

## مجالات منع التمييز ضد المرأة العاملة في مفهوم اتفاقيات القانون الدولي لحقوق الإنسان

الدكتور جلطي اعمر

استاذ محاضر (ب)

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم

## المخلص :

لا يمكن تجاهل دور المرأة في الاقتصاد حيث ازدادت حصة الإناث من القوة العاملة في معظم المناطق في العالم خلال فترات ازدهار وفترات ركود، وأصبح المزيد من النساء عاملات ملتزمات تماما، بالاختيار أو بسبب ضغوط اقتصادية وهن نشيطات اقتصاديا عبر حياتهن العملية وبالتالي يعرف سوق العمل تواجد المرأة على نطاق واسع حتى أضحت عمل المرأة سمة من سمات المجتمع الحالي، ذلك راجع إلى نوعية التكوين والى الحاجة التي يتطلبها الاقتصاد ، وتختلف نسب ولوج إلى العمل حسب درجة التطور هذا اللوج إلى العمل فرض على أرباب العمل منح المرأة العاملة جميع حقوقها كإنسان وكعاملة هذه الحقوق حفظتها نصوص وطنية ونصوص دولية .

**الكلمات المفتاحية :** المرأة العاملة ،حقوق الإنسان ،عدم التمييز .

**Abstract:**

*The role of women in the economy cannot be ignored, as the share of females in the labor force has increased in most regions of the world during periods of boom and stagnation. More women are fully committed to choice or because of economic pressures and are economically active throughout their working lives. To the extent that the work of women is a feature of the current society, in order to review the quality of the composition and the economic need required by the economy, and the rates of access to work according to the degree of development this access to work imposed on employers to grant time currency all their rights as a person and as a general Of these rights texts of national and international texts.*

**Keywords:** working women, human rights, non-discrimination

## المقدمة :

إن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي تعد من المؤشرات الهامة لمكانتها الاقتصادية و الاجتماعية ومع ذلك فقد تساهم المرأة بمعدلات مرتفعة في النشاط الاقتصادي ، ويتم ذلك من خلال ممارستها لمهن ذات مكانة اجتماعية واقتصادية حسب المؤهل وحاجة سوق العمل، لذلك تعد نوعية المهن التي تمارسها المرأة من المؤشرات الهامة في كافة الدراسات التي تتناول أوضاع المرأة العاملة في المجتمعات العالم المختلفة ، وذلك للتفوق الخاص ببراءة ، ويرتبط كذلك بمستوى العمل ومكانة مستوى العائد الذي تحققه كل مهنة، ومدى التفاوت بين المرأة و الرجل في عائد العمل، لذلك يجب أن تلقن المرأة تدريب ومهارات خاصة وما يترتب على ذلك من إتاحة فرص الترقى إلى مهن جديدة

اقتصرت في وقت مضى على الرجال فقط ، إلى جانب ذلك بدأت الفجوة النوعية بين الجنسين تتقلص في المهن، فمن المعروف أن الدولة الحارسة لم تتدخل في القطاع الخاص مما نتج عنه تحكم صاحب العمل في مصير العمال والعملات بما يخدم مصالحه، ولكن مع تغير الدولة وتدخلها في عديد المجالات أضحت موضوع حماية المرأة العاملة من المواضيع الهامة سواء أكانت الحماية داخلية أو خارجية .

لقد اثبت الواقع أن المرأة العاملة مازالت تواجه بعض التمييز في العمل والأجور والمزايا ذلك راجع إلى الممارسات التي يقوم بها أصحاب العمل في توظيف الذكور بدل الإناث لتجنب تحمل التكلفة المالية المرتبطة بالتأمينات الممنوحة للمرأة ، و بالتالي وجب بيان الحماية الممنوحة للمرأة العاملة في القانون الدولي لحقوق الإنسان وتعريفها بهذه الحقوق لتسهيل المطالبة بها.

#### المبحث الأول : تجليات المساواة في الالتحاق بالعمل

على الرغم من الترسنة القانونية التي تضمنها الصكوك الدولية المختلفة بشأن مساواة الرجل و المرأة في الحقوق و بالأخص حق العمل ، بداية بم تضمينه ميثاق هيئة الأمم المتحدة لعام 1945، حيث ورد في ديباجة الميثاق أن الشعوب الأمم المتحدة تؤكد من جديد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وكرامة الفرد وقدره ، وبما للرجال و النساء و الأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية ، ثم جاءت المادة الأولى، المحددة لمقاصد و أهداف الأمم المتحدة، تنص في الفقرة الثالثة منها على أن : " من أهداف المنظمة الدولية تعزيز احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للناس جميعا و التشجيع على ذلك إطلاقا بلا تمييز بسبب الجنس.... ولا تفريق بين الرجال و النساء " ، وفي إطار التعاون الدولي الاقتصادي و الاجتماعي نصت المادة 55 فقرة ج من الميثاق بأن : " تعمل الأمم المتحدة على أن يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس...." ولا تفريق بين الرجال و النساء ، ومراعاة تلك الحقوق و الحريات فعلا " ثم أكدت المادة 56 على أن يتعهد جميع الأعضاء بأن يقوموا، منفردين أو مشتركين ، بما يجب عليهم من تعاون مع الهيئة لإدراك المقاصد المنصوص عليها في المادة 55 كما كررت المادة 76 المحددة لأهداف نظام الوصاية الدولي ما ورد في الفقرة ج من المادة 55 من الميثاق وسنين كيف عالجت النصوص القانونية في مجال حقوق الإنسان المساواة في الالتحاق بالوظيفة .

#### المطلب الأول : تحقيق تكافؤ الفرص في الاستخدام

تعد الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإعلانات من احد أهم المصادر المهمة التي تتطوي عليها النظرية العامة لحقوق الإنسان في عالمنا المعاصر ، لأنها تتضمن الكثير من الأحكام ذات الصلة بحقوق المرأة العاملة (1)، ولا يمكن تجاهل دور المرأة في الاقتصاد حيث ازدادت حصة الإناث من القوة العاملة في معظم المناطق في العالم خلال فترات ازدهار وفترات ركود، وأصبح المزيد من

النساء عاملات ملتزمات تماما، بالاختيار أو بسبب ضغوط اقتصادية وأصبحت النساء تضطعن بأدوار لا غنى عنها أكثر فأكثر في الاقتصاد الدولي و الوطني و الأسري ، غير أن المرأة لا تزال تتمتع بموقع اقتصادي أقل حظا بالنسبة للرجل وتواجه تمييزا خطيرا ، بسبب النوعية الأدنى لتأهيلها، كونها أقل تجهيزا من حيث التعليم العام أو المهني و تدريب المهارات وإعادة تدريبها، مقارنة بالرجل، ومع أنها لم تعد قوة عاملة احتياطية ، فأصبحت المرأة العاملة مورد بشري مهم للمساهمة في النمو و التنمية الاقتصاديين و الاستفادة منهما على حد سواء.

و جاء في المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة(2) "تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة نفس الحقوق ولاسيما :

أ- الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر، ب- الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف ..."

يتبين من المادة سالفة الذكر عدم التمييز في مرحلة الانتقاء وذلك لتحسين وصول المرأة إلى الوظائف من خلال الدعاية و معايير وامتحانات الانتقاء وصولا إلى مقابلات الانتقاء الحقيقي ، فلا يجب أن تشير الدعايات إلى تفضيل لطالبي العمل من مجموعة خاصة أو جنس معين، إلا إذا كان التفضيل مبررا وضروريا ومرتبطا بالوظيفة ، بل ينبغي أن تكون معايير الاختيار موضوعية وذات صلة بالمتطلبات الوظيفية ، ومطبقة بشكل متساوي على جميع طالبي العمل للوظيفة يحدد بدقة طبيعتها وهدفها ومهامها. كما يجب ان يكون مضمون امتحانات الاختيار وتقييمها غير منحاز إلى أية مجموعة أو جنس معين ، كما يجب ألا تعبر عن حاجات أي مجموعة خاصة أو جنس معين . و بذلك يجب العمل على إزالة التمييز في الوصول إلى الوظائف المتاحة في مجال العمل ، بما في ذلك سياسة تكافؤ فرص الاستخدام، بحث تصبح أسواق العمل أكثر مرونة، لأجل ذلك باتت الحاجة إلى إيجاد طرق لضمان قدرة القوانين المناهضة للتمييز على السير بفاعلية أكبر، كتوجيه اهتمام أكبر إلى حملات المعلومات في هذا المجال، و الجهود المستمرة و التعاونية للحكومات ومنظمات أصحاب العمل و النقابات و وكالات الاستخدام و المنظمات غير الحكومية و المجموعات النسائية الدولية و المحلية و الجمعيات وهيئات أخرى، إلى تركيز جهود مثل هذه ضد كل شكل من أشكال التمييز ، كما يحتاج العمال إلى وعي أكثر بحقوقهم و وسائل تحقيقها (3). لقد أضحت سياسة التكافؤ فرص الاستخدام نقطة انطلاق هامة لإزالة التمييز وتعزيز العمالة للمرأة في سوق العمل . حيث تشدد **الفقرة 52 (أ) من برنامج عمل القمة العالمية حول التنمية الاجتماعية بكوبنهاغن** على أن المشاركة التامة للمرأة في سوق العمل و وصولها المتساوي إلى فرص الاستخدام ، يتطلبان تأسيس مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة كقاعدة أساسية لسياسة

الاستخدام ، وتعزيز التدريب المتكافئ بغية إزالة التمييز ضد استخدام المرأة. كما تدعو **الفقرة 165(س) من منهاج العمل للمؤتمر العالمي الرابع حول المرأة ببيكين** الحكومات لسن قوانين حول تكافؤ الفرص وتنفيذها واتخاذ خطي ايجابية لضمان امتثال القطاعين الخاص و العام لها عبر وسائل عدة.

- إن سياسة تكافؤ فرص الاستخدام ،هي التزام بممارسات وإجراءات في العمالة لا تميز بين الأفراد خاصة من حيث الجنس، وتوفر لهم المساواة في تحقيق عمالة تامة ومنتجة ومختارة بحرية. كما أن أساس سياسة تكافؤ الفرص في الاستخدام هو تمتع الأفراد جميعا بالفرص اللازمة قدر الإمكان لتأهيل مهاراتهم ومواهبهم واستخدامها في وظائف مناسبة لهم. هذا ما أكدته منظمة العمل الدولية من خلال **الاتفاقية رقم 122 لسنة 1964 حول سياسة العمالة**، حيث نصت المادة الأولى منها على ما يلي :

1- على كل دولة عضو أن تعلن وتتابع .كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة و المختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي و التنمية، ورفع مستويات المعيشة، وتلبية المتطلبات من القوى العاملة و التغلب على البطالة .

2- تستهدف السياسة المذكورة كغاية ما يلي :

- توفر فرص عامل لجميع المتاحين للعمل و الباحثين عنوه.

- أن يكون هذا العمل منتجا بقدر الإمكان.

- أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيه، بغض النظر عن.....أو الجنس.....

بالتالي أزلت هذه الاتفاقيات معيار الجنس واعتبرت أن حق الوصول إلى عمل طريق واحد و

أكدت على ضرورة الحياد في الخيار .

#### **المطلب الثاني : منع التمييز في استخدام المرأة**

قد يقوم أرباب العمل بتمييز ضد المرأة مباشرة بالإعراب عن أفضلية الرجل، أو بطريقة غير

مباشرة بتخصيص ميزات لا تملكها المرأة أو تملكها بدرجة أقل من الرجل للتوظيف، مع أن هذه

الميزات غير ضرورية للوظيفة ، ويمكن أن يحصل التمييز أيضا عبر التشريع و الأنظمة فقد

يحضر التشريع استخدام المرأة في بعض أنواع العمل التي يعتبرها غير آمنة وغير مناسبة من أجل

حماية المرأة ولكن هذا التشريع يستعمل ضدها من قبل أرباب العمل ،ومثاله استخدامهم لتشريع

حماية الأمومة كتبرير لإدراكهم أن المرأة أكثر كلفة من الرجل ويستحسن عدم استخدامها(4).

لذلك يجب العمل على تحسين الرأسمالي البشري الأنثوي لوحده غير كاف لتسهيل وصول المرأة المتكافئ إلى الموارد و العمالة و الأسواق و التجارة، و يجب التصدي لبعض القيود الأساسية التي تواجهها المرأة، وضرورة ووصولها المحدود إلى المعلومات في حينها وبشكل دقيق حول الفرص الاقتصادية (5)، و ينبغي تعزيز التوفيق بين المسؤوليات العمل و الأسرة للمرأة و الرجل، حيث تشدد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156 سنة 1981 حول العمال ذوي المسؤوليات العائلية (6) ، على ضرورة تمتع المرأة و الرجل بمسؤوليات متساوية حيال أطفالهما وموجبات عائلية أخرى، ومشاطرة الأدوار في العائلة و العمالة بينهما، مما يعزز المساواة الحقيقية، ويسمح للرجل بالمشاركة في المكافآت العاطفية للعناية بالطفل وتمييزته.

و تنطبق هذه الاتفاقية على العمال من الجنسين الذين لهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم، عندما تحد هذه لمسؤوليات من إمكانيات الاستعداد من أجل مزاوله نشاط اقتصادي و الالتحاق به، والمشاركة أو الترقى فيه ، كما تنطبق أيضا على العمال من الجنسين الذين لهم مسؤوليات عائلية تتعلق بأعضاء آخرين في أسرته المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكانيات الاستعداد من أجل مزاوله نشاط اقتصادي و الالتحاق به و المشاركة أو الترقى فيه.

#### المبحث الثاني: تساوي بين الجنسين في مسار العمل

يتضمن القانون الدولي العديد من الأحكام التي تركز مبدأ المساواة بين الرجال و النساء في جميع مراحل العمل و امتيازات التي يمنحها ، هذا المبدأ احتواه النص الأصلي لدستور منظمة العمل الدولية سنة 1919 وبعض النصوص الأخرى ، وبعض النصوص الأخرى من أهمها ما تطرقنا له أنفا مثل ميثاق هيئة الأمم المتحدة في إطار التعاون الدولي الاقتصادي و الاجتماعي ، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية وإعلان القضاء على التمييز ضد المرأة ، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

#### المطلب الأول: المساواة في الأجر

يعتبر الأجر جوهر علاقات العمل ومحور قانون العمل في مجمله، كما انه يمثل نقطة صراع المؤيدة بين العمال وأصحاب العمل (7) ، وإن أهم نص قانوني دولي في هذا المجال هو الاتفاقية الدولية رقم 100 الصادرة بتاريخ 29 جوان 1951 عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بمساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (8) ، حيث أكدت على تساوي الأجر ما بين العمال و العاملات عند قيامهم بعمل متكافئ بغض النظر عن جنسهم.

عرفت المادة الأولى من هذه الاتفاقية لأجر بالراتب العادي ، أو القاعدي أو الأدنى وكل المزايا الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للعامل عينا أو نقدا ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة لقاء تشغيله لديه.

و بالنسبة للمساواة في الأجر فقد بينت المادة الأولى فقرة ب على أن المقصود بعبارة: " مساواة العمال و العائلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية " هو " أن معدلات الأجر محددة دون تمييز قائم على الجنس " وفي سبيل تطبيق هذا المبدأ فقد ألزمت هذه الاتفاقية كل عضو أن يعمل بالأسلوب الذي يتلاءم مع الطريقة التي يستخدمها في تحديد معدلات الأجر عند قيامهم بعمل متكافئ حيث وضعت عدة طرق منها :

- القوانين و اللوائح
- أي جهاز قانوني أو معترف به قانون لتحديد الأجر.
- الجمع بين الطرق و الأساليب المختلفة .
- إضافة إلى ذلك فقد نصت الاتفاقية على ضرورة اتخاذ إجراءات لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف، بالاعتماد على الأعمال المؤداة ، على أن تقرر أساليب التقييم هذه من قبل السلطات العمومية ، أو من قبل الاتفاقيات الجماعية من أجل تحديد نسبة الأجر، كما نصت على أنه: " لا يعتبر مخالفا لمبدأ التساوي في الأجر ناتج- دون تمييز في الجنس- عن التقييم الموضوعي للأعمال المطلوب أدائها" .ولضمان تنفيذ هذه الاتفاقية في أرض الواقع فقد نصت هذه الأخيرة على ضرورة إشراك كل دولة عضو في المنظمة لمنظمات أرباب العمل و العمال.

يتبين أن الاتفاقية السابقة وضعت خطوطا عريضة لمبدأ المساواة في الأجر بين العمال و العاملات ، ومن أهمها ضرورة وضع قواعد موضوعية لتقييم الوظائف بغض النظر عن الشخص الذي يشغلها وفق معايير مدروسة بدقة مسبقا أو ما يسمى " تصنيف الوظائف" ، وغالبا ما تشمل هذه المقاييس، الشهادة أو المستوى التعليمي أو التكويني ، التجربة أو الخبرة المهنية ، حجم المسؤولية ومستواها ، إلى غيرها من لمقاييس التي يمكن على أساسها تحديد الأجر بصورة موضوعية ، فالتحديد بهذه الطريقة يكون على أساس المنصب الذي يشغله العامل أو العاملة وليس على أساس من يشغل هذا المنصب رجلا كان أو امرأة ، وبدا بذلك التقليل من الفوارق في معدلات الأجر ومنح العلاوات (9) ، وبذلك يعد مبدأ مساواة العمال في الأجر مبدأ دولي كرسه أحكام الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية(10).

#### المطلب الثاني : المساواة في التكوين و الترقية

تسعى التشريعات الدولية الحديثة إلى تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان التكوين وتمنع كل تمييز مهما كان نوعه ، لكن الواقع أحيانا يأتي مناقضا لذلك ، بسبب افتقار المنظمة القانونية الدولية لوسائل الترقية في هذا الميدان نتيجة الإقصاء الذي تعاني منه النساء . و يعرف التدريب على انه عملية تعديل ايجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل ولإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة الإنتاجية..(11)

نظرا لأهمية التكوين او التدريب عموما في ترقية العامل و العاملة ، فقد جاء القانون الدولي لتكريس مبدأ المساواة في مجاله بنصوص عديدة إضافة إلى النصوص الأممية السابقة الذكر، والتي جاءت كله بتكريس نفس المبدأ في التكوين و التدريب المهني في شكل توصيات واتفاقيات دولية. بالنسبة للتوصيات فقد أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم: 117 بتاريخ 1962/06/27 المتعلقة بالتكوين ( 12)، التي نصت في مادتها الأولى على أنها تطبق على أي نوع من التكوين يكون هدفه تحضير شخص أو إعادة تأهيله لشغل منصب عمل أو ترقية في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي ، وقد استثنت بعض القطاعات مثل رجال البحر أو الفلاحين ، كما نصت في مادتها الثانية فقرة الرابعة على أنه " يجب أن لا يتضمن التكوين أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق، اللون، الجنس.....".

كما أوضحت التوصية السابقة أن التكوين لا يعتبر غاية في حد ذاته بل وسيلة لتنمية القدرات المهنية للشخص، بالنظر لإمكانيات التشغيل، ولسماح له باستعمال هذه القدرات على وجه يضمن مصالحه ومصالح المجموعة.

و من أجل إتاحة الفرصة للعمال و العاملات في تلقي تكوين متكافئ ، فقد حددت نفس التوصية أن يكون هذا الأخير بدون اقتطاع من الأجر، كما أن المؤسسة في حالة تعاقدها مع عامل مستقبلي تكون ملزمة بدفع شبه أجر أو منحة في شكل منحة تكوين ، وأن يكون التكوين مجانا أو على عاتق المؤسسة ، فإذا لم تأمر هذه الأخيرة بهذا النوع من التكوين أو كان هذا الأخير خرج عن إطار اختصاصها فإن العامل هو الذي يحتمل وحده مصاريف التكوين .

و تعد الترقية حق من الحقوق الأساسية التي كرستها أغلب التشريعات العمالية الحديثة بوصفها جزاء على مثابرة العامل الطموح و المجد، فهي الجزء المعنوي و المادي على إبراز الكفاءة و القدرة في إتقان العامل لعمله، و التشجيع المستمر له على مواصلة الجهود و الرفع من مستواه المهني و الاجتماعي ، والمعنى الشامل للترقية هو ذلك التغيير للفرد من وظيفته أو عمله إلى وظيفة أو عمل آخر ذا مسؤوليات واختصاصات وسلطات تختلف إلى حد كبير عما كان متوفرا في الوظيفة أو العمل الأصلي الذي كان يشغله(13) .

و قد جاءت بعض النصوص الدولية مكرسة لمبدأ المساواة بين العمال في حق الترقية أو بالأحرى حق المرأة العاملة في المساواة في حق الترقية إلى الظلم الذي عانت وتعاني منه جراء التمييز ضدها في التمتع به ذا الحق و الحقوق الأخرى ، بدأ بالمواثيق و الإعلانات و الاتفاقيات الدولية المكرسة لمبدأ المساواة بين الجنسين دون أي تمييز .

من بين تلك النصوص ما جاء في المادة السادسة الفقرة (ج) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية بأن : " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في 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 نصت المادة العاشرة من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة على أن : " تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة... بحقوق مساوية لحقوق الرجل... ولا سيما في نيل الترقية في المهنة و العمل "

لكن بالرغم من هذه النصوص فإن وضع المرأة العاملة بقي على حاله وبات الأمر مقلقا مما استدعى استصدار نصوص دولية أخرى منها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي حثت الدول على اتخاذ الإجراءات اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، لكي تكفل لها على أساس المساواة الحق في الترقية و الحق في تلقي التدريب و إعادة التدريب المهني.

و قد كرست نفس المبدأ ولو بصورة ضمنية ، مختلف الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل ، أين أكدت على تمتع جميع العمال بشروط عمل عادلة ومرضية دون تمييز ، ولكنها لم تنص صراحة على المساواة في حق الترقية ولم تفرد لهذا الحق أيا من اتفاقياتها كما فعلت بالنسبة للمساواة في الأجور و الحق في التكوين وكذا التمثيل النقابي، وقد أثرت منظمة العمل العربية في تأكيد مبدأ المساواة بين العمال في حق الترقية أين نصت الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة (14) ، في مادتها الثانية الفقرة الثانية على مراعاة عدم التفرقة بين الرجل و المرأة في الترتي الوظيفي.

ولقد ساهمت هذه النصوص في تمتع المرأة بجزء ولو بسيط من المساواة على أرض الواقع وسمحت لها بتولي مناصب قيادية في بعض المؤسسات ، ولكنها لم ترق إلى المستوى المطلوب حيث بقي وضع المرأة العاملة متقهقرا بالنسبة للرجل و وصولها إلى مناصب العليا أمر عسير، إذ لاحظ تقرير للمكتب الدولي للعمل نشر في ديسمبر 1997 أنه إذا كانت نسبة النساء ورئيسات المؤسسات الكبرى في تزايد نسبي فإنه في حقيقة الأمر قد انخفضت بنسبة 15% سنة 1982 وبنسبة 13% سنة 1990 وشهد التمثيل النسوي انخفاضا مماثلا في مناصب التسيير بالمؤسسات المتوسطة و الصغيرة .

#### الخاتمة :

يتبين مما سبق الإشارة إليه إلى أن المرأة تواجه تحديات كبيرة في ميدان العمل ، فالمنظومة القانونية الدولية بالرغم من حمايتها لحقوق المرأة العاملة سواء بتكريسها لمبدأ المساواة في العمل بين الجنسين ، أو بمراعاة خصوصيتها في العمل كامرأة وكأم ، إلا أن ذلك لم يكن كاف لتضييق مجال التمييز بين النساء و الرجال وضمن المساواة في العمل ، ويعد دور المرأة العاملة خلال فترة الألفية مؤثر على كافة الأصعدة. كما كان للمجتمع الدولي دور رائد في مسانبتها بقوة بما أتاحه لها من آليات تساعد على تميمتها .

مما أدى إلى إحرار تقدم في مسيرة تغيير أوضاعها الاجتماعية ، و لكن حجم المشكلات التي واجهتها المرأة وعمق جذورها لم يمكن النسبة الغالبة من النساء العاملات من تحقيق أهداف التنمية التي كان من المستهدف تحقيقها، فقد عاقت تلك التنمية موروثات ثقافية متخلفة، وتنشئة اجتماعية تدعم الفروق بين الجنسين . و أساليب اتصالية يصور جانب منها المرأة بما لا يتناسب و واقعها المعاش، وفرصا تعليمية غير متساوية بين الجنسين ، ونسبا مرتفعة للأمية وما يترتب عليها من بطالة منتشرة ، ونقص في التدريب ، وأعباء أسرية لا توزع توزيعا عادلا بين أفراد الأسرة وفرصا محدودة في اتخاذ القرار التشريعي و التنفيذي و الأسري ، وتشريعات قانونية أصبحت في حاجة ماسة إلى التعديل ملائمة لعصر متغير فعمل المرأة تأثرت بالموروثات الثقافية السائدة ، على الرغم من كونها قضية تتم في إطار العدالة الاجتماعية ، وتحقيق وتأكيد حقوق الإنسان ، و التخفيف من حدة الفقر الذي تتسع رقعته يوما بعد يوم بشكل يدعو إلى مزيد من القلق ، فالمرأة نصف المجتمع ونصف طاقته الإنتاجية من هنا كان تمكينها من المشاركة ضرورة تنموية واجتماعية ، وهدفا منشودا يجدر العمل على تحقيقه في إطار العدالة و المساواة و استناد إلى ما توفره التشريعات الدولية التي تعمل على القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة .

#### قائمة المراجع :

- 1- زياد عبد الرحمن عبد الله ملازاده، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل -دراسة مقارنة - المكتب الجامعي الحديث،الاسكندرية،مصر،سنة 2016، ص 45.
- 2- اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة بتاريخ 18 كانون الاول /ديسمبر 1979.
- 3- دمري احمد ، مساهمة في دراسة ظروف العمل ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر سنة 1987،ص 97.
- 4- لعسري عباسية، حقوق المرأة والطفل في القانون الدولي الإنساني ،دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، سنة 2006، ص 58.
- 5- وائل انور بندق، التنظيم الدولي لحقوق الانسان،دار الفكر الجامعي، الاسكندرية،مصر، سنة 2004، ص 14.
- 6- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156 سنة 1981 حول العمال ذوي المسؤوليات العائلية) 3 حزيران (1981)
- 7- امال بطاهر، النظام القانوني لحماية الاجور في القانون الجزائري،دار الجامعة الجديدة للنشر،الاسكندرية،مصر،سنة 2013، ص 7.
- 8- الاتفاقية الدولية رقم 100 الصادرة بتاريخ 29 جوان 1951 عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية ، اقترحت في الدورة الرابعة والثلاثين في 6 حزيران سنة 1951 من طرف مكتب العمل الدولي.

- 9- وسيلة شابو ،القانون الدولي للعمل، دار هومه،الجزائر ،سنة 2015،ص 167.
- 10- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن ،سنة 2010، ص125.
- 11- محمد جمال مرعي، التدريب والتنمية، عالم الكتب ، القاهرة ،مصر سنة 1993، ص 36.
- 12- التوصية رقم: 117 بتاريخ 1962/06/27 المتعلقة بالتكوين، صدرت عن مكتب العمل الدولي في دورته السادسة والاربعين المنعقدة بتاريخ 6 حزيران سنة 1962.
- 13- نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 2010، ص 307.
- 14- الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة، اقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في آذار سنة 1976.