

دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل
**The role of the International Labor Organization in determining the
 principle of gender equality in the world of work**

د.طفيفاني مختارية

د.معمر خالد

أستاذة محاضرة أ

استاذ محاضراً

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون تيارت، مخبر البحث في التشريعات البيئية

MOKHTARIA.TAFYANI@univ-tiaret.dz

Khaled.maamar@univ-tiaret.dz

تاريخ الاستلام: 2021/01/17

تاريخ القبول: 2021/05/01

تاريخ النشر: 2021/..../..

المخلص:

تطرق الورقة البحثية، الى دور منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها سنة 1919 إلى محاربة التمييز بين الرجل والمرأة في عالم الشغل، من خلال الدعوة إلى ابرام الاتفاقيات والمؤتمرات، والعمل على تأسيس لجان حماية المرأة، والضغط لأجل الاعتراف الشعوب بتقرير المساواة للقضاء على التفاوت والفجوة بين الجنسين في عالم الشغل، مع تكثيف جهودها المادية والقانونية في المناطق التي تشكل العامل الأساسي في تزايد الفجوة بين الجنسين في عالم الشغل.

ولقد تعرضت الوثيقة أيضاً لتحليل بعض الوثائق القانونية لا سيما الدولية كدستور منظمة العمل الدولية- على اعتبار ان دستور منظمة العمل العربية، لم ينص على تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين-وما مدى فعالية ونجاعة البرامج والاستراتيجيات التي وضعتها منظمة العمل الدولية لرفع مستوى المرأة العاملة والاعتراف الكلي بحقوقها داخل بيئة العمل بنفس الحظوظ والامتيازات التي يتمتع بها الرجل داخل نفس جدول النشاطات، مع احداث بعض الاستثناءات تقريراً لمبدأ المساواة.

الكلمات المفتاحية: منظمة العمل الدولية؛ المساواة بين الجنسين؛ التمييز بين الرجل والمرأة؛ عالم الشغل؛ قانون العمل؛ دستور العمل .

Abstract:

The research paper touched on the role of the International Labor Organization, since its founding in 1919, to combat discrimination between men and women in the world of work, by calling for the conclusion of conventions and conferences, and working to establish committees for the protection of women, and pressure for peoples to recognize the equality determination to eliminate the disparity and the gender gap. In the world of work, with the intensification of its financial and legal efforts in the regions that constitute the main factor in the growing gender gap in the world of work.

The document also analyzed some legal documents, especially international ones, such as the constitution of the International Labor Organization - given that the Constitution of the Arab Labor Organization did not stipulate a report on the principle of gender equality - and what is the effectiveness and effectiveness of the programs and strategies developed by the International Labor Organization to raise the level of working women and recognition Total rights within the work environment with the same chances and privileges enjoyed by men within the same schedule of activities, with the creation of some exceptions, according to the principle of equality.

Keywords: International Labour Organization; gender equality; The distinction between men and women; World of work; work law; Labor constitution.

طفياي مختارية، الإيميل: MOKHTARIA.TAFYANI@univ-tiaret.dz

1. مقدمة

يعتبر تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية من أهم المبادئ التي نادى بها المنظمات الدولية والجمعيات الناشطة على المستوى الدولي والإقليمي والمحلي، ذلك بعد ردود فعل كبيرة من التجمعات الحقوقية النسائية التي نادى بالقضاء على جميع الفروقات والتفاوتات التي توارثت عبر الأزمان بين الرجل والمرأة، واعتبار كلاهما انسان لهما نفس الحقوق ويتحملان نفس الواجبات أمام المجتمع والقانون.

ولقد عرفت الحياة الاقتصادية منحي تصاعدي بارز منذ التخلي على المنظومة الزراعية والحرفية الريفية، التي اعتبرت المرأة بمثابة أداة تصلح فقد لسد الحاجة إلى اليد العاملة وليست كشريك في الإنتاج والمردودية. ذلك دون مراعاة الحقوق الخاصة بهذه الفئة من اليد العاملة، فكانت النساء تشاركن في جميع النشاطات دون اعتبار لنوعيتها، وهل أن المرأة قادرة على إتيان مثل هذه الأعمال أم لا، أي دون أخذ رأيها في مدى رغبتها في العمل داخل هذا المجال أم لا، وببروز النمو الاقتصادي بداية الثورة الصناعية أشركت النساء في ميادين أخرى غير أنهن لم يحصلن على

حقوقهن كاملة، برغم من التأثير الكبير في الإنتاج والمردودية الذي شهده القطاع الاقتصادي بعد اشراك العنصر النسوي عليه.

في حين شهد العالم حركة كبيرة للمجتمع المدني الذي طالب بحقوق النساء العاملات كاملة على مستوى الشغل، وتقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، ولقد عملت منظمة العمل الدولية الدور البارز في التنديد بالفجوة الكبيرة بين الجنسين في عالم الشغل، خصوصا فيما يتعلق بتساوي فرص الحصول على الوظيفة، فقد كثفت من جهودها وضغطت بشكل كبير لأجل ابرام الاتفاقيات والمؤتمرات والاجتماعات للقضاء على الفوارق أو إلى حد ما التقليل منها.

إن تقرير مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وتمكين المرأة اقتصاديا يعد من المؤشرات اللازمة لدفع عجلة الاقتصاد إلى الأمام وتحقيق عامل التنمية في جميع أبعاده، فعلى المستوى العالمي التغلب على عدم المساواة بين الرجل والمرأة يترتب عليه زيادة الناتج المحلي من النشاطات الاقتصادية ويخلق فرص كبيرة من مناصب الشغل، ويدفع العنصر النسوي إلى سوق العمل ومزاحمة الرجل في تحقيق التطور، أي تصبح شريك أساسي في العملية الاقتصادية ككل.

أما على مستوى التشريع فإن ظهور المطالبات المتزايدة في القضاء على الفجوة بين الجنسين في عالم الشغل طور أيضا من الترسانة القانونية لجميع الدول، حيث تم التنصيب في جل دساتيرها الوطنية على ضرورة القضاء على التمييز بين النساء والرجال في فرص الحصول على الشغل والقضاء على جميع الفروقات بين النساء العاملات وبين الرجال العاملين في نفس القطاع، بل ظهر ذلك جليا في التصديق على جميع الاتفاقيات والبرامج والسياسات التي تشرف منظمة العمل الدولية عليها.

وعليه لقد تمحور اشكال المقال في ما دور منظمة الأمم المتحدة في تقليص الفجوة بين الجنسين في عالم الشغل وتقرير مبدأ المساواة، ولقد تمت الإجابة عن هذه الإشكالية ومعالجتها في بحثين، تم التطرق الى في المبحث الأول والى في المبحث الثاني.

المبحث الأول: أسباب التفاوت بين الجنسين في عالم الشغل

على الرغم من التقدم الكبير الذي أحرزه مبدأ المساواة بين الجنسين ففي عالم الشغل الأمان ثمة عوامل تمنع تسريع وتيرة هذا المبدأ وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث.

المطلب الأول: واقع التمييز بين الجنسين في عالم الشغل

لقد شهد العالم تفاوتاً كبيراً بين الجنسين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية بين الرجل والمرأة، خاصة في عالم الشغل، وقد أشارت الإحصائيات إلى التفاوت الخطير في الأرقام والنسب الحقيقية بين الجنسين في عالم الشغل، ولقد سعت منظمة العمل الدولية¹ إلى إعداد تقارير خاصة على النسب الحقيقية للفجوة، والبحث عن الأسباب الحقيقية وراء ذلك، وسنعالج أرقام التفاوت بين الرجل والمرأة في عالم الشغل (الفرع الأول)، وإلى مبررات المساواة بين الجنسين في عالم الشغل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أرقام التفاوت بين الرجل والمرأة في عالم الشغل

تشير الاحصائيات أنه بين عام 1995 و2015 انخفضت مشاركة المرأة في عالم الشغل بين 52.4 بالمائة إلى 49.6 بالمائة في حين سجلت نسبة الرجال من 89.9 إلى 82.1 بالمائة، وتبقى فرص مشاركة المرأة في عالم الشغل أقل ب 28 نقطة مئوية تقريبا من الفرص المتوفرة للرجال².

أما في العالم العربي فقد انخفضت الفجوة بين الرجل والمرأة في عام 2015 لتصل إلى حوالي 57 بالمائة مقارنة ب 60 بالمائة سنة 1995، غير أن الثغرة بين الرجل والمرأة في القوى العاملة في العالم العربي هي الأعلى وبلغت مستويات أعلى بكثير من المستويات المسجلة في باقي مناطق العالم³.

وفي سنة 2015 كان هناك 586 مليون امرأة لحسابها الخاص أو تدخل ضمن فئة العمال المساهمين من الأسرة، ولقد انخفضت حصة العمال المساهمين من الأسرة في أواسط النساء بصورة كبيرة تقدر ب 18 نقطة مئوية خلال السنوات العشرين الماضية، مما أفضى إلى انخفاض في الفجوة بين الرجل والمرأة من 19.5 نقطة مئوية عام 1995 إلى 10.6 نقطة مئوية عام 2005⁴.

أما بخصوص عدد الرجال الحاصلين على الأجر فقد فاقت النسب عدد النساء المدفوعات الأجر أو الراتب في المنطقة العربية بحسب إحصائيات سنة 2012 لدرجة أن النسبة المسجلة في هذه

¹ - تأسست منظمة العمل الدولية سنة 1919، انظر علي عمارة، المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل بين الجهود الدولية والعربية والتشريع المصري، دار الاتحاد للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2011، ص 98.

² - منى فريد بدران، تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل المتغير، منظمة العمل الدولية، الاجتماع، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، بيروت 2018، ص 02.

³ - نفس المرجع، ص 02.

⁴ - منى فريد بدران، المرجع السابق، ص 03.

المنطقة من العالم فاقت جميع الأرقام العالمية المسجلة في قائمة عالم الشغل بالمنظمة الدولية للعمل¹.

الفرع الثاني: مبررات المساواة بين الجنسين في عالم الشغل

أقرت منظمة العمل الدولية سببين أساسين للقضاء على التفاوت والفجوة بين الجنسين في عالم الشغل، وقد أسست ديباجة دستور المنظمة على هذه السببين إضافة لمجموعة من الأسباب قد تشكل أحد أهم مظاهر خلق الاختلافات الجنسانية داخل بيئة العمل الواحد، هذان السببين اعتبرتهما المنظمة من بين الأهداف الأساسية التي تسعى لتحقيقها سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي أو المحلي.

أولاً: مبدأ الانصاف القائم على الحقوق

يقترن مبدأ الانصاف القائم على الحقوق بمبدأ أساسي وهو القضاء على التمييز بجميع أشكاله²، ولأن هذا الأخير يشكل أحد أهم المخاطر التي تعترض الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تم التنصيص عليه في الدساتير العالمية والوطنية، فمثلا نص المشرع الجزائري في دستوره في باب الحقوق والحريات على ذلك، على أساس أن إشكالية الحقوق المرتبطة بالحريات الأساسية تتواجد على المستوى الدستوري³.

وتجدر الإشارة الى ضرورة التصدي الى ظاهرة التمييز بكافة الاليات القانونية الدولية⁴ والوطنية¹ المتاحة، ولقد شدد الإعلان العالمي للحقوق الانسان على ذلك ونبذ كل اشكال التمييز

¹ - نفس المرجع ص 03.

² - نص المشرع الجزائري في دستور الفصل الرابع من الباب الأول من الدستور حيث نص المادة 29 من على " كل المواطنين سواسية امام القانون"، ولا يمكن ان يتدرج باي تمييز يعود سببه الى المولد او العرق او الجنس او الراي او أي شرط او ظرف شخصي او اجتماعي"، وفي نفس السياق تنص المادة 51 من نفس الدستور " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى التي يحددها القانون"، القانون 08 / 19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن الدستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 63، لسنة 2008.

³ - بودة محمد، جدلية العلاقة بين السلطات الدستورية في حماية الحقوق والحريات، مجلة القانون والمجتمع، جامعة ادرا، العدد السابع، جوان 2016، ص 81.

⁴ - نصت المادة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان على "لك انسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر او اللون او الجنس او اللغة او الدين او الراي السياسي أو أي رأي اخر، أو الأصل الوطني او الاجتماعي أو الثروة او الميلاد أو أي وضع آخر، دون أي تفرقة بين الرجال والنساء" اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 2181 أ، د-2 المؤرخ في 10 ديسمبر 1948.

داخل الجنس الواحد او بين الجنسين، ولقد واجهت نساء العالم ظاهرة التمييز بشكل كبير والذي يعتبر أحد أسباب خرق الحقوق والحريات الاساسية المصريح بها في الصكوك الدولية، مقارنة بالرجال الذين يتمتعون بفرص أكبر ومعاملة أفضل في الميادين الاقتصادية.

ثانيا: الكفاءة الاقتصادية

لقد ناضلت منظمة العمل الدولية على اشراك المرأة في العالم الاقتصادي، واعتبرتها الشريك الأساسي مع الرجل في خلق تقدم اقتصادي يدر بإيجابيات على الدخل الاقتصادي الدولي، وبالتالي رفع نسب مشاركتها في عالم الشغل سيحقق مفهوم الكفاءة الاقتصادية ويزيد من أرقام النمو في المجال الاقتصادي، ويكون ذلك بتجاوز أسباب الفجوة بين الجنسين في مجالات الشغل.

إن مفهوم الكفاءة الاقتصادية بحسب اتجاه منظمة العمل الدولية، ينصرف الى قدرة العنصر النسوي في لعب الأدوار الأولى والاساسية للنساء في مراحل النمو الاقتصادي، وأنهن عاملات اقتصاديات قادرات على تحويل المجتمعات والاقتصادات الى الاتجاه الإيجابي المتطور².

وليست المساواة بين الجنسين حقا وقيمة جوهرية في حد ذاتها دون ان تقترن بمدى تحقيق التوازن الاقتصادي ورفع من خط التطور الاقتصادي لمراحل متقدمة ومتطورة بشكل نموذجي، ليست المساواة تكمن في مدى تقديس الحقوق المنددة بالتساوي في عالم الشغل دون تحقيق الهدف منها وهو تطور القدرة الاقتصادية، فاذا لم تتحقق الكفاءة الاقتصادية لا يمكن الحديث عن مدى احترام مبدأ المساواة بين الجنسين³.

إن مشاركة العاملة في تحقيق النمو الاقتصادي هو في حده مساهمتها في الحد من الفقر، وهو عامل أساسي وضروري بحسب ديباجة دستور منظمة العمل الدولية في تحرير طاقاتها الاجتماعية الاقتصادية التي تجعل من أداؤها دافعا كبيرا الى الوصول لأعلى درجات التنمية وقدرتها على اتخاذ القرار سواء داخل الاسرة او المجتمع او المؤسسة الاقتصادية، فضلا عن تحسين وضعهم ودخلهم إنما أدى إلى عدد من الآثار الثانوية الإيجابية مثل تعزيز تغذية الطفل والصحة

¹ - لا يخلو أي دستور في العالم من احكام تتعلق بالحريات الأساسية وحقوق الانسان، على الرغم من صعوبات التطبيق واختلاف تفسيرها فيما بين الدول، انظر بلودنين أحمد، الحقوق والحريات العامة بين الانتهاك والحماية الدولية، مجلة دراسات قانونية، العدد 12، سنة 2008، البصرة العراق، ص 101.

² - ILS: World of work report 2008: Income inequalities in the Age of financial globalization (Geneva, ILO, 2008), p 1.

³ -ibid, p 2

والتعليم وممارسات الحياة الاجتماعية، وتنطبق المساواة في الحقوق طوال الحياة مدام ان الحياة الاقتصادية مستمرة ومتطورة¹.

المطلب الثاني: مظاهر المساواة بين الجنسين في عالم الشغل

لقد شكلت أسباب المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، أحد اهم الدوافع الأساسية لتقرير المساواة بين الجنسين، ولقد شكلت في نفس السياق أحد اهم المظاهر الأساسية للاعتراف بمبدأ المساواة، ووضعت منظمة العمل الدولية في لوائحها التنفيذية هذه المظاهر وقد نددت بها في جميع اللقاءات والاجتماعات الدولية اثناء الحديث عن مبدأ المساواة، ومن اهم المظاهر، القضاء على الظلم في مكان العمل (الفرع الأول)، الحصول على فرص العمل (الفرع الثاني)، الحصول على الحماية الاجتماعية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: القضاء على الظلم في مكان العمل

لقد لعبت المنظمة الدولية دور كبيرا في التنديد بالظلم الذي تتعرض له المرأة العاملة، خصوصا النساء القاصرات او المتزوجات، ولقد وضعت احصائيات وأرقام مخيفة تعبر عن الانتهاكات التي يتعرض لها هذا الجنس داخل بيئة العمل، ولقد شددت المنظمة من إجراءات المراقبة وفي حال وقوع مثل هذه الأفعال داخل بيئة العمل على العنصر فإنها تتخذ ما تراه مناسبا للحد من هذه التعديات على الجنس، وقد يصل الامر الى تحريك دعوى امام القضاء المناسب.

وقد وضعت المنظمة استراتيجية واضحة فيما يتعلق بتوفير الحماية والامن داخل حيز العمل للنساء العاملات، من خلال التنصيص والتحذير ومنع أشكال الظلم والاضطهاد بمناسبة أداء مهامهن أو أثناء تواجدهن دخل بيئة العمل، كما نسقت المنظمة الدولية للعمل مع لجنة وضع المرأة في إيجاد حلول سريعة وفعالة تحمي العنصر النسوي من جهة وتضع حد لمعانتهم من طرف أرباب العمل أو العمال من جهة أخرى.

الفرع الثاني: الحصول على فرص العمل

يشكل هذا المبدأ الأساس في تأسيس منظمة العمل الدولية إذ يعتبر من بين أهدافها الأساسية التي تسعى إلى تحقيقها بمختلف الوسائل المادية والقانونية المتاحة، ولقد قامت المنظمة بتكثيف

¹ -ILO: Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111 (Geneva, 2007).

جهودها الميدانية من أجل تقليص الفجوة بين الجنسين بخصوص مسألة تقلد المناصب في عالم الشغل، غير أنه يبقى تحدي قائم على اعتبار أن للمساواة مازالت قائمة برغم من مساعي المنظمة. ولقد كثفت منظمة العمل الدولية مجهوداتها على المستوى الدولي والإقليمي بحيث وضعت لجان ناشطة ترصد الاحصائيات ومدى التقدم في القضاء على الفجوة بين الجنسين في المساواة في تقلد المناصب بحسب التساوي في النشاطات المرصودة على الجدول، ولقد تم الوصول إلى نتائج ايجابية منذ سنة 1995 الى غاية 2015 بحيث تقلصت الفوارق بين الجنسين لتصل الى 57 بالمئة بعدما كانت 60 بالمئة في العالم العربي والدول النامية.

الفرع الثالث: الحصول على الحماية الاجتماعية

لقد جاء في نص دستور منظمة العمل الدولية انه لا مجال للحديث عن تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل دون تقرير مبدأ العدالة الاجتماعية ككل، فقبل البحث عن سبل القضاء على الفجوة بين الجنسين، وجب القضاء على التفاوت والتمييز بين الجنس الواحد أولاً والقضاء على الفقر الذي يشكل عائقا كبير على تنفيذ البرامج والسياسات التي أعدتها منظمة العمل الدولية.

ولقد تضمنت استراتيجية منظمة العمل الدولية بخصوص سنة 2030 أهداف كبيرة تمثلت في محاربة الفقر والقضاء على التمييز الاجتماعي ثم التوجه الى تحقيق العدالة في مجال خلف فرص العمل بين الجنسين وضمان حقوق العمال سواء كانوا رجالا ام نساء، ولن يتحقق ذلك الى بعد ضمان تحقق البعد الاجتماعي في مجال العمل، ولقد حددت لجان تحقيق المساواة ونبذ التفرقة والتمييز تقديما ملحوظا طغى على الجانب الاجتماعي للأشخاص تمثل أساسا في التقليل من نسب الفقر حتى يتم تحقيق الاستراتيجية الشاملة للقضاء على التمييز في عالم الشغل بين الجنسين¹.

وفي إطار الجهود الدولية الرامية الى تقرير المساواة بين الجنسين في عالم الشغل خاصة مجال الضمان الاجتماعي²، وضعت منظمة العمل الدولية لجنة المجموعة الدنيا لإعانات الضمان الاجتماعي غير القائمة على الاشتراك تأخذ بالنظر مزايا كل جنس داخل شبكة الضمان الاجتماعي،

¹ - شذى فخري عطوي العقابلية، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2020/2019، ص 14.

² - معظم نظم الضمان الاجتماعي أنشئت في الأصل بالاستناد إلى نموذج المعيل الذكري، وهذا يعتبر في حد ذاته أحد مظاهر اللامساواة بين الجنسين في عالم الشغل، شذى فخري عطوي العقابلية، مرجع سابق، ص 123.

هذه العلمية سيكون لها تأثير كبير على تقليص التباينات الجنسانية طيلة دورة حياة النساء، وستكفل هذه اللجة في إطار الضمان الاجتماعي¹:

- حصول جميع المقيمين أي العاملين أيا كان الجنس او السن وبحسب جدول النشاطات، الحصول على إعانات الرعاية الصحية الأساسية الضرورية التي يحكمها قانون واحد موعد لا يقوم على معيار التمييز، على أن تكون الدولة مسؤولة عن ضمان ملاءمة نظام التقديم وتمويل هذا المخطط بحسب الكيفيات التي تراها مناسبة اتجاه الجنس النسائي داخل بيئة الشغل.

- يتمتع جميع الأطفال داخل اسرة المرأة العاملة نفسه نفس الامر بالنسبة لأسرة العامل الذكر بأمن الدخل الأساسي من خلال إعانات خاصة بأسرة الأطفال ترمي إلى تيسير الوصول إلى التغذية والتعليم والرعاية، وتأمين ذلك يعود على المؤسسة المستخدمة بالعديد من المزايا تجعل العامل أيا كان جنسه يضمن أداء الخدمة النوعية لصالح المؤسسة.

- تمتع جميع المقيمين المسنين والمعوقين ذا العلاقة مع العامل داخل بيئة الشغل بأمن الدخل الأساسي من خلال معاشات الشيخوخة والإعاقاة المقررة في القانون، وتعود هذه الاستراتيجية إلى القراءة السليمة للبيئة الاجتماعية والظروف الاقتصادية للعامل، لتكييف العوامل الأساسية لطبيعة عمله التي تحدد في ذات السياق نوع العمل وساعات العمل الفعلي وغيرها من الاعتبارات.

المبحث الثاني: الصكوك الدولية لتقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل

لقد لعبت منظمة العمل الدولية الدور البارز في استحداث الأليات القانونية الدولية للقضاء على التمييز بين الجنسين في عالم الشغل والتوجه إلى تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين القائم على مبدأ العدل والإنصاف، الأمر الذي ظهر من خلال تقليص الفجوة في التفاوت بين الرجل والمرأة في عالم الشغل وفي جميع أنحاء العالم من خلال استراتيجيتها الشاملة التي طبقت على جميع مناطق العالم، وسنتطرق في هذا المبحث الى ضمانات تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل (المطلب الأول)، والى

المطلب الأول: ضمانات تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل

لقد شكلت منظمة العمل الدولية المرجعية الأساسية لحماية حق المرأة في عالم الشغل خاصة من التمييز بينها وبين الجنس الاخر -الرجل-، ولقد دعت جميع الدول الأعضاء إلى إتباع

¹ - نفس المرجع، ص 123.

سياسة واستراتيجية واضحة يتم من خلالها القضاء على جميع أشكال التمييز بين الجنسين، ولقد وضعت منظمة العمل الدولية مرجع قانوني يتم الرجوع له أثناء إبرام أي اتفاقية عمل أو مؤتمر دولي، أو أي قانون أو برنامج دولي أو إقليمي أو وطني يعنى بتقرير المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، ويعتبر الحق الدستوري في العمل للمرأة المرجعية الأساسية في تقرير مبدأ المساواة (الفرع الأول)، وأيضا الإعلانات العالمية في تقرير مبدأ المساواة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحق الدستوري للمرأة العاملة

لقد شكلت الحقوق الدستورية للمرأة سندا قانوني لتقرير مبدأ المساواة في عالم الشغل، ولقد اعتبر دستور منظمة العمل الدولي (الفرع الأول) الوثيقة الأساسية لذلك، وعلى المستوى الإقليمي أيضا (دستور منظمة العمل العربية (ثانيا)، وعلى المستوى الوطني (ثالثا).

أولا: دستور منظمة العمل الدولية

لقد اقرت منظمة العمل الدولي دستورا¹ خاصا بها يعتبر النص الذي يسمو على جميع الاتفاقيات والقوانين المتوافرة في عالم الشغل عبر كافة أنحاء العالم، وتشمل هذه الوثيقة جميع الالتزامات والحقوق التي تكتسبها الفئة العاملة، كما أنها تشكل التزام بالنسبة للدول الأعضاء في العمل على تحقيقها وتطويرها ونقلها الى القوانين الداخلية حتى تتلاءم والتطلعات الدولية.

ولقد أكد دستور منظمة العمل الدولية على ضرورة المساواة بين الجنسين في عالم الشغل حينما نص في المرفق الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية على ذلك في الفقرة الثانية منه على " ان لجميع البشر، أيا كان عرقهم او معتقدتهم او جنسهم الحق في العمل من اجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والامن الاقتصادي وتكافؤ الفرص².

كما نص دستور المنظمة أيضا على المساواة في الأجور ومكاسب وساعات العمل وغير ذلك من ظروف العمل تمكن الجميع دون تفرقة من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير اجر يضمن حد أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين المحتاجين الى مثل هذه الحماية، كما

¹ - عدل النص الأصلي للدستور لسنة 1919 العديد من المرات، بموجب تعديل عام 1922 الذي بدأ نفاذه سنة 1924 وبصك تعديل عام 1945 الذي بدأ نفاذه عام 1946 وبصك تعديل 1946 الذي بدأ نفاذه 1974 وبصك تعديل 1953 الذي بدأ نفاذه 1954 وبصك تعديل 1962 الذي بدأ نفاذه 1963 وبصك تعديل 1982 الذي بدأ نفاذه سنة 1984، نقلا عن دستور منظمة العمل الدولية والنصوص المختارة، المرفق الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي جنيف 2012، ص 22.

² - دستور منظمة العمل الدولية والنصوص المختارة، مرجع سابق، ص 22.

نص أيضا على تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل إذا تعلق الأمر بالضمان الاجتماعي والصحة والامن ورعاية الطفولة والأمومة والتغذية والسكن والمرافق الترفيهية والثقافية وكفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني¹.

ثانيا: دستور منظمة العمل العربية

لم يشر دستور منظمة العمل العربي على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل²، الأمر الذي يعتبر خرقا قانونيا لدستور منظمة العمل الدولية، على اعتباره المرجع الأساسي لعالم الشغل، وان دستور منظمة العمل العربية قد تشكل العملة الثاني على المستوى الإقليمي لتنفيذ ما جاء في الوثائق الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

ولقد أشار الدكتور احمد برعي " أنه من المؤسف أن دستور منظمة العمل العربية جاء خاليا من الإشارة الى مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، ولعله من المناسب في الآونة الأخيرة ان يتضمن دستور المنظمة بعد تعديله مبدأ المساواة باعتباره من الحقوق الأساسية في العمل وفقا لإعلان المبادئ الأساسية عن المنظمة الدولية سنة 1998"³.

الفرع الثاني: الإعلانات الدولية ومبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل

لقد سعت منظمة العمل الدولية الى الدعوة في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، مستعينة بكل الوثائق الدولية التي نبذت التمييز بجميع أشكاله بين الرجل والمرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وذلك لأجل حماية الجنسين من التفاوت واللامساواة، غير انه توجد العديد من الصكوك الدولية التي نبذت التمييز بكل اشكاله في عالم الشغل والحياة الاجتماعية ككل، ومن بين هذه الصكوك الإعلان العالمي لحقوق الانسان (أولا)، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ثانيا).

أولا: الإعلان العالمي لحقوق الانسان

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الانسان أول وثيقة دولية ضببطت حقوق الأشخاص في العالم كنتيجة سياسية وقانونية بعد الحرب العالمية الثانية، هذه الوثيقة لم تخلو من التنديد بالظلم ولاعدل وللمساواة التي كانت سائدة في العالم ككل، وقد جاء في الإعلان أنه يولد الناس أحرار

¹ - دستور منظمة العمل الدولية والنصوص المختارة، مرجع سابق، ص 23.

² - علي عمارة، مرجع سابق، ص 218.

³ - نقلا عن علي عمارة، نفس المرجع، ص 219.

ومتساوون في الكرامة، وعلى حق التمتع للجميع بالحقوق والحريات التي جاء بها الإعلان دون تمييز من أي نوع، ومن بينها التمييز على أساس الجنس¹.

هذه الوثيقة لم تحدد بدقة مسألة المساواة بين الرجل والمرأة في عالم الشغل، بل ركز على عد التمييز في أمور أخرى كالتعليم بثتى مستوياته - حق التعليم والتكوين المهني-وما يمحض عنها من حقوق تتعلق بالمنح الدراسية والالتحاق بالمؤسسات الخاصة والحق في التوجيه وحرية الاختيار وغيرها، بين الرجل والمرأة والقضاء على اشكال التمييز فيما يتعلق بهذا العنصر دون غيره.

ثانيا: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

تنص المادة 02 فقرة 02 من العهد على " تتعهد الأطراف في هذا العهد بان تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق واللون او الجنس او اللغة او الدين أو الرأي سياسيا أو غير سياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثورة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب².

وهذا النص يعتبر تمهيد للمادة السادسة من نفس العهد التي تنص على الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص أيا كان جنسه من الحق في أن متاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره و يقبله بحرية وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق³.

ولقد نصت المادة السابعة على مظاهر المساواة بين الجنسين في عالم الشغل اثناء قيام العمال بواجبهم اتجاه المسؤولية المنوطة بهم، حيث اكدت على حصول الجنسين على مكافئة كحد أدني اجر منصف ومكافئة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على ان يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدني من تلك التي يتمتع بها الرجل وتقاضها اجرا يساوي اجر الرجل لدى تساوي العمل، وعيشا كريما لهم ولأسرهم، مع ظروف عمل تكفل السلامة والصحة⁴.

1 - تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية - دراسة مقارنة-، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون-الجزائر، 2006، ص 45.

2 - حقوق الانسان، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك 1993، رقم المبيع 1 part 1، vol 1، XIV، A، ص 11.

3 - سامية بوروية، الاجتهادات القضائية العربية في تطبيق الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان للمرأة، <http://www.jij.gov.jo/ar> ص 75.

4 - حقوق الانسان، مجموعة صكوك دولية، ص 12.

كما أكد العهد على تساوي الجميع من فرص الترقية داخل عملهم الى مرتبة اعلى ملائمة دون اخضاع ذلك الى اعتبار الاقدمية والكفاءة، مع التساوي أيضا في الاستراحة واطقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والاجازات الدورية المدفوعة الاجر وكذا المكافئة عن أيام العطل الرسمية¹. وعليه فإن شكل قاعدة أساسية لجميع المجالات التي يجب ان يتساوى فيها جميع العمال دون تمييز، سواء داخل الجنس الواحد، او بين الجنسين، لكنه لم يقر الاستثناءات الواردة على هذا الإقرار بالتساوي، خاصة إذا تعلق الامر ببعض النشاطات التي ينفرد بها العنصر الرجالي عن النسوي.

المطلب الثاني: دور الاتفاقيات في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل

دعت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها جميع أطراف المجتمع الدولي الى ابرام الاتفاقيات الخاصة بعدم التمييز ونبذ التفاوت بين الجنسين في مجال الشغل، فهناك العديد من الاتفاقيات التي أقرت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في عالم الشغل بصفة خاصة وتقريره في جميع المجالات بصفة عامة، كاتفاقية المساواة في الأجور (أولا)، اتفاقية المساواة هي اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (ثانيا)، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) (ثالثا)، اتفاقية سيداو (رابعا).

أولا: اتفاقية المساواة في الأجور

اعتبرت هذه الاتفاقية بمثابة صك المساواة الرئيسي الثاني التي دعت له الدول الاعضاء، بعد دستور منظمة العمل الدولي، حيث أكدت نصوص الاتفاقية على ضرورة المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية أي نوعية العمل بحسب جدول توزيع النشاطات الخاضعة للمؤهل العلمي أو الجسدي، فيجب ان لا يكون هناك تمييز في المقابل المادي والمعنوي عند القيام بنفس العمل بين الرجل والمرأة².

ومبدأ المساواة في الأجر طبقا لهذه الاتفاقية يعتبر من مشتملات المساواة في فرص العمل بين الجنسين، فلا يمكن تحقيق مبدأ الانصاف وتعادل الفرص في شغل مناصب الشغل، وانتهاك مبدأ المساواة في الأجر³، اذ يعتبر خرقا لدستور منظمة العمل الدولي ونصوص الاتفاقية، ولو حصل ذلك

¹ - نفس المرجع، ص 12.

² - المادة 02 من اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الاجر عن العمل ذي قيمة متساوية، الاتفاقية رقم 100، انظر الموقع الالكتروني www.ilo.org، تاريخ الولوج 2021/01/09، على الساعة 15.27 دقيقة.

³ - يشمل تعبير "أجر" الاجر او الراتب العادي الأساسي او الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة او غير مباشرة، نقدا او عينا، مقابل استخدامه له"، المادة 01، من نفس المرجع.

أي التفاوت في الحصول على المقابل المادي عن نفس نوعية الشغل داخل الجدول الواحد فانه يؤثر عن مبدأ تحقيق المساواة في الحصول على العمل بين الجنسين في حد ذاته.

وقد اقتبست اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية¹ أحكامها بشكل مكرر لنص الأساسي لدستور منظمة العمل الدولية لعام 1919، المتمثل في الدعوة إلى تحسين عاجل في ظروف العمل من خلال "الاعتراف بمبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية"، فأصبحت أحكامها بمثابة نصوص دستورية تلزم جميع الدول الأعضاء على القضاء على التفاوت في الأجور أو التضييق من الفجوة أكبر قدر ممكن.

ثانيا: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)

لقد حدد هذا الصك مظاهر التمييز بين الجنسين في عالم الشغل، غير أنه أضاف مصطلح المهنة، على اعتبار هناك العديد من الوظائف التي تشغلها المرأة العاملة في اطار الحرف المهنية، ولقد دعت لانعقاده منظمة العمل الدولية² بمناسبة تنديدها بالاختلافات التي تقدم الرجل عن المرأة في عالم الشغل والحياة العملية ككل، مع اتباع سياسة وطنية لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة³، وتعتبر هذه الاتفاقية خصوصا النقطة 111 المرجعية للحق الأساسي في عدم التمييز في العمل بين الجنسين أو فيما بين الجنس الواحد، غير أن هذا النص جاء نتيجة التفاوت الكبير في عالم الشغل بين الجنسين المختلفين وليس بين الجنس الواحد خاصة في البلدان النامية.

وتعتبر الاتفاقية التمييز الصك الأكثر شمولية بشأن تقرير المساواة بين الجنسين في عالم الشغل والمهنة، وتحقيق مبدأ العدل والانصاف في الحقوق والواجبات، بهدف القضاء على التمييز

¹ - تشير عبارة " مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية"، الى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس، المادة 01، فقرة 02، اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية، الاتفاقية رقم 100، مرجع سابق.

² - اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يونيو 1985، في دورته الثانية والاربعون تاريخ بدء النفاذ 15 يونيو 1960، طبقا لأحكام المادة 08 من المؤتمر، انظر حقوق الانسان، مجموعة صكوك دولية، مرجع سابق، ص 132.

³ - تعني كلمة استخدام او مهنة بموجب اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذا ظروف الاستخدام وشروطه، المادة 01، فقرة 02، نفس المرجع.

بجميع أشكاله ومظاهره، وشمل جميع الأسباب والعوامل التي يولد التمييز على أساسها بسبب الجنس والعرق واللون والدين والرأي السياسي والانتماء الوطني والأصل الاجتماعي¹.

الملفت للنظر أن اتفاقية التمييز لم تكتفي بالمظاهر التي قالت بها الاتفاقيات والمنظمات بل أضافت اتفاقية التمييز العديد من المظاهر، كالتمييز القائم على الجنس، التمييز على أساس الأمومة والمسؤوليات العائلية ويمتد ليشمل التحرش الجنسي (الذي تتعرض له النساء والرجال على حد سواء في مكان العمل أو أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسته)، وهناك أسباب أخرى أضافتها بعض الدول الأعضاء أسباباً جديدة تتعلق بشكل كبير بالمساواة بين الجنسين، من قبيل السن والوضع إزاء فيروس نقص المناعة وغيرها من الأسباب والعوامل التي توسع الفجوة بين الجنسين في الحياة العملية والمهنية.

غير أن الاتفاقية وتحقيقاً لمبدأ المساواة والعدالة بين الجنسين في عالم الشغل، تطرقت لبعض المظاهر كاستثناء عن القاعدة العامة يكون فيها التمييز مقبولاً في عالم الشغل بين الجنسين حتى وإن كان نفس جدول النشاطات وذلك تقريراً واعترافاً منها بمبدأ المساواة وضرورة حتمية لتقرير العدالة والانصاف في عالم الشغل، وهذه الاستثناءات ترتبط بأحد المتطلبات الملزمة لوظيفة محددة على اعتبار أن مثل هذه الوظائف تأخذ شكلاً وميزة خاصة مقارنة بالوظائف الأخرى (أن يكون المرء ذكراً أو أنثى قد يكون اشتراطاً في أداء الفنون أو الوظائف التي تتطلب اتصالاً جسدياً مقرباً كالموظفين الطبيين أو موظفي الأمن والعمل أثناء ظرف الحرب، ومناصب الشغل التي تتطلب تدخل خاص خطر)، وهذه المظاهر التي تشكل استثناء عن قاعدة عدم التمييز إنما تؤكد وبشكل قوي مبدأ المساواة والعدالة في تولي الوظائف بحسب اختلاف الجنس، ولا تشكل في حد ذاتها تعدياً على مبدأ المساواة بين الجنسين².

رابعاً: اتفاقية سيداو

لقد تطرقت الاتفاقية الى أشكال التمييز³ بين الرجل والمرأة ولم تقتصر فقط على عالم الشغل فقط بين أتت بجميع اشكال التمييز والتفرقة بين الجنسين، غير انها اكدت ان مشاركة المرء للرجل

1 - المادة 01، من اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، نفس المرجع.

2 - المواد 04 و05، من اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، حقوق الإنسان مجموعة صكوك دولية، مرجع سابق.

3 - عرفت الاتفاقية مصطلح التمييز في المادة 01 على انها "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو ابطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها

في الشغل لا يقتصر على منحها فرص العمل بل يتعداه لأمر أكثر أهمية وتأثير بينهما، كالمساواة في الاجر والترقية وشروط الامن داخل مكان العمل، والمساواة أيضا في التكوين المرتبط بموضوع المهنة، وجميع المزايا والعلاوات والضمان الاجتماعي في الحالات التي تكون فيها المرأة غير قادرة على العمل، كالتقاعد والبطالة وحالات العجز، أيضا لها الحق في المساواة بينها وبين الجنس الاخر في العطل المدفوعة الاجر¹.

الخاتمة

في نهاية الدراسة، وبالرغم من جهود منظمة العمل الدولية لتقرير مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في عالم الشغل، إلا ان الفجوة بين الجنسين ما زالت موجودة وبنسب متفاوتة في جميع دول العالم، خاصة الدول السائرة في طريق النمو ودول العالم الثالث، لوجود مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وحتى الدينية في بعض الأحيان، غير ان جهود المنظمة أثمرت من خلال تقليص هذه الفجوة والاعتراف الكبير من طرف الدول على ضرورة تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، ذلك لأهميته في بلوغ النمو الاقتصادي، وتحقيق التكامل الاجتماعي بين الجنسين.

لقد الزم دستور المنظمة على ان مبدأ المساواة بين الجنسين يعتبر التحدي الكبير الذي يجب ان تعترف به جميع دول العالم، لأنه لا يمكن الحديث عن العدالة الاجتماعية ما دامت التفاوتات بين الجنسين قائمة في عالم الشغل، اذ يعتبر التفاوت احد العوامل التي تعيق التنمية في أي بلد كانت، وتستمر مسالة اهدار الحقوق وعدم المساواة في جميع المجالات، قد يؤدي ذلك لخلق نوع من الفوضى وعدم الاستقرار الأمني والاقتصادي والاجتماعي، وعليه فان المنظمة بحسب نص الدستور هي المسؤول الأول في العالم لمحاربة التمييز والقضاء على جميع الأسباب التي تخدم اللامساواة بين الجنسين في العالم.

بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية، انظر اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، الأمم المتحدة، وثيقة رقم 60793-03، www.hrlibrary.umn.edu تاريخ الولوج الى الموقع الالكتروني 2021/01/02، الساعة 21.00 ليلا.

¹ - نزار زهرة، حماية حقوق المرأة وفقا لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو)، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 04، العدد 1، 2018، ص 196.

لكن المثير للاستغراب أن دستور منظمة العمل العربية لم تشر إلى مبدأ المساواة في عالم الشغل بين الرجل والمرأة، وهذا يفسر التفاوت والفجوة الكبير في مجال العمل بين الجنسين، وهذا الأمر سينعكس سلبا على سياسات واستراتيجيات الدول العربية لتحقيق التنمية والسير في طريق النمو الاقتصادي، خاصة أن الدول العربية صادقت على اتفاقيات عدم التمييز بين الرجل والمرأة في جميع المجالات بما في ذلك مجال العمل، وجلعت من مبدأ تقرير المساواة نصا دستوريا لعدم التمييز. يعتبر عالم الشغل حيزا كبيرا بالنسبة لاستراتيجيات الدول وأيضا تحدي للوصول الى التكافل الاجتماعي، ومطلب دستوري يجعل من تقرير مبدأ المساواة عنصرا مستقرا غير متغير بعيد عن النصوص القانونية الأخرى المتغيرة بحسب الظروف، ان الجمعيات والمنظمات العالمية لا تزال تطالب الدول بتقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في جميع المجالات بما فيها مجال العمل، وللدول العربية ان تتحفظ على تقرير مبدأ المساواة اذا تعارض مع بعض الاعتبارات التي لا يمكن لها ان تقر مبدأ التساوي بين الرجل والمرأة فيها، وهذا دور منظمة العمل العربية في العمل على التشاور والتفاوض في اعتماد هذا المبدأ الضروري بين الجنسين في عالم الشغل.

قائمة المراجع

أولاً: القوانين

- القانون 19 / 08، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن الدستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 63، لسنة 2008.

ثانياً: الكتب

- تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية – دراسة مقارنة-، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون-الجزائر، 2006 .

- سامية بوروبة، الاجتهادات القضائية العربية في تطبيق الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان للمرأة،

<http://www.jji.gov.jo/ar> .

- علي عمارة، المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل بين الجهود الدولية والعربية والتشريع المصري، دار الاتحاد للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2011 .

- منى فريد بدران، تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل المتغير، منظمة العمل الدولية، الاجتماع، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، بيروت 2018 .

ثالثا: المقالات

- بودة محمد، جدلية العلاقة بين السلطات الدستورية في حماية الحقوق والحريات، مجلة القانون والمجتمع، جامعة ادرا، العدد السابع، جوان 2016.
- بلودنين أحمد، الحقوق والحريات العامة بين الانتهاك والحماية الدولية، مجلة دراسات قانونية، العدد 12، سنة 2008، البصيرة العراق .
- نعار زهرة، حماية حقوق المرأة وفقا لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو)، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 04، العدد 1، 2018 .

رابعا: الرسائل العلمية

- شذى فخري عطوي العقيلية، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2020/2019.

رابعا: التقارير والوثائق الدولية

- الإعلان العالمي لحقوق الانسان، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 218 أ، د-2 المؤرخ في 10 ديسمبر 1948.
- المرفق الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي جنيف 2012.
- حقوق الانسان، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك 1993، رقم المبيع 1 part، vol، XIV، 94، A.
- دستور منظمة العمل الدولية والنصوص المختارة، المرفق الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي جنيف 2012.
- ILS: World of work report 2008: Income inequalities in the Age of financial globalization (Geneva، ILO، 2008).
- ILO: Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111 (Geneva، 2007).

خامسا: المواقع الالكترونية

- اتفاقيه بشأن مساواة العمال والعاملات في الاجر عن العمل ذي قيمة متساوية، الاتفاقية رقم 100، انظر الموقع الالكتروني www.ilo.org ، تاريخ الولوج 2021/01/09، على الساعة 15.27 دقيقة.
- اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، الأمم المتحدة، وثيقة رقم 03-

www.hrlibrary.umn.edu ، 60793