

د. سمية بوحادة

دكتوراه في القانون الخاص.

إطارالرقابة المالية لبلدية الدار البيضاء.الجزائر العاصمة.

البريد الإلكتروني: hamidy116@gmail.com

الحماية القانونية للنساء العاملات

- النساء ذوات الإعاقة -

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التوقف على الحماية القانونية المقررة للنساء العاملات في الدول المغاربية، أين نخص بالذكر من خلال هذا البحث النساء ذوات الإعاقة، وذلك من خلال الوقوف على أهم الحقوق المكفولة لهم لا سيما حقهم في العمل والشغل والضمانات المقررة للتمتع به وممارسته، فهل الحماية القانونية المقررة للنساء العاملات ذوات الإعاقة هي ذاتها المقررة لغيرهن من النساء العاملات أم أنها تختلف عنها؟ هذا ما من شأنه أن يوضح لنا الاهتمام الكبير من قبل التشريعات المغاربية في حماية النساء العاملات ذوات الإعاقة، وإن كانت هذه الحماية لا تزال قاصرة في بعض جوانبها.

الكلمات المفتاحية: النساء المعاقات- الشغل- العمل- الحماية القانونية.

Summary:

This study aims to stop the prescribed for women working in the Maghreb countries, legal protection, where are singled out through this research women with disabilities, and therefore by standing on the most important guaranteed their rights, especially their right to work and employment and guarantees accorded to enjoy him and his practice, does the legal protection prescribed for women workers with disabilities are the same assessments for other female workers women or do they differ from their own? This would explain to us the great interest of Maghreb legislation in the protection of women workers with disabilities, although this protection is still lacking in some respects.

Keywords: women - work-legal protection.

المقدمة:

إن أحكام الشريعة الإسلامية الغراء كانت السبابة كعادتها في إحاطة الأفراد بحمايتها بمختلف أشكالهم بما فيه الحماية الاجتماعية، وهذا حرصا منها على ضمان العيش الكريم لهم هذا من جهة، وحفاظا على السلم والأمن هذا من جهة أخرى، وهذا لكون تماسك الأسرة بصفة خاصة والمجتمعات بصفة عامة من أولى أولوياتها.

لهذا جاءت لتقرر الحماية الاجتماعية للأشخاص دون أي تمييز منها بينهم في الجنس أو العرق أو اللغة أو دين ... إلخ، بل على العكس من ذلك إذ أن كل فئة من فئات المجتمع إلا وتحضى بنوع خاص من الحماية لا سيما عندما يتعلق الأمر بالفئات المستضعفة في المجتمع كما هو الحال بالنسبة للأطفال والنساء، إذ أن البحث في هذه الخصوصية يفضي بنا إلى أحد أهم أنواع الحماية الاجتماعية وهي الحماية الخاصة بالنساء ذوات الإعاقة.

إذ أن الإسلام لطالما لم يهمل هذه الفئة ولم يجعلها في منى عن غيرها من الفئات عند تقريره لجملة الحقوق التي قد يتمتع بها الأفراد عموما، فأقر لها حقوق مماثلة على غرار الحق في الشغل والعمل.

وهذا إن كان يرجع لشيء فهو يرجع حقا للإيمان الكبير بهذه الفئة من المجتمع، الإيمان بإمكانياتها وقدرتها على العطاء ومساهماتها في دفع عجلة التنمية وتطوير المجتمعات، ومما لا خلاف فيه هو تبني معظم التشريعات لهذا الطرح أين تدخلت من خلال نصوصها محاولتا وضع معالم الحماية التي يتمتع بها هؤلاء الأشخاص في ظل الإنتهاكات الكثيرة التي قد تطالها بإعتبارها الأضعف.

وبالنظر للحساسية البالغة والمركز الذي تشغله هذه الفئة في المجتمع، نحن اليوم من خلال هذه البحث نحاول التوقف على بعض النصوص القانونية المغاربية التي جاء في حق العمل للنساء ذوات الإعاقة في محاولة منا الوصول من خلالها لإجابة على الإشكالية التالية:

هل توفر التشريعات المغاربية الضمانات المناسبة التي تكفل للنساء المعاقات الحق في العمل؟

وما هي مظاهر الحماية القانونية لحق النساء المعاقات في العمل؟.

وهل تحضى النساء العاملات ذوات الإعاقة بذات الحماية المقررة لغيرهن من النساء؟.

هو ما سنعمل على الإجابة عليه ضمن نقطتين رئيسيتين:

المحور الأول: التعريف ببعض المصطلحات المستخدمة في البحث.

المحور الثاني: مظاهر الحماية القانونية للنساء العاملات ذوات الإعاقة.

المحور الأول: التعريف ببعض المصطلحات المستخدمة في البحث.

بداية وقبل الخوض في صلب الموضوع وجدنا من المناسب جدا أن نتعرض ضمن محور مستقل إلى أهم الأحكام العامة المتعلقة بالإعاقة، لا سيما ما يتعلق بتعريفها، أقسامها، وأسبابها، وصولا للمشاكل التي قد تثار ويواجهها الأشخاص من أصحاب الإعاقة.

أولا: تعريف الإعاقة.

لقد تعددت التعاريف التي جاءت في الإعاقة سنتوقف من خلال هذه النقطة على أهمها:

فتعرف منظمة الصحة العالمية الإعاقة على أنها "حالة من القصور أو الخلل في القدرات الجسدية أو الذهنية ترجع إلى عوامل وراثية بيئية تعوق الفرد عن تعلم بعض الأنشطة التي يقوم بها الفرد السليم المشابه في السن"¹.

تعرف أيضا بأنها "تلف أو ضعف جسمي أو عقلي دائم يؤثر على الوظائف الحيوية للفرد ويحد قدرته الذاتية والحركية والتفاعل الاجتماعي أو القيام بنشاط اقتصادي له عائد مادي"².

وفي تعريف آخر تعتبر الإعاقة "ذلك النقص أو القصور أو العلة المزمنة التي تؤثر على قدرات الشخص فيصبح معوقا، سواء كانت الإعاقة جسمية أو حسية أو عقلية أو اجتماعية، الأمر الذي يحول بين الفرد وبين الاستفادة الكاملة من الخبرات التعليمية والمهنية التي يستطيع الفرد العادي الاستفادة منها، كما تحول بينه وبين المنافسة المتكافئة مع غيره من الأفراد العاديين"³.

إنطلاقا من هذه التعريف يبدو أن التعريف الأخير للإعاقة هو التعريف المناسب بإعتباره أشمل وأعم من التعريف الأول والثاني، وذلك لإحاطته بالإعاقة من مختلف جوانبها بناء على الأقسام التي تندرج تحتها والتي سنتعرض لها في وقت لاحق من البحث.

أما بخصوص التعريف القانوني للإعاقة فإنه عند الوقوف على نصوص بعض القوانين المغربية على رأسها المشرع الجزائري والمغربي، فنجدها ذهبت مباشرة إلى تعريف الشخص المعاق بدلا من الإعاقة، معرفتا بذلك الشخص المعاق بأنواع الإعاقة التي قد تلحقه، هو ما نستشفه بعرض هذه النصوص القانونية:

ف نجد أن المشرع الجزائري يعرف لنا المعاق في موضعين مختلفين، وذلك طبقا للمادة 89 من القانون رقم 85-05 المتعلق بالصحة وترقيتها⁴ والتي جاء نصها كما يلي: "يعد شخص معوقا كل طفل

أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب بما يلي: إما نقص نفسي أو فيزيولوجي، إما عجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري، إما عاهة تحول دون حياة إجتماعية عادية أو تمنعها".

فضلا عن هذا قد عرفه أيضا المشرع الجزائري بموجب نص المادة الثانية من القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم⁵ والتي تقضي بأنه "تشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون، كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة، تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته الشخصية اليومية والاجتماعية، نتيجة إصابة وظائفه الذهنية و/ أو الحركية و/ أو العضوية- الحسية".

أما بالنسبة إلى المشرع المغربي فعرف المعاق هو الآخر في المادة الثانية من القانون رقم 92-07 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين⁶ والتي جاء نصها كما يلي: "يعتبر معاقا بمفهوم هذا القانون كل شخص يوجد في حالة عجز أو عرقلة دائمة أو عارضة ناتجة عن نقص أو قدرة تمنعه من أداء وظائفه الحياتية ولا فرق بين من ولد معاقا ومن عرضت له إعاقة بعد ذلك".

وباعتبار كل من الدولتين قد صادقت⁷ على إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فسنتشير أيضا إلى التعريف الذي جاءت به هذه الإتفاقية للوقوف على مدى تماشيها ونصوص هذه التشريعات الوطنية، وعليه فإن إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة قد عرفت لنا المعاق في المادة الأولى منها، والتي تقضي بأن: "...ويشمل مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"⁸.

وإنطلاقا من نصوص المواد والاتفاقية أعلاه الاختلاف بين التعاريف يبدو واضحا جدا، إذ نرى أن تعريف الذي جاء به المشرع الجزائري يعتبر أكثر تناسبا كونه فصل وشمل جميع الحالات التي قد يوجد بها المعاق والذي قد تكون إعاقة إما وراثية أو خلقية أو مكتسبة تلحق وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية، على عكس الإتفاقية التي حصرت المعاق في أصحاب العاهات طويلة الأجل بمختلف أنواعها دون أن تحدد فيما إذا كان هذا التعريف يستوي فيه أصحاب العاهات الخلقية وأصحاب العاهات المكتسبة أم لا، وأيضا المشرع المغربي الذي فرق بين المعاق بالولادة والمعاق بعد الولادة متجاهلا تحديد الأسباب التي قد تنتج عنها الإعاقة.

وفي الأخير نشير فقط إلى أن التسميات التي تطلق على هذه الفئة من المجتمع متعددة ولا يمكن حصرها، نذكر منها على سبيل المثال: المعقدون، ذو العاهات، العاجزون، غير العاديين، المعوقون، ذو

الاحتياجات الخاصة ... إلخ⁹، وإن كان مصطلح ذوي الإعاقة هو الأكثر الإستعمال والذي دفع الباحثة إلى اللجوء له عند صياغة عنوان البحث إلا أننا نلمس أيضا إلى جانب العديد من الباحثين الأذى والأثر السلبي الذي يعكسه هذا المسمى وغيره من المسميات الأخرى والذي يدفع الفرد من هذه الفئة غالبا إلى الميل إلى العزلة والعزوف عن الاندماج داخل المجتمع¹⁰، وعليه فإن الباحثة تضم صوتها إلى عديد الأصوات التي دافعت من أجل تبني مسمى آخر أكثر مرونة من غيرها، كما هو الحال بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة بأكثر قبولاً من الناحية النفسية والاجتماعية ويتمشى مع حجم العاهة التي قد تنسب لهذا الشخص¹¹.

ثانيا: أنواع الإعاقة.

إن الأقسام التي تندرج تحتها الإعاقة متشعبة لا يمكن حصرها وعليه سنتعرض إلى أهمها وأكثرها شيوعا وبشكل من الإيجاز:

(1) **الإعاقة العقلية:** الأشخاص من أصحاب الإعاقة العقلية هم أشخاص يعانون من خلل عقلي يرجع إلى تخلف أو مرض مثل التوحد والذي ينتج عن خلل وظيفي للمخ قد يحدث إما قبل أو أثناء الولادة أو بعدها مباشرة¹².

(2) **الإعاقة البصرية:** كما يفهم من إسمها هي فقدان البصر إما كلياً أو جزئياً الأمر الذي من شأنه أن يحد من قدرة الفرد على إستخدام حاسة البصر للوظائف التي وجدت من أجلها من تلقي معلومات، التحصيل المعرفي ... إلخ¹³.

(3) **الإعاقة السمعية:** ويراد بها عدم القدرة على توظيف حاسة السمع على وجهها الصحيح بسبب خلل يرجع إلى الجهاز السمعي¹⁴.

(4) **الإعاقة الجسمية والصحية:** هي الأخرى تتجسد في صورة قصور في أحد أعضاء الجسم ووظائفه إذ يكون هذا القصور إما حركياً أو بدنياً¹⁵.

ثالثا: أسباب الإعاقة: وترجع هذه الأسباب إلى سببين رئيسيين أولهما وراثي والآخر مكتسب أو بيئي كما يحلو للبعض الإطلاق عليه¹⁶.

(1) **الأسباب الوراثية:** تشتمل هذه الأسباب على الحالة التي يتعلق فيها الأمر بالمورثات أين يكون فيها انتقال بعض الأمراض وراثيا من جيل لآخر كالاستعداد الموجود لدى بعض الأشخاص في إكتساب بعض الأمراض المزمنة كسكري وضغط الدم الزهري ... إلخ.

(2) الأسباب البيئية: على العكس من الأسباب الوراثية فإن الأسباب البيئية للإعاقة تجعلها أسباب مكتسبة يكتسبها الفرد من المؤثرات الخارجية لبيئته في حياته اليومية، وأبسط مثال على ذلك الحوادث وما يترتب عنها من عاهات.

وعن موقف القانون الجزائري والمغربي من هذا التقسيم فهو لا يكاد يختلف، بحث أشار إليه المشرع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم 02-09 عندما إستعمل فيها عبارة "كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة"، أما في التشريع المغربي فتدل عليها عبارة "ولا فرق بين من ولد معاقا ومن عرضت له إعاقة بعد ذلك" وذلك طبقا للمادة الثانية من القانون رقم 07-92.

بناء على كل هذا نكون قد تعرضنا من خلال هذا المحور إلى بعض الأحكام التي تتعلق بالإعاقة تعريفها أنواعها والأسباب المؤدية، إذ أن هذه النقاط يشترك فيها كل الأفراد بغض النظر عن سنهم أو جنسهم، وبالتالي فإنها تصدق على النساء ذوات الإعاقة العاملات وغير العاملات أيضا.

المحور الثاني: مظاهر الحماية القانونية للنساء العاملات ذوات الإعاقة.

لقد خص القانون الأشخاص ذوي الإعاقة بحماية قانونية شاملة على غرار باقي الأفراد في المجتمع، فوفر لهم الحماية في البيت في الشارع وحتى في العمل ... إلخ، وبالنظر إلى الخصوصية التي تتمتع بها هذه الفئة فإن هذا يستدعي منا التوقف على هذه النصوص من أجل معرفة فيما إذا كانت فعلا توفر لهم ذات الحماية التي يتمتع بها باقي أفراد المجتمع أم أنها تختلف وفيما إذا كانت هذه الحماية كافية أم أنها لا تزال قاصرة ولم ترقى بعد إلى مستواها المطلوب.

وعليه وفي محاولة منا الإجابة على هذه الأسئلة إختارنا الوقوف على فئة النساء العاملات من ذوات الإعاقة، أين سنتعرض خصوصا في هذا المحور إلى حقوق هذه الفئة في العمل والشغل بصفة خاصة بإعتباره أحد أهم الحقوق القانونية، لننتهي فيما بعد إلى دراسة الضمانات المعتمدة من أجل ممارستي هذا الأخير على وجهه الصحيح.

أولا: حق النساء ذوات الإعاقة في العمل.

باللجوء إلى كل من الدستور الجزائري والمغربي نجد حق العمل يعتبر من أهم الحقوق المكفولة للفرد دستوريا، فهل يستوي كل الأفراد في هذا الحق بما فيهم فئة النساء ذوات الإعاقة أم أنه يبقى حصرا على فئة معينة؟.

في محاولة الأجابة على هذا السؤال سنستعين بكل من الدستور الجزائري والمغربي.

كما سبق القول فإن الدساتير المغاربية كغيرها من دساتير الدول الأخرى عربية أو أجنبية قد كفلت من خلال دساتيرها جملة من الحقوق للأفراد، ويعتبر حق العمل من بين هذه الحقوق، وهو ما سيتضح لنا من النصوص المذكورة أدناه:

فقد جاء في نص المادة 34 من الدستور الجزائري¹⁷ "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية".

كما جاء في نص الفصل 19 من الدستور المغربي¹⁸ "يتمتع الرجل والمرأة على قدم المساواة بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في هذا الباب من الدستور، وفي مقتضيات أخرى، وكذا في الإتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صدق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها؛ تسعى الدولة إلى تحقيق المناصفة بين الرجال والنساء".

إنطلاقا من نصوص هذين المادتين يبدو واضحا عدم تمييز قوانين هذه التشريعات بين الرجل والمرأة في ممارسة حقوقهم والقيام بواجباتهم وهذا ما جاءت لتؤكد أيضا من خلال مواد متعددة لا سيما ما تعلق منها بالحق في الشغل والعمل:

ففي الدستور الجزائري أكد المشرع على هذا الحق من خلال مواد متعددة، وهي المادة 69 منه، والتي قضى بموجبها بحق المواطنين في العمل، بالإضافة إلى المادة 36 والتي تنص على المناصفة بين الرجال والنساء في سوق العمل، أكثر من ذلك إذ أنه دعم بموجب هذه الأخيرة أيضا حق المرأة في تولي مناصب ذات قدر من المسؤولية في الهيئات والإدارات على مستوى المؤسسات¹⁹.

هذا وقد أكد أيضا الدستور المغربي على هذا الحق بموجب الفصل 31 الذي عدد ضمنه جملة من الحقوق التي يتساوى فيها المواطنون والمواطنات كان الحق في الشغل أهمها²⁰. وإلى جانب هذه الدساتير أيضا توجد قوانين الشغل التي تدعم بدورها هذا الحق، وذلك في كل من المادة 17 من القانون الخاص بعلاقات العمل²¹، وكذلك المادة 9 من مدونة الشغل²²، والتي منع من خلالهما المشرع كل تمييز بين الأجراء والعمال من حيث اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

في الأخير، نخلص إلى القول بأن عدم تمييز هذه القوانين بين الرجل والمرأة وتأكيدهما على المساواة بينهما في مختلف الحقوق لاسيما الحق في العمل واضح جدا ولا غبار عليه، إلا أنه ما يأخذ على هذه النصوص هو عموميتها إذ أنها ذكرت فئة النساء وحتى الرجال دون أي تفصيل، فلم تخص فئة ذوي الإحتياجات الخاصة من الفئتين بالذكر، وإن كانت قد أستثنت فئة الأطفال من ذلك²³.

هذا ما استدعى منا البحث في قوانين أخرى لتحديد موقف المشرع إزاء هذه الفئة، وهي القوانين التالية:

- ✓ القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري.
- ✓ القانون المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين المغربي.
- ✓ قانون الشغل المغربي.
- ✓ القانون المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر المغربي.

وبالرجوع إلى هذه القوانين فموقف المشرع منها واضحا وصريحا جدا إتجاه حق المعاقين في الشغل، إذ سنتوقف على موقف كل مشرع على حدى:

➤ **بالنسبة للمشرع الجزائري:** فقد كفل المشرع الجزائري حق المعاق في العمل ضمن القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، والقانون المتعلق بتشغيل المعاقين وإعادة تأهيلهم المهني، وأهم النصوص التي تقضي بذلك هي:

- **المادة 3 منه:** والتي تقضي بضرورة إدماج المعاقين إجتماعيا ومهنيا لا سيما عندما يتعلق الأمر بتوفير مناصب عمل لهم.
- **المادة 23:** وتنص على حق المعاق في الاستقلالية الاقتصادية والتي لا تتحقق بطبيعة الحال إلا من خلال إدماجهم مما يسمح لهم بممارسة النشاط مهني مناسب أو مكيف على حد قول المشرع.
- **المادة 24:** بموجبه منع المشرع الجزائري إمكانية إقصاء أي مترشح من أجل إجتيان مسابقة أو اختبار أو إمتحان مهني يتيح له فرصة الالتحاق بوظيفة أو عمل بسبب يرجع إلى إعاقته إذا كانت إعاقته لا تمنع ذلك.
- **المادة 25:** تأكد هذه المادة على المساواة بين العمال بما فيهم أصحاب الإعاقة، فنصت على حق العامل المعاق في الترسيم والتثبيت وفقا للشروط المطبقة على العمال بصفة عامة.
- **المادة 27:** حتى لا يهمل حق المعاق الذي يترشح من أجل تقلد وظيفة ما قد فرض المشرع بموجب هذه المادة تخصيص نسبة واحد بالمئة على الأقل عند كل توظيف للأشخاص الذين تتوافر فيهم الشروط.

كل هذا وقد فصل المشرع الجزائري في حق المعاق في العمل في القانون المتعلق بتشغيل المعاقين وإعادة تأهيلهم المهني إنطلاقا من توظيفهم، تأهيلهم، حقوقهم كعمال، مدة العمل القانونية لهم، رخص الغياب المسموح بها ... إلخ من الحقوق²⁴.

➤ بالنسبة للمشرع المغربي: هو الآخر لم يغفل حق المعاق في الشغل والعمل، فقرر له هذا الحق ضمن كل من القانون المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين²⁵، وقانون الشغل، والقانون المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر على الترتيب:

- **المادة 17:** وتقضي هذه المادة بأنه من غير الممكن أن تكون الاعاقة سببا في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام وحتى القطاع الخاص حال توافر المؤهلات اللازمة للقيام بذلك.

- **المادة 20:** وقد قضت هذه المادة على وجود نسبة خاصة تمنح عند التشغيل للمعاقين.

- **المواد من 166 إلى 171:** وتفيد هذه المواد من **قانون الشغل**²⁶ أيضا بحق المعاقين في العمل، أين قضى بموجبها المشرع بتوظيفهم في وظائف تتناسب وإعاقتهم، وإخاعهم إلى الفحوصات الطبية عند التشغيل وأثناءه، فضلا عن ضرورة توفير التدابير اللازمة لأمان العمل التي من شأنها تسهيل القيام بعملهم، على أن يتم فرض جملة من العقوبات عند مخالفة ما جاء به هذه النصوص.

- **الفصل 4 من القانون المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر**²⁷: أكد المشرع

المغربي على حق المعاقين في العمل أيضا عندما أصدر هذه القانون إذ نص ضمن هذا الفصل على جملة من الامتيازات من بينها: "يتمتع المكفوفين ومن في حكمهم الحاملون بطاقة خاصة تسلمها الإدارة بالامتيازات الآتية:

* تخصيص مؤسسات عمومية للقيام بتربيتهم وتأهيلهم لممارسة المهن التي تلائم حالته؛

* منحهم الأولوية لشغل بعض المناصب التي تناسب حالتهم في القطاعين العام والخاص".

في الأخير، إذا كان القانون قد نص على حق المعاقين بما فيهم النساء في العمل ونظمه بهذه الطريقة، فهل هيئ كل الظروف المواتية من أجل أداء هذه الفئة لعمالهم على الوجه الصحيح؟.

هذا ما سنتنقل للأجابة عنه في النقطة اللاحقة.

ثانيا: آليات الحماية القانونية للنساء العاملات ذوات الاعاقة.

طالما أن القانون منح للمرأة المعاقة الحق في العمل دون أي تمييز بينها وبين باقي النساء، فإنه أيضا أحاط هذا الحق بجملة من الضمانات أثناء ممارسته ربما السبب وراء ذلك يرجع إلى الخصوصية التي تتمتع بها فئة النساء والتي تجعلها الفئة الضعيفة مقارنة مع فئة الرجال، أهم هذه الضمانات يوجد كل من المساواة، الأمومة، حظر التشغيل ليلا، حظر الأعمال الخطرة، الحماية الأخلاقية.

- **المساواة وحظر التمييز:** أي المساواة في الحقوق والواجبات بين الرجال والنساء وعدم التمييز بينها في ذلك، ولقد سبق وتعرضنا لهذه الضامنة والتي تعتبر من أهم الضمانات الدستورية التي كرسها أغلب الدساتير بما فيها الدستور الجزائري والمغربي تكريسا لما جاء في الاتفاقيات الدولية المنادية بالقضاء على مختلف أشكال التمييز²⁸.

ولم تكفي تشريعات بهذا إذ أنها أيضا، تحمي المرأة العاملة من خلال ضمان مختلف الحقوق المترتبت لها عن حقها في العمل بما فيها الحق في الأجر، الترقية، التكوين المهني، التمثيل النقابي، هذا طبقا للمواد 5 و 6 من القانون المتعلق بعلاقة العمل الجزائري، والمواد 6 و 9 من مدونة الشغل المغربي.

- **حماية الأمومة:** باعتبار أن المرأة العاملة قد تكون أم قبل أن تكون مرأة عاملة فقد راعى المشرع هذه الخصوصية بما ما من شأنه أن لا يمس بحقها في العمل، وذلك بجمع الخاصيتين معا فيمكن لها أن تتفرغ لتربية أولادها وأن تحتفظ بهذا الحق في ذات الوقت وذلك من خلال تقرير عطلة أمومة لها لمدة 14 أسبوعا طبقا للمادة 55 من قانون علاقة العمل الجزائري والمادة 152 من مدونة الشغل المغربي، فضلا عن التسهيلات المقدمة لها قبل فترة الوضع وأثناءها وحتى بعدها، كما هو الحال بالنسبة لاستفادتها من رخص للغياب وتخفيف الأعمال الموكلة إليها خلال الفترة التي تسبق الوضع وتليه، وساعات مخصصة للرضاعة في الفترة التي تستأنف فيها العمل من الولادة، أيضا استفادتها من تعويضات تقدر بـ 100 بالمئة من الأجر اليومي طيلة فترة الوضع²⁹.

- **حظر التشغيل ليلًا³⁰:** يعتبر هو الآخر من بين مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة، وهذا طبقا للمادتين 29 من قانون علاقة العمل الجزائري والمادة 172 من مدونة الشغل.

إلا أن ما تجدر الإشارة إليه وفقا لما تقضي به هذه المواد أن هناك تباين واضح في تعامل المشرع المغربي والجزائري عندما يتعلق الأمر بتشغيل النساء ليلًا، إذ أنه الحظر وفقا للتشريع الجزائري يعتبر هو الأصل وتحكمه إستثناءات يكون فيها جائزا وهذا طبقا لنص المادة 29 من قانون علاقة العمل، على خلاف المشرع المغربي الذي اعتبر العمل اليلي محظورا استثناء وجائز في الأصل وهذا ما تفيد به المادة 172 من مدونة الشغل.

ورغم هذا الاختلاف إلا أن القانونين حرصا على عدم خرق هذه الضمانة المقررة للمرأة العاملة، إذ أن الإخلال بالأحكام المذكورة في المواد أعلاه يعرض صاحبها لعقوبات تتمثل في غرامات مالية طبقا للمادة 143 من ق ع و المادة 177 من م ش.

- منع تشغيل النساء في الأعمال التي تتصف بالخطورة: طبقا لنص المادة 179 فإن المشرع المغربي يمنع تشغيل النساء حتى المعاقين منهم في المقالع والأشغال الجوفية، وجميع الأعمال الخطرة التي أحال تحديدها إلى القرارات التنظيمية بمقتضى المادة 181 من م ش.

أما في القانون الجزائري فيبدو أن المشرع قد سهى عن هذا الجانب في قانون علاقة العمل على خلاف ما نص عليه في المادة 16 من القانون الخاص بعلاقات العمل الفردية³¹.

من هذا المنطلق يبدو أن المشرع المغربي أحسن العمل عندما ضمن مدونة الشغل هذا النص، بل أكثر من ذلك شمله حتى المعاقين، حتى أنه ذهب إلى تقرير عقوبات على ذلك عند مخالفة ما جاء في هذه النصوص طبقا للمادة 183 منه.

- الحماية الأخلاقية: يحمي المشرع المغربي الأجير عموما في المادة 40 من م. ش من العديد من الأفعال، من بينها السب الفادح، استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء، إلى جانب التحرش الجنسي، ويعتبر تحقق هذه الأفعال من الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التعويض طبقا للمادة 41 وذلك في حال مغادرة الأجير مكان الشغل لإعتبار هذا الأخير بمثابة فصل تعسفي، هذا كله متى ثبت أحد هذه الأفعال.

ولم يتوقف المشرع المغربي عندها هذا، إذ أنه اعتبر التحرش الجنسي جريمة كاملة الأركان فعاقب عليه وفقا للفصل 503-1 من القانون الجنائي³²، حيث يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين وبغرامة من 5.000 درهم إلى 50.000 درهم من أجل جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضد الغير أوامر أو تهديدات، أو وسائل للاكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه للأغراض ذات طبيعة جنسية.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد ذهب مباشرة إلى تجريم التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بموجب نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات³³، والتي قضى من خلالها بعقوبة تتراوح بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وغرامة 100.000 دج إلى 300.000 دج لكل شخص يستغل السلطة المخولة له بموجب وظيفته أو مهنته من أجل إجبار الغير للإستجابة إلى رغبته الجنسية مستعملا بذلك الأوامر أو التهديد أو الاكراه أو الضغوطات.

وهذا بعد التعديل حيث أنه قبل تعديل قانون العقوبات سنة 2015 كانت العقوبة أقل مما هي عليه الآن، بالإضافة إلى إستدراك المشرع النقص أين أدرج في الفقرة الثالثة صور أخرى لتحرش الجنسي والذي قد يقع على ذوي الإعاقة، وفي هذه الحالة المشرع الجزائري شدد العقوبة أكثر لتصل إلى سنتين حتى خمسة سنوات حبس بالإضافة إلى غرامة ما بين 200.000 إلى 500.000 دج.

وإذا كان المشرع الجزائري قد تعامل مع التحرش الجنسي بنوع من الصرامة مقارنة مع المشرع المغربي، إلا أن مسألة إثبات الواقعة في كلا التشريعين تبقى مسألة صعبة خاصة وأنهما لم يحدد بعض القرائن التي من شأنها تسهيل الإثبات.

في نهاية هذه الضمانات أيضا لا يفوتنا التنويه إلى أن المشرع عند حديثه عنها، لم يشر ولو في موضع واحد إلى النساء العاملات ذوات الإعاقة إذ أن أغلبها جاءت عامة، مع ذلك لم ينص ضمنها أيضا ما يمنع من سريانها على هذه الأخيرة أيضا.

الخاتمة:

في الأخير، نخلص إلى القول بأننا لمسنا من خلال هذا البحث الإهتمام الكبير من قبل التشريعات في حماية النساء العاملات ذوات الإعاقة أين كان المشرع الجزائري والمغربي نموذجا لذلك، ويعتبر هذا خطوة جد مهمة في مجال حماية المعاقين وحقوقهم، إلا أننا من جهة أخرى وفي حالة ما لجأنا للواقع وهو ما تثبته عديد الدراسات نجد أن هذه القوانين لا تكاد تكون أكثر من حبر على ورق.

حيث أنه وبعيدا عن الإحصائيات لصعوبة الحصول عليها، بالرغم من أن التشريعات المغاربية اعتنت بالمرأة المعاقة وعملت كالمرأة العاملة العادية، مع بعض الخصوصيات التي تقتضيها نوعية الإعاقة، وهذا أمر صائب من المشرع إذا لا يمكن توظيف من أعجزته الإعاقة بدرجة كبيرة، فهذا يتنافى مع الإنسانية من جهة وبحقوق الإنسان ويعرض صحته للخطر أكثر من جهة أخرى.

إلا أن هذه النصوص يأخذ عليها مأخذ مهم إذ أنه عند دراستنا لها وجدناها تفتقد وتفتقر لطابع الإلزام الذي لا محال أن المشرع في كلتي الدولتين قرن عديد النصوص القانونية به لا سيما عندما يتعلق الأمر بالحقوق، لتضيق حقوق النساء المعاقات في العمل وجميع الحقوق بصفة عامة بين هذه النصوص الغير ملزمة، الأمر الذي يستدعي في رأينا تظافر الجهود من أجل تعزيز هذه الحماية والحد من الانتهاكات الخارقة لها، وذلك من خلال الآتي:

- النص على حقوق المعاقين دستوريا باعتبار الدستور أسمى وثيقة في الدولة.
- إصدار قوانين للمعاقين ذات طابع عقابي أكثر.
- توعية المواطنين بقضايا الإعاقة، من خلال وسائل الاعلام المختلفة ما من شأنه أن يساهم في التعريف بهم وبحقوقهم المكفولة لهم قانونا.
- كما ندعو أيضا إلى أخذ فئة المعاقين بالحسبان عند أي عمل تشريعي.
- تحفيز القطاع الخاص على إدماج هذه الفئة.

• الهوامش:

- ¹ د. حازم صلاح الدين عبد الله حسن، الحماية القانونية للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة السعودية وجمهورية مصر العربية، ص 54.
- ² أ. عبد الباسط عباس محمد، دور منظمات المجتمع المدني في مساندة ورعاية المعاقين ذهنياً، المؤتمر العربي الثاني، حول: الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية، ص 87.
- ³ أحمد مسعودان، رعاية المعوقين وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر من منظور الخدمة الاجتماعية، الدراسة الميدانية بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعاقين بدنيا خميسي - ولاية تيبازة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005-2006، ص 38.
- ⁴ القانون رقم 85-05 (ج. ر. ج. ج. ج. المؤرخة يوم الأحد 27 جمادى الأولى عام 1405 الموافق ل 7 فبراير 1985، العدد 8، السنة 22، ص 176)، المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق ل 16 فبراير 1885 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.
- ⁵ وهو القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق ل 08 ماي 2002، الجريدة الرسمية رقم 34، السنة 39، المؤرخة في أول ربيع الأول 1423 الموافق ل 14 مايو 2002، ص 6.
- ⁶ ظهير شريف رقم 1.92.30 صادر في 22 من ربيع الأول 1414 الموافق ل 10 سبتمبر 1993 المتعلق بتنفيذ القانون رقم 92-07 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين.
- ⁷ وقعت المغرب على الاتفاقية في 30 مارس 2007، وصادقت عليها وعلى بروتوكولها في 8 أبريل 2009.
- ⁸ إتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006.
- ⁹ العمري عيسات، مسائل الإعاقة والمعوقين في الجزائر، مقاربة تحليلية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 19، ديسمبر 2014، ص 170.
- ¹⁰ د. حازم صلاح الدين عبد الله حسن ، ص 57.
- ¹¹ العمري عيسات، مرجع سابق، ص 170.
- ¹² نجاة سامي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعياً والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنياً بولاية سكيكدة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 219.
- ¹³ د. حازم صلاح الدين عبد الله حسن ، ص 57.
- ¹⁴ نجاة سامي هادف، مرجع سابق، ص 209.
- ¹⁵ أحمد مسعودان، مرجع سابق، ص 201.
- ¹⁶ عبد الله محمد عبد الرحمان، سياسة الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1990، ص 142. أحمد مسعودان، مرجع سابق، ص 203.
- ¹⁷ القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ب 6 مارس 2016 (ج. ر. ج. ج. ج. المؤرخة في 27 جمادى الأولى عام 1427 الموافق ل 7 مارس 2016، العدد 14، السنة 53)، المتضمن التعديل الدستور.

¹⁸ ظهير شريف رقم 91-11-1 الصادر في 27 شعبان 1432 الموافق ل 29 يوليو 2011 (ج. ر. م. م. المؤرخة في 28 شعبان 1432 الموافق ل 30 يوليو 2011. العدد 5964 مكرر، 3600) بتنفيذ الدستور.

¹⁹ تنص المادة 69 على أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة.

الحق في الراحة مضمنون، ويحدد القانون كيفية ممارسته.

يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.

تشغيل الأطفال دون 16 سنة يعاقب عليه القانون".

هذا وتنص المادة 36 على أنه: "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية على مستوى المؤسسات".

²⁰ الفصل 31: "تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجامعات الترابية، عل تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب

استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة، من حق في :

- العلاج والعناية الصحية؛
- الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية، والتضامن التعاضدي أو المنظم من لدن الدولة؛
- الحصول على تعليم عصري ميسر الولوج وذي جودة؛
- التنشئة على التشبث بالهوية المغربية، والثوابت الوطنية الراسخة؛
- التكوين المهني والاستفادة من التربية البدنية والفنية؛
- السكن اللائق؛
- الشغل والدعم من طرف السلطات العمومية في البحث عن منصب شغل، أو في التشغيل الذاتي؛
- ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق؛
- الحصول على الماء والعيش في بيئة سليمة؛
- التنمية المستدامة".

²¹ القانون رقم 90-11 (ج. ر. ج. ج.، المؤرخة في الأربعاء 1 شوال 1410 الموافق ل 25 أبريل 1990، العدد 17، السنة 27)، المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

²² ظهير الشريف رقم 1-03-194، الصادر في 14 من رجب 1424 الموافق ل 11 شتنبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل.

²³ مثلا المشرع الجزائري قد استثنى فئة الأطفال ومنع تشغيلهم بموجب نص المادة 69 من الدستور.

²⁴ مرسوم رقم 82-180 المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15 مايو 1982 (ج. ر. ج. ج.، المؤرخة في 24 رجب 1402 الموافق ل 18 مايو 1982 العدد 20، السنة 19، ص 1047) المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني الملغى.

²⁵ القانون رقم 92-07 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين السابق ذكره.

²⁶ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل السابق ذكره.

²⁷ ظهير الشريف رقم 1-89-226 الصادر في 22 ربيع الأول 1414 الموافق ل 10 سبتمبر 1993 بتنفيذ القانون رقم 81-05 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر.

²⁸ هذا وقد عرفت اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة 1979 في مادتها الثانية التمييز على أنه: "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره وأعراضه النيل من الاعتراف للمرأة على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية ... إلخ".

²⁹ لتفصيل أكثر أنظر المواد من 152 إلى 171 من مدونة الشغل المغربي، والمواد من 23 إلى 30 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

³⁰ هذا ويعتبر عملا ليليا طبقا لقانون علاقة العمل الجزائري وفقا للمادة 27 كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، وفي القانون المغربي طبقا للمادة 172 في فقرتها الأخيرة كل شغل يأدى ما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا بالنسبة للنشاطات غير الفلاحية والساعة الثامنة ليلا الخامسة صباحا بالنسبة للنشاطات الفلاحية.

³¹ وهو قانون رقم 82-06 (ح. ر. ج. ج. ج، المؤرخة في الثلاثاء 6 جمادى الأولى 1402 الموافق ل 2 مارس 1982، العدد 9، السنة 19، ص 457) المؤرخ في جمادى الأولى 1402 الموافق ل 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وقد نصت المادة 16 منه على عدم جواز تشغيل النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرّة بصحتهم.

³² قانون العقوبات المغربي.

³³ وهو القانون رقم 15-19 (ج. ر. ج. ج. ج، المؤرخة يوم الأربعاء 18 ربيع الأول 1437 الموافق ل 30 ديسمبر 2015، العدد 71، السنة 52، ص 3)، المؤرخ في 18 ربيع الأول 1437 الموافق ل 30 ديسمبر 2015، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 (ج. ر. ج. ج. ج، المؤرخة في 21 صفر 1386، ص 702) المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.