

## الآليات القانونية لحماية الفئات الضعيفة في مجال العمل على الصعيدين الدولي والوطني

### Legal Mechanisms To Protect Vulnerable Groups In The Field Of Work At International And National Levels

فرشان فتيحة<sup>1</sup>

<sup>1</sup>جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق يوسف بن خدة (الجزائر) fatiha\_ferchane@yahoo.com

تاريخ إرسال المقال: 2019/11/25 تاريخ قبول المقال: 2020/10/06 تاريخ نشر المقال: ديسمبر/2020

#### الملخص

يوجد في كل مجتمع بعض الأفراد ممن هم أكثر عرضة من الآخرين للمخاطر والاعتداءات، إما نتيجة لجنسهم أو لسنهم أو لإعاقتهم. سمات وخصائص وضعت كل من المرأة، والطفل، والمعاق، في خانة الفئة الضعيفة التي تحتاج إلى ضمانات حمائية، ورعاية وقائية، تكفل لهم حقوقهم الإنسانية، وتمنحهم سبل العيش الكريم، وتضمن لهم تعزيز مكانتهم في المجتمع، وتتيح لهم فرص أكبر لتحقيق ذاتهم دون تمييز أو استغلال أو ظلم. إشكالات وضعت كل من الحكومات والهيئات الدولية والمحلية للاهتمام وبشكل خاص، وعلى نحو متزايد، بإقرار وتعزيز كل السبل والمعايير التي تحمي حقوق هذه الفئات في جميع مجالات الحياة، ومن ضمنها حماية حقوقهم في مجال العمل. فهل ترجمت هذه المساعي إلى حقيقة واقعة الآن؟

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة ، حقوق المرأة العاملة ، الطفل ، ذوي الاحتياجات الخاصة ، المساواة ، حماية الحقوق.

#### Abstract

If the women are the half of society, the integration and continuity of it are based on a fundamental approach to enable them to participate and integrate effectively in various fields by offering all the possibilities that encourage them to integrate the world of work and contribute to the collective success without discrimination or racism.

As a résultat , constitution international and national laws have enshrined the right of women to work with guarantees of protection, taking into account their physiological nature and thier status in socitety and the family.

On the basis of the idea of protecting the vulnerable people it has sought to eliminate all frome of exploitation that would have paid attention to the protection offered and extended, as well as the same concern for person with special needs.

So what does it show that these groups different from one society to another ?

What extent do the texts and laws that preserve the rights of these groups coincide with what is in fact ?

**Key words :** the labour woman; right of labour woma; people with a specific care; equality; right care. (between 05 and 07 words)

## المقدمة

يدفعنا الحديث عن المناشدة بحقوق المرأة العاملة، وبحمية الطفولة، وذوي الاحتياجات الخاصة، لا محال للإشارة إلى المراحل التي تتالت في سبيل تكريس مبدأ المساواة في الحرية والحقوق بين الجميع دون تمييز، بدأ من الثورة الفرنسية، وكذا الثورة الصناعية التي دفعت بالمرأة وفئة الصغار للخروج إلى العمل. ثورة فكرية، تلتها ثورة صناعية، غيرت المائل وأفرزت أوضاعا، وضعت هذه الفئات، والمجتمع الإنساني ككل، أمام إشكالات جديدة أدخلتهما في صراعات قوية وتحديات يومية، أظهرت في مجملها أن المشاركة الكاملة لهذه الفئات في مجال العمل تحتاج في الأساس إلى تغيير وضعهم القانوني. شرط أولي دفع بالحكومات والمنظمات، المحلية والدولية، للسعي إلى توفير وتطوير ذلك المناخ القانوني الذي يمنح لهذه الفئات فضاءً آمناً، يمكنها من ممارسة نشاطها وعملها دون تمييز أو مضايقة. ومسيرة لهذا النهج، أكدت الجزائر، من جهتها، على هذه الحقوق في الدستور، والتشريعات المختلفة، وبكل الوسائل القانونية، ضمنا لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والاقتصادي لهذه الفئات من المجتمع.

## إشكالية البحث

إن قوانين العمل بوصفها قوانين اجتماعية، جاءت مراعية للأوضاع والظروف المختلفة بين العمال، هدفها الأساسي التأكيد على حقوق الإنسان وكرامته. ذلك ما دفع بالمشرع إلى خص بعض الفئات برعاية متميزة، مراعاة لطبيعتها الفيزيولوجية، أو لسنها. أو لإعاقة بدنية أو ذهنية. غير أنه، على الرغم من هذه النوايا والمساوي الرامية لضمان حقوق هذه الفئة، فإن قضايا المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق، ومسألة عمالة الأطفال، أو وضعية ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال العمل، لا تزال، وليومنا هذا، تعتبر من القضايا المطروحة، ومن التحديات التي تواجهها الدول، ومن ضمنها الجزائر. وعليه جاء تفكيرنا في طرح إشكالية هذا البحث، والتساؤل عن أي أساس تقرر هذه الحماية لهذه الفئات؟ وما هي هذه الضمانات؟ سعيا منا، إلى فتح مجال للنقاش الجاد والمتواصل والصريح حول واقع هذه الفئات في الجزائر. وذلك من خلال محاولتنا إدراك بين ما نصت عليه القوانين السائرة لحماية حقوق هذه الفئات وبين الواقع المائل.

تصبر هذه الورقة البحثية إلى إظهار أن الواقع الذي تعيشه هذه الفئات، يحتاج إلى المزيد من البحث والتقصي، وبشكل خاص، محاولة الوقوف عند ما تم تحقيقه على أرض الواقع، وما تعيشه هذه الفئات من انتهاكات لحقوقها. وذلك بغية وضع آليات جديدة كفيلة بالضمان الفعلي لحقوقهم، ودعمها للمشاركة في قيادة ومواجهة العصر وتشكيل المستقبل. ومن هنا نحاول ان نلقي الضوء على ما احتوته المعايير الدولية والتشريعات المحلية من مبادئ وأسس لحماية هذه الفئات، و في البداية نتطرق الى حقوق المرأة العاملة من خلال ما تضمنته هذه المعايير حسب الأهمية و كيفية معالجتها لهذه الحقوق .

## 1 - تشغيل النساء على أساس مبدأ المساواة

إذا كانت المرأة هي نصف المجتمع، فإن تكامل هذا الأخير، واستمراريته، ترتكز على خطوة

أساسية، وهي، تمكين المرأة من المشاركة والاندماج الفعلي في شتى المجالات، وذلك من خلال تقديم كافة الإمكانيات التي تشجعها على دخول مجال العمل، والإسهام في مسيرة النجاح الجماعي دون تمييز أو عنصرية. فلا يمكن أن نتجاهل الدور الذي تلعبه المرأة، ولا المساهمة الفعالة في الترقية والتنمية الوطنية.

### 1.1 تنظيم عمل المرأة على أساس مبدأ المساواة من خلال معايير العمل الدولية

تعالقت الأصوات وتكاثفت الجهود الرامية إلى تحقيق مبدأ المساواة في العمل بين المرأة والرجل. وكانت الانطلاقة الحقيقية في مجال إقرار معايير دولية بشأن حقوق المرأة في العمل، مرافقة لنشأة منظمة العمل الدولية التي أصدرت العديد من الاتفاقيات، والتوصيات التي تضمنت جميعها "دعم وإلزام الدول الأعضاء على ضرورة محاربة كل أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة<sup>1</sup>، بتطبيق سياسات وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في مجال العمل.

هذا المبدأ كرسه ميثاق الأمم المتحدة في مادته (03) التي أقرت بأن أحد أهداف المنظمة، هو تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية، وعلى تقرير احترام حقوق الإنسان، والحريات الأساسية للناس جميعا بدون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين. بل ذهب أبعد من ذلك، لينص على: المساواة بين الرجل والمرأة، وإقرار الحق في التمتع بنفس فرص العمل، والاختيار الحر للمهنة ونوع العمل، والحق في المساواة في الأجر، وفي الضمان الاجتماعي، والحق في الحماية الصحية، وسلامة ظروف العمل<sup>2</sup>. وبالتالي، فإن مساواة المرأة بالرجل في مجال العمل، يكرس مبدأ حقوق الإنسان المتفق عليه في كل المواثيق والتشريعات الدولية والوطنية. وعلى ضوء الظروف التي كانت تعيشها المرأة العاملة، ومواجهة لكل أنواع التمييز، وحماية لحقوقها أصدرت هيئة الأمم المتحدة العديد من القرارات والمواثيق المتعلقة بمسألة حماية المرأة، للنهوض بمستواها. هذه المبادئ الإنسانية المكرسة والمجسدة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948<sup>3</sup> الذي أكد من خلال ما تضمنته المادة (23) الفقرة (2) على أنه " لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متساوي على نفس العمل " وأضاف في الفقرة (3) من نفس المادة، أنه " لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل الأخرى للحماية الاجتماعية"<sup>4</sup> مع التأكيد، على حق اختيار المهنة، وحق الترقية العادلة، حيث يجب أن تتخذ كل الإجراءات التي تضمن للنساء الحقوق التي يتمتع بها الرجل في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية. من جهتها، حرصت معايير العمل العربية على تكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في حقها في العمل، وفي كل الحقوق المنبثقة عن هذا الحق. وأصدرت منذ تأسيسها عام 1965 اتفاقيات وتوصيات بشأن الحد الأدنى من الحقوق، التي يتعين على الدول العربية ضمانها للنساء العاملات. وكانت أول اتفاقية تخص المرأة والعمل، هي الاتفاقية رقم 5 لعام 1976<sup>5</sup> والتي حرصت على ضمان "المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر متى تماثلت أوضاع عملهم".

كما تلتها عدة مؤتمرات أخرى، تشابهت كلها في التوصيات، التي تسعى إلى وجوب خلق التوازن الدولي والانحياز لقوى التحرر، والتقدم العالمي. وعلى نفس المنوال سارت المنظمات الإقليمية والتشريعات الوطنية سعياً منها لتكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في جميع القوانين الداخلية بشكل عام، وقوانين العمل بشكل خاص.

وبناء على ما تم ذكره، فإنه من الملاحظ، أن جميع الهيئات الدولية والوطنية تدخلت لتكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في جميع المجالات، وخاصة في مجال العمل، إلا أنه رغم التدابير، والجهود المبذولة، في سبيل تحقيق هذا المبدأ، وعلى الرغم ما يسجل من إيجابيات هذه التشريعات المتعلقة بالعمال وبمجال العمل، إلا أنها عجزت على إنصاف المرأة، ومناصرتها على أرض الواقع. إذ تقف أمام تطبيقها وتجسيدها وبشكل فعال عراقي، بل يتم جهل وقمع هذه الحقوق في بعض الدول. فطالما تجد المرأة نفسها في العديد من الدول العربية، ودول العالم الثالث، حبيسة العادات والتقاليد الاجتماعية، والظروف الاقتصادية، التي تجعل منها فرداً ضعيفاً يحتاج إلى حماية حقوقه الإنسانية.

## 2.1 تنظيم عمل المرأة على أساس المساواة في التشريع الجزائري.

لم تتوار الجزائر، من جهتها، عن مسايرة هذا الركب، بل تفاعلت مع إيقاع هذه التحولات التي شهدتها العالم. المتعلقة بالمرأة، وبالمساواة، وبمجال العمل، وكذا عدم التمييز. وتعاقتب الدساتير المكرسة للحقوق والحريات الأساسية للجميع.

و لتعزير الجهود اتجاه المرأة، واعترافاً بالدور الفعال الذي تلعبه في التنمية الوطنية، حرص المشرع الجزائري على تكييف المنظومة القانونية وفقاً للمعايير الدولية، فتبنى مبدأ المساواة في دساتيره المتعاقبة حيث ورد في دستور الصادر في عام 1963<sup>6</sup> من خلال المادة 12: "أن لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق و نفس الواجبات". بينما دستور 1976<sup>7</sup> منع أي تمييز، سواء كان مبنياً على الجنس أو العرق أو الحرفة، مؤكداً ذلك في المادة 40 في نصها على أن: "الدولة تكفل لجميع المواطنين المساواة لإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، التي تحد في الواقع من عدم المساواة بين المواطنين، وتحول دون المشاركة الفعالة لكل المواطنين في التنظيم السياسي، الاقتصادي والثقافي".

و في ذات السياق تضمن القانون رقم 11/90<sup>(8)</sup> المتعلق بعلاقات العمل في مادته (2) الفقرة (3) أنه "للعمال الحق في الحماية ضد أي تمييز لشغل منصب غير ذلك المؤسس على الكفاءة والاستحقاق" وكضمانة لهذا المبدأ رتب المشرع الجزائري عقبات على مخالفته، ثم جاء التعديل الدستوري لعام 2016<sup>9</sup> مؤكداً على مبدأ المساواة بين المواطنين، وعدم التمييز على أي أساس كان. والعمل على مبدأ المناصفة بين الجنسين وعدم اقتصاره على مناصب المسؤولية، وإنما يشمل أيضاً قطاع الشغل.

من خلال، ما تقدم تظهر لنا الجهود التي تقوم بها الدولة الجزائرية لجعل مسألة المرأة والمساواة مع الرجل من الأولويات، ودعمها لاقتحام مختلف مجالات الحياة. غير أن الواقع يثبت لنا أن المناصفة لم تجسد كلياً، بل لاتزال حبيسة العقليات والأيديولوجيات السائدة في المجتمع الجزائري.

### 3.1 حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة والشاقة على المستوى الدولي.

لم تقتصر التشريعات الدولية والوطنية التأكيد على حق المرأة في العمل، وعلى تكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل، وإنما ذهبت لتخصيص المرأة العاملة ببعض الأحكام الاستثنائية، مراعاة لطبيعتها، وحفاظا على صحتها وسلامتها من المخاطر والمشاق التي تتضمنها بعض الأعمال التي تفوق قوتها الجسدية وقدراتها كامرأة. فالأصل أن تعمل المرأة، و تمارس كل النشاطات الاقتصادية التي يمارسها الرجل دون تمييز، غير أن بنية المرأة البدنية المتميزة عن بنية الرجل، دفعت بالمشرع إلى الأخذ بمبدأ التمييز الإيجابي لصالحها، ليقوم بمنع تشغيلها في الأعمال الضارة بصحتها، أو غير الملائمة لقدراتها.

ولهذه الأسباب ولغيرها، أخذ المشرع الدولي على عاتقه تنظيم عمل المرأة، ووضع أحكاما وضمانات من شأنها أن تكفل للمرأة العاملة الحد الأدنى من الشروط والظروف الملائمة، سواء في ما يتعلق بنوع العمل، ووقت العمل والإجازات الخاصة بها.

كما حرص المشرع الدولي على وضع ضوابط تكفل حماية المرأة أثناء ممارستها لبعض الأعمال الخطرة والشاقة، وأكد على ذلك في الاتفاقية الدولية رقم (45) لسنة 1935<sup>10</sup> المتعلقة بتحديد الأعمال الخطرة في جميع مجالات العمل، والتي تمنع من توظيف المرأة فيها، ومن ضمنها استخدام المرأة في العمل تحت سطح الأرض، أو تلك الأعمال التي تقوم على النقل اليدوي للأحمال الثقيلة، وتحديد الحد الأقصى للوزن الملائم لقدراتها البدنية وطاقتها الجسدية، حسب ما جاء في الاتفاقية الدولية رقم 127 لسنة 1976 بشأن الحد الأقصى للوزن<sup>(11)</sup>. لكن الحظر ليس مطلقا، بل حدد حمولات قصوى بالنسبة لكل نوع من الأعمال التي تقوم على أساس حمل الأثقال، وعلى العموم فإن مجمل التشريعات العربية عملت على منع تشغيل النساء في الأشغال التي تفوق طاقتهم، كمبدأ عام وتركت تفصيلها للنصوص التنظيمية.

بالإضافة إلى الأعمال الخطرة جعلت معايير العمل الدولية من خلال ما جاءت به الاتفاقية الدولية رقم 41 لسنة 1948، والاتفاقية الدولية رقم 89 لسنة 1948، من العمل الليلي من الأعمال المحظورة على النساء العاملات<sup>12</sup>، وأعطيت السلطة التقديرية لكل دولة حسب ظروفها في تحديد المهن التي يسمح فيها تشغيل النساء ليلا.

أما بالنسبة لوضعية الأمومة، وهي خاصية تنفرد بها المرأة دون الرجل، وعي مرحلة قد تضعف من قدرات المرأة الجسدية والنفسية، مما يجعلها عرضة للمخاطر والمشاق، لذا حرصت بعض النصوص على وجوب إحاطة المرأة الحامل بحماية خاصة، ليس حماية لها فقط، وإنما حماية للطفل الذي تحمله. حق يكفله لهما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص في المادة 25 وفي فقرته (2): للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين. ولجميع الأطفال حق التمتع بذات الحماية الاجتماعية سواء وُلدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار.

وعلى هذا الأساس ذهبت التشريعات الدولية والوطنية إلى تخصيص سياج من الضمانات لحماية المرأة العاملة في مرحلة الحمل، وفي مرحلة بعد الوضع. ذلك ما أكدت عليه الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000، والتي نصت في المادة 02 الثانية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال<sup>13</sup>:

منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها في العمل، وتتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة لذلك. كحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض إجراءات على المخالفين. وإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المتبوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو الأقدمية وللعلوات الاجتماعية.

أكدت، وحرصت التشريعات الدولية على هذا الحق، ومنعت تشغيل النساء في هذه الفترة تحت طائلة العقاب، وجاء هذا الحظر في عدة اتفاقيات دولية<sup>(14)</sup>، منها الاتفاقية رقم 03 لسنة 1919، والاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 التي وسعت في نظام المستفيدات، حيث شملت النساء العاملات في كل القطاعات الصناعية منها، وغير الصناعية، وكذا الأعمال الزراعية، بمن فيهن العاملات بأجر في منازلهن<sup>15</sup>.

#### 4.1 حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة والشاقة في التشريع الجزائري

أدت العولمة، والتطور المتزايد للتكنولوجيا في شتى المجالات إلى زيادة فرص المرأة للحصول على مناصب الشغل، وتحقيق المزيد من النجاحات في هذا المجال. فأصبح بذلك عملها سمة من سمات العالم المعاصر، وعليه أصبحت المجتمعات الدولية تواجه حقيقة فرضت نفسها على سوق العمل، ألزمت المشرع على التأكيد على حق المرأة في العمل، وعلى تكريس مبدأ المساواة بينها وبين الرجل في عالم الشغل، لكن دخولها لهذا المجال أثار مشاكل من طبيعة مغايرة لطبيعة الرجل، ولهذه الأسباب ولغيرها، ورغبة في إضفاء مزيد من الحماية والرعاية للمرأة، أخذ المشرع على عاتقه تنظيم عمل المرأة، ووضع أحكاما وضمانات من شأنها أن تكفل للمرأة العاملة الحد الأدنى من الشروط والظروف الملائمة، سواء ما تعلق بنوع العمل ووقت العمل والإجازات الخاصة بها.

إن التزايد المستمر لنسبة النساء العاملات، وخروج العديد منهن لإعالة أسرهن، وتقلد بعضهن لمناصب عليا، أصبح مبررا لتدعيم مساهمتهم في سوق العمل، وتشجيعهن على اقتحام كل المجالات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، وكذا السياسية منها. هذا التحول دفع بالمشرع إلى ضرورة تنظيم كل ما يتعلق بمجال عمل المرأة، خاصة بتلك الأعمال الخطرة والشاقة، ومن ضمنها العمل الليلي، وحمل الأشياء الثقيلة التي تفوق طاقتها الجسدية، أو قد تشكل خطرا على صحتها.

استرشد المشرع الجزائري بما جاءت به المعايير الدولية، ليقر بدوره العديد من الضمانات الحمائية لصالح المرأة العاملة. حيث جاء في ما يتعلق بالعمل الليلي، أنه يجب مراعاة وضعية المرأة العاملة بشكل

عام، وبالمراة المتزوجة بشكل خاص، تجنباً لما قد تتعرض إليه من قبل الأزواج، بدافع إهمالها له، وللعائلة. كما حرص المشرع على حمايتها من الأخطار التي قد تتعرض لها في الشارع أثناء عودتها من العمل في الفترة الليلية، ففي هذه الفترة يكون الشارع عبارة عن مسرح مفتوح على كل أشكال العنف والجريمة. فضلا على أن العديد من المجتمعات العربية والإسلامية تحكّمها بعض العادات والأخلاقيات التي لا تقبل بخروج النساء ليلا.

وعلى هذا الأساس نظم المشرع الجزائري العمل الليلي في الفرع الثاني من الفصل الثالث من القانون رقم 11/90 سالف الذكر تنظيماً يتماشى مع وضعها كأمراة تحيط بها العديد من الاعتبارات. كما انه لم يهمل وضعية الأمومة، بل حرص على اعتبار حماية حق المراة العاملة في إجازة الأمومة حق دستوري، ليلزم بذلك صاحب العمل بتمكين المراة العاملة من الاستفادة من هذا الحق، حفاظاً على صحتها وصحة مولودها، حيث ربط هذا الحق بشروط، حددتها المواد 32، 33، و34 من القانون 11/83 والمتمثلة فيما يلي<sup>16</sup>

- يجب على المراة العاملة، لكي يثبت لها الحق في الإعانات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة، أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى لا تمت للحمل ولا للوضع أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع.
  - كما يتعيّن على المراة العاملة أن تعلن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية قبل (06) ستة أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع الذي يثبتته الطبيب المؤهل وذكره في شهادة المعاينة.
  - يجب على الحامل أن تجري الفحوص الطبية التي تسبق الولادة أو التي تلحق بها.
- فإذا اكتملت هذه الشروط تستفيد المراة العاملة من اجازة الأمومة، مدفوعة الأجر بالكامل، تدفعها الحكومة من خلال نظام التأمين الاجتماعي، وذلك طبقاً لما جاء في المادة 28 و29 من قانون رقم 11/83 السالف الذكر.

ولقد اختلفت التشريعات حول الإجراءات في حالة ما إذا رفض أو أنهى صاحب العمل عمل المراة في اجازة الأمومة. فجعل المشرع الجزائري مدة اجازة الأمومة فترة إجبارية قبل الوضع، وفترة إجبارية بعد الوضع، من خلال منحها فترة معقولة للراحة، لاستعادة قدرتها، والاعتناء بمولودها<sup>17</sup>. لأنه لا يعقل أن تكون المراة خلال فترة الحمل قادرة على تحمل مشاق العمل والتنقل، وممارسة عملها إلى آخر ساعة تضع فيها حملها، دون أن يشكل ذلك خطراً على صحتها وصحة جنينها.

ونظراً للصعوبات التي تصاحب الحمل لدى بعض النساء العاملات في التنقل والعمل. فإن الدعوة إلى مراجعة النصوص القانونية، للأخذ بعين الاعتبار فترة ما قبل الوضع، خاصة في الأسابيع الأخيرة للحمل تجنباً للمخاطرة المحدقة بصحتها وبصحة جنينها، لهذا الغرض توالت أصوات المراة الجزائرية للمطالبة بمنح المراة العاملة الحق في العطلة فيما يتعلق بالأسابيع الأخيرة ما قبل الوضع، واحتساب هذه الفترة بفترة توقف إجبارية.

## 2 الآليات حماية الأطفال، وذوي الاحتياجات الخاصة بموجب القانون الدولي والوطني للعمل

يعتبر موضوع تنظيم عمل الأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة من أهم المواضيع التي استحوذت على اهتمام وتفكير الكثير من الباحثين في عدة مجالات، من علماء النفس والاجتماع، وخبراء في الاقتصاد، وإدارات الموارد البشرية، وكذا المنشغلين بمجال القانون، وذلك نظرا لطبيعة الطفل الضعيفة، وهشاشته التي تعرضه لأخطار عديدة في حياته الخاصة وفي محيط العمل الذي يتواجد فيه، باعتباره ضمن الفئات الخاصة التي تحتاج إلى رعاية وحماية.

ولأن حقوق الأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة من المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، أخذت هذه الفئة الضعيفة تحظى باهتمام خاص، وعلى نحو متزايد على المستوى الدولي، سعياً لضمان حقوقه وحمايته في كل المجالات، ومن ضمنها في مجال العمل.

### 2.1 تنظيم عمل الأطفال على المستوى الدولي:

بدأ الاهتمام بحقوق الطفل في فرنسا عام 1840، حيث ثار نقاش حول مشروع نص لحماية الأطفال العاملين، لوضع حد لمعاناتهم<sup>18</sup> وصدر على اثر ذلك نص قانوني بتاريخ 22 مارس 1841 عام، وتلته نصوص عديدة ساهمت كلها في تأسيس قواعد لمكافحة ظاهرة استغلال الأطفال، والحد منها.

أما على المستوى الدولي عملت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها عام 1919 على تنظيم وتحديد السن الأدنى التي يجوز فيها تشغيل الأطفال في مجال الصناعة. وهو نفس المبدأ الذي تضمنته الاتفاقية الدولية رقم 06<sup>19</sup> التي تنص على ألا يشغل الطفل ما دون الخامسة عشرة سنة، أو تزيد عنها، كما تلزم الدول أن تفرض عليهم الانضمام إلى المدرسة الابتدائية.

إن الآثار، والتداعيات السلبية الخطرة المترتبة على ظاهرة عمالة الأطفال، أو الاستغلال الاقتصادي، يتزايد باستمرار نتيجة الحاجة الملحة، التي تدفع بالأطفال إلى عالم الشغل في سن مبكرة، خاصة في الدول التي تعاني من مخلفات الحروب، كالفقر والصراعات السياسية والأزمات الاقتصادية، دفعت بالدول لتعبئة كل الجهود والهيئات والمؤسسات لمواجهة هذه الظاهرة، والحد منها كان وهذا الدافع لتدخل المجتمع الدولي لتنظيم عمل الأطفال بتحديد السن الأدنى للالتحاق بالعمل.

وتأكيداً على حماية هذه الفئة الضعيفة، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (182) لسنة 1999 التي تحظر أسوأ أشكال عمالة الأطفال<sup>(20)</sup>، وتؤكد على اتخاذ الإجراءات الفورية للقضاء على ذلك، ودعت الدول للمصادقة عليها، وإلى تصميم وتنفيذ برنامج عمل، تهدف من ورائه إلى القضاء على أسوأ أشكال استغلال الأطفال في الأعمال الشاقة والخطرة، حماية لصحتهم وسلامتهم وهم في سن الطفولة. حيث ألزمت الدول على تحديد الأعمال التي يجوز تشغيل الأحداث فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشر (12) من العمر، ومنعت تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية قبل سن



الخامسة عشر (15) فيما عدا المتدرجين منهم. كما منعت تشغيل الأحداث قبل السابعة عشر (17) في الصناعات الخطرة، أو الضارة بالصحة المحددة وفقا للتشريعات والقرارات واللوائح داخل كل دولة، وعلى أن لا تزيد ساعات العمل عن ستة ساعات في اليوم للأحداث الذين يقل سنهم عن خمسة عشرة (15)، وان تتخللها فترة، أو أكثر، للراحة لا تقل مدتها عن ساعة. وأن لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية.

وضماما لتطبيق بنود الاتفاقية، ذهبت المنظمات الدولية إلى فرض إلزامية الكشف الطبي قبل التحاق الأحداث بأي عمل، للتأكد من لياقتهم الطبية، كما يجب أن يعاد الكشف في دورات يحددها التشريع في كل دولة.

لكن رغم المساعي العديدة لمنظمة العمل الدولية الرامية إلى توفير كل الظروف المساعدة على حماية الأطفال، في مجال العمل، من التعرض إلى المخاطر، أو المشاق التي قد تهدد سلامتهم وصحتهم. فإن التقارير التي تقدمها هذه الهيئة ذاتها سنويا، تؤكد من جديد، أن مسألة عمالة الأطفال، وما يترتب عنها من مشاكل وتجاوزات، لاتزال قائمة، وتحتاج إلى المزيد من الإرادة والتعاون من أجل مواجهتها والقضاء عليها. ذلك ما دفع المدير العام لمنظمة العمل الدولية، غاي رايدر في رسالة دعوة، بمناسبة اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال لسنة 2019، إلى تحرك دولي عاجل لإنهاء الأخطار المشتركة المرتبطة بعمل الأطفال، مشيرا إلى أن حوالي 73 مليون طفل في العالم تتراوح أعمارهم بين 5-17 عاما يشاركون "مجبزين" في القيام بأعمال خطيرة.<sup>21</sup>

كما أضاف، إنه وعلى الرغم من أن العدد الإجمالي للأطفال في الأعمال الخطرة قد انخفض في السنوات الأخيرة، إلا أن التقدم كان محدودا بالنسبة للأطفال الأكبر سنا. فبين عامي 2012 و2016 ازداد عدد الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و11 سنة، الذين يقومون بأعمال خطيرة بما يخالف المعاهدات الدولية. مضيفا أن ذلك "غير مقبول".

أما على المستوى العربي، ذهبت الدول العربية إلى اعتماد المعايير الدولية، من أجل الحث على ضمان حقوق الطفل، وحمايته من كل أشكال الاستغلال، بتوثيقها والنص عليها في ميثاق حقوق الطفل العربي الصادر عام 1984.<sup>22</sup>

## 2.2 تنظيم عمل الأطفال في التشريع الجزائري.

لكون الجزائر عضوا في المنظمات الدولية العمالية، فقد صادقت بدورها على العديد من الاتفاقيات، ومنها اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم 138<sup>23</sup> المتعلقة بعمالة الأطفال. وحرصا على ضمان حماية الطفل، أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لفكرة تحديد السن الأدنى لتشغيل الأطفال، وذلك من خلال ما جاء به في مختلف التشريعات العمالية التي عرفتها المنظومة القانونية الوطنية.

حيث حددت المادة 15 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، على أنه " لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة (16) سنة، إلا في الحالات التي

تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>24</sup>. ولم تجيز أيضا، توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، ولا استخدامه في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة، أو تضر بصحته، أو تمس أخلاقياته". حسب ما جاء في نص المادة 3/15 من القانون رقم 11/90 سالف الذكر.

وعلى غرار التشريعات الدولية، أقرت التشريعات الوطنية على اتخاذ كل التدابير الضرورية الكافية لتطبيق وإنفاذ القوانين لحماية الطفل، وأحاطته بضمانات قانونية، تعرض مخالفها إلى جزاءات عند الاقتضاء. إذ حدد المشرع الجزائري غرامة تتراوح من بين 1000 دج إلى 2000 دج على كل توظيف لعامل قاصر، لم يبلغ السن المقررة قانونيا، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبق للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود، يمكن إصدار عقوبة تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة<sup>(25)</sup>.

الجدير بالملاحظة أن المشرع الجزائري لم يحدد الأعمال الخطرة في قائمة معينة، كما لم يحددها في النصوص القانونية ولا التنظيمية، حتى أن قانون الطفل الذي جاء خصيصا لحماية الطفولة لم يحددها أيضا<sup>26</sup>.

مما لا شك فيه، أن هذا لا يعني أن هناك فراغا تشريعي فيما يخص تنظيم عمل الأطفال والأخطار التي يواجهها في مكان العمل، بل نجد العديد من النصوص القانونية والتنظيمية، كذلك بعض اللوائح والقرارات التي تتناول الأعمال الخطرة على العمال بصفة عامة والأطفال بصفة خاصة منها.

كالقانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الذي حث المؤسسة المستخدمة بضرورة التحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء، والعمال القصر، والعمال المعوقين، لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم، مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل<sup>27</sup>

أما فيما يخص العمل الليلي، لقد حظر المشرع على العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة حظرا مطلقا العمل ليلا، إلا أنه أجاز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنع رخص عندما يبرر ذلك طبيعة النشاط<sup>28</sup> فالعمل الليلي سببا لتعرض الطفل للإجهاد والمرض البدني والنفسي والاعتداءات التي يواجهها خارج المنزل في وقت الليل هذا الوقت الذي تصعب الرقابة ويسهل الفساد فيه.

ولتدارك هذه المخاطر اتخذ المشرع الجزائري عدة إجراءات منها إصدار القانون رقم 12/ 15 المتضمن حماية الطفل، والمؤرخ في 15 جويلية 2015<sup>29</sup> الذي شكل إطارا قانونيا يجمع بين الحماية القانونية والقضائية للأطفال عموما والأطفال في خطر والجانحين منهم خاصة مع مراعاة خصوصيات كل فئة ويمنع هذا القانون الأفعال التي تحد من حقوق الطفل، والتي من شأنها المساس بصحته وسلامته البدنية والمعنوية. حيث خطى المشرع خطوة نوعية في إحاطة الطفل بالحماية، وتوسيع مفهوم الإساءة واستعمل عبارة، الطفل في خطر، ويسري هذا المفهوم على كل طفل تكون صحته أو أمنه، أو

أخلاقه في خطر واعتبرت المادة الثانية من هذا القانون أن الاستغلال الاقتصادي للطفل كحالة من حالات الطفل في خطر أي استغلال الطفل في مكان العمل لاسيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يحرمه من متابعة دراسته، أو يكون ضارا بصحته أو سلامته البدنية أو المعنوية. ونتيجة للاستغلال المستمر للأطفال خاصة، في مجال العمل، وضمانا لحمايتهم، استحدثت الدولة الجزائرية هيئة وطنية لحماية وترقية الطفولة، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 334/16 المؤرخ في 19 ديسمبر 2016 الذي يحدد شروط وكيفيات تنظيم وسير هذه الهيئة. والتي شرعت في العمل عام 2017، من أجل تعزيز حقوق الطفل، وذلك بإشراك المجتمع المدني في هذه العملية.

### 3.2 تنظيم عمل ذوي الاحتياجات الخاصة على المستوى الدولي

أجمع الباحثون في علوم مختلفة، كالاقتصاد، والاجتماع وعلماء النفس، والقانون، على أن الحق في العمل له مكانة جد هامة في حياة الفرد. فهو حق من بين الحقوق الإنسانية التي تجد أساسها في القانون الطبيعي، وجدت مع وجود الإنسان، فهي مرتبطة بذاته، لأن العمل فيه تحقيق لذات الإنسان، وإذا كان مبدأ المساواة في العمل من المبادئ الأساسية التي أقرتها المنظمات الدولية لحقوق الإنسان فهو قبل كل شيء مبدأ وطموح موجود في الوجدان الإنساني.

مما لا شك فيه أن العمل هو الوسيلة التي تسمح بكسب لقمة العيش، لهذا السبب الحيوي، جعل المجتمع الدولي من الحق في العمل حق لكل أفراد المجتمع دون تمييز، وبرز ذلك بميلاد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1946 الذي يحث الدول على حماية حقوق الإنسان، مع إضفاء حماية (قنوية) على بعض الفئات التي وجدت أنها بحاجة إلى حماية خاصة، بسبب ظروف خاصة بها.

ولتعزيز هذه الحقوق، جاء نص المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 111 أن أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. ويكون من شأنه إبطال، أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص، أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة أو تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر، يكون من أثره إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة.<sup>30</sup>

وفي عام 1959 صدر الإعلان حقوق الطفل عن هيئة الأمم المتحدة متضمنا عشرة مبادئ، أبرزها " حماية الطفل قبل ولادته، وبعدها، والحماية من الإهمال والاستغلال"<sup>31</sup> قضية فئة ذوي الاحتياجات الخاصة قضية هامة تمس شريحة كبيرة من أفراد المجتمع، وهناك تحديات جمة وجب على الدول مجابتهها بفعالية لإدماجهم في المجتمع، خاصة في مجال العمل والتوظيف والقضاء على أشكال التمييز.

هذا ما أكدته اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006 والتي مثلت خطة عالمية رائدة نحو إنشاء آليات جديدة لحماية هذه الفئة وإدماجها وتأهيلها هذا الذي كرسته الاتفاقية

العربية رقم 17 بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين والتي حثت الدول على ضرورة التكفل بهذه الفئة وتشغيلها في المؤسسات العمومية والخاصة بنسبة معينة وتشجيعهم ودعمهم.<sup>32</sup>

ينبغي الإشارة إلى أنه، رغم الجهود والعمل المتواصل الذي تبذله المجتمعات من أجل حماية ورعاية مصالح هذه الفئة على أكمل وجه، غير إن الواقع الذي يعيشه الشخص المعاق مليء بالتجاوزات والانتهاكات لحقوقه في المجال الاجتماعي والاقتصادي، دون أن ننسى نظرة المجتمع إلى إعاقته والشفقة عليه مما يجعله دائما يشعر بالتهميش والإقصاء الاجتماعي.

التزاما بالمعايير الدولية اعتمد العقد العربي لذوي الإعاقة عام 2004 الذي يهدف إلى تأمين حقوق الأشخاص المعوقين، بما فيه الحق في التنمية، وإعادة تأهيلهم وإدماجهم، جاء في قرار مجلس جامعة الدول العربية في الدورة العادية 121 لمجلس الجامعة على المستوى الوزاري رقم 6405 بتاريخ 2004/03/4 الميثاق العربي لحقوق الإنسان في المادة الأربعين منه، على التزام الدول بتأمين حقوق الطفل المعاق، ومعاملته بالتساوي مع أقرانه الأطفال. ولتحقيق ذلك يؤكد العقد على تقديم المساعدة والدعم للأسرة، وتدريبها على كيفية التعامل السليم مع الأطفال ذوي الإعاقة، وتدريب الكوادر البشرية العاملة مع الأطفال ذوي الإعاقة على الأساليب التربوية الحديثة.

#### 4.2 تنظيم عمل ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري

كفل المشرع الجزائري لهذه الفئة نوعا من التفرد مما يجعلها متميزة عن باقي أفاد المجتمع في مجال العمل هذه على أساس قيم اجتماعية وإنسانية واقتصادية.

ولقد خطى المشرع الجزائري خطاه تماثيا مع ما جاءت به المعايير الدولية والعربية، مؤكدا ذلك في الدساتير المتتالية، بحيث تكفل الدولة لجميع المواطنين المساواة بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين، وتحول دون المشاركة الفعالة المهم في التنظيم السياسي والاقتصادي والثقافي.

كما اتخذ التشريع الاجتماعي نفس النهج، وجعل باطلا كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس، أو الوظيفة الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية، والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة، أو عدم الانتماء إليها هذا ما أقرته المادة 7 من القانون رقم 11/90.

كما يتبين من نصوص القانون رقم 09/02 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم، إن المشرع يسعى جاهدا للتكفل بهذه الفئة لضمان إدماجها في المجتمع وفتح المجال أمامها لممارسة نشاط مهني يسمح لهم بضمان الأمان والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي<sup>33</sup>.

بحيث فرض على المؤسسات المستخدمة تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين بنسبة واحد بالمائة على الأقل من مناصب العمل.

وعليه، جعل المشرع الجزائري من اللجنة الولائية للتربية تتكفل بالتوجيه المهني، وبالعمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل، وتوجيهه، وإعادة تصنيفه، وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعاقين، وإدماجهم مهنيًا، وكذا العمل على البحث عن مناصب العمل ملائمة يمكن أن يشغلها المعوقين، واقتراحها. ويتم تحديد قائمة الأشغال التي يمكن أن يشغلها المعوقون عن طريق التنظيم وتكون قرارات هذه اللجنة ملزمة لمؤسسات التعليم والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة والمصالح والهيئات المستخدمة.

غير الإشكال المطروح، أن نسبة الإعاقة في في تزايد مستمر في العديد من المجتمعات، إلا أنه من الصعب تحديد نسبتها، و يعود ذلك إلى عدم الدقة في الأعداد المسجلة لدى الجهات المختصة، لعد تدوين المعاق في بعض المجتمعات، خاصة الفقيرة منها المتواجدة في مناطق نائية، والبعيدة نوع ما عن التنمية الاجتماعية والبشرية، والاقتصادية، كما قد يعود السبب إلى بعض العائلات التي ترى في إعاقة طفلها أو أطفالها معرة.

إذ أشار الأمين العام لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، رابح حمدي خلال يوم دراسي<sup>34</sup> بيومردس حول الأشخاص المعاقين العاجزين عن العمل بنسبة 100% وبالبالغين سن 18 سنة عبر الوطن، عددهم إلى غاية سبتمبر 2019 إلى 241,969 شخص.

وعلى هذا الأساس، ونظرا لهذا العدد، أصبح الوعي للاهتمام بهذه الفئة يلقي بضلاله على خطط وبرامج المؤسسات المختصة الحكومية كانت أو الخاصة، كما أكد السيد الأمين العام لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، رابح حمدي، بمناسبة فاعلية الإحياء الرسمي الوطني لليوم العالمي للأشخاص المعوقين، الذي احتضنته ولاية بومرداس ' بأن قطاع التضامن استفاد من توأمه مع وزارة العمل الفرنسية في إطار برنامج دعم تنفيذ اتفاق الشراكة مع الإتحاد الأوروبي بغرض تقوية قدرات القطاع من وضع استراتيجية وطنية في مجال تشغيل الأشخاص المعاقين. ولقد اهتمت الجزائر بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، منذ الاستقلال، حيث أخذت السلطات المعنية على عاتقها مسؤولية الاهتمام بهذه الفئة بهدف حمايتها وترقيتها.

### الخاتمة

على ضوء ما تقدم، نصل إلى القول أنه من المؤكد أن قضايا حماية المرأة العاملة، والطفل وذوي الاحتياجات الخاصة، لا تقف على حد وضع قوانين تكريس لمبدأ المساواة بين كل الفئات في الحقوق والواجبات، في العمل، بل تحسبا لظروف خاصة مرتبطة بهؤلاء الأشخاص، كالتبيعة الفيزيولوجية للمرأة التي تجعلها ضعيفة لا تتحمل بعض الأعمال مقارنة بالرجل. وكذلك بالنسبة لتشغيل الطفل في سن مبكرة الذي يحرمه من التمتع بطفولته دون عناء ومشقة، وعن ظروف عمل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة التي تعيش بإعاقة تجعلها أضعف الفئات العمالية ككل.

وسعيًا لتحسين حياة هذه الفئة الضعيفة ومساعدتها، عملت منظمة العمل الدولية بجهد وعمل

متواصل من أجل توفير حماية كاملة لهذه الفئات الثلاثة. وأكدت على الدول الأعضاء على اتخاذ التدابير والإجراءات لإزالة كافة أشكال استغلالهم وحمايتهم من هذه الظروف السيئة في العمل، من أجل بلوغ الهدف المنشود، وهو تمكين كل عامل من حقوقه الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية وبالتالي ضمان له العيش الكريم.

من خلال ما تقدم ذكره، خلصنا إلى أن:

✓ إن المجتمع الدولي، والعالم العربي بصفة خاصة، يواجه تحديات كبيرة لبلوغ الأهداف المنشودة الحامية والضامنة لحقوق الإنسان، ومنها حقوق الفئات الضعيفة في مجال التشغيل. وعملا بذلك، أطلقت منظمة العمل الدولية اليوم العالمي لمناهضة عمل الأطفال في 12 يونيو، بغية تعزيز الزخم الدولي الذي نشأ في السنوات المنصرمة، وبهدف القضاء على عمل الأطفال، وتحديدًا أسوأ أشكاله. وإلى التفكير في التقدم المنجز حتى الآن، بالإضافة إلى بذل جهود جديدة لتحقيق مستقبل خال من عمل الأطفال.

✓ إنشاء نظم قانونية وشبكات مجتمعية من أجل إنفاذ القوانين ترمي إلى حماية حقوق النساء والأطفال.

✓ لا تزال الجزائر تواجه تحديات كبيرة لكسب الرهان للوصول إلى ما تصبو إليه معايير العمل الدولية، والمبادئ الإنسانية، فهي مطالبة بأن تكون واعية، وفاعلة على مستوى التشريع والتعليم والنوعية، كون نسبة كبيرة من أفراد المجتمع غير مدركة لحقوقها، ومنها الطبقة العاملة التي تعيش في ظروف قاسية ومضرة بصحتهم.

✓ القضاء على التمييز الذي تدعّمه الآراء الجامدة والاعتقاد المتخلقة في المجتمع، التي تعارض عمل المرأة، وتستعر بأطفالها ذوي الاحتياجات الخاصة، وتدفع بالأطفال إلى العمل كونه رجل مستقل. كما يجب الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية واتخاذ خطة عمل فعّالة ومتطورة ومستمرة بشأنها.

✓ تفعيل دور تفتيش العمل من خلال وضع برامج وحملات تفتيش دائمة ومستمرة في أماكن العمل .

✓ تطوير آليات الرامية إلى الوفاء بالمسؤوليات المتعلقة بالرصد وتقديم التقارير .

✓ ومن بين الحلول التي نراها تساعد استقرار المرأة العاملة المرضعة أو الأم لأطفال، هو توفير دور الحضانة في كل مؤسسة مستخدمة، إذ يساعد هذا الإجراء على حل مشاكل عديدة ليس فقط بالنسبة للمرأة، وإنما أثارها تمتد إلى الأسرة، والعمل، والمجتمع. ذلك ما أكدته تقرير البنك الدولي بان نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة قد انخفضت إلى 49% عام 2016 على مستوى

العالم؛ ومن المرجح أن النساء يعملن في قطاعات غير رسمية، ويخصن ضعف وقتهن مقارنة بالرجال في ممارسة أنشطة منزلية، وفي مجال الرعاية بدون مقابل. وبالنظر إلى أن النساء يتحملن مسؤولية أكثر من الرجال في رعاية الأطفال، تقابلهن عقبة كبيرة للمشاركة في القوى العاملة بسبب عدم توفر الرعاية الصحية الجيدة وغير المكلفة لأطفالهن.

إن الفجوة بين الجنسين في الأجر لا تزال موجودة، على الرغم من الجهود المبذولة لتطبيقها، فالمشكلة ليست مشكلة تقتصر على دولة ما، أو الدول العربية، أو على الدول النامية، بل المشكل عالمي، فهناك تمييز ظاهر في الأجر لصالح الرجل في مواجهة المرأة.

كما أنه رغم عضوية الدول العربية ومنها الجزائر في المنظمات العمل الدولية والإقليمية، لا تزال نوعاً ما في بداية الطريق، كونها لم تصل بعد إلى ضمان الحماية الشاملة للمرأة العاملة من كل الجوانب. فمبدأ المساواة بينهما وبين الرجل لا تزال آثاره ظاهرة، رغم العمل على تكريسه في الدساتير والتشريعات والتنظيمات ولعل السبب في ذلك يعود إلى عدم الشفافية في التعاطي مع قضايا المرأة، بصفة عامة، والمرأة العاملة بصفة خاصة. لم يختلف الأمر بالنسبة لمسألة تشغيل الأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة، رغم الالتفات البالغ الأهمية الذي تتولاه الحكومات وبعض المؤسسات والجمعيات الخاصة في مجال رعاية الفئات الضعيفة كالأطفال، والفقراء وذوي الاحتياجات الخاصة،

إننا نسعى من خلال طرح مسألة تفعيل حقوق المرأة والطفل وذوي الحاجات الخاصة، نداء إلى جعل حقوق الإنسان هذه الفئات الضعيفة، حقيقة واقعة. فعلى المجتمع الدولي، والحكومات، العمل على عدم الاكتفاء بوضع القوانين فقط، بل يجب العمل على تفعيلها وضمان احترامها لكي لا تصبح القوانين شكلاً بدون محتوى إلزامي.

## الهوامش

1. الطيب الفرغان بن سلمان دور منظمة العمل الدولية مكتبة الوفاء القانونية الإسكندرية. الطبعة الأولى 2017 ص106.
- الاتفاقية الدولية رقم (111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يوليو 1958 من دورته الثانية والأربعين، بدأ النفاذ في 15 يوليو 1960.
2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948
3. العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1963
4. الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والتي اعتمدها مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخاصة في مدينة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، مارس 1976.
5. دستور 1963 الصادر في 8 مارس 1963
6. دستور 1976 الصادر في
7. القانون رقم 11/90
8. دستور 2016 صادق عليه البرلمان 7 فبراير 2016، الجريدة الرسمية رقم 14، المؤرخة في 7 مارس 2016
9. الاتفاقية الدولية رقم (45) لسنة 1935 المتعلقة بتحديد الأعمال الخطرة في جميع مجالات العمل
10. الاتفاقية الدولية رقم (127) لسنة 1976 بشأن الحد الأقصى للوزن، ويستثنى من العمل الليلي الحالات التي يصدر فيها قرار من وزير العمل، والتي يتطلب وجود المرأة فيها بشكل أساسي.
11. الاتفاقية الدولية رقم (41) لسنة 1948 والاتفاقية الدولية رقم (89) لسنة 1948 بشأن العمل الليلي
12. الاتفاقية الدولية رقم 183 لعام 2000
13. الاتفاقية الدولية رقم 3 لعام 1919
14. الاتفاقية الدولية رقم 103 لعام 1919
15. القانون رقم 11/83
16. المادة 55 من القانون رقم 11/90
17. التقرير الدولي لتنفيذ منهاج بكين بعد 25 سنة - بكين +25 - ماي 2019 ص 85
18. الاتفاقية الدولية رقم 5
19. الاتفاقية الدولية رقم 182 لعام 1999
20. <http://news-u-org/ar/story/2018-06-/1010592>
21. ميثاق حقوق الطفل العربي
22. الاتفاقية الدولية رقم 138
23. المادة 15 من القانون رقم 11/90
24. المادة 140 من القانون رقم 11/90
25. حاج سودي محمد، النظام القانوني لتشغيل الأطفال. رسالة الدكتوراه. جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان كلية الحقوق والعلوم السياسية 2016 ص 226



26. القانون رقم 07/88
27. المادة 29 من القانون رقم 11/90
28. القانون رقم 12/15
29. المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 111
30. الاتفاقية العربية رقم 17
31. الإعلان العالمي لحقوق الطفل 1959
32. القانون رقم 09/02
- مداخلة وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة (التقرير الأولي حول تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة
33. المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، جنيف 2018.