

مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل

The principle of non-discrimination in employment against women in the Labor Code

أحمد داود رقية

أستاذة محاضرة "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تلمسان

orkeia77droit@yahoo.fr

تاريخ الاستلام : 2019/ 03 / 20 تاريخ القبول : 2019 / 05 / 06 تاريخ النشر : 2019 / 06 / 01

الملخص :

لقد شهدت العقود الماضية اهتماماً خاصاً بالمرأة على المستوى الدولي وكذا الوطني، نتيجة زيادة الوعي بأهميتها كشريك فاعل في التنمية، رغم أنها تواجه العديد من التحديات في سوق العمل، منها ما يتعلق بمسؤولياتها العائلية، طبيعتها البيولوجية ووظيفتها الإنجابية، في حين ترتبط أخرى بمتطلبات سوق العمل والبُنى الاقتصادية، حيث تجد المرأة الراغبة في الحُصُول على منصبٍ عملٍ عُرضَةً لمعاملةٍ تمييزيةٍ محظورة قانوناً، دون أي اعتبار لمستوى كفاءتها ومهاراتها.

الأمر الذي دفع بالمشرع العمالي الدولي والوطني، إلى الحرص على ضمان حقها في المساواة وتكافؤ الفرص وتوفير بيئة عمل مواتية دون تمييز، وهو ما يتجلى من خلال إلى أفراد مجموعة من المقتضيات التي ترمي في مجملها، إلى مناهضة التمييز حيال المرأة المتقدمة للعمل، وتحقيق التكافؤ.

الكلمات المفتاحية: المرأة، التشغيل، التمييز، المساواة، الحماية.

Abstract:

The last decades have seen a special attention to women, at the international level as well as national, although it faces many challenges in the labor market, where can find the women wishing to obtain the position of action is subject to discriminatory treatment prohibited by law, without any consideration of the level of their competence and skills.

This prompted the international labor and national levels, to ensuring their right to equality, equal opportunities and to create a favorable working environment without discrimination.

Key words : Women, labor market, discrimination, equality, protection.

المقدمة:

من غير المبالغ التأكيد بأن أكثر ظاهرة يعاني منها سوق العمل، إنما تتمثل في مفهوم المزاجية والانتقاء، المبني على معايير ذاتية وغير موضوعية في تحديد الطرف المقابل في العلاقة التعاقدية، فمما لا شك فيه، أن مفهوم الانتقائية - وإن كان من الممكن استخدامه من قِبَل طرفي علاقة العمل - لكنه، وكما هو متعارف عليه: " مَنْ يملك القدرة على الطلب يملك القدرة على الانتقاء".

لذلك تُحرّم العديد من النساء من حقها في العمل أو في شغل منصب، يُلَبِّقُ ويتكافأ مع قُدراتها الجسدية والذهنية؛ إذ نجدها تُعاني من تهميش وإقصاء من سوق العمل، نتيجة لقيام المسؤولين وأرباب العمل بوضع القوانين والتشريعات العمالية المقررة على المستويات الدولية، الإقليمية والوطنية على الهامش، تاركين المجال مفتوحاً للممارسات الاقصائية والتمييزية والتشغيل بالمحسوبية¹.

الأمر الذي جعل من تحقيق المساواة ومكافحة التمييز في سوق العمل، انشغالا أساسياً للمشرع العمالي الدولي والوطني على حدّ السواء؛ حيث يعدّ هذا المبدأ، بشكل عام، واحداً من المبادئ التي أقرتها المواثيق الدولية والتشريعات العمالية الوطنية، رغبة منها في ضمان تحقيق أكبر قدر من المساواة في مجال التشغيل²، حيث وبغية محاربة هذه الظاهرة التمييزية، اعتبرت منظمة العمل الدولية محور المساواة وعدم التمييز بخصوص التشغيل، واحداً من الاهتمامات البالغة الأهمية لديها، بغية توفير إطار قانوني يضمن للمرأة في مرحلة البحث عن عمل المساواة في المعاملة.

ولقد لامس المشرع الجزائري، روح تلك المواثيق الرامية إلى إلغاء التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل، لاسيما من خلال دستور 2016³، وكذا القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم⁴، في سياق إستراتيجية وطنية تهدف إلى تعزيز وتفعيل آليات الحماية القانونية للمرأة في سوق العمل والتشغيل.

أهمية الدراسة:

لقد عرفت الجزائر خلال العقود الأخيرة تحولات أساسية مست مختلف المجالات، بحيث أصبح الوضع المتجدد للنساء داخل المجتمع، يؤهلهن للقيام بأدوار إيجابية وفعالة فيه، ويبين قدراتهن وإمكانياتهن الخلاقة، حيث شكلت الحماية التي حظيت بها المرأة، جانبا هاما ورئيسيا من الأهداف التي يسعى المشرع الجزائري لبلوغها، لاسيما من حيث حرص العديد من النصوص القانونية، على ضمان حقها في المساواة وتكافؤ الفرص وتوفير بيئة عمل مواتية دون تمييز.

¹ - ثوابتي إيمان ربما سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2014-2015، ص 56.

² - طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2010-2011، ص 44.

³ - القانون 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 هـ الموافق 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، العدد 14 لسنة 2016.

⁴ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد 17 لسنة 1990.

أهداف الدراسة:

- لعل أكثر الفرضيات التي تُنتهك فيها كرامة المرأة تُوجد في بيئة العمل في معناها الواسع، خاصة خلال مرحلة البحث عن العمل، لذلك سنسعى من خلال هذه الورقة البحثية إلى تحقيق العديد من الأهداف، أهمها:
- تحديد نطاق مبدأ المساواة وعدم التمييز و الذي يكتسي مكانة بالغة الأهمية.
- توضيح أشكال التمييز الممارس ضد المرأة في مرحلة البحث عن عمل ومبرراته.
- تسليط الضوء على مجهودات المشرع العمالي الدولي، بغية إرساء معايير ووضع آليات تكفل تحقيق التوازن الفعلي لموازن القوى في علاقة العمل، وتمكين المرأة من القدرة على تحصيل فرصة عمل لائقة على قدم المساواة مع غيرها.
- تبيان مدى حرص المشرع العمالي وكذا تمكنه من توفير الضمانات القانونية للمرأة المرشحة للعمل، على أن أهم هذه الضمانات، مبدأ عدم التمييز وتكافؤ الفرص، وضمان أوسع مشاركة لها في سوق العمل¹.

إشكالية لدراسة:

على الرغم من الضمانات القانونية التي حملتها فصول قانون العمل، كمبدأ المساواة وعدم التمييز، والذي يهدف إلى حماية المرأة المتقدمة للعمل، إلا أن هذه النصوص قد تبقى في بعض أحكامها قاصرة عن مسايرة الواقع العملي، نظير ما تتعرض له المرأة في تلك المرحلة من انتهاكات تطل حقا في الحصول على منصب عمل، نتيجة لظروفها الاجتماعية ومسؤولياتها الأسرية.

بناء على ما سلف توضيحه، يُطرح تساؤل رئيسي يتمخوّر أساساً، حول ما يلي: هل توصل المشرع الجزائري إلى إرساء الإطار القاعدي الذي يضمن للمرأة حقها في التشغيل رغم ظروفها الاجتماعية ومسؤولياتها الأسرية، على قدم المساواة مع غيرها ودونما تمييز، بما يُحقق لها الاستقرار والأمن الاجتماعي وكذا الاقتصادي؟

خطة الدراسة:

ارتأت الباحثة تقسيم الدراسة كما يلي:

المبحث الأول: مفاهيم بشأن التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل:

المطلب الأول: المقصود بالمساواة وعدم التمييز في التشغيل والاستخدام

المطلب الثاني: أنواع التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل وأسسها

المبحث الثاني: موقف المشرع الدولي والوطني من التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل:

المطلب الأول: مؤشرات حظر التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل في اتفاقيات منظمة العمل الدولية

المطلب الثاني: ملامح المساواة وعدم التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل في المنظومة القانونية الوطنية

¹ - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 102.

المنهج المتبع:

ارتأينا للإجابة على التساؤلات المطروحة، اعتماد منهجين أساسيين للبحث القانوني، وهما المنهج الوصفي وكذا المنهج التحليلي، من خلال وصف وتحليل مختلف أحكام الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وكذا نصوص قانون العمل الجزائري ومناقشتها، بغاية التوصل إلى استنتاجات موضوعية وبناءة.

المبحث الأول: مفاهيم بشأن التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل

يعتبر التمييز ظاهرة اجتماعية وقانونية سلبية، يمكن أن تطل المجتمعات كافة، تبرز آثاره وتتمركز في بيئة العمل، الذي من أهم المشاكل الرئيسة التي يعاني منها في كثير من الأحيان، مسألة الانتقاء الشخصي و غير الموضوعي للطرف الآخر في العلاقة التعاقدية¹.

و لتوضيح هذه المفاهيم، سيتم التطرق إلى المقصود بالمساواة، عدم التمييز وكذا تكافؤ الفرص (المطلب الأول)، ناهيك عن تسليط الضوء على أنواع التمييز الممارس ضد المرأة في تلك المرحلة وأسسها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المقصود بالمساواة وعدم التمييز في التشغيل والاستخدام

لقد كان للتطور الحقوقي الحاصل على المستوى الدولي، تأثيرٌ بالغٌ على تطور مفهوم ونطاق مبدأ المساواة بحد ذاته؛ حيث خرج هذا الأخير من إطاره السلبي، الذي يقضي بإحلال المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع الناس، وذلك ما أُطلق عليه بالمساواة القانونية.

الفرع الأول: ماهية المساواة وعدم التمييز في مجال الاستخدام

لقد اكتسب مبدأ المساواة صبغةً إيجابيةً واقترن تبعاً لذلك بمفهوم عدم التمييز؛ ليقضي المفهوم المعاصر للمساواة بحظر أي استبعاد أو إنقاص في الحقوق، من شأنه أن يشكل معاملة تمييزية اتجاه فرد أو جماعة معينة

أولاً: تعريف المساواة وعدم التمييز في العمل فقها

يمكن تعريف المساواة في العمل، أن يتمتع الجميع العمال بفئاتهم المختلفة، ودون تمييز بالمساواة في الفرص والمعاملة في الحصول على منصب عمل مناسب ولائق².

في حين يقصد بمبدأ عدم التمييز، مفهوم "المعاملة الأقل تفضيلاً لشخص ما لسبب محظور"³، كما عرفه آخرون بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف بحقوق الإنسان

¹ - حجيمي حدة، الحماية القانونية للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013-2014، ص 136.

² - ثوابتي إيمان ريماء سرور، المرجع السابق، ص 64.

³ - محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن - المفهوم 1-، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد الثاني، 2008، ص 64.

والحرريات الأساسية، في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو حمايتها بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل¹.

ثانيا: التعريف القانوني للمساواة وعدم التمييز بشأن التشغيل

تعرف اتفاقية عدم التمييز في مجال العمل والتوظيف رقم 111، الصادرة عن المنظمة العمل الدولية سنة 1958²، التمييز على أنه، أي تفریق أو إقصاء أو أفضلية تمارس على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو المنشأ الاجتماعي، بحيث تحدث أثرا على شكل إلغاء أو إعاقاة المساواة في الفرص أو المعاملة في التشغيل أو المهنة³. أما على مستوى التشريعات الوطنية، فلا يوجد تعريف واضح ودقيق للمساواة وعدم التمييز من الناحية القانونية؛ حيث اكتفت بتعداد مجموعة من المعايير التي تُحدد الإطار العام لهذا المفهوم، منها الجنس، حيث يعد التمييز المستند إليه واحداً من الأشكال الأكثر شيوعاً للتمييز الموجه ضد المرأة في ميدان العمل⁴.

و الحال ذاته بالنسبة للمشرع الجزائري، والذي نصّ ضمن المادة 17 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتّم، على أنه: "تعد باطلّة وعديمة الأثر كلّ الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل، كيفما كان نوعه في مجال العمل...، على أساس..والجنس أو...".

و كذلك فعل بموجب المادة 295 مكرر 1 من القانون 14-01، المعدل والمتّم لقانون العقوبات الجزائري⁵، التي عرفت التمييز بكونه: "كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس... إلخ، ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحرريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة...".

¹ - يراجع بهذا الشأن فاتن عبد الله صادق سلهب، حقوق المرأة الفلسطينية بين اتفاقية سيداو والتشريعات الفلسطينية، رسالة ماجستير في دراسات المرأة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2017، ص 5، وكذا يوسف أمير فرج، موسوعة حقوق الإنسان طبقاً لأحدث الاتفاقيات والمواثيق والعهود والإعلانات والبروتوكولات الدولية الصادرة من الأمم المتحدة، ط1، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 641.

² - اعتمادها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 42، المنعقدة بتاريخ 25 جوان 1958، وصادقت عليها الجزائر في 1969/05/22 بموجب الأمر رقم 31/69، حجيبي حدة، المرجع السابق، ص 131.

³ - طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 45، محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص 65.

⁴ - محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن- نطاق التطبيق والإثبات-، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، 2009، ص 122.

⁵ - المؤرخ في 04 فبراير 2014، ج ر 07 لسنة 2014، المعدل والمتّم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتّم.

بذلك تمثل المساواة وعدم التمييز في حقيقة الأمر، مفهومان مستقلان ومتكاملان في الوقت ذاته، فكلّ منهما يعتبر شرطاً لازماً لتحقيق الثاني، على اعتبار أنّ عدم التمييز يُعد شرطاً أساسياً لتحقيق المساواة، وأنّ إخلال المساواة يقتضي بالضرورة حَظْرَ جميع المعاملات، التي مِنْ شأنها أنْ تشكل تمييزاً أو استبعاداً أو تفضيلاً في المعاملة وفي الفرص. و مِنْهُ، أدرك رجال القانون أنّ تحقيق المساواة يستلزم -بالضرورة- حَظْرَ التمييز، وأنّ أيّ استبعادٍ أو تفضيلٍ على أساس... أو الجنس... أو أيّ أساسٍ آخر، مِنْ شأنه الإخلال بالمساواة في المعاملة أو بتكافؤ الفرص، سَوْفَ يُؤدّي، لَيْسَ فقط، إلى التّجاوز على الحق وخرقه، بل إنّهُ قَدْ يُفْرغُ مَضْمُونَهُ هذا الحق مِنْ مَحْتَوَاهُ¹.

الفرع الثاني: مظاهر مبدأ المساواة وعدم التمييز في التشغيل

إن لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التشغيل مظاهر محددة، تتمثل في مبدئين أساسيين هما: مبدأ الجدارة في تولي المنصب ومبدأ تكافؤ الفرص²، وهو ما يقتضي توضيح هاذين المبدئين:

أولاً: مبدأ الجدارة(الكفاءة) في الاستخدام

يسعى أرباب العمل إلى الارتقاء بمؤسستهم واختيار العناصر الكفاءة القادرة على تحمل مسؤوليتها بهذا الخصوص، لذلك تجدهم يعتمدون على مبدأ الجدارة كأساس في اختيار العامل، والذي يعد الحد الفاصل في تحقيق المساواة الفعلية والواقعية في مجال التشغيل، إذ أنّها تسمح للجميع الالتحاق بالمنصب وبمعايير التجرد والحيدة، مادامت الشروط الموضوعية المطلوبة متوافرة فيهم.

ثانياً: مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص

يمثل المظهر الثاني المهم لمبدأ المساواة في التشغيل، ويعني المساواة وعدم التمييز والفرقة بين الأفراد الذين تتوافر فيهم شروط تولي المنصب، أي المساواة فيما بينهم في الفرص وأن يعاملوا على قدم المساواة من حيث المؤهلات والمواصفات والشروط التي يستلزمها القانون.

يقصد به في الاصطلاح القانوني: أن تكون هناك شروط عامة ومجردة تسري على الكافة، وتتسم بالموضوعية بالنسبة للأفراد كافة من دون تفرقة أو محاباة أو تمييز وعلى قدم المساواة على أساس الجدارة والاستحقاق، وهذا الشرط يقضي أن تكون شروط شغل المنصب واحدة بالنسبة للكافة، ومن مقتضى إعمال هذا المفهوم أنه إذا اشترط المشرع في شغل إحدى المناصب على سبيل المثال أن يكون المرشح حاصل على مؤهل معين، فإن هذا الشرط يتعين تطبيقه في مواجهة الكافة من دون استثناء، أي لا يقتصر إعماله بالنسبة لفئة من دون الأخرى³.

¹ - ثوابتي إيمان ريماء سرور، المرجع السابق، ص 79.

² - حميد حنون خالد ، حقوق الإنسان، مكتبة السنهوري، ط 1، بغداد، العراق، 2013، ص 116.

³ - أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، بحث مقدم لمؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني جامعة الإسراء الأردن: مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، 2-3 نيسان 2014، ص 14.

و الحقيقة أن مبدأ تكافؤ الفرص يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمبدأ المساواة، فالمساواة لتولي منصب شغل تعني عدم التمييز بين من تتوفر فيه الشروط اللازمة لشغل هذه المناصب، بأن يعامل على قدم المساواة من حيث المؤهلات والمواصفات و الشروط التي يستلزمها القانون لكل منصب¹، على أن يتم تحديدها على أسس موضوعية تستند إلى معايير الصلاحية والكفاءة².

المطلب الثاني: أنواع التمييز ضد المرأة المرشحة للعمل و أسسه

قد تجد المرأة نفسها في كثير من الأحيان مضطرة للبحث عن عمل في ظروف غير مناسبة، بسبب الأحوال المعيشية و الأسرية الصعبة، مثل غياب مصدر للدخل في الأسرة، أو عدم وجود معيل لها بسبب الطلاق أو وفاة الزوج، أو بسبب مرض عضال يمنعه من العمل بالنسبة للمرأة المتروجة³.

غير أنها وفي ظل تلك الظروف وغيرها قد تلاقي معاملة تمييزية بشأن تشغيلها من قبل صاحب العمل، لذلك تتعدد أشكال التمييز الذي قد تتعرض له في هذه المرحلة، كما تتنوع أسبابه.

الفرع الأول: أشكال التمييز ضد المرأة بشأن الاستخدام

تطورت ظاهرة التمييز عبر العصور، فتعددت أشكالها، واتسعت مجالاتها، وعموماً، يتخذ التمييز صوراً عدة، منها:

أولاً: التمييز المباشر

يقصد به المعاملة التمييزية لشخص لسبب من الأسباب المحظورة قانوناً، مثلاً رفض توظيف امرأة كونها متروجة و لها مسؤوليات عائلية، بشكل يجعل هذا الأخير في مركز قانوني أدنى من المركز القانوني الممنوح لشخص آخر يعمل أو عمل سابقاً أو سيعمل لاحقاً في العمل ذاته⁴.

في هذا الإطار عرفت محكمة العدل الأوروبية، التمييز المباشر بأنه: "التمييز الذي يمكن أن يلاحظ أو يستنتج من خلال أحد المعايير التمييزية للعمل أو المخلة بمفهوم المساواة في العمل، فهذا يعني معاملة تفضيلية أقل لشخص بسبب... أو جنسه أو..."⁵.

و إذا كان التمييز المباشر قد انحسر بشكل كبير، أمام تطور الفكر التحرري بين الشعوب وتعزيز الديمقراطية بين الأفراد وازدياد ونمو الوعي الإنساني لهذه الشعوب، حيث تراجع بشكل كبير ليعبر شكل جديد من أشكال التمييز أكثر تعقيداً و تفرغاً هو التمييز الغير المباشر، الذي شهد تطوراً ملحوظاً.

¹ - حميد حنون خالد، المرجع السابق، ص 117 .

² - هشام عبد الحميد صالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العمومية، دراسة تطبيقية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثالثة، العدد 12، ديسمبر، 2015، ص 197، 198.

³ - عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2016-2017، ص 35.

⁴ - محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، المفهوم 1، المرجع السابق، ص 66 ، وكذا طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 70.

⁵ - محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، المفهوم 1، المرجع السابق، ص 66.

ثانيا: التمييز غير المباشر

عرفه البعض بأنه: "كلّ تصرفٍ أو عملٍ أو معيارٍ أو سلوكٍ يظهر بأنه شكليّ حيادي، لكنه في مضمونه تمييزيّ يُضعفُ المركز القانوني لشخصٍ ما أو يخفضُ من المزايا الممنوحة له في مواجهة شخصٍ آخر، بسبب جنسه أو"¹، حيث يشير إلى الأوضاع والممارسات التي تبدو محايدة، ولكنها بالممارسة تقود إلى مساوئ تعاني منها بشكل رئيسي فئة محددة من الأشخاص، ومنها على سبيل المثال وضع شروط يمكن تلبيتها فقط من قبل الرجال، مثل اشتراط طول أو وزن معين دون أن تكون هذه المعايير المطلوبة من مستلزمات طبيعة الوظيفة المعروضة²، من ثم التمييز ضد المرأة بصورة غير مباشرة بتخصيص مُميّزات لا تمتلكها المرأة أو تمتلكها بدرجة أقلّ من الرجل، مع أنّ هذه المميّزات لا تستلزمها طبيعة الوظيفة المعروضة³.

الفرع الثاني: أسس التمييز ضد المرأة

يأخذ التمييز في هذه الحالة من الوضع الخاص نظراً للطبيعة الفيزيولوجية للمرأة وأدوارها في المجتمع، معياراً تمييزياً يستند إلى الجنس في ظاهره، وإلى الوضع الاجتماعي في حقيقته⁴، فهذه الأسباب تتعلق، بشكل كبير، بالصعوبات التي تواجهها النساء في عالم العمل.

يتعلق الأمر ببعض المتغيرات الاجتماعية في حياة المرأة، بناء على نظرية الدور الاجتماعي لها⁵، كالزواج وتكوين أسرة، أسرة، الحمل والأمومة، الانفصال عن الزوج بطلاق أو وفاته، لاسيما إذا كان لديها من تعيله وتتحمل مسؤوليته كالأولاد.

أولاً: التمييز على أساس الحالة الاجتماعية

قد يتعرض حق كل إنسان في تكوين أسرة للانتهاك وعدم الاحترام، حيث يتم التمييز ضد المرأة بناء على الحالة الاجتماعية لها، لاسيما وأن من بين الشروط المفروضة أحيانا على بعض العائلات المتقدّمة للعمل ألا تكون متزوجة، فرب العمل يفضل ولأسباب اقتصادية تشغيل أجيّة عزباء، حيث يمكن في الواقع أن يترددوا في تشغيل النساء، للاحتفاظ بعاملات يتوجب عليهم تجاههم اتخاذ إجراءات إضافية قد تكون مرهقة أو مكلفة لهم، نظرا لكون مسؤوليات المرأة المتزوجة تؤثر على تنفيذ العمل، ومخالفة هذا الشرط يعد سببا لفسخ عقد العمل من طرف بعض المؤسسات المشغلة، من ثم اعتبار الزواج حائلا دون قبول المستخدم تشغيلها.

ثانيا: الأمومة و المسؤوليات الأسرية

إذا كان يفترض في العامل حضور نفسي وبدني أثناء تأدية عمله، سواء أكان رجلا أم امرأة، فإن الأمر يكتسي بعض الخصوصية فيما يتعلق بالمرأة الحامل، نظير الخصوصية الفيزيولوجية التي ستؤهلها للأمومة، مما يحتمل معه تعرضها للرفض في التشغيل بسبب حملها¹.

¹ - محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، المفهوم 1، المرجع نفسه، ص 65.

² - طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 46.

³ - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 79، يراجع لتفاصيل أكثر طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 71.

⁴ - محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن نطاق التطبيق والإثبات، المرجع السابق، ص 18 و 19.

⁵ - أمل سالم العواودة، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص 259.

حيث تتحمل المرأة العاملة وفي التقسيم التقليدي للأدوار بين الجنسين، ما يسمّى بالعبء المزدوج، أي عبء العمل علاوة على دورها الاجتماعي المتعلق بالأمومة والإنجاب، مما يجعلها مبعثرة الجهد والقوة، فهي بحاجة إلى نشاطها داخل العمل وكذا المنزل، مما يضطرها لأخذ الإجازات المرضية، إضافة إلى عدم قدرتها على التنقل في غالب الأحيان، إذا ما اقتضت طبيعة العمل ذلك، بسبب ظروفها الصحية، كل ذلك يجعل أصحاب العمل يترددون في تشغيلها².

كما قد يستند التمييز إلى الحالة الاجتماعية والعائلية للمرأة، كالتمييز الموجه ضد النساء المتزوجات، المطلقات أو الأرمال ذوات أطفال فقط دون غيرهم، حيث يتم حرمانها من الحصول على منصب عملٍ فقط، بسبب كونها من ذوات المسؤوليات العائلية³، والتي تتعلّق بالأطفال الذين تعولهم وبأفراد آخرين في أسرتها، يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتها أو إعالتها، بالتالي ارتباطها بهم ماديا ومعنويا، ما من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة حيالها بشأن الاستخدام.

المبحث الثاني: موقف المشرع الدولي والوطني من التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل

لقد عرفت أشكال الحماية التي حظيت بها المرأة العاملة قدرا كبيرا من الاستقرار والقبول الواسع، بعد أن شكلت جانبا هاما ورئيسيا من الأهداف أو المعايير التي عملت منظمة العمل الدولية، وعلى خطاها المشرع الجزائري، على بلوغها في سياق جهود تكريس المساواة وعدم التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل⁴.

المطلب الأول: مؤشرات حظر التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل في اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يعد التمييز المستند إلى الجنس واحداً من الأشكال الأكثر شيوعاً للتمييز الموجه ضد النساء، الأمر الذي دفع المشرع الدولي إلى التأكيد على محاربة هذه الظاهرة في أكثر من اتفاقية وعلى أكثر من مستوى، فمن جملة 162 اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية، ثمة 12 اتفاقية تتعلق بالمرأة بصفة رئيسية أو ثانوية، ستة منها تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في الشغل⁵، أهمها الاتفاقية رقم 111 حول التمييز في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة سنة 1958 (السالف الإشارة إليها)، علاوة على الاتفاقية رقم 156 بشأن إتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من ذوي المسؤولية العائلية لسنة 1981⁶، والتي ستكون محل الدراسة فيما يلي:

¹ - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 117، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، نطاق التطبيق والإثبات، المرجع السابق، ص 19.

² - أمل سالم العواودة، المرجع السابق، ص 259.

³ - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 118.

⁴ - لتفصيل أكثر، يراجع: محمد احمد إسماعيل، لمركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 2000، ص 58.

⁵ - سرور طالي الملا، تطبيقات الالتزام بالقضاء على التمييز ضد النساء في الدول العربية، المؤتمر الدولي السنوي الأول حول حقوق الإنسان في الأنظمة الدستورية العربية، الواقع والمأمول، مركز دراسات وبحوث حقوق الإنسان، جامعة أسيوط، مصر، 2006، ص 21.

⁶ - الاتفاقية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين، ذوو المسؤوليات العائلية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 67، المنعقدة بتاريخ 23 جوان 1981.

الفرع الأول: الاتفاقية رقم 156 للعمال ذوي المسؤولية العائلية لسنة 1981

و التي يمكن اعتبارها مكتملة لاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، الهادفة إلى ضمان المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين، خاصة وأن اتفاقية منع التمييز رقم 111 لا تغطي صراحةً التمييز المبني على أساس المسؤوليات العائلية، الذي من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام.

و تهدف اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، إلى إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة من الجنسين، بالتالي تمكين المرأة ذات المسؤوليات العائلية التي ترغب في العمل من ممارسة حقها في ذلك، دون أن تتعرض للتمييز، وبقدر الإمكان دون تعارض بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية، التي تتضمن مسؤوليات تتعلق بأطفالها الذين تعولهم وبأعضاء آخرين في أسرتها المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتها أو إعالتها، عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكانيات الاستعداد من أجل مزولة عمل والالتحاق به.

الفرع الثاني: التوصية رقم 165¹:

لقد أضيف إلى اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، التوصية رقم 165 التي أوضحت وحسنت الكثير من مواد الاتفاقية، وكان أهم ما جاء في هذه التوصية أنه ينبغي اتخاذ كل التدابير التي تتوافق مع الظروف والإمكانات، لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الاندماج في القوى العاملة، والاستمرار في هذا الاندماج.

كما أقرت التوصية ذاتها، أنه ينبغي أن يتاح ما قد يلزم من خدمات لتمكين ذوي المسؤوليات العائلية من الالتحاق بعمل لهم، كما ينبغي أن يتمتعوا بالمساواة في الفرص والمعاملة مع العمال الآخرين، فيما يتعلق بإعدادهم للعمل، وبفرص الوصول إلى العمل.

المطلب الثاني: ملامح المساواة وعدم التمييز ضد المرأة المتقدمة للعمل في المنظومة القانونية الوطنية

يكسر المشرع الجزائري مبدأ المساواة بين الجنسين وفي جميع المجالات²، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، ومهما توسع نطاق تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز، فإن ذلك لا يعني بأي حال من الأحوال تطبيق نظام واحد على جميع العاملين في المنشأة، حيث تسري عليه بعض الاستثناءات التي أقرها المشرع كونها تنضوي تحت مفهوم مصلحة صاحب العمل، والمتعلقة بشرعية الاختلاف في المعاملة ما بين العمال في المنشأة الواحدة، عندما يكون المعيار المستند إلى هذا الاختلاف معياراً موضوعياً لا شخصياً، كما سيلبي بيانه:

الفرع الأول: التكريس القانوني للمساواة وعدم التمييز

لقد حظر التمييز بين الرجل والمرأة بموجب المادة 32 من الدستور، التي تؤكد على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون، وبأنه لا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه الجنس، علاوة على المادة 34 من نفس الدستور، بنصها على أنه: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة

¹ - التوصية رقم 165 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين ذوو المسؤوليات العائلية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 67، المنعقدة بتاريخ 23 جوان 1980.

² - سرور طالبي الملا، المرجع نفسه، ص 22.

الجميع الفعلية في الحياة.... الاقتصادية، والاجتماعية..". بالتالي الحق في العمل باعتباره حقا دستوريا بمقتضى نص المادة 69 بنصها على أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل"، والذي تعمل الدولة بشأنه على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل وذلك بموجب نص المادة 36 من الدستور.

كما يقتضي تكريس الحق في العمل أن يتمتع جميع الأفراد ودون تمييزٍ أيّاً كان، بالمساواة في الفرص والمعاملة في الحصول على منصبٍ عملٍ مُناسبٍ ولائقٍ¹، الأمر الذي دفع بالمشروع الوطني إلى التدخل بغية تفعيل المبادئ الدستورية السالف الإشارة إليها، بالتالي إعطاء المرأة كقوة فاعلة فرصة للمشاركة في المسار الاقتصادي وفي التنمية المستدامة، بتمكينها من حق دستوري، وذلك بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، بغية تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في التشغيل، حيث أخضع المرأة من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، طبقاً للمبدأ المعتمد في التشغيل، والذي يتلخص في حق العمال في إطار علاقة العمل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل، حسب ما جاءت به المادة 3/6 من ذات القانون، أي كانت الأسباب أو المبررات طبقاً لنص المادة 17 من ذات القانون².

وتكمن مرجعية هذا المنهج، في أنّ وضعية المرأة العاملة تختلف كثيراً عن وضعية الرجل العامل، لسببين اثنين: أولهما: أنّ الجهد البشري غالباً ما يكون هو محلّ عقد العمل، وكذلك تكون القوة الجسمانية للأجير ولياقته صحياً موضع اعتبار عند الاستخدام، ولقد حبا الله المرأة بطبيعة وتكوين فيزيولوجي ضعيف مقارنة بالرجل. وثانيهما: أنّ المرأة تحمّل رسالة الأمومة وتربية الأجيال، فكان لابد من مراعاة هذه الفوارق. وكضمانة أكثر أدرج المشرع الجزائري في المادة 142 من القانون رقم 90-11³، جزاءات مادية في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالاستخدام وإقامة التمييز في هذا المجال، حيث فرض غرامة مالية تتراوح من 100.000 إلى 200.000 دج، على كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل، يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل، كما يعاقب المخالف في حالة العود بغرامة تتراوح من 200.000 إلى 500.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام، حسب المادة 2/142 من ذات القانون.

وهو ما أكدته المادتان 295 مكرر 1 ومكرر 2 من القانون 01-14، المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري السالف الذكر، والتي تجرم التمييز في الميدان الاجتماعي وترصد للمخالف: أ- الشخص الطبيعي، عقوبة الحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة من 50.000 إلى 150.000 دج.

¹ - عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، العدد الأول، الجزء الثاني، جوان 2016، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، ص 56.

² - لتفصيل أكثر، راجع أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 105 وما بعدها.

³ - المعدلة بموجب نص المادة 99 من القانون 17-11 المؤرخ في 27-12-2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر عدد 76 الصادرة بتاريخ 2017/12/28.

ب- أما الشخص المعنوي فتتراوح الغرامة ما بين 150.000 و 750.000 دج.

إلا أنه وعلى الرغم من الضمانات التي نص عليها المشرع الجزائري، من خلال القانون 90-11 والسالفة الذكر، غير أنه لم ينص على آليات فعالة تحظر التمييز ضد المرأة، خصوصاً فيما يخص رفض التشغيل بسبب الحمل، لاسيما وأن إجراء الفحص الطبي قبل التشغيل، وهو أمر متروك لتقدير صاحب العمل، مما يجعل الرفض بسبب الحمل احتمال كبير¹، بسبب عدم اتخاذ تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة أو غيرها من المتغيرات الاجتماعية في حياة المرأة، سبباً للتمييز في الاستخدام، بما في ذلك فرص الحصول على العمل، بأن يُعتبر لاغياً -على سبيل المثال- كل بند يشترط على أي امرأة تتقدم لشغل منصب ما، أن تُجري اختباراً للحمل أو أن تقدم شهادة تفيد بإجرائها لمثل هذا الاختبار².

وأمام خلو هذه التشريعات من نصوص قانونية تعالج مسألة الإثبات في القضايا العمالية، مازال يطبق المبدأ العام في الإثبات في القضايا المدنية على القضايا العمالية رغم خصوصية هذه الأخيرة.

حيث يقر المشرع في بعض الدول بأن من يدعي أمراً ما عليه أن يثبته، مع ما يترتب على هذا الإثبات من صعوبات كثيرة تجعله شبه مستحيل، والحقيقة على الرغم من المرونة التي منحها المشرع العمالي للإثبات في القضايا العمالية، ولاسيما من حيث التأكيد بأن الشك في القضايا العمالية يفسر لمصلحة العامل، غير أن تلك المرونة تبقى بعيدة عن النجاعة الكاملة، ولاسيما إذا ما علمنا أن مسألة الشك واليقين هي مسألة نسبية قد تختلف من قاضٍ إلى آخر³.

الفرع الثاني: القيود الواردة على مبدأ عدم التمييز في التشغيل (الاستثناء)

حيث يحق لصاحب العمل أن يفرض قيدين أساسيين على مبدأ المساواة في التشغيل⁴:

أولاً: القيود المرتبطة بشخص العامل ذاته

كالأهلية أو الجنسية أو ممارسة عمل محدد أو الجمع بين أكثر من عمل، حيث ينطوي مبدأ المساواة وعدم التمييز من حيث الأصل على العمومية والشمولية، إذ يحظر كل شكل من أشكال التمييز في مجال العمل، ولاسيما ذلك المستند إلى معيار الجنس وتحديدًا في مجال تشغيل النساء، غير أنه في مقابل هذه العمومية، هناك بعض الاستثناءات التي تسمح بالخروج عن هذا الحظر، ومن ثم إقرار شرعية بعض التصرفات التمييزية وقانونيتها⁵.

ثانياً: القيود التي تفرضها طبيعة منصب العمل

أي لاعتبارات تتطلبها طبيعة المنصب، من ذلك الشروط المتعلقة أو الخاصة بمهنة معينة، كالتسجيل المسبق في لائحة التشغيل، الحصول على دبلوم معين أو شهادة خبرة، حيث تجب الإشارة في هذا المقام، إلى الفرق بين التمييز والشروط الخاصة للعمل؛ فلا تُعتبر كل تفرقة تمييزاً؛ فالمعاملة القائمة على صفات الوظيفة تُعتبر ممارسة مشروعاً، بالتالي، إذا لم يوجد

¹ - طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 63.

² - بذات الشأن يراجع محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، نطاق التطبيق والإثبات، المرجع السابق، ص 124.

³ - محمد عرفان الخطيب مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن نطاق التطبيق والإثبات، المرجع السابق، ص 39.

⁴ - محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، المفهوم 1، المرجع السابق، ص 81.

⁵ - ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 118.

ما يسيء للمساواة في الفرص، فإن الاختلاف في المعاملة لا يشكل تمييزاً بل يُعتبر "كفاءة"؛ وهي وجود مهارات في شخص ما مطلوبة لعمل ما، وتسمح الكفاءة بتحديد أفضل شخص مناسب للمنصب¹.

مما يؤكد على حق المرأة من حيث المبدأ في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل²، باستثناء ذلك المؤسس على الكفاءة المهنية والاستحقاق المطلوب لشغل المنصب المعروف، حيث ثمة استثناءات عن المعاملة التمييزية ذكرتها المادة 2/1 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111، التي أكدت على أنه لا يعتبر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل، على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبل التمييز³.

بناء عليه، تستثني المادة 295 مكرر 3 من القانون 01-14 المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري السالف الذكر، التمييز القائم على أساس الجنس عندما يكون الانتماء لجنس أو لآخر حسب تشريع العمل، شرطاً أساسياً لممارسة عمل أو نشاط مهني، لتكون بذلك شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر الموضوعية⁴، عندما يكون المعيار المستند إلى هذا الاختلاف منطقياً، يستند إلى واقعية الظروف المحيطة بالعامل أو بالعمل المسند إليه (طبيعة العمل المطلوب القيام به)، مما يستدعي تطبيق هذا الاستثناء بحدوده الضيقة وبما يتناسب مع الغاية المرجوة منه⁵.

فإذا كانت الغاية من هذا الاستثناء استبعاد الأشخاص الذين لا يستوفون الشروط المطلوبة في العمل، فإنه يجب أن يستجيب لمتطلبات موضوعية حقيقية وجدية، تتصل بالعمل أو المهنة المراد القيام بها.

الخاتمة:

لقد أضحت تحقيق مكافحة التمييز في الوقت الراهن، انشغالا أساسياً للمشرع العمالي، وكذا السعي إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء، باعتباره مكسب مهم ودافع لرفع كل أشكال التمييز، وجعل المساواة في صلب الاهتمامات، رغبة منه في ضمان أكبر قدر من العدالة والمساواة في مجال التشغيل.

وختاماً لبحثنا هذا، توصلنا إلى جملة من النتائج التالي بيانها:

- إن بناء مجتمع ديمقراطي، قائم على تحقيق المساواة، العدالة والتنمية، يمر حتماً بالنهوض بحقوق المرأة، لاسيما من خلال تدعيم المساواة في التشريعات العمالية، وإحداث آليات لحماية حقوقها، وتأمين تكافؤ الفرص حيالها.
- الحق في العمل اللائق حق ثابت للجميع، لذلك تعتبر التفرقة والتمييز في حد ذاته، مُهيناً ومُنافياً للكرامة الإنسانية وحرية العمل، مما نجم عنه استهداف التشريع العمالي الجزائري، لغاية ذات طبيعة مزدوجة: تشجيع المساواة في التشغيل وفي إيجاد فرص العمل.

¹ - ثوابتي إيمان ريماء سرور، المرجع السابق، ص 107.

² - هيثم حامد المصاروة، حقوق المرأة في قانون العمل (مجموعة دراسات)، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 45.

³ - طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 50، حجيمي حدة، المرجع السابق، ص 139.

⁴ - حجيمي حدة، المرجع السابق، ص 143-144.

⁵ - محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن - نطاق التطبيق والإثبات - المرجع السابق، ص 124.

- عدم تقديم المشرع الجزائري، حتى حينه، تعريفاً واضحاً ودقيقاً لمفهوم التمييز في قانون العمل، وإنما اعتمد على مجموعة من المعايير التي تحدد الإطار العام لهذا المفهوم.
- أن الحرية المهنية في الانتقاء أو الاختيار، لا تسمح بالضرورة بالقول بوجود التمييز، ذلك أن الحرية في الاختيار المبنية على شروط موضوعية لا تعني التمييز.
- لن تكون النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة، حائلا دون وجوب تقديم جملة من الاقتراحات، التي نعتبرها ضرورة لسدّ الثغرات التي شابته نصوص التشريع العمالي الجزائري، للعمل فيما يخص إحلال المساواة وحظر التمييز في التشغيل والاستخدام، وذلك على المستويين التشريعي والعملي، التوصيات التي نوجزها فيما يلي:
- التأكيد على أن إنجاز تغيير جذري في أوضاع المرأة وحقوقها، لا يمكن أن يتحقق بنظر عامة أو تجزئية، بل يحتاج إلى عمل دعوب بتبني رؤية شاملة ومتكاملة، لا تقتصر على دور الدولة، بل تستند أيضا على مؤسسات العمل الجمعي، في مقدمتها الجمعيات النسوية والحقوقية، وهي قضية تتطلب الاستمرار في برامج التوعية والتثقيف لإبراز مكانة المرأة ودورها في التنمية، وتعزيز حقها في التمتع بالحقوق على قدم المساواة مع الرجل دون تمييز أي كان.

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- حميد حنون خالد ، حقوق الإنسان، مكتبة السنهوري، ط 1، بغداد، العراق، 2013.
- هيثم حامد المصاروة، حقوق المرأة في قانون العمل (مجموعة دراسات)، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- محمد احمد إسماعيل، لمركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2000.
- يوسف أمير فرج، موسوعة حقوق الإنسان طبقاً لأحدث الاتفاقيات والمواثيق والعهد والإعلانات والبروتوكولات الدولية الصادرة من الأمم المتحدة، دار المطبوعات الجامعية، ط 1، الإسكندرية، مصر، 2008.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

- ثوابتي إيمان ريماء سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2014-2015.
- عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2016-2017.

ب- مذكرات الماجستير:

- أمل سالم العواودة، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018.
- حجيبي حدة، الحماية القانونية للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2013-2014.
- طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2010-2011.
- فاتن عبد الله صادق سلهب، حقوق المرأة الفلسطينية بين اتفاقية سيداو والتشريعات الفلسطينية، رسالة ماجستير في دراسات المرأة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2017.

ثالثا: المقالات العلمية:

- أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، بحث مقدم لمؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني جامعة الإسراء الأردن: مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، 2-3 نيسان 2014
- هشام عبد الحميد صالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العمومية، دراسة تطبيقية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثالثة، العدد 12، ديسمبر، 2015.
- محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن - المفهوم 1-، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد الثاني، 2008.
- محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن- نطاق التطبيق والإثبات-، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، 2009.
- سرور طالبي الملا، تطبيقات الالتزام بالقضاء على التمييز ضد النساء في الدول العربية ، المؤتمر الدولي السنوي الأول حول حقوق الإنسان في الأنظمة الدستورية العربية، الواقع والمأمول، مركز دراسات وبحوث حقوق الإنسان، جامعة أسيوط، مصر، 2006.
- عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، العدد الأول، الجزء الثاني، جوان 2016، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل.

رابعا: النصوص القانونية:

أ- الاتفاقيات الدولية:

- اتفاقية عدم التمييز في مجال العمل والتوظيف رقم 111، الصادرة عن المنظمة العمل الدولية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 42 ، المنعقدة بتاريخ 25 جوان 1958.

- الاتفاقية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمّال من الجنسين، العمّال ذوو المسؤوليات العائلية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 67، المنعقدة بتاريخ 23 جوان 1981.

- التوصية رقم 165 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمّال من الجنسين ذوو المسؤوليات العائلية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 67، المنعقدة بتاريخ 23 جوان 1980.

ب- القوانين الوطنية:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد 17 لسنة 1990.

- القانون 14-01 المؤرخ في 04 فبراير 2014، ج ر 07 لسنة 2014، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

- القانون 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 هـ الموافق 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، العدد 14 لسنة 2016.

- القانون 17-11 المؤرخ في 27-12-2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر عدد 76 الصادرة بتاريخ 2017/12/28.