

الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل

Legal protection for working women in Maghreb legislation work



طالبة الدكتوراه/ فاطنة طاوسي¹، الأستاذة/ حسينة شرون¹

¹ جامعة بسكرة، (الجزائر)

² المؤلف المراسل: fifihaya@gmail.com

تاريخ النشر: 2019/09/28

تاريخ القبول للنشر: 2019/05/14

تاريخ الاستلام: 2019/04/22



ملخص:

لقد شهد الإطار القانوني المحدد لمركز المرأة العاملة سواء على المستوى المغاربي أو الوطني تطورا كبيرا ابتداء من وعي المجتمع بأن المرأة عنصر فاعل في تطوير اقتصاد الدول حيث تجسد ذلك من خلال ضمان التشريعات العمالية المغاربية حقوقا تساوت فيها العاملة مع باقي فئات العمال كالأجر، الترقية، الراحة والعطل، الاستخدام والتدريب، الحق النقابي، الإضراب، الخدمات الاجتماعية وسلامة بيئة العمل، وفي ذات الوقت تميزت المرأة بحقوق تخصها دون باقي الفئات المهنية الأخرى كالحق في تخفيض ساعات العمل ببعض المهن، حظر العمل الليلي وممارسة الأعمال الخطرة والفصل بسبب الحمل، الحق في إجازة الأمومة بمقابل وساعات الإرضاع، وكل هذه الأحكام تؤكد حرص الدول المغاربية على حماية الفئات العمالية الضعيفة كالنساء.

الكلمات المفتاحية: المساواة؛ حماية الأجر؛ العمل الليلي؛ الأعمال الشاقة؛ إجازة الأمومة؛ الإجازة

الأبوية.

Abstract:

The specific legal framework for the status of working women, whether at the Maghreb or national levels, has developed considerably from the society's awareness that women are active in the development of a country's economy. This is reflected in ensuring that Maghreb labor legislation has equal rights with other categories of workers such as wages, Holidays, employment and training, trade union right, strike, social services and safety of the work environment, At the same time, women were characterized by their rights without other occupational groups, such as the right to reduce working hours in certain occupations, the prohibition of night work, hazardous work and separation due to pregnancy, the right to maternity leave in return for hours of breastfeeding. All these provisions confirm the keenness of the Maghreb countries to protect vulnerable labor groups such as women.

Key words: Equality; Wage protection; Night work; Serious business; Maternity leave; Parental leave

مقدمة:

أكدت المواثيق العالمية لحقوق الإنسان والاتفاقات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة على ضرورة تمتع كلا الجنسين بالحقوق والحريات الواردة دون تمييز، وتم إلزام الدول بالنص على هذه الحماية في الدساتير والقوانين الداخلية، وقد ساربت معظم النظم المعاصرة إرساء مبدأ المساواة بين كافة المواطنين كمبدأ عام وخصت بعض الدساتير المرأة بمبدأ عدم التمييز ضدها، والمتفحص لدساتير دول المغرب العربي يجدها لا تخلو من النص على هذا المبدأ كما أنها كفلت العديد من الإجراءات التي تهدف في مجملها حماية المرأة في الحياة العملية كمنح المرأة حقوق مساوية للرجل في كافة المجالات واتخاذ تدابير تمييزية "التمييز الايجابي" لتعزيز حقوق النساء.

وباعتبار الدستور أسمى مراتب القواعد القانونية في الدولة فقد تم النص فيه على حقوق المرأة وفصلت القوانين في هذه الحماية ولعل أهم التشريعات المتعلقة بحماية المرأة العاملة قانون العمل، هذا الأخير الذي شهد عدة تحديثات واتخذ بالدول المغربية عدة تسميات كقانون علاقات العمل، وقانون الشغل، ورغم هذا الاختلاف إلا أن هذه القوانين تحوي في مجملها القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر، وبما أن المرأة قد تكون أحد أطراف هذه العلاقة، فإننا نتساءل بالإشكالية الآتية عن مستوى الحماية المضمونة لها بقوانين العمل:

فإلى أي مدى وفق المشرع المغربي في تكريس وتجسيد آليات فعالة لحماية المرأة العاملة؟ وللإجابة عن هذه الإشكالية اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يبين مختلف اتجاهات المشرعين المغربية والظاهرة في النصوص القانونية للعمل، ومن ثم تحليلها لتبيان مدى كفايتها أو قصورها وايضا مدى فعاليتها، وذلك بهدف تحقيق الغاية المرجوة من هذا البحث والمتمثلة في التوصل إلى مستوى نجاح النصوص المغربية للعمل في كفالة الضمانات اللازمة لحماية حقوق المرأة العاملة المغربية، والتعرف على القصور الذي يشكل عقبة في طريق تقدم عمل المرأة.

المبحث الأول

الحماية القانونية للمرأة العاملة على وجه العموم:

إن المتتبع للجهود الدولية والوطنية من أجل تحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل يكشف أن هذه الجهود أخذت طابع التدرج حيث صدرت الإعلانات العالمية والاتفاقيات الدولية ثم الدساتير والقوانين الوطنية لتحديد الحماية المطلوبة للمرأة والرجل على حد سواء، والدول المغربية بدورها أصدرت تشريعات تعنى بضمان تنفيذ كل ما يدخل في مجال هذه الحقوق وتفعيله.

المطلب الأول: مبدأ المساواة بين العمال في التشريعات المغربية

يستمد هذا المبدأ أساسه من كل المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وللعمل، فكلها أقرت عدم التمييز على أساس الجنس، الأمر الذي جعل المشرع المغربي يستجيب لهذا الالتزام بتضمينه بالنصوص الدستورية والقوانين الفرعية وفق الآتي:

الفرع الأول: مبدأ المساواة بين الجنسين في الدساتير

رغم تعاقب عدة دساتير وتعديلات بالدول المغربية، إلا أن مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في التمتع بجميع حقوق الإنسان بقي راسخا بها، حيث أكدت عليه كل الدساتير الجزائرية بدءا من دستور 1963 الذي أقر بأن أحد أهم أهداف الدولة مقاومة كل أنواع التمييز، وذهب للنص على أن لكل المواطنين نفس الحقوق والواجبات⁽¹⁾.

ونفس الاتجاه ذهب إليه دستور 1976 الذي أكد على أن الدولة تكفل المساواة بين المواطنين في الحقوق كما اعتبر أن جميع المواطنين سواسية أمام القانون وصرح بالتساوي في الأجور عن العمل المتساوي، وهو مبدأ استحدث بهذا الدستور⁽²⁾ ولم يرد في سابقه "دستور 1963"، ثم تركزت حماية مبدأ المساواة وعدم التمييز بدستور 1989 من خلال النص بشكل صريح على تساوي جميع المواطنين في تقلد الوظائف والمهام وعلى ضمان الحق في العمل للجميع دون تمييز⁽³⁾.

وتطور اتجاه المشرع الدستوري بالجزائر بالإضافة إلى تكريسه مبدأ المساواة وعدم التمييز، إلى مراعاة مبدأ التناسف في الشغل في ظل التعديل الدستوري لسنة 2016⁽⁴⁾، مما يؤكد حرص المشرع على حماية المرأة العاملة، حيث تزايدت حظوظها مع تطور الدساتير وتعاقب تعديلاتها، ففي ظل التعديل الدستوري لسنة 2008 تم رفع نسب مشاركتها في الحياة السياسية، وفي ظل التعديل الأخير أقر المشرع زيادة على ما سبق رفع نسب مشاركة المرأة في تولي المناصب العليا بالدولة وبالقطاعين العام والخاص⁽⁵⁾.

ومنه فالحماية المقررة للمرأة العاملة في ظل الدساتير الجزائرية لم تتماشى مع بنود النصوص الدولية فقط وإنما تلاءمت أيضا مع ما ذهب إليه النصوص الواردة بالدستور المغربي⁽⁶⁾ الذي جاء فيه أنه: تعمل الدولة على تعبئة كل الوسائل المتاحة لتسيير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في العلاج والعناية الصحية والشغل والبحث عن منصب شغل، كما تجلّى تكريس مبدأ المساواة من خلال النص على أنه يتمتع الرجل والمرأة على قدم المساواة بالحقوق والواجبات والحريات

المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية الواردة بهذا الدستور، وتسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء حيث يستحدث لهذه الغاية هيئة المناصفة ومكافحة التمييز⁽⁷⁾.

وذا التوجه اتخذته الدساتير التونسية خاصة دستور تونس لسنة 2014⁽⁸⁾ الذي حسم وصرح بمسألة المساواة التامة بين الجنسين من خلال النص على أن المواطنين والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون من غير تمييز وأيضا أكد التزام الدولة بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة ودعمها وتطويرها، وأقر ضمان مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمل مختلف المسؤوليات في جميع المجالات.

الفرع الثاني: مبدأ المساواة بين الجنسين في تشريعات العمل

إضافة إلى النص الدستوري على المساواة الذي يفرض احترام هذا المبدأ نصا وروحا، فإنه بالرجوع إلى القواعد القانونية المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل نجد أنه قد تم تضمينه في العديد من القوانين بما فيها القوانين العمالية التي وفرت حماية ساوت بشكل عام بين المرأة والرجل في العديد من الحقوق.

وقد تم تجسيد هذا المبدأ بما يتطابق مع ما ورد باتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة⁽⁹⁾، في كل من قانون علاقات العمل الجزائري⁽¹⁰⁾ الذي نص على الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على الأهلية والاستحقاق، كما أقر ببطالان كل الأحكام التي ترد بعقد العمل أو الاتفاقات الجماعية أو حتى الاتفاقيات الدولية التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، كما أكد المشرع الجزائري على أن تكون شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساسا على كفاءة وتأهيل طالب العمل بغض النظر عن جنسه أو لونه أو أصله أو انتماؤه السياسي أو القبلي⁽¹¹⁾.

كما تجسد هذا المبدأ في الفصل الأول من قانون الشغل التونسي⁽¹²⁾ الذي جاء فيه أنه لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام هذه المجلة والنصوص التطبيقية لها⁽¹³⁾، والإعلان هنا عن عدم التمييز بين الجنسين يفترض العدول عن أي تفرقة أو استبعاد على أساس الجنس ويجبر أصحاب العمل على تطبيق المساواة في كل المجالات⁽¹⁴⁾ ولم يكتف المشرع التونسي بالإقرار الدستوري والإقرار بقانون الشغل لمبدأ المساواة، وإنما استمر في التأكيد على المبدأ وترسيخه، من خلال ما جاء بالقانون الأساسي للقضاء على العنف المستحدث بتونس في أوت 2017⁽¹⁵⁾ حيث أكد على إتاحة الفرص المتكافئة للحصول على الخدمات في جميع مناطق الوطن.

وبالرجوع للأنظمة الليبية نجد أنها شجعت المرأة تحديدا على الانخراط في العمل واعتبرته فرضا على كل امرأة قادرة عليه وأكدت على المساواة بين الجنسين خاصة بموجب قانون العمل رقم 58

لسنة 1970⁽¹⁶⁾، وقانون علاقات العمل الليبي رقم 12⁽¹⁷⁾ المتكون من 5 أبواب منها باب تمهيدي و16 فصل و183 مادة، الذي نجده اعتبر أن العمل حق وواجب لكل المواطنين ذكورا وإناثا، وحظر التمييز بين الرجال والنساء في المعاملة وفي المقابل عن العمل ذي القيمة المتساوية كأصل عام، واستثنى من هذا المبدأ ضرورة مراعاة احتياجات العمل التي تتناسب وعدد العاملين من الرجال والنساء، كما انه اعتبر أن العمل قائم على مبدأ المساواة في الاستخدام ليس فقط بين الجنسين وإنما بينهم وبين الأجانب المقيمين بالأراضي الليبية، وإقرار المشرع الليبي لهذا المبدأ يؤكد استجابة ليبيا للاتفاقيات الدولية وتضمينها بقانون العمل خاصة وان هذا المبدأ ورد لأول مرة بإعلان فيلادلفيا⁽¹⁸⁾ والذي أصبح جزءا من دستور منظمة العمل الدولية وكذلك الاتفاقية العربية رقم 5⁽¹⁹⁾ والمتعلقة بالمرأة العاملة والتي أكدت بدورها على ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة وأقرت وجوب ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بينهما في كافة المجالات⁽²⁰⁾.

ولعل من أبرز مظاهر المساواة في ليبيا، ما تم التصريح به وفقا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي حيث شكلت المرأة 22 بالمائة من قوة العمل في ليبيا، كما تعمل المرأة بشكل أساسي في القطاعات الخدمية خاصة في التعليم والصحة ومنذ 2003 وبغرض زيادة العمالة شجعت الدولة المرأة على تلقي التدريب العسكري والانضمام لقطاعات عسكرية⁽²¹⁾.

كما جاءت المادة الأولى من قانون علاقات العمل لترسم طبيعة العلاقات في ميدان العمل بجعلها علاقة طبيعية حرة تقوم على أساس المساواة والتخلص من الرق والعبودية، ولم يكتف المشرع بالنص على المساواة ومحاربة التمييز في العمل بكل إشكاله فقط، وإنما رتب بموجب المادة 121 من ذات القانون غرامات مالية على من يخالف هذه النصوص، أيضا جاء في نصوص ذات القانون شرح لعدة مصطلحات لطالما صعب فهمها واختلطت معانيها منها على سبيل المثال: التفريق بين الموظف والعامل، المقابل والمرتب الأساسي، العمل والعمل الجبري حيث اعتبرت العمل كل جهد ذهني أو عضلي لقاء مقابل سواء كان ذلك بشكل دائم أو مؤقت ودون أن يكون جبريا، كما تم تعريف العمل الجبري على انه كل الأعمال أو الخدمات التي يلزم أي شخص بالقيام بها تحت التهديد ولم يتطوع بأدائها، مع استثناء بعض المهن كالخدمة الوطنية والقطاع العسكري⁽²²⁾.

بالإضافة إلى ما ورد بمواد التشريعات السابقة الذكر، تميز المشرع المغربي بتكريس مبدأ المساواة في ديباجة مدونة الشغل⁽²³⁾ التي جاء فيها أنه لكل شخص الحق في حرية اختيار الشغل الذي يتناسب مع حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته، ومن ثم فإنه يتمتع بمجموعة من الحقوق المتضمنة بنصوص اتفاقيات العمل الدولية والتي يضمنها هذا القانون خاصة الحرية النقابية ومنع كل إشكال العمل الجبري ومنع التمييز في مجال التشغيل والمهن والمساواة في الأجر، كما أن الديباجة ركزت على ضرورة منع اتخاذ أي إجراء يستهدف استقرار العاملة بسبب الحمل أو الأمومة.

وقد حدد نطاق تطبيق هذا القانون في قسمه الأول من الكتاب التمهيدي ليشمل كل الأشخاص المرتبطين بعقد شغل أو الذين يزاولون مهنة حرة، كما اعتبر هذا القانون الأجير كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني تحت تبعية مشغل أو أكثر، لقاء أجر، أيا كان نوعه وطريقة أدائه، وصرح المشرع المغربي في

ذات السياق بمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني والاجتماعي وكل ما يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص.

أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام وإدارة الشغل والأجر والترقية والتدابير التأديبية والفصل من الشغل خاصة إذا تعلق الأمر بحق المرأة في إبرام عقد الشغل وحققها في الانضمام للنقابات المهنية، وفي مجال الحظر أيضا تم التأكيد على منع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا، ومنع فصل العاملة من العمل بسبب التمييز القائم على الجنس، وعليه فمبدأ المساواة جاء واسعا وشاملا بموجب هذه الديباجة لكل الحقوق المنبثقة عن العمل⁽²⁴⁾.

وعلى غرار البلدان الأخرى راعت الحكومة الموريتانية ضرورة إدماج النساء في مسار التنمية من خلال توفير آليات وطنية لفائدة المرأة وسن نصوص قانونية لتطوير وضمان حقوق المرأة العاملة، ومن ضمن هذه النصوص قانون الشغل رقم 017⁽²⁵⁾ الذي كرس مبدأ المساواة وحرية العمل وحظر العمل الإجباري والإلزامي الذي يطلب تحت التهديد ودون إرادة الشخص وأحال عند مخالفة هذا الحكم إلى تطبيق العقوبة الجنائية الواردة بالقانون الموريتاني المتعلق بقمع المتاجرة بالأشخاص الصادر سنة 2003، الأمر الذي جعل سوق الشغل يوفر ظروفًا متماثلة لكلا الجنسين فيما عدا الأنظمة الخاصة بالقطاع العسكري وشبه العسكري (شرطة وحرس) حيث يضمن القانون الشغل للرجال والنساء بنفس الشروط (الجنسية، السن، المستوى الدراسي، الأهلية البدنية، الصحة)⁽²⁶⁾.

المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة المقررة للعمال بصفة عامة

مما لا شك فيه أن الالتزامات في مجال حقوق الإنسان ومجال القانون الدولي للعمل تفرض على الدول المغاربية اتخاذ مسارات معينة تتعلق بحماية الحقوق المنصوص عليها، كأن تبادر هذه الدول بتضمين نصوص الاتفاقات بالديساتير أو القوانين الداخلية، للتأكيد على أن الدولة قد أوفت بهذه الالتزامات، وهو ما يظهر من خلال تضمين حقوق العمال ككل على مستوى كل من الديساتير وقوانين العمل وفق ما يلي:

الفرع الأول: حقوق العمال في الديساتير

بعد التصريح بمبدأ المساواة وعدم التمييز في التمتع بكل الحقوق المنصوص عليها في الديساتير، اتجهت كل الديساتير إلى تحديد هذه الحقوق، حيث اتفقت في مجملها على ضمان: المساواة في الاستخدام والأجر والحق في التعليم والتكوين والعمل، والحق في الحصول على المعلومة، والحق النقابي وفي الإجازات والإضراب، والرعاية الصحية، والبيئة السليمة، وتكافؤ الفرص والقضاء على العنف، والتنمية المستدامة، وهو ما يظهر بتفحص كل من: الفصل الرابع المتعلق بالحقوق والحريات، من التعديل الدستوري 2016 بالنسبة للجزائر (المواد 32 إلى 73)، وفي الدستور التونسي 2014 بالباب الثاني المتعلق بالحقوق والحريات (الفصول من 32 إلى 49)، وبالدستور المغربي 2011، بالباب الثاني المتعلق بالحريات والحقوق الأساسية (الفصول من 27 إلى 34).

وقد تميز المشرع الجزائري عن غيره بإدراج مبدأ تحديد سن العمل بما يتماشى والاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل⁽²⁷⁾، حيث تم تحديده بـ 16 سنة كأصل عام في ظل التعديل الدستوري 2016، فيما لم يرد ذكر هذا المبدأ بالدساتير المغربية الأخرى، حيث اكتفت هذه الأخيرة بإدراجه في قوانين الشغل، كمدونة الشغل المغربية التي حددته بـ 15 سنة طبقاً للمادة 143 منها ومدونة الشغل الموريتانية التي حددته بـ 14 سنة طبقاً للفصل 153 منها، أما مجلة الشغل التونسي⁽²⁸⁾ فقد ذهبت إلى نفس اتجاه المشرع الجزائري حيث حددت السن الأدنى للعمل بـ 16 سنة.

إلا أنها اختلفت في الاستثناء على هذا البند مع ما ورد بالمادة 15 من قانون علاقات العمل الجزائري، حيث أجاز القانون التونسي تشغيل القاصر الأقل من 16 سنة في حالات العمل المؤدى داخل مراكز التكوين المهني والتمهين أو في تلك الأعمال المتخذة كبرنامج إرشادي يرمي إلى اختيار المهنة أو نوع التكوين، بينما ذهب المشرع الجزائري إلى جواز تشغيل القاصر الأقل من 16 سنة بترخيص من وصيه الشرعي في ظل قانون علاقات العمل.

الفرع الثاني: حقوق العمال في قوانين العمل المغربية

يعد سن القوانين جزءاً هاماً من الجهود الساعية إلى توسيع رقعة الحقوق التي يتمتع بها كل الأفراد، ومن ضمن هذه القوانين نجد أن قوانين الشغل المغربية قد كرست العديد من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل العمال على حد سواء، وأهمها قانون علاقات العمل رقم 11/90⁽²⁹⁾ بالجزائر، الذي حصر الحقوق التي يتساوى فيها جميع العمال بالمادتين 5 و 6 منه، في ما يلي:

أولاً- حق العامل في الراحة:

يتمتع العامل بيوم راحة خلال الأسبوع ويكون هو يوم الجمعة في الظروف العادية للعمل، طبقاً للقانون الجزائري والموريتاني، أما القانون الليبي فوسع من هذا الحق إذ لم يحصره بيوم الجمعة فقط وإنما أكد على أنه لكل عامل أو موظف الحق في الحصول على راحة أسبوعية بمقابل لا تقل عن 24 ساعة، ومنح إمكانية جمع الراحة الأسبوعية مع العطلات الرسمية للأعمال التي تتطلب طبيعة أو ظروف العمل بها استمرار العمل.

أما في ظل القانون المغربي فيتمتع العامل براحة أسبوعية تقدر بـ 24 ساعة تكون إما بالجمعة أو السبت أو الأحد أو يوم السوق الأسبوعي واشترط أن تعطى هذه الراحة في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة ضماناً للمساواة وعدم التمييز، واستثناء يمكن للمؤسسات التي قد يسبب توقف نشاطها ضرراً للعموم أن تعطى الراحة الأسبوعية للأجراء بالتناوب.

وفي كل القوانين المغربية يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وكل الأعياد عطل مدفوعة الأجر، ولم يرد ذكر هذه الأعياد بنصوص قوانين العمل بشكل صريح وإنما تم استحداث نصوص منفصلة لهذا الغرض منها على سبيل المثال إصدار الجزائر القانون رقم 278/63⁽³⁰⁾ المتضمن قائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم، ونفس الأمر بالنسبة للمشرع المغربي الذي أصدر مرسوماً في ديسمبر 2004 يتعلق بتحديد أيام الأعياد المدفوعة الأجر، حيث توحدت هذه النصوص في تصنيف الأعياد إلى أعياد دينية كعيد الفطر

وعيد الأضحى، وأعياد وطنية⁽³¹⁾، وبالنظر للطبيعة الخاصة لبعض المناصب ومجالات العمل التي تعمل بنظام الدوام المستمر مثل المستشفيات أجازت التشريعات العمالية باستمرار العمل في هذه المجالات مع إمكانية التعويض بمنح إجازات في أيام أخرى أو مضاعفة الأجر في حالة عدم التمكن من ذلك⁽³²⁾.

ولإزالة التناقض الحاصل بين طرفي علاقة العمل بالحفاظ على صحة العامل من ناحية ومراعاة إنتاجية المؤسسة من ناحية أخرى تم تحديد الفترة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في العمل تنفيذا للمهام والواجبات المرتبطة بمنصب العمل، بحوالي 40 ساعة أسبوعيا بكل القطاعات ماعدا المستثمرات الفلاحية حيث حددت مدة العمل بـ 1800 ساعة في السنة موزعة على فترات حسب خصوصية المنطقة والنشاط، وقدرت مدة العمل بأقل من 12 ساعة يومية طبقا للقانون الجزائري.

بينما حدد المشرع التونسي مدة العمل الفعلي بموجب الفصل 79 بفترة لا يمكن أن تتجاوز 48 ساعة أو أن تقل عن 40 ساعة خلال الأسبوع، كما منح كل عامل وعاملة فترة استراحة يومية لا تقل عن ساعة وهي نفس المدة التي أخذ بها القانون الجزائري، أما القانون الليبي فحصر ساعات العمل بأن لا تتجاوز 48 ساعة في الأسبوع، و 10 ساعات في اليوم الواحد كقاعدة عامة، في حين مدة الشغل بالمغرب حددت بـ 44 ساعة خلال الأسبوع وأن لا تتجاوز 10 ساعات في اليوم، أما المدة القانونية للعمل بموريتانيا فقدرت بأقل من 40 ساعة أسبوعيا و 8 ساعات يوميا⁽³³⁾.

وقد اتفقت القوانين المغربية حول منح العامل عطلة سنوية مدفوعة الأجر وغير قابلة للتنازل عنها كمبدأ عام وأجازت كلها استثناء، تأجيل العطلة السنوية أو تجزئتها لضرورة تفرضها مصلحة الخدمة، إلا أنها اختلفت من حيث طريقة حساب هذه الإجازة، حيث حددها المشرع الليبي بشكل مباشر بـ 30 يوم، أما في ظل القانون الجزائري فيتم حسابها على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة كأصل عام، وفي ظل القانون المغربي يتم منح العطلة السنوية لكل أجير قضى ستة أشهر متصلة من الشغل وتحدد مدتها بيوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل. أما الإجازة السنوية التي تمنح بموجب القانون الموريتاني بعد كل 12 شهرا من الخدمة الفعلية، فقد ترك المشرع مسألة تقدير فترتها بحسب توافر أسباب محددة منها الأقدمية وسن العامل والإقامة داخل الدولة أو خارجها، كما اكتفى نظيره التونسي بتحديد الفترة التي تمنح فيها هذه الإجازة ما بين غرة جوان و 31 أكتوبر من كل سنة⁽³⁴⁾.

واختلفت القوانين المغربية أيضا من حيث أسباب رفع مدة الإجازة السنوية، حيث اعتمدت الجزائر على معيارين هما المنطقة الجغرافية وصعوبة العمل، فالعامل بالجنوب يستفيد من تمديد الإجازة السنوية المقررة مع إضافة مدة لا تقل عن 10 أيام، كما تمديد هذه العطلة أيضا لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية، بينما المشرع الليبي اعتمد معيار السن حيث تضاف مدة لا تقل عن 15 يوم للعامل الذي بلغ سن الخمسين، ووجود هذا الحكم إنما يدل على مراعاة المشرع الليبي لفئة العجزة ولقدرات العامل الأكبر سنا والذي يحتاج لراحة أكبر⁽³⁵⁾.

وإذا تعلق الأمر بالغياب فيمنع على العامل تقاضي أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي طبقا لكل القوانين العمالية المغربية، ماعدا في حالات لا يفقد أجره فيها حددها المشرع الجزائري في الحالات الآتية: تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل مستخدمين، العطل المرضية، متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، كما يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل غير أنه في حالة الوفاة يكون التبرير لاحقا، أو تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل. وأضاف المشرع الليبي الإجازة المرضية التي يجب أن لا تزيد عن مدة 3 أشهر خلال السنة الواحدة والإجازة الطارئة أو القهرية المبررة الغياب والإجازة الخاصة التي تكون في حالات خاصة منها للمرأة عند وفاة زوجها وتكون لمدة 4 أشهر و 10 أيام⁽³⁶⁾.

وقد ذهب المشرع الموريتاني بدوره إلى اعتبار أحد حالات تعليق علاقة العمل الفترة التي تكون العاملة في عدة عن زوجها المتوفى هذه الأخيرة التي تقدر مدتها بحسب القانون الموريتاني في حدود 130 يوما متعاقبة دون المساس بتعليمات الشريعة الإسلامية، ووجود هذه الأحكام إنما يدل على اهتمام المشرع الليبي والموريتاني بتكثيف النصوص بما يتماشى والدين الإسلامي في مسألة عدة العاملة المتوفى عنها زوجها⁽³⁷⁾.

وقد ذهب المشرع المغربي إلى تحديد سقف الإجازات المرضية بـ 180 يوم خلال السنة، فإذا زادت هذه العطلة عن تلك المدة يمكن للمشغل اعتبار الأجير مستقيل، كما أنه قام بتقسيم العطلة المرضية إلى نوعين، الأول عطلة مرضية مدفوعة الأجر إذا كانت ناجمة عن المرض المهني أو عن حادثة نجمت بسبب الشغل، والثاني عطلة مرضية غير مدفوعة الأجر بسبب مرض غير المرض المهني أو حادثة غير حادثة الشغل، كما رخص للعامل مثله مثل القانون الجزائري بالغياب بسبب إحداث عائلية كالزواج والوفاة أو لرفع المستوى الثقافي وأضاف رخصة المشاركة في مباراة رسمية دولية أو وطنية تشجيعا لممارسة الرياضة وبالتالي حماية صحة العامل⁽³⁸⁾.

ثانياً- حق العامل في التكوين والترقية في العمل:

لضمان مواكبة التطور العالمي الحاصل أكدت التشريعات المغربية على حق كل عامل في الاستفادة من تحسين المستوى ومتابعة الدورات أو التكوين لتطوير معارفه وكفاءاته، بعد موافقة المستخدم، كما أكدت على حق العامل في الترقية، حيث تتخذ هذه الأخيرة شكلين بالنسبة للنص الجزائري، وهي إما ترقية في الدرجة داخل السلم المهني أو ترقية في المنصب حسب مدونة المناصب التي يقرها المستخدم وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه، والترقية في الدرجة عادة تكتسب فقط بمجرد العمل لفترة زمنية تحددها الاتفاقيات الجماعية وعلى أساس قانون الوظيفة العمومية في القطاع الإداري،

وتقوم نقدا بحسابها بعنوان تعويض الخبرة المهنية في خانة مستقلة في قسيمة الأجر وتعد عنصر من عناصر الأجر الخاضع للاقتطاع هذا بالنسبة للقانون الجزائري.

أما عن القانون الليبي فقد تناولت المادة 138 الحق في الترقية، والواردة بالبواب الرابع المتعلق بالوظيفة العامة، حيث يتمتع بها كل موظف توافرت به الشروط اللازمة لشغل الوظيفة المراد ترقيته إليها، كما أضاف قانون علاقات العمل الليبي عدة أحكام تحسب لصالح المرأة في مجال الترقية والتمكين الاقتصادي والحفاظ على أسرتها منها في مجال الشركات النص صراحة على أن الشركاء ذكورا وإناثا متساوون في الحقوق والواجبات مع مراعاة حقوق المرأة الشريكة بحكم خصوصيتها أثناء فترة الحمل والولادة وإجازة الأمومة وغيرها، ومع أنه مكن المرأة من المشاركة في الأعمال التجارية والاقتصادية فإن هذا المجال لا يزال يكتسحه الرجال في حقيقة الأمر ويوجد بليبيا نظام يسمح بإقامة مشاريع شراكة في حال التقدم للحصول على ترخيص إلا أن المرأة لا تنال سوى القليل من التصاريح مقارنة بالرجل نظرا لأن القليلات منهن فقط يتقدمن لطلب التصاريح، إذ يعد ذلك شأنا من شؤون الرجال⁽³⁹⁾.

وأیضا فيما يتعلق بالخدمة المنزلية فقد تميز القانون الليبي عن غيره بالنص عليها إذ لا يجوز في ليبيا استعمال الخدمة المنزلية للأسرة إلا في حالات أهمها إذا كانت الأم عاملة و غير قادرة على رعاية أسرتها كما تم حظر تشغيل عاملات الخدمة المنزلية في الأعمال الشاقة أو الخطرة⁽⁴⁰⁾.

وكون القانون الليبي قد ألزم كل راغب في العمل بما فيها مزاولة العمل بالخدمة المنزلية قيد اسمه في مكاتب الاستخدام فهذا بحد ذاته يعتبر حماية لكل العاملات بالخدمة المنزلية، مضافا بالمادة 99 منه إلزام صاحب العمل بالمساواة بين العمال في الحقوق المنصوص عليها بما فيها حماية الأمومة، الراحة الأسبوعية والإجازة، الانضمام لنقابات العمال والتمتع بالحماية في مجال الضمان الاجتماعي، وهذا يوجي إلى اهتمام المشرع بإحاطة المرأة بحماية فعالة حتى وإن كانت من فئة الخادمت بالمنزل، وما يؤخذ على القانون الليبي في جانب حماية العاملات عدم تصريحه بحمايتهن من كل أشكال العنف والعقوبة الرادعة عند المساس بأحد الحقوق المنصوص عليها.

وبخصوص فئة خدم البيوت نجد أن المشرع المغربي بدوره اهتم بها فقط من حيث النص، حيث أشار في المادة 4 من قانون العمل، إلى إصدار قانون خاص يحكم فئة خدم البيوت إلا أنه لم يصدره، حيث لا يزال وضع الخادمت كما هو ولا يخضعن لأي قانون، كما أن النساء العاملات اللاتي يضطرن إلى البحث عن حلول لاحتياجاتهن من الرعاية اليومية يتوجهن إلى خادمت المنازل واللاتي في بعض الأحيان يكن صغيرات السن ويحصلن على أجور زهيدة ولا يحظين بأي حماية اجتماعية وبالتالي فالقانون المغربي واقعا هو يسري فقط على العاملات اللواتي يحصلن على رواتب ثابتة فقط، أما عن التحرش الجنسي بأماكن العمل فوفقا لقانون العقوبات المغربي المادة 503 الفقرة الأولى يتعرض مرتكب الجريمة لعقوبة السجن والغرامة المالية⁽⁴¹⁾.

وفي ظل هذه الاتجاهات المتنوعة نلاحظ سكوت المشرع الجزائري عن حماية فئة العاملات المنزليات، رغم تزايد وجود هذه الفئة في عصرنا الحالي، أما عن مكافحة العنف في أماكن العمل فقد رتب

بموجب المادة 341 مكرر من قانون العقوبات⁽⁴²⁾، عقوبات تصل إلى الحبس من شهرين إلى سنة واحدة، وبغرامة من 50 ألف دينار جزائري إلى 100 ألف دينار جزائري، وتضاعف العقوبة في حالة العود، وفي ذات المجال وحماية للمرأة العاملة من العنف بموريتانيا تم إلزام رؤساء المنشآت بكل أنواعها بضرورة مراعاة احترام الأخلاق الحميدة والآداب العامة دون ذكر أي عقوبة⁽⁴³⁾.

ثالثاً- حق العامل في استحقاق الأجر:

إقراراً لما ورد باتفاقية المساواة في الأجور⁽⁴⁴⁾ يتمتع كل عامل وعاملة بالحق في الأجر الذي يقصد به ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه، طبقاً للقانون التونسي، وهو نفس المبدأ الذي اتجه إليه المشرع الجزائري وبقيّة المشرعين المغاربة، كما اتفقت هذه التشريعات في مجملها على مبدأ ضمان المساواة في الأجور للعمال لكل عمل مساوي بدون أي تمييز، ففي ظل القانون المغربي وبالإضافة لما ورد بديباجة هذا القانون عن المساواة في الأجر نجده فصل مرة أخرى في هذا المبدأ بالمادة 346 بقوله يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه، أما في الجمهورية الموريتانية فقد تم تقييد الحق في الأجر⁽⁴⁵⁾ بمبدأين هما "عند تساوي العمل يتساوى الأجر، ومبدأ لا أجر بدون عمل" فإذا تساوت شروط العمل والكفاءة المهنية والإنتاج، يتساوى الأجر بالنسبة لكافة العمال أي كان أصلهم أو جنسهم أو سنهم أو وضعهم القانوني.

ووفقاً للقانون التونسي تضبط قيمة الأجر باتفاق الأطراف أو بقرار متعلق بالعمال التابعين لقطاع معين ويقع على عاتق الدولة اتخاذ كافة التدابير اللازمة للقضاء على كل الممارسات التمييزية ضد المرأة خاصة على مستوى الأجر⁽⁴⁶⁾ أما على مستوى القانون الجزائري فبعد التأكيد على ضرورة احترام الدفع المنتظم للأجر المستحق، حيث يتقاضى كل عامل عن العمل المؤدى مرتباً أو دخلاً⁽⁴⁷⁾ يتناسب ونتائج العمل، تخضع حماية الأجر لعدة مبادئ أهمها:

بطلان التنازل عن الأجر "المادة 88" وامتياز الأجور عن بقية الديون "المادة 89"، ومبدأ عدم قابلية الحجز على الأجور "المادة 90"⁽⁴⁸⁾ واستفادة النساء العاملات كبقية العمال إضافة إلى الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة من أجل تحفيز كافة العمال على المزيد من العطاء، كما تستفيد زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

ولم يكتف القانون الجزائري بتلك الحماية وإنما فرض أحكام جزائية أخرى تضمنتها المواد 141 وما يليها، من قانون علاقات العمل رقم 11/90، حيث يعاقب القانون بغرامات مالية عند ارتكاب مخالفة للأحكام المتعلقة ب: ظروف استخدام الشبان والنسوة، أو عند توقيع اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، وفي حالة العود تصبح العقوبة ماسة بحرية الشخص كالحبس.

رابعاً- حق العامل في العمل النقابي والإضراب:

تلاءمت التشريعات العمالية المغربية مع ما ورد بالاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم⁽⁴⁹⁾، حيث أكدت المادة 5 من قانون علاقات العمل الجزائري على الحق في ممارسة الحق النقابي والحق في اللجوء إلى الإضراب، كما تم دعم هذا المبدأ بإصدار القانون رقم 14/90 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي⁽⁵⁰⁾، الذي اعترف بدوره بالحق في إنشاء أو الانخراط في المنظمات النقابية على قدم المساواة للجميع، أيضاً جسدت مجلة الشغل التونسية هذه الاتفاقية من خلال الفصل 242 الذي نص على إمكانية تأسيس النقابات بكل حرية وانضمام العمال إليها خاصة الذين يتعاطون نفس المهنة أو حرف متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض، ووسع المشرع من مجال هذا الحق بالسماح للأشخاص الذين انقطعوا عن مباشرة وظيفتهم أو مهنتهم أن يستمروا في المشاركة في نقابة مهنية إن كانوا باشرؤا تلك المهنة مدة عام على الأقل.

وفي ظل القانون الليبي تم منح العديد من الضمانات القانونية في هذا الجانب من خلال حظر التمييز القائم على أساس الانتماء النقابي أو الأصل الاجتماعي أو أية روابط تمييزية أخرى والعبارة الأخيرة شاملة لكل تمييز بما فيها التمييز بين العامل والعاملة، كذلك القانون المغربي نص بالمادة 398 منه على تمكين كل الأجراء من الانخراط بكل حرية في النقابة المهنية التي وقع عليها اختيارهم، وأضافت مورتانيا بشأن الحرية النقابية النص على أنه يحق لأي شخص طبيعي عامل أو صاحب عمل دون أي نوع من التمييز في أن ينخرط بحرية في أي نقابة يختارها في إطار مهنته، وتعتبر كل هذه النصوص إقراراً مباشراً لما ورد باتفاقيات العمل الدولية.

خامساً: حق العامل في التقاعد والضمان الاجتماعي

أقرت معظم القوانين المغربية الحق في التقاعد والضمان الاجتماعي، كأصل عام، إلا أنها اختلفت من حيث تحديد سن التقاعد وشروطه، فمثلاً بالنسبة للنص الجزائري رقم 66 من قانون علاقات العمل رقم 11/90، تم اعتبار الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل، كما تم تحديد سن التقاعد وفقاً للقانون رقم 15/16 الصادر سنة 2016، بـ 60 سنة للرجال و 55 سنة للمرأة، بالإضافة إلى قضاء المدة القانونية اللازمة للعمل المقدرة بـ 15 سنة، مع وجوب دفع الأقساط اللازمة للاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة، أما بالنسبة للأشخاص غير الأجراء فالسن المحددة للتقاعد هي بلوغ 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء، فيما حدد القانون الليبي لعلاقات العمل سن التقاعد لكل الفئات، بـ 65 سنة للرجال و 60 سنة للنساء.

كما نصت المادتين 5 و 6 على من قانون علاقات العمل الجزائري على حق المرأة العاملة في مجال الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية، وبموجبهما يحق لها التأمين على كل من: المرض، الولادة والأمومة، العجز، الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية، التقاعد، البطالة، الخدمات الاجتماعية، وقد جاء قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري رقم 11/83⁽⁵¹⁾ شاملاً لكل فئات العاملات حيث تستفيد كل امرأة عاملة من التعويضات عن المخاطر المشمولة بالحماية، بينما حصر كل من القانون التونسي والمغربي

الاستفادة من حقوق الأمومة على العاملات المتزوجات فقط بحجة الاعتبارات الدينية وعدم الاعتراف بالإنجاب خارج إطار الزواج⁽⁵²⁾.

وفي ذات السياق ركز القانون الليبي على الرعاية الاجتماعية للمرأة العاملة بإلزام جهات العمل بضرورة توفير الوقاية الصحية القبلية والبعدية للعمال من خلال تدريب العامل أو الموظف قبل مزاوله العمل وإعلامه باتخاذ الاحتياطات اللازمة أثناء العمل من أضرار العمل، وكذلك توفير الرقابة الطبية الدورية وإجراء التأمين اللازم للعمال والموظفين ضد أمراض وأخطار المهنة⁽⁵³⁾.

واتخذت تونس سياسات مميزة في ظل قانون الضمان الاجتماعي تظهر من خلال النص على حق المرأة العاملة التي لديها 3 أبناء في الحصول على معاش كامل في سن الخمسين بعد 15 عام من العمل، بالإضافة إلى ذلك فرضت تونس عدة سياسات لمساعدة المرأة العاملة كمساعدة الصناديق الوطنية للضمان الاجتماعي على تمويل مراكز رعاية الطفولة من أجل الأطفال الذين تعمل أمهاتهم خارج المنزل⁽⁵⁴⁾، ووجود كل هذه الأحكام إنما يدل على حرص الدول المغاربية على توفير حماية المرأة العاملة و ضمان راحتها كفرد فعال في اقتصاد الدولة وفي كل المجتمع.

المبحث الثاني

الحماية القانونية للمرأة العاملة على وجه التخصيص.

تتميز قوانين العمل بواقعيتها وتنوعها في الأحكام حيث تستجيب لمختلف الحالات التي تتطلبها خصوصيات بعض الفئات العمالية، وهذه الحقيقة يعترف بها المشرع المغاربي في مواقع كثيرة، من خلال إدراجه أحكام خاصة ببعض الفئات المهنية بالنظر إلى خصوصيتها مثل تلك الخاصة بالنساء، ولإبراز هذا الجانب المتميز في تشريعات العمل المغاربية سنبين الحماية الخاصة بالنساء العاملات وفق المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: حظر تشغيل المرأة في بعض الأعمال.

بتفحص نصوص العمل المغاربية يتضح أن مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل لم يمنع من تقرير قواعد خاصة بالنساء، وهذه الأحكام لا تعد تمييزية ضد المرأة، وإنما تفرضها متطلبات معينة وظروف خاصة بها، كحظر الأعمال الليلية أو الأعمال الخطرة والشاقة، وفق ما يلي:

الفرع الأول: حظر العمل الليلي بالنسبة للمرأة

تتفق أغلب الأنظمة القانونية المغاربية حول حظر العمل المنفذ ليلا بما يتماشى والاتفاقيات العربية التي نصت على هذا النوع من الحظر، خاصة الاتفاقية رقم 6 بشأن مستويات العمل والاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، إلا أن هذه الأنظمة تتباين من حيث المعيار المتخذ لتحديد المقصود بالليل، فمنها من عملت بالمعيار الفلكي كالمشرع الليبي الذي حصر الليل بالفترة ما بين غروب وشروق الشمس، بينما بقية التشريعات المغاربية حددت المقصود بالليل وفق معيار زمني، كالمشرع الجزائري الذي حدده بالفترة ما بين التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، والمشرع الموريتاني الذي اعتبر العمل الليلي كل

عمل يؤدي بين الساعة العاشرة ليلا إلى الخامسة صباحا، حيث منح هذه الفترة كفترة راحة للنساء لا تعمل فيها.

أما المشرع المغربي فلم يساير سابقه في مسألة حظر العمل الليلي و إنما ساير الاتجاه الذي اعتمده المشرع الدولي للعمل بموجب الاتفاقية رقم 171 بشأن العمل الليلي⁽⁵⁵⁾، حيث كرّس إمكانية تشغيل النساء مع الأخذ بعين الاعتبار لوضعهن الصحي والاجتماعي في أي شغل ليلي مع مراعاة الاستثناءات الواردة المحددة بالنصوص التنظيمية، وأتاح للنساء فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي تفوق 11 ساعة متوالية⁽⁵⁶⁾.

وبتفحص القوانين العمالية المغربية لاحظنا اتفاقها أيضا على اتخاذ استثناءات على هذا الحظر، حيث نجد أن قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90 بعد أن ترك مسألة تحديد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به إلى الاتفاقات الجماعية ومنع كل مستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية كأصل، أورد استثناء على هذا القيد تمثل في جواز أن يمنح مفتش العمل المختص إقليميا رخصة خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل، كما أورد أحكاما جزائية تتعلق بمخالفة هذه النصوص تضمنتها المادة 143 من قانون علاقات العمل، حيث رتبت عقوبة بغرامة تتراوح بين 500 إلى 1000 دينار جزائري

وهو نفس ما ذهب إليه القانون التونسي للعمل حيث حظر المشرع تشغيل النساء ليلا كقاعدة عامة، واستثناء منع استعمال هذا الحظر في حالات هي: القوة القاهرة، إذا كان العمل يتعلق بمواد أولية أو بمواد بصدد التحضير يمكن فسادها بسرعة، النساء اللواتي يعملن بالمصالح الاجتماعية ولا يقمن بعمل يدوي، في حالة المؤسسات المرخص لها قانونا بالعمل ليلا، حالة ما إذا كانت المرأة العاملة حامل أو خلال فترة 16 أسبوعا قبل وبعد وضع الحمل، وعموما حسب المشرع التونسي يمكن رفع حظر تشغيل النساء إذا تطلبت المصلحة القومية ذلك لظروف خطيرة⁽⁵⁷⁾.

وفي ذات السياق وضمنا لصحة وسلامة المرأة العاملة أقرت مجلة الشغل التونسية بحق هذه الأخيرة في فترة استراحة ليلية وألزمت المؤسسات التي تتولى فيها النساء مباشرة البضائع وعرضها بوجوب توفير عدد كراسي مساو لعدد النسوة العاملات بها، كما تم إلزام مؤسسات العمل التي تعمل بها نساء بالحفاظ على الأخلاق الحميدة ومراعاة الآداب العامة⁽⁵⁸⁾، وهو ما أكدته المشرع بقانون مكافحة العنف ضد المرأة لسنة 2017 حيث حظر تشغيل المرأة في ظروف قاسية أو مهينة أو مضرّة بصحتها وسلامتها وكرامتها وتعهّد بحماية المرأة من كل أشكال العنف⁽⁵⁹⁾ بما فيها العنف في أماكن العمل.

ويرجع هذا المنع بالدول المغاربية إلى التكيف مع خصوصيات المجتمع الإسلامي المحافظ، والعادات والأعراف الاجتماعية السائدة في المجتمع، من جهة، وإلى مساهمة مقتضيات معايير العمل الدولية من جهة ثانية⁽⁶⁰⁾، لاسيما ما تضمنته الاتفاقية رقم 04 المتعلقة بعمل النساء ليلا لسنة 1919 والاتفاقية المعدلة لها رقم 89 لسنة 1948⁽⁶¹⁾. وللتين أكدتا على: عدم جواز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في منشأة صناعية عامة أو خاصة، أو في أي فروعها، باستثناء المنشأة التي لا يعمل فيها إلا

أفراد من نفس الأسرة و حالات القوة القاهرة، ونلاحظ أن التشدد القانوني بشأن هذا القيد يتجه حاليا نحو الليونة والنسبية، حيث لم يعد العمل الليلي يشكل خطرا على النساء كما كان عليه الحال سابقا، وذلك لعدة اعتبارات اقتصادية واجتماعية وحضارية بكل الدول المغربية.

الفرع الثاني: حظر الأعمال الخطرة والشاقة بالنسبة للمرأة

لم يشر المشرع الجزائري إلى هذا النوع من الحظر بقانون علاقات العمل، إلا أنه تقرر بمقتضى عدة نصوص سابقة ولاحقة لهذا القانون، منها على سبيل المثال القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والمرسوم الرئاسي رقم 117/05 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة⁽⁶²⁾، حيث تضمنت هذه النصوص أحكاما تؤكد على حظر الأعمال المضرة بالصحة على المرأة العاملة وتمثلت في:

- إقرار المراقبة الطبية للعمال خاصة للنساء الحوامل وما بعد عطلة الأمومة.
 - حماية النساء الحوامل من الإشعاعات بتحويلهن إلى منصب عمل يتلاءم مع حالتهم الصحية.
 - تحديد الوزن المسموح به والذي يمكن للمرأة العاملة حمله والمقدر بـ 25 كيلوغرام.
 - حظر اشتغال النساء تحت سطح الأرض بشكل غير مباشر من خلال إلزام المؤسسات المستخدمة من التحقق من أن الأعمال الموكلة للنساء لا تقتضي جهدا يفوق طاقتهم.
- واختلفت القوانين المغربية الأخرى من حيث طريقة إقرار هذا الحظر، حيث نصت عليه صراحة في قوانين العمل، كالقانون التونسي الذي نص على عدم جواز تشغيل النساء بأعمال تحت الأرض في المناجم والمقاطع وبالمؤسسات أو الحظائر التي تجرى بها عمليات استرجاع المعادن القديمة أو تحويلها أو إيداعها⁽⁶³⁾، كما نص على إلزام المؤسسات والمشغلين باتخاذ التدابير اللازمة لحماية العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية خاصة إذا تعلق الأمر بإعلام العمال بمخاطر المهنة التي يمارسونها، وتوفير بيئة العمل الملائمة وتعيين مسؤول عن السلامة المهنية داخل المؤسسة للسهر على مراقبة سلامة العمال وأماكن العمل.

وراعى أيضا القانون الليبي هذا المبدأ بإدراج 5 مواد بالفصل الثالث من الباب الثاني تعنى بحماية المرأة كونها عاملة وأنثى ولها قدراتها وتكوينها الفيزيولوجي الخاص بها، وشملت هذه الحماية حرص المشرع على تنفيذ الاتفاقية الدولية رقم 3 بشأن استخدام النساء من خلال حظر تشغيل النساء في الأعمال التي لا تتناسب وطبيعة المرأة والتي يحددها قرار يصدر عن الجهات المختصة، كما أجاز ذات القانون إمكانية تخفيض ساعات العمل للنساء بمهنة محددة بموجب قرار صادر من الجهات المختصة، وهذا التخصيص إنما يدل على حظر الأعمال الشاقة كأصل عام ووجود استثناءات عليه تتطلب تقليل ساعات العمل بمهنة محددة.

وصرح المشرع المغربي أيضا بمنع اشتغال النساء في بعض الأعمال وذلك تحت طائلة العقوبة ومن أهم هذه الأعمال: المقالع والأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم، وأيضا الأشغال التي تشكل

مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة والمحددة بالنصوص التنظيمية، ويقع على عاتق كل مؤسسة تتولى فيها النساء حمل البضائع والأشياء ضرورة توفير عدد من المقاعد مساو لعدد الأجيرات بها⁽⁶⁴⁾، كما تم إلزام أصحاب العمل بالسهر على نظافة أماكن الشغل وتوفير متطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء.

وفي إطار القانون الموريتاني تم أيضا حظر تشغيل النساء في المصانع والمعامل والمناجم والمحاجر وساحات التعمير والورشات وملحقاتها من أي نوع كانت كقاعدة عامة، مع إمكانية زوال هذا الحظر إذا تعلق الأمر بمواد قابلة للتغيير والخسارة أو إذا كان الأمر ضروريا لتفادي وقوع حوادث خطيرة⁽⁶⁵⁾، وزيادة على ذلك نص المشرع الموريتاني على منع تشغيل النساء خاصة الحوامل في أعمال تفوق قدراتهن أو من المحتمل أن تضر بسلامتهن البدنية أو أعمال تخذش الحياء نظرا لنوعها أو ظروفها بحيث تحدد هذه الأعمال من طرف وزارة الشغل، مع إمكانية التحقق من كون العمل المسند للمرأة يفوق قدرتها باستعمال الطبيب المعتمد فإذا ثبت ذلك أسند إليها العمل المناسب لقدراتها وقوتها.

المطلب الثاني: حماية حق الأمومة في القوانين المغربية للعمل.

إن وضع المرأة يختلف بطبيعة الحال عن وضع الرجل فهي تتعرض في حياتها لمراحل مختلفة، تحتاج في كل مرحلة منها إلى مساندة المجتمع وحمايته لها، ومن أهم هذه المراحل الحمل والولادة، إذ يمكنها أن تتعرض لمخاطر أثناء هذه الفترات، الأمر الذي استلزم المشرعين المغربية على التدخل لتوفير الحماية القانونية لها، ولمساعدتها على التوفيق بين مختلف أدوارها، وقد شملت هذه الحماية ما يلي:

الفرع الأول: حق المرأة العاملة في إجازة الأمومة

حظيت الأمومة بشكل عام، وأمومة المرأة العاملة بشكل خاص باهتمام ملحوظ على المستويات الدولية والوطنية، فقد كان لمنظمة العمل الدولية الدور البارز في إقرار هذه الحماية ابتداء من الاتفاقية رقم 3 بشأن حماية الأمومة لسنة 1919⁽⁶⁶⁾، أما على المستوى الوطني، فالمشرع الجزائري كغيره من المشرعين حدد مدة هذه الإجازة بـ 14 أسبوعا مدفوعة الأجر، بموجب الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل⁽⁶⁷⁾، وهي نفس المدة التي أقرها القانون المغربي والليبي والموريتاني، مما يؤكد توجه هذه القوانين إلى تكريس نفس المدة المقررة بالميثاق الاجتماعي الأوروبي، بينما اعتمد المشرع التونسي على الاتفاقيات العربية للعمل في تحديد هذه المدة، لاسيما الاتفاقية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، حيث نص على أنه للمرأة بمناسبة ولادتها وبعد إدلائها بشهادة طبية الحق في عطلة للراحة مدتها 30 يوما⁽⁶⁸⁾.

كذلك اعتبر المشرع الجزائري أن هذه العطلة هي حق لكل عاملة بدون تمييز بموجب قانون علاقات العمل 11/90 بالمادة 55 منه، وأكد على ذات الموقف بقانون الوظيفة العمومية⁽⁶⁹⁾، إلا أن كلا القانونين أحالا مسألة تحديد ما تعلق بهذه الإجازة من امتيازات لقانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83، هذا الأخير الذي عدل بالأمر رقم 17/96 حيث منح بدوره أداءات عينية، وأخرى نقدية قدرت كتعويض بنسبة 100٪ من الأجر اليومي للعاملة، كما نص على وجوب توقف العاملة عن العمل خلال الست أسابيع السابقة للتاريخ المفترض للوضع، وذلك بعد تقديمها شهادة طبية تتضمن منحها راحة لهذا

السبب، ونلاحظ هنا أن المشرع ركز فقط على الفترة ما قبل الوضع، في حين ركز المشرع الليبي و الموريتاني على الفترة البعيدة للوضع حيث جعلها القانون الليبي إلزامية ولا تقل عن 06 أسابيع فيما حددها القانون الموريتاني بـ 08 أسابيع لاحقة للوضع، أما القانون المغربي فقد حدد الفترتين معا بفترة تبدأ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع⁽⁷⁰⁾.

أما عن إمكانية تمديد عطلة الأمومة بسبب المرض الناجم عن الحمل أو الولادة العسيرة، فقد نص القانون التونسي على إمكانية تمديد كل مرة بما قدره 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية، وأجاز القانون الموريتاني تعليق علاقة العمل لفترة ثلاثة أسابيع في حالة المرض المثبت بشهادة طبية والناجم عن الحمل أو الولادة، بينما امتدت هذه الإجازة في ظل القانون المغربي، إلى زيادة في إجازة الأمومة لا تتعدى 8 أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع و 14 أسبوعا بعد تاريخ الوضع، وسكت المشرع الجزائري عن تحديد سقف هذه العطلة، تاركا مسألة تحديدها للخبرة الطبية، وتميز المشرع الليبي في تمديد إجازة الأمومة إلى 16 أسبوعا في حال إذا أنجبت أكثر من طفل، كما تميز المشرع الموريتاني بمنح الأمهات العاملات الحق في زيادة مدة الإجازات حيث تتمتع بإجازة إضافية مدتها يوم من أيام العمل في السنة عن كل طفل على قيد الحياة تقل سنه عن 14 سنة ومسجل في سجلات الحالة المدنية، ولعل موقف المشرع هنا راجع لمراعاة حقوق الطفل في الترفيه والتربية⁽⁷¹⁾.

وكل هذه الاتجاهات تؤكد توجه المشرعين المغربية إلى تبني المبادئ المضمونة باتفاقيات العمل بشأن حماية الأمومة، سواء العربية أو الدولية، والتي نصت صراحة على حماية حق المرأة في الأمومة وحققها في العمل بظروف صحية و سليمة تكفل حمايتها وجنينها.

وغني عن البيان أن التشريعات المغربية قد اتفقت إجمالا على منح فترات من أجل الرضاعة لكل أم عاملة، وقد حددت المادة 214 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري هذه الفترة بساعتين مدفوعة الأجر خلال الستة أشهر الأولى ابتداء من نهاية عطلة الأمومة، وساعة مدفوعة الأجر خلال الستة أشهر الموالية، بينما حددها القانون التونسي براحيتين في اليوم مدفوعة الأجر كل منها نصف ساعة، وساعة واحدة بالقانون المغربي، ورغم الاتفاق على منح هذه الفترة إلا أن التشريعات اختلفت حول مدة استعمال هذا الحق حيث حددها القانون التونسي بـ 9 أشهر الموالية للولادة، والقانون الليبي بـ 18 شهر، والقانون المغربي⁽⁷²⁾ بسنة واحدة.

هذا الأخير الذي أوجب أيضا تجهيز غرف خاصة للرضاعة بالقرب من كل مؤسسة تعمل بها أكثر من 50 عاملة وإنشاء دور الحضانة وتجهيزها لأطفال الأجيريات، وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الليبي، إلا أنه بالرغم من إلزام جهات العمل التي تقوم بتشغيل نساء ذوات أطفال بتخصيص أماكن لحضانة أطفالهن، فإنه واقعا ما يزال ينظر لرعاية الأطفال في المجتمعات المغربية كمسؤولية يتولاها أعضاء الأسرة⁽⁷³⁾، ولعل هذا السبب هو من أحد الدوافع التي جعلت المشرع الجزائري يسكت عن إلزام صاحب العمل بهذا الأمر بكل القوانين الجزائية.

الفرع الثاني: الاستيداع وحظر الفصل بسبب الأمومة للمرأة العاملة

لم تتوقف حماية العاملة عند الحدود السابقة الذكر، وإنما امتدت لتشمل منح تسهيلات للأم العاملة بغرض التوفيق بين مسؤولياتها كأم وكعاملة في آن واحد، حيث صرحت القوانين المغربية بإمكانية الاستفادة لكل عاملة من العطلة الأبوية (الاستيداع)، أي أخذ إجازة من أجل تربية طفل، وبمجرد أخذ هذه الإجازة تتوقف مؤقتا كل الامتيازات الممنوحة بسبب العمل كالأجر والترقية، عكس عطلة الأمومة التي تعتبر فترة لتعليق علاقة العمل أي أنها تحتسب كفترة عمل في العطلة السنوية كما أن العاملة تتقاضى خلالها الأجر وكافة الامتيازات الأخرى وقد تم إقرار هذه الضمانة في ظل كل القوانين المغربية.

واتفاق التشريعات على الإجازة الأبوية، لم يمنع من وجود تباين في مدتها، حيث حددها المشرع المغربي بسنة واحدة غير قابلة للتجديد، والمشرع الموريتاني بـ 15 شهر⁽⁷⁴⁾، والمشرع الجزائري كرسها بموجب المادة 146 من قانون الوظيفة العمومية وحددها بستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها 5 سنوات خلال الحياة المهنية للموظفة طبقا للمادة 149 من نفس القانون.

ومنه فيعتبر القانون الجزائري الأكثر امتيازاً في منح هذه العطلة مقارنة بغيره من القوانين، إلا أنه الأقل امتيازاً في مسألة حظر فصل العاملة بسبب الأمومة حيث لم يدرج أي نص صريح بالقانون الجزائري للعمل على هذا المبدأ، ماعدا ما ورد بالأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل، بالمادة 24 منه التي حددت فترة عطلة الأمومة ونصت على حظر تسريح العاملة أثناء فترة سريان هذه العطلة، في حين كرست بقية التشريعات المغربية هذا المبدأ بالنص الصريح، حيث ورد بالقانون الليبي نص يؤكد عدم جواز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع، كما جاء في القانون المغربي⁽⁷⁵⁾ والموريتاني أنه لا يمكن للمشغل إنهاء عقد العمل أثناء حمل الأجيبة أو بعد الوضع أو أثناء فترة توقفها عن العمل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس مثبتة بشهادة طبية⁽⁷⁶⁾.

الخاتمة:

بعد دراسة وضع المرأة بالتشريعات المغربية للعمل تبين لنا أن المشرع المغربي قد وفق في تجسيد حقوق و امتيازات عديدة تحظى بها المرأة العاملة المغربية حيث ضمنها بالدساتير وقوانين العمل معا، وتدرج في منحها بدءاً من اقرار مبدأ المساواة وعدم التمييز بشكل عام إلى تطبيق ما يعرف بالتمييز الإيجابي لصالح المرأة العاملة، وقد انبثق عن هذين المبدأين حقوق متنوعة، منها ما هو عام يشمل كل فئات العمال ومنها ما يخص المرأة العاملة دون غيرها، كما توصلنا في ذات السياق إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات المتمثلة في:

- أن دساتير الدول المغربية جاءت منسجمة مع معايير حقوق الانسان والعمل، حيث كرست المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق بشكل عام، وتميز كل من المشرع الجزائري والمغربي بإقرار مبدأ التنافس في الشغل الذي يعبر عن إرادة حقيقة لمراعاة النوع الاجتماعي عند التشغيل، وبالتالي تحقيق أحد أهم أهداف التنمية المستدامة المتفق عليه عالمياً.

- أن مضامين قوانين العمل المغربية رغم تباينها في بعض الأحكام إلا أنها إجمالاً ميزت المرأة العاملة بحقوق خاصة لحماية طبيعتها الجسمية والصحية، كحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بها صحياً أو أخلاقياً، مع تسهيل منحها إجازة الأمومة والرضاعة والعناية بأطفالها.
- أن مصادر القوانين المغربية للعمل متنوعة، فأغلب نصوص القانونين الجزائري والمغربي للعمل مستمدة من الأحكام الواردة باتفاقات حقوق الإنسان خاصة الأوروبية كالميثاق الاجتماعي الأوروبي وميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، بالإضافة لاتفاقات العمل الدولية، بينما اعتمد المشرع التونسي بشكل أساسي على الاتفاقيات العربية للعمل، أما المشرع الليبي والموريتاني فقد استند كل منهما على أحكام الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية للعمل، والتنوع في المصادر إنما يدل على وجود إرادة مغربية متجهة نحو دعم حقوق النساء العاملات بشكل عام، والواقع يؤكد أنه قد ازداد حجم القوى العاملة النسائية بشكل ملحوظ بسبب هذه القوانين وآليات تنفيذها بالمنطقة.
- أن مسألة احترام الحقوق المنصوص عليها والتمتع بها تبقى رهينة السياسات الاقتصادية والاجتماعية المتخذة في كل بلاد.
- أن من ضمن الأحكام المستوحاة من الشريعة الإسلامية في ظل كل من تشريعات العمل الليبية والموريتانية تلك المتعلقة بالعدة كفترة توقف عن العمل، وفترة الرضاعة.
- إن بعض قوانين العمل تعامل المرأة والطفل بنفس الطريقة وكأنهما متساويان إذ ينص مثلاً قانون التشغيل المغربي على منع تشغيل النساء في المحلات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون 16 سنة، كما أن القانون الليبي عنون الفصل الثالث بتشغيل النساء والأحداث.
- كما لاحظنا أن المشرع الموريتاني تميز بإضافة بند يمكن المرأة العاملة من مسألة الانسحاب نهائياً من العمل بسبب الحمل وهو ما يتعارض مع مبادئ حماية العاملة أثناء الحمل، كما ركز على الجوانب الأخلاقية فحظر كل عمل يخل بالحياء ويسيء أخلاقياً للمرأة.
- إن انفراد المشرع المغربي بتمكين المرأة من الاشتغال ليلاً مع منحها فترات موالية للراحة، يدل على موافقته على أولوية تكريس مبدأ المساواة في كل مجالات عمل المرأة، بينما اتجهت إرادة بقية المشرعين إلى تغليب أولوية مبدأ حماية المرأة عن مبدأ المساواة في هذه الظروف من العمل.
- أيضاً استخلصنا أنه رغم تخصيص التشريعات العمالية المغربية المرأة بأحكام خاصة إلا أن أغلبها لم يواكب التطورات الدولية في مسألة حماية العاملات من العنف، خاصة القانون الليبي والموريتاني، في حين اتجه القانون الجزائري والمغربي لإدراج هذه الحماية في إطار قانون العقوبات فقط، وتميزت تونس عن البقية بإفرادها قانوناً خاصاً بمكافحة العنف ضد المرأة وهو خطوة هامة بينت اهتمام المشرع بحماية المرأة في أماكن العمل.
- وبالرغم من تميز القوانين المغربية في مجال حماية العاملات إجمالاً، إلا أننا ننادي بوجوب الالتفات لعدة مسائل نوردتها في الاقتراحات التالية:

- ضرورة تعديل قانون العمل الجزائري ليساير المبادئ المنصوص عليها دوليا كحظر فصل العاملة بسبب الأمومة، وإدراج إجازة مدفوعة الأجر للعاملة المتوفى عنها زوجها مدتها 4 أشهر و10 أيام قياسا على أحكام الشريعة الإسلامية، ومواكبة التطور الحاصل بإلزام صاحب العمل إنشاء غرف للرضاعة والحضانة.
- يقع على عاتق كل مشرع ضرورة تحديد المناصب التي تشكل أعمال شاقة ومرهقة ويمنع المستخدم من استخدام النساء فيها تحت طائلة العقوبة الصارمة.
- الالتفات لفئة النساء العاملات في مجال خدمة المنازل والقطاع الزراعي وتخصيص إطار قانوني يعتني بمسألة حقوقهن.
- تشجيع وترقية دور المرأة المغربية في مجال الاستثمار وتمكينها في مجال التجارة والاستفادة من القروض المالية للمساهمة في بناء الاقتصاد.
- ينبغي أن تبذل الحكومات جهودا من أجل إعلام النساء بحقوقهن والفرص المتاحة لهن من أجل تحسين الظروف الاقتصادية وكذلك توعية العامة بالأحكام القانونية التي تحمي المرأة العاملة.
- ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة خاصة بالمغرب والجزائر وموريتانيا وليبيا من أجل سن قوانين تحمي المرأة من التحرش الجنسي وكل أشكال العنف بأماكن العمل بالقطاعين العام والخاص.
- تشجيع الاعتراف بالعطل الأبوية لتمكين الأب والأم من تحمل مسؤولياتهما العائلية.
- تحسيس المجتمع المدني والمسؤولين النقابيين بضرورة الدفاع عن حقوق المرأة التي تعتبر جزءا لا يتجزأ من حقوق العمال.

الهوامش:

- (1) المادتين 10، 12: دستور الجزائر 1963، المؤرخ في 10/9/1963، الجريدة الرسمية رقم 64 لسنة 1963.
- (2) المادتين 41 و 59: دستور الجزائر 1976، الصادر بالأمر الرئاسي رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية 24 نوفمبر 1976، المعدل بالقانون رقم 79-06 المؤرخ في 12 شعبان عام 1399 هـ الموافق 7 يوليو سنة 1979 المتضمن التعديل الدستوري، وكذا القانون رقم 80-01 المؤرخ في 24 صفر عام 1400 هـ الموافق 12 يناير سنة 1980 المتضمن التعديل الدستوري.
- (3) انظر الديباجة والمادتين 51 و 55: الدستور الجزائري لسنة 1989 المعدل سنة 1996، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96/438 المؤرخ في 8/12/1996، الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 8/12/1996.
- (4) المادة 36: القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري، المؤرخ في 6 مارس 2016، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.
- (5) المادة 31 مكرر: القانون رقم 19/08 المتضمن التعديل الدستوري، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.
- (6) الفصل 31: دستور المملكة المغربية، الصادر في 1 جويلية 2011، المعدل للدستور المغربي الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 96/157، المؤرخ في 7 أكتوبر 1996 الموافق 23 جمادى الأولى 1417 هـ.
- (7) عزة كامل، النساء في دساتير العالم، مركز وسائل الاتصال للنشر، مصر، الطبعة الأولى، 2012، ص 53.
- (8) الفصلين 21 و 46: دستور الجمهورية التونسية، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية الصادر بتاريخ 10 فيفري 2014.
- (9) المادة 2: الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية (د-42)، بتاريخ 25 جوان 1958، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 12 جوان 1969.

- (10) قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري، المعدل والمتمم
- (11) عمار مانع، "المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 29 جوان 2008، ص 158
- (12) قانون عدد 27 لسنة 1966 المتعلق بمجلة الشغل، الصادر في 30 أبريل 1966: الوارد بمنشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية، 2004.
- (13) أضيف الفصل 5 مكرر بالقانون عدد 66 لسنة 1993 المؤرخ في 5 جويلية 1993: قانون عدد 27 لسنة 1966 المتعلق بمجلة الشغل، المرجع نفسه.
- (14) حفيظة شقير، "حقوق النساء التونسيات بين الاتفاقيات الدولية والقوانين المحلية: تطابق أم تناقض؟"، مجلة المرأة العربية، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، 1996، ص 120
- (15) الفصل الرابع: القانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة، المؤرخ في 11 أوت 2017، تونس.
- (16) قانون رقم 58 لسنة 1970 بشأن العمل، الصادر في 1 ماي 1970 الموافق 24 صفر 1390 هـ، ليبيا، وتضمن الباب الثالث منه 6 فصول تناولت حماية العمال ككل، حيث عنوان الفصل الثالث منه بتشغيل النساء والأحداث.
- (17) قانون ليبيا لعلاقات العمل رقم 12، الصادر في 2010
- (18) انظر ديباجة ومبادئ اعلان فيلادلفيا الملحق بدستور منظمة العمل الدولية، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، فيلادلفيا 1944.
- (19) المواد من 1 إلى 3: الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية، (د-5)، في مارس 1976
- (20) عصام الحموي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الوضعي: دراسة مقارنة، دار المطبوعات الحديثة، لبنان، الطبعة الأولى، 2009، ص 63
- (21) ثمينة نذير، حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (المواطنة والعدالة)، مؤسسة ميديا فاونديشن، مصر، 2005، ص 166
- (22) المواد 2 و 3 و 5: الباب التمهيدي، قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.
- (23) انظر الديباجة: القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الصيغة المحينة بتاريخ 26 أكتوبر 2011
- (24) المواد 6، 9، 10: القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المرجع السابق.
- (25) قانون موريتانيا رقم 017 المتضمن مدونة الشغل، الجمهورية الموريتانية الإسلامية، الصادر في 6 جويلية 2004.
- (26) خديجاتو سال، "الوضعية القانونية والاجتماعية للمرأة في موريتانيا"، مجلة المرأة العربية، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس، 1996، ص 355
- (27) المادتين 1 و 2: اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية، (د-58)، بتاريخ 26 جوان 1973، تاريخ بدء النفاذ 19 جوان 1976، صادقها الجزائر بتاريخ 30 أبريل 1984.
- (28) الفصل 53: قانون عدد 27 لسنة 1966 المتعلق بمجلة الشغل التونسية، المرجع السابق.
- (29) قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
- (30) القانون الجزائري رقم 63/278 المؤرخ في 26 جويلية سنة 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم.
- (31) ونقصد هنا المرسوم المغربي رقم 2.04.246 الصادر في 29 ديسمبر 2004 المتضمن لائحة الأعياد المدفوعة الأجر.
- (32) بشير هديفي: الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2006، ص 166-167
- (33) المواد من 170 إلى 178: قانون رقم 017 المتضمن مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- (34) انظر المواد: 39 و 40 من قانون علاقات العمل 11/90 للجزائر، المرجع السابق، والمادة 30 من قانون علاقات العمل ليبيا، المرجع السابق، والفصل 113 من مجلة الشغل التونسية، المرجع السابق، والمادة 231 و 232 من مدونة الشغل المغربية، المرجع السابق، والفصل 180 من مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- (35) المواد 42 و 45: من قانون علاقات العمل 11/90 للجزائر، المرجع السابق، والمادة 30 من قانون علاقات العمل ليبيا، المرجع السابق.
- (36) المواد من 30 إلى 34: الفصل الرابع المعنون بالإجازات، الباب الأول المعنون بالأحكام العامة والمشاركة: قانون علاقات العمل الليبي السابق
- (37) فقرة ج من المادة 34: قانون علاقات العمل الليبي السابق، والفقرة 11 من المادة 38: مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- (38) انظر المواد 32 وما يليها، و 184 وما يليها: القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المرجع السابق.
- (39) للتعمق انظر: ثمينة نذير، المرجع السابق، ص 165

- (40) المادتين 85 و 86: قانون علاقات العمل الليبي السابق
- (41) ثمينة نذير: المرجع نفسه ص 194 وما يليها
- (42) راجع: الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية رقم 49 المؤرخة في 11 جوان 1966، وأضيفت المادة 341 مكرر بالقانون رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2014، الجريدة الرسمية 71.
- (43) المادة 246 : مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- (44) المواد 1 إلى 3: الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية، (د-34)، جنيف، 29 جوان 1951، دخول حيز النفاذ في 23 ماي 1952، صادقتها الجزائر في 19 أكتوبر 1962
- (45) بالإضافة الى تقييد الأجر بالمساواة وممارسة العمل تم تحديد كل عناصر الأجر بالمادة 193 وما يليها: قانون رقم 017 المتضمن مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- (46) الفصل 6: القانون الأساسي عدد 58 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة، المرجع السابق.
- (47) ميز المشرع الجزائري بين المرتب والدخل بالمادتين 81 و 82 بقانون علاقات العمل، حيث اعتبر المرتب الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاص، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضرو والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة، العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، ويفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو القطعة أو العمل بالحصصة أو حسب رقم الأعمال.
- (48) للتعمق أكثر انظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 131 وما يليها.
- (49) المادة الثانية: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (رقم 87)، اعتمدت من طرف مؤتمر العمل الدولي في 9 جوان 1948، (د-31)، تاريخ بدء النفاذ 4 جوان 1950، وفقا لأحكام المادة 15، صادقتها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- (50) القانون رقم 14/90 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 12/96، الجريدة الرسمية رقم 36، المؤرخ في 10 جوان 1996.
- (51) القانون الجزائري رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل بالأمر 17/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996، الجريدة الرسمية رقم 42، الصادرة بتاريخ 7 جويلية 1996
- (52) عطاء الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل: دراسة مقارنة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 " بن يوسف بن خدة"، الجزائر، 2015، ص 239.
- (53) انظر المواد 37 الى 39 والمادة 46: قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.
- (54) واقع النوع الاجتماعي في تونس، تقرير مشترك صادر عن بعثة الاتحاد الأوروبي والجمهورية التونسية، جوان 2014، ص 69.
- (55) المواد 3 إلى 7: الاتفاقية رقم 171 المتعلقة بالعمل الليلي، الصادرة عن منظمة العمل الدولية (د-77)، جنيف، بتاريخ 26 جوان 1990.
- (56) المواد 172 الى 177: القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المرجع السابق.
- (57) الفصل 68 وما يليه: قانون عدد 27 لسنة 1966 المتعلق بمجلة الشغل التونسية، المرجع السابق.
- (58) انظر خاصة الفصل 76 و 373 وما يليه: مجلة الشغل التونسية، المرجع نفسه.
- (59) عرف المشرع التونسي مختلف أشكال العنف: المادي، المعنوي، الجنسي، السياسي، الاقتصادي، انظر الفصل 3: القانون الأساسي عدد 58 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة، المرجع السابق.
- (60) انظر: سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة 2، 2015، ص 139.
- (61) مع العلم أن الجزائر لم تصادق على الاتفاقية رقم 4 بشأن العمل الليلي والتي صدرت عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في واشنطن 29 أكتوبر 1919، إلا أنها صادقت الاتفاقية المعدلة لها رقم 89 لسنة 1948 وذلك بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- (62) راجع المواد: 7 و 11 و 12 : القانون الجزائري رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية، العدد 4 لسنة 1988، والمواد 38 إلى 44 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المؤرخ في 19 جانفي 1991، الجريدة الرسمية العدد 4 لسنة 1991، والمواد 17 و 35 و 36 من المرسوم الرئاسي رقم 117/05 المؤرخ في 11 أفريل 2005 المتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤينة، جريدة رسمية رقم 27 لسنة 2005.
- (63) وقد رتب وصنف المشرع التونسي بالمادتين 293 و 294 المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة وذلك بحسب نوع الخطر وأهمية الضرر الناشئ عنها، قانون عدد 27 المتعلق بمجلة الشغل، المرجع السابق.

- (64) وهي عقوبة مادية وتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم تراعى حقوقهم المتعلقة بالأشغال الممنوعة على النساء، انظر المواد من 179 الى 183: مدونة الشغل المغربية، المرجع السابق.
- (65) انظر المواد 164 الى 169: قانون رقم 017 المتضمن مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- (66) راجع عن الحماية الدولية للأمم المتحدة: نسيمه جلاخ، الحماية الدولية لحقوق المرأة في المواثيق الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2016، ص 201 ومايلها.
- (67) المادة 24: الأمر رقم 31/75، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد 39، 29 أبريل 1975.
- (68) سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي: دراسة مقارنة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط 2015، ص 84.
- (69) المادة 213: الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد 46، الصادرة في 19 جويلية 2006.
- (70) المادة 25: قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق، والمادة 39: مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق، والمادتين 153 و 154 من مدونة الشغل المغربية، المرجع السابق.
- (71) الفصل 64: مجلة الشغل التونسية، المرجع السابق، والمادة 25: قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق، والمادة 39: مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق، والمادة 154 من مدونة الشغل المغربية، المرجع السابق.
- (72) المواد 152 إلى 163: القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المرجع السابق.
- (73) انظر المواد من 24 إلى 27: قانون علاقات العمل الليبي رقم 12، المرجع السابق.
- (74) المادة 156: مدونة الشغل المغربية، المرجع السابق، والمادة 42: مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- (75) المادة 159: مدونة الشغل المغربية، المرجع السابق، والمادة 25: قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.
- (76) انظر المواد 38 الى 43: قانون رقم 017 المتضمن مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.

