وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم التجارية

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري و التشريعات المقارنة

مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي

تقدم بها الطالب
بوسحبة جيلالي

تحت إشراف:
الأستاذة ثابت دراز أحلام

أعضاء لجنة المناقشة:

الدكتورة بولنوار مليكة	أستاذة التعليم العالي	جامعة وهران	رئيسا
الدكتورة ثابت دراز أحلام	أستاذة محاضرة (أ)	جامعة وهران	مقررا
الدكتور باسم محمد شهاب	أستاذ محاضر (أ)	جامعة مستغانم	مشرفا مساعدا
الدكتورة حمادي فريدة	أستاذة محاضرة (أ)	جامعة وهران	عضوا مناقشا
الدكتور بن عزوز بن صابر	أستاذ محاضر (ب)	جامعة مستغانم	عضو مناقشا
الدكتور مزيان محمد الأمين	أستاذ محاضر (ب)	جامعة مستغانم	عضو مناقشا

السنة الجامعية 2009-2010

« فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض »

صدق الله العظيم

(سورة آل عمران، الآية 195)

الإهداء

إلى والدتي التي تعجز الكلمات عن وصف كل الحب و التقدير الذي أكنه لها...

فطالما سهرت على رعايتي و مساندتي في أحلك اللحظات...

إلى والدي الذي بدل كل ما في وسعه لتعليمي و تكويني...

إلى أخي العزيز و أخواتي الغاليتين...

الشكر

أتقدم بالشكر و التقدير إلى

أساتذتي الكرام، والأخص بالذكر:

-الأستاذة الدكتورة تابث دراز أحلام
-الأستاذ الدكتور باسم محمد شهاب
-الأستاذ الدكتور بن عزوز بن صابر

الذين كان لهم الفضل من خلال توجيهاتهم القيمة في إخراج هذا البحث المتواضع على هذه الصورة

و إلى كل أسرة جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

المقدمة

لما كان الحق في العمل من الحقوق اللصيقة بالإنسان، إن لم نقل أنه من الحقوق الأساسية لعيشه بكرامة تماما كحق في الحياة المكرس مند الولادة، فقد كان من الضروري وضع آليات كفيلة تضمن احترامه و تحفظه من أي مساس، إذ هناك توافق في الآراء على أن أي مساس بحق من حقوق الإنسان، يترتب عليه ضياع المواهب البشرية مع آثار مضرة بالإنتاجية والنمو الاقتصادي، كما يؤدي إلى التفاوت الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوض تضامن وتماسك البنية الاجتماعية ويوقف عجلة الحد من الفقر.

ومن المتفق عليه كذلك أن تعزيز التكافؤ في الفرص و المساواة في المعاملة هو أمر ضروري للمضي قدما باتجاه القضاء على ظاهرة التمييز، سواء في التشريعات أم في الواقع الفعلي.

إن التمييز في سوق العمل يتجسد في مظاهر التفريق أو الاستبعاد أو التفضيل القائم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي و من شأن كل ذلك إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام و المهنة، و يبرز التمييز (Discrimination) أثناء البحث عن وظيفة أو أثناء الوظيفة أو عند تركها، ويمثل معاملة تفاضلية لبعض الأفراد بسبب أي من الخصائص المذكورة أعلاه، و بغض النظر عن قدرة هؤلاء على الوفاء بشروط العمل من عدمها.

وقد يتخذ التمييز عدة أشكال وصور[1] لعل أسوأه ذلك التمييز الذي تواجهه جماعات معينة في سوق العمل كفئة النساء، مما يجعلها عرضة للتضرر من مظاهر التعسف، بحيث تصبح في وضع ضعيف يؤدي إلى الحد من إمكانية حصولها على فرص الاستخدام، ناهيك عن عدم المساواة في المعاملة في مكان العمل.[2]

---

[1] يتخذ التمييز في الاستخدام و المهنة أشكالا كثيرة، و يحدث في جميع أنواع أماكن العمل، غير أن كل أشكال التمييز تشترك في سمة واحدة، إذ تنطوي على معاملة الناس بشكل مختلف بسبب خصائص معينة، مثل العرق أو اللون أو الجنس، مما يسفر عن ذلك الإضرار بالمساواة في الاستخدام و المعاملة، و بعبارة أخرى، يفضي التمييز إلى عدم المساواة والى توطيدها، فتتقيد حرية البشر في تنمية قدراتهم و في اختيار مهنتهم و مواصلة انتهاجها، و تتقيد طموحاتهم الشخصية، بغض النظر عن المقدرة، فلا يمكن تنمية المهارات و الكفاءات، و تحجب مكافآت العمل، و يسود إحساس بالمهانة و الإحباط و عجز الإرادة.

[2] إن الفوارق في المعاملة ليست كلها غير قانونية، كتلك القائمة على الشروط الفعلية لوظيفة ما، فالتمييز القائم على المهارة أو الجهد لا يمس العدالة أو المشروعية في شيء، و الفروقات في الأجور التي تعكس الاختلاف في سنوات التعليم أو عدد ساعات العمل هي من الأمور المقبولة.

لذا كان القضاء على التمييز في العمل ضروريا خاصة إذا ما علمنا أن أثاره تمتد إلى الاقتصاد الوطني و المجتمع، كما أن له دورا رئيسيا في إرساء العدالة الاجتماعية، إذ يقوم عليه مفهوم العمل الملائم(اللائق)[1] لجميع الرجال والنساء الذي انبثق منه مبدأ تكافؤ الفرص لجميع من يعملون أو يلتمسون فرص العمل أو الرزق على حد سواء. إن موضوع تشغيل النساء، يكتسي أكثر من أهمية بالنظر إلى هذه الاعتبارات، خاصة إذا ما علمنا أن دخول المرأة عالم الشغل على قدم المساواة مع الرجل سيعمل حتما على ترقيتها اجتماعيا، الأمر الذي استوجب من كافة المشرعين تكريس مبدأ المساواة بين الرجل العامل والمرأة العاملة، مع مراعاة تكوينها الفيزيولوجي و نفسي، ودفعهم إلى إحاطتها بحماية قانونية، كوسيلة لدعم المساواة بين الجنسين و الطريقة المثلى لتدارك النقص الذي يشهده حال المرأة في هذا الميدان.[2]

إن الإشكالية الرئيسية التي تطرح نفسها هنا تتعلق بماهية الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري و في التشريعات المقارنة ؟ و ينجر عما تقدم عدة تساؤلات :

- هل يمكن أن نصل إلى مساواة تجعل من المرأة العاملة عضوا فاعلا في المجتمع و تحفظ مكانتها دون المساس بخصوصيتها و ذلك بتطبيق آليات الحماية القانونية ؟
- هل الحماية التي تقررها التشريعات للمرأة العاملة هي حماية تخدم مبدأ المساواة أم بالعكس تزيد الهوة الموجودة بينها وبين الرجل العامل ؟

ونظرا لما يثيره هذا الموضوع من مسائل قانونية و اجتماعية، فان دراسته ستتم باعتماد المنهج التحليلي، و كذا المنهج المقارن.

---

[1] يتلخص مفهوم العمل اللائق في جميع تطلعات العمال في فرص العمل المنتج، و العمل باجر مناسب، مع توفير الأمن في أماكن العمل، و الحماية الاجتماعية لأسرهم، إن العمل اللائق يمكن الأفراد من الرقي و الاندماج في المجتمع، و كذا حرية التعبير عن شواغلهم، و التنظيم و المشاركة في اتخاذ القرارات التي سوف تؤثر على حياتهم، و كل ذلك يتطلب المساواة في الفرص و المعاملة للنساء و الرجال.

[2] تخرج عن دراسة الحماية القانونية الحماية أو الرعاية الاجتماعية، إذ أن هذه الأخيرة مرتبطة بالخدمة الاجتماعية الحكومية الموجهة لفئات معينة من الأفراد أو الجماعات ممن يحتاجون إلى حماية في حالات معينة كالعدوى، و من المحرومين من الأسرة، و كل من يشكل سلوكه تهديدا للرفاهية العامة للمجتمع، حيث يستبعد الأشخاص العاديون من هذه الدراسة، مما يحتم تبيان بعض الفروق الموجودة في نظام الحماية الاجتماعية و نظام الحماية القانونية، فالحماية القانونية هي الوسيلة، و الرعاية الاجتماعية تمثل الغاية، ودراستنا تنصب على وسيلة الحماية أي التشريع، و ليست الغاية في حد ذاتها المتمثلة في الرعاية الاجتماعية.=

تبعا لذلك سنتناول النقاط الواجب التعرض لها بالبحث، ابتداء من التعرض في الباب الأول للأحكام المشتركة بين الرجل العامل و المرأة العاملة، بتخصيص الفصل الأول منه لدراسة الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار علاقات العمل الفردية، وتخصيص الفصل الثاني لموضوع الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار علاقات العمل الجماعية.

على أن يكون الباب الثاني لدراسة الحماية القانونية الخاصة المقررة للمرأة العاملة، حيث سيكون الفصل الأول منه للحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي، والفصل الثاني لدراسة الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في ظل العولمة و اتفاق الشراكة الأورو متوسطية.

=زعرور سليمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل –دراسة مقارنة – مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في القانون، فرع المؤسسات، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ،جامعة الجزائر، 1990، ص 1.

الباب الأول

الأحكام المشتركة بين الرجل العامل والمرأة العاملة

إن نواة نشأة ما يعرف اليوم بالنظم المقررة لحماية المرأة العاملة، تعود جذورها إلى أهم الأنظمة القانونية والاجتماعية، وذلك في عديد الحضارات والمجتمعات عبر مراحل التاريخ البشري المختلفة، بحيث اختلفت النظرة إلى قيمة المرأة والى تقدير مكانتها الاجتماعية، بين منحها مكانة عالية أو جعلها في مكانة أقل من الرجل .[1]

قديما كان الرجل يتعاطى الصيد، و كانت المرأة تهتم بتغذية أسرتها و حمايتها، فكانت هذه النشاطات المتعددة تعطي للمرأة الأولوية على الرجل.[2] بالتالي ففي العهد البدائي لم تكن هناك أية حماية للمرأة، حيث ارتبطت الحماية في ذلك العهد بالأرض، وكانت المرأة وسيلة هذه الحماية.[3]

دخول العامل سواء كان رجلا أو امرأة سوق العمل من نتائجه اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات في إطار علاقات العمل الفردية و الجماعية على السواء، هذا من جهة، من جهة ثانية فان فئة النساء شملت بحماية قانونية في إطار هذه العلاقات نظرا لخصوصيتها.

---

[1] يقتضي البحث عن دوافع اشتغال المرأة و نتائجه ضرورة تتبع التطور التاريخي لوضع المرأة في المجتمع الإنساني و الدور أو الأدوار المختلفة التي فرضت عليها أو التي قامت بها، و من ناحية أخرى فلا بد من معرفة علاقة المرأة بالرجل لأن مسألة الاشتغال و القيام بالأدوار المختلفة سواء بالنسبة للرجل أو المرأة يقتضي التعرف على نوع العلاقات بين الجنسين و مكانة كل منهما بالنسبة للأخر، فهذه العلاقة تحدد مكانة المرأة.

[2] يرى البعض إن انتهاء الانتساب للأم في نظام الوراثة هو الهزيمة التاريخية العالمية للجنس النسائي، حيث أدى إلى تراجع شأن المرأة، فبانتشار تربية القطعان الحيوانية و استخدام المعادن ثم ظهور الزراعة، و ازدياد الثروة الحيوانية المملوكة للرجل ازدادت أهمية الرجل في العائلة و تفوق وضعه على وضع المرأة.

د/ إبراهيم عبد الفتاح كاميليا ، سيكلوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت–لبنان، 1984، ص 42.

[3] زعرور سليمة، مرجع سابق، ص5.

الفصل الأول

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار علاقات العمل الفردية

تعتبر تسمية علاقة العمل الفردية المصطلح الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومه الحديث.

ولقد أدى توسع تدخل الدولة[1]في تنظيم عقد العمل إلى اقتصار مبدأ سلطان الإرادة على المتعاقدين[2]بحيث تقوم هذه العلاقة –في أغلب التشريعات المقارنة– على أساس تعاقدي، و التي تتم بين صاحب العمل من جهة و العامل من جهة أخرى، سواء كان رجلا أم امرأة.

و لعل المواضيع المثيرة للجدل و التي تهم وضع المرأة العاملة هو موضوع الحماية القانونية المقررة لها مقارنة بالرجل العامل، حيث أن دراسة الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار علاقات العمل الفردية تتم عبر مرحلتين هامتين في المسار المهني للمرأة، تتعلق الأولى بالتكوين المهني، و أما ثانية فتخص حقوقها داخل مقر العمل.

تبعا لذلك سيتم التعرض في المبحث الأول إلى حق المرأة في التعليم و التكوين المهني، بتخصيص المطلب الأول منه لدراسة حق المرأة في التكوين المهني عن طريق التمهين، وبتخصيص المطلب الثاني لموضوع حقها في التكوين المهني المستمر أي خلال العمل.

على أن يكون المبحث الثاني لدراسة حق المرأة العاملة في الأجر والترقية، حيث يكون المطلب الأول منه لدراسة حقها في الأجر، و المطلب الثاني لدراسة حقها في الترقية المهنية.

---

[1]إن الشروط و الأحكام التي تحددها القوانين و النظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، كثيرا ما تضع القواعد و المفاهيم الخاصة بالمسائل الأساسية و الجوهرية التي لا يسمح للأطراف الاتفاق على مخالفتها، باعتبارها من مسائل النظام العام.

[2]أ/هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل –علاقات العمل الفردية و الجماعية–، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، 2003، ص53.

المبحث الأول

حق المرأة في التعليم و التكوين المهني[1]

إن التدابير المعتمدة و الرامية إلى كفالة سبل و فرص متساوية لاكتساب المواهب التعليمية و المهارات و المحافظة عليها، لها أهمية بالغة لتصحيح التفاوت في نتائج سوق العمل فيما بين الجماعات الاجتماعية لاسيما بين الرجال و النساء.

إذ تعمل –أي التدابير– كأداة فاعلة للتغلب على العمل غير المنتج، المتقلب، المنخفض الأجر و ذي الأهمية المتواضعة الذي كثيرا ما تتجمع فيه الجماعات التي تعاني من التمييز[2]، لاسيما فئة النساء و ذلك من خلال التعليم و التكوين المهني بنوعيه، وهما عقد التمهين و التكوين المهني المستمر داخل المؤسسة.

المطلب الأول

حق المرأة في التكوين المهني عن طريق التمهين

لاشك أن المرأة قبل أن تدخل سوق العمل لتصبح عاملة، لابد أن تمر على المراحل المعروفة التي تؤهلها للعمل، و هي التكوين المهني عن طريق التمهين، بحيث يهدف هذا الأخير وفقا لما تتطلبه التحولات التكنولوجية الحديثة إلى تدريب المتمهنين عموما، والمرأة المتمهنة خصوصا و تكوينها في اختصاص أو حرفة معينة، قبل الدخول في الحياة المهنية، وهو ما كرسه المشرع الجزائري في الدساتير– التي عرفتها الجزائر مند الاستقلال– رغم عدم اعتمادها لمنهج إيديولوجي واحد[3].

حيث كرست كلها مبدأ المساواة بين الجنسين في التكوين و التعليم المهني، فنصت المادة 10 فقرة 05 و المادة 12 من دستور 1963 على مايلي:" من أهداف الجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز القائم على أساس من الجنس..."، " لكل الموطنين من الجنسين نفس الحقوق و نفس الواجبات."، لتضيف المادة 18 بأن:"التعليم إجباري، و الثقافة في متناول الجميع بدون تمييز...".

[1] أنظر الملحق الأول: Effectif et structure de la population occupée féminine selon le niveau d'instruction et strate en % en 2003

[2] مكتب العمل الدولي: زمن المساواة في العمل.التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل،التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف 2003، ص76.

[3] دستور 08 سبتمبر 1963 (ج.ر العدد 64 لسنة 1963)، دستور 22 نوفمبر 1976 (ج.ر العدد 94 لسنة 1976). دستور 28فبراير 1989 (ج.ر العدد 09 لسنة 1989). دستور 07 ديسمبر1996(الحالي)(ج.ر العدد 07 لسنة 1996).

أما دستور 1976 المكرس للنهج الاشتراكي، فقد أخذ بنفس المبدأ فنص في المادة 39 على أن "تضمن الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن. كل المواطنين متساوون في الحقوق و الواجبات. يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس...".

كما خص المرأة الجزائرية بمجموعة من الحقوق، جاء ذكرها في المادة 42 منه بقولها:"يضمن الدستور كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمرأة الجزائرية."، لتضيف المادة 66 في فقرتها الخامسة منه إلى ما تقدم:" تسهر الدولة على تكون أبواب التعليم و التكوين المهني والثقافة مفتوحة بالتساوي أمام الجميع.".

غير أن دستور 1989 المعدل بدستور 1996، رغم اعتبارهما دساتير تعكس النظرة الليبرالية والتراجع عن الإيديولوجية الاشتراكية كرسا نفس المبدأ حيث نصت المادة 53 من دستور 1996 فقرة 05[1] على أن:" تسهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم و التكوين المهني"، في مقابل تخليهما بشكل صريح على ضمان كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمرأة الجزائرية ، وهذا المسعى يدخل في إطار العزوف عن الخطاب الاشتراكي المدعم للمرأة.[2]

في حين لم تكرس الدساتير المقارنة و على رأسها الدستور الفرنسي لسنة 1958[3] هذا المبدأ و اكتفى بالنص في ديباجته:" الشعب الفرنسي يعلن رسميا التزامه بحقوق و مبادئ السيادة الوطنية على النحو المحدد في إعلان عام 1789..."[4] لتضيف المادتين الأولى و الثانية فقرة 04 على التوالي "فرنسا جمهورية... تضمن المساواة أمام القانون لجميع الموطنين من دون تمييز...". "شعار الجمهورية الحرية، المساواة، الإخاء "، و سارت على دربه عديد دساتير الدول العربية

---

[1] يقابلها نص المادة 50 فقرة 05 من دستور 1989 .

[2] أ/تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية–دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006، ص 55.

[3] Constitution Du 04 Octobre 1958 .

[4] إعلان حقوق الإنسان و المواطن الصادر في أوت 1789 ، و الذي نص في مادته الأولى:"يولد الناس أحرارا و متساوين في الحقوق ، و لا يجب أن تقوم الميزات الاجتماعية إلا على أساس النفع العام".
د/ بن سعيد الغامدي عبد اللطيف، حقوق الإنسان في الإسلام ، مركز الدراسات و البحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض – السعودية ، ص 34.

لاسيما دستور دولة تونس لسنة 1959، المغرب لسنة 1996 و الأردن لسنة 1952.[1]

كما حرص المشرع الجزائري، في نطاق التشريع العادي، لاسيما القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين، و نصوص المكملة له[2]على توفير حماية للمرأة، فبعدما نصت المادة 02 على أن:" التمهين هو طريقة للتكوين المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به، يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد و الخدمات، و يتم اكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة و متدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعينة، و من خلال تكوين نظري و تكنولوجي مكمل، يتم في هياكل التكوين المتعددة تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني." [3]، و نصت المادة 12 في فقرتها الأخيرة على أن :" يمدد الحد الأقصى لسن المترشح للتمهين إلى ثلاثين (30) سنة بالنسبة للإناث، في حالات استثنائية تحدد عن طريق التنظيم.".[4]

[1]الفصل السادس من دستور الجمهورية التونسية الصادر بمقتضى القانون رقم 57 لسنة 1959، المؤرخ في أول جوان 1959، الفصل الثالث عشر من دستور المملكة المغربية الصادر بتنفيذ نصه الظهير الشريف رقم .1.96.157،المؤرخ في 07أكتوبر1996، المادة 06 من دستور المملكة الأردنية الهاشمية، المؤرخ في 08 يناير 1952.

-كانت المرأة الإغريقية محرومة من التعليم إلا الموسيقى و الرقص وما يتصل بعملها كزوجة و أم في المستقبل كالطبخ والحياكة، فكانت في درجة من الاحتقار حتى سميت رجسا من عمل الشيطان وقد عبر عن وجهة نظرهم هذه و صاغها في صورة نظرية علمية كبير فلاسفتهم أرسطو الذي أقر في كتابه السياسة :"أن الطبيعة لم تزود النساء بأي استعداد عقلي يعتد به، و لذلك يجب أن تقتصر تربيتهن على شؤون تدبير البيت و الحضانة و الأمومة". أ/ نور الدين فضل الله مريم ، المرأة في ظل الإسلام، دار الزهراء للطباعة و النشر والتوزيع ، لبنان 1978، ص31. زعرور سليمة، مرجع سابق، ص6.

[2]من جملة التشريعات المكملة للقانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهين:

-المرسوم رقم 81-392 المؤرخ في 1981/12/26 المتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81-07.

-المرسوم التنفيذي رقم 03-503 المؤرخ في 2003/12/27 المتضمن تطبيق أحكام المادة 12 من القانون رقم 81-07.

[3]جاءت المادة السادسة من القانون رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/23 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين بمصطلحي "التكوين المهني الأولي"و " التعليم المهني" كمرادفين لمصطلح "التمهين المنصوص عليه في القانون رقم 81-07 حيث نصت :" يقصد بالتكوين المهني الأولي ، في مفهوم هذا القانون، اكتساب تأهيلات تطبيقية و معارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة."، و الذي حسب المادة السابعة منه:"يهدف إلى ضمان تأهيل أساسي لكل طالب للتكوين."، أما التعليم المهني فعرفته المادة العاشرة على أنه:" كل تعليم أكاديمي و تأهيلي، ممنوح من مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية.»، و يهدف حسب المادة الحادية عشر إلى:"التحضير لممارسة مهنة أو مجموعة من المهن. كما يمكن أن يؤهل إلى تكوين ذي طابع مهني يكون امتدادا للفرع المتبع." (ج.ر العدد 11 لسنة 2008) .

[4]المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 03-503 المؤرخ في 2003/12/27 المتضمن تطبيق أحكام المادة 12 من القانون رقم 81-07 :"الحالات الإستثنائية للمتمهنات اللائي يستفدن من أحكام المادة 12 من القانون رقم 81-07 هي: المرأة العازبة أو الأرملة أو المطلقة بلا شغل، المرأة في حالة خطر معنوي أو اجتماعي، المرأة التي يوجد زوجها في حالة بطالة طويلة الأمد أو في مرض طويل الأمد ، -المرأة التي تعرضت لعقوبة السجن،-المرأة التي كفلتها الدولة أو يتيمة الأبوين..."(ج.ر العدد 82 لسنة 2003).

وتداركا للنقص، ومسايرة للوضع الحالي، أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/23 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين، نص في المادة 02 منه على أن :" يشمل المرفق العمومي للتكوين والتعليم المهنيين، في مفهوم هذا القانون، ما يأتي:-التكوين المهني الأولي بما في ذلك التمهين و التكوين المتواصل،-التعليم المهني."، لتضيف المادة الرابعة في فقرتها الأولى منه على أن:" يعتبر منح كل مواطن تأهيلا مهنيا معترفا به هدفا وطنيا و دائما."، و يقابل نص هاتين المادتين، المادة L6111-1 من قانون العمل الفرنسي [1] التي نصت على أن:" التكوين المهني طوال الحياة يشكل التزاما وطنيا. و هو يضم التكوين التحضيري، التكوين عن طريق التمهين، التكوين المستمر...". وإن كان المشرع الجزائري -كما سبق ذكره -قد نص على مبدأ المساواة بين الجنسين في التكوين المهني في الدساتير المتعاقبة، واقتصر في المادة 04 فقرة 02 من القانون 08-07 على أن : "تضمن الدولة تكافؤ الفرص في التحاق بالمرفق العمومي للتكوين و التعليم المهنيين"، فقد نص عليه المشرع الفرنسي صراحة في قانون العمل وخصص له المادتين L6112-1 و L6112-2 بقولهما على التوالي:"لأغراض هذا الجزء، لا تمييز بين النساء و الرجال يمكن أن يتم، إلا إذا كانت عضوية واحدة أو الجنس الأخر شرط محدد لممارسة العمل أو النشاط ...".

"مبدأ عدم التمييز المنصوص عليه في المادة L6112-1 لا يحول دون تدخل و كإجراء انتقالي عن طريق التنظيم أو التعاقد اتخاذ تدابير في صالح المرأة، من أجل إرساء تكافؤ الفرص بين النساء و الرجال في مجال التدريب. و ترمي هذه التدابير بشكل خاص إلى تصحيح الإختلالات على حساب المرأة في توزيع النساء و الرجال في مجال التدريب.".

فيما خصص المشرع الإنكليزي صكا كاملا [2] تناول في البند 17 منه موضوع المساواة في التعليم والتكوين المهني بقوله في الفقرة الأولى:" إنه من غير القانوني أن يكون الباحث عن عمل أو المتدرب أو محل للتمييز من طرف مكونه، وذلك في الحالات الآتية:

---

(1) Loi Du 02/01/1973 Portant Code Du Travail -FRANCE.

(2) يعنى المكون المجهز حسب الفقرة04 من نفس المادة على أنه:"أي شخص يجهز أو يقدم ، أو يتخذ الترتيبات اللازمة للتجهيز للتكوين المناسب الذي من شأنه مساعدة أي شخص للشغل، و لكنه لا يشمل:

--رب العمل (المشغل) في علاقة التدريب (التكوين)التي تربطه بالأشخاص العاملين لديه،

-معاهد التعليم العالي،

-المدرسة."

Statutory Instrument 2003 N0 .1661 -the Emploment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003.

www.opsi.gov.uk

(أ)اشتراطات المكون بتقديم إمكانية الدخول لأي تكوين.
(ب)بالرفض، أو تعمد عدم منحه لهذه الإمكانية.
(ج)بواسطة وضع حد للتكوين.
(د)بإخضاعه لأي حكم خلال فترة تكوينه.".

كما تم تكريس هذا المبدأ على الصعيد الدولي من خلال المعايير التي جاءت في شكل إعلانات و اتفاقيات و توصيات، فقد أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان [1] في المادتين 02 و 26 في فقرتها الثانية على التوالي بقولهما:"لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولاسيما بسبب...الجنس..."، "لكل شخص حق في التعليم، و يجب أن يوفر التعليم مجانا، على الأقل في مرحلتيه الابتدائية و الأساسية، و يكون التعليم الابتدائي إلزاميا، و يكون التعليم الفني و المهني متاحا للعموم...".

كما تبنيا من بعده العهدين الدوليين أي العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية[2] والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية[3] مبدأ المساواة بين الجنسين، بأن نصا كلاهما في المادة 02 منهما على أن :"تتعهد كل دولة في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، و بكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد ...دون أي تمييز بسبب ...الجنس..."، " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب...الجنس..."، كما نصا في المادة 03 منهما على أن:"تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجل و النساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية و السياسية المنصوص عليها في هذا العهد."، "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة

---

[1] اعتمد و نشر بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول /ديسمبر 1948.

[2] اعتمد و عرض للتوقيع و التصديق و الانضمام بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (ألف) المؤرخ في16 كانون الأول /ديسمبر 1966، تاريخ بدأ النفاذ: 23 آذار/مارس 1976، طبقا للمادة 49، وافقت عليه الجزائر بمقتضى القانون رقم 89-08 المؤرخ في 1989/04/25، (ج.ر العدد رقم 17 لسنة 1989)، و انضمت إليه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 1989/05/16، (ج.ر العدد 20 لسنة 1989)، ملحق المرسوم الرئاسي رقم 89-67 (ج.ر العدد 11 لسنة 1997).

[3] اعتمد و عرض للتوقيع و التصديق و الانضمام بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2200 ألف(د-21) المؤرخ في 16كانون الأول /ديسمبر 1966، تاريخ بدأ النفاذ: 03 كانون الثاني /يناير 1976، طبقا للمادة 27، وافقت عليه الجزائر بمقتضى القانون رقم 89-08 المؤرخ في 1989/04/25، (ج.ر العدد 17 لسنة 1989)، و انضمت إليه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 1989/05/16، (ج.ر العدد 20 لسنة 1989)، ملحق المرسوم الرئاسي رقم 89-67 (ج.ر العدد رقم 11 لسنة 1997).

Développent, élimination de l'analphabétisme, enseignement et formation, notamment dans les domaines techniques, commission de la condition de la femme, rapport du secrétaire général, trente-neuvième session, new York, 15 mars-4 avril 1995, P8.

الذكور و الإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المنصوص عليها في هذا العهد."، في حين كرست المادة 13 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية مبدأ المساواة في التعليم و التكوين المهني بنصها في الفقر الثانية بأن:"تقر الدول الأطراف في هذا العهد بأن ضمان ممارسة تامة لحق الفرد في التربية و التعليم يتطلب تعميم التعليم ...المهني و جعله متاحا للجميع بكافة الوسائل المناسبة...".

كما جاء إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة مكررا نفس المبادئ التي جاءت بها النصوص الدولية السالفة الذكر[1]، حيث أكد في ديباجته على أن :"ما يقلق شعوب الأمم المتحدة هو استمرار وجود قدر كبير من التمييز ضد المرأة، رغم ميثاق الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان و غير ذلك من صكوك الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة، و رغم التقدم المحرز في ميدان المساواة في الحقوق، و ترى أن التمييز ضد المرأة يتنافى مع كرامة الإنسان و خير الأسرة و المجتمع، و يحول دون اشتراك المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية، و يمثل عقبة تعرض الإنماء التام لطاقات المرأة على خدمة بلدها و خدمة الإنسانية.".

و يضيف الإعلان السالف :" إيمانا منها بأن إسهام النساء و الرجال على السواء أقصى إسهام ممكن في جميع الميادين مطلب لابد منه للتنمية الكاملة لكل بلد في جميع الميادين، و لخير العالم و لقضية السلم، و إذ ترى أن من الضروري كفالة الاعتراف العالمي، في القانون و في الواقع، بمبدأ تساوي الرجل و المرأة.".

و قد أكد في المادة 09 منه على ضرورة أن تتخذ الدول و الحكومات تدابير كفيلة، تسمح بتمتع المرأة بحقوق مساوية لحقوق التي يتمتع بها الرجال في ميدان التعليم لاسيما التساوي في الالتحاق بالمؤسسات و المدارس التعليم و التكوين المهني و الدراسة فيها.

و على الرغم من تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين و منع التمييز ضد المرأة بما فيها حق التعليم والتكوين المهني، فقد لوحظ استمرار وجود عدم التمييز ضد النساء و عدم المساواة [2] ، مما استدعى إصدار اتفاقية أخرى هي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة [3] التي

---

[1] اعتمد و نشر بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2263 (د-22) المؤرخ في 07 تشرين الثاني /نوفمبر 1967 أ/لعسري عباسية، حقوق المرأة و الطفل في القانون الدولي الإنساني، دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، ص20.

[2] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص48.

[3] اعتمدت و عرضت للتوقيع و التصديق و الانضمام بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 180/34 المؤرخ في18 كانون الأول /ديسمبر 1979، تاريخ بدأ النفاد: 03 أيلول/سبتمبر 1981، صادقت عليها الجزائر في 1996/01/10 بتحفظ بمقتضى الأمر

كرست بدورها هذا المبدأ، إذ نصت المادة 10 الفقرة 'أ' على أن :"تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، و بوجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ)شروط متساوية في التوجيه الوظيفي و المهني، و الالتحاق بالدراسات و الحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها...و تكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة...التعليم المهني...و كذلك في جميع أنواع التدريب المهني."، كما كرست الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التوجيه و التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية[1]هذا المبدأ عندما نصت المادة الأولى منها على أن:"تعتمد كل دولة عضو و تطور سياسات و برامج شاملة و منسقة للتوجيه والتدريب المهني..و تأخذ هذه السياسات و البرامج في اعتبارها:

-تشجع هذه السياسات و البرامج كل الأشخاص، على قدم من المساواة و دون أية تفرقة..."، كما أقرته التوصية بشأن تنمية الموارد البشرية:التعليم و التدريب و التعلم المتواصل[2] الصادرة عن نفس المنظمة عندما نصت بخصوص وضع و تنفيذ سياسات التعليم و التدريب، أنه ينبغي على الدول الأعضاء أن تشجع تكافؤ الفرص بين النساء و الرجال في التعليم و التدريب.

كما تم تكريس هذا على المستوى الإقليمي، بحيث أقر الميثاق العربي للعمل [3] في المادة 07 منه على أن:" توافق الدول العربية على وضع خطة للتدريب المهني تتفق و حاجاتها و تتماشى مع أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية." ، وهو ما أكدته الاتفاقية العربية للعمل 09 لعام 1977

=رقم 96-03 المؤرخ في 1996/01/10، (ج.ر، العدد 03 لسنة 1996).

-تقرير لجنة وضع المرأة بوصفها اللجنة التحضيرية للدورة الاستثنائية للجمعية العامة المعنونة"المرأة عام 2000: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"، الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرون، 02 جوان 2000، ص11. -

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة الاستثنائية للجمعية العامة المعنونة"المرأة عام 2000: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"، لجنة وضع المرأة، الدورة الخمسون، 27فبراير إلى 10 مارس 2006، ص7.

[1] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التوجيه و التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، رقم 142 لسنة 1975، صادقت عليها الجمهورية الجزائرية في 1984/01/26.

[2] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم و التدريب و التعلم المتواصل، رقم 195 لسنة 2004.

[3] أقترح و أوصي به من طرف المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب المنعقد في بغداد(الجمهورية العراقية)من 06 إلى 10 يناير من سنة 1965 ، وتم إقراره من طرف مجلس الجامعة العربية في دورته العادية الثالثة و الأربعين المنعقد في القاهرة (جمهورية مصر العربية) بتاريخ 21 مارس 1965، صادقت عليه الجزائر بمقتضى الأمر رقم 69-84 المؤرخ في 21 أكتوبر 1969، (ج.ر العدد 97 لسنة 1969) .

بشأن التوجيه و التدريب المهني[1]، بحيث نصت على حرية الفرد في اختيار نشاطه التعليمي و المهني، وكذا على مبدأ إتاحة الفرص و تكافؤها في التعليم و التكوين المهني طبقا للمواد 02 و 03 و 04 منها.[2]

[1]تمت الموافقة على هذه الاتفاقية في الدورة السادسة للمؤتمر العمل العربي –منظمة العمل العربية–المنعقد في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية بين 06–13 آذار /مارس 1977.

www.alolabor.org

[2]جاء في الفصل الثاني من الاتفاقية المعنون"المبادئ التي تحكم تنفيذ سياسة التوجيه و التدريب المهني" المنصوص عليها في المادة الثانية:" كفالة حرية الفرد في اختيار نشاطه التعليمي و المهني، ضمن أهداف النمو الاقتصادي و الاجتماعي للمجتمع." و المادة الثالثة:"إتاحة الفرصة أمام الفرد للحصول على التوجيه والتدريب المهني المناسبين له طوال فترة إعداده لحياته العملية." و كذا المادة الرابعة:"تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب...".

–اتجاهات المرأة و الرجل في سوق العمل العربية، مركز التوثيق و المعلومات–وحدة إحصاءات العمل، منظمة العمل العربية، 2004، ص 1.

–دور مؤسسات المجتمع المدني في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية، لجنة شؤون عمل المرأة–لجنة الخبراء، عمان– الأردن يوليو 2007، ص 6.

–الندوة القومية حول "نحو مزيد من الإجراءات للنهوض بعمل المرأة و تحقيق المساواة في العمل"، دمشق–سوريا نوفمبر 2007. فارس محمد الأمين، أوضاع القوى العاملة و التشغيل في البلدان العربية، منظمة العمل العربية، 2002، ص 9.

تاريخيا و في العصر الإسلامي، كانت النساء تطلب العلم، وكانت توفد منهن من يتعلم من النبي صلى الله عليه و سلم ، ثم يعلمن ذلك لبني جنسهن، و أدل مثال على ذلك أسماء بنت يزيد الأنصارية التي روى الإمام مسلم مقالتها مع النبي صلى الله عليه و سلم و قولها له :<< أنا وافدة النساء إليك إن الله بعثك للرجال والنساء كافة، آمنا بك و بالله نحن محصورات، مقصورات، قواعد بيوتكم و حاملات أولادكم ، فكان رد النبي صلى الله عليه و سلم : هل سمعتم مسألة امرأة قط أحسن من مسألتها في أمر دينها من هذه >> .

المطلب الثاني
حق المرأة في تطوير قابليتها المهنية

لا يقتصر التكوين المهني على التأهيل المهني في إطار عقد التمهين، الذي يعتبر حقا للذين يرغبون في اكتساب مهنة و الحرفة قصد دخول عالم الشغل، بل يتعداه إلى التكوين الداخلي المستمر في المؤسسة المستخدمة[1]، باعتباره حقا و واجبا للعامل و العاملة أثناء العمل، وهو الوسيلة التي تسمح للعامل بتجديد معلوماته و تطوير خبراته في ميدان العمل، حتى يبقى متماشيا مع التقنيات الجديدة التي تحصل في ميدان تخصصه.

إن التشريعات الحديثة تقر بمبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان التكوين المهني المتواصل و تمنع كل تمييز، و المشرع الجزائري –كغيره من المشرعين –كرس هذا الحق و جعله واجبا لكلا الجنسين، في قوانين العمل المتعاقبة.[2]

---

[1]لم تعط مختلف التشريعات الجزائرية سواء تلك الصادرة في ظل النهج الاشتراكي أو في ظل النهج الحالي تعريفا للتكوين المهني المتواصل، إلا مؤخرا و بمقتضى القانون رقم 08–07 المؤرخ في2008/02/23 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين، حيث نص في المادة 08 منه على أن :" يقصد بالتكوين المهني المتواصل، في مفهوم هذا القانون تحيين معارف العمال و تحسين مستواهم."، يقصد بمصطلح "التحيين" الوارد في النص العربي مصطلح"الرسكلة "Recyclage الوارد في النص الفرنسي.

[2]خصص المشرع في الأمر رقم 75–31 المؤرخ في 1975/04/29المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، (الملغى بمقتضى القانون رقم 90–11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل) بابا كاملا للتكوين المهني، بحيث نص في المادة 113 منه على أن:" لكل عامل الحق في التكوين و الإتقان..."، غير أن هدف التكوين المهني في هذه المرحلة جاء مزدوجا، من جهة ترقية الشخصية العربية الإسلامية، و من جهة ثانية محو الأمية مع منح حق الأسبقية للعامل الأمي، حيث تطبق هذه الأحكام حسب المادة الأولى على كل عامل أو عامل متدرب من كلا الجنسين في القطاع الخاص بدون تمييز، على أن يتم التكوين سواء ضمن المؤسسة في إطار مصلحة خاصة، أو ضمن المصالح الخاصة المشتركة بين عدة مؤسسات للتكوين المهني و الترقية الثقافية، أو لدى المؤسسات و الهيئات العمومية للتكوين المهني و الترقية الثقافية بواسطة تدريبات تجرى على أساس اتفاقية نموذجية، وجعل المشرع الوقت الذي يستغرقه العامل في هذا الإطار وقت عمل فعلي أي مدفوع الأجر المسمى عطلة الخاصة بالتربية و التكوين، (ج.ر العدد 39 لسنة 1975).

أما في إطار القانون الأساسي العام للعامل الصادر بمقتضى القانون رقم 78–12 الصادر في 1978/08/05، (الملغى بمقتضى القانون رقم 90–11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل) فقد تناول التكوين في الفصل الأول من الباب الخامس المتعلق بالترقية و الحماية الاجتماعية، و تم تحديد عدة أنماط من التكوين–سمي في صلب النص ب"العمل التكويني"– وهي:

–التكوين المستمر، الذي من أهدافه تطوير قدرات العمال و العاملات و ترقيتهم اجتماعيا.

–التكوين المهني للعامل قبل الدخول للعمل طبقا للمادة 173، يحدث ذلك في حالة تعاقد عامل مع مؤسسة، بموجبه تلتزم هذه الأخيرة بتمويل تكوينه في شكل أجر مسبق.

–التكوين داخل المؤسسة أو خارجها.

–التكوين في شكل دورات تحسين المعارف العامة المهنية والتكنولوجية، (ج.ر العدد 32 لسنة 1978). و

بخصوص الأحكام الخاصة بالنساء، فان المشرع منح الأولوية في التكوين لأرامل الشهداء فقط، و ذلك حسب نص المادة 46، نظرا لوضعهن المزري و كفئة خاصة عانت ويلات الاستعمار.

و في القانون الحالي، أي القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 والمعدل و المتمم المتعلق بعلاقات العمل[1]، اعتبر التكوين المهني حقا ثابتا لكل العمال، يستفيدون منه في إطار علاقات العمل، طبقا لما نصت عليه المادة 06 فقرة 04 منه.

و حرصا من المشرع على تنمية كفاءات العمال و تطوير قدرات المؤسسات كي تتماشى مع التقنيات الجديدة، فقد جعل أحد أهم واجبات العامل مشاركته في أعمال التكوين، و تحسين المستوى الذي يعده المستخدم في إطار تحسين تسيير و فعالية الهيئة المستخدمة.[2]

كما ألزم المشرع الهيئة المستخدمة في الوقت ذاته بمباشرة أعمال تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال[3]، غير أنه –أي المشرع الجزائري– لم يخص النساء بأية حماية قانونية خاصة، و لم يقر بمبدأ المساواة بين الجنسين في مجال تطوير القابلية المهنية[4]، عكس ما ذهبت إليه التشريعات المقارنة و على رأسها تشريع العمل الفرنسي، الذي خصص للتكوين المهني المستمر داخل أماكن العمل كتابا كاملا [5]، كما نص على مبدأ عدم التمييز في هذا المجال بين الجنسين صراحة في المادة L900-5 بقولها:" لأغراض هذا الكتاب، لا يمكن أن يكون هناك تمييز

---

[1]تم نشره في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 17 لسنة 1990.

[2]نصت المادة 07 في فقرتها 06 الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون رقم 90-11 تحت عنوان"واجبات العمال" و كذا المادة 58 الواردة في الفصل الخامس من الباب الثالث من ذات القانون تحت عنوان "التكوين و الترقية خلال العمل "من القانون رقم 90- 11 بقولهما :"يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: –أن يشاركوا في أعمال التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية و الأمن."، "يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة و المهنية و التكنولوجية و تعميقها أو تطويرها"، كما نصت المادة 09 الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني المعنون"التكوين المهني المتواصل"من القانون رقم 08-07 إلى: –تشجيع الإدماج و إعادة الإدماج و الحركية المهنية للعمال،

– تكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي و المهن،

يمكن أن يمنح هذا التكوين في أماكن العمل و في المؤسسة.".

[3]نصت المادة 57 و المادة 94 في فقرتها 04 الواردة في الفصل الثاني من الباب الخامس المعنون "صلاحيات أجهزة المشاركة "من القانون رقم 90-11 على التوالي بقولهما:"يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي."، "للجنة المشاركة الصلاحيات التالية:

–إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي:

–مخططات التكوين المهني و تحديد المعارف و تحسين المستوى و التمهين.".

[4]لقد اكتفى المشرع الجزائري فيما يتعلق بالمساواة بين العمال من كلا الجنسين ومنع كل تمييز قائم على هذا الأساس بالنص و بصورة عامة دون ذكر التكوين المهني داخل أماكن العمل في المادة 17 من القانون السالف ذكر بالقول:"تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات العمل الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس الجنس...".

[5]خصص المشرع الفرنسي في قانون العمل الكتاب التاسع المعنون" التكوين المهني المستمر في إطار التكوين مدى الحياة " =

بين النساء و الرجال، إلا إذا كانت العضوية من جنس واحد أو من الأخر هو شرط أساسي لممارسة العمل أو النشاط المهني موضع التدريب. ما تقدم لا يحول دون تدخل، وبصفة انتقالية، تدابير تتخذ في فائدة النساء ، وتهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص بين الرجال والنساء على وجه الخصوص من خلال إزالة التمييز الذي يؤثر على فرص النساء في مجال التدريب، وتعنى هذه التدابير بشكل خاص بتصحيح الخلل في التوازن الواقع ضد النساء، عند توزيع النساء والرجال في أنشطة التدريب، وتعزيز فرص الحصول على التدريب للنساء اللاتي يرغبن في استئناف النشاط المهني المنقطع لأسباب عائلية، و هي (أي الإجراءات) موضوع أحكام تشريعية أو تعاقدية المنشأة وفقا للنصوص السارية المفعول. إن العمال الخاضعين لنظام التدريب المهني في مدى الحياة، يجري تدريبهم وفق القواعد المذكورة الفقرات السابقة ويساهمون في ممارسة نشاطهم في تعزيز المساواة المهنية بين النساء والرجال."[1]

=للتكوين المهني المستمر، ضم حوالي 150 مادة، فيما خصص المشرع الجزائري في قانون العمل ست مواد متفرقة، و كان قد خصص في إطار القانون رقم 78–12 مرسومين هما على التوالي المرسوم رقم 82–298المؤرخ في 1982/09/04 يتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة و تمويله، و المرسوم 82–299 المؤرخ في 1982/09/04 يتعلق بكيفيات إجازة التكوين المهني في المؤسسة، كما خصص مؤخرا القانون رقم 08–07 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين.

[1] ساير المشرع الفرنسي التطور التكنولوجي، و نظرا لمركز المرأة و حالتها، و بغض النظر عن مبدأ المساواة في التكوين و المسؤوليات الملقاة على عاتقها، فقد خصت ببعض الآليات التي تشجعها على اكتساب التكوين رغم العوائق، حتى وصف بأنه تمييز في صالح المرأة، كل ذلك عن طريق إقراره أصنافا من التكوين لفائدة النساء العاملات وهي:عقود التشغيل –التكوين، التكوين المهني المستمر، التربصات المعتمدة، زيادة على تكريسه مبدأ المساواة بين الجنسين في التكوين، فقد أقر المشرع الفرنسي إجراءات في فائدة النساء ذوي المسؤوليات العائلية، بغرض القضاء على الإختلالات و تشجيع اندماج المرأة في سوق العمل على قدم من المساواة مع الرجل.

Article L900-2 Du Code du Travail: « Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants : 1º Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ; 2º Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ; 3º Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ; 4º Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;5º Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ; 6º Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ; 7º Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ; 8º Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise. Elles ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ; 9º Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ».

كما كرس المشرع إنجليزي هذا المبدأ، وذلك بتخصيصه لصك كامل(قانون أساسي)[1] تناول في البند السادس من الجزء الثاني المعنون"التمييز في الاستخدام و التدريب المهني"موضوع عدم التمييز بين الجنسين في التدريب و التكوين المهني بقوله:"من غير المشروع لصاحب العمل، في مواجهة أي شخص عامل في مؤسسة في المملكة العظمى، التمييز ضده لاسيما في الفرص التي تتيح له التدريب.".

وتفاوتت تشريعات العمل العربية في النص على هذا المبدأ، فجاء بعضها بنص صريح كالتشريع المغربي [2]الذي نص صراحة في المادة 09 من مدونة الشغل على أنه:"يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث..الجنس، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو مبدأ عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالتكوين المهني."، والتشريع الأردني[3] الذي نص صراحة على المساواة بين الذكور و الإناث في الحقوق العمالية، عندما عرف العامل في المادة 02 منه بأنه:"كل شخص ذكرا كان أو أنثى يؤدي عملا لقاء أجر و يكون تابعا لصاحب العمل و تحت إمرته و يشمل الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل."، وجاء البعض الأخر بعبارات عامة يستفاد منها ضمنا إقرار هذا المبدأ كالتشريع المصري[4]حين عرف العامل في المادة الأولى من قانون العمل على أنه:"كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل و تحت إدارته أو إشرافه."، لينص في المادة 76 فقرة 02 على أن:"يجوز لصاحب العمل تدريب العامل و تأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة."، لتضيف المادة 88 الواردة في الفصل الثاني من الباب السادس المعنون"تشغيل النساء""مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم."، و كذا المادة 131 الواردة في الكتاب الثالث المعنون"التوجيه والتدريب المهني" يقصد بالتدريب المهني الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب و تنمية المعارف و المهارات و القدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.".[5]

---

[1] STATUTORY INSTRUMENT 2003 N0 1661 –the Emploment Equality (Sexual Orientation) Regulations2003.
www.opsi.gov.uk

[2]الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 2003/09/11 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربي

[3]قانون العمل المملكة الأردنية الهاشمية رقم(08) لسنة 1996.

[4]قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003.

[5]
لم ينص التشريع المصري صراحة على أن العامل "هو كل ذكر أو أنثى " فان استعماله لكلمة "شخص طبيعي" تفيد ذلك المفهوم، و ما يعززه أن المرأة في مصر تدخل فعليا في عداد القوى العاملة، و أن المشرع قد أفرد في نصوصه أحكاما خاصة بحماية المرأة العاملة، سواء ما تعلق منها بحظر التشغيل الليلي، أو منع العمل في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، أو ما تعلق منها بحماية الأمومة و رعايتها .

كما تم تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان تطوير القابلية المهنية على الصعيد الدولي من خلال المعايير التي جاءت في شكل اتفاقيات و توصيات، لعل أهمها تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية[1]، لاسيما الاتفاقية رقم 140 المتعلقة بعطلة التربية مدفوعة الأجر[2]و التي قيل عنها حسب المادة الأولى بأنها:"إجازة تمنح لعامل لأغراض الدراسة، لمدة محددة خلال ساعات العمل، و تدفع له خلالها مستحقات مالية كافية."، و فيما يخص إقرار المساواة بين الجنسين في الاستفادة من هذا النوع من العطل، فقد نصت المادة 08 منه على أن:" لا يمكن رفض عطلة التربية مدفوعة الأجر للعمال بسبب الجنس..."، و من أجل تعزيز هذه المساواة، فقد ألزمت الدول المنضمة إلى اتخاذ إجراءات خاصة قصد استفادة بعض الفئات من هذه العطلة لاسيما فئة العمال الذين لهم مسؤوليات عائلية، و هي فئة تشمل عددا كبيرا من النساء[3]، لتليها الاتفاقية رقم 142 بشأن التوجيه المهني و التدريب المهني[4] التي نصت المادة الأولى منها على أن:"تعتمد كل دولة عضو و تطور سياسات و برامج شاملة و منسقة للتوجيه والتدريب المهني..و تأخذ هذه السياسات و البرامج في اعتبارها:-تشجع هذه السياسات و البرامج كل الأشخاص، على قدم من المساواة و دون أية تفرقة...".[5]

[1]نص إعلان فيلاديفيا بشأن أهداف و غايات منظمة العمل الدولية، المعدل لدستور المنظمة لسنة 1919، المنعقد بموجب الدورة 26 لمؤتمر العمل الدولي في 1946/05/10 في البند الثاني فقرة (أ) على أن:"جميع البشر، بغض النظر عن العرق أو العقيدة أو الجنس، الحق في السعي إلى تحقيق احتياجاتهم المادية والروحية في التنمية والحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص" ليضيف البند الثالث فقرة (ج)و(س) منها على أن :" ويسلم المؤتمر التزام رسمي من منظمة العمل الدولية لدعم تنفيذ فيما بين دول العالم لتحقيق برامج: لتحقيق هذا الهدف، التنفيذ، مع توفير ضمانات كافية لجميع الأطراف المعنية ، وفرص التدريب"،" ضمان تكافؤ الفرص في التعليم والتعليم المهني.".

[2] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن عطلة التربية مدفوعة الأجر، رقم 140 لسنة 1974، والتي لم تصادق عليها الجزائر بعد، رغم إدراجها في القانون رقم 90-11 لحكم ورد ذكره في المادة 54فقرة 03 بقولها:"يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك، و قدم له تبريرات، مسبقا، للأسباب التالية:

-متابعة دورات التكوين المهني...التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية و مهنية.".

[3] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، رقم 156 لسنة 1981، و التي لم تصادق عليها الجزائر، حيث نصت المادة '07' منها على أن:"تتخذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف و الإمكانات الوطنية، لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من أن يغدوا و يظلوا مندمجين في القوى العاملة، و من الانضمام مرة أخرى إلى القوى العاملة بعد غياب عنها بسبب هذه المسؤوليات.".

[4] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التوجيه المهني و التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، رقم 142 لسنة 1975.

[5]لقد أقر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966 في مادته 06 فقرة 02 أن تأمين حق العمل بالتساوي بين الجنسين مرتبط بتوفير برامج التوجيه و التدريب للتقنيين و المهنيين، و الأخذ في هذا المجال بسياسات و تقنيات من شانها تحقيق تنمية اقتصادية و اجتماعية و ثقافية مطردة و عمالة كاملة و منتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية و الاقتصادية الأساسية، كما حثت المادة 10 فقرة (أ) من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967 على ضرورة أن: =

وفيما يخص التوصيات، فقد أصدرت ذات المنظمة العديد منها، و التي كرست مبدأ المساواة بين الجنسين في تطوير القابلية المهنية، لاسيما فئة النساء العاملات ذوي المسؤوليات العائلية، بحيث نصت التوصية رقم 165 بشأن تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية[1] في بندها الثالث المعنون "التدريب و الاستخدام" بأنه:"– ينبغي اتخاذ كل التدابير التي تتوافق مع الظروف و الإمكانات الوطنية لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الاندماج في القوى العاملة، و الاستمرار في هذا الاندماج، و العودة إليها بعد التغيب بسبب هذه المسؤوليات.

–ينبغي أن تتاح للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، بما يتفق مع السياسات و الممارسات الوطنية، تسهيلات التدريب المهني، و عند الإمكان، ترتيبات بشأن الإجازات الدراسية المدفوعة الأجر للإفادة من هذه التسهيلات.

– ينبغي أن يتاح ما قد يلزم من خدمات لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الالتحاق بعمل لهم أو العودة إلى عملهم، في إطار الخدمات القائمة الموفرة للعمال، أو في حال عدم توفر ذلك، أن تتاح وفق قواعد تتفق و الظروف الوطنية، و ينبغي أن تشتمل على خدمات التوجيه المهني و الإرشاد و على خدمات تقديم المعلومات و التعيين، على أن تكون هذه الخدمات مجانية بالنسبة للعمال، و أن ينهض بها موظفون تلقوا التدريب الملائم، و تكون قادرة على الوفاء بصورة كافية بالاحتياجات الخاصة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية."، كما نصت من قبلها التوصية رقم 148 بشأن الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر في بندها الخامس المعنون "شروط منح الإجازات الدراسية

= تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة..بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية لاسيما: الحق، دون تمييز..في تلقي التدريب المهني."، الأمر الذي أكدته المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بقولها:"تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة، نفس الحقوق لاسيما: الحق في تلقي التدريب و إعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية و التدريب المهني المتقدم و التدريب المتكرر.".

[1] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، رقم 165 لسنة 1981، جاءت هذه التوصية لتحل محل التوصية المتعلقة باستخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية، رقم 123 لسنة 1965، التي نصت في بندها الرابع على أن:"لتمكين النساء ذوات المسؤوليات العائلية من الاندماج في القوى العاملة على قدم من المساواة مع العمال الآخرين، و لتسهيل دخولهن ميدان العمل أو العودة إليه بعد فترة انقطاع طويلة نسبيا، تتخذ السلطات المختصة، بالتعاون مع المنظمات العامة و الخاصة المعنية، و خاصة منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال جميع التدابير التي قد تكون ضرورية على ضوء الظروف الوطنية من أجل:

– ضمان توفير التعليم العام و التوجيه المهني و التدريب المهني للفتيات خاليا من أي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس.".

المدفوعة الأجر[1]" فقرة 13 بقولها:" لا يجوز أن يرفض لعمال طلب إجازات دراسية المدفوعة الأجر بسبب جنسهم."، لتضيف الفقرة 15 قولها:" ينبغي عند الاقتضاء وضع ترتيبات خاصة فيما يتعلق بالإجازات الدراسية المدفوعة الأجر:عندما تجد فئات معينة من العمال، كالعمال ذوي المسؤوليات العائلية صعوبة في الاستفادة من الترتيبات العامة.".

كما نصت التوصية رقم 195 بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم و التدريب والتعلم المتواصل في ديباجتها[2] على أن:"التعليم و التدريب و التعلم المتواصل تسهم إلى حد كبير في تعزيز مصالح الأفراد و المنشآت و الاقتصاد و المجتمع برمته، ولا سيما بالنظر إلى التحدي الأساسي المتمثل في تحقيق العمالة الكاملة و استئصال الفقر و الإدماج الاجتماعي و النمو الاقتصادي المستدام في الاقتصاد العالمي، إذ يعترف بأن التعليم و التدريب و التعلم المتواصل أمور أساسية و ينبغي أن تشكل جزءا لا يتجزأ من السياسات و البرامج الاقتصادية و المالية و الاجتماعية و سياسات و برامج سوق العمل الشاملة، و أن تكون متسقة مع هذه السياسات و البرامج التي تعتبر هامة لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام و خلق العمالة و تحقيق التنمية الاجتماعية."، كما نصت ذات التوصية في بندها الثاني على:" ينبغي للدول الأعضاء أن: تشجع تكافؤ الفرص بين النساء و الرجال في التعلم المتواصل." لتضيف في البند الرابع منها على أن:"ينبغي للدول الأعضاء أن: تشجع وضع سياسات داعمة تمكن الأفراد من التوفيق المتوازن بين عملهم و أسرتهم و تعلمهم المتواصل.".

---

[1] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر، رقم 148 لسنة 1974 [2]التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم و التدريب و التعلم المتواصل، رقم 195 لسنة 2004، سارية المفعول حاليا، حيث كان الوضع السابق كالأتي:

- التوصية بشأن التدريب المهني، رقم 117 لسنة 1962، حلت محل:
  التوصية بشأن التدريب المهني، رقم 57 لسنة 1939،
  التوصية بشأن التلمذة الصناعية، رقم 60 لسنة 1939،
  التوصية بشأن التدريب المهني(الكبار)، رقم 88 لسنة 1950.
- التوصية بشان تنمية الموارد البشرية، رقم 150 لسنة 1975، حلت محل:
  التوصية بشأن التوجيه المهني، رقم 87 لسنة 1949،
  التوصية بشأن التدريب المهني(الزراعة)، رقم 101 لسنة 1956،
  التوصية بشأن التدريب المهني، رقم 117 لسنة 1962.
- التوصية بشان تنمية الموارد البشرية:التعليم و التدريب و التعلم المتواصل، رقم 195 لسنة 2004، حلت محل:
  التوصية بشان تنمية الموارد البشرية، رقم 150 لسنة 1975.

و على الرغم من هذه النصوص و تزايد عدد النساء في سوق العمل فلازلن يعانين من التمييز في الاستفادة من التكوين داخل المؤسسة، و هذا ما أكده تقرير صادر عن المكتب العمل الدولي التابع

لمنظمة العمل الدولية سنة 1999 ، إذ يرى أن:" انعدام التكوين بمقر العمل يعد من الأشكال الأساسية للتمييز الذي تعاني منه النساء و الأكثر صعوبة لمحاربته، إذ يعتبر المستخدمون أنفسهم أحرارا في تنظيم التكوين الداخلي حسب أهوائهم، و مهما تكن الأسباب المقدمة من قبلهم، فان النساء في الأخير أقل خطوة مقارنة بالرجال في الاستفادة من تكوين ممول من قبل المستخدم."، و يضيف التقرير: " إن النساء لا يستفدن بسهولة من برامج الإتقان المستمر لمواجهة التطور السريع في التقنيات."، ويخلص إلى أن:" أكثر العمال الذين يستفيدون من هذه الأنواع من البرامج هم العمال الأكثر تأهيلا و الذين تتميز وضعيتهم المهنية بالاستقرار، على حساب العمال الأقل تأهيلا، و التي تكون النساء أكبر نسبة منهم."[1].

أما على الصعيد الإقليمي، و فيما يتعلق بمنظمة العمل العربية، تم تكريس هذا المبدأ (مبدأ المساواة بين الجنسين في تطوير القابلية المهنية)، بحيث أقر دستور منظمة العمل العربية[2] في مادته 02 فقرة 06 على أن :" تهدف منظمة العمل العربية إلى وضع خطة للتدريب المهني و تنظيم حلقات تدريبية للعمال."، الأمر الذي كرسته اتفاقية العمل العربية رقم 05 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة[3]، إذ نصت المادة 04 منها على أن:"يجب العمل على ضمان إتاحة الفرصة للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم، و كذلك في التوجيه و التدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل."، كما نصت المادة 05 من نفس الاتفاقية على أن:"يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها–المسموح بها– عن مجال العمل."، كما نصت اتفاقية العمل العربية رقم 09 لعام 1977 بشأن التوجيه و التدريب المهني على كفالة هذا المبدأ من خلال المواد الثانية و الثالثة و الرابعة منها.

[1] Bureau international du travail, travail décent, rapport du directeur général, conférence international du travail, 87e session, Genève 1999, P26.

[2] أقترح و أوصي به من طرف المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب المنعقد في بغداد(الجمهورية العراقية)من 06 إلى 10 يناير من سنة 1965.

[3] تمت الموافقة على هذه الاتفاقية في الدورة الخامسة للمؤتمر العمل العربي –منظمة العمل العربية–المنعقد في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية بين 06–13 آذار /مارس 1976.

كما أقرت هذا المبدأ اتفاقية العمل رقم 10 لعام 1979 بشأن إجازة الدراسة مدفوعة الأجر[1]، عندما نصت في ديباجتها على أن الهدف من الحصول على هذه العطل، هو في حد ذاته وسيلة مسهلة من الوسائل الفعالة لاستمرار التعليم و التدريب بما يؤدي إلى وقوف العمال على التطورات المهنية والثقافية، ليتمكنوا من المشاركة بفاعلية في الجهود القومية المبذولة بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، لتضيف المادة 04 في فقرتها 'هـ' منها على أن:" تتضمن قواعد و أحكام السياسة الخاصة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر مايلي: حصول كل من العاملة و العامل على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بفرص متساوية.".

[1] تمت الموافقة على هذه الاتفاقية في الدورة السابعة للمؤتمر العمل العربي –منظمة العمل العربية–المنعقد في مدينة الخرطوم بجمهورية السودان الديمقراطية في العاشر من شهر مارس 1979.

المبحث الثاني
حق المرأة العاملة في الأجر و الترقية المهنية

إن دخول المرأة سوق العمل بعد تلقيها للتأهيل المهني المناسب سيفتح لها الباب على مصراعيه، حتى تصبح عاملة مثلها مثل الرجل العامل كاملة الحقوق، فاحترام هذا الحق يقتضي المساواة بينهما في ممارسته كحق ذاتي، و المساواة بينهما فيما ترتبه علاقات العمل لكل منهما من حقوق متفرعة عنه، لاسيما حقها في الأجر عن العمل المؤدى، خاصة العمل ذو القيمة متساوية، و حقها في الترقية المهنية كاعتراف على الجدارة و المهارة في القيام بالعمل.

المطلب الأول
حق المرأة العاملة في الأجر

يعد التشغيل أول محطة تواجها المرأة المقبلة على عالم الشغل، إن لم نقل أنه من أهم المحطات التي ترسم معالم طريقها، إذ بها يتحدد مستقبلها، و لما كانت الكفاءة و الاستحقاق معيار يعتد به في هذه الحالة، فكان من الضروري في سبيل إقرار المساواة في التشغيل أو الدخول للعمل بين الجنسين، توفير حماية قانونية لضمان ممارسته بكل شفافية[1]، الأمر الذي أقرته جل التشريعات من بينها تشريع العمل الجزائري، حيث جاء القانون رقم 90-11 صريحا في وضع أسس المساواة بين الرجال و النساء و منع أي تمييز مهما كان نوعه و خاصة ذلك المتعلق بالتشغيل و أثناءه ، إذ نصت المادة 06 فقرة 03 منه على أن:" للعمال الحق في إطار علاقة العمل: في حماية ضد أي تمييز لشغل منصب، غير ذلك المؤسس على الكفاءة و الاستحقاق."، كما نصت المادة 17 على أن:" يقع باطلا و عديم الأثر كل إجراء بعنوان اتفاقية أو عقد جماعي أو عقد عمل من شأنه وضع تمييز مهما يكن ما بين العمال، في التشغيل..على أساس الجنس."[2].

[1] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص94.

[2]كانت تشريعات العمل السابقة –الملغاة- قد أوردت هذا المبدأ، بدأ بالأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الذي نص على وضع بعض الآليات لحسن مراقبة هذه العملية، في الباب الثاني من الكتاب الثاني المعنون "نظام الاستخدام" المواد من 124 إلى 130، وهي:- مهمة تشغيل العمال تعود إلى المصالح العمومية لليد العاملة أو المجلس الشعبي البلدي،- على كل طالب عمل تقييد نفسه في هذه المصالح،- تبليغ صاحب العمل عن كل منصب شاغر إلى هذه المصالح، - على المصالح المختصة مسك سجلات تعد لهذا الغرض، - في حال رفض صاحب العمل لعامل لأي سبب كان، أن يبين سبب رفضه،أما القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12، فقد أورد أحكاما عامة في هذا المجال، إذ نصت المادتين 07 و 12 منه على مبدأي المساواة في الحقوق و الواجبات، وحماية الحقوق الخاصة بالمرأة، على عكس القانون رقم 82-06 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي نص على مبدأ المساواة عند التشغيل و أثناءه، إذ نصت المادتين

غير أن التشريعات المقارنة و على رأسها تشريع العمل الفرنسي، زيادة على إقراره لمبدأ المساواة بين الجنسين عند التشغيل، وضع آليات فعالة تدعم هذه المساواة و الحماية و تدرأ التمييز عن المرأة العاملة، مع اعترافه في الوقت ذاته بوجود مهن التي يكون الجنس معيارا محددا لها، أي مهن خاصة بالنساء و أخرى خاصة بالرجال، و إن التشغيل بهذه الصورة لا يخل بمبدأ المساواة.[1]

أما على المستوى الدولي، فقد تم تكريس هذا المبدأ من خلال الإعلانات و الاتفاقيات و التوصيات الدولية الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة ، حيث أقر

= 08 فقرة الأولى و 15 منه على التوالي على أنه:"يستفيد العمال من نفس الحقوق و يخضعون لنفس الواجبات، مهما كان جنسهم مادامت مناصب عملهم متساوية."، "بغض النظر عن أحكام المادة 8 أعلاه، تستفيد النساء في العمل من الحقوق الخاصة بهن المنصوص عليها في إطار الأحكام التشريعية و التنظيمية السارية عليهن، لاسيما منها الأحكام المتعلقة بشروط العمل العامة."، لتضيف المادتين 21 و 25 منه على التوالي قولهما:"يستفيد العمال عند توظيفهم من التساوي في فرصة المناصب الشاغرة لدى المؤسسات المستخدمة، و يضمن هذا التساوي طبقا للتشريع الجاري به العمل."، "يمنع على كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق و بكل منح لامتيازات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف بحكم الجنس." (ج.ر العدد 09 لسنة 1982).

[1] Article L123-1 : « Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :
a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
c) Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.
En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.
Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus
Représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes. ». Article L123-3 : « Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.
Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9º de l'article L. 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L. 123-4. ». Article L123-6 : « Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un candidat à un emploi ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.=

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 حق العمل و كذا حرية اختيار العمل و في شروط عمل مرضية و عادلة دون تمييز بين الرجال والنساء[1]، كما تبنياه من بعده العهدين الدوليين لسنة 1966، بأن أقرا حق العمل و مشتملاته لكل شخص على قدر من المساواة بين الجنسين بأن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، و تتخذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.[2]

كما جاء إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة مكررا نفس المبادئ التي جاءت بها النصوص الدولية السالفة الذكر، حيث أكد في المادة 10 منه في فقرة (أ) على أن:" تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة، متزوجة أو غير متزوجة، بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، و لاسيما: الحق، دون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية أو أي سبب أخر، في العمل، وفي حرية اختيار المهنة و نوع العمل."، الأمر الذي أكدته اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مادتها 11 بقولها في الفقرتين (أ) و (ب) على أن:" تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة، نفس الحقوق ولاسيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر،

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.".

و لقد اجتذب موضوع المساواة المرأة بالرجل عند التشغيل طليعة اهتمامات منظمة العمل الدولية – المنوط بها وضع معايير العمل الدولية و معالجة هذه المعايير، وهي تتمتع بدعم و إقرار عالميين في مجال تعزيز الحقوق الأساسية في العمل بصفتها تعبيرا عن مبادئها الدستورية – التي ما فتئت تعمل على النهوض بدرجة أكبر من المساواة بين الجنسين الواردة في دستور المنظمة لسنة 1919، و بعد ثلاثة عقود من ذلك ، أعادت الاتفاقية رقم 111 تأكيد أهمية المساواة بين

=L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. ».

أقر عدد من التشريعات العربية مبدأ المساواة بين الجنسين في التشغيل بصفة صريحة، من خلال المادة 02 من قانون العمل الأردني،المادتين الأولى و 88 من قانون العمل المصري، و المادة 09 من مدونة الشغل المغربية، و المادة 05 مكرر من قانون العمل التونسي الصادر بالقانون 66–27 المؤرخ في 1966/04/30 المعدل و المتمم، كما فرضت التشريعات العمالية سواء الجزائرية أو المقارنة عقوبات الجزائية بدنية و مالية في حال مخالفة أرباب العمل لهذه الأحكام.

[1] نصت المادة 02على أن:" لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق و الحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولاسيما التمييز بسبب الجنس."، لتضيف المادة 23 بأن:" لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة و مرضية.".

[2] المادة 03 و المادة 06.

الرجال و النساء فيما يتعلق بالاستخدام و المهنة، و كان من السمات الرائدة لهذه الاتفاقية ضمان سريان حماية كل العمال من التمييز في جميع قطاعات الاستخدام و المهنة العامة و الخاصة على حد سواء، و تمتد إلى سبل الالتحاق بالاستخدام و المهنة، و كذا إلزام كل عضو على إتباع سياسة وطنية تدعم فيها المساواة في المعاملة و الفرص بالنسبة للعمالة و المهن و تقضي على أي تمييز فيهما مع مراعاة الظروف و الممارسات الوطنية لكل بلد.[1]

أما ما يتعلق بمنظمة العمل العربية – فمن خلال الاتفاقية العمل العربية رقم 05 بشأن المرأة العاملة– و من منطلق أن المرأة تمثل نصف القوى العاملة، مما يقتضي إسهام الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، و على أساس المساواة التامة مع الرجل [2]، أكدت على وجوب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل و المرأة، في كافة مجالات العمل، عند تساوي المؤهلات و الصلاحية.[3]

وإذا كانت المساواة بين الجنسين في العمل في إطار علاقة العمل الفردية، تمثل أهم المبادئ الثابتة للتشريعات العمالية الحديثة، فقد تدخلت الدول بدافع اجتماعي لتضع بعض الأحكام و القيود لتنظيم مجال العمل، و الحد من التنظيم الإرادي الحر لعلاقة العمل، وقد شمل هذا التدخل الاجتماعي لتأمين الحماية للعامل في مجال الأجور بصفة خاصة، سيما موضوع المساواة بين الرجل العامل و المرأة العاملة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.[4]

---

[1] المادة 02 من اتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالتمييز في الاستخدام و المهنة، رقم 111 لسنة 1958، كما عمل مؤتمر العمل الدولي على النهوض بدرجة أكبر من المساواة بين الجنسين من خلال اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشان المساواة في الفرص و المعاملة لسنة 1998 من أجل المرأة العاملة و القرار المتعلق بخطة عمل بهدف تكافؤ الفرص و المعاملة للعاملات، يعززان التزام المجتمع الدولي بهذا الشأن، إذ يشدد الإعلان على أنه بينما تعتبر المساواة بالنسبة للمرأة متصلة بشكل لا ينفصم بالتحسينات في الظروف العامة لعمل جميع العمال، فانه ينبغي القضاء على جميع أشكال التمييز القائم على أساس الجنس. مكتب العمل الدولي، زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف 2003، ص09.

[2] ديباجة الاتفاقية العمل العربية رقم 05 بشأن المرأة العاملة.

[3] المادة الثانية من اتفاقية العمل العربية رقم 05.

[4] عرفت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية، رقم 100 لسنة 1951 مفهومي الأجر و المساواة في الأجور بقولها في المادة الأولى:"في مفهوم هذه الاتفاقية –(أ) يشمل تعبير "أجر" الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدا أو عينا، مقابل استخدامه له، (ب) تشير عبارة "مساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية " إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.".

من حيث المبدأ فان أغلب التشريعات تقر مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء، حتى أصبح مبدأ عالميا تبنته هيئات و منظمات دولية في شكل اتفاقيات و توصيات، ودولا منها الجزائر.[1]

فلقد كرس القانون رقم 90-11 مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور، إذ نصت المادة 17 منه على أن: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية و عقود العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال ..الأجرة على أساس الجنس."، و تدعيما لهذا المبدأ العام في مجال منع التمييز بين العمال ، فقد تم تأكيد على ضمان المساواة بصورة أساسية، حيث نص في المادة 84 من نفس القانون على أنه:" يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال، لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.".[2]

و يجب أن لا يفهم من المساواة المقصودة هنا، على أنها المساواة الشكلية التي لا تراعي اختلاف و تفاوت المؤهلات و الخبرة و المهارات الخاصة بكل عامل من جهة، و المسؤوليات و الضغوط المحيطة بمنصب العمل من جهة أخرى، إذ أنه إذا كانت المساواة الشكلية هي القاعدة بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون، و الأجر الأساسي الناتج عن تصنيف منصب العمل، فان المساواة الموضوعية أي تلك التي تأخذ في الاعتبار العوامل السابقة أي المؤهلات و المهارات و الخبرات هي التي يقصدها المشرع هنا، إذ يجب أن يمنح كل عامل الأجر الذي يتناسب و مؤهلاته و مردوديته و ظروف عمله و مؤثراتها، و خبراته و أقدميته في العمل و مختلف المسائل التي تدخل في حساب و تقدير الأجر بأي طريقة كانت، ولاسيما فيما يتعلق بالعناصر الأجر المتغيرة ، كالتعويضات و المكافآت و الحوافز المختلفة الأشكال و الأصناف ، فمكافآت

---

[1] إن الدساتير الجزائرية المتعاقبة و رغم تبنها مبدأ المساواة بين الرجال و النساء بوجه عام، لم تقر مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور، باستثناء دستور سنة 1976 الذي أفرد مادة كاملة لهذا الموضوع، إذ نص في المادة 59 فقرة 04 على أن:" تخضع الأجور للمبدأ القائل:" التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"، و تحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا و لحجمه."، في حين لم تكرس الدساتير المقارنة و على رأسها الدستور الفرنسي لسنة 1958 هذا المبدأ، و سارت على دربه دساتير دولة تونس لسنة 1959، المغرب لسنة 1996، في حين اكتفى دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة 1952 بالنص في المادة 23 فقرة 02 على أن:" تحمي الدولة العمل و تضع له تشريعا يقوم على المبادئ الآتية: -إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عمله و كيفيته، -تعيين شروط خاصة بعمل النساء.".

[2] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص126.

- لقد أباح الإسلام للمرأة أن تقوم بأية وظيفة، وأن تزاول أي عمل و لو خارج منزلها مادامت تؤدي ذلك في وقار و حشمة ، وفي صورة بعيدة عن مظان الفتنة، وفي إطار ما سنته الشريعة في تقديرها لخصائص المرأة و استعداداتها كأنثى، و المحافظة عليها في ممارسة أي عمل لا يقدح في عفتها، أو ينتهك كرامتها الإنسانية. د/ بن سعيد الغامدي عبد اللطيف ، مرجع سابق، ص199.

العامل صاحب المردود الجيد و الخبرة و المهارة، بمنحه عناصر إضافية للأجر، كمكافآت و حوافز، و عدم منحها للعامل الذي يحتل نفس المنصب إلا لأنه لم يقدم مردودية مماثلة لتلك التي قدمها العامل الأول، أو لا يتمتع بمهارته و خبرته، و هو ما لا يمكن اعتباره مساسا بمبدأ المساواة على الإطلاق.[1]

أما التشريعات المقارنة و على رأسها تشريع العمل الفرنسي[2]، فقد كرس مبدأ المساواة في الأجور إلزاما بين الجنسين، كقيد على حرية تحديد الأجور، حيث يجد مفهوم المساواة في الأجور بين النساء والرجال أساسه في المساواة في قيمة العمل المؤدى (تعريف محكمة النقض الفرنسية)،

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني "علاقات العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 249.

كرست قوانين العمل المتعاقبة الملغاة، مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور، حيث ورد هذا المبدأ في ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات و الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وقد جاء في الميثاق :" إن مبدأ المساواة بين جميع العمال هو مبدأ الأساسي للثورة الجزائرية، و لا تنتج عنه المساواة في الفوائد الاجتماعية فحسب و لكن كذلك المساواة في الأجور المدفوعة مقابل القيام بنفس العمل."، لتضيف المادة 09 من ذات الأمر على أن:" يتساوى العمال في الحقوق و الواجبات و يستفيدون من نفس الأجور و الفوائد الممنوحة عن نفس العمل و عن مؤهلات و إنتاج متساويين." (ج.ر العدد 101 لسنة 1971)، خلافا للأمر رقم 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي لم يشر إلى هذا المبدأ، أما القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 فقد أعاد تكريس هذا المبدأ في فحواه و في النصوص التي جاءت تطبيقا له، حيث أشارت المادة 07 فقرة 02 منه على أن:" العمال سواسية في الحقوق و الواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجورا مماثلة، و ينتفعون بمزايا واحدة إذا تساووا في التأهيل و المردود."، و القانون رقم 82-06 المؤرخ في1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، كرس بدوره هذا المبدأ حيث أقرت المادة 08 منه بأنه:" يستفيد العمال من نفس الحقوق و يخضعون لنفس الواجبات، مهما كان جنسهم.. مادامت مناصب عملهم متساوية. و عند التساوي في التأهيل و المردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية و ينتفعون من نفس المزايا."، ومن أجل تكريس هذا المبدأ – في تلك المرحلة – و جعله أكثر عدالة فقد تم – كدعامة – إصدار الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل بمقتضى المرسوم رقم 356/82 المؤرخ في 1982/11/20 ، التي تعتمد – أي الطريقة – بالأساس على ترتيب و تصنيف مناصب العمل وفق مقاييس و معايير موضوعية تأخذ في الحسبان المؤهلات، الخبرة المهنية، و مستوى أو درجة المسؤولية، و قد كانت الأجور تحدد بصورة مركزية(ج.ر العدد 47 لسنة 1982).

« La législation du travail de 1990 semble s'être départie de la vision duale en visant le statut de la personne au travail. » Examen des rapports présentés par les états parties en application de l'article 18 de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Rapports initiaux des états partis, Algérie, 1er septembre 1998, P 27.

L'activité Féminine en Algérie : réalités et perspectives, Boutaleb Kouider, Boualali Aicha, colloque international sur « le marche du travail et genre dans les pays du Maghreb : spécificités, points communs et synergies avec l'Europe » rabat, avril 2003, P12.
El watan, enquête sur les femmes et l'emploi (Des chiffres révélateurs), Salima Tlemçani, Publié le: mercredi 9 mars 2005.

[2] Loi Du 02/01/1973 Portant Code Du Travail –France, article L132-12-3 et titre IV articles de L140-1 à L140-6. LOI n° 2006-340 du 23 mars 2006 Relative à L'égalité Salariale Entre Les Femmes et Les Hommes-France, article 03.

و قيمة هذا العمل التي يجب أن تحلل مستقلة عن أي عنصر(السن، التصنيف المهني)، و يمكن تبريرها بعوامل أخرى كالشهادات، الألقاب[1]، الخبرات، القدرات الجسمانية.[2]

و تجسد هذه المساواة بين الجنسين عن طريق إلزام المستخدم بضمانها لقاء العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية [3]، فالأحكام الواردة في عقد العمل أو اتفاق أو اتفاقية عمل جماعية أو جداول خاصة بالأجور، الناشئة بقرار من صاحب العمل و التي تتضمن تمييزا في الأجور بين الجنسين، كأن تكون أجور التي يتلقاها أحد من الجنسين اقل من أجور التي يتلقاها الجنس الأخر عن نفس العمل المؤدى أو عن العمل ذات القيمة المتساوية، تكون باطلة و لاغيه، و الأهم في ذلك أن الأجور المرتفعة و التي استفدت منها فئة من العمال بحكم انتمائها إلى جنس، تستبدل بقوة القانون في إطار الأحكام المشمولة بإلغاء.[4]

جاءت التشريعات العادية في الدول العربية، و قوانين العمل بشكل خاص، أكثر تأثرا بالإعلانات و المواثيق الدولية و العهود و الاتفاقيات الدولية من دساتيرها، بمعنى أن غالبيتها قد نفد التزاماته تجاه المجتمع الدولي، أثر المصادقة على الاتفاقيات الدولية أو الانضمام إلى العهود،

---

[1] الألقاب بمعنى سند و تعني باللغة الفرنسية: titres

[2] J.L.Koehl : Droit du travail et droit social, ellipses, France, 1994, p 103.

[3] تعتبر ذات قيمة متساوية الأعمال التي تتطلب من العمال توافر مجموعة من المعارف المهنية المجسدة في سند أو شهادة أو خبرة في العمل، المهارات الناشئة عن الخبرة المكتسبة، و المسؤوليات.

[4] من الملاحظ أن المشرع الفرنسي قد أحسن لما اقر –إضافة إلى إقراره إبطال الأحكام التمييزية بين الجنسين في مجال الأجور– استبدال الأجور المرتفعة، في حين اكتفى نظيره الجزائري بنص على عقوبات تسلط على الهيئة المستخدمة جاء ذكرها في المادة 142 من القانون رقم 90–11:" يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الراتب، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون. و يعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 دج إلى 10.000 دج و بالحبس مدة ثلاثة (03) أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.".

Les autorités françaises à vouloir atteindre une égalité professionnelle et salariale hommes-femmes d'ici 2009 et sanctionner pécuniairement les entreprises qui ne sont pas dans la logique de rattrapage salariale dès 2010, cette solution semble avoir peu de chance d'être adoptée par les juridictions françaises.
Santiago Elodie, Sur la justification des inégalités de rémunérations au Royaume-Uni (Middlesbrough Borough Council c. Surtees et autres, 2007), p6.
www.m2bde.u.paris10.fr

– كانت أحوال المرأة متدهورة في الحضارة البابلية، فلم يكن لها أي سيادة حتى على نفسها، ، ولكن مع هذا كان إمكانها القيام ببعض الأعمال التجارية وعقد الاتفاقيات القانونية من بيع وشراء وتبني وإعارة وتأجير دون وصاية أحد عليها، كما كان بإمكانهن العمل بمهن كالكتابة والرضاعة. أ/ أبرباش أرزقي العربي ، مختصر تاريخ النظم القانونية و الاجتماعية (القديمة، الإسلامية، الجزائرية)، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ،2006 ، ص 20.

من خلال ما ضمنته في تشريعاتها العادية من أحكام،فجاء النص على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في عدد من قوانين العمل العربية مع تفاوت فيما بينها في الميادين التي رأت أن يسود فيها مبدأ المساواة، و ما يهم في هذا المقام تلك المساواة في الأجور عن العمل المتساوي القيمة.

فالتشريع الأردني النافد، و إن كان يذهب ضمنا إلى المساواة بين الرجل و المرأة في حق العمل، إلا انه يفتقر النص الصريح الذي يمكن الاحتكام إليه، في أحوال الإخلال بمبدأ المساواة بين العمال و العاملات، فيما يسند إليهم من أعمال، و فيما يتقاضون عنها من أجور[1] مثله مثل تشريع العمل التونسي، الذي اعتمد النص التالي:"لا يمكن أن يكون هناك تمييز بين الرجل و المرأة في تطبيق أحكام هذا القانون و في النصوص المتخذة لتطبيقه." الوارد في المادة 05 مكرر منه، في حين تضمنا تشريعات عمل عربية أخرى نصا يقرر المساواة بين المرأة و الرجل في الأجور عند تساوي العمل حيث اعتمدت النص التالي:" تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل."، و قد جاء مثل هذا النص في المادة 35 من قانون العمل المصري لسنة 2003 و المادة 09 من مدونة الشغل المغربية لسنة 2003.

أما في الدول الأنجلوسكسونية، و بخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، فان الدخول الهائل لليد العاملة النسوية في مهن الرجال ساهم إيجابا في الحد من الفجوة في الأجور بين الجنسين، نظرا لأن الوظائف التقليدية الخاصة بالنساء، كانت تتقاضى فيها هذه الأخيرة أجرا اقل من أجر الرجل، حتى مع الأخذ في الاعتبار مسالة التأهيل.[2]

---

[1] د/ناظم عارف، مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل (دراسة مقارنة)، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات العدد : الأول، رقم المجلد : الحادي عشر السنة : 1996 الدولة : المملكة الأردنية الهاشمية، ص10.

[2] Aux États-Unis, les salaires des femmes représentent environ 75% de ceux des hommes (ratio du salaire médian annuel pour les travailleurs à temps plein). La littérature traditionnelle Considère que les diplômes, et l'expérience professionnelle sont les facteurs déterminants du Niveau de salaire d'un individu. Selon O'Neill et O'Neill (2005), la différence de qualification et de formation explique peu l'écart de salaire constaté entre les sexes, mais l'expérience professionnelle, mesurée par le nombre d'années travaillées depuis l'âge de 18 ans, le temps de travail, en explique la moitié. De même, les interruptions de carrières pour raisons familiales impliquent une réduction de salaire de 8% ; or, cela concerne 55% des femmes contre seulement 13% des hommes. Le moindre engagement des femmes dans leur vie professionnelle dû à la charge de famille expliquent 15% de l'écart de salaire entre les sexes. En résumé, les carrières moins continues des femmes relativement à celles des hommes Entretiennent les inégalités de salaires entre les sexes.

Périvier Hélène, Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis (une mise en perspective avec la France et la suède), observatoire français des conjonctures économiques, n° 2007-07, février 2007, p 19.

كرم الإسلام المرأة فرفع درجتها ، فساوى بينها و بين أخيها الرجل في الإنسانية و التكليف و في الجزاء، و حملها بذلك مسؤولية كبيرة في المجتمع ، فهو الخطة المستقيمة، و الطريق الناجح و هو بجميع نظمه و قوانينه الحل الوحيد، الذي رسم للمرآة طريقا محددا، و أنهجها منهجا صحيحا، و خط لها دربا واضحا، و أبان لها دورها في الحياة و مدى مسؤولياتها في المجتمع، و سن لها في القوانين حقوقا و واجبات، و أعطاها ما لم يعطه من قبله و لا من بعده أحد من الأمم و الشعوب .

أ/ نور الدين فضل الله مريم ، مرجع سابق، ص31.

أما في المملكة المتحدة(بريطانيا) فان تطبيقات مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور ليس مطلقة، فللهيئة المستخدمة(رب العمل) أن تبرر الاختلاف في أجور العمال والعاملات بعامل موضوعي في حالة عدم إثبات أن قراراتها صدرت مستقلة عن أي اعتبار للعامل الجنسي[1]، رغم استحداث المفوضية المعنية بتكافؤ الفرص مجموعة من المواد المفيدة لتعزيز الممارسات الفعالة للمساواة في الأجور في مكان العمل، لاسيما إنشاء لجان(ثلاثية الأطراف) تكون مهمتها استحداث أداوت تقييم الوظائف التي تستخدم في قطاع معين، و تخفيف عبء تكاليفها الإدارية[2]، إذ هناك اتجاه واضح في لاسيما في الدول الصناعية، نحو إدماج شواغل الإنصاف في الأجور في الاتفاقيات الجماعية، و لئن كان ذلك يشكل تطورا ايجابيا، فان الإنصاف في الأجور، إذا ترك بكامله للمفاوضة الجماعية، قد يتعرض لخطر الخضوع لعوامل الأخرى التي تبين أن لها أثرا على حجم فجوة الأجور بين الجنسين، أبرزها مساومة النقابة أو صاحب العمل لأهداف الإنصاف في الأجور، و كذا المستوى الذي يتم عنده التفاوض بشأن الاتفاقيات الجماعية–على مستوى المؤسسة أو القطاع– و درجة التنسيق بين مختلف مستويات المفاوضة، فكلما كانت المفوضة الجماعية أكثر لامركزية، اتسع التفاوت بين الأجور، و بالتالي اتسعت فجوة الأجور بين الجنسين.[3]

---

[1] Santiago Elodie, Sur la justification des inégalités de rémunérations au Royaume Uni(Middlesbrough Borough Council c. Surtees et autres, 2007), pl. **www.m2bde.u.paris10.fr**

[2]أنظر الملحق الثاني: أسباب الفجوة القائمة بين الجنسين،

أنظر الملحق الثالث: أساليب مختلفة لتعزيز الإنصاف في الأجور،

[3]إن حملة الإنصاف في الأجور التي استهلتها الهيئة الدولية للخدمات العامة في عام 2002 لتعزيز الإنصاف في الأجور في الهيئات الفرعية المنتمية لهذه الهيئة قدمت الكثير من الدعم على شكل مجموعة من الموارد و التدريب و توجيه الخبراء و تسهيل الحملات المحلية للإنصاف في الجور و رسالة إخبارية متخصصة حول هذه المسالة، و فيما يلي توصيات التقييم الأخير للحملة:

–الاستمرار في التدريب و بناء القدرات للمؤسسات الفرعية المحلية التي تعزز العنصر المكون "تدريب المدرب"،

–تعزيز القدرة على تقييم الوظائف من خلال إعداد قاعدة بيانات من المواد و تطوير مواد لمساعدة نقابات العمال على اختيار الخبراء المستخدمين لمساعدة برامج تقييم الوظائف و توفير قائمة توصي بالمستشارين من ذوي الخبرة في مجموعة متنوعة من اللغات،

–توسيع برنامج الإنصاف في الأجور للتركيز على الأجر و التقييم المتعلق بالأداء و تطوير المهارات و رصد التوظيف و اختيار و ترويج القرارات و توفير الدعم لإنشاء اللجان الثنائية و المتعددة الأطراف،

–إذكاء الوعي بشان فجوة الأجور القائمة بين الجنسين من خلال الحملات التربوية و التفاوض بشأن المبادئ التوجيهية المتعلقة بجمع المعلومات و تقاسمها، و التعاون المستمر مع منظمة العمل الدولية و دعم مبادرات الأبحاث الخارجية،

–استمرار التركيز على تقاسم المعارف من خلال الوسائل الإخبارية و منتديات و النقاش على الإنترنت و المناقشات الإستراتيجية على المستويين العالمي و الإقليمي،

– تقاسم الخبرة من خلال الترتيبات المزدوجة بين البلدان النامية و الهيئات الفرعية ذات الخبرة في مجال الإنصاف في الأجور=

وعلى الصعيد الدولي، تضمنت عديد الأحكام مبدأ المساواة بين الرجال في الأجر و كرسته، و كان أول نص احتوى هذا المبدأ هو دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919 [1]، و تعتبر الاتفاقية الدولية رقم 100 الصادرة في 1951/06/20 بشأن مساواة العمال و العاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية، التوصية رقم 90 الصادرة في 1951/06/29، أهم تشريعين جاء في هذا الصدد صدرا عن ذات المنظمة، إذ تنطوي معالجة التمييز في الأجر على تحديد العوامل التي يعزى إليها الإختلالات في الأجر بغية تحديد ما إن كانت تلك الإختلالات ناجمة عن تمييز في الأجر حدث عندما لم يكن الأساس الرئيسي لتحديد الأجور هو محتوى العمل الذي يتعين أداؤه، و إنما نوع الجنس المؤدي للعمل، فاكتشاف التمييز في الأجر يعتبر مهمة عويصة، و قد تم إتباع مناهج عديدة في هذا الصدد، و يميز احدها بين التفاوتات الراجعة إلى صفات شخصية، مثل مستويات التعليم أو المهارة أو الأقدمية، و التفاوتات الراجعة إلى التمييز، في حين يركز ثان على التفاوتات فيما بين الجماعات و يجد أن أجر النساء أو مكاسبهن في مهن أو قطاعات أو مهارات أو مستويات معيشية معينة تعتبر أقل في المعهود من أجور أو مكاسب الرجال، بغض النظر عن قدرات الأفراد، و يدلل هذا النهج على أنه لا يمكن تفسير هذه التفاوتات إلا بأنها راجعة إلى تمييز، حيث يعتبر القضاء على التمييز في الأجور بالغ الأهمية بالنسبة لتحقيق مساواة حقيقية بين الجنسين و النهوض بالمساواة الاجتماعية و العمل اللائق، و لا يمكن توقع حدوث تحسينات دائمة في الوضع الاقتصادي للمرأة كجماعة معرضة للتمييز طالما أن السوق يكافئ وقتهم بأقل مما يكافئ به الجماعة المهيمنة[2] حيث يوفر النصين المذكورين أعلاه – الاتفاقية رقم 100 و التوصية المصاحبة لها - إرشادا للسياسات بشأن كيفية القضاء على التمييز القائم على نوع الجنس فيما يتعلق بالأجور، و النهوض بمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي في القيمة، حيث نصت

=التابعة للهيئة الدولية للخدمات العامة،

–استمرار التعاون مع منظمة العمل الدولية لزيادة آليات التعاون على المستوى الوطني، و دعم التشاور التقني بشان نهج تقييم الوظائف الخالية من التحيز الجنسي، و ذلك من اجل مساعدة نقابات العمال التي تود تقديم تعليقات بموجب ترتيبات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالرصد و زيادة فرص التدريب التي تدعمها منظمة العمل الدولية،

–إبراز الرابط بين الإنصاف في الأجور و برنامج مكافحة الفقر لاسيما فيما يتعلق بالأهداف الإنمائية للألفية، من خلال وضع مبادئ توجيهية لتنظيم الحملات و تشجيع المؤسسات الفرعية على تنظيم الحملات لفائدة البلدان. مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل، مواجهة التحديات التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل 2007 ، التقرير الأول (باء) ، مؤتمر العمل الدولي الدورة 96 ،جنيف 2007 ، ص 89.

[1] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص115.

[2] مكتب العمل الدولي، زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف 2003، ص 50.

على أن توضع معدلات الأجور بدون أي اعتبار لجنس العامل، علاوة على ذلك فإنها تشترط أن يحصل العمال و العاملات على أجر متساو عن "العمل المتساوي في القيمة "و ليس على "نفس" العمل أو العمل "المماثل"، ويتطلب تنفيذ هذا المبدأ أن تتم المقارنة بين المهن لتحديد قيمتها النسبية، فمن المهم أن تكون هناك نظم تستطيع أن تقيس بموضوعية القيمة النسبية للوظائف التي تختلف في محتواها و في احتياجاتها من المهارات.[1]

وفي سبيل تحقيق هذا المسعى و تكريسا لهذا المبدأ، فقد وضعت الاتفاقية عدة طرق منها:

أ- القوانين و اللوائح،

ب-أي جهاز قانوني أو معترف به قانونا لتحديد الأجور،

ج-الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل و العمال،

د-الجمع بين الطرق و الأساليب المختلفة[2]، إضافة إلى ذلك فقد نصت الاتفاقية على ضرورة اتخاذ إجراءات لتشجيع التقويم الموضوعي للمهن، بالاعتماد على الأعمال المؤذاة، على أن تقرر أساليب التقويم هذه من قبل السلطات العمومية أو من قبل الاتفاقيات الجماعية من اجل تحديد نسبة الأجر،[3] و الملاحظ أن الاتفاقية المذكورة جاءت عامة بتكريسها للخطوط العريضة لمبدأ المساواة

---

[1] كما تطرقت نصوص دولية أخرى لموضوع المساواة في الأجر بين الجنسين، لاسيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 فقرة 02 بقولها:"لجميع الأفراد، دون تمييز، الحق في اجر متساو على العمل المتساوي."، و إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة في المادة 10 فقرة 02 بقولها:" تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة، متزوجة أو غير متزوجة، بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، و لاسيما: حق تقاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل، و التمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المساوية."، و كذا اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مادتها 11 فقرة 'د' بقولها "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة، نفس الحقوق ولاسيما: الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، و الحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، و كذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل."، أ/لعسري عباسية، مرجع سابق، ص 25.

Organisation internationale du travail(B.I.T),

[2] L'égalité Au Travail, Travail- Magazine d'OIT, N°59, Avril 2007, P 19. الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية، رقم 100 لسنة 1951، المادة 02.

[3] من أجل تطبيق مبدأ الأجر المتساوي، أوجبت الاتفاقية على الدول المصدقة أن تكفل تطبيق مبدأ الأجر المتساوي في المجالات التي تشترك في تحديد الأجور فيها، و عندما لا تكون الدولة منغمسة في ذلك بشكل مباشر، فإنها تلتزم بالنهوض بمراعاة من يشتركون في تحديد معدلات الجور لهذا المبدأ، و يتعين على الدول أن تتعاون مع منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال لتنفيذ الاتفاقية و يجب أن تشركها في وضع الأساليب الموضوعية لتقييم المهن، عند الاقتضاء، كما أن منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال مسؤولة عن تطبيق هذا المبدأ بفعالية. مكتب العمل الدولي، زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف 2003، ص 51.

في الأجر فقط، الأمر الذي أدى بمنظمة العمل الدولية إلى إصدار توصية تكملها و هي التوصية رقم 90 لسنة 1951، التي نصت على إجراءات عملية تلتزم الدول بتطبيقها في الميدان، قصد تسهيل تطبيق المبدأ بغرض زيادة إنتاجية العاملات عن طريق تدابير مثل:

– ضمان حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية أو متعادلة في مجال التوجيه و التكوين المهني أو المشورة بشأن الاستخدام، و في مجال التدريب المهني و التعيين،

– اتخاذ التدابير المناسبة لتشغيل النساء على استخدام تسهيلات التوجيه المهني أو المشورة بشأن الاستخدام، و تسهيلات التدريب المهني و التعيين،

– تقديم خدمات رعاية و خدمات اجتماعية تلبي احتياجات العاملات، و خاصة ذوات المسؤوليات العائلية، و تمويل مثل هذه الخدمات من الأموال العامة عموما أو من صناديق الضمان الاجتماعي أو صناديق الرعاية في الصناعة التي تمول عن طريق اشتراكات تدفع لصالح العمال بغض النظر عن جنسهم.[1]

كما نص إعلان بشأن المساواة في الفرص و المعاملة للعاملات لسنة 1975[2]على هذا المبدأ، و ذلك بإقراره سن أحكام تشريعية لتحديد معدلات الأجور، و استحداث أجهزة رقابة و طعن في مجال مساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، و كذا حثه السلطة العامة و منظمات أصحاب و العمال على ضرورة وضع طرائق تكفل التقييم الموضوعي للعمل الذي يتعين انجازه، عن طريق تحليل مضمون الوظيفة و غير ذلك من الإجراءات، لوضع تصنيف للمهن دونما اعتبار للجنس، إذ كان من شان ذلك أن يسهل تحديد معدلات الأجور وفقا لمبدأ مساواة العمال

---

[1] تشجع التوصية، بغية تسهيل تطبيق مبدأ الأجر المتساوي للعمال و العاملات عن العمل المتساوي في القيمة، على إتباع تدابير تكفل للعاملات تسهيلات متساوية أو مكافئة للإرشاد أو الاستشارات المتعلقة بالاستخدام، و التدريب المهني و التوظيف و توفير خدمات الرفاه و الرعاية الاجتماعية التي تلبي حاجات العاملات، لاسيما من لديهن مسؤوليات عائلية، كما تم اقتراح تدابير تنهض بالمساواة في فرص الالتحاق بالمهن و الحصول على وظائف، التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بمساواة العمال و العاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية، رقم 90 لسنة 1951، البند 06.

Institut national du travail, Konrad Adenauer Stiftung, guide des droits professionnels des femmes salariées, édition institut national du travail-Algérie 2004, p21.

[2] Bureau international du travail, résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emplois, conférence international du travail, 71e session, Genève 1985, p 6.

Robinson Derek, Les rémunérations comparées des hommes et des femmes au niveau des professions, revue internationale du travail, vol. 137 (1998), n° 1, P 11.

العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.[1]

إن منظمة العمل العربية، و من منطلق أن تأدية المرأة لدورها بطريقة فعالة و مثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر و الملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في العمل، و إيمانا منها بأن التحديد العلمي للأجور هو الضمان الأكيد لدرء عوامل التآكل بفعل التغيرات في الأسعار، أو ارتفاع معدلات التضخم، أقرت مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين، بنصها في المادة 03 من الاتفاقية العربية رقم 05 بشأن المرأة العاملة على أن :" يجب العمل على ضمان مساواة المرأة و الرجل في كافة شروط و ظروف العمل، و ضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، و ذلك عن العمل المماثل."، و يقابل نص هذه المادة نص المادة 13 من الاتفاقية العربية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد و حماية الأجور[2]، و يلاحظ أن هذه الاتفاقيات اكتفت بالنص على المبادئ العامة للمساواة في الأجور، دون النص على أي ضمانة أو آلية ميدانية تفصل هذا الحق.[3]

---

[1] نصت المادة 07 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية على أن:"تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية تكفل على الخصوص، مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى: أجرا منصفا، و مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل و تقاضيها أجرا يساوي اجر الرجل لدى تساوي العمل.".

[2] تمت الموافقة على هذه الاتفاقية في الدورة الحادية عشرة للمؤتمر العمل العربي –منظمة العمل العربية–المنعقد في مدينة عمان بالمملكة الأردنية الهاشمية في شهر مارس من عام 1983.

www.alolabor.org

[3] نصت الاتفاقية العربية رقم 01 بشان مستويات العمل –يقصد بمستويات العمل في مفهوم هذه الاتفاقية الحد الأدنى من الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية التي يتعين الاعتراف بها للعمال، و التي يجب أن تحميها تشريعات العمل الوطنية و أن تعتبرها من النظام العام– لسنة 1966 في مادتها 08 فقرة الأولى على أن:" يجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة، و ألا تنطوي على أي تفريق بين العمال، كالتفريق بسبب الجنس."، وهو نص على المساواة بشكل عام، و جاءت المادة 42 من نفس الاتفاقية أكثر تخصيصا لتقرير المساواة في الأجور، عندما نصت على أن:" تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل و ذلك عند تماثل العمل."، صدرت عن المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب المنعقد سنة 1966، و بناء على قرار المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية في دورته الرابعة(طرابلس، ليبيا) مارس 1975، تم الاتفاق على تعديلها مادمت لم تعد تتماشى و التطورات الاجتماعية الجارية، وحلت محلها الاتفاقية رقم06لعام 1976، بشان مستويات العمل'معدلة' و قد كررت الحكمين الواردين في الاتفاقية الأولى حرفيا.

المطلب الثاني
حق المرأة العاملة في الترقية المهنية

لعل من أهم الحقوق التي تترتب للعامل والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بتواجده الفعلي في مكان عمله، و بغض النظر عن الحق في الأجر، الحق في الترقية المهنية نتيجة الخبرة و الأقدمية المكتسبة في العمل، فالحياة المهنية تعرف أطوارا يترتب عنها تغيير منصب العمل[1]، هذا إلى جانب الحق في عدة امتيازات مالية و معنوية أخرى، مرتبطة بالأداء الفعلي للعمل، مثل مكافأة المردودية أو الإنتاجية، فالترقية المهنية بهذا المعنى هي الجزاء المادي و المعنوي على إبراز الكفاءة و القدرة في إتقان العمل و التفاني فيه، و هي الاعتراف الصريح على جدارة و مهارة العامل في قيامه بعمله، و التشجيع المستمر له على مواصلة بذل الجهد و الرفع من المستوى التقني و المردودية المرتفعة، و هي بذلك تشكل الحافز المعنوي للعامل للرفع من مستواه المهني والاجتماعي.[2]

و الترقية تأخذ شكلان: الشكل الأول يتمثل في الرفع من مستوى العامل أو نقله من درجة إلى درجة الأخرى أعلى منها و هو ما يسمى بـ (Avancement) أو الترقية داخل السلم الوظيفي، لكن مع بقائه دائما في نفس منصب العمل، أما الشكل الثاني فيتمثل في رفعه أو نقله من منصب عمل إلى منصب عمل أخر أعلى منه و هو ما يسمى بـ(Promotion) .[3]

والترقية بهذا المعنى حق من الحقوق الأساسية التي كرستها أغلب التشريعات العمالية الحديثة الوطنية و النصوص الدولية، إلا أنها تباينت في إقرار مبدأ المساواة بين الجنسين في الترقية المهنية.

التشريعات الجزائرية الأساسية افتقرت إلى النص الصريح على مبدأي الترقي المهني والمساواة الجنسية في إقراره، أما التشريعات العادية سواء منها الملغية أو تلك سارية المفعول افتقرت كذلك إلى النص الصريح على تكريس مبدأ المساواة بين العمال و العاملات في مجال

(1) ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص 248.
(2) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 89.
(3) أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص136.

الترقي المهني[1]، على عكس المشرع الفرنسي الذي ضمن المساواة في الترقية في إطار القواعد العامة حيث نص في المادة L123-1 من قانون العمل على أنه بغض النظر عن المهن التي يشترط أن يكون الجنس معيارا للتشغيل (أي المهن الخاصة بالرجال و المهن الخاصة بالنساء) ، لا يمكن للمستخدم اتخاذ أي إجراء بالاعتبار لأي من جنسين في ميدان الترقية المهنية، كما وضع في الوقت ذاته آليات عملية تكرس هذا المبدأ في صالح المرأة العاملة، جاءت في شكل أنظمة خاصة تنظم هذا الميدان، أو في شكل اتفاقيات أو اتفاقات جماعية موسعة[2]، كما مكن ذات المشرع المؤسسات التي تشغل اقل من 300 أجير من إبرام اتفاقيات –وفق شروط يحددها مرسوم– مع الدولة، من أجل منحها مساعدات مالية في حالة ما إذا رغبت في تبني تدابير تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين عامة و الترقية المهنية خاصة.[3]

قانون Roudy المتعلق بالمساواة المهنية بين النساء و الرجال لسنة 1983[4] جاء بجملة من الأحكام بغرض تكريس المساواة بين الجنسين:

– إقرار مبدأ المساواة بين الجنسين في كل مراحل و ميادين علاقة العمل، لاسيما في مجال الترقية،

– إمكانية اتخاذ تدابير مؤقتة في فائدة النساء لاسيما في ميدان الترقية المهنية، بغرض القضاء على التمييز ،

–

عرض رب العمل لتقرير بخصوص المساواة بين الجنسين على لجنة المشاركة، اتخاذ تدابير وقتية في شكل برنامج يقره صاحب العمل و النقابة بهدف معالجة التمييز بين الجنسين لاسيما في

[1] نصت المادة 61 من القانون رقم 90–11 على أن:" تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني. و تكون حسب المناصب المتوفرة و تبعا لأهلية العامل و استحقاقه." حيث ربطت هذه المادة حق الترقية بمؤهلات العامل، ولم تقر أية مساواة بين الجنسين في الحصول على هذا الحق، كما لم تفرد من قبلها المادة 17 من نفس القانون أي حكم بهذا الخصوص، ما عدا النصوص العامة التي تمنع التمييز في كل مراحل علاقة العمل.

تاريخيا يعتبر الفراعنة أول من اعترف بحقوق المرأة كاملة، و على قدر من المساواة بالرجل. د. أديب سمير، موسوعة الحضارة المصرية القديمة، العربي للنشر و التوزيع، مصر، الطبعة الأولى 2000، ص 716. ايمار أندريه ، أوبوايه جانين ، تاريخ الحضارات العام، المجلد الأول"الشرق و اليونان القديمة"، منشورات عويدات، بيروت، باريس، الطبعة الثانية، 1986، ص 72. د. عمر نصيف فاطمة ، حقوق المرأة وواجباتها في ضوء الكتاب والسنة، مكتبة دار جدة، الطبعة الثالثة، ص8.

[2] Article L 123-3 Du Code du Travail, France.

[3] Article L 123-4-1 Du code du Travail, France.

[4] Loi nº 83-635 du 13 juillet 1983 « La Loi Roudy », Portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cette loi est régie par les articles L. 123-1 et suivants du Code du Travail. Dauverchain Alix, l'égalité homme femme au travail, mémoire de fin d'études, DESS en droit et relations sociales dans l'entreprise, institut d'études du travail de Lyon, université Lyon II, année universitaire 2002-2003, p 20.

ميدان الترقية المهنية، و كذا مساعدات مالية تمنحها الدولة كدعم لهذا البرنامج، رغم هذا لم ترقى المساواة بين الجنسين في ميدان الترقية إلى المستوى المبتغى، الأمر الذي استدعى استصدار قانون Génisson المتعلق بالمساواة المهنية بين النساء و الرجال لسنة 2001[1] كدعم للقانون السابق – قانون Roudy– و ذلك عن طريق تطوير الحوار الاجتماعي بخصوص المساواة بين الجنسين التي أصبحت من المسائل الرئيسية في المفاوضات الجماعية، وعن كيفيات تحقيق ذلك، يجيب ذات القانون أنه يتم عن طريق اعتماد تقرير سنوي للوضعية المقارنة بين الرجال و النساء داخل المؤسسة في إطار المفاوضات السنوية الإلزامية.[2]

كما كرس المشرع الإنجليزي هذا المبدأ، وذلك بتخصيصه لصك كامل(قانون أساسي) تناول في البند السادس من الجزء الثاني المعنون"التمييز في الاستخدام و التدريب المهني"موضوع عدم التمييز بين الجنسين في التدريب و التكوين المهني بقوله:"من غير المشروع لصاحب العمل، في مواجهة أي شخص عامل في مؤسسة في المملكة العظمى، التمييز ضده لاسيما في الفرص التي تتيح له الترقية.".

أما تشريعات العمل العربية المقارنة، و إن كانت قد أقرت المبادئ العامة للمساواة بين الجنسين، فإنها لم تخصص للمساواة بين العمال و العاملات في مجال الترقية المهنية نصوصا – خاصة– صريحة، بالإستثناء المشرع المغربي الذي كرس هذا المبدأ في المادة 09 بقولها في الفقرة 02:" يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث الجنس، يكون من شانه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالترقية.".

كما أكد المجتمع الدولي في العديد من الإعلانات و المواثيق و العهود و الاتفاقيات الدولية، على ضرورة تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان الترقية المهنية، فلقد كرس العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية هذا المبدأ، حيث نصت المادة 07 منه على أن: " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية تكفل على الخصوص، تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية و الكفاءة."، كما أشار من بعده إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967 إلى هذا المبدأ عندما نص في المادة 10 منه على أن: " تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة، متزوجة أو غير متزوجة، بحقوق مساوية لحقوق الرجل

(1) Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 « La Loi Génisson », relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, JORF n°108 du 10 mai 2001.

(2) Moze Estelle, cadres au féminin: quelle égalité professionnelle ?, maîtrise administration économique et sociale, mention ressources humaines, faculté d'économie appliquée d'Aix en Provence, année universitaire 2001-2002, p 10.

في ميدان الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، و لاسيما الحق دون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية أو أي سبب أخر، في نيل الترقية في المهنة و العمل."، كما كفلت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 حق الترقية في العمل على قدم المساواة و دون تمييز بسبب الجنس في مادتها 11 بقولها:" تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة، نفس الحقوق و لاسيما: الحق في الترقية."[1]

أما منظمة العمل الدولية، و إن كانت قد كرست مبدأ المساواة بين الجنسين، إلا أنها فيما يتعلق بالمساواة في الترقية المهنية لم تفرد نصوصا خاصة تأتي كضمانات لتكفل هذا المبدأ، خاصة و أن الحق في الترقية حق ثابت، مثله مثل الحق في الأجر، مع هذا أشارت التوصية رقم 111 الصادرة عن ذات المنظمة [2] في بندها الثاني المعنون 'وضع السياسات و تطبيقها' أنه:" تقوم كل دولة عضو بوضع سياسة وطنية ترمي إلى منع التمييز في الاستخدام و المهنة، و تطبق هذه السياسات عن طريق التدابير التشريعية أو الاتفاقات الجماعية بين المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و للعمال أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الظروف و الممارسات الوطنية و تراعي المبادئ التالية:

(أ) أن تعزيز تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة في الاستخدام و المهنة مسألة ذات أهمية عامة،

(ب) يتمتع كل الأشخاص دون تمييز بتكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة في مجالات: الترقية وفقا لصفاته الفردية و خبرته و قدرته، و جده.".

كما أولت منظمة العمل العربية المرأة العربية اهتماما خاصا، و ذلك من خلال تخصيص إحدى الاتفاقيات التسع عشرة الصادرة عنها لتنظيم شؤونها و حماية حقوقها باعتبارها تمثل نصف القوة البشرية، التي تشكل الدعامة الأساسية للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية في الوطن العربي، و هي الاتفاقية العربية رقم 05 لسنة 1976 المتعلقة بالمرأة العاملة، فقد تعرضت المادة 02 منها إلى ضرورة المساواة في الاستخدام و في المسار الوظيفي حيث جاء فيها : " يجب العمل على ضمان

---

[1] أ/لعسري عباسية، مرجع سابق، ص 25.

[2] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام و المهنة، رقم 111 لسنة 1958.

تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل و المرأة في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات و الصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي."، بهذا تكون المنظمة في إيرادها لهذه الأحكام قد كررت ما سبق أن تضمنته العهود و المواثيق و الإعلانات الدولية، على أن تكرار هذه الأحكام لا يقلل من جهود المنظمة في هذا المجال، بل يحمل على العكس، تأكيد ضرورة الالتزام بها على المستوى العربي، باعتبار أن من أهداف هذه المنظمة السعي لتوحيد التشريعات العمالية في الوطن العربي. [1]

[1] ما تجدر ملاحظته أن ميثاق العمل العربي و دستور منظمة العمل العربية، لم يتضمنا من قريب أو من بعيد أية إشارة إلى مبدأ المساواة عامة و المساواة في الترقية المهنية خاصة، باستثناء ما قد يفهم ضمنا مما ورد في ديباجة الدستور من عبارات عامة جاء فيها:" و بما أن لجميع البشر الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية و الروحية في حرية و في ظروف قوامها تكافؤ الفرص و العدالة الاجتماعية."، د/ناظم عارف، مرجع سابق، ص 25.

-Progrès accomplis dans l'application de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, rapport du comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 21 juin 1995, P 16.

-Quatrième conférence mondiale sur les femmes, échange de vues général sur les principales conclusions et recommandations des conférences régionales et d'autres conférences internationales, Beijing (chine) 4-15 septembre 1995, P 9.

الفصل الثاني

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار علاقات العمل الجماعية

لم يقتصر التشريع العمالي الحديث على تنظيم علاقات العمل الفردية فحسب، بل شمل أيضا مجال علاقات العمل الجماعية، حيث تحل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في وضع و تنظيم شروط العمل و ضوابطه، و تتجسد صور هذه العلاقات الجماعية التي تقوم أساسا بين ممثلي العمال و بين أصحاب العمل، في إبرام و تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، ثم إنشاء الهياكل النقابية للدفاع عن حقوق و مصالح العمال، و كذا المشاركة العمالية في المؤسسة.[1]

و لعل المواضيع المثيرة للجدل و التي تهم وضع المرأة العاملة هو موضوع الحماية القانونية المقررة لها مقارنة بالرجل العامل في إطار علاقات العمل الجماعية، إذ أن تطور أساليب العمل في عالم الشغل و ظهور أسلوب المشاورات بين ممثلي العمال من جهة و أرباب العمل من جهة أخرى من شأنه أن يؤثر سلبا على مركز المرأة ضمن هذه الهيئات، في حالة عدم وجودها فيها، خاصة مع التحولات التي يعرفها النظام القانوني لعلاقات العمل ككل، بفعل انسحاب الدولة كطرف حارس ينظم عالم الشعل في شتى مجالاته القانونية و التنظيمية، حيث اختصت بتنظيم الكليات و تركت التفصيلات لحرية التعاقد في إطار الاتفاقيات الجماعية بين ممثلي أرباب العمل و ممثلي العمال[2]، فدراسة الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار هذه علاقات تتم عبر مرحلتين هامتين، تتعلق الأولى بحقها في المشاركة والتفاوض الجماعي و مدى تأثير التمثيل النسوي أو عدمه في هذه المفاوضات، وأما ثانية فتخص حقها في التمثيل النقابي، على قدر من المساواة مع الرجل.

تبعا لذلك سيتم التعرض في المبحث الأول إلى حق المرأة العاملة في المشاركة و التفاوض الجماعي، بتخصيص المطلب الأول منه لدراسة حق المرأة العاملة في المشاركة داخل المؤسسة، وبتخصيص المطلب الثاني لموضوع حقها في التفاوض الجماعي.

على أن يكون المبحث الثاني لدراسة حق المرأة العاملة في التمثيل النقابي، حيث يكون المطلب الأول منه لدراسة حقها في المساواة في التمثيل النقابي، و المطلب الثاني لدراسة حقها في الحرية النقابية.

---

[1] أ/ هدفي بشير، مرجع سابق، ص 191.

[2] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص174.

المبحث الأول
حق المرأة العاملة في المشاركة و التفاوض الجماعي

من المكاسب التي ناضلت من أجلها الطبقة العاملة في العالم، الحق في المشاركة العمالية داخل المؤسسات و التفاوض الجماعي، و التي يكمن هدفهما في تبني انشغالات العمال و تمثيلهم و المطالبة بحقوقهم المشروعة، و المرأة كانت بمنأى عن هذا الجو بفعل الحساسيات التي كانت تواجهها من جهة، و عدم اهتمامها بما يجري حولها في هذا المجال من جهة الأخرى، الأمر الذي سيؤثر على مستقبلها في ميدان علاقات العمل، وهذا ما سيتم تناوله في مطلبين اثنين:

المطلب الأول
حق المرأة العاملة في المشاركة داخل المؤسسة

تشكل المشاركة في تسيير المؤسسة حلما قديما للعمال عبر العالم، و لقد أقرته أغلب التشريعات، بحيث تعطي للعمال الحق في انتخاب ممثليهم داخل الأجهزة المعنية وفق نسب عددية واضحة- وبالتالي المشاركة مع المستخدم بشكل يسمح للممثلين من الإطلاع على ما يجري بمؤسستهم على كل الأصعدة و اقتراح بعض المسائل التي تتعلق بحسن سير المؤسسة- و خاصة لجنة المشاركة، و لقد تبنى المشرع الجزائري[1] هذا التنظيم في التشريعات المتعاقبة، الأساسية منها و العادية، دون أن تقر مبدأ المساواة بين الجنسين في المشاركة داخل المؤسسة بصفة صريحة، حيث جعل دستور 1963 من المشاركة العمالية في التسيير مبدأ دستوريا، بإقراره في المادة 12 على أن:"لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق و نفس الواجبات."، لتضيف المادة 20 من نفس الدستور على أن:" مشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في إطار القانون."، بما يدل أن مفهوم العمال ينصرف ليشمل النساء أيضا، و سار على نهجه دستور 1976 [2]، أما دستور 1989 المعدل بالدستور الحالي أي دستور 1996 فقد

[1] ليست هذه لجنة من إبداع المشرع الجزائري، إذ سبق لبعض التشريعات المقارنة، أن تبنتها و خاصة في التشريعيين الفرنسي، والألماني، و اللذان اتخذاها كوسيلة لتحفيز اليد العاملة على الإنتاج. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 191.

[2] كرس دستور 1976 مبدأ المشاركة العمالية في التسيير في المواد التالية: المادة 18:" تشكل الأساليب الاشتراكية للتسيير، المحاور الأساسية لبناء الاشتراكية."، و المادة 23:"تشكل الأساليب الاشتراكية لتسيير المؤسسات عاملا لترقية العمال، و هم يتحملون، بمساهمتهم في التسيير، مسؤوليات حقيقية بوصفهم منتجين واعين حقوقهم و واجباتهم."، و المادة 27:" الدولة ديمقراطية في أهدافها وفي تسييرها. إن المساهمة النشيطة للشعب في التشييد الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي، و في تسيير الإدارة و مراقبة الدولة، هي ضرورة تفرضها الثورة."، و المادة 28:" هدف الاشتراكية الجزائرية هو التغيير الجدري للمجتمع، على أساس مبادئ التنظيم الاشتراكي."، و المادة 34:"يستند تنظيم الدولة إلى مبدأ اللامركزية القائم على ديمقراطية المؤسسات و المشاركة =

خليا من ذلك المبدأ، حيث لم يرد فيهما إلا نص عام هو قيام الدولة على التنظيم الديمقراطي و العدالة الاجتماعية.[1]

أما التشريعات العادية فإنها ذهبت أيضا إلى ضرورة تعميق الديمقراطية في المؤسسات من خلال المشاركة العمالية في إطار أجهزة تقنية ملائمة و مكيفة[2]، و في هذا المسعى جاءت أحكام القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11، لتنص على إنشاء لجنة المشاركة في كل مؤسسة.[3]

و تتكون لجنة المشاركة [4] بالمؤسسة من مجموع المندوبين عن المستخدمين بمكان عمل متميز يحوي 20 عاملا على الأقل، حيث أقرت المادة 05 فقرة 03 من القانون رقم 90-11 بتمتع العمال بهذا الحق على اعتبار أنه حق أساسي، و كانت المادة 98 من نفس القانون - قبل تعديلها و تتميمها- تلزم بأن تسمح طريقة الانتخاب بتمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية و المهنية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية، لتضيف المادة 17 من المرسوم رقم 90-289 المتضمن كيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين[5]، على أن:" توزع اللجنة الانتخابية المقاعد المطلوب شغلها على مختلف المجموعات الاجتماعية المهنية في كل مكان عمل متميز على أساس هيكل أعداد العمال الخاص بالهيئة المستخدمة ، ولا يجوز أن يكون تمثيل الإطارات و الأعوان

= الفعلية للجماهير الشعبية في تسيير الشؤون العمومية."، ثم المادة 61:"تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير.".

[1] المادة 14 من دستور 1989 وتقابلها المادة 14 من دستور 1996. بعلي محمد صغير ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، الجزائر، 2000، ص 29.

[2]المادة 32 من القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية (ج.ر العدد 02 لسنة 1988).

[3]المواد 91 إلى 113، بالرغم من أن المادة 32 من القانون رقم 88-01 نصت على ضرورة صدور قانون خاص بالمشاركة العمالية.

[4]كرست المشاركة العمالية في تسيير و توجيه المؤسسة بمقتضى ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات و الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، في إطار مجلس سمي بمجلس العمال، الذي بقي ساري المفعول إلى غاية صدور القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية رقم 88-01 ، و قانون علاقات العمل رقم 90-11، حيث تم استبدال مجلس العمال بلجنة المشاركة، و تختلف مشاركة العمال في التسيير الاشتراكي للمؤسسات عن المشاركة التي أوردها قانون 1990/04/21، إذ تتم هذه المشاركة عن طريق مندوبي العمال في كل مكان عمل متميز، فيه على الأقل 20 عاملا، و كذا بواسطة لجنة مشاركة مكونة من مندوبي العمال على مستوى مقر الهيئة المستخدمة، و ينتخب مندوبو العمال لجنة المشاركة التي يحدد عدد المندوبين فيها تبعا لعدد العمال حسب المادة 99 من القانون رقم 90-11، أما عن مهامها فحددتها المادة 94 من نفس القانون، و تتمثل في تلقي المعلومات و الإطلاع على بعض الوثائق و السهر على تطبيق التشريع الخاص بالوقاية الصحية و الأمن، كما لها أن تبدي رأيها حول بعض المسائل المتعلقة بتنظيم و تسيير المؤسسة، و حول النظام الداخلي، وكذا تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة. بلولة الطيب ، بلولة جمال، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص51.

[5] المرسوم رقم 90-289 المؤرخ في 1990/09/29 المتضمن كيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين (ج.ر العدد 42 لسنة 1990).

المهرة في لجنة المشاركة أقل من ثلث المقاعد المطلوب شغلها إلا في حالة تعديلات تتفق عليها اللجنة الانتخابية."، فمن أجل تطبيق مبدأ التمثيل المتساوي بين الجنسين، يستوجب الأمر اتخاذ تدابير سواء عن طريق التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية، لتشجيع المندوبات من النساء و إلزامية حصولها على مقاعد ضمن لجنة المشاركة، هذه التدابير ضرورية لتعزيز تمثيل المرأة في مكان العمل والمشاركة في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، وظروف العمل والأجور[1]، و نظرا لصفتهم كممثلين للعمال، والى ما تؤدي بهم إليه هذه الوظيفة من مواقف عادة ما تجعلهم في خلاف مع المستخدم، يتمتع مندوبو العمال بنظام من الحماية القانونية يحول دون تسريحهم بسبب النشاط المرتبط بمهمتهم التمثيلية، ومن حيث المبدأ لا يشوب فكرة الحماية القانونية أي لبس، حسب نص المادة 113:"لا يمكن أن يكون أي مندوب موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية، أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية"، و يثير هذا النص ملاحظة تتعلق بالإجراءات التسريح التي تجنبها القانون، مكتفيا فقط بطرح مبدأ الحماية عامة ، عندما لا تحترم الإجراءات المنصوص عليها بشأن التسريح، و يضاف إلى ذلك ، غياب اختصاص مفتش العمل، بالنسبة لمراقبة مدى مشروعية هذا التسريح.

أما التشريعات المقارنة فتباينت في إقرار المساواة بين الجنسين في المشاركة العمالية داخل المؤسسة، التشريع الفرنسي كان قد أقر المشاركة العمالية في تشريعاته المتعاقبة[2] كحق للعمال عامة في إطار لجنة المؤسسة (Comité D'Entreprise) ، دون أن يخص فئة النساء بأية حماية قانونية في التمثيل، و أكد هذا قانون العمل في عدة أحكام:

– النص على منع التمييز ضد أي عامل بسبب انتمائه إلى هيئة تمثيلية،[3]

---

(1) Institut national du travail, Konrad Adenauer Stiftung, guide des droits professionnels des femmes salariées, édition institut national du travail-Algérie 2004, p42.

(2) Ordonnance Nº 45-280 du 22/02/1945 dite «L'ordonnance Gaullienne », Portant Institution Du Comité D'entreprise.
-Loi Nº 82-915 DU 28/10/1982 dite « Loi Auroux », Portant Fonctionnement Du Comite D'entreprise.
-Loi Quinquennale Nº93-1313 DU 30/12/1993, Relative au Travail, à L'emploi et à La Formation Professionnelle.
J.L.Koehl, OP, P 139.

(3) Article L122-45 Du Code du Travail: **«** Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions Religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. **».**

– للعمال من كلا الجنسين الحق أن ينتخبا ممثليهم في الهيئات التمثيلية لاسيما في لجنة المؤسسة،[1]

– للعمال الذين تتوافر شروط الناخب، إمكانية الترشح لانتخابات لجنة المؤسسة.[2]

أما التشريعات العربية، فقد كرست ضمنا مبدأ المساواة بين الجنسين في المشاركة داخل المؤسسة ضمنا، سواء في دساتيرها أم في باقي تشريعاتها العمالية، فالمشرع المصري قد أكد في المادة 11من الدستور على مايلي: " تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسة والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية."، لتضيف المادة 26 فقرة 2 منه:" ويكون تمثيل العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام في حدود خمسين في المائة من عدد أعضاء هذه المجالس."، على خلاف قانون العمل لسنة 2003 –ساري المفعول–الذي أغفل تنظيم هذا الحق، الأمر الذي من شأنه الحد من مشاركة المرأة العمالية[3]، على خلاف المشرع المغربي الذي أقر مبدأ المساواة في المشاركة العمالية داخل المقاولة للعمال من كلا الجنسين صراحة، و جاء النص عليها في الفصل 05من التشريع الأساسي، بقوله:"جميع المغاربة سواء أمام القانون."، و الفصل 09:"يضمن الدستور لجميع المواطنين:حرية تأسيس الجمعيات و حرية الانخراط في أية منظمة نقابية أو سياسية حسب اختيارهم."، كما نصت مدونة الشغل في المادة 09 على أن:" يمنع كل مس بالحريات و الحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاولة وفق القوانين و الأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشـــــــــــغل و للأجـــــــــــراء المنتمـــــــــــين للمقاولـــــــــــة.

كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث الجنس، أو الانتماء النقابي.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة:

---

(1) Article L433-4 Du Code du Travail: **«** Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral. **».**

(2) Article L433-5 Du Code du Travail: « Sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.
Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet modifiée et 26 septembre 1944.
Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature. **».**

(3)كما أغفل من قبله قانون النقابات العمالية رقم 12 لسنة 1995، تنظيم تشكيل واختصاصات ممثلي العمال في مجالس الإدارة.

– منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء.

– حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية و المشاركة في إدارتها وتسييرها."، و أكدت المادة 438 من نفس المدونة، المبدأ عندما نصت على أن:"يدخل في عداد الناخبين، كل أجير، ذكرا كان أو أنثى."، لتضيف المادة 439 أن:"يؤهل للترشيح للانتخابات، الناخبون ذوو الجنسية المغربية البالغون عشرين سنة كاملة والذين سبق لهم أن اشتغلوا في المؤسسة، لمدة متصلة لا تقل عن سنة، باستثناء أصول المشغل، وفروعه، وإخوته، وأصهاره المباشرين."، كما وفر ذات المشرع حماية خاصة لمندوب–ينطبق على الجنسين– الأجراء، تتمثل في امتناع المشغل عن المس أو محاولة المس بحرية انتخاب مندوبي الأجراء في إطار" لجنة المقاولة"، أو بأداء مهامهم بكيفية صحيحة، تحت طائلة غرامة مالية.[1]

كما تبنى المشرع التونسي مبدأ المساواة بين الجنسين في المشاركة العمالية داخل المؤسسة، بحيث ذهب إلى النص على المساواة المطلقة بين المرأة و الرجل في جميع الحقوق العمالية عامة في المادة 05 مكرر، ومن بينها حق المشاركة في إطار "اللجنة الاستشارية للمؤسسة"، و أقر للمندوب العمال سواء كان رجل أو امرأة حماية في أثناء ممارسة وظيفته، فلا يمكن للمستخدم إنهاء مهمة المندوب إلا وفق الإجراءات هي في صالح هذا الأخير، إذ يتوجب عليه إعلام مفتش العمل المختص إقليميا.[2] وعلى

الصعيد الدولي، تم تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في المشاركة العمالية داخل المؤسسة بصفة ضمنية و عامة، إذ أكد إعلان فيلادلفيا –المعدل لدستور منظمة العمل الدولية– أن حرية الرأي و حرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم، كما عرفت المادة 03 من الاتفاقية الدولية للعمل الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات[3]، ممثلي العمال بالقول عنهم أنهم: " الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية، و كذلك سواء كانوا :

أ– ممثلين نقابيين، أي ممثلين تعينهم أو تنتخبهم النقابات أو أعضاء هذه النقابات،

ب– ممثلين منتخبين، أي ممثلين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقا لأحكام القوانين أو اللوائح

---

[1] المادة 462 في الفقرة 09 من مدونة الشغل المغربية.

[2] المادة 166 من قانون العمل التونسي الصادر بالقانون 66–27 المؤرخ في 1966/04/30 المعدل و المتمم.

[3] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، رقم 135 لسنة 1971، المادة 03، صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 06–58 المؤرخ في 2006/02/11 (ج.ر العدد 07 لسنة 2006).

الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية، و لا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من اختصاص النقابات وحدها في البلد المعني." [1]، و ينصرف مفهوم ممثلي العمال ليشمل الرجال و النساء على السواء.

أما إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، فجاء واضحا بعض الشيء بخصوص تكريس هذا المبدأ، حيث نص في المادة 04 منه على أن:" تتخذ جميع التدابير المناسبة التي تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل و دون أي تمييز: حقها في التصويت في جميع الانتخابات و في ترشيح نفسها لجميع الهيئات المنبثقة عن الانتخابات العامة."[2]، و قد ينطبق مفهوم المادة على انتخابات ممثلي العمال في المؤسسات، و ترشحهم بكل حرية .

كما أن منظمة العمل العربية، و مسايرة منها لما اتجهت إليه المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل [3]، أقرت مبدأ مساواة بين العمال من كلا الجنسين في المشاركة العمالية داخل المؤسسة، بصفة ضمنية، إذ يستشف هذا من ديباجة اتفاقية العمل العربية رقم05 [4]، و كذا المواد 17 و 83 من الاتفاقية رقم 06 الصادرة عن ذات المنظمة.[5]

---

[1] يقابل نص المادة 03 من الاتفاقية السالفة الذكر، نص المادة 03 من التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، رقم 143 لسنة 1971.

[2] أ/لعسري عباسة، مرجع سابق، ص 21.

[3] نصت المادة 04 من الميثاق العربي للعمل على أن:" توافق الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية و التأمينات الاجتماعية.".

[4] نصت اتفاقية العمل العربية رقم 05 المتعلقة بالمرأة العاملة في ديباجتها، أن المرأة تمثل نصف القوى البشرية، مما يقتضي إسهامها في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، و على أساس المساواة التامة مع الرجل.

[5] أحالت المادتين 17 و 83 من اتفاقية العمل العربية رقم 06 المتعلقة بمستويات العمل"معدلة" فيما يخص كيفيات إنشاء اللجان الاستشارية على مستويات عدة(الدولة، المنشأة)، و تعيين مندوبي العمال في هذه اللجان، و تحديد اختصاصاتهم و نسبة تمثيلهم، و إشراك العمال فيها، إلى التشريعات الوطنية .

المطلب الثاني
حق المرأة العاملة في التفاوض الجماعي

التفاوض الجماعي أو المفاوضات الجماعية وسيلة قانونية تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتفاقية أساسها رضا الطرفين[1]، وهو أيضا الأسلوب الحديث و الأمثل التي تعتمده أغلب التشريعات في تسيير و تنظيم علاقات العمل، و ذلك بإعطاء فرصة لممثلي رب العمل و ممثلي العمال في مؤسسة أو مكان العمل أو قطاع نشاط من القطاعات للتشاور و التفاوض بهدف تحديد ظروف العمل[2]، حيث يسمح هذا الحق للعمال بمباشرة مناقشات مع المستخدم قصد إبرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية[3]، التي تهدف إلى تحديد شروط العمل و الأجر، و على العموم شروط الاستخدام وتنفيذ العقد و انقطاعه.

فالتفاوض الجماعي بهذا المعنى حق من الحقوق الأساسية و الثابتة التي اعترفت به كل التشريعات، و من بينها التشريع الجزائري للعمال عامة و للنساء خاصة، إذ جاء في القانون رقم 90-11 في مادته الخامسة فقرة 02:" يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: التفاوض الجماعي."، كما أفرد بابا لهذا المجال، و يتمثل في الباب السادس (المواد من 114 إلى 137)، الذي يعبر في الواقع عن رغبة المشرع في إضفاء الطابع التفاوضي على علاقات العمل نظرا لما تحققه هذه الطريقة من فوائد، حيث تساهم عملية التفاوض في أقلمة قانون العمل مع التغيرات التي يفرزها التطور الاقتصادي و الاجتماعي للدولة، بحيث يعتبر كوسيلة لتجنب معضلة جمود القانون، ولهذا السبب اكتفى القانون رقم 90-11 بوضع الأطر العامة لعلاقات العمل، بينما ترك مجالات واسعة للتفاوض الجماعي جاء ذكرها في المادة 120 منه، كما يعد التفاوض الجماعي بمثابة طريقة مرنة لاتخاذ القرارات، إذا ما قورنت بالطرق المستمدة من التشريعات، و اللوائح التنظيمية، كما تؤمن هذه الطريقة مشاركة العمال لاسيما فئة النساء في اتخاذ القرارات التي تهم حياتهم المهنية و تبدأ عملية التفاوض من الناحية القانونية، مع تعيين الجهات المكلفة بعملية التفاوض، و ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع يشترط في هاته الجهات أن تكون من بين التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا، و في حالة عدم وجود مثل هذه التنظيمات يحل محلها عمال منتخبون مباشرة من قبل العمال[4]،

---

[1] ذيب عبد السلام ، مرجع سابق، ص 217.

[2] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 173.

[3] بلولة الطيب، بلولة جمال، مرجع سابق، ص 50.

[4] إن الاتفاقيات الجماعية ليست غريبة عن المشرع الجزائري، إذ سبق له تبنيها في إطار الأمر رقم 71-75 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص. عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 184.

وتتم هذه المناقشات حسب المادة 123 من ذات القانون بواسطة لجان التفاوض متساوية الأعضاء، أي المكونة من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال و عدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم، و ينبغي أن يكونوا مفوضين بكيفية قانونية من قبل الجهات التي يمثلونها، و يتم تعيينهم من قبل طرفي التفاوض.

فالمشرع الجزائري، و إن ذهب إلى تكريس مبدأ حق المرأة العاملة في التفاوض الجماعي على قدر من المساواة مع الرجل، و بتوفير حماية لها، إلا انه يفتقر في ذلك للنص الصريح، إذ اكتفى بالمبدأ العام الذي جاءت به المادة 17 من القانون رقم 90-11، بخصوص عدم التمييز بين العمال على أساس الجنس.

أما التشريعات المقارنة، فتباينت هي أخرى في إقرار مبدأ حق المرأة العاملة في التفاوض الجماعي، ففي القانون الفرنسي، و بدأ من التشريع الأساسي أي الدستور، اعتبر التفاوض الجماعي حقا لجميع العمال[1]، لتؤكد التشريعات العادية ، سيما قانون العمل و قانون Auroux لسنة 1982 هذا الحق، وخاصة إحداثها نظام التفاوض الجماعي السنوي حول الأجور.[1]

حيث مكن قانون Auroux لسنة 1982[2] فرنسا من التحاق بركب الدول الرائدة في هذا المجال ومنها الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا، ألمانيا، ايطاليا، أين تقوم السياسة الاجتماعية على التعاقد بين الشركاء الاجتماعيين، كما اشترط ذات المشرع في مجال التمثيل العمال عند التفاوض الجماعي بقصد إبرام اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي، من جانب العمال، انتماء إلى نقابة أو نقابات تمثيلية، بما يعني أن اتفاقية يمكن أن تدخل حيز النفاد إذا وقعتها نقابة واحدة ورفضتها باقي النقابات حتى وان كانت تمثل الأغلبية حسب ما جاء في المادة L132-2 من قانون العمل.[3]

بهذا يكون المشرع الفرنسي قد أقر بدوره حق المرأة العاملة في التفاوض الجماعي، لكن بصفة ضمنية مثله مثل المشرع الجزائري، غير أن نقطة الاختلاف تبرز عندما أقر في المادة L131-1 حق التفاوض الجماعي للعمال، وذلك بواسطة ممثليهم، بالانضمام إلى أية نقابة بكل حرية، دون أن يكون للجنس أي اعتبار، كما يستشف من استقراء المادة L 132-12 و ما يليها من نفس القانون، أن من أهم موضوعات التفاوض الجماعي، المساواة بين الجنسين في ظروف العمل،

---

(1) Le préambule de la Constitution du 1958 affirme que tout salarie " participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ".

(2) Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 dite « Loi Auroux », Relative à la Négociation Collective et au Règlement des Conflits Collectifs du Travail.

(3) J.L.Koehl, OP, P 196.

و خاصة المساواة في مجال الأجور، التدريب المهني، و الترقية، فكيف يكون الجنس معيارا للتفاوض الجماعي في هذه الحالة؟! [1]

أما التشريعات العربية فقد كرست بدورها مبدأ حق المرأة العاملة في التفاوض الجماعي، لكن بصفة ضمنية، إذ تفتقر إلى النص الصريح، سواء في دساتيرها و حتى في تشريعاتها العمالية، حيث اقتصرت على النص أن التفاوض الجماعي هو ذلك الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، و مستخدم أو عدة مستخدمين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف: –

تحديد و تحسين ظروف الشغل و التشغيل،

– تنظيم العلاقات بين المستخدمين و الأجراء،

– تنظيم العلاقات بين المستخدمين أو منظماتهم من جهة و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى، على أن يعين كل طرف من يمثله في المفاوضة الجماعية، وقد ورد مثل هذا النص في مدونة الشغل المغربية[2]و مجلة الشغل التونسية[3]و قانون العمل المصري[4] و قانون العمل الأردني[5]، دون أن تخص النساء العاملات بالأحكام خاصة فيما يخص حقها في التفاوض الجماعي، تاركة المجال للاتفاقيات الجماعية لتنظيم مثل هذه المسائل.

و بصفة عامة فان التمثيل النسوي في التفاوض الجماعي يبقى ضعيف إن لم نقل منعدم، الأمر الذي من شأنه التأثير على مصالحهن، إذ قد لا يعي الرجل العامل جيدا متطلبات المرأة العاملة الخاصة، إلا ما كان منها بديهيا، وقد يعود السبب في ذلك إلى تدخل بعض المشرعين في أغلب الحالات في تنظيم الأحكام الخاصة بالمرأة.[6]

---

[1] Article L131-1 Du Code du Travail: « Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et de leurs garanties sociales. ».

[2] المادة 92 من مدونة الشغل.

[3] المادة 31 من مجلة الشغل.

[4] المادة 146 من قانون العمل.

[5] المادة02 من قانون العمل.

[6] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 175.

أما على الصعيد الدولي، حيث اجتذب موضوع حق المرأة العاملة في التفاوض الجماعي اهتمام منظمة العمل الدولية، من خلال إقرارها صكوك جاءت في شكل اتفاقيات و توصيات تنظم هذا المجال، وتحمي هذا الحق، فقد تم تكريسه في دستورها المعدل بإعلان فيلادلفيا لسنة 1944 [1]، و تم تناوله بمقتضى الاتفاقية الدولية رقم 98 الخاصة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية[2] سيما المادة الثانية منها التي نصت على أن:" تتمتع منظمات العمال و أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائه.

– و بوجه خاص تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل."، لتضيف الاتفاقية الدولية رقم 154 الصادرة عن ذات المنظمة و الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية[3] أن تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من اجل:

– تحديد شروط العمل و أحكام الاستخدام،

– تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل،

– تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل و منظماتهم و منظمة أو منظمات العمال [4]، محيلة طرق الاعتراف و الممارسة إلى التشريعات الوطنية، أما التوصية رقم 163 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية [5] فقد اعتمدت بعض المقترحات جاءت كتكملة للاتفاقية السالفة الذكر ، و من بينها:

---

[1] «l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser [...] la reconnaissance effective du droit de négociation collective ». Odero Alberto, Gernigon Bernard, et Guido Horacio, Les principes de l'OIT sur la négociation collective, revue internationale du travail, vol. 139 (2000), N°1, p 38.

[2] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية، رقم 98 لسنة 1949.

[3] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، رقم 154 لسنة 1981.

[4] المادة 02 من الاتفاقية الدولية السالفة الذكر.

[5] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، رقم 163 لسنة 1981.

– ضرورة اتخاذ تدابير تكفل ممارسة هذا الحق حسب الممارسات الوطنية لكل دولة، وبخاصة الاعتراف بمنظمات ممثلي العمال وأصحاب العمل، و الموضوعية المسبقة في اختيار الممثلين، بما يضمن معه حق المرأة العاملة في ممارسة هذا الحق، و كذا كفالة تدريب المفاوضين.

و ترى ذات المنظمة أن أحد العناصر الرئيسية للاعتراف الفعال بحق المفاوضة الجماعية و تعزيزه في وجود تشريع يتيح لممثلي منظمات العمال الاعتراف بهم لأغراض المفاوضة، و يتضمن أحكاما تيسيرية أخرى، ومن الضروري تحقيق توازن دقيق بين التشريع و مشاركة الدولة و أسلوب طوعي للمفاوضة الجماعية يلقى تشجيعا من الحكومة، فالقانون له أهميته الأساسية في ضمان الاعتراف بالمفاوضة الجماعية وتوفير إطار العمل اللازم لها، إذ يقوم – أي التشريع– بترجمة هذا المبدأ إلى حق قانوني قابل للتنفيذ، و يوفر أيضا الحماية في الحالات التي قد لا يكون فيها أصحاب العمل و العمال من قوة بما فيه الكفاية للدفاع عن هذه الحقوق، حيث تشمل مجالات إصلاح قوانين العمل على نحو يؤكد حق المفاوضة الجماعية، المجالات الموضوعية و ذلك بسن أحكام تتعلق بالمساواة بين الجنسين بما يساعد على ضمان استفادة المرأة من حق التفاوض الجماعي، أما الجهود الإجرائية لمساعدة قوانين العمل على إعمال الحق في المفاوضة الجماعية فتشمل إشراك الشركاء الاجتماعيين في عملية اتخاذ القرارات بشأن نطاق وشمول القوانين، وبشأن الأحكام الصعبة بوجه خاص، وتؤثر هذه المرحلة، على وجه الخصوص، على مدى تناول القوانين لقضايا الجنسين و الفئات الخاصة الذين كثيرا ما يستبعدون من هذه الحقوق.[1]

كما رأت نفس المنظمة أن الشركاء الاجتماعيون فاعلون أسياسيون في القضاء على التمييز و تعزيز المساواة في العمل، و بمقدورهم أن يساهموا في بلوغ هذا الهدف من خلال إزالة الممارسات التمييزية داخل هياكلهم وفي أشكال الخدمات التي يقدمونها لأعضائهم، و تعد –حسب منظمة العمل الدولية– المفاوضة الجماعية إحدى الوسائل الهامة التي تستطيع منظمات أصحاب العمل والعمال من خلالها إحداث تغييرات ملموسة في معيشة العمال المعرضين للتمييز و عملهم وآفاقهم، و خاصة فئة النساء العاملات.[2]

[1] مكتب العمل الدولي، التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، ، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة92، جنيف 2004، ص 57، 89.
أنظر الملحق الرابع: العوامل المفضية إلى المفاوضة بشأن المساواة بين الجنسين.

[2] مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل، مواجهة التحديات التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل 2007 ، التقرير الأول (باء) ، مؤتمر العمل الدولي الدورة 96 ،جنيف 2007 ، ص 113.

كما كرس إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل و متابعته لسنة 1998 هذا الحق بتذكيره بأن:"الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد قبلت بمجموعها بانضمامها إلى المنظمة بملء إرادتها، المبادئ و الحقوق الواردة في دستور المنظمة و في إعلان فيلادلفيا، و أنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها و بما يتمشى مع الظروف الخاصة بكل منها.

– بأن هذه المبادئ و الحقوق قد ترجمت و طورت على شكل حقوق و التزامات محددة في عدد من الاتفاقيات التي يقر بأنها اتفاقيات أساسية، سواء داخل منظمة العمل الدولية أم خارجها.

– يعلن أن جميع الدول الأعضاء، و إن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات و أن تعززها و تحققها بنية حسنة و وفقا لما ينص عليه الدستور، وهي: الإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية."[1].

أما منظمة العمل العربية و بهدف تكريس حق المرأة العاملة في المفاوضة الجماعية، فقد أقرت جملة من المبادئ تنظمه، حيث اعتبرت الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية[2] في ديباجتها أن المفاوضة الجماعية هي وسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي و الاجتماعي، و أنها تكتسب أهمية خاصة حيث تلتقي إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل، و تحديد الحقوق و المزايا التي تتقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي و العدالة الاجتماعية، و أحالت كفالة هذا الحق إلى التشريعات الوطنية، سيما فيما يتعلق بالأجهزة و الإجراءات المتعلقة بها، تاركة في الوقت ذاته لأطراف التفاوض حرية تعيين ممثليه، و حظر اعتراض الطرف الأخر على هذا التمثيل، كما يستنتج من نص المادة الأولى من الاتفاقية العربية للعمل رقم 05 بشان المرأة العاملة أن المساواة المرأة و الرجل في كافة تشريعات العمل تشمل الحق في المفاوضة الجماعية، و بالتالي فان تكريس هذا الحق على المستوى العربي و إن تم بصفة ضمنية، فانه بات من ضروري سن أحكام صريحة تكفله، مع تبيان موقع المرأة العاملة منه، وبخاصة نسبة تمثيل النسوية في هذه الأجهزة سدا لكل تأويل.

---

[1] مكتب العمل الدولي، زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف 2003، ص 134.

[2] تمت الموافقة على هذه الاتفاقية في الدورة السابعة للمؤتمر العمل العربي –منظمة العمل العربية–المنعقد في مدينة الخرطوم بجمهورية السودان في 12 مارس من عام 1979.

المبحث الثاني
حق المرأة العاملة في التمثيل النقابي

من المكاسب التي ناضلت من أجلها الطبقة العاملة في العالم عبر العصور، الحق النقابي، و من ذلك حق تشكيل النقابات أو الانضمام إليها بكل حرية، و التي يكمن هدفها في تبني انشغالات العمال و تمثيلهم و المطالبة بحقوقهم المشروعة و الدفاع عنها، و لقد تعاظمت هذا الحق بتطور الحركات النقابية في العالم، إذ لم يعد يقتصر دور النقابات على المطالبة بالحقوق في شكل عدائي للسلطة بل توسع ليأخذ هذا الدور مرتبة الشريك و المحاور بدون منازع للسلطات العمومية من جهة و للمستخدمين من جهة أخرى، و رغم هذا التطور، إلا أن المرأة كانت بمنأى عن هذا الجو، بفعل الحساسيات التي كانت تواجهها من جهة، وعدم اهتمامها ولامبالاتها بما يجري حولها في هذا المجال من جهة ثانية[1]، الأمر الذي يطرح معه مسألة مساواة المرأة بالرجل في التمثيل النقابي، و كذا حريتها النقابية.

المطلب الأول
حق المرأة العاملة في المساواة في التمثيل النقابي

لقد أصبحت الحقوق النقابية، كغيرها من الحقوق السياسية و المدنية في مختلف التشريعات و الدساتير المقارنة، و ذلك بفضل تضحيات و نضالات العمال طوال مدة زمنية معتبرة[2]، و الذين سعوا من اجل أن يصبح الحق النقابي و المساواة النقابية جزء من الحقوق العمالية، و خاصة حق المرأة العاملة في المساواة في التمثيل.

حيث كرست أغلب التشريعات المقارنة للدول المختلفة هذا الحق، و الجزائر من ضمنها، وكان ذلك مند الاستقلال، إذ و تطبيقا للأحكام الدستورية التي أصبحت تقر مبدئيا المساواة بين الجنسين في كل الحقوق، بما فيها الحق النقابي[3]، جاءت القوانين العمالية لا سيما الحديثة منها مكرسة لهذه الحقوق، بشكل واضح و صريح ، جاعلة منها حقوقا أساسية للعمال، خاصة منها تلك الواردة في

(1) أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 162.

(2) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 166.

(3) المواد 12 و 20 من دستور 1963، و المادة 60 من دستور 1976، المادة 53 من دستور 1989، المادة 56 من دستور 1996.

القانون الخاص بممارسة الحق النقابي رقم 90-14 [1]، الذي كرس مبدأ المساواة و منع ممارسة أي تمييز ضد أعضائه، فقد جاءت المادة 22 منه لتقرر هذا المبدأ بقولها:" تمنع التنظيمات النقابية من إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية."، و يشمل مصطلح التنظيم (منظمة) النقابي، تنظيمات النقابية للأجراء،و تنظيمات نقابية لأرباب العمل حسب المادة 02 من نفس القانون، أما التمييز فيشمل أي إبعاد أو تفريق على أساس الجنس حسب المادة 17 من القانون رقم 90-11.[2]

أما فرنسا فكانت من الدول السباقة التي أقرت بوجود نقابات أو منظمات عمالية، إذ يرجع الفضل في ذلك إلى قانون 21مارس 1884 الذي أوجد النقابات المهنية من الناحية القانونية[3]، غير أنه لا يعني هذا عدم وجود هذه التنظيمات في الواقع، حيث كانت موجودة بالفعل قبل صدور هذا القانون، في شكل تعاضديات غير شرعية في ظل قانون « Chapelier » لسنة 1791 الذي منع تجمعات العمال التي يفوق عدد المنتمين لها 20 شخصا.

أما بالنسبة للمساواة بين الجنسين في الحق النقابي كتشكيل أو الانضمام إلى نقابة معينة، فان الإشكال لا يطرح بالنسبة للنساء غير المتزوجات، إذ كانت لهن كامل الحق في هذا الإطار عموما، أما بالنسبة للنساء المتزوجات، فالأمر يختلف إذ يخضع إلى القواعد العامة في القانون و خاصة القانون المدني، الذي كان لا يعترف للمرأة المتزوجة بالأهلية القانونية الكاملة في إبرام التصرفات إلا بإذن زوجها، لذلك لم يكن لها من باب تحصيل الحاصل الحق في الانضمام إلى نقابة، ولو كانت عاملة، الأمر الذي انعكس على تواجدهن في هذه النقابات، و ترجع هذه الظاهرة إلى عدة أسباب، منها ازدواجية المسؤولية عند النساء داخل و خارج البيت، و أسباب أخرى تتعلق بالنقابات أساسا، فقد كانت في فترة معينة تعارض أصلا فكرة تشغيل النساء المتزوجات، فما بالك

[1]القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي(ج.ر العدد 23 لسنة 1990)، كرست التشريعات السابقة الملغاة الحق النقابي عامة، وحق المرأة العاملة في المساواة في التمثيل النقابي خاصة، و كان أول تشريع نظم هذا الحق هو الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات(المادة 15)، و تلاه الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص(المادتين الأولى و الثانية)(ج.ر العدد 101 لسنة 1971)، ثم القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 (المادة 22)، القانون رقم 88-28 المؤرخ في 1988/07/19 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (المادة 09) (ج.ر العدد 29 لسنة 1988).

[2] Il est fort peu probable que les statuts des organisations syndicales, tels que prévus par l'article 21 de la loi n°90-14 prévoient des dispositions discriminatoires flagrantes. Ce sont surtout les pratiques qui sont susceptibles d'être discriminatoires vis-à-vis des femmes, notamment lors des élections ou des désignations aux organes de direction et d'administration des syndicats. Institut national du travail, Konrad Adenauer Stiftung, guide des droits professionnels des femmes salariées, édition institut national du travail-Algérie 2004, p42.

[3]القانون المؤرخ في 1884/03/21 المتعلق بإنشاء النقابات المهنية في فرنسا، « Loi Waldeck Rousseau »

في الانضمام إلى نقابة، إذ صرح أحد النقابيين في هذا الشأن بقوله:

« La place de la femme est au foyer domestique, la nature l'a faite nourrice et ménagère, ne la détournons pas de ses fonctions sociales pour la jeter hors de sa voie ; à l'homme le labeur et l'étude des problèmes humains, à la femme les soins de l'enfance, l'embellissement de l'intérieur du travail. ».

لكن سرعان ما تغيرت هذه الوضعية بظهور نقابات نسائية "غير شرعية" بفعل بعض المفكرات المتمردات من النساء (Marguerite DURAND).[1]

وقد شهدت الفترة التي تلت الحرب العالمية الأولى(1914-1918) صدور قانون13مارس 1920 الذي اعترف للنقابات بالأهلية المدنية، حيث أعطى للمرأة حق الانضمام للنقابات كمنخرطة و مناضلة، و أبقى على المبدأ العام القاضي بضرورة حصول المرأة المتزوجة على إذن مسبق من الزوج وذلك للمشاركة في هذه النقابات كمسؤولة تحتل مركزا قياديا في إدارتها.[2]

و بدعم من الحركات النسائية الفرنسية مند أوائل القرن الماضي التي نادت بتكافؤ التمثيل، تم اعتماد قانون تكافؤ القوائم الانتخابية المصادق عليه في 2000/06/06، و كذا قانون 2001/05/09 حول المساواة المهنية الذي اقر مبدأ التمثيل النسبي عند انتخاب مجلس العمال، كما أكد على ذلك من بعده قانون 2006/03/23 المتعلق بالمساواة في الأجر بين الجنسين، على مبدأ التمثيل المتساوي بين الجنسين في الهيئات التمثيلية للعمال سيما مجالس العمال(المواد من 21 الى26)، و رغم الإطار القانوني المحفز و التطور الذي وصلت إليه المرأة في هذا البلد، فان وضعيتها بقيت بعيدة عن الأهداف المرجوة.[3]

والتشريعات العربية كرست بدورها مبدأ التمثيل النقابي المتساوي بين الجنسين، حيث ضمنته في دساتيرها[4]، وفي تشريعاتها العمالية بصفة متباينة، فقانون العمل الأردني و بعد أن اقر في المادة الأولى أن مفهوم العامل ينصرف ليشمل الذكور و الإناث، أكد في المادة 97 فيما يخص التمثيل النقابي على حق العمال(ذكورا و إناثا) في تأسيس نقابات، كل ذلك على قدر من المساواة، حيث يستشف هذا الحكم بصفة ضمنية، و سايره في ذلك المشرع التونسي[5]، على خلاف المشرع المغربي الذي كرسه بصفة صريحة في المادة 09 من مدونة الشغل بقولها : "منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء. حق المرأة متزوجة كانت أو غير متزوجة

---

[1] Marguerite Durand (24 janvier 1864 – 16 mars 1936), fondatrice du journal La Fronde, est une journaliste et féministe française.

[2] Lobry Claude : Droit du travail et sécurité sociale, Chiron éditeur, France, 2001, p 50.

[3] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 168.

[4] المادة 23 من الدستور الأردني، الفصل 08 من الدستور التونسي، المادة 56 من الدستور المصري، الفصل 09 من الدستور المغربي.

[5] المواد 05 و 242 من مجلة الشغل التونسية.

في الانضمام إلى نقابة مهنية، و المشاركة في إدارتها و تسييرها."، و أكد على ذلك ظهير شريف بشأن النقابات المهنية في الفصل الخامس منه بالنص على أنه:" يمكن للنساء المتزوجات اللاتي يزاولن مهنة أو حرفة أن ينخرطن في النقابات المهنية و أن يساهمن في إدارتها أو تدبير شؤونها."[1].

و على الصعيد الدولي لقي مبدأ المساواة بين الجنسين في التمثيل النقابي اهتمام الهيئات و المنظمات الدولية و بخاصة منظمة العمل الدولية التي تسعى جاهدة من أجل تجسيد هذه المساواة و التي تم إقرارها بصفة واضحة في التوصية الدولية للعمل رقم 111 و الخاصة بالمساواة في الاستخدام و المهنة بنصها في البند (و) على أن :" لا تمارس منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال أو تشجع أي تمييز بالنسبة لقبول العضوية أو الاحتفاظ بها أو المشاركة في شؤونها."[2].

كما أن منظمة العمل العربية و من منطلق أن للنقابات العربية دور أساسي في تحرير و تنمية و تقدم الوطن العربي، فان صيانة الحقوق النقابية تعتبر شرطا جوهريا لتمكينها من ممارسة هذا الدور، و تطبيقا لما تنص عليه المادة 10 من الميثاق العربي للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط و ظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك، حيث أحالت إلى التشريع الداخلي لتنظيم المسائل النقابية سيما موضوع المساواة بين الجنسين في التمثيل النقابي، واقتصرت المادة 14 من الاتفاقية العربية للعمل رقم 08 الخاصة بالحريات و الحقوق النقابية [3] على النص أن :" يكفل تشريع كل دولة عدم التدخل في ترشيح و انتخابات الأعضاء النقابيين."، دون أن تكفل أي نص صريح يكرس مبدأ التمثيل النقابي المتساوي بين الجنسين.

---

[1] ظهير شريف1.57.119 المؤرخ في 1957/07/16 بشأن النقابات المهنية المغربي.

[2] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتمييز في الاستخدام و المهنة، رقم 111 لسنة 1958

[3] تمت الموافقة على هذه الاتفاقية في الدورة السادسة للمؤتمر العمل العربي –منظمة العمل العربية–المنعقد في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في شهر مارس من عام 1977.

المطلب الثاني
حق المرأة العاملة في الحرية النقابية

الحرية النقابية حق ضمنته جل التشريعات الحديثة كجزء من حقوق الإنسان و ضحى من أجل ترسيخه الآلاف من العمال، و ينصرف معناها إلى الانخراط أو الانضمام و حتى تكوين أو تشكيل منظمة نقابية تسعى للدفاع عن مصالح جماعة العمال أو أصحاب العمل، و الجزائر واحدة منها عمدت إلى تكريس هذه الحرية و هذا الحق في الدساتير و القوانين المتعاقبة، ففيما يتعلق بالدساتير فإنها سواء في الحقبة الاشتراكية أم في الحقبة الليبرالية الحالية اعترفت بالحق النقابي لجميع العمال، حيث كرس دستور 1963 هذا الحق في المادة 20 بقولها:" الحق النقابي، و حق الإضراب، و مشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا، و تمارس هذه الحقوق في نطاق القانون." و من بعده دستور 1976 بنصه في المادة 60 على أن:" حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، و يمارس في إطار القانون." كما أقره من بعدهما دستور 1989 عندما نص في المادة 53 على:" الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين." و يقابلها نص المادة 56 من دستور1996. و تطبيقا للأحكام
الدستورية التي أشارت صراحة الى الحق النقابي، خاصة الليبرالية منها التي ضمنت الحرية النقابية[1]، حيث جاءت جل تشريعات العمل لاسيما الحديثة منها مكرسة لهذا الحق، بشكل واضح و صريح، جاعلة منها حقوقا أساسية للعمال، سواء في سياق تحديد الحقوق في القانون رقم 90-11 أو القانون رقم 90-14 الخاص بممارسة الحق النقابي.

وإذا كان الحق النقابي في التشريعات السابقة معترفا به فقط في إطار وحدة النقابة[2]، فانه بتبني التعددية الحزبية بدستور 1989 تم تكريس التعددية النقابية، ليتوسع مفهوم الحق النقابي من حق الانخراط في النقابة الموجودة، إلى حق تكوين و إنشاء التنظيمات النقابية الجديدة بكل حرية و استقلالية و دون أي ضغط أو تدخل من السلطة العامة، متى رأى العمال مصلحة في ذلك، من

---

(1) شطاب كمال، حقوق الإنسان في الجزائر بين الحقيقة الدستورية و الواقع المفقود، دار الخلدونية، الجزائر،2005، ص 218.

(2) كرست التشريعات السابقة الملغاة حق المرأة العاملة في الحرية النقابية، و يتجلى ذلك بصورة واضحة في الأمر رقم 71-75 الخاص بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، الذي نص في المادتين الأولى و الثانية على التوالي بأن:"تطبق أحكام هذا الأمر على جميع العمال إناثا و ذكورا من كل سن، العاملين في القطاع الخاص، سواء كان رب العمل الذي يشغلهم شخصا طبيعيا أو معنويا و مهما كانت الأشغال التي يقومون بها زراعية أو غير زراعية."،"يحدث قسم نقابي من قبل الإتحاد العام للعمال الجزائريين في كل وحدة أو مؤسسة أو استغلال تابع للقطاع الخاص يشغل أكثر من 09 عمال دائمين." و سار على دربه القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 الذي جاء بنفس الأحكام في المواد من 22 إلى 25، و القانون رقم 88-28 المؤرخ في 1988/07/19 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (المادتين 09 و 10).

اجل الدفاع عن مصالحهم و حقوقهم المادية و المعنوية، و هم في ذلك يتمتعون بكل الحماية القانونية المقررة لكافة الحقوق الأخرى بما فيها استقلالية التسيير، و منع أية جهة من التدخل في تسيير التنظيم النقابي إلى جانب مظاهر الحماية الأخرى مثل منع التمييز بين العمال على أساس الانتماء أو النشاط النقابي، أو ممارسة أي ضغط أو تهديد أو تسليط أية عقوبة من قبل صاحب العمل بسبب النشاط أو الرأي النقابي، سواء كانت عقوبة تأديبية أو انتقامية، و البطلان القانوني لأي عزل أو فصل لأي عامل نقابي، و الإدماج التلقائي بحكم القانون للعامل المعزول بسبب نشاطه أو رأيه النقابي ما لم يثبت ضده خطاء جسيم أثناء ممارسته لنشاطه النقابي.[1]

أما في فرنسا فمع تطور أساليب الحركات النقابية من جهة و الحركات النسائية عامة من جهة أخرى، تغيرت الأوضاع و أصبح للمرأة الحق الكامل في الانخراط و المشاركة في تسيير النقابات و حتى في تشكيلها، إذ نصت المادة L411-5 من قانون العمل على أن:" لكل أجير أن ينخرط بكل حرية في النقابة المهنية التي يختارها مهما كان جنسه."، و هو نص صريح على كفالة حق المرأة العاملة في الحرية النقابية–خاصة في ظل التعددية النقابية[2]– هذه الأخير التي ضمت أربع مبادئ أساسية وهي:

– حرية تأسيس و تسيير النقابة، بحيث لا يسمح للدولة أو أي كيان أخر بتدخل في هذه العملية
– حرية العمال الأجراء في الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة دون تمييز.
– لكل عامل حرية الانضمام إلى أية نقابة التي يختارها.
– لكل عامل حرية الانسحاب في أية لحظة من النقابة.[3]

كما أن التشريعات العربية قد أقرت بدورها الحق في الحرية النقابية بصفة عامة، بدأ في دساتيرها، حيث كرس الدستور الأردني النافد هذا المبدأ في المادة 23 فقرة 'و' بقولها : "تحمي الدولة العمل و تضع له تشريعا يقوم على المبادئ الآتية: تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.".

---

[1] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 169.

[2] « La liberté syndicale implique le pluralisme de droit, c'est-à-dire la possibilité juridique de créer plusieurs syndicats concurrents dans le même cadre professionnel ou dans le même cadre géographique, et c'est véritablement, dans une situation de pluralisme syndical que se pose le problème de la représentativité, et tel est bien le cas France, et aussi de l'Algérie.

Cependant, la liberté de choix des travailleurs serait compromise si la distinction entre les syndicats les plus représentatifs et les syndicats minoritaires, en droit ou dans la pratique, aboutit à interdire l'existence d'autres syndicats auxquels les travailleurs souhaiteraient s'affilier, ou à l'octroi de privilèges qui influenceraient indument le choix d'une organisation par les travailleurs, cette distinction ne devrait donc pas avoir pour effet de priver les syndicats non reconnus comme les plus représentatifs des moyens essentiels pour défendre les intérêts professionnels de leurs membres ». Verdier Jean Maurice, Fonctions et Contrôle de la Représentativité Syndicale, Revue Algérienne du Travail, n°29, 2002, p 77.

[3] J.L.Koehl, OP-CIT, P 165.

أما نظيره التونسي فاكتفى بالنص في الفصل رقم 08 على أن:" الحق النقابي مضمون."، على خلاف الدستور المغربي الذي نص في الفصل 09 منه على :" يضمن الدستور لجميع المواطنين: حرية الانخراط في أية منظمة نقابية حسب اختيارهم، و لا يمكن أن يوضع حد لممارسة هذه الحريات إلا بمقتضى القانون."، و الدستور المصري نظم هذا الحق بمقتضى المادتين 11 و 56 بقولهما على التوالي:" تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسة والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية."، "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون."، كما تباينت التشريعات العادية سواء العمالية منها أو تلك المتعلقة بكيفيات ممارسة الحقوق النقابية في إقرار الحرية النقابية للمرأة العاملة، وان كل التشريعين الأردني و التونسي قد كرسا هذا الحق للعمال كافة، مع أنهما ينتميان إلى عائلة التشريعات العربية التي أقرت مبدأ المساواة المطلقة بين الجنسين في ميدان العمل، و يستشف ذلك من نص المادتين 02 و 97 من قانون العمل الأردني، اللتان نصتا على أن:" يكون للكلمات و العبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل على غير ذلك: العامل: كل شخص ذكرا كان أو أنثى." تقابلها المادة 05 من مجلة الشغل التونسية، على خلاف تشريع العمل المغربي، الذي كرس هذا الحق صراحة عندما نصت المادة 09 من مدونة الشغل على أن:" يمنع كل مس بالحريات و الحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاولة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل." لتضيف:" يترتب على ذلك حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، و المشاركة في إدارتها و تسييرها."، و هو ما أكده الفصل الخامس من قانون النقابات المهنية. كما تكريس هذه الحرية في مختلف النصوص و المواثيق الدولية، كان أولها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 فقرة 04 بقولها:"لكل شخص حق إنشاء النقابات مع الآخرين و الانضمام إليها من أجل حماية مصالحه."، أما منظمة العمل الدولية فقد تبنته سنة 1948 رسميا، تزامنا مع النص السالف الذكر رغم بعض الصعوبات التي واجهتها في سبيل إعدادها في شكل اتفاقية دولية تحمل رقم 87 لسنة 1948[1]، و قد توالت نصوص أخرى تصب في نفس الاتجاه و تكرس هذا الحق بوصفه حقا ثابتا لكل شخص مع منع كل تمييز ناتج عن الجنس، كما أقرت حرية النقابات في ممارسة نشاطاتها دون قيد أو شرط سوى تلك المنصوص عليها قانونا، كما أقرت ذات الاتفاقية في باب الحرية النقابية صراحة حق كل العمال و المستخدمين–دون تميز مهما

[1] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي، رقم 87 لسنة 1948.

كان نوعه و بدون إذن مسبق– في تشكيل منظمات حسب اختيارهم أو الانضمام إليها، بشرط الالتزام بنصوص هذه الأخيرة.[1]

وقد ألزمت الاتفاقية المذكورة الدول الأطراف باتخاذ كل التدابير اللازمة من أجل ضمان حرية ممارسة الحق النقابي بالنسبة للعمال و المستخدمين على حد سواء، كما رأت ذات المنظمة أن تحقيق هدفها المتمثل في توفير العمل اللائق لجميع الرجال و النساء في ظروف تتسم بالحرية و الإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية لا يكون ممكنا إلا إذا كان في إمكانهم إبداء رأيهم بما يعني ذلك لهم أن الحرية النقابية هي حق الأساسي من حقوق الإنسان، وتخلف ممارسة هذا الحق أثرا كبيرا على ظروف العمل و العيش و على تطور النظم الاقتصادية و الاجتماعية و تقدمها.[2]

أما عن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية فقد كرس حق المرأة العاملة في الحرية النقابية، إذ نص في المادة 03 منه على أن:" تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بمساواة الذكور و الإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد."، لتضيف المادة 08 على أن:" تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية و الاجتماعية و حمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون و تشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام القائم أو لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم.".

---

[1] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 163.

[2] Bureau international du travail, liberté d'association: enseignements tirés de la pratique, rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I (B), conférence internationale du travail, 97e session, Genève 2008, p ix.

أدى اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل عام 1998 إلى تهيئة فرصة جديدة أمام الأعمال و الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها المنظمة من أجل الدفاع عن الحرية النقابية و الترويج لها ووضعها موضع التنفيذ، فقد كان الإعلان بمثابة تجديد لالتزام جميع البلدان الأعضاء، و الشبكة العالمية من منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال و استعدادهم لتكريس الموارد اللازمة لتعزيز و بسط الحرية النقابية، فالإعلان، على وجه التحديد يقر بالالتزام الذي تتحمله المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء فيها استجابة لاحتياجاتها القائمة و المعلنة (أ) بتقديم التعاون التقني و الخدمات الاستشارية بغية تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية و تطبيقها، (ب) بمساعدة الدول الأعضاء التي لم يكن في وسعها حتى الآن التصديق على بعض هذه الاتفاقيات في الجهود التي تبذلها من أجل احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات، (ج) بمساعدة الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى توفير مناخ ملائم للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية. مكتب العمل الدولي، التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة92، جنيف 2004، ص85.

أما على الصعيد العربي، فقد كرست الدول العربية في المواثيق العربية لحقوق الإنسان هذه الحرية، إذ نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 1994 [1] في المادة 29 بقولها:"تكفل الدولة الحق في تشكيل النقابات في الحدود التي ينص عليها القانون."، أما الميثاق العربي لسنة 2004[2]فقد جاء دقيقا في أحكامه فيما يخص إقرار هذه الحرية، إذ نصت المادة 35 منه على أن: " لكل شخص الحق في حرية تكوين النقابات المهنية و الانضمام إليها، و حرية ممارسة العمل النقابي من أجل حماية مصالحه.

لا يجوز فرض أي من القيود على ممارسة هذه الحقوق و الحريات إلا تلك التي ينص عليها التشريع النافذ."، منظمة العمل العربية ومن منطلق أن الحرية النقابية هي من الحريات العامة التي نصت عليها المواثيق الدولية و دساتير العالم، و تطبيقا لما تنص عليه المادة 10 من الميثاق العربي للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط و ظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك[3]، فقد كفلت هذه الحرية لجميع العمال و العاملات، حيث نصت المادة 78 من اتفاقية العربية للعمل رقم 06 المتعلقة بمستويات العمل لسنة 1976 على أن:" يجب أن يتضمن تشريع كل دولة، من الضمانات و القواعد ما يكفل انتفاع العمال على اختلاف مهنهم و أعمالهم بنظام مناسب من الحماية ضد أي إجراء يمس حريتهم في تكوين النقابات و ممارستها لمختلف أوجه نشاطها، على أن تكفل هذه الحماية على الأخص:

– عدم إخضاع تشغيل أي عامل أو استمراره في عمله لشرط انتمائه أو عدم انتمائه لأية نقابة، أو لشرط خروجه منها .

– عدم فصل أي عامل أو الإضرار به بأية وسيلة كانت بسبب انتمائه لأية نقابة، أو بسبب اشتراكه في أي وجه من أوجه النشاط النقابي."، الأمر الذي أكدت عليه الاتفاقية رقم 08 لعام 1977 الخاصة بالحريات والحقوق النقابية، فبعد أن أقرت بأحقية كلا من العمال و أصحاب العمل

---

[1] تمت المصادقة عليه من طرف الجامعة العربية في دورتها العدية 1994 بموجب القرار 102 و بالإجماع لمجلس الجامعة العربية رقم 5437 بتاريخ 1994/09/15.

[2] تم اعتماده في تونس في مايو من سنة 2004، صادقت عليه الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 06–62 المؤرخ في 2006/02/11(ج.ر العدد 08 لسنة 2006).

[3] ديباجة الاتفاقية العربية للعمل رقم 08 لسنة 1977 الخاصة بالحريات و الحقوق النقابية.

- Examen des progrès réalisés dans l'application du programme d'action au vu des rapports présentés à la commission de la condition de la femme par les états parties à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, commission de la condition de la femme, constituée en comité préparatoire de la session extraordinaire de l'assemblée générale intitulée les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le 21 e siècle, deuxième session ,15-19 mars 1999, P 12.

في شتى القطاعات في تكوين منظمات تراعي مصالحهم العمالية و الانضمام إليها، أحالت إلى التشريعات الدول الوطنية فيما يخص كفالة هذه الحرية، حيث نصت المادة 09 منها على أن:" تكفل الدولة قيام منظمات العمال و منظمات أصحاب الأعمال بعملها و ممارسة كافة أوجه نشاطها في حرية كاملة.

وتضمن الدولة حماية منظمات العمال و منظمات أصحاب الأعمال من التدخل في شؤونها أو التأثير عليها."، لتضيف المادة 13 بخصوص مسألة الانضمام على أن:"يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة و حريته في الانسحاب منها."، و حسب المادتين 18 و 19 من ذات الاتفاقية، يحظر نقل أو فصل أو الإضرار أو تعليق استخدامه بسبب انتمائه أو عدم انتمائه أو انسحابه من نقابة أو ممارسته لنشاطه النقابي.

الباب الثاني

الحماية القانونية الخاصة المقررة للمرأة العاملة

رغم المساواة التي كرسها أغلب المشرعين في العالم، فان المرأة لازالت تعاني التهميش، وتدني وضعيتها مقارنة بالرجل، أمام هذا الوضع، يجتهد الباحثون في إيجاد الحلول و السبل الكفيلة بتدارك هذه الوضعية، فذهب البعض إلى أن الحماية القانونية التي يكرسها المشرعون للنساء العاملات هي السبب في ذلك، و ذهب البعض الأخر بالعكس إلى اقتراح مزيد من الحماية القانونية، و التي تتعلق أساسا ببنيتها الجسدية مقارنة بالرجال[1]، و بوضعهن كأمهات، ضف إلى ذلك التطور التكنولوجي، و تسهيلها لظروف العمل لاسيما في ظل العولمة الاقتصادية، وفي إطار الشراكة الأورو متوسطية.

الفصل الأول

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريعات المختلفة

تتميز المرأة عن الرجل ببعض الخصوصيات مما يجعلها مؤهلة للقيام بأعمال دون أخرى، كما أن المرأة العاملة قد تتعرض إلى أنواع من مضايقات أثناء تأديتها لمهامها، مما أدى بالمشرعين إلى إحاطتها بحماية قانونية، و ذلك في تشريع العمل و في التشريع الجنائي، كما أقرت لها حماية بوصفها 'أما' لكونها تعاني من تبعات الحمل و الولادة من جهة، و تأدية مهامها من جهة أخرى، وكذا مسألة إحالتها على التقاعد.

تبعا لذلك سيتم التعرض في المبحث الأول إلى الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريعين العمل و الجنائي، بتخصيص المطلب الأول منه لدراسة الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل، وبتخصيص المطلب الثاني لموضوع الحماية القانونية المقررة لها في التشريع الجنائي.

على أن يكون المبحث الثاني لدراسة الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع الضمان الاجتماعي، حيث يكون المطلب الأول منه لدراسة الحماية القانونية المقررة لها أثناء فترة الحمل و الأمومة، و المطلب الثاني لدراسة الحماية القانونية المقرة لتمتعها بالمنح العائلية و التقاعد.

---

[1] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 181.

–تاريخيا لم يعرف النظام اليوناني معنى التفرقة بين الأعمال الصعبة و الأعمال السهلة، أي الأعمال الخاصة بالرجال و الأعمال الخاصة بالنساء، وبالتالي ليس هناك ما يمنع المرأة في اليونان من القيام بما هو فوق طاقتها و تحملها وفي أماكن غير أمنة، كما انعدمت النصوص القانونية الإسبرطية التي تضمن الحماية والحقوق، تاركة مجالا لتطبيق أوامر أرباب العمل.

المبحث الأول

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريعين العمل و الجنائي

لقد كرس أغلب المشرعين في تشريعات العمل حماية قانونية للمرأة العاملة تبعا لخصوصياتها، الأمر الذي يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الأعمال دون الأخرى التي تتميز بالخطورة أو الشدة التعب –أي تفوق الجهد–، أو التعامل في مجال الكيماوي أو الإشعاعي، ولما كان من بين صفات المميزة لتشريع العمل تلك القواعد الآمرة [1]، الأمر الذي يستوجب معه أن تكون أي مخالفة يترتب عليها جزاء، و كل ذلك في إطار ما بات يسمى بالقانون الجنائي للعمل، بالإضافة إلى التشريع الجنائي، من أجل ضمان التطبيق السليم للأحكام، خاصة الحمائية منها التي تم سنها لفائدة المرأة العاملة في إطار علاقة العمل، سيما التحرش سواء كان جنسيا أو معنويا الذي غالبا ما تكون هي ضحية له، وهذا ما سيتم تناوله في مطلبين اثنين:

المطلب الأول

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل

المرأة أضعف بنية من الرجل و أقل تحملا لبعض الأعمال المرهقة و الشاقة منه، و هذا هو الأساس القانوني الذي يعتمده المشرعون في منع هذا النوع من الأعمال على النساء، و ذلك لخطورتها على المرأة، حيث يتعلق الأمر ببعض الأعمال الخطيرة التي تعرض النساء إلى بعض العوامل الفيزيائية والصحية عند قيامها بتصليح الآلات في حالة تشغيل والتعامل بالمواد الكيماوية، و يقصد بالأولى أي استعمال و تصليح آليات و الآلات الكبيرة و خاصة تلك التي تحتوي على أجهزة خطيرة من شأنها إصابة المتعامل معها إصابات بليغة، و جاء المشرع الجزائري[2] بنصوص عامة في هذا الميدان، فالتشريعات المتعاقبة مند سنة 1975 لم تنص على هذا النوع من المنع –أي تصليح الآليات– بل أكتفت بإقرار المبادئ العامة في هذا المجال، حيث نص الأمر رقم 75–31 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص في المادة 260 على أن: "يمنع استخدام النساء و أولاد الذين تقل أعمارهم عن الثمانية عشر عاما أو المتدربين منهم في مراكز

---

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول "مبادئ قانون العمل"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 63.

[2] كرست جل الدساتير الجزائرية بدأ من دستور 1976 وصولا إلى دستور 1996 مبدأ الحماية و الأمن و الوقاية الصحية في أماكن العمل(المادة 62 من دستور 1976، المادة 52 من دستور 1989، المادة من دستور 1996).

مراكز عمل غير صحية أو مخطرة أو مضنية و كذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم.

وتحدد شروط تطبيق الفقرة السابقة و نوع الأشغال الممنوعة[1] بموجب قرارات تصدر عن وزير

العمل و الشؤون الاجتماعية.".

وما يلاحظ أن المشرع منع استخدام كل النساء في مراكز عمل غير صحية أو خطرة أو مضنية، كما جاء عاما في تحديدها تاركا أمر تفصيلها إلى القرارات الوزارية.

وفي إطار القانون الأساسي العام للعامل تم إصدار القانون رقم 88-07 المتعلق بالنظافة و الأمن و طب العمل[2] الذي نص في المادة 07 منه على أن:" يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات و التكنولوجيا و كذا في تنظيم العمل. يجب أن تكون التجهيزات و الآلات والآليات والأجهزة و الأدوات و كل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب انجازها و لضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال. يجب أن تكون موضوع رقابة دورية و صيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها و ذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل. تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم[3].".

حيث اتجه المشرع الجزائري إلى عدم التمييز بين الرجال و النساء في الحماية، إذ نص فيها على القواعد العامة لحماية العمال دون استثناء وحماية الآلات بشكل لا يجعلها خطيرة، كما دعم الحماية الخاصة بالنساء بالمراقبة الطبية الدورية سيما فئة الحوامل و الأمهات اللاتي لهن طفل على الأقل دون السنتين[4]، و لضمان احترام و تجسيد هذه الحماية واقعيا تم إنشاء هيئات متخصصة، و يتعلق الأمر باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن[5]، و لجنة

[1] ورد في النص المادة كلمة"الممنوحة"خطاء، كما وقع المشرع في تكرار حين قال "غير صحية"و"مضرة بصحتهم" و إن كان هذا التكرار للتأكيد فانه غير لازم، لأن الأعمال غير الصحية في عمومها تنطبق على كل الطوائف التي ذكرها و هي أعمال مضرة بالصحة. أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 297.

[2] القانون رقم 88-07 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل (ج.ر العدد 04 لسنة 1988).

[3] المواد من 26 إلى 44 و من 62 إلى 66 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتضمن القواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل (ج.ر العدد 04 لسنة 1991)، و المادة 14 من القرار الوزاري المشترك بين وزراء كل من الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات، الصناعة، العمل و الضمان الاجتماعي المؤرخ في 2003/10/01 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت (ج.ر العدد 07 لسنة 2004).

[4] المادتين 16 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل (ج.ر العدد 33 لسنة 1993).

[5] المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 2005/01/08 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن (ج.ر العدد 04 لسنة 2005).

مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن[1]، و مصالح الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل.[2] كما

أقر القانون رقم 90-11 في هذا المجال بمقتضى المادة 05 منه هذا الحق للعمال دون تمييز بسبب

الجنس، و من الواجب عليهم طبقا للمادة 06 منه أن يراعوا تدابير الوقاية و الأمن التي يعدها المستخدم بموجب النظام الداخلي طبقا للمادة 77 و 94 فقرة 02 و 03 من ذات القانون.[3]

و قد جاءت الأنظمة الداخلية للمؤسسات مطابقة للنظم التشريعية المكرسة، فقد أشارت المادة 83 من النظام الداخلي لديوان الترقية و التسيير العقاري لولاية مستغانم[4] إلى أن إدارة الديوان تسهر على احترام أنظمة استعمال الآلات و الآليات الضرورية لعمله، و أوجبت المادتين 84 و 85 من ذات النظام على العمال احترام قواعد استعمال و صيانة الآلات والآليات الموضوعة تحت تصرفهم، كما كرس النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للحديد و الصلب[5] هذه الحماية، إذ نصت المادة 45 على أن:"يجب أن لا تستعمل الآلات و الميكانيزمات الخطيرة من طرف العمال إلا إذا كانت أجهزة حمايتها و أنظمتها الأمنية متوافرة. يمنع على العمال خلع أو إتلاف أنظمة و أجهزة الأمن." و بخصوص عملية الإصلاح فقد نصت المادة 46 أن:" يمنع القيام بتدخلات على الآلات و الآليات في حالة حركة إلا ببيانات مضادة حريصة حول طبيعة التدخل.".

أما المشرع الفرنسي فكان سباقا في هذا الميدان، إذ منع تصليح الآليات في حالة تشغيل من طرف النساء و كان ذلك بمقتضى المرسوم الصادر في 13 ماي 1893 المعدل بالمرسوم الصادر

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 2005/01/08 المحدد لصلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلها و تنظيمها و سيرها (ج.ر العدد 04 لسنة 2005).

[2]المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 2005/01/08 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها و سيرها و كذا صلاحياتها (ج.ر العدد 04 لسنة 2005).

[3]كان القانون رقم 82-06 (ملغي)قد أورد أحكاما حمائية خاصة بالمرأة العاملة في هذا الميدان، إذ نصت المادة 16 الواردة في الفصل الثاني المعنون "الأحكام المتعلقة بالنساء في العمل "، على أنه:"لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة، أو عديمة النظافة أو مضرة بصحتهن. تحدد قائمة الأشغال أو مناصب العمل أو أماكن العمل حيث يمنع استخدام النساء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل.".

[4]النظام الداخلي لديوان الترقية و التسيير العقاري(O.P.G.I) لولاية مستغانم، الجزائر المؤرخ في 1995/05/17.

[5]النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للحديد و الصلب(SIDER)، الجزائر المؤرخ في جوان 1992.

في 19 جويلية 1958 [1]، في حين نصت المادة L233-1 من قانون العمل على وجوب تهيئة أماكن العمل من أجل ضمان أمن العمال، دون أن يقر حماية خاصة للمرأة العاملة هو الأخر.

أما التشريعات العربية فقد خصصت أحكاما خاصة بالنساء العاملات في تشريعاتها العمالية،

حيث أقر المشرع المغربي هذا المنع في المادة 181 من مدونة الشغل [2] بقوله:" يمنع تشغيل النساء في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم. تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي."، و يقصد المشرع بالأشغال التي تشكل مخاطر بالغة أشغال تصليح الآلات، و حدا حدوه المشرع المصري الذي اقر نفس المبدأ في المادة 90 من قانون العمل، و أحال إلى التنظيم فيما يخص تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، على خلاف تشريعي العمل الأردني و التونسي اللذان لم يخصا المرأة العاملة بأحكام حمائية خاصة، إذ جاء في المادة 78 من التشريع الأول أن:"واجبات صاحب العمل لسلامة العمال: يتوجب على صاحب العمل ما يلي: توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال مت الآلات المستعملة في العمل."[3].

أما على المستوى الدولي، فقد شكل موضوع حماية العمال عامة و المرأة العاملة خاصة من الآلات و الآليات محور اهتمام المنظمات و الهيئات الدولية، التي أقرته كمبادئ وأحكام في دساتيرها و اتفاقيتها، وعلى رأسها منظمة العمل الدولية، و من منطلق أن الإصابات المهنية تخلف أثرا سلبيا على الإنتاجية و على التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، التزمت – حسب الفقرة (ز) من إعلان فيلادلفيا– بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق الحماية الوافية لحياة و صحة العاملين في جميع المهن، و التزمت بموجب الاتفاقية الدولية رقم 119 لسنة 1963 الخاصة بالوقاية من الآلات [4] بتوفير قواعد حمائية و وقائية من أخطار الآليات ، ومنعت

[1]كان المرسوم قبل تعديله ينص على منع تشغيل الأطفال اقل من 18 سنة، و البنات القاصرات و النساء في تشحيم،و تنظيف و تصليح الماكينات و الآليات في حالة تشغيل، أو حتى دخول المحلات التي توجد فيها هذه الماكينات خاصة إذا كانت غير محمية، و قد تم إلغاء هذا المنع بمقتضى المرسوم الصادر في 1975/08/05. أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 296.

[2]وردت هذه المادة في الباب الخامس من المدونة المعنون "الأشغال الممنوعة على النساء و الأحداث و الأحكام الخاصة بتشغيل النساء و الأحداث".

[3] يرى البعض أن الآلات يجب أن تصمم بحيث ترضي الشخص الذي يستعملها، إلا أن الواقع هو أن وظائف الآلات تتغير بتغير الأهداف المطلوبة منها. العيسوي عبد الرحمان ، سيكولوجية العمل و العمال(موسوعة كتب علم النفس الحديث)، دار الراتب الجامعية، لبنان(بدون سنة)،ص 31.

-Le quotidien d'Oran, le travail féminin en Algérie à l'aube du 2ième siècle - par: Merani Hacène, Publié le: 03/03/2008.

[4]الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالوقاية من الآلات، رقم 119 لسنة 1963.

استخدامها، بيعها و تأجيرها إذا كانت لا تتوافر على الحماية، غير أن الملاحظ، هو أن الاتفاقية لم تميز بين العمال و العاملات في هذا الميدان، و أوقعت التزامات على عاتق كلا من أصحاب العمل و العمال على السواء، حيث نصت المادة 10 على أن:" أ– يتخذ صاحب العمل الخطوات التي تكفل

إخطار العمال بالقوانين و اللوائح الوطنية المتعلقة بالوقاية من أخطار الآلات، و عليه أن يوضح لهم –حيثما كان ذلك مناسبا أو لازما– الأخطار التي تترتب على استعمال الآلات و الاحتياطات التي يجب مراعاتها عند استعمالها.

ب– يوفر صاحب العمل الظروف البيئية التي تكفل عدم تعرض العمال العاملين على الآلات للأخطار التي تشملها هذه الاتفاقية، و عليه أن يحافظ على دوام هذه الظروف البيئية و استمرارها."، في حين نصت المادة 11 من ذات الاتفاقية على التزامات العمال بأنه:" لا يجوز لأي عامل أن يستعمل أية آلة دون أن تكون الواقيات الخاصة بها مركبة في موضعها، و لا يجوز أن يطلب من أي عامل استخدام أية آلة لا تكون الواقيات الخاصة بها مركبة في مواضعها.

لا يجوز لأي عامل يستعمل الآلات تعطيل الواقيات التي تكون هذه الآلات مزودة بها، ولا يجوز تعطيل هذه الواقيات على أية آلة سوف يستخدمها أي عامل."، في حين ألزمت الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 الصادرة عن ذات المنظمة و الخاصة بالسلامة و الصحة المهنيتين و بيئة العمل[1] الدول بالأخذ في الاعتبار عند صياغة و تنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل مجالات العمل التي تخص تصميم العناصر المادية للعمل (الآلات)، و اختبارها و اختيارها و استبدالها و تركيبها و ترتيبها و استعمالها وصيانتها، و كذا العلاقات بين عناصر العمل المادية و الأشخاص الذين ينفذون العمل أو يشرفون عليه، و تكييف الآلات و المعدات، و تنظيم العمل و طرائق العمل وفقا لقدرات العمال البدنية و العقلية[2]، الأمر الذي أكدت عليه الاتفاقية رقم 187 لسنة 2006 بشأن الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيتين.[3] وجاءت أحكام التوصيات العمل الدولية[4] مطابقة لما جاءت به الاتفاقيات السالفة الذكر.

[1]الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنيتين و بيئة العمل، رقم 155 لسنة 1981، دخلت حيز النفاد في 11 أغسطس 1983.

[2]المادة 05 فقرة 01و02 من الاتفاقية السابقة.

[3] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيتين، رقم 187 لسنة 2006.

[4] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالوقاية من الآلات، رقم 118 لسنة 1963.
التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنيتين و بيئة العمل، رقم 164 لسنة 1981.
التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيتين، رقم 197 لسنة 2006.

كما رأت ذات المنظمة أن تأنيث القوى العاملة في العالم له تأثيره الكبير على عالم الشغل، و مسألة الأخذ بالمناهج المتعلقة بإدماج الشواغل المتعلقة بالجنسين في الأنشطة الرئيسية ذات الصلة بالسلامة و الصحة المهنيتين ليست جديدة بأي حال، فقد أوصى قرار اتخذته المنظمة في عام

1985 بأنه ينبغي اتخاذ تدابير لتوفير حماية خاصة للنساء، و أصبحت النتائج المترتبة على تأنيث قوة العمل من حيث السلامة و الصحة إحدى القضايا الرئيسية التي تتطلب اتخاذ إجراءات بشأنها في كثير من البلدان، وحينما قامت منظمة العمل الدولية بإنشاء مكتب للمساواة بين الجنسين، و اعتبرت مسألة المساواة بينهما أحد العناصر الرئيسية في برنامج العمل اللائق، فإنها تكون بذلك قد اعترفت بهذه الظاهرة، و اعتبرتها إحدى القضايا المشتركة بين القطاعات، و أحد الأهداف الإستراتيجية لبرنامجها العالمي، ونتيجة لذلك جرى تلقائيا إدماج الشواغل المتعلقة بالجنسين في صلب جميع سياساتها و برامجها، بما في ذلك السياسات و البرامج المتصلة بالسلامة و الصحة المهنيتين[1]، كما جرى الاتفاق على ضرورة ايلاء أولوية قصوى للسلامة و الصحة المهنيتين على المستوى الدولي و الوطني و على مستوى المنشأة، وعلى ضرورة إشراك الاجتماعيين في استهلال آليات مستدامة ترمي إلى مواصلة تحسين نظم السلامة والصحة المهنيتين على الصعيد الوطني.[2]

كما كرس العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية هذه الحماية، لكن بصفة عامة، سواء بالنسبة للعمال المراد حمايتهم، حيث لم تميز بين النساء و الرجال، أو بالنسبة لموضوع هذه الحماية، إذ جاءت المادة 07 لتقر بأن:" تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية تكفل على الخصوص : ظروف عمل

[1]رأت منظمة العمل الدولية أن الاتفاقية رقم119 و التوصية 118(الآلات) هما من بين الصكوك التي يتعين مراجعتها، و تشمل الشواغل المثارة، من ناحية أن الاتفاقية رقم 119 و التوصية رقم 118 اعتبرتا بالغة التعقيد بما يحول دون تنفيذهما بفعالية، فضلا عن الحاجة إلى تحديثهما لمراعاة المفاهيم الجديدة في ميدان السلامة والصحة المهنيتين و التطورات التقنية المتعلقة بالآلات، و كانت هناك حاجة أيضا إلى إدخال أحكام تتناول مسألة السلامة في النقل الدولي للآلات و التكنولوجي، فضلا عن المشاكل التي تواجه البلدان النامية في استيراد آلات مستعملة.

وفي سياق المشاورات السابقة بشأن هذه المسألة، أمكن توخي خيارين أساسيين، و يتمثل الخيار الأول في إجراء "مراجعة جزئية" للاتفاقية رقم 119(الآلات) و تعديل الأحكام التي أشير إليها باعتبارها تثير مشاكل، أما الخيار الثاني فهو النظر في إجراء مراجعة أشمل لهذا الصك من أجل تبسيطه مع الحفاظ على نفس مستوى الحماية، و لكي يعكس التطورات الدولية الحديثة و التقدم التقني الأخير في هذا المجال، و إدراج أحكام مناسبة لكي يكون نقل التكنولوجيا مصحوبا بالمعلومات و التدريب المناسبين فيما يتصل بالسلامة و الصحة. مكتب العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة و الصحة المهنيتين، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف 2003، ص 54.

[2] مكتب العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة و الصحة المهنيتين، التقرير الرابع(1)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 93، جنيف 2005، ص 9.

تكفل المساواة و الصحة.".

أما عن الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة عند التعامل بالمواد الكيماوية[1]، فهي لا تقل شأنا

عن تلك الموفرة لفئة الأحداث، إذ تكاد أن تتماثل في أسبابها رغم و جود خصوصية لكل منهما، فتشغيل النساء لا ينظر فيه للعمر كما هو الشأن بالنسبة للحدث بقدر ما ينظر فيه إلى قابلية المرأة العاملة و ظروفها الخاصة، بسبب ما تمتاز به من بنية ضعيفة، زيادة على المهام الموكلة إليها من حمل و رعاية، كلها اعتبارات حتمت على المشرعين منح المرأة مراعاة لمتطلبات العناية الصحية أولوية في ميادين التعامل بالمواد الكيماوية سيما، ميدان العمل بالإشعاع المؤين[2]، و كان المشرع الجزائري قد ضبط هذا الأمر بالمرسوم رقم 86-132 المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية و القواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية، و الأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية، استعمالها[3]، إذ نصت المادة 44 منع على أن:" لا يجوز أن يشغل أحد في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية في الحالات التالية: إذا كان العامل امرأة حاملا."، وذلك توخيا للآثار السلبية التي تترتب على الجنين من تشوهات خلقية أو اضطرابات عقلية أو تحولات سرطانية مما يؤثر بشكل أو بأخر على مستقبل البشرية، كما ألزمت المادة 50 من ذات المرسوم المرأة الحامل أن تخبر طبيب العمل بمجرد ثبوت الحمل لديها، و الغرض من ذلك هو تمكين هذا

---

[1] المواد الكيماوية هي عناصر أو مواد أو مستحضرات سامة يترتب على التعامل بها لمدة معينة إصابة العامل بأمراض مهنية، حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 2005/01/08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، جاءت بها المادة 10 و المتمثلة في المراقبة و الفحوص الطبية و تعويض منصب العمل حفاظا على صحة الجنين أو الرضيع بالنسبة للعاملات الحوامل و المرضعات (ج.ر العدد 04 لسنة 2005).

[2] د/باسم محمد شهاب، الحماية الجنائية ضد مخاطر التلوث الإشعاعي"أطروحة دكتوراه"، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2001، ص162.

[3] المرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 1986/05/27 المتضمن تحديد قواعد حماية العمال من أخطار الإشاعات الأيونية، و القواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية، و الأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية، استعمالها (ج.ر العدد 22 لسنة 1986-ملغى). قرار وزاري مشترك بين وزراء كل من الداخلية و الصحة العمومية و التكوين المهني و العمل المؤرخ في 1988/02/10 المتضمن تصنيف النوى الرئيسية المشعة، حدد سمية الإشعاعية النسبية و نظمها في مجموعات (ج.ر العدد 35 لسنة 1988-ملغى)، أما قرار وزاري مشترك بين وزيري الصحة والعمومية و العمل و التكوين المهني المؤرخ في 1988/02/10 يضبط حدود الجرعة السنوية الناتجة عن التعرض للأشعة الأيونية، الذي حدد مقادير السنوية التي يتلقها العمال المعرضون للأشعة الأيونية، و كذا عامة الأشخاص (ج.ر العدد 35 لسنة 1988-ملغى)، وأما قرار وزاري مشترك بين وزيري الصحة العمومية و العمل و التكوين المهني المؤرخ في 1988/02/10 الذي يضبط شروط استعمال أجهزة فردية لقياس حدود الجرعة الخاصة بمراقبة مقدار الجرعة الذي يتلقاه كل عامل معرض لخطر الإشعاع الخارجي، بغرض التأكيد بعدي لصلاحية الحدود المطلوبة (ج.ر العدد 35 لسنة 1988-ملغى).

الأخير من اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنعها من العمل و كذا متابعتها طبيا[1]، غير أن المرسوم الرئاسي رقم05-117 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤنية[2] رفع هذا المنع على المرأة العاملة خاصة الحامل، لكن وفق شروط أتت بها المادة 36 منه بقولها:"يجب على كل امرأة تشغل منصب عمل تحت الإشعاعات المؤنية، إعلام مستخدميها و طبيبها في العمل بحالة حملها بمجرد علمها بذلك. يتخذ المستخدم التدابير الضرورية من أجل تحويلها، عند الاقتضاء، بناء على رأي طبيب العمل، إلى منصب عمل ملائم أكثر حتى يتسنى للمضغة أو للجنين الاستفادة من نفس المستوى العام للحماية من الإشعاعات المطلوب بالنسبة للأفراد من الجمهور.

ولا يجوز تحويل المرأة المرضعة أو إبقاؤها في منصب عمل في المنطقة الخاضعة للرقابة التي تنطوي على خطر التلوث الداخلي.".

أما بخصوص توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة عند التعامل بمادة الأميانت، فتجد تأسيسها القانوني في المرسوم الرئاسي رقم 99-95 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت[3]، الذي أقل ما يقال عنه أن أحكامه جاءت عامة، إذ أحال إلى النصوص تنظيمية لتبين كيفيات تطبيقه، جاءت في شكل قرارات وزارية مشتركة، أولها القرار الوزاري المشترك بين وزيري الصحة والسكان و العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني المؤرخ في 1999/06/15 المتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل و نزع مادة الأميانت[4]، و منها قواعد حماية العمال بصفة فردية و جماعية من مخاطر التعامل بمادة الأميانت، وثانيها القرار الوزاري المشترك بين وزراء كل من الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات، الصناعة، العمل و الضمان الاجتماعي المؤرخ في 2003/10/01 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت[5]، الذي ألزم المستخدم بالتصريح لدى مفتشية العمل و هيئة الضمان الاجتماعي المختصين إقليميا و كذلك إلى طبيب العمل المفتش بمديرية الصحة

---

[1] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 302.

[2] المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 2005/04/11 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤنية، كما نصت المادة 56 على أن الرقابة تتم بمعرفة محافظة الطاقة الذرية، حسب طرق يحددها قرار وزاري مشترك. (ج.ر العدد 27 لسنة 2005).

[3] عرف المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 1999/04/19 المتعلق الوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت (ج.ر العدد 29 لسنة 1999) الأميانت أنه الصوانيات اللفية التي تنتمي إلى مجموعتين: الحائرات و الرعاليل.

[4] قرار وزاري مشترك بين وزيري الصحة والسكان و العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني المؤرخ في 1999/06/15 المتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل و نزع مادة الأميانت (ج.ر العدد 68 لسنة 1999).

[5] قرار وزاري مشترك بين وزراء كل من الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات، الصناعة، العمل و الضمان الاجتماعي المؤرخ في 2003/10/01 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت (ج.ر العدد 07 لسنة 2004).

و السكان بالولاية عن نشطات التي يمكن أن تعرض العمال إلى استنشاق غبار الأميانت، و في نفس الوقت إعلام العمال بالأحداث أو الحوادث التي يمكن أن تعرضهم إلى استنشاق غير عادي لغبار الأميانت.

أما المشرع الفرنسي، وعلى خلاف ذلك، حيث كان يمنع تشغيل النساء في مجال التعامل بالمواد الكيماوية نظرا لخطورتها عليهن، غير أنه عدل عن هذا الاتجاه بالمرسوم رقم 90–277 المؤرخ في 1990/03/28 حيث رفع المنع فيما يتعلق ببعض المواد و أبقاه بالنسبة للبعض الأخر، و منع حتى دخول النساء إلى المحلات التي تستخدم فيها المواد الكيماوية التالية و أهمها: الهواء المضغوط، الفوسفور، الزئبق، السيليس الحر، وكلها مواد سامة لها تأثير خاصة على الوظيفة التكاثرية للمرأة، إذ أن التعرض لهذه المواد لمدة معينة من شأنه أن يؤدي إلى تشوهات خلقية لدى الجنين[1]، و هو ما أكدته المادتين R234-9 و R234-10 من قانون العمل[2]، و بخصوص الإشعاعات الأيونية فقد أصدر ذات المشرع المرسوم رقم 450/66 المؤرخ في 1966/06/20 المتعلق بالمبادئ العامة للحماية ضد الإشعاعات الأيونية، الذي حدد بموجبه الجرعات التي يمكن لكل عامل أن يتلقاها حسب السن والجنس، حيث أقر حماية خاصة للنساء سيما فئة الحوامل و المرضعات، و عموما كل النساء اللاتي هن في سن الإنجاب، إذ أوجب على هذه الطائفة إعلام طبيب العمل لاتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة، وهو ما أكدت عليه المادة R231-77 من قانون العمل.

أما فيما يتعلق بالتعامل بالأميانت، فقد كرس حماية لكافة العمال دون أن يقرر منع تشغيل النساء في هذا النوع من الأعمال، وبخاصة الحوامل و المرضعات.

أما التشريعات العربية فقد تباينت في إقرارها لحماية خاصة للنساء العاملات، فالمادة 90 من قانون العمل المصري أتت على ذكر الأعمال الضارة، التي يحظر تشغيل النساء فيها، تاركة للوزير المختص مهمة تحديد ما يراد بها، ونصت المادة 209 من ذات القانون على عقوبة المخالف، في الوقت الذي سمحت فيه المادة 28 من القانون رقم 59 لسنة 1960 المتعلق بتنظيم العمل بالإشعاعات، للنساء بالأعمال المتصلة بالإشعاع المؤين، بشرط احترام الجرعات المقررة، بما قد يعني عدم اعتبار العمل بالإشعاع من قبيل الأعمال الخطيرة[3]، وهو ذات المبدأ الذي أخذ به

[1] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 300.

[2] منعت المادةR231-58-2 من تشغيل الحوامل المرضعات في أعمال تتعلق بالبنزين، في حين منعت المادة R231-62-2 من تشغيل فئة النساء الحوامل في ميدان الأعمال التي تكون للعوامل البيولوجية تأثير على صحتهن.

[3] د/باسم محمد شهاب، مرجع سابق، ص165.

به المشرع الأردني في المادة 78 من و ما يليها من قانون العمل، و المشرع المغربي في المادة 181 من مدونة الشغل.

وعلى المستوى الدولي، لقي موضوع حماية العمال عند التعامل بالمواد الكيماوية اهتمام منظمة العمل الدولية، من خلال الصكوك التي جاءت في شكل اتفاقيات و توصيات، لعل أهمها الاتفاقية رقم 170 لسنة 1990 بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل[1]، التي وضعت معايير دقيقة لحماية العمال من كلا الجنسين المعرضين لخطر المواد الكيميائية، غير أن التوصية رقم 177 الصادرة في نفس السنة و منظمة لنفس الموضوع[2]، أقرت في البند الأول بأنه:" ينبغي أن تحدد السلطة المختصة فئات العمال الذين لا يسمح لهم لأسباب تتعلق بالسلامة و الصحة باستعمال مواد كيميائية معينة، أو الذين لا يسمح لهم بذلك إلا بشروط تقرر وفقا للقوانين أو اللوائح الوطنية."، كما أقرت ذات التوصية حماية خاصة للمرأة العاملة في البند الخامس فقرة 25-4 بنصها أنه:" من حق العاملة، في حالة الحمل أو الرضاعة، الحصول على عمل بديل لا يتضمن استعمال أو التعرض لمواد كيميائية خطرة على صحة الطفل الذي لم يولد أو الرضيع إذا وجد مثل هذا العمل، و الحق في العودة إلى وظيفتها الأصلية في الوقت المناسب."، كما عمدت المنظمة في ذات إطار إلى توفير حماية من أخطار بعينها، بتخصيصها لصكوك مستقلة نظرا لأهمية الأضرار التي تحدثها و التي تكون لها أثار وخيمة على صحة العمال و بخاصة النساء سيما فئة الحوامل والمرضعات، حيث أقرت الاتفاقية رقم 115 لسنة 1960 بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة[3]، أن الحماية تشمل مختلف فئات العمال، دون تمييز بسبب الجنس، على عكس التوصية رقم 114 الصادرة في نفس السنة و المنظمة لنفس الموضوع[4]، التي خصت فئة النساء بحماية خاصة، عندما نصت في البند 04 فقرة 16 بأنه:"نظرا للمشكلات الطبية الخاصة المتضمنة في استخدام النساء في سن الحمل في عمل إشعاعي يراعى تماما ضمان عدم تعرضهن لمخاطر إشعاع كبيرة." ، و كذا الاتفاقية الدولية رقم 162 بشأن السلامة في استخدام الحرير

---

[1] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، رقم 170 لسنة 1990.

[2] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، رقم 177 لسنة 1990.

[3] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بحماية العمال من الإشعاعات المؤينة، رقم 115 لسنة 1960. [4] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال من الإشعاعات المؤينة ، رقم 114 لسنة 1960.

الصخري(الأميانت) و التوصية رقم 172[1]، اللتان أقرتا حماية لكل العمل دون تمييز بسبب الجنس، نظرا للمخاطر الصحية التي تنطوي عليها، و أحالتا إلى التشريعات الوطنية كيفيات توفير تدابير الحماية، الوقاية، المراقبة و الإعلام لصالح العمال[2]، و في ذات السياق رأت الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي أنه بات من الضروري فرض حظر عالمي على تصنيع مادة الأميانت (الأسبستوس) و الاتجار بها أو استخدامها، نظرا لأثار الصحية التي يخلفها:" لقد أصبح من الحقائق المعترف بها الآن أن الأميانت عبارة عن قنبلة موقوتة فعلا و ستنفجر في أي لحظة."[3]

---

[1] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالسلامة في استخدام الحرير الصخري، رقم 162 لسنة 1986.
التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة في استخدام الحرير الصخري، رقم 172 لسنة 1986.

[2] سعت منظمة العمل الدولية في إطار تقرير الحماية من المخاطر داخل أماكن العمل للعمال من كلا الجنسين و بخاصة النساء، إلى عدد من الصكوك جاءت في شكل اتفاقيات و توصيات الأتي ذكرها:

- اتفاقية استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء رقم 13 لسنة 1921.
- اتفاقية الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين رقم 136 لسنة 1971.
- اتفاقية الوقاية و السيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد و العوامل المسببة للسرطان رقم 139 لسنة 1974.
- اتفاقية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء و الضوضاء و الاهتزازات في بيئة العمل رقم 148 لسنة 1977.
- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم 174 لسنة 1993.
- اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيتين رقم 187 لسنة 2006.
- توصية حماية من الجمرة الخبيثة رقم 03 لسنة 1919.
- توصية حماية النساء و الأطفال من التسمم بالرصاص رقم 04 لسنة 1919.
- توصية تطبيق اتفاقية برن لعام 1906 المتعلقة بمنع استعمال الفوسفور الأبيض في صنع الثقاب رقم 06 لسنة 1919.
- توصية حماية صحة العمال في أماكن العمل رقم 57 لسنة 1953.
- توصية الوقاية و الحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد و العوامل المسببة للسرطان رقم 147 لسنة 1974.
- توصية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء و الضوضاء و الاهتزازات في بيئة العمل رقم 156 لسنة 1977.
- توصية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم 181 لسنة 1993.
- توصية قائمة الأمراض المهنية و تسجيل الحوادث و الأمراض المهنية و الإخطار بها رقم 194 لسنة 2002.
- توصية الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيتين رقم 197 لسنة 2006.

[3] تأسست الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في عام 1927 لتكون الملتقى الريادي لمؤسسات الضمان الاجتماعي على المستوى العالم، و تعتبر الجمعية شريك حيوي لجميع المعنيين بتطوير نظام للضمان الاجتماعي موجه نحو تلبية الاحتياجات الفعلية للفئات التي يخدمها، قامت الجمعية سنة 2004 باعتماد إعلان بكين حول مادة الأسبستوس، حثت فيه جميع الدول على العمل وفي أسرع وقت ممكن على حظر تصنيع هذه المادة أو الاتجار بها أو استخدام جميع أنواع الأسبستوس و المنتجات التي تدخل مادة الأسبستوس في تصنيعها، نظرا لأسباب إنسانية و اقتصادية. الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، الأسبستوس "باتجاه فرض حظر عالمي عليه، الأمانة العامة، جنيف 2006، ص 05.

- Huré Philippe, Maladies respiratoires liées à l'exposition à des produits tels que l'amiante: les mesures de prévention sont-elles suffisantes?, Institut national de recherche et de sécurité, France 2006, p5.

أما على الصعيد العربي، فقد اكتفت منظمة العمل العربية سواء في اتفاقية العربية رقم 05 بشأن المرأة العاملة، أو الاتفاقية العربية رقم 06 بشأن مستويات العمل، بالأحكام العامة في مجال منع النساء من العمل في المهن التي تشكل بطبيعتها خطورة على صحتهن، محيلة في ذات الوقت إلى التشريعات الوطنية مسألة تحديدها، و تنظيمها.[1]

أما عن الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في مجال الأعمال التي تفوق الجهد، فانه تجب الإشارة إلى أن معنى هذه الأعمال ينصرف إلى الأعمال المضنية و التي غالبا ما لا يستطيع العامل الاستمرار فيها لمدة معينة، لذلك فان أغلب التشريعات الوطنية بالتوافق مع الصكوك الدولية تمنع النساء من الاشتغال بها نظرا للإرهاق الشديد الذي تحدثه ومن أهم هذه الأعمال بالنسبة للنساء العمل تحت سطح الأرض و رفع الأوزان أو الحمولات.

إن العمل تحت سطح الأرض مضني للغاية، إضافة إلى أنه عمل خطير تكثر فيه الحوادث التي تؤدي بحياة العمال جراء الانهيارات التي تعرفها المناجم، هو عمل لا يتمتع بالنظافة اللازمة، و مادام الفرق الجسدي ظاهر بين الرجل والمرأة في هذا الميدان نظرا للضعف الجسدي الذي تتميز به هذه الأخيرة، و عدم طاقتها على تحمل مثل هذه الأعمال، لذلك فان أغلب التشريعات تمنع مطلقا تشغيل النساء تحت سطح الأرض، والمشرع الجزائري و من خلال التشريعات المتعاقبة لم يشر صراحة إلى منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض، بداية من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص الذي اكتفت المادة 260 منه بالنص على منع استخدام النساء في مراكز عمل غير صحية أو مخطرة أو مضنية و كذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم و مضرة بصحتهم، و كذا الحال بالنسبة لسائر التشريعات التي أعقبته، و صولا إلى القانون رقم 90-11[2]، على خلاف المشرع الفرنسي الذي كان سباقا في هذا المجال ، إذ يرجع أصل هذا المنع إلى قانون 19 ماي 1874، الذي منع بمقتضى المادة 07 منه قبول البنات

---

[1] المادة 06 من اتفاقية العربية رقم 05 لسنة 1976المرأة العاملة، تقابلها المادة 68 من الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل"معدلة".

[2] إن عدم نص المشرع الجزائري على منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض صراحة يمكن أن يفسر لأسباب الآتية:

- أنه يدرك أن المجتمع الجزائري بتركيبته الحالية، بعاداته و تقاليده لا يمكن للمرأة فيه أن تقتحم هذا المجال، فهو مجال محتكر من قبل الرجال، فلا يعقل أن تختار المرأة العاملة الجزائرية العمل تحت سطح الأرض،

- إن المشرع الجزائري وضع رقابة طبية صارمة على جميع العمال و خاصة النساء قبل القبول للتشغيل في المؤسسة، بحيث يخضع جميعهم لفحوص طبية مسبقة، و على طبيب العمل أن يقرر مدى أهلية العامل لممارسة عمل ما، الأمر الذي سيؤدي حتما إلى رفض تشغيل النساء لانعدام القوة و الجهد الكافيين لممارسة هذا العمل. أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 308.

و النساء في أشغال تحت سطح الأرض، الأمر الذي أكدت عليه المادة 09 من قانون02 نوفمبر 1892، و كذا المادة L711-3 من قانون العمل الحالي، و تجب الإشارة إلى أن المنع الوارد في هذا الشأن جاء مطلقا دون أية استثناءات تذكر.

أما التشريعات العربية، فلم تقر منع النساء من العمل تحت سطح الأرض صراحة، فمنها من أقر قائمة الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها، عن طريق نص لائحي، كما ذهب إليه قانوني العمل الأردني في المادة 69، و المصري في المادة 90، على خلاف المشرع المغربي الذي كرس في المادة 179 من مدونة الشغل مبدأ منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض، بنصها صراحة أنه:" يمنع تشغيل النساء في المقالع، و في الأشغال الجوفية التي تؤدى في أغوار المناجم.".

و لقد لقي موضوع منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض طليعة اهتمامات منظمة العمل الدولية، من خلال الاتفاقيات و التوصيات الصادرة في هذا المجال، لعل أهمها الاتفاقية الدولية رقم 45 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها [1] التي قررت بعدم جوازية استخدام النساء، أيا كان سنها، للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم، و هذا هو المبدأ، إلى جانب استثناءات جاءت المادة 03 بقولها أنه:" يجوز للقوانين و اللوائح الوطنية أن تستثني من الحظر المشار إليه أعلاه:

(أ) النساء اللاتي تشغلن مناصب في الإدارة و لا تؤدين أعمالا يدوية،

(ب) النساء العاملات في الخدمات الصحية و خدمات الرعاية،

(ج) النساء اللاتي تقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض،

(د) أي نساء أخريات يتعين عليهن النزول أحيانا إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي.".

---

[1] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة باستخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، رقم 45 لسنة 1935.

كما أولت منظمة العمل العربية اهتمامها بحظر تشغيل النساء تحت سطح الأرض، فإذا كانت الاتفاقية العربية رقم 05 لم تخصص في صلب المادة 06 لحكم يقضي صراحة بمنع تشغيل النساء في هذا الميدان بل اكتفت بنص على أن:" يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة."، فان الاتفاقية العربية رقم 06 الخاصة بمستويات العمل، أقرت صراحة بمنع تشغيل النساء تحت سطح الأرض في المادة 68 بقولها:" يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض.".

وأما رفع الأوزان أو الحمولات، فهو كذلك يدخل ضمن طائفة الأعمال التي تفوق جهد المرأة العاملة، إذا ما كان دون تحديد، لذلك عمدت أغلب التشريعات و منها التشريع الجزائري إلى تحديدها بالنسبة لكل فئات العمال بما فيهم النساء، حيث أكد القانون رقم 88-07 في المادة 11 منه على إلزام المستخدم بضرورة التحقق من أن الأعمال التي توكل للنساء لا تتطلب جهدا يفوق قواهم، لتؤكد المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 حد الأقصى للوزن الذي يمكن للنساء العاملات رفعه المقدر بـ25 كلغ للمسافات القصيرة دون استعمال رافعات أو تجهيزات ميكانيكية[1]، و من هذا يتبين أن المشرع الجزائري حذا حذو المشرع الفرنسي عند تحديده لوزن الحمولة بالنسبة للنساء، هذا الأخير كان قد نظم هذا الميدان بدأ بمرسوم 1909/12/28 الذي حدد الأوزان حسب الحالة: رفع الحمولة دون آلة، نقل الحمولات على متن حاويات، إلى أن يصل نقل الحمولات بعربة ذات 03 أو 04 عجلات، حيث منع هذا المرسوم النساء من رفع الأوزان و نقلها على عربات بـ03 عجلات، غير أن المرسوم رقم 75-753 الصادر في 1975/08/05 قد رفع المنع الذي كان قائما على النساء، و أبقاه بالنسبة للبنات اللاتي تقل أعمارهن عن الثامنة عشر سنة و حدد حمولات قصوى بالنسبة لكل نوع من الأعمال ، أي أنه أخذ بالمعيار الموضوعي الذي ينصب على نوعية العمل و ليس المعيار الذاتي الذي يهتم بجنس أو شخص العامل ، و هو ما

---

[1] إن التشريعات الجزائرية المتعاقبة ابتداء من الأمر 31/75 و انتهاء بالقانون رقم 11/90 جاءت بصيغة عامة فيما تعلق منها بتنظيم رفع الأثقال، سيما فئة النساء. أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 310.

أكدت عليه المادة R234-6 من قانون العمل.[1]

أما التشريعات العمل العربية، فتباينت في إقرار منع تشغيل النساء في الأعمال التي تتطلب منها رفع الأوزان و الحمولات، فمنها من أحالت إلى القرارات التي تصدر عن وزير العمل، و هو ما ذهبت إليه المادة 69 من قانون العمل الأردني، و المادة 90 من قانون العمل المصري، غير أن المشرع المغربي ذهب إلى النص صراحة في المادة 180 من مدونة الشغل إلى منع تشغيل النساء في الأشغال التي تفوق طاقتهم، حيث وضع النص الإطار العام، و ترك تفصلها للنصوص التنظيمية.

و على الصعيد الدولي، أشارت الاتفاقية الدولية رقم 127 الصادرة عن المنظمة العمل الدولية

---

[1] Article R234-6 Du Code du Travail: « Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes employés dans les établissements mentionnés à l'article précédent ne peuvent porter, traîner ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ceux-ci des charges d'un poids supérieur aux poids suivants:

1. Port des fardeaux.

Personnel masculin de quatorze ou quinze ans : 15 kg ;

Personnel masculin de seize ou dix-sept ans : 20 kg ;

Personnel féminin de quatorze ou quinze ans : 8 kg ;

Personnel féminin de seize ou dix-sept ans : 10 kg ;

Personnel féminin de dix-huit ans et plus : 25 kg.

2. Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans : 500 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de moins de seize ans : 150 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de seize ans ou dix-sept ans : 300 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de dix-huit ans et plus : 600 kg (véhicule compris).

3. Transport sur brouettes.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et féminin de dix-huit ans et plus : 40 kg (véhicule compris).

4. Transport sur véhicules à trois ou quatre roues dits "placières, pousseuses, pousse-à-main", etc.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans : 60 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de moins de seize ans : 35 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de seize ans et plus : 60 kg (véhicule compris).

5. Transport sur charrettes à bras à deux roues dites "haquets", brancards, charretons, voitures à bras, etc.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et personnel féminin de dix-huit ans et plus : 130 kg (véhicule compris).

6. Transport sur tricycles porteurs à pédales est interdit aux femmes de moins de dix-huit ans.

Personnel de moins de seize ans : 50 kg (véhicule compris).

Personnel de seize ou dix-sept ans et personnel féminin de dix-huit ans et plus : 75 kg (véhicule compris).

7. Transport sur diables et cabrouets.

Le transport sur diables ou cabrouets est interdit au personnel de moins de dix-huit ans.

Personnel féminin de dix-huit ans et plus : 40 kg (véhicule compris).

Les modes de transport énumérés aux 3. Et 5. Ci-dessus sont interdits aux femmes de moins de dix-huit ans.

Les modes de transport énumérés aux 6. Et 7. Ci-dessus sont interdits aux femmes qui se sont déclarées enceintes ainsi qu'aux femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction. ».

و الخاصة بالحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها[1] في المادة 08 منها إلى أنه:" يحد من تكليف النساء بالنقل اليدوي للأحمال بخلاف الأحمال الخفيفة.

– حيثما يكلف النساء بالنقل اليدوي للأحمال، فان الحد الأقصى لوزن هذه الأحمال يجب أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال."، و اكتفت هذه الاتفاقية بوضع الإطار العام، و كلفت الدول المنظمة إليها بتحديد الأوزان القصوى التي لا يجوز أن تتعداها النساء، فيما جاءت التوصية رقم 128المنظمة لنفس الموضوع [2] لتنص في البند السادس منها على أنه :" ينبغي أن تتخذ الدول الأعضاء في اعتبارها عند تطبيق هذا الجزء من التوصية: (أ) الخواص الفسيولوجية، و الظروف البيئية و طبيعة العمل الذي يتعين انجازه. (ب) أي ظروف أخرى يمكن أن تؤثر على سلامة و صحة العامل. باء–النساء العاملات: –عندما تعملن عاملات بالغات في النقل اليدوي للأحمال ينبغي أن يكون الحد الأقصى لمثل هذه الأحمال أقل بطريقة ملموسة من الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال.

– لا ينبغي تكليف نساء عاملات بالغات، بقدر ما يكون ذلك ممكنا، بنقل يدوي منتظم للأحمال.

–عندما يقمن عاملات بالغات بنقل يدوي منتظم للأحمال، ينبغي اتخاذ تدابير بغية:

(أ) تخفيض الوقت الذي يقضى بالفعل في رفع و حمل و إنزال الأحمال، حسب الأحوال.

(ب) حظر تكليف مثل هؤلاء العاملات ببعض الوظائف المحددة، التي تدخل في النقل اليدوي للأحمال، و التي تعتبر شاقة بصورة خاصة.

– لا ينبغي أن تكلف أي امرأة بالنقل اليدوي للأحمال أثناء فترة حمل محددة طبيا أو خلال الأسابيع العشرة التي تعقب الوضع إذا رأى طبيب مؤهل أن مثل هذا العمل يمكن أن يعرض صحتها أو صحة الطفل للاعتلال.".

و أما منظمة العمل العربية، فلم تخص المرأة العاملة بأحكام تمنع استخدامها في أعمال حمل الأثقال، بل اكتفت المادة 68 من الاتفاقية العربية رقم 06 خاصة بمستويات العمل بالنص على حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة التي تحددها التشريعات الداخلية لكل دولة، دون أن يحدد ماهيتها، و هذا النص عام، إذا ما قورنت بنص المادة 08 من الاتفاقية الدولية للعمل.

---

[1] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها، رقم 127 لسنة 1968.

[2] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة، بالحد الأقصى للوزن الذي يسمح لعامل واحد بحمله، رقم 128 لسنة 1968.

أما عن تشغيل النساء في الليل، فقد ذهبت أغلب التشريعات إلى تنظيمه، باعتبار أن العمل الليلي مخالف لقواعد الطبيعة و الفطرة التي يخصص النهار فيها للعمل و الليل للراحة والنوم، و نظرا لخاصية بنية المرأة الفيزيولوجية، وقد عرف هذا التنظيم تطورا ملحوظا إذ بعد ما كان ممنوعا في السابق، وصل حاليا إلى حد رفع المنع النهائي على المستوى الدولي، مع بقاء أغلب الدول محافظة على مبدأ المنع و السماح به استثناء، كما هو حال المشرع الجزائري، إذ منعت تشريعات العمل المتعاقبة تشغيل النساء ليلا كمبدأ، بدأ بالأمر رقم 75-31 في المادة 194، القانون رقم 81-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل المؤرخ في 21 فبراير 1981 في المادة 15، و كذا المادة 29 من القانون رقم 90-11 [1]، كما أوردت استثناء على مبدأ المنع، التي يمكن فيها للمستخدم أن يشغل فيها النساء، ففيما يتعلق بالأمر رقم 75-31، جاءت المادة 194 و ما بعدها بالنص على جوازية تشغيل النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن 18 سنة في عمل ليلي، في وحدات معينة، تحدد بموجب قرار من وزير العمل، مع إلزامية تصريح المستخدم بذلك لمصالح مفتشية العمل، مع تعليق القرار المتضمن الإذن بهذا الاستثناء في أماكن العمل، أما القانون رقم 81-03 فقد أورد استثناء يتعلق بتشغيل النساء البالغات سن 19 سنة ليلا في بعض وحدات الإنتاج و الخدمات التي ترك أمر تحديدها للتنظيم، و هذا يشير إلى تدخل الدولة كطرف قوي لحماية المرأة العاملة كطرف ضعيف في العلاقة، و هذا بالنظر للتوجه الاشتراكي المنتهج أنداك، على خلاف القانون رقم 90-11الذي اكتفى بالخطوط العريضة للتشغيل الليلي، تاركا أمر تحديد قواعده إلى الاتفاقيات الجماعية، غير أن هذه الأخيرة لم تأتي بأحكام تفصيلية تحدد شروط التشغيل الليلي والحقوق المترتبة عنه، إذ يظهر جليا أنها جاءت في شكل نسخ مطابقة للأصل للقانون رقم 90-11، يضاف إلى إشكالية بسط مصالح مفتشية العمل لرقابتها على احترام الهيئات المستخدمة للأحكام القانونية، في ظل محدودية الوسائل التي تسمح لها بأداء مهامها على أحسن وجه.[2]

غير أن التشريع الفرنسي كان سباقا في تكريسه حماية خاصة للنساء العاملات في ميدان العمل الليلي، إذ جاء في قانون 02 نوفمبر 1892 أنه لا يجوز تشغيل النساء في أي عمل ليلي[3]، في

---

[1] اتفقت التشريعات المتعاقبة أن العمل الليلي هو كل عمل مؤدي مابين الساعة التاسعة مساء والخامسة صباحا.

[2] نصت المادة 29 من القانون رقم 90-11 على أن:"يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل.".

[3] تم منع تشغيل النساء ليلا لأول مرة في سنة 1844 في الأرجنتين، بريطانيا في عام 1874، و تبعتها سويسرا في عام 1877، نيوزيلندا في عام 1881، النمسا في عام 1885، هولندا في عام 1889.=

المصانع، المحاجر، الورشات وملاحقها، كما أعتبر ذات القانون أن العمل الليلي هو كل عمل مؤدى مابين التاسعة مساء و الخامسة صباحا، في حين حدد قانون العمل فترة العمل الليلي تلك الممتدة مابين الساعة العاشرة ليلا و الخامسة صباحا، مع إمكانية نص الاتفاقيات الجماعية على فترة أخرى للعمل الليلي تقدر بسبع ساعات للفترة الممتدة بين الساعة العاشرة مساء و السابعة صباحا،حيث تحل هذه الأخيرة محل الفترة المنصوص عليها قانونا، غير أنه أورد استثناءات على مبدأ المنع جاء ذكرها في المادة L213-5 من قانون العمل، وهي: حالة الظروف الاستثنائية الخطيرة، التي تستوجبها الضرورة الوطنية، بحيث يمكن أن يعلق منع تشغيل النساء ليلا، بالنسبة للعمال الذين يعملون بنظام الفرق، كما أن المنع لا يطبق على النساء اللاتي يشتغلن في مناصب إدارية أو فنية ذات مسؤولية، أو يعملن في خدمات الصحة و الرعاية و لا يزاولن في العادة عملا يدويا، كما أجاز تشغيل النساء في بعض الصناعات و التي تحدد عن طريق التنظيم، و تلك التي يخشى تلف موادها الأولية، مع منحهن فترة راحة لا يمكن أن تقل عن إحدى عشر ساعة متتالية. أما تشريعات العمل العربية، فقد أحالت إلى التنظيم فيما يخص تشغيل النساء ليلا، حيث يستفاد من المادة 69 من قانون العمل الأردني أنها تركت حرية كاملة للوزير العمل في تحديد المجال الزمني للعمل الليلي، الذي يمنع معه تشغيل النساء مع تبيان الحالات المستثناة منه، على خلاف المشرع المصري الذي حدد العمل الليلي بالفترة الزمنية الواقعة بين الساعة السابعة مساء و السابعة صباحا–أي مدة 12 ساعة–، إلا أنه ترك هو الأخر الحرية للوزير المختص في إصدار قرار يحدد فيه الأحوال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في هذه الفترة، أما المشرع المغربي فقد خص تشغيل النساء ليلا بأحكام حمائية، إذ أكد أن تشغيلهن مرتبط بوضعهن الصحي و الاجتماعي، مع إقرار استثناءات تحدد بنص تنظيمي، وميز بين التشغيل الليلي في النشاطات الفلاحية، الذي يؤدى فيما بين الساعة الثامنة ليلا و السادسة صباحا، والتشغيل الليلي في النشاطات غير الفلاحية، الذي يؤدى مابين الساعة التاسعة ليلا و السادسة صباحا، و في مقابل هذا الالتزام، نص ذات المشرع على وجوبية منح المرأة العاملة فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، طبقا لنص المادة 172 و ما بعدها من مدونة الشغل.

=Bureau international du travail, informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations (étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes), (révisée), 1948, et le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit(femmes)(révisée) ,1948, rapport III(partie Ib); conférence internationale du travail, 89e session, Genève 2001,P4.

كما عرف القانون الدولي تنظيم العمل الليلي، من خلال الصكوك الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي جاءت في شكل اتفاقيات و توصيات[1]، كانت أولها الاتفاقية الدولية رقم 04 بشأن عمل النساء ليلا[2]، التي عدلت بالاتفاقية رقم 41 [3] و الاتفاقية رقم 89 [4]، والاتفاقية الدولية رقم 171 بشأن العمل الليلي[5]، حيث حددت المادة 02 الاتفاقية الدولية رقم 04 لسنة 1919 مدة العمل الليلي بتلك الفترة من إحدى عشرة ساعة متوالية عل الأقل، يدخل فيها فاصل زمني مابين الساعة العاشرة مساء و الخامسة صباحا، وقد منعت تشغيل النساء في الفترة المذكورة أعلاه كأصل عام في المنشآت الصناعية عامة كانت أم خاصة، باستثناء المنشآت التي يعمل فيها أفراد من نفس الأسرة، وفي حالتي القوة القاهرة و تطلب المحافظة على مواد تكون عرضة للتلف المحقق، إلا أن الاتفاقية السالفة كانت موضع تعديل بالاتفاقية الدولية رقم 41 لسنة 1934 التي استثنت –إضافة إلى الاستثناءات السابقة– النساء اللاتي تشغلن مناصب إدارية مسؤلة و لا تؤدين أعمال يدوية، من مجال تطبيقها، كما تركت حرية للدول في تحديد ساعات العمل الليلي، و التقليص منها، و خضعت هذه الاتفاقية بدورها إلى تعديل جزئي بمقتضى الاتفاقية الدولية رقم 89 لسنة 1948 التي أقرت في المادة 02 منها على أنه: "تعني كلمة "الليل" فترة إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل، تمثل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة و تقع بين الساعة العاشرة مساء و السابعة صباحا، و يجوز للسلطة المختصة أن تقرر فترات تختلف باختلاف المناطق، أو الصناعات، أو المنشآت، أو فروع الصناعات أو المنشآت، و لكن عليها أن تستشير منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال المعنية قبل تقرير أي فترة تبدأ بعد الساعة الحادية عشرة مساء."، غير أنها وسعت مجال الاستثناء من مبدأ منع تشغيل النساء ليلا، بأن شمل العاملات في خدمات الصحة و الرعاية الاجتماعية، و في سبيل تطبيق المساواة المطلقة، لجأت منظمة العمل الدولية إلى إصدار الاتفاقية الدولية رقم

---

(1) « L'idée de protéger les femmes contre des conditions de travail pénibles a également trouvé son expression dans le Préambule de la Constitution de l'OIT, qui prévoit qu'«il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, [...] la protection des enfants, des adolescents et des femmes». La question du travail de nuit des femmes a été un thème récurrent de l'activité normative de l'OIT. Depuis les premiers jours de son existence, BIT, OP-CIT, P5.

(2) الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بعمل النساء ليلا، رقم 04 لسنة 1919.

(3) الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بعمل المرأة ليلا، رقم 41 لسنة 1934.

(4) الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالعمل ليلا (النساء)، رقم 89 لسنة 1948.

(5) الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالعمل الليلي ، رقم 171 لسنة 1990.

171 لسنة 1990 التي قلصت مدة العمل الليلي إلى فترة لا تقل عن سبع ساعات مابين منتصف الليل إلى الخامسة صباحا، و أهم أنها رفعت المنع الذي كان يخص النساء بصورة نهائية، في مقابل اتخاذ تدابير تتضمن كحد أدنى حماية صحية، و إعفاء غير القادرين على ممارسته، و توفير فرص الترقية المهنية والتعويض، و فيما يخص حماية النساء الحوامل، فقد أقرت بضرورة اتخاذ تدابير بهذا الخصوص، و منها ما جاءت به المادة 08 منها على أن تتخذ تدابير تكفل توفير بديل للعمل الليلي للعاملات اللاتي كان سيطلب منهن، لولا هذه التدابير، أداء مثل هذا العمل، و من جملة هذه التدابير، اتخاذ إجراءات لضمان مناصب عمل مؤقتة لهن قبل، أثناء وبعد الوضع، و كذا كفالة لها كل حقوقها المادية و الإدارية المرتبطة بعملها[1]، و هو الأمر الذي أكدته التوصية الدولية رقم 178 [2]، بالإضافة إلى تكريسها مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين عن كل عمل ذي قيمة متساوية، و كذا إقرارها لتعويض مالي كزيادة على الأجر المدفوع.

وأما على المستوى العربي، فان منظمة العمل العربية، أقرت مبدأ منع تشغيل النساء ليلا كقاعدة، في المادة 07 من الاتفاقية العربية رقم 05، و تقابلها المادة 69 من الاتفاقية العربية رقم 06، إلا أنها –على عكس منظمة العمل الدولية– أحالت إلى التشريعات الوطنية فيما يخص تحديد مدة العمل الليلي، و كذا الأعمال المستثناة، مراعاة للجو و الموقع و التقاليد المتبعة في كل بلد من البلدان العربية.[3]

---

[1] Les mesures spéciales de protection des femmes peuvent se classer grosso modo en deux catégories: celles qui visent à protéger la fonction de reproduction et de maternité de la femme et celles qui visent à protéger d'une manière générale la femme en tant que telle sur la base de conceptions stéréotypées concernant ses aptitudes et son rôle approprié dans la société, BIT,OP-CIT, P5.

[2] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة، بالعمل الليلي، رقم 178 لسنة 1990.

[3] تنص المادة 07 من الاتفاقية العربية رقم 05 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة على أنه:" لا يجوز تشغيل النساء ليلا، و تحدد الجهات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو و موقع و تقاليد كل بلد، و تستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة."، و تقابلها المادة 69 من الاتفاقية العربية رقم 06 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" بقولها أنه:" لا يجوز تشغيل النساء ليلا، و تحدد السلطات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو و موقع و تقاليد كل بلد. و تستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع، و القرارات، و اللوائح في كل دولة.".

-Projet révisé de conclusions concertées sur les femmes et la santé, présenté par la présidente de la commission, commission de la condition de la femme, quarante-troisième session 1er-12 mars 1999, P 14.

-Amartya Sen, Travail et droits, revue internationale du travail, vol. 139 (2000), N°2, P10.

المطلب الثاني

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجنائي

من القواعد المسلم بها أن علاقات العمل تقوم أصلا على الرضائية، إلا إن المشرعين تدخلوا و أصبغوا حماية جنائية على بعض المسائل المرتبطة بهذه العلاقة بصفة خاصة و بتشريع العمل بصفة عامة، إذ أن الهدف الأساسي لهذه التشريعات، هو أنها تعمل على ضمان حماية للعمال و ذلك من خلال تبني مجموعة من التدابير حفاظا على سلامتهم المدنية و تفاديهم لاستغلالهم اقتصاديا من قبل أصحاب العمل، و لتحقيق هذا الهدف تصرف المشرعون و عملوا على تكريس قاعدة التجريم للعديد من الأفعال، و التي في الكثير من الأحيان تترتب عليها عقوبات جنائية، فالحديث عن التجريم في مجال قانون العمل من خلال التشريعات العمالية المقارنة يعتبر حديث العهد نوعا ما، فلم يظهر بطريقة فعلية مفهوم القانون الجنائي للعمل إلا في سبعينيات القرن الماضي، و قد تطور حسب الأوضاع السياسية و الاقتصادية.

أما في الجزائر فظهر التجريم في هذا المجال في سنوات التسعينات خاصة مع القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الذي خصص الباب الثامن منه للأحكام الجزائية، أي تلك التي جرمت الكثير من الأفعال الجزائية، لكن هذا لا يعني أنه لم تكن هناك قواعد مجرمة أخرى سابقة.

إن حداثة التجريم في مجال علاقة العمل سواء بالنظر إلى القانون المقارن أو القانون الوطني مع عدم وجود نظرة موحدة على مستوى الفقه و القضاء، كلها معطيات تركت صعوبة في تحديد مفهوم دقيق لهذه الجرائم بسبب الخصوصيات التي تميزها عن باقي الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، و بالنظر إلى هذه الملاحظات، يمكن إعطاء تعريف لها بالقول بأنها:" تلك الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل، و تتمثل أساسا في تلك الأفعال التي هدف المشرع من تجريمها و معاقبة مرتكبيها، إلى حماية الإطار القانوني لعلاقة العمل و التأكيد على القوة الإلزامية لقواعده و حماية العامل في شخصه و محيط عمله، باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة.".

وما تجدر ملاحظته هنا هو أن هذه الجرائم تختلف باختلاف المراحل التي تمر بها علاقة العمل من البداية إلى النهاية، كما ترتبط بالمواضع التي تتناولها، من هنا فان هده الجرائم قد تتعلق بحماية العامل مباشرة أو بتنظيم علاقة العمل أو تنظيم أو ضبط ما يسمى بظروف العمل وشروطه، تدخل المشرع ووضع العديد من القواعد–من النظام العام– يتعين مراعاتها، تحت طائلة عقوبات جزائية، كتلك التي تحظر التمييز القائم على أساس جنسي، فلما كانت غاية المشرع وضع قواعد تحكم سياسة التشغيل، و المفسرة لإرادته إلى فرض العدالة و المساواة أو ما يسمى بتكافؤ الفرص بين العمال و

العاملات، حسب المادة 17 من القانون رقم 90-11، أضفى المشرع الجزائري حماية جزائية جاءت بها المادة 142 من ذات القانون بنصها على أن:" يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب و ظروف العمل."، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون. "و يعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 دج إلى 10.000 دج و بالحبس ثلاثة(03) أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط."، كما رتب ذات المشرع عقوبة على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلا تتمثل في غرامة مالية تتراوح مابين 500 الى 1.000 دج عن كل مخالفة، فان هذه الإجراءات تبقى ناقصة في غياب عقوبات أكثر جدية و صرامة يمكن أن تصل إلى حد الحبس لمدة معينة، و دفع غرامة مالية معقولة.

بالإضافة إلى هذه الجرائم التي أقرتها التشريعات العمالية، هناك جرائم أخرى ورد ذكرها في قانون العقوبات، وهب تلك التي تشكل خطرا على النظام العام في المجتمع ككل-بما فيها النظام العام الاجتماعي- من جهة، و مساسها بكرامة الإنسان من جهة ثانية، و بقصد ملائمة القانون الجنائي مع التغيرات و التكفل بأشكال الإجرام الجديدة الناتجة عنها، بات من الضروري إدراج النص عليها، و التكفل بها حتى لا يفلت مرتكبوها من العقاب، و لعل أخطرها التحرش الجنسي (Harcèlement Sexuel) الذي أصبح ظاهرة متفشية في المجتمعات و سلوكا منافيا للأخلاق، فضلا عن تأثيره السلبي في علاقات العمل و في المساواة بين العمال سيما فئة النساء في أماكن العمل، وحتى في المردودية بفعل التأثير في الكفاءة المهنية للأشخاص ضحايا هذه الأفعال، و لقد أدرج المشرع الجزائري المادة 341 مكرر ضمن قانون العقوبات[1]، لتحرش، بتعريفه و بيان أركانه، و تحديد العقوبة التي يتعرض لها مرتكبه، و قد تم في هذا الإطار ربط التحرش الجنسي بالوظيفة أو المهنة، و حددت أشكال هذا التحرش، و أساليبه المتمثلة في إصدار الأوامر للغير و تهديده وإكراهه أو ممارسة ضغوط عليه، من هنا يمكن القول أن معنى التحرش الجنسي ينصرف إلى:" استغواء الأخر و تهييجه و إثارة عواطفه و غرائزه الجنسية و العاطفية، و دفعه لممارسة فعل مذموم و مكروه و محرم."، بمعنى أخر هو:" إيذاء الأخر و الاستئساد عليه جسديا

[1] نصت المادة 341 مكرر المستحدثة بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 2004/11/10 المتضمن تعديل و تتميم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، على انه:" يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي و يعاقب بالحبس من شهرين(2) إلى سنة(1) و بغرامة 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 بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية. في حالة العود تضاعف العقوبة." (ج.ر العدد 71 لسنة 2004).

ونفسيا و اجتماعيا كما أنه سلوك عنصري غير شرعي، يمارسه الرؤساء ضد المرؤوسين."[1]

إن المشرع الجزائري اكتفى بإدراج مادة وحيدة في قانون العقوبات تعالج جريمة التحرش و تؤسس لها و خاصة ذلك الصادر من رئيس إلى مرؤوس في مجالات العمل المختلفة، لاعتبار ذلك أكثر المظاهر شيوعا، كخطوة أولى، على أن يستحدث نص خاص بهذه الجريمة مستقبلا[2]، و قد بينت المناقشات المتعلقة بمشروع تعديل قانون العقوبات لسنة 2004 أن أسباب تفشي ظاهرة التحرش الجنسي في الجزائر كانت بفعل تطبيق مخطط الإصلاحات و غلق المؤسسات، حيث فقدت مناصب العمل الدائمة واللجوء إلى المناصب المؤقتة، كتشغيل الشباب و عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية، وتدهور القدرة المعيشية، التي سمحت للمسؤولين بالسمسرة و الابتزاز، و يبقى الحل هو محاربة استغلال النفوذ، رفع العقوبة و مضاعفتها في حالة العود. أما المشرع الفرنسي، فكان سباقا في النص جريمة التحرش الجنسي في أماكن العمل ضمن قانون العقوبات و قانون العمل، هذا إلى جانب نصه على جريمة التحرش المعنوي، ففيما يخص جريمة التحرش الجنسي، فقد أحاط قانون العمل العامل المتحرش به –بما فيه المرأة العاملة– بحماية قانونية ضمانا لكرامته، فبعد أن عرفت المادة L1153-1 التحرش الجنسي أنه كل ضغط يمارسه الشخص قصد الحصول على استجابة لرغبة الجنسية لفائدته أو لفائدة الغير، وعن الحماية، فقد تم تقريرها لكل عامل أو طالب عمل –بما فيه المرأة– فمنع تعليق أو إنهاء علاقة العمل أو اتخاذ إجراءات تمييزية، بسبب تعرضه أو امتناعه عن استجابة للضغوط الجنسية، كما تقررت ذات الحماية للعامل الذي يدلي أو يمتنع عن الإدلاء بشهادة عن الأفعال التي تشكل التحرش الجنسي، حيث يتبن من هذا النص أن إثبات فعل التحرش الجنسي من عدمه يكون بأية وسيلة كانت، أضف إلى ذلك، فقد تم إقرار عقوبة تأديبية ضد كل عامل يثبت قيامه بأفعال تشكل تحرشا جنسيا، كما أقر حق المتحرش به و النقابات المهنية في مباشرة دعاوى قضائية، و باعتباره جريمة فقد رتب المشرع على مرتكبيه عقوبة الحبس لمدة سنة و غرامة مالية تقدر بـ 3750 أورو، إلى جانب تطبيق عقوبات تكميلية، و هي عقوبات جاءت مخففة، مقارنة بما نصت عليه المادة 33–222 من قانون العقوبات الفرنسي التي أقرت عقوبة سنة حبس و غرامة مالية بقيمة 15.000 أورو، و كحماية إضافية حمل المشرع الشخص المعنوي المسؤولية الجزائية عن أفعال التحرش

---

[1] www.jamilhamdaoui.net.

[2] من سمات هذا النص، أنه يحدد مفهوم التحرش الجنسي،و الآليات و طرق الإثبات و الجزاءات المرتكبة في مختلف المجالات. مشروع قانون يعدل و يتمم الأمر رقم 66–155 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني–الجزائر، العدد 122 لسنة 2004.

الجنسي الصادرة عن ممثليه طبقا للمادة 1-33-222 من ذات القانون، أما عن جريمة التحرش المعنوي[1] فقد عرفته المادة L1152 من قانون العمل على انه تلك الضغوط المتكررة التي يكون هدفها إحباط مستوى الحماية الذي تقرره ظروف العمل و ذلك بالمساس بحقوق و كرامة العامل المتحرش به الذي غالبا ما تكون المرأة عرضة له، و التي قد تؤدي إلى إضرار بصحته الذهنية و الجسدية و تعرض مستقبله المهني للخطر، و تطابقها المادة 2-33-222 من قانون العقوبات، و عن العقوبات، فقد تم إقرار ذات الأحكام المقررة لجريمة التحرش الجنسي.

أما تشريعات العمل العربية، فقد جرمت بعض أفعال و وقعت عليها عقوبات مالية لا أكثر، فلقد أقر تشريع العمل الأردني عقوبات تتمثل فقط في الغرامات المالية عن كل مخالفة لأي حكم من أحكامه، على أن تضاعف في حالة العود، و سار على دربه تشريع العمل المصري و المغربي[2]، و تمثلت الجرائم في مخالفات لأحكام تخص التمييز عند التشغيل و أثناءه الذي قد تكون النساء أكثر عرضة له، و مخالفات أخرى تخص ظروف التشغيل كالتشغيل الليلي، التشغيل في ميدان الكيماوية.

إن جريمة التحرش الجنسي و إن انتشرت بكثرة في العالم العربي[3]، إلا أنها تبقى من قبيل

---

(1) « Le harcèlement moral fait partie du patrimoine historique socioprofessionnel humain ; c'est une pratique qui n'avait pas de concept et de cadre théorique ; c'était un sujet tabou pour certains, une indifférence projetée, pour un déni d'une pratique impossible à réprimer dans le monde du travail. Historiquement, la littérature fait référence, que c'est la première fois, en 1976 des cas de harcèlement moral sont décris et en étés publiés par BRODSKY (psychiatre américain) et qui a défini le harcèlement moral comme : « des tentatives répétées et persistantes d'une personne afin de tourmenter, briser la résistance, frustrer ou obtenir une réaction d'une autre. Ce traitement persistant provoque, met de la pression, effraie, intimide ou incommode la victime qui perçoit en outre, qu'elle a peu de recours pour se défendre. », La publication de l'ouvrage de l'ouvrage de la psychiatre française M.F.Hirigoyen en aout 1998 à permis d'introduire le terme francophone de harcèlement moral en milieu du travail, mais aussi d'encadrer ces pratiques hostiles dans un plan scientifique, et ouvert des pistes aux législateurs pour ordonner le concept juridique de lutte contre ce phénomène ». Hachelafi Hamid : Harcèlement moral en milieu du travail (les exemples de la vie), éditions dar el-Gharb, Algérie, 2008, P 7 et 9.

(2) اعتبرت المادة 40 من مدونة الشغل المغربية التحرش الجنسي خطاء جسيم إذا ارتكبه المشغل أو صاحب المقاولة، دون أن تبين الجزاء الواجب توقيعه، و في المقابل اعتبرت فصل الأجير رغم ثبوت ارتكاب المشغل للتحرش الجنسي ضده، بمثابة فصل تعسفي يستوجب التعويض.

(3) « dans le monde arabe, ce phénomène n'est pas encore qualifié comme un problème urgent et préoccupant qui mérite une attention particulière pour intervenir ; fautes de données probablement et manque d'informations réelles montrant son retentissement tant sur le plan santé que sur son cout économique, pour les états concernés, et dont personne n'est à l'abri de ce fléau. Le harcèlement est une pratique banalisée, et les victimes souffrent en silence, considèrent ces comportements hostiles comme une pénibilité « normale » à supporter dans le cadre de la vie professionnelle, une forme d'injustice sociale ». Hachelafi Hamid, Op- Cit, P10.

الجرائم المسكوت عنها، ولأسباب عدة، أولها غياب شبه كلي لقوانين صارمة تجرم التحرش من جهة، و تنظم العلاقات بين الرجل والمرأة في جميع مختلف القطاعات و الإدارات بحيث يسود الاحترام، أضف إلى ذلك أن المرأة المتحرش بها تخشى غالبا من التصريح بما وقع لها و لا سيما إذا كان الرجل الذي تحرش بها رئيسها أو مديرا لها في العمل، بالإضافة إلى صعوبة ، بل استحالة إثبات الجرم فضلا التي تطال المرأة، و تهتك سترها، وما تجدر الملاحظة إليه أن استمرار التحرش الجنسي قد يتحول إلى تحرش معنوي، نتيجة رفض المتحرش بها الانصياع للضغوط.

أما على الصعيد الدولي، فان

التحرش الجنسي لم يكن موضع اتفاقيات دولية تبين الأحكام المتعلقة به، غير أن لم يقف عتبة أمام منظمة العمل الدولية و هيئة الأمم المتحدة، اللاتي اعتبرته أحد أشكال التمييز القائم على أساس الجنس، فالتحرش الجنسي تضمنته الاتفاقية الدولية للعمل رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بالتمييز في الاستخدام و المهنة.

و باعتباره– أي التحرش الجنسي– مشكلا من شأنه إبطال و إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص في الاستخدام و المهنة، فلقد اعتبرته منظمة العمل الدولية من هذا المنطلق مساسا بالحقوق الأساسية للعمال كافة، اتخذت بخصوصه كافة الإجراءات في إطار تحقيق العمل اللائق.[1]

---

[1] Dharam Ghai, Travail décent: concept et indicateurs, revue internationale du travail, vol. 142 (2003), no2, P 14.

-« Le Travail Des Femmes» L'évolution de la Législation et son rôle dans la défense du droit des femmes, table ronde, du centre d'études sur la coopération juridique internationale, présidée par Jean Cluzel, faculté de droit de Poitiers, France, jeudi 7 mars 2002, P 13.

المبحث الثاني

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع الضمان الاجتماعي[1]

يعرف الضمان الاجتماعي، على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية التي من شأنها- إذا ما حلت بهم- أن تمنعهم كليا أو جزئيا من ممارسة نشاطهم المهني، و الحصول على مورد رزقهم، أو أن تزيد في أعبائهم العائلية، و تخفض من مستواهم المعيشي، و ذلك بالوسائل التي تحددها، و على نحو يضمن لهؤلاء الأفراد حدا أدنى من المعيشة اللائقة [2]، و بما أن هذه الحماية باتت ضرورية على النحو السابق ذكره، و بالنظر إلى وضع المرأة العاملة، فقد أولت التشريعات المقارنة هذا و ذلك بمنحها فرصا أكثر في العمل، و لكونها تعاني من تبعات الحمل و الأمومة، فقد ضمنت المحافظة على مهمتها الطبيعية هذه، كما خصصت ذات التشريعات أحكام تتعلق بحقها في منح العائلية و التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، وهذا ما سيتم تناوله في مطلبين اثنين:

المطلب الأول

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل و الأمومة

إن مفهوم الأمومة لصيق بالنساء وحدهن، و خاصية من الخصائص الإنسانية التي تنفرد بها دون الرجال، وهي عملية لا تخلو من مخاطر و مشاق الحمل و الولادة، الأمر الذي يتطلب معه توفير الجو الملائم لهن حتى تجتزن هذه المراحل بكل طمأنينة، أما الأم العاملة فزيادة على هذا، يتحتم عليها التوفيق بين تبعات الأمومة و مسؤوليات العمل، لذا كان من الضرورة بمكان توفير لها حدا أدنى من الحماية، انطلاقا من الراحة و باقي التسهيلات.

إن التشريعات المقارنة تباينت في تحديد المدة الإجمالية للتأمين على الولادة(الأمومة)، فمن الدول من منحت النساء في هذه الحالة مدة طويلة، في حين منحت أخرى مدد أقصر يمكن أن تقل عن المقاييس المعتمدة دوليا، و ذلك بفعل التأثيرات الاقتصادية، ما دعا إلى التوفيق بين مصلحة المرأة

---

[1] حددت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، رقم 102 لسنة 1952 المخاطر الاجتماعية التي يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيتها، كالتالي: المرض، الأمومة، العجز، الشيخوخة، إصابة العمل و المرض المهني، الموت، الأعباء العائلية، البطالة. و تقوم مواجهة الضمان الاجتماعي لهذه المخاطر، على أساس التعويض عن الأضرار الناجمة عنها، و الوقاية منها.

[2] حمدان حسين عبد اللطيف ، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية للطباعة و النشر، لبنان، ص 24.

كأم من جهة و مصلحة المؤسسة و سيرها من جهة ثانية، كل ذلك حسب إمكانات كل دولة الاقتصادية، و ذلك من خلال تقرير فترات استثنائية تسبق و تلي فترة الأمومة المقررة قانونا، و كذا تحديد دائرة المستفيدين، و كان المشرع الجزائري قد حددها ب 14 أسبوعا أي 98 يوم في القانون رقم 83-11المتعلق بالتأمينات الاجتماعية [1]، تقسم إلى مدة سابقة للوضع و أخرى لاحقة له، تبتدئ حسب المادة 29 من ذات القانون على الأقل 06 أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، مع العلم أن المدة الإجمالية لهذه الإجازة تتفاوت زيادة بحسب كل دولة، و سياستها الاجتماعية التي تنتهجها، فبالنسبة للمشرع الفرنسي فقد حدد هذه المدة بـ 16 أسبوعا، 06 منها تكون قبل الوضع، و العشرة الباقية تكون بعده، حسب المادة L122-26 من قانون العمل، أما التشريعات العمالية العربية فقد تباينت في تحديد هذه المدة، فأما المشرع المغربي فقد حددها بـ 14 أسبوع، 07 قبل الوضع، و الأخرى بعده، حسب المادة 152 من مدونة الشغل، وأما المشرع المصري فحددها بـ90 يوما، 45 يوم قبل الوضع و الأخرى بعده، حسب المادة 91 من قانون العمل، و فيما يخص المشرع الأردني فقد حددها بمقتضى المادة 70 من قانون العمل بـ 10 أسابيع، 04 أسابيع قبل الوضع، و06 أسابيع بعده، و إن كانت هذه التشريعات قد تأثرت بأحكام الإتفاقياتي العمل العربية رقم 05 و06، اللاتي أقرتا مدة عطلة الأمومة لا تقل عن 10 أسابيع، منها 06 أسابيع بعد الوضع على الأقل، إلا أن ما تجدر الملاحظة إليه هو أن المشرع التونسي أقر مدة اقل بكثير مما أقرته النصوص الدولية و الاتفاقيات العربية في هذا المجال، إذ جاء في المادة 64 من مجلة الشغل أن مدة الإجازة هي 30 يوما فقط.[2].

أما على الصعيد الدولي، فلقد لقي موضوع حماية الأمومة اهتمام المجموعة الدولية، من خلال الصكوك التي جاءت في شكل اتفاقيات و معاهدات و توصيات، بدأ بأحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948(المادة 25فقرة 02)، و اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 (المادة 11)، و إعلان و منهاج عمل بكين لسنة 1995[3]، إعلان منظمة

---

[1] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج.ر العدد 28 لسنة 1983). أنظر الملحق الخامس :رزنامة الشكليات المتبعة للاستفادة من التأمين على الولادة. كما أقر المشرع في المادة 55 من القانون رقم 90-11 على أن:" تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به. و يمكن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.".

[2]أنظر الملحق السادس: مدة عطلة الأمومة بحسب كل دولة.

[3]Quatrième conférence mondiale sur les femmes, échange de vues général sur les principales conclusions et recommandations des conférences régionales et d'autres conférences internationales, Beijing (chine) 4-15 septembre 1995, Paragraphe III E.

العمل الدولية بشأن مساواة المرأة العاملة في الفرص و المعاملة لسنة 1985(البند السابع)، و اتفاقيات و توصيات العمل الدولية الرامية إلى ضمان مساواة العمال و العاملات في الفرص و المعاملة، و لا سيما الاتفاقية المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية لسنة 1981[1]، و أخذا في الاعتبار ظروف المرأة العاملة و الحاجة إلى توفير الحماية للحمل، فقد اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000[2]، التي أقرت بحق كل امرأة عاملة في الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن 14 أسبوعا، و ذلك عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها، أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها التشريعات الوطنية، على أن تشمل إجازة إلزامية بعد الولادة مدتها 06 أسابيع، غير أن التوصية الدولية رقم 191 لسنة 2000 [3] نصت في البند الأول منها على أنه:" ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء إلى مد فترة إجازة الأمومة المشار إليها في المادة 04 من الاتفاقية إلى 18 أسبوعا على الأقل.". إن عطلة الأمومة بهذا المعنى، تكفل مبدأ منع استخدام النساء العاملات قبل الوضع و بعده، بصفة إجبارية، حفاظا على صحة الأم العاملة، إلا المشرع الجزائري ألغى هذا المبدأ بموجب

---

[1] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بتكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، رقم 156 لسنة 1981.

[2] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بحماية الأمومة(مراجعة)، رقم 183 لسنة 2000، جاءت لتراجع الاتفاقية الدولية الصادرة عن ذات المنظمة، رقم 103 لسنة 1952، التي عدلت الاتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 الخاصة باستخدام النساء قبل الوضع و بعده، و تمت مناقشة مراجعة الاتفاقية رقم 103 في دورتي مكتب العمل الدولي رقم 87 و 88 لعامي 1999 و 2000.

-Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail (révision de la convention (no 103) (révisée) et de la recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952), rapport v(1), conférence internationale du travail, 87e session, Genève 1999.

-Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail, rapport v(2), conférence internationale du travail, 87e session, Genève 1999.

-Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail (révision de la convention (no 103) (révisée) et de la recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952), rapport iv(1), conférence internationale du travail, 88e session, Genève 2000.

-Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail (révision de la convention (no 103) (révisée) et de la recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952), rapport iv (2A), conférence internationale du travail, 88e session, Genève 2000.

-Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail (révision de la convention (no 103) (révisée) et de la recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952), rapport iv (2B), conférence internationale du travail, 88e session, Genève 2000.

[3] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بحماية الأمومة(مراجعة)، رقم 191 لسنة 2000.

الأمر 96-17 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-11، و بقي التحديد الاختياري المقدر بـ06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة، و ذلك بعد تقديم الشهادة الطبية المتضمنة منح راحة لهذا الغرض، إذ يمكن تصور أن تخرج المرأة في عطلة يوم الوضع ذاته، و انعدام النص على منع تشغيل النساء قبل الوضع و بعده يفتح الباب على مصراعيه لتعسف المستخدم، في ظل عدم وجود نص صريح في الاتفاقيات الجماعية[1]، على خلاف المشرع الفرنسي الذي أقر بموجب المادة L224-1 من قانون العمل بحظر تشغيل النساء خلال فترة 08 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل و بعد ولادتهن، و خلال الأسابيع الستة التالية لولادتهن، أما بقية الدول فقد تفاوتت في تحديد المدة التي يمنع فيها إجباريا تشغيل النساء العاملات قبل و بعد الوضع، بحسب توجه كل دولة و السياسة التي تنتهجها في هذا الميدان.[2]

أما بشأن الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، فإنها لم تقر بإلزامية منع تشغيل النساء قبل الوضع، على خلاف المرحلة التي تليه، إذ نصت المادة 04 من ذات الاتفاقية في الفقرة 04على أنه:" تشمل إجازة الأمومة فترة إجازة إلزامية بعد الولادة مدتها ستة أسابيع، ما لم تتفق الحكومة و المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و للعمال على خلاف ذلك على الصعيد الوطني."، و هو ما ذهبت إليه اتفاقيات العمل العربية رقم 05 و 06.[3]

تطبيقا للمبادئ القانونية المعروفة في ميدان المساواة بين الرجال و النساء، فان الأمومة عموما و الحمل خصوصا كان عاملان للتمييز عند التشغيل و أثناءه، حيث ذهبت أغلب التشريعات إلى توفير حماية لها من تعسف أرباب العمل، و منها المشرع الجزائري الذي كان صريحا في منع التمييز بسبب الجنس لتولي منصب عمل غير ذلك المؤسس على الكفاءة و الاستحقاق، أما أثناءه – أثناء علاقة العمل– فان التعليق بسبب الأمومة هو وقف مؤقت له، ضمانا وتأمينا للشغل و محافظة على صحة الأم، و هذا في المادة 64 فقرة 02 و المادة 65 من القانون رقم 90-11 [4]حين اعتبر

---

[1] يتطلب الأمر من المشرع أمام هذا الوضع، التدخل و النص على التوقف الإجباري السابق عن الوضع يحدد بأسبوعين (من أصل 06 أسابيع)، على أن تبقى إجبارية طوال الفترة التي تلي عملية الوضع، مع تسليط عقوبات على كل مستخدم يجرأ على تشغيل مرآة حامل أثناء فترة المنع الجبري.

[2]أنظر الملحق السابع:مدة الإجازة السابقة للوضع و مدة الإجازة اللاحقة للوضع.

[3] تنص المادة 10 من اتفاقية العمل العربية رقم 05 و المادة 65 من اتفاقية العمل العربية رقم 06 على تقرير مدة 06 أسابيع كإجازة إلزامية بعد الوضع، يحظر التشغيل فيها.

[4]تنص المادة 64 من القانون رقم 90-11على أنه:" تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: -عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي."، و تنص المادة 65 من ذات القانون على أن:" يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل."

الأمومة من العطل المرضية أو المماثلة، بحيث لا يمكن اعتباره سببا للفصل[1]، و يقع تحت طائلة البطلان طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون العمل، كما أحسن لما رفع كل غموض ينتاب قضية رجوع المرأة إلى منصبها بعد هذه المرحلة مع إقرار حقوقها المكتسبة من أقدمية و ترقية، مسايرا بذلك المشرع الفرنسي الذي حضر فصل المرأة الحامل أو التي انتهت من إجازة الأمومة، على أساس أن هذا الفصل يستند بصورة أساسية على حالة المرأة (أي حالة الحمل) وفي هذا نوع من التمييز إضافة كونه مخالف للقواعد العامة المتعلقة بمنع التمييز سواء تعلق بالجنس أو الحمل أو الولادة، وتماشيا مع ما جاء في نص الاتفاقية الدولية للعمل رقم 183، و باقي النصوص الدولية سيما إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة في مادته 10 التي نصت على أنه:" بغية منع التمييز ضد المرأة بسبب الحمل، و كفالة حقها الفعلي في العمل، تتخذ التدابير اللازمة لمنع فصلها في حالة الحمل، و لإعطائها إجازة أمومة مأجورة مع ضمان عودتها إلى عملها السابق."، و اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مادتها 11.

كما ذهبت التشريعات الحديثة إلى حضر فصل المرأة الحامل كمبدأ[2]، على أساس أن هذا الفصل يستند بصورة أساسية على حالة المرأة(حالة الحمل)، و هو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي وتبعه في ذلك التشريعين المغربي و المصري، على خلاف المشرع الجزائري الذي أغفل النص على تنظيمها، رغم أهميتها.

كما أعطت ذات التشريعات تسهيلات للمرأة العاملة سواء أثناء فترة الحمل أو بعد فترة الأمومة، فمن التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل، كالنقل المؤقت إلى منصب عمل أخر اقل جهدا و تعبا، و على قدر تعلق الأمر بالمشرع الجزائري، فإنه قد اكتفى بالنص في المادة 55 فقرة الأولى من القانون رقم 90-11 على إمكانية استفادة العاملات من تسهيلات في ظروف العمل تاركا أمر تفصيلها للنظام الداخلي، على خلاف المشرع الفرنسي الذي اعترف بهذا الحق إذا بررته ضرورة طبية ، مع مراعاة تأهيل المرأة لشغل المنصب المقترح عليها ، و يتم النقل سواء

---

(1) « si selon l'article 120/10 de la loi n° 90-11, la convention collective peut traiter des absences spéciales, nous estimons qu'elle doit s'arrêter aux mêmes frontières que le règlement intérieur ne peut pas dépassé à savoir ne pas être une source de fautes graves entrainant le licenciement, celle-ci sont du domaine exclusif du législateur en application de la jurisprudence de la cour suprême relative à l'article 73 issu de la loi 91-29 ce qui veut dire que la convention collective ne peut considérer l'abandon de poste comme une faute grave. La seule source des fautes graves est la loi et ainsi, la convention collective, le règlement intérieur et le contrat de travail seront traitées de la même manière. Hafnaoui Nasri : L'abandon de poste en droit du travail algérien (passé, présent et perspectives), éditions institut national du travail, Algérie, 2001, p 66.

(2)مكن المشرع المغربي المشغل من إمكانية إنهاء عقد العمل الأجيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية، متى ثبت ارتكاب المعنية بالأمر خطاء جسيما، أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل، على شرط ألا تبلغ الأجيرة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد العمل، لأنه لا يكون لهذا الإنهاء أي أثر خلال تلك الفترة.

بناء على طلب من المعنية أو من صاحب العمل، مع احتفاظها بأجره و هي ذات التسهيلات التي تضمنتها توصية العمل الدولية رقم 191 لسنة 2000 في بندها الخامس.

وأما بعد فترة الأمومة، فقد تقررت لها تسهيلات و امتيازات لعل أهمها ما يتعلق بالرضاعة، و هذا ما أولته التشريعات المقارنة الوطنية و الدولية اهتماما، فالمشرع الجزائري و إن كان قد اعترف في التشريعات السابقة عن القانون رقم 90-11 بهذا الحق و حدد كيفيات ممارسته[1]، فانه في ظل هذا الأخير سكت عنه و لم ينظمه، تاركا أمر تحديده للاتفاقيات الجماعية، أي في إطار التفاوض الجماعي، هذا على خلاف التشريعات المقارنة وعلى رأسها تشريع العمل الفرنسي الذي أقر حق التغيب لمدة ساعة يوميا، توزع على فترتين، 30 دقيقة في الصباح و الأخرى في المساء، و للاتفاقيات الجماعية أن تضع أحكام أكثر نفعا، كما ألزم المؤسسات التي تشغل أكثر من 100 عاملة على إنشاء غرف الرضاعة، و حدد مواصفاتها[2]، و جاءت الأحكام التشريعية العربية المقارنة في هذا الميدان مطابقة لما جاء به التشريع الفرنسي و من ثم متماشية مع المقاييس الدولية التي وضعت أسسها منظمة العمل الدولية من خلال التوصية رقم 191 لسنة 2000.

---

[1] لقد اعترفت التشريعات السابقة عن القانون رقم 90-11 بأحقية المرأة في الاستفادة من فترات راحة تدخل في إطار العمل الفعلي بهدف إرضاع وليدها، فقد كرس الأمر رقم 31/75 هذا الحق ضمن المادة 233 التي نصت على أنه:" تتمتع الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل و مدفوعة الأجر، و ذلك مدة سنة ابتداء من تاريخ الولادة. و لا تدخل هذه الساعة في الفترات الأخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل، و يمكن أن توزع على فترتين كل منها ب 30 دقيقة و ذلك بناء على طلب المعنية."، أما القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 فلم ينص على هذا الحق، و هذا راجع لميزة القانون (شمولية و توحيد)، غير المرسوم 82-302 المؤرخ 1982/09/11 الذي جاء تطبيقا للقانون رقم 82-06 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، فبالإضافة إلى اعترافه للمرأة بهذا الحق، فإنه زاد في مدة هذه الفترة على النحو التالي: – ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم، يبدأ حسابها من تاريخ الولادة و إلى غاية الست (6) أشهر التالية، – ساعة واحدة كل يوم بالنسبة للستة (6) أشهر الموالية، كما أكد على أن هذه الفترات المقررة تتميز عن فترات الراحة الأخرى، و مكن المرأة من أن توزع هذه الفترة إلى فترتين بساعة لكل منها، أو إلى فترات ب 30 دقيقة حسب الحالة ، و لكن كل هذا بناء على طلبها.

[2] Article R224-2 Du Code du Travail: « Le local prévu par l'article L. 224-3 doit satisfaire aux conditions suivantes :
a) Etre séparé de tout local de travail ;
b) Etre pourvu d'eau en quantité suffisante ou se trouver à proximité d'un lavabo ;
c) Etre pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
d) Etre tenu en état constant de propreté ;
e) Etre maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.
En outre, dans les établissements qui sont soumis à des prescriptions particulières relatives à l'hygiène prévues par l'article L. 231-2, le local doit être nettement séparé de tout local affecté à des travaux pour lesquels ont été édictées ces prescriptions particulières. Cette séparation doit notamment être telle que le local soit soustrait à l'action des causes d'insalubrité ou dangers qui ont motivé lesdites prescriptions ».
Article R224-3 Du Code du Travail: « Les enfants ne peuvent séjourner dans le local prévu à l'article précédent que pendant le temps nécessaire à l'allaitement. Aucun enfant atteint ou paraissant atteint d'une maladie transmissible ne doit être admis dans ce local. Des mesures doivent être prises pour que la présence des mères n'y apporte aucun danger de contamination ».

كما تجدر الإشارة أن مدة إجازة الأمومة قد تمدد بسبب المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، أين تجب التفرقة بين الوضعين، فبخصوص المرض الناجم عن الحمل، فإنه في الجزائر يمكن أن توقف المرأة الحامل عن العمل، لكن دون الاستفادة من التأمين عن الأمومة بل تستفيد من التأمين عن المرض و بتعويض قدره 50 % من الأجر اليومي، مثل ما هو معمول به في فرنسا[1]، مع إخضاعها لجميع الإجراءات الإدارية المحددة قانونا، و في هذا إجحاف في حق الحامل، إذ لماذا تحرم العاملة التي أثبتت أن مرضها ناجم عن الحمل من تعويض نقدي كامل بنسبة 100% كما في عطلة الأمومة، خاصة إذا لم تتجاوز مدة التأمين 15 يوما.

أما في إطار القانون الدولي فإن الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 نصت في مادتها 05 على أن:" تحدد إجازة قبل فترة إجازة الأمومة، بناء على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل، و يجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة و الحد الأقصى لطولها وفقا للقوانين و الممارسات الوطنية."، و كان بالتالي على المشرع الجزائري تبنيها في القانون رقم 83-11 ضمن الفصل الخاص بالتأمين على المرض.

أما بخصوص المرض الناجم عن الوضع، و هي حالة المرض التي تترتب عن الوضع العسير والمضاعفات المتولدة عنه بحيث يجعل المرأة عاجزة عن اللحاق بعملها، فقد أقر المشرع الجزائري استفادتها من تأمين على المرض في حدود نسبة 100%، مع عدم تحديده لمدة هذه الإجازة، و أحسن المشرع فعلا بترك تقديرها للطبيب المعالج على خلاف التشريعات المقارنة على رأسها تشريع العمل الفرنسي الذي منح المرأة تمديدا لمدة العطلة على أن لا تتجاوز 04 أسابيع، مقابل استحقاقها 50% فقط من الراتب، و تبعته في ذلك عديد التشريعات، مع بعض الفروق سواء في المدة أو في نسبة التأمين، حيث المدة في روسيا أقل من شهر، مع وجود دول أخرى تمنح تمديدا غير مدفوع الأجر [2]، أما على الصعيد الدولي فرأت منظمة العمل الدولية بضرورة منح إجازة بعد فترة الأمومة في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال وقوعها، ناجمة في الحالتين عن الولادة، كل ذلك على شرط تقديم شهادة طبية، أما عن مدة الإجازة هذه، فترك أمر تحديده للسلطات المختصة في كل بلد.

---

[1] المادة 14 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجزائري، تقابلها المادة L-122-26 من قانون العمل الفرنسي.

[2] المادة 25 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 192.

المطلب الثاني

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة بإقرار تمتعها بالمنح العائلية و التقاعد

تذكر المادة 05 من القانون رقم 90-11 الضمان الاجتماعي و التقاعد كحقين أساسيين للعامل، و كان من قبله القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 قد كرس نفس الحقوق في مادتيه 09 و 16، إن ما يبدو اليوم طبيعيا من الحقوق لم يتحقق إلا نتيجة نضالات عمالية دامت قرابة القرن.

إن التطور الصناعي الذي عرفته أوربا في القرن التاسع عشر أفرز مخاطر جديدة على العمال من جراء استعمال آلات كانت تتسبب في كثير من الأحيان في حوادث عمل قاتلة، فبدأ العمال يطالبون بحمايتهم من هذه المخاطر، و لقد واجه الاجتهاد الفرنسي آثار هذه الحوادث بالسلاح القانوني التقليدي أي بتطبيق قواعد المسؤولية المدنية التي يتضمنها القانون المدني، بينما و في نفس الوقت عرفت بعض البلدان الأوربية الأخرى تشريعا خاصا يعوض بالأخص الإصابات الناتجة عن حوادث العمل، غير أن تفاقم الأوضاع و ارتفاع عدد الإصابات، أدى بالمشرع الفرنسي إلى استصدار قانون 1898/04/09 الذي وضع اللمسات لنظرية المخاطر و احتفظ بمبادئ المسؤولية المدنية باعتبار أن مسؤولية حادث العمل لا تقع كاملة على صاحب العمل، و لقد جاء هذا القانون نتيجة للضغوطات التي مارستها الأوساط العمالية من جهة، و كذا بفعل تأثير التشريعات الأوربية المقارنة على التشريع الفرنسي، و بتطبيقه على بعض المؤسسات أصبح حادث العمل معتبرا من المخاطر المهنية التي تعوض جزافيا عنها صناديق الضمان الاجتماعي، ماعدا حالة القوة القاهرة أو أخطاء العامل.

وبموجب القانون رقم 1938/07/01 عرف التشريع نقلة نوعية إذ وسع نطاق تطبيقه لجميع العمال و لجميع أصحاب العمل، كما وسع نطاق وصف حادث العمل، أما في الجزائر فإن هذه النصوص لم تطبق إلا لاحقا في 1919 بالنسبة لقانون 1898، و في 1945 بالنسبة لقانون 1938، أما بخصوص منظومة الضمان الاجتماعي التي كانت موجودة في فرنسا فإن تطبيقها لم يمتد إلى الجزائر إلا في سنة 1949.

أما بعد الاستقلال، فقد بقي القانون الفرنسي ساري المفعول إلى غاية صدور الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 1966/06/21 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الذي استثنى من نطاق تطبيقه العاملين في مجال الفلاحة، و بقي الأمر كذلك إلى غاية صدور قوانين 1983/07/02 التي وحدت نظام الضمان الاجتماعي، بحيث أصبح يطبق بدون تمييز على جميع القطاعات و على جميع العمال، و تتعلق هذه القوانين بالتأمين الاجتماعي، التقاعد، حوادث العمل والأمراض المهنية

والمنازعات في الضمان الاجتماعي[1]، وفي سنوات التسعينيات وبسبب الأزمة الاقتصادية والتسريحات الجماعية التي عرفتها الجزائر، تدخل المشرع لتنظيم التقاعد المسبق، لجعله أكثر ملائمة و مرونة مع متطلبات الواقع، كما تم إقرار حق المرأة العاملة في المنح العائلية، هذه الأخيرة تم إنشائها كحق من الحقوق المترتبة عن الضمان الاجتماعي، و هي أيضا أحد أعمدة السياسة العائلية، و تتكون هذه المنح أساسا من تلك الأداءات التي يكون الغرض منها تغطية علاوات الدراسة زيادة على منح الأخرى كمنحة الزوج المكفول، منحة الأجر الوحيد، منحة الدراسة، حيث تبقى استفادة المرأة العاملة من المنح العائلية سارية طوال مدة تأمين على الأمومة.[2]

وعند التقدم في السن، فإن معظم المشرعين يمنحون النساء العاملات عموما و الأمهات خصوصا امتيازات في ميدان التقاعد أخذين في الاعتبار عامل السن و عدد الأولاد تحت الكفالة، فالتقاعد أو الإحالة على المعاش أو نهاية الخدمة بهذا المعنى، من الحقوق الأساسية التي كرستها التشريعات الحديثة، و هو –أي التقاعد– النهاية الطبيعية للحياة المهنية للعامل، يستحقه بعد قضاء مدة معينة في خدمة المؤسسة، و ببلوغ سن معينة غالبا ما يحدد ما بين 50 سنة كحد أدنى و 65 سنة كحد أقصى بحسب المعطيات الديمغرافية و الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية لكل دولة.

و المشرع الجزائري في الأمر رقم 75–31 و القانون رقم 78–12 لم يعط تفصيلات عن نظام التقاعد، تاركا أمر تحديدها للقانون، و ذلك لتنوع قطاعات النشاط التي كان يشملها و اختلافها، و على إثر صدور القانون رقم 83–12 المتضمن التقاعد، تم تحديد مدة دنيا للاستفادة من المعاش تقدر بـ 15 سنة يجب أن تكون نصفها على الأقل فعلية، مع دفع الأقساط الشهرية، و تحديد المدة القصوى المقدرة ب 32 سنة المطلوبة للاستفادة من المعاش الكامل بنسبة 80% في حده الأقصى، بنسبة 2.5 % في السنة الواحدة [3] تطبق كالأتي:

[1] القانون رقم 83–11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج.ر العدد 28 لسنة 1983).
القانون رقم 83–12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد (ج.ر العدد 28 لسنة 1983).
القانون رقم 83–13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية (ج.ر العدد 28 لسنة 1983).
القانون رقم 08–08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال ضمان الاجتماعي (ج.ر العدد 11 لسنة 2008).

[2] Institut national du travail, direction de la formation et du perfectionnement (formation de moyenne durée), les allocations familiales, édition institut national du travail-Algérie 2005, P8.

[3] المادة 6 مكرر من القانون رقم 83–12، هذا و تنص المادة 12 منه على أن:"يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي و المحسوب وفقا للأحكام المنصوص عليها في المادة 13."، كما تنص المادة 17 على أنه:" مع مراعاة أحكام المادة 24 من هذا القانون (أحكام خاصة بالمجاهدين) يساوي المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي.

– إثبات 32 سنة عمل فعلي يترتب عنها دفع اشتراكات مساوية لهذه المدة على الأقل بدون اشتراط سن معين للعامل و يستحق هذا الأخير بموجب هذا النظام معاشا كاملا.

– إثبات 15 سنة عمل فعلي للعاملة و 20 سنة للعامل يترتب عنها دفع اشتراكات مساوية لهذه المدد، مع شرط بلوغ العامل سن 50 سنة و العاملة 45 سنة، و للإشارة فإن الإحالة على التقاعدفي هذه الحالة لا تقع إلا بطلب من العامل أو العاملة، و إذا قام المستخدم بصورة انفرادية، اعتبر هذا الإجراء باطلا و عديم الأثر، و الملاحظ أن المشرع منح المرأة العاملة تخفيض في سن استحقاق التقاعد و مدة الخدمة الواجب توافرها يقدر ب 05 سنوات، و هو امتياز مقارنة بالرجل العامل. [1]

كما أورد المشرع كذلك أحكاما خاصة هي بمثابة امتيازات لفئة أرامل الشهداء، إذ قدر نسبة المعاش الخاص بهن ب 100 %.[2] أما بالنسبة للتقاعد المسبق المستحدث بموجب المرسوم التشريعي رقم 94–10 [3] الذي جاء نتيجة التحولات الاقتصادية التي عرفتها البلاد، وذلك بهدف مواجهة مشكل تسريح العمال لأسباب اقتصادية المترتب عن إعادة هيكلة المؤسسات أو عجزها أو حلها نهائيا[4]، فقد حددت المدة بـ 20 سنة عمل على الأقل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات، وتجدر الإشارة إلى أن نظام التقاعد لا يخص سوى العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمل أو التوقف القانوني للمستخدم، هذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي منح بعض الامتيازات في هذا الإطار، إذ منح الأم سنتين 02 عن كل طفل قامت بتربيته لمدة 09 سنوات قبل بلوغه سن 16 سنة، على أن تحسب هذه السنوات كسنوات خدمة تضاف لرصيد الأم حتى تتمكن من جمع 37 سنة و 06 أشهر، و لا تحسب كتخفيض في السن القانوني للتقاعد، كما منح للنساء العاملات في الأشغال اليدوية اللاتي يثبتن أنهن قمن بتربية 03 أطفال لمدة لا تقل عن 09 سنوات قبل بلوغهم سن 16 سنة [5]، فإن المشرع الفرنسي اشترط دفع أقساط 30 سنة و 06

---

[1] Institut national du travail, direction de la formation et du perfectionnement (formation de moyenne durée), la retraite, édition institut national du travail-Algérie 2005, P2.

[2] Lamari Labri : Le système de sécurité social en Algérie (approche économique), office des publications universitaires, Algérie, 2004, P122.

[3] المرسوم التشريعي رقم 94–10 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق (ج.ر العدد 34 لسنة 1994).

[4] عجة الجيلالي، المؤسسات العمومية الاقتصادية "من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة"دار الخلدونية، الجزائر، 2006، ص65 .

[5] « les femmes assurées ayant élevé un ou plusieurs enfants bénéficient de trimestres supplémentaires d'assurance par enfant. Les personnes ayant élevé 3 enfants bénéficient d'une majoration de 10 % de la retraite. Sous certaines conditions, les personnes ayant à charge un conjoint dépendant ou les personnes nécessitant l'aide d'une tierce personne bénéficient d'un complément de pension. ». Spaeth Jean Marie : La protection sociale en France, adecri France, 2005, P35.

أشهر فقط لاستفادتهن من معاش التقاعد، بالإضافة إلى هذا، و بغية توسيع نطاق الاستفادة من نظام التقاعد، فإن القانون الفرنسي شمل كذلك بعض النساء غير العاملات إذا كنا أمهات و ربات بيوت و يقمن بتربية أطفال في إطار ما يسمى بالتأمين الإرادي على الشيخوخة، و نظام الانتساب الإلزامي لبعض الفئات من النساء.

والظاهر من هذا أن المشرع الفرنسي جاء في معظم أحكامه مطابقا للمعايير الدولية في هذا الشأن، و خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية في شكل اتفاقيات و توصيات، فقد أصدرت اتفاقية تحمل رقم 128 بشأن إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة[1] التي وضعت شروط للاستفادة من معاش التقاعد تتمثل في قضاء مدة معينة في الخدمة أو دفع أقساط الاشتراكات اللازمة لمدة 30 سنة، و الملاحظ أن هذه الاتفاقية لم تفرق بين أن يكون المستفيد من المعاش عاملا أو عاملة، وبالنتيجة فهي لم تورد أي امتياز في صالح المرأة العاملة عموما و الأم خصوصا، وهذا ما ذهبت إليه الاتفاقية العربية للعمل رقم 03 بشأن المستوى الأدنى للخدمات الاجتماعية.[2]

كما اتفقت أغلب التشريعات الحديثة المقارنة على تحديد سن معينة للإحالة على التقاعد، دون الاتفاق على سن موحدة، بسبب اختلاف النظم الاقتصادية و الاجتماعية في كل دولة، و الملاحظ أن معظمها تتجه إلى تحديد سن 50 سنة كحد أدنى و 65 سنة كحد أقصى، فبالنسبة للمشرع الجزائري –خالف نظيره الفرنسي– فقد حدد سن التقاعد كأصل عام ب 60 سنة بالنسبة للرجل و ب 55 سنة بالنسبة للمرأة، مع ترك الإحالة على التقاعد أمرا اختياريا في يد المرأة في حال بلوغها هذا السن، فلا تحال على التقاعد إلا بناء على طلبها، كما منح المشرع للعاملات التي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة 09 سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد و ذلك في حدود 03 سنوات، وبهذا يمكنها الاستفادة من التقاعد في سن 52 سنة، و هذا خلافا للمشرع الفرنسي الذي منح الأم العاملة تخفيض بسنتين 02 عن كل طفل تقوم بتربيته، على أن تحسب هذه السنوات كتخفيض في المدة الفعلية المطلوبة و ليس كتخفيض في السن القانوني لاستحقاق التقاعد، كما جاء المشرع بنظام التقاعد النسبي الذي يسمح بمقتضاه للعامل ابتداء من سن 50 سنة و للعاملة ابتداء من سن 45 سنة في الاستفادة منه متى أثبتوا 20 سنة عمل على الأقل ، مع دفع اشتراكات مساوية لهذه المدة بالنسبة للرجل، و 15 سنة بالنسبة

[1] الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بإعانات العجز و الشيخوخة و الورثة، رقم 128 لسنة 1968.

[2] تمت الموافقة على هذه الاتفاقية في الدورة الأولى للمؤتمر العمل العربي –منظمة العمل العربية–المنعقد في مدينة القاهرة بجمهورية مصر العربية في شهر مارس من عام 1971.

للمرأة، و التخفيض الذي تستفيد منه هذه الأخيرة في هذه الحالة، يسري على السن القانونية للتقاعد، كما يسري على مدة الخدمة الواجب توافرها. وفي مقابل هذا، أقر المشرع الجزائري استثناءات عن الأصل العام، لما قرر بخصوص العمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد و لكنهم لم يستوفوا شرطي المدة و الاشتراكات المطلوبة، فقد منحهم المشرع زيادة قصد تغطية حجم هذه الاشتراكات في حدود 05 سنوات على الأكثر.[1] أما المشرع الفرنسي فكان قد حدد السن القانونية للتقاعد ب 65 سنة كأصل عام، غير أنه أعطى امتيازات في شكل تخفيض يقدر بـ05 سنوات فيما يتعلق بالنساء عموما و بالأمهات اللاتي يمارسنا أعمالا يدوية لمدة 05 سنوات خلال 15 سنة التي تسبق التقاعد، مع قيامهن بتربية 03 أطفال[2]، كون هذه الأعمال تدخل في إطار الأعمال المرهقة و غير الصحية التي نصت عليها الاتفاقية الدولية للعمل رقم 128، هذه الأخيرة و إن كانت قد حددت سن 65 سنة الواجب للاستفادة من معاش التقاعد كقاعدة فإنها سمحت ببعض الاستثناءات، يمكن للدول من خلالها زيادة السن القانوني للتقاعد إذا بررته المعطيات الديمغرافية و الاقتصادية للبلد، كما لم تورد أي تفصيل أو امتياز أو تخفيض بالنسبة للسن القانونية للتقاعد، تاركة أمر ذلك للتشريعات الوطنية، وهو ما أكدت عليه التوصية رقم 131 الصادرة عن ذات المنظمة[3]، و ما ذهبت إليه المادة 26 من الاتفاقية العربية رقم 03 الصادرة عن منظمة العمل العربية.[4]

---

[1] تنص المادة 10 فقرة 02 من القانون رقم 83-12 على أنه:"إن العامل الذي بلغ سن التقاعد القانونية كما هي محددة في المادة 6أعلاه، ولا يستوفي شروط العمل و الاشتراكات المطلوبة بمقتضى المادة 6، يستفيد من اعتماد سنوات التأمين في حدود 5سنوات و حسب الكيفيات الآتية: -5 سنوات على الأكثر إذا العامل يبلغ 60 سنة، -4 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 61 سنة، -3 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 62 سنة، - سنتان (2) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 63 سنة، -سنة واحدة(1) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ 64 سنة."

[2] Chagny Odile et Monperrus-Veroni Paola, Europe, retraites des femmes : une appréciation des réformes en France, en Allemagne, en Italie et en suède, chronique internationale de l'ires - n° 110 - janvier 2008, P 4.

[3] التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بإعانات العجز و الشيخوخة و الورثة رقم 131 لسنة 1967. [4] تنص المادة 26 من الاتفاقية العربية للعمل رقم 03 المتعلقة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية لسنة 1971 على أنه:"يجب أن يتضمن التشريع الوطني تأمين معاش في حالة الشيخوخة " التقاعد" و يحدد على الأخص: أ- سن الشيخوخة أو التقاعد."

الفصل الثاني

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في ظل العولمة واتفاق الشراكة الأورو المتوسطية

لقد شهد الاقتصاد العالمي نهاية القرن الماضي واحد من الأكثر التغيرات عمقا، وهو العولمة، و التي ينصب هدفها الأساسي على توحيد النموذج الليبرالي الجديد على الصعيد العالمي، و النحو بالمجتمعات قاطبة إلى التجانس الثقافي، و تكوين الشخصية العالمية ذات الطابع الانفتاحي على ما حولها من مجتمعات و ثقافات مختلفة، عن طريق جملة التطورات الحادثة في قطاع الاتصالات و الموصلات بين المجتمعات الإنسانية المختلفة التي أسهمت بشكل كبير في نشر ثقافات المجتمعات خاصة المتقدمة والتي ترنو المجتمعات النامية بلوغ مستوى تطورها الصناعي و الاقتصادي و العلمي في إطار تكتلات إقليمية، و اتفاق الشراكة الأورو المتوسطية لتأسيس الشراكة بين الجزائر و المجموعة الأوروبية خير مثال على ذلك، سيما في مجال تسهيل ظروف و تحسين علاقات العمل، و خاصة تلك التي تعني النساء، أين بات من الضروري توفير لهن الحماية القانونية اللازمة. تبعا لذلك سيتم

التعرض في المبحث الأول إلى الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في عصر العولمة، بتخصيص المطلب الأول منه لدراسة المرأة العاملة و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال، وبتخصيص المطلب الثاني لموضوع أثر العولمة الاقتصادية على تشغيل النساء. على

أن يكون المبحث الثاني لدراسة الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار الشراكة الأورو المتوسطية ، حيث يكون المطلب الأول منه لدراسة مكانتها في إطار اتفاق الشراكة الأورو المتوسطية ، و المطلب الثاني لدراسة وضعها في البلدان جنوب حوض المتوسط.

المبحث الأول

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في عصر العولمة

يعيش العالم حاليا عصر العولمة والتطور السريع والمتزايد في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعلمية، وقد أدت هذه المتغيرات إلى تغيير معايير ثروة الأمم، فبعد أن كانت تقاس بقيمة ما تملكه الدول من موارد وثروات طبيعية، أصبحت تقاس الآن بمدى إنتاجية مواردها البشرية والقدرة على الإنتاج بالجودة والنوعية العالية للمنتج، وقد لجأ الأفراد إلى استخدام المعارف والمهارات والأساليب العملية الحديثة لزيادة القدرة التنافسية في مجال العمل والإنتاج للوصول بالمنتج لمستوى الجودة العالمية.[1]

ويمثل الانتشار الإعلامي والاتصالاتي و المعلوماتي، والإنتاج العالمي، وزيادة الوعي المعرفي والثقافي المترتب على زيادة أعداد المتعلمين والمؤهلين والمثقفين في العالم النامي، تحديا كبيرا أمام الدول النامية الأمر الذي أدى إلى استحداث متطلبات عاجلة لمواكبة هذا النمو المتطرد والتطور السريع في الهيكل الاقتصادي والخدماتي، وتعديل الهياكل التنظيمية للعمل والعمال و بخاصة النساء منهم، والارتقاء بمستويات المهارة المكتسبة، في ظل تأثير العولمة الاقتصادية على تشغيلهن.

المطلب الأول

المرأة العاملة و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال

ترتب على تحرير التجارة العالمية من الرسوم الجمركية وفتح الأسواق بدون حواجز والمنافسة العالمية وتعظيم الربح وسرعة الاستجابة لمتطلبات السوق– ممارسة الضغوط على العمال من حيث تخفيض أجورهم وتقليص الخدمات الاجتماعية الموجهة لهم، مع إهمال العناية بالقوى العاملة تدريبا وتأهيلا وذلك بهدف تخفيض تكاليف الإنتاج، وقد يصل الأمر في بعض القطاعات الاقتصادية للاستغناء عن أعداد كبيرة منهم، مما يتطلب معه إعادة تأهيلهم وتدريبهم لإعادة إدماجهم في سوق العمل مرة أخرى، وبالتالي يصبح حتميا لمواجهة تحديات العولمة – التي لا تعترف بقيود الزمان أو المكان– تقليل الفجوة بين المهارات والمؤهلات التي يفرزها نظام التدريب والتعليم وتلك التي يتطلبها النظام الإنتاجي وسوق العمل بالفعل، وأن سرعة التكيف والمرونة مع حركة سوق العمل هو السمة والنمط الجديدين والتحدي المطلوب من القوى العاملة المؤهلة والمدربة في هذا العصر.

(1) Zahir Fares, Mondialisation, Economie de Marché et Politique Sociale, Revue Algérienne du Travail, n°25, 2000, P 69.

وتجب الملاحظة أن التطور التكنولوجي الحاصل، و نقل المعلومات باستعمال وسائل الإعلام و الاتصال، في إطار ما أصبح يطلق عليه اسم تكنولوجيا الإعلام و الاتصال أثر في علاقات العمل، خاصة التي المرأة العاملة أحد أطرافها، حيث أصبح العمل بمقتضى هذه العلاقة يتم عن بعد Télétravail، أي في غير مكان العمل المعتاد، إن تنظيم علاقة العمل على النحو ما تم في العقدين الأخيرين، لفت أنظار الباحثين سيما في مجال تسيير الموارد البشرية، إذ يعد حلا لعديد المشاكل التنقل، التوافيق بين العمل و العائلة خاصة بالنسبة للنساء ذوي المسؤوليات العائلية، كما يمكن اعتباره عمل في المنزل[1]، بهذا ينصرف معنى العمل عن بعد إلى عمل في المنزل يؤدى بالتوقيت الكلي أو الجزئي عن طريق استعمال وسائل الإعلام و الاتصال في ميادين العمل الجديدة[2]، من هذا المنطلق يمكن حصر محاسن العمل عن بعد في ساعات العمل مرنة، زيادة الإنتاجية، عدم تحمل مشقة التنقل إلى مكان العمل المعتاد، تحسين مردودية العمل، الاقتصاد في النقل خاصة، البقاء بقرب العائلة، و عن مساوئه يمكن القول بأن غياب القالب التشريعي المنظم لمثل هذه العلاقة يكون له الأثر السلبي على المساواة بين هذه الطائفة و طائفة العمال العاديين، خاصة إذا تعلق الأمر بالمرأة العاملة، و في ظل ثقافة المؤسسة و طريقة التسيير و الإدارة المنتهجة من طرفها المرتكزة على وجود العمال و السيطرة المباشرة بقصد تسهيل عملية الرصد و التقييم، و كذا سوء إدارة الوقت و نقص فرص الاتصال الرسمية بين الإدارة و العامل عن بعد.[3]

إن العامل أو العاملة

عن بعد قد تعمل بعقود عمل عادة ما تكون قصيرة الأمد لدى جهة أو شركة معينة عن طريق الانترنت التي أصبحت اليوم أحد أكبر أسواق العمل عن بعد، حيث يستطيع ربط شخصين في قطبي الكرة الأرضية دون التقيد بالزمان و المكان، غير الأجور في العمل عن بعد قد لا تتبع النظام التقليدي في الأجر الشهري، و لكن هناك طرق عديدة يتم الاتفاق عليها في العمل كحساب الأجر بالساعة أو الأجر اليومي، أو الأجر بالمشروع كاملا.

---

(1) Tremblay Diane-Gabrielle, Le télétravail : ses impacts sur l'organisation du travail des femmes et la conciliation emploi-famille, chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, note de recherche 2003-10, télé-université Université du Québec, canada, P3.

(2) Moriset Bruno, Télétravail, travail nomade : le territoire et les territorialités face aux nouvelles flexibilités spatio-temporelles du travail et de la production, université jean moulin – Lyon 3 centre de recherche en géographie et aménagement, cybergeo : revue européenne de géographie, n°257, 6 février 2004. p6

(3) Le télétravail est une modalité d'organisation ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel par une personne physique dans les conditions cumulatives suivantes :

- ce travail s'effectue en dehors de l'endroit où les résultats de ce travail sont attendus et en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur ;
- ce travail s'effectue au moyen de l'outil informatique et des outils de télécommunication.

كما أن العاملون عن بعد يتمتعون بقالب:حرية كبيرة في اختيار الأعمال التي يودون القيام بتنفيذها واختيار الأشخاص الذين يعملون معهم بدون التقيد بأشخاص معينة. كما أن العمل عن بعد يتيح للعاملين بناء معرض خاص للأعمال التي قاموا بأدائها من قبل، و يعتبر من أهم عيوب العمل عن بعد هو عدم ثبات العمل وبالتالي عدم ثبات الدخل فأحيانا لا يستطيع الشخص العثور على المشروع المناسب لفترة طويلة، علاوة على فقدان مزايا التوظيف الدائم من التأمينات والمعاشات والإجازات المدفوعة. و

يضطر العاملون عن بعد أحيانا العمل ساعات زائدة لتنفيذ العمل المطلوب دون الحصول على مقابل لهذه الزيادة في الساعات، فلا يوجد مقياس محدد.

واحتياج هذا النوع من العمل واعتماده على وسيلة تقنية غير متوفرة في كل مكان، يسبب في وجود محدودية في إمكانية الاستخدام،مادام التوسع في هذا العمل يتطلب تقنية موسعة مما يعني الاعتماد على البنية الأساسية في التجهيزات الأولية، التي يتكلف إعدادها مبالغ كبيرة وزمًنا طويلا، وتقوم بها غالبا شركات ضخمة أو أجهزة حكومية، ويجب الانتظار في التنفيذ المرحلي حسب الإمكانات المادية أو الزمنية، كما يحتاج هذا العمل مستوى تعليمي فوق المتوسط، لذا فإن هذا العمل ليس مفتوحا لجميع فئات المجتمع وهناك شروط تعليمية خاصة لمن يمكن أن يمارس العمل المذكور، ضف إلى ذلك ضرورة وجود وسيط تقني، وهو المكان الذي يتقابل فيه طرفا العمل، وقد لا يكون الوسيط متماثلا ومتلائما مع الطرف الآخر، وكذا عدم إمكانية العمل عن بعد في كل الأعمال الممكنة، وقد يساعد في بعض الأعمال، إلا انه خاص بالأعمال النظرية والتي يمكن تنفيذها وانتقال موادها إلكترونيا، وغير مناسب للأعمال العضلية والجسدية، هذا النوع من العمل يعتبر خروجا عن التقاليد السابقة في أنظمة العمل والأجور لحداثة الفكرة وحداثة استخدام وسيط العمل، فيفتقد إلى الكثير من التشريعات التنظيمية والقانونية لتحديد الأجور والعلاقات والارتباطات بين العامل خاصة إذا كانت امرأة وصاحب العمل، كما يمكن أن يؤدي بالعاملين أن يصبحوا في عزلة اجتماعية، خاصة في المهن الروتينية أو المتواضعة، فهم يفتقرون إلى حافز الاتصال الشخصي، والتغذية الاسترجاعية المنتظمة بالنسبة للتقييم الشخصي والتحسن مما قد يؤدي بفريق العمل عن بعد أن يفقد ما يحفزه على العمل إلا إذا كانت هناك نظم أو سياسات جيدة لتسهيل عملية الاتصال بالعمل، لهذا يجب إعادة التنظيم المهني عن طريق اختيار العمل عن بعد خاص بمهنة أو مهن محددة.[1]

---

[1] Haddon Leslie, Silverstone Roger, Le télétravail et l'évolution des relations entre le domicile et le travail, revue réseaux n° 79 CNET France, 1996, P15.

إن الحديث عن موضوع المرأة و تكنولوجيا الإعلام و الاتصال، بما يوفره هذا الأخير من مزايا، و إن كان حديث العهد بمكان، فإنه لقي اهتماما على المستوى الدولي، و خاصة منظمة العمل الدولية – الرائدة في مجال تنظيم ظروف العمل، باعتبارها منظمة متخصصة في هذا المجال– التي رأت أنه من الضروري الاعتماد على تكنولوجيا الإعلام و الاتصال بدأ من مرحلة التكوين خاصة تلك التي تتم بمناسبة علاقة العمل، و ذلك عن طريق التعليم الإلكتروني، الانترنت، حيث يتلقى العمال التعليم في أماكن العمل أو المنزل، على أن يكون موضوع التكوين حسب احتياجات العمل، من هذا المنطلق رأت ذات المنظمة أنه بات من الضروري تعديل الاتفاقية الدولية الصادرة عنها المتعلقة بالتوجيه و التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية لسنة 1975[1]، و التوصية رقم 150 المتعلقة بها.[2] وعلى المستوى العربي، يعتبر العمل عن بعد سوق واعدة رغم عدم انتشاره في المنطقة العربية جمعاء، ومن أهم مقومات نجاح العمل عن بعد فيها: –وجود بطالة زائدة في بعض الدول العربية ووفرة الوظائف المعروضة في الدول الأخرى الذي يؤدى غالبا إلى الهجرة، وبالتالي يمكن استبدالها بالعمل عن بعد.

–التقدم الذي يحدث في الاتصالات في العالم العربي أدى إلى سهولة الربط بين مختلف الدول العربية.

–المرأة العربية وما تفرضه التقاليد والعادات يمكن أن تجد سوق واسع في العمل عن بعد في مجالات عديدة مثل أعمال الترجمة والكتابة والتأليف وأعمال الحاسب الالكتروني عامة.

–توحد اللغة العربية على مستوى العالم العربي يمكن استغلاله بالعمل عن بعد.

---

(1) الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالتوجيه و التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم 142 لسنة 1975.

(2) التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالتوجيه المهني و التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم 150 لسنة 1975.

Bureau international du travail, apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir, Rapport IV (1), conférence internationale du travail, 91e session, Genève 2003, P 29.

Bureau international du travail, apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir les vues des mandants, Rapport IV (2), conférence internationale du travail, 91e session, Genève 2003, P 35

يتسم هذا العصر بالنمو المتزايد والسريع في استخدامات التكنولوجيا الحديثة الفائقة السرعة والتي يواكبها تغير كبير في وسائل الاتصال ونقل المعلومات مما أدى إلى تحول قياس مستوى التقدم بين الأمم من مدى القوة الصناعية والتكنولوجيا المتطورة إلى مدى القوى في امتلاك المعرفة والمعلومات ومن ثم أصبح النمو والتقدم الاقتصادي للدول مرتبط مباشرة بما تقدمه الدول لدعم ثروتها البشرية والقوى العاملة بها لتواكب هذا التقدم المذهل في التكنولوجيا والصناعة والاتصالات وبالتالي دعم وتعزيز قدراتها التنافسية لتسويق وتصدير منتجاتها محليا وعالميا. ونتيجة لدخول التكنولوجيا جديدة متطورة في جميع وسائل الإنتاج والخدمات تواجه جميع دول العالم تحديا كبيرا يتمثل في إكساب تلك المهارات الجديدة والمستحدثة العالية التكنولوجيا للقوى العاملة مع الاهتمام بمستوى الجودة والنوعية والحفاظ عليها لإكسابها الميزة التنافسية ويمكن الانتصار على هذا التحدي من خلال التنمية البشرية كالتالي : – تطوير وتنمية قوة العمل لرفع قدراتها التنافسية عالميا من خلال رفع مستويات المهارة ودرجة إتقانها للمستويات العالمية بما يمكن من مواكبة والتعامل مع أحدث الأساليب التكنولوجية.

– تهيئة مناخ ملائم لقيام نهضة تكنولوجية شاملة يحول الدولة من دولة مستخدمة للتكنولوجيا إلى دولة منتجة لعناصر التكنولوجيا المتطورة. –

العمل على توسيع قاعدة الإنتاج وزيادته مع الاهتمام بالجودة والتوعية لزيادة القدرة التنافسية لتحقيق أعلى معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .[1]

[1] Le télétravail : une autre façon de travailler, chambre de commerce et d'industrie de paris – Val-de-Marne, France, n°6 – juin/juillet 2004, P 1.

المطلب الثاني

أثر العولمة الاقتصادية على تشغيل النساء

إن العولمة[1] الحالية كنمط إنتاج رأسمالي تفرض تحديات مختلفة على العالم سيما النامي، لكونها تقبض على النظام الاقتصادي العالمي بكل أطرافه و تسيره وفق مصالح الدول الغنية، و أمام افتقار الدول النامية و تحديدا العربية منها إلى نظم مدعمة لمواجهة المشاكل التي يحدثها هذا النظام، تغدو المخاوف من تأثير العولمة على عمل النساء مشروعة، لأن كلفة عدم الاستقرار العالمي على البلدان النامية عموما و على الفئات الاجتماعية المهمشة داخل كل بلد على حدة ولاسيما النساء مرتفعة جدا، و لقد ساهم اتجاه العولمة إلى التحرر من قيود الرأسمال، و نموه عبر خصخصة المشاريع الحكومية و تحرير التجارة و الأسواق المالية، في توجيه البحث عموما في العلاقة بين تحفيز العولمة لحركة رؤوس الأموال و فرضها القيود على حركة القوى العاملة في البلدان النامية، و ضمن هذا السياق اهتم المعنيون بأوضاع المرأة بدراسة العولمة و علاقتها بالنوع الاجتماعي، إذ لوحظ ضآلة المعلومات النوعية الكمية المتعلقة بظاهرة مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي في ظل العولمة. وإذا كان الرجال

و النساء يشتركون حاليا في التعرض للآثار السلبية للعولمة الليبرالية و ما تقوم عليه من حرية شاملة، و سرعة انتقال رؤوس التي تتيح للمساهمين نقل توظيفاتهم بسهولة نحو الأسهم الأكثر مردودية، وتجعل الشركات الكبرى تبحث عن المردودية بكافة السبل، فإن النساء يتعرضن لآثار سلبية أكبر وأخطر، ففي ظل العولمة الليبرالية التي أصبحت تتميز بالانفتاح والحرية المطلقة أمام تنقل رؤوس الأموال وقدرة المساهمين على نقل توظيفاتهم بسهولة نحو الأسهم ذات المردودية الأكبر، وتحول الشركات دولية النشاط إلى البحث عن تحقيق المردودية بكافة السبل، وإعادة توطين الأنشطة الاقتصادية التي تستخدم الأيدي العاملة بكثافة في الأماكن التي تتميز برخص الأيدي العاملة، نجد أن مواطني مختلف الشعوب رجالا ونساء يتعرضون للآثار السلبية المترتبة عنها مما يؤدي إلى تدهور أوضاعهم الاجتماعية بكافة المقاييس، وتتعرض وضعية النساء على الخصوص لتأثيرات سلبية أكبر وأخطر، لعل أهمها تلك الناجمة عن إعادة توطين الأنشطة المستخدمة للأيدي العاملة المكثفة (La Délocalisation) في الدول التي تتميز

---

[1] Allaouat Farid, La Mondialisation Une Rétrospective, Revue Algérienne du Travail, n°33, 2006, P9.

« La mondialisation de l'économie pose une menace nouvelle sur le droit du travail. Cette menace se manifeste tant à l'endroit des mécanismes juridiques dont l'effectivité est conditionnée par les limites territoriales nationales qu'à l'égard de l'équilibre des pouvoirs qui est recherché entre les acteurs sociaux dans l'élaboration des règles juridiques. Analysant l'évolution des institutions canadiennes et québécoises de droit du travail et puisant dans l'expérience européenne et française, cet article démontre que le droit du travail n'est pas sans moyen pour réagir et s'adapter à un environnement plus mondialisé. Cette adaptation, tant sur le=

برخص الأيدي العاملة، و الذي تباشره الشركات المتعددة الجنسيات،كان من شأنه إحداث أثار سلبية على النساء سواء في دول الشمال أو في دول الجنوب، فدول الشمال عرفت تسريحات كبيرة للأيدي العاملة في الصناعات التي تم العمل على إعادة توطينها كصناعات النسيج ولعب الأطفال والتعدين والبواخر..وبدون شك أن هذه الصناعات تشغل أيدي عاملة نسوية على نطاق واسع، وقد أدت التسريحات المكثفة وتزايد الطلب على العمل أمام تراجع عرضه إلى انتشار العمل قليل القيمة، ومساومة الشركات للعمال على أجور زهيدة، وقد كانت النساء أول ضحايا هذا الاتجاه، أما في دول الجنوب التي تستوطن فيها هذه الصناعات فتعرف نموا غير مسبوق في اتجاه تشغيل الأيدي العاملة النسائية لكن بأجور زهيدة وفي أعمال وضيعة وخطيرة، ولا توفر فيها كافة الحقوق، وقد لوحظ في هذا الإطار أن المناطق الحرة حيث تكثر مثل هذه الصناعات، تشغيل ما بين 60 %إلى 80 % من النساء وفي الغالب فإن أجور النساء أقل من أجور الرجال.[1]

كما عملت الشركات المتعددة الجنسية عبر المؤسسات المالية الدولية على الضغط على الحكومات لخوصصة مهام المرافق العمومية، والدفع إلى اعتماد الأرثودوكسية الاقتصادية في الشمال وبرامج التقويم الهيكلي لصندوق النقد الدولي في الجنوب، ويقود كل هذا إلى تخفيض اعتمادات الميزانية الاجتماعية، ويجعل هذا التخفيض من النساء أكبر ضحاياه على عدة مستويات تتمثل في:

–تراجع مناصب الشغل

في المرافق العمومية، بما يعني تراجع أكبر في تشغيل النساء.

–تراجع الاعتمادات المخصصة لقطاع الصحة بما يؤدي إلى تزايد وفيات النساء عند الولادة، وتراجع العناية الصحية بالنساء.

كما أن توسيع الأسواق والإمكانيات الجديدة للتشغيل تفتح للنساء فرص جديدة، تعيد النظر بطبيعة الحال بشكل محدود، في الدور التقليدي والمراقبة الأبوية. فالدخول المكثف للنساء في سوق العمل غير المؤهلين، أتاح للنساء شغلا و استقلالا ماليا وان كان مؤقتا.

لكن و من جهة أخرى، نجد تواضع العمل، وتقلص الحماية الاجتماعية، وتهميش الشرائح الأكثر هشاشة تمثل نتائج حتمية لهذه العولمة الليبرالية التي تثقل على الخصوص على النساء، وهي تفسر في جزء كبير منها بالتمييز الذي يتعرضن له تقليديا.

=plan juridique, national, qu'international, est toutefois tributaire d'une volonté politique de la favoriser et de la capacité de l'acteur syndical de l'induire et de la soutenir. C'est là que la mondialisation de l'économie risque de produire ses effets les plus pervers ». Moreau Marie-Ange, Gilles Trudeau, Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie, revue des relations industrielles, 1998, vol. 53, n° 1, P1.

[1]Bernhard g. Gunter et Rolph Van Der Hoeven, La dimension sociale de la mondialisation: analyse bibliographique, revue internationale du travail, vol. 143 (2004), n°1-2, P 17.

وعلى الصعيد الدولي، فإن منظمة العمل الدولية ومند تبنيها إعلان بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل و معايير العمل الأساسية في 1998/06/18[1]، الذي أقرت بمقتضاه أن إنشاء المنظمة كان مبنيا على الاقتناع بأن إقامة العدالة الاجتماعية هي أمر أساسي من أجل توفير الظروف الكفيلة بتحقيق سلام عالمي دائم، و في 2008/06/10 تبنت إعلان منظمة العمل الدولية حول العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي يعبر عن نظرة المنظمة المعاصرة لعصر العولمة، و يؤكد مبادئها، و هي تكريس عولمة عادلة قائمة على مفهوم العمل اللائق.[2]

---

[1] « La lutte pour le travail décent suppose une approche globale des questions : C'est à travers la représentation que chacun se fait du travail décent que s'exprime le mieux son objectif. Qui dit travail décent dit emploi et perspectives d'avenir, conditions de travail, possibilité de concilier travail et vie de famille, de scolariser les enfants ou de les soustraire à l'exercice prématuré d'une activité économique. Qui dit travail décent dit aussi égalité entre hommes et femmes, reconnaissance des mérites, possibilité donnée aux femmes de choisir et de maîtriser leur vie, capacité de trouver sa place sur le marché du travail, suivre l'évolution technologique et de rester en bonne santé. Le travail décent, c'est pouvoir donner libre cours à l'esprit d'entreprise, recevoir une part équitable de la richesse que l'on a contribué à créer et ne pas subir de discriminations ; c'est faire entendre sa voix sur le lieu de travail et dans sa communauté. Dans les cas les plus extrêmes, c'est passer de l'état de subsistance à celui d'existence …Partout et pour tout le monde, travail décent est synonyme de dignité humaine ». Moreau Marie-Ange, mondialisation et droit social : quelques observations sur les évolutions juridiques, revue des relations industrielles, 2003, vol. 58, nº 4, P 396.

مكتب العمل الدولي، عولمة عادلة دور منظمة العمل الدولية، اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة أنشأتها منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 92، جنيف 2004، ص 49.

[2] « L'agenda de l'OIT a reçu un large soutien au plus haut niveau politique régional et mondial, notamment lors du Sommet mondial des Nations Unies de 2005. A cette occasion, les chefs d'Etat et de gouvernement ont déclaré: «Nous sommes résolument en faveur d'une mondialisation équitable et décidons de faire du plein emploi productif et de la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent, les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement ». Cette déclaration s'appuie sur les engagements du Sommet mondial pour le développement social de 1995.

La Déclaration est l'expression du caractère universel de l'Agenda du travail décent: tous les Membres de l'Organisation doivent mettre en œuvre des politiques fondées sur les objectifs stratégiques *emplois; protection sociale, dialogue social* et *droits au travail*. Parallèlement, elle met l'accent sur une démarche globale et intégrée en reconnaissant que ces objectifs sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement », et elle veille à ce que les normes internationales du travail remplissent bien leur rôle dans la réalisation de l'ensemble de ces objectifs ». Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, conférence internationale du travail, 97e session, Genève 2008, P 2.

« Le Secrétaire général de ONU a souligné dans son rapport de 1999 sur l'activité de l'Organisation99, la mondialisation est «un terme sommaire qui désigne les interactions de plus en plus complexes entre individus, entreprises, institutions et marchés par-delà les frontières nationales. Les nombreux défis de la mondialisation, défis qu'à eux seuls les États nations ne peuvent relever, sont la raison la plus évidente qu'il y ait dans l'immédiat de renforcer la coopération multilatérale. La mondialisation est manifeste dans tous les domaines : augmentation des flux commerciaux, technologiques et financiers, multiplication et influence croissante des acteurs de la société civile, activités planétaires des sociétés transnationales, foisonnement des échanges transfrontières de communication et d'informations, tout particulièrement par l'Internet, transmission d'un pays à l'autre des maladies et des problèmes écologiques, internationalisation de plus en plus poussée de certaines formes d'activité criminelle.

Les Avantages et les dangers de la mondialisation sont inégalement répartis; à la croissance et à la prospérité qu'elle apporte à un grand nombre de gens font pendant, pour d'autres, une montée de la précarité et de la marginalisation – et l'expansion d'une société incivile». Examen et évaluation de l'exécution du programme d'action de Beijing, commission de la condition de la femme, constituée en comité préparatoire de la session extraordinaire De l'assemblée générale intitulée les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le 21 e siècle, rapport du secrétaire général, troisième session, 3-17 mars 2000,P 146.

و إذا كانت العولمة تتجه إلى احتواء العالم بجعله قرية عن طريق فتح الحدود الوطنية، و اختصار الزمان و المسافات عن طريق استعمال تقنيات الإعلام و الاتصال التي تحتكرها الشركات المتعددة الجنسيات، و كذا توحيد النموذج الاقتصادي العالمي القائم على فتح الأسواق، فإن كل ذلك من شأنه التأثير على علاقات العمل، بخاصة تلك التي تعني فئة النساء[1]، و منظمة العمل الدولية بالرغم من عدم توافرها على آليات تدعم البعد الاجتماعي الكفيل بتحقيق التكامل الاقتصادي، إلا أن دورها لا يزال ضروري، فالاتفاقيات الصادرة عنها تشكل دستور عمل يمكن أن يكون بمثابة دليل و نموذج في ظل العولمة.

[1]Zahir Fares, Mondialisation, Economie de Marché et Politique Sociale, Revue Algérienne du Travail, n°25, 2000, P 74.

المبحث الثاني

الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار الشراكة الأورو المتوسطية

نظرا للتطورات التي يشهدها المحيط الاقتصادي على المستوى الدولي الذي اثر بدوره على إستراتيجيات التسيير خاصة بالمؤسسات الاقتصادية التي وجدت نفسها مجبرة على مسايرة هذه التحديات الجديدة و بالنظر إلى الفوارق الاقتصادية التي تميز دولة عن أخرى و المؤسسات عن بعضها البعض، وفي ظل اقتصاد السوق و توسع الاستثمارات و تطور المنافسة الاقتصادية بين المؤسسات لجأت العديد من المؤسسات الاقتصادية إلى السياسة الاحتكارية باندماج مؤسستين أو أكثر في ميدان معين (Fusion, Absorption) في مواجهة ظاهرة المنافسة العالمية إلا أن سياسة الاحتكار ما لبثت أن تحولت إلى إستراتيجية في التعاون بين المؤسسات الاقتصادية أو بين الدول أي سياسة إستراتيجية الشراكة.

ولقد أدخل الإتحاد الأوروبي مفهوم الشراكة في علاقته مع الدول المتوسطية وهذا بسبب الأهمية الإستراتيجية للمتوسط، التي تستند إلى بعد حضاري، وتكتل بشري، وموارد طبيعية مهمة، عادت به إلى الاهتمام الدولي.

هذه العودة تجسدت في تطوير الإتحاد الأوروبي لسياسته المتوسطية في العام 1989 حيث أصدرت اللجنة الأوروبية في نفس العام وثيقة بعنوان إعادة توجيه السياسة المتوسطية بصفة أساسية، هذه السياسة تمثلت في الشراكة الأورو متوسطية (Partenariat Euro-Méditerranéen) التي تأتي حسب بيان برشلونة (28نوفمبر 1995) الذي يحث على التعاون الشامل والمتضامن، خصوصا السهر على تحقيق المساواة بين الرجال والنساء، و منح هذه الأخيرة مكانتها خاصة إذا ما تم اعتبارها كأحد عوامل تنمية اقتصاديات الدول، خاصة في جنوب المتوسط.

المطلب الأول

مكانة المرأة العاملة في إطار اتفاق الشراكة الأورو المتوسطية

تعتبر الشراكة الإستراتيجية الطريقة المتبعة من طرف المؤسسات في التعاون مع بعضها البعض للقيام بمشروع معين ذو اختصاص (Spécialisation) وهذا بتوفير وتكثيف الجهود والكفاءات علاوة على الوسائل والإمكانيات الضرورية المساعدة على البدء في تنفيذ المشروع أو النشاط مع تحمل جميع الأعباء والمخاطر التي تنجم عن هذه الشراكة بصفة متعادلة بين الشركاء.

إن فكرة التعاون ليست وليدة اليوم أو ظاهرة غريبة على المجتمع الاقتصادي الدولي بل هي

متأصلة نظرا لاعتمادها على مبدأ المصالح المشتركة والمتبادلة بين الدول إلا أن مبدأ الشراكة بين المؤسسات الاقتصادية كإستراتيجية للتطور والتنمية لم تحظ بالاهتمام إلا في السنوات الأخيرة حيث أصبحت تشكل عاملا أساسيا في تطور المؤسسة الاقتصادية، خاصة بالنظر إلى التطور السريع للمحيط العام للاقتصاد الدولي الذي تعيش فيه المؤسسة الاقتصادية، الأمر الذي من شأنه التأثير على مكانة المرأة العاملة في إطار هذا الاتفاق.

إن اتفاق الشراكة الأورو متوسطية، – و ما أنجر عنه من اتفاقات، خاصة الاتفاق أوروبي متوسطي لتأسيس الشراكة بين الجزائر و المجموعة الأوروبية [1]– يعد فضاء للتقارب و التوافق و تقرير مستقبل المنطقة، و حماية حقوق الإنسان و الحد من التمييز القائم على أساس الجنس، فتكريس مبدأ المساواة بين النساء و الرجال و اعتباره هدفا، هي مهمة أقرها إعلان برشلونة لسنة 1995، الذي اعترف بأحقية النساء في المشاركة الفعالة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و تعزيز مكانتها، و إعطاء أهمية للتعليم و توفير مناصب شغل لهن، مع ضرورة مراعاة المرحلة الانتقالية التي تمر بها بعض دول المنطقة.[2]

إن الإتحاد الأوروبي كان سباقا في تعزيز المساواة بين الرجال و النساء، و ذلك في إطار ما سماه " خريطة الطريق الخاصة بالمساواة بين الرجال و النساء" تخص عدد من الميادين، سيما التوفيق بين الحياة الشخصية و المهنية، التمثيل المتساوي في اتخاذ القرارات الاقتصادية.[3]

إن الحديث عن مكانة المرأة في هذا الإطار صعب تحديده، لأنه كما في باقي أنحاء العالم، عندما يتعلق الأمر بالحديث عن المرأة، مصطلح "العمل" الذي يضم تلك النشاطات المؤمن عليها، الأعمال التي تتم في المنازل، العمل في القطاع غير المنظم، إضافة إلى السخرة.

---

[1] القانون رقم 05–05 المؤرخ في 2005/04/26 "المتضمن الموافقة على الاتفاق الأوروبي المتوسطي لتأسيس شراكة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية من جهة و المجموعة الأوروبية و الدول الأعضاء من جهة أخرى، الموقع بفالونسيا يوم 2002/04/22" (ج.ر العدد 30 لسنة 2005).

المرسوم الرئاسي رقم 05–159 المؤرخ في 2005/04/27 " المتضمن التصديق على الاتفاق الأوروبي المتوسطي لتأسيس شراكة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية من جهة، و المجموعة الأوروبية و الدول الأعضاء فيها من جهة أخرى، الموقع بفالونسيا يوم 2002/04/22، و كذا ملاحقه من 1 إلى 6 و البروتوكولات من 1 إلى 7 و الوثيقة النهائية المرفقة به".(ج.ر العدد 31 لسنة 2005).

[2] Le Partenariat euro-méditerranéen est conclu entre les 25 états membres de l'UE et 10 partenaires méditerranéens (Turquie, Syrie, Liban, Palestine, Israël, Jordanie, Égypte, Tunisie, Algérie, Maroc.).

[3] «Les femmes sont un potentiel précieux et essentiel de réussite dans la mise en œuvre des objectifs de développement et de démocratie de chacun des pays ainsi que des objectifs communs à tous les pays du bassin méditerranéen. L'égalité entre les femmes et les hommes devrait exploiter tous les moyens existants, en agissant sur tous les fronts: une stratégie pour l'égalité =

لقد جاء في تقرير التنمية البشرية العربية لسنة 2002 الخاص بالدول 22 أعضاء في جامعة الدول العربية، – و منها السبع 07 أعضاء من أصل 10 في الشراكة الأورو متوسطية– أن استعمال قدرة النساء العربيات في المشاركة الاقتصادية يبقى في الأدنى المستويات في العالم، و أن إهمال قدرتها بهذا الشكل من شأنه شل نصف قدرات البلد، و التأثير على المستوى المعيشي فيه.[1]

و اعتبارا للتقارب و الاعتماد المتبادل القائم بين المجموعة الأوربية من جهة و الجزائر من جهة ثانية، و رغبة منها في توطيد هذه الروابط و إقامة علاقات دائمة ترتكز على المعاملة بالمثل و الشراكة و التنمية المشتركة، بقصد تقريب مستوى التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للمجموعة و للجزائر، التي لا تتحقق إلا بتوفير إطار مناسب يسمح بذلك من خلال تخصيص أحكام بالعمال عامة، و فئة النساء خاصة [2]، إذ نصت المادة 67 من الاتفاق على أن:" 1– تمنح كل دولة عضو للعمال ذوي الجنسية الجزائرية العاملين على إقليمها نظاما يتميز بانعدام أي تمييز يقوم على أساس الجنسية مقارنة برعاياها، فيما يتعلق بظروف العمل و دفع الأجور و الفصل.

2– يستفيد كل عامل جزائري رخص له ممارسة نشاط مهني مأجور على إقليم دولة عضو بشكل مؤقت، من أحكام الفقرة 1 فيما يتعلق بظروف العمل و تقاضي الأجر.

= des chances, une utilisation efficace des fonds structurels, de nouvelles possibilités financières et l'intégration de la dimension de genre dans les politiques européennes et nationales.». Kratsa Rodi, MPE, vice-présidente du comité ad hoc sur les femmes de l'APEM. Commission européenne, Partenariat Euro-Med : agir ensemble pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, Communautés Européennes, 2006, P 7.

« L'organisation des nations unies a vue qu'il ya ue une necessite d'accroitre le role des femmes dans les désicions economiques, car il s'agit d'une question d'efficacité économique et de la bonne gestion des ressources humaine. en empechant les femmes d'utilisé leur potentiel, on gaspille une main-œuvre qualiffiée. ». Egalité en matiere de prise de desicions économiques, commission de la condition de la femme, rapport du secrétaire général, trente-neuvième session, new York, 15 mars-4 avril 1995, P 3.

(1) conseil économique et social-France, Communication du Conseil économique et social présentée par Mme Claude Azéma, au nom de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, droit des femmes dans le partenariat euro-méditerranéen, Séance du Bureau du 20 septembre 2005, P 29.

Préparatifs de la quatrième conférence mondiale sur les femmes : lutte pour l'égalité, le développement et la paix, programme d'action régional, les femmes dans un monde en mutation, dispositions à prendre dans l'optique de la CEE, adopté à la réunion préparatoire régionale de haut niveau de la commission économique pour l'Europe, tenue à vienne du 17 au 21 octobre 1994, commission de la condition de la femme, trente-neuvième session, new York, 15 mars-4 avril 1995, P 6.

[2]ينصرف معنى عامل في الاتفاق إلى الرجل و المرأة

3-تمنح الجزائر نفس النظام للعمال من رعايا الدول الأعضاء العاملين على إقليمها."، و تضيف المادة 68 على منع التمييز في مجال الضمان الاجتماعي بأن أقرت تقديم علاوات الأمومة – زيادة على باقي العلاوات الأخرى المقررة- و هو من شأنه ضمان حقوق المرأة العاملة الجزائرية ولو في المهجر، كما ضمن الاتفاق حقوقها في الجزائر، و هذا يظهر جاليا من خلال المادة 74 منه، التي أظهرت أن مسار ترقية دور المرأة في الميدان الاقتصادي و الاجتماعي يبدأ من مرحلة التعليم و التكوين و بخاصة التكوين المهني، وفي إطار سياسة محكمة، مع دعم برامج حماية الأمومة، و تحسين المنظومة الصحية، بمعنى أخر فإن موضوع الشراكة، و لما له من أهمية يمكن أن يؤثر على توجهات مستقبل عدد كبير من الدول المتوسطية، فهو يمثل تطورا هاما على نمط علاقات وتفاعلات المنطقة العربية المتوسطية وغير المتوسطية ومستقبلها كدول وكيان، و كانت الدوافع وراء إقامة الشراكة هي الحد من التدفق المتتالي لموجات الهجرة غير القانونية من دول الجنوب إلى دول شمال البحر الأبيض المتوسط واحتمالات تفاقمها حتى أصبحت من أهم موضوعات الساعة التي تثير العديد من ردود الأفعال والتصرفات المختلفة لذا أرادت أوربا وضع برامج محلية للتدريب المهني إيجاد فرص عمل محلية، تشجيع المشاركة الفعالة للتجمعات السكنية للسكان، احترام الحقوق الاجتماعية الأساسية، منح الحق في التنمية وتنشيط المجتمع المدني، تنمية الموارد البشرية عن طريق التعليم والتأهيل وتشجيع التبادل الثقافي واحترام حقوق الإنسان.

إن موضوع الشراكة هذه هو مشروع أوربي ظهر نتيجة:

– تعثر المشروع العربي وتجميده منذ مطلع الثمانينات فالكل يعرف انه ثمة فراغ إقليمي في المنطقة إما أن يملأه العرب أو أن يملأه غيرهم والعرب أنفسهم يعرفون ذلك.

– تفاقم شراسة النظام الرأسمالي العالمي وخاصة بعد تفكك الإتحاد السوفيتي والاعتقاد بان موجه المستقبل هي الرأسمالية (الحرية الاقتصادية).

أما الأهداف العامة للتعاون فهي:

– الإسراع بعجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي الدائم وتحسين ظروف الحياة للسكان والتقليل من فوارق النمو في المنطقة. – تشجيع التعاون والتكامل الإقليمي بإقامة مشاركة اقتصادية ومالية ولقد أعطى إعلان برشلونة أهمية ملحوظة كدوره الكبير في الترجمة العملية للإعلان و لدعم دور المجتمع المدني ولتحقيق التقارب بين الثقافات والحضارات، في هذا الصدد اتفق الشركاء على تحسين مستوى التربية في كل المنطقة.

– تضمن كذلك مبادئ التزام الإتحاد الأوروبي للوقوف مع دول جنوب المتوسط لحل مشاكلها وإزالة التوترات.

المطلب الثاني

وضع المرأة العاملة في البلدان جنوب حوض المتوسط

إن وضع المرأة العاملة في البلدان جنوب حوض المتوسط يختلف تمام الاختلاف عما تعرفه مثيلاتها في شماله في إطار الشراكة الأورو متوسطية، و يرجع الأمر في ذلك إلى عدة عوامل، أولها تخص أطراف عقد الشراكة ذاته، حيث تم التعاقد بين مجموعة تضم 15 دولة أوروبية موحدة من جهة ، مع باقي دول الحوض بصفة منفردة، إذ كان بالإمكان ذلك لو كانت هناك وحدة أو اتحاد المغاربي قوي، حيث تكون الشراكة بالاسم المجموعة و تمتد أثارها من مصر شرقا إلى موريتانيا غربا، ضف إلى ذلك وجود الفوارق الاقتصادية في الدخل الفردي:(25.000 $ /سنويا في بلدان الإتحاد الأوروبي، مقابل 1500$ في الجزائر) بالإضافة إلى غياب برامج الإصلاحات الاقتصادية، و استراتيجيات الإنعاش[1]، أمام هذا الوضع بات من الضروري تطوير نظم التضامن بين ضفتي المتوسط في إطار شبكة ما بين ضفتي المتوسط للنساء، من أهدافها تعزيز الحوار و حقوق المرأة الأوروبية و العربية على حد سواء، و منحها مكانتها في المجتمع، و خصوصا سن تشريعات تحفظ التطبيق السليم لمبدأ المساواة في التشغيل، تبادل المعلومات و النتائج البحث حول مسألة حقوق المرأة، و القيام بتحقيقات على المستوى الوطني قصد معرفة وضعية المرأة في جميع الميادين في بلدان جنوب حوض المتوسط.[2]

---

(1) « l'union européenne semble s'intéresser beaucoup moins à la rive sud de la méditerranée et beaucoup plus aux pays de l'est. La commission européenne vient de proposer 40 milliards d'euros étalés sur 3 ans pour l'Europe orientale et seulement 5 milliards d'euros étales sur 6 ans pour le Maghreb. ». Akkache Ahmed, L'accord D'association Avec L'union Européenne et Ses Effets Sur les Relations de Travail, Revue Algérienne du Travail, n°28, 2002, P14.

(2) « un important déséquilibre entre femmes et hommes quant à la prise de décision, l'emploi et l'accès aux ressources. Il existe cependant des contrastes dans la région et entre les pays du Sud eux-mêmes. Les femmes de certains pays comme la Tunisie, le Maroc et la Turquie semblent jouir de plus de droits et de libertés que les femmes des autres pays du Sud. Des pays comme l'Arabie Saoudite continuent à marginaliser les femmes pour des raisons culturelles et sociales. Dans les pays du Nord, les femmes sont également soumises au patriarcat malgré leur émancipation et leur présence sur le marché de travail. Les femmes qui travaillent sont obligées de concilier la famille, les tâches quotidiennes et leur vie professionnelle. En outre, le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité est limité et le taux de chômage et de pauvreté est plus élevé chez les femmes que chez les hommes partout dans la région. Les principaux obstacles à l'égalité des chances : le manque de stratégies d'intégration des femmes dans le développement ; l'emploi limité des femmes ; le taux élevé d'analphabétisme chez les femmes ; l'intégration partielle et sectorielle des femmes dans le tissu socio-économique. Pour mieux comprendre et améliorer la situation des femmes dans la région euro-méditerranéenne, il conviendrait de tenir compte des différents contextes socioculturels, des spécificités historiques et culturelles et des mentalités dominantes dans chaque pays. ». «Droits des femmes dans la région euro-méditerranéenne: Les femmes comme agents de changement», Séminaire organisé par : le Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe En coopération avec : l'Institut de la Méditerranée à Lugano et la Fondation Luso-Américaine à Lisbonne, Lisbonne, 30 juin - 1er juillet 2006, P 12.

وتجدر الملاحظة إلى أن ارتفاع معدل تشغيل النساء لا يعني بالضرورة تنميتها، إذ يتعين التحقق من نوع وسياق عملها، لفهم أسباب تشغيلها، و ما إذا كانت قادرة على ذلك، أو ما إذا كانت قد سخرت (عمل قسري)، و ترجع الأسباب في ذلك إلى الفجوة بين التعليم و المشاركة في سوق العمل، حيث لا تظهر النساء ذوي المستوى العالي قدراتها في سوق العمل، و على العكس من ذلك، فإن في الدول العربية حيث تكون المشاركة في سوق العمل كبيرة نسبيا بالتوازي مع نقص المؤهلين و الأمية لدى جزء كبير منهن، كما أدت خوصصة القطاع العام إلى زيادة في البطالة النسائية، تضاف إليها معوقات أخرى أيضا تحول دون مشاركتهن وهي الأعباء العائلية، التمييز في الحصول على العمل، وفي الترقية و الأجور، و كذا ضعف أو انعدام التشريعات التي من شأنها –إن وجدت– توفير حماية لهن.[1]

تاريخيا، تجب الملاحظة إلى أن المرأة الأوروبية عاشت خلال العصور الوسطى أوضاعا سيئة، حيث حتى القرن الخامس الميلادي، لم يكن للمرأة أي دور رسمي لها، و ليس لها أي تمثيل في الإدارة أو المحاكم، لكن و انطلاقا من القرن العاشر للميلاد و إلى غاية القرن الثالث عشر توسع دور المرأة حيث لوحظ أن عمل النساء في ذلك العهد توزع بين ثلاثة أنظمة:

– العمل في البيوت الذي ظل طاغيا.

– العمل في الورشات المهنية، حيث كانت النساء تقوم بأعمال الغزل و النسيج و صنع الأزرار.

---

[1] أنظر الملحق الثامن: التشغيل في البلدان المنظمة إلى اتفاق الشراكة الأورو متوسطية.

أنظر الملحق التاسع: توزيع وضعية تشغيل النساء في شمال إفريقيا، 2007.

« Dans les pays méditerranéens, où le secteur agricole occupe un pourcentage élevé de la population, la participation des femmes aux activités s'avère d'autant plus difficile à quantifier que les travaux des champs sont considérés comme un prolongement du travail domestique, étant effectués en l'absence de toute rémunération et de toute protection sociale, en dehors de conditions de travail réglementées.

Parmi les secteurs industriels, le secteur textile - habillement, artisanal ou industriel, occupe un nombre considérable de femmes, mais avec un recours important au travail irrégulier et informel, et, dans le travail salarié, sans règles contractuelles claires ou avec une application très approximatives de ces règles.

L'inégalité salariale est ici comme ailleurs la règle commune. Dans le secteur des services et de l'administration publique59, les femmes sont de plus en plus présentes, en particulier dans l'enseignement (surtout primaire), dans le secteur de la santé et des services sociaux. C'est le secteur le plus égalitaire, même si, là comme ailleurs, la progression hiérarchique favorise les hommes. La remarque vaut pour les secteurs touristiques et bancaires, dans lesquels la présence des femmes s'accroît aussi. Le rapport notait aussi qu'un certain pourcentage de femmes, au Maroc et en Égypte, occupaient des postes importants dans l'administration publique et dans les grandes entreprises.

Était soulignée l'existence d'un taux de chômage féminin de loin supérieur à celui des hommes (Israël exceptée), alors que nombre de femmes sans emploi, faute de s'inscrire dans les agences officielles de placement, n'étaient pas recensées. ». Conseil économique et social-France, Communication du Conseil économique et social présentée par Mme Claude Azéma, au nom de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, droit des femmes dans le partenariat euro-méditerranéen, Séance du Bureau du 20 septembre 2005, P 31.

– العمل في المعامل، حيث كان العمال و العاملات يحصلون في معظم الأحيان على المأوي و الطعام، و يخضعون لنظام حياة يجمع بين الثكنة و الدين، و كانت أجور النساء متدنية جدا، تكاد لا تمثل ثلثي أجر العامل.[1]

ومن تم يتضح أنه أصبح للمرأة و بصورة عملية كيانا قانونيا قائما بذاته ، و أصبحت عنصرا فعالا و منتجا و نشطا في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، ذلك ما يلاحظ من خلال الأنظمة الثلاثة المذكورة التي تم توزيع العمل على أساسها.[2]

و رغم هذا بقيت المرأة فاقدة الأهلية ، حيث ثبت في ذلك الوقت أن المرأة هي كائن ضعيف، و أنه إذا كان لابد من درء الخراب عن الأسرة فلا مناص من إقامة وصي عليها حيث عرفت وضعا مزريا تميز بانحطاط مكانتها إلى حد نعوتها بأنها شيطان أو مشعل الشيطان ، أو باب جهنم ، وأن منظرها شر و صوتها أشد شرا ولمسها يروع. [3]

إن انتقال المجتمع الأوربي من مرحلة الإقطاعية إلى مرحلة الرأسمالية بقيام النهضة الأوربية، لم يحل مشكلة المرأة، فقد بقيت تابعة للرجل في اسمها وشخصيتها القانونية [4]، تمارس جملة من الأعمال كصناعة الجبس، البناء جلب الحطب، صناعة البراميل الخشبية. [5] و

نظرا لتفاقم الوضع في القرى و الأرياف جراء الفقر المتزامن مع تطور وسائل الإنتاج، خرجت النساء للعمل في المصانع، الشيء الذي أدى إلى تجمع عدد كبير من العمال الأجراء تحت سقف واحد، و سمح باستغلالهن في الأعمال الشاقة لساعات طويلة مقابل أجر زهيد.[6] و

باقتحام المرأة لمجال العمل تشكلت أولى القوانين التي تحمي النساء في العمل و تعترف بهن كقوة قادرة على فرض إرادتهن من خلال الحركات النقابية و الأفكار التحررية، فمع توالي الحروب واستدعاء الرجال في الجيوش، خاضت المرأة مجالات عمل الرجال في المصانع و المكاتب و بدأت مشاركتها في الإنتاج، و كان ذلك بدافع الفقر والحاجة، بالتالي استوجب الأمر أن تتاح لها نفس فرص التعليم و العمل المتاحة للرجل.

---

[1] أ/زعرور سليمة، مرجع سابق، ص25.

[2] بدأت تظهر في هذا العصر بوادر الحماية القانونية – حتى و لو كانت نسبتها ضئيلة جدا– ،على الرغم من الإطار الضيق الذي رسمته القوانين للمرأة و أرغمتها على العمل في ظله و أحاطته بمجموعة من القيود المتمثلة في الأوامر و الالتزامات الناجمة في حد ذاتها عن الطقوس الدينية ، وكذا عدم المساواة في الأجور بين و الرجل.

[3] حسب الدين النصراني فان المرأة ينبوع المعاصي و أصل السيئة و الفجور، و أنها للرجل باب من أبواب جهنم من حيث هي تحركه و تحمله الآثام، أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص30.

[4] كانت المرأة بمجرد زواجها تفقد لقب عائلتها، فلا تملك أن تتسمى باسم أبيها.

[5] أ/تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص32.

[6] إن التغير الاجتماعي الذي صاحب الثورة الصناعية، نما في ظل نظام اقتصادي يقوم على تقديس المذهب الحر دون تدخل=

و كان أول قانون في هذا الصدد هو القانون الفرنسي الصادر في19 ماي 1874[1] الذي منع الأطفال من كلا الجنسين و الذين يقل عمرهم عن 12 سنة، أن يمتد بهم العمل في المصانع إلى أكثر من 12 ساعة، كما أن العمل الليلي –طبقا لهذا القانون ممنوع على الأطفال إلى غاية سن 16 سنة، و على البنات إلى غاية سن 21 سنة، كما تم أيضا منع تشغيل النساء و الفتيات في المناجم و تحت الأرض، و بصدور قانون 2 نوفمبر 1892 [2]، ارتفعت السن القانونية للعمل في المصانع إلى 13 سنة وخفضت المدة القانونية للعمل إلى 10 ساعات للعمال من كلا الجنسين، كما أن الفتيات اللائي لم يبلغن سن 18 سنة، والنساء لا يمكنهم الاستمرار في العمل لمدة تزيد عن 11 ساعة في اليوم.

=الدولة لتصحيح مساره أو توجبه أخطاءه، فلم يكن هناك وزن للاعتبارات الاجتماعية أو الإنسانية في علاقات هذا التجمع، حيث سعى أصحاب المال –أرباب العمل–إلى استغلال الطبقة العاملة، و بخاصة فئة النساء لقلة أجورهم في أسوأ ظروف العمل، و لأطول وقت ممكن، إذ امتدت ساعات العمل في اليوم إلى ما يزيد عن 15 ساعة، و بعد أن تنهك قواهم يحل محلهم آخرون لتكملة العمل، و تدور عجلة الإنتاج من جديد.

[1] الخاص بعمل الأطفال والبنات القصر في الصناعة .

[2] Loi Du 02/11/1892 Sur Le Travail Des Femmes Et Son Application A NANCY A La Fin Du 19eme Siècle . Gilles Caire : Economie de la protection sociale, éditions Bréal, France, 2002, P185.

إن الهدف الإستراتيجي والثابت للمشروع المتوسطي، هو تفكيك الوطن العربي كوحدة متماسكة من خلال إدخال بلدان غير عربية، مثل تركيا في هذا المشروع وعدم إدماج بلدان عربية رغم انتمائها للمتوسط مثل ليبيا، وإضافة دول غير متوسطية كالأردن وهذا لتحقيق هدفها وهو الوصول إلى تجزئة الوطن العربي هذا من جهة، ومن جهة أخرى فان التعاون الاقتصادي الذي سيفرزه المشروع المتوسطي هو خلق جماعات عربية مع الكيان الصهيوني بمصالح اقتصادية يجعلها موالية له مما يجعلها تشكل جماعات ضغط داخل الأقطار العربية لتوجه سياسات دولها بما يتناسب ومصالحها النفعية بعيدا عن المصلحة العربية .

الخاتمة

رغم تكريس المنظومة التشريعية لمبدأ المساواة و تكافؤ الفرص بين المرأة و الرجل في كل مراحل حياة المهنية، إلا انه لم يرق بها إلى النتائج المبتغاة، وتعود أسباب ذلك إلى خلفيات اجتماعية متأصلة في المجتمع الجزائري، فالمساواة التي أراد المشرع تكريسها متماشيا مع المعايير الدولية و الإقليمية برهنت على محدوديتها في الواقع، إذ لم تمكن المرأة العاملة من لعب دور هام في عالم الشغل، إذ يتبين من خلال ما توصلنا به في هذه الدراسة أن هناك أكثر من فراغ تشريعي، على مستوى القانون الوطني أو القانون المقارن، بالإضافة إلى عدم انسجام بين ما ورد في بعض هذه التشريعات و ما ورد في الإعلانات و المواثيق و العهود و الاتفاقيات الدولية والعربية،و يرجع السبب إلى حداثة نشأة تشريعات العمل و عدم اكتمال بنيانها القانوني، و اختلاف القواعد التي تحكم ظروف و شروط و علاقات العمل دفع المجتمع الدولي إلى وضع معايير تشكل مستويات للحد الأدنى لهذه القواعد بهدف تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية و التنمية الاجتماعية و إيجاد المناخ المناسب للأمن الاقتصادي و الاجتماعي في المجتمعات الدولية، و تحقيق العدالة الاجتماعية التي تصون السلم الاجتماعي الوطني و الإقليمي و الدولي إضافة على تحقيق التكافؤ في المنافسة التجارية نتيجة التكافؤ في تحمل الأعباء الاجتماعية الناتجة عن العمل والتي تدخل في كلفة الإنتاج، و هذا ما يجعل الاهتمام بمعايير العمل يرتفع إلى مركز الصدارة في زمن العولمة و الحرية التجارية.

– إن انضمام الجزائر و غيرها من الدول إلى المواثيق و العهود و الاتفاقيات، رتب التزاما بتعديل تشريعاتها الداخلية بما يتفق و أحكام تلك المواثيق و العهود و الاتفاقيات، و هو التزام لم ينفد كاملا بعد، بالنسبة للجزائر و عديد الدول العربية.

– إن هناك فروقات واضحة بين مساواة المرأة بالرجل أمام القانون، و المساواة بينهما في الواقع العملي، سواء كان ذلك على الصعيدين الوطني أو العربي، بشكل خاص، أو على صعيد العالمي بشكل عام، خاصة في ظل العولمة و في إطار الشراكة الأورو متواسطية، ففي التعليم و التكوين المهني لا يزال مبدأ المساواة يصطدم بالواقع متأثرا بالمحيط الاجتماعي و العادات و التقاليد، و التقلبات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، وفي ميدان علاقات العمل، و نتيجة لتخلي المشرع الجزائري عن تنظيم المسائل التفصيلية التي كان يضطلع بها سابقا، حيث تركها للمجال الإتفاقي في إطار التفاوض الجماعي، مما زاد وضع المرأة تدهورا، هذا كله في الوقت الذي نلمس فيه غياب المرأة عند التفاوض أو تدني مستوى تمثيلها خاصة في مراكز صنع القرار في منظمات المهنية، الأمر الذي من شأنه إهدار الضمانات التي –إن وجدت– تؤمن حقوقها المهنية. من هنا فإن الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة عامة و الأم العاملة خاصة أمر لا غنى عنه، سيما في

مراحل الحمل و الأمومة، بما يستدعي معه إضفاء حماية إضافية لها و للجنين أو المولود.
وأمام هذه الحقائق، كان لابد من إيراد عدد من التوصيات الختامية بهدف ضبط بعض الإختلالات، و ذلك على المستويات التشريعية و الاقتصادية و الاجتماعية و الإنسانية.

أ- فعلى المستوى التشريعي، فإن الضمانات القانونية المقررة لحماية المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري تبقى ناقصة مقارنة بتلك الواردة و المفصلة في التشريع الفرنسي، لذلك كان على المشرع الجزائري التدخل و التحديد عن طريق مراسيم تنظم المسائل التفصيلية لعلاقة العمل، أو في القانون نفسه، على الأقل حماية لحقوق المرأة العاملة، بدءا بوضع آليات تضمن منع التمييز قبل التشغيل و أثناءه، حيث وجب النص على أولوية استفادة بعض شرائح النساء العاملات من التكوين المهني لتمكينها من العمل اللائق و المناسب و تعويضها عما فاتها من خبرات نتيجة الانقطاع عن العمل، أو تقديرا لقدراتها المهنية التي تتأثر بالسن أو التغيرات الجسمانية أو ازدواجية واجبات العمل و واجبات رعاية الأسرة و تربية الأجيال أو نتيجة ظروف العمل و محيطه.

أما في مجال التمثيل، فوجب تخصيص نسب أو حصص تمثيل النساء في النقابات، وفي باقي الأجهزة المنتخبة، كحل مؤقت وسريع، إذ يشكل هذا الحل خطوة عاجلة و هامة في سبيل تمكين المرأة و تحفيزها اجتماعيا و اقتصاديا، و الآلة الرافعة للوصول إلى الهدف الذي يتفق مع المعايير العمل العربية و الدولية و يحقق التكيف مع المتغيرات العالمية و تمكين نصف المجتمع من حقوقه الأساسية في الحياة الحرة و الكريمة، وتفعيل دورها في المشاركة في قيادة النقابات الذي لا يزال ضعيف.

كما يستلزم الأمر تكريس مبدأ منع تشغيل النساء الحوامل قبل الوضع و بعده، درأ لاستغلال النساء من قبل المستخدمين، إذ كثيرا ما تجدن أنفسهن مرغمات على مواصلة العمل إلى أخر يوم يسبق الوضع، مع النص في قانون العمل على اعتبار فترة الأمومة سببا من أسباب تعليق علاقة العمل، و بالتالي حضر فصلهن خلال هذه الفترات، مع ضمان عودتهن بعد انتهاء حالة التعليق، كل ذلك بوضع قواعد و أحكام تشمل إلى جانب المساواة التامة تمييزا إيجابيا لصالح المرأة العاملة تقديرا لدورها المزدوج في المجتمع.

هذا كله إلى جانب توفير نوع من الحماية الجنائية للحد من بعض الأفعال المشينة على رأسها التحرش الجنسي الذي عادة ما تكون ضحية له و الذي تكون عواقبه وخيمة على نفسيتها، ذلك بتشديد العقوبات على مرتكبي هذا النوع من الجرائم و تبسيط نظام إثباتها، وحتى لا تبقى القوانين

أشبه بمقالة في الأخلاق و حسن النوايا، وجب لضمان تطبيقها بشكل سليم إيجاد رقابة و متابعة مستمرة من خلال تفتيش العمل باعتباره جهاز فعالا للتأكد من حسن تطبيق أحكام قانون العمل و معايير العمل العربية و الدولية المصادق عليها و كذلك اتفاقيات العمل الجماعية التي يتم إبرامها بين العمال و أصحاب العمل.

ب- وعلى المستوى الاقتصادي، حيث أن المرأة نصف المجتمع، تمثل نصف الموارد البشرية المتاحة، و حتى تحقق التنمية أهدافها المنشودة ، فإن المصلحة الاقتصادية للدولة تقتضي عدم ترك المرأة دون إعداد أو تأهيل، بل إفساح المجال أمامها للمساهمة بفاعلية في التنمية و التطوير جنبا إلى جنب، و على قدم المساواة مع الرجل.

ج- و على المستوى الاجتماعي، فلا بد و للدولة و الهيئات و المؤسسات الاجتماعية فيها، من إجراء حملات توعية بين المواطنين، ابتداء من برامج التربية و التعليم في المدارس و معاهد التعليم العالي والجامعات، و مرورا بالمحاضرات و الندوات العامة و المؤتمرات، و انتهاء بالضغوط التي يمكن أن تمارسها النقابات العمالية على أصحاب العمل، و ذلك بهدف ترسيخ مبدأ مساواة المرأة بالرجل في جميع أذهان المواطنين، و تكريسه على أرض الواقع في جميع الميادين، و بخاصة في ميدان العمل، و ذلك بتغيير نظرة المجتمع التقليدية و التي تقلل من شأن العمل المهني و تعوق بالتالي حرية اختيار الفرد لنشاطه التعليمي و الاقتصادي، و دعم وعي المجتمع بالدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة في دفع عجلة التنمية، و بأهمية توفير فرص تدريبية متكافئة مع أقرانها من الذكور.

د- و أخيرا على المستوى الإنساني، فإن الاعتراف بمساواة المرأة بالرجل هو اعتراف بإنسانيتها، و إقرار بدورها الموازي و المكمل لدور الرجل في بناء المجتمع البشري، و بالمقابل فإن التمييز ضد المرأة بإنكاره أو تقييده تساويها في الحقوق مع الرجل، يمثل إجحافا أساسيا، و يكون إهانة للكرامة الإنسانية.

بالتالي يمكن القول أن الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري هي آلية لا غنى عنها في تحقيق و خدمة المساواة المرجوة التي تجعل من المرأة العاملة عضوا فعالا في المجتمع و تحفظ مكانتها، ذلك نظرا لخصوصياتها، فلا وجود لحماية قانونية دون مبدأ مساواة.

الملاحق

الملحق رقم (1):

-Effectif et structure de la population occupée féminine selon le niveau d'instruction et strate en$^{0}/_{0}$ en 2003.

	Sans	alphabétisées	primaire	moyen	secondaire	supérieur	total
urbain	84470	17220	72990	150080	271460	223890	**820110**
rural	64520	5360	34540	35740	37320	21050	**198530**
ensemble	148990	22580	107530	185220	308780	244940	**1018640**
$^{0}/_{0}$	14,6	2,2	10,6	18,2	30,3	24,1	**100**

Source : ONS : données statistiques-au 3eme trimestre 2003- N^{0} 386 et Enquête emploi féminin en Algérie

- Institut national du travail, Friedrich Ebert stiftung, l'emploi féminin en Algérie, édition institut national du travail-Algérie 2005, p33.

الملحق رقم (2):

-أسباب الفجوة القائمة بين الجنسين في الأجر و أبعادها

الأسباب	الأبعاد
اختلافات في خصائص إنتاجية الرجل و المرأة	**-سنوات التعليم -مجال التخصص -سنوات خبرة العمل -الأقدمية في الوظيفة**
-اختلافات في خصائص المنشآت و القطاعات التي توظف الرجل و المرأة	**-حجم المنشأة -نوع الصناعة -تنظيم المنشآت و القطاعات في نقابات**
-اختلافات في الوظائف التي يحتلها كل من الرجل و المرأة	**-تمثيل المرأة تمثيلا غير كافي -تمثيل المرأة بشكل اكبر من الرجل في تشكيلة المهن الصغرى و الأقل أجرا -تركز المرأة و الرجل في قطاعات مختلفة من نفس المهن العريضة -الأقدمية في الوظيفة تمثيل المرأة بشكل زائد في وظائف العمل ببعض الوقت**
-اختلافات في عدد الساعات المكرسة للعمل بأجر	**-يعمل الرجل لفترات عمل أطول من المرأة (في العمل بأجر)**
-التمييز في الأجر	
-التمييز المباشر	**-اختلاف الأجر بين الرجل (أعلى) و المرأة التي تقوم بنفس الوظيفة أو الوظائف المماثلة - اختلاف في تسمية الوظيفة (و الأجر) في نفس المهنة أو المهن المماثلة**
-التمييز غير المباشر	**-التقليل من قدر المهارات و الكفاءات و المسؤوليات التي تناط بها الوظائف "الخاصة بالمرأة" -التحيز لأحد الجنسين في أساليب تقييم الوظائف -التحيز لأحد الجنسين في تصنيف الوظائف و نظم تدريج الوظائف -التحيز لأحد الجنسين في نظم أجور الوظائف**

مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل: مواجهة التحديات، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 96، جنيف 2007، ص71.

الملحق رقم (3):

ـأساليب مختلفة لتعزيز الإنصاف في الأجور

النموذج 1	النموذج 2	النموذج3
نهج شامل يهدف إلى القضاء على الممارسات التمييزية في الأجور الناتجة عن التمييز	**نهج جزئي يهدف إلى القضاء على الممارسات التمييزية في الأجور**	**نهج مزيج يهدف إلى القضاء على بعض الممارسات التمييزية و على الفجوة الإجمالية في الأجور بين الجنسين**
السويد و إقليم كيبيك في كندا	**المملكة المتحدة و هولندا**	**فرنسا و سويسرا**
إلزامي	**طوعي**	**إلزامي**
ـ يتطلب استحداث أسلوب لتقييم الوظائف خال من التحيز على أساس الجنس **ـ يركز على الوظائف التي تهيمن فيها المرأة و تلك التي يهيمن فيها الرجل و يقارنها** **ـ يقيس فجوة الأجور بين الوظائف ذات القيمة المتساوية** **ـ يكيف أجور الوظائف التي تهيمن فيها المرأة من أجل القضاء على الفجوة ضمن إطار زمني محدد**	**ـ يتطلب استحداث أسلوب لتقييم الوظائف خال من التحيز على أساس الجنس** **ـ لا توجد مبادئ توجيهية محددة بشأن قياس فجوات الأجور** **ـ لا توجد مبادئ توجيهية محددة بشأن القضاء على فجوات الأجور**	**ـ يتطلب تحليلا ارتداديا للأجور حسب الجنس في حالة كون الفجوة المتبقية تزيد عن 5 $\%^0$ و مزيدا من التحليل يؤدي إلى اتخاذ تدابير تصحيحية (سويسرا)** **ـ تقييم توزيع الأجور حسب الجنس و معدل الراتب الشهري حسب الجنس و نسبة النساء في عشر من المهن الأعلى أجرا (فرنسا)** **ـ لا يوجد اشتراط باستحداث أسلوب لتقييم الوظائف خال من التحيز على أساس الجنس** **ـ لا توجد مبادئ توجيهية محددة بشأن قياس فجوة الأجور** **ـ لا توجد مبادئ توجيهية محددة بشأن القضاء على فجوات الأجور**

مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل: مواجهة التحديات، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 96، جنيف 2007، ص73.

الملحق رقم (4):

العوامل المفضية إلى المفاوضة بشأن المساواة بين الجنسين

-عوامل خارجية /بيئية

- وضع اقتصادي جيد.
- أحوال سوق العمل، مثل التأنيث، و التغيير الديمغرافي، و النقص الفعلي أو المتوقع في المهارات.
- الإطار القانوني:
  - تشريع يعزز و يدعم فعليا التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية.
  - إطار تشريعي للمساواة.
- تشجيع أو دعم الدولة.
- الرصد أو التوجيه من الهيئات المعنية بالمساواة.

-داخل النقابات

- الحرص النقابي على توسيع العضوية النقابية بين النساء.
- نسبة النساء و صوتهن في النقابة.
- التزام ممثلي النقابة (من الرجال و النساء) بالمساواة.
- الأهمية التي تعلقها النقابات على المفاوضة بشأن المساواة.
- الهياكل و السياسات الداخلية المعنية بالمرأة أو بالمساواة.
- مشاركة المرأة في عملية المفاوضة الجماعية و خاصة في التفاوض.
- المساواة بين الرجل و المرأة في التدريب.
- تدريب المرأة على المفاوضة.
- بناء مصالح مشتركة (مثل الربط بين الأجر المنخفض و عدم المساواة بين الجنسين في الأجر).

-بين أصحاب العمل

- الحرص على الصورة الحالية أو المرجوة للتنظيم.
- تحقيق نسبة كبيرة من العاملات في القوى العاملة.
- تدابير المساواة كجزء من كفاءة الإدارة و الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية.
- ربط المساواة بمصالح نشاط الأعمال.

مكتب العمل الدولي، زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف 2003، ص 114.

الملحق رقم (5):

رزنامة الشكليات المتبعة للاستفادة من التأمين على الولادة وفقا للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية –الجزائر.

الشهر	التكفل على المستوى الطبي	الوثائق الإدارية
الشهر الثالث	**أول فحص طبي**	**شهادة معاينة الحمل**
الشهر السادس	**ثاني فحص طبي قبالي**	**شهادة الفحص القبالي**
الشهر التاسع	**ثالث فحص طبي لأمراض النساء**	**شهادة فحص طب أمراض النساء**
الولادة	**الإقامة في عيادة متعاقد معها**	**طلب التزام بالتكفل**
	الإقامة في مصحة معتمدة	**تقديم الفاتورة**
	الولادة	**شهادة الوضع**
ستة أسابيع على الأقل	**عطلة الأمومة**	**شهادة طبية تتبث العطلة**
أسبوع على الأكثر		**شهادة العمل و الأجر منجزة من طرف المستخدم يوضح فيها تاريخ التوقف عن العمل**

المرسوم رقم 84–27 المؤرخ في 1984/02/11 المتضمن كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83–11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج.ر العدد رقم 07 لسنة 1984).

Institut national du travail, Konrad Adenauer stiftung, guide des droits professionnels des femmes salariées, édition institut national du travail-Algérie 2004, P34.

Institut national du travail, direction de la formation et du perfectionnement (formation de moyenne durée), les assurances sociales, édition institut national du travail-Algérie 2005.P9.

<u>الملحق رقم (6):</u>

مدة عطلة الأمومة بحسب كل دولة

المدة	البلد
أقل من 12 أسبوعا	تونس، مصر، الأردن، قطر، لبنان، بابوا غينيا الجديدة، الإمارات العربية المتحدة، البحرين، الجماهيرية الليبية، نيبال، أوغندا، جزر الباهاما، سنغافورة، السودان، سويسرا، اريتريا، أيسلندا، بوليفيا، كوريا، العراق، غينيا بيساو، الفلبين، كينيا، ماليزيا، موزمبيق، اليمن، ساوت ومي وبر نسيب، الكويت، المملكة العربية السعودية، هندوراس، سوريا.
12 أسبوعا	إسرائيل، إكوادور، أوروغواي، باراغواي، باكستان، بربادوس، بليز، بنغلاديش، بوتسوانا،بوروندي، تركيا، جامايكا، جزر سليمان، تنزانيا، الجمهورية الدومينكية، جنوب افريقيا، رواندا، زامبيا، سريلانكا، السلفادور، سوازيلاند، غانا، غواتيمالا، غينيا الاستوائية، فيجي، كولومبيا، ليسوتو، المكسيك، موريشيوس، ميانمار، ناميبيا، نيجيريا، نيكاراغوا، هايتي، الهند، الولايات المتحدة الأمريكية.
13 أسبوعا	أثيوبيا، الأرجنتين، أفغانستان، أنتتيغوا وبربودا، اندونيسيا، بيرو، ترنيداد وتوباغو، إيران، جمهورية لاو الديمقراطية، سانت لوسيا، الصين، غرينادا، غيانا، كمبوديا.
14 أسبوعا	ألمانيا، ايرلندا، البرتغال، بنما، بنين،بوركينافاسو، تشاد، توغو، الجزائر، جزر القمر، جمهورية إفريقيا الوسطى، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جيبوتي، السنغال، السويد، سيشل، الصومال، غابون، الكاميرون، كوتدي فوار، مالي، مدغشقر، المغرب، المملكة المتحدة، موريتانيا، النيجر، نيوزيلندا، اليابان.
15 أسبوعا	بلجيكا، سلوفينيا، فنلندا، الكونغو، منغوليا.
16 أسبوعا	اسبانيا، بولونيا، رومانيا، فرنسا، قبرص، كوستاريكا، لكسمبورغ، النمسا، هولندا، اليونان.
17 أسبوعا و أكثر	البرازيل،بلغاريا، كندا، فيتنام، أذربيجان، استونيا، أوكرانيا، بيلاروسيا، الدنمارك، شيلي، فتر كوب، روسيا، ايطاليا، المجر، كرواتيا، الجمهورية التشيكية، النرويج، استراليا(52 أسبوعا).

أ/تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية–دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006، ص 187.

الملحق رقم (7):

مدة الإجازة الإلزامية السابقة للوضع و مدة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع.

ـ مدة الإجازة الإلزامية السابقة للوضع

المدة	البلد
شهر واحد أو أقل	بلجيكا، فيجي، إكوادور، زمبابوي، سيشل، فرنسا، قبرص، مدغشقر، موريتانيا، مالي، البرازيل، جنوب إفريقيا، سلوفينيا، السنغال، كرواتيا، نيكاراغوا، هندوراس، كوستاريكا.
6 أسابيع أو أكثر	أستراليا، ألمانيا، بنما، تركيا، الجمهورية الدومينيكية، شيلي، غينيا، فنزويلا، هاييتي، الأرجنتين، النمسا، إيطاليا.

ـ مدة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع

المدة	البلد
أقل من 6 أسابيع	الدانمرك، المملكة المتحدة، أوغندا، سريلانكا، سنغافورة، مالي، ليبيا، ساوتومي وبر نسيب، غينيا-بيساو لبنان، سوريا، مصر.
6 أسابيع	الأردن، اسبانيا، أستراليا، أوروغواي، باراغوي، باكستان، بليز، بنغلادش، بوتسوانا، بوراندي، تركيا، توغو، جزر سليمان، جمهورية إفريقيا الوسطى، تنزانيا، الجمهورية الدومينيكية، جمهورية الكونغو الديمقراطية، رواندا، السلفادور، السنغال، سيشل، فرنسا، فيجي، كندا، كولومبيا، ليسوتو، مدغشقر، المغرب، السعودية، موريتانيا، موريشيوس، النرويج، النيجر، نيجيريا، هاييتي، الهند، هندوراس، المجر
6 أسابيع أو أكثر	الأرجنتين، أنغولا، بيرو، قبرص، ألمانيا، البرازيل، بلجيكا، بنما، تشاد، جنوب إفريقيا، سويسرا، غابون، غينيا، لكسمبورغ، النمسا، نيكاراغوا، هولندا، اليابان، البرتغال، فيتنام، أكوادور، شيلي، فنزويلا، ايطاليا، كوستاريكا.

أ/تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية–دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006، ص 205.

الملحق رقم (8):

التشغيل في البلدان المنظمة إلى اتفاق الشراكة الأورو متوسطية

	Taux d'activité		Répartition en % de l'emploi par secteur économique (période 1995-2002)								Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (%) (période 1995-2002)	
	Taux des femmes	Taux des hommes	Agriculture	Industrie	Services	Ensemble	Agriculture	Industrie	Services	Ensemble		
			Femmes	Femmes	Femmes	Femmes	Hommes	Hommes	Hommes	Hommes	Femmes	Hommes
Algérie	30,9	75,4										
Égypte	35,7	79,3	39	7	54	100	27,1	25	48,2	100	33	67
Israël	49,2	71,3									76	24
Jordanie	27,6	76,7										
Liban	30,3	77,7										
Maroc	41,8	78,9	6	40	54	100	5,6	32	62,8	100	19	81
Syrie	29,2	76,8										
Tunisie	37,5	78,1										
Turquie	50,8	81,9	56	15	29	100	24,1	26,8	48,3	100	68	32
Autorité palestinienne	9,5	67,9	26	11	62	100	9,3	32,4	57,9	100	46	54

Source : « rapport mondial sur le développement humain 2004 » (PNUD/BIT)

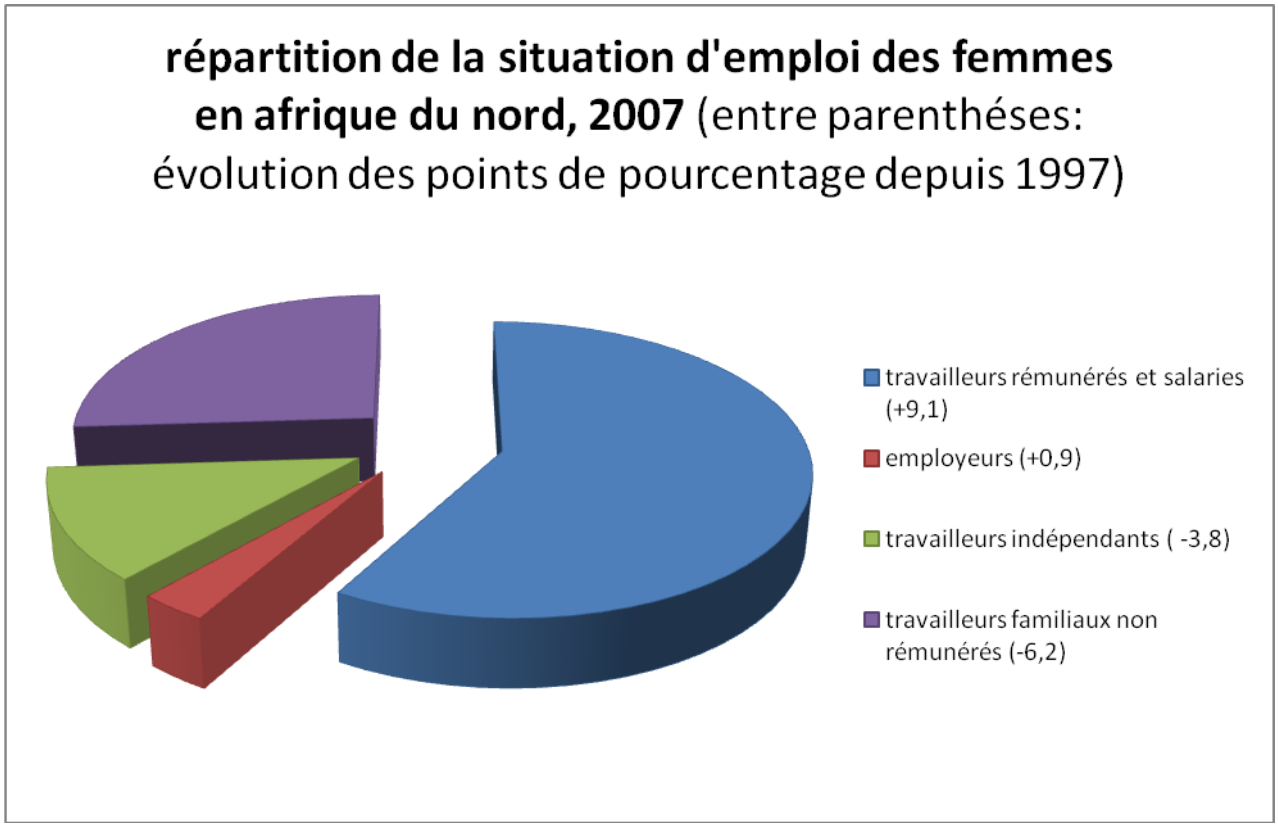
PNUD : programme des nations unies pour le développement.

BIT : bureau international du travail.

Conseil économique et social-France, Communication du Conseil économique et social présentée par Mme Claude Azéma, au nom de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, droit des femmes dans le partenariat euro-méditerranéen, Séance du Bureau du 20 septembre 2005, P 30.

الملحق رقم (9):

توزيع وضعية تشغيل النساء في شمال إفريقيا، 2007



Situation d'emploi des hommes et des femmes (en proportion de l'emploi total) ,1997 et 2007

	Travailleurs rémunérés et salariés (%)		Employeurs (%)		Travailleurs indépendants (%)		Travailleurs familiaux non rémunérés (%)		Emploi vulnérable (%)	
Femme	**1997**	**2007**	**1997**	**2007**	**1997**	**2007**	**1997**	**2007**	**1997**	**2007**
monde	41.8	46.4	2.1	1.8	21.6	26.9	34.5	24.9	56.1	51.7
Economies développées & union européenne	85.1	88.0	4.2	3.9	6.8	5.8	4.0	2.3	10.7	8.1
Europe centrale et du sud-est (hors UE) &CEI	77.5	78.5	3.6	3.0	11.4	13.6	7.6	5.0	18.9	18.6
Asie de l'Est	28.7	39.2	1.6	0.7	25.7	36.8	44.0	23.3	69.6	60.1
Asie du Sud-Est & pacifique	29.4	35.1	1.0	0.9	23.2	28.0	46.5	36.0	69.6	63.9
Asie du sud	11.4	15.5	0.5	0.3	17.4	25.2	70.7	58.9	88.1	84.2
Amérique latine &caraïbes	67.8	64.6	2.1	2.7	21.7	25.5	8.4	7.1	30.1	32.7
Moyen-Orient	43.7	55.3	1.1	1.5	25.7	17.9	29.4	25.3	55.2	43.2
Afrique du nord	49.3	58.4	2.2	3.2	16.2	12.4	32.3	26.0	48.4	38.4
Afrique subsaharienne	12.4	15.5	2.6	2.8	48.0	46.9	37.0	34.7	85.0	81.7
Hommes	**1997**	**2007**	**1997**	**2007**	**1997**	**2007**	**1997**	**2007**	**1997**	**2007**
monde	44.9	47.9	4.3	3.4	37.2	37.4	13.5	11.3	50.7	48.7
Economies développées & union européenne	80.6	82.1	8.1	7.9	10.1	9.3	1.2	0.8	11.3	10.1
Europe centrale et du sud-est (hors UE) &CEI	74.7	76.1	4.2	4.1	17.5	17.7	3.6	2.1	21.0	19.9
Asie de l'Est	38.4	46.4	3.7	1.3	39.8	40.5	18.1	11.8	57.9	52.3
Asie du Sud-Est & pacifique	38.1	41.6	2.9	2.3	43.3	41.5	15.7	14.6	58.9	56.1
Asie du sud	21.0	24.4	2.2	1.2	58.0	56.1	18.8	18.3	76.7	74.4
Amérique latine &caraïbes	62.4	60.6	5.5	5.9	26.6	29.7	5.6	3.8	32.1	33.5
Moyen-Orient	58.7	65.2	5.8	6.7	28.1	23.0	7.4	5.2	35.5	28.2
Afrique du nord	57.1	59.9	9.4	11.9	17.9	16.2	15.6	12.0	33.5	28.2
Afrique subsaharienne	25.2	30.3	3.4	3.2	49.6	48.0	21.8	18.4	71.4	66.4

Tendances mondiales de l'emploi des femmes, bureau international du travail, Genève mars 2008, p 9, 29.

قائمة المراجع

المؤلفات

I)باللغة العربية

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول "مبادئ قانون العمل"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني "علاقات العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

3- أبرباش أرزقي العربي، مختصر في تاريخ النظم القانونية(القديمة، الإسلامية، الجزائرية)، دار الخلدونية، الجزائر، 2006.

4- أديب سمير ، موسوعة الحضارة المصرية القديمة، العربي للنشر و التوزيع، مصر الطبعة الأولى، 2000.

5- إبراهيم عبد الفتاح كاميليا ، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، لبنان، 1984.

6-ايمار أندريه، أوبوايه جانين ، تاريخ الحضارات العام، المجلد الأول"الشرق و اليونان القديمة"، منشورات عويدات، بيروت، باريس، الطبعة الثانية، 1986.

7-العيسوي عبد الرحمان ، سيكولوجية العمل و العمال(موسوعة كتب علم النفس الحديث)، دار الراتب الجامعية، لبنان(بدون سنة).

8- بعلي محمد صغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، الجزائر، 2000.

9- بلولة الطيب، بلولة جمال، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.

10- بن سعيد الغامدي عبد اللطيف، حقوق الإنسان في الإسلام، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات و البحوث(الرياض) السعودية2000.

11- تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية(دراسة مقارنة) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

12-حمدان حسين عبد اللطيف ، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية للطباعة و النشر، لبنان(بدون سنة).

13- ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003.

14-شطاب كمال، حقوق الإنسان في الجزائر بين الحقيقة الدستورية و الواقع المفقود، دار الخلدونية، الجزائر،2005.

15- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

16- عجة الجيلالي، المؤسسات العمومية الاقتصادية "من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة"دار الخلدونية، الجزائر، 2006.

17- عمر نصيف فاطمة، حقوق المرأة و واجباتها في ضوء الكتاب و السنة، مكتبة جدة، الطبعة الثالثة (بدون سنة).

18- لعسري عباسية، حقوق المرأة و الطفل في القانون الدولي الإنساني، دار الهدى، الجزائر، 2006.

19- نور الدين فضل الله مريم ، المرأة في ظل الإسلام، دار الزهراء للطباعة و النشر و التوزيع، لبنان، 1978.

20- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل"علاقات العمل الفردية و الجماعية"، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2003.

II)باللغة الأجنبية

1- Arezki Ighmat : Le marché du travail en Algérie (situation, tendances, perspectives) centre d'étude et de recherche sur les professions et les qualifications, Algérie.

2- Caire Gilles : Economie de la protection sociale, éditions Bréal, France, 2002.

3-Hachelafi Hamid : Harcèlement moral en milieu du travail (les exemples de la vie), éditions dar el-Gharb, Algérie, 2008.

4- Hafnaoui Nasri : L'abandon de poste en droit du travail algérien (passé, présent et perspectives), éditions institut national du travail, Algérie, 2001.

5-J.L.Koehl : Droit du travail et droit social, ellipses, France, 1994.

6- Lamari Labri: Le système de sécurité sociale en Algérie (approche économique), office des publications universitaires, Algérie, 2004.

7- Lobry Claude : Droit du travail et sécurité sociale, Chiron éditeur, France, 2001.

8- Santiago Elodie, Sur la justification des inégalités de rémunérations au Royaume Uni (Middlesbrough Borough Council c. Surtees et autres, 2007).

9- Spaeth Jean Marie : La protection sociale en France, adecri France, 2005.

المقالات

I)الدوريات

باللغة العربية:

1- د/ناظم عارف، مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل (دراسة مقارنة)، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات العدد : الأول، رقم المجلد : الحادي عشر السنة : 1996 الدولة : المملكة الأردنية الهاشمية.

2- فارس محمد الأمين، أوضاع القوى العاملة و التشغيل في البلدان العربية، منظمة العمل العربية، 2002.

باللغة الأجنبية:

1- Akkache Ahmed, L'accord D'association Avec L'union Européenne et Ses Effets Sur les Relations de Travail, Revue Algérienne du Travail, n°28, 2002.

2- Allaouat Farid, La Mondialisation Une Rétrospective, Revue Algérienne du Travail, n°33, 2006.

3- Amartya Sen, Travail et droits, revue internationale du travail, vol. 139 (2000), N°2.

4- Bernhard g. Gunter et Rolph Van Der Hoeven, La dimension sociale de la mondialisation: analyse bibliographique, revue internationale du travail, vol. 143 (2004), n°1-2.

5- Chagny Odile et Monperrus-Veroni Paola, Europe, retraites des femmes : une appréciation des réformes en France, en Allemagne, en Italie et en suède, chronique internationale de l'ires - n° 110 - janvier 2008.

6- Dharam Ghai, Travail décent: concept et indicateurs, revue internationale du travail, vol. 142 (2003), no2.

7- Haddon Leslie, Silverstone Roger, Le télétravail et l'évolution des relations entre le domicile et le travail, revue réseaux n° 79 CNET France, 1996.

8- Huré Philippe, Maladies respiratoires liées à l'exposition à des produits tels que l'amiante: les mesures de prévention sont-elles suffisantes?, Institut national de recherche et de sécurité, France 2006.

9- Kratsa Rodi, MPE, vice-présidente du comité ad hoc sur les femmes de l'APEM. Commission européenne, Partenariat Euro-Med : agir ensemble pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, Communautés Européennes, 2006.

10- Le télétravail : une autre façon de travailler, chambre de commerce et d'industrie de paris – Val-de-Marne, France, n°6 – juin/juillet 2004.

11- Moreau Marie-Ange, gilles Trudeau, Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie, revue relations industrielles, 1998, vol. 53, n° 1.

12- Moreau Marie-Ange, mondialisation et droit social : quelques observations sur les évolutions juridiques, revue relations industrielles, 2003, vol. 58, n° 4.

13- Moriset Bruno, Télétravail, travail nomade : le territoire et les territorialités face aux nouvelles flexibilités spatio-temporelles du travail et de la production, université jean moulin – lyon 3 centre de recherche en géographie et aménagement, cybergeo : revue européenne de géographie, n°257, 6 février 2004.

14- Odero Alberto et Guido Horacio, Les principes de l'OIT sur la négociation collective, Bernard gernigon, revue internationale du travail, vol. 139 (2000), N°1.

15-Organisation international du travail(B.I.T), L'égalité Au Travail, Travail- Magazine d'OIT, N°59, Avril 2007.

16- Périvier Hélène, Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis (une mise en perspective avec la France et la suède), observatoire français des conjonctures économiques, n° 2007-07, février 2007.

17- Robinson Derek, Les rémunérations comparées des hommes et des femmes au niveau des professions, revue internationale du travail, vol. 137 (1998), n° 1.

18- Tremblay Diane-Gabrielle, Le télétravail : ses impacts sur l'organisation du travail des femmes et la conciliation emploi-famille, chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, note de recherche 2003-10, télé-université Université du Québec, canada.

19- Verdier Jean Maurice, Fonctions et Contrôle de la Représentativité Syndicale, Revue Algérienne du Travail, n°29, 2002.

20-Zahir Fares, Mondialisation, Economie de Marché et Politique Sociale, Revue Algérienne du Travail, n°25, 2000.

II)الجرائد

1-El watan, enquête sur les femmes et l'emploi (Des chiffres révélateurs), Salima Tlemçani, Publié le: mercredi 9 mars 2005.

2- Le quotidien d'Oran, le travail féminin en Algérie à l'aube du 21ème siècle - par: Merani Hacène, Publié le: 03/03/2008.

البحوث و الرسائل العلمية

I)الأطروحات و الرسائل

باللغة العربية:

1- باسم محمد شهاب، الحماية الجنائية ضد مخاطر التلوث الإشعاعي"أطروحة دكتوراه"، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2001.

2- زعرور سليمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل"أطروحة ماجيستر"، جامعة الجزائر، كلية الحقوق،1990.

باللغة الأجنبية:

1- Dauverchain Alix, l'égalité homme femme au travail, mémoire de fin d'études, DESS en droit et relations sociales dans l'entreprise, institut d'études du travail de Lyon, université Lyon II, année universitaire 2002-2003.

2- Moze Estelle, cadres au féminin: quelle égalité professionnelle ?, maîtrise administration économique et sociale, mention ressources humaines, faculté d'économie appliquée d'Aix en Provence, année universitaire 2001-2002.

II)الملتقيات

1-« Le Travail Des Femmes» L'évolution de la Législation et son rôle dans la défense du droit des femmes, table ronde, du centre d'études sur la coopération juridique internationale, présidée par jean cluzel, faculté de droit de Poitiers, France, jeudi 7 mars 2002.

2-L'activité Féminine en Algérie : réalités et perspectives, boutaleb kouider, boualali aicha, colloque international sur « le marche du travail et genre dans les pays du Maghreb : spécificités, points communs et synergies avec l'Europe » rabat, avril 2003.

3-«Droits des femmes dans la région euro-méditerranéenne: Les femmes comme agents de changement», Séminaire organisé par : le Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe En coopération avec : l'Institut de la Méditerranée à Lugano et la Fondation Luso-Américaine à Lisbonne, Lisbonne, 30 juin - 1er juillet 2006.

التقارير

I) التقارير الدولية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة(O.N.U):

1- تقرير لجنة وضع المرأة بوصفها اللجنة التحضيرية للدورة الاستثنائية للجمعية العامة المعنونة"المرأة عام 2000: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"، الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرون، 02 جوان 2000.

2- متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة الاستثنائية للجمعية العامة المعنونة"المرأة عام 2000: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"، لجنة وضع المرأة، الدورة الخمسون، 27فبراير إلى 10 مارس 2006.

3- Préparatifs de la quatrième conférence mondiale sur les femmes : lutte pour l'égalité, le développement et la paix, programme d'action régional, les femmes dans un monde en mutation, dispositions à prendre dans l'optique de la CEE, adopté à la réunion préparatoire régionale de haut niveau de la commission économique pour l'Europe, tenue à vienne du 17 au 21 octobre 1994, commission de la condition de la femme, trente-neuvième session, new York, 15 mars-4 avril 1995.

4- Quatrième conférence mondiale sur les femmes, rapport sur les consultations officieuses tenues par la présidente de la commission de la condition de la femme, Beijing (chine) 4–15 septembre 1995.

5- Egalité en matiere de prise de desicions économiques, commission de la condition de la femme, rapport du secrétaire général, trente-neuvième session, new York, 15 mars-4 avril 1995.

6-Développent, élimination de l'analphabétisme, enseignement et formation, notamment dans les domaines techniques, commission de la condition de la femme, rapport du secrétaire général, trente-neuvième session, new York,15 mars-4 avril 1995.

7- Progrès accomplis dans l'application de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, rapport du comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 21 juin 1995.

8- Quatrième conférence mondiale sur les femmes, échange de vues général sur les principales conclusions et recommandations des conférences régionales et d'autres conférences internationales, Beijing (chine) 4–15 septembre 1995.

9- Examen des rapports présentés par les états parties en application de l'article 18 de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Rapports initiaux des états partis, Algérie, 1er septembre 1998.

10- Projet révisé de conclusions concertées sur les femmes et la santé, présenté par la présidente de la commission, commission de la condition de la femme, quarante-troisième session 1er-12 mars 1999.

11- Examen des progrès réalisés dans l'application du programme d'action au vu des rapports présentés à la commission de la condition de la femme par les états parties à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, commission de la condition de la femme, constituée en comité préparatoire de la session extraordinaire de l'assemblée générale intitulée les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le 21 e siècle, deuxième session ,15-19 mars 1999.

12- Examen et évaluation de l'exécution du programme d'action de Beijing, commission de la condition de la femme, constituée en comité préparatoire de la session extraordinaire De l'assemblée générale intitulée les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le 21 e siècle, rapport du secrétaire général, troisième session, 3-17 mars 2000.

II) التقارير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (O.I.T):

1- مكتب العمل الدولي، زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف2003.

2- مكتب العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة و الصحة المهنيتين، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف 2003.

3- مكتب العمل الدولي، عولمة عادلة دور منظمة العمل الدولية، اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة أنشأتها منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 92، جنيف 2004.

4- مكتب العمل الدولي، التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، ، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة92، جنيف 2004.

5- مكتب العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة و الصحة المهنيتين، التقرير الرابع(1)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 93، جنيف 2005.

6- مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل: مواجهة التحديات، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 96، جنيف 2007.

7- مكتب العمل الدولي، متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل: أولويات التعاون التقني و خطط العمل بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام و المهنة، البند الرابع من جدول الأعمال، مجلس الإدارة، لجنة التعاون التقني، الدورة 300، جنيف نوفمبر 2007.

8- مكتب العمل الدولي، خطة عمل منظمة العمل الدولية بشان المساواة بين الجنسين، البند الخامس من جدول الأعمال، مجلس الإدارة، الدورة 300، جنيف نوفمبر 2007.

9- الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، الأسبستوس "باتجاه فرض حظر عالمي عليه، الأمانة العامة، جنيف 2006.

10-Bureau international du travail, résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emplois, conférence international du travail, 71e session, Genève 1985.

11- Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail (révision de la convention (no 103) (révisée) et de la recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952), rapport v(1), conférence international du travail, 87e session, Genève 1999.

12- Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail, rapport v(2), conférence international du travail, 87e session, Genève 1999.

13- Bureau international du travail, travail décent, rapport du directeur général, conférence international du travail, 87e session, Genève 1999.

14- Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail (révision de la convention (no 103) (révisée) et de la recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952), rapport iv(1), conférence international du travail, 88e session, Genève 2000.

15- Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail (révision de la convention (no 103) (révisée) et de la recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952), rapport iv (2A), conférence international du travail, 88e session, Genève 2000.

16- Bureau international du travail, la protection de la maternité au travail (révision de la convention (no 103) (révisée) et de la recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952), rapport iv (2B), conférence international du travail, 88e session, Genève 2000.

17-Bureau international du travail, informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations (étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes), (révisée), 1948, et le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit(femmes)(révisée)),1948, rapport III(partie 1b), conférence international du travail, 89e session, Genève 2001.

18- Bureau international du travail, Sécurité sociale (Questions, défis et perspectives), rapport vi, conférence international du travail, 89e session, Genève 2001.

19- Bureau international du travail, apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir, Rapport IV (1), conférence international du travail, 91e session, Genève 2003.

20- Bureau international du travail, apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir les vues des mandants, Rapport IV (2), conférence international du travail, 91e session, Genève 2003.

21- Tendances mondiales de l'emploi des femmes, bureau international du travail, Genève mars 2007.

22- Tendances mondiales de l'emploi, bureau international du travail, Genève janvier 2008.

23- Tendances mondiales de l'emploi des femmes, bureau international du travail, Genève mars 2008.

24-Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, conférence international du travail, 97e session, Genève 2008.

25- Bureau international du travail, liberté d'association: enseignements tirés de la pratique, rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I (B), conférence international du travail, 97e session, Genève 2008.

III)التقارير الصادرة عن منظمة العمل العربية(O.A.T) :

1- اتجاهات المرأة و الرجل في سوق العمل العربية، مركز التوثيق و المعلومات-وحدة إحصاءات العمل، منظمة العمل العربية، 2004.

2- دور مؤسسات المجتمع المدني في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية، لجنة شؤون عمل المرأة-لجنة الخبراء، عمان- الأردن يوليو 2007.

3- الندوة القومية حول "نحو مزيد من الإجراءات للنهوض بعمل المرأة و تحقيق المساواة في العمل"، دمشق- سوريا نوفمبر 2007.

النصوص القانونية

النصوص الدولية

I)المواثيق و الإعلانات الدولية

أ)المواثيق:

1- ميثاق هيئة الأمم المتحدة لسنة 1945.

2- الميثاق العربي للعمل لسنة 1965.

3- الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة1994.

4- الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004.

ب)الإعلانات الدولية:

1- إعلان حقوق الإنسان و المواطن لسنة 1789.

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و المواطن لسنة 1948.

3- إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1967.

ج)العهود الدولية:

1-دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919(إعلان فيلاديفيا 1946).

2-دستور منظمة العمل العربية لسنة 1965.

3-العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لسنة 1966.

4-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966.

II)الاتفاقيات و المعاهدات الدولية

1-اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979.
2-الاتفاق الأوروبي المتوسطي لتأسيس شراكة بين الجزائر و المجموعة الأوربية و الدول الأعضاء فيها لسنة 2002.

منظمة العمل الدولية(O.I.T):

الاتفاقيات:

1-اتفاقية استخدام النساء قبل الوضع و بعده رقم 03 لسنة 1919.
2-اتفاقية عمل النساء ليلا رقم 04 لسنة 1919.
3-اتفاقية استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء رقم 13 لسنة 1921.
4-اتفاقية عمل المرأة ليلا رقم 41(مراجعة)لسنة 1934.

5-اتفاقية استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها رقم 45 لسنة 1935.
6-اتفاقية الحرية النقابية و حماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948.
7- اتفاقية العمل ليلا(النساء)(مراجعة) رقم 89 لسنة 1948.
8-اتفاقية تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضات الجماعية رقم 98 لسنة 1949.
9-اتفاقية مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم 100 لسنة 1951.
10-اتفاقية المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، رقم 102 لسنة 1952
11-اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) رقم 103 لسنة 1952.
12-اتفاقية التمييز في الاستخدام و المهنة رقم 111 لسنة 1958.
13-اتفاقية حماية العمال من الإشعاعات المؤنية رقم 115 لسنة 1960.
14-اتفاقية الوقاية من الآلات رقم 119 لسنة 1963.
15-اتفاقية الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها رقم 127 لسنة 1967.
16-اتفاقية إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة رقم 128 لسنة 1967.
17-اتفاقية توفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات رقم 135 لسنة 1971.
18-اتفاقية الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين رقم 136 لسنة 1971.
19-اتفاقية الوقاية و السيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد و العوامل المسببة للسرطان رقم 139 لسنة 1974.
20-اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر رقم 140 لسنة 1974.
21-اتفاقية التوجيه و التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم 142 لسنة 1975.
22-اتفاقية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء و الضوضاء و الاهتزازات في بيئة العمل رقم 148 لسنة 1977.
23-اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981.
24-اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين و بيئة العمل رقم 155 لسنة 1981.
25-اتفاقية تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية رقم 156 لسنة 1981.
26-اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل رقم 158 لسنة 1982.
27-اتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161 لسنة 1985.
28-اتفاقية الحرير الصخري(الأسبستوس) رقم 162 لسنة 1986.
29-اتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل رقم 170 لسنة 1990.
30-اتفاقية العمل الليلي رقم 171 لسنة 1990.
31-اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم 174 لسنة 1993.
32-اتفاقية العمل بعض الوقت رقم 175 لسنة 1994.
33-اتفاقية العمل في المنزل رقم 177 لسنة 1996.
34-اتفاقية مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)1952 رقم 183 لسنة 2000.
35-اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيتين رقم 187 لسنة 2006.

<u>التوصيات:</u>

1-توصية حماية من الجمرة الخبيثة رقم 03 لسنة 1919.
2-توصية حماية النساء و الأطفال من التسمم بالرصاص رقم 04 لسنة 1919.
3-توصية تطبيق اتفاقية برن لعام 1906 المتعلقة بمنع استعمال الفوسفور الأبيض في صنع الثقاب رقم 06 لسنة 1919.
4-توصية التدريب المهني رقم 57 لسنة 1939.

5-توصية التلمذة الصناعية رقم 60 لسنة 1939.
6-توصية التوجيه المهني رقم 87 لسنة 1949.
7-توصية التدريب المهني (الكبار) رقم 88 لسنة 1950.
8-توصية مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم 90 لسنة 1951.
9-توصية التدريب المهني (الزراعة) رقم 101 لسنة 1956.
10- توصية التمييز في الاستخدام و المهنة رقم 111 لسنة 1958.
11-توصية حماية العمال من الإشعاعات المهنية المؤينة رقم 114 لسنة 1960.
12-توصية التدريب المهني رقم 117 لسنة 1962.
13-توصية الوقاية من الآلات رقم 118 لسنة 1963.
14-توصية استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية رقم 123 لسنة 1965.
15-توصية الحد الأقصى للوزن الذي يسمح لعامل واحد بحمله رقم 128 لسنة 1967.
16-توصية إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة رقم 131 لسنة 1967.
17- توصية توفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات رقم 143 لسنة 1971.
18-توصية الوقاية و الحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد و العوامل المسببة للسرطان رقم 147 لسنة 1974.
19-توصية الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر رقم 148 لسنة 1974.
20-توصية التوجيه المهني و التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم 150 لسنة 1975.
21-توصية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء و الضوضاء و الاهتزازات في بيئة العمل رقم 156 لسنة 1977.
22-توصية تشجيع المفاوضة الجماعية، رقم 163 لسنة 1981.
23-توصية السلامة و الصحة المهنيتين و بيئة العمل رقم 164 لسنة 1981.
24-توصية تكافؤ الفرص في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية رقم 165 لسنة 1981.
25-توصية السلامة في استخدام الحرير الصخري رقم 172 لسنة 1986.
26-توصية السلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل رقم 177 لسنة 1990.
27-توصية العمل الليلي رقم 178 لسنة 1990.
28-توصية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم 181 لسنة 1993.
29-توصية مراجعة توصية حماية الأمومة 1952 رقم 191 لسنة 2000.
30-توصية قائمة الأمراض المهنية و تسجيل الحوادث و الأمراض المهنية و الإخطار بها رقم 194 لسنة 2002.
31-توصية تنمية الموارد البشرية: التعليم و التدريب و التعلم المتواصل رقم 195 لسنة 2004.
32-توصية الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيتين رقم 197 لسنة 2006.

منظمة العمل العربية(O.A.T) :

الاتفاقيات:

1-اتفاقية مستويات العمل رقم 01 لسنة 1966.
2-اتفاقية المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية رقم 03 لسنة 1971.
3-اتفاقية المرأة العاملة رقم 05 لسنة 1976.
4-اتفاقية مستويات العمل"معدلة " رقم 06 لسنة 1976.
5-اتفاقية الحريات و الحقوق النقابية رقم 08 لسنة 1977.
6-اتفاقية التوجيه و التدريب المهني رقم 09 لسنة 1977.
7-اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر رقم 10 لسنة 1979.
8-اتفاقية المفاوضة الجماعية رقم 11 لسنة 1979.
9-اتفاقية تحديد و حماية الأجور رقم 15 لسنة 1983.

النصوص الداخلية

I)دساتير الدول
1-دستور الولايات المتحدة الأمريكية لسنة 1787.
2-الدستور الأردني لسنة 1952.
3-الدستور الفرنسي لسنة 1958.
4-الدستور التونسي لسنة 1959.
5-الدستور الجزائري لسنة 1963 "ج.ر العدد 64 لسنة 1963".
6- الدستور الجزائري لسنة 1976 "ج.ر العدد 94 لسنة 1976".
7- الدستور الجزائري لسنة 1989 "ج.ر العدد 09 لسنة 1989".
8- الدستور الجزائري لسنة 1996 "ج.ر العدد 07 لسنة 1996".
9-الدستور المصري لسنة 1980.
10-الدستور المغربي لسنة 1996.

II)التشريعات الجزائرية المختلفة
أولا-القوانين:
1-القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 "المتضمن القانون الأساسي العام للعامل"ج.ر العدد 32 لسنة 1978. (ملغى).
2-القانون رقم 81-07 المؤرخ في 1981/06/27 "المتعلق بالتمهين" ج.ر العدد 26 لسنة 1981.
3-القانون رقم 82-06 المؤرخ في 1982/06/27 "المتعلق بعلاقات العمل الفردية"ج.ر العدد 09 لسنة1982. (ملغى).
4-القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 "المتعلق بالتأمينات الاجتماعية" ج.ر العدد 28 لسنة 1983.
5-القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 "المتعلق بالتقاعد" ج.ر العدد 28 لسنة 1983.
6-القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 "المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية" ج.ر العدد 28 لسنة 1983.
7-القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 "المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية" ج.ر العدد 02 لسنة 1988. (ملغى).
8-القانون رقم 88-07 المؤرخ في 1988/01/26 "المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل" ج.ر العدد 04 لسنة 1988.
9- القانون رقم 88-28 المؤرخ في 1988/07/19 "المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي" ج.ر العدد 29 لسنة 1988. (ملغى).
10-القانون رقم 89-08 المؤرخ في 1989/04/25 " المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و البروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 1966/12/16" ج.ر العدد 17 لسنة 1989.
11-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 "المتعلق بعلاقات العمل" ج.ر العدد 17 لسنة 1990.
12-القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 "المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي" ج.ر العدد23 لسنة 1990.
13-القانون رقم 05-05 المؤرخ في 2005/04/26 "المتضمن الموافقة على الاتفاق الأوروبي المتوسطي لتأسيس شراكة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية و الشعبية من جهة، و المجموعة الأوروبية و الدول الأعضاء من جهة أخرى، الموقع بفالونسيا يوم 2002/04/22" ج.ر العدد 30 لسنة 2005.
14-القانون رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/23 "المتضمن القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين" ج.ر العدد 11 لسنة 2008.
15-القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 "المتعلق بالمنازعات في مجال ضمان الاجتماعي" ج.ر العدد 11 لسنة 2008.

ثانيا-الأوامر:
1-الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 1966/06/08 "المتضمن قانون العقوبات" ج.ر العدد 49 لسنة 1966.
2-الأمر رقم 69-84 المؤرخ في 1969/10/21 "المتضمن المصادقة على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية اللذان أقرهما مجلس الجامعة العربية في دورته العادية ال43 بتاريخ 1965/03/21" ج.ر العدد 97 لسنة 1969.
3-الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 1971/11/16 "المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات"ج.ر العدد 101 لسنة 1971. (ملغى).
4-الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 1971/11/16 "المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص" ج.ر العدد 101 لسنة 101. (ملغى).
5-الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 "المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص" ج.ر العدد 39 لسنة 1975. (ملغى).
6-الأمر رقم 96-03 المؤرخ في 1996/01/10 "المتضمن الموافقة، مع التحفظ، على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979" ج.ر العدد 03 لسنة 1996.

ثالثا-المراسيم التشريعية:
1-المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 " المتعلق بالتقاعد المسبق" ج.ر العدد 34 لسنة 1994.

رابعا-المراسيم الرئاسية:
1-المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 1989/05/16 " المتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و البروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 1966/12/16" ج.ر العدد 20 لسنة 1989.
2-المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 2005/04/11 "المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤنية" ج.ر العدد 27 لسنة 2005.
3- المرسوم الرئاسي رقم 05-159 المؤرخ في 2005/04/27 " المتضمن التصديق على الاتفاق الأوروبي المتوسطي
لتأسيس شراكة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية من جهة، و المجموعة الأوروبية و الدول الأعضاء فيها من جهة أخرى، الموقع بفالونسيا يوم 2002/04/22، و كذا ملاحقه من 1 إلى 6 و البروتوكولات من 1 إلى 7 و الوثيقة النهائية المرفقة به." ج.ر العدد 31 لسنة 2005.

خامسا-المراسيم:
1-المرسوم رقم 81-392 المؤرخ في 1981/12/26 " المتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81-07 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتمهين" ج.ر العدد 52 لسنة 1981.
2- المرسوم رقم 82-298 المؤرخ في 1982/09/04 "المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة و تمويله" ج.ر العدد 36 لسنة 1982.
3- المرسوم 82-299 المؤرخ في 1982/09/04 "المتعلق بكيفيات إجازة التكوين المهني في المؤسسة" ج.ر العدد 36 لسنة 1982.
4-المرسوم رقم 82-356 المؤرخ في 1982/11/20 " المتضمن تحديد الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل" ج.ر العدد رقم 47 لسنة 1982.
5-المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 "المتضمن كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية" ج.ر العدد رقم 07 لسنة 1984.

5-المرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 1986/05/27 "المتضمن تحديد قواعد حماية العمال من أخطار الإشاعات الأيونية، و القواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية، و الأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية، استعمالها" ج.ر العدد 22 لسنة 1986.(ملغى).
6- المرسوم رقم 90-289 المؤرخ في 1990/09/29"المتضمن كيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين" ج.ر العدد 42 لسنة 1990.

سادسا-المراسيم التنفيذية:
1-المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 1991/01/19 "المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل" ج.ر العدد04 لسنة 1991.
2-المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 1993/05/15 "المتعلق بتنظيم طب العمل" ج.ر العدد 33 لسنة 1993.
4-المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 1999/04/19 "المتعلق الوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت" ج.ر العدد 29 لسنة 1999.
5-المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 2002/12/07 "المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية" ج.ر العدد 82 لسنة 2002.
6-المرسوم التنفيذي رقم 03-503 المؤرخ في 2003/12/27 "المتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81-07 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتمهين" ج.ر العدد 82 لسنة 2003.
7-المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 2005/01/08 "المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل" ج.ر العدد 04 لسنة 2005.
8-المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 2005/01/08 "المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن" ج.ر العدد 04 لسنة 2005.
9-المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 2005/01/08 "المحدد لصلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن وتشكيلها و تنظيمها و سيرها" ج.ر العدد 04 لسنة 2005
10-المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 2005/01/08 "المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها و سيرها و كذا صلاحياتها" ج.ر العدد 04 لسنة 2005.

سابعا-القرارات الوزارية:
1-قرار وزاري مشترك بين وزراء كل من الداخلية و الصحة العمومية و التكوين المهني و العمل المؤرخ في 1988/02/10 "المتضمن تصنيف النوى الرئيسية المشعة" ج.ر العدد 35 لسنة 1988.(ملغى).
2-قرار وزاري مشترك بين وزيري الصحة والعمومية و العمل و التكوين المهني المؤرخ في 1988/02/10 "يضبط حدود الجرعة السنوية الناتجة عن التعرض للأشعة الأيونية" ج.ر العدد 35 لسنة 1988.(ملغى).
3-قرار وزاري مشترك بين وزيري الصحة العمومية و العمل و التكوين المهني المؤرخ في 1988/02/10 "يضبط شروط استعمال أجهزة فردية لقياس حدود الجرعة الخاصة بمراقبة مقدار الجرعة الذي يتلقاه كل عامل معرض لخطر الإشعاع الخارجي" ج.ر العدد 35 لسنة 1988.(ملغى).
6-قرار وزاري مشترك بين وزيري الصحة والسكان و العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني المؤرخ في 1999/06/15 "المتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل و نزع مادة الأميانت" ج.ر العدد 68 لسنة 1999.
7-قرار وزاري مشترك بين وزراء كل من الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات، الصناعة، العمل و الضمان الاجتماعي المؤرخ في 2003/10/01 "المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت" ج.ر العدد 07 لسنة 2004.

ثامنا-مشاريع القوانين:
1-مشروع قانون يعدل و يتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 1966/06/08 "المتضمن قانون العقوبات" الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني، العدد 122 لسنة 2004.
2-مشروع القانون التوجيهي في التكوين و التعليم المهنيين، الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني، العدد 38 لسنة 2007.

تاسعا- الأنظمة الداخلية:
1-النظام الداخلي لديوان الترقية و التسيير العقاري(O.P.G.I) لولاية مستغانم، الجزائر المؤرخ في 1995/05/17.
2-النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للحديد و الصلب(SIDER)، الجزائر المؤرخ في جوان 1992.

III)التشريعات المقارنة
1-القانون المتعلق بإنشاء النقابات المهنية في فرنسا "قانون ولدك روسو" الصادر في 1884/03/21.
2-القانون الفرنسي الخاص بعمل الأطفال والبنات القصر في الصناعة الصادر في 19 ماي 1874.
3-ظهير شريف1.57.119 المؤرخ في 1957/07/16 بشأن النقابات المهنية المغربي.
4-قانون الصادر في 1892/11/02 الخاص بتشغيل النساء و تطبيقاته في نانصي(فرنسا) في أواخر القرن 19 م.
5- قانون العمل التونسي الصادر بالقانون 66-27 المؤرخ في 1966/04/30.
6-قانون العمل الفرنسي الصادر بالقانون رقم 73-04 المؤرخ في 1973/01/02.
7-قانون تنظيم عمل لجنة المؤسسة الفرنسي"قانون أورو" الصادر بالقانون رقم 82-915 المؤرخ في 1982/10/28.
8-قانون التفاوض الجماعي و حل منازعات عمل الجماعية الفرنسي"قانون أورو" الصادر بالقانون رقم 82-957 المؤرخ في 1982/11/13.
9-قانون المساواة المهنية بين الجنسين الفرنسي"قانون رودي" الصادر بالقانون رقم 83-635 المؤرخ في 1983/07/13.
10- القانون الخماسي الخاص بالعمل و التشغيل و التكوين المهني الفرنسي الصادر بالقانون رقم 93-1313 المؤرخ في 1993/12/30.
11-قانون النقابات العمالية المصري رقم 12 لسنة 1995.
12- قانون العمل المملكة الأردنية الهاشمية رقم(08) لسنة 1996.
13- قانون المساواة المهنية بين الجنسين الفرنسي"قانون جينيسون" الصادر بالقانون رقم 01-397 المؤرخ في 2001/05/09.
14- الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 2003/09/11 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربي.
14-قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003.
15-قانون المساواة في العمل الإنجليزي(التوجه الجنسي) رقم 1661 لسنة 2003.
16-قانون المساواة في الأجور بين النساء و الرجال الفرنسي رقم 340-2006 المؤرخ في 2006/03/23.
17-الأمر المتضمن إنشاء لجنة المؤسسة الفرنسي"أمر غوليان" الصادر بالأمر رقم 45-280 المؤرخ في 1945/02/22.

الفهرس

المقدمة 1

الباب الأول: الأحكام المشتركة بين الرجل العامل و المرأة العامل.....4

الفصل الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار علاقات العمل الفردية.....5

المبحث الأول: حق المرأة في التعليم و التكوين المهني.....6

المطلب الأول : حق المرأة في التكوين المهني عن طريق التمهين.....6

المطلب الثاني: حق المرأة في تطوير قابليتها المهنية.....14

المبحث الثاني: حق المرأة العاملة في الأجر و الترقية المهنية.....23

المطلب الأول: الحق المرأة العاملة في الأجر.....23

المطلب الثاني: الحق المرأة العاملة في الترقية المهنية.....36

الفصل الثاني:الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار علاقات العمل الجماعية.....41

المبحث الأول: حق المرأة العاملة في المشاركة و التفاوض الجماعي.....42

المطلب الأول: حق المرأة العاملة في المشاركة داخل المؤسسة.....42

المطلب الثاني: حق المرأة العاملة في التفاوض الجماعي.....48

المبحث الثاني: حق المرأة العاملة في التمثيل النقابي.....54

المطلب الأول: حق المرأة العاملة في المساواة في التمثيل النقابي.....54

المطلب الثاني:حق المرأة العاملة في الحرية النقابية.....58

الباب الثاني: الحماية القانونية الخاصة المقررة للمرأة العاملة.....64

الفصل الأول:الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريعات المختلفة.....64

المبحث الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريعين العمل و الجنائي.....65

المطلب الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل.....65

المطلب الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجنائي....85

المبحث الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع الضمان الاجتماعي.....90

المطلب الأول:الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل و الأمومة.....90

المطلب الثاني:الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة بإقرار تمتعها بالمنح العائلية و التقاعد.....97

الفصل الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في ظل العولمة واتفاق الشراكة الأورو المتوسطية.....102

المبحث الأول: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في عصر العولمة.....103

المطلب الأول: المرأة العاملة و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال.....103

المطلب الثاني : أثر العولمة الاقتصادية على تشغيل النساء.....108

المبحث الثاني: الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في إطار الشراكة الأورو المتوسطية.....112

المطلب الأول: مكانة المرأة العاملة في إطار اتفاق الشراكة الأورو المتوسطية.....112

المطلب الثاني: وضع المرأة العاملة في البلدان جنوب حوض المتوسط.....116

الخاتمة..... 120

الملاحق.....123

قائمة المراجع.....133

الفهرس.....150