

حق المرأة النقابية في الجزائر والتفاوض الجماعي

Women's right to trade unions and collective bargaining in Algeria

تاج عطاء الله *

جامعة عمار ثليجي، الأغواط

atallahtadj03@gmail.com



- تاريخ النشر: 2024/01/28

- تاريخ القبول: 2024/01/23

- تاريخ الإرسال: 2023/11/28

ملخص:

الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي كرستها أغلب التشريعات، هذا الحق الذي جاء نتيجة لنضالات الآلاف من العمال رجالا ونساء عبر حقب التاريخ المتعاقبة. ويقصد بالحق النقابي كذلك الحق في الانضمام بكل حرية إلى نقابة معينة أو تكوين أو تشكيل تنظيم نقابي يرمي إلى تبني انشغالات الطبقة العاملة المنضوية تحت لواء تلك النقابة وتمثيلهم أحسن تمثيل، كل ذلك من أجل المطالبة بحقوقهم المشروعة والمتعلقة لعالم الشغل والدفاع عنها. والمعروف أن هذا الحق مكرس في كل دساتير العالم للعمال والعاملات على قدم المساواة كما كرسته كل النصوص العالمية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، غير أنه بالنسبة للمرأة فرغم التطور الذي وصلت إليه الحركات النقابية خاصة في مطلع القرن العشرين، فإنها بقيت بعيدا عن معتك النضال النقابي، وذلك لأسباب عديدة منها ما هو نابع عنها أصلا، مثل عدم اهتمامها ولامبالاؤها بما يجري حولها في هذا المجال وذلك لظروف أخرى تتعلق بالمحيط السياسي والاقتصادي والاجتماعي، الأمر الذي سيؤثر على مركز القانوني للمرأة في ميدان التفاوض الجماعي. في هذه الورقة سنحاول دراسة هذا الحق بالنسبة للمرأة والمعوقات التي تقف حجر عثرة في سبيل وصولها إلى النقابات والمناصب العليا فيها ومدى تأثير وضعيتها هذه في التفاوض الجماعي. كلمات مفتاحية: الحق النقابي، المرأة النقابية، التفاوض الجماعي.

Abstract :

The trade union right is one of the fundamental rights enshrined in most of the legislation, which is the result of the struggles of thousands of men and women workers across the successive era of history. The union right is meant to freely join a particular trade union or to form or form a trade union organization aimed at the

* - المؤلف المرسل:

adoption and representation of the concerns of the working class under the umbrella of that trade union, is all in order to claim and defend their legitimate rights in relation to the world of work.

It is well known that this right is enshrined in all the constitutions of the world for all workers on an equal footing, as is enshrined in all the universal texts of the International Labour Organization (ILO). However, despite the development of trade union movements, especially at the beginning of the twentieth century, it has remained out of the mainstream of the trade union struggle, for a number of reasons, such as its lack of interest and indifference in this area and other circumstances relating to the political, economic and social environment, which will affect women legal status in the field of collective bargaining. In this paper, we will try to study this right for women, the obstacles that stand in the way of their access to trade unions and their senior positions, and the extent to which their position has affected collective bargaining.

Keywords: The trade union right- The trade union women- The collective bargaining.

مقدمة:

الحق النقابي أو الحق في تشكيل النقابات أو الإنضمام إليها حق مكرس من قبل الدساتير وكل الوثائق الدولية وهو معترف به لكلا الجنسين رجالا ونساء، على حد سواء.

ولا يمكننا في هذه العجالة سرد التطور التاريخي لنشأة النقابات، غير أننا سنحاول تسليط الضوء على مدى إقرار هذا الحق في النصوص بالنسبة للمرأة العاملة ومقارنته مع الواقع المعاش وخاصة في الجزائر، ثم الوقوف على أهم العوائق التي حالت دون تبوء المرأة المكانة اللائقة داخل هذه التنظيمات وممارستها لهذا الحق على الوجه اللائق.

نشير أن أهمية هذا الحق قد تعاضمت بفعل النضال الدؤوب والمستمر للطبقة العمالية والحركات النقابية في العالم، بحيث تطور دور هذه النقابات من طرف عدائي ومعارض لنقابات أرباب العمال والسلطة إلى دور الشريك والمفاوض لهذه الأطراف، بحيث لم يعد يقتصر دورها على مجرد المطالبة بالحقوق، بل أضحت يراعي مصلحة العامل، المستخدم والإقتصاد الوطني بشكل عام.

بالنسبة للمرأة العاملة فإنه رغم التطور فإنه يلحظ عدم وصولها إلى مراكز قيادية داخل الحركات النقابية، وبقيت في منأى عنها، ويرجع ذلك إلى أسباب عديدة منها ما هو شخصي، وما هو سياسي واقتصادي وكذلك ما هو اجتماعي.

هذه الظروف والعوامل جعلت عدد النساء يقل في النقابات وفي مراكز القيادة داخل هذه النقابات مقارنة بالرجال، وذلك مقارنة بحجم تواجدهن في العمل عموما، أكثر من ذلك أن تواجدهن يكاد يكون معدوما في بعض من البلدان، الأمر الذي أثر وسيؤثر مستقبلا حتى في مركزها في ميدان العمل لكونها ستبقى بعيدة عن مراكز اتخاذ القرار. إن تطور النقابات وأساليب عملها في زمن شهد تحول العالم إلى نمط التسيير الرأسمالي، يغلب عليه عولمة كل شيء، نتج عنه تطور في أساليب العمل خاصة في عالم الشغل، بظهور أسلوب المشاورات أو المفاوضات الجماعية بين ممثلي العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى¹.

إن انتزاع الحقوق بهذا الأسلوب من شأنه أن يضرب في العمق وبصورة سلبية مركز المرأة في حالة عدم تواجدها ضمن هيئات التشاور والتفاوض، في وقت تغير فيه النظام القانوني لعلاقات العمل لصالح مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، ناتج عن انسحاب الدولة وبقيائها في مقام المنظم لعالم الشغل، rôle de régulateur بحيث اختصت الدولة بتنظيم الخطوط العريضة وتركت التفاصيل للمجال الإتفاقي بين ممثلي أرباب العمل وممثلي العمال، الأمر الذي يستلزم معه تكوين نقابي عالي ومستوى معين من الكفاءة لخوض معارك انتزاع الحقوق.

لذلك سنحاول في مطلبين دراسة الحرية النقابية للمرأة ومساواتها مع الرجل وواقع هذه الحرية ثم التمثيل

النقابي للمرأة.

1- كأسلوب حضاري وحديث لتسيير علاقات العمل.

الحرية النقابية للمرأة

الحرية النقابية والحق في تكوين النقابات حق من الحقوق الأساسية وقد ترسخ منذ بداية تشكيل التجمعات المهنية لكن بشكل محتشم، بعد توضيحات جسام قدمها العمال عبر العصور ولعل الثورة الصناعية وما تبعها، كان الدافع الأساسي لتكريس هذا الحق في بعض الدول الصناعية، حيث تم إنشاء الكنفيدرالية العامة للشغل CGT مثلا في فرنسا في سنة 1895 بعد جملة من الإضرابات شاركت فيها نساء بداية من 1893¹.

1- الحرية النقابية من خلال النصوص:

بعد نضج الفكرة واقعا في الدول الصناعية، جاء دور المنظمة الأممية لتكريسه في مختلف النصوص والمواثيق الدولية كان أولها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

بالنسبة للمنظمة العالمية للعمل فقد أقرته رسميا سنة 1948 وأصدرت الإتفاقية الدولية رقم 87 المتضمنة الحرية النقابية وحماية حق التنظيم²، هذا رغم الصعوبات التي اعترضت سبيل إعدادها³.

وقد توالى نصوص أخرى تصب في نفس الإتجاه وتكرس هذا الحق بوصفه حقا ثابتا لكل شخص مع منع كل تمييز ناتج عن العرق أو اللون أو الجنس أو غير ذلك، أهمها العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية⁴. والإتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

بالنسبة للإتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 فقد كرست ما يلي :

- حرية النقابات في ممارسة نشاطاتها دون قيد أو شرط سوى تلك المنصوص عليها قانونا.

- حق كل العمال والمستخدمين - دون تمييز مهما كان نوعه وبدون إذن مسبق - في تشكيل منظمات

حسب اختيارهم أو الإنضمام إليها، بشرط الإلتزام بنصوص هذه الأخيرة⁵، حيث نستشف من هنا تكريس

هذا الحق بالإعتماد على مبدأ المساواة بين العمال والعاملات ومنع كل تمييز مهما كان نوعه، وهو التفسير

الذي أعطاه مؤتمر العمل الدولي لهذه الفقرة إذ كان يقصد بذلك أن يكون الحق النقابي مضمونا بدون تمييز

¹ GUILBERT (Madeleine): Femmes et syndicats en France, **Sociologie et sociétés**, vol.6, n° 1, 1974, p :159 et suite. راجع لمزيد من التفصيل،

² هذا لا يعني أن م.ع.ع لم يسبق لها الإشارة إلى ما يشبه هذا الحق، فقد تبنت المنظمة العالمية قبله في مطلع القرن العشرين الإتفاقية رقم 11 لسنة 1921 المتعلقة بحق التجمع في الفلاحة ولكن بصورة محتشمة بدون الإفصاح صراحة عن الحق النقابي .

³ راجع في هذا الصدد : SWEPSTON (Lee) : Droits de l'homme et liberté syndicale : Evolution sous le contrôle de l'OIT, in Revue Internationale du Travail, vol 137 n° 2, 1998, p : 188 et suite

⁴ الصادر عن منظمة الأمم المتحدة والمصادق عليها في 1966/12/16

⁵ انظر المادة 02 من الإتفاقية المذكورة .

ومهما كان نوع هذا التمييز، سواء ذلك الذي يكون على أساس المهنة أو الجنس أو اللون أو العرق أو غير ذلك...¹.

أما بالنسبة لحماية حرية ممارسة الحق النقابي فقد ألزمت الإتفاقية المذكورة الدول الأطراف باتخاذ كل التدابير اللازمة من أجل ضمان حرية ممارسته بالنسبة للعمال والمستخدمين كذلك على حد سواء.

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جاء كذلك ليؤكد جملة من الحقوق وكرس مبدأ المساواة فيها²، ومن بينها الحرية النقابية حيث زيادة على الاعتراف بهذا الحق حث الدول على تأمينه³.

كما اعترف بالحق في الإضراب، شريطة أن يمارس وفقا لقوانين البلد المعين⁴.

ونشير أن الأحكام التي تضمنها العهد المذكور جاءت مطابقة تماما لنص وروح الإتفاقية رقم 87 السالفة الذكر بل كان أكثر صراحة وإلحاحا في تكريس مبدأ المساواة في التمتع بهذا الحق⁵.

لقد كان سعي المنظمة العالمية للعمل دؤوبا - من خلال هذه الأدوات القانونية- من أجل تجسيد مبدأ المساواة بين الجنسين في كل المجالات وبخاصة في الميدان النقابي وذلك من خلال تنظيم برامج للتكوين النقابي موجهة للعمال وعلى وجه الخصوص للنساء.⁶

¹ راجع في هذا الصدد : SWEPSTON (Lee) : OP.CIT, p, 198

² نصت المادة 03 من العهد المذكور على أن : " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بمساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

³ تنص المادة 08 من العهد المذكور على أن : " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بتأمين :

أ- حق كل شخص في تكوين النقابات بالإشتراك مع آخرين وفي الإنضمام على النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قاعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها . ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود، غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الغير وحررياتهم " .

ب- حق النقابات في إنشاء الإتحادات أو الإتحادات العامة القومية، وحق هذه الأخيرة في تكوين المنظمات النقابية الدولية أو الإنتماء إليها.

ج- حق النقابات في العمل بحرية دون الخضوع لأية قيود غير القيود التي يقرها القانون وتقتضيها الضرورة في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الغير وحررياتهم.

⁴ انظر المادة 1/08 الفقرة د من العهد المذكور .

⁵ انظر المادة 03 من العهد المذكور .

⁶ CIT, rapport du directeur général, 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, CIT, 97^{ième} session , 2008, Rapport I(B), BIT, Genève, p :69 et suite.

-الحق النقابي في مستويات العمل العربية، بحدده مكرسا كذلك في أكثر من إتفاقية بدءا بالإتفاقية رقم الأولى لسنة 1966 فالإتفاقية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل العربية غير أن الإتفاقية رقم 08 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية هي التي جاءت لتكريس هذا الحق بصورة خاصة.

فالإتفاقية الأخيرة أكدت على الحرية النقابية لكل العمال وكذا لكل أرباب العمل، كما نصت على حرية الإنتماء إلى النقابة التي يختارها العامل دون تدخل من السلطات الإدارية، كما وضعت حماية خاصة للعمال في هذا الإطار بحيث تكفل الدولة للنقابات ممارسة نشاطها بكل حرية وبدون تدخل الدولة والتأثير عليها¹، كما ضمنت حق الإضراب للعمال للدفاع عن حقوقهم².

و الملاحظ أن الإتفاقية جاءت بضمانات كثيرة لحماية العمال بخصوص نشاطهم النقابي، غير أنها مع ذلك لم تشر إلى المرأة النقابية بحيث جاءت كل نصوصها عامة، المر الذي قد يؤثر على موقعها داخل هذه النقابات. نشير أن تواجد النساء في النقابات في الوطن العربي ضل إلى وقت قريب دون المستوى، مما أدى بمنظمة العمل العربية إلى بذل مجهودات جبارة من أجل إصلاح هذا الخلل، كان من أهمها مشاركة المنظمة منظمة العمل العربية في ورشة العمل النسائية حول " تعزيز دور المرأة العاملة للنهوض بالعمل النقابي العربي " - الذي انعقد في بيروت ما بين 11 و 13 فبراير 2013، حيث كان من أهم توصيات هذه الورشة ما يلي:

-مطالبة الاتحادات العمالية العربية بالإلتزام بمشاركة النساء بنسبة لا تقل عن 50% في كافة الأنشطة وعلى جميع المستويات الوطنية والعربية والدولية.

-مطالبة الاتحادات العمالية العربية بالعمل على تعديل أنظمتها وتشريعاتها بحيث تضمن تمثيل النساء بنسبة لا تقل عن 30% في جميع الهياكل القيادية العليا.

-العمل على إدخال نص جديد بدستور الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب يحدد مقعدين للنساء العاملات في الامانة العامة على الأقل.

-العمل على إشراك المرأة ضمن لجنة إعادة صياغة دستور الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب.

-دعوة الأمانة العامة للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب إلى تخصيص برامج خاصة لتطوير مهارات النساء العاملات (مثل مهارات التفاوض الجماعي، تدريب مدربات على مستوى الوطن العربي) دعوة الأمانة العامة للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب إلى تنظيم مؤتمرات عربية ودولية تبحث في قضايا المرأة الراهنة³.

¹ انظر المادة 09 من الإتفاقية المذكورة .

² انظر المادة 12 من الإتفاقية المذكورة .

³ الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، ورشة العمل النسائية حول " تعزيز دور المرأة العاملة للنهوض بالعمل النقابي العربي "، بيروت من 11 إلى 13 فبراير 2013.

و رغم ذلك فقد بقي الحال على حاله ولا تزال المنظمة العربية من خلال لجنة شؤون المرأة تعمل جاهدة للعمل على تشجيع المرأة للتواجد في النقابات وخاصة في المناصب العليا والقيادية وهي إلى اليوم تعتمد إلى فتح ورشات عمل للترويج للدليل التدريبي حول تعزيز قدرات النساء في المجال النقابي¹

2- في فرنسا: شهد العام 1884 الميلاد الرسمي للنقابات أو المنظمات العمالية²، بفضل قانون 21 مارس 1884 الذي نص على إنشاء النقابات المهنية من الناحية القانونية والمسمى كذلك بقانون Waldeck Rousseau، غير أن الواقع يقر بوجود هذه التنظيمات حتى قبل هذا التاريخ، وقبل صدور هذا القانون، في شكل تعاضديات³.

و إذا غصنا شيئا في التطور التاريخي التي شهدته الحركات النقابية في فرنسا نرى أن النقابات منذ إنشائها أبدت نوعا من الرفض للعمالة النسائية بفعل تزايدها وبأعداد كبيرة خاصة مع تطور الصناعة هذا دام من أواخر القرن التاسع عشر إلى غاية الحرب العالمية الأولى.

هذا الرفض كان صريحا حيث عبر عنه مؤتمر الكنفيدالية العامة للعمل بالهافر Le Havre سنة 1918 بقوله: " وفيا لطروحاته في المشاركة الإجتماعية، فإنه يعتبر أن مكان المرأة هو البيت " تعبيراً عن رفضه للعمل النسائي أولا وكذا رفضه لانخراط النساء في النقابات ثانيا Fidèle à ses conceptions d'émancipation sociale, il considère que la place de la femme est au foyer⁴

و يرجع الباحثين أسباب هذا الرفض إلى عدة عوامل منها خوف الرجال من اقتحام النساء لعالم الشغل، واستغراقهم للمناصب وكذا إزدواجية المسؤولية عند النساء داخل وخارج البيت، وأسباب أخرى تتعلق بالنقابات أساسا، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمرأة المتزوجة لأن النقابات كانت في فترة معينة - تماشيا مع القانون الفرنسي الذي لم يكن يعترف للمرأة المتزوجة بالأهلية القانونية- تعارض أصلا فكرة تشغيل النساء المتزوجات، فما بالك في الإنضمام إلى نقابة⁵.

¹ انظر منظمة العمل العربية: ورشة عمل للترويج للدليل التدريبي حول تعزيز قدرات النساء في المجال النقابي، جويلية 2023

² راجع لمزيد من التفصيل، GUILBERT (Madeleine): op, cit, p :157.

³ راجع نفس المرجع السابق JUNTER-LOISEAU (Annie) : OP. CIT, p : 228.

⁴ راجع لمزيد من التفصيل، DUNEZAT (xavier) : « Syndicalisme et domination masculine en France : Parcours bibliographique, féministe », Recherches féministes, vol. 19, n° 1, 2006, p :84.

⁵ 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 »

راجع في هذا الصدد : Proudhon à l'association internationale des travailleurs (section française), 1865,

و بنضالات بعض النساء المفكرات والمتمردات من أمثال Marguerite DURAND و Marie GUILLOT¹ و Antoinette FOUQUE، وتأسيسهن لتنظيمات نسائية "غير شرعية" سرعان ما تغيرت هذه الوضعية، حيث شهدت فترة ما بعد الحرب العالمية الأولى صدور قانون 12 مارس 1920 المتعلق بتوسيع الأهلية المدنية للنقابات المهنية الذي اعترف للمرأة المتزوجة والقصر الذين تزيد أعمارهم عن 16 سنة، الحق في الإنضمام للنقابات كمنخرطة وكمناضلة، غير أنه 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.

في كل هذه النصوص- التي لم نذكر إلا الأهم منها- لم يكن مبدأ المساواة بين الجنسين- في الحق النقابي كتشكيل نقابة أو الإنضمام إليها- يطرح أي إشكال إذا كانت المرأة غير متزوجة، حيث كانت المرأة الفرنسية تتمتع بنفس الحقوق مع الرجل، غير أن الإشكال كان يطرح بالنسبة للنساء المتزوجات، كونهن ناقصات أهلية²، هذا الوضع انعكس بالدرجة الأولى على نسبة تواجدهن في النقابات، إذ لم تتعد نسبتهم 9,6% من مجموع اليد العاملة الشغيلة آنذاك.

و بتطور أساليب الحركات النقابية من جهة، والحركات النسوية عامة من جهة أخرى، تغيرت الأوضاع وأصبح للمرأة الحق الكامل في الانخراط والمشاركة في تسيير النقابات وحتى تشكيلها إذ نصت المادة 1-2141-L : " لكل أجير أن ينخرط بكل حرية في النقابة المهنية التي يختارها مهما كان جنسه أو سنه أو جنسيته"³.

و قد تم تعديل هذا النص سنة 2008 ليصبح كالآتي: " لكل أجير أن ينخرط بكل حرية في النقابة المهنية التي يختارها ولا يمكن إقصاؤه للأسباب المشار إليها في المادة 1-1132-L"⁴.

والملاحظ أن المشرع الفرنسي أكد على حرية اختيار كل أجير لنقابته المهنية دون أن ينص كما في المادة المعدلة على مسألة الجنس أو غير ذلك لأنه نص على عدم إمكانية إقصاء أجير للأسباب التي ذكرها في المادة 1-1132-L وهي المادة المتعلقة بمبدأ منع التمييز مهما كان نوعه ومهما اختلفت حالاته وأوضاعه¹.

d'après JUNTER-LOISEAU (Annie) : OP. CIT, p : 230.

¹ راجع نفس المرجع السابق. JUNTER-LOISEAU (Annie) : OP. CIT, p : 229.

² القانون المدني الفرنسي كان لا يعترف للمرأة المتزوجة بالأهلية القانونية الكاملة في إبرام التصرفات إلا بإذن زوجها ومن باب أولى عدم الإنضمام إلى نقابة ولو كانت عاملة، إلى غاية سنة 1965.

³ تنص المادة 1-2141-L : Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix .

⁴ انظر المادة 1-2141-L من قانون العمل الفرنسي التي تنص: « Tout salarié, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L.1132-1 »

نشير أن المشرع الفرنسي قد رتب عقوبة الغرامة الخاصة بالمخالفات من الدرجة الخامسة، على مسؤول النقابة الذي يعترض على الخراط أجبر تتوفر فيه كل الشروط القانونية لسبب يتعلق بجنسه أو سنه أو جنسيته أو دينه أو معتقداته أو إعاقته أو توجهه الجنسي...²

إن كفالة الحرية النقابية وتكريس الحق النقابي لجميع العمال دون تمييز في النصوص الفرنسية، والعمل الدؤوب التي تقوم به السلطات العامة والنقابات والحركات النسوية أدت إلى تبوء المرأة العاملة في فرنسا مكانة لا تفتقر، أولاً بوجودها داخل النقابات المختلفة كما أدت بها إلى أن تصل إلى أرقى المراتب بتقلدها مناصب القيادة في هرم هذه المنظمات.³

و رغم هذا الإطار القانوني المحفز ورغم التطور التي وصلت إليه المرأة في فرنسا، فإن تواجدها داخل المنظمات النقابات يبقى ضئيلاً وبعيداً عن الأهداف المرجوة، مما دعا النقابات إلى اقتراح نظام الكوتا داخل هذه النقابات وقد تراوحت الإقتراحات التي تقدمت بها النقابات أن تضمن القوانين مستقبلاً، نسبة تتراوح ما بين 20% إلى 40%.⁴

3- في الجزائر: فإن تاريخ الحركة النقابية يعود إلى الفترة الإستعمارية، حيث أنشأ أول تنظيم نقابي من طرف عمال المطابع بمدينة قسنطينة سنة 1910، ثم انظم العمال الجزائريين بفرنسا بعد الحرب العالمية الأولى إلى الإتحادية العامة للعمال EGT واعتبر نشوء الإتحاد العام للعمال الجزائريين في سنة 1956 نتيجة الخبرة التي اكتسبها العمال في صفوف التنظيمات النقابية بفرنسا.⁵

فيما يخص المنظومة القانونية فقد كرس منذ الإستقلال هذه الحرية وهذا الحق في الدساتير والقوانين وأقرت مبدأ المساواة بين الجنسين في كل الحقوق بما فيهما الحق النقابي.

¹ انظر المادة 1-1132 L من قانون العمل الفرنسي. تم تعديله بالمادة 10 من القانون رقم 2022-401 المؤرخ في 21 مارس 2022

² انظر المادة 5-2146 R من قانون العمل الفرنسي.

³ من أمثلة ذلك Mmes Marie-Line Brugidou, déléguée nationale, chargée des droits des femmes et des discriminations au sein du secteur Emploi à la CFE-CGC, Pascale Coton, secrétaire générale de la CFTC, Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale, et Gaëlle Differ, de la commission nationale Droits des femmes de l'Union syndicale solidaire-SUD, Laurence Laigo, secrétaire nationale en charge de la politique en direction des femmes à la CFDT et Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de la CGT-FO

⁴ راجع عرض حال مندوبية حقوق النساء ومساواة الفرص بين الرجال والنساء أمام الجمعية الوطنية الفرنسية،

Assemblée nationale, XIIIe législature, compte rendu de la délégation aux droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes, Table ronde sur la place des femmes au sein des organisations syndicales, session ordinaire de 2011-2012, le 06 mars 2011

⁵ هدي (بشير): نفس المرجع السابق، ص: 201.

و قد ظهر ذلك في الدساتير الجزائرية التي حكمت الفترة الإشتراكية أي دستوري 1963 و 1976 حيث تم الاعتراف بالحق النقابي عموما، واعترفت كذلك بالحق في الإضراب لكن في القطاع الخاص لأن النصوص كانت تمنعه في القطاع العام¹.

أما بالنسبة للدساتير التي جاءت بدءا بدستور 1989 وما بعدها والذي عرفت فيه الجزائر تحولا نحو الرأسمالية بحيث تركزت التعددية السياسية والتعددية النقابية فقد اعترف فيهما المشرع بالحق النقابي، غير أنه وسع من نطاق حق الإضراب، إذ اعترف به للجميع وفي كل القطاعات سواء خاصة أو عامة واستثنى من ذلك بعض القطاعات الحساسة والإستراتيجية، إذ قيده في ميادين الدفاع الوطني والأمن، وفي جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع².

من هنا فقد جاءت تشريعات العمل في الفترة الإشتراكية أي حتى سنة 1989 مطابقة لدساتير هذه الحقبة، حيث كانت واحدة الحزب تسلمتز واحدية التنظيم النقابي فالحزب الواحد كان حزب جبهة التحرير الوطني والنقابة الواحدة والوحيدة³ التي كانت موجودة هي الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA⁴.

غير أنه بعد 1989 وتبني الجزائر لدستور الإفتتاح كما يسمى⁵ تم تكريس التعددية النقابية ليتوسع مفهوم الحق النقابي إلى الحرية النقابية بما فيها حرية إنشاء النقابات وحرية الإنضمام إلى هذه التنظيمات النقابية الجديدة بكل حرية واستقلالية ودون أي تدخل أو ضغط من السلطة العامة⁶.

و قد نشأت نتيجة للتعددية النقابية نقابات عديدة مستقلة كانت أولى هذه النقابات مولداً المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي التي خرجت إلى الوجود في سنة 1989، أي قبل صدور القانون الذي يبيح التعددية النقابية في إطار دستور فبراير 1989، وقد استمر الحال على هذا إلى غاية اليوم خاصة في إطار دستور 2020 الأخير⁷.

بعدها بدأت تظهر نقابات وتتأسس في قطاعات مختلفة بنسبة تمثيلية ضئيلة، إذ تم إحصاء ما يقارب من 350 نقابة مستقلة، لكنها نقابات قطاعية مثل نقابة الصحة العمومية، ونقابة مجلس التعليم الثانوي، إلخ... غير أن

¹ انظر المادة 20 من دستور 1963 والمواد 60 و 61 من دستور 1976 .

² انظر المادة 54 من دستور 1989 والمادة 57 من دستور 1996 .

³ الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA تم تأسيسها أثناء الثورة في 24 فيفري 1956 وأصبحت بعد الإستقلال منظمة من المنظمات الجماهيرية التابعة تنظيميا وعقائديا لحزب جبهة التحرير الوطني. راجع في هذا الصدد :

BELLOULA (Tayeb), OP. CIT,p. 370.

⁴ راجع في هذا الصدد أهمية (سليمان) : المرجع السابق، ص : 167، وانظر كذلك المواد من 22 إلى 25 من القانون الأساسي العام للعامل .

⁵ سمي دستور 1989 بهذه التسمية نظرا لأنه تحول من الأحادية في كل شيء إلى التعددية في كل شيء وكان الإفتتاح عن الطرف الآخر بما فيها حقوق الإنسان، التعددية الحزبية والإفتتاح الإقتصادي.

⁶ راجع في هذا الصدد أهمية (سليمان) : المرجع السابق، ص : 167.

⁷ انظر المواد 69 و 70 من دستور الجزائر لسنة 2020

الحكومة لا تفاوض النقابات المستقلة إلا على مطالب محدودة وترفض اعتبارها شريكاً اجتماعياً في المفاوضات ذات الصبغة الشاملة، الحد الأدنى للأجور، إلخ... وشريكها الوحيد في هذه المفاوضات هو الإتحاد العام للعمال الجزائريين بحكم أنه نقابة مركزية متواجدة في جميع القطاعات وعلى مستوى الوطن وهو الأكبر تمثيلاً للعمال الجزائريين¹. غير أن عدد المنظمات النقابية في الجزائر إلى غاية 2020 كان 121 منهم 66 منظمة معتمدة رسمياً حسب تقرير لوزارة العمل الجزائرية.

القانون 14/90 نص على حق كل عامل أو مستخدم في تأسيس منظمة نقابية أو الإنخراط فيها بكل حرية وإرادة²، كما نص على منع ممارسة أي تمييز ضد أعضائه تقرير لمبدأ المساواة³. بخصوص حق النقابة في التمثيل فإن القانون اشترط أن يمضي على إنشائها على الأقل مدة 06 أشهر⁴، وتجمع 20% من العمال المهيكليين في التنظيمات النقابية أو لها تمثيل لا يقل عن 20% داخل لجان المشاركة إذا كانت المؤسسة تتوفر على مثل هذه الهيئة⁵.

و بالنظر لتكاثر عدد النقابات ولوضع حد لتزايدها وإعادة تنظيم المجال صدر مؤخراً القانون 06/22 المؤرخ في 25 أبريل 2022 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والذي جاء بقصد تنسيق النشاط النقابي تم تميم القانون 14/90 بأحكام توضح مفاهيم الفدرالية والإتحاد والكنفدرالية والتي تنص على ما يلي:

• تتشكل الفدرالية من ثلاث (3) منظمات نقابية، على الأقل للعمال الأجراء للمستخدمين، المؤسسة قانوناً

• يتشكل الإتحاد أو الكنفدرالية من فدراليتين (2) على الأقل أو خمس (5) منظمات نقابية على الأقل للعمال الأجراء أو للمستخدمين، مؤسسة قانوناً

كما حددت التعديلات التي تم إدخالها على القانون الإجراءات والوثائق الإدارية، المرفقة لتصريح التأسيس بهذا النوع من التجمعات، التي تقدم إلى السلطة المختصة وهي:

• نسخ من وصولات التسجيل للنقابات التي تتشكل منها الفدرالية والإتحاد والكنفدرالية
• القائمة الإسمية لأعضاء الهيئات القيادية و/أو الإدارية وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم

¹ القريشي (كمال): التقرير القطري (الوطني) للإتحاد العام للعمال الجزائريين، موقع الإتحاد العام للعمال الجزائريين، 2010.

² انظر المادة 03 من القانون 14/90 السالف الذكر .

³ انظر المادة 22 من القانون 14/90 السالف الذكر .

⁴ انظر المادة 34 من القانون 14/90.

⁵ انظر المادة 06 من القانون 30/91 المؤرخ في 12/21/1991 المعدل والمتمم بالمادة 03 من الأمر 12/96 المؤرخ في 10/06/1996 المعدل والمتمم والمتمم للقانون 14/90 السالف الذكر.

• نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية الأعضاء التي تصرح بإرادتها في تأسيس فدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية

• نسختان (02) من القوانين الأساسية لفدرالية أو اتحاد كنفدرالية المنظمات النقابية، موقعتين من عضوين (02) على الأقل. ممثلي المنظمات من النقابية المؤسسة، أحدهما المسؤول الأول للنقابة

• نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية موقع عليه من مسؤولي النقابات الأعضاء¹

و الملاحظ من كل هذه النصوص أن كلا من المشرع الفرنسي والمشرع الجزائري جاءا مطابقيين للمعايير الدولية فيما يتعلق بالإعتراف بالحقوق النقابي وحماية الحرية النقابية مع تكريس مبدأ المساواة فيه².
و بالإعتماد على هذه النصوص السالف الذكر فإنه من المنطقي أن تكون المرأة متواجدة في النقابات ومنخرطة فيها بشكل يعكس على الأقل حجم تواجدها في عالم الشغل، غير أنه يرجوعنا إلى الواقع نجد أن الأمر مغاير تماما لأن معدل تواجدهن بها أقل بكثير منه عند الرجال.

المطلب الثاني: واقع النساء في

التنظيمات النقابية

رغم النضال الدؤوب والمستمر من قبل النساء من خلال التنظيمات النقابية وعمل المنظمات الدولية من خلال هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها الإقليمية مثل المنظمة العالمية للعمل ومجهود الدول كذلك، فقد لوحظ رغم شح الأرقام وتضاربها أحيانا، تواجدهن محتشم وشكلي للنساء العاملات في التنظيمات النقابية، مقارنة بعدد العمال المنخرطين، سواء كان ذلك في الدول المصنعة أو في الدول النامية ورغم تواجدهن أحيانا بنسب كبيرة في هذه التنظيمات إلا أن وصولهن إلى مراكز القرار قليل، ففي دراسة للمكتب الدولي للعمل قام بها سنة 2008، بينت أن نسبة النساء في الهياكل النقابية تقل كلما توجهنا صعودا إلى مراكز القيادة³، ويرجع سبب قلة تواجدهن في مثل هذه التنظيمات إلى عدة عوامل منها الخلفيات الثقافية المتعلقة بالجنس، وأحيانا إلى عدم رغبة النساء أنفسهن في

¹ راجع في هذا الصدد القانون 06/22 المؤرخ في 25 أبريل 2022 ج.ر 30

² للإشارة فإن المشرع الفرنسي صادق على الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 في 1951/06/28 أما المشرع الجزائري فقد انضم إليها غداة الإستقلال في 1962/10/19 .

³ راجع Internationle de l'éducation :Rapport quadriennal sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société, 6^{ième} congrés de l'IE, 2011, p :07.

POLONI (Cesare): « Les travailleuses et les syndicats dans un monde en mutation », in Femmes au travail, n° 1, BIT, GENEVE, 1988, p : 04.

المشاركة في الهيئات النقابية، إذ يذهب معظم النساء إلى الإقرار بأن مهام العمل والتمثيل النقابي والدفاع عن مصالح وحقوق العمال هي مهمة ثقيلة لا يقدر على تحملها إلا الرجال وحدهم¹.

و قد وجدت محاولات عديدة من قبل النساء أنفسهن من أجل التخفيف من هذه الوضعية في شكل تنظيم تكتلات على مستوى عالمي مثل إنشاء نقابات نسوية عالمية²، من أجل الضغط أكثر والتأثير بصورة فعلية على الحركات النقابية لتبني الطروحات النسوية وإقحام النساء فيها ومشاركتهم الفعلية والجادة في النقابات³. غير أن الأمر تطور من حيث تزايد أعدادهن لكن وصولهن إلى مراكز القيادة والإدارة والتسيير بقي قليل.

1- في فرنسا الأمر يختلف من نقابة لأخرى ففي حين تسجل نقابة الكنفيدرالية العامة للعمل CGT، 28% من النساء المنخرطات لا تزيد نسبتهم في مناصب المسؤولية (أمانة عامة للإتحاد الإقليمي 3,8%)⁴ هذا رغم أن المنظومة القانونية تقر مبدأ المساواة في الحرية والحق النقائين، ويعزو الكثيرون في فرنسا خاصة فيما يتعلق بقلة تواجدهن في مناصب المسؤولية سبب هذه الظاهرة - التي هي في الحقيقة ظاهرة عالمية باعتراف المنظمات العالمية⁵ - إلى مواقف النساء أنفسهن واعتقادهن الراسخ بأن المهام السياسية والنقابية هي مهمة الرجال، بالنظر لازدواج المسؤولية في الداخل والخارج⁶. ورغم ذلك فقد لمسنا تقدما ملحوظا في هذه النسبة إذ تم انتخاب نساء على رأس نقابات مثل برناديت فراوزون Bernadette groison على رأس الفدرالية النقابية الوحوية Fédération

¹ راجع لمزيد من التفصيل: POLONI (Cesare): « Les travailleuses et les syndicats dans un monde en mutation », in **Femmes au travail**, n° 1, BIT, GENEVE, 1988, p: 04.

² مثل ما حصل في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1974 حيث تم اعتماد اتحاد النساء النقائيات CLUW
³ راجع في هذا الصدد: BIT, L' évolution du rôle des femmes dans les syndicats au niveau national, in **Femmes au travail**, n° 01, Genève, 1988,p. 54.

⁴ راجع: SILVERA (Rachel): Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme, revue **Mouvements**, Janvier - Février 2006/1, no 43,p:25

⁵ راجع: Internationle de l'éducation :op,cit, p :05

⁶ عبرت السيدة (Chantal) HENNOCKUE على هذه الوضعية والأسباب التي وراء هذه الظاهرة بقولها: "الذي نلاحظه داخل النقابات، هو العدد المنخفض نسبيا للنساء في مناصب المسؤولية . فحسب النساء فإن السياسة والنقابة هي قضية رجال **Affaire d'hommes**، وإذا ناضل الرجل والمرأة في نفس البيت فإن هذه الأخيرة ستقطع مجرد قدوم الطفل الأول للبيت، ويستمر الرجل في نضاله بصورة طبيعية. راجع HENNOCKUE 67. CIT, OP. et autres, (Chantal)

syndicale unitaire من سنة 2010 إلى 2019 وكارول كوفار Carole Couvert على رأس كنفدرالية الإطارات في قيادات Confédération des cadres سنة 2013 إلى 2016¹ و بالنظر إلى هذه الوضعية، فإن النساء في فرنسا بادرن بتنظيم أنفسهن لمناقشة قضية التمثيل هذه وقمن في بادئ الأمر بتكتل في مجموعات نسوية داخل المؤسسات لإيجاد حل لهذه المشكلة، وتبقى جهودهن إلى اليوم حثيثة من أجل استصدار قانون يضمن للمرأة العاملة الفرنسية مكانتها في مراكز القيادة والمسؤولية داخل هذه التنظيمات النقابية آخرها اللقاء الذي ضم في البرلمان الفرنسي مجموعة من القيادات النقابية النسوية من مختلف النقابات الفرنسية حيث تم اقتراح إعمال نظام الكوتا يتراوح ما بين 20% إلى 40% من التمثيل النسوي بالهيكل النقابية الفرنسية².

2- في الجزائر: في غياب الأرقام الرسمية والدقيقة عن نسبة تواجد النساء في النقابات لا يمكن أن نفصل، غير أنه مبدئياً نقول أن وجود النساء في هذه النقابات لا يعكس وجودهن في سوق العمل، فوجود امرأة في منصب رئيسة نقابة عمالية أمر نادر جداً في الجزائر، وهو ما تؤكد إحصائيات كشفت أن النساء النقابيات تمثلن 11% فقط من مجموع مليونين و700 ألف نقابي في المركزية النقابية، هذا رغم محاولات البعض من هذه التنظيمات تأسيس فروع نسوية ثم لجنة وطنية للمرأة كما هو الحال في نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين³، وأخيراً إنشاء اللجنة الوطنية للمرأة العاملة في مارس 2002⁴.

غير أن هذا التواجد يوصف على أنه تواجد شكلي فقط، بينما وجودهن في المراكز القيادية قليل أو يكاد يكون معدوماً في بعض الأحيان وبخاصة في الدول العربية⁵ مما دعا بعض المنظمات الإقليمية مثل منظمة العمل العربية

¹ Magazine GEO, qui sont les rares femmes à avoir été à la tête d'organisations syndicales, mars 2023, <https://www.geo.fr/histoire/qui-sont-les-rares-femmes-a-avoir-ete-a-la-tete-dorganisations-syndicales-214092>

² راجع : Assemblée nationale, XIIIe législature, compte rendu de la délégation aux droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes, op, cit, p:07 et suite.

³ لجأ الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى إحداث فروع نسوية للإتحاد كانت بدايته بتنصيب فرع ولاية الجزائر، وذلك تطبيقاً لتوصيات المؤتمر العام العاشر والمؤتمرات السابقة للإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب الذي ألح في كل مناسبة على ضرورة إنشاء فروع نقابية نسوية داخل النقابات العربية وهي مبادرة شجاعة كللت بإنشاء لجنة وطنية للمرأة على مستوى الإتحاد. راجع لمزيد من التفصيل في هذا الموضوع أهم التوصيات الخاصة بالمرأة العربية في : الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، المؤتمر العاشر، دمشق من 29 نوفمبر إلى 02 ديسمبر 1999.

⁴ راجع ماجدة زوين: نساء نقابيات <https://www.sharikawalaken.media/2022/09/23>

⁵ تشير الإحصائيات في مصر مثلاً أن نسبة تواجد النساء في النقابات سنة 1999 تقدر بـ 17% فقط بينما تمثيلها في المناصب القيادية فإنه ضعيف وهامشي، راجع مرتضى (محمود): "مشاركة المرأة المصرية في النقابات، الواقع والعوامل المؤثرة"، المرأة والعمل النقابي، المركز المصري لحقوق المرأة، القاهرة، 2006، ص: 74.

العربية في مناسبات عديدة إلى إقحام المرأة العاملة العربية في النقابات وإزاحة كل العراقيل مهما كان نوعها من أمامها مثل ما حصل في الندوة القومية حول: " دور المرأة العاملة وتطوير مساهمتها المهنية والاجتماعية" التي انعقدت بدمشق (سوريا) من 24 إلى 28 مارس 2007، بالمعهد العربي للدراسات العمالية التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب¹.

إضافة إلى ذلك فإن الجهود من أجل تواجد المرأة داخل النقابات وتبوءها المكانة التي تليق بها لم ينقطع، إذ توجد مبادرات دولية وعربية تهدف إلى التقاء النساء النقابيات كما حصل في تونس، تمثلت هذه المبادرة والتي قام بها الاتحاد الدولي للنقابات في تأسيس الشبكة العربية للنساء النقابيات بتونس يومي 08 و 09 ماي 2011، وقد جاء إطلاق هذه الشبكة مع موجة التغييرات التي تعرفها المنطقة العربية قصد دفع المنظمات النقابية العربية إلى تغيير ثقافتها اتجاه النساء النقابيات بضرورة ادماجها بقوة في النقابات وترقيتها في المراكز القيادية ولذلك فقد اختير شعار هذه الشبكة " التغيير من أجل المساواة"². مع وجود جهودات إلى حد الساعة من منظمة العمل العربية دائما في هذا المسعى.

المطلب الثالث: آثار قلة التمثيل النسوي في النقابات

على التفاوض الجماعي

إن المتتبع للتمثيل النسوي على مستوى النقابات سواء في الجزائر أو حتى في العالم يلاحظ قلة في التمثيل النسوي الأمر الذي سيؤثر على مركز النساء في التفاوض الجماعي،

¹ من بين أهم هذه التوصيات ما يلي:

-وضع النقابات والاتحادات الوطنية إستراتيجية واضحة وشاملة لزيادة إدماج المرأة في العمل النقابي والعمل العام من خلال قيامها بحملات توعية مكثفة للمرأة العاملة بأهمية دور النقابات في المجتمع.
-قيام النقابات والاتحادات الوطنية بالمسوح والدراسات المنهجية لمعرفة أوضاع المرأة العاملة وحجم مساهمتها في القطاعات المختلفة ونسبة انتمائها للنقابات والتعريف على أهم المعوقات التي تحول دون مشاركتها الكاملة في الحياة النقابية والعمل على رفع وإزالة تلك المعوقات.

-أن تقوم النقابات والاتحادات الوطنية بتشجيع النساء العاملات على الانخراط في النقابات وتتيح الفرصة أمامهن لتولي المناصب والمهام النقابية وفق "كوتة" معترف بها في الأنظمة الداخلية لتلك النقابات والاتحادات الوطنية.
-قيام النقابات بتأهيل وإدماج المرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي والمؤسسات التي تمثل المرأة وتدعمها وزيادة الوعي بالقضايا المتصلة بالمساواة بين الجنسين.

² انظر موقع المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية محمد درارني

1- أسباب قلة التمثيل النسوي على مستوى النقابات: فرغم كل الجهود التي بذلت، فإن المرأة في الجزائر لا زالت بعيدة عن تولي مناصب المسؤولية في النقابات وكذا تواجهها داخل هذه النقابات ويرجع ذلك إلى عوامل عديدة منها:

- تدني المستوى الثقافي وخاصة مستوى التكوين النقابي لدى أغلب النساء، الأمر الذي لا يؤهلهن لتولي مناصب القيادة في كثير من الدول خاصة في الجزائر هذا رغم ما تبذله النقابات ذاتها ومراكز البحوث إذ تشير الأرقام والإحصائيات إلى أن المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، كوّن 62 ألف نقابي، 40% منهم نساء عاملات.

- عزوف النساء عن النقابات وعدم اهتمامهن بها لاعتقادهن الجازم أن مهمة النضال داخل هذه الهيئات والدفاع عن حقوق العمال وتمثيلهم هي مهمة ثقيلة وشاقة تتطلب الكثير من الوقت والجهد والتضحية، لا يمكن للمرأة أن تقوم بها في غالب الأحيان.

- ازدواج المسؤولية بالنسبة للمرأة وانقطاعها عن العمل وبالتالي عن النضال النقابي بمجرد تحملها للمسؤوليات العائلية مثل الزواج والولادة وما يترتب عن ذلك من تربية الأطفال والإعتناء بهم وغير ذلك من الأعمال.

- الموروث الثقافي والديني والاجتماعي والذي لا يزال إلى اليوم يثقل كاهل النساء في أغلب الدول العربية - رغم تزايد أعداد النساء في العمل - والنظرة الدونية التي ينظر بها المجتمع المرأة النقابية.

كل هذه الأسباب وأخرى من شأنها أن تعمل على قلة النساء داخل التنظيمات النقابية وبالتالي تفويت الفرصة عليهن حتى تتواجد على مستوى هيئات التفاوض الأمر يهدر كثير من حقوقهن على هذا المستوى.

2- آثار قلة التمثيل النسوي في التفاوض الجماعي: بالنسبة للتفاوض الجماعي أو المفاوضات الجماعية *Négociation collective* فهو الأسلوب الحديث والأمثل التي تعتمد أغلب التشريعات في تسيير وتنظيم علاقات العمل، بحيث أصبح حقا من الحقوق الأساسية للنقابات الأكثر تمثيلا.

و يتمثل هذا الحق في إعطاء فرصة لممثلي أرباب العمل وممثلي العمال في قطاع نشاط من القطاعات أو مؤسسة للتشاور والتفاوض من أجل تحديد ظروف العمل والتشغيل، وطريقة كذلك لحل النزاعات الجماعية، وقد تطور مفهوم ظروف العمل إلى مواضيع أخرى لا تقل أهمية عن المواضيع التقليدية حيث أصبحت تتعداها، نظرا للتطور الذي شهده سوق العمل لتناقش مواضيع مثل العمل عن بعد *Télétravail*، علاقات العمل، المحافظة على المعطيات الشخصية، الميكانيزمات الجديدة لتسوية النزاعات، فيروس السيدا وغيرها من المواضيع¹.

¹ لمزيد من التفصيل راجع: CIT, rapport du directeur général, Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique, op, cit, p :xi.

لذلك تكملة للإتفاقية رقم 87 السالفة الذكر فقد اعتمدت منظمة العمل الدولية الإتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949، بشأن تطبيق مبادئ التنظيم والمفاوضة الجماعية فكأنما جاءت هذه الأخيرة امتدادا طبيعيا للأولى في أقل من سنة عليها.

هذه الإتفاقية جاءت لتكريس مبدأ عدم التمييز بين العمال وحمائهم من كل الممارسات التي قد يتلقونها خلال عملهم النقابي من قبل أصحاب الأعمال، هذه الممارسات التمييزية تمس ميدان الإستخدام بسبب الإنتماء إلى نقابة معينة، أو التسريح لنفس السبب¹.

كما منعت الإتفاقية تدخل أرباب العمل في المنظمات بأي طريقة كانت بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو من وكلائها أو أعضائها في تسييرها أو تكوينها أو إدارتها².

فيما يتعلق بالتفاوض الإرادي بين أصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمال، فقد حثت الإتفاقية الدول على اتخاذ التدابير المناسبة من أجل تشجيعه وتعزيزه، بغية تنظيم أحكام وشروط الإستخدام باتفاقيات جماعية³. لذا فإن التفاوض الجماعي يعتبر حق من الحقوق الأساسية والثابتة التي أقرتها كل التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري⁴.

والتفاوض الجماعي كذلك هو أداة في يد العمال وممثلهم من بين النقابات الأكثر تمثيلا في المؤسسة أو قطاع نشاط معين يعطيهم حق المشاركة على قدم المساواة مع ممثلي المستخدم أو المستخدمين في إعداد الإتفاقيات الجماعية للعمل، وكذا في إعداد كل التعديلات التي يمكن أن تدخل عليها فيما بعد وفقا للقانون⁵.

ونتيجة لهذا الحق، يترتب حق آخر هو حق المشاركة في التسيير داخل المؤسسة المستخدمة في إطار ما يسمى بلجان المشاركة، والهيئات التمثيلية الأخرى بحيث تعطى للعمال الحق في انتخاب ممثلهم داخل هذه الأجهزة المعنية وفق النسب التي حددها القانون، وبالتالي المشاركة الفعالة مع المستخدم بشكل يمكنهم من الإطلاع على ما يجري بمؤسستهم في كل المجالات وعلى كل الأصعدة وبالتالي اقتراح بعض المسائل التي تتعلق بحسن سير المؤسسة، وكذا التي لها علاقة بالحياة اليومية للعامل مثل ظروف العمل، النظافة والأمن برامج التكوين وغيرها من المسائل التي تمس العامل مباشرة، والإتفاقية الجماعية وفقا للقانون هي اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة

¹ انظر المادة الأولى من الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949.

² انظر المادة 02 من نفس الإتفاقية.

³ انظر المادة 04 من نفس الإتفاقية.

⁴ نصت المادة 05 فقرة 2 من قانون علاقات العمل 11/90 على أن: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : التفاوض الجماعي".

⁵ انظر المادة 17 من الأمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المادة 114 منه ويقابلها المادة 1-2231 L من قانون

فئات مهنية¹، وهي تنظم جانبا مهما من حقوق العمال وقد تضمنتهم المادة 120 من القانون 11/90 وهي المسائل التالية:

- التصنيف المهني
- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة،
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة،
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل،
- كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،
- تحديد النفقات المصرفية،
- فترة التجريب والإشعار المسبق،
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،
- التغيبات الخاصة،
- إجراءات المصالحة ي حالة وقوع نزاع جماعي ي العمل،
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب،
- ممارسة الحق النقابي،
- مدة الإتفاقية وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

نشير هنا أن المشرع الفرنسي كان أكثر تفصيلا من المشرع الفرنسي في المسائل التي تعالجها الإتفاقية الجماعية². بتحصيل الحاصل وانطلاقا من الطرح الذي جئنا على ذكره، وهو قلة تواجد النساء في التنظيمات النقابية وقلتهن كذلك على مستوى هيئات المشاركة أو قلة تمثيلهن في هذه الأجهزة، فإن المرأة تكاد تكون في غالب الأحيان غائبة من أجل الدفاع عن ظروفها أثناء التفاوض الجماعي وإعداد الإتفاقيات الجماعية، تلك الظروف التي تخص المرأة العاملة دون الرجل لما تتميز به من خصوصيات كحالة الأمومة، والحقوق المتفرعة عنها كالعمل بالتوقيت الجزئي أو تكييف منصب العمل، أو تكييف ساعات العمل، والرضاعة والعمل الليلي والساعات الإضافية التي هي من المسائل التي تعالج ضمن الإطار الإتفاقي.

¹ انظر في تعريف الإتفاقية الجماعية المادة 114 من القانون 11/90، المعدل والمنتم.

² انظر في تفصيل ذلك المواد L2241-1 إلى L2241-8 من قانون العمل الفرنسي.

فالعامل رغم تكوينه لا يمكن أن يجتهد في إيجاد حلول مرضية لمشاكل المرأة العاملة، إلا ما كان من هذه الحقوق مكرسا في القانون، بالنظر لأن قانون علاقات العمل في الجزائري في كثير من الأحيان ما يحيل تفصيل هذه المسائل كما رأينا إلى الإتفاقيات الجماعية في إطار التفاوض.

إن عدم تواجد المرأة أو تواجدها بنسب قليلة في هيئات التفاوض سيجعل من أسلوب التفاوض الجماعي- بالنسبة للنساء- وسيلة قاصرة على خدمة مصالحهن، وأن ممثليهن من العمال الرجال الذين يصلون إلى هذه المناصب بطرق يشوبها كثير من الإلتباس في بعض الدول العربية وخاصة في الجزائر، غالبا ما لا يتمتعون بالمستوى الثقافي والخبرة والتكوين النقابي¹، الذي يؤهلهم لمناقشة بعض المسائل التي تخص بوجه عام المرأة العاملة.

ولعل تصفحنا لبعض الإتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات في الجزائر يؤكد مسعانا بصورة لا مجال فيها للشك فهي تطابق في أغلبها المواد التي جاء بها القانون المنظم للعمل "قانون علاقات العمل 11/90 من بدون أدنى اجتهاد في المسائل التفصيلية خاصة تلك التي تخص المرأة العاملة باستثناء ما هو راجع لخصوصية المؤسسة أو القطاع. بالنسبة للوضع في فرنسا فإنه يختلف، إذ أن المشرع الفرنسي كنظيره الجزائري بالرغم من أنه يعتمد أسلوب التفاوض الجماعي، إلا أنه غالبا ما يتدخل لتنظيم المسائل المتعلقة بالمرأة عن طريق التنظيم²، لضمان الحد الأدنى، كما هو الحال مثلا بالنسبة للتسهيلات التي تمنح للمرأة قبل، أثناء وبعد فترة الولادة، حيث نص عليها في القانون العمل حيث يضمنها في القسم التنظيمي وذلك منعا لكل تأويل، وأحيانا يتدخل عن طريق القانون حتى لتنظيم بعض المسائل التي تترك للمجال الإتفاقي حفاظا على حقوق العمال من جهة وحقوق أصحاب العمل من جهة أخرى.

الخاتمة:

إن المتتبع للحق النقابي في الجزائر يلمح بوضوح أن هذا الحق مكفول في كل الدساتير الجزائرية المتعاقبة بدءا بدستور 1963 وإلى غاية دستور 2020 رغم تغير المنهج السياسي من الإشتراكية إلى الرأسمالية أو ما سمي بنظام اقتصاد السوق، وللجميع دون تمييز موافقا في ذلك كل المعايير الدولية غير أن نسبة تواجد المرأة في النقابات وفي المناصب العليا والقيادية بها قليل وضعيل جدا ولا يعكس تواجدها الحقيقي في عالم الشغل وفي كل القطاعات مثلها مثل باقي الدول وخاصة الدول العربية الأمر الذي سؤثر حتما في مركزها القانوني لانتراع حقوقها أثناء المفاوضات الجماعية مما يستدعي منا اقتراح بعض الحلول التي نراه تدخل في إطار تمكين المرأة في هذا المجال وهي:

-رفع من مستوى التكوين النقابي للعمال بتشجيع النقابات على تسهيل انخراط النساء فيها.

-تشجيع المرأة على التكوين في المجال النقابي لتمكينها من وصولها إلى أجهزة التمثيل وعلى كل المستويات،

¹ وهذا ما حرص النقابيون العرب خلال مؤتمرهم الأخير الذي انعقد في دمشق 11/22 إلى 1999/12/02 من تأكيده وألخوا على تكوين النقابيين خاصة في مجال التفاوض الجماعي، حيث لاحظوا تدني مستوى التكوين النقابي لدى النقابيين وضعف خبرتهم في هذا المجال.

² بدليل أن المشرع الفرنسي يفرد قسما في القانون العمل الفرنسي سماه بالقسم التنظيمي Partie réglementaire يأتي ليكمل القسم التشريعي

-تخصيص نسبة معينة في إطار الإنتخابات التي تجري بهدف تعيين ممثلي العمال داخل الهيئات المعنية سواء تعلق الأمر بالتفاوض الجماعي أو المشاركة داخل أجهزة المؤسسة، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي بها نسبة كبيرة من النساء.

-تدخل المشرع عن طريق التنظيم من أجل تفصيل بعض من حقوق المرأة التي هي الآن عرضة لكل التأويلات، كل ما كان ذلك ممكنا وعدم تركها للمجال التفاوضي أو المجال الإتفاقي، وذلك أسوة بالمشرع الفرنسي.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- أحمية (سليمان): التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية). د.م. ج. الجزائر . طبعة 1992.
- القريشي (كمال): التقرير القطري (الوطني) للإتحاد العام للعمال الجزائريين، موقع الإتحاد العام للعمال الجزائريين، 2010
- الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، ورشة العمل النسائية حول " تعزيز دور المرأة العاملة للنهوض بالعمل النقابي العربي"، بيروت من 11 إلى 13 فبراير 2013
- منظمة العمل العربية: ورشة عمل للترويج للدليل التدريبي حول تعزيز قدرات النساء في المجال النقابي، جويلية 2023.

Bibliographie

- BELLOULA (Tayeb) : Droit du travail - Editions Dahlab. Alger.1994.
- DUNEZAT (xavier) : « Syndicalisme et domination masculine en France : Parcours bibliographique, féministe », Recherches féministes, vol. 19, n° 1, 2006
- GUILBERT (Madeleine) : Femmes et syndicats en France, **Sociologie et sociétés**, vol.6, n° 1, 1974,
- JUNTER LOISEAU (Annie) : La condition juridique de la femme au travail, Thèse, Rennes. 1981.
- SWEPSTON (Lee) : Droits de l'homme et liberté syndicale : Evolution sous le contrôle de l'OIT, in Revue Internationale du Travail, vol 137 n° 2, 1998
- SILVERA (Rachel) : Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme, revue Mouvements, Janvier – Février 2006/1, no 43
- Assemblée nationale, XIIIe législature, compte rendu de la délégation aux droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes, Table ronde sur la place des femmes au sein des organisations syndicales, session ordinaire de 2011-2012, le 06 mars 2011
- Internationle de l'éducation :Rapport quadriennal sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société, 6ième congrès de l'IE, 2011
- BIT, L' évolution du rôle des femmes dans les syndicats au niveau national, in **Femmes au travail**, n° 01, Genève, 1988

-CIT, rapport du directeur général, 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, CIT, 97ième session , 2008, Rapport I(B), BIT, Genève, p :69 et suite.

-Magazine GEO, qui sont les rares femmes à avoir été à la tête d'organisations syndicales, mars 2023, <https://www.geo.fr/histoire/qui-sont-les-rares-femmes-a-avoir-ete-a-la-tete-dorganisations-syndicales-214092>