

الآثار المترتبة على حق المرأة في العمل في ضوء القانون الدولي

الأستاذة/ حمزة خادم.

أستاذ مساعد "أ"، جامعة الجزائر "3"

مقدمة:

بالرغم من دخول المرأة سوق العمل بكمية، إلا أن تلك الكثرة تركزت أساسا في الوظائف الأقل أجرا إذ يشتغلن في الأعمال الأقل أهمية، و التي لا تدر دخلا عاليا. فيتركز عملهن في قطاع الخدمات ويتبعن عن الوظائف الإدارية والإنتاجية. وفي هذا الصدد، يمكن الإشارة إلى نظرية سوق العمل الثنائي التي تنقسم بمقتضاها الوظائف إلى قطاعات أولية تمتاز بارتفاع أجورها وإمكانات الترقية فيها، وقطاعات ثانوية لا تتوفر فيها تلك الامتيازات. وما دامت النساء يعملن بصفة عامة في القطاع الثانوي، فإن أجورهن منخفضة وبعيدة عن تجنبهن مشكل الفقر، ففي سويسرا مثلا، كشف تحقيق حول السكان العاملين سنة 1999، أن النساء يشغلن دائما بشكل ضعيف المناصب العليا، إذ يمثلن 21.5% من الإطارات والوظائف القيادية ويقل معدل أجورهن بالمقارنة مع الرجال بحوالي 20%¹.

وإذا كانت منظمة الأمم المتحدة قد اهتمت بحقوق المرأة العاملة، ولا سيما في إطار المادة 11 من اتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز اتجاه النساء لسنة 1979، إلا أن ذلك يجد مصدره في نضال منظمة العمل الدولية التي لم تتبن النصوص التي تتضمن المسائل الأساسية لحماية عمل النساء بصفة عامة فحسب، بل كرست أحكاما خاصة وفقا لخصوصيات هذا العمل أيضا. وعليه فما هي الحماية القانونية الفعلية التي تم توفيرها للمرأة العاملة بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان؟

المبحث الأول: الحماية القانونية لحق المرأة في المساواة في العمل.

تتمثل هذه الحقوق في ضرورة وضع معايير متساوية بين الرجال والنساء للالتحاق بالوظيفة ومعاملة متساوية أثناء أداءها، وهو ما

سنبينه في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: تحقيق تكافؤ فرص الاستخدام.

من الأهمية ضمان عدم التمييز في مرحلة الانتقاء لتحسين وصول المرأة إلى الوظائف، من خلال الدعاية ومعايير الانتقاء وصولا إلى مقابلات وامتحانات الانتقاء الفعلي، فلا يجب أن تشير الدعاية إلى تفضيل لطالبي العمل من مجموعة خاصة أو جنس معين، إلا إذا كان ذلك

¹ Revue universelle des droits de l'homme, vol 12,N 3-5 du 31-10-2000. P.115

ضروريا ومرتبطا بالوظيفة. بل ينبغي أن تكون معايير الاختيار موضوعية وذات صلة بالمتطلبات الوظيفية، ومطبقة بشكل متساوي على جميع طالبي العمل بغض النظر على جنسهم.

حيث أشارت توصية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن منع التمييز في مجال الاستخدام والمهن، في الفقرة 2/ب إلى أن كل شخص يجب أن يتمتع بالمساواة في الحظوظ والمعاملة في مجالات الالتحاق بمصالح التوجيه المهني والتوظيف والالتحاق بالتكوين المهني والوظيفة التي يختارها، حسب كفاءاته لهذا التكوين أو هذه الوظيفة. وهو ما يقابل نص المادة 11 فقرة 1/ب من اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز ضد النساء لسنة 1979، الناصة على المساواة بين الجنسين في "الحق في فرص عمل متساوية، بما في ذلك تطبيق معايير الانتقاء نفسها في مجال العمل والحق في الاختيار الحر للمهنة والعمل والحق في التكوين المهني..."¹.

كما تضمنت هذا المبدأ أكثر النصوص الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ولا سيما تعليمية مجلس المجموعة الأوروبية رقم 207/76 المؤرخة في 09 فيفري 1976 الخاصة بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يخص الالتحاق بالوظيفة، التكوين والترقية المهنيين، وظروف العمل، حيث نصت المادة 1/2 منها على أنه: " يتضمن مبدأ المساواة في المعاملة بمفهوم الأحكام التالية غياب كل تمييز قائم على الجنس، مباشر أو غير مباشر، بالاستناد على وجه الخصوص، إلى الحالة الزوجية أو العائلية ".

وعلى هذا الأساس أصدر القضاء الدولي الأوربي عدة قرارات تؤكد منع التمييز القائم على الجنس في مجال التوظيف وضرورة الجزاء عند مخالفة مبدأ المساواة في المعاملة.²

أولا: بعض التطبيقات القضائية لمنع التمييز في التوظيف³.

أ- القضية رقم 86/318 أمام اللجنة الأوروبية ضد الجمهورية الفرنسية :

في هذه القضية أدانت محكمة العدل للمجموعة الأوروبية فرنسا بتاريخ 30 جوان 1988 بسبب الإبقاء على تعيينات مميزة حسب الجنس للالتحاق ببعض الأسلاك في الوظيفة العامة (مسابقات منفصلة)، واعتبرت ذلك مخالفة للالتزامات التي تفرضها عليها معاهدة روما المتعلقة بحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تتضمن في المادة 14 التمتع بالحقوق والحريات دون أي تمييز قائم على الجنس.

¹ - د: أمير مجايوي، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة والنشر، الجزائر، طبعة 2010، ص 102-104.

² - د: أمير مجايوي، المرجع السابق، ص 107.

³ Revue universelle des droits de l'homme, vol 12, N 3-5 du 31-10-2000, pp 122-136.

ب- قضية السيدة ديكر Dame Dekker C.VJV Centrum:

حكمت محكمة العدل للمجموعة الأوروبية في هذه القضية بتاريخ 08 نوفمبر 1990 بأن المستخدم قد "تصرف مباشرة بما يخالف مبدأ المساواة في المعاملة" الذي تضمنته تعليمة المجموعة الأوروبية المؤرخة في 09 فيفري 1976 في المادة 1/2 المشار إليها آنفا عندما رفض تشغيل امرأة بعدما أخبرته بأنها حامل وفي شهرها الثالث.

ج- القضية رقم 98/285، تنجا كريل Tanja Kreil ضد الجمهورية الفدرالية الألمانية:

ردا على مسألة أولية حول تفسير التعليمة رقم 207/76، المؤرخة في 09 فيفري 1976 ولا سيما المادة الثانية، أجابت محكمة العدل للمجموعة الأوروبية محكمة هانوفر الإدارية، بمقتضى القرار المؤرخ في 11 جانفي 2000، الفقرة 32، قائلة: "...إن التعليمة تتعارض مع تطبيق الأحكام الوطنية، مثل أحكام القانون الألماني، التي تستبعد بصفة عامة النساء من الوظائف العسكرية المنطوية على استعمال الأسلحة والتي تسمح لهن بالالتحاق بمصالح الصحة والتكوين في الموسيقى العسكرية فقط".

ثانيا: الجزاء على مخالفة مبدأ المساواة في المعاملة.

لقد تضمنت اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء مبدأ منع التمييز للالتحاق بالوظيفة، إلا أنها لم تحد عن ضرورة المعاقبة عند الإخلال بالالتزام بهذا المبدأ، فنصت في المادة الثانية فقرة ب على أن الدول تتعهد باتخاذ كل الإجراءات التشريعية والملائمة لمنع التمييز تجاه النساء بما في ذلك الجزاءات عند الحاجة، وهو ما أشارت إليه بصفة أدق المادة السادسة من تعليمة المجموعة الأوروبية المؤرخة في 09 فيفري 1976، إذ نصت على أن "الدول الأعضاء تدرج في أنظمتها القانونية الداخلية التدابير الضرورية لتمكين كل شخص يدعي بأنه متضرر من عدم تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة تجاهه، وطلب حقوقه عن طريق القضاء بعد اللجوء، عند اللزوم، إلى الهيئات المختصة الأخرى".

ولتحديد مدى هذه الجزاءات قضت محكمة العدل للمجموعة الأوروبية في قضية دوريت هارز Dorit Harz 1 بمقتضى القرار المؤرخ في 10 أبريل 1984، الفقرة 18 بأن "التعليمة لا تفرض جزاء معينا، لكنها تترك للدول الأعضاء الحرية في الاختيار من بين الحلول المختلفة الخاصة بتحقيق هدفها"، أي هدف التعليمة. وعلى هذا الأساس، أجابت محكمة العدل للمجموعة الأوروبية محكمة همبورغ عن سؤالها فيما إذا كانت تعليمة المجموعة الأوروبية تحول المترشحة ضحية التمييز الحق في إبرام عقد عمل مع المؤسسة التي رفضت ترشيحها بدعوى أن الوظيفة خاصة بالمترشحين

¹ - د:تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2006، ص 205.

الذكور، بما يلي: "... إن التعلّمة رقم 207/76 لا تفرض بأن التمييز القائم على الجنس أثناء الالتحاق بالوظيفة يجب أن يلزم المستخدم المخالف بإبرام عقد عمل مع المترشح ضحية التمييز".

إذا كانت محكمة العدل للمجموعة الأوروبية، عند تفسير التعلّمة، قد تركت للقانون الوطني تحديد الجزاء عن الإخلال بالمساواة في الالتحاق بالوظائف، إلا أنها في الفقرة 28 من قرارها، تعتبر هذه التعلّمة تتطلب أنه: "... إذا اختارت دولة طرف في العقاب على الإخلال بمنع التمييز عن طريق منح تعويض، فيجب في جميع الأحوال، لضمان فعاليته وأثره الردعي، أن يكون تعويضاً ملائماً بالمقارنة مع الأضرار المحتملة وبالتالي يجب أن يتجاوز التعويض الرمزي البحث مثل رد المصاريف التي سببها الترشيح".

كما أضافت محكمة العدل للمجموعة الأوروبية وفقاً لقرارها المؤرخ في 22 أبريل 1997 في الفقرة 30 من هذا القرار أن التعويض يجب ألا يحدد بما يخالف أحكام القانوني المدني أو قانون العمل على المستوى الداخلي، فجاء فيها: "إن الأحكام التشريعية الوطنية التي تحدد مسبقاً، على خلاف الأحكام الأخرى الوطنية للقانون المدني وقانون العمل، مقدار التعويض الذي يمكن الحصول عليه بما يقابل ثلاثة أشهر من الأجر كحد أعلى في حالة التمييز القائم على الجنس أثناء التوظيف لا تستوفي هذه الشروط". كما قدرت المحكمة في الفقرة 40 من القرار أن التعلّمة تستبعد الأحكام الوطنية التي تفرض حداً أعلى يقابل ستة أشهر من الأجر على سبيل التعويض المستحق في حالة ما إذا كان عدة مترشحين قد عوملوا بصفة تمييزية لأن مثل هذه الأحكام تحد من مقدار التعويض ويمكن أن تصرف المترشحين المتضررين عن طلب حقوقهم وفقاً للتعلّمة 1.

المطلب الثاني: المساواة أثناء تأدية العمل.

لقد تضمنت الفقرة 2/ب من توصية منظمة العمل الدولية رقم 111 لعام 1958، الحق في المساواة في الأجر على عمل ذي قيمة متساوية وفي إجراءات الضمان الاجتماعي، وهو ما نلاحظه جلياً على التوالي في المادة 11/د، هـ من اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء.

أولاً: المساواة في الأجر لعمل ذي قيمة متساوية.

كان مبدأ المساواة في الأجر بين العمال الرجال والنساء على عمل ذي قيمة متساوية موضوع الاتفاقية رقم 100 التي تبناها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1951، والتي جذبت إهتمام لجنة القضاء على التمييز تجاه النساء. فأصدرت بمناسبة دورتها الثامنة عام 1989 التوصية العامة رقم 13 بعنوان المساواة في الأجر على عمل ذي قيمة متساوية. ومما جاء فيها أنها "أوصت الدول الأطراف في اتفاقية

¹ - د: تاج عطا الله، المرجع السابق، ص 208 إلى 211.

إلغاء أشكال التمييز تجاه النساء بالتفكير في التصديق على الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية إذ لم يسبق لها القيام بذلك من أجل ضمان التطبيق التام لاتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء». وفيما يلي نتناول بالشرح كلا من الأجر والعمل ذي قيمة متساوية و محتوى المساواة بين الجنسين في هذا المجال.

يقصد بالأجر، حسب مفهوم المادة الأولى الفقرة (أ) من الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة في الأجر: «الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وكلّ المزايا الأخرى، المدفوعة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، من قبل المستخدم للعامل بسبب وظيفة هذا الأخير»، وأخذت معاهدة روما الصادرة بتاريخ 25 مارس 1957، المنشئة للمجموعة الأوروبية، بهذا التعريف بحذايره و أدرج في المادة 12/119.

كما أنه ولتكون بصدد وظائف ذات قيمة متساوية تؤكد الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور في المادة الثالثة، الفقرة الأولى، على ضرورة « التقييم الموضوعي للوظائف»، وهو ما كررته لجنة القضاء على التمييز تجاه النساء عندما أوصت الدول الأطراف في اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء « بالتفكير في دراسة، إعداد و تبني أنظمة لتقييم الوظائف على أساس معايير غير قائمة على الجنس»². وفي هذا الصدد قالت محكمة العدل للمجموعة الأوروبية أنه « من أجل تقدير فيما إذا كان عمال يمارسون عملاً مماثلاً، يتعين البحث إن كان هؤلاء العمال، بالنظر إلى مجموعة من العوامل، مثل طبيعة العمل، ظروف التكوين و ظروف العمل، يمكن اعتبارهم في حالة مماثلة»³. وأضافت أن « التكوين المهني لا يشكل وحده إذاً أحد العوامل التي يمكن أن تبرر بصفة موضوعية اختلافاً في الأجور الممنوحة لعمال يمارسون عملاً مماثلاً»⁴.

يراد بمبدأ المساواة في الأجر لعمل ذي قيمة متساوية، حسب مفهوم المادة الأولى، الفقرة (ب) من الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر، أن تحدد نسبة الأجر دون تمييز قائم على الجنس. و في هذا الإطار، نقرأ في المادة الأولى، الفقرة الثانية، من تعليمة مجلس المجموعة الأوروبية رقم 117/75 المؤرخة في 10 فيفري 1975 المتعلقة بتقريب تشريعات الدول الأعضاء الخاصة بتطبيق مبدأ المساواة

¹ د:أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 25.

² Point 2 de la recommandation générale n°13 du comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, huitième session, 1989, document A44/38.

³ Point 17 de l'arrêt du 11 mai 1999, affaire C-309/97, voir : recueil de la jurisprudence de la cour, partiel, 1999, Luxembourg, p.1-2916.

⁴ Point 19 du même arrêt, recueil précité, p.1-2917.

في الأجور بين العمال الرجال و النساء، أنه: « عند استعمال نظام لتصنيف الوظائف قصد تحديد الأجور، يجب أن يعتمد هذا النظام على معايير مشتركة بين العمال الرجال و النساء و أن يقام بشكل يستبعد التمييز القائم على الجنس».

ثانيا: المساواة في الضمان الاجتماعي:

لقد أقر القانون الدولي مبدأ المساواة بين الجنسين في مسألة الضمان الاجتماعي، حيث نص على ذلك من خلال توصية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958 واتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء، وأكد ذلك القانون الأوروبي إذ تبنته مجلس المجموعة الأوروبية التعليمية رقم 7/79 المؤرخة في 19 ديسمبر 1978، المتعلقة بالتطبيق التدريجي لمبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في قضية الضمان الاجتماعي. حيث نصت المادة 4 فقرة 1 من هذه التعليمات على منع التمييز القائم على الجنس سواء فيما يخص ميدان تطبيق أنظمة الضمان الاجتماعي وشروط الاستفادة منها، أو الالتزام بدفع الاشتراكات وحساب هذه الاشتراكات أو حساب الإعانات¹.

ثالثا: المساواة في حق الترقية.

نصت المادة 6 فقرة ج من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ما يلي: " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص...تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة". كما نصت المادة 10 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 والعمل". كما كرست نفس المبدأ ولو بصورة ضمنية مختلف الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية أين أكدت على تمتع جميع العمال بشروط عمل عادلة ومرضية دون تمييز، ولكنها لم تنص صراحة على المساواة في حق الترقية ولم تفرد له إيا من اتفاقياتها كما فعلت بالنسبة للمساواة في الأجر وحق الضمان الاجتماعي.

بالرغم من ذلك لا زالت المرأة العاملة في وضع متدني مقارنة بالرجل خاصة بالنسبة لوصولها للمناصب القيادية، ويرجع ذلك لعدة أسباب أهمها النظرة المجتمعية للمرأة على أنها لا تستطيع بحكم شخصيتها أن تقود الرجال وتتولى مسؤوليات كبيرة في تسيير وقيادة المؤسسات. إضافة إلى أن المستخدم غالبا ما يفضل ترقية العامل الرجل وإسناد مناصب المسؤولية له على حساب المرأة العاملة وذلك لكون تلك المناصب تتطلب

¹ -أعمر بجاوي، المرجع السابق، ص 43.

الحضور الدائم بالمؤسسة والتنقل عبر وحداتها، الأمر الذي يصعب على المرأة في نظره القيام به نظرا لمسؤولياتها المزدوجة في العمل والبيت. ومع هذا فإن المرأة في هذه الحال وفي غياب آليات رقابة ميدانية فعالة للحماية لا تملك وسيلة قانونية لاثبات أنها وقعت ضحية التمييز¹.
المبحث الثاني: الحماية القانونية لخصوصية المرأة في العمل.

تقتضي الوضعية الطبيعية للمرأة العاملة أن تتخذ إجراءات حماية لصالحها سواء بسبب الأمومة أو عندما تتكفل بأعباء الأسرة. كما يتطلب أن تعالج هذه الإجراءات ما تلاقيه من أخطار خاصة أثناء أداء الوظيفة، وهو ما سنبحثه فيما يلي:

المطلب الأول: الحماية القانونية للأمومة في العمل.

بالرجوع إلى أحكام اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء، نجدها تحمي وظيفة الإنجاب من خلال حماية صحة المرأة الحامل و منحها عطلة أمومة تتقاضى فيها أجرا أو إعانات دون أن تتعرض للتسريح أثناء هذه الفترة أو بسبب الحمل مع ضمان العودة إلى عملها و الاحتفاظ بحقوق الأقدمية و المزايا الاجتماعية².

أولاً: حماية صحة المرأة الحامل: تختلف إجراءات هذه الحماية باختلاف وقت عمل المرأة لأنها قد تمارس الوظيفة ليلاً و نهاراً.

1- العمل الليلي:

تؤكد الدراسات الحديثة على أن العمل الليلي و أوقات العمل غير المنتظمة يمكن أن تقترن بمخاطر عالية: سقوط الجنين، ولادة قبل الوقت وضعف الوزن عند الولادة³. لذلك نصت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 171 المتعلقة بالعمل الليلي (1990) على تحويل المرأة الحامل إلى العمل في النهار عندما يكون ذلك ممكناً في الحالتين التاليتين⁴:

الحالة الأولى: قبل و بعد الولادة لمدة ستة عشر (16) أسبوعاً على الأقل على أن تعمل ثمانية (08) أسابيع نهاراً على الأقل قبل الولادة.

الحالة الثانية: عند تقديم شهادة طبية تثبت أن صحة الأم أو الولد تتطلب العمل نهاراً سواء في فترة الحمل أو بعد الولادة⁵.

¹ د: محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2003، ص 215.

² Articles 11/1 (f) et 11/2 (abd) de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

³ Le web site de l'organisation internationale du travail (www.ilo.org).

⁴ Article 7/2 de la convention de l'OIT N°171 sur le travail de nuit, 1990.

⁵ تحدد المدة التي تستفيد منها المرأة لممارسة عملها نهاراً بعد الولادة من قبل السلطة المختصة بعد استشارة منظمات أرباب العمل و العمال الأكثر تمثيلاً على ألا تقل عن ثمانية

(08) أسابيع.

غير أنه عندما يتم تحويل العمل الليلي إلى العمل نهارا بعد الولادة ، سواء في الحالة الأولى أو في الحالة الثانية ، لا تستفيد المرأة من هذا الإجراء إلا بعد انتهاء عطلة الأمومة، و هو ما أكدته المادة 7، الفقرة 4، من الاتفاقية ، إذ نصت على أنه: « يجب ألا يترتب عن أحكام هذه المادة التقليل من الحماية و المزايا المرتبطة بعطلة الأمومة»

ولئن كانت الاتفاقية رقم 171 السابقة، قد تشددت في مسألة تحويل المرأة بسبب الأمومة من العمل الليلي إلى العمل نهارا، فإن توصية منظمة العمل الدولية رقم 191 المتعلقة بحماية الأمومة، قد وضعت مبدأ عاما في هذا الإطار، مفاده أن: « المرأة الحامل أو المرضعة لا ينبغي أن تجبر على العمل الليلي عندما يثبت في شهادة طبية أن مثل هذا العمل لا يتلاءم مع حالتها.1»

هكذا لم يعد القانون الدولي يمنع العمل الليلي على النساء كما كان من قبل2، بل أضحى ينظمه فقط بما يضمن للمرأة الحماية البيولوجية اللازمة. وفي هذا الصدد أكدت لجنة المجموعة الأوروبية على أنه: « نظرا لتماثل المخاطر التي يواجهها عمال الليل، الرجال والنساء، فإن معاملة النساء المخالفة بالمقارنة مع الرجال لا يمكن أن تبرر إلا بضرورة حماية الحالة البيولوجية للمرأة.3»

2- العمل في الأوقات العادية:

تفرض اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة (2000)، بمقتضى مادتها الثالثة، ألا يكون عمل المرأة الحامل مضرا بصحتها أو بصحة طفلها و ألا يشكل خطرا واضحا عليها. وعليه، حددت توصية منظمة العمل الدولية رقم 191 بحماية الأمومة (2000)، بعض المخاطر على سبيل المثال كما يأتي:

- كل عمل يدوي شاق4، و هو ما أشارت إليه توصية منظمة العمل الدولية رقم 128 المتعلقة بالحد الأقصى للتقل (1967)، فنصت في البند 18 على أنه: « لا ينبغي تكليف أية امرأة بالنقل اليدوي للأثقال أثناء حمل ثابت طبييا .»

- كل عمل يعرض المرأة لعوامل بيولوجية أو كيميائية أو فيزيائية قد تكون خطيرة على وظائفها التناسلية5. و قد سبق لمنظمة العمل الدولية أن حظرت تشغيل النساء، بسبب المخاطر التي تمثلها بعض العمليات الصناعية على وظيفة الأمومة، في مصاهر تحويل معدني الزنك

¹ Point 6(4) de la recommandation de l'OITN° 191 sur la protection de la maternité,2000..

² - يجد مع العمل الليلي على النساء أساسه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 4 لسنة 1919، المتعلقة بالعمل الليلي للنساء في الصناعة، المعدلة بموجب الاتفاقية رقم 41 لسنة 1934، و الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948.

³ Point 15 de l'arrêt de la cour de justice des communautés européennes en date du 2 Aout 1993, affaire C-158/91.

⁴ Point 6/3 (a) de la recommandation N°191 sur la protection de la maternité,2000.

⁵ Point 6/3 (b) de la recommandation N° 191 précité.

و الرصاص، أو في صناعة التلحيم أو تنظيف الورشات التي تمارس فيها هذه الأشغال¹. كما نصت المادة 11، الفقرة الأولى، من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 136 المتعلقة بالبنزين (1971) على أنه: « يجب ألا تشغل النساء في حالة الحمل الثابت طبيًا ... في أعمال تتضمن التعرض للبنزين أو المواد التي تحتوي على البنزين ».

- كل عمل يتطلب جهداً عضلياً بسبب حالة جلوس أو وقوف طويلة أو درجات حرارة عالية أو اهتزازات².

بناءً على ذلك، إذا أصبح العمل يشكل خطراً على صحة المرأة الحامل أو ولدها، أمكنها، بعد استظهار شهادة طبية، أن تطلب من المستخدم، حسب الأحوال، وفقاً لمقتضيات البند 6(2) من التوصية رقم 191، وضع حد للخطر، أو تكييف ظروف العمل، والتحويل إلى منصب آخر عند تعذر تكييف ظروف العمل، وكذا عطلة مدفوعة الأجر عند تعذر التحويل إلى منصب آخر³.

لم تتوقف جهود منظمة العمل الدولية عند حماية المرأة الحامل عندما يكون مكان العمل يشكل خطراً على صحتها أو صحة جنينها فحسب، بل أخذت بعين الاعتبار الحمل في حد ذاته أيضاً، إذ حوّلت التوصية رقم 191، في البند 6(6)، المرأة الحامل الحق في الغياب عن العمل لإجراء الفحوص الطبية ذات الصلة بالحمل. و قد يترتب عن هذه الفحوص، حسب مفهوم المادة الخامسة، من الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة، سابقة الذكر، منح المرأة الحامل، قبل عطلة الأمومة، عطلة الأمومة في حالة مرض أو تدهور صحتها أو تدهور وشيك الوقوع بسبب الحمل، على أن تحدد المدة القصوى لهذه العطلة وفقاً للتشريع الوطني.

ثانياً: عطلة الأمومة:

تحوّل المادة الرابعة، الفقرة الأولى، من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة، المرأة الحامل في عطلة أمومة لمدة أربعة عشر (14) أسبوعاً على الأقل. لكن التوصية رقم 191، سابقة الذكر، المكملة لهذه الاتفاقية، قد حثت الدول، في البند 1(1)، على أن تعمل من أجل رفع هذه المدة إلى ثمانية عشر (18) أسبوعاً على الأقل. كما ينبغي تمكين المرأة اختيار الوقت الذي تأخذ فيه هذه العطلة سواء قبل أو بعد الولادة⁴ شريطة أن تأخذ وجوباً، لأسباب تتعلق بحماية صحة الأم و ولدها، ستة (06) أسابيع على الأقل بعد الولادة⁵، ولم تكف منظمة العمل الدولية بهذا القدر، بل وسعت مدى هذه الحماية عندما كرست إمكانية تمديد عطلة الأمومة في الأحوال التالية:

¹ Point 1 de la recommandation N° 4 de l'OIT sur le saturnisme, 1919.

² Ibid point 6/3 (d).

³ - يحدد هذا الأجر وفقاً للتشريع الوطني.

⁴ - Point 1 (3) de la recommandation N° 191 précité.

⁵ Article 4/4 de la convention de l'OIT N° 183 sur la protection de la maternité, 2000.

أ- العمل الليلي 1.

ب- تبين الشهادة الطبية التاريخ المفترض للولادة، و تمنح عطلة الأمومة قبل الولادة على هذا الأساس. لكن إذا لم تلد المرأة في هذا التاريخ المفترض، وجب تمديد هذه العطلة مع مراعاة عدم تخفيض مدة العطلة الإلزامية (ستة أسابيع) بعد الولادة².

ج- في حالة الولادات المتعددة أي عندما تلد المرأة توأم³.

إذا انتهت عطلة الأمومة و المرأة ما زالت مريضة أو تعقدت صحتها أو أوشكت أن تتعقد بسبب وضع الحمل ، أمكنها، بعد تقديم شهادة طبية، أن تستفيد، وفقاً لأحكام المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 183، من عطلة تحدّد مدتها القصوى عن طريق التشريع الوطني. أثناء الأمومة وعندما تفرضها الظروف الصحية للمرأة بسبب الحمل أو وضعه، تتقاضى المرأة ، سواء كان عملها ليلاً أو نهاراً، وفقاً لمقتضيات المادة السادسة، الفقرتان 1 و 2 ، من الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة، سلفة الذكر، إعانات نقدية من شأنها أن تمكنها هي و ولدها التمتع بصحة جيدة و مستوى معيشي لائق.

لذلك ، يجب ألا تقل هذه الإعانات، حسب مفهوم المادة السادسة، الفقرة الثالثة، من الاتفاقية، عن ثلثي (3/2) الدخل السابق للمرأة. لكن التوصية المكتملة لهذه الاتفاقية، و يتعلق الأمر بالتوصية رقم 191 المشار إليها آنفاً، تحث الدول الأطراف في الاتفاقية، في البند الثاني، على رفع هذه الإعانات إلى مبلغ يساوي الدخل السابق.

ثالثاً: منع التسريح

لا يمكن أن يشكل الحمل أو الغياب عن العمل أثناء عطلة الأمومة، بمفهوم المادة الخامسة، من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 158 المتعلقة بالتسريح (1982)، سبباً مقبولاً لوضع حد لعلاقة عمل العاملة. و لقد أعادت التأكيد على ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 171 و 183 المتعلقة على التوالي بالعمل الليلي و حماية الأمومة، إذ لا يصح فصل أو توجيه الإخطار بالفصل للمرأة العاملة أثناء مدد الحماية المقررة لصالح الأمومة كما أشرنا إليها تفصيلاً فيما سبق⁴.

¹ Article 7/2 de la convention N° 171 précité.

² Article 4/5 de la convention N° 183 précitée.

³ Point 1 (2) de la recommandation N°191 précitée.

⁴ Article 7/3 (a) de la convention N° 171 précitée, combiné avec l'article 8/1 de la convention N°183 précitée.

و لئن كانت المرأة العاملة تتمتع بالحماية من التسريح بسبب الأمومة، إلا أنها يمكن أن تتعرض لهذا الإجراء إذا وجدت مبررات تأديبية غير ذات الصلة بالحمل أو وضعه أو ما يترتب عنه من عطل، و في هذه الحالة، من أجل حماية المرأة، يقع على المستخدم عبء إثبات أن الفصل ليس مردّه إلى الأمومة¹.

وذهبت منظمة العمل الدولية إلى أبعد من ذلك حينما ورد في المادة الثامنة، الفقرة الأولى، من الاتفاقية رقم 183، أن المرأة محمية من الفصل كذلك « خلال مدة تلي عودتها من العطلة² تحدد عن طريق التشريع الوطني» ما لم ترتكب خطأ مهنيا يستوجب الفصل، غير مرتبط بالغياب عن العمل في هذه المدة.

رابعا: العودة إلى العمل.

على إثر انتهاء تدابير الحماية المقررة لصالح المرأة العاملة بسبب الأمومة (انتهاء عطلة الأمومة، عودتها إلى العمل الليلي بعدما حوّلت إلى العمل نهارا...الخ)، تخوّلتها القواعد الدولية ولا سيما قواعد منظمة العمل الدولية الحق في الالتحاق من جديد بمنصب عملها الأصلي أو منصب مماثل مع تقاضي الأجر بالمبلغ نفسه³.

فضلا عن ذلك، تحتفظ بحقوق الأقدمية و المزايا الاجتماعية، فنصت المادة السابعة، الفقرة الثالثة (ج)، من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 171، سابقة الذكر على أن المرأة عندما تعود إلى العمل الليلي بعدما حوّلت إلى العمل نهارا في إطار حماية الأمومة « لا تفقد المزايا فيما يخص الرتبة، الأقدمية و إمكانيات الترقية التي يمكن أن ترتبط بمنصب العمل الليلي الذي تشغله عادة»، وهو ما نلاحظه كذلك في توصية منظمة العمل الدولية رقم 191 عندما أشارت، في البند الخامس، إلى أن غياب المرأة عن العمل بسبب الأمومة على النحو الذي سلف بيانه « ينبغي اعتباره كفترة خدمة من أجل تحديد حقوقها».

المطلب الثاني: الحماية القانونية للمرأة من بعض الأوضاع الخاصة في العمل.

حيث أن الفارق في التكوين الفيزيولوجي والبنية الجسدية بين المرأة والرجل واضح، وبالتالي وجب حماية المرأة من بعض الأعمال التي تفوق طاقتها الجسدية أو تؤثر في تكوينها الفيزيولوجي والبيولوجي، ومن مظاهر هذه الحماية يمكن أن نشير إلى ما يلي:

¹ Article 7/3 (a) de la convention N° 171 précitée, combiné avec l'article 8/1 de la convention N° 183 précitée.

² - و يتعلق الأمر بالعطلة ما بعد الولادة (عطلة الأمومة أو تمديدتها أو العطلة بسبب مرض ناتج عن وضع الحمل).

³ Article 8/2 de la convention N° 183 précitée et points 5 et 6 (5) de la recommandation N° 191 précitée

أولاً: منع عمل المرأة تحت سطح الأرض.

أغلب التشريعات عموماً تمنع تشغيل النساء تحت سطح الأرض، وهذا عملاً بالاتفاقية الدولية رقم 45 الصادرة بتاريخ 29-06-1953 عن منظمة العمل الدولية، التي تمنع ذلك مع بعض الاستثناءات المتعلقة بعمل النساء في الأعمال الإدارية تماشياً مع التطور التكنولوجي الحاصل.

فالعمل تحت سطح الأرض شاق وخطير، ومثاله العمل في المناجم بما يتضمنه من مخاطر وتعب وسوء النظافة، فاستخراج مادة الزئبق مثلاً يتطلب نزول العامل تحت سطح الأرض بعمق 550 متر وفي أوقات متفرقة¹.

ثانياً: منع عمل المرأة في رفع الأوزان والحمولات.

حسب مقتضيات المادة السابعة الفقرة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 127 حول الحد الأقصى للأوزان بتاريخ 28/06/1967 في البند 16، عدم تشغيل النساء بصفة منتظمة في النقل اليدوي للأثقال كلما كان ذلك ممكناً. رغم ذلك لا يمكن تحديد الأوزان لكل طائفة من العمال بشكل حساسي دقيق لأن عنصر القوة الجسدية أمر نسبي، لكن المتعارف عليه علمياً أن بنية الرجل أقوى من المرأة وقوة تحمله أكبر².

لكن إذا اقتضى الحال أن يمارس هذا النشاط يتعين التقييد بالشروط التالية :

يجب أن يكون الثقل اقل من 55 كغ وهو الحد الأقصى المقرر للعمال الرجال .

تخفيض الوقت المقرر فعلياً للنقل اليدوي للأثقال عندما يكون ذلك ملائماً.

منع استخدام النساء في بعض أعمال النقل اليدوي للأثقال المعتبرة شاقة بصفة خاصة.

ثالثاً: تنظيم عمل المرأة ليلاً.

العمل الليلي كذلك عمل شاق بالنسبة لجسم الإنسان إذا ما قورن بالعمل خلال النهار، لكونه مخالفاً للفترة الإنسانية وكذا بالنظر إلى زيادة وسائل الضجيج من كل نوع خلال الليل. ونظراً لخصوصية تكوين المرأة بيولوجياً وفيزيولوجياً، ومسؤولياتها العائلية الكبيرة، عرف القانون الدولي صدور العديد من الاتفاقيات بشأن العمل الليلي، وآخر اتفاقية صدرت عن منظمة العمل الدولية في 20/06/1990 تحمل رقم 171

¹ د: دمري أحمد، مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987، ص 67.

² د: خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الأزطية، الإسكندرية، 2007.

والتي كرست المساواة بين المرأة والرجل بشأن العمل ليلا برفعها للمنع الذي كان متعلقا بعمل المرأة ليلا، وحصرتها لهذا المنع فقط على النساء الحوامل وبشكل مؤقت كما سبق وذكرنا.

لكن أغلبية الدول ومن بينها الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية، وأبقت على منع عمل المرأة ليلا كأصل عام، مع استثناء بعض القطاعات كقطاع الصحة العمومية.

رابعا: حماية المرأة من التحرش الجنسي في أماكن العمل.

تتطلب المساواة الحقيقية في الوظيفة تطبيق إجراءات لحماية النساء ضد كل شكل من أشكال العنف في مكان العمل ويعتبر التحرش الجنسي الممارس عليهن من قبل زملائهن الرجال احد أشكال العنف الأكثر اعتيادا الذي تكون ضحيته النساء وفي هذا الصدد قررت لجنة القضاء على التمييز تجاه النساء في الفقرة 17 من توصيتها العامة رقم 19 الصادرة عام 1992 بمناسبة دورتها الحادية عشرة انه "يمكن المساس بالمساواة في العمل بشكل خطير عندما تخضع النساء للعنف القائم على الجنس ولا سيما التحرش الجنسي في مكان العمل".

ويتجلى التحرش الجنسي في كل سلوك يقوم على دواع جنسية وخاصة طلب تلبية حاجات جنسية سواء سلوك عن طريق الكلام أو الأفعال. ويعد هذا التصرف تمييزيا لما تعتقد المرأة أن رفضها الانصياع لهذه المؤثرات قد يجرمها من مزايا وظيفية فيما يتعلق بالتوظيف أو الترقية¹.

لذلك أوصت لجنة القضاء على التمييز ضد النساء الدول باتخاذ إجراءات قانونية فعلية بما في ذلك عقوبات جنائية و تعويضات مدنية لحماية النساء ضد الاعتداء الجنسي و التحرش الجنسي في كل مكان. وعليه لا بد من التشديد قانونيا في تجريم وعقاب هذا الفعل المشين واعتبار مكان العمل من ظروف تشديد الجزاء، وتوعية المجتمع بما تتعرض له النساء جراء هذه الممارسات وبالتالي العمل على الوقاية منها اجتماعيا ومساندة المرأة بدلا من الوقوف ضدها. ويبقى الوازع الديني والأخلاقي أكبر رادع للحد من هذه الظاهرة.

خاتمة:

أخيرا وعلى الرغم من الجهود المستمرة التي تبذلها الدول والمهتمون بقضايا المرأة من أجل الاهتمام بتعليمها وإدماجها كعضو فاعل في مجال المشاركة في الحياة العامة والاقتصادية، ودفعها إلى مجال العمل في موضع اتخاذ القرار، وتغيير بعض التشريعات والقوانين حتى تتناسب مع أوضاعها الجديدة. فإن وضع المرأة وخاصة العاملة لن يتغير بقرار فوقي، كما أن التغيير لن يتأتى عن طريق توقيع الاتفاقيات و سن القوانين ورسم السياسات فقط، وإنما يتطلب الأمر خلق وعي مجتمعي عام بقضية المرأة العاملة، وبذل جهود حثيثة نحو تغيير النظرة السلبية نحوها.

¹ - د: خالد مصطفى فهمي، المرجع السابق، ص 111.

والأدى الأمر إلى انقسام المجتمع اتجاه قضيتها إلى قطبين متعارضين، أحدهما يدفع إلى الأمام والثاني يشد إلى الخلف، وما يترتب على ذلك من صراعات ذات آثار سلبية معوقة لعمل المرأة.

لقد أصبحت المرأة العاملة في وضع يقتضي منها أن تنتقل من المطالبة بالمساواة إلى المطالبة بالاختلاف والتباين، ولا يعني ذلك الدعوة إلى صراع جديد، بل إلى فهم جديد لعلاقة المرأة بالرجل وبالعلم والعصر. تلك العلاقة المبنية على التكامل والتفاعل بين المختلفين بعيدا عن التناقض والصراع.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
 - أمير مجاوي، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة والنشر، الجزائر، طبعة 2010.
 - تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2006.
 - خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الأزطية، الإسكندرية، 2007.
 - دمري أحمد، مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987.
 - محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2003.
- 2- المراجع باللغة الأجنبية:

- Revue universelle des droits de l'homme, vol 12, N 3-5 du 31-10-2000.
- la recommandation générale n°13 du comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, huitième session, 1989, document A44/38.
- la recommandation de l'OIT N°191 sur la protection de la maternité, 2000.

- la directive du conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.
- la recommandation N° 4 de l'OIT sur le saturnisme, 1919.
- la convention de l'OIT N° 183 sur la protection de la maternité, 2000.
- la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.
- la convention de l'OIT N°171 sur le travail de nuit, 1990.
- l'arrêt de la cour de justice des communautés européennes en date du 2 Aout 1993, affaire C-158/91.
- l'arrêt du 11 mai 1999, affaire C-309/97, recueil de la jurisprudence de la cour partiel, 1999, Luxembourg.
- le web site de l'organisation internationale du travail (www.ilo.org).