية لحقوق الانسان، لتكون فعالية اكثر لحماية حقوق الإنسان بما فيها حقوق المرأة العاملة لعدم وجود آليات إنصاف فعالة على المستوى النظام العربي .

ثانيا- المحكمة العربية لحقوق الانسان:

لإصلاح وتحديث جامعة الدول العربية لاسيما دورها والآليات الحاكمة لعملها، تم تقديم مقترحات وتوصيات بهذا الشأن، حول وجود آلية قضائية لتكون اكثر انصاف في حماية الحقوق، فقدمت حكومة البحرين في 15 جانفي 2012 مقترحا للمجلس الوزاري 137، لجامعة الدول العربية بإنشاء محكمة عربية لحقوق الانسان، وفي 10 مارس 2012، وبموجب قراره رقم 7489 رحب المجلس بذلك، وكلف الأمين العام للجامعة، بمساعدة لجنة من الخبراء القانونيين العرب بإعداد تقرير حول إنشاء المحكمة على ضوء التجارب الاقليمية

¹ للمزيد انظر موقع لجنة حقوق الانسان العربية:

<http://www.lasportal.org/ar/humanrights/Committee/Pages/Activities.asp>

تاريخ الاطلاع 20/06/2022، الساعة: 10:10.

² نوال ريمة بن نجاعي، لجنة حقوق الانسان العربية كألية إقليمية عربية لحماية حقوق الإنسان ، المجلد 4 ، العدد 1، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر ، 2017، ص 304.

المماثلة، التي قدمتها الى مؤتمر القمة العربية في الدوحة في مارس 2013، فتمت الموافقة على إنشائها في 26 مارس 2013¹ .

وخلال شهر سبتمبر 2016 انعقد اجتماع وزراء الخارجية في جامعة الدول العربية ليصدر القرار رقم 0779 المؤرخ في 2014/09/07، الذي أعتمد بموجبه نظام المحكمة العربية لحقوق الانسان ، واختيرت المنامة عاصمة البحرين مقرا لها² . وفقا للمادة الثالثة من نظامها الأساسي .

ومن حيث تشكيلة المحكمة تتكون من سبعة قضاة ينتخبهم ممثلو الأطراف في الميثاق لمدة 04 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ولا يتم اقالتهم او إنهاء خدمتهم إلا في الحالات الاستثنائية³ .

ومن حيث الإختصاص تمارس المحكمة الاختصاصين الاستشاري والقضائي، يقتصر اختصاص المحكمة العربية لحقوق الانسان، إضافة الى تطبيق وتفسير الميثاق العربي لحقوق الانسان، على الاتفاقيات العربية المعنية بحقوق الانسان، دون ذلك، وتصل في جميع النزاعات التي تثور حول اختصاصها للنظر في الدعاوى والطلبات ، تطبيقا للمادة 16 من النظام الاساسي للمحكمة ، فالهدف الاساسي من إنشائها هو توفير آلية إنصاف فعالة في حالات انتهاكات الميثاق العربي، لذا فالمحكمة تختص بكافة الدعوى والنزاعات الناشئة عن تطبيق وتفسير الميثاق او اي اتفاقية عربية اخرى⁴ .

¹ صفو نرجس، تأرجح المحكمة العربية لحقوق الانسان: بين محدودية الممارسة ودعاوى الاصلاح، المجلد 15، العدد : 01 ، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2022، ص 1118.

² القرار رقم 0779 د ع (142) ج 3 ، الصادر بتاريخ 2014/09/07.

³ انظرالمادة 6- 8 من النظام الاساسي للمحكمة العربية لحقوق الانسان

⁴ عبد الحليم أوديني، الاختصاص القضائي للمحكمة العربية لحقوق الانسان، المجلد 12، العدد 1، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، 2021، ص 541.

تطبيقا لنص المادة 19 من نفس النظام، حق اللجوء للدول فقط رفع الدعوى أمامها في حالة انتهاك حق من الحقوق شريطة ان تكون طرفا في النظام الأساسي للمحكمة، دون الافراد الى عن طريق المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال حقوق الانسان لدولته. وعليه ففكرة إنشاء المحكمة يرجع إلى اعتبار قانوني وهو ان الحماية القانونية الفعالة على المستوى الإقليمي لحقوق الانسان لا يمكن تأمينها بشكل كاف، اما الاعتبار الثاني هو ان الجامعة العربية ليس لديها نظام إقليمي متكامل لتشجيع احترام وحماية حقوق الانسان، وكان من الضروري في الميثاق العربي وضع آلية للشكوى ونظام اختياري امام اللجنة العربية من الدول ومن الأفراد بخصوص اية ادعاءات عن انتهاك لحقوق الانسان، كما ان تقارير الواردة اليها لا تتضمن أية اعترافات بذلك¹.

وعليه فالنظام الإقليمي العربي في مجال حماية حقوق الانسان بما فيها حق المرأة في العمل وتوفير لها ضمانات قانونية في التمتع بجميع حقوقها المهنية والدفاع عليها في حالة انتهاك اي حق من حقوقها، يشمل القصور والضعف مقارنة بالأنظمة الإقليمية الأخرى. بالإضافة الى الآليات الأخرى التي كان لها جهود كبيرة في حماية حقوق المرأة العاملة، كانت هناك هيئات أخرى لها مكانة كبيرة في تطوير معايير العمل الدولية وتعزيز دور المرأة العربية في التنمية وتطوير حقوقها المهنية فكان إنشاء منظمة العمل العربية التي تعتبر اول منظمة عربية تهتم بالعمل وحماية حقوق العمال، إضافة الى منظمة المرأة العربية. والتي سوف نتطرق إليها بالتفصيل وكالاتي:

ثالثا- دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق المرأة في العمل:

تعتبر منظمة العمل العربية إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، أول منظمة عربية متخصصة بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي،

¹ يونس حفيظة، نحو تكريس محكمة عربية لحقوق الانسان، المجلد 54، العدد 5، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017، ص 488.

في 12 يناير كانون الثاني عام 1965، وافق المؤتمر الاول لوزراء العرب، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل، وعلى دستور منظمة العمل العربية في 8 يناير /كانون الثاني عام 1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب، الذي عقد في القاهرة، قرارا بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الاعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة، وجاء قرار إعلان قيام المنظمة استجابة للتوجه القومي متطلعا لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات¹.

ولقد أسهمت منظمة العمل العربية بدور فعال وغير مسبوق على الساحة العربية في إصدار العديد من المواثيق والاتفاقيات العربية لتنظيم العمل وتوفير مرجعية لضمان حقوق المرأة العاملة العربية، وتتضمن هذه المرجعيات القانونية ضمانات مختلفة ومتطورة للمرأة العاملة لتستجيب للتطورات والمستجدات التي تشهدها المنطقة العربية والعالم في ميدان متطلبات وعلاقات السوق، بما يسهم في تطوير وترشيد تشريعات العمل العربية².

وكان الحق في العمل من الحقوق الهامة على مستوى منظمة العمل العربية فجاء في دستورها " أن العمل ليس سلعة وأن من حق القوى العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي، وأن لجميع البشر الحق في رفاهيتهم المادية والروحية وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية"³.

ولقد نص دستور منظمة العمل العربية على ان الهدف الرئيسي للمنظمة هو توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة في تحقيق تنمية اقتصادية، ضمن معايير العمل و ذلك

¹ انظر: موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/aboutalo> / تاريخ الاطلاع: 2022/06/23، الساعة 19.25.

² عبد السلام بشير الدويبي، حقوق المرأة العاملة في اتفاقيات العمل العربية، مجلة الجامعة المغربية، جامعة الفاتح ، ص 163.

³ انظر دستور منظمة العمل العربية، مرجع السابق.

بتكريس ضمانات كافية لذلك بتهيئة فرص العمل بما يتناسب وقدراتها وظروفها، وتحسين شروط العمل للطبقة العاملة العربية .

في هذا الإطار صدر عن المنظمة العديد من الاتفاقيات و التوصيات العربية ولكن في مجال حماية المرأة العاملة كان لها تنظيمًا خاصًا وفقًا لاتفاقية رقم 5 لعام 1976، إضافة إلى الاتفاقيات الأخرى التي لها علاقة بحقوق سواء كانت عامة أو خاصة بحماية العاملات والتي اعتبرت كضمانات لذلك، ويمكن استعراض أهم هذه الاتفاقيات التي تعرضت لضمانات القانونية لحماية العاملة وفق مايلي :

1-الاتفاقية رقم 6 لعام 1976 والمعدلة للاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل¹ :

لقد أكدت جميع اتفاقيات العمل العربية على ضمانات حقوق العمال من الجنسين، وجاءت الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 على ضمان وصيانة وحماية حقوق المرأة العاملة من جهة ظروف وشروط العمل في جميع مجالات العمل فكانت شاملة لجميع الحقوق سواء ما تعلق بحقوقها العامة أو الخاصة .

تتكون الاتفاقية من 113 مادة مقسمة على ستة أجزاء، وكما يتضح من تسميتها فإنها اتفاقية شاملة تضمنت جل أحكام التشغيل من مقاييس العمل بما في ذلك ساعات العمل والإجازات والمحافظة على صحة العمال ووقايتهم من الأخطار المهنية وعقد العمل الفردي وعلاقة العمل الجماعية وغير ذلك من شروط وظروف العمل² .

ومن أهم الحقوق العامة التي تنفرع منها جميع حقوق الإنسان، واعتبر من المبادئ الأساسية مبدأ المساواة بين الجميع وبه تتمتع المرأة العاملة بالحماية، فنصت في المادة الرابعة منها على حق كل مواطن، دون تمييز، في عمل يمكنه من أن يكسب عيشه ويعيش

¹ الإتفاقية 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.

² سي فضيل زهية، مرجع السابق، ص 53.

حياة كريمة وأنه على الدولة تهيئة فرص بالقدر الذي يكفل للجميع حقه في العمل متى بلغ السن القانونية لذلك، ومما يعني ان الإتفاقية اقرت مبدأ المساواة بين الجنسين في الحصول على العمل وذلك بتوفير الدولة مناصب عمل للجميع وضمانه لانه من الحقوق الأساسية لكسب الرزق.

وفي نفس السياق ذاته فقد أكدت الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 على مراعاة شمولية قوانين العمل لجميع فئات العمال بما يكفله من الحماية والرعاية، وألا تتطوي على اية تفرقة بين العمال كالتفرقة بين الجنسين¹.

وبشأن حقوق المرأة في الأجر المتكافئ المساوي للرجل، فقد اعتبرتة الاتفاقية وفقا للمادة 38 منها، دينا ممتاز على صاحب العمل، وله الأولوية على سائر الديون الممتازة، وقد جاء كذلك في المادة 42 من الاتفاقية نفسها على أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عند مماثل العمل، مما يعني أن الاتفاقية وفرت الحماية المتساوية للجنسين.

وفي السياق ذاته جاءت به الاتفاقية رقم 15 لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الاجور، واعتبرت الأجر مبلغ نقدي يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا، ويتم حسابه حسب كل دولة وتشريعها².

علاوة على ذلك فإنه يمكن الأخذ بالحد الأدنى للأجور، التي نصت عليه المادة 16 من نفس الاتفاقية، ويقصد به المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالمبلس والتغذية والسكن للعيش بمستوى لائق"، وعلى الدول ان تأخذ به في قوانينها وأنظمتها الداخلية والتي تعد التزامات يتعين عليها الاخذ بها فهي

¹ المادة- 5-8 من الاتفاقية العربية رقم 6 لمستويات العمل، المرجع السابق.

² انظر المواد 1-2-3 من الاتفاقية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، (د-11)، مارس 1983.

ضمانات لحماية الأجر، بحيث لا يجوز ان يقل عن اجر العامل ويشمل جميع الفئات العمالية¹.

ونتيجة لذلك فإن الإتفاقية اعطت حماية كافية للاجر من ناحية تحديده وضمان تقاضيه مقابل العمل المؤدى والإستفادة من المكافآت والمنح المرتبطة به، لإشباع حاجات العامل الضرورية وللاسرته كذلك، للجميع بدون تفرقة بين الجنسين.

ومبدأ المساواة بين الجنسين المذكور سابقا يقتضي بالضرورة تمتع المرأة العاملة بالحق في الترقية، نتيجة الجهد المبذول في العمل وتفانيها فيه ولا يتحقق بحصولها على مقابل مادي فقط من اجر وتوابعه وانما كذلك بالترقية في العمل، وذلك بمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عند تماثل العمل وذلك ما نصت عليه المادة 42 من نفس الاتفاقية وذلك بضمان المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في جميع شروط العمل وظروفه، وعلى حصولها على الترقية في منصبها بضمان تكافؤ الفرص عند تساوي المؤهلات .

إضافة الى بقية الحقوق التي تستفيد منها المرأة العاملة، وحتى تسترجع طاقاتها لها الحق في الراحة سواء كانت أسبوعية او سنوية على ان تكون مدفوعة الاجر، بالإضافة الى الإجازات الرسمية والمرضية، وهذا ما تطرقت اليه الاتفاقية 6 لمستويات العمل لجميع انواع الاجازات المذكورة أنفا، على حق كل عامل في الراحة الاسبوعية تكون مدفوعة الاجر لاتقل 24 ساعة متوالية، إضافة الى الإجازة السنوية مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، و لايجوز التنازل عن هذا الحق، وهذا كله مع مراعاة تشريع العمل كل دولة وفقا لتنظيماتها السارية في تحديد مدة انواع الاجازات².

ولتعزيز مشاركة المرأة العاملة في الحركة النقابية للمطالبة بحقوقهن المهنية، واهتمت الاتفاقية بالحق النقابي كوسيلة للدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم العمالية وفق

¹ انظر: المواد 16-17 من الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الاجور، نفس المرجع السابق.

² للتوضيح اكثر انظر: المواد من 45 الى 52 في تنظيم ساعات العمل والاجازات من الاتفاقية 6 لمستويات العمل ، مرجع السابق.

التنظيم المعمول به، في الجزء الثالث من الإتفاقية المذكورة تحت عنوان نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل من المواد 76 الى 84 ، مع ضمان الحماية عند تكوين النقابات او الإنضمام اليها بعدم فصل اي عامل او الإضرار به عند انضمامه لاي نقابة وحتى بعد الخروج منها يجي حمايته¹.

وفي نفس الموضوع ذاته وإضافة الى ما تم ذكره جاءت الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية في مادتها 13 وما يليها، وذلك بضمان حرية العامل في الإنضمام او عدم الإنضمام الى الحركة النقابية، كما نصت نفس الاتفاقية على حق العمال في الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية وذلك بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح بإعتباره الحل الوحيد لفض النزاعات بين صاحب العمل والعمال، فالأحكام المتعلقة بالحرية النقابية في الاتفاقية رقم 8 جاءت بصفة عامة وشاملة ولم تخص المرأة العاملة بشأن العمل النقابي ضمن موادها.

وفي نفس المجال ذاته، كان لمنظمة العمل العربية دور كبير في تعزيز هذا الحق للمرأة العاملة من خلال مشاركتها في عدة ندوات وورشات نذكر منها، مشاركتها في ورشة العمل النسائية حول " تعزيز دور المرأة العاملة للنهوض بالعمل النقابي العربي في فبراير 2013" ومن اهم توصياتها : مطالبة الإتحادات العمالية العربية بالإلتزام بمشاركة النساء بنسبة لا تقل عن 50 بالمائة في كافة الأنشطة وعلى جميع المستويات الوطنية والعربية والدولية، والمطالبة بتعديل انظمتها وتشريعاتها العمالية، والعمل على ادراج نص جديد بدستور الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب يحدد مقعدين للنساء العاملات في الأمانة

¹ للتوضيح اكثر انظر المواد من 76 الى 84 من الاتفاقية 6 لمستويات العمل ، مرجع السابق.

العامة على الأقل مع إشراكها في صياغته¹. وهذا كله من اجل النهوض بدور المرأة العاملة في العمل النقابي كضمان لحقوقها وحماية مصالحها العمالية خاصة في مجال فترة الأمومة. كما كان لها دورا في عقد ورشة تثقيفية حول " مفاهيم ومبادئ العمل النقابي في نفس المجال في دعم الحركة العمالية للقيام بدورها في تكريس مبادئ الحوار والتفاوض في مختلف قضايا العمل والعمال وما تشهده من متغيرات اقتصادية واجتماعية، وتعزيز النهج الديمقراطي في صناعة القرار في الحفاظ على حقوق العمال وتحسين شروط وظروف عملهم وصولا للتنمية الشاملة والمستدامة².

إضافة الى بقية الحقوق العامة المرتبطة بحقوق المرأة العاملة التي جاءت بها الإتفاقية رقم 6 السالفة الذكر وحفاظا منها على سلامة الصحة العاملة في اوساط العمل جاءت الإتفاقية في مادتها 53 وما يليها تضمنت الأحكام الخاصة بالمحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل، حيث اتخذت التدابير الاحتياطية اللازمة لحماية والمحافظة على صحة العمال من الاضرار الى تؤثر على صحتهم من الجنسين، بالإضافة الى حمايتهم ووقايتهم من الأخطار العمل والأمراض المهنية الناشئة عن العمل وذلك بتنظيم الخدمات الطبية في اماكن العمل لتعويض عن الأضرار المهنية.

وفي السياق ذاته جاءت الإتفاقية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، بالإضافة الى التوصية الملحقة بها في نفس المجال، وذلك بالتأكيد على كل التشريعات في جميع قطاعاتها العمالية بالمحافظة على الصحة والسلامة المهنية للعمال، وتأمينهم من حوادث العمل والأمراض المهنية، مع تحديد الإجراءات والوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل،

¹ انظر: موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/1241>، ورشة العمل النسائية حول " تعزيز دور المرأة العاملة للنهوض بالعمل النقابي العربي" التي الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب بالتعاون مع الاتحاد العمالي العام بلبنان فيبيروت خلال الفترة من 11-13 فبراير 2013. تاريخ الاطلاع: 2022/06/23، الساعة 20.00

² انظر: موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/?s>، ورشة تثقيفية حول " مفاهيم ومبادئ العمل النقابي" بالقاهرة خلال الفترة من 26-28 نوفمبر 2019. تاريخ الاطلاع: 2022/06/23، الساعة 20.30.

ولتحقيق ظروف العمل في وسط آمن لحماية سلامة العمال بين الإتفاقية الطرق اللازمة لذلك والتي نذكر منها على سبيل المثال: حماية العامل من أخطار العمل ومن الأضرار الصحية، وضع الإشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل، مع مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وتوعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة¹.

لحماية وتحسين بيئة العمل وجعلها اكثر ملائمة لحماية صحة العاملة خاصة اذا كانت حامل مما يؤثر على صحة الجنين ولذلك يجب الوقاية من الأخطار البيئية اذا كانت فيها مواد كيميائية ولها تفاعلات خطيرة ومضرة بالصحة باتخاذ الوسائل المناسبة لراحتها .

وعليه جاءت الإتفاقية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل، والتوصية رقم 5 الملحقة بها، تؤكد على ذلك بالنسبة للدول العربية باتخاذ التدابير والإحتياطات اللازمة لذلك، وعليها أن تختار المواقع المناسبة لإقامة وبناء اماكن العمل، ويجب ان تتوفر هذه الأخيرة على جميع شروط الصحية من حيث النظافة والسلامة من التلوث من جميع الأمراض المسببة للأمراض، بالإضافة الى الأخطار المواد الكيميائية الخطيرة².

إيماناً من منظمة العمل العربية بأهمية وجود منظومة فعالة ومتكاملة لتفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية بإعتبارها أساس وضمان للتنفيذ للاحكام الواردة في معايير العمل العربية، تم عقد ورشة عمل تدريبية حول تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية من الاهداف المسطرة تعزيز دور إدارات التفتيش في تحسين شروط وأحكام العمل في أنماط

¹ انظر : المواد 1-2-4-5 من الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية، المعتمدة من طرف المؤتمر العربي للعمل، (د-6) في مدينة الاسكندرية ، جمهورية مصر العربية، مارس 1977.

² المواد 1-2-4-6 من الاتفاقية رقم 13 بشأن بيئة العمل، المعتمدة من طرف المؤتمر العربي للعمل، في مدينة بنغازي ، ليبيا ، من 7-17 مارس 1981.

العمل الصحية، تطوير المعارف المتصلة بآليات تفتيش العمل والتعرف على المخاطر المهنية¹.

وقد ازداد الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خلال جائحة كورونا حيث اضطرت العديد من المنشآت الى الإجراءات الإحترازية الصحية المتخذة مع بداية 2020، من استخدام انماط العمل الجديدة وخاصة العمل عن بعد، لضمان استمرارية بعض قطاعات الاعمال، وتسعى المنظمة من خلال ورشة العمل التدريبية التي تستهدف مفتشي العمل والصحة والسلامة المهنية الى تعزيز مبادئ العمل اللائق والعمل على ضمان وظائف منتجة ومستدامة².

كما دعت النصوص العربية الدول العربية على تحسين الخدمات الاجتماعية للعمال والنص عليها ضمن تشريعاتها العمالية كالخدمات الثقافية والصحية والسكن... الخ ، حتى ترفع من مستوى الانتاج ويكون العامل في ظروف حسنة هو وعائلته وتقوم بذلك لجان تكون مشتركة مندوبين عن العمال وصاحب العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 71 من الاتفاقية رقم 6 السالفة الذكر.

وفي نفس السياق ذاته جاءت الاتفاقية رقم 16 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية لسنة 1983، بتوضيح هذه الخدمات التي تشمل جميع خدمات التغذية والإسكان و إنشاء دار الحضانة للاطفال العاملات التي تتراوح اعمارهم من 3 اشهر الى 04 سنوات لرعايتهم

¹ انظر: موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/?s>، ورشة عمل تدريبية حول " تفتيش العمل والصحة والسلامة والسلامة المهنية" ببغداد خلال الفترة من 16-18 يناير 2022، تاريخ الاطلاع: 2022/06/25، الساعة 20.30.

² انظر: موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/> /21593/، ورشة عمل تدريبية حول " تفتيش العمل والصحة والسلامة والسلامة المهنية" نفس المرجع السابق.

خلال اوقات عملهم والتعاونيات والخدمات الصحية وغيرها التي ترفع من مستوى الصحي والثقافي والاجتماعي للعمال¹.

فإنشاء دور الحضانة لاطفال النساء العاملات من أهم الخطوات التسهيلية أمام المرأة لأجل قيامها بدورها المزدوج، هو مساعدتها على رعاية أولادها، من خلال دور للحضانة ترعى اطفالها اثناء وجودها في العمل، فوجود الأمهات بقرب اطفالهن للبعد المكاني عن العمل، ضرورة مهمة وجب ان تكون في اقرب نقطة ممكنة².

ومن الضمانات الأساسية التي تستفيد منها المرأة العاملة الحق في الحماية الإجتماعية لحمايتها من الأخطار التي تتعرض لها اثناء في العمل، حماية عامة يشترك فيها جميع العمال وحماية خاصة تتعلق بأمومة المرأة، ولتحقيق ذلك يجب تأمينها ضد إصابات العمل والعجز والشيخوخة وهذا ما جاءت به الاتفاقية رقم 3 الخاصة بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية 1971 التي دعمت الاتفاقية رقم 6 التي بها يحق للمرأة العاملة الحق في الضمان الاجتماعي.

حيث يحق للمرأة العاملة الاستفادة من جميع فروع التأمينات الاجتماعية كالتأمين الناتج عن إصابات العمل بالإضافة الى التأمين عن الامومة الذي يجب ان تستفيد منها المرأة العاملة من الحقوق الخاصة المهمة التي تشمل الخدمات الطبية سواء قبل الوضع او عند الولادة او بعدها والاعانة المقدرة ب 45%، من الاجر خلال فترة التوقف عن العمل ، بسبب مضاعفات الحمل او الوضع³.

¹ للتوضيح أكثر انظر المادة الاولى والمادة 13 من الاتفاقية رقم 16، بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية، المعتمدة من طرف المؤتمر العمل العربي (د-11)، المنعقدة بعمان، الاردن، مارس 1983 .

² د/ رمضان السنوسي، د/ عبد السلام بشير الدويبي، دور المرأة العربية في التنمية، الطبعة اولى، منشورات المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، بنغازي ، ليبيا، 2004، ص 138.

³ انظر المواد 7-8-9-11-16- من الاتفاقية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية ، المنعقدة بالقاهرة، بتاريخ 1971/03/27.

ولحماية المرأة العاملة نظرا لخصوصيتها الخاصة حرصت جميع الاتفاقيات العربية ضمن نصوصها على حماية الامومة للنساء العاملات وعدم الاضرار بصحتها وعليه تضمنت الاتفاقية رقم 6 بشأن مستويات العمل السالفة ذكر، ضمن موادها على حماية حقوق المرأة العاملة في مرحلة الامومة واوردت تحديد الى تأمين الامومة ضمن المادة 16 من نفس الاتفاقية.

فمن خلالها أكدت على حق العاملة الحصول على راحة قبل الوضع وبعده لمدة لا تقل عن 10 أسابيع، كما ألا تقل مدة أنقطاعها بعد الوضع عن 6 أسابيع، كما تمنح لها اجرا كاملا أثناء هذه الراحة شريطة أن تكون انها قضت فترة عمل تقدر ب 6 أشهر على الاقل بالاضافة الى ذلك لا يمكن فصل العاملة خلال مدة تغيبها في إجازة الامومة سواء في حالة الحمل او الوضع والى اعتبر ذلك فصلا تعسفيا، وهذا حماية وضمانا للعاملة وحماية للشغل كما ان الطفل يحتاج الى رعاية خاصة ولتوفيق العاملة بين رعاية طفلها وبين حقها في العمل وذلك بتخصيص فترات من ساعات العمل للارضاع يكون تحديدها وفق كل تشريعات العمالية لكل دولة¹.

نظرا لإختلاف المرأة عن الرجل ونظرا لعدم قدرتها على تحمل الاعمال الخطيرة لتكوينها الجسماني، مما يقتضي مراعاة ظروفها وإنسانيتها، ولسلامة صحتها وضعت الاتفاقية رقم 6 السالفة الذكر قيود خاصة بعمل المرأة مراعاة وقت العمل وطبيعته، بعدم عملها في الأعمال الخطيرة والشاقة وفي الليل مع وضع استثناءات في هذه الأخيرة.

فيحضر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الارض وفي جميع الأعمال الخطيرة او المضرة بالصحة او الشاقة التي تحددها قوانين كل دولة، بالإضافة الى ذلك بعدم جواز تشغيل النساء ليلا، مع تحديد معنى الليل لكل دولة وقوانينها بما يتماشى مع جو وموقعها

¹ انظر : المادة 65-66-67 من الاتفاقية رقم 6، بشأن مستويات العمل ، مرجع السابق.

وتقاليدها ويستثنى من ذلك الاعمال التي يحددها القانون ولكن يجب إحاطته بضمانات في حالة إجازة العمل في الليل لحماية صحتهم وتأمين راحتهم¹.

و ما تجدر الإشارة إليه ان الحماية والضمانات الممنوحة للعاملات بمنعهم عن العمل في الاعمال الخطيرة والشاقة قد منع كذلك على المستوى الدولي ضمن الاتفاقيات المذكورة أنفا، مما يعني ان المستوى العربي سار نفس النهج الذي سار عليه المستوى الدولي. وعليه فالاتفاقية رقم 6 بشأن مستويات العمل تضمنت جميع حقوق المرأة العاملة سواء كانت عامة او خاصة تتعلق بخصوصيتها، و جاءت شاملة لكافة احكام التشغيل بدون اي تمييز، تطبيقا لمبدأ المساواة في العمل وتكافؤ الفرص في العمل، الذي يقتضي تجسيده في كافة الحقوق التي تنبثق عن العمل التي يحق للعاملة التمتع بها واولت اهتماما كبيرا للمرأة العاملة وذلك بتخصيص جزء خاص بحماية النساء العاملات ضمن موادها، بتكريس ضمانات لحمايتها في اماكن العمل لحماية وسلامة صحتها بتحسين ظروف وشروط العمل ولكن في الاخير يبقى ترك تفاصيل وتفسير احكامها حسب كل تشريع عمل لكل دولة .

2-الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976:

تعد الإتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 الصادرة عن منظمة العمل العربية، اكثر تحديدا وتفصيلا لحماية وصيانة حقوق المرأة العاملة وخاصة في تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في التشغيل بين الجنسين.

ولقد حرصت الإتفاقية المذكورة على حرصها على تفعيل دورها في الانتاج، وأكدت في منطلقاتها على أن المرأة تمثل نصف القوى العاملة التي يقوم على سواعدها التحرر الاقتصادي والسياسي، وهذا يقتضي إسهام الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل.

¹ راجع المواد: 68-69-70 من الاتفاقية رقم 6، بشأن مستويات العمل، مرجع السابق.

وأستندت الإتفاقية على انطلاق المرأة في تأدية دورها بطريقة فعالة مع إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، مع تقديم تسهيلات تعينها على القيام بواجباتها في الاسرة والعمل¹.

فالإتفاقية رقم 5 وتطبيقاً ما جاء به الميثاق العربي للعمل في مادته العاشرة، بأن الدول العربية يجب عليها ان توحد شروط وظروف عملها للجميع، وأن تضمن تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في كافة مجالات التشغيل بالإضافة الى الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وهذا ما جاءت به موادها الخمسة الأولى في توضيح ذلك بإعتبارها اكثر تفصيلاً من الإتفاقية رقم 6، في هذا المجال، وتتجسد المساواة بين الجنسين من خلال النص على هذه الحقوق:

- في مجال الإستخدام والأجور: ضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في كافة مجالات الإستخدام عند تساوي المؤهلات وعدم التمييز بينهما في مجال الترقية المهنية، بالإضافة الى العمل على ضمان المساواة في شروط العمل وظروف العمل، وللمرأة الحق في الأجر المماثل للاجر الرجل في حالة العمل المماثل، تطبيقاً للمادة الثانية والثالثة من الإتفاقية.

- في مجال التعليم والتوجيه والتدريب: وجوب العمل على ضمان المساواة بين الجنسين في كافة مراحل التعليم، والتدريب المهني، مع ضمان توفير تسهيلات للعاملة لإعادة تدريبها في حالة انقطاعها عن العمل بسبب الزواج او الانجاب وتربية اطفالها².

بالإضافة الى ذلك نصت الإتفاقية على بقية الحقوق المنبثقة عن العمل التي تستفيد منها المرأة العاملة والتي تعد كضمانات اساسية لحمايتها ومن بينها حسب الإتفاقية المذكورة.

- للمرأة العاملة الحق في الإجازات الخاصة، وكضماناً منها لحماية العائلة وعدم التفرقة أضافت الإتفاقية يحق للمرأة الحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة الزوج في حالة تغير

¹ الإتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية ، (د-5)، في مدينة الاسكندرية ، مصر، مارس 1976.

² المادة 4-5 من الإتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة.

مكان عمل، كما يحق لها ذلك في حالة التفرغ لتربية أطفالها مع ضمان الاحتفاظ بوظيفتها¹.

وما تجدر الإشارة اليه ان الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لم تتضمن اهم حق للدفاع المرأة العاملة عن مصالحها المهنية الاقتصادية والاجتماعية، كحقها في الحرية النقابية والإضراب، مما اثر ذلك كبيرا عن تحقيق مصالحها الاخرى في تحسين شروط وظروف العمل خاصة في فترة الأمومة .

الى جانب ذلك للعاملة الحق في الضمان الاجتماعي وان تستفيد من جميع التأمينات كالتأمين الصحي والمنح العائلية وغيرها، مكافأة نهاية الخدمة في حالة الاستقالة بسبب الزواج او الانجاب و لها الحق في معاش التقاعد في الاستفاضة من الجمع بين أجرها أو معاشها وبين معاشها عن زوجها وللأولاد الحق في الجمع بين معاشهم عن الوالد معاً، بالإضافة الى ذلك ألزمت الدول ان تتضمن تشريعاتها تأميناً خاصاً بالأمومة² .

وفي مجال حماية الأمومة خصت الاتفاقية العاملة بجملة ضمانات لحماية امومتها واسرتها و صحتها وعدم الاضرار بها، سواء في حالات الحمل او بعد الولادة، فيجب مراعاة وضعها في هذه الحالات وعدم تحميلها اكثر من طاقتها ويتجلى ذلك من خلال:

- تخفيف الأعمال على المرأة العاملة خلال فترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة التي تلي الولادة ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

- حق العاملة في الحصول على الراحة وذلك بإجازة تكون مدفوعة الاجر قبل وبعد الوضع للمحافظة على صحتها وصحة الجنين، لمدة لا تقل عن 10 أسابيع، كما لا تقل بعد الوضع عن 6 أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة.

¹ المادة 13-14 من نفس الاتفاقية.

² انظر : المواد من 15 الى 19 من الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، نفس مرجع السابق.

وما يلاحظ هنا ان المدة الممنوحة للإجازة عكس تشريعات العمل الدولية التي حددتها ب 14 اسبوعا يشمل الفترة التي تسبق الوضع والفترة التي تليه كما سبق بيانه سابقا، مما يعني ان معايير العمل العربية اقل حماية للمرأة العاملة عن الدولية وعليها تدارك ذلك بمراجعة تشريعاتها مع معايير العمل الدولية.

- الحق في الإجازة المرضية في حالة المرض الناجم عن الحمل او الوضع .
- حظر فصل العاملة اثناء إجازة الامومة او إجازاتها المرضية عن الحمل او الوضع
- حق العاملة في الحصول على إجازة غير مدفوعة الاجر للتفرغ لتربية اطفالها مع الاحتفاظ بمنصبها عند الرجوع¹.

وما تجدر الإشارة إليه في هذه النقطة إلى أن غالبية تشريعات العمل العربية قد اغفلت حق المرأة في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز سنا معينة، فإنه يتعين إعادة النظر في هذا التوجه تماشيا مع معايير العمل الدولية، وما تشهده المجتمعات العربية من مشكلات بسبب عدم تفرغ الام لرعاية طفلها في سنوات عمره الأولى، ويتوجب ان يكون للرجل كذلك اجازة لأنه في حالات كثيرة قد تكون حالة الطفل تحتاج الى ذلك كأن يكون الطفل لديه إعاقة معينة لا تستطيع الام التعامل معها وحدها².

في مجال المحافظة على الصحة والسلامة للمرأة العاملة نصت الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة على حماية صحة المرأة العاملة وحمايتها من اي ضرر يلحق او يهدد حياتها مثلها كمثل الرجال العمال، ونصت في المادة 6 منها على حظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة بالصحة او حتى باخلاقهن، خاصة الأعمال المتصلة بالمواد الكيميائية، التي تحدث امراض مهنية كالبنزين والرصاص الزئبق ... الخ التي سبق وحددتها

¹ المواد 9-10-11-12-14- من الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، نفس مرجع السابق.

² عبد الباسط عبد المحسن ، صلاح محمد احمد دياب، مرجع السابق ، ص 93.

الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 الصادرة عن منظمة العمل الدولية السالفة الذكر لما لها من آثار مضرّة بصحة المرأة وحياتها وحيات جنينها.

كما لا يجوز تشغيل النساء العاملات ليلا، وإن كان يبقى تحديد المقصود بالليل حسب تشريع كل دولة وجوها وموقعها وتقاليدھا مع الاستثناء الذي يحدده القانون، فالعمل بالليل يرجع بالضرر على الاسرة وخاصة الاطفال، طبقا لما نصت عليه المادة 7 من نفس الاتفاقية فنفس الاحكام التي جاءت بها اتفاقيات منظمة العمل الدولية، سارت عليها اتفاقيات منظمة العمل العربية في حظر تشغيل النساء في الاعمال الشاقة وفي الليل.

وعليه فالاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة راعت ظروف العاملات خاصة في مرحلة الامومة وفي ظروف العمل ووقت العمل حماية لصحتها وأسرته، وحماية من اخطار التحرش الجنسي ، لتوفير للعاملة ظروف آمنة باتخاذ مجموعة من التدابير اللازمة لذلك، مع المحافظة على مبدأ المساواة بين الجنسين في التشغيل وتكافؤ الفرص.

إضافة الى ما تم ذكره عن ما صدر عن منظمة العمل العربية من اتفاقيات وتوصيات ذات العلاقة بضمانات حماية حقوق المرأة العاملة، كان للمنظمة جهود وأنشطة أخرى لحماية المرأة العاملة العربية لتعزيز دورها في التنمية، إضافة الى عقد العديد من اللقاءات والندوات التي خصصت لبحث شروط وظروف العمل المرأة العربية، وبيان مساهمتها في مختلف قطاعات العمل سواء في القطاع الخاص او العام، حتى في الظروف العمل الخاصة التي مرت بها الدول العالم في وقت كوفيد19، كما كان للجنة المرأة العربية دورا بارزا في مجال حماية المرأة العربية العاملة وتعزيز مكانتها من خلال متابعة كل ما يجري من تنفيذ القرارات الصادرة عن المؤتمرات العربية والدولية الخاصة بالمرأة .

ومن بين الإهتمامات الأخيرة نذكر على سبيل المثال : عقد منتديات كالمندى العربي الثاني للمرأة العاملة " مستقبل ريادة الاعمال النسائية في ظل الاقتصادات الرقمية" في 28-29 أغسطس 2022، بسلطنة عمان، وذلك إنطلاقا من الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل

المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030 التي اقرها مؤتمر العمل العربي في دورته 46 (القاهرة ، ابريل 2019). في محورها الاقتصادي .

الذي أكد على ضرورة تيسير حصول النساء على الموارد الاقتصادية لتعزيز قدرتها وتطوير الأطر الوطنية لتنمية ريادة الاعمال النسائية وتنفيذا لتوصيات لجنة شؤون عمل المرأة العربية في دورتها 19 يناير 2021، ومن اهدافه العمل على تعزيز مساهمات القطاع الخاص في جذب وزيادة عدد النساء المشتغلات بالأعمال الرقمية، وضع قاعدة علمية وتدريبية لدفع المرأة للقيام بدور اكبر ضمن القوى العمل الرقمية، الحد من العوائق التي تحول دون مشاركة النساء في قوة العمل، تخصيص برامج تمويل تستهدف رائدات الاعمال¹.

بالإضافة الى المنتدى العربي للمرأة العاملة بعنوان التمكين من منظور التنمية المستدامة" يومي 6-7 نوفمبر 2019، فتعتبر قضية تمكين المرأة العربية العاملة، أحد التحديات المطروحة على الدول العربية في ظل المتغيرات الاقتصادية التي تمر بها بلدان الدول العربية، ولعل تحدي بلوغ التنمية المستدامة يفرض مشاركة كافة القوى العاملة دون تمييز، وسعى المنتدى الى تعزيز ما تحقق بموجب تشريعات العمل العربية عبر أنتاج أدوات وآليات لمتابعة تطبيق هذه التشريعات لضمان مشاركة المرأة الفعلية في التنمية، تحفيز منظمات العمال وأصحاب الاعمال لدعم وجود المرأة في مراكز صنع القرار للدفاع عن حقوقهن، تيسير إدماج النساء في الاقتصاد الرقمي² .

¹ - انظر: موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/>،/21695، المنتدى العربي الثاني للمرأة العاملة حول " مستقبل ريادة الاعمال النسائية في ظل الاقتصادات الرقمية" بسلطنة عمان يومي 28-29 اغسطس 2022، تاريخ الاطلاع: 2022/08/08، الساعة 20.30.

² للتوضيح اكثر انظر: موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/>،/17163، المنتدى العربي للمرأة العاملة حول " التمكين من منظور التنمية المستدامة" بالقاهرة يومي 6-7 نوفمبر 2019، تاريخ الاطلاع: 2022/08/08، الساعة 20.46.

إضافة كان لمنظمة العمل العربية دورا كبيرا في حماية المرأة العربية في ظل ظروف جائحة كورونا " كوفيد19" ، بعقد ندوة حول " اثر جائحة كورونا -كوفيد 19 على المرأة العاملة العربية، في 15 يوليو 2020، بمشاركة 130 مشاركا، مناقشة آثار الازمة واقترح الحلول لمواجهة جائحة، والتي أثرت على اسواق العمل وما صاحبها من آثار سلبية في مجالات التشغيل والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية، وكان تأثيرها كبيرا على النساء العاملات، و طرحت تحديات كبيرة على تمكين المرأة العاملة والإندماج في سوق العمل من المنزل، وخرج بجملة التوصيات نذكر منها على سبيل المثال: تكثيف سبل توفير الدعم للنساء العاملات وتحسين الوصول الى معدلات الوقاية الشخصية، وتعزيز الشراكة مع منظمات المجتمع المدني حماية الخدمات الصحية والحماية الاجتماعية للنساء والفتيات¹.

وفي نفس السياق ذاته عقدت منظمة العمل العربية اجتماعات الدورة التاسعة للجنة شؤون عمل المرأة العربية في يوم 27 جانفي 2021، تداعيات ازمة كوفيد 19، في دعم وتعزيز النساء العاملات العربيات، والحفاظ على حقوقهن.

إضافة الى الأنشطة التي تم ذكرها كان لها عدة ندوات قومية واصدار العديد من القرارات التي لها علاقة بحماية المرأة العاملة العربية وتعزيز دورها في التنمية عبر مختلف السنوات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر²:

-الندوة القومية نحو مزيد من الإجراءات للنهوض بعمل المرأة وتحقيق المساواة في العمل بسوريا يومي 17/19 نوفمبر 2007، المرأة العربية في مواقع صنع القرار الى اين وصلنا وماذا حققنا ، في مصر يومي 6/8 ديسمبر 2012، الازمات الاقتصادية وأثرها على عمل المرأة العربية بلبنان خلال الفترة 18/20 اكتوبر 2011، آفاق تشغيل المرأة العربية ودورها في تحقيق التنمية المتوازنة بمصر في 15/17 افريل 2014، وفي مجال تعليم المرأة عقدت

¹- انظر: موقع منظمة العمل العربية/ <https://alolabor.org/>، ندوة حول " أثر جائحة كورونا- كوفيد 19 على المرأة العاملة العربية" بالقاهرة يوم 15 جويلية 2022، تاريخ الاطلاع : 08/08/2022، الساعة 18.11.

²- انظر: موقع منظمة العمل العربية/ <https://alolabor.org/>

ندوة حول واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب التقني والمهني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي. بالاردن يومي 22/20 ديسمبر 2015. لتنمية قدرات المرأة العربية لإدماجها في سوق العمل وتنمية روح المبادرة لديها.

- إضافة الى إصدار عدة تقارير ودراسات في مختلف شؤون وقضايا المرأة العاملة كتقرير الصادر حول المشاركة في المنتدى الاقليمي للحكومات حول المرأة العاملة والوافدة للتجار بالبشر وتعديل تشريعات العمل المنعقد بالاردن يومي 28/27 مارس 2007، إضافة الى التقرير الصادر في الندوة القومية حول " العمل حصن الأمان الاقتصادي للمرأة العاملة، بمصر يومي 18/16 يوليو 2008، للقيام بدراسات منهجية لتحقيق التنمية الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية .

- الاستفادة من العمل من تنفيذ العقد العربي للتشغيل، بالندوة القومية حول " العقد العربي للتشغيل 2010-2020، التوجهات والمآلات بالاردن يومي 28/29 نوفمبر 2018، بتأكيد الاستفادة من وثيقة العقد العربي للتشغيل كونه مشروع ذا طبيعة مستمرة واهداف استراتيجية في مجال التشغيل والتدريب، بتخفيض نسبة الفقر والبطالة وزيادة نمو معدل النمو في الانتاجية¹.

- إضافة الى الاتفاقيات والتوصيات السالفة الذكر الصادرة عنها في مجال تحسين ظروف العمل المرأة العاملة كان لها عدة قرارات تخص شؤون المرأة من بينها، القرار الصادر عن المؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية المنعقد بمصر في الفترة 3-13 مارس 1973، يقضي بتشكيل 7 لجان دائمة وتوزيعها على الدول العربية ومن بينها التي تهتم شؤون المرأة " لجنة المرأة العاملة" لدولة تونس

والتي نوقشت اول مرة أعمالها بدراسة وعقدت دورة في الفترة ما بين 14 الى 17 سبتمبر 1974 في تونس وحضر مندوبات عن الحركة النسائية في مختلف انحاء الوطن

¹انظر موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/>، مرجع السابق.

العربي، وعقدت اللجنة 6 جلسات عمل تم من خلالها دراسة الوضع الاجتماعي للمرأة العربية، وضع المرأة العربية في التشريعات العمالية العربية، المرأة العاملة في العالم وإسهام منظمة العمل العربية في عام المرأة العالمي سنة 1975، ومن التوصيات التي خرجت بها وهي كفالة فرص التعليم في جميع مراحلها امام الفتيات، وفتح مراكز التدريب، وعلى تشريعات العمل العربية مراعاة عمل المرأة في الزراعة، والعمل على تحسين ظروف وشروط عمل المرأة¹.

كما شاركت اللجنة في مناقشة موضوع المرأة العربية للمرة الثانية للمؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة المنعقدة في 6/13/مارس 1976 بالإسكندرية، والذي انتهى بالموافقة على الإتفاقية العربية للمرأة العربية، وعلى الإتفاقية بشأن مستويات العمل العربية المعدلة السالفتين الذكر، وقد تم إعادة النظر في اللجنة في إطار مكتب العمل العربي بموجب القرار رقم 1115 لسنة 2000 في دورته 27 المنعقدة بشرم الشيخ بمصر يومي 4-8 مارس. في إطار إحياء منظمة ضمن لجائها الدستورية للجنة شؤون عمل المرأة والتي تختص بتتمية عمل المرأة وحمايتها وتنشيط مشاركتها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية على الصعيد القومي والقطري، ومن اهم ما قامت به لجنة شؤون عمل المرأة في حماية المرأة العاملة إصدارها لعدة تقارير وتوصيات بذلك نذكر منها مثلا²:

- التقرير الصادر بشأن الاجتماع لجنة شؤون عمل المرأة العربية في دورتها 13 في 01 مارس 2015 بشرم الشيخ بمصر، الذي يوصى به بالإهتمام بأوضاع وقضايا النساء ذوات الاعاقة في سوق العمل، بالاضافة الى التقرير الصادر في الدورة 14 في 6-7 فبراير 2016 في بيروت والتي اوصت بدعم مشاركة المرأة العربية العاملة في التنظيمات النقابية من خلال رفع الوعي القانوني بالحقوق الاساسية للمرأة العاملة، وإعداد المشروع الاعلامي"

¹سوسن سعد عبد الجبار، مرجع السابق، ص 48-49

² انظر موقع منظمة العمل العربية/<https://alolabor.org/>

الشبكة العربية للنساء العاملات" الذي يهدف الى تقديم انتاج اعلامي للنماذج النسائية العاملة الناجحة في وسائل الاعلام العربية والدولية.

- التقرير الصادر بعد الاجتماع المنعقد في دورتها 16 بتاريخ 11-12 فيفري 2018 بمصر الذي عالج في البند الاول منها بواقع عمل المرأة العربية في إطار الأنماط الجديدة للعمل، الذي يوصى فيه كذلك بتعديل البرامج التربوية والتركيز على التعليم الإبداعي الرقمي ليكون اكثر ملائمة للعمل في الاقتصادات المستدامة، تحفيز المنظمات الدولية والإقليمية على دعم ورعاية وتمويل المشاريع الابداعية بين النساء، خاصة تلك القادرة على خلق فرص العمل، تقديم التسهيلات الانتمائية لتمويل المشروعات الصغيرة التي تعتمد التكنولوجيا الحديثة في انشطتها.

- تعزيز دور المرأة العربية في تنفيذ برامج التنمية المستدامة، وذلك بإدماج قضايا النوع الاجتماعي في التخطيط والمتابعة والتقييم لبرامج تنفيذ اهداف التنمية المستدامة 2030. وتعزيز العمل العربي المشترك في مجال متابعة التقدم في تحقيق اهداف التنمية خاصة المعنية بتمكين المرأة.

- وفي مجال تحسين الخدمات الاجتماعية عقدة منظمة في دورتها 48 يومي 18-25 سبتمبر 2022، بالقاهرة في جدول الاعمال ضمن البند الثامن منها، موضوع رقمنة أنظمة الحماية الاجتماعية وحوكمتها، سواء من حيث رقمنة التأمينات الاجتماعية او رقمنة خدمات الرعاية الصحية من خلال مجموعة من المحاور المتكاملة كافة الإشكاليات المتعلقة بالتحول الرقمي في أنظمة الحماية الاجتماعية ومن أهم تطبيقاتها على مستوى العالم وبيان للفرص والامكانيات التي وفرتها استخدامات التكنولوجيا الرقمية في مجال اسواق العمل. وكان لها دور كبير في وقت كوفيد 19¹.

¹ للتوضيح اكثر انظر موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/> /22473/، القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي رقم 1693 بشأن جدول اعمال الدورة 48، البند التاسع، " بالقاهرة يوم 25 سبتمبر 2022، تاريخ الاطلاع : 2022/08/08، الساعة 18.11.

رابعاً-منظمة المرأة العربية: منظمة حكومية تعمل في إطار جامعة الدول العربية ومقرها مصر، ولقد وافق مجلس الجامعة على إنشاء المنظمة إنطلاقاً من "إعلان القاهرة" الصادر عن مؤتمر قمة المرأة العربية الاول المنعقد في نوفمبر 2000، ودخلت حيز التنفيذ في مارس 2003.

واقترنعا بأن تعزيز وضع المرأة العربية يعد ركيزة أساسية وعنصراً ضرورياً لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول العربية، وعليه جاءت المادة الخامسة من الاتفاقية تنص على الهدف الرئيسي التي تقوم عليه المنظمة فتهدف الى المساهمة في تعزيز التعاون والتنسيق العربي المشترك في مجال تطوير وضع المرأة وتدعيم دورها في المجتمع.

ومن هذا المنطلق فمنظمة المرأة العربية تقوم على 3 غايات ومبادئ أساسية لتحقيق

الهدف الرئيسي لها وهي ¹:

1- تمكين المرأة العربية وتعزيز قدراتها في كافة الميادين كركيزة أساسية لتقدم المجتمع العربي.

2-التوعية بأهمية أن تكون المرأة العربية شريكا على قدم المساواة في عملية التنمية على أن تشمل جهود التوعية المرأة والمجتمعات العربية ككل.

3-تكريس جهود التنسيق والتعاون بين الدول العربية من أجل إنجاز غايات التمكين والتوعية.

وتقوم على مجموعة من الأهداف لتحقيق غاياتها المرجوة منها :

- تحقيق تضامن المرأة العربية باعتباره ركناً أساسياً للتضامن العربي.

- تنسيق مواقف العربية المشتركة في الشأن العام العربي والدولي ولدى تناول قضايا المرأة في المحافل الاقليمية والدولية.

¹ موقع منظمة المرأة العربية: <http://www.arabwomenorg.org>، تاريخ الاطلاع : 2022/08/08، الساعة: 20.30.

- تنمية الوعي بقضايا المرأة العربية في جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية.
- دعم التعاون المشترك وتبادل الخبرات في مجال النهوض بالمرأة
- ادماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة.
- تنمية إمكانيات المرأة وبناء قدراتها كفرد وكمواطنة على المساهمة في مؤسسات المجتمع وفي ميدان العمل.

- النهوض بالخدمات الصحية والتعليمية الضرورية للمرأة.

واستنادا الى ما سبق بيانه نخلص إلى أن المنظمة كان لها دور كبير بالنهوض بالمرأة العربية العاملة، وذلك من خلال قيامها بعدة أنشطة وندوات ومؤتمرات وابحاث ودراسات بشأن حماية المرأة العاملة كغيرها من المنظمات وما لها من دور رقابي في مدى تنفيذ التوصيات من طرف الدول الاعضاء في المنظمة، وهذا كله لتدعيم وتطوير وتعزيز دور المرأة في التنمية انطلاقا من البرامج والانشطة التي تخص العاملة فهي تولي اهتمام كبير للتمكين الاقتصادي للمرأة انطلاقا من أنه الأساس لتوفير معيشة كريمة للمرأة وقدرتها على اتخاذ القرارات، وفي هذا الإطار تبنت المنظمة برنامجا موسعا لإدماج المرأة المهمشة في مسيرة التنمية بالمجتمعات المحلية في المنطقة العربية، بالاضافة الى عقدها عدة مؤتمرات تخص المرأة العاملة نذكر منها: ¹

1- **المؤتمر الاول للمنظمة حول " الإنجازات والتحديات " المنعقد بمملكة البحرين في 13-15 نوفمبر 2006**، وقد كان وقفة للمراجعة والتقييم لاهم ما أنجزته الدول في قضايا المرأة على مدار 6 سنوات ومن بين توصياته العامة تشجيع الدول على تبني إستراتيجية لدعم دور المرأة العربية في بناء المجتمع، وفي مجال المرأة والقانون بحث الدول على تعديل التشريعات

¹ انظر: موقع منظمة المرأة العربية: <http://www.arabwomenorg.org>، تاريخ الاطلاع : 2022/08/08، الساعة: 20.30.

الوطنية لإلغاء أي تمييز ضد المرأة ومواءمة التشريعات العربية لأحكام الدساتير والاتفاقيات الدولية والاقليمية التي تنظم اليها الدول.

2-المؤتمر الثاني حول " المرأة في مفهوم وفضايا امن الإنسان" المنظور العربي والدولي " المنعقد في ابو ظبي من 11-13 نوفمبر 2008، بمناقشة عدة مواضيع تخص حياة المرأة، والذي عالج موضوع مفهوم أمن الانسان والاشكالية اصبح مفهومه يتسع ليشمل مجالات وتحديات اخرى، تناول المؤتمر موضوعه في مجالين يتناول احدهما اوجة انعدام أمن الإنسان الناجمة عن الصراعات والعنف، في حين الآخر يتناول الجوانب الانمائية لأمن الانسان فيركز على أوجه انعدام الامن المرتبطة بقضايا مثل الفقر والصحة والتعليم والتمييز بين الجنسين.

وينطوي مفهوم أمن الإنسان على فرضية أساسية وهي ان تحقق أمن الناس من خلال تسوية الصراعات والمضي قدما في أنشطة التنمية، وبين المؤتمر إن الطيف الواسع من القضايا التي أضحى يشملها المفهوم والمجالات التي ينطوي عليها العمل من أجل تحقيقه إنما تمس المرأة بصفة عامة والمرأة العربية بصفة خاصة فالفقر والصحة والتعليم والتمييز بين الجنسين هي بعض القضايا التي يتسع لها المفهوم وتطال المرأة العربية بصورة مباشرة.

3-المؤتمر الثالث: بشأن المرأة العربية كشريك أساسي في مسار التنمية المستدامة " المنعقد بتونس يومي 28-30 اكتوبر 2010، وبحث في أبعاد ودلالات مفهوم التنمية المستدامة ومساراتها بهدف بلورة رؤية مستقبلية مشتركة بشأن المستوى المطلوب لمشاركة المرأة في التنمية.

4-المؤتمر الرابع: الخاص بالمقاولة وريادة الاعمال النسائية في العالم العربي : قيادة وتنمية" ايام 25-26-26 فبراير 2013، بالجزائر، اوصى المؤتمر بتفعيل المقاولة النسائية في العالم العربي، وتسهيل المبادرة بدعم وتمويل ودعم المقاولات.

ومن البرامج التي قامت بها المنظمة في مجال تحقيق اهداف التنمية المستدامة فتمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين يشكل اساس تحقيق التنمية، فكان اهتمام ربط المرأة العربية بالاجندة التنموية 2030¹. وقد اصدر عن المؤتمر المرأة العربية في الاجندة التنموية وثيقة " منهاج عمل لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030 للمرأة في المنطقة العربية" .

إضافة الى برنامج حماية المرأة من العنف هناك جهود من المنظمة لمناهضة هذه الظاهرة، فأصدرت الاستراتيجية العربية لمناهضة العنف ضد المرأة 2011-2020، حق المرأة في حياة خالية من العنف بوضع القوانين والاستراتيجيات التي يشارك في صياغتها أطراف مجتمعية للحد من العنف ضد المرأة.

من خلال ما تم بيناه نستنتج ان وجود اهتمام كبير من طرف منظمة المرأة العربية في مجال ادماج وحماية حقوق المرأة العاملة العربية في مختلف المجالات، وفتح لها افاق جديدة نحو تطوير مبادراتها في تعزيز دورها في التنمية الاقتصادية، من خلال جملة المؤتمرات والندوات والبرامج المتعلقة بشؤون المرأة لكن رغم كل هذا مزالت المرأة العربية تعاني النقص وصعوبات تفرضها الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العربية في مجال العمل، بالرغم من التصديق على الاتفاقيات .

بالإضافة الى ذلك الا أن أغلبية الأحكام التي جاءت بها منظمة العمل العربية هدفها توفير الحماية الخاصة للمرأة العاملة العربية وضمان حقوقها ومسايرة منظمة العمل الدولية في معظم أحكامها، وحرصت على توفير الحماية اللازمة للقيام بعملها كعامله وكأم بحماية أمومتها وأسرتهما والتوفيق بينهما، وتفعيل دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتهيئة فرص عمل وظروف تكون مناسبة لقدراتها وتقاليدها، فمستويات العمل العربية جاءت ضمنا لتحقيق مبداء المساواة بين الجنسين في التشغيل وتكافؤ الفرص، مع توحيد تشريعات

¹ انظر: تقرير منظمة العمل العربية:الصادر عن المؤتمر حول " المرأة العربية في الاجندة التنموية 2015-2030، المنعقد بالقاهرة ، خلال الفترة 29 نوفمبر حتى 1 ديسمبر 2015،

العمل العربية وظروف العمل كلما كان ذلك ممكن، وذلك من خلال الاتفاقيات العمل العربية التي بمجرد التصديق تصبح ملزمة وجزءا من قانونها الداخلي.

كما تعتبر الاتفاقيات العربية مرجعا لكل مجتمع عربي في تشريعاته الداخلية ولكن ينبغي عليها تكثيف الجهود لتجاوز بعض السلبيات التي يعاني بها المجتمع العربي، كالأمية ومشكل البطالة فمعظم النساء العاملات العربيات يعانن من مشكل عدم التوفيق بين عملها وأسرته بالإضافة الى العادات والتقاليد في المجتمع العربي الى غيرها من المشاكل المعقدة الى حد الآن، ويجب دعم قدراتها العلمية وعدم التمييز ضدها لدخولها عالم الشغل.

كما جاءت الكثير من المطالب الاساسية لتحسين وضع المرأة العربية العاملة، فإعداد المرأة للحياة العملية ضرورة حتمتها ارادة التغيير، والتطوير الحضاري في المجتمعات العربية، ولن يتم الا وفقا لخطة عملية شاملة، ومتكاملة تنطلق من تقدير الموقف الحالي للمرأة، ولتحقيق التنمية القومية، على أساس من الحقوق والواجبات تجاه انفسهن، وتجاه الاسرة، والمجتمع ولتحقيق الوضع المنشود لابد من توفير المطالب التالية¹:

1- تغيير نظرة المرأة العربية لنفسها ولقدرتها على الانتاج الفعال، والمشاركة وجعلها مهياً نفسياً لتحمل المسؤولية، وأعباء العمل خارج وداخل المنزل.

2- تحسين قدرات المرأة وامكانتها، بمنحها كل فرص التعليم والتدريب المهني ورفع الامية

3- منح المرأة حقوقاً متساوية مع الرجل، اما من ناحية الأجر، او فرص العمل، او الترفيه في الوظيفة وغيره، وإجراء التعديلات التشريعية المناسبة.

4- نشر صورة إيجابية للمرأة العاملة بواسطة وسائل الاعلام، وتغيير الافكار التقليدية حول الادوار التي يتوجب على المرأة ان تقوم بها.

¹ هنري عزام، المرأة العربية والعمل (مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية)، مركز دراسات الوحدة العربية، اتجاهات الرأي العام العربي نحو مسألة الوحدة (دراسة ميدانية،)، طبعة الثانية، بدون سنة الطبع، ص 14-13.

ولا يمكن ان تحقق هذه المطالب من دون أن تتحقق للوطن العربي طموحاته في تحقيق الوحدة والقضاء على التمزق الذي يستنزف طاقاته بأكثر من وسيلة ومن دون سياسات اقتصادية واجتماعية تضمن خلق مجتمع تسوده الحرية والعدالة الاجتماعية، وبذلك يمكن تحقيق اهداف الإدماج التام للمرأة في المجهود التنموي.

كما إن ممارسة المرأة العربية لمهنة توفر لها مكانة مرموقة وأجرا عادلا وظروفا مناسبة وأجواء مريحة، تعد مدخلا لبناء صورة إيجابية لها تستند إلى النشاط الذي تؤديه خارج المنزل، وتثبت من خلاله كفاءتها ومهاراتها، وتتمكن بذلك من تحقيق الإكتفاء المادي، والاستقلال الاقتصادي والاعتماد على الذات، مما يحفظ لها كرامتها¹.

كما أن جميع القوانين والأحكام الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية سواء على المستوى الدولي والمستوى الاقليمي، جاءت متشابهة الى حد ما، وسائر المشرع العربي مستويات العمل الدولية في كثير من النصوص خاصة حظر تشغيلها في الاعمال الشاقة والخطرة لعدم الاضرار بصحتها، وساهمت الى حد كبير في إرساء عدد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية، في مجال علاقات العمل.

ولقد كان لها الفضل الكبير في تحقيق هدف واحد نحو حماية وصيانة حقوق المرأة العاملة بإتخاذ مجموعة من التدابير اللازمة لتحسين شروط وظروف العمل للعاملة، وفتح افاق جديدة نحو تعزيز وتفعيل دور المرأة في تحقيق التنمية الشاملة في مجتمعها، من جهة حمايتها للامومتها وأسررتها، والحفاظ على منصبها في العمل من جهة أخرى لتحقيق التوازن بينهما، وتحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في التشغيل، وللمحافظة على صحتها وأمنها تم منعها من العمل في بعض الاعمال الخطرة والشاقة وهذا لا يعد تمييزا ضدها.

¹ نسب نصوح مرعب، المرأة العربية، بين الصورة والواقع، الطبعة الاولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس ، 2019، ص 40.

ومن خلال تقييم ضمانات حماية حقوق المرأة العاملة في إطار التنظيم الاقليمي في كل من النظام الاوربي والنظام الامريكي والافريقي وحتى النظام العربي، يمكن القول أن النظام الاوربي بفضل جهازه، اللجنة والمحكمة، يتميز بالحيوية والنشاط الفعال في تحقيق اهداف الاتفاقية الاوربية لتصل الى المستوى المشترك المناسب لحماية حقوق الانسان، ومازالت تؤدي آلياته مهمتها بنجاح وظهرت له عدة نتائج في القانون الدولي، اما الامريكي فالفاعلية لا نلمسها عكس الاوربي، ولا نظير لها في امريكا الاتينية على مسرح تطبيق الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان.

اما النظام الأفريقي فيعاب عليه أن يفتقد الى فاعلية اللجنة الافريقية في تنفيذ ما تتوصل اليه، من حماية للحقوق المرأة، ورغم ان الوطن العربي اسبق واعرق الا أنه كان متخلفا في الاقتراب من قضية حقوق الانسان، من ناحية التقنين الشامل للحقوق الانسانية في وثيقة دولية عربية¹.

¹ منال رفعت ، ضمانات حقوق وحرريات المرأة، (بين المساواة والتمييز)، الطبعة الاولى ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2017، ص 229-230.

الباب الثاني

حماية المرأة العاملة على مستوى

التشريع الجزائري

لقد تأثرت المرأة بالأوضاع التي كانت سائدة في الفترة الاستعمارية في الجزائر، حيث كان عمل اغلبهن مقتصرًا على العمل في المنزل والمزارع، دون ان ننسى ممارستهم للعمل التطوعي في صفوف جيش التحرير الوطني، مضحيات بذلك بأرواحهن وحياتهن، فكانت المرأة هي الممرضة والمجاهدة بالسلاح وهذا ما أكده ميثاق الجزائر، فبفضل مشاركتها وصلت الجزائر إلى تحقيق الحرية و الإستقلال والسير على طريق الحداثة والحضارة الإنسانية، مما ساهم في تمكنها من فرض إحترام المجتمع لها وإعتراف الدولة بمساواتها مع الرجل منذ الاستقلال¹.

ومن أبرز التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المجتمع الجزائري بعد الاستقلال هو خروج المرأة إلى عالم الشغل المأجور، والذي كان له أثر في احداث تغييرات على مستوى الأسرة و المجتمع، حيث لعبت المرأة دورا كبيرا على الصعيد الاقتصادي من خلال مشاركتها الفعالة في التنمية الاقتصادية، وهو الامر الذي ساهم في زيادة الوعي بأهمية عمل المرأة، حيث تغيرت نظرة المجتمع والأسرة للمرأة، مما ساهم في إعطائها فرصة للعمل مساوية لفرص الرجل، فبعد الاستقلال كان من أولويات السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة، بما يحقق المساواة بين المرأة والرجل دون تمييز، لا سيما في المجال التعليمي².

ولأن عمل المرأة اصبح يكتسي أهمية بالغة، باعتبارها تمثل نصف الطاقة البشرية لأي مجتمع، وتساهم بشكل كبير في الاقتصاد وسوق العمل من خلال عملها المأجور وغير المأجور، فقد إتخذت الجزائر إجراءات وتدابير مختلفة من اجل القضاء على جميع أشكال

¹ حجيمي حدة ، نفس المرجع السابق، ص 4

² لطيفة مناد وصغيري فوزية، واقع العمل النسوي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 29، جوان 2017، ص 257.

التمييز ضدها في قطاع العمل¹، من خلال تكييف منظومتها القانونية مع الإلتزامات الدولية الملقاة على عاتقها لا سيما في مجال حماية حقوق المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة.

ويأتي ذلك في اطار مواكبة الدولة للتطورات الحاصلة في سوق العمل وتعزيز مكانة المرأة العاملة في مجال تحقيق التنمية الاقتصادية، من خلال اعتماد جملة التدابير الهادفة إلى تكريس حماية المرأة وحقوقها بصفة عامة وفي مجال الشغل بصفة خاصة، سواء كانت تلك الحماية مكرسة دستوريا، على اعتبار ان الدستور يعتبر الضامن الأساسي للتمتع بممارسة الحقوق والحريات بشكل عام(الفصل الأول)، أو مجسدة في اطار قانوني منسجم مع الأحكام الدستورية في ذلك المجال، بالإضافة إلى وضع آليات رقابية تسهر على ضمان تنفيذ واحترام تلك النصوص(الفصل الثاني).

¹ مكاشفة مريم ، وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون ، 2010-2011، ص 01-02.

الفصل الأول

الحماية الدستورية لحقوق المرأة

العامة الجزائرية (الآليات والضمانات

الفصل الأول: الحماية الدستورية لحقوق المرأة العاملة الجزائرية (الآليات والضمانات).

اعترفت الجزائر كغيرها من الدول بالحقوق والحريات للجمع، وعلى اعتبار أن الدستور يعد الوثيقة الأسمى في الدولة وواحد من أهم الضمانات الأساسية لتمتع بالحقوق والحريات، فقد عملت على تضمين تلك الحقوق والحريات في الوثيقة الدستورية من أجل إعطاءها الصبغة القانونية التي تكفل احترامها وتلزم الجميع بعدم انتهاكها، ويشكل الحق في العمل أحد الحقوق المعترف بها والمكرسة في الدستور شأنه في ذلك شأن الحقوق والحريات الأخرى، مما يجعل كافة السلطات في الدولة ملزمة بضمان تمتع الجميع به على قدم المساواة بين المرأة والرجل.

سنحاول من خلال هذا الفصل استعراض مظاهر حماية حق المرأة في العمل ضمن الدساتير الجزائرية المتعاقبة، من جهة (المبحث الأول)، والتطرق إلى الآليات المكرسة لتعزيز مكانتها في تحقيق التنمية الاقتصادية، من جهة ثانية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مظاهر الحماية الدستورية لحقوق المرأة العاملة الجزائرية

لقد ضمن المؤسس الدستوري الجزائري كافة حقوق المرأة العاملة، في إطار تضمينه للحق في العمل بشكل عام، مسايراً في ذلك الصكوك الدولية المعنية بتعزيز حماية هذا الحق، لا سيما منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

سنحاول من خلال هذا المبحث استعراض مظاهر الحماية الدستورية لحقوق المرأة العاملة في النظام الدستوري الجزائري، من خلال الوقوف على طرق واساليب تنظيم الدساتير الجزائرية المتعاقبة لهذه الحماية، من جهة (المطلب الأول)، وتسليط الضوء على جهود

الجزائر على الصعيد الدولي لتعزيز الحماية الدولية ومن ثم الداخلية لهذه لحقوق المرأة العامة، من جهة ثانية(المطلب الثاني).

المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في ظل الدساتير الجزائرية

لقد عرفت الجزائر منذ الإستقلال مجموعة من الدساتير، وكان لكل دستور ظروف سياسية و اجتماعية كان لها أثر في تحديد مضمونه وتوجيهاته في تنظيم الحقوق والحريات بصفة عامة، بما فيها الحقوق المرتبطة بعمل المرأة.

سنحاول الوقوف على طرق واساليب تنظيم المؤسس الدستوري الجزائري لحقوق المرأة العاملة في دستوري 1963-1976 (الفرع الاول)، وكذا في ظل دستور 1989 (الفرع الثاني)، وفي ظل دستور 1996 وتعديلاته(الفرع الثالث).

الفرع الأول: دسترة حقوق المرأة العاملة في ظل دستوري 1963-1976

لقد عرفت الجزائر نصوصا دستورية بالمفهوم المادي أثناء الاحتلال من خلال النص المنظم للمؤسسات المؤقتة للثورة الجزائرية الذي صادق عليه المجلس الوطني للثورة الجزائرية، وبعد استرجاع السيادة الوطنية مباشرة، كانت الأولوية في وضع دستور مستقل للبلاد، ثم تلاحت بعده عدة دساتير اختلفت باختلاف الظروف التي عاشتها الجزائر، حتى قيل ان النص الدستوري في الجزائر كان وسيلة لتجاوز الأزمات¹.

سنحاول في هذا الفرع تسليط الضوء على موقف المؤسس الدستوري الجزائري من حقوق المرأة العامة في ظل الدساتير التي صدرت في ظل الاحادية الحزبية، المتمثلة في دستوري سنة 1963، وسنة 1976.

¹ عمار عباس، ظروف وضع النصوص الدستورية الجزائرية وأهدافها، المجلد 02، العدد 02، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2012. ص 92،

أولاً: دستور 1963: ¹ يعتبر هذا الدستور أول دستور في تاريخ الجزائر الذي لم يكتب له التعمير طويلاً بسبب خلافات بعد الاستقلال، ولقد أسس هذا الدستور لبناء جمهورية ذات حزب واحد، وهو جبهة التحرير الوطني، بعد استفتاء سبقته أزمة سياسية آنذاك، حيث كرس مبادئ الاشتراكية كأسلوب لتحقيق التنمية على جميع الأصعدة.

ولقد أكد دستور 1963 في ديباجته على ضمان الحقوق والحريات العامة للجميع، في إطار تبني نهج الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة بتاريخ 10 سبتمبر 1948، حيث أولى هذا الدستور مكانة كبيرة للمرأة العاملة، تمثل أهمها في اقرار مبدأ المساواة في الحصول على العمل ومنع التمييز بين الجنسين مهما كان نوعه، طبقاً للمادة 10 منه التي نصت على: "ضمان العمل ومجانبة التعليم للجميع"، ونفس السياق أكدت المادة 12 منه على منع التمييز بين الجنسين في التمتع بالحقوق وفي أداء الواجبات.

كما أن تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين يعد من الضمانات الأساسية التي تضمن للمرأة حقها في العمل، بالإضافة إلى التعليم الذي يفتح مجالات كبيرة في إتاحة فرص العمل وتقليد المناصب العليا في الدولة بضمانيه ومجانبيته، وفقاً لما أكدت عليه المادة 18 منه من خلال نصها على: "التعليم إجباري وبدون أي تمييز"، إلى جانب كفالتة للحق في التمثيل النقابي، وفي اللجوء إلى الاضراب من أجل الدفاع عن المصالح المشروعة لكافة العمال، على الرغم من تركز المؤسس الدستوري للنهج الاشتراكي سياسياً، واقتصادياً وجعله ضمن الأهداف الأساسية للجمهورية ².

¹ الدستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 8 سبتمبر

1963، ج ر ج، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10/09/1963

² طهير عبد الرحيم، مرجع السابق، ص 10.

الجدير بالذكر أن المؤسس الدستوري الجزائري وإن كان نجده أكد في دستور 1963 على وجوب تحقيق وتطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في مجال العمل من ناحية الحقوق المهنية خاصة في مجال المساواة بين الجنسين في الحصول على أجر متساوي وبدون تمييز، إلا أنه لم ينص على ذلك بصريح العبارة، وإنما أكد على المساواة العامة بينهم، وإن كان يفهم من خلال نص المادة 16 منه الذي ورد فيه "تعترف الجمهورية بحق كل فرد في حياة لائقة وفي توزيع عادل للدخل القومي" أن كلمة الفرد تشمل المرأة والرجل كما أن التوزيع العادل للدخل جاء عام ولم يأتي بشي يوضح عمل المرأة أو غيره.

ثانياً: دستور 1976¹: يعتبر هذا الدستور ثاني دستور في تاريخ الجزائر المستقلة والذي تبنى الخيار الاشتراكي وجاء ضمن إطار الحزب الواحد دائماً، بحيث قال عنه البعض أنه جاء مفصلاً على المقاس، أو كما وصفه آخرون كان دستور فرد لا دستور دولة².

تميزت طريقة وضعه بغياب اللجوء التقليدي إلى سلطة تأسيسية رسمية، حيث تكونت لجنة صياغته من بعض أعضاء مجلس الثورة ومجلس الوزراء، ولقد طرح مشروع هذا الدستور على لجنة الإطارات الوطنية، وهي هيئة جماعية تكونت من ممثلي الجيش والحزب والإدارة، وهذه الطريقة هي الأقرب إلى أسلوب دساتير المنحة وإن كان خضع هذا الدستور إلى استفتاء دستوري³.

¹ الأمر رقم 97/76، المؤرخ في 30 ذي القعدة 1396 هـ، الموافق ل 23 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر ج العدد 94، الصادرة بتاريخ 02 ذي الحجة 1396 هـ، الموافق ل 24 نوفمبر 1976 م، ص 1292.

² محمد مجدان، التجربة الدستورية الجزائرية، وبناء الديمقراطية، المجلد 12(1)، العدد 16، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، جوان 2021، ص 20.

³ عبد الله بوقفة، القانون الدستوري، تاريخ ودساتير الجمهورية الجزائري، مراجعات (تاريخية، سياسية، قانونية)، دار الهدى، الجزائر، 2008، ص 125.

فدستور 1976 يمثل احد الأهداف الكبرى المسطرة في الميثاق الوطني، طبقا لما ورد في المادة 6 منه التي نصت على : "الميثاق الوطني هو المصدر الاساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة... " ، وبذلك أعطى هذا الدستور قيمة كبيرة للعامل بصفة عامة بما فيهم النساء العاملات من خلال تكريسه لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية للمواطن ضمن الفصل الرابع من الباب الأول الذي يحدد المبادئ الأساسية الذي يقوم عليها المجتمع الجزائري.

على اعتبار أن الدستور جعل الميثاق الوطني المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة، وبالرجوع إلى الميثاق نجده أدرج عملية ترقية المرأة وتمكينها من المساهمة الكاملة في حياة الأمة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، ومن المهام الرئيسية للدولة، مؤكداً على ضرورة إشراك المرأة الجزائرية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، واعتبر إقصاءها وضعية لا تخدم المجتمع¹.

كما جاء في الباب السادس الخاص بالاتجاهات الرئيسية لسياسة التنمية أن التعبئة المكثفة لكل المواطنين القادرين على العمل في ميدان الإنتاج تطرح قضية تشغيل المرأة، فالنساء يمثلن نصف السكان القادرين على العمل ويشكلن احتياطا هاما من قوة العمل في البلاد، علاوة على ذلك اشترط في عمل المرأة مراعاة خصوصياتها كزوجة وأم ودورها في الأسرة ، وهو ما جعل البعض ينتقد هذه الفقرة لأنها تعيد المرأة إلى وظيفتها التقليدية².

بعيدا عن هذا يذهب الميثاق الوطني إلى العمل على التوفيق بين حياة المرأة الأسرية وضمن مشاركتها في عملية التنمية الوطنية، حيث نص على أن: " يجب على الدولة أن

¹ عمار مانع ، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر، العدد 29، جوان 2008، ص 148

² عمار مانع ، نفس المرجع السابق ص 150.

تشجع المرأة على شغل المناصب التي تتناسب استعداداتها وكفاءاتها¹، حيث يفهم من ذلك أن الميثاق أكد على دعم مراكز التدريب المهني المتخصصة في أعمال المرأة، علاوة على ذلك الزم الدولة بوضع قوانين صارمة تهدف إلى تشغيل المرأة في إطار حماية الامومة، حتى يكون عمل المرأة أحد عناصر الانسجام العائلي والاجتماعي².

بالإضافة إلى ذلك ركز دستور 1976 على مجموعة من المبادئ مثل مبدأ المساواة بين الجنسين، باعتباره مبدأ وسيط لتطبيق سائر القواعد القانونية واحد دعائم الدولة القانونية³، فضلا عن ذلك يعد اهم احد الضمانات الأساسية لحماية حقوق المرأة العاملة.

ومن هذا المنطلق جاء دستور 1976 ليكرس ضمان الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن، وهو ما جرى تأكيده في المادة 39 من الفصل الرابع الخاص بالحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن⁴، كما نصت المادة 40 من نفس الدستور على أن "القانون واحد بالنسبة للجميع، ان يحمي او يكره أو يعاقب"، إضافة إلى ذلك نص في المادة 41 منه على أن: "تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين، وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين، وتتعق ازدهار الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي".

وفي نفس السياق خص الدستور المرأة الجزائرية بنص خاص بحماية كل حقوقها، على أن تتمتع بها على أكمل وجه طبقا للمادة 42 منه التي نصت على أن: "يضمن الدستور كل

¹ انظر المادة 41-42 من دستور 1976 .

² عمار مانع، مرجع السابق، ص 150.

³فايزة جروني ، حنان قدة، دور الاجتهاد الدستوري الجزائري في تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والحريات الأساسية، المجلد 16، العدد 01 ، مجلة المفكر، جامعة محمد خدير ، بسكرة ، 2021، ص 10.

⁴ انظر المادة 39 من دستور 1976 .

الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية"، كما أكد في المادة 44 منه على أن: "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط"، وذلك من خلال تقليد الوظائف و المناصب العليا في الدولة ، بدون قيد او شرط ماعدا شرط الكفاءة من الجنسين، مما يعني أن الدستور فتح المجال أمام المرأة لتقليد مناصب عليا مثلها مثل الرجل.

وبعكس هذا التكريس الأهمية الكبيرة التي اعطاه المؤسس الدستوري للمرأة في دستور 1976 على قدم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بينهم فدستور 1976 حيث أن هذا الدستور أعطى هذا المبدأ أهمية كبيرة وحرص على تطبيقه في مختلف المجالات، خاصة في مجال التنمية، والتعليم الذي ضمنه في المادة 66 من نفس الدستور، والمادة 19 منه التي اكد بموجبها المؤسس الدستوري على رفع مستوى التعليم ومستوى الكفاءة التقنية للأمة باعتباره لأحد أهداف الثورة الثقافية.

وفي هذا الإطار احاط الدستور الحق في التعليم بحماية وضمانات عديدة تمثلت أهمها في التأكيد على مجانية واجبارية التعليم، بالمساواة، وفتحه للجميع¹.

الجدير ذكره أنه على الرغم من أن دستور 1976 جاء ليكرس المبادئ الواردة في الميثاق حيث أنه تضمن مبادئ عامة متعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، كالحق في العمل والراحة، والحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية، وحق جميع العمال في الانخراط في النقابة، وكذا الحق في الإضراب، إلا أنه لم يتطرق إلى الحق في العمل ضمن أحكام

¹ سليمان لخميسي، الحماية الدستورية والقانونية لحق التعليم في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية تخصص: قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012-2013، ص 73.

المادة المكرسة للحقوق الجماعية، بل تعرض إليها كحق مستقل ضمن الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية¹.

علاوة على ذلك نلاحظ أن دستور 1976 كان حريصاً على ضمان حقوق المرأة الجزائرية العاملة² بطريقة صريحة على خلاف دستور 1963، مضيفاً على ذلك في المادة 59 بأن حق العمل مضمون للجميع، مؤكداً بذلك على أن حق العمل يعد من الحقوق الحريات الأساسية المكفولة للجميع دون تمييز.

ليس هذا فقط بل اقر دستور 1976 كافة الحقوق اللصيقة بالحق في العمل مثل الحق في الراحة³ والحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية أثناء العمل⁴، بالإضافة إلى بقية الحقوق المهنية الأساسية للمرأة العاملة كالحق النقابي في حدود ما يسمح به القانون⁵ وكذا الحق في الإضراب للدفاع عن مصالحها المهنية بتحقيق ظروف عمل جيدة، غير أنه اقتصره على القطاع الخاص فقط.

وعليه يمكن القول أن الحماية القانونية التي أولها دستور 1976 للمرأة العاملة تعتبر حماية أوسع من تلك التي كفلها لها دستور 1963 حيث كان دستور 1976 حريصاً على إشراك المرأة في التنمية الوطنية، من خلال إعطائها مكانة خاصة بتكريس مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجميع، وإحاطتها بحماية و ضمانات خاصة من خلال تكريس كل حقوقها المهنية .

¹ طهير عبد الرحيم ، مرجع السابق، ص 13.

² المادة 08 من دستور الجزائر لسنة 1976.

³ انظر المادة 63 من نفس الدستور .

⁴ انظر المادة 62 من نفس الدستور

⁵ انظر المادة 60 من نفس الدستور .

على العموم نخلص إلى أن الدساتير التي تضمنتها الحقبة ذات التوجه الاشتراكي للدولة الجزائرية قد وضعت شروط لإسقاط جميع الحقوق والحريات الأساسية للأفراد في حال استعمالها قصد المساس بالدستور، أو سلامة التراب الوطني ووحدته أو بالنهج الاشتراكي للدولة... الخ.

الفرع الثاني: دسترة حقوق المرأة العاملة في ظل دستور 1989.

عرفت الجزائر مرحلة انتقالية بتحول من الاحادية الحزبية الى مرحلة التعددية الحزبية، سأحاول من خلال هذا استعراض اهم الاصلاحات الدستورية في هذه الفترة وتأثيرها على الحياة الاقتصادية للبلاد، خاصة في مجال حقوق المرأة العاملة .

بعد تخلي الجزائر عن المبادئ الاشتراكية التي حكمت البلاد مدة قاربت الثلاث عقود، تبنت النظام الليبرالي أو التعددية الحزبية التي أدت إلى إخراج دستوري سنة 1989، و1996، مما احدث تغييرا كبيرا في الحياة السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية في المجتمع الجزائري.

تعتبر سنة 1989 سنة سقوط جدار برلين، وانهايار المنظومة الاشتراكية، بما نتج عنها من تغيرات وتحولات في النظام الدولي، حيث شهد العالم فيها بداية تحولات كبرى مع هبوب رياح الديمقراطية، والانتقال إلى الديمقراطية، الذي على اثره توجهت جل الدول نحو تبني الانفتاح والديمقراطية، والجزائر كغيرها من الدول تأثرت بهذه التحولات كثيراً¹، كما أن أحداث أكتوبر عبرت عن عمق أزمة الهوية من خلال بروز مظاهر الانشقاق والاختلاف في أسس المجتمع بظهور إقصائية دينية ولغوية وتعليمية وأثرها على الوحدة الوطنية، فضلا عن

¹ مجدان محمد، العملية الديمقراطية في الجزائر، " الأسباب والعوائق" المجلة الجزائرية للسياسات العامة، المجلد 02، العدد 03، جامعة الجزائر 03، أكتوبر 2014، ص 57-59.

الطابع الجهوي الذي أصبح يطبع العلاقات بين أفراد المجتمع في المؤسسات وغيرها¹، كل هذه العوامل سواء كانت داخلية أو خارجية كانت لها أسباب وعواقب أدت إلى انهيار الحزب الواحد في الجزائر ودخول البلاد مرحلة التعددية السياسية والحزبية.

فجاء دستور 23 فبراير 1989 ليرسم معالم طريق تغيير نظام الحكم في الجزائر من اتجاه اشتراكي عمر منذ الاستقلال إلى نمط نظام سياسي واقتصادي رأسمالي تبنت بموجبه الجزائر التعددية الحزبية من خلال فتح المجال وضمان الحق في إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي، فأضاف حقوقا جديدة ذات طابع سياسي، حيث كرس دستور 1989 مجموعة من الحقوق الأساسية كالمساواة وعدم التمييز الذي أقره المشرع الدستوري وأعطاه بعده القانوني الذي يتناسب مع النظام الليبرالي المعتمد².

وكان حريص على تطبيق وتفعيل مبدأ المساواة وعدم التمييز بين النساء والرجال، في جميع المجالات لاسيما في مجال العمل، وقد فتح جملة من الحريات أكثر شمولاً، كما كرس ضمانات عديدة لحماية حقوق المرأة العاملة، وذلك من خلال النص في ديباجته على مبدأ المساواة: "إن الشعب الجزائري ناضل ويناضل دوماً 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، وضمان الحرية لكل فرد..."³.

¹ سعيد بوالشعير، النظام السياسي الجزائري، دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 21.

²-Fatima Zohra Sai, le statut politique est le statut familial des femmes en Algérie, thèse en vue de l'obtention du doctorat, Université d'Oran, 2008, page : 357.

³ دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 22 رجب 1409 هـ، الموافق ل 28 فيفري 1989م، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور 09، الصادرة بتاريخ 23 رجب 1409 هـ، الموافق ل 01 مارس 1989، ص 234.

إضافة إلى المادة 28 منه على التي اكدت على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون، كما أكد المؤسس الدستوري من نفس الدستور من خلال المادة 30 على التأكيد على دور المؤسسات الدولة في إزالة جميع العقبات التي تعيق دون تحقيق مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في المشاركة في جميع مجالات، مما يعني ان المؤسس حمل المؤسسات مسؤولية ضمان مشاركة الجميع بما فيها المرأة التي تعيقها المشاركة خاصة في المجال الاقتصادي وتحقيق التنمية.

وجاءت المادة 48 لتؤكد بشكل صريح على تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية قيد أو شرط غير الشروط التي يحددها القانون، وتظهر جلياً كفالة مبدأ المساواة في التعليم والتكوين المهني الذي يعد من الضمانات الأساسية للمرأة من خلال فتح الأبواب أمامها في العمل، وفي هذا السياق حظي الحق في التعليم بحماية خاصة و ضمانات أكثر من طرف الدولة من خلال السهر على مجانيته و إجباريته ومساواته¹.

ومقارنة مع دستور 1976 لم يعد ضمان الحق في العمل إلتزام يقع على عاتق الدولة في ظل الدستور الجديد، بل واجب الدولة أن تهيئ الظروف والوسائل، وعلى المواطن استغلال تلك الظروف والوسائل لاختيار العمل الذي يناسبه².

علاوة على ذلك أقر دستور سنة 1989 جملة من الحقوق للعمال بما فيهم العاملات أثناء العمل، أهمها الحق في الحماية والأمن والنظافة، والراحة، مما يعني أن دستور 1989 اعترف بالحق في العمل مع ضمان الحماية للعمال داخل أماكن العمل، على خلاف دستور

¹ انظر المادة 50 من دستور 1989

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول ، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2008، ص 119.

1976 الذي اعترف به مع ضمانه للجميع، إضافة إلى الحق في الرعاية الصحية والحق النقابي للجميع¹.

الجدير بالذكر أن اعتراف المؤسس الدستوري بالحق في التفاوض الجماعي جاء في إطار الاعتراف بحق الانخراط في النقابة، وتكوين وإنشاء التنظيمات النقابية الجديدة بكل حرية واستقلالية ودون ضغط أو تدخل من السلطة العامة، متى رأى العمال مصلحة في ذلك، من أجل الدفاع عن مصالحهم وهم في ذلك يتمتعون بكل الحماية المقررة لكافة الحقوق الأخرى بما فيها استقلالية التسيير²، بالإضافة على الاعتراف بالحق في الإضراب في حدود القانون³ وإن كان قيد المؤسس الدستوري هذا الحق بقيد حماية الدفاع الوطني وأمن للبلاد، وحماية الأسرة⁴.

وعليه يمكن القول أن دستور 1989 رغم ظروف نشأته، إلا أنه فقد حرص على حماية حقوق المرأة العاملة من خلال تكريس مبدأ المساواة وحضر التمييز بين الجميع، حيث أصبح عمل المرأة حقا مكرسا دستورياً، إضافة إلى اقرار مجموعة من الضمانات التي تستفيد منها في إطار ممارستها لهذا الحق

الفرع الثالث: دسترة حقوق المرأة العاملة في ظل دستور 1996 وتعديلاته.

مواصلة لبقية الدساتير الجزائرية المتعاقبة وما كرسه من ضمانات لحماية الحقوق والحريات وخاصة الحق في العمل، ومدى تكريسه للمرأة وبدخولها سوق العمل في سبيل تحقيق التنمية الإقتصادية، والحماية القانونية التي كرسها بقية هذه الدساتير مع التعديلات.

¹ انظر المادة 53 من دستور 1989.

² بوسحة الجيلالي، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2009-2010، ص58.

³ أنظر المادة 54 من دستور 1989

⁴ أنظر المادة 55 من نفس الدستور.

أولاً: حقوق المرأة العاملة في إطار دستور 1996

بقيت حالة الانسداد قائمة إلى غاية صدور دستور 1996، أي بعد استفتاء 28 نوفمبر 1996¹، الذي جاء استجابة إلى المطالبة بتغطية الفراغ الدستوري النقص الذي اعتري احكام دستور 1989.

حيث جاء دستور 1996 ليؤكد على نفس الحقوق التي كرسها دستور 1989 المتعلقة بضمانه للحقوق والحريات الفردية والجماعية، وكفالاته الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة، كتكريسه لمبدأ المساواة وعدم التمييز²، الحق في التعليم، الحق في العمل³، إضافة إلى جملة من الحقوق المهنية كالحق النقابي، والحق في الإضراب، وفي حماية الأسرة، مما نستشف أن دستور 1996، لم يعدل في مضمون هذه المواد سوى أنه غير في ترقيمها.

ثانياً: حقوق المرأة العاملة في إطار تعديلات دستور 1996 :

لقد كان دستور 1996 المعدل الذي انتخب في ظلّه الرئيس عبد العزيز بوتفليقة، على موعد مع تعديلات جزئية في سنة 2002⁴ والتي سميت بالمراجعة الدستورية حيث تم الاعتراف بالأمازيغية "لغة وطنية"، ولكن الذي يهمنا هو سنتي 2008-2016 لعلاقتها بترقية الحقوق السياسية للمرأة والأخر بالتأكيد على مبدأ المناصفة في التشغيل بين المرأة والرجل، وكان لهذه التعديلات اثر كبير في حياة المرأة وخاصة في مجال العمل والتنمية الاقتصادية، وسوف نبين أهم هذه التعديلات التي علاقة بالمرأة بصفة خاصة.

¹ دستور 1996، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 26 رجب 1417 هـ الموافق ل 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص التعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر ج ، العدد 76، الصادرة في 27 رجب 1417 هـ الموافق ل 08 ديسمبر 1996 م، ص 06 ، المعدل والمتمم.

² أنظر المادة 29 و 30 من نفس الدستور

³ أنظر المادة 53 و 55 من نفس الدستور

⁴ قانون رقم 02-03 مؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 ابريل سنة 2002، يتضمن تعديل الدستور، ج ر ج ، العدد 25، الصادرة بتاريخ أول صفر عام 1423 هـ ، الموافق ل 14 ابريل سنة 2002 م، ص 13.

1- في ظل التعديل الدستوري لسنة 2008¹: لقد كان للتعديل الدستوري 2008 أثر ايجابي كبير على تحسين وضعية المرأة العاملة، حيث كرس جملة من الضمانات لحماية حقوق المرأة خاصة في المجال السياسي، وذلك بهدف ترقية الحقوق السياسية للمرأة وتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة على جميع المستويات.

كما أكد التعديل الدستوري على أن الدولة تعمل على مضاعفة حظوظها في النيابة ضمن المجالس المنتخبة، بشكل يعكس مكانتها الحقيقية في المجتمع، وتحقيقا لمبدأ المساواة بين المواطنين، واعترافا بتضحيات المرأة الجزائرية إبان المقاومة الوطنية ثم الثورة المسلحة، وبمساهمتها في مسيرة التشيد الوطني والشجاعة المشهودة التي تحلت بها أثناء المأساة الوطنية الأليمة².

ومن ناحية أخرى جاء نظرا للمستوى المحدود الذي عرفه تمثيل المرأة الجزائرية في المجالس المنتخبة، على الرغم من التنصيص الدستوري الذي كرس مبدأ المساواة في ممارسة حق الانتخاب والترشح، للتمثيل في تلك المجالس بين المرأة والرجل، فقد عمدت السلطات في جملة من الإصلاحات السياسية إستجابة لما تمليها عليها الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها، ولنداءات الحركات النسوية -على الخصوص- المادة السادسة من الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، والتي ألزمت الدول الموقعة عليها على اتخاذ

¹ القانون رقم 08-19 المؤرخ في 17 ذي القعدة 1429هـ، الموافق ل 15 نوفمبر 2008، المتضمن التعديل الدستوري لدستور 1996، ج ر ج، العدد 63، الصادرة في 18 ذي القعدة 1429 الموافق ل 16 نوفمبر 2008م، ص 08.

² عمار عباس، قراءة تحليلية للتعديل الدستوري لسنة 2008، مجلة إدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، حيدرة الجزائر، المجلد 18، العدد 02، ديسمبر 2008، ص 42، على الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/30585>

جميع التدابير لتمكين المرأة في المجال السياسي، ومن بينها تطبيق نظام الحصص النسوية كإجراء مؤقت لتحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين¹.

وفي ظل التحول الديمقراطي الذي تشهده الدول العربية عامة والجزائر خاصة اخذ الإهتمام بالمرأة بتزايد سواء كان ذلك على مستوى والدساتير أو القوانين أو على مستوى الخطابات السياسية، فمشاركة المرأة في الحياة العامة تأتي في مقدمات أولويات العمل الوطني وذلك في العديد من المناسبات الوطنية وقضايا العمل الوطني².

وفي هذا الإطار نصت المادة 31 من التعديل 2008 على أن "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة، يحدد قانون عضوي كليات تطبيق هذه المادة"، من خلال هذه المادة أكد المؤسس الدستوري الجزائري على تحمل الدولة مسؤولية الآلية المناسبة التي من شأنها تعزيز وإتاحة الفرصة للمرأة بزيادة حظوظها في التمثيل في المجالس المنتخبة، وذلك بتبنيها نظام الحصص كآلية لذلك ، وهذا يدل على تطبيق وتفعيل مبدأ المساواة بين الجنسين وضمن للمرأة في اتخاذ القرار.

بعد إقرار المؤسس الدستوري لتعزيز تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة وكضمن للمرأة في تعزيز حقوقها، فقد أحال تنظيم ذلك لقانون عضوي وليس قانون عادي ، وعليه تم إصدار القانون العضوي رقم 03/12 المؤرخ في 12 يناير 2012³، الذي يحدد كليات

¹ عسري أحمد، تعزيز تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة بين دعم الحق ومخالفة مبدأ المساواة، أطروحة دكتوراه في الحقوق ، تخصص حقوق وحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية ، ادرار، الجزائر، 2020، 2021، ص 159.

² بن عشي حفيصة ، بن عشي حسين، ضمانات المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية في ظل القانون العضوي المحدد لكليات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، الجزائر. بسكرة، المجلد 09، العدد 02، 2014، ص 109، على الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article51299>

³ القانون العضوي رقم 03-12 المؤرخ في 18 صفر 1433 هـ الموافق ل 12 يناير 2012، الذي يحدد كليات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، ج ر ج، العدد 01، الصادرة بتاريخ 20 صفر 1433 هـ ، الموافق ل 14 يناير 2012 م ، ص 46.

تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ، الذي بين الآلية التي من خلالها تعزز تمثيل المرأة وهي نظام الحصة النسوية او ما يسمى نظام الكوتا.

فنظام الكوتا كإجراء قانوني يعتمد مبدأ التمييز الإيجابي، من أجل رفع نسبة تواجد النساء في المجالس المنتخبة الوطنية والمحلية هذا الإجراء لا تنفرد به الجزائر، وإنما تطبقه العديد من الدول بهدف تمكين النساء من مراكز القرار السياسي، يمكن القول عليه " هو أنها الأداة التي تسمح بوضع النساء حسب بعض النسب، في مختلف مؤسسات الدولة، سواء كانت على قوائم الترشح لوظائف إنتخابية، أو لمناصب حكومية، يمكن أن يكون هذا التمثيل متساوي أم لا ، حسب النسب المئوية المقرر¹.

ولتأكيد الهدف من القانون العضوي 03/12 المذكور سابقا وضع مجموعة من الضمانات التي بواسطتها تحقق مشاركة المرأة في صنع القرار ،

حيث ينص على أن لا يقل عدد النساء في كل قائمة الترشيحات حرة أو مقدمة من حزب انتخابات المجلس الشعبي الوطني 20 بالمائة، عندما يكون عدد المقاعد يساوي 04 مقاعد 30 بالمائة عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق إضافة عدد المقاعد يساوي أو يفوق 05 مقاعد 35 بالمائة، عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 14 مقعدا 40 بالمائة عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 32 مقعدا 50 بالمائة بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية في الخارج، وقد تم تطبيقه للمرة الأولى في الانتخابات التشريعية بتاريخ 10 ماي 2012، أين تمكنت المرأة الجزائرية من الحصول على 145 مقعدا بالمجلس الشعبي الوطني انتخابات المجالس الشعبي الولائية 30 بالمائة عندما يكون عدد المقاعد 35-39-43 مقعد 35 بالمائة عندما يكون عدد المقاعد 51 إلى 55 مقعد انتخابات المجالس الشعبية البلدية 30 بالمائة في المجالس الشعبية البلدية الموجودة في الدوائر والبلديات التي

¹ آمال حاجة، المرأة بين المجتمع والسياسية، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2019، ص 257.

يزيد عدد سكانها عن 20 ألف نسمة، ونشير إلى عدم التزام بهذا الشرط سيؤدي إلى رفض القائمة بكامله¹.

وعليه يعد تعديل الدستور 2008 تكييفاً وانسجاماً مع الالتزامات الدولية الناتجة عن مصادقة الجزائر وانضمامها إلى المعاهدات الدولية والاتفاقيات المتعلقة بحقوق المرأة إلى جانب حقوق الإنسان، والمادة 31 مكرر من الدستور، والقانون العضوي 03/12 كان لهم دور كبير في تعزيز تواجد المرأة في المجالس المنتخبة².

فتعديل 2008 جاء لإزالة العوائق والعقبات أمام المرأة بفتح لها المجال في صنع القرار السياسي، وذلك بتعزيز تمثيلها في المجالس المنتخبة وإسماع صوتها وبيان قدراتها في تحقيق المساواة بينها وبين الرجل وعدم التمييز، وترقية حقوقها وهذا كله يدخل في ضمانات حماية حقوقها السياسية.، فالمرأة نصف المجتمع .

2- في ظل التعديل الدستوري لسنة 2016³: لقي قرار ترقية الحقوق المرأة الجزائرية في ظل الإصلاحات السياسية بإستحداث مواد جديدة ارتياحا كبيرا في مختلف الأوساط ، حيث تمكنت المرأة العاملة الجزائرية من اقتحام العديد من الميادين واشتغلت في قطاعات مختلفة⁴. حيث أضاف المؤسس الدستوري بموجب المادة 36 من التعديل الدستوري 2016 مصطلح جديد وهو المناصفة في سوق التشغيل حيث قضى بأن " تعمل الدولة على ترقية

¹حافظي سعاد ، التنظيم الدستوري والقانوني للحقوق والحريات الأساسية في الجزائر وآليات كفالتها، دار هوميه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2018، ص 194

²علي محمد ، المشاركة السياسية للمرأة في التشريع الجزائري، مجلة القانون والمجتمع ، جامعة احمد دراية ادرار المجلد 02، العدد 02، ديسمبر 2014، ص 236، على الرابط الإلكتروني

<https://www.asjp.cerist.dz/en/Article/34369>،

³ القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437هـ الموافق ل 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري لدستور 1996، ج ر ج، العدد 14، الصادرة بتاريخ 27 جمادى الأولى 1437هـ الموافق ل 07 مارس 2016، ص 03.

⁴ ريمة العايب، حماية المرأة العاملة بالجزائر في ميزان التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف، المجلد 13، العدد 02، 2021، ص 324. على الرابط الإلكتروني

<https://www.asjp.cerist.dz/en/Article/142793>،

التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات". وذلك بتكريس وتأسيس حريات عامة جديدة للمرأة بصفة خاصة بترقية تمثيلها في سوق الشغل وفي مناصب ذات المسؤولية، يستشف ذلك من خلال تأكيده على تكريس مبدأ المناصفة في سوق الشغل كشرط أول، و تعزيز حق المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية ومناصب الدولة العليا كشرط ثان.

ويستشف من عبارة المناصفة المساواة في سوق الشغل ذلك أن قوانين العمل في الجزائر لا تقر أي تمييز بين الرجل والمرأة وأن كان هناك تمييز فهو تمييز تفاضلي لمصلحة المرأة ، وبالتالي لا يقصد به المساواة المطلقة¹.

وما تجدر الإشارة إليه أن إدراج مصطلح التناصف بين الرجال والنساء يفيد بوجود جور في المساواة بين الجنسين في قطاع الشغل، والواقع يثبت خلاف ذلك ، كما يعاب عليه أنه افتقد إلى الدقة ويثير التباس حول مفهوم كلمة" تعمل الدولة على ترقية" بحيث لم يضمن فعليا التناصف على ارض الواقع في مجال الشغل، وكان الأجدر على المؤسس الدستوري أن يراعي مساواة المرأة بالرجل مساواة تكاملية على أساس العدل والإنصاف تراعى خصوصية المرأة .وذلك بتعديل ظروف العمل الخاصة بالنساء، كما أن المساواة الفعلية بينهما تكون من خلال إعتداد الكفاءة كمعيار للاختيار في شتى المجالات².

إضافة إلى ذلك اعتمد المؤسس الدستوري بموجب هذه المادة مقاربة النوع الاجتماعي أو تحقيق المساواة بالتمييز الايجابي باعتبار أن مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات يفترض

¹ بلبة ريمة، تكريس مبدأ التناصف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة ، مركز جيل البحث العلمي، العدد 12 ، مارس 2017، ص 69.

² رحموني محمد، يامة ابراهيم ، مستجدات المراجعة الدستورية لسنة 2016، لبعض الحقوق والحريات وأثرها على ضمان استقرارمبدأ المساواة، مجلة البحوث السياسية والإدارية،جامعة زيان عاشور ، الجلفة، المجلد 6، العدد 02، ديسمبر 2017، ص 207. على الرابط الالكتروني <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/32602>

أن تتخذ الدول التدابير والتشريعات والقوانين التي تتناسب وهذا المبدأ، من خلال إتاحة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمل المسؤوليات وفي جميع المجالات وتسعى إلى تحقيق التناسف بينها في شتى المجالات وتتخذ التدابير الكفيلة بالقضاء على العنف ضد المرأة¹. كما حملت المادة 36 غموضاً من شأنه أن يخلق حالة من اللاكفاءة في مناصب الشغل حيث ان كلمة تناسف في سوق التشغيل تعني تحديد حصة (كوطا) بنسبة 50% للنساء، في مسابقات التشغيل التي يقوم نظامها على أساس التقييم الكتابي والشفهي للمتسابقين. ففي معناها الظاهر تشير إلى وجوب سعي الدولة وعملها على ترقية ودعم تشغيلية النساء بالنسبة نفسها مع الرجال².

من جانب آخر أشار المؤسس الدستوري الشرطي الثاني من المادة 36 إلى ضرورة ترقية و تعزيز حق المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية ومناصب الدولة العليا في الهيئات والإدارات العمومية، وذلك بتحقيق المساواة في تقلد هذه المناصب بالتساوي وإتاحة نفس الفرص لذلك. وتشجيع المرأة على اقتحامها، والتي تعتبر ضمانات تعزز من حقوق المرأة وتقضي على أشكال التمييز ضدها وتحقيق العدالة الاجتماعية، مما يعني أن المؤسس الدستوري الجزائري أقحم المرأة في جميع المجالات لتحقيق التنمية وأعطاه ضمانات في ذلك، وهذا كله لمواكبة الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها.

الجدير بالذكر أنه على الرغم من التناقض والغموض الذي اعترى صياغة المادة 36 من التعديل الدستوري لعام 2016 خاصة في مجال التناسف والمساواة في التشغيل، إلا أنه أعطى للمرأة مكانة كبيرة خاصة في توليها المناصب العليا والقيادية في الهيئات والإدارات العمومية وهذا يزيد من حظوظها في سوق الشغل، والتي جاءت مطابقة للإلتزامات الدولية

¹ نبيح عادل، حقوق وحرريات المواطن في التعديل الدستوري 2016، أي جديد؟، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 02، العدد 01، مارس 2017، ص 197، على الرابط

الإلكتروني <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/71548>

² -ذبيح عادل، المرجع نفسه، ص 198.

الملقاء على عاتق الدولة بتعزيز وترقية حقوق المرأة من خلال المعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر رغم التحفظ على بعضها، بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضدها من خلال جملة من الإصلاحات التي تقوم بها من اجل ترقية حقوق المرأة، والذي ستعكس لا محال بالايجاب على باقي النصوص القانونية الأخرى الخاصة بعمل المرأة.

أما من ناحية حقوق العمال التي جاء بها التعديل 2016 والتي تعتبر كضمانات أساسية للمرأة العاملة، نجد هذه المواد الجديدة كلها مطابقة للاتفاقيات الدولية للعمل، نذكر منها على وجه الخصوص:

- للحق في العمل لكل المواطنين مع ضمان الحماية والأمن والنظافة والراحة أثناء العمل ، حدد التعديل الجديد طبقا لنص المادة 69 منه بإضافة بتحديد السن الأدنى للعمل ب 16 سنة ، وهذا التقيد في السن موجود في قانون علاقات العمل 11/90 بموجب المادة 15، لكن المؤسس الدستوري لزيادة حماية الأطفال وعدم استغلالهم ، وعدم ضياع حقهم في التعليم ، بإعطائهم نصا دستوريا بتقييد سن العمل.

فتكريسه في هذه المادة حماية حقوق الطفل في فقرتها قبل الأخيرة بالتصيص على معاقبة كل من يقوم بتشغيل الأطفال، ولعل السبب في ذلك يرتبط بعدم القدرة الكافية للقيام بالعمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الطفل في المراحل الأولى يجب أن يخضع للتعليم الإجباري الذي نص عليه المؤسس الدستوري في نصوص الدستور¹.

إلى جانب ذلك اقر التعديل في نفس المادة المذكورة بضمان الدولة الحق في الضمان الاجتماعي للعمال، إضافة إلى ذلك ترقية التمهين والتكوين المهني بإعتبارهما باب العمل خاصة بالنسبة للمرأة الذي يفتح لها مجالات وفرص في التشغيل، وفي جميع مجالات التنمية².

¹ مولود بركات، آثار التعديلات الدستورية على النظام الدستوري الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام ، تخصص قانون دستوري، جامعة الجزائر 1- بن يوسف بن خدة، 2020، 2021، ص 114.

² انظر المادة 69 من التعديل الدستوري لسنة 2016، مرجع السابق، ص 09

إلى جانب المساواة في التعليم مع استحداث لفظ جديد في المادة 65 من لفظ التعليم العمومي ويؤكد على مجانيته وفق شروط يحددها القانون، ولعل إدراج ذلك راجع إلى مسايرة التطور الحاصل بالجزائر الذي يشهد خصوصاً في قطاع التعلم، بحيث 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 الحكومية¹، إلى جانب ذلك تستفيد المرأة العاملة من الحقوق السابقة المقررة في جميع الدساتير السابقة كالحق النقابي والحق في الإضراب، المواد 70-71 منه.

كما تم التأكيد على ضمان الدولة الرعاية الصحية للأشخاص المعوزين وغير القادرين على العمل. بالإضافة إلى منع وحظر كل أشكال العنف والمعاملة القاسية أو اللإنسانية أو المهنية ضدها، وحظر المساس بحياة الإنسان وحرمة شرفه وسلامة جسمه، مما يعني ضمناً حماية العاملة من العنف². بالإضافة إلى ضمان حماية الأسرة والأمومة للعاملة من طرف الدولة وذلك للتوفيق بين عملها وأسرته.

بالإضافة إلى ذلك كرس المؤسس الدستوري في المادة 68 من التعديل الدستوري 2019 الحق في بيئة سليمة ونظيفة، وهذا نقيس عليه حق العاملة في بيئة عمل نظيفة حماية لصحتها وصحة جنينها إذا كانت حامل. ولم تأتي به الدساتير السابقة وهذا ضماناً جديدة للعاملة.

¹ طاوسي فاطنة، مرجع سابق، ص 183

² انظر المواد 40-41-46-66، من التعديل الدستوري لسنة 2016. ص 06،

يعتبر حق الإنسان في البيئة السليمة احد حقوق الإنسان الجديدة التي تهدف إلى تحقيق غاية تتمثل في احترام كرامة الجنس البشري في العيش، من خلال وجود بيئة ملائمة للأفراد، تم الانتقال إلى مرحلة الاعتراف بحق الإنسان في البيئة السليمة والصحية انطلاقاً من مؤتمر البيئة الإنسانية بستوكهولم سنة 1972، وبالتالي فالاهتمام العالمي بالبيئة قد بدأ متأخراً، لم يكن له أثر في اتفاقيات حقوق الإنسان ما عدا في الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب¹. مما يعني إن الجزائر تأثرت بالميثاق

كما أضاف التعديل الدستوري 2016، والذي نعتبره ضماناً جديدة للمرأة العاملة، وحماية لحقوقها المهنية، حق جديد تم التنصيص عليه صراحة بموجب المادة 51 المتعلقة بحق المواطن في الحصول على المعلومة والذي كرسته عدة نصوص دولية². وقد تم تعريفه بأنه " حرية الإطلاع على البيانات والمعلومات والسجلات الرسمية في المؤسسات العامة وسهولة إجراءات الحصول على المعلومة الرسمية ومعقولة تكاليف الوصول للمعلومة وضمان هذا الحق بالقانون وحمايته³.

وفي مجال العمل يحق للعاملة الحصول على أي معلومة تخص عملها وإعلامها بكل المعلومات الخاصة بشروط وظروف العمل، خاصة في مجال حماية صحتها وأمنها. انطلاقاً من المعالجة الدستورية لحقوق المرأة العاملة في التعديل الدستوري 2016، نستشف أن المؤسس الدستوري واصل مسيرة الإصلاحات في حماية الحقوق والحريات، وحماية حقوق المرأة من كل الجوانب بتكريس وتأسيس حريات عامة جديدة، وتعزيز وترقية تمثيل المرأة في سوق الشغل ومناصب المسؤولية، تطبيقاً لمبدأ المسؤولية وعدم التمييز رغم الغموض في ذلك، بالإضافة إلى الحقوق الأخرى التي جاء بها، إلا أن هذه الاعتراف

¹ ذبيح عادل ، نفس المرجع السابق، ص 209.

² انظر المادة 51 من التعديل الدستوري 2016. ص 07.

³ المرجع نفسه، ص 208.

الدستوري لوحده لا يكفي ما لم يتم تجسيده على ارض الواقع من خلال تفعيله على مستوى المؤسسات والتعجيل بإصدار القوانين حتى تأخذ قوة التنفيذ.

3- في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020¹: لقد كان لتعديل الدستوري الجزائري 2020 ظروف ودوافع لذلك، وكان الهدف منه سد النقص التشريعي ومسايرة التطور الحاصل في الواقع السياسي الجزائري وكان مسعى الرئيس الجديد فتح نقاش سياسي ومجتمعي بين مختلف التوجهات الساسية داخل البلاد، بسبب خروج ملايين الجزائريين للتظاهر رافضين الممارسات السلطوية السابقة، ومننديين بالفساد الذي دب في مختلف مؤسسات الدولة، ومطالبين بدولة تستند إلى الشرعية الشعبية².

إضافة إلى ما سبق فالجزائر انطلقا من حراك 22 فيفري، فمن خلاله طالب المواطنين بالإصلاحات وتكريس المزيد من الحقوق والحريات، وتكون ضمانات أكثر حماية لحقوقهم، وتعزيز آليات لتجسيد هذه الحقوق.

فالمتمحصر لنصوص التعديل الدستوري لسنة 2020، يجد أن المؤسس الدستوري أضاف مجموعة من الحقوق والحريات، وطرح بعض التعديلات الطفيفة بتغييره لارقام المواد، أو حذفه لبعض المصطلحات أو إضافة مصطلحات جديدة، بحيث لا يختلف كثيرا في جوهره عن دستور 2016.

وفي مجال كفالة حقوق المرأة العاملة منح المؤسس الدستوري الجزائري في التعديل الدستوري لسنة 2020 للمرأة العديد من الحقوق التي تتمتع بها بإعتبارها نصف المجتمع ومن الفئات المستضعفة، وذلك ضمن الحماية الدستورية لحماية حقوقها.

¹ المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر 2020، في ج ر ج ، العدد 82، الصادرة بتاريخ 15 جمادى الأولى 1442 هـ، الموافق ل 30 ديسمبر 2020م.ص.04.

² زيتوني محمد ، عبير بوعكاز، قراءة تحليلية في التعديل الدستوري الجزائري 2020، مجلة الرائد في الدراسات السياسية، جامعة ابن خلدون . تيارت، المجلد 02، العدد 04، جوان 2021، ص 20. على الرابط الإلكتروني <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/155609>

في هذا الاطار أكد التعديل الدستوري لسنة 2020 كغيره من التعديلات السابقة على أهم المبادئ والحقوق التي تشترك فيها المرأة مع الرجل، كالحق في المساواة بين الجميع وبدون تمييز باعتباره من المبادئ العامة للقانون وأساس التمتع بكافة الحقوق ومن الضمانات الأساسية لتمتع المرأة العاملة بكافة حقوقها طبقاً للمادة 37 منه حيث اعتبر المؤسس الدستوري جميع المواطنين سواسية أمام القانون دون تمييز، وتشمل كذلك الحماية المتساوية بين المواطنين، وهذا ما أضافه التعديل أن تكون الحماية بينهم متساوية .

كما يتفرع عن تكريس الحق في المساواة أمام القانون المذكور في المادة المذكورة اعلاه العديد من المبادئ المنبثقة عنه، يشمل منها مبدأ المساواة في الحقوق والحريات التي هي أهم المساواة التي تكون بين المرأة والرجل، كالمساواة في الحقوق السياسية ومشاركة المرأة في صنع القرار السياسي عن طريق التصويت والترشح وغيرها.

حيث أكد في المادة 56 من التعديل الدستوري 2020 على أن " لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية الحق في أن ينتخب وأن ينتخب". فعبارة كل مواطن تشمل الجنسين كل من لهم الحق في التصويت والترشح وفق الشروط القانونية التي ينص عليها قانون الانتخابات على ضوء المساواة بينهما في الحقوق السياسية وهذا تعزيز وتكريس لحقوق المرأة .

ويشمل أيضا ترقية المرأة كما سبق ذكره في التعديل السابق ترقية المرأة في المناصب ذات المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية من خلال المادة 68 منه، كما يسعى التعديل إلى تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين من خلال المادة 35 منه تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان المساواة وبدون عقبات في الحقوق والواجبات¹.

¹ - انظر المواد 68-35 من التعديل الدستوري الجزائري 2020، مرجع السابق.

إضافة إلى المساواة في تولي الوظائف العامة نص التعديل الدستوري في المادة 67 منه على المساواة في تقلد الوظائف والمهام في الدولة دون تمييز بين المواطنين لأي سبب مثل التمييز على أساس الجنس¹.

حيث تضمنت المادة النص على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين، يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم"².

ما يجدر ذكره أنه في التعديل الدستوري لسنة 2020 استثنى المؤسس الدستوري من المساواة بين جميع المواطنين المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين، كما أنه تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، سعياً من المؤسس الدستوري إلى ضمان المساواة الفعلية بين الجنسين وعدم الإكتفاء بالمساواة القانونية، وهو ما يعكس استحواس المرأة على الجزء الأكبر من عدد المناصب مقارنة بالرجال خصوصاً في الوظيف العمومي مقارنة بالقطاع الخاص³.

في هذا السياق كما اسقط المؤسس الدستوري في التعديل شرط الجنسية المنصوص عليه في التعديل السابق كشرط لتولي المسؤوليات والوظائف السياسية.

كما أكد التعديل الدستوري لسنة 2020 كغيره من التعديلات السابقة على حق المرأة في العمل للمرأة، معتبراً العمل حق وواجب في نفس الوقت مع ضمان الحقوق الأخرى للعمل التي تعتبر ضمانات للمرأة العاملة تستفيد منها في العمل ويجب حماية حقوقها مع ضمان الحماية والأمن والنظافة والراحة أثناء العمل⁴، وكذلك الحق في الضمان الاجتماعي، مع

¹ غربي أحسن، الحقوق والحريات الدستورية للمرأة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة الرسمية، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد 02، العدد 02، ديسمبر 2021، ص 43، على الرابط الإلكتروني

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/169952>

² المادة 67 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020.

³ غربي أحسن، نفس المرجع السابق. ص 43.

⁴ طبقاً المادة 66 من التعديل الدستوري 2020.

إضافة جديدة كل عمل يقابله أجر مما يعني أن التعديل نص على حق العامل في الأجر وهذا يعتبر حماية وضمانة دستورية للمرأة في الحصول على الأجر.

إلى جانب ذلك تستفيد المرأة العاملة من الحقوق السابقة المقررة في جميع الدساتير السابقة كضمان ممارسة الحق النقابي في حدود القانون كما أضاف التعديل بالنسبة للقطاع الخاص ان يمارسوا الحق النقابي ضمن منظمات أرباب العمل، إضافة إلى ممارسة حقها في الإضراب ، المواد 69-70 منه، بالإضافة إلى الحق في الرعاية الصحية والحق في بيئة سليمة وفي إطار التنمية المستدامة طبقا للمادتين 63 و 64 منه.

ولان الأسرة تعد نواة المجتمع والخلية الأساسية القاعدية الأولى له، وهي أساس الحياة العاطفية حيث تزدهر بداخلها شخصية الفرد، كانت الأسرة ولا تزال محل اهتمام الوثائق الدولية والقوانين الداخلية، ففي الجزائر نجد أن هناك اهتمام بالأسرة في مختلف الدساتير المتعاقبة، والجديد في تعديل 2020، هو تكريس المتابعة الجزائرية ضد الأولياء وضد الأبناء للحفاظ على الأسرة وفق المادة 71 منه¹. وبالتالي تضمن العاملة حماية أسرتهما للتوفيق بين العمل والأسرة.

علاوة على ذلك كرس الدستور حماية إضافية وخاصة للمرأة لترقية مكانتها وتعزيز حمايتها من كافة أشكال العنف سواء كان لفظي أو جسدي وفي كل الأماكن والظروف سواء تعلق الأمر بالأماكن العمومية وفي المجالين المهني والخاص، يستشف ذلك من خلال المادة 40 من التعديل الدستوري سنة 2020 التي أكدت على أن تضمن الدولة الحماية الخاصة للمرأة ضد كل أشكال العنف، وإن كان لم يحدد المؤسس الدستوري أشكال العنف المقصودة، فمن المفترض أن تشمل حماية المرأة من اشكال التحرشات التي تمسها في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل سواء كانت إدارات عمومية أو مؤسسات عامة أو

¹ مسعودي عودة، تعزيز منظومة حقوق الإنسان في الجزائر بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة دراسات وأبحاث ، جامعة زيان عشور، الجلفة، مجلد 13، عدد 4، جويلية 2021، ص 191. على الرابط الإلكتروني

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/16090>

خاصة ، وعليه فإن الحماية لا تشمل العنف الممارس على المرأة في البيت داخل الأسرة¹ ، كما تستفيد المرأة ضحية العنف من هياكل الاستقبال ومن أنظمة التكفل وأيضا من المساعدة القضائية، حيث يحدد المشرع مظاهر هذه الاستفاضة ويضمنها للمرأة المعنفة².

الجدير بالذكر أن المؤسس الدستوري حين اقر بالحماية الخاصة للمرأة العاملة في العمل من كل التحرشات الجنسية، وكل عنف يمسها في الأماكن العامة، نجده لم يشر إلى العنف داخل المنازل، وهنا كان حريا به أن يوسع الحماية الدستورية للمرأة في كل مكان تتعرض فيه للعنف وأكثرها العنف الأسري لضمان حماية أكثر للمرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة.

على العموم يمكن القول أن المؤسس الدستوري في التعديل الدستوري لسنة 2020 وسع من الحقوق والحريات من خلال اقراره بحقوق جديدة، بالاضافة إلى تعزيزه وتأكيد على حقوق سبق تكريسها في التعديلات السابقة، مع إستحداث آليات جديدة لحماية الحقوق والحقوق والحريات.

ومع ذلك، فإن الحقائق والممارسات تذكرنا بحدة أن المبدأ الدستوري للمساواة في العمل في الجزائر لا يكفي في حد ذاته كمبدأ وواقع قانوني و لا يمارس بكامل فعاليته لان التكريسات الدستورية دائما جهدا مشتركا بين الممارسات الاجتماعية و الممارسة القانونية وفي الواقع أن التمييز في سوق العمل يمارس على نطاق واسع³.

المطلب الثاني: تعزيز مكانة المرأة العاملة الجزائرية من خلال الالتزام بالنصوص الدولية.

يقع على عاتق الدول بموجب القانون الدولي العام، الالتزام بتحقيق الاحترام الفعلي لحقوق الإنسان، ومن هذا المنطلق فإن الدول ملزمة باتخاذ كافة الإجراءات الداخلية التي

¹ انظر المادة 40 من التعديل الدستوري لسنة 2020 ، مرجع السابق.

² غربي أحسن، مرجع سابق، ص 50.

³Jugurta NEKMOUCHE, Les femmes et le marché du travail en Algérie: Les réalités et les limites, Revue de droit du travail et l'emploi, N°03, Janvier 2017.p273.

تكفل تنفيذ وتطبيق المعاهدات الدولية بصفة عامة، والاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان على وجه التحديد، كما تلتزم السلطة التنفيذية وغيرها بتطبيق المعاهدات واحترامها، ولذلك قيل انه يجب تنفيذ المعاهدات الدولية بإعتبار كونها " تشغل الذمة العامة للدولة وهي تعد قانونا ساميا للبلاد".

ويعتبر هذا الالتزام التطبيق العملي أو النتيجة المنطقية لسمو القانون الدولي على القانون الداخلي، وعليه فالدول ملزمة بتغيير قوانينها وأنظمتها الداخلية إذا كانت غير مطابقة لتعهداتها الدولية، لجعلها متوافقة مع التزاماتها الدولية لاسيما في مجال حقوق الإنسان¹.
تماشيا مع ما تم ذكره فالالتزامات التعاهدية التي تلتزم بها الجزائر في مجال حقوق الإنسان ومنها حقوق المرأة في العمل، تفرض عليها الالتزام بما جاء في الاتفاقيات والمواثيق وخاصة اتفاقيات العمل وتطبيقها في قوانينها الداخلية ولقد أعطتها قيمة قانونية كبيرة تسمو حتى على القانون الداخلي .

وهذا ما كرسه الدستور الجزائري الحالي في نص مادته 154: " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون"².

فالاتفاقيات الدولية إذا تصبح جزءا من النظام القانون الجزائري بشكل آلي دون الحاجة لأي تصرفات وطنية متخصصة لاستقبالها، كما أعطت ذات المادة مكانة هاته للمعاهدات الدولية بتكريس صريح لمبدأ سمو المعاهدات الدولية على القانون، في نظام قانوني وطني يحكمه مبدأ تدرج أو هرمية القوانين، ومن المهم الإشارة في هذا المقام بأن المؤسس

¹ سرور طالبي، حقوق المرأة في الدول العربية خلال إصلاحات 2000-2008، سلسلة المنشورات العلمية لمركز جيل البحث العلمي، العدد 03 ، طرابلس ، ديسمبر 2014، ص 246-247.

² تم تكريس هذا المبدأ لأول مرة في دستور 1989، في المادة 123 منه، أما دستور 1976 جعل المعاهدات الدولية مكانة مساوية للقانون في المادة 159، أما دستور 1963 لم يتكلم على هذا المبدأ، أما بقية الدساتير الأخرى جاء تحت أرقام مختلفة حيث جاء في دستور 1996 في المادة 132، وفي تعديل الدستوري 2016، تحت رقم 150، ورقم الحالي 154، من التعديل الدستوري 2020 .

الدستوري الجزائري قد اشترط في مصادقة رئيس الجمهورية على اتفاقيات حقوق الإنسان ومجموعة من الاتفاقيات المنصوص عليها على سبيل الحصر في المادة 153 منه¹. وفي نفس السياق أعطى التعديل الدستوري 2020 الأهمية للاتفاقيات في ديباجته التي ورد فيها " يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر". كذلك ما نصت عليه المادة 171 منه " على أنه" يلتزم القاضي في ممارسة وظيفته بتطبيق المعاهدات المصادق عليها...".

وهذا ما يعطيها قيمة دستورية بالالتزام ببندوها وهنا تتجلى جهود الجزائر في المصادقة على العديد من الاتفاقيات سواء كانت دولية عامة (الفرع الأول) أو في شكل موثيق اقليمية (الفرع الثاني) متعلقة بحماية حقوق الإنسان بما فيها حماية حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة.

الفرع الأول: مصادقة الجزائر على الإعلانات والمواثيق و الاتفاقيات الدولية العامة

يعتبر الدستور الجزائري الاتفاقية الدولية تلغي النص القانوني الوطني إذا تعارضت أحكامها، سواء أكان التصديق على المعاهدة قبل أو بعد صدور القانون المعارض لها، ومن هنا فإن الهيئة التشريعية عند وضعها لأي نص قانوني لابد وأن تراعي عدم تعارضه مع أية اتفاقية دولية، وإلا اعتبر هذا القانون باطلا في الجوانب المخالفة للمعاهدة الدولية، ويستثنى من ذلك البنود المتحفظ عليها².

¹ سهيلة قمودي، مصير اتفاقيات حقوق الإنسان في النظام القانوني الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عشور الجلفة، المجلد 14، العدد 04، نوفمبر 2021، ص 274. على الرابط الإلكتروني

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/315>

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة الثانية، 2015، ص 54.

ونظرا لأهمية المرأة ومكانتها والجهود الوطنية المبذولة لترقية المرأة الجزائرية عامة والعاملة خاصة وتمكينها من تحقيق التنمية ودخولها سوق العمل وحماية حقوقها، تنفيذًا للالتزامات الجزائر على الصعيد الدول، فقد عملت على المصادقة واعتماد العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية المرأة، والمشاركة كذلك في العديد من المؤتمرات الدولية الخاصة بمعالجة شؤون المرأة والخروج بتوصيات وتنفيذها على مستوى التشريع الوطني.

ومن أهم الاتفاقيات والإعلانات والمواثيق الدولية ذات الطابع العام التي صادقت عليها الجزائر في مجال حقوق الإنسان سواء على مستوى القانون الدولي لحقوق الإنسان أو على مستوى القانون الدولي للعمل .

التزام الجزائر صراحة بالمصادقة على ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان بموجب المادة 11 من دستور 1963¹. كما صادقت الجزائر على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1989²، وصادقت الجزائر أيضا على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية سنة 1989 دون تحفظ³. كما صادقت على البروتوكول الاختياري الأول الملحق بالعهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية

¹ انظر المادة 11 من دستور 1963، الجريدة الرسمية رقم 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

² تم المصادقة عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، وتم النشر في الجريدة الرسمية بموجب مرسوم التصديق، ج ر ج رقم 20 الصادرة بتاريخ 12 شوال عام 1409 هـ الموافق ل 1989/05/17، مع إعلانات تفسيرية حول المواد 1.8.13.23. ص 531

³ تم المصادقة عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، وتم النشر في الجريدة الرسمية بموجب مرسوم التصديق ج ر ج رقم 20 الصادرة بتاريخ 12 شوال عام 1409 هـ الموافق ل 1989/05/17، مع إعلانات تفسيرية حول المواد 1.22.23. ص 531.

بشأن تقديم شكاوي من قبل الأفراد¹. ولم تصادق على البروتوكول الاختياري الثاني الرامي لإلغاء عقوبة الإعدام، كما صادقت على اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري². بالإضافة إلى اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة³. مع التحفظ على المواد 2، المادة 9 فقرة 2، المادة 15 فقرة 4، المادة 16، المادة 29، لحرص الجزائر على المحافظة على خصوصية تنظيم الأحوال الشخصية المستمدة من الشريعة الإسلامية، وأعراف المجتمع الجزائري، وفي سنة 2008 تم رفع التحفظات حول المادتين 2-9 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979⁴، وذلك بعد مشاركتها في المؤتمر الرابع حول المرأة ببيكين، وجاء في تقريرها المقدم للجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الخصائص والحالة العامة للمرأة في الجزائر كما يلي: "...يتمس الوضع القانوني للمرأة في الجزائر بالازدواجية مثلما هو الحال في المجتمعات التي تنسب إلى العالم بدقة على صعيد الحقوق المدنية والسياسية، وهو يمنح للمرأة صفة المواطنة على قدم

¹ تم المصادقة عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، وتم النشر في الجريدة الرسمية بموجب مرسوم التصديق ج ر ج رقم 20 الصادرة بتاريخ 12 شوال عام 1409 هـ الموافق ل 1989/05/17 ص 531.

² تمت المصادقة عليها بموجب الأمر رقم 66-348 مؤرخ في 03 رمضان عام 1386 الموافق ل 15 ديسمبر 1966، يتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية الخاصة بإزالة جميع أشكال التمييز العنصري التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 21 ديسمبر 1965، ج ر ج، العدد 07، المؤرخة في 20 جانفي 1967. ص 114.

³ الأمر رقم 96-03 المؤرخ في 19 شعبان 1416 هـ، الموافق ل 10 يناير 1996، المتضمن الموافقة مع التحفظ على إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، ج ر ج، عدد 03، الصادر في 23 شعبان 1416 هـ، الموافق ل 14 يناير 1996م، ص 15.

⁴ تم بموجب مرسوم الرئاسي رقم 08-426 مؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1429 الموافق 28 ديسمبر سنة 2008، يتضمن رفع تحفظ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حول المادة 9-2 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، ج ر ج، عدد 05، الصادر بتاريخ 24 محرم 1430 هـ، الموافق ل 21 يناير 2009م، ص 04.

المساواة التامة مع الرجل، أما فيما يتعلق بالأحوال الشخصية فإنها منظمة بموجب قانون الاسرة الذي يستلهم أحكامه من الشريعة الإسلامية¹.

حيث قامت بتعديل قانوني الأسرة والجنسية 2005، وتم على أثر ذلك منح الجنسية الجزائرية الأصلية لكل مولود من أب جزائري أو أم جزائرية، وجاء سحب التحفظ نتيجة للقلق الذي أبدته لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة على التحفظات المقدمة من طرف الجزائر حيث رأت أنها تمس بجوهر الاتفاقية، إضافة للمطالبات العديدة لمناضلي حقوق الإنسان وخصوصا النساء منهم، الشيء الذي دفع رئيس الجمهورية للتدخل، وطلب من الحكومة اتخاذ الإجراءات اللازمة لموائمة التشريعات الوطنية مع القانون الدولي، وإعادة النظر في وجهة التحفظات المقدمة من الحكومة الجزائرية على بنود الاتفاقية²، إضافة إلى الاتفاقية الخاصة بمحاربة التمييز في ميدان التعليم³، كما صادقة على الاتفاقية الخاصة بشأن الحقوق السياسية للمرأة⁴، والمصادقة على اتفاقية حقوق الطفل⁵، إلى غيرها من الاتفاقيات المصادقة من طرف الجزائر في مجال حقوق الإنسان .

¹Nations unies , Rapport initial de l'Algérie au comité pour l'élimination de la discrimination a l'égard des femmes. CEDAW/C/DZA/1, 1Septmebre 1998,p12.

² مطاري هند ، نفس المرجع السابق، ص 94.

³ صادقت عليها الجزائر بموجب أمر رقم 68 -581 مؤرخ في 13 رجب عام 1388 الموافق 10 أكتوبر 1968 يتعلق بانضمام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية إلى الاتفاقية المتعلقة بمحاربة التمييز في ميدان التعليم والمصادق عليها في 14 ديسمبر 1960، من طرف المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة في دورتها الحادية عشرة المنعقدة بباريس من 14 نوفمبر الى 10 ديسمبر سنة 1960. ج ر ج ، العدد 87 ، الصادر بتاريخ 7 شعبان عام 1388 هـ الموافق ل 29 أكتوبر 1968، ص 1715.

⁴ تمت المصادقة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-126 المؤرخ في 29 صفر 1425هـ، الموافق ل 19 ابريل 2004م، المتضمن التصديق على الاتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة، المعتمدة في 20 ديسمبر 1952، ج ر ج، عدد 26، الصادر بتاريخ 05 ربيع الأول 1425هـ، الموافق ل 25 ابريل 2004، ص 03.

⁵ انضمت الجزائر إلى اتفاقية حقوق الطفل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92-461 ، المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1413 الموافق ل19 ديسمبر 1992، المتضمن مصادقة الجزائر مع التصريحات التفسيرية على إتفاقية حقوق الطفل ، التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 30 نوفمبر سنة 1989، ج ر ج العدد 91، الصادر بتاريخ 28 جمادى الثانية عام 1413 هـ الموافق ل 23/12/1992، ص 2318.

فبمجرد مصادقة الجزائر على أي اتفاقية في مجال حقوق الإنسان، تصبح ملتزمة نهائيا بالتزاماتها الدولية في مجال حقوق المرأة وتضمن تشريعاتها الداخلية بنصوص الاتفاقية المصادق عليها. بإتخاذ جميع التدابير المناسبة والضرورية لتمتع المرأة عامة والعاملة خاصة بجميع حقوقها بما فيها تجسيد مبدأ المساواة وحضر التمييز بين المرأة والرجل الذي يعتبر من الضمانات الأساسية لتمتع بجميع الحقوق.

ونظرا لأهمية الإتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل بصفة خاصة والصادرة عن المؤتمر العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية، باعتبارها من المصادر الدولية التي يعتمد عليها قانون العمل الوطني لما تحمله من مبادئ وقواعد قانونية تخدم الطبقة العاملة.

ولعل الأهمية التي أولتها الجزائر لميدان الشغل، جعلت من انضمامها لمنظمة العمل الدولية بمجرد استقلالها، خير دليل على اعتباراتها الداخلية في تسيير الشؤون العامة، ومن هذا المنظور ينبغي لزاما الإشارة إلى اعتماد الحكومات المتعاقبة لأهم الاتفاقيات الدولية المعتمدة من طرف الجزائر الخاصة بمنظمة العمل الدولية وعلى رأسها دستور المنظمة.

كما تم إعادة انتخاب الجزائر في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية لمدة 03 سنوات خلال الفترة من جويلية 2021 إلى جويلية 2024، وذلك بمناسبة انعقاد الدورة 109 للدورة الدولية للعمل المنظمة من 3 إلى 18 يونيو بجنيف (سويسرا) حسب بيان الكونفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية.

ومن هذا المنطلق تعتبر الجزائر من الدول الفاعلة في المنظمة من الناحية النظرية بمقتضى مصادقتها على كافة الاتفاقيات، فإن بيان السياسة الوطنية للتشغيل يشير إلى مستوى تصاعدي دائم في ميدان القضاء على معدلات البطالة مقارنة بالدول العربية، والأفريقية بمعدل سنوي لا يتجاوز هامش 10%، وذلك عبر مختلف الصيغ من عقود التشغيل الأولية التي صدر بشأنها المرسوم التنفيذي 19-399 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019، المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، في إطار سياسة الدولة للتكفل بهذه الفئة، وكذا توفير آليات العمل

الحر في إطار الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، وكذا الوكالتين الوطنيتين لدعم وتشغيل الشباب وكذا التأمين على البطالة، بالإضافة إلى خلق صندوق سيادي لتمويل المشاريع الشباب في إطار المؤسسات الناشئة، وكذا فرض العمالة الوطنية على المؤسسات الأجنبية العاملة في الجزائر مقابل الامتيازات الجزافية والاستثمارية¹.

لقد صادقت الجزائر منذ الاستقلال 1962 على 60 اتفاقية دولية من بينها : اتفاقيات أساسية : 08 اتفاقيات من بين 8، اتفاقيات ذات أولوية: 03 اتفاقيات من أصل 04، و 49 اتفاقية من أصل 177، صنفت كاتفاقيات تقنية، ومن بين 60 اتفاقية التي صادقت عليها الجزائر نجد 53 اتفاقية منها سارية المفعول و 11 الأخرى قد تم إلغائها، منها 42 اتفاقية تمت المصادقة عليها في 19 أكتوبر 1962، و 6 اتفاقيات في جوان 1969، و 3 اتفاقيات في سنة 1984 وواحدة في سنة 1991 وأخرى في سنة 1993، وواحدة سنة 2000، و 04 اتفاقيات سنة 2006.

ومن أهم الاتفاقيات السارية المفعول و التي صادقت عليها الجزائر والمتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة سواء كانت عامة أو الحماية الخاصة التي تميزها عن الرجل نظرا لخصوصيتها وطبيعتها حماية لصحتها وأمنها والجزائر كانت حريصا على ذلك بالمصادقة على أهمها خاصة في مجال حماية أمومتها، ونذكر من هذه الاتفاقيات على سبيل المثال لا الحصر: والتي معظمها صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962.

الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة والاتفاقية رقم 14 لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية، والاتفاقية رقم 17 لسنة 1925 بشأن التعويض عن حوادث العمل، والاتفاقية رقم 18 لسنة 1925 بشأن الأمراض المهنية، والاتفاقية رقم 87 لسنة

¹ بوحفصي آمال، مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة الدولية في الجزائر. مجلة القانون الدولي والتنمية، جامعة ابن باديس ، مستغانم، المجلد 09، العدد 01، جوان 2021، ص 131، على الرابط الالكتروني

<https://www.asjp.cerist.dz/en//PresentationRevue/375>

1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحقوق النقابية ، والاتفاقية رقم 89 بشأن العمل ليلا-النساء مراجعة 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 122 لسنة 1964 الخاصة بسياسة العمالة، الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى للسنة العمل .. الخ¹.

وقد تم التطرق بشرح إلى بعض هذه الاتفاقيات عندما تطرقنا إلى منظمة العمل الدولية من خلال حمايتها لحقوق المرأة العاملة على مستوى الدولي، ولقد كان لهذه الاتفاقيات المذكورة أنفا والمصادق عليها تطبيقها وتجسيدها في مختلف التشريعات وقوانين العمل في الجزائر، والأخذ بقواعدها وأحكامها في عدة مجالات بتعديل تشريعاتها الداخلية أو إثرائها بقوانين جديدة في مجال العمل خاصة من حيث الحقوق الأساسية في العمل التي تشترك فيها جميع الدول، وهذا يدل الاهتمام الكبير التي تعطيه الجزائر لحماية الطبقة العاملة والالتزامات الدولية الملقاة على عاتقها وخاصة حماية المرأة العاملة من خلال الاتفاقيات الخاصة بحماية الأمومة حضر تشغيلها في الأماكن الخطرة والشاقة والماسة بأخلاقها وكرامتها.

فالجزائر منذ الاستقلال و إنضمامها لمنظمة هيئة الأمم المتحدة تلتزم بتنفيذ الالتزامات الملقاة على عاتقها وذلك بإستعراض وتقديم تقاريرها الدورية للمنظمة وللجان حول الوضع حقوق الإنسان في الجزائر، من طرف المجلس الوطني لحقوق الإنسان الذي تم استحداثه في التعديلات الدستورية لسنة 2016، بمهمة الرقابة والتقييم في مجال احترام حقوق الإنسان ، وأنجزت العديد من الانجازات في مجال حقوق الإنسان، ترقية الحقوق السياسية للمرأة

¹ انظر موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي : قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر: على الموقع الالكتروني: /https://www.mtess.gov.dz/ar/، تاريخ الاطلاع 2022/09/10، الساعة 16.24

ومشاركتها في صنع القرار، و تشمل كذلك المساواة بين الجنسين في سوق العمل، وحضر سوء المعاملة، مكافحة العنف ضد المرأة بالإضافة إلى جميع الإصلاحات السياسية وذلك في التعديلات الدستورية لسنة 2016، 2020 والتي استحسننت هذه التعديلات في الجزائر. وفي 22 سبتمبر 2017 في الدورة السادسة والثلاثين لمجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وضمن بنود جدول أعماله، يندرج الاستعراض الدوري الشامل المتعلق بالجزائر، حيث رحبت بالتزام الحكومة الجزائرية وقدمت عدة توصيات منها أنها تشجع الحكومة على المباشرة على الفور في رفع التحفظات على المادة 2 من إتفاقية الأمم المتحدة حول القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء (سيداو) ، كخطوة أولى في سبيل منع أي شكل من أشكال التمييز الممارس ضد النساء في القانون وفي الممارسة¹.

إضافة إلى ذلك فعلى سبيل المثال فمن الملاحظات الختامية التي وجهتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة للدولة الجزائرية بعد نظرها في التقرير الجامع للتقريين الدوريين الثالث والرابع للجزائر في جلستها 1031 و 1032 المنعقدتين في 22 فيفري 2012، إذ رحبت اللجنة بالتقرير الموحد الجامع للتقريين الثالث والرابع المقدم من الدولة الطرف، الذي جاء مفصلا وممثلا بوجه عام للمبادئ التوجيهية التي وضعتها اللجنة فيما يتعلق بإعداد التقارير، ولاحظت اللجنة التزام الدولة بمواصلة تحسين تشريعاتها وسياستها من أجل تنفيذ أحكام الاتفاقية تنفيذا كاملا. كما رحبت اللجنة بإصدار الدولة الطرف، منذ 2005 تدابير تشريعية ترمي إلى القضاء على التمييز ضد المرأة ومنها ما يلي:²

¹ انظر الموقع ألالكتروني الاورومتوسطية للحقوق، الاستعراض الدوري الشامل المتعلق بالجزائر، على الرابط : <https://euromedrights.org/ar/publication>، تاريخ الاطلاع 2022/09/10، الساعة: 14.42.

² للتوضيح أكثر انظر : صفصاف فاطمة الزهراء، نفس المرجع ا. ص 56 وما يليها.

- تعديل الدستور عام 2008 قضى بإعادة التأكيد على المادة 31 مكرر منه على التزام الدولة بالعمل على " ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة.

- تعديل قانون الجنسية عام 2005 قضى بتمكين الأبناء من اكتساب جنسية الأم، تماشيا مع مبدأ المساواة بين الجنسين (المادة 6) وتمكين الرجل المتزوج من جزائرية من اكتساب الجنسية الجزائرية (المادة 9 مكرر).

- التعديلات على قانون العقوبات ولاسيما المادة 341 مكرر التي تعتبر التحرش الجنسي جريمة، إضافة إلى التعديلات على قانون الأسرة، قانون حماية وتعزيز الصحة، قانون العمل ونظام الضمان الاجتماعي.

فالجزائر تسعى دائما إلى ترقية رصيدها في مجال حقوق الإنسان، وذلك من خلال خلق مؤسسات حكومية معنية بحقوق الإنسان لضمان احترامها في مجال الممارسة الفعلية ، فنجدها دائما تعمل على تقوية التزاماتها الدولية في مجال حقوق الإنسان من خلال الموافقة على الميكانيزمات التي تضمنتها اتفاقيات حقوق الإنسان، ويتعلق الأمر باللجان التعاهدية، إذ تعتبر موافقة الجزائر على هذه الآليات خطوة ايجابية لحماية الحريات، إذ أنه بذلك تعترف بحق لجان حقوق الإنسان الدولية بتلقي شكاوى المواطنين في حال حدوث انتهاكات لحقوقهم وحرياتهم بإحدى الاتفاقيات¹.

فاللجان التعاهدية تعتبر من الآليات ذات الطابع العالمي التي تراقب مدى تنفيذ الدول الأطراف لبنود الاتفاقية، بداية لقد كانت الجزائر معنية بعمل لجنة حقوق الإنسان سابقا ومجلس حقوق الإنسان حاليا، أما عن اللجان التعاهدية" اي المنبثقة عن الاتفاقيات الدولية، والعالمية لحقوق الإنسان "

¹ عبد الباسط محدة، آليات حماية الحريات الأساسية بين التشريع الجزائري والمواثيق الدولية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي ، المجلد 6 ، العدد 2 ، جوان 2015، ص 107. على الرابط الالكتروني

<https://www.asjp.cerist.dz/en//PresentationRevue /110>

فلاحظ أن الجزائر من الدول التي التزمت بتقديم تقاريرها الدورية للجنة الحقوق الاقتصادية و الإجتماعية والثقافية المنشأة سنة 1987، أيضا إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان المنشأة سنة 1976، بموجب العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والتي تتلخص مهامها في دراسة التقارير الدورية للدول الأطراف، وتلقي الشكاوى الفردية من الأفراد ضد دولهم الأطراف في البروتوكول الاختياري الأول للعهد والتي تعد الجزائر طرفا فيه وصادقت عليه سنة 1989.

أيضا لجنة القضاء على التمييز العنصري المنشأة بموجب الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز العنصري والجزائر هي الدولة العربية الوحيدة التي وافقت على اختصاصها، سنة 1972، بالنظر في الشكاوى المقدمة من الأفراد ضدها، أيضا اللجنة مناهضة التعذيب فقد وافقت الجزائر على اختصاصها بالنظر في شكاوى الأفراد ضدها وبإجراء تحقيقات حول انتهاكات حقوق الإنسان بها¹.

وما تجدر الإشارة إليه أنه بمصادقة الجزائر على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بتاريخ 1996/01/22، ودخولها حيز التنفيذ في 1996/06/19، قدمت تقريرها المبدئي في فبراير 1999، والتقرير الثاني في يناير 2005، كما تم إعداد تقرير اتفاقية تحت إشراف وزارة الشؤون الخارجية بمشاركة أهم الجمعيات الناشطة في الجزائر، كما أن الجزائر لم توقع على البروتوكول الاختياري للاتفاقية الذي يسمح للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة بالتحقيق في الشكاوى والبلاغات المقدمة من طرف الضحايا ، عن انتهاك احد الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية والقيام بتحقيق بشأنه².

¹ عبد الباسط محدة، نفس المرجع السابق، ص 108.

² تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي ، الجزائر، برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية (2008-2011)، الاتحاد الأوربي 2010، ص 33.

أما على مستوى القانون الدولي للعمل كان للجزائر دور كذلك في الالتزام بقواعد القانون الدولي للعمل من خلال مصادقتها على الاتفاقيات الخاص بالعمل كما سبق بيانه أنفا.

فالجزائر منذ استقلالها حددت 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 47 في جوان 1963، وخلال هذه الدورة انتخبت الجزائر عضوا في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للفترة بين جوان 1963 وجوان 1966 ومشاركتها الدائمة في جميع دورات مؤتمر العمل الدولي، وأشغال مجلس الإدارة وأعمال لجان المنظمة، وهذا دليل على الأهمية التي توليها الجزائر لأعمال هذه المنظمة الدولية التي تهدف إلى حماية حقوق العمال في جميع دول العالم، وتأكيدا لهذه الأهمية فإن الجزائر صادقت على أكثر من 54 اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولي كما سبق الإشارة إليها سابقا¹.

واستنادا لدستور منظمة العمل الدولية، تلتزم الدول الأعضاء بالمنظمة بعرض النصوص التي يقرها المؤتمر العام، على السلطات المختصة، وذلك بهدف إصدارها في تشريع أو القيام بإجراء آخر لازم في هذا الشأن وذلك خلال مدة سنة من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، إذا تعذر ذلك لظروف إستثنائية على إلا يتجاوز ذلك 18 شهرا من تاريخ اختتام الدورة².

وعليه تلتزم الجزائر بتطبيق أحكام الاتفاقيات المصادق عليها، بمجرد الانضمام لمنظمة العمل الدولية، والالتزام بتقديم التقارير دورية سنوية عن الإجراءات المتخذة لتنفيذ

¹ - الطيب فرجان، مرجع السابق، ص 63.

² انظر المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، مرجع السابق.

أحكام الاتفاقيات التي انضمت إليها ومدى تطبيقها في تشريعات العمل الداخلية، والتي تعد من باب الرقابة الدولية لتطبيق قواعد العمل الدولية، والجزائر كانت حريصة على ذلك واهتمامها بالمنظمة، وبذلت جهود كبيرة من خلال تكريس الاتفاقيات التي صادقت عليها بتفعيلها بإصدار تشريعات في العمل تكون متطابقة للقواعد والأحكام التي تتضمنها هذه الاتفاقيات.

ومن الجهود المبذولة ما كرسته الدساتير المتعاقبة التي تضمنت مبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية في حماية الطبقة العاملة خاصة حماية المرأة العاملة، خاصة التعديل الدستوري لسنة 2016، الذي أكد على مبدأ المساواة في الشغل بترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق الشغل، بالإضافة إلى ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية، أما التعديل الدستوري الأخير 2020 في المواد من 66 إلى 71 الذي كرس الأهداف التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها، نجده نص في هذه المواد على الحق في العمل وبواقبه التي كرسته اغلب الدساتير الجزائرية كالحق في الضمان الاجتماعي والحق النقابي والحق في الإضراب، وحضر العنف ضد المرأة كحماية خاصة لها وإضافة جديدة ، والمساواة في التعليم والتكوين والتدريب المهني.

الفرع الثاني: مصادقة الجزائر على الإعلانات والمواثيق و الاتفاقيات الإقليمية

لم يقتصر اهتمام الجزائر بحماية حقوق الإنسان وخاصة حماية حقوق المرأة عامة والمرأة العاملة خاصة على المستوى الدولي فقط والمشار إليها أنفاً، فقد أمتد حتى إلى المستوى الإقليمي، فقد كان لهذه الأخيرة من خلال منظماتها الإقليمية اهتماما واسعا وكبيراً في حماية حقوق المرأة العاملة، من خلال مجموعة القوانين المكرسة لذلك بالإضافة إلى الآليات الرقابة لضمان تطبيق هذه الحقوق من قبل الدول الأعضاء، فيربط بينهما رابط جغرافي أو سياسي أو مذهبي أو حضاري، كوسيلة من وسائل التعاون الاختياري، كما سبق بيانه عند التطرق للحماية الإقليمية، والجزائر بطبيعتها جزء من القارة الإفريقية والوطن

العربي كان لها اهتمام كبير في الانضمام إلى هذه المواثيق بالتصديق على مختلف المعاهدات الإقليمية وملحقاتها.

وفي إطار التعاون الجزائر مع الهيئات الإقليمية في مجال حقوق الإنسان كان للجزائر دور كبير في حماية حقوق الإنسان، وذلك من خلال المصادقة على العديد من الاتفاقيات والمواثيق سواء على المستوى الإفريقي أو العربي أو الآليات المنبثقة عنها.

أولاً- على الصعيد الإفريقي:

صادقت الجزائر على الاتفاقيات الإقليمية من باب تبادل الخبرات و التجارب والاستفادة من المبادرات القانونية في إطار حماية حقوق الإنسان وخاصة حماية المرأة في مجال العمل، فصادقت على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب¹.

بالإضافة إلى بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 2003²، نصت المادة 13 منه على الحقوق الاقتصادية والحماية الاجتماعية وضرورة اتخاذ التدابير التشريعية وغيرها من التدابير لكفالة تكافؤ الفرص للمرأة في العمل والتدرج الوظيفي والفرص الاقتصادية الأخرى بتعزيز المساواة في فرص الحصول على العمل والأجر ومكافحة المضايقات الجنسية في مكان العمل والمعاقبة عليها، وضمان حرية اختيار المهنة للمرأة، و ضمان حصولها على إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، قبل الوضع وبعده، في كل القطاعين العام والخاص.

¹ صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم 87-37 المؤرخ في 4 جمادى الثانية عام 1007 الموافق ل 03 فيرار 1987 يتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الموافق عليه في نيروبي سنة 1981. ج ر ج ، عدد 06، الصادرة بتاريخ 05 جمادى الثانية عام 1407 هـ الموافق ل 04 فبراير 1987، ص 191.

² صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 16-254 مؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1437 الموافق ل 27 سبتمبر سنة 2016، يتضمن التصديق، مع التصريحات التفسيرية ، على بروتوكول الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا المعتمد من طرف الدورة العادية الثانية لمؤتمر الاتحاد الإفريقي بمابوتو (موزمبيق) ، في 11 يوليو 2003. ج ر ج ، العدد 58، الصادرة بتاريخ 03 محرم عام 1438 هـ الموافق ل 05 أكتوبر 2016، ص 04.

إضافة إلى انضمامها إلى اللجان المنبثقة عن الاتفاقيات والتي كانت بمثابة آليات مراقبة لتنفيذ حقوق الإنسان من طرف الدول الأعضاء ضمنها، ولحماية حقوق المرأة العاملة كما تم توضيحه سابقا عند التعرض للآليات الإقليمية الإفريقية في حماية حقوق الإنسان. فقد انضمت الجزائر لكل من اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب المنبثقة عن الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب للنهوض بحقوق الإنسان وحمايتها في إفريقيا حسب المادة 30 منه، بالإضافة إلى انضمامها إلى المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب المنبثقة عن بروتوكول إنشائها الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب¹. فقد كانت للجزائر مجهودات كبيرة في حماية المرأة من خلال انضمامها للمواثيق الإفريقية، وعلى سبيل المثال وفي تاريخ 2016/07/19، تم تكريمها من طرف الاتحاد الأفريقي اعترفاً بإفريقي بإنجازاتها في مجال ترقية دور المرأة في تنمية البلاد، في ختام أشغال الدورة العادية لـ 27 لقمة رؤساء الدول والحكومات " جوائز الجوائز " الاستثنائية، كما تحصلت على جائزة التنمية الأولى من أجل ترقية دور المرأة في المجتمع وفي مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية².

كما كرمت من طرف اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بصفقتها البلد الإفريقي الذي أحتضن أقدم مخيم للاجئين في القارة، وجاء هذا التكريم في إطار الذكرى 50 لاتفاقية

¹ صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 03-90 مؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1432 الموافق لـ 03 مارس سنة 2003 يتضمن التصديق، على بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن إنشاء محكمة إفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، المعتمد بوجادوغو (بوركينافاسو) في يونيو 1998، . ج ر ج ، العدد 15، الصادرة بتاريخ 02 محرم عام 1424 هـ الموافق لـ 05 مارس 2003، ص 04.

² انظر موقع وزارة الشؤون الخارجية الجزائرية على الرابط <http://www.mae.gov.dz> ، تاريخ الاطلاع يوم 2022/09/12، على الساعة 12.25.

منظمة الوحدة الإفريقية بشأن اللاجئين في أفريقيا وفي سياق إحياء الإتحاد الأفريقي لموضوع سنة 2019¹.

قدمت الجزائر عدة تقارير أمام اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ، على سبيل المثال التقرير الدوري الأول لسنة 1987-1996 في الدورة رقم 19 التي عقدت بين 04-26/03/1996، والتقرير الدوري الثاني 1996-2000 في 2001/05/07 أثناء الدورة العادية 29 التي عقدت في 15-28 نوفمبر 2007، إضافة إلى التقارير الدورية الثالثة والرابعة 2001-2006، في 2007/11/28 في الدورة العادية 42 المنعقدة بين 2007/11/28/15، قدمت التقريرين الدوريين الخامس والسادس في 2015/11/18 أثناء الدورة العادية 57 التي عقدت بين 04 و 18/11/2015، وهذه التقارير كلها تدور حول حماية حقوق الإنسان والتطورات والإجراءات المتخذة في هذا المجال².

وذلك طبقاً للمادة 62 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب فكل دولة عضو تقدم تقريرها كل سنتين حول الإجراءات المتخذة ذات الطابع التشريعي أو غيرها بغية تفعيل الحقوق والحريات المكفولة في الميثاق.

أما على المستوى العربي فكان للجزائر مجهودات عديدة، تجلّى ذلك من خلال الانضمام إلى المواثيق والاتفاقيات العربية في مجال حماية حقوق الإنسان بما فيها حماية المرأة في مجال العمل.

¹ التقرير السنوي لحالة حقوق الإنسان في الجزائر 2019، منشورات المجلس الوطني لحقوق الإنسان، السادس الثاني 2019، ص 89.

² للتعرف أكثر انظر: موقع اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، تقارير الدول والملاحظات الختامية <https://www.achpr.org/ar>، تاريخ الاطلاع يوم 2022/09/12، على الساعة 12.25.

من أهمها المصادقة على الميثاق العربي لحقوق الإنسان¹، إضافة إلى مصادقتها على 03 فقط اتفاقيات عربية من مجمل كل الاتفاقيات، لسنة 2005، وقد جاءت عامة تتعلق بشؤون العمل، وهي الاتفاقية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية 1977، الاتفاقية رقم 13 بشأن بيئة العمل 1981، الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين 1993 وقد تم التطرق إلى هذه الاتفاقيات سابقا، والتي حقوق المرأة العاملة ضمن موادها².

بالإضافة إلى إنضمامها إلى منظمة العمل العربية سنة 1971، واللجنة العربية لحقوق الإنسان سنة 2009، بالإضافة إلى مصادقتها على إتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية³.

في هذا السياق قدمت الجزائر تقريرها الدوري الأول للجنة حقوق الإنسان العربية (لجنة الميثاق)، بتاريخ 2016/03/17، وتمت مناقشته خلال الدورة الحادية عشر للجنة، حسب ما تنص عليه المادة 48 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن تعرض الدول الأعضاء تقريرا دوريا كل 03 سنوات⁴.

وعليه لم يقتصر دور الجزائر و اهتمامها بالمصادقة على المواثيق والاتفاقيات الدولية أو الإقليمية فحسب، بل قامت بعدة جهود و إصلاحات مست جوانب عدة، بدءاً من تعديل دساتيرها، وصولاً إلى تكيف قوانينها مع القوانين الدولية المتعلقة باحترام حقوق الإنسان خاصة في مجال ترقية وتعزيز حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة، وهذا ما نستشفه من

¹ صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 06-62 مؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فبراير سنة 2006، يتضمن التصديق، على الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المعتمد بتونس في ماي 2004. ج ر ج، العدد 08، الصادرة بتاريخ 16 محرم عام 1427 هـ، الموافق ل 15 فبراير 2006، ص 03.

² انظر موقع منظمة العمل العربية، جدول يضم تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية إلى غاية 2021/12/31، <https://alolabor.org>، تاريخ الاطلاع 2022/09/12، الساعة: 14.35.

³ صادقة عليها الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 03-69 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1423 الموافق ل 16 فبراير سنة 2003، يتضمن التصديق على إتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية، المعتمدة خلال الدورة 69 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية، المنعقدة بالقاهرة من 11 إلى 14 فبراير 2002، ج ر ج، العدد 12، الصادرة بتاريخ 22 ذو الحجة عام 1423 الموافق ل 23 فبراير سنة 2003، ص 12.

⁴ التقرير السنوي لحالة حقوق الإنسان في الجزائر 2019، نفس المرجع السابق، ص 91.

خلال جملة التعديلات التي انعكست بالايجاب على المرأة العاملة وتعزيز وضمان حقوقها في مجال العمل من خلال تكريس الحماية الخاصة للمرأة العاملة في العمل في اطار الدستور حتى تكون أكثر ضمانة، وتجسيد مبدأ المساواة في الشغل بترقية التنافس بين الرجال والنساء وترقيتها في مناصب العليا في الدولة والإدارات العمومية .

إضافة إلى ترقية حقوقها السياسية بالمشاركة في صنع القرار حق التصويت والانتخاب، وخلق المجلس الوطني لحقوق الإنسان كآلية رقابية جديدة لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، وهذا كله بما يتوافق والقانون الدولي أو الإقليمي رغم بعض التحفظات، فمسألة النهوض وترقية حقوق المرأة ، كانت دائما محطة هامة ومتابعة مستمرة من طرف الجهود المبذولة من الجزائر، نظرا للأهمية الموضوع على المستوى الدولي بمشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلاد، والقضاء على التمييز الذي تواجهه المرأة الجزائرية، مع متابعة الجزائر لجميع التوصيات والملاحظات من طرف اللجان المنبثقة عن الاتفاقيات.

تجلت تلك الجهود المبذولة في مجال التشغيل والقضاء على البطالة من خلال تعزيز السياسات العمومية التي تبنتها الجزائر، لتحسين وتسهيل الشغل، لمحاربة البطالة، تم إدخال تدابير جديدة لتسهيل الوصول إلى مختلف الآليات التي وفرتها الدولة لترقية الشغل.

انطلاقا من تحليل وضعية التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، استند المجلس الوطني على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات في تحديد نسبة البطالة والتي بلغت، 11.4 % في ماي 2019 مقابل 11.7 % في سبتمبر 2018، مسجلة تراجعاً ب 0.3 نقطة، مع إنخفاض محسوس في المعدل لدى الرجال، وأن عدد السكان البطالين قد قدر ب 1.462 مليون شخص في شهر سبتمبر من نفس السنة، وأن نسبة البطالة قد إنخفضت

لدى الرجال منقلة من 9.9% في شهر سبتمبر 2018 إلى 1.9% في ماي 2019. أما لدى النساء فإن البطالة قد عرفت ارتفاعا خلال نفس السنة لتنتقل من 19.4% إلى 20.4%¹.

المبحث الثاني: تدابير الحماية للمرأة العاملة في الجزائر

تعتبر المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من أهم آليات الحماية الوطنية لحقوق الإنسان التي تبنت الأمم المتحدة فكرة إنشائها ووضعت لها العديد من المبادئ يجب على الدول الالتزام بها.

حيث نوقشت مسألة مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية للمرة الأولى، في المجلس الاقتصادي والاجتماعي لسنة 1946، أي قبل سنتين من إعلان الجمعية العامة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، على إنها معيار إنجازات مشترك لكافة الشعوب والدول، ودعا المجلس في دورته الثانية إلى النظر في استصواب مجموعات إعلامية أو لجان محلية لحقوق الإنسان، داخل كل بلد من أجل التعاون معها في تحرير أعمال لجنة حقوق الإنسان، وقررت هذه الأخيرة في سنة 1978 تنظيم حلقة دراسية حول المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والتي عقدت بجنيف في شهر سبتمبر من سنة 1978 والتي أقرت مجموعة من المبادئ التوجيهية المتعلقة بهيكله ووظيفته².

كما دعت لجنة حقوق الإنسان في 1990، إلى عقد حلقة تدارس بمشاركة كل من المؤسسات الوطنية والإقليمية، لتعزيز وحماية حقوق الإنسان في الفترة من 7 إلى 9 أكتوبر 1991، وأقرت لجنة حقوق الإنسان في القرار رقم 54/1992 جملة من المبادئ عرفت

¹ - للتوضيح أكثر انظر: التقرير السنوي لحالة حقوق الإنسان في الجزائر 2019، المرجع السابق، ص 114.

² للتوضيح أكثر انظر : سقاي أسيا، المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ما بين التبعية والاستقلالية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية ، جامعة الجزائر1، بن عكنون، كلية الحقوق، 2010، ص 7 وما يليها.

بمبادئ باريس، والتي تبنتها فيما بعد الجمعية العامة في قرارها رقم 134/48 المؤرخ في 20 ديسمبر 1993¹.

فالمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان هي هيئات رسمية لها ولاية دستورية أو تشريعية لحماية حقوق الإنسان وتعزيزها، وهي جزء من جهاز الدولة وتقوم الدولة بتمويلها، ويحق للدول وفقا لإعلان وبرنامج عمل فينا، أن تختار الإطار الذي يناسبها مع مراعاة المعايير الدولية لحقوق الإنسان، ورغم أن مبادئ باريس توضح المعايير الدنيا فيما يتعلق بأدوار المؤسسات الوطنية، فإنها لا تفرض نماذج أو هياكل لذلك².

وعليه من منطلق نشأة وتطور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، كان لابد من العمل على ترقية وتعزيز وحماية حقوق الإنسان، والجزائر كغيرها من الدول كانت السبابة دائما في تعزيز واحترام وحماية حقوق الإنسان بما فيها حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة، وحريصة على خلق مجموعة من الآليات الإجرائية الوطنية التي تلعب الدور الرقابي في مراقبة مدى حماية حقوق الإنسان، سواء كانت حكومية تابعة للدولة (المطلب الاول)، أو غير حكومية (المطلب الثاني)

المطلب الأول: الآليات المؤسساتية الحكومية لحماية حقوق المرأة العاملة في الجزائر

الجزائر كغيرها من الدول العالم اهتمت بمسألة حماية حقوق الإنسان في مختلف الدساتير المتعاقبة تماشيا مع التزاماتها الدولية، وفي هذا الإطار قامت بإعتماد عدة هيئات رقابية في مجال ضمان حماية حقوق الإنسان بهدف حصر جميع الانتهاكات التي تقع ضدها، سواء كانت هيئات حكومية، وإن كان هذه الأخيرة لم تنشأ خصيصا لحماية المرأة العاملة، ولكن ساهمت إلى حد كبير في حماية حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة.

¹ للتوضيح أكثر انظر : سقاي أسيا، نفس المرجع السابق، ص 07 وما يليها.

² مكتب الأمم المتحدة، مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، التاريخ والمبادئ والأدوار والمسؤوليات، سلسلة التدريب المهني، العدد 4، منشورات الأمم المتحدة، 2010، ص 15-17.

ولقد أكد على ذلك دستور 1996 في مادته الثامنة حين نص على إنشاء مؤسسات غايتها المحافظة على الاستقلال الوطني ودعمه، والهوية والوحدة الوطنية وحماية الحريات الأساسية للمواطن، والقضاء على الاستغلال. وفيما يلي سوف نستعرض نماذج المؤسساتية في الجزائر التي كانت أهدافها تدور حول حماية حقوق الإنسان بما فيها حماية حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة ولو بطريقة غير مباشرة.

الفرع الأول: دور المؤسسات الوطنية في حماية وتعزيز حقوق المرأة العاملة

تعتبر المؤسسات الوطنية لحماية حقوق الإنسان في الجزائر من الآليات المؤسساتية لحماية جميع الحقوق، والتي من بينها حماية حقوق المرأة، حيث تعمل على محاربة كل أشكال التمييز ضد المرأة وخاصة العنف ضدها في أوساط العمل، من خلال الإجراءات والتدابير التي تقوم بها كرفع التقارير والتوصيات في مجال حماية المرأة للسلطات لمعالجتها واتخاذ الإجراءات المناسبة في ذلك، وقد شهدت الجزائر عدد من هذه المؤسسات سابقة وتم إلغائها عن إنشاء المجلس الوطني لحقوق الإنسان الذي استخلفهم بموجب التعديل الدستوري 2016. الذي باقى ساري المفعول إلى غاية يومنا هذا. وسوف نقوم بمعالجتها فيما يلي:

أولاً: المؤسسات السابقة عن المجلس لحماية حقوق الإنسان في الجزائر

لم يأتي المجلس الوطني لحقوق الإنسان لترقية وحماية الحقوق بالجزائر هكذا، بل كان نتيجة تجارب كثيرة خاضتها الجزائر من خلال مؤسسات وهيئات سابقة، نذكر من أهمها:

1- الوزارة المنتدبة لحقوق الإنسان¹: وهي أول هيئة لحقوق الإنسان في الجزائر ظهرت في حكومة السيد أحمد غزالي في جوان 1991، اسند للوزير المنتدب مجموعة من الصلاحيات، من أهمها اقتراح بيان عناصر السياسة العامة الرامية إلى تطبيق الحقوق والحريات المعترف

¹ المرسوم الرئاسي رقم 199/91 بتاريخ 18 جوان 1991، مؤرخ في 6 ذي الحجة عام 1411 الموافق ل 18 جوان سنة 1991، والمتضمن تعيين الطاقم الحكومي، ج ر ج ، العدد 30، الصادرة بتاريخ 06 ذو الحجة عام 1411 هـ ، الموافق ل 18 جوان سنة 1991، ص 2011، ولقد أسندت مهمة هذه الوزارة إلى السيد محمد علي هارون.

بها للمواطنين في الدستور والقوانين والتنظيمات الجاري العمل بها، السهر مع المؤسسات والهيئات المعنية بالدفاع عن حقوق الإنسان واحترامها وترقيتها¹. مع العلم أنه تم إلغائها سنة 1992 ليحل محلها المرصد الوطني لحقوق الإنسان.

2- المرصد الوطني لحقوق الإنسان²: يتمتع هذا الجهاز من الناحية التنظيمية باستقلالية كاملة تجاه السلطة السياسية، حيث يختار أعضائه من قبل مؤسسات وجمعيات حقوق الإنسان، مع مراعاة حضور العنصر النسوي، وهي هيئة حقوقية مهمته الأساسية التحرك عند المساس بحقوق الإنسان، وإعداد التقارير وتقديمها إلى رئاسة الدولة، وتتضمن نشاطاته في : الحقوق الأساسية والحريات العامة، الحقوق الجماعية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التوعية والإعلام والاتصال في مجال حقوق الإنسان، القضايا المتعلقة بالعلاقات مع الأحزاب السياسية، والحركة الجمعوية، والنقابات والسلطات العمومية والمنظمات الوطنية والدولية التي تسعى إلى نفس هدف المرصد³، وكان في فترة عاشت الجزائر حالة الطوارئ واضطرابات سياسية وأمنية.

ونتيجة للنقائص التي اكتنفت هذا الجهاز سواء تلك التي تعلق بإطاره التنظيمي كضعف القيمة المعيارية لتنظيم الهيئة المحدث بموجب مرسوم رئاسي وغياب التأسيس الدستوري الصريح، وما نتج عنه من اختلالات وظيفية أعاققت من استقرارها وديمومتها،

¹ انظر المادة الأولى والثانية من المرسوم التنفيذي رقم 91-300 المؤرخ في 14 صفر عام 1412 الموافق ل 24 أوت سنة 1991، يحدد صلاحيات الوزير المنتدب لحقوق الإنسان ، ج ر ج ، العدد 40، الصادرة بتاريخ 18 صفر عام 1412، الموافق ل 28 أوت 1991. ص 1563-1564.

² المرسوم الرئاسي رقم 77/92 مؤرخ في 18 شعبان عام 1412 الموافق ل 22 فيفري 1992، يتضمن إحداث المرصد الوطني لحقوق الإنسان ، ج ر ج ، العدد 15، الصادرة بتاريخ 22 شعبان عام 1412 هـ ، الموافق ل 26 فبراير 1992. ص 410.

³ محرز مبروكة، مرجع السابق ، ص 253.

وكذلك تواجهها في ظروف العشرية السوداء التي شهدت انتهاكات صارخة لحقوق الإنسان، مما تعرض لجملة من الانتقادات والتي كانت كفيلة لإنهاء مهامه¹.

3- وسيط الجمهورية²: أنشئ سنة 1996 والغي سنة 1999 مهمته الأساسية هي تلقي شكاوى الجمهور اعتراضا على قرارات أو أفعال من جانب الإدارة العامة وحماية الناس من انتهاك حقوقهم من إساءة استخدام السلطة وإخضاع الحكومة والعاملين بها إلى قدر أكبر من المساءلة من جانب الجمهور³.

4- اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها⁴: ولقد أوكلت للجنة باعتبارها جهاز ذو طابع استشاري للرقابة والإنذار المبكر والتقييم في مجال احترام حقوق الإنسان، وهي بهذه الصفة تكلف بدراسة جميع الوضعيات المتعلقة بانتهاك حقوق الإنسان

¹ قرلان سليمة، المجلس الوطني لحقوق الإنسان في ظل التعديل الدستوري 2016 مكسب حقيقي لحقوق الإنسان في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، المجلد 54، العدد 1، مارس 2017، ص 154. على الرابط الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/82641>

² المرسوم الرئاسي رقم 96-113 مؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1416 الموافق ل 23 مارس سنة 1996، يتضمن تأسيس وسيط الجمهورية، ج ر ج، العدد 20، الصادرة بتاريخ 12 ذي القعدة عام 1416 هـ، الموافق ل 31 مارس سنة 1996 م، ص 04.

³ سمير شوقي، المجلس الوطني لحقوق الإنسان كبديل للجنة الاستشارية لحماية وترقية حقوق الإنسان، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عشور الجلفة، المجلد 12، العدد 01، ماي 2019 ص 53. على الرابط الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/89776>

⁴ المرسوم الرئاسي رقم 01-71 مؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1421 الموافق ل 25 مارس سنة 2001، يتضمن إحداث اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، ج ر ج، العدد 18، الصادرة بتاريخ 3 محرم عام 1422 هـ، الموافق ل 28 مارس سنة 2001 م، ص 05. المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 02-297 مؤرخ في 16 رجب عام 1423 الموافق ل 23/09/2002، ج ر ج، العدد 63 الصادرة بتاريخ 18 رجب عام 1423 هـ، الموافق ل 25/09/2002، ص 04، و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 03-299 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق ل 11/09/2003، ج ر ج، العدد 55 الصادرة بتاريخ 17 رجب عام 1424 هـ، الموافق ل 14/09/2003. ص 03.

التي تعابنها أو تطلع عليها، والقيام بكل عمل ملائم في هذا المجال بالتشاور والتنسيق مع السلطات المختصة¹.

كما تعمل على نشر ثقافة حقوق الإنسان والحريات العامة، فضلا عن مراجعة التشريعات الوطنية ومدى تطابقها مع مبادئ حقوق الإنسان، وتعمل كذلك على المشاركة في إعداد التقارير الدورية التي تقدمها الجزائر إلى لجان الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان وتقوم بإعداد تقرير سنوي عن الأوضاع إلى رئيس الجمهورية².

الجدير بالذكر أنه في أبريل 2000 تم اعتمادها من قبل لجنة التنسيق الدولية ضمن المركز "الف" (مع التحفظ) لعدم كفاية المعلومات المقدمة من طرفها، وفي أبريل 2002 ثبت اعتمادها ضمن المركز "ألف" مع التحفظ لعدم إيداعها تقريرها السنوي ولعدم وضوح المركز القانوني لممثلي الحكومة داخل داخل اللجنة، وفي سنة 2003 تم اعتمادها ضمن المركز " ألف" وبمناسبة إعادة الاعتماد الدوري كل 05 سنوات، أوصت اللجنة الفرعية بإعادة اعتمادها ضمن المركز " باء" ومنحت لها مهلة سنة لتسوية وضعيتها، وفي سنة 2009 تمت إعادة اعتمادها ضمن مركز " باء" ³.

ولكن كل هذه الخطوات في مجال تعزيز الحقوق والحريات لا تزال متواضعة ولم تصل إلى المستوى المطلوب، ولا تستطيع أن تقوم بهذا الدور إلا بعد تمكينها من استقلال حقيقي

¹ عزوز غربي ، حقوق الإنسان بالمغرب العربي (دراسة في الآليات والممارسات)، دراسة مقارنة ، تونس، الجزائر، المغرب، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، تخصص : التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر -3- 2012-2013، ص 134.

² بومعزة فطيمة، الآليات القانونية لحماية حقوق الإنسان في الوطن العربي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع قانون المنظمات الدولية وقانون العلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة منتوري - قسنطينة، 2009، ص 95.

³ أحمد كريوعات ، اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها قراءة في ضوء مبادئ باريس، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية ، المجلد 8، العدد 1، جوان 2015، ص 184. على الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/77269>

في الإدارة والتسيير والهياكل المادية والبشرية¹، بحيث أنه على الرغم التعديلات التي طرأت على اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها فلم تستطع الامتثال لمبادئ باريس والعمل على تحقيق فعالية أكثر لحماية وتعزيز حقوق الإنسان نظرا لكثرة الانتقادات الموجهة اليها سواء على المستوى الدولي او الوطني، مما أدى إلى إلغائها والعمل على استحداث المجلس الوطني لحقوق الإنسان ليخلف اللجنة في إطار التعديل الدستوري 2016.

ثانيا : المجلس الوطني لحقوق الإنسان :

تم إنشاء المجلس الوطني لحقوق الإنسان بموجب التعديل الدستوري 2016 بموجب المادتين 189 و 199 منه، والتي تم تضمينهما في الفصل الثالث المعنون ب: "المؤسسات الاستشارية"، حيث جاء في نص المادة 198 من التعديل نفسه أن "يؤسس مجلس وطني لحقوق الإنسان، يدعى في صلب النص "المجلس" ويوضع لدى رئيس الجمهورية ضامن الدستور، يتمتع المجلس بالاستقلالية الإدارية والمالية".

يذكر أن الأساس في إنشاء المجلس الوطني لحقوق الإنسان طبقا لمتطلبات مبادئ باريس، ويعكس التكريس الدستوري للمجلس الارادة الحقيقية لتعزيز حقوق الإنسان والارتقاء بها على نحو أفضل².

1- مهام وصلاحيات المجلس الوطني لحقوق الانسان بموجب التعديل الدستوري 2016:

لضمان سير عمل المجلس الوطني لحقوق الانسان أكدت المادة 199 من التعديل 2016 على المهام الموكلة للمجلس، والمتمثلة في المراقبة والإنذار المبكر والتقييم في مجال

¹ خلفه نادية، واقع حقوق الإنسان في الجزائر زمن الإصلاحات وتفعيلها من خلال آلية اللجنة الوطنية الاستشارية لحماية وترقية حقوق الإنسان، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 1، العدد 4، ديسمبر 2016، ص 45.

² صافية خيرة، المجلس الوطني لحقوق الإنسان آلية فعالة لترقية وحماية حقوق الإنسان، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي الاغواط، المجلد 8، العدد 2، جوان 2022، ص 59، على الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/193061>

احترام حقوق الإنسان، ويدرس كل حالات انتهاك حقوق الإنسان، ويعرض نتائج تحقيقه على السلطات الإدارية المعنية، وحتى على الجهات القضائية المختصة .

ما يمكن ملاحظته من خلال النص أن الدستور أصبح ينص على إنشاء هيئة رقابية في مجال حقوق الإنسان، وهذا يشكل ضمانا دستورية لحياة هذه الهيئة هذا من جهة، ومن جهة أخرى يشكل تقوية للنص التأسيسي لهذه الهيئة وتطور هام في التدرج المعياري بعدما كنا يستحدث بموجب مراسيم رئاسية، أو قانون¹، وقد تم تحديد تشكيلته بموجب المرسوم الرئاسي رقم 76/17 لسنة 2017²، أما فيما يخص تنظيم عمل وتسيير تشكيلة المجلس فقد نصت عليها المادة 09 من القانون رقم 16-13³، الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، على أنه يراعي في تشكيلة المجلس مبادئ التعددية الاجتماعية والمؤسسية وتمثيل المرأة ومعايير الكفاءة والنزاهة، دون تحديد شروط أخرى للعضوية، غير أن المعمول به في القانون المقارن هو أنه يشترط فيمن يعين أو ينتخب في الهيئات الوطنية والدولية المعنية بحقوق الإنسان أن يكون من ذوي الدراية والاهتمام بمسائل حقوق الإنسان وأن يكون حسن السيرة والسمعة والسلوك⁴.

¹ خالد بعوني، المجلس الوطني لحقوق الإنسان " دسترة هيئة رقابية، مجلة دراسات قانونية وسياسية، جامعة أمجد بوقرة بومرداس، المجلد 2 ، العدد 1، سبتمبر، 2017، ص 74، على الرابط الإلكتروني:

[https://www.asjp.cerist.dz/en/article/76554.](https://www.asjp.cerist.dz/en/article/76554)

² المرسوم الرئاسي رقم 76-17 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1438 الموافق ل 12 فبراير سنة 2017، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان ، ج ر ج ، العدد 10 ، الصادرة بتاريخ 18 جمادى الأولى عام 1438 هـ ، الموافق ل 15 فبراير سنة 2017 م، ص 03

³ القانون رقم 16-13 المؤرخ في 03 صفر عام 1438 هـ الموافق ل 03/11/2016، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، ج ر ج العدد 65، الصادرة بتاريخ 6 صفر عام 1438 هـ ، الموافق ل 06/11/2016، ص 05.

⁴ درار عبد الهادي ، المجلس الوطني لحقوق الإنسان في ظل القانون 16-13 ونظامه الداخلي ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة ، المجلد 3، العدد 1، مارس 2018، ص 677. على الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/80673>

أما عن التنظيم الإداري الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان وسيره يتكون من الجمعية العامة ورئيس المجلس والمكتب الدائم واللجان الدائمة والأمانة العامة¹، حيث تعد الجمعية العامة الهيئة صاحبة القرار وفضاء للنقاش حول كل المسائل وتضم جميع الأعضاء وتتعد في دورة عادية 04 مرات في السنة، بناء على طلب رئيسها أو بناء على طلب ثلثي أعضائها².

يتقلد رئيس المجلس مهامه بموجب مرسوم رئاسي³، على أن يتم انتخابه لمدة 04 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة⁴، ومكتب دائم يتكون من رئيس المجلس ورؤساء لجان دائمة عددها 06 لجان متمثلة في: لجنة الشؤون القانونية، ولجنة الحقوق المدنية والسياسية ولجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئة، لجنة المرأة والطفل والفئات الضعيفة ولجنة المجتمع المدني، ولجنة الوساطة⁵.

نصت المواد 04-05-06 من القانون رقم 16-03 على جملة من الاختصاصات المتصلة بترقية حقوق الإنسان، وقد جاءت متنوعة ودقيقة بين المجال الاستشاري والذي يقدم فيه المجلس الآراء والاستشارات في أمور معينة، ومن بين تلك التي تعتبر عمل وقائي لتقادي أي انتهاكات أو تجاوزات، وأخرى نص عليها في المواد 06-07 تتعلق بالتعاون على كل المستويات الدولية والوطنية⁶، إضافة إلى المادة 06 من النظام الداخلي للمجلس والتي ركزت كلها على حماية حقوق الإنسان .

¹ انظر المادة 18 من القانون رقم 16-13، مرجع السابق

² المادة 25 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان، المؤرخ في 26 محرم 1439 هـ الموافق ل 17 أكتوبر 2017 م، ج ر ج، العدد 59 لسنة 2017، ص 28.

³ المرسوم الرئاسي رقم 17-144 المؤرخ في 21 رجب عام 1438 الموافق ل 18 ابريل سنة 2017، يتضمن تقليد رئيسة المجلس الوطني لحقوق الإنسان ومهامه، ج ر ج، العدد 25 الصادرة في 22 رجب عام 1438 هـ، الموافق ل 19 افريل لسنة 2017، ص 12.

⁴ المادة 32 من النظام للمجلس الوطني لحقوق الإنسان، نفس المرجع السابق.

⁵ لقد تم إضافة مصطلح " دائمة" أمام اللجنة عكس ما جاء به القانون رقم 16-13.

⁶ صافية خيرة، نفس المرجع السابق، ص 64.

فبالنسبة لاختصاصات المجلس الوطني لحقوق الإنسان في مجال ترقية حقوق الإنسان، فهو يقوم بدوره الاستشاري في مجال حقوق الإنسان، حيث يقوم بتقديم آراء، وتوصيات ومقترحات وتقارير، دراسة مشاريع النصوص التشريعية، وتقديم ملاحظات بشأنها، تقديم اقتراحات بشأن التصديق أو الانضمام إلى الصكوك الدولية، لحقوق الإنسان، المساهمة في إعداد التقارير التي تقدمها الجزائر دوريا أمام آليات وهيئات الأمم المتحدة، تقييم تنفيذ الملاحظات والتوصيات الصادرة عن هيئات ولجان الأمم المتحدة، والمساهمة في ترقية ثقافة حقوق الإنسان ونشرها من خلال التكوين المستمر، اقتراح أي إجراء من شأنه ترقية التعليم والتربية والبحث في مجال حقوق الإنسان¹.

كما يتولى المجلس في إطار حماية حقوق الإنسان لاسيما الإنذار المبكر عند حدوث حالات التوتر والأزمات، رصد انتهاكات حقوق الإنسان والتحقيق فيها وإبلاغ الجهات المختصة بها، تلقي الشكاوى بشأن أي مساس بحقوق الإنسان ودراستها وإحالتها إلى السلطات الإدارية المعنية، إرشاد الشاكين وإخبارهم المال المخصص لشكاويهم، زيارة أماكن الحبس والتوقيف للنظر، ومراكز حماية الأطفال، والهياكل الاجتماعية والمؤسسات الإستشفائية وعلى الخصوص تلك المخصصة لإيواء الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ومراكز استقبال الأجانب الموجدين في وضعية غير قانونية، والقيام في إطار مهمته بأي وسيلة لتحسين العلاقة بالإدارة العمومية والمواطن، وله أن يطلب من أي هيئة أو مؤسسة عمومية أو خاصة وثائق أو معلومات².

ولقد شهدت سنة 2019 عدة أحداث مست العديد من الجوانب المتصلة بحقوق الإنسان، مما يعكس دور المجلس الوطني لحقوق الإنسان لمسيرة ومواكبة كل التطورات والمستجدات من خلال مختلف أنشطته في تقارير سنوية أول تقرير لها في سنة 2017.

¹ انظر: المادة 06 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان، والمادة 04 من القانون 16-13، نفس المرجع السابق.

² انظر: المادة 05-06 من القانون 16-13، مرجع السابق.

في إطار اللجنة المكلفة بمتابعة تنفيذ ملاحظات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز المرأة، اجتمع الفوج المكلف بمتابعة ملف تشغيل المرأة بتاريخ 2019/01/03 بمقر المجلس، حيث قام بتقديم الملاحظات حول مشروع القانون المتعلق بتنفيذ المادة 36 من الدستور، والعمل على متابعة توصيات اللجنة، من أجل تقييم تنفيذها.

كما عقد اجتماع لجنة متابعة توصيات اللجنة الدولية المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بمقر المجلس بتاريخ 2019/07/22، لدراسة حوصلة عمل اللجنة منذ تنصيبها في 2018/12/16، مع إثراء الخطوط العريضة لتقرير المجلس لعام 2018، في القسم الخاص بحقوق المرأة، إذ عكفت عن اللجنة الفرعية لمتابعة تنفيذ توصيات اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضد المرأة في 17-31 جانفي 2019، بدراسة الإحصائيات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، إنشاء آليات لرصد وتنفيذ الإستراتيجية الوطنية، آلية مؤسساتية مكلفة بالرصد السنوي لتنفيذ توصيات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة¹.

ودعا المجلس الوطني لحقوق الإنسان بتاريخ 2020/11/24 إلى القيام بدور أكبر في مجال الوقاية من العنف ضد المرأة، وذلك عبر حملات تحسيسية وتكوينية وذلك في بيان أصدره عشية اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة، وخاصة ما جاء به التعديل الدستوري لسنة 2020، في مادته 40، كما دعا إلى إنشاء " مراكز مرجعية تجمع جميع الجهات الفاعلة لاستقبال وتوجيه والتكفل بالنساء والفتيات ضحايا العنف " كما دعا إلى جعل الفترة من 25 نوفمبر إلى 10 ديسمبر " فرصة لتنظيم حملات من أجل رفع الوعي بخصوص العنف ضد المرأة، وتشجيع النساء المعنفات على التبليغ وعدم التستر².

¹ انظر: موقع المجلس الوطني لحقوق الإنسان : نشاطات المجلس الوطني لحقوق الإنسان لسنة 2019، ص 20-
<https://cndh.org.dz/Arabe/index.php/e.21>، تاريخ الاطلاع 2022/09/17، الساعة: 14.47.

² انظر: موقع المجلس الوطني لحقوق الإنسان <https://cndh.org.dz/Arabe>، تاريخ الاطلاع 2022/09/17، الساعة: 14.47.

حيث أحصت الجزائر سنة 2017 أزيد من 7 آلاف امرأة معنفة طبقا لما تم الإعلان عنه خلال اللقاء الوطني الذي نظمه المجلس الوطني آنذاك، وقالت رئيسة المجلس فافا سيد لخضر بن زروقي " إن المديرية العامة للأمن الوطني أحصت 7586 حالة عنف وذلك في الفترة من جانفي 2017 الى سبتمبر 2017 وهذا فضلا عن النساء اللاتي لم يقدمن شكوى"¹.

كما كان لمجلس الوطني لحقوق الإنسان جهود كبيرة لحماية وحظر التمييز ضد المرأة، حيث جاء في بيان له بمناسبة اليوم العالمي للمرأة بتاريخ 2021/03/8، بأنه سيرافق كل جهود الدولية الرامية إلى القضاء النهائي على كل أشكال التمييز ضد المرأة ملتزما بدوره في الإنذار المبكر للسلطات العمومية عند بروز كل حالات المس بحقوق المرأة وكان في ظل تعديل دستوري أعطى مكانة مهمة لحقوق المرأة حيث نص على " المناصفة في ميدان العمل وفي ميدان الترشيح، وإلزام الدولة بمحاربة كل أشكال العنف ضدها وعلى تكفلها بالنساء المعنفات، ونوه بانخراط العنصر النسوي في العمل الجمعي خلال فترة كوفيد 19، وعلى دورها الريادي في مجال التحسيس والتوعية"².

2- صلاحيات المجلس الوطني لحقوق الإنسان في اطار التعديل الدستوري 2020:

أبقى المؤسس الدستوري على المجلس الوطني لحقوق الإنسان في التعديل الدستوري لسنة 2020 في الباب الخامس المعنون " الهيئات الاستشارية" مع تغييرها من المؤسسات الاستشارية إلى الهيئات الاستشارية، بموجب المادتين 211-212 من التعديل الدستوري لسنة 2020، وإضافة إلى هيئات أخرى كالمرصد الوطني للمجتمع المدني و المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي .

¹ التقرير السنوي 2017 لوضع حقوق الإنسان في الجزائر. المجلس الوطني لحقوق الإنسان ، ص 59-64 .

² انظر: موقع المجلس الوطني لحقوق الإنسان <https://cndh.org.dz/Arabe>، تاريخ الاطلاع 2022/09/17، الساعة: 14.47.

الملاحظ لنصوص التعديل الدستوري لسنة 2020، يجد بعض التعديلات الطفيفة وذلك بتغيير أرقام المواد، وحذفه لبعض المصطلحات أو إضافة مصطلحات جديدة. فلا يختلف كثيرا في جوهره عن دستور 2016، نذكر من ذلك المادة 211 من تعديل 2020 الوارد فيها "المجلس الوطني لحقوق الإنسان هيئة استشارية، لدى رئيس الجمهورية يتمتع المجلس بالاستقلالية الإدارية والمالية"¹، وهو عكس ما كان عليه الحال في تعديل 2016، حيث أعطاه اسم الهيئة الاستشارية وأبقى المؤسس الدستوري على الطابع الاستشاري لهذه الهيئة الرقابية في مجال ترقية و حماية حقوق الإنسان.

بالإضافة على بقاءه على نفس الاختصاصات والمهام الموكلة للمجلس الوطني لحقوق الإنسان التي جاء بها تعديل الدستوري 2016، سواء في ترقية وتعزيز وحماية حقوق الإنسان، حسب ما جاءت به المادة 212 منه، ما عدا تغيير طفيف

فمن بين التغييرات التي طرأت على الاختصاصات الموكلة إليه عرض تقريره السنوي وتقييمه على رئيس الجمهورية دون غيره، حسب الفقرة الأخيرة من المادة 212 من التعديل الدستوري 2020، فكان التقرير يرفع إلى السلطات المعنية من غير الرئيس كالبرلمان والوزير الأول. وهذه الإصلاحات والتغييرات والإضافة التي جاء بها التعديل كلها لتعزيز وترقية حقوق الإنسان من خلال الهيئات الاستشارية التي مهمتها المحافظة وحماية حقوق الإنسان وخاصة حقوق المرأة. بالإنذار المبكر عن انتهاك حقوقها وتبليغ السلطات المعنية.

وعليه يعتبر استحداث المجلس الوطني لحقوق الإنسان في الجزائر وتكريسه بموجب احكام الدستوري والتأكيد على استقلاليته وتشكيلته ونظامه الداخلي، بالإضافة إلى الصلاحيات الواسعة التي يقوم بها في مجال حماية حقوق الإنسان من أي انتهاك مكسب من المكاسب التي حققتها الجزائر في مجال تفعيل وتعزيز وترقية حقوق الإنسان، بما فيها

¹ المادة 211 من التعديل الدستوري 2020 ، نفس المرجع السابق.

حماية حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة، وخطوة ايجابية وهذا ما يتماشى مع الالتزامات الدولية وكانت جهود كبيرة على المستوى الوطني ولكن رغم ايجابياته يبقى مجرد هيئة استشارية في إبداء آرائه وتقديم استشارات فقط. إضافة إلى بقية الهيئات التي جاء بها تعديل دستور 2020 كالمرصد الوطني للمجتمع المدني والمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي .

الفرع الثاني: دور وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة في حماية وتعزيز حقوق المرأة العاملة.

لقد حرصت الجزائر على تطوير الهيئات الوطنية لحقوق الإنسان التي تضطلع بمهمة مراقبة ومتابعة الحالة الحقوقية في البلاد، بموجب دساتيرها والتعديلات التي طرأت عليه، وقوانينها التشريعية، ويرجع ذلك إلى الدور الاستشاري التي تقوم به هذه الهيئات من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان، وفي نفس السياق ذاته تم استحداث آليات على مستوى الوزارة تهتم بفئات خاصة في المجتمع، وذلك بحماية حقوق المرأة عامة والعاملة بصفة خاصة، وكانت لها عدة فروع على مستوى القطاعات ومن أهم هذه الوزارة التي تهتم بشؤون وقضايا المرأة وحماية حقوقها هي وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، وسوف نستعرض دورها في حماية المرأة العاملة من خلال هيئاتها وعبر برامجها لتعزيز مشاركة المرأة في مختلف الميادين.

أولاً: نبذة عن وزارة التضامن والأسرة وقضايا المجتمع: تعد هيئة عمومية ذات طابع اجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تختص مهامها بكل النشاطات المرتبطة بالتضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة والتنمية الاجتماعية¹، تتولى الوزارة مهام متنوعة حددتها المادة 2 من المرسوم رقم 134/13 الصادر في 10 افريل 2013¹.

¹ للتوضيح أكثر انظر: رضاني مريم ، دور السياسات العامة في حماية الأسرة في الجزائر (2010-2016): وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة - نموذجاً- مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، جامعة زيان عشور الجلفة، المجلد 11، العدد 01، ص 660. على الرابط الالكتروني:.

- ويعتبر إنشائها سنة 2002 ترجمة لإرادة الدولة في تدعيم سياسية الاعتناء بالأسرة وإبراز موقع المرأة ومشاركتها لاسيما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وضمن هذا التوجه سطرت الوزارة برنامج عمل يركز على المساهمة على الخصوص في:²
- إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في بلورة وإعمال وتقييم البرامج الوطنية.
 - إعلام المرأة وتحسيسها بحقوقها المختلفة.
 - وضع آليات لترقية النشاطات في مجال تكوين المرأة والفتاة.
 - وضع إستراتيجية وطنية لتعزيز التماسك الأسري ومحاربة العنف ضد المرأة ومتابعة آليات التنفيذ.
 - إنجاز مزيد من التحقيقات والدراسات المتخصصة بخصوص الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، وضع حيز التنفيذ برنامج قطاعي يتم إعماله من خلال آليات تأطير وتنسيق محددة.
 - تدعيم الشراكة مع النشطاء البارزين مثل المجتمع المدني ومراكز البحث والمنظمات المعنية.
- ومن جهة أخرى فهذه الهيئة الحكومية مكلفة بالسهر على تطبيق الإستراتيجية الوطنية في مجال ترقية حقوق المرأة، واعتبارها شريكا مساويا، بالمشاركة في المجال العام، عن طريق كل المؤسسات العامة والأكاديمية، لدعم وتعزيز التنسيق مع مختلف الأقسام

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/51881>

¹مرسوم تنفيذي رقم 13-134 مؤرخ في 29 جمادى الأولى عام 1434 الموافق ل 10 افريل سنة 2013، يحدد صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، ج ر ج ، العدد 20، الصادرة بتاريخ 10 جمادى الثانية عام 1434 هـ ، الموافق ل 21 افريل 2013م . ص 12.

²نعيمية سمينة، دور المرأة المغربية في التنمية السياسية المحلية وعلاقتها بأنظمة الحكم (نماذج: الجزائر، تونس ، المغرب)، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الجماعات المحلية والإقليمية ، جامعة قاصدي مرياح ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2010-2011، ص 80.

الوزارية. والعمل على دعم أو تعزيز وتوسيع مكتسبات المرأة وتعميقها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والعمل على إدماجها، في مختلف المجالات¹.

كما تتولى الوزارة عبر برامجها مهمة تحقيق الأهداف المتنوعة التي تمس الميادين المرتبطة بالعائلة والمرأة، خاصة شؤون المرأة وتنمية قدراتها وتعزيز مشاركتها في مختلف الميادين والدفاع عنها ، وقد حرصت على مواصلة برنامج عملها في مجالات عديدة مع جهود القطاعات الأخرى لتجسيد برنامج الحكومة وجعل قضايا المرأة ضمن اهتمامات الدولة والمجتمع².

ويمكن الاستدلال بالبرامج الحكومية التي تبنتها وزارة التضامن والأسرة وقضايا المجتمع . لسنة 2017 على سبيل المثال:³

أ- الإستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج النساء: 2010-2014: كان من أهدافه السماح للنساء بالاستفادة من سياسات وبرامج التنمية، من خلال التأكيد على ضرورة تأهيل المرأة، وتهيئة المناخ الملائم من اجل التعاون بينها والرجل في اتخاذ القرارات .

ب- برامج دعم قيادة المرأة وتجسيد مشاركتها في الحياة السياسية وفي الحياة العامة: تهدف البرامج حسب التقرير المقدم إلى لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إلى تأهيل المرأة في المجال السياسي وفي الشأن العام.

ج- البرنامج المشترك من أجل مساواة الجندر واستقلالية المرأة: انطلق في سبتمبر 2010، من اجل دعم الحكومة بشأن المساواة" خاصة من حيث تمكينها من الاستفادة من الفرص

¹ محرز مبروكة، مرجع السابق، ص 254.

² مرجع نفسه، ص 255.

³ بونوا بن صايم ، تجربة الجزائر في مجال التمكين السياسي للمرأة (2005-2019) مجلة الفكر المتوسطي، جامعة ابو بكر بلقايد - تلمسان، المجلد 11 ، العدد 01، جوان 2022، ص 493 ومايليها، على الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/193996>.

المتاحة من خلال برامج التكوين والتعليم المخصصة للنساء وتحسين ولوج المرأة لعالم الشغل.

د/ الإستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة ومخطط عملها متعدد القطاعات: تم إعداد هذه الإستراتيجية سنة 2007، وتم التنسيق بين مختلف المتدخلين المعنيين بقضايا المرأة بهدف ترقية حقوقها وتحقيق المساواة بين المواطنين والمواطنات عبر السعي لإلغاء كل أشكال التمييز والعنف ضد النساء.

ه/ الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية: اعتمدت سنة 2007 كإطار يشمل مختلف التدابير التي اتخذتها الدولة منذ الاستقلال، حيث ساهمت الوزارة في تجسيدها في كامل ولايات الوطن بالتنسيق مع وزارة التربية الوطنية، وأنشأت العديد من مراكز محو الأمية وما قبل التمهين للمرأة والفتاة في المناطق النائية..

و/ البرنامج المتعلق بتنظيم طب فترة ما قبل الولادة وما بعدها وطب المواليد حديثي الولادة: انطلق البرنامج الوطني الثلاثي (2006-2009)، ليتم تطويره من خلال البرنامج الخماسي (2016-2020). يهدف إلى تحسين التكفل بالمرأة الحامل.

ح/ برنامج التجديد الريفي 2009-2014: يهدف إلى مساهمة الدولة في القضاء على التهميش وتحقيق تنمية متوازنة ومنسجمة، عبر دعم المشاريع وتشجيع المرأة الريفية على استحداث مشاريع استثمارية خاصة في الأنشطة الفلاحية.. الخ. ثم تواصلت هذه السياسة بتسطير عمل الفلاحة للفترة 2015-2019.

إضافة إلى ذلك الجهود في مجال ترقية وتعزيز دور المرأة في التنمية، صادقت الوزارة يوم 2014/02/28، على مشروع ميثاق المرأة العاملة، الذي يهدف إلى تعزيز دور المرأة، في المجال المهني وتشجيع مشاركتها في المسار التنموي، ومن أهم ما جاء به الميثاق:

- تمديد فترة عطلة الأمومة إلى 18 أسبوعا مع توضيح كفاءات تطبيق هذا الأجر، وتمديد حق الاستفادة من ساعات الرضاعة إلى سنتين وتخفيف ساعات عمل الأولياء المتكفلين بأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة، تخصيص حصة 30 بالمائة من مناصب المسؤولية

على كل مستوى السلم النقابي كحد أدنى، بغية ترقية دور المرأة في المنظمات النقابية، وتخصيص 30 بالمائة، للنساء من المناصب العليا المفتوحة بالمؤسسات العمومية الإدارية وذات الطابع الاقتصادي¹.

ومن النشاطات الأخيرة على سبيل المثال لوزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة يوم 2022/09/13، بالمشاركة بالمؤتمر الأول للمرأة العربية النقابية بوهران، والتي حضرته 140 نقابية / ممثلة ل 15 يوم، أكدت الوزيرة كوثر كريكو، على المكانة الخاصة التي تحتلها المرأة الجزائرية، من اجل تكريس حقوق المرأة وتعزيزها وترقيتها، في ظل التعاون العربي المشترك، وفي إطار سياسة اجتماعية تتماشى وأهداف التنمية المستدامة².

ثانيا : دور هيئات وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة في ترقية حقوق المرأة العاملة .

تم إستحداث أجهزة على مستوى هيئات وزارة التضامن والاسرة وقضايا المرأة لترقية وحماية حقوق المرأة العاملة ونذكر منها:

1- المجلس الوطني للأسرة والمرأة³: وهو هيئة استشارية لدى الوزارة أنشئ تحت وصاية الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة (سابقا)، والآن تحت وصاية وزارة التضامن الاجتماعي والأسرة وقضايا المرأة، ويضم المجلس أكثر من 50 عضوا يمثلون الوزارات والمنظمات العمومية والمجتمع المدني⁴.

¹ مقال منشور بعنوان: ميثاق المرأة العاملة لتعزيز دورها المهني وتشجيع مساهمته في المجال التنموي، بالموقع الإلكتروني <https://elraed.dz/41569>، تاريخ الاطلاع : 2022/09/18، الساعة : 17.23.

² موقع وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة، نشاطات الوزارة- <https://www.msnfcf.gov.dz> ، تاريخ الاطلاع 2022/09/18، الساعة : 20.48.

³ مرسوم تنفيذي رقم 06-421 مؤرخ في أول ذي القعدة عام 1427 الموافق ل 22 نوفمبر سنة 2006 ، يتضمن إنشاء مجلس وطني للأسرة والمرأة ، ج ر ج ، العدد 75 ، الصادرة ، بتاريخ 5 ذو القعدة عام 1427 هـ ، الموافق ل 26 نوفمبر 2006 م. ص 19.

⁴ محرز مبروكة، مرجع سابق، ص 256.

- وهو جهاز استشاري يتولى إبداء الرأي وضمان التشاور، والحوار والتنسيق والتقييم في كل الأنشطة والأعمال المتعلقة بالأسرة والمرأة¹، يتشكل من ممثلين عن كل الوزارات².
- وللمجلس الوطني للأسرة والمرأة المهام التالية³:
- المساهمة في إعداد البرامج العملية طبقا لسياسة السلطات العمومية تجاه الأسرة والمرأة.
 - المساهمة بالبحوث والدراسات المتعلقة بالأسرة والمرأة.
 - تقديم التوصيات بخصوص كل التدابير ذات الطابع القانوني والاقتصادي والاجتماعي والثقافي الرامية إلى ترقية الأسرة والمرأة.
 - العمل على جمع المعلومات والمعطيات المتعلقة بالأسرة والمرأة ومعالجتها واستغلالها قصد تعزيز بنك المعطيات المرتبط بها.
 - تنظيم الملتقيات والندوات والأيام الدراسية حول المواضيع المتعلقة بالأسرة والمرأة ونشر المنشورات المتعلقة بمجال نشاطه.
 - العمل على تبادل الأفكار والتجارب مع المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية التي لها أهداف مماثلة
 - دراسة كل مسألة ذات علاقة بميدان نشاطه بناء على طلب من الوزير المكلف بالأسرة وقضايا المرأة.
 - إعداد تقارير دورية حول وضعية الأسرة والمرأة وإرسالها إلى الوزير المكلف بالأسرة وقضايا المرأة.

2-المركز الوطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول الأسرة والمرأة والطفولة⁴:

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 06-421 ، نفس المرجع السابق.

² للتوضيح انظر أكثر انظر المادة 5 من نفس المرسوم .

³ المادة 3 من المرسوم نفسه.

⁴ مرسوم رئاسي رقم 10-155 مؤرخ في 7 رجب عام 1431 الموافق ل 20 جوان سنة 2010، يتضمن إنشاء مركز وطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول الأسرة والمرأة والطفولة وتنظيمه وسيره، ج ر ج العدد 39 الصادرة بتاريخ 10 رجب عام 1431 هـ ، الموافق ل 23 جوان سنة 2010 م، ص 4.

يعد المركز مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تحت وصاية الوزيرة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة (سابقا)، والآن تحت وصاية وزارة التضامن الاجتماعي والأسرة وقضايا المرأة، ويتشكل من ممثلين عن كل الوزارات .
الهدف منه " العمل على ترقية حقوق المرأة والقضاء على كل أشكال التمييز ضدها بهدف الاستفادة من طاقاتها ومؤهلاتها كشريك لجانب الرجل، لدعم مسارات البلاد السياسية والتنمية¹.

من مهامه هذا المركز القيام بالدراسات والتحقيقات في مجال الأسرة والمرأة والطفولة، ومساعدة السلطة العمومية من خلال دراساته وأعماله التي تهدف إلى احترام مبادئ وقيم المجتمع الجزائري، كما تقوم بجمع المعطيات التي بواسطتها تعرف على الوضعية الحقيقية للأسرة والمرأة والطفل. وكان بمثابة بنك معطيات بهذا المجال، بالإضافة إلى تنظيم مؤتمرات وملتقيات وتظاهرات وطنية ودولية في مجال الأسرة والمرأة والطفل².
إضافة إلى لجنتي المرأة والطفولة على مستوى الوزارة مهمتها رصد ومتابعة وتقييم كل المسائل المرتبطة بمجال عملها.

3- المرصد القطاعية الجديدة لترقية عمالة المرأة: والذي شرع في إنشائها ابتداء من فيفري 2002، مثل مرصد شغل المرأة، على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات (مجمع سونطراك) التابع لوزارة الطاقة والمناجم، جرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض ولايات الوطن، نظرا للدور الذي تلعبه في تعزيز نسبة التشغيل النسوي في مختلف الوظائف وأنشطة المجمع، وتطوير المسار المهني للنساء العاملات في المجمع على أساس

¹ فلاح كريمة ، المرأة وإشكالية التمكين في المجتمع الجزائري، مجلة الرواق ، جامعة غليزان ، المجلد 6 ، العدد 6، جوان 2020، ص 122، على الرابط الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/117700>.

² انظر المادة 5 من المرسوم الرئاسي رقم 10-155، نفس المرجع السابق.

الكفاءة وتكافؤ الفرص وتوفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في جميع مجالات أنشطة المجمع¹.

4- برنامج ترقية المرأة الريفية: اتخذت الحكومة برنامج يتضمن مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى تعزيز وترقية المرأة الريفية بتوفير الدعم الفلاحي من خلال طرح جملة من المعطيات من أجل تعزيز استفادة النساء من برامج ومشاريع تنمية القطاع الفلاحي، من خلال إدماجهن في البرامج الخاصة باستصلاح الأراضي عن طريق التنازل وبرنامج تنمية السهول، برنامج تحويل الأنظمة الفلاحية والبرامج الفلاحية وبرامج دعم تشغيل الشباب²، إضافة إلى البرنامج الخماسي 2004-2009، الذي يهدف إلى تنمية عمل المرأة الريفية في المجال الزراعي والنشاطات الحرفية، وكذلك تسيير برنامج التجديد الريفي (2009-2014-2015-2019) والذي كان يهدف إلى دعم المشاريع الجوارية في المناطق الريفية والاهتمام بالاستثمار في الأنشطة الفلاحية والخدمات والصناعات التقليدية.

كما تم تنصيب لجنة وطنية ترأسها وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة هدفها التكفل بانشغالات المرأة الريفية وتحسين ظروفها عن طريق التوعية والتحسيس والإعلام والصحة والتعليم والإدماج في الحياة المهنية، والاقتصادية والاستفادة من مختلف الترتيب وترقية السكن الريفي والتكفل بالنساء ضحايا العنف، وتعزيز القدرات والتكوين من خلال

¹ سلامي منيرة، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، المجلد 3، العدد 5، ديسمبر 2016، ص 193، على الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5165>.

² انظر وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة: التقرير الوطني للجزائر، بجين +15، رد الجزائر على الاستبيان الموجه للحكومة بشأن تنفيذ منهاج بكين 1995، الدورة 23، الجمعية العامة، 2000، ص 12.

برامج محو الأمية والمرافقة لصياغة وتجسيد المشاريع التنموية وترويج وتسويق المنتج المحلي للمرأة الريفية¹، إضافة إلى لجنة ولائية مكلفة بترقية المرأة الريفية .

كما استفادة المرأة الريفية عن طريق الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر المخصص للمرأة الريفية، من عدة قروض في إطار النشاطات المنجزة من طرفها ترتبط في مجال تربية النحل وإنتاج العسل ومشتلات الزهور... الخ ، وكشف مسؤول الوكالة أنه سيتم خلال سنة 2022، تخصيص 30 بالمائة من القروض المصغرة للنساء الريفيات قصد تمويل نشاطاتهن، حيث خصصت وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة مبالغ مالية معتبرة لترقية نشاطات المرأة الريفية سنة 2018 غطى 15 ألف قرض مصغر سمح بخلق 22 ألف منصب شغل وفي سنة 2020 تم تخصيص 64% من إعتمادات التمويل لفائدة النساء منها 32% للنساء الريفيات وزعت كالتالي : 12.56% لقطاع الزراعة، و 42.59 % للمشاريع الصغيرة، 35.08% لمجال الحرف والباقي للخدمات.

في إطار ورقة الطريق المتعلقة بالتنمية الفلاحية والريفية المدرجة في مخطط عمل الحكومة 2020-2024، تم تخصيص مكانة هامة للمرأة الريفية من أجل التعبير عن إمكانياتها وقدرتها على خلق الثروة وولوج عالم المقاولاتية سيما في القطاع الفلاحي حيث استفادت 17 ألف امرأة مرشدة فلاحية من دورات التكوين والتدريب².

فالمراة الريفية حظيت باهتمام دولي ووطني في كثير من المناسبات بإدماجها في مختلف المجالات التنموية ومد يد العون لها من مختلف الجهات، بتعزيز ترقيتها ومراجعة سبل التمويل للنهوض بالمرأة الريفية.

¹ راشدي خضرة، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة الريفية في الجزائر ودوره في التنمية الريفية، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة جيجل، المجلد 04 العدد 02، أوت 2021، ص 12. على الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/164670>.

² راشدي خضرة ، نفس المرجع السابق، ص 14-15.

5- اللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة: أعلنت الوزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة عن تنصيب اللجنة الوطنية لمتابعة وتنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة بالتنسيق مع المجتمع المدني بتاريخ 2013/11/25، في لقاء الذي نظم بمناسبة اليوم العالمي لمكافحة العنف ضد المرأة .

تتم متابعة تجسيد المخطط التنفيذي " للجنة الوطنية للوقاية ومكافحة العنف ضد المرأة" وتنسيق كل الأنشطة المرتبطة بهذا المجال بين كل القطاعات الوزارية المعنية والهيئات والجمعيات، ويقوم المخطط على ثلاث محاور أساسية : وهي تحسين نوعية التكفل بالنساء في وضع صعب، الإعلام والتحسيس بهدف إثارة الوعي لدى مختلف فئات المجتمع للوقاية والحد من العنف، ودعم الجانب الوقائي لتمكين المرأة في مختلف الميادين من خلال التأهيل الذاتي لها وإدماجها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية¹.

حيث يتم من خلال هذه الإجراءات والتدابير التي تقوم بها وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة التي كان جهود كبيرة في حماية المرأة المعنفة، بالتكفل بالنساء والفتيات ضحايا العنف بالتنسيق مع مديريات النشاط الاجتماعي وذلك لتعزيز العمل بالتكفل بهم من حيث استقبالهم عبر المراكز المخصصة لذلك، والاستماع إليهم بالاستعانة بالأطباء النفسيين للتكفل النفسي بهم والعمل على إدماجهم من جديد في الحياة الاجتماعية والمهنية بخلق مناصب شغل وتكوينهم للعمل .

المطلب الثاني: الآليات المؤسساتية غير حكومية لحماية حقوق المرأة العاملة في الجزائر.

تعتبر المؤسسات الوطنية لحماية حقوق الإنسان في الجزائر من الآليات المؤسساتية لحماية جميع الحقوق سواء كانت حكومية أو غير حكومية، ومواصلة لهذه الآليات سوف

¹ التقرير الوطني للجزائر لتنفيذ منهاج بكين بعد 25 سنة - بكين +25- ماي 2019، ص 27.

نخرج على التعرف على الآليات غير الحكومية ودورها في حماية حقوق المرأة العاملة في الجزائر كسابقتها الرسمية.

فالمؤسسات الوطنية غير الحكومية هي عبارة عن منظمات وطنية تطوعية أساسا، ولكن ما دامت تنشط في قضايا ترتبط بحقوق الإنسان المعترف بها دوليا، يمكن القول عندئذ بأنها جزء من وسائل تنفيذ حقوق الإنسان على أساس دولي، تسعى هذه المؤسسات الوطنية إلى الحصول على معلومات عن حقوق الإنسان وتنظيم ضغط المواطنين وإقناع النخبة الحاكمة واتخاذ أعمال مباشرة لتقديم خدمات ما¹.

فتتمثل المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال حقوق الإنسان، بتعددتها وبحكم طبيعتها تهتم بفئات مختلفة كالمرأة والطفل والعمال ... الخ من فئات المجتمع، ويمكن ذكر منظمات المجتمع المدني كالأحزاب السياسية، الاتحادات، النقابات، الجمعيات ... الخ نظرا لتنوع مجالاتها ونشاطاتها لما لها من دور في حماية حقوق الإنسان بما فيها حقوق المرأة العاملة في مجال التشغيل ودعمها لها من الآليات والإجراءات التي كانت تقوم بها، من خلال الجمعيات الناشطة في مجال حقوق المرأة .

وفيما يلي سوف نستعرض نماذج الآليات المؤسساتية غير الحكومية في الجزائر التي كانت أهدافها تدور حول حماية حقوق الإنسان بما فيها حماية حقوق المرأة عامة والعاملة خاصة بتسليط الضوء على بعض منظمات المجتمع المدني كالجمعيات الناشطة في مجال حماية حقوق المرأة ودعمها الكبير لترقية وتعزيز حق المرأة في التنمية وحماية حقوقها (الفرع الأول) بالإضافة إلى استعراض دور الجمعيات في دعم حماية حقوق المرأة العاملة (الفرع الثاني)

¹ نادية خلفة، مرجع السابق، ص 47

الفرع الأول: دور منظمات المجتمع المدني في ترقية حقوق المرأة العاملة .

يقوم المجتمع المدني بدورا كبيرا في تحقيق التنمية بإشراك جميع أفراد المجتمع لتعبير عن آرائهم، في جميع المجالات من خلال الأدوار والنشاطات التي يقوم بها من اجل دعم الدولة بتقديم الاقتراحات والحلول للمشكلات والأزمات الراهنة في الدولة، وكان للمجتمع المدني من خلال منظماته دورا في تفعيل وتعزيز ودعم المرأة العاملة من خلال إشراكها في سوق الشغل، وقبل أن نعرض عن دوره في ترقية حقوق المرأة العاملة علينا أن نتعرف بصفة مختصرة على مفهومه وبيان أركانه وخصائصه إلى المكونات أو الأركان التي يقوم عليها.

أولا- تعريف المجتمع المدني وخصائصه وأركانه، مكوناته :

1-تعريف المجتمع المدني: يعتبر مفهوم المجتمع المدني من أكثر المفاهيم التي أثارت وتثير جدلا بين الكتاب، وبدأ الإختلاف حوله مع الفلاسفة والمفكرين الذين ساهموا في تطور استخداماته خلال مراحل مختلفة، بما ينسجم غالبا مع حاجة كل مرحلة عاصرها هؤلاء، فلا يوجد اتفاق حول ماهيته، فلم يوجد له تعريف واحدا، بل نجد عدة تعاريف مختلفة¹.

فالمجتمع المدني له تاريخ طويل نضج على يد فلاسفة اليونان، أين تبلورت الرؤية الأولى لمفهوم المجتمع المدني عن أرسطو، الذي دعا إلى تكوين مجتمع سياسي (البرلمان)، وقد حاول فلاسفة العقد الاجتماعي (هوبز - لوك - روسو)، الاقتراب أكثر من مفهوم المجتمع المدني مع الاستعانة بالفكر القديم، غير أن النشأة الأوروبية لا تلغي حقيقة أن المنظمات المجتمع المدني جذور إسلامية، عبر عنها ممارسات وسلوكيات إسلامية كانت مثلا لهذه المنظمات بمفهومها المتطور الآن².

¹ أو شن سمية، دور المجتمع المدني في بناء الأمن الهوياتي في العالم العربي،- دراسة حالة الجزائر - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية ، تخصص: سياسات عامة وحكومات مقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2009-2010، ص 35-36.

²عباس شافعة، عباسي سهام ، دور المجتمع المدني في حماية حقوق الإنسان في العالم العربي، دراسة تطبيقية بين المعطيات النظرية والواقع العملي، دفا تر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 10، العدد 19 جوان 2018، ص 633-636 على الرابط الالكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/78073>.

وعلى سبيل المثال سوف نتطرق إلى بعض التعريفات للمجتمع المدني لبعض الأساتذة فقد عرف المجتمع المدني: بأنه " مجمل التنظيمات غير الإرثية وغير الحكومية التي تنشأ لخدمة المصالح والمبادئ المشتركة لأعضائها، وبأنه كذلك المجتمع الذي تنظم فيه العلاقات بين أفرادها على أساس الديمقراطية، بمعنى المجتمع الذي يمارس فيه الحكم على أساس أغلبية سياسية تحترم فيه حقوق المواطن السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية في حدها الأدنى على الأقل" بمعنى أن المجتمع المدني هو تنظيمات نشأت بطوعية يشترك أعضاؤها في المبادئ ويهدفون إلى تحقيق جملة من الغايات¹.

أما الدكتور " حسنين توفيق إبراهيم فيري بأنه" شبكة التنظيمات التطوعية التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة، وتعمل على تحقيق المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، والدفاع عن هذه المصالح، وذلك في إطار الالتزام بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح السياسي والفكري، والقبول بالتعددية والاختلاف، والإدارة السليمة للاختلافات والصراعات". حيث يرى أن المجتمع يبدأ من حيث تنتهي الأسرة وينتهي من حيث تبدأ الدولة. يهدف مختلف المصالح لأعضائه.

في حين لخص " مدحت محمد أبو النصر بأنه:" المجتمع الذي يتكون بالإرادة الحرة لأفراده ويشتمل على مجموعة من المنظمات المدنية غير الحكومية وغير الربحية، والقائمة أساسا على التطوع ومشاركة المواطنين، والتي تسهم في إشباع حاجات المجتمع والأعضاء المنتمين إليها، كما تمارس نوعا من الرقابة على الدولة"².

وعليه فالمجتمع المدني عبارة مجموعة من المنظمات أو الجمعيات التي يقوم على تكوينها أشخاص لتحقيق أهداف مختلفة حسب كل اختصاص في إطار قانوني .

¹ تواتي خضرون، عيدة جفال، خديجة طوبال ، دور منظمات المجتمع المدني في تعزيز الحقوق السياسية للمرأة الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عشور الجلفة، ، المجلد 3، العدد 3 ، سبتمبر 2018، ص 174 على

الرابط الالكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/64664>

² تواتي خضرون، عيدة جفال، خديجة طوبال ، نفسالمرجع السابق ، ص 174

2- **خصائص المجتمع المدني:** يتمتع المجتمع المدني بعدة أركان وخصائص تميزه عن غيره من التنظيمات الأخرى، ومن أهم خصائصه: القدرة على التكيف مع التطورات في البيئة التي تعمل فيها، حتى تكون أكثر فاعلية، الاستقلالية ألا تكون خاضعة لغيرها من المؤسسات أو الدولة، التجانس والاستقرار، بالإضافة إلى روح المبادرة الفردية والجماعية والعمل التطوعي لخدمة الصالح العام¹.

3- **أركان المجتمع المدني:** كما ينطوي على أربعة أركان تعبر عن وجوده وهي:²

أ- الركن التنظيمي / المؤسسي: حيث يضم المجتمع المدني مجموعة من التنظيمات التي يشكلها الأفراد وفقا لنظام معين وقانون محدد ،

ب- الطوعية: أي المشاركة الإدارية والتي تميز المجتمع المدني عن باقي التكوينات الاجتماعية

ج- الاستقلالية: بمعنى مستقلا عن سلطة وهيمنة الدولة (استقلالية مالية، تنظيمية، إدارية).

د- الركن الأخلاقي: تلتزم بمجموعة من القيم والمعايير في إدارة العلاقات فيما بينها وبين الدولة كقيم التسامح ، التعاون، اختلاف الرأي .

¹ منى هرموش ، دور تنظيمات المجتمع المدني في التنمية المستدامة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص : سياسات عامة وحكومات مقارنة، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010 ص 27-28.

² نادية بونوة، دور المجتمع المدني في صنع وتنفيذ وتقييم السياسة العامة، -دراسة حالة الجزائر - 1989-2009، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية فرع سياسات عامة وحكومات مقارنة، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010، ص 39.

4- مكونات المجتمع المدني: يتصنف من مجموعة مصالح كالأتي:¹

أ- مجموعة المصالح الخاصة: تتمثل في المنظمات المهنية والاتحادات والنقابات والجمعيات، ترتبط فيما بينها باهتمامات ومصالح مشتركة ذات طبيعة اقتصادية، اجتماعية ومهنية.

ب- مجموعة المصالح العامة: وهي التي تنشط في الاتجاه الاجتماعية العام الذي يخص المجتمع ككل، منها منظمات حقوق الإنسان، المرأة والطفل ورعاية الأسرة، الأمومة، منظمات الوقاية الصحية.

ج- هيئات الإعلام ووسائله غير الحكومية: منها الصحفيون العاملون في مؤسسات الصحفية، ولها دور في بناء القاعدة المعلوماتية لمراكز القرار.

د- مكونات المجتمع العلمي: التي تتضمن المراكز البحثية والمؤسسات العلمية، والروابط الأكاديمية التي ينشط من خلالها المفكرون و الباحثون.

هـ- المؤسسات الدينية: تتمثل في الهيئات الدينية والجمعيات المتخصصة بالتوعية والتثقيف في المجال الذي يخص الدين.

ثانيا: المجتمع المدني في الجزائر

تقوم مؤسسات المجتمع المدني على معايير لتنفيذ أعمالها وتحقيق أهدافها بالعمل التطوعي والمشاركة في صنع القرار، وذلك بتنظيم هياكلها والمصادقية في العمل، أصبحت تقوم بأدوار سواء على مستوى الوطني أو الدولي للدفاع عن حقوق الإنسان خاصة المتعلقة بحقوق الفئات الضعيفة المرأة والطفل ..الخ، وفي هذا الإطار تكونت على مستوى الجزائر العديد من المنظمات والجمعيات ضمن مفهوم المجتمع المدني، كان لها الدعم الكبير في حماية حقوق المرأة .

¹ سناء منيغر، دور المجتمع المدني في تفعيل المشاركة السياسية للمرأة المغربية، مجلة أبحاث قانونية وسياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جبيل، الجزائر، المجلد 1 ، العدد 1، جوان 2016، ص 360-361. على الرابط الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/125272>

حيث ترجع الانطلاقة الحقيقية للمجتمع المدني مع تأسيس اللجان والجمعيات لحماية ضحايا القمع إثر حوادث أكتوبر 1988، لتأتي بعدها جمعيات مختلفة، وبمجرد الإعلان عن قانون الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي كإطار قانوني وشرعي لممارسة حق تكوين الجمعيات كحق تؤكد عليه كل المواثيق حقوق الإنسان¹.

عرفت الحركة الجمعوية تطورا كميًا هائلًا على مستوى الوطني والمحلي، وامتد نشاطها العديد من المجالات الاجتماعية والثقافية والعلمية والإعلامية والصحية... الخ وتتمحور هذه النشاطات حول المشاركة في صياغة البرامج والأنشطة التوعوية، المساهمة في التكفل بالنساء في وضع صعب لإعادة تأهيلهم وإدماجهم وتحسين مؤهلاتهن، موضوع المواطنة والمساواة في الحقوق بين الجنسين، المساهمة في تنفيذ المشاريع تمويلها الدولة وتشمل مجالات دعم القروض المصغرة، محاربة الأمية، توفير التدريب... الخ².

تلعب مؤسسات المجتمع المدني من أحزاب ونقابات وجمعيات وتعاونيات دورا فاعلا في تنمية المجتمع وتحقيق توازنه، وللحديث عن مكانة المجتمع المدني في دساتير الجزائر المختلفة ففي الفترة 1963-1976 كان لتكوين المجتمع المدني حضور مع تنوع ميادين عملها إلا أن فكرة الحزب الواحد قلل من فعاليته وحيويته، أما دستور 1989-1996، فدستور 1989 كان خطوة هامة في بناء صريح للمجتمع المدني، أما دستور 1996 وسع من نطاق المجتمع المدني، ونفس الشيء في التعديلات الدستورية اللاحقة³.

فالمجتمع المدني في الجزائر حدد مكانه دستوريا وقانونيا وتفعيله أصبح احد المتطلبات الأساسية في الدولة لتحقيق الديمقراطية بتفعيل مشاركة أفراد المجتمع في مختلف ميادين الحياة للدفاع عن حقوقه وإشراك رآئه ضمن مبادئ الديمقراطية التشاركية، ومراقبة الشعب لأعمال الدولة ومن أهم آليات المجتمع المدني الجمعيات التي تدور نشاطها ومجالها

¹ تواتي خضرون، نفس المرجع السابق، ص 176.

² نفس المرجع، ص 176

³ حافظي سعاد، مرجع السابق، ص 323-324.

في حماية حقوق الإنسان بما فيها حقوق المرأة والتي تلقى الدعم من الدولة باعتباره ناشطة في ذلك .

إن الجمعيات هي الشريك الأساسي في الدفاع عن حقوق المرأة بمزيد من المساواة الفعلية بين الجنسين، وقد كان صدور القانون رقم 31/90 الملغى المتعلق بالجمعيات ذات الطابع الاجتماعي بمثابة انطلاق المجتمع المدني في الجزائر فمن سنة 1962 إلى سنة 1989 كان عدد الجمعيات لا يتجاوز 167 جمعية وطنية وارتفع العدد ليصل سنة 2005 إلى أكثر من 70 ألف جمعية منها ما يقارب 900 جمعية وطنية. والتي حاولت وفق برنامجها المخطط ل، تحقيق بعض الحقوق للمرأة وتوفير الحماية لها¹.

عرف قانون الجمعيات في الجزائر عدة تعديلات ، لكنها تعديلات طفيفة، لم تمس بجوهر الجمعيات وتحديد دورها وتفعيلها بالطريقة التي تمكنها من ممارسة نشاط ذات أهمية وله آثاره على مجال نشاطها، وجعل منها جمعيات تحاول تقديم مساعدات من اجل التغيير، فمحتوى قانون الجمعيات الأول والثاني سواء القانون 31/90 المؤرخ في 04 ديسمبر 1990²، المتعلق بالجمعيات الملغى بموجب القانون 06/12 المؤرخ في 12 يناير 2012³ ، الذي اعتبر هذا الأخير مقياس موحد لكل الجمعيات، حيث أحصت الوزارة حسب عملية جرد في 2012/01/12 ، من بينها 92627 جمعية محلية، و 1027 جمعية وطنية، نصفها أوقفت نشاطها⁴.

¹ المرجع نفسه ، ص 176.

² قانون رقم 31-90 مؤرخ في 17 جمادى الأولى عام 1411 الموافق ل 04 ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالجمعيات، ج ر ج ، العدد 53 ، الصادرة بتاريخ 18 جمادى الأولى عام 1411 هـ ، الموافق ل 05 ديسمبر سنة 1990م ، ص 1686.

³ قانون رقم 06-12 مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق ل 12 يناير سنة 2012، يتعلق بالجمعيات، ج ر ج العدد 02 ، الصادرة بتاريخ 21 صفر عام 1433 هـ ، الموافق ل 15 يناير سنة 2012 م، ص 33.

⁴ للتوضيح أكثر انظر: دريدي شنتي، المجتمع المدني الجزائري، دار النشر والتوزيع جيتلي برج بوعريبيج، الجزائر، 2016، ص 201 ومايليها.

ففتح المجال للمرأة لممارسة دورها في بناء المجتمع وتحقيق دورها التنموي من بين المؤشرات التي تبين تطور أي مجتمع، وهذا ما يهدف إليه المجتمع المدني من خلال الجمعيات الناشطة في دعم وتعزيز وترقية حقوق المرأة في مجال العمل التي تعتبر من أهم آليات المجتمع المدني، وقد أولى الدستور مكانة هامة لحرية إنشاء الجمعيات للدفاع عن حقوق الإنسان من خلال الدساتير المتعاقبة.

الفرع الثاني : دور الجمعيات في دعم حماية حقوق المرأة العاملة

كان لمنظمات المجتمع المدني دورا في حماية حقوق المرأة العاملة ودعمها المهني في مجال دعم المرأة العاملة وحضر التمييز ضدها وتحقيق مبدأ المساواة وتشجيعها على دخول المقاولاتية من خلال الجمعيات والمؤسسات الناشطة في دعم المرأة، وعليه سوف نتطرق إلى ظهور أولى الجمعيات التي كانت تنشط في مجال حقوق المرأة منذ الاستقلال.

كانت أولى الجمعيات التي ظهرت منذ الاستقلال منذ 1962 و الناشطة في مجال حقوق المرأة، وهي الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات، والتي تأسست بتاريخ 19/01/1963 منظمة خاصة توضع تحت إشراف الحزب، وكانت مهمته ترقية المرأة اقتصاديا واجتماعيا، وتوعية النساء ورفع مستواهن الثقافي، والاجتماعي والسياسي، للتمكن من تحقيق أهداف الاشتراكية، وركز على دور المرأة في الأسرة، وفي العمل خارج المنزل وفي المؤسسات الصناعية والمجالات الزراعية¹.

كما بذلت قسارى جهدها للدفاع عن حقوق المرأة، فعملت على تمكين المرأة من جميع حقوقها، فأهتمت بشؤونها وتحسست لانشغالاتها وتبنت مطالبها وعملت في كل مرة على تمثيلها على أحسن وجه، وهو ما جعل النساء الجزائريات لا يتأخرن عن الانضمام لها من

¹ محرر مبروكة، مرجع سابق، ص 249

مختلف فئاتهن وأعمارهن، فكان للمرأة المشاركة بفعالية في البرامج التنموي والمشاركة بفعالية في معركة البناء والتشييد، ولا شك أن سنوات النضال الطويلة التي خاضتها المنظمة¹.
 قد ساهمت بفعالية بأن تجعل المرأة تقتحم مختلف المجالات بإثبات كفاءاتها وقدراتها ومؤهلاتها المهنية، فالاتحاد الوطني للنساء الجزائريات، في قوانينه وبرامجه ونشاطاته، من مقاصد وتوجهات وأهداف، إلا فيما يرمي إلى تمكين المرأة، وتطويرها، وترقية إمكانيتها في مختلف المجالات، الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، لتحقيق استقلاليتها المادية والمعنوية، ومرافقتها في إنجاز المشاريع، وعملا على تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة للوطن في حدود مطلع 2030²، إضافة على العمل من أجل ممارسة المرأة لحقوقها عن طريق خلق الظروف الملائمة التي تسمح بأداء دورها كأم عاملة ومواطنة حسب المادة 05 من قانونه الأساسي، وإقامة تعاون بين المرأة والرجل في المجتمع المادة 06 منه³.
 وفي سنة 1989 صدر التعديل الدستوري الذي سمح بالتعددية السياسية، وبحرية إنشاء الجمعيات فظهرت جمعيات جديدة كجمعية المساواة أمام القانون بين الرجال والنساء، في 19/07/1989، إضافة إلى جمعية تجمع النساء القوميات الجزائريات، وفي سنة 1999 ظهرت جمعية النساء الجزائريات من أجل التطور، بهدف دعم المرأة في السوق العمل، وتوفير الدعم الاقتصادي لها والمساواة في فرص العمل، بالإضافة إلى جمعية الإرشاد والإصلاح في 1989 من أهدافها إنجاح المشروع الإسلامي، حق المرأة في المشاركة في الحياة العامة⁴.

¹ الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات . <https://www.unfa-dz.org> ، تاريخ الاطلاع: 2022/10/03 الساعة : 15.19.

² الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات . <https://www.unfa-dz.org> ، تاريخ الاطلاع: 2022/10/03 ، الساعة : 15.19.

³ أنظر القانون الأساسي للاتحاد الوطني للنساء الجزائريات ، الجزائر ، 1982، ص 4-2

⁴ محرز مبروكة ، مرجع سابق، ص 251.

بعد هذه السنوات من الوجود والتجارب الجموعية، الحركة النسوية من أجل حقوقهن هي في طور البناء " لحركة متعددة من النساء وإلى النساء " في إطار " إشكالية نسوية" تريد أن تكون قوة اقتراحات، أصبحت الحركة اليوم حقيقية لا تستطيع تفاديها أشكال جديدة للتنظيم والعمل، عرفت الوجود، فكرة العمل عن طريق مشروع أصبحت حقيقة عند عدد كبير من الجمعيات والدور الذي تلعبه في المجتمع واتجاه النساء¹.

كما أن العمل التطوعي الذي ينشط على مستوى الجمعيات هو متعلق أساسا بحاجة الأفراد للمشاركة في مجتمعاتهم باعتبارهم ينتمون لها، وتسعى هذه الجمعيات من خلال نشاطاتها لتكملة جهود الحكومة، تحقيقا للتنمية جنبا إلى جنب مع الدولة، فهي تساعد في القضاء على الفقر وتحسين الخدمات كالصحة والتعليم وتوفير موارد حياة آمنة وغيرها، وتشكل الخدمات الصحية حلقة مهمة في النظام العام للخدمات والعمل التطوعي².

وكان للجمعيات النسوية دور في تنمية الوعي لدى المرأة خاصة الوعي الصحي وذلك بعد الوباء المنتشر فيروس كورونا كوفيد19، احد الإجراءات المهمة التي ينبغي تتميتها لدى الفرد وسيلة فعالة وهامة تقوم على أسس علمية وعملية تتعدى الأفراد وحتى الحكومات الرسمية، بل تتطلب تضافر كل الجهود من مؤسسات المجتمع المدني، لما لها من دور فعال في تحسين المستوى الصحي عن طريق إكسابهم وتزويدهم بالمعلومات والتوجيهات مما يقلل من المخاطر، لسلامة الصحية خاصة المرأة الحامل الأكثر عرضة للخطر الفيروس³.

¹ رمعون مليكة، الجمعيات النسوية من أجل حقوق المرأة، مجلة إنسانيات، مركز البحث في الانتربولوجيا الاجتماعية، والثقافية، المجلد 3، العدد 8، أوت 1999، ص 47. على الرابط الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/41936>.

² هويشر مسعود، الجمعيات النسوية ودورها في نشر الوعي الصحي، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عشور الجلفة. المجلد 7، العدد 2، جوان 2022، ص 538 على الرابط الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/189347>

³ هويشر مسعود، نفس المرجع السابق، ص 537.

وعليه فيوجد العديد من الجمعيات التي تنشط في مجال حماية حقوق المرأة، سواء على المستوى الوطني أو المحلي، فكلها كانت تقوم على مبادئ دعم المرأة سواء في العمل أو غيره وتساعدنا بمختلف الآليات الدعم على النهوض بالتنمية الاقتصادية وتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين، بدخولها عالم المقاولاتية حتى في الريف بدعم المرأة الريفية. إن تعزيز قيادة الأعمال النسائية هو حيز الزاوية في سياسة المساواة بين الجنسين، مما يشجع النساء على الإبداع في المشاريع الصغيرة واستخدام مهارتها مما يساهم بشكل كبير في تطوير الاقتصاد الوطني وخلق مناصب العمل¹، خاصة مع تشجيع الدولة للاستثمار الخاص وإنشاء الوكالات الوطنية لدعم مشاريع الشباب، مع خلق مؤسسات المصغرة أو المتوسطة.

لقد استجابت منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية لإحتياجات المرأة، ولعبت دورا هاما في دعم دخول المرأة عالم الشغل من خلال بناء الثقة في قدرة وإمكانيات المرأة، ورفع مستوى الوعي حول قضايا المرأة وحقوقها، وتسعى جاهدة لمكافحة القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس والدفاع عن حقوق المرأة من خلال وسائل الإعلام، وتقديم آرائها واقتراحاتها البناءة التي قد تساعد صانعي القرار في القطاع الحكومي في إيجاد حلول للقضايا، كما تمثل هذه المنظمات جماعات ضغط على الحكومة².

¹Jyoti TULADHAR , Développer l'entreprenariat féminin : Défis et opportunités , Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi / Les femmes et le travail , 6-8 Décembre 2007, siège de l'OIT, Genève, p 63.

² سناء منيغر، المرجع السابق، ص 366-367.

الفصل الثاني

الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة من خلال النصوص
القانونية في الجزائر

باعتبار الدستور الوثيقة الاسمي في الدولة والمرجع الأساسي لكافة القوانين والتشريعات التي تسنها الدولة لحماية الحقوق والحريات، ومنها حماية حق من الحقوق الاقتصادية المكرس للمرأة ودخولها سوق العمل مثلها مثل الرجل، وذلك بمعالجة الحماية المكرسة لها ضمن الدساتير المتعاقبة التي مرت في الجزائر وكيف عالجت موضوع عمل المرأة، إلى أن ممارسة الحقوق والحريات لا تبقى حبيسة الدساتير وإنما تجسد ويتم تطبيقها في القوانين الفرعية التي لها علاقة بمعالجتها وبما أننا بصدد معالجة حماية حقوق المرأة في العمل فلا بد علينا أن نتطرق إلى القوانين التي تعالج هذه الحقوق ومن القوانين الفرعية نذكر قانون العمل وقانون الوظيفة العامة (المبحث الأول)، والحماية المقررة من خلال التشريعات الأخرى (المبحث الأول).

المبحث الأول: حماية المرأة العاملة في قانون العمل والوظيفة العامة

لقد حظيت المرأة العاملة في القانون الجزائري بعناية وحماية خاصة وتتجلى مظاهر هذه الحماية من خلال ما تضمنته مختلف التشريعات العمالية من تدابير حمائية لحماية المرأة في سوق العمل، وذلك لتمكينها من المشاركة في التنمية الاقتصادية، وإدماجها في عالم الشغل تجسيدا لمبدأ المساواة بين الجنسين وحضر كل أنواع التمييز ضدها، سواء في القطاع العام أو الخاص وهذا الاهتمام بالمرأة العاملة كله مسايرة للاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل عند المصادقة عليها، ولقد ارتأينا في هذا المبحث بمعالجة الحماية المقررة للمرأة العاملة ضمن تشريعات العمل الجزائرية بالتطرق إلى النصوص القانونية في قانون العمل الجزائري ضمن (المطلب الأول)، وقانون الوظيفة العامة ضمن (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري

باعتبار قانون العمل مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل التي تربط العامل بأرباب العمل فتربطهما علاقة تبعية¹، كما أنه " مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار، والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التبعي"².

الجزائر كغيرها من الدول كان لها اهتمام كبير بمجال العمل منذ الاستقلال، بسن مجموعة من التشريعات والتنظيمات التي تشمل مختلف جوانب علاقات العمل الفردية والجماعية. وكان للمرأة العاملة اهتمام من المشرع الجزائري بتكريس ضمانات وحماية حقوقها في مجال علاقات العمل في القطاع الخاص وتحسين ظروفها في العمل، وهذا ما سوف نحاول معرفته من خلال بيان الحماية التي وفرها لها قانون العمل الجزائري، ولكن قبل ذلك نتعرف على نشأة على مراحل نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر (الفرع الأول)، والحماية المقرر للعاملة ضمن (الفرع الثاني).

الفرع الأول: نبذة عن تطور قانون العمل في الجزائر

يعتبر قانون العمل الجزائري على العموم من القوانين الحديثة، يمتد تاريخيا إلى الفترة الاستعمارية آنذاك الذي كان يطبق فيها القانون الفرنسي على العمال الجزائريين، وبقي ساري المفعول حتى بعد الاستقلال، ولقد عرف قانون العمل الجزائري تطورا لفترات ومراحل متعددة سوف نتناولها بصفة مختصرة.

1- منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1978: وهي فترة التسيير الإداري لعلاقة العمل وأمام الفراغ القانوني والتنظيمي في مختلف المجالات، بادرة الدولة إلى تمديد العمل بالقوانين

¹ رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الخامسة، المركز القانوني للإصدارات القانونية، مصر، 2008، ص 09

² للتوضيح أكثر أنظر: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثالثة، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015، ص 22. وما يليها

الفرنسية إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية¹، حيث بادرت السلطات إلى إصدار قانون 31 ديسمبر 1962²، إضافة إلى تجسيد قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971³.

كما أن سنة 1975 تعتبر سنة الانطلاق في وضع القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر، وذلك بصدور القانون المتعلق بالشروط العمل لعلاقة العمل في القطاع الخاص، وحتى العام وذلك لعدم وجود القوانين الوطنية⁴.

2- منذ 1978 إلى غاية 1989: وكانت بصدور عدة تشريعات عمالية ومن أهمها القانون الأساسي العام للعامل بتاريخ 04 أوت 1978 الملغى، وذلك بتوحيد الأنظمة القانونية المطبقة والأجور المقررة على مختلف العمال⁵، إضافة إلى ذلك صدر القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 1988⁶.

3- منذ سنة 1989 حتى الآن: بدأت بصدور دستور 04 فبراير 1989، الذي أقر مبدأ الديمقراطية والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، ونتيجة لذلك صدرت عدة تشريعات لتنظيم مجال علاقات العمل والفصل بين القطاعات العامة والخاصة⁷.

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 11.

² القانون 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، والملغى بالأمر 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973، الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 5 جويلية 1975.

³ أنظر الأمر 71-74 مؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الملغى، ج ر ج، العدد 101، الصادرة بتاريخ 25 شوال 1391 الموافق 13 ديسمبر 1971، ص 1736.

⁴ انظر أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 12.

⁵ خليفي عبد الرحمن، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 35

⁶ أنظر قانون رقم 88-01 مؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 12 يناير سنة 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر ج، العدد 02، الصادرة بتاريخ 23 جمادى الأولى عام 1406 هـ، الموافق 13 يناير سنة 1988، ص 30.

⁷ انظر بشير هدي، نفس المرجع السابق، ص 49.

الفرع الثاني : الحماية المقرر للمرأة العاملة في ظل أحكام قانون العمل 90-11¹.

لم يهمل المشرع الجزائري في ظل قانون العمل دور المرأة في المجتمع وضرورة إدماجها وتأهيلها في مجال العمل، حيث حظيت بعناية خاصة وبأحكام تناسب وضعيتها، فقد صرح القانون وأعتراه صراحة بمبدأ المساواة بين العمال في إطار علاقات العمل وحضر اي تمييز ضدهم وهذا ما نصت عليه المادة السادسة في فقرتها الثالثة².

وأنطلاقاً من هذه المادة كرس المشرع حماية عامة لجميع العمال وحظر اي تمييز على أساس الجنس سواء عند التقديم للترشح للعمل أو حتى بعد التوظيف وذلك في التمتع بجميع الحقوق الأساسية في العمل والمنصوص عليها في المادة 5 منه، والمادة 17 منه³، حيث واعتبر المشرع التمييز ضد المرأة في العمل بموجب هذا المادة قاعدة آمرة يترتب على مخالفتها بطلان كل الإجراءات إضافة إلى توقيع عقوبات جزائية بالغرامة المالية كل من خالفها طبقاً المادة 142 منه، كما يخضع إلى إجراءات ومراقبة من طرف المفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر مخالفة ضد صاحب العمل إذا ما لاحظ تمييزاً ضد المرأة العاملة، وعليه سوف نتطرق إلى الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة والتي تشارك العامل فيها تطبيقاً لمبدأ المساواة بين الجنسين.

¹ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ، العدد 17 الصادرة بتاريخ اول شوال عام 1410 هـ ، الموافق ل 25 ابريل سنة 1990 م ص 562. المعدل والمتمم بقانون رقم 22-16 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 20 يوليو سنة 2022، ج ر ج ، العدد 49 ، الصادرة بتاريخ 21 ذو الحجة عام 1443 هـ ، الموافق ل 20 يوليو سنة 2022 م ، ص 10.

² المادة 3/6 " يحق للعمال أيضا ، في إطار علاقة العمل، ...الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم".

³ المادة 17 من القانون 90-11 المعدل والمتمم "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية او عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل ، على أساس الجنس".

أولاً: حماية الحقوق العامة للمرأة العاملة الناتجة عن علاقة العمل

تطبيقاً لمبدأ المساواة بين الجنسين، الذي يعد من الضمانات الأساسية لعدم التمييز ضد المرأة في مجال العمل، الأمر الذي نادى به المشرع الدولي في الكثير من الاتفاقيات الدولية، التي صادقة الجزائر على العديد منها.

تتمتع المرأة العاملة بجملة من الحقوق العامة وذلك من خلال ما نصت المادة 5 من قانون 90-11 المعدل والمتمم على "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 الإضراب"¹.

كما نصت المادة 6 منه "يحق للعمال أيضاً، في إطار علاقات العمل 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 ارتباطاً نوعياً"².

الجدير ذكره أن القانون 90-11 المعدل والمتمم رغم نصه على مبدأ حماية العامل من أي تمييز في شغل منصب العمل، لم ينص على آليات واقعية يمكنها تدعيم المساواة وتمنع التمييز ضد المرأة، خاصة وأن عبء إثبات التمييز يقع عليها تطبيقاً للقواعد العامة، الأمر الذي يجعل اثباته من المستحيلات³. كما عاقب وفقاً للمادة 142 المذكورة أنفاً من يخالف أحكام منع التمييز بالتوقيع على اتفاقية جماعية⁴

¹ المادة 5 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، نفس المرجع السابق.

² المادة 6 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، مرجع السابق.

³ عطا الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2006، ص 91-93.

⁴ انظر المادة 142 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، مرجع السابق.

وتكريسا لحق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل ومنع التمييز في الوصول إلى منصب الشغل وحماية حقوقها المهنية، سوف نتطرق إلى أهم هذه الحقوق ذات الطابع العام.

1- **حق المرأة العاملة في الأجر:** تكريسا لمبدأ المساواة بين الجنسين في الأجر، حرص المشرع الجزائري في قانون العمل على مسابقة الاتفاقيات الدولية رقم 100، إضافة إلى الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجر، السالفة الذكر.

يعتبر الأجر من الحقوق الأساسية للمرأة العاملة، من حيث تمكينها من أجره مناسبة لما تقدمه من مجهود وبالتساوي مع الرجل، يجعل سياسة الأجور مبنية على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار عدة معطيات، منها مدة العمل ونوعيته وكذا تحفيز المرأة العاملة على النشاط من خلال نظام الحوافز والتعويضات المقررة لها طبقا للتشريع المعمول به والاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

فقد كرس قانون 90-11 مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين حسب ما نصت المعايير الدولية المذكورة أعلاه، على كل اجر يساوي قيمة العمل، لكنه لم يحدد له تعريفا محددًا ودقيقًا بل اكتفى بالنص عليه في المادة 80 منه². و أكد على ضمانه من خلال المادة 84 منه³. كما عاقب على كل من ارتكب مخالفة الأحكام المعنية بالرواتب والتمييز ضدها⁴.

¹ أحمد داود رقية، آليات التمكين الحقوقي للمرأة العاملة - دراسة مقارنة- مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 10 ، جوان 2018، ص 436.

² المادة 80 من القانون 90-11 المعدل والمتمم " على انه" للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

³ المادة 84 من نفس القانون" يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز

⁴ راجع المادتين 141-142 من القانون 90-11 المعدل والمتمم.

وما تجدر الإشارة إليه أن القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل¹، أول نص يكرس مبدأ المساواة في الأجور بصفة صريحة، حسب ما جاءت 07 منه².

أما عن الضمانات المتعلقة بالأجر في إطار التشريع 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 العمل خاصة العمل الليلي وعلاوة المنطقة، وأيضا العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، وهي نفس المعايير اتخذتها الاتفاقية العربية بشأن تحديد وحماية الأجور³.

وإضافة إلى ذلك جاء نص المادة 87 مكرر من نفس القانون محددا للعناصر التي تدخل في حساب الحد الأدنى للأجر من حيث الأخذ في الاعتبار، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات⁴.

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري في قانون 90-11 أعطى صلاحيات واسعة في نص المادة 120 منه، للاتفاقيات الجماعية لتنظيم وتحديد الأجور الأساسية للعمال، من الحد الأدنى المضمون للأجر، بما فيها مختلف التعويضات الأخرى.

¹ قانون رقم 12-78 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق ل 5 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر ج، العدد 31، الصادرة، بتاريخ 4 رمضان عام 1398 هـ، الموافق ل 8 غشت سنة 1978 م، ص 724.

² المادة 07 من القانون 12-78 " العمال سواسية في الحقوق والواجبات، مهما كان جنسهم وسنهم ما دامت مناصب عملهم متساوية، وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية وينتفعون من نفس المزايا".

³ محمودي سماح، بوحميده عبد الكريم، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 07، العدد 02، جوان 2020، ص 189.

⁴ للتوضيح أكثر بشأن تحديد الحد الأدنى المضمون للأجر والتعويضات التي من خلالها إحداث زيادة في أجور العمال ذوي التأهيل الأدنى، أنظر بشير هدي، مرجع السابق، ص 138 وما يليها

كما تم وضع بعض المبادئ العامة لحماية وتعزيز حماية الأجور وذلك في تسبيق دفعه عن بقية الديون الأخرى، واعتباره دين ممتاز، حسب ما نصت عليه المادة 89 منه كما لا يتم الحجز عليه أو التنازل عليه ودفعه نقدا وبانتظام عند حلول أجل استحقاقه¹.
وعلى فإلإساواة بين الجنسين في الأجر التي هدف إليها المشرع الجزائري في كل نصوصه ضمن قانون 90-11 كما أسلفنا ليست المساواة الشكلية التي قد تكون القاعدة بالنسبة للأجر الأدنى الوطني المضمون، بل مساواة تراعي اختلاف وتفاوت المؤهلات والخبرات والمهارات الخاصة بكل عامل وعاملة وكذا المسؤوليات والضغوط المحيطة بمنصب العمل، أي المساواة الموضوعية².

وعليه توجد بعض المنح والتعويضات التي تضع الفارق في الأجور بين الجنسين:

أ- التعويض عن الساعات الإضافية والعمل الليلي والعمل التناوبي: حدد المشرع المدة القانونية للعمل بأربعين (40) ساعة توزع على 5 أيام في الأسبوع³، ويتم استدعاء العمال استثناء خارج هذه المدة لضرورة الخدمة، بشرط الذي حددته المادة 31 من القانون 90-11 وهو ألا تتعدى الساعات الإضافية 20 %، من المدة القانونية للعمل.

وكل ما زاد عن ذلك يعتبر ساعات إضافية تعوض طبقاً لأحكام المادتين 31-32 من قانون 90-11، وهو ما نصت عليه المحكمة العليا في قرارها رقم 0993465 بتاريخ 09/06/2016، في قضية (ج.م) ضد المديرية العامة لشركة كوسيدار للأشغال العمومية،

¹ راجع المواد 88-85-90- من القانون 90-11 المعدل والمتمم، مرجع السابق.

² عطا الله تاج، نفس المرجع السابق، ص 111.

³ المادتين 1 و2 من الأمر رقم 03/97 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر ج، العدد 03، الصادرة بتاريخ 3 رمضان عام 1417 هـ المؤرخة في 12 يناير سنة 1997 م ص 07.

حيث طعن بالنقض في القرار الصادر عن مجلس القضاء بالمسيلة بتاريخ 2016/02/10¹.

ب- **التعويض عن المسؤولية:** يستحق منحة المسؤولية للعمال الذي يشغلون مناصب ذات مسؤولية وهم الإطارات والإطارات السامية، وتحدد الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات هذه المنحة تبعا لدرجة المسؤولية². وعادة لا توضع المرأة العاملة في هذه المناصب لخطورتها أحيانا خاصة مع مسؤولياتها العائلية.

ت- **المنح العائلية:** حيث تستحق العاملة منحة عائلية لمواجهة أعباء العائلة عن أطفالها الذين هم تحت كفالتها، ومنحة دراسية عن أطفالها المتدرسين، عبر عنها المشرع الجزائري بمنحة الأجر الوحيد³. ويستفيد العامل الذي تحت كفالة أبناء من منح حددها المرسوم التنفيذي رقم 289/95⁴.

تعد المطالبة بالمنح العائلية من المنازعة العامة وتخضع إجباريا للطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية، وهو ما جاءت به الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، حيث

¹ القرار رقم 0993465 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2016/06/09 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد 01، 2016. ص 245.

² المادة 2/256 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك والمادة 85 من الاتفاقية لمؤسسة سونلغاز .

³ المادة 4/1 من المرسوم رقم 65-75 مؤرخ في 21 ذي القعدة عام 1384 الموافق 23 مارس سنة 1965، المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية ، ج ر ج ، العدد 26 الصادرة بتاريخ 24 ذو القعدة عام 1384 ، المؤرخة في 26 مارس 1965، ص 295 ، وقد أطلق عليها هذا المرسوم بمنحة المرتب الفريد. المعدل والمتمم.

⁴ انظر: المرسوم التنفيذي رقم 289/95 مؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1416 الموافق 26 سبتمبر 1995، المتضمن رفع المنحة العائلية، ج ر ج ، العدد 56 الصادرة بتاريخ 6 جمادى الأولى عام 1416 هـ ، الموافق 01 أكتوبر سنة 1995 م ، ص 13 ، والمادتين 4 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 96-298 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 هـ ، الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 ، المتضمن رفع المنح العائلية، ج ر ج العدد 52 الصادرة بتاريخ 27 ربيع الثاني عام 1417 هـ ، الموافق 11 سبتمبر سنة 1996 ص 19

طعن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال بالإجراء بالنقض في القرار الصادر عن مجلس قضاء سطيف بتاريخ 30-10-2013 وتم نقضه وإبطال القرار المطعون فيه¹.
 مما يعني أن المشرع في تقييم العمل بين الجنسين أخذ بالمساواة الموضوعية في ذلك وأخذ على عاتقه في منح الأجر الذي يتناسب و المؤهلات العلمية والخبرات المكتسبة في العمل ومهارات الشخص وتفانيه في العمل، إضافة إلى عوامل الأخرى كالمكافآت والتعويضات وغيرها مما تستفيد منها العاملة كزيادات في الأجور في منحة المردودية ولا يكون ذلك مساسا بمبدأ المساواة .

فالتفاوت في الأجور أحيانا المرأة العاملة لا تستطيع القيام ببعض الأعمال أو العزوف عنها نظرا لظروفها الاجتماعية مثلا كالعامل التناوبي تعويضات العمل الليلي الخ من الأعمال التعويضية مما يحرمها من فرص التمتع من تعويض مناسب للأجر ولكن رغم كل هذه الكم من النصوص سواء على مستوى الدولي والعربي وحتى الوطني في تحقيق المساواة فما زالت المرأة العاملة تعاني التمييز خاصة في المنح والمكافآت وغيرها .

2- حق المرأة العاملة في التكوين والتعليم والترقية: لقد اهتم المشرع الجزائري بالتكوين الخاص بالعمال ومن خلال قانون العمل 90-11 اهتم بالتأهيل المهني داخل المؤسسة، فمن حق المرأة العاملة تنمية قدراتها المهنية وتطوير خبراتها في العمل ويفتح لها المجال قصد ترقيتها، مسايرة للالتزامات الدولية خاصة الاتفاقية رقم 111 .

فمن خلال قانون علاقات العمل 90-11 نصت المادة 57 ضمن الفصل الخامس المعنون " التكوين والترقية خلال العمل"². كما حرص على جعل التكوين والتدريب حقا من

¹ انظر القرار رقم 0997735 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2016/04/07 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد 01، 2016. ص 233.

² انظر المادة 57 - من القانون 90-11 المعدل والمتمم، " على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال ، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، ويجب أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما"

حقوق العامل من الجنسين مثلما جاء في المادة 6 الفقرة الرابعة على أنه "يحق للعمال في ... التكوين المهني والترقية في العمل"، وفي نفس الوقت جعل منه واجبا على العمال في نص المادة 58 من نفس القانون¹.

كما يجوز للعامل حسب ما جاءت به المادة 60 من نفس القانون، المسجل لمزاولة دروس في التكوين وتحسين مستواه العملي أن يستفيد من تكييف وقته في العمل أو من عطلة خاصة، مع احتفاظه بمنصب عمله وتعتبر حالة من الحالات تعليق علاقات العمل ولم يذكر على أنها عطلة من العطل المدفوعة الأجر، ويحق للمرأة للعامة الترقية نتيجة المؤهلات و الأقدمية في العمل، لما لها من أهمية كبيرة في الحياة العملية للعمال من الجنسين، فهي ترفع من روح المنافسة بين العمال في العمل مما يزيد الربح في المؤسسة ، وزيادة الأجر للعامل وزيادة طموحه في الرقي أكثر.

في هذا الاطار اقر المشرع الجزائري بحق العمال على قدم المساواة بين الرجل والمرأة في العمل في الترقية من خلال المادة في العمل 6 الفقرة الرابعة منه ، كما جاءت المادة 61 من لتؤكد على هذا الحق وتوضح إجراءاته وتنظيمه وتطبيقاته تاركة ذلك للاتفاقيات الجماعية التي تتكفل بذلك بنصها².

وعليه رغم المستوى التعليم العالي للمرأة الذي يفتح لها مجالات تمكنها من الترقية في المنصب، بالإضافة إلى جملة من الترسانة القانونية سواء كانت دولية أو وطنية لتكريس مبدأ المساواة في الترقية، ولكن مازالت تعاني التمييز الذي يمنعها من الوصول إلى مناصب عليا.

¹ المادة 58 من نفس القانون على أنه " يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويره".

² المادة 61 من القانون 90-11 المعدل والمتمم على أنه: " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه".

3- حق المرأة العاملة في الراحة والعطل القانونية: لقد كرست عدة نصوص دولية حماية حق العامل في الراحة من الجنسين من خلال المواثيق والاتفاقيات خاصة رقم 52 لسنة 1936، والاتفاقية رقم 132 لسنة 1970 المتعلقة بالإجازات السنوية المدفوعة الأجر، والتي سبق وأن اشرنا إليها بالتفصيل.

ولقد كرس قانون علاقات العمل 90-11 ضمن مواده على ذلك، فقد حدد أوقات للعمل والراحة من خلال جملة من القواعد والإجراءات لتنظيم وتحديد ساعات العمل الأسبوعية وكيفية توزيعها¹.

وتستفيد المرأة العاملة بحقها في الراحة الأسبوعية وفقا ما نصت عليه المادة 33 من قانون 90-11 وذلك بيوم كامل في الأسبوع، المدفوعة الأجر، ويمكن تأجيلها إلى يوم آخر إذا استدعت الضرورة، حسب ما جاءت به المادة 37 من نفس القانون، إضافة إلى العطل القانونية².

فضلا عن ذلك من حق العاملة في العطلة السنوية المدفوعة الأجر، وكل تنازل عنها يعد باطلا بإعتبارها من النظام العام في العمل، من خلال ما أكدت عليه المادة 39 من نفس القانون³.

¹ للتوضيح أكثر راجع أحكام الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق ل 11 يناير سنة 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر ج، العدد 03 المؤرخة في 3 رمضان عام 1417 هـ، الموافق ل 12 جانفي 1997. ص 07.

² أنظر : القانون رقم 278/63 المؤرخ في 26 جويلية سنة 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية، ج ر ج، العدد 63، المعدل والمتمم..

³ المادة 39 من نفس القانون بقولها " لكل عامل الحق في عطلته السنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر" .

نتيجة لذلك، ينظر المشرع الجزائري إلى العطلة السنوية كضرورة تحتمها المصلحة العامة وليس مجرد مصلحة العامل الشخصية، وبالتالي أي اتفاق مسبق بينهما يقضي بحرمان العامل من عطلته، كما لا يجوز تعليق أو توقيف علاقات العمل أثناء العطلة¹. واخذ المشرع الجزائري بنفس الشروط التي جاءت بها الاتفاقيات السالفة الذكر، تحسب مدة العطلة على أساس مدة الخدمة الفعلية، والمقدرة بسنة واحدة، إضافة إلى ذلك طبيعة العمل المؤدى وكذا منطقة العمل وظروفها، ويكون حسابها على أساس يومين ونصف من كل شهر، دون أن تتعدى المدة 30 يوم، كما تمنح زيادة عن ذلك لعمال الجنوب 10 أيام². كما يجوز تمديد العطلة الرئيسية بالنسبة للعمال الذين لديهم أعمالا خاصة وشاقة وخطيرة التي ترجع عليهم بأتعاب كثيرة وفقا للمادة 45 من نفس القانون.

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 90-11، حدد فترات العمل التي بها نحدد مدة العطلة السنوية عكس بعض التشريعات المقارنة التي سكتت عن ذلك³.

بالنسبة للمدة القانونية للعمل التي حددها المشرع الجزائري كانت 40 ساعة في ظروف العمل العادية، وتوزع على حسب 5 أيام عمل كاملة على الأقل، ولا يجوز أن تتجاوز 12 ساعة في اليوم في أي من الأحوال. وإذا كان العمل بنظام الدوام المستمر يجب تخصيص ساعة واحدة كراحة من طرف المستخدم⁴.

- **عطلة لإنشاء مؤسسة:** حيث منح التعديل الأخير من القانون 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022، يحق للعاملة الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة خاصة، طبقا للمادة 56

¹ مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة الإسكندرية، 2013، ص 112.

² انظر: المواد 40-41 من القانون 90-11، المعدل والمتمم

³ انظر: المادة 46 من قانون 90-11 المعدل والمتمم.

⁴ انظر: المواد 2-6-7 من الأمر رقم 97-03، المحدد للمدة القانونية للعمل، مرجع السابق.

مكرر منه، وذلك بتمكين العاملات من الولوج في عالم المقاولاتية، من خلال إدراج حق جديد لصالح العمال في الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة قابلة للتمديد لمدة ستة أشهر، وذلك من أجل ترقية المقاولاتية، مع إعطاء فرصة للعمال لتجسيد مشاريعهم دون فقدان لمنصب عملهم. مع إمكانية دعم مشاريعهم بالاستفادة من الإعانات المخصصة لذلك¹، كما اعتبرها من الحالات أو أسباب تعليق علاقة العمل طبقا للمادة 03 منه².

وعليه يلاحظ ان المشرع الجزائري أعطى للمرأة العاملة حقها في الراحة والعطل بأنواعها، ويعتبر هذا من الضمانات القانونية والحماية المقررة للعاملة تطبيقا لمبدأ المساواة في العمل وحظر التمييز ضدها وذلك حفاظا على صحتها خاصة النفسية ولظروفها الخاصة في فترة الأمومة، وهذا مساهمة للاتفاقيات الدولية .

4- حق المرأة العاملة في ممارسة التمثيل النقابي والإضراب: تعتبر الحرية النقابية والحق في الإضراب من الحقوق التي كرستها مختلف النصوص والمواثيق الدولية لما لها من أهمية بالغة في الدفاع عن الحقوق العمالية بتحسين ظروف العمل، ولقد صادقت الجزائر على الاتفاقيات الخاصة بذلك .

فممارسة الحق من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل ضمن الهيئة المستخدمة، عن طريق إنشاء تنظيمات نقابية للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، ونتيجة لذلك تدخل المشرع لتنظيمها عن طريق آليات لتسهيل القيام بمهامها داخل المؤسسة³.

¹ انظر: المواد من 56 مكرر إلى 56 مكرر 6 ، من قانون رقم 22-16 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق 20 جويلية سنة 2022، يتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 2009، والمتعلق بعلاقات العمل ، ص 10.

² المادة 03 من القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022، التي تعدل وتتم المادة 64 من القانون رقم 90-11 ، مرجع السابق.

³ للتوضيح أكثر انظر : إيسغلي محمد ، حاج سودي محمد، الآليات التنظيمية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة احمد دراية ، ادرار ، المجلد 20، العدد 02، جوان ، 2021، ص 20 وما يليها.

بالنسبة للحق النقابي وبخلاف النصوص السابقة لا سيما القانون 88-28 المؤرخ في 19/07/1988 والذي حصر الممارسة النقابية في إطار الإتحاد العام للعمال الجزائريين، لكن بموجب دستور 1989 صدر قانون 90-14 المؤرخ في 02/06/1990¹، المتعلق بممارسة الحق النقابي ليؤكد عليه، بفتح المجال بممارسته لكل العمال وأصحاب العمل شريطة الخضوع للتشريع المعمول به². كما نص على منع أي تمييز ضد أعضائه تقريرا لمبدأ المساواة³.

من الضمانات التي تم تكريسها لتأسيس وممارسة النشاط النقابي ما نصت عليه المواد 53-56-59 من القانون 90-14 السالف الذكر، والمتمثلة في عدم جواز قيام المستخدم بتسليط أي من العقوبات على المندوب النقابي بسبب ممارسة نشاطاته النقابية، وأي إجراء تأديبي يعلم به المنظمة النقابية.

وهو ما أكدته الأحكام جاءت بها الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها رقم 1057714 بتاريخ 03/11/2016، في قضية (ب.أ) ضد الشركة الجزائرية العمانية للأسمدة ش.ذ.أ، حيث طعن المسمى (ب.أ) بالنقض في الحكم الصادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة أرزيو بتاريخ 08/05/2013، عن التسريح التعسفي، فالمبدأ لا بد من إخطار النقابة بالأفعال المنسوبة للمندوب النقابي قبل مسألتته عما ارتكبه من أخطاء وعزله بدون إتباع هذه الإجراءات يعد خرقا للقانون، وتم نقض وإبطال الحكم الصادر عن محكمة أرزيو وإعادة إدماجه في منصب عمله⁴.

¹ قانون رقم 90-14 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 جوان سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ج ، العدد 23، المؤرخة في 13 ذو القعدة عام 1410 هـ ، الموافق ل 6 جويلية 1990، ص 764 ، المعدل والمتمم.

² انظر المادتين 2-3 من القانون 90-14، نفس مرجع السابق.

³ انظر المادة 22 من القانون 90-14، مرجع السابق.

⁴ القرار رقم 1057714 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 03/11/2016 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد 02، 2016. ص 360.

في السياق ذاته قررت المحكمة العليا رقم 1356311 بتاريخ 2019/10/03 الطعن بالنقض وإبطال حكم الصادر عن محكمة سطيف بتاريخ 2018/07/16 في قضية شركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق ضد (ع.ز)¹.
وما يجب أن ننوه إليه أن قانون 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، تم إلغائه في ماي بموجب قانون رقم 23-02 مؤرخ في 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي².

أن هذا النص القانوني الجديد جاء لتحديد مفهوم ممارسة الحق النقابي، بتحديد الاحكام والمبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي، و من بين أهم الاحكام التي جاء بها مسائل تتعلق بمجال تطبيق أحكام هذا القانون الذي يشمل المستخدمين و العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الاساسية، بإستثناء المستخدمين التابعين لقطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني الذين يخضعون إلى أحكام خاصة حسب ما نصت عليه مادته الاولى والثانية من نفس القانون.
وفقا للمادة 5 منه فإن ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين دون أي تمييز في كل المؤسسات والإدارات العمومية وفي كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، مع احترام الحقوق والحريات الفردية والجماعية للعمل، وذلك في ظل حرية الانخراط في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار عملهم³. كما يحق للعمال الاجراء والمستخدمين بتأسيس أو الانخراط في منظمات نقابية قاعدية او فيدراليات والكنفدريات⁴.

¹ القرار رقم 1356311 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2019/10/03 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد02، 2019. ص 151.

² قانون رقم 23-02 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ج العدد 29، المؤرخة في 12 شوال عام 1444 هـ ، الموافق ل 2 ماي 2023، ص 03 .

³ انظر المواد 05-06- من نفس القانون 02-23.

⁴ انظر المواد 19-20-22- من نفس القانون 02-23.

كما كفل القانون حماية العمال المنخرطين في المنظمة النقابية، بمنع تسليط اي عقوبات تأديبية ضدهم، ويعد هذا من الضمانات الاساسية لتأسيس وممارسة النشاط النقابي¹.
وعليه فالقانون الجديد يهدف الى تجسيد مقتضيات دستور 2020، المتعلقة بحماية الحريات وضمن الحقوق الاساسية للعمل من أجل كفالة الحق النقابي لجميع العمال والمستخدمين، بما فيهم النساء العاملات بدون أي تمييز على أساس الجنس، مع تكريس حرية ممارسته في ظل احترام القانون بالاعتماد على المعايير الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، كما يعزز حرية العمل النقابي ويفعل دور المنظمات النقابية في الدفاع عن الحقوق الاساسية للعمال.

من بين أهم المستجدات الاخرى التي جاء بها هذا النص القانوني إرساء مبادئ تتمثل أساسا في ضمان إستقلالية النقابات وحيادها، بعيدا عن الاحزاب السياسية والجمعيات وغيرها، وعدم المزج بين الممارسة النقابية والممارسة السياسية، مع إعادة تنظيم ممارسة الحق النقابي من خلال تأسيس نقابة قوية ووقف التجوال النقابي وإرساء مبدأ المساواة بين جميع النقابات دون تمييز، كما يمنع تأسيس منظمات نقابية على أساس تمس الوحدة الوطنية وأحكام الدستور، وحصولها على دعم مالي من الاحزاب السياسية، ويمنع القانون الجمع بين وظيفة قيادية في النقابة ووظيفة سلطة في الهيئة المستخدمة، إضافة أنه يمنع على مؤسس وقادة النقابات التصريح بمساندة الاحزاب أو شخصية سياسية².

اعتبر المشرع الجزائري من خلال قانون علاقات العمل 90-11، الحق النقابي من الحقوق الأساسية للعمال ووضعه في مقدمة الحقوق العامة من خلال المادة 05 الفقرة الأخيرة، من نفس القانون ولذلك كان لمشاركة المرأة العاملة في التمثيل النقابي وفي

¹ راجع المواد من 125 الى 142 من نفس القانون 02-23.

² انظر المواد من 7 الى 15 من نفس القانون 02-23.

المفاوضات الجماعية يرجع بالفائدة عليهن في تحسين ظروف عملهن وترقية حقوقهن العمالية، فدفاع عن حقوقهم الخاصة لا يستطيع الرجال الإلمام بكلها، خاصة مشكل التحرش الجنسي والعنف ضدها داخل العمل.

وتنظيم النساء بجعل قضايا المساواة جزءا رئيسيا من جدول أعمال النقابات العمالية، وإدماج النوع الاجتماعي في جميع البرامج والسياسات والأنشطة، وعليه ستدرك المرأة قيمة الإنضمام إذا أدركن أن النقابات العمالية تعمل لصالح النساء في الميدان، وتعالج قضاياهن وتمثلهن بشكل فعال¹.

من اجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل، فيمكن للعاملة ممارسة حق الإضراب بإعتباره الإجراء الأخير لتلبية مطالب العمال والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، كما نصت عليه المادة 5 الفقرة الأخيرة من نفس قانون علاقات العمل .

وعليه فقد صدر قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب²، هذا النص القانوني ضمن ممارسة الحق في الإضراب للعمال بشرط احترام الإجراءات القانونية حفاظا على مصالح المؤسسة إلا أنه يعتبر خطأ مهنيا جسيما، إذا ما أثبت حكم قضائي عدم شرعيته، ويعتبر التسريح تعسفيا، إذا لم يتم الفصل في مسألة الإضراب ولم تثبت عدم شرعيته.

¹Confédération syndicale internationale, Egalité de genre, programme d'action pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats, Bruxelles, Novembre 2007, p 02

² قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ج ، العدد 6، المؤرخة في 11 رجب عام 1410 هـ ، الموافق ل 6 فبراير 1990، ص 231 ، المعدل والمتمم.

وهو الحكم الذي جاءت به المحكمة العليا في قرارها رقم 1205085 بتاريخ 2018/02/08 في قضية المؤسسة العمومية لأشغال الطرق جنوب شرق (eptr) ، ضد (ص.س) ¹.

الجدير بالذكر أن قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب السالف الذكر، تم إقتراح مشروع لتعديله والذي بدوره يشجع الحوار الاجتماعي المبني على أساس احترام الحقوق الأساسية للعمال والمستخدمين، وذلك من خلال التدابير التي تضمنها المشروع والتي تشجع على التسوية الودية للنزاعات الجماعية عبر تدعيم فعالية آليات المصالحة والوساطة والتحكيم وهي أكثر مرونة للحوار الاجتماعي قصد تهيئة مناخ عمل ملائم والحفاظ على السلم والاستقرار الوظيفي في العمل ، بتحسين العلاقات المهنية وتفادي النزاعات الاجتماعية.

5- الحق للمرأة العاملة في التفاوض الجماعي والمشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة:

للعاملة الحق في التفاوض الجماعي الذي يعتبر أداة في يد العمال وممثليهم من بين النقابات الأكثر تمثيلا في المؤسسة ويعطيهم حق المشاركة على قدم المساواة مع ممثلي المستخدم أو المستخدمين في إعداد الاتفاقيات الجماعية في العمل ² ، ما أكدت عليه المادة 5 الفقرة 02، من القانون 90-11، كما افرد له باب خاص ، ويتمثل في الباب السادس والمنصوص عليه في المواد 114 وما بعدها من نفس القانون.

كرس المشرع الجزائري للمرأة العاملة الحق في التفاوض الجماعي وصنع القرار تطبيقا لمبدأ المساواة بين الجنسين، لكن لا يوجد نص صريح يوضح ذلك في قانون 90-11، ولكن بالرجوع كما سبق بيانه في المادة 17 منه كقاعدة عامة وكمراجع أساسي للمساواة، بحضر التمييز بين العمال على أساس الجنس.

¹ القرار رقم 1205085 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2018/02/08 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد 01، 2018، ص 126.

² تاج عطا الله، مرجع السابق ص ، 165.

كما لها حق المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة والمنصوص عليها في المواد 91 وما بعدها من نفس القانون، حسب الشكليات والآليات والتي تمكنها من الاطلاع على كل ما يجري بمؤسسة مع اقتراح بعض الأمور التي لها علاقة بظروف العمل وتحسينها وغيرها¹، فالمشرع الجزائري كرس من خلال الاتفاقيات الجماعية تعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين في مجال المهني، من خلال التفاوض الجماعي، ولكن نجد معظم الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات نجدها نسخت القواعد القانونية في قانون علاقات العمل 90-11، واكتفت بنص بحماية كل عامل من جميع أنواع التمييز، المكرس في مادة 17 من قانون 90-11 .

بالرجوع لبعض الاتفاقيات الجماعية مثلا ما جاءت به أحكام الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، نجدها أكدت على منع التمييز بين العمال حين نصت في المادة 1/32 على حضر التمييز بين العمال²، و أكدت عليه المادة 1/33 على مبدأ المساواة المهنية³.

كما أقرت بحق الجميع في ممارسة الحق النقابي من خلال ما نصت عليه المادة 7 تحت عنوان " الاحترام المتبادل للحريات النقابية"، والاعتراف للجميع للدفاع عن مصالحهم المهنية طبقا للمادة 2/7 من نفس الاتفاقية⁴.

وعليه تبقى معالجة مشاكل النساء العاملات على مستوى الاتفاقيات الجماعية غير كافية، وعلى العاملة أن تتخبط في التمثيل النقابي والمشاركة في التفاوض وصنع القرار،

¹ لتفصيل أكثر انظر أحمية سليمان، مرجع السابق، ص -265 وما يليها، 258 وما يليها.

² المادة 1/32 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، والمصادق عليها من طرف مفتشية العمل بالجزائر، أكتوبر 2006، ص 18 بقولها: " دون الضرر بأحكام المادة 17 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، تذكر الأطراف الموقعة لهذه الاتفاقية رغبتهم في الاحترام الصارم لمنع أي تمييز بخصوص التوظيف، والأجر، أو بشروط العمل إزاء أو لصالح الأجراء المبنية على السن والجنس والوضعية الاجتماعية...."

³ انظر المادة 1/33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، مرجع السابق، ص 6.

⁴ انظر المادة 2/7 من نفس الاتفاقية .

لتعرض للقضايا المهنية التي تخصهن خاصة في مرحلة الأمومة والظروف الصحية التي تتعرضن لهن.

6- حق المرأة العاملة في التقاعد: يعتبر نظام التقاعد جزء من نظام التأمينات الاجتماعية ويمثل التقاعد سببا من أسباب إنهاء علاقة العمل، وهو حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال بما فيهم العاملة¹، ومن خلال المادة 66 الفقرة الثامنة من قانون علاقات العمل 90-11 السابق الذكر، يحق للمرأة العاملة أن تتقاعد من منصبها، بحيث أنه عند بلوغ العاملة سنا معينة تفقد قدرته على العمل، مما يتحتم عليها وبعد بلوغها السن القانوني للتقاعد لها الحق في طلب التقاعد، وسوف نعود إلى هذا بالتفصيل عند الرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية لاحقا.

7- حق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي: تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم مظاهر الحماية الاجتماعية للعمال بدون تمييز بينهما، وحمايتهم من المخاطر المهنية في العمل، ولقد أكدت عليه الاتفاقيات الدولية خاصة الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952، المتعلق بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية السالفة الذكر.

يعتبر الانضمام لنظام التأمينات الاجتماعية إلزامي لكل العمال وفي نفس الوقت نظام وقائي سواء بالنسبة للمرأة العاملة ولجميع العمال عامة ويشمل التأمين عن المرض وعن العجز والشيخوخة والوفاة والبطالة، إضافة إلى التأمين عن التقاعد وحتى عن حوادث العمل والأمراض المهنية وغيرها من أنواع التأمينات، بالإضافة إلى حق العاملة في التأمين عن الولادة²، من خلال إستفادتها وتعويضها عينيا ونقديا، إضافة إلى استفادتها من عطلة

¹ المادة 04/05 من القانون 90-11 المعدل والمتمم السالف الذكر: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ... الضمان الاجتماعي والتقاعد".

²République Algérienne Démocratique et Populaire, Troisième et quatrième rapports périodiques de l'Algérie sur la mise en oeuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 Mai 2009, p 96.

الأمومة ولذلك خصها المشرع بحماية خاصة سوف نتعرض لها بالتفصيل لاحقا، فقانون العمل أحال في بعض مواده إلى نصوص في قانون التأمينات الاجتماعية .

تكريسا لهذا الحق صدرت عدة قوانين اجتماعية تحدد مجال تغطية الضمان الاجتماعي وشروطه وآليات تسوية منازعته. وقد تبنى المشرع الجزائري قانون موحد تمثل في قانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹، لكل القطاعات سواء في القطاع العام أو الخاص، إضافة إلى سنة القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية².

بالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 اقر بحق العمال من الجنسين في التأمينات الاجتماعية من خلال ما نصت عليه المادة 3 منه بقولها "يستفيد من أحكام هذا القانون، كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالإجراء...".

تأكيدا منه على تطبيق مبدأ المساواة بين العمال في مجال الاستفادة من حقهم في التأمينات الاجتماعية نصت المادة 6 من نفس القانون على أن: "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقاتهم فيه"³.

¹ قانون 11/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1983 ، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر ج ، العدد 28 ، المؤرخة في 24 رمضان عام 1403 هـ الموافق ل 5 يوليو سنة 1983 م، ص 1792، المعدل والمتمم.

² القانون 13/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 1983/07/02 ، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج، العدد 28 ، المؤرخة في 24 رمضان عام 1403 هـ ، ص 1809، المعدل والمتمم.

³ المادة 6 من القانون 83-11 المعدل والمتمم " ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقاتهم فيه".

من استقراء نص المادة المذكورة اعلاه يتضح أن المشرع جاء بنص عام بحيث يحق لكل عامل التمتع بالحق بالتأمين الاجتماعي وإجباري بالانضمام للضمان الاجتماعي، بغض النظر عن جنسيته وحتى طبيعة العلاقة التي تربط بصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة.

8- حق المرأة العاملة في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل: إن قانون العمل يتميز عن غيره من القوانين بخصوصية حماية العمال، من خلال وضع أحكام جزائية رادعة تمكن العمال من ممارسة عملهم في أحسن الظروف¹، ولضمان الوقاية الصحية والأمن والحفاظ على صحة وسلامة العاملة داخل أماكن العمل أصدر المشرع الجزائري مجموعة من القواعد القانونية، والتي تركز مبدأ حماية العمال من الأخطار والوقاية منها ولضمان السلامة الشخصية لهم، استمد المشرع الجزائري هذه القواعد من خلال المصادقة على عدة اتفاقيات دولية وإقليمية².

في هذا الإطار تدخل المشرع الجزائري من أجل تنظيم الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في أماكن العمل ولو بخطوات غير منتظمة، لاشك أنه يعكس اهتمامه بالصحة العمومية كأحد أولوياتها في سياستها الوطنية³، وتعتبر الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل في النصوص التشريعية والتنظيمية، كما أنه ملزم بإعلام وتكوين العمال في هذا المجال، كما أوجب على بعض الأجهزة القيام بالرقابة

¹ بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري -دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، الأسكندرية، مصر، 2017، ص 92.

² نصت اتفاقية العمل الدولية رقم 148 لعام 1979 على أنه: "يجب أن تتضمن القوانين واللوائح الوطنية التدابير اللازمة للوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات ... في بيئة العمل والحد منها، وحماية العمال من هذه المخاطر" والتي صادقت عليها الجزائر عام 1992.

³ بن سالم كمال، بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجلة القانون العقاري والبيئة، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 2، العدد 2، جوان 2014، ص 3.

على مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وأهمها اللجان داخلية لجنة الوقاية الصحية والأمن ، وخارجية مفتشية العمل ¹.

تناولت المادة 4 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل 88-07، القواعد العامة للوقاية الصحية في وسط العمل، قسمها المشرع الجزائري إلى أربع محاور أساسية، هي) قواعد النظافة والوقاية من الأمراض المهنية، قواعد تهوية أماكن العمل وتطهيرها، البيئة وعناصر الراحة، قواعد المنشآت الصحية).

يهدف هذا القانون إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية والصحة والأمن وطب العمل، وكذا تحديد الأشخاص المسؤولة على تنفيذها، وبيان الآثار القانونية المترتبة عن مخالفتها.

ثانيا: حماية الحقوق الخاصة للمرأة العاملة الناتجة عن علاقة العمل

اهتمت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية رقم 03 بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده لسنة 1919 ثم الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 إلى غاية مراجعتها سنة 2000، والتي أخذت به مختلف التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري، بتوفير حماية خاصة للعاملة في مرحلة الأمومة، إضافة إلى المحافظة على صحتها وأمنها بعدم عملها في الأعمال الشاقة والخطيرة .

1- حق المرأة العاملة في حماية الأمومة:

تؤثر على صحة المرأة بصفة عامة عدة مؤثرات ومن بينها مرحلة الحمل أو الولادة وعلى ذلك كرسّت جميع التشريعات بما في ذلك التشريع الجزائري بحماية الأمومة وحماية صحة الأم من خلال جميع التدابير الطبية والاجتماعية والإدارية التي تستهدف ذلك ¹.

¹ بن صابر بن عزوز، حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري ، . مجلة القانون، جامعة غليزان، المجلد 1، العدد، 1، جانفي 2010. ص 44.

ولتوفيق المرأة العاملة بين التزاماتها الأسرية والعملية جاءت التشريعات العمالية بجملة من الضمانات والتدابير لحماية صحة العاملة ومولودها، من خلال منحها عطلة الأمومة إضافة إلى استقاداتها من إعانات وضمان الدخول للعمل بعد الوضع، ولها الحق في الإرضاع مولودها ورعايته وهذا كله تحت حماية الأمومة وضمانات للعاملة وسوف نقوم بالتطرق إلى ذلك ضمن قانون علاقات العمل 90-11.

أ-التنظيم القانوني لعطلة الأمومة: اهتم المشرع الجزائري في إطار علاقات العمل 90-11، بحماية حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة على غرار التشريعات الأخرى، من خلال نص المادة 55 منه والوحيدة التي تطرقت إلى استقادات العاملة من عطلة الأمومة بقولها: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة"².

فمن خلال نص المادة المذكورة نستنتج أن المشرع الجزائري جاء بنص عام لم يتطرق إلى الأحكام القانونية المنظمة لعطلة الأمومة من خلال المدة الممنوحة للعاملة والشروط التي يجب توفرها ولا حتى التعويضات المترتبة عنها، تاركا الأمر التفصيل للتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، إضافة إلى التسهيلات الممنوحة من طرف الهيئة المستخدمة، باعتبار عطلة الأمومة نوع من أنواع التأمينات التي جاء قانون التأمينات الاجتماعية 11/83 في تعويضها عن الأجر على شكل أداءات عينية ونقدية، على أساس أن فترة الحمل أو الولادة من أسباب تعليق علاقات العمل والتي عبرت عنها المادة 64 الفقرة الثانية من القانون 11/90 ضمن العطل المرضية وما يماثلها.

¹ أنظر المواد من 67 إلى 75 من القانون رقم 05/85 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق ل16 فبراير سنة 1985 ، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها ، ج ر ج ، العدد 08 ، الصادرة 27 جمادى الأولى عام 1405 هـ الموافق 17 فبراير سنة 1985 م ، ص 176 ، المعدل والمتمم.

² المادة 55 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، السالف الذكر

لقد تعرض قانون التأمينات الاجتماعية 11/83 إلى مجموعة من الأحكام المتعلقة بعطلة الأمومة وما يترتب عليها من شروط وتحديد مدتها القانونية وما يترتب عليها من تعويضات تستفيد منها المرأة العاملة في مرحلة الأمومة والتي تعد كضمانات قانونية لها، بحيث تستفيد المرأة من عطلة الأمومة إلى إذا كانت عاملة وهي من الشروط التي حددتها المشرع للاستفادة من عطلة الأمومة والتعويضات المرتبطة بها حسب قانون علاقة العمل 11/90.¹

وفي نفس السياق ذهبت الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 والاتفاقية 03 لسنة 1919، آلتان أعطتا تعريفا واسعا للمرأة وحتى الطفل، والتي أقرت بأن نظام الأمومة يشمل جميع النساء دون تمييز بينهما بغض النظر عن نوع العلاقة شرعية أو غير شرعية². أما المشرع الجزائري من خلال نصوصه القانونية الخاصة بحماية الأمومة لم يذكر على أن المرأة يجب أن تكون متزوجة، وحتى مصطلح امرأة جاء بمفهوم عام فجاء في المادة 55 من القانون 11/90 أنه: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة ..". وحتى قانون التأمينات الاجتماعية 11/83 لم يوضح وضعية المرأة العاملة ذكر مصطلح المرأة العاملة في المادة 28 منه بقولها: "للرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة ...". ونفس الشيء جاء به المادة 23 منه³. وعدم التوضيح بمسألة وضعية المرأة يبقى عائقا عند الاستفادة.

فالملاحظ أن النصوص التي جاء بها المشرع الجزائري نجدها ملازمة للاتفاقيتين الدوليتين الخاصة بحماية الأمومة، فالمشرع الجزائري لم يحرم المرأة العاملة من الاستفادة من حقوق الأمومة ومزايا الضمان الاجتماعي ما دامت عاملة وتستوفي جميع الشروط القانونية الأخرى ومهما كان وضعها القانوني متزوجة شرعيا أو غير شرعيا. فالقاعدة عامة تطبق

¹ أنظر المادة 02 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، السالف الذكر

² انظر المادة 02 لكل من الاتفاقيات الدولية 03 لسنة 1919، و 103 لسنة 1952، مرجع السابق.

³ أنظر المادة 23-28 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.

على الجميع بدون إستثناء، لكن مصلحة الضمان الاجتماعي تشترط عند إيداع الملف الإداري للاستفادة من الضمان الاجتماعي اشتراط شهادة الحالة العائلية وهذا عائق أمام المرأة العاملة غير المتزوجة شرعيا .

الجدير ذكره أن النصوص القانونية الملغاة يلاحظ أنها جاءت بمصطلحات عامة كمصطلح المرأة، الحاملات، العاملات، كالأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹، والقانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل².

1-المدة القانونية لعطلة الأمومة: تباينت التشريعات في تقديرها لمدة عطلة الامومة فمنها من منحها مدة مطابقة للمعايير الدولية، ومنها من تجاوزت المدة، في حين نرى بعضها كانت المدة أقصر وقد يرجع ذلك إلى الضرورات الاقتصادية التي في شأنها التوفيق بين مصلحة المرأة من جهة والمؤسسة من جهة أخرى³.

فالمراة أحيانا قد تضع مولدها في حالة عادية وأحيانا تتعرض إلى ظروف صحية مما يؤدي إلى تغيير في المدة القانونية لعطلة الأمومة، ولذلك يحق للعاملة اللجوء لراحة لكثرة المتاعب التي تتحملها أثناء الحمل والولادة، وعليه سوف نتطرق إلى المدة العادية والغير عادية لعطلة الأمومة.

أ-المدة العادية لعطلة الأمومة: سايرت التشريعات الوطنية ما جاءت به الاتفاقيات الدولية الخاصة بالأمومة، ومنحت الحق للمرأة العاملة في الاستفادة من عطلة الأمومة خلال فترات ما قبل الولادة وبعدها وحددها بمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتالية⁴.

¹ انظر المادة 24 ، 25 من الأمر الملغى 31/75 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق ل 29 افريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر ج ، العدد 39 الصادر في 4 جمادى الأولى عام 1395هـ الموافق ل 16 ماي سنة 1975 م ، ص 527.

² أنظر الفقرة 5 من المادة 78 من القانون 12/ 78 الملغى المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، مرجع السابق.

³ بوسحبة الجيلالي، مرجع السابق، ص 83.

⁴ المادة 29 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل والمتمم ، مرجع السابق.

كما جاء في نص المادة 29 معدلة ومتممة من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أنه "تتقاضى المؤمنة لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتالية، تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر (14) أسبوعا".

ومن خلال المادة المذكورة يتضح لنا أن عطلة الأمومة تنقسم إلى قسمين مدة قبل الولادة والثانية بعدها، مما يعني أنه وفي خلال المدة العطلة يمنع استدعاء العاملة للعمل أو فصلها، وما ننوه إليه أنه في التشريع الحالي لا يوجد نص قانوني صريح يؤكد ذلك .

وتعتبر من الحقوق المخولة للمرأة العاملة الموجودة في عطلة أمومة حقها في منصب العمل، منع التسريح خلال فترة تعليق علاقة العمل، إلا أننا لا نجد إشارة في قوانين العمل الحالية بمنع تسريح المرأة الموجودة في عطلة الأمومة بخلاف ما أكدته المادة 36 من مرسوم 82-302، إذ تشير الفقرة الثانية من المادة أنه يعد كل تسريح مبلغ في هذه الفترة التي تقطع أجل العطلة لاغيا وبدون أثر¹.

لكن بالرجوع إلى التشريعات الملغاة الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص السابق الذكر، نجده كان "يحضر تشغيل النساء خلال فترة 8 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد ولادتهن وخلال الأسابيع الستة التالية لولادتهن مهما كانت الأسباب"².

فالمشروع الجزائري ومن خلال المادة 64 من القانون 11/90 أكد على أن عطلة الأمومة وتدخل ضمن العطل المرضية وبالتالي هي سبب من أسباب تعليق علاقة العمل وليس إنهاء العلاقة المهنية، ولا يمكن خلال هذه الفترة فصل العاملة من العمل غير أن المشروع لم يذكر

¹ سكينه زهرة، الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض) المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن احمد وهران 2، المجلد 09، العدد 01، ديسمبر 2019، ص 05.

² المادة 3/24 من الأمر الملغى 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، مرجع السابق.

بالعبارة الصريحة عدم فصل العاملة أثناء إجازة الأمومة، ولكن إذا رجعنا للمادة 55 من نفس القانون يتضح أنها عطلة قانونية ولا يجوز فصلها من العمل، وفترة عمل يتم بها احتساب مدة العطلة السنوية، طبقا للمادة 46 من نفس القانون، وفي السياق ذاته تعتبر المادة 3/73 من نفس القانون تعسفا كل تسريح مخالف لأحكام القانون العمل 11/90 من حيث الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة¹.

نظرا للجدال القائم في تحديد نوع الأخطاء الجسيمة التي جاءت بها المادة 73 من القانون 90-11، تدخل القضاء في حسم هذه المسألة معتبرا أنها واردة على سبيل الحصر ولا مجال لان يتدخل المستخدم في تحديدها بموجب النظام الداخلي وهذا ما يزيد ضمانات للعمال بما فيهم المرأة العاملة². وذلك في حالة ثبوت للقضاء إن قرار التسريح ضد المرأة العاملة يعد تعسفا أي أنها لم ترتكب أي خطأ من الأخطاء الواردة في المادة 73 السالفة من القانون 90-11³.

فقرار تسريح كان في الأصل بسبب الحمل أو الأمومة فيحكم القاضي بإعادة إدماج العاملة في منصبها بحكم غير قابل للاستئناف مع إضافة التعويضات الخاصة بهذه الشأن، في مقابل ذلك أكد الأمر الملغى 31/75 صراحة بأنه يعد باطلا وعديم الأثر كل تسريح مبلغ خلال هذه الفترة التي تقطع سريان مهلة العطلة⁴. وهذا ما نصت عليه مختلف الاتفاقيات الخاصة بشأن حماية الأمومة الدولية وحتى العربية، من أجل الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة وفي نفس الوقت حماية صحتها وأسررتها والتي حظرت فصل العاملة من منصبها في كل فترات العطلة سواء أثناء إجازة الأمومة وأثناء الإجازة الاستثنائية بسبب

¹ انظر المواد 46-64-73/3 من القانون 11/90 المعدل والمتمم السالف الذكر

² ق م ع ، غ ا ج ، ملف رقم 35452، المؤرخ في 04/06/1996، م م ع، عدد خاص لسنة 1997.

³ معدلة بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج، العدد 68، الصادرة بتاريخ 18 جمادى الثانية عام 1412 هـ ، الموافق ل المؤرخة في 25 ديسمبر 1991. ص 2654.

⁴ المادة 24 من الأمر الملغى 31/75 .

المرض الناتج عن الحمل والوضع وهذا الذي لم يتطرق إليه المشرع الجزائري في الأمر السابق 31/75 حصرها في الإجازة العادية فقط، فكانت حماية المرأة العاملة في فترة الأمومة محدودة ، أما القانون 11/90 فلم نجد أي نص يؤكد ذلك .

لكن بالرجوع إلى القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مادته 2/29 نجده نص على إلزامية توقف المرأة الحامل عن العمل قبل موعد الولادة بناء على شهادة طبية مصادق عليها من طرف طبيب التابع لهيئة الضمان الاجتماعي تؤكد ذلك¹.

من زاوية أخرى وللحماية الخاصة للمرأة العاملة في فترة الأمومة أعطى المشرع للمرأة الحرية المطلقة دون إجبار من المستخدم في توقف عن العمل، فتم تعديل المادة 29 من القانون 11/83 وألغى المنع الإجمالي في الفترة ما قبل الوضع وحدد لها مدة اختيارية للعاملة مدتها ستة أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة²، وغالبا ما نجد العاملات للمحافظة على صحتهن وللاستفادة من مدة طويلة للعطلة لرعاية طفلها بعد الولادة، شريطة أن تكون المدة 6 أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة.

ب/ **المدة غير العادية لعطلة الأمومة:** أحيانا تتعرض المرأة الحامل لبعض المضاعفات في الحمل وتنتج عنها بعض الأمراض فتسوء حالتها الصحية، الأمر الذي يؤدي إلى تمديد العطلة حفاظا على صحتها وجنينها.

أ/ **الخطأ في تقدير تاريخ الولادة:** لم يشر المشرع الجزائري لذلك مع تطور وسائل الكشف الطبي خاصة في ميدان طب النساء والتوليد لا يتصور أن يتجاوز هامش الخطأ مدة معقولة

¹ المادة 2/29 من القانون 11/83: " يجب على العاملة أن تتقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع، بناء على شهادة طبية ، على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع".

² المادة 12 من الأمر 17/96 مؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج رج، العدد 42 ، الصادرة بتاريخ 21 صفر عام 1417 هـ الموافق ل 7 جويلية 1996م ، ص 07.

وهي في الغالب أسبوع أو يقل عن الأسبوع، وبالتالي فإنه يدخل في إطار إجازة الأمومة المقدرة ب 14 أسبوعاً¹.

ب/ الحالة الصحية للام: أحيانا تتعرض المرأة الحامل إلى إصابتها بمرض أو حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة مما يتحتم عليها الخروج كذلك عن القاعدة العامة وهنا نفرق بين حالتين :

في حالة إصابتها بمرض يمكن للعاملة أن تتوقف عن العمل، لكن دون الإستفادة من التأمين على الأمومة المقدر ب 100% من الأجر، بل تستفيد من التأمين على المرض وبتعويض يقدر ب 50%، مع خضوعها لجميع الإجراءات القانونية والإدارية التي يشترطها القانون والتنظيم².

أما عن المرض أو المضاعفات الناتجة عن الوضع أو الولادة فقد نصت المادة 25 من القانون 11/83 على أنه: "تقدم أداءات التأمين على الولادة إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو بتبعات الوضع المرضي"³، المشرع الجزائري اكتفى بحالة عامة وهي حالة الوضع العسير وتبعات الوضع المرضي، وفتح المجال للجهات الطبية لتقرير الوضعية الصحية للعاملة عند الضرورة.

ج/ الامتيازات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في ظل تداعيات انتشار وباء كوفيد 19

وفي ظل التداعيات السلبية لانتشار جائحة كورونا في الجزائر اتخذت تدابير اندرجت ضمن إطار الوقاية من انتشار فيروس covid19، وانطلاقاً من الأهمية التي توليها السلطات العمومية للمرأة الجزائرية العاملة الحامل وذلك حفاظاً وضمان لحق المرأة الحامل في السلامة الجسدية وخاصة حماية الحق في الحياة للجنين.

¹ تاج عطا الله، المرجع السابق ص 232.

² تاج عطا الله، المرجع السابق ص 234.

³ انظر المادة 25 من القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المعدلة والمتممة بالمادة 10 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06/07/1996. مرجع السابق.

وتم تكييف فيروس كورونا كوفيد عالمي من طرف منظمة الصحة العالمية بناء على ما خلفه من آثار سلبية على كل المستويات مما انعكس سلبا على قطاع العمل من مختلف جوانبه، على هذا الأساس سارعت السلطات المختصة إلى تطوير انتشار الوباء ما أمكن من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير الوقائية الاستثنائية شملت المجال الصحي والاقتصادي والاجتماعي¹.

من التدابير المتخذة في المجال الاجتماعي بوضع على الأقل 50% من عمال كل مؤسسة في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، على أن تكون الأولوية في العطلة للنساء الحوامل، والمتكفلات بتربية أبنائهن وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 الإقرار بتسريح النساء العاملات اللواتي لهن أطفال صغار حسب المادة 8 منه².

أما بالنسبة لمدة هذه العطلة فلم يتم حصرها، وهذا أمر مرتبط بزوال فيروس كوفيد 19 حيث تم تمديدتها بموجب عدة مراسيم بداية بالمرسوم 20-69 إلى غاية المرسوم 30-131 بموجب نص المادة منه³.

ورغم ما جاء به المرسوم السالف الذكر من تدابير وقائية للمحافظة على صحة المرأة العاملة الحامل، في ظل كوفيد 19، نجد خروقات وقعت في تطبيق إجراء عطلة الأمومة والعطلة الاستثنائية بالنسبة للمرأة الحامل مثل ما حدث في قضية الطبيبة بوديسة وفاء-

¹ بلعبدون عواد ، آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 05، العدد 01، جوان 2020، ص 74

² المادة 8 من مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 26 رجب عام 1441 الموافق 21 مارس سنة 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر ج ، العدد 15 ، الصادرة بتاريخ 26 رجب عام 1441 هـ ، 21 مارس سنة 2020 م، ص 7.

³ مرسوم تنفيذي رقم 20-131 مؤرخ في 28/05/2020 يتضمن تمديد إجراء الحجر المنزلي مع تعديل أوقاته وتحديد العمل بنظام الوقاية من انتشار فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته ، ج ر ج لسنة 2020، العدد 31، مؤرخ في 30-2020/05، ص 08.

رحمها الله- التي توفيت جراء إصابتها بفيروس كورونا العمومية الإستشفائية "محمد بناني" برأس الوادي بولاية برج بوعرييج كنموذج لمدى تجسيد حقوق المرأة الحامل العاملة، ضمن القواعد العامة المتعلقة بالحق في عطلة الأمومة¹.

2-الأداءات المستحقة للعاملة في إطار التأمين على الولادة.

من خلال المادة 23 من القانون 11/83 تم تحديد أنواع الأداءات المستحقة من التأمين على الولادة بقولها أنواع الأداءات المتعلقة بتعويض عطلة الأمومة كما يلي:

أ-الأداءات النقدية: حدد هذا النوع في حالة إنقطاع المرأة عن العمل، وهي " دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل"².

فمن خلال المادة المذكورة فإن المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة تستفيد من دفع الأداءات النقدية في شكل تعويضة وليس أجرا، والتي قدرت ب 100% من الأجر اليومي بعد إقتضاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، خلال مدة عطلة الأمومة 14 أسبوعا³.

ب/ الأداءات العينية : إضافة إلى ذلك تتكفل هيئات الضمان الاجتماعية للمرأة العاملة بمختلف المصاريف والنفقات الصحية المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، سواء كانت هذه المصاريف أدوية أو مصاريف طبية أو صيدلالية، مصاريف الإقامة بالمستشفى للام والطفل إضافة إلى مصاريف العلاج الصحي .

ولقد حددت المادتين 26 و27 من نفس القانون كيفية دفع هذه الأداءات، فتعوض المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100%، من التعريفات التي يحددها التنظيم، كما

¹ انظر: غازي خديجة ، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم ، المجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020، ص 239.

² المادة 23 من القانون 11/83، المعدل والمتمم.

³ انظر المادة 28 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.

تعوض مصاريف الولادة وإقامة الأم والمولود بالمستشفى على نفس الأساس وذلك في حدود 8 أيام¹.

بالإضافة إلى ذلك تخضع لفحوص طبية إجبارية قبل الولادة وبعدها، فيحدد شروطها التنظيم المرسوم 27/84²، تطبيقا لنص المادة 34 منه التي حدد جملة من الفحوصات الطبية لزوما إجراؤها، قبل الولادة وبعدها وهي فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل وفحص خلال الشهر السادس من الحمل، فحصان مختصان بأمراض النساء والتوليد أحدهما قبل أربع أسابيع من الوضع في أقرب الحالات والثاني في أربعة أسابيع منه من الوضع في أبعد الحالات.

كما تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بالنفقات الناجمة عن مصاريف العلاج والإقامة في الهياكل الصحية العمومية على أساس اتفاقيات مبرمة بينها وبين المؤسسات الصحية المعنية³، وفي هذه الحالة تسمح لها بموجبها من الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير⁴، طبقا للمادة 60 من القانون 11/83⁵.

¹ انظر المادتين 26-27 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.

² المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج، رقم 07 الصادرة بتاريخ 12 جمادى الأولى عام 1404 هـ، الموافق ل 14/02/1984، ص 211.

³ قرار مؤرخ في 19 صفر عام 1414 الموافق 08 أوت 1993، يتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والمراكز الطبية الاجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعاقدات، ج ر ج، العدد 83 الصادرة بتاريخ اول رجب عام 1414 هـ، الموافق ل 15 ديسمبر 1993، ص 28.

⁴ قرار مؤرخ في 19 صفر عام 1414 الموافق 08 أوت 1993، يتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء، وعيادات الولادة التابعة للقطاع الخاص، ج ر ج، العدد، 83 الصادرة بتاريخ أول رجب عام 1414 هـ، الموافق ل 15 ديسمبر 1993، ص 25.

⁵ المادة 60 من القانون 11/83 مايلى: "يستفيد من نظام الدفع من قبل الغير، كل المؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم الذين يقصدون الأطباء ومؤدو الخدمات شبه الطبية والمؤسسات الصحية الخاصة والصيدليات الخاصة أو العمومية الذين تربطهم اتفاقيات مع هيئات الضمان الاجتماعي".

في هذا الإطار يستوجب ان تتوفر في المرأة مجموعة من الشروط لكي تستفيد من هذا النظام، والمتمثلة أولاً في إثبات صفة المؤمن لها اجتماعياً¹، والتصريح بالحمل قبل 06 اشهر لهيئة الضمان الاجتماعي مع موافقة الطبيب²، وضرورة إجراء الفحوصات الطبية الضرورية، وبالرجوع للمادة 34 من المرسوم رقم 27-84 نجدها حددت هذه الشروط³. وتكون قد عملت مدة معينة من العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 55 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁴، كما تم تعديلها بموجب الامر 17/96، مع عدم الانقطاع عن العمل قبل تاريخ عطلة الأمومة، طبقاً للمادة 32 من المرسوم رقم 27-84⁵.

بعد إستفائها الشروط السالفة الذكر عليها التقدم مباشرة إلى الطبيب المستشار التابع للصندوق الذي يقوم بإجراء مراقبة طبية على ملفها الطبي، وحينها سيصدر قرار طبي بقبول عطلة الأمومة أو برفضها الأمر الذي ينتج عن الرفض قيام المعنية بالأمر بمباشرة إجراءات الطعن في هذا القرار ومن ثمة نشوء المنازعة الطبية في مجال الانقطاع عن العمل بسبب عطلة الأمومة⁶.

¹ المادة 37 من المرسوم رقم 27/84، مرجع السابق. والتي جاء فيها على أنه: " يجب على المؤمن له الذي يطلب الاستفادة من أداوات التأمين على الولادة أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعياً وأن يقدم الوثائق الإثباتية التي تحدد قائمتها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي"، والمادة 03 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

² المادة 33 من المرسوم رقم 27/84، مرجع السابق.، المادة 27 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، مرجع السابق.

³ انظر: المادة 34 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984، مرجع السابق.

⁴ انظر: المادة 55 من القانون 83-11، مرجع السابق.

⁵ المادة 32 من المرسوم رقم 27-84، فإنه: " يجب على المرأة العاملة لكي يثبت لها حقها في الحصول على الأداوات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع".

⁶ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 154.

في حالة عدم احترام شرط التصريح بالحمل وإجراء الفحوص الطبية، فالمشرع رتب جزاء بتخفيض نسبة 20%، من الأداءات المستحقة عن عطلة الأمومة إلا في حالة وجود قوة قاهرة تمنع ذلك¹، غير أنه ربط ذلك بالمعاينة الطبية وثبوت الحمل وليس بتاريخ الأداءات المطلوب تعويضها، ويرجع ذلك إلى أن الأداءات العينية تستحق سواء كانت المرأة حاملا أو لا، شأنها التعويض عن المرض، غير أن الأداءات النقدية تستحق بموجب عطلة الأمومة كتعويض عن الأجر بسبب تعليق علاقة العمل، الأمر الذي يستوجب ثبوت الحمل والولادة عن طريق شهادة يمنحها الطبيب المختص².

وبذلك فإن انقطاع المؤمنة عن عملها لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية غير مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي فإنها تحرم من تسديد التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة³.

بناء على ذلك تستحق المرأة كل التعويضات المقررة بالإضافة إلى عطلة الأمومة في حالة الولادة العادية الطبيعية، ولكن في حالة انقطاع الحمل بسبب الإجهاض هل تستفيد العاملة من التعويضات السالفة الذكر؟ وهنا هل تقتصر العطلة على الولادة فقط أم هناك احتمالات أخرى كالإجهاض.

¹ المادة 38 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984، مرجع السابق.

² زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الأخوة منتوري -قسنطينة، 2006-2007، ص 380-381.

³ قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق، المؤرخ في 20 فبراير 2007 تحت رقم 2006/1171، بين المؤمنة (م.ر) وصندوق الضمان الاجتماعي، للعمال الأجراء وكالة برج بوعرييج والذي جاء فيه على أنه: "... أن الشاكية تعرض بأن القرار الصادر من طرف مصالح الضمان الاجتماعي لولاية برج بوعرييج، رفضت لها تسديد التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة، والمقدرة ب 98 يوم من 2004/05/09 بسبب انقطاعها عن العمل لبضعة أيام أثر إجازة مرضية لم تعوض عنها تطبيقا للمادة 32 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984، حيث أنه ومن خلال دراسة الملف يتضح أن المؤمنة انقطعت عن العمل بسبب إجازة مرضية وهو وضع قانوني وارد في نص المادة 32 من المرسوم السالف الذكر، لهذه الأسباب تقرر اللجنة الوطنية للطعن المسبق برفض الطعن لعدم التأسيس"، نقلا عن: سماتي الطيب، نفس المرجع السابق، ص 155.

يعرف الوضع بأنه انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد من سبعة إلى تسعة أشهر بعد الحمل ومتى تحقق ذلك اعتبر الوضع قد تحقق بصرف النظر عن ولادة الجنين حيا أو ميتا، أما الإجهاض فهو نزول الجنين قبل الموعد المعتاد وهو لا يعتبر وضعاً ولا تطبق بشأنه أحكام الوضع، وإن كان يجوز اعتباره مرضاً وتطبق عليه أحكام الإجازة المرضية¹.

بالرجوع إلى القانون الجزائري لا نلمس أي نص يتطرق صراحة إلى حالة الإجهاض غير أن صياغة النصوص القانونية فيما يتعلق بحماية الأمومة توحى بأن الإجهاض لا يعتبر وضعاً ولا تطبق بشأنه أحكام عطلة الأمومة ذلك أن هذه الأخيرة مرتبطة بالتاريخ المحتمل للولادة، وعليه يمكن القول بأن المشرع يعتبر الإجهاض بمثابة مرض وبالتالي يخضعه للتأمين على المرض².

ولكن عند رجوعنا للمادة 35 من المرسوم رقم 84-27 نجد العكس يخول للمؤمن لها الحق في التأمين على الولادة بسبب أي انقطاع حمل يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يلد الطفل حياً، مما يعني أن العاملة في هذه الحالة لها الحق في التأمين على الولادة و يعد ذلك بمثابة مرض³.

ما يجب أن ننوه إليه أنه من خلال هذه الإجراءات القانونية تستفيد المرأة الحامل من تعويضات عينية ونقدية وفقاً للتأمين الولادة إذا كانت مشتركة في التأمين بصفة مستقلة وتستفيد فقط من تعويضات عينية إذا كانت تتبع زوجها متى كان عاملاً، كما تحل محله أيضاً في هذه الاستحقاقات في حالة وفاته وتستحق هذه التعويضات ولو جرت المعايينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له، هذا ما يبين حرص المشرع الجزائري على المحافظة على

¹ سوسن سعد عبد الجبار، مرجع السابق، ص 80.

² انظر سي فضيل زهية، مرجع السابق، ص 206.

³ انظر المادة 35 من المرسوم 84-27، مرجع السابق

صحة المرأة الحامل وجنينها¹، وهذا ما أكدت عليه المادة 36 من المرسوم 27-84²، كما أنه في حالة الطلاق أو فراق بين التاريخ المضمون للحمل وتاريخ الولادة، فإن الواضحة تحل محل المؤمن له في استحقاق حقوقه إذا تحملت مصاريف الولادة³.

وعليه نلاحظ أن المشرع الجزائري أحاط المرأة العاملة الحامل بجملة من الامتيازات التي تكفل لها المحافظة على صحتها، وذلك بتوفير جملة من الشروط وضوابط محددة، كما عزز حمايتها حتى في الظروف الاستثنائية وخير مثال الإجراءات الوقائية التي تم اتخاذها بسبب انتشار كورونا وكرس حماية قانونية خاصة حتى لطفلها بعد الولادة .

2- **حق العاملة في فترة من أجل إرضاع طفلها:** فالمشرع الجزائري في القوانين الملغاة السابقة اعترف بحق المرأة في إرضاع طفلها بساعة واحدة في اليوم مدفوعة الأجر في السنة ، ويمكن لها أن توزعها على فترتين كل منها 30 دقيقة، حسب المادة 233 من الأمر 75-31⁴.

لكن ارتفعت المدة لتصبح ساعتين في اليوم خلال 06 أشهر الأولى من الولادة وساعة واحدة كل يوم مدة الأشهر الستة (06) المتبقية، ولها أن توزعها على حسبها وهذا ما نصت عليه المادة 46 من المرسوم رقم 82-302 والذي جاء تطبيقاً للقانون 82-06 المؤرخ في

¹ نعيم شلغوم، عماد لبيد، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر، دراسة من منظور المساواة بين الجنسين، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، جامعة سطيف 2، المجلد 04، العدد 01، مارس 2022، ص 49.

² انظر المادة 2/1/36 من المرسوم رقم 27-84، مرجع السابق.

³ المادة 3/36 من المرسوم رقم 27-84، مرجع السابق.

⁴ المادة 233 من الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص، مرجع السابق. بقولها: "تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل ومدفوعة الأجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة. ولا تدخل هذه الساعة في الفترات الأخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل، ويمكن أن توزع على فترتين كل منها ب 30 دقيقة وذلك بناء على طلب المعنية

27 / 02 / 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، اعترف بهذا الحق ووسع من مدة الرضاعة للمرأة¹.

والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري كان أكثر تقدما مقارنة بالمعايير الدولية خاصة في تحديد فترات الرضاعة، غير أنه مع ذلك لم ينص على إنشاء مرافق للرضاعة، داخل المؤسسات، كما أن كل النصوص التي سبقت تم إلغاؤها بالقانون 90-11 السالف الذكر². ولكن برجعنا إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، لم يتعرض لحق العاملة في الرضاعة صراحة، بل ربطه بحق حماية الأمومة، رغم مصادقة الجزائر على إتفاقية العمل الدولية المتعلقة بحماية الأمومة، وسكت عن الأمر، كما لم يشر في كل القوانين والتنظيمات عن تحديد نوع الرضاعة طبيعية او اصطناعية ، رغم النص الدولي عليها في الاتفاقية 183 لسنة 2000 ، في مادتها 10 منها ،السالفة الذكر،

وترك تنظيم ذلك للنظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة كتسهيلات من المشرع للعاملة المرضعة، وهذا ما نصت عليه المادة 55 من القانون 90-11³، على عكس ما جاء في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي نص على حق الموظفة في إرضاع مولودها وسوف نعود إليه لاحقا.

وأمام هذا الفراغ التشريعي نرى إمكانية أن يكون موضوع الرضاعة محلا للتشاور والحوار في إطار التفاوض الجماعي داخل المؤسسة، وهذا لتحديد مدة الرضاعة التي تستفيد

¹ انظر: المادة 46 من مرسوم 82-302 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق ل 11 سبتمبر سنة 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج الصادرة بتاريخ 26 ذو القعدة عام 1402 هـ ، الموافق ل 14 سبتمبر سنة 1982 ، ص 1797.

² عطا الله تاج ، مرجع السابق، ص 310.

³ المادة 55 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

منها العاملة المرضعة أثناء عملها بالمؤسسة من جهة وكيفية تنظيمها وتوزيعها خلال ساعات العمل اليومية من جهة ثانية¹.

فإحالة المشرع الجزائري إلى معالجة الحق في الرضاعة وتنظيمه ضمن النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية، فعند تصفحنا لبعض الاتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية ودراستنا لها، نجد أنها طبقت نفس الأحكام الواردة في القوانين الملغاة .

نذكر على سبيل المثال في بعض المؤسسات الاقتصادية منها مثلا نصت المادة 72 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر². ونفس ما أكد عليه نظامها الداخلي وفق المادة 18 منه³.

وفي السياق ذاته أكد النظام الداخلي لمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الإجراء⁴. التي اعتمدت تاريخ ولادة الطفل لتحديد ساعات الرضاعة وكذلك الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه⁵، و الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز في المادة 160، وفي النظام الداخلي في المادة 09 منه.

وما نلاحظه أن جميع المصادر التي ذكرناها، أقرت بحق العاملة في الرضاعة في ساعات لرضاعة ابنها، وأكدت على أنه لا يمكن في أي من الأحوال أن تجمع أوقات الرضاعة.

¹ بلعبدون عواد، حق العاملة المرضعة بين التشريع والواقع -دراسة مقارنة- مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة احمد دراية ، ادرار، مجلد 18 ، عدد 02، جوان 2019، ص 163.

² المادة 72 من الاتفاقية الجماعية " لاتصالات الجزائر : والمصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر، اكتوبر 2006، ص 42. "... تستعيد الأمهات من ساعتين للرضاعة في اليوم مدفوعة الأجر خلال الستة (06 أشهر) الأولى التي تلي العودة إلى العمل وبساعة (01) واحدة خلال الستة (06) أشهر التي تلي. تحدد كفاءات تطبيق وضع هذه التسهيلات بالتنظيم الداخلي للمؤسسة استنادا إلى الظروف الخاصة بكل وضعية"

³ المادة 18 من النظام الداخلي لمؤسسة العمومية الاقتصادية " اتصالات الجزائر " شركة ذات أسهم، والمصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر العاصمة ، 02/12/2020. ص 06.

⁴ المادة 27 من النظام لصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الإجراء، والمصادق عليه من مارس 1998.

⁵ المادة 69 الفقرة 03 من الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه ، ص 30.

على عكس بعضها كالنظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال
الأجراء باعتماد تاريخ ولادة الطفل كمرجع لتحديد الحق في ساعات الرضاعة¹ .
وعليه أمام الفراغ التشريعي بمعالجة حق المرأة في رضاعة ابنها رضاعة طبيعية في
قانون العمل على خلاف نظيرها في قانون الوظيف العمومي وإحالة تنظيمه ضمن النظام
الداخلي والاتفاقيات الجماعية، التي حددت المدة وتختلف من مؤسسة إلى أخرى ولكن في
الأحوال لا يمكن جمع أوقات الرضاعة، وكان جدير بالمشروع الجزائري إدراج نص صريح
في قانون علاقات العمل ، يؤكد استفادة العاملة من فترة راحة من أجل الإرضاع .

3- حق العاملة في إجازة لرعاية طفلها " الإحالة على الاستيداع":

لم يعرف المشروع الجزائري عطلة تربية الطفل على غرار التشريعات العربية الأخرى،
كما يستعمل مصطلح "عطلة تربية للأبوين" لأن هذا المصطلح حديث النشأة حيث كان أول
ظهور له في الاتفاقية الدولية رقم (156) والتوصية رقم (165) لسنة 1981 بشأن
العاملات ذوات المسؤوليات العائلية السالفة الذكر² .

ولكن تعرف هذه الوضعية في التشريع الجزائري " الإحالة على الاستيداع"، والذي نص
عليه وعرفه القانون الملغي 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، في مادته 51 منه
بأنه: " الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله، ويترتب عنها الكف عن
أجره وتوقف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والتوقيع والتقاعد"³ .

وحدد شروط الاستفاد من عطلة الاستيداع، بأنها أحد الأسباب التي يسمح للمرأة
العاملة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات، أو كان مصابا بعاهة تتطلب علاجا

¹ المادة 29 من النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء

² شريف مريم، حماية المرأة في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلالي اليابس، 19 مارس 1962، 2017-2018، ص 295.

³ المادة 51 من قانون رقم 82-06 مؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق ل 27 فبراير سنة 1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج، العدد 09، الصادرة بتاريخ 6 جمادى الأولى عام 1402 هـ، الموافق ل 2 مارس سنة 1982 م ، ص 457.

متواصلًا، واعتبره حقا قانونيا للعاملة دون حاجة لموافقة الهيئة المستخدمة متى توفرت فيها شروط الاستفادة ، كما حددت مدة العطلة بسنة واحدة قابلة للتجديد أربع مرات، وعند انتهاء عطلة الاستيداع على العاملة أن تقدم طلب كتابيا لمؤسستها، ويكون قبل انقضاء عطلة بشهر على الأقل¹.

كما أكد القانون على إعطاء للهيئة المستخدمة كافة صلاحيات والحق في إجراء التحريات اللازمة للتأكد من حقيقة الأسباب المقدمة من العاملة التي تبرر حصولها على الإحالة على الاستيداع².

أما قانون 90-11 لم يشر صراحة لحالة الاستيداع وعلى عكس الأول، ولكن أكد على إمكانية تعليق علاقات العمل قانونا لأحد الأسباب كالعطلة بدون اجر، بناء على اتفاق الطرفين المتبادل³.

وعليه فمن خلال هذه المادة يتضح لنا إجازة رعاية طفل تكون بواسطة الاتفاق الذي يحكم علاقة العمل بموافقة صاحب العمل، تاركا الأمر للتنظيم والتفصيل لنظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية حسب كل مؤسسة، وهذا إجحاف في حق العاملة وطفلها نظرا لتعسف صاحب العمل في بعض الأحيان، وعلى المشرع الجزائري تدارك هذا الأمر وإعادة النظر في أحكام حماية حقوق المرأة في قانون 90-11.

3- حماية المرأة العاملة بالنسبة إلى ظروف العمل الخاصة في إطار قانون العمل :

حرصا من المشرع الجزائري على حماية المرأة العاملة لاعتبارات نفسية وفيزيولوجية، بتنظيم أحكام تشغيل النساء في شكل تدابير حمائية بمنعها من العمل في بعض الظروف والأوقات، وذلك حفاظا على صحتها من كل الأخطار، وهذا ما سوف يتم معالجته كالاتي:

¹ انظر المواد 52-53-55-57، من القانون 82-06، نفس المرجع السابق.

² انظر المادة 56 من القانون 82-06، مرجع السابق.

³ انظر المادة 64 من قانون 90-11 ، المعدل والمتمم ،مرجع السابق.

أ/ حق المرأة العاملة في حمايتها من العمل الليلي:

لقد عرف تشريع العمل نوعا من الاستقرار في ميدان تنظيم العمل الليلي، حيث ابقى المشرع الجزائري على مبدأ منع تشغيل النساء كقاعدة عامة ولم يتأثر إلى حد اليوم بالمعايير الدولية في هذا الشأن والذي يرفعه على النساء، في حين تأثر كثيرا بالمعايير العربية ذات الصلة¹، حيث اخذ المشرع الجزائري في كل النصوص المتعاقبة والملغاة بمبدأ العام القاضي بمنع النساء من العمل الليلي فنجد نص في المادة 194 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص أنه يمنع استخدام النساء في أي عمل ليلي². إضافة إلى نص المادة 15 من القانون 81-03 التي تقضي بمنع تشغيل النساء اللأئي تجاوزن سن 19 ليلا³.

وبالرجوع إلى القانون الحالي 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أكد على ذلك من خلال المادة 29 منه التي نصت على أنه: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية⁴، حيث عرفت المادة 27 منه العمل الليلي على أنه: "يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا..⁵".

في هذا الإطار وضع المشرع الجزائري الإطار القانوني الخاص بالعمل الليلي وحماية للنساء العاملات ليلا، حيث رتب غرامة مالية لمخالفة الأحكام المتعلقة بالقيود الواردة على ذلك، غرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج⁶، ويختلف العمل الليلي عن غيره

¹ عطا الله تاج، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد، العدد 01 جانفي 2015، ص 212.

² أنظر المادة 194 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، مرجع السابق،

³ انظر المادة: 15 من القانون 81-03 مؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق ل 21 فبراير سنة 1981 يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر ج، العدد 08، الصادر بتاريخ 19 ربيع الثاني عام 1401 هـ، الموافق ل 24 فبراير سنة 1981، ص 184.

⁴ المادة 29 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

⁵ المادة 27 من القانون 90-11، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

⁶ المادة 143 مكرر، من القانون 90-11، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

من أنظمة العمل كالعامل بالساعات الإضافية، العمل بالفرق المتعاقبة، العمل في إطار الخدمة الملزمة¹.

2-الاستثناءات الواردة عن مبدأ منع العمل الليلي للمرأة في التشريع الجزائري

أورد المشرع الجزائري استثناء عن الأصل العام بمنع العمل الليلي للنساء سواء في القوانين الملغاة أو بموجب القانون الحالي.

أ-الاستثناءات الواردة بموجب القوانين الملغاة: وذلك ضمن الأمر 31-75 والقانون 81-03 .

استثنى المشرع الجزائري في الأمر 75-31 السالف الذكر، عن المبدأ العام في منع تشغيل النساء ليلا، و ذكر بعض الحالات، من خلال المواد 195-198²، بخصوص القانون 81-03 السالف الذكر تتمثل في الاستثناء الوحيد عن منع تشغيل النساء ليلا الوارد في المادة 15 منه، حيث يسمح لهن بالعمل ليلا في بعض وحدات الإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل التي تحدد بموجب مرسوم³.

والمقصود بالخدمات أو مناصب العمل الذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل، تلك الخدمة التي لها علاقة بالصحة العمومية، كالمستشفيات والمصحات، بحيث لا يمكن أن تترك هذه المؤسسات الحيوية بدون مداومة ليلية نظرا لطبيعة الخدمات التي تقدمها للجمهور، وكذا طابعها الإستعجالي التي تتميز به⁴، وقد اشترط المشرع عند اللجوء إلى العمل الليلي استشارة ممثلي العمال والتصريح بذلك لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا⁵.

¹ أنظر: المواد 30-31-32 من القانون 90-11، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

² انظر: المواد من 195 إلى 198 من الامر 31-75، السالف الذكر.

³ المادة 15 من القانون 81-03، السالف الذكر.

⁴ نسيمه براهيم، مشروعية العمل الليلي للمرأة قانونيا، مجلة نوميروس الأكاديمية، المركز الجامعي لمغنية، المجلد الثاني، العدد الثاني، جوان 2021، ص 49.

⁵ انظر: المادة 16 من القانون 81-03، السالف الذكر.

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري من خلال القوانين الملغاة لم يترك السلطة التقديرية لصاحب العمل في تحديد المناصب التي يجب فيها العمل الليلي، خاصة القانون 81-03 الذي نظم العمل الليلي تنظيماً محكماً عن طريق مرسوم، وإنما منح تلك الصلاحية إلى السلطة التنفيذية، نظراً للتوجه الاقتصادي المعتمد من طرف الدولة، الذي كان يقوم على سياسة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، لكن بعد صدور القانون 90-11 تغير ذلك وقلص من هذه الاستثناءات بالاعتماد على النظام التعاقدية في تنظيم علاقات العمل في إطار الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

ب- الاستثناءات الواردة على المبدأ بموجب القانون 90-11 : نص على إستثناء الوارد في المادة 2/29 منه: "... غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل"¹.

تجيز المادة اعلاه تشغيل النساء ليلاً في حالة تبرير طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل شريطة الحصول على رخصة من مفتش العمل المختص إقليمياً، الذي منح له سلطة تقديرية واسعة لتقدير الظروف والملابسات التي بموجبها يسمح للمستخدم الإلتجاء للعمل الليلي وهذا أمر يصعب كثيراً، في ظل غياب نص دقيق وواضح²، فالمشرع قانون اكتفى بالمبدأ العام بمنع تشغيل النساء ليلاً، ولم يوضح طبيعة النشاط، وترك أمر تحديد قواعده وشروطه والحقوق التي تنجر عنه إلى الاتفاقيات الجماعية حسب خصوصية كل مؤسسة، وهذا ما يتماشى مع معايير العمل الدولية العربية.

2- معايير منح رخصة العمل الليلي من قبل مفتش العمل:

لم يرد نص صريح يبين المعايير التي يستند إليها مفتش العمل في منحه لرخصة عمل المرأة ليلاً، فقد اكتفى المشرع بعبارة "متى بررت ذلك طبيعة النشاط أو خصوصية منصب

¹ المادة 29 الفقرة الثانية ، من القانون 90-11، المعدل والمتمم، السالف الذكر .

² عطا الله تاج ، مرجع السابق، ص 214.

العمل"، ما يؤكد أنه ترك للمفتش سلطة تقديرية واسعة ومن خلالها يسعى لأن تكون ظروف العمل ليلاً ملائمة، وألا تمس بسلامتها الجسدية أو المعنوية وكذا الأخلاقية¹.

وفي هذا الإطار الزم المشرع الجزائري مفتش العمل بأن يقوم بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمجال اختصاصه من أجل مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية في أي ساعة من النهار أو الليل²، طبقاً للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل التي تنص على أن: "يلزم مفتشو العمل بالخدمة في كل وقت من الليل والنهار وحتى بعد أوقات العمل القانونية"³.

وفي محاولة منا للاستفسار عن مدى التزام مفتش العمل لدى ولاية ادرار بمعايير منح رخصة العمل الليلي، انتقلنا إلى مفتشية العمل على مستوى الولاية ادرار، على مستوى مفتشية العمل يوم 2022/12/25، فتبين لنا انه لا يوجد اي معايير يتم الاعتماد عليها في ذلك، وإنما فقط مراعاة ظروف العمل وطبيعة العمل بحيث يجب ان تكون ملائمة، إضافة إلى مراعاة السن 19 سنة فما فوق.

وأشار مفتش العمل بأن مفتشية العمل تقوم بتحقيق معمق على مستوى المؤسسة المعنية بالطلب، كما يمكن تعليق أو إلغاء الرخصة في حالة مخالفة الأحكام القانونية التنظيمية للعمل المتعلقة بالعمل الليلي للنساء دون الإخلال بالإجراءات المنصوص عليها

¹ أحمد داود رقية، قراءة في التنظيم القانوني لعمل المرأة ليلاً على ضوء القانون 90-11- دراسة مقارنة-، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 04، العدد 02، ديسمبر 2019، ص 125.

² انظر المادة 05 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر ج ، العدد 06، الصادر بتاريخ 11 رجب عام 1410 هـ ، الموافق ل 7 فبراير سنة 1990 م ، ص 238، المعدل والمتمم.

³ المادة 11 ، من مرسوم تنفيذي رقم 11-261 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق ل 30 جويلية سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل ، ج ر ج ، العدد 43 ، الصادرة بتاريخ 3 رمضان عام 1432 هـ ، الموافق ل 3 أوت سنة 2011 م ، ص 15.

قانونا، مثلا إعطاء رخصة للوكالة التجارية موبليس ادرار مدة شهر ومن الأسباب المقدمة ضرورة العمل خلال شهر رمضان .

نخلص مما سبق ذكره أن المشرع الجزائري حظر تشغيل النساء ليلا كمبدأ عام، واستثناءً سمح لهن بالعمل في الليل وفق شروط معينة، مع تبرير طبيعة النشاط وخصوصية المنصب، والحصول على ترخيص من مفتش العمل المختص إقليميا، مع مراعاة وملائمة ظروف العمل بحيث لا تمس بسلامتها، و مراقبة مدى تنفيذ الأحكام القانونية والتنظيمية وذلك بزيارة أماكن العمل سواء في الليل أو النهار.

وما يلاحظ في وقتنا الحالي أصبحت العائلات الجزائرية تتقبل طبيعة عمل المرأة في بعض الوظائف التي تتطلب التواجد الفعلي بالليل كالمطارات والمستشفيات نظرا للمستجدات الاقتصادية¹.

ما يجب التنبيه إليه أنه على المشرع الجزائري إعادة النظر في قانون العمل بخصوص معايير وشروط العمل الليلي للنساء، نظرا لاعتبارات الاقتصادية و التطور الحاصل في ميدان العمل، ونظرا لخطورة العمل الليلي على صحة المرأة بصفة خاصة، مع ترك الحرية للمرأة في قبول العمل ليلا أم لا، مع مراعاة ظروفها العائلية.

ب/ حق المرأة العاملة في حمايتها من الأعمال الخطرة والشاقة:

تمتاز المرأة ببنية جسدية ضعيفة مقارنة بالرجل، لذلك عملت منظمة العمل الدولية على منع تشغيلها في الأعمال الخطيرة التي يمكن تلحق أضرار بصحتها وصحة طفلها، فمنع تشغيلها في حمل الأشياء الثقيلة نظرا لما تسببه من إجهاد وفي الأعمال التي تتم تحت

¹ مريم مكاشة ، وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2011، ص 102.

سطح الأرض، وقد سائر المشرع هذه القواعد¹، لذلك صادقت الجزائر على عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بهذا المجال².

اهتم المشرع الجزائري بالقواعد الصحية والأمنية داخل أماكن العمل، بوضع قواعد تحمي المرأة من الأعمال الخطيرة فيحضر تشغيلها فيها إذا اتصلت بمواد كيميائية التي قد تؤدي بها إلى أمراض مهنية .

من أجل ذلك ألزم المشرع كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه بضمان حماية صحة عمالها وسلامتهم من الأخطار والأمراض المهنية التي قد تنجم عن العمل أو عن الآلات المستعملة فيه، من خلال الالتزام بتأمين بيئة العمل، وتوفير الوقاية الصحية في أماكن العمل، نظافة، تهوية الأماكن وتطهيرها وتوفير المرافق الصحية...الخ³.

في هذا الإطار إستحدث المشرع أجهزة رقابية كلفها بالسهر على رقابة مدى تطبيق التدابير والإجراءات الخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية، في شكل لجان رقابية داخلية، تتمثل في لجنة الوقاية الصحية والأمن ولجنة المشاركة، ومنها خارج المؤسسة المتمثل في مفتشية العمل⁴، وهو ما أكد عليه قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، حيث اعترف بحق العمال في الوقاية الصحية والأمنية داخل أماكن العمل في المادة

¹ بوعزيز ليندة، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي لاليزي، المجلد 06، العدد 01، جويلية 2021، ص 275.

² صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 155 بشأن الصحة والسلامة المهنيين وبيئة العمل، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59/06، مؤرخ في 12 محرم عام 1427، الموافق 11 فبراير 2006، ص 05، والاتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء بموجب المرسوم الرئاسي رقم 60/06، مؤرخ في 12 محرم عام 1427 هـ، ج ر، عدد 07، الصادرة بتاريخ 13 محرم عام 1427، الموافق ل 12 فبراير 2006، ص 09.

³ لمليكشي حياة، التزامات المستخدم بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المجلد 13، العدد 2، نوفمبر 2018، ص 362

⁴ للتوضيح أكثر في مهام اللجان: انظر لمليكشي حياة، نفس مرجع السابق، ص 375 وما بعدها.

2/06 بقولها: " يحق للعمال في إطار علاقة العمل ... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم"¹.

كما أُلزم المستخدم كذلك في المادة 77 منه على إدراجه في النظام الداخلي للمؤسسة: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط..."².

الجدير بالذكر أن المشرع لم ينص في قانون علاقات العمل صراحة على حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والخطيرة على عكس القوانين السابقة والملغاة، حيث نصت المادة 260 من الأمر رقم 31-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص على منع النساء في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضيئة أو تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهن، مع تحديد شروط تطبيق هذا النص بموجب قرار من طرف وزير العمل والشؤون الاجتماعية³.

كما أكد القانون رقم 06-82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة والشاقة في المادة 16 التي نصت على أنه يمنع استخدام النساء في أشغال خطيرة، أو عديمة النظافة أو مضرة بصحتهن، كما يتم تحديد هذه المناصب من طرف الوزير المكلف بالعمل وليس صاحب العمل وهذا حماية للمرأة من تعسف المستخدم⁴، كما تستفيد المرأة بحماية خاصة لاسيما تلك المتعلقة بشروط العمل العامة وابتقاء الأخطار المهنية⁵.

¹ المادة 6 / 2 من القانون 11-90، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

² المادة 77 من القانون 11-90، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

³ انظر المادة 260 من الأمر 31-75، المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، مرجع السابق.

⁴ انظر المادة 16 من القانون رقم 06-82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، مرجع السابق.

⁵ المادة 15 من نفس القانون.

وهذا ما يعكس اهتمام المشرع بحماية العمال من الجنسين والوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل من خلال العديد من النصوص القانونية والتنظيمية لذلك ولاحقة لقانون علاقات العمل ومنها على سبيل المثال القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹، والمرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل²، والمرسوم الرئاسي رقم 132/86 الذي يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات المؤينة³.

المشرع الجزائري أكد على الوقاية والأمن داخل أماكن العمل ونظمه بموجب القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الذي يسري أحكامه على كل العمال دون تمييز بينهما، شريطة أن يكونوا مؤمنين اجتماعيا حسب نص المادة 3 من نفس القانون⁴. في هذا الإطار وضع ذات القانون مجموعة من التدابير الوقائية لحماية صحة العمال وخاصة النساء في أماكن العمل من خلال القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر، الذي يهدف إلى تحديد السبل والوسائل الواجب اعتمادها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لفائدة العمال وكذا تعيين الأشخاص المسؤولين والهيئات المستخدمة بتنفيذ التدابير.

¹ القانون رقم 88-07 مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق ل 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر ج رقم 04، الصادرة بتاريخ 8 جمادى الثانية عام 1408 هـ، الموافق ل 27 يناير سنة 1988،
² مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق ل 19 يناير سنة 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر ج، العدد 4، مؤرخة في 7 رجب عام 1411 هـ الموافق ل 23 يناير سنة 1991 م.

³ والمرسوم الرئاسي رقم 132/86 مؤرخ في 18 رمضان عام 1406 الموافق ل 27 ماي سنة 1986، يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية، والقواعد المتعلقة بمراقبة حياة المواد الإشعاعية، والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها، ج ر ج، العدد 22، الصادرة بتاريخ 19 رمضان عام 1406 هـ، الموافق ل 28 ماي 1986 م.

⁴ انظر المادة 3 من القانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج، العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ، الموافق ل 05 جويلية 1983. ص 1810. المعدل والمتمم.

ولقد تم إسناد مهمة مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقاً لأحكام القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، والذي بدوره يقوم بدور رقابي في حالة تقصير من المستخدم يوجه له إنذار شفوي أو مكتوب، لعدم امتثاله للتعليمات الخاصة، وفي حالة تعرض أي عامل للخطر يحرر فوراً محضر بالمخالفة، وفقاً للمادة 10 من نفس القانون¹.

كما تم تنصيب المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل المنشأ بموجب القانون رقم 88-07 المادة 27 منه، بتاريخ 03 ماي 2016. ويهدف نشاط هذه الهيئات إلى المساهمة في الوقاية من الأخطار المهنية قصد معرفة أفضل بهذه الأخطار، فضلاً عن نشاط المراقبة الذي يقوم به مفتشية العمل، هناك (04) هيئات تساهم في القيام بنشاط الوقاية من الأخطار².

من خلال استقراء نصوص القانون 88-07 يتبين لنا أن المشرع تناول حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة طبقاً لنص المادة 11 منه، التي نبهت بشكل غير مباشر على حظر عمل النساء تحت سطح الأرض، ومنع عملهن في الأعمال الشاقة، حيث ألزمت في هذا الخصوص المؤسسة المستخدمة بأن تتحقق من أن الأعمال الموكلة للنساء وذلك بمراعاة خصوصية المرأة وقدراتها، وإلزام المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية لجميع العمال³.

¹ للتعرف أكثر على صلاحية مفتشية العمل انظر: مصطفى أسماء، الوقاية الصحية والأمن المهني في التشريع الجزائري، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، المجلد 11، العدد 01، ديسمبر 2021، ص 12.

² انظر موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، <https://www.mtess.gofv.dz/ar/>، تاريخ الاطلاع 2022/10/09، الساعة: 15.45.

³ انظر المادة 11 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مرجع السابق.

وفي هذا الإطار يلعب طبيب العمل دورا كبيرا في حماية العمال من الأضرار، لاسيما استعمال المواد الخطرة وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وتكييف مناصب العمل وتقنياته وتأثيره مع البنية الجسمية البشرية¹.

وعلى أساس ضعف البنية التركيبية للمرأة مقارنة بالرجل، الذي يستطيع تحمل رفع الأشياء والعمل في ظروف خاصة، فقد حدد المشرع الوزن الأقصى الذي يسمح به للمرأة حملة وان لا تتجاوز 25 كغ، في حين حددها للرجال ب 50 كغ².

ما يلاحظ أن النص جاء عام في تحديد الحمولة التي يمكن أن ترفعها المرأة، سكت المشرع في هذه الحالة ولم يوضح لنا في حالة حمل المرأة هل تبقى نفس الحمولة أم تتغير، كان على المشرع طرح هذه الإشكالات وتدخل بوضع شروط ومعايير استثنائية وضرورية في حالة المرأة الحامل في رفع مثل هذه الحمولات في العمل.

في نفس السياق صدر المرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986 المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها³، الذي حظر تشغيل المرأة الحامل في الأعمال التي تكون عرضة لهذه الإشعاعات، وعلى العاملة أخبار طبيب العمل بالحمل، لما لهذه الإشعاعات من خطورة على المرأة وجنينها⁴.

¹ راجع المادة 22 من مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق ل 15 ماي سنة 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر ج ، العدد 33 ، الصادرة بتاريخ 27 ذي القعدة عام 1413 هـ، الموافق ل 10 ماي سنة 1993 م ، ص 12.

² انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق ل 19 يناير سنة 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر ج ، العدد 4 ، الصادرة بتاريخ 7 رجب عام 1411 هـ ، الموافق ل 23 يناير سنة 1991م، ص 77.

³ مرسوم رقم 86-132 مؤرخ في 18 رمضان عام 1406 الموافق ل 27 ماي سنة 1986 ، يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية ، والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية ، والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها، ج ر ج ، العدد، 22، الصادرة بتاريخ 19 رمضان عام 1406 هـ ، الموافق ل 28 ماي 1986.

⁴ انظر المادتين 44 -50 من المرسوم 86-132 السالف الذكر .

وهو ما يتفق مع الاتفاقية الدولية رقم 115 لسنة 1960 بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، وما يجب أن ننوه إليه كان على المشرع أن لا يقتصر الحظر على النساء الحوامل فقط، في الأعمال التي تكون عرضة لهذه الإشعاعات وإنما تخص جميع النساء لما لها من أضرار مستقبلية كالعقم مثلا.

ولقد رتب المشرع عقوبات على كل مخالفة للأحكام، تتمثل في عقوبات المدنية وكذا الجزائية من خلال سحب الرخصة أو التحويل وسائر التدابير الإدارية الملائمة المقررة في القوانين والتنظيمات المعمول بها¹.

أما في ظل المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11 أبريل 2005 المتعلق كذلك بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، تم وضع تدابير وقائية وضرورية للحماية من الإشعاعات المؤينة خاصة للمرأة الحامل و المرضعة، في المادة 36 منه². وهو ما يتلائم مع الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة والتوصية رقم 191 لسنة 2000. وهذا ما يعكس مدى اهتمام المشرع بصحة المرأة العاملة خلال ممارستها لعملها، وجعل مسؤولية الوقاية والأمن من مسؤولية صاحب العمل، بعدم تشغيلها في بعض الصناعات التي تشكل خطرا على صحتها وعلى جنينها .

كما ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة بموجب المادة 19 من القانون 88-07 ، بتوفير كل الوسائل التي من شأنها تعلم العمال بجميع الأخطار المهنية وتكوينهم في هذا مجال³، وفي الوقت ذاته على العمال بالالتزام بالمشاركة في أعمال التكوين الذي يقوم به المستخدم

¹ المادة 63 من المرسوم 86-132، السالف الذكر.

² المادة 36 من مرسوم رئاسي رقم 05-117 مؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 الموافق ل 11 أبريل سنة 2005 ، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، ج ر ج، العدد 27، الصادرة بتاريخ 4 ربيع الأول عام 1426 هـ الموافق ل 13 ابريل سنة 2005 م .ص 10.

³ المادة 19 من 88-07 ، السالف الذكر.

من أجل تحسين المستوى الوقاية الصحية والأمن، وأن يتقبلوا كل أنواع الرقابة الطبية التي تباشرها المؤسسة في إطار طب العمل¹.

تلعب اللجان الوقاية الصحية والأمن دورا كبيرا في القضاء أو التقليل على الأقل من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، متى توافرت لها الوسائل وتم التنسيق بينها وبين مختلف الهيئات الناشطة في المجال نفسه، من خلال تدارك النقائص و الثغرات القانونية²، والعمل على التأكيد على تطبيق القواعد والأحكام المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن³. في حالة إصابة العامل أو العاملة بإصابة أو بمرض مهني استحق التعويض عنه وعن مصاريف العلاج من قبل هيئات الضمان الاجتماعي، وفق ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992⁴.

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري سائر مختلف المواثيق الدولية المتضمنة مسألة حظر الأعمال الخطيرة والشاقة وإيجاد ظروف تتلاءم وطبيعتها وتكوينها الجسماني، وجعل مسؤولية الوقاية والأمن داخل أماكن العمل من مسؤولية صاحب العمل، مع إقرار المراقبة الطبية للعمال خاصة النساء الحوامل، واستفادة المرأة بحماية خاصة لاسيما تلك المتعلقة بشروط العمل العامة و انتقاء الأخطار المهنية، وهي بمثابة قيود على عمل المرأة لا بد من مراعاتها عند تشغيلها.

¹ المادة 7 الفقرات 4-5-6 من القانون 90-11، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

² سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، العدد 11، جانفي 2014، ص 89.

³ راجع المرسوم التنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 8 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج ر ج، العدد 4، الصادرة بتاريخ 28 ذو القعدة عام 1425 هـ، الموافق ل 9 يناير سنة 2005،

⁴ انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 4 يناير سنة 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، المعدل، ج ر ج، العدد 02، الصادرة بتاريخ 03 رجب عام 1412 هـ، الموافق ل 08 يناير 1992، ص 66.

3 - وضعية فئات خاصة من النساء العاملات في القطاع غير الرسمي

إضافة إلى النساء العاملات في القطاع الرسمي الخاضعين لقانون العمل أو قانون الوظيف العمومي الذي ينظم علاقتهم المهنية، توجد فئة خاصة من النساء العاملات يشتغلن في غير هذا القطاع، يستوجب الإشارة إليهم بحكم ظروف عملهم الخاصة، وتوفير لهن حماية قانونية تحمي حقوقهم كغيرهم من العاملات كالعاملات في المنازل، إضافة المرأة الريفية العاملة وسوف نتطرق إلى هذه الفئات والحماية الخاصة بهم.

1- العمل المنزلي (عمال المنازل):

أفادت هيئة الأمم المتحدة بأن اتفاقية حقوق عمال المنازل رقم 189 لعام 2011 والتوصية رقم 201 المكملة لها، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتضمنة الحقوق العمالية والاجتماعية لنحو 53 مليون عامل منزلي في جميع أنحاء العالم، كونهن يفتقر لهذا النوع من الحماية القانوني، بحيث تضمن هذه الاتفاقية الحق في المطالبة بحقوقهن الأساسية¹.

كما اعرفت الاتفاقية 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، العمل المنزلي وأكدت على جملة من المعايير الحمائية، لحماية العمال المنزليين²، وفي تعريف العمل المنزلي، أو عمال المنازل وعلاقة الاستخدام في العمل المنزلي، قد تستند الأحكام إلى عناصر كمكان العمل وطبيعته وغيرها³.

¹ موقع هيئة الأمم المتحدة / <https://www.un.org/news/ar/story>، تاريخ الاطلاع 2022/10/09، الساعة: 15.45.

² انظر المواد (1) فقرة (أ)، والمادة 03-05-06-07-13 من اتفاقية رقم 189 لعام 2011 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، المعتمدة في 16 جوان 2011، في الدورة 100، الصادر عن مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية.

³ للتوضيح أكثر انظر: رحاببي حبيبة، الحماية القانونية للعمال المنزليين: دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 189 والتوصية رقم 201، مجلة الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسطينة، الجزائر، المجلد 5، العدد 9، جوان 2016، ص 137.

حيث يفترق مدلول " العمال المنزليون" أو عمال الخدمة في المنازل" عن مدلول عبارة " خدم المنازل" وهو العبارة الواردة في الاتفاقية الدولية بشأن العمل في المنازل رقم 177 لسنة 1996، والمرفقة بالتوصية رقم 184، قد عرفت المادة 1 (أ) العمل في المنزل وكرست له جملة من الحقوق¹.

في هذا الخصوص أدخلت الجزائر تعديلات على قانون العمل، حيث تبين المشرع صيغ جديدة للشغل بهدف توسيع سوق العمل، فأعتمدت صيغة عقود العمل محددة المدة، وعقود ما قبل التشغيل وبرنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية، إضافة إلى برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، كما عمل المشرع على ترقية العمل المستقل وتميمته، ومنه العمل في المنزل التي تنتهجها بعض المؤسسات والتي نظم أحكامها المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 474/97، ناهيك عن العمل الذي يندرج ضمن خدمة البيوت².

لجأت الجزائر كغيرها من الدول إلى العمل عن بعد وهو من الإشكال الحديثة التي افترضتها تطورات السوق، خاصة في ظل انتشار فيروس كورونا المستجد، كوفيد 19، إلى اتخاذ مجموعة من التدابير المستعجلة للحفاظ على مناصب العمل تجنباً لتسريح العمال وغلق المؤسسات لذا دعت إليه منظمة العمل الدولية إلى تشجيع العمال عن بعد، رغم غياب إطار قانوني دقيق ينظمه .

¹ انظر المادة (1) فقرة (أ) من اتفاقية رقم 177 لعام 1996 بشأن العمل في المنزل، المعتمدة في 20 جوان 1996، في الدورة 83، الصادر عن مؤتمر العمل الدولي. لمنظمة العمل الدولية.

² نادية بلعموري، العمل المنزلي في الجزائر ودوره في التقليل من حدة البطالة، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن احمد وهران 2، المجلد 3، العدد 1، ديسمبر 2013، ص 19.

ويعتبر احد صور العمل الغير نمطي التي تجسد التغير الفعلي الحاصل في طرق تنظيم العمل كونه يفترض أن يتم تنفيذ العمل خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة، وفي مكان بعيد عن مكان العمل كمركز للإدارة وإصدار الأوامر والتوجيهات¹.
 إن ما يلاحظ عن القانون الجزائري هو عدم تكيفه مع التطورات الحاصلة في مجال العمل، خاصة القطاع الاقتصادي، ومن بين الثغرات الموجودة فيه عدم استقباله وتنظيمه لفكرة " العمل عن بعد" ².

وإن كان اهتم المشرع الجزائري بالعمالة المنزلية انطلاقا من المادة 4 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وكان اهتمامه هذا كبير خاصة بالنسبة للنساء التي تعملن بكثرة في البيوت، وذلك لتطور سوق العمل، طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 97-474 الذي يضع النظام الخاص لعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، حيث أشارت المادة 4 منه إلى فئتين من العمالة المنزلية وهما العمال في المنزل و مستخدمي البيوت) وخص فئة العمال في المنزل بنص تنظيمي خاص، وذلك تكريسا للاتفاقية الدولية 177 لسنة 1996 السالفة الذكر.

بناء على المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل فإن العامل في المنزل هو: " كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد، أو أكثر مقابل أجره ... " ³.

¹ بوقجان وسام ، واضح فواز، دراسة تحليلية لآثار جائحة كورونا (covid-19) على معدلات البطالة في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية ، جامعة العربي بن المهدي ام البواقي، المجلد 8، العدد 2، ديسمبر 2021، ص 207
² نفس المرجع ، ص 207.

³ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق ل 8 ديسمبر سنة 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج رج ، العدد 82، الصادرة بتاريخ 14 شعبان عام 1418 هـ ، الموافق ل 14 ديسمبر سنة 1997، ص 18.

من خلال استقراء المادة اعلاه نستشف بأن هذا النص التنظيمي أعطى خصوصية للعمل المنزلي، وأكد على أن هذه الفئة العمالية هي فئة خاصة، وقد حددت شروط اكتساب صفة العامل في المنزل.

الجدير بالذكر أن المشرع اغفل التطرق إلى العمل عن بعد، وكان لهذا الأخير دور كبير في وقت الجائحة كوفيد 19، كما يؤخذ على هذا المرسوم أنه يكتسيه نوع من الغموض في تحديد الطبيعة القانونية للعمل في المنزل، حيث لم يشترط المشرع الجزائري لقيام العلاقة بين العامل في المنزل والمستخدم أي علاقة تبعية، ولم يحدد ساعات العمل المنزلي.

فقد أثار موضوع التكيف القانوني لعلاقة العمل في المنزل اختلافا بين أساتذة القانون الاجتماعي بين اعتبارها عقد خاصا يختلف عن عقد العمل، وتحديد مرسوم 97-474، لم يشر إلى العقد وعرف العمل في المنزل بأنه نشاط يقوم به العامل عن طريق إنتاج سلع أو تقديم خدمات مقابل اجر¹، كما أن العقد المبرم بين المستخدم والعامل في المنزل يعتبر عقد ملزم للجانبين وأي نزاع يقوم بين المستخدم والعامل في المنزل يخضع للإجراءات المنصوص عليها في القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل².

ويترتب على صاحب العمل التزامات، بحيث يتساوى في حقوقه وواجباته مع العامل المأجور الذي يخضع لقانون 90-11، وذلك بدفع الأجر مقابل العمل المؤدى بموجب المادة 8 من المرسوم رقم 97-474، ويلتزم بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي طبقا للمادة 4 من نفس المرسوم، واستفادتهم من التأمينات الاجتماعية، بأنواعها، وغيرها من الحقوق³.

¹ بلعموري نادية، نفس المرجع السابق، ص 6.

² بن عزوز سارة، التحولات الدولية الاقتصادية وأثرها على قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص القانون الدولي والعلاقات الدولية السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2013، ص 35.

³ انظر: المواد 4-8- من المرسوم التنفيذي رقم 97-474، السالف الذكر.

فالعامل المنزلي يمكن أن يكون آلية فعالة لامتناس البطالة خاصة النساء ذوي المؤهلات البسيطة في تجسيد أعمالهم وأفكارهم، وأحيانا يغلب على العمل المنزلي الطابع الحرفي الذي يساعد في التنمية الاقتصادية الوطني في تغطية السوق من بعض المنتجات كالنسيج... الخ، خاصة وان الدولة تساعد في مثل هذه الأعمال .

هناك نمط آخر من الأعمال الحرة " العمل المستقل في المنزل" الذي بدورها يخلق مناصب عمل خاصة للنساء كالخياطة والطرز وصناعة الحلويات وخدمات الحضانة المنزلية ... الخ، خاصة وان الجزائر صادقت على البرتوكول الأفريقي لحقوق المرأة في سبتمبر 2016، الذي ألزم الدول الأطراف بضرورة اتخاذ جميع التدابير الضرورية للاعتراف بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة المنزلي في مادته 13 الفقرة (ح).

2- حماية المرأة الريفية العاملة : احتلت المرأة الريفية¹، في مجال العمل اهتمام وحماية خاصة من قبل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وذلك من خلال المادة 14 منها²، والتي تذكر بالمشاكل والصعوبات التي تواجه هذه الفئة، محددة لها بعض الحقوق التي تساعد على الوقوف على قدم المساواة مع الرجل، مساعدتها في الحصول على القروض البسيطة، للعمل في الأعمال الاقتصادية البسيطة، والحصول على مختلف التدريب والتعليم والخدمات المجتمعية و الاستفادة من الإئتمانات والقروض الزراعية

¹ تعرف المرأة الريفية بأنها: " المرأة التي تقيم ، وتعمل غالبا في المناطق الزراعية والساحلية والغابية، ويشمل هذا التعريف المرأة التي تمارس عملا بأجر أو بدون أجر، والتي تقوم بأنشطة منتظمة أو موسمية ، والتي تزاول عملا زراعيًا أو غير زراعيًا، بجانب رعاية الأطفال، حيث تعتمد على الموارد الطبيعية"، انظر الجمعية العامة للأمم المتحدة ، مجلس حقوق الإنسان ، دراسة نهائية للجنة الاستشارية للمجلس حقوق الإنسان بشأن المرأة الريفية والحق في الغذاء، الدورة 22، 27 ديسمبر 2012، ص 03.

² نصت المادة 14 من اتفاقية سيداو على عمل المرأة، وأشارت إلى عدم إهمال مجهودات المرأة الريفية، : " تضع الدول أطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية".

وتسهيلات التسويق، وغيرها¹، كما تحضر اتفاقية كل تمييز يمكن أن يطال المرأة الريفية من خلال ما نصت عليه المادة 2/14².

أما في الجزائر على وجه الخصوص كانت للمرأة الريفية مكانة هامة في المجتمع المحلي الجزائري على مر العصور، مع تطور تدخل المرأة الريفية في ممارسة الأنشطة خارج منزلها، حيث أصبحت تمارس أعمال الفلاحة وتربية الحيوانات والصناعات التقليدية وأصبحت تبحث عن دعم الهيئات المختلفة في الدولة لترقية عملها بما يمكن من محاربة الفقر³.

وأهم الأنشطة الريفية الخضراء، نمط التشغيل الأكثر إضراراً ونظافة واستدامة، وتشمل العمل في الزراعة والتصنيع والبحث، وأنشطة الخدمات التي تسهم إسهاماً كبيراً في حفظ أو استعادة الجودة البيئية، وتحد من استعمال الطاقة والمواد، واستهلاك المياه⁴.

وهو ما ينطبق على المرأة الجزائرية التي أصبحت تمتهن وبمهارة النشاط الفلاحي الريفي الذي يشمل غرس ورعاية بساتين النخيل والزيتون، وكروم العنب، وغيرها، من أنشطة إنتاج الخضار، حيث بلغت نسبة النساء العاملات في الفلاحة 4.4%، من حجم القوة العاملة في الجزائر، في مقابل نسبة 11.9%، من الرجال⁵.

ولتجسيد أهداف القضاء على الفقر من خلال توفير عمل لائق للمرأة الريفية لا بد من إيجاد بدائل تدعمها لتتجاوز التحديات من خلال الدعم المالي لمشروعها وتجسيد أفكارها

¹ عيساوي عبد النور، حقوق المرأة المتزوجة في ضوء المواثيق الدولية وقانون الاسرة الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2014-2015، ص 169.

² على أنه: "تتخذ الدول جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها".

³ مخلوف عمر، دور عمل المرأة الريفية في القضاء على الفقر وتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 6، العدد 1، فيفري 2021، ص 228.

⁴ UNEP/ ILO/ IOE/ ITUC, Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World, September 2008, p. 03.

⁵ ONS, Collections n° 185, Enquête emploi auprès des ménages 2013, p.39.

على أرض الواقع، وقد اهتمت الجزائر بإنشاء أجهزة دعم مالي لمساعدة المرأة الريفية، عن طريق التمويل من خلال القرض المصغر من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، بمنح قروض لشراء المواد أولية بدون فائدة، وكذلك الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لدعم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية والى غيرها من آليات دعم عمل المرأة الريفية¹.

وما يجدر ذكره أن فئة النساء تستحوذ على الحجم الأكبر من القروض حسب إحصائيات نهاية 2019 ، بما نسبته 63.38 %، مقارنة بالرجال 36.62 %، وذلك للإقبال الكبير من طرف النساء لعدة اعتبارات منها: صيغ التمويل عن طريق القرض بدون فائدة وملائمته للمشاريع التي تقبل عليها النسوة، كما أنهن أكثر اهتماما بشراء المواد الأولية، التي تدخل في أنشطة عملهم، كالطرز، الخياطة، الصناعة التقليدية وصناعة الحلويات، أما طلبات الرجال عادة ما تكون تكلفتها مرتفعة وتتجاوز سقف التمويل².

حيث كشف المدير العام للوكالة أن أكثر من 22 ألف مشروع تم تمويله على مستوى التراب الوطني منذ جائحة كوفيد 19، حيث شكلت النساء الفئة الأكثر استفادة من هذا الجهاز بنسبة تجاوزت 65 بالمائة، وحسب المدير أن أكثر من 50 بالمائة من القروض المصغرة المبرمجة لسنة 2021 موجهة لفائدة النساء لاستحداث مشاريعهن، منها 30 بالمائة لفائدة و20 بالمائة لفائدة المرأة الماكثة في البيت، وأبرز المسؤول أن دعم الدولة لهؤلاء النساء بعدة تدابير تدعم إطلاق مشاريع مصغرة عن طريق نوعين من القروض وهما القرض

¹ للتوضيح أكثر أنظر: مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018، ص 150

² ماموني فاطمة الزهراء إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق، مجلة القانون الدولي والتنمية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 03، العدد 02، 2015، ص 69.

الموجه لاقتناء المواد الأولية (تتراوح قيمته بين 100 و 250 ألف دج). والقرض الموجه لشراء العتاد (تصل قيمته إلى مليون دج) ¹.

ولقد صدر مؤخرا قانون رقم 18-22 المؤرخ في 24 يوليو سنة 2022 المتعلق بالاستثمار ويهدف إلى تحديد القواعد التي تنظم الاستثمار وحقوق المستثمرين والتزاماتهم والأنظمة التحفيزية المطبقة على الاستثمارات في الأنشطة الاقتصادية لإنتاج السلع والخدمات، وتفعيل استحداث مناصب الشغل الدائمة وترقية كفاءات وتدعيم وتحسين تنافسية الاقتصاد الوطني ².

ورغم النشاط الكبير الذي تقوم به المرأة الريفية العاملة في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، رغم مصادقة الجزائر على الاتفاقيات الخاصة بها، 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 هذا النساء كونهن يعملن لمدة ساعات طويلة وبوسائل بسيطة ومتعبة، وليس لهن مركز العامل ³. وعليه تلعب المرأة الريفية دورا أساسيا في دعم أسرتها ومجتمعها في مكافحة الفقر، وواجهة الصدمات كجائحة كوفيد 19، خصوصا من خلال أنشطتها الريفية الفلاحية والحرفية بتحقيق الاكتفاء الذاتي في الغذاء، ودعم للاقتصاد الوطني المحلي وتحسين مستوى معيشتها، وفتحت مجالات واسعة للتنمية، وعلى المشرع الجزائري إعادة النظر في المنظومة

¹ مقال وكالة الأنباء الجزائرية ليوم <https://www.aps.dz/ar/societe/2021/05/27>، تاريخ الاطلاع 2020/10/03، ساعة 15.37.

² أنظر المادتين 1-2 من قانون رقم 18-22 مؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1443 الموافق 24 يوليو سنة 2022، يتعلق بالاستثمار، ج ر ج ، العدد 50، الصادرة بتاريخ 29 ذو الحجة عام 1443 هـ ، الموافق ل 28 يوليو سنة 2022م.ص 05.

³ سرور طالبي، حقوق المرأة في الدول العربية خلال إصلاحات 2000-2008، سلسلة المنشورات العلمية لمركز جيل البحث العلمي، العدد 03 ، طرابلس ، ديسمبر 2014 ، ص 51.

القانونية العمالية بتكريس الحماية لهذه الفئة الايجابية في المجتمع، خاصة في مجال الضمان الاجتماعي لتمكينها من نفس حقوق العامل.

المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون الوظيفة العامة

نتطرق في هذا المطلب إلى الحماية المقررة للموظفة في القطاع العام، من خلال التركيز على ابراز لاختلاف بينها وبين العاملة في القطاع الخاص (الفرع الأول)، ومحاولة استعراض تطور ومفهوم قانون الوظيف العمومي في الجزائر، وكيف كفل الحماية للموظفة العامة في ظل قانون الوظيفة العمومية (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: تطور قانون الوظيفة العمومية في الجزائر

قبل التطرق لنشأة وتطور قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، يتعين علينا في البداية تحديد مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العام، ولقد سبق وأن أشرنا إلى وجود عدة فوارق قانونية وتنظيمية بين كل من قواعد قانون العمل وقواعد قانون الوظيفة العامة¹.

أولاً: التعريف بالوظيفة العمومية والموظف العام: إن تحديد مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العام يختلف باختلاف النظام القانوني الذي تقوم عليه سياسة الدولة في مجال

¹ يتفق الفقه في اغلب النظم القانونية المقارنة، بأن هناك عدة أوجه اختلاف بين علاقة العمل والعامل بمفهوم قانون العمل من جهة ، وقانون الوظيفة العامة من جهة ثانية، ومن أهم الفوارق نجد: من حيث أداة التوظيف: علاقة العمل في ظل قانون العمل يتم وفق إرادة الطرفين في ظل مبدأ حرية التعاقد، وذلك بواسطة عقد يبرم بين العامل وصاحب العمل على أساس توافق الإرادتين، بينما في قطاع الوظيفة العمومية تتم بقرار التعيين أو وثيقة تعهد أو التزام وهذا 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 وهي علاقة تعاقدية، بينما في ظل قانون الوظيفة العامة هي علاقة قانونية تنظيمية حسب المادة 07 منه، من حيث طبيعة العمل: في قانون العمل لا تتعدى الأعمال المادية أو الفكرية التي تنتهي آثارها عند صاحب العمل فقط، بينما في قانون الوظيفة تصل إلى حد تمثيل الدولة أي السلطة العامة بالنسبة للغير، من حيث طبيعة كيفية تحديد الأجر: في قانون العمل تلعب المفاوضات بين كل من العامل وصاحب العمل دورا هاما في تحديد الأجر والحوافز الملحقة بها وفق قواعد وأساليب تعاقدية في إطار عقود فردية او جماعية، أما في قانون الوظيفة أجور الموظفين تحدد على أساس تحديد المناصب العمل مسبقا، سواء من حيث شروط شغل هذا المنصب أو باقي الالتزامات والحقوق، راجع أحمية سليمان، مرجع السابق ص 94-104.

الوظيفة العمومية، كما تختلف من دولة إلى أخرى، واختلف الفقه والقضاء والتشريع حول ذلك.

وبذلك يمكن أن ينصرف مصطلح الوظيفة إلى معنيين مختلفين وفقا للمعيار المعمول به: المعنى المادي الموضوعي: ويقترن بنشاط الإدارة المؤدى بواسطة عمالها أي مجموعة اختصاصات والصلاحيات القانونية التي يجب ممارستها صاحبها لتحقيق الصالح العام، والمعنى العضوي الشكلي الذي ينصرف إلى نظام قانوني خاص بحكم كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات العمومية¹.

وعليه يقصد بالوظيفة العامة مجموعة من الموظفين يشغلون مهام داخل الإدارة العمومية، ولها أهمية كبرى بتوفير خدمات عامة ولا يتم ذلك إلا بتدخل من الموظف العام باعتباره يد الدولة في القيام بواجب عبئ أداء الخدمة العمومية، وتمثل قسم مهم في مجال القانون الإداري².

أما بالنسبة للموظف العام فلم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العام، ويرجع ذلك إلى إختلاف الوضع القانوني للموظف العام من دولة وأخرى وإلى صفة التجديد للقانون الإداري، و أكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها³.

ولقد قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العام واخترنا منها، بأنه: "شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام".

¹ محيد حميد، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2019، ص 03.

² للتوسع أكثر : انظر عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 08 وما بعدها.

³ راجع في ذلك مختلف التشريعات في تعريفها للموظف العام ، 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، 2015-2016، ص 11 وما بعدها.

وحتى نكون بصدد موظف عام لأبد من توافر المعايير التالية: ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة، أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة¹.

ثانياً: مراحل تطور قانون الوظيفة العمومية في الجزائر: عرفت الوظيفة العمومية في الجزائر تطورات ومراحل هامة، منذ استعادة الجزائر لسيادتها الوطنية، إلى غاية صدور قانون الوظيفة العمومية 2006.

1- مرحلة ما قبل الاستقلال: لقد عرفت الجزائر في هذه الفترة امتداد لتطبيق القانون المتعلق بهذه الوظيفة الصادر في 19/10/1946، مع بعض الاستثناءات راجعة إلى عوامل وأسباب، منها أن الوظيفة كانت حكراً على الفرنسيين فقط، وأستمر الوضع على هذه الحالة إلى غاية 1959².

2- مرحلة ما بعد الاستقلال: ولأسباب موضوعية كان لأبد من الاحتفاظ بتشريع الدولة الاستعمارية بصفة إستثنائية، وعرفت بمرحلة الانتقالية ثم تطوير وتكييف الوظيفة العمومية إلى توحيد الشغل.

بعد ذلك بدأ التفكير لتنظيم جديد لهذه الوظيفة، بإصدار ما يعرف بالمرسوم رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية³، ويعتبر أهم حدث في تاريخ المؤسسات الإدارية في الجزائر، لتحديد حقوق وواجبات الوظيفية للعمال واستمر العمل به إلى غاية 1978، أين

¹ للتفصيل أكثر أنظر: عمار بوضياف، مرجع السابق، ص 22-23.

² محمد الأحسن، مرجع السابق، ص 2-3.

³ الأمر رقم 66-133 الملغى، مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ، العدد 46، الصادرة بتاريخ 18 صفر عام 1386، الموافق ل 8 جوان 1966 م ، ص 542.

صدر القانون الأساسي العام للعامل بموجب القانون 78-12 بتاريخ 5 أوت 1978¹. الذي تم توحيد الشغل بين جميع القطاعات.

ثم صدر المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة²، واعتمد أساسا على المادة 2 من القانون 78-12، فمن خلاله تم استعمال مصطلح العامل بدل الموظف، وذلك باعتماده ضمن نصوصه على الأمر 66-133 و القانون 78-12 معا، فيبقى التأثير والإشكالات في قانون الوظيفة العمومية من حيث التطبيق والإجراءات.

مما جعل على الدولة القيام بإصلاحات منذ سنة 1989 لتطوير الوظيفة العمومية، فصدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالأمر 06-03³.

ثالثا: تعريف الوظيفة العامة والموظف العام في الجزائر: تتميز الوظيفة العامة عن باقي النشاطات الأخرى أنها ينظمها قانون خاص وهو " القانون الأساسي العام للوظيفة العامة" وينظم مسار الموظف العام بداية من تعيينه وتثبيته وترقيته وغيرها من الوضعيات التي يحكمها.

¹ قانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 أوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر ج ، العدد 32، الصادرة بتاريخ 4 رمضان عام 1398 هـ، الموافق ل 8 أوت سنة 1978 م، ص 724.

² مرسوم رقم 85-58 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ، العدد، 13، الصادرة بتاريخ 2 رجب عام 1405 هـ، الموافق ل 24 مارس سنة 1985 م، ص 332.

³ أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ ، الموافق ل 16 جويلية سنة 2006، المعدل والمتمم.

ولقد ورد تعريف الموظف العام في أول تشريع للوظيفة العامة في الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، الملغى المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، في مادته الأولى منه¹.

ومن خلاله أشار بصريح العبارة حتى نكون بصدد موظف عام لا بد من توافر شروط، وذلك بصدور قرار التعيين من الإدارة المختصة، وأن يكون في وظيفة دائمة غير مؤقتة، وأن يعين في أحد درجات التسلسل الإداري.

كما عرف الموظف العام في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المعدل والمتمم، في مادته الرابعة،² وأشار المشرع قبل ذلك في المادة 02 منه وحصر مجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية³. وفي الفقرة الثانية من نفس المادة استثنى الفئات التي لا تنطبق عليها هذا القانون نظرا لخصوصية الوظائف، وفي المادة الثالثة منه حصر فئات أخرى تخضع لقوانين إستثنائية.

الفرع الثاني: الحماية المقررة للموظفة العامة في ظل قانون الوظيفة العمومية

لم تتطور حقوق الموظف وتعرف الاستقرار إلا بعد صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي أعطى أهمية كبيرة للموظف العام، ومن هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري مجموعة من الحقوق والضمانات، لصالح الموظف العام، وخاصة الموظفات وذلك لتحسين ظروفها في العمل، وعليه تتمتع الموظفة العامة بمجموعة

¹ انظر المادة الأولى من الأمر رقم 66-133 الملغى، الموافق ل 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرج السابق.

² المادة 04 من أمر رقم 06-03 الموافق 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم. "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"

³ انظر المادة 02 من أمر رقم 06-03 الموافق 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم.

من الحقوق سواء كانت عامة التي تتساوى فيها مع باقي الموظفين أو خاصة التي تخصها كأمراة، ولا تختلف هذه الحقوق عن غيرها في قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية السابق ذكرها. وسوف نتطرق إلى ذلك كما يلي:

أولا: حماية الحقوق العامة للموظفة العامة في قانون الوظيفة العامة

لقد جعل الأمر 03-06 مجموعة من الضمانات والحقوق التي تتمتع بها الموظفة العامة، ومن الضمانات الأساسية التي تتمتع بها الموظفة في القطاع العام بإعتباره أحد المبادئ الأساسية التي يقوم عليها العمل.

1-حظر التمييز بين الموظفين : يقصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية من الجنسين، على أن تتوفر مجموعة من الشروط التي حددها القانون، وهذا ما أكدت عليه المادة 74 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بقولها بأنه: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومي"¹.

ولذلك جاءت تشريعات الوظيفة العمومية متضمنة شروط عامة مجردة للتعين في الوظائف العامة، ويعني عدم التفرقة بين الموظفين الذين يحتلون مراكز قانونية ويخضعون لنفس النظام الوظيفي في حقوقهم وواجباتهم كالتنقيط السنوي والترقية في الدرجات أو الراتب والتعيين في المناصب والوظائف العليا .. الخ².

¹ المادة 74 من أمر رقم 03-06 الموافق 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم. مرجع السابق.

² بوضياف عبد القادر، شريط ولید، المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية، مجلة أفاق للعلوم، جامعة زيان عشور الجلفة ، المجلد 2، العدد 06، 2017، ص 136.

وتطبيقاً لمضمون هذا المبدأ لا يجوز للإدارة التمييز بين الموظفين بسبب ما أبدوه من آراء، أو تصنيفهم على أساس جنسهم أو أصلهم أو بسبب ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية، طبقاً للمادة 27 من الأمر رقم 03-06 المعدل والمتمم¹.

وعليه فحظر التمييز بين الموظفين يشمل كل مسار المهني للموظفة بداية من توظيفها إلى ترقيتها، بالإضافة إلى الحقوق الأخرى التي تتمتع بها بصفة قانونية.

ومن أجل تطبيق وضمان مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، ناهيك عن الشروط العامة للتوظيف، لا بد من اختيار الطريقة المثلى للتعين في الوظائف العامة، وأفضلها طريقة المسابقة للتعين، باعتبارها أكثر الأساليب استجابة². وهذا ما نصت عليه المادة 80 من الأمر السالف الذكر.

فمبدأ المساواة وحظر التمييز بين الموظفين يعد من أهم الضمانات التي أقرها القانون للموظف العام، ويشكل أيضاً واحداً من الضمانات التي تفتح المجالات للموظفة في سوق الشغل، لكي تتمتع بكافة حقوقها في العمل وتحسين ظروف وشروط العمل، باعتباره حق دستوري يتمتع كل من الجنسين على قدم المساواة، ولا تمييز بينهم إلى على أساس الكفاءة في التوظيف.

تتمتع الموظفة العامة في التشريع الجزائري، بمجموعة من الحقوق العامة حددها الأمر 03-06 وفصلتها التشريعات الخاصة وتتمثل هذه الحقوق كالآتي:

يعتبر الأجر من الحقوق المالية الأساسية للمرأة الموظفة، من حقها الاستفادة من الراتب أو المرتب كما يطلق عليه، عكس في قانون العمل " مصطلح الأجر، في هذا الإطار نص المشرع الجزائري في المادة 32 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر، بأن: " للموظف الحق

¹ انظر: المادة 27 من أمر رقم 03-06 الموافق 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم. مرجع السابق.

² بوضياف عبد القادر، شريط وليد، نفس المرجع السابق، ص 137.

بعد أداء الخدمة في راتب¹. ونصت المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتهم المعدل والمتمم على أن: " للموظف بعد أداء الخدمة في راتب يشمل على الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات"².

كما نصت المادة 06-07 من نفس المرسوم على أن الراتب الرئيسي يكافئ الالتزامات القانونية للموظف أما التعويضات فتكافئ التبعات الخاصة المرتبطة لممارسة بعض النشاطات وكذا مهارة العمل والظروف الخاصة به، أما العلاوات فتكافئ المردودية والأداء³.

ينقسم الراتب إلى راتب أساسي و يتحدد طبقا للمستوى العلمي الذي تنظمه المجموعات الأربعة المنصوص عليها في المادة 08 من الأمر رقم 06-03، حيث أن الموظفين يصنفون في إحدى المجموعات حسب تأهيلهم العلمي والمهني، ثم يصنفون في أحد الأصناف السبعة عشرة وتمنح لهم درجة من الدرجات الإثنى عشر ويقابل كل درجة رقم استدلالي⁴.

¹ المادة 32 من أمر رقم 06-03 الموافق 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم. مرجع السابق.

² المادة 04 من مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج ، العدد 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان عام 1428 هـ، الموافق 30 سبتمبر سنة 2007، ص 08، المعدل والمتمم.

³ أنظر: المادة 06-07 من المرسوم. 07-304، مرجع السابق.

⁴ أنظر: المادة 08 من أمر رقم 06-03 السالف الذكر، المعدل والمتمم، والمادة 02-03 من المرسوم رقم 07-304، السالف الذكر، المعدلتين بالمادتين: 01-02- من مرسوم رئاسي رقم 22-138 مؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. ج ر ج ، العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 05 رمضان عام 1443 هـ، الموافق ل 06 ابريل سنة 2022 م، ص 04،

مع تعديل الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم رقم 304-07، بموجب المرسوم رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022، في كل زيادة للأجور من طرف الدولة تحفيزا للموظفين والموظفات على العمل، وآخرها تعديل 2023¹.

إضافة إلى بقية الحقوق المشتركة والضمانات التي تتمتع بها الموظفة وتتساوى فيها مع بقية الموظفين كحقها في التكوين والترقية وقد كرست ذلك بمجموعة من المراسيم نذكر منها: المرسوم 69-52 المؤرخ في 12 ماي 1969²، المرسوم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1966 المتعلق بالتكوين وتحسين مستوى الموظفين ورسكلتهم، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-17³.

إضافة إلى ذلك أكد المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 6 جويلية 2014⁴، و المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 جويلية 2020⁵، والامر 06-03، على مبدأ

¹ للتعرف أكثر على نمط الزيادة الجديدة ، انظر مرسوم رئاسي رقم 23-54 مؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق 16 جانفي سنة 2023، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج، العدد 03، الصادرة بتاريخ 24 جمادى الثانية عام 1444 هـ ، الموافق ل 17 جانفي سنة 2023، ص 05.

² مرسوم رقم 69-52 مؤرخ في 25 صفر عام 1389 الموافق 12 ماي سنة 1969 ، يتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والانتقال للموظفين واعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ، ج ر ج ، العدد 43، الصادرة بتاريخ 4 ربيع الاول عام 1389 هـ الموافق 20 ماي 1969 م ، ص 495.

³ انظر المرسوم التنفيذي رقم 96-92 مؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم ، ج ر ج، العدد 16، الصادرة بتاريخ 17 شوال عام 1416 هـ، الموافق 03 مارس 1996، ص 05، المعدل والمتمم.

⁴ انظر المرسوم الرئاسي رقم 14-196 مؤرخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 جويلية سنة 2014، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرها، ج ر ج ، العدد 42، الصادرة بتاريخ 11 رمضان عام 1435 هـ الموافق 9 جويلية سنة 2014 م، ص 12.

⁵ انظر المرسوم التنفيذي رقم 20-194 مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441، الموافق 25 جويلية سنة 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ، العدد 43، الصادرة بتاريخ 7 ذو الحجة عام 1441 هـ، الموافق 28 جويلية سنة 2020 م، ص 04.

التكوين بموجب المادتين 38-104¹. إضافة إلى حق الموظفة في الترقية باعتبارها مرتبطة بمسارها المهني، إما إلى ترقية في الدرجة أو الرتبة².
 ووضع المشرع عددا من المعايير الموضوعية لتقييم الموظف منها الكفاءة المهنية، الفعالية والمردودية، كيفية الخدمة، كما نصت المادة 97 من أمر 06-03³، كما جاء في سياق المادة 98 من نفس الأمر أن تقييم الموظف يهدف إلى الترقية ومنح إمتيازات⁴.
 كما حدد المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، الى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك المشتركة وتحديد قائمة الشعب المرتبطة بها و شروط الالتحاق بمختلف الرتب وذلك تطبيقا للمادتين 3 و 11 من الأمر رقم 06-03⁵.

إضافة إلى ذلك أقر المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 08-04 السالف الذكر، في بعض أحكامه مناصب أو أسلاك جديدة إلى قائمة الرتب مع تحديد المهام و شروط التوظيف والترقيات الخاصة بكل

¹ بموجب المادتين 38 بقولها: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى...". والمادة 104 بقولها: "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة"، على أن يحدد تنظيم لاحق كفاءات تنظيمه ومدته وواجبات وحقوق الموظف المترتبة عن ذلك".

² انظر المادة 106-107 أمر 06-03، مرجع السابق.

³ على أنه: "يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني، إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقا لمناهج ملائمة".

⁴ المادة 98: "الترقية في الدرجة، الترقية في الرتبة، منح إمتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء، منح الأوسمة التشريفية والمكافآت"

⁵ للتعرف أكثر: راجع مرسوم تنفيذي رقم 08-04 مؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج رج العدد 03، الصادرة بتاريخ 12 محرم عام 1429 هـ، الموافق 20 يناير سنة 2008م، ص 04، المعدل والمتمم.

سلك¹، يحق للموظفة الاستفادة من العطل والإجازات سواء كانت العادية كالأسبوعية والشهرية والاستثنائية كإجازة الأمومة .

فلقد وجد هذا الحق أساسه في المادة 39 من أمر 03-06 للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر " وهي العطل الأسبوعية والسنوية، وعطلة الأمومة، وعطلة المرضية وغيرها من العطل² .

- إضافة إلى عطلة لإنشاء مؤسسة التي منح التعديل الأخير من القانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، يحق للموظفة الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة خاصة ، طبقا للمادة 206 مكرر منه، وذلك بتمكين الموظفين من الولوج في عالم المقاولاتية³ .

كما يحق للموظفة الحق في الغيابات القانونية برخص إستثنائية وتقديم المبرر دون أن تفقد مرتبتها في الحالات المنصوص عليها في المادة 208 والمادة 209 والمادة 212 و 214، من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر⁴، كما كفل ذات القانون حماية اجتماعية للموظفة العامة ولذوي حقوقها بضمان التغطية الاجتماعية في حالات معينة وهي مكرسة في المادتين 33-34 من الأمر رقم 03-06⁵، من خلال إلزام الإدارة العمومية بالتصريح بموظفيها لدى صناديق التأمينات الاجتماعية فور إصدار قرار التعيين وإمضاء محضر

¹ راجع : مرسوم تنفيذي رقم 16-280 مؤرخ في 2 صفر عام 1438 الموافق 2 نوفمبر سنة 2016، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ، العدد، 66، الصادرة بتاريخ 9 صفر عام 1438 هـ ، الموافق ل 9 نوفمبر سنة 2016، ص 04.

² انظر المواد 39-191-192-193-194-195-202-203 من الأمر 03-06- المعدل والمتمم، السالف الذكر.
³ انظر المواد من 206 مكرر إلى 206 مكرر 7 ، من قانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، يتم الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ، العدد 85، الصادرة بتاريخ 25 جمادى الأولى عام 1444 هـ ، الموافق 19 ديسمبر سنة 2022م، ص 04.

⁴ انظر المواد 208-209-212-214 من نفس الأمر .

⁵ انظر المواد 33-34 من نفس الامر

التصويب وتتم الإقتطاعات الاجتماعية طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 1994/07/06 المعدل والمتمم¹، إلى آخر المرسوم التنفيذي رقم 339/06 المؤرخ في 2006/09/25، والمتعلق بنسبة الاشتراك التي تقتطع من رواتب الموظفين².

يخضع تنظيم الخدمات الاجتماعية لأحكام المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982، والمحدد لمحتوى الخدمات وكيفيات تمويلها³، في حين يخضع تسيير هذه الخدمات أساسا لكل من المرسوم رقم 82-303 المؤرخ في 13 سبتمبر سنة 1982⁴.

كما تم الاعتراف بالحق في التقاعد للموظفة بموجب المادة 33 من الأمر 03-06، إضافة الى حقها في ممارسة التمثيل النقابي والإضراب وذلك بتوفيره الضمانات اللازمة للموظفين في مجالات مختلفة والدفاع عن مصالحهم، الذي كرس بموجب المادة 35 من الأمر 03-06 من خلال نصها على أن: " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"، الذي وينظمه القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 السالف الذكر، والقانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 السالف الذكر، والذي تم إلغائه في ماي بموجب قانون رقم 02-23 مؤرخ في 25 أبريل سنة 2023، كما سبق بيانه سابقا في

¹ انظر: مرسوم التنفيذي رقم 94-187 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر ج، العدد 44، الصادرة بتاريخ 27 محرم عام 1415 هـ، الموافق 7 جويلية سنة 1994 م، ص 04، المعدل والمتمم،

² انظر مرسوم تنفيذي رقم 06-339 مؤرخ في 2 رمضان عام 1427 الموافق 25 سبتمبر سنة 2006، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر ج، العدد 60، الصادرة بتاريخ 4 رمضان عام 1427 هـ، الموافق 27 سبتمبر سنة 2006 م، ص 18.

³ راجع مرسوم رقم 82-179 مؤرخ في 21 رجب عام 1402 الموافق 15 ماي سنة 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر ج، العدد 20، الصادرة بتاريخ 24 رجب عام 1402 هـ، الموافق 18 ماي 1982 م، ص 1045.

⁴ راجع مرسوم رقم 82-303 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982، يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، ج ر ج، العدد 37، الصادرة بتاريخ 26 ذو القعدة عام 1402 هـ، الموافق 14 سبتمبر سنة 1982، ص 1807.

الحماية المقررة للعامة في قانون العمل، فممارسة الحق النقابي معترف به لجميع الموظفين دون أي تمييز في كل الإدارات العمومية، وفقا للمادة 05 منه.

كما كفل القانون حماية الموظفين والأعوان العموميين المنخرطين في المنظمة النقابية، بمنع تسليط اي عقوبات تأديبية ضدهم، ويعد هذا من الضمانات الاساسية لتأسيس وممارسة النشاط النقابي¹.

ولضمان ممارسة الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية ألزم الأمر 06-03 بموجب المادة 93 في فقرتها الأخيرة بعدم تسجيل أي ملاحظة في الملف الإداري للموظف تخص الآراء النقابية².

إضافة إلى حق الموظفة أيضا في ممارسة في حقها في الإضراب بإعتباره الإجراء الأخير لتلبية مطالب الموظفين والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم³، كما حدد القانون 90-02 بموجب المواد من 18 إلى 20 منه عن نظام تسوية النزاع الجماعي في مجال الوظيفة العامة ويتمثل في نظام المصالحة والوساطة، كما لا يتم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المذكورين أعلاه.

وإنطلاقا من شرعية الإضراب وشروطه القانونية التي حددها القانون 90-02 وقد تم حصرها في المادة 38 منه، خاصة قطاع الصحة، ويعرض أصحابها لعقوبات تأديبية في حالة عدم الامتثال كما حدد على سبيل الحصر لبعض أسلاك الموظفين التي قد يعرض توقفها، للخطر على صحة وأمن المواطنين وحتى الاقتصاد الوطني، كالقضاء والأمن، وغيرها⁴.

¹ راجع المواد من 143 الى 147 من نفس القانون 02-23.

² أنظر المادة 93 من أمر 03-06، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

³ المادة 36 من نفس الأمر. بقولها: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به"

⁴ أنظر المادة 28-38-43 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

أعطى القانون بعض ضمانات لحماية وممارسة الإضراب للموظفين بدون تمييز، طبقا للمادة 33 من نفس القانون، يمنع على الإدارة التوظيف عن طريق الاستخلاف ولا تسلط عليه أية عقوبة، ماعدا حالة رفض الامتثال للتسخيرة الناجمة عن توفير الحد الأدنى من الخدمة¹.

ما يجدر ذكره أن ممارسة حق الإضراب في القطاع العام يختلف عن القطاع الخاص، باعتبار ممارسته خطرا في بعض القطاعات العامة كالصحة مثلا، مما يفرض على الموظفين ضمان حدا من الخدمة، وفي إطار تدعيم التشاور في قطاع الوظيفة العمومية، يحق للموظفة المشاركة والحوار في تسيير حياتها المهنية².

في هذا الصدد نصت المادة 55 من الأمر 03-06، على أن الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، هيئات المشاركة والطعن³. وتم تنظيم كل هيئة وبيان مهامها وفقا للمواد 56-57-58-59 من الأمر 03-06⁴.

كما يحق للموظفة كذلك المشاركة في اللجان المنصوص عليهم في المادة 62 من الأمر 03-06 وتتمثل في لجان إدارية متساوية الأعضاء، نصت عليها المادة 63 من نفس الأمر، إضافة إلى لجان الطعن المنصوص عليها في المواد 65-66-67. من نفس أمر،

¹ المادة 33 من نفس الأمر 02-90، السالف الذكر.

² للتوضيح أكثر انظر: مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 1، العدد الأول، مارس 2016، ص 24-25.

³ المادة 55 من أمر 03-06، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

⁴ للتعرف على مهام هيكل المركزية وهيئات الوظيفة العمومية، انظر المواد 56-57-58-59 من أمر 03-06، المعدل والمتمم، السالف الذكر

ولجان التقنية طبقا للمادة 71 من نفس الأمر مهمتها استشارة في المسائل المتعلقة بظروف العمل¹، كما جاء بهذا الصدد المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق بهذه اللجان² علاوة على ذلك يحق للموظفة أن تعمل في ظروف عمل آمنة داخل أماكن العمل، وحمايتها من كل الأخطار التي تمس بصحتها وسلامتها وتحفظ كرامتها، وهذا ما كرسته المادة 37 من الأمر³، وحمايتها من كل أشكال التهديد والعنف والتحرش وهذا مكرس بشكل صريح في قطاع الوظيفة العمومية⁴.

حيث اغفل المشرع الجزائري توفير حماية مهنية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في أماكن العمل ضمن أحكام قانون العمل رقم 90-11 المعدل والمتمم، مكتفيا بمقتضيات الحماية الجنائية في قانون العقوبات، ما عدا ما تمت الإشارة إليه ضمن أحكام المادة 6 منه المتعلقة بحقوق العمال من ضرورة احترام السلامة البدنية والمعنوية للعامل وكرامته رغم جهود النقابات العمالية في طرح الإشكال وإعادة النظر في قانون العمل ضمن المشروع التمهيدي لقانون العمل منذ سنوات طويلة لم يخرج للوجود لحد الآن⁵.

¹ انظر المواد من 62 إلى 71 من أمر 06-03، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

² مرسوم تنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية

المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج، العدد 44، المؤرخة في 9 ذو الحجة عام 1441 الموافق ل 30 جويلية 2020.

³ المادة 37 من الأمر 06-03 بقولها: " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية".

⁴ انظر المادة 30 من أمر 06-03، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

⁵ للتوضيح أكثر، انظر: زوبة عز الدين، حول انعدام أحكام حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 05، العدد 01، جوان 2020، ص 159 وما يليها.

ثانيا: حماية الحقوق الخاصة للموظفة العامة في قانون الوظيفة العامة

أن تجسيد مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل الوظيفي، لا يمنع من إعطاء إجراءات وضمانات وحماية خاصة للمرأة الموظفة تحميها من الأخطار والمحافظة على صحتها ومنصبها والتوفيق بين عملها وأسرتها.

1- حق الموظفة في حماية الأمومة:

تؤثر على صحة المرأة بصفة عامة مؤثرات عديدة خاصة في فترة الحمل أو الولادة ولقد كرس التشريع الجزائري كغيره حماية الأمومة وحماية صحة الأم في القطاع العام من خلال جملة من التدابير الطبية والاجتماعية والإدارية التي تستهدف حماية الأمومة والطفولة.

أ- استفادة الموظفة من عطلة الأمومة وحق الإرضاع طفلها: تستفيد المرأة الموظفة من عطلة الأمومة خلال فترة الحمل والولادة وذلك طبقا للمادة 213 من أمر 06-03 السالف الذكر: "تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به"¹، وكما تم سابقا بإحالة تنظيمها للأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، بعد إستقائها للشروط المخولة للحق في عطلة الولادة طبقا للمادتين 28-29 من القانون 83-11، وهي مدة 14 أسبوعا مدفوعة الأجر بنسبة 100 % مع استقاداتها من الأداءات سواء كانت عينية أو نقدية في إطار التأمين على الولادة كما سبق بيانه، من خلال المادة 23 من القانون 11/83².

¹ المادة 213 من أمر 06-03 ، المعدل والمتمم ، السالف الذكر

² المادة 23 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل والمتمم.

كما أكدت المادة 129 منه على الحالات التي يكون فيها الموظف في وضعية الخدمة¹، ومنها الموظفة الموجودة في عطلة الأمومة واعتبرها فترة عمل، ويترتب عليها ضمانات بعدم فصلها من العمل والحفاظ على منصبها، طيلة هذه الفترة وتتمتع بجميع حقوقها، بما يتماشى والمعايير الدولية للعمل كما سبق بيانه خاصة الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

إضافة الى ذلك تستفيد الموظفة في فترة من أجل إرضاع طفلها: التي تعتبر من التسهيلات الممنوحة للموظفة بعد عطلة الأمومة إلى جانب العطلة والتعويضات المكرسة قانونا لها، تستفيد كذلك من بعض الامتيازات حصولها على حق الإرضاع لابنها.

حيث تستفيد الموظفة من تخفيض ساعات العمل طبقا للمادة 214 من نفس الأمر، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، وتقدر بساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (06 أشهر) الأولى، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسب اختيار الموظفة².

ننوه إلى أن المادة 214 أعطت حرية الاختيار للموظفة العامة في كيفية توزيع مدة الإرضاع طفلها في اليوم، بما يتماشى والاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية الأمومة، كما نلاحظ أن المدة الممنوحة للموظفة للإرضاع تبدأ من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة وليس تاريخ الولادة، وبذلك لا تدخل في عطلة الأمومة عكس ما كانت عليه العاملة في قانون العمل التي تبدأ من تاريخ الولادة، كما جاء به المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية السالف الذكر في المادة 46 منه.

ب- حق الموظفة في إجازة لرعاية طفلها " الإحالة على الاستيداع":

¹ عرفت المادة 128 من أمر 03-06 المقصود بالخدمة وهي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر.

² أنظر المادة 214 من امر 03-06 ، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

اقر أمر 03-06 بحق الموظفة في الاستفادة من الاستيداع في حالة تربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات طبقا للمادة 146 منه، كما سمح للموظف سواء كان امرأة أو رجل بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، حيث تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المذكورة، لمدة دنيا قدرها ستة (06 أشهر)، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال حياته المهنية¹.

كما أن وضعية الاستيداع طبقا للمادة 145 من نفس الأمر، تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوق في الاقدمية وفي الترقية والدرجات وفي التقاعد، مع الاحتفاظ بالحقوق التي اكتسبها عند تاريخ إحالته على الاستيداع².

إستنادا إلى ما سبق نذكر أن المشرع الجزائري اقر بالعبرة الصريحة بحق الاستفادة من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لكل من الجنسين، حسب الشروط المحددة، في حين سكت في ظل قانون 11-90 لم يشر صراحة لحالة الاستيداع وعلى عكس الأول 06-82 الملغى. وهذا ما يدل على تعزيز الضمانات القانونية للموظفة العامة، وهو ما يتلاءم مع الاتفاقية الدولية رقم 156 لسنة 1981، بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين (لم تصادق عليها الجزائر حد الآن)، وكذلك التوصية رقم 191 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة (المادة 10 الفقرتين 3-4 منها) والملحقة بالاتفاقية رقم 183 لسنة 2000.

لكن لا يفوتنا أن ننوه إلى أن المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة 03-06 جاء شاملا لكل من الجنسين، للاستفادة من الاستيداع عكس ما جاءت به الأحكام الواردة في التوصية رقم 123 لسنة 1965 بشأن تشغيل النساء ذوات المسؤوليات العائلية، والمادة 10

¹ انظر المادة 149 من أمر 03-06 ، المعدل والمتمم ، مرجع السابق.

² انظر المادة 145 من أمر 03-06 ، المعدل والمتمم ، مرجع السابق.

من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى المادة 14 من الاتفاقية رقم 05 بشأن المرأة العاملة السالفين الذكر، والتي حصرتها للنساء دون الرجال.

كما أن المشرع في قانون الوظيفة العمومية، أعطى الحماية اللازمة للموظفة في تربية طفلها ورعايته، مع عدم تحديد عدد الأطفال، وهذا امتياز للموظفة عن غيرها في القطاع الخاص، وعلى المشرع مراعاة الظروف الاستثنائية التي ممكن قد تحدث والموظفة في عطلة الاستيداع وذلك قبل انتهاء المدة.

ج/ الامتيازات الممنوحة للموظفة الحامل في ظل تداعيات انتشار وباء كوفيد 19

وفي ظل التداعيات السلبية لانتشار جائحة كورونا في الجزائر اتخذت تدابير اندرجت ضمن إطار الوقاية من انتشار فيروس covid19، كما وأن اشرنا إليه في قانون العمل، وانطلاقا من الأهمية التي توليها السلطات العمومية للمرأة الجزائرية الموظفة مثلها مثل العاملة في الاستفادة من التدابير لضمان سلامتها الجسدية وحماية حق في الحياة للجنين¹.
الجدير بالملاحظة أن المركز القانوني للمرأة بصفة عامة يتأثر إيجابا أو سلبا بالأحكام المقررة في قانون الصحة، وهذا الأخير تضمن مواد تتعلق بالأمومة والطفولة، وتحديدًا في المواد من 67 إلى 75 نجدها قد جاءت تحت عنوان : تدابير حماية الأمومة والطفولة وكفلت حماية للمرأة والطفل².

أكد على مبدأ الحماية الصحية بتوفير أحسن الظروف الطبية والاجتماعية للمرأة أو إلام سواء قبل الحمل أو أثناءه أو بعده، وحتى الكشف عن الأمراض التي يمكن أن يصاب

¹ انظر المادة 8 من مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 26 رجب عام 1441 الموافق 21 مارس سنة 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد -19) ومكافحته، ج ر ج ، العدد 15 الصادرة بتاريخ 26 رجب عام 1441 هـ ، 21 مارس سنة 2020 م، ص 7.

² القانون رقم 05/85 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق ل16 فبراير سنة 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج ر ج، العدد 08، الصادرة 27 جمادى الأولى عام 1405 هـ الموافق 17 فبراير سنة 1985 م ، ص 176 ، المعدل والمتمم.

بها الرحم وضمان صحة الجنين في مختلف مراحلها حتى الولادة، وإجازت الإجهاض لإنقاذ حياة الأم ، طبقا للمواد 67-68-69-70 من نفس القانون.

وفي نفس الصدد أقر القانون رقم 18-11 مؤرخ في 2 جويلية سنة 2018 المتعلق بالصحة وتحديدًا في المواد من 69 إلى 83 حماية صحة الأم والطفل، تحت موضوع البرامج الصحية النوعية¹.

يمكن القول أنه على الرغم من ذلك تمتع الموظفة في العمل بنفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة الموظفين دون تمييز بينهما إلا فيما يتعلق بمراعاة اختلاف بين المرأة الموظفة عن الرجل، ولذلك يخضع تشغيل النساء لأحكام خاصة في التشريع الجزائري، وذلك تماشيا مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بعمل المرأة، للمشاركة في التنمية وتطويرها التي تلزم ذلك، وعلى ذلك وضع المشرع حدود وقيود من خلال حماية المرأة سواء كانت موظفة أو عاملة بمختلف القطاعات، من كل أشكال التمييز وحمايتها بحكم طبيعتها الفيزيولوجية ومراعاة كل ظروفها من خلال التدابير الطبية والنفسية والاجتماعية وحتى الإدارية لحماية المرأة الحامل حتى في الظروف الاستثنائية التي تمر بالبلاد.

المبحث الثاني : حماية المرأة العاملة في ظل التشريعات الجزائرية الأخرى

حظيت المرأة العاملة في القانون الجزائري بعناية وحماية خاصة في مختلف التشريعات في كل الظروف ومختلف الأوضاع التي يمكن ان تكون عليها العاملة سواء قانون العمل أو قانون الوظيف العمومي، كما كان لبعض التشريعات بتوفير لها حماية اجتماعية بواسطة نظام الضمان الاجتماعي بشكل عام وبصفة خاصة في إطار الأمومة، و تأمينها ضد المخاطر والأمراض التي تتعرض لها، إضافة إلى حمايتها أسريا في قانون الأسرة (المطلب الأول)، والحفاظ على صحتها وسلامة أمنها وعدم الاعتداء عليها في الوسط المهني

¹ للتوضيح أكثر المواد من 69 إلى 83 من قانون رقم 18-11 مؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو سنة 2018، يتعلق بالصحة، ج رج ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 ذو القعدة عام 1439 هـ، الموافق 29 يوليو سنة 2018م ، ص 03.

والحفاظ على كرامتها وشرفها، من خلال الآليات والتدابير العقابية من خلال ما جاء بها قانون العقوبات (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في قانون الضمان الاجتماعي وقانون الأسرة

نظرا لتطور الحاصل في سوق العمل وارتفاع نسبة المخاطر الاجتماعية، وتطبيقا للمبادئ والإجراءات الوقائية كرس المشرع الجزائري حق العامل في الحماية الاجتماعية فأنشأ أجهزة خاصة تتكفل بتغطية مختلف المخاطر لضمان مستوى معيشي لائق، في حالة فقدانها القدرة على العمل سواء أثناء سريان علاقة العمل أو حتى بعد نهايتها وحماية حتى أسرتها، وسوف نتطرق إلى الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة والتغطية ضد المخاطر التي تتعرض إليها سواء في القطاع العام أو الخاص ضمن قانون الضمان الاجتماعي في (الفرع الأول)، إلى جانب الحماية المقررة لها في قانون الأسرة في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حماية المرأة العاملة في قانون الضمان الاجتماعي:

تسعى الجزائر إلى تحقيق و تعزيز المساواة بين الجنسين في إطار العمل معتمدة في ذلك صياغة سياسية وطنية للضمان الاجتماعي ووفقا لهذا تم إعداد ترسانة قانونية في هذا المجال فبموجب قانون التأمينات الاجتماعية 83-11، والذي يعد المرجعية الأساسية، تم من خلاله إرساء قواعد وأطر ضامنة للحماية الاجتماعية لكل العمال والموظفين المنتسبين للقطاع العام أو الخاص¹.

أولاً: التعريف بنظام قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر:

يشكل نظام الضمان الاجتماعي أو ما يسمى كذلك بالتأمينات الاجتماعية، جانبا مهما في حياة العمال و حمايتهم اجتماعيا، من خلال التعويضات المالية أو النقدية إلي تقديمها

¹ نعيم شلغوم ، عماد لبيد ، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر، دراسة من منظور المساواة بين الجنسين، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، جامعة سطيف 2، المجلد 04، العدد 01، مارس 2022.ص39.

صناديق الضمان الاجتماعي لتغطية مختلف المخاطر التي يتعرض لها العمال من الجنسين ومن مختلف القطاعات.

1: لمحة عن تطور نظام قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر:

لقد عرف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري عدة تطورات، سواء كان ذلك من جراء التطورات السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين وهما كالآتي:

أ- ما قبل سنة 1983: تميزت باستمرار تطبيق القوانين الفرنسية في مجال الضمان الاجتماعي، إذا أن نظام التأمين على المرض كان يخص فقط الأوروبيين وكان باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات رمزية مثل المساعدة الطبية المجانية، بعد الاستقلال اعتمدت الجزائر على الاشتراكية، فقد تم الاعتراف بالحق في الصحة والحماية الاجتماعية في الميثاق الوطني سنة 1976، وكذا في دستور 1976 الذي اعترف لجميع المواطنين بحقهم في الصحة¹.

كما امتازت بتنوع قطاعات النشاط، مما جعل نظام الضمان الاجتماعي معقد وبقي الحال إلى غاية سنة 1970، أين بدأت الإجراءات لخلق نوع من التجانس بينها ف جاء المرسوم 70-116 المؤرخ في 1 أوت 1970 الذي أعاد تنظيم الضمان الاجتماعي وذلك بإنشاء صناديق متخصصة²، مع ضم نظام التأمين الاجتماعي الفلاحي بموجب الأمر 71-14 الصادر في 5 أفريل 1971³.

¹ سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013 ، ص 69.
² مرسوم رقم 70-116 ، مؤرخ في 29 جمادى الأولى عام 1390 الموافق 1 أوت سنة 1970، يتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، ج ر ج ، العدد 68، الصادرة بتاريخ 9 جمادى الثانية عام 1390 هـ ، الموافق 11 اوت سنة 1970 م ، ص 984.

³ أمر رقم 71-14 مؤرخ في 9 صفر عام 1391 هـ ، الموافق 5 ابريل سنة 1971 يتعلق بوضع نظام جديد للتأمينات الاجتماعية الفلاحية، ج ر ج ، العدد، 29 ، الصادرة بتاريخ 13 صفر عام 1391 هـ ، الموافق 9 ابريل سنة 1971 م ، ص 382.

كما تم إصدار قوانين أخرى في ذه الفترة، المرسوم رقم 63-457 المؤرخ 14 نوفمبر 1963 المتعلق بإنشاء جهاز الضمان الاجتماعي خاص بهيئة البحارة، والمرسوم رقم 64-125 المؤرخ في 12 أفريل 1964 الذي يبين التركيبة البشرية لمجلس الإدارة الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي، والأمر رقم 70-89 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المنشئ لصندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء غير المزارعين¹.

ب/ ما بعد سنة 1983: تقرر بأن يكون معمم على جميع المواطنين، وبذلك تم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي بتوحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل²، إضافة إلى توسيع نطاق المستفيدين من الحماية الاجتماعية لتشمل فئات جديدة واسعة النطاق، كما أن الانتساب في الضمان الاجتماعي إلزامي لجميع الموظفين بأجر³.

وقد صدرت سنة 1983 خمسة فوانين وهي : قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-411، قانون التقاعد 83-12⁵، قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13⁶،

¹ أمر رقم 70-89 مؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق 15 ديسمبر سنة 1970، يتضمن إعادة تنظيم النظام الخاص بالتأمين على الشيخوخة لغير الأجراء التابعين للقطاع غير الفلاحي، ج رج ، العدد 106، الصادرة بتاريخ 24 شوال عام 1390 هـ ، الموافق 22 ديسمبر 1970، ص 1600.

² انظر : سماتي الطيب ، نفس المرجع السابق ، ص 70-71.

³ نعيم شلغوم ، عماد لبيد ، مرجع السابق، ص43.

⁴ قانون رقم 83-11 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1982 ، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج رج ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق 5 جويلية 1983 م ص 1792. المعدل والمتمم.

⁵ قانون رقم 83-12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1982 ، يتعلق بالتقاعد ، ج رج ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق 5 جويلية 1983 م ص 1803. المعدل والمتمم.

⁶ قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1982 ، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج رج ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق 5 جويلية 1983 م ص 1809 . المعدل والمتمم.

قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي رقم 83-14¹، قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي رقم 83-15².

وتطبيقا لهذه القوانين ولإعطائها أكثر نجاعة وفاعلية من المشرع ، تم إنشاء صناديق للضمان بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-07، التي تتكفل بتوفير الخدمات للمواطنين والحماية من جميع المخاطر وهي : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS ، الصندوق الوطني للتقاعد CNR، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الإجراء CASNO، الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي³، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة).

2- تعريف الضمان الاجتماعي:

يعمل نظام الضمان الاجتماعي عن طريق القواعد القانونية الآمرة، على تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي نتيجة لتخصيص أو اقتطاع جزء من مدخول جميع الجماعة، حيث تسمح هذه الأموال المدخرة بتغطية المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها أفراد المجتمع، وفي الجزائر فإن مفهوم الضمان الاجتماعي لا يختلف من حيث الأهداف ما هو سائد في التشريعات المقارنة⁴.

ثانيا- التأمينات الاجتماعية العامة التي تستفيد منها المرأة العاملة :

¹ قانون رقم 83-14 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1982 ، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق 5 جويلية 1983 م ص 1818. المعدل والمتمم.

² قانون رقم 83-15 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1982 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق 5 جويلية 1983 م ص 1822. المعدل والمتمم.

³ أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في 26 رمضان عام 1427 الموافق 2006/10/19، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره. ج ر ج ، العدد 67، الصادرة بتاريخ 5 شوال عام 1427 هـ ، الموافق 28 أكتوبر سنة 2006 م ، ص 10.

⁴ بشير هدي، مرجع السابق، ص 152، 153.

حدد القانون 83-11 على سبيل الحصر الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية والتي نظمتها المادة الثانية والتي جاء فيها على أنه: "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة"¹.

انطلاقاً من مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952، والتي وضعت الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية، لتغطية ثمانية أخطار وعلية فإن قانون التأمينات الاجتماعية 83-11 تعرض لهذه الحالات المشمولة بالضمان للجميع بدون تمييز في كل القطاعين العام والخاص كما يلي:

1- التأمين على المرض²: في حالة إصابة المؤمن بمرض من شأنه أن يخول له الحق في التعويض، بعد مراعاة جميع الإجراءات القانونية الضرورية، وذلك بإشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض، بمدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد للتوقف عن العمل، وذلك حسب المادة الأولى من القرار الوزاري المؤرخ في 13 فبراير 1984³.

وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بممارسة المراقبة الطبية حول مدى استحقاق هذا التعويض بالنظر إلى الحالة الصحية للمؤمن وهذا ما نصت عليه المادة 64 من القانون 83-11 السالف الذكر والمعدلة بموجب القانون رقم 11-08 السالف الذكر⁴، ونظراً لاختلاف طبيعة الاداءات التي تستفيد منها العاملة أثناء المرض، بحيث تحصل المرأة

¹ المادة 02 من القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1993، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.

² ميز المشرع الجزائري بين نوعين من التأمين على المرض، التأمين على المرض العادي فهو الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن المرض. الذي لا يتصل بالعمل ولا بظروفه، ونظمه المشرع ضمن القانون 83-11 المعدل والمتمم، أما المرض المهني هو التأمين الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني، ونظمه المشرع ضمن القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

³ قرار وزاري مؤرخ في 11 جمادى الأولى عام 1404 الموافق 13 فبراير سنة 1984 يحدد مدة الأجل المطلوب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ج ر ج، العدد 04، الصادرة بتاريخ 13 جمادى الأولى عام 1404 هـ، الموافق 14 فبراير 1984، ص 224.

⁴ انظر المادة 64 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة والمتممة بموجب المادة 17 من القانون رقم 08/11.

خلال العطلة المرضية على أداءات نقدية وأخرى عينية¹، إضافة إلى ذلك للعاملة الحق في الأداءات النقدية مقابل العطل المرضية التي تحصل عليها بموافقة هيئة الضمان الاجتماعي نتيجة لعجز بدني أو عقلي يمنعه من مواصلة عمله أو إستئنافه ، وبالتالي فالعاملة لها الحق في تعويضة يومية عن الأجر الذي كان يتقاضاه².

تبلغ نسبتها 50% من أجر المنصب اليومي الصافي من اليوم الأول إلى غاية اليوم الخامس عشر (15)، أما بعد اليوم السادس عشر (16) من التوقف عن العمل يتحصل العامل على نسبة 100%، من أجر المنصب³، ونسبة 100%، ابتداء من الأسبوع الثالث إلى غاية شفاء العامل، على ألا تتجاوز المدة ثلاث سنوات⁴، و لكي تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بمرض العاملة يشترط أن تكون قد أدت توقيت عمل يعادل 15 يوما أو 100 ساعة بالنسبة للستة (06 أشهر)، حسب المادة 19 من أمر رقم 96 -17 مؤرخ في 06 جويلية السالف الذكر⁵.

بناء على ذلك يحق للعاملة التأمين على المرض بتوقف عن العمل عن طريق الإجازة المرضية مدفوعة الأجر تحددها الجهة الطبية المختصة، بالتكفل بمصاريف العلاج إضافة إلى حصولها على أداءات نقدية تحل محل الدخل، بمراعاة الشروط والإجراءات المطلوبة.

2/التأمين على الوفاة: ويهدف التأمين على الوفاة إلى توفير الحماية لذوي حقوق المؤمن له العاملة الذي قطع دخلهم بسبب الوفاة ، يقصد بذوي الحقوق التي نصت عليهم، المادة

¹ انظر المادة 07-08 من القانون 83-11 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

² أنظر: المادتين 2/07 - 14 من القانون 83-11 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

³ المادة 1/14-2 من القانون 83-11 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

⁴ راجع المواد من 14 إلى 22 القانون 83-11 المتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

⁵ للتوضيح أكثر في الشروط الخاصة بالتعويضات اليومية وطريقة حسابها للاستفادة من التعويضات النقدية ، انظر سماتي الطيب ، نفس المرجع السابق ، ص 134.

30 من الأمر 17-96 التي تعدل وتتمم المادة 67 من القانون 11-83¹، حيث تدفع المنحة فوراً ودفعة واحدة بما يعادل ما قيمته اثنتي عشر (12) مرة الأجر الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات²، ويوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم بأقساط متساوية³.

نخلص هنا إلى أن قانون التأمينات الاجتماعية أعطى حماية خاصة حتى بعد انتهاء علاقة العمل للعاملة، وحماية أسرتها، بمنحها إعانات عينية ونقدية وبذلك ساير الإتفاقيات الدولية الخاصة بالضمان الاجتماعي، بتحديد الفئات الخاصة المستفيدة من التعويضات.

3/التأمين على العجز: يستهدف التأمين على العجز بمنح العاملة منح معاش الذي يظورها العجز إلى الانقطاع عن العمل، حيث تمكنها المنحة العيش طوال فترة العجز وتقدير درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة مختصة ويحسب على أساسها مبلغ المعاش تأخذ بعين الاعتبار الحالة العامة والعقلية، إضافة إلى مؤهلاتها وتكوينها⁴.

ولقد تطرق المشرع الجزائري إلى مصطلح العجز في المادة 32 من القانون 11-83 ولم يقسمه إلى عجز كلي أو جزئي بقوله: " يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل"⁵، عكس ما جاء به القانون 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ " زوج المؤمن له غير أنه لا يستحق الاستقادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة ويعتبر أيضا مكفولين : الأولاد البالغون أقل من 25 سنة، 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 زوجة عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد "

² للتوضيح أكثر انظر: المادة 48 من القانون رقم 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم السالف الذكر.

³ بشير هدي، المرجع السابق، ص 150.

⁴ خليفي عبد الرحمان، مرجع السابق، ص 106.

⁵ المادة 32 من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

كما حددت المادة 36 من القانون 83-11 الأصناف¹ التي بها يتم تحضير مبلغ المعاش، وعلى أساس هذا التصنيف يختلف المبلغ المدفوع²، وفي هذا الإطار نصت المادة 40 من المرسوم رقم 84-27 على تقدير حالة العجز بأن يحصل على أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها³، ويؤكد هذا أن هيئة الضمان الاجتماعي تكفل للموظفة الحماية من مخاطر العجز أو ذوي حقوقهم، بحس الحالة لعدم القدرة على العمل، بناء على تقرير الطبيب المختص، وعلى أساسها يحسب مبلغ المعاش .

4/التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية:

يتولى نظام الضمان الاجتماعي حماية العاملة من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية أثناء العمل أو بسببه داخل أماكن العمل أو خارجه، ولقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل في المادة 06 من القانون 83-13 على أنه: "يعتبر حادث عمل كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل"⁴.

¹ المادة 36 من القانون 83-11: "يصنف العجزة من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى 3 أصناف: الصنف الأول: العجزة الذين ما زالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، 2-العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقاً ممارسة نشاط مأجور، 3- العجزة الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط ويحتاجون إلى مساعدة الغير".

² انظر المادة 37-38-39 من القانون 83-11، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

³ المادة 40 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، مرجع السابق "يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزاً يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربح، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها، سواء عن تاريخ العلاج الذي تلقاه، أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحدث وذلك تطبيقاً للمادة 32 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات"

⁴ المادة 06 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02/07/1983، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

وعليه فمن خلال المادة المذكورة تبين لنا الشروط الواجب توفرها في حادث العمل فالمصابة من الحادث العملي يجب أن تثبت أن الضرر ناتج عن حادث عمل مفاجئ ونظرا لصعوبة اثباته ترك الأمر لهيئة الضمان الاجتماعي لتكفيته.

أما الأمراض المهنية فهي كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص¹، وإن كان لم يعط المشرع تعريفا محدداً للأمراض المهنية وإنما تم تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل والأعمال التي يتسبب فيها بموجب قرارات وزارية²، بحيث ويجب على صاحب العمل الذي يستخدم وسائل من شأنها تسبب ضررا وأمراض مهنية للعاملة أن يصرح لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل و مدير الولائي للصحة³.

كما حددت المادة 05 من القرار الوزاري المشترك على أنه تصنف الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل⁴، وكان على المشرع الجزائري مراجعة قائمة الأمراض المهنية بشكل دوري كلما اقتضى الأمر، وخير دليل على ذلك في ظل تداعيات السلبية لانتشار جائحة كورونا في الجزائر، بحماية المرأة العاملة في تلك الفترة .

وقد وسع المشرع في مجال الأشخاص المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية من خلال المادة 03 من القانون 83-11⁵، حماية للعمال عن طريق التوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث¹.

¹ المادة 63 من القانون 83-13، المعدل والمتمم، السالف الذكر .

² المادة 64 من القانون 83-13، المعدل والمتمم، السالف الذكر .

³ انظر المادة 70 من القانون 83-13، المعدل والمتمم، السالف الذكر .

⁴ انظر المادة 05-06-07 من القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق 05 ماي 1996، الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و 2، ج ر ج، العدد 16، صادرة بتاريخ 15 ذو القعدة عام 1417 هـ ، الموافق 23 مارس 1997. ص 07.

⁵ المادة 03 من القانون 83-11 السالف الذكر " يستفيد من أحكام هذا القانون، كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

وعليه فالمشرع الجزائري أعطى للعاملة حقها في التغطية من مخاطر حوادث والأمراض التي تتعرض لها في العمل مسايرة للاتفاقية الدولية الخاصة بذلك، ولذلك كرس نظاما خاصا للتوسيع في مجال المستفيدين من حوادث العمل والأمراض المهنية، بتوفير حماية شاملة لكافة الفئات، ولكن أحيانا قد تتعرض المرأة العاملة لأمراض لها علاقة بطبيعة العمل، ولكن غير واردة في القائمة الأمراض المهنية، وعلى المشرع إعادة النظر في هذا المجال نظرا للتطور الصناعي وظهور أمراض مهنية جديدة مؤخرا كوفيد 19، مع تسهيل الإجراءات للاستفادة من الأداءات التي تقدم للمصابين.

5/ التأمين على التقاعد: لقد عرفت المادة 03 من القانون رقم 83-12 معاش التقاعد بأنه: "حق مالي وشخصي يستفيد من العامل مدى الحياة"².

ويشمل معاش التقاعد وفقا لنص المادة 05 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد: "معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ، ومعاش منقول يتضمن معاش للزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش إلى أبناء المتوفي ، ومعاش إلى الأصول"³. ولكي يستفيد العمال والعاملات من هذا الحق اوجب المشرع ضرورة توفر جملة من الشروط:

حيث حددت المادة 06 من القانون رقم 83-12 السابقة كانت 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة، وتم تخفيض المدة للمرأة نظرا للظروف التي تمر بها المرأة العاملة من حمل وأمومة ومسؤوليات عائلية.

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الرابعة، 2005 ، ص 180.

² انظر المادة 03 من قانون 83-12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1430 الموافق ل 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بالتقاعد، ج ر ج ، العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق ل 05 جويلية 1983. المعدل والمتمم ، ص 1803.

³ انظر المادة 05 من قانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 ، يتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم ، ص 1803.

وما نلاحظه انه بموجب التعديل الوارد على القانون رقم 83-12 في سنة 1996 أصبح نص المادة 06 كما يلي: "تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة)، من معاش التقاعد على الشرطين التاليين: بلوغ سن 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن خمس وخمسون (55) كاملة..."¹.

من صياغة هذا النص يتضح أن المشرع ترك الحرية الكاملة أمام العاملة في تقديم طلب الإحالة على التقاعد في سن 55 سنة أو أن تتم 60 سنة كاملة مراعي في ذلك المصلحة العاملة وما يلائم ويناسب ظروفها الصحية والعائلية وغيرها.

كما أضاف المشرع حكما آخر في التعديل الأخير لسنة 2016، للقانون 83-12، مفاده أنه يمكن للعامل(ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكور أعلاه في حدود 05 سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد، مع قضاء المدة القانونية اللازمة للعمل والمقدر بخمسة عشر (15) سنة من العمل مع وجوب دفع الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل².

ومن خلال هذه المادة ينطبق الحكم على المرأة والرجل، وللمرأة العاملة لها الحق في الاختيار في أن تتقاعد بمجرد بلوغها سن 55 سنة أو ببلوغها 60 سنة أو إلى غاية بلوغ 65 سنة.

¹ المادة 03 من الأمر رقم 18/96 مؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق ل 6 جويلية 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد ، ج ر ج ، العدد 42، الصادرة بتاريخ 21 صفر عام 1417 هـ ، الموافق 07 جويلية 1996، ص 13.

² انظر المادة 02 من القانون رقم 16-15 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق ل 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر ج ، العدد 78، الصادرة في أول ربيع الثاني عام 1438هـ الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 م، ص 03.

وتتم الإحالة على التقاعد بناء على قرار من المستخدم بعد توفر الشروط القانونية ما لم تختار المرأة العاملة مواصلة العمل، ومتى تم ذلك فإنه لا يمكن إعتبار ذلك تسريحا تعسفيا وهو ما جاءت المحكمة العليا في قراراتها¹.
غير أنه باستقرار نص المادتين 02 و04 من القانون 15-16، ومن خلالهما جاء المرسوم التنفيذي رقم 20-107 مؤرخ في 30 افريل سنة 2020، الذي من خلاله تم تحديد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد (60)، نجد المشرع الجزائري قد نص على إمكانية تمديد مدة العمل بحرية من العاملة بطريقة لم ينص عليها قبل تعديل قانون التقاعد لسنة 2016.

ولقد نص المرسوم التنفيذي 20-107 على جملة من الشروط الموضوعية اللازمة لمواصلة العاملة لنشاطها بعد السن القانونية للتقاعد وهي أن تكون لها مواصلة النشاط بلغا السن القانونية للتقاعد وموجودة في حالة نشاط. وهي كالاتي:

1- أن يقدم العامل (ة) طلب لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد: علاوة ما جاء في نص المادة 02 من القانون 15-16 نصت كذلك المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-107 بقولها: "يمكن العامل(ة)، أن يختار بطلب منه مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد، في حدود خمس (05) سنوات".

لقد أثارَت المادتين 02 و04 من القانون 15-16 والمادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-107، ملاحظتين أساسيتين: الأولى تتعلق بتحديد المقصود بعبارة العامل، أما الثانية فتتعلق بقائمة المهن ذات التأهيل العالي والنادر التي تخول صاحبها الحق في تمديد سن التقاعد.

¹ ق م ع ، غ إ ج، ملف رقم 338036، المؤرخ في 2006/06/07، م م ع، العدد 1 لسنة 2006، ص 305.
ق م ع ، غ إ ج، ملف رقم 737820، المؤرخ في 2012/10/04، م م ع، العدد 2 لسنة 2013، ص 241.

فعبارة العامل المشار إليها أثارت تساؤلات عديدة في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-107 هل يقصد بها العمال المعرفين في القانون 90-11، أم الموظفين العموميين في المادة 02 من الأمر 06-03، أم هما معا.

إجابة على ذلك نشير إلى أن المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-107 هم العمال الأجراء والموظفين العمومية معا، وذلك لإشارة المرسوم في حيثياته إلى القانون 83-12 وكذا الأمر 06-03، هذا الأخير الذي أشار في أحكامه الختامية والانتقالية إلى بقاء أحكام المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارت العمومية والنصوص المتخذة لتطبيقه سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر، الأمر الذي جعل المقصود بالعامل يشمل العمال والموظفين، لان القانون 83-12 موحد يرمي إلى توحيد المبادئ المتعلقة بالتمويل والحقوق وتقدير الامتيازات¹.

كما نصت المادة 04 من ذات القانون 16-15 على أنه: "يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 06 أعلاه، بطلب من العامل(ة) المعني(ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وتحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تخويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة عن طريق التنظيم"².

لم تحدد السلطة التنظيمية هذه الوظائف المشار إليها في المادة المذكورة أعلاه، وأعطت السلطة التقديرية وكافة الصلاحيات للعامل أو الهيئات المستخدمة في تطبيقها أو عدم ذلك، ومن خلالها أراد المشرع الاستفادة من خبرات العمال في الوظائف ذات التأهيل

¹ عطوي خالد، ضوابط وتحديات مواصلة العامل للنشاط بعد السن القانونية للتقاعد في النظام القانوني الجزائري، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، جامعة المسيلة، المجلد 2، العدد 01، ديسمبر 2021، ص 50.

² المادة 04 من القانون 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، السالف الذكر. ص 04.

العالي كالجامعات وغيرها والمهن ذات التأهيل النادر حفاظا على استمرارية المرافق العمومية.

ولكن مؤخرا أصدرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مذكرة وزارية صادرة يوم 25 أبريل 2022 تتعلق بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد الخاصة بالموظفين المنتمين لأسلاك الأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين، المذكرة الوزارية التي جاءت تحت رقم 281، 2022، والتي صدرت عن مديرية الموارد البشرية بالوزارة ، حددت الوزارة فيها سن التقاعد 70 سنة لتقاعد أساتذة القطاع، وذلك بإيداع ملفاتهم على مستوى صناديق التقاعد. وتجدر الإشارة أن وزير التعليم العالي والبحث العلمي أ.د بن زيان عبد الباقي وضح إلى إمكانية مواصلة الأساتذة الجامعيين الذين شملهم التقاعد، عمليات التدريس والبحث في الجامعة عبر آليات وإجراءات أخرى منها تعاقد الأستاذ مع الجامعة بعد تقاعده ، والسبب يرجع كما قال الوزير إلى أعداد الطلبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه يشهد ارتفاعا، ويجب الحلول لتوظيفهم¹.

2- أن يكون العامل الراغب في مواصلة النشاط قد وصل لسن التقاعد: لقد نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 20-107 على السن القانونية للتقاعد بقولها: " يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ستين (60) سنة تطبيقا لأحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12... "².

كما نصت المادة 02 من القانون 16-15 التي عدلت وأتمت المادة 06 من القانون 83-12 على : " تتوقف وجوبا استقادة العامل(ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين: - بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على

¹ موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي <https://www.mesrs.dz>، تاريخ الاطلاع 2022/12/25. ساعة 11.29.

² المرسوم التنفيذي رقم 20-107 مؤرخ في 7 رمضان عام 1441 الموافق ل 30 ابريل سنة 2020، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج ر ج ، العدد 27، الصادرة بتاريخ 13 رمضان عام 1441هـ، الموافق ل 6 ماي سنة 2020، ص 4.

التقاعد، بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة - قضاء مدة خمسة عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي¹.

أن المشرع في المادة الأولى من المرسوم 107-20 المذكور أعلاه، قيد مواصلة العامل للنشاط على إستفائه السن القانونية للتقاعد وهي 60 سنة، ولكن في المادة الثانية من القانون 15-16، قيد السن القانونية للتقاعد بتوفر شرطي : السن القانونية للعامل، والمدة القانونية للعمل 15 سنة ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، على المشرع ان يكون هناك انسجام في الصياغة بتوافق الشروط المطلوبة للتمديد التقاعد.

والشروط المطلوبة: بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد: شرط أساسي لمواصلة النشاط وهي أن يبلغ الرجل 60 سنة، والنساء العاملات 55 سنة إلا في الحالات التالية وتكون مطبقة على الرجال والنساء:

-حالة ظروف العمل الشاقة المادة 03 من القانون 15-16²، حالة الموظف الذي لم يستوف شروط مدة العمل بسبب العجز التام³، حالة المرأة التي تولت تربية الأولاد المكفولون قانونا في الإطار ذاته، تستفيد العاملة التي ربت ولدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن مدته سنة واحدة عن كل طفل في حدود ثلاث سنوات أي في حدود ثلاثة أطفال⁴، وهذا كله بشرط أن لا يقل عدد السنوات المطلوبة في حساب المعاش عن 15 سنة كاملة.

¹ المادة 02 من القانون 15-16، مرجع السابق، ص 03

² انظر المادة 03 من القانون 15-16، السالف الذكر، ص 04

³ انظر المادة 46 من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السالف الذكر، ص 1797، والمادة 05 من الأمر 18-96 الذي يعدل ويتم القانون 12-83، السالف الذكر، ص 13، والمادة 13 من الأمر 17-96 الذي يعدل ويتم القانون 11-83 السالف الذكر، ص 07

⁴ المادة 08 من القانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم السالف الذكر. ص 1804.

إضافة إلى حالة الموظف الذي دفع اشتراكات تعادل 32 سنة مع بلوغ 58 أو 59 سنة¹.

- شرط المدة القانونية للعمل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي: لقد نص عليه القانون 15-16 في مادته 02 منه، قضاء مدة 15 سنة، ومدة العمل الفعلي تساوي سبع سنوات ونصف (7.5).

- أن يكون العامل في حالة نشاط: لقد نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي 20-107 على هذا الشرط بقولها: "يجب على العامل(ة)، في حالة نشاط عند إيداع طلب مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد"². ولكن تختلف وضعية النشاط بالنسبة للموظف العمومي عن وضعية النشاط للعامل.

أما الشروط الإجرائية لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد حسب المرسوم التنفيذي 20-107 تتمثل في ضرورة تقديم هذا العامل (ة)، طلب لمواصلة النشاط وإيداعه لدى الهيئة المستخدمة، واستلامه وصل بذلك، كما يتم تبليغ قرار المعاش، وإحالاته تلقائياً على التقاعد ابتداء من سن 65 سنة، وهنا لم يفرق بين المشرع بين المرأة والرجل بحيث ينطبق عليهما على وجه التساوي.

يجب على العاملة التي اختارت مواصلة نشاط بعد السن القانونية للتقاعد، في حدود 05 سنوات، تقديم طلب مكتوب ومؤرخ وممضي من طرفها لدى الهيئة المستخدمة قبل ثلاثة أشهر (03) على الأقل من السن القانونية للإحالة، وأن تكون تزاوّل نشاطها وقت الطلب ولا يمكن للهيئة المستخدمة رفض ذلك³.

¹ انظر المادة 07، من القانون 15-16، المرجع السابق، ص 04.

² المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 20-107، مرجع السابق، ص 04.

³ أنظر المواد 02-03-04-05 من مرسوم تنفيذي رقم 20-107 مرجع السابق، ص 4.

وعليه بإلغاء القانون 15-16 نظام التقاعد النسبي¹، الذي يعتبر مجحفاً في حق بعض الفئات من العمال الذين يشغلون مناصب خطيرة أو شاقة ولا تستبعد المرأة من هذه الأعمال كالعامل في مجال التعليم أو الطب وغيرها، وإعطاء الحق للعامل في طلب تمديد مواصلة بعد السن القانونية للتقاعد، استطاع المشرع الجزائري أن يحافظ على اليد العاملة الخبيرة، وهذا مخطط عمل الحكومة لعام 2020، وإذا كان الهدف من المرسوم التنفيذي 107-20 هو المحافظة على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد. فهذا النظام لا يكفي وحده، ولكن هذا تناقض النظام مع برنامج الحكومة وله سلبيات على الشغل ومعالجة مشكل البطالة التي هي في تزايد².

ولكن قد يكون هذا التقاعد خارجاً عن إرادته تفرضه حتمية التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية لجأت إليه الجزائر في التسعينات، فأستحدث التأمين على البطالة وهو ما أطلق عليه المشرع الجزائري بالتقاعد المسبق³، ويشترط اللجوء إلى نظام التقاعد المسبق توفر شرط الأزمة الاقتصادية وكذا شروط تتوفر في العاملة وفي رب العمل⁴.

بالنظر إلى تقاعد المرأة العاملة باعتباره النهاية الطبيعية للحياة المهنية لكل عامل، فقد منح المشرع العاملة العديد من الامتيازات والضمانات لتحقيق مبدأ المساواة وعدم التمييز، وذلك من خلال التعديلات الواردة في القانون 15-16 الذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 بالتقاعد، وتم تكريس الحق في التقاعد وفقاً لما جاء به النصوص الدولية الاتفاقية رقم

¹ المادة 08 من القانون 15-16، مرجع السابق، ص 04: "تلغى كل الأحكام المخالفة للأحكام هذا القانون، لاسيما المادة 06 مكرر من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد".

² للتوضيح أكثر انظر: عطوي خالد، مرجع السابق، ص 61-63.

³ كرس نظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 11/94، المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتقاعد، ج رج، العدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994. ويعرف في المادة الأولى منه بأنه: "إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للتقاعد".

⁴ للمزيد أكثر انظر: مريم مزيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 02، العدد 01، جانفي 2017، ص 160 وما بعدها.

102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي والاتفاقية رقم 128 المتعلقة بإعانات الشيخوخة والعجز والورثة. مع إمكانية التمديد لطلب مواصلة النشاط في حدود 05 سنوات، بإتباع الإجراءات والشروط الضرورية لذلك وقضاء المدة القانونية 15 سنة، مع وجوب دفع الاشتراكات الشهرية طوال مدة العمل.

6/التأمين على البطالة: بهدف بلوغ العمل اللائق دعت منظمة العمل الدولية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل البطالة¹، لذلك استحدث المشرع الجزائري جهاز ونظام التأمين على البطالة²، بالتكفل بالعاملة التي فقدت عملها بصفة لا إرادية إما نتيجة تقليص عدد العمال أو بسبب انتهاء نشاط الهيئة المستخدمة، وذلك في القطاع الاقتصادي الخاص دون القطاع العام الذي استتاه المرسوم التشريعي رقم 94- 11 السالف الذكر الأجراء المنتمون لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

أ- **شروط استفادة العاملة من التأمين على البطالة:** لكي تستفيد العاملة من التأمين على البطالة يجب أن تكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل تسريحها، وأن تكون قد انخرطت في هيئة الضمان الاجتماعي لمدة قدرها ثلاثة 03 سنوات، وأن تكون قد سددت اشتراكات في نظام التأمين على البطالة منذ ستة 06 أشهر على الأقل قبل إنتهاء علاقة العمل³.

ب- **الأداءات التي تحصل عليها المرأة المحالة إلى البطالة:** تتحصل العاملة على نوعين من الأداءات تتمثل في :

¹ ماموني فاطمة الزهراء، إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة، ابن باديس مستغانم. المجلد 03، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، سبتمبر 2012، ص 160.

² مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين، ج ر ج، العدد 44، صادرة بتاريخ 27 محرم عام 1415 هـ الموافق 7 جويلية 1994، المعدل والمتمم، ص 05.

³ المادة 06 من مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر ج، العدد 34، صادرة بتاريخ 21 ذي الحجة عام 1414 هـ، الموافق ل 01 ماي سنة 1994م، ص 13. المعدل والمتمم.

*-الأداءات النقدية: تتحصل عند إحالتها على التأمين على البطالة من دخل شهري يعوضها عن الأجر الذي فقدته، حددت مدة التكفل بشهرين (02) عن كل سنة اشتراك و لا يجب أن تقل عن اثني عشر (12) شهر كحد أدنى، ولا يمكن أن تزيد عن ستة وثلاثون (36) شهرا كحد أقصى¹، رغم تكريس المشرع الجزائري لمنحة التأمين على البطالة إلى أن المدة المقررة التكفل تبدوا قصيرة جدا.

*- الأداءات العينية : تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي عند مرض العاملة بمصاريف الطبية والعلاج وغيرها من التأمينات الأخرى، خلال فترة البطالة لتتوقف بعد إنتهاء فترة التكفل بالتأمين على البطالة².

وينتهي حق العاملة في الاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة، إما بإعادة إدماجها في العمل من جديد، أو بإحالتها على التقاعد المسبق وفقا للشروط المحددة في القانون³، حيث المشرع أعطى ضمانات للعاملة وحماية منه لحقوقها كإمراة عاملة بتغطية المخاطر الاجتماعية في حالة فقدان منصبها الذي تشغله أو تتوقف عن العمل نظرا لظروف اقتصادية بصفة لا إرادية في أي وقت، ومن أجل التصدي لذلك بتأمينها عن البطالة بمجرد تحققها وتوفر شروطها، إذا ورد إسمها ضمن قائمة العمال الذين هم محل تسريح.

ونجد هذه المشاكل في القطاع الاقتصادي بتسريح العمال للظروف طارئة دون القطاع العام المستثناة من الخضوع لهذا المبدأ، وبذلك تكون الجزائر قد سايرة المعايير الدولية للعمل بشأن التأمين على البطالة حسب الاتفاقية رقم 44 لسنة 1934 والتي صادقت عليها بتاريخ 1962/10/19.

7- التأمين على الولادة (الأمومة): يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف حسنة، وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها،

¹ المادة 14 و 16 من مرسوم تشريعي 94-11، مرجع السابق.

² انظر المادة 11 من مرسوم تشريعي 94-11، مرجع السابق.

³ خليفي عبد الرحمن، مرجع السابق، ص 110.

حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل والولادة سواء ما تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل للأسباب السالفة الذكر¹.

حيث تتلقى المرأة العاملة تعويض بنسبة 100%، من الأجر اليومي الذي تنتقاه بعد إقتضاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، حيث أقرت المادة 26 من القانون 83-11 بهذا الخصوص تعويضا عن المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا للشروط التالية:
أ- تعويض المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100%، من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.

ب- تعوض المصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها 08 أيام².

يفهم من هذا أن المرأة العاملة تستحق التعويضة اليومية عن الفترة التي أنقطعت عن العمل وهي 14 أسبوع متتالية ويتوجب أن تتقطع عن العمل لفترة معينة قبل تاريخ الوضع بناءا شهادة طبية شريطة ألا تقل هذه الفترة عن أسبوع، كما يمكنها الانقطاع خلال 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع.

فالأمر 96-17 نجده قد ألغى نهائيا مبدأ المنع أو التعليق الإجباري، وحددت المادة 12 منه مدة الوقف الاختياري، الإجازة الاختيارية، فللعاملة الحق في اختيار الإجازة التي تمكنها من الراحة قبل وبعد الوضع³.

¹ زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري) ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص ، كلية الحقوق، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2006-2007، ص 378.

² المادة 26 من القانون 83-11، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

³ مريم مكاشة، الضمانات القانونية للمرأة العاملة خلال مرحلة الأمومة، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، العدد التاسع، جوان 2013. ص 404

ومدة عطلة الأمومة 14 أسبوع متتالية، نفس المدة حددتها الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 لحماية الأمومة، سواء من حيث تقسيمها إلى فترتين قبل وبعد الوضع، ومن حيث تقديم الشهادة الطبية للاستفادة من العطلة الأمومة.

أ-تمديد عطلة الأمومة: تمدد عطلة الأمومة لسببين:

1-وجود خطأ في تقدير التاريخ المحتمل للولادة: نظرا لاعتبارات أن التاريخ المحدد للولادة يبقى تاريخ افتراضي فقد تضع المرأة العاملة الحامل مولودها قبل التاريخ المفترض، حيث احتاط المشرع الجزائري لمثل هذه الظروف وأكد من خلال نص المادة 12 من الأمر 17/96 السالف الذكر على أنه لا يمكن في مثل هذه الحالات الانتقاص من العطلة¹.

2-لأسباب صحية مرتبطة بالولادة : حسب نص المادة 25 من القانون 83-11 أن هيئة الضمان الاجتماعي تقدم للمرأة التي وضعت مولودا أداءات التأمين عن الولادة إذا تعلق الأمر بالولادة العسيرة او لتبعات مرضية².

ولقد تناولت المادة 23 من القانون 83-11 السالف الذكر، أنواع الأداءات المستحق للمرأة العاملة المستفيدة من التأمين على الولادة كما سبق بيانه سابقا،

الأداءات العينية : تتمثل في كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.

الأداءات النقدية: تتمثل في دفع تعويضة يومية للمرأة التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع عن العمل.

ب-شروط إستحقاق العاملة لمزايا التأمين على الولادة: لقد سبق الإشارة إليها سابقا وبالتفصيل.

تستفيد المرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة من التكفل الذي تقدمه هيئة الضمان الاجتماعي وذلك أن تمضي العاملة مدة معينة في العمل، وأن لا تنقطع عن العمل لأسباب

¹ انظر المادة 12 من الأمر 17/96، مرجع السابق،

² انظر المادة 25 من القانون 83-11 المعدل والمتمم، مرجع السابق.

أخرى غير الحمل والولادة. وضرورة إجراء الفحوصات الطبية، لكي تتحصل على أداءات عينية وأخرى نقدية .

أ- / ضرورة إجراء المرأة الحامل فحوصات طبية: وذلك بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 نجدها نصت على مجمل الشروط التي ذكرتها المادة 27 من القانون رقم 83-11 السالفة الذكر، فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل، فحص قبالي خلال الشهر السادس، وفحصان مختصان بأمر من الطبيب المختص بأمراض النساء، إحداهما قبل 4 أسابيع من الوضع، والثاني بعد 08 أسابيع¹. كما يجب على العاملة الحامل أن تعلم بحالة الحمل لهيئة الضمان الاجتماعي قبل 06 أشهر على الأقل من تاريخ المحتمل للوضع².

ب/ أن تكون العاملة قد عملت مدة من العمل: وهنا تختلف باختلاف نوع الأداءات سواء كانت العينية أو النقدية .

- من أجل الاستفادة من الأداءات العينية يجب أن تكون العاملة قد إما 15 يوم أو 100 ساعة، أثناء 03 أشهر التي تسبق الأداءات العينية، وإما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء 12 شهرا التي تسبق تاريخ الأداءات المعوضة³.

أما من أجل الاستفادة من الأداءات النقدية يجب على العاملة كذلك قد عملت إما 15 يوما، أو 100 ساعة، أثناء 03 أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الأولى للحمل، وإما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء 12 شهرا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للحمل⁴.

¹ المادة 34 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984، السالف الذكر.

² المادة 33 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984 السالف الذكر.

³ أنظر المادة 21 من الأمر 17/96 السالف الذكر. التي تعدل وتتمم المادة 54 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 السالف الذكر.

⁴ انظر المادة 22 من الأمر 17/96 السالف الذكر، التي تعدل وتتمم المادة 55 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، السالف الذكر.

والملاحظ أن المشرع الجزائري أشتراط 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 وذلك لمدة 14 أسبوعا متتالية لا يمنح إلا بثبوت حمل المرأة وكذا ولادتها¹.

ج- عدم الانقطاع عن العمل لأسباب أخرى: لتستفيد العاملة من الأداءات النقدية أن لا تكون قد أنقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي تدفع هيئة الضمان الاجتماعي التعويض عنها، وذلك أثناء المدة بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل والتاريخ المحتمل للوضع².

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري في القانون 83-11 كان يشترط مدة فعلية للعمل أقل من التعديل الذي جاء به القانون 17/96، حيث أنه كان يشترط بدل 15 يوما عمل، 09 أيام فقط، وبدل 100 ساعة، 60 ساعة فقط.

فمن خلاله سعى المشرع الجزائري إلى إقصاء طائفة كبيرة من النساء العاملات خاصة اللواتي يشتغلن بالعمل الموسمي أو المؤقت لعدم استقرار وضعيتهن المهنية، ما لا يستطعن التكيف مع هذه الشروط³، وهذا ما يتعارض ويتنافى مع المعايير الدولية خاصة الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 حسب ما جاءت به المادة 02 منها.

2- الحالات الأخرى التي تستفيد منها المرأة الحامل من مزايا التأمين عن الولادة: إذا كان الهدف من التأمين على الولادة كما سبق بيانه هو ضمان تمتع المرأة العاملة بظروف حسنة ومريحة عن الحمل وبعد الولادة بتغطية المصاريف المترتبة على الحمل، وعن الوضع وحفاظا على منصبها.

¹ وزارة صالحي الواسعة، نفس المرجع السابق، ص 380-381.

² المادة 32 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984، السالف الذكر.

³ عطاء الله تاج، مرجع السابق، ص 245.

ولكن قد تطرأ على المرأة العاملة الحامل ظروف خاصة كأن يقترن الحمل بمرض أو مضاعفات في الولادة مما يتحتم عليها ولادة قيصرية أو انقطاع حملها إلى غيرها وذلك توسيعاً من المشرع من توفير الحماية التأمينية للمرأة فلقد نص على حالات يمكن فيها الاستفادة من مزايا تأمين على الولادة.

أ- حالة انقطاع الحمل: فقد وفر المشرع حماية خاصة للعاملات الحامل حتى في حالة عدم اكتمال حملها، فلها الحق في التأمين على الولادة إذ انقطع حملها بعد الشهر السادس من تكوين الجنين حتى ولو لم يولد الطفل حياً¹.

وبذلك يكون لها الحق في الأداءات العينية حيث تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي تنفقها المرأة الحامل والمتعلقة بعلاجها ورعاية صحتها أثناء فترة الحمل وكذلك بعد إنقطاع حملها، كما لها الحق في عطلة الأمومة والمقدرة بـ 14 أسبوعاً². ولم يعلق المشرع حصولها على هذه الحماية على تمام حملها وولادة طفلها حياً.

ب/ حالة المرض المصاحبة لفترة الحمل والولادة العسيرة: قد تتعرض المرأة العاملة الحامل لمضاعفات مرضية ناتجة عن الحمل مما تضطر إلى التوقف عن العمل، وفي هذه الحالة لا تستفيد من التأمين عن الأمومة 100%، بل تستفيد من التأمين عن المرض وبتعويض 50% من الأجر اليومي. كما سبق بيانه عند التطرق لتأمين عن المرض.

أما إذا كانت ولادة عسيرة عند الوضع وتبعه مرض فإن نسبة الأداءات العينية والنقدية التي تستفيد منها المرأة العاملة ونسبتها لا يمكن أن تقل عن الأداءات في التأمين عن الأمومة أي بنسبة 100%³.

¹ المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11، مرجع السابق،

² انظر المادة 12 من الأمر 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996، السالف الذكر.

³ انظر المادة 10 من الأمر 17/96، السالف الذكر.

ج/حالة انتهاء الرابطة الزوجية: لقد وسع المشرع من تأمين على الولادة لتشمل كذلك المرأة الحامل التي توفى عنها زوجها، وحتى في حالة وقوع طلاق بينهما.

في حالة المرأة المتوفى عنها زوجها، تستفيد من مزايا التأمينات المذكورة أنفاً، متى ثبت شرط العمل المطلوب في المتوفى عند تاريخ الوفاة، غير أنه وتقديراً للمنازعات والتحايل للاستفادة فقد اشترط القانون في هذه الحالة أن يتم الوضع بعد 305 أيام على الأكثر من حصول الوفاة.

كما قضى المشرع الجزائري أيضاً بحق المرأة في الاداءات المستحقة بموجب التأمين الولادة، في حالة طلاقها متى وقع الطلاق بين التاريخ المزعوم للحمل وتاريخ الولادة¹.

وعليه يتضح مما تقدم أن المرأة العاملة الحامل تستفيد من تعويضات عينية ونقدية طبقاً للتأمين عن الولادة، إذا كانت عاملة، وتعويضات عينية إذا كان زوجها عاملاً، كما تحل محله في الاستفادة من التعويضات في حالة وفاته ولو جرت المعاينة الطبية بعد وفاة الزوج.

وفي حالة عدم استيفاء أي إجراء من الإجراءات السابق الإشارة إليها في الآجال المحددة يرتب المشرع الجزائري عقوبة تتمثل في تخفيض نسبة 20%، من الاداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر².

وهذا كله مدى حرص المشرع الجزائري بالمحافظة على صحة المرأة العاملة الحامل، وكذا صحة جنينها بضمان الاستفادة من مختلف التعويضات بما فيها مصاريف الطبية والعلاج.

3- الامتيازات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في ظل الإجراءات الجديدة

¹ المادة 36 من المرسوم التنفيذي 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83، السالف الذكر. المعدل والمتمم.

² المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 السابق الذكر. المعدل والمتمم.

وفي سبيل الحفاظ على صحة وضمان تمتع المرأة العاملة الحامل بظروف ولادة حسنة بتغطية المصاريف المترتبة على حملها، وتعزيزا للحماية القانونية للمرأة العاملة التي تبرز حرص و مراعاة المشرع الجزائري بضرورة منح حقوق أفضل وأشمل لأئومة المرأة العاملة، ومنح كذلك بعض التسهيلات .

وذلك في ظل مرسوم تنفيذي رقم 20-60¹، الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة، تطبيقا لنص المادة 60 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وتتم هذه العملية عن طريق " نظام الدفع من قبل الغير". المعمول به في مجال التعاقد مع هيئات الضمان الاجتماعي لتوفير شروط صحية وملائمة للنساء الحوامل وذلك في إطار جهود الدولة للتكفل الجيد بالولادة والمساهمة في ترقية صحة المرأة ومولودها.

وأن تكون هذه العيادات الخاصة تتوفر على كل الظروف اللازمة لممارسة هذا النشاط وفق المعايير الدولية لاسيما توفر أطباء في عدة تخصصات من بينها أمراض النساء والتوليد والأطفال وغيرها وتكون لهم كافة الرعاية الصحية للمرأة .

ويتجلى ذلك في التدابير المتخذة مؤخرا التي تندرج ضمن إطار تحسين ظروف الولادة من خلال تكفل هيئات الضمان الاجتماعي بتكاليف الولادة بالعيادات الخاصة للمؤمنات اجتماعيا وذوي الحقوق من النساء الحوامل، ويندرج ذلك ضمن إطار الاتفاقية المبرمة بين هذا الصندوق والمؤسسات الإستشفائية الخاصة ليغطي بذلك الجزء الأخير من عملية الحمل وكذا لتخفيف الضغط على مستشفيات القطاع العام وإعفاء المواطنات من الدفع المسبق لتكاليف الولادة والعلاج الذي يتكفل به صندوق الضمان الاجتماعي².

¹ مرسوم تنفيذي رقم 20-60 مؤرخ في 19 رجب عام 1441 الموافق 14 مارس سنة 2020، يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الإستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة ج ر ج، العدد 16، الصادرة بتاريخ 29 رجب عام 1441هـ، الموافق 24 مارس سنة 2020، ص 04.

² نعيم شلغوم، عماد لبيد، نفس المرجع السابق، ص 48.

ويستفيد من هذه الاتفاقية هم المؤمن لهن اجتماعيا وزوجة أو زوجات المؤمن له اجتماعيا¹، وبذلك تستفيد من هذه الاتفاقية كل النساء المؤمنات وذوات الحقوق وحتى الماكثة في البيت وزوجها مسجل في الضمان الاجتماعي يتم التكفل بها شرط أن تستوفي الشروط والأحقية في أداءات الضمان الاجتماعي.

وتعمل هيئة الضمان الاجتماعي بالتكفل بالتسعيرات الجزافية المنصوص عليها في المادة 03 من المرسوم التنفيذي 20-60، الملحق الأول المحدد للأعمال ومبالغ التسعيرات الجزافية التي تغطيها الاتفاقية، كما يتم التكفل بنسبة 100 % في إطار نظام الدفع من قبل الغير وعليها تقديم بطاقة الشفاء فقط².

ومن الشروط المطلوبة يتعين على المؤمن لها، اجتماعيا أن تقدم طلب لدى هيئة الضمان الاجتماعي، تكفل خلال الشهر الذي يسبق التاريخ المفترض للولادة حسب النموذج الموفق بالملحق الثاني بهذه الاتفاقية ومرفق بتقرير طبي للطبيب المعالج³.

واشترطت الاتفاقية في مادتها الثالثة، في حالة الولادة القيصرية، أن تخضع الولادات بالعملية القيصرية إلى إجراء الموافقة المسبقة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بناء على إقتراح معمل من الطبيب المعالج، وفي حالة ما إذا تم اللجوء إليها وتسبب ذلك في مضاعفات للمرأة، فإن التكفل بهذه العملية سيخضع لإجراءات المراقبة البعدية⁴.

وعليه من خلال هذه الإجراءات والتدابير الجديدة المتخذة من أجل حماية ورعاية صحة المرأة وتحسين ظروفها في الولادة، وبهدف توفير شروط صحية ملائمة للنساء الحوامل، وذلك في إطار تعزيز الجهود المبذولة من الدولة لترقية الصحة للمرأة ومولودها،

¹ المادة 02 من مرسوم التنفيذي رقم 20-60، مرجع السابق.

² انظر المادة 03 من مرسوم التنفيذي رقم 20-60، السالف الذكر.

³ انظر المادة 21 من مرسوم التنفيذي رقم 20-60، السالف الذكر.

⁴ انظر المادة 02 من مرسوم التنفيذي رقم 20-60، السالف الذكر

وجودة الرعاية الصحية، وإصلاح المنظومة الصحية وتخفيف الضغط على المستشفيات العمومية وذلك للمشاكل التي تتلقاها المرأة على مستواها.

ولكن ما يلاحظ أن هذه الاتفاقية لها إجابات كبيرة على المرأة ومولودها، في مضمونها، حتى على مستوى العيادات الخاصة تجاوزات مادية، أحيانا تكون ولادة طبيعية فتلجأ إلى الولادة القيصرية، استغلال النساء الحاملات للريح فقط، على المشرع الجزائري على العمل بهذه الاتفاقية، يجب أن يكون بلجان تحقيق خاصة في الميدان حتى يكون مشروع صحي وليس ربحي.

الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري

لقد حظي اهتمام حماية حقوق المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة، بمختلف تشريعات الجزائرية كما سبق بيانه، وصولاً إلى حماية علاقاتها الأسرية، ولذلك تم تخصيص بنود الحقوق المرأة في نطاق العلاقات الأسرية، سواء عند إبرام عقد الزواج وأثناء قيام الرابطة الزوجية، أو في فك هذه الرابطة في مختلف الموائيق والاتفاقيات سواء كانت دولية أو إقليمية كما سبق التطرق إليه.

ومن هذا المنطلق تبدأ حمايتها من تعسف الزوج وخصوصاً العاملة، ومن خلال مصادقة الجزائر على هذه الاتفاقيات مع التحفظ على بعض البنود منها، كان من التزامات المشرع الجزائري تكيف قانون الأسرة الجزائري مع مقتضيات هذه الاتفاقية خاصة منها مكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وذلك بتعديله لتوفيق بين المرجعية الإسلامية والمرجعية الدولية فيما يتعلق بمبدأ المساواة بين الجنسين وحماية حقوق المرأة خاصة العاملة. وعليه سوف نتطرق إلى أهم مظاهر حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري من بداية الزواج إلى الطلاق، ولكن قبل ذلك نعطي لمحة مختصرة عن قانون الأسرة الجزائري.

أولاً: لمحة عن تطور قانون الأسرة الجزائري:

بعد الاستقلال وجدت الجزائر نفسها في فراغ تشريعي، بمواصلة لتطبيق كل القوانين التي تدخلت بها فرنسا في مجال تشريع الأحوال الشخصي، انطلاقاً من الأمر الملكي

الصادر بتاريخ 10 أوت 1834 القاضي بتطبيق الشريعة الإسلامية في ميدان الأحوال الشخصية، وكذلك المرسوم 31 ديسمبر 1859 و مرسوم 17 أبريل 1889، المتضمن تطبيق الشريعة الإسلامية في هذا المجال بالنسبة للجزائريين المسلمين وكذلك القانون 1931 المتضمن إصلاح وضع المرأة في منطقة القبائل و قانون 1959 المتعلق بتنظيم زواج الإناث، جاء الدين الإسلامي المصدر الرئيسي لهذه الوثيقة¹.

وعليه نجد أن قانون الأحوال الشخصية هو القانون الوحيد الذي جسد الشريعة الإسلامية، وفي 09 جوان 1984²، تمت المصادقة على قانون الأحوال الشخصية وهو أول وثيقة تنظم في هذا المجال بعدما كان متروكا للاجتهاد القضائي، وتختلف الأحكام الصادرة بشأنه وأطلق عليه المشرع الجزائري تسمية " قانون الأسرة " .

ولقد اعتمد الشريعة الإسلامية مغلبا المذهب المالكي كمرجعية له، طبقا للمادة 222³ منه، ومن الناحية الدستورية فقد استند المشرع في قواعده إلى المادتين 151 الفقرة الثانية التي تنص على اعتبار الإسلام دين الدولة و 154 من دستور 1976، على أن الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع، وقد شمل أربعة أقسام، كل قسم يتضمن أبواب شملت الزواج وأحكامه والطلاق وأثاره، والولاية وأنواعها والنيابة الشرعية وأحكام المواريث والوصية والهبة والوقف⁴.

في السنوات الأخيرة أصبح موضوع حقوق المرأة، من أولويات التي تسعى إليها الدولة الجزائرية، لإدماجها في جميع المجالات سواء كان اقتصادية أو اجتماعية وذلك للدور الكبير

¹ عمار مانع، مرجع السابق، ص 153.

² قانون 84-11 مؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق 9 جوان 1984، يتضمن قانون الأسرة، ج ر ج ، العدد 24، الصادرة بتاريخ 12 رمضان عام 1404 هـ، الموافق 12 جوان 1984، ص 910، المعدل والمتمم.

³ المادة 222 من قانون 84-11 المتضمن قانون الأسرة، مرجع السابق، بقولها: "كل ما يرد النص عليه في هذا القانون يرجع فيه إلى أحكام الشريعة الإسلامية".

⁴ لوعيل محمد لمين، المركز القانوني للمرأة في قانون الأسرة الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 28.

الذي تلعبه المرأة في مجال تحقيق التنمية من خلال التغيرات التي تطرأ على الساحة الدولية لتحقيق المساواة بين الجنسين ومسايرة الالتزامات الدولية لتعزيز حماية فعالة وشاملة للمرأة خاصة العاملة وحماية والحفاظ على علاقاتها الأسرية أثناء العمل. ولذلك تضافرت الجهود الوطنية الكثيرة للمطالبة بتعديل قانون الأسرة الجزائري 1984، وتم تعديله لمدة الطويلة إلى غاية 2005¹.

ثانياً: مظاهر حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري

لقد تضمن قانون الأسرة الجزائري عدة صور لحماية المرأة العاملة، وتختلف هذه الحماية في مراحل الحياة الزوجية، كما أن حمايتها كما سبق بيانه في مختلف الدساتير الجزائرية التي اعترفت بأن الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع وضرورة حمايتها من طرف الدولة والمجتمع².

ولقد بات الحديث عن حق المرأة في العمل واستحقاقها الأجر على ما تقوم به من العمل وملكيته التامة له، ولها ذمة مالية كاملة تستطيع التصرف فيها، دون ولاية أو وصاية من أحد³.

وسوف نتطرق إلى مختلف هذه المراحل ضمن قانون الأسرة، والحماية المقررة للمرأة العاملة كما يلي:

1: حماية المرأة العاملة عند إبرام عقد الزواج

¹ أمر رقم 02-05 مؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005، يعدل ويتم القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق 9 جوان 1984 والمتضمن قانون الأسرة، ج ر ج العدد 15 ، الموافق 18 محرم عام 1426 هـ ، المؤرخة في 27 فبراير سنة 2005 م، ص 18.

² اعترفت مختلف الدساتير الجزائرية بحماية الأسرة ، ونجد ذلك في المادة 17 من دستور 1963، والمادة 65 من دستور 1976، والمادة 58 من التعديل الدستوري 1996، والمادة 72 من التعديل الدستوري 2016، وفي المادة 71 من التعديل الدستوري 2020، وذلك استنادا كله لمختلف النصوص الدولية التي مرت علينا سابقا.

³ بن تالي الشارف، عادل زلاسي، ضوابط حق العمل وآثاره على أستحقاق النفقة للزوجة العاملة، مجلة جيل حقوق الإنسان، مركز جيل البحث العلمي ، العام 04، العدد 18، افريل 2017، ص 47.

تبدأ حماية القانونية للمرأة العاملة من بداية إبرام عقد الزواج، وخص قانون الأسرة الزواج بأحكام خاصة، منها ما يأتي حماية الزوجة العاملة والمحافظة على قيام الأسرة ودوامها بدون نزاعات عائلية.

ولما كان أساس العلاقة التي تربط بين الرجل والمرأة المودة والرحمة لإنشاء أسرة متكاملة، فقد كان لزاماً أن تقوم على أساس مبدأ التراضي، الذي يسمح للمرأة بوضع الشروط التي تراها ضرورية لإبرام عقد الزواج من ضمنها شرط عملها الذي يقصد به: انه يجوز للمرأة أثناء إبرام عقد زواجها ألا يمنعها زوجها من العمل متى أرادت البحث عن وظيفة، و أن لا يوقفها عن العمل إذا كانت تعمل أصلاً قبل زواجها، ويجوز لها أن تشتترط عليه إتمام دراستها إذا كانت تدرس ولا يوقفها عن الدراسة بسبب الزواج¹.

تأسيساً على ذلك نجد المادة 19 المعدلة من قانون الأسرة توضح ذلك: "للزوجين أن يشترطاً في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية، ولا سيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة، ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون"².

وكانت المادة 19 من قانون الأسرة قبل تعديلها تنص على أنه: "يجوز للزوجين أن يشترطاً في عقد الزواج كل الشروط التي يريانها ما لم تتنافى مع هذا القانون"³.

ومن خلال المادة 19 سواء قبل تعديلها أو بعده يحق للمرأة العاملة أن تشتترط عدم توقيفها عن العمل، أو البحث عن العمل بعد الزواج إذا كانت لا تعمل وعلى عكس لذلك يحق للزوج الاشتراط عدم العمل، أو توقيفها عن العمل، فلهما حرية الاختيار في الاشتراط قبل إبرام عقد الزواج، بالتراضي بينهما، ولكن الجديد فيها أنها أقرت إمكانية إدراج شروط اتفاقية لاحقة في عقد رسمي أمام الموثق ليضمن الزوجين مصالحهما بعد الزواج.

¹ عروسي ساسية، مظاهر حماية الزوجة العاملة بين الشريعة الإسلامية وقانون الأسرة الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار تلجي الأغواط، المجلد 4، العدد 2، سبتمبر 2020، ص 457.

² المادة 19 من أمر 05-02، المؤرخ 27 فبراير 2005، يعدل ويتمم القانون رقم 84-11، مرجع السابق.

³ المادة 19 من القانون 84-11، مرجع السابق.

انقسم الفقه الإسلامي بين مضيق وموسع فيما يخص مشروعية حرية الاشتراط في عمل المرأة، وأساس الخلاف يرجع إلى اختلافهم في آثار العقود، فذهب جانب من الفقه إلى القول بأن الأصل في الاشتراط الإباحة ولا يحرم منها ويبطل إلا ما دل الشرع على تحريمه وإبطاله نصاً أو قياساً، وأصول المذهب الحنابلة وبعض المالكية، واستدلوا بما ورد في القرآن الكريم من وجوب الوفاء بالعقود فكل ما يصدق عليه أنه عقد فهو واجب الوفاء وهي كثيرة منها : قوله تعالى : " وَ أَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ أَلْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ۗ " ¹، وكذلك قوله تعالى : " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ " ².

ومن السنة كثيرة منها الأحاديث منها: عن عقبه بن عامر عن الرسول صلى الله عليه وسلم قال: " إنَّ أَحَقَّ الشُّرُوطِ أَنْ تُوفُوا بِهِ ، مَا اسْتَحْلَلْتُمْ بِهِ الْفُرُوجَ " ، وجاء في شرح معنى الحديث أن أحق الشروط بالوفاء شروط النكاح لأن أمره أحوط وبابه أضيق ³ .

بينما ذهب مذهب الظاهرية إلى أن الأصل في الاشتراط المنع ولا يباح منها إلا ما أذن الشرع في إباحته وحله، وذهب إليه الحنفية وبعض الشافعية، وبعض من أصحاب احمد ⁴.
 واستدلوا منها قوله تعالى: " وَ مَنْ يَتَعَدَّ حُدُودَ اللَّهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ۗ " ⁵، ومن السنة النبوية الشريفة استدلوا بما روت أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه قال : " من عمل عملاً ليس عليه أمرنا فهو ردٌ " ⁶.

¹ سورة الإسراء ، الآية 34.

² سورة المائدة : الآية 01.

³ فتح الباري، شرح صحيح البخاري، الجزء 09، ص 217.

⁴ بن جناحي أمينة، حساين سامية، إشتراط عمل المرأة في عقد الزواج- دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، المجلد 6، العدد 2، ص 583.

⁵ سورة البقرة، الآية: 229.

⁶ الحديث أخرجه، الإمام البخاري في صحيحه، كتاب الصلح، باب إذا اصطلحوا على صلح جور فالصلح مردود، الحافظ أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، الفتح الباري بشرح صحيح البخاري ، بلا طبعة ، دار الريان للتراث، مصر، سنة 1987 م، ص 289.

اعتمد المشرع الجزائري موقف الحنابلة، حيث يسمح لكل واحد من الزوجين أن يشترط في عقد الزواج ما يشاء من الشروط ليحقق مصلحة معينة، سواء كان الاشتراط في عقد الزواج أو في العقد الرسمي اللاحق ونص عليه صراحة في المادة 19 السالفة الذكر¹. عندما قرر الإسلام للمرأة الحق في العمل لم يترك هذه الأمر دون قيود وضوابط شرعية بأن يكون العمل مشروعاً في أصله ولا يتنافى مع طبيعة المرأة يكون مناسباً، أن تأمن المرأة الفتنة، عدم الخلوة والاختلاط بالرجال، أن تلتزم هي بأحكام الإسلام في سلوكها، إذن الولي².

في حالة قبول الزوج بشرط العمل قبل الزواج، فيجب الوفاء به ، ولكن يجوز للزوج منع زوجته من العمل في حالتين : الأولى هي تعسف الزوجة في استعمال حقها في الخروج للعمل كأن تظهر بمظهر المتبرجة أو تدعو إلى الفتنة، وغيرها والثانية منافاة خروج المرأة للعمل مع مصلحة الأسرة وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير قاضي الموضوع، ويراعي في ذلك مدى تأثير عمل المرأة على صحة الزوجة وعلى أداء واجباتها المنزلية... الخ³. ليس على الزوج الرجوع على زوجته في موافقته التي أبدأها في بداية عقد الزواج بالسماح لها بالعمل، إلا لسبب مشروع ومقنع، دون أن يلحق ضرراً بها، فمبدأ التراضي كان بينهما منذ البداية، لكن في الوقت الحالي والمشاكل التي تطرأ بين الزوجين من العمل خاصة من جانب رعاية الأطفال، وأحياناً من الأزواج يرجعون في شروط المتفق عليها ولا يباليون بشروط العقد من ما ينتج عن ذلك أحياناً فك الرابطة الزوجية.

¹ نفس المرجع ، ص 595.

² ردينا إبراهيم الرفاعي، جميلة عبد القادر الرفاعي، شرط إذن الزوج لعمل المرأة وما يترتب عليه من أحكام دراسة فقهية مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، جامعة الأردنية، المجلد 36، ملحق، سنة 2009، ص 729-730.

³ حداد فاطمة، حجاب ياسين، الاشتراط في عقد الزواج بين الاعتراف القانوني ومحدودية الممارسة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة المسيلة، المجلد 2 ، العدد 5، ديسمبر 2017، ص 250.

في مقابل ذلك في حالة مخالفة شرط العقد ومنع الزوجة من العمل بدون مبرر مقنع وجدي، فهنا أعطى القانون الأسرة للمرأة ضمان وهو الحق في طلب التظليق وبالرجوع إلى نصوص قانون الأسرة الجزائري نجدها قد رتبت على مخالفة الشروط المتفق عليها في العقد حق الزوجة في طلب التظليق بموجب المادة 53 في فقرتها 09 مايلي " يجوز للزوجة أن تطلب التظليق للأسباب الآتية :...." مخالفة الشروط المتفق عليها في عقد الزواج¹.

تعتبر هذه الفقرة من الفقرات التي جاء بها الأمر 05-02، ففي ظل المادة 53 قبل تعديلها، كان القضاة لا يحكمون للزوجة بالتظليق بمجرد عدم تنفيذ الزوج للشرط المتفق عليه لعدم وجود نص يقضي بذلك، وكانوا يحكمون بناء على سلطتهم التقديرية².

وهذا ما جعل بعض شراح القانون يؤسسون طلب الزوجة للتظليق في حالة عدم الوفاء بالشرط على أساس الإخلال بالالتزام العقدي³.

أما بعد التعديل فقد أصبح الأساس المبرر للتظليق هو نص المادة 53 فقرة 09 ويبقى الإشكال مطروحا حول الشروط التي يتم إدراجها في العقد الرسمي اللاحق، لإبرام عقد الزواج فهل يلحقها نفس الحكم الوارد في نص المادة السالفة، خصوصا وأن نص المادة جاء عاما ولم يذكر عبارة " أو في عقد رسمي لاحق" وهذا ما ينبغي على المشرع توضيحه في تعديلاته اللاحقة⁴.

كما أجازت المادة 53 مكرر منه، ضمانا أخرى للمرأة حقها في التعويض بقولها: " أنه يجوز للقاضي في حالة الحكم بالتظليق أن يحكم للمطلقة بالتعويض عن الضرر اللاحق

¹ المادة 53 من أمر 05-02، المؤرخ 27 فبراير 2005، يعدل ويتمم القانون رقم 84-11، مرجع السابق.

² العيشي نورة، الشروط الاتفاقية في عقد الزواج في قانون الأسرة الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، عدد 01، سنة 2013، ص 387.

³ بن زيطة عبد الهادي، تعويض الضرر المعنوي في قانون الأسرة الجزائري، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2007، ص 140.

⁴ بن جناحي أمينة، حساين سامية، مرجع السابق، ص 594.

بها¹. فهنا أعطى المشرع للقاضي السلطة التقديرية، فإذا ثبت له تضرر الزوجة من جراء مخالفة الزوج شرط المتفق عليه في العقد وهو شرط العمل وبالتالي فقدانها لمنصب عملها، هنا القاضي يحكم لها بالتعويض، وإلا أبقى على التطبيق فقط دون التعويض.

2: حماية الزوجة العاملة أثناء الحياة الزوجية:

عند قيام انعقاد الزواج صحيحا وفقا للشروط والإجراءات المنصوص عليها في قانون الأسرة الجزائري، فإنه يترتب آثارا لفائدة المرأة وتشمل مجموعة من الحقوق سواء كانت مالية أو معنوية، والتزامات بينهما، كالحق في المهر والنفقة، وأخرى سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة ترتب أما بالميراث أو الوصية أو الهبة، ورتب المشرع حماية قانونية لهذه الحقوق خاصة ما كان منها عن طريق العمل وتوفر شرط التراضي بينهما وسوف نتطرق إلى هذه الأموال المكتسبة عن طريق العمل الذي يهمنها في هذه الصدد.

أ- الأموال المكتسبة عن طريق دخل الزوجة: في حالة الموافقة على العمل بين الزوجين على حق اشتراط العمل في عقد الزواج، فالمرأة تمارس مهنة معينة فيترتب عن ذلك راتب مالي، يكون عنصر من عناصر الذمة المالية للزوجة، وما يهمنها في هذا هو التعرض إلى استقلالية الذمة المالية للزوجة.

ولا يكفي ذلك بالاعتراف بالذمة المالية للزوجة والتصرف فيها، فالرجل يعتدي على حقوقها لاسيما المالية منها، ولذلك كان من الضروري توفير لها حماية لتنظيم أمورها المالية.

ب- استقلالية الزوجة في ممارسة العمل: كان نقاش فقهاء الإسلام سابقا يدور حول الزوجة المرضعة والقابلة وغيرها ولكن يمكن القياس عليه، للوصول إلى استقلالية الذمة المالية للزوجين، ولم يكون عمل الزوج بما هو عليه حاليا².

¹ المادة 53 مكرر من نفس الأمر 05-02، مرجع السابق.

² للتوضيح أكثر: انظر رشيد مسعودي، النظام المالي للزوجين في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2006، ص 96.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري في قانون الأسرة لم يتعرض إلى هذه الاستقلالية بصورة صريحة، ولكن نرجع إلى القاعدة العامة المشار إليها سابقا في المادة 19 منه، وبحرية المرأة في الاشتراط في عقد الزواج .

وفي نفس الصدد نجد المادة 37 التي صرحت وأكدت على استقلالية الذمة المالية بقولها: " لكل واحد من الزوجين ذمة مالية مستقلة عن ذمة الآخر...".

ج- حرية الزوجة في قبض الراتب والتصرف فيه: لقد تعرض فقهاء الشريعة الإسلامية إلى أجرة راتب الزوجة، وتطبيقا لمبدأ استقلالية الذمة المالية بالنسبة لحق التملك والتبرع والتصرف، ينطبق هذا الأمر على دخلها الخاص من عملها¹.

ولا يجوز للزوج أن يأخذ منه إلا برضاها، وأن اخذ منه كرها، يعتبر غاصبا وعليه رده². لقد منح القانون كامل الحرية للزوجة العاملة في قبض راتبها الشهري والتصرف فيه ولا يجوز للزوج أخذه إلى بموافقتها الصريحة، كما سبق وفقا للمادة 1/37 من نفس القانون، التي نظمت مبدأ استقلالية الذمة المالية فلا سلطان للزوج على أموال زوجته.

لكن يرى بعض الفقه من غير المنطق ترك لها الحرية تبذره وتنفقه في غير الضروريات، ويبقى الزوج عليه حق النفقة عليها، وقد لا يكفي وحده لحاجيات الأسرة ولذا يجب المشاورة عند التصرف³.

د- تنظيم الأموال المشتركة بين الزوجين: توجد نساء متزوجات صاحبات ثروة اكتسبتها بالعمل، أو عن طريق الميراث، ولكن تهمنا التي تكتسبها عن طريق العمل، فينتج عنها تداخل في الصلاحيات، فيتدخل الزوج في تسيير أموال زوجته، أو الإنفاق مناصفة بينهما،

¹ إبراهيم عبد الهادي أحمد النجار، حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 1995، ص 250.

² صلاح عبد الغني محمد، الحقوق العامة للمرأة، مكتبة الدار العربية للكتاب، مصر، طبعة الأولى، الجزء الأول، 1998، ص 186.

³ إبراهيم عبد الهادي احمد النجار، نفس المرجع السابق، ص 250.

وأمام هذه الوضع تدخل المشرع لتنظيم طريقة تسيير أموال الزوجة الخاصة أو الأموال المشتركة بينهما .

إن لجوء المشرع إلى نظام الاشتراك المالي أملت التطورات التي عرفها المجتمع الجزائري، و بعد خروج المرأة إلى العمل، أصبح راتبها مصدر للمشاكل والنزاعات الزوجية التي قد تنتهي بالطلاق¹، وتفاديا لهذا نص المشرع الجزائري في المادة 37 / 02 من نفس القانون على مبدأ التعاقد حول تدبير الأموال المكتسبة وبذلك يكون قد ساير العديد من التشريعات العربية فالأصل هو استقلالية الذمة المالية بين الزوجين والاستثناء وجود أموال مشتركة بينهما يجب تنظيمها.

أما فيما يخص جزاء مخالفة الاتفاق على الأموال المشتركة فلم تنص المادة 37 منه على ذلك، لكن بالرجوع إلى المادة 53 منه فمن حق المرأة طلب التطليق في حالة مخالفة الشروط المتفق عليها في عقد الزواج منها شرط الاشتراك المالي.

3- حماية المرأة العاملة عند انحلال الرابطة الزوجية:

يعتبر الزواج وسيلة للاستقرار وبناء أسرة متماسكة يحكمها مبدأ التراضي المتفق عليه بين الزوجين، بعمل المرأة لكن كثرة المشاكل الزوجية تصعب مواصلة الحياة ولذلك وجب حماية المرأة العاملة خاصة في الجانب المالي المشترك في حالة النزاع، بالإضافة إلى احتفاظها بحضانة أبنائها.

أ- النزاع القائم بسبب ملكية الأموال المشتركة: لحماية المرأة أكد المشرع على توثيق الأموال المشتركة بين الزوجين في عقد رسمي أو عقد لاحق بعقد الزواج، ليصبح ذلك حجية اثبات كتابي بينهما.

¹ وحياني جيلالي، حماية حقوق المرأة في قانون الأسرة الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم ، تخصص : القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018-2019. ص 136-137.

ولكن قد تثير ملكية الأموال بين الزوجين أحيانا نزاعات وخاصة عند فك الرابطة الزوجية، فهناك أمور سهل تقديم البينة بشأنها وهناك أموال لا يعرف مصدرها قد تؤدي إلى نزاعات وهي عادة ذات استعمال مشترك، أو اختلطت أثناء الحياة الزوجية بأموال الزوج¹. ولحل ذلك اعتمد المشرع الجزائري في قانون الأسرة على مادة وحيدة لتنظيم العلاقات المالية بين الزوجين، واكتفى بالمادة 73 التي تفصل في النزاع في متاع البيت في حين أن الكثير من الأموال المشتركة لا تمثل ذلك وعلى المشرع مراعاة هذا النقص إضافة إلى أن النزاع لم يبقى في متاع البيت فقط في الوقت الحالي، فهي غير كافية².

يتبين أن المشرع الجزائري أعطى المرأة العاملة حماية والتي تعد بمثابة تدابير وقائية لتفادي وقوع النزاع القائم بين الزوجين بسبب ملكية الأموال المشتركة، في المادة 73 السالفة الذكر، ولكن يعاب على هذه المادة الوحيدة في فض النزاعات المالية، القصور، والنقص فهي غير كافية لحماية المرأة وعلى المشرع إعادة النظر في حيثياتها لوجود أحيانا أموال طائلة للمرأة في الوقت لا تقاس بمتاع البيت فقط.

ب- **عدم سقوط حضانة الأم العاملة:** لقد نظم المشرع الجزائري مسألة الحضانة في قانون الأسرة من المادة 62 إلى 72، وتم تعديل بعضها، بإلغاء بعض أحكامها وإضافة أحكام جديدة، وتماشيا مع حماية الأم العاملة بعد تنظيم النظام المالي، يأتي حق حضانة أولادها حتى لا يكون العمل سبب في سقوط حق الحضانة للزوجة.

ولقد نصت المادة 67 المعدلة من الأمر 05-02 السالف الذكر: "تسقط الحضانة باختلال أحد الشروط المنصوص عليها في المادة 62 أعلاه، ولا يمكن لعمل المرأة أن يشكل سبب من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة، غير أنه يجب في جميع الحالات مراعاة مصلحة المحضون"³.

¹ لوعيل محمد لمين، نفس المرجع السابق، 161.

² انظر المادة 73 من القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 جوان 1984، المتضمن قانون الأسرة، المعدل والمتمم.

³ المادة 67 من نفس الأمر 05-02، مرجع السابق.

وعليه فإن كان عمل المرأة لا يمكن أن يشكل سببا من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة قانونا، إلا أن سقوط الحضانة بسبب عمل المرأة متروك لسلطة القاضي¹، بعد دراسة الحالة مدى تضرر المحضون بعملها من عدمه، مع اعتبارات ظروف العمل الذي تختلف من عمل إلى آخر، سن المحضون وغيرها، ويحكم بما يراه أصلح للمحضون تحت رقابة المحكمة العليا².

نتيجة لذلك للمرأة الحق في العمل، فالإسلام حث على ذلك، فجاء قانون الأسرة يوافق الشريعة الإسلامية يراعي التوفيق بين العمل والعلاقات الأسرية برعاية الزوج والأبناء وأعطى حماية للزوجة العاملة بين استقلالية الذمة المالية للزوجين، وأعطاهم حق التطلق لمخالفة شرط عمل الزوجة، مع عدم سقوط حقها في حضانة أبنائها بسبب عملها، فالزواج يقوم على مبدأ التراضي بين الزوجين وحرية كل منهما في اختيار الشروط التي تناسبه ومن ضمنها شرط عمل المرأة، مع توثيق الأموال المشتركة بينهما تقاديا للنزاعات والمشاكل العائلية، مع لها حق النفقة سواء كانت عاملة أو غير عاملة من واجبات الزوج وحقوق الزوجة.

ونافلة القول أن الزواج الحقيقي تسوده الرضا والعشرة الزوجية لمواصلة الحياة تقاديا للنزاعات بسبب عمل المرأة وغيرها، فالحياة الزوجية إذا كانت عقد عمل وعلاقة تجارية فيها ربح وخسارة يسودها الجانب المادي، فلا تستمر، وعلى الزوجان مراعاة الظروف والتفاهم حفاظا على خلية الأسرة وضحاياهم الأطفال، حتى وإن وقع الطلاق يكون بأخف الإضرار.

¹ ذكر قانون الأسرة القاضي بالأشخاص المؤهلين قانونا لرعاية المحضون في المادة 64 منه، وترك له سلطة تقديرية واسعة لاختيار الأصلح للقيام بشؤون المحضون: "الإمأولى بحضانة ولدها، ثم الأب، ثم الجدة الأم، ثم الجدة الأب، ثم الخالة، ثم العم، ثم الأقربون درجة مع مراعاة مصلحة المحضون في كل ذلك، وعلى القاضي عندما يحكم بإسناد الحضانة أن يحكم بحق الزيارة".

² عروسي ساسية، نفس المرجع السابق، ص 477.

وفي هذا المقام على الزوجان الرفق ببعضهما البعض ويتقوا الله في الحقوق التي عليهما، فالتقوى وحسن الخلق هما أساس بناء الأسرة وتفادي كل المشاكل التي تقوم بسبب عمل المرأة، بسبب عدم التوفيق بعض النساء بين عملها وعمل المنزل.

المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون العقوبات الجزائري

ما زالت الجزائر كغيرها من الدول تولي اهتماما بالغاً لتعزيز حماية المرأة عامة و العاملة بصفة خاصة وذلك بالحفاظ على صحتها وسلامة أمنها وعدم الاعتداء عليها في الوسط المهني والحفاظ على كرامتها وشرفها، من خلال الآليات والتدابير العقابية التي تقوم بها وذلك من خلال المستجدات الجديدة التي جاء بها قانون العقوبات الجزائري، وذلك كله مسايرة تشريعاتها الوطنية العقابية مع المعايير الدولية، وسوف نحاول إبراز الحماية العامة المقررة لها ضمن قانون العقوبات الجزائري بصفتها جزء من المنظومة العمالية التي يستفيد منها جميع الموظفين بدون تمييز بينهما (الفرع الأول)، فضلا عن ذلك نستعرض الحماية المعنوية الخاصة للعاملة من كل أشكال العنف والتحرش الجنس في أماكن العمل، ضمن (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحماية العامة المقررة للمرأة العاملة في قانون العقوبات الجزائري

لقد تنوعت الأحكام المقررة لحماية المرأة في قانون العقوبات الجزائري ، فقد تم حمايتها جنائيا سواء كان على المستوى الدولي أو الوطني التي يكفل لها حفظ كرامتها وإنسانيتها، وقد كان للمرأة العاملة جانب من هذه الحماية من خلال الوظيفة التي تشغلها، ولو بطريقة غير مباشرة، وقبل دراسة هذا الإطار نلقي لمحة ولو مختصرة عن مفهوم قانون العقوبات الجزائري.

أولا: لمحة عن تعريف قانون العقوبات الجزائري

يعتبر قانون العقوبات من أهم فروع القانون، فهو يسعى إلى حماية الحقوق وتحقيق الأمن والاستقرار وإقامة العدل بين الأفراد داخل المجتمع بما يحققه من قوانين وتدابير عقابية

ردعية، ولقد أعطيت لهذا القانون عدة تسميات فهناك من أطلق عليه " قانون العقوبات، كما سمي " بالقانون الجنائي وهناك من سماه " القانون الجزائري"¹.

وباعتبار أن قانون العقوبات له علاقة بالقانون الإداري وذلك من خلال حماية الموظف والوظيفة في حد ذاتها، ومن فيها الموظفة بصفة خاصة، وقد صدر قانون العقوبات الجزائري بموجب الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966². ولقد عرف عدة تعديلات تماشيا مع الالتزامات الدولية خاصة في مجال حماية المرأة، إضافة إلى الظروف التي مرت بها البلاد، وسوف نركز على المستجدات التي جاء بها حماية للمرأة العاملة خاصة.

ثانيا: الامتيازات الممنوحة لحماية المرأة العاملة في ظل قانون العقوبات الجزائري

تستفيد المرأة العاملة من بعض النصوص العقابية الموجودة في قانون العقوبات والتي هي خاصة موجّهة لكل الأفراد وجميع الموظفين بدون تمييز بينهما، من اجل التصدي لكل الأفعال الإجرامية التي تمس الموظفين وخاصة المرأة العاملة، وحمايتهم في أماكن العمل. وسوف نتطرق إلى هذه الأفعال الإجرامية الموجودة في قانون العقوبات التي تمس الموظفين بصفة عامة.

1-جريمة الإهانة والتعدي على الموظفين: لقد حاول المشرع الجزائري من خلال ذلك، حماية الموظف بصفة عامة من كل ما يهدد وظيفته أو الاعتداءات التي تمس جسده، باعتباره يمثل الدولة وعليها حمايته .

أ- جريمة الإهانة الواقعة على الموظف العام :

¹ للتوضيح أكثر: انظر عبد القادر عدو، مبادئ قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، دار هوم، الجزائر، 2010، ص 09 و ما بعدها .

² أمر رقم 66-156 مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جوان سنة 1966، يتضمن قانون العقوبات ، ج ر ج ، العدد 49 المؤرخة في 21 صفر 1386 هـ ، الموافق 11 جوان 1966، ص 702، المعدل والمتمم.

ولقد نص المشرع الجزائري على جريمة إهانة الموظف في المادة 144 من الجزء الثاني للكتاب الثالث من الباب الأول في الفصل الخامس من قانون العقوبات الجزائري. المعنون "الجنايات والجنايات التي يرتكبها الأشخاص ضد النظام العمومي". تعتبر جريمة الإهانة من الجرائم العمدية التي تمس بكرامة الموظف ومكانته في أوساط العمل، وخاصة العاملة من باب احترامها في العمل. مما يستوجب ذلك توقيع العقوبة على مرتكبيها.

في هذا السياق نصت المادة الثالثة من قانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 ابريل 2020 التي تعدل وتتم أحكام المادة 144 من الأمر رقم 66-156 المتعلق بقانون العقوبات. بقولها: "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو أحد رجال القوة العمومية 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

ومن خلال تحليل المادة المذكورة أعلاه، نجد أن المشرع الجزائري أعطي حماية للموظف العام من كل الإهانات الموجهة إليه وحفاظا على شرفه واعتباره في العمل من بينها المرأة العاملة، والتي ذكر فيها صور الإهانة أو الوسائل التي تتم بها الإهانة من قول

¹ المادة 144 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدلة والمتممة بموجب المادة 3 من قانون رقم 20-06 مؤرخ في 5 رمضان عام 1441 الموافق 28 ابريل سنة 2020، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ، العدد 25 ، الصادرة بتاريخ 6 رمضان عام 1441 هـ ، الموافق ل 29 ابريل سنة 2020 م ، ص 10.

أو تهديد أو إشارة أو إرسال أو تسليم شئ عن طريق الكتابة أو الرسم غير العلنيين، أثناء تأدية لمهامه بقصد المساس بشرفه وكرامته ومكانته في العمل¹.

وعليه يقصد بالإهانة كل ما من شأنه الإنتقاص من الإحترام والتقدير الواجبين للإنسان ليس بوصفه إنسان، فحسب ولكن بالنظر إلى صفته الوظيفية، حيث يجب أن تحظى الوظيفة وشاغلها بالاحترام والتقدير اللازمين لتمكين شاغلها من أداء مهام الوظيفة على الوجه المناسب².

ولقد عرفها جانبا من الفقه بأنها" كل تعدي يمس الشرف والكرامة، على أن كل الأقوال أو الإشارات التي تدل على إحتقار لشخص الموظف أو لأعماله أو لوظيفته تعتبر إهانة" وعرفها آخر بأنها:" كل ما يمس الشرف والاعتبار أو يقلل من إحترام الناس، و لا يشترط أن تكون مشتملة على إسناد عيب معين"³

فجريمة إهانة موظف تمس الشخص بذاته وحتى الوظيفة التي يشغلها ومن ذلك تعتبر جريمة الإهانة" على أنها كل اعتداء بالقول أو بالفعل يمس الشرف أو الاعتبار بصورة ظاهرة أو غير ظاهرة⁴.

أما المشرع الجزائري لم يضع تعريفا لجريمة الإهانة، وإنما حدد العقوبات والأفعال المادية التي تتم بها من قول وإشارة أو تهديد وغيرها.وان تتم أثناء الوظيفة أو بمناسبةها. من خلال استقراء المادة 144 المعدلة المذكورة سابقا، نستنتج أن الركن المادي لجريمة إهانة موظف تتمثل في توجيه الفعل المادي المتمثل في القول أو الإشارة إلى غيرها

¹ للتعرف أكثر على الوسائل المستعملة في جريمة الإهانة على الموظف بموجب المادة 144 المعدلة، انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الأول، الطبعة 15، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2013، ص 254.

² نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2009.

³ صباح مصباح محمود سليمان ، الحماية الجنائية للموظف العام ، الطبعة الأولى ، دار الحامد، للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2004، ص 130

⁴ نفس المرجع، ص 132.

مما ذكر، كرفع الصوت مثلا إلى الشخص الموظف في أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبة تأديتها.

أما الركن المعنوي يقتضي لقيامها توفر القصد العام والخاص، وعلى هذا الأساس يتعين أن يتوافر لدى الجاني القصد الجنائي العام، بمعنى إتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب السلوك المادي للجريمة، وذلك بتوجيه الإهانة إلى المجني عليه بما يخدش شرفه واعتباره وتكون في أثناء العمل أو بسبب أمور تتعلق بوظيفته¹. بالإضافة إلى القصد الخاص، والذي يتمثل في نية المساس بالشرف أو الاعتبار أو بالاحترام الواجب².

أما العقوبة المقررة لجريمة إهانة موظف، فقد قرر المشرع الجزائري عقوبة الحبس في المادة 144 المعدلة، يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

فلقد شدد المشرع العقوبة من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج أو بأحدها، بعدما كانت سابقا قبل تعديلها الحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية من 1000 دج إلى 500 دج أو بأحدها، وذلك تعريزا لحماية الموظف والحفاظ على كرامته.

ب- جرائم التعدي والعنف العمدي على الموظف العام :

جرم المشرع الجزائري كل الأعمال المتمثلة في الاعتداءات التي تمس سلامة جسم الإنسان سواء كانت ضرب أو الجرح أو القتل أو حتى التعدي بالعنف والقوة وذلك حماية لحق الإنسان في الحياة ومن هذا المنطلق سوف نقصر على جرائم التعدي الواقعة على

¹ بن عشي حفصية، الجرائم التعبيرية (دراسة مقارنة) أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون الجنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 77.

² أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال، جزء الأول، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 226.

الموظف العام بدون تمييز بين الجنسين بمعاينة كل من يتعدى على موظف بالأفعال المذكورة سابقا.

لقد نص قانون العقوبات الجزائري على جريمة الاعتداء بالعنف والقوة وبجميع صورها في نص المادة الثالثة من قانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 ابريل 2020 التي تعدل وتتم أحكام المادة 1/148 من الأمر رقم 66-156 المتعلق بقانون العقوبات، بقولها: "يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو احد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها"¹.

يتمثل الركن المعنوي في جريمة التعدي بالعنف على الموظف العام، وهي جريمة تختلف عن جرائم الضرب والجرح العمدي المنصوص عليها بالمواد 264-265-266-442 من قانون العقوبات، رغم احتواء النموذج الحقيقي لهذه الجرائم على اعتبار أعمال العنف أحد النشاطات المجرمة ويعاقب عليها، وعند استقراء نص المادة 148 من نفس القانون نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أشار إلى عدة فئات أوجب حمايتهم من جرائم العنف أثناء تأدية مهامهم أو مباشرتها ومن هم الموظفين التي يهمنها².

وكما نلاحظ أن المشرع شدد عقوبة العنف بالسجن من خمس إلى 10 سنوات والغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج، بإضافة المشرع للغرامة في تعديل المادة 148 المعدلة³، إذا ما اقترن السلوك الإجرامي بنتيجة تتمثل إسالة الدماء أو الجرح أو مرض أو حدوث الجريمة عن سبق الإصرار أو الترصد لنتجه إلى تشديد العقوبة إذا ترتب عنها تشويه

¹ المادة 148 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدلة والمتممة بموجب المادة 3 من قانون رقم 20-06 مؤرخ في 5 رمضان عام 1441 الموافق 28 ابريل سنة 2020، مرجع السابق.

² ميهوب يوسف، ميهوب علي، جريمة الاعتداء على مفتش العمل، الإهانة والعنف نموذجا-دراسة مقارنة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 06، العدد 03، جوان 2021، ص 294.

³ انظر المادة 148 / 2 المعدلة من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

أو حدوث بتر لأحد الأعضاء أو العجز عن استعماله، أو فقدانه البصر أو إصابته بعاهة مستديمة، أما إذا كان وفاة دون قصد الجاني فقد اقر عقوبة السجن المؤبد و الإعدام إذا كانت نية الفاعل مقصودة في القتل¹.

أما الركن المادي يتمثل في التعدي وأعمال العنف من شأنها أن تلحق ضرر بجسم الضحية، والتي تتمثل في إسالة الدماء أو جرح أو مرض وغيرها من آثار الاعتداء الأخرى. أما الركن المعنوي: باعتبار أن جريمة التعدي على الموظف العام جريمة عمدية بتوافر القصد العام الذي يكون على أساس العلم والإرادة بعلم الجاني أن الشخص المعتدى عليه يحمل صفة الموظف، كذلك توافر القصد الخاص نية الاعتداء وإلحاق الضرر بالموظف العام.

وبذلك أقر المشرع الجزائري عقوبات على أن كل من يعتدي بالعنف على موظف عام أثناء تأدية لمهامه ومباشرة أعماله يعاقب بالحبس يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج².

وفي حالة اقتران هذا الفعل الإجرامي بسلوكيات أخرى فأقرت المادة 2/148 منها في حالة ما إذا ترتب عن جريمة العنف جرح أو ضرب أو مرض أو حدوثه مع سبق الإصرار والترصد فإن العقوبة تكون السجن المؤقت من 05 سنوات إلى 10 سنوات والغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج³.

وعند استقراء الفقرة الثالثة من المادة 148 من نفس القانون، أن للقاضي السلطة التقديرية في تحديد العقوبة والتي تكون من السجن المؤقت من 10 سنوات إلى 20 سنة في

¹ يوسف دلاندة، قانون العقوبات، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة، 2019، ص 144-145.

² انظر المادة 148 / 1 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدلة والمتمة بموجب المادة 3 من قانون رقم 20-06 مؤرخ في 5 رمضان عام 1441 الموافق 28 ابريل سنة 2020، مرجع السابق.

³ انظر المادة 2/148 من نفس الأمر

حالة إذا نتج عن العنف تشويه أو بتر احد الأعضاء أو عجز عن استعمال أو فقد النظر أو فقد أبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة¹.

أما فيما يخص حالات الوفاة الغير مقصودة من الجاني التي تكون نتيجة لفعل الاعتداء بالعنف أكدت عليها الفقرة الرابعة من المادة 148 من نفس القانون، والتي يكون العقوبة هو السجن المؤبد، أما إذا توفرت نية قتل تكون العقوبة الإعدام².

وفي نفس الصدد تناول المشرع الجزائري في قانون العقوبات 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 أقترن الإيذاء بظروف مشددة³.

حيث نصت المادة 264 من قانون العقوبات: "كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربه أو ارتكب أي عمل آخر من أعمال العنف أو التعدي، يعاقب بالحبس من سنة إلى 5 سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج إذا نتج عن هذه الأنواع من العنف مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن خمسة عشر (15) يوما...".⁴

كما يدخل ضمن أعمال العنف السابقة الذكر، التهديد بارتكاب جرائم القتل على الأشخاص المنصوص عليه في المادة 284 من نفس القانون، بعقوبة الإعدام أو السجن المؤبد⁵.

¹ انظر المادة 3/148 من نفس الأمر.

² انظر المادة 4/148 من نفس الأمر

³ إسحاق إبراهيم منصور، شرح قانون العقوبات الجزائري، في جرائم ضد الأشخاص والأخلاق والأموال وأمن الدولة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2، 1988، ص 65.

⁴ المادة 264 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، مرجع السابق.

⁵ انظر المادة 284 من نفس الأمر.

بالإضافة إلى الحماية المقررة للموظفين ضمن أحكام المواد 296 وما يليها الخاصة بحماية من السب والقذف، والحماية من المساس بحرمة الحياة الخاصة للأشخاص بالمواد 303 مكرر وما يليها، وغيرها .

ومن الأعمال التي تدخل في إطار الاعتداء بالعنف نجد جرائم التي تقع على العرض دون رضی المجني عليها ومنها جريمة الاغتصاب المنصوص عليها في المادة 336 من قانون العقوبات، بمصطلح " هتك العرض " معتبرا الفعل جنائية مهما كانت صورته، ويعتبر الاغتصاب أقبح وأفحش أنواع السلوك الإجرامي المتضمن اعتداء على العرض، فالجاني يكره المجني عليها على سلوك جنسي لم تتجه إرادتها إلى مباشرته¹.

تعد جريمة الاغتصاب اعتداء صارخا على المرأة وعلى حريتها الجنسية، وعلى شرفها وسمعتها، كما أنها اعتداء ماديا على سلامة جسمها وعلى صحتها، وقد تكون دافعا لها لارتكاب جرائم أخرى للتخلص من المسؤولية أو من الآثار الناجمة عنها².

وعليه فلقد تعددت جرائم الاعتداء على المرأة العاملة بصفة عامة، ولذلك شدد المشرع الجزائري العقوبات على كل من يعتدي على موظف عام في مكان عمله، لحماية سلامتهم وأمنهم وضمان الحفاظ على شرفهم وكرامتهم بما فيهم المرأة لخصوصيتها وضعفها ومسايرة المعايير الدولية.

وفي نفس الصدد لتعزيز حماية الموظفين من جرائم الاعتداء والاهانة، وفي ظل الظروف الاستثنائية التي واجهت الجزائر سنة 2020، جائحة فيروس كورونا " كوفيد 19 " مما جعلها تتخذ إجراءات وقائية وردعية في نفس الوقت، وانعكس بالضغط على قطاع الصحة بسبب عدد الإصابات مما أدى بالوقوع بالاعتداء وضغوطات على مستخدمي قطاع

¹ شريف مريم ، مرجع السابق، ص 106.

² فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات الخاص، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 1994، ص 209 وما بعدها.

الصحة، مما استدعى ذلك بالسلطات العامة التدخل لحمايتهم من كل اعتداء نظرا لطلباتهم المتكررة بتعزيز الحماية.

حيث وضعت نصوص قانونية بموجب تعديل قانون العقوبات بموجب الأمر: 01-20 المؤرخ في 30 جويلية 2020، والمتمم لقانون العقوبات إذ ورد في مادته 02 القسم المكرر وهو قسم خاص تحت عنوان " الإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها" ويشمل المواد من: 149 إلى 149 مكرر 14 ، وذلك من أجل حماية مستخدمي الصحة من التجاوزات التي تمسهم أثناء تأدية مهامهم وفرض عقوبات تصل إلى حد السجن المؤبد في حالة الوفاة، بتجريم كافة الاعتداءات اللفظية والجسدية وكذا تجريم نشر صور وفيديوهات عبر مواقع التواصل الاجتماعي تحط من كرامتهم واعتبارهم¹. وسوف نتطرق إلى جريمة إهانة مهنيي الصحة ثم إلى جريمة التعدي على مستخدمي الصحة والمساس بحياتهم المهنية وسلامتهم المعنوية .

2-جريمة إهانة مستخدمي الصحة

نص المشرع الجزائري من خلال تعديل قانون العقوبات على جريمة إهانة مهنيي الصحة في مادته 149 منه على أنه: " يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، كل من أهان أحد مهنيي الصحة بمفهوم القانون رقم 18-11 المؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 جويلية سنة 2018، والمتعلق بالصحة، أو احد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم بالكتابة أو الرسم أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة، قصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لهم² .

¹ أمر رقم 01-20 مؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1441 الموافق 30 جويلية سنة 2020، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ، العدد 44 ، الصادرة بتاريخ 9 ذو الحجة عام 1441 هـ، الموافق 30 جويلية سنة 2020، ص 4.

² المادة 149 من أمر رقم 01-20 مؤرخ في الموافق 30 جويلية سنة 2020، مرجع السابق.

وعليه سوف نبين الركن المادي للجريمة المتمثل في صفة المجني عليه، والوسيلة المستعملة والركن المعنوي .

يتمثل الركن المادي للجنحة الإهانة في عنصر صفة المجني عليه والوسيلة المستعملة وبإحالة قانون العقوبات بشأن تحديد صفة المجني عليه إلى قانون الصحة رقم 11-18 المؤرخ في 02/07/2018¹ ، و ما جاء به القانون الإطار المتعلق بحماية الصحة وترقيتها رقم 85-05 المؤرخ في 16/12/1985 في باب السادس " مستخدموا الصحة، في مادتيه 195-196² ، وينبغي أن يكون المعتدى عليه من أحد مهنيي الصحة، الذين عرفتهم المادة 165 من قانون الصحة السالف الذكر³.

يعتبر الممارس الصحي : هو ذلك الشخص الذي يوفر خدمات الرعاية الصحية، الوقائية ، العلاجية، التأهيلية، بطريقة منظمة تابعة لهيكل أو مؤسسة⁴.

كما أن التعديل الأخير في جريمة إهانة موظف أثناء تأدية مهامه بالنسبة للقطاع الصحي يدخل ضمن أحكام المادة 144 من قانون العقوبات السابقة الذكر، حتى تتحقق جريمة الإهانة ننظر إلى الوسائل المستعملة في ذلك تأخذ عدة أشكال كالكلام والإشارة والتهديد وغيرها مما ذكر في المادة السالفة الذكر، كما يعاقب على الشروع فيها مادة 149 مكرر 11 من نفس القانون، مع توافر الركن المعنوي المتمثل في القصد الجنائي العام والخاص باعتبارها جريمة عمدية كما سبق بيانه في الجرائم السابقة.

¹ انظر القانون رقم 11-18 المؤرخ في 02 جويلية 2018، المتعلق بالصحة، مرجع السابق.

² انظر المواد 195-196 من قانون رقم 85-05 المؤرخ في 16/12/1985، المعدل والمتمم

³ المادة 165 من القانون رقم : 11-18 المؤرخ في 02 جويلية 2018، المتعلق بالصحة ، مرجع السابق. : " كل شخص ممارس وتابع لهيكل أو مؤسسة للصحة، يقدم في نشاطه المهني خدمة صحية، يساعد فيها، يساهم في إنجازها، ويعتبر كذلك مهنيوا الصحة، المستخدمون التابعون للمصالح الخارجية، الذين يقومون بمهام تقنية، تحقيقات وبائية ومهام المراقبة والتفتيش".

⁴ للمزيد أكثر انظر: بوزيان كريم، الحماية الجزائرية لمستخدمي الصحة في ظل قانون العقوبات لسنة 2020، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، المجلد 7، العدد 1، جوان 2021، ص 2019. وما بعدها.

وبذلك اقر المشرع الجزائري جزاءات على كل من يتسبب في إهانة مستخدمى الصحة بموجب المادة 149 من قانون العقوبات تتمثل بالحبس من سنتين (02) إلى 05 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج وتشدّد العقوبة طبقاً للمادة 149 مكرر 05 من نفس القانون، إذا ارتكب خلال فترة الحجر الصحي، أثناء وقوع كارثة طبيعية، بيولوجية، تكنولوجية أو غيرها، فتصبح العقوبة من 05 سنوات إلى 15 سنة والغرامة من 500.000 دج إلى 1.500.000 دج .

وتشدّد العقوبة إذا تم اقترانها بظروف مشددة في حالة ارتكابها في إطار جماعة إجرامية، خطة مدبرة ، بعد الدخول إلى هيكل المؤسسة باستعمال العنف ... وغيرها حسب المادة 149 مكرر 06، تكون العقوبة السجن من 10 إلى 20 سنة والغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج¹.

3- جنحة التعدي على مستخدمى الصحة:

يقصد بالتعدي طبقاً للمادة 149 مكرر من قانون العقوبات " كل فعل عمدي ينطوي على استعمال القوة أو التهديد، باستعمالها من شأن ذلك إحداث الخوف أو الفرع لدى الغير، مهما كانت الوسيلة المستعملة كالضرب ..الخ، كما يعاقب على الشروع طبقاً للمادة 149 مكرر 11 من نفس القانون.مع توافر القصد الجنائي العام والخاص.

كما اقر المشرع الجزائري في قانون العقوبات جزاءات لجريمة التعدي على مستخدمى الصحة:

تكون العقوبة الحبس من سنتين 02 إلى 08 سنوات والغرامة من 200.000 دج إلى 800.000 دج، في حالة التعدي بالقوة والتهديد دون إلحاق ضرر أو عجز بالضحية.

¹ انظر المواد 149-149 مكرر 05، 149 مكرر 6 من أمر رقم 20-01 مؤرخ في الموافق 30 جويلية سنة 2020، مرجع السابق.

وتشدد العقوبة إذا ترتب عن ذلك إسالة الدماء، جرح مع سبق الإصرار والترصد أو حمل السلاح، المادة 149 مكرر 1 وتكون العقوبة الحبس من 05 سنوات إلى 12 سنة وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.200.000 دج.

كما تشدد كذلك إذا ارتكب عن حمل السلاح أفعال كتشويهه أو بتر احد الأعضاء أو عجز فتكون العقوبة الحبس من 10 سنوات إلى 20 سنة وغرامة من 1000.00 دج إلى 2000.000 دج.

وتشدد إذا ارتكبت في إطار جماعة تصبح العقوبة السجن من 10 إلى 20 سنة والغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج، وتشدد في حالة الوفاة. السجن المؤبد، مع القصد تكون الإعدام¹.

4- جريمة الإهانة الالكترونية: للحفاظ على السلامة المهنية والمعنوية لمستخدمي الصحة، نصت المادة 149 مكرر 3 من قانون العقوبات على تجريم فعل تسجيل مكالمات أو أحاديث أو التقاط أو نشر صور أو فيديوهات أو أخبار أو معلومات على موقع أو شبكة الكترونية أو في مواقع التواصل للإضرار بهم، أو حتى بالمرضى أو أسرهم بدون موافقة المجني عليه. كما يعاقب على جريمة الإهانة الالكترونية بالحبس من سنتين (2) غالى 05 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، وتشدد العقوبة في حالة تحوير الفيديوهات والأخبار أو تعديل الصور لزرع الفتنة والمشاكل فتصبح العقوبة من 04 إلى 10 سنوات والغرامة من 400.000 دج إلى 1000.000 دج.²

لقد تضمنت الأحكام الجديدة التي جاء بها تعديل قانون العقوبات لعام 2020 في ظل ظروف استثنائية صعبة، بتوفير حماية جنائية لجميع مستخدمي القطاع الصحة سواء كان العام والخاص، بتجريم كل الأفعال المذكورة سابقا مع تشديد العقوبة على بعضها في

¹ انظر المواد 149 مكرر، 149 مكرر 1 من أمر رقم 01-20 مؤرخ في الموافق 30 جويلية سنة 2020، مرجع السابق.

² انظر المواد 149 مكرر 3 من أمر رقم 01-20 مؤرخ في الموافق 30 جويلية سنة 2020، مرجع السابق.

حالة اقترانها بظروف مشددة، كل هذا من اجل تعزيز حماية الجيش الأبيض لسلامتهم من الاعتداءات.

في مقابل ذلك لم يراعي المشرع القصور التي تحدث داخل المنظومة الصحية، مما قد يحدث لتجاوزات للبعض من التعسف في ممارسة مهنتهم النبيلة التي تعتمد على روح المسؤولية والالتزام¹، ومن خلال هذه العقوبات نلاحظ تشديدها مع عدم جسامه الجريمة المرتكبة و على المشرع ضبط هذه الحماية حتى لا تكون حماية مطلقة تؤدي إلى تعسف وتقاوس مستخدمي قطاع الصحة في معالجة الافراد.

5-جريمة التمييز: تعتبر جريمة التمييز من بين الجرائم المستحدث في قانون العقوبات الجزائري كما جاءت متأثرة بأحكام الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري².

إن تجريم التمييز يمس بمبدأ المساواة بين الجنسين والعقاب عليه لم يأتي إلا مع صدور قانون 01-14 المؤرخ في 04 فيفري 2014، المعدل لقانون العقوبات³، من خلال المواد 295 مكرر 1، 295 مكرر 2، 295 مكرر 3، حيث عرفته المادة 295 مكرر 1 الفقرة الأولى حسب ما جاءت به اتفاقية مكافحة كل أشكال التمييز السالفة الذكر⁴.

¹ غزيوي هنده، الحماية الجنائية لمستخدمي قطاع الصحة في زمن الكوفيد 19، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 16، العدد 1، جوان 2022، ص 494.

² عرفت المادة 1/1 من اتفاقية مكافحة كل أشكال التمييز العنصري بأنه " يقصد بتعبير التمييز العنصري أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الأثني ويستهدف أو يستتبع تعطل 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.

³ قانون رقم 01-14 مؤرخ في 4 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 4 فبراير سنة 2014 يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ج ، العدد 07 ، الصادرة بتاريخ 16 ربيع الثاني عام 1435 هـ ، الموافق 16 فبراير سنة 2014 م، ص 4.

⁴ يشكل تمييزا كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثنى أو الإعاقة ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي "

أما العقوبة المقررة لهذه الجريمة الحبس من 06 أشهر إلى 3 سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 150.000 دج، كما تعاقب بنفس العقوبة على من يقوم بالتحريض على الكراهية والتمييز علنا ضد أي شخص، وقد تصدر أفعال التمييز حتى من الشخص المعنوي وتكون العقوبة بغرامة من 150.000 دج إلى 750.000 دج طبقا للمادة 295 مكرر². وعليه فمن خلال النصوص السابقة نلاحظ إن المشرع الجزائري ساير الالتزامات الدولية، من خلال حظر ومنع أي تمييز بمختلف أشكاله.

لكن ما يعاب عليه أنها جاءت منقولة دون تغيير من الاتفاقية الدولية وبالتالي حمل معه عديد العيوب من حيث الصياغة¹. ما عدا تغيير كلمة تمييز، حيث نجد أن المشرع أورد لفظ " التمييز " منفردا دون أن يقرنه بلفظ " العنصري " وقد أحسن المشرع بعدم قرنه بهذا اللفظ، ذلك أن لفظ التمييز أوسع من مدلول العنصرية، التي لا نستطيع أن نسقطها على بعض الحالات التمييز على غرار التمييز ضد المرأة وغيرها².

من خلال ما سبق يمكن تعريف التمييز " كل تفريق بين الأفراد من خلال المعاملات سواء على أساس اللون أو الجنس وغيره، مما يؤدي إلى المساس بمبدأ المساواة والمساس بالحقوق والحريات المحمية قانونا.

بالرجوع إلى المادة 295 مكرر 1 فالركن المادي لها: نجد أن جريمة التمييز تختلف عن غيرها من الجرائم فهي جريمة فاعل مطلق، يرتكبها أي شخص، ولا يوجد شرط يتعلق بصفة مرتكبها، كما أن الفعل الإجرامي يتمثل في التفرقة، وتمارس في كل مجالات الحياة

¹ حسبية شرون، أحكام جريمة التمييز المستحدثة في قانون العقوبات الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 2، العدد 3، سبتمبر، 2015، ص 118.

² حسبية شرون، أسباب إباحة جريمة التمييز في قانون العقوبات الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 7، العدد 1، جانفي 2016، ص 11-12.

العامة، والنتيجة الإجرامية تتمثل في عدم التمتع بالمساواة بين الأفراد، مع توافر قصد الجنائي باعتبارها جريمة عمدية هدفه التمييز في التمتع بالحقوق¹.

كما توجد بعض الاستثناءات على التمييز غير معاقب عليه في قانون العقوبات الجزائري، تماشيا مع ما جاءت به اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري²، حيث أورد المشرع الجزائري بموجب المادة 295 مكرر 3 مجموعة من الاستثناءات المتعلقة بجريمة التمييز³، والتي تعتبر من بمثابة أسباب إباحة لا يعاقب عليها القانون، فجاءت منحصرة في التمييز عن التشغيل أو التوظيف سواء على الحالة الصحية أو برفض تشغيله، إضافة إلى التمييز الإيجابي على أساس الجنس في التوظيف بالنظر إلى خصوصية الوظيفة. مثلا الحماية الخاصة للعامة كحضر العمل الليلي وبعض الأعمال الشاقة والخطيرة حفاظا على صحتها وأمنها خاصة في فترة الأمومة كما سبق بيانه، سواء في قوانين العمل أو الوظيفة العامة، وهذا لا يعد تمييز ضدها وإنما حماية لصحتها وهذا ما يتماشى والمعايير الدولية في العمل.

إن تجريم فعل التمييز المنصوص عليه في قانون العقوبات الجزائري باعتباره جريمة مستحدث لم تكن سابقا، يعتبر خطوة هامة لتجسيد مدى اهتمام المشرع بمسألة حماية حقوق الإنسان، لاسيما تكريسه لمبدأ دستوري يتمثل في مبدأ المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون المكرس في جميع الدساتير الوطنية المتعاقبة، وتمتع جميع الأفراد بجميع الحقوق وحضر ومنع كل أشكال التمييز ضد الأفراد وغيرها.

فضلا عن ذلك تدارك المشرع الأخطاء التي وقع فيها في قانون 14-01، السابق الذكر من نقل حرفي لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري حيث أضاف ثلاث أشكال للتمييز تتمثل في الانتماء الجغرافي واللغة والحالة الصحية وهذا يتماشى

¹ للمزيد انظر حسبية شرون، نفس المرجع السابق، ص 122-128.

² انظر المادة الأولى والفقرة 2-3 : من اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري، مرجع السابق.

³ انظر المادة 295 مكرر 3 من قانون رقم 14-01، المؤرخ في 04 فبراير 2014، مرجع السابق.

وتركيبة المجتمع الجزائري، بموجب القانون رقم 20-05 الذي يهدف إلى الوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها¹.

يعاقب على التمييز بالحسب من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج طبقا للمادة 30 منه، فالمشروع رفع من قيمة الغرامة عما كانت عليها سابقا وأبقى على عقوبة الحبس. كما شدد العقوبة من يقوم بفعل التحريض العلني على جريمة التمييز بالحسب من سنة إلى 03 سنوات وبغرامة مالية من 100.000 دج إلى 300.000 دج². وبهذا فقد تدارك المشروع اللبس في المادة 295 مكرر 1 الفقرة 2 الملغاة فقد شدد المشروع جريمة التحريض فيعاقب بنفس عقوبة الفاعل الأصلي، أما الشريك فقد خصه المشروع بأحكام خاصة في حالتين طبقا للمادة 31 منه بتشديد العقوبة في حالة الاشتراك³.

في إطار الإصلاحات التي عرفها قانون العقوبات، قام المشروع الجزائري باستحداث جريمة التمييز من خلال حصر ومنع كل أشكال التمييز، إلا ما أجازته القانون، ولتنفيذ آليات الدفاع عن حقوق الإنسان وتكريس مبدأ المساواة في المادة العقابية، بتشديد العقوبات على هذه الجريمة مواكبة التشريع الوطني للقانون الدولي لحقوق الإنسان، وما زاد ذلك تعزيزا وحماية صدور قانون خاص يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، بتصحيح ما ورد في قانون العقوبات لسنة 2014، برصد عقوبات مشددة ضد كل من يرتكب هذه الجريمة بالإضافة إلى اعتناؤه بضحايا جريمة التمييز مع وضع آليات وتدابير

¹ المادة 2 من قانون رقم 20-05 مؤرخ في 5 رمضان عام 1441 الموافق 28 ابريل سنة 2020، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، ج ر ج ، العدد 25 ، الصادرة بتاريخ 6 رمضان عام 1441 هـ ، الموافق ل 29 ابريل سنة 2020، ص 4.

² انظر المادة 30 من قانون رقم 20-05 المؤرخ في 28 ابريل سنة 2020، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، مرجع السابق.

³ انظر المادة 31 من نفس القانون.

وقائية لمكافحة هذا النوع من الجرائم وما كان تمييزا ضد المرأة العاملة إلى حفاظا على صحتها وسلامتها.

الفرع الثاني: الحماية المعنوية الخاصة بالمرأة العاملة

أولى المشرع عناية خاصة بالمرأة عامة والعاملة خاصة من خلال النصوص العقابية التي تم إيرادها في قانون العقوبات الجزائري، وهذا ما يعكس دور المرأة في المجتمع وحمايتها من كل أشكال العنف الماسة بصحتها وسلامتها، والمحافظة على شرفها وسمعتها في المجتمع وفي أماكن العمل وتشديد العقوبات على مرتكبيها ومن جانب آخر يراعي مصلحة المرأة ويقدمها على مصلحة المجتمع، وسوف نتناول واقع حماية المرأة من العنف بدراسة الحماية التشريعية في قانون العقوبات وأشكاله بصفة مختصرة، ثم التطرق إلى جريمة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة باعتبارها شكلا من أشكال العنف ضد المرأة.

أولا: مفهوم العنف ضد المرأة وخصائصه وصوره.

لتحديد مفهوم العنف ضد المرأة وجب تعريفه وتحديد صورته، فالعنف لغة هو الخرق بالأمر وقلة الرفق به وعليه، يعنف عنفا، وأعنفه وعنفته تعنيفا، وهو عنيف إذا لم يكن رفيقا فيأمره، وأعتق الأمر أي أخذه بعنف وشدة.

عرفه بعض الفقه على أنه: "سلوك يتسم بالإساءة، ويشير بصفة عامة إلى استخدام

القوة، التي تسبب الضرر والأذى من قبل شخص تجاه شخص آخر".¹

أما على مستوى الدولي لقي موضوع العنف ضد المرأة اهتماما من الأمم المتحدة كونه شكلا من أشكال التمييز ضد المرأة وانتهاكا لحقوقها الإنسانية، وألزم المجتمع الدولي نفسه بحماية الفرد رجلا أو امرأة وكرامته بمعاهدات وإعلانات متعددة.²

¹ لامية لعجال، العنف ضد المرأة في قانون العقوبات الجزائري، (نموذج العنف اللفظي)، المجلة الشاملة للحقوق، جامعة باجي المختار عنابة، المجلد 1، العدد2، سبتمبر 2021، ص 88.

² راضي حنان، الحماية القانونية للمرأة من العنف في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الأسرة وحقوق الطفل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012-2013، ص 11.

فقد تعددت التعاريف للعنف ضد المرأة، إذ عرفه الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة الصادر في الجلسة العامة رقم 85 للجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها 104/48 بتاريخ 20 ديسمبر 1993 في مادته الأولى " ¹، وقد عرفته الاتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه لعام 1994 في مادتها الأولى " ²، كما عرفه البروتوكول الخاص بحقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الذي اعتمده الجمعية العامة لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الإفريقي في 11 جويلية 2003، أثناء انعقاد قمتها العادية الثانية في العاصمة الموزمبيقية مابوتو. في مادته الأولى الفقرة (ي) في مادته الأولى الفقرة (ي) " ³.

وقد عرفته لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في دورتها 11 المنعقدة في عام 1992 على نحو ما ورد بالتوصية 19 بأنه: " الأعمال التي تلحق ضررا وألما جسديا أو عقليا أو جنسيا بالمرأة على أساس نوع الجنس... " ⁴، كما عرفته وثيقة المؤتمر العالمي الرابع المنعقد ببكين بتاريخ 15 سبتمبر 1995 بأنه: " أي عنف مرتبط بنوع الجنس يؤدي على الأرجح إلى وقوع ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي أو معاناة للمرأة بما في ذلك التهديد

¹ نصت المادة الأولى بأنه " أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه أو يرجح أن 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 "

² نصت المادة الأولى بأنه: " أي فعل أو سلوك - على أساس من الجنس - سبب يسبب الوفاة أو الأذى البدني أو الجنسي أو النفسي للنساء سواء على المستوى العام أو الخاص " .

³ نصت المادة الأولى الفقرة (ي) بأنه: " بأنه : "جميع الأفعال المرتكبة ضد المرأة التي تسبب لها 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 للمرأة في الحياة الخاصة أو العامة... "

⁴ لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة - دورة 11 لعام 1992، التوصية العامة رقم 19 بعنوان " العنف ضد المرأة " وثيقة الامم المتحدة رقم 38 /A/47.

بمثل تلك الأفعال والحرمان من الحرية قسرا أو تعسفا سواء حدث ذلك في الحياة الخاصة أو في مكان عام¹.

من خلال التعريفات السابقة نجدها كلها اتفقت على العنف ضد المرأة هو ما يلحقها المرأة من ضرر وأذى سواء كان بدنيا أو جنسيا وحتى نفسيا. وحرمانها من حياتها العادية، باستخدام القوة في ذلك مما يتسبب له حتى الضرر المعنوي من الاعتداء خاصة الجنسي.

الجدير بالذكر أن أنماط العنف ضد المرأة تختلف من مجتمع إلى آخر، وإن كان تشترك جميعا في كونه يعد مسألة من مسائل حقوق الإنسان، وشكل من أشكال التمييز ضد المرأة، وهي شأن عام وليس مسألة خاصة، كما أنها ذات شأن دولي وجريمة جنائية².
تعدد صور وأشكال العنف ضد المرأة سواء كانت معنوية أو جسدية منها: العنف اللفظي والبدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار الأسرة أو في إطار المجتمع العام، أو الذي ترتكبه الدولة³.

أما على مستوى التشريع الجزائري فالعنف بمختلف أنواعه معاقب عليه في قانون العقوبات الجزائري، وبما أن الجزائر قد انضمت إلى فكر منظمة الأمم المتحدة المتعلق بأهداف التنمية المستدامة في 25 سبتمبر 2015، حيث تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة رسميا خطة التنمية المستدامة لعام 2030 والتي تضم 17 هدفا من أهداف التنمية المستدامة، و 169 غاية مرتبطة بها من بينها العنف ضد المرأة⁴.

¹ انظر مؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة بكين عام 1995.

² منال رفعت، حقوق المرأة (بين ظاهرتي العنف والتحرش الجنسي) ، الطبعة الأولى، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2018، ص 319.

³ للتوضيح أكثر أنظر: أحمد جمعة، القضاء على كافة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2014، ص 205 وما يليها.

⁴ راجع بيان الأمم المتحدة على الرابط: <https://www.un.org/development/desa/ar/key-issues/sustainable.htm>

الأمر الذي دفع بالمشرع الجزائري إلى تبني الإستراتيجية الخاصة بمكافحة العنف ضد المرأة بمختلف أشكاله، بمختلف دساتيرها المتعاقبة على تحقيق مبدأ المساواة وحضر ومنع التمييز بين الجنسين وحتى تعديلاتها، وفي التعديل الأخير لسنة 2020 فلم يخرج عن هذا الإطار إذ نصت المادة 40 منه على ما يلي: "تحمي الدولة المرأة من كل أشكال العنف في كل الأماكن والظروف، في الفضاء العمومي وفي المجالين المهني والخاص، ويضمن القانون استفادة الضحايا من هياكل الاستقبال ومن أنظمة التكفل ومن مساعدة قضائية". وتجريمه في تعديل قانون العقوبات لسنة 2015.

أن ضمان حماية المرأة من العنف ووصفه بالحق القانوني، يلزم الدول بإصدار تشريعات وتدابير لضمان حق النساء في حياة خالية من العنف وفق منهج شامل قائم على حقوق الإنسان وتحمل المسؤولية أي تقصير في ضمان هذه الحق¹.

من هذا المنطلق وعلى هذه الأساس تعدد صور وأشكال العنف ضد المرأة ومنه العنف الجنسي المرتكب ضد المرأة جنسيا، ويشمل كافة الاعتداءات التي تمسها منها التحرشات الجنسية في أماكن العمل الذي نركز عليه بوقوعه على المرأة العاملة، وغيرها.

ثانيا: حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي

يعتبر الحفاظ على حق الفرد في حفظ كرامته وسمعته وشرفه من الجنسين سواء كان عاملا أو غير عامل، وتتجلى أهميته بالنسبة للمرأة عامة والعاملة خاصة دون غيرها، كونها أكثر عرضة لمثل هذه الأفعال خاصة في أماكن العمل لحاجتها أو تفرضها عليها ظروف الاجتماعية. وخروج المرأة للعمل يجعلها تتعرض إلى الكثير من المضايقات والضغطات أبرزها التحرش الجنسي أثناء العمل، مما يؤدي إلى تهديد أمنها واستقرارها المهني في العمل، ومواكبة ومسايرة المستجدات والمتغيرات بادر المشرع الجزائري بتعزيز الحماية

¹ بن عطا الله بن علي، الآليات القانونية لمكافحة العنف ضد المرأة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2017. ص 143.

الآليات والتدابير الوقائية القانونية اللازمة ضد واقعة التحرش الجنسي خاصة في مواقع العمل.

1-تعريف التحرش الجنسي:

يعتبر التحرش الجنسي احد أشكال العنف الممارس ضد المرأة، ويعرفه جانب من الفقه على أنه: " شكل من أشكال القهر الذي تتعرض له المرأة داخل المجتمع، فهو يستعين بالسلطة ويستغل موقف الضعف التي توجد فيه المرأة، أو الفتاة سواء ذلك في ميدان العمل أو حتى الشارع كل هذا من أجل ابتزازها جنسيا، والاعتداء عليها لفظيا، أو جسديا"¹، كما يعتبر: " كل نوع من أنواع الاستغلال العاطفي والجسدي والمضايقة والإيذاء، ويقوم على أشكال مختلفة من السلوك العدائي، تشمل على اعتداءات سلبية مستمرة ذات طبيعة جسدية أو نفسية تمارس على فرد أو مجموعة عمال"².

يراد به أيضاً: " ذلك السلوك الذي يتم عندما تتعرض أو تخضع الموظفة أو العاملة أو الخادمة أو الطالبة لسلوك له طابع جنسي لا ترغب فيه أو ترحب به"³، ويعرف كذلك بأنه " كل سلوك تتعرض له المرأة ويسبب لها مضايقات بدءا من النظر بشهوة إلى طلب الاستجابة لمتطلبات جنسية بأية وسيلة كانت"⁴.

من خلال التعريفات الفقهية يتضح أن التحرش فعل قبيح ودنيئ ينم عن سوء النية وإضرار الطرف الآخر، وهو ما يبرر تحريمه من الناحية الدينية وتجريمه من الناحية

¹ سامية بن قوية، موقف المشرع الجزائري من التحرش الجنسي ضد المرأة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خيدر بسكرة، المجلد 08، العدد 03، سبتمبر 2019، ص 103.

² ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012-2013، ص 195.

³ خلفه سمير، المواجهة الجنائية لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة المسيلة، المجلد 6، العدد 2، جوان 2021، ص 121.

⁴ عمر يحيوي، نفس المرجع السابق، ص 198-199.

القانونية واستهجانته من قبل الجميع ويتخذ عدة صور كالتحرش الكلامي والغير كلامي والمادي وغيره¹.

بناء على ذلك يتخذ التحرش الجنسي عدة أشكال وصور سواء كان لفظيا بعبارات توحى بالتحرش، أو نظرات أو حتى الملامسة الجسدية، ومن أخطره الذي يقع داخل أماكن العمل وهنا تلعب المرأة دورها في مواجهة مثل هذه التحرشات حسب ما تفرضه عليها آدابها وأخلاقها وحسن السلوك داخل أوساط العمل.

أ- أشكال التحرش الجنسي : تم وصف العديد من أشكال التحرش الجنسي وجميعها لها نفس المقصود نذكر منها على سبيل المثال، التحرش الجنسي الكلامي، والغير كلامي، والتحرش المساوماتي، والتحرش بالتهويل، كلها من اجل مقابل المنفعة الوظيفية².

ب- أسباب تكتم المرأة العاملة على ظاهرة التحرش الجنسي

تسكت المرأة في أغلب الحالات عند تعرضها للتحرش و لا تجرؤ على البوح به لعائلتها وزوجها وحتى محيطها العملي، وذلك يرجع لعدة أسباب نذكر منها:³

- تمسكها بمنصبها نتيجة ظروف مادية واجتماعية تضطرها لعدم فقدان وظيفتها
- الخوف من تلطخ سمعتها وسمعة عائلتها بالإفصاح عن تعرضها للتحرش الجنسي
- عدم وجود الأدلة الكافية لإدانة المتحرش

- ضعف القانون الذي يحمي المرأة من التحرش في مختلف البلدان خاصة العربية منها.

فالظروف الاجتماعية للعمل تجعل المرأة أحيانا لعدم فصلها من العمل، تجبرها على السكوت وعدم الإبلاغ، فإنها ترغب في التستر على هذه الواقعة وإلا سوف يحملها المجتمع

¹ أمال بن قو ، التشريع الجزائري وحماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن احمد وهران 2، المجلد 4، العدد1، ديسمبر، 2013، ص 102.

² للتوضيح أكثر انظر: بن مزيان حنان، أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ،المجلد 3، العدد 5، جانفي

2015.ص 252 وما يليها

³ نفس المرجع ، ص 254-256.

المسؤولية وحتى في زملائها في العمل، فتتعرض يوميا لمثل هذه المضايقات وحتى وان تكلمت فحجية اثبات مثل هذه السلوكيات ضعيفة أحيانا فتبقى تعاني الضرر النفسي والمعنوي وحتى الاجتماعي. وحتى على مستوى المحاكم فقضايا التحرش داخل أماكن العمل قليلة جدا وحتى منعدمة، على ما هو موجود في الواقع .

ما يجب أن ننوه إليه أن المرأة تلعب دورا كبيرا في مواجهة التحرش الواقع ضدها في أماكن العمل، من خلال وضع حد لتصرفاتها والتزامها بأدابها وأخلاقها، كما يمكن للمستخدم من خلال صلاحياته في إعداد النظام الداخلي للمؤسسة أن يضع ما يراه مناسبا بهذا الشأن كأن يفرض زيا أو نمطا معيناً من الثياب والسلوك يلتزم به العمال رجالا ونساء داخل أماكن العمل¹.

2-تجريم فعل التحرش الجنسي في قانون العقوبات الجزائري:

لم تكن جريمة التحرش الجنسي فعلاً مجرماً في القانون الجزائري، إلى غاية تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 15-04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004²، وكذا القانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015³.

وقد جاء تجريمه كردة فعل لنمو التحرش الجنسي في مواقع العمل واستجابة لطلب الجمعيات النسائية، فهو يكون على شكل ابتزاز ومساومة على ترقية أو نقل بحيث لا يمكن

¹Leila BORSALI HAMDAN, Droit du travail, Edition Berti, Alger, 2014, p 305.

² القانون رقم 15-04، مؤرخ في 27 رمضان عام 1425 الموافق 10 نوفمبر 2004، يعدل ويتمم يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جويلية سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات ج ر ج ، العدد 71 ، الصادرة بتاريخ 27 رمضان عام 1425 هـ الموافق 10 نوفمبر سنة 2004.ص 08.

³ القانون رقم 15-19 مؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1437 الموافق 30 ديسمبر سنة 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جويلية سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ، العدد 71، الصادرة بتاريخ 18 ربيع الأول عام 1437 هـ ، الموافق 30 ديسمبر 2015، ص 03.

للضحية تجنب المضرة أو الحصول على منفعة إلا بالنزول عند طلبات المعني والاستجابة لرغباته¹.

أمام تزايد الكبير لمختلف الاعتداءات الجنسية ضد المرأة العاملة في الجزائر، كان من الضروري توفير الآليات القانونية لتعزيز الحماية الجنائية للمرأة من كل أشكال التحرش الجنسي، وهذا ما دفع بالمشروع الجزائري إلى حتمية تجريمه بعد انتشاره في الوسط المهني وذلك بموجب المادة 341 مكرر من التعديلات السابقة الذكر لسنة 2004-2015.

تعتبر جريمة التحرش الجنسي ذات طابع دولي قبل أن تكون على المستوى الوطني، أكدت عليها مختلف النصوص الدولية كالتوصية رقم 19 للأمم المتحدة في 1992، وإعلان القضاء على العنف، واتفاقية سيداو، والاتفاقية الأمريكية بشأن منع و استئصال العنف ضد النساء السالف الذكر.

أ- تجريم فعل التحرش الجنسي في ظل القانون رقم 04-15

تم تجريم فعل التحرش الجنسي بصدور القانون رقم 04-15 والذي جاء استجابة لمطالب الجمعيات النسوية و بعد جهود اللجنة الوطنية النسائية المهتمة بشؤون المرأة العاملة بالجزائر في مارس 2003، التي وجهت رسالة رسمية إلى وزارة العدل بتجريم التحرش الجنسي².

وقد نصت المادة 341 مكرر: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب الحبس من شهرين(2) إلى سنة (1) وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو

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 140-141.

² أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الخاص، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2012، ص 149.

بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، في حالة العود تضاعف العقوبة¹.

حدد المشرع من خلال المادة 341 مكرر قبل تعديلها الأشخاص المعنيين بجريمة التحرش الجنسي².

ب- تجريم فعل التحرش الجنسي في ظل القانون رقم 15-19

جاء تعديل القانون العقوبات بموجب قانون 15-19، نظرا للقصور التي شهدتها المادة 341 مكرر، لضعف العقوبة، وزيادة انتشار ظاهرة التحرش الجنسي في أوساط العمل ضد العاملات ونداءات بعض الجمعيات النسائية للمطالبة بتشديد العقوبة ووضع حد لهذه الظاهرة.

حيث نصت المادة 341 مكرر من قانون العقوبات المعدلة والمتممة بالمادة 06 من القانون رقم 15-19 على ما يلي: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة (1) إلى (3) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية.

يعد كذلك مرتكبا للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة، كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا، إذا كان الفاعل من المحارم أو كانت الضحية قاصرا لم تكمل السادسة عشرة أو إذا سهل ارتكاب

¹ المادة 341 مكرر من القانون 04-15، مؤرخ في 10 نوفمبر 2004، مرجع السابق.

² الأشخاص المعنيين هم المسؤولون الذين لهم سلطة الإشراف على بعض الموظفين كالوزراء والمدراء والولاة وغيرهم ممن لهم سلطة على الغير من الموظفين أو العاملات وهم أيضاً أصحاب المهن الحرة الذين يستخدمون النساء في مهنتهم كالكاتبات والمنظفات مثل الطبيب والمحامي والموتق ومدير الشركة وغيرهم، فهؤلاء جميعا هم المعنيون من حيث المبدأ بجريمة التحرش الجنسي، باعتبار أنهم الذين تكون لهم سلطة التوظيف والطرده من الوظيفة ولهم التأثير في وضعية الموظفة والعاملة من حيث ترقيتها ودوامها في مهام عملها، وتسهل له السلطة تحقيق أطماعه والوصول إلى مبتغاه / انظر: عبد العزيز سعد، الجرائم الواقعة على نظام الأسرة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، 250.

الفعل ضعف الضحية أو مرضها أو إعاقتها أو عجزها البدني أو الذهني أو بسبب حالة الحمل، سواء كانت هذه الظروف ظاهرة أو كان الفاعل على علم بها تكون العقوبة الحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج. في حالة العود، تضاعف العقوبة"¹.

ما يلاحظ على هذا التعديل أن المشرع الجزائري أبقى على نفس مضمون الفقرة الأولى من المادة المذكورة، ولكن الجديد شدد العقوبة على مرتكبيها، وهذا شيء إيجابي للمرأة العاملة للحد من انتشار هذه الظاهرة في العمل، كما أنه وسع من نطاق تجريم الفعل التحرش لم يعد في العلاقة الوظيفية فقط وإنما أصبح حتى من الغير سواء في أماكن العمل كالزميل وغيره وفي أي مكان آخر، وحتى التحرش بين المحارم في الأسرة. وما يهمنا التحرش داخل أماكن العمل.

ج- أركان جريمة التحرش الجنسي :

تشتط لقيام جريمة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة كغيرها من الجرائم في ظل قانون العقوبات الجزائري، بتوافر أركانها المادي والركن المعنوي، وسوف نتطرق إلى هذه الأركان ومدى فعالية العقوبة المقررة لها.

يتمثل الركن المادي في جريمة التحرش الجنسي في تلك الأفعال المادية التي تشكل تحرشا جنسيا، وحسب المادة 341 مكرر من قانون العقوبات فإن الركن المادي لهذه الجريمة ضد المرأة في مكان العمل يأخذ صورتين، تتمثل الأولى: الذي تكون فيه المرأة في علاقة تبعية مع الطرف المتحرش بها، بأن تكون مرؤوسة من طرفه، وهذا ما كانت عليه قبل تعديل سنة 2015، أما الثانية: فتتجسد في الحالة التي تنعدم فيها علاقة التبعية بين المرأة العاملة والمتحرش بها كأن يكون فعل التحرش من زميل لها في العمل أو غيره، بهذا ما نصت عليه المادة 341 مكرر السالفة الذكر بعد تعديلها بموجب القانون رقم 15-19 ،

¹ المادة 341 مكرر المعدلة والمتممة بالمادة 06 من القانون رقم 15-19 مؤرخ في الموافق 30 ديسمبر سنة 2015،

فالمشرع الجزائري لم يلغي الشرط الأول علاقة التبعية بين الجاني والمجني عليها، ولكن وسع من نطاق الجريمة .

الحالة الأولى: وجود علاقة تبعية بين الضحية ومرتكب الفعل: تتمثل في علاقة التبعية تقتضي أن يكون الجاني في مركز رئيس يصدر أوامر سواء في شكل كتابي أو شفوي للمتحرش بها، وتستوجب التنفيذ، كما يعمد إلى أسلوب التهديد والإكراه باستعمال جميع أشكال العنف المادي والمعنوي للوصول إلى رغباته الجنسية، لإجبارها برغم من عدم رضاها. فهذا شرط ضروري لقيام الجريمة¹.

الحالة الثانية: انتفاء علاقة التبعية بين الجاني والمرأة المتحرش بها: وفي هذه الحالة لا يستلزم القانون طبقا لنص المادة 2/341 مكرر من قانون العقوبات أن تكون المرأة المتحرش بها تابعة لرئيسها في العمل، وتبعا لذلك يعتبر متحرشا كل من قام بفعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا، سواء كان زميلا في العمل أو حتى مجرد زبون أو زئر ...، كالتلفظ بألفاظ غير لائقة، أو سلوكا يحمل دلالات جنسية كلامسات أو إشارات أو حركات².

أما الركن المعنوي فيتحقق عند توافر القصد الجنائي العام وحتى الخاص، باعتبار جريمة التحرش الجنسي من الجرائم العمدية، ولكن هذه من النوع الجرائم يصعب إثباته من الناحية الواقعية.

كما نص قانون العقوبات الجزائري في مادته 341 مكرر على جزاءات المقررة لجريمة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة هي الحبس من سنة إلى 03 سنوات والغرامة المالية من 100.000 دج إلى 300.000 دج³.

¹ بوالكور رفيقة، جريمة التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 7، العدد 02، جوان 2020. ص 363.

² نفس المرجع، ص 363-364.

³ المادة 1/341 مكرر المعدلة والمتممة بالمادة 06 من القانون رقم 15-19 مؤرخ في الموافق 30 ديسمبر سنة 2015،

يتضح أن المشرع الجزائري رفع من مدة العقوبة ومن الغرامة كذلك عما كانت عليه قبل تعديل 2015، وبذلك شدد العقوبة على مرتكبي جريمة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة سواء كان من الرئيس أو من زملاء أو من الغير، وهذا كله يدخل في السياسة العقابية التي اتبعها المشرع في تعزيز وحماية وسلامة المرأة العاملة في العمل وحماية شرفها وعرضها وكرامتها، لما تتعرض له من انتهاكات ومضايقات داخل أماكن العمل. لكن رغم تشديد العقوبة لكن غير كافية على توفير حماية جنائية فعالة ومنتجة للمرأة العاملة، لصعوبة إثبات الجريمة تبقى العاملة في الأخير هي الضحية، أما أن تستجيب لرغبات المتحرش بها بسبب التهديد والإكراه في عملها، أو تخسر شرفها وكرامتها، أو ترفض وتعيش تحت الخوف والقلق بخسارة منصبها.

استخلاصا لما سلف رغم التعديلات القانونية لقانون العقوبات بتشديد العقوبة على مرتكبي جريمة التحرش الجنسي، ولصعوبة تطبيقه ميدانيا ويرجع السبب الرئيسي لهذه الجريمة انعدام الوازع الأخلاقي لدى أصحاب القلوب الضعيفة رغم شدة العقوبة فما زالت منتشرة بكثرة في أماكن العمل، فعدم جدية القانون يزيد من انتشار هذه الانتهاكات والمضايقات.

كما لا يخفى تشجيع بعض النساء للمتحرشين ولو بغير قصد، حيث تعمد بعض السيدات إلى القيام بتصرفات وسلوكيات وإن كانت في الغالب غير مقصودة، إلا أنها تعطي للرجل أملا ليتجرأ عليها من خلال طريقة لباسها أو كلامها، وهو ما يعني أن بعض الرجال لا يتجرؤون غالبا على التحرش إلا إذا أحسوا بموافقة ضمنية بشكل أو بآخر من المتحرش سواء بقصد أو بغير قصد¹.

¹ بوالكور رفيقة، نفس المرجع السابق، ص 359.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، وبعد التعرض لأهم الجهود المبذولة في هذا المجال وقفنا على جملة من النتائج والاقتراحات تلخصت فيما يلي:

1 - النتائج:

1- يعد مبدأ المساواة بين الجنسين في كافة الحقوق ومنها الحق في العمل، أساساً لأحكام القانون الدولي والداخلي لحقوق الإنسان والذي يضمن عدم التمييز بين الأفراد في العمل.

2- خلصنا أيضاً إلى اهتمام المجتمع الدولي بجميع هيئاته المختلفة بقضايا المرأة العاملة وتحديد الإطار القانوني لحمايتها وترقية حقوقها بإصدار مختلف الصكوك الدولية والإقليمية.

3- أظهرت الدراسة أن حق المرأة في العمل مكفول بضمانات دولية سواء أثناء العمل أو بعد إنتهاء علاقة العمل.

4- بعد التعرض لمختلف أحكام الاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية تبين حرصها جميعاً على الحماية الخاصة للمرأة العاملة، ولذلك وضعت قواعد بمنع تشغيل النساء في بعض الاعمال التي تضر بصحتهن وذلك بحضر الأعمال الشاقة والخطيرة تقديراً لظروفها وخاصة المرأة العاملة الحامل.

5- الحماية الدولية لحق المرأة العاملة في الأمومة من خلال الإعانات الطبية والنقدية وتنظيم فترات الإرضاع وضمان عودتها لمنصبها بعد انتهاء المدة.

6- الإدانة الدولية لمظاهر العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة العاملة والقضاء عليها بالتدابير والعقوبات الجزائية .

7- توصلنا من خلال استعراض آليات وأجهزة المراقبة الدولية إلى أن تنفيذ الدول لالتزاماتها في مجال حماية حقوق العاملة، تعتبر خطوة إيجابية وضماناً في مسار ترقية وحماية

- المرأة العاملة إلا أن ضمانات حماية حق المرأة في العمل لا زالت تفتقد إلى الفعالية والنجاعة لعدم إلزامية قراراتها.
- 8- الاستفادة من الأساليب الممنوحة من طرف منظمة العمل الدولية والمتعلقة بتحسين ظروف عمل المرأة العاملة، وتأثير قواعدها على التشريعات الداخلية.
- 9- تكريس المشرع الجزائري لمختلف الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية للمرأة العاملة ومنها حظر عملها ليلا كمبدأ عام، وحظر عملها في الأعمال الشاقة والخطيرة وإقرار حقها في الأمومة... الخ.
- 10- تم تكريس حقوق المرأة العاملة الجزائرية في الدساتير والقوانين ذات العلاقة حيث حاول المشرع التوفيق بين حمايتها إقتصاديا وإجتماعيا وصحيا، وأداء المهام المنوطة بها في مجال التشغيل.
- 11- تم تكريس الحق في العمل للمرأة وكذا الحقوق المرتبطة به على مستوى النصوص القانونية غير أن المشكل يثار في مسألة تجسيده على أرض الواقع حيث تواجه تجسيده الكثير من العراقيل والعقبات. فالخلل ليس في النص القانوني وإنما في الواقع مما تمليه العادات والتقاليد التي تعتبر أكبر عقبة أمام المرأة العاملة.
- 11- عدم إيجاد الآليات لممارسة بعض الحقوق المكرسة في القانون الدولي للمرأة العاملة ومنها الحق في الحضانة داخل أو قرب من مكان العمل.
- 12- غياب الأحكام التفصيلية المتعلقة بحماية المرأة العاملة في قانون علاقات العمل 90-11 المعدل والمتمم والاكتفاء بذكر بعض أوجه الحماية كتوفير الظروف الآمنة والصحية للعاملات، وفتح المجال أمام الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي.
- 13- إنشاء أجهزة رقابية تسهر على تنظيم علاقات العمل وتوفير آليات المحافظة على صحة وسلامة المرأة العاملة.
- 14- حضر التمييز والعنف ضد المرأة في أماكن العمل، وإقرار عقوبات وتدابير حسب مستجدات تعديلات قانون العقوبات.

15- أكد المشرع الجزائري في نصوصه القانونية على استقلالية الذمة المالية للمرأة العاملة، وذلك تقاديا للنزاعات في حالة اشتراط عملها، واتفاق الزوجين في عقد الزواج على الاموال المشتركة بينهما، حسب ما نص عليه القانون و لا يكون عملها سببا لرفع الحضانة عن أطفالها، وذلك حماية لها..

16- عكف المشرع الجزائري عن بيان بعض الحقوق المقررة للمرأة العاملة كحقها في العطلة في حالة وفاة زوجها.

17- استمرار التمييز ضد المرأة في أماكن العمل رغم الجهود المبذولة والنصوص القانونية السارية.

2- وأهم المقترحات المتوصل إليها من خلال الدراسة :

1- ضرورة إعادة النظر في الاتفاقيات الدولية المنظمة لحماية المرأة العاملة، بوضع نصوص قانونية تلاءم المستجدات والتطورات الحاصلة في سوق العمل، من أجل حماية قانونية متطورة تستحقها المرأة العاملة.

2- العمل على بسط أجهزة رقابية وطنية حديثة تناسب نزاعات العمل وتحرص على توفير الجو المناسب لعمل المرأة.

3- توسيع اختصاصات اللجان المشكلة للرقابة على الاتفاقيات التي تنظمها الوكالات المتخصصة، وإعطائها سلطة اتخاذ قرارات ملزمة.

4- العمل على إيجاد آليات تعاون بين الهيئات الدولية والإقليمية والوطنية في مجال النهوض بحماية حقوق المرأة العاملة.

5- ضرورة إيجاد الآليات الكفيلة لتجسيد الحق في العمل واقعيا.

6- الإسراع في تعديل قانون العمل، لتنظيم علاقات العمل وتوضيح كل المسائل التفصيلية المتعلقة بنظام العمل، وتكييفها مع التطورات الاجتماعية والاقتصادية الحالية، علما إن مشروع قانون العمل الجديد الذي طرحتة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

- منذ مدة على مختلف المنظمات النقابية المعنية من أجل إثرائه في إطار تدعيم الحوار الاجتماعي. ولم يتم إصداره.
- 7- إعادة النظر في قانون رقم 12-06 المتعلق بالوظيفة العامة، وتحسين ظروف الموظفة خاصة في مجال الخدمات الاجتماعية .
- 8- تفعيل النصوص القانونية المتعلقة بتوقيع عقوبات على استخدام العنف الجسدي واللفظي ضد المرأة العاملة مع ضرورة تشديد العقوبات الخاصة بجريمة الاعتداء بالإهانة أو العنف ضد المرأة العاملة.
- 9- إعادة النظر في مدة فترة الأمومة والترخيص الغيابي للرضاعة، إضافة إلى مراجعة العطلة التي تستفيد منها العاملة قبل وبعد الولادة، كتسهيلات مما لا يعيق دورها الأسري ، وتجنب المشاكل العائلية على عمل المرأة .
- 10- على المشرع إدراج عطلة عدة المرأة المتوفي عنها زوجها، وتكون مدفوعة الأجر، بما يتماشى وأحكام الشريعة الإسلامية.
- 11- إدراج نص صريح في قانون العمل 11-90، يؤكد إستفادة العاملة من فترة راحة من أجل إرضاع طفلها ، كقانون التوظيف العمومي.
- 12- إعادة النظر في نظام الضمان الاجتماعي خاصة في الجانب المتعلق بالمرأة العاملة مع توسيع التغطية الاجتماعية لنساء العاملات في القطاع غير الرسمي ، والعمل على انخراطهن في التأمينات الاجتماعية. مع تحيين المنح العائلية.
- 13-مراجعة النصوص القانونية المتعلقة بالمنح العائلية الممنوحة للموظف وخاصة ضمان حق المرأة العاملة المطلقة والممارسة لحق الحضانة في الاستفادة من المنح العائلية لأولادها.
- 14- إدراج مواد قانونية تكون صريحة لحماية المرأة العاملة خلال فترة الأمومة، وتقرير عقوبات جزائية لمن يخرق الأحكام المتعلقة بذلك .

- 15- العمل على تنظيم القطاع غير الرسمي مع توفير الحماية القانونية والضمانات الاجتماعية لعمل المرأة الذي تقوم به، كالعامل المنزلي، وعمل المرأة الريفية، وعدم تجاهل مساهمتهم الاقتصادية في تحقيق التنمية المحلية.
- 16- توعية المرأة العاملة بحقوقها القانونية في ميدان العمل، التي كفلتها لها التشريعات الدولية والوطنية والعمل على ذلك من خلال عقد ندوات وملتقيات أو بواسطة وسائل الاتصال المختلفة، وكذا الجمعيات النسوية الناشطة في مجال حماية حقوق المرأة، بما يكفل لها معرفة عامة عن حقوقها في العمل ومنها مثلاً حقها في اشتراط العمل في الزواج مكفول قانوناً ضمن قانون الأسرة.
- 17- ضرورة تقديم تسهيلات للمرأة العاملة بإنشاء دور الحضانة للعاملات تكون قريبة من أماكن العمل، أو في العمل ذاته، لرعاية طفلها، والقيام بعملها على أحسن وجه. مع توفير وسائل النقل، كما نص عليها القانون الدولي. مع إدراج إجازة أبوية لرعاية الأطفال.
- 18- إعادة النظر في قانون العمل في مجال حضر أو منع العمل الليلي للمرأة مع ترك حرية الاختيار للمرأة، مع توفير الحماية لسلامة صحتها، ويراعى ظروف العائلية في ذلك مع تحديد قائمة الأعمال المسموح بمزاومتها ليلاً، وتحديد المناصب التي تتطلب الترخيص المسبق وذلك بإصدار نص تنظيمي يوضح نطاق وقواعد تطبيق العمل الليلي في كل القطاعات التي تتطلب ذلك .
- 19- تفعيل وتعزيز الدور التمثيل النقابي للمرأة في العمل وهذا ما يدفعها للمشاركة في وضع النصوص القانونية التي تطبق عليها، مما يساعدها على تحسين ظروفها الخاصة. مع تخصيص نسبة لتمثيل النسوي النقابي.
- 20- إعادة النظر في قائمة الأمراض المهنية وتجديدها حسب الظروف الاستثنائية وما ظهر منها من أمراض، على سبيل المثال كوفيد 19، فهناك أمراض ظهرت وتكون لها

- علاقة بالعمل لكن لا تتكفل بها هيئات الضمان الاجتماعي بحكم عدم ورودها في القائمة مع ضرورة تحديد قائمة الأعمال الخطيرة والشاقة التي يحضر للمرأة العمل فيها
- 21- جمع النصوص القانونية الخاصة بحماية المرأة العاملة في مصنف قانوني واحد لتسهيل الوصول للمعلومة، وذلك لتناثرها في مختلف القوانين.
- 22- الإقرار الصريح على حظر فصل المرأة العاملة أثناء فترة عطلة الأمومة وما يتعلق بها، وفي العطل المدفوعة الأجر مع تشديد العقوبة على انتهاكها.
- 23- دعم وتحفيز المرأة الريفية في مجال المقاولاتية بتمويل أنشطتها الريفية، والاهتمام بهذه الفئة المتوسطة من العاملات، نظرا لدور الكبير لهذه الفئة في دعم أسرتها ومجتمعها خاصة ما فعلته في وقت الجائحة كوفيد 19.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المصادر :

- القرآن الكريم، رواية ورش عن نافع.
- صحيح البخاري، صحيح البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري، تحقيق محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة، الطبعة الأولى، 1422هـ، الجزء 3، بدون مكان النشر 2001.
- ابن ماجه، سنن ابن ماجه، ابن ماجه، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية، دط، دون سنة، الجزء 2.
- الإمام البخاري، الحافظ أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، الفتح الباري بشرح صحيح البخاري ، بلا طبعة ، دار الريان للتراث، مصر، سنة 1987 م.

ثانياً- الوثائق والنصوص القانونية

1-الداستير:

- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963، المؤرخ في 08/09/1963، الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08/09/1963، ج ر ج، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.
- دستور 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 30 ذي القعدة 1396 هـ، الموافق ل 23 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر ج، العدد 94، الصادرة بتاريخ 02 ذي الحجة 1396هـ، الموافق ل 24 نوفمبر 1976م.
- دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 22 رجب 1409هـ، الموافق ل 28 فبراير 1989م، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق

- عليه في استفتاء 23 فبراير 1989م، ج رج، العدد09، الصادرة بتاريخ 23 رجب 1409هـ، الموافق ل 01 مارس 1989م.
- دستور 1996، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 26 رجب 1417هـ، الموافق ل 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج رج، العدد 76، الصادرة في 27 رجب 1417هـ، الموافق ل 08 ديسمبر 1996م.
- 2- المواثيق والمعاهدات الدولية :
- ميثاق الأمم المتحدة، مؤتمر الأمم المتحدة، سان فرانسيسكو" الولايات المتحدة الأمريكية" المعتمدة في 26 جوان 1945، تاريخ بدء النفاذ في 24 اكتوبر 1945.
- ميثاق منظمة الدول الأمريكية، المعتمد في بوجوتا في 30 افريل 1948، دخل حيز النفاذ في 13 ديسمبر 1951.
- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الصادرة عن مجلس أوربا في 04 نوفمبر 1950، ودخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1953، والبروتوكولات الملحقة بها.
- البروتوكول رقم 12 لاتفاقية حقوق الإنسان الأوروبية ، التي تم اعتمادها بروما في 04 نوفمبر 1950، والصادرة في 11 افريل 2000، والمادة 21 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، المعتمدة في 21 اكتوبر 1991 من طرف المجلس الأوروبي ، ودخل حيز التنفيذ في 07 ديسمبر 2000.
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي " المعدل 1996" ، اعتمد في 18 اكتوبر 1961 من طرف المجلس الأوروبي ، ودخل حيز التنفيذ في 26 فيفري 1965 ، وتم اعتماد 3 بروتوكولات إضافية له في 1988، 1991، 1995، وتم اعتماده بتاريخ 1996/05/3، ودخل حيز التنفيذ في 1999/7/01.

- ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، المعتمد في 21 أكتوبر 1991، من طرف المجلس الأوروبي ، والذي دخل حيز التنفيذ في 07 ديسمبر عام 2000.
- اتفاقية القضاء على التمييز في مجال التعليم، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 14 ديسمبر 1960.
- 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 27 منه مصادق عليه من طرف الجزائر في 16 ماي 1989، ج رج، عدد 20 المؤرخة في 17 ماي 1987.
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ، بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200، (د-21)، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ 23 مارس 1976، وفقا للمادة 49 منه، صادقت عليه الجزائر في: 16 ماي 1989 بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 67-89، المؤرخ في 16 ماي 1989، ج رج، رقم 20 المؤرخة في 17 ماي 1989.
- البروتوكول الاختياري الأول الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بشأن تقديم شكاوي من قبل الأفراد، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 ، تاريخ بدء النفاذ: 23 مارس 1976 وفقا لأحكام المادة 9 .
- البروتوكول الاختياري الثاني الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بهدف العمل على إلغاء عقوبة الإعدام، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 44/128 المؤرخ في 15 كانون الأول/ديسمبر 1989 ، دخل حيز النفاذ: 11 يوليو 1991 وفقا لأحكام المادة 8 منه.

- 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، مصادق عليها من طرف الجزائر في 15 ديسمبر 1966، ج ر ج، عدد 110 المؤرخة في 30 ديسمبر 1966.
- الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، بتاريخ 14 ديسمبر 1960، في دورته الحادية عشر، تاريخ بدء النفاذ : 22 ماي 1962، وفقا لأحكام المادة 14.
- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، المعتمدة من طرف منظمة الدول الأمريكية ب" سان خوسيه"، عاصمة كوستاريكا، الصادرة في 22 نوفمبر 1969، دخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1978.
- ميثاق منظمة الدول الأمريكية، ميثاق سان جوزيه، تم تعديله خلال 1993، المعتمد في بوجتا في 30 افريل 1948، دخل حيز التنفيذ في 13 ديسمبر 1951.
- الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان، المعتمد بالقرار رقم 30، بتاريخ 02 ماي 1984، من قبل المؤتمر الدولي التاسع للدول الأمريكية.
- بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، " سان سلفادور" والمكمل لاتفاقية حقوق الإنسان الأمريكية، المعتمد من منظمة الدول الأمريكية في 1988، تم النفاذ في 16 نوفمبر 1999.
- الاتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه لسنة 1994.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34، المؤرخ في 18 ديسمبر 1979، تاريخ النفاذ 3 سبتمبر 1981 وفقا لإحكام المادة 27 منها، التي صادقت عليها الجزائر بالمرسوم

- الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22 جانفي 1996، ج رج، عدد 06، المؤرخة في 24 جانفي 1996، مع التحفظ على بعض المواد في 14 يناير 1996.
- الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، أجاز من طرف مجلس الرؤساء الأفارقة، الدورة 18، نيروبي "كينيا" في 27 جوان 1981، ودخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986. وصادقت عليه الجزائر في 3 فبراير سنة 1987 بموجب المرسوم رقم : 87-37، المؤرخ في 4 فبراير 1987.
- مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي، المعتمد من 5 الى 12 ديسمبر 1986، سيراكوزا " ايطاليا".
- بروتوكول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" سان سلفادور" والمكمل لاتفاقية حقوق الإنسان الأمريكية، المعتمد من منظمة الدول الأمريكية في 1988، بدء النفاذ 16 نوفمبر 1999.
- ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، المعتمد في 21 أكتوبر 1991، من طرف المجلس الأوروبي، والذي دخل حيز النفاذ منذ العام 2000.
- الاتفاقية الأمريكية بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والعقاب عليه، لسنة 1994.
- البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، رقم 4/54،(د-54)، المؤرخ في 09 أكتوبر 1999، وبدء نفاذه 22 ديسمبر 2000، وفقا للأحكام المادة 16 منه.
- بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، تمت اعتماده من طرف الجمعية العامة لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الإفريقي، الدورة العادية الثانية ، في العاصمة الموزمبيقية، مابوتو، في 11 جويلية 2003، ودخل حيز

- التنفيذ في 25 نوفمبر 2005، وتم إصداره تطبيقاً للمادة 66 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب.
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المعتمد بقرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 270، الدورة 16 بتونس، في 23 ماي 2004، تاريخ بدء النفاذ 15 مارس 2008، صادقت عليه الجزائر في 11 فيفري 2006 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-62، المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج ر ج، رقم 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006.
- الميثاق العربي للعمل التي تم اعتماده من طرف المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب المنعقد في بغداد في الفترة من 6 إلى 12 جانفي 1965، ووافق مجلس جامعة الدول العربية على الميثاق وإنشاء منظمة عمل عربية، بقرار رقم 2102 بتاريخ 1965/03/21، الدورة 43، ودخل حيز التنفيذ في 4 ديسمبر 1969. وصادقت الجزائر على الميثاق بتاريخ 23 مارس 1971.
- دستور منظمة العمل الدولية، الصادر سنة 1919.
- الاتفاقية رقم 3 المتعلقة بحماية الأمومة الخاصة بإستخدام النساء قبل الوضع وبعده، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة الأولى، بتاريخ 29 أكتوبر 1919، بدء النفاذ 13 جوان 1921.
- الاتفاقية رقم 4، بشأن عمل النساء ليلاً، المعتمدة من طرف المؤتمر العام الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بتاريخ 29 أكتوبر 1919، تاريخ بدء النفاذ في 13 جوان 1921.
- الاتفاقية 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.

- 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 12 لسنة 1921، المتعلقة بشأن التعويض عن حوادث العمل في الزراعة، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 25 أكتوبر 1921، في دورته 03 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 26 /02/ 1923.
- الاتفاقية رقم 17 لسنة 1925، المتعلقة بشأن التعويض عن حوادث العمل المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 10 يونيو 1925، في دورته 07 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 01 /04/ 1927.
- الاتفاقية رقم 18 لسنة 1925، المتعلقة بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 10 يونيو 1925، في دورته 07 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 01 /04/ 1927، ورجعت في عام 1934، بالاتفاقية رقم 42.
- الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934، المتعلقة بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 21 يونيو 1934، في دورته 18 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 17 يونيو 1936، ورجعت في عام 1961، بالاتفاقية رقم 121.
- الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952، المتعلقة بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 28 يونيو 1952، في دورته 35 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 27 افريل 1955.
- الاتفاقية رقم 121 لسنة 1964، المتعلقة بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 8 يوليه 1964، في دورته 48 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 28 يوليه 1967.

- التوصية 121 لسنة 1964 المتعلقة بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 8 يوليه 1964، في دورته 48 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 28 يوليه 1967.
- الاتفاقية رقم 128 لسنة 1967، المتعلقة بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 يونيه 1967، في دورته 51 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 01 نوفمبر 1969.
- الاتفاقية رقم 41 المعدلة للاتفاقية 4 المتعلقة بعمل النساء ليلا، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في 19 جوان 1934، بدء النفاذ في 22 نوفمبر 1934 وقد رجعت عام 1948 بالاتفاقية رقم 89 وفي أثر نفاذ الاتفاقية الأخيرة، لم تعد الاتفاقية رقم 41 معروضة للتصديق.
- الاتفاقية المعدلة رقم 89 بشأن العمل ليلا (النساء) المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 18، بتاريخ 9 يوليه 1948، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 27 فبراير 1951.
- الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية، لسنة 1934 والمعدلة للاتفاقية 18 المعتمدة من المؤتمر العام الدولي بتاريخ 21 جوان 1934.
- الاتفاقية رقم 45 المتعلقة باستخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، منظمة العمل الدولية، دورة 19، 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 1936.

- التوصية 47 المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر الصادرة في (د-20) بتاريخ 24 جوان 1936 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 22 سبتمبر 1936.
- التوصية رقم 57 بشأن التدريب المهني، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية، (د-25)، بتاريخ 8 جوان 1939.
- اتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اعتمدت من طرف مؤتمر العمل الدولي في 9 جويلية 1948، (د-31)، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949، المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 01 جويلية 1949، في دورته 32 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 18 يوليه 1951، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- التوصية رقم 87 بشأن التوجيه المهني، المعتمدة في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (د-32)، بتاريخ 8 جوان 1949. المعتمدة بتاريخ 01 جويلية 1949.
- التوصية رقم 88 المتعلقة بالتدريب المهني للكبار والمعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية في الدورة 33، بتاريخ 7 جوان 1950، المعتمدة بتاريخ 30 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، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

- الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة "مراجعة" الصادرة 03 جوان 1952،
المعتمدة من طرف المؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية، (د-53)، جنيف،
28 جوان 1952، دخول النفاذ في 7 سبتمبر 1955.
- التوصية رقم 95 لسنة 1952 المكملة للاتفاقية رقم 103 لسنة 1952.
- الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، الصادرة ب 04 جوان
1952، المعتمدة من طرف المؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية(د-35)،
بتاريخ 28 جوان 1952، تاريخ بدء النفاذ 27 افريل 1955.
- التوصية رقم 98 المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر، الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل)
(د-37)، بتاريخ 02 جوان 1954، المعتمدة بتاريخ 23 جوان 1954.
- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، الصادرة في 04 جوان
1958 ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل (د-42)، بتاريخ 25 جوان
1958، لتدخل حيز التنفيذ في 15 جوان 1960، طبقا لأحكام المادة 8، الجزائر
صادقت عليها بتاريخ 12 جوان 1969، والتوصية رقم 111 المتعلقة بذات الموضوع
، ونفس تاريخ الإصدار.
- الاتفاقية رقم 121 المتعلقة بالإعانات في حالة إصابات العمل، الصادرة في 17 جوان
1964، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية(د-48)، بتاريخ 8 جويلية 1964،
تاريخ بدء نفاذ النفاذ، 28 جويلية 1967، والتوصية 121 المتعلقة بنفس الموضوع،
لسنة 1964.
- الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بالحد الأقصى للانتقال التي يسمح لعامل واحد بحملها،
الصادرة بتاريخ 07 جوان 1967، المعتمدة من المؤتمر الدولي للعمل، الدورة 51،
بتاريخ 28 جوان 1967.
- الاتفاقية 128 بشأن إعانات الشيوخ والعجز والورثة، المعتمدة من طرف المؤتمر
الدولي للعمل، (د-51)، بتاريخ 29 جوان 1967، والتوصية 131 الملحق بها.

- الاتفاقية رقم 132 بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، المعتمدة من طرف المؤتمر الدولي للعمل، (د-54)، بتاريخ 24 جوان 1970، بدء النفاذ 30 جوان 1973.
- 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 رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة العمال ذوي المسؤوليات العائلية الصادرة في 03 جوان 1981، والتي تم اعتمادها من طرف المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 67، المنعقدة بتاريخ 23 جوان 1981. لتدخل حيز التنفيذ في 11 اوت 1983.
- الاتفاقية رقم 157 لسنة 1982، المتعلقة إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 21 يونيو 1982، في دورته 68. والتوصية 167 الملحقة بها.
- الاتفاقية رقم 158 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، الصادرة بتاريخ 02 جوان 1982، المعتمدة من طرف المؤتمر الدولي للعمل، (د-68)، بتاريخ 22 جوان 1982.
- 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، الصادرة في 07 جوان 1989، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-76)، بتاريخ 27 جوان 1989.
- الاتفاقية 170 المتعلقة السلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة 77، جنيف، الصادرة في 6 جوان 1990. والمعتمدة بتاريخ 25 جوان 1990.
- التوصية رقم 144 ، بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، الصادرة في 02 جوان 1971، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، بتاريخ 23 يونيه 1971. في دورته 56.
- الاتفاقية رقم 115 لسنة 1960، بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة ، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1960 ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 22 يونيه 1960، في دورته 44، والتي دخلت حيز التنفيذ في 17 يونيه 1962.
- الاتفاقية رقم 139 لسنة 1974، بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 24 يونيه 1974، في دورته 59، والتي دخلت حيز التنفيذ في 10 يونيه 1976.
- الاتفاقية رقم 148 لسنة 1977، بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 20 يونيه 1974، في دورته 63، والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 يوليه 1977.

- الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981، بشأن السلامة والصحة المهيتين وبيئة العمل، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 22 يونيو 1981، في دورته 67، والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 اغسطس 1983.
- الاتفاقية رقم 161 لسنة 1985، بشأن خدمات الصحة المهنية، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 26 يونيو 1985، في دورته 71، والتي دخلت حيز التنفيذ 1992.
- الاتفاقية رقم 187 لسنة 2006، بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهيتين ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 15 جوان 2006، في دورته 95.
- الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 ، بشأن الوقاية من الآلات ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 25 يونيو 1963، في دورته 47، والتي دخلت حيز التنفيذ 21 أبريل 1965.
- الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935، بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 21 يونيو 1935، في دورته 19، والتي دخلت حيز التنفيذ 30 ماي 1937.
- الاتفاقية رقم 127 لسنة 1967 ، بشأن الحد الأقصى للأثقال الذي يسمح لعامل واحد بحملها ، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 28 يونيو 1967، في دورته 51، والتي دخلت حيز التنفيذ 10 مارس 1970.
- التوصية رقم 128 لسنة 1967، بشأن الحد الأقصى للأثقال الذي يسمح لعامل واحد بحملها، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 28 يونيو 1967، في دورته 51.
- الاتفاقية رقم 171 المتعلقة بالعمل الليلي، الصادرة عن منظمة العمل الدولية (د-77)، جنيف، بتاريخ 26 جوان 1990، والتوصية رقم 178، الملحق بها.

- الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة" المراجعة" 2000، المعتمدة من المؤتمر العمل الدولي عن منظمة العمل الدولية، (د-88)، جنيف، بتاريخ 15 جوان 2000.
- التوصية رقم 191 الملحقة باتفاقية حماية الأمومة 2000، المعتمدة من المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية بتاريخ 15 يونيو 2000.
- الاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي (د-95)، بتاريخ 31 ماي 2006، واعتمدت بتاريخ 15 جوان 2006.
- الاتفاقية رقم 189 بشأن العمال المنزليين، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية، (د-100)، جنيف سويسرا، بتاريخ 16 جوان 2011.
- الاتفاقية رقم 110 المتعلقة بشروط استخدام عمال المزارع، المعتمدة من طرف المؤتمر العمل الدولي للعمل، دورة 42، بتاريخ 03 جوان 1958، المعتمدة بتاريخ 24 جوان 1958.
- التوصية رقم 95 سنة 1952 ، بشأن حماية الأمومة، دورة 35، بتاريخ 03 جوان 1952 ، المعتمدة بتاريخ 28 جوان 1952.
- اتفاقية رقم 177 لعام 1996 بشأن العمل في المنزل، المعتمدة في 20 جوان 1996، في الدورة 83، الصادر عن مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية.
- الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، المعدلة بالاتفاقية رقم 6 لسنة 1976.
- اتفاقية رقم 10 لسنة 1979 بشأن الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر، من طرف مؤتمر العمل العربي في دورة 07 ، في مدينة الخرطوم، السودان، مارس 1979.
- التوصية العربية رقم 3 لسنة 1989 بشأن الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر.

- الاتفاقية العربية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، بتاريخ 27 مارس 1971.
- الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، (د-5)، في مارس 1976، المعدلة لاتفاقية مستويات العمل العربية رقم 1
- الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية، المعتمدة من طرف المؤتمر العربي للعمل، (د-6) في مدينة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، مارس 1977.
- 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.
- الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل، الصادرة عن مؤتمر العمل العربي، (د-9) بنغازي، ليبيا، 7-17 مارس 1981.
- 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.
- القانون رقم 02-03 مؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 ابريل سنة 2002، يتضمن تعديل الدستور، ج ر ج، العدد 25، الصادرة بتاريخ أول صفر عام 1423 هـ، الموافق ل 14 ابريل سنة 2002 م.

- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 17 ذي القعدة 1429 هـ الموافق ل 15 نوفمبر 2008م، المتضمن التعديل الدستوري لدستور 1996، ج ر ج، العدد 63، الصادرة بتاريخ 18 ذي القعدة 1429 هـ، الموافق ل 16 نوفمبر 2008م.
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 هـ الموافق ل 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري لدستور 1996، ج ر ج، العدد 14، الصادرة بتاريخ 27 جمادى الأولى 1437 هـ، الموافق ل 07 مارس 2016م.
- المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 هـ، الموافق ل 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر ج، العدد 82، الصادرة بتاريخ 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2020م.

3-القوانين والتنظيمات:

- القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 18 صفر 1433 هـ الموافق ل 12 يناير 2012، الذي يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، ج ر ج، العدد 01، الصادرة بتاريخ 20 صفر 1433 هـ، الموافق ل 14 يناير 2012م.
- القانون 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، والملغى بالأمر 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973، الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 5 جويلية 1975.
- القانون رقم 63-278، المؤرخ في 26 جويلية سنة 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية، ج ر ج، العدد 63، الصادر بتاريخ 02 أوت 1963، المعدل والمتمم بالقانون رقم 18-12 مؤرخ في 2 جويلية 2018.
- الأمر رقم 66-133 الملغى، مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج، العدد 46، الصادرة بتاريخ 18 صفر عام 1386، الموافق ل 8 جوان 1966م.

- أمر رقم 66-156 مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جوان سنة 1966، يتضمن قانون العقوبات ، ج ر ج ، العدد 49 المؤرخة في 21 صفر 1386 هـ ، الموافق 11 جوان 1966، ص 702، المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 66-348 مؤرخ في 03 رمضان عام 1386 الموافق ل 15 ديسمبر 1966، يتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية الخاصة بإزالة جميع أشكال التمييز العنصري التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 21 ديسمبر 1965 ، ج ر ج ، العدد 07، المؤرخة في 20 جانفي 1967.
- الأمر رقم 68-581 مؤرخ في 13 رجب عام 1388 الموافق 10 أكتوبر 1968 يتعلق بانضمام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية إلى الاتفاقية المتعلقة بمحاربة التمييز في ميدان التعليم والمصادق عليها في 14 ديسمبر 1960، من طرف المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة في دورتها الحادية عشرة المنعقدة بباريس من 14 نوفمبر الى 10 ديسمبر سنة 1960. ج ر ج ، العدد 87 ، الصادر بتاريخ 7 شعبان عام 1388هـ الموافق ل 29 أكتوبر 1968.
- أمر رقم 70-89 مؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق 15 ديسمبر سنة 1970، يتضمن إعادة تنظيم النظام الخاص بالتأمين على الشيخوخة لغير الأجراء التابعين للقطاع غير الفلاحي، ج ر ج ، العدد 106، الصادرة بتاريخ 24 شوال عام 1390 هـ ، الموافق 22 ديسمبر 1970.
- الأمر 71-74 مؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الملغى، ج ر ج ، العدد 101، الصادرة بتاريخ 25 شوال 1391 الموافق 13 ديسمبر 1971.

- الأمر رقم 71-14 مؤرخ في 9 صفر عام 1391 هـ ، الموافق 5 ابريل سنة 1971 يتعلق بوضع نظام جديد للتأمينات الاجتماعية الفلاحية، ج ر ج ، العدد، 29 ، الصادرة بتاريخ 13 صفر عام 1391 هـ ، الموافق 9 ابريل سنة 1971 م .
- الأمر الملغى 75-31 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق ل 29 افريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر ج ، العدد 39 الصادرة في 4 جمادى الأولى عام 1395 هـ الموافق ل 16 ماي سنة 1975 م .
- قانون رقم 78-12، مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق ل 5 غشت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى، ج ر ج، العدد 32، الصادرة بتاريخ 4 رمضان عام 1398 هـ، الموافق ل 8 غشت سنة 1978 م.
- القانون 81-03 مؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق ل 21 فبراير سنة 1981 يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر ج ، العدد 08، الصادر بتاريخ 19 ربيع الثاني عام 1401 هـ ، الموافق ل 24 فبراير س سنة 1981.
- القانون رقم 82-06 مؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق ل 27 فبراير سنة 1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج، العدد 09 ، الصادرة بتاريخ 6 جمادى الأولى عام 1402 هـ ، الموافق ل 2 مارس سنة 1982 م .
- القانون 83-11 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1983 ، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر ج ، العدد 28 ، المؤرخة في 24 رمضان عام 1403 هـ الموافق ل 5 يوليو سنة 1983 م، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 83-12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1982 ، يتعلق بالتقاعد ، ج ر ج ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق 5 جويلية 1983 م ص 1803 .المعدل والمتمم.

- القانون 83-13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 1983/07/02 ، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق ل 5 جويلية 1983، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 83-14 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1982 ، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق 5 جويلية 1983 م ص 1818. المعدل والمتمم.
- القانون رقم 83-15 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة 1982 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج ، العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق 5 جويلية 1983 م ص 1822. المعدل والمتمم.
- القانون رقم 84-11 مؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق 9 جوان 1984، يتضمن قانون الأسرة، ج ر ج ، العدد 24، الصادرة بتاريخ 12 رمضان عام 1404 هـ، الموافق 12 جوان 1984، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 85-05 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق ل 16 فبراير سنة 1985 ، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها ، ج ر ج، العدد 08، الصادرة 27 جمادى الأولى عام 1405 هـ الموافق 17 فبراير سنة 1985 م ، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 88-01 مؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 12 يناير سنة 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر ج، العدد 02، الصادرة بتاريخ 23 جمادى الأولى عام 1406 هـ ، الموافق 13 يناير سنة 1988.
- القانون رقم 88-07 مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق ل 26 يناير سنة 1988 ، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، ج ر ج رقم 04، الصادرة بتاريخ 8 جمادى الثانية عام 1408 هـ ، الموافق ل 27 يناير سنة 1988.

- القانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ج ، العدد 6، الصادرة في 11 رجب عام 1410 هـ ، الموافق ل 6 فبراير 1990، ص 231 ، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر ج ، العدد 06، الصادر بتاريخ 11 رجب عام 1410 هـ ، الموافق ل 7 فبراير سنة 1990 م، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ، العدد 17 الصادرة بتاريخ اول شوال عام 1410 هـ ، الموافق ل 25 ابريل سنة 1990 م ، المعدل والمتمم بقانون رقم 22-16 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 20 يوليو سنة 2022، ج ر ج ، العدد 49 ، الصادرة بتاريخ 21 ذو الحجة عام 1443 هـ ، الموافق ل 20 يوليو سنة 2022 م .
- القانون رقم 90-14 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 جوان سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ج ، العدد 23، المؤرخة في 13 ذو القعدة عام 1410 هـ ، الموافق ل 6 جويلية 1990، ص 764 ، المعدل والمتمم
- القانون رقم 90-31 مؤرخ في 17 جمادى الأولى عام 1411 الموافق ل 04 ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالجمعيات، ج ر ج ، العدد 53، الصادرة بتاريخ 18 جمادى الأولى عام 1411 هـ ، الموافق ل 05 ديسمبر سنة 1990 م .
- القانون رقم 91-29 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج، العدد 68، الصادرة بتاريخ 18 جمادى الثانية عام 1412 هـ ، الموافق ل 25 ديسمبر 1991.

- المرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 11 أبريل 1994، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر ج، عدد 20، الصادرة بتاريخ 2 ذي القعدة عام 1414 هـ ، الموافق ل 13 أبريل 1994.
- المرسوم التشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26 ماي 1994 المحدث للتقاعد المسبق، ج ر ج، عدد 34، الصادرة بتاريخ 21 ذي الحجة عام 1414 هـ، الموافق 01 جوان 1994.
- المرسوم التشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، ج ر ج ، العدد 34، الصادرة بتاريخ 21 ذي الحجة عام 1414 هـ، الموافق ل 01 ماي سنة 1994م، المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 جانفي 1995، يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر ج، عدد 05، المؤرخة في 01 فبراير 1995.
- الأمر رقم 96-03 المؤرخ في 19 شعبان 1416 هـ، الموافق ل 10 يناير 1996، المتضمن الموافقة مع التحفظ على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، ج ر ج، عدد 03، الصادر في 23 شعبان 1416 هـ، الموافق ل 14 يناير 1996م
- الأمر 96-17 مؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج، العدد 42 ، الصادرة بتاريخ 21 صفر عام 1417 هـ الموافق ل 7 جويلية 1996م .
- الأمر رقم 96-18 مؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق ل 6 جويلية 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية سنة

- 1983 والمتعلق بالتقاعد ، ج ر ج ، العدد 42، الصادرة بتاريخ 21 صفر عام 1417 هـ ، الموافق 07 جويلية 1996..
- الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر ج ، العدد 03، الصادرة بتاريخ 3 رمضان عام 1417 هـ المؤرخة في 12 يناير سنة 1997 م .
- الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر ج، عدد 38 المؤرخ في 04 جوان 1997.
- القانون رقم 04-15، مؤرخ في 27 رمضان عام 1425 الموافق 10 نوفمبر 2004، يعدل ويتمم يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جويلية سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات ج ر ج ، العدد 71 ، الصادرة بتاريخ 27 رمضان عام 1425 هـ الموافق 10 نوفمبر سنة 2004.
- الأمر رقم 05-02 مؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005، يعدل ويتمم القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق 9 جوان 1984 والمتضمن قانون الأسرة، ج ر ج العدد 15 ، الموافق 18 محرم عام 1426 هـ ، المؤرخة في 27 فبراير سنة 2005 م.
- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ ، الموافق ل 16 جويلية سنة 2006، المعدل والمتمم.
- قانون رقم 14-01 مؤرخ في 4 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 4 فبراير سنة 2014 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جوان

- سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ، العدد 07 ، الصادرة بتاريخ 16 ربيع الثاني عام 1435 هـ ، الموافق 16 فبراير سنة 2014 م.
- القانون رقم 15-19 مؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1437 الموافق 30 ديسمبر سنة 2015، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جويلية سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ، العدد 71، الصادرة بتاريخ 18 ربيع الأول عام 1437 هـ ، الموافق 30 ديسمبر 2015.
- القانون رقم 16-13 المؤرخ في 03 صفر عام 1438 هـ الموافق ل 03/11/2016، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسييره، ج ر ج العدد 65، الصادرة بتاريخ 6 صفر عام 1438 هـ ، الموافق ل 06/11/2016.
- القانون رقم 16-15 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق ل 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر ج ، العدد 78، الصادرة في أول ربيع الثاني عام 1438 هـ الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 م.
- قانون رقم 18-11 مؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو سنة 2018، يتعلق بالصحة، ج ر ج ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 ذو القعدة عام 1439 هـ، الموافق 29 يوليو سنة 2018 م .
- الأمر رقم 20-01 مؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1441 الموافق 30 جويلية سنة 2020، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ، العدد 44 ، الصادرة بتاريخ 9 ذو الحجة عام 1441 هـ، الموافق 30 جويلية سنة 2020.

- القانون رقم 20-05 مؤرخ في 5 رمضان عام 1441 الموافق 28 ابريل سنة 2020، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، ج ر ج ، العدد 25 ، الصادرة بتاريخ 6 رمضان عام 1441 هـ ، الموافق ل 29 ابريل سنة 2020.
- القانون رقم 20-06 مؤرخ في 5 رمضان عام 1441 الموافق 28 ابريل سنة 2020، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ، العدد 25 ، الصادرة بتاريخ 6 رمضان عام 1441 هـ ، الموافق ل 29 ابريل سنة 2020 م.
- القانون رقم 22-16 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق 20 جويلية سنة 2022، يتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 2009، والمتعلق بعلاقات العمل ، ج ر ج ، العدد 49 الصادرة بتاريخ 21 ذو الحجة عام 1443 هـ، الموافق ل 20 يوليو سنة 2022 م.
- القانون رقم 22-18 مؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1443 الموافق 24 يوليو سنة 2022، يتعلق بالاستثمار، ج ر ج ، العدد 50، الصادرة بتاريخ 29 ذو الحجة عام 1443 هـ ، الموافق ل 28 يوليو سنة 2022 م.
- القانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، يتم الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ، العدد 85، الصادرة بتاريخ 25 جمادى الأولى عام 1444 هـ ، الموافق 19 ديسمبر سنة 2022 م.
- قانون رقم 23-02 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ج العدد 29، المؤرخة في 12 شوال عام 1444 هـ ، الموافق ل 2 ماي 2023.

- المرسوم الرئاسي رقم 86-132 مؤرخ في 18 رمضان عام 1406 الموافق ل 27 ماي سنة 1986، يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية، والقواعد المتعلقة بمراقبة حياة المواد الإشعاعية، والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها، ج ر ج، العدد 22، الصادرة بتاريخ 19 رمضان عام 1406 هـ ، الموافق ل 28 ماي 1986 م .
- المرسوم الرئاسي 87-37 المؤرخ في 4 جمادى الثانية عام 1007 الموافق ل 03 فبراير 1987 يتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الموافق عليه في نيروبي سنة 1981. ج ر ج ، عدد 06، الصادرة بتاريخ 05 جمادى الثانية عام 1407 هـ الموافق ل 04 فبراير 1987.
- المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989، مؤرخ في 11 شوال عام 1409 الموافق 16 ماي 1989 يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ج ر ج، رقم 20 الصادرة بتاريخ 12 شوال عام 1409 هـ، الموافق ل 17/05/1989.
- المرسوم الرئاسي رقم 91-199 بتاريخ 18 جوان 1991، مؤرخ في 6 ذي الحجة عام 1411 الموافق ل 18 جوان سنة 1991، والمتضمن تعيين الطاقم الحكومي، ج ر ج ، العدد 30، الصادرة بتاريخ 06 ذو الحجة عام 1411 هـ ، الموافق ل 18 جوان سنة 1991.
- المرسوم الرئاسي رقم 92-77 مؤرخ في 18 شعبان عام 1412 الموافق ل 22 فيفري 1992، يتضمن إحداث المرصد الوطني لحقوق الإنسان، ج ر ج، العدد 15، الصادرة بتاريخ 22 شعبان عام 1412 هـ ، الموافق ل 26 فبراير 1992.

- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق ل 15 ماي سنة 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر ج ، العدد 33 ، الصادرة بتاريخ 27 ذي القعدة عام 1413 هـ ، الموافق ل 10 ماي سنة 1993 م .
- المرسوم الرئاسي رقم 92-461، المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1413 الموافق ل19 ديسمبر 1992، المتضمن مصادقة الجزائر مع التصريحات التفسيرية على إتفاقية حقوق الطفل ، التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 30 نوفمبر سنة 1989 ، ج ر ج العدد 91، الصادر بتاريخ 28 جمادى الثانية عام 1413 هـ الموافق ل 23/12/1992.
- المرسوم الرئاسي رقم 96-113 مؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1416 الموافق ل 23 مارس سنة 1996، يتضمن تأسيس وسيط الجمهورية، ج ر ج، العدد 20 ، الصادرة بتاريخ 12 ذي القعدة عام 1416 هـ ، الموافق ل 31 مارس سنة 1996 م.
- المرسوم الرئاسي رقم 01-71 مؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1421 الموافق ل 25 مارس سنة 2001، يتضمن إحداث اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، ج ر ج ، العدد 18 ، الصادرة بتاريخ 3 محرم عام 1422 هـ ، الموافق ل 28 مارس سنة 2001 م، ص 05. المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 02-297 مؤرخ في 16 رجب عام 1423 الموافق ل 23/09/2002، ج ر ج ، العدد 63 الصادرة بتاريخ 18 رجب عام 1423 هـ ، الموافق ل 25/09/2002، ص 04 ، و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 03-299 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق ل 11/09/2003، ج ر ج ، العدد 55 الصادرة بتاريخ 17 رجب عام 1424 هـ ، الموافق ل 14/09/2003.
- المرسوم الرئاسي رقم 03-69 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1423 الموافق ل 16 فبراير سنة 2003، يتضمن التصديق على اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية ،

- المعتمدة خلال الدورة 69 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية ،
 المنعقدة بالقاهرة من 11 إلى 14 فبراير 2002، ج ر ج ، العدد 12 ، ال صادرة
 بتاريخ 22 ذو الحجة عام 1423 الموافق ل 23 فبراير سنة 2003.
- المرسوم الرئاسي رقم 03-90 مؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1432 الموافق ل 03
 مارس سنة 2003 يتضمن التصديق، على بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان
 والشعوب بشأن إنشاء محكمة إفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ، المعتمد بوغادوغو (
 بوركينافاسو) في يونيو 1998، ج ر ج ، العدد 15، الصادرة بتاريخ 02 محرم عام
 1424 هـ الموافق ل 05 مارس 2003 .
- المرسوم الرئاسي رقم 04-126 المؤرخ في 29 صفر 1425هـ، الموافق ل 19 ابريل
 2004م، المتضمن التصديق على الاتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة، المعتمدة في
 20 ديسمبر 1952، ج ر ج ، عدد 26، الصادر بتاريخ 05 ربيع الأول 1425هـ،
 الموافق ل 25 ابريل 2004.
- المرسوم الرئاسي رقم 05-117 مؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 الموافق ل 11
 أبريل سنة 2005 ، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، ج ر ج ، العدد
 27، الصادرة بتاريخ 4 ربيع الأول عام 1426 هـ الموافق ل 13 ابريل سنة 2005 م
- المرسوم الرئاسي رقم 06-59 ، صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 155 بشأن الصحة
 والسلامة المهنيين وبيئة العمل ، مؤرخ في 12 محرم عام 1427، الموافق 11 فبراير
 2006 . ج ر ج ، العدد 04، الصادرة بتاريخ 13 محرم عام 1427 ، الموافق ل 12
 فبراير 2006.
- المرسوم الرئاسي رقم 06-60، صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 167 بشأن السلامة
 والصحة في البناء، مؤرخ في 12 محرم عام 1427 هـ ، ج ر ج ، عدد 07، الصادرة
 بتاريخ 13 محرم عام 1427 ، الموافق ل 12 فبراير 2006.

- مرسوم تنفيذي رقم 06-339 مؤرخ في 2 رمضان عام 1427 الموافق 25 سبتمبر سنة 2006، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر ج ، العدد 60، الصادرة بتاريخ 4 رمضان عام 1427 هـ ، الموافق 27 سبتمبر سنة 2006 م.
- مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج ، العدد 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان عام 1428 هـ، الموافق 30 سبتمبر سنة 2007، ص 08، المعدل والمتمم.
- مرسوم الرئاسي رقم 08-426 مؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1429 الموافق 28 ديسمبر سنة 2008، يتضمن رفع تحفظ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حول المادة 9-2 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، ج ر ج ، عدد 05 ، الصادر بتاريخ 24 محرم 1430 هـ ، الموافق ل 21 يناير 2009م.
- المرسوم الرئاسي رقم 10-155 مؤرخ في 7 رجب عام 1431 الموافق ل 20 جوان سنة 2010، يتضمن إنشاء مركز وطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول الأسرة والمرأة والطفولة وتنظيمه وسيره، ج ر ج العدد 39 الصادرة بتاريخ 10 رجب عام 1431 هـ ، الموافق ل 23 جوان سنة 2010 م.
- المرسوم الرئاسي رقم 11-407، المؤرخ في 4 محرم عام 1433 الموافق ل 29 نوفمبر 2011، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر ج، عدد 66 الصادرة بتاريخ 9 محرم 1433 هـ ، الموافق ل 04 ديسمبر 2011.

- المرسوم الرئاسي رقم 14-196 مؤرخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 جويلية سنة 2014، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرها، ج ر ج ، العدد 42، الصادرة بتاريخ 11 رمضان عام 1435 هـ الموافق 9 جويلية سنة 2014
- مرسوم رئاسي رقم 16-254 مؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1437 الموافق ل 27 سبتمبر سنة 2016، يتضمن التصديق، مع التصريحات التفسيرية، على بروتوكول الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا المعتمد من طرف الدورة العادية الثانية لمؤتمر الاتحاد الإفريقي بمابوتو (موزمبيق)، في 11 يوليو 2003. ج ر ج ، العدد 58، الصادرة بتاريخ 03 محرم عام 1438 هـ الموافق ل 05 أكتوبر 2016.
- المرسوم الرئاسي رقم 17-76 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1438 الموافق ل 12 فبراير سنة 2017، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان ، ج ر ج ، العدد 10 ، الصادرة بتاريخ 18 جمادى الأولى عام 1438 هـ ، الموافق ل 15 فبراير سنة 2017 م.
- المرسوم الرئاسي رقم 17-144 المؤرخ في 21 رجب عام 1438 الموافق ل 18 ابريل سنة 2017، يتضمن تقليد رئاسة المجلس الوطني لحقوق الإنسان ومهامه ، ج ر ج ، العدد 25 الصادرة في 22 رجب عام 1438 هـ ، الموافق ل 19 افريل لسنة 2017 .
- المرسوم الرئاسي رقم 22-138 مؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. ج ر ج ، العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 05 رمضان عام 1443 هـ، الموافق ل 06 ابريل سنة 2022 م.

- المرسوم رئاسي رقم 23-54 مؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق 16 جانفي سنة 2023، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج، العدد 03، الصادرة بتاريخ 24 جمادى الثانية عام 1444 هـ ، الموافق ل 17 جانفي سنة 2023.
- المرسوم رقم 65-75 مؤرخ في 21 ذي القعدة عام 1384 الموافق 23 مارس سنة 1965، المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية ، ج ر ج ، العدد 26 الصادرة بتاريخ 24 ذو القعدة عام 1384 ، المؤرخة في 26 مارس 1965، ص 295 ، وقد أطلق عليها هذا المرسوم بمنحة المرتب الفريد. المعدل والمتمم.
- المرسوم رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المؤرخ في 2 جوان 1966، ج ر ج، رقم 46 سنة 1966.
- المرسوم رقم 69-52 مؤرخ في 25 صفر عام 1389 الموافق 12 ماي سنة 1969 ، يتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والإلتقان للموظفين وأعاون الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ، ج ر ج ، العدد 43، الصادرة بتاريخ 4 ربيع الأول عام 1389 هـ الموافق 20 ماي 1969 م .
- المرسوم رقم 70-116 ، مؤرخ في 29 جمادى الأول عام 1390 الموافق 1 أوت سنة 1970، يتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، ج ر ج ، العدد 68، الصادرة بتاريخ 9 جمادى الثانية عام 1390 هـ ، الموافق 11 أوت سنة 1970.
- المرسوم 82-302 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق ل 11 سبتمبر سنة 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج الصادرة بتاريخ 26 ذو القعدة عام 1402 هـ ، الموافق ل 14 سبتمبر سنة 1982

- المرسوم رقم 82-179 مؤرخ في 21 رجب عام 1402 الموافق 15 ماي سنة 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر ج ، العدد 20 ، الصادرة بتاريخ 24 رجب عام 1402 هـ ، الموافق 18 ماي 1982م ، المعدل والمتمم.
- المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر ج ، رقم 07 الصادرة بتاريخ 12 جمادى الأولى عام 1404 هـ ، الموافق ل 14/02/1984.
- المرسوم رقم 85-58 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ، العدد، 13، الصادرة بتاريخ 2 رجب عام 1405 هـ، الموافق ل 24 مارس سنة 1985 م.
- المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، ج ر ج، العدد 13، الصادرة بتاريخ في 14 مارس 1985.
- المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر ج، عدد 35، المؤرخة في 21 أوت 1985.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق ل 19 يناير سنة 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر ج ، العدد 4 ، مؤرخة في 7 رجب عام 1411 هـ الموافق ل 23 يناير سنة 1991 م.

- المرسوم التنفيذي رقم 91-300 المؤرخ في 14 صفر عام 1412 الموافق ل 24 أوت سنة 1991، يحدد صلاحيات الوزير المنتدب لحقوق الإنسان ، ج ر ج ، العدد 40، الصادرة بتاريخ 18 صفر عام 1412، الموافق ل 28 أوت 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 4 يناير سنة 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، المعدل ، ج ر ج ، العدد 02، الصادرة بتاريخ 03 رجب عام 1412 هـ ، الموافق ل 08 يناير 1992، المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 94-187 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، ج ر ج ، العدد 44، الصادرة بتاريخ 27 محرم عام 1415 هـ، الموافق 7 جويلية سنة 1994 م، ص 04، المعدل والمتمم،
- المرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين، ج ر ج، العدد 44، صادرة بتاريخ 27 محرم عام 1415 هـ الموافق 7 جويلية 1994، المعدل والمتمم،
- المرسوم التنفيذي رقم 95-289 مؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1416 الموافق 26 سبتمبر 1995، المتضمن رفع المنحة العائلية، ج ر ج ، العدد 56 الصادرة بتاريخ 6 جمادى الأولى عام 1416 هـ ، الموافق 01 أكتوبر سنة 1995 م .
- المرسوم التنفيذي 96-208 المؤرخ في 05 جوان 1996 يحدد كفاءات تطبيق المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر ج، عدد 35، المؤرخة في 09 جوان 1996.

- المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 هـ ، الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 ، المتضمن رفع المنح العائلية، ج ر ج، العدد 52 ،الصادرة بتاريخ 27 ربيع الثاني عام 1417 هـ ، الموافق 11 سبتمبر سنة 1996 .
- المرسوم تنفيذي رقم 96-92 مؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996 ، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم ، ج ر ج، العدد 16، الصادرة بتاريخ 17 شوال عام 1416 هـ، الموافق 03 مارس 1996، ص 05، المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق ل 8 ديسمبر سنة 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج ر ج ، العدد 82، الصادرة، بتاريخ 14 شعبان عام 1418 هـ ، الموافق ل 14 ديسمبر سنة 1997.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 8 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج ر ج ، العدد 4 ، الصادرة بتاريخ 28 ذو القعدة عام 1425 هـ ، الموافق ل 9 يناير سنة 2005.
- مرسوم تنفيذي رقم 06-421 مؤرخ في أول ذي القعدة عام 1427 الموافق ل 22 نوفمبر سنة 2006، يتضمن إنشاء مجلس وطني للأسرة والمرأة ، ج ر ج، العدد 75 ، الصادرة بتاريخ 5 ذو القعدة عام 1427 هـ ، الموافق ل 26 نوفمبر 2006 م.
- مرسوم تنفيذي رقم 08-04 مؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج العدد 03، الصادرة بتاريخ 12 محرم عام 1429 هـ، الموافق 20 يناير سنة 2008م، ص 04، المعدل والمتمم.

- مرسوم تنفيذي رقم 11-261 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق ل 30 جويلية سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل ، ج ر ج ، العدد 43 ، الصادرة بتاريخ 3 رمضان عام 1432 هـ ، الموافق ل 3 أوت سنة 2011 م .
- المرسوم التنفيذي رقم 13-134 مؤرخ في 29 جمادى الأولى عام 1434 الموافق ل 10 افريل سنة 2013، يحدد صلاحيات وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، ج ر ج ، العدد 20، الصادرة بتاريخ 10 جمادى الثانية عام 1434 هـ ، الموافق ل 21 افريل 2013 م .
- المرسوم تنفيذي رقم 16-280 مؤرخ في 2 صفر عام 1438 الموافق 2 نوفمبر سنة 2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ، العدد، 66، الصادرة بتاريخ 9 صفر عام 1438 هـ ، الموافق ل 9 نوفمبر سنة 2016.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق ل 22 جويلية 2009، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1417 الموافق ل 9 مارس سنة 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر ج، عدد44، المؤرخة في 4 شعبان عام 1430 الموافق ل 26 جويلية 2009.
- المرسوم التنفيذي رقم 11-261 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق ل 30 جويلية سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر ج، العدد 43، الصادرة بتاريخ 3 رمضان عام 1432 هـ ، الموافق ل 3 أوت 2011.

- المرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 26 رجب عام 1441 الموافق 21 مارس سنة 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد -19) ومكافحته، ج ر ج ، العدد 15 ، الصادرة بتاريخ 26 رجب عام 1441 هـ ، 21 مارس سنة 2020 م.
- مرسوم تنفيذي رقم 20-60 مؤرخ في 19 رجب عام 1441 الموافق 14 مارس سنة 2020، يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الإستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة ج ر ج ، العدد 16، الصادرة بتاريخ 29 رجب عام 1441هـ، الموافق 24 مارس سنة 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-131 مؤرخ في 28/05/2020 يتضمن تمديد إجراء الحجر المنزلي مع تعديل أوقاته وتحديد العمل بنظام الوقاية من انتشار فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، ج ر ج لسنة 2020، العدد 31، المؤرخ في 30-05-2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-107 مؤرخ في 7 رمضان عام 1441 الموافق ل 30 ابريل سنة 2020، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج ر ج ، العدد 27، الصادرة بتاريخ 13 رمضان عام 1441هـ، الموافق ل 6 ماي سنة 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-194 مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441، الموافق 25 جويلية سنة 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ، العدد 43، الصادرة بتاريخ 7 ذو الحجة عام 1441 هـ، الموافق 28 جويلية سنة 2020 م.
- القرار المؤرخ في 19 صفر عام 1414 الموافق 08 أوت 1993، يتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والمراكز الطبية الاجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعاقدية، ج ر ج ، العدد 83، الصادرة بتاريخ اول رجب عام 1414هـ ، الموافق ل 15 ديسمبر 1993، ص 28.

- القرار الوزاري مؤرخ في 11 جمادى الأولى عام 1404 الموافق 13 فبراير سنة 1984 يحدد مدة الأجل المطلوب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ج ر ج ، العدد 04، الصادرة بتاريخ 13 جمادى الأولى عام 1404 هـ ، الموافق 14 فبراير 1984.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق 05 ماي 1996، الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و 2. ج ر ج، العدد 16، صادرة بتاريخ 15 ذو القعدة عام 1417 هـ ، الموافق 23 مارس 1997.

4- الاجتهاد القضائي:

- القرار رقم 0993465 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 09/06/2016 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد 01، 2016.
- القرار رقم 0997735 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 07/04/2016 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد 01، 2016.
- القرار رقم 1057714 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 03/11/2016 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد 02، 2016.
- القرار رقم 1205085 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 08/02/2018 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد 01، 2018.
- القرار رقم 1356311 ، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 03/10/2019 ، مجلة القضائية المحكمة العليا، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية. العدد 02، 2019.
- ق م ع ، غ ا ج، ملف رقم 35452، المؤرخ في 04/06/1996، م م ع، عدد خاص لسنة 1997.

- ق م ع ، غ إ ج ، ملف رقم 338036 ، المؤرخ في 2006/06/07 ، م م ع ، العدد 1 لسنة 2006.

- ق م ع ، غ إ ج ، ملف رقم 737820 ، المؤرخ في 2012/10/04 ، م م ع ، العدد 2 لسنة 2013.

5- المصادر المهنية:

أ- الاتفاقيات الجماعية للعمل:

- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المسجلة بمفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 نوفمبر 1994.

- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المسجلة بمفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 29 ديسمبر 1997.

- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المسجلة لدى

- الاتفاقية الجماعية " لاتصالات الجزائر : والمصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر ، اكتوبر 2006.

- الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه .

ب- الأنظمة الداخلية :

-النظام الداخلي لمؤسسة سونطراك.

- النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان ، المؤرخ في 26 محرم 1439 هـ الموافق ل 17 أكتوبر 2017 م ، ج ر ج ، العدد 59 لسنة 2017.

- النظام الداخلي لمؤسسة العمومية الاقتصادية " اتصالات الجزائر " شركة ذات أسهم ، والمصادق عليه من طرف مفتشية العمل بالجزائر العاصمة ، 2020/12/02.

- النظام الداخلي لصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ، والمصادق عليه من مارس 1998.

- النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء

ثالثا : الكتب

1-الكتب المتخصصة

- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الخاص، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2012.

- هنري عزام، المرأة العربية والعمل (مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية) مركز دراسات الوحدة العربية، اتجاهات الرأي العام العربي نحو مسألة الوحدة (دراسة ميدانية)، طبعة الثانية، بدون سنة الطبع.

- ماجدة على ملا صادق، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2014.

- محمود سلامة، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية، 2017.

- سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى ، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2015.

- عبد الكريم عبد الله جاوبش، المرأة العاملة في المواثيق والمستويات الدولية والعربية (ملف توثيقي)، مكتب منظمة العمل العربية ، بدون سنة .

- عبد العزيز سعد، الجرائم الواقعة على نظام الأسرة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

2-الكتب العامة :

- إبراهيم عبد الهادي أحمد النجار، حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 1995.

- إبراهيم خليل نبيل مصطفى، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.
- احمد جمعة، القضاء على كافة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن ، 2014.
- أحمد جمعة، القضاء على كافة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2014.
- أحمد محمد مصطفى ، الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية، مؤسسة فريدريش إيبرت، القاهرة، مصر، 2017.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الرابعة، 2005 .
- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، طبعة الثانية، 2015.
- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال، جزء الأول، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002 .
- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الخاص، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2012.
- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الأول، الطبعة 15، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2013.
- الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان مصادره و تطبيقاته الوطنية و الدولية، الإسكندرية- مصر: منشأة المعارف، الطبعة السادسة. بدون سنة. .
- آمال حاجة، المرأة بين المجتمع والسياسية، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.

- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- اسحاق إبراهيم منصور، شرح قانون العقوبات الجزائري، في جرائم ضد الأشخاص والأخلاق والأموال وأمن الدولة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2، 1988.
- بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري -دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية، مصر، 2017.
- بن زيطة عبد الهادي، تعويض الضرر المعنوي في قانون الأسرة الجزائري، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2007.
- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008. - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015.
- بن عطا الله بن علي، الآليات القانونية لمكافحة العنف ضد المرأة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2017.
- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، بدون سنة.
- دريدري شنياتي، المجتمع المدني الجزائري، دار النشر والتوزيع جيتلي برج بوعريريج، الجزائر، 2016.
- هالة سعيد تبسي، حقوق المرأة في ظل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، طبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2011.

- هبة محمد العيني، مصطفى كافي، خالد رسلان، المنظمات الدولية و الإقليمية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
- وسام حسام الدين الأحمد ، حماية حقوق المرأة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2009.
- وسيم حسام الدين الأحمد، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة، (حقوق الطفل، حقوق المرأة ، حقوق اللاجئين، حقوق العمال، حقوق المعوقين، حقوق السجناء)، طبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان، 2011.
- وفاء ياسين نجم، التمييز ضد المرأة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، لبنان، 2016.
- حافظي سعاد، التنظيم الدستوري والقانوني للحقوق والحريات الأساسية في الجزائر وآليات كفالتها، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2018.
- يوسف دلاندة، قانون العقوبات، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة، 2019.
- - لوعيل محمد لمين، المركز القانوني للمرأة في قانون الأسرة الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة الإسكندرية ، 2013.
- محديد حميد، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2019-2020.
- محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.

- محمد عبد الرحمان الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، الجزء الثاني دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.
- محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1976.
- مرزوق علي احمد صالح ، الحق في العمل في ظل المعايير الدولية، الطبعة الأولى ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية، 2018.
- منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الدولية الخاصة بحقوق المرأة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، المملكة الأردنية الهاشمية، 2011.
- منال فنجان علك، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت لبنان ، 2009.
- منال رفعت، ضمانات حقوق وحرقات المرأة، (بين المساواة والتمييز)، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2017.
- منال رفعت، حقوق المرأة (بين ظاهرتي العنف والتحرش الجنسي) ، الطبعة الأولى، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية، مصر، 2018.
- منال فنجان علك، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2009.
- مرزوق علي احمد صالح، الحق في العمل في ظل المعايير الدولية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، مصر، 2018.
- نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

- نهى القاطرجي، المرأة في منظومة الأمم المتحدة، رؤية إسلامية، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان، 2006.
- نسب نصوص مرعب، المرأة العربية، بين الصورة والواقع، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2019 .
- نسيمة جلاخ، الحماية الدولية لحقوق المرأة في المواثيق الدولية (الإعلانات والاتفاقيات الدولية)، دار النهضة العربية القاهرة 2012.
- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2013.
- سعيد بوشعير، النظام السياسي الجزائري ، دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2013.
- عبد الله بوقفة، القانون الدستوري، تاريخ وديناميات الجمهورية الجزائرية، مراجعات (تاريخية، سياسية، قانونية)، دار الهدى، الجزائر، 2008.
- عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، بدون دار النشر وسنة النشر.
- عبد العزيز سعد، الجرائم الواقعة على نظام الأسرة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- عبد الرحمن خلفي، محاضرات في القانون الجنائي العام، دراسة مقارنة، دار الهدى، الجزائر، 2013.
- عبد القادر عدو، مبادئ قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، دار هومه، الجزائر، 2010.
- علي مجيد العكلي ، لمى علي الظاهري، الحماية الدستورية للحق في العمل، الطبعة الأولى، المركز العربي للنشر والتوزيع مصر، 2020.

- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- عماد صالح الحمام، المساواة بين العمال في قانون العمل، المصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2017.
- فتوح عبد الله الشاذلي، الحقوق الإنسانية للمرأة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.
- صايس عبد المالك، محاضرات في القانون الدستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2014-2015.
- صباح مصباح محمود سليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، الطبعة الأولى، دار الحامد، للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2012.
- رمضان السنوسي، عبد السلام بشير الدويبي، دور المرأة العربية في التنمية، الطبعة الأولى، منشورات المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، بنغازي، ليبيا، 2004.
- رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الخامسة، المركز القانوني للإصدارات القانونية، مصر، 2008.
- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، روية، الجزائر، 2015.
- خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي -دراسة مقارنة- دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2007.
- خليل حسين - التنظيم الدولي - المنظمات القارية والإقليمية- الطبعة الأولى، دار المنهل اللبناني بيروت، 2010.

- خليفي عبد الرحمن، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات الخاص، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 1994.
- رابعا- الرسائل والمذكرات العلمية :
- 1- رسائل الدكتوراه
- رسائل الدكتوراه باللغة العربية:
- احمد وافي، الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان ومبدأ السيادة، أطروحة دكتوراه الدولة في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر رقم 1 ، 2010-2011
- بوغفالة بوعيشة، مجلس حقوق الإنسان الدولي كآلية لتنفيذ القانون الدولي لحقوق الإنسان، والقانون الدولي الإنساني، أطروحة دكتوراه العلوم في الحقوق تخصص القانون الدولي الإنساني، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر ، 2014، 2015.
- بن عشي حفصية ، الجرائم التعبيرية (دراسة مقارنة) أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون الجنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2011-2012 .
- وحياني جيلالي، حماية حقوق المرأة في قانون الأسرة الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم ، تخصص : القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018-2019.

- زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الأخوة منتوري -قسنطينة، 2006-2007.
- طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ، 2019-2020.
- يوسف بو القمح ، تطور آليات حماية حقوق الإنسان في إفريقيا، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الدولي والعلاقات الدولية ، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر ، 2008.
- لعرج سمير، ترقية وحماية حقوق الإنسان والشعوب في أفريقيا: بين الآليات الرسمية الإقليمية والمنظمات غير الحكومية، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (1) ، بن يوسف بن خدة ، الجزائر، 2011، 2011.
- ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012-2013.
- مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000- 2014، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018.
- 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، 2015- 2016.

- مصطفى عبد الغفار، ضمانات حقوق الإنسان على المستوى الإقليمي، منشورات مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، أطروحة جامعية، القاهرة، مصر، 2003.
- سي فضيل زهية، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، رسالة دكتوراه الطور الثالث تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018.
- سرور طالبي، تحفظات الدول العربية على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، 2007.
- رشيد مسعودي، النظام المالي للزوجين في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2006.
- عزوز غربي، حقوق الإنسان بالمغرب العربي (دراسة في الآليات والممارسات)، دراسة مقارنة، تونس، الجزائر، المغرب، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص: التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر -3- 2012-2013.
- عيساوي عبد النور، حقوق المرأة المتزوجة في ضوء المواثيق الدولية وقانون الأسرة الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2014-2015.
- عسري أحمد، تعزيز تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة بين دعم الحق ومخالفة مبدأ المساواة، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص حقوق وحرريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، الجزائر، 2020، 2021.
- رابح سعاد، الجزائر والقانون الدولي لحقوق الإنسان، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، 2017.

- شريف مريم، حماية المرأة في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي اليايس ، 19 مارس 1962، 2017-2018.
- خلفه نادية، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية،- دراسة بعض الحقوق السياسية- أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه في العلوم القانونية، تخصص : قانون دستوري، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق، 2009-2010.
- خنا نأور، الآليات الإقليمية والداخلية لمراقبة تطبيق حقوق الإنسان، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018 - 2019.
- رسائل الدكتوراه باللغة الفرنسية:

- 1-Fatima Zohra Saï, le statut politique est le statut familial des femmes en Algérie, thèse en vue de l'obtention du doctorat, Université d'Oran, 2008
- 2-Morgan SWEENEY, L'égalité en droit social au prisme de la diversité et du dialogue des juges, Thèse de doctorat, Université de Paris-Nanterre, 2010.
- 3- YACOUB Zina. Le Droit Algérien Du Travail Entre Enjeux Économiques Et Protection De L'emploi. Thèse pour l'obtention du diplôme du Doctorat en Sciences Spécialité : Droit. Faculté de Droit et des Sciences Politiques Département Droit. Université Mouloud Mammeri -Tizi Ouzou.2017.

-مذكرات الماجستير:

- أوثن سمية، دور المجتمع المدني في بناء الأمن الهوياتي في العالم العربي - دراسة حالة الجزائر - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص: سياسات عامة وحكومات مقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2009-2010.
- الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، تخصص القانون الدولي الإنساني، كلية الحقوق، جامعة الدكتور يحي فارس المدية ،2010-2011.
- بومعزة فطيمة، الآليات القانونية لحماية حقوق الإنسان في الوطن العربي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنظمات الدولية وقانون العلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة منتوري - قسنطينة، 2009.
- بوسحبة الجيلالي، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2009-2010.
- بن عزوز سارة، التحولات الدولية الاقتصادية وأثرها على قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص القانون الدولي والعلاقات الدولية السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم، الجزائر، 2013.
- دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2000-2001.
- حمزة خادم ، الحماية القانونية للمرأة العاملة من منظور القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة د مولاي الطاهر بسعيدة، 2008-2009.

- طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2010، 2011.
- محرز مبروكة، المكانة السياسية للمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، ماجستير في القانون تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، 2014.
- مطاري هند، اتفاقيات القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإنعكاسها على القانون الداخلي الجزائري، ماجستير في القانون فرع قانون التعاون الدولي، المركز الجامعي بالبويرة، العقيد اكلي محند اولحاج، الحقوق، 2013-2014.
- مكاشة مريم، وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، 2010-2011.
- منى هرموش، دور تنظيمات المجتمع المدني في التنمية المستدامة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص: سياسات عامة وحكومات مقارنة، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010.
- مريم مكاشة، وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2011.
- نادية بونوة، دور المجتمع المدني في صنع وتنفيذ وتقييم السياسة العامة، دراسة حالة الجزائر - 1989-2009، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية فرع سياسات عامة وحكومات مقارنة، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010.
- نعيمة سمينة، دور المرأة المغاربية في التنمية السياسية المحلية وعلاقتها بأنظمة الحكم (نماذج: الجزائر، تونس، المغرب)، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، والعلاقات

- الدولية، تخصص إدارة الجماعات المحلية والإقليمية، جامعة قاصدي مرباح ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2010-2011.
- سليمان لخميسي، الحماية الدستورية والقانونية لحق التعليم في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية تخصص: قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012-2013.
- سقاي أسيا، المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ما بين التبعية والاستقلالية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية ، جامعة الجزائر1، بن عكنون، كلية الحقوق، 2010.
- شذى فخري عطوي العقيلة، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط ، كانون الثاني ، 2020.
- صفصاف فاطمة الزهراء، إجراءات عمل لجان معاهدات حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، مذكرة للحصول على شهادة ماجستير في الحقوق، فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 01 ، بن عكنون، 2013-2014.
- راضي حنان، الحماية القانونية للمرأة من العنف في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الأسرة وحقوق الطفل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012-2013.

خامسا-المقالات العلمية:

- أحمد بشارة موسى، دور المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في حماية حقوق الإنسان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 54، العدد 5، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، مارس 2017.
- أحمد داود رقية، آليات التمكين الحقوقي للمرأة العاملة، - دراسة مقارنة- مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 10 ، جوان 2018.

- أحمد داود رقية، قراءة في التنظيم القانوني لعمل المرأة ليلا على ضوء القانون 90-11 - دراسة مقارنة-، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 04، العدد 02، ديسمبر 2019.
- أحمد كريوعات ، اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها قراءة في ضوء مبادئ باريس، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية ، المجلد 8، العدد 1، جوان 2015.
- إيسغلي محمد ، حاج سودي محمد، الآليات التنظيمية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة احمد دراية ، ادرار ، المجلد 20، العدد 02، جوان ، 2021.
- العيشي نورة ، الشروط الاتفاقية في عقد الزواج في قانون الأسرة الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، عدد 01، سنة 2013.
- أمال بن قو، التشريع الجزائري وحماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن احمد وهران 2، المجلد 4، العدد 1، ديسمبر، 2013.
- بوزيان كريم، الحماية الجزائرية لمستخدمي الصحة في ظل قانون العقوبات لسنة 2020، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، المجلد 7، العدد 1، جوان 2021.
- بوحفصي أمال، مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة الدولية في الجزائر، مجلة القانون الدولي والتنمية، جامعة ابن باديس، مستغانم، المجلد 09، العدد 01، جوان 2021.
- بوالكور رفيقة، جريمة التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل في التشريع الجزائري ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 7، العدد 02، جوان 2020.

- بونوار بن صايم ، تجربة الجزائر في مجال التمكين السياسي للمرأة (2005-2019)
مجلة الفكر المتوسطي، جامعة ابو بكر بلقايد - تلمسان ، المجلد 11 ، العدد 01،
جوان 2022 .
- بوعزيز ليندة ، فاعلية دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل، المجلة
الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة
، كلية الحقوق ، المجلد 54، العدد 5، 2017 .
- بوعزيز ليندة، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات ، المركز
الجامعي لاليزي ، المجلد 06، العدد 01 ، جويلية 2021.
- بوقجان وسام ، واضح فواز، دراسة تحليلية لآثار جائحة كورونا (covid-19) على
معدلات البطالة في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية ، جامعة العربي بن
المهيدي ام البواقي، المجلد 8، العدد 2، ديسمبر 2021.
- بوضياف عبد القادر، شريط ولید، المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية ، مجلة
أفاق للعلوم، جامعة زيان عشور الجلفة ، المجلد 2، العدد 06، 2017.
- بلبة ريمة، تكريس مبدأ التناسف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة
2016، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة ، مركز جيل البحث العلمي، العدد
12، مارس 2017.
- بلعبدون عواد، حق العاملة المرضعة بين التشريع والواقع -دراسة مقارنة- مجلة الحقيقة
للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة احمد دراية ، ادرار، مجلد 18 ، عدد 02، جوان
2019.
- بلعبدون عواد ، آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا ، مجلة
قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 05، العدد 01، جوان
2020.

- بن جناحي أمينة، حساين سامية، إشتراط عمل المرأة في عقد الزواج- دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، المجلد 6، العدد 2، ديسمبر 2020.
- بن مزيان حنان، أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، المجلد 3، العدد 5، جانفي 2015.
- بن سالم كمال ، بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، مجلة القانون العقاري والبيئة، جامعة ابن باديس، مستغانم، المجلد 2، العدد 2، جوان 2014.
- بن عشي حفيصة ، بن عشي حسين، ضمانات المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية في ظل القانون العضوي المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، الجزائر. بسكرة، المجلد 09، العدد 02، 2014.
- بن صابر بن عزوز، حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، جامعة غليزان، المجلد 1، العدد 1، جانفي 2010.
- بن تالي الشارف، عادل زلاسي، ضوابط حق العمل وآثاره على أستحقاق النفقة للزوجة العاملة، مجلة جيل حقوق الإنسان، مركز جيل البحث العلمي، العام 04، العدد 18، افريل 2017.
- درار عبد الهادي، المجلس الوطني لحقوق الإنسان في ظل القانون 16-13 ونظامه الداخلي ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة ، المجلد 3، العدد 01، مارس 2018.

- جلييلة بن عياد، حماية المرأة في القانون الجزائري والقانون الدولي، المؤتمر الدولي السابع ، طرابلس 19-21 مارس 2015، مجلة المرأة والسلم الأهلي، لبنان، 2015.
- جلطي عمر، مجالات منع التمييز ضد المرأة العاملة في مفهوم اتفاقيات القانون الدولي لحقوق الإنسان، مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد الخامس، جانفي 2018.
- هويشر مسعود، الجمعيات النسوية ودورها في نشر الوعي الصحي ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عشور الجلفة. المجلد 7، العدد 2، جوان 2022.
- زوبة عز الدين، حول انعدام أحكام حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم ، المجلد 05، العدد 01، جوان 2020.
- زيتوني محمد ، عبير بوعكاز، قراءة تحليلية في التعديل الدستوري الجزائري 2020، مجلة الرائد في الدراسات السياسية، جامعة ابن خلدون . تيارت، المجلد 02، العدد 04، جوان 2021.
- حداد فاطمة، حجاب ياسين، الاشتراط في عقد الزواج بين الاعتراف القانوني ومحدودية الممارسة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة المسيلة، المجلد 2 ، العدد 5، ديسمبر 2017.
- حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية في جامعة الموصل)، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 4، آيار 2007.
- حسيبة شرون، أحكام جريمة التمييز المستحدثة في قانون العقوبات الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 2، العدد 3، سبتمبر، 2015.

- حسيبة شرون، أسباب إباحة جريمة التمييز في قانون العقوبات الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 7، العدد 1، جانفي 2016.
- يونس حفيظة، نحو تكريس محكمة عربية لحقوق الإنسان، المجلد 54، العدد 5، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017.
- لمياء علي الزرعوني، الآليات الدولية للرقابة على حقوق الإنسان بالتطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد 16، العدد 01، 2019.
- لمليكي حياة، التزامات المستخدم بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المجلد 13، العدد 2، نوفمبر 2018.
- لامية لعجال، العنف ضد المرأة في قانون العقوبات الجزائري، (نموذج العنف اللفظي)، المجلة الشاملة للحقوق، جامعة باجي المختار عنابة، المجلد 1، العدد 2، سبتمبر 2021.
- لطيفة مناد وصغيري فوزية، واقع العمل النسوي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 29، جوان 2017.
- ماموني فاطمة الزهراء، إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة ابن باديس مستغانم. المجلد 03، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، سبتمبر 2012.
- ماموني فاطمة الزهراء، إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق، مجلة القانون الدولي والتنمية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 03، العدد 02، 2015.

- مجدان محمد، العملية الديمقراطية في الجزائر، " الأسباب والعوائق" المجلة الجزائرية للسياسات العامة ، المجلد 02، العدد 03، جامعة الجزائر 03، أكتوبر 2014.
- مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 01 ، العدد الأول ، مارس 2016.
- محمد بركات، أسباب وأهداف التعديل الدستوري في الجزائر، دراسة في ظل التحولات العربية الراهنة ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة خنشلة ، الجزائر، المجلد 03، العدد 01، 2016.
- محمد بركات ، أسباب وأهداف التعديل الدستوري في الجزائر، دراسة في ظل التحولات العربية الراهنة ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة خنشلة ، الجزائر، المجلد 03، العدد 01، 2016.
- محمد مجدان، التجربة الدستورية الجزائرية ، وبناء الديمقراطية، المجلد 12(1) ، العدد 16، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، جوان 2021.
- محمود العقابلية مقال بعنوان- حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية- مجلة المفكر، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثامن ، 2018.
- محمودي سماح ، بوحميده عبد الكريم ، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة خنشلة، المجلد 07 ، العدد 02، جوان 2020.
- محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، كلية الحقوق ، جامعة دمشق ، المجلد 25، العدد الثاني، 2009.

- ميهوب يوسف، ميهوب علي ، جريمة الاعتداء على مفتش العمل، الإهانة والعنف نموذجاً-دراسة مقارنة، مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة ابن باديس مستغانم ، المجلد 06، العدد 03، جوان 2021.
- مكاك ليلي وإبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جوان 2015.
- منقور قويدر، المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب: خطوة فعلية نحو تفعيل حماية حقوق الإنسان أم مجرد تغيير هيكلية ، مجلة القانون، المركز الجامعي أحمد زبانة، غليزان ، الجزائر، المجلد 01، العدد 01، 2010.
- مسعودي عودة، تعزيز منظومة حقوق الإنسان في الجزائر بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة دراسات وأبحاث ، جامعة زيان عشور، الجلفة، مجلد 13، عدد 4، جويلية 2021.
- مصطفى أسماء، الوقاية الصحية والأمن المهني في التشريع الجزائري، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن احمد وهران 2، المجلد 11 ، العدد 01، ديسمبر 2021.
- مريم مزيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري ،مجلة قانون العمل والتشغيل ، جامعة ابن باديس مستغانم ، المجلد 02، العدد 01، جانفي 2017.
- مريم مكاشة، الضمانات القانونية للمرأة العاملة خلال مرحلة الأمومة، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد التاسع، جوان 2013.
- مخلوف عمر، دور عمل المرأة الريفية في القضاء على الفقر وتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 6 ، العدد 1، فيفري 2021.

- نادية بلعموري، العمل المنزلي في الجزائر ودوره في التقليل من حدة البطالة، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن احمد وهران 2، المجلد 3، العدد 1، ديسمبر 2013.
- نوال ريمة بن نجاعي، لجنة حقوق الإنسان العربية كآلية إقليمية عربية لحماية حقوق الإنسان ، المجلد 4 ، العدد 1، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر ، 2017.
- نسيمه براهيم، مشروعية العمل الليلي للمرأة قانونيا، مجلة نوميروس الأكاديمية، المركز الجامعي لمغنية، المجلد الثاني، العدد الثاني، جوان 2021.
- نعيم شلغوم ، عماد لبيد، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر، دراسة من منظور المساواة بين الجنسين، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، جامعة سطيف 2، المجلد 04، العدد 01، مارس 2022.
- سامية بوروبة، دور المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب في حماية حقوق الإنسان : بين النص والممارسة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر، المجلد 54، العدد 05، 2017.
- سامية بن قوية، موقف المشرع الجزائري من التحرش الجنسي ضد المرأة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خيدر بسكرة، المجلد 08، العدد 03، سبتمبر 2019.
- سهيلة قمودي، مصير اتفاقيات حقوق الإنسان في النظام القانوني الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عشور الجلفة، المجلد 14، العدد 04، نوفمبر 2021.
- سكيل رقية ، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة ، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف، العدد 11، جانفي 2014.

- سكيينة زهرة، الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض) المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن احمد وهران 2، المجلد 09، العدد 01، ديسمبر 2019.
- سلامي منيرة، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 3، العدد 5، ديسمبر 2016.
- سمير شوقي، المجلس الوطني لحقوق الإنسان كبديل للجنة الاستشارية لحماية وترقية حقوق الإنسان، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عشور الجلفة، المجلد 12، العدد 01، ماي 2019 .
- سناء منيغر، دور المجتمع المدني في تفعيل المشاركة السياسية للمرأة المغربية، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، المجلد 1، العدد 1، جوان 2016.
- سرور طالبي، حقوق المرأة في الدول العربية خلال إصلاحات 2000-2008، سلسلة المنشورات العلمية لمركز جيل البحث العلمي، العدد 03، طرابلس، ديسمبر 2014.
- عايدي ميهوب، ميزة التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية. المجلد 11، العدد 04، جانفي 1970.
- عايدي ميهوب، الحق النقابي في إتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 6، العدد 16، 2015.
- عبد الباسط محدة، آليات حماية الحريات الأساسية بين التشريع الجزائري والمواثيق الدولية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، المجلد 6، العدد 2، جوان 2015.

- عبد الحليم أودي، الاختصاص القضائي للمحكمة العربية لحقوق الإنسان ، المجلد 12، العدد 1، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، 2021.
- عباس شافعة ، عباسي سهام ، دور المجتمع المدني في حماية حقوق الإنسان في العالم العربي، دراسة تطبيقية بين المعطيات النظرية والواقع العملي، دفا تر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 10، العدد 19 جوان 2018.
- عبد السلام بشير، الدويبي، حقوق المرأة العاملة في اتفاقيات العمل العربية، مجلة الجامعة المغربية، ليبيا ، المجلد 1، العدد 1، جانفي 2006.
- عزيزة بن جميل، آليات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (CDAW) لحماية حقوق المرأة ، العدد الأول جوان ، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة يحي فارس بالمدينة، 2017.
- عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر، العدد 29، جوان 2008.
- عمار عباس، قراءة تحليلية للتعديل الدستوري لسنة 2008، مجلة إدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، حيدرة الجزائر، المجلد 18، العدد 02، ديسمبر 2008.
- عمار عباس، ظروف وضع النصوص الدستورية الجزائرية وأهدافها، المجلد 02، العدد 02 ، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2012.
- علي محمد، المشاركة السياسية للمرأة في التشريع الجزائري، مجلة القانون والمجتمع ، جامعة احمد دراية ادرار، المجلد 02، العدد 02، ديسمبر 2014.
- عطوي خالد، ضوابط وتحديات مواصلة العامل للنشاط بعد السن القانونية للتقاعد في النظام القانوني الجزائري، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، جامعة المسيلة، المجلد 2، العدد 01، ديسمبر 2021.

- عروسي ساسية، مظاهر حماية الزوجة العاملة بين الشريعة الإسلامية وقانون الأسرة الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 4، العدد 2، سبتمبر 2020.
- فايزة جروني، حنان قدة، دور الاجتهاد الدستوري الجزائري في تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والحريات الأساسية، المجلد 16، العدد 01، مجلة المفكر، جامعة محمد خدير، بسكرة، 2021.
- فلاح كريمة، المرأة وإشكالية التمكين في المجتمع الجزائري، مجلة الرواق، جامعة غليزان، المجلد 6، العدد 6، جوان 2020.
- فرحان الطيب، آليات عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد 02، العدد 01، 2017.
- صافية خيرة، المجلس الوطني لحقوق الإنسان آلية فعالة لترقية وحماية حقوق الإنسان، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 8، العدد 2، جوان 2022.
- صفو نرجس، تأرجح المحكمة العربية لحقوق الإنسان: بين محدودية الممارسة ودعوى الإصلاح، المجلد 15، العدد 01، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2022.
- قزلان سليمة، المجلس الوطني لحقوق الإنسان في ظل التعديل الدستوري 2016 مكسب حقيقي لحقوق الإنسان في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، المجلد 54، العدد 1، مارس 2017.
- راشدي خضرة، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة الريفية في الجزائر ودوره في التنمية الريفية، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، جامعة جيجل، المجلد 04، العدد 02، أوت 2021.

- ردينا إبراهيم الرفاعي، جميلة عبد القادر الرفاعي، شرط إذن الزوج لعمل المرأة وما يترتب عليه من أحكام دراسة فقهية مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، جامعة الأردنية، المجلد 36، ملحق، سنة 2009.
- رحايبي حبيبة ، الحماية القانونية للعمال المنزليين : دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 189 والتوصية رقم 201، مجلة الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسطينة، الجزائر، المجلد 5، العدد 9، جوان 2016.
- رحموني محمد، يامة ابراهيم ، مستجدات المراجعة الدستورية لسنة 2016، لبعض الحقوق والحريات وأثرها على ضمان استقرار مبدأ المساواة، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة زيان عاشور ، الجلفة، المجلد 6، العدد 02، ديسمبر 2017.
- ريمة العايب، حماية المرأة العاملة بالجزائر في ميزان التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف، المجلد 13، العدد 02، 2021.
- رمعون مليكة، الجمعيات النسوية من أجل حقوق المرأة، مجلة إنسانيات، مركز البحث في الانتربولوجيا الاجتماعية، والثقافية، المجلد 3، العدد 8 ، أوت 1999.
- رضاني مريم ، دور السياسات العامة في حماية الأسرة في الجزائر (2010-2016): وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة - نموذجا- مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 11، العدد 01، مارس 2018 .
- تواتي خضرون، عيدة جفال، خديجة طوبال ، دور منظمات المجتمع المدني في تعزيز الحقوق السياسية للمرأة الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 3، العدد 3 ، سبتمبر 2018.
- خالد بعوني، المجلس الوطني لحقوق الإنسان " دسترة هيئة رقابية، مجلة دراسات قانونية وسياسية، جامعة أمجد بوقرة بومرداس، المجلد 2 ، العدد 1، سبتمبر، 2017.

- خلفه نادية، واقع حقوق الإنسان في الجزائر زمن الإصلاحات وتفعيلها من خلال آلية اللجنة الوطنية الاستشارية لحماية وترقية حقوق الإنسان، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 1، العدد 4، ديسمبر 2016،
- تاج عطا الله، العمل الليلي في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية للمرأة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد 1، العدد 01، جانفي 2015.
- خلفه سمير، المواجهة الجنائية لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة المسيلة، المجلد 6، العدد 2، جوان 2021.
- نبيح عادل، حقوق وحرريات المواطن في التعديل الدستوري 2016، أي جديد؟، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 02، العدد 01، مارس 2017.
- غازي خديجة، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020.
- غزيوي هنده، الحماية الجنائية لمستخدمي قطاع الصحة في زمن الكوفيد 19، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 16، العدد 1، جوان 2022.
- غربي أحسن، الحقوق والحرريات الدستورية للمرأة في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة الرسمية، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد 02، العدد 02، ديسمبر 2021.
- 4- ملتقيات:**

- بورزيق خيرة، آليات الحماية الدولية لحقوق العمال (كحق من حقوق الإنسان) في إطار منظمة العمل الدولية، ملتقى الوطني الثالث حول آليات حماية حقوق الإنسان في

- النظام الدولي والنظام الإقليمي، جامعة د الطاهر مولاي ، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يوم 12 ديسمبر 2017.
- سادسا-المبادئ والإعلانات :
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر بموجب توصية الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1217، (د-3)، المؤرخ في 10/12/1948. صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، ج ر ج رقم 64، المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.
- الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان، المعتمد بالقرار رقم 30، المتخذ من المؤتمر الدولي التاسع للدول الأمريكية، 1948.
- إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2263(د-22)، المؤرخ في 7 نوفمبر 1967.
- إعلان التقدم والإنماء في الميدان الاجتماعي، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2542،(د-24)، المؤرخ في 11 ديسمبر 1969.
- إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام، تم إجازته من قبل مجلس وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الإسلامي، مصر، اعتمد في 5 أوت 1990، تاريخ بدء النفاذ ديسمبر 2000.
- إعلان منهاج وعمل بيجين، القرار 1 للمؤتمر العالمي المعني بالمرأة المنعقد في بيجين خلال الفترة 4-15 سبتمبر 1995، الفقرة (124/ب)، واعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها 50.
- إعلان القضاء على العنف ضد المرأة، معتمد بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 104/48، المؤتمر السابع لحقوق الإنسان، المؤرخ في 20 ديسمبر 1993، فيينا

- إعلان المساواة بين الجنسين في أفريقيا، صدر عن المؤتمر رؤساء الدول والحكومات الأعضاء بالاتحاد الأفريقي، في دورته المنعقدة في دوربان جنوب افريقيا، في جويلية 2002، وتم تنفيذه في جويلية 2003.

سابعا- القرارات:

- القرار الجمعية العامة رقم 01/70، تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030، المؤرخ في 25 سبتمبر 2015 ، الدورة السبعون.

- القرار الجمعية العامة رقم 64/289، البند 114 (ج) ، من جدول الاعمال (د 64) ، الاتساق على نطاق المنظومة، المؤرخ في 02 جويلية 2010.

- القرار المعتمد من الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 64/289، (د - 64)، المتضمن إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، المؤرخ في 02 جويلية 2010.

- القرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 74/399، (د 74) ، تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها، المؤرخ في 18 ديسمبر 2019.

- القرار الجمعية العامة رقم 75/155 ، (د75)، محو الأمية من اجل الحياة، صياغة خطط المستقبل، المؤرخ في 16 ديسمبر 2020.

-قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ، رقم 156/75 ،البند 28 (د 75)، تعزيز التدابير المتخذة على الصعيدين الوطني والدولي من اجل التصدي على وجه السرعة لتأثير مرض فيروس كورونا (كوفيد19)، على النساء والفتيات، المؤرخ في 16 ديسمبر 2020.

- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم A/RES/k. 60/251، الدورة 60، البندان 120/46 من جدول الأعمال، الخاص بإنشاء مجلس حقوق الإنسان ، المؤرخ في 15 مارس 2006.

- قرار مجلس حقوق الإنسان للأمم المتحدة رقم A/HRC/RES/ 23/15، الدورة 15 ، البند 3 من جدول الأعمال، المتعلق القضاء على التمييز ضد المرأة، المؤرخ في 2010/10/08.
- قرار مجلس حقوق الإنسان للأمم المتحدة رقم A/HRC/RES/41/6، البند 3 من جدول الأعمال، دورة 41، المتعلق القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والبنات، المؤرخ في 19 جويلية 2019.
- القرار رقم 15/28 ، المتعلق الحق بالعمل، المؤرخ في 26 مارس 2015، الجلسة 56.
- القرار رقم A/RES/48/141 ، المتعلق تأسيس المفوضية السامية للأمم المتحدة، بتاريخ 1994/01/7 .

ثامنا:-التقارير والتعليقات والتوصيات

أ- التقارير:

-التقارير باللغة العربية:

- تقرير لجنة وضع المرأة، الاستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها، الدورة 57، بتاريخ 4-15 مارس 2013.
- تقرير مجلس حقوق الإنسان للجمعية العامة، رقم A/65/53/Add.1، الدورة 65، الملحق رقم 53 الف ، 2010.
- تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بكين، 1995.
- تقرير المقرر الخاص المعني بالحق في التعليم، كيشور سينغ، الحق في التعليم، المؤرخ في 26 اوت 2015، رمز الوثيقة .A/70/342.
- تقرير المقررة الخاصة المعنية بالتعليم " كومبو بولي باري" ، دور الانصاف في أعمال الحق في التعليم، المؤرخ في 29 سبتمبر 2017، الوثيقة .A/72/496.

- تقرير المقررة الخاصة المعنية بالحق في التعليم، الحق في التعليم : أثر أزمة مرض كورونا على الحق في التعليم- الشواغل والتحديات والفرص، المؤرخ في 30 جوان 2020، دورة 44 ، البند3 من جدول الأعمال ، رمز الوثيقة /A/HRC/44/39 .
- تقرير مجلس حقوق الإنسان المقدم للجمعية العامة للأمم المتحدة، المؤرخ في 19 يونيو 2020، دورة 65، الملحق 53، رمز الوثيقة A/75/53.
- تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة عن بعثته إلي آيسلندا ، المقدم للجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 26، البند 3 من جدول الأعمال، المؤرخ 2014/09/16، رمز الوثيقة ، A/HRC/26/39/Add.1
- تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة عن بعثته إلى تشاد، المقدم للجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 38، البند 3 من جدول الأعمال، المؤرخ 2018/05/08، رمز الوثيقة ، A/HRC/38/46/Add.2.
- تقرير المقررة الخاصة المعنية في التعليم " كوميو بولي باري " عن بعثتها الى قطر، المقدم للجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 44، البند 3 من جدول الأعمال، المؤرخ 2020/06/4، رمز الوثيقة ، A/HRC/44/39/Add.1.
- تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ، المقدم للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، تأثير تدابير النقشف في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الدورة الموضوعية لعام 2013، البند 14(ز) من جدول الأعمال المؤقت، بتاريخ 7 ماي 2013، رمز الوثيقة، E/2013/82 ، .
- تقرير السنوي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المقدم للجمعية العامة، الدورة 25، البند 3 من جدول الأعمال، بتاريخ 2013/12/18، رمز الوثيقة .
A/HRC/25/19/.

- تقرير الأمين العام و مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الحق في التنمية، المقدم للجمعية العامة، دورة 42، البنود 2-3 من جدول الأعمال، بتاريخ 2019/07/01، رمز الوثيقة،/A/HRC/42/29
- تقرير الأمين العام و مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الحق في التنمية، المقدم للجمعية العامة، دورة 45 البنود 2-3 من جدول الأعمال، بتاريخ 2020/07/23، رمز الوثيقة،/A/HRC/45/21
- بيان اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المتضمن، بيان بشأن جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بتاريخ 17 أبريل 2020.
- التقرير العالمي حول ملخص المرأة والصحة، بيانات اليوم وبرنامج الغد، منظمة الصحة العالمية، 2009.
- التقرير الخاص بالصحة في العالم : بحوث التغطية الصحية الشاملة، منظمة الصحة العالمية، 2013.
- منشور صادر عن منظمة الصحة العالمية، إستراتيجية تحقيق المساواة بين الجنسين، 2019، 2023.
- ¹- تقرير منظمة الصحة العالمية، الصحة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030، الدورة 38 بعد المائة، البند 7-2 من جدول الأعمال، رمز الوثيقة EB138/14، بتاريخ 11 ديسمبر 2015.
- تقرير منظمة الصحة العالمية، (جمعية الصحة العالمية الثانية والسبعون) ، تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030، البند 11-4 من جدول الأعمال المؤقت ، رمز الوثيقة A72/11 REV.1، بتاريخ 16 ماي 2019.
- التقرير الصادر عن اللجنة الفنية المختصة الثانية بالمسائل الجنسانية وتمكين المرأة، الاتحاد الافريقي ، اديس أبابا، في الفترة من 4، الى 8 ديسمبر 2017.

- التقرير E/ECA/ARCW/8/11 ، إعلان بانجول بشأن استراتيجيات التعجيل بتنفيذ مناهجي عمل داكار وبجين ، الصادر عن اللجنة الاقتصادية للاتحاد الافريقي ، 15 ديسمبر 2009.
- مسودة رقم 02 الاستراتيجية الجنسانية للاتحاد الافريقي 2018-2027، وثيقة صادرة عن الاتحاد الافريقي ، 2018 .
- تقرير منظمة العمل العربية: الصادر عن المؤتمر حول " المرأة العربية في الأجندة التنموية 2015-2030، المنعقد بالقاهرة، خلال الفترة 29 نوفمبر حتى 1 ديسمبر 2015.
- تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية (2008-2011)، الاتحاد الأوربي 2010،
- التقرير السنوي لحالة حقوق الإنسان في الجزائر 2019، منشورات المجلس الوطني لحقوق الإنسان، السداسي الثاني 2019.
- التقرير السنوي 2017 لوضع حقوق الإنسان في الجزائر. المجلس الوطني لحقوق الإنسان .
- التقرير الوطني للجزائر لتنفيذ منهاج بكين بعد 25 سنة - بكين +25- ماي 2019.
- وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة: التقرير الوطني للجزائر ، بكين +15 ، رد الجزائر على الاستبيان الموجه للحكومة بشأن تنفيذ منهاج بكين 1995، الدورة 23 ، الجمعية العامة ، 2000.
- التقارير باللغة الاجنبية:
- Inter-American court of Human Rights.case of Loayza Tamayou.judgment of 17September 1997. Series C No. 33. Para .80

- UNEP/ ILO/ IOE/ ITUC, Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World, September 2008..
- ONS, Collections n° 185, Enquête emploi auprès des ménages 2013.
- Nations unies , Rapport initial de l'Algérie au comité pour l'élimination de la discrimination a l'égard des femmes. CEDAW/C/DZA/1, 1Septmebre 1998
- République Algérienne Démocratique et Populaire, Troisième et quatrième rapports périodiques de l'Algérie sur la mise en oeuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 Mai 2009
- Jean-Michel SERVAIS, LES Normes internationales du travail, LGDJ, Paris, 2004
- Jyoti TULADHAR , Développer l'entreprenariat féminin : Défis et opportunités , Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi / Les femmes et le travail , 6-8 Décembre 2007, siège de l'OIT, Genève.

ب- التعليقات والتوصيات:

- التعليق العام رقم 4 المتخذ من اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، بشأن المادة 3 ، الدورة 13 لسنة 1981، التعليق العام رقم 28 ، المادة 3 (المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء)، الدورة 68 لسنة 2000.
- التعليق العام رقم 13 المتعلق بالحق في التعليم (المادة 13)، المتخذ من اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الدورة الحادية والعشرون، 1999.

- التعليق العام رقم 14 الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه (المادة 12)، المتخذة من طرف اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الدورة الثانية والعشرون (2000).
- التعليق العام رقم 16 -المساواة بين الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المتخذ عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الدورة الرابعة والثلاثون، البند 5 من جدول الأعمال ، 11 ماي 2005 .
- التعليق العام رقم 18 المعتمد في 24 نوفمبر 2005 -الحق في العمل (المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) ، المتخذ عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الدورة الخامسة والثلاثون، البند 3 من جدول الأعمال المؤقت .
- التعليق العام رقم 19 المعتمد في 23 نوفمبر 2007 -الحق في الضمان الاجتماعي (المادة 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) ، المتخذ عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الدورة التاسعة والثلاثون.
- التعليق العام رقم 22 (2016) -الحق في الصحة الجنسية والإنجابية (المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، المتخذ عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، رمز الوثيقة E/C.12/GC/22 ، بتاريخ 02 ماي 2016.
- التعليق العام رقم 20 (2009) - عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الفقرة 2 من المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية

- والاجتماعية والثقافية) ، المتخذ عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، رمز الوثيقة E/C.12/GC/22 ، بتاريخ 02 جويلية 2009.
- التعليق العام رقم 25 (2020) – العلم والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المادة 15 (1) و (2) و (3) و (4) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) ، المتخذ عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، رمز الوثيقة E/C.12/GC/25 ، بتاريخ 2020/04/30.
- اجتماع لجنة وضع المرأة، التحديات التي تكتنف تنفيذ الاهداف الإنمائية لللفية لصالح النساء والفتيات ، الدورة 58، البند 3 (أ)، بتاريخ 10-21 مارس 2014.
- الجلسة العامة 42 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ،تشجيع العمالة الكاملة وتوفير العمل الاائق للجميع، 18/2008 المؤرخ 24 يوليو 2008.
- التوصية العامة رقم 12، الدورة الثامنة، 1989، والمتعلقة العنف ضد المرأة، التوصية العامة رقم 19 ، الدورة 11، 1992، العنف ضد المرأة.
- التوصية العامة رقم 13، تساوي أجور الأعمال المتساوية القيمة، الدورة الثامنة، 1989.
- التوصية العامة رقم 16، العاملات بلا أجر في المشاريع الأسرية في الريف والحضر، الدورة العاشرة، 1991.
- التوصية العامة رقم 24، المرأة والصحة، الدورة العشرون، لسنة 1999.
- التوصية العامة رقم 24، المتخذة من طرف اللجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بشأن المسنات وحماية حقوقهن الإنسانية، الصادرة في 16 ديسمبر 2010، رمز الوثيقة، CEDAW/C/GC/27

- التوصية العامة رقم 28 المتخذة من طرف اللجنة، بشأن الالتزامات الأساسية للدول الأطراف بموجب المادة 2 من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بتاريخ 16 ديسمبر 2010، رمز الوثيقة CEDAW/C/GC/28.
- التوصية رقم 33 ، بشأن لجوء المرأة إلى القضاء، بتاريخ 3 أوت 2015، رمز الوثيقة CEDAW/C/GC/33.

تاسعا: المواقع الإلكترونية:

- نهى قاطرجي، قراءة في إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)،
المؤتمرات الدولية حول المرأة، مقال منشور بالموقع ،موقع صيد
الفوائد: <http://www.Saaid.net>.
- موقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، : <https://www.unwomen.org>
- موقع هيئة الأمم المتحدة : <https://www.un.org/ar>
- موقع منظمة العمل الدولية : <https://www.ilo.org>
- موقع منظمة العمل العربية : <https://www.alolabor.org>
- موقع اليونسكو، <https://ar.unesco.org/news/>
- من زيارة المقررة الخاصة للأمم المتحدة لتونس بتاريخ 15/04/2019، منشور بالموقع
مفوضية السامية لحقوق الانسان: -
<https://www.ohchr.org/AR/ewsEvents/pages/DisplayNews.aspx>
- موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان <https://www.ohchr.org/AR> .
- منظمة الصحة العالمية الرابط / <http://www.who.int/AR/about/governance/world-health-assembly>)
- منظمة الصحة العالمية، العنف ضد المرأة، www.wikipedia.org/wiki .
- مقال منشور، ما تحتاج معرفته حول لقاءات كوفيد 19، من طرف منظمة اليونسيف ،
بتاريخ 28 أكتوبر 2020 ، <http://www.unicef.org/ar>

- مقال منشور في الموسوعة الشاملة مجلة البيان / فؤاد بن عبد الكريم آل عبد الكريم :
www.islamport.com/w/amm/web/135/4136.htm
- الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة : التعليم ، منظمة اليونسكو / gem- /
[ar.unesco.org report/node/1346](http://ar.unesco.org/report/node/1346) .
- اليونسكو وأهداف التنمية ، <https://www.unesco.org/149> ،
- جائزة اليونسكو لتعليم الفتيات والنساء [/women-s-and-girls-education/prize](http://www.unesco.org/themes/women-s-and-girls-education/prize)،
<https://www.unesco.org/themes>
- منظمة الأغذية والزراعة : <https://www.fao.org/3/y8497a/y8497a.htm> . - موقع
العالمي : اليونسيف وأهداف التنمية المستدامة <https://www.unicef.org/ar>
- منظمة اليونسيف ، النساء الحوامل، والرضع المولودون في جائحة كوفيد على الموقع
الالكتروني: <https://www.unicef.org/ar/19>
- يوسف إلياس ، معايير وتشريعات العمل ودورها في تنمية مهارات المرأة العربية، مقال
منشور بالموقع: labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/.pdf
- كلية الحقوق - جامعة الموصل، المساواة في الأجر وأثره على حقوق الإنسان مقال
منشور على الموقع التالي:
<https://www.uomosul.edu.ig/>
- منظمة العمل الدولية ، تعزيز الحوار الاجتماعي نحو ثقافة السلامة والصحة ، مقال
منشور على الموقع التالي: <https://news.un.org/ar/story/2022/04/1100352/> .
- منظمة الصحة العالمية: الإشعاع المؤين، أثاره الصحية وتدابير الوقاية منه ، مقال
منشور على الموقع التالي: <https://www.who.int> .
- مقال منشور، بحسب منظمة العمل الدولية، عدد النساء اللاتي يستعدن عملهن خلال فترة
التعافي من كوفيد سيكون أقل من عدد الرجال، من طرف منظمة الامم المتحدة ،
بتاريخ 20 يوليه 2021 ، <http://news.un.org/ar/story>

- مقال منشور، تقرير مشترك يدعو إلى إجراء تغييرات لحماية صحة الموظفين أثناء العمل عن بعد، من طرف منظمة الامم المتحدة، بتاريخ 20 جويلية 2021، <http://news.un.org/ar/story>
- موقع الاتحاد الافريقي:- <https://au.int/ar/pressreleases/20191028/4th-african-union-specialized-technical-committee-gender-equality-and-women>
- اللجنة الافريقية لحقوق الإنسان: فريق العمل المعني بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية https://www.achpr.org/ar_specialmechanisms/detail?id
- موقع اللجنة الافريقية لحقوق الانسان: المقررة الخاصة المعنية بحقوق المرأة في افريقيا https://www.achpr.org/ar_specialmechanisms/detail?id
- موقع اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان: <https://www.achpr.org/ar>
- موقع منظمة التعاون الإسلامي : (1990) <https://ar.wikipedia.org/wiki>
- موقع لجنة حقوق الإنسان العربية: <http://www.lasportal.org/ar/humanrights/Committee/Pages/Activities.asp>
- موقع منظمة العمل العربية: <https://alolabor.org/aboutalo>
- موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/1241>، ورشة العمل النسائية حول " تعزيز دور المرأة العاملة للنهوض بالعمل النقابي العربي " التي الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب بالتعاون مع الاتحاد العمالي العام بلبنان، بيروت، خلال الفترة من 11-13 فبراير 2013.
- موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/?s>، ورشة تثقيفية حول " مفاهيم ومبادئ العمل النقابي " بالقاهرة خلال الفترة من 26-28 نوفمبر 2019.

- موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/?s>، ورشة عمل تدريبية حول " تفتيش العمل والصحة والسلامة والسلامة المهنية" ببغداد خلال الفترة من 16-18 يناير 2022 .
- موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/21695/>، المنتدى العربي الثاني للمرأة العاملة حول " مستقبل قيادة الأعمال النسائية في ظل الإقتصادات الرقمية" بسلطنة عمان يومي 28-29 اغسطس 2022.
- موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/17163/>، المنتدى العربي للمرأة العاملة حول " التمكين من منظور التنمية المستدامة" بالقاهرة يومي 6-7 نوفمبر 2019.
- منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/18660>، ندوة حول " أثر جائحة كورونا- كوفيد 19 على المرأة العاملة العربية" بالقاهرة يوم 15 جويلية 2022.
- انظر موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/>
- موقع منظمة العمل العربية <https://alolabor.org/22473/>، القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي رقم 1693 بشأن جدول اعمال الدورة 48، البند التاسع،" بالقاهرة يوم 25 سبتمبر 2022.
- موقع منظمة المرأة العربية: <http://www.arabwomenorg.org>، .
- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي :
<http://www.mtess.gov.dz> -/

- الموقع الإلكتروني الأور متوسطية لحقوق، الاستعراض الدوري الشامل المتعلق بالجزائر، على الرابط : <https://euromedrights.org/ar/publication>، تاريخ الاطلاع 2022/09/10، الساعة: 14.42.
- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي : قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر: على الموقع الإلكتروني: <https://www.mtess.gov.dz/ar/>، تاريخ الاطلاع 2022/09/10، الساعة 16.24.
- موقع وزارة الشؤون الخارجية الجزائرية على الرابط <http://www.mae.gov.dz>، تاريخ الاطلاع يوم 2022/09/12، على الساعة 12.25.
- موقع اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، تقارير الدول والملاحظات الختامية - <https://www.achpr.org/ar>، تاريخ الاطلاع يوم 2022/09/12، على الساعة 12.25.
- موقع منظمة العمل العربية، جدول يضم تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية إلى غاية 2021/12/31، <https://alolabor.org>، تاريخ الاطلاع 2022/09/12، الساعة: 14.35.
- موقع المجلس الوطني لحقوق الإنسان : نشاطات المجلس الوطني لحقوق الإنسان لسنة 2019، <https://cndh.org.dz/Arabe/index.php/e>، تاريخ الاطلاع 2022/09/17، الساعة: 14.47.
- ميثاق المرأة العاملة لتعزيز دورها- المهني وتشجيع مساهمتها-في-المجال-التموي بالموقع الإلكتروني: <https://elraed.dz/41569>، تاريخ الاطلاع : 2022/09/18، الساعة : 17.23.

- موقع وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة، نشاطات الوزارة -
<https://www.msnfcf.gov.dz> ، تاريخ الاطلاع 2022/09/18 ، الساعة :
.20.48
- الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات . <https://www.unfa-dz.org> ، تاريخ الاطلاع:
2022/10/03 الساعة : 15.19.
- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، <https://www.mtess.gofv.dz/ar/> ، تاريخ
الاطلاع 2022/10/09 ، الساعة: 15.45.
- وكالة الأنباء الجزائرية ليوم 2021/05/27 <https://www.aps.dz/ar/societe/> ،
تاريخ الاطلاع 2020/10/03 ، ساعة 15.37.
- موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي <https://www.mesrs.dz> ، تاريخ الاطلاع
2022/12/25. ساعة 11.29.
- راجع بيان الأمم المتحدة على الرابط:
[https://www.un.org/development/desa/ar/key-
issues/sustainable.htm](https://www.un.org/development/desa/ar/key-issues/sustainable.htm)

الفهرس

الصفحة	العنوان
03	مقدمة
14	الباب الاول : حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي
16	الفصل الأول: الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى العالمي
17	المبحث الأول : حماية المرأة العاملة في إطار هيئة الأمم المتحدة
18	المطلب الأول : تنظيم حقوق المرأة العاملة في الإعلانات والمواثيق الدولية
19	الفرع الأول: تنظيم حقوق المرأة العاملة في الإعلانات الدولية
24	الفرع الثاني: تنظيم حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والاتفاقيات الدولية
39	المطلب الثاني حقوق المرأة العاملة في المؤتمرات الدولية
40	الفرع الاول: حقوق المرأة العاملة في المؤتمرات الدولية العامة
41	الفرع الثاني: حقوق المرأة العاملة في المؤتمرات الدولية الخاصة
46	المطلب الثالث: الآليات الدولية لحماية حقوق المرأة العاملة
46	الفرع الأول: آليات الرقابة في الهيئات غير التعاهدية
61	الفرع الثاني: آليات الرقابة في الهيئات التعاهدية
71	المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في إطار منظمة العمل الدولية
71	المطلب الأول: إقرار المنظمة لقواعد قانونية دولية تنظم عمل المرأة
72	الفرع الأول: الاتفاقيات العامة بإزالة التفرقة ضد المرأة في العمل
91	الفرع الثاني: الاتفاقيات الخاصة بحماية المرأة أثناء العمل
110	المطلب الثاني: آليات الرقابة لدى منظمة العمل الدولية لضمان حماية حقوق المرأة العاملة
111	الفرع الأول: الأجهزة الرقابية لمنظمة العمل الدولية
114	الفرع الثاني: أساليب الرقابة الدولية المقررة لحماية حقوق المرأة العاملة

120	الفصل الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى الإقليمي
122	المبحث الأول: الحماية الأوروبية والأمريكية لحقوق المرأة العاملة.
122	المطلب الأول: الحماية الأوروبية لحقوق المرأة العاملة
123	الفرع الأول: النصوص الأوروبية لحماية حقوق المرأة العاملة
130	الفرع الثاني: آليات الرقابة الأوروبية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة
133	المطلب الثاني: الحماية الأمريكية لحقوق المرأة العاملة
141	الفرع الأول: النصوص الأمريكية المقررة لحماية حقوق المرأة العاملة
147	الفرع الثاني: آليات الرقابة الأمريكية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة
147	المبحث الثاني: الحماية الإفريقية والعربية لحقوق المرأة العاملة
148	المطلب الأول: الحماية الإفريقية لحقوق المرأة العاملة
158	الفرع الأول: النصوص الإفريقية المقررة لحماية حقوق المرأة العاملة
164	الفرع الثاني: آليات الرقابة الإفريقية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة
165	المطلب الثاني: الحماية العربية لحقوق المرأة العاملة
172	الفرع الأول: النصوص العربية المقررة لحماية حقوق المرأة العاملة
208	الفرع الثاني: آليات الرقابة العربية المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة
208	الباب الثاني: حماية المرأة العاملة على مستوى التشريع الجزائري
208	الفصل الأول: الحماية الدستورية لحقوق المرأة العاملة الجزائرية (الآليات والضمانات)
208	المبحث الأول: مظاهر الحماية الدستورية لحقوق المرأة العاملة الجزائرية
209	المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في ظل الدساتير الجزائرية
209	الفرع الأول: دسترة حقوق المرأة العاملة في ظل دستوري 1963-1976
216	الفرع الثاني: دسترة حقوق المرأة العاملة في ظل دستور 1989
219	الفرع الثالث: دسترة حقوق المرأة العاملة في ظل دستور 1996 وتعديلاته

234	المطلب الثاني : تعزيز مكانة المرأة العاملة من خلال الالتزام بالنصوص الدولية
236	الفرع الأول: مصادقة الجزائر على الإعلانات والمواثيق والاتفاقيات العامة
247	الفرع الثاني: مصادقة الجزائر على الإعلانات والمواثيق والاتفاقيات الإقليمية
253	المبحث الثاني: تدابير الحماية للمرأة العاملة في الجزائر
254	المطلب الأول: الآليات المؤسساتية الحكومية لحماية حقوق المرأة العاملة في الجزائر
255	الفرع الأول: دور المؤسسات الوطنية في حماية وتعزيز حقوق المرأة العاملة
266	الفرع الثاني: دور وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة في حماية وتعزيز حقوق المرأة العاملة
375	المطلب الثاني: الآليات المؤسساتية غير حكومية لحماية حقوق المرأة العاملة في الجزائر
277	الفرع الأول: دور منظمات المجتمع المدني في ترقية حقوق المرأة العاملة
283	الفرع الثاني: دور الجمعيات في دعم حماية حقوق المرأة العاملة
288	الفصل الثاني: الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة من خلال النصوص القانونية في الجزائر
288	المبحث الأول: حماية المرأة العاملة في قانون العمل والوظيفة العمومية
289	المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري
289	الفرع الأول: نبذة عن تطور قانون العمل الجزائري
291	الفرع الثاني: الحماية المقررة للمرأة العاملة في ظل أحكام قانون العمل 90-11
350	المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون الوظيفة العمومية
350	الفرع الأول: تطور قانون الوظيفة العمومية في الجزائر
354	الفرع الثاني : الحماية المقررة للمرأة العاملة في ظل أحكام قانون الوظيفة العمومية
370	المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في ظل التشريعات الجزائرية الأخرى
370	المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في قانون الضمان الاجتماعي وقانون الأسرة

397	الفرع الأول: حماية المرأة العاملة في ظل قانون الضمان الاجتماعي
409	الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة في ظل قانون الأسرة الجزائري
409	المطلب الثاني : حماية المرأة العاملة في ظل قانون العقوبات الجزائري
409	الفرع الأول: الحماية العامة المقررة للمرأة العاملة
426	الفرع الثاني: الحماية المعنوية الخاصة بالمرأة العاملة
439	خاتمة
446	قائمة المراجع والمصادر
525	الفهرس
529	الملخص

ملخص:

لقد حظيت المرأة العاملة، على المستوى الدولي والإقليمي باهتمام دولي كبير بوضع إطار عام لحمايتها، من خلال تعزيز دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية، عبر مختلف النصوص الدولية والإقليمية بالإضافة إلى المؤتمرات الدولية التي كانت حقوق المرأة محورها الأساسي في زيادة الفرص أمام المرأة للمشاركة في التنمية، وحضر التمييز ضد المرأة، إضافة إلى الوكالات المتخصصة كمنظمة العمل الدولية، التي تضمنت العديد من الاتفاقيات التي عالجت شروط وظروف العمل خاصة ما تعلق بأمومتها، وسأيرت الجزائر التشريعات الدولية بمصادقتها على الصكوك الدولية وتكييف منظومتها القانونية وفق التزاماتها الدولية في إقرار حماية لائقة للمرأة العاملة ومراعاة ظروف عملها وخصوصيتها. ومن خلال كل هذه الجهود المبذولة لحماية المرأة العاملة في العمل سواء على المستوى الدولي أو الوطني واتفاق الجميع على التأكيد على تحقيق مبدأ المساواة وحضر التمييز ضد المرأة في العمل، ومراعاة ظروف عملها و تقييد كل عمل يضر بصحتها وأمنها وسلامتها الصحية والعمل على التوفيق بين عملها ومسؤوليتها الأسرية. يعكس مكانة العاملة وحمايتها في جميع المستويات.

الكلمات المفتاحية: عمل المرأة، مبدأ المساواة، عدم التمييز، ظروف العمل، العمل اللائق، المواثيق الدولية. القانون الجزائري.

Abstract:

At the international and regional levels, working women have received considerable international attention by establishing a general framework for their protection, by strengthening their role in economic development through various international and regional texts as well as international conferences. The topic of the latter was women's rights, including increasing opportunities for women to participate in development and discrimination against women, in addition to specialized agencies such as the International Labor Organization (ILO), which included many conventions that addressed the conditions of work, particularly those relating to their motherhood. Algeria supported international legislation by ratifying international instruments and adapting its legal system to its international obligations in establishing adequate protection for working women and taking into account women's working conditions and specificity. All these efforts to protect working women at both the international and national levels and the agreement of all to emphasize the principle of equality and limit discrimination against women at work, taking into account their working conditions and restricting any work that is detrimental to their health, safety, and security, and reconciling their work with their family responsibilities, reflect the working women status and protection at all levels.

Keywords: women's work, principle of equality, non-discrimination, working conditions, decent work, international conventions, Algerian law.