

الحماية الدولية والقانونية للأسرة المرأة نموذج
International and legal protection for the woman's family is a
Title in English model



حافظي سعاد،¹ رحمان يوسف²

¹ جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان كلية الحقوق والعلوم السياسية،

البريد الإلكتروني hafdi.souad@yahoo.fr

² أستاذ مؤقت بجامعة بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان



تاريخ النشر: 2023-04-26

تاريخ القبول: 2023-04-22

تاريخ الإرسال: 2023-04-11

ملخص:

المجاهدة إبان الثورة التحريرية حيث فرضت احترامها و تقديرها من قبل المجتمع. أقحمت نفسها في عالم الشغل بعد الاستقلال كمواطنة كاملة الحقوق لبناء الدولة الاشتراكية التي تبنتها الجزائر غدا الحرية وناضلت لتحقيق مبدأ المساواة بينها وبين أخيها الرجل في جميع الميادين و أصبحت عضوا فعالا لا يمكن الاستغناء عنه.

الكلمات المفتاحية: الحماية – القانونية – المرأة- العاملة – المساواة

The role of Algerian women has always been effective in the Algerian society. after being kind enough with the mujahideen the liberation revolution was adopted as its respect and appreciation

Legal- production- currency- women key word

1- المؤلف المرسل: الاسم الكامل، الإيميل: authora.s@mail.com

مقدمة :

يجمع الفقهاء على أن القانون بما يتضمنه من حقوق وواجبات وانما هو نتاج القوى النسوية عبر نضالاتها المختلفة وهو ما ينطبق على وضعية المرأة في الجزائر ولنا في فاطمة نسومر وحسيبة بن بوعلي وجميلة بوحيرد وأخريات كثيرات كما تمكنت المرأة في عهد الاستقلال أن تؤسس لها مركزا قانونيا محوريا ما فتئ يتطور باستمرار حتى أصبحت وزيرة بل مرشحة لرئاسة الجمهورية وقد أولت الدولة الجزائرية اهتماما كبيرا بقضايا المرأة اعتقادا بأنها المحرك الدافع بعجلة المجتمع نحو الرقي لأن الشغل الذي تحمله كمواطنة وزوجة وعاملة يجعلها عنصرا محوريا في تماسك المجتمع ووحدته وما تأسيس وزارة الاسرة وقضايا المرأة الا دليل لحرص الدولة على ترقية وضعية المرأة في المجتمع.

إن المركز القانوني للمرأة في ظل التشريعات الجزائرية يمنح المرأة كافة الحقوق المدنية والسياسية بمعنى لديها الاهلية للتمتع بالجنسية الجزائرية حسب المادة 4 من قانون الجنسية والتي تنص يعتبر بالغاً كل شخص ذكر أو انثى بلغ واحد وعشرين وذلك بخلاف القانون المدني الذي جعل سن الرشد 19 سنة مالم يكن محجور عليه ومتمتعاً بكافة حقوق وقواه العقلية كذلك أهلية الزواج فقد حددت ب19 سنة ويجوز الترخيص بالزواج وهذا ما نصت عليه توصية الأمم المتحدة 1965 و حددت السن 15 سنة وكذلك يجوز للمرأة أن يزوجها وليها أو أي شخص اخر تختاره و اتفاقية حقوق الطفل فقد حددت السن 18 سنة أهلية ممارسة التجارة حيث تنص المادة 5 من ق تج لا يجوز للقاصر المرشد الذي يريد مزاولة التجارة أن يمارس الأعمال التجارية الا بعد الحصول على اذن بممارسة الاعمال التجارية وكذلك نصت المادة 7 من القانون التجاري لا تعد المرأة تاجرة الا اذا كانت تجارتها تقتصر على البيع على التجزئة لتجارة زوجها وهذه المادة هي

اقتباس من قانون نابليون 1803 وعلى هذا أساس نطرح التساؤل التالي ماهي حماية المرآة وماهو التقرير الدولي والقانوني لحمايتها ؟

لها كذلك الحق في الضمان الاجتماعي وهذا ما نصت عليه المادة 87 من قانون الضمان الاجتماعي وكذلك المرآة عندها كافة الأهلية في ابرام العقود والتصرفات المدنية حق المرآة في الارث وفي الميراث اد أن هذا بقي دون ارث في بعض المناطق

كما أن للمرأة المسؤولية المدنية والجنائية فالمسؤولية التصيرية تتحملها المرآة مرسوم التنفيذذي10-96 المتعلق بقائمة المراكز الوطنية لاستقبال النساء ضحايا العنف وقد صدر قانون 01-15 المتعلق بصندوق النفقة يقدم طلب الاستفادة من المستحقات المالية إلى القاضي المختص مرفقا بملف يتضمن الوثائق التي تحدد بموجب قرار مشترك بين وزير العدل حافظ الأختام والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالتضامن يبيت القاضي المختص بموجب أمر ولائي في أجل أقصاه 5 أيام من تاريخ تلقيه الطلب يبلغ هذا الأمر عن طريق أمانة الضبط إلى كل من المدين والدائن بالنفقة والمصالح المختصة في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ صدوره يفصل قاضي شؤون الأسرة في أي إشكال يعترض الاستفادة من المستحقات المالية المنصوص عليها في هذا القانون بموجب أمر ولائي في أجل أقصاه 3 أيام من تاريخ إخطاره بالإشكال هذا وتتولى المصالح المختصة في صرف المستحقات المالية للمستفيد شهريا في أجل أقصاه 25 يوما من تاريخ تبليغ الأمر المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 5 من هذا القانون لا سيما عن طريق تحويل بنكي أو بريدي ، تستمر المصالح المختصة في صرف المستحقات المالية للمستفيد شهريا إلى حين سقوط حقه في الاستفادة منها في حالة توقف المدين بالنفقة عن تنفيذ الأمر والحكم القاضي بالنفقة بعد

شروعه فيها طبقا لأحكام الفقرة الثانية من هذه المادة المثبت بموجب محضر معاينة حرره محضر معاينة حرره محضر قضائي تواصل المصالح المختصة صرف المستحقات المالية بناء على أمر ولائي صادر من القاضي المختص والمبلغ طبقا للكيفيات المحددة¹

يتعين على المستفيد أو الدائن بالنفقة إعلام القاضي المختص بأي تغيير يطرأ على حالتها الاجتماعية والقانونية من شأنه احتمال التأثير في استحقاق النفقة وذلك خلال 10 أيام من تاريخ حدوثه يفصل القاضي المختص في مدى تأثير هذا التغيير على استحقاق النفقة بأمر ولائي يبلغ إلى المدين والدائن بالنفقة والمصالح المختصة عن طريق أمانة الضبط في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ صدوره هذا ويبلغ القاضي المختص المصالح المختصة عن طريق أمانة الضبط بالحكم أو القرار القضائي المتضمن مراجعة مبلغ النفقة في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ صدوره هذا ويتولى الأمين الخزينة للولاية تحصيل المستحقات المالية لصالح صندوق النفقة من المدينين بالنفقة بناء على أمر بالإيراد تصدره المصالح المختصة وفقا للأحكام المنصوص عليها في التشريع المعمول بها، إضافة الى هذه الحماية هناك حماية في ايطار قانون العقوبات 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 بحيث نصت المادة 266 مكرر منه كل من أحدث عمدا جرحا أو ضربا بزوجه عاقب بسشنة الى خمسة سنوات اذا لم يؤد الى عجز يفوق خمسة عشرة يوما بالحبس من سنتين الى خمس سنوات اذا نشأ عن الجرح أو الضرب عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن خمسة عشرة يوما وبالسجن المؤقت من عشرة سنوات الى عشرين سنة اذا نشأ عن الجرح أو الضرب فقد أو بتر أحد الأعضاء أو الحرمان من استعماله أو فقد البصر أو أية عاهة مستديمة بالسشجن المؤبد اذا أدى الضرب الى الوفاة وتقوم الجريمة شواءى كان الفاعل يقيم أو لا يقيم في نفس مسكن الصضحية كما

تقوم الجريمة أيضا اذا ارتكبت أعمال العنف من قبل الزوج السابق لا يستفيد الفاعل من ظروف التخفيف اذا كانت الضحية حاملا أو معاقة واذا ارتكبت أعمال العنف بحضور الأولاد القص يضع صفح الضحية حدا للمتابعة الحالة الأولى والثانية، تكون العقوبة بالسجن ١ من خمس الى عشرين سنوات في الحالة الثالثة في حالة صفح الضحية كما يعاقب بالحبس من سنة الى ثلاث سنوات كل من ارتكب ضد زوجته أي شكل من أشكال العنف اللفظي والنفسي كما تنص المادة 330 من قانون العقوبات يعاقب بالحبس ستة أشهر الى سنتين كل من مارس على زوجته أي أشكال من أشكال الاكراه أو التخويف ليتصرف في ممتلكاتها أو مواردها المالية اضافة الى عقوبة مضايقة امرأة في مكان عمومي بالحبس من شهرين الى ستة أشهر والمادة 341 مكرر متعلقة بجريمة التحرش الجنسي في اطار الوظيفة المعاقب عليها من سشنة الى ثلاث سشنوات وبغرامة من 100.000 دج الى 300.000 دج كل شخص يشغل سسلطته ووظيفته للتهديد والاكراه قصد الاستجابة لرغباته الجنسية واذا كان الفاعل من المحارم أو كانت الضحية قاصرا لم تكمل سن سادسة عشرة أو كانت حامل أو معاقة تكون العقوبة الحبس من سنتين الى خمس سنوات وبغرامة من 200.000 دج الى 500.000 دج² ومؤخرا نص التعديل الدستوري لسنة 2016 في المادة 36 منه تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في س التشغيل تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والادارات العمومية وعلى مستوى المؤسس

تعد الأمومة الرسالة المقدسة التي نهضت بها المرأة ، ومن ثم فإن جميع الدول تسعى في الوقت الراهن - بصرف النظر عن إمكانياتها ودرجة تطورها - إلى العمل على توفير كافة الشروط التي تكفل حمايتها ورعايتها. وقد شهدت العقود الأخيرة تواجداً على نطاق واسع للمرأة في أسواق العمل، حتى أضحي عملها

سمة من سمات المجتمعات المعاصرة ، غير أن حجم تواجد المرأة في أسواق العمل ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها ، كما أن مزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل ، وهذا ما حدا بالمنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية لوضع ضوابط معينة تكفل حماية المرأة وتوفير حد أدنى من الشروط الإنسانية التي يجب توفيرها حتى يمكنها التوفيق بين عملها ومسئولياتها الأسرية ، وقد كرس المشرع الوطني في العديد من الدول هذه المبادئ التي أرسنها معايير العمل الدولية وذلك بمناسبة تنظيم عمل المرأة ، حتى أضحى في العديد من الدول تنظيماً متكاملماً يوفر للمرأة الحماية القانونية اللازمة التي تراعى طبيعتها الإنسانية والمسئوليات الأسرية التي تقوم بها في المجتمع .

على الرغم من إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الذي كرسته معايير العمل الدولية والعربية في مجال العمل ، إلا أن هناك بعض الاعتبارات أدت إلى إفراد حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة ، سواء في مجال التشغيل أو في تعزيز بعض الإجازات الخاصة للمرأة . ومرد ذلك أنه توجد بعض الحقوق الخاصة للصيقة بالمرأة كونها أنثى وتحمل وتنجب وتربي أولادها ، فضلاً عن تحملها ببعض الأعباء العائلية التي لا يمكن أن يقوم بها الرجل ،

الأمر الذي يتطلب تحقيق نوع من التوازن في الحقوق التي يتمتع بها كل منهما ، بالإضافة إلى أن المرأة تتمتع ببعض الصفات التي توجب عليها القيام ببعض الأعمال وعدم صلاحيتها للقيام بنوع آخر من الأعمال ، مما أوجد نوعاً من الاختلاف الطبيعي بينها وبين الرجل ، يتطلب إفراد حماية خاصة للمرأة سواء في معايير العمل الدولية والعربية أو على نطاق التشريعات الوطنية سواء في مجال التشغيل أو في مجال حماية الأمومة والطفولة³ .

وبناءً على ما تقدم نقسم ورقة البحث إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي :-

أولا الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل

نظراً للفوارق الطبيعية بين المرأة والرجل ، فقد أفردت معايير العمل الدولية والعربية مجموعة من الحقوق للمرأة العاملة سواء ما يتعلق بتأكيد المساواة بينها وبين الرجل في مجال التشغيل أو على صعيد المساواة في الأجور ، أو حظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات التي تتناسب مع طبيعتها ، بالإضافة إلى حماية وظيفة المرأة من الفصل أو الإنهاء استناداً لظروف زواجها أو حملها أو وضعها . وقد كرست تشريعات العمل العربية هذه الحقوق المقررة للمرأة في معايير العمل الدولية والعربية ، ولذلك يتطلب إلقاء الضوء على الحماية القانونية للمرأة في معايير العمل الدولية والعربية وتشريعات العمل العربية في مجال التشغيل تناول حقها في المساواة مع الرجل في أحكام التشغيل ونفس الأجر المقرر للوظيفة ، وبيان المهن والأعمال المحظور تشغيل النساء فيها بصفة نهائية ، أو في فترات الليل ، وحماية وظيفة المرأة من الفصل بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع فضلاً عن التعرف على مدى توافق قوانين العمل العربية مع معايير العمل الدولية والعربية في هذا الخصوص .

وبناءً على ما تقدم نقسم هذا المبحث إلى خمسة فروع على النحو التالي :

ثانياً المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل

لثاموقف معايير العمل الدولية والعربية من المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل :-

1-المساواة في التشغيل في معايير العمل الدولية :-

تعد - بحق - الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة من الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل في مجالات الاستخدام والمهنة ، كما تعد هذه الاتفاقية أكثر من مجرد وثيقة تكرر الإطار العام لتكافؤ الفرص ، وذلك بحظرها جميع صور التمييز أو الاستثناء أو الفصل الذي من شأنه إبطال تكافؤ الفرص والمعاملة أو إنقاصه سواء عن طريق التشريعات أو السياسات أو الممارسات الوطنية التي تنتهجها الدول .

كما قررت المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة إلزام الدول الأعضاء بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص في المعاملة في الاستخدام والمهنة والقضاء على أي تمييز في هذا المجال ، كما نصت المادة الثالثة من ذات الاتفاقية على التزام الدول بكفالة المساواة وعدم التمييز وأنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف⁴ العاملة جاءت أكثر تفصيلاً في بيان الأصل العام بشأن المساواة بين المرأة والرجل في مجال التشغيل والاستخدام ، حيث يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل ، عند تساوي المؤهلات والصلاحية ، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في مجالات الترقى الوظيفي .

2- المساواة في التشغيل بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية:

إن مبدأ المساواة في أحكام التشغيل بين المرأة والرجل ، الذي كرسته معايير العمل الدولية والعربية ، يعد أحد الضمانات الهامة التي تحول دون التمييز بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل ، ومن ثم فقد حرصت العديد من قوانين العمل العربية على النص صراحة على هذا المبدأ الهام ، سيما الدول العربية التي صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة . وتأكيداً لذلك فقد ورد هذا الحكم في العديد من القوانين

العربية (المادة 29 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012 في مملكة البحرين ، المادة 8 من المرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 بشأن إصدار قانون العمل في سلطنة عمان)⁵ المادة 88 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في جمهورية مصر العربية) ، (المادة 42 من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل في اليمن) ، (المادة 100 من القانون رقم 7 لسنة 2000 بشأن إصدار قانون العمل في فلسطين) ، (المادة 9 من القانون رقم 65 لسنة 1999 من مجلة الشغل في تونس) ، (المادة 17 من القانون رقم 11 لسنة 1990 بشأن علاقات العمل في الجزائر).

وعلى الرغم من أن الكثير من تشريعات العمل العربية حرصت على النص صراحة على تأكيد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل متى تماثلت أوضاع عملهم ، إلا أن بعض التشريعات العربية أغفلت النص على هذا المبدأ الهام الذي يعد أحد الضمانات القانونية التي تكفل حماية المرأة فيما يتعلق بأحكام التشغيل من ساعات عمل وفترات راحة وغيرها من الأحكام التي لا يتسع المجال لذكرها ، ومن ثم يجب أن تعمل هذه الدول على تعديل تشريعات العمل بها بما يضمن النص صراحة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل .

3 حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل

أولاً : موقف معايير العمل الدولية والعربية من حظر التمييز في الأجور بين المرأة والرجل :

1-المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في معايير العمل الدولية:

تعد الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، بداية تأكيد معايير العمل الدولية على مبدأ

المساواة في الأجور بين العمال والعاملات، حيث ترسي هذه الاتفاقية مبدأً عاماً هو أنه يتعين على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، أن تعمل على كفالة مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ.

وقد أُلحقت بالاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 أنفة الذكر ، التوصية رقم 90 لسنة 1951 والخاصة بتساوي العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وقد نصت هذه التوصية على أن تقوم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية باتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية⁶ .

2- المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في معايير العمل العربية:

كرست الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الأجور متى تماثلت أوضاع عملهم ، حيث نصت المادة 42 منها صراحة على أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ، وذلك عند تماثل العمل ، وبذلك تشترك معايير العمل العربية مع معايير العمل الدولية في إقرار مبدأ المساواة في الأجور بين العمال والعاملات ، وذلك حرصاً على منع التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالأجر الذي تحصل عليه مقارنة بالأجر الذي يحصل عليه العامل متى تماثلت أوضاع عملهما⁷ .

3- المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية :

إذا كانت معايير العمل الدولية والعربية قد كرسن مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما على النحو السابق ، فإن المشرع الاجتماعي في غالبية تشريعات العمل العربية ، حرص على إرساء هذا المبدأ ، وذلك اعترافاً منه بأهمية النص على هذا المبدأ للحيلولة دون وقوع التمييز ضد

المرأة . وتأكيداً لذلك تضمنت العديد من تشريعات العمل العربية بعض النصوص التي تقرر صراحة هذا المبدأ منها القانون البحريني (المادة 39 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012)، والقانون الكويتي (المادة 26 من قانون العمل في القطاع الأهلي) ، القانون الإماراتي (المادة 32 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل) ، القانون القطري (المادة 93 من القانون رقم 14 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون العمل) ، القانون المصري (المادة 35 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003) ، القانون اليمني المادة 42 ، 67/أ من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل⁸ .

وإذا كانت غالبية التشريعات العربية قد كرست مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما ، إلا أن تفعيل هذا المبدأ يحتاج لتدخل الدولة من خلال الرقابة التي يقوم بها مفتشو العمل على أصحاب الأعمال في القطاع الخاص للتأكد من تطبيق هذا المبدأ الأمر الذي يحول دون وقوع حالات انتهاك له من جانب بعض أصحاب الأعمال ، ومن ثم فإن الدور التوعوي الذي تقوم به الدولة ، فضلاً عن التفتيش على أصحاب الأعمال ، يعد الضمانة الحقيقية لحصول المرأة على الأجر المماثل لأجر الرجل سيما في القطاع الخاص .

حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات

أولاً : حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل الدولية والعربية :

1- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل الدولية :

استكمالاً لصور الحماية القانونية التي حرصت منظمة العمل الدولية على توفيرها للمرأة العاملة ، فقد أعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته (18) لسنة 1934 الاتفاقية الدولية رقم 42 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية ، حيث تضمنت هذه الاتفاقية حظراً للأعمال التي ينتج عنها غالبية إصابات العاملات بالأمراض المهنية والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهن⁹.

كما صدر عن المنظمة الدولية الاتفاقية رقم 45 لسنة 1953 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها ، وكذلك ما تضمنته التوصية رقم 95 لسنة 1952 من قواعد بشأن حماية الأمومة ومنها تحريم اشتغال الحامل أو التي ترضع طفلها في الأعمال التي تعتبرها السلطات المختصة خطراً على صحتها أو صحة طفلها ، ويستمر هذا التحريم أثناء الحمل ولمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة ، وتمتد بعد ذلك إذا كانت المرأة ترضع طفلها . وقد حددت هذه التوصية مجموعة من الأعمال المحظور على المرأة العمل فيها منها على سبيل المثال لا الحصر أي عمل شاق أو الأعمال التي يتطلب إنجازها حفظ التوازن بصفة خاصة ، والعمل بالآلات التي تتولد منها اهتزازات .

وكذلك نصت التوصية المذكورة على أنه يجب تعزيز حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل غير خطر دون الانتقاص من أجرها .

وفضلاً عن الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها التي وردت في الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 آنفة الذكر والاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935 سألقة البيان ، فقد صدرت التوصية الدولية رقم 44 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم من البنزين ، التي تنص على عدم جواز استخدام النساء اللاتي

ثبت طبياً أنهم حوامل والأمهات المرضعات في أعمال تنطوي على تعرضهن للبنزين أو لمنتجات تحتوي على بنزين .

2- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل العربية:

حرصت معايير العمل العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة ، وذلك من خلال تهيئة بيئة العمل الصالحة لها ، وذلك بحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي من شأنها أن تمثل خطراً على صحتها أو صحة جنينها أو العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة .

كما ورد الحظر السابق في الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية ، حيث قررت 3/6 منها على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة .

3- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في تشريعات العمل العربية :

إنساقاً مع معايير العمل الدولية والعربية التي تحظر على المرأة العاملة العمل في بعض المهن والصناعات وعدم تكليفها بأعمال خطيرة أو شاقة ، فقد حظر المشرع الاجتماعي في تشريعات العمل العربية تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة بصحتهن أو بصحة الجنين ، مع ترك تحديد هذه الأعمال والصناعات المحظور تشغيل النساء فيها للقرارات الوزارية المنفذة لقانون العمل في كل دولة بعد أخذ رأي الجهات المعنية فيها . وترجع العلة في حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال والصناعات إلى أنها يمكن أن تؤثر على قدرة

المرأة على الإنجاب أو على الحمل أو حالتها النفسية بصفة عامة، وهو ما يؤكد اهتمام المشرع الاجتماعي بضرورة حماية المرأة ومراعاة طبيعتها الخاصة التي تستوجب عدم تكليفها بأعمال شاقة أو مرهقة لا تتناسب مع التكوين الجسماني لها)¹⁰.

وقد حظر المشرع الاجتماعي تشغيل المرأة الحامل في بعض الأعمال مثل الأعمال والمهن التي يتعرض فيها النساء للإشعاعات الذرية وأشعة أكس والأبخرة و أدخنة البنزين ، والأعمال الماسخة للأجنة .

تخش حياءها . وتأكيداً لذلك فقد قررت المادة 68 من الاتفاقية حظر المشرع تشغيل النساء بصفة عامة في الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض ، والأعمال التي تعرضهن للحرارة الشديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من 15-20 كجم وغيرها من الأعمال التي لا يتسع المجال لذكرها)

واستكمالاً لحماية صحة المرأة ، فقد حظر المشرع الاجتماعي في القوانين العربية تشغيل المرأة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع ، نظراً لعدم قدرة المرأة على العمل خلال هذه الفترة سواء من الناحيتين الجسمانية والنفسية(1).

ولضمان عدم تشغيل النساء في الأعمال والمهن المشار إليها في تشريعات العمل العربية ، فإن المشرع الاجتماعي وضع عقوبات جنائية على عاتق صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل النساء في هذا الأعمال والمهن بالمخالفة للحظر المذكور .

وإذا كانت تشريعات العمل العربية ، قد كرست الحظر السابق بعدم تشغيل النساء في بعض المهن والأعمال الضارة بهن صحياً وخلقياً ، فإن المطلوب هو مسابرة التطورات التي تطرأ على هذه المسألة ، حيث يؤدي التطور الصناعي

والتقني إلى ظهور بعض الصناعات والأعمال التي تضر بصحة المرأة العاملة ، ومن ثم يتعين مراجعة هذه الأعمال المحظورة وإضافة الأعمال والمهن الجديدة التي تثبت الدراسات الطبية خطورتها على صحة الأم أو جنينها .

حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً

تشير الدراسات العلمية الحديثة المتوفرة إلى أن العمل الليلي قد يعرض النساء ، أثناء عدد من أيام دورتهن الشهرية إلى إجهاد زائد ناجم عن ركود نشاطهن في الليل بأكبر من ركود الرجال ، مما يجعل حاجتهن للحماية أكثر من الرجال ، وذلك بحظر عملهن في بعض الأعمال أثناء فترة الليل التي يتكفل المشرع الوطني في كل دولة بتحديددها ، على أن مخاطر وأضرار العمل الليلي لا تقف عند حد الأضرار الصحية التي يمكن أن تلحق بالمرأة العاملة ، وإنما له بعض الانعكاسات على الحياة العائلية والاجتماعية للمرأة ، وما يمكن أن يحدث من اضطرابات في الحياة اليومية داخل المنزل وفي حياة الأسرة ، مما قد ينعكس سلباً على العلاقات الاجتماعية بين أفراد الأسرة.

ولإلقاء الضوء على حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً حماية لها ، سوف نتناول هذه الصورة من الحماية في معايير العمل الدولية والعربية ، بالإضافة إلى موقف تشريعات العمل العربية من هذا الحظر .

أولاً : حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً في معايير العمل الدولية والعربية :

-حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات ليلاً في معايير العمل الدولية :

ننوه بداية إلى معايير العمل الدولية توجب السماح للمرأة بالعمل ليلاً كأصل عام أسوة بالعمال تفعيلاً لمبدأ المساواة الذي كرسته الاتفاقية

الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة، ومن ثم فإن المرأة تعمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام، والاستثناء هو حظر عملها ليلاً في بعض المهن والصناعات. وتأكيداً لذلك فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بهذه المسألة، حيث أصدرت عدة اتفاقيات دولية لمعالجة تشغيل النساء ليلاً وبيان المهن والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً مثل الاتفاقية الدولية رقم 4 لسنة 1919 بشأن العمل الليلي للنساء التي حظرت العمل في الصناعة وحددت فترة الليل بإحدى عشر ساعة متوالية على الأقل، وقد تم مراجعة هذه الاتفاقية بموجب الاتفاقيات رقم 41 لسنة 1934، والاتفاقية رقم 41 لسنة 1948.

وباستقراء أحكام الاتفاقيات الدولية المذكورة التي عالجت حظر تشغيل النساء ليلاً، تجد أن هذه الاتفاقيات تحدد الأعمال والصناعات التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً حفاظاً على صحتهن، وتحديد حد أدنى لمدة الليل، بالإضافة إلى السماح للدول الأعضاء بوقف هذا الحظر في بعض الأحيان لاعتبارات وظروف معينة تحددها السلطات المعنية في الدولة

خاتمة

بعد أن فرغنا من تناول موضوعات هذه الورقة البحثية، نعرض التوصيات التي تم التوصل إليها فيما يلي:

أولاً: يجب النظر إلى معايير العمل الدولية المتعلقة بالحماية القانونية للمرأة العاملة بعين الاعتبار سواء عند الرغبة في التصديق على الاتفاقيات المتعلقة

بالمرأة، أو عند تعديل التشريعات الوطنية حتى تكون هذه التشريعات منسجمة مع هذه المعايير .

ثانياً : ضرورة النص صراحة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل والأجور ، وذلك بالنسبة للتشريعات العربية التي لا تتضمن هذا المبدأ صراحة .

ثالثاً : ضرورة تعديل التشريعات العربية التي تحظر تشغيل النساء ليلاً كأصل عام ، وذلك تمثيلاً مع معايير العمل الدولية التي تجعل حظر تشغيل النساء ليلاً يمثل استثناءً من الأصل العام .

رابعاً : ضرورة إعادة النظر في مدة إجازة الوضع ورفعها إلى 14 أسبوعاً تمثيلاً مع معايير العمل الدولية وعلى الأخص الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة .

خامساً : ضرورة النص في تشريعات العمل العربية على استحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع بصرف النظر عن اكتمال فترة الحمل ليشمل حالات الإجهاض اللاإرادي للمرأة العاملة .

سادساً : يجب النص في تشريعات العمل العربية على إلزام صاحب العمل بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة لأبناء العاملات لديه سواء بمفرده أو بالاشتراك مع أصحاب الأعمال الآخرين ، وذلك لضمان المحافظة على صحة أطفال العاملات .

سابعاً : ضرورة النص على أن تكون إجازة رعاية الطفل متاحة للأم والأب حسب مصلحة الأسرة ، لأن قصرها على المرأة قد يضر بمصلحة الأسرة .

ثامناً : ضرورة النص على حصول المرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها على إجازة عدة الوفاة ، على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر ولمدة معينة يحددها التشريع الوطني حسب ظروف كل دولة ، وذلك إعمالاً للحكم الشرعي في هذا الخصوص ، سيما أن أغلب دساتير الدول العربية تنص صراحة على أن دين الدولة الرسمي هو الإسلام .

المراجع

¹أنظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية
¹راجع في هذا المعنى : محمود سلامة – المرجع السابق – ص644 وما بعدها ، صلاح محمد دياب ، المرجع السابق – ص128 وما بعدها ، أحمد رشاد – شرح قانون العمل البحريني – جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين 2010 ، ص 186 وما بعدها .

Cf.BENLATRACHE leila femme Algeriennes reconnaissance en qualité de personne indicateur de chabngement social ,thèse pour le doctorat de 3 siecle en sience politique ,université des sciences sociales de toulouse ,décembre 1983 ,p.164;FéDé RIK SUDRE , Droit du l'homme ,édit.D.1998.;

MALINVENI , Le projet de convention pour la protection des minorités élaboré par la commission europeenne pour la démocratie par le droit , REV U.DR.H.,24 juillet 1991 VOL 3 N5 P.157 . ;

BENHARDT ,Considerations générales sur la situation des droits de l'homme en russieR U D H 22 D2CEMBRE 1994 ; Felisc EMACORA , Constatations en ce qui concerne les minorités nationales R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ; Albert WEITZEL , Conclusions et observations sur les donts de l'homme particulièrement importants pour développement démocratique R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;Stefan TRECHSEL , Procés verbal et conclusions concernant les articles 3 56 CE DH peines ou traitement inhumains ou dégradants privation de liberté procès équitable R U D H 22 D2CEMBRE 1994 p.343 ;

Wolfgong PENKERT , A propos de la réforme du système de protéction prévu par la convention européenne des droits de l'homme R U DH 31 juillet 92 vol 4 n7;Alphose SPIELMAM et jokhen ABR foweir , Les droits de l'homme en romaine ,f2D2RIK SUDRE Institut de droit europeenne des droits de l'homme ckronique de la jurisprudence de la cour EDR p.217

Conostance GREUVES , L'arret de la cour constitutionnelle fédérale allemande du 122 octobre 1993 sur le traité de mastricht l'union europeenne et les droiits fondamentaux , RUDH 15 DECEMBRE 1993 VOL 5 n7 p.226 ; Conostance GREUVESCHRISTIAN RUFF ,La cour constitutionnelle turque et sa décision relative au foulard islamique , R.U.D.H .,17Mai 1991 VOL3 n4 ;Patrice ROLLAND ,La protection des libertés en France ,édit.D., 1995 p.1 ; Jean Marc MARILLOT , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008 ; PHillippe BLACHER ,Les sources constitutionnelles des librttes et droit fondamentaux,op.cit.,p.50; Dominique BREILLAT .Les libertés de l'esprit ,op.cit.;Jean MARIE denquin ?Les droits Poltiques ,op.cit.;Jean DUFFAR ,Les libertés collectives ,op.cit.;Méline DONCHY ?OUDOT , LE procès équitable; Selim JAHEL ,Les droits fondamentaux en pays arabo musulmans ,Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ; Elisabeth BARADNC ,L'inventaire des droits fondamentaux en procédure interne française les droits fondamentaux du procès civil et administratif ,op.cit.,p.59;Nasri ANTOINE DLAB ,Inventaire des droits fondamentaux en matiere de procédure civil au liban ,op.cit.,p.75 ; Soliman ABDELMONEIM ,La présomption d'innocence trait de concept et aspects de problématique ,op.cit.,p.105 ;Jean paul أحمد العيد المنصوري الحماية التشريعية للحقوق والحريات في مواجهة سلطة مأموري الضبط القضائي المرجع السابق ؛ DECORPUS évolutions et adaptation op.cit.,p15;Jacque arrighi CASANOWA,La notion de droits fondamentaux en droits public français ,op.cit.,p.227 ; Antoine khair ,Droits fondamentaux et droit constitutionnel libanis ,op.cit.,p.234 ; Hassaan Tabet RIFAAT ,Droit fondamentaux et droit administratif ,op.cit.,p.249 ; YASH benachour ?Le libre la balane et le glaive la symbolique du droit et de la politique dans la coran ,op.cit.,p.269 ;Hévé lécuyer ,Droits fondamentaux et droit europeens ,op.cit.,p289 ; Nabil MAAMARI , Les droits de l'homme dans le cadre régional arabe ,op.cit.,p.15;Remée koering JOUHIN , Droits fondamentaux et droit pénale international ,op.cit.,p.13 ; Marie DEMISE MEONCHY , Les droits fondamentaux en droit pénale international ,op.cit.,p.370;Jacques EL HAKIM ,Les droits fondamentaux en droit pénal islamique ,op.cit.,p.12 ; Marie Claude NAJM Le droit international privé libanais entre la réception des droits fondamentaux et les exigences dusysteme communautaire ,op.cit.,p.429 وحمة أحمد حداد ، حرية العقيدة في القرآن الكريم Jean Louis SNNIOUX , A la recherche de la notion de droit fondamental ,op.cit.,p.451 ; FayeZ HAGE CHALINNE , Y'atil régime juridique des droits fondamentaux ?

أنظر ، القانون 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 الموافق ل 18 ربيع الأول 1437 المتضمن قانون² العقوبات ج ر العدد 71 لسنة 2015

Cf.BENLATRACHE leila femme Algeriennes reconnaissance en qualité de³ personne indicateur de chabngement social ,thèse pour le doctorat de 3 siecle en sience politique ,université des sciences sociales de toulouse ,décembre 1983 ,p.164;FéDé RIK SUDRE , Droit du l'homme ,édit.D.1998.; Giorgio MALINVENI , Le projet de convention pour la protection des minorités élaboré par la commission européenne pour la démocratie par le droit , REV U.DR.H.,24 juillet 1991 VOL 3 N5 P.157 . ;Rudoff BENHARDT ,Considerations générales sur la situation des droits de l'homme en russieR U D H 22 D2CEMBRE 1994 ; Felisc EMACORA , Constatations en ce qui concerne les minorités nationales R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ; Albert WEITZEL , Conclusions et observations sur les donts de l'homme particulièrement importants pour développement démocratique R U D H 22 D2CEMBRE 1994 ;Stefan TRECHSEL , Procés verbal et conclusions concernant les articles 3 56 CE DH peines ou traitement inhumains ou dégradants privation de liberté procès équitable R U D H 22 D2CEMBRE 1994 p.343 ; Wolfgang PENKERT , A propos de la réforme du système de protéction prévu par la convention européenne des droits de l'homme R U DH 31 juillet 92 vol 4 n7;Alphose SPIELMAM et jokhen ABR foweir , Les droits de l'homme en romaine ,f2D2RIK SUDRE Institut de droit europeenne des droitds de l'homme ckronique de la jurisprudence de la cour EDR p.217 Conostance GREUVES , L'arret de la cour constitutionnelle fédérale allemande du 122 octobre 1993 sur le traité de mastricht l'union europeenne et les droiits fondamentaux , RUDH 15 DECEMBRE 1993 VOL 5 n7 p.226 ; Conostance GREUVESChristien ruff ,La cour constitutionnelle turque et sa décision relative au foulard islamique , R.U.D.H .,17Mai 1991 VOL3 n4 ;Patrice ROLLAND ,La protection des libertés en France ,édit.D., 1995 p.1; Jean Marc MARILLOT , Les sources internationales des libertés et droits fondamentaux , sous la direction de Serge GUICHARD et Michel HARICHAUX , Le grand oral protection des libertés et des droits fondamentaux ,4ed., 2008 ; PHillippe BLACHER ,Les sources constitutionnelles des liberttes et droit fondamentaux,op.cit.,p.50; Dominique

BREILLAT .Les libertés de l'esprit ,op.cit.,;Jean MARIE denquin ?Les droits Politiques ,op.cit.,;Jean DUFFAR ,Les libertés collectives ,op.cit.,;Mélina DONCHY ?OUDOT , LE procès équitable; Selim JAHEL ,Les droits fondamentaux en pays arabo musulmans ,Les droits fondamentaux inventaire et théorie général ,collogue de beyrouth 6 et 7 nov 2003 ; Elisabeth BARADNC ,L'inventaire des droits fondamentaux en procédure interne française les droits fondamentaux du procès civil et administratif ,op.cit.,p.59;Nasri ANTOINE DLAB ,Inventaire des droits fondamentaux en matière de procédure civile au liban ,op.cit.,p.75 ; Soliman ABDELMONEIM ,La présomption d'innocence trait de concept et aspects de problématique op.cit.,p.105 ; أحمد العيد المنصوري الحماية التشريعية للحقوق والحريات في مواجهة سلطة مأموري الضبط القضائي المرجع السابق ؛ Jean paul DECORPUS évolutions et de droits adaptation op.cit.,p15;Jacque arrighi CASANOWA,La notion fondamentaux en droits public français ,op.cit.,p.227 ; Antoine khair ,Droits fondamentaux et droit constitutionnel libanis ,op.cit.,p.234 ; Hassaan Tabet RIFAAT ,Droit fondamentaux et droit administratif ,op.cit.,p.249 ; YASH benachour ?Le libre la balane et le glaive la symbolique du droit et de la politique dans la coran ,op.cit.,p.269 ;Hévé lécuyer ,Droits fondamentaux et droit europeens ,op.cit.,p289 ; Nabil MAAMARI , Les droits de l'homme dans le cadre régional arabe ,op.cit.,p.15;Remée koering JOUHIN , Droits fondamentaux et droit pénale international ,op.cit.,p.13 ; Marie DEMISE MEONCHY , Les droits fondamentaux en droit pénale international ,op.cit.,p.370;Jacques EL HAKIM ,Les droits fondamentaux en droit pénal islamique ,op.cit.,p.12 ; Marie Claude NAJM Le droit international privé libanais entre la réception des droits fondamentaux et les exigences du système communautaire ,op.cit.,p.429 حرية العقيدة في القرآن ,op.cit.,p.429 Jean Louis SNNIOUX , A la recherche de la notion de الكريم المرجع السابق ؛ A droit fondamental ,op.cit.,p.451 ; Favez HAGE CHALINNE , Y'atil régime juridique des droits fondamentaux ?⁴ أنظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية

⁵راجع في هذا المعنى : محمود سلامة - المرجع السابق - ص644 وما بعدها ، صلاح محمد دياب ، المرجع السابق - ص128 وما بعدها ، أحمد رشاد - شرح قانون العمل البحريني - جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين 2010 ، ص 186 وما بعدها .

كما أكدت هذه الاتفاقية على أنه لا يعتبر مخالفة لمبدأ المساواة بين العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وجود توازن بين معدلات الأجور مقابل دونما اعتبار للجنس ، فروعاً في العمل الواجب انجازه عن التقييم الموضوعي للوظائف .⁶

⁷راجع في هذا : تقرير مكتب العمل الدولي ، تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة ، 1985 المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي ، الدور (71) سنة ص108 " وتجدد الإشارة إلى أن الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية هي التي يجري تصديق الدول الأعضاء عليها لتصبح جزءاً من تشريعاتها الداخلية حسب الإجراءات الدستورية المطبقة لديها ، في حين أن التوصية الدولية هي غير ملزمة ومتروك تطبيقها للدول الأعضاء حسب رغبة كل دولة . وترجع العلة في وجود توصيات إلى جانب بعض الاتفاقيات التي تعالج أمراً معيناً ، في أن المنظمة تسهل على الدول الأعضاء الالتزام بما جاء في التوصيات برغبتها دون أن تقوم بالتصديق على الاتفاقيات التي تعالج نفس الأحكام .

⁸راجع في هذا المعنى : محمود سلامة - المرجع السابق - ص 645 وما بعدها .

⁹ومن بين هذه الأعمال المحظورة :

- 1- العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصلالات الرقص إلا إذا كن من الفنانات المرشحات .
- 2- صنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية .
- 3- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .
- 4- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنصاجها .
- 5- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها .
- 6- العمل في صناعة الإسفلت .
- 7- العمل في دبغ الجلود .

أنظر ، عبد الباسط عبد المحسن ، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع¹⁰ والمأمول في وضع معايير العمل الدولية والعربية