



جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

التنظيم القانوني لعمل المرأة في تشريع العمل الجزائري و
الاتفاقيات الدولية للعمل

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر تخصص: قانون الضمان الاجتماعي

من اعداد:

تحت إشراف: آيت عبد المالك نادية

-بدراني نجاة

-حمومان حنان

أعضاء لجنة المناقشة:	
الأستاذة الدكتورة بوحية وسيلة	رئيسة.....
الأستاذة الدكتورة آيت عبد المالك نادية	مشرفة و مقررة.....
الأستاذ رحال سمير	عضو مناقشا

كلمة شكر و عرفان كلمة شكر و عرفان

نحمد الله تبارك وتعالى على تمام هذا العمل
ونشكره على عظيم نعمته، فهو مبدأ الحمد ومنتهاه
وفقتنا وفتح لنا أبواب فضله وإحسانه، وجعلنا نلتمس العلم
ويسر لنا سلوكه.

نتوجه بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة الدكتورة ' آيت عبد المالك نادية '
التي تابعت هذا البحث.

وأفادتنا بعلمها وآرائها القيمة وصوبتنا بإرشاداتها ونصائحها السديدة.
و كذلك نشكر كل من الاستاذة و الدكتورة 'بوحية وسيلة' على رئاسة اللجنة
و الاستاذ 'رحال سمير' عضو مناقشا.

كما أن نجد أنفسنا مدينين بالشكر والعرفان إلى كل عمال الصندوق
الوطني للتأمينات الاجتماعية لولاية عين الدفلى على عونهم ومساعدتهم.
إلى كل من ساعدني من بعيد أو قريب له مني كل الشكر و التقدير



إهداء

إلى كل من نطق بكلمة التوحيد لسانه وصدقها قلبه إلى كل من صلى على خير البرية
محمد عليه الصلاة والسلام

إلى القلب الذي برحمته رعاني والوجه الذي تبسم إن رأني أُمي حبيبتي قرة عيني
إلى من علمني أن الحياة ليس بطول بقائها ولكن بقوة عطائها
أبي الغالي رحمه الله

إلى بركة أسرتي أطل الله في عمره جدي الغالي محمد

إلى دفء البيت وسعادته إخواني وأخواتي إسماعيل، شهرزاد، نوال، والى

زوج اختي عمار، و قمر البيت وبسمته، أبناء اختي آلاء، إبراهيم الخليل

إلى كل بنات خالتي خاصة فاطمة، عائشة، ليلي، ملاك، أم الخير و الى كل العائلة

إلى حبيبات الغاليات اللواتي درسنا معي خاصة صديقتي الغالية و رفيقة في المذكرة نجاة

لكم أهدي هذا العمل المتواضع

حنان



إهداء

إلى صاحب القلب الكبير والفضل الكثير "أبي" الذي
أحاطني بعلمه و أضاء مسيرتي، إلى "ماما" صاحبة
منبع الحنان التي كانت دعواتها نور طريقي،
إلى أغلى ما في الوجود أخي امحمد وأخواتي الثلاث:
خليدة، أمينة، وفاطمة الزهراء، وزوجها محمد وابنهما العزيز
"رياض".

إلى كل أساتذة جامعة الجيلالي بونعامة، والشكر الكثير لعمال
الصندوق

التأمين الوطني للعمال الأجراء بعين الدفلى.

وإلى صديقتاي الرائعتين أمينة وحنان التي رافقتي وشاركتني في
مشوار إعداد هذا البحث.

دون أن أنسى كل زميلاتي وزملائي في الدراسة والعمل.
وكل من دعمني وساندني من قريب أو بعيد.

نِجَاة

نِجَاة

قائمة المختصرات

- ح. م. س: الحقوق المدنية والسياسية.
- د. م. ج: ديوان المطبوعات الجامعية.
- م. م: المعدل والمتمم.
- ق. أ. ع. ع: القانون الأساسي العام للعامل.
- ق. ع. ع: قانون علاقات العمل.
- ق. ض. إ: قانون الضمان الإجتماعي .
- ق. ت. إ: قانون التأمينات الإجتماعية.
- ج. ر: الجريدة الرسمية.
- ج1: الجزء الأول.
- ع1: العدد الأول.
- ط1: الطبعة الأولى.
- ص: الصفحة.
- ف: الفقرة.
- .Page :P
- ANEM : Agence nationale de l'emploi
- .Organisation internationale du Travail :OLT
- .Organisation arabe du travail : OAT
- Caisse Nationale d'Assurance Chômage : CNAC
- Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes: ANSEJ

مقدمة

المقدمة

يكتسي موضوع عمل المرأة اكثر أهمية باعتبار أن هذه الشريحة تكون ما يقارب نصف المجتمع، و إذا أهملت أو أسئى توظيفها فإنها ستؤدي الى نتائج عكسية في وقت أصبح للجهد البشري ثمن، و الوطن في حاجة لجهد كل أبنائه ذكورا و إناثا و في عصر أصبح يمتاز بالعلومة الاقتصادية حيث لا مكان للضعفاء.

إن دخول المرأة عالم الشغل بكل مسؤولية على قدم المساواة مع أخيها الرجل، سيعمل دون شك على ترقيتها الاجتماعية من جهة، و القضاء على الفقر الذي يمس غالبا شريحة النساء بنسبة كبيرة من جهة أخرى حتى أضحي يقال أن للفقر جنس هو الأنوثة⁽¹⁾.

و قد حظي عمل المرأة باهتمام كبير منذ مطلع القرن 20 خاصة على المستوى الدولي أو المستوى الوطني و هو ما تجسد من خلال تضافر الجهود الدولية لمحاولة وضع إطار عام تتحقق من خلاله الحماية القانونية للمرأة العاملة و يكمن في ذلك من خلال العديد من المؤتمرات و المواثيق و الاعلانات الدولية، فلا بد من قوانين و تشريعات تكفل وضع الضوابط و الضمانات اللازمة لحماية المرأة العاملة في مختلف النواحي الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و الصحية و الاخلاقية.

فالمراة بحاجة الى ضمانات و حماية خاصة لتمكينها من التوفيق بين عملها و بين واجباتها الانسانية (الامومة)، و هو مرتبط بجوهر الحياة نفسها، فالحياة لا تستقيم بدون العمل بالنسبة للفرد و المجتمع على حد سواء وقد حرص المجتمع الدولي على توفير الحماية الدولية لكافة الحقوق و التأكيد على حق المراة في العمل مع الرجل من خلال الاعلانات و المواثيق الدولية و المعاهدات و ضمان المساواة في كافة مظاهر الحياة داخل

1. أنظر، البرعي أحمد محمد، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 549-555.

المجتمع الواحد دون اي تفرقة او عصبية على أساس الجنس.

و قد جاء اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة الصادر عن الامم المتحدة عام 1967 مؤكدا على فكرة حق المرأة في المساواة مع الرجل في تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة، كما جاءت الاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) مؤكدة على ضرورة قيام الدول المتعاقدة بتحقيق المساواة في ميدان العمل بين الرجل و المرأة، وقد حثت الاتفاقية اتخاذ جميع التدابير مناسبة التي من شأنها التأكيد على الحق في العمل، بوصفه حقا ثابتا لكل البشر و الحق بالتمتع بالنفس فرص العمل، وحرية اختيار المهنة و نوع العمل، وكذلك الحق في الضمان الاجتماعي و حظر الفصل من العمل بالسبب الحمل أو إجازة الأمومة و غير ذلك من الاحكام التي تضمنتها تلك الاتفاقية التي تعتبر ملزمة للدول الأطراف عند تصديقها عليها، الأمر الذي يستوجب على تلك الدول مواءمة تشريعاتها الوطنية مع تلك الاتفاقيات الدولية.

و إن التمتع بالحق في العمل لا تكفله فقط المواثيق الدولية التي أعدها هيئة الأمم المتحدة، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة و المواثيق الإقليمية، بل تكفله أيضا الاتفاقيات المعدة تحت رعاية منظمة العمل الدولية و العربية، ويعود السبب في ذلك إلى المهام الواسعة المسندة لمنظمة العمل الدولية و العربية و التي تمس جميع المسائل المتعلقة بالعمل، و قد تناولت حرية العمل وحظر او منع العمل الجبري و توفير الامن و الوقاية الصحية و توفير بيئة عمل ملائمة وتوفير حماية الاجتماعية للعمال و المرأة العاملة بالصفة خاصة.

ومنه تختلف مفاهيم العمل باختلاف الأنظمة والحقب التاريخية التي يمر بها المجتمع والأفراد، فالعمل هو نشاط يقوم به الإنسان عن طريق بذل جهد فكري أو عضلي لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد ويعرفه

ماركس على أنه "مجموعة أفعال يقوم بها الإنسان قصد تحقيق هدف وذلك بمساعدة فكره وبيديه وأدواته أو آلاته والتي تؤثر بدورها على الإنسان وتغيره".⁽¹⁾

و يمكن تحديد عمل المرأة حسب أستاذة كاميليا عبد الفتاح على أنه "المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عمل وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة بيت ودور الموظفة"⁽²⁾.

و في هذا الإطار يقول الأستاذ فاروق بن عطية "المقصود بالمرأة العاملة ليس تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت"⁽³⁾.

و عليه فإن عمل المرأة يشمل العمل المادي المأجور والعمل المعنوي الذي لا تتقاضى من خلاله أجرا ذلك لأنه يعتبر واجب من واجباتها الضرورية داخل الأسرة و عرف الأستاذ عساف عمل المرأة بـ "مجهود إرادي يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصادية"⁽⁴⁾.

و بالنسبة للمرأة الجزائرية فقد شاركة في مختلف ميادين العمل و شاركت جانب الرجل بعد الاستقلال لم تكن ظاهرة جديدة في المجتمع وإنما امتداد لكفاحها ونضالها من أجل تحرير الوطن والحصول على الاستقلال الشامل في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والعسكري ولم تقتصر مشاركة المرأة في العمل بالمناطق الحضرية فحسب بل حتى المناطق الريفية المحافظة ولو كانت بنسبة ضئيلة.

1. In GEORGE, Fredman, Traité de sociologie du Travail, Armand Colin, 3eme édition, Tome1, 1970, p12.

2. أنظر، عبد الفتاح، كاميليا. سيكولوجيا المرأة العاملة. ط1، دار الثقافة العربية للطباعة، القاهرة، 1972، ص104.

3. Farouk, Benatia, Le Travail Féminin en Algérie, Alger S.N.E.P 1976, p2.

4- أنظر، صالح بن أحمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج، بغداد المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1986، ص 23.

كما أن تمتع المرأة الجزائرية بمستوى تعليمي كان له الفضل في خروجها إلى ميدان العمل الخارجي و مساهمتها في التنمية الاقتصادية للبلاد و منه فالتزايد المستمر في نسبة الفتيات المتعلّقات في الجزائر سمح لهن بإيجاد فرص العمل التوظيفي.

و قد ذهبت المرأة الجزائرية إلى أبعد من هذا وحاولت أن تدخل ميادين جديدة اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية كانت من قبل محتكرة من طرف الرجل فقط وذلك لمبدأ المساواة بين الجنسين و عدم التمييز بينهم في تقليد الوظائف، لأن العمل يعد حقا مثل الحقوق الأخرى وأي انتهاك لهذا الحق يعد انتهاك لحقوق الإنسان.

وفي إطار تخصص الحماية الفعالة للمرأة العاملة فقد عمل المشرع الجزائري بتنظيم حمايتها من أي تعسف من قبل السلطة أو صاحب العمل خاصة الأم العاملة وذلك لتوفيق بين العمل و رعاية اسرتها، حيث وضع لها حقوق مشتركة بينها وبين الرجل وذلك على أساس المساواة و عدم التمييز التي اقرتها الاتفاقيات الدولية متخصصة أو عامة والتشريعات الوطنية.

وبناء على ما تقدم فإننا في هذا البحث سنناقش تنظيم القانوني لعمل المرأة في التشريع العمل الجزائري و الاتفاقيات الدولية للعمل و هو ما يثير التساؤل حول ما مدى توافق التشريع العمل الجزائري و الاتفاقيات الدولية للعمل في وضع أسس دقيقة تضمن الحماية القانونية للمرأة العاملة؟

و تتفرع منه تساؤلات أخرى منها:

كيف تبنت الاتفاقيات الدولية تنظيم عمل المرأة؟ و ماهي الحقوق العمل المشتركة بين المرأة و الرجل؟. و هل هناك أحكام التشغيل خاصة بالمرأة العاملة؟. و كيف كان موقف المشرع الجزائري من ذلك؟.

و تكمن أهمية الموضوع أنها قضية اليوم و قد تناولتها جميع الدول في العالم لأن المرأة تعد نصف المجتمع.

و بالنسبة لسبب إختيار الموضوع فهو يتمثل في رغبة البحث على مختلف الإجراءات القانونية و التنظيمية التي تحكم عملية حماية المرأة العاملة، إدراكا للأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع عمل المرأة، مما يستدعي زيادة الإهتمام بهذا المجال لأنه أداة لتحقيق هدف أي منظمة مهما كان نوعها و نشاطها و أيضا الهامي الى معرفة ماهي حقوقي في ميدان العمل.

و قد إعتدنا في دراستنا لهذا الموضوع على منهج الوصفي لتناول جوانب الموضوع عن طريق استقراء المعلومات و البيانات من مصادر و جمع المعلومات الأكاديمية، كالكتب العملية المتخصصة و العامة، و الدراسات و البحوث السابقة و في إطار الإجابة عن الاشكالية ارتأينا بدراسة في الفصل الأول الى الحماية القانوني لعمل المرأة في الإتفاقيات الدولية للعمل، و في الفصل الثاني الى الحماية القانوني لعمل المرأة في التشريع العمل الجزائري.

الفصل الأول

الحماية القانوني لعمل المرأة في
الإتفاقيات الدولية للعمل

يعتبر الحق في العمل وحرية ممارسته من المواضيع التي تناولتها المواثيق والإعلانات الدولية، باعتبار حق العمل من الحقوق الأساسية التي أكدتها هذه المواثيق الدولية كحق أصيل ووثيق بالحق في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

و مما لا شك فيه أن قانون الدولي و على مستوياته الدولية والإقليمية أصبح معنيا أكثر من أي وقت سابق بحماية حقوق الإنسان وحرياته على رأسها المساواة وعدم التمييز بجميع أشكاله وتحديدًا في مجال العمل ولكل إنسان الحق في التمتع بكافة حقوقه فيه.

إن الحق في العمل حق مشروع ومكفول للبشر دون أي تمييز بين الرجال و النساء في مجال العمل، والذي يستدعي تحقيق نوعا من التوازن بين الجنسين، الا انها تمتاز ببعض الحقوق و ذلك يرجع الى الطبيعة تكوينها او الطبيعة الفيزيولوجي التي تمتاز بيها عن الرجل حيث أن يعد من أهم المواضيع المكفولة.

ويتجلى هذا الاهتمام أحدهما ذو طبيعة موضوعية لمجموع المواثيق الدولية العامة و التي تتضمن أحكام شاملة فيما يخص حقوق الإنسان، والتي تناولت المرأة كإنسان على حد سواء مع الرجل مع تقرير المساواة، إلى جانب المواثيق الدولية الخاصة والتي تعطي خصوصية مباشرة للمرأة ورعاية وضعها القانوني في مجالات حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

و عليه ارتأينا الى دراسة شاملة للمبادئ التي كرستها هذه المواثيق الدولية، و ما جاء فيها من آليات فعالة في مجال تدعيم الحق في العمل، و تبيان ممارسة الجزائر في مجال تطبيق القواعد الخاصة بالحق في العمل ومنه قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين وهي **المبحث الأول: مضمون الحق في العمل. أما المبحث الثاني جاء تحت عنوان: الحقوق المرتبطة بالعمل.**

المبحث الأول: مضمون الحق في العمل

يشير مضمون الحق أو المحتوى الأساسي لأي حق من حقوق الإنسان إلى مجموعة من الضمانات المقررة بمقتضى ذلك الحق من الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ينطوي على خصائص عامة و أخرى منفردة.

فأما الخصائص العامة فهي تلك التي تنطبق على جميع الحقوق طرقا للمبدأ عدم التمييز، كما ينفرد كل حق من الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية بخصائص فريدة تخص الحق المعني وحده و من بينه حقوق المرأة العاملة و الحماية التي أقرتها لها المواثيق الدولية سواء شاملة و الاقليمية و المواثيق المنظمات الدولية المتخصصة .

و منه يقدم المواثيق الأخرى التي تتناول الحق في العمل عددا من الضمانات المختلفة المتعلقة بالحق في العمل فالحق في العمل يعني المشاركة في إنتاج و خدمة أنشطة المجتمع الإنساني، حيث يعتبر عدم التمييز عنصرا من عناصر التزام الدولة، إذ يجب ضمان عدم حرمان الأفراد من فرص العمل أو من أي سياسات أو برامج تتصل بالحق في العمل بسبب الجنس أو الأصل العرقي أو الوطني أو الديني أو أي مكانة اجتماعية أو سواها و نوع العمل الذي يقوم به الإنسان يعتمد على إمكانية انتفاعه بموارد التعليم و التدريب، فيجب على الدولة بغية الممارسة الكاملة للحق في العمل توفير برامج التوجيه و التدريب المهني و الأخذ بسياسات و تقنيات من شأنها تحقيق عمالة كاملة و منتجة.

المطلب الاول: المساواة في الالتحاق بالعمل و حرية اختياره

يقترن الحق في العمل و ما يتفرع عنه من حقوق بمبدأ المساواة و بعدم التمييز، و ذلك لأن التنفيذ الفعلي للحق في العمل يفترض المساواة في فرص الحصول عليه

و حرية إختياره.

فمبدأ المساواة مكرس في أغلب النصوص العالمية حيث أقرت و بصورة واضحة حق كل فرد في العمل دون قيد أو شرط و من دون تمييز مهما كان نوعه و خاصة ذلك الذي يكون أساسه الجنس، كما أنها كرست حق كل فرد في اختيار العمل الذي يتناسب مع تطلعاته و ألزمت في هذا الإطار الدول باتخاذ التدابير المناسبة لتجسيده.

الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية الشاملة

لقد حرص المجتمع الدولي على التوفير الحماية الدولية لكافة الحقوق و التأكيد على حق المرأة في العمل مع الرجل من خلال إعلانات و المواثيق الدولية و ضمان المساواة في حق العمل، فاعترف المجتمع الدولي للمرأة بحقوقها كافة بشأن حرية العمل و حظر العمل الجبري، و يقترن الحق في العمل و ما يتفرع عنه من حقوق بمبدأ المساواة و عدم التمييز ولأن التنفيذ الفعلي للحق في العمل يستدعي تقرير هذه المساواة، اذ تركز لكل فرد حق إختيار العمل الذي يتناسب مع طموحاته.

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948

الحق في العمل بالنسبة للمرأة مكرس في أغلب النصوص العالمية و على وجه يحقق مبدأ المساواة بين الجنسين فيه، ونظرا لأهميته فقد أبت التشريعات الحديثة على تكريسه، بدءا بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽¹⁾، حيث نصت على مبدأ المساواة بين الجنسين في كل الحقوق التي أقرتها و يقوم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على مرتكزات تتبع منها كافة حقوق الإنسان، و هي الحرية و المساواة ومبدأ عدم التمييز وجاءت المادة 01 منه

1- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، رقم 217، د-3، المؤرخ في 10/12/1948، المتعلق بإنشاء الاعلان العالمي لحقوق الانسان.

تبين هذه المرتكزات، أما المادة 02 فتعلن أن لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في الإعلان دون أي تمييز⁽¹⁾، و لاسيما بين العنصر و الجنس أو اللغة الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر و الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي معنى آخر، و ينادي الإعلان بصنفي من الحقوق المدنية و السياسية و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، فمن بين مواده الثلاثين لم يخصص الإعلان سوى خمس مواد للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المواد 22 إلى 26، لقد تضمنت المادة²³ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أربع فقرات رئيسية حول الحق في العمل، حيث قررت الفقرة الأولى، أن حق العمل هو حق كل شخص، كما له الحق في أن يكون حرا في اختيار هذا العمل دون إكراه أو إجبار، أما الفقرات الأخرى من نفس المادة فتضمن الحقوق المرتبطة بالعمل.⁽²⁾

ثانيا: العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية لسنة 1966

تتعهد الدول الأطراف في العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه و بكفالة الحقوق للأفراد جميعهم الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها.⁽³⁾

و إن العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية تضمن نصا إضافيا بشأن المساواة ليس موجودا في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و هو نص المادة (26) الذي يقرر حق الأفراد في المساواة أمام القانون بصورة عامة، و ليس بصدد الحقوق الواردة في العهد فحسب، حيث نصت على أن >> جميع الناس متساوون أمام القانون، و يتمتعون بدون أي

1- راجع المادتين 1، 2 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان.

2- أنظر، طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير تخصص القانون العام، بكلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010، 2011، ص.35.

3- أنظر، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية، مقال منشور بمجلة العلوم الاقتصادية و القانونية، جامعة دمشق، المجلد 25، العدد الثاني 2009، ص.344.

تميز بحق متساو في التمتع بحمايته<<، و يحظر القانون في هذا المجال أي تمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب، و قد أوضحت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان أن نطاق تطبيق هذه المادة و مداها، غير مقدر في المادة (1ف2) من العهد، فالمادة 20 ليست تكرر لنص المادة(02) ما فهي تتناول حقا مستقلا بذاته ينطبق على الحقوق المدنية و السياسية، كما ينطبق أيضا الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و تنص هذه المادة على مبدأ عدم التمييز كقاعدة قانونية و بشكل مطلق، و ذلك لعدم تقيدها بمبدأ عدم التمييز من ناحية الحقوق المنصوص عليها في الميثاق و لعدم تقيدها بأسس عدم التمييز (1).

ومن خلال ما سبق نرى أن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان بالاستناد إلى مواد العهد قد أكدت على ما ورد في نص المادة 26 منه بالنظر في مشروعية القواعد التمييزية في تشريعات الضمان الاجتماعي، بالرغم من أنه منصوص عليه في الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

ثالثا: العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966

ورد العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية(2)، ليقوم ببيان ميثاق الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث نص في ديباجته بأن تستخدم الأداة الدولية في ترقية الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية للشعوب جميعا. فجاء العهد لبيان هذه

1- أنظر، طهبر عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 37.

2- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16/12/1966، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16/05/1989، ج ر العدد 11 لسنة 1997.

(1). الحقوق

و بموجب هذا العهد تتعهد الدول الأطراف بأن تضمن ممارسة الحقوق المنصوص عليها دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الدين أو رأيا سياسيا أو غير سياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب كما تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان المساواة بين الذكور الإناث في حق التمتع بجميع الحقوق و الاقتصادية والاجتماعية المنصوص عليها في هذا العهد.

و بالإضافة لذلك فإن الدول الأطراف في هذا العهد تعترف بالحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية⁽²⁾، إن هذا العهد قد كفل حق المساواة بين الجنسين في مجال العمل دون تمييز، و ضمان اختيار العمل اللائق حسب المستوى العلمي أو التأهيل و بحسب اختيار كل فرد للعمل حسب قدراته الجسمية و العقلية.

رابعاً: اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1979

تعد الاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة⁽³⁾ من أهم الاتفاقيات الدولية التي

1- أنظر، طهير عبد الرحيم، نفس المرجع، ص 10.

2- أنظر، محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص، 344.

3- سيداو هي معاهدة دولية تم اعتمادها في 18 ديسمبر 1979 وتتص على القضاء على أشكال التمييز الذي يمارس ضد المرأة، وتعتبر هذه الاتفاقية وثيقة حقوق دولية للنساء أصدرتها وأقرتها الجمعية العامة لهيئة الامم المتحدة. ودخلت حيز التنفيذ سنة 1981، لم تصادق ثمانين دول على هذه الاتفاقية وبالتالي لم توقع عليها من بين هذه الدول الولايات المتحدة الأمريكية وإيران، ووقعت بعض الدول عليها ولكن قامت بالتحفظ في بعض بنود الاتفاقية. وكان الشعار الأساسي لهذه الاتفاقية ينص على أن التنمية الشاملة والتامة لبلدها، ورفاهية العالم، وقضايا السلم. كل هذه الأمور تتطلب اقصى مشاركة للمرأة جنباً إلى جانب الرجل في جميع الميادين وتكشف سيداو عمق العزلة و الاضطهاد الذي يمارس على المرأة حول العالم بسبب جنسها، ودعت الاتفاقية إلى تسريع تحقيق المساواة للمرأة مع =

تحمي حقوق المرأة وهي اتفاقية شاملة لحقوق المرأة، حيث جمعت كافة أشكال التمييز وأنواع الحقوق للمرأة والرجل ووضعت بعين الاعتبار احترام كرامة المرأة وإمكاناتها في خدمة مجتمعنا. (1)

و حددت هذه الاتفاقية المقصود بالتمييز بكونه يشمل أية تفرقة أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من أثاره وأغراضه توهين الاعتراف للمرأة بحقوق الانسان والحريات الأساس أو إحباطه في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أوفي أي ميدان آخر، أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، إذ يجب على المرأة أن تتمتع بهذه الحقوق بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل، وأكدت أن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكا لمبدأ المساواة بينها وبين الرجل. (2)

حيث نصت المادة 11 من هذه الاتفاقية على أن تتخذ الدول جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ولا سيما :

-الحق في العمل بوصفه حق ثابت لجميع البشر .

-الحق في التمتع بنفس فرص العمالة بما في ذلك تطبيق معايير اختياره واحدة في شؤون الاستخدام.

الرجل ، وعدم ممارسة التمييز ضدها في جميع أمور الحياة وحتوت الاتفاقية 30 مادة ووضعتها في قالب قانوني ملزم ، ويشمل المبادئ والتدابير الموافق عليها دوليا لتحقيق المساواة للمرأة في الحقوق .

1- تعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، رقم 05 المتعلق بالمعاقين الدورة رقم 51، 1994، الفقرة رقم 05.

2- راجع الديباجة و المادة(1) من اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979.

-الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل.(1)

الفرع الثاني: المواثيق الاقليمية

يعد الحق في العمل و حرية اختياره من أهم الحقوق التي نادى بيها الدول و ذلك من خلال ما يقترن من الحقوق المتمثلة في تكريس مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص، و هذا ما أقره معظم المواثيق الاقليمية لحماية حق المرأة في العمل و حرية اختياره، لذا بات العالم محكوما بالعديد من الاتفاقيات الدولية و الاقليمية لحقوق الانسان و شبكة من الأليات لضمان نفاذها.(2)

أولاً- الميثاق الافريقي لسنة 1967: تنص المادة 2 من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان(3) على ما يلي : { يتمتع كل شخص بالحقوق و الحريات المعترف بها و المكفولة في هذا الميثاق دون تمييز خاصة اذا كان قائما على العنصر او العرق او اللون او الجنس او اللغة او الدين او الراي السياسي او اي راى اخر أو المنشأ الوطني او الاجتماعي أو الثروة او المولد او اي وضع اخر }.(4)

و تنص المادة 03 صراحة على ان { الناس سواسية امام القانون} و لكل فرد الحق في حماية متساوية امام القانون و بموجب المادة 18 ف3من هذا الميثاق تتعهد الدول الاطراف كذلك بكفالة القضاء على كل تمييز ضد المرأة.

1- راجع المادة 11 من الاتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة 1979.

2- انظر، كارم محمود حسين شتوان، أليات حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، 2011، ص2.

3- اعتمد الميثاق الافريقي لحقوق الانسان من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) جويلية 1981، و تبنته الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 37/87 المؤرخ في 1987/02/03، ج ر العدد 6 مؤرخ في 1987/02/04.

4- راجع المادة 2 من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان و الشعوب سنة 1981.

و فيما يخص المادة 15 من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان و الشعوب هي المادة الوحيدة التي ذكر فيها حق العمل { حق مكفول في ظل ظروف متكافئة و مرضية ، اجر متكافئ مع عمل متكافئ }.

و ما نلاحظه ان الميثاق ركز في حديثه عن ظروف العمل المتكافئة و الاجر المناسب في حال تساوي العمل، لكنه لم ينص على حرية الشخص في اختيار عمله على عكس المواثيق الاخرى التي كرست ذلك و نصت المادة (26ف6) على ان الانسان من واجبه العمل و ذلك بكل ما اوتي من قدرات و امكانات .

ثانيا- الميثاق العربي لحقوق الانسان لسنة 2004

لقد تناول هذا الميثاق حقوقا اقتصادية و اجتماعية و ثقافية من الحق في العمل و قد وصفه الميثاق العربي لحقوق الانسان في المادة (34) بانه حق طبيعي لكل مواطن، و هو وصف لم يرد بصدد هذا الحق في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و اكد الميثاق العربي لحقوق الانسان⁽¹⁾ على حرية اختيار العمل و تكافؤ الفرص و المساواة و عدم التمييز حيث احتوت مقدمته على عبارات مثل المساواة و التسامح بين البشر و تكافؤ الفرص و نصت المادة 03 منه على ان { تتعهد كل دولة طرفا في هذا الميثاق دون تمييز بسبب العرق او اللون او الجنس او اللغة او المعتقد الديني او الراي او الفكر او الاصل الوطني او الاجتماعي او الثروة او الميلاد او الاعاقة البدنية و العقلية}. كما أشارت المادة (3ف3) إلى أن الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الانسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الايجابي الذي أقرته الشريعة الاسلامية، والشرائع السماوية

1- اعتمد الميثاق العربي لحقوق الانسان، بموجب قرار الدورة العادية121 لمجلس الجامعة على المستوى الوزاري رقم6405 بتاريخ 2004/03/4، وقرر في 2004/3/23 موافقة على الميثاق د.ع 16، ق.ق.270، ودخل حيز النفاذ في 2008/5/25.

الآخري والتشريعات والمواثيق النافذة لصالح المرأة وتتعهد تبعا لذلك كل دولة طرف باتخاذ كل التدابير اللازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين الرجال والنساء في التمتع في جميع حقوق الواردة في هذا الميثاق.

ثالثا-المواثيق الأوروبية والامريكية لسنة(1961 و 1969)

وبالنظر الى المواثيق الاقليمية الآخري فقد تطرق الميثاق الاوروبي و الامريكي كغيرها لحق العمل وحرية الانسان في اختيار العمل الذي يريده والمساواة في الحصول على العمل. فالميثاق الاجتماعي الاوروبي⁽¹⁾ لعام 1961 تتمثل غايته الأساسية في تكميل الحماية المقررة في الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان، فهذه الآخيرة تختص بالحقوق السياسية و المدنية، بينما يتضمن الميثاق الاجتماعي الاوروبي نظاما أوروبيا هدفه حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية حيث خصص الجزء الأول منه لمجرد ذكر هذه الحقوق في حين خصص الجزء الثاني منه لتوضيح هذه الحقوق تفصيلا ونص في مادته الأولى على حق العمل، موضحا مما يجب على أن تلتزم به الاطراف المتعاقدة من ضرورة استقرار العمل وحماية العامل في كسب معيشته من عمل يختاره بكل حرية.

وفي عام 2000 صدر ميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوروبي والذي نص على مبدأ عدم التمييز القائم على أي سبب كان، و ايضا على المساواة بين النساء والرجال في كافة المجالات بما في ذلك الوظيفة والعمل والاجر⁽²⁾، والبروتوكول الاضافي للاتفاقية الامريكية

1- اعتمد الميثاق الاجتماعي الاوروبي، عام 1961 ودخل حيز النفاذ في عام 1965، تم اعتماد بروتوكول إضافي ملحق بالميثاق في عام 1988 و دخل حيز النفاذ في عام 1992، و في عام 1991 تم اعتماد بروتوكول آخر يعدل الميثاق الاجتماعي الاوروبي حيث يهدف الى تطوير نظام الاشراف على التنفيذ الميثاق، و في عام 1995 أعتمد بروتوكول اضافي ملحق بالميثاق و دخل حيز النفاذ في العام 1998، اعتمدت صيغة منقحة من الميثاق في العام 1996 و دخلت حيز النفاذ في عام 1999، حيث تجمع الصيغة المنقحة بين نصين 1961 و 1988.

2- راجع المادة 21ف1 و المادة 23 من الميثاق الاساسي للاتحاد الأوروبي سنة 2000.

للحقوق الانسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بروتكول سان سلفادور الصادر عن منظمة العمل الامريكية عام 1988، فقد نص على أن لكل انسان الحق في عمل يوفر له وسائل معيشية تحفظ له عيشا كريما وهذا العمل يختاره الانسان بحرية على أن يكون هذا العمل مشروعاً ومقبولاً. (1)

الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة

لقد حاز عمل المرأة اهتماما كبيرا من قبل منظمات الدولية المتخصصة متمثلة في منظمة العمل الدولية و العربية و ذلك لحمايتها من اي تمييز في الحق العمل.

أولاً- منظمة العمل الدولية: لقد أنشأت منظمة العمل الدولية في مدينة بال السويسرية سنة 1901 "الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل" والتي توصلت الى توليد حركة فكرية لدى الدول، حيث اسفرت عنه ابرام عدة اتفاقيات هامة في مجال حماية العمال من الاخطار المهنية بشكل خاص (2). و منظمة العمل دولية هي منظمة متخصصة في مجال ترقية الحقوق للعمال تابعة للهيئة الامم المتحدة حيث تأسست عام 1919 و مقرها جنيف في سويسرا، و جاءت كردة فعل على نتائج الحرب العالمية الاولى و تأثرت بعدد من التغيرات و الاضطرابات في مجال العمل، وتعتمد منظمة العمل الدولية على ركيزة دستورية اساسية وهي "أن السلام العادل و الدائم لا يمكن أن يتحقق الا اذا استند على العدالة الاجتماعية" (3) وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية على البنية الثلاثية وكانت هذه البنية وراء تواصل عمل

1- انظر طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 44-45.

2- انظر بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، طبعة 2، دار الريحانة للكتاب، 2006، ص 38.

3- مجدي عبد الله شراره، مقال حول تأثير معايير العمل الدولية على التشريعات العمل المصرية الموقع

منظمة بالرغم من زوال عصبية الامم.(1)

وعملت منظمة العمل الدولية خلال الفترة بين الحربين، كجهاز مستقل عن عصبية الامم، ورغم توقف عمل عصبية الامم بعد الحرب العالمية الثانية، لم يلغي او يوقف منظمة العمل الدولية، الا انها اضطرت الى ادخال عدة تعديلات على دستورها، وذلك على اثر اجتماع المؤتمر العام للمنظمة في فيلادلفيا سنة 1944 والذي عرف بإعلان فيلادلفيا.(2)

و قام المؤتمرين بمناقشة مصير منظمة العمل الدولية بناء على تقرير اساسي قدمه مكتب العمل الدولي تحت العنوان "مبادئ العمل و برنامج و نظام منظمة العمل الدولية"، وتمت المصادقة على اعلان فيلادلفيا بتاريخ 10 ماي 1944، حيث جاء موسعا للأهداف المنظمة على ضوء التطور الاجتماعي، أصبحت منظمة العمل الدولية بموجب اتفاق بينها و بين هيئة الامم المتحدة، أول منظمة متخصصة تابعة للأمم المتحدة،(3) ودخل حيز التنفيذ بعد أن وافقت عليه الجمعية العامة في 14 ديسمبر 1946.

تمثل النساء نصف الطاقة البشرية لأي مجتمع كان لذا فإنه من غير المعقول ألا تستغل هذه الطاقة للمساهمة في الدفع بدولهن للنمو والتطور في شتى المجالات(4).

1- Simone DREYFUS: Droit des relations internationales: Eléments de droit international public Paris:Cujas1988, p.28.

2- تضمن اعلان فيلادلفيا المبادئ التالية: أن العمل ليس سلعة. - يجب ان يكون للعمال حرية التعبير عن آراءهم و حرية تكوين الجمعيات. - ان الفقر في أي مكان في العالم يعتبر خطر على التقدم و الرخاء في كل مكان، ومن ثم يجب محاربهه عن طرق تضافر جهود ممثلي العمال و ارباب العمل مع ممثلي الحكومات على القدر المساواة و على اساس ديموقراطية صحيح.

3- أنظر، دراقي هبة خديجة- دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي- رسالة ماجستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية- كلية الحقوق- جامعة الجزائر-2000/2001-ص13.

4- أنظر، أوقاسي لونيس، مشاركة النساء في المهن الذكورية في الحياة العامة، السياسية والثقافية، وزارة التضامن الاجتماعي، مقال مقدم لفعاليات الملتقى الوطني حول المرأة " نساء وجهات نظر مختلفة وتعددية أفكار " الجزائر. 3-4 مارس 1998، ص84.

وعليه أكدت منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها بأنه: { لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية" وبأن: "لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم الحق في العمل ضمن ظروف توفر لهم الحرية والكرامة وتكافؤ الفرص وتضمن لهم الأمن الاقتصادي والرفاهية المادية والتقدم الروحي، مع التأكيد على أن العمل ليس سلعة وأن الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان⁽¹⁾ و منه انبثقت عدة الاتفاقيات حول المساواة والحرية اختيار العمل.

لقد عرفت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 111⁽²⁾ مشتملات مفهوم التمييز من حيث استيعابه لكل تمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، يسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة، أو أي شكل آخر من أشكال التمييز أو الاستثناء أو التفضيل .

و بينت الاتفاقية رقم 111 بأنه: "لا يعد تمييزاً أي تمييز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل".⁽³⁾

و كذلك تناولت الاتفاقية رقم 82 حول السياسة الاجتماعية لسنة 1947 و الاتفاقية رقم 117 بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية لسنة 1962 والتي عدلت الاتفاقية رقم 82 مبدأ عدم التمييز في التشغيل.⁽⁴⁾

1- أنظر، محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص349.

2- اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في 25 جوان 1958، و بدأ نفاذها في 10 جوان 1960.

3- أنظر، محمد عرفان الخطيب، نفس المرجع، ص353.

4- أنظر، طهبر عبد الرحيم، المرجع السابق، ص44.

إلا أن هناك استثناءات عن المعاملة التمييزية وذكرت في الاتفاقية رقم 111 و هي:

-المادة (2/1): لا يعتبر أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل ، على أساس مؤهلات يقتضها شغل وظيفة معينة من قبل التمييز .

-المادة (4): التدابير التي تتخذ ضد فرد يشتبه قيامه بأنشطة فيها أضرار بأمن الدولة أو يثبت تورطه في هذه الأنشطة، شريطة أن يكون لهذا الشخص الحق في الاستئناف لدى هيئة مختصة.

- المادة (5): لا تعتبر تمييزية تلك الإجراءات الخاصة للحماية أو للمساعدة المنصوص عليها في الاتفاقيات والتوصيات الأخرى ، التي يتبناها مؤتمر العمل الدولي، كالحماية الخاصة بالمجموعات الضعيفة (النساء، الأطفال، المعوقون...).

و كما يتعين أن يكون العمل متاحا للأفراد بصورة اختيارية لا أن يفرض عليهم جبرا فالأفراد كلهم يتمتعون بالحق في الحصول على عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية، حيث يمثل العمل الجبري خرقا خطيرا لحقوق الإنسان و تقييدا لحرية الإنسان، كما هو معرف في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.⁽¹⁾

و عرفت الاتفاقية رقم 29 الخاصة بالعمل السخرة على انه كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأية عقوبة و لم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره،⁽²⁾ و يظهر العمل القسري في القطاعين الرسمي و الغير الرسمي و بوجه العام يتعرضون العاملون و العاملات بالصفة الخاصة في القطاع الغير الرسمي الى العمل

1- أنظر، طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص47.

2- راجع المادة 2ف1 من الاتفاقية رقم 29 الخاصة بالسخرة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 28 جويلية 1930، في دورته الرابعة عشرة تاريخ بدء النفاذ: أول ماي 1932، طبقاً للمادة 28.

القسري اكثر ما هو في القطاع الرسمي، و لهذا جاءت هذه الاتفاقية لمحاربة كل ارياب العمل و الدولة على استعمال العمل القسري.

و ايضا نصت الاتفاقية رقم 105 الخاصة بالتحريم السخرة و التي جاءت لتحرم العمل القسري او العمل الالزامي،⁽¹⁾ على أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في الإضرابات فقد تعهدت الدول الأعضاء بموجبها بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو على التصريح بهذه الآراء، أو كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو كوسيلة لفرض الانضباط على العمال أو كعقاب على المشاركة في إضرابات أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني⁽²⁾.

وكل هذه الاتفاقيات تقرى على تقرير حق العمل لكل امرأة و مساواتها بالرجل باعتبارها حقا ثابتا لجميع البشر، فهذا الحق يعتبر بمثابة الحق في الحياة و لا بد للمرأة أن تتمتع بنفس فرص العمالة و حقها في حرية اختيار المهنة و نوع العمل، فلكل شخص له الحق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية.

و في هذا السياق أولت منظمة العمل الدولية (I.L.O) اهتماما كبيرا بالمرأة العاملة فقررت لها مظاهر متعددة من الحماية القانونية تتناسب مع وضعها و ظروفها سواء الجسدية

1- راجع المادة 4 من اتفاقية رقم 105 متعلقة بالتحريم السخرة لعام 1958 اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

يوم 25 يونيو 1957 في دورته الأربعين تاريخ بدء النفاذ/ 17 جانفي 1957.

2- مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، التقرير العالمي بموجب متابعة المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، تقرير الاول، الدورة 39، 2005، الفقرة 40.

أو الاجتماعية، و خاصة ما يتعلق بظروف العمل القاسية، و من الاتفاقيات التي اعتمدها منظمة العمل الدولية التي تنطبق على جميع العمال سواء الرجل أو المرأة⁽¹⁾، اتفاقية منع التمييز في العمل و شغل الوظائف و هي الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958.⁽²⁾ و رغم اقرار بالمبدأ عدم التمييز بين المرأة و الرجل الا انه حظيت المرأة العاملة بالحماية الخاصة و تتمثل في حظرها من بعض الأعمال التي قد تهدد حياتها أو لصعوبة بنيتها على تحمل هذه الأعمال و ايضا العادات و التقاليد المجتمع التي لا تسمح بعملها في الليل و تضمنت الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية حظراً للأعمال التي ينتج عنها غالبية إصابة العاملات بالأمراض المهنية والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهن.⁽³⁾

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

1- Ahooja Patel Krishna, "les droit de la femme", droit international bilan et perspectives

Mohamed Bedjaoui, (S/D) édition A, Pedome tome 2, Paris, 1991,p-p . 1191,1192.

2- صادقت عليها الجزائر بموجب أمر رقم 31/69، المؤرخ في 22 ماي 1969، ج ر، عدد 49 الصادرة في 1969/06/06.

3- أنظر، أحمد زكي بدوي ، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي، القاهرة 1983، ص 105 وما بعدها.

- أنظر، محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الأول، الطبعة الأولى المنامة، 1999 ص 606.

بصفة خاصة والعمل بالآلات التي تتولد منها اهتزازات. وكذلك نصت التوصية المذكورة (95) على أنه يجب تعزيز حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل غير خطر دون الانتقاص من أجرها.

وفضلاً عن الأعمال المحظور لتشغيل النساء فيها التي وردت في الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 آنفة الذكر والاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935 سالفه البيان، فقد صدرت التوصية الدولية رقم 44 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم من البنزين، التي تنص على عدم جواز استخدام النساء اللاتي ثبت طبيياً أنهن حوامل والأمهات المرضعات في أعمال تنطوي على تعرضهن للبنزين أو لمنتجات تحتوي على بنزين.

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

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

ثانياً - منظمة العمل العربية: تعد منظمة العمل العربية احدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية و هي أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشئون العمل والعمال على الصعيد القومي، نشأة في 12 جانفي عام 1965، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد على الميثاق العربي للعمل وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية في 8 جانفي 1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة، وجاء قرار إعلان قيام المنظمة استجابة للتوجه القومي متطلعاً لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات و احتل الحق في العمل موقعه اللائق في دستور منظمة العمل العربية (OLT) ومعايير العمل العربية و قد أقرت هذا الحق في الدستور الذي أصدرتها و الميثاق العربي للعمل، حيث يؤكد دستور منظمة العمل العربية المعدل ان الدول إيماناً منها بأن " العمل ليس سلعة، و أن من حق القوة العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف و شروط ملائمة تتفق مع كرامة الانسان العربي".⁽¹⁾

لقد قامت منظمة العمل العربية بتنظيم عمل المرأة، و ذلك بقدر المساواة مع أخيها الرجل و توحيد شروط و ظروف العمل⁽²⁾ والقضاء على التمييز بين العمال بسبب الجنس أو اللون أو العرق أو الدين، لأن هذه الحقوق مشتركة بين المرأة و الرجل في العمل. و اقرت منظمة العمل العربية في دستورها على الحق في العمل و حرية اختياره، وهذا ما جاء في الاتفاقية رقم 1 سنة 1966 متعلقة بالمستويات العمل على كل مواطن قادرا له الحق في العمل المنتج الذي يمكنه من أن يكسب عيشه وأن يحيا حياة كريمة، و على الدولة تهيئة

1- أنظر، عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل في الدول العربية و المستويات الدولية، د س، ص 23.

2- أنظر، محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية و القضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الاعلام

بمنظمة العمل العربية، مصر، بدون سنة، ص 28، 29.

فرص العمل⁽¹⁾ عن طريق توجيه خطة التنمية نحو تحقيق ذلك الهدف، بحيث تكون زيادة الإنتاج مقترنة دائماً بزيادة فرص العمل بالقدر الذي يكفل حق العمل لجميع المواطنين في السن العمل دون تمييز بالسبب الجنس او اللون او العرق أو الدين.⁽²⁾

و بالنسبة لحرية العمل فهي تكمن في حرية الاختيار للعمل مناسب لقدراته دون أي ضغوطات او اكراه والأصل في العمل أن يكون إراديا قائما على الاختيار الحر ذلك أن علائق العمل قوامه شراء الجهة التي تقوم باستخدام العامل بقوة العمل بعد عرضه عليها و لا يمكن أن يفرض العمل على العامل أو العاملة عنوة أو قسرا، الا أن يكون ذلك وفق القانون حتى لا يتخذ شكلا من أشكال السخرة المنافية في جوهرها للحق في العمل، وقد ارسى الاتفاقيتان رقم 1 لسنة 1966 و الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 قاعدة حول حرية العمل و تحريم السخرة، حيث نصت بأن تستلزم الدول التي صادقة على الاتفاقية بأن تتضمن تشريعات العمل على حرية العمل و تحريم السخرة بما يكفل حق الأفراد في الاختيار الحر للعمل وفي تغييره و تتضمن كل دولة شروط خاصة لممارسة هذا الحق⁽³⁾.

و الرغم من إقرار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الذي كرسته معايير العمل العربية في مجال العمل، إلا أن هناك بعض الاعتبارات أدت إلى أفراد حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة، ومنه الاعمال التي يحظر تشغيل المرأة فيها نظرا لطبيعة البيولوجية التي تتكون منها، من حيث طبيعة العمل و الزمان لان للمجتمع عادات و التقاليد التي لا تسمح للمرأة ان تعمل في الاوقات أخرة، و سوف نذكر منها على التوالي:

- حرصت معايير العمل العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة وذلك

1- راجع المادة (3) من الاتفاقية رقم 1 سنة 1966 متعلقة بالمستويات العمل.

2- راجع المادة 4 من الاتفاقية رقم 6 المتعلقة بشأن مستويات العمل (معدل) سنة 1976.

3- راجع المادة (8) من الاتفاقية رقم 01، متعلقة بالمستويات العمل، سنة 1966.

من خلال تهيئة بيئة العمل الصالحة لها، وذلك بحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي من شأنها أن تمثل خطراً على صحتها أو صحة جنينها أو تخذش حياءها. وتأكيداً لذلك فقد قررت المادة 68 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة، و كما ورد الحظر السابق في الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، حيث قررت المادة(6ف3)منها على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة، و أيضا نصت الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، على حظر تشغيل في الاعمال الخطرة أو شاقة أو ضارة بالصحة أو الأخلاق التي تحددها التشريع في كل الدولة.

-و أقرت معايير العمل العربية تحظر كأصل عام تشغيل المرأة ليلاً والاستثناء من عملها في بعض الأعمال والمهن التي يحددها التشريع الوطني، وذلك عكس معايير العمل الدولية التي تجيز للمرأة العمل ليلاً كأصل عام والاستثناء حظر عملها في بعض المهن والصناعات ، الأمر الذي يوجب إعادة النظر في معايير العمل العربية لتكون أكثر انسجاماً مع معايير العمل الدولية في هذا الخصوص. وقد تناولت معايير العمل العربية حظر تشغيل النساء ليلاً في الاتفاقيات العربية أهمها الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" ، حيث قررت المادة 69 منها عدم جواز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل، وكما سبقت الإشارة أن الغاية من هذا الحظر هو تلافي الأضرار التي يمكن أن تلحق بالمرأة العاملة نتيجة عملها ليلاً مما قد يؤثر على صحتها و على وظيفة الأمومة لديها.(1)

1- أنظر، محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي ، مرجع سابق، ص646.

المطلب الثاني: الحق في التوفير الخدمات التوجيه و التدريب المهني

بغية تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل يجب على الدولة اتخاذ تدابير و ذلك بتوفير خدمات التوجيه و التدريب المهني و الأخذ "بسياسيات و تقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية و اجتماعية و ثقافية و عمالة كاملة منتجة"، لا شك أن المرأة قبل أن تصل إلى عالم الشغل أو مقر العمل لتصبح عاملة لا بد من أن تمر على المراحل المعروفة التي تؤهلها للعمل أولها التعليم بمختلف مراحل و التكوين المهني بأنواعه المختلفة⁽¹⁾.

و يعد التكوين المهني و التعليم ركنان مهمان و أساسيان يرسمان مستقبل المرأة في مجال العمل و كلما كان مستواها المهني و التعليمي عاليا توافرت لها الحظوظ في فرص العمل على وفرتها و تنوعها خاصة في ظل التحولات الاقتصادية التي تصيب المجتمع و رغم المساواة إلا أن حقها في هذا المجال يبقى مجحفا.

و التدريب العلمي هو عملية حصول الفرد على مجموعة من المهارات و المعلومات و الاتجاهات أو تزويده بها و تطويرها لديه، بشكل يؤدي إلى تغيير سلوكه و إرادته ليصبح قادرا على القيام بجزء من عمل أو عمل متكامل أو مجموعة من الأعمال بمستوى محدد و مناسب من الأداء، وفقا لتعريف اليونسكو فإن التعليم و التدريب التقني و المهني يطلق على الجوانب العملية و التربوية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة التقنيات و العلوم المرتبطة بها و اكتساب المهارات و الاتجاهات و المعارف المتسمة كلها بالطابع العملي فيما يتعلق بالمهن و الأعمال في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية⁽²⁾.

1- أنظر، تاج عطا الله، عمل المرأة في تشريع العمل الجزائري والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماجيستر، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 1999-2000، ص، 29.

2- انظر بلقاسم سلاطنية، سيبيولوجيا التكوين المهني، وسياسة التشغيل في الجزائر، مقال منشور بمجلة العلوم

الانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 10، 1998، ص، 34.

الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية الشاملة

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 26 ف1 { لكل شخص الحق في التعلم ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأولى والأساسية على الأقل بالمجان وأن يكون التعليم الأولي إلزامياً وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني، وأن ييسر القبول للتعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة}.

و منه يكون التعليم التقني متاحاً للعموم و ترى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية أن التعليم التقني و المهني يشكل جزءاً لا يتجزأ من التعليم على جميع المستويات، كما يشكل جزءاً في الحق في العمل المنصوص عليها في المادة (6ف2) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و التي نصت على { يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية }.

و نصت الاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، على ضرورة أن تتخذ كل الدول الأطراف جميع التدابير اللازمة لتكفل المساواة في التعليم التقني و المهني وجميع أنواع التدريب المهني، وقد نصت على هذا الحق في المادة 11 والتي تضمنت لكل مرأة عاملة الحق في تلقي التدريب و إعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية و التدريب المتقدم و التدريب المتكرر⁽¹⁾.

1- راجع المادة (11 ف3)، من الاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979.

الفرع الثاني: المواثيق الاقليمية

و من المسلم به أن النمو الاقتصادي و الاجتماعي يعد إلى حد كبير على وجود نظم تنمية الموارد البشرية و فاعليتها، وان التوفير الخدمات التوجيه و التدريب المهني من أهم الرهانات التي تواجه الأمم اليوم و هو رهان توفير سياسة التشغيل و التدريب المهني، حيث يتمثل في الحفاظ على مواطن العمل من الناحية و خلق مواطن عمل جديدة من الناحية الأخرى.

و نص الميثاق الاجتماعي الاوروبي أن خدمات البحث فرص العمل المتاحة دون مقابل تمثل التزاما اضافيا يقع على عاتق الدول الاطراف فيه، وذلك بموجب الحق في العمل.

ونصت المادة 9 منه على >> بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التوجيه المهني يتعهد الأطراف بتوفير أو تشجيع عند الضرورة الخدمات التي تساعد كافة الأشخاص بما في ذلك المعاقين على حل المشاكل التي تتعلق بالاختيار والتقدم المهني، مع الالتفات الواجب إلى خصائص الفرد وعلاقتها بالفرص المهنية، ويجب أن تكون هذه المساعدة متاحة بالمجان للشباب وأطفال المدارس والكبار <<.

و نصت المادة 10 ايضا على الحق في التدريب المهني على أنه >> بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التدريب المهني يتعهد الأطراف: بتوفير وتشجيع عند الضرورة، التدريب الفني والمهني لكافة الأشخاص، بما في ذلك المعاقين، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل، ومنح التسهيلات للوصول إلى التعليم الفني العالي والتعليم الجامعي بناء على الاستعداد الفردي فقط، بتوفير أو تشجيع نظاماً للتدريب الترتيبات النظامية الأخرى لتدريب الأولاد والبنات الصغار على الوظائف المختلفة، بتوفير أو تشجيع عند الضرورة. تسهيلات التدريب الملائمة والمتاحة بسهولة للعمال الكبار، تسهيلات خاصة لإعادة تدريب العمال الكبار والتي تكون لازمة نتيجة للتطور التكنولوجي أو الأساليب الجديدة في العمل،

وتوفير أو تشجيع عند الضرورة الإجراءات الخاصة لإعادة تدريب وإعادة دمج العاطلين عن العمل لفترة طويلة، تشجيع الاستفادة الكاملة من التسهيلات التي توفرها الإجراءات المناسبة مثل. تقليل أو إلغاء أي رسوم أو أتعاب، منح المساعدات المالية في الحالات المناسبة، إدراج الوقت الذي يقضيه العامل في التدريب الإضافي ضمن ساعات العمل العادية بناء على طلب صاحب العمل، ضمان فعالية التدريب وترتيبات التدريب الأخرى للعمال الصغار من خلال الإشراف الفعال وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وضمان الحماية الكافية للعمال الصغار بوجه عام».

أما المادة 29 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الاوروبي فنصت على أن لكل انسان الحق في الحصول على خدمات توظيف مجانية .

كما أنه لم ينص الميثاق الامريكي والعربي على هذا العنصر وذلك اعتبارا على أن توفير خدمات التوجيه والتدريب والمهني يعد أمرا تابعا لظروف العمل العادلة و الحسنة والجو الملائم وتكافؤ الفرص في العمل.

الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة

لقد اولت المنظمات الدولية المتخصصة اهتماما كبير بالمرأة العاملة، حيث قامت بتوفير خدمات التوجيه و تعد هذه السياسة من أهم السياسات التي تقوم بمحاربة البطالة و ذلك لدور التي تلعبه هذه الوكالات في تقريب بين طالب و عارض للعمل، وأيضا يعد التدريب المهني مرحلة مهمة بالنسبة للعامل و العاملة و ذلك لحصول على مجموعة من المعارف و المهارات.

أولاً- منظمة العمل الدولية: لقد الزمت منظمة العمل الدولية على الدولة اتخاذ بعض التدابير بغية تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل، و من ذلك توفير برامج التوجيه باعتباره التزاما يقع على عاتقها، من خلال مساعدة الأفراد ودعمهم بخدمات متخصصة بغية تمكينهم من تحديد العمل المتوافر و مكانه.

اولا- خدمات التوجيه :لقد اعتمدت منظمة العمل الدولية فيما يخص خدمات التوجيه اتفاقيتان رقم 88 لسنة 1948 المتعلقة بتنظيم إدارات التوظيف، و رقم 181 سنة 1997 حول وكالات التشغيل الخاصة، واجب هذه ادارة التوظيف هو أن تكفل افضل تنظيم ممكن في لسوق العمالة، حيث تقييم كل دولة او تكفل قيام ادارة توظيف عامة مجانية.(1)

وتتألف إدارة التوظيف من مكاتب التوظيف تحت السلطة الوطنية، وتظم ايضا شبكة من المكاتب المحلية و الاقليمية عند الحاجة و تكمن مهام هذه الادارة في:

- مساعدة العمال على العثور على عمل مناسب و مساعدة أصحاب العمل على العمال المناسبين، حيث تقوم بتسجيل طالبي العمل و تبيان مؤهلاتهم المهنية و خبرتهم و رغباتهم و إجراء مقابلات معهم من أجل التوظيف، و تساعدهم عند الاقتضاء على الحصول على التوجيه المهني أو التدريب المهني أو إعادة التدريب، كما تسعى للحصول على معلومات دقيقة من أصحاب العمل عن الوظائف الشاغرة.

- جمع و تحليل المعلومات المتاحة عن وضع سوق العمل و تطوره المحتمل سواء في البلد ككل أو في مختلف الصناعات و المهن و المناطق، وتوفير هذه المعلومات بانتظام و بسرعة للسلطات العامة و منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال المعنية و الجمهور، بالتعاون في إدارة تأمين و مساعدات البطالة و غير ذلك من تدابير مساعدة العاطلين.

ومنه ان مفهوم وكالات التشغيل الخاصة تعني "اي شخص طبيعي او اعتباري، مستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمة السوق العمل" ومنه تقوم هذه الوكالات التشغيل الخاصة، بتوفير الخدمات التي ترمي الى التوفيق بين العروض الاستخدام و الطلب عليه، دون ان تصبح هذه الاخيرة طرفا في علاقة العمل(2) و ايضا تقديم خدمات

1- راجع المادة (1) من الاتفاقية رقم 88 لسنة 1948 المتعلقة بتنظيم إدارات التوظيف.

2- راجع المادة(1ف أ) من الاتفاقية 181 سنة 1997 حول وكالات التشغيل الخاصة.

التي ترمي إلى التوفيق بين عروض الاستخدام و الطلب عليه، وتمثل هذه الوكالات التشغيل الخاصة الوساطة في إيفاد العمال إلى الخارج أو انتداب عمال وافدين من الخارج وتقديم المساعدة على إعادة الإدماج المهني للمفصولين عن العمل⁽¹⁾. وتقوم هذه وكالات الاستخدام الخاصة بالمبادئ الاساسية تتمثل، في مجانية الخدمات الموجهة الى طالب العمل، و اقرار مبدأ عدم التمييز بالمختلف اشكاله، سواء تعلق باللون او الجنس او الدين او العرق و المستوي الكفاءة....الخ⁽²⁾، الحفاظ على الحقوق الاساسية للعامل، واقبلت معظم البلدان على الغاء على الاحتكار القانوني في مجال الصرف سوق العمل، وذلك تماشيا مع التطورات الاقتصادية و الاجتماعية، وفي ضوء هذه التحولات أصبحت سوق العمل تخضع للمنافسة سواء كانوا رسميين أي ادارة التوظيف او كانوا خواص المتمثل في الوكالات التشغيل الخاصة، لعرض أوفر ما يمكن من خدمات التشغيل⁽³⁾.

و بالإضافة الى ادارة التوظيف و الوكالات التشغيل الخاصة هناك آلية جديدة وهي الوساطة التكنولوجية ويتم من خلاله نشر عروض العمل عبر الموقع اللواب بمقابل تدفعه المؤسسة المستخدمة، وتدل كل هذه التطورات على تغيير سلوكيات التعامل مع سوق العمل بالنسبة لطالب الشغل ولأصحاب العمل على حد سواء، وهو ما يطرح مصداقية مؤسسات الوساطة التقليدية كمرفق عمومي⁽⁴⁾.

و أما التدريب المهني فهو عملية حصول الفرد على مجموعة من المهارات و المعلومات و الاتجاهات أو تزويده بها أو تطويرها لديه، مما يؤدي ذلك إلى تغير سلوكه و إرادته ليصبح قادرا على القيام بالعمل بمستوى محدد و مناسب من الأداء، ولقد عرفت

1- انظر طهير عبد الحليم، مرجع سابق، ص86.

2- راجع المادة (1/5) من الاتفاقية 181.

3- أنظر، علي حميدي، تنظيم و تطوير اسواق العمل، مقال منشور بمجلة العمل العربية، العدد 86 ، 2009 ، ص84.

4- أنظر، علي حميدي، نفس المرجع ، ص86.

التوصية 57 التدريب المهني بأنه >>أي شكل للتدريب يمكن من خلاله اكتساب أو تطوير المعارف التقنية أو المهنية، سواء قدم التدريب في المدارس أو في أماكن العمل<<(1).

و ايضا عرفت التوصية 60 المتعلقة بالتلمذة الصناعية، و التي تعرف بنظام يتعهد صاحب العمل بموجبه عن طريق عقد، بتشغيل حدث و تدريبه أو تكليف غيره بتدريب تدريباً منهجياً على مهنة خلال مدة تحدد مقدماً و يلزم المتمرن بالعمل في خدمة صاحب العمل هذا، ومنه يعد التدريب المهني حق مثل بقية الحقوق الأخرى التي يستفيد منها كل شخص سواء كان ذكراً ام انثى، حيث تلزم كل دول بتطبيق هذا الحق دون أي تمييز و يكون هذا اما قبل التشغيل أو بعد التشغيل.(2)

و اما التوصية 88 المتعلقة بشأن التدريب المهني للكبار بما في ذلك المعوقين هي ايضا عرفة التدريب المهني بأنه" أي شكل من الاشكال التدريب من اجل الاستخدام، يمكن عن طريق اكتساب أو تنمية المعرفة أو المهارات التقنية أو المهنية أو الإشرافية سواء قدم التدريب داخل المنشأة أو خارجها و يشمل هذه العبارة إعادة التدريب"(3).

ومنه يعد التدريب المهني حق مثل بقية الحقوق الأخرى التي يستفيد منها كل عامل او عاملة دون تمييز بينهم سواء كان هذا التدريب قبل التشغيل او بعد التشغيل، حيث تلزم كل دول منضم في منظمة العمل الدولية بتطبيق هذا الحق دون تمييز، و جاءت التوصية 117 لسنة 1962، لتحل محل التوصيات الثلاثة السابقة حيث نصت هذه التوصية الاخيرة متعلقة بالتكوين في مادتها(1) على أنها تطبق على أي نوع من التكوين، سواء كان قبل التشغيل أو بعد التشغيل، وهو ما يطلق عليه بالتحضير الشخص أو إعادة تأهيله لشغل

1- راجع المادة (أ/1) التوصية 57.

2- راجع المادة(أ/1) من التوصية 60.

3- راجع المادة(أ/1) من الاتفاقية 88.

منصب عمل أو ترفيته، ومن بين أهداف هذه التوصية هي أنها لا تعتبر غاية في حد ذاته بل وسيلة لتنمية القدرات المهنية للشخص و للتكوين أنواع متعددة و من بينها، التكوين بالمؤسسة، و التكوين المزدوج بالمؤسسة و بمركز التكوين المهني، و التكوين بالتعاقد عند التشغيل أو التمهين التكوين التأهيلي، و ايضا أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 117⁽¹⁾ و الاتفاقية رقم 140⁽²⁾، و لقد نصت المادة 15 جزء السادس من الاتفاقية رقم 117 على ضرورة اتخاذ الاجراءات الكافية بما تسمح به الظروف المحلية، لوضع نظم واسعة النطاق للتعليم و التدريب المهني و التلمذة الصناعية، اما الاتفاقية رقم 140، تعمل على تفتح شخصية بما يتضمن الرقى الاقتصادي و الاجتماعي و التدرج في عمله⁽³⁾، حيث نصت في مادتها (01) على منح عطلة للعامل بهدف التربية و التكوين، إما التكوين على كل مستويات التكوين العام، الاجتماعي و المدني و التكوين النقابي.

أما بالنسبة للاتفاقية رقم 142 لسنة 1975 الخاصة بتنمية الموارد البشرية⁽⁴⁾ والتي تنص على أن تلتزم الدول الاعضاء بتطبيق و تنمية سياسات و برامج شاملة و متناسقة للتوجيه و التدريب، و بإضافة الى هذه الاتفاقيات هناك الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بالسياسة الاستخدام⁽⁵⁾، والاتفاقية رقم 88 المتعلقة بخدمات الاستخدام⁽⁶⁾، والاتفاقية رقم 42 المتعلقة بالموارد البشرية⁽⁷⁾، واتفاقية رقم 150 لسنة 1978 المتعلقة بالشؤون العمل، والاتفاقية رقم 159

1- راجع الاتفاقية رقم 117، المتعلقة بالأهداف المعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية سنة 1962، ودخلت حيز النفاذ في سنة 1964.

2- راجع الاتفاقية رقم 140، متعلقة بالشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر سنة 1974، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1976.

3- أنظر، تاج عطاء الله ، ، مرجع سابق، ص 147.

4- راجع للاتفاقية رقم 142، الخاصة بتنمية الموارد البشرية صادرة سنة 1975، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1977.

5- راجع الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بالسياسة الاستخدام صادرة سنة 1964، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1966.

6- راجع الاتفاقية رقم 88 المتعلقة بخدمات الاستخدام صادرة سنة 1948.

7- راجع الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بالموارد البشرية صادرة سنة 1934، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1936.

سنة 1983 المتعلقة بإعادة التأهيل المهني والاستخدام، و الاتفاقية رقم 168⁽¹⁾ المتعلقة بالتشجيع الاستخدام و الحماية من البطالة، و من بين اهم ما تؤكد عليه هذه الاتفاقيات هي مساعدة طالب العمل في الحصول على فرص العمل و التدريب و إعادة التدريب، و تشجيع استخدام فئات معينة من طالبي الوظائف، و توفير الارشاد و التدريب المهين للشباب و الكبار بما يلئم احتياجات سوق العمل و كل هذه التسهيلات ليستفيد منها كل عامل من جنسين دون تمييز او تفرقة بينهما.

ثانيا- منظمة العمل العربية: حظى موضوع التدريب المهني و التوجيه باهتمام مبكر من منظمة العمل العربية، حيث نصت المادة 7 من الميثاق العربي للعمل على أنه: (توافق الدول العربية على وضع خطة التدريب المهني، التي تتفق مع احتياجاتها، و تتماشى مع أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فيها و جعلت المادة (3ف7) من دستور المنظمة من بين أهدافها⁽²⁾).

وواصلت منظمة العمل العربية إهتمامها بهذا الموضوع الحيوي من خلال نشاطها المعياري و أقر مؤتمر العمل العربي في العديد من دوراته بشأن هذا الموضوع بصيغة إتفاقيات و /او توصيات ونشر الى اهمها :

الاتفاقية رقم (5) بشأن المرأة العربية التي اقرها مؤتمر العمل العربي في العام 1979، و الاتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه و التدريب المهني، و التوصية رقم (2) المقترنة بها، اللتان أقرهما مؤتمر العمل العربي في العام 1977، و الاتفاقية رقم (10) بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، و التوصية رقم (3) المقترنة بها، اللتان أقرهما المؤتمر العمل العربي في .

1- راجع الاتفاقية رقم 168 المتعلقة بالتشجيع الاستخدام و الحماية من البطالة، صادرة سنة 1988.

2- أنظر، يوسف الياس، مقال حول معايير و التشريعات العمل و دورها في تنمية مهارات المرأة العربية، دون سنة، ص9.

العام 1979⁽¹⁾.

و من خلال كل هذه الاتفاقيات و التوصيات أقرت منظمة العمل العربية على مبادئ المساواة و التكافؤ الفرص و عدم التمييز بين الرجل و المرأة في الحصول على التدريب و التوجيه، وبشأن تنظيم التشغيل (الاستخدام) خصصت كل من الاتفاقية رقم (1) والاتفاقية رقم (6) في المادة 16 من كل الاتفاقيتين، وأبرز المعايير التي قررتتها بالتوفير الخدمات التوجيه و التدريب المهني تتمثل في الآتي:

-وجوب إنشاء مكاتب تشغيل مجانية محلية، وإذا اقتضى الحال مكاتب إقليمية بالعدد الكافي لتوفير الخدمة لكل المناطق الجغرافية للبلد.

- اقرار مبادئ المساواة و تكافؤ الفرص و عدم التمييز بين المرأة و الرجل في الحصول على التدريب.

و النص صراحة على حق جميع العمال و العاملات في الحصول على التدريب بمختلف أنواعه على قدم المساواة و منها التلمذة الصناعية و التدريب السريع و التدريب لرفع مستوى المهارات و التدريب التحويلي، فقد خصت المادة(5) من الاتفاقية رقم(5) المتعلقة بشأن المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل.⁽²⁾

المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالعمل

يرتبط الحق في العمل ارتباطا وثيقا بظروف العمل وهي مجموعة من الحقوق التي

1- راجع المادة(4) من الاتفاقية رقم 5 متعلقة بالمرأة العاملة، و المادة(19) من الاتفاقية رقم 9 متعلقة بالتوجيه والتدريب المهني .

2- أنظر يوسف الياس، مرجع سابق، ص10.

تكفل الحماية للعامل و تتضمن الحق في يوم عمل محدود و فترات راحة مدفوعة الأجر الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية و الحق في حد أدنى من الأجور.

كما يرتبط الحق في العمل بالحق في مستوى معيشي لائق أو مناسب حيث يوفر للإنسان مصادر لتأمين مستوى معيشي لائق، أما في حالة عجزه على ضمان المستوى المعيشي اللائق له و لأسرته من خلال العمل، فإن الحق في الضمان الإجتماعي ينهض بهذه المهمة من خلال إستمرار حصول العامل على دخل في حالة المرض والعجز و البطالة و الشيخوخة. كما يأخذ الحق في العمل بعدا جماعيا لارتباطه الوثيق بالحقوق النقابية، فبفضل ممارسة العمال لحق تنظيم النقابات، إستطاعوا الفوز بحقوق أخرى كثيرة تتعلق بظروف العمل و الحفاظ عليها، و تتضمن حرية تكوين النقابات و الإنضمام إليها، الحق في إجراء المفاوضات الجماعية إضافة إلى الحق في الاضراب هذه الحقوق المتلاحمة فيما بينها تدور كلها حول غاية واحدة هي حماية الحق في العمل و حقوق العمال ، فالممارسة السليمة للحق في العمل هي أفضل وسيلة للتمتع بالعمل اللائق لتأمين مستوى معيشي لائق للعامل و لأسرته.

المطلب الاول: الحق في ظروف عمل عادلة و مرضية

يعد الحق في العمل حقا مكفولا و هذا لارتباطه العميق بظروف العمل التي يتم كفالتها للعامل ، كضمان الحق في يوم عمل محدود، و فترات راحة المدفوعة الأجر و الحق في ظروف عمل مناسبة مأمونة و صحية، و ضمان الحد الأدنى من الأجور بغية تحقيق مستوى معيشي لائق .سواء أثناء العمل أو في حالة عجزه.

كما يأخذ الحق في العمل بعدا جماعيا لارتباطه الوثيق بالحقوق النقابية، فبغض ممارسة العمال لحق تنظيم النقابات، استطاعوا الفوز بحقوق أخرى كثيرة تتعلق بظروف العمل والحفاظ عليها و تتضمن حرية تكوين نقابات و الانضمام إليها والحق في إجراء

المفاوضات الجماعية بالإضافة إلى الحق في الإضراب (1).

الفرع الأول: المواثيق الدولية الشاملة

يرتبط الحق في الراحة و العمل بالحكم المنصوص عليه في المادة (24) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و بالأحكام الشبيهة الواردة في المواثيق الدولية المختلفة (2) فالمادة 24 من الإعلان العالمي نصت على حق كل عامل و العاملة في الراحة و في أوقات الفراغ ليستجمع فيها قوته و يستعيد نشاطه، كما له الحق في تحديد ساعات العمل، وذلك لكي لا يتم استغلاله اقتصاديا و تشغيله لساعات طويلة من العمل تؤدي إلى انتهاك حقوقه و إنسانيته، و له أيضا الحق في إجازات مدفوعة الأجر قد تكون بشكل أسبوعي أو سنوي.

وإن الحق في الراحة و أوقات الفراغ التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تضمنتها كذلك المادة (7) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، إلا أن هذا العهد أضاف إليها حقا آخر و هو الحق في المكافأة على أيام العطل الرسمية، أي الأعياد الدينية و القومية و أيام العطلة التي تحددها الدولة.(3) ولقد نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده ووجب منح الامهات العاملات أثناء هذه الفترة الاجازة و أن تكون مأجورة و توفير استحقاقات كافية في مجال الضمان الاجتماعي.(4)

1- أنظر، طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص.123.

2- أنظر، محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، ، الإصدار الثاني، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2001، ص،338.

3- أنظر، طهير عبد الرحيم ، مرجع سابق، ص،132.

4- راجع المادة 10 الفقرة 2 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

و كذلك نصت الاتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة على لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية، لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية مع فرض جزاءات على المخالفين.

و إن حق العمال في شروط عمل عادلة و مرضية يتضمن بصورة رئيسية حقهم في أن يمارسوا عملهم ضمن ظروف صحتهم و سلامتهم الجسدية و النفسية، عن طريق حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل أو الظروف التي يتم فيها، كما يتضمن بحث أسباب وقوع الإصابات و الحوادث الى وضع الإجراءات الكفيلة بمنع تكرارها حتى تحفظ للعامل أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية و النفسية و تمكنه من القيام بعمله بكفاءة عالية يكون فيها العطاء جيدا مع مراعاة الوضع الخاص لسلامة و صحة المرأة و الطفل العاملين وقد أشارت لذلك معظم المواثيق الدولية.

فالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية وضع شروط العمل العادلة و المرضية فبالإضافة إلى أوقات الراحة و الإجازات التي نص عليها العهد، فإنه تضمن كذلك شرطا آخر و هو ظروف عمل تكفل السلامة و الصحة للعمال، فالمادة (12) تنص على " حق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية و العقلية يمكن بلوغه" و يشمل ذلك الوقاية من الأمراض المهنية، و علاجها و مكافحتها كما أن المادة (7) من ذات العهد قد نوهت بشروط العمل العادلة و المرضية و طالبت الدول المعنية بتوفير ظروف تكفل السلامة و الصحة، فحق العامل في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل

داخل أماكن العمل، حق دولي و دستوري تطبيقا للمبادئ المكرسة في المواثيق الدولية.⁽¹⁾
 فالاتفاقية القضاء على جميع الاشكال التمييز ضد المرأة على ان لكل عاملة الحق في
 الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.
 و يعتبر عنصر الأجر من العناصر الأساسية والمهمة في حياة العامل وتحقيق العدالة
 فيه لا بد لها من قاعدة ركيزة تتمحور حول أسس ذات قيمة عالية في التطبيق تتمثل في
 المساواة في الأجر⁽²⁾، كما يعتبر الأجر بمختلف التعويضات الملحقة به أهم الحقوق
 الأساسية للعامل ومن أهم التزامات صاحب العمل.⁽³⁾

ويعد من الوسائل الجوهرية عند إبرام العقد سواء كان فرديا أو جماعيا من أجل تحسين
 ظروف الحياة و الوصول إلى الهدف الذي أبرم لأجله العقد كإشباع حاجات الفرد منه
 وضمان حياة كريمة وعادلة للجميع، فهذا يجب ضمان حد أدنى من الأجور وحمايته دون
 أي تمييز بسبب الجنس بين الرجال والنساء متى تساواه الأعمال المنجزة اذ نصت المواثيق
 الدولية على هذا الموضوع.

ونصت المادة (23ف2) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان في نصها على "...لكل
 فرد دون أي تمييز على الحق في أجر مساوي للعمل ". على أنه لا يجوز التمييز بين
 الافراد في مجال الاجور، بل إنه لكل شخص أن يمنح أجرا من عمله ، يكون مساويا لأجور
 عمال آخرين وذلك في مجال تأديتهم لأعمال متساوية في قيمتها.

- 1- أنظر، بن عزوز بن صابر، حق العمل والوقاية الصحية والامن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري،
 مقال منشور بمجلة القانون، غليزان، الجزائر، ع1، 2010، ص43.
- 2- أنظر، علي محمد رضا يونس الطحان ، مقال عن ضمان المساواة في الاجر في الشريعة الاسلامية والنظريات
 الوضعية ، (دراسة مقارنة)، العراق، ص 2.
- 3- أنظر، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج2، د م ج،
 الجزائر، 2002، ص157.

ويوجد في نص المادة 7 ف 2 " تعترف الدول الاطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية " تكفل على الخصوص :أجرا منصفا ومكافأة متساوية لدى تساوي العمل دون أي تمييز، على ان يضمن للمرأة خصوصا بشروط عمل أن لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.(1)

و كذلك ادرجة الاتفاقية القضاء على جميع الأشكال التمييز ضد المرأة في المادة 11ف1 على الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، ورامت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز بتشجيع تحقيق وتوفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الاسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الاطفال لدورها الاساسي في حماية الطفل وراحة الام في العمل.(2)

ومن خلال هذه المواد إن القانون الدولي اعترف بحق المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة وخاصة عند تساوي قيمة العمل وعلى أن يكون الأجر منصفا، وأن تتمتع المرأة بشروط عمل لا تقل قيمة من التي منحت للرجل وتحقيقا لمبدأ المساواة في الأجور بين اليد العاملة النسوية و الرجالية عند تساوي قيمة العمل المقدم.(3)

الفرع الثاني: المواثيق الاقليمية

لقد نصت المواثيق الاقليمية الحق في توفير ظروف العمل عادلة و مرضية، و أنه

1- أنظر، مكاشة مريم، وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 1، 2010-2011، ص72.

2- راجع المادة 11 الفقرة الثانية من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979.

3- راجع المادة (7ف2) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية 1966.

حق لجميع العمال دون استثناء، و يتمثل هذا الحق في تحديد ساعات العمل و الاجازات المأجورة، وبالنسبة للمهن الخطرة وغير الصحية فلا بد للدولة من منح العاملين فيها اجازات اضافية مدفوعة الاجر أو تقليص ساعات العمل فيها.

و منه لم يذكر الميثاق الافريقي سنة 1997 الحق في السلامة الصحة المهنية، ولكن نص عليه من خلال الميثاق العربي لحقوق الانسان لسنة 2004 النسخة الاحدث، حيث نص على أن شروط العمل العادلة والمرضية تشمل توفير قواعد تحفظ سلامة العمال، وصحتهم المهنية⁽¹⁾، وترعى صحة العمال من النساء وذوي الاحتياجات الخاصة أثناء ممارستهم العمل. و قد أقر الميثاق الاجتماعي الاوروبي المعدل لسنة 1992 على الحق في السلامة الجسدية والامن و الصحة، حيث تعهدت الدول الاطراف فيه بوضع أنظمة خاصة بالسلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى إجراء مشاورات مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل تحسين الامن والصحة والسلامة الجسدية⁽²⁾ فقد أكد في مادته 03 على نفس الفكرة الموجودة في ميثاق 1961 لكنه فصل فيها بشكل كبير تأكيداً منه على ضرورة حماية العمال. من خلال ما سبق نلاحظ أن كلا من الميثاقين قد اعطى أهمية بالغة في الحفاظ على أمن العمال وسلامتهم الجسدية وتوفير الامن الصحي كطب العمل ، وهذا الامر يبعث بالراحة النفسية لدى العمال ويقوم الدافع الشخصي لإعطاء كل القدرات والمهارات في العمل وتحسين الاداء وبقاء لرغبة في العمل.

و قد تعرض الميثاق الأمريكي هي الاخرى إلى هذا الحق باعتباره له جزء كبير في استمرار العمل وتوفير كل ظروف العمل الجيدة والملائمة.

فميثاق منظمة العمل الامريكية لعام 1948 تناولت هذا الحق والمتمثل في توفير ظروف أن

1- راجع المادة (2/34) من ميثاق العربي لحقوق الانسان سنة 2004.

2- راجع المادة (3) من الميثاق الاجتماعي الاوروبي سنة 1961.

عمل تحفظ صحتهم وتكفل سلامتهم ولو بصورة مختصرة ، حيث نصت المادة 45 على العمل يجب أن يؤدي في ظروف تضمن الحياة والصحة للعامل.

أما الاعلان الامريكي لحقوق وواجبات الانسان لعام 1948 فلم يتعرض نهائيا لموضوع الصحة والسلامة المهنية في حين أن الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان لعام 1969 تركت الامر للبرتوكول الاضافي للاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان، وفي مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بروتكول سان سلفادور لسنة 1988 لذي أكد في مادته السابعة على أن حق العمل الممنوح لكل انسان يستوجب حقه في ظروف عمل عادلة ومرضية تضمنتها تشريعات الدول الاطراف، وخاصة التي تعتني بظروف الصحة والسلامة الجسدية، بغية الوقاية من كل مسبب لأي حادث أو مرض مهني أو عجز يفقد العامل من خلاله قدرته على العمل أو حتى وفاته.

ومن خلال هذه الفقرة نلاحظ أن هذا الميثاق جاء بذكر النساء وذوي الاحتياجات الخاصة نظرا للخصوصية الفيزيولوجية وحتى درجة القدرة على العمل وتبقى للتشريعات الدولية كافة الحرية في تصنيف هذه الحقوق وكيفية فرضها.

و قد تعرض الميثاق الاوروبي الحق العامل في الاجر عن العمل الذي يقوم به وحق تساوي الاجور في حال تساوي العمل، و جاء في الميثاق الاجتماعي الاوروبي لعام 1961 في المادة(4) أن الدول الاطراف فيه تعترف بحق كل عامل في أجر مقابل العمل الذي يقوم به، يؤمن ظروف حياة مناسبة ولائقة له ولأسرته التي يعيلها واعترف هذا الميثاق بحق المرأة العاملة بأجر مساوي لأجر الرجل في حال قيامها بعمل مساوي لنفس عمله.

و أن الميثاق الاجتماعي الاوروبي قد نص على الاجر العادل الذي يتناسب مع الجهد الفكري أو الجسدي الذي يبذله العامل والضروري لتأمين متطلبات الحياة ، وليس للعامل فقط بل حتى لأسرته التي يعيلها كزوجه وأولاده.

و نص ميثاق منظمة الدول الامريكية لعام 1948 على الحق في الاجر العادل حيث كان أول المواثيق التي تشير إلى هذا الحق، حيث نص على أنه هدف من أهداف المنظمة الامريكية في مجال التنمية كما نص على نظام عادل في الاجور⁽¹⁾.

أما الاعلان الامريكي لحقوق الانسان فقد نص على حق كل شخص في الاجر الذي يتناسب مع قدرته ومهارته ويؤمن له المستوى المعيشي المطلوب له ولأسرته⁽²⁾ أي أنه ربط الاجر العادل بإمكانيات الشخص وقدراته، ويقصد بذلك أن الانسان العاجز أو المريض أو الذي يعاني من إعاقة وتغيب من دون سبب جدي مبرر فإنه لا يستفيد من نفس الاجر الذي قد يستفيد منه الشخص العامل السليم.

تعد المدة القانونية للعمل عنصر أساسي لعلاقة العمل و منه فان الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب عام 1971 خلى من كل ما يتعلق بتحديد ساعات العمل والإجازات مدفوعة الأجر.

فالميثاق الإجتماعي الأوروبي لحقوق الإنسان لعام 1961 تناول حق العمال في تحديد ساعات العمل وفي الإجازات، المأجورة حيث نصت المادة 2 منه على أن ظروف العمل العادلة والمرضية تتطلب تحديد لساعات العمل اليومية والأسبوعية، ومنح العاملين إجازة سنوية مأجورة ، لا تقل مدتها عن أسبوعين. وبالنسبة للمهن الخطرة وغير الصحية ، فلا بد للدولة من منح العاملين فيها إجازات إضافية مدفوعة الأجر، أو تقليص ساعات عملهم فيها، كما نصت هذه المادة على ضمان فترة راحة أسبوعية تتحدد وفقا لعادات وتقاليد كل دولة بشأن اليوم الذي يعتبر عطلة فيها.

1- راجع المادتين (34) و (45)، من ميثاق منظمة الدول الأمريكية سنة 1948.

2- راجع المادة (14) من الاعلان الأمريكي لحقوق الانسان سنة 1948.

وعندما عدل هذا الميثاق عام 1996 فقد نص بصيغته المعدلة على وجوب منح العامل اربعة أسابيع كإجازة سنوية، لم تنطبق الموائيق الأمريكية لحقوق الإنسان لهذا الحق من خلال ميثاق منظمة الدول الأمريكية لعام 1948 وكذلك الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان لعام 1948، أما الإتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان 1969 فتكرت موضوع الحق في العمل للبرتوكول الإضافي للإتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية بروتوكول سان سلفادور لعام 1988 الذي لم يتوسع في هذا الأمر أيضا بل إكتفى بالنص في مادته 7 فيما يتصل بتعهد الدول الأطراف، بتأمين ظروف عمل عادلة ومرضية، وخاصة فيما يتعلق بالحد المعقول من ساعات العمل سواء اليومية أو الأسبوعية. وتقليل هذه الساعات في حالة الأعمال الخطرة أو غير الصحية أو العمل الليلي و أيضا فيما يتعلق بأوقات الراحة والإجازات مدفوعة الأجر.

وبالرجوع للإتفاقية الاوربية التي نصت على هذا الحق أيضا وحث الدول الأطراف على الالتزام به من أجل منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج والامومة، ولضمان أكبر لحقها في العمل و اتخاذ كل التدابير المواتية لحظر فصل المرأة العاملة من الخدمة، وعلى أن تكون الاجازة مدفوعة الاجر وتمتعها بالمزايا الاجتماعية دون فقد العاملة وظيفتها وأقدميتها في العمل. (1)

وحذ الميثاق الاوروبي حذو الموائيق السابقة ونصت على حماية المرأة العاملة أثناء فترة الأمومة وتوليها عناية خاصة، كما نصت على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر أو عن طريق إعانات بديلة من طرف الضمان الاجتماعي، وحددت هذه الاجازة ب 14 أسبوع

1- راجع المادة 33 فقرة 2 من الميثاق الاوروبي.

على الأقل سواء قبل أو بعد الوضع كما لا يجوز لصاحب العمل بتقديم إخطار بفصلها في فترة ما بين تأكدها من الحمل وإخطارها له حتى نهاية إجازة الوضع.

الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة

يقصد بالظروف العمل العادلة و المرضية تلك المجموعة من الحقوق التي تكفل الحماية للشخص الذي يبيع قوى عمله، والتي يجب أن تكون منصفة و مرضية أو لائقة، هذه الفكرة تشمل في الواقع أكثر من مجرد تحديد ساعات العمل و لإجازات و أوقات الراحة، فهي تتضمن كذلك الحفاظ على صحة العمال و توفير تدابير الأمن داخل المنشآت العمالية⁽¹⁾ إضافة إلى الحق في تلق أجر كاف.

أولاً- منظمة العمل الدولية: لقد تضمنت ديباجة منظمة العمل الدولية، الحق في الظروف العمل التي تصون كرامة، حيث تشير الديباجة الى " عدم قيام أي أمة بتوفير الأحوال الإنسانية للعمل يمثل عقبة أمام الأمم الأخرى التي تريد الارتقاء بأحوال العمال في بلدانها" ،حيث يتناول العهد بوضوح للحق في العمل باعترافه في المادة (7)بما لكل شخص من حق في التمتع بظروف عمل عادلة و مرضية، و لاسيما بظروف عمل تكفل السلامة.

كما قامت منظمة العمل الدولية بتطوير عدد من الضوابط و المعايير المتعلقة بظروف العمل المنصفة و المرضية، وذلك من خلال الاتفاقيات والتوصيات .

حق العامل في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل داخل أماكن العمل حق دولي ودستوري تطبيقا للمبادئ المكرسة في المواثيق الدولية ، حيث صدرت

1- أنظر، محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، المرجع السابق، ص339.

جملة من النصوص القانونية تسهر كلها على حماية العمال الأجراء من الأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.⁽¹⁾

شكلت مدة العمل القانونية إحدى أهم المبادئ التي كرستها منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها، فتحديد أوقات العمل يرتبط بحق الإنسان في الصحة العمالية، فهومن ضمن الجيل الأول من الحقوق العمالية التي اعترفت بها اتفاقيات منظمة العمل الدولية مبكر⁽²⁾، حيث جاءت في الاتفاقية رقم 1 المتعلقة بالمدة العمل في الصناعة سنة 1919، بأن المدة العمل حددت ب 8 ساعات يوميا، و 48 ساعة في الاسبوع⁽³⁾.

ويجوز زيادة عدد ساعات العمل، وهذا في الحالة حادث الطارئ أو القوة القاهرة، بشرط أن لا تتجاوز 56 ساعة في الاسبوع⁽⁴⁾.

واعتمد مؤتمر العمل الدولي سنة 1935 الاتفاقية رقم 47 المتعلقة باستخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها التي جاءت مكرسة مدة العمل لمبدأ أسبوع ب 40 ساعة، و إن إقرار مبدأ التخفيض التدريجي لمدة العمل لغاية الوصول إلى القاعدة الاجتماعية المحددة بأربعين ساعة، متوقف على مستوى التقدم الاقتصادي الذي وصلت إليه كل دولة وهذا طبقا لنص التوصية رقم 116 لسنة 1962⁽⁵⁾.

وبالنسبة للراحة الاسبوعية لقد نصت الاتفاقية رقم 14 المتعلقة بالراحة الاسبوعية في الصناعة، حيث نصت على أن كل عامل في مؤسسة صناعية أو خاصة، يستفيد من راحة

1- أنظر، بن عزوز صابر، حق العمال في الوقاية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة القانون، معهد الحقوق والعلوم القانونية، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، العدد 1، 2010، ص 43.

2- أنظر، محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، مرجع سابق، ص 330.

3- راجع المادة 2 من الاتفاقية رقم 1، المتعلقة بالمدة العمل في الصناعة سنة 1919.

4- راجع المادة 3 من نفس الاتفاقية رقم 1 المتعلقة بالمدة العمل في الصناعة سنة 1919.

5- أنظر، دراقي هبة خديجة، مرجع سابق، ص 54 .

محددة بـ 24 ساعة متتالية على الأقل وحددت الاتفاقية رقم 106 لسنة 1989 المتعلقة بالراحة الأسبوعية في التجارة و الإدارة هي الأخرى بـ 24 ساعة متتالية على الأقل، على أنه لا ينبغي أن يؤدي تطبيق قاعدة الراحة الأسبوعية إلى تخفيض الأجر.

أما فيما يخص العطل السنوية فقد قررت الاتفاقية رقم 52 حول العطل المدفوعة الأجر لسنة 1936 و التي حددتها بالمدة 6 أيام على الأقل.

وبالنسبة للعاملات اللواتي يقل أعمارهن عن 16 سنة يستفيدون من عطلة لا تقل عن 12 يوم وتنص أيضا على أن أيام الأعياد أو التغيب الناتج عن مرض لا ينبغي حسابها في العطلة السنوية ويعتبر كل اتفاق يقضي بالتنازل عن العطلة السنوية اتفاقا باطلا.

وعدلت الاتفاقية رقم 52 لسنة 1936 بالاتفاقية رقم 132 لسنة 1970 حيث نصت على أنه ينبغي تطبيق أحكامها بطريق التشريع أو الاتفاقات الجماعية أو أحكام قضائية، كما تنص الاتفاقية على انه يجب على كل دولة أن تحدد مدة العطلة السنوية، عندما تقدم على المصادقة على الاتفاقية وهي محددة بثلاثة أسابيع في السنة على الأقل ولا تحسب الأعياد ولا العطل المرضية في العطلة السنوية.

و ايضا اوردت الاتفاقية حكما لم يرد في الاتفاقية رقم 52 متعلقا بحالة انتهاء علاقة العمل، حيث يكون العامل قد قضى فترة ستة أشهر في العمل فله الحق في الاستفادة من عطلة تتناسب مع فترة العمل أو تعويض عن العمل الذي أداه⁽¹⁾.

لقد حظيت العاملات الحوامل باهتمام واسع من قبل منظمة العمل الدولية إذ وضعت لها حماية خاصة.

1- أنظر، دراقي هبة خديجة، مرجع سابق، ص56.

حيث أصدرت بعض الاتفاقيات الدولية التي كرست حماية الأمومة منها الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، حيث حددت مدة إجازة الوضع بـ 12 أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الوضع والتي تليه على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر سواء عن طريق صاحب العمل أو عن طريق نظام التأمين الاجتماعي.

ثم صدرت الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة التي أكدت على الأحكام الواردة في الاتفاقية السابقة رقم 3 لسنة 1919 مع توسيع نظام المستفيدين من أحكامها، بحيث أصبحت تسري على النساء في المنشآت الصناعية وغير الصناعية (التجارية والخدماتية) والأعمال الزراعية بمن فيهن العاملات بأجر في منازلهن⁽¹⁾.

واستكمالاً للحماية التي وفرتها اتفاقيات العمل الدولية لحماية الأمومة فقد أصدرت المنظمة الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، حيث جاءت هذه الاتفاقية أكثر حماية للمرأة العاملة و رفعت مقدار إجازة الوضع إلى 14 أسبوعاً و يكون من حق العاملة الحصول على فترة إجازة ما قبل الوضع تكون مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المقرر للولادة وتاريخها الفعلي، فضلاً عن حقها في الحصول على إجازة إضافية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل والوضع⁽²⁾.

كما أن الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (مراجعة)، أكدت على حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن العمل لهذه الغاية فترة أو

1- أنظر، بدرية العوضي، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية ، مقال منشور بمجلة العمل العربية، العدد (72) ابريل 1998 ص63.

- أنظر محمد اسماعيل، حماية الأمومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل الدولية والعربية ، مقال منشور بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، عدد 15، سنة 2001، ص84.

2- راجع المادتين 4، 5 من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، وتعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل وتدفع أجورها على هذا الأساس. (1)

وقد تأكدت الحماية السابقة بصدور الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، حيث نصت المادة العاشرة منها على أنه يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها (رضاعة طبيعية)، كما تحدد القوانين والممارسات الوطنية المدة التي يسمح فيها بفترات الإرضاع وتخفيض ساعات العمل اليومية، وتعتبر فترات التوقف هذه أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفقاً لذلك. (2)

في ظل خروج المرأة للعمل على نطاق واسع وتزايد عدد الأسر التي لديها أطفال صغار ويعمل فيها الأب والأم، الأمر الذي أدى إلى الحاجة إلى وجود سياسات تساعد على توفير الرعاية لهؤلاء الصغار في الوقت الذي لا توجد فيه مرافق صالحة لرعاية أطفال العاملات، فضلاً عن نوعيتها وتكاليفها الكبيرة ومن ثم كان الحق في إجازة رعاية الطفل ثمرة هذا الواقع الذي شهدته أسواق العمل في مختلف الدول وتهدف هذه الإجازة إلى إتاحة الفرصة للمرأة العاملة على رعاية طفلها الصغير. (3)

وفقاً للتوصية الدولية رقم 165 لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، يحق للعمال رجالاً ونساءً الحصول على إجازة أبوية بغية رعاية أطفالهم ويترك لكل بلد أمر تحديد مدة وشروط هذه الإجازة، وتعتبر الإجازة الأبوية بمثابة جزء من نهج متكامل وغير معزول عن سائر المبادرات، مما قد يساهم في التوفيق بين المسؤوليات العائلية ومسئوليات

1- راجع المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة.

2- راجع المادة 10 من الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.

3- أنظر، محمد إسماعيل، المرجع السابق، ص70.

العمل .

فالتوصية الدولية المذكورة أقرت للعامل والعاملة الحق في الحصول على إجازة لرعاية الطفل وتركت للتشريعات الوطنية تحديد مدة وشروط هذه الإجازة، تحظر معايير العمل الدولية حظراً مطلقاً فصل العاملة من عملها أثناء إجازة الأمومة وتمديدتها المحتمل بسبب مرض ناشئ عن الحمل أو الوضع، وتبدو أهمية هذه الحماية في أنها تحظر على صاحب العمل فصل العاملة تحت أي ظرف من الظروف حتى ولو كان ظرفاً استثنائياً.⁽¹⁾

لقد صادقت منظمة العمل الدولية على أزيد من 21 اتفاقية وتوصية خاصة بالصحة والسلامة في العمل وفي هذا الاطار يمكن تصنيف اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية و قسمت إلى ثالث فئات وهي:

- اتفاقيات العمل الدولية التي تتطرق إلى المبادئ الاساسية للصحة والسلامة في العمل و يتعلق الامر خاصة ب:

ونصت الاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل لسنة 1981 على اعتماد سياسة وطنية منسجمة بشأن السلامة والصحة في العمل، فضلا عن اتخاذ إجراءات من جانب السلطات العمومية وداخل الشركات لتعزيز السلامة والصحة في العمل وتحسين ظروف العمل، و ينبغي وضع هذه السياسة مع مراعاة الظروف والممارسات الوطنية، و يجب أن تحدد هذه السياسة المسؤوليات في مجال الصحة والسلامة المهنية لكل من السلطات العمومية وأرباب العمل والعمال و يجب اعتماد قوانين تشريعية بالتشاور مع المنظمات المهنية لتنفيذ هذه السياسة و السهر على تطبيقها و من بين أهم الأهداف النصت عليه الاتفاقيات الخاصة بالحماية للصحة والسلامة المهنية هي:

1- أنظر، محمد إسماعيل، المرجع السابق، ص50 وما بعدها.

- إحداهن مصالح الصحة في العمل في جميع القطاعات الاقتصادية بما فيها القطاع العام، كما يجب أن يكون لهذه المصالح في المقام الاول دور وقائي وأن تقدم النصائح في مجال الصحة والسلامة للمشغلين و للعمال وممثلهم للحفاظ على الأمن والسلامة في أماكن العمل.(1)

-إجراء التحسينات المستمرة على الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الاصابات و الامراض والوفيات المهنية و اتخاذ تدابير ترمي إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية و النظر بصورة دورية و بتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، إلى التدابير التي يمكن اتخاذها للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية، و النهوض بثقافة وقائية للصحة والسلامة المهنية.(2)

و تدعو بنود الاتفاقية المذكورة إلى تطوير الأدوات التالية: سياسة وطنية لتعزيز بيئة عمل صحية وآمنة، والى نظام وطني الذي يشمل آليات عدة في مجالات التكوين والأبحاث والإحصاءات لضمان تطبيق السياسة وفعاليتها، و وضع برامج وطنية الذي يشمل الاولويات والمهل الزمنية ووسائل العمل وتقييم التقدم في وضع الصحة والسلامة المهنية.

- حماية العمال من خطر التعرض للمواد والعوامل المسببة للسرطان ومطالبة الأطراف باستبدالها بمواد وعوامل أخرى أقل خطراً ولا تسبب السرطان.(3)

- إلى حماية العمال من مخاطر الضوضاء والذبذبات وتلوث الهواء بالمواد الخطيرة أو التي

1- راجع اتفاقية رقم 161 بشأن خدمات الصحة المهنية لسنة 1971.

2- راجع اتفاقية العمل الدولية رقم 187 بشأن الاطار الترويجي للصحة والسلامة المهنيين لسنة 2006.

3- اتفاقية العمل الدولية رقم 139 بشأن الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان لسنة 1974.

تؤثر سلبيا على الصحة.(1)

ويجب إعلام العمال بالمخاطر وبالإجراءات اللازمة لحمايتهم منها والتحكم فيها مع العمل على مراقبة صحة العاملين المعرضين للخطر من وقت لآخر. و ايضا هناك عدة الاتفاقيات التي تهدف الى حماية صحة و سلامة العمال، لا يمكن ان نفصل فيها جميع و من بين هذه الاتفاقيات توجد اتفاقية رقم 119 المتعلقة بالوقاية من الآلات سنة1963 و الاتفاقية رقم 170 المتعلقة بسلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل سنة1990 و الاتفاقية رقم 174 المتعلقة بالمنع وقوع الحوادث الصناعية الكبيرة سنة1993، لذا يجب على كل دول صادقة على الاتفاقيات منظمة العمل الدولية، التوفير الامن و الوقاية من حدوث الحوادث العمل و الامراض المهنية و ذلك من خلال قيام بالفحوصات الطبية كل ما تطلب الامر خاصة في الاعمال الخطيرة.

تقدم الاتفاقيات و التوصيات التي أقرتها المؤتمرات المتتالية لمنظمة العمل الدولية أداة ممتازة لتوجيه و إرشاد الدول لتحديد مستويات كافية للأجور، حيث تؤكد ديباجة دستورها الحاجة إلى تقديم أجر معيشة كاف، كما تنص المادة (41) من الدستور على أن تدفع أجور إلى العمال كافية للاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة حسب قدرة كل بلد، و في إعلان فيلادلفيا لسنة 1944 أكد مؤتمر العمل الدولي على أهمية كفالة حد أدنى للأجور. حيث تلزم منظمة العمل الدولية كل دول المصادقة على الاتفاقية أن تستلزم بوضع سياسة لتحديد الاجر الأدنى و عدم الاتفاق على تخفيض منها سواء عن طرق اتفاق فردي او عقد جماعي الا اذا اقرت السلطة المختصة، و ايضا تقر على تأسيس نظام الرقابة على المستوى الوطني من أجل ضمان احترام الحد الأدنى للأجور، كما تقرر أن كل عامل تحصل على

1- راجع اتفاقية العمل الدولية رقم 148 بشأن حماية العاملين من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والذبذبات سنة1977.

أجر أو أقل من الأجر الأدنى له الحق في استرجاع باقي الأجر خلال مهلة معينة⁽¹⁾ وذلك باتباع طرق قضائية، ويمكن مراجعة الحد الأدنى للأجور، عندما يبدي العمال أو صاحب العمل الرغبة في ذلك⁽²⁾، حيث أحرز موضوع حماية الأجر على إهتمام المنظمة الدولية للعمل، على أن الأجور تدفع بوسيلة نقدية فقط، الا أن هناك استثناء يمكن للسلطة المختصة الإعفاء من هذا الشرط بدفع الأجر بطريق الشيك أو حوالة بريدية إذا كانت الاتفاقيات الجماعية أو قرار تحكيم يسمح بذلك⁽³⁾.

و في نفس الاتجاه قرر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الأخذ ببعض الاقتراحات الخاصة بحماية الأجور، وقرر أن تصاغ هذه المقترحات في قالب توصية⁽⁴⁾ تكمل اتفاقية حماية الأجور لسنة 1949 ومن بين الأحكام التي جاءت بها التوصية حماية للأجور:

- لا يسمح بإجراء استقطاعات من أجور العمال تعويضاً عن فقد أو إتلاف منتجات أو ممتلكات أو أجهزة صاحب العمل، إلا إذا ثبت أن الفقد أو الإتلاف يعود إلى العامل، ويجب قبل تقرير أي استقطاع منح العامل فرصة للإدلاء بالأسباب التي يرى أنها لا تبرر هذا الإجراء.

- بالنسبة لدورية الأجر فيجب: أن تدفع على دفعتين في الشهر على الأقل بحيث لا تزيد المدة بين الفترة والأخرى عن ستة عشر يوماً بالنسبة للعمال الذين تحتسب أجورهم بالسنة أو باليوم أو بالأسبوع، مرة كل شهر على الأقل بالنسبة لمن تحتسب أجورهم شهرياً أو سنوياً.

1- راجع المواد من 1،3،4، من الاتفاقية رقم 26 المتعلقة بالتحديد الاجر الأدنى سنة 1928.

2- راجع المواد 1،2،3 من الاتفاقية رقم 131 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور خاصة في الدول النامية سنة 1970

3- التوصية رقم 30 المتعلقة بالتطبيق الحدود الدنيا للأجور سنة 1928 .

4- التوصية رقم 85 المتعلقة بحماية الأجور سنة 1948.

و إن استمرار وجود التمييز في الأجر على أساس الجنس يبرهن على ضرورة اتخاذ تدابير معينة لمواجهة هذه المشكلة و لبلوغ هذه الغاية فإنه من الجوهرى ضمان المساواة في الأجور عن العمل بالقيمة المتساوية و هو واحد من الحقوق الأساسية المرسخة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 و توصيتها رقم 90⁽¹⁾.

عرفت الاتفاقية رقم 100 المساواة في الأجر على أنه «تساوي الأجور بين العمال والعاملات عند قيامهم بعمل متكافئ بالاعتماد على معدلات الأجور التي تحدد دون تمييز بسبب الجنس».

من هنا يتبين أن الاتفاقية رقم 100 وضعت خطوطا عريضة لمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال و النساء، أهمها ضرورة وضع قواعد موضوعية لتقويم الوظائف أو مناصب العمل، وذلك وفق معايير مدروسة بدقة مسبقا أو ما يصطلح على تسميته بـ « تصنيف الوظائف»⁽²⁾، و من أجل الوصول إلى تحقيق مساواة كاملة في الأجر دعت التوصية⁽³⁾ الدول الأعضاء إلى اتخاذ إجراءات ملائمة من أجل رفع مردودية العاملات، و يتعلق الأمر ب:

-ضمان تسهيلات متساوية أو متكافئة للعمال من كلا الجنسين في ميدان التوجيه والتكوين المهنيين.

-توفير الخدمات الاجتماعية التي تتوافق مع مطالب العاملات خاصة اللاتي لهن أعباء عائلية و تمويل هذه الخدمات.

1- تقرير مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل (مواجهة التحديات)، 2007، ص 70 .

2- أنظر، تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية، دراسة مقارنة ، مرجع سابق، ص 117.

3- راجع التوصية رقم 90 المتعلقة بمساواة في العمال و العاملات في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية سنة 1951.

ثانيا - منظمة العمل العربية: تعتبر المدة القانونية من أهم المبادئ التي كرسها الإتفاقيات الدولية للعمل و ايضا نادت منظمة العمل العربية على توفير ساعات العمل و الراحة، حيث ألزمت كل الدول العربية على تنظيم ساعات العمل اللازمة وهذا ما جاءت به المادة 06 من الاتفاقية رقم 1.

و حددت الاتفاقية رقم (6) أوقات العمل والراحة حيث يستفيد منه كل عامل سواء كان رجلا أو امرأة دون تمييز او تفرقة بينهما، و حدد ساعات العمل التي تتراوح ما بين 8 ساعات في اليوم و 48 ساعة في الاسبوع حيث تخللها فترة أو فترات للراحة لا تقل عن ساعة⁽¹⁾، ولا يجوز أن يزيد مجموع ساعات العمل و فترات الراحة عن 11 ساعة في اليوم، وذلك للحفاظ على الامن و الصحة العمال من الارهاق و الحوادث العمل.

وتخفف ساعات العمل اليومي أيضا بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال المرهقة أو الخطرة أو الضارة بالصحة، و يجوز تشغيل العمال لساعات إضافية أو أثناء الراحة الأسبوعية في الحالات الطارئة أو القوة القاهرة وذلك بالشروط التي يقرها تشريع كل دولة، حيث لا تتجاوز ساعات العمل اليومي و الاضافية عن 10 ساعات في اليوم أو 60 ساعة في الاسبوع، وحيث يعطى للعمال أجورا عن ساعات عملهم الاضافية⁽¹⁾.

و تتضمن الإجازة السنوية و الراحة الأسبوعية حيث يمنح لكل عامل و عاملة راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متوالية، و يجوز جمع الراحة الاسبوعية ومنحها مرة واحدة كل الشهر بالنسبة للأعمال الواقعة في المناطق البعيدة عن العمران⁽²⁾.

و أيضا يستفيد العمال من الاجازة السنوية سواء في القطاع العام أو الخاص، حيث

1- راجع المادة 48 من الاتفاقية رقم 6 سنة 1971، المتعلقة بالمستويات العمل (معدلة).

2- راجع المادة 47 من نفس الاتفاقية.

نصت المادة(50) من الاتفاقية رقم 6 على أن مدة اجازة السنوية تقدر بـ 3 اسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة.

و كما يجوز للعمال تجزئة الإجازة السنوية و فقا لمقتضيات العمل على أن يحصل العامل أو العاملة على 6 ايام متتالية منها على الأقل، و لا يجوز تأجيل ما زاد عن 6 أيام إلا بناء على طلب العامل و لسنة الموالية فقط، لهذا يستدعي للعامل عدم التنازل عن الإجازة السنوية مقابل الحصول على أجر عنها⁽¹⁾.

و هناك الاجازات الاخر مدفوعة الأجر و متمثلة في الأعياد الدينية و المناسبات القومية التي يحددها تشريع كل دولة و الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر أو التدريب حيث تحسب ضمن مدة العمل.

و بالنسبة للإجازة المرضية في هذه الحالة تكون مدفوعة الأجر يتحملها صاحب العمل أو النظام التأمينات الإجتماعية و يحدد تشريع كل دولة مدة و نسبة الأجر⁽²⁾.

وردت في منظمة العمل العربية حماية الامومة و ذلك من خلال الاتفاقية رقم الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل والاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" ومع ذلك فإن الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، تعد الاتفاقية الأساسية التي قررت حق المرأة في الحصول على إجازة الوضع، حيث تنص المادة العاشرة منها على أن المرأة العاملة لها الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء هذه المدة و تمنح الأجر كاملا أثناء

1- راجع المادة 50 من نفس الاتفاقية رقم 6 المتعلقة بالمستويات العمل(معدلة) سنة 1971 .

2- راجع المادة 52 من نفس الاتفاقية رقم 6 المتعلقة بالمستويات العمل(معدلة).

هذه الراحة يؤديه صاحب العمل، أو هيئة التأمينات الإجتماعية.

حيث اشترط منظمة العمل العربية على العاملة ان تكون قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل.(1)

و أضحي تشجيع الرضاعة الطبيعية للمرأة العاملة جزءاً من السياسات الصحية الوطنية والدولية لأسباب ملموسة نظراً لما لها من فوائد صحية هامة، فضلاً عن رفع الروح المعنوية للمرأة وخفض معدلات تغيبها عن العمل إلى أدنى حد، وهذا ما يدعم الجهود التي ترمي إلى إقامة التوازن بين المسئوليات العائلية والمسئوليات المهنية للمرأة العاملة.

اهتمت منظمة العمل العربية بتكريس حق المرأة العاملة في الحصول على فترة أو فترات لإرضاع طفلها، وقد ورد هذا الحق في الاتفاقيتين العربيتين الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة".

وقد نصت الاتفاقيتان صراحة على ضرورة منح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يومياً يحددها تشريع كل دولة.(2)

ورد النص على إجازة رعاية الطفل في الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، حيث نص على حق المرأة في تعليق علاقة العمل، للتفرغ لتربية أطفالها دون أجر، وذلك طبقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.(3)

1- راجع المادة (65) من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976.

2- راجع المادة (68) من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976.

3- راجع المادة(14) من الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

و قد اهتمت منظمة العمل العربية بالمرأة العاملة و قامت بتنظيم عملها على أساس مبدأ المساواة و عدم التمييز بينهما و تكافؤ الفرص العمل و أيضا نص على حماية خاصة و ذلك بسبب الوظيفة التي وهبها الله سبحانه عزوجل و هي الانجاب، و تتمثل في حظرها عن بعض الأعمال و منحها اجازة الوضع مدفوعة الاجر و اجازة لرعاية طفلها لأنه يحتاج للرعاية امه في أشهره الأولى.

لقد بذلت منظمة العمل العربية مجهودا حول حماية و سلامة الصحية و الجسدية للعمال و العاملات، و تعرف السلامة بالوجه العام هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة و صحة العامل و العاملة من المخاطر التي قد يتعرضون لها بسبب أداء العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث و الامراض المهنية.

ونصت الاتفاقية العربية رقم 7 المتعلقة بشأن السلامة و الصحة المهنية لسنة 1977، و تهدف هذه الاتفاقية الى تحسين ظروف العمل و يستفيد منها كل العمال دون تمييز و في جميع القطاعات سواء كان القطاع عام أو خاص.

و يتضمن السلامة و الصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان الأمن و السلامة و الحماية التي تتمثل في اختيار موقع المؤسسة و الإنشاء و التشييد و الوقاية من جميع الأخطار العمل.⁽¹⁾

كما يجب أن تنشأ كل مؤسسة جهاز خاص بالخدمات السلامة و الصحة المهنية و التي تقوم على إشراف جميع الظروف العمل التي تؤثر على صحة و سلامة العمال⁽²⁾.

1- راجع المادة 3 من الاتفاقية رقم 7 المتعلقة بشأن السلامة و الصحة المهنية لسنة 1977.

2- راجع المادة 7 من نفس الاتفاقية رقم 7.

وقبل إلتحاق العامل أو العاملة للعمل يجب قيام بإجراء الفحص الطبي الابتدائي التي يتلاءم بين طبيعة العمل و قدرات الصحية البدنية و العقلية و النفسية، و يوجد هناك فحوصات الطبية الدورية يستفيد منها جميع العمال دون تمييز بالسبب الجنس أو الدين أو العرق وذلك للحفاظ على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة.

و لهذا نصت المادة 9 من الاتفاقية سابقة الذكر (الاتفاقية رقم 7) على توفير الخدمات الطبية في المؤسسة و ذلك لتقديم الإسعافات الأولية و علاج في الحالات الطارئة، و هذا يعد التزاما على أصحاب الأعمال و حقا للعمال أو كخدمة مشتركة بين عدة مؤسسات للقيام بالرعاية الطبية و المحافظة على صحة العمال⁽¹⁾.

و نصت التوصية رقم 1 لعام 1977 المادة 5 على ان يشتمل نظام الرعاية الطبية على خدمة الطبيب الممارس العام، و الخدمات الطبية على المستوى الأخصائيين، و العلاج و الإقامة بالمستشفيات أو المصحات أو المراكز العلاجية المتخصصة، كما ينبغي أن يشمل نظام على جميع الرعاية الصحية للعامل.

و قد قامت منظمة العمل العربية من خلال الاتفاقيات و التوصيات بالنشر التوعوية لدى المجتمع العربي مدى أهمية تحديد مستويات كافية للأجور.

و يقصد بالأجر حسب الإتفاقية رقم 15 بالشأن تحديد و حماية الأجور لعام 1983، هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات و المكافآت و المنح و المزايا

1- نصت الاتفاقية العربية رقم 7 على ما يلي { يجب في المنشآت الكبيرة الحجم، بتنظيم الخدمات الطبية، سواء داخل المنشآت أو خارجها كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بحماية العمال من مخاطر و الامراض الناشئة عن العمل، و المحافظة على صحة العمال البدنية و العقلية، و يحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع للالتزام}.

و غير ذلك من متمات الأجر⁽¹⁾.

وكرست الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الأجر متى تماثلت أوضاع عملهم، حيث نصت المادة 42 منها صراحة على أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل، تشترك معايير العمل العربية مع معايير العمل الدولية في إقرار مبدأ المساواة في الأجر بين العمال والعاملات، وذلك حرصاً على منع التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالأجر الذي تحصل عليه مقارنة بالأجر الذي يحصل عليه العامل متى تماثلت أوضاع عملهما⁽²⁾.

و نصت الاتفاقية رقم 1 و الاتفاقية رقم 6(معدلة) في المواد 34 و 35 منها على >>تضع كل دولة أنظمة لتحديد حد أدنى الأجر يضمن سد حاجات العمال الأساسية و يراعي في هذا التحديد الاختلافات القائمة بين مختلف الصناعات و المناطق<<.

ونصت المادة 35 على >>تطالب بتشكيل لجان مشتركة في كل المنطقة لإقتراح تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك على فترات دورية مناسبة وتضم اللجنة ممثلين عن العمال و أصحاب الأعمال و مندوبين عن الجهات الادارية المختصة<<.

و يدفع الأجر النقدي بالعملة المحلية و يمكن الإتفاق على غير ذلك في الحدود التشريعات كل دولة، حيث يحدد في التشريعات العمل أو في عقد العمل عن الأجل موعداً و فاء بالأجر.

و بالنسبة للحد الأدنى للأجور و الذي يقصد منه المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً

1- راجع المادة 1 من الاتفاقية رقم 15 متعلقة بالشأن تحديد و حماية الأجر لعام 1983.
2- أنظر، محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص 645 و ما بعدها.

للإشباع الحاجات الضرورية للعامل و لأسرته⁽¹⁾.

و أجازت منظمة العمل العربية الدول الأعضاء بالأخذ بالنظام الحد الأدنى للأجور حيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه و يشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية دون تمييز بينهم⁽²⁾.

المطلب الثاني: الحق في الضمان الإجتماعي

يعد الضمان الاجتماعي أحد صور التضامن والحماية الاجتماعية نصت عليها المواثيق الدولية بغية التكفل بالمستفيدين من الضمان الاجتماعي وذويهم والتكفل بجميع الأخطار التي قد تصيبهم، مما تجعلهم عاجزين عن العيش وعدم القدرة علي سد التكاليف اليومية أو التقليل منه، لذا فالضمان الاجتماعي له علاقة مباشرة بحياة العامل فاعند عجزه تسعى الدولة بالتكفل به وبأسرته، حيث لكل من الرجل والمرأة على حد المساواة بصفتهم عمال من الانضمام والتصريح بهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي دون اي تمييز.⁽³⁾

الفرع الأول: المواثيق الدولية الشاملة

يعتبر الحق في الضمان الاجتماعي من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي نصت عليها مجموعة من المواثيق الدولية، فلإعلان العالمي لحقوق الإنسان نص عليه في المادة (22) حيث يقر بالحق في الضمان الاجتماعي، كما تنص المادة (25) منه على حق كل فرد في ما يأمن به الفوائد في حالات البطالة أو العجز أو الترمل أو الشيخوخة أو غير ذلك

1- راجع المادة 16 من الاتفاقية رقم 6.

2- راجع المادة 17 من نفس الاتفاقية رقم 6.

3- أنظر، محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى، مرجع سابق ،ص335.

من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده اسباب عيشه.

أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فقد صيغت عبارته بصورة مفرطة من التعميم، فقد جاءت في صورة حريات عامة تضمن حقوقهم ليعشوا أحرار محاولين تحقيق النماء في جميع المجالات وإثراء التعاون الدولي عند القيام بأي نشاط يساعدها على تحقيق التنمية والتطور.

و لم تتضمن المادة 9 تعريفا للحق في الضمان الاجتماعي، غير أن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تطلب من الدول الأطراف في العهد أن تشمل في التقارير التي تقدمها إليها معلومات بشأن الفروع التسعة للضمان الاجتماعي الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102، وهو ما قد يوحي باستبعاد الحق في المعونة الاجتماعية اللازمة لتلبية الحاجات الأساسية لعيش الكاف، إلا أن بعض الخبراء يرون أن من الممكن استنباط مثل هذا الحق من المادة 11 التي تقر بحق كل الشخص في "مستوى معيشي كاف له ولأسرته، يوفر ما يفي بحاجتهم من الغذاء والكساء والمأوى، وبحقه في تحسين متواصل لظروفه المعيشية".

وحيث تلزم اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي نصت في المادة (11ف1) (هـ) كل الدول الأطراف في الاتفاقية باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز و الشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر، المادة (14ف2) (ج) تعترف بواجب الدول الأطراف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي.

و ايضا حثت الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، حيث تتعهد الدول الأطراف بحظر التمييز العنصري والقضاء عليه في عدة مجالات منها التمتع بالحق في الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية⁽¹⁾.

الفرع الثاني: المواثيق الإقليمية

أن المواثيق الإقليمية لحقوق الانسان منحت الانسان الحق في العمل من أجل تأمين حاجيات معيشته ومعيشة من يعيلهم، فقد كان من الضروري أن تمنحه الحق في الضمان الاجتماعي ليساعده في تأمين هذه الحاجيات.

وبالنسبة للميثاق الافريقي لم يتضمن أحكاما صريحة تقر بالحق في الضمان الاجتماعي، غير أنه من الممكن استنباط بعض جوانب هذا الحق كالحق في الصحة في المادة 16 منه، وفيما يتعلق بالميثاق العربي لحقوق الانسان لعام 1997 ربط الحق في العمل بالحق في الضمان يؤمن له مستوى معيشيا لائقا يحقق له المطالب والحاجات الاساسية للحياة كما تكفل له الحق في الضمان الاجتماعي الشامل.

ان الميثاق الاجتماعي الاوروبي المعدل لسنة 1996 قد حدد مستوى الضمان الاجتماعي الواجب توافره في الدول الاعضاء، بذلك المستوى المحدد في القانون الاوروبي للضمان الاجتماعي لعام 1964، وهو مستوى أعلى من الذي ورد في الاتفاقية رقم 102، وذلك نظرا للمستوى الاقتصادي والاجتماعي الذي بلغته الدول الاوروبية.⁽²⁾

أما المواثيق الامريكية لحقوق الانسان بالإضافة إلى الاعلان الامريكي لحقوق الانسان وواجباته لعام 1948، الذي نص على الضمان الاجتماعي⁽³⁾، أما البرتوكول الاضافي

1- راجع المادة 5 من الاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري 1967.

2- أنظر، طهير عبد الرحيم ، مرجع سابق، ص من 43 إلى 135.

3- أنظر، القاض حسن عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط3، بيروت 2002، ص44.

للاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان لسنة 1988 الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية الذي قرر أنه يحق لكل إنسان الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي، الذي يقيه من الاخطار الناتجة عن الشيخوخة أو العجز عن ممارسة العمل وتأمين له المعيشة الكريمة واللائقة⁽¹⁾، والحد الذي قرره هذا البرتوكول للضمان الاجتماعي هو تغطية النفقات الطبية التي تنجم عن المرض وخاصة الامراض المهنية، أو يدخل كبدل في حالة التقاعد وعند وقوع حوادث العمل.⁽²⁾

الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة

إن العدالة الاجتماعية تعتبر من الأهداف الأساسية التي تسعى لتحقيقها منظمة العمل العربية و ذلك أن التأمينات الاجتماعية هي الدعامة الأساسية لتحقيق هذه العدالة في الوسط العمالي.

أولاً- منظمة العمل الدولية: لقد بذلت منظمة العمل الدولية جهود كبيرة لصياغة أسس و قواعد لتأمين إصابات العمل و أمراض المهنية، حيث أصدرت العديد من الاتفاقيات تضمنت الإجراءات الوقائية التي تضمن سلامة و أمن العمال و العاملات في شتى الجوانب المتعلقة ببيئة و ظروف العمل و من بين هذه الاتفاقيات هي:

-الاتفاقية رقم 10 بتاريخ 28-06-1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي.

- الاتفاقية رقم 121 بتاريخ 08-07-1964 المتعلقة بالتقديرات في حالة حوادث العمل والأمراض المهنية.

1- راجع المادة (6) من الاعلان الامريكي لحقوق الانسان وواجباته لسنة 1948.

2- راجع المادة (9) من البرتوكول الاضافي للاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان لسنة 1988.

- الاتفاقية رقم 42 بتاريخ 1934-06-21 المتعلقة بالحماية من الأمراض المهنية والتي عدلت الاتفاقية رقم 18 لسنة 1925.

و من خلال هذه الاتفاقيات يمكن ابراز أهم النقاط و هي: على كل دولة صادقة على الاتفاقيات ان تؤمن حماية لكل الأجراء في التشريع الوطني لها بمن فيهم المتدربين في القطاعات الخاصة و العامة، و يشمل التأمين المخاطر التالية عندما تنتج عن حادث عمل أو مرض مهني كل حالة مرضية و العجز عن العمل مؤدية إلى توقف الكسب والخسارة الكلية للقدرة على العمل الكلية أو الجزئية و خسارة وسائل العيش الناتجة عن وفاة معيل العائلة.(1)

و بالنسبة للأمراض المهنية فعلى كل دولة عضو:

-أن تنشئ عن طريق التشريع، لائحة بالأمراض المهنية تتضمن، على الأقل الأمراض المحددة في الجدول 1 من الاتفاقية 121 لسنة 1964 والمعتبرة أمراضا مهنية ضمن شروط محددة.

- تتضمن في تشريعات تعريفها عاما للأمراض المهنية ينبغي أن يكون واسعا كفاية ليغطي على الأقل الأمراض المحددة في الجدول 1 المرفق بالاتفاقية رقم 121 لسنة 1964.

- أن تنشئ عن طريق التشريع لائحة بالأمراض المهنية كما هو مشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه، تستكمل بتعريف عام للأمراض المهنية، وبأحكام تسمح باستنتاج أمراض مهنية أخرى غير واردة على اللائحة المذكورة.

1- أنظر، عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العلمية، المجلد

الثاني، منشورة الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص681.

و اما بالنسبة للحماية تجاه البطالة فقد عرفت الاتفاقيات و التوصيات الدولية خطر البطالة بالبطالة اللاإرادية،⁽¹⁾ وهي تشمل البطالة الكلية أو الجزئية استنادا للشروط التي يحددها التشريع الوطني.⁽²⁾

تتقسم منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالحماية تجاه البطالة، الى ثلاثة أقسام و من بين أهم هذه المعايير المتوفرة حاليا هي:

و مع التطبيق تبنى مؤتمر العمل الدولي ضرورة إعادة النظر في المعايير القائمة فيما يتعلق باتفاقية البطالة رقم 44 لعام 1934، و العمل على تبني معايير دولية جديدة منها الإتفاقية رقم 102 لسنة 1952 و التي تم تخطيها من قبل العديد من الدول الصناعية و الإتفاقية رقم 168 لسنة 1968، وأشارت المعايير الدولية إلى ضرورة الخضوع لضمان البطالة، لكل الأشخاص المستخدمين بصورة معتادة لقاء أجر⁽³⁾، وذلك نتيجة عمل أو عقد تدريب لغاية توفر الحق بمعاش الشيخوخة.

أما أحكام الإتفاقية رقم 102 لسنة 1952 فتخضع لضمان البطالة، فئات الأجراء الذين يشكلون بمجموعهم خمسين في المائة على الأقل من مجموع الأجراء.⁽⁴⁾

بالنسبة للتعويض ركزت كل من الاتفاقية رقم 44 لسنة 1934 و التوصية رقم 44 لسنة 1944، على ضمان دفع التعويض في حالة البطالة، حيث يستفيد منها كل من الجنسين، كما ينبغي على الدولة العضو أن تسعى لتأمين العناية الطبية للمستفيدين من

1- راجع المادة (1) من الاتفاقية 44.

2- راجع المادة (3) من الاتفاقية رقم 44، والفقرة 3 من التوصية رقم 44، والمادة 10 من الاتفاقية رقم 68.

3- راجع المادة (2) من الاتفاقية رقم 44 لسنة 1934.

4- راجع المادة (21) من الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952.

تعويضات البطالة وكذلك للأفراد المعالين من قبلهم⁽¹⁾.

ومنه فكل من الجنسين لهم الحق من الاستفادة في حالة تعرضهم للبطالة و لكي يستفيد من هذا الحق يجب ان يتوفر فيه شروط أخرى منها، أن يكون الاخير قادرا على العمل و جاهزا له و ان يكون أيضا مسجل في مكتب الاستخدام أو أي مكتب مصادق عليه من قبل السلطة العامة.

و فيما يتعلق بقيمة أو نسبة التقديمات في المعايير الدولية، فحسب المواد(22) و (65) و (66) و (67) من الاتفاقية رقم 102 حيث ينبغي الا تقل عن 45%.

أما التوصية رقم 67 لسنة 1944، فقدمة توجيهات أكثر ايجابية، فحسب هذه التوصية ينبغي أن لا تكون تقديمات البطالة أقل من 40% من الكسب الصافي بالنسبة للعاملين غير مؤهلين و 60% من الكسب السابق، و في الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988، اصبحت نسبة التقديمات 50% على الاقل من الدخل.

و استنادا للاتفاقية رقم 168 فان التعويضات البطالة يمكن رفضها، و الغاءها، تعليقها او تخفيضها في الحالات التالية:

- عندما يتبين ان المستفيد ترك عمله اراديا دون سبب مشروع.
- خلال نزاع مهني، اي عندما يوقف المستفيد عمله ليشترك في هذا النزاع.
- عندما يحصل المستفيد أو يحاول الحصول على التعويضات بصورة إحتيالية.
- عندما يرفض المستفيد عملا مناسبا.

1- راجع المادة (23) من الاتفاقية رقم 168 سنة 1988.

- عندما يهمل المستفيد دون سبب مشروع إستخدام المصالح الموضوعة تحت تصرفه (التوجيه، إعادة التأهيل لعمل مناسب)⁽¹⁾.

ثانياً - منظمة العمل العربية: لقد طالبة منظمة العمل العربية على تبني الحق في الضمان الإجتماعي و تعميمه على جميع العمال، حيث أوصت اللجنة للمرأة العاملة بضرورة أن تتضمن تشريعات التأمينات الإجتماعية، لتحقيق المساواة بين المرأة و الرجل في التعويض المستحق⁽²⁾.

ولقد اقرت الإتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستويات الأدنى للتأمينات الإجتماعية على ما يلي:

- يجب أن يشمل التشريع الوطني نوعين إثنين علي الأقل من فروع التأمينات الاتية: تأمين إصابات العمل ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية التأمين الصحي والتأمين ضد العجز و تأمين الشيخوخة و التأمين ضد الوفاة و التأمين ضد البطالة و تأمين المنافع العائلية⁽³⁾، وذلك على ألا تقل المزايا المقررة في التأمين عن المزايا الموضحة في المواد من الاتفاقية⁽⁴⁾ بين العمال من الأداءات العينة و النقدية و تتمثل في:

أ- الأداءات العينية: و تتمثل في تقديم العلاج من قبل الأطباء العاميين أو الأخصائيين بما في ذلك الزيارات المنزلية العلاج الأشعة والبحوث المخبرية والعلاج والإقامة بالمستشفى بما في ذلك العمليات الجراحية و صرف الأدوية اللازمة، ويستمر تقديم هذه الخدمات حتي

1- راجع المادة (20) من الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988.

2- أنظر، عبد الكريم عبد الله جاويش، المرأة العاملة في الوثائق و المستويات الدولية و العربية، ملف توثيقي، مكتب العمل العربي، بدون سنة النشر، ص30.

3- راجع المادة 7 من الاتفاقية رقم 3.

4- راجع المواد 9،11،16،19،26،33،42 من الاتفاقية رقم 3.

يتم شفاء المصاب أو تستقر درجة عجزه أو يتوفى، و تقديم خدمات التأهيل وصرف الأجهزة التعويضية اللازمة وذلك طبقا للمستويات التي يحددها التشريع الوطني.

ب-الأداءات النقدية: يستفيد العمال و العاملات من الأداءات النقدية المتمثل في دفع تعويضة يومية لمواجهة الدخل المفقود للأسباب متعددة مثل المرض و العجز و الشيخوخة و البطالة و الوفاة و الحوادث عمل و الامراض المهنية، حيث تقدر نسبة التعويضية اليومية على: بالنسبة للحوادث العمل و الامراض المهنية تقدر التعويضة اليومية ألا تقل عن 40% من الأجر بالنسبة للعامل المصاب قادر على العمل، و 50% بالنسبة للعامل المصاب عاجز عن العمل.(1)

-بالنسبة للمرض تقدر التعويضة اليومية ألا تقل عن 40% من أجر المريض خلال فترة عجزه عن العمل بسبب المرض، حيث يحدد المدة ألا تقل عن 13 أسبوعا أو 3 أشهر عن حالة مرضية.(2)

-بالنسبة للشيخوخة يقدم المعاش على ألا يقل عن نسبة 40% من الأجر و يراعي فيه كفايته لمقابلة الحد الأدنى لنفقات المعيشية.(3)

-يتضمن تعويض التأمين ضد البطالة تقرير معونة مالية، لا تقل عن 45% من الأجر و يحدد التشريع الوطني تاريخ استحقاقها، بحيث لا يجاوز أسبوعا عن تاريخ الانتفاع.(4)

ويجب ألا يقل مدة الانتفاع بمعونة البطالة عن:

-13 اسبوعا أو 3 أشهر بالنسبة لمن قضوا سنة اشتراك في التأمين، و اذا كانت المدة أطول من ذلك تحسب على أساس مدة الاشتراك في التأمين.

1- راجع المادة (4/9) من الاتفاقية رقم 3.

2- راجع المادة(2/11)، و المادة 12 من الاتفاقية رقم 3.

3- راجع المادة (27) من الاتفاقية رقم 3.

4- راجع المادة (43) من الاتفاقية رقم 3.

المطلب الثالث: الحق في إنشاء و الانضمام الى النقابات

يتضمن الحق في الحرية النقابية حق إنشاء وتأسيس النقابات ويشمل بالضرورة حق النقابات في ذاتها في وضع الأنظمة الخاصة بها وإدارة شؤونها وأنشطتها والحق في الانضمام أو عدم الانضمام إليها وتلتزم الدول في إطار هذا الحق بأن تتخذ التدابير المعقولة والمناسبة من أجل ضمان الاحترام الفعال لحق من يختار عدم الانضمام إلى نقابة من النقابات، ومن الموضوعات التي تثار عادة عند تناول هذا الحق هو مضمونه وحدود التزامات الدول بشأنه وأدواته. (1)

الفرع الأول: المواثيق الدولية الشاملة

نص الاعلان العالمي على حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها التي تنص على أنه (لكل شخص الحق في أن ينشئ وينظم إلى نقابات لحماية مصلحته)⁽²⁾، هذه الفقرة تنص على إنشاء النقابات وليس مجرد الانضمام إليها وأهمية هذا الحق تتمثل في أن بعض الأنظمة الشمولية تحتكر حق إنشاء النقابات وتكون النصوص عن الحرية النقابية في الانضمام وليس في التكوين، وقبل أن تصدر الامم المتحدة الاعلان العالمي لحقوق الانسان في آخر عام 1948 كان أمامها مذكرتان من أكبر اتحاديين في العالم وقتئذ:

الاتحاد العالمي للنقابات الذي تكون سنة 1945 والاتحاد الامريكي للعمال الذي تكون سنة 1884، حيث تضمنت المذكرة التي قدمها هذا الاخير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة في 20 أوت 1946 مشروعاً تحت عنوان >> الحقوق الاساسية

1- أنظر، محمد يوسف علوان محمد خليل الموسى، مرجع سابق. ص 263-277.

2- راجع المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948.

للإنسان»⁽¹⁾.

أما فيما يخص المذكرة التي تقدم بها الاعلان العالمي للنقابات للأمم المتحدة سنة 1945 مجموعة من الحقوق من بينها:

الاعتراف بالحقوق النقابية كحق لا يمس، تتمتع به منظمات العمال لحماية مصالحهم المهنية والاجتماعية تعد كل التشريعات التي تضع قيودا للحرية النقابية مناقضة للتعاون الاقتصادي الاجتماعي الذي وضعه ميثاق الامم المتحدة.

بالإضافة إلى أن الاعلان العالمي لحقوق الانسان فإن الجمعية العامة للأمم المتحدة كانت قد أصدرت عام 1947 قرار⁽²⁾ يكفل الاعتراف بحق النقابات الذي لا يسمح بالتنازل عنه، و نص العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية⁽³⁾ على أنه لا يجوز وضع قيود على حرية مشاركة الفرد مع الاخرين لتكوين الجمعيات والانضمام إليها لحماية مصالحه المشروعة عدا تلك القيود التي ينص عليها القانون والتي تستوجب مجتمع ديمقراطي و مصالح الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو حماية حقوق الغير وحررياتهم و كذلك نصت نفس المادة على جواز تقييد هذا الحق بموجب القانون بالنسبة لأفراد قوات المسلحة و الشرطة.

وتضمنت نفس المادة فقرة خاصة بكفالة حقوق العمال والضمانات التي تضمنتها اتفاقيه منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 وقد أدرجت تلك الفقرة في العهد الدولي

1- أنظر، طهير عبد الرحيم ، مرجع سابق، ص.186-187.

2- صدر القرار رقم 37 عن الجمعية العامة التي ترى أن حق النقابات التي ترى أن هذا الحق لا يمكن التنازل عنه ، كما هو الحال بالنسبة للضمانات الاجتماعية الاخرى . إذ يعد سبيلا لتحسين المستوي المعيشي للعمال ورفاهيتهم من الجانب الاقتصادي.

3- راجع المادة (22) من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية 1966.

للحقوق المدنية والسياسية، بالرغم من أن الموضوع برمته يندرج في الاساس تحت العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقيات الخاصة بالعمال الصادرة عن منظمة العمل الدولية وجاء هذا الإدراج في المادة 22. (1)

و بخصوص الاعتراف بالحق النقابي وتكوين النقابات أو الانضمام إليها في العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد نصت المادة 8 منه على أن تتعهد الدول الاطراف بكفالة ما يلي:

- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الاخرين في الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد، سوى قواعد المنظمة المعنية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائته، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين.

- حق المنظمات النقابية في تكوين اتحادات قومية أو اتحادات نقابية على المستوى الدولي وذلك من أجل حماية مصالح العمال وتعزيز التعاون والتواصل بين العمال، سواء على صعيد الدولة الواحدة أو على صعيد العالم.

- حق النقابات في العمل بحرية دون أن تخضع لأي قيود، سوى ما ينص عليه القانون، مما يكون ضروريا في مجتمع ديمقراطي لصالح الامن القومي أو النظام العام أو من أجل حماية الاخرين وحررياتهم، أي أن هذه الفقرة أعطت النقابات حرية الحركة والعمل في المجتمع في ظل القانون. (2)

1- أنظر، يوسف علوان ، محمد خليل موسى، مرجع سابق ، ص 265.

2- أنظر، يوسف علوان ،محمد خليل موسى ،المرجع نفسه.

ونلاحظ أن نفس الاحكام التي تضمنتها الاتفاقية رقم 87 أعاد تأكيدها العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية غير أنه كان أكثر وضوحا وصراحة في تكريس مبدأ المساواة في التمتع بهذا الحق وهذا ما أشارت إليه صراحة المادة 3 من العهد المذكور.⁽¹⁾

الفرع الثاني: المواثيق الإقليمية

لقد اشار ميثاق حقوق الانسان والشعوب في الوطن العربي لعام 1997 أشار أن للمواطن الحق في تكوين النقابات العمالية والمهنية لحماية حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية والدفاع عن المصالح المشتركة، كما يكفل حرية الانضمام إليها كما للنقابات في تكوين اتحادات قومية أو أي اتحادات على مستوى الوطن العربي وذلك تشجيعا للوحدة الاقتصادية العربية وحماية مصالح العمال العرب.⁽²⁾

وعندما صدر الميثاق لحقوق الانسان و الشعوب في الوطن العربي لعام 1997 فإنه لم يشر إلى حق التنظيم النقابي إلا بشكل بسيط وفي مادة واحدة والتي جاء فيها أن الدولة تكفل الحق في تشكيل النقابات.⁽³⁾ وانه يكون بذلك قد ترك المجال للتشريعات الداخلية لتقرض نفسها وتحدد تنظيمها القانوني عبر المشرع الداخلي، في حين أن الميثاق العربي لحقوق الانسان لسنة 2004 جاء أوضح في هذا المجال حيث ذكر في مادته (35) أن لكل انسان الحرية في تشكيل الجمعيات والنقابات المهنية أو الانضمام إليها ، ولا يخضع إلا للقيود المنصوص عليها في القانون النافذ والمتعلقة بالصحة العامة.

و أما الميثاق الافريقي لحقوق الإنسان وحق الشعوب لعام 1981 أنه يحق لأي

1- أنظر، تاج عطا الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، مرجع سابق، ص 165.

2- راجع المادة(27) من ميثاق حقوق الانسان والشعوب في الوطن العربي لسنة 1997.

3- راجع المادة (29) من ميثاق حقوق الانسان والشعوب في الوطن العربي لسنة 1997.

إنسان أن ينتسب إلى الجمعيات مع آخرين ولكنه اشترط أن لا يخالف الاحكام التي نص عليها القانون، كما نص في نفس المادة أنه لا يجوز اجبار أي أحد إلى الانضمام إلى الجمعية ، الميثاق الافريقي لم يذكر صراحة حق العمال في تشكيل التنظيمات النقابية، وإنما اتخذت بصورة عامة عن حق الانسان في تشكيل الجمعيات.(1)

و أن معظم المواثيق الاوروبية والامريكية نصت على حق العمال في تكوين الجمعيات والنقابات العمالية وكان أول ميثاق لحقوق الانسان الذي نص على ذلك الميثاق الاوروبي لحقوق الانسان عام 1950 بالإشارة إلى حرية الانسان وحقه في الاجتماع وتكوين الجمعيات مع الاخرين،(2) فأشار هذا الميثاق بصورة عامة إلى حق أي انسان في تكوين جمعية مع أشخاص آخرين دون تحديد طبيعة هذه الجمعية أو صفتها ومن جهته الميثاق الاجتماعي الاوروبي لعام 1961 نص على حق العمال والمستخدمين في الانتساب بحرية إلى التنظيمات النقابية الوطنية والدولية لحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.(3)

أما الميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوروبي لعام 2000 نص على حرية الانسان في التجمع سلميا وحقه في تكوين اتحادات سياسية أو تجارية أو ثقافية أو مدنية بما في ذلك حقه في تكوين النقابات المهنية أو الانضمام إليها لتحقيق مصالحه.(4)

والملاحظ أن الميثاق لم يقتصر على الحق في انشاء التجمعات أو الاتحادات في المجال النقابي فقط، بل توسع ليشمل هذه المستويات السياسية والمدنية والتجارية لكنه اشترط

1- راجع المادة (10) من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان وحق الشعوب لسنة 1981.

2- راجع المادة (11) من الميثاق الاوروبي لحقوق الانسان لسنة 1950.

3- راجع المادة (05) الجزء الاول من الميثاق الاجتماعي الاوروبي لسنة 1961.

4- راجع المادة (1 / 12) من ميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوروبي لسنة 2000.

أن تكون هذه التجمعات سلمية أي تبعده عن العنف واستخدام القوة.

وقد اشارت الموائيق الامريكية على حق كل شخص بالتجمع وتشكيل الاتحادات ولا تخضع في ممارسة هذا الحق إلى القيود المفروضة قانوناً⁽¹⁾، بمعنى تلك القوانين التي تفرضها كل دولة في إقليمها وتكون ملزمة على العمال والمستخدمين بغية تحقيق النظام العام والاستقرار وإعطاء الأفراد حق التمتع بالحرية في ادارة شؤون العمل ووضع وسيلة قانونية للمطالبة بالحقوق.

أما البرتوكول الاضافي للاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1988 فقد ذكر حق التنظيم النقابي بشكل مفصل باعتبار أن هذا البرتوكول خاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و ورد في نص المادة (8) ما يلي ((تضمن الدول الاطراف حق العمال في تكوين نقابات مهنية، وحق الانضمام إلى النقابات التي يختارونها بغرض حماية وتعزيز مصالحهم، واعمالاً لهذا الحق تسمح الدول الاطراف لهذه الاتحادات المهنية بتكوين أو الانتساب إلى اتحادات وطنية أو إقليمية أو دولية)).

الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة

لقد سعت المنظمات الدولية المتخصصة على توفير الحق في انشاء و الانضمام الى النقابات العمالية، و ذلك لدور الذي تلعبه هذه النقابات و المتمثلة في حماية مصالح العمال و الدفاع عنها.

أولاً- منظمة العمل الدولية: تأسست منظمة العمل الدولية بموجب الفصل الثالث عشر من

1- راجع المادة (16) من الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان لسنة 1969.

المعاهدة فرساي ليست هي المنظمة الأهم في المجال الحريات و الحقوق النقابية، بل هي الأهم في وضع المعايير في هذا المجال بسبب طبيعتها المستمدة الى التمثيل الثلاثي القائمة على فكرة التشاور الثلاثي⁽¹⁾.

شكلت هذه الاتفاقية النص الاساسي للحماية الدولية لحرية النقابية، فهي تتناول من جهة حق أرباب العمل و العمال في تأسيس تنظيمات نقابية، ومن جهة أخرى الحقوق و الضمانات التي تستفيد منها هذه المنظمات⁽²⁾.

و استنادا على ذلك فقد أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاط عملها عدت إتفاقيات المتعلقة الحرية النقابية ومنها:

-الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي التي نصت على العمال و ارباب العمل الحق في إنشاء و الانضمام الى النقابات الذي يختارونهم دون ترخيص سابق شرط التقيد بلوائح هذه المنظمات⁽³⁾.

ومنه يمكن للمرأة العاملة ان تقوم بإنشاء او انضمام الى النقابة في حالة توفر الشروط التي يحددها تنظيم كل الدولة، لأنها تعد من الحقوق الاساسية للعمال، وذلك بتطبيق مبدأ المساواة و عدم التمييز القائم على اساس الجنس او العرق او الدين.... و لتكريس حرية التنظيم بالنسبة لمنظمات العمالية و أصحاب العمل، أكدت المادة (3ف2) من الاتفاقية أن

1- أنظر، عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في المعايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير في القانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ص53.

-أنظر، حيدر رشيد، الحقوق و الحريات النقابية، مجلة العمل العربية، العدد67، ص63.

2- أنظر، دروقي هبة خديجة، مرجع سابق ص42.

3- راجع المادة (2) من الاتفاقية رقم87.

{ أن تمتع السلطات العامة عن اي تدخل من شأنه ان يقيد هذا الحق أو يعوق ممارسته المشروعة }.

و يتضح من البنود أو المواد الواردة في الاتفاقية، أنها كرست الحق النقابي بإعتماد مبدأ المساواة بين العمال و العاملات و منعت كل التمييز مهما كان نوعه و هذا هو التفسير الذي أعطاه مؤتمر العمل الدولي للمادة (2) من هذه الاتفاقية، اذ قصد بهذا أن يكون الحق النقابي مضمونا بدون تمييز و مهما كان نوع هذا التمييز سواء ذلك الذي يكون على اساس المهنة أو الجنس أو اللون أو العرق أو غير ذلك⁽¹⁾.

واما بالنسبة للاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضات الجماعية⁽²⁾، حيث بينت هذه الاتفاقية بأن الدول الأطراف في منظمة العمل الدولية، أن تلتزم بتوفير للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد إستخدامهم، التي تستهدف المساس بحريتهم النقابية.

ونصت الاتفاقية رقم 135 لعام 1971⁽³⁾، بأن يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من اي تصرفات تضرهم بما فيها التسريح، و تتخذ بسبب وضعهم و أنشطتهم كممثلين للعمال أو عضويتهم النقابية أو إشراكهم في أنشطة التي تقوم بيها النقابات وذلك وفق للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية⁽⁴⁾.

إن للحق انشاء و الانضمام للنقابات اهمية كبيرة، حيث يتفرع منه عدد من الحقوق

- 1- أنظر، تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية ، مرجع سابق، ص164 .
- 2- الاتفاقية رقم 98 الخاصة بالتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي مفاوضة الجماعية، تاريخ 1 من تموز 1949.
- 3- الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بممثلي العمال لسنة 1971.
- 4- راجع المادة(1) من الاتفاقية رقم 135.

الآخري أهمها الحق في المفاوضة الجماعية و الحق في الاضراب، حيث يعتبر هذان الحقين العمود الفقري الذي يقوم عليه الحق النقابي⁽¹⁾، حيث التزمت منظمة العمل الدولية الصمت فيما يتعلق بالحق في الاضراب، الا ان الهيئة الاشرافية لمنظمة العمل الدولية تعترف بالحق في الاضراب على انه مكمل للحق النقابي الذي تحميه الاتفاقية رقم 87، حيث نشرت منظمة العمل الدولية المبادئ و الاحكام الواجب إتخاذها إزاء الحق في الاضراب، وأكدت على هذه المبادئ لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات و التوصيات ولجنة الحريات النقابية ومن بين هذه المبادئ:

- يجب أن تعتبر الاضراب كحق أساسي للتنظيمات النقابية للعمال يتم حمايته على المستوى الدولي طالما يكون اللجوء اليه بصفة سلمية.

- و يجب أن يكون حق الاضراب ساريا على جميع العمال و العاملات سواء في القطاع العام أو الخاص.

ان منع الإضراب يقلل الى حد خطير من الوسائل المتاحة للنقابات من أجل الدفاع عن مصالحها، ويتعارض مع حقها في التنظيم أنشطتها⁽²⁾.

و أما بالنسبة للحق المفاوضة الجماعية التي اعتمدها الاتفاقية 98 التي تم ذكرها و الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 على أهمية المفاوضة الجماعية في اعلان منظمة العمل الدولية حول مبادئ و حقوق العمل لسنة 1998، الذي ينص على أنه: { يقع على عاتق كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية حتى و لو أنها لم تصادق على اتفاقياتها

1- أنظر، أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل، كاتار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة

دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2008، ص36.

2- أنظر، عبد المجيد صغير بيرم، مرجع سابق، ص107.

المتعلقة بالمفاوضة الجماعية التزم، ناشئ من حقيقة عضويتها في المنظمة- بالاعتراف
الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية {.

ونصت الاتفاقية 98 في المادة(1) الوسائل التي من شأنها أن تحمي العامل لذلك
فهي تنص على استعادة العامل من حماية مناسبة ضد جميع أفعال التمييز التي تمس
بالحرية النقابية.

و بالنسبة للاتفاقية رقم 154 فقد جاءت بصيغة مباشرة و دقيقة لحق التفاوض
الجماعي حيث نصت المادة(2) منها على أن يأخذ مصطلح التفاوض الجماعي في مفهوم
هذه الاتفاقية كل المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل من جهة و تنظيم أو عدة
تنظيمات للعمال من جهة ثانية يقصد تحديد شروط التشغيل والعمل، تنظيم العلاقات بين
أصحاب العمل و العمال، تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو تنظيماتهم و تنظيم أو عدة
تنظيمات لعمال.

و وفق مضمون و مفهوم هذه الاتفاقية أصبح أسلوب التفاوض الجماعي وسيلة
لتحقيق عدة وظائف ومهام و أهداف(1).

لقد تضمنت هذه الاتفاقية مجموعة من التدابير من أجل النهوض بتطوير وتشجيع
ممارسة التفاوض الجماعي بكل حرية و استقلالية ، هذه التدابير هي(2):

-وجوب اتخاذ الإجراءات المناسبة للظروف الوطنية قصد تطوير التفاوض الجماعي،
ويجب أن تهدف الإجراءات المشار إليها في الفقرة السابقة إلى:

1- أنظر، أحمية سليمان، مرجع سابق، ص38.

2- راجع المادة(5) من الاتفاقية رقم 154.

-جعل التفاوض الجماعي في متناول جميع أصحاب العمل و لجميع الفئات العمالية
لمختلف قطاعات النشاط المشار إليها في هذه الإتفاقية.

-توسيع التفاوض الجماعي ليشمل بصفة تدريجية كافة الجوانب المحددة في الفقرات
أ، ب، ج من المادة(2) المشار اليها سابقا.

-تشجيع و تبسيط إجراءات التفاوض بين أصحاب العمل و العمال

-أن لا يعرقل التفاوض الجماعي فيها ، بأي عامل أو طرف لا يتناسب مع قواعده.

-أن تكيف الهيئات و الإجراءات الخاصة بتسوية منازعات العمل بالشكل الذي يساهم في
تطوير التفاوض الجماعي.

و على مر السنين توصلت المفاوضة الجماعية إلى تغطية مجموعة من المواضيع
التي قد تشمل الأجور و ساعات العمل و تنظيم العمل و التشغيل و السلامة و الصحة
و التدريب بالإضافة إلى المساواة و عدم التمييز.

ثانيا - منظمة العمل العربية: سعت منظمة العمل لعربية الى تكريس حق إنشاء نقابات في
دستورها، كي تكون مواكبة لجهود المنظمة العمل الدولية للعمل، كما اعتمدت اتفاقية خاصة
بالحريات النقابية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات و حقوق النقابية.

و تضمنت الاتفاقيتين رقم (1) و رقم (6) في المواد (76-84) على النقابات العمالية
و منظمات أصحاب الأعمال، حيث تقرر حق العمال في أن يكونوا فيما بينهم نقابات تدافع
عن حقوقهم، وترعى مصالحهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية و الاجتماعية، والاسهام
في زيادة الكفاية الانتاجية و وجوب صدور تشريعات وطنية لحماية ممارسة العمل النقابي.

أوردت المادة "13" من الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق

النقابية المظاهر المختلفة للجانب الفردي للحرية النقابية، فقررت أن >يؤكد تشريع كل

دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية في الانسحاب منها>>.

وقد واجهت المادتان 18 و 19 من الاتفاقية العربية رقم 8 مختلف أشكال التمييز التي يمكن أن تمارس ضد العمال النقابيين، وطالبت بحظر القيام بهذه الأعمال وقد ذكرت المادة "18" أعمال التمييز التي يُمكن أن تتخذ ضد العمال النقابيين أثناء قيام علاقة العمل فقررت >يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي>>.

أما المادة "19" فقد قررت أن >يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة أو على شرط الانسحاب منها.<<
كفلت الاتفاقية العربية للحرية النقابية حرية العامل في عدم الانضمام إلى المنظمة النقابية، فقد نصت في المادة "13" منها على أن >يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة...<<، وقررت المادة "19" منها >يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة..<<.

و تضمنت الاتفاقية العربية النص على حرية العامل في الانسحاب من المنظمة النقابية، وقررت ضرورة أن يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانسحاب من المنظمة النقابية وأن يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط الانسحاب من المنظمة النقابية.⁽¹⁾

ويفرع عن الحق في انشاء و الانضمام للنقابات حقوق الاخر أهمها الحق في المفاوضات الجماعية و الحق في الاضراب، حيث للعمال الحق في الاضراب للدفاع عن

1- راجع المادة 13 من الاتفاقية رقم 8.

مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح.

ونصت المادة 8 من الاتفاقية رقم 11 على >> يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية و إبرام عقود العمل المشتركة و تنظيم إجراءاتها ونطاقها و أثارها<<. (1)

2- راجع الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979، بشأن المفاوضة الجماعية، المنعقد من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة في مدينة الخرطوم بالجمهورية السودان الديمقراطية، مارس 1979.

الفصل الثاني

الحماية القانوني لعمل المرأة في
التشريع الجزائري

تعد قضية حقوق المرأة في الجزائر محل دراسة منذ الاستقلال بالرغم من وجود نصوص قانونية دولية منها ووطنية والتي صادقت عليها الجزائر لمحاربة أي تمييز يظهر كما رأيناه سابقا ومحاولة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في كل المجالات وخاصة فيما تعلق بالعمل. فالمرأة الجزائرية سبقت المرأة العربية في هذا المجال وتطورت ووصلت لتحقيق نجاحات علمية وعملية مما يبشر بتحسن الوضع.

وقد تطورت المرأة العاملة منذ الاستقلال بتطور الأوضاع في البلاد على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، إذ سعت الجزائر منذ استقلالها إلى اتخاذ التدابير الكفيلة وإقامة دولة تقوم على تحقيق المساواة بين الجنسين والسعي لاحترام حقوق الانسان وحرياته الاساسية في تكريسها في دساتيرها المتعاقبة، فضمنت حقها في الحصول على المساواة في العمل وحرية اختياره والتدريب وغيرها من الحقوق كمثيلها الرجل وجاءت هذه الحقوق بغية تحصيل واكتساب القدرات اللازمة التي تؤهلها لسوق العمل وقد أدرجت نصوصا تشريعية وتنظيمية لتعزيز وحماية هذه المساواة بين الجنسين دون أي تمييز مهما كان نوعه خاصة القائم على أساس الجنس.

و بعد تخلي الجزائر على النظام الاشتراكي والشروع بما يعرف بالتعددية سنة 1989، وقتها كانت حقوق العامل مكفولة ومضمونة من طرف الدولة وظهر ما يعرف بنظام اقتصاد السوق بعد ظهور العولمة التي فرضت تأثيرها على الاقتصاد الوطني، الأمر الذي أدى إلى ظهور البطالة ، فسارعت الجزائر إلى البحث عن الاصلاحات في اقتصادها الوطني وإحداث هياكل جديدة لتحقيق التوازن، كما قامت بالانضمام لاتفاقيات دولية خاصة بحماية حقوق الانسان بشكل عام وحماية المرأة العاملة بشكل خاص نظرا لصعوبة ايجاد مقاييس للعمل .

وسوف نتطرق بتوضيح ما حضت به المرأة كغيرها الرجل إذ تعد الحرية هي الركيزة التي تتمتع بها الدولة الديمقراطية لتحقيق العدالة الاجتماعية بتحقيق المعيار الدولي

الذي يقوم على مبدأ الحرية والمساواة وعدم التمييز، ومع صعود إدماج المرأة في المجتمع والاعتراف بدورها الرئيسي في رفاهية الأسرة، قامت الجزائر باتباع إجراءات قانونية وتشريعية بهدف التغلب على هذه الفروقات وخصت المرأة العاملة بأحكام لحماية صحتها وتحديد الاعمال التي تتناسب مع بنيتها الفيزيولوجية وتكوينها الطبيعي لتوفير السلامة العامة لها. (1)

المبحث الأول: مضمون الحق في العمل:

سعى المشرع الجزائري منذ الاستقلال الى اتخاذ التدابير الكفيلة وتنظيم دولة تقوم على تحقيق المساواة و عدم التمييز بين مواطنيها و السعي لاحترام الحقوق والحريات الأساسية في دساتيرها المتعاقبة، فتضمنت حقها في الحصول على العمل و حرية اختياره و حقوق أخرى مرتبطة بالعمل نقوم بتفصيلها فيما يلي.

المطلب الأول: المساواة في التحاق بالعمل وحرية اختياره

ان مفهوم مبدأ المساواة و بصفة عامة يعني تساوي الأفراد أمام الدولة في مباشرة كل وظائفها وفي تعاملهم مع بعض دون تمييز بينهم بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة أو المركز الاجتماعي في اكتساب الحقوق وممارستها وتحمل الالتزامات وأدائها من أجل تحقيق العدالة في مجال التشغيل وتكافؤ الفرص واتخاذ كافة الاجراءات من أجل مساعدة الافراد في تولي مناصب عمل تتاسب قدراتهم ومؤهلاتهم المهنية. (2)

ويرتبط مبدأ المساواة بمبدأ العدالة والحرية ارتباط شديد فالعدالة لا تتحقق إلا بتطبيق مبدأ المساواة بين المواطنين كما أنه لا وجود للحرية بدون المساواة لأنها الركيزة الأساسية

1- أنظر، مكاشة مريم، مرجع سابق، ص68-69.

2- أنظر، مصطفى الشريف، تولي الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد العلوم الإدارية والقانونية، 1989، ص76.

لتحقيق الحرية بين الأفراد وهذا ما أوضحه جون جاك روسو في كتابه "العقد الاجتماعي" أن الحرية لا يمكن أن تبقى بغير المساواة كما تعد أساس مبدأ الشرعية وتحقيق العدالة في المجتمع.⁽¹⁾

وعرف هذا المبدأ في الشريعة الإسلامية والقاعدة فيه . قوله تعالى ((يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر و أنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم))،⁽²⁾ صدق الله العظيم.

وقال رسول الله صلى الله عليه و سلم ((أيها الناس إن ربكم واحد وإن أباكم واحد))، ((كلكم لآدم وآدم من تراب))، ((إن أكرمكم عند الله أتقاكم))، ((ليس لعربي على أعجمي ولا أعجمي على عربي فضل إلا بالتقوى))⁽³⁾.

وتعني هذه المساواة التسليم لجميع المواطنين بالحق في العمل دون أي تمييز بسبب الأصل أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو أي سبب آخر في استبعاد أحد من تقلد حقه في العمل مادامت الشروط التي حددها القانون قد توافرت فيه، كما يعني مبدأ المساواة أيضا عدم جواز التفرقة بين المواطنين الذين يحتلون نفس المراكز القانونية.

و قد أقر المشرع الجزائري بالمبدأ المساواة و عدم التمييز في جل دساتيره من رغم اختلاف الأيديولوجي، حيث جاء قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام

1- أنظر، أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص 45.

2- سورة : الحجرات، آية 10 .

3- أنظر، عبد الله بن مبارك، موسوعة الحديث (مكتبة الإسلامية)، رقم الحديث 239 ،

1437 / موافق 6 مارس سنة 2016 يتضمن التعديل الدستوري في المادة 32 منه على <>كل مواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي>>. (1)

و هذا ما يدل على ان المشرع الجزائري قد حاول القضاء على جميع الاشكال التمييز في الوسط العمل والذي يكون بسبب الجنس أو الدين أو اللون، وأيضا نادى إلى مبدأ ترقية التتاصف بين الرجال و النساء في سوق العمل. (2)

و يهدف المؤسس الدستوري من خلال الدساتير الى ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعيق تفتح شخصية الانسان و تحول دون مشاركته الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية(3).

و قد أكد القانون 16-01 المتعلق بالتعديل الدستور في المادة (36) على ان تعمل الدولة على ترقية التتاصف بين الرجال و النساء في السوق العمل، و ان للمواطنين الحق في العمل.

و يعد مبدأ المساواة في العمل يعد من أهم الحقوق التي ينادي بيها الكثير من العمال خاصة المرأة العاملة و لهذا يجب أن نميز بين قانونين الذي يتم من خلالهما تنظيم و تحديد شروط العمل الذي يقوم على مبدأ المساواة و عدم التمييز.

لقد ادرج مبدأ المساواة و عدم التمييز في العمل و حرية اختياره في قانون علاقات العمل، حيث نجد الامر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 لم ينص صراحة على مبدأ

1- راجع المادة (10/5) من الدستور 1963، و المادة 28 من الدستور 1989.

2- راجع المادة 36 من قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 / موافق 6 مارس سنة 2016 يتضمن التعديل الدستوري.

3- راجع المادة 49 من الدستور 1976، و المادة 30 من الدستور 1986 ، و المادة 34 من القانون 16-01 السالف الذكر.

منع التمييز أثناء الدخول للعمل إنما يمكن استنتاج ذلك من القواعد العامة فقط، لكن نجد أنه اشترط على المستخدم في حالة تشغيله للعامل لأي سبب من الاسباب فما عليه إلا بتبرير سبب الرفض ومن هنا يعد هذا الشرط كضمانة لتشغيل المرأة دون التعرض لأي تمييز.

وإن الحق في العمل مضمون كما أن حمايته تكون حسب متطلبات الاقتصاد الوطني طبقا للاختبار العامل و بناء على قدراته ومبدأ المساواة يمنع التمييز عند التشغيل يستفيد العمال عند توظيفهم من التساوي في فرصة المناصب الشاغرة لدى المؤسسات المستخدمة ويضمن هذا التساوي طبقا للتشريع الجاري به العمل⁽¹⁾.

و لم يعد الحق في العمل التزام على الدولة بل واجب عليها أن تهيئ الظروف والوسائل وهذا ما انعكس على القانون المنظم للعمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت في المادة (6) على مبدأ عدم التمييز في التشغيل الغير قائم على الكفاءة ويترتب على ذلك أنه يعتبر باطلا وعديم الأثر كل شرط يتضمن عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية يقيم التمييز في مجال الشغل على أساس السن، أو الجنس، أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، و أيضا كرس المسؤولية الجنائية على كل من يقوم بالتمييز في التوظيف المتمثلة في العقوبة الغرامة و الحبس.⁽²⁾

إن الحماية التي منحت للمرأة في مجال العمل بسبب مواجهتها عدة مشاكل كما أنها تحد من مبدأ المساواة التي طالما طالبت به لنفسها والأساس الذي اقيمت له وما اعتمده

1- أنظر، تاج عطاء الله، 2006، مرجع سابق، ص 86.

2- أنظر، امير يحيوي، المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري، دار الأمل

للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 185-186.

المشروع هو منع نوع من الأعمال عليها بسبب النقص والضعف الجسدي، الشيء الذي يتميزون به مقارنة مع الرجل ونظرا لخطورتها على المرأة وتفوق جهدها وسلامتها الجسمية و منه فالعمل تحت سطح الأرض عمل مجهد للغاية، كما يعد عملا خطيرا تكثر فيه الحوادث بسبب الإنهيارات التي تعرفها المناجم في الغالب لذا فإن الفرق واضح بين المرأة والرجل في هذا الميدان، نظرا لضعف المرأة وعدم قدرتها على ممارسة تلك الاعمال،⁽¹⁾ حيث في هذا المجال صدرت الاتفاقية رقم 45 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة باستخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض والمناجم بمختلف أنواعها.⁽²⁾

وبالرغم من أهمية الإتفاقية 45 التي سبق ذكرها لسنة 1935 التي تنص على حظر تشغيل المرأة تحت السطح الأرض الي أغفل المشرع الجزائري أهميتها ولا يوجد أي مادة نصت صراحة على منع استخدام في ذلك، بل جاءت نصوص عامة في مجال حماية صحة المرأة وربما يكون سبب الاغفال في هذه النقطة لاعتبارات دينية و المجتمع الجزائري المحافظ وأن بعض المجالات تعد حكرا على الرجال فقط، إلا أنه لوحظ اقتحام النساء لبعض المهن التي كانت حكرا على الرجال فقط.⁽³⁾

كما نجد الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص نص على ((يمنع استخدام النساء والأولاد اللذين تقل أعمارهم عن 18 عاما التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم)).⁽⁴⁾

1- أنظر، طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 64.

2- الاتفاقية رقم 45 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لسنة 1935، المتعلقة باستخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض والمناجم بمختلف أنواعها.

3- أنظر، مكاشة مريم، مرجع سابق، ص 33.

4- راجع المادة 260 من الامر 31-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (ملغى).

ونصت المادة (16) أيضا من القانون 82-06 و المتعلق بالوظائف العمومي⁽¹⁾ على ذلك حيث يستخدم النساء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل.

ومما سبق نستنتج أن العمل في المناجم ليلا يعتبر عملا مجهدا للنساء لا يتوافق وبنيتهم الجسمية حيث بالرجوع إلى بعض القواعد المتعلقة بالأمن والحفاظ على الصحة والسلامة، نجد المشرع قد أقر حماية المرأة وضمان تشغيلها في الأماكن التي تحفظ سلامتها كما جاء في المادة (290) من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (الملغى)، والمادة 13 من المرسوم التنفيذي 93-120 الذي نص على ضرورة الفحص الطبي قبل مباشرة العمل والتأكد من أن العامل مؤهل صحيا للترشح للمنصب، فقد يكون عرض المرأة على طبيب العمل يكون بالرفض لعدم تحقق القدرة والجهد الكافي لممارسته كما يعد خطرا على صحتها.

ونجد أن القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 وقانون علاقات العمل الفردية لسنة 1982 والقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لم ينص على منع تشغيل النساء تحت سطح الأرض ولعدة أسباب منها عادات وتقاليد المجتمع الجزائري ورفضه تشغيل المرأة لبعض الاعمال بالإضافة إلى فرض الرقابة على كل العمال.⁽²⁾

و نصت المادة الحادية عشر من القانون 88-07⁽³⁾ على أنه ((يتعين على المؤسسات المستخدمة، أن تتحقق من أن الأعمال الوكالة للنساء.....لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم، مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل)) ، وجاء في المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل،

1- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج ر عدد 9 لسنة 1982.

2- أنظر، تاج عطا الله، مرجع سابق، ص 306.

3- القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل، ج، ر، العدد 4 لسنة 1988.

على أنه ((إذا تطلب الامر أن ينقل أعتدة أو أشياء عاتقة أو ثقيلة من مكان لأخر، دون جهاز ميكانيكي ، فيجب أن لا تتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر 50 كلغ في المسافات القصيرة، أما العاملات الإناث والعمال القصر فأقصى حمولة يحملونها 25 كلغ)).(1)

ونلاحظ أن المادة 11 جاءت عامة إلا أنه يفهم من خلال فحوا ومعناها أنها تتضمن حماية المرأة العاملة، مع إلزام المستخدم من التحقق من مدى خطورة الاعمال المقدمة للنساء. وكإجراء عقابي نصت المادة 143 من القانون 90-11 على أنه يعاقب كل مستخدم يخالف أحكام العمل الليلي بغرامة من 500 إلى 1500 دج، وفي حالة العود يعاقب بالحبس لمدة 3 أشهر على الأكثر، وبغرامة من 2000 إلى 4000 دج أو بإحدى العقوبتين، ومن خلال هذي المادة وما جاءت من عقوبات الي تعد كضمانة لحماية المرأة في ميدان العمل وفي حال مخالفة المستخدم ذلك تتقرر العقوبة المذكورة.

و كذلك منع تشغيل النساء والقصر من الجنسين العمل الليلي حيث نصت المادة 194 من الامر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص التي منعت بشكل عام تشغيل النساء في أي عمل ليلي، وكإستثناء عن المبدأ العام الرامي إلى المنع تشغيل النساء ليلا إلا أنه سامح للمستخدم أن يشغل النساء في بعض الأعمال حسب ما جاءت به المواد من 195 إلى 198 من الامر 75-31 المشار إليه أعلاه ونذكر ما يلي :

- يرخص للنساء التي تزيد أعمارهن عن 18 سنة العمل ليلا في أماكن محددة من المصالح وتحدد قائمتها بموجب قرار من وزير والشؤون الاجتماعية.

- يجوز تشغيلهم بقصد الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع، أو لتدارك حوادث طارئة.

1- راجع المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية رقم 4 لسنة 1991.

- إلزام المستخدم الذي لجأ للعمل الليلي تقديم تصريح بذلك لمفتشية العمل، مع تعليق هذا القرار المتضمن للإذن في أماكن العمل للإطلاع عليه.

و فيما يتعلق بالقانون 81-03 المؤرخ في 21 فيفري 1981 المحدد للمدة القانونية للعمل الذي نص على منع تشغيل النساء ليلا مهما كانت وضعيتهن وجاء كاستثناء وحيدا فيما يتعلق بالنساء البالغات التي يفوق سنهم أكثر من 19 سنة حسب المادة (15) من القانون السالف الذكر و يسمح لهن بالعمل ليلا في بعض وحدات خدمات الإنتاج والتي تحدد بمرسوم في المجال التنظيمي الذي يعد من الصلاحيات الأصلية للسلطة التنفيذية.⁽¹⁾

و بالرجوع إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم فقد عرف العمل الليلي كما يلي ((يعتبر كل عمل ينفذ ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا عملا ليليا)).⁽²⁾ إلا أنه هناك بعض الأعمال تستدعي وجود أو بقاء المرأة مكان العمل.

و نصت المادة التاسعة والعشرون من قانون العمل أنه يمنع على المستخدم تشغيل

العاملات في أعمال ليلية أو نوع النشاط الذي يكون فيه المنع.

و كاستثناء لهذه المادة الذي جاء في فقرتها الثانية أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا بمنح رخص عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية المنصب،⁽³⁾ إلا أن التشريع الوطني لم يذكر الظروف التي يسمح بها الترخيص.

وقد أعطى المشرع السلطة التقديرية لمفتش العمل وتحديد الظروف والأحوال التي من

1- أنظر، تاج عطا الله، 2006، مرجع سابق، ص 324.

2- راجع المادة 27 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

3- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 6 المؤرخة في 07 فيفراير 1990.

يسمح للمستخدم اللجوء للعمل الليلي وخاصة لغياب نص قانوني يحدد ذلك والشروط التي تحدد العمل الليلي والحقوق المرتبطة به، والتي جاءت عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية خاصة وأن المستخدمين هم على دراية عامة لنوع العمل ومتطلباته وظروفه داخل المؤسسة .

المطلب الثاني: توفير خدمات التوجيه و التدريب المهني

يعد توفير خدمات التوجيه و التدريب المهني من أهم متطلبات الوقت الحالي لذا قام المشرع الجزائري منذ الاستقلال على وضع سياسات اللازمة لتوفير العمل لمواطنيها سواء كانوا رجال أو نساء لأن العمل يعد حق من الحقوق اللازمة على الدولة.

الفرع الأول: توفير خدمات التوجيه

تعد سياسة توفيره العمل من خلال الآليات والاستراتيجيات التنموية المستدامة الواجب إتباعها لتعزيز وترقية التشغيل وتوفير مناصب العمل الأكثر فاعلية لدمج الفئات الشابة في مجال العمل، و من أهم البرامج التي اعتمدها الدولة نذكر منها :

أولاً-الوكالة الوطنية للتشغيل: تعد الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتعتبر هذه الوكالة من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل و مهمتها الأساسية تنظيم سوق العمل و تسير العرض و الطلب، فهي تلعب دوراً أساسياً في التقريب بين طالبي العمل و أصحاب العمل للمؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام و الخاص بالاستثناء الإدارة العمومية.⁽¹⁾ وقد جاء القانون رقم 04-90 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة ووصلتها الهيئة العمومية التي تضمن

1- المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.

تتصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات إستثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية في هذا التنظيم و التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالب العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخص مهامها كما يلي:
-استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون اليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.
-تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا مجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.⁽¹⁾

ثانيا- مديرية التشغيل بالولاية: أنشأت بموجب المرسوم 02-05 المؤرخ في 22 جانفي 2002 الذي حدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر.

و تقوم مديرية التشغيل بالولاية بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية و هذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة من طرف الدولة وهي:

-برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية هو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة وهو موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات

1- راجع المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006،المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 273/09 المؤرخ في 30 أوت 2009.

بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية.

برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف اليد العاملة وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات وبالخصوص في المناطق النائية والمحرومة.

برنامج عقود ما قبل التشغيل ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة.

ثالثا- دعم تنمية مبادرة المقاوالاتية: وهناك ثلاثة أجهزة عملية لخلق النشاط والمتعلقة بـ:

أ- جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): و أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 والتي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتعمل على استثمارات الشباب و توفير الضمانات المناسبة لهم اتجاه البنوك الوطنية و التي لها عدة مهام،⁽¹⁾ فهذا الجهاز موجه لأصحاب مبادرات الاستثمار في المؤسسة صغيرة الذين يرغبون في الاستثمار في مؤسسة صغيرة والتي تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 يملكون مؤهلات مهنية ومهارات في نشاطهم المقترح باستثناء النشاط التجاري

1- راجع المادة (6) من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ج ر العدد 52 لسنة 1996.

فان هذا الجهاز يمول نشاطات الانتاج والخدمات⁽¹⁾.

ب- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): والذي يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي موضوع تحت وصاية وزارة العمل والحماية الاجتماعية، ومن أهم صلاحياته دعم سياسة التشغيل واعادة ادماج العمال البطالين إلى العمل⁽²⁾.

- جهاز القرض المصغر المسير من طرف الوكالة الوطنية للقرض المصغر وهو هيئة ذات طابع خاص و يتابع نشاطه الوزير المكلف بالتضامن الوطني جاء من أجل دعم الشباب للقضاء على البطالة ودمج ودعم الافراد الراغبين في تكوين مؤسسات⁽³⁾.

ج- دعم وترقية الشغل المأجور: تم وضع هذا الجهاز بهدف الادماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، أنشأ بموجب المرسوم رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة للإدماج المهني. ودعم شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) ولها ثلاث عقود للإدماج و هي عقود حاملي الشهادات. عقود الادماج المهني. عقود التكوين - ادماج⁽⁴⁾.

و فيما يتعلق بالهيئات الخاصة لتتصيب العمال فهي منظمة بالمرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007 والذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد

1- أنظر، عجة جيلالي، الوجيز في القانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرة العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، ص291.

2- راجع المادة (30) من المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 6 ماي 1994 متضمن احداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية، ج ر عدد 34 المؤرخ في 01 جوان 1994، و المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في جويلية 1994 والمتعلق بالقانون الاساسي للصندوق الوطني للبطالة ، ج ر عدد 44 الصادر في 07 جويلية 1994، المعدل و المتمم.

3- راجع المادة(13) من المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة للإدماج المهني، ج ر عدد 22 سنة 2008 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010.

4- أنظر، طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص120.

للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبها ومراقبتها، و يقصد بالهيئة الخاصة المعتمدة للتصيب في مفهوم هذا المرسوم كل شخص من القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل وحددت المادة الثانية من هذا المرسوم مهام الهيئات الخاصة لتتصيب العمال⁽¹⁾.

ومنه تكمن مهام الهيئات الخاصة في المساهمة بتنفيذ السياسة الوطنية لتنمية التشغيل وترقيته لمكافحة البطالة مساعدة الشباب خاصة في ايجاد عمل للحد منها من أجل رفع المستوى المعيشي والنهوض بالاقتصاد الوطني⁽²⁾.

الفرع الثاني: التدريب المهني

يعتبر مصطلح التكوين أثناء الخدمة حديث نسبيا إلا أنه لا يذهب بعيدا في مضمونه عن المصطلحات المستعملة سابقا كالتكوين و التكوين المستمر و التكوين المتواصل و التدريب و للإشارة فإن المصطلح الأخير (التدريب) يستعمل كثيرا في دول المشرق العربي وهو ترجمة للمصطلح الإنجليزي (Training)، بينما يستعمل مصطلح (التكوين) كثيرا في الجزائر ودول المغرب العربي عموما والذي يعتبر ترجمة للمصطلح الفرنسي (Formation).

و يعد التكوين من العمليات الأساسية لتنمية الموارد البشرية بغرض تنمية وتطوير المؤسسات المؤسسة وتطوير الانتاجية ورفع المداخل سواء للعمال أو لأرباب العمل من

1- المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007، يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات لتتصيب الخاصة العمال وسحب منها، و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال، ج ر، العدد 28 بتاريخ 28 ماي 2007.

2- راجع المادة (4) من المرسوم 07-123، يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات لتتصيب الخاصة العمال وسحب منها، و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال، نفس المرجع.

أجل تحسين الخدمة العمومية، ويعرف Pierre casse التكوين بأنه: " العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات و مهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام و الأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية و تنمية الموارد البشرية، أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة و لذلك يعتبر استثمارا للعامل كما يجب على العامل رفض هذه التكوينات حيث تعد جزءا من العمل .

ويجب أن يشمل التكوين كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين وبعده عملية مستمرة من أجل تجديد المعلومات." (1)

و عرفه William f-clueck بأنه: " النظام الذي يعمل على تزويد الفرد بالمعلومات، و صقل قدراته وتنمية مهاراته، وتغيير اتجاهاته بهدف تطوير أدائه بما يحقق أهداف المؤسسة ." (2)

- كما عرفه عبد الباقي بأنه: { نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم } . (3)

و بناء على ما سبق يمكن تقديم تعريف إجرائي للتكوين أثناء الخدمة بأنه: " عملية إلحاق الموظفين بدورة تكوينية داخل المؤسسة أو خارجها بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم

1- Pierre casse, la formation performante , office des publications universitaires centrale BenAkoun alger , 1994, p48.

2- أنظر بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور، خنشلة، 2013-2014، ص 13.

3- أنظر، صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2000، ص 69.

يترتب عنها تحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم من أجل الارتقاء بأدائهم بغية تحقيق أهدافهم وأهداف مؤسستهم.⁽¹⁾

و عليه فإن هذا الحق هو عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية وتحسن ظروف معيشته وحياته المهنية، عن طريق رفع المستوى الوظيفي والمادي وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر والمستوى المهني للعامل.⁽²⁾

و يأخذ التكوين المهني عدة أشكال منها ما يعرف بالتكوين الأولي أي قبل إلحاق العامل بمنصب العمل وهذا بإعداده علميا وتقنيا وفق ما يتطلبه منصب العمل من تقنيات ومردودية ومنها ما يعرف بالتكوين المستمر للعامل حيث يمنح بعض فترات التفرغ للإلتحاق بمؤسسات التكوين سواء كانت تابعة للمؤسسة المستخدمة أو خارج عنها وذلك قصد تحسين مستواه المهني.

فأشكال التكوين إما أن تكون في مراكز متخصصة تمنح الشباب شهادة في ميادين العلوم والتكنولوجيا وتتطلب مستوى معين من الدراسة وهو ما يعرف بالتكوين المؤهل ويسبق دخول عالم الشغل وإما أن تكون عن طريق التمهين أو في إطار عقد تكوين.

وقد كرس المشرع الجزائري حق التكوين المهني بالنسبة للذين يرغبون في مهنة أو حرفة للدخول إلى عالم الشغل كما جعل التكوين المهني أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمانا للترقية الاقتصادية للبلاد.⁽³⁾

1- أنظر، بوقطف محمود، المرجع السابق، ص17.

2- أنظر، احمية سليمان، ج2، 2002، مرجع سابق، ص165.

3- أنظر، تاج عطا الله، 2006، نفس المرجع، ص153.

و جاء القانون 07-81 المؤرخ في 27 جوان 1981 والمتعلق بالتمهين والذي نص على طريقة للتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به، ويسمح بممارسة مهنة بمختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات وكرست الجزائر في مختلف النصوص القانونية بما فيه الدساتير حق كل مواطن في التعلم و هو ما اعتمده بعد الاستقلال مباشرة وجعلها على قدم المساواة مع نظيرها الرجل.(1)

ويعد عقد التمهين كحماية للفاصر حيث رخص القانون 90-11 الذي حدد أهلية العمل بـ 16 سنة ، الحق في إقامة علاقة تعاقدية مع صاحب العمل لتأخذ شكل عقد تمهين(1).

أما قانون التمهين لسنة 1981 فقد حدد إبرام عقد التمهين عن سن لا يقل عن 15 سنة ولا يزيد عن 18 سنة عند تاريخ إبرام العقد والذي عدل وتمم بالقانون 90-34 المتعلق بالتمهين على لا يجوز قبول أي مترشح إلا إذا لم يبلغ 15 عاما على الأقل و 25 عاما عند انقضاء عقد التمهين.(2)

وتحدد فترة التمهين بمدة زمنية تتراوح بين السنة على الأقل إلى 3 سنوات على الأكثر، بالإضافة إلى الاجر المدفوع وكيفية دفعه من قبل الهيئة المستخدمة أو الدولة، كما يحتوي عقد التمهين على تكوين تطبيقي ونظري يتلقاه الممتحن لدى صاحب العمل بغية فعالية للمهنة، رتب من خلالها المشرع الالتزامات للطرفين وقد تناول القانون الاساسي للعامل موضوع التكوين وخاصة ما تعلق بالترقية والحماية الاجتماعية وجعله حق للعامل وواجب على المؤسسة المستخدمة والدولة ومن بين هذه التكوينات نجد:

1- القانون رقم 07-81 ال مؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالتمهين ، ج ر عدد 26 لسنة 1981.

2- راجع المادة 12 من القانون 07-81 المتعلق بالتمهين.

3- القانون 90-34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، المتعلق بالتمهين المتمم والمعدل للقانون 07-81.

-التكوين المهني للعامل قبل الدخول للعمل إذ تستلزم المؤسسة بتمويل المترشح للعمل في شكل أجر مسبق وبعد اكتمال التكوين يلتحق بالمؤسسة مباشرة كعامل التكوين المستمر الممنوح من طرف المؤسسة.

- التكوين الذي يكون في شكل دورات لتحسين المعارف العامة والتقنية والتكنولوجية.

وأما القانون 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل اعتبر التكوين المهني حقا ثابتا لكل العمال بغية تنمية كفاءات العمال حتى يتماشوا مع التقنيات الحديثة، حيث لا يفقد هذا الأخير أجره.(1)

المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالعمل:

لقد نظم المشرع جملة من الحقوق المرتبطة بالعمل من أجل تحسين ظروف عمل عادلة و مرضية و كذلك الحق في الضمان الاجتماعي و الحق في انشاء و الانضمام الى النقابات و هذا ما سوف نتطرق اليه بشرح مفصل.

المطلب الأول: الحق في ظروف عمل عادلة و مرضية

و يقصد بالحق في الظروف عمل عادلة و مرضية هي حماية العامل من التعسفات الخطيرة التي أنجرت عن التطور السريع للاقتصادي الصناعي الرأسمالي، مما أدى إلى تدهور لظروف العمل و معيشة العمال و من بين هذه الظروف هي:

الفرع الاول: أوقات العمل و الراحة

تمثل الأحكام و القيود المتعلقة بمدة العمل و العطل المختلفة أهمية بالغة في تنظيم

1- راجع المادة (57،58،59)، من القانون 11/90، المتعلق بقانون علاقات العمل، مرجع سابق.

مجال العمل و ضبط شروطه، حيث تتولى الدولة وضع هذه المبادئ و الأحكام عن طريق النصوص القانونية والتنظيمية، بينما تركت لأطراف علاقة العمل بعض الجوانب التفصيلية التي تضعها وفقا لما يتلاءم مع طبيعة العمل لقطاع نشاط المعني.

أولا- مدة العمل القانونية ويقصد بها تلك المدة اليومية أو الأسبوعية التي يجب أن يقضيها العامل في مكان العمل لأداء المهمة أو العمل المكلف به⁽¹⁾، حيث تقدر مجموع ساعات العمل و ساعات العمل الاضافي و فترة الراحة على أن لا تتجاوز عشر ساعات يوميا.⁽²⁾

وتعتبر مدة العمل من المسائل التي تشكل حقوقا والتزامات متبادلة وبالتالي فإن ترك أمر تحديدها إلى السلطة التقديرية للأطراف المتعاقدة على أساس حرية التعاقد، قد يؤدي بدون شك إلى تعسف وتشدد صاحب العمل في فرض المدة التي تناسبه على حساب قوة ووقت العامل⁽³⁾ وهو ما دفع بالدولة إلى التدخل من أجل فرض تنظيم قانوني لأوقات العمل عن طريق تحديد حد أقصى لساعات العمل.⁽⁴⁾

و لقد حددت مدة القانونية في أول نص وطني بـ44 ساعة في الأسبوع في جميع المؤسسات و الهيئات الادارية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المؤسسات المستخدمة العامة منها و الخاصة، على أن توزع في الأسبوع 10 ساعات في اليوم وقد رتب المشرع عدة عقوبات على مخالفة الحد الأقصى المقرر للعمل.⁽⁵⁾

و بعده جاء القانون 03/81 الذي نص على نفس المدة القانونية إلا أنه أقر بإمكانية

1- أنظر، طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص128.

2- أنظر، أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، عمان، دار الثقافة، 2005، ط2، الاصدار الرابع، ص232.

3- أنظر، أحمية سليمان، مرجع السابق، ص 124.

4- أنظر بشير هدي، مرجع سابق، ص 161.

5- راجع المادة 6 و المادة 9 من الأمر 30-75.

تخفيض ساعات العمل على أن لا تقل عن 6 ساعات كحد أقصى بالنسبة للمهن المرهقة بدنيا أو فكريا أو قليلة النظافة.⁽¹⁾

وأما القانون 03/97 المؤرخ 11 جانفي 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل، فقد

حددها بـ40 ساعة في الأسبوع في الظروف العمل العادية و توزع هذه المدة على 5 أيام عمل على الأقل بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع الخاص و المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري و عن طريق التنظيم بالنسبة لمؤسسات الإدارات العمومية.⁽²⁾

و يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة عن المدة القانونية، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة سابقا⁽³⁾

ومراعاة بحسب ما جاء في نص المادة (70) من القانون 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل بأن لا تتجاوز 12 ساعة أسبوعيا، كما أنه يجوز مخالفة نص المادة الثانية من نفس القانون حسب الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو الإستثناءات التي ودرت على ذلك.⁽⁴⁾

و أيضا تم تخصيص فترة الراحة للعمال في مكان العمل حيث لا تتجاوز ساعة واحدة و تعتبر نصف ساعة منها فترة عمل مقضية في مكان العمل.⁽⁵⁾

1- راجع المادة(5) من القانون رقم 03/81 المؤرخ في 21 فيفري 1981، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج ر العدد 08 لسنة 1981.

2- راجع المادتين (2) و(3) من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل، ويشمل هذا الأمر جميع القطاعات النشاط التي يحكمها القانون 11/90، وكذا الإدارات و المؤسسات العمومية.

3- راجع المادة (7) من الامر رقم 03/97 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل، مرجع سابق.

4- راجع المادة(2/31) من القانون رقم 11/90 المتعلق بالعلاقات العمل.

5- أنظر، بشير هدي، مرجع سابق، ص163.

ثانيا-الراحة القانونية

تعتبر مدة العمل المدة الفعلية التي يتواجد فيها الأجير رهن إشارة رب العمل وينضبط لتوجيهاته ولا يولي اهتماما لانشغالاته الشخصية و من العناصر الأساسية التي تتفاعل مع عدد من المعطيات العملية الاقتصادية والاجتماعية.(1)

ويمكن أن تؤثر مدة العمل على العامل الأجير إن تم تمديد فترتها الزمنية، حيث ستعكس سلباً على حياته الصحية والعائلية وتنقسم الى نوعين من الراحة:

أ-العطل الرسمية: يعتبر الحق في الراحة من الحقوق الدستورية التي أقرها دستور 1989 في المادة(52) و الدستور 1996 في المادة (55)منه والقانون 01/16 المتعلق بتعديل الدستور في المادة (69ف3) و العطل القانونية التي تشمل جميع الموارد البشرية العاملة سواء في القطاع العام أم الخاص وهي:

1-الراحة الأسبوعية: إن الراحة العمال اليومية كانت أو الأسبوعية ضرورية لمصلحة أطراف عقد العمل على أساس أن العامل يضره العمل المتواصل و يضعف مقاومته البدنية و الفكرية و يعدم تدريجيا طاقته الإنتاجية فيؤدي ذلك إلى انخفاض الإنتاج بدلا من زيادته، إذن لابد من فترات توقف عن العمل و التمتع بفترات من الراحة لكي يسترد العامل طاقته الإنتاجية و قوة عمله.(2)

ومنه تقرر في جميع الأنظمة القانونية الحديثة فترة راحة الأسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة و الأعمال، حيث يترتب على وضع الحد الأقصى لساعات

1- أنظر، ثوابتي إيمان ربما سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف و الإستخدام، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام بكلية الحقوق، جامعة باتنة2014،1-2015، ص430.
2- أنظر، غالبي علي الداوودي، شرح القانون العمل (دراسة مقارنة)، دار وائل للنشر و التوزيع، طبعة 3 منقحة، عمان، 2004، ص94.

العمل لتوفير يوم كامل للراحة أسبوعيا في 24 ساعة متصلة مدفوعة الأجر،⁽¹⁾ ومنه إعتمدت جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع بالراحة الأسبوعية لجميع العمال حيث نصت المادة (33) من القانون 11/90 متعلق ق.ع.ع بمنح العامل يوم كامل للراحة في الأسبوع يتحدد بصفة دورية وقد حدد يوم الجمعة كمبدأ عام للتمتع بالراحة الأسبوعية.

2-**العطلة السنوية:** إذا كانت الراحة الأسبوعية ضرورية بالنسبة لعامل أو العاملة فإن الراحة السنوية أكثر ضرورة له بعد عمل متواصل طوال السنة إذ بها يجدد نشاطه و يعود الى العمل بأكثر اندفاع و حيوية.⁽²⁾

و تعد عطلة السنوية حق كرسه التشريع الجزائري في المادة 39 من قانون 90-11 متعلق بعلاقات العمل حيث نصت على أنه " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وكل تتازل من العامل عن كل عطلة أو عن بعضها يعد باطلا عديم الأثر".⁽³⁾

و يمكن تمديد مدة العمل العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يمارسون نشاطات تبلغ درجة عالية من الإرهاق الفكري أو البدني أو العصبي أو من الخطر أو من الضرر بالصحة و كذا في بعض ولايات الجنوب أو في أماكن معزولة أو في مناطق محرومة.⁽⁴⁾

3-**الاعياد الدينية و الرسمية:** تعتبر أيام الأعياد الدينية و الوطنية أيام مدفوعة الأجر بالنسبة لكافة العمال بغض النظر عن طبيعة علاقة عملهم أو شكلها أو مدتها، و تشكل في

1- أنظر، محمد حسيب منصور، قانون العمل، (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي النقابي العمالي، المنازعات العمل الجماعي، التسوية و الوساطة و التحكيم، الاضراب و الاغلاق)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص346.

2- أنظر، القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، 2005، ص401.

3- المادة(39) من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل.

4- المادة(42) من القانون 11/90 متضمن علاقات العمل

مجموعها 11 يوما، 4 أيام عطل وطنية رسمية، و 7 أيام عطلة اعياد دينية.

ب-العطل الاستثنائية: تشير العطل الاستثنائية أو الغيابات الى الانقطاع عن العمل لأسباب طارئة و مناسبات خاصة، و لقد حدد المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المشار اليه سابقا سيما في مواده من 36 الى 47 أن لكل عامل و الحق في غياب خاص مدفوع الأجر طوال مدة محددة.

و كذلك هناك الإجازة خاصة بالمرأة العاملة و ذلك نظرا لطبيعة البيولوجية و الحمل و الانجاب، ومنه أقر المشرع الجزائري للمرأة العاملة حق الاستفادة من عطلة مدفوعة الاجر و الاخرة غير مدفوعة الاجر حيث تستفيد بالعطلة قبل الولادة المقدر بـ 42 يوما و تكون هذه الإجازة اختيارية إلا أنه هناك استثناء الزمة على العاملة بالاستفادة بعطلة قبل الولادة مقدره بأسبوع و تكون ملزمة، و كذلك تستفيد بالعطلة الولادة (الامومة) مقدر بـ 98 يوما، وكذلك من فترات الراحة من أجل إرضاع مولودها بالاستفادة من ساعتين خلال سنة الاشهر الاول بعد رجوعها للعمل مدفوعة الاجر في اليوم خلال ساعات العمل العادية، و ساعة واحدة بعد 6 أشهر وتوزع هذه الساعة على فترتين 30 دقيقة لكل منهما مدة سنة ابتداء من تاريخ الولادة و هذا ما جاء به المرسوم 302-82.

ج- تعليق علاقة العمل: و أما بالنسبة للعطلة غير مدفوعة الاجر فتتمثل في عطلة لرعاية طفلها حيث تستفيد المرأة العاملة منها لتربية طفلها خلال مدة معينة يحددها كل تنظيم، و كذلك لمرافقة زوجها أو في حالة وفاته حيث تقو المرأة العاملة المتوفي زوجها بتوقف عن عملها الى أن تنهي عدة الوفاة، و أما في حالة إتفاق الطرفين (الاستيداع) حيث يتفق الطرفان على تعليق عقد العمل لأسباب موضوعية مؤقتة التي حددها القانون الحالي 90-11 و تمنح مبدئيا الإحالة على الاستيداع لمدة تتجاوز سنة واحدة، غير أنه يمكن تجديدها أربعة مرات ، أما فيما يتعلق بالإحالة على الاستيداع للأغراض شخصية فإنها تحدد مدة

سنة على الأكثر بعد سنتين أقدمية عامة وتجدد مرتين إذا ما توفرت الشروط التالية:⁽¹⁾

- الاستفادة من فترة ثانية يمكن إقرارها بعد مضي خمسة سنوات خدمة فعلية. ويمكن تجديدها بنفس الشروط لفترة ثالثة و أخيرة خلال كامل المسار المهني.

و منه يلتبس للعاملة المتواجدة في حالة وضعية الإحالة على الاستيداع للأغراض المنصوص عليها بطلب كتابي للسلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء مدة الإحالة السارية المفعول ونفس الفترة تطبق على طلب إدماج بعد الاستيداع للأغراض شخصية وذلك في رتبته الأصلية أو منصب مماثل حتى لو كان زائد على التعداد.

و قد تتوقف عقد العمل المؤقت لأسباب تنسب للعاملة بسبب المرض أو الولادة التي تطرقنا إليها سابقا أو بسبب ممارسة الاضراب أو ممارسة عهدة الإنتخابية أو التكوين أثناء العمل .

د- إنهاء علاقة العمل: يعتبر العقد شريعة المتعاقدين كقاعدة عامة وتعديل العقد أو فسخه أو نقضه لا يكون إلا باتفاق الطرفين، و أنه كثيرا ما تتعرض علاقة العمل أثناء تنفيذها وطول سريانها إلى بعض العوامل والأسباب التي تفرض على أطرافها ضرورة النظر فيها ومراجعة بعض أحكامها كليا أو جزئيا. ويعتبر انتهاء علاقة عقد العمل وانحلال الرابطة القانونية التي نشأت عنه التي لا يمكن أن تدوم مدى الحياة. بعدة أسباب لهذا الانهاء و بالطرق التالية والتي تكون عادية وقانونية.⁽²⁾

و من بين أسباب إنهاء علاقة العمل الإستقالة وهي طريقة قانونية لإنهاء عقد العمل وعلاقته وقد اعتمدها المشرع في قانون علاقات العمل، إذ تنص المادة 66 على { تنتهي علاقة

1- راجع المادة 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

2- أنظر، أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 51.

العمل في الحالات التالية :...الاستقالة} وتتص المادة (68ف1)على: { الاستقالة حق معترف به للعامل}.

ويعتبر هذا الحق غير مطلق بل محدد بقيود تنظيمية و من بينها وجوب إخطار المستخدم أو المؤهل لاستقبالها من أجل أن يتمكن من تعويض العاملة المستقيلة وعدم تعريض مصالحها للهلاك، فعلى العاملة التي تبدي رغبتها في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن تقدم إستقالتها مكتوبة. وتغادر منصب عملها بعد فترة اشعار مسبوق ولا تترك مهامها إلا بعد انقضائها، يحدد هذا الأجل في عقد العمل أو بموجب الاتفاقيات الجماعية. والتقاعد يعد من الأسباب انهاء علاقة العمل حيث تعد نهاية المدة القانونية للحياة المهنية، فلا يجوز إنهاء العقد إلا ببلوغ العامل السن القانونية للتقاعد، وهو الطريق العادي.

الفرع الثاني: الحق في السلامة الجسدية

أعطى المشرع الجزائري الحماية والامن من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية اهتماما كبيرا واعتبرها قانون العمل من الحقوق الاساسية التي يتمتع بها العمال لممارسة مهامهم في ظروف عمل تضمن لهم الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية.(1)

وشكل القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، القاعدة القانونية الاساسية للنظافة والامن والصحة في بيئة العمل حيث جاء في المادة(1) منه تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال لأحسن الظروف وتتص المادة(2) بأن هذا القانون يسري على كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تمارسه وتنتمي إليه ورغم ذلك نجد أن

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ط4، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص152.

هذا القانون يسري فقط على المؤسسة المستخدمة ذات نشاط إقتصادي. (1)

أولاً- تنظيم الوقاية وطب العمل

نص القانون 88-07 على جملة من القواعد الهادفة إلى جعل محيط العمل سليم وتجنب الاخطار الصحية التي تحدث بسبب الاوساخ أو تلوث المواء وغيرها.

كما ينبغي على صاحب العمل أن يمنح الوسائل اللازمة للتخلص من البقايا الضارة وتهوية أماكن العمل.

وهناك ثلاثة أنواع من الاجهزة المكلفة بتطبيق اجراءات والأحكام والقوانين الخاصة بقواعد الامن والوقاية من الاخطار المهنية وحوادث العمل :

- المؤسسة المستخدمة التي يقع عليها التزام الأكبر لاتخاذ الاجراءات الكافية والتدابير الوقائية والاحتياطية في مجال أمن العمل والوقاية من الاخطار.

- الهيئات الرقابية التي تشرف على رقابة المؤسسات المستخدمة ومدى تطبيقها للقوانين والانظمة منها داخلية كاللجان التقنية واللجان المتساوية الاعضاء، واللجان الخارجية كمفتشية العمل.

- هيئات الضمان الاجتماعي والتي تتلخص مهمتها في التعويض عن الاخطار والحوادث المهنية التي تصيب العامل. وتعد كلجنة تحقيق (3).

ثانياً- طب العمل: صحة العمال وأمنهم من أهم الأهداف التي يصبو إليها المشرع الجزائري

2- أنظر، طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 137.

3- أنظر، أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 138.

عن طريق الفحص الطبي الذي يخل ضمن منظومة الصحة، حيث جاء في دستور 1996 الذي ينص أن الرعاية الصحية حق لكل المواطنين (1).

ويعتبر طب العمل التزاما على عاتق المؤسسة بإنشاء مصالح خاصة به سواء طبية مشتركة في إطار إقليمي و بالاتفاق مع المؤسسات الصحية المتخصصة (2).

وتكمن أهمية طب العمل في تشخيص كل الاضرار السابقة أو اللاحقة مع تعيين أو بقاء العامل في منصب يتماشى مع قدراته الفيزيولوجية والنفسية تتوافق مع المنصب وذلك لرفع مستوى القدرة والابداع والتقليل من حالات العجز والقضاء على الحالات المؤثرة .

و حددت المادة (13) من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 متعلق بتنظيم طب العمل، و من بين الاهداف التي تسعى اليها هذا الفحص (3) وهي:

-البحث عن سلامة العامل من أي أداء خطير على بقية العمل.

-التأكد أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله.

-اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله.

-بيان إن كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات.

-البحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجة الطبية تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائمه أكثر.

1- راجع المادة 54 من الدستور 1996.

2- أنظر، بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، 2010، مرجع سابق ، ص48.

3- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، متعلق بتنظيم طب العمل.

- الفحص الطبي الدوري هو خضوع العاملة للفحص الطبي للتحقق من سلامتها وتكن أهمية هذا الفحص في مدى إلتزام كل من العاملة وصاحب العمل بالشروط الصحية اللازمة والمحكوم بعاملين عامل مرور الزمن وعامل تبدل الظروف و الاحوال وهنا يكون من الضروري أخذ الظروف الإستثنائية وجعلها مؤشرا على حتمية إجراء الفحص الطبي. (1)

ويلزم التشريع الجزائري الهيئة المستخدمة عرض عمالها للفحص الطبي الدوري مرة واحدة في السنة على الأقل وتكون الفحوص مرتين في السنة لأولئك الذين يتعرضون للأخطار المهنية الخاصة والمعينين في مناصب تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن، ومن يقل عمره عن 18 سن أو يزيد عمره عن 55 سنة وذوي الأمراض المزمنة وعمال الإطعام والنساء الحوامل ممن لديهم أطفال أقل من سنتين. (2)

كما يمكن لطبيب العمل طبقا للمادة(18) من القانون 07/88 متعلق بالوقاية الصحية و الأمن و الطب العمل أن يأخذ عينات قصد إجراء التحاليل عليها، والقيام بكل فحص لأية أغراض مفيدة، وعلى ضوء هذه التحاليل أو الفحص الطبي يوصي بإتخاذ:

- الفحص الطبي الخاص وهو الفحص الطبي المرتبط بالظروف الطارئة التي يتعرض لها العامل ونص عليها المشرع الجزائري في المادة (17) من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، أما المادة(19) من المرسوم السالف الذكر فنصت على الفحص التكميلي وتتمثل أهدافه في تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل و اكتشاف الأمراض المعدية و الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني و اتخاذ كل إجراء ضروري

1-أنظر، باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في المنظومة التشريعات العربية، مقال منشور بمجلة حقوق-كلية حقوق، جامعة البحرين، العدد1، لسنة 2007، ص188.

2-راجع المواد من(15،16) من المرسوم التنفيذي 120/93، متعلق بتنظيم طب العمل، مرجع سابق.

للمحافظة على صحة العمال. (1)

و قد أقرت النصوص الدولي على منع ممارسة العاملة لبعض الأعمال لما لها من تأثير سلبي على صحتها سواء في مرحلة الحمل أو بعده، إذ منع عليها أن تقوم بالأعمال الشاقة التي تستدعي الرفع والجر للأوزان، أو التعامل بالمواد الكيميائية أو الاعمال ذات التوقيت الليلي.

و في هذا الإطار صدرت عدة اتفاقيات وتوصيات حفاظا على سلامة خاصة للعاملة خلال فترة الامومة والفترات المتوقعة للوضع لما لها من عواقب عليها وعلى الجنين.

ونصت التوصية رقم 95 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة في المادة (05) على حظر عمل المرأة في الأعمال التي تعتبرها السلطة المختصة مضرة بصحتها وصحة الجنين كالوقوف المستمر الذي يسبب الارهاق والتعب أو الاستعمالات الاهتزازية. (1)

و تستفيد المرأة من الحقها بتقديم شهادة طبية تطلب فيها تغيير عملها والانتقال إلى عمل آخر يتناسب ويتلاءم مع صحتها وضمان الاجر دون أي انتقاص.

و نصت التوصية رقم 191 الصادرة سنة 2000 بشأن مراجعة التوصية حماية الأمومة في مادتها (6ف3) على مجموعة من الاعمال المقررة التي يمنع على المرأة العمل فيها، كالتعرض للعوامل البيولوجية والكيميائية و الفيزيائية التي تشكل خطرا على الحياة الانجابية وكل عمل يسبب إرهاق بدني كالوقوف أو الجلوس طويلا كثرة التنقل العمل في محيط درجة حرارة عالية أو منخفضة أو التعرض للاهتزازات. (2)

1- راجع المادتين 17 و 19 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

2- راجع المادة رقم 5 من التوصية رقم 95 الصادرة في 28 جوان 1952.

3- راجع المادة (3/6) من التوصية 191، الصادرة في 28 جوان 2000.

و فيما يتعلق المشرع الجزائري فإنه لم ينظم من خلال قوانينه أليات الحماية والامتيازات المقررة لظروف عمل ملائمة للمرأة المذكورة في النصوص الدولي كما سبق الاشارة إليه، وسبب في ذلك عدم مصادقته لتلك الاتفاقيات والتوصيات خاصة الحديثة منها التوصية رقم 191 سالفه الذكر على نقل المرأة من منصبها إلى منصب آخر ملائم لصحتها والرجوع إليه في حال زوال الخطر والحفاظ على قيمة الأجر وهذا يعود بالمرودية على المستخدم عند توقف المرأة عن الغيابات والعطل المرضية بسبب توفر منصب العمل المناسب لها ولصحتها.

ونص المشرع الجزائري على بعض الفحوصات الدورية والخاصة للعمال المعرضون للأخطار المهنية وذكر النساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهن عن سنتين، وتأتي هذه الفحوصات بهدف التقليل من الاخطار التي يمكن أن تلحق بالأمهات الحوامل بسبب إنتقال العدوى التي تؤثر في الجنين و الرضيع عن طريق الرضاعة الطبيعية، وتجري الفحوص الواجبة لاستئناف العمل، المتعلقة بالنساء الحوامل و الأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهن عن سنتين أو بعد غياب كان بسبب عطلة الامومة ويتم إبلاغ طبيب العمل بذلك.(1)

الفرع الثالث: الحق في الحد أدنى من الأجور

يعتبر الاجر حافز مادي قوي في تحسين علاقات العمل وتحقيق مستوى من الرضا والتعلم لدى العمال، مما يشجع على العمل أكثر لما له تأثير قوي على الجانب المعنوي والنفسي لهم كما يعد عنصر الاقدمية عنصرا مهما في رفع الاجر.

ويساوي الإسلام بين المرأة والرجل كقاعدة عامة في مجال الحقوق المختلفة

1- أنظر، غريب منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، الدراسة الميدانية بمركب

أسميدال عنابة- أطروحة لنيل الدكتوراه، جامعة باتنة، 2006، 2007، ص 127 .

والقيام بالواجبات المتعددة ومصداقاً لقوله تعالى (لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ).⁽¹⁾

و تبنى التشريع الجزائري كغالبية التشريعات في العالم مبدأ المساواة في الأجور بين اليد العاملة النسوية والرجالية سواء في الدساتير المتتالية وحتى قوانين العمل، و نصت المادة 59 من الدستور 1976 بالوجه الخاص على الحق في الأجر مساوي بين الرجل و المرأة متى تساوت الأعمال المنجزة و تخضع الأجور للمبدأ القائل : " التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" و تحدد طبقاً لنوعية العمل المنجز فعلاً و لحجمه⁽²⁾.

و نصت المادة (2/7) من القانون رقم 12/78 متضمن الق.أ. ع.ع باعتباره أنه يطبق على كل القطاعات على أن العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجوراً متماثلة و ينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردود.

و منح قانون العمل رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل في (2/6) منه على حق العمال في إطار علاقة العمل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليته واستحقاقاته تبعاً لذلك تنص المادة (17) من نفس القانون على أن "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرباية العائلية والقناعات السياسية والانتماء إليها".

1- سورة النساء الآية (22).

2- أنظر، عامر مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مقال منشور بمجلة العلوم الانسانية، العدد 29

جوان 2008، ص145-171.

و يعد الحد الأدنى للأجر على أن لا يقل عن متوسط الاجر الوطني منطبق على كافة العمال و القطاعات دون إستثناء حيث يتم تحديدها من قبل السلطة العامة بمقتضى النصوص التنظيمية فهو غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى، حيث تحتكر الدولة في هذا الشأن سلطة إصدار القوانين اللازمة من أجل التسيير العادل للمؤسسات المستخدمة والقوانين الداخلية و النظم الخاصة بتطوير الحد الأدنى المضمون و هذا ما نصت عليه المادة 87 من ق ع ع.(1) و يمنع من أي مستخدم أن يمنح أجرا أقل من الأجر الأدنى المضمون و لو كان ذلك برضى العامل.(2)

إضافة إلى ما سبق أوجب المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 في المادة 84 . " على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز وعاقب في المادة 141 من قانون 11/90 سالف الذكر على "كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 400 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة. و أدرج في المادة 142 من القانون 11/90 جزاءات مادية في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالاستخدام والرواتب وإقامة التمييز في هذا المجال حيث فرض غرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن إقامة أحكام تمييزية بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، و هذا ما وردت في المادة 57 من هذا القانون على أنه "يعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 دج إلى 10000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".(3)

1- نصت المادة (87) من ق ع ع على "يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق في القطاعات النشاط بموجب

مرسوم، بعد استشارة نقابات العمال و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا".

2- راجع المادة (149) من القانون 11/90.

3- أنظر، عمار مانع، مرجع سابق ص158.

و دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع ق.ع.ع، على كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي للعمل يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات. وفي حالة العو تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعني.⁽¹⁾

المطلب الثاني : الحق في الضمان الإجتماعي

يشكل الضمان الاجتماعي أحد الصور الحماية الاجتماعية التي نص عليها القانونون 16-01 المتضمن تعديل الدستور 1996 في المادة (69ف4) على أن يضمن القانون الحق العامل في الضمان الاجتماعي ، وتكريسا لهذا الحق ولتدعيم مجال الحماية الاجتماعية من الأخطار المختلفة المرتبطة بالعمل، صدرت مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية لتحديد مجال تغطية الضمان الاجتماعي.⁽²⁾

فالقانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 أخذ هذا النظام في مجال العمل حيث

نصت المادة (187) منه على أنه: « يستفيد العامل من الحق في الضمان الاجتماعي .» لتدعيم مجال الحماية الاجتماعية من الاخطار المرتبطة بالعمل،⁽³⁾

و لذا تبنى المشرع نظام قانوني موحد تمثل في القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي يغطي أغلب الأخطار المرتبطة بحياة الاجراء.

1- راجع المادة (54) من الأمر 01/15 مؤرخ في 23 جوان 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، تعدل الاحكام المادة (149) من القانون 11/90.

2- أنظر، عبد الرحمان خليفي، ص 107.

3- أنظر، بشير هدي، مرجع سابق، ص 148.

و بصدر القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد ويهدف هذا النص إلى توحيد القواعد المتعلقة بتقدير معاش التقاعد.

وبالنظر إلى عدم ملائمة الأمر 183/66 المؤرخ في 21/06/1966 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية للمستجدات التي عرفها عالم الشغل في الجزائر تم إصدار القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمر المهنية، حيث يهدف هذا النص إلى تغطية المخاطر الناتجة عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية ومنه ينقسم الضمان الإجتماعي الى نوعين وهما(1):

الفرع الأول: المخاطر الإجتماعية

لقد إهتم المشرع الجزائري بالمرأة العاملة ووفر لها الحماية من بعض الأخطار التي قد تصيبها في حياتها العملية و اليومية والتي تتمثل في الحوادث العمل و الامراض المهنية أو العادي و العجز أو الولادة.

أولا-التأمين على المرض: يحق للعاملات التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرض ويمكنهم الاستفادة من عدة خدمات و هي:

-الأداءات العينية للتأمين على المرض تتمثل في العلاج و الجراحة و الأدوية و الإقامة بالمستشفى و الفحوص و علاج الأسنان واستخلافها الاصطناعي و النظارات الطبية و العلاج بمياه الحمامات المعدنية والمتخصصة الأجهزة والأعضاء.

و أما الأداءات النقدية تتمثل في أجره حيث تستفيد ب 50% من أجرها بالنسبة للأسبوعين

- الأولين و 100% بالنسبة للأسبوع الثالث الى تاريخ شفاء العاملة على أن لا تتجاوز

1- أنظر، عجة جيلالي، مرجع سابق، ص 125-129.

المدة 3 سنوات وفق ما تحدده الأحكام القانونية و التنظيمية المعمول بها.

ثانيا- التأمين على العجز: العجز بصفة عامة هو حالة تصيب العاملة في السلامة الجسدية تؤدي الى عدم القدرة عن العمل، فتؤثر في قواها البدنية وتقاس القدرة على العمل بالنظر للشخص السليم المعافى، وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة ويحسب على أساسها مبلغ المعاش ، وفقا للقواعد الخاصة بالتأمينات الاجتماعية.(1)

فالهدف الاساسي من التأمين على العجز هو منح معاش للمؤمن له جراء الانقطاع عن العمل، وقد تطرق المشرع الجزائري إلى تقسيم العجز إلى كلي (كامل) وعجز جزئي، وقد حدد القانون 83-11 تعويضة يومية عن كل يوم عمل أو راحة من الاجر المتقاضي،(2) وحددت المادة (36) من قانون التأمينات أصناف العجز:

الصنف الاول: العجزة اللذين مزالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور (نسبة العجز 60% من متوسط الاجر).

-الصنف الثاني: العجزة اللذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بعمل مأجور (نسبة العجز 80% متوسط الاجر)

-الصنف الثالث: العجزة اللذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بعمل مأجور ويحتاجون مساعدة من غيرهم. (نسبة العجز 80% + 40% للغير). (3)

1- أنظر، ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، 2003، ص 304.
2- أنظر، ذراع القندول عثمان، منازعات الضمان الاجتماعي ودور القاضي فيها، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، دفعة 15، الجزائر، 2007، ص 9 .
3- أنظر بشير هدي، مرجع سابق، ص 137.

أما العجز الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني. فالمصاب يستفيد من أداءات العجز المؤقت عن طريق نسبة يحددها الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي، وتحديد تاريخ الجبر ولكي يحصل المؤمن على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل:

- 60 يوم/ 400 ساعة على الأقل خلال 12 شهر التي سبقت الانقطاع عن العمل ثبوت العجز، أو 180 يوم/ 200 ساعة على الأقل التي تسبق التوقف عن العمل والمعانة الطبية للعجز خلال الثلاث السنوات الاخيرة.(1)

ثالثا- التأمين على الوفاة: يهدف التأمين على الوفاة على حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، على اختلاف الضرر الذي أصاب المتوفي والظروف المسببة لذلك، حيث تذهب أغلب التعويضات في حالة الوفاة إلى تقرير " معاش الوفاة" للمستحقين وتعد وفاة العامل قوة قاهرة يفسخ من خلالها العقد بقوة القانون سواء كان محدد أو غير محدد المدة وبالتالي تنتهي علاقة العمل وتزول الالتزامات للطرفين حتى على لذوي الحقوق، وقد حددت المادة (47) من قانون التأمينات الاجتماعية ذوي الحقوق المؤمن له اللذين يستفيدون من التأمين على الوفاة.(2)

أما الأداءات المتعلقة بمنحة الوفاة ويقدر مبلغ رأس مال الوفاة بإثني عشرة (12) مبلغ من الاجر الشهري للمؤمن له قبل موته والاكثر نفعا المتقاضى للسنة السابقة لوفاة المؤمن له كأساس لحساب الاشتراكات، ويجب أن لا يقل عن متوسط الأجر الوطني المضمون ويدفع رأس مال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له ويوزع بحصص متساوية في حال تعدد ذوي الحقوق.(3)

1- راجع المادة (15) والمادة (37) وما يليها من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

2- راجع المادة (67) من القانون 08-08 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

3- أنظر، سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر،

رابعاً- **التأمين على التقاعد:** إن إنتهاء الخدمة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة العملية وللاستفادة منه يجب ان تتوفر فيه شروط اللازمة فحدد القانون الخاص بالتقاعد شرطين أساسيين:

أ- **شروط السن:** تتوقف استفادة العامل من معاش التقاعد بالنسبة للرجل ببلوغ (65) خمسة و ستين سنة و للنساء (60) ستون سنة إلا أنه تستفيد العاملات التي ربين ولدا أو عدة أولاد طيلة (09) سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد و ذلك في حدود (3) ثلاثة سنوات.⁽¹⁾

و استثناء لا يطبق شرط السن في بعض الحالات المذكورة في المواد(7،9،21، و24ف2) من القانون 83-12.

ب- **شروط مدة العمل:** هو قضاء فترة (15) خمسة عشرة سنة خدمة فعلية شرط أن يكون قد سدد كافة الاشتراكات المترتبة عليه و أن تكون إدارته قد ساهمت في تمويل الصنف الذي تنتمي إليه، وعليه لا يمكن الإحالة إلى التقاعد إلا إذا توفر شرطين السن و الخدمة معا.⁽²⁾

-أنواع التقاعد ينقسم التقاعد إلى عدة أنواع هي:

1-التقاعد العادي: هو حق للحقوق الأساسية للعامل يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل السن القانونية و على خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة فإن القانون 12/83 المعدل والمتمم، أسس نظام واحد للتقاعد فيما بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق و الامتيازات و التمويل من ناحية أخرى.

1- راجع المادة 6ف1 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

2- راجع المواد(7،9،21، و24/2) من القانون 12/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

2- **التقاعد المسبق:** نظام جديد يوجد بالقطاع الاقتصادي فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد و التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق هيئة أو نظام نقابي مسبق كل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد.(1)

3- **التقاعد النسبي:** للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن (50) خمسين سنة فأكثر و يكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي هذه المدة تقدر بـ (20) عشرين سنة على الأقل و تنقلص مدة العمل بالنسبة للنساء بـ (05) خمس سنوات . تتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلب الموظف دون سواه، غير أنه في حالة انفراد الإدارة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرارا باطلا و عديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة.

وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية لإنهاء علاقة العمل مع توفر الشروط القانونية والمهنية لذلك، فلقد اعتبرت الفقرة الثامنة من المادة 66 من القانون 90-11 الإحالة على التقاعد أحد الاسباب العادية لإنهاء علاقة العمل سواء بطلب من العامل أو بمبادرة من صاحب العمل، ما دامت العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة.(2)

خامسا-التأمين على الأمومة

و قد كرست النصوص دور المرأة العاملة في نشاطها والقطاع الذي تعمل فيه على مبدأ عدم التمييز بين العاملات، فالمشرع الجزائري حذا حذو الاتفاقيات الدولية في النصوص الخاصة بحماية الأمومة التي جاءت مطلقة ولم يرد منه أي نص صريح يمنع استفادة المرأة العاملة من عطلة الأمومة، بالإضافة إلى الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي، ويهدف

1- أنظر، أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 103.

2- أنظر، راشد واضح، مرجع سابق، ص 339.

التأمين على الأمومة إلى ضمان للمرأة فترات عمل مريحة وولادة حسنة بالحفاظ على صحتها وصحة مولودها مع تغطية كافة نفقات العلاج والرعاية لها وللمولود والتعويض عن الدخل المفقود بسبب الحمل والولادة بتلقيها تعويضة يومية وذلك وفق شروط محددة.⁽¹⁾

و تشمل الأداءات العينية كافة و المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته وتعويض أيام العطل المرضية وعطلة الأمومة حيث لا تمنح الاداءات العينية إلا إذا كان الدواء موصوفا من قبل الطبيب.⁽²⁾

أولا -شروط الاستفادة من الأداءات المستحقة للتأمين على الأمومة: لكي تستفيد المرأة العاملة من التأمين على الأمومة يجب أن تتوفر الشروط اللازمة لذلك منها مايلي:

أ- مدة العمل: وقد نص قانون التأمينات الاجتماعية 83-11 كي تستفيد المؤمنة من التأمينات أن تكون قد عملت لمدة العمل معينة والمتمثلة في :

-إما خمسة عشر(15) يوما أو مئة ساعة(100) أثناء الثلاثة أشهر الأولى التي تسبق الأداءات العينية المطلوب تعويضها.

-وإما سنتين (60) يوما أو أربع مئة ساعة (400)على الأقل أثناء الاثني عشر شهرا التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الاولى للحمل الأداءات المطلوب تعويضها.⁽³⁾

وهذا الشرط ضروري للإستفادة من الاداءات النقدية والتعويض على عطلة الامومة التي نص عليها المشرع وتقدر بأربعة عشر (14) أسبوعا أي (98) يوم بداية من تاريخ الوضع

1- أنظر، مكاشفة مريم، مرجع سابق، ص 79.

2- أنظر، باديس كشيدة، مرجع سابق، ص 28.

3- راجع المادة 24 من القانون 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر 07 المؤرخة في 14 فيفري 1983.

الحقيقي . (1)

كما تستفيد من التأمينات العينية بتغطية المصاريف العلاجية والصيدلانية والاقامة في المستشفى على أساس 100% شرط أن لا تتعدى مدة الاقامة ثمانية(08) أيام وخضوعها لفحوصات إجبارية قبل وبعد الولادة تطبيقا للمرسوم التنفيذي 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 في مادته (34). (2)

ب- يجب اعلام المرأة الحامل بحملها لهيئة الضمان الاجتماعي لكي تستفيد من الاداءات السابق ذكرها، يتعين عليها ابلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعاينة من طرف طبيبها المعالج قبل ستة أشهر على الأقل من التاريخ المتوقع للحمل الذي يعين هذا التاريخ في الشهادة المقدمة طبقا لما جاء في المادة 33 من المرسوم التنفيذي 84-27 الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11. (3)

كما لا يجوز منح المرأة أداءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين.

وعليه فإن استفادة المرأة من الاداءات النقدية المتعلقة بعطلة الأمومة مرتبطة ومرهونة بموافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي بغية المراقبة والتأكد من صحة الحمل. (4)

ج- ضرورة إجراء المرأة الحامل للفحوصات الطبية المتمثلة في :

- 1- راجع المادة 55 من القانون 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.
- 2- راجع المادة 29 من القانون 83-11، السالف الذكر.
- 3- راجع المادة 28 من القانون 83-11، مرجع سبق ذكره.
- 4- أنظر، زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، ملتقى دولي، جامعة الشلف، 2012، ص 35.

-فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل.

-فحص خلال الشهر السادس من الحمل.

-فحصان من طبيب مختص بأمراض النساء والتوليد قبل أربع أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع، والثاني بعد ثمانية أسابيع على الأكثر من الوضع.(1)

ولهذا فإن عدم توفر الشروط السابقة في الملف الطبي للمرأة الحاملة، فإن الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي يصدر قرار برفض تقديم عطلة الامومة للمعنية، مما يلزم هذه الأخيرة بإجراءات الطعن في القرار، وبالتالي قيام منازعة طبية استنادا لما جاء في القانون 08-08 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.(2)

د- إثبات المرأة الحامل صفة المؤمن لها إجتماعيا: يعتبر شرط صفة المؤمن له ضروريا للاستفادة من تعويض عطلة الامومة حسب ما جاء في المادة الثالثة من القانون 83-11 ونصت على هذا الشرط أيضا المادة 37 من المرسوم رقم 84-27 على أنه ((يجب على المؤمن لها اجتماعيا التي تطلب الاستفادة من أداءات التأمين على الولادة أن يثبت صفة المؤمن له إجتماعيا وأن يقدم الوثائق الإثباتية التي يحدد قائمتها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي))، حيث تكمن أهمية هذا الشرط في للاستفادة من الخدمات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وضمانة لها من أي تعسف.(3)

هـ- توقف المؤمن لها اجتماعيا عن كل عمل مأجور أثناء عطلة الأمومة :

- 1- راجع المادة 34 من المرسوم 84-27، المؤرخ في 11 فيفري 1984، المتعلق تحديد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11، ج ر 07 في 14 فيفري 1984، المعدل و المتمم.
- 2- راجع المادة 17 و19 من القانون 08-08، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- 3- أنظر، سماتي الطبيب مرجع سابق، ص 45.

ويعتبر هذا الشرط منطقيا فلا يمكن للمستفيدة تقاضي التعويض والعطلة من جهة والقيام بعمل مأجور آخر في نفس الوقت، أو أخذ أجرين في آن واحد. وهذا خلال 14 أسبوع المتتالية كتعويضه يومية الممنوحة لها.⁽¹⁾

و نجد المشرع الجزائري وفر للمرأة العاملة الحاملة الحماية الاجتماعية في حال عدم اكتمال حملها حسب ما جاءت به المادة 34 من المرسوم التنفيذي 84-27 المتعلق بتحديد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 الذي خول لها الحق في التأمين عن الولادة إذا انقطع الحمل في الشهر السادس من تكون الجنين حتى ولو لم يولد حيا و تتولى هيئة الضمان الإجتماعي دفع المصاريف التي أنفقتها المرأة على نفسها أثناء فترة الحمل وبعد انقطاعه، كما لها الحق في عطلة الأمومة المقدرة ب (14) أسبوع متتالية (98 يوم) التي تبدأ على الأقل بأسبوع إجباري التوقف منها عن العمل قبل الولادة، وحتى لا يتعسف أرباب العمل في فرض عليها عدم التوقف أو الالتحاق بالعمل.

و من خلال ما سبق نستنتج أن المرأة العاملة تستفيد من أداءات عينية وأخرى نقدية فيما يخص التأمين على الولادة وفق شروط وإجراءات في أجال محددة و لازمة والمذكورة أنفا، حرصا من الدولة وهيئة الضمان الاجتماعي والمصلحة المستخدمة على صحتها وصحة مولودها.

وأما في حالة مخالفة تلك الشروط والاجراءات المطلوبة تترتب عليها عقوبة تتمثل في تخفيض 20% من الاداءات المستحقة إلا في حالة وجود عذر قاهر وهذا ما نصت عليه المادة 38 من المرسوم التنفيذي 84-27 السالف الذكر وأن هيئة الضمان الإجتماعي مقيدة في قوانينها بالمواعيد، والتخلف عن ذلك يسقط الحق عن صاحبه. وخاصة أن القوانين

-1 راجع المادة 29 من القانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

كانت أكثر حماية للمرأة العاملة، و هناك أيضا عطلة تستفيد منها المرأة العاملة و تسمى بالعطلة غير عادية و تتمثل في حالة خطأ الطبي بتقدير تاريخ الوضع الفعلي لأنه مهما تكن الحالة فإنه يدخل في إطار إجازة الأمومة المقدر ب 6 أسابيع قبل الولادة(42 يوما) حيث تكون هذه الإجازة إختيارية بالنسبة للعاملة ولكن الأسبوع الاخير يكون ملزما للعاملة مغادرة العمل رغما عنها، والمقدرة ب 14 أسبوعا بعد الوضع ولذا لا يقبل أن يفوق تقدير مدة الوضع بالخطأ عن أسبوعين خاصة مع تطور التكنولوجيا في ميدان الطبي.

و يمكن أن تصاب المرأة الحاملة (العاملة) بالمرض بسبب الولادة أو تحدث لها مضاعفات، فإن لها الحق في التوقف عن العمل في هذه الحالة و لكنها لا تستفيد من التأمين على الأمومة بل من التأمين عن المرض، بعد استكمال مدة العطلة الأمومة و يقدر التعويض ب100% و هذا ما نصت عليه المادة 10 من الأمر 17/96 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.(1)

و نصت المادة (35) من المرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المعدل و المتمم على أنه " يخول الحق في أداءات التأمين على الأمومة أي انقطاع للحمل يحدث بعد نهاية الشهر 6 من تكوين الجنين و لو لم يولد الطفل حيا". و في حالة انقطاع الحمل الذي يحدث قبل 6 أشهر يدخل ضمن الاستفادة من التأمين عن المرض. (2)

أما القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لم يتطرق إلى هذا الحق في نصوصه، وترك تنظيم المسألة إلى التنظيم الداخلي لكل هيئة مستخدمة واعتبره حقا مرتبطا بالأمومة،

1- أنظر، باديس كشيدة، مرجع سابق، ص 32.

2- راجع المادة 46 من المرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 37 ، المؤرخة في 13 سبتمبر 1982.

وما يعاب على المشرع أيضا أنه قام من احتساب مدة الرضاعة من تاريخ الولادة وليس من تاريخ الالتحاق بعملها. (1)

نستنتج من خلال هذه المادة أن المشرع وسع على المرأة دائرة الحماية وأعطى لها المجال في التكفل بمولودها وخاصة بعد فترة الأمومة والالتحاق بالعمل من أجل خلق التوافق

الفرع الثاني: حوادث العمل والأمراض المهنية

نص القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بتعريف حادث العمل أنه "يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة عمل" ونستنتج من خلال هذه المادة أن المشرع نص على الإصابة البدنية ولم يتطرق للإصابة الذهنية والعقلية وخاصة للذين يمارسون عمل فكري (2).

و عرفته المادة (63) من القانون 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تغزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص" (3).

بالإضافة إلى المواد 7 و8 و12 من نفس القانون كما وسع المشرع من دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي لحماية العمال وخاصة فيما تعلق بأسباب الحوادث، ونستنتج أن هذا التوسع قد أثار مشاكل فيما يخص تكيف الحوادث والأضرار التي يتعرض لها العامل في حياته وهل تدخل في مجال التكفل من طرف الهيئة مما يؤدي إلى

1- راجع المادة 55 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

2- راجع المادة 6 من القانون 13-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983.

3- راجع المادة 63 من القانون 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

الدخول في منازعة بين الطرفين.⁽¹⁾

ولكي يستفيد المؤمن له المصاب بالحادث من التغطية عليه باتخاذ إجراءات لإثبات الحادث منها التصريح به حسب ما جاء في المادة 13 من القانون المذكور أعلاه من طرف المصاب أو من ينوب عنه لصاحب العمل خلال 24 ساعة و 48 ساعة لهيئة الضمان الاجتماعي ولا تحسب أيام العطل، فما استقر عليه القضاء في هذا المجال أن العبرة ليست بضرورة وجود علاقة بين الحادث والاصابة وإنما يكفي أن يكون الحادث وقع في مكان العمل.⁽²⁾

وهكذا يستفيد من التأمينات الإجتماعية و التأمينات عن الحوادث العمل و الأمراض المهنية جميع العمال دون استثناء أو تمييز بسبب الجنس أو الدين. بالإضافة إلى الحماية المقررة للأم ومولودها للإستفادة من هيئة الضمان الاجتماعي.

المطلب الثالث: الحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها

إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا محددا للنقابة واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها، و طبقا للمادة (40) من القانون 14/90 فإنه "يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين (34 و 35) من هذا القانون أن تنشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، و في أماكن عملهم المتميزة إذا كانت لها أماكن عمل أو أي مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية "

1- أنظر، أحمية سليمان، ج2، مرجع سابق، ص180.

2- أنظر، سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 43 .

و من خلال هذا النص يتضح لنا أن المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة، و ذلك في إطار احترام الحقوق و الحريات المقررة قانونا لضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضاء النقابة، فروح القانون هنا لا تهدف إلى خلق نقابة جديدة داخل المؤسسة أو الفرع و إنما إلى تمديد جذور النقابة إلى أعماق المؤسسة فتصبح مشكلة و ممثلة على مستوى كل فرع منها و حتى في أماكن العمل و بالنسبة لقانون علاقات العمل 90-11 نص في المادة(5ف1) على أن يتمتع العمال بالحقوق الأساسية منها ممارسة الحق النقابي.⁽¹⁾

وبما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي الوطني وتشكل المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية حيث نص القانون 16-01 المتعلق بتعديل الدستور في المادة(70) على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين و يتضح من ذلك عدم التمييز بين العمال في ممارسة هذا الحق.

ومنه فقد جاء القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة النقابي الذي طرح نموذج جديد للممارسة النقابية يسعى إلى تحويل النقابة كفضاء للضبط الإجتماعي لا يتشكل فقط من العمال الأجراء، بل من حق أرباب العمل أيضا تكوين نقابات خاصة بهم.⁽²⁾

أولاً- شروط إنشاء النقابات: يمكن للعمال و أصحاب العمل إنشاء نقابة للدفاع عن مصالحهم المهنية أو الفرع أو قطاع نشاط الذي ينتمون إليه، ومنه إن التأسيس القانوني يخضع لشروط موضوعية و أخرى شكلية.

أ-شروط الموضوعية: و تتمثل في تجمع الأشخاص في مهنة واحدة أو ينتمون إلى فرع

1- أنظر، عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 79.

2- أنظر، عجة جيلالي، مرجع سابق، ص 171.

واحد أو قطاع نشاط واحد. (1)

ب- **شروط شكلية:** حتى يكون تأسيس المنظمة النقابية مطابقا للقانون يجب توافر عدة شروط شكلية منها ما يتعلق بالمؤسسين ومنها ما يتعلق بما يجب أن يتضمنه القانون الأساسي، وأخرى تتعلق بشرط التصريح لدى المستخدم أو السلطة العمومية المختصة.

1- الشروط المتعلقة بالمؤسسين: هي أن يكونوا متمتعين بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل وألا يحرّموا من حقوقهم المدنية والوطنية، وأن يكونوا راشدين ويمارسون نشاطا له علاقة بهدف المنظمة، يجب أن لا يكون قد صدر منهم سلوكا مضادا للثورة الجزائرية. (2)

- **الأحكام التي يجب أن يتضمنها القانون الأساسي:** هدف المنظمة و تسميتها و مقرها و طريقة تنظيمها و مجال إختصاصها الإقليمي و حقوق وواجبات المنخرطين في التنظيم مع تحديد كفيات الإنخراط و الإنسحاب والإقصاء و الطريقة التي يتم بموجبها تعيين هيئات القيادة و الإدارة و تجديدها و مدة عضويتها التنظيم الإداري والمالي للتنظيم النقابي. (3)

و تصرح بتأسيس المنظمة النقابية خلال الآجال المحدد في المادة (8) و تودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية لدى والي الولاية و الوزير المكلف بالعمل. (4)

ثانيا- حماية الحق النقابي: حرص المشرع على توفير الحماية القانونية لمزاولة النشاط النقابي، حيث نصت المادة (50) من القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق

1- راجع المادة(2،3) من القانون 14/90 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد23 المؤرخة في 6 جوان 1990، المعدل و متمم.

2- راجع المادة(6) من القانون 14/90 متضمن كفيات ممارسة الحق النقابي.

3- راجع المادة (21) من القانون 14/90 السالف الذكر.

4- راجع المادة (10) من القانون 14/90 السالف الذكر.

النقابي على أنه "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الإجتماعية" و لا يجوز أيضا أن يمارس ضد العمال و العاملات أي ضغوط أو تهديد تعارض وأهداف المنظمة النقابية، حيث يعاقب كل من يعرقل عمل منظمة المنظمة أو حرية ممارسته بغرامة تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي و في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و 100.000 دج و بالحبس من 30 يوما الى 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.(1)

ومن بين الأدوات النقابية التي تستعملها هي المفاوضات الجماعية و الاضراب، و تعد المفاوضات الجماعية و حق التفاوض الجماعي وتمثيل العمال في إبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل بكل حرية و إستقلالية ومساواة في المراكز التفاوضية مع صاحب العمل الذي يعتبر هو الآخر من إفرازات ونتائج الحق النقابي.(2)

و تجد المفاوضات الجماعية أساسها و شرعيتها في الدساتير الوطنية و تعتبر الجماعية كنتيجة لحق التفاوض الجماعي المنبثق هو الآخر عن الحق النقابي حيث إهتم في بادئ الأمر بمرحلة التفاوض الجماعي وتحديد مضمون الإتفاقية الجماعية، أما في المرحلة الثانية فقد قام بتنظيم عملية إبرام الإتفاقية الجماعية، مما يجعل من هذا النص المصدر القانوني الأول و المباشر للإتفاقيات الجماعية في الجزائر.(3)

1- راجع المادة (60) من القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

2- أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص165.

3- راجع المادة(32) من الدستور 1989، والمواد(33،36،41) من الدستور 1996، والمادة (48) من القانون 01/16

المتعلق بالتعديل الدستوري.

المبحث الثالث: الآثار المترتبة عن حق في العمل

لقد تطرقنا في المبحث الأول و المبحث الثاني الى حقوق المترتبة على المرأة العاملة و الحماية القانونية لها الى انه من الممكن أن تشوب نزاع داخل العمل نظرا لطول علاقة العمل والالتزامات التي تقع بين العامل والمستخدم و مما لا شك فيه أن تثير بينه إشكالات عديدة، بل و إن أثر حدوثها غير مستبعد و متوقع و حتمي الوقوع أحيانا سواء كان ذلك أثناء تنفيذها أو سريانها أو انتهائها لسبب أو لآخر وترتبط كلها بالإخلال بالالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو اتفاقي و هو ما يجعل المنازعات قائمة سواء جماعية أو فردية أو مع هيئة الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول: قيام المنازعة الفردية

يعرف المنازعات العمل الفردية هي كل الخلاف القائم بين عامل و رب العمل أو عمال و أرباب العمل بسبب تنفيذ أو تفسير عقد العمل أو عقد تمهين و تكوين أو قطع علاقة عمل، فمن الخصائص المميزة للنزاع الفردي للعمل أنه بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل إلا أنه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطاً جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلاً، وهو ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق و كفاءات تسوية المنازعات الفردية و كذلك بعض الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، بالإضافة إلى أن هذه المحاولات الودية و ما تتميز به من سرعة و بساطة في إيجاد الحل، من شأنها أن تساهم في كسر الحواجز النفسية و الاجتماعية بين الطرفين⁽¹⁾.

الفرع الأول: مفهوم منازعة الفردية

و قد تثير هذه العلاقة إشكالات متنوعة و هو ما يعرف بالمنازعة الفردية في العمل، و يتحدد مفهوم المنازعة الفردية في العمل من حيث تحديد مجال تعريفها و حصر

1- أنظر، عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 199.

مسببات حدوثها و منه يمكن التطرق إلى مختلف التعاريف التي قيلت في مجال تعريف المنازعة الفردية في العمل وكما سبق الحديث يعرف الفقهاء القانونيين الفرنسيين المنازعة الفردية في العمل على أنها " ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء و ينكره رب العمل أو يعترف به و لكنه يمتنع عن تنفيذه " ويعرف الفقيه ريغير المنازعة الفردية بأنها " الخلاف الذي يثار بين العامل و رب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر"⁽¹⁾.

و منه فإن تعريف منازعة العمل الفردية هي : " الخلاف الفردي المثار بين طرفي علاقة العمل"⁽²⁾، أو النزاع المتعلق بعلاقة العمل و الناتج عن انتهاك أحد الطرفين و غالباً ما يكون رب العمل لأحد التزاماته القانونية أو التعاقدية بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعامل و يحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية، و التعريف الأصح الذي يمكن الاعتماد عليه في تعريف المنازعة الفردية في العمل: >> هي كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة و صاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضرراً للطرف الآخر"⁽³⁾.

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة إلى أخرى وذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل و سريانها، و حتى الآثار المترتبة على انتهائها لسبب أو لآخر، نجد أن منازعات العمل الفردية تتعلق في معظمها بعدم الالتزام بمضامين القوانين أو خرق لبنود واردة في العقود أو أحكام واردة في النظام الداخلي للمؤسسة نفسها.

-أما بالنسبة للمضمون المنازعات العمل الفردية فإنها تكمن في النزاعات المتعلقة بإنشاء

1- أنظر، عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 39.

2- أنظر، أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 296.

3- أنظر، أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 297.

و تنفيذ علاقة العمل الفردية التي نصت عليه المادة الثامنة (8) من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، كما نصت المادة 10 من القانون 90-11 على أنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت من خلال نص المادتين السالفتين الذكر⁽¹⁾، و نستخلص أن المشرع قد حاول تبسيط الإجراءات، و لم يشترط الكتابة لإثبات عقد العمل، بل أجاز إثبات ذلك بجميع الطرق الممكنة قانوناً لأن عبء الإثبات يقع على العامل، أما فيما يتعلق بتحديد عقد العمل محدد المدة لأكثر من مرة، فالتشريع الحالي لا يشير لهذه الحالة فالمادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في بعض الحالات المنصوص عليها صراحة⁽²⁾، فمن طبيعة هذه الحالات أنها تقتضي عقود محددة المدة، و بالتالي لا يحتاج صاحب العمل إلى تجديد العقود بشأنها أما من ناحية تعديل علاقة العمل، فإن التعديل قد ينصب إما على عقد العمل ذاته الذي يمكن تعديله لفائدة العامل إذا كان القانون أو التنظيم يمليان قواعد أكثر فعالية و نفعاً.

-النزاعات الناتجة عن ارتكاب الأخطاء الجسيمة و التي تكمن في حالة ارتكاب الأخطاء الجسيمة فإن التسريح التأديبي يتم في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة والتي ترتكب أثناء العمل، زيادة على ذلك يجب على المستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار الظروف المخففة أو المشددة عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل طبقاً للمادة 73 الفقرة الأولى (1) من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص: >> يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص، عند تحديد و وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي لحقه و كذلك السيرة التي كان يسلكها العمل عند تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله و نحو ممتلكات المستخدم>>.

1- راجع المادتين 08 و 10 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

2- راجع المادة 12 من نفس القانون 11/90 .

- والإجراء التأديبي هو أداة تنظيمية و تأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه و اتخاذ كل إجراء ردي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيًا ليكون هذا الإجراء ذو طابع معنوي كالإنذار و التوبيخ أو ذا طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الامتيازات و المكافآت المالية أو ذا طابع مهني بحت كالنقل التأديبي أو حرمانه من الترقية، أو الطرد في حالة تحقق خطر جسيم، بما يؤثر على الحياة المهنية للعامل تدفعه إلى مواجهة هذا الوضع ، خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال السلطة من طرف صاحب العمل ومبالغة في تطبيق إجراءات رديعة تفوق جسامة الخطأ المرتكب.

-النزاعات الناتجة عن توقيف و إنهاء علاقة العمل الفردية، و يكون النزاع الناتج عن توقيف العمل في حالات محددة قانوناً كالإضراب غير القانوني الذي يقوم به العامل دون إذن مسبق من صاحب العمل و إشعار مسبق بالإضراب، و نجد كذلك نزاعات متعلقة بالعقوبات التأديبية داخل المؤسسة التي يعمل بها العامل و التي يسلطها عليه صاحب العمل بسبب إخلال العامل بالتزاماته التعاقدية أو التشريعية أو الاتفاقية، و أنه لا يمكن عرض العامل على المجلس التأديبي إذا كان في عطلة مرضية و توقف علاقة العمل إلى غاية شفائه⁽¹⁾.

أما بالنسبة للنزاعات الناتجة عن إنهاء علاقة العمل و هي محددة في قانون علاقات العمل 11/90 طبقاً للمادة 66 منه، و التي تكون عادة ممثلة في الاستقالة أو التقاعد أو الوفاة أو التسريح لأسباب اقتصادية أو العجز الكامل انقضاء عقد العمل غير محدد المدة أو انقضاء عقد العمل المحددة أو البطلان أو الإلغاء القانوني⁽²⁾.

1- أنظر، بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة 3، 2006، ص:18،19.

2- راجع المادة 66 من القانون 11/90 السالف الذكر.

الفرع الثاني: إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية

هذه الإجراءات التي تعتبر شرطاً جوهرياً قبل الفصل في أية منازعة قصد تسهيل حلها و المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و المستخدم أو العمال و الهيئات المستخدمة، و هو ما تعمل على تحقيقه و تكريسه قوانين العمل الصادرة في إطار الإصلاحات الاقتصادية لا سيما القانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

و تتمثل إجراءات التسوية الودية في مرحلتين منفصلتين من حيث الأجهزة التي تقوم عليها ومن حيث الإجراءات المتبعة فيها وهو ما يستوجب عرض كل مرحلة منفصلة عن الأخرى:

أولاً- التسوية داخل الهيئة المستخدمة

لقد أفرز التنظيم الجديد لعلاقات العمل عدة إجراءات يجب إتباعها في كل خلاف ناتج عن تنفيذ أو بسبب علاقة العمل بين العامل و المستخدم و مما لا شك فيه أن مساعي أطراف النزاع لإيجاد حل لهذا الخلاف لا بد أن تكون قائمة و موجودة، و هذا ما يلاحظ في جل النزاعات، إلا أن طبيعة المنازعة الفردية في العمل تقتضي هذا الإجراء الجوهري و ذلك بالزامية اللجوء إلى نظام التظلم المعمول به لسحب أو مراجعة أو تعديل القرارات الإدارية وفقاً للقانون 90_04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية مع احترام إتباع السلم الإداري أو الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها و ذلك بعرض الخلاف في أول الأمر على بعض الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل⁽¹⁾.

- يعرض أمره على رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال مدة ثمانية أيام

1- أنظر، رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص23.

- عرض (في حالة الرد، أو عدم الرضى بمضمون الرد) الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدّمين الذين يتعين عليهم إبلاغه بالرد خلال مدة خمسة عشرة (15) يوماً.
- في حالة عدم رضا العامل بمضمون الرد بعد استتفاذ هذه الإجراءات يمكنه إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصياً في حالة حضور العامل، يحرر مفتش العمل محضر لتصريحاته، ترفق الشكوى أو التظلم الذي يتقدم به العامل بمحضر لتصريحاته يحرره مفتش العمل.

ثانياً: التسوية الخارجية لمنازعات العمل الفردية.

على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات و الهيئات المستخدمة التي لا يتعدى الخلاف فيها حدودها دون تدخّل أو استعانة بالغير، فإن المصالحة إجراء يستوجب تدخّل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التقريب و التوفيق بين وجهات نظر مختلفة بغرض الوصول إلى حل أو تسوية ترضي طرفي الخلاف سواء كان معمولاً به في النظام السابق أو هيئات مصالحة متساوية الأعضاء تشكل مكتب المصالحة (1).

و المصالحة هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، و بالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت و المحافظة على العلاقة الودية بين العمال و أصحاب العمل و عالجه المشرع في القانون 90 - 04 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 14 جمادي الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، هذا القانون الذي أنشأ هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال و النصف الآخر من أصحاب العمل(2).

1- أنظر، رشيد واضح ، مرجع سابق، ص: 27.

2- أنظر، أحمية سليمان، مرجع سابق، ص: 14، 15.

و إن مساعي التسوية الودية عن طريق المصالحة المنوطة بمكاتب المصالحة تهدف أساساً إلى إيجاد حل سلمي ودي يرضي الطرفين المتنازعين كآخر إجراء يلجأ إليه لالتماس حلٍ للخلاف القائم بينهما و هو آخر فرصة يُمكنهما استغلالها إلى جانب دور اللجان المتساوية الأعضاء التي تشكل هذه المكاتب، لأن إخفاق مكاتب المصالحة في التوصل إلى تسوية للخلاف المعروض أمامها سيؤدي حتماً إلى إحالته على قضاء العمل للبت فيه و ذلك وفق ما تقرره القواعد الإجرائية الخاصة بالفصل في منازعات العمل، فإجراء المصالحة يعتبر شرطاً جوهرياً و شكلياً قبل إحالة كل خلاف على المحاكم المختصة بقضايا العمل و هو ما تضمنته المادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية و تسويتها، و التي تنص على أنه: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية..." أي أنه إجراء إجباري قبل تحريك أي دعوى قضائية (1).

حيث يقوم العامل بإيداع عريضة مكتوبة لدى مفتش العمل، أو يكتفي بالحضور أمامه على أن يتولى المفتش تحرير محضر بتصريحاته و يتعين على مفتش العمل في كلا الحالتين إخطار مكتب المصالحة، وينتهي الاجتماع إلى إحدى النتيجتين إما الوصول إلى اتفاق بشأن كل أو بعض نقاط الخلاف و هنا يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر مصالحة يتفق فيه الطرفان خلاله على كفيات و شروط تنفيذه و الآجال القانونية المرتبطة به و في غياب مثل هذا الاتفاق تصبح المصالحة واجبة التنفيذ في أجل لا يتجاوز الثلاثون (30) يوماً من تاريخ الاتفاق و إذا انقضى هذا الأجل دون تنفيذ فمن حق العامل اللجوء إلى رئيس المحكمة الفاصلة في النظر في المسائل الاجتماعية لإرفاق المحضر بالصيغة التنفيذية و عندئذ يحوز هذا الأخير على نفس الحكم القضائي أما إذا فشل

1- أنظر، عبد الرحمن يحيوي ، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل، مراجعة وفق التعديلات المدخلة، قصر الكتاب (البلدية) الجزائر، طبعة 1998، ص32-31.

الطرفان في التوصل إلى اتفاق، فيتم تدوين ذلك في محضر عدم مصالحة مع إحالة الخلاف برمته إلى الجهة القضائية المختصة.

الفرع الثالث: التسوية القضائية للمنازعات الفردية.

يعتبر اللجوء إلى التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل محاولات التسوية الداخلية عن طريق المصالحة، وهو الاجراء الذي تقضى به اغلب التشريعات العمالية والاجرائية المقارنة، بما فيها التشريع الجزائري.

تعتبر المحاكم الفاصلة في الامور الاجتماعية او المنازعات العمل هي القسم الاجتماعي او القضاء العمل و منه يتشكل غرفة الاجتماعية من لقضاة معينين من طرف الجهات المختصة و ممثلين للعمال واخرين لأصحاب العمل بالنسب متساوية.

حيث نصت المادة 8 من القانون 90-04 سابق ذكره بانه {تتعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية، برئاسة قاضي يساعده مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين. ويجوز للمحكمة ان تتعقد قانونا بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين... للمساعدين من العمال و المستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الاصوات، يرجح صوت رئيس المحكمة}.

و حيث تختص الغرفة الاجتماعية بالاختصاص النوعي المتمثل في لخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ او توقيف او قطع علاقة العمل، وعقد التكوين أو عقد التمهيين أو بإلغاء العقوبات التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية و/او الاتفاقية الالزامية أو بتسليم شهادات العمل والكشوفات الرواتب والوثائق الاخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي بتطبيق او تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الاجراءات الخاصة بالمصالحة امام مكتب المصالحة بدفع الاجور والتعويضات الخاصة بالأشهر 6 الاخيرة بالنزاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.⁽¹⁾

1- أنظر، احميه سليمان، المرجع السابق، ص 61.

و أما بالنسبة للاختصاص الاقليمي فتتمثل بمكان ابرام العقد او تنفيذ او مكان وجود موطن المدعي عليه الا في حالة توقف او تعليق العقد جراء حادث العمل او مرض مهني ففي هذه الحالة، يرجع الاختصاص الى المحكمة التي تقع موطن المدعي وهو العامل في اغلب الاحيان.

ترفع الدعوى امام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح في اجال لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ استلام محضر عدم الصلح، تقيد العريضة لدى امانة ضبط، في سجل رسمي يمنحها تاريخا مؤكدا مع تحديد تاريخ الجلسة الاولى، كما يمنح المدعي اجلا كافيا لتكليف الخصم بالحضور عن طريق محضر قضائي، حسب المادة 16 من قانون 09-08 و يقوم امين الضبط فور استلامه لعريضة افتتاح الدعوى بقيدها حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان اسماء والقباب الخصوم ومنح رقم للقضية وتاريخ اول الجلسة ثم يسجل امين الضبط رقم القضية وتاريخ اول جلسة على نسخ العريضة، ويسلمها للمدعي بغرض تكليف الخصوم رسميا بالحضور للجلسة.(1)

تم بالموجب النص المادة 16 من القانون 08-09 تمديد المهلة المقررة بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور واليوم المعين لحضور اول جلسة، 20 يوما بالنسبة للمدعي المقيم داخلي الوطن، و3 أشهر إذا كان الشخص المكلف بالحضور مقيما في الخارج. فالأجل هنا مقرر لحماية حق الخصم في الدفاع من خلال ما توفره له المهلة الممنوحة له.(2)

و منه تصدر المحكمة احكام ابتدائية و نهائية و احكام الابتدائية قابلة للتنفيذ المؤقت (معجل) و الاحكام ابتدائية و نهائية.

1- أنظر، بريار عبد الرحمن، شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية، دار بغدادي، طبعة 2، سنة 2009، ص 53.

2- راجع المادة 73 من القانون علاقات العمل 90-11.

المطلب الثاني : المنازعات الجماعية

إن اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال و المستخدم أو المستخدمين وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع و أشمل في العمل، بما يميزها عن غيرها من منازعات العمل الفردية (1).

الفرع الأول: تعريف منازعة العمل الجماعية

لم تقتصر محاولة اقتراح تعريف لمنازعة العمل الجماعية على الفقه فقط و إن كان هذا العمل اختصاص أصيل له بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي و نخص بالذكر المشرع الجزائري، وعلى هذا الأساس اتفق الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها >> ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية << و ما يأخذ على هذا التعريف أنه أغفل إمكانيات التسوية و ركز فقط على أطراف و محل المنازعة < ، في حين عرف المشرع الجزائري، النزاع الجماعي في نص المادة الثانية (2) من القانون رقم 02/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على أنه : >> يعتبر نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشرط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق النزاع <<(2).

1- أنظر، أحمية سليمان، مرجع سابق، ص،76.

2- راجع المادة الثانية (2) من القانون 02_90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم: 27_91 .

فالمنازعة الجماعية للعمل هي " ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمل و هيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل و العلاقات المهنية و الاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم و الذي يحتاج إلى جهود مشتركة للتسوية و انطلاقاً من هذا التعريف نجد أن هناك معيارين متكاملين لتحديد النزاع الجماعي و هما معيار شكلي من جهة و معيار موضوعي من جهة أخرى⁽¹⁾.

و منه يهتم معيار العضوي بطبيعة أطراف المنازعة و التي تتمثل أساساً في العمال و الهيئة المستخدمة و لا يشترط هذا المعيار حداً أدنى أو أقصى لعدد العمال أو عدد الهيئات المستخدمة إذ يكفي باشتراط تواجد مجموعة من العمال مقابل هيئة أو عدة هيئات مستخدمة .

و أما بالنسبة للمعيار الموضوعي فيشترط أن يتعلق المنازعة الجماعية محلياً بمصالح مهنية أو اجتماعية و معنى ذلك أنه يخرج من نطاق هاته المنازعة الخلافات التي لها طابع سياسي أو إداري و حتى المنازعات الجماعية التي ترمي إلى تحقيق منافع فردية⁽²⁾.

الفرع الثاني: أنواع نزاعات العمل الجماعية.

إن النزاع الجماعي يصعب تحديده من أول وهلة يقوم فيها بل حتى من خلال تعريفه يمكننا استخلاص مجموعة معايير معينة تميزه عن غيره من النزاعات الفردية، لأنه و في أحيان كثيرة، قد تشكل سلسلة التسريجات الفردية مثلاً نزاعات عمل جماعية ، أو قد يتحول النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عددا من العمال

1- أنظر، عجة الجبالي ، مرجع سابق، ص،213.

2- أنظر، بشير هدي ، مرجع سابق، ص، 214.

في مؤسسة أو قطاع أو فرع نشاط واحد، و يتمحور حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين، إذ في غياب معايير محددة في التشريعات الخاصة بالعمل، يتفق و يُجمع دارسو قانون العمل على اعتبار المنازعة الجماعية إذا توفر فيها معيار المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال، و هو ما يميزها عن معيار المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية وذلك بمعرفة الهدف الذي قامت من أجله المنازعة الجماعية و معيار أطراف النزاع فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم و العمال، سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين، سواء كان المستخدم واحداً أو متعدداً دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلاً لتكون طرفاً فيها⁽¹⁾.

أولاً- نزاعات متعلقة بتعديل القانون

في هذه المنازعات يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول و الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية و اجتماعية و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية⁽²⁾.

و في ذلك تنص المادة 62 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر

1-أنظر، رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص،80.

2- أنظر، محمد هلال، " مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية"، تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبعة وزارة الشباب و الرياضة، الجزائر، جوان 1991 ،ص،

نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل⁽¹⁾.

ثانياً - منازعات متعلقة بتطبيق القانون

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون أو يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل و الشروط العامة للعمل⁽²⁾.

و قد نصت المادة 131 من قانون علاقات العمل على أنه: " يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئياً أو كلياً و ذلك في غضون اثني عشر شهراً (12) التي تلي تسجيلها، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة"⁽³⁾.

ثالثاً - منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية

في هذا النوع من المنازعات يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل و ذلك بتطبيقه و تنفيذه، و في ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون مفيداً بالنسبة للعامل غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضرراً بالعامل أو العمال، إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فردياً إذا مس عاملاً

1- اراجع لمادة 62 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

2- أنظر، رشيد واضح، مرجع سابق، ص، 81.

3- راجع المادة 131 من 11/90 المتضمن علاقات العمل، السابق الذكر.

واحدًا، أو جماعياً إذا مس فئة من العمال، أو قطاعاً معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل، لا سيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال أو التسريح الجماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استنفادها قبل اللجوء قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا أعتبر ذلك خرقاً لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي⁽¹⁾.

وللوقاية من هذه النزاعات نظم المشرع طرق للحد من هذه النزاعات عن طريق الاجتماعات الدورية واللجان المشتركة واللجوء إلى اجتماعات داخل أماكن العمل للحفاظ على المؤسسة ونشاطها واستمراريتها وتهدئة نشوب المنازعة الجماعية التي تؤدي للإضراب أو غلق المؤسسة بالإضافة إلى الحفظ على مناصب العمال والعمل في ظروف مريحة.

الفرع الثالث: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية.

إذا كانت منازعات العمل الفردية تخضع في كل مراحل تسويتها إلى طرق وتقنيات خاصة بمعالجتها قبل تدخل القضاء بعد فشلها، فإن منازعات العمل الجماعية بدورها تخضع إلى مجموعة من المبادئ و الطرق الفنية الخاصة بتسويتها و حتى قبل ذلك بما تعقده اللجان المكونة قانوناً داخل كل مؤسسة مستخدمة من اجتماعات دورية للتقليل من احتمالات قيام منازعات جماعية و في حالة قيام نزاع جماعي في العمل فإنه يجب فيه اتباع سلسلة من الطرق الخاصة بتسويته من مصالحة و وساطة و تحكيم⁽²⁾.

أولاً- المصالحة: تعد المصالحة كوسيلة توفيقية لتجنب موجات الاحتجاج العارمة التي

كانت تشن بين العمال والمستخدمين ، باعتبار المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية

1- أنظر، محمد هلال ، مرجع سابق، ص، 76.

2- أنظر، رشيد واضح ، مرجع سابق، ص، 84.

للتسوية تعمل على تقريب وجهات نظر متعارضة بغية التوصل إلى حل رضائي ينفق عليه الطرفان المتنازعان غالباً ما تترك فيه حرية تحديد و تشكيل هيئة المصالحة عملها و إجراءاتها وإذا كانت المصالحة اتفاقيه يدرجانها في الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽¹⁾.

و تقوم مفتشية العمل التي يرفع إليها النزاع في العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين الطرفين وغاية هذا الإجراء هو الوصول إلى تسوية ودية للنزاعات القائمة بين المنظمات النقابية و ممثلي أصحاب العمل، فالمصالحة تعتبر المهمة الجد صعبة التي يوكلها التشريع إلى مفتشية العمل و التي عن طريقها تساهم هذه الأخيرة في حفظ السلم الاجتماعي و يفرض التشريع على مفتشية العمل تكريس كل قدراتها لتؤثر إيجابياً على سريان المصالحة التي ما هي إلا متابعة للمفاوضات بين الطرفين في ظل و بحضور مفتش العمل، إلا أن المصالحة تتدخل بعد استنفاد المفاوضات المباشرة بين الطرفين و الذي يعني عدم إمكانية واستحالة توصل الطرفين إلى تسوية خلافهما، ولا يُمكن لإجراء المصالحة أن يتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، ويتمثل هذا الإجراء في عقد اجتماعات بين الطرفين و يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضرا إلى جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل وإلا تطبق عليهما عقوبات جزائية، و يُعد كذلك مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان و يدون فيه المسائل المتفق وإن اقتضى الأمر المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائماً في شأنها، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً.

وفي حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة و في هذه الحالة كذلك يمكن للطرفين أن

1- أنظر، بشير هدي، مرجع سابق، ص 89.

ينفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم⁽¹⁾.

ثانيا-الوساطة: هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه، يمكن لمفتش العمل أن يساعد الوسيط في مجال التشريع و هذا بناء على طلب هذا الأخير الذي يتلقى كذلك من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته، يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة و ترسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، و يتعلق الأمر بإعطاء إمكانية أخرى للطرفين لحل مشاكلهم و ليس بإجبارهم غير أنه تجدر الإشارة إلى أن هذا الإجراء يعتبر مرحلة إضافية قصد البحث عن الحلول سلمية للخلافات الجماعية في العمل يمكن اعتبار إجراء الوساطة كفرصة بالنسبة للطرفين لتسوية نزاعهما، خاصة عندما تعين أنه عادة و في حالة الإضراب يرجى الطرفين تدخل الغير "على أساس الوساطة أو التحكيم"⁽²⁾.

ثالثا- التحكيم: إن مختلف المساعي من أجل تسوية ودية لمنازعات العمل الجماعية من مصلحة أو وساطة سواء كانت اتفاقية أو قانونية، تغني طرفي الخلاف من اللجوء إلى استكمال إجراءات أخرى قصد التسوية في حالة توصلهما إلى وضع حد للخلاف، أي في حالتها عدم توصل الطرفين إلى تسوية الخلاف القائم بينهما، أو عدم رضاهما و قبولهما بما تم التوصل إليه فيلجآن في هذه الحالة مباشرة إلى إجراءات التحكيم، مما يستلزم من طرفي النزاع استكمال ما تبقى من إجراءات قانونية تُمكنهما من التوصل إلى وضع حد لنقاط الخلاف و أشار المشرع الجزائري إلى التحكيم في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب و ترك الحرية لطرفي الخلاف

1- أنظر، بشير هدي ، مرجع سابق،ص91.

2-أنظر ، رشيد واضح ، مرجع سابق، ص 89.

من اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم أما في حالة اتفاقهما على عرض خلافهما على التحكيم⁽¹⁾.

كما يجب أن تطبق في هذه الحالة الأحكام الخاصة بالتحكيم الواردة في القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية من المواد 1007 إلى 1038 و لقد عالج المشرع التحكيم في الكتاب الخامس تحت عنوان: الطرق البديلة لحل النزاعات و عرف التحكيم في المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إذ نصت على أنه: " شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم"⁽²⁾.

و نصت المادة 1008 من نفس القانون على أنه: "يثبت شرط التحكيم، تحت طائلة البطلان، بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها، يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة البطلان تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفية تعيينهم"⁽³⁾.

و إذا عجزت جميع إجراءات التسوية السابقة يلجأ العمال إلى وسائل أخرى لها تأثير بالغ على السير الحسن للهيئات المستخدمة و على غرار الدساتير و التشريعات العمالية المقارنة، فقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1996 في المادة 57 منه و أخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه و يحدد شروطه و ضوابطه و كلياته من أجل تكييف ممارسته و تتكفل فيه اتفاقيات العمل الجماعية بتحديد هذا الجانب و تحديد نوعيته و قدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع، أو وضع حدود لممارسته و منعه في ميادين استراتيجية معينة كالدفاع و الأمن الوطنيين أو جميع

1- المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 22/12/1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية المنازعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، ج ر، عدد 01، جانفي 1991.

2- راجع المادة 1007 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

3- راجع المادة 1008 من القانون 09/08 السابق الذكر.

الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، و لقد حدد القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بالقانون رقم: 91 / 27 القطاعات و المصالح التي تستلزم تنظيم و توفير قدر أدنى من الخدمة (1).

و لهذا الغرض يعتبر القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 المعدل و المتمم .

و كما يعد الإضراب حق مكفول بحدود ممارسته والذي قمن بالاشارة إليه سابقا بالتفصيل إذ أن الاضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون (02/90) له حماية قانونية، و في هذا الشأن تطبق أحكام المادتين 32 و 33 من القانون السالف الذكر حيث أنه لا يمكن قطع علاقة العمل بسبب ممارسة الإضراب، كما أنه لا يتم دفع الأجر خلال فترة الإضراب، وفقاً لأحكام هذا القانون إضافة إلى ذلك يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعانها، بالإضافة إلى تسخير الحد الأدنى من الخدمة العمومية خاصة في بعض المجالات التي تعرقل سير الحياة اليومية .

فعند استنفاد هذه الطرق الداخلية عند قيام المنازعة الجماعية فإن الطريق القضائي يعد آخر سبيل، إلا أنه في أغلب الحالات تكون المساعي الداخلية من مصالحة ووساطة وتحكيم واجراء المفاوضات و ابرام اتفاقيات جماعية لحل النزاع آخر بمرحلة للفصل في المنازعة القائمة الامر الذي يضمن بقاء المؤسسة المستخدمة و ضمان الاجر للعمال.

كما يمكن أن تقوم منازعة أخرى مع هيئة الضمان الاجتماعي مع المهام المسندة إليها فإن عدم تصريح المستخدم بالنشاط في الوقت المحدد وعدم دفع الاشتراكات الرئيسية للهيئة في الآجال القانونية، وعدم التصريح بالعمال أو الاجور السنوية والتصريح بحادث العمل

1- أنظر، رشيد واضح ، مرجع سابق، ص 124.

والمرض المهني والحمل والوضع بالنسبة للمرأة العاملة في الوقت المحدد للإستفادة من الاداءات المستحقة، مما يؤدي بكل من المستخدمين والعمال برفع طعون أمام اللجنة الولائية ثم الوطنية للطعن المسبق لتخفيف العقوبة المقررة واسترجاع الحقوق المفقودة مع احترام المواعيد والاجال القانونية المحددة التي بتخلفها يسقط الحق المخول من خلال العلاقة بين المؤمن وهيئة الضمان الاجتماعي.(1)

أما فيما يخص أليات التسوية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي فتشكل إجراءات الاعتراض على قرارات الهيئة في مجال المنازعات لأهميتها ندمن حيث الهياكل القانونية الت تحكم وتسير وتنظم هذه الاعتراضات ، وذلك لضرورة حل وتسوية هذه المنازعات بما فيها الطبية والتقنية عن طريق التسوية الودية والقضائية في حال عدم وجود الاطراف إلى حل النزاع وديا، وخاصة وأن المؤمن العامل أصبح بحاجة أكثر من أي وقت سابق إلى الحماية والتضامن في مجال الضمان الاجتماعي.(2)

1- أنظر، سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 69.

2- أنظر، سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 164-165

الختمة

الخاتمة

لقد أعدت القواعد الدستورية المنظمة لحق المرأة في العمل المبادئ الأساسية لهذا الحق التي تقوم عليها وأهمها حرية العمل و اختياره والمساواة فيه و أن هذه المبادئ تقع في بؤرة اهتمام المجتمع الدولي واستقرت في ضمير المجتمعات ورسخت هذه الحقوق في دساتير الدول ومنها دستور جمهورية الجزائرية.

وقد حرص المجتمع الدولي أيضا على حق المرأة في العمل مع الرجل من خلال إعلانات ومواثيق ومعاهدات و ضمان المساواة في كافة مظاهر الحياة داخل المجتمع الواحد دون أي تفرقة أو عصبية على أساس الجنس، فاعترف المجتمع الدولي للمرأة بحقوقها كافة بشأن حرية العمل وحظر العمل الجبري واهتمام منظمة العمل الدولية و العربية بحكم اختصاصها ونزولاً على دستورها وما قررت من آليات للإشراف والمتابعة وكذا ما أكد عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسة 1966 في المادة (25) منه حيث كفل التساوي بين المواطنين دون أية وجه من وجوه التمييز في شأن فرص تقلد الوظائف العامة داخل البلد الواحد، حيث أشتمل العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966، في مادته السادسة، إلى وجوب اعتراف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل لجميع المواطنين دونما أية تفرقة، وتحت المادة السابعة من هذا العهد الدول الأطراف على ضمان تمتع المرأة بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وأن تتقاضى أجر يساوي أجر الرجل لدى تساوي قيمة العمل، وجاء إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة الصادر عن الأمم المتحدة في عام 1967، مؤكداً على فكرة حق المرأة في المساواة في ذلك مع الرجل في تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة، ويكون ذلك باتخاذ التدابير المناسبة، كما جاءت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الأمم المتحدة في عام 1979، والمعروفة بمسمى (اتفاقية سيداو) لتؤكد على ضرورة قيام الدول المتعاقدة، بتحقيق المساواة في ميدان العمل بين الرجل والمرأة وحثت الاتفاقية الدول الأطراف على اتخاذ جميع التدابير المناسبة والتي من شأنها التأكيد على

الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لكل البشر، والحق في التمتع بنفس فرص العمل، والحق في حرية اختيار المهنة، ونوع العمل، والحق في الترقية، والتدريب، والحق في المساواة في الأجر لدى التساوي في قيمة العمل، ولا شك أيضاً الحق في الضمان الاجتماعي، والوقاية الصحية، وحظر الفصل من العمل بسبب الحمل أو أجازة الأمومة، وغير ذلك من الأحكام التي تضمنتها المادة الحادية عشرة من الاتفاقية والتي تعتبر ملزمة ما لم تتحفظ عليها أي من الدول المتعاقدة ، وقد صدقت عليها الدول العربية وعكست ذلك في تشريعاتها. و نستنتج أنه ماتعرضه الاتفاقيات الدولية لحق وحرية عمل المرأة "أن حرية العمل والقضاء على العمل الجبري قد عكست في القوانين التشريعية الداخلية وأنها جاءت امتثالاً لأحكام الدساتير ونالت من الاهتمام والعناية ولازالت الطموحات المتطلعة للتغيير نحو الأفضل للحصول على مساواة فعلية سواء في القوانين أو على أرض الواقع والتطبيق العملي.

للأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لعمل المرأة تبين لنا أن هناك مجموعة من المتغيرات وعوامل تعكس نفسها على حياة المرأة العاملة وتتأثر بها وتؤثر عليها، وأن هذه العوامل تؤثر على مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في المجتمع ويتأثر بها النشاط الاقتصادي، وأن العادات والتقاليد والحالة الاجتماعية للمرأة والبنيان الاقتصادي للمجتمع والحالة الاقتصادية تؤثر في خروج المرأة للعمل من عدمه وفي اختيار نوعية العمل، إضافة إلى أنه تبين لنا أن عمل المرأة يؤثر في الظروف المحيطة بها سلباً وإيجاباً ويؤثر في حياتها وأفكارها وسلوكها كما يؤثر في حياة أسرتها ويؤثر على المجتمع الذي تعيش فيه ويساعد في عملية التنمية. فالمساواة التي أراد أن يبرهنها المشرع الجزائري تماشياً في ذلك مع المعايير الدولية برهنت على محدوديتها في الواقع بحيث لم ترق إلى المساواة الحقيقية التي تمكن المرأة بالرغم من الخصوصيات التي تتميز بها عن الرجل من لعب دورها في عالم الشغل تلك المساواة التي كانت ستفضي إلى تكافؤ الفرص بين الجنسين في التعليم والعمل والتدريب المهني إلا أنه لا

يزال مبدأ المساواة يصطدم بالواقع الذي يؤثر فيه في المقام الأول المحيط الاجتماعي المتقل بالعادات والتقاليد.

و ان التدابير الحمائية للمرأة العاملة تبين لنا أنها حظيت باهتمام الاتفاقيات الدولية و الاقليمية و منظمات العمل الدولية والعربية وكذا التشريعات الوطنية فمنحت المرأة تقديراً لدورها وطبيعتها الفسيولوجية ووضعت بعض القيود على عملها إذ حظرت عليها القيام بالأعمال الشاقة والخطرة والاشتغال ليلاً بغية التوفيق بين عملها وأسررتها وحماية لها ولأطفالها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- القرآن الكريم:

2- المؤلفات القانونية

أ- المؤلفات المتخصصة:

- 1- إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- 2- أحمد زكي بدوي، الاحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، ط1، القاهرة 1983.
- 3- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، عمان، دار الثقافة، ط2، الاصدار الرابع، 2005.
- 4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري_ علاقات العمل الفردية ، ج 2 ، د، م ، ج، الجزائر، 2002.
- 5- اممر يحيوي، المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010،
- 6- البرعي أحمد محمد، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية القاهرة، 1992.
- 7- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، طبعة 2، دار الريحانة للكتاب، 2006.
- 8- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة فيها، الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

- 9- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006 .
- 10- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، 2003.
- 11- القاضي حسن عبد اللطيف حمدان. الضمان الاجتماعي ، أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية ،ط3، بيروت 2002.
- 12- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، 2005.
- 13- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2002.
- 14- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ط4، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 15- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014.
- 16- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- 17- صالح بن أحمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد، 1986.
- 18- عامر سلمان عبد المالك، الضمان الإجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقية العملية، المجلد الثاني، منشورات حلبي الحقوقية ، لبنان 1998 .
- 19- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي، الخصائص، الآثار، الإنقضاء، دار الكتب القانونية ، المحطة الكبرى ، مصر، 2004.
- 20- عبد الفتاح، كاميليا. سيكولوجيا المرأة العاملة. ط1، القاهرة: دار الثقافة العربية للطباعة، 1972.

21- عجة جيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية-النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية ، الجزائر، 2005.

22- محمد حسين منصور، قانون العمل،(ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي النقابي العمالي، المنازعات العمل الجماعي، التسوية و الوساطة و التحكيم، الاضراب و الاغلاق)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية.

23- محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الأول، الطبعة الأولى المنامة 1999.

24- محمد عبد الله، ضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في المجال علاقات العمل- منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، سنة2004.

25- همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية ، دار المطبوعات الجامعية 1997-1998.

ب- المؤلفات العامة:

1-أحمد أبو الوفاء، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة، ط1، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2000.

2-باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في المنظومة التشريعات العربية، مجلة حقوق-كلية حقوق، جامعة البحرين، العدد1، لسنة 2007 .

3-بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور، خنشلة،2013.

4- بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة 3، 2006.

5-حساني خالد، محاضرات في حقوق الانسان، دار بلقيس، الجزائر، بدون سنة.

6-صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، مصر 2007.

7-عبد الرحمن يحياوي، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل، مراجعة وفق

- التعديلات المدخلة، قصر الكتاب (البليدة) الجزائر، طبعة 1998.
- 8- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في المنازعات العمل و الضمان الإجتماعي، دار العلوم والنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.
- 9- عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق ، بسكرة، 2013، 2014.
- 10- عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل في الدول العربية و المستويات الدولية، بدون سنة النشر.
- 11- غالبي علي الداودي، شرح القانون العمل (دراسة مقارنة)، دار وائل للنشر و التوزيع، طبعة 3 منقحة، عمان، 2004 .
- 12- محمد يوسف علوان، محمد الخليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ط1، الإصدار الثاني، ج1، 2000.
- 13- محمد هلال، "مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية"، تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، مطبعة وزارة الشباب و الرياضة، سنة النشر جوان 1981.
- 14- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، ط1 ، الديوان الوطني للطباعة والنشر، الجزائر 1997.
- 15- محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية و القضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الاعلام بمنظمة العمل العربية، مصر، بدون سنة

ج- الرسائل والمذكرات الجامعية:

- 1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل، كاتار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.
- 2- أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 1989.
- 3- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض النزاعات في مجال الضمان

الإجتماعي، أطروحة لنيل شهادة الماجستير، قانون أعمال، قانون أعمال، باتنة 2010-2009.

4- تاج عطا الله، عمل المرأة في تشريع العمل الجزائري والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 1999-2000.

5- ثوابتي إيمان ريما سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف و الإستخدام، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام بكلية الحقوق، جامعة باتنة 1، 2014-2015.

6- دراقي هبة خديجة- دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي- مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية- كلية الحقوق- جامعة الجزائر- 2000/2001.

7- ذراع القندول عثمان، منازعات الضمان الاجتماعي ودور القاضي فيها، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، دفعة 15، الجزائر، 2007.

8- طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2010، 2011.

9- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في المعايير الدولية و القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون المؤسسات، كلية الحقوق الجزائر، السنة الجامعية 2003-2004.

10- غريب منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، الدراسة الميدانية بمركب أسמידال عنابة- أطروحة لنيل الدكتوراه، جامعة باتنة، 2007، 2006.

11- كارم محمود حسين شتوان ، اليات حماية حقوق الانسان في القانون الدولي لحقوق الانسان ، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة الازهر ، غزة ، 2011.

12- مكاشة مريم، وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 1، 2010-2011.

د- مقالات قانونية

- 1-أوقاسي لونيس، مشاركة النساء في المهن الذكورية في الحياة العامة، السياسية والثقافية، وزارة التضامن الاجتماعي ملتقى حول فعاليات الملتقى الوطني حول المرأة " نساء وجهات نظر مختلفة وتعددية أفكار " الجزائر. 3-44 مارس 1998، نوفمبر 1998.
- 2-بلقاسم سلاطنية، سيولوجيا التكوين المهني ، وسياسة التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد10، 1998.
- 3-بن عزوز صابر، حق العمال في الوقاية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد الحقوق والعلوم القانونية، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، العدد 1، 2010.
- 4-زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، ملتقى دولي 7، جامعة الشلف.
- 5-علي حميدي، تنظيم و تطوير اسواق العمل، مقال منشور بمجلة العمل العربية، العدد86، فبراير، مارس، 2009.
- 6-علي محمد رضا يونس الطحان، مقال عن ضمان المساواة في الاجر في الشريعة الاسلامية والنظريات الوضعية، (دراسة مقارنة)، العراق،.
- 7-عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد29 جوان 2008.
- 8-عبد الكريم عبد الله جاويش، المرأة العاملة في المواثيق و المستويات الدولية و العربية، ملف توثيقي، مكتب العمل العربي، بدون سنة النشر.
- 9-عبد الله بن مبارك، موسوعة الحديث (مكتبة الاسلامية)، رقم الحديث /http://www.islamweb.net/maktaba،
- 10- مجدي عبد الله شراره، مقال حول تأثير معايير العمل الدولية على التشريعات العمل المصرية، 2014- الموقع www.hrddiscussion.com
- 11- محمد عرفان الخطيب .مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية

القانونية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية .المجلد 25.العدد الثاني
2009

12- مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، التقرير العالمي
بموجب متابعة المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل في العمل، تقرير الاول،
الدورة39،2005.

13- نعيم عطية ، إنتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين
بالدولة وبالقطاع العام ، بحث منشور بمجلة العوم الإدارية ،السنة العاشرة العدد الأول
أبريل سنة 1968ص109.

-الدستور و النصوص التنظيمية والتشريعية:

أ- الدستور:

1-دستور 1963،المؤرخ في 8 ديسمبر1963،الجريدة الرسمية رقم:64 الصادرة في
سبتمبر 1963.

2-دستور 1979، الصادر بموجب الأمر 76-97 الجريدة الرسمية رقم94 الصادرة في
24 نوفمبر1979.

3- دستور 1989،المنشور بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28
فيفري1989 الجريدة الرسمية رقم09 الصادرة في 01 مارس 1989.

4- دستور 1996، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 المؤرخ في07-12-
1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28-
11_1996، العدد 61 الصادرة بتاريخ 16-10-1996 المعدل والمتمم بقانون 02-
03 ج، ر عدد 25 الصادرة في 14-04-2002، وكذا قانون رقم 08-19 المؤرخ في
15-11-2008 ج، ر عدد 63، و القانون 16-01 المؤرخ في مارس 2016، ج ر
عدد 14 في 07-03-2016.

ب-النصوص التشريعية :

1-الأمر30/75 المؤرخ في 29 أبريل1975المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل

الأسبوعي، ج ر العدد 39 لسنة 1975.

2- الامر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. ج ر عدد 39 لسنة 1975.

3- القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ر. ج عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978.

4- القانون رقم 03/81 المؤرخ في 21 فيفري 1981، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج ر العدد 08، لسنة 1981.

5- القانون رقم 81-07 ال مؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 26 لسنة 1981، المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 90-34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، ج ر عدد 56 لسنة 1990.

6- القانون رقم 06-82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج ر عدد 9 لسنة 1982.

7- القانون 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، ص 1792. المعدل والمتمم بالأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ج ر عدد 42 المؤرخة في 07 جويلية 1996.

8- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983. المعدل والمتمم بالأمر 13-97 المؤرخ في 31 ماي 1997، ج ر عدد 38 لسنة 1997.

9- القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج، ر 28 المؤرخة في 05-07-1983.

10- القانون 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي. ج، ر 28 المؤرخة في 05-07-1983.

11- القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل، ج، ر، العدد 4 لسنة 1988.

12- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر العدد6، المؤرخ في 07فيفري 1990، معدل و متمم.

13- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم ، ج ر عدد 6المؤرخة في 07فبراير1990.

14- القانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990متضمن قانون علاقات العمل ج.ر. عدد 17 لسنة 1990 المتمم والمعدل بمقتضى القانون 91-29 المؤرخ في 21ديسمبر 1991. ج.ر. عدد 68 لسنة 1991. والأمر 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996. ج.ر. عدد 43 لسنة 1996. 15- القانون 14/90 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد23 المؤرخة في 6جوان 1990، المعدل و متمم.

16- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11جانفي 1997، المتضمن التحديد المدة القانونية للعمل، ويشمل هذا الأمر جميع القطاعات النشاط التي يحكمها القانون 11/90، وكذا الإدارات و المؤسسات العمومية.

17- القانون 08-08 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 25 فيفري 2008، ج، ر 11 المؤرخة في 02-03-2008 .

18- الأمر 01/15 مؤرخ في 23 جوان 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

ج - النصوص التنظيمية:

1- المرسوم 82-179، المؤرخ في 15ماي 1982، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويله.

2- المرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 37 ، المؤرخة في 13 سبتمبر 1982.

3- المرسوم 84-27، المؤرخ في 11 فيفري 1984، المتعلق تحديد كيفيات تطبيق

العنوان الثاني من القانون 83-11، ج ر 07 في 14 فيفري 1984، المعدل و المتمم.
4- المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، ج ر 39 المؤرخ في 12 سبتمبر 1990.

5- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية رقم 4 لسنة 1991.

6- المرسوم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 لسنة 1993.

7- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية- . ج ر عدد 34 المؤرخة في 1 جوان 1994.

8- المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ج ر رقم 44 الصادر في 07 جويلية 1994، العدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 24 شوال 1419 هـ الموافق لـ 10 فيفري 1999، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ج ر رقم 07 الصادرة في 13 فيفري 1999، و معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ج ر رقم 03 الصادرة في 11 جانفي 2004.

9- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ،. ج ر العدد 52 لسنة 1996.

10- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و تسييرها، ج ر عدد 09 مؤرخة في 19 فيفري 2006، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 09-273 المؤرخ في 30 أوت 2006، الجريدة

الرسمية عدد 50 مؤرخة في 02 سبتمبر 2009.

- 11- المرسوم 07-123، المؤرخ في 24 أبريل 2007 يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال و سحبه منها، و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال، ج ر عدد 28 لسنة 2007.
- 12- المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر عدد 22 لسنة 30 افريل 2008 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 4 نوفمبر 2010، ج ر عدد 68 مؤرخة في 10 نوفمبر 2010.

2-المواثيق الدولية

-المواثيق الدولية العالمية

- 1-ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945.
- 2-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.
- 3-العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية لعام 1966.
- 4-العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لعام 1966.
- 5-الاعلان القضاء على جميع الأشكال التمييز 1967.
- 6-الاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979.

- المواثيق الإقليمية

- 1-الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام 1950.
- 2-الميثاق الأوروبي الإجتماعي لعام 1961.
- 3-الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لعام 1969.
- 4-الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981.
- 5- البرتوكول الاضافي للاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان لسنة 1988.

6- بروتكول سان سلفادور لسنة 1988

7- الميثاق العربي لحقوق الانسان 2004.

- اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

1- الاتفاقية رقم 1 المتعلقة بالمدة العمل في الصناعة سنة 1919.

2- الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بالموارد البشرية صادرة سنة 1934، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1936.

3- الاتفاقية رقم 88 المتعلقة بخدمات الاستخدام صادرة سنة 1948.

4- اتفاقية رقم 88 لسنة 1948 المتعلقة بتنظيم إدارات التوظيف.

5- اتفاقية تحريم السخرة لعام 1958 رقم (105) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 25 يونيو 1957 في دورته الأربعين تاريخ بدء النفاذ/17 جانفي.

6- اتفاقية رقم 111 المتعلقة بمنع التمييز في العمل و شغل الوظائف لسنة 1958.

7- لاتفاقية رقم 142 لسنة 1975 الخاصة بتنمية الموارد البشرية.

8- الاتفاقية رقم 117، المتعلقة بالأهداف المعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية سنة 1962،

9- الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بالسياسة الاستخدام صادرة سنة 1964، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1966

10- الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بالسياسة الاستخدام صادرة سنة 1964، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1966.

11- الاتفاقية رقم 140، المتعلقة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر سنة 1974، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1976.

12- لاتفاقية رقم 142، الخاصة بتنمية الموارد البشرية صادرة سنة 1975، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1977.

13- لاتفاقية رقم 142، الخاصة بتنمية الموارد البشرية صادرة سنة 1975، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1977.

- 14- الاتفاقية رقم 88 المتعلقة بخدمات الاستخدام صادرة سنة 1948.
- 15- الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بالموارد البشرية صادرة سنة 1934، و دخلت حيز النفاذ في سنة 1936.
- 16- الاتفاقية رقم 150 المتعلقة بالشؤون العمل صادرة سنة 1978، دخلت حيز النفاذ في سنة 1980.
- 17- الاتفاقية رقم 150 المتعلقة بالشؤون العمل صادرة سنة 1978، دخلت حيز النفاذ في سنة 1980.
- 18- الاتفاقية رقم 159 المتعلقة بإعادة التأهيل المهني و الاستخدام صادرة سنة 1983.
- 19- الاتفاقية رقم 168 المتعلقة بالتشجيع الاستخدام و الحماية من البطالة، صادرة سنة 1988.
- 20- الاتفاقية رقم 106 لسنة 1989 المتعلقة بالراحة الأسبوعية في التجارة و الإدارة.

رابعاً- اتفاقيات منظمة العمل العربية.

1. -الاتفاقية رقم 1 المتعلقة بمستويات العمل، لسنة 1966.
2. -الاتفاقية رقم 3 المتعلقة بشأن المستويات الأدنى للتأمينات الإجتماعية لعام 1971.
3. الاتفاقية رقم 5 المتعلقة بشأن المرأة العاملة لسنة 1976.
4. الاتفاقية رقم 6 المتعلقة بشأن مستويات العمل المعدلة لسنة 1976.
5. الاتفاقية رقم 7 المتعلقة بشأن السلامة و الصحة المهنية لسنة 1977.
6. الاتفاقية العربية رقم 8 المتعلقة بشأن الحريات والحقوق النقابية. لسنة 1977.
7. الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بشأن المفاوضة الجماعية، لسنة 1979.
8. الاتفاقية العربية رقم 16، المتعلقة بشأن الخدمات الاجتماعية، لسنة 1983.

مراجع باللغة الفرنسية

1. Ahooja Patel Krishna, "les droit de la femme", droit international bilan et

perspectives Mohamed Bedjaoui, (S/D) édition A, Pedome tome2. , Paris, 1991.

2- Farouk, Benatia. Le Travail Féminin en Algérie. Alger S.N.E.P. 1976.

3-In GEORGE, Fredman. Traité de sociologie du Travail, Armand Colin, 3eme édition, Tome1, 1970.

4- Simone DREYFUS: Droit des relations internationales: Eléments de droit international public Paris : Cujas, 1988.

5- pierre casse ? la formation performante, office des publications universitaires centrale benaknoun alger , 1994.

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العنوان
	كلمة الشكر
	الإهداء
1	مقدمة
08	الفصل الأول: التنظيم القانوني لعمل المرأة في الإتفاقيات الدولية للعمل
09	المبحث الأول: مضمون الحق في العمل
09	المطلب الأول: المساواة في الحق العمل و حرية اختياره.....
10	الفرع الأول: المواثيق الدولية الشاملة.....
15	الفرع الثاني: المواثيق الاقليمية.....
18	الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة.....
18	أولاً- منظمة العمل الدولية.....
25	ثانياً- منظمة العمل العربية.....
28	المطلب الثاني: توفير الخدمات التوجيه و التدريب المهني.....
29	الفرع الأول: المواثيق الدولية الشاملة.....
30	الفرع الثاني: المواثيق الاقليمية.....
31	الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة.....
13	أولاً- منظمة العمل الدولية.....
36	ثانياً- منظمة العمل العربية.....
37	المبحث الثاني: مضمون الحق في العمل.....
38	المطلب الأول: الحق في ظروف العمل عادلة و مرضية.....
39	الفرع الأول: المواثيق الدولية الشاملة.....
42	الفرع الثاني: المواثيق الاقليمية.....

47	الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة.....
47	أولاً- منظمة العمل الدولية.....
57	ثانياً- منظمة العمل العربية.....
63	المطلب الثاني: الحق في الضمان الإجتماعي.....
63	الفرع الأول: المواثيق الدولية الشاملة.....
65	الفرع الثاني: المواثيق الاقليمية.....
66	الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة.....
66	أولاً- منظمة العمل الدولية.....
70	ثانياً- منظمة العمل العربية.....
72	المطلب الثالث: الحق في انشاء النقابي و انضمام.....
72	الفرع الأول: المواثيق الدولية الشاملة.....
75	الفرع الثاني: المواثيق الاقليمية.....
77	الفرع الثالث: منظمات الدولية المتخصصة.....
78	أولاً- منظمة العمل الدولية.....
82	ثانياً- منظمة العمل العربية.....
83	الفصل الثاني: الحماية القانوني لعمل المرأة في التشريع العمل الجزائري
87	المبحث الاول: مضمون الحق في العمل.....
87	المطلب الاول: المساواة في الالتحاق بالعمل و حرية اختياره.....
95	المطلب الثاني: الحق في توفير الخدمات التوجيه و التدريب المهني.
95	الفرع الأول: توفير الخدمات التوجيه.....
99	الفرع الثاني : التدريب المهني.....
103	المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالعمل.....
103	المطلب الأول: الحق في ظروف عمل عادلة و مرضية.....
103	الفرع الاول: أوقات العمل و الراحة.....
110	الفرع الثاني: الحق في السلامة الجسدية.....

115	الفرع الثالث: الحق في الحد أدنى من الأجور.....
118	المطلب الثاني : الحق في الضمان الإجتماعي.....
119	الفرع الأول: المخاطر الإجتماعية.....
129	الفرع الثاني: حوادث العمل والأمراض المهنية.....
130	المطلب الثالث: الحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها.....
134	المبحث الثالث: الاثار المترتبة عن حق في العمل.....
134	المطلب الأول: قيام المنازعة الفردية.....
134	الفرع الأول: مفهوم المنازعة الفردية.....
136	الفرع الثاني: إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية.....
141	الفرع الثالث: التسوية القضائية للمنازعات الفردية.....
142	المطلب الثاني : المنازعات الجماعية.....
143	الفرع الأول: تعريف منازعة العمل الجماعية.....
144	الفرع الثاني: أنواع نزاعات العمل الجماعية.....
147	الفرع الثالث: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية.....
153	الخاتمة.....
157	قائمة المراجع.....
172	الفهرس.....